

第2節 大韓民国 (Republic of Korea)

労働施策

(参考) 1ウォン=0.107円 (2015年期中平均)

所得格差の拡大・両極化、労働市場の二重構造を解決すべく、政労使が一体となって、非正規労働者の処遇改善に向けた取組を進めている。労働市場構造改善の議論は、労使の意見が対立する中、2015年9月に労使政で一定の合意はなされたものの、課題も残っている。

質GDP成長率は前期比1.3%となり、2014年第1四半期以来、1年半ぶりに1%を上回った。企画財政部は第4四半期の政策について、世界経済の成長鈍化などにより、当面、輸出の改善が見込めないため、内需活性化に政策を集中させるとしており、第4四半期中に財政支出及び消費・投資政策を通じて9兆ウォン規模の有効需要を増やすことを計画している。

1 経済情勢

2014年の実質GDP成長率は3.3%と、比較的緩やかな成長にとどまった。輸出は2.3%増で、過去最高を更新した。国別輸出をみると、米国が堅調だった一方で、最大の輸出先の中国は減少に転じ、今後の懸念材料になっている。日本との関係では、対日輸出・輸入はいずれも3年連続で減少し、日本の対韓直接投資は2年連続で減少した。

2015年5月に初の患者が発生した中東呼吸器症候群(MERS)の感染拡大や干ばつが景気に悪影響を与え、韓国銀行(中央銀行)は、6月に政策金利を0.25ポイント引き下げ、過去最低の1.50%としたほか、政府は、7月に総額11兆ウォンを超える補正予算を可決・成立させた。第2四半期の実質GDP成長率は前期比0.3%となり、5四半期連続で1%を下回ったものの、第3四半期の実

表 4-2-1 実質GDP成長率

	2010	2011	2012	2013	2014				2015			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	6.5	3.7	2.3	2.9	3.3	1.1	0.5	0.8	0.3	0.8	0.3	1.3

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、就業者数及び雇用者数は、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、2010年には3.7%まで上昇したが、2013年には3.1%まで減少した。2014年以降、上昇傾向にあり、15歳から24歳までの失業率は10%前後で推移している。

表 4-2-2 雇用・失業の動向

	2010	2011	2012	2013		2014				2015		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
労働力人口	24,748	25,099	25,501	25,873	26,536	25,945	26,767	26,810	26,622	26,356	27,140	27,166
就業者数	23,829	24,244	24,681	25,066	25,599	24,913	25,790	25,927	25,767	25,267	26,098	26,237
雇用者数	16,971	17,397	17,712	18,195	18,743	18,316	18,806	18,880	18,968	18,758	19,227	19,401
失業者数	920	855	820	807	937	1,031	977	884	854	1,089	1,042	929
失業率	3.7	3.4	3.2	3.1	3.5	3.5	3.6	3.5	3.5	3.7	3.8	3.6
15~24歳	9.8	9.6	9.0	9.3	10.0	11.7	10.2	9.1	9.2	12.4	11.2	9.4
15~29歳	8.0	7.6	7.5	8.0	9.0	9.8	9.4	8.6	8.3	10.3	9.9	8.4

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、失業率は季節調整済

■1) (3)「雇用支援サービス先進化の推進」以降を参照。

(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。公共職業紹介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。

(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。

2009年には、低所得就職脆弱層、青年及び中壮年不就業者の就職並びに貧困脱出の促進に向けて、「就職成功パッケージ」を開始した。これは、個人別再就職支援計画により、最長1年間、段階別・統合的な就職支援プログラムを提供するもので、就職した場合は「就職成功手当」を支給する。支援対象別に以下のとおりIとIIに分かれる。

[就職成功パッケージI]

国民基礎生活保障受給者、最低生計費²150%以下の低所得者、その他就職脆弱層 (ホームレス、結婚移民者、障害者、女性世帯主等)

[就職成功パッケージII]

- ・ 大学卒業後6ヶ月以上経過した不就業者、高卒の不就業者、ニート、零細自営業者等の青年 (18~34歳)
- ・ 失業給付受給終了後の不就業者、失業給付受給要件不足の不就業者、6ヶ月以上継続失業者、零細自営者等で、最低生計費250%以下の中壮年層 (35~64歳)

