

韓国の仕事と育児の両立支援制度

筑紫女学園大学 教授 裴 海善 (ベ・ヘシヨン)

はじめに

韓国では、1961年5月16日、軍事クーデターを起こして政権を掌握した朴正熙軍事政府は、急激な人口増加と高い出生率は貧困を永続化させ経済発展の足かせになるという認識下で、人口増加抑制政策を導入した。ところが、国民年金制度を1988年から実施し、1999年から国民皆年金制度施行を計画していた政府は、少子化により国民年金の積立金が枯渇する恐れがあるという危機感から、1996年7月、従来の人口増加抑制政策を人口資質向上政策へと切り替えた。2005年に合計特殊出生率が1.08まで下がると、少子高齢化対策として、政府は2007年には「男女雇用平等法」を「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(以下、男女雇用平等法と称する)し、仕事と育児の両立支援制度を強化してきた。

しかし、2016年の合計特殊出生率は1.17(注1)で、政府が育児休業給付金制度を施行した2001年の1.29人と比べて改善がほとんどみられない。政府主導の少子化対策が功を奏していないと判断した文在寅政権は、2017年12月26日、「女性雇用対策」を発表し(注2)、仕事と育児の両立支援策をさらに強化するため、母性保護関連3法(男女雇用平等法、勤労基準法、雇用保

険法)の改正を進めている。本稿では、韓国における仕事と育児の両立支援制度として、出産休暇制度、育児休業制度、育児期勤務時間短縮制度に焦点を置き、政策内容と実施状況を確認する。

1 出産休暇制度(制度名:出産前後休暇制度)

(1) 出産休暇制度(1953年施行) ・給付金(2001年施行)

出産休暇制度及び給付金制度は、勤労基準法第74条、男女雇用平等法第18条、雇用保険法第75~77条、雇用保険法施行令第100~104条に基づく。出産休暇制度は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。出産休暇中は、勤労基準法第74条により、勤労基準法の通常賃金(注3)の100%を支給しなければならない。

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が、休暇期間60日分の給与全額は事業主の負担であったため、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)の場合、勤労基準法上の通常賃金相当額の給与90日分が給付金として雇用保険から支給され、大規模企業の場合は、従来通り最初60日分に関しては事業主が支給し、その後の30日分は雇用保険から支給されるようになった。

産休期間中の給付金受給条件は、雇用保険の被保険期間が通算して180日以上である。給付

図表1 出産前後休暇制度

	胎児	多胎児(1度に2人以上妊娠)
出産前後休暇期間	90日(出産後45日は義務) ※違反した場合、2年以下の懲役または1千万ウォン以下の罰金	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%支給(有給は最初60日)	有給75日
雇用保険からの給付金支援	大企業:無給30日分(限度160万ウォン)	無給45日分(限度240万ウォン)
	優先支援対象企業:90日分(限度480万ウォン)	120日分(限度640万ウォン)
業務及び身分保障	※通常賃金が雇用保険給付金より多い場合、最初60日に関しては、その差額を事業主が支給する。 ・復職時、出産休暇前と同じ業務または同じ水準の賃金を支給する職務へ復帰 ※違反した場合、500万ウォン以下の罰金 ・休暇期間とその後30日間は解雇できない ※違反した場合、5年以下の懲役または3000万ウォン以下の罰金	

資料出所:母性保護関連3法を参考に筆者作成

注:100日本円(JPY)≒1000韓国ウォン(KRW)(2018年7月)

金の限度額は有給化を始めた2001年には月上限135万ウォンであったが、2017年からは月150万ウォン、2018年1月からは月160万ウォンとなった。90日の上限額は480万ウォン、多胎児の場合は120日の上限額640万ウォンまでである。

休暇期間の配分は、出産前44日、出産日1日、出産後45日で、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。なお、2012年からは、勤労基準法改正（2012年8月施行）により、「産前・産後休暇分割使用」が可能となった。従来通りの出産休暇を利用するのを原則とするが、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、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。

(2) 配偶者出産休暇有給化（2012年施行）

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（違反の場合、500万ウォン以下の過料が科される）の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。配偶者休暇期間は無給3日であったが、2012年の男女雇用平等法改正により、有給3日とし、必要であれば5日まで（追加2日は無給）使用できるようになった。

2012年8月施行当時は常時労働者300人以上の事業所が対象であったが、2013年2月からは300人未満の事業所にも適用され、勤続期間、勤労形態、職種に関係なく、配偶者が出産したすべての父親が支援対象である。なお、2017年12月26日の政府発表によると、現在、有給3日の配偶者出産休暇は2022年まで段階的に拡大され、有給10日になる予定である。

