

国別基礎情報 韓国

1 統計情報

1-1 実質 GDP 成長率

(%)

2000	2005	2009	2010	2011
8.8	4.0	0.3	6.3	3.6

出典：OECD Database

1-2 総人口

(千人)

1950	1975	2000	2005	2010
19,211	34,722	45,988	47,044	48,184

出典：UN World Population Prospects

1-3 就業者数

(千人)

2000	2005	2011
21,156	22,856	24,244

出典：OECD Database

1-4 失業率

(%)

1995	2000	2005	2009	2010	2011
2.1	4.4	3.7	3.6	3.7	3.4

出典：OECD Employment Outlook

1-5 若年者失業率 (15~24 歳)

(%)

2000	2005	2011
10.3	10.2	9.6

出典：OECD Database

1-6 長期失業者の割合

(%)

	1995	2000	2005	2010	2011
6 カ月以上 1 年未満	13.3	11.8	10.8	6.6	6.4
1 年以上	4.4	2.3	0.8	0.3	0.4

出典：OECD Database

1-7 パートタイム労働者の割合

(%)

1995	2000	2005	2009	2010	2011
4.3	7.0	9.0	9.9	10.7	13.5

出典：OECD Database

2 雇用・失業対策

2-1 公共職業安定制度

基本業務 (職業紹介等)

雇用労働部の関係機関である雇用支援センターが、職業紹介、就業支援及び職業能力開発などの業務を行っている。また、雇用労働部の傘下機関の韓国産業人力公団が職業訓練や技能資格検定を、韓国雇用情報院が雇用情報ネットワークを担当している。

全国的な組織網を持つ雇用支援センターが職業斡旋、職業指導、雇用情報の提供、民間部門に対する監督・指導、雇用保険事業、職業訓練、その他の雇用政策を実施している。

資料出所：厚生労働省(2013)「2011-2012 海外情勢報告」

民間委託事例 (職業訓練、就職支援等)

雇用支援センターに求職登録した15歳以上の失業者あるいは高等学校3年の在学中、進学しない者を対象に、大韓商工会議所の8つの人材開発院および62の民間訓練機関において政府委託訓練を実施している。人材の不足する職種または国家経済発展の基幹となる職種の人材を養成することを目的としている。

資料出所：労働政策研究・研修機構(2005)「労働政策研究報告書 No.29 アジア諸国における職業訓練政策—若年層を中心に—」

2-2 労働者派遣制度

労働者派遣事業についての法規制

— 根拠法：

派遣労働者の保護等に関する法律（1998年制定）

－許可制：

労働者派遣事業を行う者は、雇用労働部長官の許可を受けなければならない。

－対象業務：

派遣対象業務

製造業の直接生産工程を除いて、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大統領令で定める業務（現在は32業務）

一時許可業務

出産・疾病・負傷等で欠員が生じた場合および一時的・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：

建設工事現場・荷役・船員等の業務。

－派遣期間制限：

派遣対象業務

最長1年。ただし、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・負傷等の場合は、その事由の解消に必要な期間。一時的・断続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。ただし、1回に限り、最長3カ月間延長可能。

－均等待遇：

派遣元と派遣先は、派遣労働者であることを理由に派遣先事業所の同種または類似の業務を行う労働者と比べて差別的処遇をしてはならない。派遣労働者は、差別的処遇を受けた場合、労働委員会にその是正を申請できる。

－直接雇用業務：

次のような不法派遣の場合は、派遣労働の期間に関わりなく、派遣先が派遣労働者を直接雇用する義務が生じる。

(1) 派遣対象業務以外の業務（一時許可業務を除く）に派遣労働者を使用した場合、(2) 絶対禁止業務に派遣労働者を使用した場合、(3) 派遣対象業務で2年を超えて継続的に派遣労働者を使

用した場合、(4) 出産・疾病等による欠員の解消に必要な期間を超えて派遣労働者を使用した場合、(5) 一時的・断続的事由の派遣で、6カ月を超えて派遣労働者を使用した場合、(6) 不許可または重要事項変更の届出をせずに派遣労働者を使用した場合。

》労働者派遣事業の現状（2011年上半期）

－派遣労働者数：

9万2,371人（派遣対象業務7万291人、一時的・断続的事由に基づく業務2万2,080人）

－主な職種：

事務支援従事者 38.8%、顧客関連事務従事者 13.8%、自動車運転従事者 6.8%、集金および事務従事者 5.3%、飲食調理従事者 4.4%

－派遣期間：

1～2年未満 21.2%、9カ月～1年未満 10.7%、6カ月～9カ月未満 10.5%、3カ月～6カ月 20.7%、3カ月未満 36.8%

資料出所：労働政策研究・研修機構(2012)「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」

2-3 失業保険制度

－根拠法：雇用保険法（1995年）

－被保険者：

1人以上の労働者を使用する事業場は雇用保険に加入する義務がある（ただし、農林業等のうち法人資格を持たない、常時5人未満の事業等の適用除外事業あり）。

－受給要件：

- (1) 雇用保険適用事業場で離職日以前の18カ月間に180日以上勤務し、会社の経営事情等に関連して非自発的に離職した者であること。
- (2) 労働意思と能力を持って積極的に求職活動を行っているが就業できない状態であること。

