

韓国における最低賃金の引き上げをめぐる議論と課題

金 明 中

(ニッセイ基礎研究所上席研究員)

1997年のアジア経済危機以降、韓国社会では労働市場の二極化が進み、貧困と格差が社会的問題として浮上した。韓国政府が貧困と格差の問題を解決する手段の一つとして実施したのが最低賃金制度であり、1988年に導入された最低賃金は2025年には1万ウォンを超えるなど、韓国の労働者の生活を安定させる役割をしてきた。韓国の最低賃金は日本と異なり、産業や地域を問わず全国一律の最低賃金が適用されている。韓国は最低賃金の決定方式として「賃金審議会方式」を採用しているが、1988年から行われた最低賃金委員会で政労使の合意により最低賃金が決定されたのは過去7回に過ぎない。また、韓国における最低賃金制度を含む社会政策の主な特徴は、政権により制度の優先順位が大きく変わることである。軍事政権や保守政権はビジネスフレンドリー等の企業や経済重点の政策を、進歩政権は最低賃金の大幅引き上げ等の労働者や社会保障を強化する政策を優先的に実施している。従って、どの政治的傾向の政党が政権を取るかにより最低賃金の引き上げ率も大きく変わっており、最低賃金をめぐる対立も激しい。さらに、韓国最低賃金は未満率が高いという課題を抱えている。そこで、最近では、最低賃金制度の実効性を高めるために、使用者側などは日本が実施している地域別最低賃金や特定（産業別）最低賃金の導入が必要だと主張しており、労使の間で対立が続いている。政権により政策の優先度が大きく変わる韓国において最低賃金がどのように変わっていくのか今後の動きに注目したいところだ。

目 次

- I はじめに
- II 韓国における最低賃金の概要
- III 日本と比較した韓国の最低賃金の水準
- IV 最低賃金と関連した議論
- V 今後の課題

I はじめに

1997年のアジア経済危機以降、韓国社会では貧困と所得格差が社会的問題として浮上した。2018年における韓国の相対的貧困率（所得が中央値の半分を下回っている人の割合、以下、貧困率）

は16.7%で2018年のデータが利用できるOECD平均の11.7%を大きく上回り、加盟国の中で5番目に高い数値を記録した。一方、統計庁の「家計金融福祉調査」による再分配所得ジニ係数¹⁾は、2016年の0.355から2020年には0.331まで改善された²⁾。しかし、同期間における市場所得基準ジニ係数³⁾は0.402から0.405に上昇している。また、2021年のジニ係数は再び0.333まで上昇した。

韓国の貧困率がOECD加盟国の中でも相対的に高い理由は、上述した高齢者貧困率が高いことと、労働市場の「二重構造」(labor market dualization)が強まり、大企業で働く労働者、正規労働者、労働組合のある企業の労働者などの一次労

働市場と、中小企業で働く労働者、非正規労働者、労働組合のない企業の労働者などの二次労働市場の格差が拡大していることなどが挙げられる⁴⁾。貧困や格差の問題を解決するためには、一次的に働く貧困層の発生を抑制することが非常に重要であり、最低賃金はこの機能を果たす最も強力な政策手段である⁵⁾。

国際労働機関（ILO）は最低賃金を「賃金分布の底辺にある労働者を保護する目的で賃金構造に下限を提供するものである」と定義しており、2015年現在加盟国186カ国のうち92%の国が最低賃金を導入していると知られている。韓国政府も、労働者に対して賃金の最低水準を保障し、労働者の生活安定と労働力の質的向上を図り、国民経済の健全な発展に寄与することを目的（最低賃金法第1条）に、1986年12月21日に最低賃金法を制定し、1988年から最低賃金制度を施行している。

韓国における最低賃金制度を含む社会政策の主な特徴は、政権により制度の優先順位が大きく変わることである。つまり、韓国では1987年に現在の憲法になってから国民の直接選挙によって大統領を選ぶ大統領制を実施しており、1988年に盧泰愚氏が大統領に選ばれてから約10年毎に保守政権と進歩政権の間で政権交代が行われ（大統領の任期は5年で再任は不可）、その度に政策の優先度が大きく変わった。軍事政権や保守政権はビジネスフレンドリー等の企業や経済重点の政策を、進歩政権は最低賃金の大幅引き上げ等の労働者や社会保障を強化する政策を優先的に実施した。

しかしながら、最近ではビジネスフレンドリー政策を実施しても経済成長率が期待したほど上がらず、社会保障政策を強化しても格差問題が大きく改善されない現象が起きている。その理由としては、韓国経済が内需よりも輸出に強く依存しており、外部要因の影響を受けやすいこと、ギグワーカーなど新しい働き方が登場し、社会保障制度の保護から外れていること、政治的理念が異なる政権が政権交代をすることにより、制度の継続性が乏しくなったことなどが考えられる。

本稿では韓国における最低賃金の概要と最低賃金の引き上げをめぐる議論、そして今後の課題な

どについて考察した。

II 韓国における最低賃金の概要

1 最低賃金の歴史

韓国では、1953年に勤労基準法が制定され、第34条と第35条に最低賃金制度を実施するための根拠が設けられたが、当時の韓国経済が最低賃金を導入するには時期尚早と判断され実施までは至らなかった。1970年代半ばから過度な低賃金を解消するために政府が行政指導を行ってきたが、低賃金は解消されなかった。そのため、低賃金の制度的な解消と労働者に対して一定水準以上の安定した生活を保障するために最低賃金制度の導入が議論された。また、韓国経済も最低賃金制度を十分に許容できるレベルに達したと判断されたので韓国政府は1986年12月31日に「最低賃金法」を制定・公布し、1988年1月1日から制度を実施することになった⁶⁾。

一方、1987年の「6月民主抗争⁷⁾」により改正（第9次）された「憲法」では、第32条第1項に「国家は、法律が定めるところにより、最低賃金制を施行しなければならない」と規定し、最低賃金制の憲法的根拠が明示された。初年度は10人以上の製造業を適用対象としたが、徐々に適用対象産業と事業場の規模を拡大し、2000年11月24日以降は1人以上の労働者を雇用するすべての事業又は事業場を適用対象としている。

最低賃金法は1986年に「最低賃金法」が制定されてから14回にわたる改正が行われた。その詳細は次の通りである。

① 1次改定（1993年8月5日）

- 最低賃金の決定日の変更（第8条第1項）：毎年11月30日まで→毎年8月5日までに変更。
- 最低賃金案の再審議要請期間の変更（第8条第3項）：「労働部長官は、第2項の規定により、最低賃金審議委員会が審議して提出した最低賃金案に基づいて最低賃金を決定することが困難であると認められるときは、30日以内にその理由を明示し、最低賃金審議委員

会に20日以上の間を定めて再審議を要請することができる」→「労働部長官は、第2項の規定により、最低賃金審議委員会が審議して提出した最低賃金案に基づいて最低賃金を決定することが困難と認められるときは、10日以内にその理由を明示し、最低賃金審議委員会に20日以上の間を定めて再審議を要請することができる」に変更。

- 最低賃金案告示による異議申立期間の変更(第9条第2項)：「告示された日から14日以内に」→「告示された日から10日以内に」に変更。
- 最低賃金の効力発生日の変更(第10条第1項)：「労働部長官は、最低賃金を決定したときは、14日以内にその内容を告示しなければならない」→「労働部長官は、最低賃金を決定したときは、遅滞なくその内容を告示しなければならない」に変更。
- 最低賃金の効力発生日の変更(第10条第2項)：最低賃金の効力発生を翌年1月1日から→当該年9月1日からに変更。
- 施行日(付則第1項)：1994年1月1日から施行。

②2次改正(1997年12月24日)

- 適用除外対象者の変更(第7条第3号)：「職業訓練基本法」による事業内職業訓練の中で養成訓練を受ける者→「勤労者職業訓練促進法」により事業主が行う養成訓練を受ける者に変更。
- 施行日(付則第1項)：1999年1月1日から施行。

③3次改正(1999年2月8日)

- 権限の委任規定新設(第26条の2)：労働部長官の権限の一部を地方労働官署の長に委任することができる規定を新設。
- 過料条項の新設(第31条)及び罰則条項の削除(第29条)：使用者の周知義務違反、労働部長官に対する報告義務違反、書類提出要求などに対する拒否、妨害、忌避などの場合、罰金刑を過料刑に転換(過料は100万

ウォン以下)。

- 施行日(付則第1項)：1999年2月8日から施行。

④第4次改正(2000年10月23日)

- 適用範囲(第3条第1項)：勤労基準法の適用を受ける事業又は事業場→労働者を使用するすべての事業又は事業場に拡大適用。
- 最低賃金を適用するための賃金の換算条項新設(第5条第2項)：労働者の賃金を定める単位期間が第5条第1項の規定による最低賃金の単位期間と異なる場合に、最低賃金の単位期間に合わせて換算する方法に対する根拠規定を新設。
- 名称変更：最低賃金審議委員会→最低賃金委員会に変更。
- 施行日(付則第1項)：2000年11月24日から施行。

⑤第5次改正(2005年5月31日)

- 最低賃金の決定基準条項の追加(第4条第1項)：最低賃金決定時の考慮指標として、既存の生計費、類似労働者の賃金、労働生産性に加え、所得分配率を追加。
- 最低賃金額減額の適用対象者の変更(第7条第2項)：既存の就業期間6カ月未満の18歳未満の就業者(第2項)を削除、試用開始日から3カ月以内の者(第2項)及び労働部長官の承認を得た監視・断続的労働従事者(第3項)を追加。
- 元請け業者の連帯責任条項(第6条第6項及び第7項)の新設：2回以上の請負事業の場合、下請け業者が元請け業者の責任ある事由で労働者に最低賃金額に満たない賃金を支給した場合、その元請け業者は当該下請け業者と連帯して責任を負うという条項を新設。
- 最低賃金の適用対象の拡大(第7条)：適用除外者である試用期間中の労働者(第2項)及び「勤労者職業訓練促進法」により事業主が行う養成訓練を受ける者(第3項)を適用対象として拡大。
- 最低賃金の効力発生期間の変更(第10条第2

