

## 第2節 大韓民国 (Republic of Korea)

### 労働施策

(参考) 1ウォン = 0.101円 (2014年期中平均)

2014年2月に「経済革新3カ年計画」及び「2014年事業計画」が公表され、若年者の雇用機会の拡大や女性の能力発揮など、重点的に取り組むべき戦略が示された。

また、2013年4月に成立した「雇用年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」の改正により、60歳以上の定年が2016年から段階的に義務化されることから、賃金ピーク制支援金等を活用した取組が行われている。

間消費が急激に悪化したことなどから、政府は約40兆ウォン規模の予算を投入し、内需の活性化、民政の安定、経済革新を推進している。

表 4-2-1 実質 GDP 成長率

実質GDP 成長率	(単位：%)											
	2009	2010	2011	2012	2013				2014			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
	0.7	6.5	3.7	2.3	3.0	0.6	1.0	1.1	0.9	0.9	0.5	0.9

資料出所：韓国銀行  
注：四半期値は前期比 (季節調整済)

#### 1 経済情勢

2013年は、輸出が下支えし、実質GDP成長率は3.0%に回復した。品目別には、半導体、携帯電話などの電気・電子製品が、国別には中国、アメリカ向けが堅調で、輸出総額、貿易黒字は過去最高を記録した。

2014年4月に起きた旅客船沈没事故の影響により、民

#### 2 雇用・失業対策

##### (1) 雇用・失業情勢

労働力人口、就業者数及び雇用者数は、多少の上下はあるが、経済成長や各種労働政策<sup>1)</sup>を反映し、緩やかな増加傾向にある。

失業率は、2010年には3.7%まで上昇したが、2013年には3.1%と減少した。

表 4-2-2 雇用・失業の動向

	(単位：千人、%)											
	2009	2010	2011	2012	2013				2014			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
労働力人口	24,394	24,748	25,099	25,501	25,873	25,091	26,138	26,187	26,078	25,945	26,767	26,810
就業者数	23,506	23,829	24,244	24,681	25,066	24,184	25,326	25,410	25,346	24,913	25,790	25,927
雇用者数	16,454	16,971	17,397	17,712	18,195	17,606	18,320	18,361	18,492	18,316	18,806	18,880
失業者数	889	920	855	820	807	907	812	777	733	1,031	977	884
失業率	3.6	3.7	3.4	3.2	3.1	3.2	3.1	3.1	3.0	3.5	3.7	3.5
15～24歳	9.9	9.8	9.6	9.0	9.3	10.3	9.3	9.1	8.7	11.7	10.2	9.1
15～29歳	8.1	8.0	7.6	7.5	8.0	8.4	7.9	7.9	7.9	9.8	9.4	8.6

資料出所：韓国統計庁データベース (KOSIS)  
注：各年の値は年平均値、失業率は季節調整済

##### (2) 雇用支援サービスの主体

雇用労働政策を担当しているのは雇用労働部 (Ministry of Employment and Labor : MOEL) である。公共職業紹介機関である雇用支援センターは、職業紹介、就業支援及び職業能力開発などの業務を行っている。雇用労働部の傘下機関である韓国産業人力公団

(Human Resources Development Service of Korea : HRDKorea) は、職業訓練や技能資格検定などについて担当し、雇用情報のネットワークについては、雇用労働部の傘下機関である韓国雇用情報院 (Korea Employment Information Service : KEIS) が担当している。

■ 1) (3) 「雇用支援サービス先進化の推進」以降を参照。

(3) 雇用支援サービス先進化の推進

2005年4月から国家戦略課題としてきたものであり、2005年にモデル的に6つの雇用支援センターにおいて運営し、2006年には前年度のモデル運営から開発した「適合型雇用支援サービス」を全国の雇用支援センターで拡大実施し、先進的な雇用支援サービスを安定的に十分に提供できるようにインフラを整備した。

求職者には就職意欲と職業能力、適性などを考慮する「適合型就職支援サービス」を提供し、企業には採用代行サービスなど企業が必要とするサービスを提供するなど、「利用者中心の雇用支援サービス」である。

雇用支援センターを訪問する求職者には、単純に失業給付だけを支給して求職者が望む場合だけ就業あっせんをする消極的な支援方式を改め、雇用支援センター職員によるきめ細かい相談の後「個人別再就職支援計画（IAP）」を樹立し、必要かつ多様な就職支援プログラムを体系的に提供し、就職能力を向上させ、同行面接サービスを通じるなどして再就職の可能性を高めるなど雇用支援サービスを積極的に提供することにした。

また、雇用支援センター内に「企業支援課」を新設し、企業が必要とする適当な時期に雇用支援サービスを提供できるようにし、人材あっせん・雇用安定支援金の支給だけでなく、雇用保険・労働衛生・勤労基準など企業が関心のある事項について、他の労働行政機関に共に訪ねて説明を行う「労働行政総合コンサルティング」サービスも提供することにした。

2009年には、低所得就職脆弱層、青年及び中壮年不就業者の就職並びに貧困脱出の促進に向けて、「就職成功パッケージ」を開始した。これは、個人別再就職支援計画により、最長1年間、段階別・統合的な就職支援プログラムを提供するもので、就職した場合は「就職成功手当」を支給する。支援対象別に以下のとおりIとIIに分かれる。

[就職成功パッケージI]

国民基礎生活保障受給者、最低生計費<sup>2</sup>150%以下の低所得者、その他就職脆弱層（ホームレス、結婚移民者、障害者、女性世帯主等）

[就職成功パッケージII]

- ・大学卒業後6ヶ月以上経過した不就業者、高卒の不就業者、ニート、零細自営業者等の青年（18～34歳）
- ・失業給付受給終了後の不就業者、失業給付受給要件不足の不就業者、6ヶ月以上継続失業者、零細自営業者等で、最低生計費250%以下の中壮年層（35～64歳）

表 4-2-3 就職成功パッケージ

第1段階 相談・意欲増進・経路 設定 (3週間～1か月間)	第2段階 就業能力向上 (最大8か月間)	第3段階 就業斡旋 (3か月間)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・集中相談</li> <li>・就業心理テスト</li> <li>・集団相談</li> <li>・個人別再就職支援計画策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練費 (最大300万ウォン)</li> <li>・インターン (青年・壮年)</li> <li>・創業教育プログラム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・集中就業斡旋 (求人情報提供・同行面接)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・参加手当 パッケージI： 最大25万ウォン パッケージII： 最大20万ウォン</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練参加支援手当 6か月間、月最大40万ウォン</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業成功手当 (最大100万ウォン) (パッケージI参加者のみ) 就職 1か月後20万ウォン 3か月後30万ウォン 6か月後50万ウォン</li> </ul>

また、システム面では、1999年にはワークネットシステム（Work-net system）を構築し、雇用支援センターでの職業紹介業務に活用する一方、求人者及び求職者への就職情報等の提供を行っている。更に、2006年11月には労働市場の情報や人的資源の情報を統合し「総合雇用情報ネット（JOBNET）」を開通し、需要者が公共機関だけではなく民間機関の雇用情報も利用することができるようになった。

2010年7月には、Work-netの会員サービスとして、就職活動の際に個人のニーズに合った選択ができるよう「私の雇用情報（My Employment Information）」にアクセスすれば個人のニーズに特化した情報を入手することができるようになった。具体的には「私の雇用情報」に職種や賃金額等の希望条件を入力すると、どこでどのような求人があるのか分かるだけでなく、その求人の賃金額、本人希望給与、他社の給与額の範囲、業界の賃金相場を比較することができる。また、他の求職者の希望賃金額、同職種の実際の雇用者の平均賃金額、年齢、学歴や「個人学習口座システム」（後述「(7) 職業能力開発

■2) 国民基礎生活保障及び最低生計費については、第4章第2節社会保障施策「3 公的扶助制度」参照。

対策八」を参照)の訓練コースや失業者向け職業訓練プログラムから各種情報を得ることができる。さらに、希望する職に就いた場合のその先の展望や、各地域での現在の求人情報、求職者の個別ニーズに合った雇用機会等の情報も入手できる。これにより、求職者は、就職活動を考える際に、これらの情報を参考にすることができる。

