

韓国における 2022 年の労働環境および動向

(2022 年 3 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（金&張法律事務所）に作成委託し、2022年3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2022年の労働環境および動向

I. 2022年の労働政策

2022年3月9日に施行された第20代大統領選挙で、野党の国民の力所属の尹錫悦候補が当選しました。尹氏が所属する国民の力は保守政党に分類されており、特に、労働政策において現在の文在寅政権と違いがあるものと予想されます。次期政権の政策方向は引継委員会の構成および活動によって具体化される見通しですが、尹氏が選挙キャンペーン期間中に打ち出した労働政策に関する公約は次のとおりです。ただし、現在、大韓民国国会の多数を共に民主党が占めており(合計300席のうち172席)、現在の国会議員の任期は2024年5月29日に満了するので、尹氏が大統領に就任してから約2年間は「ねじれ国会」の状況で行政府を運営することになるため、下記の公約がただちに施行されるかどうかは、現時点では定かではありません。

ア. 労働時間の柔軟化および労働者の選択権の保障

選択的労働時間制の精算期間(現行1~3カ月)を労使合意により1年以内の範囲で任意に設定し、週4日制など多様な労働形態を選択することができるようにし、年単位の労働時間貯蓄口座制の導入、全日労働と時間制労働の自由な転換、在宅勤務など柔軟勤務方式の拡大等により、労働時間の柔軟化を強調しました。専門職および高額年俸労働者に対しては労働時間規制の適用を除外し、時間選択型正規職という新規雇用形態の新設により企業の「人件費」上昇による負担を軽減し、労働者の選択権を拡大できると考えられます。

イ. 共生の労使関係

労使間の葛藤の長期化を防止するために、長期労使紛争を専担する調停委員会を設置し、労使関係の専門家を常任委員に任命して労使葛藤の調停能力を向上させるとしました。ただし、労組不認定、事業場の無断占拠、暴力行使等の労使間の不法行為に対しては厳格な法適用により公正かつ合理的な労使関係を確立するという意志を示しています。

ウ. 職務、成果中心の賃金体系と公正な採用市場

既存の年功序列中心の賃金体系を職務の価値および成果を反映した賃金体系に改善し、事業場内の職群、職務、職級別に、該当するグループの勤労者代表と使用者間の書面による合意をもって賃金体系を調整することができるように関連法を改正することを提示しました。また、職務別の賃金情報を開示することにより、職務中心の労働市場の発展を促すとのこと。さらに、不正採用を根絶するための「公正採用法」を制定して公正な採用の機会を保障すると述べています。

II. 2022年に変更される主要な労務関連制度

1. 民間企業の公休日保障義務化の拡大施行

「官公署の公休日に関する規程」による公休日は、原則として官公署にのみ適用される規定で、民間企業の場合は団体協約、就業規則等で有給休日として定めない限り、会社が公休日を有給休日として付与する義務はありませんでした。しかし、勤労基準法の改正により、2020年1月1日から旧正月・旧盆、国慶日など官公署の公休日が事業場の常時勤労者数によって段階的に適用され、2022年1月1日からは常時5人以上の勤労者を使用するすべての勤労基準法適用対象の事業場に拡大して施行されています。

また、「公休日に関する法律」の制定により、「官公署の公休日に関する規程」が改正され、常時5人以上の勤労者を使用する事業場の場合、2022年1月1日から国慶日(三一節、光復節、開天節、ハングルの日)および子供の日等の公休日が土曜日や日曜日と重なる場合、その公休日後の最初の非公休日が振替公休日となり、有給休日として付与しなければなりません。

このような公休日および振替公休日に勤務させる代わりに他の勤務日を有給休日とする休日振替の場合、勤労者代表との書面による合意が必要です。

2. 性差別およびセクハラ被害の措置義務違反等に対する勤労者の救済申請手続の新設

「男女雇用平等と仕事・家庭の両立支援に関する法律」が改正され、2022年5月19日から事業主が募集・採用、賃金、教育・昇進、定年・退職等において性差別をした場合、または職場内セクハラ被害者に対して適切な措置義務を履行しなかった場合および職場内セクハラの発生事実を通報した被害勤労者等に解雇など不利な処遇をした場合、被害勤労者は労働委員会に救済申請をすることができるようになります。

