

韓国における最低賃金に関する最新情報

(2020年2月)

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ソウル事務所

ビジネス展開・人材支援部　ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ソウル事務所が現地法律事務所の金&張法律事務所に作成委託し、2020年2月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび金&張法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび金&張法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開・人材支援部　ビジネス展開支援課

E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ソウル事務所
E-mail：KOS@jetro.go.jp

JETRO

韓国における最低賃金に関する最新情報

1. 最低賃金の概要

最低賃金制は、勤労者に国が定めた金額以上の賃金を支給することで、低賃金労働者に最低限の生計を保障するための制度である。最低賃金は、勤労者を使用するすべての事業または事業場に適用され、常用勤労者だけでなく、臨時職・日雇職・時間制勤労者、外国人労働者など雇用形態や国籍に関係なく、勤労基準法上の勤労者であればすべて適用される。

最低賃金法に満たない賃金を定めた勤労契約はその部分に限って無効であり、無効となった部分は最低賃金額と同じ賃金を定めたものとみることになる。

最低賃金は、勤労者の生計費、被用者類似の者の賃金、労働生産性および所得分配率などを考慮して最低賃金委員会で毎年定めている。

2. 最低賃金に関する最近の動向および事例

韓国の文在寅（ムン・ジェイン）政権は所得主導成長論を唱え、任期内に最低時給1万ウォンを達成すると宣言した。実際に文在寅政権開始後、最低賃金の上昇率は16.4%（2018年）、10.9%（2019年）と、2年間で約27%アップした。

しかし、最低賃金委員会は、悪化した雇用事情と経済に及ぼすショックを考慮し、2020年の最低賃金を時給8,590ウォンで確定した。これは前年比約2.9%アップしたもので、2018年と2019年の上昇率に比べると相当に低い数値であり、1998～1999年（2.7%）、2010年（2.75%）に続き、歴代3番目の低い上昇率である。このように急激に下がった上昇率は、2019年1月1日付の最低賃金法改正で最低賃金の算入範囲が拡大された状況と相まって、労働界から一層大きな反発を呼んだ。

最低賃金法違反か否かを確認するためには、日、週、月単位で支給される金額を時間給に換算しなければならないが、その計算式は次のとおりである。

$\text{最低時給} = \text{最低賃金に算入可能な賃金} / \text{最低賃金の算定基準の時間数} (= \text{所定労働時間} + \text{法定週休時間})$
--

ところで、従来の最低賃金法によれば、分子の最低賃金に算入可能な賃金に賞与金または食事代、車両支援費などといった福利厚生的な金品は算入されなかった。すると、賞与金、福利厚生費の割合は高いものの、基本給の割合が最低賃金水準で低い高賃金勤労者までもが最低賃金法に違反する不合理な問題が発生した。

そのため、2019年1月1日付の最低賃金法改正を通じて、定期賞与金と現金性の福利厚生費が最低賃金に含まれるものの、その算入比率が段階的に上げられ、2024年までに全額含まれるよう変更され、分子の最低賃金に算入可能な賃金の範囲が大幅に拡大されることになる。算入比率については、当該年度の時間給の最低賃金額を基準として算定された月換算額（2020年基準で、8,590ウォン×209時間=179万5,310ウォン）のうち一定の比率は最低賃金に算入せず、一定の比率を超える部分は最低賃金に算入できるものと定めた。

【定期賞与金、現金性福利厚生費の最低賃金不算入率】

年度	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
定期賞与金	24%	20%	15%	10%	5%	0%
現金性福利厚生費	7%	5%	3%	2%	1%	0%

例えば、1日8時間、週5日勤務（土曜日は無給休業、日曜日は週休）する事業場で、基本給170万ウォン、月定期賞与金50万ウォン、食事代15万ウォンを受け取る勤労者の2020年の最低時給を計算すると、次のとおりである。

- ① 最低賃金に算入可能な賃金=基本給170万ウォン{月定期賞与金50万ウォン・(179万5,310×20%)}+{食事代15万ウォン - (179万5,310×5%)} ≒ 190万ウォン
 - ② 最低時給算定基準時間数 = (1週40時間+週休8時間)×365日/7日/12月 ≒ 209時間
 - ③ 最低時給= 190万ウォン/209時間= 9,091ウォン
- ➔ 告示された最低時給である8,590ウォンより多いので、最低賃金法違反ではない。

最低賃金法に違反した場合は、3年以下の懲役または2,000万ウォン以下の罰金に処される。韓国の最低賃金算入範囲に関する規定は、多少複雑なところがあるので、韓国に進出する日系企業は十分な検討を通じて最低賃金法に違反しないように注意しなければならない。