

(注1) 当時の数値の出所は、EU統計局(EUROSTAT)

(注2) 以下の資料を参考に記載した。

- ・欧州委員会ホームページ
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/06/176&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>,
- ・Financial Times 紙(2006年7月23日付)、
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ
<http://www.jil.go.jp/foreign/kunibetsu/eu/eu.htm>,
- ・JETROホームページ
<http://www5.jetro.go.jp/jet-bin/pro1.cgi/kouhou.html>,
- ・オランダ社会雇用省ホームページ
<http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm>,
- ・EU統計局(Eurostat)
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_30298591&_dad=portal&_schema=PORTAL,
- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2007/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2007_MONTH_01/2-11012007-EN-AP.PDF

(注3) 以下の資料を参考に記載した。

- ・濱口桂一郎「EUサービス指令案と労働問題」(『生活経済政策』2006年1月号)
<http://homepage3.nifty.com/hamachan/seikatu/keizaiservice.html>,
- ・濱口桂一郎「EUサービス指令案における労働関係規定について」(『世界の労働』2006年3月)
<http://homepage3.nifty.com/hamachan/servicedirective.html>,
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ
http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_3/eu_01.htm,
http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_6/eu_01.htm,
- ・欧州委員会ホームページ「共通の立場」(2006年7月24日)
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st10/st10003.en06.pdf>,
- ・JETROホームページ

韓国

1 経済情勢

韓国の実質GDP成長率は、2005年上半期は少々成長率の低下が見られたが、下半期以降5%を超える成長を続けている。

〈表2-51〉 韓国の実質GDP成長率と雇用・失業の動向

(%,千人)

年月	2001	2004	2005	2006								
				1~3	4~6	7~9	10~12	1~3	4~6	7~9		
実質GDP成長率	3.1	4.7	4.0	2.7	3.2	4.5	5.3	6.1	5.3	4.6		
労働力人口	22,957	23,417	23,743	23,637	23,748	23,760	23,826	23,912	23,968	23,981		
就業者数	22,139	22,557	22,856	22,756	22,856	22,857	22,960	23,081	23,138	23,148		
雇用者数	14,402	14,894	15,185	14,856	15,354	15,183	15,348	15,219	15,687	15,555		
失業者数	818	860	887	882	893	903	867	831	830	833		
失業率	3.6	3.7	3.7	3.7	3.8	3.8	3.6	3.5	3.5	3.5		

資料出所 韓国労働研究院(KLI)「Labor Statistics for September 2006」、韓国国家統計局ホームページ <http://www.kosis.nso.go.kr/>

(注) 四半期雇用者数を除き季節調整値。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

労働力人口は、このところゆるやかではあるが増加傾向にある。就業者数は増加傾向にあり、特に雇用者数及び非正規雇用は多少の上下はあるが、確実に増加している。

失業率は、3%台後半で推移している。

(2) 雇用・失業対策の概要

盧武鉉大統領は2005年2月、国会演説の中で、将来の経済回復に期待を示すとともに、サービス業と製造業の振興による雇用創出を約束した。これ以外にも政府は雇用創出のためにさまざまな政策を打ち出しており、それらは直接的な支援(雇用維持・新規雇用のための助成金、社会的職業の新規雇用創出、起業支援)と、間接的な支援(職業訓練、OJTの充実による求職活動の支援、雇用進・安定のためのインフラ整備)とに大別できる。例えば「若年失業対策プロジェクト」では15~29歳層を対象に、職業訓練、インターンシップ、OJTなどを行う。2004年には18万9000人が参加した。

政府の職業安定システムを強化するため、2005年5月に、全国に約100ある職業安定所のうち6か所をモデルに指定し、事業計画、職員の訓練、広報、予算の用途などに大幅な裁量を認め、先進的なサービス・モデルを試すこととなった。これら安定所の利用者は他の安定所と比べ大きく増加し、満足度も向上している。さらに、利用者に合わせてサービスを提供するため、

①求職者を職業適性や能力により機械的に分類し、その分類にあったサービスを提供、②地域にあった雇

用サービスを提供するため、安定所が中心となり自治体、企業、大学、NGOなどと協力して「地域雇用ネットワーク」を構築し、多様な事業を実施などの取り組みを開始した。

また、2007年までに既存の職業安定事業関連の9つのコンピューター・ネットワークを統合し、総合的な雇用情報システムを構築することとした。

(3) 若年者雇用対策

韓国政府は、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、雇用の流動化を許容しつつ、雇用の安定化をも図っていくという新たな雇用政策課題には有効に対処することができなくなってきた。このような問題意識から、政府は2004年から2008年までの5年間にわたっての中期雇用政策基本計画を策定するに至った(ただし、短期的な仕事の提供等の失業対策事業は、事業別評価結果により推進する)。具体的には、中長期的な視点からの雇用創出、産学連携による職業指導・職業訓練の強化、労働市場インフラ構築及び就業時間の短縮を推進するべきであるとし、政府、学校、親、学生等社会構成員全体の協力により、若年者雇用対策を推し進めている。

