

韓国の最低賃金引き上げと中小企業

呉 学殊

1 韓国の最低賃金制度

韓国で最低賃金（以下、「最賃」）に関する規定は、1953年労働基準法（韓国では「勤労基準法」）が制定される際に、最賃に関する条文（第34条¹と第35条²）が設けられた。しかし、経済が最賃に応えられるほどの水準ではないと判断し、運用を見送った。1970年代中盤以降、韓国政府は、行き過ぎた低賃金を解消するために企業に対して行政指導を行ったものの、目的を達成することはできなかった。低賃金の解消及び労働者の一定水準以上の安定生活を保障するために、1986年、「最低賃金法」が制定されて88年から施行された。

同法では、最賃の目的を「労働者に対し賃金の最低水準を保障し、労働者の生活安定と労働力の質的向上を図ることによって国民経済の健全な発展に資する」こととしている。最賃は、決定基準として労働者の生計費、類似労働者の賃金、労働生産性及び所得分配率などを考慮して定めることになっている。

毎年、最低賃金委員会が翌年の最低賃金を審議・議決し、雇用労働部長官（日本の厚労大臣）がそれを決定しているが、最賃委員会の審議が尊重されている³。同委員会は、公労使の代表者各9人によって構成されているが、議決は在籍委員の過半数の出席と出席委員の過半数でなされる。議決の際には、労使代表委員はそれぞれ1/3以上出席をしなければならない。ただし、2回以上出席要

求をされても正当な理由なく出席しなければその限りでないとされている。公益委員の案に労使のどちらかが賛成して最賃が決まることが多い。2022年の場合、労働者委員の一部（4人）が退場する中、5.0%アップし9,620ウォンとする公益委員案に対し、賛否を問うた結果、賛成12人、反対1人、棄権10人⁴という割合で同案が議決された。議決の前に労使が4回にわたりそれぞれの案を次のように出した。

すなわち、1回目労18.9%対使凍結、2回目労12.9%対使1.1%、3回目労10.1%対使1.6%、4回目労10.0%対使1.7%であった。公益委員は、労使の案の隔たりが大きすぎる中、労使からの要請を受けて、審議促進区間の最賃案を示した。上限は7.6%、下限は2.7%であったが、それでも労使の歩み寄りが見られない中、上記の通り、公益委員案が提示された。なお、同公益委員案の根拠は、2022年、経済成長率の予想値2.7% + 消費者物価上昇率の予想値4.5% - 就業者増加率2.2%であるとされているが、主に労働者の生計費基準を重視して出されたものとみられる。

最賃決定をめぐる労使の攻防は激しく法定の審議期間を過ぎることが多いが、2022年の場合、8年ぶりに期限を守ったという（労使の攻防の激しさについては後述）。

2 最賃の引き上げ推移

1988年以降、韓国の最賃（時給）と引き上げ

率は、図1のとおりである。最賃制度の施行以降、35年間、最賃の平均引き上げ率は9%であった。施行してから間もない時期に相対的に引き上げ率が高かったが、保守と革新の政権交代があった2000年以降を見ると、革新系の金大中大統領(1998年～2003年)と盧武鉉大統領(2003年～08年)の在任期間中の平均引き上げ率は9.8%、10.6%と平均以上であった。保守系の李明博大統領(2008年～13年)と朴槿恵大統領(13年～17年)はそれぞれ5.2%、7.4%であった。直近、革新系文在寅大統領(17年～22年)は7.4%と朴槿恵大統領と同じ割合であった。各大統領の在任期間中、国内外の経済・社会情勢などが異なるので、単純比較には無理があるものの、革新系の大統領の時期に最賃の引き上げ率は高い傾向がみられるとよからう。なお、韓国の最賃は、日本の地域別最賃と違って、全国一律である。