－給付水準：

求職給付の支給金額（日額）は、退職直前の平均賃金の50%（最高4万ウォン、最低は最低賃金（時間給）の90%×1日の労働時間）。求職

給付以外に傷病給付、訓練給付、個別延長給付などがある。

－ 給付期間：

年齢や被保険者であった期間に応じて、30歳未満で被保険者期間1年未満の90日から50歳以上で被保険者期間10年以上の240日までとなっている。

－ 財源：

雇用保険料率

失業給付事業：被用者 0.55%、事業主 0.55%

雇用安定・職業能力開発事業：事業主 0.25～0.85%

国庫負担

事業にかかる費用の一部を国庫負担。

－ 管理運営機構：

- ・ 中央：雇用労働部
- ・ 被保険者管理、雇用安定事業、職業能力開発事業、失業給付：雇用支援センター
- ・ 適用・保険料徴収：健康保険公団

資料出所：厚生労働省(2013)「2011-2012 海外情勢報告」、金漢陽(2008)「韓国社会保険制度の実態と発展方案」(中央学院大学社会システム研究所紀要, 第9巻第1号)

2-4 補足的な失業扶助制度

該当制度なし

2-5 困難な状況にある者に対する施策

若年者雇用施策

》 個人別総合就業支援サービス

若年者を教育水準、失業期間等の特性と能力によって細分化し、長期失業者等の配慮を要する若年者に対して、個人別総合就業支援サービスを提供する。支援内容は、(1) 1段階(3週間)：個別相談、個別就業支援計画立案、職業指導プログラム参加、(2) 2段階(最長1年)：職場体験、職業訓練等に参加、(3) 3段階(3カ月)：集中的な職業紹介サービス——の3段階に区分される。

》 中小企業におけるインターンシップの拡充

中小企業がインターンシップにより15～29歳の若年者(学卒者または卒業前の学期休暇中の者)を雇用する場合、賃金の50%を6カ月間助成する(上限は80万ウォン)。インターンを正規雇用として採用する場合は、さらに6カ月間、1人月額65万ウォンを助成する。

資料出所：厚生労働省(2013)「2011-2012 海外情勢報告」

高齢者雇用対策

》 雇用支援プログラム

50+新しい職場適応支援プログラムは、様々な雇用支援プログラムや職業訓練を終了後、3カ月以上就職できない50歳以上の求職者を対象に、中小企業での現場実習および再雇用の機会を提供する。対象者には月額40万ウォンを上限に1～3カ月間参加手当が支給される。

》 職業紹介サービス

雇用支援センターおよび高齢者人材バンクが、高齢者のための職業紹介サービスを実施している。高齢者人材バンクは、高齢者に無料で職業紹介を行うとともに、職業訓練、職場適応訓練を行っている。

》 高齢者基準雇用率および雇用延長

従業員300人以上規模の事業主は、基準雇用率(常用労働者数に対する55歳以上の高齢労働者の割合として、業種を考慮して設定したもの)以上の高齢者を雇用するよう努力しなければならない。基準雇用率に満たない場合、事業主は、雇用率履行計画書の提出を求められる。

基準雇用率を超えて、新たにまたは所定の割合以上の高齢者を雇う事業主に対しては、5年間にわたり四半期ごとに、所定の割合を超える労働者1人あたり18万ウォンが支給される。さらに3カ月以上失業登録していた50歳以上の者を雇用支援センターなどの斡旋を通じて雇用保険の被保険者として雇った事業主に対しては、12カ月間15～60万ウォンが支給される。また、57歳以上の定年年齢を設定している事業主が定年年齢に達した労働者を引き続き雇用(または3

カ月以内に再雇用)する場合は6カ月間(被用者500人以下の製造業は12カ月間)、30万ウォンが支給される。

》賃金ピーク制

韓国政府は、一定年齢を超えた場合、その生産性に応じて賃金を削減する代わりに定年保障や一定期間の雇用延長を行う賃金ピーク制の導入を奨励している。賃金ピーク制を導入した事業所を対象に、当該事業所において18カ月以上勤務した者であって10%以上賃金が削減された労働者に対し、1人あたり月額50万ウォンの賃金ピーク制補填手当を支給している。

