

# 韓国における女性雇用政策の現状と問題

韓国労働部女性雇用課課長  
李在興

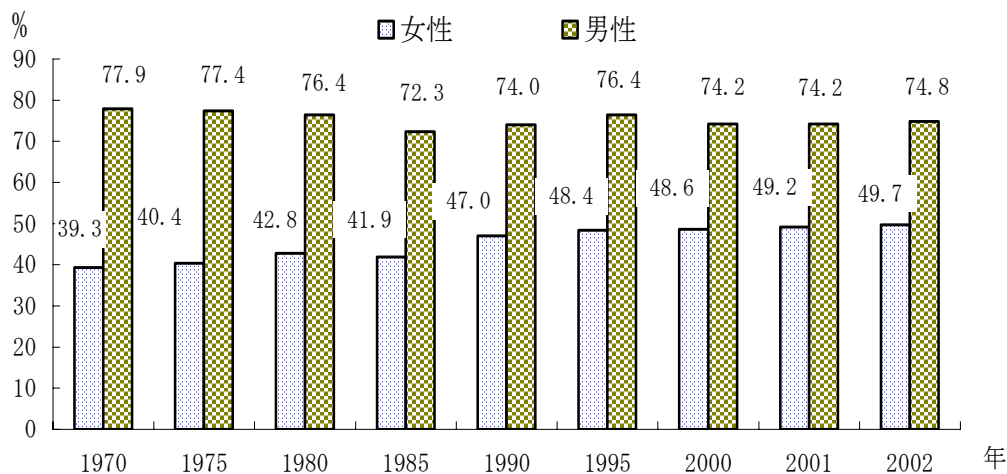
## I. 序論

女性の経済活動への参加の拡大は、国や女性、それに各企業にとっても逆らえない流れとして受け止められている。女性の雇用拡大が男性の職場を占めてしまうと憂慮する声もあるが、ほとんどの先進国では既に「more workers, better for the economy」と認め、女性の雇用拡大を雇用政策の主な課題にしている。女性にとっても、専業主婦の立場に甘んじることはもはや時代遅れの考え方にしか考えられず、企業にとっても多様性の向上や市場の拡大、競争力強化のレベルで、女性雇用に高い関心を示している。韓国も今後女性雇用の拡大や質の向上こそ、労働市場における重要な政策課題だと認識している。

### 1. 女性労働力

韓国の女性雇用政策を論じる前に、その雇用の現状や賃金水準、それに公共及び民間部門における雇用の実態を見てみる。2002年末現在、韓国の生産可能人口（15歳以上）は約3700万人で、その中で女性は約51.5%の約1904万人を占め、中でも有業女性は約947万人である。女性の労働力率は1980年の42.8%から2002年には49.7%へと漸進的に増加してきているが、まだ5割前後の水準に止まっている。（同期間男性の労働力率は76.4%から74.8%に微減）

図1：男女別労働力の現状

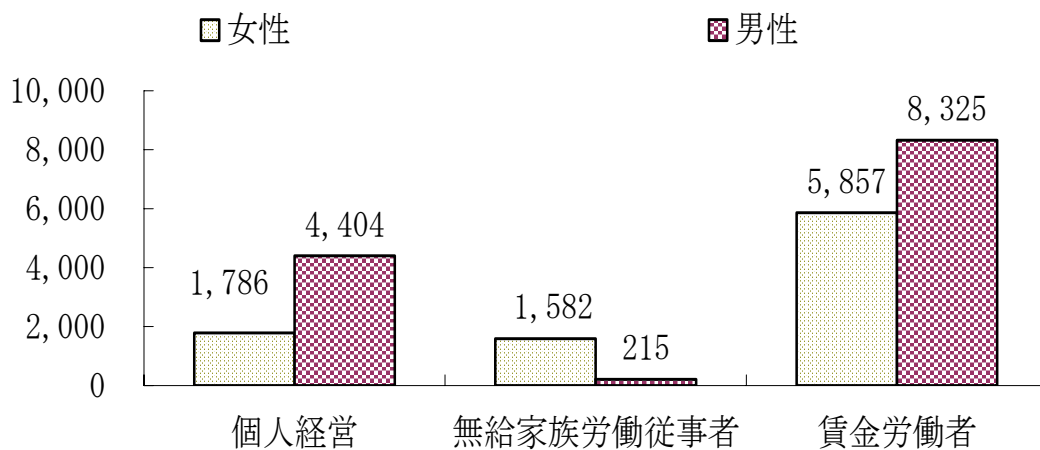


このように女性の労働力率はノルウェー、スウェーデン、アメリカなど、女性の労働力率の高い国に比べると、非常に低い水準となっており、今後の韓国経済の成長を後押しするためには、女性人材の活用が欠かせないことであることを示している。

## 2. 女性就業者及び失業者の現状

2002年の女性就業者数は、922万5千人で、彼女たちの地位の分布は、賃金労働者が63.5%、自営業者が19.4%、無給の家族労働者が17.1%であり、先進国に比べ賃金労働者の割合が低い方である。特に無給で家族間で働く労働者の比率は高く、勤続期間が先進国より短いことは女性雇用が抱えている不安定さを反映している。<sup>1)</sup>

図2：性別・従事上の地位別就業者の分布（2002年）



全体労働者から見た女性雇用の比率を部門別に調べたことによると、民間・公共企業がそれぞれ35.8%、26%となっており、公共企業の女性雇用比率が相対的に低い方で、特に正社員の女性雇用の比率は、民間（34%）と政府（32.8%）部門が公共企業（17.7%）より高いことが分かった。

産業別に見ると、卸小売・飲食宿泊業における女性就業者が35.0%でもっとも高く、職業別にはサービス・販売職が38.8%であり、女性をもっとも多く就業している職種であると調べられた。<sup>2)</sup>

