

第6章

韓 国

第6章 韓国

はじめに

職業安定法第1条には、この法律の目的が定められている。

すなわち、職業安定法は「すべての勤労者に各自の能力を啓発・発揮できる職業に就職する機会を提供し、政府と民間部門が協力して各産業において必要な労働力が円滑に確保されるように支援することにより、勤労者の職業安定を図り、国民経済の均衡ある発展に寄与すること」を目的としているとあるように、職業安定法には「政府と民間部門の協力」が明記されている。

同法における各事業体系をまとめると図表6-1のようになる。

第1節 民間人材ビジネス関連事業の現行制度の枠組み

1. 事業区分

韓国における民間人材ビジネス¹⁾については、職業安定法の中で、公共職業安定機関の長以外の者による「職業紹介事業」「職業情報提供事業」「労働者募集事業」「労働者供給事業」等と表現されている²⁾。すなわち、職業安定法は、公共職業安定機関が遂行すべき役割とこれを補完する4種類の民間人材ビジネスとして、「職業紹介事業」「職業情報提供事業」「労働者募集事業」「労働者供給事業」に大きく分類している。

図表6-1 職業安定法における各事業体系

国、地方自治体が行うもの	
職業紹介及び職業指導等	
<ul style="list-style-type: none"> ・業務担当機関（職業安定機関＝地方労働行政機関） ・担当職員の専門性の確保等（公務員） ・求人、求職申請に対する職業紹介 ・地方自治体、各級学校と公共職業訓練の長との協力 ・雇用情報の収集、分析後の提供と対策の整備 ・求人、求職の開拓（求職者の就業機会拡大、産業に不足する人材の支援） 	
民間が行うもの	
「職業紹介事業」「職業情報提供事業」「労働者募集事業」「労働者供給事業」	
<ul style="list-style-type: none"> ・職業紹介事業 <ul style="list-style-type: none"> └─ 無料職業紹介事業 <ul style="list-style-type: none"> └─ 国内 └─ 国外 └─ 有料職業紹介事業 <ul style="list-style-type: none"> └─ 国内 └─ 国外 ・職業情報提供事業 ・労働者募集事業 <ul style="list-style-type: none"> └─ 国内就職者の募集 └─ 国外就職者の募集 ・労働者供給事業 <ul style="list-style-type: none"> └─ 労働組合だけが行える国内労働者供給事業 └─ 職業安定法第33条3の第2項で定める国外労働者供給事業 	
※労働者派遣事業は、別途派遣勤労者保護等に関する法律が制定	

¹⁾ 韓国では、民間を通じて行われる雇用サービスを「民間雇用サービス」（韓国語からの直訳）と表している。本稿では、韓国で「民間雇用サービス」と表現されるものについて、文脈上特段の違いがない限り、「民間人材ビジネス」と表現した。

²⁾ 職業安定法第3章。

また、職業安定法の特別法として制定された派遣勤労者保護等に関する法律（労働者派遣法）が「労働者派遣事業」を規定している。

民間人材ビジネスという場合、その意味するところは広く、民間で運営する全ての人材関連事業を示すことになるが³、本稿では、以上の2つの法律にしたがって、次の5分類とした。

- (1) 職業紹介事業
- (2) 職業情報提供事業
- (3) 労働者募集事業
- (4) 労働者供給事業
- (5) 労働者派遣事業

2. 規制の方法

上の(1)～(5)の分類に基づいて、それぞれの

- 制度概要
 - 規制内容
 - サービス現況、利用状況等
- について概観する。

但し、求職者の保護に関することについては、まず、職業安定法によって、上の(1)～(4)の全てにおいて、均等処遇の原則がある。すなわち、同法第2条は「何人も、性別、年齢、宗教、身体的条件、社会的身分または婚姻の有無等を理由として、職業紹介若しくは職業指導を受け、または雇用関係を決めるときにおいて差別的取扱いを受けない」と定めている。また、(5)の労働者派遣事業においても、後述するように、派遣勤労者保護等に関する法律（労働者派遣法）によって差別的処遇は禁止されている（同法第21条）。

更に、職業紹介事業、労働者募集事業、労働者供給事業に共通した規定となっているのが、職業安定法第34条による虚偽広告の禁止である⁴。そして、同法34条の2は、職業紹介事業（有料）と労働者供給事業（国外）を行う者に対しては、故意または過失により労働者または労働者を紹介・供給された者に損害を発生させた場合には、その損害の賠償責任を規定している。すなわち、賠償責任を保障するために、保証保険への加入や予備担保金を金融機関に預託するなどとしなければならない⁵、としている。

³ 例えば、「就職あっせん事業」「採用代行業」「ヘッドハンティング」や各種の事業を複合して提供するサービス等、民間で運営される新たな事業形態も昨今登場しており、民間人材ビジネスの区分は、各資料・文献において様々である。

⁴ 職業安定法施行令第34条は、虚偽広告の範囲について次のように定めている。新聞、雑誌、その他の刊行物、有線・無線放送、コンピュータ通信、看板、貼紙等の方法で広告する場合であって、次のことに該当する広告。「求人者を装い、物品販売、募金、職業紹介等を行う広告」「虚偽求人を目的として、求人者の身元を表示しない広告」「求人者が提示する職種、労働条件、雇用形態と著しく異なる広告」「その他広告の重要な内容が実際と異なる広告」。

⁵ 職業安定法施行令第34条の2は、予備担保金について次のように定めている。「国内有料職業紹介：1千万ウォン」「国外有料職業紹介：1億ウォン」「国外労働者供給事業：2億ウォン」。

(1) 職業紹介事業

ア. 制度概要

職業安定法第2条の2第2項によれば、職業紹介とは「求人若しくは求職の申込みを受け、求職者若しくは求人者を探索し、または求職者を募集して、求人者と求職者の間に雇用契約が成立するようにあっせんすること」である。職業紹介事業は、無料職業紹介事業と有料職業紹介事業に区分される。このうち、無料職業紹介事業は、手数料、会費その他一切の金品を受け取らずに行う職業紹介事業を言い、一方、有料職業紹介事業は、無料職業紹介事業以外の職業紹介事業をいう⁶。

更に、無料職業紹介事業と有料職業紹介事業は、それぞれ国内と国外に区分される。国内・国外とは、紹介対象となる労働者が就職する場所が国内であるか、国外であるかによる⁷。

無料国内職業紹介事業は、市郡区（地方自治体）の長への申告制で運営され、無料国外紹介事業は、雇用労働部長官への申告制で運営される。

また、有料国内職業紹介事業については、市郡区の長への登録制で運営され、有料国外職業紹介事業は、雇用労働部長官への登録制で運営される。これを整理すると図表6-2のとおりである。

但し、例外としては以下のものが挙げられる。

- ・ 韓国産業人力公団が行う職業紹介
- ・ 韓国障害者雇用促進公団が障害者を対象に行う職業紹介
- ・ 教育関係法による各級の学校の長、勤労者職業訓練促進法による公共職業能力開発訓練施設の長が在学生、卒業生または訓練生、修了生を対象に行う職業紹介

以上については、申告なしに無料職業紹介事業を行うことができる（第18条第4項）。

イ. 規制内容

〈事業者、従事者に関する規定〉

無料職業紹介事業を行うことができる者は、非営利法人または公益団体に限定されている⁸。

一方、有料職業紹介事業を行うことができる者については、事業所ごとに雇用労働部令で定

図表6-2 職業紹介事業の区分と運営規制

区 分	規 制	申告・登録先
無料職業紹介事業		
国 内	申告制	市郡区の長
国 外	申告制	雇用労働部長官
有料職業紹介事業		
国 内	登録制	市郡区の長
国 外	登録制	雇用労働部長官

