

## 第2節 大韓民国（Republic of Korea）

### 労働施策

（参考）1ウォン=0.100円（2018年期中平均）

文在寅政権は、盧武鉉政権以来10年ぶりの進歩系の政権であり、労働政策についても、雇用の確保、所得の分配、弱者の保護など進歩色を前面に打ち出している。2018年においても、最低賃金の大幅な引き上げ、週当たり労働時間の上限の引き下げ、公共部門の非正規職員の正規職への転換などの進歩色の濃い施策が進められた。

国政府が2018年7月に発表した経済見通しでは2.9%と下方修正されており、今後の見通しとして「今までに経済成長に寄与してきた建設投資・設備投資は不振が続く見通し」「消費心理は調整局面にある」「外部環境は、世界経済は回復基調の持続が予想されるものの、（米中貿易摩擦など）下方リスクが高まっている」と厳しい見方が示された<sup>1</sup>。

### 1 経済情勢

2017年の実質GDP成長率は、半導体などの輸出の拡大、堅調な設備投資・建設投資により3年ぶりに3%台を回復した。輸出は半導体の他、石油製品、石油化学製品などが、輸出は原油、半導体製造装置などが大幅に増加した。

2018年の実質GDP成長率については、韓国政府（2017年12月発表）及び韓国銀行（中央銀行）（2018年4月発表）の見通しでは、いずれも3.0%と2年連続で3%成長を達成するものとみられていた。しかし、韓

### 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。その後は緩やかに上昇しており、2016年は3.7%を記録している。また、15歳から24歳までの失業率は、2012年以降緩やかに上昇し続けている。

表4-2-1 実質GDP成長率

	(単位：%)											
	2013	2014	2015	2016	2017				2018			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	2.9	3.3	2.8	2.9	3.1	1.0	0.6	1.4	-0.2	1.0	0.6	0.6

資料出所：韓国銀行  
注：四半期は前期比（季節調整済）

表4-2-2 雇用・失業の動向

	(単位：千人、%)											
	2014	2015	2016	2017				2018				
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3		
労働力人口	26,836	27,153	27,418	27,748	27,262	27,993	27,961	27,775	27,464	28,125	28,080	
就業者数	25,897	26,178	26,409	26,725	26,100	26,919	26,998	26,883	26,283	27,019	27,015	
雇用者数	18,959	19,402	19,669	19,934	19,513	20,046	20,089	20,088	19,741	20,159	20,155	
失業者数	939	976	1,009	1,023	1,162	1,074	963	892	1,181	1,105	1,065	
失業率	3.5	3.6	3.7	3.7	4.3	3.8	3.4	3.2	4.3	3.9	3.8	
15～24歳	10.0	10.5	10.7	10.3	11.6	11.2	9.3	9.1	11.7	10.6	10.7	
15～29歳	9.0	9.1	9.8	9.8	10.7	10.3	9.3	9.0	10.0	10.1	9.4	

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、四半期ごとの失業率は季節調整済

■ 1) なお、2019年1月に韓国銀行（中央銀行）が発表した2018年の実質GDP成長率の速報値は2.7%とさらに低いものとなっている。

(2) 雇用・失業対策

イ 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。雇用労働部の傘下機関で公共職業紹介機関である雇用福祉<sup>+</sup>センター (雇用福祉プラスセンター) 及び雇用センターが、職業紹介、就職支援、雇用保険管理及び職業訓練 (受講認定/費用支援等) などの雇用支援に係る業務を行っている。

ロ 雇用支援サービス先進化の推進

雇用サービスについて、経済の雇用創出能力が逡減し、職業・職場の移動が頻繁になるに伴い、人と仕事を繋ぐ雇用サービスの役割が重要になるとの認識のもと、2005年4月から、雇用サービスの先進化を国家的課題として設定し、雇用サービス先進化のための努力を継続的に推進している。

ハ 雇用福祉<sup>+</sup>センター (雇用福祉プラスセンター) の展開

近年、雇用サービスと福祉サービスの需要の増加を背景として、各サービス別、対象者別に、複数の機関によりサービスが展開されており、利用者が複数の機関を訪問しなければならない不便が生じていた。

こうしたことから、利用者が雇用と福祉を統合したサービスをワンストップで受けられるよう、中央省庁、自治体、民間団体が協議し、雇用福祉<sup>+</sup>センター (雇用福祉プラスセンター) が南揚州市に開設された (2014年)。

その後、全国において同センターの設置が推進され、2017年現在、合計98カ所の雇用福祉<sup>+</sup>センターが設置されている。

二 就職成功パッケージ事業

雇用・失業対策の中でも、幅広い対象層を対象とした大きな施策として、就職成功パッケージ事業を紹介する。

(イ) 実施の背景

1999年9月に「国民基礎生活保障法」が制定され、

同法による基礎生活保障を受給しているが勤労能力を持つ者に対して、自立のための就職支援として、「自活事業」が実施されていた。しかし、この「自活事業」の内容や推進方法に関し問題点が指摘されていた。

一方では、1997年のアジア通貨危機以降、勤労貧困層が継続的に増加しており、総合的な就職支援体制づくりが先送りすることができない国政課題となっていた。

こうしたことを背景に、2009年に、既存の「自活事業」を再編し、低所得者層のために、新たに、個人別・段階別に体系的な就職支援サービスを提供する制度として、試験的に「就職成功パッケージ事業 (以下、「就職成功パッケージ」という)」が開始された。

その後、低所得者就職せい弱層、青年・中壮年未就職者を対象とした施策として事業内容が拡充され現在に至っている。

(ロ) 就職成功パッケージの概要

低所得者就職せい弱層、青年・中壮年未就職者を対象に、参加者の特性に応じて、最長1年間、段階的・統合的に就労支援を行うプログラムである。支援対象別に以下のとおり就職成功パッケージⅠ、Ⅱに分かれる。

a 参加対象者

[就職成功パッケージⅠ]