2011年には、Work-netとHRD-Net（「(7) 職業能力開発対策八」等参照）を相互接続するなどの改善が行われた。

さらに、オンラインサービス「e-Recruitment」によって、求職者が応募書類をオンラインで作成することや選んだ企業へ応募することが可能となっている。

#### (4) 若年者雇用対策

政府は、1997年の経済危機に伴う大量失業という緊急事態に対処するため、緊急失業対策（短期失業対策事業、中高年及び若年層向け就職支援事業、雇用保険3事業（失業給付、雇用安定事業、職業能力開発事業）の拡充など）を繰り返し実施し、失業率の上昇を押さえるとともに、ソーシャルセーフティーネットを拡充してきた。

しかし、大学の進学率が急激に上昇し、高学歴無業化する若者が増加するとともに、中小企業回避等の需給のミスマッチが問題となった。

政府は2008年9月に特別雇用促進プログラムを発表し、若者向けに公共分野での雇用創出、中小企業インターンシップ支援等の対策を講じた。

2008年末の世界通貨危機に伴う若年者雇用状況の悪化に伴い、追加対策として、2009年3月に「青年雇用対策」を発表し、インターンの拡大、短期雇用の提供、脆弱青年就業奨励手当の導入などを実施した。

2009年12月には、「青年・中小企業人材ミスマッチ解消対策」として、若年者就業及び中小企業人材の確保支援、産学連携型の教育・職業訓練を実施し、中小企業で働く社会雰囲気造成に取り組んだ。

2010年10月には、第1次“My Work for Tomorrow” Project（青年の「私の仕事」づくりプロジェクト）を発表し、若年者の創造的挑戦に対する積極的支援、市場変化を導く公共機関の先制的増員、インターンと安定的

雇用との連携強化、海外就業の活性化、大企業と中小企業の同伴成長（共同博覧会や技術研究開発・研修等）、世代間の雇用機会の分かち合い（配分）等を実施した。

2011年には、第2次“My Work for Tomorrow” Projectを発表し、職場学習の場の拡充、雇用サービスインフラ改善、地方大学生に対する雇用就業機会の拡大、若年層ベンチャー創業とベンチャー共同採用の拡大等を実施した。

2014年4月には、「学校から職場までの雇用段階別の青年雇用対策」を発表し、良質の雇用の創出及びミスマッチの解消、景気活性化に向けた5大有望サービス産業（医療・保健、教育、観光、金融、ソフトウェア）の規制改革等に取り組んでいる。

現在、行われている若年者雇用対策の主なものは以下のとおりである。

#### イ 特性化高校 - 専門大 - 産業界連携技術士官育成事業

特性化高校-専門大-産業界の協約締結による「5～6年制オーダーメイド教育課程」を運営し、卒業と同時に該当中小企業及び同種業界での就職へと連携させるものである。

特性化高校（3年）は実習及び基本教育、専門大（2～3年）は理論・技術を深化する教育を担当する。

#### ロ 中小企業青年就職インターン制

##### (イ) 中小企業青年インターン制

青年未就業者に中小企業等のインターン機会を提供することにより、職業能力及び正社員への可能性の向上を図るものである。

##### ① 参加資格

就職経歴6ヶ月未満の満15歳以上34歳以下の不就業若年層

##### ② 実施企業

雇用保険法上の優先支援対象企業<sup>3</sup>として常時労働者5人以上の企業

##### ③ 支援内容

実施企業にインターン期間中の約定賃金の50%（80万ウォン限度）を支給する。

■3) 産業別に、常時使用する労働者数が、100～500名以下の企業及び中小企業基本法上の一定の要件を満たす企業。

中国

支給期間は、企業規模によって異なり、50人未満6ヶ月、50人以上100人未満4ヶ月、100人以上3ヶ月となっている。さらに、正社員として雇用した場合、6ヶ月間、月65万ウォンを定額支給する。

製造・生産職（すべての電気・電子関連職務及び通信業情報中心関連職）などへ就職した青年に就職支援金を支給（180万～220万ウォン）する。

(D) 創業職インターン制

ベンチャー企業などで現場経験を積んだ後、当該分野で創業に成功することができるようインターン機会を提供するものである。

① 参加資格

満15歳以上39歳以下の創業希望の若年層

② 実施企業

ベンチャー企業、放送・デザインなどの文化コンテンツ分野企業、新再生エネルギー産業分野企業などで、雇用保険被保険者が50人以下の企業

③ 支援内容

実施企業にインターン期間（10名未満企業4ヶ月、10人以上企業5ヶ月）中の約定賃金の50%（80万ウォン限度）を支給する。

インターン終了後、創業に成功した場合、成功した者に対して、創業職支援金（100～300万ウォン）を支給する。

ハ 仕事・学習並行制

ドイツ・スイスの徒弟制、オーストラリア・イギリスの見習制など世界的に広がっている職場に基礎を置く学習（Work Based Learning）を韓国の現状に応じて、2013年に導入した。企業が青年就職希望者を採用した後、体系的な理論及び実務教育を並行して提供することによって職務能力を取得させるものである。

企業にとっては、質の高い人材を事前に選抜する機会を得ることができるほか、訓練を通じた企業ビジョンの共有や現場への早期適応を支援することにより、労働者の長期勤続を促し不必要な再教育コストを削減でき、労働者にとっては、不必要な資格を取得することなく迅速に就職し、企業現場の実務に関する教育・訓練を受けることができるほか、必要な資格と大卒の学歴などを一緒

に取得することができるというメリットがある。

単一の企業が、仕事・学習並行プログラムに基づいてOff-JT、OJTを実施する単独企業型と、Off-JTの困難な企業が外部の専門教育機関などと契約を締結して、OJTは企業が、Off-JTは外部機関で実施する共同センター型がある。

支援対象となる企業は、就職後、1年以上（又は年間600時間以上）の仕事・学習並行制の履修による熟練が必要な職務に、教育訓練を履修する時間が確保された労働者を採用した常用労働者50人以上（共同訓練センター型は20人以上）の優秀技術企業である。

企業に対しては、企業現場教授養成支援、教育訓練プログラム開発支援、教材開発支援などの支援のほか、訓練実施に要する経費（教材、講師、材料費など）の支援も行われる。労働者に対しては、企業を通じて、学習労働支援金（年40万ウォン限度）が支給されるほか、寮を提供する場合には、食事代（1日3,300ウォン）、滞在費（1日11,400ウォン）が支給される（月27.6万ウォン限度）。

(5) 高齢者雇用対策

イ 高齢者雇用安定支援

従前は「高齢者雇用促進法」に基づき高齢者に対する雇用促進支援が行われてきたが、2008年に「雇用年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」（以下「高齢者雇用法」という。）へ改正され、2009年より年齢差別禁止政策が並行推進されており、募集、採用、賃金・賃金以外の金品の支給及び福利厚生、教育・訓練及び配置・昇進、解雇など雇用の全ての段階において合理的な理由なく、年齢を理由として差別することが禁止されている。

また、雇用主は、定年を定める場合60歳以上にするよう努力する義務が課されており、300人以上規模の雇用主は、定年年齢が著しく低い場合、定年延長計画の提出を求められることや、定年延長を雇用労働部長官から勧告されることがある。正当な理由無く当該勧告を順守しない場合、不履行の内容を公表されることもありうる。

さらに、高齢者雇用法の改正法が2013年4月に成立し、これまで努力義務であった60歳以上の定年を、従業員300人以上の事務所は2016年から、300人未満の事業所は2017年から義務化した。「定年を60歳未満に定めた場合、定年を60歳とみなす。」という規定を追加して法律の実

韓国  
(労働施策)

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

効性を高めている。年齢を理由に60歳未満で解雇された労働者は不当解雇として訴え、現職復帰や未払賃金の支払を求めることができる。

□ 高齢者採用指導

300人以上規模の雇用主は、基準雇用率<sup>4</sup>以上の高齢者（55歳以上の者）を雇用するよう努力しなければならない、それに満たない場合、雇用労働部長官への雇用率履行計画書の提出や基準雇用率を満たすために必要な措置を取るよう求められる。ただし、不履行に対する罰則はない。

