

# 研究員 の眼

## 韓国で「週4日勤務制」は導入可能だろうか—来年の大統領選で争点になる可能性が高い—

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

最近、韓国では週4日勤務制に対する関心が高い。韓国で週4日勤務制に対する関心が高まっている理由は、新型コロナウイルスの感染拡大以降、テレワーク等多様な働き方やワーク・ライフ・バランスの実現に対する関心が高まったからである。

2021年3月に求人・求職サイト「ジョブプラネット」が実施したアンケート調査によると、週4日勤務制の導入について回答者（週4日勤務制等短縮勤務を経験したことがない労働者）の97.2%が賛成すると答えた。但し、週4日勤務制の導入により労働時間が減少する代わりに給料が減額される場合には63.8%が、また年次有給休暇が減らされる場合は60.1%が導入に反対すると回答した。

週4日勤務制の導入に賛成する理由としては、「ワーク・ライフ・バランスが実現しやすい」が57.7%で最も高く、次いで、「生産性向上」（26.3%）、「休日増加による内需活性化」（8.9%）の順であった。一方、反対する理由としては「給料削減」（38.9%）、「導入が難しい業種もあるので公平性の問題がある」（33.3%）、「労働強度が高まる」（16.7%）等が挙げられた。

週4日勤務制の導入により休む時間が増えた場合、やりたいことは、「趣味生活」が67.1%で最も高く、次いで「何もやらずゆっくり休む」（16.4%）、「副業・兼業をする」（13.9%）の順であった。

一方、経営者と人事担当者に対する調査では87.6%が週4日勤務制の導入を「検討していない」と答えており、労働者の意見とは大きな差を見せた。週4日勤務制の導入を躊躇する理由は、「業務スケジュールを合わせるのが難しい」（57.1%）、「生産性低下」（41.6%）、「業種の特性上導入が難しい」（39.9%）が上位3位を占めた。

調査結果からは、週4日勤務制の導入に関する意見は労働者と経営者の間に大きな隔りがあることが明らかになった。労働者側はより多様でワーク・ライフ・バランスが実現できる働き方を求めていることに対して、経営者側は週4日勤務制の実施による生産性低下や費用の増加を懸念してい

ることが分かる。

但し、週4日勤務制は韓国政府が2018年7月1日から施行した「週52時間勤務制」が定着する前には定着が難しいと考えられる。「週52時間勤務制」とは、残業時間を含めた1週間の労働時間の上限を従来の68時間から52時間に制限した制度であり、今年の7月1日からは従業員数5人以上～49人以下の小規模企業まで拡大適用された。「週52時間勤務制」に違反した事業主には、2年以下の懲役または2千万ウォン（約200万円）以下の罰金が科される。

「週52時間勤務制」が実施される前までも、残業時間を含む1週間の最大労働時間は、勤労基準法の規定上は52時間であったが、「法定労働時間」を超える労働、すなわち「時間外労働」（韓国では「延長勤務」という表現を使用する）に「休日勤務」は含まれないと雇用労働部が解釈したため、労働者は1週間の法定労働時間40時間に労使協議による1週間の最大時間外労働12時間、そして休日勤務16時間を合わせた合計68時間まで働くことが許容されてきた（法律ができてから2018年7月に勤労基準法が改正されるまで）。

図表1 改正前後の一週間の労働時間の上限等



**企業規模別施行時期**

従業員数300人以上：2018年7月1日

従業員数50～299人：2020年7月1日

従業員数5～49人：2021年7月1日

従業員数30人未満：2022年7月1日（但し、2022年7月1日～2022年12月31日までは労使協議により8時間の特別延長勤務を許可）

出所：雇用労働部ホームページから筆者作成

しかしながら、2018年の改正では休日勤務は延長勤務に含まれると行政解釈をしており、1週間の最大労働時間を52時間にする「週52時間勤務制」が実施されることになった。尚、休日勤務手当は変更されず、8時間以下分に対しては50%の加算が、8時間超過分に対しては100%の加算が適用される。

