

労働時間とワーク・ライフ・バランス法制の現状と課題

韓国労働研究院
キム・グンジュ研究委員

1. はじめに

労働時間の規制は労働法の出発点であり、ほとんどの国では労働時間規制法を中心に初期労働法が形成されてきた。産業革命以降、工場主義に代弁される生産方式の機械化は長時間労働をもたらし¹、産業化された国では長時間労働による社会的弊害に苦しめられ、労働問題の法的規制の必要性について社会的なコンセンサスが形成され、労働法という独自の領域に発展することになった。

国際労働機関 (International Labour Organisation: 以下 ILO) の設立以前は、19 世紀からイギリス、ドイツ、フランス等の産業化されたヨーロッパ諸国で労働時間規制の法律が形成され始めた。一般に工場法 (Factory Act) と呼ばれる、イギリスの 1802 年の徒弟制の健康と道義的義務に関する法律 (The Health and Morals of Apprentices Act) における 1 日 12 時間上限、フランスの 1841 年、1892 年の法律における年少者および女性の 1 日の労働時間制限、ドイツの 1869 年の営業法 (Gewerbeordnung) における労働時間規制等は労働時間規制の初期形態であり、これをもとに各国は様々な方式で労働時間規制のための立法的努力を傾けてきた。19 世紀後半からは産業化による新たな労働時間の特性とその規制に必要な共通の様態が注目され始め、これをもとに国際的な労働運動または国際労働法の確立のための試みが現われることになった。こうした試みは再び特定の国の立法に影響を及ぼす等、国内・国際労働立法の密接な相互関係をもとに、労働時間規制の国際基準が形成され始めた²。

しかし、少なくとも現在までは、このような流れは、急激な産業化を経験した韓国における労働時間法制に関する変化とは関係がないものと評価することができる。2016 年の韓

1 産業革命以前の労働時間は労働者の生活リズムに焦点が合わされていたが、産業革命以降、使用者は巨額の資本を投入して購入した機械が最大限の効率を発揮することができるように、機械が止まらない方策を模索した。その結果、人間である労働者が機械の作動速度に従属することになり、交代制労働と夜間労働等の非正常な形態が発生することになった。これに関しては、イ・ウォニ (1992)、『労働時間制に関する法的研究—基礎概念と労働時間規制の体系を中心に』、ソウル大学博士学位論文、p. 17 参照。

2 労働時間規制は国際労働機関の設立時期から一貫して扱われてきている労働関係の伝統的な課題である。ILO の設立根拠を規定した 1919 年 6 月 28 日のベルサイユ条約 (Treaty of Versailles) では、第 13 編「労働 (Labour)」で、ILO の設立根拠 (第 1 節: 第 387 条から第 425 条) と ILO が追求すべき一般原則 (第 2 節: 第 427 条) を規定したが、当時計 9 つの一般原則のうち、労働時間に関する内容が 2 つを占める等、ILO の設立段階から労働時間規制の重要性が強調されてきた。ILO が設立された後、国際基準を設定して規制しようとした最優先の事項もやはり労働時間であった。ILO 最初の条約である 1919 年第 1 号「労働時間 (工業部門) 条約」から最も最近改正された 2014 年「改正海上労働条約」に至るまで、労働時間と休息制度に関する事項は ILO 国際基準の主なテーマになってきた。労働時間だけを直接的なテーマにしている ILO 国際基準を見ると、1 日・1 週労働時間規制から各産業別・職域別労働時間規制まで様々で、これらは時を経てその基準を次第に強化してきている。

国の年間労働時間は2,052時間で、OECD諸国のうち2番目に高い水準であり、長時間労働は「慣行」とまで認識されるほど現実に蔓延している。そして、このような長時間労働の慣行は、雇用と労働全般の「韓国的問題」を発生させる最も根本的な原因との指摘を受けている。

こうした状況で、2018年2月28日に国会を通過した「勤労基準法」改正案が2018年7月1日から段階的に施行されている。今回の「勤労基準法」改正は「労働時間短縮法」と命名されているが、2003年の週40時間制導入以降、労働時間法制の最も大きな変化といえることができる。以下では、現政権に現われた労働時間とワーク・ライフ・バランスをめぐる法制度の変化を見て、それに関する政策的争点を紹介することにする。

2. 労働時間体系と沿革

①労働時間法の制定[施行1953.8.9][法律第286号、1953.5.10制定]

「勤労基準法」の制定を通して労働時間の概念を明確にした。「勤労基準法」第42条は、労働時間として休憩時間を除いた1日8時間、週48時間を基準とし、合意によって60時間まで可能とするようにした。同法第43条は有害危険作業の場合を規定し、1日6時間、週36時間を基準とした。同法第44条は休憩として4時間当たり30分以上、8時間の場合、1時間の休憩時間を付与した。同法第45条は週平均1回の休日を付与し、定休日・法定公休日を賃金算出の労働日に定めた。同法第46条は時間外労働、時間外休日労働に関して、通常賃金の加算と夜間労働に関する加算を定めた。同法第47条は、労働者に対して使用者は1月に1日の月次有給休暇を定め、繰越しおよび分割使用を可能にした。同法第48条は年次休暇として1年間皆勤した労働者に対して8日の年次休暇を付与し、一定基準以上の場合は賃金を支払い有給休暇を制限する規定を置いた。同法第49条は労働時間に関連する適用除外規定として、1. 土地の耕作、開墾、植物の栽植、栽培、採取事業、その他の農林事業、2. 動物の飼育、水産動植物の菜圃、養殖事業、その他の畜産、養蚕、水産事業、3. 監視または断続的に労働に従事する者であって使用者が社会部の認可を受けた者、4. 大統領令で定めた事業に従事する労働者を除く。

②[施行1961.12.4][法律第791号、1961.12.4一部改正]

「勤労基準法」第45条第2項の内容であった定休日・法定公休日等の休日概念を削除した。同法第46条のタイトルを時間外休日労働から時間外、夜間および休日労働に変更し、夜間の概念が追加された。同法第47条の年次休暇規定のうち繰越し期間を1年間に制限する内容で改正した。労働時間および休憩時間の特例規定を同法第47条の2で新設した。1. 運輸業、物品販売および保管業、金融保険業、2. 映画製作および興行業、通信業、教育研究および調査事業、広告業、3. 医療および衛生事業、接客業、焼却および清掃業、理容業、4.

