



筑紫女学園大学リポジット

Gender Equal Employment Law and Gender Equal Conditions in Employment Sector of Korea

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2020-01-28 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 斐, 海善, BAE, Haesun メールアドレス: 所属:
URL	https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/1013

韓国の男女雇用平等法と雇用面における男女平等実態

裴 海 善

Gender Equal Employment Law and Gender Equal Conditions in Employment Sector of Korea

Haesun BAE

はじめに

「女性に対するあらゆる形態の差別撤廃条約」(CEDAW: Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women)は、1979年12月18日、国際連合第34回総会で採択(1981年発効)され、現在189か国が批准している。同条約の第17条に基づき、締約国からの女性差別撤廃実施報告書の検討、委員会活動の国連総会への報告、提案及び勧告などを行うために、「女子差別撤廃委員会」が設置された。韓国は、1983年5月25日、世界で90番目のCEDAW批准国となり、1987年11月に「男女雇用平等法」(以下、平等法)を制定、1988年4月施行した。平等法の制定は、韓国の女性の社会進出に大きな変化をもたらした重大な契機となり、1990年代に入ってから男女平等の実現、女性の雇用促進、男女差別是正のための様々な法律が制定された¹⁾。

CEDAW批准国は、女性差別撤廃委員会に定期的に国別報告書(State Report)を提出する義務がある。韓国は1986年2月に1次報告書を提出し、1989年12月(2次)、1994年9月(3次)、1998年1月(4次)、2002年12月(5次)、2006年2月(6次)、2010年1月(7次)、2015年7月(8次)²⁾に報告書を提出した。平等法の制定から32年間、女性差別撤廃委員会からの改善に向けての勧告事項に基づき、また女性労働者を取り巻く国内の事情を反映し、平等法の施行過程における問題点を是正し関連法律や制度とかわりを持ちながら、平等法の改正が行われてきた。特に、2007年12月改正では(2008年6月施行)、少子高齢化社会に対応し、出生率を高めるための対策として、法律名を「男女雇用平等及び仕事・家庭の両立支援に関する法律」へと改名し、第3章の2「仕事・家庭の両立支援」を新たに設けた。

しかし、男女賃金格差指数、ガラスシーリング指数をOECD先進国と比較すると、韓国は最も低い評価をもらっており、雇用面での男女平等を実現するためには多くの課題を抱えている。本稿では、雇用部門における男女平等に焦点を置き、平等法制定以来の主な改正内容、法施行後の女性の雇用構造でみられる変化と男女格差の実態、抱えている問題、その対策として2019年施行案の主な内容を確認する。

1. 男女雇用平等法の制定と改正³⁾の歩み

1) 1987年12月制定・1988年4月施行

韓国は、1983年5月、女性差別撤廃条約の批准国となり、1984年12月18日、国会で条約の批准同意を得て、条約は1985年1月26日から国内で発効され、国内法のような効力をもつようになった。条約批准国として、男女平等のための立法措置が必要となったため、1987年10月29日改正された第6共和国憲法で（施行1988年2月25日）、従来の平等（第11条）とは別に、第32条第4項に「女性の勤労は、特別な保護を受け、雇用・賃金と労働条件において不当な差別を受けない」権利を国民の基本権の一つとして明らかにした。また、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1987年12月4日に制定され、1988年4月1日から施行に入った。

1987年の法制定当時の主な内容は、①労働部長官は（現、雇用労働部長官）、女性の就業促進、男女の平等な機会保証、女性労働者の母性保護に関する条項等が含まれた「勤労女性福祉基本計画」を樹立すること、②女性労働者の募集・採用・教育・配置・昇進・定年・退職及び解雇において女性であることを理由とした差別待遇の禁止、女性労働者の婚姻・妊娠・出産を退職事由として予定する労働契約の締結を禁止、③生後1年未満の乳児を持つ女性労働者に「1年以内の育児休業（無給）」を許可し、育児休業を理由に不利な待遇禁止、④男女差別に関する紛争を調整するために、地方労働行政機関に「雇用問題調停委員会」を設置することであった。

2) 1989年～2006年までの改正

1989年4月1日改正・施行では、「男女差別の定義」（第2条1項、新設）（母性保護及び暫定的優遇措置は例外）と「同一事業内の同一価値労働同一賃金」（第8条、新設）⁴⁾が明文化された。また、育児休業期間が「勤続期間」（第19条）に含められた。紛争調整手続きが具体化され、「苦情処理機関の女性代表の参加及び処理期限明示、雇用問題調停委員会に女性雇用の専門家を含む」ことになった。

1995年8月4日改正・施行では、男女差別禁止条項及び育児休業制度、雇用問題調停委員会の機能に関しての補完が行われた。女性に対する差別禁止条項として、「女性労働者の募集・採用に当たって、職務遂行に必要な容姿・身長・体重などの身体条件を提示又は求めることを禁止」（第7条、新設）、「同一価値労働同一賃金基準判断を定める時は、労使協議会の労働者代表の意見聴取」（第8条2項、新設）、「賃金以外の金品支援助、資金融資等における女性労働者に対する差別禁止」（第9条、新設）が設けられた。育児休業制度においては、女性労働者の代わりに、その配偶者である男性労働者も申請することができるようになった（第19条）。「雇用問題調停委員会」の機能を強化するために、紛争調整機能のほか、女性労働者の就業促進及び雇用平等に関する事項も協議するようにし、その名称を「雇用平等委員会」に変更した。

1999年2月8日改正・施行では、事業主の採用基準や勤労条件における「間接差別」の定義を明確にし、職場内のセクハラ予防と被害労働者を保護するために事業主に職場内セクハラ予防の

