

第6章 韓国

第6章 韓国

第1節 育児休業制度

1. 導入経緯と歴史的変遷

韓国政府は1961年から出産を抑制する政策を採択してきたが、少子化により国民年金の財政が枯渇する恐れがあるとの危機感から、1996年7月、従来の人口増加抑制政策を中止した。2001年合計特殊出生率が1.3人以下で超少子化国になり、2002年1.17人まで下がると、少子高齢化社会の対策として、女性の仕事と育児の両立を支援するための諸制度を整え始めた。

育児休業制度（父母育児休職制度）は、1987年男女雇用平等法制定と共に導入したが、当時は生後1歳未満の乳児をもつ女性労働者が対象であった。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児休業が取れるようになった。2001年8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）を改正し、2001年11月から、産前・産後休暇期間を60日から90日と拡大するとともに（勤労基準法第72条1項）、延長した30日分に関しては雇用保険から給付金を支給し始めた。また企業の育児休業制度導入を義務化するとともに、育児休業後の復職を保障し、雇用保険から育児休業給付金を支給するなど、関連規定を強化した。

1987年制定された男女雇用平等法（1988年施行）は、2007年に「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」へと改名し、仕事と育児の両立支援政策をさらに強化した。2008年6月、育児期の労働者が仕事をしながら子育てができるように、育児期労働時間短縮制度を導入した。しかし、制度導入が事業主の義務ではなく、育児休業と違って所得減少分に対する補てんが一切ないとの理由で実際活性化するには限界があったため、2011年10月から、短縮した時間に関しては雇用保険から給付金を支給し始めた。

引き続き、政府は「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に対する法律」を改正し（2012年2月公布、8月施行）、育児休業が申請できる労働者が労働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た。また父親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（本文では、育児休業と称する）すると共に、2014年10月から「パパの月」を実施している¹。

しかし、2016年の合計特殊出生率は1.172で、政府が育児休業の有給化を施行した2002年の1.17人と比べて改善がほとんどみられない。様々な政府主導の少子化対策は功を奏していないと判断した政府は、2017年12月27日、女性の仕事と育児の支援策を発表し、2018

¹ 裴海善『韓国の少子化と女性雇用』明石書店、2015年、第6、8、9章参考。

諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

年下半期から実施することにした。主な対策として、現在の出産直後から利用可能な女性の育児休業を2018年下半期からは「出産前の妊娠期間から1年間」（2018年男女雇用平等法改正推進）となり、2番目の育児休業者（90%が男性）の給付金の月上限額を現在の150万ウォンから月200万ウォンと高めた。なお、男性の配偶者出産休暇を現在有給3日から2022年まで段階的に拡大し有給10日にする予定である。

図表 6-1 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策と関連法（労働者支援）

	内容	関連法律
妊娠・出産による労働者保護	妊娠期間中の勤務時間短縮 (1日勤務時間が8時間以上の労働者基準)	勤労基準法第74条8項（妊婦の保護）
	胎児健診時間	勤労基準法第74条2、母子保健法10条1
	時間外勤務禁止及び勤務転換	勤労基準法第74条2
	夜間勤務と休日勤務制限	勤労基準法第70条2
	有害・有害業種勤務禁止	勤労基準法第65条
	配偶者出産休暇	男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律第18条2
	出産前後休暇給与制度	勤労基準法第74条、男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律第18条、雇用保険法第75～77条、雇用保険法施行令第100～104条
育児・保育支援	育児（授乳）時間（1日2回、各30分）	勤労基準法第75条
	父母育児休職制度	男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律第19条、雇用保険法第70～74条、雇用保険法施行令第94～99条
	パパの月	男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律第19条、雇用保険法第70～74条、雇用保険法施行令第94～99条
	育児期勤務時間短縮制度	男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律第19条の2
	家族看護休職制度	男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律第22条2
	保育料・養育手当支援 (0～5歳児の無償教育、所得制限なし)	乳幼児教育法第34条

注：勤労基準法は常時労働者5人以上の事業所が適用対象で、常時4人以下の労働者を使用する事業所の場合は、大統領令の定めにより一部の規定を適用することができる。「男女雇用平等法」2018年改正により、5人未満の事業所も適用対象になる予定である。

2. 現行制度概要

(1) 出産休暇制度(制度名: 出産前後休暇制度)

① 休暇期間

出産休暇制度は、妊娠中の女性の健康を保護し、出産による女性労働者の離職を防止するのが目的である。使用者は、妊娠中の女性に出産前と出産後を通じて90日の出産前後休暇を

与えなければならない。休暇期間の配分は、出産前44日、出産日1日、出産後45日(義務)としなければならない(勤労基準法74条1項)。出産が予定より遅れて出産前休暇が45日を超えた場合も出産後休暇は45日以上を与えなければならない。

② 取得要件

休暇期間中に給付金を受給するためには、「妊娠中の女性は事業主から出産前後休暇(又は流産、死産休暇)」を得て、「出産前後休暇の終了日以前に、雇用保険の被保険期間が通算して180日以上」、「出産前後休暇開始1カ月から休暇終了後12カ月以内」に申請しなければならない。

③ 出産前後休暇給与

出産休暇制度(出産前後休暇制度)は、1953年勤労基準法制定と共に、60日の休暇制度が導入されたが、産休期間中の賃金は全額事業主負担であった。2001年11月から、出産休暇期間は60日から90日へと拡大され、延長した30日分に関しては雇用保険から給付金が支給されるようになった。しかし、休暇期間中の給与は、60日分は企業が負担し、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(上限135万ウォン)、企業側が女性の雇用を忌避する要因になった。

2005年5月、母性保護関連3法の改正により、優先支援対象企業(中小企業)²の場合、勤労基準法上の通常賃金³相当額の給与が90日分の給付金として雇用保険から支給されるので(限度額は480万ウォン、1度に2人以上の子どもの場合120日分の640万ウォン)、事業主の賃金支給の義務は免れる。大規模企業の場合は従来通り、最初60日分に関しては(1度に2人以上の子どもの場合75日)事業主が支給し(義務)、その後の30日(45日)は雇用保険から支給される。期間制労働者の場合、2018年からは出産・育児支援が強化され、期間制労働者の出産休暇期間中(90日)契約期間が満了する場合も出産休暇給付金が支給されるよう(通常賃金の100%、月上限額160万ウォン)雇用保険法の改正を推進中である。

