

# 労働者利益代表機能の再検討

——労働時間規制をめぐる政策過程の日韓比較から

安 周 永

---

はじめに

- 1 労働時間規制の政策過程に関する先行研究
- 2 週 40 時間労働に至る日韓労使の対立
- 3 時間外労働の直接規制をめぐる議論の契機
- 4 時間外労働規制をめぐる労使の攻防
- 5 労使合意文をめぐる労働内部の対立
- 6 労働時間規制をめぐる労働者代表性の問題点

おわりに

はじめに

日本と韓国では、近年どちらも労働市場改革において長時間労働の是正が議論となり、時間外労働の規制に関する法改正が行われた。法改正の政策過程に労働者側として関わったのは、日本では日本労働組合総連合会（以下、連合）、韓国では韓国労働組合総連盟（以下、韓国労総）の各ナショナルセンターであり、ともにこの法改正を総合的には容認、評価していた。これに対し、他のナショナルセンターや脆弱な労働者を代表する労働組合・労働団体のみならず、組織内からも長時間労働是正に対する法的規制は未だ極めて不十分だとの批判が出て、どちらも労働内部での対立が生じた。企業別労働組合という共通の慣行を持っていた日本と韓国は近年、労働組合の取り組みや労働政治の上で大きな違いが生じていると指摘されている（安周永 2013；2021a；安熙卓 2021）。韓国では産別労働組合への組織転換が進み、労使間・政労使関係は対立的であるのに対して、日本は企業別労働組合の慣行が未だ顕著であり、労使間・政労使関係も依然として協調的である。ところが、労働時間規制をめぐる法改正の政策過程においては、両国とも同様な構図で労働内部の対立が生じた。本稿で明らかにしたいのは、なぜ今回、日韓でこのような共通点が見られたかである。

日本においては、2018年6月にいわゆる働き方改革関連法が成立し、8本の労働法が改正された。多岐にわたる「働き方改革」のテーマの中で、主要争点の一つが時間外労働の上限規制であった。これまで、労使協定締結の上で行われる時間外労働に対しては、強行規定としての上限は存在せず、時間外労働規制はないも同然と指摘されてきた。すなわち、労使が合意さえすれば、理論上何時間でも時間外労働が可能であった。しかし今回の法改正で、労使合意に優越する時間外労働の

上限に関する規定が盛り込まれた。時間外労働は原則月 45 時間および年 360 時間が限度とされ（強行規定，罰則なし），特例条項として月 100 時間未満と年 720 時間の上限が設定された。加えて，各勤務間の 11 時間の休憩を保障するインターバル制度が事業主の努力義務とされた。一方，規制強化の代替としてフレックスタイム制の清算期間の上限が延長されるとともに，一定の条件を満たす労働者に対し，労働時間や休日および深夜割増賃金が規制適用除外となる高度プロフェッショナル制度が導入された。

韓国においては，2018 年 2 月と 2020 年 12 月の二度にわたって時間外労働に対する法改正が行われた。2018 年法改正では，週 28 時間まで可能だった時間外労働は週 12 時間までとなり，労働時間規制の適用除外業種も 10 から 5 に縮小された。このような変化に加えて，休日労働に対する加算賃金の割増率の明確化，官公署の公休日の有給休日化，年少労働者の労働時間短縮も行われた。ただ，これらは企業側には労働時間への厳しい規制強化となったため，そのソフトランディングが重要な争点となり（李相熙 2019），企業負担を軽減する法改正がさらに進められた。こうして 2020 年に再び行われた法改正では，変形労働時間制の単位期間が 3 か月から 6 か月まで拡大されるとともに，選択的労働時間の清算期間も 1 か月から 3 か月まで延長されることとなった。これら措置は，業務量変動が大きい企業が時間外労働手当を支払わず労働時間を調整する裁量権を拡大するものであった。また規制緩和の一方，労働時間規制の適用除外業種においては勤務間インターバル制度が義務化された。

このように，日韓とも労働時間規制をめぐる規制強化と緩和とを併せ持つ労働法改正が行われた。これに関して様々な評価が生じたが，本稿が注目するのは，日本において，厚生労働省の労働政策審議会から排除されている全国労働組合総連合（以下，全労連）および過労死の遺族会や労働弁護団に加え，連合傘下組織の一部も法改正を批判し，韓国においては，大統領直轄の労使政委員会<sup>(1)</sup>への出席を拒否している全国民主労働組合総連盟（以下，民主労総）のみならず，交渉当事者である韓国労総の内部からも反対意見が出ていた点である。すなわち，日韓とも労働政策過程に参加しているナショナルセンターとその上層部が法改正に概ね賛成していたのに対し，その他のナショナルセンターや脆弱な労働者を代表する労働組合，遺族会などの労働団体はそれに反対するというほぼ同じ対立構図の中でどちらも法改正が行われたのである。

この対立構図は，今後の日韓における労働者の利益代表の過程を考える上で，極めて重要である。労働者保護の方法には，労使自治と法的規制があるが，日韓は労働組合が企業別に形成されてきたため，非正規労働者や中小零細企業労働者は組合に組織化されにくい。そのため，これら労働者は，労使自治で自らの利益を守る手段を持たず，必然的に法的規制に依存せざるを得ない（森岡 2016）。しかし，法的規制がひときわ必要なこれら労働者は，組織化されていないため，その声は法的規制を決定する政策過程に反映されにくいのである。

この悪循環を断ち切るべく，韓国においては日本と異なり，企業別から産業別への労働組合の組織転換が順次進んでいる。この動きは，2000 年代に入ってから本格的に進み，2019 年には「超企

(1) 日本の労働政策審議会に相当するが，韓国の労使政委員会は政府側も委員として参加する。設置以来，名称変更以外大きな変化がないため，本稿では労使政委員会で呼称を統一する。

業」労働組合の割合は6割に達し、企業横断的な労使交渉も増加している。また、2018年9月11日の経済社会労働委員会法施行令改正により、労使政委員会の構成に変更が加えられ、労働団体が労働者代表委員を推薦する場合、脆弱な労働者でありながらも今まで労働組合に包摂されなかった若者、女性、非正規労働者の各階層を代表する3人を含めることになった。これにより5人の労働者代表委員のうち、実に3人が脆弱な労働者を代表する形となったのである。ただ、このように両国で組織転換の度合いや制度面の整備には違いがあるにもかかわらず、今回の労働時間規制の政策過程をみる限り、日韓とも脆弱な立場の労働者をいかに利益代表するべきかという問題は依然残されているのである。

