



筑紫女学園大学リポジット

Career-Interrupted Conditions of Married Female Employees and Policies to Promote Economic Activities in Korea

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-12-05 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 裊, 海善, BAE, Haesun メールアドレス: 所属:
URL	https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/927

韓国の既婚女性雇用者の経歴中断実態と雇用促進政策

裴 海 善

Career-Interrupted Conditions of Married Female Employees and Policies to Promote Economic Activities in Korea

Haesun BAE

はじめに

韓国は少子高齢化が急速に進み、2016年から生産年齢人口が減少していることから、女性労働力の活用が国家競争力の源泉であるとの認識が広がっている。女性の雇用者率は高まっているが、30～39歳の多くの女性が出産・育児のため仕事を辞める現象が根強く残っている（M字カーブ）。韓国政府は、2001年に女性政策の担当部署として女性部（2010年から「女性家族部」へと改名）を新設し、女性の雇用促進と仕事・家庭の両立を支援するために、男女雇用平等法（1988年施行）を2007年に「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、女性発展基本法（1996年施行）を2015年に「両性平等基本法」へと改名した。

仕事・家庭両立支援策をさらに強化するために、2007年には「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」を制定し、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を導入した。一方、経歴中断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、2008年から「経歴中断女性支援センター」を運営してきた¹⁾。

ところが、国際指標で比較すると、韓国の女性の地位や雇用実態には改善が見られない。世界経済フォーラム（WEF）が発表するジェンダー格差指数（GGI）によると、韓国は144か国の中で116位（2016年）で、ジェンダー格差が大きい。GGIの4分野の指数をそれぞれ見ると、特に、女性の「政治的エンパワメント」と「経済的参加と機会」における格差が大きいため、全体の順位も低くなっている。一方、職場での男女平等度を示す指標として、イギリス・エコノミスト紙（The Economist）が発表するグラスシリング指数は、2016年29か国の中で韓国は最下位の29位である。このように、韓国の女性の経済的参加が低く、管理職への昇進が難しい主な原因は、

女性が仕事と家庭を両立するのが難しく、経歴が中断するためである。

本稿は、韓国の経歴中断女性の経済活動を促進するための法体系と基本計画の内容、既婚女性雇用者の経歴中断実態、経歴中断女性支援センターの成果を確認し、経歴中断女性の雇用促進政策が抱えている問題と今後の課題を検討するのが目的で、以下3点に焦点をおく。第一に、経歴中断女性の経済活動促進法と2015年から実施している第2次基本計画の主な内容を検討する。第二に、既婚女性雇用者の経歴中断の実態と原因を確認する。第三に、経歴中断女性支援センター（セイルセンター）の運営体系と再雇用実績を評価する。

1. 経歴中断女性の経済活動促進政策

1) 経歴中断女性の経済活動促進法

経歴中断女性の雇用促進政策は第17代李明博政権（2008～2013年）の選挙公約事業として挙げられ、「経歴中断女性等の経済活動促進法」（以下、「経歴中断女性法」）²⁾が2008年6月5日制定、12月から施行された。引き続き、第18代朴槿恵政権（2013～2017年3月10日まで）は、2013年に雇用率70%の達成を公約とし、女性の経歴中断予防および仕事と家庭の両立を重点国政課題とした。経歴中断女性法は2008年制定されてから、2010年1月に一部改正が行われた。2017年3月2日には経歴中断予防のための政策が強化された改正案が国会本会議で可決され、2017年9月から施行される³⁾。改正法の主な改正内容は第2条と第13条である。

経歴中断女性法の目的は、経歴中断女性等の経済活動の促進を通じて、女性の経済的自立及び自我の実現並びに国家経済の持続的発展に資することである（第1条）。経済活動促進とは、国家・地方自治体・教育機関・企業等が経済活動の参加を支援し、経歴中断を防止するために行う諸般の活動をいう（第2条2項）。

経歴中断女性法第4条に基づき、女性家族部長官及び雇用労働部長官は、共同で関係中央行政機関の長と協議し、5年ごとに「経歴中断女性等の経済活動促進に関する基本計画」（以下「基本計画」）を樹立し（4条1項）、関係中央行政機関の長は、基本計画により年度別施行計画（以下「施行計画」）をたてて推進しなければならない（第5条1項）。

女性家族部長官は、経歴中断女性のための効率的な経済活動促進政策をたてるため、「経歴中断女性などの経済活動に対する実態調査」を定期的実施し、それを計本計画に反映しなければならない（第7条1項）。女性家族部は25～54歳の既婚女性を対象に、2013年5月に第1次実態調査を、2016年5月に第2次実態調査を実施した。また、女性家族部長官は、経歴中断女性などの経済活動を促進するための「職業教育訓練」（第10条）、経歴中断女性などの職業適応のための「インターン就職」（第11条）、「経歴中断の予防」（第12条）のために必要な支援をすることができる。

経歴中断女性支援センターの指定・運営に関しては第13条で設けられた。2017年3月の法改正により、市・道・郡・区に経歴中断女性支援センター（以下「支援センター」）を指定すること

ができるようになり、女性家族部長官および雇用労働部長官は、経歴中断の予防と経済活動促進に必要な事業を遂行するために、特別市・広域市・特別自治道、または、市・郡・区（自治区）単位の経歴中断女性支援センターを指定・運営することができる。