女性の失業率は2.5%で（24万8千人、2002年基準）、外見上は安定しているが、賃金労働者のうち、臨時・日雇いの割合が高く、質的には不安定な構造を見せている。<sup>3)</sup> 学歴別に見ると専門大学卒（4.4%）と高卒女性の失業率が（3.1%）高いことが分かる。

<sup>1)</sup> 大部分のOECD先進国は全体労働者の中の賃金労働者割合が80-90%で（例えばフランス、ドイツ：89%など）勤続年数も男女ともアメリカやEUより低いレベルを見せている。（OECD（2000、PP37-38））

<sup>2)</sup> 資料：労働部（公企業女性雇用実態調査、2003）、行政自治部（2002、女性と公職）、事業体労働実態調査（2001）

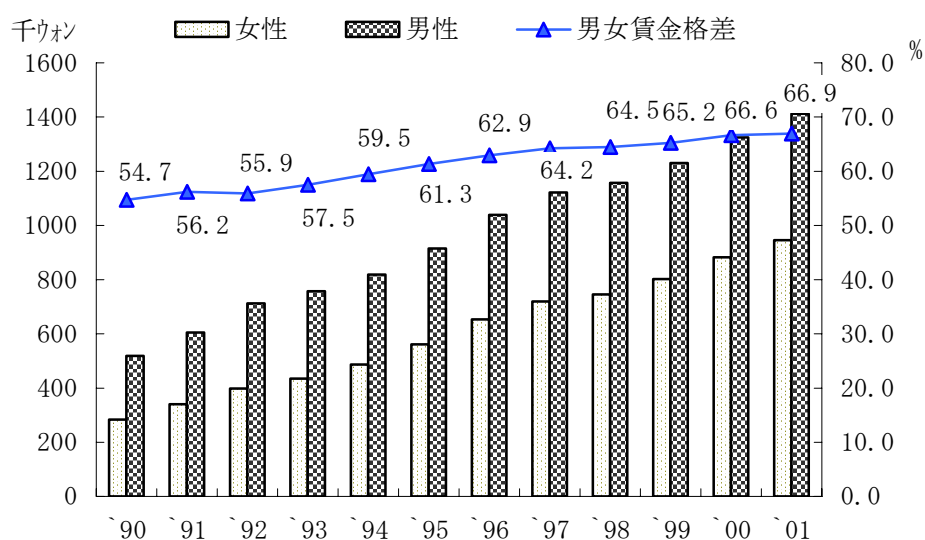
<sup>3)</sup> 全女性労働者（585万7千人）の中臨時・日雇いの比率は66.4%。

### 3. 賃金水準及び男女の格差

5人以上の事業所で働いている労働者を対象に調べた『2001賃金構造基本統計調査報告書』によると、女性労働者の月平均の賃金総額は101万5千ウォン、定額給与は94万5千ウォンだった。

一方、1990年以来、男女間賃金の格差は改善しつつある中、男性労働者の受け取る月平均の賃金総額は155万9千ウォン、定額給与は141万2千ウォンで、男性労働者に比べて女性労働者の賃金は2000年の66.7%から2001年66.9%（定額給与基準）となり、前年に比べると賃金の格差が少々狭まっている。

図3 男女の賃金格差の推移（定額給与、男性賃金=100）



男女間の賃金格差は（定額基準）1990年の54.7%から2002年67%へと、女性の賃金水準は相対的には上昇しているが、やはり先進国に比べるとまだ低いレベルである。<sup>4)</sup>

## II. 女性雇用政策の発展

最近、OECD加盟国では出生率の低下や高齢化の量的・質的拡大を主な政策課題として選定し、生涯教育と訓練の強化など、女性・高齢人口の労働力供給の拡大に取り組んでいる。<sup>5)</sup> 韓国政府

<sup>4)</sup> 一時間当たりの男女の賃金水準の国際比較：オーストラリア（91%）、イギリス（80%）、アメリカ（79%）など（OECD 2002、Employment Outlook、chapter 2、p96）。

<sup>5)</sup> 経済成長の原動力は国によって違うが、OECDでは労働力の増加が経済成長に及ぼす効果を約0.65%と推定している。つまり労働力が1%増加すれば経済成長に約0.65%寄与するという。EUは2010年までにEU加盟国の雇用率の目標値を決め（女性60%高齢（55～64才）50%など）、その達成に向け、生涯教育訓練の強化などの諸政策を進めている。

も同じく女性の働き場の創出など、女性雇用の拡大に向けた政策を多角的に進めている。韓国は1960年代以降の急速な経済成長の過程において女性の経済活動への参加も持続的に拡大し、これに伴って政府の女性雇用政策も経済発展の段階にあわせて、消極的な保護の段階から次第に積極的な雇用平等の実現や女性の人的資源の有効な活用という段階へと発展してきた。<sup>6)</sup>

### 1. 勤労基準法制定を通じた保護（1950年代～60年代）

韓国戦争直後の貧困状態のなかで、1950年代には主に未婚・低年齢・低学歴の農村の女性が労働集約的な製造業の生産職で低賃金の労働者として雇用された。そのため1953年に勤労基準法の制定の時、女性の身体的・生理的特性に配慮し、その保護と出産休暇や生理休暇など、母性保護の見地から女性労働政策がスタートした。

1960年代から女性労働者たちが経済開発における大きな動力としての役割を果たすようになり、女性労働者政策は社会的弱者に対する支援の観点から始まった。法律的労働条件の保護や進学しない青少年を対象にした事業所敷設のクラス及び寮の建設などの特別保護に重点が置かれていた。

