



韓国のワーク・ライフ・バランスの実態：政府政策と成果

著者	? 海善
雑誌名	筑紫女学園大学研究紀要
号	16
ページ	25-37
発行年	2021-01-21
URL	http://id.nii.ac.jp/1219/00001028/

韓国のワーク・ライフ・バランスの実態

— 政府政策と成果 —

裴 海 善

The Current State of Work-Life Balance in Korea — Government Policies and Achievements —

Haesun BAE

はじめに

仕事と生活の調和（WLB: Work-Life Balance）は、性別に関係なくすべての労働者が直面する課題である。OECD が WLB 実施状況に関して、加盟国である37カ国に、ロシア、ブラジル、南アフリカを加えた全40カ国を対象にランク付けした結果によれば（2020年）、10点満点で韓国は4.1点で37位であり、1位のオランダ（9.5点）、2位のイタリア（9.4点）、3位のスペイン（8.8）に比べて点数差が大きい（日本は4.6点で36位）。WLB ランク付けで、韓国が低い評価をもらっている主な原因として、長時間労働の他に、仕事と家庭の両立支援策が十分整えていないことがあげられる。

韓国では女性就業者の7割が雇用者として働いているが、出産・育児期の女性労働者の多くは仕事と家庭の両立が難しいことを理由に仕事を辞めており、女性の就業中断は、女性のキャリア形成、男女賃金格差、女性の老後の年金などに影響を及ぼしている。特に、韓国の出生率低下の主な原因として、仕事と家庭の両立が難しいことがあげられ、政府の WLB への取組みも仕事と家庭の両立支援策、長時間労働慣行の改善に焦点がおかれている。

韓国政府が仕事と家庭の両立支援策を本格的に実施し始めたのは合計特殊出生率が2001年1.3で超少子化社会になってからである。少子高齢化対策として、2003年10月、「低出産未来社会委員会」（現：低出産高齢社会委員会）を設置、2005年5月「低出産・高齢化社会基本法」を制定した。基本法第20～21条に基づき、5年ごとに低出産・高齢化社会基本計画を樹立し、仕事・家庭両立支援の重点課題が提示してきた。政府政策にも関わらず、出生率は低下し続け、合計特殊出生率は、2018年には0.98で1を下回り、韓国は世界で最も出生率が低い国となったが、2019年には0.92で（1970年出生統計作成以来の最低値）、世界の最下位記録をさらに更新した。

本稿では、韓国政府の WLB の取組みと政府政策内容、近年女性の雇用形態における変化、WLB に対する労働者側の意識変化を確認するのが目的で、以下3点にポイントを置く。第一に、仕事と家庭の両立支援策として、政府の子育て支援策に注目し、産前後休暇と育児休業、乳幼児の無償教

育及び保育園整備の実態を調べる。第二に、WLBの取組みとして、文在寅（ムン・ジェイン）政府が実施している働き方改革、政府部署が実施しているWLB支援事業の内容を確認する。第三に、政府の仕事家庭両立支援策の強化以来、女性労働者の雇用構造にみられる変化、仕事と家庭両立、WLBに対する労働者側の意識変化を確認する。

1. 仕事・家庭両立支援 - 子育て支援 -

1) 出産休暇制度・育児休業制度

出産休暇制度（制度名：出産前後休暇制度）は1953年勤労基準法制定と共に、育児休業制度は1987年「男女雇用平等法」制定と共に導入された。平等法は、法制定以来、度重なる改正が行われたが¹⁾、もっとも大きな法改正は、2007年12月改正（2008年6月施行）である。少子高齢化社会に対応するため、「男女雇用平等法」から、「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」へと改名し、法律第3章の2に「仕事・家庭の両立支援」を新設し、第19条から第19条の6までは、「育児休業、育児期労働時間短縮」などの育児支援、第20条から第22条の3では「仕事・家庭両立支援助成」が定められた。

出産休暇、育児休業が有給となり、雇用保険から給付金が支給されてようになったのは2001年11月からである。2001年出産休暇の有給化施行当時は、出産休暇期間は90日であったが、30日分が雇用保険から勤労基準法上の通常賃金相当額の給付金が支給された。2005年5月からは、中小企業の場合は90日分の給付金が支給され、大規模企業の場合は、従来通り最初60日分については事業主が支給し、残りの30日分（無給の場合）は雇用保険から支給している（2020年、給付金の月上限額200万ウォン）。

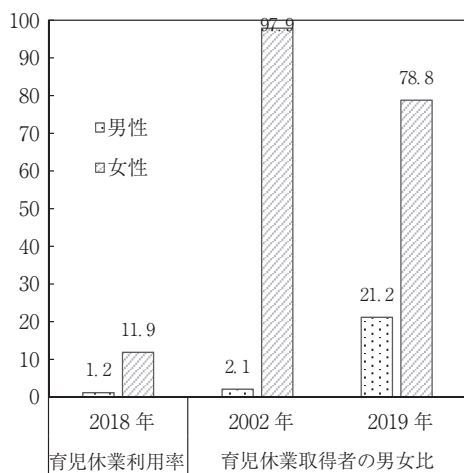
出産休暇給付金を受給するためには雇用保険の被保険者期間180日以上が必要であるが、2019年7月からは、雇用保険に加入していない非正規職にも出産前18カ月の中、3か月以上所得がある活動をした者には出産休暇給付金として、月50万ウォンを3か月分支給している。出産休暇給付金を支給しない事業主には2年以下の懲役または2000万ウォン（約200万ウォン）以下の罰金が科される（勤労基準法第110条①）。「配偶者出産休暇」（平等法第18条の2）は2007年に導入され、2012年の法改正により、有給3日とし、必要であれば5日まで取得できたが（追加2日は無給）、2019年8月法改正により、10日の有給休暇となった。

