



## 韓国の女性雇用政策 : 60年間の政策変化と実態

著者	裴 海善
雑誌名	筑紫女学園大学・筑紫女学園大学短期大学部紀要
号	10
ページ	111-123
発行年	2015-01-31
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1219/00000477/">http://id.nii.ac.jp/1219/00000477/</a>

# 韓国の女性雇用政策

—60年間の政策変化と実態—

裴 海 善

## Female Employment Policies in South Korea : Policy Changes over 60 Years and Current Conditions

Haesun BAE

韓国の大学進学率は2009年から女性（82.7%）が男性（81.6%）を追い越しており（『教育統計年報』2012年）、高位公務員公開採用試験である行政試験、司法試験、外務試験の2012年合格者の中では、女性合格者がそれぞれ43.8%、41.7%、53.1%で4割以上を占めている（『行政自治統計年報』2012年）。また、2013年には女性大統領まで誕生し、女性が活躍する時代を迎えたようにみえる。しかし、女性の労働市場での雇用状況を表す諸指標を見ると、OECD諸国のなかでも珍しく女性の年齢別労働力率がM字型カーブを描いており、ガラス天井指数、男女賃金格差は最下位水準であるなど、女性の雇用を促進し地位を改善するためには多くの課題を抱えている。

韓国での女性労働関連法条項は1953年制定された「勤労基準法」からであるが、政府が女性雇用問題を解決するため政策を樹立し始めたのは「女性発展基本計画（1983～1986年）」からで、1987年「男女雇用平等法」、1995年「女性発展基本法」が制定された。女性雇用と関わる諸制度は2000年代に入ってから急速に整備されるが、その背景には、少子高齢化の進展がある。韓国は2001年、合計特殊出生率が1.3人以下で超少子化国となり、2016年からは生産年齢人口が減少し始めるとの危機感から、女性労働への関心が高まった。女性の労働市場進出が進むと、労働力不足が解消でき、将来の国の経済成長率を高める効果が期待されるからである。2007年には「男女雇用平等法」を「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」へ改名し、女性の雇用改善措置や育児・仕事が両立できる法案など、女性雇用と関わる法・制度を整えてきた。また、女性政策のパラダイムが「女性の発展」から「男女平等」へと転換したことを反映し、2014年には「女性発展基本法」を「男女平等基本法」へと改名し、男女平等への政府の責任を強化した。

本稿は、韓国の女性雇用政策に焦点をおき、政府が推進してきた女性雇用政策の60年間の流れを確認すると共に、女性雇用者の雇用促進政策及び仕事と家庭の両立支援策の内容をあきらかにするのが目的で、以下3点にポイントをおく。第一に、1953年「勤労基準法」が制定されてから現在に至るまでの女性雇用政策の60年の流れをまとめる。第二に、女性の雇用を促進するための政策とその成果を検討する。第三に、仕事と家庭の両立支援政策の内容と実施状況を確認する。結論では、女性雇用者の経歴が断絶することなく仕事と家庭を両立しながら働き続けるための政策的インプリ

ケーションを考える。

## I. 女性雇用政策の流れ

韓国で女性雇用関連政策が本格的に実施されるのは1998年「第1次女性政策基本計画」（以下、「基本計画」と略）からである。本章では、女性雇用政策期を、基本計画が実施される前の期間（1953～1997年）と、実施後の期間（1998年以後）に分け<sup>2</sup>、女性雇用政策の流れと内容を確認する。主な法律や推進内容に関しては表1にまとめた。

### 1. 女性政策担当部署の変化

韓国の工業化は1962年第1次経済開発5ヵ年計画を実施してからである。当時、労働力は豊富で資本が著しく不足して韓国は、繊維産業を含めた労働集約的な軽工業産業からスタートする。この段階で、低賃金の製造業分野で働く女性（女工）が増え、女性労働者の賃金や労働条件が深刻な社会問題となり、女性労働者の業務と権益保護のために1970年に労働庁、労働基準担当官室（1972年、労働基準官室へと改称）が設置された。

1980年代に入り女性問題に対する国際的な関心が高まる中、国内でも女性問題解決のため、1983年「韓国女性開発院」（2007年から韓国女性政策研究院へと改名）を発足し、「女性政策審議委員会」を設置（1983年）するとともに、政務長官（第2）室（1988年4月）を新設し、女性問題を担当することになった。1998年2月には 政務長官（第2）室は廃止され、女性政策担当部署として大統領直属の「女性特別委員会」が設けられた。しかし、政務長官（第2）室や女性特別委員会が政策を執行するには限界があったことから、女性政策を企画・総合する行政部署が必要であるとの認識が広がり2001年1月「女性部」が誕生した。その後、女性部は家族業務と関わって、2005年「女性家族部」、2008年2月には「女性部」へと名称が変わる。2010年3月には再び「女性家族部」となり、家族、青少年、児童関連業務も合わせて担当している<sup>3</sup>。

### 2. 1953～1997年の女性雇用政策

女性雇用政策と直接関連がある法条項は1953年制定された「勤労基準法」の第4項「女性労働の特別保護と差別禁止」からであるが、主要法案は1980年代に入ってから制定された。1981年「職業訓練法」により女性の職業訓練を重視する規定を設け、1982年「職業安定法」には女性の就業機会拡大及び女性に適した職種開発の努力義務規定を新設、1982年には「船員法」が改正され女性も船員になれるようになる。