ための教育実施、加害者の懲戒及び被害者の不利益措置の禁止などを義務化した。

2001年8月14日改正（2001年11月1日施行）では、法律の適用範囲を常時5人以上労働者の事業または事業場から「すべての事業または事業場（例外条項あり）」へと拡大（第3条）、育児休業制度を改善、セクハラ予防教育や救済手続きの強化、名誉雇用平等監督官制度の導入など、実質的な母性保護と男女雇用平等を実現するための制度的装置を設けた。仕事と育児の両立支援として、「出産前後休暇」を有給化（30日間の通常賃金に相当する金額を支給）するとともに、女性労働者だけでなく男性も育児休業給付の対象者とした。また、育児期間中の解雇禁止規定（第19条第3項）を新設した。なお、事業場での男女雇用平等に関する紛争の予防と調停のために、当該事業場の労働者の中で労使が推薦する者を「名誉雇用平等監督官」（第24条、新設）に委嘱することができるようになった。

2005年12月30日改正（2006年3月1日施行）では、少子高齢化社会の対策として、女性労働者の積極的活用が重要な政策課題となり、積極的雇用改善措置（AA）を導入し、職場内のセクハラと関連して被害を主張する労働者の保護（第14条）を強化した。積極的雇用改善措置とは、男女間の雇用差別をなくし、雇用平等を促進するために暫定的に、特定の性を優遇する措置（法第2条3項）で、適用対象企業と施行方法は第4節で定められた。

3) 2007年以後の改正

2007年12月21日改正（2008年6月22日施行）では、少子高齢化社会に対応するため、出生率を高めなら女性の雇用促進を目指して、法律名を「男女雇用平等法」から「男女雇用平等と仕事・家庭の両立支援に関する法律」へと改名し、「仕事・家庭両立支援（第3章2に）」を新たに設け、「配偶者出産休暇（3日間）（法第18条の2新設）」、「育児期労働時間短縮（法第19条の2新設）」、「育児期労働時間短縮中の労働条件等（第19条の3新設）」及び「仕事と家庭の両立支援基盤助成（法第22条の3新設）」の条項を新設した。

2010年2月改正（同年月施行）では、育児休業の要件が「満3年未満の子供」から「満6歳以下の小学校就学前の子供」となった。引き続き、2011年6月には関連法の改正（2011年12月）により、保育施設や保育施設従事者の名称を「オリニジップ」と「保育教職員」へと変更した。また保育実態調査の周期を3年に短縮し、政策環境の変化をより迅速に把握できるようにすると共に、保育園の園長と保育士の資格検定と資格の交付業務を公共または民間機関・団体に委託できるようにした。

2012年2月改正（2012年8月施行）では、労働者の仕事と家庭の両立支援制度がさらに強化され、「配偶者が出産した労働者に5日の範囲で3日以上（3日は有給）の休暇（第18条の2第1項）」、「期間制労働者や派遣労働者の育児休業期間は使用期間又は労働者派遣期間に算入しない」（第19条第5項新設）、「育児休業代わりに育児期労働時間短縮が申請できる」（第19条の2第1項）（違反した場合には、500万ウォン以下の過怠金）の条項が設けられた。また、「家族介護休業申請を認めることを事業主の義務」（休業期間は90日を限度とし、分割使用可能）（第22条の2）とした。

2017年11月改正（2018年5月施行）では、セクハラ適用範囲を拡大し、職場内にセクハラが発

生した時の事業主の措置義務などを強化した。「セクハラ関連不利益の内容に雇用だけでなく、労働条件も含む」（第2条第2号）、「職場内のセクハラ予防教育を毎年実施」（第13条①）、「セクハラ予防教育の内容を掲示し、労働者へ周知」（第13条③新設）、「雇用労働部令で定める基準により、職場内セクハラ予防及び禁止のための措置」（第13条④新設）、「職場内セクハラ委託教育強化」（第13条の2の②、新設2017年11月）、「顧客などによるセクハラ発生時の事業主の措置」（第14条2）などが、事業主に義務付けられた。

他に、不妊治療休暇制度を新設（第18条の3）し、母性保護を強化した。不妊治療は年間最大3日（最初1日は有給）受けることができる。また、育児休業取得要件が勤続年数1年以上の労働者であったが、施行令改正により（2018年5月29日施行）、勤続期間が「6か月以上」の非正規労働者も育児休業が申請できるようになった。

2019年1月改正（2019年7月施行）では、男女賃金格差を解消し、女性の管理職比率を高めるための改正が行われた。男女雇用平等法の適用範囲は、2001年改正により「全ての事業または事業場」となったが、平等法第3条1項の但しにより、施行令第2条で、常時5人未満の労働者を雇用する事業所は、賃金、賃金以外の金品等、教育・配置・昇進、定年・退職・解雇における男女差別禁止条項が適用できなかった。2018年5月の施行令改正により、女性・男性雇用平等法の適用事業所を「5人未満」へと拡大適用し、全ての事業場が対象となった（施行2019年1月1日）。

また、積極的雇用改善措置（AA）の対象企業も常時労働者「500人以上」から「300人以上」となった。法改正により、300人以上を雇用する企業はAA施行計画を提出する義務があり、男女労働者の職種別・職級別実態だけでなく、賃金実態も報告することになった（2019年1月施行）。

