

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）

2024年12月3日夜に尹錫悦（ユン・ソニョル）大統領により発令された戒厳令は翌日には解除されたが、これを契機として国会はユン大統領の弾劾動議を上程した。一度の否決の後、再上程案が12月14日に可決され、ユン大統領は大統領としての職務が停止されることとなった。その後の憲法裁判所の審議を経て、2025年4月4日にユン大統領の罷免が決まった。これを受けて6月3日に大統領選が行われ「共に民主党」の李在明（イ・ジェミョン）大統領が選出された。

ユン大統領は後述の「黄色い封筒法」について2回にわたる再議要求権（いわゆる拒否権）を発動して成立を阻止してきたが、大統領の交代により「黄色い封筒法」は2025年8月に可決され、2026年3月から施行されることとなった。この「黄色い封筒法」は、労働組合が事業経営に関することを争議事項として加えることや違法ストライキの責任追及に一定の歯止めをかけるものであり、国際競争力の観点から韓国経済団体がその実施に関して強い懸念を表明していた。今後の動向が注目されている。

1 経済情勢

韓国銀行によると2025年の実質GDP成長率1.0%の要因として、経済活動別にみると、製造業はコンピュータ、電子及び光学機器、輸送機器などを中心に0.5%増加、建設業は建物及び土木建設により0.5%減少、サービス業は金融及び保険業、医療保健及び社会福祉サービス業などにより1.0%増加しており、支出項目別にみると、民間消費は財（娯楽や運動用品など）とサービス（医療など）の消費で0.4%増加、政府消費は健康保険給付費支出を中心に0.5%増加、建設投資は建物および土木建設が1.4%減少し、設備投資は輸送設備と機械類で0.2%増加、知的財産投資が0.2%増加、在庫増減が0.4%の増加、輸出はIT品目（半導体など）を中心に増加、輸入は機械及び機器、一次金属などを中心に増加により純輸出が0.3%増加したと説明されている。

表 1-10-1 実質 GDP 成長率

	2021	2022	2023	2024p	2025p				
						Q1	Q2	Q3	Q4
実質 GDP 成長率(%)	4.6	2.7	1.6	2.0	1.0	-0.2	0.7	1.3	-0.2

資料出所：韓国銀行：「2025년 4/4 분기 및 연간 국민소득(잠정)」

注1：本編作成時の公表値に基づき記載

注2：2024年2025年は暫定値であり、四半期値は季節調整済み前期比

2 雇用・失業対策

(1)雇用・失業情勢

労働力人口や就業者数は近年増加傾向であり、失業率は減少傾向にあったが2024年から2025年にかけては全体、25歳未満ともに横ばいとなっている。

表 1-10-2 雇用・失業の動向

	2021	2022	2023	2024	2025				
						Q1	Q2	Q3	Q4
労働力人口(千人)	28,310	28,922	29,203	29,399	29,599	29,196	29,890	29,700	29,610
就業者数(千人)	27,273	28,089	28,416	28,576	28,769	28,215	29,046	29,050	28,765
失業者数(千人)	1,037	833	787	823	830	980	844	651	845
失業率(%)	3.7	2.9	2.7	2.8	2.8	3.4	2.8	2.2	2.9

25 歳未満失業率(%)	8.5	7.1	5.8	6.4	6.4	7.9	7.3	5.1	5.4
--------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

資料出所：韓国国家統計ポータル（KOSIS）：「연령별 경제활동인구 총괄」

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)実施機関

雇用政策基本法により、雇用労働部長官（部は日本の省、長官は日本の大臣に相当する）は関係中央行政機関の長と協議し、5 年ごとに国家の雇用政策に関する基本計画を策定することとなっている。また、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。

2023 年に雇用労働部長官は、持続可能な良質の雇用創出のための「第 5 次雇用政策基本計画」を発表した。同計画では、景気の不確実性や産業・人口構造の転換に先制的に対応するとともに、人材需給のミスマッチなどの構造的課題を解決するため、①雇用率の総量管理からコアターゲット層の雇用率の集中管理への転換、②景気変動への事後的・防御的対応から産業・人口構造の変化を早急に察知する未来対応型の体制構築、③財政投入による求人難対策から人材需要のミスマッチ解消に向けた雇用サービスの高度化、④現金給付を中心とした支援から就職支援サービス等を通じて労働市場への参加をする雇用安全網の構築への転換、⑤政府主導による直接雇用から民官協業・積極的な労働市場政策強化、という 5 大雇用政策パラダイムシフトを掲げている。

(3)雇用維持・促進施策

職業安定法により、政府は次の業務を行うこととなっている。

- 1.労働力の需要と供給を適切に調整する業務
- 2.求人者、求職者に国内外の職業を紹介する業務
- 3.求職者に対する職業指導業務
- 4.雇用情報を収集・整理又は提供する業務
- 5.求職者に対する職業訓練または再就職を支援する業務
- 6.職業紹介事業、職業情報提供事業、労働者募集又は労働者供給事業の指導・監督に関する業務
- 7.労働市場で就職が特に困難な人に対する雇用を促進する業務
- 8.職業安定機関、地方自治団体及び民間雇用サービス提供機関との業務連携・協力と雇用サービス市場の育成に関する業務

このうち 2～5 及び 7 にあたる業務は、無料の職業紹介事業者（非営利法人）もしくは有料の職業紹介事業者（国家技術資格法による職業相談士 1 級または 2 級の国家技術資格がある者など一定の条件を満たした者か、これらの者を役員として 2 人以上存在する一定規模以上の会社・法人）または職業情報提供事業者に委託できることとなっている。有料の職業紹介の場合には、雇用労働部令で定める高級・専門人材（マネージャー職など）を除き、上限額が法定されている。

また、雇用保険法に基づく雇用安定事業により、雇用創出、雇用調整、地域雇用促進、高齢者等雇用促進、建設労働者等の雇用安定、雇用安定及び就業促進、雇用促進施設に対する支援が行われている。

(4)若年者雇用対策

（概要）

青年雇用促進特別法により 29 歳以下の未就業者に対する国内外の職業能力開発訓練等の支援を通じて青年雇用を促進することとされている。具体的には公共機関に定員の少なくとも 3% の青年未就業者雇用義務を課すとともに、政府に、安保・国防・治安・消防・社会福祉サービス及び環境保全など国民生活の安定と不便解消のために人材需要が大きい公共部門に青年未就業者の雇用拡大することと教育・保健・環境及び文化等の社会サービス分野への雇用創出事業を実施することを促している。このほかに、政府は中小企業が青年未就業者を雇用したり、職業能力開発訓練を行う場合、必要な費用の全部または一部の補助を行っている。

青年に対しては、職場体験機会提供、職業指導プログラムの開発・運営及び提供、低学歴や経歴及び職業技術の不足等により就業困難な者に対する雇用支援サービス提供がなされることとなっている。また、職業能力開発訓練においては、①需要者の要求を事前に把握し、適正人員を選抜して訓練を行うことで実用的になるようにすること、②政府は、青年が訓練機関を選択できるようにインフラを構築すること、③単純技術訓練から脱皮し、貿易・情報通信など新技術分野、環境など新たな人材需要のある分野を中心に実施し、雇用構造を高級化することで、転職・離職を最小化し、生涯雇用関係が確立されるようにすること、④労働脆弱階層・脆弱地域又は脆弱分野出身者が差別的な待遇を受けないよう職業能力開発訓練計画を樹立すること、⑤政府、企業等及び大学等が協力して職業能力開発訓練を実施し、特化した専門人材を養成できるよう高等学校のうち特性化高等学校及び職業訓練機関等も参加できるようにすること、という原則が設けられている。また、政府にグローバル人材養成事業の実施を義務づけている。

(予算措置)

高校、大学の在学期間、卒業段階から個人のニーズに応じた相談・訓練、職場適応支援（729 億ウォン）、青年挑戦支援（717 億ウォン）、職業体験支援（2,141 億ウォン）、青年雇用跳躍奨励金（7,772 億ウォン）、国家技術資格試験受験料支援（242 億ウォン）など（2025 年当初予算）が計上されている。

(5) 高齢者雇用対策

(概要)

雇用における年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律に基づき、年齢を理由とする雇用差別を禁止し、高齢者（55 歳以上の者）がその能力に合った職業を持つように支援し促進することとされている。これにより、政府へは、年齢差別禁止政策を樹立・施行し、高齢者の雇用に関して事業主と国民一般の理解を高め、高齢者の雇用促進と職業安定を図るために高齢者雇用促進施策を総合的かつ効果的に推進することが求められ、事業主は、年齢を理由とする雇用差別をなくし、高齢者の職業能力啓発・向上と作業施設・業務等の改善を通じて高齢者にその能力に合った雇用機会を提供するとともに、定年延長等の方法で高齢者の雇用が拡大されるよう努めることとなっている。

(差別の禁止)

年齢差別として禁止される分野は①募集・採用、②賃金、賃金以外の金品支給及び福利厚生、③教育・訓練、④配置・転勤・昇進、⑤退職・解雇の 5 つであり、差別を受けた者は国家人権委員会へ救済を求めることができる。

(雇用促進)

常時 300 人以上を雇用する事業主には一定割合（製造業 2%、運輸業、不動産及び賃貸業 6%、その他 3%）以上の高齢者を雇う努力義務が課せられており、これに達しない事業主に対して雇用労働部長官は必要な措置を講ずるよう勧告することができる。逆にこれを上回る高齢者の雇用を行っている事

業主に対しては税制優遇が与えられる。公共機関は雇用労働部長官の定める高齢者を雇用するのに適した職種（清掃員など 40 類型）について高齢者を優先的に雇用する義務があり、その他の事業主に対しても努力義務が課せられている。この採用が不振な事業主に対して雇用労働部長官は高齢者の雇用拡大を要請することができ、正当な理由無くこれに従わない場合にはその内容を公表することができる。また、新規に高齢者を雇用した事業主や定年齢以上まで雇用を保障する条件で賃金の減額を受け入れた労働者雇用支援金が一定期間支給され、高齢者の雇用安定及び就職の促進等を目的に賃金体系の改編、高齢者や準高齢者に適した職務の再設等に関して専門機関の診断を受ける事業主にも雇用支援金が支給される。

