



韓国の仕事と家庭の両立支援政策と実態

著者	裴 海善
雑誌名	筑紫女学園大学・短期大学部人間文化研究所年報
号	24
ページ	197-210
発行年	2013-08-31
URL	http://id.nii.ac.jp/1219/00000081/

韓国の仕事と家庭の両立支援政策と実態

裴 海 善

Government Policy to Support the Balance of Work and Family Life in South Korea

Haesun BAE

はじめに

世界人口の推移をみれば、主にアジアやアフリカなどの発展途上国地域の人口は増加しているが、多くの先進国では少子化が進んでいる。韓国の合計特殊出生率は最下位で、出生率の低下には、晩婚化や晩産化、結婚適齢期の若年労働者の雇用不安、高い教育費などの他に、女性の社会進出も大きく影響を与えている。

少子高齢化による生産可能人口の減少とともに女子労働への関心が高まっている。韓国の年齢別女子労働力率がOECD諸国のなかでも珍しくM字型になっているのは、女子雇用者が育児と仕事を両立するのが困難であるため、出産とともに仕事を辞める傾向があるからである。出産・育児期の女性の労働力率を高めるためには、出産・育児休業制度の普及、保育所の整備の他に、柔軟な働き方を可能にする就業制度の導入も必要である。

韓国政府の「第2次低出産・高齢社会基本計画（2011～2015年）」では、少子化対策として、「仕事と家庭の両立支援」「結婚・妊娠・出産支援」「養育負担軽減」「児童・青少年支援」の四つの政策を柱にしている。仕事と家庭の両立を支援策としては、産前後休暇や育児休業制度の有給化、柔軟勤務制度の導入、職場や社会環境助成政策を取り入れている。これらの政策は、出生率を高めると共に女性の経歴断絶を予防し雇用を促進することによって将来の国の経済成長率を高める効果が期待される。

本稿では、韓国政府の少子高齢化対策としての「仕事と家庭の両立支援政策に焦点をおき、「産前後休暇及び育児休業制度改善」「柔軟な勤労形態拡大」「ファミリー・フレンドリー職場・社会

環境助成」の3つの施策の内容を概観すると共に、その実施状況を確認することを試みた。

1. 産前後休暇及び育児休業制度

女性の年齢階層別労働力率を先進主要国と比較すると¹、韓国と日本は、35～39歳を底とするM字カーブを描いている。もちろん、M字型は韓国と日本の特別なタイプではなく、1970年代以前にはアメリカやヨーロッパ諸国でも現れたことがあるが、今日では、スウェーデン、フランスの女子労働力率は男性と同じく高く、逆U字型を見せており、ドイツやイギリスでは出産・育児期の女子労働力率が若干低いものの谷は見られなくなった。

韓国の年齢階層別女子労働力率の長期推移をみると、晩婚化や非婚化の進行、また共働き世帯の増加と共に、M字カーブの谷のところの労働力率も全般的に上昇傾向ではあるが、女性が出産や育児のため、いったん仕事をやめ、育児が一段落してから労働市場に復帰する就業行動が一般的である。女性労働者がスウェーデン、フランスのように経歴が断絶することなく働き続けるようにするためには、出産や育児期の休暇制度の整備が必要である。

1) 出産支援制度

(1) 産前後休暇・給与制度

産前後休暇の支援対象は勤労基準法が適用される妊娠中又は出産した女性勤労者である。妊娠した女性勤労者は、「出産を前後して90日間²の産前後休暇」をとることができる（勤労基準法第72条1項）。ただし、出産後休暇は最低45日以上を確保する必要があり、90日続けて使わなければならない。

2012年からは、勤労基準法改正（2012年2月公布、8月施行）により、「産前後休暇分割使用」が可能となり、従来通り産前後休暇を利用するのが原則とするが、例外的に、妊娠初期安静が必要な場合、妊娠期間中緊急状況発生時、または、流産の経験がある女性勤労者は産前後休暇を分割して使用することができる。分割使用の場合でも、出産後45日以上の休暇を保障しなければならない。

休暇期間中の給与は、勤労基準法と雇用保険法によって保障されるが、産前後休暇給与を受給するためには、「雇用保険法第41条」により、雇用保険に180日以上加入する必要であり、30日基準135万ウォン限度内で支援される。「休暇開始日の通常賃金³を基準とし、①優先支援対象企業（中小企業）は90日間、最大405万ウォンが雇用保険から支給され、②大企業は最初の60日は事業主が支給し、30日間は雇用保険から支給される。優先支援対象企業勤労者の通常賃金が雇用保険から支給される金額より多い場合は、最初60日分に対してはその差額を事業主が支給する⁴。