基礎生活受給者、中位所得の60%以下の低所得者、その他の就職せい弱層 (ホームレス、結婚移民者、北朝鮮離脱住民、建設日雇労働者、零細自営業者 (年間売上高8000万ウォン未満) 等

[就職成功パッケージⅡ]

青年 (18~34歳) と中位所得100%以下の中高年 (35~69歳)

- ・ 大学や高校などの最終学年学生、大学卒業後未就職者、高卒非進学未就職者、ニート、零細自営業者 (年間売上高1億5千万ウォン未満)、雇用開発促進地域離職者)

- ・ 中位所得100%以下中高年：失業給付受給者、失業給付の受給終了後未就職者、零細自営業者 (年間売上高1億5千万ウォン未満)、雇用開発促進地域離職者等)

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

表 4-2-3 段階別支援内容

区分	1段階 (診断・意欲の向上・計画設定)	2段階 (職業能力向上)	3段階 (就職あっせん)
期間	1週間～1か月	最長8か月	最長3か月
パッケージⅠ	・参加手当：最大25万ウォン	訓練費：300万ウォン (明日の学びカード制の支援を受けた場合、 最大10%までの自己負担) ・訓練参加手当：最大40万ウォン（6か月間）	・就職成功手当：最大150万ウォン ・低所得層求職促進手当：30万ウォン（最大3か月）
パッケージⅡ	・参加手当：最大20万ウォン	訓練費：200万ウォン (明日の学びカード制の支援を受けた場合、 5～70%の自己負担) 訓練参加手当：最大40万ウォン（6か月間）	—

資料出所：雇用労働部HP

b 段階別支援内容

参加者の特性に応じて段階別に支援を行う。

(i) 第1段階（診断・意欲の向上・計画設定 1ヶ月）

集中相談、職業心理検査やカウンセリング等を通じて、個人の就職能力及び適性等を診断し、就職意欲を向上させ、個人別就職活動計画を立てる。

(ii) 第2段階（就職能力の向上 8ヶ月）

個人別就職計画に基づいて、職業訓練、起業支援、インターン等の職業能力向上のための支援を行う。

(iii) 第3段階（集中就職あっせん 3ヶ月）

同行面接の実施等、集中的な就職斡旋を行う。

(iv) 事後管理（就労支援や勤続サポート 3ヶ月）

c 手当の内容

(i) 参加手当

第1段階終了時に、就職成功パッケージに参加するための費用として参加手当を支給。

(ii) 訓練費支援

第2段階参加者のうち、職業訓練に参加した場合の訓練費を支援。また、訓練参加手当を支給。

(iii) 就職成功手当

就職へのインセンティブとして、就職成功パッケージにより、就職に成功した者に対して一定の要件で就職成功手当を支給。

d 実施状況

2009年の開始以来、他の就職関連事業の統合やプログラムの内容、実施体制の増強等により、目標人員及び参加者数について大幅に増加している（2009年：目標10,000人、参加者数9,082人に対し、2017年：目標

361,000人、参加者数352,136人）。

表 4-2-4 就職成功パッケージの実施状況

(単位：億ウォン、人)

区分		2013	2014	2015	2016	2017
執行実績	決算	1,939	2,009	2,562	3,246	3,771
	参加者数	208,776	193,745	295,405	366,160	352,136

資料出所：2018年 雇用労働白書

(3) 若年者雇用対策

イ 背景

韓国の若年者の失業については依然として深刻な問題となっている。その背景としては、経済の低成長化、産業の自動化、企業規模と雇用形態（正規・非正規）による大きな賃金格差や、20才代後半人口の一時的増加と大学進学率のピーク時に入学した若者の労働市場参入時期が重なり高学歴者が増加しそれに見合うだけの良質な雇用がないことなどが指摘されている。

政府においても、若年者の失業問題が景気の変動に伴う一時的・短期的なものではなく、上記のように構造的な問題によるものと認識し、2000年代初め以降、次々と若年者の雇用対策を打ち出しているものの、若年者の失業率は依然として高い水準で推移している。

以下、若年者雇用対策として実施されている主な施策を紹介する。

ロ 青年未来の保証共済

青年の中小企業への就職及び長期勤続の促進、並びに青年への資産形成を目的として、2016年7月から12月に当該事業のモデル事業が開始され、2017年から本格実施されている。

中小企業に就職した一定要件を満たす青年が、2年間

勤続し一定額（300万ウォン）を積み立てていくと、政府及び企業からも併せて積み立てが行われることにより、合計1,600万ウォンを受け取ることができるとする制度である。

当該既存事業に追加して、2018年6月からは、新たに、「3年型」として、合計3000万ウォンを受け取ることができる制度が設けられている。

#### ハ 青年追加雇用奨励金

中小企業において良質な青年の雇用が創出されるよう、事業主に補助を行うもので、2017年にモデル事業が開始され、2018年から本格実施されており、支援対象や支援内容が拡充されている。

2017年のモデル事業時の支援対象・支援内容としては、成長可能性の高い業種の中小企業を対象に、青年3人を正規雇用として採用した時、1名分の賃金について年間2,000万ウォンを上限として3年間支援するものである。

2018年には、支援対象が拡大され（全体業種に拡大。また、事業所の規模に応じ1名雇用からでも支援）、また、支援金額についても拡大されている。

#### ニ 青年就職成功パッケージ

2016年から、若年層の就職支援サービスの強化を目的として「青年就職成功パッケージ」事業を開始している。若年層向けに、インターンなどの仕事の経験、海外就職、創業支援等の職業能力開発プログラムを用意し、その連携を強化とともに、青年求職促進手当を設けるなど支援の強化を図っている。