政府が女性雇用問題を解決するため政策を樹立し始めたのは「女性発展基本計画（1983～1986年）」からである。1962年からの約20年間の経済発展過程での女性の経済的・社会的不平等を解消し、生産力を高め経済社会発展を成し遂げるのが本計画の趣旨であった。女性労働力を活用するために、「労働市場での男女差別解消」「既婚女性の就業拡大」「女性労働力の進出可能分野開発」等が提案された。

1987年、民主化運動の広がりと共に、労働市場での不平等が社会問題となり、1987年男女の平等な雇用機会及び待遇の保障、母性保護を明示した特別法として「男女雇用平等法」が制定され、1988年から施行に入った。同法は1989年法改正により、「同一労働同一賃金」の規定が含まれた。

第6次経済社会発展5ヶ年計画（1987～1991）<sup>4</sup>には女性開発部門が初めて計画に含まれるが、独立した計画ではなかった。女性雇用と関連しては、「就業女性の労働条件改善」「時間制就業拡大方策」「女性職業訓練強化」などが取り上げられた。第7次経済社会発展5ヶ年計画（1992～1996年）<sup>5</sup>では、女性問題が本格的に国家発展計画として含まれ、「多様な職種への女性雇用拡大」「女性の雇用安定」「時間制就業拡大」「製造業部門女性技能労働力確保」「農工団地内の就業機会拡大」などが推進課題とされた<sup>5</sup>。

### 3. 女性政策基本計画期間（1998～2017年）の女性雇用政策

政治・経済・社会・文化のすべての領域での男女平等を促進し、「女性の発展」をはかることを目的とした「女性発展基本法」が1995年12月30日制定される（1996年7月1日から施行）<sup>6</sup>。同法第7条（女性政策基本計画の樹立）に基づいて、女性政策に関する基本計画を5年ごとに樹立し、施行することになる。基本計画は、男女平等の促進、女性の社会参加拡大、女性の福祉増進などに関する総合計画で、中央部処や地方自治体は基本計画に基づいて年度別施行計画を樹立・施行<sup>7</sup>する。「第1次基本計画（1998～2002年）」「第2次基本計画（2003～2007年）」「第3次基本計画（2008～2012年）」を経て、現在「第4次基本計画（2013～2017年）」を施行中である。

第1次基本計画（1998～2002年）の成果として、1998年国民年金法を改正し、配偶者の「年金分割受給権」を認定して女性の福祉サービスを強化したこと、2001年には母性保護関連3法である「勤労基準法」「男女雇用平等法」「雇用保険法」を改正して、育児休業を60日から90日へと拡大し、育児休業給付金が支給されるようになったことがあげられる。一方、政策決定過程での女性の参加を拡大する措置として、女性公務員採用目標制（1996～2002年）、女性政治割当制<sup>8</sup>が実施された。

第2次基本計画（2003～2007年）では、仕事・家族両立支援策として、乳幼児保育法改正（2004年）や保育予算の大幅な拡大により保育サービスの質的水準を向上する政策<sup>9</sup>が実施されたことが特徴としてあげられる。なお、家族内の根本的不平等原因を解消するため戸主制<sup>10</sup>が廃止された。

第3次基本計画（2008～2012年）では、仕事・家族両立支援策がさらに強化され、2008年に、配偶者出産休暇、育児期労働時間短縮制度、家族介護休業請求権制度、ファミリー・フレンドリー認証制が新しく導入された。また、経歴断絶女性の就業を支援するため、経歴断絶女性等経済活動促進法を2008年制定し、2009年から「セイル・センター（女性が新しく働くセンター）」を運営することになった。

第4次基本計画（2013～2017年）は、「性別格差解消と共同参加」「緻密なセーフティネット構築」「仕事と家族のバランス」を三大基本目標とし、7個の大課題、21個の中課題及び66個の小課題で構成されている（女性家族部、2013年）。配偶者出産休暇を有給3日（2013年）とし、育児休業要件を子どもの満8歳以下（2014年）にするなど、仕事・家族両立支援策を強化した。

政府は、女性政策のパラダイムが「女性の発展」から「男女平等」へと転換したことを反映し、

1995年制定された「女性発展基本法」（1996年施行）を2014年5月2日「男女平等基本法」（2015年7月1日施行）へと改名し、男女平等への政府の責任を強化した。基本法の改名と共に、女性家族部長官は5年ごとに「男女平等政策基本計画」を樹立することになった。