また、2018年の法改正までは法定労働時間の例外適用が認められていた「特例業種」が存在して

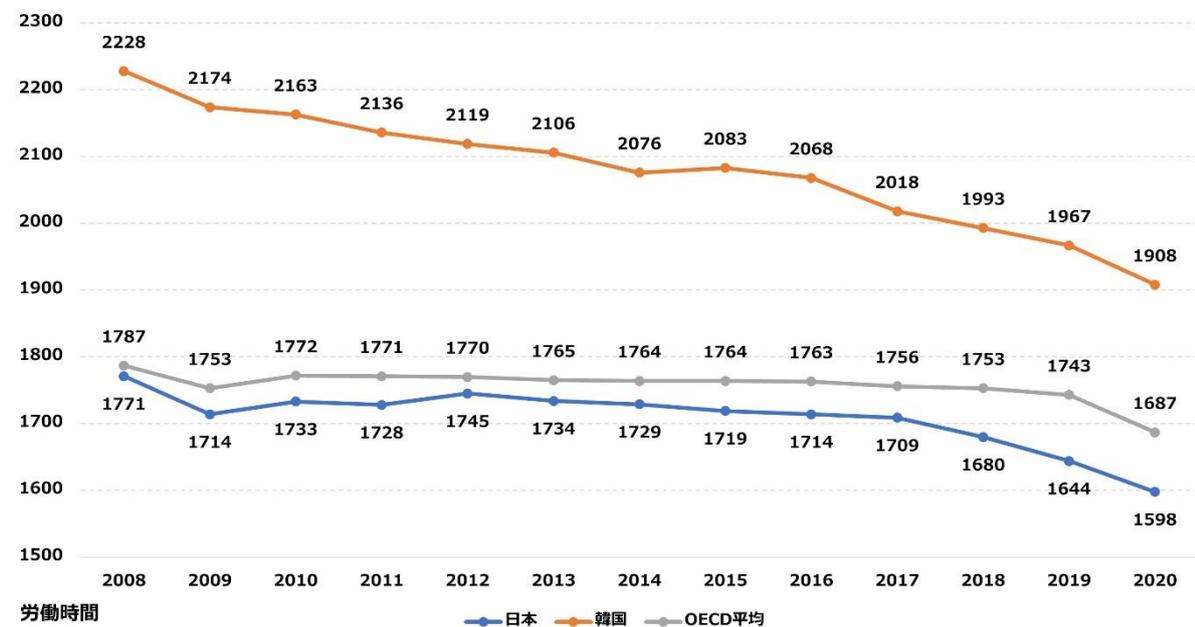
いた。しかしながら、労働組合側は特例業種の認定は無制限労働をもたらすと、全面廃止を要求してきた。そこで改正法では法定労働時間の例外適用が認められていた特例業種を従前の 26 業種から 5 業種（陸上運送業、水上運送業、航空運送業、その他運送関連サービス業、保健業）に縮小した。

一方、満 15 歳から満 18 歳未満の年少労働者の法定労働時間は 1 週間に 40 時間から 35 時間に、そして延長勤務時間は 6 時間から 5 時間に制限される。

韓国政府が「週 52 時間勤務制」を実施した理由は、長時間労働を解消し、労働者のワーク・ライフ・バランスの改善（夕方のある暮らし）を推進すると共に、新しい雇用創出を実現するためである。

「週 52 時間勤務制」を実施する前の 2017 年の韓国の平均年間労働時間は 2,018 時間で、データが利用可能な OECD 加盟国の中で韓国より労働時間が長いのはメキシコ（2,149 時間）のみであった。

図表 2 日韓における 1 年間の労働時間



出所：OECD Data Hours Worked: Average annual hours actually worked 2021 年 9 月 21 日ダウンロード資料

では、「週 52 時間勤務制」以降の労働時間はどうなっただろうか。2017 年に 2,018 時間であった韓国の平均年間労働時間は、2020 年には 1,908 時間に大きく減少した。もちろん、韓国における労働時間の減少がすべて「週 52 時間勤務制」の効果とは言えないが、「週 52 時間勤務制」の実施が労働時間の減少に大きな影響を与えたことは間違いない事実である。

しかしながら、「週 52 時間勤務制」の施行による問題も現れた。賃金等処遇水準が高い大企業の場合は、既存の従業員が働けなくなった残業時間分を埋める労働力を相対的に容易に確保できたものの、処遇水準が低い中小企業の場合は労働力確保に苦しんでいる。労働力が確保できない場合は

ICT 投資の増加等を通じて労働生産性の引き上げを図る方法もあるものの、中小企業は資金調達が難しく、ICT 投資を増やすことも簡単ではない。また、労働力を確保した場合でも新たに社会保険料等の費用が増加することで、企業経営が厳しくなる問題も発生し得る。

一方、「週 52 時間勤務制」の施行以降、従業員の残業時間を一部しかカウントせず、実際働いた分より少ない賃金しか支払わないケースも発生した。制度施行以前には、時間外勤務に対しては働いた分の残業代が支払われていたが、制度施行以降は働いた分より少ない残業代しか支払われず、賃金が減少するケースが現れた。また、隠れ残業が増える問題も発生した。

従って、今後、「週 4 日勤務制」を普及させるためには、まずは「週 52 時間勤務制」を定着させる必要がある。これから大統領候補らの選挙運動が本格的に始まると、週 4 日勤務制をめぐる議論はさらに白熱すると考えられる。大統領選挙への出馬を宣言した野党「正義党」の沈 相奘（シム・サンジョン）議員は、すでに「国民は、週 4 日勤務を享受する権利がある」と主張しながら、「週 4 日勤務制」の実現を選挙公約として挙げている。他の候補も労働者階級の支持を得るために、これに相当する政策を公約として挙げる可能性が高い。長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの実現のために、候補ごとにどのような労働政策を提示するのか注目される場所である<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> 本稿は、「韓国で「週 4 日勤務制」は導入可能か」ニューズウィーク日本版 2021 年 9 月 22 日に掲載されたものを加筆・修正したものである。

[https://www.newsweekjapan.jp/kim\\_m/2021/09/post-44.php](https://www.newsweekjapan.jp/kim_m/2021/09/post-44.php)