#### ホ K-Move事業による青年の海外就職支援事業

雇用労働部傘下の産業人力公団が実施。従来各省庁で実施されていた青年海外就職支援事業を集約したK-Move事業を展開。良質の海外雇用を開拓・あっせんするとともに、求人需要に見合うオーダーメイド語学教育＋職務教育課程を提供する。支援対象は、原則満34歳以下の未就職者（2018年3,200名）。教育費などを含め1人当たり最大800万ウォンが支給される。また、

海外就職に成功した青年を対象に海外就職定着支援金の制度がある。なお、政府は、海外就業に関するワンストップ総合サービスである「ワールドジョブ+」（www.world-job.or.kr）を2015年から開始している。

#### (4) 高齢者雇用対策

##### イ 60歳定年制の義務化

定年制について、「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。）が2013年4月に改正され、それまで努力義務であった、60歳以上を定年とすることについて義務化された（2014年5月施行）。これにより、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60歳以上の定年制が義務化されている。

##### ロ 高齢者雇用指導等

300人以上規模の雇用主は、基準雇用率<sup>2</sup>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、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、雇用労働部長官が告示する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 賃金ピーク制の導入奨励

上記のとおり、60歳定年制が義務化されているところであるが、一方で、多くの企業が年功賃金制を採用していることを踏まえると、従前の年功賃金制を維持したまま定年を延長するならば、企業の負担は非常に大きいものとなる。

こうした状況に対応するため、定年延長や一定期間の雇用延長を実施する代わりに、一定の年齢を設定し、これをピークに賃金をそれ以降削減させていく賃金ピーク制の導入を奨励している。また、同制度により労働者の賃金の大幅な低下が生じないよう支援制度を設けている。

■2) 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を、業種別の特徴等を考慮して設定したもので、高齢者が就職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。



表4-2-5 高齢者雇用促進のための支援制度

<p><b>賃金ピーク制への支援金</b></p> <p>〈賃金ピーク制支援金（2018年まで）〉</p> <p>対 象：当該事業所において定年が60歳以上で賃金ピーク制を導入しており、同制度の対象となっている55歳以上の労働者で、ピーク時の賃金と比較して10%以上賃金が減額した場合に労働者に支給。</p> <p>支援内容：ピーク時の賃金と比較して10%以上減少した分の金額を支給。 (支給上限は年間1,080万ウォンで、賃金と支援金の合算金額が年間7,250万ウォンを超えない範囲で支給)</p>
<p><b>〈高齢者労働時間短縮支援金〉</b></p> <p>対 象：当該事業所において18ヶ月以上勤務した50歳以上の労働者の週所定労働時間を32時間以下に短縮した場合に、当該労働者及び事業主に支給。</p> <p>支援内容：労働者には所定労働時間の短縮により減少した賃金の50%を支給（支給上限は年間1,080万ウォンで、最大2年間支給） 事業主には所定労働時間を短縮した労働者1人当たり年間360万ウォンを最大2年間支給。</p>
<p><b>高齢者雇用延長支援金</b></p> <p>〈定年延長支援金（2016年に廃止）〉</p> <p>対 象：定年が60歳以上で、定年を1年以上延長または定年の廃止をした事業所（300人未満の企業が対象）について、18ヶ月以上継続勤務をした労働者を継続雇用した場合に事業主に支給。</p> <p>支援内容：1人当たり月30万ウォンを、1年以上3年未満の定年延長の場合は1年間、3年以上の定年延長の場合は2年間支給。</p> <p>〈定年退職者再雇用支援金（2016年に廃止）〉</p> <p>対 象：定年が55歳以上の事業所（300人未満の企業が対象）で、18ヶ月以上勤務した労働者を定年到来後継続雇用または3ヶ月以内に再雇用した事業主に支給。</p> <p>支援内容：1人当たり月30万ウォンを、1年以上3年未満の再雇用は6カ月、3年以上の再雇用は1年間支給。</p> <p>〈60歳以上の高齢者雇用支援金（2020年まで）〉</p> <p>対 象：定年を設定したことのない事業所において、雇用期間が1年以上の60歳以上の労働者について、業種別基準率以上に雇用した場合、事業主に支給。</p> <p>支援内容：当該基準率を超える1人当たり四半期分として24万ウォンを支給。 (毎四半期の労働者数の20%（大企業は10%）を上限)</p>

資料出所：2018年雇用労働白書

**(5) 新中年のための雇用支援**

急速に進む高齢化を踏まえ、文在寅政府は、50～60代の中老年層の活用を推進すべく以前の高齢者世代とは教育水準と社会参加度が高いこれら世代の特性に注目し、「新中年」と命名し、「職場－再就職－社会貢献」を連係させる「人生3毛作」を支援するための総合対策を実施している。2017年8月に「新中年人生3毛作基盤構築計画」を発表し、中高年層が職場退職後に選択する4つの主な方向性（①再就職、②創業、③帰農・帰村、④社会貢献）に応じたオーダーメイド型支援政策を拡大・強化した。また、12月には「55+現役時代のための壮年雇用政策」（第3次高齢者雇用促進基本計画）を

発表し、以後5年間の中老年雇用政策の方向を提示するとともに5つの政策課題<sup>3</sup>を設定した。

**(6) 雇用保険制度**

雇用保険法は1995年に施行された。雇用保険制度は失業給付と雇用安定・職業能力開発事業によって構成されている。失業給付の概要については表4-2-6のとおり。

**(7) 職業能力開発**

**イ 概要**

1995年に雇用保険制度が導入されたことにより、同制度による職業能力開発事業が実施されており、職業訓練についても同事業による在職者訓練や失業者訓練などが展開されている。

なお、第2次職業能力開発基本計画（2013-2017）に引き続き、2017年12月に第3次職業能力開発基本計画（2018-2022）を発表している。同計画では、第4次産業革命を見据えてこれに備えていくとする一方、非正規労働者などのぜい弱階層であっても誰でも参加できる包摂的な職業能力開発体制を構築していくとしている。