その他保健社会部長官が必要と認める事業の場合、1日8時間または6時間、週36時間の範囲内で労働しなければならない。

③[施行 1975.1.1] [法律第 2708 号、1974.12.24 一部改正]

「勤労基準法」第42条第1項の但し書き条項の部分を「ただ」から「ただし」に文面修正し、同法第42条第2項・第3項で延長時認可担当官庁を社会部から労働庁長に変更した。同法第43条「ただ」から「ただし」に字句修正した。

④[施行 1980.12.31] [法律第 3349 号、1980.12.31 一部改正]

「勤労基準法」第42条前文改正を通して、労働時間延長が不相当と認める場合、労働庁長の権限で休日を与えるよう命じられるようにした同法第4項の規定を施行し、同法第47条の2の規定で関連担当官庁を保健社会部長官から労働庁長に変更した。そして、同法第48条年次休暇の規定のうち、第5項を新設して1年間有給休暇を行使しなかった時に消滅する規定をつくり、消滅の規定において使用者に帰責事由がある場合は消滅しない制限事由を整備した。

⑤[施行 1981.4.8] [法律第 3422 号、1981.4.8 他法改正]

「勤労基準法」第42条第3項・第4項の場合、労働時間延長に関する事後承認に関して労働庁長から労働部長官へ担当官庁および機関長が変更された。同法第43条の場合も労働庁長でなく労働部長官の認可を得た場合に可能になった。同法第49条の場合も労働部長官の認可を受ける者は適用除外される。

⑥[施行 1987.11.28] [法律第 3965 号、1987.11.28 一部改正]

「勤労基準法」第42条第2項は週48時間を超えない範囲内で時間外労働を可能にしたが、この改正で第2項が削除された。

⑦[施行 1989.3.29] [法律第 4099 号、1989.3.29 一部改正]

「勤労基準法」第42条第1項の労働時間規定が休憩時間を除き1日8時間、週44時間を超えられないように改正された。ただし、合意を通して週12時間を限度に時間外労働を制限することになった。そして、第3項を通して使用者の特別な事情の場合、労働部長官の承認を通して延長ができる条項に「本人の同意」を追加した。したがって、使用者の特別な事情による時間外労働の場合、労働者本人の同意と労働部長官の認可を受けなければならない。同法第43条の有害危険作業の場合、週36時間から週34時間を超過することができないように改正された。そして、同法第47条の2の労働時間および休憩時間の特例規定もまた、上の規定改正により労働時間週44時間、危険作業の場合は週34時間に変更された。同

法第 48 条年次休暇規定は、1 年間皆勤労働者に対して既存の 8 日から 10 日の年次休暇に変更された。最後に、同法第 49 条の該当労働者に対する適用例外に関連して、3. 監視または断続的に労働に従事する者であって使用者が労働委員会（既存：労働部長官）の承認を受けた者に変更された。

⑧[施行 1990.7.14] [法律第 4220 号、1990.1.13 他法改正]

「勤労基準法」第 43 条有害危険作業の場合、労働時間を別途規定していたが、この改正で第 43 条は削除された。

⑨[施行 1997.3.1] [法律第 5245 号、1996.12.31 一部改正]

「勤労基準法」改正を通して初めて弾力的労働時間制、選択的労働時間制を導入した。使用者は就業規則（就業規則に準ずるものを含む）で定めるところによって、2 週間以内の一定の単位期間を平均して 1 週間の労働時間が第 42 条第 1 項の労働時間を超えない範囲内で、特定週に第 42 条第 1 項の労働時間を、特定日に第 42 条第 2 項の労働時間を超えて労働させることができる。そして、同法第 46 条の 2 を新設して労働時間計算の特例条項を整備した。これにより、労働者が出張その他の事由で労働時間の全部または一部を事業場外で労働して労働時間を算定するのが難しい時には、所定労働時間を労働したと見なされた。そして、同法第 47 条 2 の第 2 項を新設して労働時間および休憩時間の特例に関する内容を含む書面合意内容を労働部長官に届け出なければならない規定を整備した。有給休暇に関連して、同法第 48 条第 2 項の場合、使用者は 2 年以上継続して労働した労働者に対しては、1 年を超える継続労働年数 1 年ごとに第 1 項の休暇に 1 日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、その休暇総日数が 20 日を超える場合はその超えた日数に対しては通常賃金を支払い、有給休暇を与えないこともでき、30 日を超える場合はその超えた日数に対しては有給休暇を与えないことができる規定を置いた。同法第 48 条の 2 を新設して有給休暇代替規定を整備し、使用者と労働者代表の合意によって特定労働日に労働者を休業させることができるようにした。最後に、過去の改正で同法第 49 条適用除外第 3 号の部分の労働委員会の承認を得た者を、労働部長官の承認を得た者に改正した。

⑩[施行 1997.3.13] [法律第 5309 号、1997.3.13 制定]: 法案制定

既存勤労基準法を全て廃止し、新たに勤労基準法を制定することになった。既存第 44 条で規定していた労働時間の部分が第 49 条から始まることになった。

⑪[施行 1999.2.8] [法律第 5885 号、1999.2.8 一部改正]

「勤労基準法」第 50 条の弾力的労働時間制規定のうち、第 5 項の書面合意した内容の労働部長官届出に関する規定が削除された。同様に、同法第 56 条第 4 項で規定する労働時間

計算の特例条項についても、労働部長官に対する書面合意事項報告規定を削除した。また、同法第 58 条第 2 項についても同じ理由で削除された。

⑫[施行 2001.11.1] [法律第 6507 号、2001.8.14 一部改正]

「勤労基準法」第 50 条第 3 項の用語のうち、女子労働者を女性労働者に変更した。同法第 59 条第 4 項の用語のうち産前・産後の「女子」を産前・産後の「女性が」…に変更した。

⑬[施行 2003.9.15] [法律第 6974 号、2003.9.15 一部改正]

「勤労基準法」第 49 条の労働時間の規定が、初めて休憩時間を除き 1 週 40 時間を超えられないように制限した。これにより、同法第 50 条の弾力的労働時間について、使用者は労働者代表との書面合意によって、次の各号の事項を定めた時は 3 ヶ月以内の単位期間を平均して、1 週間の労働時間が第 49 条第 1 項の労働時間を超えない範囲内で、特定週に第 49 条第 1 項の労働時間を、特定日に第 49 条第 2 項の労働時間を超えて労働させることができることとした。ただし、特定週の労働時間は 52 時間を、特定日の労働時間は 12 時間を超えられないものと変更した。そして、初めて同法第 55 条の 2 を新設して補償休暇制度を導入、書面合意により賃金を支払うことに替えて休暇を付与できるようにした。ただし、改正前の月次有給休暇（改正前「勤労基準法」第 57 条）の規定は削除された。年次有給休暇の規定は既存 10 日から初めて 15 日の有給休暇を付与されるものと変更された。そして、これに付属して年次有給休暇の使用を促進するための規定が同法第 59 条の 2 に新設された。最後に、同法第 60 条の有給休暇代替規定から、この改正で削除された月次有給休暇の用語を削除した。

⑭[施行 2006.1.1] [法律第 7566 号、2005.5.31 一部改正]

「勤労基準法」第 59 条第 6 項の年次有給休暇の規定のうち、出勤と見なされる期間について 1. 労働者が業務上の負傷または疾病で休業した期間、2. 妊娠中の女性が第 72 条第 1 項または第 2 項の規定による保護休暇で休業した期間に区分した。

⑮[施行 2010.11.18] [法律第 10303 号、2010.5.17 他法改正]

「勤労基準法」第 50 条第 4 項の労働部長官から雇用労働部長官に名称を改正した。同法第 63 条第 3 号の労働部長官から雇用労働部長官に名称を改正した。

⑯[施行 2012.8.2] [法律第 11270 号、2012.2.1 一部改正]

