

第 1 章 労働施策の概要と最近の動向
第 10 節 大韓民国（Republic of Korea）

2020 年の総選挙では、「共に民主党」が全議席の約 6 割を獲得した後、2022 年の大統領選挙では同党の候補が敗れ、「国民の力」所属の尹錫悦（ユン・ソンニョル）氏が大統領に選出された。少数与党としての船出となったが、「6 大政目標」と「110 大政課題」を掲げ、労働分野においては、「持続可能で良質な民間雇用の創出」を目標に掲げて取り組んできた。この目標に沿い、政府主導による雇用創出から民間主導による雇用創出へと、雇用政策のパラダイムシフトが図られた。

2024 年の総選挙では「共に民主党」が圧勝し、政局は大きく変化した。さらに同年 12 月には尹大統領による戒厳令宣言を契機として、大統領弾劾案が国会で可決され、大統領の職務が停止されるという混乱が生じている。

1 経済情勢

2020 年の実質 GDP 成長率は、新型コロナウイルス感染症の蔓延による経済活動への影響が響き、マイナス 0.7% となった。しかし、その後は回復基調へと転じ、2021 年には 4.6%、2022 年には 2.7% と堅調な伸びを見せ、2023 年には 1.4% と成長はやや鈍化したものの、プラス成長が続いている。2024 年の実質 GDP 成長率については、通年で前年比 2.0% となった。2024 年について、数値を発表している韓国銀行は、民間消費については財貨（乗用車、衣類及び靴など）が減る一方でサービス（医療、輸送など）が増えて 1.1% の増加、政府消費については健康保険給付費支出を中心に 1.8% の増加、建設投資については土木建設は増えたが建物建設が減少して 3.0% の減少、設備投資については輸送機器と機械類が増え 1.6% の増加、輸出については IT 品目（半導体など）を中心に 7.0% の増加、輸入についてはエネルギー源（原油、天然ガスなど）、機械及び機器などを中心に 2.5% の増加と分析している。

表 3-2-1 実質 GDP 成長率

	2020	2021	2022	2023	2024				
						Q1	Q2	Q3	Q4
実質 GDP 成長率	▲0.7	4.6	2.7	1.4	2.0	1.3	▲0.2	0.1	0.1

資料出所：韓国銀行

注：本編作成時の公表値に基づき記載

2 雇用・失業対策

（1）雇用・失業情勢

労働力人口及び就業者数は、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、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた 2020 年は 4.0%であったがその後は緩やかに減少してきており 2024 年は 2.8%となっている。また、15 歳から 24 歳までの失業率は、2020 年は 10%を超えていたが、3 年間の低下の後 2024 年は前年より上昇して 6.4%となっている。

表 3-2-2 雇用・失業の動向

(単位：千人、%)

	2020	2021	2022	2023	2024				
					Q1	Q2	Q3	Q4	
労働力人口	28,012	28,310	28,922	29,203	29,399	29,020	29,714	29,474	29,386
就業者数	26,904	27,273	28,089	28,416	28,576	28,060	28,839	28,833	28,570
失業者数	1,108	1,037	833	787	823	960	875	641	816
失業率	4.0	3.7	2.9	2.7	2.8	3.3	2.9	2.2	2.8
25 歳未満失 業率	10.5	8.5	7.1	5.8	6.4	7.7	7.3	4.8	5.7

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、四半期ごとの全体の失業率は季節調整値(25 歳未満は原数値)

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載

(2) 雇用・失業対策

イ 概要¹

急速な少子高齢化による人口構造の大きな変化に加え、産業構造のデジタル化や低炭素経済への移行等により、労働市場における雇用の創出力が低下している。このような状況において、政府は「持続可能で良質な民間雇用の創出」という目標を掲げ、政府資金による政府主導の雇用創出から民間主導の雇用創出へと雇用政策のパラダイムシフトを進めた。この目的達成のため、雇用労働部は、雇用プログラムの基礎を強化することに重点を置いて 183 の雇用プログラムを評価し、プログラムの再編成を実施した。これにより、成果の低い 12 のプログラムの廃止により 1,940 億ウォン、83 のプログラムの縮小により 1 兆 3,700 億ウォンのコスト削減に成功した。これらの削減された資金は、主に、ワークライフバランス支援、労働市場における脆弱な層への支援、企業が若者向けに提供している様々な就業支援サービスへの資金援助（ユースリーププロジェクト²）などに割り当てられた。

こうした動きの中で実施された具体策のうち主なものは、次のとおりである。

- ①人手不足に対応するため、求職者の就職支援を行う迅速就職支援タスクフォースを 2023 年の 48 か所から 2024 年には 95 か所に拡大するとともに、模擬面接等の様々な就職支

¹ <https://www.moel.go.kr/english/resources/publications.do> 2024 Employment and Labor Policy in Korea

² 官民連携による若者雇用促進のために実施される、職業能力育成、就業体験、公正雇用文化促進などの様々なプログラムやキャンペーンを指す。

援サービスを提供するプログラム「ジョブウェンズデー」を開始した。

- ②地域や産業に特化した雇用プログラムの実効性を高めるため、雇用労働部は、雇用プログラムと主要産業の連携に関する協力覚書（MOU）を5つの地方自治体と締結した。
- ③カーボンニュートラルとデジタル化への移行による既存産業の衰退と失業の緩和を目的とする「産業変化に伴う雇用安定支援に関する法律」が2024年4月に施行された。

ロ 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上述されている雇用労働部（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。

ハ 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、複数の機関において、多様な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、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、雇用福祉プラスセンターが2014年に南楊州市に開設された。その後、全国において同センターの設置が進められ、2024年現在、合計102か所となっている。さらに、2023年からは、「雇用サービス統合ネットワーク」として機能拡大され、従来の雇用・福祉支援に加え、金融及びメンタルヘルスサービスも提供されることとなった。

（3）女性雇用対策

イ 背景

雇用労働部は、女性の労働参加を促進し、仕事と家庭の両立を支援することを目的とした出産・育児支援も行っている。

ロ 現状

韓国における女性の雇用は増えてきているが、未だに、女性の就業率は男性よりも低く、また、OECD加盟国の平均よりも低い。出産や育児によるキャリアの中断があり、女性の労働力率のM字カーブが課題である。

ハ 対策

政府は、「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」に基づき、5年ごとに基本計画を策定している。

直近では、2024年8月に「第7次男女雇用平等及び仕事・家庭両立基本計画」（2023～2027年）が策定された。

同計画では、少子化対策、女性雇用率の向上、男女間格差の縮小のため、仕事と子育ての両立支援の活性化などの取組を集中的に推進する必要があるとしている。また、「2027年までに女性雇用率（15～64歳）を65%とする」という政策目標を掲げ、以下の施策を進めるとしている。