また、2017年3月の法改正では、中央経歴中断女性支援センター指定案が新たに設けられ（13条2項）、女性家族部長官および雇用労働部長官は、女性の経歴中断予防と経済活動促進に関する政策及び支援センターの事業を効率的で体系的に支援するために中央経歴中断女性支援センター（以下「中央支援センター」）を指定・運営することができるようになった。

2) 第2次基本計画案（2015～2019）の主な内容

女性家族部は、経歴中断女性等の経済活動促進に関する「第1次基本計画」を2010～2014年に施行した。2013年5月には第1次実態調査を実施し、引き続き関連中央行政機関長との協議を経て、2014年12月に「第2次基本計画案（2015～2019）」を発表した。

〈表1〉 第2次基本計画の課題

領域 (4)	重点課題 (10)	細部課題 (80)
在職中女性の経歴中断防止(21)	1. 若年・在職女性の経歴中断予防支援 (7)	▶若年女性の就業力量強化支援 (4) ▶女性労働者の経歴中断予防サポート強化 (3)
	2. 母性保護及び育児休業後の復帰支援強化 (8)	▶母性保護制度利用活性化のための制度改善及び支援拡大 (4) ▶育児休業者復帰サポート強化 (4)
	3. 女性労働者の経歴開発および管理職進出支援 (6)	▶女性労働者の経歴開発支援 (3) ▶女性労働者の管理職進出拡大 (3)
経歴中断女性の再就業活性化(26)	4. 経歴中断女性に合わせた就業支援強化 (9)	▶企業の経歴中断女性の雇用活性化 (3) ▶経歴中断女性の職業教育訓練強化 (3) ▶脆弱階層への福祉支援と雇用連携強化 (3)
	5. 女性就業支援サービス専門化及び体系化 (8)	▶女性の仕事支援センターの力量強化 (4) ▶経歴中断女性の就業支援サービス多様化および接近性向上 (4)
	6. 多様な分野の女性の仕事拡大 (9)	▶社会サービスの仕事拡大及び処遇改善 (3) ▶女性創業の支援強化 (3) ▶女性農漁業従事者の創業力量強化 (3)
保育サービスのインフラ強化(13)	7. 子ども養育支援サービスの利用実効性向上 (5)	▶共働き夫婦のサービス利用の便宜を図る (2) ▶働く親のニーズに合わせた子ども養育支援拡大 (3)
	8. 国公立オリニジップ等、施設拡充およびサービス品質改善 (8)	▶国公立・公共型・職場オリニジップの拡大 (3) ▶保育・ヘルパーサービスの品質改善 (5)
仕事・家庭両立環境造成および協力体系構築 (20)	9. ファミリーフレンドリー社会環境造成 (12)	▶企業のファミリーフレンドリー経営拡大 (4) ▶多様な形態の時間選択制及び柔軟勤務拡大 (4) ▶仕事と家庭の両立文化普及のための教育・広報活性化 (4)
	10. 行政部処間 ¹⁾ の協力体系構築 (8)	▶生涯周期別の仕事と家庭の両立支援のための情報提供 (2) ▶経歴中断および再就業実態に対する統計作り (2) ▶中央部処・地方自治体の政策モニタリング及び民官協力拡大(4)

出所：女性家族部『第2次経歴中断女性などの経済活動促進基本計画（案）2015～2019』2014年12月

注：1）韓国の政府組織は部・処・庁・室となっており、文在寅政権では2017年7月20日から「18部・5処・17庁・4室」体制になった。

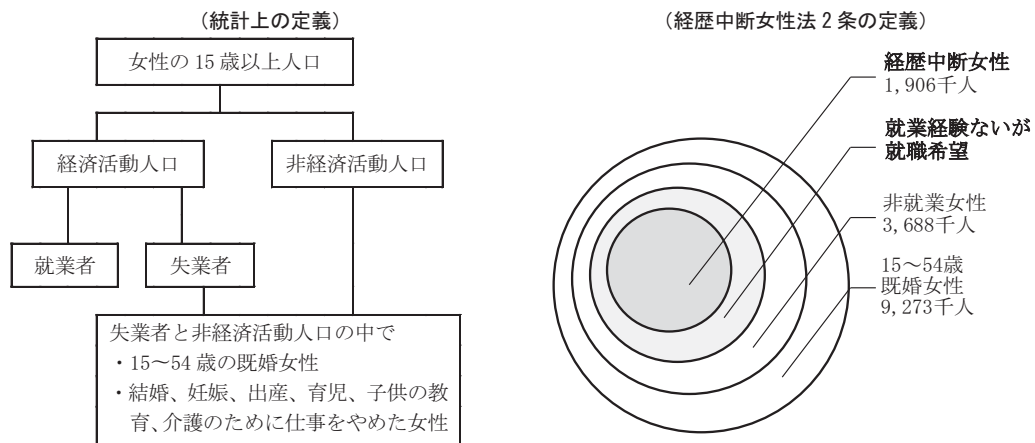
第2次基本計画案は「女性の経歴中断防止および経済活動促進」を目標とし、4大領域、10大重点課題及び80の細部課題で構成されており、その実行のため、企画財政部、雇用労働部、保健福祉部など、14の中央行政機関および地方自治団体が参加する。韓国の中老年既婚女性の雇用率が低いのは、出産・育児期には経歴維持が難しく、経歴中断後の再就職の機会が乏しいことであることから、第2次基本計画では、「在職中女性の経歴中断予防」を新規領域として設け、「経歴中断女性の再就業活性化」の課題を補完した。

