

韓国における女性の労働市場参加の現状と政府対策

——積極的雇用改善措置を中心に

金 明 中

(ニッセイ基礎研究所研究員)

目 次

- I はじめに
- II 韓国における女性の労働市場参加の現状
- III 女性の活用のための雇用関連法
- IV 積極的雇用改善措置の実施とその成果
- V 朴槿恵政権以後の変化
- VI 今後の対策

I はじめに

現在、韓国社会は少子高齢化¹⁾が急速に進んでおり、人口の半分を占める女性労働力を今後どのように活用するかが重要な課題として認識されている。1997年の通貨危機以後、女性の社会・経済的地位向上のために韓国政府は様々な政策を実施してきたにもかかわらず、まだ韓国における女性の雇用率は他のOECD国家に比べて非常に低い状態である。さらに、男性と比べて女性の賃金水準や社会保険の適用率は低く、雇用の安全性も十分に保障されていない。

韓国政府は、女性の雇用拡大及び差別改善のため、2005年12月に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制度を実施している。改正男女雇用平等法や積極的雇用改善措置制度を実施してから女性の雇用率や管理職に占める割合が上がるなど、少し改善の効果が見え始めているが、まだ改善の余地は多い。

本稿ではまず既存の文献やデータを用いて韓国における女性の労働市場参加の現状や女性の労働

供給に係る特徴を考察する。また、今まで韓国政府が女性の雇用拡大や地位向上のために実施してきた男女雇用平等法や積極的雇用改善措置制度などの関連対策の主な変化（特に積極的雇用改善措置制度の成果）を分析し、今後の課題を論ずる。

II 韓国における女性の労働市場参加の現状

2012年現在韓国の15歳以上人口²⁾は、4158万人で、2011年の4105万人と比べて53万人が増加した。働くことが可能な15歳以上人口のうち、女性は2125万人で、全15歳以上人口の51.1%を占めているが、2000年の51.6%よりは少し低下している。また、15歳以上人口のうち、働く意志のある労働力人口は2000年の2213万人から、2012年には2550万人に増加しており、このうち女性は910万人から1061万人に増加した。労働力人口のうち、女性の占める割合は、2000年の41.1%から2012年には41.6%に少し上昇している。

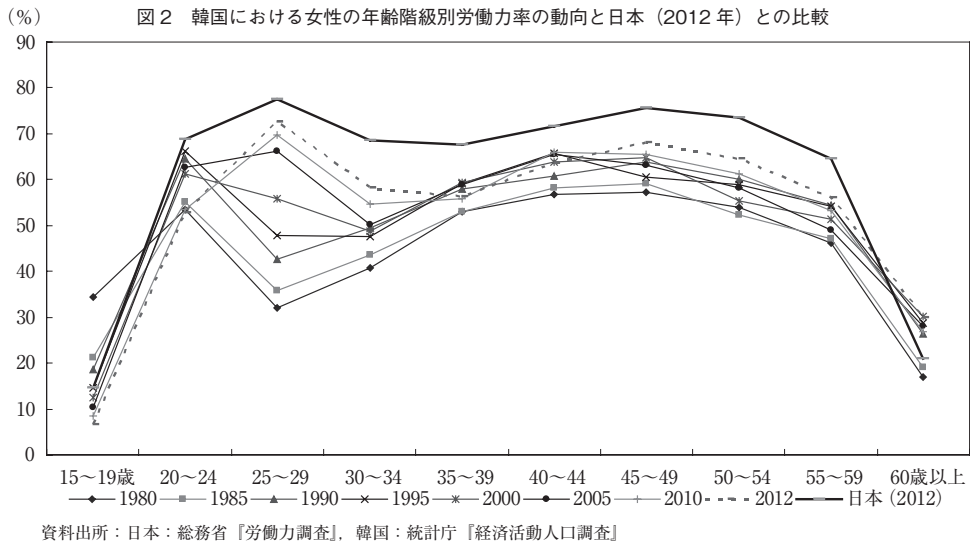
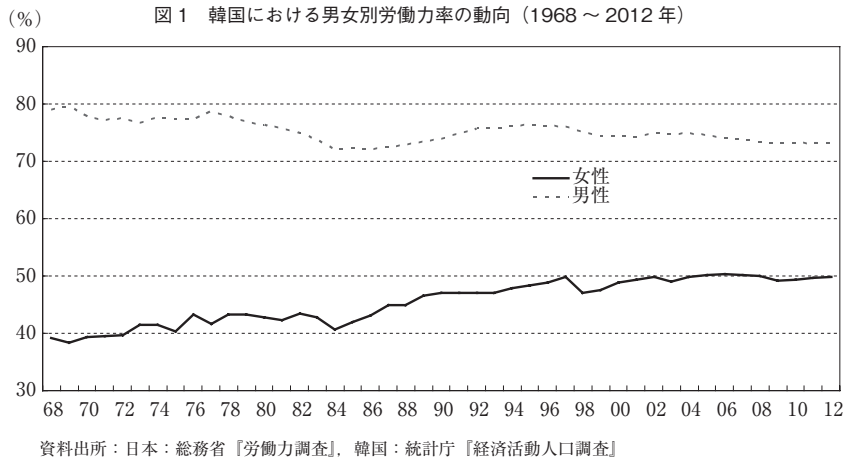
図1は、1968年から2012年までの男女別労働力率の動向を示している。男性の労働力率は1968年の79.0%から2012年には73.3%まで低下していることに比べて、同期間における女性の労働力率は39.1%から49.9%まで10.8ポイントも上昇している。80年代は、3低効果³⁾による製造業の雇用拡大やサービス産業の女性人材活用により女性雇用者数が増加し、女性の労働力率も上昇することになる。しかしながら、1997年にア

ジア経済危機が起きてから女性の労働力率は大きく変動せず50%前後を維持している。

次は、1980年以後、韓国における女性の労働市場参加の特徴について述べたい。まずは年齢階級別の労働力率の変化を見てみよう。図2は、韓国における女性の年齢階級別労働力率の動向を示しており、高学歴化などの影響により就学年齢階級の女性の労働力率が大きく減少していることが分かる。15～19歳の年齢階級の労働力率は1980年の34.3%から2012年には6.7%まで大きく低下しており、また20～24歳の労働力率は1995年の66.1%から2012年には52.8%まで低下した。一方、25歳以上の女性の労働力率は全体的に上