**ロ 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。また、韓国産業人力公団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、韓国ポリテク大学や韓国技術教育大学といった国の公的職業訓練機関、地方政府等の公的職業訓練機関、雇用労働部指定民間訓練事業者及び雇用労働部認可のNPO団体等による民間訓練機関があり、政府委託の訓練コースには民間事業者に助成金

■ 3) ①60歳定年制の現場の実態調査、賃金ピーク制改編等による、より長期間の職場での就労を支援、②事務管理職/技術技能職に特化した訓練課程の開発・運営、労働時間短縮の拡大等壮年特化訓練の拡充と能力開発の条件づくり、③生涯キャリア設計サービスの拡大、一定規模以上の企業に転職支援サービスを義務付ける等再就職支援、④自治体の協力型社会的企業モデルの開発等退職者の雇用と社会貢献の機会拡大、⑤低所得層の退職年金完備・拡大等超高齢社会に備えたインフラの構築

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

表4-2-6 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	労働者を使用する全ての事業場 適用除外：65歳以降に雇用された、または自営業を開始した者、1か月の所定労働時間60時間未満の者、外国人労働者 <sup>4</sup> 、公務員 <sup>5</sup> 等																															
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、就職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 就職促進手当・・・早期再就職手当、職業能力開発手当、広域求職活動費、移住費に区分される。 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。</p> <p>(訓練延長給付) 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。 (個別延長給付) 就職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>求職給付の給付期間：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 rowspan="2">年齢</th> <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 rowspan="3">30歳未満</td> <td>30歳未満</td> <td>90日</td> <td>90日</td> <td>120日</td> <td>150日</td> <td>180日</td> </tr> <tr> <td>30歳以上50歳未満</td> <td>90日</td> <td>120日</td> <td>150日</td> <td>180日</td> <td>210日</td> </tr> <tr> <td>50歳以上及び障害者</td> <td>90日</td> <td>150日</td> <td>180日</td> <td>210日</td> <td>240日</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：5万ウォン、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>		年齢		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	30歳未満	90日	90日	120日	150日	180日	30歳以上50歳未満	90日	120日	150日	180日	210日	50歳以上及び障害者	90日	150日	180日	210日
年齢		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	30歳未満	90日	90日	120日	150日	180日																										
	30歳以上50歳未満	90日	120日	150日	180日	210日																										
	50歳以上及び障害者	90日	150日	180日	210日	240日																										
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">失業給付</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1,000人未満</td> <td>-</td> <td>0.65%</td> </tr> <tr> <td>常用労働者1,000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	失業給付		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1,000人未満	-	0.65%	常用労働者1,000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																											
失業給付		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1,000人未満	-	0.65%																													
	常用労働者1,000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	127.2万人(2017年)																														
	支給総額	5兆2,394億ウォン(うち求職給付5兆248億ウォン、就職促進手当2,145億ウォン)(2017年)																														
	基金運用状況	-																														

資料出所：2018年雇用労働白書

が支給される。

主な公的職業訓練機関には以下のものがある。

(イ) 韓国ポリテク大学 (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34か所(2017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。

■4) 外国人については原則として適用はないが、国内居住や永住の資格を持っている場合は当然に適用対象となり、その他国内での就職活動が可能な在留資格を持っている場合には任意適用とされている。  
■5) 特別職と契約職公務員は任意加入が可能。

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、企業で直ちに活躍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。

(D) 韓国技術教育大学 (Korea University of Technology and Education: KOREATECH)

職業教育訓練指導員養成のため雇用労働部が1991年に設立したもの。4年コースで、訓練内容は理論と実習が半々の割合で構成される。

(H) 韓国商工会議所 (Human Resources Development Korea Chamber of Commerce and Industry : KCCCI)

15歳以上の未就職者を対象に職業訓練を行っており、全国に8か所（2018年1月現在）訓練センターがある。

上記 (イ)～(H) の公的職業訓練機関の他、民間の訓練機関が訓練を実施している。訓練費用は、①被用者及び就職経験のある失業者は雇用保険基金から、②就職経験のない者（脱北者を含む。）、自営・創業支援、社会補助受給者の自立支援は一般会計から支出される。

## ハ 明日の学びカード制 (Learning Card System for My job)<sup>6</sup>

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、職業能力開発アカウント制度（明日の学びカード制）が2008年から試験的に導入され、そ

の後全面的に実施された。

この明日の学びカード制は、求職者との相談を経て、訓練の必要性が認められる者について、年間200万ウォンを上限に国が個人口座を作成するなどの支援を行い訓練の受講をサポートするものである（訓練受講者の自己負担は5～80%）。また、訓練の出席率80%以上の場合には最大11.6万ウォンの訓練助成金を受け取れる。

なお、就職成功パッケージ（I型）の低所得就職せい弱層は300万ウォンの口座が与えられ、訓練は0～10%の負担で受講できる。

## 二 資格制度<sup>7</sup>

国が管理するものとしては、国家技術資格と国家資格がある。国家技術資格とは国家技術資格法に基づく資格で、産業現場での職務遂行に必要な知識やスキルに関する資格である。国家資格とは国の主務官庁において国家資格関連法令を定め、それに基づく資格である。

民間が管理するものとしては、公認民間資格、登録民間資格、社内資格がある。

表4-2-7 資格の種類

区分	名称	数	資格の例
国が管理	国家技術資格	525種	金属塗装技能士、機械設計技士、など
	国家資格	174種	医師、弁護士、公認労務士
民間が管理	公認民間資格	99種	
	登録民間資格	28,077種	
	社内資格	165種	

資料出所：2018年雇用労働白書

(イ) 国家技術資格 (National Technical Qualification)