項)：当該年度の9月1日→翌年度の1月1日に変更。

- 罰則条項の変更(第28条)：1000万ウォン以下の罰金→2000万ウォン以下の罰金に変更。
- 施行日(付則第1項)：2005年9月1日から施行。

⑥第6次改正(2005年12月30日)

- 2回以上の請負事業の場合、下請け業者が依頼人の責任ある事由で労働者に最低賃金額に満たない賃金を支給した場合、その依頼人は当該下請け業者と連帯して責任を負うように変更。
- 施行日(付則第1項)：2006年3月1日から施行(一部は2007年1月1日から施行)。

⑦第7次改正(2007年4月11日)

- 定義(第2条)：勤労基準法条文の変更に伴う最低賃金法条文の変更。
- 施行日(付則第1項)：2007年4月11日から施行。

⑧第8次改正(2007年12月27日)

- 最低賃金に算入されない賃金の範囲新設(第6条第5項)：一般タクシー運送事業で運転業務に従事する労働者の最低賃金に算入される賃金の範囲を生産高に応じた賃金を除き、大統領令で定めた賃金に変更。
- 施行日(付則第1項)：2009年7月1日から施行。

⑨第9次改正(2008年3月21日)

- 分かりやすい法令作りの基準により、一部用語などを変更。
- 施行日(付則第1項)：2008年3月21日から施行。

⑩第10次改正(2010年6月4日)

- 他法改正により一部用語(労働部長官→雇用部長官)を変更。
- 施行日(付則第1項)：2010年7月5日から施行。

⑪第11次改正(2012年2月1日)

- 試用中の労働者に関する条件追加：試用を開始した日から3カ月以内の者のうち、1年未満の期間を定めて労働契約を締結した者は除外する(第5条第2項)。
- 施行日(付則第1項)：2012年7月1日から施行。

⑫第12次改正(2017年9月19日)

- 試用中の労働者に関する条件追加：1年以上の期間を定めて労働契約を締結し、試用中の労働者で試用を開始した日から3カ月以内の者に対しては、大統領令で定めるところにより、第1項の規定による最低賃金額と異なる金額で最低賃金額を定めることができる。ただし、単純労務業務で雇用労働部長官が定めて告示した職種に従事する労働者は除く(第5条第2項)。
- 施行日(付則第1項)：2018年3月20日から施行。

⑬第13次改正(2018年6月12日)

- 最低賃金の時給換算式を見直す(第6条)。
- 算入範囲(分子)の拡大：分子となる基本給に、賞与の一部と福利厚生費(現金支給)の一部が加えられた。従来は算式では賞与と福利厚生費が含まれていなかったため、基本給の比率が低く賞与等の比率が高い高年取の労働者も、最低賃金違反となる不合理な問題が発生した。そこで、雇用労働部は、2019～2024年の間に段階的に毎月の定期賞与と福利厚生費(現金支給)を時給換算式の算入範囲に含めることにした。

式1) 最低賃金の時給換算式

$$\frac{\text{基本給} + \text{賞与の一部} + \frac{\text{福利厚生費(現金支給)}}{\text{の一部}}}{\text{労働時間} + \text{週休時間}}$$

- 基準時間(分母)の見直し：時給換算式の分母となる基準時間には、週休時間が加えられることになった。
- 施行日(付則第1項)：2019年1月1日から施行。

表1 定期賞与、福利厚生費（現金支給）の
最低賃金の時給換算式への算入率

（単位：％）

年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024
定期賞与	75	80	85	90	95	100
現金支給 福利厚生費	93	95	97	98	99	100

出所：韓国雇用労働部「最低賃金法改正の主な内容」

⑭第14次改正（2020年5月26日）

- 他法改正により一部用語（者→人）を変更。
- 施行日（付則第1項）：2020年5月26日から施行。

2 韓国における最低賃金の決定過程

韓国の最低賃金が日本と異なる大きな特徴は、産業や地域を問わず全国一律の最低賃金が適用されていることだ。韓国は最低賃金の決定方式として「賃金審議会方式」を採用している。韓国における最低賃金は雇用労働部傘下の「最低賃金委員会」（労働者委員、使用者委員、公益委員それぞれ9人で構成される、委員の任期は3年で再任可能、以下、委員会）という審議機関で毎年決定され（最低賃金法第12条）、雇用労働部長官が告示することにより効力が発生する。しかし、1988年から行われた最低賃金委員会での政労使の合意（労使合意案に公益委員側が賛成したケース2回と公益委員側提示案に労使側が賛成したケース2回を含めて）により最低賃金が決定されたのは過去7回に過ぎない（表2）。

委員会の労働者側委員と使用者側委員は、雇用労働部長官の推薦により大統領が委嘱するが、労働者側委員と使用者側委員はそれぞれ全国規模の労働者団体（ナショナルセンター）と使用者団体より推薦された人の中から選ばれる。過去にナショナルセンターが一つしかなかった時代には、「韓国労総⁸⁾」が労働者側委員を独占し、使用者側委員は経済5団体⁹⁾で選ばれたため、代表性に問題があるという指摘があった。そこで、使用者側は代表性を強化するため、2015年からは中小企業代表を使用者側委員として参加させている。労働者側委員は2000年から「民主労総¹⁰⁾」が参加し、現在は最低賃金と関連性の高い他の団体も参加している¹¹⁾。

韓国の最低賃金委員会が公表している韓国における最低賃金の決定過程は次の通りである（図1）。

- ①雇用労働部長官は毎年3月31日までに委員会に次の年の最低賃金について審議を要請する。
- ②最低賃金委員会の委員長は審議要請について全體會議で報告・上程する。
- ③委員会では審議基礎資料について分析を行い、現場の意見を聴取する。
- ④最低賃金委員会に設けられている専門委員会では労使が提示した生計費算出案と賃金水準案について審査を行う。
- ⑤全體會議で最低賃金案を審議・議決を行う。
- ⑥審議要請を受けた日から90日以内に雇用労働部長官に最低賃金案を提出する。
- ⑦雇用労働部長官は提出された最低賃金案を遅滞なく告示する。但し、委員会が提出した最低賃金案に基づいて最低賃金を決定することが困難であると認められた場合、又は最低賃金法の第9条により労働者を代表する者又は使用者を代表する者が最低賃金案が告示された日から10日以内に長官に異議を申し立て、その理由が認められる場合、雇用労働部長官は20日以内にその理由を明らかにし、委員会に10日以上期間を定めて再審議を要請することができる。再審議の要請を受けた委員会は、期間内に再審議を行い、その結果を雇用労働部長官に提出する必要がある。
- ⑧雇用労働部長官は、委員会が在籍委員の過半数の出席及び出席委員の3分の2以上の賛成によって最低賃金案を採択した場合は、最低賃金を決めて8月5日までに告示をしなければならない。告示した賃金は次の年の1月1日から効力が発生する。

使用者は、告示された当該年度に適用する最低賃金に関する事項を所属労働者に周知する義務があり、これに違反した場合には100万ウォン以下の過料が課せられる。また、使用者が最低賃金を違反した場合には、3年以下の懲役又は2000万ウォン以下の罰金に処せられるか、この二つを併科することができる。