表 4-2-3 就職成功パッケージ

第1段階 相談・意欲増進・経路 設定 (3週間~1か月間)	第2段階 就業能力向上 (最大8か月間)	第3段階 就業斡旋 (3か月間)
<ul style="list-style-type: none"> ・ 集中相談 ・ 就業心理テスト ・ 集団相談 ・ 個人別再就職支援計画策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業訓練費 (最大300万ウォン) ・ インターン (青年・壮年) ・ 創業教育プログラム 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 集中就業斡旋 (求人情報提供・同行面接)
<ul style="list-style-type: none"> ・ 参加手当 パッケージI : 最大25万ウォン パッケージII : 最大20万ウォン 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練参加支援手当 6か月間、月最大40万ウォン 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就業成功手当 (最大100万ウォン) (パッケージI参加者のみ) 就職 1か月後20万ウォン 3か月後30万ウォン 6か月後50万ウォン

また、システム面では、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

■2) 国民基礎生活保障及び最低生計費については、第4章第2節社会保障施策「3 公的扶助制度」参照。

中国

(労働施策) 韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

中国

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」（後述「(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。

(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。

2008年末の世界通貨危機に伴う若年者雇用状況の悪化に伴い、追加対策として、2009年3月に「青年雇用対策」を発表し、インターンの拡大、短期雇用の提供、脆弱青年就業奨励手当の導入などを実施した。

2009年12月には、「青年・中小企業人材ミスマッチ解消対策」として、若年者就業及び中小企業人材の確保支援、産学連携型の教育・職業訓練を実施し、中小企業で働く社会雰囲気造成に取り組んだ。

2010年10月には、第1次“My Work for Tomorrow” Project（青年の「私の仕事」づくりプロジェクト）を発表し、若年者の創造的挑戦に対する積極的支援、市場変化を導く公共機関の先制的増員、インターンと安定的雇用との連携強化、海外就業の活性化、大企業と中小企業の同伴成長（共同博覧会や技術研究開発・研修等）、世代間の雇用機会の分かち合い（配分）等を実施した。

2011年には、第2次“My Work for Tomorrow” Projectを発表し、職場学習の場の拡充、雇用サービスインフラ改善、地方大学生に対する雇用就業機会の拡大、若年層ベンチャー創業とベンチャー共同採用の拡大等を実施した。

2014年4月には、「学校から職場までの雇用段階別の青年雇用対策」を発表し、良質な雇用の創出及びミスマッチの解消、景気活性化に向けた5大有望サービス産業(医療・保健、教育、観光、金融、ソフトウェア)の規制改革等に取り組んだ。

2015年7月には、「青年雇用絶壁解消総合対策」を発表し、雇用機会の増加、労働市場のミスマッチの改善、雇用支援体制の改善に取り組むこととした³⁾。

現在、行われている若年者雇用対策の主なものは以下

■3) 雇用機会の増加には、若年層の正規職を前年度より増やした企業に対する税額控除、賃金ピーク制を導入し若年層の雇用を増やす企業に対する賃金の支援、インターン制の一層の拡大、労働市場のミスマッチの改善には、産学連携の職業訓練の促進、大学の改革、雇用支援体制の改善には、就職支援プログラムの改編などが盛り込まれている。

韓国
(労働施策)

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

のとおりである。

イ 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課程」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連携させるものである。

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。

ロ 中小企業青年就職インターン制⁴

青年未就業者に中小企業等のインターン機会を提供することにより、職業能力及び正社員への可能性の向上を図るものである。

① 参加資格

就職経歴6ヶ月未満の満15歳以上34歳以下の不就業若年層

② 実施企業

雇用保険法上の優先支援対象企業⁵として常時労働者5人以上の企業

③ 支援内容

実施企業にインターン期間中の3ヶ月間毎月60万ウォン支援。

さらに、正社員に転換して6ヶ月以上雇用する場合、390万ウォン（月65万ウォン）定額支給する。

青年インターンが正規職に転換され一定期間勤務する場合、製造業生産職は300万ウォン、その他の業種は180万ウォン支援。

ハ 仕事・学習並行制

ドイツ・スイスの徒弟制、オーストラリア・イギリスの見習制など世界的に広がっている職場に基礎を置く学習（Work Based Learning）を韓国の現状に応じて、2013年に導入した。企業が青年就職希望者を採用した後、体系的な理論及び実務教育を並行して提供することによって職務能力を取得させるものである。