（定年）

定年年齢は 60 歳以上としなければならない、常時 300 人以上を雇用する事業主は定年制度の現況を雇用労働部長官に報告することとなっている。事業主は、定年退職等により離職予定の労働者に経歴・適性等の診断及び今後の進路設計、就業斡旋、再就業又は創業に関する教育等再就職に必要なサービス(以下「再就職支援サービス」)を行うことが努力義務となっており、雇用保険の平均被保険者数が 1,000 人以上の事業主はこれが義務とされている。雇用労働部長官は再就職支援サービスを行う事業主に対して予算補助を行うことができる。

（予算措置）

高齢者継続雇用奨励金（357 億ウォン）、ポリテク大中高年特化型学科創設（52 億ウォン）などが計上されている（2025 年当初予算）。

（6）障害者雇用対策

（概要）

障害者雇用促進および職業リハビリテーション法により、障害者がその能力に合った職業生活を通じて人間らしい生活をするように、障害者の雇用促進及び職業リハビリテーションを図ることとされている。国及び地方自治団体は、障害者の雇用促進及び職業リハビリテーションに関して事業主及び国民一般の理解を高めるために教育・広報及び障害者雇用促進運動を継続的に推進しなければならない、国は毎年障害者雇用促進及び職業リハビリ事業にかかる費用の一部を予算で負担することができることになっている。また、雇用労働部長官は、関係中央行政機関の長と協議した上で、障害者の雇用促進及び職業リハビリテーションのための基本計画を 5 年ごとに策定することとなっており、直近の「第 6 次障害者雇用促進基本計画(2023 年)」では、これまで制度・予算を強化して障害者雇用が改善されものの大企業などは障害者雇用が依然として低調であり、障害者雇用をめぐる環境の急激な変化に伴う将来の障害者労働市場の困難が見込まれるとの前提に立ち、障害者が新たな分野に容易に進出できるように①企業への新しい障害者雇用方法の提示、②雇用低調部門が障害者雇用義務を確実に遵守するための支援、③障害者に対する職業訓練・雇用サービスの高度化と雇用維持の強化、などを柱とした取り組みを進めていくとしている。

（教育）

事業主は、障害者に対する職場内偏見を解消することにより障害者である労働者の安定した就業環境を形成し障害者の雇用を拡大するため、事業主及び労働者に対し、障害者に対する認識改善教育（以下「障害者認識改善教育」という。）を実施しなければならない。また、雇用労働部長官は、障害者認識改善教育が円滑に行われるよう、教育教材等の開発及び普及を行うこととされている。さらに、常時 300 人以上の労働者を雇用する事業主には指導員を配置することが、常時 50 人以上の労働者を雇用する事業主には障害者認識改善教育の実施状況を報告することが義務づけられている。

(雇用促進)

雇用労働部長官と保健福祉部長官は、障害者に対する職業相談、職業適性検査及び職業能力評価等を実施し、雇用情報を提供するなど職業指導をしなければならず、職業指導をするときに特別に専門的知識と技術が必要であると認めれば、これをリハビリ実施機関等関係専門機関に依頼し、その費用を支給することができ、職業指導を実施しようとする者に必要な費用を融資・支援することができる。また、雇用労働部長官と保健福祉部長官は、障害者がその希望・適性・能力等に合った職業生活をするために必要であると認めれば、職業環境に適応させるための職業適応訓練を行うことができ、障害者の職業能力開発・向上のために職業適応訓練施設又は訓練過程を設置・運営しようとする者に必要な費用（訓練費を含む）を融資・支援し、職業適応訓練施設で職業適応訓練を受ける障害者に訓練手当を支援することができる。このほか、雇用労働部長官は、障害者に職業能力開発訓練を実施しなければならず、職業能力開発訓練施設又は訓練過程を設置・運営しようとする者に必要な費用（訓練費を含む）を融資・支援することができ、職業能力開発訓練を受ける障害者に訓練手当を支援することができる。

(支援)

障害者は、安定した職業生活のために必要な資金の融資、交通費や職業生活に必要な機器等の購入・レンタルにかかる費用または機器・装備の支援、作業環境適応に必要な指導、障害者就労補助人からの必要なサービスの提供を受けることができる。障害者を雇用する事業主は、障害者を雇用するために必要な施設等の設置等にかかる費用、装備の購入・レンタルにかかる費用、手話通訳者等の費用などに対して融資や支援を受けることができる。また、社会と企業の障害者雇用に対する関心を促し、障害者の技能を向上させるために賞金付きの障害者技能競技大会が毎年開催されている。

(雇用義務等)

国・地方自治体は障害者を定員の 3.8% 以上雇用することが、常時 50 人以上の労働者を雇用する事業主は労働者総数の 3.1% 以上雇用することが義務づけられている。この場合、重症障害者 1 名は 2 名分としてカウントされる。義務雇用率を超える障害者雇用を行っている事業主に対してはその人数に応じて障害者雇用奨励金が支給される。ただし、不正な方法によりこの奨励金を受けた場合には、最大で 5 倍の額が徴収されることとなっており、不正を捜査機関等に申告した者へは不正受給額に応じた報奨金が支払われる。

一方、雇用労働部長官は障害者雇用義務の不履行が著しい事業主についてその内容を公表することができ、障害者雇用が義務雇用率に満たない常時 100 人以上の労働者を雇用する事業主は、その満たない人数に応じた負担金を雇用労働部長官に納付することとなっている。

(韓国障害者雇用公団等)

障害者に対する職業指導や各種訓練、障害者職業生活相談員などの専門人材の養成・研修、事業主による障害者雇用環境改善及び雇用義務の履行支援などを事業とする公団が設置されている。また、政府又は政府以外の者からの出捐金又は寄付金などを財源とする障害者雇用促進・職業リハビリ基金が設置され、障害者雇用奨励金の支給、事業主に対する費用の融資・支援、障害者に対する訓練費・訓練手当などの費用に充てられている。

(予算措置)

障害者雇用奨励金（3,774 億ウォン）、障害者就労補助人（2,470 億ウォン）などが計上されている（2025 年当初予算）。

表 1-10-3 各種支援制度

イ 雇用創出奨励金

種類	支払基準	備考																
ワークシェアリング支援	1.実労働時間短縮、交代勤務改編、雇用循環 イ 増加した労働者数 1 人に対して、次の区分のように 3 ヶ月ごとに 1 年を限度で支給（製造業である優先支援対象企業及び中堅企業は 2 年を限度で支給） <table><tr><th>区分</th><th>年間総額</th><th>3 ヶ月の支払額</th></tr><tr><td>優先支援対象企業</td><td>960 万ウォン</td><td>240 万ウォン</td></tr><tr><td>中堅企業</td><td>480 万ウォン</td><td>120 万ウォン</td></tr><tr><td>大規模企業</td><td>480 万ウォン</td><td>120 万ウォン</td></tr></table>	区分	年間総額	3 ヶ月の支払額	優先支援対象企業	960 万ウォン	240 万ウォン	中堅企業	480 万ウォン	120 万ウォン	大規模企業	480 万ウォン	120 万ウォン	イの場合、支援人数の制限がない				
	区分	年間総額	3 ヶ月の支払額															
	優先支援対象企業	960 万ウォン	240 万ウォン															
	中堅企業	480 万ウォン	120 万ウォン															
	大規模企業	480 万ウォン	120 万ウォン															
	ロ 賃金減少額補填支援金は、優先支援対象企業及び中堅企業のみ労働者 1 人当たり最低月 10 万ウォンから最大月 40 万ウォンを限度で 3 ヶ月ごとに支給（1 年を限度で支給し、優先支援対象企業製造業の場合 2 年を限度で支給）	ロの場合、賃金減少額補填支援労働者数は、増加労働者 1 人当たりの賃金が減少した既存労働者 10 人を限度とする																
	2.週当たり労働時間の短縮 イ 改正労働基準法の施行日（'18.7.1）に合わせて労働時間を短縮（法定労働時間短縮）した企業	イの場合、短縮された企業の在職被保険者全体の 1 人当たり短縮労働時間の合計を基準に、15 時間当たり 1 人を限度とする。																
	① 新規採用 <table><tr><th>区分</th><th colspan="2">新規採用</th></tr><tr><td>500 人超</td><td colspan="2">60 万ウォン、1 年</td></tr><tr><td rowspan="2">300-500 人</td><td>製造業</td><td>80 万ウォン、2 年</td></tr><tr><td>非製造業</td><td>60 万ウォン、1 年</td></tr><tr><td rowspan="2">300 人未満</td><td>製造業</td><td>80 万ウォン、2 年</td></tr><tr><td>非製造業</td><td>80 万ウォン、1 年</td></tr></table>	区分	新規採用		500 人超	60 万ウォン、1 年		300-500 人	製造業	80 万ウォン、2 年	非製造業	60 万ウォン、1 年	300 人未満	製造業	80 万ウォン、2 年	非製造業	80 万ウォン、1 年	
	区分	新規採用																
	500 人超	60 万ウォン、1 年																
300-500 人	製造業	80 万ウォン、2 年																
	非製造業	60 万ウォン、1 年																
300 人未満	製造業	80 万ウォン、2 年																
	非製造業	80 万ウォン、1 年																
② 賃金減少額補填支援金は 500 人以下、製造業及び特例除外業種は、労働者 1 人当たり最低月 10 万ウォンから最大月 40 万ウォンを限度で 2 年間支給し、非製造業種は労働者 1 人当たり最低月 10 万ウォンから最大月 40 万ウォンを限度とする。	イ②の場合、賃金減少額補填支援労働者数は増加労働者 1 人当たり賃金が減少した既存労働者 10 人を限度とする。																	
ロ 改正労働基準法の施行日（'18.7.1）よりも労働時間を 6 ヶ月以上先制的に短縮した企業	ロの場合、短縮された企業の在職被保険者全体の週当たり短縮労働時間の合計を基準に、15 時間当たり 1 人を限度とする。																	
①新規採用 - 300 人以上の企業 （支援期間） 合計 2 年間サポート （支援水準） 法定施行日まで月 60 万ウォン支援、施行日以降は月 40 万ウォン支援 - 300 人未満の企業 （支援期間） 施行日まで支援するが、製造業及び特例除外業種は最低 2 年間支援し、その他業種は最低 1 年間支援 （支援水準） 施行日まで月 100 万ウォン支援、施行日以降は月 80 万ウォン支援																		
② 賃金減少額補填支援金 - （支援期間） 施行日まで支援するが、製造業及び特例除外業種は最低 2 年間支援し、その他最低 1 年間支援 - （支援水準） 労働者 1 人当たり最低月 10 万ウォンから最大月 40 万ウォンを限度で支援。	ロ②の場合、賃金減少額補填支援労働者数は増加労働者 1 人当たり賃金が減少した既存労働者 10 人を限度とする。																	
	ハで定めない事は 2.ロによる。																	