① 育児休業制度の拡充

- ・ 育児休業日数の延長（両親とも3か月以上の育児休業を取得する場合には、最長で1年6か月まで延長することを可能とする）
- ・ 両親育児休業制度などを通じて男性の育児参加を誘引するためのインセンティブを強化

② 配偶者出産休暇の期間延長等

- ・ 配偶者（父親）が、乳児期に少なくとも1か月間、子の世話をするよう、配偶者（父親）の出産休暇の取得可能日数を延長（10日→20日）するとともに、これに伴う中小企業の負担に対する財政支援（人件費の支援）を強化

③ 育児休業期間中の給付水準の引上げ

- ・ 育児休業期間中の給付水準を段階的に引き上げる*とともに、事後支給方式を廃止
- * 育児休業期間中に支給される給付の月当たり上限額について、150万ウォン（2024年）から250万ウォン（2025年）へ引き上げる。

④ 雇用保険の適用対象の拡大

- ・ フリーランス、芸術家、自営業者など、雇用保険の適用外となっている層への適用拡大を図る

⑤ 不妊治療支援及び妊娠に関する支援の強化

- ・ 不妊治療休暇の日数の延長（3→6日）
- ・ 妊娠期において、労働時間の短縮を請求できる期間の拡大*
- * 妊娠12週以内又は36週以降から、妊娠12週以内若しくは32週以降又は高リスク妊娠等の医師の診断がある場合には週数にかかわらず妊娠中の期間へ拡大。

⑥ 育児期の労働時間短縮制度の柔軟化

- ・ 利用可能な子どもの年齢について、8歳以下から12歳以下へ引き上げ
- ・ 対象期間の上限を拡大（最長24→36か月）するとともに、下限を短縮（3→1か月）

⑦ 柔軟な働き方の促進

- ・ 育児など個々の状況に応じた時差出退勤、勤務時間の選択制、在宅勤務など柔軟に勤務できるよう制度を推進

⑧ 弾力的な育児休業の促進

- ・ 保育園・学校の夏季休暇や休園など短期の世話の際に育児休業を利用できるように

するとともに、育児休業を分割して利用できる回数の増加など、弾力的な活用を推奨

- ⑨ 時間単位休暇の活用促進
 - ・年次休暇や家族介護休暇について、時間単位での休暇取得が可能となるよう見直し
 - ⑩ 職場内託児所の拡充
 - ・職場内託児所の拡充
 - ⑪ 代替人員の活用促進
 - ・代替人員を雇用する場合の助成（代替人員支援金）について、出産休暇中及び育児期における労働時間短縮中に加えて、育児休業の場合も対象となるように対象を拡大
 - ⑫ 中小企業向け両立支援サービスの強化
 - ・中小企業が密集する「産業団地」への「仕事・子育て同行プランナー」の訪問など、中小企業向けの仕事・子育て支援を推進
 - ⑬ ワーク・ライフ・バランス推進優秀企業の選定及びインセンティブ付与
 - ・ワーク・ライフ・バランス経営評価指標を整備し、優秀企業を選定するとともに、税制等を通じた事業主へのインセンティブ付与
 - ⑭ 労働監督の強化
 - ・法違反が疑われる事業場に対する労働監督の集中的な実施等により、法律に基づく仕事・子育て支援制度を利用する権利を保障
 - ⑮ 女性起業家の育成支援
 - ・潜在的な起業家を発掘するため、コンサルティング、事業立ち上げ等の初期支援、投資誘致支援といった支援を実施
 - ・優秀起業家賞の授賞
 - ⑯ 女性科学技術者のキャリア支援
 - ・オンラインプラットフォーム（Wブリッジ）を通じたキャリア管理サービス等
 - ⑰ セイルセンター³におけるキャリア中断防止サービスの拡大
 - ・在職女性を対象とした雇用維持・キャリア開発といったキャリア中断防止サービスを所得基準の緩和などにより拡大
 - ⑱ 女性の再就職支援
 - ・年齢層に応じた再就職サービスのサポート拡大（職業訓練等）
 - ⑲ 積極的雇用改善措置（AA）の推進
 - ・女性雇用基準*を満たすための企業の自主的改善を推奨
 - ・名簿の公表、カスタマイズ型コンサルティング等を通じて企業の意識改革等を促進
- *産業別・規模別に雇用労働部令で定める職種別女性労働者の割合であって、雇用労働部長官はこれを満たさない事業主に対して改善措置に関する計画の提出を求めることができることとなっている。

³ 女性家族部から委託を受け、就職を希望するキャリア切斷女性と未就労女性のための ONE STOP 就職支援サービスを提供する組織 (https://saeil.mogef.go.kr/hom/HOM_Main.do)

- ⑳ 男女別の労働状況及び両立支援に関する情報の公開
 - ・ジェンダー格差に関する企業内の認識を通じた自主的な改善取組の推奨
 - ・情報開示を通じた求職活動の推進及び社会認識の改善
- ㉑ 賃金・求人情報の提供
 - ・賃金・求人情報提供サービスの強化
- ㉒ 性差別に関する是正努力の継続
 - ・違法な採用公告への是正指示・刑事処罰の継続等
- ㉓ 職場内セクシャルハラスメントへの対応強化
 - ・職場内でのセクシャルハラスメント行為に対する事業主の責任を強化するため、罰金の対象に法人代表者を追加
- ㉔ セクシャルハラスメント被害者等に対するワンストップサービスの提供
 - ・職場内のセクシャルハラスメントや性差別等の被害者に対して、相談から権利救済までのワンストップサービスを提供

（４）若年者雇用対策

若年者の雇用指標は全体的に改善しているものの、企業には経験のある者の採用や通年採用を好む傾向があるため、多くの若者が労働参加の遅延を招いたり就職活動をあきらめたりしている。このため、雇用労働部は、大学１年生の時からキャリア形成支援を強化している。さらに、長期失業の恐れがある者や就職活動をあきらめてしまった者向けに就職支援を行っている。加えて、2024年には無職青年就職支援金を創設し、就職後３か月目に就職成功手当 100 万ウォン、６か月目に勤労支援金 100 万ウォンが支給されることとなった。

さらに、以下の取組みを実施している。

- ・ K-デジタルトレーニング*を通じたデジタル技術人材の育成及びカーボンニュートラルや DX に対応した支援サービスを提供する「産業構造変化共同研修センター」の拡充

* 大手企業、大学、革新的な民間研修機関が参加する実践的なプロジェクトベースの研修を提供。

- ・ 韓国ポリテク大学における専門研修プログラムの継続的な拡充
- ・ 脆弱な若者に対する雇用インセンティブの拡大
- ・ 若者就職支援事業の多様化
- ・ 学生の就職力を事前に高めるための学生向け就職支援サービス
- ・ 官民連携による職業能力向上のための就職体験の機会の提供
- ・ 若者と企業が支え合う公正な雇用文化の普及のための指導・監視