育児休業の場合、対象になる子どもの年齢は、2004年までは「満1歳」までであったが、子の年齢が徐々に高まり、2014年から「満8歳以下又は小学校（初等学校）2年生以下の子ども」を養育する男女労働者へと要件が緩和された（平等法第19条）。育児休業期間は、子ども1人当たり「1年以内」で、勤続期間に含まれる²⁾。両親共に同じ子に対してそれぞれ1年以内の育児休業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。育児休業給付金は、育児休業開始後3カ月は通常賃金の80%（上限150万ウォン、下限70万ウォン）を支給し、残りの期間（最大9カ月）は50%（上限額100万ウォン、下限額50万ウォン）を支給する（雇用保険法施行令第75条（育児休業給与））。

一方、男性の育児休業場合、1995年平等法改正により、女性労働者の配偶者が対象であったが、2001年法改正により、配偶者である女性が働かなくても男性労働者が育児休業を申請することができるようになった。男性の育児休業率を高めるため、2014年から「パパの月（パパ育児休業ボーナス制度）」が施行され、同じ子どもを対象に2番目に育児休業をとる親（90%が男性）には、3カ月間は通常賃金100%の給付金（上限250万ウォン）が支給される。

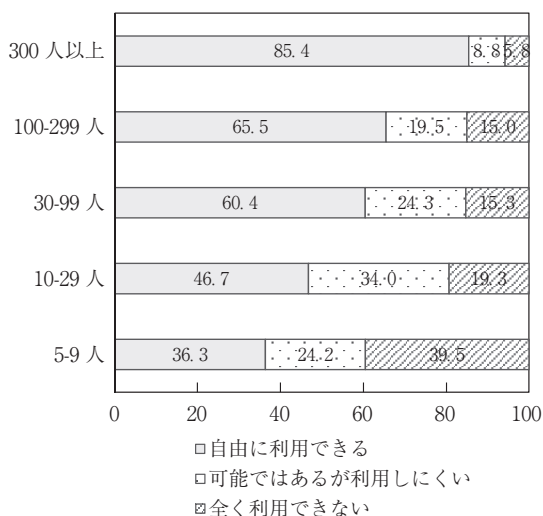
育児期労働時間短縮制度は2008年から導入された（平等法第19条の2）。2011年10月から短縮した時間に関して雇用保険から給付金を支給するとともに、2012年には平等法改正により、育児期労働時間短縮を企業に義務づけた。2019年8月法改正により、育児期労働時間短縮は、週当たり15時間以上35時間未満となり、最大1年間使用可能である（育児休業を使用しない場合、最大2年間）。働いた時間分に関しては事業主が賃金を支給し、短縮した勤務時間に対しては雇用保険から給付金が支給される。

〈図表1〉 育児休業利用率と育児休業新規給付金受給者の性別割合（単位：％）



資料：統計庁『仕事・家庭両立指標』
注：育児休業利用率＝男女別（育児休業者／育児休業利用可能者）

〈図表2〉 育児休業制度の企業規模別実施状況（単位：％）



資料：雇用労働部『仕事・家庭両立実態調査』（2018年）
注：利用可能ではあるが利用しにくい理由として、「職場雰囲気・代替人力確保が難しい等」があげられる

〈図表1〉は、育児休業利用率と育児休業新規給付金受給者の性別割合を示している。2018年、0歳～8歳の子供を持つ育児休業が利用可能な労働者の中で、育児休業利用者は非常に少なく、男性は1.2%、女性は11.9%である。一方、新規育児休業給付金受給者の性別割合を見ると、2002年には女性97.9%、男性2.1%であったが、2019年には女性78.8%、男性21.2%で、男性の育児休業取得率が高まっている。

企業規模別育児休業者が占める割合を見ると（『仕事・家庭両立指標』2019年）、300人以上規模が65%、50～299人規模が13.7%で、50人以上規模で約8割弱を占めている。企業の育児休業実施状況を企業規模別にみると〈図表2〉、「育児休業制度が自由に利用できる」のは、労働者300人以上

の大企業では85.4%であるが、10～29人企業は46.7%、5～9人未満企業では36.3%で、中小企業の制度導入率が低い。また企業規模が小さい場合、育児休業制度が利用可能であっても、職場雰囲気や代替人力確保が難しい等の理由により利用するのが難しい。5～9人企業の39.5%、10～29人企業の19.3%が、まったく利用できないと答えているが、その主な理由は、休業中の代替人力確保が難しい、同僚及び管理職の業務負担、追加人力確保による人件費負担、利用できない職場雰囲気と文化、の順である。

雇用労働部の『雇用形態別勤労実態調査』（2019年）によれば、全体女性労働者の中で、20.13%が5～10人未満企業で、26.5%が10～30人未満企業で働いている。すなわち女性労働者の約5割弱が30人未満企業で働いている。中小企業の産前後休暇・育児休業の導入率を高めるため、雇用保険の出産育児期雇用安定事業として、「雇用支援金（期間制・派遣労働者再雇用）」「出産育児期雇用支援金」「出産育児期代替人力支援金」を実施している。

「雇用支援金」により、出産休暇中または妊娠中に契約期間が終了した非正規労働者と契約終了後または出産後15か月以内に1年以上の労働契約を締結した事業主には6か月間月40万ウォンを、期間の定めのない契約を締結した事業主には最初6か月間を月30万ウォン、その後6か月間は月60万ウォンを支援している。「出産育児期雇用支援金」により、育児休業労働者1人当たり、常時労働者1,000人以上事業場には月5万ウォン、1,000万人未満事業場には月10万ウォン、中小企業には月20万ウォンを支援している。「出産・育児期代替人力支援金」により、代替人力を使用した期間中は代替人力1人当たり、大企業は毎月30万ウォン、中小企業には毎月60万ウォンを支援している。

