

# 韓国の労働時間短縮過程と 今後の課題

尹 辰 浩／佐藤静香訳

---

はじめに

- 1 長時間労働とその原因
- 2 労働時間制度の柔軟化
- 3 労働時間短縮の経過と改正法律の内容
- 4 今後の課題

むすび

はじめに

韓国は1960年代以来、急速な経済成長を達成した。この間の急成長の結果として、1960年に100ドルにもとどかなかった1人当たり国民所得は、現在15,000ドルに達するほどに輝かしい成果を取めた。わずか40年前においても世界の最貧国の1つであった韓国は、いまやOECD会員国として先進国待遇を受けている。実際に韓国は、近代経済発展の歴史上もっとも成功した事例の1つと思われている (ILO, 1999)。

しかし、このような韓国経済の成功は、決して代価なく達成されたものではない。急速な財閥の成長と派手な都市の膨張の裏には、中小企業家、零細自営業者、労働者、農民、都市貧民などの血と汗があることを忘れてはならないであろう。とくに、その中でも、急速な経済成長を後押ししてきたのは労働者であった。過去、韓国は急速な成長のために、政府指導の下の輸出主導型経済成長戦略をとってきた。このような経済成長戦略の下で、何よりも重要なことは輸出商品の海外競争力であったが、少なくとも80年代中盤まで韓国の輸出商品の大部分は労働集約型低価格商品であり、したがって生産費と賃金費用をどうすれば低い水準で維持できるかということが政府と企業の主たる関心事であった。その結果、80年代末まで韓国の労働者は低賃金、長時間労働、非人間的な労働条件、労働運動に対する抑圧などで呻吟していた。

1980年代末からはじまった政治民主化とともに民主的な労働運動が活性化することによってこのような劣悪な労働条件も変化しはじめた。賃金が急上昇し、労働時間も短くなるなど労働条件が改善されはじめた。1989年には法定労働時間を週48時間から44時間に短縮する内容の勤労基準法の改正案が国会を通過した。しかし、労働時間の下落速度は非常に遅く、90年代末まで依然として韓国

の労働時間は先進国の中でもっとも長い方に属した。

1997年末、韓国経済はアジア通貨危機の余波によって非常に大きい経済危機に直面することになった。急速な外貨の国外流出と株価および為替相場の急落、企業の不渡りと閉鎖、大規模な失業などが相次いで発生し、韓国政府は経済危機に対処するため国際通貨基金（IMF）に大規模の救済金融を要請した。IMFは救済金融の代価として企業、金融、公共部門、労働市場などにおける徹底した構造調整をおこなうことを韓国政府に要求した。1997年末の大統領選挙で当選した金大中大統領（当時）は、IMFが要求する構造調整と労働市場の柔軟化措置を協議するために史上最初の社会的妥協を試み、その結果、労働組合、使用者、政府、公益代表で構成される“労使政委員会”が出帆した。

労使政委員会は、1998年に歴史的な大妥協に成功したが、すなわち、使用者側が要求してきた整理解雇制と労働者派遣法の導入など、労働市場柔軟化措置に合意する一方、労働組合が要求してきた公務員および教師の労働組合結成許容、労働組合の政治活動許容などとともに労働時間の短縮に合意した。労働組合は激しい経済危機の中、解雇など雇用調整を最小化するための法案として労働時間短縮を通じて既存の労働者のジョブ・シェアリングを主張したが、これに対する労使政間の‘原則的’合意がなされたのである。しかし、実際に法定労働時間を週44時間から週40時間に短縮する内容の労働時間短縮法案が国会を通過するまでにはそれからさらに5年の歳月が流れなければならなかった。労働時間短縮をめぐる労使間の争点はいろいろあったが、最大の争点は賃金削減問題であった。労働組合側は、労働時間短縮にもかかわらず賃金額はそのまま補填されなければならないと主張した反面、使用者側は、労働時間短縮に比例した賃金削減と休暇日数の短縮、労働時間の柔軟化などを主張することで、労使は合意に失敗した。結局、労使政委員会の公益委員が労使の意見を参照して作成した妥協案を土台に政府が勤労基準法改正案を作り、2003年国会で成立したが、これに対して労働組合側はこの法律が労働側に不利な内容であると大反発した。

ここまで見たように、韓国における法定労働時間の短縮過程は労使政間の社会的協議と闘争過程を経て進められたが、これは労働時間の社会的性格を劇的に示す事例といえる。この論文では韓国における労働時間制度および運営の実態と労働時間短縮過程における社会勢力間の葛藤の様相などを検討し、労働時間と関連して解決しなければならない課題を明らかにしようと思う。

## 1 長時間労働とその原因

### 1) 長時間労働の実態

韓国は長時間労働で知られている国である。韓国には労働時間の推移を見ることができる2種類の統計調査がある。すなわち、統計庁で実施する“経済活動人口調査”（世帯調査）と労働部で実施する“毎月労働統計調査報告”（事業所調査）がそれである。経済活動人口調査は毎月全国の約3万世帯を標本調査し、毎月労働統計調査報告は毎月非農部門の約5,300個の事業所を標本として調査した結果を示している。表1（図1）には、2つの調査による週当たり労働時間の推移を示している。この表1（図1）で見ると、2つの調査上の労働時間は若干の差異を見せているが、

表1 韓国の週当たり労働時間の推移

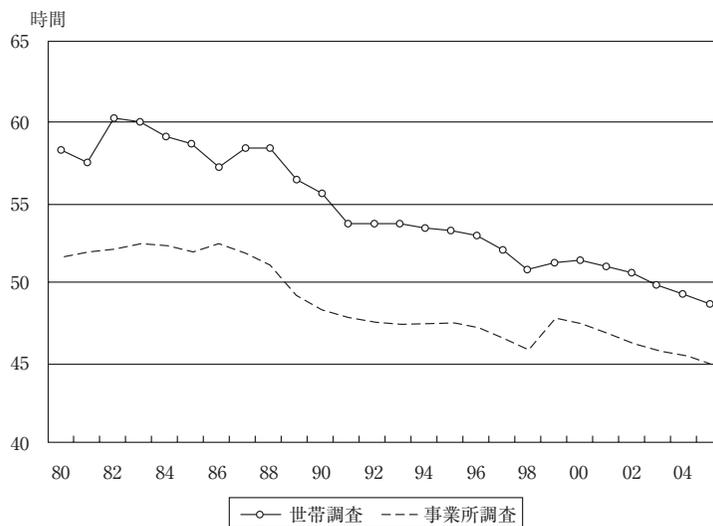
単位：時間/週

| 年度   | 世帯調査（全世帯） |      | 事業所調査（10人以上）* |      |
|------|-----------|------|---------------|------|
|      | 非農部門      | 製造業  | 非農部門          | 製造業  |
| 1980 | 58.3      | 56.9 | 51.6          | 53.1 |
| 1981 | 57.6      | 55.7 | 51.9          | 53.7 |
| 1982 | 60.3      | 58.8 | 52.1          | 53.7 |
| 1983 | 60.1      | 58.4 | 52.5          | 54.4 |
| 1984 | 59.2      | 57.7 | 52.4          | 54.3 |
| 1985 | 58.8      | 57.5 | 51.9          | 53.8 |
| 1986 | 57.3      | 55.7 | 52.5          | 54.7 |
| 1987 | 58.5      | 57.2 | 51.9          | 54.0 |
| 1988 | 58.5      | 57.0 | 51.1          | 52.6 |
| 1989 | 56.5      | 55.1 | 49.2          | 50.7 |
| 1990 | 55.7      | 54.4 | 48.2          | 49.8 |
| 1991 | 53.8      | 53.5 | 47.9          | 49.3 |
| 1992 | 53.7      | 52.4 | 47.5          | 48.7 |
| 1993 | 53.9      | 52.5 | 47.5          | 48.9 |
| 1994 | 53.5      | 52.2 | 47.4          | 48.7 |
| 1995 | 53.4      | 51.9 | 47.7          | 49.2 |
| 1996 | 53.1      | 51.7 | 47.3          | 48.4 |
| 1997 | 52.2      | 50.6 | 46.7          | 47.8 |
| 1998 | 50.9      | 49.2 | 45.9          | 46.1 |
| 1999 | 51.4      | 50.6 | 47.9          | 50.0 |
| 2000 | 51.5      | 51.0 | 47.5          | 49.4 |
| 2001 | 51.2      | 50.6 | 47.0          | 48.3 |
| 2002 | 50.7      | 50.0 | 46.3          | 47.8 |
| 2003 | 49.9      | 49.6 | 45.9          | 47.6 |
| 2004 | 49.4      | 49.6 | 45.7          | 47.4 |
| 2005 | 48.8      | 49.0 | 45.1          | 47.0 |

注：\*事業所調査は10人以上の常用従業員が従事する事業所を対象とする。1999年からこの調査の対象は5人以上の常用従業員が従事する事業所に拡大されたが、この表では時系列上の整合性を維持するため10人以上の事業所のみを対象とした。

資料：統計庁『経済活動人口年報』（インターネット版）および労働部『毎月労働統計調査報告書』（インターネット版）。

図1 週当たり労働時間の推移



資料：表1と同じ。

これは両調査の調査対象、調査方法などの違いに起因するものである<sup>(1)</sup>。

この表1(図1)を見ると、1980年代中盤までとんでも、非農部門の週当たり労働時間(世帯調査)は60時間に近かったが、1987年の労働者大闘争とそれに続く法定労働時間短縮(1989年)以後、労働時間は急速に短縮されはじめた。これによって、非農部門就業者の週当たり労働時間は1987年の58.5時間から1992年には53.7時間に大幅に減った。この後、労働時間は横ばい状態であったが、1997年の経済危機以後、不況の余波と法定労働時間の短縮(2003年)などの影響で再び減り、2005年現在世帯調査上では週当たり48.8時間、事業所調査上では週当たり45.1時間働いているものと示された。

このように最近になって労働時間が急速に減っていることは事実であるが、韓国の労働時間は他の先進国に比べると依然として非常に長い方である。国際労働機構(ILO)の調査によれば、2002年現在韓国の製造業の週当たり労働時間は48.3時間であり、ILOの『国際労働年鑑(Yearbook of Labour Statistics)』(2002年版)に労働時間統計が収録された62カ国の中で7番目に長い時間労働をしている。韓国より長時間労働をする国は、コスタリカ、エジプト、エルサルバドル、ヨルダン、トルコなど大部分国民所得が非常に低い低開発国であり、OECD会員国は大部分週当たり40時間未満であることが示されている。

表2ではOECD会員国において平素の労働時間だけでなく休日、休暇などを合算した年間労働時間を比較している。この表で見ると、韓国の年間労働時間(2004年基準)は2,380時間でOECD会員国の中で並はずれて長時間である。これは2番目に長時間労働国家であるブラジル(1,957時間)に比べて423時間長く、OECD会員国の平均(1,692時間)に比べては688時間(40.7%)も長いのである。韓国の年間労働時間は2000年代に入って減少しているが、最近その減少速度が非常に鈍化しており、毎年10-20時間程度減少しているだけである。したがって、万一現在の年間労働時間減少速度が維持されるとするならば、韓国の年間労働時間がOECD会員国の平均水準に達するには今後数十年かかるという計算になる。