また、近年、大学の進学率が急激に上昇したことによる大卒者の雇用のミスマッチが問題とされている。大卒者は、大企業への就職願望が強く、大企業以外への就職を回避する傾向から高学歴無業化する若者が増加している。そこで、若年者雇用対策として、大学を労働市場の需要に合わせるように大学の構造改革に取り組んでいる。具体的には、次のような対策が実施されている。

a インターンシップ制度

インターンシップ制度は、1999年に経済危機当時の緊急避難措置として雇用保険加入の5人以上300人未満(2006年1月現在、1000人未満に対象を拡大)の企業を対象とする18歳から30歳の失業中の高卒者及び大卒者の職場体験プログラムとして導入された。

現在では、大学生や15～29歳の失業者を対象に、これらの者が仕事について学び、職場で働いた経験をつうじて将来の計画を練ることを支援することを目的としている。

2007年の実施計画は以下のとおりとなっている。

- ・ 55,000人の参加を予定
- ・ 参加者に対し月当たり30万ウォンの手当を支給
- ・ 期間は4か月(状況により6か月までの延長あり)
- ・ 3人以上受け入れる企業に対し、受入人数に応じ、30万～1,000万ウォンの運営費助成金を支給
- ・ 10人以上受け入れる企業が事前研修を実施する場合、受入人数に応じ、1日当たり50万～150万ウォンを事前研修費として支給

b 2+2プログラム

2+2プログラムは、アーティクレーションプログラムとも呼ばれ、職業訓練専門高校での最後の2年間のカリキュラムを、パートナーとなった職業大学の最初の2年間のカリキュラムと接続するものである。中等教育から高等教育への接続を円滑に進めることなどを目的としている。2002年現在、127の大学と405の職業訓練高校で実施されている。

c 2+1プログラム

2+1プログラムは、登録した生徒は、学校で2年間学習した後、残りの1年間をOJT契約によって企業で働きながら学ぶ。2002年現在、30の技術高校(Technical High School)で実施され、1万2,862人の生徒が参加している。

d 職業訓練及び政府委託訓練

職業訓練は、高学歴未就業者対策の1つとして開始されたプログラムであり、大卒未就職者などの雇用保険未適用の失業者(卒業予定者を含む)が対象とされている。

政府委託訓練は、非進学、中途退学若年者を対象に、製造業などの人手不足部門の技能職の育成を目的として、大韓商工会議所の8つの人材開発院及び62の民間訓練機関において実施されている。

e 個人別総合就業支援サービス (YES: Youth Employment Service)

若年者を教育水準、失業期間等の特性と能力によって細分化して、長期失業者等の配慮を要する若年者に対して、個人別総合就業支援サービスの導入推進を行う。

支援内容は、イギリスのニューディール政策と類似し、以下の3段階構成となっている。

- ・1段階(経歴準備段階:3か月):相談を受けた後、個別の就業支援計画を立てる。
- ・2段階(経歴開発段階:最大1年):研修・訓練・短期仕事等に参加。
- ・3段階(事後管理段階:3か月):職業あつ旋を通じて事後管理。

2005年に、法令改正をし、2006年に試行事業の実施を開始した。2007年以降、試行事業評価後に、本格的実施となる。

f 「総合職業体験館」の設立・運営(計画中)

職業観の確立のため及び職業情報提供のために、日本にある「私のしごと館」も参考に、「総合職業体験館」の設立・運営を計画しており、2010年の着工を目指している。

(4) 高齢者雇用対策

a 高齢者雇用安定支援

高齢者雇用促進法は、募集、採用、解雇の際に高齢者(55歳以上の者)を差別することを禁止しているが、罰則はない。また、定年は60歳以上にしよう努力することとされており、これより著しく定年が低い場合は、300人以上の事業場に対して定年延長計画を提出するように指導しているが、十分な実効性を挙げていないとされる。

b 高齢者採用指導及び支援

300人以上の事業場においては、基準雇用率^(註1)以上の高齢者(55歳以上の者)を雇用するようにし、それに満たない場合、雇用率履行計画書の提出等の不利益を受けることとなっている。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、公共機関は優先採用の義務を、民間企業は優先採用の努力義務を課しているが、主に単純労務職種が選定・運営されており、事務職労働者等の高学歴高齢労働者の就業需要が反映されていないといわれている。一方、所定割合^(註2)以上の割合で高齢者を雇用する企業に対しては、5年間にわたり四半期ごとに所定割合を超える労働者一人あたり15万ウォンが支給される。さらに、3か月以上失業登録していた50歳以上の者を雇用保険の被保険者として雇い入れた事業主に対し6か月間(被用者数500人以下の製造業は12か月間)30万ウォンが支給される。

また、定年制に関する法令上の制限はないものの、57歳以上の定年年齢を設定している事業主が定年年齢に達した労働者を引き続き雇用(または3か月以内に再雇用)する場合は6か月間(被用者数500人以下の製造業は12か月間)30万ウォンが支給される。

さらに、無料職業紹介事業を行う非営利法人等43か所を高齢者人材バンクと指定指定し、家庭ヘルパー、看病人などの単純労務職種を主として就業をあっ旋している。

c 職業能力開発支援

韓国においては、就業能力向上のための職業訓練や、様々な形の生涯教育訓練などが行われており、40歳以上になると(失業等を要件とすることなく)訓練給付金を受給できるようになる。