⁶ 職業安定法第2条の2の4及び5。

⁷ 職業安定法第18条、第19条。

⁸ 職業安定法第18条(2)。

める資格を備えた職業相談員を1人以上雇用しなければならないと定められている。但し、有料職業紹介事業を行う者と同居する家族が、職業相談員の資格を備えて特定の事業所で常時勤務している場合は、当該事業所に職業相談員を雇用したものとみなし、有料職業紹介事業を行う者が職業相談員の資格を備えて特定の事業所で常時勤務している場合は、当該事業所においては職業相談員を雇用しないことができる、と定められている⁹。

ここでいう職業相談員については、職業安定法施行規則第19条により、次のいずれかひとつに該当する者となる。

- ・ 紹介しようとする職種別に当該職種で2年以上勤めた経歴がある者
- ・ 勤労者職業能力開発法による職業能力開発訓練施設、「初・中等教育法」及び「高等教育法」による学校、または「青少年基本法」による青少年団体に職業相談、職業指導、職業訓練、その他の職業紹介と関連がある相談業務に2年以上従事した経歴がある者
- ・ 「公認労務士法」による公認労務士¹⁰
- ・ 労働組合の業務若しくは事業体の労務管理業務、または公務員として行政分野に2年以上勤めた経歴がある者
- ・ 「社会福祉事業法」による社会福祉士¹¹
- ・ 「初・中等教育法」による教員資格証を持つ者であって教師としての勤務経歴が2年以上の者または「高等教育法」による教員としての勤務経歴が2年以上の者
- ・ 職業紹介事業の事業所で2年以上勤めた経歴がある者
- ・ 「国家技術資格法」による職業相談士¹² 1級または2級の者

以上のように、職業相談員として認められる資格は幅広く、有料職業紹介事業を行おうとする者に対する資格上の規制はあまり厳しくないと見ることができる。

〈料金に関する規定〉

無料職業紹介事業は、手数料、会費その他一切の金品を受け取ってはならず¹³、有料職業紹介事業を行う者は、雇用労働部長官が決定・告示した料金以外の金品を受け取ってはならない¹⁴とされ、また、有料職業紹介を行う者及びその従事者は、求職者に提供するため、求人者から前払金を受けることを禁じ¹⁵、前借金による人身拘束的な雇用関係を防止している。

雇用労働部長官が決定・告示した料金についての規定を詳細に見ると図表6-3のとおりである。

2009年以降の職業安定法改正をはじめとした一連の規制緩和の中で、紹介手数料等の上限が

⁹ 職業安定法第22条(2)。

¹⁰ 日本の社会保険労務士に相当。

¹¹ 国家資格のひとつ。求人・求職、就職あっせん、職業適応等の各種職業相談、また仕事に関する法律的事項についての相談、その他職業情報の収集・分析と相談者への提供を実施する(韓国産業人力公団ウェブサイトより)。

¹² 国家資格のひとつ。児童、青少年、高齢者、障害者等保護が必要な人たちに、生活指導、相談等、専門的で体系的な福祉サービスを提供する(韓国産業人力公団ウェブサイトより)。

¹³ 職業安定法第2条の2第4号。

¹⁴ 職業安定法第19条第3項。

¹⁵ 職業安定法第21条第2項。

図表 6-3 職業紹介料金

国内	求人者と求職者の間で書面により労働契約等が締結された場合、職業紹介事業主は、求人者または求職者から紹介料金を徴収できる。但し、紹介料金の総額は、求人者と求職者の各々の限度額を超過することはできない（雇用労働部告示）。
	○求人者に対する紹介料金 ・雇用期間が3カ月未満の場合：雇用期間中に支給することとした賃金の100分の20以下（建設日雇いの場合は100分の10%以下） ・雇用期間が3カ月以上の場合：3カ月間に支給することとした賃金の100分の10以下
	○求職者に対する紹介料金 ・雇用期間が3カ月未満の場合：雇用期間中に支給することとした賃金の100分の4以下 ・雇用期間が3カ月以上の場合：3カ月間に支給することとした賃金の100分の4以下
	○会費 ・家政婦、看病人等日雇い労働者を会員制で紹介・運営する場合は、紹介料金に代わって、求人者及び求職者より各々月3万5,000ウォンの範囲内で会費を徴収することができる。この場合、会員として加入した日雇い労働者からは月会費以外に追加の紹介料金を徴収することはできない。
国外	職業紹介事業主は、紹介料金と実費を徴収することができる。
	○紹介料金 ・3カ月間の賃金（米ドル基準）の100分の33の範囲内で徴収が可能 ○実費 ・国外就業希望者の要請により、出国手続き等付加サービスを代行する場合には、その付加サービスに相当する実費を徴収することが可能である。
例外	雇用労働部令で定める高級・専門人材を紹介する場合には、当事者間で定めた料金を求人者から受取ることができる（職業安定法第19条第3項但書）。
	・「雇用労働部令で定める高級・専門人材」とは、韓国標準職業分類を基準に決定される。高級管理者及び専門家職種に該当し、同分類中の職業に従事する者の勤労所得上位100分の25に該当する者である（職業安定法施行規則第18条の2第1項）。

拡大されていった。すなわち、求人者に対する紹介料金は、3カ月間の賃金額の10%から20%へ（建設日雇いは10%以下）、会費については、上限が月3万ウォンから3万5,000ウォンへ拡大された。また、求職者からの紹介料金（3カ月間の賃金額の4%以下）については、従前のまま維持されたが、諸外国並みに求職者から紹介料金を徴収すること自体を廃止しようとの案も示されていた¹⁶。そして、2009年、職業安定法の改正により、高級・専門人材の紹介については、当事者間で自律的に定められた職業紹介料金を、求人者から受取れるようになった。

〈その他の規定〉

その他職業安定法は、職業紹介事業における職業紹介手続き、遵守事項、報告義務等を規定している。主な内容を整理してとりまとめると、図表6-4のとおりである。

¹⁶ 求職者から紹介料金を徴収することは、他の先進国の例にもなく、民間職業紹介事業に関するILO条約（第181号）による求職者保護の趣旨に沿うものでもない。また、中間搾取という否定的なイメージを抱かせること等から、これを禁止しようという案が示される一方で、有料職業紹介事業者側等からは、営業の存続が困難となり、雇用需要を減じる、これまでの紹介のノウハウが失われる、高齢者へのあっせんに支障をきたす等の意見も出ている（「立法・行政予告に対する意見募集」雇用労働部ウェブサイト2012年12月27日）。

ウ. サービス現況、利用状況等

〈無料職業紹介事業〉

法人の形態を有し、特定の地域において、障害者、中高年者、女性等の社会的弱者を対象に、職業紹介事業を遂行している。基本となる運営費については、政府または地方自治体の補助を充当しているところがほとんどであり、独自事業を通しての財源がない限り、運営は難しい。

後述するが、ILO条約・勧告の変化とそれに伴う職業安定法の改正の変遷、特に1997年の通貨危機以降の労働市場の柔軟化展開の影響もあって、種々の規制緩和という状況下で、民間人材ビジネス産業全般に増加傾向が見られる中で、無料職業紹介事業者の数は、有料職業紹介事業者の1割程度に留まっている。