表2 韓国における労使の最低賃金の提示状況等

適用年度	審議期間		最初提示案				最終提示案				決定内容				最終決定方法		
	開始日	決定日	労働者側		使用者側		労働者側		使用者側		対前年比 引き上げ率	時給	対前年比 引き上げ率	時給		対前年比 引き上げ率	引き上げ 額
			時給	対前年比 引き上げ率	時給	対前年比 引き上げ率	時給	対前年比 引き上げ率	時給	対前年比 引き上げ率							
25.01.01~25.12.31	24.07.12	24.08.05	12,600	27.8	9,860	0	10,120	2.6	10,030	1.7	10,030	1.7	170	表決、使用者側の提示案を採択			
24.01.01~24.12.31	23.07.19	23.08.04	12,210	26.9	9,620	0	10,000	3.95	9,860	2.5	9,860	2.5	240	表決、使用者側の提示案を採択			
23.01.01~23.12.31	22.06.29	22.08.05	10,890	18.9	9,160	0	10,080	10.0	9,330	1.86	9,320	5.0	460	表決、公益委員会提示案を採択 (労働者側一部不参加、表決の内容発表後使用者側全員退席)			
22.01.01~22.12.31	21.07.12	21.08.05	10,800	23.9	8,720	0	10,000	14.7	8,850	1.49	9,160	5.05	440	表決、公益委員会提示案を採択 (労働者側一部不参加、表決時使用者側全員退席)			
21.01.01~21.12.31	20.07.14	20.08.05	10,000	16.4	8,410	-2.1	9,110	6.1	8,635	0.52	8,720	1.5	130	表決、公益委員会提示案を採択 (労働者側一部不参加、表決宣布前労働者側一部、使用者側一部退席)			
20.01.01~20.12.31	19.07.12	19.08.05	10,000	19.8	8,000	-4.2	8,880	6.3	8,590	2.87	8,590	2.87	240	表決、使用者側の提示案を採択			
19.01.01~19.12.31	18.07.14	18.08.03	10,790	43.3	7,530	0	8,680	15.3	7,530	0	8,350	10.9	820	表決、公益委員会提示案を採択 (使用者側全員及び労働者側一部不参加)			
18.01.01~18.12.31	17.07.15	17.08.04	10,000	54.6	6,625	2.4	7,530	16.4	7,300	12.8	7,530	16.4	1,060	表決、労働者側の提示案を採択			
17.01.01~17.12.31	16.07.16	16.08.05	10,000	65.8	6,030	0	10,000	65.8	6,470	7.3	6,470	7.3	440	表決、使用者側の提示案を採択 (労働者側全員不参加、表決宣布前使用者側一部退席)			
16.01.01~16.12.31	15.07.09	15.08.05	10,000	79.2	5,580	0	8,100	45.2	5,715	2.4	6,030	8.1	450	表決、公益委員会提示案を採択 (労働者側全員不参加、表決宣布前使用者側一部退席)			
15.01.01~15.12.31	14.06.27	14.08.04	6,700	28.6	5,210	0	5,990	15.0	5,320	2.1	5,580	7.1	370	表決、公益委員会提示案を採択 (表決の内容発表後使用者側全員退席)			
14.01.01~14.12.31	13.07.05	13.08.02	5,910	21.6	4,860	0	5,790	19.1	4,910	1.0	5,210	7.2	350	表決、公益委員会提示案を採択 (表決宣布前労働者側一部退席、表決の内容発表後使用者側全員退席)			
13.01.01~13.12.31	12.06.30	12.08.01	5,780	26.2	4,580	0	4,995	9.1	4,735	3.4	4,860	6.1	280	表決、公益委員会提示案を採択 (労働者側一部、使用者側一部不参加、表決宣布後使用者側退席)			
12.01.01~12.12.31	11.07.13	11.08.01	5,410	25.2	4,320	0	4,780	10.6	4,580	6.0	4,580	6.0	260	公益委員会提示案の範囲内で提示された使用者側案を採択 (使用者側一部、労働者側一部不参加、労働者側一部表決未参加で棄権)			
11.01.01~11.12.31	10.07.03	10.08.03	5,180	26.0	4,110	0	4,470	8.8	4,223	2.75	4,320	5.1	210	表決、公益委員会提示案を採択 (使用者側退席で棄権)			
10.01.01~10.12.31	09.06.30	09.08.03	5,150	28.7	3,770	-5.8	4,155	3.9	4,045	1.125	4,110	2.75	110	表決、公益委員会提示案を採択			
09.01.01~09.12.31	08.06.27	08.07.23	4,760	26.3	3,770	0	4,105	8.9	3,925	4.1	4,000	6.1	230	政労使合意			
08.01.01~08.12.31	07.06.27	07.08.01	4,480	28.7	3,480	0	3,770	8.3	3,770	8.3	3,770	8.3	290	政労使合意			
07.01.01~07.12.31	06.06.29	06.08.03	4,200	35.5	3,175	2.4	3,490	12.6	3,470	11.9	3,480	12.3	380	表決、公益委員会提示案を採択			
05.09.01~06.12.31	05.06.29	05.07.28	3,900	37.0	2,925	3.0	3,615	27.3	3,100	9.2	3,100	9.2	260	表決、使用者側の提示案を採択 (労働者側退席)			

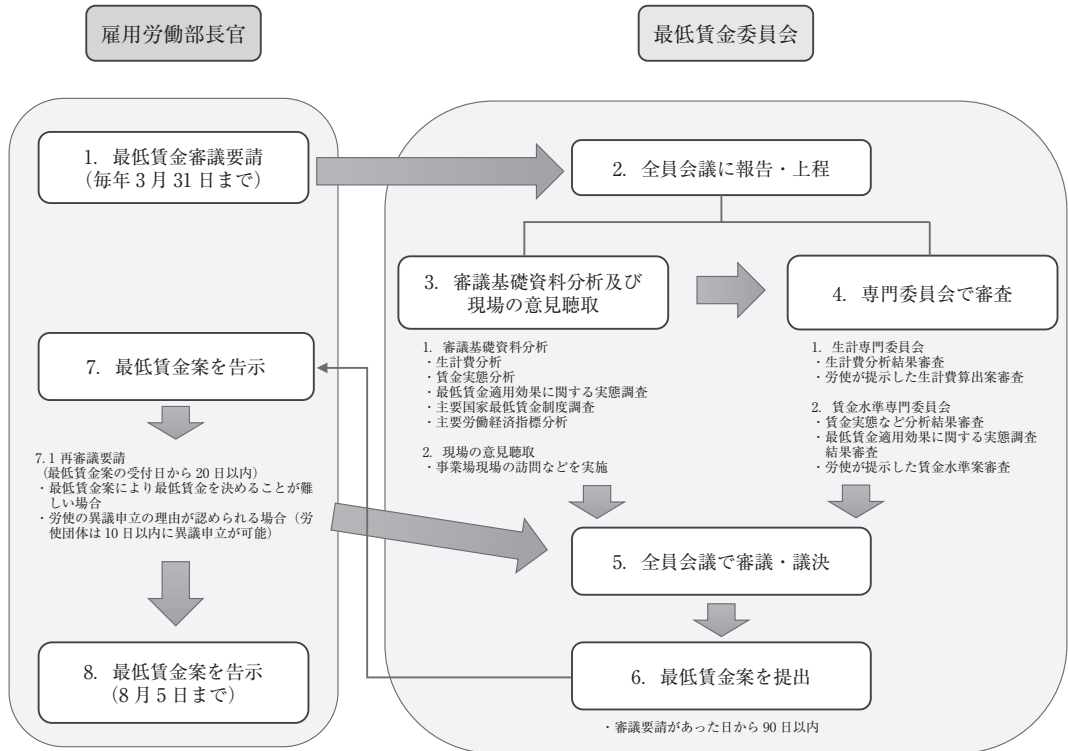
適用年度	審議期間		最初提示案				最終提示案				決定内容				最終決定方法		
	開始日	決定日	労働者側		使用者側		労働者側		使用者側		時給	対前年比 引き上げ率	対前年比 引き上げ率	時給		対前年比 引き上げ率	引き上げ 額
			時給	対前年比 引き上げ率	時給	対前年比 引き上げ率	時給	対前年比 引き上げ率	時給	対前年比 引き上げ率							
04.09.01～05.08.31	04.06.25	04.08.03	3,390	35	2,575	26	2,840	13.1	2,765	10.2	2,840	13.1	330	2,840	13.1	330	表決、労働者側の提示案を採択
03.09.01～04.08.31	03.06.27	03.07.31	3,100	36.3	2,355	3.5	2,750	20.9	2,510	10.3	2,510	10.3	235	2,510	10.3	235	表決、使用者側の提示案を採択（労働者側不参加）
02.09.01～03.08.31	02.06.28	02.07.26	2,700	28.6	2,170	3.3	2,340	11.4	2,275	8.3	2,275	8.3	175	2,275	8.3	175	表決、使用者側の提示案を採択
01.09.01～02.08.31	01.07.20	01.08.06	2,837	52.1	1,930	3.5	2,100	12.6	2,060	10.5	2,100	12.6	235	2,100	12.6	235	表決、労働者側の提示案を採択
00.09.01～01.08.31	00.07.21	00.08.05	2,706	69.1	1,686	5.4	1,865	16.6	1,740	8.8	1,865	16.6	265	1,865	16.6	265	表決、労働者側の提示案を採択（使用者側退席）
99.09.01～00.08.31	99.07.20	99.08.05	1,720	12.8	1,525	0	1,600	4.9	1,600	4.9	1,600	4.9	75	1,600	4.9	75	政労使合意（満場一致）
98.09.01～99.08.31	98.07.23	98.08.17	1,615	8.8	1,485	0	1,525	2.7	1,485	0	1,525	2.7	40	1,525	2.7	40	表決、労働者側の提示案を採択
97.09.01～98.08.31	97.07.24	97.08.12	1,616	15.4	1,400	0	(97.9～12) 1,480 (98.1～8) 1,500	5.7/7.1	1,485	6.1	1,485	6.1	85	1,485	6.1	85	表決、使用者側の提示案を採択
96.09.01～97.08.31	96.07.05	96.08.05	1,506	18.1	1,330	4.3	1,430	12.2	1,385	8.6	1,400	9.8	125	1,400	9.8	125	公益委員側提示案に労働者側賛成（使用者側退席）
95.09.01～96.08.31	95.07.03	95.08.05	1,340	14.5	1,220	4.3	1,275	8.97	1,275	8.97	1,275	8.97	105	1,275	8.97	105	労使合意案に公益委員側賛成（満場一致）
94.09.01～95.08.31	94.07.05	94.07.29	1,240	14.3	1,120	3.2	1,185	9.2	1,170	7.8	1,170	7.8	85	1,170	7.8	85	使用者側提示案に公益委員側賛成（労働者側退席）
94.01.01～94.08.31	93.10.11	93.12.04	1,160	15.4	1,035	3.0	1,085	7.96	1,085	7.96	1,085	7.96	80	1,085	7.96	80	労使合意案に公益委員側賛成（満場一致）
93.01.01～93.12.31	92.10.10	92.12.04	1,080	16.8	925	0	1,025	10.8	995	7.6	1,005	8.6	80	1,005	8.6	80	公益委員側提示案に使用者側賛成（労働者側不参加）
92.01.01～92.12.31	91.10.11	91.12.13	990	20.7	875	6.7/3.7	930	13.4	920	12.1	925	12.8	105	925	12.8	105	公益委員側提示案に労使側賛成（満場一致）
91.01.01～91.12.31	90.10.12	90.12.19	900	30.4	750	8.7	875	26.8	750	8.7	820	18.8	130	820	18.8	130	公益委員側提示案に労働者側賛成（使用者側不参加）
90.01.01～90.12.31	89.10.12	89.11.27	712	18.6	680	13.3	705	17.5	685	14.1	690	15.0	90	690	15.0	90	公益委員側提示案に労使側賛成（満場一致）
89.01.01～89.12.31	88.10.12	88.11.24	752	62.5/54.2	500	8.1/2.5	625	35.1/28.2	525	13.5/7.5	600	① 29.7 ② 23.1	① 137.5 ② 112.5	600	① 29.7 ② 23.1	① 137.5 ② 112.5	公益委員側提示案に労働者側賛成（使用者側退席）
88.01.01～88.12.31	87.12.24	87.12.31	① 620.8 ② 662.5	—	① 416.7 ② 437.5	—	① 620.8 ② 662.5	—	① 450.0 ② 487.5	—	① 462.5 ② 487.5	—	—	① 462.5 ② 487.5	—	—	公益委員側提示案に使用者側賛成（労働者側退席）