申請時期は、優先支援対象企業は、休暇開始1カ月から休暇終了後12カ月以内(休暇期間中、30日単位で申請可能)、大企業は、休暇開始60日経過後1カ月から休暇を終えてから12カ月以内である。

④ 産前産後休暇分割使用

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・産後休暇分割

² 優先支援対象企業は、雇用保険法施行令第12条により、「製造業500人以下の事業所」、「鉱業、建設業、運輸業、映像、放送通信及び情報サービス業、事業施設管理及び事業支援サービス業、専門・科学及び技術サービス業、保険業及び社会福祉サービス業などの300人以下事業所」「卸売り及び小売り、宿泊及び飲食業、金融及び保険業、芸術、スポーツ業及び余暇関連サービス業の200人以下事業所」、「その他100人以下の事業所」、「中小企業法第2条1項および3項の基準に該当する企業」である。

³ 韓国の給与体系は複雑で、大きく平均賃金と通常賃金にわかれる。「平均賃金」とは、これを算定しなければならない理由が発生した日以前の3カ月の間にその労働者に支給された賃金の総額をその期間の総日数で除して得られる金額をいう。労働者が就職した日が3カ月未満の場合であってもこれに準ずる(勤労基準法第2条)。「通常賃金」とは、勤労基準法施行令第6条により定期的に支給される所定勤務時間に対する給与で、基本給と各種手当が含まれる。定期給与は含まれない。

使用」が可能となった。従来通りの産前産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が発生した場合、または、流産の経験がある女性労働者は、産前・産後休暇44日を分割して使うことができる。分割使用の場合でも、産後休暇は45日以上を確保しなければならない。

⑤ 流産・死産休暇給付制度

「流産・死産休暇制度」は2005年に制定され、2006年1月から施行された。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た。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、妊娠16週以前に流産・死産した女性労働者も5～10日間の流産・死産休暇をとることができるよう範囲を広げた。

事業主は子を流産・死産した労働者が請求すると、流産・死産休暇を(妊娠期間によって5～90日)与えなければならない。流産・死産休暇期間は、妊娠期間によって異なり、妊娠11週以内は流産・死産日から5日、妊娠12～15週以内は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。流産死産休暇に対しても出産前後休暇と同じく、事業主は通常賃金を支給しなければならない。休暇期間中の給付金は産前・産後休暇給付と同じ基準で雇用保険から支給される。

図表 6-2 出産前後休暇制度

	胎児	多胎児(1度に2以上子どもを妊娠)
出産前後休暇期間	90日(出産後45日は義務)	120日(出産後60日は義務)
企業の有給義務期間	通常賃金の100%を支給 (有給は最初の60日)	有給75日
雇用保険からの給付金支援 (月160万ウォン限度)	大企業: 無給30日分支援 (限度160万ウォン)	無給45日支援 (限度240万ウォン)
	優先支援対象企業: 90日分の通常賃金の100%支援(限度480万ウォン) ※通常賃金が雇用保険の支援金より多い場合、最初60日に関しては、その差額を事業主が支給。	120日支援 (限度640万ウォン)
罰則	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 出産休暇および配偶者出産休暇を認めない事業主には500万ウォン以下の罰金に処する。 ▶ 大規模企業の事業主が60日分の給与を支給しない場合、また優先支援対象企業が通常賃金と雇用保険支援金の60日分の差額を支給しない場合は、2年以下の懲役または1,000万ウォン以下の罰金に処する。 	

⑥ 配偶者出産休暇の有給化

事業主は、労働者が配偶者の出産を理由として休暇を請求する場合は、5日の範囲内で3日以上休暇を与えなければならない。男性労働者は配偶者が出産した日から、30日以内に

事業主に休暇を請求しなければならない。父親の休暇期間は無給 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。但し、休暇期間 5 日間は分けて使うことはできない。300 人未満の常時労働者の事業所は 2013 年 3 月から施行された。配偶者が出産したすべての父親が支援対象で、契約職や派遣労働者も該当する。なお、2017 年 12 月発表の政府案によれば、男性の配偶者出産休暇は 2022 年まで段階的に拡大し、有給 10 日になる予定である。

⑦ 育児時間授乳

生後 1 年未満の乳児を持つ女性労働者は 1 日 2 回、30 分以上の有給授乳時間を使うことができる。

⑧ 罰則

事業主は出産前後休暇期間とその後の 30 日間は解雇できない。また、勤労基準法第 74 条 4 項の規定により、大規模企業の事業主が 60 日分の給与を支給しない場合は、2 年以下の懲役または 1,000 万ウォン以下の罰金に処する。

(2) 育児休業制度(制度名: 父母育児休職制度)

① 対象範囲

育児休業の対象となる子どもの年齢は、2005 年男女雇用平等法の改正により「生後 3 歳以下」までとなった。2011 年から「満 6 歳以下の子ども」まで、2014 年から「満 8 歳以下又は小学校 2 年生以下」へと要件が緩和された。事業主は、労働者が満 8 歳以下又は小学校 2 年生以下の子ども(養子とした子どもを含む)を養育するために育児休業を申請した場合は、これをみとめなければならない。

② 休暇の形態

育児休業期間は 1 年以内で、無給である。両親共に同じ子に対してそれぞれ 1 年以内の育児休業を取ることができるが、同時休業はできない。事業主は、育児休業終了後は、休業前と同じ業務又は同じ水準の賃金が支給される職務に復帰させなければならない。育児休業期間は勤続期間に含まれる。妊娠期の女性労働者の約 3 分の 1 は出産前に退職する傾向があることから(2015 年雇用保険適用上、妊娠した女性労働者約 15 万人の中、出産した女性労働者は約 10 万人である)、2018 年下半期からは妊娠期間から育児休業が取れるよう、男女雇用平等法の改正を推進中である。

③ 非正規雇用

期間制労働者又は派遣労働者の育児休業期間は、「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」第 4 条による使用期間又は「派遣勤労者保護等に関する法律」第 6 条による労働者派遣期間に算入しない。