(2) 流産・死産休暇給与制度

今までは妊娠16週以後に流産・死産した場合のみ保護休暇を与えたが、勤労基準法改正（2012年2月公布、8月施行）により、2012年からは、妊娠16週以前に流産・死産した場合まで範囲を

広げ、妊娠初期女性勤労者の母性保護を強化した。

流産・死産休暇期間は、妊娠期間によって異なり、妊娠11週以下は流産・死産日から5日、妊娠12～15週は10日、16～21週以内は30日まで、22～27週以内は60日まで、28週以上は90日まで休暇を取ることができる。休暇期間中の給与額は産前後休暇・給与と同じ基準で雇用保険から支給される。

(3) 配偶者出産休暇有給化

配偶者が出産したすべての勤労者が支援対象で、契約職や派遣職勤労者も該当する。配偶者が出産した日から、30日以内に事業主に請求可能である。休暇期間は今までは無給3日であったが、「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に対する法律改正」（2012年2月公布、8月施行）により、配偶者出産休暇を有給3日とし、必要であれば5日まで（追加2日は無給）使用できる。ただ、300人未満の常時勤労者の事業所は2013年3月から施行する。一方、公務員の場合は、2010年7月から有給5日をとることができる。

一方、雇用労働部の2013年の事業計画により⁵、「パパの月」を導入され、配偶者出産後3か月以内に、男性勤労者は一か月間配偶者出産休暇をとることができるようになる。

(4) 非正規職女性勤労者の妊娠・出産後継続雇用支援金制度（事業主支援）

妊娠中または産前後休暇中の契約職（派遣職含む）勤労者の契約期間が、休暇、妊娠期間中に終了する場合、契約期間終了直後または出産後1年以内に、1年以上の勤労契約を締結する事業主を支援する制度である。

「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、女性勤労者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（はじめての6か月間は女性勤労者1人当たり月30万ウォンずつ、以後6か月間は月60万ウォンずつ）支給する。

2) 育児支援制度

(1) 育児休業制度

2001年男女雇用平等法改正により、育児休業を義務化すると共に、育児休業後復帰を保障し、雇用保険から育児休業給与を支給など、関連規定を強化している。満6歳以下の小学校就学前の子供がいる勤労者で、なお育児休業開始日前の被保険期間が180日以上勤労者が対象である。育児休業は産前後休暇に引き続き使わなくてもいい。子供が生まれた日から満6歳以下の期間の間であると、自由に時期と期間を決めることができ、また1回に限り分割使用も可能である。一方、雇用労働部の2013年事業計画により、育児休業対象子供の年齢は、現在「満6歳以下」から「小学校3年」までへと変更される。両親共に1年以内の育児休業を取ることができるが、同時休業は不可能である。「育児休業」と「育児期勤労時間短縮」を合わせて1年を超えることはできない。

育児休業給与は雇用保険に180日以上加入し、30日以上休業した場合に支給される。雇用保険の育児休業給与は、月50万ウォンの定額で支給する定額制であったが、2011年1月からは育児休

業前の通常賃金の40%を支給する定率制へと変更された（ただし、最高100万ウォン、最低50万ウォン）。

(2) 育児休業復帰インセンティブ導入

育児休業による経歴断絶を予防する目的で、休業給与の一部（15%）は復帰6カ月後に一括支給する。ただし、復帰インセンティブ適用で、休業期間の実質受給額が50万ウォン以下である場合50万ウォンを支給し、50万ウォンを超える金額に関しては復帰後支給する。

(3) 育児休業時の健康保険料軽減

育児休業者と企業の負担を軽くし、育児休業を奨励するため、育児休業期間中の健康保険料減免を2011年からは50%から60%へと軽減する。従って、育児休業者と企業の負担分はそれぞれ10%軽くなる。

(4) 育児休業奨励金（事業主支援）

代替勤労者を新規採用する事業主を支援し妊娠・出産女性の雇用安定を支援する目的で、勤労者に30日以上育児休業を与えた事業主を支援する制度である。育児休業奨励金制度により、勤労者に育児休業や育児休業短縮を30日（産前後有給休暇90日と重複する期間は除く）以上与え、育児休業終了後職場に復帰した勤労者を30日以上続けて雇用した事業主に1人当たり20万ウォンを支給する。