## 2) 超過労働の一般化

韓国の長時間労働を引き起こすもっとも重要な要因は過度に長い超過労働時間の存在である。韓国において超過労働はすべての経済部門で広範囲にしかも頻繁におこなわれている。

図2は労働者1人当たりの月間正常労働時間と超過労働時間の推移を示している。月間超過労働時間は90年代前半まで25時間程度の水準を維持した。1997年の経済危機以後超過労働時間は多少減

---

(1) 世帯調査は自営業者と家族従事者を含むすべての就業者を対象とする反面、事業所調査は10人以上の常用従業員が従事している事業所の賃金および俸給所得者のみを対象としている。したがって、世帯調査上の労働時間が事業所調査上の労働時間に比べて長く現れる可能性が大きい。一方、調査方法の面でも、1) 世帯調査の場合回答者が休憩時間や通勤時間のような非労働時間を労働時間とまちがって回答する可能性があり、2) 副業など2つ以上の職場を持っている場合にも各個別職場の労働時間を合算して1つの労働時間として回答する可能性がある点なども労働時間の過大評価の原因になる。一方、事業所調査の場合、1) 回答者(事業主あるいは人事担当者)が週当たり12時間と規定されている法定限度を超える超過労働時間については回答しない可能性があり、2) いわゆる‘サービス残業’など非公式的な超過労働時間は記録されない可能性が大きいという点などによって実際の労働時間に比べて労働時間が過小評価される可能性がある。

表2 OECD会員国の年間労働時間推移（賃金労働者基準）

単位：時間/年

| 国家別        | 1979  | 1983  | 1990  | 2000  | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 韓国         | --    | 2,734 | 2,514 | 2,474 | 2,447 | 2,410 | 2,390 | 2,380 |
| オーストラリア*   | 1,904 | 1,853 | 1,866 | 1,855 | 1,837 | 1,824 | 1,814 | 1,816 |
| オーストリア     | --    | --    | --    | 1,509 | 1,520 | 1,493 | 1,481 | --    |
| ベルギー       | --    | 1,562 | 1,571 | 1,432 | 1,457 | 1,451 | 1,449 | 1,441 |
| カナダ        | 1,764 | 1,726 | 1,735 | 1,754 | 1,745 | 1,732 | 1,726 | 1,742 |
| チェコ        | --    | --    | --    | 2,018 | 1,922 | 1,896 | 1,882 | 1,900 |
| デンマーク      | --    | 1,523 | 1,384 | 1,409 | 1,447 | 1,410 | 1,423 | 1,406 |
| フィンランド     | --    | --    | 1,666 | 1,638 | 1,616 | 1,609 | 1,596 | 1,662 |
| フランス       | 1,642 | 1,544 | 1,518 | 1,426 | 1,408 | 1,374 | 1,346 | 1,360 |
| ドイツ**      | 1,687 | 1,618 | 1,489 | 1,356 | 1,348 | 1,341 | 1,341 | 1,341 |
| ギリシャ       | --    | 1,766 | 1,763 | 1,818 | 1,826 | 1,818 | 1,812 | 1,803 |
| ハンガリー      | --    | 1,829 | 1,710 | 1,795 | 1,766 | 1,766 | 1,777 | 1,806 |
| アイスランド     | --    | --    | 1,777 | 1,820 | 1,779 | 1,740 | --    | --    |
| アイルランド     | --    | 1,702 | 1,712 | 1,596 | 1,598 | 1,583 | 1,576 | 1,570 |
| イタリア       | --    | 1,608 | 1,581 | 1,548 | 1,534 | 1,533 | 1,523 | 1,519 |
| 日本***      | 2,114 | 2,098 | 2,064 | 1,853 | 1,836 | 1,825 | 1,828 | 1,816 |
| メキシコ       | --    | --    | 1,889 | 1,935 | 1,915 | 1,945 | 1,908 | 1,920 |
| オランダ       | 1,591 | 1,530 | 1,433 | 1,331 | 1,330 | 1,317 | 1,309 | 1,312 |
| ニュージーランド   | --    | --    | 1,728 | 1,768 | 1,761 | 1,759 | 1,767 | 1,801 |
| ノルウェー*     | 1,514 | 1,485 | 1,432 | 1,380 | 1,362 | 1,345 | 1,338 | 1,363 |
| ポーランド      | --    | --    | --    | 1,963 | 1,957 | 1,958 | 1,956 | 1,957 |
| ポルトガル      | --    | --    | 1,770 | 1,670 | 1,683 | 1,686 | 1,677 | 1,690 |
| スロバキア      | --    | --    | --    | 1,980 | 1,993 | 1,950 | 1,898 | 1,913 |
| スペイン       | 1,936 | 1,837 | 1,762 | 1,754 | 1,759 | 1,743 | 1,747 | 1,746 |
| スウェーデン*    | 1,530 | 1,532 | 1,561 | 1,625 | 1,603 | 1,580 | 1,563 | 1,585 |
| スイス*       | --    | --    | 1,648 | 1,603 | 1,573 | 1,555 | 1,556 | --    |
| イギリス       | 1,750 | 1,652 | 1,704 | 1,675 | 1,677 | 1,661 | 1,650 | 1,646 |
| アメリカ       | 1,843 | 1,841 | 1,847 | 1,843 | 1,821 | 1,816 | 1,808 | 1,812 |
| OECD平均**** | 1,752 | 1,747 | 1,714 | 1,708 | 1,697 | 1,683 | 1,672 | 1,692 |

注：\*就業者基準。

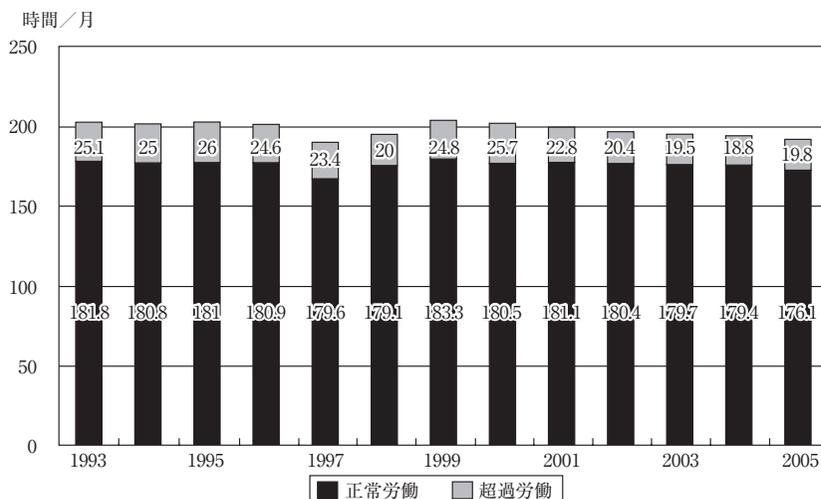
\*\*1979, 1983年は西ドイツの労働時間である。

\*\*\*5人以上常用労働者就業事業場。但し, 1979, 1983年は30人以上常用労働者就業事業場。

\*\*\*\*国家別労働力規模を勘案しない単純平均である。

資料：OECD, Employment Outlook, 2005。

図2 正常労働時間と超過労働時間の推移（非農部分）



資料：労働部『毎月労働統計調査報告書』（インターネット版）。

ったが、経済回復とともに再び増え、最近漸進的に減少している。しかし、その減少速度は非常に遅く、正常労働時間が1999年の183.3時間から2005年には176.1時間へ7.2時間減少したのに比べ、超過労働時間は同期間に24.8時間から19.8時間へ5時間減少した。2005年現在超過労働時間が労働時間全体に占める割合は10%であるが、これは他のOECD会員国において超過労働時間の割合が大部分5%未満であるのに比べると<sup>(2)</sup> 非常に高い比率である。

この図でとくに注目されるのは、1997-98年の経済危機期間にもかなりの程度の超過労働がおこなわれたという点である。これは言い換えると、超過労働時間の一部が“恒常的超過労働”として正規の作業スケジュールの一部として編成されていることを意味している。

労働部の調査によれば、調査対象事業場全体の中で超過労働をする事業場の割合は69.9%に及んでおり、超過労働をする労働者の比率は48.0%に達すると報告されているが<sup>(3)</sup>、これは韓国で超過労働がどれほど広範に使用されているかを示す指標である。

表3 性別、産業別、規模別労働時間内訳（2004）

単位：時間/週

|               | 総労働時間 | 正常労働時間 | 超過労働時間 |
|---------------|-------|--------|--------|
| 全体1)          | 45.4  | 41.6   | 3.8    |
| <性別>          |       |        |        |
| 男性            | 45.8  | 41.7   | 4.2    |
| 女性            | 44.4  | 41.4   | 3.0    |
| <産業別>         |       |        |        |
| 鉱業            | 43.5  | 38.7   | 4.8    |
| 製造業           | 47.2  | 40.8   | 6.4    |
| 電気、ガス、水道業     | 45.7  | 40.4   | 5.3    |
| 建設業           | 43.6  | 42.2   | 1.4    |
| 卸売および小売業      | 43.3  | 41.8   | 1.6    |
| 宿泊および飲食店業     | 45.5  | 43.6   | 1.9    |
| 運輸業           | 47.9  | 41.2   | 6.7    |
| 通信業           | 41.6  | 40.0   | 1.6    |
| 金融および保険業      | 40.4  | 39.0   | 1.0    |
| 不動産および賃貸業     | 53.7  | 52.6   | 1.1    |
| 事業サービス業       | 43.9  | 42.3   | 1.6    |
| 教育サービス業       | 41.4  | 40.3   | 1.0    |
| 保健および社会福祉     | 43.5  | 41.7   | 1.7    |
| 娯楽、文化、体育サービス業 | 44.5  | 42.1   | 2.4    |
| その他公共、個人サービス業 | 44.3  | 42.4   | 1.8    |
| <規模別>         |       |        |        |
| 5～9人          | 44.1  | 42.9   | 1.2    |
| 10～29人        | 44.9  | 42.7   | 2.2    |
| 30～99人        | 46.3  | 42.0   | 4.3    |
| 100～299人      | 47.4  | 41.3   | 6.1    |
| 300～499人      | 46.2  | 40.3   | 5.8    |
| 500人以上        | 44.0  | 38.4   | 5.5    |

注：1)非農部門5人以上事業所。

資料：労働部『毎月労働統計調査報告書』2004。

(2) OECD (1998)。

(3) キム・スンテク／チョン・ジンホ (2002)。

しかし、超過労働時間の程度は産業別で非常に異なる。表3を見ると、性別では男性が女性に比べて若干長い超過労働時間である。産業別では、運輸業、製造業、電気・ガス・水道業などで長時間の超過労働をおこなっている。しかし、正常労働時間まで含む総労働時間で測定すると、不動産および賃貸業の労働時間をもっとも長いものと示された。一方、企業規模別では、100～299人規模で総労働時間および超過労働時間をもっとも長く、つぎに300～499人、500人以上の順となり、一般的に大企業で長時間労働の頻度が高いことがわかる。

