



筑紫女学園大学リポジット

Employment Adjustment and the Legal Employment

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2016-11-25 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 斐, 海善, BAE, Haesun メールアドレス: 所属:
URL	https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/534

雇用調整方法と雇用保護法制の日韓比較

裴 海 善

Employment Adjustment and the Legal Employment Protection System in Japan and Korea

Haesun BAE

はじめに

韓国では最近景気低迷が長期化し、2015年の韓国の製造業の総売上高は1961年の統計開始以来53年ぶりに減少した。1998年のアジア通貨危機以来最悪といわれる人員削減（リストラ）の波に襲われ、大企業はもちろん、中堅・中小企業まで解雇が続出している。リストラの波は造船・鉄鋼・建設・銀行・保険など、あらゆる業種に及んでいる。財界1位企業である三星グループの電子・物産・保険などのすべての系列会社が希望退職を実施又は募集中で、2015年だけで6000人を超える役員・社員が希望退職されており¹⁾、全国5大市中銀行でも退職勧告や希望退職が実施された²⁾。またこれまでの希望退職募集では月給が多く勤続年数が長い役員を対象とする傾向であったが、今度のリストラでは「青年名誉退職」という言葉が登場するなど、20代の若年層も希望退職の対象になっている³⁾。

一方、日本でも1973年の石油危機、1986年の円高不況、バブル崩壊後の1993年の平成不況、2002年のIT不況、2009年のグローバル恐慌、2012年の欧州危機などの深刻な景気後退期には企業の人員削減が実施された⁴⁾。しかし、終身雇用慣行のもとで、経済情勢の変化に応じて時間外労働（残業）や配置転換・出向等で労働力を調整し、正規従業員の雇用を保障しながら解雇をできればきている。ところが、雇用人員を変えずに、必要な労働力を確保するために既存の従業員の労働時間をかえる雇用調整方法は長時間労働の温床になっている。

本稿では、雇用調整方法と雇用保護法制に焦点を置き、日本と韓国の共通点と違いを比較することを試みた。本稿は次の四つの章から構成されている。第一に、戦後、最も深刻な不況を経験した時期である韓国の1997年のIMF経済危機後、日本の2009年グローバル恐慌における雇用調

整方法と実施率を比較する。第二に、日本と韓国の代表的な雇用調整方法である時間外労働と割増賃金率の法制を比較する。第三に、景気後退期の企業の雇用保護セーフティネットである雇用調整助成金制度の内容を日韓比較する。第四に、雇用調整の最後の手段である解雇の法的規制内容を日韓比較する。結論では、韓国は日本より割増賃金率が高いにも関わらず時間外労働による雇用調整実施率が高く、総労働時間が長い原因を確認すると共に、日韓政府が打ち出している長時間労働の改善策を比較する。

1. 雇用調整方法

雇用調整とは、企業が景気の変動や事業活動の増減によって生ずる労働力需要の変化に応じて、雇用人員や労働時間を調整することである。日本で初めて本格的な雇用調整が実施されたのは1973年の石油危機後である。一方、韓国で雇用調整が大きな社会問題になったのは1997年のIMF 経済危機後で、整理解雇や名誉退職といった言葉が広く使われ始まった。戦後最も深刻な不況を経験した時期である韓国の1998年のIMF 経済危機期、日本の2008年のグローバル恐慌期における製造業の企業規模別雇用調整実施率と方法を〈表1～2〉で比較した。

雇用調整実施率と方法に関するデータとして、日本では厚生労働省『労働経済動向調査』、韓国では労働部『製造業雇用動向展望調査報告書』が利用可能であり、両報告書共に企業規模30人以上企業を調査対象としている。韓国の『製造業雇用動向展望調査報告書』は雇用調整の実施率や方法に関して1985年から1998年までに調査が行われているので、1985年以前と1998年以後の韓国企業の雇用調整実施方法に関しては把握できない。

日本の雇用調整実施率を企業規模計でみると、「残業規制」がもっとも多く、次に、「配置転換・出向」、「非正規雇用の再契約停止・解雇」、「中途採用の削減・停止」、「休日・休暇の増加」、「希望退職者の募集・解雇」の順である。韓国の場合も、日本と同じく「残業規制」が最も多く実施しており、次に、「希望退職者の募集及び解雇」、「一時休業」、「休日・休暇の増加」の順である。日本と韓国の雇用調整方法において大きな違いは、「配置転換・出向」と「希望退職者の募集及び解雇」の実施率である。

終身雇用慣行下での日本では、広く仕事ができる人材育成観点でジョブ・ローテーションの環境として、同一企業内において正規雇用の職務配置や勤務場所を変える配置転換（移動・転勤）⁵⁾を一定期間ごとに実施しており、経営状況が苦しい時期にはより穏やかな雇用調整の方法として企業内の配置転換により事業間の人員配分を行う。配置転換は、労使の合意により就業規則に明記されていると、労働者との合意がなくても配置転換の命令をすることが可能である。

