

第3章第2節 大韓民国 (Republic of Korea)

労働施策

(参考) 1 ウォン=0.102 円 (2022 年期中平均)

新型コロナウイルス感染症に関する雇用対策として、雇用維持補助金の大幅拡大、緊急雇用安定補助金を含む収入支援等の対策がとられている。また、労働安全衛生施策として、2022 年 1 月から重大災害処罰法が施行されている。

2022 年 5 月 10 日、尹錫悦 (ユン・ソンニョル) 氏が新大統領に就任した。5 年ぶりの保守政権となるユン新政権は、「6 大政目標」と「110 大政課題」を掲げ、労働分野においても、労働市場改革等の課題に取り組もうとしている。ユン新政権の労働施策の動きを概括する。

1 概要

(1) 経済情勢

2020 年の実質 GDP 成長率は、新型コロナウイルス感染症の蔓延による経済活動への影響が響き、マイナス 0.7% となった。

2021 年の実質 GDP 成長率については、韓国銀行 (中央銀行) の発表によると通年で前年比 4.1% と、当初の予測値を達成した。同行のファン・サンプル経済統計局長は、達成の背景について、新型コロナウイルスワクチン接種の進展や、防疫措置の緩和、補正予算などによる民間消費の増加、世界経済の回復に伴う韓国製品への需要増による輸出の増加などを挙げた。

表 3-2-1 実質 GDP 成長率

(単位：%)

	2018	2019	2020	2021		2022			
				Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質 GDP 成長率	2.9	2.2	-0.7	4.1	0.2	1.3	0.6	0.7	1.3

資料出所：韓国銀行

注：四半期は前期比 (季節調整済)

(2) 所管省庁等

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。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

労働力人口及び就業者数は、多少の変動はあるものの、経済成長や各種労働政策を反映し、緩やかな増加傾向にある。

失業率は、2019年には3.8%であったが、その後新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、2020年には4.0%まで上昇した。2022年は第1四半期に3.0%となった後は、概ね横ばいである。また、15歳から24歳までの失業率は、2020年までは10%を超えていたが、このところ低下傾向にある。

表 3-2-2 雇用・失業の動向

(単位：千人、%)

	2018	2019	2020	2021	2022				
					Q1	Q2	Q3	Q4	
労働力人口	27,895	28,186	28,012	28,310	28,922	28,749	28,961	28,976	28,997
就業者数	26,822	27,123	26,904	27,273	28,089	27,887	28,152	28,179	28,132
就業率	60.7	60.9	60.1	60.5	62.1	60.5	62.7	62.8	62.3
失業者数	1,073	1,063	1,108	1,037	833	862	808	797	864
失業率	3.8	3.8	4.0	3.7	2.9	3.0	2.8	2.7	3.0
25歳未満失業率	10.5	10.4	10.5	8.5	7.1	8.7	8.0	6.0	5.3

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、四半期ごとの全体の失業率は季節調整値(25歳未満は原数値)

(2) 雇用・失業対策

イ 概要¹

雇用創出につながる経済成長力が低下していること、また人々がより頻繁に転職するようになったことから、就職支援の役割はますます重要となっている。政府は人材サービスの高度化に力を入れており、抜本的な改革が進行中である。

具体的には、仕事とスキルのミスマッチを解消するため、現在雇用している・雇用しようとしている企業を特定することが重要であるとの観点から、2016年から質の高い雇用機会を提供する企業を発掘する「求人検索チーム」を運営している。2019年は、その中から5,000社が採用特別支援の対象事業者として選定され、16,000件の就職に結びついている。また、求職者により良いカウンセリングサービスを提供するため、キャリア・カウンセラーの能力向上プログラムを実施している。

あわせて、ワンストップサービスの提供や脆弱なグループへのサポートの強化を目指し、雇用サービスと福祉給付の両方を必要とする者を対象とした、雇用福祉プラスセンターの設置及び拡充を図っている。

ロ 雇用支援サービスの主体

¹ <https://www.moel.go.kr/english/resources/publicationsDetail.do>

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。雇用労働部の傘下機関で公共職業紹介機関である雇用福祉プラスセンター及び雇用センターが、職業紹介、就職支援、雇用保険管理及び職業訓練（受講認定/費用支援等）などの雇用支援に係る業務を行っている。

ハ 雇用福祉プラスセンターの展開

近年、雇用サービスと福祉サービスの需要の増加を背景として、各サービス別、対象者別に、複数の機関によりサービスが展開されており、利用者が複数の機関を訪問しなければならぬ不便が生じていた。

こうしたことから、利用者が雇用と福祉を統合したサービスをワンストップで受けられるよう、中央省庁、自治体、民間団体が協議し、雇用福祉プラスセンターが 2014 年に南陽州市に開設された。その後、全国において同センターの設置が進められており、2021 年現在、合計 174 か所の雇用福祉プラスセンターが設置されている。

（3）雇用維持・促進施策

雇用維持補助金²は、景気の変動、産業構造の変化等による事業規模の縮小、事業の廃業または転換により雇用調整が避けられなくなった事業主が、労働者に対する休業、休職、職業転換に必要な職業能力開発訓練、人材の再配置等を実施し、またはその他の労働者の雇用安定のための措置（雇用維持措置）を講じた場合、雇用労働部長官がその事業主に対して人件費の一部を支援する制度である。なお、コロナ禍においては支援条件の緩和や支援水準が引上げが実施されていた（5（3）を参照）。

表 3-2-3 雇用維持補助金制度

	支援条件	支援水準
休業	労働時間の調整、交代制改変、休業などで 1 か月単位（暦月）の全被保険者の合計労働時間の 20/100 を超えて労働時間を短縮する措置を行い、休業手当を支給した事業主	事業主が労働者に支給した休業手当の 2/3（大企業は 1/2～2/3）を支援。ただし、1 日当たり 1 人 6.6 万ウォン、年間 180 日までを上限とする。
休職	労働者を 1 か月以上休職させた事業主	事業主が労働者に支給した休職手当の 2/3（大企業は 1/2～2/3）を支援。ただし、1 日当たり 1 人 6.6 万ウォン、年間 180 日までを上限とする。

（4）若年者雇用対策

2020 年は新型コロナウイルス感染症の影響により、若者の雇用へも大きな影響が出た。こ

² https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/12/korea_01.html

れを受け、雇用労働部は関係省庁と共同で「青年雇用活性化対策（2021年3月）」を実施し、2021年には104万人の青少年が合計5.9兆ウォンの支援の対象となった。