また、高齢者優先雇用職種に対しては、新規採用の際、公共機関には優先採用の義務を、民間企業には優先採用の努力義務を課している。

ハ 賃金ピーク制（wage peak system）の導入奨励

年功賃金制を採用する企業が多い状況を踏まえて、政

府は定年延長等と連動させる制度として、賃金ピーク制の導入を奨励している<sup>5</sup>。賃金ピーク制とは、一定年齢（ピーク年齢）を超えた場合、その生産性に応じて賃金を削減する代わりに定年保障や一定期間の雇用延長を行う賃金制度である。

政府は、賃金ピーク制の導入を奨励するため、賃金ピーク制支援金の支給を行っている。賃金ピーク制支援金には、定年延長型、再雇用型、労働時間短縮型がある。定年延長型は定年を延長する代わりに一定年齢から賃金を調整すること、再雇用型は定年退職後の再雇用等を条件に賃金を調整すること、労働時間短縮型は定年の延長や定年退職後の再雇用等を条件に賃金を調整することに加え労働時間を短縮すること等が要件となっている。60歳定年義務化に向けて、政府は、2014年1月から同支援金の拡大を行っており、2015年1月以降さらなる拡大を予定している。

表4-2-4 賃金ピーク制支援金の支援拡大（2014年1月）

		改正前	改正後
定年延長型	定年	56歳以上の定年延長	同左
	賃金減額	50歳以降	55歳以降
	賃金減額率	20%（優先支援対象企業10%）以上	1年目10%以上 2年目15%以上 3～5年目20%以上 （300人未満の企業は区分なく10%以上）
	支援金額	年間最高600万ウォン	定年を56歳以上60歳未満に延長する場合は年間最高720万ウォン 定年を60歳以上に延長する場合は年間最高840万ウォン
	支援期間	適用日から最長10年	適用日から最長5年間
再雇用型	定年	57歳以上の事業所	55歳以上の事業所
	賃金減額	退職後	同左
	賃金減額率	30%（優先支援対象企業15%）以上	20%（300人未満の事業所は10%）以上
	支援金額	年間最高600万ウォン	同左
労働時間短縮型	支援期間	再雇用日から5年	同左
	週の所定労働時間	15時間以上30時間以下に短縮	同左
	労働者の所得上限	5,040万ウォン	
	賃金減額率	30%以上	
	支援金額	年間最高300万ウォン	
支援期間	定年延長型は適用日から10年 再雇用型は適用日から5年	適用日から5年	

資料出所：韓国雇用労働部資料を基に労働政策研究・研修機構作成

■ 4) 基準雇用率とは、常用労働者数に対する55歳以上労働者数の割合として、業種別の特徴等を考慮して設定したもので、高齢者が就業しやすい業種においては高率、就業しにくい業種においては低率となっており、製造業2%、不動産・運輸業及び賃貸業6%、その他3%である。  
 ■ 5) 60歳定年義務化に向けた改正高齢者雇用法において、定年の延長に当たり、「その事業又は事業場の状況に応じて賃金体系の改編等必要な措置を講じなければならない」と定めている。

中国

（労働施策）  
韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

(6) 雇用保険制度

雇用保険法が制定・施行されたのは1995年である。雇用保険制度は失業手当と雇用安定・職業能力開発事業によって構成されている。

表 4-2-5 失業保険制度

名称	雇用保険 (Employment Insurance: EI)																																	
根拠法	雇用保険法																																	
運営主体	勤労福祉公団 (Korean Workers' Compensation & Welfare Service: COMWEL)																																	
被保険者資格	1人以上の労働者を使用する事業場は加入義務がある(ただし、農林業等のうち法人資格を持たない、常時5人未満の事業等適用除外事業あり)。 日雇労働者、時間制労働者、外国人労働者も適用を受けるが、1か月の労働時間が60時間未満(1週間15時間未満の者を含む。)の者や65歳以上の者は適用除外。																																	
受給要件	被保険者期間	適用事業所で離職日以前の18か月の間に180日以上勤務していること																																
	離職理由	非自発的な離職																																
	その他	労働意思と能力を持って積極的に求職活動をしているが、就業ができない状態であること。																																
給付期間、水準	<p>求職給付・・・受給者の生活安定のために支給される給付                      就業促進手当・・・早期再就職手当、職業能力開発手当、広域求職活動費、移住費                      延長給付・・・所定給付日数分の求職給付支給後も引き続き一定期間給付を行う制度。訓練延長給付、個別延長給付、特別延長給付が設けられている。</p> <p>(訓練延長給付) 求職者給付受給者が、雇用安定機関の長から職業訓練の受講を指示された場合、職業訓練期間中(最大2年間) 求職給付日数を超えて求職給付を受けることができる。この場合の給付が訓練延長給付である。                      (個別延長給付) 就業が特に困難と認められる場合、延長して給付される給付。最大60日間、給付額は求職給付の7割である。                      (特別延長給付) 雇用情勢が急激に悪化し、再就職が困難な場合において、雇用労働部長官が定めた期間、求職給付日数を超えて求職給付を受けることができる。最大60日間、給付額は求職給付の7割である。                      傷病給付・・・求職給付を受給している求職者が求職活動中、突然の疾病、負傷、出産により求職活動が難しくなった場合、求職給付の代わりに支給される給付。給付額は求職給付と同額である。</p>																																	
	給付期間	給付期間：90日～240日(被保険者期間に応じて決まる。表参照)																																
		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2"></th> <th colspan="5">被保険者期間</th> </tr> <tr> <th>1年未満</th> <th>1年以上 3年未満</th> <th>3年以上 5年未満</th> <th>5年以上 10年未満</th> <th>10年以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <th rowspan="3">年齢</th> <th>30歳未満</th> <td>90</td> <td>90</td> <td>120</td> <td>150</td> <td>180</td> </tr> <tr> <th>30歳以上50歳未満</th> <td>90</td> <td>120</td> <td>150</td> <td>180</td> <td>210</td> </tr> <tr> <th>50歳以上及び障害者</th> <td>90</td> <td>150</td> <td>180</td> <td>210</td> <td>240</td> </tr> </tbody> </table>				被保険者期間					1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上	年齢	30歳未満	90	90	120	150	180	30歳以上50歳未満	90	120	150	180	210	50歳以上及び障害者	90	150	180	210	240
		被保険者期間																																
		1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上																												
年齢	30歳未満	90	90	120	150	180																												
	30歳以上50歳未満	90	120	150	180	210																												
	50歳以上及び障害者	90	150	180	210	240																												
		給付水準：求職給付は賃金日額の100分の50(上限：4万ウォン、下限：最低賃金の90%)を求職給付日額として、失業日数に対して支払われる。																																
財源	保険料	失業手当		労働者負担率	事業主負担率																													
				0.55%	0.55%																													
雇用安定・職業能力開発事業		常用労働者150人未満	—	0.25%																														
		常用労働者150人以上の優先支援対象事業	—	0.45%																														
		常用労働者150人以上1000人未満	—	0.65%																														
常用労働者1000人以上及び国家・地方自治体が直接行う事業	—	0.85%																																
国庫負担	なし																																	
実績	受給者数	求職給付受給者数：1,146,106人(2012年)																																
	支給総額	求職給付支給総額：3兆677億ウォン(2012年)																																
	基金運用状況	—																																

(7) 職業能力開発対策

イ 概要

1970年代の重化学工業化が進展した高度成長期における職業訓練の主要目的は、産業界に供給する技能労働者の育成であった。そのため、実業高等専門学校及び職業訓練施設の充実などの政策がとられたり、民間企業に

おいても技術人材育成が行えるよう補助金を支給するなどの制度の整備がなされた。また、育成された技能労働者の能力評価のため、資格制度が設立された。

1990年代に入ると、産業構造の急激な変化に対応する必要性が増大した。そのため、より高度な訓練及び在職者の配置転換のための訓練が重要になってきた。また、

サービス関連の資格が追加されるなど資格制度の拡大が図られた。

1997年に発生したアジア通貨危機によってもたらされた雇用環境の悪化は、人材開発政策の焦点が、技能労働者の訓練から失業中の労働者の再雇用促進及び職業能力向上に向けた訓練へ移行することにつながった。