（５）高齢者雇用対策

韓国では 2025 年に 65 歳以上の人口が総人口の 20%を超える超高齢社会になるとみられており、労働市場で長く活躍できる環境整備や再就職支援が課題となっている。

イ 60 歳以上定年制の義務化

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」が改正され、それまでは定年となる年齢について、60歳以上とすることが努力義務とされていたが、同改正により義務化された。中小企業に配慮する観点から、労働者300人以上の事業所については2016年から、労働者300人未満の事業所については2017年から、同改正の適用対象とされた。

ロ 各種雇用維持施策

高齢者の雇用継続を支援するため、定年後の再雇用、定年廃止、定年の引上げといっ

た定年制度に関する要件を緩和する事業主に対してインセンティブが与えられている。

例えば、定年延長や定年の廃止など 60 歳以上の労働者の雇用維持・促進に取り組む事業主に対して、四半期ごとに労働者 1 人当たり 30 万ウォン（新規雇用の場合。継続雇用の場合は月ごとに労働者 1 人当たり 30 万ウォン）が、最長 2 年間支給される高齢者雇用支援金等がある（ただし、給付対象人数に上限がある。2022 年 1 月施行）。

また、2020 年 5 月から、労働者 1,000 人以上の事業主が 50 歳以上の非自発的退職者に対する再就職支援サービスを提供することを義務付ける制度が実施されている。

さらに、中高年労働者未来センター⁴の増設により中小企業労働者向けの就職支援サービス（生涯キャリアデザインプログラムや転職プログラム）の充実が図られている。

ハ 高齢者雇用指導等

高齢者雇用法により、労働者数300人以上の規模の事業主は、基準雇用率⁵以上の高齢者（55歳以上の者）を雇用するよう努めなければならない、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の施行の勧告を受ける場合がある。当該措置の不履行に対する罰則はないが、基準雇用率を超えて高齢者を雇用している事業主は税制上の優遇措置の対象となる。

また、雇用労働部長官が告示する高齢者優先雇用職種（清掃員、警備員など40種）については、新規採用の際の優先採用が求められることとされており、公的機関は義務、民間企業は努力義務となっている。

（6）障害者雇用対策⁶

2023年5月時点で、障害者の就業率は36.1%（前年同月比マイナス0.3%ポイント）であり、全体の就業率63.5%を大きく下回っていた。同月、雇用労働部は、障害者の雇用促進及び職業リハビリテーションに関する第6次基本計画を公表し、雇用機会の拡大、雇用義務の履行支援、積極的労働市場政策の強化、障害者がより働きやすい職場環境の整備などに取り組むことを盛り込んだ。

障害者のための訓練センターは、2019年の13か所から2024年には27か所⁷に増えている。

⁴ 高齢者雇用法第 11 条の 2 に規定する中高年者の職業指導と就職斡旋などを専門的に支援する中堅専門人材雇用支援センターのことを指す。

⁵ 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。

⁶ <https://www.moel.go.kr/english/resources/publications.do> 2024 Employment and Labor Policy in Korea

⁷ <https://www.kead.or.kr/en/abtkd/cntntsPage.do?menuId=MENU1374>

イ 障害者の雇用枠

障害者雇用法では、50人以上の労働者を常時雇用する事業主は、大統領令で定める義務雇用率以上の数の障害者を雇用しなければならないこととされ、義務雇用率に満たない場合、その事業主は、毎年、雇用負担金を納付しなければならないこととされている。ただし、100人未満の労働者を常時雇用する事業主は、雇用負担金の対象から除外されている。なお、2024年時点の義務雇用率は3.1%である。

また、中小企業（労働者数5～50人）を対象とした雇入れ助成金（6か月以上労働者として雇用することが条件）も導入されている（2022年施行）。

ロ その他の施策

2018年に、障害者に対する職場内偏見をなくし障害を持つ労働者の安定的な勤務環境を整え、その採用が拡大できるように事業主が事業主及び労働者に対して障害者に対する意識向上のための教育を行うことが法律で義務付けられるとともに、常時300人以上の労働者を雇用する事業主に指導員を配置すること、常時50人以上の労働者を雇用する事業主に実施状況を報告することが義務化された。

また、「新型コロナウイルス感染症からの包摂的な回復を実現するための障害者雇用促進策」（2021年3月）⁸において、政府は公共部門における障害者の義務雇用率を引き上げるとともに、障害者の安定した就労生活を確保するため、職場におけるパーソナルアシスタンスや支援機器の拡充を行うとともに、重度障害を持つ者を対象にした通勤のための交通費を補助するプログラム（所得制限あり）を実施することで、障害者の就業開始・維持を図っている。

加えて、新型コロナウイルス感染症の影響による失業や低所得層の障害者の増加などを受け、障害者の状況に応じた就労支援の拡充も行われた。具体的には、個別行動支援計画の策定、重度障害者・高齢障害者のインターンシップの拡充、個別対応型実務研修の受講定員の拡充、卒業後の円滑な就職を支援する進路指導などの就職支援を受けるられる障害学生者数の拡充といった施策が講じられた。

さらに、IT人材育成に特化した研修センター（光州訓練センター、九老デジタル訓練センター、板橋（京畿道）訓練センター）を設置・運営し、IT専門家の育成に取り組んでいるほか、仁川、天安牙山、大邱の3カ所にデジタル研修センターを設立し、視覚、聴覚、精神障害者向けの個別プログラムや講座、職業体験といった支援が提供されている。

（7）雇用保険制度等

雇用保険法は1995年に施行された。雇用保険制度に基づく給付等は、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る。失業給付の概要については表3-2-3のとおりで

⁸ <https://www.moel.go.kr/english/resources/publications.do> 2021 Employment and Labor Policy in Korea

ある。

近年、雇用保険制度については、その適用拡大に関する議論が行われており、2020 年 5 月、芸術家への適用拡大のための法案が可決され、同年 12 月 10 日から施行された。

また、2020 年 12 月、特殊形態労働従事者（契約の種類に関係なく労働者と類似の労務を提供しているにもかかわらず勤労基準法等の雇用関係法令が適用されない者をいう。雇用保険法においては「労務提供者」と呼ばれる。）に雇用保険の適用を拡大するための法案が可決された。これに基づき、大統領令が改正され、次のとおり、2021 年 7 月から段階的に適用拡大が行われた。

- ・ 2021 年 7 月以降適用：保険募集員、家庭教師、宅配運転手、融資募集人、クレジットカード募集人、訪問販売員、レンタル製品訪問点検員、家電製品配送運転手、放課後講師（小中学校などで放課後に行う授業を担当する外部の講師）、建設機械運転者及び貨物運転手
- ・ 2022 年 1 月以降適用：宅配業者としてクイックサービス業者（発送元から発送先へ直接運送する配送形態）から業務を依頼され配送業務をする者及び代行運転者
- ・ 2022 年 7 月以降適用：ソフトウェア振興法に規定するソフトウェア事業において労務を提供するソフトウェア技術者、観光通訳案内の資格を有する者として外国人観光客を対象に観光案内をする者、児童通学バスを運転する者及びゴルフ場キャディ