④ 育児休業給付金

育児休業給付金は雇用保険に180日以上加入し、30日以上休業をした場合に支給される。育児休業給付金は、2001年から有給化され2010年までは定額制であったが、2011年1月からは育児休業前の通常賃金の40%(上限額100万ウォン、下限額50万ウォン)を支給する定率制へと変更された。また、2017年8月29日、雇用保険法施行令を改正し、9月1日から、育児休業開始後3カ月は通常賃金の80%(上限額、月150万ウォン、下限額、月70万ウォン)を支給し、4カ月目からは従来通り、通常賃金の40%(上限額100万ウォン、下限額50万ウォン)を支給する(2019年からは残りの9カ月の給付率を40%から50%へ引上げる案を推進中)。給付金をもらうためには連続的に30日以上休業する必要がある、育児休業終了日以後、12カ月以内に申請しなければならない。

母親の育児休業による経歴断絶を予防する目的で、「給付金後払い制度」がある。これは育児休業給付金は毎月支給されるが、給付金の25%は育児休業終了後、該当事業場に復職して6カ月以上続けて勤務した場合一括支給される(2015年7月1日以前は15%)。

⑤ パパの月(2014年施行)

同じ子どもを対象に2番目に育児休業をとる親(90%が男性)には、最初1カ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。しかし、父親の休業率に改善がみられなかつたため、2016年1月1日からは、パパの月の給付金の支給期間を3カ月とし、最大450万ウォンまで支給する。2018年7月からは月上限額は現在の150万ウォンから200万ウォンになる。また2番目の子からは、給付金の月上限は200万ウォンとなる(2017年7月出生児から適用)。

両親の育児休業の順番は関係ないが、両親が同時に育児休業又は育児期勤労時間短縮制度を使うことはできない。また、パパの月は分割して使うことができない。パパの月が適用された月は、育児休業給付金の後払い制度は適用しない。

例えば、図表6-3は、2017年9月からの給付率適用例である。母親が出産休暇を取ってから80%の給付率で3カ月間育児休業をとる。引き続き母親が40%の給付率で育児休業をとるか、育児期労働時間短縮制度を利用する。次に父親は給付率100%で3カ月間「パパの月」育児休業を取る。

⑥ 解雇有無、等

事業主は、労働者が育児休業を申請すれば、必ず認めなければならない。育児休業を理由として解雇又はその他の不利益な処遇をしてはならず、育児休業期間中はその労働者を解雇できない。また、育児休業終了後は休業前と同じ業務または等しい水準の賃金を支給する職務に労働者を復帰させなければならない。育児休業期間は勤続期間に含まれるが、事業主は休業期間中、賃金を支払う法的義務はない。

⑦ 休暇期間中の社会保険

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

料減免が 2011 年からは 50%から 60%になった。

図表 6-3 父母育児休職制度とパパの月の組み合わせの例

母親	出産休 暇 45 日	育児休業 3 か月 (給付率 80%)	育児休業 (給付率 40%) 又は勤務時間短縮	全日制労働								
父親	全日制労働			パパの月 3 か月 (給付率 100%)								
子の出生	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12

出所：筆者作成

(3) 育児期勤務時間短縮

① 対象範囲

子どもの対象年齢は育児休業と同じく、満 8 歳以下又は小学校 2 年生以下で、また雇用保険の被保険期間が 180 日以上でなければならない。

② 制度の形態

事業主は育児休業を申請できる労働者が、育児休業の代わりに育児期勤務時間短縮を申請した場合は、これを許容しなければならない。育児期勤務時間短縮の期間は 1 年以内で、育児休業と同時に使用することはできない。短縮後の労働時間は週当たり 15 時間以上 30 時間以下である。育児休業と育児期勤務時間短縮はそれぞれ 1 回分割して使用することができる。育児休業や勤務時間短縮を合わせて使用することも可能であるが、合わせて 1 年を超えることはできない(2018 年「男女雇用平等法改正」により、育児期勤務時間短縮期間を育児休業の 2 倍にする案を推進中)。

給付金をもらうためには 1 回 30 日以上続けなければならない。また、同じ子どもに対して配偶者が同じ期間、30 日以上の育児休業または、育児期勤務時間短縮を使用してはならない。

③ 勤務条件等

事業主は、育児期勤務時間短縮を理由として当該労働者に解雇又はその他の不利益な処遇をしてはならない。また、労働者の育児期勤務時間短縮期間が終了した後は、その労働者を育児期勤務時間短縮前と同じ業務又は同じ水準の賃金が支給される職務に復帰させなければならない。

事業主は、育児期勤務時間短縮を行っている労働者に対しては、短縮された勤務時間の他に延長労働を要求してはならない。ただし、その労働者が自ら請求する場合は、事業主は、週 12 時間以内で延長労働をさせることができる。労働者の申請がなかったにも関わらず短縮した労働時間以外の延長労働を求めたり、または延長労働が週 12 時間を超える場合は、1,000 万ウォン以下の罰金に処する。

諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

育児期勤労時間短縮を行っている労働者について「勤労基準法」第2条第6号により、育児期勤労時間短縮期間は育児休業と同じく、平均賃金算定期間から除外する。

④ 育児期勤労時間短縮期間の給与と給付金

育児期勤労時間短縮の場合、働いた時間分に関しては事業主が支給し、短縮した勤務時間に対しては雇用保険から給付金が支給される。2014年9月までは、通常賃金の40%（下限額50万ウォン、上限額100万ウォン）を基準にしたが、2014年10月からは通常賃金の60%を（下限額50万ウォン、上限額150万ウォン）を基準にして計算する。例えば、所定勤労時間40時間で、通常賃金が200万ウォンの労働者が1週25時間の時短をした場合の給与は、労働者は時短により、勤め先から月125万ウォン、雇用保険から月45万ウォン、合計、月170万ウォンが支給される。一方、給付金をもらうためには、短縮勤務終了後12カ月以内に申請しなければならない。

図表 6-4 育児期勤労時間短縮制度利用による労働者の所得の例

<ul style="list-style-type: none"> ・事業主が負担する賃金：通常賃金 200 万ウォン × (25/40 時間) = 125 万ウォン ・雇用保険からの支援金：120 万ウォン（通常賃金の 60%、下限 50 万ウォン、上限 150 万ウォン） × (15/40 時間) = 45 万ウォン ・支援金は 2018 年下半期からは、現在の通常賃金の 60% から 80% になる。