### 2. 福祉のメリットを受けた期間（1970年代後半～1980年代半ば）

重化学工業の発展などの経済発展による人手不足によって女性労働力を積極的に活用する必要性が増大し、また女性労働者の学歴上昇による意識変化、労働運動活性化による女性労働の社会問題化、既婚女性の経済活動への参加の拡大などが時代の変化を反映。そのため女性労働者の人権の確保や育児問題は社会全体の関心事として浮上するようになった。

それに伴って、女性労働政策は青少年会館建設など、社会教育の拡大や一方的に支援するだけの母性保護、職場の保育施設の確保など、女性雇用の基盤作りとともに構造的な男女差別を解消することにも関心が向けられるようになった。

### 3. 平等の基盤づくり及び強化（1980年代後半以後）

1987年に成立した男女雇用平等法と4回の法律改正を通じて、職場での性差別及びセクハラ等の禁止などの内容を盛り込んだ雇用平等の制度面における基盤が設けられた。

特に2001年改正された母性3法（男女雇用平等法、勤労基準法、雇用保険法）を通じて、21世紀の知識情報化社会を迎え、女性たちが能力を発揮できる制度的基盤が築かれた。改正された法と関連事業の内容は、

- 60日だった既存の産前後休暇期間を48年ぶりに90日に増やし、増えた30日分の賃金は社会保険から支給することにして、母性保護費用の社会的分担を強化し、
- 育児休職給与を新設（月20万ウォン）し、男性も女性同様、育児休職を実施できるようにして、同休職時間を退職金と年金算定の基準になる勤続期間として認めるなど、職場と家庭の両立に向けた基盤を強化し、

---

<sup>6)</sup> 労働部（2002）、「第3次男女雇用平等基本計画」 p 6」

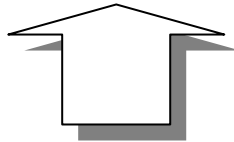
- 男女雇用平等法の適用範囲を常時労働者5人以上から全事業所へ拡大し、法が正しく実行されるように処罰条項を強化し、
- 労働部長官が男女雇用平等実現に向けた基本計画を立てるよう法律を改正し、2003年から2007年まで今後5年間推進する第3次男女雇用平等基本計画を打ち出した。
- 2001年から毎年4月の第一週目を男女雇用平等の強調週間に定め、大韓商工会議所、韓国日報社と共同で男女雇用平等大賞の授賞などを通じて男女雇用平等に関する意識の拡大に取り組んでいる。

### III. 女性雇用政策の現状と問題点

#### 【目 的】

##### 男女雇用均等の程度と女性の労働力率を高める

現在男女雇用均等及び女性雇用促進のための法律として男女雇用均等法を運営中。同法は1987年制定され、今まで4回の改正をなされてきた。その内容には性差別禁止、職業能力の開発、雇用促進、母性保護、職場・家庭両立に対する支援、性差別紛争の調節などが含まれる。



#### 【主 要 内 容】

女性の労働参加を阻害する要因を排除する

- ☞ 性差別を改善するための政策
  - 差別禁止・Affirmative Action など
- ☞ 経歴断絶の予防のための政策
  - 母性保護・育児休業などの制度

女性雇用促進のための積極的な労働市場政策

- ☞ 職業能力の開発・弱勢な人々に対する支援・働き場の創造など

女性にやさしい労働市場制度及び環境を創造する

## 1. 女性有業における障害の除去

女性の雇用を拡大するためには、まず女性が労働市場に入るに当たって障害となるさまざまな雇用慣行を取り除き、また女性の出産・育児による負担を軽減してあげることが基本になっている内容である。こうしたことから韓国政府は関連法案の改正を通じて、差別改善や育児休職の拡大などを持続的に進めてきている。

### (1) 差別改善政策

#### 【 主要内容 】

- ① 募集・解雇など、雇用過程における性差別の禁止
- ② 差別関連の紛争の調整及び予防、被害者に対する権利救済
- ③ 差別改善に向けた積極的な措置（ Affirmative Action
- ④ 男女雇用平等大賞など、雇用平等のためのキャンペーンなど

#### ① 雇用過程における性差別の禁止

現在男女雇用平等法は雇用主に対し、募集・採用、賃金、教育・配置・昇進、定年・退職・解雇に至るまでのすべての雇用過程で、性を理由にした各種の差別を禁じており、それを違反した場合、罰金（最低500万ウォンから最高3000万ウォンまで）及び刑事処罰もできる規定を設けている。

募集段階での性差別改善に向けて年2回の『性差別募集広告モニターリング期間』を設け、日刊紙・地域新聞に掲載された差別的な内容の募集広告をモニターリングし、法律違反の場合は、是正するようしている。特に最近では企業のインターネット広告及びオンライン就業の専門会社が増えたことで、インターネットに対するモニターリングを強化している。<sup>7)</sup> 2004年からは募集広告に限った現在のモニターリング事業の名称を「性差別的雇用慣行のモニターリング」に変更し、退職・解雇などで雇用慣行モニターリングを拡大し、差別改善に向けた実効性を高めていく計画である。

セクハラ予防と被害を受けた労働者の権利救済のため、現在男女雇用平等法は事業主に対してセクハラ予防教育を義務付けており、さらにセクハラを提起した労働者が不利益を被ることのないようにする規定がある。またセクハラ予防のために政府はセクハラ予防教育用のビデオを配る一方で、テレビを通じた広報活動に取り組むなど、事業所に対する支援や広報事業を積極的に進めている。

<sup>7)</sup> 2002年募集広告のモニターリング：134,410件をモニターし、898件の広告が差別的内容であると摘発され、警告及び是正の措置を受けた。

## ② 差別関連の紛争の予防及び被害者の権利救済

以上のような性差別予防に向けた取り組みにもかかわらず、差別行為が発生した場合は、現行の法体系の下での紛争の解決は大きく分けて二通りの手続きを踏むことになる。まず事業所内の自主的紛争解決の手続きとして苦情処理機関、名誉雇用平等監督官<sup>8)</sup>を置いており、外部の機関による紛争調整の手続きとして雇用平等委員会も設けている。