図表6-4 職業紹介事業における主な規定

資格	<ul style="list-style-type: none"> ○ 無料職業紹介事業 <ul style="list-style-type: none"> - 設立目的及び事業内容が無料職業紹介事業に適合しなければならないだけでなく、当該事業の維持、運営に必要な組織及び資産を備えた非営利法人または公益団体としての制限（職業安定法第18条第2項、第3項） ○ 有料職業紹介事業 <ul style="list-style-type: none"> - 職業安定法が定める登録資格を備えていなければならない、雇用労働部令が定める施設に対する基準と資格を備えた職業相談員の雇用（職業安定法 第22条第2項）
職業紹介手続き	<ol style="list-style-type: none"> 1) 求人・求職の受付とともに求人票・求職票を作成し、有料職業紹介事業者は、その内容を求人・求職台帳に記録。 2) 資格を備えた職業相談員が求職者と職業相談を実施。 3) 職業相談員は、求人票と求職票を探索し、求人者に適合した求職者をあつせんし、求職者には適性と能力及び要求条件に適合した雇用をあつせんする（業務内容、賃金、労働時間その他の労働条件を詳細に説明しなければならない）。 4) 職業あつせんの結果、雇用契約が成立したら、労働契約書を3部作成し、求人者、求職者、職業紹介所が各1部ずつ保管。 5) 雇用契約内容を職業紹介台帳に記載し、職業紹介手続きを完了。
遵守事項	<ul style="list-style-type: none"> - 求人者と求職者が雇用契約を締結する際は、職業紹介事業者は、就職者の賃金が最低賃金法による最低賃金以上が保障されるようにしなければならない、所定賃金全額を月1回以上一定の期日を定め、労働者に支給するようにしなければならない。 - 前借金、宿泊費等のような名目であろうと労働者の賃金から控除して支給することはできない（職業安定法施行規則別表1の2）。 - 特に有料職業紹介事業者は、求人者より賃金を先払いで受取り、求職者に提供することは法律上禁止（職業安定法第21条の2）。 - 年少者に対する職業紹介の制限（職業安定法第21条の3） 18歳未満の求職者を紹介する場合には、親権者または後見人の就職同意書を受ける。青少年保護法による青少年（19歳未満）を青少年有害業者¹⁷に紹介してはならない。
報告義務	<ul style="list-style-type: none"> - 有料職業紹介業者は、半期ごとに、実績、すなわち、求人・求職、就職現況を、市長・郡守、区庁長に報告しなければならない。 - 有料職業紹介事業所に対する指導取締りは、職業安定機関の長及び市長・郡守、区庁長が、半期ごとに1回以上定期的に現地の指導取締りを実施し、必要な場合は、数次にわたり指導取締りを行うことができる。 - 違法な不当行為を取締る時は、その処理結果を半期ごとに雇用労働部長官に報告する。

出所：韓国雇用情報院（KEIS）

¹⁷ 青少年保護法第2条第5号によって定める、ゲーム提供業、射幸行為営業、ビデオ鑑賞業等。

〈有料職業紹介事業〉

一方、有料職業紹介事業者の数は急増している（図表6-5のとおり）。特に有料国内職業紹介事業者数は圧倒的で、増加速度も速い。しかしながら、韓国に特徴的なことのひとつとして、有料国内職業紹介事業は、零細な個人事業者を主体に成長してきたことが挙げられる。

有料国内職業紹介事業者のうち、ほぼ8割が個人事業者であり、平均従業員数も2.5人前後に過ぎない。1992年と2007年の有料職業紹介における年間の求人者数、求職者数、就職者数を比較してみると、1992年はそれぞれ、438,807人、418,814人、380,943人であったが、2007年はそれぞれ、9,402,610人、8,849,618人、7,110,204人と、ほぼ20倍となっている。このように、民間人材ビジネスの爆発的増加が見られる中で、依然として民間職業紹介部門が零細性を逃れられない原因は、韓国の民間職業紹介サービスの中で行われている職業あっせんのひとつが、建設日雇い、介護・看護、家事サービス等の臨時的、一時的な仕事に集中していることである。

先進諸国が一般的に、公共職業サービスは脆弱層を対象に、民間職業サービスが高度な専門職に特化されているところと韓国は異なっている。事実、有料職業紹介事業所を利用した就職者の正規職社員の割合は10%にも満たず、反面、日雇い職に就く割合は年々高まっている¹⁸。

このように、民間人材ビジネスの発展の大きな阻害要因となっている状況に対し、“公共と民間の協力を通じた雇用サービスの先進化”というビジョンを設定し、韓国政府は、民間人材ビジネス（民間雇用サービス）を健全な有料事業として育成するという目標のものと、2008年より「雇用サービス優秀機関認証制」を導入した（後述）。

図表6-5 年度別民間人材ビジネスサービス機関の推移

(単位:箇所)

	計	職業紹介事業				職業情報 提供	労働者供給		労働者 派遣
		無料国内	有料国内	無料国外	有料国外		国内	国外	
2000年	4,903	210	3,168	—	25	104	36	3	1,357
2001年	5,782	346	3,969	—	24	146	37	3	1,257
2002年	7,142	403	5,169	—	22	264	38	3	1,234
2003年	7,217	403	5,322	—	20	288	38	3	1,143
2004年	7,868	402	6,096	—	27	251	39	3	1,050
2005年	7,168	419	6,379	2	49	276	40	3	1,153
2006年	7,317	409	6,503	5	57	300	40	3	1,076
2007年	7,835	514	6,848	3	71	356	40	3	1,208
2008年	7,268	546	6,241	11	80	356	40	2	1,326
2009年	8,372	665	7,115	14	88	451	41	1	1,419
2010年	9,621	617	8,247	14	107	591	44	1	1,595
2011年	10,733	781	8,929	14	128	839	41	1	1,813
2012年	13,472	1,106	9,188	13	140	895	41	1	2,087

出所：「民間雇用サービス活性化対策」（雇用労働部 2013年）を基に作成。

¹⁸ 民間有料職業紹介事業サービスを利用して日雇い職に就いた人数と割合は、1998年は130万人（91.7%）、2007年は700万人（97.7%）であった（韓国雇用情報院（KEIS）データより）。

(2) 職業情報提供事業

ア. 制度概要

職業情報提供事業とは職業安定法第2条の2第8号によれば、「新聞、雑誌その他の刊行物または有線・無線放送若しくはコンピュータ通信等により、求人・求職情報を提供する事業をいう」とされており、また、職業情報提供事業を行おうとする者は、雇用労働部長官に申告しなければならないと定められている¹⁹。すなわち「申告制」である。但し、無料職業紹介事業を行う者及び有料職業紹介事業を行う者は申告の必要はないと、同法第23条第1項中の()内に付されている。これは、1995年の職業安定法改正時に、職業情報提供事業が登録制から申告制になるとともに、それまで職業紹介事業と職業情報提供事業の兼業の禁止が廃止されるという規制緩和によるものであり、2007年の改正において、()内にその旨を付すことで明文化したものである。

イ. 規制内容

職業情報提供事業は、申告制²⁰という以外に、事業の運営に関する特別な規定はない。無料で行うか、有料で行うか(有料ならば手数料はどのくらいとするか)、情報の範囲(対象産業、業種、職位、職種等)については、原則的に事業主の自主性に委ねられているといえる。また、施設や資本金等に対する要件も定められてはいない。

但し、職業情報提供事業者が遵守する事項については、職業安定法第25条において大統領令(施行令)が定めるとされている。その主な内容(施行令第28条)は以下のとおりである。

- ・ 求人者の身元が確実でない求人広告を掲載しないこと。
- ・ 広告には、求人求職者の住所または電話番号を記載し、職業情報提供者の住所または電話番号は記載しないこと。
- ・ 広告文には、「(無料) 職業相談」「就職推薦」「就職支援」等の表現は使用しないこと。
- ・ 求職者の履歴書の発送代行や求職者に就職推薦書を発給しないこと。
- ・ 広告には職業情報提供事業の申告で付与された申告番号を表示すること。
- ・ 最低賃金法により決定・告示された最低賃金に達しない求人情報を掲載しないこと、また売買春あっせん等の行為の処罰に関する法律第4条による禁止行為が行われる事業所に対する求人広告を掲載しないこと。

以上の職業情報提供事業の内容を、職業紹介事業との対比で整理すると図表6-6のとおりである。

ウ. サービス現況、利用状況等

職業情報提供事業者は、2000年の104社から2012年の895社へと急増した(図表6-5のとおり)。これは、1995年の職業安定法の改正により、職業紹介事業との兼業禁止が廃止に

