九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

働き方改革の韓日比較 ： 労働時間の短縮と柔軟化

裵，海善
筑紫女学園大学文学部　教授

https://doi.org/10.15017/4738335

出版情報：韓国経済研究. 18, pp.3-23, 2021-07. 九州大学研究拠点形成プロジェクト
バージョン：
権利関係：

働き方改革の韓日比較
―労働時間の短縮と柔軟化―

Work Style Reform in Korea and Japan: Reduction and Flexibility of Working Hours

裵　　海　善*
BAE Haesun

はじめに

韓国は2020年の合計特殊出生率が0.84と、世界で最も低く、日本は2020年の高齢化率（65歳以上の人口が総人口に占める割合）が28.7％と、世界で最も高い。両国は共に生産年齢人口（15～64歳）がピークを越えており、少子高齢化による労働力不足の対応策として、長時間労働慣行の是正を柱とする働き方改革に取り組んでいる。両国の働き方改革の目標は、労働時間短縮により労働者のワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）を実現し、出生率を向上させると共に、企業の生産性を高めることである。

韓国と日本での働き方改革は、2014年から長時間労働是正の本格的な検討が始まり、2018年に関連法が両国の国会で可決された。韓国は2018年３月、2020年３月、2021年３月の３回の段階的な勤労基準法の改正を行っており、日本は2018年に、労働基準法を含む８本の関連法案が改正された。今回の法改正は、両国共に法制定以来の画期的な改正であり、長時間労働慣行は大きな転換点を迎えている。

両国が進めている働き方改革の柱は、「労働時間短縮」と「柔軟な働き方」で、両国の方向性は一致しているが、アプローチにおいては違いがみられる。本稿では、韓日の労働時間短縮と柔軟な働き方の取組みを四つのテーマに分けて、その実態、法改正内容、共通点と違い、抱えている課題を比較することを試みた[1)]。

第一に、韓日の働き方改革の背景である長時間労働と少子高齢化の実態をOECD主要国と比較すると共に、韓日の働き方改革の取組みの経緯を確認する。第二に、韓日の近年の労働時間推移の実態を確認した上、労働時間短縮の取組みとして、企業に義務付けている時間外労働の上限規制と割増賃金率を比較する。第三に、労働時間短縮の取組みとして、年次有給休暇の取得実態と取得促進策を比較する。第四に、法定労働時間の適用例外を認める労働時間柔軟化の導入実態と法改正内容を確認する。

＊　筑紫女学園大学文学部　教授
Professor, Faculty of Literature, Chikushi Jogakuen University

1）労働時間は賃金と共に、労働者の生活と所得、企業の生産性とコストと関わる重要な労働条件の指標である。労働時間の国際比較は労働時間の定義や調査方法が異なるため厳密な比較は不可能である。韓国と日本は労働基準法の内容や雇用構造における共通点が多く、事業所調査統計が使えるので、統計の用語の定義と調査期間に注意すれば、ある程度比較可能である。

１．少子高齢化の進展と働き方改革の取組み

１）労働時間と少子高齢化：OECD 主要国の比較

OECD 雇用統計により主要国の労働者一人当りの年平均労働時間が確認できるが、OECD の労働時間統計は、調査国により計算方法が異なり、正規と非正規の従業員だけでなく自営業者を含めている。また、労働者１人当たり総労働時間はその国の雇用構造と関係があり、非正規雇用比率が高いほど総労働時間が短くなる傾向がある。従って、＜表１＞で示した OECD 主要国の労働時間統計は特定の年の年間平均労働時間の比較には適しておらず、時間の経過に伴う傾向の比較を目的としていることを念頭に置きながら、年間総労働時間、WLB の順位、また少子高齢化の状況を比較する。

韓国はかつて OECD 諸国の中で労働者一人当りの年間労働時間が最も長い国であった。韓国の年間労働時間の2008年と2019年の約10年間の変化を見ると、2,228 時間から1,967時間へと改善がみられるが、OECD34カ国の中では依然として２番目に長く、OECD 平均1,726時間をはるかに上回っている。日本は2008年の1,771時間から2019年の1,644時間へと減少しており、OECD 平均を下回るようになった。アメリカは高止まりで変化が見られない。また、フランスとオランダはもともと低いが、近年若干高まっている。

労働者の年間労働時間と WLB の順位及び出生率の相関関係を見ると、アメリカを除き、労働時間が短い国であるほど、WLB の順位が高く、出生率も高い。日本は、労働時間は近年短くなっているにも関わらず、WLB では韓国の次に低い36位である。韓国と日本の WLB の評価が低く、また出生率が低い背景として、男性正規雇用中心の長時間労働慣行があげられる。長時間労働の年齢は働き盛りの30～40代の割合が多いが、出産と育児期が重なるため、仕事と家庭の両立が困難となり、育児期女性の職業キャリアの中断、女性の非正規雇用増加など、女性の雇用構造と低出生率に影響を及ぼしている。

２）韓国の働き方改革の取組み

OECD 諸国の中で最長である長時間労働慣行を改善し、WLB を実現するとの趣旨で、2014年９月19日、経済社会発展政労使委員会[2)] の中に労働市場構造改善特別委員会が設置され、労働時間改善の検討が始まった。2015年９月15日の委員会では、2020年までの年平均実労働時間1,800時間達成を目標に、①１週を「７日」とし、週労働時間上限52時間、②企業規模別段階的適

表１　OECD 主要国の総実労働時間と少子高齢化

		韓国	アメリカ	日本	フランス	ｽｳｪｰﾃﾞﾝ	オランダ	ドイツ
労働者１人当 年間平均労働時間数 （34カ国）	2008年	2,228	1,786	1,771	1,453	1,472	1,429	1,447
	2019年	1,967	1,779	1,644	1,505	1,452	1,434	1,386
	2019年順位	33	27	15	8	5	4	3
WLB（40カ国）	2021年順位	37	29	36	5	10	1	9
合計特殊出生率	2018年	1.0	1.7	1.4	1.8	1.8	1.6	1.6
高齢化率（％）	2019年	15.1	16.2	28.0	20.4	20.2	19.6	21.6

出典：OECD Employment Database（hours-worked）, OECD Better Life Index（Work-Life Balance, 2021）, OECD Family Database（Fertility rates, 2018）, UN（World Population Prospects, 2019）

注：１）年間平均労働時間は、年間総実労働時間数を年間平均雇用者数で割ったものである。実労働時間には正規と非正規の労働時間、有給および無給の時間外労働を含む。２）WLB の調査対象40カ国は OECD37カ国にロシア、ブラジル、南アフリカを含めたものである（2021年６月時点）。

用、③特別時間外労働導入、④労働時間特例業種の縮小、⑤労働時間短縮の補完的措置としての労働時間柔軟化、⑥年次有給休暇の取得促進、等が採択され、合意文に取りまとめられた[3)]。ところが、委員会が提示した勤労基準法改正法案は国会で発議されたものの、19代国会（2012年５月～2016年５月）の会期切れで廃案となった。

2017年５月にスタートした文在寅政府は「WLBと1,800労働時間」を国政課題とし、週労働時間を68時間から52時間に引き下げる内容を盛り込んだ働き方改革を進めた。第20代国会（2016年４月選挙、2016年５月～2020年５月末まで）で労働時間短縮を含む勤労基準法改正案が再び発議され、2018年２月28日に可決、2018年７月から企業規模別に順次施行することになった[4)]。韓国の働き方改革に向けての勤労基準法改正は３回に分けて行われた。2018年３月改正では「時間外労働の上限規制」、2020年３月改正では「年次有給休暇取得促進」、2021年１月改正では「柔軟な働き方」を柱としている。

2018年３月の法改正では、労働時間短縮を目標に、「週労働時間上限52時間（企業規模別に段階的に適用）」、「労働時間特例業種の縮小（26個から５個）と勤務間11時間インターバル制度導入」、「休日労働の有給化と割増賃金率適用」が導入された。週労働時間が最大68時間から52時間へと短縮され、特例業種が大幅に縮小されたことによる企業側の運営上の問題が指摘され、改正案の付則として、「雇用労働部長官は2022年末まで弾力的労働時間制の改善方案を模索する」ことを規定し、週52時間制度を定着させるための補完策として、弾力労働時間制の単位期間延長を進めることにした。引き続き、2020年３月の法改正で、労働時間短縮措置として、年次有給休暇の取得促進策が盛り込まれた。

一方、2018年12月20日、経済社会労働委員会内で「労働時間制度改善委員会」が開催され、弾力労働時間制度の実態と活用方法に関しての検討が始まり、2019年２月19日に開かれた全体会議で、弾力労働時間制の改善案の合意に至った。合意文には、①弾力労働時間制の単位期間延長（最大３か月から６カ月へと延長）、②選択労働時間制の清算期間延長（１カ月以内から３か月以内へ延長）、③特別の事情がある場合、時間外労働上限である週12時間を超えることを認める特別時間外労働認可制度導入、④労働者の健康保護のための勤務間11時間インターバルを義務化する案が採択された。改正案は2020年12月９日に国会で可決、2021年４月から施行されている（５～50人未満の事業場は2021年７月施行）[5)]。

３）日本の働き方改革の取組み

日本では、「日本再興戦略（改訂2014年）」（2014年６月24日閣議決定）」において「働き過ぎ防止のための取り組み強化」が盛り込まれた。また同年６月に「過労死等防止対策推進法」が成立したことを受け、長時間労働慣行改善の取組みとして、2014年９月に厚生労働省に厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」が設置され、労働時間短縮や休暇取得促進をはじめとした働き方改革に向けた取組みが日