資料出所：韓国雇用労働部ウェブサイト及び(2012)“2012 Employment and Labor Policy in Korea”、厚生労働省(2013)「2011-2012 海外情勢報告」

2-6 年齢に関する法制度（定年等関係）

－ 根拠法令：

雇用上の年齢差別禁止および高齢者雇用促進に関する法律

－ 施行年月：2008年3月

－ 定年制：

事業主には、定年年齢を60歳以上とするよう努力する義務が課されている。従業員300人以上規模の事業主は、定年年齢が著しく低い場合、定年延長計画の提出を求められたり、雇用労働部長官から定年延長を勧告されたりすることがある。

－ 高齢者の解雇に対する特別な保護等

「雇用上の年齢差別禁止および高齢者雇用促進に関する法律」に基づき、解雇をはじめ、募集・採用、賃金および賃金以外の金品支給、福利厚生、教育・訓練と配置、転勤、昇進、退職、解雇などあらゆる分野で年齢を理由とする差別が禁止されている。

資料出所：厚生労働省(2013)「2011-2012 海外情勢報告」

2-7 障害者雇用対策

－ 根拠法：

障害者の雇用促進および職業再活法

－ 雇用主への規制：

常時50人以上の労働者を雇用する民間企業は2.5%、国および地方自治体、公共機関は3%に相当する数の障害者を雇用することが義務づけられている(法定雇用率)。

－ 手続き等：

負担金の徴収方法

常時100人以上を雇用する事業主が雇用義務を履行しない場合、法定雇用率に従って雇用しなければならない障害者数から毎月常時雇用している障害者数を引いた未達成人員数に負担基礎額を乗じた額を月単位で算定し、年間合計額を障害者雇用負担金として納付しなければならない。

助成方法

障害者雇用奨励金は、雇用する障害者数から義務雇用しなければならない障害者数を引いた数に対し、最低賃金法に定める最低賃金額の範囲で支給される。

資料出所：労働政策研究・研修機構(2012.9)「海外労働情報」

3 能力開発・キャリア形成支援

3-1 初期教育訓練

3-1-1 若年のキャリア形成及び就職支援

学校における職業教育・職業体験

－ 青少年職場体験プログラム：

15～29歳(軍勤務終了者は31歳まで)の学校在学中の若年者に職場での研修機会を提供し、彼らが将来の計画を立てるための支援を行うことを目的としている。研修期間は、公共機関(教育機関を含む)で1～2カ月、経済社会団体・非営利法人・民間企業等で1～4カ月である。参加者には、月当たり40万ウォンの手当が支給される。

－ 2+1プログラム：

実務知識と技術の修得を目的に、学生が学校で2年間学んだ後、残りの1年間、実地訓練(OJT)

契約により企業で働きながら学ぶ産学協同のプログラム。

－ 2+2 プログラム

職業訓練専門高校（全過程は 3 年）での最後の 2 年間の課程を、パートナーとなった職業大学の最初の 2 年間の課程と関連づけるプログラム。

資料出所：厚生労働省(2013)「2011-2012 海外情勢報告」、同(2012)「2010-2011 海外情勢報告」

養成訓練制度その他の訓練制度

－ 技能士養成訓練

内容：国家資格である技能士の養成を目的とした訓練

対象：高卒または同等の学歴を有する青少年

－ 政府委託訓練

内容：製造業などの人手不足部門における高等技能人材および基礎知識の習得を目的とする政府委託訓練

対象：求職登録を行った 15 歳以上の失業者または進学予定のない高校生

訓練機関：韓国ポリテク大学、大韓商工会議所、人材開発院、民間教育訓練機関

訓練職種：機械設計制作、メカトロニクス、情報通信設備、溶接、室内建築、機械装備など

支援措置：訓練生に訓練手当を支給

資料出所：労働政策研究・研修機構(2005)「労働政策研究報告書 No.29 アジア諸国における職業訓練政策—若年層を中心に—」

情報提供をはじめとする就職支援

- (1) 大学卒業生や若者の求職者のためのポータル・サイト「若者の仕事 (Job Young)」を開設し、優良中小企業に関する雇用情報サービス、マッチング検索サービス、就職ガイド、履歴書見本などを提供している。
- (2) 雇用支援センター内の独立スペースに「ジョブ・ヤング・プラザ」を設け、民間雇用サービス機関を活用することにより、大学卒業生や若者のための就業支援を強化している。

資料出所：韓国雇用労働部(2012)“Current State and Tasks for Employment Service in Korea”

3-2 継続教育訓練

》 3-2-1 在職者訓練

・ 職業能力開発訓練：

在職者に対する訓練を行った事業主に対し、訓練費用を助成する。支援金額は、集体訓練が職種別訓練費用×調整係数×訓練時間×訓練修了人員×80%、現場訓練が集体訓練の支援金額の 40%、遠隔訓練が訓練費用の 80%である。