2. 経歴中断女性の定義と実態

1) 経歴中断女性の定義

経歴中断女性の定義は、経歴中断女性法第2条で定める定義と統計庁の定義とが異なるので分析において注意が必要である（図1）。韓国で既婚女性の経歴中断実態のデータが得られるのは2011年からである。統計庁の『地域別雇用調査』は2011年から付加項目として、経歴中断女性と関連した29項目の調査を行い、経歴中断既婚女性数、経歴中断理由、仕事をやめた時期、経歴中断前の職場での勤務期間などのデータを公表している。当該調査での経歴中断女性とは、非就業既婚女性、つまり、失業者と非経済活動人口の中で、「15～54歳の既婚女性で、結婚・妊娠・出産・育児、小学生子どもの教育のために仕事をやめた女性」と定義している。

〈図1〉 経歴中断女性の定義



出所：統計庁『地域別雇用調査』（2016年上半年期）により筆者作成

注：1）『地域別雇用調査』は、2014年調査から経歴中断女性の範囲に「家族介護」を追加した

2）非就業女性とは、現在仕事をしていない女性で、失業者と非経済活動人口を含む

一方、経歴中断女性法第2条では、「経歴中断女性等とは、婚姻・妊娠・出産・育児又は家族構成員の世話等を理由として経済活動を中断した女性、または経済活動をしたことがない女性の中で就職を希望する女性」と定義している。法の定義で経歴中断理由に「婚姻」が追加されたのは2017年の法改正からである。経歴中断女性法の定義では、非就業女性の中で、仕事をしたこと

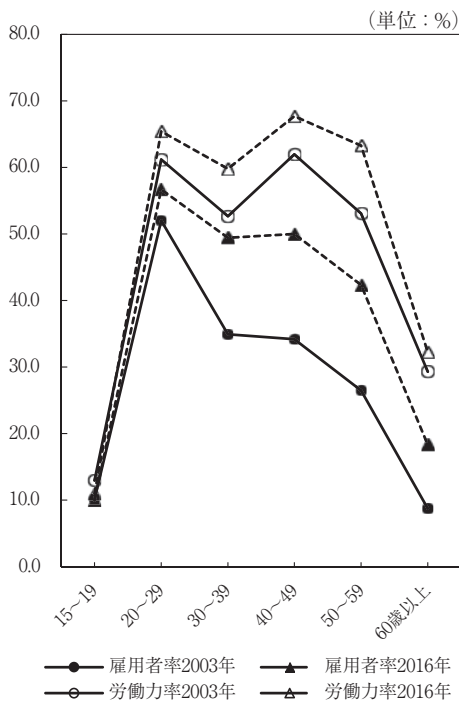
がない女性(経歴中断ではない女性)も含まれるので、統計庁の定義よりも範囲が広い。同法で、仕事の経験がない女性もその定義に含める理由は、仕事の経験の有無に関係なく、仕事を希望するすべて既婚女性の経済活動を促進するのが法の目的であるからである。

『地域別雇用調査』によれば、2016年現在、15～54歳の既婚女性(9,273千人)の中で経歴中断女性は1,906千人で、既婚女性の20.6%を占める。経歴中断女性法では、経歴中断女性1,906千人の他に、非就業既婚女性3,688千人の中で、仕事の経験がないが就職を希望する人も経歴中断女性に含める。

2) 既婚女性雇用者の経歴中断実態

韓国の年齢階級別女性労働力率は、出産と育児のために仕事を辞める人が多く、30～39歳層で底をもつM字カーブで知られている(図2)。2003年に比べて2016年は、15～19歳層を除いたすべての年齢層で労働力率が高まっているが、M字カーブの解消は進んでいない。女性就業者の中でも女性の年齢階級別雇用者率をみると、30～39歳で仕事を辞める人が多く、40～49歳層での経歴中断現象が確認できる。

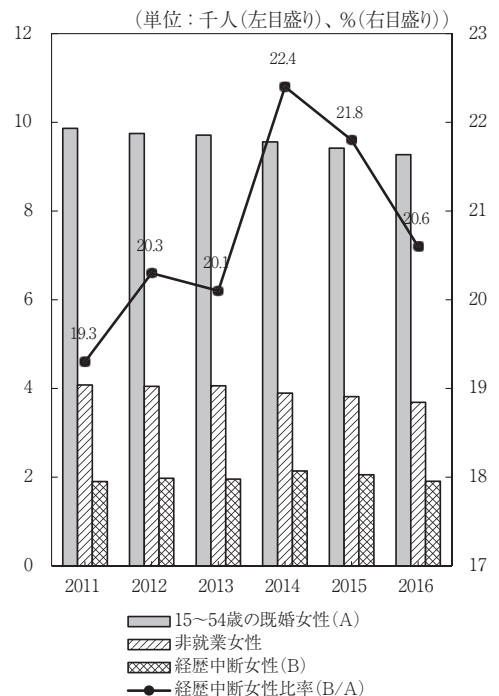
〈図2〉 女性の年齢階級別労働力率と雇用者率



出所：統計庁『勤労形態別付加調査』、『経済活動人口調査』(2003年と2016年の8月)により筆者作成

注：女性の年齢別雇用者率 = 女性の年齢階級別(雇用者 / 15歳以上人口)