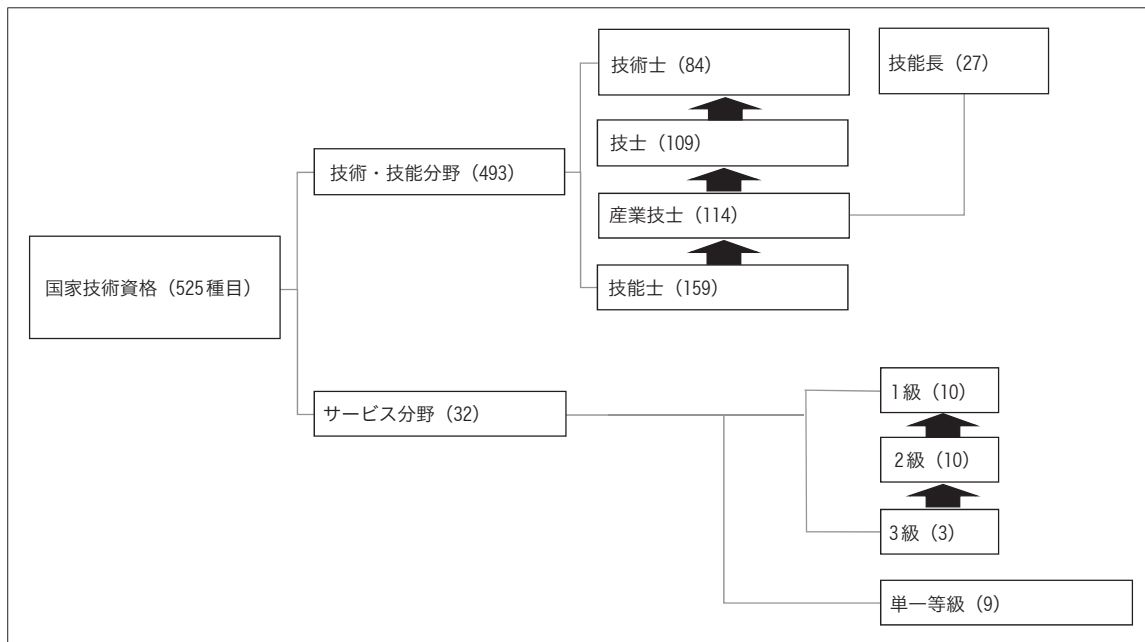
現在525種類（2017年12月現在）の国家技術資格がある。これらの資格は技術・技能分野とサービス分野に分類される。技術・技能分野は5等級に分類され、サービス分野は3等級からなる職種と単一等級からなる職種に分類される。

なお、国家技術資格については、今後、第4次産業革命に対応していくために新技術関連の資格を新設していくことや、同資格が最新の業界動向に合致したものにな

■6) 資格制度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)。

■7) (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一英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査一」2012年3月に詳しい(第6章)。

図4-2-8 国家技術資格等級システム (2017年12月31日)



資料出所：2018年雇用労働白書

るよう、国家職務能力標準 (NCS)<sup>8</sup> をベースとして国家技術資格を改善・改編していく方向性が示されている。

### (8) 外国人労働者対策

外国人労働者の受入れについては、出入国管理法を根拠とする「高度外国人材 (専門職人材) の受入れ」、外国人労働者の雇用等に関する法律 (外国人雇用法) を根拠とする「雇用許可制度による非専門人材の受入れ」の2つの制度がある。

#### イ 高度外国人材 (専門職人材) の受入れ

2000年以降、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措置が導入されている。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) であるが (滞在許可期間は査証の種類により2年から5年)、最先端産業の発展に資する人材や、理工系の教授・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 (E-7の中の一定の専門分野)、サイエンスカード制度 (E-1、E-3の中の一定の経歴を有する者等) が導

入されている。

また、2010年には、専門職人材の外国人労働者を対象に、ポイント制により居住・永住資格が付与される制度が実施されている。

#### ロ 外国人雇用許可制 (Employment Permit System)

##### (イ) 制度の沿革

1990年以降、経済成長とともに労働力不足が顕在化し、研修生制度の導入より低熟練外国人労働者の受け入れを行ってきたが、様々な不正と外国人労働者の人権侵害など問題点が指摘されていた。研修生制度のいくつかの制度改正の変遷を経たのち、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、2004年に雇用許可制が導入された。

##### (ロ) 概要

国内で労働者を見つけることができなかった中小企業が、政府から雇用許可書の発給を受けて低熟練外国人労働者を雇用することができるとする制度である。一般雇用許可制と特例雇用許可制の2つがある。

■ 8) 国家職務能力標準 (NCS) は、産業現場で職務を遂行するために必要される知識・技術・素養などの内容を国が産業部門別・レベル別に体系化したもの。



a 一般雇用許可制

外国人労働者政策委員会において送り出し国、受け入れ人数枠を決定し、これに基づき受け入れる。送り出し国とは覚書（MOU）を締結する<sup>9</sup>。

受け入れることができる業種は、中小製造業（従業員300人未満あるいは資本金80億ウォン以下）、農畜産業、漁業（20トン未満）、建設業、サービス業（建設廃棄物処理業など5業種）となっている。

滞在期間は最大で3年で、原則として最初の勤務先に勤務し続けなければならない（業種間の移動は不可、事業場間の移動は法で定めた事由に限り可能であるが回数制限がある）。滞在期間の終了後は1年10ヶ月の延長が可能である。また、期間を延長した労働者が、さらに同じ事業所に勤め続ける場合には、当該事業主が再度許可を申請し許可を受けて再入国する等の一定の要件を満たせば、再就業できる制度もある（誠実外国人労働者再入国制度）。

b 特例雇用許可制

韓国系外国人（在外同胞）を訪問就業の在留資格により受け入れる制度である（訪問就業制と呼ばれる）。

受け入れることができる業種は、一般雇用許可制で就業できる業種のほか、飲食、宿泊など29業種のサービス業である。

滞在期間については、特例雇用許可制の訪問就労ビザの有効期間は3年（2年の更新が可能）となっている。

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、1998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%程度で安定化したが、2008年及び2009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。2013年以降は2%台後半から3%台後半で推移しており、2017

