

(2) 最低賃金制度

最低賃金は、最低賃金法に従い毎年最低賃金委員会で決定されるが、全産業一律制となっている。2008年1月1日～適用される時間給最低賃金は、2007年(3,480ウォン)より8.3%引き上げられ、3,770ウォンである(ただし、労働部長官が認めるアパート警備員等監視・断続的労働者は、最低賃金の80%が適用)。

最低賃金の適用対象となる労働者は約212.4万人で、労働者全体のうち13.8%が、今回の最低賃金引き上げによって賃金が増加すると期待される。

(3) 労働時間制度

a 法定労働時間の原則

韓国は、OECD加盟国中でも労働時間が長い国となっていたが、労働部が週5日勤務制(40時間労働)に向け勤労基準法改正を計画し、2002年10月に改正法案を上程した。これには労使、特に使用者側が強く反対したが、それを押し切って2003年8月、法案が成立した。

これにより、2004年7月以降、常時労働者数等に応じ、段階的に法定労働時間が週44時間から40時間に短縮されることとなった

常時労働者が50人以上の事業場については既に40時間労働となっているが、20人以上の事業場については2008年7月1日から拡大適用された。常時20人未満の事業場には2011年までに別途施行されることとなっている(ただし、5人未満の事業場は適用除外)。

なお、週40時間制に移行した場合、月次有給休暇の廃止、年次有給休暇付与日数の調整(1年皆勤10日、1年9割以上出勤8日→1年8割以上出勤15日)、生理休暇の無給化、休暇使用促進制度の導入等、法定労働時間の短縮以外の改正も全面的に適用となる。

b 時間外労働

使用者と労働者が合意すれば、週あたり12時間までの法定労働時間を超える時間外労働が認められる。時間外労働に対しては、割増賃金として時給を50%以上加算する。ただし、40時間への移行後3年間については、経過措置として、①時間外労働時間の上限を16時間とすること、②時間外労働のはじめの4時間分(41～

44時間)については、割増率を25%とすることとなっている。なお、労働者と使用者が合意すれば、割増賃金を支払う代わりに所定労働時間に代償休暇を与えることもできる(深夜労働や日曜・祝祭日労働についても同じ)。

c 弾力的労働時間制度

(a) 変形労働時間制

使用者は、2週間以内を単位とする変形労働制を採用できる。その際、単位期間の週あたり平均労働時間が40時間を超えないことが要件となる。

使用者は労働者の代表と書面で合意すれば、3か月以内を単位とする変形労働制を採用できる。その際、単位期間の週あたり労働時間が40時間を超えないこと、どの週においても労働時間が52時間を超えないこと、どの日においても労働時間が12時間を超えないことが要件となる。

(b) フレックスタイム制等

労働者の代表と使用者が書面で合意すれば、1か月以内を単位とするフレックスタイム制を採用できる。

また、(事業場外での労働が含まれ労働時間の管理が難しい場合や専門的な業務での場合に就労方法を労働者に任せることが適当な場合など)仕事の性格上裁量労働が必要である場合、労働者の代表と使用者が書面で合意すれば裁量労働を採用することができる。

d 深夜労働、日曜・祝日労働

深夜とは、22時から6時までを指し、この時間に労働者を使用する場合は、通常の賃金の50%以上を加算支給する。

日曜や公共の祝祭日の労働についても賃金の50%以上を加算支給する。

e 休息・休日

(a) 1日の休息时间

使用者は、労働時間が4時間の場合には、30分以上、8時間の場合には、1時間以上の休憩時間を労働時間途中に与える。休憩時間は、労働者が自由に利用する

ことができる。休息時間は労働時間に含まない。

(b) 1週の休息時間

使用者は、労働者に対して1週間に平均1回以上の有給休日を与えなければならない。

f 年次有給休暇

週40時間制の導入に伴い、年次有給休暇の調整がなされ、年間最低15日の年次有給休暇を付与する。日数は勤続年数2年当たり1日を加算して最大25日まで付与されることとなった。そのほか、月次休暇付与の廃止、有給の生理休暇付与の廃止、残った休暇の買い取り義務の廃止、休暇取得促進制度の導入（使用者の積極的な休暇の使用促進にも関わらず労働者が休暇を使用しない場合には使用者の休暇の金銭補償の義務が免除される。）などが併せて行われることとなった。

(4) 解雇規制

a 個人的理由による解雇（普通解雇）

韓国においては、使用者は、労働契約を維持しがたい正当な理由が存在しなければ、労働者を解雇することができない。

(a) 解雇予告

使用者は勤労者を解雇（経営上の理由による解雇を含める。）しようとするときには少なくとも30日前にその予告をしなければならず、解雇予告をしないときには30日分以上の通常賃金を支給しなければならない。ただし、天災その他やむを得ない事由で事業の継続が不可能な場合または勤労者が故意に事業に莫大な支障を招き、又は財産上損害を与えた場合として労働部令が定める事由に該当する場合を除く。