(5) 雇用保険制度

a 雇用保険法

韓国で雇用保険法が制定・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。

b 雇用保険料率

雇用保険料は3つに分かれている。失業手当は、労使折半によって拠出されるが、2003年12月現在、労使それぞれ賃金の0.45%である。雇用安定事業のための保険料は事業主のみが当該労働者の賃金の0.15%を支払っている。職業能力開発事業も事業主のみが支

払っているが、企業規模などによって保険料率は、0.1～0.7%となっている。

c 失業手当の受給要件

失業手当を受給するためには次のような2つの要件を満たさなければならない。

- (a) 雇用保険が適用されている事業場で離職日以前に18か月の間に180日以上勤務し、会社の経営事情等に関連し非自発的に離職した者であること。
- (b) 離職後労働意思と能力を持って積極的に求職活動をする者である。

d 給付額、期間

支給金額は平均賃金の50%（上限日額4万ウォン）で、支給期間は年齢や被保険者であった期間に応じて30歳未満で被保険者期間1年未満の90日から50歳以上で被保険者期間10年以上の240日までとなっている。

(6) 職業能力開発対策

韓国では、労働部（労働を所管する韓国の中央官庁）が職業訓練を所管し、教育人材開発部（教育関連分野を広く所管する韓国の中央官庁）が職業高校や短大などで行われる職業教育を所管している。労働部が所管する職業教育に関連している主な機関には以下のものがある。

- (a) 15歳以上の失業者や高校3年生を対象とした職業教育を行う「特別職業学校」：全国に21施設ある。1年間の課程を修了すると国家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。なお、特別職業学校は韓国人材開発公団（HRD Korea）が所管している。
- (b) 職業教育訓練分野の教員養成のため労働省が92年に設立した大学、大学院レベルの教育を行う「韓国技術教育大学（KUT）」：
- (c) 短大レベルの職業教育を行うため労働部が設立した「ポリテク短大」：全国に23校ある。2年間の課程を修了すると工業学士号が与えられる。
- (d) 29歳未満の高卒レベルの者を対象に職業訓練を行う「大韓商工会議所人材開発部」：全国に8か所訓

練機関がある。2年間の課程で訓練費用、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。国家資格の受験資格が得られる他、これら機関で得た単位に生涯教育機関等で得た単位を合わせることで工業学士号の取得が可能。

このほか、民間の訓練機関が3,000余りある。

なお、訓練に関する費用の政府負担分は、①被用者及び就労経験のある失業者については雇用保険、②就労経験のない者（脱北者を含む）、自営・起業支援、社会補助受給者の自立支援については一般会計となっている。

(7) 外国人労働者対策

a 高度技能外国人労働者受入制度

国内で不足する分野で専門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。入国までの一般的な手続きは、①関係者（労働者と使用者）が労働契約を締結、②所管大臣が推薦、③職場となる地域の入国管理事務所に申請、査証発給確認証（CCVI）の発給、④在外韓国大使館への申請・査証発給、⑤入国の順に進む。なお、芸術・芸能の査証に関しては実技の審査が課される。対象となる査証の種類は大学教授（E-1）、外国語講師（E-2）、研究者（E-3）、特殊技能指導（E-4）、専門職（E-5）、芸術・芸能（E-6）、その他法務省が定める分野（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。IT分野の専門家については、滞在期間や韓国内での就労制限に関し優遇措置がある。

b 外国人雇用許可制度（Employment Permit System）

(a) 概要

厳しい労働者不足で韓国人労働者を確保できる可能性が低い産業について低技能外国人労働者を雇用する制度として、2004年8月に外国人雇用許可制度が施行された。対象となる産業は、製造業、建設業、農業・畜産業、漁業、サービス業である。受け入れる労働者数についてはその産業の国内労働者の需給を勘案して産業ごとに受入枠を設けている。不法労働者数などの基準に基づき労働者の送り出し国を選定し、事前に覚

え書きを交わしている。

本制度による入国を希望する求職者のリストに入れられる労働者数の割り当てが毎年、国別に決められる。なお、国別に決めるのは人数の総枠であり、産業別の指定はなく、また、実際に受け入れる労働者数の数倍の人数を割り当てることで、韓国側の選択する余地を大きくしている。

なお、現在、本制度に関する覚え書きを交わしている国は8か国であるが、順次増やす予定である。

(b) 手続き

- ① 送り出し国で就労希望者(18~40歳)が韓国語能力試験(EPK-KLT)を受験(合格していなければならない)
- ② 送り出し国でEPK-KLT合格者が健康診断受診
- ③ 健康診断に合格した者が送り出し国の所管官庁に申請
- ④ 送り出し国で申請者のなかから求職者リストを作成
- ⑤ 韓国人材開発公団(HRD Korea)が求職者リストを承認
- ⑥ 韓国の使用者が3~7日間、国内で求人を行い、国内に応募者がいないとき、公共職業安定所に雇用許可の申請を行う
- ⑦ 韓国の公共職業安定所が雇用許可を申請した事業主の求人条件にあう求職者を推薦
- ⑧ 事業主が推薦された求職者のなかから採用者を決めるとき雇用許可を発給
- ⑨ 事業主と求職者が労働契約を締結
- ⑩ 事業主が査証発給確認証(CCVI)の発給を申請、発給
- ⑪ 事業主がCCVIを送り出し国に送付
- ⑫ 労働者に送り出し国の韓国大使館でE-9査証の発給
- ⑬ 労働者の韓国入国
- ⑭ 労働者は入国後15日以内に韓国人材開発公団等が実施する研修を受講