昇している傾向であり、特に25～29歳や30～34歳の上昇が目立つ。1980年における25～29歳や30～34歳の労働力率はそれぞれ32.0%や40.8%から、2012年には72.5%や58.1%まで上昇した。この結果は女性の大学進学率⁴⁾が上昇することにより、最初に就職する年齢が既存の20代前半から20代後半に変わったからであり、その影響でM字カーブの底の部分は25～29歳から35～39歳にシフトすることになった。

さらに、図2は日本との比較(2012年)も行われているが、韓国の方が60歳以上を除いたすべての年齢階級で日本より労働力率が低く、さらにM字カーブがより明確に残っていることが分か



る。韓国におけるM字カーブの原因としては、多くの女性が結婚と同時に、または結婚初期に出産や育児、そして子供の教育のため一定期間、労働市場から離れることが挙げられる。

女性の労働力率は、過去に比べて少し改善されているが、OECD諸国の平均である70%には大幅に及んでいない。さらに、女性労働者の多くは「非正規職」として労働市場に参加している。図3は、韓国における男女別非正規労働者の割合の推移を2002年から2012年にかけてみたものであり、2012年時点の女性の非正規職の割合は、41.5%で男性の27.2%を大きく上回っている。

女性が主に働く職種は、過去には事務職、販売職、サービス業が多かったが、高学歴女性の社会進出が増加するとともに、専門職として働く女性が継続的に増加している。表1は就業者の職種

別構成比を示しており、2004年に16.0%であった専門職の割合は2012年には21.1%まで上昇した。専門職の場合は、他の職種より賃金水準が高く、雇用も想定的に安定されているケースが多いので、今後女性の活用において重要な意味を持つといえるだろう。

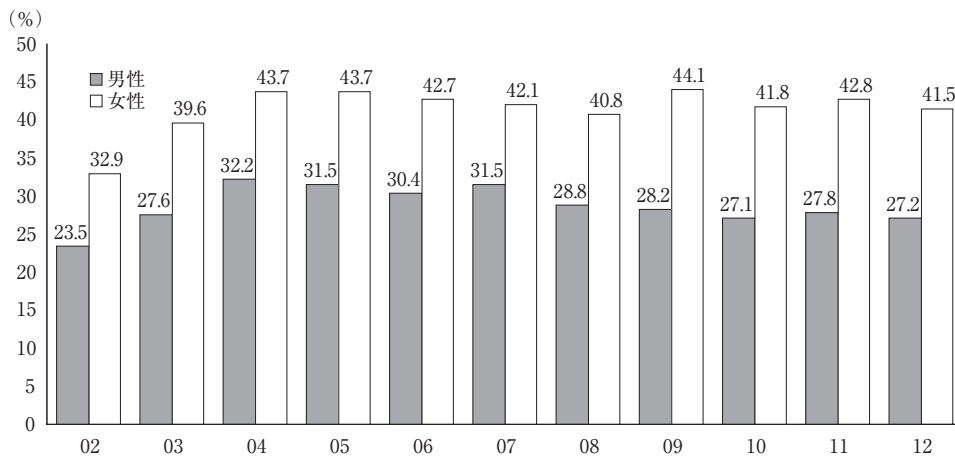
Ⅲ 女性の活用のための雇用関連法

本章では韓国政府が男女間の差別を解消し、女性の労働力を活用するために今まで行ってきた主な雇用関連法について論じる。

1 男女雇用平等法

1948年の「制憲憲法」は、雇用上における女性の差別禁止のため、男女平等原則を宣言し、そ

図3 韓国における男女別非正規労働者の割合の動向



資料出所：統計庁『経済活動人口調査付加調査』より筆者作成

表1 就業者の職種別構成比

(単位：%)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
管理者	0.4	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
専門職	16.0	16.5	17.7	18.2	19.3	20.1	20.5	20.9	21.1
事務職	16.1	16.5	16.6	16.7	17.1	17.2	17.8	18.6	18.8
サービス職	18.6	18.5	18.2	17.9	18.1	17.1	16.3	16.2	16.3
販売職	17.4	16.6	16.3	16.1	15.5	15.5	15.5	14.7	14.6
農漁業職	8.2	8.0	7.8	7.5	7.0	6.5	5.9	5.8	5.6
技能職	4.3	3.9	3.7	3.6	3.6	3.3	3.3	3.3	3.1
装置、機械操作及び組立職	3.9	3.9	3.7	3.5	3.3	3.1	3.3	3.2	3.5
単純職	15.1	15.5	15.7	16.1	15.5	16.7	16.8	16.8	16.3

資料出所：統計庁『経済活動人口調査付加調査』より筆者作成

の具体的な保障のために「労働組合法」や「勤労基準法」などを制定・施行していたが、その内容は抽象的で包括的な部分が多く、実際に労働現場で発生する多様な差別の問題に適用することは困難であった。このような問題を実感した女性団体は1980年代から女性の平等権、労働権、生存権を具体的に保障し、迅速に女性の雇用差別の問題に対応するために法律・制度的装置を要求することになった。韓国政府も雇用における男女の平等な機会と待遇の保障という人権的な次元のみならず、国際競争力を高めるための人的資源の活用という立場からも男女差別に対する対策を検討し始めた。

また国連が1979年12月に採択した「女性差別撤廃協約」を韓国政府が1984年12月27日に批准したことにより、男女雇用平等を具体的に保障する立法が協約を履行するための基本的な義務になっていた。そこで、韓国政府は1987年12月4日に男女雇用平等法⁵⁾を制定し、1988年4月1日から施行することになる⁶⁾。しかし、当時制定された男女雇用平等法は、労働者や企業の意見を十分に反映しておらず、その後数回にわたる改正作業が行われた。主な改正の内容は次の通りである。

●1989年改正：事業主が労働者を性別、結婚、妊娠、出産等の理由により採用や労働条件において差別することを禁止。女性の雇用拡大や差別改善のための積極的措置が最初に取り扱われる。育児休職制度の実効性を補うために、育児休職期間を勤続年数に含め、育児休職を取得しても昇給・昇進・退職金等に不利益が発生しないように改正。

●1995年改正：育児休職制度の適用対象者が「女性労働者」から「女性労働者あるいは配偶者の男性労働者」まで拡大。賃金以外に生活補助金や資金融資において女性差別を禁止する規定を新設。女性労働者を採用する際、容貌、体重、身長などの身体的条件や未婚条件の提示や要求を禁止。違反した時の罰則規定を新設。