「勤労基準法」第 50 条第 3 項の規定を通して、労働者が使用者の指揮、監督の下にある待ち時間の場合、労働時間と見なす規定を新設し、また年次有給休暇の規定を改正した。使用者は 1 年間 80 パーセント以上出勤した労働者に 15 日の有給休暇を与えなければならない、

使用者は継続して労働した期間が1年未満の労働者または1年間80パーセント未満出勤した労働者に、1ヶ月皆勤時に1日の有給休暇を与えなければならない。労働者の最初の1年間の労働に対して有給休暇を与える場合は、第2項による休暇を含めて15日とし、労働者が第2項による休暇をすでに使用した場合は、その使用した休暇日数を15日から引いた日数を与える。3年以上継続して労働した労働者には、第1項による休暇に最初の1年を超える継続労働年数に対して2年ごとに1日を加算した有給休暇を与えなければならない。この場合、加算休暇を含む総休暇日数は25日を限度とする。使用者は第1項から第4項までの規定による休暇を労働者が請求した時期に与えなければならない。その期間に対しては就業規則等で定める通常賃金または平均賃金を支払わなければならない。ただし、労働者が請求した時期に休暇を与えることが事業運営に莫大な支障がある場合は、その時期を変更することができる。

⑰[施行 2018.5.29] [法律第 15108 号、2017.11.28 一部改正]

「勤労基準法」第56条の延長夜間および休日労働の規定について、通常賃金の議論を経て改正した。使用者は時間外労働（第53条・第59条および第69条但し書きにより延長された時間の労働をいう）に対して、通常賃金の100分の50以上を加算して労働者に支払わなければならない。8時間以内の休日労働：通常賃金の100分の50、②8時間を超えた休日労働：通常賃金の100分の100、③使用者は夜間労働（午後10時から翌日午前6時の間の労働をいう）に対しては、通常賃金の100分の50以上を加算して労働者に支払わなければならない。そして、同法第60条第3項の年次有給休暇の規定を削除し、同法第61条の規定を改正した。

⑱[施行 2018.7.1] [法律第 15513 号、2018.3.20 一部改正]

「勤労基準法」第53条の時間外労働の制限規定を改正して、常用労働者規模による時間外労働時間の規定を変更した。また、事態が急迫して雇用労働部長官の認可を受ける時間がない場合は、事後に遅滞なく承認を受けなければならない規定を導入した。ただし、これに関連する新設条項は2022年12月31日まで一時的に有効であり、施行も猶予された。同法第55条について、書面合意された特定労働日で代替することのできる休日規定を改正・新設し、上のように事業場の規模によりそれぞれ2020～2022年までに段階的に猶予施行が計画されている。同法第59条について、業種を、1.陸上運送およびパイプライン運送業（ただし、「旅客自動車運輸事業法」第3条第1項第1号による路線旅客自動車運送事業は除く）、2.水上運送業、3.航空運送業、4.その他の運送関連サービス業、5.保健業と細かく分離した。このとき、使用者は労働日終了後、次の労働日開始前までに労働者に連続して11時間以上の休憩時間を与えなければならない。

表 1 「勤労基準法」制定法と現行法の比較

区分	制定(1953)	全面改正(1997年)	現行(2019)
労働時間	第 42 条(労働時間) 第 43 条 (有害危険作業)	第 42 条(労働時間)	第 50 条(労働時間)
フレキシブル・ワーク	-	第 42 条の 2 (弾力的労働時間制) 第 42 条の 3 (選択的労働時間制)	第 51 条(弾力的労働時間制) 第 52 条(選択的労働時間制)
労働制限	-	第 42 条の 4 (時間外労働の制限)	第 53 条(時間外労働の制限)
休憩 休日	第 44 条(休憩) 第 45 条(休日)	第 44 条(休憩) 第 45 条(休日)	第 54 条(休憩) 第 55 条(休日)
延長・夜間・ 休日労働	第 46 条 (時間外休日労働)	第 46 条(時間外、夜間 および休日労働)	第 56 条 (延長・夜間および休日労働)
補償休暇制	-	-	第 57 条(補償休暇制)
労働時間の 計算	-	第 46 条の 2 (労働時間計算の特例)	第 58 条 (労働時間計算の特例) 第 59 条 (労働時間および休憩時間の 特例)
有給休暇	第 47 条 (月次有給休暇) 第 48 条 (年次有給休暇)	第 47 条 (月次有給休暇) 第 48 条 (年次有給休暇)	第 60 条(年次有給休暇) 第 61 条 (年次有給休暇の使用促進) 第 62 条(有給休暇の代替)
適用除外	第 49 条(適用の除外)	第 49 条(適用の除外)	第 63 条(適用の除外)

3. 現行労働時間法制のアプローチ

(1)労働時間規制の意義

労働時間の規制は労働法の出発点であり、ほとんどの国では労働時間規制法を中心に初期労働法が形成されてきた。産業革命以降、工場主義に代弁される生産方式の機械化は長時間労働をもたらし³、産業化された国では長時間労働による社会的弊害に苦しめられることになった。

³ 産業革命以前の労働時間は労働者の生活リズムに焦点が合わされていたが、産業革命以降、使用者は巨額の資本を投入して購入した機械が最大限の効率を発揮できるように、機械が止まらない方策を模索した。その結果、人間である労働者が機械の作動速度に従属することになり、交代制労働と夜間労働等の非正常な形態が発生することになった。これに関してはイ・ウォニ(1992)、「労働時間制に関する法的研究—基礎概念と労働時間規制の体系を中心に—」、ソウル大学博士学位論文、17 ページ参照。

ILO が創立される以前の 19 世紀から、労働時間規制はイギリス、ドイツ、フランス等の産業化されたヨーロッパ諸国において法律の形態で現われ始めた。一般に工場法 (Factory Act) と呼ばれるイギリスの 1802 年の徒弟制の健康と道義的義務に関する法律 (The Health and Morals of Apprentices Act) の 1 日 12 時間上限、フランスの 1841 年、1892 年の法律による年少者および女性の 1 日の労働時間制限、ドイツの 1869 年の営業法 (Gewerbeordnung) による労働時間規制等は労働時間規制の初期形態であり、これをもとに、各国は様々な方式で労働時間規制のための立法的努力を傾けてきた。

表 2 現行労働時間に関する ILO 国際基準

年度	表題	地位 ⁴
1919	第 1 号労働時間(工業)条約	暫定的
1921	第 14 号週休日(工業)条約	現代的
1930	第 30 号労働時間(商業および事務職)条約	暫定的
1935	第 47 号週 40 時間条約	暫定的
1954	第 98 号年次有給休暇勧告	暫定的
1957	第 106 号週休日(商業および事務職)条約	現代的
1957	第 103 号週休日(商業および事務職)勧告	現代的
1962	第 116 号労働時間短縮勧告	現代的
1970	第 132 号年次有給休暇(改正)条約 ⁵	暫定的
1979	第 153 号労働時間と休息(道路運送)条約	改正対象
1979	第 161 号労働時間と休息(道路運送)勧告	改正対象

