

# 基礎研 レター

## 労働時間の減少が就業率に与える影響について

—韓国政府が時間選択制を拡大・実施、今後の課題は？—

生活研究部 研究員 金 明中  
(03)3512-1825 kim@nli-research.co.jp

### 1——長時間労働の国、韓国

2011年の韓国人1人あたりの総実労働時間は平均2090時間で、OECD諸国34ヶ国中、メキシコ(2250時間)を除いて最も長く、OECD平均1765時間を大きく上回っている。労働時間が最も短いオランダ(1382時間)に比べると実に年間710時間もの大差となり、労働時間を減らすことが政府の重要課題として認識されている<sup>1</sup>。

なぜ韓国人の労働時間はこのように長いだろうか。その最も大きな要因として考えられるのが「時間外労働や休日勤務」の長さである。韓国の法定労働時間は、日本やアメリカと同じ長さであるので、韓国における長時間労働の原因は時間外労働や休日勤務であることが分かる<sup>2</sup>。

この韓国社会における長期間労働の慣行は、抜け道の多い法律と労使間の利害関係の一致に起因する。まずは抜け道の多い法律から見てみよう。法定労働時間以外の時間外労働がなぜ多く行われているのか。上限時間をなぜ超えられるのか。韓国雇用労働部の「雇用形態別勤労実態調査(2012年)」によると、全労働者の45%が週40時間以上働いており、さらに時間外労働の上限12時間を越える週52時間以上働いている労働者も12.8%に達している。韓国では法律上1週間の時間外労働の限度時間は12時間までと定められているが、休日労働は時間外労働の限度時間に含まれていない。従って、労働者は一週間に時間外労働の限度時間12時間に休日労働16時間を(土曜日と日曜日にそれぞれ8時間ずつ)加えた合計68時間<sup>3</sup>まで合法的に働くことが可能である<sup>4</sup>。さらに、運輸業や金融保険業、医療・衛生業等の12業種については法定労働時間という規制が適用されないという定めになっている<sup>5</sup>。

次は、労使間の利害関係の一致である。韓国では「勤労基準法<sup>6</sup>」で、労働者が時間外労働や休日労働

<sup>1</sup> 日本の労働時間は1,728時間(2011年)である。

<sup>2</sup> 韓国政府は、法定労働時間を1989年に週48時間から週44時間に、そして2004年には週40時間に減らした。週40時間勤務は2004年7月に1000人以上の大手企業を対象に最初の実施された。その後、2005年7月には300人以上の企業及び公的機関に、2006年7月には100人以上の企業、2007年7月には50人以上、2008年7月には20人以上、さらに2011年7月1日からは5人以上の企業まで拡大・実施されることになった。

<sup>3</sup> 日本の場合は、労働基準法第36条(サブロク協定)に時間外労働に対する限度が設けられている。

<sup>4</sup> 現在、韓国では休日労働を時間外労働に含めることを骨子とした「勤労基準法」の改正案が国会に提出された状況である。労使間の合意点を見つけるためには生産性向上とそれに伴う賃金補填が先に議論されるべきである。

<sup>5</sup> 事業主が法定労働時間を違反した場合には2年以下の懲役や1千万ウォン未満の罰金に処される。

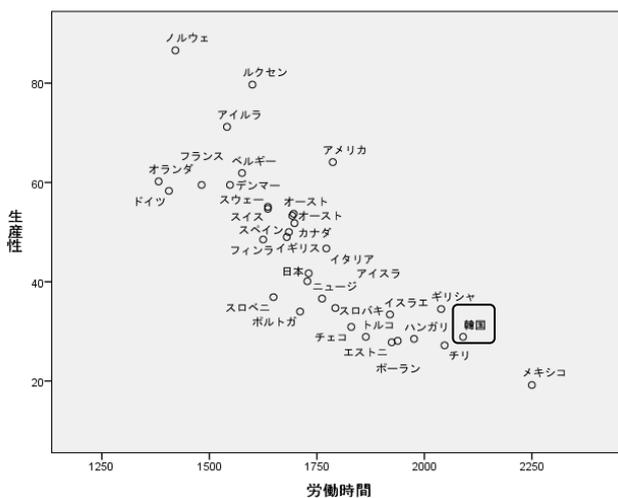
<sup>6</sup> 日本の労働基準法に当たる。

をする際には通常賃金の 150%を、休日労働の時間外労働をする際には通常賃金の 200%を割増支給することになっており、労働者は生計を維持する手段として相対的に賃金の高い時間外労働を選択するケースが多い<sup>7</sup>。一方、企業側は新規雇用者の雇用による給料や社会保険料等の人件費の増加よりは、今いる労働者に割増賃金を払ってでも時間外労働をさせた方がコストのメリットが大きい。つまり、コストカットの企業側の思いと、収入アップの労働者側の思わくが暗黙に一致した結果、長時間労働が蔓延することになったと言える。