・ 有給休暇訓練

従業員 150 人未満の企業が労働者に 7 日以上の有給休暇を付与し 30 時間以上の訓練を実施した場合、その他の企業が 1 年以上在職する労働者に 60 日以上の有給休暇を付与し 180 時間以上の訓練を実施した場合、訓練費用（集体訓練と同一基準）および賃金の一部（所定訓練時間×最低賃金法による時間当り最低賃金）を支援する。

・ 受講支援金

優先支援対象企業労働者、訓練中の離職予定者、訓練修了後 90 日以内に離職した者等を対象に、職種別訓練費用告示単価の 100%の範囲内で受講費用の 80%（上限 100 万ウォン）を支援する。

》 3-2-2 職業転換（失業者）訓練

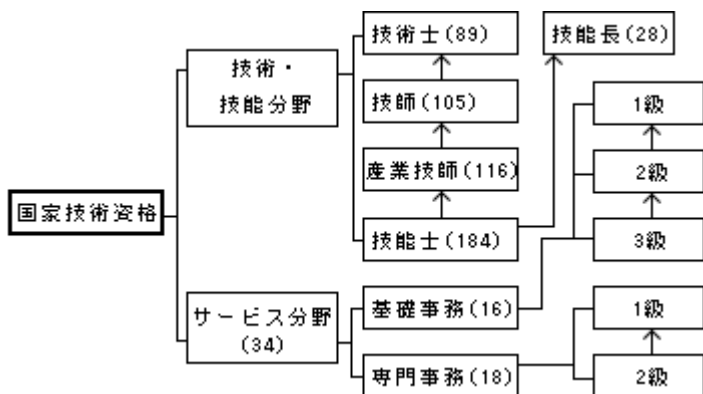
雇用保険被保険者であった失業者を対象に、就業および起業の目的に適合する訓練課程を受講する際、訓練費および各種訓練手当を支給する。訓練期間は 1 カ月以上 1 年以内で、就業前に 3 回まで受講できる。訓練実施機関は、公共訓練機関、職業能力開発訓練施設・法人、一般専門学校などである。

資料出所：労働政策研究・研修機構(2005)「労働政策研究報告書 No.29 アジア諸国における職業訓練政策—若年層を中心に—」、脇田滋(2011)「韓国における雇用安全網関連の法令・資料(1) 雇用保険法・雇用保険制度」（龍谷法学第 44 巻第 1 号）

3-3 能力評価（資格）制度

資格制度は、国家資格（国家技術資格とそれ以外の国家資格）と民間資格に大別される。国家技術資格（556種）は、国家技術資格法に基づき雇用労働部によって管理されており、技術・技能分野(522種)とサービス分野(34種)に区分される。国家技術資格以外の国家資格（508種）は、個別法に基づき各官庁によって管理されている。民間資格は、公認の民間資格（229種）と民間団体によって管理される民間資格（約800種）に区分される。

国家技術資格の体系（2010.1.1現在）



資料出所：労働政策研究・研修機構(2005)「労働政策研究報告書No.29 アジア諸国における職業訓練政策—若年層を中心に—」、同(2012)「資料シリーズNo.102 諸外国における能力評価制度—英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査—」

4 賃金・労働時間・解雇法制

4-1 最低賃金制度

— 最低賃金額：

4,860 ウォン／時間（2013年1月～）

— 改定：

最低賃金は、毎年政労使からなる最低賃金委員会の答申を受けて、雇用労働部長官が決定する。全産業一律制で、適用時期は毎年1月1日。

— 影響率等：

適用対象労働者数は約258万人（14.7%）

— 適用除外・減額措置：

雇用労働部長官の認可を受けた、次に該当する者

1. 精神または身体の障害により労働能力が著しく低い者
2. その他最低賃金を適用することが適当でない認められる者

資料出所：厚生労働省(2013)「2011-2012 海外情勢報告」

4-2 最低賃金額の推移

(単位：ウォン)

年	時給	日給
1995	1,275	10,200
2000	1,865	14,920
2005	3,100	24,800
2008	3,770	30,160
2009	4,000	32,000
2010	4,110	32,880
2011	4,320	34,560
2012	4,580	36,640

4-3 労働時間制度

— 根拠法：勤労基準法（1997年制定）

— 法定労働時間：1週40時間

— 罰則：

2年以下の懲役または1千万ウォン以下の罰金。

— 適用関係：

・常時4人以下の労働者を雇用する事業または事業場は適用除外。

・以下の業務に従事する労働者は適用除外。

1. 土地の耕作・開墾、植物の栽植・栽培・採取事業その他の農林事業
2. 動物の飼育、水産動植物の採捕・養殖事業、その他の畜産、養蚕、水産事業
3. 監視または断続的に勤務に従事する者であって使用者が労働部長官の承認を得た者
4. 大統領令が定めた業務に従事する労働者