年は2.7%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、2016年は171.0時間（月）、2017年には167.8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。

労働災害被災者数及び発生率は、2006年以降増加傾向にあったが、2011年以降は概ね減少傾向にある。死亡者数については、2017年は1,957人と前年比180人増加している。

表4-2-9 賃金及び消費者物価上昇率の推移

(単位：%)					
年	2013	2014	2015	2016	2017
賃金上昇率（全産業）	3.9	2.5	3.5	3.8	2.7
消費者物価上昇率	2.2	1.3	1.3	1.0	1.9

資料出所：韓国雇用労働部HP

表4-2-10 月当たり実労働時間の推移

(単位：時間)					
年	2013	2014	2015	2016	2017
労働時間	172.6	171.4	172.6	171.0	167.8

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

表4-2-11 労働災害発生状況の推移

(単位：人、%)					
年	2013	2014	2015	2016	2017
労働災害被災者数	91,824	90,909	90,129	90,656	89,848
発生率（1万人当たり）	0.59	0.53	0.50	0.49	0.48
死亡者数	1,929	1,850	1,810	1,777	1,957

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」

(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、韓国勤労福祉公団を設立し、管理を同公団に委託している。制度の詳細は表4-2-12参照。

■9) 当該覚書（MOU）については、16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、キルギスタン、東ティモール、ラオス）と締結している（2017年）。

表4-2-12 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、公務員等を除く。) 特殊形態業務従事者、中小事業主 (任意加入) などの特例あり。	
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1,300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 (45業種) ごとの危険度に応じて定められ、賃金の0.85%～28.25%の保険料を全額事業主が負担する。 平均保険料：1.8% (2018年)
	国庫負担	なし
実績	受給者数	283,514人 (2017年)
	支給総額	4兆4,360億ウォン
	基金運用状況	-

資料出所：COMWELのHP、2018年雇用労働白書

### (3) 労働安全衛生制度

#### イ 目的

産業安全保健法 (1981年制定) では、産業安全・保健に関する基準を確立し、その責任所在を明確にして、産業災害を予防し、快適な職場環境を造成することにより、労働者の安全と保健を維持・増進していくことを目指している。

#### ロ 概要

- ・産業災害の予防と労働者の安全・保健の維持・増進のための政府の責務、事業主及び労働者の義務を定める。
- ・雇用労働部長官は、産業災害予防に関する中・長期基本計画を作成する。
- ・雇用労働部長官は当該計画を産業災害補償保険及び予防審議委員会の審議を経て公表しなければならない。
- ・一定の規模及び業種に該当する事業主は事業場の安全・保健管理のため、安全保健管理責任者、安全管理者、保健管理者、安全保健管理担当者等を選任し、安全保健業務を遂行しなければならない。
- ・事業主は、機械・器具・設備による危険及び有害・危険作業等に備えた安全上の措置並びに騒音・粉じん及び人体に負担を与える作業等に備えた保健上の措置を取らなければならない。

なお、最近の動向として、顧客対応労働者が顧客の暴言等により身体的・精神的な負担を強いられる事例が社会問題化したことを踏まえ、2018年10月より事業主が顧客対応業務指針を作成し指針に基づいた予防措置を義務付ける改正「産業安全保健法」が施行された。これにより、事業主は顧客に対し暴言等を控える旨の要請文を事業場に掲載したり電話で音声案内することが求められ、また、顧客対応労働者に健康的な問題が発生した場合は、業務の一時的な中断や休憩時間の付与等を行い、被害労働者が顧客に法的責任を問う場合は、証拠映像の提供等必要な保護をしなければならない。

### (4) 最低賃金制度

#### イ 最低賃金の決定

最低賃金法に従い、毎年最低賃金委員会で決定される。2019年1月1日から適用される時間給最低賃金は、2018年 (7,530ウォン) より10.9%引き上げられ、8,350ウォンである。

韓国における最低賃金は全国一律で適用される。最低賃金の決定方法として、これまでは、雇用労働部長官 (労働大臣に相当) による要請を受けた公労使各9名の委員からなる最低賃金委員会の審議を経て決定されてき

たが、最低賃金の大幅引上げにより社会的関心の高まりと労使間の意見相違が深刻化していたことから決定方法をより合理的かつ客観的にすべく1988年の制度施行以来初めての改編が、2019年2月27日に確定した。改編により、最低賃金決定は、「区間設定委員会」<sup>10</sup>と「決定委員会」の二段階方式になる。「区間設定委員会」が最低賃金引き上げ率の上下限を設定し、「決定委員」が範囲内で議論し、最低賃金を決定する。両委員会の構成は、「区間設定委員会」が専門家委員9名（政労使の推薦に基づき選定）、「決定委員会」が労・使・公益委員各7名、合計21名で構成され、公益委員の推薦は、多様性確保のため従来の政府単独推薦権を廃止し推薦権を国会にも付与する。また最低賃金の決定基準として、現行の労働者の生活保障（労働者の生計費、所得分配率、賃金水準、社会保障給付現況等）に雇用・経済状況（労働生産性、雇用に及ぼす影響、経済成長率含む経済状況）を追加する。なお、決定した最低賃金は翌年1月1日より適用される。

文大統領は選挙公約において2020年までに時給1万ウォンに引き上げることを表明していたが、これを達成するには2020年に最低賃金を19.8%引き上げなければならない、極めて達成困難な状況となった。

表4-2-13 最低賃金額の推移

(単位：ウォン、%)					
年	2015	2016	2017	2018	2019
最低賃金額（時給）	5,580	6,030	6,470	7,530	8,350
上昇率（前年比）	7.1	8.1	7.3	16.4	10.9