2) 幼児教育の無償化と保育所整備

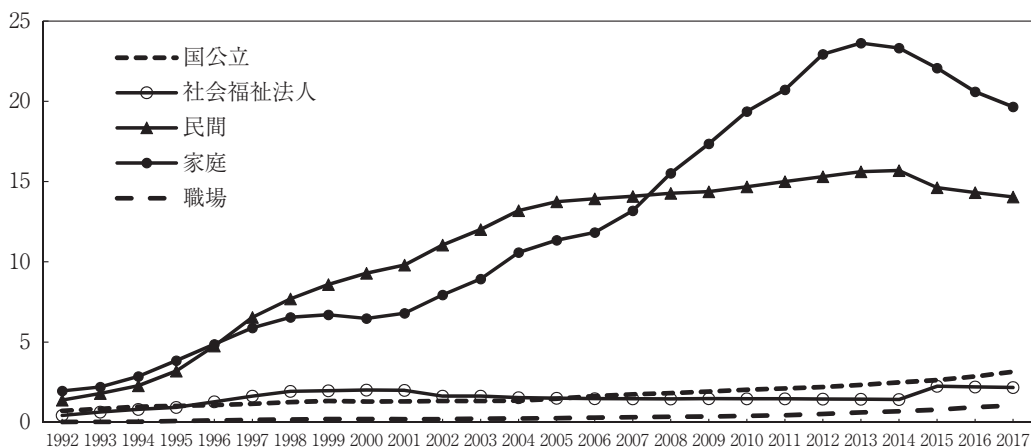
韓国の出生率低下の主な原因の1つとして、養育費や教育費の負担が重いことがあげられ、2000年代に入ってから保育支援に対する関心が高まった。2006年7月、保育業務を担当していた女性家族部は（2008年からは保健福祉部が担当）、第1次中長期保育計画として「セサック・プラン」（2006～2010年）（セサックとは若芽の韓国語表記）を発表し、女性の社会進出増加に対応した保育サービス供給を重点課題とした。2009年にはセサック・プランを修正補完した「アイサラン・プラン（子供愛）」（2009～2012年）を制定し、2012年には、0～2歳児と5歳児（ヌリ課程）の全所得層を対象に無償保育を実施し（3～4歳児の場合、所得下位70%の世帯まで保育料支援）、保育に対する国家の責任を強化した。2013～2017年の第2次中長期基本計画では、無償保育に重点が置かれ、2013年3月からは、所得水準に関係なく0～5歳児の完全無償教育が実施され、保育料支援または養育手当のどちらかを選択することができるようになった。2018～2022の第3次中長期基本計画では、保育の公共性強化、父母養育支援拡大が主な目標である。

一方、6歳未満の就学前の児童を保護養育する保育所（子供の家）の設立は、1991年「乳幼児保育法」制定当時は認可制（家庭オリニジップのみ申告制）であった。1998年7月から申告制にして設立基準を緩和してから民間・家庭オリニジップは増加し続けたが、2004年1月から認可制にし、設立基準を再び強化してからは民間オリニジップの増加傾向は弱まった。民間オリニジップは2014年15,684カ所をピークに減少傾向であるが、その背景として、2013年から乳幼児無償教育実施とともに家庭

養育手当制度が導入されたこと、国公立・職場オリニジップの増加、出生率低下などがあげられる。国公立オリニジップは国が施設を管理していることから、保育サービスおよび保育教師の質が保障される点、また、政府の財政支援により保育費が民間保育施設に比べて安い点などで需要が高いが、2018年現在、全体オリニジップの9.2%に過ぎない。

職場オリニジップは、事業主が事業場の労働者のために単独または共同で事業場内または近隣地域に設置・運営する保育施設で、1987年の男女雇用平等法制定と共に導入された。平等法第21条、乳幼児保育法第14条などにより、常時女性労働者300人以上または労働者500人以上を雇っている事業場は職場オリニジップを設置するのが義務づけられている。幼児5人以上を保育する施設が必要であり、保育定員の3分の1以上は事業場の労働者の子供であるのが原則である。職場保育施設設置義務事業場の場合、費用負担、設置基準と不履行に対する制裁がなかったため、企業側は費用負担、児童数不足、場所不足などの理由で職場保育施設の設置に消極的で、設置義務事業場の保育施設設置率は2009年の場合は35.9%（民間29.7%）にとどまった。2011年12月、幼乳児保育法が改正され、設置義務を遂行しない事業場名を公表しており、雇用保険の「職場保育施設支援事業」により、職場保育園運営費と設置費を支援してからは設置率が高まり、2018年現在、設置履行率は90.1%である。

〈図表3〉 設立主体別オリニジップ設立推移（単位：千箇所）



資料：保健福祉部『保育統計』により筆者作成

注：国公立オリニジップは、国家と地方自治団体が設置・運営するオリニジップのなかで、職場オリニジップを除いたもので常時幼児11人以上を保育できる施設、社会福祉法人と民間オリニジップは常時幼児21人以上、家庭オリニジップ常時幼児5人以上20人以下を保育できる施設が必要である。

2. 働き方改革・WLB支援制度

1) 労働時間短縮（週52時間労働）と最低賃金引上げ

OECDのWLB評価で韓国が特に低い点数をもらっている主な理由として長時間労働慣行があげられる。OECDの雇用動向データ（2019）によれば、韓国の労働者一人当たり年平均労働時間は、2013年には2,071時間で、OECD諸国の中でもっとも長かった。2019年には1,967時間で改善がみら

れるが、OECD37カ国の中で3番目に長く、OECD 平均1,726時間をはるかに上回っている（日本1,644時間、オランダ 1,434時間、ドイツは1,366時間）。