しかし、このような超過労働にかんする統計が韓国における超過労働の実態をすべてあらわしているのではない。日本と同様に、韓国でも多くのホワイトカラー労働者はいわゆる‘サービス残業’（超過労働時間として記録されもせず、超過労働手当も支給されない）をしているのである。ソウルの夜の街を歩いてみると、大規模ビルディングの中で電灯を明るく灯したまま夜遅くまで働いている事務室の労働者をあたりまえに発見することになる。しかし、これらのホワイトカラー労働者には一般的に超過労働手当が支給されないことが慣行になっている。したがって、実際の超過労働時間は公式の記録よりはるかに長いものと推定されるが、いわゆる‘サービス残業’の実態は正確にあきらかにされていない<sup>(4)</sup>。

### 3) 休日、休暇の低い取得率

韓国の年間総労働時間が他の先進国に比べてはるかに長い理由は平日の労働時間が長いためでもあるが、他方で休日と休暇日数が他の先進国に比べてはるかに少ないためでもある。とくに、月単位の正常労働時間が長い理由は2003年の法改正前まで土曜日が勤務日であったためである。

勤労基準法の改正前まで韓国では週6日勤務が基本であったので、他の先進国に比べて休日数をはるかに少なかった。正月、旧正月、秋夕<sup>チュソク</sup>など法定公休日は現在16日である。但し、他の先進国のように法定公休日が日曜日と重なる場合に、翌月曜日に休日を変更する制度はない。

2003年の勤労基準法改正前まで韓国では月次休暇、年次休暇、生理休暇など各種休暇制度があった。月次休暇は韓国の独特な制度であり、1ヶ月間欠勤を1度もしなかった労働者は1日の有給休暇を与えられる。年間では12日が月次休暇となる。月次休暇の実際の使用有無、使用時期、使用方法（毎月使用、あるいは何日間かを累積して一度に使用）などは原則的に労働者自身が自由に決定できるが、実際には会社側の事情によって月次休暇を使用できない場合も頻繁に発生している。万一月次休暇を使用しないで勤務する場合にはそれにたいする補償として1日分相当の賃金を支給されることになる。

年次休暇は、年間の勤務実績によって与えられる休暇であり、1年間欠勤なく勤務した場合に与えられる有給休暇である。1年以上勤続者は1年間欠勤日がない場合、10日の年次休暇を与えられ、仮に欠勤日があるとしても勤務日数の90%以上出勤したならば8日の年次休暇を与えられる。年次休暇の日数は勤続期間が1年増加する毎に1日ずつ増加するが、但し最高限度は年間20日であり、それ以上の年次休暇日数が発生する場合、休暇付与の代わりに手当として支給することになる。年

(4) 韓国金融産業労働組合連盟（2001）の調査によれば、銀行職員の大部分が超過労働に対する手当を一部、あるいは全部支給されていないことがわかる。

次休暇の実際の使用日数、使用時期、使用方法などは原則的に労働者自身が決定できる。しかし、会社の事情上絶対に必要な場合、使用者は年次休暇の時期を調整できる。年次休暇もやはり会社の事情や労働者個人の事情によって実際に使用しない場合が多いが、その場合、実際に使用しない休暇分に対しては正常賃金を支給されることになる。

生理休暇もまた韓国に独特な制度であり、女性労働者の健康を保護するための目的で生理年齢期間のすべての女性労働者に対して月1日有給休暇を与えなければならない。生理休暇もやはり労働者自身がその取得有無、取得日次などを決定でき、万一実際に使用しなかった場合、1日分の賃金を支給されることになる。

それ以外に使用者と労働者（労働組合）は就業規則、団体協約などに追加的な休日、休暇制度を規定できるが、一般的に会社の創立記念日、労働者の日（5月1日）、労働組合の創立記念日などを休日として定めている場合が多い。

このように多様な休日、休暇制度をすべて合わせると、韓国の労働者は形式的には相当な日数を休めることになる。労働部は勤労基準法改正以前の韓国の年間平均休日（週休日および約定休日）および休暇（年次、月次）の総付与日数は91-101日であると説明したことがある。このうち週休日は52日、法定公休日は17日（但し、週休日との重複日が4-5回程度発生する）、月次休暇12日、年次休暇10-20日である。これに女性労働者の場合、12日の生理休暇が追加される。このような休日、休暇日数は他の先進国に比べて多少少なくはあるが相当な水準といえる（表4）。

表4 年間休日、休暇日数の国際比較（2002）

|         | 韓国                   | 日本      | イギリス | ドイツ     | フランス | 台湾      | アメリカ    | シンガポール |
|---------|----------------------|---------|------|---------|------|---------|---------|--------|
| 週休日     | 52                   | 104     | 104  | 104     | 104  | 78      | 104     | 52     |
| 公休日     | 17                   | 15      | 8    | 9-12    | 11   | 22      | 10      | 11     |
| 月次休暇    | 12                   | -       | -    | -       | -    | -       | -       | -      |
| 年次休暇    | 10-20                | 10-20   | 24   | 24      | 30   | 7-30    | 1-7週    | 7-14   |
| (生理休暇)* | (12)                 | -       | -    | -       | -    | -       | -       | -      |
| 計       | 91-101<br>(103-113)* | 129-139 | 136  | 137-140 | 145  | 107-130 | 121-163 | 70-77  |

注：\*（ ）内は生理休暇の対象になる女性労働者の場合を意味する。

資料：労働部『勤労時間制度改善関連資料』2002。

しかし、労働部のこのような説明にはいくつかの誤謬が存在している。第1に、公休日と週休日重複する場合は年間4-5日程度発生しているのを除かなければならない。第2に、月次休暇と年次休暇の場合、最大可能日数でなく、勤続期間によって決定される平均付与日数を使用しなければならない。労働部の実態調査によれば月次休暇は平均9.9日、年次休暇は平均12.1日付与されているのみである。第3に、この表では提示されている休暇日数はどこまでも制度上で可能な最大日数を表示したに過ぎず、実際の休暇取得日数はこれよりはるかに少ないという点である。

休日、休暇の実際の使用日数に関する公式統計はないが、労働部で1998年と2002年の2回調査した実態調査結果によれば、韓国の労働者の実際の休暇取得率は、付与された日数の半分にも及ばないことがわかる。表5で見ると、制度上付与された91-101日の年間休日、休暇日数のうち実際に使用された日数は、1998年に76.9日、2002年には87.3日であった。これをより詳しく見ると、

2002年に週休日数は59.5日であり、1998年に比べて7日程度増えたが、これはおもに土曜休務制の普及による結果と見られる。公休日数は13.4日でやはり1998年に比べて1.4日増えたが、これは2002年に公休日と週休日と重なる日が少なかったためである。年次休暇は2002年に7.7日を使用することで1998年に比べて2.4日増え、月次休暇もまた5.0日を使用、0.2日増えた。それ以外に、その他休暇として0.9日を使用した。年次休暇と月次休暇の使用率は制度上付与された平均日数（年次11.3日、月次11日）に対してそれぞれ68%、45%に留まっている。女性の生理休暇もやはり使用率は42%に留まっている。その結果、休日、休暇全体の実際の使用日数は、2002年に87.3日で1998年に比べて10日以上増えたが、他の先進国に比べると依然として低い水準に留まっている。

表5 休日、休暇の使用実態

単位：日/年

| 休日、休暇の種類             | 制度上の付与日数（最大値）       | 実際の取得日数        |                |                |
|----------------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|
|                      |                     | 1998           | 2002           | 差異             |
| 合計                   | 91-101<br>(104-113) | 76.9<br>(82.2) | 87.3<br>(92.6) | 10.4<br>(10.4) |
| 週休日 <sup>1)</sup>    | 52                  | 52.8           | 59.5           | 6.7            |
| 公休日                  | 17                  | 12.0           | 13.4           | 1.4            |
| 労組、会社の創立日            | -                   | 2.0            | 0.8            | -1.2           |
| 年次休暇                 | 10-20               | 5.3            | 7.7            | 2.4            |
| 月次休暇                 | 12                  | 4.8            | 5.0            | 0.2            |
| (生理休暇) <sup>2)</sup> | (12)                | (5.3)          | (5.3)          | (0.0)          |
| その他休暇 <sup>3)</sup>  | -                   | -              | 0.9            | 0.9            |

注：1) 土曜休務を含む。2) ( ) 内は女性労働者にのみ該当する。3) 労使間の約定休暇。

資料：労働部『勤労時間、休日・休暇制度実態調査結果報告』1999。

キム・スンテクほか『勤労時間実態調査』韓国労働研究院，2002。

#### 4) 交代制と夜間労働

単純に労働時間が長いという長時間労働の問題だけでなく、交代制と夜間勤務など正常な生活のリズムを阻害する不規則な労働時間制度もまた問題になる。韓国において交代制と夜間勤務は広範囲におこなわれている現象である。

表6を見ると、調査対象標本企業全体の中で交代制を実施している企業は1999年に40.5%であったのが、2002年調査でも40.0%であり、ほとんどその割合に変化がなかったことが示された。このような交代制実施企業の比率は他の先進国に比べて非常に高いものであるが、OECD（1998）によれば、交代制実施労働者の比率は、日本8.4%（1993年）、アメリカ17.8%（1991年）、ドイツ12.0%（1991年）、フランス11.6%（1993年）となっている。

交代制の類型別で見ると、2交代制→3交代制→隔日制の順であるが、1999年と2002年を比較してみると、2交代制の割合が減っている反面、3交代制の割合はあまり変化を見せていない。また、企業規模別で見ると、規模が大きいくほど交代制の実施確率が高くなっているが、但し、大企業の場合3交代制実施企業の割合が高い反面、小企業の場合隔日制の実施比率が高いものと示された。

一方、表7で夜間労働の現況を見ると、2002年現在、標本企業全体の44.9%で夜間労働を実施しており、交代制実施企業と似た比率を見せている。夜間労働実施企業の平均夜間労働実施日数は月12日程度であり、11-20日実施する企業の比率が22.5%でもっとも高く、次に1-10日実施する企業の

表6 交代制実施企業の比率

単位：個，%

|          | 全体            | 交代制実施企業 |      |      |      |     |
|----------|---------------|---------|------|------|------|-----|
|          |               | 計       | 2交代  | 3交代  | 隔日制  | その他 |
| 1999*    | 1,132 (100.0) | 40.5    | 26.5 | 15.4 | 10.9 | 4.2 |
| 2002     | 1,384 (100.0) | 40.0    | 16.0 | 14.9 | 7.9  | 1.2 |
| 1,000人以上 | 94 (100.0)    | 52.1    | 18.1 | 30.8 | 1.0  | 2.1 |
| 300-999人 | 330 (100.0)   | 50.9    | 21.5 | 24.8 | 3.3  | 4.7 |
| 100-299人 | 331 (100.0)   | 44.1    | 21.7 | 18.4 | 3.0  | 0.9 |
| 30-99人   | 341 (100.0)   | 37.5    | 12.6 | 7.9  | 15.8 | 1.1 |
| 29人以下    | 288 (100.0)   | 21.5    | 6.6  | 2.4  | 11.4 | 1.0 |