注：1) ① 1 グループ：繊維・食料品など12業種、② 2 グループ：タバコ・化学など16業種

2) 対前年引き上げ率 = $\frac{(\text{今年の最低賃金} - \text{前年の最低賃金})}{\text{前年の最低賃金}} \times 100$

出所：韓国最低賃金委員会のホームページより筆者作成

図1 韓国における最低賃金の決定過程



出所：韓国最低賃金委員会のホームページより筆者作成

Ⅲ 日本と比較した韓国の最低賃金の水準

韓国の雇用労働部は2024年8月5日、2025年度(1~12月)の最低賃金(時給)を2024年度の9860ウォンから1.7%増えた1万30ウォン(約1113円, 1ウォン=約0.11円)にすると正式に決定した。韓国の最低賃金が1万ウォンを超えたのは1988年の最低賃金制度の導入以来初めてだ。

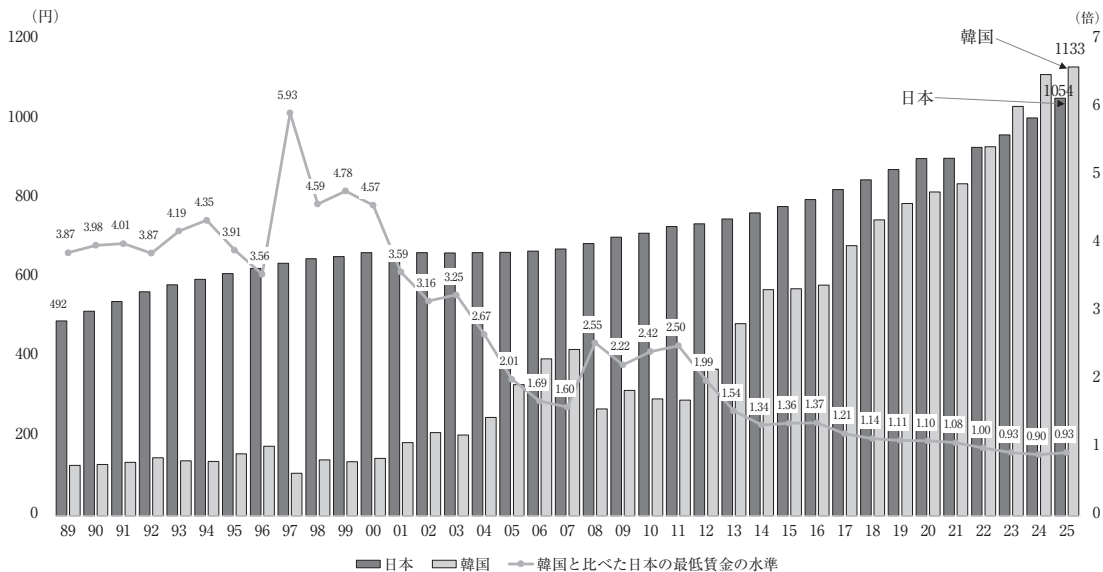
では、日韓の最低賃金はどれくらい縮まったのだろうか。ここでは日韓の為替レートをを用いて韓国の最低賃金を円に直すことにより、日韓の最低賃金の水準を比較した。為替レートは1989年から2021年までは年平均を、そして2024年と2025年は厚生労働省の中央最低賃金審議会が2024年の最低賃金が決まった7月24日までの年平均(1ウォン=約0.11円, 以下この為替レートを適用)を適用した。

分析の結果、韓国と比べた日本の最低賃金の水準はアジア通貨危機の問題がある程度取捨された

1999年以降縮小傾向に転じ、1999年の4.78倍から2025年には0.93倍まで縮まった(1997年はアジア通貨危機によるウォン安の影響で日韓の最低賃金の差が拡大)。為替の影響もあり単純比較することは難しいが2022年以降は韓国が日本の最低賃金を上回っている(図2, 2025年の最低賃金は韓国が約1133円, 日本が1054円)。韓国の2025年の最低賃金を月単位(週40時間基準, 月間209時間¹²⁾)に換算すると、前年比3万5,530ウォン増の209万6270ウォンとなる。前年比引き上げ率は1.7%で、新型コロナウイルス感染症が流行していた2021年(1.5%)に続き、史上2番目に低い。

さらに、韓国では日本とは異なり最低賃金に加えて週休手当が支給されており、週休手当を含めると日本と韓国の最低賃金の格差はさらに広がる。週休手当とは、1週間の規定された勤務日数をすべて満たした労働者に支給される有給休暇手当のことである。韓国では一日3時間、週15時間以上働いた労働者には週休日に働かなくても、一日分の日当を支給することになっている。例え

図2 日本円に換算した日韓における最低賃金



出所：韓国最低賃金委員会のホームページを参照に筆者作成

表3 日本と韓国の最低賃金

	韓国	日本
種類	全国一律	地域別最低賃金、特定（産業別）最低賃金（2024年3月現在全国で224件）を適用
施行年	1988年	1959年
関連法律	最低賃金法、憲法32条1項	最低賃金法、憲法25条
決定機構	最低賃金委員会で審議（政労使委員各9名）→最終的には政府が決定	最低賃金委員会で審議（中央は政労使委員各6名、都道府県は労使委員各5名）→最終的には政府が決定
適用対象	労働者1人以上の事業場で働くすべての労働者	労働者1人以上の事業場で働くすべての労働者
適用対象外	同居する親族のみを使用する事業場と家事使用人、船員法の適用を受ける船員及び船員を使用する船舶所有者	特定（産業別）最低賃金は①18歳未満又は65歳以上の者、②雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中の者、③清掃又は片付けの業務に主として従事する者
決定基準	労働者の生計費、類似の労働者の賃金、労働生産性、所得分配率	労働者の生計費、類似の労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力
週休手当	あり	なし
罰則	3年以下の懲役あるいは2000万円以下の罰金	地域別最低賃金：50万円以下の罰金 特定（産業別）最低賃金：30万円以下の罰金

出所：韓国最低賃金委員会のホームページ等を参照に筆者作成

ば、一日8時間、週5日勤務すると、計40時間分の賃金に週休手当8時間分が加わり、計48時間の賃金が支給される。

対前年比最低賃金の引き上げ率は2023年までは韓国が日本より高かったが、2024年と2025年は日本がそれぞれ4.5%と5.0%で、韓国の2.5%と1.7%を上回った。

IV 最低賃金と関連した議論

1 進む労働市場の二極化と雇用形態の二極化、解決策は最低賃金の引き上げ？

韓国における労働者の賃金格差は労働市場の二極化による要因が大きい。韓国では2008年から2020年まで賃金格差が緩和されてきたが、2020年以降は賃金格差がさらに拡大している（ジャン2023）。

実質賃金に換算した所得分位別平均時間当たり賃金の2020年から2022年までの増減率を見ると、賃金が最も低い所得階層である所得1分位の同期間における増減率は2.9%で、賃金が最も高い所得階層である第10分位の11.2%を大きく下回った。

また、非正規労働者と正規労働者との賃金格差は依然大きいままだ。雇用労働部(2024)によるとフルタイムで働く正規労働者1時間当たり賃金は2万2878ウォンであるのに対し、非正規労働者は1万7586ウォンで正社員の70.9%にとどまっていることが確認された(図3)。正規労働者の賃金を100とした場合の非正規労働者の相対賃金水準は2008年の55.5以降、2011年には60台に、2020年には70台まで改善されたが、2021年の72.9以降は再び低下傾向を見せている。また、賃金水準を企業規模別に見ると、従業員300人以上の大企業の正規労働者の賃金を100とした場合、従業員300人未満の中小企業の正規労働者の相対賃金水準は57.6、従業員300人未満の中小企業の非正規労働者の相対賃金水準は44.1に過ぎなかった。

このように労働市場の二極化により発生した賃金格差の問題を解決する手段の一つとして実施したのが最低賃金の引き上げであり、1988年に最

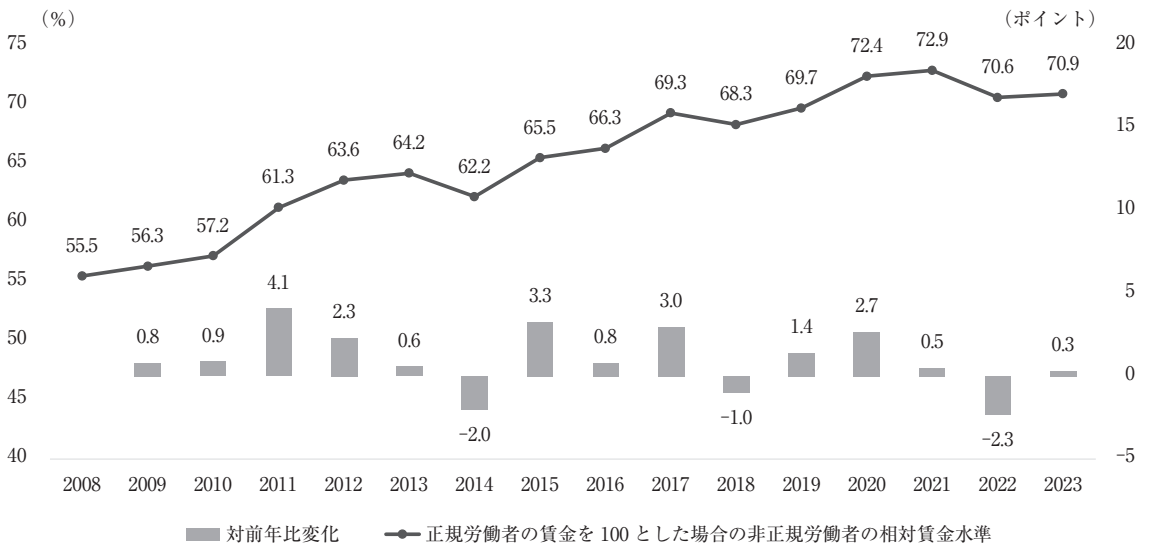
低賃金が韓国に導入されてから毎年最低賃金は引き上げられた。その結果、フルタイム労働者の中央値を100とした場合の最低賃金額の割合は2000年の28.8から2023年には60.9に上昇した。これは同時点の日本の46.0とOECD平均55.9を上回る数値である(図4)¹³⁾。