- 4 一方、1919 年から ILO 国際基準が制定され始めて以降、経済・社会的環境の変化によって、現在の労働の現実に合わない条約が現われ始めた。これに対応するための ILO の基本的方式は、改正を通じた旧条約および勧告の廃棄である。しかし、こうした方式によると、新たな条約および勧告が採択されない場合、既存条約および勧告の効力を廃棄できる方策は存在しなくなる。こうした問題点を解決するために、1995 年から 2002 年の間に、ILO 理事会は 1985 年以前に採択された条約および勧告に対してその適正性を評価する作業を遂行した。そしてその結果、現行 ILO 国際基準のうち 71 の条約および勧告を現代的国際基準 (up-to-date instruments) として承認し、残りの国際基準は暫定的国際基準 (instruments interim status) と改正対象国際基準 (instruments to be revised) に区別した後、長期的にこれに対する対策を策定しようとしている。
- 5 年次有給休暇という表現は、出勤率による算定を経て取得した休暇を次の年度 (次年度) に発生するようにする「勤労基準法」第 60 条の休暇を称する表現である。このように後払いの休暇の付与という韓国の年次有給休暇制度は国際基準の内容と違いがあるが、以下では別の用語を用いて発生しうる混乱を防止するために、Annual Holiday with pay, Annual paid Leave 等を年次休暇または年次有給休暇と翻訳することにする。

こうした努力は、国際労働機関（International Labour Organisation）の発足によって国際レベルでの基準を通じた規制という動きに発展することになった。1919年10月29日からアメリカ（ワシントン）で開催された第1回国際労働会議（International Labour Conference：以下 ILC⁶）では、計6つの議題、すなわち、①1日・1週労働時間の制限、②失業問題、③母性保護、④女性の夜間労働、⑤最低労働年齢、⑥年少者の夜間労働が扱われたが⁷、このうち最初の議題である1日・1週労働時間の制限は、ILC 提出案作成段階から様々な議論が提示された⁸。このように、労働時間規制と休息保障は産業革命以降、劣悪な労働条件の中で労働者の健康と安全を保障するためにILOが設立時から継続して関心を持ってきたテーマで、各国の労働関係における伝統的な課題であり、ILOでは1970年代後半まで労働時間の様々な側面に関する条約規制を導入してきた。

(2)労働時間法制の役割変化

ILO最初の条約である1919年第1号「労働時間（工業部門）条約」から100年余りという長い時間が過ぎた現在、国際基準の労働時間規制は内容と方式の両面で多くの変化があった。そして、こうした変化の傾向はILO国際基準に留まるものではなく、各国の労働時間規制にも共通して現われた事柄である。

こうした労働時間法制度の変化は、産業構造および形態の変更から起因したものである。ILO条約の労働条件規制は、基本的に製造を基盤とする工業の部分と事務作業を基盤とする商業の部分に主に焦点を合わせてきており、これを受け入れ、または参照したヨーロッパ諸国も、やはりこうした基本的内容は共通して発生してきた。こうした背景の中で、労働時間の短縮が安定化したヨーロッパ諸国を中心に、労働時間が「統一的規制から細かい規制」の対象に変貌しているという点が、最近の労働時間法制度の傾向といえる。そして、最近では労働時間の短縮がある程度安定化したヨーロッパ諸国を中心に、労働時間法制において労働時間は単なる「規制の対象」でなく、「経済と産業、そして雇用政策の中で合理的に調整されるべき規制の対象」と認識されているのが実情である。

実際にヨーロッパ諸国を見ると、ヨーロッパ諸国を中心に労働時間は過去100余年間におよそ半分以下に減った。1870年から2000年までの年間労働時間の推移を見ると、オランダ

6 国際労働会議はILO総会の公式名称で、ILO憲章第3条第1項により毎年1回以上開催している。

7 これらの議題は総会でILO条約第1号から第6号までで承認され、①第1号労働時間（工業）条約、②第2号失業条約、③第3号母性保護条約、④第4号夜間労働（女性）条約、⑤第5号最低年齢（工業）条約、⑥第6号年少者の夜間労働（工業）条約になった。

8 第1次ILC提出案の公式名称は「1日8時間または1週48時間原則の適用」であり、その主な内容は第1号条約と同様に工業部門で1日8時間または1週48時間の労働時間制限を設けるというものであった。ところが、この基準はILO創立前の労働組合会議等で合意されていた労働時間基準より弱まったものであり、①1916年6月にイギリス・リーズ国際労働組合会議で議決された「すべての労働者に対する1日10時間制限」、②1917年11月にアメリカ・バッファローのアメリカ労働組合連盟で合意した「工業および商業部門の1日8時間または1週40時間制限」、③1919年2月にスイス・ベルン国際社会主義者会議で議決された「すべての労働者に対する1日8時間と1週48時間制限」に及ばないものであった。

の場合、1870年に年間労働時間は3,285時間であったが、2000年には1,347時間に減り、フランスとドイツもこれと似た傾向を示してきた⁹。これにより、21世紀の労働時間法制は、雇用保護法（Employment Protection Legislation）としての役割が次第に後退していると思われることができる¹⁰。

(3)労働時間決定制度の類型

ア. 法制度によって強制される労働時間決定制度

労働時間を規制する最も代表的な方式は、制度すなわち法令によって労働時間の範囲を設定することである。労働時間に対する自律的な団体交渉と労働時間の長さや労働時間を組織する方式を扱う団体協約はめったにない。労働時間を規制する法令、すなわち労働時間法規は、労働者の大部分を包括して規制することができるという長所があるので、国単位で労働時間の基準を定めるにおいて支配的な役割を果たすことになる。

労働保護法に代弁される労働法では、労働時間の標準的長さ、すなわち1日8時間と週40時間を規制すると同時に、労働の特性に基づいて労働者の類型や特定の職務によって別途の規則を整備する場合がある。例えば、ハンガリーでは危険な条件（騒音、高温、振動等にひどく晒される場合）で働く労働者に対しては、1日6時間と法で定めており、こうした法例は韓国の「産業安全保健法」でも「絶対基準」を定める方式が活用されている¹¹。

このように、国単位では労働時間に関する全般的な団体交渉はほとんど存在せず、たとえ存在するにしても、法制度で許容した労働時間の特定の側面に限定して行われる傾向がある。もちろん、労働時間の柔軟性と作業スケジュールに関する団体交渉は産業や企業レベルでも可能であり、労働者個人レベルで調整することのできる問題である。ただし、こうした

9 パク・チェソン、カン・ソンテ、キム・ホンヨン、ト・ジェヒョン、パク・クイチョン、イ・チョルス、チェ・ソクァン、ペ・ギュシク（2011）、「長時間労働と労働時間の短縮（Ⅱ）－長時間労働と労働法制－」、韓国労働研究院、1ページ。