## 2—労働時間と生産性の関係

しかしながら、長時間労働の韓国の生産性を見てみると、2012 年における韓国の時間当たり労働生産性は 28.9 ドル<sup>8</sup>で、OECD 平均 44.6 ドルに至っていない。最も生産性が高いノルウェー（86.6 ドル）の半分以下の水準である。つまり、韓国の労働者は他国よりも長時間働いている半面、生産性は非常に低いと言える。図 1 は、OECD34 カ国における労働時間と時間当たり労働生産性の相関を示しており、労働時間と時間当たり労働生産性の間には負の相関があることが確認できる。また、図 2 は労働時間と一人当たり GDP（購買力評価ベース）との関係を示しており、労働時間が短い国ほど一人当たり GDP が高いという結果となっている。

図 1 労働時間と生産性の関係

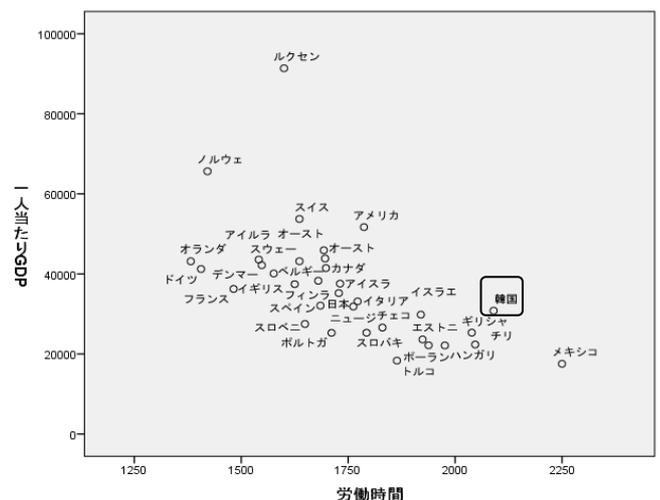


相関係数：-0.8171 (p=0.0000) \*\*\*

注) 一人当たり GDP は購買力評価ベース

資料) 労働時間：<http://stats.oecd.org/>、生産性、一人当たり GDP：日本生産性本部（2013）「日本の生産性の動向 2013 年版」より筆者作成

図 2 労働時間と一人当たり GDP の関係



相関係数：-0.6075 (p=0.0001) \*\*\*

## 3—労働時間と就業率の関係

次に労働時間と就業率の関係を見てみよう。図 3 は、OECD34 カ国における労働時間と就業率の関係を示しており、労働時間が長い国ほど就業率が低いという結果を示している。しかしながら先行研究

<sup>7</sup> 日本の時間外労働の割増賃金の割増率は通常賃金の 125%以上（月 60 時間を超える時間外労働については 150%以上（中小企業は適用猶予））、休日労働の割増賃金の割増率は 135%以上である。

<sup>8</sup> 購買力評価換算 US ドル。

などを参照すると労働時間の短縮が必ず就業率の上昇に繋がるとは限らず、就業率を大きく引き上げることは簡単なことではない。実際にこれまでの各国の就業率の改善状況をみても、2008年から2012年の5年間におけるOECD加盟国の就業率の変化において、就業率が2%ポイント以上上昇した国はイスラエル(6.7%ポイント)、チリ(4.6%ポイント)、トルコ(4.0%ポイント)、ドイツ(2.7%ポイント)、ルクセンブルグ(2.4%ポイント)しかない<sup>9</sup>。同期間における韓国の就業率の改善は、0.4%ポイントに過ぎない。