〈図表1〉 男女雇用平等法の主な内容

男女雇用平等法の基本内容		
制定及び法律名	<ul style="list-style-type: none"> ・1987年11月制定（1988年4月施行）「男女雇用平等法」 ・2007年12月改正、法律名改名（2008年6月施行）「女性・男性雇用平等及び仕事・家庭の両立支援に関する法律」※第3章の2「仕事・家庭の両立支援」新設 	
管轄	<ul style="list-style-type: none"> ・1987年制定：労働部 ・2010年改正：雇用労働部・女性雇用政策課（政府組織法改正による） 	
目的	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用における女性・男性の平等な機会と待遇を確保 ・仕事と家庭の両立を支援 	
適用対象事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・1987年制定：「勤労基準法」適用事業又は事業場（常時労働者5人以上） ・2001年改正：すべての事業又は事業場（※5人未満の除外条項を施行令に明示） ・2018年法施行令改正（2019年1月施行）：5人未満の事業場を含めて、すべての事業場対象 ※同一価値労働同一賃金、福利厚生、教育・配置・昇進、定年・退職・解雇における女性と男性差別禁止条項は2019年1月から全ての事業場が適用対象となる 	
基本計画	<ul style="list-style-type: none"> ・1987年制定：「勤労女性福祉基本計画」 ・2001年改正：「男女雇用平等基本計画」へ変更、労働部の雇用平等関連施策策定・施行義務化 ・2016年改正：基本計画は、5年に1回実施 ※第6次女性・男性雇用平等と仕事家庭両立基本計画（2018～2022） 	
法の主な内容と改正年度		
雇用における女性・男性の平等な機会保証及び待遇	募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ・差別禁止（女性）（1987年制定時） ・職務遂行に必要な身体条件の提示の禁止（女性）（1995年新設） ・間接差別範囲の具体化（2001年施行）
	賃金以外の金品など	<ul style="list-style-type: none"> ・差別禁止（女性）（1995年新設）

雇用における女性・男性の平等な機会保証及び待遇	同一価値労働同一賃金	同一価値労働の基準と条項 (1989年4月改正・施行)	5人以上事業場対象(1987年制定時) →2019年1月から全ての事業場で施行
	福利厚生	差別禁止(女性)(1995年施行) →禁止(女性・男性)(2001年施行)	
	教育・配置・昇進	差別禁止(女性)(1987年制定) →禁止(女性・男性)(2001年施行)	
	定年・退職・解雇	差別禁止(女性)・罰金適用(1987年制定) →禁止(女性・男性)(2001年施行)	
職場内セクシュアルハラスメント禁止・予防	セクハラ予防教育等	・セクハラ予防教育実施(労働者対象、1999年) →事業主も教育対象(2014年新設) ・セクハラ予防教育を毎年実施(2017年改正) ・事業主はセクハラ予防教育の内容を労働者に広く周知(2017年新設) ・事業主は職場内セクハラ予防及び禁止のための措置を講じる(2017年新設)	
	セクハラ発生時の措置	・加害者の懲戒及び被害者の不利益措置禁止(1999年改正) ・職場内のセクハラ発生時の事業主の措置義務を強化(2017年新設)	
	顧客等によるセクハラ防止	・顧客などによるセクハラ防止及び禁止措置「事業主の努力」(2007年新設) ・顧客等によるセクハラ発生時の事業主の措置を「義務」(2018年施行)	
積極的雇用改善措置	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的雇用改善措置(2005年新設) ・対象企業：公共機関と常時労働者500人以上企業(2006年施行) →300人以上企業(2019年1月施行) ・事業主の取組に対する国の支援(2006年施行) ・施行計画に女性・男性労働者の職種別と職級別雇用実態提示(2006年施行) →施行計画に女性・男性労働者の賃金実態も提示(2019年改正) ・3年連続未達成企業名公表(2014年新設) 		
母性保護	出産前後休暇	・出産前後休暇給付金・一部支援(2001年改正) ・出産前後休暇給付金・全額支援(2005年改正) ・流産・死産休暇を取得した場合も給付金支給(2005年改正)	
	配偶者出休暇	・配偶者出産休暇：3日間(2007年新設) →5日間(3日は有給)(2012年改正)	
	妊娠等による不利益取扱い	・女性労働者の婚姻・妊娠・出産を退職理由とする労働契約締結禁止(1987年制定時) ・流産・死産休暇期間について給与支給(2006年施行) ・不妊治療休暇(事業主の義務)(年間最大3日、最初1日は有給)(2017年新設)	
仕事・家庭の両立支援	育児休業制度	<ul style="list-style-type: none"> ・対象：女性(1987年制定時) →女性代わりに配偶者である男性も取得可能(1995年改正) →女性・男性労働者(2001年改正) ・子の年齢：満3年未満(2005年改正) →満6歳以下(2010年改正) →8歳未満(2014年改正) ・育児休業期間(1年以内)：無給(1987年制定時)→有給(2001年改正) ・育児休業期間は勤続年数に含む(1989年改正) ・育児施設として「職場保育施設」の明文化(1995年改正) ・育児休業を理由に解雇やその他の不利な処遇：禁止(1987年制定時) ・育児期間中の解雇禁止(2001年新設) ・期間制と派遣労働者の育児休業期間は使用期間に算入しない(2012年改正) ・勤続期間が6か月以上の非正規労働者も育児休業申請可能(2018年施行) 	
	育児期労働時間短縮	・育児期労働時間短縮(2007年新設)→事業主の義務(2012年改正) ・育児期労働時間短縮の労働条件など(2007年新設)	
	家族介護休業	・家族介護休業(事業主の義務)(2012年改正) ・家族介護休業期間(90日まで)(2012年改正)	
紛争の予防と解決	<ul style="list-style-type: none"> ・地方労働行政機関に「雇用問題調停委員会」設置(1987年制定時) ・「雇用問題調停委員会」→名称変更及び機能強化「雇用平等委員会」(1995年改正) ・雇用平等履行実態、その他の調査結果などを公表(1999年新設) ・「雇用平等相談室」の設置・運営および「名誉雇用平等監督官制度」導入(2001年改正) 		