表1 女性雇用政策と主な推進内容

担当部署	計画	主な推進内容	法律制定
1970年 労働庁 勤労基準担当 官室			▶「勤労基準法」第4項（女性労働の特別保護と差別禁止）（1953年）
			▶「職業訓練法」（女性の職業訓練重視規定）（1981年）
			▶「職業安定法」（女性の就業機会拡大を努力義務化）（1982年） ▶「船員法」改正（1982年）
1988年 政務長 官（第 2）室	1983～1986 女性発展 基本計画		▶男女雇用平等法 （1987年制定、1988年施行）
	1987～1991 第6次経済 社会発展 5ヶ年計画		▶男女雇用平等法改正（差別明文化、同一労働同一賃金、育児休業期間、苦情処理機関）（1989年）
1998年 大統領 直属女 性特別 委員会 ↓ 2001年 女性部	1992～1996 第7次経済 社会発展 5ヶ年計画	▶第1次勤労女性福祉基本計画 （1994～1997年）	▶女性発展基本法 （制定1995年、施行1996年） ▶男女雇用平等法（採用と資金融資の差別禁止、配偶者の育児休業申請、職場保育施設設置条項緩和）（1995年）
	1998～2002 第1次 女性政策 基本計画	▶配偶者の年金分割受給権認定（1998年） ▶7ヶ所事業所への職場保育施設設置支援（1999年） ▶間接差別を禁止（1999年） ▶出産休暇期間60日→90日（2001年） ▶育児休業給与支給（2001年） ▶育児休業奨励金支援制度導入 ▶育児休業対象者を男性へ拡大（2001年） ▶女性再雇用奨励金制度導入 ▶女性公務員採用目標制 （1996～2002年） ▶女性政治割当制（2002年）	▶勤労基準法（解雇における性差別禁止）（1998年） ▶男女雇用平等法（間接差別次条項、セクハラ関連規定）（1999年） ▶女性企業支援に関する法律（1999年） ▶「勤労基準法」「男女雇用平等法」「雇用保険法」を改正（2001年） ▶雇用保険法（産前後休暇給付及び育児休業給付）（2001年） ▶男女雇用平等法（育児休業制改善、セクハラ予防規定）（2001年） ▶勤労基準法（母性保護妊婦の時間外労働・夜間労働・休日労働・産前後休暇延長・保護休暇・有害事業労働）（2001年）
2005年 女性 家族部	2003～2007 第2次 女性政策 基本計画	▶両性平等採用目標制（2003～2017年） ▶積極的雇用改善措置（2005年） ▶国公立大学の女性教員採用目標制（2003年） ▶流産・死産の時、保護休暇使用（2005年） ▶全国大学の女性教員採用目標制（2007年） ▶育児休業代替人力採用奨励金（2004年） ▶育児休業使用可能児童年齢3才未満（2004年） ▶積極的雇用改善措置（AA）施行（2005年） ▶保育施設評価認証制導入（2006年）	▶乳幼児保育法全面改正（2004） ▶勤労基準法（産前後休暇、死産休暇、配偶者休暇）（2005年） ▶男女雇用平等法（流産・死産休暇）（2005年） ▶男女雇用平等法（積極的雇用改善措置施行計画、セクハラ、育児申請要件拡大）（2005年） ▶雇用政策基本法（職業紹介、職業能力開発訓練の段階でも性別による差別禁止）（2005年）



↓ 2008年 女性部 ↓ 2010年 女性 家族部 ↓	2003～2007 第2次 女性政策 基本計画	▶ 中小企業等、優先支援対象企業へ産前後 休暇給与（90日）支給（2006年） ▶ （女性部）経歴断絶女性のための職業訓 練及び就業支援事業（2007年） ▶ （労働部）主婦短期適応訓練、女性家長 失業者訓練（2007年）	▶ 男女雇用平等法→男女雇用平等と仕事・ 家庭両立支援に関する法律へと改名 （2007年） ▶ 男女雇用平等法（セクハラ防止、配偶者 産休、経歴断絶女性、育児休業要件緩和、 育児期労働時間短縮（2007年）
	2008～2012 第3次 女性政策 基本計画	▶ ファミリー・フレンドリー認証制導入 （2008年） ▶ 配偶者出産休暇導入（2008年） ▶ 育児期労働時間短縮制度（2008年） ▶ 専業主婦の国民年金加入要件緩和（2010年） ▶ 女性セイル・センター運営（2009年） ▶ 家族介護請求権2008年、義務化（2012年） ▶ 育児休業給付金（40%定率制）、育児休 業要件（生後満6歳未満の子供）（2011年） ▶ 柔軟勤務制拡大（2011年）	▶ 女性発展基本法改正（2008年） ▶ 経歴断絶女性等経済活動促進法（2008 年） ▶ 雇用政策基本法（育児休業要件緩和） （2010年） ▶ 性別影響分析評価法（2011年） ▶ 女性発展基本法改正（2011年）
	2013～2017 第4次 女性政策 基本計画	▶ 配偶者出産休暇5日（有給3日、無休2 日、2013年から300人未満事業所適用） ▶ 育児休業要件（満8歳以下又は小学2年 生以下）（2014年）	▶ 女性発展基本法改正（2013年） ▶ 父母育児休業法導入（2014年） ▶ 「女性発展基本法」（1995年）から「男 女平等基本法」へと改名（2015年7月1 日施行）

出所：http://law.go.kr「国家法令情報センター」（2013年8月30日確認）、http://contents.archives.go.kr「国家記録院」（2013年9月10日確認）、女性部「第5次UN女性差別撤廃協約移行報告書」、女性家族部「第7次UN女性差別撤廃協約移行報告書」、韓国女性政策研究院研究報告書22『社会発展を向けた女性統合30年の成果と展望（Ⅱ）』2012年、女性部「第1～4次基本計画」（1998～2012年）、女性家族部「第4次基本計画（2013～2017）」、http://enews.mogef.go.kr「男女平等基本法」（2014年8月24日確認）などに基づき筆者作成。

## II. 女性雇用促進政策

2000年代に入り、少子高齢化が大きな社会問題となつてから、女性労働力の活用が国家競争力の新しい源泉であるとの認識が広がり、女性の雇用を促進する政策も導入され始まった。実施年度が短く、大きな成果がまだ見られないが、女性雇用促進策としての意味は大きい。

