

韓国

(参考) 1ウォン=0.0720円 (2011年期中平均)

1 経済情勢

韓国の実質国内総支出 (GDP) は、世界金融危機の影響で、2008年第4四半期に年率マイナス16.8% (前期比、季節調整値) と98年通貨危機以来最大の落ち込みとなったが、製造業の生産、設備投資及び輸出の回復により2010年には6.2%の高い成長率となった。

〈表3-6-1〉 韓国の実質GDP成長率

年	2006	2007	2008	2009	2010				2011			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	5.2	5.1	2.3	0.3	6.2	2.1	1.4	0.6	0.5	1.3	0.9	0.8

資料出所：韓国銀行

注：四半期値は前期比年率 (季節調整済)

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、多少の上下はあるが、ゆるやかな増加傾向にある。

失業率は、2007年、2008年と3%程度で推移していたが、2009年には3.6%、2010年には3.7%と上昇した。

(2) 雇用支援サービス先進化の推進

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、他の労働行政機関に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、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、求人募集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、需用者が公共機関だけで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

〈表3-6-2〉 韓国の雇用・失業の動向

年	2006	2007	2008	2009		2010				2011		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
労働力人口	23,978	24,216	24,347	24,394	24,748	24,166	25,038	24,993	24,796	24,488	25,437	25,269
就業者数	23,151	23,433	23,577	23,506	23,829	23,036	24,170	24,120	23,988	23,459	24,572	24,483
雇用者数	15,551	15,970	16,206	16,454	16,971	16,398	17,147	17,126	17,211	16,917	17,568	17,518
失業者数	827	783	769	889	920	1,130	868	873	808	1,028	865	786
失業率	3.5	3.2	3.2	3.6	3.7	4.7	3.5	3.5	3.3	4.2	3.4	3.1
15~29歳	7.9	7.2	7.2	8.1	8.0	9.5	7.7	7.6	7.1	8.8	7.9	6.7

資料出所：韓国統計庁データベース (KOSIS)

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。

2010年7月には、Work-netの会員サービスとして、求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(6)職業能力開発対策c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 ((6)職業能力開発対策b職業能力開発記録制度の導入等参照)を相互接続するなどの改善が行われている。

(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、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。その後、金融危機による景況悪化から、イ・ミョンバク政権が目標とした年間20万人の雇用創出は事実上達成不可能となり、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。現在は、若年者雇用対策として、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、2009年「青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、15～29歳(軍勤務修了は31歳まで)の学校在学中の若年者を対象に、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。

2011年の実施計画は以下の通りとなっている。

- 142大学の10,259人が対象
- 参加者に対し月当たり40万ウォンの手当を支給
- 期間は公共機関(教育機関を含む。)で1～2ヶ月、経済社会団体・非営利法人・民間企業等は1～4ヶ月
- 中小企業の場合、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

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。2011年現在、15の大学と33の職業訓練高校で実施されている。

c 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、大卒未就業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。

d 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、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。

e 中小企業におけるインターンシップの拡充

中小企業がインターンシップにより15～29歳の若年者（学卒者又は卒業前の学期休暇中の者）を雇用する場合、その賃金の50%を6ヵ月間助成（80万ウォンを上限）。さらにインターンシップにより雇用された若年者が正規雇用になった場合、一人当たり月額65万ウォンの助成をさらに6ヵ月間行う。金融危機による景況悪化に対応し、2008年9月に政府が発表した若年向け特別雇用促進プログラムの一つとして、2009年から実施している。高卒程度以下の者は、就業経験があっても当プログラムに応募することができる。また、対象企業については、従前から対象であった常用雇用5人以上規模の中小企業に加え、大企業と中小企業の相互協力を支援するため、実習生を採用し提携中小企業での就業に就かせる大規模企業も同プログラムの対象とされている。

f 青年の「私の仕事」づくり

7万1,000人以上の若年者雇用を創出することを目標に2010年から始まったものである。2011年の実施計画は以下の通りとなっている。

- 中小企業で働く労働者の技能向上を目的とした産

学連携

- Work-netの改善（2(2)雇用支援サービス先進化の推進参照）や青少年職場体験プログラムの拡充などによる若年者の雇用ミスマッチの減少
- 地方の大学生に対する労働市場参入機会の増大
- 若年者の起業支援など