表 3-2-3 雇用保険制度

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		労働者を雇用する全ての事業場 適用除外：65 歳以降に雇用された者、1 か月の所定労働時間 60 時間未満の者、外国人労働者（外国人労働者の雇用等に関する法律の適用を受ける外国人労働者を除く）、公務員 ⁹ 、私立学校職員年金法の適用を受ける者等
受給要件	被保険者期間	適用事業所において離職日以前の 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、又は転職目的でない正当な事由のある自発的な離職
	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。
給付の種類等		< 求職給付 > 受給者の生活安定のために支給される給付。給付日数は 120～270 日の間で、被保険者期間に応じて決まる（本欄の表を参照）。給付日額は、離職前 3 か月の平均賃金日額の 100 分の 60（上限：6.6 万ウォン、下限：最低賃金の

⁹ 特別職と契約職公務員は任意加入が可能。

	80%)。 <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。妊娠・出産・育児、その他大統領令で定める事由に基づく求職給付の延長の他に、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、職業訓練期間の間（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。 ※求職給付の給付日数 <table><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><tr><td rowspan="2">対象者区分</td><td>50歳未満の者</td><td>120日</td><td>150日</td><td>180日</td><td>210日</td><td>240日</td></tr><tr><td>50歳以上の者 又は障害者</td><td>120日</td><td>180日</td><td>210日</td><td>240日</td><td>270日</td></tr></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	対象者区分	50歳未満の者	120日	150日	180日	210日	240日	50歳以上の者 又は障害者	120日	180日	210日	240日	270日
				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																				
対象者区分	50歳未満の者	120日	150日	180日	210日	240日																				
	50歳以上の者 又は障害者	120日	180日	210日	240日	270日																				
財源	保険料	保険料率は下表のとおり。なお、10人未満事業所に勤める低賃金労働者等に対しては、保険料負担を軽減するための助成制度がある。 <table><tr><th colspan="2"></th><th>労働者</th><th>事業主</th></tr><tr><td colspan="2">失業給付</td><td>0.9%</td><td>0.9%</td></tr><tr><td rowspan="4">雇用安定・職業能力開発</td><td>常時労働者数が150人未満の事業</td><td>—</td><td>0.25%</td></tr><tr><td>常時労働者数が150人以上の事業主で優先支援対象事業に該当</td><td>—</td><td>0.45%</td></tr><tr><td>常時労働者数が150人以上1,000人未満の事業主で優先支援対象事業に非該当</td><td>—</td><td>0.65%</td></tr><tr><td>常時労働者数が1,000人以上の事業主及</td><td>—</td><td>0.85%</td></tr></table>			労働者	事業主	失業給付		0.9%	0.9%	雇用安定・職業能力開発	常時労働者数が150人未満の事業	—	0.25%	常時労働者数が150人以上の事業主で優先支援対象事業に該当	—	0.45%	常時労働者数が150人以上1,000人未満の事業主で優先支援対象事業に非該当	—	0.65%	常時労働者数が1,000人以上の事業主及	—	0.85%			
		労働者	事業主																							
失業給付		0.9%	0.9%																							
雇用安定・職業能力開発	常時労働者数が150人未満の事業	—	0.25%																							
	常時労働者数が150人以上の事業主で優先支援対象事業に該当	—	0.45%																							
	常時労働者数が150人以上1,000人未満の事業主で優先支援対象事業に非該当	—	0.65%																							
	常時労働者数が1,000人以上の事業主及	—	0.85%																							

		事業	び国・地方自治団体が直接行う事業		
	国庫負担	なし			
実績	失業給付受給者数	新規申請者 125.8 万人、年間延べ受給者 736.4 万人（2024 年）			
	同支給総額	11 兆 6,629 億ウォン（2024 年）			
	基金運用状況	88,832 億ウォン（2024 年末）、利回り 5.14%（2024 年）			

資料出所：韓国雇用労働部 HP、実績は韓国統計庁 HP

注：本編作成時の公表値に基づき記載

（８）職業能力開発

イ 実施主体

雇用労働部は職業能力開発政策を策定するほか、官民の訓練機関、訓練コースの指定、認可やその評価を行っている。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の場合には民間事業者に助成金が支給される。

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）

雇用労働部により設立された中級技術者の養成を目的とする職業訓練機関であり、全国に 41 か所(2025 年 3 月現在)のキャンパスを有している。同大学では、6 か月から 1 年の課程及び 2 年課程を設置している、6 か月から 1 年の課程は技能労働者の養成を目的としており、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における技術教育を実施している。1,200 時間以上の課程のうち 70%以上を履修した者は、国家技術資格の筆記試験が免除される¹⁰。訓練費用及び寮費は政府が負担し、経済的困難を抱える訓練生には月額 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の養成を目的とした専門大学課程であり、修了時には産業学士の学位が授与される。一般の専門大学とは異なり、現場実務を重視した教育課程を通じて、企業において即戦力として活躍できる技術者の育成を図っている。さらに、2 年課程修了者を対象にした、2 年間の専門課程も設けられており、同課程の修了時には工学士の学位が授与される。このほか、在職者の実務能力向上を目的とした多様な向上訓

¹⁰ 国家技術資格法施行規則第 18 条第 1 項第 2 号

練プログラムも運営している。

また、2008 年以降、同大学と企業の間で同大学の学位取得者の雇用を促進する契約を締結し、産業のニーズに基づいたオーダーメイド型の訓練プログラムを実施する取組も行っている。

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

職業教育訓練指導員の養成を目的として、雇用労働部が 1991 年に設立した機関である。4 年制の課程を有し、急速に変化する産業技術環境に対応できる人材の育成を目指している。本課程では、高度な専門理論に加え、実技及び実験を重視した工学教育を強化しており、その教育課程は、実験・実習が含まれる科目が 50%以上を占めるように構成されている。

(ハ) 韓国商工会議所人材開発院 (Human Resources Development, Korea Chamber of Commerce and Industry : KCCI)

15 歳以上の未就職者を対象に職業訓練を実施しており、全国に 8 か所 (2025 年 3 月現在) の訓練センターを設置している。

上記 (イ) ～ (ハ) の公的職業訓練機関に加え、民間の訓練機関においても職業訓練が実施されている。

ロ 最近の施策の動向

雇用労働部は、構造転換による労働市場の変化や様々な技能や資格の需要に対応するため、国民全体の生涯にわたる職業能力の開発と未来志向の人材育成に重点を置いた政策を推進している。2021 年 9 月に、雇用労働部は国民の職業生活を通じて多様な職業能力開発の機会を提供するための「生涯職業能力開発支援策」を発表し、新たなスキルの需要に対応した訓練プログラムを提供するための主要な取組みを段階的に実施してきた。