●1999年改正：「間接差別」の概念を導入。職場内のセクシュアル・ハラスメントの定義、予防教育、加害者に対する懲戒などを規定。

●2001年改正：勤労基準法の適用範囲が常時労働者

5名以上の事業所からすべての事業所に拡大。育児休職対象者の範囲拡大、育児休職期間中の解雇禁止規定を新設。

●2005年改正：産前産後休暇給付を全額支援に拡大。

●2007年改正：配偶者出産休職制度（3日）を新設。

●2012年改正：配偶者出産休暇を拡大（5日の範囲内で3日以上）。家族看護休職制度を強化（年間最長90日）

2 母性保護関連法

韓国における母性保護関連法は、働く女性の育児のための関連法であり、勤労基準法、男女雇用平等法、雇用保険法などにおける母性保護と関連した法案を総称した概念である。

例えば、勤労基準法には、女性の使用を禁止する規定や妊婦の保護と授乳時間に対する規定があり、男女雇用平等法には育児休職、保育施設に対する規定が設けられている。また、雇用保険法には出産休暇や育児休職、職場保育施設に対する支援、育児休職奨励金や女性雇用促進奨励金に対する規定などが含まれている。2001年には出生率低下に対する対策の一つとして、母性保護関連三法の関連条項が改正されており、その主な内容は次の通りである。

●産前産後休暇期間の拡大：産前産後休暇期間を90日まで拡大、30日分の費用は雇用保険から支給。

●育児休職時の所得を一部補填：有給育児休職（1歳まで）の対象を全ての労働者に拡大。

育児休職給付として1カ月20万ウォン（1万8442円）⁷⁾の支援金を雇用保険から支給。

●女性の労働制限規定の調整：18歳以上の女性は、本人が同意した場合、延長・夜間・休日勤務が可能。

●男女雇用平等法の適用拡大：民間団体が雇用平等相談室を設置・運営する場合には国庫から費用の一部を支援できるように法制化。派遣労働者を使用する事業主が職場内のセクハラ予防のために教育を実施することを義務化。

3 女性企業支援法（1999）

女性企業支援法（女性企業支援に関する法律）は、女性が経営する企業に対する優遇策を盛り込んだ法律で、女性企業の活動や女性の創業を支援し、男女の実質的な平等を伴い、女性の経済活動や女性経営者の地位向上を実現する目的で1999年に制定・施行された。

韓国政府は、企業で働く女性や起業を目指す女性に多様な教育機会や情報を提供する目的で公的機関である「韓国女性経済人協会」を設立し、現在は全国に13支部、1700社の会員を持つ代表的な女性経済団体として成長した。女性企業支援法の主な支援内容は次の通りである。

- 均衡成長促進委員会の設置：基本計画や女性の企業活動の促進に関する重要事項を審議するために中小企業庁に均衡成長促進委員会を設置。
- 女性の創業支援特例：公的機関の長は、女性企業（中小企業に限る）が直接生産し提供する製品の購買を促進すべきである。
- 資金支援優待：国及び地方自治体は、企業に対する資金を支援する時に女性企業の活動や創業を促進するために女性企業を優遇すべきである。
- デザイン開発支援：韓国デザイン振興院は、女性企業のデザイン開発を促進するために努力すべきである。
- 経営能力向上支援：中小企業庁は、女性経営者及び女性企業の労働者に対して経営能力と技術

水準を促進するための研修や指導事業を実施することができる。

同法の制定以降、女性経営者は少しずつ増加することになり、1999年に34.6%であった全経営者に占める女性経営者の割合は2009年には37.1%まで上昇した（表2）。女性経営者の分布を業種別にみると、「宿泊及び飲食店」が66.7%で最も多く、次に「教育サービス業（57.4%）」、「修理及び個人サービス業（46.6%）」の順であった（表3）。

4 女性政策基本計画

韓国における女性関連政策は、女性発展基本法が定めた規定に従って女性家族部の長官が5年毎に策定する「女性政策基本計画」に基づいて進められる。今までの基本計画の主な内容は次の通りである。

- 第1次女性政策基本計画（1998～2002）：女性発展，男女共同参画
 - ILO協約111条：雇用及び職業上の差別禁止に関する協約を批准。
 - 男女雇用平等法の改正（間接差別を導入，セクハラ規制）。
 - 出産休暇を90日に延長（2001年）。
 - 育児休職の対象者を男性にも拡大（2001年）。
 - 育児休職奨励金支援制度の導入。
- 第2次女性政策基本計画（2003～2007年）：実質的男女平等社会の実現

表2 女性経営者の割合の動向

	1999	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
全経営者	2,777,986	2,939,661	2,927,436	2,867,749	2,940,345	2,976,646	3,264,782	3,293,558
女性経営者	962,418	1,086,102	1,081,261	1,048,163	1,092,642	1,116,824	1,202,411	1,221,653
女性経営者の割合	34.6	36.9	36.9	36.6	37.2	37.5	36.8	37.1

表3 女性経営者の割合が高い業種（2007）

	全事業所数	経営者性別事業所数		女性経営者比率（%）
		男性	女性	
合計	2,976,646	1,859,822	1,116,824	37.5
製造業	329,583	272,287	57,196	17.4
宿泊及び飲食店	595,018	197,968	397,050	66.7
教育サービス業	132,646	56,571	76,075	57.4
修理及び個人サービス業	268,077	143,133	124,944	46.6
芸術、スポーツ及び余暇関連サービス業	92,810	53,616	39,194	42.2
卸・小売業	844,795	512,669	332,126	39.3

→積極的雇用改善措置の施行。

→2006年から中小企業など優先支援対象企業に産前産後休暇給付(90日)を支給。

→育児休職代替人材採用奨励金を新設(2004年)。

→育児休職支援金を月50万ウォン(4万6105円)に引き上げ(2007年)。

→育児休職が利用できる児童の年齢を既存の満1歳未満から満3歳未満まで拡大(2008年)。

→労働部(現在は雇用労働部)が専業主婦及び経歴断絶女性のために職業訓練を実施。

●第3次女性政策基本計画(2008~2012年):成熟した男女平等社会の実現

→在職女性の訓練参加への機会を拡大。

→女性非正規職の能力開発を支援。

→女性介護労働者の処遇改善。

→男性の家事及び育児分担を普及させるために社会的雰囲気をも助成。

IV 積極的雇用改善措置の実施とその成果

積極的雇用改善措置制度とは、積極的措置(Affirmative Action)を雇用部門に適用した概念で、政府、地方自治体及び事業主などが現存する雇用上の差別を解消し、雇用平等を促進するために行うすべての措置やそれに伴う手続きを言う。