本稿では、両国の労働時間規制をめぐる労働政治の特徴を比較検討するとともに、日韓で同じ対立構図を生むに至った労働者代表機能の問題点を考察することにしたい。

## 1 労働時間規制の政策過程に関する先行研究

労働時間規制をめぐるこれまでの過程は、日韓ともヨーロッパとは異なっている。ヨーロッパにおいては1960年代に、より充実した家族的生活を求めて週40時間を目標とした労働組合運動が各国で展開された後、1980年代にワークシェアリングの発想から各国の労働組合は週35時間を求め、労働時間短縮を実現させた（西谷2015）。他方、日本では週40時間の法定労働時間が1987年から10年かけ漸進的に実現され、韓国では同じく2003年から8年かけ実現された。ヨーロッパに比べると、労働時間短縮は遅れている上、目標も緩いままである。加えて、法定労働時間短縮にもかかわらず、日韓の長時間労働はOECD諸国の中で依然として深刻な状況にある。これは、日韓とも長時間の時間外労働が労使協議により可能であり、労使双方がその時間外労働を受け入れていたため、法定労働時間が実際は守られていなかったからである。

企業側は、割増賃金を支払うだけなら賞与や社会保険料など他の負担を考慮しなくてよいという状況に鑑み、コスト抑制のため人員補充より時間外労働に長年にわたり頼ってきた（久本2015：134-135）。日韓の労働組合は企業別労働組合という構造の中で企業競争力も重視せざるを得ず、企業側に協力し、安い基本賃金を時間外労働手当で補填するため、時間外労働を受け入れていた（寺井2012：182；深谷2015：39-40；尹辰浩2006）。すなわち、日韓において長時間労働は企業側の要求だけではなく、労働組合の協力の下で維持されてきた。その意味で、時間外労働のさらなる規制強化が近年、日韓ともに実現したこと自体は、労働政治の大きな出来事であり、評価されよう。

しかし先述したように、時間外労働時間の上限が、特に日本の場合は過労死認定ラインまでに止まっており、規制をめぐる日韓とも労働内部の対立が存在している。したがって今回の法改正の政策過程を検討し、その対立が残った理由を明らかにすることは、日本の労働政治の分析において意義が大きい。

2018年の働き方改革関連法における労働時間規制の政策過程に関する先行研究は未だ多くはないものの、まずそれらについて検討したい。はじめに、政府主導の政策過程による労使の主体性の低下を指摘する研究がある（戎野2019）。1990年代以降、労働政治における政府主導の政策過程は

多くの研究で指摘され、もはや定説との感もある。戎野は今回の法改正の労働時間規制に関してもその傾向が見られると指摘する。その上で政府主導の法改正は労使双方の労働時間に関する考え方や現場の運用の重要性が看過され、実際の運用に混乱が生じうるため、労使の主体性の回復が必要と主張する。次に、政府、使用者、労働組合の各アクター間の対立・交渉・妥協の産物として理解する研究がある（高瀬 2020）。政府がイニシアティブを握る中で、労使双方の主張を折衷する形で法改正がなされたという主張である。最後に、労働時間規制が不十分なのは、そもそも企業別労働組合の組織的弱点によるものと指摘する研究である（鷺谷 2017）。鷺谷は労働組合が企業内の基準ではなく社会的水準に目を向け、労働条件改善の諸課題に取り組む必要があると指摘する。

これらの研究は、日本における労働時間規制の政策過程の重要な特徴をそれぞれ指摘してはいるが、そのダイナミズム、特に労働内部の対立まで把握するには、不十分であると言わざるを得ない。実際、先述したように、政労使の交渉に当たった連合と韓国労総は、自ら容認した妥協案につき、他の労働団体のみならず、内部からも激しい批判にさらされた。審議会という労働政策過程における実質的な労働者代表性が問われているのである。

日韓とも代表性の問題については政府も認識しており、審議会の構造や構成も変化している。日本では 2016 年 7 月 26 日に設置された「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」の「必ずしも公労使同数の三者構成にとられない体制で議論を行った方がよい」との提言を受け、新たに公益委員のみで構成される厚労省の労働政策基本部会が翌年 7 月 31 日に設置された<sup>(2)</sup>。一方、韓国においては前述の通り、労使政委員会の 5 人の労働者代表委員中、3 人が脆弱な労働者を代表するよう法改正された。

本稿では、日韓ともこのように労働政策過程における労働者の代表性が問われ、審議会の制度にも変化が見られているにもかかわらず、労使が激しく対立する争点について、労働政策過程の労働者代表が、脆弱な労働者の声を十分に反映しないままに法改正を容認する代表機能の問題に着目し、分析することにした<sup>(3)</sup>。

## 2 週 40 時間労働に至る日韓労使の対立

日韓とも戦後しばらく、法定労働時間は 1 日 8 時間および週 48 時間で維持されてきた。80 年代に入り、法定労働時間短縮の動きと、その代償としての労働時間の規制緩和も始まり、ここから労働時間規制をめぐるマクロ政策レベルでの労使対立が本格的となった。特に 2018 年からの両国の労働時間規制に関する法改正は、長時間労働是正の上で、まさに分岐点であり、日韓とも労使がぶつかりあった。この政治過程の文脈を正確に理解するためには、労働時間規制をめぐる労使対立が激しくなった週 40 時間への決定過程を遡って確認する必要がある。

(2) ただし設置以来、公益委員として選任されている 15 人のうちに、連合の関係者 3 人が含まれている。

(3) 日韓とも非正規労働問題はジェンダー問題と重なる部分が大きく、労働者の代表性を考える上で、ジェンダーと女性労働運動は非常に重要なテーマである（大森 2010；浅倉他編 2018；金美珍 2018）。ただ本稿は、労働時間規制をめぐる今回の法改正の政策過程で見られた労働内部の対立と労働者の利益代表の問題に注目しているため、ジェンダーと労働者代表性の関係については今後の課題としたい。