資料：筆者作成

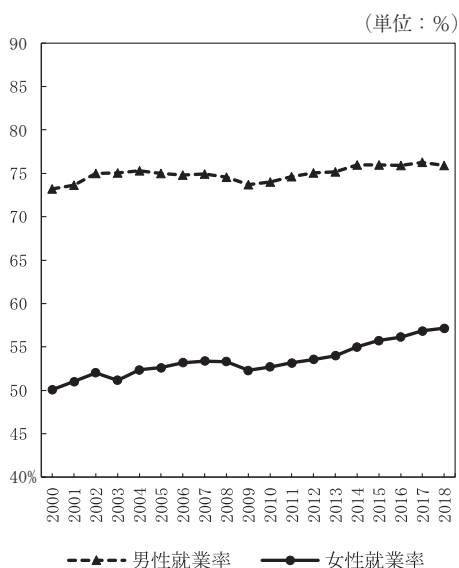
注：男女雇用平等法における「差別」(2001年改正)とは(第2条1項)、「事業主が同じ採用条件や労働条件を適用しても、その条件を満たすことができる男性または女性が他の性に比べて著しく少なく、それにより他の性に不利な結果をもたらし、その条件が正当なものであることを証明することができない場合を含む」。例外は、「職務の性格に照らして、特定の性がやむを得ず求められる場合」「女性勤労者の妊娠・出産・授乳等、母性保護のための措置を行う場合」「その他、法律により積極的雇用改善措置を行う場合」である。

2. 雇用面における男女平等実態

1) 女性雇用者の就業実態

〈図表2〉は男性と女性の15～64歳の生産年齢人口の中で就業者が占める割合である。15～64歳女性人口の中で、女性就業者が占める割合は2000年50.1%から2018年57.2%へと7.1%p高まっているが、女性の生産年齢人口の中で、約4割強は非就業状態である。2018年の男性就業率75.9%に比べると、女性就業率は18.7%p低い。

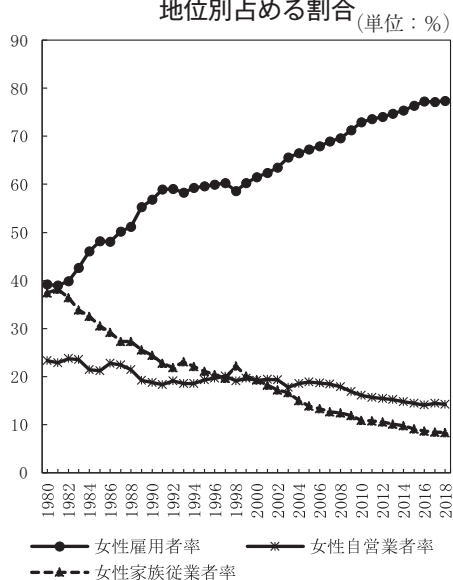
〈図表2〉 男女別、生産年齢人口の就業率



資料：統計庁『経済活動人口調査』

注：就業率 = (15～64歳就業者) / (15～64歳人口) × 100

〈図表3〉 女性就業者の従業上の地位別占める割合



資料：統計庁『経済活動人口調査』

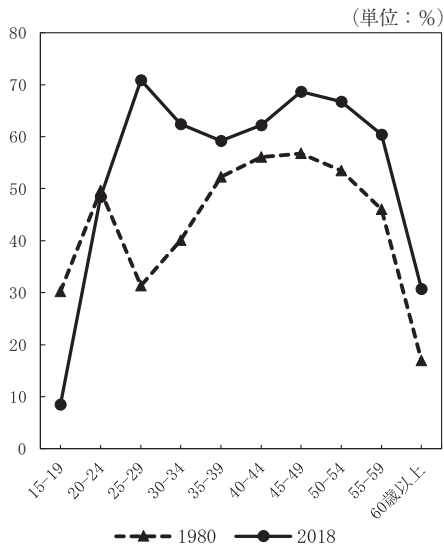
注：1) 雇用者率 = (雇用者/就業者) × 100
2) 自営業者率と家族従業者率も同じ計算方法

女性就業者を従業上の地位別にみると〈図表3〉、賃金労働者として働く女性が増えている。統計庁『経済活動人口調査』によると、女性就業者の中で雇用者が占める割合は1963年21.8%で低かったが、1979年からは女性雇用者率（38.6%）が女性家族従業者率（37%）を上回る。平等法が制定された1987年の女性雇用者率は50.2%であったが、平等法施行から30年が経った2018年の女性雇用者率は77.4%で、働く女性の中で約8割弱は賃金労働者である。

〈図表4〉では、女性の年齢階級別就業率を1980年と2018年で比較した。約40年の間、M字型カーブの谷の部分の部分が浅くなっており、晩婚化を反映し、谷のところの年齢が、25～29歳から35～39歳になっている。谷のところの女性就業率は、1980年31.3%であったが、2018年には59.2%で、出産育児期の女性就業率が高まった。しかし、まだ多くの既婚女性が出産前後に仕事をやめ、就業中断現象は根強く残っている。

〈図表5〉は、既婚女性の年齢別就業中断実態を示している。ここで、就業中断女性は、15～54歳既婚女性の中で、現在非就業状態で、結婚、出産、育児、介護などの理由により仕事をやめた

〈図表4〉女性の年齢階級別就業率



資料：統計庁『経済活動人口調査』
注：年齢別就業率 = 年齢別(就業者/15歳以上人口) × 100

〈図表5〉既婚女性の年齢別就業中断実態

(単位：千人、%)

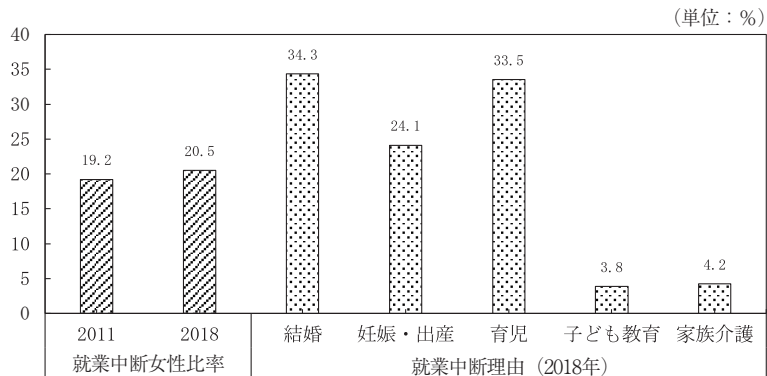
年齢	15～54 既婚女性 A	非就業女性 B	就業中断女性 C			
			比率 B/A	比率 C/A	比率 C/B	
全体	9005	3457	38.4	1847	20.5	53.4
15～29	447	227	50.8	139	31.0	61.1
30～39	2690	1207	44.9	886	33.0	73.5
40～49	3878	1373	35.4	660	17.0	48.1
50～54	1991	650	32.7	161	8.1	24.8