2000年代に入ると、IT化・グローバル化を背景とした知識集約型経済及び生涯学習社会に向けての転換に対応するため、生涯を通じた職業能力開発が体系的に行われることが必要となった。また、非正規労働者の数が増加し、企業規模間、就業・雇用形態別間における賃金などの労働条件についての格差の問題が生じたため、職業訓練の対象を、在職者、失業者、非労働力人口全体にまで拡大し、社会的弱者層などに焦点が当てられるようになった。

以上の経緯を反映し、在職者訓練、中小企業向け職業訓練、失業者向け訓練、雇用促進訓練<sup>6</sup>、重点産業向け基本訓練<sup>7</sup>、障害者向け訓練といった職業訓練が展開されている。

2010年、職業訓練事業における統廃合の一環として失業者訓練事業が改編され、将来就業訓練カード制が現行失業者訓練事業の軸の一つとなっている（将来就業訓練カード制については八を参照）。

□ 実施主体

雇用労働部が職業能力開発政策の策定、訓練機関の指定、訓練コースの認可、訓練助成等を所管し、訓練機関の拡大推進及び評価、公的訓練機関の管理、民間訓練市場の育成を行っている。雇用労働部所管団体である韓国人材開発サービス（Human Resources Development Service of Korea :HRD）が、職業能力開発支援、国家職業資格テスト、職業訓練促進事業等を行っている。職業高校や短大などで行われる職業教育については、教育科学技術部（教育関連分野を広く所管する韓国の中央官庁 Ministry of Education, Science and Technology : MEST）が所管している。

職業訓練実施機関としては、韓国ポリテクニク大学

や韓国技術教育大学といった公的機関や地方政府等の公的職業訓練機関と雇用労働部指定民間訓練事業者、雇用労働部認可のNPO団体等による民間訓練機関があり、政府委任の訓練コースには民間事業者に助成金が出る。主な公的職業訓練施設には以下のものがある。

(イ) 韓国ポリテクニク大学（Korea Polytechnic University : KPU）

雇用労働部が設立した中級技術者養成の職業訓練機関で、全国に34か所（2014年12月現在）のキャンパスがある。6か月～1年の課程と2年課程があり、6か月～1年の課程は、技能労働者養成で、15歳以上の失業者や進学しない若年者を対象に、インフラストラクチャー分野の技術教育を実施している。1年間の課程を修了すると国家技術資格の筆記試験免除の特典がある。訓練費用、寮費は政府負担で、訓練生には月20万ウォンの手当が支給される。

2年課程は、多技能技術者養成で、修了時に産業学士学位が授与される専門大学課程であり、一般専門大学と違い現場実務中心の教科課程によって、企業で直ちに活用できる技術者を養成している。そのほかに在職者の実務能力向上のための多様な向上訓練プログラムを運営している。

2008年から大学と企業の間で、学位取得学生の雇用を促進する契約を締結し、産業側から求められる技術等を基にしたオーダーメイドの訓練プログラムによる訓練を実施している。

(ロ) 韓国技術教育大学(Korea University of Technology and Education : KUT)

職業教育訓練指導員養成のため雇用労働部が92年に設立したもの。訓練内容は理論と実習が半々の割合で構成され、4年コースでは、職業教育訓練指導員を養成している。

(ハ) 大韓商工会議所職業教育訓練センター(Vocational Education & Training Centers under Korea Chamber of Commerce and Industry)

中国

(労働施策) 韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

■6) 農民、漁民の貧困層及び低所得層の者を対象としたメニューである。

■7) 高等教育に進学しない若年者を対象とした技能労働者の育成、優先職業(key/strategic sectors)のための職業訓練である。

中国

29歳未満の高卒レベルの者を対象に人手不足の産業向け職業訓練を行っており、全国に8か所（2014年12月現在）訓練センターがある。

そのほか、民間の訓練機関が全国に約3,000か所ある。一方、訓練に関する費用は、① 雇用者及び就業経験のある失業者については雇用保険基金から、② 就業経験のない者（脱北者を含む。）、自営・創業支援、社会補助受給者の自立支援については一般会計からとなっている。

#### ハ 将来就業訓練カード(Learning Card System for My job)<sup>8</sup>

2008年12月に、労働者の自律的な能力開発を支援することを目的とし、個人の職業訓練履歴と訓練費用を包括的に管理することができるよう、勤労者職業能力開発法の一部が改正され、職業能力開発アカウント制度(Vocational Skills Development Account System)が試験的に導入された。

その後、2010年に勤労者職業能力開発法が改正され、職業能力開発アカウント制度が本格的実施となり、2010年7月から、「個人学習口座システム(Individual Learning Account System)」に参加し、職業訓練を受講している失業者は、同システム参加者の分野別就職率、参加者人数、訓練修了者数、訓練途中の脱落者数等これまでより多くの情報をHRD-Net(Human Resource Development Net)<sup>9</sup>から毎月入手することができるようになった。この改正以前においても、訓練コースの目的、訓練施設、訓練指導員のプロフィール、訓練コースのスケジュールを入手することはできたが、加えて、各訓練コースや訓練提供者の強み・弱みを見分けることができ、適切なデータを基に各人のニーズに最適な訓練コースを選ぶことができるようになった。この2008年に開始された「個人学習口座システム」とは、失業中に職業訓練を受ける者に対して、年間2百万ウォンを上限に個人口座が国により作成されるもので、失業者は受講する訓練コースの費用の一部をこの口座から賄うことができ

る。残りの費用(訓練費用の25～45%でコースにより異なる。)は失業者本人が負担する。訓練メニューはこのシステムで対象としている訓練提供者とコースから自由に選ぶことができる。この制度は、仕組みを受け継ぎながら、「将来就業訓練カード制」(Learning Card System for My job)と改称されつつ実施されている。

#### 二 資格制度の概要<sup>10</sup>

国家技術資格(National Technical Skills Qualification)のほか、民間の資格制度がある。国家技術資格は国家技術資格法(1973年制定)に基づくもので、特定の基準や課程が必要な職業分野においてノウハウ、技術、技能等の能力を表すものである。現在512種類(2013年12月現在)の国家技術資格がある。これらの資格は技術・技能分野とサービス分野に分類される。技術・技能分野は5等級に分類され、サービス分野は2等級又は3等級からなる職種と単一等級からなる職種に分類される。

雇用労働部が資格制度の管理・運営を行い、資格試験に関してはHRD等が取り扱っている。

社会経済的条件及び産業需要変化に柔軟に対応できるように2006年1月「国家技術資格制度革新方案」を樹立し、同年12月に「国家技術資格検定制度改善のための第1次基本計画2007～2009」が制定された。また、国家競争力を発展させるためには技術開発及び機能向上が重要であるが、社会全般には実学系の高等学校への進学を忌避する傾向などの技能軽視風潮の雰囲気を更新し技能重視社会への雰囲気を作るために、2007年1月技能奨励革新方案である「Skill-up 21Plan」を施行している。

同プランでは、「21世紀国家競争力向上及び技能尊重社会の実現化」を提示し、「技能先進化及び技能重視環境構築」を目標として方案を樹立した。主要推進課題は、① 技能習得支援強化、② 技能水準向上、③ 技能の社会的認識向上、④ 技能支援インフラ構築、である。また、技能重視の風土を醸成するために2006年8月から職業専門学校などを卒業した後に社会的に成功した技能人を発掘・広報することにより、技能人のモデルを提示

■8) 職業能力開発アカウント制(将来就業訓練カード制)の事業体系や支援内容は、(独)労働政策研究・研修機構「JILPT 資料シリーズ No.98 第9回北東アジア労働フォーラム 労働者の能力開発とキャリア形成支援の現状と政策課題」2012年2月に詳しい(68頁)。  
 ■9) 公共職業訓練の情報を提供する政府サイト。  
 ■10) (独)労働政策研究・研修機構「JILPT 資料シリーズ No.102 諸外国における能力評価制度—英・仏・独・米・中・韓・E Uに関する調査—」2012年3月に詳しい(第6章)。

韓国  
(労働施策)

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム



し、若年者などの技能に対する関心向上のため、毎月1人ずつ「今月の技能韓国人」として選定し、雇用労働部長官表彰及び広報を実施している。

「第3次基本計画2013～2017年」においては、①「仕事－教育－資格」の連携強化、②産業現場に応じた資格種目・等級運営、③現場性の高い資格検定の施行、④雇用及び社会統合の促進、⑤生涯能力開発の支援を掲げ、職業教育、産業界へのニーズへの対応、そのための資格整備、さらには資格取得者に対する資格の活用支援にいたるまで、教育内容が産業界でも十分に活用されるための施策が行われている。

