

【韓国】労働時間の短縮に係る法改正

海外立法情報課 藤原 夏人

* 2018年3月20日、勤労基準法が改正され、週当たりの労働時間の上限が52時間であることが明確化された。また、時間外労働等の特例が認められる業種の範囲も縮小された。

1 背景と経緯

最近、韓国においても、「ワーク・ライフ・バランス」を短くした「ウォラベル」という新語が浸透するなど、働き方の見直しに対する意識が高まりつつある。その一方で、韓国の2016年の1人当たり年間総実労働時間は2,069時間¹に達するなど、長時間労働の慣行が現在も根強く残っており、その是正が課題となっている。

長時間労働の慣行を是正するため、韓国では2003年9月、週当たりの法定労働時間を44時間から40時間に短縮する勤労基準法改正が行われ、2004年7月から2011年7月にかけて段階的に週40時間労働制が導入された。これにより、週当たり労働時間の上限は、52時間（法定40時間＋時間外12時間）となった。

しかし、勤労基準法には1週間の定義に関する規定がなく、雇用労働部（部は省に相当）は、1週間には休日を含めないとする行政解釈を行ってきた。そのため、週当たり（休日を加えた7日）の労働時間は、事実上、52時間に休日労働16時間（8時間×2日）を加えた68時間まで認められる状況となっていた。

また、使用者と労働者代表が書面により合意した場合に、週当たり12時間を超える時間外労働等の特例が認められる特例業種が、26業種規定されていた。

これらの規定が長時間労働を促す要因になっているとして、第19代国会（2012年5月～2016年5月）及び第20代国会（2016年5月～2020年5月）において、労働時間短縮のための複数の改正法案が議員提出法案として国会に提出された。

使用者側と労働者側の利害が対立する中で国会審議は難航し、第19代国会での法改正は実現しなかったが、2017年5月10日に発足した文在寅（ムン・ジェイン）政権が、年間労働時間1,800時間台の実現を国政課題に掲げ（本誌273-2号（2017年11月）pp.14-15参照）、第20代国会における国会審議を後押しした。また、同年11月23日には、国会環境労働委員会に出席した金榮珠（キム・ヨンジュ）雇用労働部長官が、上述の行政解釈について政府として謝罪するなど、法改正に向けた流れが形成された。

国会に提出された複数の改正法案は、その後、審議の過程で、週当たり（7日）の労働時間の上限52時間の明確化、特例業種の範囲の縮小等を骨子とした「勤労基準法一部改正法律案」²に一本化され、2018年2月28日に本会議で可決、同年3月20日に公布された。改正法³は、2018年7月1日以降、事業・事業場の規模に応じて段階的に施行される。

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2018年6月11日である。

¹ “Hours worked.” OECD Website <<https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>>

² 「[2012226] 근로기준법 일부개정법률안(대안) (환경노동위원장)」의안정보시스템웹사이트 <http://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_O1P8L0G2I2O7F0L2J1J8Y3C2T0I2C7>

³ 「근로기준법(법률 제 15513 호)」국가법령정보센터웹사이트 <<http://law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?lsiSeq=202870&ancYd=20180320&ancNo=15513&efYd=20210701&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202#0000>>

2 改正法の主な内容

(1) 1週間の定義（第2条第1項第7号新設）

1週間が、休日を含む7日と定義され、週当たり（7日）の労働時間の上限が52時間であることが明確化された。同規定は、事業・事業場の規模に応じて段階的に施行される（表参照）。

表 2018年7月以降の週当たり（7日）の労働時間（法定労働時間＋時間外労働）の上限と施行時期

事業・事業場の規模等	68時間	60時間（注1）	52時間
300人以上及び公共機関	—	—	2018.7.1.～
うち、今回特例業種から除外された業種	～2019.6.30.	—	2019.7.1.～
50人以上300人未満	～2019.12.31.	—	2020.1.1.～
30人以上50人未満	～2021.6.30.	—	2021.7.1.～
5人以上30人未満（注2）	～2021.6.30.	2021.7.1.～2022.12.31.	2023.1.1.～

（注1）労働者が18歳以上かつ使用者と労働者代表が書面により合意した場合に限る。それ以外の場合は52時間。

（注2）5人未満の事業・事業場には適用されない。また、公務員関係法が優先される公務員にも適用されない。

（出典）勤労基準法の条文を基に筆者作成。

(2) 30人未満の事業・事業場における特別時間外労働（第53条第3項及び第6項新設）

経過措置として、30人未満の事業・事業場のみ、2021年7月1日から2022年12月31日まで、週当たり8時間以内の特別時間外労働を認める規定が新設された。当該期間の週当たり労働時間の上限は、60時間（法定40時間＋時間外12時間＋特別時間外8時間）となる。ただし、労働者が18歳以上かつ使用者と労働者代表が書面により合意した場合に限る（表参照）。

(3) 公務員の休日の有給化（第55条第2項新設）

大統領令で定める休日（公務員の休日）を有給休暇として保障することが、使用者に対し義務付けられた。同規定は休日に関して公務員と一般労働者の公平を期すため、一般労働者も公務員の休日を有給休暇として享受できるようにすることが目的である。同規定は2020年1月1日から2022年1月1日にかけて事業・事業場の規模に応じて段階的に施行される。なお、使用者と労働者代表の書面による合意がある場合は、他の日に振り替えることも可能である。

(4) 休日労働の割増賃金（第56条第2項新設）

休日労働の割増賃金について、8時間以内は通常賃金の50%、8時間を超える分は通常賃金の100%を支給することが明記された（2018年7月1日施行）。

(5) 特例業種の範囲の縮小及び勤務間インターバル制度の導入（第59条）

使用者と労働者代表が書面により合意した場合に週当たり12時間を超える時間外労働等の特例が認められる特例業種が、26業種から5業種に縮小された（2018年7月1日施行）。改正後も特例業種として残るのは、①陸上運送及びパイプラインによる運送業（路線バスを除く。）、②水上運送業、③航空運送業、④その他運送関連サービス業、⑤保健医療業のみとなる。

また、特例業種の使用者に対し、特例が適用される労働者に、次の勤務日の勤務開始まで連続11時間以上の休息時間を与えることが新たに義務付けられた（2018年9月1日施行）。

なお、今回特例業種から除外された業種の週当たりの労働時間の上限は、2018年7月1日から68時間に、その後、事業・事業場の規模に応じて段階的に52時間に移行する（表参照）。

(6) 15歳以上18歳未満の年少者の労働時間の上限の短縮（第69条）

年少者の週当たりの労働時間の上限が、46時間（法定40時間＋時間外6時間）から40時間（法定35時間＋時間外5時間）に短縮された（2018年7月1日施行）。