1 積極的雇用改善措置の導入背景

積極的雇用改善措置制度は、少子高齢化に伴って、国や企業の持続的な成長のためには女性の労働力がより活用されるべきであるという社会的要求や企業の必要性により導入されることになった。つまり、最近韓国では女性の大学進学率が上昇し、社会の各分野で女性が活躍しているにもかかわらず、女性の就職率や管理職に占める割合は男性を大きく下回っているなど人材配分において歪みが現れていたため、この改善策が社会的に強く要求されていた。また、多様な人材の活用を企業の主な経営戦略として活用し、企業の業績向上やイメージ改善に効果を挙げている海外企業の事例などが韓国に紹介され、女性人材の積極的な

活用に企業の関心も高まることになった⁸⁾。

2005年における韓国の15~64歳の女性の労働力率は58.1%でOECD加盟国の平均62.1%よりは少し低い水準であったが、欧米先進国の70~80%とは大きな差を見せていた。特に経済活動が最も旺盛な時期である25~54歳の労働力率は60.4%でOECD平均69.5%を大きく下回っていた。

韓国が先進国に比べて男女別格差が大きい理由としては労働市場の構造的特徴が挙げられる。その最初の特徴は、男女間における職種が分離されていることである。高賃金職種の場合は一種の進入障壁が存在しているので、女性は低賃金職種で働くのが一般的であった。2005年を基準とした女性の賃金水準は男性賃金の66.2%に過ぎず、欧米先進国の80%前後と大きく離れている。2番目の特徴は、女性労働市場の二重構造である。高学歴化により高い賃金をもらっている女性が増加している一方、結婚や出産により経歴が断絶され低賃金職種でしか働けない女性、つまりM字カーブがまだ存在していることが女性の労働力率や賃金を低下させる要因であった⁹⁾。

2 積極的雇用改善措置の実施

韓国において女性の雇用拡大や差別改善のための積極的措置を最初に扱ったのは1989年の男女雇用差別法の改正案であった。1996年には積極的措置の一つである「公務員採用目標制」が導入され、2004年からは公的企業や政府投資機関に対して積極的措置がモデル事業として施行された。その後2005年12月に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制度が施行されている。

当制度は、導入当時(2006年3月)には常時雇用労働者1000人以上の事業所に義務づけられていたが、2008年3月からは適用対象が同500人以上の事業所や政府関連機関まで拡大され、現在に至っている。適用対象の拡大により、積極的雇用改善措置の事業所数は2006年の546事業所から2012年には1674事業所¹⁰⁾まで増加した。

当制度の主な内容は①対象企業の男女労働者や管理者の現状を分析すること、②企業規模及び産

業別における女性や女性管理職の平均雇用比率を算定すること、③女性従業員や女性管理職比率が各部門別において平均値の60%に達していない企業を把握、改善するように勧告することであり、対象企業は毎年3月末に雇用改善の目標値や実績、そして雇用の変動状況などを雇用労働部¹¹⁾に報告することが義務づけられている。

企業から提出された報告書は雇用平等委員会¹²⁾が検討し、女性の雇用実績が優れた企業は『男女雇用平等優秀企業』として選定、表彰を行う。また、優秀企業に選定された企業に対しては次のようなインセンティブ措置を講じている¹³⁾。

- 3年間「男女雇用平等優秀企業」の認証マークの使用を許可。
- 地方労働局で実施する労働関連法違反に対する随時点検の免除。
- 政府主催の入札に参加した時に加点（0.5点）を付与。
- 中小企業庁主催の入札に参加した時に加点（0.5点）を付与。
- 従業員の職業能力開発を支援する能力開発費用の貸出制度を優秀企業の従業員に優先的に提供。
- 女性の雇用環境改善のための資金融資事業、勤労福祉公団の勤労奨学事業、中小企業福祉施設融資事業を優秀企業に優先的に適用。
- 優秀企業を紹介する冊子を制作し全国に配布。マスコミやインターネットを通じて優秀企業に対する広報を実施。

積極的雇用改善措置制度の主な手続きは次の通りである。

①ステップ1：『職種・職階別の男女労働者』の現状を把握

積極的雇用改善措置制度の適用対象事業所は、毎年3月に職種・職階別の男女労働者の現状を提出する。

②ステップ2：基準を満たしていない事業所は、積極的雇用改善措置の実施計画書を提出する。実施計画書には次の内容を含むべきである。

- 人材の活用に対する分析：人材活用の妥当性を事業所別に分析し、男女の人材活用において問題点があった場合、雇用管理のステップごと

に問題点を分析。

— 女性の雇用目標を設定：1年を基準に全職種及び管理職の女性雇用目標を設定。

— 雇用管理改善企画：女性の雇用目標を達成するために推進すべき各種制度的・慣行的改善計画について実施時期を含めて作成。

— 特異事項：女性従業員比率が著しく低いにもかかわらず、短期間で改善が困難な場合には、理由書を提出。

— その他：事業主が女性労働者の雇用拡大のために必要であると判断する事項。

③ステップ3：積極的雇用改善措置の実績報告書の提出

実施計画書を提出してから1年が経過すると、毎年3月31日まで1年間の実施内容を実施実績報告書として提出。実施実績報告書には、実績が確認できる統計的数値と女性雇用目標の実績実績、常時労働者の変動状況を記入すべきである。

④ステップ4：優秀企業を表彰

3 積極的雇用改善措置の効果分析

積極的雇用改善措置の施行により、女性の雇用はどのくらい改善されているのか。まずは先行研究による分析結果を紹介したい。

ゾンミョンスク・キムヒャンア（2008）は、2006年から2008年までに企業が提出した「職種・職階別の男女労働者現状報告書」を分析し、男女の間に産業別、職階別の差はあるが、女性雇用が量的に増加しており、男女間における職階の差も減少していると主張した。また、大企業や民間企業の方が女性従業員及び管理職の割合が高いと説明しながら、公的部門がより女性雇用や女性管理職の登用に積極的に動き出す必要があると提案した。

ゾジュンモ・ゴンテヒ（2008）も公的部門が民間企業に比べて積極的雇用改善措置制度を実施するのにおいて積極的ではないことを指摘しながら、より強いポジティブインセンティブ（positive incentive）の導入により、企業がより自発的に参加できるように誘導すべきであると主張した。

キムテホン（2010）は、韓国労働研究院の第2次事業所パネル調査を用いて実施計画書の作成や

評価点数が女性の雇用割合に与える影響を分析した。分析の結果、実施計画書を作成している事業所は実施計画書を作成していない事業所より女性の雇用割合を増やす確率が2.7倍も高く、積極的雇用改善措置の施行が実際に女性の雇用増加に正で有意であるという結果になった。