注：\*1999年の調査では交代制の種類別に該当する類型にすべて表示するようにしたので重複回答が出る可能性があり，したがって交代制の種類別合計が交代制実施企業全体の比率と一致しない。

資料：表5と同じ。

表7 夜間労働実施企業の比率（2002年）

単位：個，%

|          | 全体            | 夜間労働実施企業 |             |        |       |       |
|----------|---------------|----------|-------------|--------|-------|-------|
|          |               | 計        | 夜間労働日数（月平均） |        |       |       |
|          |               |          | 1-10日       | 11-20日 | 21日以上 | 平均（日） |
| 全体       | 1,384 (100.0) | 44.9     | 19.9        | 22.5   | 2.5   | 12.0  |
| 1,000人以上 | 94 (100.0)    | 54.2     | 34.0        | 19.1   | 1.1   | 10.8  |
| 300-999人 | 330 (100.0)   | 51.2     | 26.1        | 22.4   | 2.7   | 11.9  |
| 100-299人 | 331 (100.0)   | 46.0     | 24.9        | 22.7   | 3.0   | 12.1  |
| 30-99人   | 341 (100.0)   | 41.9     | 12.6        | 26.9   | 2.3   | 12.6  |
| 29人以下    | 288 (100.0)   | 32.3     | 14.2        | 16.0   | 2.1   | 11.8  |

資料：表5と同じ。

比率が19.9%に達する。

一方，企業規模別に見ると，大規模企業であるほど実施企業の比率が高いが，中小企業の場合にも相当高い比率を見せている。

### 5) 長時間労働の原因

以上で見たように，韓国の労働者は他の先進国に比べてはるかに長い時間労働している。韓国では超過労働の日常化，土曜勤務，低い有給休暇取得率，広範な交代制および夜間労働など長時間労働を引き起こす多様な要因が存在している。そうであるならば，なぜこのように韓国の労働者は長時間労働に苦しめられているのか？これには労働市場の需要と供給要因および制度的環境など多様な要因が作用している<sup>(5)</sup>。

まず何よりも労働需要の側面で長時間労働を要求する企業の行動形態が労働時間を延長させるもっとも重要な要因として指摘されなければならないであろう。企業の長時間労働に対する需要がなければいくら労働者が長時間労働をしたくても不可能であるためである。

経済理論でよく知られているように，大部分の企業は景気循環などに対応して雇用量の調整よりは労働時間の調整によって短期的な最適化を達成しようとする（Hammermesh, 1996）。労働者1

(5) 以下での分析はYoon(2001)参照。

人当たり労働時間の調整が雇用量の調整に比べて費用面でより有利であるためである。これは韓国企業の場合にも同様である。いくつかの実証研究によれば、韓国企業も雇用量の調整よりは労働時間の調整により大きく依存していることが示されている（チャン・ヒョンジュン，1987）。けれども、韓国経済が長期間高度成長を続けることによって使用者は雇用量の増大よりは労働時間の増加によって産出量を増加させることに慣れてきた。

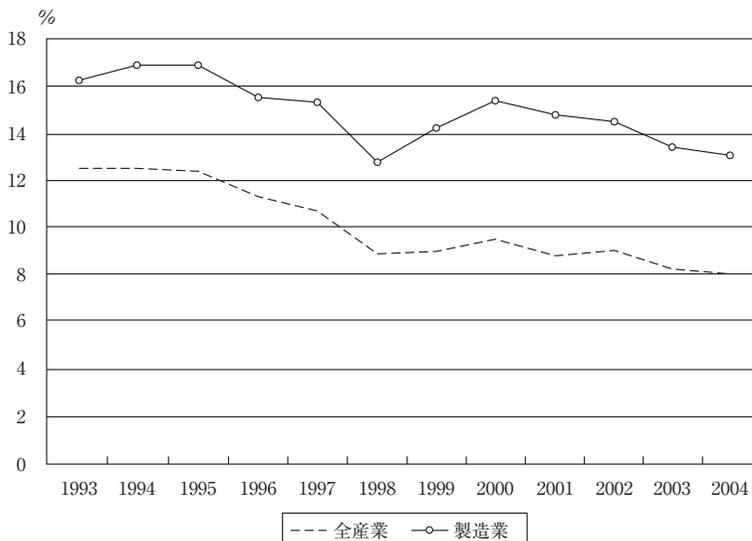
さらに、韓国企業の経営形態もやはり労働時間を長くすることに寄与した。日本の場合、終身雇用制が長時間労働を引き起こす1つの要因になっていることが指摘されたことがあるが（Takagi, 1993）、韓国でもこれは同様である。韓国の大企業も日本と同じような終身雇用制を導入しているが、この制度の下では不況がきても企業は労働者を簡単に解雇できなくなる。反対に好況の場合にも企業は労働者を追加で雇用するよりは既存の労働者の超過労働によってこれに対応しようとする。

もちろん企業のこのような行動形態自体はどの国でも共通に現れ得ることであるが、韓国の場合、とくに長時間労働に対する法的、制度的規制や社会的規範自体がゆるい状況の中で企業はほとんどなんの制約もなく労働者に対して長時間労働を強要できるのである。

一方、労働供給の側面では労働者が長時間労働を選好するようにする強力な誘引動機が存在している。韓国の超過労働に対する割増率（プレミアム）は通常賃金の1.5倍であり、休日出勤の場合の割増率は2倍に達している。とくに生産職労働者の場合、総賃金のうち固定給（基本給）の比重が低く、変動給（超過労働手当、年月次手当など）の比重が高いため生活費確保のためにも自発的に長時間労働を選択しなければならない。いったんこのような長時間労働による変動給依存体制が定着してしまうと、これに基づく支出パターンが定着し、よって既存の支出水準を維持するためにも超過労働をせざるを得なくなるのである。こうして超過労働は生活の一部になってしまうことになる（Blyton, 1985）。

図3には超過労働手当が月給全体に占める割合の推移が表示されている。この図に見るように、

図3 超過労働手当の比重推移



資料：労働部『賃金構造基本調査』各年度版

超過労働手当の比重は1990年代中盤までととても製造業で15%以上、全産業で12%程度であったが、以後次第に減っている。しかし、2004年現在全産業平均では8%程度に減ったが、製造業では13%で依然として高い比率を示している。

超過労働を引き起こしている3番目の要因として法律、政府の政策、労働組合の交渉力など制度的要因を挙げることができる。2003年に勤労基準法が通過する前まで韓国の法定労働時間は週当たり44時間であったが、労使間の合意によって週当たり12時間まで超過労働ができるように許容していた。しかし、このような超過労働に対する規制は実際の作業現場ではきちんと守られていない場合がしばしば発生しているが、このような法律違反行為に対する政府の取り締まりはほとんどない実情である。表8で就業者全体の労働時間別分布を見ると、週当たり44時間以内労働する比率は33.2%にすぎず、週当たり54時間以上の就業者の比率が38.1%に達しており、相当数の就業者が勤労基準法上許容された最大労働時間以上で働いていることがわかる。製造業の場合にも週当たり54時間以上の就業者の比率が36.8%に達している。

表8 週当たり労働時間別就業者分布

単位：%

|     | 全体    | 1-17h | 18-35h | 36-44h | 45-53h | 54h以上 | 一時休職 |
|-----|-------|-------|--------|--------|--------|-------|------|
| 全産業 | 100.0 | 2.9   | 8.0    | 22.3   | 27.3   | 38.1  | 1.3  |
| 製造業 | 100.0 | 1.3   | 4.5    | 19.3   | 36.8   | 36.8  | 1.2  |

資料：統計庁『経済活動人口年報』2004。

一方、労働組合の交渉力が脆弱なこともまた長時間労働の原因として作用している。多くのヨーロッパの国々では労働組合の団体交渉によって労働時間が短縮されてきたが、この場合団体協約で規定された協約労働時間は法律で規定された法定労働時間に比べて短いのが普通である(Blanspain and Koehler, 1988)。しかし、韓国の場合、労働組合組織率は10.8% (2003年) にすぎず、日本と同様に企業別労働組合/企業別交渉体制になっており、労働時間を含む労働基準の産業別統一が不可能な実情である。したがって、一部の大企業を除くと韓国の労働組合の交渉力は非常に脆弱であるが、とくに中小企業の場合政府や労働組合による労働基準の監視の死角地帯として残っており、長時間労働と劣悪な労働条件の下に置かれている。

## 2 労働時間制度の柔軟化

労働市場の柔軟化を要求する圧力が大部分の先進国で高まっている中で、韓国においても労働市場の柔軟化を要求する使用者側からの圧力が次第に高まってきた。グローバル化の進展とこれによる資本間競争の激化によって韓国企業は世界市場で力に余る競争をしている。このような環境の下で企業の競争力を高めるためには経済政策および労働政策面での規制緩和と柔軟性の向上などが必要であるというのが企業側の主張である。企業側が要求している労働市場柔軟化政策の中に労働時間の柔軟化制度の導入も含まれている。企業は勤労基準法に規定されている労働時間とその他の労働条件に対する規制が過度に硬直的であり、労働者に対して過保護であるので、企業の国際競争力を高めるためにはこのような労働時間と労働条件に対する規制を緩和してより柔軟な制度

を導入しなければならないと主張している。

政府もこのような企業側の主張を受け入れ1980年代初に労働時間柔軟化制度を導入したが、この制度は1987年に廃止された。この後も企業側の要求が続くと1997年の勤労基準法改正において一連の労働市場の規制緩和および柔軟化措置を導入したが、これには弾力的(変形)労働時間制、選択的労働時間制、認定労働時間制、裁量労働時間制などが含まれている。

しかし、企業側はこれに満足せず、労働時間制度の追加的柔軟化を要求したが、とくに弾力的労働時間制の拡大を要求した。労働組合はこのような労働時間制度の柔軟化は結局労働者の労働と休息のリズムを阻害することによって健康と安全に対する脅威になるという理由でこれに反対した。労働時間柔軟化制度の拡大をめぐる労使間の葛藤は2003年の勤労基準法改正時まで続いたが、結局弾力的労働時間制を大幅に拡大することに帰結した。

## 1) 労働時間柔軟化制度の種類

### ① 弾力的(変更)労働時間制

弾力的労働時間制とは、一定期間の間、総所定労働時間数以下で労働することを前提にして業務量の増減にしたがって日、週、月単位で法定労働時間数以上、あるいは以下で弾力的に運用できる制度を言う。

2003年の勤労基準法改正前までは、2週単位と1ヶ月単位の2種類の弾力的労働時間制度があった。2週単位の場合、2週の平均で週44時間を超過しない範囲内で1週の労働時間を最高48時間まで許容する制度である。2週単位の弾力的労働時間制度はおもに隔週土曜休務制度を勘案した制度である。週当たり労働時間が44時間である場合、土曜日の労働時間は4時間に過ぎないので出勤時に所要される費用に比べて勤務時間があまりにも短いという問題が発生する。したがって、多くの企業で費用節減のために隔週土曜休務制を実施しているが、これはある週の土曜日には8時間勤務して、次の週の土曜日は休日にする制度である。しかし、この場合、最初の週の勤務時間が週48時間になり超過労働手当が発生するので企業には負担になる。このような企業の負担を減らすために2週の平均で週44時間勤務すればどちらか特定の週の勤務時間が48時間になっても超過労働手当が発生しないように許容した制度が2週単位の弾力的労働時間制である。