2 最低賃金に対する議論

最低賃金引き上げをめぐる賛否両論は常に存在していた。反対論者たちは、最低賃金の引き上げは失業を増やし、物価を引き上げて経済成長の足かせになると主張する。一方、賛成論者たちは、現在の最低賃金はあまりにも低すぎて、まともな生活ができない賃金水準となっているので、最低賃金を引き上げると消費支出が増え、経済成長に役立つと主張する。1988年に最低賃金が制定された以降、最低賃金に関する最も活発な議論が行われたのは文在寅政権(大統領在任期間:2017年5月10日~2022年5月9日)の時代であるだろう。

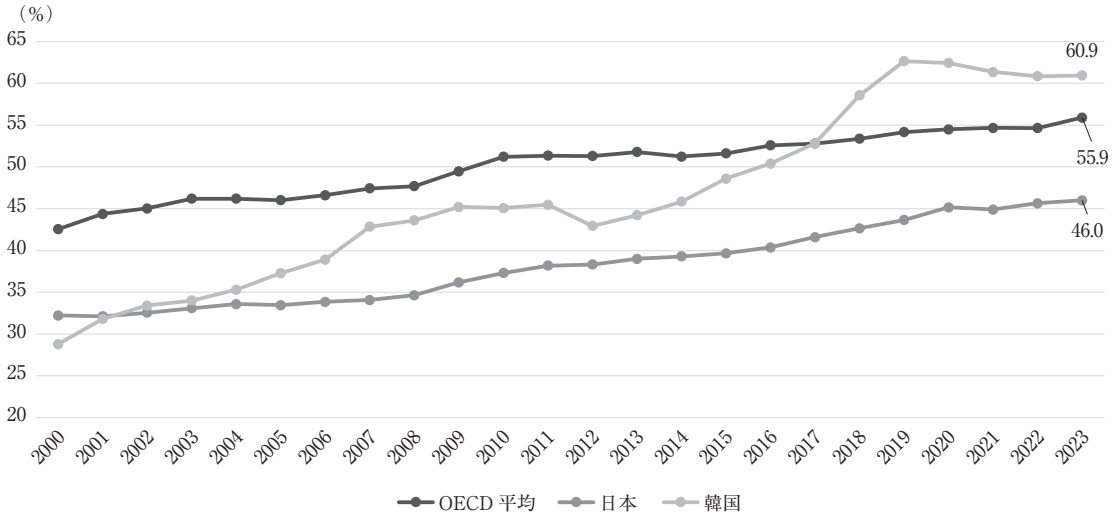
文前大統領は、2017年の大統領選挙時に「3年(2017~2020年)以内に最低賃金を1万ウォンとする」という公約を掲げた。公約を実現するためには、2018年から毎年16%以上最低賃金を引き上げる必要があったものの、2019年の引き上げ率は10.9%、さらに2020年には2.87%と当初の

図3 正規労働者の賃金を100とした場合の非正規労働者の相対賃金水準



出所:雇用労働部「2023年6月基準雇用形態別勤労実態調査結果発表」より筆者作成

図4 フルタイム労働者の賃金中央値に占める最低賃金額の割合



出所：OECD, *Minimum relative to average wages of full-time workers : median* より筆者作成

計画を大きく下回るようになった。さらに、2020年7月に決まった2021年の最低賃金の引き上げ率は、新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、1.5%と韓国で最低賃金制度が施行された1988年以降、最低を記録した。2018年は文前大統領の影響もあり（大統領には最低賃金を決定する権限は与えられていない）、労働者側の提示案が最低賃金の決定に反映されたものの、その後は使用者側と公益委員側の提示額が主に最低賃金に反映されている。

最適賃金の引き上げにブレーキがかかった理由は文政権が実施してきた「所得主導成長」政策の成果が見えない点大きい。所得主導成長論は、家計の賃金と所得を増やし消費増加をもたらし、経済成長につなげるという理論で、ポスト・ケインズ学派のマル・ラヴォア教授（カナダ・オタワ大）とエンゲルベルト・シュトックハマー教授（英キングストン大）の「賃金主導型成長」に基づいている。文政権は韓国に零細自営業者が多い点を考慮し、賃金の代わりに所得という言葉を使い、最低賃金の引き上げや社会保障政策の強化による所得増加と格差解消を推進してきたものの、なかなか期待ほどの結果は出なかった。

むしろ、最低賃金が2年間で29%も引き上げられたことにより、経営体力の弱い自営業者は、人件費負担増に耐えかねて雇用者を減らした。一

部の食堂では週休手当が発生しないようにアルバイトの時間を週15時間未満に制限した。韓国の大型ディスカウント店「eマート」が運営するコンビニエンスストア「eマート24」は無人店舗数を次々と増やした。「eマート24」のような大手コンビニが無人店舗拡大に走ったのは、スマートフォンを使った決済や人工知能（AI）による顔認証技術の発達など、技術の進歩を反映した面もあるが、最低賃金の大幅な引き上げによる人件費負担も要因になっていただろう。

文前大統領が最低賃金の大幅引き上げを推進した頃、最低賃金については相反する推計結果や主張が発表された。国会予算決算特別委員会（2019）は、「最低賃金の引き上げで賃金水準が高くなり、競争国に対する賃金競争力が弱まり、労働者数の減少が累積で2018年に9万2000人、2019年に23万5000人、2020年に42万7000人、2021年に62万9000人に達すると推定した。

一方、韓国開発研究院（2018）は、「最低賃金引き上げが雇用に及ぼす影響」という報告書で「経済学における雇用の賃金弾力性は-0.3（個別企業の賃金が10%上昇すると、雇用は約3%減少する）と言われているが、これは他の企業と競争関係にある個別企業が賃金は上がるのに、価格の引き上げは難しいので、生産コストを下げるために雇用を減らすことであり、最低賃金はすべての賃

金が同時に均等に上昇するため、競争を心配することなく価格を引き上げることができ、雇用減少の規模は小さい」と主張した。また、「最低賃金をめぐる誤解は、経済全体にわたる賃金引き上げと個別企業の賃金引き上げの効果を混同することから始まった」と説明した。

最低賃金が雇用に与える影響についても専門家の意見が分かれた。ホン(2018)は、最低賃金の引き上げが2018年1月から3月までの雇用量と労働時間に与えた影響を推計し、雇用量に与える効果は統計的に有意ではないと発表した。また、韓国労働研究院(2018)は、「最低賃金は限界に直面した一部の部門で部分的に雇用に否定的な効果をもたらした可能性はあるものの、上半期の雇用鈍化の主な要因ではないと判断される」と主張した。

一方、チュ(2018)は2018年6月4日に最低賃金と関連した報告書を発表し、「最低賃金引き上げの速度調節論」を提起した。この報告書では、最低賃金を毎年15%ずつ引き上げると、最悪の場合、2019年には9.6万人、2020年には14.4万人まで雇用が減少する恐れがあるという推計結果を出した。

では、尹錫悦政権になってからはどうなっただろうか？ 尹政権は文政権とは異なり基本的に小さな政府とビジネスフレンドリー政策を重視している。韓国政府の「2024年度租税支出予算書」によると、尹政権が発足した2022年における企業に対する国税減免額のうち、大企業が占める割合は16.5%で、2021年の10.9%より5.6ポイントも増加した。さらに、大企業が占める割合は2024年には21.6%まで増加すると予想されている。一方、個人に対する国税減免額のうち、高所得者に占める割合は2021年の28.9%から2022年には31.7%に増加し、2024年には33.4%まで増加すると推計された。

尹錫悦大統領は「大企業の貪欲な労働組合が高収入を得ることで労働市場の二極化¹⁴⁾が発生しているのを、組合の腐敗を撲滅しなければならない」と労働組合について否定的な意識を持っている。また、2022年12月に開かれた非常経済民生会議では「労働改革を進める上で、労働組合の腐

敗も公職の腐敗、企業の腐敗と共に韓国社会で撲滅すべき3大腐敗の一つである」と述べる等労働組合に対しては批判的な立場を維持しており、最低賃金に対しても労働者側の意見より使用者側の意見を重視している。このような考えは最低賃金の引き上げ率にも影響を与えた。つまり、2025年の最低賃金の対前年比引き上げ率1.7%は、新型コロナウイルスの感染拡大により史上最低の引き上げ率を記録した2021年(1.5%)の引き上げ率に続き2番目に低い引き上げ率である。物価上昇率にも及ばない引き上げ率だと批判された2024年の引き上げ率2.5%よりも低く、経済成長率がマイナス5.5%まで低下した1998年のアジア金融危機直後の2.75%よりも低い。さらに、2024年と2025年の物価上昇率の予想値2.6%と2.1%より低く、このままでは最低賃金の影響を受ける労働者の実質賃金の減少につながり、格差が拡大する可能性が高い¹⁵⁾。