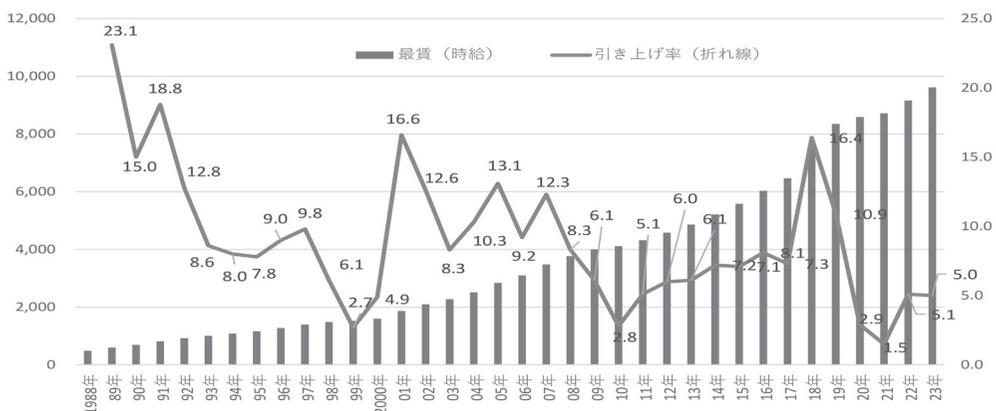
韓国で最賃に対する国民の注目が最も高かったのが、大統領選挙があった2017年と、文在寅大統領の就任以降1年目の最賃決定である。2018年に適用される最賃の引き上げ率が16.4%と、2000年以降、2番目の高さであった。2001年の16.6%は、1997年経済危機以降、2年間押さえられた最賃水準を正常化する意味もあって高い引

き上げ率が理解できるものの、2017年はそのような経済的状况ではなかったからである。2017年、朴大統領の弾劾に伴う大統領選挙の際に、5人の主要立候補者が揃って最賃水準を1万ウォンに掲げたが、文大統領は2020年までにそれを達成する公約であった。それを達成するために⁵、16.4%という大幅な賃上げ率となったが、それは、立候補者の共通公約であり、また、所得主導成長の成長戦略の一環であった。しかし、大幅最賃引き上げによって中小企業への否定的な影響が予想されて、支援策を講じることになった(後述)。

韓国の最賃は、前述の通り、全国一律であり、また、具体的な金額を決めるので、労使の攻防が激しい。毎年、委員会の会議が重なるにつれて労使の最賃提示率の隔たりは多少縮小していくが、最終提示率でも依然として大きい。労使の攻防の激しさは、最賃決定の際に、最終的に提示する引き上げ率から読み取ることができる。今まで労使が同じ最賃引き上げ率を示したのは、1994年、96年、2000年、08年、09年と5回しかなく、そのほかは違う引き上げ率を示した(図2参照)。

最終提示率は大変重要な意味を持つ。それは、公益委員が労使のどちらかの提示率に賛成すればそれが最賃として決定されるからである。もちろ

図1 韓国の最賃と引き上げ率の推移(単位:ウォン、%)



資料出所: 韓国最低賃金委員会 HP 「年度別最低賃金決定現況」

ん、労使の提示率に隔たりが大きければ、公益委員はどちらかに賛同することに負担感が大きい。その際には、公益委員が自らの案を示して労使の賛同を得る形で最賃を決定しているが、多くはこれに当たる。特に最近はその傾向が強い。そういう意味で、前記のとおり、労使の同一最賃引き上げ率の提示は極めて異例である。労使の最終提示率の隔たりは、時期によって異なるが、最も大きかったのは2016年と2017年であった。朴大統領の弾劾という社会的な不安と最賃1万ウォンへの期待、また、労働側委員の競合など⁶により、労働者委員の要求が非常に高まった中で、出された労働者委員の提示率であったのである。

最低賃金の影響率⁷と未満率⁸についてみてみることにする(図3参照)。影響率は最賃が大幅

に上がった2018年と19年、それぞれ18.0%、18.3%と最も高く、最賃によって賃金が上がる対象労働者が多かった。ところが、最賃を下回る未満率は、影響率が最も高かった2018年と19年にそれぞれ5.1%、4.8%と相対的に低く抑えられている。それは、後述の政府の支援策による影響が大きいと見られる。

3 中小企業への支援、その効果と課題

韓国政府は、2018年に適用される大幅最賃引き上げ(16.4%)の中小企業へのマイナス影響(過度な人件費負担や雇用削減など)の最小化に向けて次のような対策を講じた⁹。