資料出所：韓国雇用労働部HP

□ 最低賃金の算入範囲に係る最低賃金法の改正

最低賃金法の改正により、2019年1月から毎月1回以上定期的に支給される賃金のうち、賞与は月額最低賃金の25%を超える部分、現金で支給される福利厚生費は同7%を超える部分が最低賃金に算入されることと

なった。

この比率は段階的に縮小され、2024年以降は全額が最低賃金に算入される。

表4-2-14 定期賞与、現金支給福利厚生費の最低賃金未算入率

年	2019	2020	2021	2022	2023	2024
定期賞与	25%	20%	15%	10%	5%	0%
現金支給、福利厚生費	7%	5%	3%	2%	1%	0%

出所：韓国雇用労働部「最低賃金法改正の主な内容」

この改正について、政府は、低賃金労働者の賃金保証と中小・零細企業の負担軽減とのバランスを取ったものとしているが、実質的な賃金押し下げ効果を指摘する声もあり、近年の大幅な最低賃金の引き上げの影響などと併せて議論を呼んでいる。

(5) 労働時間制度

イ 法定労働時間

法定労働時間として、1週間の労働時間は休憩時間を除いて40時間を超過できず、1日の労働時間は休憩時間を除いて8時間を超過できない。

なお、「1週」とは、休日を含んだ7日をいう（この「1週」の定義及び時間外労働時間の上限については、後述の、□ 時間外労働 の注を参照）。

ロ 時間外労働

時間外労働時間の上限については、当事者間で合意したときは1週間に12時間を限度として延長することができる<sup>11 12</sup>。

上記の時間外労働時間の上限の12時間を超えて超過労働をさせることができる特例業種として、①陸上運送業（「旅客自動車運輸事業法」の路線旅客自動車運送事業を除く）、②水上運送業、③航空運送業、④その他運送関連サービス業、⑤保健業 がある<sup>13</sup>。

■ 10) 「決定委員会」で審議する最低賃金の上・下限を設定する委員会。統計分析、現場モニタリング等を通じて客観的かつ合理的に設定する。これまで、最低賃金委員会における労使の当初提示内容に大きな隔たりがあり、毎回両者の議論が激化することが問題となっていた。

■ 11) 2018年3月20日に即日施行された改正勤労基準法により、1週は休日を含めた7日と明確に定義された。これまで、「1週」には労働日とされている日のみが含まれているという行政解釈がなされてきており、当該改正により、1週は休日も含めた7日と定義され（勤労基準法第2条第1項第7号）、労働時間の上限が1週52時間（法定労働時間40時間+時間外労働時間の上限12時間）ということが明確化された（従来の解釈においては、労働日だけの週の上限規制52時間に加えて、例えば休日が土・日の2日であればそれぞれ8時間の計16時間の延長勤務をすることができ、1週間に都合68時間まで労働させることができるとされていた）

■ 12) 上記改正勤労基準法の施行時期については、国・地方の機関、一定の公的な機関・団体は2018年7月1日、300人以上の企業・事務所は主に2018年7月1日、50人以上300人未満の企業・事務所は2020年1月1日、5人以上50人未満の企業・事務所は2021年7月1日から、と段階的に施行される。なお、5人未満の企業・事務所は原則として勤労基準法の適用範囲外。

■ 13) 今般の改正により、特例業種の範囲を26業種から5業種に縮小され、当該5業種については11時間の休憩時間保障が導入されている。

中国

時間外労働、深夜労働（22時から6時まで）及び休日労働の割増賃金については、通常賃金の50%以上加算しなければならない。休日労働の割増賃金については、8時間以内の休日労働に対しては通常賃金の50%を、8時間を超える休日労働は100%を加算する<sup>14</sup>。

なお、労働者と事業主が合意すれば、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。

## 八 弾力的労働時間制度

### (イ) 変形労働時間制

事業主は、就業規則に定めることにより2週間以内を単位とする変形労働時間制を採用できる。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。

事業主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時間制を採用できる。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、裁量労働制

労働者の代表と事業主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時間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、労働者の代表と事業主が書面で合意すれば裁量労働制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

事業主は、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必要がある。休憩時間は、労働者が自由に利用

することができる。

### (ロ) 1週当たりの休日

事業主は、労働者に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。

また、労働者に大統領令で定める休日を有給で保証しなければならない<sup>15</sup>。ただし、勤労者と書面で合意した場合は特定の労働日に振り代えることができる。

## 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日間の有給休暇が付与される。日数は勤続年数2年あたり1日を加算して最大25日まで付与される。

また、事業主は未使用の休暇に対して金銭補償をしなくてもよいが、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有給休暇を使用しない場合には、事業主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か月前を基準に10日以内に事業主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事業主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事業主に通知しない場合、年次有給休暇使用可能期間が終了する2か月前までに事業主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。

## (6) 解雇規制

### イ 個人的理由による解雇（普通解雇）

事業主は、正当な理由なく解雇、休職、停職、降格、減給、その他の懲罰（不当解雇等）をすることはできない。

事業主は、勤労者が業務上の負傷若しくは疾病の療養のために休業した期間及びその後30日間又は産前・産

■ 14) 2018年3月20日に即日施行された改正勤労基準法により明確化された。

■ 15) 2018年3月20日に即日施行された改正勤労基準法により新設（第55条第2項）。公務員にだけ公休日として付与される名節、祝日等を民間事業上にも有給の公休日として適用するもの。