### 1. 時間制雇用支援（事業主支援）

先進諸国では時間制雇用を中心に柔軟勤務制を実施している傾向であるが、韓国は長期間労働慣行により、時間制労働者が少ない。女性の雇用率を高めるためには仕事・家庭の両立が可能な時間制労働の拡大が必要であるとの認識のもとで、政府は時間制労働を定着するため、2010年から「常用型時間制労働先導企業」を発掘し支援している。

所定労働時間が週15時間以上30時間以下でありながら労働契約期間の定めがない時間制労働者を6ヶ月以上雇用した事業主には、雇用保険から賃金の50%を1年間支援する。上限は時間制労働者1人当たり60万ウォンである。政府は、2016年からは、時間制雇用に対する支援を強化し、上限を60万ウォンから80万ウォンまで高めるとともに、時間制労働者を採用した中小企業（300人未満）には2年分の国民年金と雇用保険料を政府が代納する計画である<sup>11</sup>。

## 2. 積極的雇用改善措置 (Affirmative Action)

2005年男女雇用平等法を改正し、積極的雇用改善措置 (AA)<sup>12</sup>を導入して2006年3月1日から施行している。施行当時は政府投資機関、政府傘下機関、1000人以上の企業が対象であったが、2008年3月1日からは500人以上の企業が対象である。

適用対象事業主は、職種別・職級別の「男女労働者現況」を毎年3月末まで提出することになっている。同種産業の類似規模企業を比較評価して、優秀企業には行政的・財政的支援をし、女性の雇用率や女性管理者の比率が低い企業に対しては改善を求める。男女労働者現況を提出しない企業には300万ウォン以下の過料が賦課される。

2008年からの実施状況を表2に示した。2011年現在、AA対象企業は常時労働者1,000人以上で674社、500～999人以下では873社で、1,547社（公共機関245個）が実施している。2008年と比べれば122社増加である。女性労働者の雇用比率や女性管理者比率、また職級別女性比率も2008年に比べて増加している。職級別に課長以上クラス的女性比率は1,000人以上企業で2.99%ポイント、500～999人以下企業では3.85%ポイントで、わずかずつでありながら増えている。

しかし、女性雇用・女性管理者雇用基準率に達していない企業が多く、2011年場合、1,000人以上の企業では330社、500～999人以下企業では465社で、合計795社である。これは、全体AA対象企業1,547社の中で51.38%が目標値に達していないことである。

表2 積極的雇用改善措置実施状況

(単位：%、社)

	対象企業	女性労働者比率	女性管理者比率	女性雇用率・管理者率未達企業	職級別女性比率			
					役員	課長以上	課長以下	
2008年	1000人以上	622	13.17	13.17	323	5.66	12.56	40.06
	500～999人以下	803	11.99	11.99	498	6.45	11.56	37.26
	合計	1,425			821			
2011年	1000人以上	674	36.42	16.96	330	6.81	15.55	41.52
	500～999人以下	873	33.67	15.41	465	7.73	15.41	38.95
	合計	1,547			795			

出所：雇用労働部『女性と就業』2012年、46～54頁を参考に筆者作成。

## 3. 妊娠・出産女性の雇用促進

### 1) 育児休業支援金 (事業主支援)<sup>13</sup>

事業主は育児休業や育児期労働時間短縮を労働者に与えた場合、該当期間の労働者の退職充当金及び社会保険等の雇用維持費用の一部を負担しなければならないし、労働者の育児休業期間中の業務を行う労働者を新規採用する際の人件費も負担しなければならない。政府は育児休業制度を促進するため、事業主の間接労務費及び人件費の一部を支援している。

#### ① 育児休業支援金

育児休業・育児期労働時間短縮を30日（出産前後有給休暇90日と重複する期間は除く）以上労働者に与え、育児休業終了後職場に復帰した労働者を30日以上続けて雇った場合、育児休業期間の1

人当たり月10万ウォンを支援する（優先支援対象企業には月20万ウォン）。ただし、育児休業終了後30日以上雇用を維持した場合に育児休業奨励金の50%を支給し、6ヶ月以上雇用を維持した場合、残り50%を支給する。

## ② 代替労働者採用支援金

育児休業等を使う労働者の業務を代わりに行う労働者を新規で採用する事業主を支援する制度である。産前後休暇、流産・死産休暇、育児休業の実施30日前から実施後の30日まで代替労働者を続けて雇った場合、代替労働者1人当たり月30万ウォン（優先支援対象企業<sup>14</sup>には月60万ウォン）を支援する。

## 2) 非正規職の妊娠・出産後の継続雇用支援金（事業主支援）

雇用契約期間が1年以下の労働者又は派遣労働者など、非正規職女性労働者の雇用安定及び母性保護のための制度で、2005年雇用保険法を改正し、2006年7月から施行している。産前後休暇中、流産・死産休暇中又は妊娠中、非正規職女性労働者の雇用契約期間が終了する場合、契約期間終了直後または出産後1年以内に、1年以上の雇用契約を締結した事業主を支援する制度である。また、2014年10月からは、非正規職の育児休業の場合も継続雇用支援金を支援する。

1年以上の期間を定めて雇用契約を締結した事業主には、240万ウォン（6か月間、女性労働者1人当たり月40万ウォン）を支給し、期間の定めがない雇用契約を締結した事業主には540万ウォン（最初6か月間は女性労働者1人当たり月30万ウォンずつ、次の6か月間は月60万ウォンずつ）支給する<sup>15</sup>。妊娠・出産後の継続雇用支援金を利用する事業所は2006年制度導入以来増加傾向で、2006年には8の事業所で支援人員9人であったが、2012年には232事業所で支援人員は293人である。