一方、1ヶ月単位の弾力的労働時間制は1ヶ月単位で週当たり平均44時間以下で労働するという条件の下に、特定の週の労働時間を最高56時間にまでできるように許容する制度である。1ヶ月単位の弾力的労働時間制は特定の週の最高労働時間を56時間まで許容しているという点で2週単位の弾力的労働時間制に比べてはるかに柔軟性が高い制度である（特定日の労働時間の限度は12時間）。したがって、この場合、より複雑な条件を要求しているが、すなわちこの制度を導入するためには労働者代表との書面合意が必要であり、この合意文には対象労働者の範囲、単位期間（1ヶ月以内の期間）、単位期間における労働日数と1日の労働時間などを規定することになっている。

但し、弾力的労働時間制度は15歳から18歳までの年少労働者と妊産婦には適用されない。

2003年の勤労基準法改正時に使用者側は1ヶ月単位の弾力的労働時間制を1年単位に拡大しようと主張した反面、労働組合はこれに反対したが、結局1ヶ月単位を3ヶ月単位の弾力的労働時間制度に拡大することになった。

## ② 選択的労働時間制（フレックスタイム制）

選択的労働時間制度とは、就業規則によって始業および終業時刻を労働者が自律的に決定できるようにする制度である。但し、この場合、使用者と労働者は書面合意によって対象労働者の範囲、精算期間（1ヶ月以内）、精算時間内の総労働時間、必ず勤務しなければならない時間帯などを定めることになっている。選択的労働時間制を施行する場合、1ヶ月以内の精算期間を平均して1週間の労働時間が法定労働時間を超過しない範囲内で、1週単位あるいは1日単位で法定労働時間を超過できることになっている。すなわち、特定日には出勤しないかわりに他の日には16時間勤務するという式の勤務形態が可能である。

選択的労働時間制は労働者自身の選択によって施行される制度であるので特定の週に法定労働時間以上勤務しても超過労働手当は支給されない。しかし、定められた精算期間（たとえば1ヶ月）の間の総労働時間が法定労働時間を超過する場合にはもちろん超過労働手当は支給しなければならない。

## ③ 認定（みなし）労働時間制

認定労働時間制とは、労働者が事業場の外で一部あるいは全部の勤務時間を過ごす場合に、勤務時間を算定することが難しいので所定労働時間を勤務したものとみなす制度を言う。営業社員や記者などの場合がこの制度の適用を受ける代表的な例に属する。

但し、該当業務を遂行するために通常的に所定労働時間を超過して労働する必要がある場合にはその業務の遂行に通常的に必要な時間を勤務したものと見る。

## ④ 裁量労働時間制

裁量労働時間制とは、業務の性質に照らしてみても業務遂行方法を労働者の裁量に委任する必要がある業務として大統領令が定める特定業務に対して使用者が労働者代表と書面合意で定めた労働時間を勤務したものと見る制度である。該当業務としては、新商品あるいは新技術の研究開発や人文社会科学あるいは自然科学分野の研究業務、情報処理システムの設計あるいは分析業務、新聞・放送あるいは出版事業における記者の取材・編成あるいは編集業務、衣服・室内装飾・工業製品・広告などのデザインあるいは考案業務、放送プログラム・映画などの製作事業におけるプロデューサーあるいは監督業務、その他労働部長官が定める業務などがある。

## 2) 労働時間柔軟化制度の導入実態

1997年の労働時間の柔軟化制度導入以来、韓国では多様な労働時間制度が増加している。しかし他の先進国に比べて韓国の労働時間柔軟化制度ははまだ少数の労働者にのみ適用されているものと見られる。

労働部の標本調査によれば、表9で見ると、どのような形態であれ労働時間柔軟化制度を導入している企業の比率は、2004年現在33.9%に留まっている。その中でも労働時間柔軟化制度の核心である弾力的労働時間制の導入企業の比率は11.6%にすぎない。事実上認定労働時間制を除けば、他の形態の柔軟労働時間制度の導入率は微々たる水準に留まっているのである。

1998年の調査と比較してみると、労働時間柔軟化制度導入企業の比率が多少増えはしたがその速度は非常に遅いことがわかる。企業規模別にみると、従業員1,000人以上の大企業で労働時間柔軟

化制度の導入率が中小企業に比べて非常に低いということがわかる。

このように韓国において労働時間柔軟化制度の導入比率が低い理由はこれにかわる他の雇用調整手段が存在するためである。すなわち超過労働時間が長く、非正規職の比率が非常に高いため企業は必ずしも労働時間柔軟化制度を導入しなくても超過労働の調整や非正規職の調整によって業務量の増減に十分に備えることができるのである。但し、今後労働時間の短縮と超過労働の減少によって企業の労働時間柔軟化制度の使用比率は徐々に増えるものと予想される。

表9 労働時間柔軟化制度導入企業の比率

単位：個，%

|          | 全標本              | 労働時間柔軟化制度導入企業 |          |          |         |         |
|----------|------------------|---------------|----------|----------|---------|---------|
|          |                  | 計             | 弾力的労働時間制 | 選択的労働時間制 | 認定労働時間制 | 裁量労働時間制 |
| 1998     | 1,132<br>(100.0) | 28.0          | 15.3     | 1.5      | 10.0    | 1.2     |
| 2004*    | 415<br>(100.0)   | 33.9          | 11.6     | 2.7      | 18.1    | 1.5     |
| 100-299人 | 240<br>(100.0)   | 37.1          | 11.7     | 2.2      | 20.6    | 2.6     |
| 300-999人 | 110<br>(100.0)   | 36.2          | 12.7     | 3.7      | 19.8    | -       |
| 1000人以上  | 65<br>(100.0)    | 18.6          | 9.2      | 3.1      | 6.3     | -       |

注：\*従業員100人以上の企業の標本である。

資料：労働部『勤労時間，休日・休暇制度実態調査結果報告』1999。

労働部『勤労時間柔軟化法案に関する研究』2004。

### 3 労働時間短縮の経過と改正法律の内容

#### 1) 労働時間短縮以前の労働時間制度の変化

労働時間がおもに団体交渉によって決定されるヨーロッパの国々とは異なり、韓国では伝統的に労働時間が法律規定によって決定されてきた。これは労働組合の組織率が10%にすぎず、日本と同様に企業別組合形態をとっている韓国の実情で団体交渉の労働条件に対する規定力が非常に弱いという現実を反映したものである。

韓国において労働時間を規制する法律はいくつかあるが、中でもっとも重要な法律は“勤労基準法”である。韓国の勤労基準法は1953年にはじめて立法化されたが、当時法定労働時間は1日8時間、週48時間と定められた。勤労基準法はその後何回か改正されたが、とくに重要なのは1980年（弾力的労働時間制の導入）、1987年（弾力的労働時間制の廃止）、1989年（法定労働時間を週48時間から週44時間に短縮）、1997年（弾力的労働時間制の再導入）、2003年（法定労働時間を週44時間から週40時間に短縮）などである（表10参照）。

勤労基準法は、5人以上の常用労働者を持つすべての事業場に適用されるが、一部の条項については大統領令によって5人未満の事業場にも適用できる。とくに、労働時間と関連しては、休憩時間、休日などの条項が5人未満事業場にも適用されている。

表 10 労働時間関連勤労基準法改正経過

| 年度   | 改正内容                                      |
|------|---|
| 1953 | 勤労基準法制定。法定労働時間を1日8時間、週48時間と定める。           |
| 1980 | 勤労基準法改正。弾力的労働時間制導入。                       |
| 1987 | 勤労基準法改正。弾力的労働時間制廃止。                       |
| 1989 | 勤労基準法改正。法定労働時間を週44時間に短縮。                  |
| 1997 | 新勤労基準法制定。弾力的労働時間制など大幅導入。                  |
| 2003 | 勤労基準法改正。法定労働時間を週40時間に短縮。休暇制、弾力的労働時間制大幅改正。 |

## 2) 労働時間短縮をめぐる社会的交渉過程

1997年の経済危機は韓国の労働市場にも大きな衝撃を与えた。類例なく大規模に進められた公共、金融、企業部門の休、廃業と構造調整の中で大規模な失業事態が発生した。危機前までとって完全雇用状態に近かった韓国の労働市場は経済危機以後8%を超す高失業を記録するなど一大混乱に陥った。

このような大量失業事態に直面して労働組合は労働者の1人当たり労働時間を減らすことで雇用を維持できるといういわゆる‘ジョブ・シェアリング’ (job sharing) を提案した。企業側ははじめこのような労働組合の要求に対して否定的であった。企業側は労働時間の短縮が企業の費用を高め競争力を阻害することで結局経済回復にとって役に立たないであろうと主張した。企業側のこのような反対にもかかわらず労働時間短縮に関する論議は次第に力を得て韓国社会の核心的論争テーマの一つとして登場した。

1998年2月、労使政委員会<sup>(6)</sup>で労使政の代表は“経済危機克服のための社会協約”に合意したが、この中には労働時間の短縮問題を論議するための委員会を構成するという条項もあった。しかし、この後企業側と政府側の反対で委員会の構成が成立しないまま2年以上の歳月が流れた。これに対して二大労総である韓国労総と民主労総<sup>(7)</sup>は一連の総ストライキによって大量解雇の中止と労働時間の短縮を通じたジョブ・シェアリングを主張した。国民の世論もやはり労働時間短縮を支持するものであった<sup>(8)</sup>。このような労働組合からの圧力と世論の支持に直面して、政府と企業側も態度を変え労働時間短縮のための社会的交渉に応じることに決定した。

これによって、2000年5月、労使政委員会傘下に「勤労時間短縮特別委員会」(特委)が構成され、

(6) 「労使政委員会」は、経済危機克服法案を論議するために1998年1月に設置された社会的協議機構である。労使政委員会は政府、企業、労働組合、公益などを代表する委員で構成され、整理解雇制の導入、雇用安定、公務員および教員の労働組合認定、社会保障制度の拡充など多様な制度改革法案を論議、決定した。しかし、構造調整と大量解雇をめぐる労使政間の衝突でその運営は難関に逢着し、中断と再稼働を繰り返した。労使政委員会の経過と成果および問題点などについては尹辰浩(1999)参照。

(7) 韓国には2つの労働組合ナショナル・センターがある。韓国労総はより穏健な性向を見せる反面、民主労総はより急進的な性向を見せているが、二労総はいろいろな事案で互いに協調して企業と政府に対応する場合が多い。

(8) 政府の広報処が2001年に実施した世論調査によれば、労働時間短縮による週5日勤務制導入について回答者の33.5%が‘積極賛成’、40.6%が‘賛成’と回答し、実に74.1%の回答者が週5日勤務制導入に対して賛成しているものと示された(『ハンギョレ新聞』2001.8.2)。