	ハ 旅客自動車運輸事業法第3条第1項第1号による路線旅客自動車運送事業者に対する特例 - 法定施行日に合わせて労働時間を短縮した500人超企業には、賃金減少額補填支援金を労働者1人当たり最低10万ウォンから最大40万ウォンを限度で支援1年間支援（ただし、施行日に合わせて労働時間を週52時間に短縮した常時500人超企業に対しては補填支援金を労働者1人当たり最低10万ウォンから最大40万ウォンを限度で2年間支援） - 賃金減少額補填支援労働者数は増加した労働者数1人当たり賃金が減少した労働者20人を限度とする	※'24.1.1.以後、ワークシェアリング支援事業への新規支援終了（ただし、'23.12.31以前の参加申請書提出事業場として支援要件を満たしている場合、1回目の支援金および残余支援分支援可能）												
国内復帰企業雇用支援	増加した労働者数1人に対して、次の区分のように3ヶ月ごとに2年を限度で支給 <table border="1"> <tr> <th>区分</th><th>年間総額</th><th>3ヶ月の支払額</th></tr> <tr> <td>優先支援対象企業</td><td>720万ウォン</td><td>180万ウォン</td></tr> <tr> <td>中堅企業</td><td>360万ウォン</td><td>90万ウォン</td></tr> </table>	区分	年間総額	3ヶ月の支払額	優先支援対象企業	720万ウォン	180万ウォン	中堅企業	360万ウォン	90万ウォン	※'24.1.1.以後、国内復帰企業雇用支援事業に対する新規支援終了（ただし、'23.12.31以前新規雇用された労働者に対して雇用した日から12ヶ月以内に1回目の支援金を申請した場合、1回目の支援金および残りの分支援可能）			
区分	年間総額	3ヶ月の支払額												
優先支援対象企業	720万ウォン	180万ウォン												
中堅企業	360万ウォン	90万ウォン												
新中年 ¹ 適合職務雇用支援	新規雇用した労働者数1人に対して、次の区分のように6ヶ月ごとに1年を限度で支給。 <table border="1"> <tr> <th>区分</th><th>年間総額</th><th>6ヶ月の支払額</th></tr> <tr> <td>優先支援対象企業</td><td>960万ウォン</td><td>480万ウォン</td></tr> <tr> <td>中堅企業</td><td>480万ウォン</td><td>240万ウォン</td></tr> </table>	区分	年間総額	6ヶ月の支払額	優先支援対象企業	960万ウォン	480万ウォン	中堅企業	480万ウォン	240万ウォン	※'23.1.1後に事業参加申請をした事業主から適用する ※'24.1.1.以後、新中年適合職務雇用支援事業に対する新規支援終了（ただし、'23.12.31以前の申請で支援要件を満たす場合、1回目の支援金および残りの分支援可能）			
区分	年間総額	6ヶ月の支払額												
優先支援対象企業	960万ウォン	480万ウォン												
中堅企業	480万ウォン	240万ウォン												
雇用促進奨励金	労働者を雇用した日から次の区分のように、6ヶ月ごとにその支給時期が到来するときに事業主に雇用促進奨励金を支給 <table border="1"> <tr> <th>区分</th><th>年間最大支援金額</th><th>6ヶ月の支払額</th></tr> <tr> <td>優先支援対象企業</td><td>720万ウォン</td><td>360万ウォン</td></tr> <tr> <td>中堅企業</td><td>720万ウォン</td><td>360万ウォン</td></tr> <tr> <td>大規模企業</td><td>360万ウォン</td><td>180万ウォン</td></tr> </table> * 第38条第2項による特例支援対象者の継続雇用期間について、上記基準により6ヶ月単位で雇用促進奨励金支給(中堅企業支援単価は適用除外)	区分	年間最大支援金額	6ヶ月の支払額	優先支援対象企業	720万ウォン	360万ウォン	中堅企業	720万ウォン	360万ウォン	大規模企業	360万ウォン	180万ウォン	※中堅企業：産業通商資源部長官から「中堅企業の成長促進及び競争力強化に関する特別法」第25条による確認書を発行された企業 ※大規模企業でありながら中堅企業である事業場は中堅企業支援単価として支給
区分	年間最大支援金額	6ヶ月の支払額												
優先支援対象企業	720万ウォン	360万ウォン												
中堅企業	720万ウォン	360万ウォン												
大規模企業	360万ウォン	180万ウォン												

ロ 出産育児期雇用安定奨励金

支払基準				備考
1.子育て休職支援金：労働者1人当たりの下の区分により支給。ただし男女雇用平等法による育児休職期間（1年6ヵ月）を上限とする。				男性労働者に子育て休職を許可した場合、事業場別の最初から3番目の許容事例まで月10万ウォンを追加支給する
子供の年齢		年間総額	1ヶ月の支払額	
子育て 休職	12ヶ月以内*	870万ウォン	▲最初の3ヶ月200万ウォン ▲以後30万ウォン	
	12ヶ月以上	360万ウォン	30万ウォン	
	支援金適用（追加支援） ^{備考}	120万ウォン	10万ウォン	

¹ 高齢者(55歳以上)及び准高齢者(50歳以上55歳未満)の者を指す。

*（特例）満 12 か月以内の子（妊娠中の育児休業を含む）を対象として、3 か月以上連続して育児休業を付与した場合に適用し、育児休業代替人材支援金とは重複して支給を受けることはできない。											
2.育児期労働時間短縮支援金：労働者 1 人当たりの下の区分により支給。育児期労働時間ない期間があれば、その期間を 2 倍加算して最大 3 年を限度で支給する。		育児期労働時間短縮を一度も使用しなかった事業場の事業主が初めて育児期労働時間短縮を許可した場合には、第 3 事例まで月 10 万ウォンを追加で支給する									
<table><tr><td>区分</td><td>年間総額</td><td>1 ヶ月の支払額</td></tr><tr><td>育児期労働時間基本</td><td>360 万ウォン</td><td>30 万ウォン</td></tr><tr><td>の短縮</td><td>支援金の適用（追加支援）備考</td><td>120 万ウォン</td></tr></table>		区分	年間総額	1 ヶ月の支払額	育児期労働時間基本	360 万ウォン	30 万ウォン	の短縮	支援金の適用（追加支援） 備考	120 万ウォン	
区分	年間総額	1 ヶ月の支払額									
育児期労働時間基本	360 万ウォン	30 万ウォン									
の短縮	支援金の適用（追加支援） 備考	120 万ウォン									
3.人件費支援金：出産育児期労働者に出産前・後休暇、流産・死産休暇、育児休職、育児期労働時間の短縮等を許可し、代替人材を雇用又は使用した場合、代替人材 1 人に対して月 120 万ウォンを支給する。 * 買収引継期間（最大 2 ヶ月）にも同じように月 120 万ウォン支給		人件費支援金額は、支給対象期間に対して事業主が支給した月賃金額又は派遣労働の対価金額の 100 分の 80 が上限									
4.業務分担支援金：育児休職、育児期労働時間短縮労働者の業務を分担した同僚労働者（業務分担者）に金銭的支援をした場合 1 人当たり月 20 万ウォンを限度で事業主が業務分担者に支給した金額の 100 分の 100 を支給。		育児休職、育児期短縮労働者 1 人当たり業務分担者は最大 5 人まで指定可能。ただし、子育て休職、育児期短縮労働者 1 人当たり月 20 万ウォンが上限									

ハ 雇用安定奨励金

種類	支払基準	備考							
正社員 転換支 援	1. 正社員に転換（または直接雇用）した労働者の賃金増加額が月 20 万ウォン以上の場合は、労働者 1 人当たりの下の基準に従って定額で最大 1 年間の支援。	○（支援人員） 期間制労働者の正規職転換に対する支援人数は、最初の申請書を提出した日が属する月の直前年度末日を基準に、全体被保険者数の 30%（小数点以下切り捨て）を上限とする。5 人以上 10 人未満の事業場の場合は 3 人とし、最大 100 人。 - 支援金申請年度に設立された新規事業場の場合は、会社設立日から申請書を提出した日が属する月の直前月までの毎月末全体被保険者数平均の 30 %（小数点以下切り捨て）を上限とする。5 人以上 10 人未満の事業場の場合は 3 人とし、最大 100 人。 - 当該事業場に対する累積支援人数は上記限度人数を超えることができない ○（申請・支給周期） 3 ヶ月単位で申請・支給する ※ '24.1.1. 以降、正社員転換支援事業の新規支援終了（ただし、'23.12.31. 以前の参加申請書提出事業場として支援要件を満たす場合、1 回目の支援金および残りの支援分支援可能）							
	<table><tr><td>支援対象</td><td>1 ヶ月の支払額</td><td>年間支援総額</td></tr><tr><td>優先支援対象企業中堅企業</td><td>20 万ウォン</td><td>240 万ウォン</td></tr></table>		支援対象	1 ヶ月の支払額	年間支援総額	優先支援対象企業中堅企業	20 万ウォン	240 万ウォン	
	支援対象		1 ヶ月の支払額	年間支援総額					
	優先支援対象企業中堅企業		20 万ウォン	240 万ウォン					
	* 事業計画書提出日が属する月の直前年度末日基準該当事業(場) 全被保険者数 5 人以上の場合に限る （事業計画書提出年に新設された事業場については、提出日の前月末時点を基準として判断する）								
	2. 正社員に転換（または直接雇用）した労働者一人当たりの奨励金を以下の基準に従って定額で最大 1 年間サポート。								
<table><tr><td>支援対象</td><td>1 ヶ月の支払額</td><td>年間支援総額</td></tr><tr><td>優先支援対象企業中堅企業</td><td>30 万ウォン</td><td>360 万ウォン</td></tr></table>	支援対象	1 ヶ月の支払額	年間支援総額	優先支援対象企業中堅企業	30 万ウォン	360 万ウォン			
支援対象	1 ヶ月の支払額	年間支援総額							
優先支援対象企業中堅企業	30 万ウォン	360 万ウォン							