日本においては、1947年に労働基準法が制定され、法定労働時間が1日8時間および週48時間となり、労使協定によって時間外労働（割増賃金25%）が可能となった。韓国においても、1953年に勤労基準法が制定され、日本と同様に法定労働時間は1日8時間および週48時間となる一方、当事者間の合意によって週12時間まで時間外労働（割増賃金50%）が可能となった。設定当時、週48時間という法定労働時間は先進国と比べても遜色ないレベルであったが、ここからの法定労働時間の短縮には日韓とも、ほぼ半世紀を要した。

日本では1980年代に入ってから、政府が貿易摩擦を背景に経済構造調整を進めざるを得ず、その一環で労働時間短縮を国政の重要課題に位置付けることになった。すなわち、日本の労働時間短縮は、国際的な批判や圧力により進んだのである（鳥田2016:66）。しかし政府が重要課題として掲げたにもかかわらず、労働時間短縮は順調に進まなかった。法定労働時間を40時間に改定しつつ当面46時間とするとの内容で1987年9月に労働法改正がなされてから、1997年4月に中小企業への猶予措置が終了し、完全週40時間制が実施されるまで、実に10年を要したのである。こうした中で政府は、労働時間短縮を円滑に進めるため、企業支援策とともに労働時間の規制緩和も同時に行った。1992年の時短促進法の制定および翌年6月の同法改正により、企業への相談・援助や助成金支給が行われるようになったほか、1987年改正で導入された裁量労働制は、1998年には企画業務型裁量労働制へと対象が拡大した。裁量労働制は時間外労働手当を支払わずにより余地を増やすもので、企業側のコスト削減の措置であった。

労働時間短縮のため様々な施策は行われたが、長時間労働問題の核心とも言うべき時間外労働に対する規制は置き去りにされた。1995年9月の旧労働省労働基準法研究会労働時間法制部会報告では、時間外・休日労働について割増賃金の抑制力だけでは不十分であり、一律に規制することが最も効果的な方法として考えられると明記されたものの、その後、労働法政策の方向性が市場主義化されたことで、上限規制が正面から検討されることは暫くなかった（濱口2018:540）。

一方、韓国においては、1988年の民主化運動直後に労働条件の改善がなされ、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改正が1989年3月に成立した。ただ、経営側の反対により44時間への短縮は順次進められることとなり、1991年10月1日から完全実施された。法定労働時間短縮がそれから再び議論されるようになったのは、1997年に生じたアジア通貨危機の直後であった。この経済危機が韓国の経済と社会に与えた影響は甚大であった。それを象徴する指標の一つが失業率の上昇で、1997年に2.6%であった失業率は翌年7.0%にまで跳ね上がり、数多くの企業倒産やそれに伴う解雇が生じていた。その対応策として浮上したのが、雇用不安と大量失業を緩和するためのワークシェアリングであった。当時、経済危機を克服するための政労使の協議体として金大中政権の下、労使政委員会が新たに設置され、ここで労働時間短縮の交渉も行われた。その結果、2000年10月23日に「勤労時間短縮関連基本合意文」が政労使三者により発表され、法定労働時間を40時間とするとともに、休日・休暇制度を国際基準に合わせる方針が固まった。しかしながら内容の詳細部分をめぐり労使が激しく対立して交渉は難航し、2002年7月に至って労使政委員会交渉は決裂した。

この状況に変化をもたらしたのは、韓国の金融労組や金属労組など、個別の労働組合の取り組みであった。金融労組は2002年7月から使用者の銀行と週5日制勤務を実施することで合意し、こ

れを受けて財閥系の大企業でも週5日制が2003年の労使交渉の主要議題となった。同年7月には金属労組が団体交渉で週5日制の導入を要求し、実現させた。このように個別の企業や産業での労働時間短縮が進み、法定労働時間短縮への世論の支持も広がった。これを踏まえ、同8月から国会で労働時間短縮に関する協議が再開され、同月29日に勤労基準法が改正された。

これにより、週40時間という法定労働時間が導入された一方、日本と同様に法定労働時間短縮による企業負担を軽減する措置も講じられた。時間外労働の上限は従来通り週12時間が維持されたものの、時限的に3年間は週16時間まで許容されることとなった。また、時間外労働の割増賃金についても、従来の割増率50%が維持されたものの、3年間は時間外労働の最初の4時間分については25%の割増率が時限適用されるようになった。さらに、労働時間短縮に伴う企業側への補償として、変形労働時間制の単位期間が1か月から3か月に拡大された。日本の裁量労働制と同様、企業側の時間外労働手当を減らす手段に用いられるもので、経営側が強く求めていたものであった。韓国でも施行に関しては段階的に進められ、2011年に完全実施となった。

以上のように、日韓とも週40時間の法定労働時間に辿り着くまでには、労使の激しい対立があり、その短縮と引き換えに規制緩和も行われた。ただ、長時間労働の根本的原因であった時間外労働時間の規制は、ほとんど両国とも議論されず、時間外労働の割増賃金の適用率とその適用範囲のみが主な争点となっていた。労働時間の上限設定による直接規制よりも、割増賃金の負担を企業側に課すことによる間接規制が主眼だったのである。

### 3 時間外労働の直接規制をめぐる議論の契機

2018年からの日韓における労働時間規制の政策過程は、これまで置き去りにされていた時間外労働について法的規制をどこまで行うかが争点となり、労働時間に対する直接規制が初めて本格的に議論された機会であった。しかしその契機は、労使の主体的な取り組みではなく、日本では政府、韓国では司法府のイニシアティブによるものであった。以下、日韓それぞれの過程について整理したい。

日本において、長時間労働是正の取り組みとしてまず注目すべきなのは、2014年に制定された過労死等防止対策推進法である。同法は「過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的」（第1条）として制定されたが、その出発点は、2008年の過労死弁護士全国連絡会議と日本労働弁護団の各全国総会における「『過労死防止基本法』の制定を求める決議」であった。これらの動きが、遺族や弁護士からなる過労死防止基本法制定実行委員会の結成や超党派議員連盟の発足と議員立法を生み、法制定に至った。この過程からも窺えるように、労働組合が積極的ではない中で、遺族を中心とした市民運動の成果だったと言える（岩城2016）。

とはいえ、過労死防止には労働時間の短縮が不可欠にもかかわらず、同法にはその具体的方策が触れられておらず、労働時間短縮にすら正面から言及されていない。過労死等防止対策推進法の制定自体は評価できるものであるが、逆に労働時間短縮に対する企業側の強い抵抗と労働組合の無力