労働時間短縮法案に関する本格的な論議に入った。特委は労働組合、使用者、政府および公益を代表する15名の委員で構成されていた。しかし、民主労総は政府と使用者の一方的な構造調整に不満を抱き1999年に労使政委員会を脱退したためこの特委には参加しなかった。

特委は5ヶ月の論議の末、2000年10月、“勤労時間短縮に関する基本原則”に合意した。合意内容は、▲法定労働時間を週当たり40時間に短縮、▲実労働時間を年間2,000時間以内に調整、▲休日・休暇制度の改善、▲休暇使用日数の拡大、▲賃金水準の低下防止などであった。しかし、このような原則的な合意にもかかわらず、労働時間短縮と関連する各個別論点については労使は極端な意見対立を見せることで論議の進展が難しくなった。企業側は労働時間短縮には原則的に同意したが、これといっしょに賃金の比例的な削減、休日数の削減、年次および月次休暇の大幅削減、労働時間短縮導入時期を経済回復以後に延期することなどを主張した。これに対して労働組合側は即刻労働時間短縮施行を主張しながら、これとともに賃金削減や休日・休假日数の削減に対して強力に反対した。

双方は特委で激しい論争を継続し一部の条項については意見の接近を見せもしたが、結局核心的な条項に合意できないまま2001年9月特委の活動が終了した。このように労使間の異見で特委においていかなる合意案も提出されなかったことによって特委所属の公益委員（主に大学教授など）は独自の公益委員案を提示したが、これは労使の意見を折衷した内容であった。この公益委員案は以後の立法過程のモデルとして重要な役割をすることになる。

労使政委員会の本会議はこの公益委員案を土台に論議を継続したが、結局合意に失敗した。以後労使政間には公式、非公式の交渉と対話が続けられたが合意に到達できないことによって結局政府が独自の立法方針を固めて積極的な立法推進に乗り出すことになる。

政府は特委の公益委員案と労使政委員会案を土台にして2002年9月政府の立法案を発表し、続いて10月17日国会にこの案を提出した。しかし、これに対して労働界は政府立法案が企業側に有利な内容であるという理由で激烈に反発しながら総ストライキなどを通じて政府案の立法阻止に出た。

政府から法案を提出された国会は、この法案が労使間の合意に基づいて提出されたものであるというよりは政府の判断によって提出されたものであり、これに対して労使団体の反対が激しいという点を勘案してこの法案についての本格的な審議に入れないうままいったん法案を稽留状態に置くことになる。

このような中、2002年末、大統領選挙で相対的に親労働的な盧武鉉大統領が当選することによって労働時間短縮立法は再び力を得ることになる。2003年に入って国会の環境労働委員会委員長の仲裁の下で国会においても一度労使政間の合意努力を進めることになり、これにしたがって2003年中に計11回の労働時間交渉団会議が進められた。しかしこの国会の交渉でも賃金削減問題、年次休暇縮小問題、施行時期問題など核心事案に対する労使当事者間の立場の差異が非常に大きくなる成果も収めることができなかった。但し、労使団体が国会という最終的な論議空間で自身の立場を活発に開陳し、討論の幅を広げたということが成果と言えれば成果と言えるであろう。

一方、国会での交渉とは別途に労働界は労働現場で団体交渉を通じて労働界が主張する“賃金削減のない週5日勤務制”を一部達成するなど、積極的な攻勢を繰り広げた。2002年から銀行など金融産業の一部では週5日勤務制が労使合意によって施行されはじめ、金属産業でも2002年7月労使

代表間の交渉によって週5日制勤務を施行することに合意することで社会全般に大きな影響を引き起こした。現代自動車など大規模事業場でも続々週5日勤務制導入に労使が合意するなど週5日勤務制は大勢としての地位を占めることになった。

このような有利な環境変化に力を得て政府と国会は2003年中に労働時間短縮のための法律改正案の通過方針を固め、労使間の最終合意導出に努力したが、論議時限である8月14日までの合意導出に失敗することになる。この後、政府案を土台にした勤労基準法改正案は一部の修正を経て8月21日に国会環境労働委員会を通過し、8月29日に国会本会議において通過された。こうして週当たり労働時間を44時間から40時間に短縮する内容の勤労基準法改正案は労使政委員会の原則的な合意の後5年ぶりにはじめて現実化された。

国会で法案が通過した後、労使団体が特別の反対を見せなかったことによって、結局この間の反対が最終結果を自分に有利にするための圧迫戦術であったことをあらわにした。

### 3) 労働時間短縮をめぐる主要争点

労使は労働時間短縮には原則的に合意したが、その細部内容についてはいろいろな争点が形成された。労使および政府はこのような争点について多くの論議を重ねた末に一部の争点については合意を見たが、労働時間短縮導入時点、超過労働の限度および割増率、弾力的労働時間制度の導入、年月次休暇の調整などいくつかの争点でついに合意を見ることができなかった。この過程で労使双方が内部的にも様々な異見を見せただけでなく、論議過程で何度か立場の変化を見せもした。これによって政府は労使の意見を折衷した形態の立法案を作り、これを国会で通過させることになる。以下では労働時間短縮をめぐる主要争点別に労使の意見と最終的な立法内容を比較してみることにする。

#### ① 法定労働時間の短縮と超過労働時間の規制

週当たり法定労働時間を44時間から40時間に短縮するという原則自体については労使双方が同意し、これは立法案にそのまま反映された。改正勤労基準法の週40時間制は1日8時間ずつ5日勤務する形態が普通であるので“週5日制勤務”と通常呼称されているが、事業場によっては週40時間の法定労働時間の範囲内で多様な形態で運営可能であり、個別事業場、個別労働者によって土曜日でない他の曜日にも休むことができる。

週5日制の採択で、追加発生する休日は原則的に無給休務日である。したがって、この日に勤務するとこれは休日勤務でなく超過労働になる。

一方、経営界では法定労働時間の短縮によってもたらされる企業負担を減らすために超過労働時間の限度を法律改正以前の週当たり12時間から16時間に拡大しようと主張した。これに対して労働界では法定労働時間の短縮が実労働時間の短縮につながるために超過労働時間の限度を12時間でそのまま維持しなければならないと主張した。結局、改正法律では超過労働時間の限度を週12時間で維持するが、企業負担の緩和のために3年間一時的に16時間まで超過労働を許容することにした。

また、超過労働時間に対する割増率についても経営界では25%を主張した反面、労働界では法律改正以前の50%をそのまま維持しようと主張した。改正法律では超過労働割増率を50%でそのまま維持するが、企業の負担を考慮して3年間一時的に最初の4時間分の超過労働に対しては25%の割

増率を適用するようにした。

表 11 労働時間短縮をめぐる労使間の争点と改正法律の内容

| 争点            | 法改正以前   | 労働界案   | 経営界案   | 改正法律   |
|---------------|---|--|--|--|
| 法定労働時間        | 週当たり44時間  | 40時間   | 40時間   | 40時間   |
| 超過労働時間の限度     | 週当たり12時間  | 12時間   | 16時間   | 12時間（3年間一時的に16時間）  |
| 超過労働割増率       | 50%   | 50%  | 25%  | 50%（3年間一時的に最初の4時間に対して25%適用）  |
| 年次休暇および使用促進法案 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 月次休暇：月1日</li> <li>- 年次休暇：1年勤続時1日，以後1年当たり1日，最大20日</li> <li>- 休暇20日超過時金銭で支給</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 年次休暇統合，1年18-27日（1年勤続時18日，以後1年当たり1日）</li> <li>- 1年未満勤続者1ヶ月当たり1.5日</li> <li>- 休暇使用促進法案新設反対</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 月次休暇廃止</li> <li>- 年次休暇15-22日（1年勤続時15日，以後3年当たり1日）</li> <li>- 1年未満勤続者1ヶ月当たり1日</li> <li>- 休暇使用促進法案新設</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 月次休暇廃止</li> <li>- 年次休暇15-25日（1年勤続時15日，以後2年当たり1日）</li> <li>- 1年未満勤続者は1ヶ月に1日ずつ</li> <li>- 休暇使用促進法案新設</li> </ul> |
| 生理休暇          | 該当女性労働者に対して月一日，有給   | 現行維持   | 廃止   | 月一日，無給化  |
| 選択的補償休暇制      | なし  | 新設反対   | 超過労働に対して賃金の代わりに休暇付与制度導入  | 超過労働に対して賃金の代わりに休暇付与制度導入（労使合意条件で）   |
| 賃金補填          | 該当なし  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4時間短縮分は基本給で補填</li> <li>- 年次休暇の短縮分に対する手当補填</li> <li>- 賃金補填規定法律に明文化</li> </ul>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 既存の賃金水準と時間給の低下禁止</li> <li>- 既存の賃金水準とは短縮される4時間分は無給化される有給週休8時間分を含む</li> <li>- 但し法律改正による有給休暇減少部分については賃金および手当てで補填しない</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 法施行によって既存の賃金水準および時間当たり通常賃金が低下しないようにする</li> </ul>  |
| 弾力的労働時間制      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2週単位48時間限度</li> <li>- 1ヶ月単位56時間限度</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 単位期間現行維持</li> <li>- 最高限度は1日10時間，1週48時間に縮小</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 単位期間を1年に拡大</li> <li>- 最高限度は1日12時間，1週52時間</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 単位期間3ヶ月に拡大</li> <li>- 最高限度一日12時間，1週52時間</li> </ul>  |
| 施行時期          | 該当なし  | 2004-2005年段階的施行  | 2005-2012年段階的施行，但し10人未満事業場は無期限施行猶予   | 2004-2011年段階的施行  |

資料：キム・スンテク（2002）；オ・ミョンホ（2004）；イ・ガンテク（2003）。

## ②休暇制度の変化

週40時間に法定労働時間が短縮されることによって現行の有給休暇日数を縮小しなければならないという原則には労使双方が同意した。しかし，労働界では可能な限り，既存の休暇日数を少なく減らす案を提示した反面，経営界では休暇日数の大幅縮減を主張した。具体的に労働界では初期には既存の年次休暇と有給生理休暇日数をそのまま維持することを主張したが，最終案では年次休暇を統合して年間18～27日の休暇を与えることを主張した。すなわち1年以上勤続者に対して18

日の年次休暇を与え、それ以後には勤続期間が1年増える毎に休暇日数を1日ずつ増加するが、最高27日まで与えることができるようにしようと主張した。また、1年未満の勤続者に対しては1ヶ月勤続毎に1.5日ずつの休暇を与えることを主張した。

これに対して、経営界では月次休暇は廃止し、1年以上勤続者に対して15日の年次休暇を付与するが、それ以後は3年毎に1日ずつの休暇を増加させようと主張した。この場合、年次休暇日数は15~22日になる。また、1年未満勤続者に対しては、1ヶ月当たり1日ずつの休暇を付与しようと主張した。

改正法律では月次休暇を廃止し、年次休暇を15~25日付与することになった。すなわち、1年以上勤続者に対して15日の年次休暇を付与するが、それ以後は勤続期間が2年増える毎に1日ずつ年次休暇を増加させるように規定している。但し、年次休暇の最高限度は25日とした。また、1年未満勤続者に対しては勤続期間1ヶ月毎に1日ずつ休暇を付与するようにした。