ワーク ライフ balan ス雇用 奨励金 (所定 の労働 時間 短縮制 度)	1. 事業主が労働時間短縮 労働者に支給した賃金減少額の保全金が一 月 20 万ウォン以上の場合、労働者 1 人当たり以下の基準に基 づき最大 1 年間の支援 <table border="1" data-bbox="240 264 943 367"> <tr> <th>支援対象</th><th>1 ヶ月の支払額</th><th>最大支払制限</th></tr> <tr> <td>優先支援対象企業中堅企業</td><td>20 万ウォン</td><td>240 万ウォン</td></tr> </table> 2. 労働時間の短縮 労働者一人当たりの奨励金を以下の基準により 最大 1 年間支援 <table border="1" data-bbox="240 490 943 584"> <tr> <th>支援対象</th><th>1 ヶ月の支払額</th><th>最大支払制限</th></tr> <tr> <td>優先支援対象企業中堅企業</td><td>30 万ウォン</td><td>360 万ウォン</td></tr> </table>	支援対象	1 ヶ月の支払額	最大支払制限	優先支援対象企業中堅企業	20 万ウォン	240 万ウォン	支援対象	1 ヶ月の支払額	最大支払制限	優先支援対象企業中堅企業	30 万ウォン	360 万ウォン	○ (支援期間) 労働時間短縮開始日か ら 1 年の範囲内で実際の労働時間短縮を 活用した期間について支援。ただし、少 なくとも 1 ヶ月(妊娠 2 週間) 以上活用 しなければならない。 ○ (支援人員) 1 年間の支援人員は、労働時 間短縮開始日が属する月の直前年度末日 基準被保険者数の 30% (小数点以下捨 て、被保険者数が 10 人未満の場合は 3 人) を限度とし、30 人を超過することが できない。また、最初の支援金申請日以 降は、支援対象労働者を変更することは できない。 ○ (支援金算定) 支援金額は月単位で算定 し、算定単位期間は毎月 1 日から末日ま でとするが、活用期間が 1 日から末日ま でに達しない月は、活用期間の日数を当 該月の総日数で割って算定する。 ○ (申請・支給周期) 3 ヶ月単位で申請・支 給する
支援対象	1 ヶ月の支払額	最大支払制限												
優先支援対象企業中堅企業	20 万ウォン	240 万ウォン												
支援対象	1 ヶ月の支払額	最大支払制限												
優先支援対象企業中堅企業	30 万ウォン	360 万ウォン												
ワーク ライフ balan ス雇用 奨励金 (実労働時間 短縮制)	1. ワークライフバランス雇用奨励金(実労働時間短縮制) 支援人 数 1 人当たり以下の基準により定額で最大 1 年間支援 <table border="1" data-bbox="240 1032 943 1135"> <tr> <th>支援対象</th><th>1 ヶ月の支払額</th><th>最大支払制限</th></tr> <tr> <td>優先支援対象企業中堅企業</td><td>30 万ウォン</td><td>360 万ウォン</td></tr> </table> ① 支援人員：支援対象労働者の 30% (最大 100 人限度)。た だし、支援対象労働者が 10 名未満の場合は最大 3 名支援 ② 支援対象労働者：実労働時間短縮計画を施行する事業又は 事業場所所属労働者として短縮施行直前月の末日に在職中の被 保険者のうち実労働時間短縮後毎月末日基準雇用保険被保険 資格を維持している者 ③ 実労働短縮時間算定方式：(実労働時間短縮前 3 ヶ月間の労働者 1 人当たり週平均実労働時間) - (実労働時間短縮後 毎 3 ヶ月単位労働者 1 人当たり週平均実労働時間) ④ 一人当たり週平均実労働時間算定方式 = (実施単位全体被 保険者の実労働時間) ÷ (実施単位全体被保険者数) 2. 休憩時間を増やして実労働時間を短縮する場合は支援対象から 除く	支援対象	1 ヶ月の支払額	最大支払制限	優先支援対象企業中堅企業	30 万ウォン	360 万ウォン	○ (支援期間) 実労働時間短縮計画施行日 から 1 年 ○ (支援金の算定) 支援金額は月単位で算 定 ○ (申請・支給周期) 3 ヶ月単位で申請・支 給する						
支援対象	1 ヶ月の支払額	最大支払制限												
優先支援対象企業中堅企業	30 万ウォン	360 万ウォン												

仕事・ 家庭両 立環境 改善支 援	種類	1ヶ月の支払額			最大支払限度
	在宅・ 遠隔勤 務制	15万ウォン (月4日～7 日活用)	20万ウォン(月 8日～11日活 用)	30万ウォン (月12日以上 活用)	360万ウォン
	時差出 退勤務 制		20万ウォン(月 6日～11日活 用)	40万ウォン (月12日以上 活用)	480万ウォン
	選択勤 務制	30万ウォン（月6時間以上短縮及び短縮 日に1時間以上短縮）			360万ウォン
	1. 優先支援対象企業と中堅企業に限って柔軟勤務制を活用した労働者1人当たり以下の基準により定額で最大1年間支援するが、時差出退勤制は子育て児童を持つ労働者に対して支援 * 選択勤務制は月5回以上出退勤記録が欠落した場合、当該月の奨励金を支給しない ** 育児期の子供を持つ労働者の在宅・遠隔・選択勤務は2倍の支援 *** 育児期とは、子供の年齢が12歳以下または小学校6年生以下を意味し、2025.1.1以降の申請書の提出分から適用 (対象事業主) つぎのいずれも満たす事業主 1. 雇用保険に加入し保険料を滞納していない優先支援対象企業及び中堅企業であること 2. 申請日基準で在宅・遠隔・選択勤務、時差出退勤、労働時間短縮制度を導入する計画があり、所属労働者に利用させる事業主であること 3. 仕事・生活バランス優秀企業の事業主であること 4. 「雇用保険法」及び他の法令により国又は地方自治団体からインフラ構築費支援と同じ名目で支援されている事業主ではないこと (対象施設等) ・在宅・遠隔勤務用のプログラム・施設・装備 ・勤務革新履行用のプログラム・施設・設備 ・柔軟勤務（在宅・遠隔・選択勤務、時差出退勤、労働時間短縮）用の出退勤記録など勤怠管理システム (支援額) 事業主投資額の支援金の割合 在宅・遠隔勤務…5/10 勤務革新（仕事・生活バランス優秀企業）…8/10 柔軟勤務（労働時間の短縮）…7/10				

○（支援期間） 最初の支援日から1年の範囲内で実際の柔軟勤務を活用した期間について支援

○（支援人員） 1年間の支援人員は申請書を提出した日が属する月の直前年度末日基準被保険者数の30%（小数点以下捨て、被保険者数が10人未満の場合は3人）を限度として70名を超えることはできない。

○（支援金算定） 支援金額は月単位で算定し、算定単位期間は毎月1日から末日までとする

○（申請・支給周期） 3ヶ月単位で申請・支給する

申請前に導入されていたものは支援の対象外

在宅・遠隔勤務及び勤務革新は2,000万ウォン限度、柔軟勤務は年間250万ウォン限度で最大3年の範囲内で一時金で支援

- (支援期間) 最初の支援日から1年の範囲内で実際の柔軟勤務を活用した期間について支援
 - (支援人員) 1年間の支援人員は申請書を提出した日が属する月の直前年度末日基準被保険者数の30% (小数点以下捨て、被保険者数が10人未満の場合は3人) を限度として70名を超えることはできない。
 - (支援金算定) 支援金額は月単位で算定し、算定単位期間は毎月1日から末日までとする
 - (申請・支給周期) 3ヶ月単位で申請・支給する
- 申請前に導入されていたものは支援の対象外
- 在宅・遠隔勤務及び勤務革新は2,000万ウォン限度、柔軟勤務は年間250万ウォン限度で最大3年の範囲内で一時金で支援

資料出所：韓国雇用労働部 HP：「고용창출장려금 고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정 일부개정」

(7) 失業保険制度等

失業の予防、雇用の促進及び労働者等の職業能力の開発と向上を図ることを目的とした雇用保険法により、雇用安定・職業能力開発事業、失業給付、育児休職給付及び出産前後休暇給付等が行われている。失業給付については次表のとおりである。表 1-10-4 にあるとおり、直接雇用関係のない者であっても一定の条件を満たせば、被保険者資格を取得できることが特色となっている。また、給付の不正受給を告発した者に対して、報奨金が支払われる制度も有している。

表 1-10-4 失業給付制度

名称		雇用保険
根拠法		雇用保険法（고용보험법）
運営主体		給付：地方雇用労働庁 適用・徴収：勤労福祉公団（근로복지공단）
被保険者資格		労働者を使用する全ての事業場に雇用される労働者 （芸術家福祉法に基づく文化芸術サービス契約を締結し他者を使わずに直接労働を提供するアーティスト及び雇われずに他の者の事業のために自分が直接労務を提供することにより事業主又は労務受領者から一定の対価を受ける契約（労務提供契約）を締結した者（労務提供者²）を含む。 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³、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	適用事業場において離職日以前の18か月の間に180日以上の特被保険者期間があること
	離職理由	禁固刑に処せられるなど重大な帰責事由による解雇または転職目的の退職のいずれでもないこと。
	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】 <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(2026年1月1日から6.81)万ウォン、下限：最低賃金の100分の80）。 <延長給付> 所定給付日数分の求職給付支給後も妊娠・出産・育児、その他大統領令で定める事由に基づき引き続き一定期間給付を行う制度。 <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に、職業訓練期間の間（最大2年間）、求職給付日数を超えて求職給付を支給。 <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100分の70。 【就職促進手当】 <早期再就職手当> 12ヵ月以上継続して雇用された場合に、未支給期間分の2分の1を支給 <職業能力開発手当> 指示された職業能力開発訓練等を受けた場合に、1日当たり7,530(2026年1月1日より10,320)ウォン <広域求職活動費> 職業安定機関の紹介により広範な地域にわたって求職活動をする場合に、訪問する事業場の事業主から支給されなかった分を支給（訪問する事業場までの距離が25km以上であること） <移住費>

² 労務提供者および労務提供事業の事業主に関する資料および情報を収集・管理し、これを電子情報の形態で記録および処理するシステムを構築・運営する事業者（プラットフォーム事業者）と契約を締結した者も含まれる。