若者の雇用をさらに創出するため、民間の雇用創出の基盤を強化することで、若者の雇用を延べ10.2万件創出する取り組みを実施している。中小企業又は中堅企業がデジタルセクターで雇用を創出するために、IT職の若者を採用する際に、最大6か月間、月あたり最大180万ウォンの人件費を支援するとともに、特別雇用促進助成金など若者の雇用を促進するための金銭的インセンティブを強化した。

また、各種施策として、以下の取り組みを実施している。

- ・ 公共部門…約27,000人の雇用を直接創出
- ・ K-デジタルトレーニングによりデジタル新技術及びグリーン分野の職業訓練プログラムを民間企業と共同で運営
- ・ 韓国ポリテクの新産業コースの継続的な拡大
- ・ リモートでのK-デジタルクレジット（基本的なデジタル職業訓練）の実施
- ・ 低所得層の脆弱な若者の所得・就業体験・就業支援を強化、国民雇用支援制度（National Employment Support System: NESS、2（7）参照）の若者向け特例や就業体験プログラムを拡充
- ・ 若者チャレンジ支援制度を新設
- ・ デジタルやAI技術などの新しい技術分野への投資を積極的に拡大、大学キャリア開発センターの役割の拡大・改革による就職支援サービスの強化、全国就職動向調査などの就職支援基盤の強化

（5）高齢者雇用対策

韓国では2025年までに65歳以上の人口が総人口の20%を超える超高齢社会になると予測されている。生産年齢人口に占める50～60歳代の割合が高く、労働市場で長く活躍できる環境整備や再就職支援が課題となっている。

イ 60歳定年制の義務化

定年制について、「雇用年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」が2013年4月に改正され、それまで努力義務であった、60歳以上を定年とすることについて義務化された（2014年5月施行）。これにより、従業員300人以上の事業主は2016年から、300人未満の事業主は2017年から60歳以上の定年制が義務化されている。

ロ 各種雇用維持施策

高齢者が「主たる仕事（メイン・ジョブ）」に引き続き勤められることを支援するために事業者向けの支援策の拡大策として、高齢労働者が希望する退職年齢まで労働市場に積極的に参加できるようにするため、60歳以上の労働者の新規雇用の増加・雇用を維持してい

る事業主に対して、四半期ごとに労働者1人あたり30万ウォンを給付する高齢者雇用支援金が新設された（2022年1月施行）。

また、2020年5月から実施された事業主が再就職支援サービスを提供することを義務付ける制度が導入された。これにより、従来の仕事を非自発的に離職し、再就職を選択しなければならない50歳以上の労働者13,709人に再就職支援サービスが提供された。

さらに、中小企業向け就職支援サービスや中高年就職希望センター（生涯キャリアプランニングサービスやきめ細かいカウンセリングなどの個別就職支援サービスを提供）の充実が図られている。

八 高齢者雇用指導等

従業員300人以上の事業主は、基準雇用率³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が、それに満たない場合、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、雇用労働部長官が告示する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。

二 高齢者の雇用創出支援

高齢者の所得創出や社会参加の機会を付与するため、2004年より高齢者雇用事業が始まり、2016年からは、「奉仕」の性格を持つ高齢者社会活動と「労働」の性格の雇用事業に区分して高齢者の雇用・社会活動支援事業として運営されている。2020年12月時点で、社会活動及び雇用合わせて約77万人の雇用を創出した。2013年に策定された「高齢者雇用総合計画」に続き、2018年に「第2次高齢者雇用と社会活動の総合計画」（2018～2022年）を策定した。本計画では、2022年までの80万の高齢者の雇用拡大及び高齢者の能力と保護の強化、インフラの強化、安定した民間雇用の拡大、ベビーブーム世代（1955～63年生まれの世代）のための社会貢献型雇用の導入を目指している。

また、労働能力のある高齢者を対象とした求職相談及び斡旋等の就業連携等を実施。2004年から大韓老人会の全国組織を通じて本部及び市道広域センター、市郡区就業支援センターを設置・運営（2022年：194か所）。同センターは、求職希望高齢者の相談、あっせん、雇用、連携調整、事後管理を通じ管理事務、警備、案内、清掃、販売等人材派遣型の仕事を提供している。2021年末時点で、約4万2千人の雇用を創出している。

（6）障害者雇用対策⁴

2020年5月時点で、障害者の雇用率は34.9%と全体の60.2%より低く、前年同月の34.9%

³ 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を、業種別の特徴等を考慮して設定したもので、高齢者が就職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。

⁴ <https://www.moel.go.kr/english/resources/publicationsDetail.do>

と同率であった。政府は障害者の雇用維持の支援を強化しており、特に2020年の新型コロナウイルスのまん延の中対策を進めており、2020年5月には障害者のための雇用対策強化を発表し、補助金の引上げやヘルパーの増員などに取り組んでいる。

障害者のための訓練センターは2019年の13か所から2020年には19か所に増えた。また、使用者による障害者への教育提供が2018年の法律によって義務化されたことを受け、政府もその支援を行っている。

イ 障害者雇用義務制度

障害者雇用促進および職業再活法では、50人以上の従業員を常時雇用する事業主は、大統領令で定める義務雇用率以上の数の障害者を雇用しなければならない。義務雇用率未遵守の事業主には負担金（負担基礎額及び加算金単価（表3-2-4参照）に雇用義務不足分の人数を乗じた額）を課し、義務雇用率以上の場合は奨励金（表3-2-5参照）を支給する。ただし、50人以上100人未満の従業員を常時雇用する事業主は、雇用負担金の対象から除くとされている。なお、義務雇用率については、常時50人以上を雇用する民間企業は3.1%以上（2022年）、国・地方公共団体及び公共機関は2021年まで3.4%以上とされていたが、2022年から3.6%以上に引き上げられている。

また、中小企業（従業員数5～50人）に対しては、新たに障害者を新規に雇用した場合、6か月以上従業員として雇用することを条件として、補助金を給付する制度を導入している（2022年施行、表3-2-6参照）。