とを示すものであるとも言える（西谷 2015：12）。

実際のところ、時間外労働の上限規制に関する議論は同時期になされていた。2013年12月5日に発表された内閣府の規制改革会議の「労働時間規制の見直しに関する意見」では、「健康確保を徹底するために、労働時間の量的上限規制の導入が必要である」<sup>(4)</sup>と明記され、翌年6月24日に発表され閣議決定された「『日本再興戦略』改訂2014」でも、「長時間労働を是正するため、法違反の疑いのある企業等に対して労働基準監督署による監督指導を徹底するとともに、『朝型』の働き方の普及や長時間労働抑制策等の検討を行う」<sup>(5)</sup>と言及された。これを受け、労働政策審議会労働条件分科会では、高度プロフェッショナル制度導入など労働時間の柔軟化とともに、長時間労働抑制について検討が始まった。しかし、経営側の反対により、時間外労働の上限規制は結論に至らず、高プロと裁量労働制の拡大について、労働者代表の反対意見が併記されたまま採択された。

審議会を経て2015年3月に国会に提出された労働基準法改正案には、時間外労働の上限規制は含まれず、高プロと裁量労働制の拡大が盛り込まれた。これは日本経団連が2013年4月に公表した報告書「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」が反映された形で法改正が進められようとしたと言える。同報告書は、労働基準法の画一的規制が問題としており、労使自治を重視した労働時間法制改革を訴えている。時間外労働の上限規制より、労働時間柔軟化がワーク・ライフ・バランスの実現と多様な労働者が働きやすい環境を整えることにつながると主張しているのである。しかしながら、同改正案と同時に提出された労働者派遣法改正案に激しい議論が集中した結果、労働時間規制は全く審議されないまま、法改正に至らなかった。

その後、時間外労働の上限規制が本格的に議論されるようになったのは、2015年9月に安倍晋三首相が「アベノミクス第2ステージ」の一環として非正規労働の格差是正と長時間労働抑制を主な政策課題として掲げてからである。安倍首相を議長とする一億総活躍国民会議が同年10月に設置される中で議論が進み、翌2016年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」には、「いわゆる36協定（労働基準法第36条に基づく労使協定）における時間外労働の上限規制について再検討を開始する」と明記された。これを受けて厚労省に「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会」が急遽設置され、同年9月9日の初回会議以降、議論が進められた結果、2017年2月1日に論点整理が発表された。争点であった上限規制については、「各企業の自主的な取組に任せるだけでは限界があることから、36協定における時間外労働規制の在り方について、法改正を検討する必要がある」と明記された<sup>(6)</sup>。同日行われた第6回働き方改革実現会議では、安倍首相自身が「長時間労働の是正については、罰則付きで、時間外労働の限度が何時間かを具体的に定めた法改正が不可欠であります」<sup>(7)</sup>と述べ、労使合意を強く求めた。このように、日本におい

(4) 「労働時間規制の見直しに関する意見」(<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/opinion2/131205/item1.pdf>, 2021年9月6日最終閲覧)。

(5) 「『日本再興戦略』改訂2014——未来への挑戦」(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>, 2021年9月6日最終閲覧)。

(6) 「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会 論点整理」(<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyo-Soumuka/0000150159.pdf>, 2021年7月28日最終閲覧)。

(7) 「第6回働き方改革実現会議議事録」19頁 (<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai6/gjiroku.pdf>, 2021年7月30日最終閲覧)。

ては時間外労働の規制が、いわゆる官邸主導により本格的に議論されるようになった。

韓国でも週 40 時間の法定労働時間の導入以降、依然として長時間労働は改善されなかったため、時間外労働の是正が争点となり、政労使間で議論が進められた。労使政委員会は 2010 年 6 月 8 日に「勤労時間・賃金制度先進化のための労使政合意文」を發表し、その第 1 項に「労使政は、長時間労働の慣行を改善し、雇用創出基盤が拡大できるよう積極的に努力する」と掲げていた。しかし、その具体的方法をめぐっては委員会で労使が激しく対立し、公益委員が仲裁を試みたものの、合意に至らなかった（裴圭植 2015）。

その大きな理由は、時間外労働に関する行政解釈にあった。時間外労働は週 12 時間まで可能であったが、雇用労働部（日本の旧労働省に相当）は行政解釈によって、勤労基準法で定められている 1 週を「休日を除いた所定労働日」としたため、所定労働日ではない 2 日間は法律上の 1 週に含まれず、12 時間に加えて 2 日間の労働時間 16 時間も含めた週 28 時間が時間外労働として事実上可能であった（武井 2019：16）。労働代表と公益委員は、行政解釈により週 68 時間まで可能な労働時間から、休日の労働時間分 16 時間を減じ、週 52 時間までとすべきと意見したものの、経営側の反対によって労使政委員会での合意形成がなされなかったのである。

これが変わる契機となったのは、上述した行政解釈をめぐる裁判所の判決であった。休日労働に対し、時間外労働の割増賃金 50%に加えて、休日労働の割増賃金 50%も加算して支給すべきとの判決が下級審で出されたのである。この判決は、行政解釈では 5 日とされてきた 1 週を、7 日と見なすものであった。この判断が大法院（日本の最高裁判所に相当）で確定すれば、これまで時間外労働 12 時間と休日 16 時間を法定労働時間 40 時間に加えていたものが違法となる。つまり行政解釈でグレーゾーンとして可能であった時間外労働につき、立法的解決が急迫の課題となったのである。

以上のように、日韓とも長時間労働是正のため時間外労働の抑制が必要であるという点自体は労使双方が認識していたものの、その法的規制強化については、経営側の反対により実現できなかった。こうした中、労使協議ではなく、日本においては官邸主導により、韓国においては司法判断によって、時間外労働に関する法的上限規制が本格的に議論されるようになった。

#### 4 時間外労働規制をめぐる労使の攻防

上述したように、日韓とも時間外労働の法的規制強化の方向性は決定されたものの、その詳細をめぐっては労使のつばぜり合いが続いた。以下では、日韓それぞれの対立の構図を整理しておきたい。