(4) 高齢者雇用対策**a 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「雇用年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」に改正され、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歳以上にし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大臣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。

b 高齢者採用指導及び支援

300人以上規模の雇用主は、基準雇用率¹⁾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ず、それに満たない場合、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。一方、基準雇用率を超えて新たに高齢者を雇った事業主には税の減免があり、新たに又は所定の割合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

■ 1) 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。
■ 2) 製造業4%、不動産業42%、事業支援サービス業24%、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。

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、12か月間15～60万ウォンが支給される。

また、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している。

c 賃金ピーク制の導入奨励

韓国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。

賃金ピーク制とは、一定年齢（ピーク年齢）を超えた場合、その生産性に依り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をいい、次の3類型が挙げられている。

定年保障型：企業が定年年齢の後の雇用を保障することを前提に、一定年齢を超えた時から賃金を削減する。

定年延長型：定年を延長する代わりに既存の定年年齢に到達する数年前から賃金を削減する。

雇用延長型：定年を迎え退職した労働者を契約職や嘱託等の非正規職として再雇用する。

（賃金ピーク制補填手当）

賃金ピーク制を導入した事業所を対象に、当該事業所において18ヶ月以上勤務した者であって10%以上賃金が削減された対象労働者に対し、（1人あたり）月50万ウォンを支給する、賃金ピーク制補填を2006年より行っている。

支給対象労働者の年齢：54歳より支給（2011年には50歳以上に拡大）

最大支給期間：6年間（2011年には10年間に拡大）

d 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、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。）の者や65歳以上の者は適用除外）。

保険料の賃金に対する労働者負担率、事業主負担率は表のとおり。

〈表3-6-3〉韓国の雇用保険料の負担率

	労働者負担率	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（約2,880円）、最低：最低賃金

(時間給)の90%×1日の勤労時間)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

韓国では、雇用労働部(労働を所管する韓国の中央官庁)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)が生涯職業能力開発、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)が所管している。

職業訓練には、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、重点産業向け基本訓練、障害者向け訓練などがある。雇用主が従業員に対し訓練機会を提供する場合、政府から雇用主に助成金が支給される。また、失業者が求職登録し職業相談した上で職業訓練を受ける場合、受講者には訓練手当が支給される。

a 職業訓練機関

職業訓練実施機関としては、ポリテク大学等の公的機関や地方政府等の公的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。

(a) 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40か所(11大学、29キャンパス)ある。6ヶ月～1年の課程と2年課程があり、6ヶ月～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。

(b) 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。

(c) 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)

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か所訓練センターがある。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。

b 職業能力開発記録制度(Vocational Skills Development Account System)の導入等

2008年12月に勤労者職業能力開発法の一部が改正され、職業能力開発記録制度が新たに導入された。職業能力開発記録制度は労働者の自立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ものである。

また、2010年7月から、「個人学習口座システム (Individual learning Account System)」に参加している失業中の訓練受講者は、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)³⁾ から毎月入手することができるようになった。これまでは、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ができたが、それだけでは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なかったが、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「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20～40%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。

c 国家技術資格の革新と技能奨励

韓国の資格制度には、国家技術資格 (National Technical Skills Qualification)、国家資格の他、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、特定の基準や過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として、現在586種類の資格がある。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。

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。

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刷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-up21Plan」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。

(7) 外国人労働者対策

外国人労働者の受入は、専門的・技術的外国人労働者受入制度、雇用許可制度、内航船員就業制度の3つの制度に分類され、実施されている。2010年末現在、国内在留外国人約121万人のうち約69万人が就業しており、うち非専門就業者は約46万人、専門就業者は4.0万、未登録者は17万人であった。

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。近年

■ 3) 公共職業訓練の情報を提供する政府サイト。

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、入国時の手続き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。

入国までの一般的な手続は、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・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(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「研修生」として低熟練外国人労働者の導入基盤だった産業研修制度は、様々な不正と外国人労働者の人権侵害など問題点が多かった。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。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。産業研修制度は2007年1月雇用許可制に一元化された。

(b) 雇用許可制の概況及び受入状況

雇用許可制は、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⁴⁾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、同制度には外国人向けの「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。