表 3-2-4 負担基礎額及び加算金単価（2023年）⁵

雇用義務履行レベル	負担基礎額及び加算金
義務雇用者の3/4以上を雇用した場合	1,207,000ウォン
義務雇用者の1/2～3/4に達しない場合	1,279,420ウォン
義務雇用者の1/4～1/2に達しない場合	1,448,400ウォン
義務雇用者の1/4に達しない場合	1,689,800ウォン
障害者を一人も雇用しない場合	2,010,580ウォン

表 3-2-5 奨励金単価⁶

	障害程度が深刻でない障害者	障害程度が深刻な障害者
2020～2022年	男性 30万ウォン 女性 45万ウォン	男性 60万ウォン 女性 80万ウォン
2023年以降	男性 35万ウォン 女性 50万ウォン	男性 70万ウォン 女性 90万ウォン

注：上記額が賃金月額60%以上の場合は賃金月額の60%が奨励金単価とされる。

⁵ <https://www.kead.or.kr/pymntinchr/cntntsPage.do?menuId=MENU0668>

⁶ <https://www.kead.or.kr/edsysdesc/cntntsPage.do?menuId=MENU0684>

表 3-2-6 中小企業に対する障害者を新規に雇用した場合の補助金⁷

			補助金単価（月）	6か月雇用した場合	1年間雇用した場合
2022年	障害程度が深刻でない障害者	男性	30万ウォン	180万ウォン	360万ウォン
		女性	45万ウォン	270万ウォン	540万ウォン
	障害程度が深刻な障害者	男性	60万ウォン	360万ウォン	720万ウォン
		女性	80万ウォン	480万ウォン	960万ウォン
2023年	障害程度が深刻でない障害者	男性	35万ウォン	210万ウォン	420万ウォン
		女性	50万ウォン	300万ウォン	600万ウォン
	障害程度が深刻な障害者	男性	70万ウォン	420万ウォン	840万ウォン
		女性	90万ウォン	540万ウォン	1,080万ウォン

注1：最低賃金以上の支給を受けている、または最低賃金適用除外認可を受けた障害者が支給対象とされる。

注2：月当たり補助金単価が賃金月額⁸の60%以上の場合には賃金月額⁸の60%が月当たり補助金単価とされる。

□ 最近の施策の動き

2018年に事業主が障害者の意識向上のための職場教育を行うことが法律で義務付けられたことに伴い、300人以上の正規従業員を使用する事業主に指導員を配置すること、50人以上の正規従業員を使用する事業主に対して、実施状況を報告することが義務化された。

また、「新型コロナウイルス感染症からの包摂的な回復を実現するための障害者雇用促進策（2021年3月）」⁸においては、政府は公共部門における障害者の雇用枠を引き上げるとともに、障害者の安定した就労生活を促進するため、職場でのパーソナルアシスタンスや支援機器の拡充を行うとともに、低所得かつ高度障害を持つ者を対象にした通勤のための交通費を補助するプログラムを実施することで、障害者の就業開始・維持の動機付けをおこなっている。

新型コロナウイルス感染症の影響による失業や低所得層の障害者の増加などを受け、障害者の状況にあわせた就労支援を拡充（個別行動計画、重度障害者・高齢障害者インターンシップの拡充、オーダーメイドOJTの定員の拡充、卒業後の円滑な社会進出を支援する進路指導などの就職支援を受ける障害学生数の拡充）を行った。

さらに、IT人材を育成するためのIT専門訓練センターを2か所設立（京畿訓練センター、九老デジタル訓練センター）し、視覚障害者と聴覚障害者に合わせた7つの訓練コースを提供するとともに、19の発達障害者向け訓練センターで発達障害者向け訓練コース及び職業体験を提供するなど、障害の種類に応じた訓練プログラムの提供を目指している。

（7）雇用保険制度等

雇用保険法は1995年に施行された。雇用保険制度は失業給付と雇用安定・職業能力開発事業によって構成されている。失業給付の概要については表3-2-7のとおり。

ここ数年、雇用保険制度については、全国民を対象とした雇用保険制度の実現に向けた議

⁷ <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/disabled/list16.do>

⁸ <https://www.moel.go.kr/english/resources/publicationsDetail.do>

論がなされており、国会は 2020 年 5 月、芸術家に雇用保険の適用を拡大する法案を可決し、同年 12 月 10 日から芸術家に雇用保険が導入された。

また国会は 2020 年 12 月、特殊形態労働従事者（契約の形式に関係なく労働者と類似の労務を提供しているにもかかわらず勤労基準法等が適用されない者）に雇用保険の適用を拡大するための法案を可決し、2021 年 7 月から特殊形態労働従事者に雇用保険を導入する方針とした。⁹

表 3-2-7 雇用保険制度

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		労働者を雇用する全ての事業場 適用除外：65 歳以降に雇用された者、1 か月の所定労働時間 60 時間未満の者、外国人労働者 ¹⁰ 、公務員 ¹¹ 等																													
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、就職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 就職促進手当・・・早期再就職手当、職業能力開発手当、広域求職活動費、移住費に区分される。 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。 （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）求職給付日数を超過して求職給付を受けることができる。 （個別延長給付）就職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、求職給付日数を超過し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> <p>求職給付の給付期間：120 日～270 日（被保険者期間に応じて決まる。表参照）</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <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="2">年齢</th> <th>50 歳未満</th> <td>120</td> <td>150</td> <td>180</td> <td>210</td> <td>240</td> </tr> <tr> <th>50 歳以上及 び障害者</th> <td>120</td> <td>180</td> <td>210</td> <td>240</td> <td>270</td> </tr> </tbody> </table> <p>給付水準：求職給付は賃金日額の 100 分の 50（上限：5 万ウォン、下限：最</p>							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	50 歳未満	120	150	180	210	240	50 歳以上及 び障害者	120	180	210	240	270
		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	50 歳未満	120	150	180	210	240																									
	50 歳以上及 び障害者	120	180	210	240	270																									

⁹ https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2021/04/korea_02.html

¹⁰ 外国人については原則として適用はないが、国内居住や永住の資格を持っている場合は当然に適用対象となり、その他国内での就職活動が可能なる留資格を持っている場合には任意適用とされている。

¹¹ 特別職と契約職公務員は任意加入が可能。

		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			労働者負担率	事業主負担率
		失業手当		0.9%	0.9%
		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	178.3万人(2020年)			
	支給総額	12兆1,769億ウォン(2020年)			
	基金運用状況	—			