一方、出向には在籍出向と移籍出向の2種類がある⁶⁾。在籍出向とは、出向元の会社との労働契約を継続したまま、出向先会社の指揮命令に従って労務を提供する形である。出向元会社では休職になるが、労働契約上地位に関わるものは出向元のルールに規定される。一方、「移籍出向」とは、出向元会社との労働契約を解除（退職）し、子会社・関連会社などの出向先会社と新たな

労働契約を持つ労働者として働くことになる。ここで、在籍出向とは異なり「個別同意」が必要である。

〈表1〉 日本の雇用調整方法別実施状況（製造業、複数回答、単位：％）
（景気循環の後退期の「谷」の基準日付：グローバル恐慌2009年1～3月実績、成長率-4.0％）

企業規模	雇用調整実施計	残業規制	休日の振替、夏季休暇等の休日・休暇の増加	臨時・パートタイム労働者の再契約停止・解雇	中途採用の削減・停止	配置転換	出向	一時休業・一時帰休	希望退職者の募集及び解雇	実施していない
計	69	52	14	21	20	22	7	31	7	31
30-99人	58	39	12	15	8	14	4	27	9	42
100-299人	68	57	18	21	20	18	4	35	8	32
300-999人	71	56	18	29	25	25	10	35	6	29
1000人以上	77	56	10	19	25	27	10	29	5	23

出所：厚生労働省『労働経済動向調査』（2009年）により筆者作成

〈表2〉 韓国の雇用調整方法別実施状況（製造業、複数回答、単位：％）
（景気循環の後退期の「谷」の基準日付：IMF 経済危機1998年1～3月、成長率-5.7％）

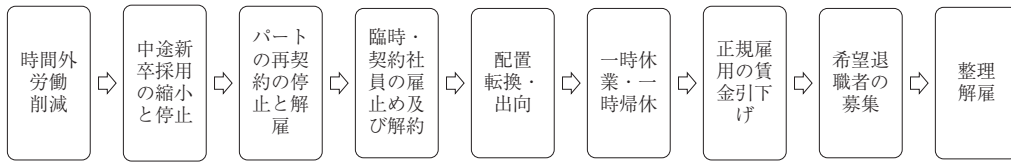
企業規模	雇用調整実施計	残業規制	休日の振替、夏季休暇等の休日・休暇の増加	臨時・季節・時間制労働の再契約停止・解雇	新規学卒者の採用の抑制・停止	配置転換及び派遣	一時休業・一時帰休	希望退職者の募集及び解雇	実施していない
計	41.4	27.8	7.1	3.4	4.6	4.3	7.5	12.3	58.6
30-99人	34.8	22.5	6.1	2.9	3.9	1.5	4.4	11.5	65.2
100-299人	41.3	30.6	7.9	1.9	3.4	2.2	10.0	10.9	58.8
300-499人	42.3	25.4	7.7	3.5	4.9	4.9	7.0	10.6	57.7
500人以上	50.5	33.2	7.3	5.5	6.6	10.4	9.3	15.9	49.5

出所：労働部『製造業雇用動向展望調査報告書』（1998年）により筆者作成

日本での雇用調整は段階を踏んで行わなければならない。〈図1〉は、日本の大企業が一般的に行う雇用調整のステップを示したものである。〈図1〉で示した手段を全部とる必要はなく、また、ステップも企業の業績悪化の度合いによって差がある。業績悪化に対応して、まずは時間外労働で調整しながら同一企業内での配置転換、企業の枠を超えた移動としての出向により正規雇用を伸縮的に活用する。解雇を回避するためのあらゆる雇用調整手段を講じ、最後の手段として解雇を選択しないと、裁判になったときに「解雇無効」の判決が下ることになる。

韓国の雇用調整ステップは日本とほぼ一致しているが、韓国では配置転換は日本ほど活用しておらず、出向は行っていない。深刻な不況期には希望退職者の募集及び解雇の実施率が高い。解雇の実施率を企業規模別にみると〈表1～2〉、日本では大企業であるほど解雇実施率が低い、韓国は500人以上の大企業での実施率が最も高い。

〈図1〉 雇用調整ステップ



出所：筆者作成

2. 時間外労働と割増賃金率

雇用調整方法として、日韓共に時間外労働の実施率が最も高い。時間外労働の割増賃金率が低いほど、時間外労働で雇用を調整しやすい。日本の労働基準法、韓国の勤労基準法で定められている時間外労働と割増賃金率を〈表3〉で比較した。