日本においては、安倍首相が時間外労働の上限規制を積極的に推進したものの、経営側が上限規制は労使自治で決めるべきとの見解を依然として崩さなかった。政府は、上限規制の最も高いハードルは経営側にあると判断し、政府内で案をまとめ、経営側と水面下での交渉を進めた。2016 年 9 月 13 日付で作成された政府内文書では、時間外労働の原則は月 45 時間、年 360 時間としながら、二つの例外規定が設けられた。一つは、研究開発職などの規制適用除外であり、もう一つは、やむを得ない特定の場合の上限を月 100 時間、2 か月平均で月 80 時間、年 720 時間とするものであ



た。政府はこの案について経営側から合意を取り付けたが、その直後、同年10月7日の遺族記者会見で判明した大手広告代理店・電通新入社員の過労自殺が、政府内や経営側の雰囲気を一変させた（澤路・千葉・贅川 2019：71-74）。この電通新入社員の過労自殺は、過労死等防止対策推進法に基づき同年初めて刊行された「過労死等防止対策白書」と合わせ、大きく衆目を集めた。このような中で、過労死の認定基準とされている「発症前1か月間に100時間」あるいは「発症前2～6か月間平均で80時間」を時間外労働の上限とすることは、過労死ラインの残業を事実上容認することを意味し、世論に鑑みても困難であった。連合は、長年放置されていた時間外労働の上限規制が実現する意義は大きいとしつつも、この水準の上限規制では受け入れがたいとし、神津里季生会長は、上限規制が本格的に議論されるようになった2017年2月の第6回働き方改革実現会議で「1か月100時間などは到底あり得ないと考えます。過労死認定ラインとの間の距離感を明確なものとする必要がある」<sup>(8)</sup>と述べた。この連合の予想以上の反発によって結論がずれ込み、政府案にある「特定の場合」の上限規制がどこまで下げられるかという点が争点となった。

ただ経営側は不利な状況でもなお、政府案からの後退には難色を示していた。神津会長が「到底ありえない」と発言した次の第7回会議の席上、日本経団連の榊原定征会長は、上限規制自体には賛成した上で、①厳しい上限規制によって企業の国際競争力が低下するという懸念②中小零細企業の対応が困難であるという点③管理監督者（管理職）に過度な負担がかかる懸念の3点に言及し、「前回、この会合で1か月100時間などは到底あり得ないといった御発言もございましたが、上限規制の水準につきましては、今、申し上げたこの3点を十分に踏まえた現実的な具体案を策定すべき」<sup>(9)</sup>と強く釘を刺した。翌月の実行計画決定を目の前にしたこのような労使トップの議論の応酬を受け、安倍首相は同回の最後に「胸襟を開いての責任ある議論を労使双方にお願いしたい」<sup>(10)</sup>と述べ、労使の合意形成を強く求めた。

ここから改めて労使の交渉が始まったものの、日本経団連は繁忙期の1か月100時間という数字は消さないという強硬な立場を堅持していた。連合から交渉に当たっていた逢見直人事務局長と村上陽子総合労働局長は、この100という数字自体は消せないものと判断し、「1か月100時間未満」の文言を提案した（澤路・千葉・贅川 2019：82）。これに対しても日本経団連は、100「まで」を含む案に固執し、結局のところ、2017年3月13日の日本経団連と連合の「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」では、「単月は100時間を基準値とする」とされ、依然として100「未満」か、「以下」かという点は合意形成されなかった。この労使合意直後、安倍首相は榊原会長、神津会長と会談し、「ぜひ100時間未満とする方向で検討いただきたい」と要請し、両会長はともにこれを受け入れることにした（日本経済新聞 2017年3月14日）。これを踏まえ、同17日の第9回働き方改革実現会議では、時間外労働の上限規制等に関する政労使提案が提出され、争点となってい

(8) 「第6回働き方改革実現会議議事録」8頁（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai6/gjiroku.pdf>, 2021年7月30日最終閲覧）。

(9) 「第7回働き方改革実現会議議事録」7頁（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai7/gjiroku.pdf>, 2021年7月30日最終閲覧）。

(10) 「第7回働き方改革実現会議議事録」16頁（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai7/gjiroku.pdf>, 2021年7月30日最終閲覧）。

た100時間「以下」か、「未満」かという点は、「未満」となって了承された。労使が最も対立した争点について合意が形成されたことから、第10回働き方改革実現会議（同28日）で予定通り「働き方改革実行計画」が決定された。

韓国においては、前述したように、司法判断を契機として、これまで行政解釈により変則的に運用されてきた時間外労働に対する立法措置が必要となったものの、労使合意による法改正は困難な様相であった。2015年から労使政委員会で議論が重ねられ、同年9月13日に発表された「労働市場構造改善のための労使政合意」には、労働時間の短縮に向けた法整備も方針に含まれていたが、これを基に与党セヌリ党が同月発議した改正案には、同合意で「今後の課題」とされていた一般解雇や就業規則変更に関するものまで含まれていたため、韓国労総が猛反発し、合意破棄を宣言することになった。朴槿恵政権はその後も一連の労働市場改革に執念を見せたが、労組の抵抗で法改正にはついに至らず（安周永2021b）、時間外労働の規制強化も実現しなかった。2017年5月に誕生した文在寅政権は、従前の保守政権とは異なり、親労働的な政策を進めた（脇田2019）。その一つが長時間労働の是正であり、争点となってきた行政解釈で週28時間まで可能な時間外労働の短縮であった。

時間外労働の週28時間から12時間への短縮は、労使間に一定程度合意は形成されていたものの、焦点は司法判断で出された休日労働と時間外労働の割増賃金の重複適用の問題であった。上述したように、行政解釈で1週が5日と見なされ、週12時間と休日労働の16時間が時間外労働として可能であったが、休日労働の16時間には休日労働の割増賃金（50%）に加えて時間外労働の割増賃金（50%）が適用されるかが争点となったのである。労働側は割増賃金の重複適用を主張したのに対し、経営側はこれに反対していた。結局、合意が困難と見られたことから、賃金と労働時間の問題は分けて議論され、休日を労働者に対し保障する案が浮上し、労使合意が成立した（李映周2018：144）。これにより、経営側からすれば割増賃金の重複問題は解消されることになり、労働側からすれば労使協定で大企業や公務員のみ確実に保障されていた休日が、脆弱な労働者にも法的に保障されることになった。