一方、有給休暇の実際の使用率が低い点を勘案して改正法律では労働者の休暇使用を促進するための法案を導入した。すなわち、使用者の積極的な使用勧誘にもかかわらず労働者が年次有給休暇を使用しない場合には使用者は未使用休暇に対して金銭的に補償する義務を免除する条項が追加された。

また、生理休暇については労働界は現行制度の維持を主張した反面、経営界ではその廃止を主張したが、改正法律では女性労働者の請求がある場合月1回生理休暇を付与するが、この場合使用者は賃金支給義務がないと規定することで有給生理休暇を無給生理休暇にかえた。

### ③ 選択的補償休暇制

選択的補償休暇制とは、使用者が労働者代表と書面で合意した場合、超過労働、夜間労働、休日労働などに対して賃金を支給しないで、その代わりに休暇を付与する制度を言う。

経営界は企業の負担を減らし、実労働時間を短縮するためにこの制度の導入が必要であると主張した反面、労働界は選択的補償休暇制が労働者の完全な自由意志によって運営されない場合使用者による悪用の可能性あるという理由でこの制度の導入に反対した。改正法律では超過労働などに対して選択的補償休暇制を導入するが必ず書面による労使合意を前提条件としている。

### ④ 労働時間短縮による賃金補填問題

労働時間短縮をめぐる労使間の争点の中でもっとも激しかった論争は、間違いなく賃金補填問題であった。先に見たように、韓国では総賃金のうち超過労働手当の比率が高いため、労働時間短縮分だけ超過労働手当が減ることになれば、従来のある生活水準の維持に大きな打撃をこうむる可能性が大きい。したがって労働界は短縮される4時間の労働時間に該当する賃金を基本給で補填してくれることを主張した。年月次休暇の短縮分についても補填してくれることを主張した。このような賃金補填は法律上の明文規定として作らなければならないというのが労働界の主張であった。

これに対して、経営界では短縮される4時間分の賃金を補填してくれることで総賃金水準や時間給の水準をそのまま維持するという原則自体については同意したが、このような賃金補填の形態は調整手当の新設などを通じてなされるべきで、基本給や時間給の引き上げなどはあまりにも過度な要求であると主張した。万一基本給や時間給が引き上げられるならば、以後の賃金引上げのベースが引き上げられる（BASE-UP）結果になり、企業負担が継続して増加するためである。一方、法

律改正による有給休暇減少部分については、基本給の引き上げあるいは手当の新設などどのような形態であれ補填してはならないと主張した。

改正法律では週40時間制施行を理由に既存の賃金水準および時間当たり通常賃金が低下しないようにし、このために労使が団体協約、就業規則などに賃金補填法案を反映するよう規定した。これは労働時間短縮によって既存の賃金水準が低下されてはならないという包括的な宣言であり、賃金補填のための具体的な賃金項目や賃金調整方法（基本給引き上げあるいは手当新設）は労使自律で定めるようにしたものである。

#### ⑤ 弾力的労働時間制の拡大

勤労基準法の改正で法定労働時間が減ったことに対する補償として経営界では弾力的労働時間制を拡大し、従前の2週単位、1ヶ月単位から1年単位に拡大しようと主張した。

これに対して労働界ではこのような弾力的労働時間制の拡大が労働強度の強化と不規則長時間労働を招くことで労働者の健康と生活の質を低下させるという理由で反対した。

改正法律では使用者の要求を一部反映して弾力的労働時間制の単位期間を3ヶ月に拡大し、労働時間の最高限度を1日12時間、1週52時間に制限した。

#### ⑥ 労働時間の短縮時期

法律改正の大詰めまでもめたもう一つの争点は、法律施行による労働時間の短縮時期であった。労働界では法律通過による即時施行を主張した反面、経営界では企業規模によって漸進的に施行しなければならないと主張した。

施行時期をめぐるかなりの論争と立場の変化の末に、結局改正法律では2004～2011年に及ぶ相当に長期間にわたる漸進的施行法案を採択した。すなわち、金融保険業、公共部門および従業員1,000人以上の事業場では2004年7月施行、従業員300人以上事業場では2005年7月施行、従業員100人以上事業場では2006年7月施行、従業員50人以上事業場では2007年7月施行、従業員20人以上事業場では2008年7月施行し、従業員20人未満の事業場に対してはその施行時期を大統領令で定めるが、2011年以前までに完了するようにした。

## 4 今後の課題

2003年労働時間短縮法案が国会を通過し、続いて2004年から企業規模によって段階的に法定労働時間が短縮されている。労働時間短縮が立法化されるまでには実に5年以上の歳月が流れ、この過程で労使政間には激しい論争と総ストライキなどの葛藤が発生した。しかし、実際に法律が改正された後には労使間に労働時間をめぐる特別な葛藤はあらわれておらず、労働現場でも比較的順調に制度が落ち着いている。これは労働時間短縮が労使のどちらか一方に偏らず比較的調和してなされたことで社会的受容性を高めた結果と言えよう。

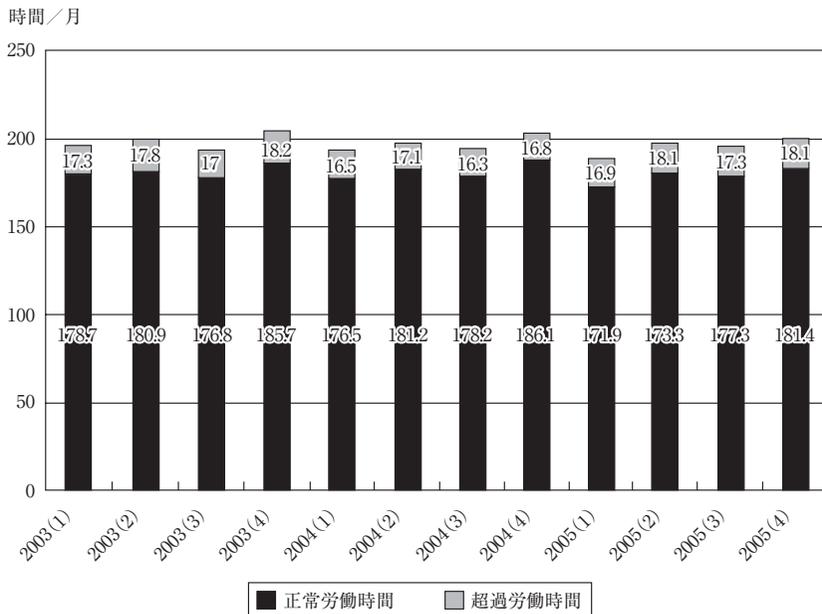
しかし、いくつかの点で依然として労働時間制度およびその運営と関連する課題が残っており、今後その解決のために努力しなければならないであろう。

### 1) 実労働時間の短縮の不十分

労働時間短縮と関連してあらわれている最大の問題は、法定労働時間の短縮にもかかわらず実労働時間があまり減っていないという点である。2003年8月国会で勤労基準法改正案が通過し、2004年3/4分期から金融保険業、公共部門および従業員1,000人以上事業場で法定労働時間が4時間短縮され、2005年3/4分期からは従業員300人以上事業場で法定労働時間が短縮された。

しかし、図4で見ると、5人以上全事業場の総労働時間と超過労働時間は法定労働時間の短縮にもかかわらず、あまり減っていない。月間総労働時間は2003年3/4分期193.9時間、2004年3/4分期194.5時間、2005年3/4分期194.6時間でほとんど変動がない。超過労働時間もやはり2003年3/4分期17.0時間から2004年3/4分期16.3時間、2005年3/4分期17.3時間へ大きな変化を見せていない。

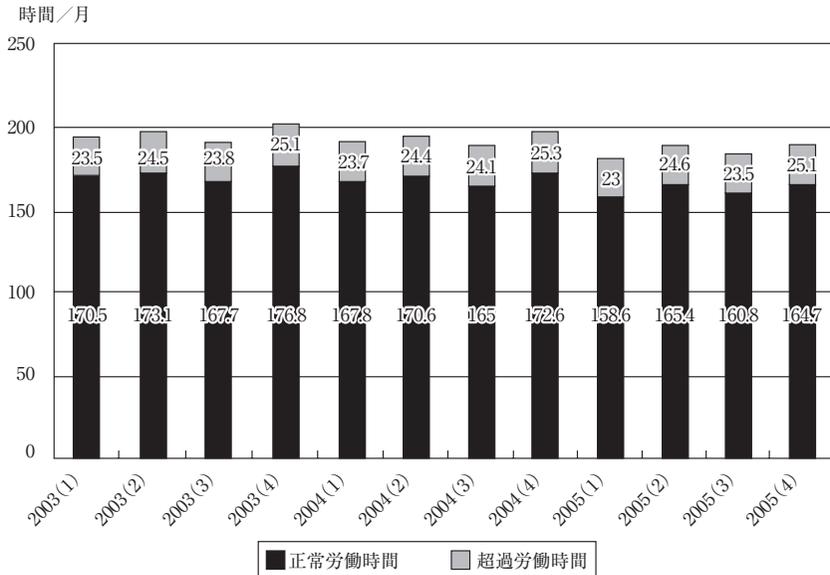
図4 正常労働時間と超過労働時間の推移



資料：労働部『毎月労働統計調査報告書』各号。

より直接的にこの期間中に法定労働時間短縮の対象になっていた従業員300人以上事業場の労働時間の推移を図5で見ると、法定労働時間の短縮による正常労働時間の減少効果があらわれている反面、超過労働時間はかえって増えていることがわかる。すなわち正常労働時間が2003年3/4分期の167.7時間から2004年3/4分期165.0時間、2005年3/4分期160.8時間に減少することでこの2年の間に1ヶ月当たり7時間程度の正常労働時間の減少を確認できる。とくに2004年～2005年の間の正常労働時間の短縮効果が大きい。反面、超過労働時間は、2003年3/4分期の23.8時間から2004年3/4分期の24.1時間、2005年3/4分期の23.5時間にむしろ若干増えたことがわかる。その結果、300人以上事業場の総労働時間は2003年3/4分期の191.5時間から2004年3/4分期の189.1時間、2005年3/4分期の184.2時間に若干ずつ減っているが、法定労働時間の短縮効果が十分にあらわれてはいないことがわかる。

図5 300人以上大企業の労働時間推移



資料：労働部『毎月労働統計調査報告書』各号。

このように法定労働時間の短縮にもかかわらず実労働時間が目立って短縮していない理由は、結局産業現場で長時間労働を引き起こしていた需要、供給側面の要因がなくなっていない中で法定労働時間の短縮分のうち相当部分を超過労働時間で埋めているためである。したがって、今後超過労働時間の短縮によって実労働時間を減らすことが非常に大きな課題になっている。

## 2) 実労働時間の格差増大

労働時間短縮と関連してもう1つの課題として登場しているのは、企業規模別、産業別、労働者特性別の労働時間の格差縮小問題である。先に見たとおり、労働時間短縮が企業規模別に施行されることで規模間労働時間格差が拡大しているだけでなく、産業別、労働者特性別にも労働需要および供給上の事情によって労働時間面で大きな格差があらわれている。