## 4. 経歴断絶女性の再就業支援

育児・家事負担などで非労働力人口状態である女性の就業を支援するため、雇用労働部と女性家族部は共同で2008年「経歴断絶女性などの経済活動促進法」を制定し、2009年から「セイル・センター」を共同で運営している。「セイル」とは新たに働くとの意味で、妊娠・育児及び家事負担などで経歴が断絶した女性や経歴がなくても就業を希望する女性はセイル・センターで就業関連総合サービスを受けることができる。セイル・センターは、2009年50ヶ所、2012年100ヶ所、2013年7月現在112ヶ所が指定されており、職業相談、職業教育訓練、就業斡旋、就業後事後管理など、就業支援サービスを総合的に提供している<sup>16</sup>。

一方、雇用保険の「雇用促進支援金」<sup>17</sup>制度により、セイル・センターが運営する職業教育訓練プログラムを履修した満40歳以上（又は、40歳未満であっても所得認定額が最低生計費130%以下）の女性を雇用した事業主を支援<sup>18</sup>している。セイル・センターの集団相談プログラム参加者は2009年11,258人、2010年17,482人、2011年19,851人、2012年20,739人で毎年増加傾向であるが、参加者の就業率は其々、41.8%、38.8%、26.9%、25.8%（雇用労働部、2013年）で、低下している。



### Ⅲ. 仕事と家庭の両立支援政策

2001年8月と2005年5月、女性雇用者の母性保護関連3法（勤労基準法、男女雇用平等法、雇用保険法）の改正により、産休期間の延長や有給化、育児休業の有給化を実現するなど、仕事と家庭の両立支援策が強化された。2007年には「男女雇用平等法」を「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」へと改名し、「仕事中心」から、「仕事と家庭生活とのバランス」を重視する方向へと法令の全面改正が行われた。

#### 1. 産前後休暇制度

1953年勤労基準法制定により60日の産前後休暇制度を導入したが、産休期間中の賃金は全額事業主負担であった。2001年8月勤労女性母性保護関連3法（勤労基準法、男女雇用平等法、雇用保険法）の改正とともに、2001年11月から、産休期間を60日から90日（産後45日）とし、60日分は企業が負担し、延長した30日分に関しては雇用保険から給付金を支給（上限135万ウォン）した。しかし、雇用保険からの給付金負担が30日分にすぎなかったため、企業が女性雇用を忌避する要因にもなった。

2005年5月、母性保護関連3法を改正して、優先支援対象企業に対しては90日分を雇用保険から支給し、大規模企業の場合は従来通り、最初60日分に関しては企業の支給を義務化し、残り30日分は雇用保険から支給することになった。給付金の上限額は、大規模企業の場合（30日分）135万ウォン、優先支援対象企業の場合は（90日分）405万ウォンであり、通常賃金が最低賃金に達していない場合は最低賃金額を支給する。

なお、流産・死産休暇を法制化（2005年）し、2006年1月から、妊娠16週以後流産又は死産した女性労働者に、妊娠期間によって30日～90日間の流産・死産休暇を与え、産休と同じ水準の給付金を支給している。また、2011年には、勤労基準法改正で、産前後休暇を分割して使用できるようになり、妊娠16週以前に流産・死産した女性労働者も5～10日の流産・死産休暇をとることができる<sup>19</sup>。

一方、配偶者出産休暇は無給3日であったが、2012年法改正により、配偶者出産休暇は有給3日、必要であれば5日まで（但し、追加2日は無給）使用できる。300人未満の常時労働者の事業所は2013年3月から施行している。

#### 2. 育児休業制度（父母育児休業制度）<sup>20</sup>

韓国では1987年男女雇用平等法制定時、初めて育児休業制度が取り入れられた。当時は、生後1歳未満の乳児をもつ女性労働者を対象とした。1995年法改正とともに、女性労働者の配偶者である男性労働者も選択的に育休が取れるようになり、2001年、母性保護3法改正により、配偶者である女性が働いてい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。育児休業の対象子供の年齢は、2005年男女雇用平等法の改正により「生後3歳未満」までであったが、2011年から「満6歳未満の子供」まで、2014年から「満8歳以下又は小学2年生以下」となり、要件が緩

和された。

育児休業は2001年から有給となるが、月給付額は20万ウォンで少なかったが、その後少しずつ上昇し、2007年からは月50万ウォンとなった。2011年からは給付金は定率制となり、月通常賃金の40%（上限額100万、下限額50万ウォン）となった。ただし、給付金の一部（15%）は、職場復帰6ヶ月後に支給される。

産前後休暇制度と育児休業制度の利用者と給付金の実態を表3で示した。産休、育休を利用する女性労働者は毎年ふえている。女性の産休利用者の中で、女性の育休利用者は2002年の場合16.2%であったが、2012年の場合66.7%へと増加した。男性の育休利用者は極めてすくなく、全体育休利用者のなかで男性が占める割合は、2002年2.07%、2012年3.29%で、約10年間大きな変化が見られない。