#### (8) 外国人労働者対策

外国人労働者の主な受入制度として、専門的・技術的外国人労働者受入制度、外国人雇用許可制度がある。統計庁の外国人雇用調査によると、2014年5月現在、15歳以上の国内在留外国人約125.6万人のうち約85.2万人が就業しており、うち非専門就業者（後述のH-2及びE-9）は約45.9万人、専門就業者（後述のE1～E7）は4.7万であった。

#### イ 専門的・技術的外国人労働者受入制度

国内で不足する分野で専門的・技術的能力を持つ外国人労働者を受け入れるための制度で、2000年の11月に設けられた。対象となる査証の種類は教授(E-1)、会話指導(E-2)、研究(E-3)、技術指導(E-4)、専門職業(E-5)、芸術興行(E-6)、特定活動(E-7)で、滞在許可期間は査証の種類により6か月から2年となっている。近年の最先端産業(IT、バイオ等)の発展に資する人材の受入れを促進すべく、対象分野での経歴を有する高度熟練労働者や研究者を対象に、入国時の手続等について特恵を付与する制度として、ゴールドカード制度、ITカード制度、サイエンスカード制度が導入されている。例えば、IT分野の専門家については、ITカード制を導入し、国籍と関係のないマルチビザの発給、滞在期間上限の拡大及び在留資格外活

動許可など国内在留活動要件を緩和している。

#### ロ 外国人雇用許可制(Employment Permit System)

##### (イ) 概況及び受入状況

国内で労働者を見つけられない場合、雇用労働部から許可を得た上で3年を限度に外国人労働者を雇用することができる制度で、年間受入上限数等は外国人労働者政策委員会<sup>11</sup>が決定し、現在、製造業、建設業、農業・畜産業、漁業、サービス業の5つの産業における従業員300人未満の雇用主に外国人労働者の雇用が認められている。また、外国人向けの「一般雇用許可制度」と韓国系外国人向けの「特例雇用許可制度」があり、一般雇用許可制度では、送出国は、韓国政府との間の覚書(MOU)の締結により決定されている。

2014年に雇用許可制で受け入れる外国人労働者を5.3万人に設定している。この割当数は、前年比0.9万人減である。5.3万人のうち、0.6万人は、雇用許可期間満了後、一旦本国に帰国し、再び韓国で就業することを希望する外国人労働者に割り当てられ、新規割当は4.7万人となっている。特例外国人労働者<sup>12</sup>については、総在留規模で管理されており、2014年の総在留規模は30.3万人に設定されている。雇用許可制の就業者の業種別分布は、一般外国人の場合は製造業、韓国系外国人は製造業、建設、サービス業に主に従事している。

人材送出国は、現在MOU締結により15か国(フィリピン、ベトナム、モンゴル、タイ、スリランカ、インドネシア、ウズベキスタン、パキスタン、カンボジア、中国、バングラデシュ、ネパール、ミャンマー、キルギス、東ティモール)となっている。

##### (ロ) 制度の沿革

2003年8月に「外国人労働者の雇用等に関する法律」が制定され、低熟練労働者を「労働者」として受け入れる雇用許可制が導入された。それまで低熟練外国人労働者の導入基盤だった産業研修制度は、様々な不正と外国

■ 11) 大統領の下に設置され、国務調整室長を委員長として各省庁の次官など20名未満の委員で構成される。外国人労働者の基本計画、受入産業や規模、送り出し国の指定や取消等に関する事項を審議する。雇用労働部長官は、それらを含む事項を外国人労働者受入計画として毎年3月末までに公表する。

■ 12) 韓国系外国人については、従前「就業管理制度」において、韓国国内に8親等以内の血族又は4親等以内の姻族がいるか、大韓民国戸籍に記載されているもの及びその直系卑属(2親等以内、養子除く)で40歳以上の者を対象としてサービス業で就業可能であったが、雇用許可制の導入に伴い、雇用許可制の特例雇用許可制度として統合された。

中国

人労働者の人権侵害など問題点が多かったため、2007年1月雇用許可制に一元化された。対象となる滞在資格は「非専門就業 (E-9)」で、滞在許可期間は最長3年である。

2007年3月には、中国及び旧ソ連地域に居住し、国内に親戚等がない韓国系外国人を対象にする「訪問就業制」が導入された。これらの者の中で国内に縁故がある場合（戸籍登載、親戚招請など）には査証発給を通じて自由に入国を認め、縁故がない韓国系外国人に対しては毎年許容人員を決定（2008年3万名）し、韓国語試験又は抽選を通じて入国を許容している。

訪問就業制により入国する韓国系外国人に対しては、「訪問就業 (H-2)」在留資格が付与され、有効期間5年・在留期間3年のマルチビザが発給され（最初の入国後3年が経過すれば出国してから再び入国しなければならない）、一定の手続により建設業・サービス業等34の業種に就職することができる。「訪問就業 (H-2)」で入国した在外韓国系外国人が「雇用許可制」の枠組で就職する場合、在留資格を変更する必要がない。

2009年には、外国人労働者が就業期間満了後の再雇用時に必要だった出国義務の廃止（最長2年間継続雇用可能）、訪問就業者（H-2ビザ）への再雇用制の導入（雇主の再雇用要請がある場合、入国日から5年の範囲内で在留が許可される）、解雇された外国人労働者の再就業準備期間の延長（2ヶ月→3ヶ月）など規制が緩和された。

2010年には、ポイント制による居住資格の付与制度が実施された。在留資格 (E-1) ~ (E-7) などを持ち、1

年以上滞する専門的・技術的外国人労働者について、年齢、学歴、韓国語能力、所得など一定の基準を満たす場合、居住資格 (F-2) が付与される。さらに居住資格 (F-2) で3年在留した後、欠格事由がなければ永住資格 (F-5) に資格変更申請を行うことが可能である。

### 3 労働条件対策

#### (1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

1980年代から経済成長に伴い賃金も上昇を続け、90年代に入ってから賃金は毎年前年比10%以上の伸びを示していたが、通貨・経済危機以後賃金の上昇率は鈍化し、98年にはマイナスとなった。その後、経済の回復とともに伸びを回復し、2004～07年には6%程度で安定化したが、2008、09年には世界金融危機の影響で2%台後半から3%台前半に低下し、2011年は経済情勢を反映して、1.0%となった。2013年は3.9%となっている。

一方、労働時間は、2004年7月から段階的に週40時間制に移行（2011年に完全移行）となったこともあって減少傾向にあり、2013年は172.6時間（月）となったが、依然としてOECD諸国の中でも極めて長く、労働時間の短縮及び労働生産性の向上が課題となっている。

労働災害被災者数は、2006年以降増加傾向にあったが、2011年以降は3年連続で減少し、2013年は91,824人となった。発生率も減少傾向にあるが、死亡者数は、2013年増加に転じ、1,929人となった。

表 4-2-6 賃金及び消費者物価上昇率の推移

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
賃金上昇率	6.0	6.6	5.7	5.6	3.1	2.6	6.8	1.0	5.3	3.9
うち製造業	9.5	8.1	5.7	7.7	0.6	2.2	9.1	1.6	6.1	4.7
消費者物価上昇率	3.6	2.8	2.2	2.5	4.7	2.8	3.0	4.0	2.2	1.3

資料出所：賃金額は雇用労働部「Survey on Wages & Working hours at Establishments」、消費者物価上昇率は韓国統計情報サービス (KOSIS)

注1：賃金上昇率は賃金額を基に厚生労働省大臣官房国際課にて算出。

注2：賃金上昇率は2007年に調査対象事業所が雇用者5人以上から常雇5人以上に変更されたため、2008年以降とそれ以前は接続しない。

注3：消費者物価上昇率は、CPI (2010年=100) を基に厚生労働省大臣官房国際課にて算出。

表 4-2-7 月当たり実労働時間の推移

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
労働時間	197.2	195.1	191.2	188.4	176.7	176.1	176.7	176.3	174.3	172.6