図表 6-5 「父母育児休職制度」と「勤労時間短縮制度」の比較

	父母育児休職制度	育児期勤労時間短縮制度
対象	8歳以下または小学校2年生以下の子を養育する男女労働者	
給与・給付金	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (2017年9月から) 育児休業開始後3カ月は月通常賃金の80%（下限70万ウォン、上限150万ウォン）、4カ月目からは育児休業前の通常賃金の40%を雇用保険から支給（上限額100万ウォン、下限額50万ウォン） ▶ パパの月の給付金：休業開始後3カ月は通常賃金の100%支援（上限額は月150万ウォン）。2番目の子どもからは、給付金の上限額は月200万ウォン。 ▶ 育児休業給付金の25%は育児休業終了後、職場に復帰して6カ月間続けて勤務した場合一括支給（期間制労働者は、仕事復帰後、契約期間満了日まで続けて務めた場合に支給）。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 働いた時間分に関しては事業主が支給。 ▶ 時間短縮による所得減少分は通常賃金の60%を基準にし、短縮した時間に比例して雇用保険から支給。 ▶ 15～30時間以下勤務。
支給条件	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 雇用保険の被保険期間が180日以上 ▶ 給付金を受給するためには、育児休業・労働時間短縮の1回の使用期間が30日以上であること。 ▶ 養親と一緒に30日以上の子育て休業または労働時間短縮を使用することができない。 	

期間	<ul style="list-style-type: none"> ▶育児休業と育児勤務時間短縮を合わせて最大1年（勤続期間に含む）。 ▶勤続期間には含まれるが、平均賃金算定期間から除外する。 	
使用形態	<ul style="list-style-type: none"> ▶育児休業の分割使用（分割使用は1回まで）。 ▶育児期勤務時間短縮の分割使用（分割使用は1回まで）。 ▶育児休業の1回使用及び育児期勤務時間短縮の1回使用。 ▶育児期勤務時間短縮の1回使用及び育児休業の1回使用。 	
申請手続き	<ul style="list-style-type: none"> ▶労働者は育児休業又は育児期勤務時間短縮の開始予定日の30日前までに申請書を事業主に提出。 ▶給付金：育児休業又は育児期勤務時間短縮の開始日の1カ月後から終了日12カ月以内に、居住地の雇用センターに申請。 	
保護規定	<ul style="list-style-type: none"> ▶申請拒否：500万ウォン以下の罰金。 ▶不利な処遇及び解雇禁止：3年以下の懲役または2,000万ウォン以下の罰金。 ▶終了後、元職への復帰：500万ウォン以下の罰金。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶申請拒否：500万ウォン以下の過怠金。 ▶不利な処遇と労働条件：3年以下の懲役または2,000万ウォン以下の罰金。 ▶終了後、元の職への復帰：500万ウォン以下の罰金。 ▶勤務条件書面規定：500万ウォン以下の過怠金 ▶延長勤務制限：1,000万ウォン以下罰金。

出所：関連法規をもとに、筆者作成

注：為替レート：1,000ウォンは約100円（2017年11月）

図表6-6 2018年「男女雇用平等法」改正推進案による出産・育児休業制度内容

制度	出産休暇 3カ月	母親の育児休業 (最初3カ月)	父親の育児休業 (最初3カ月)	育児期労働時間短縮 期間は育児休業の2倍
支援内容	通常賃金100%（月上限額160万ウォン）	通常賃金の80%（月上限額150万ウォン）	通常賃金の100%（月上限額150万ウォン）→2018年7月から月200万ウォン	雇用保険の給付支援金は通常賃金の60%→2018年7月から80%

出所：「女性の仕事対策」政府関係部処発表資料（2017年12月27日）

(4) 家族看護休職制度

家族看護休職制度とは、労働者が両親、配偶者、子ども、または配偶者の父母の疾病、事故、老齢によってその家族を世話するための休業で、「男女雇用平等および仕事・家庭両立支援に関する法律」第22条2項に定められている。子どものための特別な条項はない。2013年2月から、常時300人未満の労働者を使用する事業または事業所も実施対象となった。

休業期間は年間最長90日までで、分割して使用可能であるが、1回の休業期間が30日以上でなければならない。休業期間中は原則「無給」である。休業期間は勤続期間には含まれるが、「勤労基準法」第2条第1項第6号により、平均賃金算定期間には含まれない。家族看護休業の申請を受けて、事業主が許容しない場合は500万ウォン以下の過怠金が賦課される。また、家族看護休業を理由として当該労働者を解雇し、または勤務条件を悪化させるなどの不利益な処遇をした場合は、5年以下の懲役または3,000万ウォン以下の罰金に処する。

(5) 妊娠・出産・育児期の事業主支援制度

「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」第 20 条(仕事・家庭の両立のための支援)に基づき、政府は、事業主が労働者に育児休業又は育児期勤務時間短縮を許容した場合は、その労働者の生計費及び事業主の雇用維持費の一部を支援することができる。

雇用保険法第 23 条と雇用保険法施行令第 29 条に基づき、事業主に出産・育児期の雇用安定奨励金を支給している。事業主奨励金は 2012 年から施行しており、図表 6-7 の内容は 2016 年 12 月 30 日改正され、2017 年 1 月から施行されている。他に、育児支援の事業主支援制度として、労働時間短縮支援、保育園設置支援がある(図表 6-8)。

図表 6-7 出産・育児休業の事業主支援制度(出産育児期雇用安定奨励金)