ジョンジンファ他(2010)は、韓国職業能力開発院の「人的資本企業パネル」(Human capital corporate panel: HCCP)を用いてDifference in Difference分析を行い、2005年～2009年間に女性従業員や女性管理職の割合がそれぞれ7.79%ポイントと3.51%ポイント増加したと推計した。また、総資産利益率(ROA)と売上高当期利益率(ROS)も同期間の間に4.64%ポイントと6.69%増加したと分析した。

従業員の多様性が企業の収益に与えた影響に対する分析は、まだ韓国ではその数が限られているが、海外では既に多くの研究結果が出ている。例えば、Cater, Simkins and Simpson(2003)は、アメリカの企業を対象に、取締役会の人種および性別多様性と企業価値との相関関係を分析している。ここで取締役会の多様性は、取締役会におけるヒスパニック系、アジア人、黒人、女性が占める割合で定義している。企業規模、産業分類、企業の所有状況、経営構造などの変数をコントロールした実証分析の結果によると、女性や有色人種が取締役会に占める割合と企業の価値の間には有意な正の相関関係が表れた。

Erhardt, Werbel and Shrader(2003)は、取締役会の人口学的特性の多様性と企業成果の間の相関関係を分析するために、米国127企業に対する分析を行った。分析における取締役会の人口学的特性の多様性は女性や有色人種の割合を、企業成果は総資産純利益率(return on assets: ROA)や投資利益率(return on investment: ROI)を利用している。分析の結果、取締役会の構成の多様性と企業成果の間には正の関係があり有意であるという結果となった。

また、世界的なコンサルティング会社マッキンゼーが発行した報告書によると、性の多様性政策を追求している企業の方がそうではない企業より収益率が高く出ている。この報告書ではヨーロッ

パ6カ国(イギリス、フランス、ドイツ、スペイン、スウェーデン、ノルウェー)とBRICs(ブラジル・ロシア・インド・中国)の企業279社における2007～2009年の実績を分析しており、女性役員を積極的に登用している企業は、女性役員が全くない会社よりも自己資本利益率(ROE)が41%ポイントも高かった。また、欧州とBRICs諸国の231社の企業業績の分析資料によると、女性役員の登用率が高い企業の方で税引前利益(EBIT)が56%ポイントも高く表れた。

一方、女性の管理職比率と企業成果の間に関係がないという先行研究も多数存在する。例えば、Marinova Plantenga and Remery(2010)は、2007年にオランダ(102企業)やデンマーク(84企業)の企業を対象に、取締役会における性別の多様性が企業成果に与える影響を2段階最小二乗法(two-stage least-squares: 2SLS)を利用し分析を行った。分析における企業成果はトービンのqを利用し測定しているが、取締役会における性別の多様性が企業成果に影響を及ぼしていないという結果となった。

以上の先行研究の結果によると、性別の多様性が、女性の雇用や企業業績に及ぼす影響は様々であり、不確定的であることが分かる。つまり、分析の結果は分析に用いるデータや分析モデルが異なる点やデータの種類の種類が横断面データかパネルデータかにより異なる結果が出ている。

4 積極的雇用改善措置制度の実施以降の効果

次は、積極的雇用改善措置制度のホームページに公開された資料から、実施前後の状況を比較してみよう。当制度の適用対象である1778事業所が2012年3月に雇用労働部に提出した資料によると、女性従業員比率は2006年の30.7%から2013年には36.0%まで上昇している。また、女性管理職¹⁴⁾比率も同じ期間に10.2%から17.0%まで増加した¹⁵⁾(図4)。

企業規模別にみた女性従業員の比率は、従業員数1000人以上の事業所が37.5%で従業員数1000人未満の事業所35.6%より1.9%ポイント高く現れた。女性管理職比率も従業員数1000人以上の事業所が18.7%で、従業員数1000人未満の事業

所 17.3%を 2.03%ポイント上回った。一方、2013 年における公的機関の女性雇用率や女性管理職比率は前年に比べると上昇幅が大きかったが、それぞれ 33.6%や 11.6%で民間企業の平均を大きく下回っている（図 5）。

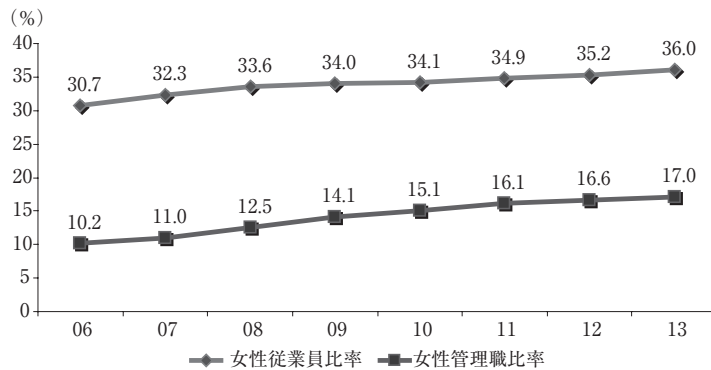
2012 年に初めて調査された女性役員比率は 1000 人以上の事業所が 7.4%、999 人以下の事業所が 8.4%といずれも低く、さらに対象の 66.6%に当たる 1115 事業所では、女性役員が一人もいなかった。制度の施行により女性の雇用環境が以前と比べて改善されているが、まだすべての企業まで定着しているわけではない。

最後に、積極的雇用改善措置制度の女性雇用基準を未達し、2013 年度に施行計画書を作成することになった事業所は 863 カ所（1000 人以上 363

カ所、999 人以下 500 カ所）で、これは全対象事業所の 51.6%に該当する高い数値である。つまり積極的雇用改善措置制度の遵守率は 48.4%であり、2006 年の 41.0%と比べると少し上昇しているが、まだ低い状態であることが分かる。なぜ、低い遵守率がなかなか改善されていないだろうか。