(5) 育児休業制度代替人力採用奨励金（事業主支援）

育児休業開始日前の30日になる日（産前後休暇に引き続き育児休業を使用する場合には産前後休暇開始日前の30日になる日）から新規で代替人力を採用して30日以上雇い、育児休業終了後、育児休業を使用した勤労者を30日以上続けて雇った事業主を支援する制度である。代替人力採用奨励金は、代替人力で新規採用された人1人当たり、優先支援対象企業事業主には月30万ウォンを、大規模企業の場合は月20万ウォンの給付金が毎月支給される。

(6) 育児休業と非正規職女性勤労者保護

「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に対する法律改正」（2012年2月公布、8月施行）により、期間制勤労者又は派遣勤労者の育児休業活用促進のため、事業主が期間制及び派遣労働者に育児休業を与えた場合、その育児休業期間を期間制使用期間（派遣期間）に含めない。

3) 育児期の勤労時間短縮制度

育児休業により勤労者の所得が減少し経歴が断絶することから、また企業の代替人力採用負担などで育児休業活用度が低いことから、仕事をしながら子育てができるように、満6歳以下の子どもがいる勤労者に勤労時間短縮が請求できる権利を与える育児期勤労時間短縮制度が2008年6月に導入された。しかし、制度の導入にもかかわらず、①事業主に使用可否の裁量を与えているので、事実上利用が困難であること、②育児休業と違って所得減少分に対する補てんが一切なくて利用に負担がある、とのことで実際活性化するには限界があり、2009年の育児期勤労時間短縮制度利用者は、10か所で31人にすぎなかった。

「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に対する法律改正」（2012年2月公布、8月施行）の「育児期勤労時間短縮請求権」により、育児休業が申請できる勤労者が勤労時間短縮を申請する場合、経営上特別な理由がない限り認めるよう義務付けられた。また、育児期勤労時間短縮制度利用勤労者に対しては、育児休業給与の一部が勤労時間短縮比率によって支給される（例えば、週40時間勤労者が10時間短縮したときの給与額＝10/40×育児休業給与額）。

本制度により、満6歳以下の小学校就学前の子供がいる勤労者は、事業主が勤労者に育児期勤労時間短縮を認める場合、育児休業代わりに勤労時間を週当たり15～30時間で短縮できるが、「育児休業」と「育児期勤労時間短縮」を合わせて1年を超えることはできない。

育児休業を1回分割して使用する、または、育児期勤労時間短縮を1回分割して使用することができ、あるいは育児休業や勤労時間短縮を合わせて使用することが可能であるが、育児休業給与をもらうためには育児休業を1回30日以上続けなければならない。

4) 産前後休暇及び育児休業実施状況

1953年勤労基準法制定と共に60日間の産前後休暇制度を導入したが、休暇利用者に対する統計はなかった。2001年、休暇期間を従前の60日から90日へと増やすと共に、増加した30日分の給与を雇用保険から支給することになってから産前後休暇者数が把握できるようになった。2006年から優先支援対象企業に対して90日分の全額を、大規模企業には30日分を支援している。

＜表1＞産前後休暇及び育児休業実施状況

産前後休暇給付金 新規受給者及び受給金額（百万ウォン）				性別・育児休業給付金 新規受給者及び受給金額（百万ウォン）				
	2007	2010	2012			2007	2010	2012
新規受給者	60,964	75,742	93,394	全体	新規受給者	21,185	41,733	64,049
					受給金額	60,988	178,120	357,797
受給金額	132,412	192,564	241,900	男子	新規受給者	310	819	1,790
					受給金額	740	2,538	9,153
				女子	新規受給者	20,875	40,914	62,279
					受給金額	60,248	175,581	348,644

資料：韓国雇用情報院「雇用保険統計年報」2007年、2010年、2012年。

育児休業制度は、1987年男女雇用平等法改正と共に導入されたが、賃金補てんなどの支援制度がなかったことから、これに対する実績も把握できなかった。2001年11月から雇用保険基金から育児休業給付金を支給することになってから育児休業受給者数をベースに育児休業者が把握できるようになった。

産前後休暇及び育児休業の利用者と給付金支給額は毎年増加傾向である＜表1＞。男子の育児休業利用者数は毎年増加しているが、全体育児休業者の中で男子が占める割合は2%程度にすぎない。両制度に対する認識が広がり、また仕事と家庭を両立する社会雰囲気に乗じて、利用者は今後続けて増えることが期待される。