— 弾力的労働時間制度：変形労働時間制

使用者は、2週間以内を単位とする変形労働時間制を採用できる。その際、(1) 単位期間平均の週当たり労働時間が40時間を超えないこと、(2)

いずれの週の労働時間も48時間を超えないこと、が要件となる。

使用者は労働者代表と書面で合意した場合、3カ月以内を単位とする変形労働時間制を採用できる。その際、(1) 単位期間平均の週当たり労働時間が40時間を超えないこと、(2) いずれの週の労働時間も52時間を超えないこと、(3) いずれの日の労働時間も12時間を超えないこと、が要件となる。

－ 時間外労働（上限規制、割増賃金率）：

使用者と労働者が合意すれば、週当たり12時間までの法定労働時間を超える時間外労働が認められる。時間外労働に対しては、割増賃金として時給を50%以上加算する。

次の事業において使用者が労働者代表と書面で合意した場合、例外的に週12時間を超えて時間外労働させることができる。

1. 運輸業、物品販売および保管業、金融保険業
2. 映画製作および興行業、通信業、教育研究および調査事業、広告業
3. 医療および衛生事業、ホテルおよびレストラン業、焼却および清掃業、理容業
4. その他公衆の便宜または業務の特性を考慮し大統領令で定める事業（社会福祉事業）

－ 休日労働（割増賃金率）：

使用者は、労働者に対して1週間に平均1日以上の休日を与えなければならない。

割増賃金 通常賃金の50%以上を加算支給。

－ 年次有給休暇制度における継続勤務要件：

1年の所定労働時間の80%以上勤務

－ 年次有給休暇の付与日数：

年間最低15日の年次有給休暇を付与。日数は勤続年数2年当たり1日を加算して最大25日まで付与される。

－ 年次有給休暇の連続付与：法令上の規定なし

－ 年次有給休暇の付与方法：

使用者は、労働者の申請に基づき年次有給休暇を付与する。ただし、労働者の申請どおり休暇を付与することによって事業活動に深刻な障

害が生じるおそれがある場合には、当該休暇の時期を変更することができる。

－ 未消化年休の取扱い：

有給休暇は、1年間取得しないときは消滅する。ただし、使用者の責に帰すべき事由により取得できなかった場合はこの限りでない。

資料出所：厚生労働省(2013)「2011-2012 海外情勢報告」

4-4 解雇法制

個別的解雇

使用者は、正当な理由なく労働者を解雇してはならない（普通解雇）。使用者が労働者を解雇（経営上の理由による解雇を含む）しようとするときは、少なくとも30日前に労働者にその予告をしなければならない。使用者が30日前に解雇予告をしない場合は、通常賃金の30日分以上を労働者に支払わなければならない。

集団的解雇

経営上の理由による解雇（整理解雇）は、次の事項を充足しなければならない。

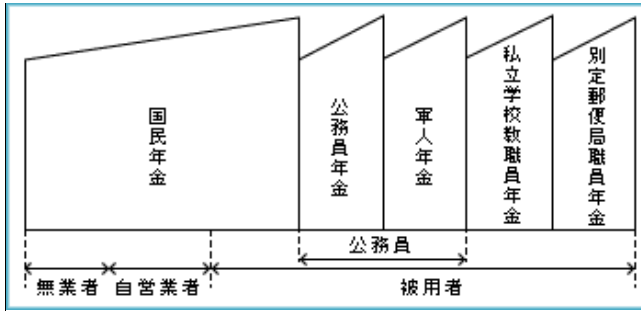
1. 人員を削減しなければならない緊急の経営上の必要性が存在すること
2. 解雇回避の努力が尽くされたこと
3. 解雇対象者の選定について、客観的合理性を有する人選基準を設定し、これを公平に適用したこと。
4. 解雇の必要性、解雇回避の努力の内容、人選基準等について、労働者代表（過半数労働組合又は労働者の過半数を代表する者）に対し、解雇しようとする日の50日前までに通知し、誠実に協議すること。