その一環として、職業訓練のための個人口座制度である「明日の学びのカード」の対象者拡大等が進められている。

また、新しいスキルの需要に応えるため、訓練プログラムの拡大が図られている。例えば、官民の協力に基づく新たなデジタル技術分野の訓練プログラムである「K-デジタルトレーニング」を通じて、2021 年から 2025 年の間に 18 万人の人材育成を目指すこととしている。

韓国では、職務を遂行するために求められる知識・技術などの内容について、産業部門別・水準別に体系化した国家能力基準 (National Competency Standards :NCS) が定められている。これは、現場における人材養成のための教育・訓練・資格や企業の人事管理など様々な分野で活用されている。2024 年には、先端技術の発展に伴い人材需要が増えてい

る「ソフトウェア（SW） サプライチェーンセキュリティ」、「データ取引管理」などと将来的な成長分野と期待される「医薬品臨床試験」、「ボランティア管理」など計 7 つの職務を新たに NCS として開発するとともに、現場の変化に合わせて「セキュリティ事故分析対応」、「人工知能サービスの実現」、「スマート設備設計」など、既存に開発した 105 の NCS が改正された。

（９）外国人労働者政策¹¹

外国人が韓国で就業する場合は、大統領令に基づき、就業が可能な滞在資格を得なければならない。

最近、韓国では、少子高齢化による人口減少により、外国人労働者の需要が高まっていることから、外国人労働者の入国枠が 2023 年の 12 万人から 2024 年には 16 万 5 千人へ、大幅に引き上げられた。また、非専門就労（E-9）ビザによる外国人労働者の雇用が認められる分野について、廃棄物処理、レストラン、林業、鉱業、ホスピタリティ、コンドミニウムサービス等の深刻な人手不足が課題となっている複数の分野が追加されている。

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惠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）が設けられている。

また、2010 年からは、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 非専門労働者の受け入れ

高度人材以外の外国人労働者については、雇用許可制度により、国内の労働市場を保護し、かつ、外国人労働者の権利の保護を図りながら、労働力が不足する企業に対し、労働者をより体系的に供給することを目指している。また、外国人労働者向けに、韓国語や日常生活に必要な法律知識の教育やカウンセリングを提供するなど、外国人労働者が韓国社会により円滑に適応できるように様々な施策を実施している。

在留外国人労働者の滞在支援及び就労支援として、H-2 就労ビザ保持者及び E-9 ビザ保

¹¹ 出典：2024 Employment and Labor Policy in Korea
(<https://www.moel.go.kr/english/resources/publications.do>)

持者を対象に、苦情相談、韓国語教育、日常生活に関わる基本的な国内法令に関する教育などの各種サービスを提供している。

<H-2 就労ビザ保持者及び E-9 ビザ保持者を対象とした支援の例>

- ・ 外国人労働者相談センターによる電話相談
- ・ 異業種へ転職した労働者の長期就労の奨励、事業主との紛争解決支援
- ・ 初めて外国人労働者の雇用に関する許可を受けた事業主に向けた、外国人労働者管理に対する意識向上のための教育
- ・ 就業中の外国人労働者を対象とした事業所への適応支援や生産性向上のための職業能力開発研修の実施
- ・ 各地方労務局に外国人労働者の権利利益保護協議会を設置し、外国人労働者と事業主との間の紛争解決等の支援を実施

3 労働条件政策

雇用労働部は、職場における適切な労働条件の確保と公正な労働市場の実現を目的として、法執行権限を有する労働監督官の大幅な増員に取り組んでいる。あわせて、大韓労使協会との間で委託契約を締結し、従業員数 20 人未満の小規模事業所や新設事業所などを対象に、労務管理上の問題の有無を自主的に確認できるよう支援を行っている。

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

賃金上昇率は 2020 年に一度落ち込んだが、2021～2022 年は 4 % 台の伸びとなり、2023 年は 2.5%となっている。

一方、2011 年 7 月に週 40 時間制に移行したこともあり、実労働時間は短縮傾向にあり、2023 年には月 156.2 時間となった。それでもなお、OECD 諸国の中では比較的長い部類であり、労働時間の更なる短縮及び労働生産性の向上が課題となっている¹²。

労働災害被災者数及び発生率は、直近では上昇傾向にある。死亡者数については、2023 年は 2,016 人と前年から 107 人減少している。

表 3-2-4 賃金及び消費者物価上昇率の推移

(単位：%)

年	2019	2020	2021	2022	2023
賃金上昇率（全産業）	3.4	1.1	4.6	4.9	2.5
消費者物価上昇率	0.4	0.5	2.5	5.1	3.6

¹² 時間外労働を含む週の最大労働時間について、休日労働 16 時間を時間外労働に含むことで 52 時間（法定 40 + 時間外 12）とする、いわゆる「週 52 時間制」が施行されている。

資料出所：賃金上昇率は韓国雇用労働部のデータを基に厚生労働省国際課にて算出。消費者物価上昇率は韓国統計庁データベース（KOSIS）。

注：本編作成時の公表値に基づき記載

表 3-2-5 月当たり実労働時間の推移

（単位：％）

年	2019	2020	2021	2022	2023
労働時間	163.1	160.6	160.7	158.7	156.2

資料出所：韓国雇用労働部「Employment and Labor Policy in Korea 2024」

注：本編作成時の公表値に基づき記載

表 3-2-6 労働災害発生状況の推移

（単位：人、％）

年	2019	2020	2021	2022	2023
労働災害被災者数	109,242	108,379	122,713	130,348	136,796
発生率（1万人当たり）	0.58	0.57	0.63	0.65	0.66
死亡者数	2,020	2,062	2,080	2,223	2,016

資料出所：韓国雇用労働部「Employment and Labor Policy in Korea 2024」

注：本編作成時の公表値に基づき記載

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

労災保険制度としては、1963年に制定された産業災害補償保険法（1964年施行）に基づく制度がある。当初、国が直接運営していたが、専門性と効率性を向上させる観点から、1995年、韓国勤労福祉公団を設立し、保険事業の管理を委託することとなった（制度の詳細は表3-2-7を参照）。

2020年7月以降、労災保険の適用対象となる労務提供者の職種が順次拡大され、現在は、保険募集員、建設機械運転者、家庭教師、ゴルフ場キャディ、宅配運転手、クイックサービス業者（発送元から発送先へ直接運送する配送形態）から業務を依頼され配送業務をする者、融資募集人、クレジットカード募集人、代行運転者、訪問販売員、レンタル製品訪問点検員、家電製品配送運転手、貨物運転手、ソフトウェア振興法によるソフトウェア事業で労務を提供するソフトウェア技術者、放課後講師（小中学校などで放課後に行う授業を担当する外部の講師）、観光通訳案内の資格を有する者として外国人観光客を対象に観光案内をする者及び児童通学バスを運転する者が制度の対象となっている。