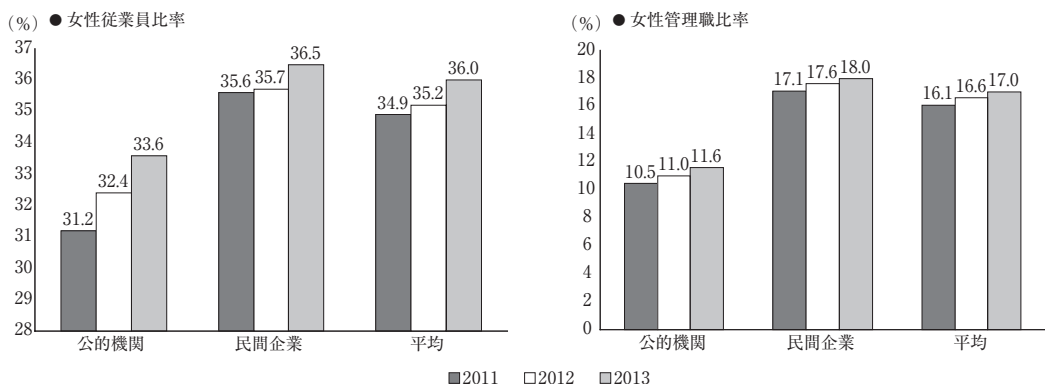
韓国労働研究院（2007）は、企業の遵守率が低い理由として、「会社内の組織文化、男性選好の家父長的雇用システム」「女性人材の低い雇用率」「女性人材管理に対するインフラ不足」「女性面接官の不在」「女性人材のうち、管理職の昇進対象になる母数の絶対不足」「女性の早期離職傾向が続くことにより、女性の人材育成システムが未整備」「女性昇進対象者の自然減少（結婚、出産による離職の発生）」「男性中心の昇進システム」「女性

図 4 韓国における女性従業員や女性管理職比率の動向



資料出所：韓国雇用労働部（2012、2013）。

図 5 韓国における公的機関と民間企業の女性従業員や女性管理職比率の動向



資料出所：韓国雇用労働部（2012、2013）。

人材の専門性欠如」「育児休職を代替する人材不足」などを挙げている。

V 朴槿恵政権以後の変化

韓国における女性の地位と権利を今より向上させるためには、何より安定した雇用の場を確保する必要がある。韓国は女性の労働力率が低いのみならず、働く女性の多数がパートやアルバイトなどの不安定な雇用（precarious work）に従事している。過去には生活の足しとしての小遣いを稼ぐためにパートやアルバイトなどで働く女性が多かったことに比べて、最近では就職が厳しくなって正規職として就職できなかった女性や子育ての母親世帯が増加している。また、女性の場合、出産や育児によりキャリアが断絶され、男性より勤続年数が短く、その結果管理職に昇進する割合は男性より圧倒的に低い。

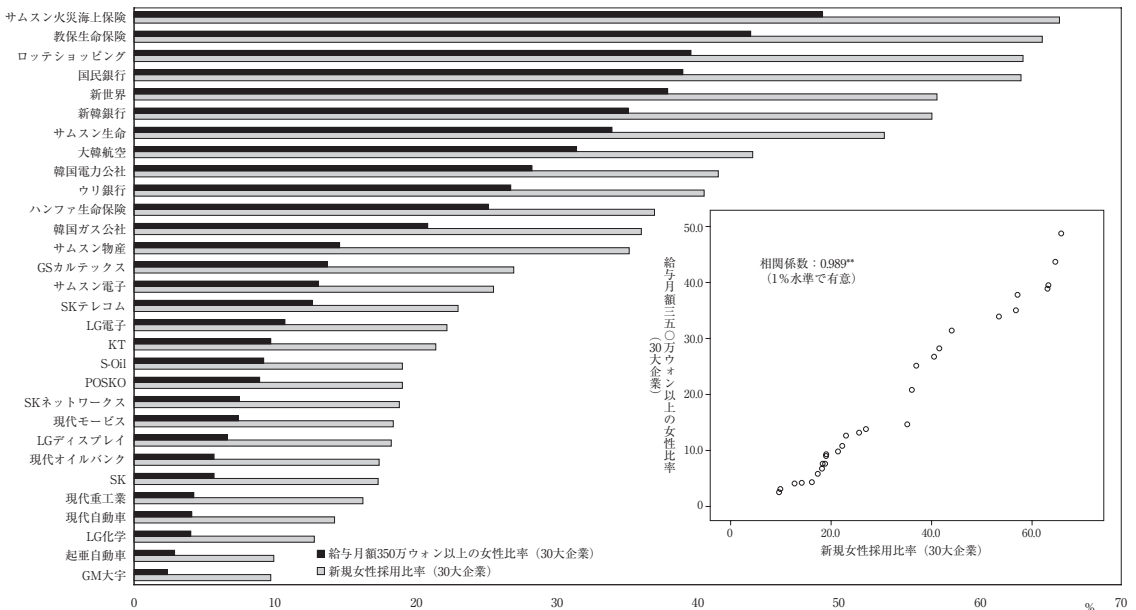
女性雇用に対する企業の保守的な立場はまだ大きく残っているのが現実である。韓国における30大企業の新規女性採用比率や給与月額350万ウォン（32万2735円）¹⁶⁾以上の女性比率は、そ

れぞれ31.8%と16.5%¹⁷⁾に過ぎない（図6）。女性の学歴水準が向上し、女性の社会進出が増えたことにより、男女間の賃金格差は以前より縮まっているが、まだ改善の余地が多い状況である。

一方、30大企業のデータを用いて、新規女性採用比率や給与月額350万ウォン以上の女性比率の相関をみたところ、新規女性採用比率が高い企業ほど、月額350万ウォン以上の女性比率が高く、有意水準1%で有意であった。この結果から企業が女性労働者のキャリアを構築し、将来的に管理職や役員における女性比率を一定基準以上保つためには、女性が労働市場に最初に進入する段階から女性の労働力を量的に十分に確保する必要があることが窺える。つまり、女性が労働市場に参加する段階から、男性と同じ水準に量的な労働力が維持されないと、将来的に労働力の質的改善も難しくなると思われる。

2012年12月に朴槿恵氏が大統領選で勝利してから少しずつ変化が起き始めている。最も大きな変化はマスコミが女性の雇用や管理職登用と関連した記事を連日のように掲載することになったことである。実際には、女性の機会拡大は大統領選

図6 30大企業の新規女性採用比率と給与月額350万ウォン以上の女性比率（2012年）



資料出所：ウンスミ（2013）。

に勝利する前の朴槿恵氏の周辺からも起きていた。つまり朴槿恵氏が大統領候補に確定されてから、相当数のマスコミが朴槿恵氏の担当記者を女性に交替していた。朴槿恵氏により密着して取材するためである。

企業にも少しでありながら変化が起きている。現代・起亜自動車グループは2012年12月28日に定期人事を行い、創業以来最も多い3人の女性を役員として昇進させた。全役員昇進者(379人)に対する比重はまだ小さいが、現代・起亜自動車は今まで韓国を代表する男性中心企業であったことを考慮すればこれからの変化が注目される。