資料出所：厚生労働省(2013)「2011-2012 海外情勢報告」

5 社会保障

5-1 公的年金制度

－ 制度体系：



- 対象者：
 - ・事業所加入者：18～59歳の被用者（強制加入）
 - ・地域加入者：18～59歳の自営業者、27歳以上の無業者（いずれも強制加入）
 - ・任意加入者：任意継続加入者
- 保険料率：
 - 事業所加入：9%（労使折半）
 - 地域加入・任意加入：9%（全額本人負担）
- 支給開始年齢：
 - 60歳（2012年）。2013年に61歳とし、以降5年ごとに1歳ずつ引き上げ、2033年には65歳となる予定。
- 最低加入期間：
 - 10年間。加入期間が10年以上20年未満の場合は、減額老齢年金が支給される。
- 国庫負担：
 - 保険料の徴収や給付の事務を担う国民年金サービス費用の一部と農漁業者の保険料の一部。
- 繰り上げ（早期）支給制度：
 - 年金支給開始年齢が65歳に引き上げられるのに伴い、早期老齢年金の受給開始年齢も55歳から60歳に引き上げられると予想される。60歳の早期老齢年金受給額は、通常年金の受給額の70%の水準となる。
- 年金受給中の就労：
 - 年金受給者の就労所得が基準(2012年：189万ウォン)を超えた場合、60歳50%、61歳40%、62歳30%、63歳20%、64歳10%をそれぞれ減額する。

資料出所：年金シニアプラン総合研究機構(2012)「年金と経済 vol.31 No.1」

5-2 企業年金制度

- 設立：

従業員5人以上の事業所は、退職給付制度として、退職一時金か企業年金制度のいずれかを必ず導入しなければならない。

- 加入資格：
 - 従業員5人以上の事業所に勤める被用者
- 支給開始年齢：

55歳以上、10年以上の加入期間が必要。

- 給付水準：
 - 企業年金制度には、確定給付型退職年金(DB)、確定拠出型退職年金(DC)、個人退職口座(IRA)の3種類がある。DBは、退職給付額の算定式が前もって決まっています、企業が数理計算に基づく掛金を負担する。DCは、企業の掛金は決まっているが、給付額は加入者の運用実績によって変動する。

資料出所：日本年金学会(2011)「韓国の企業年金の現状と課題」(日本年金学会誌30号)

5-3 社会保険料率の労使負担割合

	国民年金	国民健康保険	老人長期療養保険(介護保険)*	雇用保険
計	9.0%	5.8%	13.1%	1.35～1.95%
労	4.5%	2.9%	6.55%	0.55%
使	4.5%	2.9%	6.55%	0.8～1.4%

*老人長期療養保険は、国民健康保険料における割合。

資料出所：日本貿易振興機構ウェブサイト

5-4 公的扶助制度

》制度（根拠法）・目的

国民基礎生活保障法（2000年10月）

生活が困難な者に必要な給付を行い、その者の最低生活を保障し、自活を促進することを目的とする。給付の種類は、生計給付、住居給付、医療給付、教育給付、出産給付、葬祭給付、自活給付。

- 被保護者世帯数
 - 85万689世帯（2011年12月）
- 被保護者数
 - 146万9,254人（2011年12月、全国民の約2.9%）
- 総支給額

2兆4,400億ウォン(2010年)

－基準額(2012年、単位：ウォン/月額)

世帯人員	最低生計費基準	現金給付基準	住居給付	住居現物給付
1人	553,354	453,049	87,656	26,000
2人	942,197	771,408	149,252	45,000
3人	1,218,873	997,932	193,079	58,000
4人	1,495,550	1,224,457	236,908	71,000
5人	1,772,227	1,450,982	280,736	84,000
6人	2,048,904	1,677,506	324,563	97,000
7人	2,325,580	1,904,031	368,392	110,000

注1：最低生計費のうち、住居分は分離して住居給付として支給。

注2：生計給付の額は、最低生計費から世帯収入および住居給付を差し引いた金額。

注3：現金給付基準は、最低生計費から現物で支給される医療費、教育費およびその他の法律によって支給される支援金を差し引いた金額で、所得がない受給者が受け取る最高額の現金給付水準。

注4：持ち家世帯には、住居現物給付額を差し引いた住居給付が支給される。

資料出所：韓国保健福祉部ウェブサイト、厚生労働省(2013)「2011-2012 海外情勢報告」

5-5 育児休業制度

－根拠法：

男女雇用平等および仕事と家庭の両立に関する法律

－対象者：

満6歳以下の小学校就学前の子を養育する労働者

－請求権行使の要件：

雇用期間が1年以上の労働者で配偶者が育児休業を取得していない者

－期間：休業期間は1年以内

－形態：

(1) 1回の育児休業取得、(2) 1回の部分休業取得、(3) 育児休業の分割取得(2回まで)、(4) 部分休業の分割取得、(5) 1回の育児休業取得及び1回の部分休業取得