資料：『地域別雇用調査付加調査』 2018年4月
注：就業中断女性は、15～54歳既婚女性の中で、現在非就業状態で、結婚、出産、育児、介護などの理由で仕事をやめた女性である。

既婚女性である。既婚女性の中で非就業女性が占める割合 (B/A) は38.4%で、年齢別には15～29歳 (50.8%) で最も多く、次に30～39歳 (44.9%) である。既婚女性の中で就業中断女性が占める割合 (C/A) を年齢階級別にみると、30～39歳 (33.0%) でもっとも多く、次に15～29歳 (31.0%) である。

韓国では、2001年から産前後休暇と育児休業を有給化し、仕事と家庭の両立支援を強化してきた。しかし、統計庁『地域別雇用調査付加調査』(2018年4月)によれば、15～54歳既婚女性の中で、就業中断女性が占める割合は2011年19.2%から2018年20.5%へと1.3%p増加している。就業中断理由別には、結婚34.3%、育児33.5%、妊娠と出産24.1%順である (図表6)。

〈図表6〉既婚女性の就業中断女性比率・就業中断理由

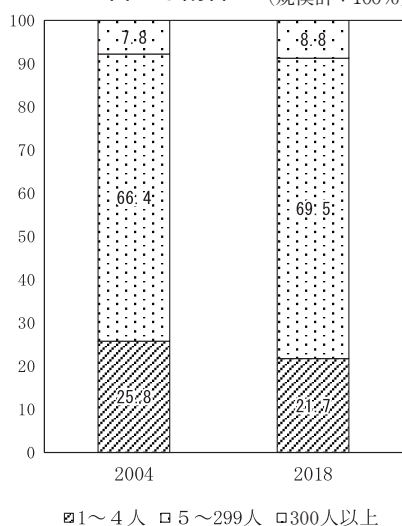


資料：統計庁『地域別雇用調査』(2011年6月、2018年4月調査)
注：統計庁は2011年から就業中断女性の実態調査を実施しており、2014年から就業中断理由に家族介護項目が加えられた。

〈図表7〉では、女性雇用者の企業規模別占める割合を2004年と2018年で比較した。従業員1～4人規模で働く女性は2004年25.8%から2018年21.7%へと低下した。一方、300人以上規模では、それぞれ7.8%と8.8%で微増している。平等法の第2章第1節の「男女の平等な機会保障及び待遇」の第8条～第11条は5人以上の事業場が適用対象であるので、女性雇用者の2割強は性差別条項が適用できない中小企業で働いている（2019年1月からは、5人未満事業場も対象となる）。

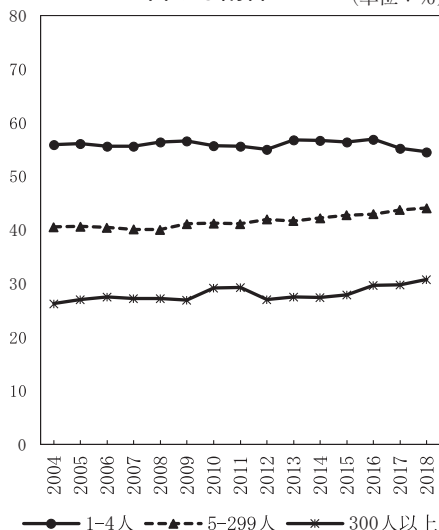
統計庁『経済活動人口調査』によれば、雇用者の中で女性雇用者が占める割合は毎年増加傾向で、2004年41.7%から2018年44.3%で、2.5%p増加した。雇用者の中で女性雇用者が占める割合を企業規模別にみると〈図表8〉、企業規模が小さいほど女性雇用者が占める割合は高い。2018年の場合、5人未満の企業では54.6%、5人～300人未満規模では44.1%、300人以上規模では30.8%を女性雇用者が占めている。

〈図表7〉 女性雇用者の企業規模別占める割合 (規模計:100%)



資料：統計庁『経済活動人口調査（勤労形態別付加調査8月調査）』
 注：女性雇用者の企業規模別占める割合 = (企業規模別女性雇用者数 / 女性雇用者計) × 100

〈図表8〉 企業規模別、女性雇用者が占める割合 (単位: %)



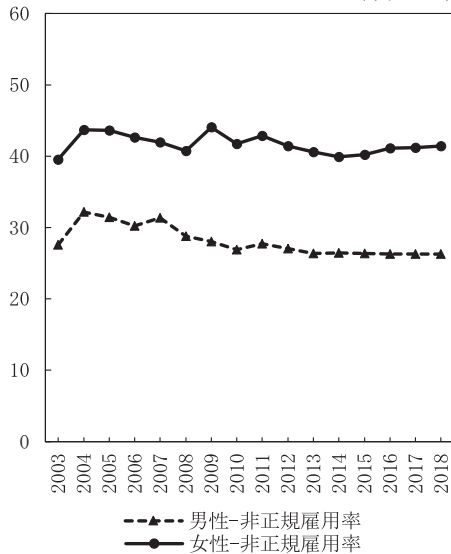
資料：統計庁『経済活動人口調査（勤労形態別付加調査8月調査）』
 注：企業規模別女性雇用者割合 = 企業規模別(女性雇用者数 / 雇用者計) × 100