¹⁹ 職業安定法第23条第1項。

²⁰ 1995年の職業安定法の改正によって、登録制から申告制となった。また、職業情報提供事業と職業紹介事業の兼業禁止が廃止となった。

図表 6-6 職業紹介事業と職業情報提供事業の違い

職業紹介事業	職業情報提供事業
特定の求人と求職者をつないで雇用契約の成立をあっせんする。	不特定多数の求人と求職者間の職業情報を提供し、求人と求職者が自ら求人・求職するようにする。特定の求人と求職者を引き合わせ、雇用契約をあっせんする職業紹介事業は行うことができない。
雇用契約の成立をあっせんするため、具体的な職業相談及び就職推薦を行うことができる。	具体的な職業相談や就職推薦を行うこと、特定の求職者の履歴書の発送を代行することはできない。
市、郡、区庁に登録する。	求人・求職情報等職業情報の提供を主として行おうとする場合、地方労働官署へ申告する。
職業紹介事業の看板を掲げ、職業紹介事業のみを営業することができる独立した構造の事務所が必要。	新聞、雑誌、その他の刊行物または有線・無線放送やコンピュータ通信等により職業情報を提供することにおいて、独立した構造の事務所は要求されない。

出所：「民間雇用サービスの先進化のための課題」（韓国労働研究院）。

なったことと、インターネットを通じた採用方法の普及が大きく貢献している。特に 1997 年の通貨危機をきっかけに、構造調整による大量解雇によって深刻化した雇用情勢の中で、インターネットを通じた職業情報提供事業は、他のどの媒体よりも多くの利点を持っていたからである。

インターネットという性質上、サイトの作成と消滅のサイクルが非常に速く、また、職業紹介事業と職業情報提供事業を一括して運営する形態がほとんどとなってきているため、職業情報提供事業に限定した利用者数やその結果を正確に把握することは困難となっている。

また、職業情報提供事業者の収益は、インターネットを通じた採用広告、バナー広告、企業からの採用システムの使用料に集中している。大手の上位 5~6 社の売上が業界全体の売上の 90%を占めていると推定されている。このような大手サービス会社は、職業紹介、職業情報提供事業、労働者派遣、ヘッドハンティング、採用代行サービス等総合的なサービスを行っており、単純な就職情報の提供や、採用広告を代行する初期段階の職業情報提供事業からはすでに脱しているといえる。

(3) 労働者募集事業

ア. 制度概要

労働者募集とは、職業安定法第 2 条の 2 第 6 号によれば、労働者を雇用しようとする者が就職しようとする者に被雇用者になるよう勧め、または他の者により勧めることをいう。労働者募集は原則として自由であり、同法第 28 条は、労働者を雇用しようとする者は広告、文書または情報通信網等多様な媒体を活用して、自由に労働者を募集することができるとしている。

イ. 規制内容

労働者募集事業に関する規制としては、職業安定法第 30 条第 1 項によれば、何人も国外に

就職する労働者を募集した場合には雇用労働部長官に申告しなければならない、と国外就職者の募集に関しては、事後の申告が義務付けられている。

また、労働者募集事業にあつては、金品の受領は禁止されており、職業安定法第 32 条では、労働者を募集する者及びその募集業務に従事する者は、いかなる名目でも応募者からその募集と関連して金品を受けまたはその利益を得てはならない、と定められている。しかしながら、本条の後半部分に「但し書き」が付されており、これによれば、有料紹介事業をする者が求人者の依頼を受けて求人者が提示した条件に合う者を募集して職業紹介をした場合は、応募者から金品を受領することが可能であるとされている。これは、2009 年の職業安定法の改正による規制緩和によるものである。

その他の規制事項としては、健全な募集秩序を確立するために必要であると認める場合には、雇用労働部長官は、労働者募集方法等の改善勧告を行うことができるとされている²¹。

ウ．サービス現況、利用状況等

前述のとおり、労働者募集事業は、原則として自由に行うことができるため、事業者数、利用者数等に関する正確な数値を確認する手段はない。

但し、国外就職者の募集については、雇用労働部長官への申告が義務付けられていることから、その実績数を見ることができる。駐日大韓民国大使館より入手した資料を基に作成した図表 6-7 のとおりである。

(4) 労働者供給事業

ア．制度概要

労働者供給事業とは、職業安定法第 2 条の 2 第 7 号によれば、供給契約により、労働者を他人に使用させる事業である。但しここでは、派遣勤労者保護等に関する法律（労働者派遣法）上の労働者派遣事業は除かれる。労働者派遣事業については後述する。

労働者供給事業は、許可制がとられている。職業安定法第 33 条第 1 項は、何人も雇用労働部長官の許可を受けなくては、労働者供給事業を行うことはできないと定めている。また、労働者供給事業は、国内労働者供給事業と国外労働者供給事業に区分できる。国内、国外とは、供給対象となる労働者が就職しようとする職場を基準としている。

国内労働者供給事業の許可を受けることができるのは、労働組合及び労働関係調整法による労働組合だけである²²。そして、国外労働者供給事業の許可を受けることができる者については、次のように定められている（職業安定法第 33 条第 2 号）。

「国外で製造業、建設業、用役業²³、その他サービス業を行っている者、但し芸能人を対象に

²¹ 職業安定法第 31 条。

²² 労働組合及び労働関係調整法第 33 条第 1 号。

²³ 用役とは、『韓国における労働政策の展開と政労使の対応—非正規労働者問題の解決を中心に—』（JILPT 資料シリーズ No.155 呉学殊）によれば、「用役事業体に雇用され、その事業体の指揮のもとで、その事業体と用役契約を締結した他の事業体において働く形態をいうとされ、法律的には、委任または請負に当たる」と説明されている。また、キム・ギソン（韓国労働研究院研究委員）は、用役を「取引の対象が商品でなくサービス（用役）で、

図表6-7 国外就業募集事業者送り出し実績現況(2015年)