〈図3〉 経歴中断女性の推移



出所：統計庁『地域別雇用調査』(2011～2016年)により筆者作成

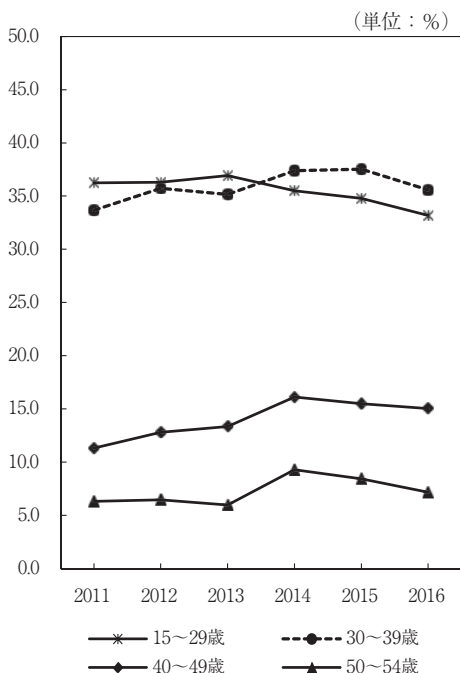
注：図1と同じ

15～54歳層の既婚女性の経歴中断実態は、『地域別雇用調査』の2011年調査結果から確認できる（図3）。15～54歳既婚女性数（左目盛り）が減少推移であるが、これは女性の未婚化が進んでいることを反映している。統計庁の『将来人口推計（1960～2065年）』によれば、韓国人口は2031年までに増加し、女性の人口は2032年までには増加する。一方、統計庁の『人口総調査』（2015年）によると、女性の未婚率は25～29歳では77.3%、30～34歳では37.5%、35～39歳では19.2%を占めている。2010年に比べて、未婚率は25～29歳では8.1%p上昇、30～34歳では8.4%p上昇している。

15～54歳の既婚女性の中で経歴中断女性が占める割合は、2014年の22.4%をピークに低下し、2016年現在、20.6%を占める（図3、右目盛り）。2016年の非就業既婚女性3,688千人の中で経歴中断女性が占める割合は51.7%で、非就業女性の半分以上が出産や育児などにより仕事を辞めたが再就職を希望している。一方、経歴中断女性法の定義により、非就業既婚女性3,688千人の中で、仕事をしたことがないが仕事を希望する人を含めると、経歴中断女性比率はさらに高まる。

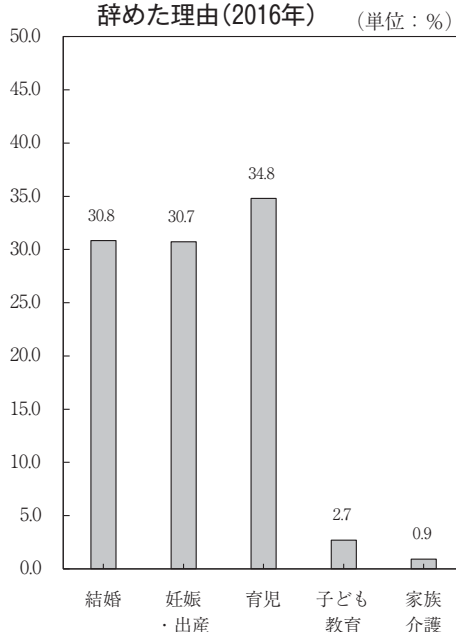
既婚女性の年齢階級別経歴中断女性が占める割合とみると（図4）、全ての年齢層で2014年から低下傾向である。年齢階級別には、結婚・出産・育児期であるほど高く、年齢が高くなるほど低い。2016年現在、30～39歳の既婚女性の35.6%が経歴中断状態である。

〈図4〉 年齢別経歴中断女性比率の推移



出所：統計庁『地域別雇用調査』により筆者作成
注：図1と同じ

〈図5〉 30～39歳の経歴中断女性の仕事を辞めた理由(2016年)



出所：統計庁『地域別雇用調査』により筆者作成
注：30～39歳経歴中断女性の中で理由別占める割合である

『地域別雇用調査』（2016年）によると、経歴中断女性1,906千人の中で30～39歳層が1,012千人で、全体の53.1%を占めている。つまり、経歴中断女性の2人の中で1人は30代である。30～39歳の経歴中断女性1,012千人の仕事を辞めた理由別割合を見ると〈図5〉、育児が34.8%でもっとも多く、結婚30.8%、妊娠と出産30.7%の順である。