資料出所：韓国雇用労働部 HP

また、失業扶助制度として、2021年1月から、全国雇用支援制度（NESS）による支援が開始されている。既存の雇用セーフティネットではカバーされない、低所得世帯、失業中の若者、キャリア中断中の女性など、脆弱層に合わせた就業・生活支援サービスを総合的に提供することを目的としており、2021年11月下旬時点で延べ40.2万人が対象となっている。

(8) 職業能力開発

イ 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。また、韓国産業人力公団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、韓国ポリテク大学や韓国技術教育大学といった国の公的職業訓練機関、地方政府等の公的職業訓練機関、雇用労働部指定民間訓練事業者及び雇用労働部認可のNPO団体等による民間訓練機関があり、政府委託の訓練コースには民間事業者に助成金が支給される。

主な公的職業訓練機関には以下のものがある。

(イ) 韓国ポリテク大学（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41か所(2022年3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

トラック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、企業で直ちに活躍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 : KOREATECH)

職業教育訓練指導員養成のため雇用労働部が1991年に設立したもの。4年コースで、訓練内容は理論と実習が半々の割合で構成される。

(ハ) 韓国商工会議所 (Korea Chamber of Commerce and Industry : KCCI) が運営する訓練センター

15歳以上の未就職者を対象に職業訓練を行っており、全国に8か所(2018年1月現在)訓練センターがある。

上記(イ)～(ハ)の公的職業訓練機関の他、民間の訓練機関が訓練を実施している。訓練費用は、①被用者及び就職経験のある失業者は雇用保険基金から、②就職経験のない者(脱北者を含む。)、自営・創業支援、社会補助受給者の自立支援は一般会計から支出される。

□ 最近の施策

構造変化や多様化する労働市場の変化に対応するため、全国民の生涯にわたる職業能力開発と未来志向の人材育成に重点を置いた政策を推進している。2021年9月、雇用労働部は生涯職業能力開発支援策を発表し、すべての国民が職業生活を通じて多様な職業能力開発の機会を得ることができるようにするとともに、新たな能力の需要に応じた訓練プログラムを提供するための主要な課題を段階的に実施してきた。

その一環として、職業訓練のための個人口座として2020年に国家訓練カード制が従来失業者と雇用者を区別していた制度(明日の学びカード制)を統合する形で新設された。

また、新しいスキル開発の需要に応えるため、訓練プログラムを拡大し、官民の協力に基づく新しいデジタル技術のための訓練プログラムである「K-デジタルトレーニング」を通じて、2021年から2025年間に新しいデジタル技術分野で18万人の育成を目指して

いる。

その他、国家職務能力標準（National Competency Standards :NCS）への AI スマートロジスティクスなどの新たな技術分野の追加や、遠隔訓練や新しいトレーニング方法の採用を支援する Smart Training Education Platform（STEP）の導入を行っている。

さらに、2022 年からは、労働力の移動を支援するため、訓練プログラムの新設を行うとともに、定着・キャリア支援センターの設置も進めている。

（9）外国人労働者対策¹²

外国人が韓国で就業する場合は、大統領令に基づき、就業活動ができる滞在資格を得なければならない。

イ 高度外国人材（専門職人材）の受入れ

2000 年以降、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措置が導入されている。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）であるが（滞在許可期間は査証の種類により 2 年から 5 年）、最先端産業の発展に資する人材や、理工系の教授・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（E-7 の中の一定の専門分野）、サイエンスカード制度（E-1、E-3 の中の一定の経歴を有する者等）が導入されている。

また、2010 年には、専門職人材の外国人労働者を対象に、ポイント制により居住・永住資格が付与される制度が実施されている。

ロ 非専門労働者の受け入れ

産業研修生制度に代わる雇用許可制度により、国内の労働市場を保護した上で、外国人労働者の権利の保護を強化し、生産労働者が不足している企業に生産労働者をより体系的に供給することを目指している。また、韓国に滞在する外国人労働者に合わせた教育とカウンセリングを提供するなど、韓国社会によりよく適応できるように様々な施策を実施している。

在留外国人労働者の韓国滞在支援・就労支援として、非専門労働者に該当する H-2 就労ビザ保持者及び E-9 ビザ保持者を対象に、苦情相談、韓国語教育などの各種サービスを提供し、韓国滞在をサポートするための日常生活に関する法律教育などを実施している。

- ・ 苦情相談、韓国語教育、日常生活のための基本的な韓国法の知識、デジタル技術の訓練を提供することを目的とした、合計 9 つのハブセンターと 36 の小規模センターを運営
- ・ 外国人労働者相談センター：電話相談により、外国人労働者の悩みを迅速に解決

¹² <https://www.moel.go.kr/english/resources/publicationsDetail.do>

- 事業主教育：外国人労働者の雇用を初めて許可された事業主に対して、外国人労働者の権利をより一層保護するため、労働法や人権に関する研修を受講することを義務付け
- 外国人就業者向け職業能力開発研修：就業中の外国人労働者を対象に、職場への適応力を強化し、企業の生産性向上に資するための職業能力開発研修を実施
- 外国人労働者の権利利益保護協議会の運営：各地方労務局に協議会を設置し、外国人労働者の権利と利益の保護のために、外国人労働者と他の従業員との間の対立を解決するための措置及び外国人労働者により良い支援を提供するための措置を議論

(10) 雇用における平等の確保

イ 背景

ジェンダー平等や労働重視の国家戦略に伴い、政府は女性のための仕事を拡大することを目指している。これにより、経済成長の潜在力を高め、差別のない公平な社会の実現を目指している。

ロ 現状

韓国における女性の雇用は増えてきているが、未だなお、OECDの平均や男性と比較すると低く留まっている。出産や育児によるキャリアの中断があり、そのことが女性の労働力率のM字カーブにつながっている。

ハ 対策

政府は2017年12月に導入した「ジェンダー平等のための基本計画」に基づき、女性のためのより良い労働環境の創出を図っている。

- セクシャルハラスメントの防止
- 両親休暇の取得
- マタニティ保護システムの活用
- 家族休暇の取得
- 公共の育児センターの設立

また、その他各種施策¹³として、以下が実施されている。

- 健康保険や雇用保険の情報を活用したスマート勤労監督の実施
- セクハラ自己診断アプリの公開
- 有期雇用社員や派遣社員の産休期間中に雇用契約期間が終了した場合に、産休給付相当額等を支給する制度を新たに導入（2021年7月施行）。
- 妊娠中の労働者の保護を強化し、キャリアを中断せずに労働市場に参入できるようにするため、育児休暇を取得し、勤務時間を変更できる制度を設立（2021年11月