２）経済社会労働委員会は大統領所属諮問委員会で、1998年1月「政労使委員会」という名称で発足された。2007年1月、経済社会発展政労使委員会法（特別法）に基づき、「経済社会発展政労使委員会」に名称変更され、2018年法改正により、「経済社会労働委員会」（略称、経社労委）となった（http://www.eslc.go.kr）。

３）経済社会発展政労使委員会『1993～2015・韓国の社会的合意』（2016年６月）pp. 3～15。

４）大韓民国政策ブリーフィングHP「労働時間短縮」

５）国家法令情報センターHP「勤労基準法」（2021年１月改正、同年４月施行）

本経済団体連合会に要請された[6)]。

2016年６月２日には第３次安倍晋三改造内閣（2015年10月発足）が掲げた「ニッポン一億総活躍社会」（少子高齢化が進むなかでも、50年後も人口１億人を維持し、職場や家庭、地域で誰しもが活躍できる社会）が閣議決定された。その実現のために、安倍総理の私的諮問機関として、2016年９月26日には総理を議長として、労働界と産業界のトップと有識者らによる「働き方改革実現会議」が設置された。当会議では長年の課題であった時間外労働規制の検討が行われ、2017年３月28日に「働き方改革実行計画」が取りまとめられた[7)]。2018年４月には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」（略称、働き方改革関連法案）が国会に提出され、2018年６月29日に、参議院本議会で可決、同年７月６日に公布された。

働き方改革関連法は、４つの柱を持ち、８本の法律改正と関わっており、改正案は2019年４月から企業規模別に段階的に施行されている：①働き方改革の基本理念（労働施策総合推進法）②労働時間（労働基準法、労働時間等設定改善法）③労働者の健康確保（労働安全衛生法）④同一労働同一賃金（パートタイム・有期労働法、労働契約法、労働者派遣法（３法は2020年４月施行））。

労働時間短縮と関連した労働基準法改正案の柱は、「時間外労働の上限規制」、「中小企業への割増賃金率の猶予措置廃止」、「年次有給休暇の年5日取得」の3点で、罰則付きで義務化されたのは1947年法制定以来初めてである。柔軟な働き方の導入は企業の選択となり、「フレックスタイム制」の清算期間が３か月へ延長され、「高度プロフェッショナル制度」を新設された。労働者の健康保護のため「勤務間インターバル制度」が設けられているが、企業の努力義務である[8)]。

表２　韓国と日本の長時間労働慣行是正の取組み

	韓国	日本
背景	少子高齢化と生産年齢人口減少	
目標	ワークライフバランス実現・出生率向上・生産性向上	
検討会設置	2014年９月、大統領所属「経済社会発展政労使委員会」に「労働市場構造改善特別委員会」設置 2017年、文在寅政府の国政課題「WLB と1,800労働時間」	2014年９月、厚生労働省に「長時間労働削減推進本部」設置 2016年９月、総理を議長とする「働き方改革実現会議」設置
法改正	2018年２月、勤労基準法改正案の国会可決 2020年12月、時間短縮の補完案の国会可決	2018年６月、働き方改革関連法案の国会可決
労働時間短縮（義務）	時間外労働の上限規制 年次有給休暇の取得促進 休日労働の有給化と割増賃金率適用 特例業種に勤務間インターバル制度導入	時間外労働の上限規制 年次有給休暇の取得促進 中小企業への割増賃金率の猶予措置廃止 勤務間インターバル制度（努力義務）
柔軟な働き方（企業の選択）	弾力労働時間制の単位期間延長 選択労働時間制の清算期間延長 ＊施行：2021年４月から企業規模別順次実施	フレックスタイム制の清算期間延長 高度プロフェッショナル制度（新設） ＊施行：2019年４月から
対象	原則、「勤労基準法」適用５人以上の事業場	原則、「労働基準法」適用の全ての事業場

出典：筆者作成

6）厚生労働省 HP「長時間労働削減推進本部の体制図」「今後の長時間労働対策について」（2014年12月）
7）首相官邸 HP「働き方改革実行計画」
8）厚生労働省・他「働き方改革関連法のあらまし（改正労働基準法編）」（2020年３月）

2. 労働時間短縮：時間外労働制限と割増賃金率

1）総労働時間の推移

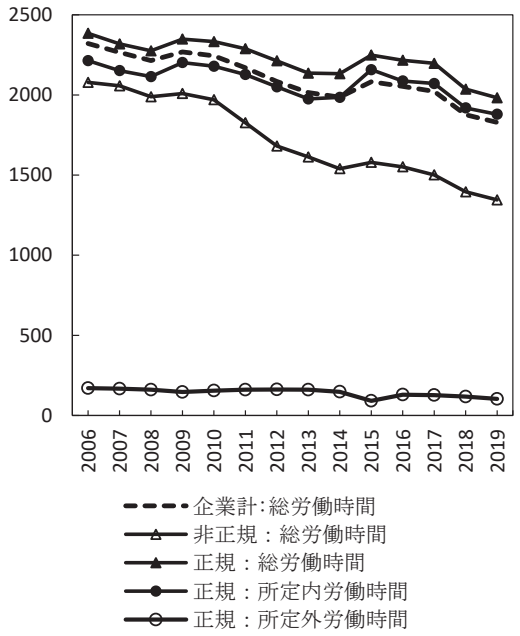
韓国と日本の法定労働時間は１日８時間、１週40時間で、これを超えれば法定外（時間外）労働時間になる。一方、労使協定で定める所定労働時間は、原則、法定労働時間の範囲内で設定しなければならず、実際に働く総労働時間（所定内労働時間と所定外労働時間の合計）が法定労働時間を超えれば時間外労働となり、割増賃金が発生する。

両国の事業所調査データにより、労働者一人当たり年間総労働時間の推移を確認する＜図１～２＞。韓国の『雇用形態別勤労実態調査』は常用労働者１人以上（正規と非正規含む）、日本の『毎月勤労統計調査』は常用労働者５人以上（一般労働者とパート含む）を対象としている。正規と非正規労働者を合わせた一人当年間総実労働時間は、韓国は2006年2,321時間から2019年1,829時間へと492時間減、日本はそれぞれ1,811時間と1,621時間で、190時間減である。

韓国の正規労働者と日本の一般労働者（常用労働者のうちパートタイム労働者を除く）の労働時間は、総労働時間より長く、2019年、韓国1,982時間、日本1,925時間で、韓日間の差は大きくない。一方、正規雇用（日本、一般労働者）の労働時間を所定内と所定外労働時間で分けてみると、2019年、韓国は、所定内労働時間1,879時間、所定外労働時間103時間であり、日本は、

図１　韓国の労働者１人当り年間総労働時間

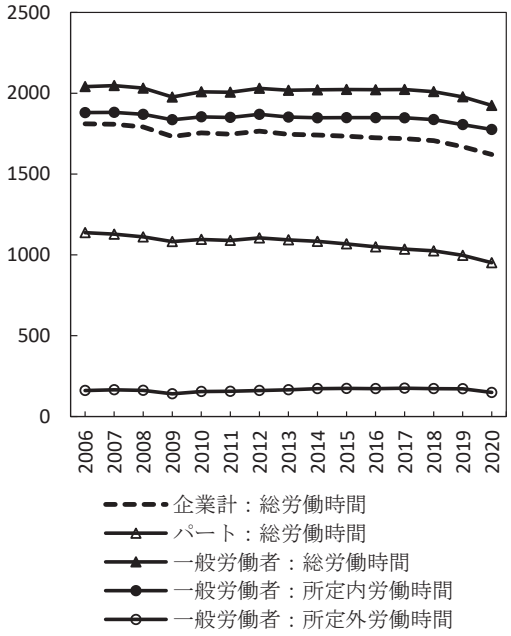
（１人以上事業所対象、単位：時間）



出典：雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査』
注：１）総労働時間は所定内と所定外労働時間の合計。
２）年間時間数は年平均月間値を12倍し、小数点以下第１位を四捨五入にした。

図２　日本の労働者１人当り年間総労働時間

（５人以上事業所対象、単位：時間）



出典：厚生労働省『毎月勤労統計調査』
注：１）と２）は韓国と同じ。３）一般労働者は常用労働者からパートを除いた労働者。パートは１日又は１週の所定労働日数が一般労働者よりも少ない者。

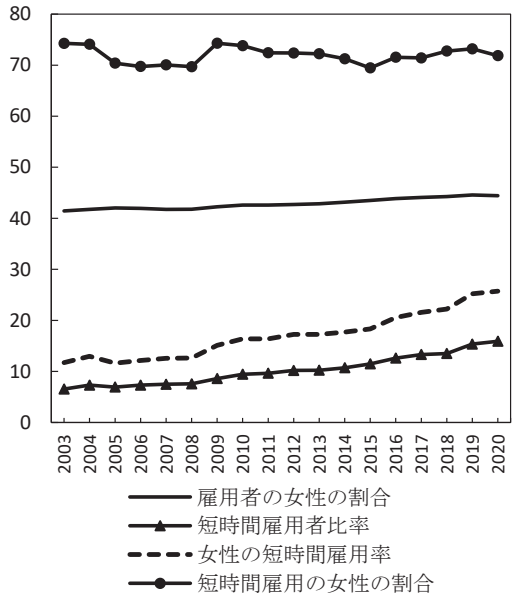
それぞれ1,776時間、149時間である。つまり、正規雇用（日本、一般労働者）の場合、所定内労働時間は韓国の方が長いが、所定外労働時間は日本の方が長い。

一方、パートタイム労働者の比率が高いほど、当然ながら年間総労働時間は短くなる。韓日ともに年間総労働時間が低下している主な理由として、労働時間が正規雇用に比べて短い非正規労働者が増えたことがあげられる。特に韓国と日本では女性雇用者は仕事と育児の両立が難しく、女性雇用者の増加と共に女性非正規雇用が増加傾向にある。女性雇用者の中で非正規雇用が占める割合は、2020年、韓国45.0%、日本54.4%であり、非正規雇用の中で女性非正規雇用が占める割合は、同年に、韓国55.1%、日本68.2%である（統計庁『経済活動人口調査付加調査』、総務省『労働力調査詳細集計』）。