韓国では1953年5月の勤労基準法の制定当時は、1日8時間、法定労働時間週48時間を基準とし、労使合意があれば週60時間労働が認められた。1989年3月の法改正により、1日8時間、法定労働時間週44時間、労使合意があれば週56時間の労働時間が定められた。引き続き2003年8月法改正により（2004年7月施行）、週5日勤務制度、法定労働時間40時間（法50条）、1週間の時間外労働12時間限度（53条）が定められた（5人以上の事業場は2011年から法定労働時間40時間適用）。

勤労基準法の改正により法定労働時間は徐々に短くなったが、長時間労働慣行は改善されなかった。その背景として、勤労基準法上では、法定労働時間40時間と時間外労働12時間で、1週間の最大労働時間は52時間であったが、休日労働16時間が時間外労働に含まれなかったため、週計68時間まで認められていた。また、労使の合意があれば、時間外労働を制限することができない「労働時間特例業種26個」があり（法59条、労働時間及び休憩時間の特例）、約495万人（2016年）が従事していた。従って、法定労働時間は短縮されても時間外労働が多かったため、労働時間短縮効果は得られなかった。

2017年5月にスタートした文在寅政府の働き方改革の焦点は、「週52時間制度」の導入により、WLBを実現するとともに、雇用を創出し所得を高めることであった。1,800労働時間の実現を国政課題とし、週労働時間の短縮（68時間から52時間に引き下げ）、最低賃金の引き上げを柱とする働き方改革を進めてきた。「週労働時間52時間」「特例業種を縮小」を盛り込んだ勤労基準法の改正案が2018年2月の国会で採決された。2018年3月法改正（9月施行）により、最大週労働時間は、法定労働時間40時間と時間外労働12時間で、週52時間に制限（1週は休日含めて7日）、労働時間特例業種も5個（対象労働者102万人）³⁾に制限された。

週52時間制度は、労働者の所得減少及び中小企業の経営負担を考慮し、2018年7月1日から企業規模別に段階的に施行されている。2018年7月からは労働者300人以上企業を対象に（特例業種から除かれた21個の業種は2019年7月から施行）、2020年1月からは50～300人未満企業、2021年7月からは5人～50人未満企業が対象となる。また、30人未満事業場の場合、労使の合意がある場合、1週8時間範囲内で、2021年7月から2022年12月までに、特別延長労働が認められる。違反した事業主に対しては、第110条の罰則により2年以下の懲役あるいは2,000万ウォン（約200万円）以下の罰金が科される（施行から半年は罰則を猶予）。

週52時間制度の導入により低所得労働者の所得減にならないよう、休日労働の割増賃金率を高めるとともに、最低賃金を引き上げてきた。勤労基準法改正により、休日労働の割増賃金率の規定（法第56条、延長・夜間及び休日勤務）が新設され（第56条①～③）、時間外労働の割増賃金は通常賃金の50%とし、さらに「休日労働」に関しては、8時間以内の休日労働であれば50%、8時間を超える休日労働の場合は100%、深夜労働（午後10時から午前6時）の場合は50%以上を加算して支給しなければならない。

最低賃金は2017年時給6,470ウォン（約3,366千人対象）であったが、3年間32.8%上昇し、2020年には時給8,590ウォン（約4,153千人対象）となった。しかし、上昇した人件費を抑えるため、企業

が採用数を絞る悪循環を招いているとの指摘があり、また、2020年に新型コロナウイルス感染症（COVID-19）により打撃を受けた中小企業と零細自営業者を考慮し、2021年の最低賃金は1988年の最低賃金制度施行以来、最も低い上昇率である8,720ウォンに決められた。

2) 雇用労働部の WLB 認証制度と WLB 奨励金支援制度

① WLB キャンペーン実施と WLB 認証制度

雇用労働部は、民間の企業情報ポータルサイトであるジョブ・プラネット（Job planet）⁴⁾と共同で WLB 点数が高い企業を選び、選定された企業には WLB 実践企業認証マークを与えている。まず、ジョブ・プラネットで、勤務経験者の自分の会社の WLB の満足度を表す「WLB 評価点数」をもとに、雇用維持率、労働関係法違反等を確認し、WLB 実践優秀企業を選定する。WLB 優秀企業は、組織文化、福祉厚生、経営リーダーシップなどで WLB 環境が整えられており、同時に従業員の満足度が高い企業として認められる。2017年には11社、2018年には10社が WLB 優秀企業として選ばれた⁵⁾。

② 柔軟勤務制・時間選択制企業支援

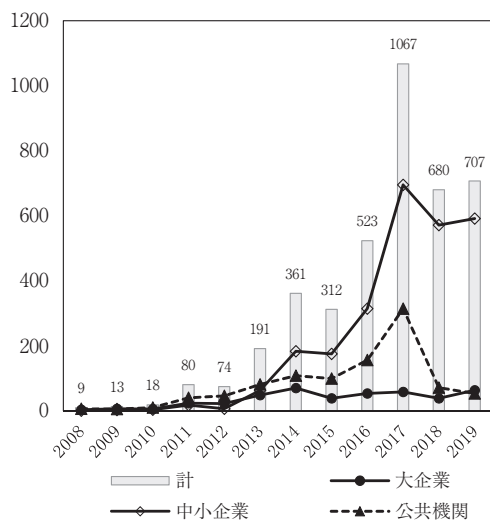
雇用労働部は柔軟勤務制度と時間選択制を実施する企業には「WLB 奨励金」を支援している。柔軟勤務制には、「時差出退勤制」（所定労働時間範囲内で出退勤時間を調整する制度）、「選択勤務制」（1週間の所定労働時間が40時間を超えない範囲で1週又は1日の勤務時間を調整する制度）、「在宅勤務制」と「遠隔勤務制」がある。時間選択制とは、全日制で働く労働者が、家族ケア、本人の健康、定年の準備、学業などの理由により、短時間勤務を希望するとき、時間選択ができるように支援する制度である。時間選択制労働者とは、1週間の所定労働時間が同じ事業場での同種類の業務に従事する通常の労働者に比べて短い労働者で、短時間労働者を意味する。雇用労働部では WLB 奨励金として、柔軟勤務制活用企業には労働者1人当たり「年最大520万ウォン」、時間選択制転換制度活用企業には労働者1人当たり「年間最大480万ウォン」を支援している。