資料出所：韓国雇用労働部「Survey on Wages & Working hours at Establishments」

注：2007年に調査対象事業所が雇用者5人以上から常雇5人以上に変更されたため、2008年以降とそれ以前は接続しない。

韓国 (労働施策)

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

表 4-2-8 労働災害の推移

(単位: 人、%)

年	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
労働災害被災者数	85,411	89,911	90,147	95,806	97,821	98,645	93,292	92,256	91,824
発生率	0.77	0.77	0.72	0.71	0.70	0.69	0.65	0.59	0.59
死亡者数	2,493	2,454	2,159	2,146	1,916	1,931	1,860	1,864	1,929

資料出所: 韓国雇用労働部 HP [Major Statistics] (<http://www.moel.go.kr/english/pas/pasMajor.jsp>), 韓国産業安全公団 (Korea Occupational Safety and Health Agency: KOSHA) [Annual Report]

(2) 産業災害補償保険制度 (Industrial Accident Compensation Insurance)

1963年に制定された産業災害補償保険法 (1964年施行) をもとに開始された。保険事業は当初、国が直

接運営していたが、専門性と効率性を高めるために、1995年に、韓国勤労福祉公団 (Korea Labor Welfare Corporation: KLWC) を設立し、管理を同公団に委託している。

表 4-2-9 労災保険制度

名称	産業災害補償保険 (Industrial Accident Compensation Insurance: IACI)	
根拠法	産業災害補償保険法	
運営主体	韓国勤労福祉公団 (Korean Workers' Compensation & Welfare Service: COMWEL)	
被保険者資格	全ての事業所の従業員 (5人未満の農林水産業、建設業の一部の小規模事業所を除く。)	
給付の種類	療養給付	労働者が4日以上治療を受けた場合、健康保険制度の下で定められた医療の範囲内で医療費の全額が支払われる。
	一時的な労働不能給付	労働者が治療のために労働できない期間、平均賃金の70%に当たる病気休業給付が支払われる。
	永久的な労働不能給付	障害の等級に応じて年金又は一時金として支払われる。 ・障害第1級~第3級: 年金 ・障害第4級~第7級: 年金または一時金 (選択制) ・障害第8級~第14級: 一時金
	遺族給付	労働者が死亡した場合に遺族に対して、原則として年金で支払われるが、必要な場合には50%を年金で、残りの50%を一時金で受け取ることができる。 一時金: 平均賃金日額の1300日分 年金: 受取人の数に応じて年間基礎賃金の47%~67%
財源	保険料	業種 (58業種) ごとの危険度に応じて定められ、賃金の0.6%~34.0%の保険料を全額事業主が負担する。 平均保険料: 1.7% (2013年)
	国庫負担	なし
実績	受給者数	91,824人 (うち死亡者数1,929人) (2013年)
	支給総額	-
	基金運用状況	-

(3) 最低賃金制度

最低賃金法に従い、毎年最低賃金委員会で決定される。2015年1月1日から適用される時間給最低賃金は、2014

年 (5,210ウォン) より7.1%引き上げられ、5,580ウォンである。最低賃金引上げの適用対象となる労働者は約266万8千人と見込まれている。

表 4-2-10 最低賃金額の推移

(単位: ウォン、%)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
最低賃金額 (時給)	4,000	4,110	4,320	4,580	4,860	5,210	5,580
最低賃金額 (日給)	32,000	32,880	34,560	36,640	38,880	41,680	44,640
上昇率 (前年比)	6.1	2.8	5.1	6.0	6.1	7.2	7.1

資料出所: 韓国雇用労働部 HP

(4) 労働時間制度

イ 法定労働時間の原則

週5日勤務制（40時間労働）に向け勤労基準法が改正され（2003年8月）、これにより、2004年7月以降、常用労働者数等に応じ、段階的に法定労働時間が週44時間から40時間に短縮されてきた。2011年7月からは、適用除外となる5人未満の事業場を除き、全事業場が適用対象となっている。

ロ 時間外労働、深夜労働及び日曜・祝祭日労働

使用者と労働者が合意すれば、週当たり12時間までの法定労働時間を超える時間外労働が認められる。時間外労働、深夜労働（22時から6時まで）及び日曜・祝祭日労働に対しては、割増賃金として時給を50%以上加算する。

また、労働者と使用者が合意すれば、割増賃金を支払う代わりに所定労働時間に代償休暇を与えることもできる。

ハ 弾力的労働時間制度

(イ) 変形労働時間制

使用者は、2週間以内を単位とする変形労働制を採用できる。その際、単位期間の週当たり平均労働時間が40時間を超えないこと、どの週においても労働時間が48時間を超えないことが要件となる。

使用者は労働者の代表と書面で合意すれば、3か月以内を単位とする変形労働制を採用できる。その際、単位期間の週当たり労働時間が40時間を超えないこと、どの週においても労働時間が52時間を超えないこと、どの日においても労働時間が12時間を超えないことが要件となる。

(ロ) フレックスタイム制等

労働者の代表と使用者が書面で合意すれば、1か月以内を単位とするフレックスタイム制を採用できる。

また、事業場外での労働が含まれ労働時間の管理が難しい場合や専門的な業務の場合に就業方法を労働者に任せることが適当な場合など、仕事の性格上裁量労働が必要であると大統領令で定められている業務については、労働者の代表と使用者が書面で合意すれば裁量労働を採

用することができる。

ニ 休憩・休日

(イ) 1日当たりの休息时间

使用者は、労働時間が4時間の場合には30分以上、8時間の場合には1時間以上の休憩時間を労働時間途中に与える。休憩時間は、労働者が自由に利用することができる。休憩時間は労働時間に含まない。

(ロ) 1週当たりの休日

使用者は、労働者に対して1週間に平均1日以上の有給休日を与えなければならない。

ホ 年次有給休暇

1年の所定労働時間の80%以上勤務した労働者に対して、年間最低15日の年次有給休暇が付与される。日数は勤続年数2年当たり1日を加算して最大25日まで付与される。

使用者が、以下の積極的な休暇使用の促進措置を講じたにも関わらず労働者が休暇を使用しない場合には、使用者の休暇の金銭補償義務が免除される。

- ① 年次有給休暇使用可能期間（付与されてから1年間）が終了する6ヵ月前を基準に10日以内に使用者が労働者別に未使用休暇日数を示し、労働者がその使用時期を決めて使用者に通知するように書面で要求する。
- ② ①の要求にも関わらず、労働者が通知を受けたときから10日以内に未使用休暇の全部又は一部の使用時期を決めて使用者に通知しない場合、年次有給休暇使用可能期間が終了する2ヵ月前までに使用者が未使用休暇の使用時期を決めて労働者に書面で通知する。

(5) 解雇規制

イ 個人的理由による解雇（普通解雇）

使用者は、労働契約を維持しがたい正当な理由が存在しなければ、労働者を解雇することができない。

ロ 経営上の理由による解雇（整理解雇）

経営上の理由による解雇が正当となるためには、次の事項がいずれも充足されていなければならない。

- ① 解雇時において、買収、合併等人員削減しなければ

中国

韓国  
(労働施策)

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

ならない緊急的な経営上のやむを得ない必要性が存在すること。

- ② 解雇回避の努力が尽くされたこと。
- ③ 解雇対象者の選定に際して、客観的合理性を有する人選基準を設定し、かつ、これを公平に適用したこと。ただし、使用者は、人選基準の設定及びその適用に際しては、再就職の難易及び生活上の打撃など労働者の被る不利益に配慮しなければならない。
- ④ 解雇対象者である労働者（当該労働者が労働組合に所属している場合には当該労働組合を含む。）及び労働者の過半数で組織する労働組合があるときは当該労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者（以上の労働者、労働組合を以下「労働者等」という。）に対して、解雇の必要性、解雇回避の努力の内容、人選基準等につき、その根拠となる具体的な資料を提示した上で説明し、労働者等との協議を尽くしたこと。

使用者は、解雇した日から3年以内に、解雇された労働者が解雇当時に担当した業務と同一の業務に労働者を採用しようとするときは、当該解雇された労働者が希望する場合には、その労働者を優先的に雇用しなければならない。

