

韓国

1 経済情勢

韓国の実質国内総支出(GDP)は、2005年は低下が見られたが、2006年以降は5%程度を維持しており、2008年も同程度になることが予想されている。

〈表2-69〉韓国の実質GDP成長率

年 月	2005	2006	2007	(%)			
				1～3	4～6	7～9	10～12
実質国内総支出 (GDP)	4.0	5.0	4.9	4.0	5.0	5.2	5.5

資料出所 統計庁「2007年12月及び年間雇用動向」

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

労働力人口、就業者数、雇用者数ともにゆるやかではあるが増加傾向にあるが、政府目標(毎月30万人増)に対しては6か月連続で下回っている(2008年1月)。

失業率は、3%台で推移しており、徐々に改善している。

〈表2-70〉韓国の雇用・失業の動向

年 月	2005	2006	2007	(千人, %)			
				1～3	4～6	7～9	10～12
労働力人口	23,743	23,978	24,216	24,135	24,195	24,241	24,289
就業者数	22,856	23,151	23,433	23,349	23,394	23,462	23,523
雇用者数	15,185	15,551	15,970	15,642	16,061	16,022	16,156
失業者数	887	827	783	786	801	779	766
失業率	3.7	3.5	3.2	3.3	3.3	3.2	3.2

資料出所 統計庁ホームページ

(注) 四半期数値は、雇用者数を除き季節調整値。

〈2007年の労働市場の特徴〉

① 女性の雇用の量的・質的好転

就業率は48.9%(前年比0.1%増)、常用労働者率は1.2%増。

② 高年齢者の就職は増加、若年層の就職が減少

就業者の年齢別比重は、50代以上が28.6%(1.2%増)、青年層(15～29歳)は17.9%(0.5%減)

③ 労働市場の高学歴化

大卒以上の就業者が24.0%(0.7%増)、高卒以下

は減少。

④ サービス業従事者の増加

製造業従事者は2004年を除き5年連続で減少。一方、サービス業は、電気・輸送・金融・通信業などで増加した。

⑤ 常用職が増加

賃金労働者に占める常用労働者率は前年より1.2%増の54.0%となった。

⑥ 非就業人口の増加

青年層の非就業人口が通学、就職準備などの理由により増加した影響で、全体も増加。

(2) 雇用支援サービス先進化の拡大

国家雇用支援サービス先進化は、2005年4月から国家戦略課題として推進してきた事業である。2005年にモデル的に6つの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に拡散させ、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斡旋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、人材斡旋・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、他の労働行政機関と共に尋ねて説明を行う「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。

また、利用者の態様別の雇用情報ネットと雇用情報統合分析システムを構築するなど情報インフラの拡充も行った。2005年に青少年・高齢者雇用情報ネット、2006年に女性・障害者・短期雇用・中小企業のための雇用情報ネットを構築し、2006年11月には「総合雇用情報ネット(JOBNET)」を開通し、需用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。

雇用サービスを第一線で担当する「職業相談員」の身分問題は長期にわたる懸案事項であったが、ノ・ムヒョン前大統領の主導のもとで職業相談員の身分を安定化させることになり、「雇用支援センター人材構造革新委員会」が構成され、職業相談員の公務員化を推進させることとなり、2007年6月に特別採用試験が実施され、約1,400人が合格し、任用されることとなった。

(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(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、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 青少年職場体験プログラム(研修支援制度)

青少年職場体験プログラム制度は、1999年に「政府支援インターン制」事業として始まり、2002年「青少年職場体験プログラム」に変更され、「就職支援制度」と「研修支援制度」に二元化されて運営されてきたが、2006年に「就職支援制度」が廃止され、現在は「研修支援制度」のみが運営されている。

現在は、大学生や15～29歳の未就業若年者を対象に、彼らが仕事を学び、職場で働いた経験を通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。

2008年の実施計画は以下の通りとなっている。

- ・30,000人の参加を予定
- ・参加者に対し月当たり30～40万ウォンの手当を支給
- ・期間は2～4か月(状況により1～6か月の延長あり)
- ・民間企業の場合、研修生1人あたり月5万ウォンの企業研修支援経費を支援
- ・5人以上事前職務研修を行う場合、月30～150万ウォンの事前職務研修費を支給

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(全課程は3年)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一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、英国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):職業あっせんを通じて事後管理。

2006年に一部の雇用支援センターでモデル事業を実施した後、2007年から本格的に実施している。

f 「総合職業体験館」の設立・運営(計画)

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

高齢者に対する雇用促進支援とともに、年齢差別禁止政策を並行推進することにより、法律の名称も現行の「高齢者雇用促進法」から「雇用年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」と変更し、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、退職・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をしてはいけないように規定されている。

また、300人以上使用する事業場は、定年を60歳以上にするよう努力する義務が課されており、定年年齢が著しく低い事業場に対して、定年延長計画を提出することになっている。