2010年に雇用許可制で入国した外国人は一般外国人労働者3.4万人であり、2011年には外国人労働力導入計画により4.8万人受け入れることとしている。特例外国人労働者⁵⁾は受け入れず、30.3万人で据え置かれる。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。

(c) 外国人労働者受入手続（一般雇用許可制度）

- ① 送り出し国で就業希望者（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（HRDKorea）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⁶⁾
- 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

■ 4) 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。

■ 5) 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。

■ 6) 外国人労働者導入期間（雇用主が雇用許可書を申請した日から外国人労働者が入国するときまでの平均所要時間）の短縮が行われている（2005年93日→2006年71日）。

- 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

(d) 制度の改正

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、一般雇用許可制度において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を廃止（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（雇用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）、2010年には外国人雇用許可の電子申請、など規制が緩和されている。

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

〈表3-6-4〉 韓国の賃金及び消費者物価上昇率の推移

		(%)									
年		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
賃金上昇率		5.6	11.6	9.4	6.0	6.6	5.7	5.6	3.1	2.6	6.8
うち製造業		6.3	12.0	8.8	9.5	8.1	5.7	7.7	0.6	2.2	9.1
消費者物価上昇率		4.1	2.8	3.5	3.6	2.8	2.2	2.5	4.7	2.8	3.0

資料出所：賃金額は韓国雇用労働部「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：賃金上昇率は上記統計の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年に上記統計の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指数（2010年=100）を基に厚生労働省大臣官房国際課にて算出。

〈表3-6-5〉 韓国の月当たり実労働時間の推移

		(時間)									
年		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
労働時間		202.5	199.6	198.2	197.2	195.1	191.2	188.4	176.7	176.1	176.7

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

注：2007年に上記統計の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。

〈表3-6-6〉 韓国の労働災害の推移

		(人、%)								
年		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
労働災害被災者数		94,924	88,874	85,411	89,911	90,147	95,806	97,821	98,620	
発生率		0.90	0.85	0.77	0.77	0.72	0.71	0.70	0.69	
死亡者数		2,923	2,825	2,493	2,454	2,406	2,422	2,181	2,089	

資料出所：韓国雇用労働部「Employment and Labor Policy 2010」

に伸びを回復し、近年は6%程度で安定化している。2008、09年に上昇率は2%台後半から3%台前半に低下したが、2010年には6.8%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（2011年に完全移行）となったこともあって減少傾向にあり、2010年は176.7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り2010年は98,620人となった。一方、発生率、死亡者数は減少傾向である。

(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いる。2011年1月1日から適用されている時間給最低賃金は、2010年（4,110ウォン）より5.1%引き上げられ、4,320ウォン（約311円）である（ただし、雇用労働部長官が認めるアパート警備員

等監視・断続的労働者は、最低賃金の80%が適用)。

2012年は6.0%引き上げられ、4,580ウォン(約330円)となる予定である。

最低賃金の適用対象となる労働者は約234万人。

(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、雇用労働部が週5日勤務制(40時間労働)に向け勤労基準法改正を計画し、2003年8月、法案が成立した。

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時間に短縮されることとなった。

常時労働者が20人以上の事業場については既に40時間労働となっており、常時20人未満の事業場は2011年7月より施行されている(ただし、5人未満の事業場は適用除外)。

なお、週40時間制に移行した場合、月次有給休暇の廃止、年次有給休暇付与日数の改正(従前は、1年皆勤者には10日、1年9割以上出勤者には8日だったが、1年8割以上出勤者には一律15日付与されることとなった。)、生理休暇の無給化、休暇使用促進制度の導入等、法定労働時間の短縮以外の改正も全面的に適用となる。

b 時間外労働

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)。

c 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。

(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。

d 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。

e 休憩・休日

(a) 1日当たりの休息時間

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。

f 年次有給休暇

週40時間制の導入(2004年)に伴い、年次有給休暇の

付与日数の改正調整がなされ、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ことになった。日数は勤続年数2年当たり1日を加算して最大25日まで付与されることとなった。そのほか、月次休暇付与の廃止、有給の生理休暇付与の廃止、残った休暇の買い取り義務の廃止、休暇取得促進制度の導入（使用者の積極的な休暇の使用促進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の義務が免除される。）などが併せて行われることとなった。