労働者は韓国入国後3年間就労できる。韓国で再度就労する場合は、一旦、出国後6か月経過してからでないとならない(事前に事業主から再雇用申請が出された場合は出国後1か月経過でも可)。

〈表2-52〉外国人雇用許可制度による入国者数

(2006年6月30日現在、人)

合計	54,775
ベトナム	12,844
フィリピン	12,352
タイ	11,377
モンゴル	8,333
インドネシア	5,191
スリランカ	4,678

c その他の制度

外国籍を持つ韓国系の労働者に対し、国籍にかかわらず査証の取得、入国、求職を認める制度として設けられている就業管理制度(Employment Management System)があり、製造業、レストラン、建設業など指定された業種・規模の企業での就労が認められている。

また、外国人の研修を目的として設けられていた産業研修制度(Industrial Trainee System)は、2007年1月1日に廃止された。

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、2005年は、6.4%となった。

一方、労働時間は、2004年7月から段階的に週40時間制に移行させたこともあって減少傾向にあり、2005年の労働時間は48.1時間となっている。

〈表2-53〉韓国の賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

年月	2003	2004	2005	2006						
				1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
賃金上昇率	9.4	6.5	6.4	20.3	-7.7	5.5	5.3	7.9	4.1	6.0
うち製造業	8.8	9.9	7.8	24.1	-11.8	5.7	4.1	8.1	3.4	5.9
消費者物価上昇率	3.6	3.6	2.7	2.8	2.3	2.0	2.0	2.4	2.6	2.3

資料出所 韓国労働研究院(KLI)「Labor Statistics for September 2006」、
韓国国家統計局ホームページ <http://www.kosis.nso.go.kr/>

〈表2-54〉韓国の週あたり実労働時間の推移

(時間)

年	2000	2001	2002	2003	2004	2005
実労働時間	50.6	50.4	49.8	49.1	48.7	48.1

資料出所 韓国国家統計局ホームページ
<http://www.kosis.nso.go.kr/>

〈表2-55〉 韓国の労働災害の推移

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
死亡事故件数	1,353	1,298	1,271	1,408	1,417	1,288
死亡事故発生率	0.06	0.05	0.05	0.06	0.06	0.05

資料出所 国際労働事務所(ILO)ホームページ“LABORSTA”
 (注1) 狩猟生活者を含む。
 (注2) 死亡事故発生率は、労働時間100万時間ごとの発生件数である。

(2) 最低賃金制度

最低賃金は、最低賃金法に従い毎年最低賃金委員会で決定されるが、全産業一律制となっており、2005年9月から、時間当たり3,100ウォン(約386円)であったが、2007年1月1日から12.3%引き上げられ、時間あたり3,480ウォンとなった。最低賃金はこれまで毎年10%以上引き上げられてきている。

(3) 労働時間制度

a 法定労働時間の原則

韓国は、OECD加盟国中でも労働時間が長い国となっていたが、労働部が週5日勤務制(40時間労働)に向け勤労基準法改正を計画し、2002年10月に改正法案を上程した。これには労使、特に使用者側が強く反対したが、それを押し切って2003年8月、法案が成立した。

これにより、2004年7月以降、企業規模等に応じ、段階的に法定労働時間が週44時間から40時間に短縮されることとなった。

被用者数100人以上の企業については既に40時間労働となっているが、50～99人規模では2007年7月から、20～49人規模では2008年7月から、5～19人規模では2011年までに40時間制に移行することとなっている。

b 適用除外

なお、上記の規定は労働者数が5人未満の企業においては適用されない。

c 時間外労働

使用者と労働者が合意すれば、週あたり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。時間外労働に対しては、割増賃金として時給を50%以上加算する。ただし、40時間への移行後3年間について

は、経過措置として、①時間外労働時間の上限を16時間とすること、②時間外労働のはじめの4時間分(41～44時間)については、割増率を25%とすることとなっている。なお、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(深夜労働や日曜・祝祭日労働についても同じ)。

d 弾力的労働時間制度

(a) 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、単位期間の週あたり平均労働時間が40時間を超えないこと、及び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、単位期間の週あたり労働時間が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。

(b) 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での場合に就労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場合、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。

e 深夜労働、日曜・祝日労働

深夜とは、22時から6時までを指し、この時間に労働者を使用する場合は、通常の賃金の50%以上を加算支給する。

日曜や公共の祝祭日の労働についても賃金の50%以上を加算支給する。

f 休息・休日

(a) 1日の休息時間

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の途中に与える。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。

(b) 1週の休憩時間

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

h 年次有給休暇

年間最低15日の年次有給休暇を付与する。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。従来有給休暇とされてきた生理休暇については2004年7月以降無給とされた。

(4) 解雇規制

a 個人的理由による解雇(普通解雇)

韓国においては、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。

(a) 解雇予告

使用者は勤労者を解雇(経営上の理由による解雇を含める)しようとするときには少なくとも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には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または勤労者が故意に事業に莫大な支障を招き、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。