(b) 救済

この法律もしくは他の法律に違反して解雇が行われた場合、労働委員会に申し立てを行い、労働者は使用者に対して、次の各号の何れかを選択して請求することができる。

① 労働契約上の地位の確認、原職又は原職相当職での就労請求、賃金請求及び精神的損害等に関する

賠償請求

② 前号の請求にかえて、得べかりし賃金相当額及び精神的損害等に関する賠償請求

なお、原職及び原職相当職が存在しない等客観的かつ合理的な理由があるとき、使用者は、労働者の原職又は原職相当職への就労請求を拒むことができる。

b 経済的理由による解雇（整理解雇）

経営上の理由による解雇が正当となるためには、次の事項がいずれも充足されていなければならない。

① 解雇時において人員削減しなければならない客観的かつ合理的な経営上のやむを得ない必要性が存在すること

② 解雇回避の努力が尽くされたこと

③ 解雇対象者の選定に際して、客観的合理性を有する人選基準を設定し、かつ、これを公平に適用したこと。ただし、使用者は、人選基準の設定及びその適用に際しては、再就職の難易及び生活上の打撃など労働者の蒙る不利益に配慮しなければならない。

④ 解雇対象者である労働者（当該労働者が労働組合に所属している場合には当該労働組合を含む。）及び労働者の過半数で組織する労働組合があるときは当該労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者（以上の労働者、労働組合を以下「労働者ら」という。）に対して、解雇の必要性、解雇回避の努力の内容、人選基準等につき、その根拠となる具体的な資料を提示した上で説明し、労働者らとの協議を尽くしたこと

使用者は、経営上の理由により労働者を解雇するにあたっては、解雇対象者である労働者に対して、再就職のあっせん、退職金の上積み等の不利益緩和措置を講じなければならない。

(5) 出産休暇及び育児休暇制度

a 産前・産後休暇

使用者は、妊娠中の女性に対しては、出産前後を通じて90日の産前・産後休暇を与える。産前・産後休暇のうち60日分については、有給休暇となり事業主から給与が支給され、残り30日分については、雇用保険か

ら135万ウォンを上限に産休手当が支給される(ただし、中小企業等優先支援対象企業労働者が2006年1月1日以降出産する場合は90日間の給与を雇用保険から支給)。なお、産前に休暇を45日以上取得した場合も産後に45日以上取得できる(産前・産後合わせて90日を超える分については無給)。

b 流産・死産休暇

妊娠期間に伴う健康回復の程度の違いにより段階的に保護休暇を付与する(16~21週:30日、22~27週:60日、28週以上:90日)。給付その他の規定は産前・産後休暇と同様である(2006年1月1日以降に流産・死産した場合から適用)。

c 育児休暇

2008年1月1日以降に生まれた子供から、3歳未満まで育児休業を申請できるようになった。2008年6月22日からは育児休職期間を2回に分けて使用できるようになった(休職期間については、これまでと同様に1年)。休暇中には、雇用保険から月40万ウォンの育児手当が支給される。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

a 概説

1980年代前半まで、軍事政権下で労働運動は活発ではなかったが、1987年の民主化宣言により労働運動が開放されたことにより本格的な労働組合の組織が始まり、組織数も飛躍的に増加、労働争議も激増した。また、労使の賃金交渉は、日本の春闘のような山場はないが、概ね3~4月頃から始まり、5~6月頃に進展する。

通貨・経済危機の際、労働市場改革を円滑に進めるため、政府、労働組合、使用者団体の代表者からなる労使政委員会が設置された。

b 労働組合員数及び組織率

1987年の民主化宣言により労働運動が開放されたため、一時的に組織率が上昇し、1989年には19.8%となった。その後は派遣労働者など非正規労働者の増加もあり、長期的に下降傾向であり、2006年には前年比

同の10.3%であった。

c 労働組合

労働組合は、対話重視の保守派の韓国労総(FKTU)と闘争重視の進歩派の民主労総(KCTU)2つのナショナルセンターがある。ただし、保守派の韓国労総も積極的にゼネストを度々展開するなど、日本に比べ活動は激しい。

2007年末にFKTUに加盟していたのは、3,589組合86.6万人、KCTUに加盟していたのは、2,058組合66.4万人である。

d 使用者団体

韓国事業主連盟(Korea Employers Federation)は、産業における平和と国内産業の発展を目的として1970年に設立された経営者団体であり、約4,000社が加盟している。この組織は、労働者と経営者の協力的な関係を築き、合理的な企業経営システムを構築することを目指している。