企業にとっては、質の高い人材を事前に選抜する機会

を得ることができるほか、訓練を通じた企業ビジョンの共有や現場への早期適応を支援することにより、労働者の長期勤続を促し不必要な再教育コストを削減でき、労働者にとっては、不必要な資格を取得することなく迅速に就職し、企業現場の実務に関する教育・訓練を受けることができるほか、必要な資格と大卒の学歴などを一緒に取得することができるというメリットがある。

単一の企業が、仕事・学習並行プログラムに基づいてOff-JT、OJTを実施する単独企業型と、Off-JTの困難な企業が外部の専門教育機関などと契約を締結して、OJTは企業が、Off-JTは外部機関で実施する共同センター型がある。

支援対象となる企業は、就職後、1年以上（年間300時間以上1,000時間以内）の仕事・学習並行制の履修による熟練が必要な職務に、教育訓練を履修する時間が確保された労働者を採用した常用労働者50人以上（共同訓練センター型は20人以上）の優秀技術企業である。

企業に対しては、企業現場教授養成支援、教育訓練プログラム開発支援、教材開発支援などの支援のほか、訓練実施に要する経費（教材、講師、材料費など）の支援も行われる。労働者に対しては、企業を通じて、学習労働支援金（月40万ウォン限度（2015年12月現在））が支給されるほか、寮を提供する場合には、食事代（1日3,300ウォン（2015年12月現在））、滞在費（1日11,400ウォン（2015年12月現在））が支給される（月27.6万ウォン限度（2015年12月現在））。

(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」（以下「高齢者雇用法」という。）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。

■4) 創業職インターン制（厚生労働省大臣官房国際課「2014年海外情勢報告」韓国定例報告（労働施策）参照）は、事業終了となっている。

■5) 産業別に、常時使用する労働者数が、100～500名以下の企業及び中小企業基本法上の一定の要件を満たす企業。

中国

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部長官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。

さらに、高齢者雇用法の改正法が2013年4月に成立し、これまで努力義務であった60歳以上の定年を、従業員300人以上の事業所は2016年から、300人未満の事業所は2017年から義務化した。「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。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を求めることができる。

□ 高齢者採用指導

300人以上規模の雇用主は、基準雇用率⁶⁾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、雇用労働部長官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に求められる。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。

ハ 賃金ピーク制 (wage peak system) の導入奨励

年功賃金制を採用する企業が多い状況を踏まえて、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⁷⁾。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である。

政府は、賃金ピーク制の導入を奨励するため、賃金ピーク制支援金の支給を行っている。これは、定年を60歳以上に定めた事業所で18か月間以上継続して雇用された55歳以上の労働者を対象にピーク賃金比10%以上を減額する制度を施行する場合、該当労働者に年間最大1,080万ウォンまで支援するものであり、2018年末までの時限措置の予定である。

(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。

韓国
(労働施策)

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

■6) 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。
 ■7) 60歳定年義務化に向けた改正高齢者雇用法において、定年の延長に当たり、「その事業又は事業場の状況に応じて賃金体系の改編等必要な措置を講じなければならない」と定めている。