(b) 救 済

この法律もしくは他の法律に違反して解雇が行われた場合、労働委員会に申し立てを行い、労働者は使用者に対して、次の各号の何れかを選択して請求することができる。

- ①労働契約上の地位の確認、原職又は原職相当職での就労請求、賃金請求及び精神的損害等に関する賠償請求
- ②前号の請求にかえて、得られたであろう賃金相当額及び精神的損害等に関する賠償請求

なお、原職及び原職相当職が存在しない等客観的かつ合理的な理由があるとき、使用者は、労働者の原職又は原職相当職への就労請求を拒むことができる。

b 経済的理由による解雇(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 解雇時において人員削減しなければならない客観的かつ合理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。但し、使用者は、人選基準の設定及びその適用に際しては、再就職の難易度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「労働者ら」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、労働者らとの協議を尽くしたこと

使用者は、経営上の理由により労働者を解雇するにあたっては、解雇対象者である労働者に対して、再就職のあっ旋、退職金の上積み等の不利益緩和措置を講じなければならない。

(5) 出産休暇及び育児休暇制度

a 出産休暇

使用者は、妊娠中の女性に対しては、産前後を通じて90日の産前・産後休暇を与える。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給与が支給され、残り30日分については、一般会計及び雇用保険から135万ウォンを上限に産休手当が支給される。なお、産前に休暇を45日以上取得した場合も産後に45日以上取得できる(産前・産後合わせて90日を超

える分については無給)。

b 育児休暇

使用者は、1歳未満の子どもを育てる労働者に対し、育児休暇を認めなければならない。休暇中には、雇用保険から月40万ウォンの育児手当が支給される。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

a 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開放されたことにより本格的な労働組合の組織が始まり、組織数も飛躍的に増加、労働争議も激増した。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。

通貨・経済危機の際、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。

b 労働組合員数及び組織率

1987年の民主化宣言により労働運動が開放されたため、一時的に組織率が上昇し、1989年には19.8%となった。その後は派遣労働者など非正規労働者の増加もあり、長期的に下降傾向であり、2005年には前年比0.3ポイント減の10.3%となった。

c 労働組合

労働組合は、対話重視の保守派の韓国労総(FKTU)と闘争重視の進歩派の民主労総(KCTU)2つのナショナルセンターがある。ただし、保守派の韓国労総も積極的にゼネストを度々展開するなど、日本に比べ活動は激しい。

2005年にFKTUに加盟していたのは、3,589組合770万人、KCTUに加盟していたのは、1,205組合64万人である。

d 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。近年は、漸増傾向にあったが、2005年は労働争議件数が286件、労働喪失日数も84万8,000日と、前年同期間の462件(38.1%減)、119万7,000日(29.2%減)より大幅に減少した。

〈表2-56〉 韓国の労働争議発生件数等の推移

(件、万人、千日)								
年	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
労働争議発生件数	129	198	250	235	322	320	462	286
参加人員労働者数	14.6	9.2	17.8	8.9	9.4	13.7	18.5	11.8
労働損失日数	1,452	1,366	1,894	1,083	1,580	1,299	1,197	848

資料出所 韓国労働研究院(KLI) "Labor Statistics"

5 労働施策をめぐる最近の動向

(1) 労使ロードマップの妥結について

a 概要

2006年9月11日、労使政代表者会議において、2003年9月に発表された労使関係法・先進化方策(ロードマップ)交渉が妥結した。これは労使自治の原則に基づく労使双方の責任権限の明確化や労働市場の柔軟かつ安定化を図ることにより、労使紛争の最少化、労働基本権の向上及び企業の競争力の強化を同時に実現していこうとするものである。

b 主な合意内容

主要な争点であった「使用者が労組専従者に賃金を支払うことの禁止」及び「一企業内において複数の労組が存在することの解禁」については、猶予を3年間延期することで最終的に合意した。また必須公益事業(必須公益事業とは、労働組合及び労働関係法により定められているもので、公益事業のうち業務が停止した場合に国民の生活や経済に多大な影響を及ぼす事業であり、鉄道や水道・電気事業等を指す。調停や緊急調整について特則がある)への職権仲裁については廃止することにし、新たに必須維持業務を導入して代替労働を許容することにした。その他、不当解雇の

罰則条項の削除、元の職場への復職命令の代わりに金銭補償を可能とする等計17項目について関連法を改正、15項目については現状維持とすることで合意した。

c 民主労総の動き

2大ナショナルセンターのひとつ民主労総は、これまで労組専従者給与は労使間で決定できること、また複数労組を認めることを法的に担保すべき旨を主張してきており、民主労総を除いて合意したことに対して大きく反発しており、今後ゼネストを行い全面的に戦うことを明らかにしている。