	支援対象	支援内容
出産後の非正規雇用(期間制、派遣労働者)再雇用支援金	(非正規職の再雇用日が 2017 年 1 月 1 日以降) 妊娠・出産前後休暇または育児休業中(生後 15 カ月以内の子どもを持つ労働者が対象)に契約期間が終了した女性労働者(契約期間 1 年未満または派遣勤労法による派遣労働者)を、期間の定めがない「無期契約」で再雇用した事業主。 ★この規定は 2014 年 10 月 1 日基準で、育児休業中または育児休業が終了した女性労働者と労働契約を締結する場合も適用する。	(最大 1 年間支援) ・優先支援対象企業:労働者 1 人当月 60 万ウォン支給(年間 720 万ウォン)。 ・大規模企業:労働者 1 人当月 30 万ウォン(年間 360 万ウォン)。
育児休業などの奨励金	(出産前後休暇、流産・死産休暇、育児休職などの開始日が 2017 年 1 月 1 日以降) 雇用保険被保険者である労働者に 30 日以上の育児休業又は育児期勤務時間短縮を与える事業主。 ※奨励金の 1 カ月分は、育児休業又は時間短縮を開始した日から 1 カ月後に支給し、残りは、育児休業又は時間短縮後 6 カ月間続けてその労働者を被保険者として続けて雇用する場合に支給。	(育児休業) ・優先支援対象企業:労働者 1 人当月 30 万ウォン支援(年間 360 万ウォン)。 ・優先支援対象企業 1 号インセンティブ適用;月 40 万ウォン支援(年間 480 万ウォン)。 ・大規模企業:なし (育児期勤務時間短縮)。 ・優先支援対象企業:労働者 1 人当月 20 万ウォン支援(年間 240 万ウォン)。 ・大規模企業:月 10 万ウォン支援(年間 120 万ウォン)。
出産・育児期代替者の人件費支援金	(代替者採用日が 2017 年 1 月以後) ①出産前後休暇(流産・死産含む)、育児休業又は時間短縮を 30 日以上被保険者である労働者に与える。 ②出産休暇と育児休業の開始日 60 日前に新規で代替者を採用する 6 カか月以上続けて雇用する。 ③出産前後休暇(流産・死産含む)、育児休業又は時間短縮を終了した労働者を 30 日以上続けて雇用する。	<①～④の条件を満たす場合の支援金> ・優先支援対象企業:労働者 1 人当月 60 万ウォン(年間 720 万ウォン)。 ・大規模企業:労働者 1 人当月 30 万ウォン支給(年間 360 万ウォン)。 ※2014 年 1 月 1 日以降、代替者を雇用した場合に適応する。 ※代替者支援金は、事業主が支給した賃金を超えることができない(2015 年 7 月から適用)。

	④新規代替者を雇用する3カ月前から、雇用後1年まで（該当代替者の採用期間が1年未満の場合は、その雇用関係の終了日まで）、雇用調整で他の労働者を離職させない。	
--	--	--

出所：http://www.moel.go.kr/「雇用労働部 HP」、http://law.go.kr 「雇用保険施行令第29条」により筆者まとめ（2017年11月24日現在）

図表 6-8 労働時間短縮支援・保育園設置支援（事業主支援）

	支援対象	支援内容
妊娠期労働時間短縮支援金	妊娠中の全日労働者を時間選択制（週15～30時間）へ転換した事業主には人件費の一部を支援。	<ul style="list-style-type: none"> ・転換奨励金：2週以上（大企業1カ月以上）労働時間を短縮した場合、最高20万円支援。 ・間接労務費：労働時間短縮労働者1人当たり、中小・中堅企業に月20万ウォン支援。
職場オリニジップ設置支援	常時労働者500人以上の事業場は職場オリニジップを設置しなければならない。政府は職場オリニジップの設置・運営費用を支援する。	中堅企業共同オリニジップ：設置費（上限15億5,000万ウォン）、人件費（1人当月120万ウォン）、運営費（保育児童数に比例120～520万ウォン）。

出所：https://www.ei.go.kr「雇用保険 HP」により筆者作成

3. 仕事・育児両立実施状況

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が支給されてから、育児休業受給者数をベースに育児休業者数が把握できるようになった。

図表 6-9 は、出産前後休暇、育児休業制度が有給化してから、給付金と対象となる子どもの年齢、利用者数の推移をしめしたものである。育児休業制度を利用する女性労働者は毎年増加している。しかし、男性の育児休業利用者は極めて少なく、育児休業利用者全体のなかで男性が占める割合は、2002年2.07%、2016年8.48%で、10年間に6.41%P増加した。2014年の「パパの月」を導入してから、男性の育児休業利用者数に改善がみられており、政府は今後10%まで高めることを目標としている。

育児期労働時間短縮制度を利用している人は、2011年施行以来、男女共に増加傾向であるが、利用者数はまだ少ない。2015年、男性は170人（男性の育児休業利用者4,872人）、女性は1,891人（女性の育児休業利用者は82,467人）である（図表 6-11）。

育児休業利用者が、育児休業終了後、復職して1年以上同じ事業所で勤める比率は増加傾向で、2014年76.4%が雇用を維持している（図表 6-12）。しかし、2014年育児休業利用者76,833人（図表 6-9）の中で仕事に復帰し、なお1年以上同じ事業所で勤める人は44,817人で、育児休業利用者の58.33%である。すなわち、雇用保険上のデータに基づくと、妊娠期の女性労働者の約3分の1は出産前に退職し、3分の2は育児休業を取るようになるが、その育児休

諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

業利用者のなかで、4割強は育児休業後1年以内で仕事をやめる。育児休業取得者の雇用維持率は、該当年度の育児休業者を基準にしているため、2015年取得者は1年が経過した2017年始め頃に測定可能である。

図表 6-9 出産休暇・育児休業の給付金と利用者数（単位：人、%、ウォン）

年度	出産前後休暇		父母育児休職制度					対象となる子どもの年齢
	女性（人）	雇用保険からの給付金（2001年から）	全体（人）	女性（人）	男性（人）	男性が占める割合%	雇用保険からの給付金（2001年から）	
2002	22,711	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歳以下
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		10,700	10,492	208	1.94	40万ウォン	満4歳以下
2006	48,972	▶優先支援対象企業：雇用保険から90日分支給（上限405万ウォン）	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歳以下	
2011	90,290	▶大規模企業：60日分は企業負担、30日分は雇用保険から支給（上限135万ウォン）	58,137	56,735	1,402	2.41		通常賃金の40%（上限100万・下限50万ウォン）
2012	93,394		64,049	62,279	1,790	2.79		
2013	90,507		69,616	67,323	2,293	3.29		
2014	88,756		76,833	73,412	3,421	4.45	※2017年9月から、最初3カ月は通常賃金の80%	
2015	94,590	87,339	82,467	4,872	5.58			
2016	89,834	89,795	82,179	7,616	8.48		満8歳以下	