表 4-2-4 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	<p>求職給付・・・受給者の生活安定のために支給される給付 就業促進手当・・・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 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。この場合の給付が訓練延長給付である。 (個別延長給付) 就業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>給付期間：90日～240日 (被保険者期間に応じて決まる。表参照)</p> <table border="1"> <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> <td rowspan="3">年齢</td> <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> <p>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。</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	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																										
年齢	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																										
財源	保険料	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>労働者負担率</th> <th>事業主負担率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">失業手当</td> <td>0.65%</td> <td>0.65%</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">雇用安定・職業能力開発事業</td> <td>常用労働者150人未満</td> <td>—</td> <td>0.25%</td> </tr> <tr> <td>常用労働者150人以上の優先支援対象事業</td> <td>—</td> <td>0.45%</td> </tr> <tr> <td>常用労働者150人以上1000人未満</td> <td>—</td> <td>0.65%</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>—</td> <td>0.85%</td> </tr> </tbody> </table>			労働者負担率	事業主負担率	失業手当		0.65%	0.65%	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%									
				労働者負担率	事業主負担率																											
失業手当		0.65%	0.65%																													
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	125.1万人 (2014年)																														
	支給総額	4兆1530億ウォン (2014年)																														
	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

中国

(労働施策) 韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

中国

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⁸、重点産業向け基本訓練⁹、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）。

□ 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（2015年12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) 大韓商工会議所人力開発院（Human Resources Development Center 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（2015年12月現在）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

■8) 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。

■9) 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。

韓国
(労働施策)

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

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。

ハ 将来就業訓練カード（Learning Card System for My job）¹⁰

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）¹¹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。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。

二 資格制度の概要¹²

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526種類（2014年12月現在）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2等級又は3等級からなる職種と単一等級からなる職種に分類される。

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を更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。

■10) 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No98 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）。

■11) 公共職業訓練の情報を提供する政府サイト。

■12) （独）労働政策研究・研修機構「JILPT 資料シリーズNo102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）。

中国

韓国
(労働施策)

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

「第3次基本計画2013～2017年」においては、①「仕事－教育－資格」の連携強化、②産業現場に応じた資格種目・等級運営、③現場性の高い資格検定の施行、④雇用及び社会統合の促進、⑤生涯能力開発の支援を掲げ、職業教育、産業界へのニーズへの対応、そのための資格整備、さらには資格取得者に対する資格の活用支援にいたるまで、教育内容が産業界でも十分に活用されるための施策が行われている。

(8) 外国人労働者対策

外国人労働者の主な受入制度として、専門的・技術的
外国人労働者受入制度、外国人雇用許可制度がある。統計庁の外国人雇用調査によると、2015年5月現在、15歳以上の国内在留外国人約137.3万人のうち約93.8万人が就業しており、うち非専門就業者（後述のH-2及びE-9）は約49.8万人、専門就業者（後述のE1～E7）は4.7万であった。

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。

ロ 外国人雇用許可制（Employment Permit System）

(イ) 概況及び受入状況

国内で労働者を見つけられない場合¹³、雇用労働部から許可を得た上で3年を限度¹⁴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¹⁵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、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。

2015年に雇用許可制で受け入れる外国人労働者を5.5万人に設定している。この割当数は、前年比0.2万人増である。5.5万人のうち、1万人は、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4.5万人となっている。特例外国人労働者¹⁶については、総在留規模で管理されており、2015年の総在留規模は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。

(ロ) 制度の沿革

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

■13) 公共職業紹介機関である雇用支援センターに14日以上求人募集する必要がある（新聞、雑誌などによって3日以上積極的に求人努力を行ったと認められる場合は1週間）。

■14) 在留期間は3年であるが、在留期間満了1か月前に事業主から申請し、1年10か月間の延長をすることができる。さらに、当該外国人労働者が同じ事業所で従事する場合には、農業・畜産業、漁業、30人以下の製造業（鋳造、金型、溶接、熱処理等の工程技術を活用して事業を行う企業の場合、50名以下）においては、帰国した3か月経過後に再入国し最長4年10か月在留することができる。

■15) 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。

■16) 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。

る雇用許可制が導入された。それまで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が多かったため、2007年1月雇用許可制に一元化された。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。

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。2014年は2.5%となっている。

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(2011年に完全移行)となったこともあって減少傾向にあり、2014年は171.4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4年連続で減少し、2014年は90,909人となった。発生率も減少傾向にあり、2014年の死亡者数は、1,850人となった。