10 労働時間法制の雇用保護法的性格を最もよく表わしているのは、刑事処罰規定である。しかし、法定労働時間をひとつの「基準」と認識する観点からは、これは事前的労働時間決定のための基準として認識しつつ、これに対する様々な例外を設定することができると思っている。ならば、労働時間違反に対する刑事処罰を通してこれを達成しようとする方式が適切なのかに関して検討が必要である。こうした検討においては、刑罰の機能として提示されている事項（保護的機能、保障的機能、規範的機能）が「勤労基準法」上の罰則を通して実現されているかどうか、優先的に検討されなければならない。すなわち、侵害しようとする法益が明確で、これに対する刑罰権の執行が可能であり、これを通して労使ともに行為の行動指針が認知され得るのか考慮されなければならないであろう。さらに、海外で労働時間法制に対する制裁がどのように行われているのかに関する分析も必要である。現在、労働時間法違反に対しては様々な行政的・私法的制裁の代わりに刑事処罰だけが規定されているが、ベルギーの場合、その態様によって行政的制裁と刑事処罰を併行できるようにしており、イギリスでは懲罰的性格の損害賠償制度を導入して労働者の保護を強化する等、様々な方式による段階的処罰がなされている。したがって、今後これに対する追加的な研究がなされなければならないであろう。

11 事業主は、有害・危険作業として大統領令が定める作業場に従事する労働者に対して、1日6時間、1週34時間を超えて労働させてはならない（「産業安全保健法」第46条）。「産業安全保健法」第46条による同法施行令第32条の8第1項では、有害・危険な作業の範囲を潜水艦・潜水作業等、高気圧の下で行う作業と定めている。これに違反した場合、3年以下の懲役または2,000万ウォン以下の罰金に処する（「産業安全保健法」第67条の2）。

可能性にもかかわらず、現実的に労働時間の原則的長さを扱っている団体協約はまれで、そのような協約が適用される労働者の比率は非常に低い。主に東ヨーロッパ諸国（ブルガリア、エストニア、ラトビア、リトアニア、ハンガリー、ポーランド、ルーマニア、スロベニア）がこうした制度類型であり、労働時間の基準がほとんど全面的に法律によって定義され、規制されている。

イ. 法制度を補完する団体協約の方式

多くの国では労働時間規制において法律が支配的な役割を果たしている。しかし、こうした法律的基準は一定単位で団体交渉によって調整されうる。そしてこうした調整は、立法によって与えられる規制的な枠組みを補完し、法律の基準よりも労働者に有利な適用ができる基盤を整備している。

こうした団体協約による調整は、産業部門、企業単位または労働者の各レベルでなされ得る。法律は労働時間標準を決定する最も重要な制度的レベルであるが、こうした調整は法律の規制の枠組みを補完し、または労働者により有利な条件を規定する既存の法律から緩和（有利な緩和、または不利な緩和）できるようにする。調整は異なる交渉レベルで定義されうるが、普通、産業部門レベルや企業レベルでなされる団体交渉を通してなされる。

ウ. 労使交渉の役割と労働契約単位の決定

これ以外にも、労使交渉によって労働時間を決定する場合や、使用者によって一方的に労働時間が決定される場合もある。

まず、労使交渉によって決定される事例としては、労働時間の基準は普通、産業レベルで主に団体協約によって決められる。産業レベルの団体協約は、労働時間の組織化に関する企業レベルの団体交渉によって追加的に補完され得る。法律は低いレベルで労働時間規制のための法的な枠組みを定義する。こうした決定制度では、労働時間の長さや労働時間の組織化を含む労働時間の基準は、使用者と労働者代表との交渉過程の手続きの結果となる傾向がある。

半面、法律が労働時間基準の定義でほとんど役割も果たさず、既存の団体交渉の構造も非常に分散している場合、実質的に労働時間が使用者によって決定される場合もある。こうした事例では、時間の長さや労働時間の組織化の条件は、普通、個別雇用契約に明示されており、使用者が提示し決定した条件を反映する傾向がある。

エ. 現行勤労基準法の労働時間規制方式

労働時間規制は労働法の出発点であり、ほとんどの国では労働時間規制法を中心に初期労働法が形成されてきた。しかし、労働時間を規制する方式は立法構造と労働の現実によって国ごとに違いがある。労働時間規制の方式を見ると、①労使間の自律的交渉を通じた団体

協約で規制する方式（自律交渉型）、②一定基準以上の労働時間に対して割増賃金を支払う方式（費用圧力型）¹²、③実定法に法定労働時間を規定し、これに対する私法的効果と公法的制裁を規定している方式（直接規制型）等がある。このうち、労働関係で労働者が最小限の休息を保障されるためには、法定労働時間を通じた労働時間の原則と例外を規定する「直接規制型」方式が最も効果的である。「勤労基準法」上の労働時間規制方式もやはり「直接規制型」を基本として、費用圧力型（加算賃金制度）を追加したものである。

多くの国では上の3種類の方式のうちひとつを基本原則とし、その他の事項に関しては追加的に補充する方式で労働時間規制を形成してきた。しかし、伝統的な第2次産業（工業）を中心に形成されてきた労働時間規制方式は時間とともに多様化しており、これに関する根本的な再検討が必要であるという意見が強くなっている。

(4) 現代的な労働時間規制方式への転換

労働時間規制の必要性和目的は多様だが、国際基準を通じた労働時間規制は、国際市場の公正な競争と労働者の休息確保という側面に主眼を置いてきた¹³。このうち、労働時間短縮による労働者の休息確保は、「人権」ないし「権利的観点」を反映したものであり、人間の労働が生産要素に留まるものではなく、労働による疲労から効果的に保護されなければならない人格を持つという点に基づいたものである。こうした法的アプローチの基本観点は、労働時間規制を労働者の権利として把握することである。ILOが国際労働基準を設定するにおいていちばん最初に労働時間の問題に注目したのも、労働時間に関する人権的観点を反映してのことであり、労働時間の規制方式は国ごとに多様でも、労働関係のうち人間として必要な最小限の休息は、労働時間規制方式の違いを問わず必ず確保されなければならない「最小労働条件」であるからである¹⁴。歴史的に見ても、労働関係で休息が1日の労働時間と週労働時間の制限を中心に発展してきたという点を考慮すると、休息制度は労働時間規制と不可分の関係にあるので、休息は本来、労働時間規制の中心的内容を構成しているといえる。

労働時間規制の伝統的な目的（公正競争と労働者の休息）は、労働時間の上限設定を通して達成されてきた。ところが、現代社会では伝統的な労働時間規制目的とは別に、雇用の多様化と経済状況の多面化によって、様々な目的を達成するための政策的手段として労働時間が議論されている。特に、世界経済の停滞による仕事の共有（work-sharing）問題や少子

12 アメリカの公正勤労基準法（Fair Labor Standards Act）第7条（a）（1）では、労働者に通常賃金率の1.5倍以上の割合で賃金を支払わない限り、週40時間を超えて労働させることができないと規定しているが、これは公正勤労基準法が規定している労働時間規制のすべてである。

13 浜村彰（2005）、『労働時間規制の目的と手段』、「賃金と労働時間（講座21世紀の労働法第5巻）」（第3刷）、日本労働法学会、165ページ。

14 ILOの構成手続きを含んでいるベルサイユ条約第13編（労働編：1919年6月18日）は、「1日8時間、週48時間」の労働時間規制は、「労働は商品でない」という人権的観点に立った労働時間に関する最小限の規制であるとしている。ベルサイユ条約第13編は、1946年の第29回総会でILOの指導原理として決議され、国際労働機関憲章となった。