〈表3〉 時間外時間と割増賃金率

	韓国	日本
適用範囲	(労働基準法11条) 常時5人以上の勤労者を使用する事業場	(労働基準法116条) 全ての事業場（一部例外）
法定労働時間	(労働基準法50条) ▶週40時間、1日8時間 ※違反した場合は、2年以下の懲役又は1000万ウォン以下の罰金	(労働基準法32条) ▶週40時間、1日8時間 ※違反した場合の罰則：6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金
休日労働	(労働基準法55条) ▶1週間に平均1回以上の有給休暇を与えなければならない。 ※違反した場合は、2年以下の懲役又は1000万ウォン以下の罰金	(労働基準法35条) ▶週1日、又は4週4日以上の休日を与えなければならない。 ※違反した場合の罰則：6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金
時間外労働上限規制	(労働基準法53条) ▶延長時間の限度（53条1項） 1週間12時間（使用者と労働者の合意が必要） ▶（53条3項） 使用者は特別な事情があるときは、雇用労働部長官の認可（事後承認も可能）及び労働者の同意を得て、53条1項の勤労時間を延長することができる。 ※違反した場合は、2年以下の懲役又は1000万ウォン以下の罰金	(労働基準法36条) ▶延長時間の限度（36協定） 1週間15時間、2週間27時間 4週間43時間、1か月45時間 2か月81時間、3か月120時間 1年間360時間 ▶「特別条項付き36協定」による延長時間の限度は、1か月60時間、年間420時間 ※違反した場合の罰則：6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金
時間外労働割増賃金率（ILO1号条約により最低25%）	(労働基準法56条) ▶1週12時間：50%以上 ▶深夜（午後10時から午前6時）労働：50%以上 ▶休日労働：50%以上 ※違反した場合は、3年以下の懲役又は2000万ウォン以下の罰金	(労働基準法37条) ▶25%以上 ▶1か月45時間超：30% ▶1か月60時間超：50%以上 （中小企業は当分の間、適用猶予） ▶深夜（午後10時から午前5時）労働 25%以上（時間外労働との重複は50%以上） ▶休日労働の割増賃金率35%以上（時間外労働との重複は60%以上） ※違反した場合の罰則：6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金

出所：http://www.mhlw.go.jp「労働基準法」、http://www.law.go.kr「勤労基準法」

日本の法定労働時間は1日8時間、週40時間である。時間外労働の限度は労働基準法36条で細分化されている。法定労働時間を超えて時間外労働をさせる場合は、一般労働者の場合、36協定により延長できる労働時間の限度は、1週間15時間、1か月45時間、1年間360時間である。ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協定を経て、「特別条項付き36協定」を結ぶことができ、6回を限度として、1が月60時間、1年420時間まで延長することができる。労働基準監督署が立ち入り調査に入る目安は「1か月の残業時間100時間」である。割増賃金率は同法の第37条で細分化されている。時間外労働の割増賃金率は2割5分以上、延長時間が1か月45時間を超えた場合は3割、1か月で60時間を超える時間外労働については5割以上を支払わなければならない。

韓国で法定労働時間を1日8時間、週40時間を導入したのは2004年7月からで、初めは1000人以上の大企業と公企業を対象としたが、対象企業を段階的に拡大し、2011年7月からは5人以上の事業場で実施している。時間外労働の上限規制は労使の合意により1週12時間まで可能であるが（53条1項）、特別な事情があるときは時間外労働時間を延長することができる（53条3項）。割増賃金率は、時間外労働、深夜（午後10時から午前6時）労働、休日労働を問わず一律5割である。韓国の割増賃金率は5割以上で規定化されているが、これは国際労働機構ILOの勧告水準2割5分、日本とフランス2割5分より高い。

3. 雇用調整助成金（雇用維持支援金）

雇用保険の3大事業には、失業給付事業、能力開発事業、雇用安定事業である。日韓共に、雇用調整支援には「雇用調整助成金」（韓国では「雇用維持支援金」と「再就職支援」があるが、本章では、日本の雇用調整助成金と韓国の雇用維持支援金の内容を確認する。

日本では1947年に制定された失業保険法の代わりに1974年に雇用保険法が制定された。1975年創設の「雇用調整給付金制度」は1981年には「雇用調整助成金」へと名称が変わり、2001年の改正により業種に関係なく利用できるようになった。韓国の雇用保険法は1995年から実施されており、「雇用維持支援金制度」も導入された。