3) 女性家族部のファミリー・フレンドリー企業認証制度

2007年12月「ファミリー・フレンドリー社会環境助成促進に関する法律」（略：ファミリー・フレンドリー法）が制定（2008年6月施行）され、法第15条に基づき、女性家族部長官は、ファミリー・フレンドリー制度を模範的に運営する企業や公共機関には「ファミリー・フレンドリー企業認証（以下、FF 認証）」を与えている。FF 認証を受けた企業は政府調達と政策資金支援事業において特恵を受けることができる。認証基準は、出産と子育て支援、柔軟勤務制度、ファミリー・フレンドリー職場文化の造成などであり、認証期間は3年である。

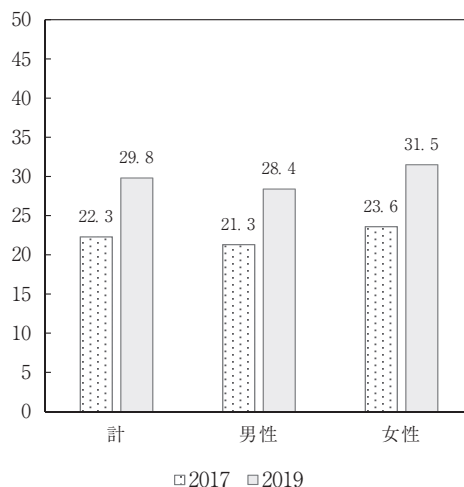
FF 認証を受けた企業や機関は、2008年は9個、2009年は34個にすぎなかったが、2016年から中小企業の認証が増え、2019年の場合、707個が認証を受けた〈図表4〉。しかし、統計庁の発表によれば、仕事・家庭の両立が可能な職場環境に対する労働者の満足度は高くない〈図表5〉。現在勤めている職場での満足度は2017年22.3% から2019年29.8% へと高まっているが、労働者の3割に過ぎない。性別には男性（28.4%）より女性（31.5%）の満足度がやや高い。

〈図表4〉ファミリー・フレンドリー認証企業数（2019年12月基準）（単位：個）



資料：https://www.ffsb.kr 女性家族部・ファミリー・フレンドリー支援事業

〈図表5〉仕事・家庭両立職場文化への満足度（単位：％）



資料：統計庁『社会調査』2017年、2019年

注：13歳以上人口対象。現在勤めている職場で

「やや満足する」「非常に満足する」応答者の割合

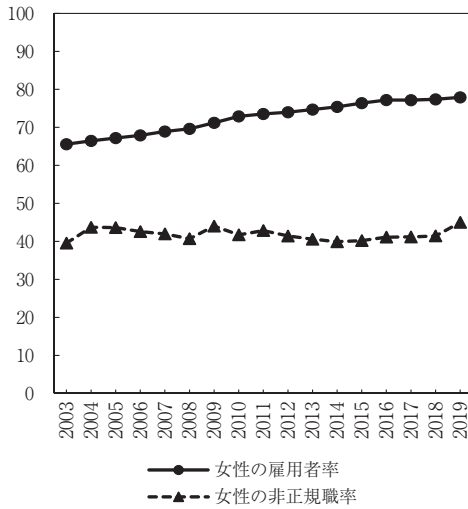
3. 女性労働の雇用構造における変化

韓国では2001年から出産前後休暇と育児休業の給付金を支給しており、2000年代に入ってから保育所の設立件数の増加、2013年から乳幼児の完全無償教育の実施等、政府の仕事と家庭の両立支援策を強化してきた。〈図表6～7〉では、政府の支援制度強化以来の女性労働の雇用構造で見られる変化を確認する。〈図表6〉では、非正規雇用のデータが得られる2003年以後の女性の雇用者率と非正規雇用者率を示した。女性就業者の中で賃金労働者として働く女性の雇用者率は、2003年65.6%から毎年上昇傾向で、2019年77.9%である。女性雇用者の中で非正規として働く女性は約4割程度で、2019年には45%である。

一方、女性の15歳以上人口の中で、年齢別女性労働力人口が占める割合（女性労働力率）を1980年と2015年で比較すると〈図表7〉、35年間、M字カーブの形状は全体的に大きく上方にシフトしており、15～19歳以外のすべての年齢層で上昇がみられる。晩婚化を反映し、谷も部分が25～29歳から35～39歳へとシフトしており、底の値も上昇し、窪みが大幅に浅くなっている。第2山のピークは45歳～49歳で、2015年63.5%である。年齢別女性労働力率がM字型カーブになっているのは、女性雇用者が仕事と育児を両立するのが難しく、出産と共に仕事を辞める傾向があるからである。

15歳以上女性人口の中で賃金雇用者として働く雇用者率をみると、1980年にはほとんどの女性が20～24歳で仕事を辞め、専業主婦になるか、家族従業者として働く傾向であった。2015年には、25～29歳をピークに仕事を辞める傾向がまだ根強く残っているものの、女性中高年層の雇用者率は、1980年と比較すれば大幅に高まっている。40～44歳の場合、1980年には女性人口の7.2%が雇用者として働いたが、2015年には46.5%を占めている。