³ 特別職と契約職公務員は任意加入が可能。

		就職したり、職業安定機関の長が指示した職業能力開発訓練等を受けるためにその住居を移転する場合に支給（必要な住居移転であり、1年以上の雇用契約期間であり、就職先の事業主からの満額支給がないことが条件） <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、求職給付日数を超えて求職給付を支給。最大 60 日間、給付額は求職給付の 100 分の 70。 【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">区分</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">離職日 年齢</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>	区分		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	離職日 年齢	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
区分		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																					
離職日 年齢	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	総報酬額に乗じる保険料率は下表のとおり。なお、10 人未満事業場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><td colspan="2"></td><td>労働者</td><td>事業主</td></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 開発事 業</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 人以上の事業主及び国・地方自治団体が直接行う事業</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 開発事 業	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 人以上の事業主及び国・地方自治団体が直接行う事業	—	0.85%				
			労働者	事業主																							
失業給付		0.9%	0.9%																								
雇用安 定・職 業能力 開発事 業	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 人以上の事業主及び国・地方自治団体が直接行う事業	—	0.85%																								
	国庫負担	なし																									
実 績	失業給付受給者数	新規申請者 125.1 万人、年間延べ受給者 755.3 万人（2025 年）																									
	同支給総額	11 兆 2,851 億ウォン（2025 年）																									
	基金運用状況	84,782 億ウォン（2025 年末）、利回り 10.01%（2025 年）																									

注 1：雇用保険法等による。

注 2：実績は韓国国家統計ポータル：「구직급여 신청 동향」、雇用労働部 HP：「2025 년 고용보험기금 운용현황 공지」による。本編作成時の公表値に基づき記載。

(8) 職業能力開発対策

(概要)

職業能力開発に関する主な法律として、生涯職業能力法、職業教育訓練法、資格基本法、国家技術資格法、熟練技術奨励法などがあり、雇用保険法の職業能力開発事業による支援も行われている。

生涯職業能力法により雇用労働部長官は関係中央行政機関の長と協議したうえで、職業能力開発基本計画を策定することとなっており、直近では第 4 次計画が 2024 年に策定されている。これの主な内容は、デジタル化などの産業の変化に労働力供給が追いついていないなどの現状分析を踏まえ、①新技術分野や伝統・基幹産業の人材不足解消、②青年、女性、高齢者、障害者、中小企業、地方といった職業訓練を受けにくい層への支援強化、③民間・公共職業能力開発インフラの改革による職業能力開発の一層の効率化、を政策課題としてとりあげ、生涯にわたる職業能力開発による個人の雇用

可能性と企業の生産性向上を図るといったものになっている。

(職業訓練)

職業教育訓練法は主に、職業教育訓練機関の設置運営に関した定めとなっている。第4条で職業教育訓練基本計画の策定を政府に義務づけているが、1999年に定められて以来一度も見直しが行われておらず、2018年にフォローアップ規定が設けられた。

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が支給される。訓練費用については国や地方自治体による支援があり、後述の国民明日学習カードを介して行われている。

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

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8大学34キャンパスがある(2026年3月現在)。内容は大きく大学教育と職業教育とに分かれており、職業教育では、専門者技術コースやハイテクコースなど8つのコースがある。例えば専門者技術コースは、生産現場で必要な基礎知識と技能を習得し、職務遂行可能な人員を養成する職業技術訓練プログラムであり、その費用は政府が全額負担する。また、支援訓練手当(6.6万ウォン/月)などが支給されるほか、国家技術資格筆記試験の免除といった特典を受けることができる。

大学教育は、(2年修了後に産業学士を取得する)2年制学位課程、(工学学士)学位取得のための専攻深化課程(上級課程)、(働きながら学び産業学士を取得する)高度熟練型就学・就労並行課程(P-TECH)の3つに分かれている。

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

職業教育訓練指導員養成のため雇用労働部により1991年に設立された工学および人材開発を専門とする専門大学で、差別化された工学教育モデルに基づき、創造的で融合型の人材を育成し、毎年全国トップクラスの就職率を誇る大学の一つとしての高い評価を得ている。2021年の創立30周年を機に「人々のための技術、世界を変える教育」というスローガンを掲げ、名門大学としての地位を確立している。

(ハ) 韓国商工会議所

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(2025年3月現在)訓練センターがある。

上記(イ)～(ハ)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 労働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。

(国家資格)

資格基本法により資格に関する基本的な事項が定められており、様々な分野における資格を担当する主務長官(日本の大臣に相当する)が定められるとともに、資格の前提となる、産業現場で職務を遂行するために要求される知識・技術・素養などの内容を産業部門別・水準別に体系化した「国家職務能力標準(NCS)」を政府が開発することとなっている。NCSは定期的に見直しされており、2025年12月の改訂版では、事業管理、経営・会計・事務など24分野にわたり様々な能力単位が細かく

13,000 を超えて定められている。

国家技術資格法は、資格基本法による国家資格のうち、産業と関連のある技術・機能及びサービス分野の資格について定めるもので、雇用労働部長官は国家技術資格制度発展基本計画を5年ごとに策定することとなっている。2024年の第5次国家技術資格制度発展基本計画では、迅速な技術変化及び複雑化した職務能力評価には限界があるほか、職場で要求される職務能力と資格試験の範囲のミスマッチなど非効率が目立っているなどの問題を指摘したうえで、①技術変化の速い融合分野へ「プラス資格(既取得資格に関連する技能訓練を履修すればその能力を資格証に追記する)」を導入するなど現場の需要にあった資格制度の構築、②訓練実績を資格として認めるなど資格取得方法の多様化、③検定受託機関の運営効率化や試験運用の安定性の向上、④青年の受験料を支援するなど資格取得対象者に応じた支援強化、を行うことにより労働市場変化に適応した国家技術資格体系を構築することとしている。2025年国家技術資格統計年報によると2024年末現在の国家技術資格は545種目であり、実施機関別では韓国産業人材工団493、大韓商工会議所16、韓国放送通信電波振興院18、韓国コンテンツ振興院3、韓国光海鉱業公団7、韓国デザイン振興院1、韓国データ産業振興院1、韓国産業安全保健公団1となっている。

(熟練技能)

熟練技術奨励法は、国民と産業に必要な熟練技術の習得を奨励し、熟練技術の向上を促進するとともに、熟練技術者に対する社会的認識を高めることにより、熟練技術者の経済的・社会的地位を向上させ、産業競争力を高めることを目的としており、雇用労働部長官は関係中央行政機関の長と協議したうえで、熟練技術奨励基本計画を策定することとなっている。2024年1月の第3次熟練技術奨励基本計画では、新技術分野優秀熟練技術者の発掘が低調であることに加え、高まる熟練技術の重要性に比べ、熟練技術専修活動も低調であるほか、機能競技大会への関心が低く参加数も減少しているとの現状分析を踏まえ、①優秀熟練技術者の発掘の拡大など優秀熟練技術者の熟練技術専修の積極的支援、②民間機能競技大会開催支援などによる機能競技大会の活性化を通じた熟練技術の底辺の拡大、③毎年9月9日を「熟練技術者の日」として指定し熟練技術の発展に功労が大きい熟練技術者・団体賞など記念行事、政策フォーラム、熟練技術フェスティバルなど多彩な行事の開催などによる熟練技術者の社会的認識の向上を図るとされている。2025年9月9日にはソウル市内のフェアモントアンバサダーソウルで記念式典が開かれ、17名の優秀熟練技術者に褒賞が授与され、新たに11名の大韓民国名匠名簿搭載者が発表されるなどした。

(9) 外国人労働者対策

出入国管理法及び出入国管理法施行令により就業できる外国人は、その在留資格の範囲内での就労が認められる短期の在留資格短期就業(C-4)、長期の在留資格として教授(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)、季節労働(E-8)、非専門就労(E-9)、船員就労(E-10)、観光就業(H-1)及び訪問就労(H-2)の他、範囲の制限を受けない居住(F-2)、結婚移民(F-6)の在留資格を持つ者に限定されている。このうち、外国人雇用法の適用を受け人材需給に関して管理を受けるものは非専門就労(E-9)、船員就労(E-10)及び訪問就労(H-2)となっている(訪問就労(H-2)については出入国管理法及び同法施行令により人員数が制限される。)。外国人雇用法では、外国人労働者を雇用できる事業又は事業場に関する事項や雇用できる外国人労働者の規模に関する事項などを定めるほか、実際に外国人労働者を雇用する場合の手続き(語学試験含む)や管理(退職金や帰国時の費用負担含む)、外国人労働者の権利保護(外国人労働者関連団体等に対する予算補助など)が定められている。

2025 年の E-9 の人員上限は 13 万人であり、業種別内訳は次のとおりとなっている。

表 1-10-5 2025 年業種別 E-9 導入人員

(単位：千人)

製造業	造船業	建設業	農畜産業	漁業	サービス業	弾力割り当て
72	2.5	2	10	8.5	3	32

資料出所：韓国雇用労働部 HP：「내년 외국인력(E-9) 13 만명 도입」、「내년도 비전문 외국인력 20.7 만명 도입 추진」

注 1：船員就業(E-10)は 2.1 千人

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載

就業可能業種については、建設業には制限はないが、製造業は一定規模の事業場に制限されているほか、他の業種においても細かな分類に基づく制限が設定されている。

また、就労許可制度（E-9）で韓国に入国した外国人労働者や、海外在住の韓国人（H-2）に対しては、外国人労働者相談センターにおける電話による苦情受付や現職労働者の職業技能開発研修といったサポートが提供されている。

(10) 雇用における平等の確保

男女雇用平等法に基づき、雇用労働部長官は 5 年ごとに「男女雇用平等実現と仕事・家庭の両立に関する基本計画」を策定することとなっており、直近では 2024 年の第 7 次基本計画が策定された。同計画では、「女性が仕事と育児を両立できる労働市場の条件整備」を将来像として掲げ、「2027 年までに女性雇用率（15～64 歳）65%達成」を目標としている。この目標達成のために、①父母が共に子育てに参加できる子育て支援の充実、②多様な働き方を通じた育児時間の確保、③周囲の目を気にせず利用できる子育て支援の充実、④女性のキャリア維持、⑤女性に対する差別のない労働市場の実現を政策課題として掲げている。その具体策として、育児休業制度などの拡充・弾力化、出産休暇・育児期労働時間短縮に係る代替人員支援金の対象を育児休職にも拡大すること、セイルセンター（女性再就職センター）による年齢層に応じた再雇用サービス支援の充実、女性雇用基準を満たすための自律的な改善の促進等（積極的雇用改善措置（AA））による企業の変化促進などを 2025 年までに実施するとされている。