¹³ <https://www.moel.go.kr/english/resources/publicationsDetail.do>

施行)。

3 労働条件対策

雇用労働部は、職場における適切な労働条件を確保し、公正な労働市場を実現するために、法執行権限を持つ労働検査官の数を大幅に増やすために取り組んでいる。さらに、大韓労使協会と委託契約を締結し、従業員数が 20 人未満の職場や新設された職場など、労務管理能力が不足している職場に対して、労務管理能力に問題があるかどうかを自主的に確認するための支援を行っている。

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

2013 年以降賃金上昇率は概ね 2% 台後半から 3% 台後半で推移しており、2020 年は 1.1% となっている。

一方、法定労働時間は、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）したこともあって減少傾向にあり、2020 年は月 160.6 時間となったが、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¹⁴。

労働災害被災者数及び発生率は、直近では上昇傾向にある。死亡者数については、2021 年は 2,080 人と前年比 18 人増加している。

表 3-2-8 賃金及び消費者物価上昇率の推移

(単位：%)

年	2017	2018	2019	2020	2021
賃金上昇率（全産業）	3.3	5.3	3.4	1.1	4.6
消費者物価上昇率	1.9	1.5	0.4	0.5	2.5

資料出所：賃金上昇率は韓国雇用労働部のデータを基に厚生労働省国際課にて算出。消費者物価上昇率は韓国統計庁データベース（KOSIS）。

表 3-2-9 月当たり実労働時間の推移

(単位：%)

年	2017	2018	2019	2020	2021
労働時間	166.3	163.9	163.1	160.6	160.7

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

¹⁴ 2018 年からは段階的に、時間外労働を含む週の最大労働時間についても、68 時間（法定 40+休日 16+時間外 12）から、休日労働 16 時間を時間外労働に含むことで 52 時間（法定 40+時間外 12）とする、いわゆる「週 52 時間制」の施行を開始している。

表 3-2-10 労働災害発生状況の推移

(単位：人、%)

年	2017	2018	2019	2020	2021
労働災害被災者数	89,848	102,305	109,242	108,379	122,713
発生率(1万人当たり)	0.48	0.54	0.58	0.57	0.63
死亡者数	1,957	2,142	2,020	2,062	2,080

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) 労災保険制度

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、韓国勤労福祉公団を設立し、管理を同公団に委託している。制度の詳細は表 3-2-11 参照。

産業災害補償保険については、保険の適用対象となる特殊形態労働従事者の職種について、2020年7月から、現行の9職種を14職種に拡大した。¹⁵

表 3-2-11 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、公務員等を除く。)特殊形態業務従事者、中小事業主(任意加入)などの特例あり。	
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(45業種)ごとの危険度に応じて定められ、賃金の0.85%～28.25%の保険料を全額事業主が負担する。 平均保険料:1.8%(2018年)
	国庫負担	なし
実績	受給者数	386,260人(2021年)
	支給総額	6兆4,529億ウォン(2021年)

¹⁵ https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/10/korea_02.html

	基金運用状況	—
--	--------	---

資料出所：COMWEL の HP、2022 年雇用労働白書

(3) 労働安全衛生制度

産業安全保健法（1981 年制定）では、産業安全・保健に関する基準を確立し、その責任所在を明確にして、産業災害を予防し、快適な職場環境を造成することにより、労働者の安全と保健を維持・増進していくことを目指している。2020 年には、産業災害から労務を提供する者をより手厚く保護すべく、28 年ぶりに産業安全保健法が全面改正された。変更点としては、法の保護対象を「勤労者」から特殊形態労働従事者を含む「労務を提供する者」への拡大、代表理事等の産業災害予防責任義務の新設等があげられる。

また、2022 年 1 月から重大災害処罰法が施行されている。重大災害処罰法では①死者が発生、②同一の事故により 6 か月以上の治療が必要な負傷者が 2 人以上、③同一の有害要因により大統領令で定める職業性の疾病に罹った者が 1 年以内に 3 人以上、のいずれかに該当する場合を重大な労働災害としている¹⁶。会社の経営責任者等に対して、労働者や市民の安全保健確保を行うことを直接に義務付けており、当該義務の違反によって重大な事故が発生した場合には、法人だけでなく代表理事等の経営責任者個人に対して刑事処罰等の法的責任を問うことができることとされている。

また、雇用労働部では、2021 年 10 月に安全衛生管理体制を確立するための施行法を制定し、重大労働災害を直接調査することとした。また、ガイドブック、マニュアル、ブリーフィング、現場支援団体等による安全衛生管理のコンサルティング等により、事業者への支援を実施している。

(4) 最低賃金制度

イ 最低賃金の決定

最低賃金法に従い、毎年最低賃金委員会で決定される。

韓国における最低賃金は全国一律で適用される。最低賃金の決定方法として、これまで雇用労働部長官（労働大臣に相当）による要請を受けた公労使各 9 名の委員からなる最低賃金委員会の審議を経て決定されてきたが、最低賃金の大幅引上げにより社会的関心の高まりと労使間の意見相違が深刻化していたことから決定方法をより合理的かつ客観的にすべく 1988 年の制度施行以来初めての改編が、2019 年 2 月 27 日に発表された。改編により、最低賃金決定は、「区間設定委員会」¹⁷と「決定委員会」の二段階方式になる。

「区間設定委員会」が最低賃金引き上げ率の上下限を設定し、「決定委員会」が範囲内で

¹⁶ なお、重大災害処罰法では重大市民災害として、生産・製造・販売・流通中である原料または製造物、公衆利用施設または公衆交通手段の設計、製造、設置、管理上の欠陥を原因として発生した、死者がいる等の災害も対象となっている。

¹⁷ 「決定委員会」で審議する最低賃金の上・下限を設定する委員会。統計分析、現場モニタリング等を通じて客観的かつ合理的に設定する。これまでは、最低賃金委員会における労使の当初提示内容に大きな隔たりがあり、毎回両者の議論が激化することが問題となっていた。