表 4-2-5 賃金及び消費者物価上昇率の推移

(単位: %)					
	2010	2011	2012	2013	2014
賃金上昇率	6.8	1.0	5.3	3.9	2.5
うち製造業	9.1	1.6	6.1	4.7	4.0
消費者物価上昇率	3.0	4.0	2.2	1.3	1.3

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: 賃金上昇率は賃金額を基に厚生労働省大臣官房国際課にて算出。
注2: 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 4-2-6 月当たり実労働時間の推移

(単位: 時間)					
年	2010	2011	2012	2013	2014
労働時間	176.7	176.3	174.3	172.6	171.4

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

表 4-2-7 労働災害の推移

(単位: 人、%)					
年	2010	2011	2012	2013	2014
労働災害被災者数	98,645	93,292	92,256	91,824	90,909
発生率	0.69	0.65	0.59	0.59	0.53
死亡者数	1,931	1,860	1,864	1,929	1,850

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」

中国

(労働施策) 韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

(2) 産業災害補償保険制度 (Industrial Accident Compensation Insurance)

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 (Korea Labor Welfare Corporation : KLWC) を設立し、管理を同公団に委託している。

(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。2016年1月1日から適用される時間給最低賃金は、2015年(5,580ウォン)より8.1%引き上げられ、6,030ウォンである。2009年以来8年ぶりの最大引上げ幅となる。最低賃金引上げの適用対象となる労働者は約260万人と見込まれている。

表 4-2-8 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) ・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%
	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 (58業種) ごとの危険度に応じて定められ、賃金の0.7%～34.0%の保険料を全額事業主が負担する。 平均保険料:1.7% (2014年)
	国庫負担	なし
実績	受給者数	90,909人 (うち死亡者数1,855人) (2014年)
	支給総額	—
	基金運用状況	—

表 4-2-9 最低賃金額の推移

	(単位:ウォン、%)				
	2012	2013	2014	2015	2016
最低賃金額 (時給)	4,580	4,860	5,210	5,580	6,030
最低賃金額 (日給)	36,640	38,880	41,680	44,640	48,240
上昇率 (前年比)	6.0	6.1	7.2	7.1	8.1

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

週5日勤務制(40時間労働)に向け勤労基準法が改正され(2003年8月)、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時間に短縮されてきた。2011年7月からは、適用除外となる5人未満の事業場を除き、全事業場が適用対象となっている。

ロ 時間外労働、深夜労働及び日曜・祝祭日労働

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、深夜労働(22時から6時まで)及び日曜・祝祭日労働に対しては、割増賃金として時給を50%以上加算する。

また、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。

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

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。

(D) 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。

二 休憩・休日

(イ) 1日当たりの休憩時間

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。

(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。

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日の年次有給休暇が付与される。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。

使用者が、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休暇を使用しない場合には、使用者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ヵ月前を基準に10日以内に使用者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

を決めて使用者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使用者に通知しない場合、年次有給休暇使用可能期間が終了する2ヵ月前までに使用者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。

(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、解雇した日から3年以内に、解雇された労働者が解雇当時に担当した業務と同一の業務に労働者を採用しようとするときは、当該解雇された労働者が希望する場合には、その労働者を優先的に雇用しなければならない。

また、政府は、当該解雇された労働者に対して、生活

安定、再就職、職業訓練など必要な措置を優先的に取らなければならない。

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。

ニ 不当解雇に対する救済

使用者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¹⁷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、使用者に救済命令を出す。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。

(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、残り30日分について、雇用保険から135万ウォン（2015年12月現在）を上限に出産産後休暇給付が支給される（ただし、中小企業等優先支援対象企業の場合は、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（11週以内：5日、12～15週：10日、16～21週：30日、22～27週：60日、28週以上：90日をそれぞれ上限とする）。給付その他の規定は産前・産後休暇と同様である。

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た。休職期間は1年以内であり、1回に限り分割して使用することもできる。育児休業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、休暇中には、雇用保険から、賃金の40%（最低月50万ウォン～最高100万ウォン）の育児休業手当が支給される。