2. 柔軟な勤労形態拡大

韓国の雇用慣行はフルタイム中心の長期間労働であるゆえ、育児期の女性が仕事と養育を両立するのが難しく、女子賃金雇用者の短時間雇用機会が少ないことから政府は柔軟な勤労形態を進めてきた。政府は、①公務員の単純業務時間管理体制を成果中心の勤務体制へと転換し、②女性雇用拡大のため仕事と家庭の両立が可能な家族中心文化を導くと共に、創意的業務遂行により国家競争力を高める⁶との趣旨で、2010年2月、第2次国家雇用戦略会議で「柔軟勤務制拡大方案」を確定した⁷。

1) 公共部門先導モデル拡大

政府は勤労者と事業主が勤務時間と場所を自由に選択・調整する制度として、5つの分野、9つの類型8の柔軟勤務制を導入し、公共機関を対象に柔軟勤務制実績を調べ、機関評価に反映してきた。勤務形態 (Type)、勤務時間 (Time)、勤務方法 (Why)、勤務服装 (Dress)、勤務場所 (Place) の五つ分野で九つの項目が設けられた。

①勤務形態として、「時間制勤務 (Part-time work ; フルタイム勤務より勤務時間を短くする) をすべての業務に適用する。

②勤務時間では弾力勤務制度として「時差出退勤制 (Flex-time work ; 1日8時間勤務体制を維持するが、出勤時間を自律的に調節)、「勤務時間選択制 (Alternative work schedule ; 週40時間の範囲内で、1日の勤務時間を自律調節可能)、「集約勤務制 (Compressed work ; 週勤務時間40時間を維持しながら集約勤務で出勤日を5日未満にする)、「裁量勤務制 (Discretionary work ; 機関と公務員個人の別途契約によって与えられたプロジェクトが完了した場合、これを勤務時間として認める制度) がある。

③勤務方法では、「集中勤務制 (Core-time work) により、核心勤務時間を設定し、この時間には会議・出張、電話などを控え、最大限業務に集中する。

④勤務服装では、「柔軟服装制」(Free-dress code) により自由で楽な服装を着用する。

⑤勤務場所では、「在宅勤務制」(At-home work) や「遠隔勤務制 (Telework) を取り入れる。

特に、時間制勤務を活性化するため、全日制勤労者1人担当業務を時間制勤労者2人が担当するジョブシェアリングを導入し、育児・家事等で全日業務が難しい公務員の時間制契約職又は短時間勤労者採用を奨励する。柔軟な勤労形態の運営における問題点としては、①短時間労働者を全日制労働者と同じく1人として算定したため、短時間勤労者追加雇用企業に不利に働くこと、②短時間勤労者採用時、全日制労働者に比べて低い比率で人力水準を算定するので政府支援上不利になる場合があること、③また、スマートワークシステムの不備、などが指摘されている。

2) スマートワーク構築

スマートワーク (smart work) とは、情報通信技術 (ICT) を利用するなどの方法で労働者

が場所と時間に縛られない働き方を指す。政府は2010年7月に「スマートワーク活性化推進計画」を、2011年1月には「スマートオフィス計画」を発表しており、2015年まで公務員の20%、全体労働人口の30%がスマートオフィスを利用する予定である。スマートワークの実施にあたって、雇用労働部は2011年4月12日、「スマートワーク拡大のためのガイドライン」を発表し、労務管理上の実施要項を提示した。

現在、政府はソウル市内と郊外の3カ所にスマートワークセンターを開設し運営している。スマートワークセンターは監視カメラや人体認識システムを導入して入館するシステム、映像会議や休憩空間などを設けた事務スペースのほか、保育施設・食堂・屋上庭園といった設備を設けている。スマートワークセンターは、2013年までに22カ所、2015年までに公共50カ所、民間450カ所を設ける予定であるが、取り組みはまだスタートしたばかりで、公共部門と一部の大企業が参加しているのが現状である。

<図1>スマートワーク「セジョンセンター」



資料： <http://www.smartwork.go.kr> 「スマートワークセンター」

3) 柔軟勤務制実施状況

統計庁は四半期ごとに実施する地域別雇用調査に、2012年はじめて柔軟勤務制関連条項を含めてその実態を調べた。統計庁の2012年第一四半期に実施した地域別雇用調査の「柔軟勤務制活用現況集計結果」(2012年)により、その実施状況を表2にまとめた。

全体賃金勤労者の中で13.4%が柔軟勤務制を活用しており、性別には、男子9.5%、女子18.6%で女子の方が高い。婚姻状態別には、未婚雇用者の13.9%、既婚雇用者の13.2%が活用している。従業上の地位別には、常用労働者の7%、臨時・日雇い労働者の28.3%が活用している。臨時・日雇い労働者の活用比率が常用労働者に比べて高いのは、柔軟勤務制類型の中で、臨時・日雇い労働者の時間制活用比率が高いためである。