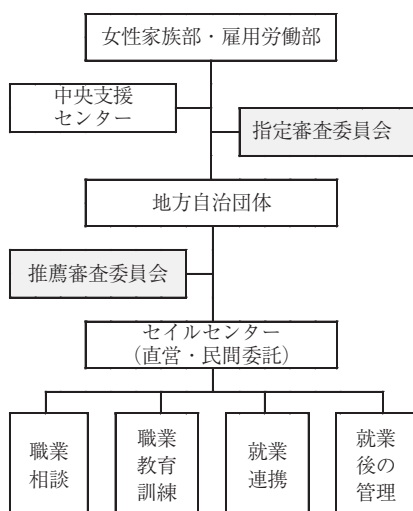
3. 経歴中断女性支援センターの運営と実績

1) セイルセンターの運営体系と設置状況

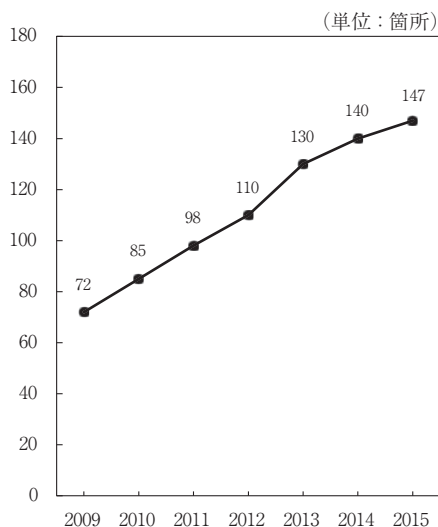
経歴中断女性の再就職支援センターは第17代李明博政権の選挙公約として挙げられ、2008年「여성 다시 일하기 센터」(女性再び働くセンター)がスタートした。2008年4月には、女性家族部長官と雇用労働部長官は共同で事業を推進することに合意し、2008年6月に「経歴中断女性の経済活動促進法」が制定され(同年8月施行)、法13条1項に基づき、経歴中断女性等の特性を考慮した相談・情報・就職及び福祉支援サービスを総合的に提供する経歴中断女性支援センターの指定・運営に関する法的根拠が整えられた。

2008年11月には支援センターは「여성 새로 일하기 센터」(女性新たに働くセンター)へと名称が変更された(以下、「セイルセンター」)。「セイル」とは新しく働くとの意味で、セイルセンターは、経歴が中断した女性や経歴がなくても仕事を希望する女性を支援するセンターの愛称である。2015年5月から、支援センターの類型は一般型、経歴開発型、農漁村型へと改編された。また、2017年3月の経歴中断女性法の改正により、支援センターの事業を効率的で体系的に管理するために中央経歴中断支援センターの指定案が設けられた。

〈図6〉 セイルセンター運営体系



〈図7〉 セイルセンターの推移



出所：女性家族部・雇用労働部『2016年度・女性セロイルハギセンター事業指針』2016年1月により筆者作成

女性家族部と雇用労働部は、センターの指定計画および事業指針を樹立し、センター事業の運営を総括すると共に、指定審査委員会を構成・運営し、女性の求人・求職のデータ・ベースを管理する。地方自治団体は、センター設置を申請する機関の現場実査、推薦審査委員会の構成・運営、事業推進計画書の承認、センターの組織・人事・給与などの管理規定の承認、事業推進実績および事業費精算報告などを担当する。

セイルセンター指定の手続きは〈図6〉で示した。女性家族部長官と雇用労働部長官は共同でセンター指定計画を樹立し、市・道の知事に通報する。市・道の知事はセンター設置を希望する機関の申請を受け付け、書類審査および現場実査をし、センター推進審査委員会での審議を経て女性家族部に機関を推薦する。女性家族部長官と雇用労働部長官は指定審査委員会での審議を経てセイルセンターを最終決定し、その結果を市・道の知事に通報するとともに、指定された機関には指定書を発給する。

セイルセンターは、2009年72カ所が指定されてから増加し続け、2015年12月31日基準で147カ所が指定され、6年間で約2倍増加した〈図7〉。147個の中で、9個は広域セイルセンター、138個は地域セイルセンターである。設置数を地域別に見ると、最も多いのがソウル市28個（中、2個は広域センター）、京畿道25個（中、2個は広域センター）、釜山市10個（中、1個は広域センター）と忠清南道10個の順である。

セイルセンターの運営は、地方自治団体が直接運営、または指定された非営利法人および民間団体が運営することになるが、いずれも各地域の人力開発センターや女性会館などの既存施設を活用している。セイルセンター運営機関を類型別にみると、「女性人力開発センター」(57)がもっとも多く、「女性会館」(45)、大学(10)、自治体(7)、その他の法人や団体(28)等である。

〈表2〉 セイルセンター運営の予算支援(2016年) (単位：百万ウォン、%)

	女性家族部				雇用労働部	
	センター運営費	インターンシップ		職業教育訓練	集団相談 プログラム運営	
		セイル女性 インターン	結婚移民女性 インターン			
財源 (総額740.5 億ウォン)	一般会計 (28,852百万)	一般会計 (17,040百万)	両性平等 発展基金 (1,496百万)	一般会計 (15,800百万)	雇用保険基金 (10,860百万)	
補助 比率	国費	80%	80%	100%	100%	
	地方費	50%	20%	—	—	
内訳	・人件費：1人当月 167.3万ウォン(社会 保険労働者負担金 込)、社会保険企業負 担金と退職金積立金 ・活動経費：一人当 月5万ウォン(定額) ・事業管理費 ・事後管理事業費	(1人当300万ウォン支援) ・インターン採用支援金(企業) 月60万ウォン×3か月 ・インターン就職奨励金 企業60万ウォン、 インターン女性60万ウォン		訓練費算出基準 に基づく	・人件費：1人当月 167.3万ウォン(社会 保険労働者負担金 込) ・活動経費：一人当 月5万ウォン(定額) ・相談プログラム運 営費	

