

韓国の長時間労働の現状と課題

JILPT / KLI ワークシヨップ

国際研究部

韓国では、法定労働時間が二〇〇七年四月の法律改正により週四八時間から四四時間に短縮された。この改正は、当初は事業所規模による段階的適用であったが、二〇一一年現在では全事業所に適用拡大がなされている。全国へ

の適用拡大の背景には、二〇〇七年に全国の一四三八事業所で行われた実態調査の結果、総労働時間が週四七・五四時間という長時間労働の実態が浮かび上がったことがある。OECD加盟国の中でも、もっとも労働時間が長いといわれているのが韓国である。

これに対して、わが国も七〇年代の高度経済成長期末と比較すると減少傾向にあるものの、ホワイトカラーを中心として長時間労働はなかなか改善しない。

長時間労働は労働者の健康と健全な職業生活を壊すリスクを孕み、生産性の低下にもつながる。国の経済産業の発展にかかわる問題である。長時間労働をいかに解決していくかは韓国と日本の共通の課題である。

二〇一一年五月二七日、韓国労働研究院 (Korea Labor Institute) の研究者と当機構研究員は、ソウルにおいて「長時間労働と労働時間の短縮施策」をテーマに韓国と日本の現状報告と両国固有、または共通の問題についてワークシヨップの場で問題解決にむけた議論を行った。ワークシヨップでは、長時間労働はどのような現状にあるのか、なぜ改善しないのかといった問題意識に基づいて議論が行われたが、韓国については、オ・スボン韓国技術教育大学産業経営学部教授とペ・キュシク韓国労働研究院国際協力室長が報告を行った。以下では、両氏の報告をもとに、韓国の長時間労働の実態と課題解決へむけた方策に関する議論を中心に紹介したい。

韓国の長時間労働の現状

オ・スボン氏の報告によると、韓国は法定労働時間を短縮したことで、所定労働時間の短縮に成功している。ちなみに、一九八九年は、前年比五・四時間、一九九〇年は前年比三・八時間、二〇〇五年は三・三時間、二〇〇六年は三・六時間とそれぞれの短縮に成功している。所定労働時間の短縮は、総実労働時間の短縮にわずかに貢献して

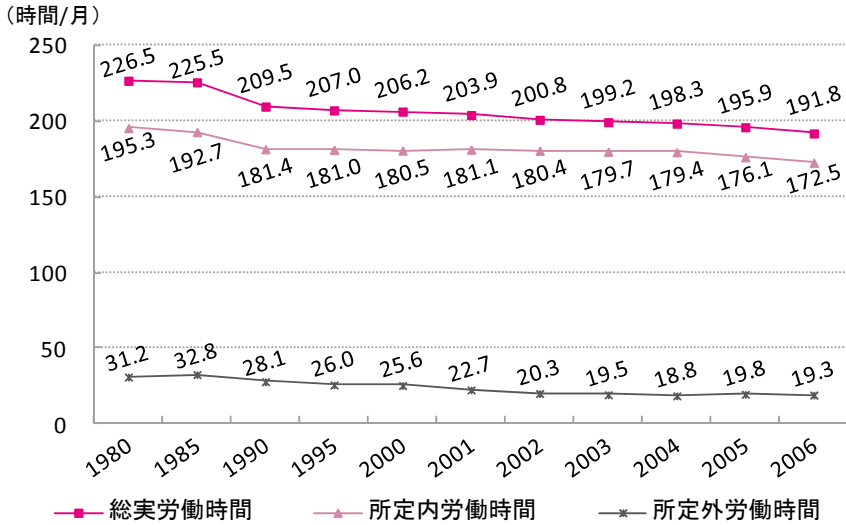
いるといわれる。一方で、時間外労働時間については所得効果 (income effect) が作用しているとオ・スボン氏は指摘する。すなわち、法定労働時間の短縮による影響を緩和 (buffer) する仕組みとして時間外労働は作用し、労働時間の短縮による所得の低下を時間外労働で補おうという労働者の行動があることを指摘する。