図4は、OECD加盟国における2007年と2011年間の労働時間と就業率の変化の関係を見たものであり、労働時間が減少した国で就業率が増加しているが、統計的に有意な結果にはならなかった。同期間における韓国の労働時間は216時間も減少しているが、就業率はむしろ0.06%ポイント減少している。この結果から労働時間を減らすことだけでは就業率を改善することが難しいことを読み取れる。

図3 労働時間と就業率の関係

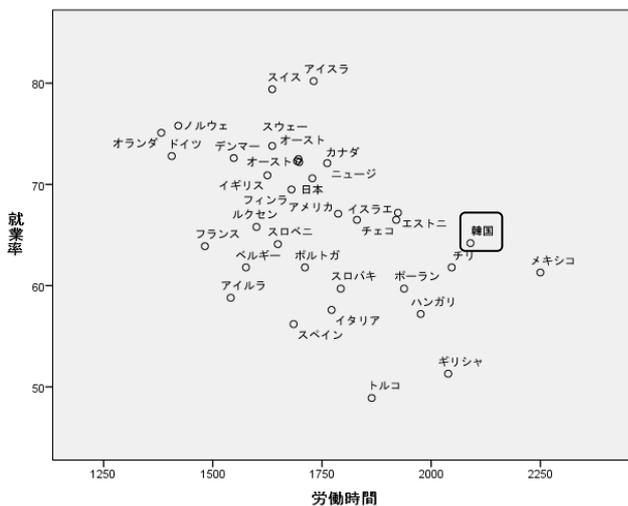
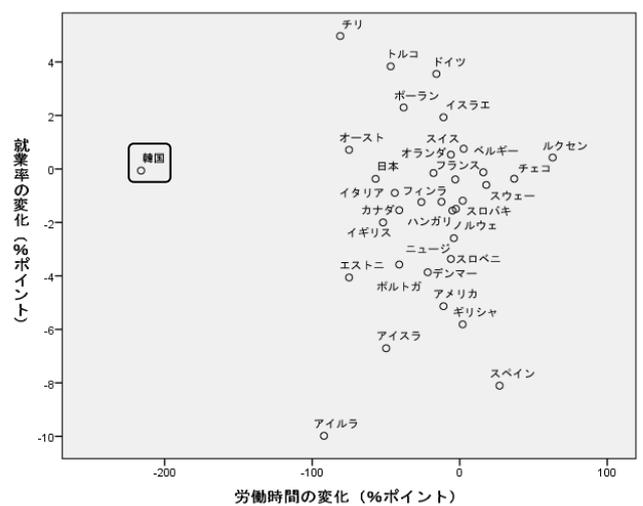


図4 労働時間の変化と就業率の変化の関係



相関係数：-0.4871 (p=0.0035) \*\*\*

相関係数：-0.0155 (p=0.9308)

資料) <http://stats.oecd.org/>、OECD (2013) "Employment rate", *Employment and Labour Markets: Key Tables from OECD*, No. 4.より筆者作成。

#### 4—韓国政府が就業率70%目標を設定

さて、韓国政府は2012年現在64.2%であった就業率を、2017年までに70%へ引き上げることを目標として掲げている。そのために長時間労働の削減、仕事と家庭生活の両立、パートタイム雇用を含む多様な就業形態の促進を図り、その結果として2017年までに238万人分(年平均47万6000人)の雇用を創出することを計画している。

では、労働時間が減少すれば就業率はどのぐらい上昇するのだろうか。これに対してOECD34カ国の労働者の年間平均労働時間と就業率のデータを用いて簡単な回帰分析をしたところ、労働時間が100時間減少すれば就業率は1.8%上昇するという結果となった。他の要因を除いて労働時間だけが就業

<sup>9</sup> 同期間における日本の就業率は0.2%ポイント減少。

率に影響を与えると仮定すると、韓国政府が就業率を現在の 64.2%から 70%まで引き上げるためには労働者の年間平均労働時間を 322 時間以上短縮しなければならないという計算になる。これは、現在の韓国の年間平均労働時間 2092 時間を 1770 時間以下に減少させるということである。前述したように、現在の OECD 平均が 1765 時間であることを考えると、計算上は達成可能な水準であるかもしれない。しかしながら労働時間短縮の効果がすべて就業率の上昇に繋がるとは限らない。つまり、労働時間を減らした企業は現在の生産水準を維持するために、新しく従業員を採用することもあるが、採用の代わりに①機械などの設備を増やす、②現在の従業員の生産性を高める、③海外に工場を移転する等の形で調整する方法もあるからである。韓国政府が就業率 70%達成のために目標としている労働時間が上記で計算した 1770 時間ではなく、1900 時間であることもこのような要因が反映された結果であるだろう。