議論し、最低賃金を決定する。両委員会の構成は、「区間設定委員会」が専門家委員 9 名（政労使の推薦に基づき選定）、「決定委員会」が労・使・公益委員各 7 名、合計 21 名で構成され、公益委員の推薦は、多様性確保のため従来の政府単独推薦権を廃止し推薦権を国会にも付与する。また最低賃金の決定基準として、現行の労働者の生活保障（労働者の生計費、所得分配率、賃金水準、社会保障給付現況等）に雇用・経済状況（労働生産性、雇用に及ぼす影響、経済成長率含む経済状況）を追加する。なお、決定した最低賃金は翌年 1 月 1 日より適用される。

2021 年 8 月 5 日、2022 年の最低賃金を時給 9,160 ウォンに設定することが公告された。政府は、新しい最低賃金のソフトランディングを支援するため、労務管理に関する継続的な検査と指導を実施しているほか、2020 年に実施された雇用安定基金プログラムに続き、2021 年には 1 兆 2,000 億ウォンの支援を実施している。

表 3-2-12 最低賃金額の推移

（単位：ウォン、％）

年	2019	2020	2021	2022	2023
最低賃金額（時給）	8,350	8,590	8,720	9,160	9,620
上昇率（前年比）	10.9	2.87	1.51	5.05	5.02

資料出所：韓国雇用労働部HP「Major Statistics」

□ 最低賃金の算入範囲に係る最低賃金法の改正

最低賃金法の改正により、2019年1月から毎月1回以上定期的に支給される賃金のうち、賞与は月額最低賃金の25%を超える部分、現金で支給される福利厚生費は同7%を超える部分が最低賃金に算入されることとなった。

算入されない範囲については段階的に縮小されており、2024年以降は全額が最低賃金に算入される。

表 3-2-13 定期賞与、現金支給福利厚生費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」

(5) 労働時間制度

イ 法定労働時間

法定労働時間として、1週間の労働時間は休憩時間を除いて40時間を超過しないこと、1日の労働時間は休憩時間を除いて8時間を超過しないこととされている。なお、「1週間」とは、休日を含んだ7日をいう。

□ 時間外労働

時間外労働時間の上限については、当事者間で合意したときは1週間に12時間を限度として延長することができる。

上記の時間外労働時間の上限の12時間を超えて超過労働をさせることができる特例業種として、①陸上運送業(「旅客自動車運輸事業法」の路線旅客自動車運送事業を除く)、②水上運送業、③航空運送業、④その他運送関連サービス業、⑤保健業、がある¹⁸。

時間外労働、深夜労働(22時から6時まで)及び休日労働の割増賃金については、通常賃金(勤労者に定期的、一律的に所定勤労または総勤労に対して支給することと定めた時間給金額、月給金額等)の50%以上を加算しなければならない。休日労働の割増賃金については、8時間以内の休日労働に対しては通常賃金の50%を、8時間を超える休日労働は100%を加算する¹⁹。

なお、労働者と事業主が合意すれば、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

事業主は、就業規則に定めることにより2週間以内を単位とする変形労働時間制を採用できる。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。

事業主は労働者の代表と書面で合意すれば、6か月以内を単位とする変形労働時間制を採用できる。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、どの日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、裁量労働制

労働者の代表と事業主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時間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、労働者の代表と事業主が書面で合意すれば裁量労働制を採用することができる。

¹⁸ 今般の改正により、特例業種の範囲を26業種から5業種に縮小され、当該5業種については11時間の休息時間保障が導入されている。

¹⁹ 2018年3月20日に即日施行された改正勤労基準法により明確化された。

二 休憩・休日

(イ) 1日当たりの休憩時間

事業主は、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必要がある。休憩時間は、労働者が自由に利用することができる。

(ロ) 1週当たりの休日

事業主は、労働者に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。

また、労働者に大統領令で定める休日を有給で保証しなければならない²⁰。ただし、勤労者と書面で合意した場合は特定の労働日に振り代えることができる。

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日間の有給休暇が付与される。日数は勤続年数2年あたり1日を加算して最大25日間まで付与される。

また、事業主は未使用の休暇に対して金銭補償をしなければならないが、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有給休暇を使用しない場合には、事業主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か月前を基準に10日以内に事業主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事業主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事業主に通知しない場合、年次有給休暇使用可能期間が終了する2か月前までに事業主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。

ハ 労働時間短縮に向けた取り組み

政府は、労働時間に関する制度整備を行うとともに、主要な産業や長時間労働を行う事業所に対して年間を通じて検査を実施している。雇用を創出することも目的の一つとして、労働時間短縮、シフト制勤務体系の改革、定期的な教育・訓練の提供、サバティカル休暇の付与などを行っている事業主に助成金を支給している。

また、ジョブ・シェアリング・マニュアルの作成・配布や説明会の開催などを通じて、中小企業の自主的な時短の実現を支援しているほか、働き方の改善を目的とした全国キャンペーンや優良企業の認定などを通じて、社会的合意の形成と意識の向上に努めている。

²⁰ 2018年3月20日に即日施行された改正勤労基準法により新設（第55条第2項）。公務員にだけ公休日として付与される名節、祝日等を民間事業上にも有給の公休日として適用するもの。

(6) 非正規労働者対策

嘱託・パートタイマーの保護等に関する法律、派遣労働者の保護等に関する法律が制定・施行され、非正規労働者の保護が強化されている。非正規労働者は 2019 年 8 月時点で全賃金労働者の 36.4%を占めている。

有期雇用契約は原則として 2 年までに制限されている。ただし、プロジェクトや特定のタスクを完成するまでの期間が定義されている場合や、労働者が一時的に離職している場合の代替要員として用いられる場合などの客観的・具体的な理由がある場合にはその限りではない。

政府は、民間部門の企業が非正規労働者を積極的に正規労働者に転換することを奨励するために、税額控除を実施しているほか、非正規労働者の比較対象を拡大するなど、現在の差別是正制度の改革を図っている。

(7) 解雇規制

イ 個人的理由による解雇（普通解雇）

事業主は、正当な理由なく解雇、休職、停職、降格、減給、その他の懲罰（不当解雇等）をすることはできない。

事業主は、勤労者が業務上の負傷若しくは疾病の療養のために休業した期間及びその後 30 日間又は産前・産後の女性がこの法律により休業した期間及びその後 30 日間は解雇できない。ただし、事業主が一時補償をした場合又は事業を継続できなくなった場合には、この限りでない。