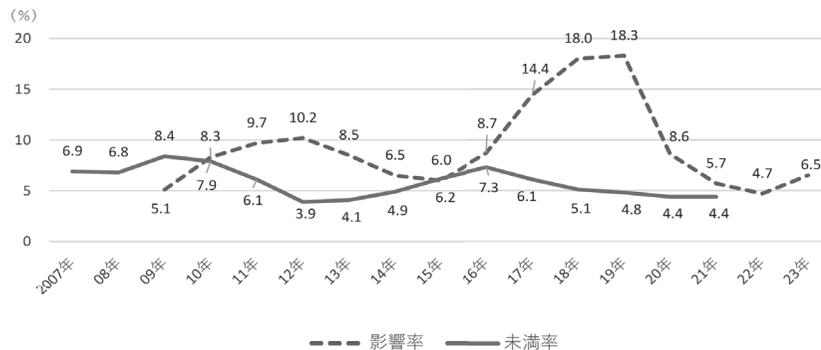
第1に、「雇用(일자리)安定資金」による直

図2 労使の最賃決定時の最終提示率の推移(単位:%)



資料出所: 韓国最低賃金委員会 HP「最低賃金提示現況」

図3 最賃の影響率と未満率の推移(単位:%)



資料出所: 韓国最低賃金委員会 HP「最低賃金の影響率と未満率」

接支援である。2018年、支援対象要件や支援額等は次のとおりである。①支援対象は、雇用労働者数が30人未満で雇用保険に加入している事業主。例外的にマンションの警備・清掃関係の事業主には、雇用労働者数が30人以上も対象。②賃金が月190万ウォン未満の労働者であること。対象労働者の範囲を、新しい最賃の月額（157万ウォン）の120%までにして、できるだけ広くしようとした。③支援額は、対象労働者1人当たり月13万ウォンであるが、それは、新しい最賃が過去5年平均引き上げ率（7.4%）より高い9%分に当たる金額（12万ウォン）とそれに伴う労務費用（1万ウォン）から試算したものである。政府は、雇用安定資金に必要な1年間の費用約3兆ウォン¹⁰を予算化したが、同予算は、約300万の支援対象労働者を見込んだものである。同安定資金は、2021年まで毎年約3兆ウォンが予算化されて執行された。2022年の場合、6月までの予算が4,286億ウォンである。新政権の下で同安定資金の事業は終了する見込みである。

第2に、社会保険料負担の軽減である。雇用安定資金の支援対象者を雇用保険加入事業主としたが、それはセーフティネットを拡充するためである。しかし、保険料の負担を回避するために雇用保険に加入しない事業主もありうるが、全事業主が雇用保険に加入するように負担を軽減することにした。雇用保険料および年金保険料の80～90%を政府が肩代わりすることにした。それだけでなく、健康保険料も新規加入者に限り、50%軽減した。その結果、労働者1人当たり社会保険

料の負担は、13万7,700ウォンから1万7,420ウォンへ減り、87.3%も軽減された。その結果、雇用保険新規加入の事業主（5人未満）の場合、最賃引き上げによる実質の負担増が労働者1人当たり10万7,440ウォンと見込まれる。

雇用安定資金の受給要件として雇用保険加入を設定したことにより、雇用保険新規成立事業場数と新規被保険者数がそれぞれ大幅に増加した。同安定資金の支給対象となっている30人未満に限ってみると、雇用保険新規成立事業場数は実施前の2017年123万6,262事業場から2020年181万2,737事業場へと46.6%増加した。5-9人と10-29人の事業場は減ったものの、5人未満が大幅に増加したことによる。また、新規加入被保険者数は、各同年564万2,169人から623万1,784人へ10.5%増加したが、いずれの規模でも増加した。雇用保険新規成立事業場と被保険者数の増加が専ら同安定資金の影響だけであるとは限定できないが、大幅な増加を鑑みると、関係性が大きいといえる（表1参照）。

このように雇用保険新規成立事業場数と被保険者数が、コロナ禍の中でも増加したことに注目すべきところである。コロナによる事業の廃止や雇用削減の恐れがある中、両指標がむしろ増加したことは政府の支援が功を奏したといえる。また、30人未満事業場の労働者の平均勤続年数は2017年3.9年から2020年4.6年に増加し、低賃金労働者¹¹の割合も同時期22.3%から16.0%に減ったことも政府の支援が大きかったのではないかとみられる。そして、最賃未満率も、前記のとおり、