適用要件は、日韓共に、景気の変動、産業構造の変化、その他の経営上の理由により雇用調整が避けられなくなった事業所が雇用維持努力をし、雇用を維持する場合、労働者への支給賃金的一部分を支援する制度である。事業主の雇用維持努力として、日本では、一時的休業・教育訓練・出向を、韓国は一時的休業・休職・教育訓練・配置転換などを実施する（休職への支援制度は1998年7月新設）。支給額は実施内容によるが、「休業」の場合、日韓同じく事業主が支給した休業手当負担額の2/3（大企業の場合1/2）を支給するのが一般的である。助成金の支給期間は日本より韓国の方が長いほうで、休業・教育訓練の場合、1年間で、日本は最大100日分、韓国は最大180日分が支給される。

〈表4〉 雇用調整助成金 (2016年5月現在)

	韓国	日本
適用範囲	すべての事業所	すべての事業所
制度名	雇用維持支援制度 運営主体：雇用労働部	雇用調整助成金 運営主体：厚生労働省（実施は各都道府県労働局又は公共職業安定所）
設立根拠	▶1995年7月、雇用保険法施行と共に「雇用維持支援制度」実施	▶1974年、雇用保険法施行 ▶1975年、「雇用調整給付金制度」 ▶1981年、現在の「雇用調整助成金」へと移行 ▶2001年から業種に関係なく利用 ▶1998年創設された中小企業事業主向けの「中小企業緊急雇用安定助成金」は2013年4月に雇用調整助成金に統合
適用要件	景気の変動、産業構造の変化により雇用調整が避けられなくなった事業主が労働者を対象に、一時的休業・休職・教育訓練・配置転換などを実施し、雇用維持のための措置を講ずる場合、事業主に労働者に係る賃金・手当負担額相当の一部を助成（雇用保険法21条）	景気の変動、産業構造の変化、その他の経済上の理由により雇用調整が避けられなくなった事業主が労働者を対象に、一時的休業・教育訓練・出向のいずれかを実施する場合、事業主に、休業手当、賃金、出向労働者に係る賃金負担額相当の一部を助成
支援額	▶休業：事業主が支給した休業手当負担額の2/3（大企業の場合1/2）支給 ▶有給休職：事業主が支給した休職手当の2/3（大企業の場合1/2）支給 ▶無給休職：労働者1人当たり月額20万ウォン（無給休職中、訓練に参加した際は訓練手当（最低賃金の7割、交通費）と訓練費） ▶教育訓練・配置転換：事業主が支給した賃金の3/4（大企業の場合2/3）と訓練費	▶一時休業：事業主が支給した休業手当負担額の2/3（大企業の場合1/2） ▶出向：出向元事業主の負担額の2/3（大企業の場合1/2） ▶教育訓練：事業主が支給した賃金相当額の2/3（大企業の場合1/2）に、さらに1人1日当たり1200円を加算した額
支給限度	雇用維持のための教育訓練の訓練費を除いた雇用維持支援金の労働者1人当たり1日上限額は4万3千ウォン	▶休業の上限額：雇用保険基本手当日額の最高額（2015年8月現在7810円） ▶出向：出向事業主の負担額は、出向前の通常賃金の1/2とする ▶教育訓練：加算額は上限額に含まない
支給期間	▶休業、休職、教育訓練：合わせて1年間に最大180日 ▶配置転換：1年間	▶休業・教育訓練：1年間に最大100日、3年の間に最大150日分 ▶出向：最長1年の出向期間中受給できる
適用除外労働者	▶勤労基準法第26条の規定による解雇予告者、事業主の勧告による退職予定者 ▶日雇い労働者	▶非保険期間が6か月未満の労働者 ▶解雇予告者、退職願提出者、事業主による退職勧奨に応じた労働者 ▶日雇保険被保険者

出所：厚生労働省「雇用調整助成金ガイドブック」、雇用労働部「雇用保険法」、<https://www.ei.go.kr>「雇用保険」、雇用労働部「雇用安定支援制度」（2013）により筆者作成

4. 解雇

解雇は大きく個別的解雇と集団的解雇がある。解雇に対する法的規制を見ると〈表5〉、日韓ともに、民法上の解雇は自由である。個別的解雇に関しては、解雇制限、解雇の予告、解雇予告の適用例外条項内容に関しては日韓の共通点がおおい。

日韓ともに解雇するためには解雇予告が必要である。解雇通知を行ってから実際解雇される日

までの期間は日韓ともに30日である。また30日前に予告しなかったときは、30日分以上の賃金を支払わなければならない。解雇通知は、韓国は文書で行う必要があるが、日本は労働基準法での定めがない。解雇制限に関しては、日本は労働契約法16条、韓国では勤労基準法23条に規定されている。

韓国では勤労基準法23条と24条により、解雇は懲戒解雇と整理解雇に制限され、使用者は正当な理由がなければ、個人的な事情による普通解雇はできなかったが、韓国の雇用労働部は、2016年1月22日、「普通解雇基準指針」と「就業規則の変更に関する指針」の行政指針を発表し、1月25日から施行に入る。今までは就業規則の変更は組合の同意が必要であったが、「就業規則の変更に関する指針」により組合の同意なしで就業規則の変更ができるようになり、「普通解雇基準指針」により低成果者の解雇が可能になった⁷⁾。