化・高齢社会の労働時間規制についての議論がなされ、また企業の競争力強化を根拠に雇用・労働時間の弾力化等を要求する立場では、労働時間の画一的・統一的規制は時代のニーズを反映できない硬直化したものと見ている¹⁵。

「勤労基準法」もまた、法定労働時間規制という原則にもかかわらず、1990年代末から労働時間の弾力的利用が可能な制度を導入することになった。ところが、法定労働時間を通じた労働時間規制の例外が次第に拡大していくにつれ、労働時間規制を通じた労働者の「休息確保」は次第に意義を喪失しつつある。特に、「勤労基準法」上の労働時間規制の例外として、労働時間の自治的決定を可能にする弾力的労働時間制（第51条）等は、労働時間の総量的規制という側面に重点を置いているので、定期的な労働者の休息を侵害する要素が大きい。したがって、まだ長時間労働による労働者の休息確保が充分でない現実にあつて、伝統的な労働時間規制を通して達成しようとする「労働者の休息確保」の意味が色褪せてはいないので、労働時間の緩和を通じた「労働者の休息侵害」に対する法的対応策が整備されなければならない。

労働時間の規制で「人権」ないし「権利」の観点を着実に追求することは、労働時間法制の基本的な法的アプローチである。今日、労働時間の統一的・一律的規制よりは細部的・弾力的規制の必要性が高まっているからといって、疲労回復を通じた労働者の健康を保護し余暇時間を保障して、「労働者から市民に回復」させる休息制度の必要性が減少するものではない。むしろ、統一的な労働時間規制によって消極的に確保されていた休息は、様々な労働時間規制システムの中で、「健康で文化的な最低限度の生活」の保障のために休息を確保するための基準を確立するという、積極的な側面から議論されなければならないであろう。

労働時間の柔軟化がなされている現実で、休息制度の意義を単純に労働時間規制の裏面として限定してはならない。20世紀的労働条件といえる年次休暇はもちろん、最近その重要性が拡大しつつある21世紀的労働条件である家族親和休暇・休職制度¹⁶のような非定期的な休息制度は、その意義と重要性を勘案するなら、「人間らしい生活」のための不可欠の労働条件として、休息制度に含まれなければならないであろう。現代社会において休息は「労働者から市民へ」回復するための中心的社会権であると同時に、個人の尊重に関する憲法的保障である自己実現、幸福追及権、人格権等に土台を置いているため、休息権の内容は社会的権利という側面とともに、労働者個人の自由権という側面も重視されなければならない。こうした休息権の確保を土台にして、労働時間の細部的・弾力的規制が議論されてこそ、その政策的目的である雇用創出ないし企業の競争力強化等が達成し得るであろう。

15 中島正雄（2000）、『労働時間規制の原則と例外』日本労働法学会編「講座21世紀の労働法第5巻 賃金と労働時間」、有斐閣、183ページ。

16 Lucy McLynn（2009）、「Working Time and Holidays：A Practical Legal Guide」、Oxford University Press, p. vii.

要するに、定期的な労働時間規制と相対する概念である休息制度はますます意義を喪失していきつつある半面、労働関係のうち休息を積極的に確保すべき必要性が次第に増大している。「人間らしい生活」のための前提条件である休息は、「憲法」上の要請によるものであるため、様々な立法的手段を通して積極的な休息の確保が必要である¹⁷。休息の概念と範囲の議論においても、労働時間規制レベルで議論される定期的な休息に限定されてはならず、休職・休暇のような非定期的な休息を包括する広い範囲の「休息制度」を構築しなければならないであろう。特に、「深刻な過重労働化」から抜け出すことができない韓国的現実を勘案するならば、「休息制度」に関する議論はさらに活発になされなければならないであろう。

4. ワーク・ライフ・バランス制度の現状と課題

(1) ワーク・ライフ・バランス制度の概念と制度的受容

仕事と家庭の衝突を減らし、さらに職業的義務と家族的・社会的義務の調和を支援する政策的アプローチを通称する表現は様々に示されている。これに関連する代表的表現として、「家族親和 (family-friendly)」、「仕事と家庭の両立 (work-family reconciliation)」、「仕事と生活の均衡 (work-life balance)」等がある。このうち「仕事と家庭の両立」は「男女雇用平等仕事・家庭の両立支援に関する法律」のように法律の名称にも使用される等、この領域を包括する公式的な用語と位置づけられている。

仕事と家庭の両立制度は、単純な法制度の次元を越えて社会的議論に位置づけられている。仕事と家庭の両立をめぐる議論は、社会学・経済学・法学・政策学等、様々な人文・社会科学の次元でなされているので、いかなる観点からアプローチするののかによってその概念的・内容的範疇が異なってくる。こうした状況で、「男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律」はもちろん、他の関連法令でも仕事と家庭の両立の概念と範囲に関して明確に規定していないが、こうした「定義と類型の不在」は時に意図せざる問題を発生させる。

こうした問題は、制度としての仕事と家庭の両立と一般的に認識されている仕事と家庭の両立の間の違いから発生することもあり、また、仕事と家庭の両立制度自体が体系的に発展してこなかったせいで現われることもある。

(2) 国際的議論における類型と特徴

仕事と家庭の両立に関する概念的議論を見ると、「似ているようだが違いがある」様々な見解が提示されている。しかし「労働」という側面に限定して見ると、これらの概念間の政策的違いが大きく現われるものではない。労働者の権利という側面から見ると、仕事と家庭の両立に関する概念より、制度の範囲とその下位範疇にある具体的な制度、すなわち類型と

¹⁷ 日本国憲法第 27 条第 2 項は「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と規定して、労働条件法定主義の例示として労働（就業）時間と休息制度を区分している。

体系を把握することが必要である。こうした観点から、休息制度に関する国際研究者グループである国際休暇政策および研究ネットワーク（International Network on Leave Policy & Research：INLPR）では、仕事と家庭の両立制度の類型化作業を通して、国家間の特性を研究している。INLPRによると、仕事と家庭の両立制度は大きく2つ、細かくは4つに区分している（INLPR、2015）。

INLPRの区分法によると、まず代表的な仕事と家庭の両立制度は母親休暇（maternity leave）である。この制度は出産を前後して妊婦の健康を保護するためのものであり、出産者の健康回復と併せて所得活動が中断されることによる基本的な所得保障政策をその内容とする。現行の「出産前後休暇制度」が代表的な母親休暇であるが、出産者の育児休職の使用も母親休暇に含めることができる。次に、配偶者の出産によって与えられる父親の休暇（paternity leave）がある。父親の休暇制度は出産児の父親と認識される法的・事実に男性に対して休暇を与えるものであり、現行制度のうち「配偶者出産休暇制度」が父親の休暇に該当する。ただし、その範囲を拡大する場合、出産者の配偶者が育児休職を申請することまで父親の休暇に含めることができるであろう。そして、最近の幼い子どもの養育権（right to care）に基づいた父母休暇も、やはり仕事と家庭の両立制度の代表的な類型である。これは、子どもが一定の年齢になるまで必要な特定期間を父母が休職（ないし休暇）できる制度である。父母休暇（parent leave）は一定の要件の中で同じ期間を父と母のうち一方が選択的に休暇を取れるようにすることをその内容とするが、現行「育児休職制度」が典型的な父母休暇制度である。