また、政府は、当該解雇された労働者に対して、生活安定、再就職、職業訓練など必要な措置を優先的に取らなければならない。

## 八 解雇予告

使用者は、労働者を解雇（経営上の理由による解雇を含める。）しようとするときは、少なくとも30日前にその予告をしなければならず、解雇予告をしないときは、30日以上通常賃金を支給しなければならない。ただし、天災その他やむを得ない事由で事業の継続が不可能な場合又は労働者が故意に事業に重大な支障を招き、又は財産上損害を与えた場合として労働部令が定める事由に該当する場合を除く。

## 二 不当解雇に対する救済

使用者が労働者に対して正当な理由なく不当解雇などをした場合には、労働者は労働委員会に救済を申請する

ことができる。この申請は、不当解雇などがあった日から3か月以内に行わなければならない。

労働委員会は、関係当事者から証拠の提出を受けて当事者を審問し、不当解雇などの事実が認められるときは、使用者に救済命令を出す。労働者が原職復帰を望まない場合には、解雇期間中の賃金相当額以上の金銭補償を命ずることができる。

## (6) 出産休暇及び育児休暇制度

### イ 産前・産後休暇

使用者は、90日の産前・産後休暇を与えなければならない。そのうち少なくとも45日は産後としなければならない。産前・産後休暇のうち60日分については、有給休暇となり事業主から賃金が支給される。休暇が終わった日以前に雇用保険の被保険者期間が180日以上ある等、一定の要件を満たす場合、残り30日分について、雇用保険から135万ウォン（2014年12月現在）を上限に出産産後休暇給付が支給される（ただし、中小企業等優先支援対象企業の場合は、賃金90日間分を雇用保険から支給）。

### ロ 流産・死産休暇

妊娠期間に伴う健康回復の程度の差により段階的に保護休暇を付与する（11週以内：5日、12～15週：10日、16～21週：30日、22～27週：60日、28週以上：90日をそれぞれ上限とする）。給付その他の規定は産前・産後休暇と同様である。

## ハ 育児休暇

付与要件については、生後3歳未満の乳幼児であったが、2010年2月から満6歳以下の小学校進学前の子に緩和され、さらに2014年1月から満8歳以下の小学校2年生以下の子に緩和された。休職期間は1年以内であり、1回に限り分割して使用することもできる。育児休業を開始した日以前に雇用保険の被保険者期間が180日以上ある等、一定の要件を満たす場合、休暇中には、雇用保険から、賃金の40%（最低月50万ウォン～最高100万ウォン）の育児休職手当が支給される。

なお、父親の育児休業取得の促進のため、2014年10月より、同じ子供に対して親が順番に育児休業を取得する場合、2番目に育児休業を取得した被保険者の最初の1ヶ

中国

韓国 (労働施策)

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

月の育児休職手当として、賃金の100%（上限額150万ウォン）が支給される。

**(7) 賃金その他の労働条件等の差別処遇禁止等**

使用者が非正規職労働者（期間制労働者、短時間労働者、派遣労働者）に対し、同一事業所で同種又は類似業務に従事する期間の定めのない勤労契約を締結した労働者に比し賃金等の労働条件等において合理的な理由なく不利に処遇することを禁止している。対象となる労働条件は、賃金をはじめ、労働時間、休日/休暇、安全・保健及び災害補償等が含まれる。

また、期間制労働者の総使用期間を2年に制限し（短期間の契約を反復継続して締結し、計2年になった場合も含む）、2年を超過して使用するときは、期間の定めのない勤労契約を締結した勤労者とみなされる（ただし、特定プロジェクトの完成、一時的に欠員が生じた勤労者の代替、55歳以上の勤労者など例外あり）。

**4 労使関係施策**

**(1) 労使団体**

**イ 概説**

1980年代前半まで、軍事政権下で労働運動は活発ではなかったが、1987年の民主化宣言により労働運動が解放されたことにより本格的な労働組合の組織化が始まり、組織数も飛躍的に増加、労働争議も激増したが、その後沈静化した。また、労使の賃金交渉は、日本の春闘のような山場はないが、概ね3～4月頃から始まり、5～6月頃に進展する。

1997年の通貨危機の際、労働市場改革を円滑に進めるため、政府、労働組合、使用者団体の代表者からなる労使政委員会が設置された。

**ロ 労働組合員数及び組織率**

1987年の民主化宣言により一時的に組織率が上昇し、1989年には19.8%となった。その後は継続的に下落し、2004年には10%台まで低下し、2010年には9.8%まで低下した。その後、2011年の組織率は10.1%と増加し、2012年及び2013年は10.3%となった。また、2013年の労働組合員数は184万8千人となり2012年より6.6万人（前年比3.7%）増加した。

表 4-2-11 労働組合組織率の推移

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
労働組合組織率	10.6	10.3	10.3	10.8	10.5	10.1	9.8	10.1	10.3	10.3

資料出所：韓国雇用労働部 HP 「全国労働組合組織現況報告書」

**ハ 労働組合**

対話重視の保守派の韓国労働組合総連盟（韓国労総、Federation of Korea Trade Union: FK TU）、闘争重視の進歩派の韓国全国民主労働組合総連盟（民主労総、Korean Confederation of Trade Unions: KCTU）、2011年11月に結成された国民労働組合総連盟（国民労総、Korean Labor Union Confederation）の3つのナショナルセンターがある。日本に比べ活動は激しく、保守派の韓国労総も積極的にゼネストを度々展開している。

2013年「全国労働組合組織現況報告書」によると、韓国労総には、2,313組合、81.9万人、民主労総には、356組合、62.6万人、国民労総には、100組合、2.0万人が加盟している。

なお、労働組合組織率が低下している中で、ナショナルセンターが3つに分裂して、労労間の葛藤が起こり、労働運動の力量が分散するのを避けるため、2014年12月、韓国労総と国民労総が組織統合を宣言した。

複数労働組合制度とは、2010年1月に改正された「労働組合及び労働関係調整法」の施行（同年7月）により

導入されたもので、2以上の労働組合を自由に設立したり加入したりすることができるようになった。ただし、交渉窓口は一本化する必要がある。

また、同法改正により、労働組合専従者への賃金の支払が禁止された。ただし、「勤労時間免除（タイムオフ）制」と呼ばれる例外規定が設けられ、労働組合専従者がある一定の勤労時間免除の範囲内で、賃金を削減されることなく、労使協議・交渉等に従事することが認められた。タイムオフの上限時間は、雇用労働部に設けられる公労使各5人の委員で構成する勤労時間免除審議委員会の決定に基づき、雇用労働部長官が公表する。タイムオフ制の上限時間は3年ごとに見直すこととされている。

## 二 使用者団体

韓国事業主連盟(Korea Employers Federation)は、産業における平和と国内産業の発展を目的として1970年に設立された経営者団体であり、約4,000社が加盟している。この組織は、労働者と経営者の協力的な関係を築き、合理的な企業経営システムを構築することを目指している。

### (2) 労働争議の発生件数等

1987年の民主化宣言以降、件数が激増したが、その後沈静化した。2004年まで漸増傾向にあったが、2005年以降再び沈静化の傾向にあった。2013年は昨年より減少して72件となった。

表 4-2-12 労働争議の発生件数等の推移

年	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
労働争議発生件数	287	138 253	115 212	108 130	121 175	86 -	65 -	105 -	72 -
参加人員労働者数	11.8	13.1	9.3	11.4	-	-	-	-	-
労働損失日数	848	1,201	536	809	627	511	429	933	638

資料出所：韓国雇用労働部HP「Major Statistics」、韓国労働研究院（KLI）  
注：労働争議発生件数は2006年にILO基準の考慮及び統計手法の改善により集計方法が変更となった。  
上段が変更後、下段が変更前の集計方法によるもの。

## 5 最近の動向

### (1) 経済革新3カ年計画

朴槿恵（パク・クネ）大統領は、2014年2月25日、経済革新3カ年計画を発表した。2017年までに、雇用率<sup>13</sup>を70%台、潜在成長率を4%台にするとともに、2017年の1人当たりGDPを3万4,000ドルとし、「4万ドル時代」の基盤とすることを目標としている。

また、国民幸福時代を実現することを目標とし、「基礎が堅固な経済」（公共部門の改革、原則が確立した市場経済、社会安全網の拡充）、「躍動的な革新経済」（創造経済の実現、未来への投資、海外進出支援）、「内需・輸出の均衡型経済」（投資要件の拡充、内需（消費）基盤拡大、青年・女性の就業率向上）の3大推進戦略と、それぞれ