出所：裴 海善『韓国の少子化と女性雇用』第9章、明石書店、2015年、雇用労働部「雇用保険DB」

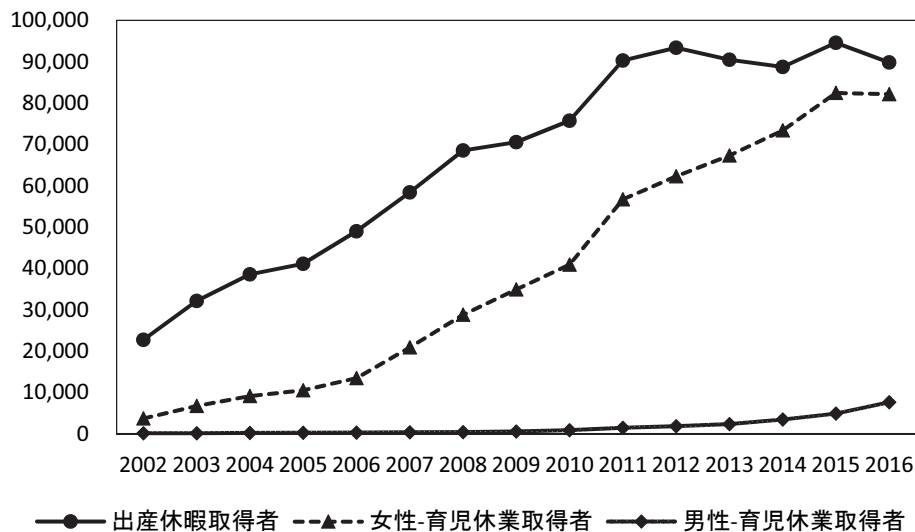
注：1) 育児休業者数は、育児休業給与受給者数である。

2) 男性の育児休業利用者比率は全体育児休業利用者の中で、男性が占める割合である。

一方、企業の仕事・育児両立制度実施率を見ると、すべての制度の導入率が高まっており（図表 6-13）、特に出産休暇制度の導入率が最も高い。家族看護制度は、給与支援がなく企業の導入率も低い。2016年の場合、企業の制度導入率は、出産休暇 80.2%、配偶者出産休暇 60.8%、育児休業制度 58.3%、育児期勤務時間短縮 37.8%、家族看護制度 27.8%の順である。事業所規模別には（図表 6-14）、企業規模が大きいほど制度の導入率も高く、100人未満の中小企業の制度導入率は非常に低い。統計庁『地域別雇用調査』（2016年）によると、30～39

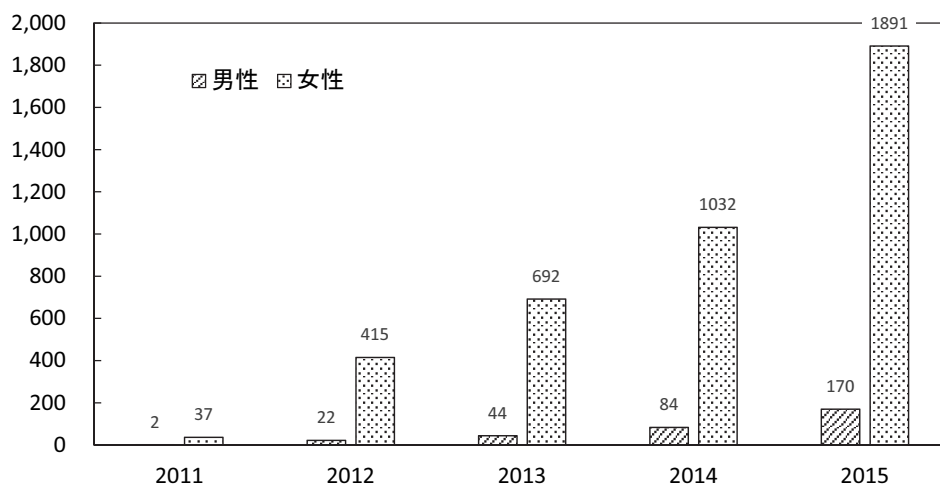
歳の経歴中断女性が仕事を辞める理由として、妊娠・出産 30.7%、育児 34.8%が全体の 65%を占めている。女性の仕事と育児の両立を支援するためには、中小企業への支援をさらに強化する必要がある。

図表 6-10 出産休暇、育児休業利用者数推移（単位：人）



出所：雇用労働部『雇用保険 DB』により筆者作成

図表 6-11 育児期労働時間短縮制度利用者数（単位：人）



出所：雇用労働部「雇用保険 DB」により筆者作成

諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

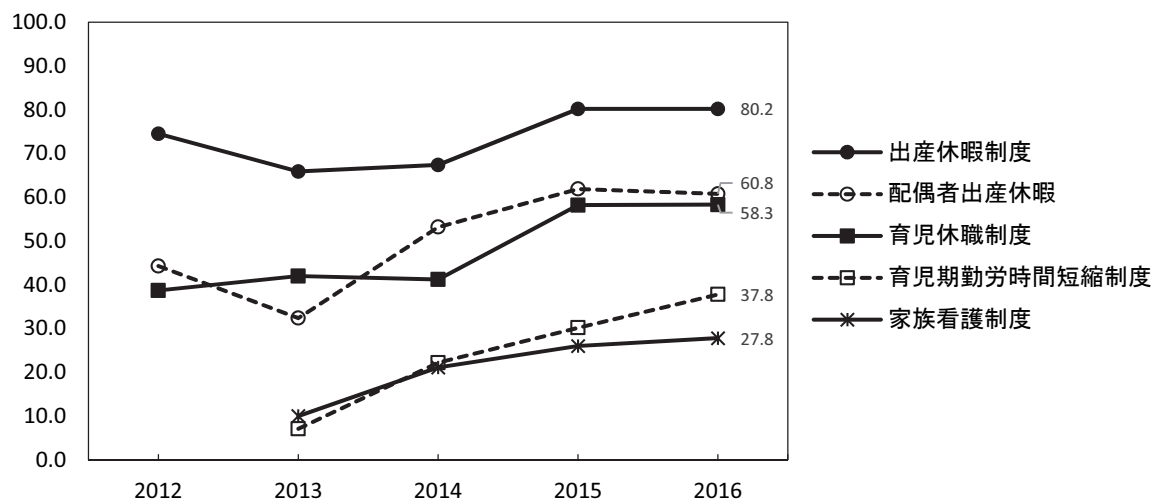
図表 6-12 育児休業利用者の雇用維持率

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
育児休業者の雇用維持率	67.5	67.3	67.6	69.0	71.2	74.6	76.4
育児休業後の復職者	19,238	20,342	27,521	35,457	46,262	53,688	58,694
復職後1年以上 同じ事業所で勤める労働者	12,982	13,696	18,596	24,466	32,933	40,053	44,817