このような傾向は、二〇〇四年の法定労働時間の短縮の結果に明確に現れている。二〇〇四年まで持続的に低下した時間外労働時間 (月) が、二〇〇五年には反転して前年比一・〇時間増加し、二〇〇六年時点で二〇〇四年の時間外労働時間の水準 (月一八・八時間) より多いことに現れている。これは、法定労働時間の短縮によって、以前は所定労働時間だった部分が改正法施行以降は時間外労働時間となってしまうたと説明される (図表1)。

ところで、実労働時間をみると、二〇〇七年の実態調査では、二〇〇三年に比べ総労働時間が週四九・五四時間から四七・九三時間に一・六一時間短縮 (月間労働時間にすると一・六一× (三六五日/七日) × 一二月/七・〇 (時間)、所定労働時間も週四五・五



図表1 韓国における労働時間の推移



資料出所：労働部『毎月労働統計調査報告書』各号

図表2 柔軟な労働時間制の活用

区分	2003年			2007年			
	変形労働時間制	フレックスタイム制	在宅勤務制	変形労働時間制	フレックスタイム制	在宅勤務制	事業所外労働時間認定制
全体	6.40	1.40	0.50	4.60	2.09	0.18	16.10
■従業員規模別■							
5～9人	8.60	0.50	0.50				
10～19人	3.60	1.80	0.60	4.59	1.99	0.14	15.70
20～49人	5.80	2.60	0.60				
50～99人	4.10	0.70	1.40	5.11	2.82	0.32	18.10
100～299人	5.50	4.40		3.52	4.38	1.00	32.34
300～499人	14.30	4.80		3.98	5.19	0.93	20.58
500～999人	11.10						
1000人以上	15.40	7.70		10.52	10.02	10.90	14.70
■労働組合の有無■							
労働組合有り	8.60	2.50	0.60	4.69	1.85	0.64	34.06
労働組合無し	5.40	2.00	0.60	4.60	2.11	0.14	14.51

資料出所：オ・スボン氏報告

四時間から四二・六九時間に二・八五時間短縮（月間労働時間になると二・八五×（三六五日／七日）×十一月二日〇二・三八時間）している。しかし、時間外労働時間は、週四・〇〇時間から四・八九時間に〇・八九時間ほど増加（月間労働時間になると〇・八九×（三六五日／七日）×十一月二日〇二・三八時間）していることがわかった。

労働日数や労働時間短縮が進んでいない原因として考えられることは、法定労働時間の短縮が二〇〇七年七月から一〇〇人未満の事業所に段階的に適

用され、中小規模の事業所が含まれるようになったことであるとオ・スボン氏は指摘する。

なぜ長時間労働は改善しないのか

フォーラムでは、韓国の長時間労働がなぜ改善しないのかをさらに分析した。政府は法改正により所定労働時間の短縮には成功しているが、時間外労働の減少を導くことはできず、むしろ結果として長時間労働になってしまったというのが、今回の報告から明らかになった事実である。

さらに、オ・スボン氏の報告から、

- ①柔軟な労働時間制度の活用が進まない
- ②休暇・休日取得が進まない
- ③交替労働制勤務の中で二組二交替制が多く取られている
- ④労働時間特例事業が多い

——ことが労働時間短縮を阻害する要因であると指摘がされる。

まず、柔軟な労働時間制度の活用については、変形労働時間制の利用率は低下傾向にあるが、フレックスタイム制の利用率は高まる方向にある。しかし全体的に活用のレベルは決して高いとは言えない。図表2は、二〇〇七年

に実施した実態調査から得た韓国の企業の柔軟な労働時間の活用実態である。

次に、法定労働時間短縮により、労働者が実際に取得する休日や休暇の日数は増えているものの、これは、土曜休日の利用日数の増加（二・九二日）によるものである。また、取得日数も増えているものの、これは、増えた（九・八四日）とはいえ、これは付与日数の増加分（一九・八六日）より少ない。

これは生理休暇の無休化により休暇付与日数が減少したことや公務員の年間公休付与日数が削減されたこと、夏季休暇の付与日数が減ったことなどによると考えられている。法定により土曜休日を設けたことで他の休暇が削減された結果といえる。付与日数と取得日数の差（未使用日数）も二〇〇三年との比較で一〇日以上減少している。