(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。

b 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蒙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、経済的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

あっせん、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。

c 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又は労働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。

d 救済

この法律若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、現職又は現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、得べかりし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。

(5) 出産休暇及び育児休暇制度

a 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給与が支給され、残り30日分については、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（ただし、中小企業等優先支援対象企業労働者が2006年1月1日以降出産する場合は90日間の給与を雇用保険から支給）。

b 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（16～21週：30日、22～27週：60日、28週以上：90日）。給付その他の規定は産前・産後休暇と同様である（2006年1月1日以降に流産・死産した場合から適用）。

c 育児休暇

育児休業の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（2008年1月1日以降出生者から適用。養子縁組の子も含む。）に緩和された。2008年6月22日からは育児休職期間を2回に分けて使用できるようになった（休職期間については、これまでと同様に1年）。休暇中には、雇用保険から月50万ウォンの育児手当が支給される。

(6) 賃金その他の労働条件等の差別処遇禁止

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無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。中小企業の負担を考慮し、事業所規模により段階的に施行してきたが、2009年7月1日に5人以上100人未満事業所まで適用が拡大された。

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。

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、2004年には10%台まで低下し、2009年は10.1%（前年比0.1%減）であった。また、2009年の労働組合員数は164万人となり2008年より2.5万人減少した。

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。

FKTUに加盟していたのは、3,216組合、87.8万人（2011年2月現在）、KCTUに加盟していたのは、539組合74.5万人（2009年9月末）である。2009年に民主労組から脱退の動きが加速し組合数は大幅に減少したが、全国公務員労働組合の民主労組加入により、組合員数は増加した。

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。その後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り、2010年は86件となった。

〈表3-6-7〉韓国における労働争議発生件数等の推移

年	(件、万人、千日)								
	1999	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
労働争議発生件数	198	462	287	138 253	115 212	108 130	121 175	86	-
参加人員労働者数	9.2	18.5	11.8	13.1	9.3	11.4	-	-	-
労働損失日数	1,366	1,197	848	1,201	536	809	627	511	-

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 労働施策をめぐる最近の動向……………

(1) 非正規職総合対策の発表

雇用労働部は、2011年9月、非正規職総合対策を公表した。主な内容は以下のとおり。

- 5人未満事業場、週15時間以上、最低賃金120%（2012年月報報酬約124万ウォン（約8万9,280円））以下の労働者及び事業主に対し、国民年金及び雇用保険に関する保険料について、それぞれ1/3軽減措置を行う。
- 宅配業務従事者などに対する労災保険適用拡大（現行は適用除外の申請があった場合、それを優先させているが、原則適用に改善する。）
- 同種・類似業務を行う労働者間の差別を積極的に解消するため、賃金・労働条件などに対する差別を積極的に是正することができるよう勤労監督官に差別是正指導・監督権限を付与（現行制度は当事者の申請と労働委員会の是正命令を通じてということとなっている。）
- 同一事業場内で労働者間労働条件などでの差別が改善されるように「賃金及び労働条件差別改善ガイドライン」を制定
- 職業訓練に関する支給金を年間100万ウォンから

200万ウォンに引き上げ

- 非正規職に対して、製造業など人手不足産業について、特化された職業訓練を提供し、正規職での就職支援を行う。
- 非正規職を対象とした高熟練職業訓練プログラムの開設・優待支援し、職業訓練履修後正規職への転換が予定された場合、費用の追加支援を行う
- 公営及び民間職業訓練インフラ（ポリテク大学など）を活用した非正規職職業訓練機会の拡大

(2) 短時間労働者対策について

雇用労働部は短時間労働者の不合理な差別の是正、一般労働者と短時間労働者の間の転換の促進を図るため、以下のことを行うとしている。

- 同一労働同一賃金の徹底
- （法定労働時間ではなく）所定労働時間を超える労働に対する加算手当の義務化
- 短時間労働者から一般労働者に転換する基準の整備
- 1年以上勤めた労働者の短時間転換支援（現行では事業主の努力義務であるが、一定の要件を満たす場合は拒否不可）