雇用平等委員会は労・使・公益の代表など、それぞれ5人を委員として委嘱し、地方労働庁で設置・運営されている。また職場内でセクハラや採用・賃金・昇進・解雇などの差別が生じる場合、労・使双方または一方が委員会に調整を申請すれば、委員会は当事者に調整案を作成して受け入れるよう勧め、その結果を地方労働官署の長に報じる。

韓国の場合、性差別に対する被害の権利救済の手続きは、労働部の雇用平等委員会だけでなく女性部や人権委員会にも申請できる。ただし、女性部は国家機関における性差別や雇用以外の差別を主に担当し、人権委員会は人権侵害などを扱うという意味から労働部と雇用平等委員会と異なる。

また性差別関連の情報の提供や労働者の苦情を解決するために、民間雇用平等相談室を運営しており、政府がその民間団体に対して運営費用の一部を支援している。その相談室は相談専用の全国単一電話番号（1544-5050）で運営しており、雇用上の性差別及び職場内のセクハラ関連の相談を実施している。<sup>9)</sup>

## ③ 積極的措置(Affirmative Action in Employment)

韓国ではアメリカの契約遵守制のような積極的措置は実施されていないが、女性の公職社会への進出を増やすため「公務員女性採用目標制」（目標：30%）を実施した実績があり、（1996年～2002年）2003年からはこれを養成目標制に変えている。（行政自治部）

これとともに高学歴の女性科学技術人材を政府の支援する研究機関・国公立理工系大学に研究員や教授として活用するため「女性科学技術人材採用目標制」を実施し、2010年までには20%まで拡大していく計画である。（科学技術部）

一方、労働部では民間企業を対象にして男女雇用平等優秀企業を選定し、優秀企業に選ばれた企業に対しては政府の調達契約において加算点をもらえるインセンティブ制度を運営している。また公企業による女性雇用を拡大するため、2004年からは公企業の女性採用目標制を自主的に実施できるよう誘導していく予定である。

韓国政府は性差別的雇用慣行を早く改善するためには、性だけでなく障害・年齢といった差別全般における慣行や意識の改善が並行して進められるべきであると見て、雇用上の各種の差別禁止を制度化する法の制定を進めることを検討しており、その過程でアメリカの契約遵守制のよう

---

<sup>8)</sup> 自主的解決機関の一つである苦情処理機関は、常時30人以上の労働者のいる事業所に同数の労・使代表からなる機関を設置することになっており、名誉雇用平等監督官は当該事業所の組合員または人事・労務担当部署の管理者などを労使の共同推薦を受けて地方労働官署長が委嘱している。

<sup>9)</sup> 2003年現在、15の民間雇用平等相談室が運営されており、一箇所当たり1800万ウォンの人件費が支援されている。

なAffirmative Action制度の導入を法制化することを検討している。

#### ④ 雇用平等の拡散に向けたキャンペーン

性差別的慣行の改善や女性人材の活用に対する社会的関心と努力を高めるために毎年4月を『男女雇用平等の月』に指定し、第一週目を強調週間として記念式典や功労者への表彰、討論会、キャンペーンなどを展開している。

同強調週間では、優秀企業を選定し政府と民間のマスコミが共同で（労働部、大韓商工会議所、韓国日報が共同で主管）『男女雇用平等大賞』を企画して授賞している。この賞に選ばれた企業には3年間「男女雇用平等の優秀企業の認証マーク」の使用を始め、政府の調達契約の際加点の他、各種の行政・財政的に優遇されることになる。また功労者に対しても政府が褒賞を与えている。

#### ☞ 問題点及び改善の方向

雇用上の性差別の改善政策は数回にわたる法改正を経て、制度的にはかなり発展されているが、その実効性を高めるためには引き続き補完・改善が必要になる。

— 性差別禁止の実効性向上のためには、間接差別や同一価値労働の同一労働に対するより具体的な基準作りが必要であり、雇用差別禁止の違反に対しては刑罰の代わりに民事的制裁を強化する方向へと制度を改善する必要がある。

— 現行の雇用平等委員会の決定が法的に拘束力がないため、制度の実効性に疑問が呈されており、その改善が必要である。同救済は差別業務の専門性を考慮し、雇用差別救済を専従する別の委員会を設けて性・障害・年齢など、雇用における各種の差別を救済する機能を担当させることが専門性と効率性の面で望ましい。

— そのためには外国の場合と同じく、雇用差別禁止法のような法律を定め、権利救済及び積極的措置(Affirmative Action)を施行できる法的根拠を設ける必要がある。<sup>10)</sup>