ロ 経営上の理由による解雇（整理解雇）

(イ) 事業主が経営上の理由により勤労者を解雇するには、緊迫した経営上の必要がなければならぬ。この場合、経営悪化を防止するための事業の再編・引き受け・合併は、緊迫した経営上の必要があるものとみなす。

(ロ) (イ) の場合に、事業主は解雇を避けるための努力を尽くさなければならず、合理的で公正な解雇の基準を定め、それに基づいてその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。

(ハ) 事業主は、(ロ) による解雇を避けるための方法及び解雇の基準等に関し、その事業又は事業場に勤労者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合（勤労者の過半数で組織された労働組合がない場合には、勤労者の過半数を代表する者をいう。）に対して、解雇をしようとする日の 50 日前までに通知し、誠実に協議しなければならない。

(ニ) 事業主は、大統領令で定める規模以上の人員を解雇しようとするときは、雇用労働部長官に申告しなければならない。

(ホ) 事業主が、(イ) から (ハ) までの規定による要件を備えて解雇した場合には、正

当な理由がある解雇をしたものとみなす。

八 解雇予告

事業主は、労働者を解雇（経営上の理由による解雇を含む。）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 日分以上の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

事業主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²¹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、事業主に救済命令を出す。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。

(8) 仕事と家庭を両立するための施策

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、雇用保険から通常賃金額と同額の出産前後休暇給付が支給される。(中小企業については 90 日の産前・産後休暇全日数に支給がなされるが、大企業については 30 日の無給期間のみ支給。企業規模によって上限額あり。)

ロ 流産・死産休暇

妊娠 16 週以後、流産又は死産した女性労働者に、妊娠期間に応じて 5～10 日間の流産・死産休暇を与えるものである。休暇の期間は妊娠期間により異なる。(11 週以内：5 日間、12～15 週以内：10 日間、16～21 週以内：30 日間、22～27 週以内：60 日間、28 週以上：90 日間をそれぞれ休暇の上限とする)。休暇期間中の給付金は産前・産後休暇と同様の基準で支給される。

八 育児休職

²¹ 労働委員会は、日本と同じく、本来は、集団的労使紛争の解決を扱う機関であったが、現在では、不当解雇等の救済に関する個別労使紛争の解決も担う機関となっている。

育児休職の対象については、2010年1月までは、生後3歳未満の乳幼児を扶養する者が対象であったが、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ている。

育児休職期間は、子ども1人当たり1年以内で両親ともに同じ子に対してそれぞれ1年以内の育児休職を取ることができる。

なお、育児休職に係る給付金として、育児休職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、休職中には、雇用保険から、賃金の80%（最低月70万ウォン～最高150万ウォン（2022年1月1日現在））の育児休職手当が支給される（育児休職手当の一部（25%）は、母親の復職へのインセンティブのため、復職後6か月以上継続勤務した場合に一括支給される。）。

二 育児期労働時間短縮制度

2008年6月から、育児休職の代わりに、労働時間を週当たり15～35時間に短縮する育児期労働時間短縮制度が導入され、2011年には短縮した時間に関しても給付金が支給されるようになった。さらに、2012年には育児期労働時間短縮の企業への義務化が導入され、育児休業を申請することができる労働者が労働時間の短縮を申請する場合、特別な事由がない限り許可しなければならないこととされた。

4 労使関係施策

政府は、重要な労働問題について労使団体との政策協議やその他積極的なコミュニケーションを通じて、不必要な対立を防ぎ、労使間の協力の精神を促進している。また、組合に加入していない労働者を代表する組織と協力して、利益をより適切に保護するために、意見の収集やアイデアを共有のため、中央及び地方レベルで協議機関を設立している。さらに、組合に加入していない脆弱な労働者を代表する組織の活動を活性化し、これらの労働者の権利と利益を保護するために、非営利団体を支援するプロジェクトを実施している。

(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、労働争議も活発化した。

近年の制度的な動きとしては、2010年1月の「労働組合及び労働関係調整法」の改正により、従来は許容されていなかった一つの事業又は事業所における複数の労働組合の組織や加入が自由にできるようになったこと（複数労働組合制度。2010年7月施行）²²、それとともに、労働組合専従者への賃金の支払が禁止されたが、「勤労時間免除（タイムオフ）

²² ただし、交渉窓口は一本化する必要がある。

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ことなどが挙げられる。

□ 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。その後は継続的に低下し、2010年には最低値9.8%を記録、その後も2017年までは10%台の組織率が続いたが、2018年以降は約1%程度ずつ上昇し、2020年14.2%と2008年（10.8%）以降最も高い組織率となった。また、2020年の労働組合員数は280万5千人となり2019年より26.5万人（前年比10.4%）増加した。²³

表 3-2-14 労働組合組織率の推移

(単位：%)

年	2017	2018	2019	2020	2021
労働組合組織率	10.7	11.8	12.5	14.2	14.2

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」

八 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: FKTU）及び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）の2つのナショナルセンターがある²⁴。日本に比べ活動は激しく、保守派の韓国労総もゼネストを度々展開している。

2021年「全国労働組合組織現況報告書」によると、韓国労総には、2,701組合、123.8万人、民主労総には、381組合、121.3万人が加盟している。

二 使用者団体

韓国経営者総協会（韓国経総、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4,250社が加盟している。

(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。2012年以降は増加傾向であり、

²³ <http://japan.hani.co.kr/arti/politics/32403.html>

²⁴2011年11月に国民労働組合総連盟（国民労総、Korean Labor Union Confederation）が結成されたが、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、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は組織統合を宣言した。

13年を除き100件を超えている。

表 3-2-15 労働争議の発生件数等の推移

(単位：件、日)

年	2016	2017	2018	2019	2020
労働争議発生件数	120	101	134	141	105
労働損失日数	2,034,751	861,783	551,773	401,845	554,009