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^(注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。一方、所定の割合^(注2)以上の割合で高齢者を雇う企業に対しては、5年間にわたり四半期毎に、所定の割合を超える労働者1人あたり18万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歳以上の者を雇用支援センターなどの斡旋を通じて雇用保険の被保険者として雇った事業主に対して、6か月間(被雇用者数500人以下の製造業は12か月)15～60万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50か所を高齢者人材バンクと指定し、家庭ヘルパー、看病人などのサービス業種の就業斡旋及び職業進路指導等を行っている。

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

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、60歳以上の労働者、外国人労働者も適用を受ける(ただし、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。)の者は適用除外)。

保険料の労働者負担、事業主負担は下表のとおり。

〈表2-71〉 韓国の雇用保険料の負担率

雇用保険		労働者負担率	事業主負担率
事業主負担率失業手当		0.45%	0.45%
雇用安定・ 職業能力 開発事業	150人未満	—	0.25%
	150人以上の優先支援対象事業	—	0.45%
	150人以上1000人未満	—	0.65%
	1000人以上及び国家・地方自治体が直接行う事業	—	0.85%

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) 雇用保険適用事業場で離職日以前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) 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。

d 給付額、期間

求職給付の支給金額(日額)は退職直前の平均賃金の50%(最高:4万ウォン、最低:最低賃金(時間給)の90%×1日の勤務時間)で、支給日数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。求職給付以外に、傷病給

付、訓練延長給付、個別延長給付などがある。

(6) 職業能力開発対策**a 職業能力開発機関**

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)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) ポリテク大学

基礎技能労働力を養成する1年課程と、多技能技術者を養成する2年課程の職業訓練課程を運営する職業訓練機関であり、労働部が設立した「韓国ポリテク大学」がある。ポリテク大学は全国に40か所(11大学、29キャンパス)あり、1年課程は、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、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を履修するようにして、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。

(b) 韓国技術教育大学

職業教育訓練分野の教員養成のため労働部が92年に設立した「韓国技術教育大学(KUT)」がある。最近には教員養成だけでなく、専門家を養成して産業現場の好評を得ている。

(c) 大韓商工会議所人力開発事業団

29歳未満の高卒レベルの者を対象に職業訓練を行う「大韓商工会議所人力開発事業団」は全国に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、訓練生に月20万ウォンの手当が支給され

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被用者及び就労経験のある失業者については雇用保険基金から、②就労経験のない者(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。

b 生涯職業能力開発体制の構築

低成長・低雇用、両極化、低出産・高齢化など社会の構造的な問題を解決し、成長と福祉の好循環を成し遂げるためには、人的資本の高度化と高熟練社会への転換が必要である。政府は、2007年3月に第1次生涯職業能力開発基本計画(2007～2011年)を樹立し、「生涯職業能力開発体制確立のための中長期ビジョンと政策実践方案を公表した。

基本計画のビジョンにおいて「共に歩む高熟練社会」を明言して、3大目標で①学習して革新する企業、②競争力の高い知識労働者、③活力ある職業能力開発市場、を提示した。これを達成するための5大推進戦略を設定して推進中である。①労働生活にふさわしい職業能力開発:「入職期(青年層)→経済活動期(在職者、失業者)→第2の労働生活(高齢者)」に至るまで持続的な職業能力開発機会の提供、②普遍的権利としての職業能力開発:脆弱階層が抱えている労働貧困(非正規職、零細自営業者)、キャリアの中断(女性)、労働疎外(障害者)等の問題を解決する脆弱階層別特化プログラム開発・支援、③市場にマッチした職業訓練の体系:市場価格に基づいた訓練費の支援、供給機関の多様化とサービスの質の向上、良質の訓練情報の提供、④能力中心制度・人材中心の企業文化:個人の職業能力が社会的に認められて通用し、人間中心の企業文化の浸透、⑤職業能力開発推進体制の整備:中央・地域・産業/労使団体を通じた政策推進体系を構築し、研究・成果評価のインフラ拡充、を選定して推進している。

基本計画が確実に推進される場合、職業能力開発参加率の上昇、失業者訓練を通じた就職率の上昇などにより、人的資源の量的・質的高度化、ひいては「活

力ある仕事場」、「働く機会の保障」および「成長-雇用-福祉」の均衡が成し遂げられることと期待される。

c 国家技術資格の革新と技能奨励

国家技術資格制度は産業化初期段階で必要な人材を国家で直接検定・供給することにより、経済発展の土台を提供したが、供給者中心の資格制度を運営した結果、現場適合性・活用性が低下したという批判に直面するようになった。これに伴い政府は資格が生涯職業能力開発を先導し、社会経済的条件およ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」を樹立した。

主要内容は、産業現場に適した資格体系構築のための国家技術資格管轄範囲基準案、資格等級改編方案、資格の職務分野改編方案、資格種目整備方案である。

特に、国家技術資格制度も革新方案の検定インフラ拡充など中長期課題を効率的に推進し、国家技術資格制度を中長期的ビジョンと計画により体系的に運営するために第一次「国家技術資格制度発展基本計画(2007～2009年)」を樹立して、2006年12月閣僚会議で確定した。