送り出し実績期間：2015年第1四半期～2015年第4四半期(11.20.基準)	管轄機関名	職種	送り出し実績	残留人員	管轄機関名	職種	送り出し実績	残留人員
	合計		507	782				
	ソウル江南支庁	情報システム開発専門家	2	6	ソウル地方雇用労働庁	情報システム開発専門家	0	6
	ソウル江南支庁	デザイナー	9	23	ソウル地方雇用労働庁	デザイナー	1	2
	ソウル江南支庁	電気電子・機械工学技術者・試験員	2	4	ソウル地方雇用労働庁	電気電子・機械工学技術者・試験員	1	20
	ソウル江南支庁	旅行案内・受付事務員	6	8	ソウル地方雇用労働庁	経営関連事務員	7	12
	ソウル江南支庁	運送サービス従事者	6	3	ソウル地方雇用労働庁	会計・経理事務員	0	1
	ソウル江南支庁	行政・経営支援管理者	9	9	ソウル地方雇用労働庁	人事・経営専門家	5	5
	ソウル江南支庁	経営関連事務員	16	39	ソウル地方雇用労働庁	行政事務員	0	8
	ソウル江南支庁	会計・経理事務員	169	2	ソウル地方雇用労働庁	顧客相談・その他事務員	0	2
	ソウル江南支庁	人事・経営専門家	1	2	ソウル地方雇用労働庁	秘書・事務補助員	1	3
	ソウル江南支庁	行政事務員	4	70	ソウル地方雇用労働庁	営業従事者	1	9
	ソウル江南支庁	顧客相談・その他事務員	5	1	ソウル地方雇用労働庁	売場販売従事者	1	5
	ソウル江南支庁	秘書・事務補助員	1	3	ソウル地方雇用労働庁	その他サービス関連単純従事員	21	63
	ソウル江南支庁	営業従事者	1	1	ソウル地方雇用労働庁	厨房長・調理師	28	142
	ソウル江南支庁	売場販売従事者	6	6	ソウル地方雇用労働庁	幼稚園教師	0	3
	ソウル江南支庁	その他サービス関連単純従事者	31	30	ソウル地方雇用労働庁	その他教育専門家	15	7
	ソウル江南支庁	飲食サービス従事者	10	1	ソウル地方雇用労働庁	飲食サービス従事者	14	40
	ソウル江南支庁	化学工学技術者・試験員	1	4	ソウル地方雇用労働庁	商品企画広報・調査専門家	7	7
	ソウル江南支庁	工芸・貴金属細工員	2	3	ソウル地方雇用労働庁	スポーツ・レクレーション関連専門家	4	13
	ソウル江南支庁	医療福祉関連サービス従事者	3	3	ソウル地方雇用労働庁	顧客サービス管理者	0	1
	ソウル江南支庁	情報通信関連管理者	1	2	ソウル地方雇用労働庁	建築・土木工学技術者・試験員	0	10
	ソウル江南支庁	厨房長・調理師	5	6	ソウル地方雇用労働庁	通信・放送送出整備技師	0	4
	ソウル江南支庁	幼稚園教師	0	1	ソウル地方雇用労働庁	航空機船舶機関工・管制官	0	4
	ソウル江南支庁	商品企画広報・調査専門家	6	6	ソウル地方雇用労働庁	自動車整備員	2	19
	ソウル江南支庁	看護師	3	3	ソウル地方雇用労働庁	運送車両・機械関連組立員	3	21
	ソウル江南支庁	スポーツ・レクレーション関連専門家	0	8	ソウル地方雇用労働庁	建設電気・生産関連管理者	6	6
	ソウル江南支庁	余暇・スポーツ関連従事者	1	1	ソウル地方雇用労働庁	その他工学専門家・関連従事者	4	4
	ソウル江南支庁	顧客サービス管理者	7	0	ソウル地方雇用労働庁	情報システム運営者	16	16
	ソウル江南支庁	建築・土木工学技術者・試験員	0	3	ソウル地方雇用労働庁	理・美容関連サービス従事者	0	1
	ソウル江南支庁	映像・通信整備関連設置・修理	1	0	ソウル地方雇用労働庁	飲食関連単純従事員	17	62
	ソウル江南支庁	演劇映画・映像専門家	1	1	ソウル地方雇用労働庁	運送サービス従事者	1	2
	ソウル江南支庁	文化芸術デザイン・映像関連管理者	10	0	中部地方雇用労働庁	行政事務員	3	3
	ソウル江南支庁	環境清掃・警備関連管理者	1	1	中部地方雇用労働庁	デザイナー	1	1
	ソウル江南支庁	保健医療関連従事者	3	4	ソウル東部支庁	大学教授・講師	2	2
	ソウル江南支庁	家事・育児ヘルパー	1	1	ソウル東部支庁	情報システム開発専門家	6	6
	ソウル江南支庁	技術営業・仲介関連従事者	10	0	釜山地方雇用労働庁	会計・経理事務員	1	2
	ソウル江南支庁	統計関連事務員	1	2	釜山地方雇用労働庁	顧客相談・その他事務員	1	4
	ソウル江南支庁	販売・運送管理者	1	1	安養支庁	顧客相談・その他事務員	2	4

出所：駐日本大韓民国大使館より入手した資料を基に作成。

用役業者に一定の業務を任せて遂行させる形で、取引の対象が清掃・警備などのサービスだという点で請負・委任と区別しているが、その実質は民法上、請負、委任に該当する」と説明している(『第15回日韓ワークショップ報告書 労働市場における格差拡大の現状と課題：日韓比較』(JILPT 2015年12月))。

する国外労働者供給事業の許可を受けることができる者は民法第 32 条による非営利法人とする」

すなわち、国内における労働者供給事業は、法によって厳格な規制を受けており、これを行うことができるのは労働組合だけであり、港湾労働者等にみられるような、クローズドショップ形態での実施が中心となっている。

イ. 規制内容

労働者供給事業の許可の有効期間は 3 年である。また、継続して労働者供給事業を行おうとする者は、延長許可を受けることが必要であり、延長許可の有効期間は 3 年²⁴である。

その他の規定としては、雇用労働部長官が国内労働者供給事業を許可する場合は、労働組合の業務の範囲、地域別、職種別人材需給状況、雇用関係の安定維持等を総合的に考慮しなければならない、また国外労働者供給事業を許可する場合は、職種別人材需給状況、雇用安定維持、労働者の就職秩序等を総合的に考慮しなければならないなどがある²⁵。

更に、国外労働者供給事業を行おうとする者に対しては、大統領令で定める資産と施設を備えなければならないとされている²⁶。

ウ. サービス現況、利用状況等

前述のとおり、国内労働者供給事業については、港湾労働者の労働供給や鉄道関係の労働組合が行う荷役作業等に実例がみられる。図表 6-5 に示したとおり、2012 年現在で 41 の労働組合が許可を得ており、約 2 万人の労働組合員が所属している²⁷。また、国外労働者供給事業については、芸能関係の労働者供給事業分野に 1 事業者が存在するだけである²⁸。

(5) 労働者派遣事業

ア. 制度概要

1990 年代に入ると、経済環境と労働市場の急激な変化に対応するため、職業安定法の改正が継続的に行われた。こうした流れの中で、1998 年、派遣勤労者保護等に関する法律（労働者派遣法）が制定された。

労働者派遣法は、職業安定法の特別法として制定された法律で²⁹、これにより、労働者供給事業に関する規定が整備された。すなわち、「勤労者³⁰派遣」とは「派遣事業主が勤労者を雇用した後、その雇用関係を維持しながら、勤労者派遣契約の内容に従い、使用事業主の指揮・命

²⁴ 職業安定法第 33 条第 2 項。

²⁵ 職業安定法第 33 条第 4 項。

²⁶ 職業安定法第 33 条第 5 項。

²⁷ 『民間雇用サービスの先進化のための課題』（韓国労働研究院 2013.10.30）。

²⁸ 『民間雇用サービスの先進化のための課題』（韓国労働研究院 2013.10.30）。

²⁹ 『民間雇用サービス市場の現況と政策課題』（韓国職業能力開発院 2010 年冬）。

³⁰ 韓国語では法律上、「労働者」を「勤労者」と表現している。

令を受けて使用事業主のための勤労に従事されることをいう」と定義している³¹。

イ. 規制内容

労働者派遣事業を行うには、雇用労働部長官の許可を受けなければならない。すなわち「許可制」となっている³²。また、事業を適正に遂行できるための資産、施設、資本金を備えている必要があり、更に、従業員数、加入保険等許可基準が定められている。その他、派遣対象業務、派遣期間、特定の場合の派遣労働者の使用制限、差別的処遇の禁止、規定に違反した場合の使用事業主に対する派遣労働者の直接雇用義務等、労働者派遣法には、労働者派遣を行うにあたっての規定が厳密に定められている。主なものをまとめると次のとおりである。

〈参入規制：許可制〉

- ・雇用労働部長官の許可が必要（労働者派遣法第9条第1項）。
- ・有効期間：新規3年、更新が可能。更新許可の有効期間も3年（労働者派遣法第10条第1項、第3項）。

〈許可基準〉

- ・労働者派遣事業を適正に遂行できる資産及び施設を備えていること（労働者派遣法第9条第1項第1号）。
- ・当該事業者が特定の少数の使用事業主を対象に労働者派遣を行うものでないこと（労働者派遣法第9条第1項第2号）。
- ・また、労働者派遣法第9条の規定による許可の細部基準は、大統領令（施行令）第3条で定められている。
 - 常時5人以上の労働者（派遣労働者を除く）を雇用する事業または事業所で、雇用保険、国民年金、産業災害補償保険、国民健康保険に加入しており、1億ウォン以上の資本金（個人事業主にあつては資産評価額）を有し、専用面積20㎡以上の事務室を備えていること。
 - 合わせて、派遣事業を行おうとする事業主は、労働者派遣法、職業安定法、勤労（労働）基準法の規定に違反し、罰金以上の刑を宣告され、その執行がなされまたはなされないことに確定した後、3年が経過していない者でないこと、法第8条が定める欠格事由に該当しない者であること。