したがって、実労働時間の短縮は休日及び休暇の取得日数を増やさなければ不可能である。

韓国の場合、交替労働時間制度の慣行も長時間労働に影響している。交替労働制を導入している事業所は、二〇〇七年に一四三事業所を対象とした全国調査で一割以上を占めているが、問題なのは、このうち約六四％が二組二交替制をとっていることである。後述するが二組二交替制の場合、二組四交替制などに比較して必然的に労働時間は長くなる。ここでは深夜労働を含む事業所が多いことも懸念され、この点は依然改善されていない。

また、韓国独自の問題であるが、法定労働時間制度に労働時間適用に関する例外が多いことがあげられる。これは、労働基準法第五三条が、「一週間の

図表3 特例当該事業の事業所数及び従事者の規模

単位：件、人、%

大分類	中分類（小分類、細分類、細細分類）	事業所数	従事者数
卸売及び小売業	自動車販売及び自動車用燃料小売業（50）	34,842	164,379
	卸売及び商品の仲介業（51）（51）	213,897	860,203
	小売業（52）	615,948	1,416,119
宿泊と飲食店業	宿泊と飲食店業（55）	621,279	1,696,133
運輸業	陸上輸送、パイプライン輸送（60）	308,888	629,305
	水上運輸業（61）	1,115	15,887
	航空運輸業（62）	172	14,651
	旅行斡旋、倉庫及び運輸関連サービス業（63）	28,467	221,261
通信業	通信業（64）	9,371	138,577
金融及び保険業	金融業（65）	19,509	255,712
	保険及び年金業（66）	8,410	260,322
	金融及び保険関連サービス業（67）	6,771	75,935
不動産賃貸、不動産管理業	不動産業（70）	(99,061)	(361,224)
	・不動産管理業（7021）	20,483 (20.7)	182,470 (50.5)
ビジネスサービス業	研究及び開発業（73）	—	—
	専門、科学及び技術サービス業（74）	(54,564)	(369,186)
	・市場調査及び世論調査事業（7421）	274 (0.5)	4,756 (1.3)
	・広告業（745）	5,786 (10.6)	31,060 (8.4)
ビジネス支援サービス業	ビジネス支援サービス業（75）	(21,296)	(457,165)
	・警備業（75912）	579 (2.7)	31,436 (6.9)
	・建物及びその他の事業所の清掃業（7592）	2,137 (10.0)	56,816 (12.4)
保健及び社会福祉事業	保健業（85）	(55,923)	(504,217)
	・医療業（851）	53,000 (94.8)	498,265 (98.8)
娯楽、文化及び運動関連産業	社会福祉事業（86）	20,151	143,529
	映画、放送及び公演業界（87）	(5,761)	(64,272)
	・映画及びビデオ製作業（8711）	1,176 (20.4)	12,641 (19.7)
その他の公共、修理及び個人サービス業	・公演産業（873）	1,650 (28.6)	13,492 (21.0)
	下水/廃棄物処理及び清掃関連サービス業（90）	2,970	42,527
	その他のサービス業（93）	(178,239)	(328,122)
特例当該事業	・理容業（93111）	22,424 (12.6)	29,535 (9.0)
		1,999,299	6,795,011
全産業（農林漁業を除く）		3,202,500	15,115,177
特例当該事業の割合		62.4	45.0

注：（ ）の数値は中分類産業全体が特例当該事業ではない中分類産業の規模と特例当該事業が当該中分類の産業に占める割合である。

資料出所：統計庁「事業所の基礎統計調査」2005

時間外労働を一二時間以内に制限し、労働時間が四時間の場合には三〇分以上、八時間の場合には一時間以上の休憩時間を労働時間中に与えなければならぬ」のに対して、第五九条が「特定の事業で使用者が労働者代表と書面による合意をした場合には、週一二時間を超えて時間外労働させたり、休憩時間を変更することができる」と労働時間と休憩時間に特例を規定するものである。

ちなみに、特例当該事業に従事する事業所の数と労働者の規模は統計庁「事業所の基礎統計調査」で推計することができる。特例当該事業所は農林漁業を除く計三二〇万二五〇〇のうち、一九九万九二九九と全体の六二・四％を占めており、特例当該事業の従事者は農林漁業従事者を除く計一五一万五七七人のうち六七九万五〇一一人と、全従事者の四五・〇％を占める（図表3）。

