

第2節 大韓民国 (Republic of Korea)

労働施策

(参考) 1ウォン=0.0891円 (2013年期中平均)

2013年4月に「雇用年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」の改正法が成立した。これまで努力義務であった60歳以上の定年を2016年から段階的に義務化する。

1 経済情勢

実質国内総支出 (GDP) は、世界金融危機の影響で、2009年に0.3%と98年通貨危機以来最大の落ち込みとなったが、その後、製造業の生産、設備投資及び輸出が回復し、2010年6.3%となった。2011年は、輸出は好調であったが、民間消費と設備投資が伸び悩み、また建設投資が大きく減少したこと等により、3.7%となった。2012年は輸出が伸び悩み、建設、設備投資の減少、内需低迷等の影響で、2.0%に落ち込んだ。

表 4-2-1 実質 GDP 成長率

実質 GDP 成長率	(単位: %)											
	2008	2009	2010	2011	2012				2013			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
	2.3	0.3	6.3	3.7	2.0	0.8	0.3	0.0	0.3	0.8	1.1	1.1

資料出所: 韓国銀行
注: 四半期値は前期比 (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、経済成長や各種労働政策¹⁾を反映し、緩やかな増加傾向にある。

失業率は、2008年の3.2%から2010年には3.7%と上昇したが、2012年には3.2%と減少した。

表 4-2-2 雇用・失業の動向

	(単位: 千人、%)											
	2008	2009	2010	2011	2012				2013			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
労働力人口	24,347	24,394	24,748	25,099	25,501	24,873	25,844	25,760	25,526	25,091	26,138	26,187
就業者数	23,577	23,506	23,829	24,244	24,681	23,927	25,003	24,989	24,804	24,184	25,326	25,410
雇用者数	16,206	16,454	16,971	17,397	17,712	17,277	17,849	17,835	17,887	17,606	18,320	18,361
失業者数	769	889	920	855	820	947	841	770	722	907	812	777
失業率	3.2	3.6	3.7	3.4	3.2	3.4	3.3	3.1	3.0	3.3	3.1	3.1
15～24歳	9.3	9.9	9.8	9.6	9.0	10.3	9.5	8.3	7.9	10.3	9.3	9.1
15～29歳	7.2	8.1	8.0	7.6	7.5	8.2	8.1	6.8	7.0	8.4	7.9	7.9

資料出所: 韓国統計庁データベース (KOSIS)
注1: 各年の値は年平均値、失業率は季節調整済み

(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。雇用労働部の関係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。

雇用支援センターは人材と専門性の充実が課題となっていて、2006年には次のような対策が講じられた (詳しくは (3) 雇用支援サービス先進化の推進参照)。

- ① 職業指導プログラムの強化
- ② Work-net を中心とした労働市場統合情報システムの確立

■ 1) (3) 「雇用支援サービス先進化の推進」以降を参照。

③ 相談員の雇用安定と身分保障の確保

(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。

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、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」（7）職業能力開発対策八を参照）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。

2012年3月に、若年・中高年の就業を目的とする仕事を通じた希望発見プロジェクト（Finding-Hope-Through-Work project）を開始した。

仕事を通じた希望発見プロジェクトのうち、若年雇用成功プロジェクト（the Youth Employment Success（YES）Project）は、学校は卒業したが仕事を見つけないことができないでいる15～29歳を対象とし、卒業後より上の学校にいかず失業している高校卒業者はただちにプログラムに参加することができる。学士（college degree）以上で失業している者は卒業後少なくとも6か月後、参加可能となる。

一方、中高年を対象とした再就職サービスプロジェクトは、40～64歳で最低生計費の2倍以下の収入の者などをターゲットにしており、失業保険給付終了後1か月経過している失業者や失業給付を受ける資格のない者及び過去6か月以上失業している者が対象である。