〈派遣対象業務〉

- ・常時許可業務
 - 労働者派遣法第5条第1項において、労働者派遣事業は「製造業の直接生産工程業務を除いて、専門知識・技術・経験または業務の性質などを考慮して適切であると判断される業務」とされており、大統領令（施行令第2条）で定める業務が対象となっている。現在は、派遣労働者保護法施行令により32の対象業務が指定されてい

³¹ 派遣勤労者保護等に関する法律（労働者派遣法）第2条第1号。

³² 派遣勤労者保護等に関する法律（労働者派遣法）第7条第1項。

る（図表6－8）。これらの業務については、派遣元企業が常時労働者派遣を業として行うことができ、また、派遣先企業も期間の制限の範囲内で特別の手続きなしに、派遣労働者を自由に使用することができる。

・一時許可業務

→ 「常時許可業務」の派遣対象業務に該当していなくとも、派遣先企業における一時的な労働力不足等を解消するために、その目的の範囲内で派遣労働者の使用が許可される。この場合の派遣業務を一時許可業務という。出産・疾病・負傷などで欠員が生じた場合（労働者派遣法第6条第4項第1号）、また、一時的・間歇的に人材を確保する必要がある場合（労働者派遣法第6条第4項第2号）、派遣労働者の使用が許可される。派遣期間は後述のとおりである。また、次に述べる「派遣禁止業務（絶対禁止業務）」への労働者派遣は禁止されている。

・派遣禁止業務（絶対禁止業務）

→ 「常時許可業務」及び「一時許可業務」に該当しても建設工事現場で行われる業務など、労働者派遣法第5条第3項で定める次の業務は、絶対禁止業務として派遣労働者の使用が禁止されている。

- 建設工事現場で行われる業務
- 荷役業務として、労働者供給事業の許可を受けた地域の業務
- 船員の業務
- 有害または危険な業務
- 粉じん作業の業務
- 健康管理手帳の交付対象業務
- 医療関係者の業務及び看護補助者の業務
- 医療技師の業務
- 旅客自動車運送事業の運転業務
- 貨物自動車運送事業の運転業務

〈派遣期間〉

・常時許可業務への派遣

→ 原則として1年を超えない（労働者派遣法第6条第1項）。但し、派遣事業主、使用事業主、派遣労働者との間に合意がある場合は、1回の延長が可能。但し、延長期間は最長1年間までで、延長された派遣期間を含む総派遣期間は2年を超えることができない（労働者派遣法第6条第2項）。

但し、雇用における年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律第2条第1号の規定による高齢労働者（55歳以上）は、2年を超えて延長することが可能（労働者派遣法第6条第3項）となっている³³。

³³ また、高齢者の雇用促進の観点から、55歳以上の高齢者には派遣対象業務をより拡大しようという議論がなされ始めている（JILPTウェブサイト「国別労働トピック 2015年4月」）。

図表 6-8 労働者派遣の対象業務

	対 象 業 務	備 考
1	コンピュータ関連の専門家の業務	
2	行政、経営及び財政専門家の業務	行政の専門家の業務を除く
3	特許の専門家の業務	
4	記録保管員、司書及び関連専門家の業務	司書の業務を除く
5	翻訳者及び通訳者の業務	
6	創作及び公演芸術家の業務	
7	映画、演劇及び放送関連専門家の業務	
8	コンピュータ関連準専門家の業務	
9	その他の電気工学技術者の業務	
10	通信技術者の業務	
11	製図技術従事者、CAD を含む業務	
12	光学及び電子装備技術従事者の業務	補助業務に限る。 臨床病理士、放射線士、その他医療装備技士の業務を除く。
13	正規教育以外の教育準専門家の業務	
14	その他の教育準専門家の業務	
15	芸術、芸能及び競技準専門家の業務	
16	管理準専門家の業務	
17	事務支援従事者の業務	
18	図書・郵便及び関連事務従事者の業務	
19	集金及び関連事務従事者の業務	
20	電話交換及び番号案内事務従事者の業務	電話交換及び番号案内事務従事者の業務が当該事業の中核業務である場合を除く。
21	顧客関連事務従事者の業務	
22	個人情報保護及び関連従事者の業務	
23	飲食調理従事者の業務	観光振興法第3条の規定による観光宿泊業の調理師業務を除く。
24	旅行ガイド従事者の業務	
25	給油員の業務	
26	その他小売業販売員の業務	
27	電話通信販売従事者の業務	
28	自動車運転従事者の業務	
29	建物清掃従事者の業務	
30	守衛及び警備員の業務	警備業法第2条第1号の規定による警備業務を除く。
31	駐車場管理員の業務	
32	配達、運搬及び検針関連従事者の業務	

出所：雇用労働部（2012）。

http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2015/04/korea_01.html

・一時許可業務への派遣

→ 出産・疾病・負傷などで欠員が生じた場合は、その理由の解消に必要な期間（労働者派遣法第6条第4項第1号）、労働者を派遣することが可能である。

また、一時的・間歇的に人材を確保する必要がある場合は、3カ月以内の期間（労働者派遣法第6条第4項第2号）において、派遣労働者の使用が許可される。

但し、その理由が解消されず、派遣事業主、使用事業主、派遣労働者間の合意がある場合は、1回に限り3カ月の範囲内でその期間を延長することができる（労働者派遣法第6条第4項第2号）。

派遣対象業務及び派遣期間に関する規制を整理すると図表6-9のとおりとなる。

〈派遣労働者の労働条件等〉

・労働者派遣契約

→ 派遣元企業と派遣先企業は、労働者派遣契約を書面で締結しなければならない。労働者派遣契約の義務的記載事項は、①派遣労働者数、②派遣労働者が従事する業務の内容、③派遣事由（一時許可業務の場合）、④派遣労働者が派遣されて就労する事業所の名称及び所在地、⑤派遣労働者の就労場所、⑥派遣労働中の派遣労働者を直接指揮・命令する者に関する事項、⑦派遣期間及び派遣労働の開始日、⑧始業及び終業時刻と休憩時間、⑨休日・休暇に関する事項、⑩延長・夜間・休日労働、⑪安全及び保健に関する事項、⑫労働者派遣の対価、⑬その他雇用労働部が定める事項、である³⁴。

図表6-9 派遣対象業務及び派遣期間の上限規制

	対 象 業 務	派遣期間の上限規制
常時許可業務	製造業の直接生産工程業務を除いて、専門知識・技術・経験または業務の性質などを考慮して適切であると判断される業務として、大統領令で定める業務（現在は32業務）	最長1年。 但し、1回に限り最長1年まで延長可能。延長期間を含む総派遣期間は2年を超えることができない。
一時許可業務	出産・疾病・負傷などで欠員が生じた場合の代替業務（絶対禁止業務を除く）	その事由の解消に必要な期間（2年を超える派遣労働者の使用も可能）
	一時的・断続的に人材を確保する必要がある場合の業務（絶対禁止業務を除く）	3カ月以内の期間。 但し、1回に限り、3カ月の範囲内で延長可能。
派遣禁止業務 （絶対禁止業務）	（労働者派遣法第5条第3項） ①建設工事現場で行われる業務 ②荷役業務として、労働者供給事業の許可を受けた地域の業務 ③船員の業務 ④有害または危険な業務 ⑤粉じん作業の業務 ⑥健康管理手帳の交付対象業務 ⑦医療関係者の業務及び看護補助者の業務 ⑧医療技師の業務 ⑨ 旅客自動車運送事業の運転業務 ⑩貨物自動車運送事業の運転業務	—

³⁴ 派遣勤労者保護等に関する法律（労働者派遣法）第20条。

〈差別の禁止と是正〉

労働者派遣法は、「派遣元企業と派遣先企業は、派遣労働者であることを理由に派遣先企業の事業所で同種または類似の業務を行う労働者と比べて派遣労働者に差別的処遇をしてはならない」と規定している³⁵。差別的処遇とは、賃金その他の労働条件等において合理的理由なく不利に処遇することをいう。派遣労働者は、差別的処遇を受けた場合、労働委員会に対しその是正を申請することができる³⁶。