労働時間特例実施事業所の一週間の総労働時間は平均五二・二時間と、通常の事業所の一週間の総労働時間である四七・七時間より四・五時間長い。おもに、卸売及び商品の仲介業（四八・〇時間）と宿泊及び飲食店業（五九・〇時間）、陸上運送業（五三・一時間）、保健及び社会福祉事業（五〇・三時間）では労働時間が全産業の労働時間（四七・九時間）で長時間労働の傾向が示される。

また、労働時間特例を実施する企業の場合、一般企業に比べ時間外労働をする割合が高く、労働時間特例を実施する企業の四七・八％が時間外労働をしている。また、労働時間特例を実施する企業の場合、最大四〇時間まで時間外労働をする事業所があるが、これは労働者代表との合意があれば、制限なく時間外労働ができることによる。特に、時間外労働時間が長い宿泊業及び飲食店業と陸上輸送業では、変形労働時間制の導入は非常に少なく、交替制の導入もほとんど行っていない。したがって、特例対象の事業に含まれるかどうか交替制の活用及び時間外労働時間の長さには大きな影響を与えていることがわかる。

金融産業と自動車部品産業の事例調査からみる長時間労働の実態

ペ・キユシク氏は、銀行業と自動車部品産業の事例から、長時間労働には業務特殊性が関連しており、その大部分が働き方の慣行によるものであることを指摘している。

韓国では、男性稼ぎ主と家族モデル、中位程度の学歴と熟練度、相対的な低賃金による、製造業中心の経済成長モデルが主流であるため、従来型の生産体制や労使の合意による繰り返しの慢性化していること、さらに変化する環境や社会・労働者からのニーズを反映できていないことなどがあげられる。

（1）金属産業…自動車部品産業を中心に

交替制の持ち方が影響するのは、自

図表4 自動車/運輸装備製造業、その他金属製造業及び装置、機械操作/組立工の超過労働時間

		週当たりの超過労働時間					
		平均(時間)	5時間以下	6~10時間以下	11~15時間以下	16~18時間以下	18時間超過
全体		4.27	74.00	10.11	6.77	2.70	6.42
職種	技能員/関連技能	6.61	58.44	14.02	11.27	5.06	11.20
	装置・機械操作/組立	9.98	44.43	14.88	14.80	6.48	19.41
製造業	全体	7.13	58.44	12.94	10.89	4.85	12.88
	その他金属製造業	7.34	56.82	14.25	11.10	4.80	13.03
	電子製品/電気装備製造業	5.61	66.96	11.69	8.64	3.63	9.07
	自動車/運輸装備製造業	11.91	32.45	15.34	17.30	9.22	25.69

資料出所：労働部（2008）、「賃金構造基本統計調査」

図表5 技能別交代制の形態

	全体人員	昼間勤務固定	2組2交代		3組3交代	
			比率	比率	比率	比率
加工成型	756	70	9.3%	686	90.7%	0.0%
塗装	264	15	5.7%	249	94.3%	0.0%
営業	15		0.0%	15	100.0%	0.0%
鋳/鍛造	51	20	39.2%	31	60.8%	0.0%
検査	35	31	88.6%	4	11.4%	0.0%
組立	1,050	193	18.4%	753	71.7%	104
工務/補填	99	57	57.6%	42	42.4%	0.0%
QC	7	3	42.9%	4	57.1%	0.0%
プレス	340	99	29.1%	241	70.9%	0.0%
練磨/切削	32	1	3.1%	31	96.9%	0.0%
全体	2,820	652	23.1%	2,064	73.2%	104

資料出所：産業労働政策研究所（2010）、「部品会社の勤務形態状況と実態調査分析」。全国金属労働組合が出した統計を再加工。

自動車部品産業の長時間労働である。製造業の場合、部品企業を例にとると、金属製造業、特に自動車及びその部品業は製造業の中でも中心となる部門で、韓国では高収入の雇用を多く創出している。金属製造業における労働時間の問題は、製造業のそれを象徴的に表している。自動車部品業を中心に金属製造業における労働時間、特に長時間労働と労働時間システムを探索することは、労働時間の柔軟性を考える上で重要で