基本計画の3大政策領域として、①資格制度運営枠組みの改善、②資格検定の現場適合性の強化、③資格取得者の活用性向上、を提示し、12大重点推進課題としては、資格制度の運営主体の多様化および体系化、資格情報分析および評価体系強化、資格検定の適正性の保障、技術士の専門性および実効性向上、などを設定した。基本計画が忠実に履行されれば、資格の好循環構築を通じて高熟練社会が実現化され、国家競争力向上にも大きい役割をすることと期待される。

一方、国家競争力を発展させるためには技術開発およ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技能軽視風潮が蔓延している。このような技能軽視風潮の雰囲気刷新して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 21 Plan」を施行した。

同プランでは、「21世紀国家競争力向上および技能尊重社会の実現化」を提示し、「技能先進化および技

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。

「Skill-up21Plan」を積極的に推進し、技能保有者の技能水準向上、技能重視の風土の積極的拡散がなされれば、21世紀の国家競争力向上および技能尊重社会を実現化に大きく寄与することと期待される。

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、労働部長官表彰および広報を実施している。

(7) 外国人労働者対策

a 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)、技能指導(E-4)、専門職(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。IT分野の専門家については、ゴールドカード制を導入し、国籍に関係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施行中である。

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(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・興行の査証に関しては実技の審査が課される)。

b 外国人雇用許可制度(Employment Permit System)

(a) 産業研修制度の廃止、雇用許可制に一元化

これまで外国人労働者の導入基盤だった産業研修制度は、様々な不正と外国人労働者の人権侵害など問題点が多く、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、雇用許可制が導入された。雇用許可制導入以降も産業研修制度は並行して運営されていたが、2007年1月から雇用許可制に一元化した。また、中国及び旧ソ連地域に居住する韓国系外国人などに対し自由な就職機会を提供するために訪問就業制を2007年3月から施行することにより、外国人労働者制度が一段階発展したものとなった。

2007年5月末現在、国内在留外国人957,223人のうち、外国人労働者は437,010人、そのうち雇用許可制で入国した者は162,193人(一般73,036人、特例89,157人)、産業研修制は81,817人であり、不法在留者は193,000人(全労働者の44%)となっている。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、韓国系外国人は建設・サービス業に主に従事している。

人材送出国は、雇用許可制度施行当時は6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)であったが、現在では15か国(6か国+ウズベキスタン、パキスタン、カンボディア、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)に拡大し、このうち13か国(ミャンマーと東ティモールは覚書(MOU)交渉進行中)とMOUを締結した。

雇用許可制においては、人材の選抜や導入を公共部門間で行っていること、また送出国と締結したMOUに送出過程の透明性の向上などの内容を明示し、その履行の可否を監督することによって、外国人労働者が国内に入国する際にかかる費用が平均1,097ドル(産業研修生3,509ドル)と大幅に減少し、不法滞在者になる率も3~4%程度(産業研修生50~60%)と大幅に改善された(ただし、雇用許可制は導入から3年程度しか経っていないため、今度の状況を見守る必要がある)。

雇用許可制においては勤労基準法、最低賃金法、産業安全保健法など労働関係法も一般の外国人労働者と同様に適用され、賃金未払い経験率は9.0%(産業研修生36.8%)と改善した。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、一旦出国し、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)。

事業主の便宜を向上させるため、国内求人努力期間

の短縮(1か月→原則3日)、外国人労働者導入期間^(注3)の短縮(2005年93日→2006年71日)、再入国制限期間を短縮(1年→6か月)など運営過程で制度を持続的に改善し、使用者及び外国人労働者ともに満足できる制度に改善を行っている。

(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(EPS-KLT)を受験
- ② 送り出し国でEPS-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中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

c 訪問就業制の導入

中国及び旧ソ連地域に居住する韓国系外国人を対象にする訪問就業制が2007年3月に施行された。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、韓国語試験また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。)、一定の手続きにより製造業・建設業等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(手続きについては、「外国人勤労者の雇用等に関する法律」において「特例雇用許可」という名称で規定されている)。

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、近年は6%程度で安定化している。

一方、労働時間は、2004年7月から段階的に週40時間制に移行させたこともあって減少傾向にあり、2006年の191.2時間(月)となっているが、国際的にも極めて長く、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。

〈表2-72〉 韓国の賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)										
年	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
賃金上昇率	7.0	-2.5	12.1	8.0	5.6	11.6	9.4	6.0	6.6	5.7
うち製造業	5.2	-3.1	14.9	8.5	6.3	12.0	8.8	9.5	8.1	5.7
消費者物価上昇率	4.5	7.5	0.8	2.3	4.1	2.7	3.6	3.6	2.8	2.2

資料出所 韓国労働部「毎月労働統計調査報告書」

〈表2-73〉 韓国の月当たり実労働時間の推移

(時間)						
年	2001	2002	2003	2004	2005	2006
実労働時間	203.9	200.8	199.6	197.2	195.1	191.2

資料出所 韓国労働部「毎月労働統計調査報告書」

〈表2-74〉 韓国の労働災害の推移

(件、人)						
年	2001	2002	2003	2004	2005	2006
労働災害件数	80,433	80,755	92,697	87,039	84,161	88,821
死亡者数	2,748	2,605	2,923	2,825	2,493	2,453

資料出所 韓国労働部「労働統計年鑑」