労働委員会は調査結果によって事業主に是正命令を下すことができ、事業主が労働委員会の確定した是正命令を正当な理由なしに履行しなかった場合、1億ウォン以下の過料が科され得ます。

3. 産業災害勤労者に対する事業主の職場復帰支援制度の新設

産業災害補償保険法が改正され、2022年1月1日から、業務上災害を被った勤労者に長期間の療養が必要であったり、療養後に障害が生じることが予想されるなどの場合に、勤労福祉公団がその勤労者の職場復帰のために必要であると判断すれば、業務上災害が発生した当時の事業主に勤労者の職場

復帰に関する計画書を作成して提出するよう要求することができるなどの産業災害勤労者の職場復帰支援制度が施行されます。

4. 2022年の最低賃金：時給 9,160 ウォン

2022年1月1日から適用される2022年の最低賃金は時給 9,160 ウォンで、2021年の最低賃金である時給 8,720 ウォンより 440 ウォン(約 5.05%)引き上げられました。定期賞与金および現金性福利厚生費のうち 2022年の時間給最低賃金額(9,160 ウォン)を月単位で換算した金額(209時間基準 1,914,440 ウォン)の 10%(191,444 ウォン)を超える賞与金と、2%(38,288 ウォン)を超える福利厚生費は最低賃金に含まれます。2024年には毎月支給される賞与金と現金性福利厚生費の全額がすべて最低賃金に含まれる予定です。

	2021年の最低賃金	2022年の最低賃金
時給	8,720ウォン	9,160ウォン
月給 (209時間基準)	1,822,480ウォン	1,914,440ウォン

III. 2021年下半年から施行されている主要な労務関連制度

1. 5人以上のすべての事業場に週 52 時間勤務制を全面施行

1 週間の法定労働時間を 52 時間(法定労働 40 時間+延長労働 12 時間)に短縮する「週 52 時間勤務制」は、2018年7月1日から事業場の常時勤労者数によって順次施行されています。2021年7月1日からは、常時 5 人以上の勤労者を使用するすべての勤労基準法適用対象の事業場で週 52 時間勤務制が施行されています。

2. 賃金明細書交付の義務化

2021年11月19日から、使用者が勤労者に賃金を支給する際には、賃金の構成項目・計算方法、控除内訳等を記載した賃金明細書を書面または「電子文書法」による電子文書で交付しなければなりません。賃金明細書には氏名、生年月日、社員番号など勤労者を特定できる情報、賃金支給日、賃金総額、賃金の構成項目別の金額および計算方法、控除項目別の金額と総額など控除内訳が記載されていなければなりません。

3. 妊娠中の育児休職の導入

以前は満 8 歳以下または小学校 2 年生以下の子女を養育するための場合に育児休職が可能でしたが、2021 年 11 月 19 日からは、妊娠中の女性勤労者が母性を保護するために申請する場合、妊娠中であっても育児休職が可能になりました。育児休職期間は従来とおり最大 1 年まで使用でき、2 回まで育児休職の分割使用が可能ですが、妊娠中に育児休職を使用する場合は分割使用回数から差し引かれません。

4. 職場内いじめ禁止義務および調査義務の強化

職場内いじめ禁止義務が強化され、2021 年 10 月 14 日から使用者または使用者の配偶者、4 親等内の血族および 4 親等内の姻戚が職場内いじめ行為をした場合、最大 1,000 万ウオンの過料が科され得ます。

また、2021 年 10 月 14 日から使用者の措置義務が強化されました。使用者は、職場内いじめが発生した場合、当事者等を対象に客観的な調査を行わなければならない、職場内いじめの発生事実を調査した者、調査内容の報告を受けた者などは調査過程で知った秘密を漏洩しない義務を負い、これに違反した場合には最大 500 万ウオンの過料が科され得ます。さらに、職場内いじめの発生事実が確認された場合に被害勤労者の要請によって勤務場所の変更など適切な措置を取らなかったり、行為者に対して懲戒など必要な措置を取らなかった場合、使用者に最大 500 万ウオンの過料が科され得ます。