雇用調整方法のなかで、社会的に大きな問題になるのが整理解雇である。整理解雇とは一般的に企業の緊急な経営上の事情による解雇で、大体は集団的に解雇を伴う。日本の整理解雇慣行に関しては、労働省の『資料労働運動史』により小池（1991年7章）が整理した内容によると、1940年代後半と50年代、高度成長期、石油危機以後に分けられる。第2次世界大戦後の1940年代後半と50年代の不況期に、企業側から早期退職優遇措置の条件により名誉退職が提案されたが組合の解雇反対におつかる。企業は指名解雇を実施したが、人員整理反対の大争議を経験し、大企業は高度経済成長時代には可能な限り指名解雇を避けるようになった。

高度成長期の人手不足を背景に、大企業における長期雇用の慣行が一般化し、解雇はなかった。第1次石油危機による不況時に雇用調整が行われるが、1975年「雇用調整給付金制度」が施行され、また1970年代に判例として成立した整理解雇4条件など、種々の判例や労働組合の団結により実質的に使用者の解雇権の行使も制限されるようになった。期間の定めのない正規従業員を解雇する際には、場合によっては解雇した従業員からの解雇権濫用による解雇無効訴訟のリスクを抱えてしまい、相当の覚悟を要する。

韓国では過去の解雇の実態に関しの資料は乏しく、どのぐらい解雇が行われたか把握できない。韓国で解雇の実態が把握できるようになったのは1995年「雇用保険法」が施行されてからである。1997年IMF経済危機により、大規模の雇用調整が行われたとき、労働組合はつよく反発し、一部の企業や銀行は大争議を経験した。雇用調整が最も多く実施されたIMF直後の韓国労働研究院（1998年）の調査によると、雇用調整を実施した企業の15.9%が組合との摩擦があった。

経営上の理由による整理解雇に関しては、日本では労働基準法での規定はなく、労働契約法16条（客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする）を満たした上で、常時10人以上の労働者を使用する使用者は就業規則を作成し（労働基準法89条）、過去の判例の積み重ねによる「整理解雇の四要件」を満たせば、解雇は自由である。4要件を満たしていない整理解雇は「解雇権の濫用」として無効とされる可能性がある。「整理解雇の四要件」とは、①人員削減の必要性、②人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性（解雇回避努力義務を履行し、解雇回避措置の余地のないこ

と)、③解雇対象の選定の妥当性(選定基準が客観的・合理的であること)、④解雇手続の妥当性(労使協議等を実施していること)である。

〈表5〉 解雇法制

	韓国	日本
	<p>●適用範囲(勤労基準法11条) 常時5人以上の勤労者を使用する事業場</p>	<p>●適用範囲(労働基準法116条) 労働者を使用する全ての事業場(一部例外)</p>
個別的解雇	<p>●民法(第660条1項) 期間の定めのない契約の解除は原則として自由</p> <p>●解雇制限(勤労基準法23条) ▶使用者は労働者を正当な理由なく解雇、退職、停職、降格、減給、その他の懲罰(不当解雇)をすることはできない。 ▶業務上の負傷・疾病による休業期間とその後の30日間、女性の産前産後の休業期間とその後の30日間は解雇は禁止 ※違反した場合は、5年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金。</p> <p>●解雇の予告(勤労基準法26条) ▶使用者は、勤労者を解雇(経営上理由による解雇、個別的解雇を含む)するには、少なくとも30日前に予告をしなければならない。 ▶30日前に予告をしなかったときには、30日以上通常賃金を支給しなければならない。 ※違反した場合は、2年以下の懲役又は1000万ウォン以下の罰金</p> <p>●解雇理由の書面通知(勤労基準法27条) 労働者を解雇する場合は(経営上理由による解雇含む)、解雇理由及び解雇時期を書面で通知しなければならない。※罰則なし</p> <p>●解雇予告の適用例外(勤労基準法35条) ▶日雇い勤労者として3カ月間継続して勤務しない者 ▶2カ月以内の期間を定めて使用される者 ▶月給勤労者として6カ月にならない者 ▶季節的業務に6カ月以内の期間を定めて使用される者 ▶修習使用中である勤労者</p>	<p>●民法(627条1項) 期間の定めのない契約の解除は原則として自由</p> <p>●解雇制限(労働基準法18条から2008年労働契約法16条へ移行) ▶客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものととして、無効とする。 ※罰則なし</p> <p>●解雇制限(労働基準法19条) ▶業務上の負傷・疾病による休業期間とその後の30日間、女性の産前産後の休業期間とその後の30日間は解雇禁止 ※違反した場合、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金</p> <p>●有期契約の契約期間中の解雇(労働契約法17条) ▶期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。※罰則なし</p> <p>●解雇の予告(労働基準法20条) ▶使用者は労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前に予告しなければならない。 ▶30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。 ※違反した場合、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金</p> <p>●(解雇の書面通知の定めなし)</p> <p>●解雇予告の適用例外(労働基準法21条) ▶日雇い入れられる者 ▶2か月以内の期間を定めて使用される者 ▶季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者 ▶試の使用期間中の者</p>