韓国と日本では非正規雇用の定義と分類が異なるため[9)]、非正規雇用者率の推移を「週労働時間が35時間以下（日本は35時間未満）の短時間雇用者率」のデータで比較する（韓国では「時間制労働者」と呼称）＜図３～４＞。雇用者の

図３　韓国の短時間雇用者率推移

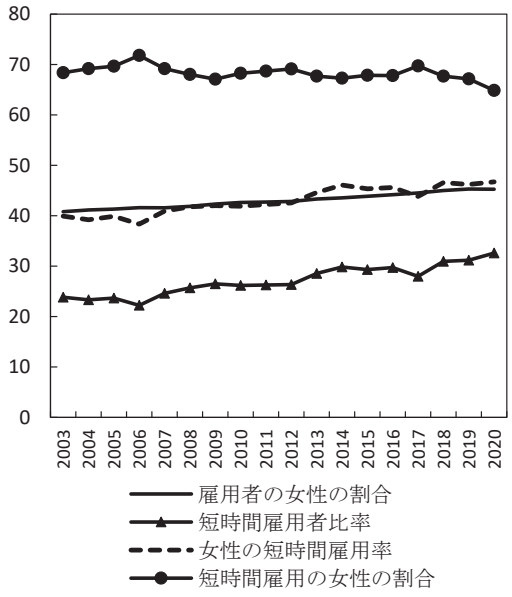
（単位：%）



出典：統計庁『経済活動人口調査付加調査』８月調査
注：1）短時間雇用者は週労働時間35時間以下、2）雇用者の女性の割合＝女性雇用者／雇用者、3）女性短時間雇用率＝女性短時間／女性雇用者、4）短時間雇用の女性の割合＝女性短時間雇用／短時間雇用者

図４　日本の短時間雇用者率推移

（単位：%）



出典：総務省『労働力調査』
注：１）短時間雇用者は週労働時間35時間未満、２）他の凡例の定義は韓国と同じ。３）全産業、役員を含む雇用者計のデータである。４）2011年のデータは2010年と2012年の平均値である。

9）「労働力調査（詳細集計）」では「非正規の職員・従業員」とし、その内訳は「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」である。厚生労働省「毎月勤労統計調査」はパートタイム労働者に限られる。また、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」では「雇用期間の定め有り」の労働者、「短時間労働者」、「正社員・正職員以外」となっている。非正規労働の定義と分類に関しては、韓国（裵　海善：2014年８月）、日本（裵　海善：2015年２月）が詳しい。

中で短時間雇用者が占める割合を2003年と2020年で比較すると、両国共に増加傾向にあり、韓国は6.5％から15.9％と9.4％ pt 増、日本は23.8％から32.6％と8.8％ pt 増である。韓日ともに、短時間雇用に女性の占める割合は高く、2020年に、韓国71.9％、日本64.9％であり、短時間雇用の６～７割は女性である。

２）韓国：週52時間労働規制と法定休日労働の有給化

（1）時間外労働の制限（週12時間）と特例業種の縮小

1953年の勤労基準法の制定当時は、法定労働時間は１日８時間、週48時間を基準とし、労使合意があれば週60時間労働が認められいた。1989年３月の法改正により、法定労働時間は１日８時間、週44時間となり、労使合意があれば週56時間労働が可能となった。続く2003年８月の法改正により（2004年７月施行）、週５日勤務制度、法定労働時間週40時間（法50条）、１週間の時間外労働12時間上限（第53条）が定められた（５人以上20人未満の事業場は2011年から法定労働時間週40時間適用。５人未満事業場は適用除外[10]）。

法改正により法定労働時間は徐々に短くなったが、長時間労働慣行は改善されなかった。その背景として、①勤労基準法上では、法定労働時間40時間と時間外労働12時間で、１週間の最大労働時間は52時間であったが、休日労働16時間が時間外労働に含まれなかったため、週計68時間まで認められたこと、②労使の合意があれば、時間外労働を制限することができない「労働時間特例業種26個」かあり（法59条、労働時間及び休憩時間の特例）、約495万人（2016年）が従事していたこと、③休日労働の判断基準と割増賃金率の適用基準が明確でなかったこと、があげられる。従って、法定労働時間が短縮されても時間外労働が多かったため、労働時間短縮効果は得られなかった。

2018年３月の法改正は、労働時間短縮措置として、週労働時間52時間制限、特例業種の縮小、法定休日労働の割増賃金率明示を柱としている。週最大労働時間は、法定労働時間40時間、時間外労働と休日労働12時間を合わせて52時間上限を設けると共に（１週は休日含めて７日）（第53条）、時間外労働が無制限であった労働時間特例業種も26個から５個（対象労働者102万人）[11]に制限し（第59条・勤労時間及び休憩時間の特例）、特例業種には勤務間11時間インターバルを義務化した（2018年９月施行）。

週52時間制度施行による労働者の所得減少及び中小企業の経営負担を考慮し、2018年７月１日から企業規模別に段階的に施行された[12]。2018年７月からは労働者300人以上企業を対象に（特例業種から除かれた21個の業種は2019年７月から施行）、2020年１月からは50～300人未満企業、2021年７月からは５～50人未満企業が実施対象となる。時間外労働の上限規制は、罰則付きで、違反した事業主に対しては、第110条の罰

10）雇用労働部報道資料、2010年10月４日

11）五つの特殊業種は、陸上輸送業・水上運送業・航空運送業・その他の運送関連サービス業・保健業である。

12）韓国では1988年最低賃金制度が導入された。週52時間制度導入により、低所得労働者の所得減にならないよう、最低賃金が引き上げられた。2017年の最低賃金は時給6,470ウォン（約3366千人対象）であったが、３年間32.8％上昇し、2020年には時給8,590ウォン（約4,153千人対象）となった。しかし、上昇した人件費を抑えるため、企業が採用数を絞り、悪循環を招いたこと、また、2020年新型コロナウイルス感染症（COVID-19）により中小企業と零細自営業者が打撃を受けたことを考慮し、2021年の最低賃金は1988年の最低賃金制度施行以来、最も低い上昇率である8,720ウォンに決められた。

則により２年以下の懲役あるいは2,000万ウォン（約200万円）以下の罰金が科されるが、施行から半年は罰則を猶予する。なお、「30人未満事業場の時間外労働の特例」（新設）を設け、経過的措置として、2021年７月～2022年12月までは、１週の時間外労働は12時間（第53条①）の他に、労使合意があれば８時間以内まで特別延長時間外労働が認められた。

（2）法定休日労働の割増賃金率明示

法定休日に関しては今まで法規定がなかったが（官公署は大統領令により有給休日であった）、2018年３月法改正により、１週を７日とし、１週平均１回以上の法定休日（有給）を義務付け（第55条）、企業規模別に段階的実施とした。また、休日労働の割増賃金率の規定も新設され（第56条②）、「８時間以内の休日労働」であれば50％、「休日労働かつ８時間を超える時間外労働」の場合は100％適用とした。

一方、補償休暇制により（法57条）、時間外労働、深夜労働、休日労働の場合、割増賃金代わりに休暇を与えることが可能である。2018年、５人以上企業で補償休暇制を導入している企業は、「労働者休暇実態調査」では5.5％、韓国労働研究院の調査では6.9％で、導入率は低い。

３）日本：労働時間上限規制と中小企業の割増賃金率猶予措置廃止

労働基準法の法定労働時間は１日８時間、週40時間で、法定休日は週１回以上である。法定労働時間を超える場合、また法定休日労働の場合は「36（サブロク）協定の締結と提出」が必要で、36協定を締結しても、時間外労働時間は原則、単月45時間、年間360時間までという上限がある（第36条）。この上限を超える場合は労使の協議を経て「特別条項」を定める必要がある。しかし、2018年の法改正前は特別条項での時間外労働上限について法的に定められていなかったため、1947年の労働基準法制定以降、労使協議により時間外労働は無制限（青天井）に続けられていた。

働き方改革では、この「特別条項」を見直した。時間外労働の上限に関しては今までは強制力がなかったが、労使が36協定の特別条項に合意しても超えることができない上限を法律で規定し、企業に義務付けると共に、違反した場合、６カ月以下の懲役、または30万円以下の罰金を付け加えた（第119条）。

時間外時間の上限は年間で計720時間未満まで、時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６か月が限度である（第36条⑤）。「時間外労働と休日労働」を含めた場合、単月では100時間未満、２～６カ月平均月80時間未満である（第36条⑥）。改正案は、大企業は2019年４月、中小企業は2020年４月から適用される。但し、時間外労働上限規制の適用が猶予される業務があり、自動車運転業務、建設業、医師は人手不足などを考慮し、時間外労働規制の導入は2024年４月からである。また、新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外される。

労働基準法では時間外労働についての割増率を月60時間までは25％以上、月60時間超では50％以上とすることと定めている（第37 条）。時間外労働月60時間超の割増率50％は、大企業は2010年より実施しているが、中小企業の場合、猶予措置（法138条）により、適用されなかった。2023年４月以降は、猶予措置終了により、時間外労働月60時間を超える場合、中小企業の割増賃金率も大企業と同様50％に引き上げられる。