また、男女雇用平等法では、機会保障や待遇等に関しては①機会保障・待遇、②職場内セクハラの新禁止及び予防、③女性の職業能力開発及び雇用促進、④積極的雇用改善措置、について規定され、母性保護に関しては①配偶者出産休暇、②難妊治療休暇が、仕事・家庭の両立支援に関しては①育児休職、②育児期労働時間短縮、③労働時間の短縮、弾力的運営など労働時間調整、④事業主による職場子どもの家（託児所）の設置などが規定されている。

(11) 雇用 24

2024 年 9 月に雇用保険、職業訓練（HRD-Net）、国民就職支援、外国人雇用許可制（EPS）など 9 つの主要雇用サービス電算網を統合した「雇用 24」が本格稼働した。これは、就職支援、失業給与・雇用奨励金、職業訓練などのオンライン申請サービスや進路探索・職業選択のための雇用・人材・訓練課程検索・推薦などの情報提供サービスを統合したもので、他システムとの情報連携を通じて、申請者が直接証明書類を提出することを省略し申請書上の入力項目も縮小させることにより利便性を図るものである。2025 年 7 月現在で個人会員 1,170.3 万人、企業会員 50.1 万人、日平均訪問者数 1,055 千人となっている。本格稼働から 1 年を経て、メイン画面を雇用ライフサイクル（就職準備 or 失職 or キャリア転換→求職→訓練→在職 or 休職→引退）に従って構成することにより、利便性を高めてい

る。

(12) 国民明日学習カード

生涯職業能力法により国及び地方自治団体は職業能力開発訓練を受ける者の費用を支援することができることとなっているが、これはクレジットカード（学生などはチェックカード（日本におけるデビットカードに相当））と連携した「国民明日学習カード（국민내일배움카드）」を介して行われている。訓練生は過去3年の平均就業率に応じて訓練費の15%～55%を本人負担する必要があり、この額が訓練手当を上回る場合にはその分をクレジットカードまたはチェックカードから決済する仕組みとなっている。

国からの支援の限度額はカード発行日から5年間で300万ウォンとなっているが、期間制・派遣・短時間・日雇い労働者として在職中の雇用保険被保険者や児童福祉法による保護終了児童のうち34歳以下の者（自立準備青年）などは200万ウォンを限度とした支援を受けることができるほか、K-デジタル基礎能力訓練(K-デジタルクレジット)に参加しようとする者には1回に限り50万ウォンの、K-デジタルトレーニング短期過程に参加しようとする者には1回に限り訓練費全額の追加支援が行われる。

「明日学習カード」を作成するためには、雇用労働部長官が国民の生涯職業能力開発に関する情報の収集・管理・提供、国民の職業能力開発経歴の管理及び職業能力開発と資格の効率的な連携のために構築した職業能力開発情報網（HRD-Net）を通じて申請することとなっている。

(13)

3 労働条件対策

関係する主な法律としては、労働基準法、最低賃金法、保険労働者保護法、有期及びパートタイム労働者保護法があり、50の地域雇用労働事務所（地域事務所7ヶ所、地区事務所42ヶ所、支所1ヶ所）と最低賃金委員会などが運営にあたっている。

(1) 賃金・労働時間の動向

賃金、物価ともに上昇傾向にある。

表 1-10-6 賃金及び消費者物価指数の推移

年	2021	2022	2023	2024	2025
総賃金月額(千ウォン))	4,038	4,235	4,329	4,448	4,590
消費者物価指数	102.50	107.72	111.59	114.18	116.61

資料出所：韓国国家統計ポータル(KOSIS)「산업/규모별 임금 및 근로시간」、「소비자물가지수(2020=100)」

注：総賃金月額は事業所規模5人以上のもの

総労働時間はここ数年単調に減少してきている。

表 1-10-7 月当たり実労働時間の推移

年	2021	2022	2023	2024	2025
月当たり総労働時間	162.7	160.7	158.9	157.6	156.6

資料出所：韓国国家統計ポータル(KOSIS)「산업/규모별 임금 및 근로시간」

注：事業所規模5人以上のもの

なお、韓国では賃金（退職金や残業手当含む）の未払いが問題となっており、未払い常習事業主への各種補助金の支給制限、名簿公開された滞納事業主の出国禁止措置や未払い賃金の3倍以内の損害賠償請求権などが2025年から導入されている。

(2) 最低賃金制度

最低賃金法により、雇用労働部長官は最低賃金委員会の議決を経て毎年8月5日までに翌年1月1日からの最低賃金を決定しなければならないこととなっている。最低賃金委員会は、労働者代表、使用者代表、公益代表それぞれ9名からなり、雇用労働部長官から審議の要請を受けると90日以内に議決し雇用労働部長官に最低賃金案を提出することとなっている。雇用労働部長官による最低賃金案の告示後10日以内に労働者代表又は使用者代表は異議を申し立てることができ、この場合には最低賃金委員会において再審議されることとなっている。2023年の最低賃金の審議では民主労総から異議が提出されたが、最低賃金法規定趣旨・内容及び最低賃金委員会審議・議決過程などを総合的に考慮して受け入れなかった。2024年は4年ぶりに異議の出ない審議結果となり、2025年の審議では17年ぶりに労使合意に基づく結果となった。

最低賃金は事業の種類別に設定することも可能だが、実際には一本化されている（地域別は制度上想定されていない）。

表 1-10-8 最低賃金額の推移

年	2022	2023	2024	2025	2026
最低賃金(時給)(ウォン)	9,160	9,620	9,860	10,030	10,320
伸び率(%)	5.0	5.0	2.5	1.7	2.9

資料出所：韓国雇用労働部 HP：「2025년 적용 최저임금 시간급 10,030 원」

(3) 労働時間制度

労働基準法により定められている。

イ 法定労働時間…1週間の労働時間は、休憩時間を除いて40時間を超えことができず、1日の労働時間は休憩時間を除いて8時間を超えられない。この労働時間には作業のために労働者が使用者の指揮・監督の下にある待機時間などが含まれる。

ロ 時間外労働…当事者間で合意すれば、1週間に12時間を限度として労働時間を延長することができる。常時30人未満の労働者を使用する使用者は、労働者代表と書面で合意した場合、さらに1週間に8時間を超えない範囲で労働時間を延長することができる。また、①陸上輸送およびパイプライン輸送業（「旅客自動車運輸事業法」第3条第1項第1号による路線旅客自動車運送事業は除く）、②水上運送業、③航空運送業、④その他の輸送関連サービス業、⑤保健業については、使用者が労働者代表と書面で合意した場合には、12時間を超える時間外労働が可能である。延長勤務に関しては通常賃金の100分の50以上、休日勤務に関しては8時間以内に対しては通常賃金の100分の50以上、8時間を超える場合には100分の100以上、夜間労働（午後10時から翌日午前6時の間の労働）に対しては通常賃金の100分の50以上を加算して支給しなければならない。なお、使用者と労働者代表との書面による合意により、延長労働・夜間労働及び休日労働等に対して賃金を支給する代わりに休暇を与えることも可能である。

ハ 弾力的労働時間制度

就業規則で定めることにより2週以内の一定の単位期間を平均し、1週間の労働時間が40時間を超えない範囲で特定の週に1日8時間を超えて労働させることができる。

(イ) 3ヶ月以内の弾力的労働時間制…使用者と労働者代表との書面合意により、3ヶ月以内の単位期間を平均して1週間の労働時間が40時間を超えない範囲で特定した週に40時間(52時間が限度)を、特定の日においては8時間(12時間が限度)を超えて労働させることができる。

(ロ) 3ヶ月を超える弾力的労働時間制…使用者は、労働者代表との書面合意により、3ヶ月を超えて6ヶ月以内の単位期間を平均し、1週間の労働時間が40時間を超えない範囲で特定の日に

8 時間を超えて労働させることができる。ただし、特定の週の労働時間は 52 時間を、特定の日の労働時間は 12 時間を超えることはできない。また、勤務終了後、次の勤務開始前まで労働者に連続して 11 時間以上の休憩時間を与えなければならない。

- (ハ) 選択的労働時間制…就業規則に従い、業務の開始及び終了時刻を労働者の決定に委ねることとした労働者について、労働者代表との書面合意により 1 ヶ月(新商品又は新技術の研究開発業務の場合には 3 か月)以内の精算期間を平均して 1 週間の労働時間が 40 時間を超えない範囲で、1 週間に 40 時間を、1 日に 8 時間を超えて労働させることができる。1 ヶ月を超える精算期間を定める場合には、勤務終了後次の勤務開始まで連続した 11 時間以上の休憩時間を与えることが必要。
- (ニ) 裁量労働制…業務遂行方法を労働者の裁量に委ねる必要がある業務（①新製品又は新技術の研究開発や人文社会科学又は自然科学分野の研究業務、②情報処理システムの設計または分析業務、③新聞、放送又は出版事業における記事の取材、編成又は編集業務、④衣服・室内装飾・工業製品・広告などのデザイン又は考案業務、⑤放送番組・映画などの制作事業でのプロデューサーや監督業務、⑥会計・法律事件・納税・法務・労務管理・特許・鑑定評価・金融投資分析・投資資産運用などにおいて他人の委任・委嘱を受け、相談、助言、鑑定又は代行を行う業務）は、使用者が労働者代表と書面合意で定めた時間を労働したものとみなすことができる。

二 休憩・休日

- (イ) 休憩…使用者は、労働時間が 4 時間の場合は 30 分以上、8 時間の場合は 1 時間以上の休憩時間を労働時間の途中で与えなければならない。また、弾力的労働時間制などの場合に勤務終了から次の日の勤務開始まで連続した 11 時間の休憩を設ける必要がある。
- (ロ) 休日…1 週に平均 1 回以上の有給休日が保障される。また、政府機関の公休日（日曜日、三・一節、光復節、開天節、ハングルの日、1 月 1 日、旧正月の前日当日翌日、釈迦誕生日、5 月 5 日（こどもの日）、6 月 6 日（顕忠日）、秋夕の前日当日翌日（旧暦 8 月 14～16 日）、クリスマス、任期満了に伴う公選投票日）も有給で休日とすることとされている（代休も可）。