出所：女性家族部・雇用労働部『2016年度・女性セロイルハギセンター事業指針』2016年1月により筆者作成

セイルセンターの就業支援プログラム運営に必要な予算は、女性家族部と雇用労働部、地方自治団体が支援する〈表2〉。2016年の総予算は740.5億ウォンで、その内訳をみると、女性家族部450.6億ウォン（国費）、地方自治団体181.3億ウォン（地方費）、雇用労働部108.6億ウォン（雇用保険基金）である。

女性家族部と雇用労働部はプログラム別に分けて予算を支援する。女性家族部は一般会計（国費と地方自治団体の負担）により、センター運営費、女性インターンシップ、職業教育訓練プログラムを予算支援する。女性家族部支援の国費補助金は、女性家族部が市・道に交付し、市・道の知事は女性家族部が支援する国費補助金に地方費を合わせてセイルセンターを支援する。

雇用労働部は雇用保険基金（国費）により集団相談プログラム運営費と就業相談員の人件費を予算支援する。雇用労働部は支援金を雇用センターへ交付し、雇用センターはセイルセンターへ再交付する。雇用センターは、職業相談プログラム費用支援および指導点検、セイルセンターの事業計画承認および変更などをおこなう。セイルセンターは、細部事業推進計画を樹立・運営するとともに、事業推進状況および推進実績、事業費執行結果及び精算などを該当市・道に報告する。

2) セイルセンターの就職実績

セイルセンターの主な事業内容は、経歴中断女性と就職を希望する女性に、就職相談、職業教育訓練、就業連携、就職後の管理を行うことである。「就職相談」のために、各セイルセンターには就職設計士が平均5人配置され、求職相談、求人企業発掘、就職斡旋、就職後の職場適応支援などを管理する。一方、雇用労働部は、職業進路指導および就職斡旋などの集団相談プログラムを運営する。

「職業教育訓練課程」の運営により、経歴中断女性の職務能力を高めると共に、「インターンシップ」プログラムにより、長期間経歴が中断した女性にはインターンシップ機会を3か月間提供する。一人当たりのインターンシップ支援総額は300万ウォンで、その内訳をみると、企業に採用支援金として月60万ウォンを3か月間支給し（180万ウォン）、インターン終了後、常用または正規雇用として3か月以上雇用を維持した企業には就業奨励金として60万ウォン、インターン女性に60万ウォンを支援する。また、就業者と採用企業を対象に雇用維持のための「事後管理支援」を行う。

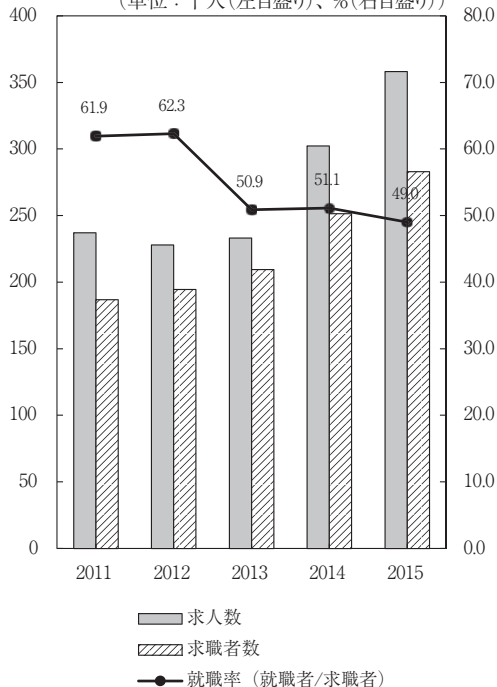
〈図8〉は、セイルセンターによる経歴中断女性の求人数と求職者数、また求職者のなかで就職した人の占める割合である。求人数と求職者数ともに増加傾向であるが、求職者数より求人数が多い。ところが、求職者数の中で就職した人の割合（就職率）をみると、2012年62.3%をピークに低下傾向で、2015年49.0%である。求人数が求職者数より多いにも関わらず、仕事を求める経歴中断女性の中で、約半分しか就職していないのは、求人と求職者との間で就業条件におけるミスマッチがあるからである。

セイルセンターによる就業者の雇用契約形態別構成を見ると〈図9〉、契約職や日雇いなどの

有期雇用契約よりも雇用契約期間の定めがない無期雇用契約が多い。しかし、無期雇用契約の割合は低下傾向で（2015年57.8%）、無期・有期の時間制雇用が増加傾向である。2015年現在、無期契約の時間制雇用は10.6%、有期契約の時間制雇用は10.8%で、合わせて時間制雇用は就業者の21.4%を占めている。