2025年の最低賃金の引き上げに対しては、使用者側と労働者側共に不満の様子を表している。韓国経済人協会は7月12日に発表した「2025年度最低賃金決定に対する立場」で、「多くの自営業者が経営難で来年の最低賃金の凍結又は引き下げを望んでいるにもかかわらず、2025年の最低賃金が1.7%引き上げられた1万30ウォンに決定されたことについて残念に思う。(中略)今後、最低賃金の合理的な決定のためにも、使用者の支払能力、生産性などを優先的に考慮し、業種別の最低賃金適用など、現実を反映した制度改善案が早急に実現されることを期待する」と言及した¹⁶⁾。

一方、韓国労総は、来年度の最低賃金が決定された直後に、「限られた条件の中で決定された時給で、残念な結果である。(中略)公益委員は、労働界が最低賃金決定基準に基づき提案した労働者の生計費などは無視し、労使間の格差が縮小している状況だったにもかかわらず、無理矢理結論を出そうとした。韓国労総は、低賃金労働者の賃金引き上げのための苦肉の策として投票に参加した」と述べた¹⁷⁾。

そして、民主労総はホームページに公開した声明で「最低賃金制度が形骸化するしかない現在の決定構造が最も大きな問題である。労使が攻防を

繰り広げ、最終的に公益委員が「政府の意志」を実現する現在の最低賃金委員会の議論構造では、現実的に意味のある最低賃金を決定することは不可能である。(中略) 民主労総は、現行の最低賃金委員会の決定構造では、低賃金労働者の生活安定という最低賃金制度の本来の趣旨を達成できないことを、今回の最低賃金委員会会議の過程で切実に確認した。民主労総は、最低賃金決定構造をより現実的かつ合理的に変える制度改善闘争に直ちに突入する。これ以上、低賃金労働者の生活を政府の意向に合わせることに急いでいる公益委員たちに任せることはできない」と現行の最低賃金委員会の決定構造を強く批判した¹⁸⁾。

最低賃金に関する意見の違いは歴代政権からも確認できる。実際、1988年に最低賃金が施行されてからの政権別対前年比最低賃金の引き上げ率を見ると、保守政権時代よりは進歩政権時代の引き上げ率が相対的に高いという結果が出た(図5)。

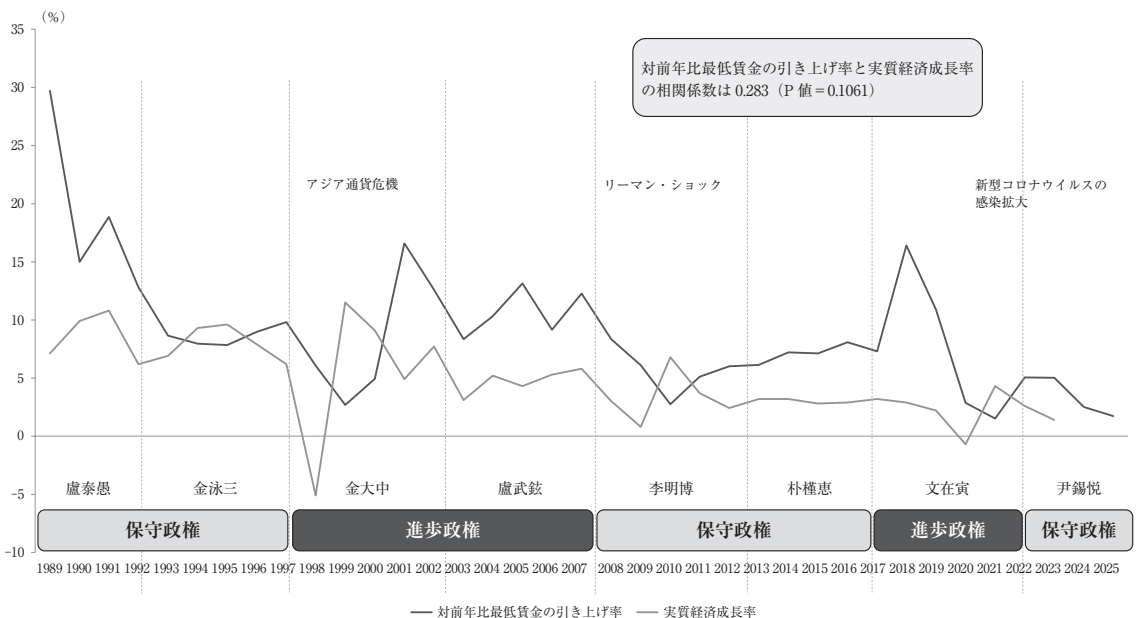
しかし、保守政権である盧泰愚政権時代の1989年の対前年比引き上げ率は29.7%(1グループ)で最も高い数値を記録した。この時に最低賃金の対前年比引き上げ率が高かった理由としては、最低賃金を導入した1988年の最低賃金の水

準がかなり低く設定されていたので引き上げ率を高く設定したこと¹⁹⁾と、二つのグループ(1グループである繊維・食料品など12業種の最低賃金は462.5ウォン、2グループであるタバコ・化学など16業種の最低賃金は487.5ウォン)に分かれていた最低賃金を一つに統一するために最低賃金が低かった1グループの引き上げ率を高く設定せざるをえなかったという時代的な背景がある。

V 今後の課題

1988年に導入された最低賃金は2025年には1万ウォンを超えるなど、韓国の労働者の生活を安定させる役割をしてきたが、まだ解決すべき課題が多く、その一つが高い未満率である。未満率は、最低賃金未満の時給で働いている労働者の割合を意味し、韓国では「経済活動人口付加調査」と「雇用形態別勤労実態調査」で未満率を推計している。「経済活動人口付加調査」の調査対象は、全国3万3000余世帯の15歳以上の世帯員で、現役軍人、社会服務²⁰⁾要員、刑が確定した刑務所受刑者、戦闘警察、外国人は除外される。調査期間は毎月15日を含む1週間で、地方事務所担当職員がPDAを携帯して調査対象世帯を訪問し、

図5 対前年比最低賃金の引き上げ率と実質経済成長率



面接調査しながら直接入力する方式だ。具体的な調査項目は、性別、生年月日、経済活動状況、就業時間、産業、職業、従事上の地位、求職方法、求職期間など35項目である。一方、「雇用形態別勤労実態調査」は、賃金労働者1人以上を雇用している事業場を対象に、雇用形態別、産業及び職種別、性別、年齢層別、学歴別など労働者の属性別労働者数、月給額、年間特別給与額、労働日数及び労働時間、社会保険加入の有無、付加給付の適用有無などの労働実態を調査することを目的とする。特に、さまざまなタイプの非正規労働者の賃金、労働時間、雇用形態など労働条件に関する実態を把握し、労働政策樹立に必要な基礎資料を提供している。

以上のように「経済活動人口付加調査」と「雇用形態別勤労実態調査」は調査対象と調査時期などが異なっており、最低賃金の未満率も差が発生している。2023年における最低賃金の未満率は、「経済活動人口付加調査」が13.7%、「雇用形態別勤労実態調査」が4.2%で、両調査において大きな差があった。しかし、両調査ともに日本の1.8%（2022年度）を大きく上回っていることが分かる（図6）。

「経済活動人口付加調査」に基づいた業種別未満率は、農林漁業が43.1%で最も高く、次は宿

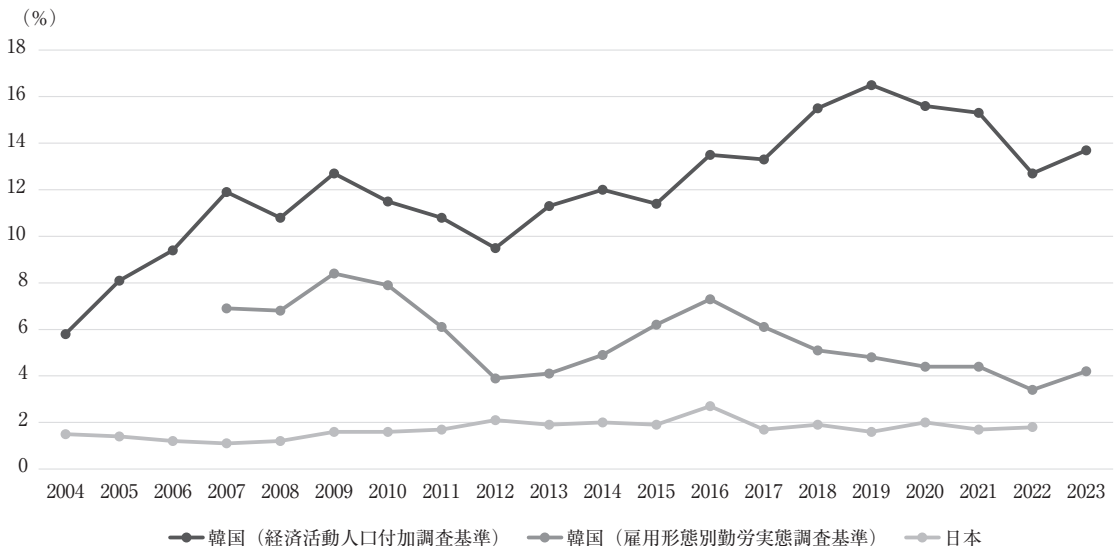
泊・飲食業（37.3%）、協会及びその他のサービス業（25.3%）、不動産賃貸業（24.5%）等の順であった（図7）。企業規模別では、相対的に零細企業の割合が多い従業員数1~4人企業の未満率が32.7%で最も高く、次は5~9人（18.7%）、10~29人（11.6%）、30~99人（7.7%）、100~299人（4.0%）、300人以上（2.2%）の順であることが確認された（図8）²¹⁾。