#### (2) 女性の経歴断絶予防などに向けた政策

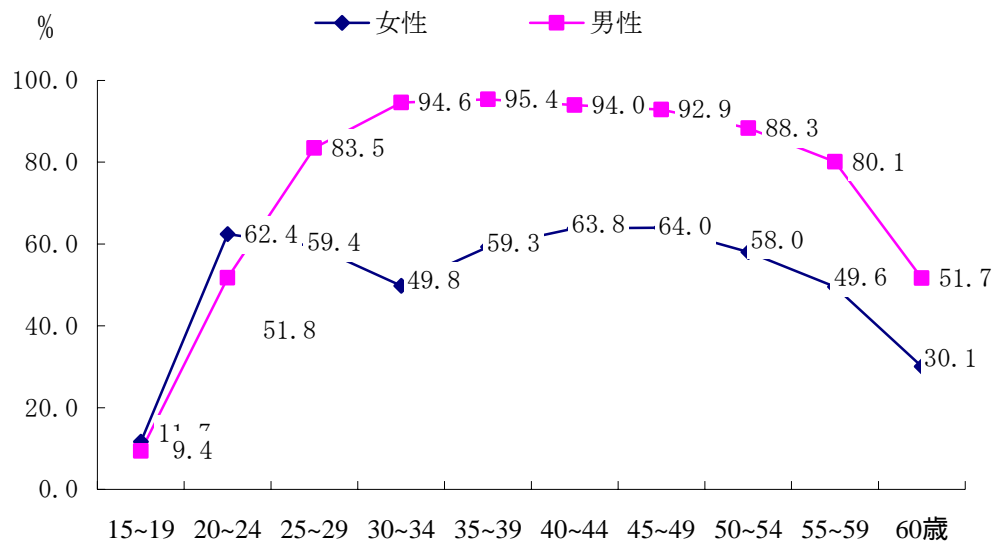
年齢別に見た女性の経済活動参加率を見ると、結婚年齢を前後に労働市場への参加率が低くなるM字型を示している。つまり20～24才と45～49才で高く、その真中の30～34才（49.8%）で低くなっている。そのため母性保護や育児休職制度の拡大などを通じて職場と家庭を両立できるよう、さまざまな取り組みを強化している。

---

<sup>10)</sup> アメリカ：雇用機会均等法（Equal Employment Opportunity Act）及びExecutive Order 11246（契約遵守制などに関する行政命令）



図4. 年齢別・男女別労働力率（2002）



① 母性保護の強化（Maternity Protection）

【 主要内容 】

- ◇産前後休暇及び給与の拡大
- ◇妊婦保護のための労働時間制限と就業業種の調整

出産率低下を防ぎ<sup>11)</sup>、出産休暇を国際的レベルに引き上げるため、2001年の法改正を通じて産前後休暇を90日に増やした。最初の60日間は、事業主が従来と同じく負担し、無給機関だった残りの30日間の給与は、社会分担化という考え方で国が財政と社会保険で負担するようになった。政府が支給する30日分は、雇用保険加入期間である180日以上の労働者の申請に基づき、通常賃金の相当する金額を最大135万ウォンまで支給している。<sup>12)</sup>

また妊娠した女性の場合は、時間外労働を禁じ、産後一年が経過していない場合には時間外労働を制限している（年間150時間、週6時間、一日2時間以内）。さらに妊婦の夜間・休日労働は妊婦と胎児の健康を考慮して労働部長官の認可を得ることにするなど、厳しく制限している。

②職場と過程の両立を支援

<sup>11)</sup> 2001年現在の出産率は1.3%で、低出生率で知られるフランス（1.75%、1999年）よりも低い水準。

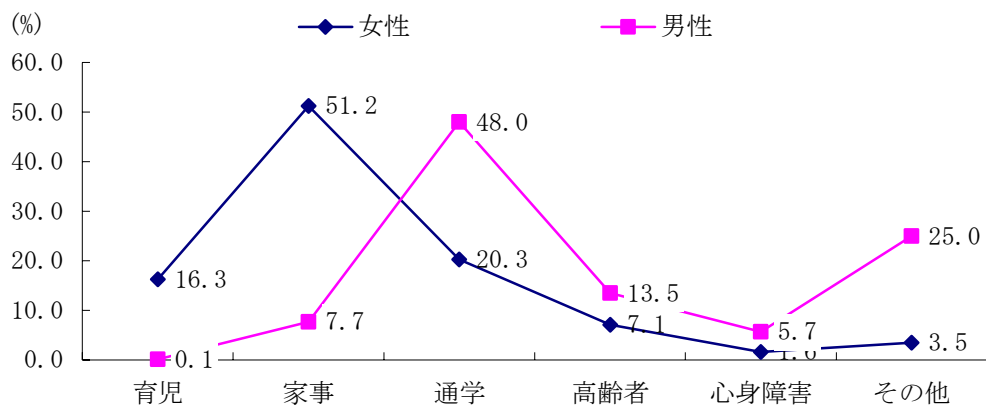
<sup>12)</sup> 2002年産前後の休暇給与の支給実績：22,711人に22億6千万ウォンを支給している。

## 【 主要内容 】

◇ 経歴の断絶予防に向けた育児休職などの活性化（leave, benefit, facility）

非労働力人口の活動状態別の分布で見られるように、大多数の女性は「育児・家事」の負担が経済活動にもっとも大きな負担として作用していると考えていることが分かる。育児の負担を軽減するための政策は大きく分けて休暇・給与及び奨励金・保育施設への支援政策が挙げられる。

図5. 男女別・活動状態別の非労働力人口の分布（2002年）



### ○育児休職の付与

育児による経歴断絶を防ぐため、当該事業所に一年以上在職した労働者の一年未満の子供が一才になるまで休職にする。事業主は同休職期間を勤務時間として認め、育児休職の終了後には労働者を同じ業務または同等レベルの賃金をもらえる職務に復帰させ、育児休職期間中には解雇禁止及び育児休職を理由に不利な処遇をしてはならないなどの義務を負うことになる。

### 国別出産女性（A）の育児休職及び経歴管理のシナリオ<sup>13)</sup>

- Aが北欧国家の女性である場合、ほとんどは長期間の育児休職をもらう
- Aがドイツ・フランス・スペインの女性である場合、ほとんどは3年間の育児休職を経て、3年後には子供を政府が支援する質の高い幼稚園に入れる。
- Aが日本の女性である場合、仕事をやめたあと、10数年後にパートとして復帰する。
- Aがアメリカ女性である場合、出産後数ヵ月後に職場に復帰する。子供は他の家族が育てるか、child care centerに入れる（FMLAに基づいて12週間の無給休暇）

<sup>13)</sup> 国別制度及び文化の面における相違を考慮して女性の経歴変化の可能性の違いを比較的に説明する

資料：Economist（1998）” At the double”