表３　働き方改革：①労働時間短縮と割増賃金率

韓国（勤労基準法：原則５人以上事業場）	日本（労働基準法：原則すべての労働者と事業場）
法定労働時間・休日労働	
・法定労働時間（第50条）：１日８時間・１週40時間（2004年施行） **＜2018年３月改正＞** **◆18歳未満年少者最大労働時間短縮** ・法定労働時間：１週40→35時間 ・時間外労働：１週６→５時間 （施行）2018年７月（１人以上事業場対象） ★対象外：１週15時間未満の短時間労働者（第18条） **◆法定休日労働（第55条）：１週１回以上（有給・義務）** （施行）・300人以上企業：2020年１月 ・30～299人企業：2021年１月 ・５～29人企業：2022年１月 ★休日労働適用対象外：５人未満事業場（第18条③）	＜改正なし＞ ・法定労働時間（第32条）：１日８時間、１週40時間へ段階的短縮（1987年施行）、１週40時間（1993年施行） ・法定休日（第35条）：１週１回以上、４週４回以上 ◆18歳未満年少者 ・法定労働時間：１日８時間１週40時間 ・時間外労働：原則禁止
法定外労働時間（時間外労働時間）の上限規制（義務・罰則付き）	
・時間外労働時間：労使合意必要（第53条） **＜2018年３月改正＞** **◆時間外労働上限（休日労働含む）：１週12時間（第53条①・労使合意必要）** （施行）300人以上企業：2018年７月 50～299人企業：2020年１月 ５～49人企業：2021年７月 **◆時間外労働上限規制の適用例外業種の縮小：26→5個**（労使書面合意必要）**（勤務間11時間インターバル：新設・罰則付き）** （施行）2018年９月 **◆30人未満事業場の時間外労働上限規制の適用猶予**：１週の時間外労働：12時間＋８時間以内 （労使書面合意必要、適用：2021年７月～2022年12月） **◆特別な理由がある場合、時間外労働１週12時間の制限を超えることができる**（雇用労働部長官の承認と労働者の同意必要）（第53条④）：導入の場合、「健康確保措置」必要（2021年月改正・第53条⑦新設・義務）	・時間外労働時間：36協定の締結と届出必要（第36条） ・原則：月45時間、年360時間 **＜2018年法改正＞** **◆特別条項の上限規制（義務・罰則付き）** ・月45時間超は年６回以内 ・年720時間未満 ・時間外労働と休日労働の合計： ①単月100時間未満 ②月45時間超の２～６カ月平均80時間未満 （施行）大企業：2019年４月・中小企業：2020年４月 **◆時間外労働上限規制の適用除外業務**：新技術・新商品等の研究開発業務 **◆時間外労働上限規制の適用猶予業務**：自動車運転業務、建設事業、医師、一部製糖業（2024年３月まで） **◆勤務間インターバル（新設・労働時間等設定改善法改正）**（事業主の努力義務、2019年４月施行）
時間外労働・深夜・休日労働の割増賃金率（義務・罰則付き）	
【割増賃金率】（第56条） ・時間外労働：50％ ・深夜労働：50％ 【補償休暇制】（第57条） ・導入要件：労使書面合意 ・時間外労働、深夜労働、休日労働に対しては割増賃金代わりに休暇を与えることができる **＜2018年３月法改正・新設＞** **◆法定休日労働の割増率の明示** ・法定休日労働：50％ ・法定休日労働かつ時間外労働：100％ ・法定休日労働かつ深夜労働：100％ （深夜労働：午後10時～午前６時） （施行）2018年３月 ★割増賃金規定適用：５人以上事業場 ★適用：５人以上事業場	【割増賃金率】（第37条） ・時間外労働：25％ ・深夜労働：25％、時間外労働かつ深夜労働：50％ ・法定休日労働（８時間）：35％ （法定外休日労働：割増なし。時間外労働25％） ・法定休日労働かつ時間外労働：60％ ・法定休日労働かつ深夜労働：60％ （深夜労働：午後10時～午前５時） ※休日労働の割増率明示（1993年改正） **＜2018年法改正＞** **◆中小企業への割増賃金率の猶予措置廃止** ・時間外労働月60時間超（休日労働含まない） 中小企業の割増賃金率：25％→50％ ・月60時間超かつ深夜労働：75％ （施行）中小企業：2023年４月（大企業：2010年より施行済み）

出典：「勤労基準法」（2018年３月改正、2021年１月改正）、雇用労働部「改正勤労基準法説明資料」（2018年６月、2021年１月26日）。厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「働き方改革関連法のあらまし（改正労働基準法編）」（2020年３月）、「労働基準法」（2019年６月改正、2019年４月改正）

注：韓国の中小企業の判断基準は、2015年「改正中小企業法」の施行により、「３年平均売上高」による。日本の労働基準法の中小企業の範囲は、「資本金額又は出資総額」と「常時使用する労働者数」のいずれかを満たす場合で、業種ごとに異なり、また事業場単位ではなく、企業単位で判断される。常時労働者数の場合、製造業300人以下、卸売業又はサービス業100人以下、サービス業100人以下、小売り50人以下である。

３．年次有給休暇の取得促進

１）年次有給休暇の取得実態

年次有給休暇（以下、「年休」と称する）とは、所定の休日以外に仕事を休んでも賃金を払ってもらうことができる休暇のことである。労働者の年休取得はWLBの実現や生産性向上につながる等、労働者と企業側にメリットがあるが、韓日ともに年休取得率は低く、韓国は2020年３月、日本は2018年に年休取得を促進するための法改正が行われた。年休の取得条件や付与日数は韓日で異なり、また、今回の法改正による年休取得促進対象も、韓国では継続勤務期間１年未満・年間８割未満出勤者、日本では年10日以上の年休が付与される労働者である。

＜表４＞では、年休の付与日数を韓日で比較した。韓国では、１年間、全労働日の８割以上出勤していれば「15日間」の年休が取得でき（第60条①項）、勤続年数が「３年以上」で８割以上の出勤を満たす場合、取れる年休日数は２年ごとに１日増え、勤続年数21年以上であえば、年間25日（上限）の年休が取得できる（第60条④）。一方、日本では、雇用契約開始日から起算して６か月間継続勤務し全労働日の８割以上出勤した労働者は、10日の年休が取得できる。さらに継続勤務年数が増えていくと、８割以上の出勤の条件を満たしている限り、１年ごとに取れる年休日数は増えていき、２年６か月以後は年休日数が２日ずつ増え、６年６か月以後は、最大20日（上限）が取得できる（第39条）。

韓国では労働基準法適用外である５人未満事業場の労働者と１週15時間未満の短時間労働者は年休の対象外である（第18条）。日本の場合は、「６ヶ月間の継続勤務」、「全労働日の８割以上の出勤」、「週５日以上の勤務」の３つの要件を満たした場合、また、週４日以下の勤務であっても、週所定労働時間が30時間以上の場合は正社員と同じ有給休暇が取得できる。所定労働日数が週４日以下（又は年間216日以下）かつ週所定労働時間が30時間未満の非正規労働者に対する付与日数は所定労働日数に応じて比例付与される。

韓国で事業所対象の年休取得率データは2017年から確認できる。長時間労働環境を改善しWLB実現を目指して、2016年12月「国民余暇活性化基本法」が制定され（2017年施行）、政府と地方自治体は余暇を促進するための政策を樹立することになっている（法第４条）。法制定により、余暇（年休含む）活用実態を調査する法的根拠が作られ（法第８条）、文化体育観光部が2018年から「労働者休暇調査」（常用労働者５人以上事業所対象）を実施している。一方、日本では厚生労働省「就労条件総合調査」（常用労働者30人以上事業所調査）により、年休取得実態が確認できる。韓日の調査対象企業規模は異な

表４　年次有給休暇の付与日数

韓国	継続勤務年数	０年	１年	２年	３年	２年に１日加算	20年	21年以上
	付与日数	11日	15日	15日	16日	・・・	24日	25日（上限）
日本	継続勤務年数	６か月	１年６か月	２年６か月	３年６か月	４年６か月	５年６か月	６年６か月
	付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日（上限）

出典：「勤労基準法」（2020年３月改正）、雇用労働部「改正勤労基準法説明資料」（2020年３月）、厚生労働省「働き方改革関連法のあらまし（改正労働基準法編）」（2020年３月）

るが、事業所調査であり、各年の１月１日～12月31日までの１年間の実態を調査している。

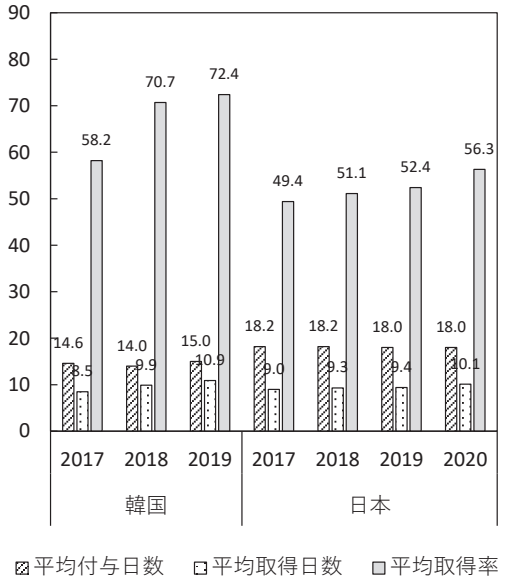
＜図５＞では、常用労働者１人当平均年休取得率を示した。年休の平均取得率を2017年と2019年で比較すると、韓国は58.2％から72.4％へと上昇し14.2％ pt 増であるが、日本は49.4％から52.4％へと３％ pt 憎である。2019年の平均年休付与日数は、韓国は15日、日本は18日で、日本の方が３日多いが、取得日数は韓国10.9日、日本9.4日で、韓国の方が多い。