なお、父親の育児休業取得の促進のため、2014年10月より、同じ子供に対して親が順番に育児休業を取得する場合、2番目に育児休業を取得した被保険者の最初の1ヶ月の育児休業手当として、賃金の100%（上限額150万ウォン）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等

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な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。

また、期間制労働者の総使用期間を2年に制限し（短期間の契約を反復継続して締結し、計2年になった場合も含む）、2年を超過して使用するときは、期間の定めのない勤労契約を締結した勤労者とみなされる（ただし、特定プロジェクトの完成、一時的に欠員が生じた勤労者の代替、55歳以上の勤労者など例外あり）。

■17) 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。

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。

また、2010年1月の「労働組合及び労働関係調整法」(1997年制定)の改正では、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(複数労働組合制度。2010年7月施行)。ただし、交渉窓口は一本化する必要がある。さらに、労働組合専従者への賃金の支払が禁止された。ただし、「勤労時間免除(タイムオフ)制」と呼ばれる例外規定が設けられ、労働組合専従者が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。タイムオフの上限時間は、雇用労働部に設けられる公労使各5人の委員で構成する勤労時間免除審議委員会の決定に基づき、雇用労働部長官が公表する。タイムオフ制の上限時間は3年ごとに見直すこととされている。

ロ 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、2011年の組織率は10.1%と増加し、2012年～2014年までは、10.3%となっている。また、2014年の労働組合員数は190万5千人となり2013年より5.8万人(前年比3.1%)増加した。

表 4-2-10 労働組合組織率の推移

(単位：%)					
年	2010	2011	2012	2013	2014
労働組合組織率	9.8	10.1	10.3	10.3	10.3

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」

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 : FK TU)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¹⁸⁾。日本に比べ活動は激しく、保守派の韓国労総も積極的にゼネストを度々展開している。

2014年「全国労働組合組織現況報告書」によると、韓国労総には、2,396組合、84.3万人、民主労総には、366組合、63.1万人が加盟している。

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。2013年はいったん減少したものの、2014年は増加して111件となった。

表 4-2-11 労働争議の発生件数等の推移

(単位：件、日)					
年	2010	2011	2012	2013	2014
労働争議発生件数	86	65	105	72	111
労働損失日数	511,307	429,335	933,267	637,738	650,924

資料出所：韓国雇用労働部HP「Major Statistics」

■18) 2011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。

5 最近の動向（労働市場構造改善に向けた動き）

「経済革新3カ年計画」（2014年～2016年）¹⁹の本格化に向けて2014年12月に政府が発表した「2015年経済政策方向」では、労働柔軟性・安定性の向上が掲げられ、「労働市場の柔軟性と安定性の向上に向けた総合対策を早期に策定し、経済社会発展労使政委員会²⁰の議論を経て推進」とされている。同月には、同委員会が「労働市場構造改善の原則と方向」を発表し、労働市場の構造改善に向けた「5大議題14細部課題」について議論をしていくこと、特に優先課題とした「労働市場の二重構造問題」、「賃金・労働時間・定年等の懸案問題」、「社会安全網整備」については、2015年3月末までに議論を終えることを宣言した。

専門家も交えた議論が行われたが、終盤には労働側が受入れ不可事項を提示する等政労使の意見の隔たりはなかなか埋まらず、当初の予定の3月末までに決着がつかなかった。4月8日、韓国労総は受入れ不可事項について政府と使用者側の立場に変化がなく、これ以上の交渉が無意味であるとして、交渉決裂を宣言した。

8月下旬に韓国労総が交渉に復帰すると急展開を見せ、9月上旬に経済副総理等が政労使合意が成立しなければ政府が労働改革を推進する旨の立場を発表すると、9月15日、ついに経済社会発展労使政委員会にて労働市場構造改革改善のための最終合意に至った。

合意内容を受けて、法整備やガイドラインの策定等が推進されていくこととなるが、推進に当たっては、勤労契約解約等の基準と手続の明確化、賃金体系改編など、さらなる政労使協議が必要な部分も多く、また労使ともに合意内容に対する不満の声も挙がっていることから、今後合意内容の具体化の動向が注視される。