〈図表6〉女性の雇用者率と非正規雇用率
(単位：%)



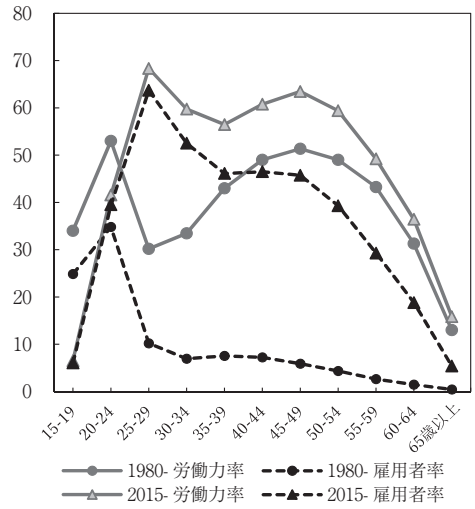
資料：統計庁『経済活動人口調査』

注：女性の非正規率は毎年8月調査結果である。

雇用者率 = (女性雇用者 / 女性就業者)

非正規雇用率 = (女性非正規雇用 / 女性雇用者)

〈図表7〉女性の労働力率と雇用者率
(単位：%)

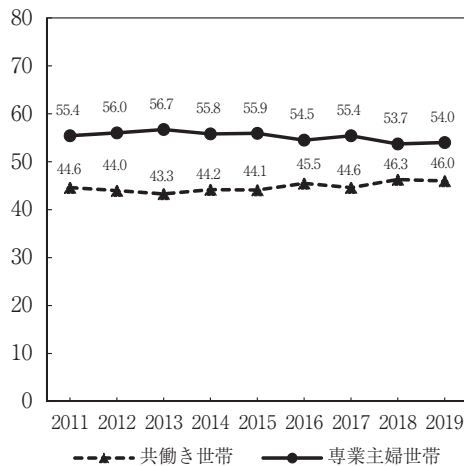


資料：統計庁『人口総調査（経済活動編）』1980年（15%標本調査）、2015年（20%標本調査）。

注：労働力人口比率と雇用者率は、15歳以上人口の中で、経済活動人口と雇用者数の占める割合である。

中高年女性の雇用者率上昇とともに、共働き世帯も増えている〈図表8〉。しかし、まだ専業主婦世帯が多く、2019年の場合、専業主婦世帯（54.0%）が共働き世帯（46.0%）を8%p上回っている。有配偶世帯の世帯主の年齢別、共働き世帯が占める割合を2011年と2019年で比較してみると〈図表9〉、65歳以外のすべての年齢層で共働き世代が増えており、特に30～39歳では8.8%pの増加がみられる。

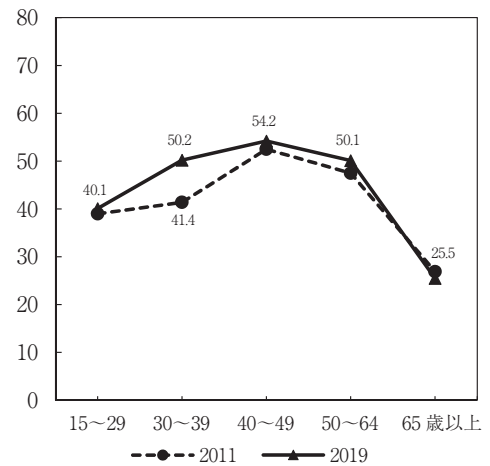
〈図表8〉共働き世帯と専業主婦世帯
(単位：%)



資料：統計庁『地域別雇用調査』

注：共働き世帯比率 = (共働き世帯 / 有配偶世帯)

〈図表9〉世帯主の年齢別共働き世帯
(単位：%)



資料：統計庁『地域別雇用調査』

注：有配偶世帯の世帯主の年齢別共働き世帯比率

女性就業者の中で、8割弱は賃金労働者であるが、出産育児期には仕事を辞め、専業主婦になる女性が多い。〈図表10〉では、15～54歳既婚女性の就業中断実態を2014年と2019年で比較した。現在仕事をしていない非就業既婚女性（失業者と非労働力人口）は、2019年38.1%で、2014年40.7%に比べて2.6%p減少している。一方、非就業既婚女性の中で、就業中断既婚女性は2019年50.5%で、2014年54.7%に比べて4.2%p減少した。既婚女性の就業中断現象はやや改善がみられるものの、2019年の場合、既婚女性の38.1%が就業しておらず、非就業既婚女性の50.5%は就業を中断している。一方、2019年、既婚女性の5人に1人は（19.2%）就業中断状態で、年齢別には、30代が31.0%でもっとも多い。就業中断既婚女性の主な中断理由をみると、2014年には結婚が38.5%で、最も主な理由であったが、結婚による就業中断の割合は減少する傾向で、2019年の場合、未就学子供の育児38.2%、結婚30.7%、妊娠と出産22.6%の順である。

〈図表10〉既婚女性（15～54歳）の就業中断実態

	既婚女性の就業中断規模			就業中断女性の就業中断理由				
	既婚女性の非就業率 A	既婚女性の就業中断率 B	非就業女性の就業中断率 C	結婚	妊娠・出産	未就学子供の育児のため	小学校子供の教育のため	家族の世話のため
2014年	40.7	22.2	54.7	38.5	20.3	29.2	4.3	7.6
2019年	38.1	19.2	50.5	30.7	22.6	38.2	4.1	4.4
15-29歳	49.7	28.1	56.6	33.6	31.4	33.5	0.3	1.4
30-39歳	44.2	31.0	70.1	27.6	26.9	42.0	2.3	1.1
40-49歳	35.7	16.8	47.0	31.7	18.2	37.6	6.7	5.8
50-54歳	32.2	6.9	21.5	41.9	10.3	22.9	5.2	19.6

