

# 韓国における労働時間の短縮に 関する最新情報

(2020年2月)

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ソウル事務所

ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課

#### 報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ソウル事務所が現地法律事務所の金&張法律事務所に作成委託し、2020年2月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび金&張法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび金&張法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）  
ビジネス展開・人材支援部    ビジネス展開支援課

E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ソウル事務所  
E-mail：KOS@jetro.go.jp

**JETRO**

## 韓国における労働時間の短縮に関する最新情報

### 1. 韓国の労働時間短縮の概要

日本では、2019年4月から時間外労働の上限規制の導入、有給休暇の取得などを骨子とする「働き方改革」関連法が施行された。韓国では、これより先の2018年7月1日から韓国版「働き方改革」といえる週52時間への労働時間短縮を主な内容とする勤労基準法改正がなされた。

経済協力開発機構（以下、OECD）によれば、韓国の勤労者1人当りの年平均労働時間は2016年基準で2,052時間である。これはOECD加盟国のうちメキシコに次いで長く、OECDの平均である1,707時間より345時間長い。長時間労働は、高い自殺率、低い労働生産性、産業災害などの主な要因として指摘されてきた。

韓国の勤労基準法は、法定労働時間を1日8時間、週40時間と定めているが、当該勤労者の同意を得た場合、週12時間まで延長労働が可能である。これによれば、1週の労働時間は最大で52時間となる。

ところが、雇用労働部は勤労基準法で規定する「1週間」の範囲から休日を除き、延長労働と休日労働を別個に解釈していた。すなわち、雇用労働部は、延長労働は休日労働に該当しないとみなし、1週につき法定労働時間40時間に延長労働12時間、休日労働最大16時間の最大68時間まで勤務することが事実上許容されていた。雇用労働部のこのような解釈は常時的な長時間労働を誘発する原因の一つであった。

今回改正された勤労基準法は「1週」を、休日を含む7日と定義することで、1週の労働時間の限度を52時間と明確にした。ただし、勤労者の所得減少および中小企業の経営上の負担などを考慮し、企業の規模により段階的に施行することとした（300人以上は2018年7月1日から、50～300人未満は2020年1月1日から、5人～50人未満は2021年7月1日から適用）。

労働時間に違反した事業主に対しては、2年以下の懲役または2,000万ウォン以下の罰金が課される。

### 2. 労働時間短縮の動向および事例

2018年7月1日から週52時間労働制が適用された300人以上の企業は、労働時間を短縮するためにさまざまな制度を導入した。韓国経済研究院が2019年5～6月の約1カ月間、上位600社を対象に実施した調査（144社が回答、複数回答可）で、各企業は労働時間を短縮するために「集中勤務制（特定時間中の業務への集中）」および「協業時間制（会議、面談などの業務を特定の時間に集中）」といった勤務時間制度（68.8%）を最も多く導入しており、続いて「報告・決裁

業務の処理が可能なモバイルシステムの構築など電子決裁システムの改編（56.3%）、「報告資料の簡素化、会議の自制など報告・会議文化の改編」（52.1%）、「フリーアドレス制など勤務環境の柔軟化」（24.3%）の順で実施していることが明らかになった。調査の結果を通じて、多くの企業が実労働時間を減らす努力だけでなく、労働時間の短縮による生産性の低下を防ぐために、働き方を改善することで業務効率をアップさせる方向で制度を運営していることが分かる。

また、多くの企業が実質的に労働時間を短縮する制度以外にも、勤務時間や勤務場所などを選択・調整してワークライフバランスと人材活用の効率性を高めるために、弾力的勤務時間制、選択的勤務時間制、事業場外みなし労働時間制および裁量勤務制といった勤労基準法で定めている柔軟勤務制を積極的に導入している。

科学技術情報通信部が2019年4月に開催した主要企業の柔軟勤務制導入事例を共有するセミナーで、主要通信会社であるS社は2018年4月から全職員を対象に、特定日の労働時間を延長する代わりに別の日の労働時間を短縮し、一定期間の平均を法定労働時間に合わせる「2週単位の弾力的労働時間制」を導入したことを発表した。R&Dなど特定の組織の場合は、柔軟性と業務への集中度を向上させるために、4週間の総労働時間が法定労働時間を超えない範囲で勤労者が勤務時間を自由に調整できる「選択的勤務時間制」を運営していると説明した。セミナーに参加した企業は、柔軟勤務制の導入を通じて労働時間が短縮され、職員の満足度および生産性も向上したと評価した。

しかし、依然として多くの企業は労働時間の短縮による生産性低下を懸念し、弾力的勤務の単位期間延長（既存の3ヵ月→1年）など、関連立法を補完するよう要求を続けている。特に、2020年1月1日から労働時間の短縮が適用される50～300人未満の中小企業は、大企業に比べて人材および予算などの余力が不足し、苦労を強いられているが、特に、業務量の一時的な急増および突発状況の発生への対処方法が不足している状況である。

そのため、政府は1年の準備期間を付与し、この期間中に労働時間規定の違反が確認された場合には、十分な是正期間（3ヵ月+3ヵ月）を与えることで自律的な改善を誘導し、是正が確認されれば事件を終結するものとした。また、告訴・告発事件の場合も、事業主の法遵守努力の程度、故意性などを調査し、これを参考にして処理することを検察と協議した。

労働時間短縮は、慢性的な長時間労働の慣行を退け、仕事・生活のバランスを調整し生活の質を向上させることにその目的がある。これまでの慣行を変えるということは、企業の立場では大きな挑戦であり、脅威にもなり得る。従って、各企業では既存の勤務方式を徹底的に分析して自社に適合した制度を導入することで、職員の満足度向上はもちろん、生産性向上を図る必要がある。