このような動きはグローバル企業でもっとはつきり現われている。製薬会社である韓国MSDは、全役員13人中8人が女性である。また、韓国ノバルティスの場合にも全役員15人中9人が女性で構成されており、韓国IBMは1967年設立以後初めて中国系アメリカ人女性を社長として任命した。

特に、サムスン電子の場合は李健熙^{イゴンヒ}会長が2011年8月23日にサムスン電子の社屋で行われたサムスングループ女性役員との昼食会で「今度は女性の最高経営者(CEO)が現れるべき」と述べながら、女性人材の重要性を強調している。また、同社は、持続可能性報告書で女性役員の割合を2020年まで10%まで増やすと公表しており、今後サムスン電子を中心とした韓国企業の女性人材の活用が期待されている。

政策面にも変化が生じ、女性雇用を支援するための政策も継続して発表されている。まず女性の雇用率を拡大する目的で、政府は500人以上の民間大企業や公的機関に対して、そこで働いている女性労働者と管理職の割合が業種平均の70%に達しておらずかつ政府の是正勧告に従わない場合、企業・機関名を公開するとともに政府が実施する事業への参加を制限するなどの措置を行う予定である。

一方、中小企業に対しては、女性雇用の支援状況に応じてポイントを付与する「男女雇用平等インセンティブマイレージ制度」を導入する。同制度では、女性雇用率、女性管理者の割合、出産及び育児休職の利用率、妊娠及び出産後の再雇用率

などを電算システムで統合管理することにより、企業に税制優遇措置や金融支援、そして社会保険料支援などを段階的に実施する。

さらに、公的機関に対しては、女性役員の割合を順次拡大する内容を骨子とする「公的機関運営に関する法律改正案」が1月13日に国会に提出された。改正案の主な内容は公的企業の女性役員の割合を3年以内に15%以上に、さらに5年以内に30%以上にまで引き上げることである。しかしながらこれに対する問題点も指摘されている。2006年3月から積極的労働市場政策を実施することにより女性役員の割合が少しずつ上昇しているが、女性の場合、出産及び育児などが原因でキャリアが断絶される場合が多く、役員としての経歴及び能力を持っている人材が男性に比べて少ない。従って現段階で女性役員の割合を供給能力より高く設定してしまうと、企業などは基準を達成しなかった時の罰則から逃れるために外部から女性管理職を引っ張ってくるか、経歴や能力が十分ではない内部の女性従業員を昇進させざるを得なくなり、その結果男性が逆差別を受ける可能性もある。

韓国の実情から考えると、企業における女性役員の供給能力を把握し、女性役員の割合を供給能力以上に高く設定しないことや、将来女性が経歴や能力が足りず、役員として昇進できないことが発生ないようにキャリアの断絶を防ぐ措置に力を入れることが大事である。

VI 今後の対策

積極的雇用改善措置の実施により、女性従業員や女性管理職比率が徐々に上昇しており、職階における男女間の格差が少しずつ縮まっている。しかしながら、まだ質的な側面で女性の雇用が改善されているとは言いにくい。積極的雇用改善措置の適用対象企業は男女労働者の現状を報告する義務があるが、現在のシステムは職階や職種を基準に資料を提出することになっており、実際に女性の雇用増加が正規職の増加によるものか非正規職の増加によるものかを把握することは難しい。

積極的雇用改善措置は大企業や民間企業の方で

より効果が現れている。これは女性従業員や女性管理職に対する企業の満足度が制度の実施以後、継続的に上昇している結果だと考えられる。このように積極的雇用改善措置は、女性を活用する制度としてある程度成果を挙げていると評価されているが、まだ残された課題も多い。グムゼホ(2012)は、現在の積極的雇用改善措置に対していくつかの疑問を投げかけており、ここではその疑問とそれを解決するためのいくつかの対策を講じて見た。

①現在までの成果が今後も持続されるかどうか：積極的雇用改善措置は、女性従業員や女性管理職の割合が同じ業種の平均の60%に至っていない企業に対して実施計画書を提出させることになっており、基準を達成すると、実施計画書の提出が免除される。従って、今後60%という基準を達成する企業が増えると、基準を満たしていない企業が少なくなり、積極的雇用改善措置が雇用に与える効果も低下する可能性がある。→現在従業員数500人以上になっている適用対象を300人以上や100人以上の企業まで段階的に拡大するか、60%という基準を70%以上に引き上げることを考慮すべきである。

②基準を達成していない企業に対する懲罰は十分であるのか：現在は「職種・職階別男女労働者現状報告書」や「実施実績報告書」を提出していない企業や、虚偽の報告をした企業はそれぞれ500万ウォン(46万1050円)の罰金を徴収することになっている。キムテホン(2010)は、「実施計画書を提出した企業の評価点数は提出企業の80%が80点以下であり、年度が経過するほど、平均点数は下落している」点を指摘した。→優秀企業に対する褒賞のみならず、前年度と比べて評価点数が上昇した企業に対してはインセンティブを提供するなどより多様な賞罰システムを設けることを考慮すべきである。

③現在のインセンティブ制度は女性従業員や女性管理職の割合を先進国並みに引き上げるのに貢献できるのか：より多様なインセンティブ制度を設けることや基準を段階的に引き上げることを考慮すべきである。また、質的改善も忘れてはならない。

④積極的雇用改善措置と他の女性雇用関連制度との連携が弱い：積極的雇用改善措置の実施とともに企業が女性の能力を十分に活用できるような雇用環境を構築するための支援を強化することを考慮すべきである。

⑤現在の業種分類は適切であるのか：現在は企業を23業種に分類しているが、現在の分類方法は大分類が中心になっており、業種別の特性をろくに反映しておらず、相対的に女性従業員の割合が高い企業が実施計画所の作成対象として含まれている一方、女性従業員の割合が低い企業が除外されている問題が発生している。現在の分類を中分類や小分類に調整することや、企業規模によって基準を差別適用することを考慮すべきである。

女性労働者の相当数が非正規労働者として働いている現実を考慮すると、女性関連雇用政策を単純な量的増加よりは質的改善を重視する政策に切り替えて行く必要がある。韓国史上最初の女性大統領である朴槿恵氏が今後どのような女性雇用政策を行うか、今後の動きが注目されることである。