ただ、経営側が強く要求した変形労働時間制度の単位期間の延長は先送りされ、付則で次回法改正での課題とされた。文政権はその後これを進め、2018年10月24日に経済関係長官会議で変形労働時間の単位期間拡大を発表した。翌月5日には政府と与野党5党の院内代表が変形労働時間制度の単位期間拡大などを含む労働時間改善の立法化を進めることで合意し、同9日に国会の環境労働委員会は、労使政委員会での労使合意を要請した。これを踏まえ、労使政委員会の第1回本委員会が同22日に開催され、労働時間制度改善委員会を設置し、ここで政労使の議論を行うこととなった。

労使だけでなく国会も労働時間改善の必要性を認識する中、もはや制度変更は合意済みかに見られたが、具体的な内容をめぐって労使は引き続き対立した。労働時間制度改善委員会で経営者代表は、変形労働時間制度の単位期間を現行の3か月から1年まで延長要求するとともに、変形労働時間制度の導入要件を現行の労働者代表との書面合意から、個別労働者の同意と労働者代表との協議とする緩和を求めた。労働時間の弾力的運用により割増賃金の負担を減らす狙いであった。一方、労働側は制度変更の必要性の検証を要請し、変形労働時間制の単位期間の拡大に反対しつつも、そ

の代替となる保護措置を求めた（経済社会労働委員会 2018）。こうした議論の末、経営者代表の韓国経営者総協会と労働者代表の韓国労総は 2019 年 2 月 19 日に労使合意した。その主な内容は①変更労働時間制度の単位期間の最大 6 か月への延長②勤務インターバル制度の導入の義務化③書面合意した労働時間の変更については労働者代表との協議とすることの 3 点であり、労使の主張を折衷する形となった。

以上のように、日韓とも労使が対立する局面はあったものの、元々上限規制の方向性自体は共有していたことから、政府の仲裁を受ける形で、時間外労働規制について、どちらも政労使の合意形成が実現された。

## 5 労使合意文をめぐる労働内部の対立

時間外労働の規制について、日本経団連と連合、韓国経営者総協会と韓国労総という主要経営者団体と主要労働組合が合意文を作成できたものの、これをめぐっては、日韓とも労働内部で大きな対立が生じた。

日本においては、上限規制を明記させ月 100 時間「未満」を勝ち取ったとする連合に対し、他の労働団体からは「月 100 時間」の部分について批判の声が噴出した。他団体からすれば、100 時間「以下」か、「未満」かなどという点は元より意味のないハードルであった。全労連は、労使合意直後の 2017 年 3 月 14 日に橋口紀塩事務局次長の談話を発表し、「過労死をもたらす長時間労働を労働基準法に明記するなど、改悪以外のなにものでもない」と合意への反対を示した上で、「36 協定で定める時間外労働の上限を、限度基準を参考に月 45 時間以内におさえている労使は少なくないが、法が 100 時間もの残業を許容するとの誤ったメッセージが流れ、時間外労働を増長させてしまう」<sup>(11)</sup>と強い懸念を示した。また、日本労働弁護団と過労死弁護団全国連絡会議、全国過労死を考える家族の会の三者も、同 15 日に共同声明を発表し、「きわめて不適切なものであるから到底賛同できない」として、「政府と労使団体に対し、労働者の命と健康を守り、生活仕事の調和を図ることができるような労働時間の上限規制がなされるべきであること」を強く要求した（日本労働弁護団ほか 2017）。

連合もこのような批判を意識し、全国過労死を考える家族の会メンバーとは何度も面会し話し合いを持っていた。しかし月 100 時間の設定は、現状の政労使の交渉で連合には崩せないという説明に終始せざるを得なかった。神津連合会長は家族会と「連携をさせていただいてきた」としつつ、「寺西笑子代表をはじめとした家族の会の方々の心の底からの強い思いを受けながら取り組んできたが、現状は過労死・過労自殺という非常識な現実をくつがえす確証を得るためのスタート地点にすぎない」<sup>(12)</sup>と、月 100 時間の基準を崩せなかった反省を吐露した。これら一連の姿勢から、「連合は表立つ国会行動をしないばかりか、速やかな法案成立を求めると意見表明し、他の労働団体や過労死を考える家族の会、労働弁護団などと隔絶した動きをした」という厳しい批判も後になされ

(11) 全労連談話「残業月 100 時間など到底容認できない」([http://www.zenroren.gr.jp/opinion/2017/opinion170315\\_01.html](http://www.zenroren.gr.jp/opinion/2017/opinion170315_01.html), 2021 年 8 月 10 日最終閲覧)。

(12) 連合ホームページ (<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/kurashi/data/no048.pdf>, 2021 年 8 月 11 日最終閲覧)。

た（伊藤 2020：152）。

このように他の労働関連団体からは疑問視される中で、時間外労働に関する労使合意は形成され、そのまま法改正も進められた。さらに、時間外労働の上限設定の引き換えとして、裁量労働制拡大と高度プロフェッショナル制度に関しては、これまで一貫して反対の立場であった連合がこれを受け入れる姿勢を見せていた。これに対しては組織内の猛反発が生じたため<sup>(13)</sup>、連合執行部は裁量労働制と高プロについては政労使合意を断念せざるを得なかった。その後、国会審議に入り、紆余曲折の末、高プロのみが法改正で導入されたが、労働時間規制をめぐる連合内の混乱は明らかであった。

韓国においても、労使合意文に韓国労総の内外から厳しい批判がなされた。韓国のもう一つのナショナルセンターである民主労総は、労使合意当日の2019年2月19日に声明を発表し、「使用者団体は単位期間拡大、週単位の労働時間の決定、強制力のない賃金補填方案など望んでいたものを勝ち取ったのに対し、労働者は健康権、自己主導的な労働と賃金を失った」<sup>(14)</sup>と批判した。さらに韓国労総内でも翌日、傘下最大組織である全国金属労働組合連盟と全国化学労働組合連盟が、民主労総傘下の同じ業界団体と共同声明を発表し、「使用者団体が単位期間拡大、週単位の労働時間の決定、賃金補填免除などを勝ち取ったのに対し、労働者は自己主導的な労働の権利と健康権、賃金を譲ってしまった」として、政労使の合意は野合であり無効だと宣言した。このような傘下組織の一部からの批判に加え、韓国労総にとって痛手となったのは、非正規労働者、女性、若者の各代表として労使政委員会に参加していた3人の労働者代表委員の反対であった。2019年3月7日に労使政委員会第2回本委員会が開催され、労使の本合意を主な内容とする案件は処理される予定であったが、上述の委員3人が合意案を強く批判し欠席した。労働者代表の過半数の出席がなければ案件は上程できないため、5人の労働者代表委員のうち、3人が欠席したことで議決ができなかった。先述通り3人はすべて韓国労総が推薦しており、いわばその造反であったと言える。

