

**(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と大統領令で定められている業務については、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日の休息時間**

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。休憩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差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。

##### 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。

#### (6) 賃金その他の労働条件等の差別処遇禁止

使用者が非正規職労働者(期間制労働者、短時間労働者、派遣労働者)に対し、同一事業所で同種又は類似業務に従事する期間の定めのない勤労契約を締結した労働者に比し賃金等の労働条件等において合理的な理由無く不利に処遇することを禁止している。対象となる労働条件は、賃金をはじめ、労働時間、休日/休暇、安全・保健及び災害補償等が含まれる。中小企業の負担を考慮し、事業所規模により段階的に施行してきたが、2009年7月1日に5人以上100人未満事業所まで適用が拡大された。

## 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、2004年には10%台まで低下し、2008年は10.5%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。

FKTUに加盟していたのは、3,252組合87.8万人(2009年12月末)、KCTUに加盟していたのは、539組合74.5万人(2009年9月末)である。2009年に民主労組から脱退の動きが加速し組合数は大幅に減少したが、全国公務員労働組合の民主労組加入により、組合員数は増加した。

#### 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2-56〉 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) 金融危機後の雇用対策

韓国政府は、2008年秋の景気減速等を受け、特別雇用促進プログラム(2008年9月公表)、経済難局克服対策(2008年11月公表)、2009年事業運営計画における雇用対策(2009年2月)、2009年補正予算における緊急雇用対策(2009年4月)、2009年下半年期経済運営方向などの雇用対策を矢継ぎ早に示してきたが、主要な雇用安定化対策は以下のとおり。

### a 公共分野雇用創出

- ・行政インターン制度(政府、自治体等が若年者を採用し月額100万ウォン支給)
- ・中小企業インターンシップ(中小企業がインターンシップにより若年者を雇用する場合、賃金の50%を6ヶ月助成、正規雇用になった場合は助成を6ヶ月延長)
- ・希望勤労プロジェクト(仕事のない低所得層に公共の仕事を提供)
- ・インフラ投資による雇用創出
- ・若年指導者の養成(IT等将来の基幹産業となる業種でのリーダーとなる若年者を養成)

### b 雇用維持支援

- ・雇用維持支援金(休業、退職、訓練等で雇用維持する場合、賃金の75%まで支援)
- ・勤労時間短縮支援金(週40時間労働制導入で雇用者数が増加した中小企業に四半期ベースで1人当たり240万ウォン支援)

### c セーフティネット強化

- ・緊急福祉支援(失業、廃業世帯に財政支援)
- ・低所得層の就職支援(低所得層対象に就職支援プログラムを提供し、就職した場合は成功手当を支給)

### (2) ワークシェアリングの導入に向けた合意

2008年12月に就業者数が1.2万人減少するなど、経済・雇用情勢がIMF危機以後最大の危機局面にあり、昨今の困難な雇用情勢を克服するため、2009年2月に、労使政及び市民団体は、積極的にワークシェアリングを推進する協定を採択した。これにより、企業には、ワークシェアリングの税制上のインセンティブが与えられ、雇用維持助成金の支給要件が緩和されるとともに助成額が引き上げられる。労働者には、所得税減額や賃金カットの補償手当等ワークシェアリングによる賃金減少額を最小化する政策を取る。2009年6月時点で100人以上規模の事業所の26%でワークシェアリングが行われた。

### (3) 「労使政大妥結」を通じた労使関係先進化の進展

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ついては、2006年9月の「労使政大妥結」により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が2006年に行われた。しかし、その改正において、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年間猶予となっていたが(1997年以降既に10年猶予している)、2009年12月に以下のとおり労使政で合意された。

- ① 労働組合専従者賃金禁止制度に関連し、中小企業の合理的な労組活動が維持されるよう、労使交渉・協議、苦情処理、産業安全等の関連活動に対し、事業場規模別に適正水準の勤務時間免除制度を運営できるようにする(2010年7月から施行)。
- ② 勤労者の団結選択権を保障するため、事業場単位の複数労組設立規制は廃止するものの、これに伴い生じ得る副作用と混乱を最小化するため、交渉窓口は単一化する(交渉窓口単一化の具体的な方法等を労使政が協議し、施行令に反映させ、十分な準備期間を経て2012年7月より施行する)。

### (4) 雇用支援分野におけるサービス産業先進化

民間雇用サービスの市場活性化のための規制合理化の一環として、高級・専門人材について、求人企業と職業紹介事業者が自律的に紹介手数料を決定することとなった。また、民間雇用サービス市場育成のための各種支援策として、①国家雇用サービス民間委託事業に主契約者方式<sup>(注4)</sup>(Prime Contractor方式)を導入し民間先導機関を育成、②職業紹介と職業訓練の連係のため、非営利法人である訓練機関における有料職業紹介を可能とし、訓練機関の紹介により就職した訓練修了者に対しても、新規雇用促進奨励金を支給することとなった。

- (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) 雇用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。
- (注4) 共同受託業者の構成員から主契約者を選定し、当該主契約者が契約履行に関する総合的計画・管理・調整を引き受ける契約方式(事業別に全国又は地域単位の主契約者を選定・運営)