資料：統計庁『地域別雇用調査』4月結果

注：A=（非就業既婚女性／既婚女性）、B=（就業中断女性／既婚女性）、C=（就業中断女性／非就業既婚女性）

育児や家事負担などを理由に就業が中断し、非就業状態である女性の再就業を支援するため、2008年「経歴中断女性などの経済活動促進法」が制定され、雇用労働部と女性家族部は共同で、2009年から「女性セイル・センター」（女性が新しく働くセンター）を運営している。センターは2009年72カ所から、2019年158カ所へと増加しており、センターの斡旋による就業者も2009年7万人から2018年17万人へと増加した。しかし、センターの量的成長にもかかわらず、低賃金で雇用が不安定な仕事斡旋にとどまっているとの評価もある⁶⁾。

4. 仕事と家庭両立に対する意識変化

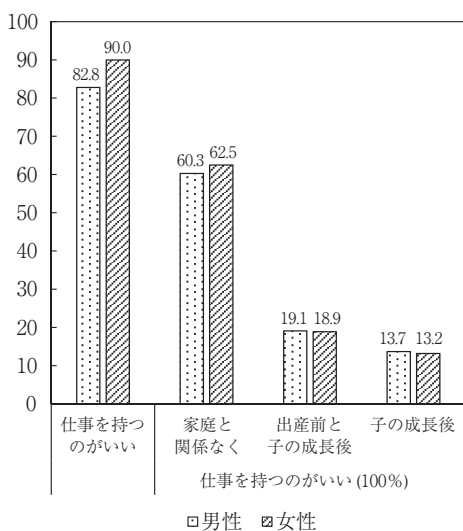
1) 女性の仕事に対する意識変化

1988年に男女雇用平等法が施行されてから30年以上が経ち、女性の就業に対する意識も変化してきた。13歳以上の人口を対象にした「女性の仕事」に対する意識調査によれば、男性82.8%、女性の90%が「女性は仕事を持ったほうがいい」と答えている〈図表11〉。しかし、現実では、15歳以上女性の中で51%が就業者であり、39.8%が賃金労働者として働いている（2019年、統計庁『経済

活動人口調査』)。一方、女性は仕事を持った方がいいと答えた人の中で、男性60.3%、女性62.5%は「家庭に関係なく働くのがいい」と答えているが、男性37.1%、女性35.3%は、出産前と子の成長後に働いた方がいいと答えている。

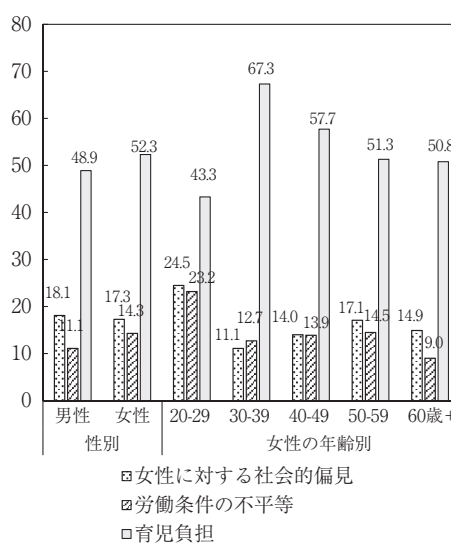
女性の就業を妨げる要因として〈図表12〉、「育児負担」が男女ともに5割を占めており、次に「女性に対する社会的偏見」（男性18.1、女性17.3%）、「採用、賃金などの不平等な労働条件」（男性11.1%、女性14.3%）の順である。一方、女性の年齢別、就業阻害要因を見ると、育児負担が最も多く、30～39歳67.3%、40～49歳57.7%、50～59歳51.3%順である。2001年から出産休暇・育児休業の有給化を実施しており、政府の様々は子育て支援策、仕事家庭両立支援策にも関わらず、女性が働き続ける上で育児の負担は相変わらず重い。