最低賃金の適用を受ける使用者は、国が定めた最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならない、それに違反した場合は罰金等のペナルティを課せられるものの、韓国ではまだ最低賃金を守らない企業が多いことがうかがえる。なぜこのような現象が起きているのだろうか？

韓国における未満率が高い理由としては、①最近の景気低迷により大幅な最低賃金の引き上げに対応できない中小・零細企業が増えていることと②最低賃金を支給していない企業に対する摘発・監督や処罰が適正に行われていないことなどが考えられる²²⁾。

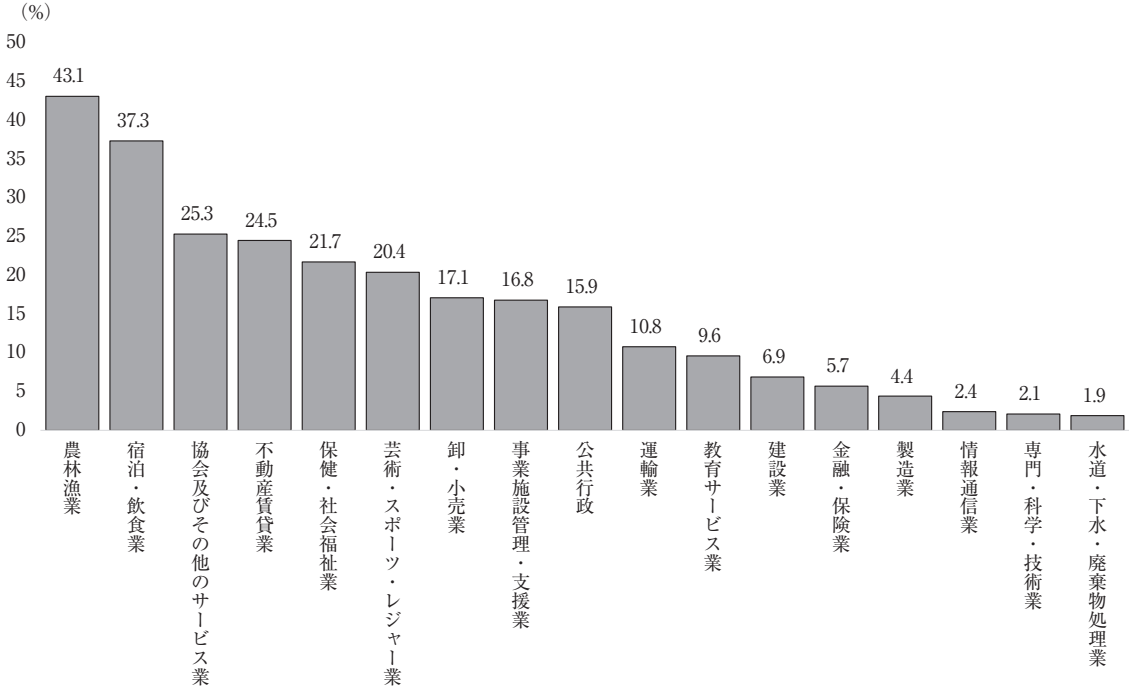
2021年から2023年までの3年間、6万6491社を監督した結果、最低賃金法違反で摘発された企業は1万3274社（19.96%）に達した。このうち、最低賃金の未払い件数は1325件で、司法処分された件数は15件（違反件数の1.13%）に過ぎな

図6 最低賃金の未満率



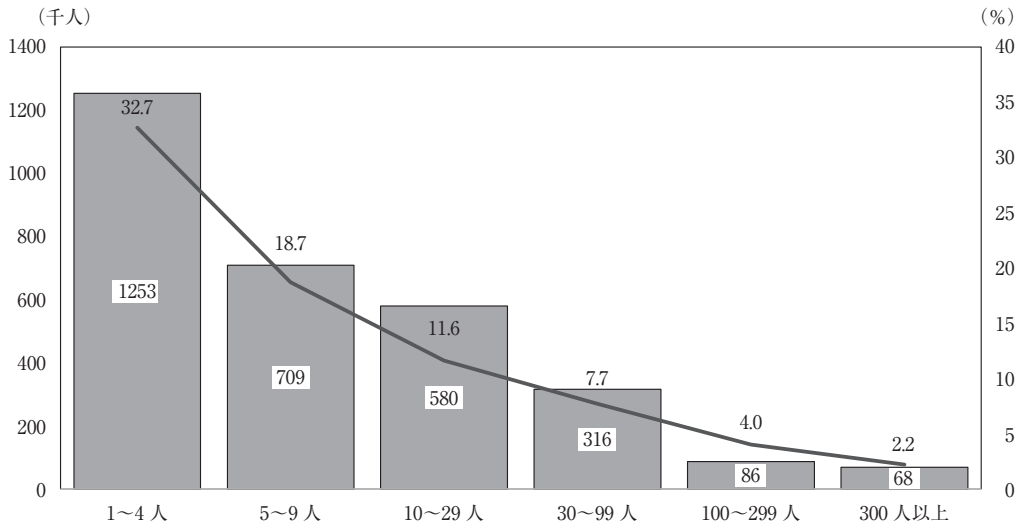
出所：韓国経営者総協会（2024）「2023年最低賃金未満率分析」、厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」各年より筆者作成

図7 韓国における業種別最低賃金未満率



出所：韓国経営者総協会（2024）「2023年最低賃金未満率分析」より筆者作成

図8 韓国における事業所規模別最低賃金未満率



出所：韓国経営者総協会（2024）「2023年最低賃金未満率分析」より筆者作成

かった。司法処分された件数が少ない理由は、最低賃金に違反した企業に「是正命令」が優先的に出されるからである。最低賃金制度に違反した企業は3年以下の懲役や2000万ウォン以下の罰金刑に処されることになっているものの、企業が「是正命令」を遵守し、滞納していた賃金を労働

者に支払えば、今まで最低賃金制度に違反したことに対する何の処罰も受けずに継続的に企業活動を行うことができる。このような軽い処罰基準は、「運悪く摘発されたら、その際に対応すればいい」という意識を企業に広げた可能性が高い。最低賃金の未満率を下げるためには、より勤労監

督や処罰基準を強化する必要がある。

また、労働者の生活の質を向上させるために最低賃金を引き上げることも大事であるが、法律で決まっている最低賃金を守るようにすることが何より重要である。そこで、最低賃金制度の実効性を高めるために、日本が実施している地域別最低賃金や特定（産業別）最低賃金の導入が必要だという主張もある。

2024年7月2日に開かれた最低賃金委員会で使用者側のリュ・ギジョン委員（韓国経営者総協会専務理事）は「宿泊・飲食業の未満率は37.3%に達するとともに、フルタイム労働者の賃金中央値に占める最低賃金額の割合は87.8%で高い。製造業に比べて21%に過ぎない1人当たりの付加価値水準などを考慮すると、最低賃金受容能力が最も劣悪な業種である。（中略）現実的な可能性を考慮し、宿泊・飲食業全体ではなく、零細自営業者が多い飲食店（韓国食堂、分食レストランなど）、チェーン化されたコンビニエンスストア、タクシー運送業のみ最低賃金を差別適用しよう」と提案した。

また、小商工人連合会は、同日開かれた記者会見で、最低賃金水準が小商工人の支払能力を超えたと主張しながら、「労働強度や労働生産性、使用者の支払い能力などを考慮し、経営状況が劣悪な業種に対しては試験的にでも最低賃金の差別適用を実施しよう」と要求した。一方、労働者側は低賃金業種というスティグマ効果の発生、統計データ不足などを理由に業種別差別に反対した。投票の結果、賛成11票、反対15票、無効1票で使用者側が提案した議案は否決された。

一方、与党国民の力のナ・ギョンウォン議員は8月21日に国会議員会館で行われた「外国人労働者の最低賃金区分適用セミナー」で「少子高齢化、労働力不足の深刻化により、外国人労働者の拡大はもはや選択ではなく、必須の時代になった。しかし、現場では高い最低賃金で零細自営業者・小商工人、中小企業、農民の苦労が大きくなっている。（中略）外国人労働者は収益の80%は本国に送金している。労働者1人の生計費は国内生計費を基準にしなければならないが、彼らが送金して使われる家族の生計費は韓国の生計費基

準と同じと見ることはできない」と指摘した。ナ・ギョンウォン議員の発言に対して、チョン・ホイル民主労総代表は「最低賃金は、労働者の基本的な生存権を保障するために法的に強制した制度で、最低賃金に対する差別は人間に対する差別である。最低賃金を差別適用することは低賃金労働者の賃金を引き下げ、労働者全体の賃金が下落する結果を招く」と批判した²³⁾。韓国における最低賃金の差別化に関する議論は、最近、最低賃金を一元化しようとする日本とは反対の動きである。最低賃金の差別適用については日本、ドイツ、オーストラリアなどの事例を参考により慎重に検討すべきである。ドイツとオーストラリアは、業種別の最低賃金が法定又は国の最低賃金より高く設定されており、日本は各都道府県内の特定の産業の労働者に適用・地域別と産業別の両方の最低賃金が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金以上の賃金を払うことになっている。

また、労働者側と経営者側が争って最終的には公益委員の提示案を反映して最低賃金を決定する仕組みの見直しも検討すべきではないかと考えられる。本文でも述べたように1988年から行われた最低賃金委員会で政労使の合意により最低賃金が決定されたのは38回のうち7回に過ぎず、最低賃金の決定は労使の合意で行われた事例が少ない。労使が引き上げ率をめぐる接点を見つけれない間、最終的には公益委員の仲裁案で最低賃金が決まるが、公益委員が提示する仲裁案の根拠が一貫していないという意見が多い。つまり、公益委員は雇用労働部長官が推薦し、大統領が任命するので、政府の立場が反映されやすくなっている。最低賃金の引き上げ率が進歩政権で高く、保守政権で低かったのも公益委員を政府が任命する仕組みになっているからだ。