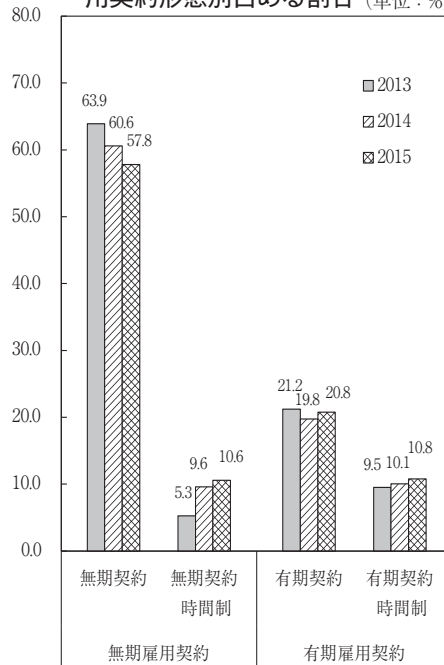
〈図8〉 セイルセンターの就職率

（単位：千人(左目盛り)、%(右目盛り)）



〈図9〉 セイルセンターによる就業者の雇用契約形態別占める割合

（単位：%）



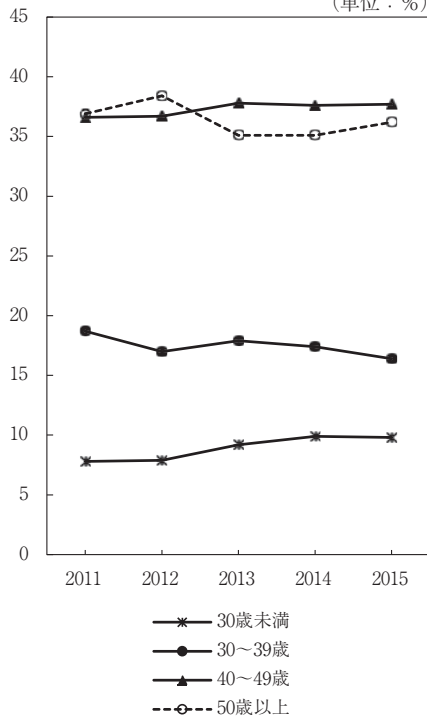
出所：女性家族部『女性人力関連主要統計』2016年8月により筆者作成
注：就業者数に創業は含めない

セイルセンターを通して就職した経歴中断女性就業者の年齢別構成を見ると（合計100%）、出産・育児期である若い年齢層であるほど就業者が少なく、40歳以上層での就業者が多い（図10）。経歴中断女性の中で30～39歳層が53.1%を占めているが（『地域別雇用調査』2016年）、就業者の中で30～39歳が占める割合が低く、しかも2011年18.7%から、2015年16.4%へと低下傾向であるのは、出産や育児がまだ就職の大きな制約要因であるからである。30歳未満の場合、就職率が若干高まっているのは、晩婚化と少子化とともに、子どもを産まない20代既婚女性が増加したことが影響を与えていると考えられる。2015年『人口総調査』によれば、20代既婚女性の中で、子どもがいない女性比率が40%を超えている。

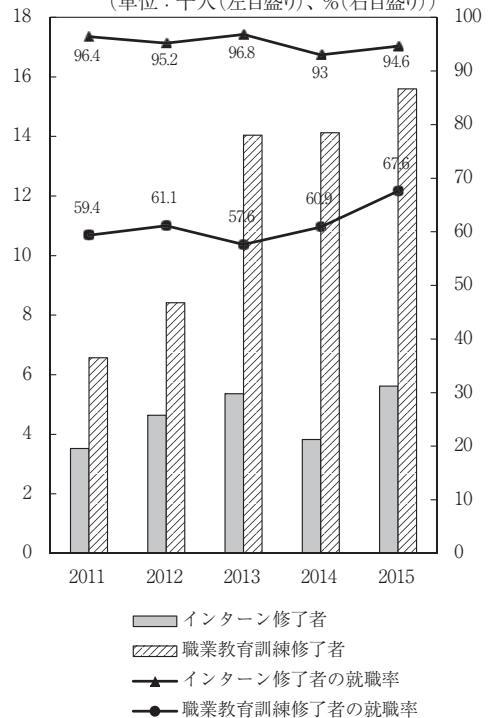
女性家族部によるセイルセンター予算支援は、センター運営費、経歴中断女性のインターンシップと職業教育訓練のために使われる。セイル女性インターン修了者と職業教育訓練修了者の推移をみると（図11、左目盛り）、インターン修了者は2014年には少ないが、全体的に増加傾向であり、職業教育訓練修了者は2011年に比べて2015年は約2.4倍増加した。インターンと職業教育訓

練修了者の就職率を見ると〈図11、右目盛り〉、2015年インターン修了者の94.6%、職業教育訓練修了者の67.6%が就職している。

〈図10〉 経歴中断女性就職者の年齢別構成
(単位：%)



〈図11〉 インターン・職業教育訓練修了者
(単位：千人(左目盛り)、%(右目盛り))



出所：女性家族部『女性人力関連主要統計』2016年8月により筆者作成

終わりに

韓国の2015年合計特殊出生率は1.24で、OECD諸国の中で最低水準である。少子化の主な原因として、子どもの教育費負担が重いこと、未婚率が高いこと、仕事と家庭の両立が難しいことがあげられる。2015年、韓国女性の未婚率は25～29歳では77.3%、30～34歳では37.5%で、20代で結婚する女性は2割強に過ぎない。未婚女性が結婚を見合わせ、結婚しても子どもを産まない女性が増えている原因として、経歴中断が上げられる。