柔軟勤務制活用比率を年齢別にみると、60歳以上では27.6%、15～19歳15.4%、50～59歳13.3%の順である。60歳以上の活用比率が高いのは、60歳以上年齢層での時間制勤務制の活用比率が高いためである。職業別には、サービス・販売従事者の26.6%、管理者・専門家及び関連従事者の26.1%が活用している。

2012年3月基準、柔軟勤務制を活用する賃金勤労者を100%とし、その類型別活用状況をみると<表3>、時間制勤務制が59.6%でもっとも多く、出退勤時間自律制17.2%、選択的勤務時間制9.2%の順である。

<表2>柔軟勤務制活用実態

(単位：%)

性別割合			婚姻状態別			従業上の地位別		
全体	男子	女子	全体	未婚	既婚	全体	常用	臨時・日雇
13.4	9.5	18.6	13.4	13.9	13.2	13.4	6.7	28.3
年齢別柔軟勤務制活用状況								
全体	15～19歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上			
13.4	15.4	10.0	11.7	13.3	27.6			
柔軟勤務制活用賃金勤労者の職業割合								
サービス・販売従事者	管理者・専門家及び関連従事者	単純労務従事者	事務従事者	技能・機会操作・組立従事者	農林・漁業・熟練従事者			
26.6	26.1	25.1	13.1	8.8	0.2			

資料：統計庁「柔軟勤務制活用現況集計結果」(2012年)

<表3>柔軟勤務形態別活用度

(単位：%、二つの項目まで複数応答可能)

		合計	時間制勤労制	出退勤時間自律制	選択的勤労時間制	在宅及び遠隔勤務制	弾力的勤労時間制	その他
全体		100.0	59.6	17.2	9.2	2.9	7.8	3.3
性別	男子	100.0	48.5	23.5	9.3	3.4	10.9	4.5
	女子	100.0	67.4	12.8	9.2	2.6	5.6	2.4
従事上地位別	常用勤労者	100.0	26.6	34.1	13.4	5.2	16.2	4.5
	臨時・日雇	100.0	78.5	7.5	6.8	1.6	3.0	2.5

資料：統計庁「柔軟勤務制活用現況集計結果」(2012年)

柔軟勤務制を活用する賃金勤労者の中で、「時間制勤労制」を活用する労働者は、男子では48.5%、女子では67.4%で女子の方が高く、「出退勤時間自律制」を活用する労働者は、男子では23.5%、女子では12.8%で、男子のほうが高い。従業上の地位別にみると、常用勤労者は出退勤時間自律制34.1%、時間制勤労制26.6%、弾力的勤労時間制16.2%の順である。一方、臨時・日雇い労働者の時間制勤労制活用度は78.5%で高い。

表4では今後の柔軟勤務制活用希望状況を示している。2012年3月基準で、柔軟勤務制を活用していない賃金勤労者の中で、今後活用を希望している勤労者は47.0%である。希望類型別には、出退勤時間自律制40.5%、選択的勤労時間制19.5%、弾力的勤労時間制18.8%順である。性別には、男子の44.8%、女子の50.3%が今後柔軟勤務制活用を希望している。婚姻状態別には、未婚52.1%、既婚45.0%で、未婚の方が高く、従事上地位別には常用勤労者の51.8%、臨時・日雇い勤労者の32.9%が希望している。

<表4>柔軟勤務形態別活用度

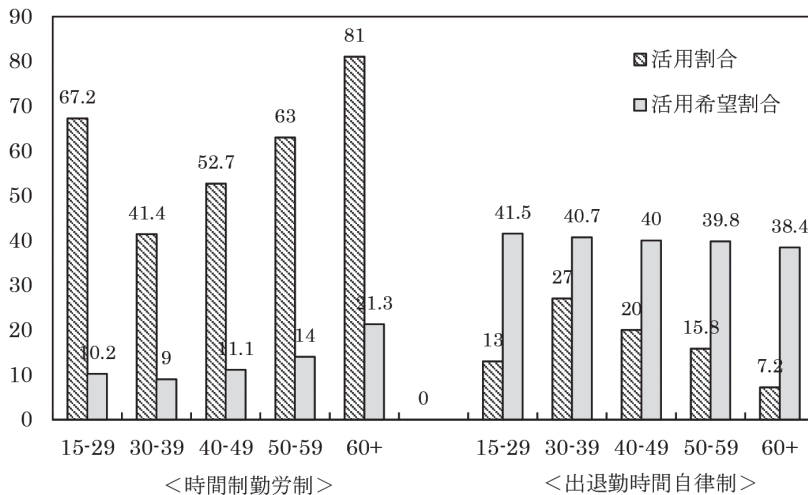
(単位：%)