d 労使関係法改正合意事項

(a) 関連法改正に合意した事項

ア 労働組合及び労働関係調整法

〈表2-57〉労働組合及び労働関係調整法の改正合意事項

区分	現行	改正方向
①企業単位の複数労組(交渉窓口の単一化)	・2006年12月31日まで禁止	・2009年12月31日まで禁止
②専従者給与	・専従者給与の支援禁止、不当労働行為として使用者を処罰(2006年12月31日まで猶予)	・2009年12月31日まで猶予
③必須公益事業及び職権仲裁	・必須公益事業について職権仲裁制度 ※病院、電気、水道、ガス、鉄道、石油、韓国銀行等 ・仲裁時は15日間の争議行為禁止	・職権仲裁制度の廃止 ・現行の必須公益事業に血液供給、航空、蒸気、温水供給、廃下水処理を追加 ・必須公益事業に必須維持義務を導入、争議行為期間中の必須維持業務の遂行義務を賦課
④代替労働	・ストライキ時に事業内の人材による代替可能(新規採用・下請・派遣は禁止)	・必須公益事業については代替労働を許容
⑤第3者支援申告	・行政官庁に申告 ・処罰規定(3年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金)	・制度を廃止
⑥争議行為の賛否投票	・直接・秘密・無記名の投票 ・在籍者の過半数の賛成	・議決要件は現行維持 ・労組法第11条の規約記載事項に「争議行為の賛否投票結果の公開、投票用紙等の保存及び閲覧に関する事項」を追加
⑦争議行為の規則合理化	・不法争議行為及び安全保護施設の争議行為中止命令を違反したときに処罰(1年以下の懲役又は1千万ウォン以下の罰金)	・安全保護施設の争議行為中止命令違反時の罰則削除
⑧ユニオンショップ	・労働者の2/3を代表する労組に許容 ・入社時に労組に加入、脱退時に解雇(除名時は例外)	・現行を維持するが、ユニオンショップ協定を締結した労組を脱退、他の労組組織に加入する場合、身分上の不利益禁止条項を新設(2009年12月31日まで施行猶予)
⑨私的調整の活性化	・労使合意又は妥協規定により実施	・私的調整の活性化根拠を用意(私的調整人が手数料等を受けることができる根拠を用意)

イ 労働者参加及び協力推進に関する法律^(注3)

〈表2-58〉労働者参加及び協力推進に関する法律の改正合意事項

区分	現行	改正方向
①労働者委員の便宜提供	・労使協議会出席に必要とする時間の労働義務を免除	・労使協議会出席及びこれと直接関連した時間の労働時間を免除
②定期会の開催	・3か月ごとに開催	・労組がない事業場は6か月に1回以上、労組がある事業場は3か月ごとに開催
③事前の情報提供	・報告事項に関連する事後の資料提出要求権を明示	・協議事項及び議決事項に関連する資料要求が可能(経営・営業秘密及び個人情報除外)
④協議会の任務	・協議、議決、報告事項を明示	・協議事項における労働争議の予防を削除 ・協議事項に事業場内の労働者監視設備の設置を追加

ウ 労働基準法

〈表2-59〉労働基準法の改正合意事項

区分	現行	改正方向
①金銭補償制の導入	・労働委員会の救済命令時に元の職場への復職及び賃金相当額の支給	・救済命令時に労働者が希望する場合、元の職場への復職命令の代わりに金銭補償命令が可能
②救済命令の履行強制金(刑事処罰)制度の導入	・不当解雇時の罰則(5年以下の懲役、3千万ウォン以下の罰金)	・不当解雇時の罰則を削除 ・労働委員会の救済命令に対して履行強制金賦課及び履行命令不履行が確定したときには刑事罰則又は過怠金賦課
③経営上の事由による解雇の協議期間調整及び再雇用義務	・労働者代表に60日前に通報 ・経営上の事由による解雇後の解雇労働者の再雇用努力	・事前通報期間を企業の規模及び解雇規模を勘案して差を設定(60日～30日) ・解雇後3年以内に同一業務に空きができたとき再雇用義務
④労働条件及び解雇事由の書面による明示	・賃金に関する労働条件を書面により明示 ・解雇事由の書面明示規定はなし	・労働条件の書面明示対象に労働時間・休日・休暇を含める ・解雇事由の書面明示を義務化(効力要件)。

(b) 現行法を維持することで合意した事項

〈表2-60〉現行法を維持することで合意した事項

区分	内訳	現行
労働組合及び労働関係調整法	①不当労働行為	・使用者の不当労働行為 ・刑事処罰
	②交渉・争議の対象	・労働条件の決定に限定(利益紛争)
	③協約有効期間	・最長2年
	④職場閉鎖	・労働者の争議行為に対応する措置として防衛的使用に限定 ・不法争議行為に対しては明文規定なし
	⑤調停対象	・労働争議に限定 ※労働条件決定に関する事項(利益紛争)
	⑥調停手順	・調停を経た後のみ争議可能(調停前置主義) ・違反時に罰則
	⑦失業者の組合員資格	・失業者の組合員資格及び役員資格を制限
労働者参加及び協力推進に関する法律	⑧秘密維持の義務	・労使協議会委員の秘密維持義務規定 ※罰則規定なし
	⑨労使協議会の議決事項の効力	・効力規定なし ※誠実履行義務と未履行時に罰則あり
	⑩労使協議会の構成	・労使同数構成 ・労使各3人以上10人以内
労働基準法	⑪労使協議会の機能	・労働基準法上の労働者代表と労使協議会の労働者委員の機能を制度的に分離
	⑫労働委員会の機能	・議決事項に関し労使協議会で合意が形成できない場合の任意仲裁 ※労使合意が前提
	⑬労働者を代表する労働者委員の選出方式	・過半数労組に労働者委員委嘱権付与 ※過半数労組がない場合は直接選出
	⑭賃金支給保障制度	・反意思不罰罪、遅延利子制、法律救助公団による無料法律サービスの導入(既措置)
	⑮通常賃金・平均賃金の概念の明確化	・通常賃金の概念が不明確 ・平均賃金の算定対象期間を3か月に限定