ホ 年次有給休暇

1 年間 80%以上出勤した労働者に 15 日の有給休暇（勤続 1 年未満や 80%未満の場合には 1 ヶ月皆勤につき 1 日）が与えられる。3 年以上継続して勤務した労働者には、最初の 1 年を超える継続勤務年数 2 年ごとに 1 日を加算した有給休暇が与えられる（加算後の総日数は 25 日が限度）。これらは 1 年間行使しないと消滅することとなっている。事業主は有給休暇の取得の促進措置を講ずれば消滅した有給休暇の補償を免れることとなっている。

(4) 労働安全衛生制度

産業安全及び保健に関する基準を確立し、その責任の所在を明確にして産業災害を予防し、快適な作業環境を造成することにより労務を提供する者の安全及び保健を維持・増進することを目的とした産業安全衛生法が制定されており、雇用労働部長官は産業災害予防に関する基本計画を策定することとなっている。直近の第 5 次産業災害予防 5 カ年計画（2020 年）では、OECD 先進国と比較して高い労災死亡万人率について数値目標（2019 年 0.46 ‰ を 2024 年に 0.2 ‰ へ）を設け、元請が下請の産業災害を統合して管理するといった体制の強化、訪問販売員など産業災害保険適用職種の拡大、産業安全監督官の拡充や専門性強化などを通じて死亡事故削減に取り組むとともに、産業保健情報ビッグデータ活用による業務上疾病の早期発見・予防体制の確立や事業場の安全衛生教育基準の見直し等に

よる自律型安全衛生管理制度の向上を図ることとされている。

また、2021年に成立した重大災害処罰法が2022年1月から施行され事業主の処罰の強化が行われているが、事故死亡万人率が0.4～0.5‰水準に留まっていることから、これまでの規制と処罰に主眼点を置いた重大災害削減戦略からの転換を図るべく「重大災害削減ロードマップ」が2022年11月に公表されている。これによれば2026年までに事故死亡万人率をOECD平均である0.29‰にするべく、①危険性評価を核心手段とした事前予防体系の確立、②中小企業など重大災害脆弱分野の集中支援・管理、③参加と協力を通じた安全意識と文化の拡大、④産業安全統治機能の再整備を進めていくこととなっている。

2025年9月には雇用労働部長官が「労働安全総合対策」を発表した。これによれば、①10人未満事業場や脆弱労働者の事故予防支援の集中、②政府-地方自治体-民間が一体となった予防主体としての努力、③事故防止が労使にとって利益となる構造への転換、を基本方針として、小規模事業場の事故防止に2兆ウォン強の支援措置、安全主体としての労使役割の改善、産業安全監督官大幅拡充、安全予防を促進する制裁手段の導入などを進めていくとともに、安全職場特別委員会（仮称）を新たに設け、産業災害防止5カ年計画を策定するとされている。

さらに2023年から重大事故白書が刊行されており、主要重大災害について事故の技術的原因だけでなく、企業の安全保健管理体系、組織文化、作業慣行などを深く分析した事例集となっている。2025年の白書では、さらに3回以上事故が発生した事業場の事例を通じて事故再発の根本原因の調査結果やこれまでの「重大災害処罰法判例」（71件）の現状とこれに対する示唆点が付録として収録されている。

(5) 労災保険制度

産業災害補償保険法（労災保険法）により定められている。失業保険と同様に、①事業主から直接労務提供を要請された場合や②働く者の労務提供を仲介・斡旋するためのオンラインプラットフォームを通じて労務の提供を要請される場合で、自分が直接労務を提供しその対価を支給される者として、業務上災害からの保護必要性、労務提供形態等を考慮して大統領令で定める職種に従事する者を「労務提供者」として労災保険の被保険者として扱っているのが大きな特徴である。労務提供者の職種は順次拡大され、現在は大統領令により、保険募集員、建設機械運転者、家庭教師、ゴルフ場キャディ、宅配の集荷・配送人、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・動作確認人、貨物運転手、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）、観光通訳案内資格を有する外国人観光客観光案内者及び児童通学バス運転者が制度の対象となっている。なお、雇用保険では適用対象となっているアーティストは労災保険では適用対象とはなっていない。

表 3-2-9 労災保険制度

名称	産業災害補償保険	
根拠法	産業災害補償保険法（산업재해보상보험법）	
運営主体	韓国勤労福祉公団（근로복지공단）	
被保険者資格	全ての事業場の従業員（5人未満の農林水産業、公務員等を除く。） 労務提供者への適用、中小事業主（任意加入）などの特例あり。	
	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。
	休業給付	労働者が治療のために労働できない期間（4日目以降に限る）、平均賃金の100分の70（低所

給 付 の 種 類		得者への特例あり)に当たる休業給付が支払われる。 治療のため短時間就労している場合、平均賃金と実支給額の差の 100 分の 80 が支払われる (部分休業手当)。
	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癒後に介護が必要な場合、常時・随時、介護する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 100 分 の 50 を年金で、残りの 100 分の 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 100 分の 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%（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 1.47%（2026 年）
	国庫負担	なし
実 績	受給者数	405,539 人(2024 年)
	支給総額	7 兆 6,333 億ウォン(2024 年)
	基金運用状況	純資産 277,376 億ウォン(2025 年末)、利回り 16.65% (2025 年)

注 1：産業災害補償保険法等による。

注 2：実績は韓国国家統計ポータル：「산재보험급여 지급현황(연도별, 보험급여 종류별)」、韓国雇用労働部 HP：
「2025 년 산재보험기금 운용현황 공지」による。

注 3：本編作成時の公表値に基づき記載。

(6) 解雇規制

イ 一般的な解雇の制限

使用者は、労働者に正当な理由なく解雇、休職、停職、配置転換、減給、その他の懲戒(以下
「不当解雇等」という)をすることができない。

使用者は、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とその後 30 日間又は産
前・産後の女性がこの法律により休業した期間とその後 30 日間は解雇することができない（業務
上の負傷又は疾病の場合、使用者が平均賃金 1,340 日分の一時補償をした場合又は事業を継続でき
なくなった場合を除く）。

ロ 経営上の理由による解雇の制限

(イ) 理由…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譲渡・買収・合併は緊迫した経営上の必要がある
とみなされる。

(ロ) 労働者との協議…使用者は、解雇を避けるための方法及び解雇の基準等に関して、労働者の過
半数で組織された労働組合または労働者の過半数を代表する者に対し解雇を行おうとする日の
50 日前までに通知し、誠実に協議しなければならない。

- (ハ) 行政への届出…使用者は、1 ヶ月間に①常時労働者数が 99 人以下の場合に 10 人、②常時労働者数が 100～999 人の場合にその 10%、③常時労働者数が 1,000 人以上の場合に 100 人に該当する人員を解雇するときは、最初に解雇しようとする日の 30 日前までに雇用労働部長官に申告しなければならない。
- (ニ) 解雇の予告…使用者は、労働者を解雇(経営上の理由による解雇を含む)するには、少なくとも 30 日前に予告をしなければならない。30 日前に予告をしなかったときは、30 日分以上の通常賃金を支給しなければならない。
- (ホ) 救済措置…労働者は不当解雇についてその解雇の日から 3 ヶ月以内に労働委員会へ救済を申し立てることができる。労働委員会の決定に不服のある者は、再審査を請求することができ、その結果に不服がある場合裁判所に提訴することができる。

ハ 退職給付制度

労働基準法において、労働者の退職時に使用者は退職給付を支給することが規定されており、その詳細は労働者退職給付保障法により定められている。これによれば、使用者は退職する労働者に退職給付を行うために、①確定給付型退職年金制度、②確定拠出型退職年金制度、③中小企業退職年金基金制度、④自社の退職金制度、の 1 つ以上を設定しなければならないこととなっている。この退職給付は、退職の事由によらず支給されることとなっており懲戒解雇の場合の支給制限といった仕組みはない。

4 家族休暇政策

(1)労働基準法によるもの

年次有給休暇は 1 年間 80%以上勤務した者に 15 日付与されるが、この勤務日には出産前後休暇や流産・死産休暇を含めることとなっている。また、妊娠中の女性労働者の時間外勤務は禁止されている。

イ 出産前後休暇…出産前と出産後を通じて 90 日（未熟児出産の場合 100 日、一度に 2 人以上の妊娠の場合 120 日）。ただし、出産後 45 日（一度に 2 人以上の妊娠の場合 60 日）以上割り当てる。

ロ 流産・死産休暇…本人の請求に基づき妊娠期間の区分に応じて 10～90 日

ハ 妊娠期間労働時間短縮…妊娠後 12 週以内又は 32 週以降の女性労働者の請求に基づき 1 日 2 時間の労働時間短縮が認められる（1 日 6 時間労働が想定される）。

ニ 妊婦定期健康診断休暇…母子保健法第 10 条による妊婦定期健康診断を受けるのに必要な時間

ホ 授乳休憩（有給）…生後 1 年未満の乳児を有する女性労働者の請求に基づき、1 日 2 回それぞれ 30 分以上

(2)男女雇用平等法によるもの

イ 配偶者出産休暇…配偶者の出産を理由とするもので 20 日（3 回まで分割可能）。ただし、配偶者の出産から 120 日を経過すると取得できない。

ロ 難妊治療休暇…不妊治療を理由とするもので本人の請求につき 6 日。

ハ 育児休業…満 8 歳以下又は小学校 2 年生以下の子どもを養育している労働者について、1 年（3 回に分けて取得可能）。ただし、同じ子に対し父母ともに 3 ヶ月以上の休業を取得した場合は 6 ヶ月を限度として追加取得可能。

ニ 育児期労働時間短縮…満 12 歳以下又は小学校 6 年次の子どもを養育するための労働時間の短縮（短縮後も週 15 時間の勤務は必要）で、期間は 1 年（育児休業を取得しなかった期間の 2 倍を追加できる）。ただし、代替人材の確保が困難などの場合認められないことがある。

ホ その他…事業主には、満 8 歳以下又は小学校 2 年生以下の子どもを養育する労働者の育児の支援のため①業務開始・終了時刻の調整、② 延長労働の制限、③労働時間の短縮、弾力的運営といった労働時間調整、など労働者の育児を支援するために必要な措置を講ずる努力義務が課せられている。