**表 1 労働時間と就業率に対する回帰分析の結果**

Number of obs	34	Adj R-squared	0.2135	
F( 1, 32)	9.96	Prob > F	0.0035	
被説明変数: 就業率	Coef.	Std. Err.	t	P>t
労働時間	-0.018	0.006	-3.16	0.003
定数項	98.022	10.147	9.66	0

資料) <http://stats.oecd.org/>、OECD (2013) "Employment rate", *Employment and Labour Markets: Key Tables from OECD*, No. 4.より筆者分析。

## 5—労働時間を減らし就業率を引き上げるための政策(「代替休日制」や「選択時間制」)を実施

韓国政府は、労働時間を減らすために 2014 年から「代替休日制」を導入したり、「時間選択制業務」を拡大・実施している。「代替休日制」とは、公休日が日曜日と重なる場合、翌日の平日一日を休日に振替える制度であり 2014 年に始めて導入された。韓国における法定公休日は年間 15 日であるが、平均的に毎年 2~3 日は日曜日と重なり、実際に労働者が休める公休日は 12~13 日前後である。韓国政府は労働者の生活の質を高める、また消費を活性化するという目的で「代替休日制」を全面的に実施する計画であったが、財界からの反対にぶつかり、「官公所の公休日に関する規定」を改正する形で部分的な「代替休日制」を実施することになる。つまり改正では「代替休日制」の適用を受ける公休日を 6 日<sup>10</sup>のみに制限しており、他の 9 日の公休日は「代替休日制」の適用対象からはずした。その結果 2014 年に「代替休日制」が適用される公休日は「秋夕 (日本のお盆)」振替休日の 1 日のみである。

また、韓国政府が労働時間の短縮や就業率拡大のために最近、力を入れている政策が「時間選択制雇用」である。実際、この制度は以前から「時間制雇用」という名称で実施されていたが、「非正規雇用ばかりが増える」という批判があったので、朴槿恵大統領の提案で「時間選択制雇用」という新たな制度に変えて実施されることになった。つまり、既存の「時間制雇用」が労働の量を重視し、労働者にとって受身的な性格が強い制度であったとすると、「時間選択制雇用」は、労働の質を重視し、労働者自らが一日何時間働くかを決める積極的な制度だと言えるだろう。

<sup>10</sup> 「旧正月前日、旧正月、旧正月翌日、秋夕 (日本のお盆) 前日、秋夕、秋夕翌日。

「時間選択制雇用」は、日本の短時間正社員制度と類似であり、実施した企業に対しては「時間選択制業務」が適用される従業員の賃金（50%を最大1年まで支給：上限額は月80万ウォン）や社会保険料（国民年金、雇用保険の事業主負担を最大50%まで支援）が助成される。また、法人税や事業所得税も控除される。

韓国政府は昨年11月に「時間選択制雇用活性化推進計画」を発表しており、今後時間制労働者は継続的に増加することが予想されている。韓国政府は公的部門で2017年まで17,000人が働ける「時間選択制雇用」を作ること計画しており、民間企業のサムスンやLGも昨年11月に時間制労働者をそれぞれ6,000人と4,000人まで拡大することを発表するなど民間の動きもすばやい。

「時間選択制雇用」の拡大・実施は労働に対する柔軟性を高め、女性のキャリア断絶を防ぐとともに、労働時間の短縮や就業率の上昇に繋がると期待されている。但し、「時間選択制雇用」が成功するためには、労働者の柔軟勤務を認める企業意識の変化や、既存の仕事を分かち合うことに対する社会的合意が何より大事である。また、時間制労働者の労働環境や評価システムを改善し、時間制労働者でも十分に意欲を持って能力が発揮できるシステムを構築すべきである。それこそが労働時間の減少や就業率の上昇に繋がるだろう。

「時間選択制業務」の拡大・実施が、韓国における労働時間の短縮や就業率の上昇にどのような効果をもたらすか、引き続き今後の動きに注目したい。