ある。図表4をみると、金属製造業、中でも自動車及び運輸装備製造に関連する業種及びその他業種の労働時間が、他の製造業よりはるかに長いことがわかる。また、職種の中でも製造業、特に金属製造業、自動車や運輸装備製造業などに勤務する装置、機械操作、組立工の労働時間が他の職種より大幅に長い。一方で、金属労組を組織する金属業

企業（自動車会社と自動車部品会社を含む）の年間労働時間は、二〇〇〇年以降毎年約六〇時間余りずつ持続的に減少してきた。この減少は金属労使の団体協約を通じて労働時間が週四四時間から週四二時間に短縮され、そして二〇〇三年の週四〇時間勤務制の導入により週五日勤務する労働者が増えたためであると思われる。金属製造業、特に自動車産業と部品業において労働時間と切り離せないのが勤務交代制である。生産職の中で

も技能の特性上、特に夜間や交代勤務の必要ない生産管理、品質管理、金型、物流、溶接、その他の技能は、非生産職技能の大部分と同様、昼間勤務に固定されている。生産職のうち昼間勤務で働く労働者の比率は、生産職の中で二・三・一％に達する。生産職の技能別に交代勤務形態を調べると、昼夜二組二交代制で勤務する人が生産職労働者の七三・二％と最も多い。二組二交代が多いのは組立、加工成型、プレス、塗装

などで、七〇〜九四％に至る。三組三交代制で働くのは全体生産職のうち三・七％に過ぎない（図表5）。
 ペ・シユスク氏の分析によれば、二組二交代勤務の場合、昼間勤務が固定している場合でも、昼夜交代制の昼間に合わせて勤務時間が決まるため、長時間労働になりやすいという。
 前述したように金属産業、特に自動車産業では、自動車の適期生産方式、納期の遵守、低い在庫の維持、労働費用の最小化、景気後退時の雇用問題の発生を避けるため、既存の労働者の労働時間を最大に活用する二組二交代制、残業、休日出勤などの超過勤務に頼っている。また、高投資した施設を最大限活用するため稼働時間を増やすことや、労働時間を分離できず二組二交代を続けるのも長時間労働の原因となっている。
（2）ワーク・ライフ・バランスを考慮し始めた金融業の労働時間短縮
 銀行業は、金融市場の対外開放や、保険業と銀行業間の境界崩し、一九九七年通貨危機による大幅な構造調整、成果主義賃金の導入などにより、一九九〇年代下半期以降急激な変化に直面してきた。銀行業で二〇〇二年労使が産別レベルでの週四〇時間制をいち早く導入したことは、週四〇時間制立法化を早める契機となった。金融労組が産別労組として産別レベルで労働時間の短縮を早める役割を果たし、産別労組の存在感を高めたと評価されている。二〇〇九年の金融業の労働時間は公式統計によると、月超過勤務時間が平

図表6 金融業の2009年労働時間

規模別	勤務日数	労働時間	超過勤務時間	賃金総額 (ウォン)	超過勤務手当 (ウォン)	超過勤務手当 の比重
全事業体	20.2	159.9	6.3	3,486,589	94,521	2.7
10～29人	20.5	168.1	7.4	3,321,845	107,777	3.2
30～99人	20.7	163.4	6.8	3,600,903	74,899	2.1
100～299人	19.8	151.9	4.3	3,470,100	77,828	2.2
300人以上	19.6	154.2	6.3	4,198,031	129,700	3.1