表12で見ると、企業規模別に2003年3/4分期から2005年3/4分期の間の労働時間の変動状況を見ると、100人以上大企業では労働時間が減り、企業規模が大きいほど労働時間の減少幅が大きく、500人以上規模の企業では月間労働時間が8.4時間減った。反面、中小零細企業ではこの期間中労働時間がかえって増えた。とくに10-29人と30-99人規模の企業では労働時間がそれぞれ4.6時間、4.5時間増えた。その結果、5-9人規模の企業と500人以上規模の企業の労働時間は2003年3/4分期にはほとんど同じであったが、2005年3/4分期には9.5時間も差が出ている。すなわち、この2年間大企業と中小零細企業の間で労働時間の格差が拡大してきたことがわかる。

一方、産業別に労働時間の動向を見ると、この2年間に電気・ガス・水道業では大幅な労働時間の短縮があり、運輸・倉庫・通信業でも月5時間ほど労働時間が短縮された。反面、製造業をはじめとする大部分の企業では、この期間に労働時間がほとんど変化ないか、むしろ増えた。その結果、

表 12 規模別，産業別，性別労働時間格差

(単位：時間/月)

|              | 2003 3/4 | 2004 3/4 | 2005 3/4 | 増減幅   |
|--------------|----------|----------|----------|-------|
| <規模別>        |          |          |          |       |
| 5～9人         | 189.2    | 189.0    | 191.0    | 1.8   |
| 10～29人       | 190.9    | 192.9    | 195.5    | 4.6   |
| 30～99人       | 196.7    | 199.3    | 201.2    | 4.5   |
| 100～299人     | 201.7    | 203.0    | 200.8    | -0.9  |
| 300～499人     | 196.2    | 197.8    | 192.3    | -3.9  |
| 500人以上       | 189.9    | 186.2    | 181.5    | -8.4  |
| <産業別>        |          |          |          |       |
| 鉱業・製造業       | 199.3    | 200.8    | 199.8    | 0.5   |
| 電気・ガス・水道業    | 204.9    | 191.9    | 186.9    | -18.0 |
| 建設業          | 187.6    | 186.7    | 187.3    | -0.3  |
| 卸・小売・飲食・宿泊   | 188.4    | 188.3    | 194.1    | 5.7   |
| 運輸・倉庫・通信業    | 202.7    | 202.5    | 198.0    | -4.7  |
| 金融・保険・不動産    | 189.7    | 191.7    | 192.3    | 2.6   |
| 社会および個人サービス業 | 184.2    | 185.0    | 185.2    | 1.0   |
| <性別>         |          |          |          |       |
| 男子           | 195.7    | 196.3    | 196.4    | 0.7   |
| 女子           | 189.9    | 190.6    | 190.6    | 0.7   |

資料：労働部『毎月労働統計調査報告書』各号。

鉱業・製造業の労働時間がもっとも長い反面，サービス業の労働時間がもっとも短くなった。

性別労働時間の動向を見ると，男・女ともにこの2年間労働時間が若干ずつ増えることで，男女間の労働時間格差はそのまま維持された。

以上で見たように，とくに企業規模別で労働時間の格差が拡大していることは劣悪な中小零細企業労働者の現実に照らしてみる時，非常に望ましくない現象と判断される。中小零細企業に対する労働時間短縮日程を可能な限り早く施行することで規模間労働時間格差を縮小していかなければならないであろう。

### 3) 労働時間の柔軟性の不足

一般的に先進国では労働時間の短縮とあわせて労働時間の柔軟性を拡大させる政策が並行されてきた。韓国でも2003年の勤労基準法改正によって法定労働時間が短縮されると同時に弾力的労働時間制が拡大されたが，実際の運営面では依然として弾力的労働時間制をはじめとする各種労働時間の柔軟化制度はあまり広く施行されていない。これはいまだに使用者の便宜によって超過労働が幅広く行われているので弾力的労働時間制の導入をあまり必要としないためであると考えられる。

しかし，今後労働時間の短縮が継続される場合，必然的に弾力的労働時間制度を拡大導入せざるを得なくなるであろうし，これに備えて各種の制度的補完策を講究する必要があると言えよう。

## むすび

韓国はOECD会員国のみならず低所得国家を含む全世界の国々の中でももっとも長時間労働している国の1つである。輸出志向型経済成長モデルを採択してきた韓国は，長時間労働と低賃金によ

って輸出競争力を後押しする体制を長い間維持してきたが、これが韓国の正常でない長時間労働を引き起こす主要因になってきた。

しかし、韓国の経済成長による所得上昇と生活の質の追求、余暇の選好など与件が変化しながら、労働時間の短縮を要求する労働者の声が高まってきた。とくに1997年の経済危機を契機にして労働時間短縮を通じてジョブ・シェアリングを試みることで大量失業を克服しようとする動きが具体化された。労働組合による労働時間短縮要求に対して経営界と政府ははじめは否定的な態度を見せたが、労働時間短縮に対する国民の要求が高まって、金大中→盧武鉉大統領と続く相対的に改革的な政府が相次いで登場することによって政府と経営界も結局労働時間短縮を大勢として認定するに至った。

労働時間短縮のための社会的主体間の具体的協議は労使政委員会という社会的交渉機構を通じておこなわれた。5年間にわたる大変な交渉過程において労使はそれぞれ自身に有利な法案を貫徹させるために努力したが、結局労使双方が満足する合意に至ることはできなかった。これによって、政府が労使の主張を折衷する形態の独自の政府案を国会に提出、2003年通過することによって法定労働時間が週44時間から40時間に短縮されることになった。

韓国の労働時間短縮過程を他の先進国のそれと比較してみると、いくつかの類似点と相違点を指摘できる。まず、韓国も他の先進国と同様に、過去20余年間法定労働時間と実労働時間の短縮を経験してきた。すなわち、1953年労働基準法制定当時週48時間になっていた法定労働時間を1989年44時間に、そして2003年にさらに40時間に短縮する過程を踏んできて、これに随伴して実労働時間もまた1980年末からかなり短縮されてきた。一方、労働時間の短縮とともに労働時間の柔軟性を拡大してきたこともやはり他の先進国と同じ点である。すなわち、1997年弾力的労働時間制度など労働時間柔軟化制度が一括導入された後、2003年にはより拡大された。労働時間短縮過程で労使政間の社会的交渉がなされたことも、やはり多くのヨーロッパ諸国であらわれたコーポラティズムと類似した形態と言える。たとえ労使政が最終的な合意には失敗しても、このような社会的交渉過程を通じて労使が自身の意見を十分に開陳する機会を持っただけでなく、様々なイシューで意見の接近を見ることで社会的葛藤を防止し、労働時間短縮の制度定着に成功したことは肯定的なことといえるであろう。

反面、韓国が他の先進国と異なる点もいくつか指摘できる。まず、先に指摘したとおり、韓国の労働時間が他の先進国の労働時間に比べてはるかに長いために法定労働時間の短縮にもかかわらず実労働時間の短縮が容易でないという問題を抱えている。広範な超過労働時間の存在、有給休暇の未使用など韓国の長時間労働を引き起こした要因は依然としてそのまま存在しているのである。第2に、他の先進国では現在労働時間の柔軟性向上が労働時間制度の焦点になっている反面、韓国ではいまだ弾力的労働時間制など労働時間柔軟化制度の使用は微々たる水準にとどまっている。これは広範な超過労働時間の使用や非正規職の使用など生産の柔軟性を保障してくれる他の要因が存在するためと考えられる。しかし、今後労働時間の短縮趨勢が本格化されれば、韓国でも労働時間の柔軟化制度がより幅広く導入されるものと予想される。第3に、労働時間短縮をめぐる労使政間の社会的交渉にもかかわらず結局合意に失敗したことでわかるように、韓国ではヨーロッパ諸国とは異なりコーポラティズムが成功する制度的要因が不足しているために社会的合意が難しいという限界を抱えている。労働者の政治的要求を受容できる政党の未発達、労働組合の脆弱性（低い組織率、企業別労働組合など）などによって労使政委員会に代表される韓国のコーポラティズム導入の

試みは現在まで成功を収めることができていない。これによって、労働組合も社会的合意よりは総ストライキなどの闘争を通じて自身の要求を貫徹することに慣れており、これは多くの社会的費用を生んでいる。

法定労働時間の短縮とその後が続く比較的成功している試行にもかかわらず、実労働時間の短縮、企業規模間労働時間格差の縮小、労働時間の柔軟性確保などいまだ残っている課題は多い。

(ユン・ジンホ 仁荷大学校経済学部教授)

(さとう・しずか 東北大学大学院経済学研究科研究生)

#### 【参考文献】

- ・キム・スンテク「週5日勤務制導入をめぐる争点と課題」韓国労働経済学会秋季学術大会発表論文、2002.9。
- ・キム・スンテク/キム・ウォンシク『労働時間短縮と政策課題』韓国労働研究院、2004。
- ・キム・スンテク/チョン・ジンホ『労働時間実態調査』韓国労働研究院、2002。
- ・労働部『労働時間柔軟化法案に関する研究』2004。
- ・労働部『労働時間制度改善関連資料』2002。
- ・労働部『労働時間、休日・休暇制度実態調査結果報告』1999。
- ・労働部『賃金構造基本調査』各年度版。
- ・労働部『毎月労働統計調査報告書』（インターネット版）。
- ・オ・ミョンホ「労働基準法中改正法律案（法定労働時間短縮など）の立法過程と今後の課題」国会環境労働委員会、2004。
- ・ユン・ジンホ他『労働時間短縮と労働組合の政策課題』全国民主労働組合総連盟、1999。
- ・尹辰浩「韓国労使関係の新たな実験（上）（下）」『大原社会問題研究所雑誌』No.492, 493, 1999。
- ・イ・ガンテク「労働時間短縮政府案検討および立法の方向」2003。
- ・チャン・ヒョンジュン「韓国企業における超過労働と新規雇用の相対費用」『韓国開発研究』第9巻第2号、1987。
- ・統計庁『経済活動人口年報』（インターネット版）。
- ・韓国金融産業労働組合連盟「金融産業における週5日制導入環境とその実行のための提案」2001。
- ・Blanspain, R. and Koehler, E.(eds.), Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States, Kluwer, 1988.
- ・Blyton, P., Changes in Working Time: An international Review, St. Martin's Press, 1985.
- ・Hammermesh, D. S., Workdays, Workhours and Work Schedules: Evidence for the United States and Germany, The W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1996.
- ・ILO, Yearbook of Labour Statistics, ILO, 2002.
- ・International Labour Organization, Republic of Korea, ILO, 1999.
- ・OECD, Employment Outlook, 2005.
- ・OECD, "Working Hours: Latest Trends and Policy Initiatives," Employment Outlook, 1998.
- ・Takagi, I., "Japan," in G. Bosch, et al., (eds.), Times Are Changing: Working Time in 14 Industrialised Countries, International Institute for Labour Studies, 1993.
- ・Yoon, Jin Ho, "Working Time and Work Organization in Korea," Paper presented to the International Labour Organization, 2001.