2008年に経歴中断女性等の経済活動促進法が制定され、第13条に基づき経歴中断女性支援センター（セイルセンター）が指定されてから8年が経ち、センター数は8年間で約2倍増えたがセンターによる就職率の上昇効果は見られない。経歴中断既婚女性の中で半分は出産や育児期の30～39歳であり、また、30～39歳既婚女性の35.6%が経歴中断状態であるが、センターを利用する女性は少なく、就職率は低いままである。

30代既婚女性が仕事を辞める主な理由は出産と育児であり、経歴中断後の再就職率が低い主な

理由は育児の負担である。産休利用者の中で女性の育児休業利用者数は、2003年18.7%から2016年60.5%へと増加している。しかし、女性の育児休業後、同一職場への復帰率が低く、持続的な経歴維持が難しい⁴⁾。韓国保健社会研究院報告書（2016）によると、育児休業終了者の中で、1年後に同じ職場に復帰する勤労者の比率は2002年60.0%、2010年47.4%、2014年56.6%で低い。

既存の経歴中断女性法は、経歴中断女性の再就職率を高めることに重点が置かれたが、既婚女性の雇用率を高めるためには、経歴中断を事前に防止し、経歴中断女性の再就職率を高めるための制度づくりを同時に進めなければならない。第一に、育児休業制度と保育サービスの整備が必要である。育児休業は2001年から有給化しているが、育児休業の男性の利用者が少なく（2015年5.58%）⁵⁾、給付金も通常賃金の4割で少ない。第二に、仕事・家庭の両立支援策の強化とともに、短時間雇用機会の増加と長時間雇用慣行の改善が必要である。既婚女性の短時間仕事の希望者が多いことから（経歴中断既婚女性の28.9%、非就業既婚女性の39.6%⁶⁾）、2013年には女性の雇用を促進するために「時間選択制雇用活性化推進計画」を発表し、企業の参加を促してきたが、短時間雇用機会は少なく⁷⁾、長時間雇用慣行⁸⁾の改善は見られない。第三に、セイルセンターによる求人と求職者間のミスマッチにより、求人が多いにも関わらず就職率が低下していることから、セイルセンター運営と機能における改善が必要である⁹⁾。

〈注〉

- 1) 韓国の女性雇用政策の流れに関しては、裴海善『韓国の少子化と女性雇用』明石書店（2015年）、第8章を参考
- 2) <http://www.law.go.kr>、国家法令情報センター「経歴中断女性等の経済活動促進法」
- 3) 女性家族部報道資料「経歴中断女性などに対する経歴中断予防支援の法的根拠」（2017年3月2日）
- 4) 政府は育児休業者の職場復帰率を高めるため、2008年「育児期労働時間短縮制度」を導入し、育児期の労働時間短縮を実施する事業主を支援している。2015年7月からは、支援金を中小企業には20万ウォンから30万ウォン（大企業は10万から20万ウォン）へと引きあげた。
- 5) 雇用労働部「雇用保険DB」
- 6) 女性家族部『経歴中断女性の経済活動実態』2016年
- 7) 統計庁の『経済活動人口調査』によると、女性就業者の中で、35時間以下の短時間就業者が占める割合は1990年9.9%から2016年24.5%へと増加傾向であるが、日本の2016年47.9%（総務省『労働力調査』、就業者の中で35時間未満の就業者の比率）に比べると非常に低い。
- 8) OECDの「雇用動向」によると、2015年国内就業者1人当たりの年間平均労働時間は、韓国は2,113時間で、OECD会員国平均1,766時間より347時間長い。最も労働時間が短いドイツ1,368時間に比べて745時間も長い。1日の法定労働時間8時間を基準にした場合、韓国の就業者はOECD平均より42日、ドイツより93日もっと働く。
- 9) 2017年の経歴中断女性法の改正により、セイルセンターの機能に経歴中断防止機能が追加された。

〈参考文献〉

〈韓国語文献〉

- 韓国保健社会研究院『結婚・出産形態変化と低出産対策のパラダイム転換』2016年12月
女性家族部『経歴中断女性の経済活動実態』2016年
女性家族部『女性人力関連主要統計』2016年8月
女性家族部『第2次経歴中断女性などの経済活動促進基本計画（案）2015～2019』2014年12月
女性家族部・雇用労働部『2016年度・女性セロイルハギセンター事業指針』2016年1月
女性家族部報道資料「経歴中断女性等に対する経歴中断予防支援の法的根拠用意」2017年3月2日
統計庁『勤労形態別付加調査』2003年、2016年
統計庁『経済活動人口調査』2003年、2016年
統計庁『地域別雇用調査』2011～2016年
統計庁『将来人口推計』1960～2065年
統計庁『人口総調査』2015年
<http://www.law.go.kr>、国家法令情報センター「経歴中断女性等の経済活動促進法」

〈日本語文献〉

- 総務省『労働力調査』2016年
裴海善『韓国の少子化と女性雇用』明石書店、2015年

〈英語文献〉

- <http://data.oecd.org>, “OECD Employment Outlook 2015.”
<http://reports.weforum.org>, *World Economic Forum*, “The Global Gender Gap Report 2016.”
<http://infographics.economist.com>, “The Glass Ceiling Index 2016.”

謝辞：本研究は、平成28年度筑紫女学園大学特別研究助成費の助成を受けたものである。

（ベヘション：アジア文化学科 教授）