注：5人以上の事業所を対象。

資料出所：労働部「事業所賃金勤労時間調査」。

図表7 勤務時間の正常化及び営業時間変更の合意書

- 2009年2月1日より金融機関の営業時間を09:00～16:00に変更
- 金融機関従業員の暮らしの質を向上させるため、使用者は次の事項を誠実に履行
- 1. 出勤・退勤文化の改善
 - CEO意志の表明、文書発送、役員、部署長・支店長による正常退勤の模範提示
 - 早朝出勤、休日勤務、無分別なキャンペーンの抑制
 - 家庭の日など定時退勤促進制度の拡大
- 2. 組織文化の改善
 - 08:00以前、19:00以降の会議自制
 - 業務集中勤務制の確立
 - 一定時間以降 CRM 電算システム及びインターネット使用制限
 - 対顧客マーケティング業務を19:30以前に集中
 - 営業時間以降の公文書発送の抑制
- 3. 残業手当
 - 18:00～19:30勤務に対して各機関別に運営されている制度を踏まえ、自律的に支給
 - 19:30以降認められた時間外労働に対しては手当を支給、もしくは補償休暇を付与
 - 細部事項は各銀行別に労使が決める(2009.1.31まで)
- 4. 点検及び評価
 - 施行初期の出退勤の実態点検班を積極的に運営
 - 制度定着まで出退勤時間など勤務正常化努力を部署・支店および部署長・支店長の経営評価に反映

2008年12月10日

銀行連合会代表会長シン・ドンギョ、全国金融業労働組合委員長ヤン・ビョンミン

以上のように、両氏の分析から、韓国の長時間労働の要因のいくつかは明らかになった。すなわち、企業側の問題としては、休日・休暇制度等について労働時間

積極的に課題に取り組み韓国

差はあるものの、この協約により出・退勤にかかる慣行が改まりつつある。銀行の役員部署長、支店長などが正常退勤の模範を見せ、早朝に行われる各種キャンペーンを抑制し、毎週水曜日を「家庭の日」と定めて定時退勤を促す等を行っている。

このように、両氏の分析から、韓国の長時間労働の要因のいくつかは明らかになった。すなわち、企業側の問題としては、休日・休暇制度等について労働時間の捉え方の違い、中小ほど低賃金化傾向が高いという企業規模間格差からくる構造的な問題、柔軟な労働時間制度の運用の難しさ、製造業における多くの事業所における二組二交代制勤務制度の固定化、労働時間適用例外事業の多さによる法定労働時間普及の難しさなどである。

一方、労働者側の問題としては、成果主義の普及による従業員間の競争的な働き方の顕在化、所定内労働時間での賃金が低くなることにより長時間労働での所得獲得、雇用契約形態が変化したことによる老後の不安からの所得獲得(働けるうちに働いて稼ぐ)などの行動に走る傾向が指摘されている。

韓国における長時間労働は、労働時間の延長という面のみ柔軟性をもち、労働時間の運用が固定的、硬直的で真の柔軟性には欠ける側面によるものが指摘される。

これに対して、今回のフォーラムでの議論から、今後は、ドイツや一部ヨーロッパで採用される労働時間口座制の導入やフルタイムからパートへの転換、また逆にパートからフルタイムへの転換、教育訓練休暇、職務交代制、育児休暇など支援制度の導入などを積極的に進め、労働時間制度規制を再検討するとともに、ワーク・ライフ・バランスを考慮して、柔軟に労働時間を運用することで持続可能性を高めていくことが必要であることが確認された。

均六・三時間であり、超過勤務手当が賃金総額に占める割合も二・七%水準に止まり、週四〇時間勤務を守っている。その牽引役は銀行業である(図表6)。

しかし、実際には銀行労働者の労働時間はそれほど短縮しているとは言い難いとシユスク氏は指摘する。すなわち、各銀行で各種の商品販売の実績評価と、年俸、昇進、雇用保障などが連携され始めたため、労働時間より実績

目標を達成することがより重要になり、ノルマを達成するために超過勤務手当の支給とは関係なく超過勤務を行う労働者が増えているということである。結果主義により勤務中だけでなく、退勤後も顧客に電話、メール送信、訪問をするケースが増え、「出勤〓仕事、退勤〓休みあるいはプライベート」という区分も徐々に曖昧になりつつある。銀行業における長時間労働は、文化や慣行と切り離して考えられず、改善が

難しい。事態の改善に向け、二〇〇八年一月一日、金融労組と銀行連合会は、銀行業の労使を代表し、営業時間の変更及び残業時間を減らすための協約に合意し、締結した(図表7)。

銀行業の労使は二〇〇九年二月から営業時間を三〇分早く、窓口業務を早く開始・閉めることで、窓口業務終了後の事務処理のための時間を確保し、退勤時間を早めることをねらいとする。銀行により