出所：雇用労働部「雇用保険DB」

注：当該年度育児休業者の基準で、2015年終了者は1年が経過した2017年初に測定可能である。

図表 6-13 企業の仕事・育児両立制度実施率の推移（単位：％）



出所：雇用労働部『仕事・家庭両立実態調査』

注：調査対象事業体数は、2012年1,500個、2013年からは1,000個である。

図表 6-14 事業所規模別の仕事・育児両立制度実施率（2016年）（単位：％）

		出産休暇制度	配偶者 出産休暇	父母育児 休職制度	育児期勤労 時間短縮制度	家族看護制度
2016年企業計		80.2	60.8	58.3	37.8	27.8
事業 所 規 模 別	5～9人	55.1	34.1	26.8	15.6	7.6
	10～29人	80.6	54.2	52.8	33.1	23.9
	30～99人	94.3	73.6	73.1	43.4	31.1
	100～299人	96.1	87.5	86.7	60.9	45.3
	300人以上	98.0	92.0	93.0	71.0	65.0

出所：雇用労働部『仕事・家庭両立実態調査』

注：調査対象事業体数は、2012年は1,500個、2013年からは1,000個である。

第2節 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

1. 男女労働者の現状

(1) 長時間労働の状況

平均年間総労働時間を国際比較する際、OECD データベースで比較する傾向があるが、データ源や計算方法が異なるため、比較には適していない。また、韓国の場合、労働時間は、企業の雇用調整方法、非正規雇用の雇用構造、解雇関連法とも関係があるので、その解釈には注意が必要である⁴。

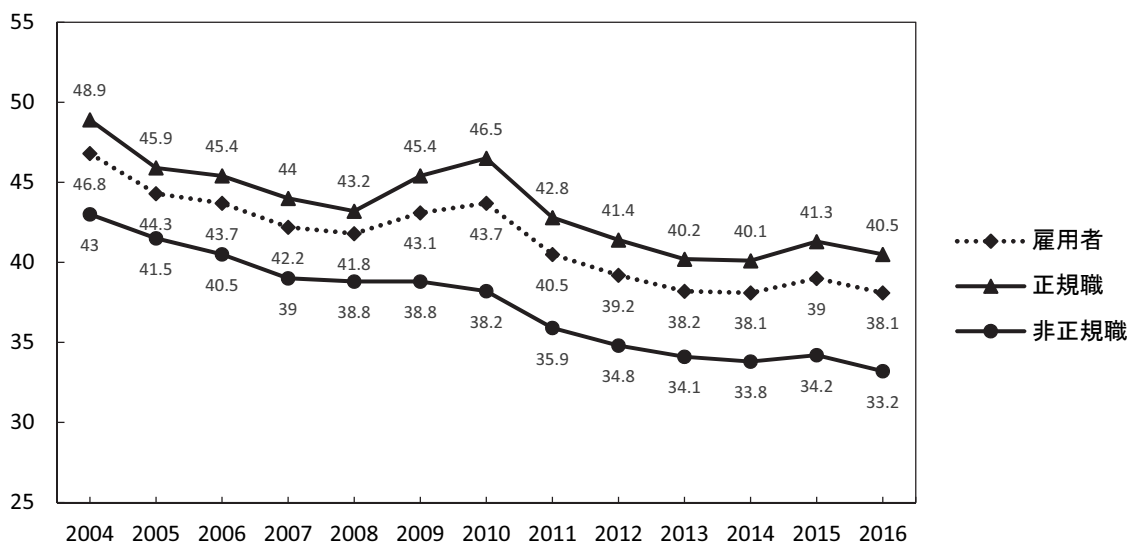
図表 6-15 雇用者の性別・雇用形態別月平均労働時間（単位：時間）

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
全体	男性	198.0	192.3	188.2	192.6	190.6	185.0	178.3	173.0	171.0	179.2	176.5
	女性	185.3	182.9	178.3	182.9	181.2	174.0	166.4	159.9	157.1	165.0	163.2
正規職	男性	200.5	194.3	191.2	196.8	195.6	192.2	185.6	179.4	179.4	188.9	186.2
	女性	195.0	191.0	186.4	193.7	192.1	187.8	182.1	175.4	174.7	184.7	182.2
非正規職	男性	185.0	181.0	172.8	174.4	170.1	157.4	147.8	144.4	137.1	140.2	138.3
	女性	162.3	162.8	159.4	160.7	158.5	147.1	132.6	125.2	120.1	123.6	120.5

出所：雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査』6月基準

注：労働者1人以上の事業体調査である。

図表 6-16 雇用者の雇用形態別週当たり平均労働時間（単位：時間）



出所：統計庁『経済活動人口調査』8月調査により筆者作成

注：個人調査である。

⁴ 裴海善「韓国における期間制勤労者と雇用調整」韓日経商学会『韓日経商論集』第72巻、平成28年8月。

図表 6-15 は、約 10 年間の賃金雇用者の雇用形態別、性別労働時間の推移である。賃金雇用者の長時間労働の状況は、雇用労働部の『雇用形態別勤労実態調査』と統計庁の『経済活動人口調査』から確認できる。雇用労働部調査は事業所調査で 6 月を基準にしており、統計庁調査は個人調査で 8 月基準であるゆえ、比較はできないが、労働時間の推移は確認できる。