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



後の女性がこの法律により休業した期間及びその後30日間は解雇できない。ただし、事業主が一時補償をした場合又は事業を継続できなくなった場合には、この限りでない。

#### □ 経営上の理由による解雇（整理解雇）

- i. 事業主が経営上の理由により勤労者を解雇するには、緊迫した経営上の必要がなければならない。この場合、経営悪化を防止するための事業の再編・引き受け・合併は、緊迫した経営上の必要があるものとみなす。
- ii. i.の場合に、事業主は解雇を避けるための努力を尽くさなければならず、合理的で公正な解雇の基準を定め、それに基づいてその対象者を選定しなければならない。この場合、男女の性別を理由に差別してはならない。
- iii. 事業主は、ii.による解雇を避けるための方法及び解雇の基準等に関し、その事業又は事業場に勤労者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合（勤労者の過半数で組織された労働組合がない場合には、勤労者の過半数を代表する者をいう。以下「勤労者代表」という。）に対して、解雇しようとする日の50日前までに通知し、誠実に協議しなければならない。
- iv. 事業主は、大統領令で定める規模以上の人員を解雇しようとするときは、雇用労働部長官に申告しなければならない。
- v. 事業主が、i.からiii.までの規定による要件を備えて解雇した場合には、正当な理由がある解雇をしたものとみなす。

#### ハ 解雇予告

事業主は、労働者を解雇（経営上の理由による解雇を含む。）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。

#### 二 不当解雇に対する救済

事業主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<sup>16</sup>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、事業主に救済命令を出す。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。

#### (7) 出産休暇及び育児休暇

##### 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180万ウォン（2019年1月1日現在）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）。

##### □ 流産・死産休暇

妊娠16週以後、流産又は死産した女性労働者に、妊娠期間に応じて5～10日間の流産・死産休暇を与えるものである。休暇の期間は妊娠期間により異なる。（11週以内：5日間、12～15週以内：10日間、16～21週以内：30日間、22～27週以内：60日間、28週以上：90日間をそれぞれ休暇の上限とする）。休暇期間中の給付金は産前・産後休暇と同様の基準で支給される。

##### ハ 育児休暇

育児休暇の対象については、2010年1月までは、生

■ 16) 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。

中国

後3歳未満の乳幼児を扶養する者が対象であったが、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ている。

育児休職期間は、子ども1人当たり1年以内で両親ともに同じ子に対してそれぞれ1年以内の育児休職を取ることができるが、給付金は同一の子に対して両親が同時に受給することはできない。

## 二 育児休職に係る給付金制度

育児休職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、休職中には、雇用保険から、賃金の50%（最低月70万ウォン～最高120万ウォン（2019年1月1日現在））の育児休職手当が支給される。2017年9月から1番目に休職する親は最初の3ヶ月の間、月額給与の80%（上限額150万ウォン、下限額70万ウォン）に引き上げられている。なお、育児休職手当の一部（25%）は、母親の復職へのインセンティブのため、復職後6ヶ月以上継続勤務した場合に一括支給される。

### (イ) 父親育児休職ボーナス制

2014年10月からは、父親の育児休職の取得を促進するため「父親育児休職ボーナス制」（別名：「父親の月」）が開始された。これは、両親が順番に育児休職を取得する際、ほとんどは母親が先、父親が後に取得している状況を踏まえて、同じ子どもに対して両親が順番に育児休職を取得する場合、後に育児休職を取得する者の最初の3ヶ月（制度創設当初は1ヶ月）の育児休職手当を、賃金の100%とするものである。

2016年1月から、上記のとおり支給期間を1ヶ月から3ヶ月に拡大した。また、月上限額は、2019年1月1日より200万ウォンから250万ウォンに引き上げられている。

## ホ 育児期労働時間短縮制度

2008年6月から、育児休職の代わりに、労働時間を週当たり15～30時間に短縮する育児期労働時間短縮制

度が導入され、2011年には短縮した時間に関しても給付金が支給されるようになった。さらに、2012年には育児期労働時間短縮の企業への義務化が導入され、育児休業を申請することができる労働者が労働時間の短縮を申請する場合、特別な事由がない限り許可しなければならないこととされた。

## 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、労働争議も活発化した。

近年の制度的な動きとしては、2010年1月の「労働組合及び労働関係調整法」の改正により、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こと（複数労働組合制度。2010年7月施行）<sup>17</sup>、それとともに、労働組合専従者への賃金の支払が禁止されたが「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、労働組合専従者がある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ことなどが挙げられる。

#### 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。その後は継続的に低下し、2004年には10%台、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、2017年は、10.7%と2008年（10.8%）以降最も高い組織率となった。また、2017年の労働組合員数は208万8千人となり2016年より12.1万人（前年比

表4-2-15 労働組合組織率の推移

(単位：%)					
年	2013	2014	2015	2016	2017
労働組合組織率	10.3	10.3	10.2	10.3	10.7

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」

■17) ただし、交渉窓口は一本化する必要がある。

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

6.2%) 増加した。

### 八 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）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<sup>18</sup>。日本に比べ活動は激しく、保守派の韓国労総もゼネストを度々展開している。

2017年「全国労働組合組織現況報告書」によると、韓国労総には、2,448組合、87.3万人、民主労総には、382組合、71.1万人が加盟している。

### 二 使用者団体

韓国経営者総協会（韓国経総、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4,300社が加盟している。

### (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年以降は増加傾向であり、13年を除き100件を超えている。2016年の労働損失日数は前年度の約4.5倍であるが、これは公共・金融部門の成果年俸制の導入強行等による労政間のおつれき、組合員規模が大きい労組のストライキの増加・長期化（特に自動車・造船における現代系労組の数十回に及ぶ大規模なストライキ）、政府の労働改革に対する民主労総の強い反対などが相まって大幅に増加したことが原因と考えられている。

表4-2-16 労働争議の発生件数等の推移

(単位：件、日)					
年	2013	2014	2015	2016	2017
労働争議発生件数	72	111	105	120	101
労働損失日数	637,736	650,924	446,852	2,034,751	861,783

資料出所：韓国雇用労働部HP「Major Statistics」

### 資料出所

- 韓国雇用労働部HP  
http://www.moel.go.kr/english/main.jsp
- 韓国統計庁HP  
http://kosis.kr/eng/
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）  
http://www.jil.go.jp/

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

■ 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、労働運動の力量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。