〈労働者派遣法違反時の使用者の義務等〉

労働者派遣法は、次のいずれかに該当する場合は、使用事業主は当該労働者を直接雇用しなければならないと定めている³⁷。

- 派遣対象業務ではない業務に派遣労働者を使用した場合³⁸。
- 労働者派遣法第5条第3項で定める「絶対禁止業務」に派遣労働者を使用した場合。
- 労働者派遣法第6条第2項により派遣期間を延長し、総派遣期間が2年を超えた場合。総派遣期間が2年を超えた時点から直接雇用義務が発生する。
- 労働者派遣法第6条第4項による「一時許可業務」において、出産・疾病・負傷などで欠員が生じた場合の必要な期間、また、一時的・間歇的に人材を確保する必要がある場合の6カ月（1回の延長を含む）を超えた場合。超えた時点から直接雇用義務が発生する。
- 労働者派遣事業の許可を得ていない者から派遣労働者の役務の提供を受けた場合。

以上のような直接雇用義務に違反して、派遣労働者を直接雇用しなかった場合は、最高で3千万ウォンまでの過料が科される³⁹。

〈労働者派遣の制限〉

労働者派遣の対象業務であっても、次の場合は派遣労働者の使用が制限される。

- 争議行為中の事業所に当該争議行為により中断された業務の遂行のために労働者を派遣してはならない⁴⁰。
- 経営上の理由による解雇をした後、大統領令で定める一定の期間が経過する前に当該業務で派遣労働者を使用してはならない⁴¹。一定期間とは派遣労働者保護法施行令により原則2年と定められている。但し、派遣先企業が当該事業所の労働者代表（労働者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその組合、それがない場合には労働者の過半数を代表する者）の同意を得た場合には6カ月となる。

³⁵ 派遣労働者保護等に関する法律（労働者派遣法）第21条第1項。

³⁶ 派遣労働者保護等に関する法律（労働者派遣法）第21条第2項。

³⁷ 派遣労働者保護等に関する法律（労働者派遣法）第6条の2第1項。

³⁸ ただし同条第2項により、出産、疾病、不法等の事由により、欠員が発生した場合、または一時的、間歇的に人材を確保しなければならない必要がある場合はこの限りでない。

³⁹ 派遣労働者保護等に関する法律（労働者派遣法）第46条。

⁴⁰ 派遣労働者保護等に関する法律（労働者派遣法）第16条第1項。

⁴¹ 派遣労働者保護等に関する法律（労働者派遣法）第16条第2項。

ウ．サービス現況、利用状況等

最近の韓国の派遣労働者の推移は、図表6-10のとおりである。

近年、派遣労働者の数の推移に大きな変化は見られていない。約20万人という数字は、日本の派遣労働者数と比較すると、その規模は小さいといえる。また停滞状態にある⁴²。その原因のひとつに、派遣関連事業主の零細性の問題がある。零細な企業が支配的な市場であるため⁴³、専門性と競争力の向上が難しいという点が挙げられている。収益構造も脆弱であり、適正な収益を上げている派遣事業主は全体の10%水準であるという見解を業界関係者も示している。こうした中で、派遣業が飽和状態に達してしまったという見方も示されている。

派遣会社の大部分は、請負業機能も兼ねており、人材構成比としては75～85%を請負業が占め、残りの15～25%が派遣業となっている⁴⁴。また派遣業者間における競争により、手数料は低く抑えられ、その結果、契約は請負でありながら、実際は派遣という偽装請負を行う会社も存在する実態があり、社会問題化している⁴⁵。

労働者派遣は、人材採用に困難を感じる使用者に効率的に人材供給を行えること、また労働者にとっても柔軟な勤務時間や期間あるいは専門性といった個人の事情に応じた働き方が可能になるという点でメリットがあるが、派遣労働者の拡大に対する労働界側の反対理由としては、このような偽装請負の問題や、また、正規職労働の代替となるという懸念が大きい。

今後派遣業を発展させていくためには、派遣対象範囲をポジティブシステムからネガティブシステムに変えるか、派遣許容対象の範囲を大幅に拡大する必要があると指摘する意見もある。

第2節 規制緩和、自由化の過程

民間人材ビジネスに対する立法的側面の変化を、職業紹介事業を中心に追ってみる。

1919年、ILOが「失業勧告（第1号）」で、有料（または営利）の職業紹介所の禁止及び既存の紹介所に対する許可制と迅速な廃止を勧告して以来、職業紹介事業は“公共独占”が維持されてきたが、1997年になると、ILOは「民間職業紹介事業所勧告」によって、それまでの方針を撤回し、民間職業紹介事業の営業を承認することになる。

図表6-10 最近の派遣労働者の推移

	2010年	2011年	2012年	2013年
派遣労働者数 (単位：人、概数)	211,000	197,000	214,000	204,000
派遣労働者が賃金労働者 中に占める率(単位：%)	1.2	1.3	1.2	1.1

出所：「民間雇用サービス活性化策」（雇用労働部、2013年11月）を基に作成。

⁴² 「民間雇用サービス活性化策」（雇用労働部、2013年11月）。

⁴³ 2008年のデータでは、年間派遣実績数が0～100人未満の派遣会社が全体の約85%であった（『民間雇用サービス市場の現況と政策課題』（韓国職業能力開発院）。

⁴⁴ 「民間雇用サービス活性化策」（雇用労働部、2013.11）。

⁴⁵ 「第15回日韓ワークショップ報告書 労働市場における格差拡大の現状と課題：日韓比較」（労働政策研究・研修機構 2015年12月4日）。

このような流れに沿った形で、韓国の立法的側面の変化も見る事ができる。すなわち、1961年の制定当時の職業安定法によって、公共職業安定機関は、ソウル特別市長または道知事の監督下に置かれ、民間（非営利法人）による職業安定機関の運営には主務長官の許可が必要な「許可制」とされ、また、原則として⁴⁶、有料の職業紹介事業は禁止されていた（その後1967年の法改正により、有料職業紹介事業は、労働長官の許可を得て行う「許可制」となる）。

こうして職業安定法は、韓国におけるそれまでの前近代的な雇用慣行を打破し、「職業選択の自由」「勤労の権利」「中間搾取の禁止」等の基本的原則の下、高度経済成長期の産業に必要な人材を供給するという役割を遂行してきた。

1990年代に入ると、軽工業から重化学工業へという産業構造の変化とそれに伴う人材需給の不均衡が生じ、これに対応すべく職業安定法が継続的に改正されていく。1995年の改正によって、職業紹介事業と職業情報提供事業の兼業禁止が廃止され、また、職業情報提供事業が登録制から申告制に転換されるなどの一定の規制緩和が実行された。

1990年代半ばより、労働者派遣法の議論が俎上に上るようになるが、労働界からの強い反発のため、成立はしなかった。そして1997年の通貨危機を迎えることになる。大量失業が社会問題化し、新たな雇用サービス網の構築が迫られ、また、IMF、世界銀行等の国際金融機関から救済を得るための条件として求められた労働市場の柔軟化措置に応じることとなった。その流れの中で、1998年、派遣勤労者保護等に関する法律（労働者派遣法）も制定された。通貨危機の影響により、失業者が急増した反面、それをきっかけに、雇用サービスに飛躍的な発展を韓国にもたらしたということもできる。1999年よりインターネット方式による「Work-net」システムが構築され、公共職業安定機関（雇用安定センター）において就職あっせんに活用されたのもその一例である。また、民間人材ビジネス関連についていえば、1999年の職業安定法の改正によって、大幅な規制緩和が図られることとなる。例えば以下のとおりである。