表1 雇用保険の新規成立事業場所数と新規加入被保険者

	雇用保険新規成立事業場数				雇用保険新規加入被保険者数			
	5人未満	5-9人	10~29人	計	5人未満	5-9人	10~29人	計
2020年	1,674,109	89,349	49,279	1,812,737	2,353,434	1,495,846	2,382,504	6,231,784
2017年	1,073,089	105,635	57,538	1,236,262	2,044,169	1,400,727	2,197,273	5,642,169

資料出所：雇用労働部・雇用情報院「雇用保険統計表」各年。

2018年5.1%、19年4.8%、20年4.4、21年4.4%と相対的に低い水準に留まっているのは政府の支援効果といえよう。

第3に、経営上の諸費用負担の緩和および公正取引秩序の確立である。クレジットカード手数料の引き下げ、店舗賃貸料引き上げの抑制、チェーン店・請負契約の公正な取引等である。クレジットカード手数料の引き下げについてみると、年間売上高が5億ウォン未満の事業所に対しては、2018年から3億ウォン以下：1.3%→0.8%、3億ウォン超～5億ウォン以下：2.5%→1.3%、それに加えて2019年からは売上高：5億ウォン～10億ウォン：2.05%→1.4%、10億ウォン～30億ウォン：2.21%→1.6%に引き下げられた。また、30億ウォン～100億ウォン：2.2%→1.9%、100億ウォン～500億ウォン2.17%→1.95%にそれぞれ引き下げられた¹²。韓国では原則どんなに小規模事業所でもクレジットカードが一般的に使われているので、カード手数料の引き下げは全ての小規模事業所にも適用されるものとみてよく、その効果は大きい。

2018年、16.4%という大幅な最賃引き上げ率により、中小企業の人件費負担から多くの失業者が発生するのではないかと憂慮されていた。しかし、分析によると¹³、全体の雇用には意味のある影響が見られない中、日雇労働者のみにわずかな影響があるが、雇用は0.324～0.541%ポイント減少、時給は7.04～10.72%の増加が見られるという。

しかし、最賃の大幅引き上げに対する批判が強まる中、企業の負担を軽減するために、最低賃金

法の改正を行い、最低賃金の算定に含まれる範囲を、既存の基本給や職務手当に加えて毎月1回以上定期支給の賞与や食事補助などの福利厚生現金給付も段階的に多く含まれるようにし、2024年からは全てが最賃算定に含まれる(表2参照)。改正法は2019年から段階的に適用されるが、その影響は極めて小さいのではないかと見られる。それは、最低賃金の影響を受ける労働者にはそもそも賞与や福利厚生が支給されない可能性が高いからである。

2022年5月、政権交代により、保守政党出身者が大統領に就任した。それに伴い雇用安定資金制度が廃止となった。それにより、中小企業労働者の雇用や賃金、雇用保険加入率、最賃未満率などにどのような影響が現れるのかが注目される。

4 日本への示唆

韓国では、2017年大統領選挙の際に、主要立候補者が公約として最賃1万ウォンを掲げたが、当選した文在寅大統領は、立候補者の共通公約である最賃1万ウォンを達成するために2018年16.4%という大幅引き上げを断行した。大幅引き上げによる中小企業への影響を最少化するために、雇用安定資金、雇用保険料の補助やクレジットカード手数料の引き下げなどを行った。その結果、大幅引き上げにもかかわらず、最賃の未満率は前年よりむしろ下がり、その後も低水準に留まっている。雇用への否定的な影響はほとんど見られない中、政府の雇用保険支援対象となる30

表2 賞与や福利厚生の最賃未算入比率

年度		2019年	20年	21年	22年	23年	24年
最賃未算入 比率	賞与	25%	20%	15%	10%	5%	0%
	福利厚生	7%	5%	3%	2%	1%	0%

出所：韓国最低賃金委員会「2022年度最低賃金パンフレット」。

人未満の事業所及び労働者の雇用保険加入率は上がりセーフティネットの強化につながった。

2023年、韓国の最賃は9,620ウォンと日本円で換算すると約962円となり、日本の最賃加重平均の961円を上回ることになる。OECDによると¹⁴、労働者1人当たり平均年収は、2015年、韓国が日本を上回りその後差を広げているが、最賃も来年から同じ傾向が見られることになるだろう。