資料出所：韓国雇用労働部 HP「Major Statistics」

5 最近の動向

(1) 尹錫悦(ユン・ソンニョル)新政権の「6大政目標」と「110大政課題」²⁵

2022年5月10日、尹錫悦(ユン・ソンニョル)大統領が就任し、「6大政目標」が定められた。具体的には、①常識を取り戻した正しい国、②民間が引っ張り、政府が後押しするダイナミックな経済、③あたたかく寄り添い、誰もが幸せな社会、④自律と創意で作る揺るぎない未来、⑤自由、平和、繁栄に寄与するグローバルな中枢国家、⑥韓国のだどこでも暮らしやすい地方時代の6つ。⑥を除くそれぞれの国政目標には、全部で110の国政課題が置かれている(①に15、②に26、③に32、④に19、⑤に18の国政課題が置かれている。「110大政課題」)。

このうち、労働分野に係る課題は、3つめの目標の「あたたかく寄り添い、誰もが幸せな社会」に置かれた32の課題のうちの次の7つである。

- ① 労働災害防止の強化及び企業自律の安全管理体系構築の支援
- ② 公正な労使関係の構築及び両性平等雇用の実現
- ③ 労使の協力による共生の労働市場の構築
- ④ 雇用事業の効果の向上及び雇用サービスの高度化
- ⑤ 雇用のセーフティネットの強化及び持続可能性の向上
- ⑥ 全国民の生涯段階別職業能力開発と職場学習の支援
- ⑦ 中小企業・自営業者へのオーダーメイド型職業訓練の支援強化

これについては、労働組合は不平等社会と二極化を懸念しており、経営者側は規制緩和を高く評価している。

(2) 労働市場改革²⁶

労働市場改革は、尹錫悦(ユン・ソンニョル)大統領の「新政権の経済政策方向」においても取り組むべき課題として取り上げられているものとなっている。2022年6月23日、雇用労働部のイ・ジョンシク長官は、新政権の労働市場改革推進の方向性に関するブリーフィングを行い、労働時間制度と賃金体系の改編を喫緊の課題として取り上げた。

²⁵ https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/06/korea_01.html

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/06/korea_02.html

²⁶ <https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/07/90114614b3b3f6cd.html>

労働時間制度は、2018年に勤労基準法が改正され、労働時間の上限は週52時間に定められた。以降、制度の定着に努めてきた一方、労働時間の「短縮」と企業や業種の経営環境の「多様化」の間でバランスを取るべく柔軟に対応すべきとの要望が強く、これを勘案し、①週単位での管理としている労働時間の上限を月単位での管理にするなど合理的な総量管理の期間に関する方案、②選択的勤務時間制について、研究開発分野のみ精算期間を3か月としている現行制度を、その他職種にも拡大すること等を検討することとした。これにより、基本的な労働時間の上限は現行制度を維持しつつも、繁忙期の業務量の増加にも柔軟に対応する制度を模索するとしている。

賃金体系については、韓国では一般的に年功色の強い賃金体系となっていることから、時代に沿った賃金体系とすべく、①終身雇用と年功序列の賃金体系の見直し、②賃金ピーク制や再雇用などの合理的な制度改善を検討することとした。

同部では、7月から10月にかけての4か月間に、関係する専門家とともに「未来の労働市場研究会」を開催し、その後具体的な立法課題と政策課題を抽出することとした。

(3) 新型コロナウイルス感染症に関する雇用対策²⁷

2017年10月の雇用政策ロードマップ（5年間）の発表以来、文在寅（ムン・ジェイン）前政権はジョブセーフティネットの強化やイノベーション人材の育成、最低賃金の引き上げや週52時間労働の導入などのタスクを実行し、その結果、労働市場の賃金格差の縮小や労働時間の短縮などが図られた。就業率は史上最高に達し、特に雇用市場で脆弱とみなされている若者、女性、高齢者の就業率はすべて上昇した。しかし、2020年からの新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けて、2020年3月以降雇用指標が悪化し、被用者数が急減、失業率が上昇した。これに対応するため、政府は、2020年から2021年にかけて72兆ウォンに相当する雇用パッケージを策定した。

雇用維持補助金（2（3）参照）については、新型コロナウイルスが原因で操業が中断された事業所は、2020年1月29日から、生産量の減少などの要件を証明する必要なく、雇用調整が避けられなくなった事業主として認定されることとされたほか、2020年9月末まで支援水準が引き上げられた。

表 3-2-16 雇用維持支援金の特例措置下の支援水準

雇用維持措置期間	2020/1/1～1/31	2020/2/1～3/31	2020/4/1～9/30	2020/10/1～
中小企業	67% (2/3)	75% (3/4)	90% (9/10)	67% (2/3)
大企業	50% (1/2)	67% (2/3)	67% (2/3)	50～67% (1/2～2/3)

特に、旅行業、観光運送業、観光宿泊業、公演業、航空機取扱業、免税店、展示・国際会議業、空港バスの8つの観光関連業種を「特別雇用支援業種」に指定し、事業所の規模にか

²⁷ <https://www.moel.go.kr/english/resources/publicationsDetail.do>

かわらず、2021年3月31日までの間、支援水準を90%(1日当たりの上限は7万ウォン)に引き上げた。2020年8月24日からは、この8つの特別雇用支援業種の企業の支援期間を60日延長した(最大180日→240日)。さらに、2020年10月20日、その他の業種に対する支援期間も2020年内は60日延長することとした(最大180日→240日)。

また、緊急雇用安定補助金プログラムを含む様々な収入支援プログラムを実施し、収入支援を提供した。これにより自営業者など雇用保険の対象外の者に対しても支援を行った。2020年から2021年にかけて累計約179万人が緊急雇用安定補助金を受給した。

さらに、低所得者や若者など、脆弱なグループの者が労働市場にとどまることができるよう、政府予算を使用して、公共部門と民間部門の両方で雇用を創出するよう努めた。

これにより、2020年には約159万人の雇用が、また2021年は10月までに約139万人の雇用が創出された。

(資料出所)

- 韓国雇用労働部HP

<https://www.moel.go.kr/english/>

- 韓国統計庁HP

<https://kosis.kr/eng/>

- 韓国銀行

<https://www.bok.or.kr/eng/main/main.do>

- 日本貿易振興機構 (JETRO)

<https://www.jetro.go.jp/>

<https://www.jetro.go.jp/biznewstop/asia/kr/biznews/>

- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT)

<http://www.jil.go.jp/>

<https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/backnumber/korea.html>

- 聯合ニュース

<https://jp.yna.co.kr/>

- 中央日報

<https://japanese.joins.com/>

- 韓国統計

<https://kostat.go.kr/portal/eng/index.action>