さらに、相対的に最低賃金引き上げに多く影響される若者や非正規雇用者など不安定労働者の声がより反映される仕組みに改善する必要がある。また、産業構造の変化により急増したギグワーカーに対する対策も考えるべきだ。最低賃金法など労働関係法が適用されない、雇用によらない労働者をこのまま放置しておく、新しいワーキングプアが生まれ、貧困や格差がより拡大する恐れ

がある。これを防ぐためにはまず、ギグワーカーの実態を正確に把握する必要があり、それは政府の主導の下で行われるのが望ましい。

政権により政策の優先度が大きく変わる韓国において最低賃金がどのように変わっていくのか今後の動きに注目したいところだ。

- 1) 再分配所得ジニ係数 = 市場所得 + 公的移転所得 - 公的移転支出。韓国語では「可処分所得ジニ係数」。
- 2) 大企業従事者と中小企業従事者、正規労働者と非正規労働者、資産を持っている者と資産を持っていない者等の間で所得格差が広がったものの、政府からの年金給付（公的年金と基礎年金）、手当、助成金等の給付は増えたのが再分配所得ジニ係数が改善された主な理由である。
- 3) 当初所得ジニ係数 = 稼働所得 + 財産所得 + 私的移転所得 - 私的移転支出。韓国語では「市場所得ジニ係数」。
- 4) 金（2024：2）より引用。
- 5) チョン（2013：141）より引用。
- 6) 日本が1959年4月15日から最低賃金制度を施行していることと比べると、韓国における最低賃金はかなり遅れて導入された。
- 7) 6月民主抗争は、大統領の直接選挙制改憲を中心とした民主化を要求するデモを中心とした韓国における民主化運動の名称で、1987年6月10日から「民主化宣言（6・29宣言）」が発表されるまでの約20日間にわたって繰り返された。
- 8) 韓国労働組合総連盟の略称で1960年に設立されたナショナルセンターである。保守政党を主に支持してきたが、民主化以降は民主党を支持することが多くなった。
- 9) 韓国経済人協会・韓国貿易協会・韓国経営者総協会・大韓商工会議所・中小企業中央会。
- 10) 全国民主労働組合総連盟の略称で1995年に設立されたナショナルセンターである。戦間的労働組合として知られている。
- 11) イム（2021：152-153）を参照。
- 12) 月間209時間の算出根拠 → $(365日 \div 12カ月 \div 7日) \times (40時間(法定労働時間) + 8時間(週休手当)) = 208.5714時間$
- 13) 山田（2024）は、『賃金構造基本調査』の中央値を用いてカイツ指標を計算し、「OECDデータベースのカイツ指標は「フルタイム労働者賃金（残業代及びボーナスを除くベース）に対する最低賃金の割合」となっているが、データを検証してみると、わが国の場合は残業代や賞与も含めたベースで推計していると推察される。（中略）欧米では残業や賞与が少ないが、わが国では残業が常態化し、正規社員の場合は数カ月分の賞与が支給されるのが慣例である。残業や賞与が日常生活費に組み込まれており、この判断は妥当かと思われるが、欧米でも残業代やボーナスの支給がゼロではなく、その分、わが国のカイツ指標にはやや下方バイアスがあると考えられる。」と述べている。
- 14) 韓国における労働市場は、一次労働市場と二次労働市場に区分することができる。一次労働市場は、相対的に高い賃金、良い労働環境、高い雇用の安定性、労働組合による保護、制度化された労使関係、長期的な雇用契約、内部労働市場による労働力の補充などが特徴づけられることに比べて、二次労働市場は、相対的に低い賃金、劣悪な労働環境、不安定な雇用、制度化されていない労使関係、外部労働市場による労働力の補充などが特徴づけられる。
- 15) 消費者物価は2022年と2023年にはそれぞれ5.1%と3.6%が上昇した。また、2024年1月から7月までの消費者物価は対前年同月より平均2.8%上昇した。

- 16) Business Post（2024）から引用。
- 17) 聯合ニュース（2024）から引用。
- 18) 全国民主労働組合総連盟（2024）から引用。
- 19) 1988年当時のタバコ1箱が約600ウォン、地下鉄料金が200ウォン程度だったことを考慮すると、当時の最低賃金は非常に低かったことが分かる。
- 20) 徴兵制国家である韓国の兵役判定検査で補充役処分を受けた人々が公益目的遂行に必要な分野で代替服務を行う制度。
- 21) 「雇用形態別勤労実態調査」に基づいた業種別未満率（2019年基準）は、芸術・レジャー業が14.8%で最も高く、次は運輸業（11.1%）、宿泊・飲食業（11.0%）、その他のサービス業（10.8%）、不動産賃貸業（9.8%）、教育サービス業（9.8%）、金融・保険業（8.6%）、卸・小売業（5.8%）、農林漁業（4.6%）の順で「経済活動人口付加調査」よりは全体的に低い。また、企業規模別では、相対的に零細企業の割合が多い従業員数1〜4人企業の未満率が11.2%で最も高く、次は5〜9人（3.4%）、30〜99人（3.2%）、10〜29人（2.8%）、100〜299人（2.4%）、300人以上（0.5%）の順であることが確認された。イム（2021：147-148）を参照。
- 22) 金（2016）を参照。
- 23) naeil新聞（2024）から引用。

参考文献

日本語

- 金明中（2016）「なぜ韓国では最低賃金を守らない企業が多いのか？——韓国の最低賃金の未満率は11.5%で日本の約6倍」『ニッセイ基礎研究所基礎研究レター』2016年12月20日。
——（2024）『韓国における社会政策のあり方Ⅱ——韓国における少子化、格差、葛藤の現状』社会評論社。
厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」各年。
山田久（2024）「新たなフェーズに入る最低賃金の引き上げ——全国平均1500円をどう目指すか」『日本総研 Viewpoint』No. 2024-008。

韓国語

- イム・ムソン（2021）【最低賃金制度の問題点と社会的葛藤の解消方案】『法と企業研究』第11巻第1号【임무송（2021）【최저임금제도의 문제점과 사회적 갈등 해소 방안】『법과 기업연구』제11권 제1호].
- 韓国開発研究院（2018）「最低賃金引き上げが雇用に及ぼす影響」【한국개발연구원（2018）「최저임금 인상이 고용에 미치는 영향」].
- 韓国経営者総協会（2024）「2023年最低賃金未満率分析」【한국경영자총협회（2024）「2023년 최저임금 미만율 분석」].
- 韓国労働研究院（2018）「2018年上半期の労働市場評価と下半期の雇用展望」2018年8月1日【한국노동연구원（2018）「2018년 상반기 노동시장평가와 하반기 고용전망」2018年8月1日].
- 雇用労働部（2024）「2023年6月基準雇用形態別勤労実態調査結果発表」2024.4.30【고용노동부（2024）「2023년 6월 기준 고용형태별 근로실태조사 결과 발표」2024.4.30].
- 国会予算決算特別委員会（2019）「急激な最低賃金引き上げが雇用と分配に及ぼす影響」【국회 예산결산특별위원회（2019）「급격한 최저임금 인상이 일자리 및 분배에 미치는 영향」].
- ジャン・サラン（2023）「最近の賃金格差の特徴と原因」『雇用動向ブリーフ』Vol. 7, 2023.11, pp. 1-18.【장사랑（2023）「최근 임금 격차 특징과 원인」『고용동향브리프』Vol. 7, 2023.11 pp. 1-18.].
- 全国民主労働組合総連盟（2024）「[声明] 高物価時代、低賃金労働者はもう1年耐えなければならない」2024-07-12【전국민주노동조합총연맹（2024）「[성명] 고물가시대 저임금노동

자는 1년을 더 견뎌야 한다」2024-07-12].
チェ・ギョンス (2018) 「最低賃金の引き上げが雇用に与える影響」韓国開発研究院 KDI Focus 2018年6月4日9日【최경수 (2018) 「최저임금 인상이 고용에 미치는 영향」한국경제연구원 KERI Insight 15-09].
チョン・ビョンユ (2013) 「最低賃金の遵守と相対的水準」『韓国の社会動向 2013』【전병유 (2013) 「최저임금의 준수와 상대적 수준」『한국의 사회동향 2013』].
naeil 新聞 (2024) 「民主労総「ナ・ギョンウォン」外国人労働者の最低賃金を差別的に適用すべき」2024-07-12【내일신문 (2024) 「나경원 의원 “외국인 근로자 최저임금 차등 적용해야”」2024-07-12].
聯合ニュース (2024) 「韓国労働組合, 最低賃金残念な決定」2024-07-12【연합뉴스 (2024) 「한국노총, 최저임금 아쉬운 결정」2024-07-12].
ホン・ミンギ (2018) 「2018年最低賃金引き上げの雇用効果」

『月間労働レビュー』2018年5月号【홍민기 (2018) 「2018년 최저임금 인상의 고용 효과」『월간노동리뷰』2018년 5월호)].
Business Post (2024) 「経営界, 最低賃金1万30ウォンに不満, 「凍結して段階的適用を議論すべきだった」」2024-07-12【Business Post (2024) 경영계 최저임금 1만 30원에 아쉬움 나타내, “동결하고 차등적용 논의했어야” 2024-07-12].

英語

OECD *Minimum relative to average wages of full-time workers.*

きむ・みよんじゅん ニッセイ基礎研究所上席研究員、
亜細亜大学特任准教授。主著に『韓国における社会政策の
あり方Ⅱ——韓国における少子化、格差、葛藤の現状』（社
会評論社、2024年）。労働経済学、社会保障論専攻。