集 団 的 解 雇	<p>●経営上の理由による整理解雇（勤労基準法24条）</p> <p>▶経営上理由による人員削減の必要性</p> <p>▶使用者は、解雇を避けるための努力を尽くさなければならない。</p> <p>▶合理的で公正な解雇基準を定め、それに基づいて対象者を選定しなければならない。この場合、男女の性別を理由に差別してはならない。</p> <p>▶使用者は、解雇を避けるための方法及び解雇基準等に関し、労働組合又は勤労者代表に、解雇をしようとする日の50日前までに通知し、協議しなければならない。</p> <p>※罰則なし</p> <p>●優先再雇用（勤労基準法25条）</p> <p>▶解雇した日から3年以内に、解雇された勤労者と同じ業務を遂行する勤労者を採用しようとする場合には、解雇された勤労者の希望があれば、優先的に雇用しなければならない。</p> <p>▶政府は、24条により解雇された勤労者に対して、生計の安定、再就職、職業訓練等必要な措置を優先的に講じなければならない。</p>	<p>●経営上の理由による整理解雇（労働契約法16条を満たした上で、常時10人以上の労働者を使用する使用者は就業規則を作成し（労働基準法89条）、過去の判例の積み重ねによる「整理解雇の四要件」を満たす必要あり）</p> <p>【整理解雇の四要件】（判例による）</p> <p>▶経営上理由による人員削減の必要性</p> <p>▶人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性（解雇回避努力義務を履行し、解雇回避措置の余地のないこと）</p> <p>▶解雇対象の選定の妥当性（選定基準が客観的・合理的であること）</p> <p>▶解雇手続の妥当性（労使協議等を実施していること）</p>
-----------------------	--	--

出所：韓国「勤労基準法」（2012年改正案）、日本「労働基準法」（2010年改正）、「改正契約法」（2012年改正）により筆者作成

注：日本の労働契約法は使用者と労働者の関係を民事的に規律するための法律で、民法であるゆえ労働基準法のような罰則はなく、労働基準監督署による指導等もない。労使の個別の合意を原則とし、法律として根拠が示されたことになる。

韓国は1997年 IMF 経済危機以前には、解雇に関しては日本と同じく判例に依存し、慣行上、整理解雇は非常にめずらしかった。しかし、1997年11月21日、IMF 管理体制に置かれてから、経済の根本的な構造改革が取り組まれ、労働改革の一環として、1998年2月には政労使合意により、勤労基準法改正で整理解雇が認められた。韓国の整理解雇の要件は日本の整理解雇4要件と内容面でほぼ一致している。

韓国の勤労基準法では、整理解雇の条項（24条）ほかに、25条に「優先再雇用」条項がある。使用者は解雇した日から3年以内に、解雇された勤労者と同じ業務を遂行する勤労者を採用しようとする場合は、解雇された勤労者の希望があれば、優先的に雇用しなければならない。これは、アメリカの雇用慣行である先任権制度⁸⁾のレイオフによるリコール制度を導入したようにみえるが、実質的な意味はない。アメリカでは、人員整理において、勤続年数の短い労働者からレイオフし、先任権順位の高い労働者から優先的にリコール（再雇用）する慣行があるが、韓国ではそのような慣行はなく、勤労基準法に再雇用義務条項を定めることにより、企業の再雇用努力を促している。また、違反しても罰則はない。

以上、労働法による定めや違反したときの罰則によると、いずれも日本より韓国の雇用保護が強いように見える。〈表6〉は雇用保護指標を日韓比較したものである。OECDは、雇用に関する制度的枠組みを国際的に比較する指標として雇用保護指標(EPI; Employment Protection Indicators)を公表している。指標は常用雇用(regular employment)と臨時雇用(temporary employment)に関する規制の強さを総合したもので、雇用保護規制の21項目についての規制状況を一般労働者と有期労働者に分けて分析する。0から6までの値をとり、値が大きいほど保護の度合いがよいことを意味する。