表 3-2-7 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、公務員等を除く。） 労務提供者、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（4日目を以降に限る）、平均賃金の70%（低所得者への特例あり）に当たる休業給付が支払われる。
	恒久的な労働不能給付（障害給付）	障害の等級に応じて年金又は一時金として支払われる。年金は最大4年分についてその2分の1を一時金として受け取ることができる。 ・ 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
	介護給付	療養給与を受けた者が治療後に介護が必要な場合、常時・随時、介護者の類型に応じて雇用労働長官が定める定額が支払われる。
	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、希望に応じ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	○傷病補償年金・・・療養給付受給2年経過後において一定の症状があり就業できない場合に症状の等級に応じて平均賃金の257～329日分の年金が支払われる。 ○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。 ○職業リハビリ給付・・・障害給付等を受けた者（障害の程度等に関する条件あり）の就職のために必要な職業訓練費用、職業訓練手当、職場復帰支援金、職場適応訓練費及びリハビリ運動費
財 源	保険料	賃金の0.56%～18.56%（業種（28業種）ごとに危険度に応じて定められる）。全額事業主負担。 ※平均保険料は1.8%（2018年）
	国庫負担	なし
実 績	受給者数	398,324人(2023年)
	支給総額	7兆2,849億ウォン(2023年)
	基金運用状況	純資産138,775億ウォン(2024年末)、利回り8.56%(2024年)

資料出所：産業災害補償法、産業災害補償法施行令及び2025年度事業種類別労災保険料率（雇用労働部告示）に基づいて記載。実績は韓国統計庁HPによる。

注：本編作成時の公表値に基づき記載

（３）労働安全衛生制度

産業安全保健法（1981 年制定）は、労働安全や産業保健に関する基準を確立し、労働安全衛生管理の責任の所在を明確にして、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、労働者の安全等を維持・増進していくことを目的としている。2020 年には、産業災害からの保護の強化を目的として、28 年ぶりに産業安全保健法が全面改正された。変更点としては、法の保護対象を勤労基準法の定める「労働者」から特殊形態労働従事者を含む「労務を提供する者」への拡大、経営責任者等の産業災害予防責任義務の新設等が挙げられる。

また、2022 年 1 月からは、重大災害処罰法が施行されている。同法では、①死者が発生、②同一の事故により 6 か月以上の治療が必要な負傷者が 2 名以上、③同一の有害要因により大統領令で定める職業性の疾病に罹った者が 1 年以内に 3 名以上、のいずれかに該当する場合を「重大産業災害」とし、特定の原料又は製造物、公衆利用施設又は公衆交通手段の設計、製造、設置、管理上の欠陥を原因として発生した災害で、④死者が 1 人以上発生、⑤同じ事故で 2 ヶ月以上治療が必要な負傷者が 10 人以上発生、⑥同じ原因で 3 ヶ月以上治療が必要な病気が 10 人以上発生、のいずれかに該当する場合を「重大市民災害」としている¹³。会社の経営責任者等に対して、労働者や市民の安全等の確保を行うことを義務付けており、当該義務の違反によって重大な事故が発生した場合には、法人だけでなく経営責任者個人に対して刑事処罰等の法的責任を問うことができることとされている。

雇用労働部では、2022 年 1 月の重大災害処罰法の施行に先立ち、2021 年 10 月に安全衛生管理体制を確立するためにガイドブックやマニュアルの発行、ブリーフィング、現場支援団体等による安全衛生管理のコンサルティング等により、事業者への支援を強化した。

しかしながら、こうした取組にもかかわらず事故死亡率の低下が見られないことから、雇用労働部は 2022 年 11 月に「重大災害削減ロードマップ」を公表し、規制・罰則重視から企業の自主規制、責任の徹底、参加・協力を促す方針へ転換した。このロードマップは、①リスクアセスメントを中心とした自律的防止体制の確保、②重大事故の発生リスクが高い脆弱業種を含む中小企業への集中的な支援・マネジメント、③参加と協力による安全意識と安全文化の拡大、④労働安全ガバナンスの見直しの 4 つの戦略で構成されている。

（４）最低賃金制度

イ 最低賃金の決定

最低賃金は、最低賃金法に基づき、全国一律の金額で適用される。これは、雇用労働部長官による要請を受けた公益委員・労働側委員・使用者側委員各 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る。決定された最低賃金は翌年 1 月 1 日より適用される。

¹³ なお、重大災害処罰法では、重大市民災害として、生産・製造・販売・流通中である原料又は製造物、公衆利用施設又は公衆交通手段の設計、製造、設置、管理上の欠陥を原因として発生した、死者がいる等の災害も対象となっている。

2025 年の最低賃金は時給 10,030 ウォンで、2024 年の最低賃金より 170 ウォン増加（1.7%増）した。政府は、新しい最低賃金の円滑な施行に向けて、労務管理に関する継続的な検査と指導を実施している。

表 3-2-8 最低賃金額の推移

（単位：ウォン、%）

年	2021	2022	2023	2024	2025
最低賃金額（時給）	8,720	9,160	9,620	9,860	10,030
上昇率（前年比）	1.5	5.0	5.0	2.5	1.7

資料出所：韓国雇用労働部「Employment and Labor Policy in Korea 2024」

注 1：上昇率は韓国雇用労働部のデータを基に厚生労働省国際課にて算出

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載

ロ 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、最低賃金の適用対象となる賃金の範囲について、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と比較される賃金に算入されている。

表 3-2-9 定期賞与、現金支給福利厚生費の最低賃金と比較する賃金への未算入率

年度	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年～
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：最低賃金法2018年改正法附則第 2 条

（5）労働時間制度

イ 法定労働時間

1 週間の労働時間は 40 時間を超過しないこと（休憩時間を除く。）、1 日の労働時間は 8 時間を超過しないこと（休憩時間を除く。）とされている。なお、「1 週間」とは、休日を含んだ 7 日間をいう。

ロ 時間外労働

時間外労働の上限については、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。

また、1週間に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¹⁴。

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、通常の賃金（労働者に定期的、一律的に所定労働または総労働に対して支給することと定めた時間給金額、月給金額等）の50%以上を加算しなければならないこととされている。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%を加算することとされている¹⁵。

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

事業主は、就業規則で定めることにより、2週間以内を単位とする変形労働時間制を採用することができる。この場合、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、及びいずれ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。

また、事業主は労働者の代表と書面で合意すれば、6か月以内を単位とする変形労働時間制を採用することができる。この場合、単位期間の週当たり労働時間が40時間を超えないこと、いずれの週においても労働時間が52時間を超えないこと、及びいずれ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