年休の請求権の時効は、韓国は１年で、未取得日数は１年後には消滅するが、使用者が未取得年休に関して取得促進措置を実施（使用者の義務ではない）しなかった場合は、年次休暇手当（年休手当）を支給することが義務づけられている（第61条）。日本の場合、年休の時効は２年で、未取得年休は繰越可能であるが、未取得日数に関しては使用者の買取の義務がない。労働者の年休未取得理由について韓国側のデータを見ると＜図６＞、年休手当受給が21.8％で最も多い。未取得年休日数に関して、「年休手当を全額受給」70.9％、「一部受給」10.6％を合わせて81.5％が手当をもらっている。つまり、年休未取得者の未取得理由として、２割強は年休手当をもらうためであり、その８割は年休手当を受給している。

企業の年休取得促進制度は韓日で異なるため、その実態に関して厳密な比較はできないが、実施状況は確認できる＜図７～８＞。韓国の年休取得促進制度導入率は2019年32.4％で、企業規

図５　常用労働者１人当平均年次休暇取得率

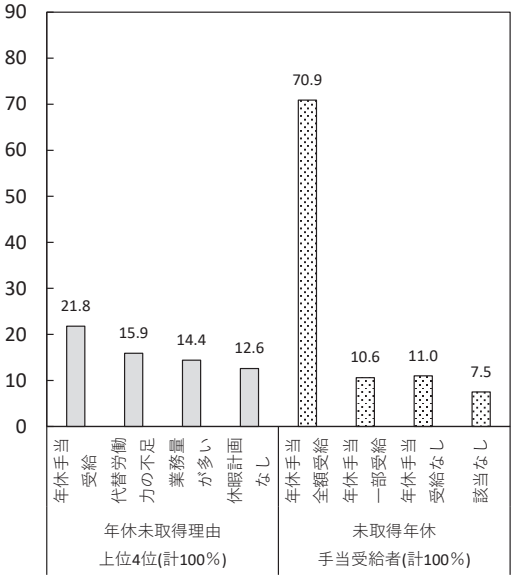
（単位：日数、％）



出典：文化体育観光部『労働者休暇調査』（５人以上）
厚生労働省『就労条件総合調査』（30人以上）
注：１）付与日数は１年間に企業が付与した年次有給休暇日数、２）取得日数は１年間に実際に取得した日数、３）取得率＝(取得日数計／付与日数計)×100、４）韓国2018年は勤続１年未満労働者を含まない、５）日本の付与日数には、繰越日数を含まない。

図６　韓国の年休未取得理由と年休手当受給

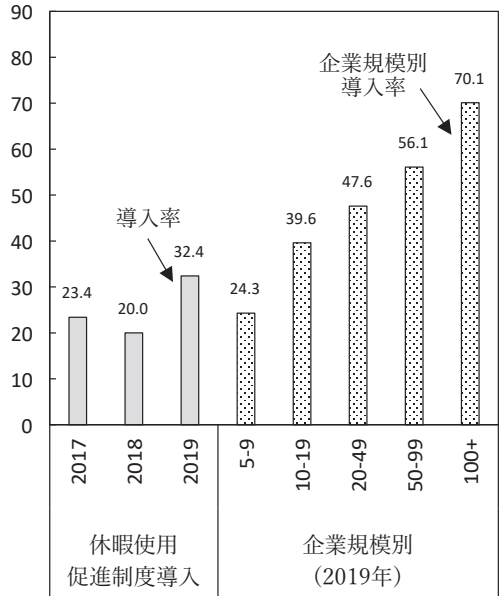
（2019年、常用労働者対象）（単位：％）



出典：文化体育観光部『労働者休暇調査』2020年（５人以上）
注：その他、年休未取得理由として、業務の特性上グループワークが必要9.8％、作業日程の都合上時期を見逃した7.9％、会社に言えない5.3％である。

図７　韓国：企業の年休促進制度の導入率

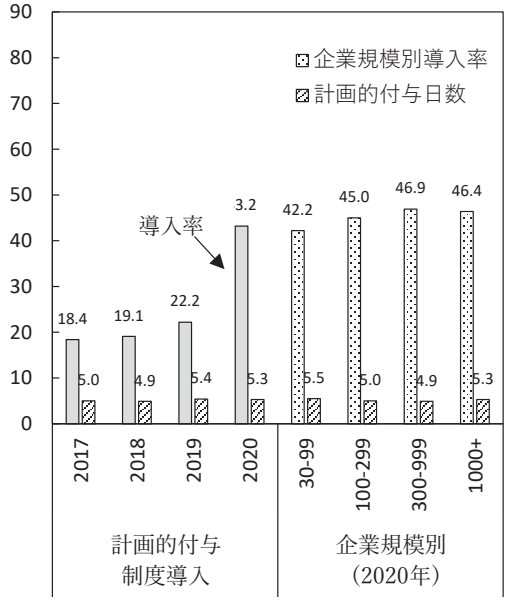
（５人以上事業体調査、常用労働者対象）



出典：文化体育観光部『労働者休暇調査』2020年
注：韓国の年休取得促進制度は2020年までは継続勤務期間１年以上の出勤者が対象である。

図８　日本：年休の計画的付与制度導入率と付与日数

（単位：％、日数）



出典：厚生労働省『就労条件総合調査』2021年（30人以上 企業対象）

模が大きいほど実施率が高い。日本では2019年４月から、10日以上の年休が付与されている労働者には５日間は取得時季を指定して取得させることが使用者に義務付けられている。日本では「年次有給休暇の計画的付与制度」（第39条⑥）があり、時期指定義務が課された５日を超える分については、労使協定を結べば、休暇取得日を計画的に割り振ることができる。2020年、企業平均で43.2％が制度を導入しており、企業規模別実施率の差は大きくない。付与日数は、休暇取得義務である５日程度にとどまっている。

２）韓国：継続勤務期間１年未満・年間８割未満出勤者の年次有給休暇取得促進

韓国では、年休取得促進のため「雇入れ日から起算した継続勤務期間が１年間未満、又は１年間８割未満出勤した労働者」を対象に、2020年３月に法改正が行われたが、まず、その背景を確認する。法改正前は、継続勤務期間１年間未満（又は１年間８割未満出勤）の労働者は、１カ月皆勤に当たり１日の有給休暇が取得できたが（第60条②項）、１年間使用しなかった年休日数は年休発生月から毎月順次に消滅する仕組みであった。また、2017年11月法改正により（2018年５月施行）、雇入れ日から起算した最初２年間とれる年休が15日から26日となった。従って、勤続１年未満に発生した年休11日間を１年目に取得しなければ、繰越分と勤続２年目の新規付与分15日と合わせて、２年目には最大26日を合わせて取得することができた。

一方、2003年からは勤労基準法第61条により、企業は「年次休暇取得促進措置」をとることになり（義務ではない）、措置を取らなかった場合、未取得年休日数に関しては年休手当支給が

義務付けられていた（第60条⑤）。しかし、この条項が継続勤務期間１年間未満（又は１年間８割未満出勤）は適用対象外であったため（法第61条①）、未取得年休日数は年休手当支給対象となることから、年休制度の本来の趣旨とは異なり、年休手当受給手段として利用されることが多かった＜図６＞。このような問題を改善するため、2020年３月、継続勤務期間１年間未満（又は１年間８割未満出勤）を対象に、年休の消滅時期と年休取得促進制度に関して法が改正され、同年３月に施行された。

第一に、年休付与日数の消滅時期の改正である。従来は、年休発生日から１年間未取得の休暇は、次の年から毎月順次に消滅したが、改正案では、「雇い入れ日から１年間未取得の年休は、雇い入れ日から１年後は全部消滅」するとされた。従って、従来は、雇い入れ日から２年目には最大26日を合わせて使用することができたが、法改正後は２年目には新たな15日の年休のみ取得できる（第60条⑦）。

第二に、年休取得促進制度が適用される。従来は継続勤務期間１年以上の出勤者に適用した使用者の年休取得促進制度が、法改正により、継続勤務１年未満（又は１年間８割未満出勤）の労働者も対象となる（第61条②新設）。使用者は、年休発生日から１年が終わる３カ月前を基準とし、10日以内に労働者に未取得年休日数に関して書面で通知する（１次催促）。１次催促から10日以内に労働者からの年休取得時期に関して通報がない場合、最初１年が終わる１か月前に労働者に書面通知する（２次催促）。使用者が未取得年休日数に関して催促措置を取った場合、１年間の未取得日数は消滅し、使用者が年休手当を支給する義務はなくなる（第61条②）。

３）日本：年次有給休暇５日取得義務化

日本の年次有給休暇の時効は発生日から２年間で、付与されて２年以内の場合は繰り越して取得することが可能であるが、その期限を超えると消滅する（第115条）。2018年法改正前は、前年度で取得されなかった繰り越し分と次年度の付与分を合わせて、最大40日分が取得可能であった。また、使用者は労働者に対して年休取得を促す義務はなく、従業員から年休取得の申し出がなければ、年休を取得させる必要はなかった。

法改正により、2019年４月からは、全ての企業は、年10日以上の年休が付与される労働者に対して、１年以内に５日について、取得時季を指定して年休を取得させる義務がある（第39条⑦新設）。違反の時は、６カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に科される（第120条）。ただし、既に５日以上の年休を請求・取得している労働者については、使用者は時季指定をする必要がなく、またすることもできない（第39条⑧）。

一方、年休５日取得により、事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季にこれを与えることができる（第39条⑤）。なお、労使協定を結べば、年休付与日数の中、時季指定義務が課される年５日を除いては、使用者は事業所全体で時季を定めて計画的に与えることができる（第39条⑥）（年次有給休暇の計画的付与制度（略称、計画年休））。

つまり、「使用者による時季指定」、「労働者みずからの請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で労働者に年５日以上の休暇を取得させれば足りる。年休の時効は２年間であるゆえ、年５日のカウントは、繰越分か当該年度新規付与かは問わない。繰り越された年休日数を含めて５日を超える部分に関しては計画的付与制度を活用することによって、年休５日取得による企業側の負担を軽くすることができる。2019年４月か