3人の労働者代表委員は、韓国労総、韓国経営者総協会および政府関係者と水面下では交渉したものの、第3、4回本委員会に欠席し続けた。そのため合意案件の議決はなされないまま、先送りされた。事態の長期化につれ、労使政委員会の委員長は、責任を取る形で自らを含め、充て職以外全員の免職を大統領に申し入れた。こうした過程で、先の3人の労働者代表委員はすべて交代することとなった。労使政委員会本委員会のメンバーが改めて構成された後の同年10月11日に第5回本委員会が開催され、変更労働時間制に関する合意文が議決された。この合意案を基本とする法案が国会に提出され、法改正がなされた。

以上のように、日韓とも時間外労働に関しては、労使間の対立以上に、労働内部での激しい対立が収まらないまま法改正が行われたと言える。

(13) 一例として、連合傘下の全国コミュニティ・ユニオン連合会は、逢見連合事務局長宛ての声明 ([https://www.zenkoku-u.jp/data\\_files/view/67](https://www.zenkoku-u.jp/data_files/view/67), 2021年11月24日最終閲覧)において、「働く者の現場感覚とはあまりにもかい離した行為」「組合員に対する裏切り行為」という文言で、連合の方針を批判している。

(14) 民主労総ホームページ ([http://nodong.org/index.php?mid=statement&page=111&document\\_srl=7274896](http://nodong.org/index.php?mid=statement&page=111&document_srl=7274896), 2021年8月11日最終閲覧)。

## 6 労働時間規制をめぐる労働者代表性の問題点

ここまで見てきたように、労働時間規制においても他の労働法改正の政策過程と同様、日韓で労使対立が見られた。ともに時間外労働の規制強化の方向性は決まっていたものの、詳細な内容をめぐっては、経営側が激しく反対し、交渉は難航した。ただ、労働時間規制の政策過程においては、長らく放置されていたこの問題を解決するため、交渉当事者である連合と韓国労総執行部は、とりわけ経営側との妥協を重視した。手強い交渉の相手方との合意に辿り着くため、他の労働団体だけではなく、傘下組織の意見すら十分に聞き入れないまま、どちらも政労使の協議を進めていた。連合と韓国労総は、これを現状の対立構図や権力構造の下ではやむを得ない選択としたのに対し、他の労働組合や労働団体のみならず、一部の傘下組織も合意案には強く反対していた。すなわち連合と韓国労総は、形式的に労働政策過程における労働側の利益代表ではあるものの、いわばその代表性は労働内部から否定される形となったのである。

この問題は、企業別労働組合という慣行の下、日韓とも労働組合がない事業所の労働者の声をくみ上げるための過半数代表者という制度が重要性を増している今日、労使関係の重要争点として今後さらに浮上すると思われる（西谷 2021；権五晟 2021）。労使自治の上で、中小零細企業ではそもそも労働者代表すら存在しない問題がある中、労働時間規制の柔軟化に対し、過半数労働組合あるいは過半数労働者代表者による書面協定や書面合意を必要とする法律が日韓とも増えている。日本においては、1987年の労働基準法改正の際、変形労働時間制度や裁量労働制など労働時間の柔軟化を進める諸制度の導入にあたって、過半数代表者と使用者との労使協定の締結が要件とされた。韓国においても日本と同様、1997年の勤労基準法改正の際に、変形労働時間制度や選択的労働時間制度の導入など労働時間の変更について、勤労者代表者との書面合意が必要とされた。日韓とも、過半数代表者が労働条件の設定を担う重要な存在となり、その役割は益々大きくなっている。

しかし、日韓とも過半数代表者の選出方法が法律で規定されてきた訳ではなく、経営者の意向で選出される事例も多々あったため、その代表性は問題視されている（和田 2021；朴銀貞 2021）。この点、日本では働き方改革関連法で、使用者の意向に基づいて選任された者でないことなど選任要件の明記や選出方法が明確化され、韓国でも2020年9月16日に政労使の「勤労者代表制度改善合意文」が発表され、過半数代表者に関する選出方法のガイドラインが提示された。このように日韓とも一歩前進したものの、形式的代表性と実質的代表性の両面で依然課題は残されている。

労働時間規制をめぐる日韓両国の政策過程は、脆弱な労働者をマクロレベル、ミクロレベルともにどう代表するのかという問題を、再び重要な課題として浮上させるものだと言えよう。

### おわりに

日韓ともに、これまでの企業主義的労働市場の慣行が長時間労働、ジェンダー不平等、ワーキングプアといった様々な問題を引き起こす要因とされ、政府は近年この慣行の改革に取り組んでいる。政府のイニシアティブから始まった改革の試みは、従来の雇用慣行を大きく変えるものであ

り、改革の方向性をめぐって政労使で激しい対立が繰り広げられてきた。そのため労働政治の焦点は往々にして、本稿が整理した先行研究が指摘するように、政労使の権力関係であった。

しかし、本稿が検討したように、労働時間規制をめぐっては、労使対立のみならず、労働内部の激しい対立構図が見られた。労働時間は、賃金とともに労使関係の最も重要なテーマであるが、日本と韓国では長らく労使自治の問題とされてきたため、労働政治の観点からこの問題が扱われることはほとんどなかった。しかしながら、日韓とも近年、労使自治のみでは長時間労働の問題は解決できないとの認識が広がる中で、労働時間の規制を強化する法改正が行われた。本稿は、その政策過程で、政労使交渉に臨んだナショナルセンターが合意した内容に対し、なぜ日韓とも他のナショナルセンターや脆弱な労働者を代表する労働組合、労働団体などが強く反対したのかという点に注目し分析した。労働者代表として参加していたナショナルセンターは、政労使の激しい攻防を背景に、労働内部の意見を十分に聞き入れず、政労使が合意することをとりわけ重視して議論を進めたため、労働内部からの厳しい批判にさらされることになったのである。