韓国労働組合総連盟（労総）が調べた男性労働者を対象にした育児休業関連アンケート調査によれば<sup>21</sup>、応答者の89.6%が「育児休業機会があれば使う」と回答しているが、実際育休を使うことができない理由として、応答者の58%が「職場での雰囲気意識して」、24.8%が「育児給付金が不十分である」と答えている。

政府は男性の育児休業利用率を高めるため、雇用保険施行令を2014年改正し、育児休業制度の名称を2014年3月から「父母育児休業制度」と改名すると共に、2014年10月からは男女共に育児休業を利用した場合、2番目の利用者には最初1か月の育児休業給付金を通常賃金の40%から100%へと高め、支給上限額も150万ウォンとした。

表3 産休・育休利用者と給付金

	産前後休暇給付		育児休業給付					対象子供の年齢
	女性(人)	雇用保険からの月給付額(2001年から有給)	全体(人)	女性(人)	男性(人)	男性が占める割合%	雇用保険からの月給付額(2001年から有給)	
2002	22,711	2001年から30日分支給(上限135万ウォン)	3,763	3,683	78	2.07	20万ウォン	満1歳未満
2003	32,133		6,816	6,712	104	1.53	30万ウォン	
2004	38,541		9,303	9,122	181	1.95	40万ウォン	
2005	41,104	優先支援対象企業は90日分(上限405万ウォン) 大規模企業は30日分(上限135万ウォン)	10,700	10,492	208	1.94	40万ウォン	満3歳未満
2006	48,972		13,670	13,440	230	1.68	40万ウォン	
2007	58,368		21,185	20,875	310	1.46	50万ウォン	
2008	68,526		29,145	28,970	355	1.22	50万ウォン	
2009	70,560		35,400	34,898	502	1.42	50万ウォン	
2010	75,742	41,732	40,913	819	1.96	50万ウォン	満6歳未満	
2011	90,290	58,137	56,735	1,402	2.41	通常賃金の40% 上限・下限ある		
2012	93,394	64,049	62,279	1,790	2.79			
2013	—	69,616	67,323	2,293	3.29		満8歳以下(2014年から)	
適用対象	勤労形態、職種問わず労働者1人以上のすべての事業場が適用対象で、短時間、臨時雇、嘱託・派遣労働者等も含まれる。							

出所：雇用労働部『雇用白書』2012～2013年、<http://www.moel.go.kr>「雇用労働部」（2014年8月24日確認）を参考に筆者作成。

### 3. 育児期労働時間短縮制度

2007年「男女雇用平等法」が「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」へと改名されるとともに、「育児期労働時間短縮制度」（2008年6月施行）が導入された。育児期労働時間短縮制とは、業務負担や経済的問題により育児休業をとることができない労働者が、勤務時間を週15～30時間まで短縮することを保障する制度である。しかし、義務規定ではなく、また給付金がなかったことから、2009年利用者は10ヶ所で31人に過ぎなかった。2011年9月からは、労働者が育児期労働時間短縮制度を利用する場合、育児休業給付額に短縮比率を掛けた金額が支給される<sup>22</sup>。対象子供の年齢は育児休業と同じく、2014年から「満8歳以下又は小学2年生以下」である。使用可能な最大期間は1年で、育児休業と育児期労働時間短縮を合わせて1年を超えることができない。2013年の利用者は736人で、育児休業者の約1%に過ぎない。

表4 育児休業制度と育児期労働時間短縮制度の比較

	育児休業制度	育児期労働時間短縮制度
対象	満8歳以下又は小学2年生以下の子どもがいる労働者	
給与	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 育児休業前の通常賃金の40%支給</li> <li>▶ 上限100万ウォン・下限50万ウォン</li> <li>▶ 給付金の15%は職場復帰6か月後に支給</li> </ul>	育児休業給付金を基準とし、短縮した労働時間に比例して支給
事業主への支援金	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 育児休業・育児期労働時間短縮を認める事業主への奨励金支給               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 育児休業期間1人当月10万ウォンを支給、優先支援対象企業には月20万ウォン支給</li> <li>- 支援金の50%は育児休業終了後6ヶ月以上、その労働者を被保険者として雇う場合に支給</li> </ul> </li> <li>▶ 新規で代替労働者を採用した場合、代替労働者採用奨励金支給               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 代替労働者を新規採用した企業には1人当月30万ウォン、優先支援対象企業の場合は月60万ウォン支援</li> </ul> </li> </ul>	
拒否の場合	5百万ウォン以下罰金	5百万ウォン以下過料

出所：http://www.moel.go.kr「雇用労働部」（2014年8月24日確認）

### 4. 家族介護休職制度

家族介護による女性の経歴断絶を防ぐため、労働者の家族が長時間の療養が必要な場合、休職ができるよう「男女雇用平等法と仕事・家庭両立支援に関する法律」を改正し、2012年8月から（300人未満事業所は2013年2月から）家族介護制度を施行している。年90日まで休職でき、一回利用のさい、最初30日以上を使わなければならない。しかし、休職給付はなく、事業主は賃金を支払う義務がない<sup>23</sup>。

## おわりに

韓国で男女雇用平等法は1988年から施行されたが、女性雇用関連政策が本格的に整備されたのは1995年「女性発展基本法」が制定されてからである。2001年からは産前後休暇及び育児休業が有給化となり、2006年には大企業を中心に積極的雇用改善措置を実施するなど、女性の雇用促進や仕事と家庭の両立支援策を整えてきた。また、2014年には「女性発展基本法」を「男女平等基本法」へと改名し、男女平等への政府の責任を強化した。