2) 女性の非正規雇用実態

〈図表9〉では、男女雇用者の非正規雇用率を示した。男性雇用者の非正規雇用率は2007年31.4%をピークに低下傾向で2018年26.3%である。女性雇用者の非正規率は2018年41.4%で、男性に比べて10%p高い。女性雇用者の非正規雇用率を企業規模別にみると〈図表10〉、300人以上の大企業では低下傾向であるが、5人未満規模では2008年以後から高まっている。2018年現在、5人未満規模では女性雇用者の56.1%、300人以上規模では22.7%が非正規雇用者で、企業規模が小さいほど女性の非正規雇用率が高い。

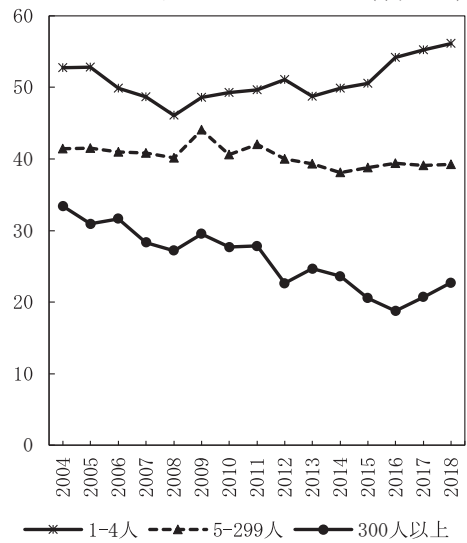
〈図表11〉では、女性の年齢階級別正規・非正規雇用率を2003年と2018年で比較した。2003年に比べて2018年には15～19歳若年層と60歳以上の若年層を除き、30歳～59歳年齢層で正規雇用率が高

〈図表9〉 男女別、非正規雇用率
(単位：%)



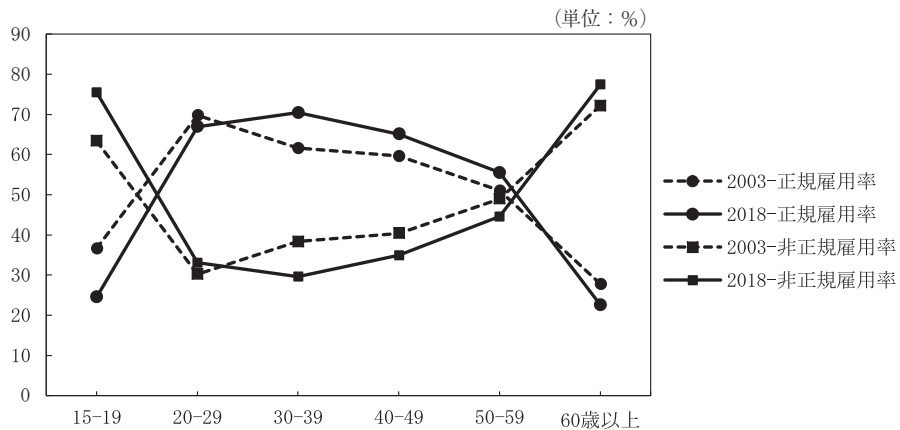
資料：統計庁『経済活動人口調査（勤労形態別付加調査）』各年度の8月調査結果
注：女性非正規雇用率=女性非正規雇用/女性雇用者

〈図表10〉 企業規模別、女性雇用者の非正規雇用率
(単位：%)



資料：統計庁『経済活動人口調査（勤労形態別付加調査）』各年度の8月調査結果
注：企業規模別、女性雇用者の中で女性非正規雇用が占める割合である

〈図表11〉 女性の年齢階級別、正規・非正規雇用率（2003年、2018年）
(単位：%)



資料：統計庁『経済活動人口調査（勤労形態別付加調査8月調査）』
注：女性(非)正規雇用率=(女性(非)正規雇用/女性雇用者)×100

まってはいる。しかし、出産育児期の既婚女性は、正規職の仕事を辞め、再就業する時は非正規雇用として働く傾向が強いことを反映し、30～39歳層から正規雇用率は急速に低下し、代わりに非正規雇用率が急増している。

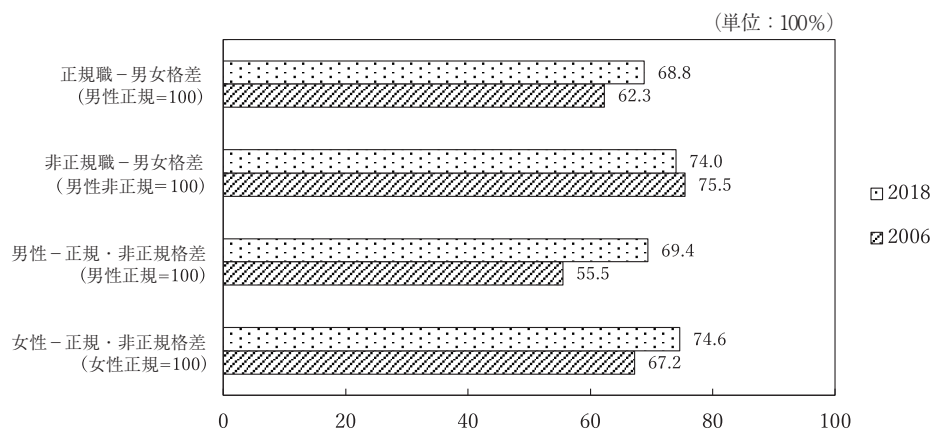
3) 性別賃金格差

男女間の賃金格差は入職時から始まり、特に出産育児期女性の就業中断により格差はより大きく

なる傾向がある。〈図表12〉では、男女別、正規と非正規別の賃金格差を2006年と2018年で比較した。正規雇用と非正規雇用別、男性賃金を100にした場合、女性がもらう賃金比率である。