○育児休職の給与・奨励金・代替人材の採用支援

育児休職期間中、政府は労働者に子供の養育に専念できるよう生計費として育児休職給与を与え、事業主には雇用維持費として奨励金を支給している。また育児休職は家事分担の両性平等の概念を取り入れ男性も自由に申請できるようにした。

労働者に支給される育児休職給与は、最大12ヶ月まで月30万ウォンの支給を受けることができ（2004年：40万ウォン）、事業主に対して支給される育児休職の奨励金は（育児休職を30日以上与え、休職の終了後30日以上継続雇用した事業主に対して）一人当たり月20万ウォンを事業主に支給する。<sup>13)</sup>2004年からは育児休職の期間中は、代替労働力を使った事業主に対しては代替労働力の人件費の一部を補助する代替労働力の採用補助金制度も導入される計画である。

○ 職場の保育施設に対する支援（facilities）

韓国の保育施設は国と自治体が運営する「国・公立保育施設」、法人や団体、個人が運営する「民間保育施設」、個人が家庭に設置して運営する「家庭保育施設」、それに事業主が運営主体である「職場保育施設」など、4種類に大別される。

表1：保育施設の設置・運営

（単位：個所、千人、2002年12月）

区分	設置・運営主体	施設の数	保育児童
計		22,147	800
国・公立保育施設	国、自治体 <sup>17)</sup>	1,330	103
民間保育施設	法人、団体、個人	12,679	597
職場保育施設	事業主	199	9
家庭保育施設	個人が家庭に設置・運営	7,939	91

職場の保育施設は、男女雇用平等法などに基づいて事業主が当該労働者の育児を支援するために設置・運営する施設として、常時の女性労働者300人以上の事業所は設置が義務付けられている。しかし、やむをえない理由によって設置できない場合には、近所の保育施設利用に必要な費用の5割以上を保育手当として労働者に支給するようになっている。

労働部は職場に保育施設を設けようとする事業主に対しては、施設費を融資したり（最大5億ウォンまで）、無償支援（最大1億3500万ウォン）、運営費（保育教師の人件費として月65万ウォン）、税制面の優遇措置などの形で支援している。<sup>14)</sup> なお職場保育施設を設置しにくい零細事業所の労働者のため、工場団地など労働者の多い地域に「公共職場保育施設」を設置・運営している。

<sup>14)</sup> 融資支援 利率の引き下げ（1～2%）、無償支援の対象企業の拡大（中小企業→すべての企業）など、支援条件を緩和している。

## ☞問題点及び改善の方向

一般的に保育施設及び育児休職などに対する支援において、政府の公共支出の割合の高いスウェーデンなどの諸国の場合、女性の経済活動への参加は活発である。韓国の場合、産前後休暇の給与水準（通常賃金の100%）及び育児休職の期間（一年）など、外見上は先進国に準ずるレベルにまでできているが、次のように補完することも必要である。

- 現行の事業主が負担している出産休暇の費用60日分を次第に社会分担へと変えなければならない。
- 時間制育児休職制を導入して労働者の選択肢を増やし<sup>15)</sup>、保育の質を高められる方策を講じる必要がある。つまり、雇用形態及び勤務時間の多様化という流れに合わせて保育プログラムも（時間帯別に）多様化し、しかも保育と教育を連係できるようにするなど、保育サービスに対するニーズに応えられる保育サービスの質を高めなければならない。
- （現在は一年以上の勤務者）育児休職の申請対象の要件も次第に緩和される方向で検討が必要になる（ドイツ：教育中であつたり、失業中の女性も含める）
- 長期間の育児休職または休職給与の支給は、かえって女性労働者の労働市場参加だけでなく、賃金の格差や職種の分離にも否定的な影響を及ぼす可能性もあるため、長期間の休暇や給与の大幅の引き上げよりは、保育施設の利用を活性化する方向がもっと望ましいと判断される。（EU 2002a、OECD2001）

## 2. 女性の雇用促進のための積極的な労働市場政策（ALMPs）

原則的に能力開発・職業斡旋・補助金及び奨励金事業など、政府が積極的な労働市場政策を行うに当たって男女の区分があるわけではない。<sup>16)</sup> ただし、勧告では社会的弱者である女性や主婦・女子大学生など、女性だけを対象にした別の労働市場プログラムも運営している。また現在政府では、女性の働き場を拡大するため社会的働き場の創出事業を進める予定である。以下では女性のみを対象にした諸事業をOECDの積極的労働市場政策（ALMPs）の分類基準にしたがって紹介する。

### （1）就業斡旋及び就職情報の提供

既婚女性に就職を斡旋するため、雇用安定センター内に「既婚女性の就職支援専従窓口」を運営している。特に若者の失業問題とともに女子大学生の厳しい就職事情が深刻になったことを受け、女子大学生を対象にした女性だけを対象にした就職情報提供のイベントを開催し、就職と関

---

<sup>15)</sup> 外国の例：フランス（出産休暇の後、育児休職または短時間労働のなかから選択可能。休暇は一年単位にし、3才まで延長可能）、オーストリア（労働者は子供が満4才になるまで短時間労働を選択可能、夫婦が同時に短時間労働を選択する場合はそれぞれ2年ずつ可能）

<sup>16)</sup> 各種の雇用政策事業への女性の参加率（2002年）：職業訓練（52%）、青少年職場プログラム（65%）

連した専門技術と情報などを提供している。（面接の際の化粧・服装・対話の技術、女子大学生に適したインターン制など、政府支援事業の案内、現地面接など）。これと同時に政府は下半期中に女性のための専門就職情報と戦略などを盛り込んだビデをを製作し、各大学と女性団体に配る予定である。