		合計	活用希望						希望しない	
			活用希望者の希望類型別割合							
			時間制 勤労制	出退勤時間 自律制	選択的 勤労時間制	在宅及び 遠隔勤務制	弾力的 勤労時間制	その他		
全体		100.0	47.0	10.8	40.5	19.5	6.4	18.8	4.0	53.0
性別	男子	100.0	44.8	10.0	39.9	19.7	5.9	20.0	4.5	55.2
	女子	100.0	50.3	11.9	41.3	19.3	7.0	17.1	3.3	49.7
婚姻 状態別	未婚	100.0	52.1	10.1	41.8	20.7	5.8	17.9	3.7	47.9
	既婚	100.0	45.0	11.1	39.9	19.0	6.6	19.1	4.1	55.0
従事上 地位別	常用	100.0	51.8	9.7	40.9	19.4	6.8	19.4	3.8	48.2
	臨時 日雇	100.0	32.9	16.1	38.6	20.2	4.6	15.7	4.8	67.1

資料：統計庁「柔軟勤務制活用現況集計結果」(2012年)

柔軟勤務形態を活用する勤労者の中でも時間制勤労制と出退勤時間自律制の利用者が多いことから、この二つの制度の活用割合と今後活用を希望する勤労者の割合を年齢別に確認した<図2>。柔軟勤務制を活用する賃金勤労者の中で、時間制勤労制を活用する勤労者割合を年齢別にみると、60歳以上81.0%、15~19歳67.2%順で高く、30代41.4%で最も低い。一方、出退勤時間自律制を活用する勤労者を年齢別にみると、30代27.30%、40代20.0%の順で高く、60歳以上層では7.2%で最も低い。また、今度の活用希望状況をみると、時間制勤労制より出退勤時間自律制の希望者がすべての年齢にかけて4割程度である。

<図2>時間制勤労制と出退勤時間自律制の活用割合と活用希望割合



資料：統計庁「柔軟勤務制活用現況集計結果」(2012年)

柔軟勤務制は、育児期の女性が仕事と養育を両立するのが難しく、女子賃金雇用者の短時間雇用比率を高めるための趣旨ではあるが、賃金労働者の13.4%しか活用しておらず、その活用比率をみると、常用勤労者よりは非正規職である臨時・日雇いの割合が大きい。また、婚姻状態別には既婚層よりは未婚層、また年齢別には60代以上層で高い。また、柔軟勤務制で最も多くの割合を占めている時間制労働者の雇用条件は悪く、今度の活用を希望する人も少ない。

企画財政部が2012年4月には発表した「短時間労働動向」によると<表5>、柔軟勤務制で最も多くの割合を占めている時間制労働者の雇用条件は悪い。社会保険の加入率が正規職は8割程度であるが、時間制労働者の場合、11.0~13.5%に過ぎず、退職金やボーナスの支給率も低い。仕事と家庭の両立しやすい環境をつくるためには、短時間労働者の労働条件の改善及び保護策必要である。

<表5> 社会保険、ボーナス、退職金加入率 (%)

	雇用保険	健康保険	国民年金	退職金	ボーナス	時間外手当
正規職	77.4	80.9	79.1	78.4	80.4	55.0
時間制	13.5	13.0	11.0	9.5	12.4	6.4

資料：企画財政部「最近短時間労働動向と示唆点」2012年4月。

3. ファミリー・フレンドリー職場・社会環境助成

低出産・高齢化、女性の社会進出増加など、社会環境変化と共に家庭生活と職場生活が両立できるファミリー・フレンドリー社会環境の助成を目的に、ファミリー・フレンドリー企業に対する認識を高めると共に、企業の自発的なファミリー・フレンドリー職場環境助成を誘導するため、2008年「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⁹。

1) 職場保育施設設置活性化

保育に対する企業の責任を強化すると共に、勤労者の保育負担を軽減するため、職場保育施設制度を1991年導入し、職場保育施設設置及び運営を支援している。ところが、民間企業の職場保育施設の設置に当たって、費用負担、場所確保、法律や行政上の手続き問題などから、義務設置事業場保育施設設置率は2009年の場合は35.9%（民間29.7%）にとどまった。2011年12月、幼児保育法が改正され、職場保育施設設置義務を遂行しない事業場を公表する。また職場保育施設設置を活性化するために、設置可能層数及び近隣の遊び場の認定基準を緩和し、義務事業場別（国家機関、自治体、学校、民間事業場）接近方式を多様化すると共に、設置支援拡大及び人件費支援を強化することになった。