非正規職の男女間賃金格差は75.5%から74.0%へと小さくなっているが、ほかには格差が緩和されている。2018年の場合、正規職の男女賃金格差（女性は男性の68.8%もらう）が非正規職の男女賃金格差（女性の非正規職は男性非正規の74%）より大きい。一方、性別、正規と非正規間の賃金格差は、男性の方（69.4%）が女性（74.6%）より大きい。

〈図表12〉 男女賃金格差（2006年、2018年）



資料：雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査』

注：1) 時間当賃金総額=月賃金総額/総勤労時間 2) 5人以上企業規模計である。

3) 男性賃金を100にした場合、女性がもらう賃金比率である。

4) 女性の管理職比率 (AA 実態)

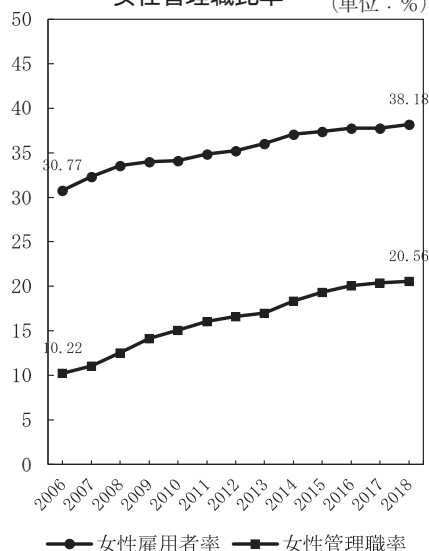
積極的雇用改善措置 (AA: Affirmative Action) は、女性の雇用率および管理職率を高め、雇用上の性差別をなくし、雇用平等を促進するための制度である。2006年施行当時は、公共機関と500人以上の民間企業が対象であった。2013年から全国の公共機関 (50人未満の公共機関へ拡大適用) が対象となり、2018年からは300人以上の地方公企業も対象となった。2018年基準で、2,146カ所 (500人以上の民間企業1,765社、公共機関338社、300人以上の地方公社と公団43社) が対象である。

〈図表13〉は、AA 適用対象事業場で、女性雇用者と女性の管理職が占める割合である。女性雇用者率と女性管理職率は増加傾向で、2018年の場合、女性雇用比率は38.18%、女性管理職比率は20.56%である。制度が施行された2006年に比べると、女性雇用率は7.41 p %、女性管理職率は10.34 p %増加した。

しかし、AA 基準に達していない企業が多く、平等法第17条の5に基づき、2014年からは、基準に達していない企業名を公表している。AA 対象事業場のうち、①3年連続、女性の雇用基準 (女性労働者または管理者の割合が業種別・規模別の平均70%) に達していない、②履行促進を受けながら、適切に履行しなかった事業場のうち、事業主の女性の雇用及び仕事と家庭の両立のための実質的な努力や改善の意志が足りないと判断された場合は企業名を雇用労働部のホームページに公表している。

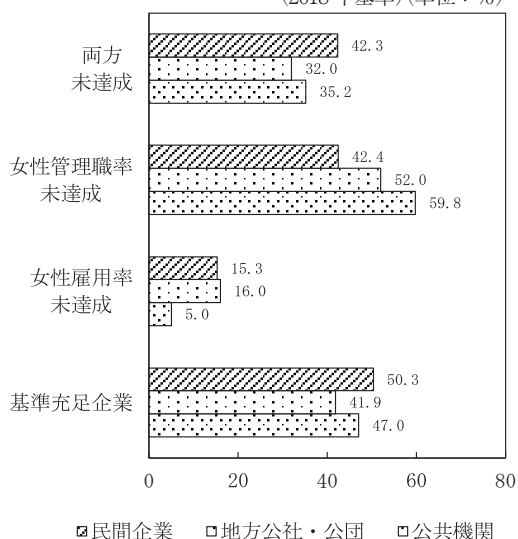
〈図表14〉は、AAの基準に達していない事業場の実態である（2018年）。女性雇用比率と管理職比率をともに充足した事業場は、公共機関338社の中で159社（47.04%）、地方公社・公団43社の中で18社（41.86%）、民間企業1,765社の中で888社（50.31%）である。AA対象事業場の中、上記の①②を両方ともに達しない企業は、公共企業で35.2%、地方公社・公団の中で32%、民間企業では42.31%である。

〈図表13〉 AA適用事業場の女性雇用比率・女性管理職比率（単位：%）



資料：雇用労働部「2019年度積極的雇用改善措置未達成事業所公表」2019年3月8日

〈図表14〉 AA女性雇用未達成事業場実態（2018年基準）(単位：%)



資料：http://www.moel.go.kr 雇用労働部報道資料 2018年10月31日

おわりに⁵⁾

男女雇用平等法が1988年施行されてから30年が経ち、職場における男女平等を実現するための法律は整えられたが、現実と理想とのギャップはまだ大きい。2017年インクルード（600人アンケート）によると⁶⁾、求職経験女性の72%が「就職活動の過程で、女性として不利益な経験」をしたと答えている。また、女性就業者の約8割弱は賃金雇用者として働いており、女性雇用者の仕事と家庭の両立を支援するため、2001年から産前産後休暇給付金と育児休業給付金が支給されている。しかし、女性の生産年齢人口の中で妊娠、出産、育児の理由で就業を中断し、4割強が非就業状態である。

女性雇用者の中で22%は平等法の性差別条項が適用できない5人未満の中小企業で働いている。また、性別賃金格差は大きく、積極的雇用改善措置対象企業の女性雇用率と管理職比率は高まっているが、まだ4～5割の企業が基準率を達成していない。2018年5月「施行令」改正、2019年1月の「平等法」の改正⁷⁾では、特に、男女賃金格差、女性の管理職比率、仕事と家庭の両立支援に焦点がおかれた。以下、2019年から施行される規定の主な改正内容をまとめた。