－請求予告期間：

育児休業開始予定日の1カ月前まで

－解雇・不利益取り扱い：

使用者は、育児休業の取得を理由に労働者の解雇や不利益取扱いをしてはならない。

－復職：

育児休業前と同じ職務または同等の賃金水準のその他の職務に復職できる。

－担保方法：

使用者が育児休業取得を理由とする解雇や不利益取扱いを行った場合、3年以内の懲役または2,000万ウォンの罰金が科せられる。

－有給・無給：無給

－休業期間中の社会保険の取扱：

社会保険の中で、雇用保険と産業災害補償保険制度は、給与がないため保険料は発生しない(育児休暇中の給与は給与とみなされない)。国民年金は申請により納付例外扱が可能。国民健康保険は、在職中とみなし納付の延期が可能。ただし、育児休業期間は60%減免。

資料出所：厚生労働省(2013)「2011-2012 海外情勢報告」

5-6 育児に対する経済的支援(児童手当等)

》養育手当

保育園を利用していない乳幼児世帯の所得額(所得額と財産を所得に換算した金額を合わせた金額)が保健福祉部長官の定める金額以下の場合、36カ月未満の乳幼児について、次のような養育手当の支援を受けることができる(乳幼児保育法第34条の2第1項、乳幼児保育法施行令第21条の7第1項)。

－養育手当の額：

乳幼児年齢	支援金額
12カ月未満	月20万ウォン
24カ月未満	月15万ウォン
36カ月未満	月10万ウォン

－保健福祉部長官が定める支援対象世帯の基準収入：

世帯人数	3人以下	4人	5人	6人
世帯収入(万ウォン)	147	180	213	246

※7人以上の世帯の基準収入は6人世帯を基準に世帯人数が1人増えるごとに30万ウォンずつ増加。

5-7 保育サービス：就学前児童向け託児施設の設置状況

- － 種別：保育施設（各種オリニジップ：子供の家）
- － 設置運営主体：国・地方自治体、民間
- － 財源：2012年の国の保育予算は、3,028,567（百万ウォン）
- － 料金：2012年の保育単価

満0～2歳の保育料：

0歳 39.4、1歳 34.7、2歳 28.6（ウォン）

※全階層（所得・財産水準とは無関係）

満3～4歳保育料：

3歳 19.7、4歳 17.7（ウォン）

※乳幼児世帯所得下位 70%以下。ただし、共働き世帯は、夫婦合算所得の 75%のみ反映して所得認定額算出。

- － 利用者：6歳未満の就学前児童
- － 利用状況：
保育施設の児童数は、158万 3,198人（2011年 12月 31日現在）
- － 3歳未満児のうち、認可された保育サービスを利用する者の割合：

区分	人口	保育施設利用者数	利用者の割合
0歳	451,579人	146,666人	32.5%
1歳	470,224人	249,787人	53.1%
2歳	445,437人	342,879人	77.0%

資料出所：韓国保健福祉部ウェブサイト

6 労使関係

6-1 労使関係

韓国の労使関係は、2つの大きな課題（タイム・オフ制の導入及び専従組合員に対する使用者の賃金支払いの禁止、複数組合制および交渉窓口の単一化）に直面している。2010年1月1日の労働組合及び労働関係調整法の改正に伴い、労使に関連した活動に限って賃金支給を認めるタイム・オフ制が2010年7月1日から施行され、

職場レベルの複数組合制が2011年7月1日から認められた。

労働組合は当初、これらの新しい規則の制定に強く反対した。しかし、2011年8月末現在、タイム・オフ制は94%の職場に導入され、導入企業の99.4%で遵守されている。複数組合制に関しては、導入当初より労働組合の新規申請件数が減少している。最も異論の多い課題の交渉窓口の単一化に関しては、韓国全国民主労働組合総連盟（KCTU）傘下労働組合の86.2%の企業および韓国労働組合総連盟（FKTU）傘下労働組合の89.8%の企業で導入されている。

資料出所：韓国国際労働財団(2011) "Labor Situation in Korea 2011"、同(2011) "Korea Labor Review, No.41"

6-2 労働組合

雇用労働部の調査によると、2011年の労働組合員数は172万人で、前年より7万7,000人（4.7%）増加した。労働組合組織率は10.1%で、前年より0.3%上昇した。組織率は1989年に19.8%に達して以降低下し続け、2010年に9.8%を記録した。2011年の組織率の上昇には、複数組合制の導入が影響したとみられている。

韓国には、韓国労働組合総連盟（FKTU）と韓国全国民主労働組合総連盟（KCTU）の2つのナショナルセンターがある。2011年の組合員数は、FKTUが76万8,953人（44.7%）、KCTUが56万2,310人（32.7%）で、両組織に未加盟の組合員が36万6,746人（21.3%）であった。

産業別の組合組織率は、公務員が59%、教員が18.8%で、民間企業の8.9%よりもかなり高い。民間部門の組合員数は1,459万人で、前年より8万1,000人（0.3%）増加した。