- ・ 無料職業紹介：許可制から申告制への転換
- ・ 有料職業紹介：許可制から登録制への転換
- ・ 職業紹介事業の従事者に対し義務付けられていた教育訓練制度の廃止

こうした規制緩和によって、民間の職業紹介機能の強化が図られていく。

2000年以降、民間人材ビジネスの重要性が認識されてくるにつれ、政府レベルで様々な支援策が講じられる。2005年の職業安定法改正では、「有料職業紹介事業」と「国外労働者供給事業」を行う者が、故意または過失により、労働者または労働者を紹介・供給された者に損害を発生させた場合には、その損害に対する損害賠償責任が発生することが明示された⁴⁷。更に2007年の改正では、ふたつの大きな改革があった。ひとつは、政府の職業安定業務において、民間の人材ビジネス機関との共働で事業を推進していけるような根拠を整備したことである⁴⁸。そしてもうひとつが、「雇用サービス優秀機関認証制」の導入である（これについては後述）。

2010年の職業安定法改正では、職業紹介事業の概念を、それまでの雇用契約のあっせんから、

⁴⁶ 例外としては、主務長官の許可を得て芸術、音楽、芸能等の職業紹介を行う場合。

⁴⁷ 職業安定法第34条第2。

⁴⁸ 職業安定法第3条第2項。

求人・求職申請の受付け、求人・求職者の探索、求職者の募集までも含められるよう、その概念の拡大を法律によって根拠付けた⁴⁹。これは、民間部門において高級人材や専門職をスカウトする、いわゆるヘッドハンティング等の事業を想定したものである。また、有料職業紹介における料金についても、一定の高級・専門人材の紹介の場合は、当事者間で定めることができるよう規制が緩和された⁵⁰。更に、有料職業紹介事業において義務付けられていた職業相談員についても、同居する家族が職業相談員の資格を持ち、常時勤務している場合は、別途職業相談員を雇用する必要はないように規制が緩和された⁵¹。

以上のように、韓国では、継続的に職業安定法改正と規制緩和が実施されてきたが、特に2000年以降のそれは、民間における人材ビジネスを有望な産業として、政府は育成し、また活性化させるという認識の下に推進してきたといえる。

第3節 民間人材ビジネス関連事業の効率化のための施策（雇用サービス優秀機関認証制）

前述したように2000年以降、民間人材ビジネスの重要性が認識されるようになり、公共と民間の人材ビジネス体系に対する全面的な検討が始まる。雇用労働部は、民間人材ビジネスを健全な有望産業として育成することを目標に掲げ、その具体的手段のひとつとして、2008年より「雇用サービス優秀機関認証制」を導入・施行した。

先進諸国では概ね、脆弱階層に対しては公共雇用サービスが、高度人材・専門人材に対しては民間雇用サービスが、各々の機能を分担して果たすという形態になっているが、韓国では、公共雇用サービスインフラが充実される以前から、公共と民間のサービスが併存し、民間部門では、多くは特定の狭い地域内において、労働者と職業紹介事業者間における直接取引によって、就職を成立させてきたという歴史的経緯もあって、有料職業紹介事業者を介した職業あっせんのひとつが、建設日雇い、介護・看護、家事サービス等の臨時的・一時的な仕事に集中している。しかも、有料職業紹介事業者を介した就職者数は、近年増加傾向を見せている。

このような背景もあり、政府は、民間人材ビジネスにおいて質の高いサービスを提供できるようにし、民間人材ビジネスを有望なサービス産業として育成していく方針を打ち出すこととなった。すなわち、公共と民間の協力を通じた雇用サービスの先進化というビジョンの下、「雇用サービス優秀機関認証制」がスタートする。

本制度の概略は次のとおりである。対象となるのは、有料職業紹介事業、無料職業紹介事業、職業情報提供事業などである⁵²。運営体系は、雇用労働部において毎年、計画が策定され、韓国雇用情報院⁵³によって総括運営される。施行計画の公示、申請の受付け、書類審査、現場審査団の構成等が韓国雇用情報院によって実施される。審査の結果は、政労使及び民間の専門家によって構成される認証委員会において審議され、その結果を基に雇用労働部長官が最終的に認証機

⁴⁹ 職業安定法第2条の2第9号。

⁵⁰ 職業安定法第19条第3項9号

⁵¹ 職業安定法第22条第2項ただし書き以降。

⁵² 職業安定法第4条の5

⁵³ 韓国雇用情報院(KEIS : Korea Employment Information Service)は、雇用情報の収集・分析・提供や情報ネットワークシステムの開発・運用を行っている雇用労働部の傘下機関(2006年設立)。

関を決定する。認証が決定された場合は、当該機関には認証書が授与され、3年間の優秀機関認定マークの使用が認められ、政府の雇用サービス共同遂行事業に優先的に参加ができる等のインセンティブが付与される他、雇用安定センターのネットワークとの連携等の特典を得られる。

認証を決定する指標は、機関運営に関するビジョン等の「運営活動」、職業相談員の雇用等の「職員管理」、事務室の規模・施設の清潔状態等の「物的環境の管理」、求人求職票の作成・職業相談の適正等の「業務プロセス」、顧客データベースの管理・電算化の程度等の「顧客管理」、就職あっせん件数、顧客満足度等の「成果」といった広い領域にわたって測られる⁵⁴。

「雇用サービス優秀機関認証制」が2008年より本格施行されて以降、最近までに認証を受けた機関数は、2008年19機関、2009年11機関、2010年13機関、2011年28機関、2012年15機関、2013年15機関、である（再認証機関を含む）。

本認証制度は、顧客満足度、サービス・品質等の向上面で、一定の寄与を果たしたということとはできるが、零細事業者に対しては申請が難しいという実情もあって、まだ定着率も低く、今後、改善の必要性を求める声も上がっている。

【参考文献】

「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」労働政策研究・研修機構ウェブサイト

<http://www.jil.go.jp/foreign/report/2012/pdf/201209-hakenseido.pdf>

『韓国における労働政策の展開と政労使の対応—非正規労働者問題の解決を中心に—』JILPT資料シリーズ No.155 労働政策研究・研修機構

『第15回日韓ワークショップ報告書 労働市場における格差拡大と課題：日韓比較』労働政策研究・研修機構（2015年12月）

『職業安定法』労働政策研究・研修機構韓国労働法試訳集2014

『派遣勤労者保護等に関する法律』労働政策研究・研修機構、韓国労働法試訳集2014

『民間雇用サービス市場の変化と認証制の政策課題』韓国雇用情報院（2011年11月29日）

『民間雇用サービス活性化策』雇用労働部（2013.11）

『民間雇用サービス市場の現況と政策課題』韓国職業開発院（2013年冬）

『民間雇用サービスの先進化のための課題』韓国労働研究院（2013年10月30日）

『非正規職勤労者マニュアル』独立行政法人日本貿易振興機構（2012年3月）

『第6回雇用仲介事業等の在り方に関する検討会 資料』厚生労働省（平成27年9月16日）厚生労働省ウェブサイト

「東アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向」

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/14/dl/t4-03.pdf>

⁵⁴ 職業紹介事業に対する指標については、これら6の領域を24の指標に分類し、24の分類を更に38の評価項目に細分化し、38の評価項目ごとに採点される。総合点の満点は1,000点。各領域別で50%以上、総合で70%以上の得点を取得することが合格基準とされている。

雇用労働部ウェブサイト

「立法・行政予告に対する意見募集」2012年12月27日

https://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=3&sec=1&smenu=3&bbs_cd=115&seq=1356599254377&div_cd=&mode=view

韓国産業人力公団ウェブサイト Q-net

<http://www.q-net.or.kr/man001.do?gSite=Q>

JILPT 資料シリーズ No. 167
諸外国の民間人材ビジネスに関する調査
—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、中国、韓国—

発行年月日 2016年5月30日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
国際研究部 TEL:03-5903-6274
印刷・製本 有限会社 正陽印刷

© 2016 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)