第一に、全ての事業場が平等法の適用対象となる。女性雇用者の21.7%は5人未満の事業場で働

いている。しかし、改正前は、賃金（第8条）、金品（第9条）、教育・配置・昇進（第10条）、定年・退職・解雇（第11条第1項）条項は常時労働者5人未満の事業所では適用対象外であった。2019年からは、全事業場が平等法の適用対象となり、5人未満の事業場でも男女格差が生じた場合、勤労監督ができる法的な根拠がもうけられた。また雇用上性差別的処遇について、是正命令と懲罰的損害賠償制度（事業主が故意で賃金、昇進等における性差別を繰り返した場合、損害額または差別金額の3倍まで賠償）も導入された。

第二に、積極的雇用改善措置（AA）対象企業が拡大される。2013年から全国の公共機関がAA適用対象となり、2018年からは300人以上の地方公企業、民間企業の場合は、500人以上の事業場が対象であった。2019年からは「すべての地方公社及び地方公団（公務員組織を除く）」、民間企業では、大規模企業集団のうち、「300人以上の企業」が対象となる。法改正により、300人以上を雇用する企業はAA施行計画を提出する義務があり、男女労働者の職種別・職級別実態だけでなく、賃金実態も報告することになった（2019年1月施行）。

第三に、出産・育児支援制度が強化される。出産・育児支援制度は多様化したが、中小企業と非正規職労働者の実施率は低い。育児休業所得代替率が低く、最初3か月は通常賃金の80%（2017年9月から、40%から80%となった。上限額150万ウォン）で、残りの9か月は40%（上限額100万ウォン）であったが、2019年からは3か月後の給付金は通常賃金の40%から50%（上限額120万ウォン）へと引き上げられた。

一方、男性の育児休業を促すため、2019年からパパ育児休業ボーナス制の上限額を月200万ウォン（2018年7月から、第1子の場合、月150から200万ウォン）から250万ウォンへと引き上げられた。また、育児期労働時間短縮期間が拡大され、育児休業を短くし、労働時間短縮を利用する場合、育児休業の2倍を使用することができる。また、女性の晩産化により、妊娠期の就業中断女性が多いことから、妊娠中に育児休業を事前に使用できるようになった（2018下半年期施行）。非正規職の出産・育児支援も強化され、出産休暇期間中に契約が満了しても、残りの法定休暇期間中に出産休暇給与が保証され（2018年下半年期施行）、1年未満（6ヶ月以上）務めた期間制労働者も育児休業が取得可能になった（2018年下半年期施行）。

〈注〉

- 1) 男女平等と関連した法律として、「女性発展基本法」（1995年制定、2015年改名「両性平等基本法」）、「雇用政策基本法」（1993年）、「職業安定法」（1993年）、「派遣勤労者保護などに関する法律」（1998年）、「男女差別禁止及び救済に関する法律」（1999年）などが制定された。女性雇用促進の関連法として「雇用保険法」（1995年）と「乳幼児保育法」（1991年）が制定され、セクハラと性暴力の問題を扱った法律として「人権法案」（1999年）と「性暴力犯罪の処罰及び被害者保護などに関する法律」（1994年）などが制定された。
- 2) 第8次報告書に対する委員会での審議が2018年2月行われており、審議結果として、「雇用分野」においては、「男女雇用平等と仕事・家庭の両立支援に関する法律」の厳重な執行により、同一価値労働同一賃金原則を履行すること、女性超短時間労働者に対する保護を「勤労基準法」と「期間制及び短時間勤労者保護などに関する法律」で保障すること、意識向上キャンペーンを継続的に実施するこ

と、の勧告が行われた。韓国政府は審議結果について、2年後の2020年に中間報告書を、4年後には、第9次国家報告書を提出する予定である（韓国女性政策研究院『KWDI Brief』第47号、2018年6月29日）。

- 3) 男女雇用平等法・施行令・施行規則の制定、改正理由および沿革に関しては、国家法令情報センターで確認できる (<http://www.law.go.kr>)。
- 4) 同一価値労働の基準は、職務遂行に必要な技術、努力、責任および作業条件とし、事業主がその基準を定めるときは、第25条（紛争の自律的解決）に基づく労使協議会の労働者を代表する委員の意見を聞かなければならない。
- 5) 女性と企業が直面している問題の調査結果に関しては、関係部処合同『現場の声を盛り込んだ女性雇用対策』（2017年12月26日）は、労働庁の提案（10個の地域、2017年9月12日～9月28日）と統計調査資料及びアンケート調査結果をもとに取りまとめられた。政府の2019年対策に関しては、雇用労働部「2019年雇用労働部業務計画」（2019年1月）を参考。
- 6) 関係部処合同「女性の仕事対策」（2017年12月26日）により再引用。
- 7) 「平等法」2019年1月15日改正（2019年7月16日施行）、「施行令」2018年5月28日改正（2019年1月1日施行）、「施行規則」2019年4月10日改正（2019年4月10日施行）

〈参考文献〉

- 韓国女性政策研究院「女性差別撤廃条約 CEDAW」『KWDI Brief』第47号、2018年6月29日
関係部処合同『現場の声を盛り込んだ女性雇用対策』2017年12月26日
関係部処合同「女性の仕事対策」2017年12月26日
雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査』
雇用労働部「2019年雇用労働部業務計画」2019年1月
雇用労働部報道資料「2019年度積極的雇用改善措置未達成事業所公表」2019年3月8日
統計庁『経済活動人口調査』
統計庁『経済活動人口調査（勤労形態別付加調査8月調査）』
統計庁『地域別雇用調査』『地域別雇用調査付加調査』
<http://www.archives.go.kr> 国家記録院「男女雇用平等法制定」
<http://www.law.go.kr>、国家法令情報センター「男女雇用平等と仕事・家庭の両立支援に関する法律」
「施行令」「施行規則」
<http://www.moel.go.kr> 雇用労働部報道資料、2018年10月31日

（ベ・ヘシヨン：アジア文化学科 教授）