最後に、仕事と家庭の両立のためのフレキシブル・ワーク制度（flexible working for work-life balance）も、やはり最近多くの国で活用される政策である。これは、仕事と家庭の両立目的のために雇用変更請求ができる権利であって、労働者の請求をもとに仕事の場所、形態、時間等を変更するようにする制度である（INLPR、2015）。こうしたINLPRの分類法は、伝統的な保護の領域と対象を基準としたものである。この分類法によると、現行出産前後休暇は母親休暇、配偶者出産休暇は父親休暇、育児休職は父母休暇ということができ、厳格な意味の請求に基づく雇用フレキシブル制度は、育児期労働時間短縮制度と最近導入された養育等を事由とする労働時間短縮制度が該当する。

(3)フレキシブル・ワーク制度に関する制度的混乱

フレキシブル・ワーク制度に関する定義は多様で、いかなるアプローチによって把握するかによって、類型もまた相当な違いを示す（イ・ヨナ、キム・ソンミ、イ・スンミ、2012）。フレキシブル・ワーク制度を個人および事業場の特性に合った労働形態の変更というなら、これは大きく場所的側面、時間的側面に区分することができる（国家雇用戦略会議、2010）。場所的側面から見ると、最近社会現象になっているスマートワーク形態を包括する遠隔勤務制ないし在宅勤務制があり、時間的側面から見ると、弾力的・選択的労働制がある。

一方、フレキシブル・ワーク制度と類似の概念として弾力的勤務制度という用語も使用されている。弾力的勤務制度は、労働者の仕事と家庭の調和のために、勤務場所や勤務時間を労働者の選択によって融通がきくように選択し調整できる制度を意味する（ハン・ジスク、ユ・ゲスク、2009）。弾力的勤務制度は「家族親和社会環境づくり促進に関する法律」第2条第3号であげられており、時差出退勤制、在宅勤務制、時間制勤務等を規定している。弾力的勤務制度はフレキシブル・ワーク制度の一種である弾力的労働時間制度と混同しやすいが、後者は法定基準労働時間（1日8時間・1週40時間）を超えて労働しても、労使（より正確には使用者と労働者代表）が合意したところによって、平均労働時間が1週40時間を超えない限り法定基準労働時間を超えなかったものと見なす制度である。

このように、概念上の明確な区分がなされないのは、仕事と家庭の両立という政策的目的を達成するための学術的議論と制度的体系化が同時に発生する国でよく現われる場合に発生する現象であり（Sumer、2016）、これに対する体系的対応がなされないならば、今後、制度の運用と実効性において問題が発生する可能性がある。

現行フレキシブル・ワーク制度を適用法令によって区分すると、大きく「勤労基準法」上のフレキシブル・ワーク制度（労働時間フレキシブル制度）と「家族親和社会環境づくり促進に関する法律」上のフレキシブル・ワーク制度に分けることができる。こうした区分は大きく二つの点で意義を有しており、一つは、制度の目的が仕事と家庭の両立のためのものかどうか、もう一つは事業場内制度導入の手続きの違いから行われている。

まず、「勤労基準法」上のフレキシブル・ワーク制度には、弾力的労働時間制と選択的労働時間制、裁量（見なし）労働制がある。これらは法定基準労働時間のフレキシブル制度（労働時間フレキシブル制度）であって、有給休暇の代替および補償休暇制とともに法定基準時間を緩和する役割を果たしている。言い換えると、「勤労基準法」が長い歴史的過程を経て確立した原則である1日・週労働時間の硬直性を緩和する目的で認められる例外のひとつとして作用している。したがって、これらの制度は仕事と家庭の両立という個人の必要性の次元で議論されたものというよりは、事業場の必要性によって不規則な労働形態を認めているものである。したがって、労働者の生活に及ぼす影響を勘案して、比較的厳格な要件下で実施される必要がある。これに対して「勤労基準法」は、フレキシブル・ワーク制度の手続き的要件として「労働者代表との書面合意」を規定し、各制度において規定しなければならない事項を明示している¹⁸。

18 「勤労基準法」上、労働者代表は労働条件変更に関する重大な事項に関して同意権または協議権を有しているという点で、その定義および選出規定が明確に規定される必要がある。また、使用者と労働者代表が締結する書面合意もやはり、その法的効力に関していかなる規定も存在しない。これに対して、パク・チェソンは、「書面合意によって決められる労働条件がすべて法律上の原則を労働者に不利な方向で修正するものであるにも関わらず、決定過程で使用者に対抗する代表としての対等性が確保されうるいかなる手続きも整備されていないという点は、この制度が労働条件対等決定の原則を具体化する制度として機能するには限界が多いという点を物語っている」と説明している（パク・チェソン、2013）。

一方、「家族親和社会環境づくり促進に関する法律」上のフレキシブル・ワーク制度である弾力的勤務制は、仕事と家庭の両立の必要性により事業場で実施する制度であって、これを実施するための別途の要件を規定していない。このように、「家族親和社会環境づくり促進に関する法律」が制度に関する別途の規制をしていないのは、時差出退勤制や在宅勤務制、時間制勤務等は比較的労働者の必要によるものであり、これらの制度を促進することが仕事と家庭の両立のための効果的な方策と見なされているからである¹⁹。

(4)労働時間短縮請求権

ワーク・ライフ・バランスのためのフレキシブル・ワーク制度の趣旨を最もよく反映したものは、労働者の必要性による労働時間短縮請求権である。ところが労働時間短縮請求は、現行制度下ではその法的根拠（根拠法令）が混在している。

ア. 育児期の労働時間短縮

「男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律」第 19 条の 2、第 19 条の 3、第 19 条の 4 では、育児期の労働時間短縮に関して規定している。使用者は労働者が満 8 歳以下または小学校 2 年生以下の子どもを養育するために労働時間の短縮を申請する場合、これを許容しなければならない。ただし代替人材の採用が不可能な場合、正常な事業の運営に重大な支障を来す場合等、大統領令で定める場合は拒否することができる。これによって使用者が育児期の労働時間短縮を許容しない場合、該当労働者にその事由を書面で通知し育児休職を使用させたり、出勤および退勤時間の調整等、他の措置を通して支援したりできるかを該当労働者と協議しなければならない。

イ. 妊娠期の労働時間短縮

勤労基準法第 74 条第 7 項により、使用者は妊娠後 12 週以内または 36 週以降にある女性労働者が 1 日 2 時間の労働時間短縮を請求する場合、これを許容しなければならない。ただし、1 日の労働時間が 8 時間未満の短時間労働者の場合、1 日の労働時間が 6 時間になるように労働時間短縮を許容することができる。妊娠期の労働時間短縮を理由に該当労働者の賃金を削減してはならない。（勤労基準法第 74 条第 8 項）