表５　働き方改革：②年次有給休暇の確実な取得（義務・罰則付き）

韓国（勤労基準法、第60～61条）	日本（労働基準法、第39条）
・条件：①雇入れ日から１年以内又は１年間８割未満出勤：１カ月皆勤当り１日付与　②１年間全労働日の８割以上出勤：年間15日 ・年間上限：３年以上勤続者には２年に１日加算（上限25日） ・対象外：５人未満事業場、１週15時間未満短時間労働者（第18条③） ・時効：１年（１年後消滅） ・未取得年休日数：企業が年休取得促進措置を書面で通知しなかった場合は年休手当支給義務あり **＜2020年３月法改正＞** **◎対象：継続勤務期間１年未満、年間８割未満出勤者** **◆時効：１年（年次有給休暇発生日から１年間未取得休暇は次年度に毎月順次消滅　→ 雇い入れ日から１年間未取得休暇は次年度に全部消滅）** **◆年次有給休暇取得促進（第61条①改正、②新設）** ・使用者の休暇取得促進措置：対象外→対象 ・未取得年休日数：使用者の年休取得促進措置の対象外・年休手当支給 → 対象・年休手当支給なし （施行）50人以上事業場（2021年３月） ５人～50人未満事業場（2021年７月）	・条件：雇入れ日から６カ月以上継続勤務、全労働日の８割以上出勤：年間10日 ・年間上限：継続勤務年数1.6年に１日、2.5年以上勤続者には毎年２日加算（上限20日） ・非正規：１週４日以下（年間216日以下）かつ週所定労働時間30時間未満：所定労働日数に応じて比例付与 ・時効：２年（年次有給休暇の繰越し可能） ・未取得年休日数：企業の買取義務なし **＜2018年法改正＞** **◎対象：年10日以上の年次休暇が付与される労働者** **◆年５日の年次有給休暇の取得義務** ・使用者は、１年間10日以上年休が付与されている労働者には５日間は時季を指定して取得させる義務あり（罰則付き）（第39条⑦⑧項新設） （施行）全ての企業：2019年４月

出典：「勤労基準法」、「労働基準法」、雇用労働部「改正労働基準法」、厚生労働省「働き方改革関連法のあらまし」

ら、年休５日取得を義務化してから、企業の計画年休の導入率は2018年19.1%、2019年22.2%、2020年43.2%へと徐々に高くなっているが、企業平均年休の計画的付与日数は（常用労働者30人以上）、それぞれ4.9日、5.4日、5.3日で、法改正後も変化は見られない＜図８＞。

4. 柔軟な働き方への動き

１）柔軟な働き方の実施状況

韓日ともに、労働時間を短縮し規制を強化する一方、週40時間、１日８時間の法定労働時間の原則に対して適用例外を認める柔軟な働き方を進めている。韓国は、2021年１月、弾力労働時間制と選択労働時間制を改正し、日本は2018年、フレックスタイム制を改正した。また、韓国は労働時間規制適用例外措置として「特別時間外労働の認可制度」を導入、日本は時間外労働・割増賃金規制の適用除外措置として「高度プロフェッショナル制度」を新設した。

弾力労働時間制（日本の変形労働時間制[13]）は一定期間の平均労働時間を法定労働時間に合わせる制度で、企業側としては、業務の繁閑に対応でき、一定の期間内の平均労働時間が法定労働時間内に収まれば割増賃金を免れるメリットがある。選択労働時間制（日本のフレックスタイム制）は、一定期間の総労働時間を定め、その範囲内で各自の始業と終業の時刻や働く長さを労働者本人に委ねる制度で、労働者は仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことができるメリットがあり、企業側はコスト削減のメリットがある。韓日ともに、導入要件として、就業規則の定めと労使書面合意が必要である。

13）厚生労働省『就労条件総合調査』の定義では、「変形労働時間制」は、「１年単位の変形労働時間制」、「１か月単位の変形労働時間制」、「１週間単位の非定型的変形労働時間制」、「フレックスタイム制」を含める。

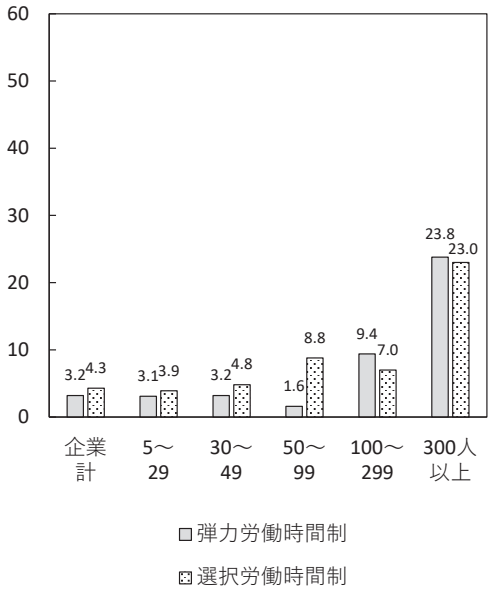
その他、柔軟な働き方として、韓日ともに、「裁量労働時間制」と「事業場外労働のみなし労働時間制」[14] があるが、両制度は働き方改革の法改正の対象ではない。

日本の「変形労働時間制度」（労働基準法第32条）は、１週間単位、１カ月単位、１年単位の３種類があり（法第32条２、４、５）、1987年法改正で３カ月単位、1993年法改正で最長１年単位が導入された。

韓国の弾力労働時間制（勤労基準法第51条）は２週単位と３か月以内単位が実施されていた。2018年３月の週52時間制度の導入の際、労働時間短縮の補完策として注目され、弾力労働時間制の法改正前に、2018年に韓国労働研究院により、常用労働者５人以上の事業所を対象に「弾力労働時間制活用実態調査」が行われた＜図９＞。弾力労働時間制を導入している企業は2,436社の中138社で（3.2％）非常に少なく、企業規模が大きいほど導入率が高く、常用労働者300人以上の企業の23.8％が導入している。同調査結果によれば、導入企業が活用している単位期間は、３か月単位（34.9％）が最も多く、２週以下（28.9％）、２週～１カ月以下（21.5％）の順である。一方、選択労働時間制の導入率は4.3％で、企業規模が大きくなるほど高く、300人以上の企業の導入率は23.0％である。

図9　韓国の弾力労働時間制・選択労働時間制実施状況

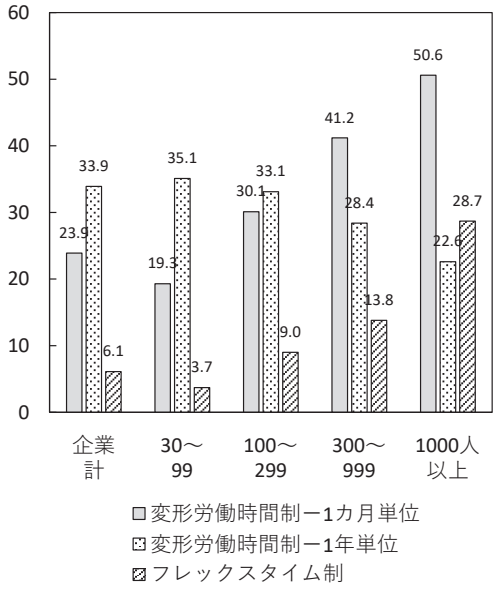
（５人以上企業、2018年）（単位：％）



出典：韓国労働研究院『弾力労働時間制実態活用実態調査』2018年、『月間労働リビュー』2019年３月

図10　日本の変形労働時間制・フレックスタイム制実施状況

（30人以上企業、2020年）（複数回答、位：％）



出典：厚生労働省『就労条件総合調査』2020年
注：「１週間単位の非定型的変形労働時間制」を採用している企業を含む

14）「裁量労働時間制」は、業務の性質上、労働時間配分や業務遂行方法を労働者の裁量に委ねる。「事業場外労働のみなし労働時間制」は労働時間の全部または一部を事業場外で勤務した場合で、使用者の指揮・監督が及ばず、労働時間を把握しがたい時、あらかじめ決めた時間だけ労働したと見なす制度である。

日本企業の変形労働時間制度、フレックスタイム制度の導入率は韓国より高い。変形労働時間の単位期間別導入率を企業規模別にみると、１カ月単位の導入率は企業規模が大きいほど高く、1,000人以上企業の50.6％を占める。１年単位の導入率は企業規模が小さいほど高く、30～99人規模で33.9％、1,000人以上企業では22.6％である。フレックスタイム制は三つの制度の中では導入率が6.1％で最も低く、企業規模が大きいほど実施率が高い。

２）韓国：弾力労働時間制の単位期間延長

弾力労働時間制は、一定期間の週当たり平均労働時間を52時間に合わせる制度である。労働時間短縮制度導入の補完策として、2021年１月の法改正により「３か月以上６カ月単位」が新設された。労働者50人以上事業所は2021年４月から、５～50人未満事業場は2021年７月から適用される。長時間労働による労働者の健康維持のため、「勤務間11時間インターバル」（新設）（第51条の２の②）が義務付けられた（罰則付き）。

単位期間平均週40時間を超える時間外労働時間に対しては、割増賃金を支払うことが義務付けられる。弾力労働時間制を実施することによって、通常の労働時間制なら受給できる割増賃金が受給できなくなることを防止するため、また、従来の賃金水準より低くならないよう、「賃金補填方案」（労使書面合意）を使用者に求めている（合意がない場合は雇用労働部長官に届出必要）（義務・罰則付き）（第51条④）。また、2021年１月の法改正では、全ての単位期間において、労働時間が対象単位期間より短い場合（途中採用者・途中退職者）の取り扱いに関しての条項も新設された（第51条の３、条項新設）。