資料出所 平成18年9月15日付韓国発公電、平成18年9月5日付韓国発公電
独立行政法人労働政策研究・研修機構HP <http://www.jil.go.jp/foreign/>

(2) 2010年までに出生率を1.6へ ～韓国政府少子化総合対策に5年間で19兆ウォン(約2.4兆円)投入概要

a 概要

2006年1月15日、保健福祉部(韓国における厚生行政官庁、日本の旧厚生省に相当)は、2005年の推定合計特殊出生率(1人の女性が一生の間に産む子供の数に相当する指標)が過去最低の1.08人となったことを受け、大規模アパートや団地における義務保育施設の拡大や、2010年までに全ての幼稚園を終日で運営することなどを柱とする少子化総合対策を発表した。

韓国政府は、これらの施策により、合計特殊出生率を2010年までにOECD諸国の平均である1.6まで回復させることを目指すとしている。

b 主な対策

(a) 保育料及び教育費に対する支援の拡大(保育料支援 9兆7,762億ウォン(約1兆2,181億円))

ア 0～4歳児に対する初等保育料支援の対象拡大

現在の支給対象は、低所得者層(都市勤労者の世帯平均所得の60%以下の家庭)に限定されているが、2009年までに中産層(都市勤労者の世帯平均所得の130%以下の家庭)も対象とする。

イ 満5歳児に対する無償保育・教育費支援の対象拡大

2005年は、全児童のうち30%が支援対象だったが、2009年までに80%程度まで段階的に拡大する。

ウ 子どもが多い家庭に対する支援

国民住宅(公営住宅)の特別提供及び国民賃貸住宅への優先入居、健康保険料の負担軽減などの支援を実施する。

エ 児童医療費支援

満6歳未満の児童の入院費の自己負担額を免除し無料で治療が受けられるようにするほか、低所得の家庭の未熟児医療費支援を2005年2,900人から2006年4,500人、2007年5,800人へ段階的に拡大する。

(b) 育児施設の確保及び育児支援サービスの拡充(5兆5,380億ウォン(約7千億円))

ア 働く母親に対する支援の拡充

終日運営している幼稚園は、全体の半数だが、2010年までに全ての幼稚園を終日制にする。また、夜間保育サービスも増やす。

イ 保育施設の確保

大規模アパートに義務づけられている保育施設の設置基準を現在の500世帯以上から300世帯以上に拡大する。

また、職場における保育施設の設置義務基準を現在の常用雇用女性労働者300人以上の企業から常用雇用労働者500人以上又は女性労働者300人以上に変更し、施設数を確保する。

ウ 地域児童センターの確保

地域児童センターを現在の800か所から1,300か所(2007年)、2,000か所(2009年)、2,115か所(2010年)に拡大する。

エ 出産前後の女性に対する支援の拡充

農家の女性の出産前後の支援のため、母親及び新生児の面倒をみる農家コンパニオンの家庭訪問サービスの支援期間を2005年の30日から2009年の90日まで拡大する。

また、企業の女性労働者の出産休暇時の代替派遣労働者に対する支援金を1人当たり10万～15万ウォン(約1万2千円～1万9千円)から20万～30万ウォン(約2万5千円～3万7千円)に引き上げる。

オ 出産前後休暇の延長

現在の30日間から90日間に延長。2006年中に小規模企業に先行導入を開始した。

カ 出産に対し、理解のある企業の育成

女性の出産に対し理解のある企業を認定し、財政支援などを実施する。

(c) 不妊治療支援等(6,678億ウォン(約832億円))

不妊と認められる夫婦は63万5千組、既婚女性の13.5%を占める。

ア 不妊治療支援

中所得者層以下の不妊夫婦の不妊治療の手術費の一部を政府が負担する(2回目まで政府が半額を負担)。2006年は、1万4千人、2010年までに累計24万人の利用を見込む。

イ 低所得層のためのコンパニオン家庭訪問サービス

女性の出産前後の支援のため、母親及び新生児の面倒をみるコンパニオン家庭訪問サービスを2006年から実施する。当面は、2人目を出産する低所得の家庭を対象とし、2009年から低所得の家庭の全ての出産を対象とする。そのため、2010年までに18万人のコンパニオンを出産を控えた家庭に送り出す。

ウ 流産・死産時は最大90日間の有給休暇

妊娠16週目以上の女性労働者が自然流産又は母子保健法に則する人工中絶を行った場合、妊娠期間に応じ30～90日の有給休暇が取得できるようにする。

(3) 改正雇用保険法(2006年1月から施行)**a 概要**

2005年11月16日に国会を通過した改正雇用保険法及び施行令が2006年1月から施行された。

今回の改正により失業手当の1日当たりの上限額が雇用保険制度創設以来初めて引き上げられたほか、高齢者、非正規職(契約社員、派遣社員など)に対する支援が手厚くなった。主な改正内容は下記のとおりである。

b 主な改正内容**(a) 高齢労働者に対する賃金補てん手当(Wage Peak System Compensation Allowance)の新設**

企業が54歳以上の高齢労働者の賃金を引き下げ、雇用を維持する場合、労働者に対し減少した賃金を政府が補てんする。支給額は、ピーク時点の賃金と助成を申請した時点の差額の1/2相当額で1か月最大50万