〈図表11〉女性の就業に対する意識



資料：統計庁『社会調査』2019年
注：13歳以上の人口対象

〈図表12〉女性の就業阻害要因

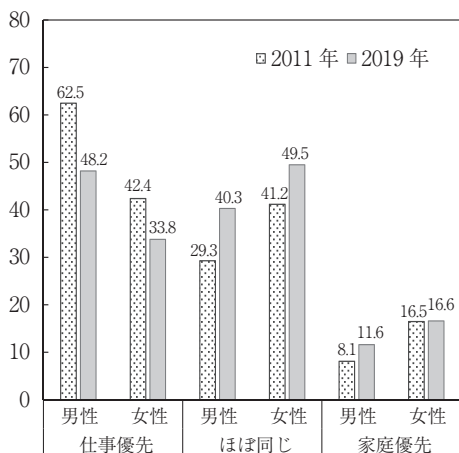


資料：統計庁『社会調査』2019年
注：13歳以上の人口対象

2) 仕事・家庭両立への意識変化

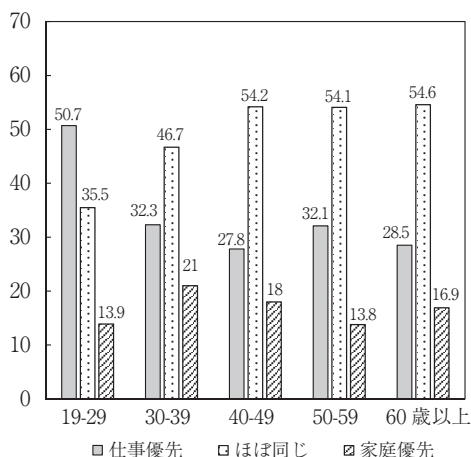
韓国では、最近、働き方と会社を選ぶ基準として、給与より生活の質を重視する傾向が高まっており、仕事と家庭の両立に対する意識にも変化がみられる。仕事と家庭の両立に対する意識を2011年と2019年で比べると〈図表13〉、男女ともに仕事優先意識は低くなっている。特に男性の場合、「仕事を優先」を答えた人は62.5%から48.2%へと低下し、仕事と家庭の両立意識は29.3%から40.3%へと高まっている。仕事と家庭の両立に対する意識は男性より女性の方が高く、女性の場合、2011年41.2%から2019年49.5%へと高まっている。家庭優先への意識は男女ともに低いですが、男性（11.6%）よりは女性の方（16.6%）が家庭を優先している。一方、女性の年齢別には〈図表14〉、19～29歳は「仕事を優先」と考えている人の割合が50.7%で高いが、30代以上はすべて「仕事と家庭の両立を優先」している。

〈図表13〉 仕事・家庭の両立の意識
(単位：%)



資料：統計庁『社会調査』2011年、2019年
注：調査対象は19歳以上

〈図表14〉 女性の年齢別仕事・家庭両立の意識 (単位：%)



資料：統計庁『社会調査』2019年
注：調査対象は19歳以上

終わりに

韓国では女性の9割以上が仕事を持った方がいいと思っはいるが、仕事と家庭の両立が難しいことが主な理由として、既婚女性の4割が非就業状態であり、有配偶世帯の5割強が専業主婦世帯である。また、韓国は世界で最も出生率が低い国になったが、出生率低下の主な原因として仕事と家庭の両立が難しいことがあげられる。韓国は、長時間労働で男性正規雇用を中心とした賃金制度と昇進制度の雇用慣行が根強いいため、育児と家事、介護の負担は女性に偏っており、仕事と家庭の両立のための制度があっても、その制度が利用しづらい職場雰囲気である。特に女性の場合、育児の負担が重く、結婚、出産と共に仕事を辞めており、女性の就業中断は、男女賃金格差と女性の管理職比率が低い原因になっている。

雇用労働部の「仕事家庭両立実態調査」(2017年)によれば、仕事と家庭の両立のために必要な政策として、「男女雇用差別改善や職場内のセクハラ予防」(23.4%)、「時差出勤、在宅勤務、パートタイム労働など柔軟勤務制度」(15.0%)、「社会認識と企業文化の改善キャンペーン」(13.7%)、「長時間労働慣行の改善」(12.9%)、「中小企業、非正規職への仕事と家庭の両立支援」(11.1%)、「育児休業が自由に利用できる環境」(10.1%)などがあげられている。

韓国政府が2018年から段階的に実施している労働時間短縮によるWLBの改善効果、雇用創出効果はまだ評価できない段階である。しかし、近年韓国では特に若者を中心に「ワーラベル」(ワーク・ライフ・バランスの略)の新造語が広がっていることから、仕事優先の社会から仕事と生活のバランスを重視する社会への漸進的な変化が期待される。

〈注〉

- 1) 韓国は、女性差別撤廃条約に1983年5月25日批准し（1985年1月発効）、1987年11月「男女雇用平等法」を制定した。裴海善（2020年1月）は、平等法制定以来の主な改正内容、法施行後の男女格差の実態と課題を紹介している。
- 2) 2020年5月法改正により、期間制労働者と派遣労働者の育児休業期間は、使用期間又は派遣期間に含まれない。
- 3) 勤労基準法は労働者5人以上の事業または事業場が対象である。五つの特殊業種は、陸上輸送業・水上輸送業・航空輸送業・そのほかの運送関連サービス業・保健業である。
- 4) 民間の企業情報ポータルサイトで、在職中又は退職した会員が自ら務めた企業の評価・給与・面接情報などを提供する（<http://www.jobplanet.co.kr>）
- 5) <http://worklife.kr>、雇用労働部 HP「WLB」
- 6) 国会立法調査処『女性セイル・センター制度の立法影響分析』立法影響分析報告書第41号、2019年12月。

〈参考文献〉

- 雇用労働部『仕事・家庭両立実態調査』2018年
雇用労働部『勤労時間短縮制度ガイドブック』2019年12月
雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査』2019年
国会立法調査処『女性セイル・センター制度の立法影響分析』立法影響分析報告書第41号、2019年12月
統計庁『仕事・家庭両立指標』2018年、2019年
統計庁『経済活動人口調査』各年度
統計庁『人口総調査（経済活動編）』1980年、2015年
統計庁『社会調査』2017年、2019年
統計庁『地域別雇用調査』各年度
裴 海善「韓国の男女雇用平等法と雇用面における男女平等実態」筑紫女学園大学『研究紀要』第15号、2020年1月、pp. 55～67
保健福祉部『保育統計』2018年
保健福祉部『職場オリニジップ設置など義務履行実態調査』2018年
<https://www.ifsb.kr> 女性家族部 HP「ファミリー・フレンドリー支援事業」
<https://www.ei.go.kr>、雇用保険 HP「出産育児期雇用安定事業」
<http://worklife.kr>、雇用労働部「ワーク・ライフ・バランス」
<http://www.law.go.kr>、国家法令情報センター HP「勤労基準法」（2020年5月施行）、「男女雇用平等と仕事・家庭の両立支援に関する法律」（2020年9月改正・施行）、「ファミリー・フレンドリー社会環境助成促進に関する法律」（2020年改正・施行）、「雇用保険法」（2020年5月改正・施行）
<http://www.oecdbetterlifeindex.org>, Work-Life Balance, 2020
<https://data.oecd.org>, OECD Employment Outlook, 2019
<https://data.worldbank.org>, Total Fertility Rate

(ベ・ヘション：アジア文化学科 教授)