しかし、女性の労働市場進出が増えてはいるが、ほとんどの女性雇用者は結婚や出産とともに職場から離れている。また、男性中心の企業風土が根強く、多くの女性雇用者が低い賃金で長時間働き、また非正規職として働くのが現実である。女性の経歴が断絶しない社会、職場での男女平等の社会をつくるための課題として次の四つの点が考えられる。

第一に、育児負担を男性と共有することである。統計庁の『生活時間調査』によると（2009年）、女性が専業主婦である家庭の男性の平均家事時間は39分で、共働き家庭の男性の平均家事時間は37分で、男性の家事時間は2分の差しかない。出生率を高めながら女性の雇用を促進するためには、男性の育児と家事の積極的参加が不可欠である。

第二に、産前後休暇制度と育児休業制度を強化すべきである。産休や育休を強制的に取らせ、元のポストへの復帰を支援し、手当てを手厚くする制度<sup>2)</sup>が必要である。出産・育児期の女性の労働力率が高い国では、元のポストへの復帰が保障された出産・育児休業制度、地域に整備された保育所、柔軟な働き方を可能にする就業制度があるからである。

第三に、育児・仕事が両立できるよう、柔軟な働き方を可能にする就業制度作りの拡大が必要である。韓国も2010年から公共部門を中心に柔軟な勤労形態モデルやスマートワークシステムを導入し、2008年からファミリー・フレンドリー社会環境助成促進に関する法律が定められたが、まだ実施初期段階である。

第四に、政府の企業に対する監視システムを強化すべきである。上記で提案した政策は企業の協力はなしには効果が得られない部分が多いが、現段階では、企業が移行しなくても罰則が軽く、改善を求めることに留まっている。

女性の経歴が断絶することなく働き続ける社会づくりが経済に与える効果は大きい。ミクロ的にみれば、女性の潜在能力を活かせることができ、女性の労働意欲を高め、女性の生産性上昇、管理職率上昇、男女賃金格差解消につながる。マクロ的にみれば、女性雇用を促進することによって少子高齢化社会における労働力不足が解消でき、経済成長を押し上げることができる。男女が共同して仕事と家事・育児を担い、男女に自由な両立選択が可能な社会作りは経済成長と直結する課題であり、韓国の女性雇用政策が今後進むべき方向である。

#### 〈注〉

- 1) 女性政策(women's policy)は、女性のための政策でもあるが、男女の関係を改善するための政策(gender policy)も含まれる。
- 2) 韓国労働部(現、雇用労働部)の女性雇用政策の時代別区分によると、特別保護期(1953~1960年代)、福祉支援期(1970~1980年代)、平等基盤構築期(1987~2000年)、雇用平等実現期(2001年以後)である(労働部、2002年)。
- 3) 女性政策関連政府組織の変遷に関しては、韓国女性政策研究院研究報告書22『社会発展に向けた女性統合30年の成果と展望(Ⅱ)』2012年(49~273頁)、<http://contents.archives.go.kr>「国家記録院」(2013年9月10日確認)が詳しい。
- 4) 韓国の経済発展計画は1962年から始まり、第一次(1962~66)、第二次(1967~1971)、第三次(1972~1976)、第四次(1977~1981)で終了する。1982年からは、経済社会発展計画へと名称が変わり、第