３）韓国の選択労働時間制と日本のフレックスタイム制（清算期間３か月導入）

韓国の選択労働時間制（勤労基準法第52条）と日本のフレックスタイム制（労働基準法第32条の２）は、用語は異なるが定義は同じである。韓日ともに、法改正によって、清算期間を１カ月から３か月に延長した。但し、韓国は、新商品または新技術の研究開発業務に限定して、清算期間３か月を認める。

また、韓日共に、清算期間が「１カ月を超える場合」の措置に関して、法改正が行われた。韓国の場合、第52条②を新設し、「勤務間11時間インターバル」（天災地変等、大統領令で定めるやむ得ない事情がある場合は労使書面合意に従う）を設けること（第52条②の１）、また「１カ月平均１週40時間超える」労働時間に関しては５割の割増賃金を支給すること（第52条②の２）を義務付けた。日本の場合、「清算期間全体の労働時間が週平均40時間を超える」、「１カ月ごとの労働時間が週平均50時間を超える」場合は、時間外労働となり、割増賃金を支払うことになる。

４）韓国の特別時間外労働認可制度と日本の高度プロフェッショナル制度

韓国と日本は時間外労働の上限を設けて規制を強化する一方、労働時間規制の適用例外又は適用除外措置を取っている。韓国では2021年１月の法改正により、弾力労働時間制と選択労働時間制を対象に「特別時間外労働認可制度」を導入した（第53条②）」。労使合意により、週12時間を限度に、時間外労働を追加12時間まで認める制度である。例えば、「３か月～６カ月単位」導入の場合、単位期間平均、週40時間、特定週52時間、特定日12時間を超えることができないが、労使書面合意により、週12時間を上限

に労働時間を延長することができる。例えば、週52時間労働が決められた週は12時間の時間外労働を合わせて、合計労働時間は64時間となる。

一方、日本では、一部専門職を労働時間規制（時間外労働と割増賃金）の適用除外とする「高度プロフェッショナル制度」（略称、高プロ）を新設した（第41条の２）[15]。高プロは時間ではなく成果で評価される働き方の実現を目的とした新たな労働時間制度である。高プロは、アメリカで実施しているホワイトカラー・エグゼンプション（White-collar Exemption）[16] が原型で、裁量労働制と類似している。大きな違いは、裁量労働制の場合、労使協議が必要で、時間外労働に関しては割増賃金を支給する必要があるが、高プロは時間外労働と割増賃金規定が適用されないことで、現在の裁量労働制の問題点を補完した内容であるともいえる。

日本の高プロ制度は、経済界の要請を受け、第１次安倍政権で提案されたが「残業代ゼロ」ということで見送られた。2015年４月に高プロ導入や裁量労働制の対象拡大を含む労働基準法改正案が国会に提出されたが、一度も審議入りされることなく2017年の衆議院解散で廃案となった。2018年の法改正では、「多様で柔軟な働き方が可能になる」とアピールされ、残業規制の導入などとセットで法案化された[17]。日本が高プロを導入したことを受け、韓国でもエグゼンプション（労働時間適用除外）導入に関心が高まっており、年収上位３％以内の労働者を対象にした導入案が2019年国会に発議されたことがある[18]。

日本の高プロは、厚生労働省令で定める５つの業務で、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件（1,075万円）を満たす労働者が対象である。労使委員会での決議と労働者本人の同意を前提としており、労働者の健康確保措置が必要である。高プロ制度の導入は「企業の選択」で、制度を導入している企業は非常に少なく、建設業0.1％、金融業・保険業0.3％、他の産業の導入率は０％である（厚生労働省『就労条件総合調査』2020年）。

５）勤務間インターバル制度

「勤務間インターバル制度」とは、１日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組みで、労働者の過重労働を削減し、健康的な働き方を実現させることを目的である。韓国では2018年３月の勤労基準法改正により、時間外労働上限適用例外の特例業種５個に11時間勤務間インターバル制度を導入した。また、2021年１月の法改正により、３か月以上単位期間の弾力労働時間制、清算期間１か月超える選択労働時間制の導入の場合は、インターバル11時間を義務化した（59条２項）。

日本では、勤務間インターバル制度は、働き方改革関連法に基づき、「労働時間等設定改善法」を改正して導入されているが、事業主の努力義務となっている（2019年４月施行）。また、インターバル時間について、法令上時間数の限

15）労働基準法第41条により、労働時間、休憩時間、休日に関する規定を適用しない労働者は、①農業・畜産業・水産業の従事者、②管理監督者、③監視・断続的労働従事者、④高度プロフェッショナル適用者である。

16）アメリカでは、年俸 $23,660 以上で、年俸制あるいは月給制労働者の中、法で定めているホワイトカラー労働者を対象に免除している（韓国経済研究院「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する理解」『KERI Facts』2015年１月15日）。

17）西日本新聞「働き方の行方・法案解説①」2018年５月20日

18）電子新聞「韓国型ホワイトカラー・エグゼンプション国会発議」2019年10月17日（https://m.etnews.com）

表６　働き方改革：③柔軟な働き方と法定労働時間適用例外と除外（各企業の選択）

韓国（５人以上事業場対象） ：第50条（労働時間）の例外措置	日本（すべての事業場対象） ：第32条（労働時間）の例外措置
【弾力労働時間制】（第51条） ・期間を定め、業務量に応じた所定労働時間設定 **◆２週単位（就業規則必要）** ・上限：単位期間平均１週40時間、特定週48時間特定日時間制限なし **◆３か月単位（労使書面合意必要）** ・上限：単位期間平均１週40時間、特定週52時間、特定日12時間 ・時間外労働の上限：１週12時間まで ・割増賃金：単位期間平均１週40時間超の労働時間 **＜2021年１月改正＞（条項新設：第51条の２）** **◆３か月～６カ月単位期間（労使書面合意）** **・上限**：単位期間平均１週40時間、特定週52時間、特定日12時間 **・勤務間11時間インターバル**（義務・罰則付き） **・割増賃金**：単位期間平均１週40時間超の労働時間 **・賃金減少補填**：既存の賃金水準が低くならないよう賃金補填方案の労使書面合意必要（合意がない場合は雇用労働部長官に届出必要）（義務・罰則付き） **＜2021年１月改正＞（条項新設：第51条の３）** **◆実労働期間が対象単位期間より短い場合**（途中採用者・途中退職者）の取り扱い：実労働時間平均が１週40時間超えると割増賃金支給 **→「補償休暇制」**（労使書面合意があれば、割増賃金代わりに休暇を与えることができる）（第57条） （施行）50人以上事業場（2021年４月） ５～50人未満事業場（2021年７月） ★対象外：15～18歳未満労働者、妊娠婦	**＜改正なし＞** **【変形労働時間制】**（第32条２、４、５） ・期間を定め、業務量に応じた所定労働時間設定 **◆１週間単位（労使協定）** ・上限：１週間40時間、１日10時間 ・対象：労働者30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店 **◆１か月単位（就業規則の定め又は労使書面合意）** ・上限：１カ月平均１週40時間、時間制限なし 割増賃金：単位期間平均１週40時間超の労働時間 **◆１年単位（１カ月～１年以内）（労使書面合意必要）** （1987年改正：３カ月単位、1993年改正：最長１年単位導入） ・上限：単位期間平均１週40時間、１週52時間、１日10時間、原則１年280日 ・時間外労働の上限：原則１年320時間まで 連続労働日数：原則６日まで ※３か月以上単位期間の場合：48時間を連続超える週は３週以下 ・割増賃金：単位期間平均１週40時間超の労働時間 **・実労働期間が対象単位期間より短い場合**（途中採用者・途中退職者）の取り扱い：実労働時間平均が１週40時間超えると割増賃金支給 ★対象外：18歳未満労働者、妊娠婦（請求した場合）
【選択労働時間制】 ・始業・終業の時刻を労働者本人に委ねる制度 ・導入要件：就業規則の規定と労使書面合意 ・清算期間：１カ月以内 **＜2021年１月改正＞（第52条改正）** **◆清算期間：３カ月以内（対象：新商品又は新技術の研究開発業務）** **◆清算期間１カ月超の場合の措置**（第52条②新設） **・導入要件：労使書面合意** **・勤務間11時間インターバル**（罰則付き） **・割増賃金**：１カ月平均１週40時間超える労働時間 **→「補償休暇制」**（労使書面合意があれば、割増賃金代わりに休暇を与えることができる）（第57条）	**【フレックスタイム制】** ・始業・終業の時刻を労働者本人に委ねる制度 ・導入要件：就業規則の規定と労使協定で合意 **＜2018年法改正＞（第32条改正）** **◆清算期間の上限延長：１か月→３か月（改正）** **◆清算期間１カ月超の場合の措置**（労使協定の届け出必要） **・導入要件：就業規則の規定と労使協定＋届出** **・割増賃金**：①清算期間全体労働時間が週平均40時間を超える場合　②１カ月ごとの労働時間が週平均50時間を超える場合 **・時間外労働の上限**：月45時間以内（清算期間が１か月間を超える場合には、各種上限規制は、１か月平均50時間を超えた時間について適用される） **◆完全週休２日制の労働者**：清算期間における総労働時間の限度：清算期間内の所定労働日数×８時間（労使協定必要） （施行）2019年４月 ★対象外：18歳未満の労働者（労働基準法60条１項）
＜2021年１月改正＞ **【特別時間外労働の認可制度】**（第53条②） **・対象：弾力労働時間制、選択労働時間制** **・導入要件**：労使書面合意必要 時間外労働を１週12時間以内で延長可能 （例）１週52時間+12時間（時間外）=64時間 （施行）50人以上事業場（2021年４月） ５～50人未満事業場（2021年７月） ★対象外：15～18歳未満労働者	**＜2018年・新設＞** **【高度プロフェッショナル制度】**（第41条の２新設） ・時間外労働割増賃金規制の適用除外 **・対象業務**：厚生労働省令で定める５つの職務 **・対象労働者**：職務の範囲が明確で、年収1,075万円以上 **・導入要件**：労使委員会の決意と労働者本人の同意、健康・福祉確保措置必要 （施行）2019年４月