(2) 労働争議の発生件数等

1987年の民主化宣言以降、件数が激増したが、その後沈静化した。その後2004年まで漸増傾向にあったが、2005年以降再び沈静化の傾向にある。

〈表2-75〉 韓国の労働争議発生件数等の推移

		(件、万人、千日)							
年	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
労働争議発生件数	198	250	235	322	320	462	287	253	
参加人員労働者数	9.2	17.8	8.9	9.4	13.7	18.5	11.8	13.1	
労働損失日数	1,366	1,894	1,083	1,580	1,299	1,197	848	1,201	

資料出所 韓国労働研究院(KLI) "Labor Statistics"

5 労働施策をめぐる最近の動向

(1) 新政府の労働政策の方向性(2008年2月25日李明博大統領就任)

大統領職引継委員会は、2008年2月5日に新政府の5大政指標、21大政戦略目標、192の国政課題を発表した。これは、公約に対する新政府の実践計画書であり、李明博政府が指向する国政哲学と戦略を整理したものである。

5大政指標は、①活気に満ちた市場経済、②人材

大国、③グローバル・コリア、④能動的な福祉、⑤仕える政府であり、192の国政課題は43の核心課題、63の重点課題、86の一般課題に区分される。

このうち労働政策を中心に見ると以下のとおりである。

a 国政指標1「活気に満ちた市場経済」

○戦略目標：①投資環境インフラ改善、②ゼロベースの規制改革、③新しい成長エンジンの確保、④サービス産業の先進化、⑤雇用創出

民間の自律と創意に基づいた市場中心の投資条件を作り、減税と規制改革など投資環境改善を通して、国内外企業の投資促進を誘導するための戦略である。

特に、経済成長を土台とし、非正規職・高齢者・女性・外国人など脆弱階層に適合型の雇用創出を支援することにより、安定した働き口の提供を目標としている。雇用創出戦略は7%成長・300万人雇用創出を課題としている。

b 国政指標2「人材大国」

○戦略目標：①ニーズに応じた教育と競争力の強化、②中核的人材の養成と科学立国韓国の建設、③生涯学習の普及

生涯学習の生活化は、生涯学習口座制など生涯学習誘引を強化し、産業界の需要に適した技術人材の養成を通じ、生涯能力開発が可能な生涯学習インフラを拡充するための戦略である。

c 国政指標3「グローバル・コリア」

○戦略目標：①新しい平和構造の創出、②実用的な通商外交と積極的な開放、③先進的な安全保障、④親環境・経済・エネルギー構造、⑤美しい人生・創造・文化

d 国政指標4「能動的な福祉」

○戦略目標：①生涯福祉の基盤作り、②予防・適合・統合型福祉、③市場機能を活用した庶民の生活安定、④社会的危険から安全な社会

「生涯福祉の基盤作り」は、国民年金と基礎老齢年金の統合、需要者中心の保育・健康管理の強化など生涯福祉のセーフティネットの構築と事前予防的統合型福祉投資を拡大することを内容としており、国民年金・基礎老齢年金の統合、持続可能な医療保障体制の構築が核心課題として選ばれた。

e 国政指標5「仕える政府」

○戦略目標：①予算の節減と公共機関の革新、②国民便宜のワンストップサービス、③創造的な広域発展と実質的な地方分権、④法と原則が遵守される信頼社会の実現

予算の節減と公共機関の革新を通じた公共部門の運用効率化により実用政府を実現するため、予算10%節減、政府組織の改編、公共機関の革新など3つの核心課題が推進される。

また住民の需要に応じた福祉体系の整備、雇用支援サービスの先進化、透明で厳正な税制の実現化など国民に仕える政府としてワンストップサービスを提供するために、「希望福祉129センター」が設置される。

〈表2-76〉労働分野の主要国政課題

区分	核心課題	重点課題	一般課題
活気に満ちた市場経済	7%経済成長と300万人雇用創出	○新しい労使文化創造と労働市場法治化 ○女性に適した雇用の創出	○非正規職等脆弱階層保護 ○社会的企業育成と脆弱階層支援 ○外国人労働者制度の改善 ○高齢者雇用創出
人材大国	生涯学習口座制の導入	○職業能力開発口座制の導入・普及	○高等教育機関の生涯教育機能の強化 ○適合型産業技術人材の養成
グローバル・コリア		○積極的の外国人政策の推進	○外国人との共生地域共同体の実現化 ○多文化家族の受容
能動的福祉	国民年金と基礎老齢年金の統合および再構造化	○公務員年金など特殊職域年金の改善 ○公的年金間の(加入期間の)連係方案を準備	○両性平等水準の向上 ○国民年金基金運用体系の改編
仕える政府	基礎自治団体別「希望福祉129センター」の設置	○成果主義人事制度の強化 ○雇用支援サービスの先進化 ○地方交付税制度の発展的改編	