## （２）女性の職業能力開発の促進

生涯能力開発など、教育・訓練の強化は女性の雇用可能性を高め、適応力を高めることで女性の経済活動への参加を向上させることに欠かせないだけに、主婦などの女性を対象に次のような各事業が進められている。

家事に従事している主婦の経済活動参加を支援するため、単純なサービスへの雇用ニーズのある職種を対象に、非営利機関に委託して1～4週過程の「主婦短期適応訓練」を実施している。（2003年の訓練計画：4000人）

また低学歴・無機能によって就職や生活そのものもままならない女性家長の失業者を対象に「女性家長失業者の就職訓練」プログラムを運営している。（2003年の計画：2600人、33億ウォン）訓練の対象だが、離婚や死別などによって配偶者がいなかったり、配偶者の障害によって扶養能力がないと判断される女性を対象にしており、専門の職業訓練機関で就職・創業しやすいベビーシッター、テレマーケッター、韓国料理などの分野を一年以内の過程で運営している。この訓練過程は訓練費の全額が国庫から支援され、訓練手当として交通費及び食事代と一緒に経済的に厳しい女性たちには家計補助金と家族手当が支給されることもある。

一方、政府は民間の女性団体が運営する女性人材開発センターに、設立費用及び運営費の支援を通じて女性労働者の就職支援や短期職業能力の開発訓練などを支援している。<sup>17)</sup>

## （３）社会的に弱勢な女性に対する補助金の支給など

### ○ 女性の再雇用及び女性家長の雇用促進奨励金の支援

「女性再雇用奨励金」制度は、妊娠・出産・育児を理由に退職した女性労働者を6月以後5年以内に再雇用した事業主には6ヶ月間30万ウォンずつ支援する制度である。この制度は育児などでやむを得ず離職した女性の職場復帰を支援するという点で、経歴断絶予防に焦点を合わせた育児休職制度と相互補完的機能を果たしていると言える。（2003年の訓練計画：950人）

「女性家長採用奨励金」制度は、再就職だけでなく生活費すらままならない女性家長がより採用されやすいように、彼女たちを採用した事業主には雇用保険から6ヶ月間月60万ウォンを支援している。（2003年の訓練計画：約2000人）

### ○ 失業した女性家長の自営業創業を支援

この事業は創業を希望する女性家長が保証・担保確保の困難で金融機関から事業資金を借りることが難しい場合、自営業の創業を支援するための事業であり、1999年から実施している。

---

<sup>17)</sup> 人材開発センターは全国に51ヶ所が運営されており、女性部を通じて438億ウォンの施設費用と50億ウォンの運営費が支援されている。（2003年）

この事業は勤労福祉公団で、失業した女性家長が希望する店舗を直接賃貸して（7千万ウォン～1億ウォン）使用できるようにし、担保・保証確保の問題を解決して専門のコンサルタントが立地選定、アイテムの選定、商品陳列などを支援することでビジネスとしての成功率を高めている。<sup>18)</sup>

この事業は、1999年～2002年まで現在2,331世帯に926億ウォンを支援し、女性家長の経済的自立と雇用創出に寄与したものと評価されている（2003年の計画：150億ウォン、200人）。

#### （4）青少年の職場体験プログラム

青少年たちに職場体験の機会を提供することで能力開発と就職を促すための制度であり、就職支援制と研修支援制に分けて運営されている。

就職支援制は未就職状態の青少年をインターンとして採用する企業に対して、一人当たり月70万ウォンずつ3ヶ月間支給し、（正社員として採用する場合は3ヶ月を追加支援）、研修支援制は在学の期間中に公共機関などで現場を研修する時に一人当たり月30万ウォンずつ6ヶ月間支援している（2002年の参加者数51200人の中女性の割合は65%）。

#### （5）女性の働き場づくり

今政権の公約でもあったように、50万規模の女性の働き場づくりに向けて、IT、文化産業の育成など各省庁別に対策づくりに取り組んでいるが、職場の創出はまず経済成長が前提条件である。

労働部では公企業に対して、女性採用目標制度の導入や育児休職期間中の代替労働力を採用する際、賃金補助金の支給を通じて女性労働者に対する新しい需要を拡大していくと同時に、社会的職場創出事業を通じて女性の働き場を広げていく計画である。

この社会的職場創出事業は、ヨーロッパの第3セクターに似ている概念であり、社会的ニーズはあるが有益が望めないため市場で提供されていない仕事として定義でき（労働部 2003b）、このような職場を作り出す非営利団体などにその人件費を支援する事業であり、女性・高齢者など、社会的弱者を対象に選定する計画である。（2004年には女性・高齢者などのための社会的職場づくりに向けて242億ウォンの予算を投入して、3000人分の働き場を作り出す計画である）

#### ☞問題点と改善の方向

女性の雇用を促進するためには、経済活動への参加の難しい年齢（30代初め）及び低学歴・低機能の女性たちに対する雇用促進プログラムをより強化する必要がある。特に育児・家事などで非経済活動の状態であり再び労働市場に参加しようとする女性を支援できるよう、積極的な職業能力開発と雇用促進策を講じる必要がある。

一 経歴の途絶えた女性を労働市場に戻すためのプログラムとして現在再雇用奨励金があるが、その規模は不十分である。したがって再就職希望者のための教育・訓練プログラムを開発し、支

---

<sup>18)</sup> 2001年のアンケート調査によると、志願者の93.6%が純利益を実現し、43.8%は失業前より収入が増加したことが分かった。

援金を拡大するなどの検討が必要である。

### 3. 女性にやさしい労働市場制度及び環境

共働きの増加と労働形態の多様化によって、従来の労働形態では女性の経済活動への参加を支えきれないと評価されている。そのため、先進国では共働きと育児費用に対して税制上の優遇措置を設ける一方、労働時間に柔軟性を効かせるなどの制度面の改善に取り組んでいる。<sup>19)</sup>