仕事を通じた希望発見プロジェクトに参加する若年・中高年に対しては、ステージごとに統合された雇用サービスが提供される。

第1段階・・・職業相談、就業意欲の増進及び個別の行動計画の立案

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

第2段階・・・職業技術の向上

第3段階・・・積極的転職活動

第1段階（3週間～1か月）

職業相談や職業心理テストを実施し、希望する仕事を含む個別の行動計画を作成する。参加手当として200,000ウォンが支給される。

第2段階（最長6か月）

希望する仕事に応じた職業訓練を受講する。職業訓練給付として116,000ウォンが支給される。第1段階での参加手当を受け取っていない場合、この段階で、求職手当として200,000ウォンの支給を受けることが可能である。また、通常職業訓練を受講する場合、費用の25～45%を自己負担することとなっているが、このプロジェクトでは免除となる。

第3段階（2か月）

希望職種や受講した職業訓練を考慮した、集中的職業紹介が実施される。

(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。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。

イ 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、2011年現在は「研修支援制度」のみが運営されている。

15-29歳（軍勤務修了者は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。

- ① 142大学の10,259人が対象
- ② 参加者に対し月当たり40万ウォンの手当を支給。大学生の場合は政府から大学に一括支給し、大学が学生に支給し、それ以外は政府（雇用センター）が直接支給する。
- ③ 期間は公共機関（教育機関を含む）で1～2か月、経済社会団体・非営利法人・民間企業等は1～4か月
- ④ 中小企業の場合、研修生1人当たり月5万ウォンの企業研修支援経費を支援

ロ 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過程」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関係させるものである。

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。

ハ 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（Korea Chamber of Commerce and Industry：KCCI）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。

ニ 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

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

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 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 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 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。

ホ 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か月間助成（80万ウォンを上限）する。さらにインターンシップにより採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か月間行う。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該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、実習生を採用し就業に就かせる中小企業と提携する大規模企業も同プログラムの対象とされている。

へ “My Work for Tomorrow” Project （青年の「私の仕事」づくり）

2010年から始まったものである²⁾。2010年度においては、産業の需要を反映した職業訓練³⁾を提供する青年就業アカデミープログラム（Youth Employment Academy Project）などを実施した。

2011年度も引き続き実施され、官民による若年者雇

用需給のミスマッチを減らすため、労働、職業訓練及び資格に関する総合情報の提供とともに、中小企業に関する情報など就職を決めるに当たり実践的で必要な情報を提供する Work-net for Youth（“Job Young” と呼ばれる。）を追加する計画が立てられた。

(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」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。

ロ 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⁴⁾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、雇用労働大臣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。

■ 2) 2010年当初、2010～11年で7万1,000人以上の若年者雇用を創出することが目標とされた。2011年に引き続いての実施である第2次計画でも、引き続き、年間7万1,000人以上の若年者雇用の創出を目指すとしている。

■ 3) 地域・産業のニーズに合うよう業界・使用者組織が大学等と協同して職業訓練コースを設定することができる。訓練期間は2か月以上1年以内で、政府からの補助がある。

■ 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。

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。

ハ 賃金ピーク制（wage peak system）の導入奨励

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：企業が定年年齢まで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人当たり）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50歳以上に拡大）

最大支給期間：6年間（2011年に10年間に拡大）

二 職業能力開発支援

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いる。⁵⁾

(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。

求職給付以外に、傷病給付⁶⁾、訓練延長給付⁷⁾、個別延長給付⁸⁾ などがある。

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

■ 5) 2010年現在、建設、機械及び金属材料を含めた10分野をカバーする106コースの公共職業訓練が提供されている。
 ■ 6) 失業申告後、傷病や出産のため失業認定ができない場合、求職給付に代わり支給される給付。給付額は求職給付と同額である。
 ■ 7) 求職給付受給者が、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）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。この場合の給付が訓練延長給付である。
 ■ 8) 就業が特に困難と認められる場合、延長して支給される給付。最大60日間、給付額は求職給付の7割である。