ウォン(約6万2千円)となっている。

なお、この措置は、3年間の時限措置である。

(b) 事業主に対する助成金

既存の年功賃金などの雇用慣習における問題を解決するため、専門家のコンサルティングサービスを利用した事業主に対し、政府がその費用を助成する。また、高齢者、女性、障害者などの雇用のため職場環境を改善した事業主についてもその経費について、ローン又は助成金が利用できるようにする。

(c) 非正規職に対する能力開発支援

民間の職業訓練校等で自身の能力向上を図る労働者に対する費用助成(日本における教育訓練給付に類似)の非正規職に対する助成率を上げる。具体的には、仕事関連のコースは100%(正規職の場合80%)、外国語のコースは80%(正規職の場合50%)となる。さらに、訓練中の賃金の一部を補てんする。

(d) 再就職支援施策や能力開発施策の対象者の拡大

従来、雇用保険料により実施される再就職支援施策や能力開発施策の対象となっていなかった大学卒業予定者、65歳以上の者、小規模自営業者などもこれらの事業を利用できることとなった。

(e) 再就職計画(re-employment plan)の作成

失業手当受給者の就職支援を強化するため、職業安定所に対し、失業者の特徴や失業期間を考慮し、個人ごとの再就職計画を作成することを義務づける。

また、失業認定期間について、失業者の特徴等に応じ、1～4週間の間で決定する(従来は2週間ごと)。

(f) 失業手当の1日の上限額の引上げ

失業手当の1日の上限額を従来より5,000ウォン多い4万ウォン(約5千円)とする。上限額の引き上げは、雇用保険制度を創設した1995年7月以来初めてのことである。

なお、通貨危機後、2001～2005年で消費者物価指数は、13.2%上昇、実質GDP(2000年価格)は18.5%、賃金は39%上昇していた。

(g) 雇用保険不正受給者の通報者に対する報奨金の
新設

報奨制度を新設することにより、不正受給を発見しやすくする。

(h) 育児休業給付の改善点

申請期間が育児休業の最終日後6か月以内から12か月以内に延長された。また、休業期間中に仕事をした場合、給付対象日から除外されるが、その仕事をしたとされる時間が「週18時間以上働いた者」から「週15時間以上働いた者」へと拡大された。

参 考 文 献

- ・ 韓国労働部 (MOL) 2005年12月5日付Labor news
URL: <http://english.molab.go.kr/>
- ・ 韓国労働財団 (Koilaf) 2005年10月27日、11月18日、12月28日付記事
URL: <http://www.koilaf.org/KFeng/engLabornews/bbs.php>

- (注1) 基準雇用率とは、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6%、その他3%などである。ただし、不履行に対する罰則はない。
- (注2) 製造業4%、不動産業42%、対事業所サービス17%、その他の産業7%。ただし、支給対象の労働者が全体の15% (大企業の場合は10%) を超える場合は15%分までとする。さらに、無料職業紹介所事業を行う非営利法人等43か所を高齢者人材バンクとして指定し、家庭ヘルパー、看病人などの単純労務職種を主として就業をあっ旋している。
- (注3) 協調的な労使関係を促進するため、労働者の経営参加の一貫として労使の代表等が協議を行う場として、従業員30人以上の事業所に労使協議会を設置づける法律。

中国

1 経済情勢

中国では消費の堅調な増加や輸出増による生産の増加などから景気拡大が続いており、2005年の中国の国内総生産額(名目額)は、約2兆2,257億ドル、実質成長率10.2%で3年連続10%を超える高い伸びを示した。中国政府による引き締め政策の実施にもかかわらず、成長率は目標(8%前後)を大幅に超過した。

一方、都市と農村の経済格差の拡大、金融、エネルギー、環境社会保障等、多くの課題も抱えている。

〈表2-61〉中国の実質GDP成長率と消費者物価上昇率

	2001	2002	2003	2004	2005
実質GDP成長率	8.3	9.1	10	10.1	10.2
消費者物価上昇率	0.7	-0.8	1.2	3.9	1.8

資料出所 内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月刊海外経済データ」

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

中国では近年、急速な経済成長が進む中、計画経済体制から市場経済体制への転換に伴い、貧富の差の拡大、地域間経済格差の増大等、さまざまな問題が現れてきている。

就業者数は、年々増加傾向にあり、2005年で7億5,825万人となった。労働・社会保障部(注1)は、今後も暫くこの増加傾向が続くとみている。

失業動向を見ると、ここ数年失業者数(注2)は増加しており、失業率も増加している。しかし2004年の失業率は前年を0.1ポイント下回り、ここ10年来で初めて減少したが、今後の失業率の推移について、労働・社会保障部は結論を出せないとしている。2005年は前年度と同じく4.2%であった。

また、政府公表による失業率は依然低い水準で推移しているものの、人口の8割を占める農民の出稼ぎ労働者の問題や、1990年代半ばからの国有企業改革の