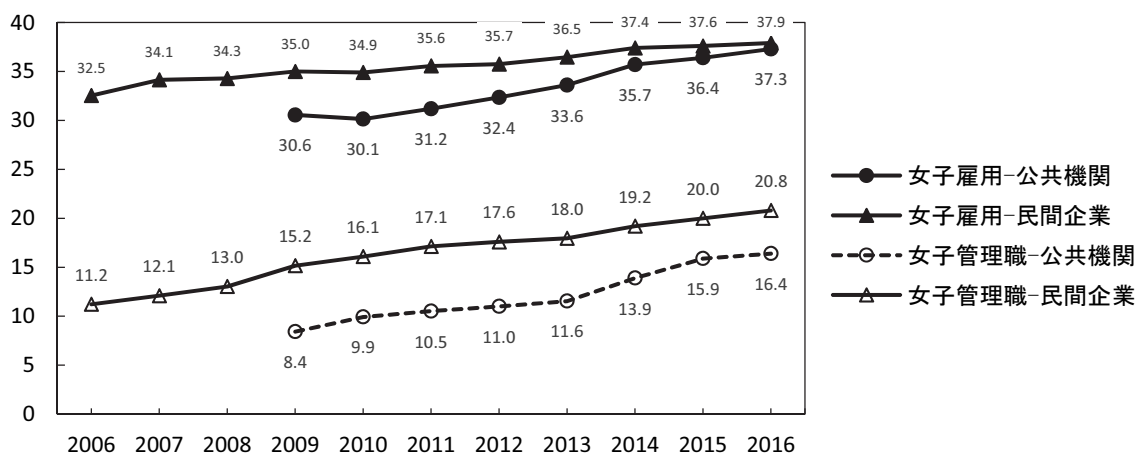
雇用者の雇用形態別・性別の月労働時間は過去 10 年間減少する傾向である。2016 年、男性正規雇用は月 186.2 時間、女性正規雇用は月 182.2 時間で、女性が 4 時間少ない。非正規雇用の場合、男性は 138.3 時間、女性は 120.5 時間で、女性の労働時間が 17.8 時間少ない。一方、雇用者の週当たり労働時間は(図表 6-16)、好況であった 2009～2010 年は労働時間が高まったが、全体的に低下傾向で、2016 年現在、正規雇用は週 40.5 時間、非正規雇用は週 33.2 時間である。

(2) 女性雇用者と女性の管理職比率

韓国では、2005 年男女雇用平等法を改正し、2006 年 3 月 1 日から積極的雇用改善措置(AA; Affirmative Action)を施行している。公共機関及び 500 人以上の事業所が対象で、女性労働者と管理職女性の比率が企業規模別・同種業種平均の 70%に達していない事業主には施行計画書を提出させ、その履行実績を評価する。その結果によって、優秀企業には行政的・財政的支援をし、実績がよくない企業には履行を促す。

積極的雇用改善措置以後、公共機関と雇用者が 500 人以上の企業での女性雇用者比率と管理職女性の比率は増加傾向である。2016 年の場合、公共機関で働く女性の比率は 37.3%、民間企業では 37.9%で、民間企業の方が 0.6%高い。女性管理者比率は、公共機関では 16.4%、民間企業では 20.8%である。

図表 6-17 女性雇用者率・管理職女性比率(単位: %)



出所:韓国女性政策研究院『公共部門積極的平等実現措置(AA)の活性化方案に関する研究(Ⅱ)』(研究報告書-13) 2014 年、雇用労働部『積極的雇用改善措置結果』をもとに筆者作成。

注: 1) 2006～2008 年までの公共機関数は政府投資期間と政府傘下機関の合計である。

2) 2009 年からの適用対象「公共機関」は常時労働者 50 人以上である。

(3)男女平等教育

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日制定された(1996年7月1日から施行)。2015年7月1日から、女性発展基本法は「両性平等基本法」へと改正され、施行されている。両性平等教育を体系的で効率的に施行するため、同法46条により、「韓国両性平等教育振興院」が運営されている。本院は、2003年設立以後、公務員を対象とした性認知教育と一般市民対象の暴力予防などの7つの分野の専門講師の両性教育を実施している。

2. その他の両立支援策

(1)保育料・養育手当支援(0～5歳児の完全無償教育実施)

2013年3月から、0～5歳の乳幼児を対象に、所得水準に関係なく完全無償教育を実施しており、保育料支援又は養育手当のどちらかを選択することができる。2017年の支給手当は、0～2歳児の場合、保育所に子どもを預けない場合は月10万～20万ウォンの養育手当が支給され、保育施設に預ける場合は月29.5万～40.6万ウォンの保育料が支給される。

一方、3～5歳を対象にしたヌリ課程(オリニジップ(保育園)の標準保育課程と幼稚園の教育課程を統合した共通課程)に通う子どもへの支援金は22万ウォンである。

(2)児童手当

2018年9月から、満5歳以下の子どもに対して、月10万ウォンの児童手当を支給する。児童手当は2人以上の世帯の基準で、所得水準90%以下が支給対象である(2017年12月5日政府予算案通過)。

〔参考文献〕

- ・韓国女性政策研究院『公共部門積極的平等実現措置(AA)の活性化方案に関する研究(II)』(研究報告書-13)2014年
- ・雇用労働部『積極的雇用改善措置結果』
- ・雇用労働部「雇用保険DB」
- ・雇用労働部『仕事・家庭両立実態調査』
- ・雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査』
- ・統計庁『経済活動人口調査』
- ・統計庁『地域別雇用調査』
- ・政府関係部処発表資料「女性の仕事対策」、2017年12月27日
- ・裴海善『韓国の少子化と女性雇用—高齢化・男女格差社会に対応する人口・労働政策—』6,8,9章,明石書店、2015年
- ・裴海善「韓国における期間制勤労者と雇用調整」韓日経商学会『韓日経商論集』Vol.72、2016年8月、pp.85-105
- ・<http://www.law.go.kr> 「勤労基準法」「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」「雇用保険法」「雇用保険施行令」「乳幼児教育法」「派遣勤労者保護等に関する法律」「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」

諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

- <https://www.ei.go.kr> 「雇用労働部 HP」
- <http://www.moel.go.kr/> 「雇用労働部 HP」
- <http://www.worklife.kr/> 「雇用労働部 HP」

JILPT 資料シリーズ No.197

諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策
—スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国—

発行年月日 2018年3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

印刷・製本 株式会社 立川紙業

©2018 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/>)