う。

日本の最賃は最近毎年約3%引き上げられているものの、G7の中で最低水準であり、来年から韓国にも抜かれる。日本の最賃についてその適正水準や引き上げ、また、セーフティネットの強化などの面から検討するに当たり、韓国から何らかの示唆が得られることを期待する。

(おう はくすう・労働政策研究・研修機構統括研究員)

【参考文献】(一部除き、全て韓国語)

- ・金テフン (2019)「最低賃金引上げの雇用及び賃金効果」韓国労働研究院『労働政策研究』2019年第19巻第2号
- ・金融委員会 (2018)「報道資料：2018年適格費用算定を通じたカード手数料改編」(2018年11月26日発表)
- ・韓国最低賃金委員会 HP「年度別最低賃金決定現況」
- ・韓国最低賃金委員会 HP「最低賃金提示現況」
- ・韓国最低賃金委員会 HP「最低賃金の影響率と未満率」
- ・韓国最低賃金委員会 (2022)「2022年度最低賃金パンフレット」
- ・呉学殊 (2018)「韓国で最賃大幅引き上げの動き」『月刊労働組合』3月号(日本語)
- ・雇用労働部 (2021)「報道資料：2022年仕事安定資金6か月継続支援」(2021年12月23日発表)
- ・雇用労働部・雇用情報院「雇用保険統計表」各年

- 1 「一定の事業または職業に従事する労働者のために最低賃金を定めることができる。」
- 2 「使用者は最賃に満たない額で労働者を使用することはできない。」そのほか、障害者などの対象外の規定もある。
- 3 最低賃金法の第8条では、「雇用労働部長官は、毎年8月5日までに最賃を決定しなければならない。その場合、同長官は最低賃金委員会に審議を要請し、同委員会が審議して決定した最低賃金案にそって、最低賃金を決定しなければならない。」と定められているからである。
- 4 票決の宣布後に退場した9人の使用者委員の場合、棄権とみなされた。
- 5 2020年1万ウォンを達成するためには毎年平均15.7%の引き上げが必要であった。
- 6 韓国の労働組合組織率は2020年14.2%であるが、主なナショナルセンターは韓国労総と民主労総がある。前者の組合員数は1,154千人と全組合員の41.1%を占め、後者は1,134千人と40.5%を占めており、両ナショナルセンターの勢力は拮抗している。2018年と19年は、民主労総の組合員数が韓国労総より多くなったことがある。最近、両ナショナルセンターがより多くの組合員を獲得するために、最賃要求を高く設定しているが、2017年と18年が代表的である。なお、最賃労働者委員は、韓国労総に5人、民主労総に4人割り当てられている。
- 7 影響率は、当該年(最賃決定をする年)に決定された最賃が次年度適用される場合に、最賃違反を免れるために、賃上げをしなければならない労働者が全労働者に占める割合である。ちなみに、韓国の場合、最賃の決定は、最賃の適用年の前年に行われることになっている。また、影響率は企業に対して行っている雇用労働部の「雇用形態別労働実態調査」に基づいている。労働者個人に対する「経済活動人口付加調査」による影響率も合わせて示されているが、企業調査より影響率が高い。例えば、2022年の影響率は、雇用形態別労働実態調査では4.7%であるのに対し、経済活動人口付加調査では17.4%である。個人調査より企業調査のほうがより正確であると考えられるので、本稿では企業調査を採択している。
- 8 最賃未満の労働者が全労働者に占める割合である。調査は影響率と同じである。
- 9 この部分は呉学殊(2018)「韓国で最賃大幅引き上げの動き」『月刊労働組合』3月号から多く引用した。
- 10 2019年の場合2兆9,165億ウォン、2020年の場合2兆6,610億ウォンが予算として計上された。2021年は、12月17日まで2兆342億ウォンが執行され、支援を受けた事業所は約75万所、対象労働者は約315万人にのぼった(雇用労働部2021「報道資料：2022年仕事安定資金6か月継続支援」(2021年12月23日発表))。
- 11 中位賃金の2/3未満。
- 12 金融委員会「報道資料：2018年適格費用算定を通じたカード手数料改編」(2018年11月26日発表)。
- 13 金テフン(2019)「最低賃金引上げの雇用及び賃金効果」韓国労働研究院『労働政策研究』2019年第19巻第2号。
- 14 OECD (<https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64160>)