一般労働者の個別解雇と集団解雇を含めた雇用保護指標は、日韓ともにOECD平均2.28を下回っている。常用労働者の保護指標は、日本は2.09、韓国は2.17、有期労働者の雇用保護は、日本1.25、韓国2.54で、常用労働者と有期労働者ともに韓国の方が日本より雇用保護が強い。一方、日本は、正規雇用に比べて有期労働者の雇用保護がゆるく、韓国は正規雇用の方が有期労働者より雇用保護がゆるい。

〈表6〉 雇用保護指標 (2013年)

	韓国	日本	OECD 平均
一般労働者 (正規雇用)	2.17	2.09	2.28
有期労働者	2.54	1.25	2.08

出所: <http://www.oecd.org> 「OECD Indicators of Employment Protection」

終わりに

これまで日本企業は長期雇用慣行を前提に解雇を極力さける一方、景気変動に対して正社員の残業や配置転換・出向で労働量を調整し、解雇は最後の手段として実施する方法を取ってきた。一方、韓国も景気変動に対して新規採用よりは既存労働力の時間外労働で調整する傾向がある。日韓同じく、経営上の理由により雇用調整が避けられなくなった場合は、雇用調整助成金(慣行は雇用維持支援金)により事業所の雇用維持努力を支援しており、支援金の内容も日韓で共通点が多い。労働者の雇用保護規制は日本に比べて韓国のほうが相対的に高いが、深刻な不況期における経営上の都合による整理解雇実施率は日本より韓国が高い。

日韓ともに、景気変動に対して、労働量を時間外労働で調整する傾向が強く、それが日韓の長時間労働の原因の一つになっている。労働法で定めている時間外労働の1週間の上限規制は日本(15時間)より韓国(12時間)が短く、時間外労働の割増賃金率は、日本(2割5分以上)より韓国(5割以上)が高い。しかし、韓国の総労働時間がOECD先進国の中でも最長レベルであるのはなぜだろうか。

OECD統計によると(日韓共に常用労働者5人以上の事業所)、2015年の雇用者(自営業者は除く)の1人当たり平均年間総労働時間は、日本は1729時間、韓国は2124時間である⁹⁾。韓国雇用者の総労働時間はOECD諸国の中3位で、OECD加盟国の平均1770時間より354時間多く、最

も少ないドイツの1371時間より753時間も多い。日本の厚生労働省の『毎月勤労統計調査』と韓国の雇用労働部の『事業体労働力調査』によると、2014年の5人以上事業所の常用労働者の月平均総実労働時間は、日本は169.5時間、韓国は177.1時間である。韓国の長時間労働の背景として次の四つの要因が考えられる。

第一に、正規雇用の雇用保護が相対的に高く、派遣労働や期間制労働の使用が非常に制限されているため、企業は景気変動に応じて新規採用よりは時間外労働で対応する傾向があり、労働者も割増賃金率が5割（日本の2倍）で高いことから、労使共に時間外労働を好む傾向がある。

第二に、勤労基準法の適用条件における問題である。韓国の勤労基準法は5人以上の事業所が適用対象で、5人未満の事業所には適用されない。また、時間外労働の制限は労使の合意により1週間で12時間であるが、特別な事情があるときは時間外労働時間を延長することができる（53条3項）。

第三に、韓国では勤労基準法上、週40時間、時間外労働12時間の制限が規定され、1週52時間の労働が可能である。しかし、雇用労働部は、休日（週末）労働は時間外労働に含まれないと解釈しているため、週末労働16時間を合わせて、1週最大68時間まで働いている事業所が多い。

第四に、「包括賃金制」という賃金の決め方の問題がある。包括賃金制とは、あらかじめ定められた時間外労働・深夜労働の手当などを給与に含めて12か月で分けて支給する方式で、使用者は追加の時間外労働の割増賃金を支給する義務がない。1970年代から大法院判例として認められており、大法院は2010年からは「特別な事情がなければ包括賃金締結は無効である」との判断を下している。しかし、韓国労働研究院（2012年3月）によれば、2011年基準で、時間外労働を固定的に実施する業態の41.4%が包括賃金制を採択している。

第五に、全体雇用者の中で占める短時間労働者（労働時間が週30時間未満の者）の割合が低いことも総労働時間が長い原因である。OECD統計によると¹⁰⁾、韓国の短時間労働者の割合は11.1%で、日本21.9%、OECD平均17.1%に比べて非常に低い。

日韓政府は長時間労働慣行の改善のために、それぞれ政策を打ち出している。日本は、雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意（2009年3月23日）を踏まえ、残業削減により労働者の雇用の維持を図る事業主を支援するため、新たに残業削減雇用維持奨励金を創設した。また、2016年4月22日の政府発表の「一億総活躍プラン原案」には長時間労働を是正するため、労働基準監督署が立ち入り調査に入る目安を「1か月の残業時間100時間から80時間」に下げ、対象も広げる方針である。