(2) 非正規職労働者保護のための制度的基盤の構築

2004年11月に国会に提出され処理が遅れていた非正規職保護法が紆余曲折の末、2006年12月21日に公布され、2007年7月1日から施行された(以下、期間制・短時間労働者保護法、派遣労働者保護などに関する法律改正案、労働委員会法改正案をまとめて「非正規職保護法」という)。

非正規職保護法の内容は以下のとおり。

<共通>不合理な差別の禁止と是正制度の導入
<期間制>2年を超えた場合、期間の定めのない雇用と見なすこと

<派遣>2年を超えた場合、使用事業主に直接雇用の義務、不法派遣罰則の強化

また、非正規職保護法の対象とならない「特殊形態労働従事者」の保護のため、2007年6月に「特殊形態労働従事者保護法案」を議員立法の形で国会に提出した。

さらに、公共機関で働く非正規職の対策として、2007年6月に「無期契約職転換、外注化改善及び差別是正計画」を発表し、同計画により約1万か所の公共機関に勤める約7万人の有期契約労働者を2007年9月までに無期契約職に転換することするなど大規模な改善をはかった。

(3) 「労使政大妥結」を通じた労使関係先進化方の改正

2003年以降労使間に実質的議論の進展がなかった労使関係先進化方案に対して、2006年以降労使政の対話を本格的に始め、9月には「労使政大妥結」を導き出した。

合意の主要内容は、鉄道業・水道業・電気事業等の必須公益事業に係る職権仲裁制の廃止やストライキ時の代替労働の許容、労働条件の書面明示、不法解雇の刑事処罰の廃止等であり、労使関係法・制度は一定の進展を成し遂げた。しかし、最も核心的な課題であった、企業単位の複数労組の許容、労組専従者の給与支援禁止規定の施行については準備期間としてさらに3年間猶予することとなった(1997年以降既に10年猶予している)。

政府は労使政合意内容を土台に、労働組合及び労

働関係調整法、勤労基準法、労働委員会法など関連法の改正の手続きを進め、改正案は2006年12月に国会を通過した。

(4) 労使政の合意により40年ぶりに労災保険制度を革新

2006年12月に政労使は6か月に渡る議論の末、財政・徴収、療養・リハビリ、保険給付体系など労災保険全般にわたる改善案に合意をし、その内容に基づき2007年6月に国会に提出して環境労働委員会において議決し、現在国会法司法委員会において審議中である。

合意した主要内容は、①保険財政・徴収については、業種別保険料負担率の公平性を向上しつつ、保険財政の中長期的安定性の確保、②療養・リハビリについては、良質の医療・リハビリサービスの確保を通じて災害労働者の職場・社会復帰を促進すること、療養基準の手續合理化、③保険給付については、低所得労働者及びリハビリ中の労働者の保障を強化する一方、被災労働者内の給付の公平性・公正性の向上、④管理徹底体系については、保険管理・運営の労使参加を大幅に拡大し、審査・再審査制度の公正性・専門性の強化、などである。

その中には特殊形態労働従事者の労災適用に関する内容も含まれている。現在労災保険が適用になっていない特殊形態労働従事者保護に関する議論は2001年から継続して行われてきたが、2006年10月国政懸案政策調整会議において、「特殊形態労働従事者保護対策」の一環として労災保険適用のための具体的な方案を決定した。適用形態は、適用事業場で働く専属制・経済的従属制・非代替性をもつ特殊形態労働従事者に限定し、保険料は使用者と労働者の折半である。

- (注1) 基準雇用率とは、業種別の特徴等を考慮して設定したもので、高齢者が就業しやすい業種においては高率、就業しにくい業種においては低率となっており、製造業2%、不動産・運輸業6%、その他3%などである。
- (注2) 製造業4%、不動産業42%、事業支援サービス業24%、その他の産業7%。ただし、支給対象の労働者が全体の15%(大企業の場合は10%)を超える場合は15%分までとする。さらに、無料職業紹介所事業を行う非営利法人等43か所を高齢者人材バンクとして指定し、家庭ヘルパー、看病人などの単純労務職種を主として就業をあっせんしている。
- (注3) 事業主が雇用許可書を申請した日から外国人労働者が入国するときまでの平均所要時間を指す。