五次（1982～86）、第六次（1987～1991）、第七次（1992～1996）で、事実上5ヵ年経済計画は1996年で終了する。

- 5) 金泰洪（2007年）は、この時期の雇用政策に関して、労働部の女性雇用政策の時代別区分に合わせて分類している。
- 6) 「女性発展基本法」が制定されるようになったのは、大統領諮問機構である「世界化推進委員会」が21世紀世界化・情報化時代を迎え、国民の暮らしの質を向上させ女性の社会的役割と地位を向上させるために「女性の社会参加拡大のための10大課題」を用意したが、その課題の中で一つとして「女性発展基本法」（仮称）の制定推進を1995年10月大統領に報告したのが決定的なきっかけになった（<http://contents.archives.go.kr>「国家記録院」、2013年8月29日確認）
- 7) 女性発展基本法は日本の「男女共同参画社会基本法」（1999年施行）、女性政策基本計画は日本の「男女共同参画基本計画」（2000年、第1次計画実施）と内容面で共通点が多い。
- 8) 2002年と2005年の「政党法」改正、2005年の「公職選挙及び選挙不正防止法」改正により、比例代表候補者の中で50%以上女性を推薦することを規定した。
- 9) 韓国の保育政策の流れや保育費支援内容に関しては裴海善（2014年1月）が詳しい。
- 10) 戸主制廃止のため、2005年「民法改訂」と2007年「家族関係登録などに関する法律」制定が行われた。戸主とは一家の家長で、戸主制は家族関係が戸主を中心に戸籍に整理され、これがお父さんから息子につながる男性血統を代々永続させる制度であった。戸主制は、2008年1月1日に廃止され、2008年から「家族関係登録法」が施行され、個人の家族関係は家ではなく、個人を基準に家族関係登録簿に作成されている。
- 11) 例えば、月100万ウォンの賃金の場合、50万ウォン支給するが、限度は60万ウォンである。支援内容や手続きは雇用労働部 <http://www.ei.go.kr>（2013年9月21日確認）、2016年の政府予算計画に関しては「毎日労働ニュース」（2013年11月6日）を参考要。
- 12) ヨーロッパではPositive Action、アメリカではAffirmative Actionという。日本では積極的差別是正措置と訳される。過去に社会的、構造的な差別で不利益をうけた集団に対し、一定の範囲で特別な機会を提供して機会均等を実現する取り組みを意味する。
- 13) 雇用労働部『雇用白書』2013年。
- 14) 優先支援対象企業とは、鉱業300人以下、製造業500人以下、建設業300人以下、運輸・倉庫及び通信業300人以下、その他100人以下事業所の中で、中小企業法第2条第1項及び第3項の基準に該当する企業である。
- 15) 申請手続きや支給内容に関しては「雇用保険」から確認できる。<http://www.ei.go.kr>（2013年9月25日確認）。
- 16) セイル・センターの場所、サービス内容に関しては女性家族部で確認できる。<http://www.mogef.go.kr>（2014年8月24日確認）
- 17) 高年者、障害者など就業脆弱階層を対象に支援する「新規雇用促進奨励金制度」に、2007年からは、出産または育児により離職した女性労働者の支援対象に含まれるようになった。2011年からは「雇用促進支援金」として名称が変更された。
- 18) 支援水準と期間に関しては労働者の給与や雇われた期間によってことなる。<http://www.ei.go.kr>「雇用保険」（2013年9月21日確認）。
- 19) 雇用労働部『女性と就業』2012年82～85頁、雇用労働部『雇用白書』2012年、<http://www.ei.go.kr>「雇用保険」（2013.09.17確認）を参考にまとめた。
- 20) 裴海善『韓国経済がわかる20講』（2014年6月）の第17講2節（136～138頁）を引用した。
- 21) 「韓国日報ニュース」2013年3月4日。
- 22) 育児休業との分割使用、勤務時間短縮期間中の労働条件などに関しては、雇用労働部ホームページで確認できる。<http://www.moel.go.kr>（2014年8月24日確認）。



- 23) 家族介護休職期間中の勤続年数計算、年次休暇との関係は雇用労働部ホームページで確認できる。  
<http://www.moel.go.kr> (2013年10月30日確認)。
- 24) スウェーデンでは育児休暇を夫婦が合わせて480日取ることができる。フランスでは妊娠から育児まで30種類もの手当があり、国内総生産 (GDP) の5%を当てている。

### 〈参考文献〉

- 関係部署合同 (2014年2月4日) 「働く女性の生涯周期別経歴維持支援法案」  
雇用労働部 (2012年、2013年) 『雇用白書』82～99頁  
雇用労働部 (2012年) 『女性と就業』46～54頁  
教育部・韓国教育開発院 (2012年) 『教育統計年報』  
金泰洪 (2007年) 「男女雇用平等と女性経済活動」『性平等政策論』教育科学社、213～224頁  
労働部 (2002年12月) 『第3次男女雇用平等基本計画 (2003～2007年)』  
裴海善 (2014年1月) 「韓国の保育政策と保育所利用実態」筑紫女学園大学・筑紫女学園大学短期大学『紀要』第9号  
裴海善 (2014年6月) 『韓国経済がわかる20講 - 援助経済・高度成長・経済危機・グローバル化の70年の歩み』明石書店  
女性部 (1997年12月) 『第1次女性政策基本計画 (1998～2002)』  
女性部 (2002年12月) 『第2次女性政策基本計画 (2003～2007)』  
女性部 (2007年12月) 『第3次女性政策基本計画 (2008～2012)』  
女性家族部 (2013年2月) 『第4次女性政策基本計画 (2013～2017)』  
女性部 『第5次 UN 女性差別撤廃協約移行報告書 (CEDAW)』  
女性家族部 『第6次 UN 女性差別撤廃協約移行報告書 (CEDAW)』  
女性家族部 『第7次 UN 女性差別撤廃協約移行報告書 (CEDAW)』  
統計庁 (2009年) 『生活時間調査』  
安全行政部 (2012年) 『行政自治統計年報』  
韓国女性政策研究院研究報告書22(2012年) 『社会発展に向けた女性統合30年の成果と展望 (II)』49～273頁  
「女性発展基本法」<http://contents.archives.go.kr> 「国家記録院」、2013年8月29日確認  
「セイル・センター」<http://www.mogef.go.kr>、2014年8月24日確認  
「雇用保険」<http://www.ei.go.kr>、2013.09.17確認  
「時間制雇用支援」<http://www.ei.go.kr>、2013年9月21日確認  
「妊娠・出産後継続雇用支援金制度」<http://www.ei.go.kr>、2013年9月25日確認  
「経歴断絶女性の再就業支援」<http://www.ei.go.kr>、2013年9月21日確認  
「育児休職」<http://www.moel.go.kr>、2014年8月24日確認  
「育児期勤労時間短縮制度」<http://www.moel.go.kr>、2014年8月24日確認  
「家族介護休職」<http://www.moel.go.kr>、2013年10月30日確認  
「女性政策」<http://law.go.kr> 「国家法令情報センター」、2013年8月30日確認  
「女性政策」<http://contents.archives.go.kr> 「国家記録院」2013年9月10日確認  
「男女平等基本法」<http://enews.mogef.go.kr> (2014年8月24日確認)  
「韓国日報」2013年3月4日  
「毎日労働ニュース」2013年11月6日

(ベハシオン：アジア文化学科 教授)