2) ファミリー・フレンドリー認証企業拡大

ファミリー・フレンドリー企業に対する社会的認識を高め、企業の自発的ファミリー・フレンドリー

ドリー職場環境助成を誘導するため2008年ファミリー・フレンドリー認証制度を導入した。ファミリー・フレンドリー制度の内容としては、「弾力的勤務制度」「子供の出産・養育・教育支援制度」「扶養家族支援制度」「勤労者支援制度」「ファミリー・フレンドリー文化助成」などがある。

認証主体は女性家族部長官であり、評価対象は私企業、公共企業、大学、中央行政機関、地方自治団体などで、認証期間は3年とする。認証基準としては、運営要求事項、ファミリー・フレンドリー実行事項、ファミリー・フレンドリー経営満足度などを評価して、70点以上（中小企業は60点以上）獲得した場合認証される。

今後の計画としては、①企業のファミリー・フレンドリー経営基盤支援、②ファミリー・フレンドリー認証企業インセンティブ強化、③ファミリー・フレンドリー職場助成のための支援体系運営を活性化することを目標とする。

3) ファミリー・フレンドリー社会環境助成

長時間労働環境を改善し、ワーク・ライフ・バランス（work-life balance）の推進を図ると共に労働者の生産性向上を目指して40時間労働制度を2004年導入した。2011年からは5人以上の事業場でも週40時間労働制を適用しているが、時間外労働が多く、経営者と労働者の認識不足で、韓国はOECD国家のなかで、年間労働時間が最も長いく表6>。

ファミリー・フレンドリー社会環境を助成するため、政府は、労使政委の合意のもとで、①民間企業の労働時間短縮を推進するとともに、経済団体との協力を通してファミリーデーの活性化を図り、②公務員正常勤務慣行を広げ、時間外労働の管理を強化し、事前承認された範囲内でのみ時間外労働を認める時間外労働事前承認制を導入し、③出産奨励優秀地域（自治体）にインセンティブを提供するとの方針である。

<表6> 雇用者一人当たり平均年間総実労働時間

	韓国	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
2009年	2,074	1,733	1,776	1,630	1,309	1,469
2010年	2,111	1,754	1,786	1,620	1,340	1,469
法定労働時間	週40時間	週40時間	週40時間	週48時間	平日1日8時間を越えない	週35時間又は年1,607時間

資料：労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2012』

注：1) 自営業者は除く。2) 日本と韓国は常用労働者5人以上の事業所、以外の国については事業所規模区別ない。3) 2010年は暫定推定値である。

4) ファミリー・フレンドリー環境実施状況

ファミリー・フレンドリー認証を受けた企業や機関は2008年には11個、2009年15個にすぎなかったが、2012年には101個に増え、総計253の機関や企業が認証された<表7>。ファミリー・フレンドリー認証をうけた企業には、当初、雇用部（3個）、中小企業庁（3個）、調達庁（1個）など、三つの機関が七つのインセンティブを提供してしたが、2012年には16の機関が34事業におけ

るインセンティブを提供している。

企業や公共機関などのファミリー・フレンドリー制度に対する認識を高め、ファミリー・フレンドリー参加を誘導する目的で、女性家族部はファミリー・フレンドリー水準を計量的に測定する指標としてFFI (Family Friendliness Index) 指数を測定し公表している。FFI指数は2006年37点であったが、2011年57.8点へと上昇している。

また、女性家族部は既存の毎月第三週目の水曜日をファミリーデー (Family Day) と指定し運営してきたが、2010年12月からは毎週水曜日を「家族愛の日」と定め推進している。家族愛の日は、仕事中心の職場文化、長時間勤務慣行から脱皮し、毎週水曜日は定刻に退勤し、家族とともに過ごすとの趣旨である。

<表7> ファミリー・フレンドリー企業・機関

	公共機関	大企業	中小企業	計
2008	6	4	1	11
2009	6	5	4	15
2010	11	11	9	31
2011	40	22	33	95
2012	49	23	29	101
計	112	65	76	253

資料：http://ffm.mogef.go.kr 「女性家族部、Best Family Friendly」

おわりに

韓国では「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」が2007年12月改正され、法律第3章では「仕事と家庭の両立支援」を新しく設け、育児休職及び育児期の勤務時間短縮や勤務条件、その他両立支援策を政策に取り入れている。本稿では、韓国政府の少子化対策としての仕事と家庭の両立支援政策に焦点をおき、「産前後休暇及び育児休業制度改善」「柔軟な勤務形態拡大」「ファミリー・フレンドリー職場・社会環境助成」の3つの分野の政策内容と実施状況を確認した。