5大議題及び14細部課題²¹

5大議題	14細部課題
1 労働市場の二重構造問題	(1) 元下請け、大中小企業の共存協力など同伴成長案
	(2) 非正規の雇用規制及び差別是正制度の改善
	(3) 労働移動性、雇用・賃金・勤務方式など労働市場の活性化
2 賃金・労働時間・定年等の懸案問題	(1) 通常賃金制度改善案
	(2) 実労働時間短縮のソフトランディングに向けた法制度の整備
	(3) 定年延長のソフトランディングに向けた賃金制度など改善案
3 労使政パートナーシップの構築	(1) 労働基本権の死角地帯の解消及び非組織部門の代表性の強化
	(2) 中央・地域・業種別社会的対話の活性化
	(3) 合理的労使関係の発展及び労使の社会的責務性の強化
4 社会安全網整備	(1) 社会保障制度の死角地帯の解消及び効率性向上
	(2) 脆弱労働者所得の向上
	(3) 職業能力開発及び雇用サービス先進化など先制的保護装置の強化
5 その他構造改善関連事項	(1) 労働市場構造改善に向けた関連法制度の近代化及び政策連携の強化
	(2) 生産性向上と職場の革新

■19) 厚生労働省大臣官房国際課「2014海外情勢報告」韓国定例報告（労働施策）参照。

■20) 韓国の労働問題に関して労使政の同意をもたらすための大統領諮問機関。1997年の経済危機の克服と雇用の安定を目的に1998年1月に発足。労使政の三者で構成される。

■21) 経済社会発展労使政委員会「労働市場構造改善の原則と方向」添付資料。

労働市場構造改善のための労使政合意文 骨子²²

- 1 労使政協力を通じた青年雇用活性化
 - (1) 青年雇用拡大の努力
 - (2) 社会的支援の強化
 - (3) 青年雇用促進協議体
- 2 労働市場二重構造の改善
 - (1) 元・下請、大・中小企業共生協力等同伴成長
 - (2) 非正規雇用と差別是正制度の改善
 - (3) 労働市場の活性化
- 3 社会安全網の拡充
 - (1) 社会保険制度の死角地帯解消及び効率性の向上
 - (2) 失業給付制度及び運用の改善
 - (3) 脆弱層の就職支援プログラム改善
 - (4) 脆弱性労働者の保護及び所得向上
 - (5) 最低賃金
 - (6) 仕事と家庭の両立支援の強化
 - (7) 需要に合わせた雇用福祉サービスの強化
 - (8) 職業能力開発の活性化を通じた職業能力中心社会の構築
- 4 3大懸案の解決を通じた不確実性除去
 - (1) 通常賃金制度の明確化
 - (2) 実労働時間短縮のための法制度整備
 - (3) 定年延長の軟着陸等のための賃金制度改善
- 5 労使政パートナーシップ構築
- 6 合意事項の履行及び拡散

資料出所

- 外務省HP
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/korea/data.html>
- 韓国銀行データベース

http://ecos.bok.or.kr/flex/EasySearch_e.jsp

- 韓国雇用労働部HP
<http://www.moel.go.kr/english/main.jsp>
- 韓国雇用労働部 “2014Ministry of Employment and Labor”
<http://www.moel.go.kr/english/pas/pasPublicView.jsp?idx=1076>
- 韓国統計庁HP
<http://kosis.kr/eng/>
- 韓国雇用情報院HP
<https://www.keis.or.kr/main/www.do>
- 経済社会発展労使政委員会HP
<http://www.esdc.go.kr/index.do>
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）海外労働情報
<http://www.jil.go.jp/foreign/index.html>
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）資料シリーズNo.155（2015年5月）
 「韓国における労働政策の展開と政労使の対応－非正規労働者問題の解決を中心に－」
<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2015/155.html>
- 国立社会保障・人口問題研究所「韓国における雇用保険制度と失業者支援政策の現状」（海外社会保障研究 Summer2013No.183）
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/19824905.pdf>

中国

（労働施策）
韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

■22) 経済社会発展労使政委員会「労働市場構造改善のための労使政合意文」から項目抜粋。