- 1) 2012年の韓国の合計特殊出生率(以下「出生率」)は1.30で最近少しずつ上昇しているが、OECD加盟国の平均出生率1.74(2010年)に比べるとまだ低い水準である。また、2012年における高齢化率は11.8%で、日本の24.1%に比べるとまだ低い水準であるが、高齢化のスピードが速く、2022年には14%を超えて高齢社会に、さらに、2050年には高齢化率が38.2%まで上昇し、日本の高齢化率に匹敵することが見通されている。
- 2) 現役軍人などを除く。
- 3) 低金利、ウォン低、低い原油価格。
- 4) 韓国の大学進学率(以下、進学率)は、OECD加盟国の中でも高い水準にあるが、最近に入って少しずつ低下している。2008年に83.8%で頂点に達した韓国の進学率はそれ以降下がりが続け、2010年には79.0%まで低下しているが、まだOECD加盟国の平均(2008年、57%)を大きく上回っている。
- 5) 日本の男女雇用機会均等法に相当する。
- 6) 韓国における男女雇用平等法は、軍事クーデターにより政権を握った当時の軍事政権が国際社会からの非難を回避する目的や1987年6月の民主化運動により大統領直選制として実施される大統領選挙で女性票を獲得するための手段として、制定されたとも言われている。
- 7) 本稿では2013年10月15日の為替レート(韓国100ウォン=日本9.22円)を適用している。
- 8) 金大中元大統領の夫人が女性運動家であったことも要因して、1998年の金大中政権発足以降、韓国における女性政策は飛躍的な発展を遂げた。例えば、1998年には女性政策を包括

的に調整する権限が付与された「女性問題大統領委員会」が設置され、2001年には女性部が新しい行政機関として発足するなど女性の活躍を支援する機関が次々と誕生した。このような金大中元大統領の働きは盧武鉉政権にも引き継がれ、盧武鉉元大統領は大統領職引継委員会、積極的雇用改善措置を發議することになった。

- 9) ゴンテヒ・ジョジュンモ (2007) から一部引用。
- 10) 1000 人未満：931 事業所、1000 人以上：743 事業所。
- 11) 日本では厚生労働省の労働関係部局 (旧労働省) にあたる韓国の行政機関。
- 12) 日本では厚生労働省 雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課にあたる韓国の行政組織。
- 13) アメリカ、カナダ、オーストラリアでは、企業が積極的雇用改善措置における目標を達成しなかった場合、政府との契約解除、政府からの助成金支給の中止、罰金の徴収などの強力な制裁措置が行われていることに比べて、韓国では事業主が施行計画や男女別従業員の雇用状況、そして移行実績を提出しない場合、あるいは提出した内容が事実と反した場合、300万ウォンの過怠金の徴収や企業名の公表に留まっている。
- 14) 積極的雇用改善措置制度における管理職とは、企業の公式的な組織図上において、職級とは関係なく部署単位の責任者を言い、業務指揮及び監督権、人事考課権、決済権を持っている者である。
- 15) 日本企業における係長相当職以上 (役員を含む) に占める女性の割合は 8.7%：厚生労働省「『平成 23 年度雇用均等基本調査』の概況」、国によって管理職の基準が異なるため、韓国と直接比較することはできない。
- 16) 統計庁の『2012 年事業所労働力調査』によると、2011 年の 5 人以上事業所の月平均賃金総額は 299 万 5000 ウォン (27 万 6169 円) であった。
- 17) ウンスミ (2013)。

参考文献

(日本語)

- 黄秋慶 (2003) 「韓国女性労働の供給及び雇用構造」労働政策研究・研修機構。
- 金明中 (2013) 「女性大統領の誕生は女性の雇用拡大や地位向上につながるのか！」研究員の眼、2013 年 1 月 28 日。
- 金明中 (2013) 「韓国における積極的雇用改善措置制度の効果——女性の雇用改善や地位向上に与えた影響」研究員の眼、2013 年 2 月 14 日。
- 総務省「労働力調査」。
- (韓国語)
- ウンスミ (2013) 「30 大企業の新規女性採用比率 31.8%」2013 年 4 月 1 日報道資料。

韓国雇用労働部 (2012) 「積極的雇用改善措置制度の男女労働者現状分析結果 (2012 年)」。

—— (2013) 「事業所 1778 カ所、男女労働者雇用現況」2013 年 9 月 23 日公表資料。

韓国統計庁「経済活動人口調査付加調査」。

韓国労働研究院 (2007) 「AA 事業所勤労実態調査」韓国労働研究院ニューパラダイムセンター。

キムテホン (2010) 「過去 5 年間の AA 成果の評価と課題」『女性人材をより活用するためのカンファレンス資料集』雇用労働部・労使発展財団。

グムゼホ (2012) 「積極的雇用改善措置の強化が必要」。

グムゼホ・ユンザヨン (2011) 「通貨危機以後の女性労働市場の変化と政策」。

ゴンテヒ・ジョジュンモ (2007) 「韓国の積極的措置制度の評価と改善課題」『女性研究』Vol.73 No.2 pp.5-51。

ジョンジンファ・他 (2010) 「AA 制度の経済的意義と成果」労使発展財団。

ソンヒョヨン (2009) 「積極的雇用改善措置の成果分析——女性雇用及び企業成果を中心に」第 6 回事業所パネル成果分析。

ゾジュンモ・ゴンテヒ (2008) 「韓国積極的措置制度の成果決定要因」韓国労働研究院付設ニューパラダイムセンター。

ゾンミョンスク・キムヒャンア (2008) 「積極的雇用改善措置：制度導入 3 年間の女性雇用現況比較分析」『労働レビュー』第 1 巻 48 号。

(英語)

Carter, David A., Betty J. Simkins and W. Gary Simpson (2003), "Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value," *Financial Review*, 38 (1), pp.33-53.

Erhardt, Niclas L., James D. Werbel and Charles B. Shrader (2003) "Board of Director Diversity and Firm Financial Performance," *Corporate Governance*, 11 (2), pp.102-111.

McKinsey & Company (2012) "Women Matter: An Asian Perspective".

Marinova, Joana J. Plantenga and C. Remery (2010), "Gender Diversity and Firm Performance: Evidence from Dutch and Danish Boardrooms", Discussion Paper Series, No.10-03, Utrecht School of Economics, University of Utrecht, Netherlands.

きむ・みよんじゅん ニッセイ基礎研究所研究員。最近の主な著作に「高齢者の雇用対策と所得保障制度のあり方」濱口桂一郎編著『福祉と労働・雇用』（ミネルヴァ書房、2013 年）。社会保障論・労働経済学専攻。