事業主は労働者の代表と書面で合意すれば、1か月以内を単位とするフレックスタイム制を採用することができる。

また、出張など事業場外における労働が含まれるために労働時間の管理が難しい場合は所定勤務時間を勤務したものとみなされる（ただし、労使による書面合意の場合を除き時間外勤務は認められない）。このほか、業務遂行方法を労働者に任せることが適当な場合など、業務の性格上裁量労働が必要であると大統領令で定める場合にあっては、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。

ニ 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

¹⁴ 2018年の改正により、特例業種の範囲が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。

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明確化された。

休憩時間を労働時間内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ものである。

(ロ) 定期的な休日

事業主は、労働者に対し、平均で1週間当たり1日以上に相当する有給の休日を与なければならない。

また、大統領令で定める休日についても、有給で保証しなければならない¹⁶。ただし、これについては、労働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日間まで付与される。

また、事業主は未使用の休暇に対して金銭補償をしなければならないが、以下の積極的な休暇使用の促進措置を講じたにもかか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 年次有給休暇の取得可能期間（年次有給休暇が付与されてから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取得の休暇日数を示し、労働者がその取得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 労働者が①の要求を受けた後10日以内に①の通知を行わない場合、年次有給休暇の取得可能期間が終了する2か月前までに、事業主が未取得休暇の使用時期を決めて労働者に書面で通知する。

ヘ 労働時間短縮に向けた取組み

政府は、労働時間に関する制度整備を行うとともに、主要な産業や長時間労働を行う事業所に対して年間を通じて検査を実施している。労働時間短縮、シフト制勤務体系の改革、定期的な教育・訓練の提供、サバティカル休暇の付与などを行っている事業主に助成金を支給している。

また、効率的な業務分担等を進めるため、マニュアルの作成・配布や説明会の開催などを通じて、中小企業の自主的な時短の実現を支援しているほか、働き方の改善を目的とした全国キャンペーンや優良企業の認定などを通じて、社会的合意の形成と意識の向上に努めている。

(6) 非正規労働者対策

¹⁶ 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旧正月などの名節、祝日等を民間事業場にも有給の公休日として適用するもの。

非正規労働者の保護については、「嘱託・パートタイマーの保護等に関する法律」及び「派遣労働者の保護等に関する法律」に基づき、各種施策が実施されている。非正規労働者は 2024 年 8 月時点で 8,459 千人と全賃金労働者 22,143 千人の 38.2%を占めている。

例えば、有期雇用契約は原則として 2 年までに制限されている（ただし、プロジェクトや特定の業務が終了するまでの期間が決められている場合や、労働者が一時的に離職している場合の代替要員として用いられる場合などの客観的・具体的な理由がある場合にはこの限りでない。）。

政府は、民間部門における非正規労働者から正規労働者への積極的な転換を奨励するため、税額控除を導入するなどの取組を行っている。

（7）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、労働者が業務上の負傷又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・産後の女性労働者が勤労基準法に基づき休業した期間及びその後 30 日間は、当該労働者を解雇することができない。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。

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（整理解雇）については、次の（イ）～（ホ）に掲げる要件が定められている。

（イ）事業主が経営上の理由により労働者を解雇するには、緊迫した経営上の必要がないなければならない。経営悪化を防止するための事業の再編・引き受け・合併については、緊迫した経営上の必要があるものとみなす。

（ロ）（イ）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、それに基づいて解雇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。

（ハ）事業主は、（ロ）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おいて労働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（当該労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者）に対して、解雇をしようとする日の 50 日前までに通知し、誠実に協議しなければならない。

（ニ）事業主は、大統領令で定める規模¹⁷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。

¹⁷常時労働者数が 99 人以下の場合 10 人以上、常時労働者数が 100 人以上 999 人以下の場合、常時労働者数の 10 パーセント以上、常時労働者数が 1,000 人以上の場合 100 人以上

(ホ) 事業主が、(イ) から (ハ) 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する。

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当該労働者に支払わなければならない。ただし、その労働者の継続して労働した期間が 3 か月未満の場合、天災その他のやむを得ない事由で事業の継続が不可能である場合、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雇用労働部令が定める事由に該当する場合は、この限りでない。

ニ 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解雇等をした場合には、労働者は労働委員会¹⁸に救済を申請することができる。この申請は、不当解雇等があった日から 3 か月以内に行わなければならない。

労働委員会は、関係当事者からの証拠の提出を受けて当事者を審問し、不当解雇等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。

(8) 出産休暇及び育児休暇

イ 産前・産後休暇

使用者は、出産を行う労働者に対し、90 日（多胎の場合には 120 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（多胎の場合には 60 日）は産後休暇としなければならない。産前・産後休暇のうち 60 日（多胎の場合には 75 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には、雇用保険から通常賃金額と同額の産前・産後休暇給付が支給される（中小企業については 90 日の産前・産後休暇全日数についての支給がなされるが、大企業については 30 日の無給期間のみ支給される。また、企業規模によって上限額あり。）。

ロ 流産・死産休暇

流産又は死産した労働者に対し、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（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

¹⁸ 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。

の給付金は産前・産後休暇と同様の基準で支給される。

ハ 育児休業

育児休業の対象については、順次対象が拡大されてきており、満8歳以下又は小学校2年生以下の子を扶養する者となっている。

育児休業期間は、子ども1人当たり1年以内とされ、両親それぞれが取得することができる。

なお、育児休業を開始した日以前に雇用保険の被保険者である期間が180日以上ある等、一定の要件を満たす場合には、雇用保険から賃金の80%（最低月70万ウォン～最高150万ウォン（2024年1月1日現在））の育児休業手当が支給される。また、母親の復職インセンティブ促進のため、育児休業手当の一部（25%）は、復職後6か月以上継続勤務した時に一括支給される。

ニ 育児期労働時間短縮制度

育児休業の代わりに、労働時間を週当たり15～35時間に短縮する育児期労働時間短縮制度が導入されており、短縮した時間に関しては給付金が支給される。企業に対して同制度の導入が義務付けられており、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なっている。

4 労使関係施策

政府は、労使関係における法の支配の確立を労働改革の出発点と位置付けており、雇用労働部は現場での違法・不公正な慣行に対処するために、多角的な政策を実施している。具体的には、

- ・2023年に約9年ぶりに休業専門検査を再開させ2024年は検査範囲を拡大し、10月から12月にかけて休業遵守状況を200事業所で検査
- ・賃金支払い遅延事案の調査を強化するため「賃金支払い遅延申告書取扱要領」を制定し、常習的な賃金支払い遅延を根絶するため勤労基準法を改正（2025年10月施行予定）であり、不公正・違法行為に対した労使関係における法の支配を確立するためのこうした取り組みは、労働損失日数の削減という形になって表れている。