3つの詳細課題を掲げている。

その9つの詳細課題は、さらに25の具体的な実行課題で構成されている。雇用労働関係では、以下のような実行課題が盛り込まれている。

- ① 雇用保険対象の拡大  
これまで適用がない又は加入率が低かった脆弱層に対する適用拡大、加入・支給要件緩和等
- ② 失業給付体系の改善  
最低生計を保障し、働くよりも給付が多い逆転現象を防止するため、求職給付の最高額・最低額の改正等
- ③ 能力評価制の拡大  
国家職務能力標準（National Competency Standards：NCS<sup>14</sup>）を活用した学校・訓練機関の教

■ 13) 15～64歳の人口に占める雇用者の割合。2009年62.9%、2010年63.3%、2011年63.8%、2012年64.2%、2013年64.4%と少しずつ上昇している。  
■ 14) 企業が必要とする人材の知識や技術、素養などについて、産業分野別・水準別に体系化したもの。雇用・教育・資格を体系化した総合的なシステムで、教育・訓練及び資格の現場適合性の向上、教育・訓練履修者及び資格取得者の雇用可能性の向上などを推進目的としている。

育課程の改正等

- ④ 就業優先、教育は後から制度の定着  
若年層がスペック積み上げ競争に時間を浪費することを避け、早期に入職することを促進するため、まずは就職し、その後必要に応じて継続的教育を行う環境の造成等

- ⑤ 女性の雇用創出  
時間制保育の拡大や時間選択制雇用への転換支援等

(2) 2014年事業計画

雇用労働部は、2014年2月11日、2014年事業計画（4大政策目標、11大戦略）を発表した。

イ 若年層の雇用機会の拡大

- ① 職業教育・訓練の革新  
自由学期制<sup>15</sup>と連携した早期の職業体験サポートを推進するとともに、若者及び母親の中小企業訪問（熟練技術の体験等）を拡大する（5,000人）。仕事・学習並行制度の導入企業を2014年に1,000社に拡大し、製造業だけでなく、映画・ゲームなどの創造経済分野も対象に7,000人を採用する。職業教育の死角となっている一般的な高校生のためのキャリア教育支援を実施する（4,500人）。

- ② 能力中心の採用・人事管理の普及  
学位・学歴がなくても訓練経歴や資格を有する者が採用・報酬・昇進などで均等に扱われるよう、国家職務能力標準（NCS）に基づく国の能力体系を段階的に導入する。

- ③ 若年層が働きたい中小企業を育成するための条件整備

11か所の産業団地について、労働環境の改善に向けた様々な政府支援を集中的に支援（文化福祉空間、防災予防施設、共同保育園、地域提案型雇用など）することにより、雇用環境を大幅に改善する。また、中小企業退職年金基金制度を導入し、市場金利より高い確

定金利を保証する。

- ④ 若年層雇用領域の拡大  
5大有望サービス産業（医療・保健、教育、観光、金融、ソフトウェア）分野を中心に、若者が好む職種について、創業6ヵ月～5年未満の企業が若者を新規に雇用する場合、720万ウォンを支援する（2年間支援）。

ロ 女性の能力の発揮

- ① 働く女性のキャリア維持を支援  
育児休業の名称を父母育児休業に変更し、夫婦のうち二番目の育児休業取得者に対して、最初の月の育児休業給付を通常賃金の100%まで支給する（現行は通常賃金の40%）。また、育児休業を取得しない場合、最大2年まで労働時間短縮制度を利用できるようにする<sup>16</sup>。

- ② 再就職したい女性に対する提案型再就職への支援  
高学歴女性に高度熟練技能訓練（医療、貿易など）を提供する女性リターンアカデミーを開設する。また、ポリテクニク大学を活用して、観光、文化など、女性の就職が容易な戦略職種を発掘・拡大する。

- ③ 時間選択制など多様な勤務形態の推進  
より多くの女性が時間選択制など多様な勤務形態を選択することができ、全日制から時間選択制に転換できるよう制度を整備する。

時間や場所にとらわれずに仕事ができるよう支援する育児連携型のスマートワークセンターを普及させ、企業が育児休業者の代替人材を容易に採用できるよう民間の代替人材バンク構築を支援する。

ハ 低所得層、雇用による福祉の拡充

- ① 雇用・福祉の融合サービスの迅速な拡大  
雇用支援センターでも福祉サービスが提供されるよう、雇用・福祉総合センターを2014年に10か所、2017年までに全国70か所に設置する。

- ② 徹底した雇用安全網の強化  
雇用保険の適用を特殊形態業務従事者及び芸術人へ

■ 15) 中学生に進路を探索してもらうため、1学期中の試験を実施しない制度。  
■ 16) 育児休業を取得できる勤労者が育児休業の代わりに労働時間の短縮（1年以内）を利用することもできたが、育児休業と労働時間短縮を合わせて最大1年までしか利用することができなかった。

中国

韓国  
(労働施策)

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム



拡大する。零細自営業者<sup>17</sup>、未加入の低賃金労働者<sup>18</sup>、日雇労働者<sup>19</sup>に対する保護を強化する。

### ③ 基本的な労働条件の保障強化

未払賃金精算のための事業主に対する融資の拡大、地方官署への権利救済支援チームの設置などの対策を推進する。故意・常習的な事業主に対する経済的な制裁（遅延利息の拡大）を強化し、常習的な賃金未払を防止する。

## 二 新しい未来を開く「新雇用労働システム」の構築

労使対話を強化し、労働市場制度改革（賃金体系の改編、長時間労働の改善、雇用安全網の拡充）、仕事のやり方・文化の改善（多様な就業形態の普及、仕事と家庭を両立させるためのキャンペーンの実施、人事労務管理システムの整備など）、不合理な慣行の改善（不当労働行為・不法ストライキを厳しく処断、労使共生の推進、紛争最小化など）を推進する。

資料出所

- 外務省HP  
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/korea/data.html>
- 韓国銀行データベース  
[http://ecos.bok.or.kr/flex/EasySearch\\_e.jsp](http://ecos.bok.or.kr/flex/EasySearch_e.jsp)
- 韓国雇用労働部HP  
<http://www.moel.go.kr/english/main.jsp>
- 韓国雇用労働部“2013 Ministry of Employment and Labor”  
[http://www.moel.go.kr/english/pas/pasPubli\\_view.jsp?idx=1045](http://www.moel.go.kr/english/pas/pasPubli_view.jsp?idx=1045)
- 韓国統計庁HP  
<http://kosis.kr/eng/>
- 韓国雇用情報院HP  
<https://www.keis.or.kr/main/www.do>
- 公益財団法人国際労働財団データベース  
[http://www.jilaf.jp/nc\\_data/](http://www.jilaf.jp/nc_data/)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）海外労働情報  
<http://www.jil.go.jp/foreign/index.html>
- 独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）「韓国の労働問題マニュアル」（2014年3月）  
<http://www.jetro.go.jp/world/asia/kr/reports/07001770>
- 国立社会保障・人口問題研究所「韓国における雇用保険制度と失業者支援政策の現状」（海外社会保障研究 Summer2013No. 183）  
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/19824905.pdf>

■ 17) 雇用保険の加入申請期限を自営業の登録後1年以内に緩和する（現行は6ヵ月以内）。雇用保険関係消滅事由を6ヵ月連続で保険料を滞納した場合に緩和する（現行は3ヵ月連続）。職業訓練を受講する場合に手当を支給する。

■ 18) 勤労奨励税制（Earned Income Tax Credit：EITC）の情報と社会保険の情報を連携させ、社会保険へ加入できなかった者に対し、社会保険料を支援することにより加入を拡大する。  
なお、勤労奨励税制とは、職を持っていても所得が少なく、経済的に苦しい状況に追い込まれている勤労貧困層へ奨励金を支給することにより勤労インセンティブを高め、実質所得を支援するための勤労連携型所得支援制度であり、働けば働くほど総所得が増える仕組みとなっている。

■ 19) モバイルアプリによる申告、受給要件（月労働日数が10日未満でなければ失業手当を受給することができなかった要件）の緩和など。