韓国政府も、長時間労働を解消し、労働時間短縮を目指して、休日労働と時間外労働を含めた1週間総労働時間限度を現行の「68時間から52時間」へと段階的に縮小すると共に、時間外労働限度が適用されない特例業種を26個から10個まで縮小する案を検討中である。しかし、日韓共に、労使協定で定められた労使協定を結ばずに長時間労働を強いている企業は無数にあり、労働基準法を違反しても罰則が軽いのが現状である。

〈注〉

- 1) <http://www.yonhapnews.co.kr> 「連合ニュース」 2015年11月19日。
- 2) <http://www.hani.co.kr> 「ハンギョレ新聞」 2015年12月25日。
- 3) 「朝鮮日報」 2016年1月1日。
- 4) 2015年12月、大手電機メーカーである東芝が経営悪化により国内外の従業員の大規模な人員削減を行うとの発表があった。人員削減は国内で5800人、海外では4800人で、国内の削減対象者のうち半導体部門で約500人は配置転換で東芝に残り、約1100人はソニーへの転籍が決まり、残りの約4200人について、多くが早期退職の対象となる見通しだ（「朝日新聞デジタル」 2015年12月22日）。2016年4月には、シャープは従業員を1000人規模で削減するとの発表があった。シャープは台湾の鴻海（ホンハイ）傘下入りに先立って合理化を進め、早期の業績回復を目指すことを理由としてあげている（「日本経済新聞」 2016年4月28日）。
- 5) 一般に異なった事業所に配転される場合は「転勤」と呼ぶ。
- 6) 出向と派遣の違いは、派遣先（出向先）に労働契約と指揮命令関係があるかないかによる。出向の場合には、労働契約および指揮命令関係が出向先にあるが、派遣の場合には、労働契約は派遣元、指揮命令関係は派遣先にある。
- 7) 解雇の正当性が認められるためには、「解雇事由を明確化」し、「客観的で公正な評価」で低成果者を選び、「業務能力向上のための教育訓練、配置転換」を実施するが、それにしても「改善の余地がなく、業務に相当の支障を及ぼす場合」には解雇ができる。
- 8) アメリカの組合は人員整理において、レイオフ（一時解雇）、昇進など雇用関係上の諸事項について、勤続年数の長い労働者を短い者より優遇する。使用者は、景気が悪くなって雇用調整が必要になったとき、勤続年数の短い（前任権順位の低い）従業員からレイオフ（一時解雇）し、景気がよくなると、レイオフ中の労働者のうち前任権順位の高い者から優先的にリコール（再雇用）する。
- 9) <https://stats.oecd.org>（2016年5月8日のデータ）「Average annual hours actually worked per worker」
- 10) <https://data.oecd.org>（2016年5月8日のデータ）「Part-time employment rate; Total % of employment, 2013」

〈参考文献〉

（日本語文献）

小池和男『仕事の経済学』東洋経済新報社、1991年

厚生労働省『労働経済動向調査』（2009年）

厚生労働省『毎月勤労統計調査』

厚生労働省「雇用調整助成金ガイドブック」

<http://www.mhlw.go.jp> (労働基準法)

「朝日新聞デジタル」2015年12月22日

「日本経済新聞」2016年4月28日

(韓国語文献)

韓国労働研究院『韓国企業の雇用調整実態(Ⅱ)－1998年上半期実態調査を中心に』1998年

韓国労働研究院「勤労時間の定義・測定・算定と保障」『月間労働レビュー』2012年3月号、pp. 41～57

雇用労働部『事業体労働力調査』

雇用労働部「雇用保険法」

雇用労働部「雇用安定支援制度」(2013)

労働部『製造業雇用動向展望調査報告書』(1998年)

「朝鮮日報」2016年1月1日

<https://www.ei.go.kr> 「雇用保険」

<http://www.law.go.kr> 「勤労基準法」

<http://www.yonhapnews.co.kr> 「連合ニュース2015年11月19日」

<http://www.hani.co.kr> 「ハンギョレ新聞2015年12月25日」

(英語文献)

<https://stats.oecd.org> 「OECD Statistics」(May 8, 2016)

<http://www.oecd.org> 「OECD Indicators of Employment Protection」(April 2016)

謝辞：本研究は、科学研究費助成金基盤研究C（25380383）の研究成果の一部である。

(ベヘション：アジア文化学科 教授)

雇用調整方法と雇用保護法制の日韓比較

裴 海 善

Employment Adjustment and the Legal Employment Protection System in Japan and Korea

Haesun BAE

筑紫女学園大学
人間文化研究所年報
第27号
2016年

ANNUAL REPORT
of
THE HUMANITIES RESEARCH INSTITUTE
Chikushi Jogakuen University
No. 27
2016