資料出所：韓国労働財団ウェブサイト

6-3 労働紛争処理制度

労働委員会は、公労使をそれぞれ代表する同数の委員からなり、主に労働争議に対する調整業務と不当労働行為・不当解雇等に対する判定

業務や非正規労働者に対する差別是正業務などを行う独立行政機関である。労働委員会は、中央労働委員会（中労委）、地方労働委員会（地労委）、特別労働委員会（船員労働委員会）の3種類がある。

労働委員会は、もともと不当労働行為の判定業務を行ってきたが、1989年の勤労基準法改正により、不当解雇等の個別紛争も取り扱うようになった。

》 紛争処理手続き

労働委員会における紛争処理手続は、労使当事者が地労委に対して救済の申立や調整を申請することから始まる。地労委の決定や判定に不服のある当事者は、中労委に再審査を求めることができる。労働委員会は、審問の結果、申立事実の全部または一部について理由があると判定したときは、その全部または一部に対して救済命令を発する。理由がないと判定したときは、棄却命令を発する。中労委の決定や判定に不服のある当事者は、行政裁判所に行政処分取消訴訟を提起することができる。

》 調停事務

労働委員会は、労働組合と使用者との間の賃金、労働者福祉、解雇、その他の労働条件に関する主張の不一致によって労働争議が生じた場合、当事者双方または一方の申請により調停や仲裁を行う。

労働委員会は、調停事件が受理されると、公労使各1名で構成される調停委員会を組織する。調停委員会は、関係当事者を呼び出して争点を確認し、調停案を作成する。調停が終わると調停会議を開き調停案を提示して受諾を薦めるか、あるいは行政指導を行う。しかし、労使間の意見の隔たりがあまりにも大きく、調停が成立する見込みがない場合には、調停案を提示せずに調停を終了する。

》 仲裁手続

仲裁手続は、(1) 労働紛争の当事者が申請した場合、(2) 当事者の一方が労働協約に基づいて申請した場合、(3) 緊急調停が成立する可能性がな

いと認められ、仲裁に回付された場合に開始される。

仲裁委員会は、調停担当公益委員の中から合意によって選定された3人の委員で構成される。当事者間の合意が成立しない場合は、関係当事者双方または一方を仲裁委員会に出席させて、争点を確認する。

仲裁委員会の仲裁裁定は、書面で作成され、効力発生期日を明示しなければならない。仲裁裁定の法的効力は、労働協約と同一である。仲裁裁定の解釈やその履行方法をめぐって当事者間の意見が異なる場合は、仲裁委員会の解釈に従わなければならない。

関係当事者は、地方労働委員会の仲裁裁定が違法または権利の濫用に当たると判断する場合、異議申立をすることができる。また、仲裁裁定書が送達されてから10日以内に中央労働委員会に再審を申請することができる。中央労働委員会の仲裁裁定または仲裁再審裁定が違法または権利の濫用に当たると判断する場合は、仲裁裁定書または仲裁再審裁定書が送達されてから15日以内に行政訴訟を提起することができる。企業内の苦情処理について、制定法により次の3段階（標準手続の場合）の手続の導入。

》 裁判所

韓国では、労働紛争を専属管轄する特別裁判所は存在せず、解雇を含む労使紛争は、一般民事事件とともに裁判手続を通じて処理される。裁判手続は日本と同じく三審制となっており、仮処分手続、民事調停手続、審理手続、救済内容なども日本とほとんど変わらない。

中労委の決定や判定に対する取消を求める行政訴訟を提起する場合は、行政裁判所が第一審となる。行政裁判所の控訴審は高等裁判所であり、その上告審は最高裁判所である。従って、労働委員会における紛争処理手続は、地労委→中労委→行政裁判所→高等裁判所→最高裁判所の五審制となる。

資料出所：李鏗(2010)「韓国における労働紛争処理システムの現状と課題」（日本労働法学会誌 116号）

【参考文献】（文中記載資料を除く）

- ・海外職業訓練協会ウェブサイト
- ・韓国労働財団(2012)「外国人経営者のための労務管理マニュアル 2012」
- ・健康保険組合連合会(2009)「社会保障年鑑 2009年版」
- ・勅使千鶴(2009)「韓国における保育機関の公共性と保育の質—保育政策と実践にみる公共性と「保育の質」の向上への取り組み」（日本福祉大学子ども発展学論集 第1号）
- ・脇田滋(2011)「韓国における雇用安全網関連の法令・資料(1)雇用保険法・雇用保険制度」（龍谷法学 第44巻第1号）
- ・労働政策研究・研修機構(2009)「活気に溢れたシステムチックな人的資源市場（労働市場）の構築—第7回北東アジア労働フォーラム」