表 4-2-3 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	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、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。 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。																																	
	給付期間：90日～240日(被保険者期間に応じて決まる。表参照)																																	
	年齢		<table border="1"> <thead> <tr> <th 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> <td>30歳未満</td> <td>90</td> <td>90</td> <td>120</td> <td>150</td> <td>180</td> </tr> <tr> <td>30歳以上50歳未満</td> <td>90</td> <td>120</td> <td>150</td> <td>180</td> <td>210</td> </tr> <tr> <td>50歳以上及び障害者</td> <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	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
	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																													
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																													
		常用労働者150人未満		0.55%	0.55%																													
		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：1,202,066人(2011年)																																
	支給総額	3兆5613億ウォン																																
	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⁹⁾、重点産業向け基本訓練¹⁰⁾、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主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のこと）。

□ 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）

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。

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。

■ 9) 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。
 ■ 10) 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

(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

ハ 将来就業訓練カード（Learning Card System for My job）¹¹⁾

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）¹²⁾ 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。2012年現在、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。

ニ 資格制度の概要¹³⁾

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3等級からなる基礎事務と2等級からなる専門事務に分類される。

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-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1次基本計画では種目の統合や改編が行われたが、その後さらに制度の等級体系や分類体系を見直し、「第2次基本計画2010～2012」を制定、実施されている。

■ 11) 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)。
 ■ 12) 公共職業訓練の情報を提供する政府サイト。
 ■ 13) (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・EUに関する調査—」2012年3月に詳しい(第6章)。

(8) 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。2012年2月末現在、国内在留外国人約137万人のうち約71万人が就業しており、うち非専門就業者は約47.9万人、専門就業者は4.6万、未登録者は17万人であった。

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惠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職場となる地域の入国管理事務所に申請、査証発給認定証（CCVI）の発給、③在外韓国大使館への申請・査証発給、④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）。

ロ 外国人雇用許可制（Employment Permit System）

(イ) 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。

(ロ) 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¹⁴⁾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人未満又は資本金80億ウォン以下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。

2013年に雇用許可制で受け入れる外国人労働者を6.2万人に設定している。この割当数は、前年比0.5万人増である。6.2万人のうち、1.0万人は、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5.2万人となっている。2013年の特例外国人労働者¹⁵⁾の受入割当数は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。

■ 14) 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。
 ■ 15) 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

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

(H) 外国人労働者受入手続（一般雇用許可制度）

- ① 送出国で就業希望者（18～40歳）が韓国語能力試験（EPS-KLT）を受験
- ② 送出国で 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出国の所管官庁に申請
- ④ 送出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¹⁶⁾
- 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合う求職者を推薦
- ⑧ 事業主が推薦された求職者の中から採用者を決めた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 事業主が査証発給認定証（CCVI）の発給を申請、発給
- ⑪ 事業主が CCVI を送出国に送付
- ⑫ 労働者に送出国の韓国大使館で 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

(二) 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）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年以上滞在する専門的・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。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。2012年は5.3%に回復した。

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、2012年は174.3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2年連続で減少し、2012年は92,256人となった。一方、発生率、死亡者数は減少傾向である。

■ 16) 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）。

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

表 4-2-4 賃金及び消費者物価上昇率の推移

(単位：%)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
賃金上昇率	9.4	6.0	6.6	5.7	5.6	3.1	2.6	6.8	1.0	5.3
うち製造業	8.8	9.5	8.1	5.7	7.7	0.6	2.2	9.1	1.6	6.1
消費者物価上昇率	3.5	3.6	2.8	2.2	2.5	4.7	2.8	3.0	4.0	2.2

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 4-2-5 月当たり実労働時間の推移

(単位：時間)

年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
労働時間	198.2	197.2	195.1	191.2	188.4	176.7	176.1	176.7	176.3	174.3

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。

表 4-2-6 労働災害の推移

(単位：人、%)

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
労働災害被災者数	88,874	85,411	89,911	90,147	95,806	97,821	98,645	93,292	92,256
発生率	0.85	0.77	0.77	0.72	0.71	0.70	0.69	0.65	0.59
死亡者数	2,825	2,493	2,454	2,159	2,146	1,916	1,931	1,860	1,864

資料出所：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

労災保険制度として、産業災害補償保険 (Industrial Accident Compensation Insurance) 制度がある。同制度は、1963年に制定し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、以来、産業災害補償保険の管理を同公団に委託している。

