

韓国の最低賃金法の改正について

ソウル駐在員事務所
洪承元

韓国では、最低賃金の引上げが年々続いています。とくに 2018、2019 年は、文在寅（ムン・ジェイン）政権の「所得主導成長政策」により 10%を超える引上げとなり、2019年の最低賃金は1時間当たり 8,350 ウォン（約 810 円¹）となりました（図表 1）。

図表1 最低賃金の変化推移



1. 改正最低賃金法の施行

韓国では、現政権による急激な最低賃金の引上げが企業にとって大きな負担となっています。しかしながら、2019年1月より改正最低賃金法の施行を受け、最低賃金の時給換算式が見直されており、企業の負担は一部軽減されることとなりました。具体的には以下の通りとなります（図表 2）。

図表 2：最低賃金の時給換算式

$$\frac{\text{基本給} + \text{賞与の一部} + \text{福利厚生費（現金支給）の一部}}{\text{労働時間} + \text{週休時間}}$$

(1) 算入範囲（分子）の拡大

分子となる基本給²に、賞与³の一部と福利厚生費（現金支給）の一部が加えられました。韓国の賃金体系は非常に複雑で、賞与や福利厚生費が実質的な

¹ 100 ウォン=9.70 円（2019年4月25日当行仲値）

² 月給制労働者は基本給に週休手当が含まれている場合が多い。

³ ここでは毎月定期的に支給する賞与をいう。

賃金として定期的に支給されています。しかし、従来の算式ではこの賞与と福利厚生費が含まれていませんでした。このため、基本給の比率が低く賞与等の比率が高い高年収の労働者も、最低賃金違反となる不合理な問題が発生してきました。そこで、雇用労働部⁴は、2019～2024年間に段階的に毎月の定期賞与と福利厚生費（現金支給）を時給換算式の算入範囲に含めることにしました（図表3）。

図表3：定期賞与、福利厚生費（現金支給）の最低賃金未算入率

年度	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
定期賞与	25%	20%	15%	10%	5%	0%
現金支給 福利厚生費	7%	5%	3%	2%	1%	0%

出所：韓国雇用労働部「最低賃金法改正の主な内容」

(2) 基準時間（分母）の見直し

時給換算式の方母となる基準時間には、週休時間が増えられました。週休時間とは日本でいう有給に相当するもので、韓国では、雇用者は労働者に週1日以上の週休日（有給）⁵及び週休手当を与えなければなりません。

これまで、週休時間の扱いについては、雇用労働部と大法院（最高裁判所）で判断が分かれていましたが、今回の改正により、時給換算時の基準時間に明確に含まれることとなりました。例えば、週間労働が8時間×5日のケースでは、月換算で約35時間（8時間/週×4.345週⁶）が週休時間として加算されることとなり、これまでより分母が大きくなります。

2. 見直しの影響について

韓国の経済界は、時給換算式の見直しを歓迎する一方、中小企業からは、基準時間に週休時間が増えられたことに対して最低賃金基準を満たすことができないとして、反発の声が上がっています。なお、最低賃金は全事業所に適用され、違反時には3年以下の懲役又は2千万ウォン以下の罰金が科されます。

韓国では、年々最低賃金が引き上げられており、韓国に進出する日系企業も、最低賃金法違反とならないよう、十分な確認と対策をとる必要があるでしょう。

以上

⁴ 日本の厚生労働省にあたる。

⁵ 雇用者は、週当たり15時間以上勤務する労働者に対して、週1日以上の週休日（有給）及び、週休日に1日分の賃金（週休手当）を支給しなければならない。例えば、1日8時間×週5日労働であれば、8時間分が週休手当として支給される。今回の改正では、法定週休日（一般的に日曜日）のみが対象となる。

⁶ 365日÷7日÷12ヶ月