したがって、女性の雇用活性化に向けては、女性の経済活動における障害要因を取り除くと同時に、弾力的な労働時間や育児休職制の導入、短時間労働の活性化など、労働市場の柔軟性を高められる制度改善が行われるべきである。

最近改正された勤労基準法は（2003年9月）、弾力的労働時間制の適用期間を1ヶ月から3ヶ月単位にして、2004年7月からその適用対象の企業を次第に拡大するなど、制度の改善に取り組んでいる。

これとともに、租税及び社会保険体系も、女性の労働市場参加を誘う方向で設計されなければならない。韓国の場合、夫婦の所得に対して分離課税しており、共働きの夫婦に有利になるような租税制度が既に設けられている。さらに雇用保険及び医療保険などの社会保険の場合、短時間労働者が年金を受ける際に不利益を被ることのないよう、資格要件を緩和しなければならない。

## IV. 結論

前述の女性雇用の現状の通り、女性雇用は量的・質的ともにまだ脆弱な雇用構造をはらんでおり、相対的な賃金水準も先進国に比べると、改善の余地は大きいと言える。このように脆弱な女性雇用構造は、差別的雇用慣行と女性の経済活動への参加を支援できるインフラが整っていないこと、雇用形態の変化及びサービス業種の発展など、その原因が複合的に働いている。

女性労働者の高すぎるパート労働の比率と低い経済活動参加率は、人的資源の蓄積を困難にし、成長の潜在力を弱めるだけでなく、高齢化や婚姻・家族パターンの変化などを考慮すればこれ以上持たないと思われる。よって女性の雇用拡大に向けて次のような方向で諸政策がシステマ的に進められるべきである。

- まず差別的雇用慣行の改善を目的に制度を改善するに当たって、実効性の低い男女雇用委員会を再編し、雇用における積極的措置（AA）制度を導入する必要がある。さらに女性の雇用に向けた社会的インフラという考え方にに基づき、保育に対する投資を増やすべきである。
- 時間制育児休職、在宅勤務、弾力的な労働時間性などを通して（女性）労働者に選択肢を増やすべきである（OECD2001）。特に欧州諸国に比べて政府の直接投資の割合が高い韓国の場合、企業レベルで女性にやさしい雇用政策が活性化できるよう、短時間労働に対する支援策などを積極的に講じる必要がある。特にヨーロッパでは、短時間労働は女性雇用の拡大においてもっとも重要な役割を果たすものと評価されている。<sup>20)</sup>

<sup>19)</sup> EU Directive on A Shorter working week and Parental leave

<sup>20)</sup> イタリアの場合、短時間労働は保育施設の不足も補えるという点で女性雇用の拡大に向けた重要手段として考えられ、オランダはパート労働のイメージ改善に向けた社会的キャンペーンを実施（EU 2002b）

- ただし、この過程で女性の労働条件が悪化したり、労働のパートタイム化による差別的待遇が生じないように、ヨーロッパの場合と同じくパート労働に重点が置かれないようにすることと比例保護の原則の導入が必要である。<sup>21)</sup>
- また生涯能力開発など、教育・訓練の強化は、社会的弱者である女性の雇用の可能性と適応能力を高め、さらに女性の経済活動参加の向上に寄与することになるため、女性に対する教育・訓練の強化などの積極的な方策を講じ、社会的弱者である女性に対する支援を強化する必要がある。
- さらに韓国の労働市場が抱えている二重構造を改善するための取り組みも並行されなければならない。つまり大企業中心の一次労働市場の柔軟性を高め、小企業及び契約社員中心の二次労働市場では、安定性を高める方向で政策上の取り組みが強化されるべきである。特に女性の場合、Transitional Labor Market<sup>22)</sup>で主張するように、育児などによる労働市場での転換の過程で（ inactivity to activity, full time to part time, parental leave to return, etc ）円滑に進められるよう教育・訓練及び補助金など、政府の積極的な支援が必要になる。

---

<sup>21)</sup> EU Directive on part time and fixed term contract. これによって政府は時間制及び労働者保護に関する法律を制定して、派遣労働者に告げた法律を改正して、非正規職の繰り返し使用を禁止し、時間制及び期間制労働者の賃金など、労働条件における不当な差別を禁じる内容の法案の成立を進めている。

<sup>22)</sup> Gunter Schmid(1998) , “Transitional Labour Market : A New European Employment Strategy” , Berlin  
Ton Wilthagen et all (2003) “Towards flexi-curity” ? : Balancing Flexibility and Security in Europe, berlin



## 参考文献

- Economist (1998). "At the Double",  
: [http://www.economist.com/displaystory.cfm?story\\_id=143938](http://www.economist.com/displaystory.cfm?story_id=143938)
- EU (2002a) :Annual report on Equal Opportunities for Women and Men in the European Union 2002". Brussels
- EU (2002b), "Assessment of the Implementation of the 2002 Employment Guidelines", Brussels
- Gunter Schmid (1998), "Transitional Labour Market : A New European Employment Strategy", Berlin
- OECD (2000), Pushing Ahead with reforms in Korea-Labour Market and Social Safety Net Policies, Paris
- OECD (2001), Employment Outlook, Paris
- OECD (2002), Employment Outlook, Paris
- Ton Wilthagen et al (2003) "Towards flexi-curity"? : Balancing Flexibility and Security in Europe, Berlin
- Kum, Jaeho (2002), 『女性労働市場の現況と課題』, KLI
- 労働部 (2002), 『第3次 男女雇用平等基本計画』
- 労働部 (2003a), 『女性と就業・ (to be published) 』
- 労働部 (2003b), 『社会的職場の創出』
- 保健福祉部 (2003年) 『2003年度 保育事業案』