（1）労使団体

イ 概説

1980年代前半まで軍事政権下における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、組織数が飛躍的に増加し、労働争議も活発化した。

その後、2010年1月の「労働組合及び労働関係調整法」の改正により、従来は認められ

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）¹⁹。また、あわせて、労働組合専従者への賃金の支払が禁止されたが、「労働時間免除（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労働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ることとなった。

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、2010 年には最低値 9.8%を記録、その後も 2017 年までは 10%台の組織率が続いたが、2018 年以降は再び上昇に転じ、2020 年及び 2021 年には 14.2%となった。直近のデータである 2022 年では組織率は 13.1%となっている。

表 3-2-10 労働組合組織率の推移

（単位：千人、%）

年	2018	2019	2020	2021	2022
労働組合員数	2,331	2,539	2,804	2,932	2,722
労働組合組織率	11.8	12.5	14.2	14.2	13.1

資料出所：韓国雇用労働部HP「全国労働組合組織現況」

注：本編作成時の公表値に基づき記載

ハ 労働組合

全国的な組織として、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）がある²⁰。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。

2022 年「全国労働組合組織現況報告書」によると、韓国労総には、2,325 組合、112.2 万人、民主労総には、205 組合、110.0 万人が加盟している。

ニ 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、2022 年 5 月現在 4,253 社が加盟している。

¹⁹ただし、交渉窓口は一本化する必要がある。

²⁰2011 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。

（２）労働争議の発生件数等

1987 年の民主化宣言以降、労働争議の発生件数が激増したが、その後沈静化した。2019 年から 2022 年まで 100 件台であったが、2023 年は 223 件と急増している。

表 3-2-11 労働争議の発生件数等の推移

（単位：件、日）

年	2019	2020	2021	2022	2023
労働争議発生件数	141	105	119	132	223
労働損失日数（千日）	402	554	472	344	355

資料出所：韓国雇用労働部「労働争議統計」

注：本編作成時の公表値に基づき記載

５ 最近の動向

（１）急速に進む少子化

2015 年以降、合計特殊出生率は一貫して減少しており、2023 年には 0.721 と OECD 加盟国の中で最低水準を記録した。2024 年はこれをわずかに上回る 0.75（暫定値）と発表されているが依然として低い状態が続いている。こうした中で、韓国政府は、2024 年 6 月 19 日に尹大統領が主宰する「低出産高齢社会委員会」を開催し、「人口国家緊急事態」を宣言した。この宣言において、問題解決に向けた重要課題として、①仕事と家庭の両立、②教育・保育、③住居の 3 点をあげ、これらに関する政策を発表した。

（２）子育て支援 3 法の成立

前述の宣言において発表された政策を実現させるため、韓国の国会は、2024 年 9 月 26 日、いわゆる「子育て支援 3 法（男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律、雇用保険法並びに勤労基準法）の改正法案」を可決・成立させた。その主な改正項目とその内容は次のとおりである（公布日（2024 年 10 月 22 日）の 4 か月後から施行。ただし育児期及び妊娠期の労働時間短縮分の年次休暇算入については公布日施行）。

〔育児休業〕 親がそれぞれ子育て休職を 3 か月以上使用する場合及び一人の親又は重度障害児の両親に対し、育児休業を 1 年から 1 年 6 か月に延長。また、子育て休職を必要に応じて 4 回に分けて使用できるようにする。

〔配偶者出産休暇〕 配偶者出産休暇を 10 日から 20 日に拡大し、優先支援対象企業労働者については政府の給与支援期間を 5 日から 20 日に拡大する。また、出産後 90 日以内だったものを 120 日以内に使用できるように使用期限を拡大し、最大 4 回まで分けて使用できるよう、柔軟な取得を可能とする。

〔育児期労働時間短縮〕 育児期労働時間短縮対象子ども年齢を 8 歳（小 2）から 12 歳（小 6）に拡大するとともに、育児休業を使用しなかった期間について、その日数の 2 倍相当分について育児期労働時間短縮に使用できるようにする。育児休業を使用していない場合、育児期の労働時間短縮を最大 3 年まで使用することができる。現在 3 か月の最小使用単位期間も 1 か月に短縮し、休暇などの短期的な世話の需要にも使用できるようになる。

〔妊娠期労働時間短縮〕 流産・早産のリスクから妊娠労働者と胎児を保護するため、妊娠期の労働時間短縮期間を現行「妊娠 12 週以内又は 36 週以降」から「妊娠 12 週以内又は 32 週以降」に拡大。

〔年次休暇への算入〕 育児期・妊娠期の短縮された労働時間についても、育児休業期間と同様に出勤したものとみなし、年次休暇算定の基礎となる期間に含める。

〔出産前後休暇〕 未熟児を出産して新生児集中治療室に入院する場合には、出産休暇の日数を現行の 90 日から 100 日に拡大。

〔不妊治療休暇〕 現在、不妊治療休暇は年間 3 日で、そのうち 1 日だけ有給休暇であるが、今回の法改正を通じて 6 日に拡大し、有給期間も 2 日に増加。また、不妊休暇中の有給期間に対する給与支援を新設し、優先支援対象企業労働者と事業主の負担を軽減。

（3）「雇用 24」のサービスの本格稼働

「雇用 24」とは、ワークネット（就職斡旋）、雇用保険（失業給与・奨励金）、職業訓練ポータル（職業訓練）など 9 つのプラットフォームに分かれていたものを 1 か所で申請・照会できるように構築したオンラインサービスである。2024 年 3 月から試験運用され、同年 9 月から本格運用された。「雇用 24」は、オンライン上のワンストップ化による利便性向上だけでなく、人工知能（AI）を活用したカスタマイズサービスの強化や、自動審査、ロボット自動化（RPA）導入を通じた事務処理の効率化も図られている。

2025 年 1 月現在で、利用者は 1,000 万人を超え、登録企業も 40 万件を超えている。

（4）勤労基準法の改正

2024 年 10 月に公布された勤労基準法の改正では、前述の育児期労働時間短縮などのほかに、死亡者・退職者への賃金不払いに対する規制（未払い賃金に遅延利息を付して支払うこと、未払い事業主の名簿を公表することなど）が在職中の労働者にまで拡大されることになり、公布日から 1 年後に施行されることとなっている。

（資料出所）

●韓国雇用労働部 H P

<https://www.moel.go.kr/english/>

●韓国統計庁 H P

<https://www.moel.go.kr/index.do>

<https://kosis.kr/eng/>

- 韓国法令情報センター

<https://www.law.go.kr/>

<https://law.go.kr/LSW/eng/engMain.do>

- 韓国銀行

<https://www.bok.or.kr/eng/main/main.do>

- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）

<http://www.jil.go.jp/>

<https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/backnumber/korea.html>

- 聯合ニュース

<https://jp.yna.co.kr/>