19 ただし、こうした弾力的勤務制度も常に労働者側の要求によるだけのものではなく、具体的な運用によって労働時間フレキシブル制度と同様に活用され得る余地がある。したがって、「家族親和社会環境づくり促進に関する法律」上の弊害を防止するための最小限の措置、例えば「弾力的勤務制度が労働者の申請によって開始」されるという点等を法令で確認する必要があると考える。参考までに、「家族親和社会環境づくり促進に関する法律」上、こうした制度の運用は「家族親和企业等の認証申請」に関連している。こうした認証において制度を具体的にいかに運用するかは評価対象でなく、単純に制度の導入と活性化の有無のみが基準として作用している。

ウ. 期間制法上の労働時間短縮努力義務

期間制及び短時間勤務者保護等に関する法律（期間制法）第7条により、使用者は家事、学業、その他の理由で労働者が短時間労働を申請する時は、当該労働者を短時間労働者に転換するように努めなければならない。

エ. 家族の世話等のための労働時間短縮(2019年7月新設:2020年1月1日から施行)

「男女雇用平等と仕事と家庭両立支援に関する法律」第22条3と第22条4による家族の世話等のための労働時間短縮に関する主な内容は、すでに施行中である育児期労働時間短縮に関する規定（「男女雇用平等と仕事と家庭両立支援に関する法律」第19条の2、第19条の3、第19条の4）とそれによる「男女雇用平等と仕事と家庭両立支援に関する法律」施行令第11条、第12条、第13条、第15条、第15条の2、第15条の3の内容を参考に具体化したものである。

「男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律」第22条の3により、①労働者が家族の疾病、事故、老齢によってその家族を世話する場合、②労働者自身の疾病や事故による負傷等の事由により療養する場合、③55歳以上の労働者が引退を準備する場合、④労働者が学業をする場合、労働者が労働時間の短縮を申請したら、使用者はこれを許容しなければならない。

(5)労働時間短縮請求権の効力上の問題

韓国の労働時間短縮請求権は保護の必要性のある事由から、一般的な労働者にまで拡大する傾向を示している。ただし、このように権利が拡大するのとは別に、労働現場では制度を実際に利用することに限界があるという点が指摘されている。特に、労働者の権利として保障されている育児期の労働時間短縮と新設された家族の世話等のための労働時間短縮の場合、使用者の正当な拒否事由として、①代替人材の採用が不可能な場合、②正常な事業運営に重大な支障を来す場合、③業務分割の困難等、その他大統領令で定める場合は拒否することができるようになっている。妊娠期の労働時間短縮の場合、「妊娠期労働時間短縮を理由に該当労働者の賃金の削減が禁止」されるが、これに対する別途の罰則規定がなく、事実上使用者の賃金削減を防ぐ手立てがない。

5. 終わりに

労働時間規制方式は固定不変の形態で維持されうるのではなく、時代の変化と周辺環境によってその内容が変化し得る。また規制方式も、必ずしも法律による伝統的規制方式が最も普遍妥当なものではなく、場合によって適切で多様な労働形態を反映できる方策が考慮さ

れる必要がある。そして、労働時間が労使両当事者の問題であるとともに、労働市場に及ぼす影響等、雇用政策に有する重要性もやはり考慮されなければならないであろう。

労働時間の規制改善の現代的課題にもかかわらず、現在の労働時間規制システムは単純に「1日8時間・週40時間」の原則の下で画一的な事前的規制のみを強調している実情にあり、事実上これを強制するための刑事処罰規定はその役割を果たすことができない。結局、労働時間が有する労働保護法としての役割も遂行できないだけでなく、変化する労働形態への体系的対応にも硬直的にならざるを得ない、二重苦に陥っている。したがって、労働時間が有する公法的意味を再考しつつ、約定による様々な効果的な対応ができる法体系を模索することが、現在の労働時間の変化による議論のうち、最も重要であり中心的な争点であるといえる。

そうした方法の一つとして、休息時間の規制を通じた労働時間の間接的規制を提案する。休息時間の規制を通じた労働時間の間接的な規制は、現行労働時間の規制が労働時間の柔軟化の必要に照らして画一的であることから、たとえば弾力労働時間制の適用期間を拡大し労働時間特例業種として残っている事業場、事業場外労働等、その他労働時間規制が作用しない場所で労働者の健康や危険防止のための間接的な方策として適用しようというものである。こうした規制方式は、労働時間柔軟化の要求をもう少し弾力的に受容できる方式であって、フレキシブル・ワーク制導入において大前提の要件といえる。そして、こうした変化に合わせて、現在の労働時間の違反に対する制裁である刑事処罰が実効性ある規制方式かどうかについての再検討も、並行して進めなければならないであろう。

一方、労働時間短縮等、ワーク・ライフ・バランス法制の場合、2000年代以降、その外縁を拡大してきており、様々な制度が導入された。ただし、こうした制度はそれぞれの根拠法令によって導入されており、相互の有機的な体系を備えているとは評価しがたい。また、労働者の権利中心に導入されていて、公共部門や企業規模が大きい事業場の場合は権利行使に問題がないが、小規模事業場の場合、広範囲な使用者の拒否事由によって「お飾りの」権利になる危険性がある。今後、法律の体系性と現実との符合を高めることのできる制度改善が伴わなければならないであろう。

【参考文献】

キム・グンジュ (2019)、仕事の未来：ILOの未来議論と韓国への含意、国際労働ブリーフ 2019年5月号、韓国労働研究院。

_____ (2018)、労働時間と休息時間の概念：なじみがあるが新しい議論、国際労働ブリーフ 2018年7月号、韓国労働研究院。

キム・ヒョンベ (2019)、「労働法講義」第8版、新潮社。

パク・チェソン、カン・ソンテ、キム・ホンヨン、ト・ジェヒョン、パク・クイチョン、イ・チョルス、チェ・ソックァン、ペ・ギュシク (2011)、「長時間労働と労働時間の短縮 (Ⅱ) —長時間労働と労働法制—」、韓国労働研究院。

イ・ウォニ (1992)、「労働時間制に関する法的研究—基礎概念と労働時間規制の体系を中心に」、ソウル大学博士学位論文、ソウル大学大学院。

イ・ヒョナ、キム・ソンミ、イ・スンミ (2012)、外国系企業事例分析を通じたフレキシブル・ワーク制活性化方策の研究、韓国家庭管理学会誌第30巻第2号、韓国家庭管理学会。

イム・ジョンニユル (2019)、「労働法」、第17版、博英社。

チョ・ヨンマン、キム・ホンヨン (2019)、「ロースクール労働法」、第4版、オレ。

ハン・ジスク、ユ・ゲスク (2009)、企業の家族親和制度実施の障害要因と弾力的勤務制度活性化策に関する研究、韓国家庭管理学会誌第27巻第5号、韓国家庭管理学会。

浜村彰 (2005)、『労働時間規制の目的と手段』、「賃金と労働時間 (講座 21世紀の労働法 第5巻) (第3刷)、日本労働法学会。

中島正雄 (2000)、『労働時間規制の原則と例外』日本労働法学会編「講座 21世紀の労働法 第5巻 賃金と労働時間」、有斐閣。

Lucy McLynn (2009)、「Working Time and Holidays : A Practical Legal Guide」、Oxford University Press.