従来、労使関係や労働政策過程における慣行や制度で、日韓は類似点が多いと考えられてきたが、近年韓国では産別労働組合への転換が進捗したり、労使政委員会の構成が法改正されたりなど、異なる部分も目立っている。こうした中、今回の労働時間規制をめぐる日韓の政策過程での労使対立や労働内部の対立構図は非常に似通っていた。そこにあるのは、脆弱な労働者の利益代表の機能不全という共通した問題である。この課題への取り組みも日韓両国で見られてはいるが、本稿で明らかとなったように、依然として脆弱な労働者は労働政策過程から疎外されていると言えよう。

ただ、両国の労働時間規制をめぐる政策過程は、脆弱な労働者の意見が届かないという意味で、確かに代表機能の問題が顕在化したものといえるが、日韓両国の過半数代表制と韓国の労使政委員会の事例は、それが制度整備だけでは解決しないことも同時に示している。すなわち、審議会という三者協議の場が形骸化せず、政労使が脆弱な立場の労働者の意見を尊重した実効性ある議論を行うこと、何より交渉に参加している労働者代表委員とこの選定に責任を持つナショナルセンターによる労働者全体の実質的な代表としての取り組みも不可欠である。今回の労働時間規制をめぐる法改正の攻防は、脆弱な労働者の声をいかに政策過程に反映し保護するのかという命題を、日韓の労働政治に改めて課題として突き付けている。

（あん・じゅよん 龍谷大学政策学部教授）

#### 【謝辞】

本研究は、JSPS 科研費 20K01490, 20H01457, 20K01474, 20H01605 の助成を受けたものである。また、本誌の査読者お二方から、本稿に対して貴重なコメントをいただいた。記して深くお礼を申し上げる。

#### 【参考文献】

〈日本語〉

浅倉むつ子他編（2018）『労働運動を切り拓く——女性たちによる闘いの軌跡』旬報社

安周永（2013）『日韓企業主義的雇用政策の分岐——権力資源動員論からみた労働組合の戦略』ミネルヴァ

書房

- 安周永 (2021a) 「拡大するプラットフォーム労働と岐路に立つ労働政治——日韓，欧米の労働組合動向比較」『龍谷政策学論集』第10巻2号，11-25頁
- 安周永 (2021b) 「常態化する労働政治のインフォーマル・プロセス——日韓『働き方改革』比較の視点から」『日本比較政治学会年報』23号，87-113頁
- 安熙卓 (2021) 『労使関係の日韓比較』文眞堂
- 李相熙・武井寛訳 (2019) 「韓国の長時間労働と労働時間規制」『労働法律旬報』1950号，7-16頁
- 伊藤圭一 (2020) 「労働法制はどうなってきたか」基礎経済科学研究所東京支部編『労働組合をどうする——その強化への挑戦』本の泉社
- 岩城穰 (2016) 「過労死・過労自死をなくすために，どう活用するか？——過労死防止大綱の策定過程と概要」『職場の人権』94号，1-11頁
- 戎野淑子 (2019) 「働き方改革関連法の審議と労使関係——労働時間法制について」『日本労働研究雑誌』702号，63-74頁
- 大森真紀 (2010) 「労働政策におけるジェンダー」木本喜美子・大森真紀・室住眞麻子編『社会政策のなかのジェンダー』明石書店
- 金美珍 (2018) 『韓国「周辺部」労働者の利益代表』晃洋書房
- 権五晟・脇田滋訳 (2021) 「企業内労働組合と勤労者代表制」『労働法律旬報』1981号，23-29頁
- 澤路毅彦・千葉卓朗・贅川俊 (2019) 『ドキュメント「働き方改革」』旬報社
- 島田陽一 (2016) 「労働時間法政策のこれから」『日本労働研究雑誌』677号，64-76頁
- 高瀬久直 (2020) 「働き方改革における労働時間法制の形成過程」『安田女子大学紀要』第48号，89-98頁
- 武井寛 (2019) 「韓国労働時間法の改正——有給休日と法定労働時間短縮をめぐる」『労働法律旬報』1932号，15-20頁
- 寺井基博 (2012) 「労働時間論の法的考察」石田光男・寺井基博編『労働時間の決定——時間管理の実態分析』ミネルヴァ書房
- 西谷敏 (2015) 「労働時間の思想と時間法制改革」『労働法律旬報』1831・32号，8-19頁
- 西谷敏 (2021) 「労働者代表の将来」『労働法律旬報』1981号，8-22頁
- 日本労働弁護団ほか (2017) 「真に実効性のある労働時間の上限規制を求める緊急共同声明」『労働法律旬報』1893号，53頁
- 濱口桂一郎 (2018) 『日本の労働法政策』労働政策研究・研修機構
- 朴銀貞・山川和義訳 (2021) 「韓国の勤労者代表制度」『労働法律旬報』1981号，40-49頁
- 久本憲夫 (2015) 『日本の社会政策 (改訂版)』ナカニシヤ出版
- 深谷信夫 (2015) 「長時間労働を生み出す要因を考える」『労働法律旬報』1831・32号，34-41頁
- 森岡孝二 (2016) 「労働時間の決定における労使自治と法的規制」『日本労働研究雑誌』677号，53-63頁
- 脇田滋 (2019) 「韓国・文在寅政権と労働法改革をめぐる動向」『労働法律旬報』1932号，6-14頁
- 鷲谷徹 (2017) 「労働時間問題をめぐる政策対抗——『働き方改革実行計画』をめぐる」『中央大学経済研究所年報』第49号，129-147頁
- 和田肇 (2021) 「労働者代表制度の機能と課題」『労働法律旬報』1981号，30-39頁
- 尹辰浩・佐藤静香訳 (2006) 「韓国の労働時間短縮過程と今後の課題」『大原社会問題研究所雑誌』573号，13-38頁
- 〈韓国語〉(ハンゲルを筆者が翻訳したものである)
- 経済社会労働委員会 (2018) 「第2次労働時間制度改善委員会全体会議資料」(12月26日)
- 裴圭植 (2015) 「勤労時間短縮」『月間労働レビュー』121号，40-53頁
- 李映周 (2018) 「勤労時間短縮法改正の経過と争点」『労働法フォーラム』第24号，143-179頁
- ※ほか引用している新聞記事，声明や議事録については，本文中に出典を明記している。