表 1-10-10 雇用保険による給付

種類	雇用保険による給付																																																										
	額	支給期間																																																									
出産前後 休暇	休暇を開始した日を基準に算定した「労働基準法」の通常賃金に該当する金額（1 日当たり 7 万ウォンの上限あり）	出産前後休暇期間。ただし、優先支援対象企業でない場合には 60 日（一度に 2 人以上の子供を妊娠した場合には 75 日）を超えた日数（30 日を限度とするが、未熟児出産の場合は 40 日、一度に 2 人以上の子供の妊娠の場合は 45 日を限度とする）																																																									
配偶者出 産休暇	同上（1 日当たり 80,382.5 ウォンの上限あり）	配偶者出産休暇期間。ただし、被保険者が属する事業場が優先支援対象企業である場合に限る。																																																									
難妊治療 休暇	同上（1 日当たり 80,380 ウォンの上限あり）	難妊治療休暇期間中最初の 2 日。ただし、被保険者が属する事業場が優先支援対象企業である場合に限る。																																																									
育児休職	1. 育児休業開始日から 3 ヶ月まで:月通常賃金（上限 250 万ウォン、下限 70 万ウォン） 2. 育児休職 4 ヶ月目から 6 ヶ月目まで:月通常賃金（上限 200 万ウォン下限 70 万ウォン） 3. 育児休職 7 ヶ月目から終了日まで:月通常賃金の 100 分の 80（上限 160 万ウォン下限 70 万ウォン）	産前後休暇期間と重複する期間中に重複する期間は除外した育児休職が 30 日（看護等は 7 日）以上の者に対して、育児休職終了日まで。																																																									
育児休職 （18 ヶ月 以内の子 どもの子 育てに対 する 特 例）	1. 育児休業開始日から 6 ヶ月まで:各被保険者の月通常賃金（親それぞれにつき上限は次のとおりで、下限は 70 万ウォン） (単位：万ウォン) <table><tr><th colspan="2" rowspan="2"></th><th colspan="6">支給対象月</th></tr><tr><th>最初</th><th>2 月</th><th>3 月</th><th>4 月</th><th>5 月</th><th>6 月</th></tr><tr><td rowspan="6">取得 育児 休職 期間</td><td>1 月</td><td>250</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2 月</td><td>250</td><td>250</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3 月</td><td>250</td><td>250</td><td>300</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>4 月</td><td>250</td><td>250</td><td>300</td><td>350</td><td></td><td></td></tr><tr><td>5 月</td><td>250</td><td>250</td><td>300</td><td>350</td><td>400</td><td></td></tr><tr><td>6 月</td><td>250</td><td>250</td><td>300</td><td>350</td><td>400</td><td>450</td></tr></table> 2. 育児休職 7 ヶ月目から育児休職終了日まで:各被保険者の月通常賃金の 100 分の 80 に該当する金額（それぞれ上限 160 万ウォン、それぞれ下限 70 万ウォン）			支給対象月						最初	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	取得 育児 休職 期間	1 月	250						2 月	250	250					3 月	250	250	300				4 月	250	250	300	350			5 月	250	250	300	350	400		6 月	250	250	300	350	400	450	
				支給対象月																																																							
		最初	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月																																																				
取得 育児 休職 期間	1 月	250																																																									
	2 月	250	250																																																								
	3 月	250	250	300																																																							
	4 月	250	250	300	350																																																						
	5 月	250	250	300	350	400																																																					
	6 月	250	250	300	350	400	450																																																				
育児期労働時間短縮	週の時間短縮 10 時間分は通常賃金月額（上限 250 万ウォン、下限 50 万ウォン） 週の時間短縮 10 時間を超える分は通常賃金月額の 80%（上限 160 万ウォン、下限 50 万ウォン）	育児期労働時間短縮を 30 日以上取得した者に対して、取得期間中																																																									

5 労使関係施策

(1) 概要

労働組合及び労働関係調整法（略称：労働組合法）により、労働組合や労働協約、労働争議に関する事項が定められている。労働協約はその適用を受ける労働者がその事業場の労働者の過半数の場合

には他の同種の労働者へも適用される。また、一つの地域において従業する同種の労働者 3 分の 2 以上が一つの団体協約の適用を受ける場合には、行政官庁は当該団体協約の当事者の申請又は職権で労働委員会の議決を得て、当該地域において就業する他の同種の労働者及びその使用者に対して当該団体協約を適用するという決定を行うことができる。

争議行為に対する労働委員会の調整は、労働委員会の下に設置される調整委員会による調整、労働委員会の下に設置される仲裁委員会による仲裁の 2 段階からなる。調整委員会の提示する調整案に労使が合意すればその内容は労働協約と同じ効力を持つ。関係当事者の双方または当事者の一方が団体協約により仲裁を申請した場合に仲裁が始まり、当事者の主張の要点を確認した上で仲裁裁定を行う。仲裁裁定は労働協約と同じ効力を持つ。また、①定期路線旅客運輸事業及び航空運輸事業、②水道事業、電気事業、ガス事業、石油精製事業及び石油供給事業、③公衆衛生事業、医療事業及び血液供給事業、④銀行及び造幣事業、⑤放送及び通信事業、については、公衆の日常生活と密接な関連があり国民経済に及ぼす影響が大きいことから、その労働争議の調整のために労働委員会の下に特別調整委員会を置くこととなっており、その労働争議が著しく国民経済を害し国民の日常生活を危うくする危険があるときは雇用労働部長官は中央労働委員会の意見を聴取した上で緊急調整の決定をすることができる。この場合にはその決定から 30 日間は争議行為が行えない。

(2) 労働組合の現況

労働組合組織率は緩やかな減少傾向にあり、2024 年は前年と同じ 13.0%であった。

表 1-10-11 労働組合組織率等の推移

(単位：千人、%)

年	2020	2021	2022	2023	2024
労働組合員数(千人)	2,804	2,932	2,722	2,737	2,777
労働組合組織率(%)	14.2	14.2	13.1	13.0	13.0
労働組合数	6,564	7,105	6,005	6,169	6,125

資料出所：韓国雇用労働部HP：「'24 년 노동조합 조직률 13.0%, 조합원 수 277.7 만명」

注：本編作成時の公表値に基づき記載

2024 年の上部団体別の組合員数は韓国労総（韓国労働組合総連盟）が 120 万人、民主労総（韓国全国民主労働組合総連盟）が 108 万と両方で 80%以上を占めている。韓国労総は対話重視の保守派、民主労総は闘争重視の進歩派と言われている。

表 1-10-12 上部団体別組合員数(2024 年)

区分	韓国労総	民主労総	韓労総連	全国労総	統合労総	大韓労総	未加盟
組合員数（人）	1,202,389	1,078,582	1,719	1,319	987	654	491,672
労働組合数	2,459	216	8	4	12	10	3,416

資料出所：韓国雇用労働部HP：「'24 년 노동조합 조직률 13.0%, 조합원 수 277.7 만명」

注：本編作成時の公表値に基づき記載

表 1-10-13 労働争議の発生件数等の推移

(単位：件、日)

年	2021	2022	2023	2024	2025
労働争議発生件数	119	132	223	131	123
労働損失日数（千日）	472	344	355	457	393

資料出所：韓国国家統計ポータル(KOSIS)：「노사분규발생건수 및 근로손실일수」

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(3) 使用者団体の現況

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。

(4) 労働組合法の改正

2013年12月から始まった「黄色い封筒キャンペーン」と呼ばれる労働組合の権利の強化（使用者による過度な損害賠償請求の制限等）を目的とした労働組合法の改正（通称「黄色い封筒法」）の成立を目指す立法運動が実を結び、2025年8月に国会で可決され2026年3月10日から施行されることとなった。この「黄色い封筒法」は、2023年11月及び2024年8月の2回にわたり、野党「共に民主党」の主導により本会議で可決されたものの、いずれもユン大統領による再議要求権（拒否権）の発動により成立しなかったものである。主な改正内容は①元請企業が下請企業の労働者の労働条件を実質的かつ具体的に支配又は決定をすることができる者に該当する場合には下請企業の労働組合が元請企業と団体交渉を行うことが可能となるよう使用者の範囲の拡大、②デジタルプラットフォームを介して業務を請け負う労働者等の労働組合への加入の容認、③労働争議の対象として労働条件に影響のある事業経営上の決定（工場の海外移転等）を追加、④違法な争議行為に対する労働組合又は労働者に対する損害賠償請求に係る制限（賠償の免責や賠償額の減免等）の創設、であり経済団体はかねてより「黄色い封筒法」に関して現場の混乱等を引き起こしかねないなどと懸念を表明している。こうしたことを踏まえ、雇用労働部は改正労働組合法解釈のガイドラインを定めて現場における予測可能性を高め、制度の円滑な定着を支援している。

6 最近の動向

いわゆる「黄色い封筒法」については、雇用労働部は2025年7月の国会の委員会による可決後に「同法は対話・共生・成長を目指すものである」との声明を出し、労使双方に期待と懸念があることを理解した上で、法施行までに労使や専門家による意見を聴取して指針やマニュアルを作成することにより同法の安定的な施行を支援するとしていた。実際に7月下旬には同法に関するQ&Aを公表したほか、新聞の記事に対して反論をweb掲載（雇用労働部のwebサイトには各種報道に対する解説・説明を掲載するページがある）するなどの対応を行っていた。同法は8月に本会議で可決9月に公布され2026年3月から施行されることとなり、雇用労働部は現場支援タスクフォースを立ち上げ、精力的な議論を進め、11月には労働組合法施行令改正案、12月には改正労働組合法解釈指針案がパブリックコメントに付され、3月の施行に向けた準備が進められている。

また、同法の施行の2日後には、いわゆる司法改革3法の施行が予定されている。これは①法解釈を不当に歪めた検事や判事を処罰（法歪曲罪）する刑法改正、②最高裁による確定判決を憲法裁判所で審査することを可能にする憲法裁判所法改正、③大法院（最高裁）判事の定員を14から26に増員する裁判所組織法改正からなっており、その運用によっては社会情勢が不安定になる可能性を秘めている。「黄色い封筒法」には違法ストライキにおける損害賠償請求の範囲に一定の制約を課すことが盛り込まれており、司法改革のあり方と相まってどのような展開になっていくのかが注目される。

（資料のおもな出所、参照先）

- 韓国雇用労働部ホームページ <https://www.moel.go.kr/index.do>
- 韓国国家統計ポータル <https://kosis.kr/index/index.do>
- 韓国国家法令情報センター <https://www.law.go.kr/main.html>
- 韓国経営者総協会 <https://www.kefplaza.com/web/index.do>