＜改正なし＞ **【裁量労働時間制】**（第58条③）（改正なし） ・労働時間配分や業務遂行方法を労働者の裁量に委ねる ・労使で決めた時間を労働したと見なす ・時間外労働：割増賃金支給 ・対象：①大統領の定め業務（新商品又は新技術の研究開発業務、人文・社会・自然科学分野研究業務など）、②その他、雇用労働部長官が定める業務） **【事業場外労働のみなし労働時間制】**（第58条①②） ・労使で決めた時間だけ労働したものとみなす制度	＜改正なし＞ **【裁量労働時間制】**（第38条の３・４）（改正なし） ・労働時間配分や業務遂行方法を労働者の裁量に委ねる ・時間外労働：１日ごとのみなし労働時間が法定労働時間を超える場合、サブロク協定の締結と割増賃金支給 ・対象：①専門業務型裁量労働者（厚労省指定の19業務）②企画業務型裁量労働制（企業の経営に関する事項の企画・立案・調査・分析業務） **【事業場外労働のみなし労働時間制】**（第38条２） ・労使で決めた時間だけ労働したものとみなす制度

出典：「勤労基準法」（2021年１月改正案）、「労働基準法」（2018年）、厚生労働省「働き方改革関連法のあらまし（改正労働基準法編）」「フレックスタイム制の分かりやすい解説＆導入の手引き」「１年単位の変形労働時間制」

定はなく、「一定時間の休息の確保が事業主の努力義務」として規定された。ただし、一定の条件を満たし、取り組む「中小企業事業主」は、助成金を受け取ることができ、その条件の中には、インターバル時間を「９時間以上」[19] とすることが含まれている。

日本の勤務間インターバル制度導入状況を見ると（厚生労働省『就労条件総合調査』2020年１月調査）、導入している企業は4.2％（2019年3.7％）、導入を予定または検討している企業は15.9％（同15.3％）、導入予定はなく検討もしていない企業は78.3％（同80.2％）である。また、当該制度を知らない企業が全企業の10.7％（同15.4％）を占めていることから、制度周知の課題が残る。

終わりに

韓国と日本は、少子高齢化を背景にWLB実現、出生率改善、生産性向上を目標に、2018年に関連法を改正し、働き方改革に取り組んでいる。両国の法改正の焦点は長時間労働慣行の是正である。時間外労働の上限規制と年次有給休暇取得の促進により労働者のWLBを実現しながら、経済界の要請を受け労働時間規制の適用から除外される柔軟な働き方も同時に進めている点で、方向性では共通しているが、そのアプローチにおいては違いが見られる。以下、結びにかえて、両国の法改正内容と特徴を取りまとめると共に、その課題を確認する。

第一に、近年、韓日共に、総実労働時間が減少推移にあるが、その背景には、特に女性の短時間労働者の増加があげられる。2020年、非正規雇用の中で女性非正規雇用が占める割合は、韓国55.1％、日本68.2％であり、労働時間が１週35時間以下（日本、35時間未満）の短時間労働の女性の占める割合は、韓国71.9％、日本64.9％である。特に韓国の場合、短時間労働者の多くは勤労基準法が適用できない中小企業で働いており、韓日共に男女賃金格差と女性の貧困化の原因になっている[20]。

第二に、韓日共に、罰金付きの時間外労働上限規制を導入しているが、経過的措置として抜け穴を設けている。韓国では30人未満企業は2022年12月まで、日本では一部業務が2024年３月ま

19）厚生労働省「働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）」

20）韓国と日本は、男女賃金格差がOECD諸国でも大きい国である。社会保険の中で、特に、非正規雇用の国民年金の加入条件は韓日で大きな差がある（詳細は、裵　海善2021年２月）。韓国では短時間労働者の社会保険加入率が低く、2020年、国民年金20.5％、健康保険28.9％、雇用保険27.8％である。

で、時間外労働上限規制が適用猶予される。時間外労働上限規制のアプローチにおいては韓日で違いがみられる。韓国は、５個の特例業種を除き、時間外労働を含めて週最大労働時間52時間が上限である。日本は週単位の時間外労働の制限は設けておらず、単月100時間未満、年間720時間を超えないように規定しているので、週単位で決める韓国より、企業側が柔軟に対応できるメリットがある。しかし、日本側の年間時間外労働上限は韓国に比べて長く、労働基準監督署が過労死の労災認定基準の一つとする過労死ラインの時間外労働時間（月45時間、２～６カ月間平均で約80時間以上）[21] とほぼ同じである。

一方、韓国の勤労基準法は５人未満の事業場は適用対象外であることから、働き方改革の実現には制限がある。雇用者の17.8％は法適用対象外である５人未満の事業場で働いており、性別では男性雇用者の14.3％、女性雇用者の22.2％を占める（『経済活動人口付加調査』2020年）[22]。

第三に、年次有給休暇の取得促進策においては韓日のアプローチが異なる。韓国では「継続勤務期間１年未満、年間８割未満出勤者」の場合、使用者の年次休暇使用促進措置の対象外であった。このため年休取得の代わりに年休手当受給者が多かったことを背景に、法改正により、休暇使用促進措置を適用し、年休の消滅時期も短くした。一方、日本では年休取得促進策として、使用者は年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、１年以内に５日について、取得時季を指定して年休を取得させることを義務付けた。法改正後から年休取得率は若干高まっており、企業の計画的年休付与制度を活用する企業が増加しているが、年次計画付与日数は取得義務である５日に留まっている。

第四に、韓日共に、労働時間短縮の規制を強化しながら、企業側の要請を反映し、労働時間の柔軟化も進めている。法的労働時間の適用例外措置として、韓国では、弾力労働時間制の単位期間延長、選択労働時間制の清算期間延長、日本はフレックスタイム制の清算期間を延長した。また、労働時間規制の適用例外措置として、韓国は特別時間外労働認可制度を、日本は適用除外措置として、一部専門職を対象に高プロ制度を導入した。特に、韓国は、労働者の健康確保のための勤務間11時間インターバル制度を義務付けると共に、時間外労働に相当する代替休暇取得制度（補償休暇制）も導入した。日本の勤務間インターバル制度は事業主の努力義務であるゆえ、導入率は非常に低く、高プロ制度の導入率も企業平均で０％水準である。

21）厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「脳・心臓疾患の労災認定―「過労死」と労災保険―」2020年９月

22）日本の労働基準法は全事業場対象で、雇用者の4.4％が５人未満の企業で働き、性別には男性3.8％、女性の5.1％である（「労働力調査」2017年）。

参考文献

＜韓国語文献＞

韓国経済研究院「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する理解」『KERI Facts』2015年１月15日

韓国労働研究院『弾力労働時間制実態活用実態調査』2018年

韓国労働研究院『月間労働レビュー』2019年３月

経済社会発展政労使委員会『1993～2015・韓国の社会的合意』2016年６月、pp. 3～15

キム・スンテク「弾力的労働時間制度の改正と補完に関して」『月間労働レビュー』2019年３月

国家法令情報センター HP「勤労基準法」（https://www.law.go.kr）

雇用労働部「年次使用促進制度」2020年４月

雇用労働部「報道資料：2011年７月１日から20人未満事業場の週40時間制導入」2010年10月４日

雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査』

雇用労働部「改正勤労基準法説明資料」2018年６月、2020年３月、2021年１月

雇用労働部「改正勤労基準法」2021年３月

電子新聞「韓国型ホワイトカラー・エグゼンプション国会発議」2019年10月17日（https://m.etnews.com）
文化体育観光部『労働者休暇調査』
大韓民国政策ブリーフィングHP「労働時間短縮」（https://www.korea.kr）
統計庁『経済活動人口調査付加調査』８月調査

＜日本語文献＞

厚生労働省『毎月勤労統計調査』
厚生労働省『就労条件総合調査』
厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「働き方改革関連法のあらまし（改正労働基準法編）」2020年３月
厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「脳・心臓疾患の労災認定―「過労死」と労災保険―」2020年９月
厚生労働省HP「有給休暇ハンドブック」、「今後の長時間労働対策について」（2014年12月）、「長時間労働削減推進本部の体制図」、「フレックスタイム制の分かりやすい解説＆導入の手引き」、「１年単位の変形労働時間制」、「働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）」（https://www.mhlw.go.jp）
首相官邸HP「働き方改革実行計画」（https://www.kantei.go.jp）
総務省『労働力調査』
総務省『労働力調査詳細集計』
西日本新聞「働き方の行方・法案解説①」2018年５月20日
裵　海善「韓国の非正規職保護法と非正規職雇用計画」筑紫女学園大学・短期大学部、人間文化研究所『年報』第25号、2014年８月、pp.127～140
裵　海善「日本の非正規雇用の増加と多様化―その実態と背景―」大韓日語日文学会『日語日文学』第65号、2015年２月、pp. 341～360
E-Gov法令検索HP「労働基準法」（https://elaws.e-gov.go.jp）

＜英語文献＞

Haesun Bae, “Women’s Pension Rights in the Korean National Pension and the Japanese Public Pension”, *The Korean-Japanese Journal of Economics & Management Studies*,Vol.90, February 2021, pp. 85-100
OECD, *Employment Database*, Hours-Worked（https://www.oecd.org）
OECD, *Family Database*, Fertility Rates（https://www.oecd.org）
OECD, *Better Life Index*, Work-Life Balance（http://www.oecdbetterlifeindex.org）
UN, *World Population Prospects*, 2019（https://population.un.org）