表 4-2-7 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)
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%	
その他	看護給付・・・治療後においても看護を必要とする場合は、看護給付が支払われる。 葬儀費用・・・葬儀費用として平均賃金日額の120日分が支払われる。	
財源	保険料	業種 (60業種) ごとの危険度に応じて定められ、賃金の0.6%～35.4%の保険料を全額事業主が負担する。 平均保険料：1.77% (2012年)
	国庫負担	なし
実績	受給者数	92,256人 (うち死亡者数1,864人)
	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。2014年1月1日から適用されている時間給最低賃金は、2013年（4,860ウォン）より7.2%引き上げられ、5,210

ウォンである（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）。最低賃金引上げの適用対象となる労働者は約256万5千人と見込まれている。

表 4-2-8 最低賃金額の推移

(単位：ウォン、%)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
最低賃金額（時給）	3,770	4,000	4,110	4,320	4,580	4,860	5,210
最低賃金額（日給）	30,160	32,000	32,880	34,560	36,640	38,880	41,680
上昇率（前年比）	8.3	6.1	2.8	5.1	6.0	6.1	7.2

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

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の改正も全面的に適用となる。

ロ 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時間外労働の初めの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）。

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 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。

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

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。

ホ 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。

ヘ 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。

(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、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。

ハ 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。

ニ 救済

勤労基準法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。

(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、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出産給付が支給される（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（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）。

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（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、賃金の40%（最低月50万ウォン～最高100万ウォン）の育児手当が支給される。

(7) 賃金その他の労働条件等の差別処遇禁止

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

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。

ロ 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、複数労働組合制度が導入された影響で、2011年の組織率は10.1%と増加し、2012年も10.3%となった。また、2012年の労働組合員数は178万1千人となり2012年より6.1万人（前年比3.6%）増加した。

表 4-2-9 労働組合組織率の推移

年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
労働組合組織率	11.0	10.6	10.3	10.3	10.8	10.5	10.1	9.8	10.1	10.3

資料出所：雇用労働部 HP

(単位：%)

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

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 : FKTU）と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。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。

韓国労総に加盟していたのは、3,216組合（2009年1月）、87.9万人（2011年10月）、民主労総に加盟していたのは、1,768組合（2010年11月）、81.3万人（2011年11月）である。2009年に民主労総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総加入により、組合員数は増加した。

ニ 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。2012年は昨年より増加して105件となった。

表 4-2-10 労働争議の発生件数等の推移

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
労働争議発生件数	462	287	138	115	108	121	86	65	105
参加人員労働者数	18.5	11.8	253	212	130	175	-	-	-
労働損失日数	1,197	848	1201	536	809	627	511	429	933

資料出所：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。

(3) 最近の動向

イ タイムオフ制

これまででは、労働組合専従者について、使用者が賃金を支払ってきたが、2010年7月から、タイムオフ制が導入され、専従者に対しては、労使協議等、労使が共同で処理しなければならない活動に限ってのみ賃金支給が認められることとなった。

ロ 複数労働組合制

2011年6月より、1つの職場に複数の労働組合の設立が可能となった。なお、韓国には、団体交渉のチャネルは1つとの規定がある。

5 労働施策をめぐる最近の動向……………

(60歳定年制への段階的義務化)

「雇用年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」の改正法が2013年4月に成立した。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。さらに、「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効性を高めている。

また、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いを求めることができる。

資料出所

- ・ 2011～2012年海外情勢報告
- ・ 外務省HP
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/korea/data.html>
- ・ 韓国銀行HP
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/korea/data.html>

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

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

- ・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/topic/employment_policy_view.jsp?idx=1006
- ・韓国雇用労働部“2012 Employment and Labor Policy in Korea”
http://www.moel.go.kr/english/data/130111_2012_Employment%20and%20Labor%20Policy.pdf
- ・韓国統計庁HP
<http://kosis.kr/eng/>
- ・公益財団法人国際労働財団データベース
http://www.jilaf.jp/nc_data/
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構海外労働情報
<http://www.jil.go.jp/foreign/index.html>