韓国で産前後休暇及び育児休業が有給になったのは2001年からである。韓国政府は2013年からは、妊娠・出産・育児による女性勤労者の経歴断絶を予防するため、育児休業対象子供の年齢を現在の満6歳から、小学校3年まで拡大するとともに、「パパの月」を導入して配偶者出産後3か月以内に男性勤労者が休職をとれる制度を進めている。しかし、産前後休暇及び育児休業の利用者と給付金支給額は毎年増加傾向ではあるが欧米先進国に比べれば給付金は少なく、全体育児休業者の中で男子が占める割合も2%程度にすぎない。

また、韓国の雇用慣行はフルタイム中心の長期間労働であるゆえ、育児期の女性が仕事と養育を両立しやすい短時間雇用機会が少ない。柔軟勤務制は、仕事と養育を両立するのが難しい女子賃金雇用者の短時間雇用比率を高めるのが趣旨ではあるが、賃金労働者の13.4%しか活用してお

らず、その活用比率をみると、常用勤労者よりは非正規職である臨時・日雇いの割合が大きい。また、婚姻状態別には既婚層よりは未婚層、また年齢別には60代以上層で高い。また、柔軟勤務制で最も多くの割合を占めているのは時間制労働者であるが、雇用条件は悪く、社会保険の加入率も非常に低いので、仕事と家庭の両立しやすい環境をつくるためには、短時間勤労者の労働条件の改善及び保護策が必要である。

女子が仕事と家庭の両立できる社会環境の助成のため、2008年「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、職場保育設置支援を拡大するとともに、ファミリー・フレンドリー認証企業を拡大し、ファミリー・フレンドリー社会環境を助成している。参加企業・機関は毎年増えており、2011年以後の上昇が著しいが、認証企業に対するインセンティブが不足してまだ活性化していない水準である。

注

- 1 独立行政法人国立女性教育会館『男女共同参画統計データブック』ぎょうせい、2012年、pp.37～39。
- 2 90日間とは、出産前44日+出産日1日+出産後45日である。
- 3 通常賃金とは勤労者に定期的・一律的に所定勤労もしくは総勤労に対して支給する時間給金額、日給金額、週給金額、月給金額もしくは請負金額であり、解雇予告手当、休業手当、週休日手当、延長・夜勤及び休日勤労手当、年次有給休暇手当、出産前後休暇手当等を算定する場合の基準になる。
- 4 <http://momplus.mw.go.kr>「保健福祉部」
- 5 「毎日経済」2013年3月30日。
- 6 行政安全部「組職生産性向上及び公務員士気高揚のための柔軟勤務制運営指針」2012年6月。
<http://www.mopas.go.kr>「行政安全部」
- 7 <http://www.hani.co.kr>「한겨레뉴스」
- 8 大韓民国政府『第2次低出産高齢社会基本計画2011～2015年』pp.61～65。
- 9 大韓民国政府「1-3職場ファミリー・フレンドリー職場・社会環境助成」『第2次低出産高齢社会基本計画2011～2015年』pp.66～71、<http://www.mw.go.kr>「保健福祉部」。

参考文献

韓国雇用情報院「雇用保険統計年報」2007年、2010年、2012年。

企画財政部「最近短時間勤労働向と示唆点」2012年4月。

行政安全部「組職生産性向上及び公務員詐欺高揚のための柔軟勤務制運営指針」2012年6月。

大韓民国政府『第2次低出産高齢社会基本計画2011～2015年』。

統計庁「柔軟勤務制活用現況集計結果」2012年。

独立行政法人国立女性教育会館『男女共同参画統計データブック』ぎょうせい、2012年。

裴 海善「少子化原因の日韓比較」筑紫女学園大学・筑紫女学園大学短期大学『紀要』第8号、2013年1月。
労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2012』。

OECD, Society at a Glance, 2011.

<http://momplus.mw.go.kr> 「保健福祉部」

<http://www.index.go.kr> 「e-ナラ指標」

<http://www.mopas.go.kr> 「行政安全部」

<http://www.hani.co.kr> 「한겨레뉴스」 2012年8月30日。

<http://www.smartwork.go.kr> 「スマートワークセンター」

<http://ffm.mogef.go.kr> 「女性家族部、Best Family Friendly」

「毎日経済」 2013年3月30日

(ベヘシヨン：アジア文化学科 教授)