2 育児休業制度（制度名：父母育児休業制度）

(1) 育児休業制度（1988年施行） ・給付金（2001年施行）

育児休業制度及び給付金制度は、男女雇用平等法第19条、雇用保険法第70～73条、雇用保険法施行令第95～98条に基づく。育児休業制度は1987年の男女雇

用平等法制定（1988年施行）と共に導入されたが、女性労働者のみが対象であった。1995年法改正により、男性も育児休業が取れるようになり、2001年からは雇用保険から育児休業給付金が支給されるようになった。育児休業の対象になる子どもの年齢は、2004年までは「満1歳」までであったが、子の年齢が徐々に高まり、2014年から「満8歳以下又は小学校（初等学校）2年生以下の子ども」を養育する男女労働者へと要件が緩和された。育児休業期間は、子ども1人当たり「1年以内」で、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、給付金は同一の子に対して両親が同時に受給することはできない。

女性の育児休業は産休終了後からであるが、妊娠期の女性労働者の約3分の1は出産前に退職していることから、女性の経歴断絶を予防するため、妊娠期間中から育児休業が取れるよう母性保護関連3法の改正を推進中である（2017年12月の政府発表案）。法案が改正されても出産休暇90日は使えるが、全体休業期間は育児休業期間を合わせて1年を超えることはできない。

育児休業期間は無給で、事業主は賃金を支払う法的義務はないが、休業期間は勤続期間には含まれる。また事業主は、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（解雇または不利な処遇をする場合、3年以下の懲役または2千万ウォン以下の罰金）。

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。給付金は、育児休業を有給化した2001年当時は、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100万ウォン、下限50万ウォン）を支給する定率制へと変更された。2017年9月からは、育児休業開始後3カ月は通常賃金の80%（上限150万ウォン、下限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100万ウォン、下限50万ウォン）を支給する。2017年12月の政府発表によると、2019年からは残りの期間の給付率は40%から50%（上限額120万ウォン、下限額70万ウォン）へ引き上げられる。

母親の育児休業による経歴中断を予防する目的で、「給付金後払い制度」がある。これは育児休業給付金の75%は毎月支給されるが、給付金の25%（2015年

7月1日以前は15%)は育児休業終了後、該当事業所に復職し、6カ月以上続けて働いた場合、合算して一括支給される。

(2) パパの月 (2014年施行)

父親の育児休業利用率を高めるため、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100%とし、支給上限額も150万ウォンとする「パパの月」を2014年から実施している(当時の育児休業の給付金は通常賃金の40%、月上限100万ウォン)。しかし、給付金支給が1か月だけで、男性の平均育児休業期間(2014年基準8.3か月)を大きく下回ったため、パパの月の施行効果はあまりなかった。2016年1月からは、パパの月の給付金の支給期間を3か月とし、通常賃金の100%(上限450万ウォン)を支給した。また、雇用保険法施行令改正により、2018年7月3日からは、月上限額が200万ウォンとなり、通常賃金の100%が3か月間支給される。ただし、パパの月は分割して使うことができない。なお2017年7月以後生まれた2番目の子からの給付金の月上限額も200万ウォンとなった。

3 育児期勤労時間短縮制度

(1) 育児期勤労時間短縮制度 (2008年施行) ・給付金 (2011年施行)

育児期勤労時間短縮制度は男女雇用平等法第19条の2、雇用保険法第73条2、雇用保険法施行令第104

条2に基づく。育児期勤労時間短縮制度は2008年6月から施行したが、制度導入が事業主の義務ではなかったため事実上利用が難しく、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問題があった。2011年10月から短縮した時間に関して雇用保険から給付金を支給するとともに、2012年には男女雇用平等法の改正により、育児期勤労時間短縮を企業に義務づけた。対象子どもの年齢は育児休業と同じく、満8歳以下又は小学校2年以下である。

事業主は、育児期勤労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、事業主は、労働者の勤労時間短縮期間が終了した後は、その労働者を育児期勤労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。

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賃金を支給し、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。給付金は、2014年9月までは通常賃金の40%(上限100万、下限50万ウォン)を基準にしたが、2014年10月からは通常賃金の60%(上限150万、下限50万ウォン)を基準にして計算した。さらに、2018年1月からは、通常賃金の80%(注4)になったが、上限150万ウォンと下限50万ウォンは同じである。

(2) 育児休業制度と育児期勤労時間短縮制度の組み合わせ

育児休業と育児期勤労時間短縮の取得期間は合わせ

図表2 出産休暇・育児休業支援制度と給付金

制度	出産休暇		育児休業			
	出産前後休暇	配偶者出産休暇	一番目に育児休業をとる親(3か月)	二番目に育児休業をとる親(3か月)	育児休業4か月目から終了まで	育児期勤労時間短縮(週15~30時間)
期間	90日(産後45日)	3~5日間	育児休業と育児期勤労時間短縮を合わせて1年 →妊娠期間中から育児休業取得可能(2020年予定) →勤労時間短縮は育児休業の2倍(2018年法案改正中)			
休暇中の給与	通常賃金100%	有給3日 →2022年まで有給10日(予定)	無給	無給	無給	労働時間分の賃金
雇用保険給付金	・大企業30日分 ・中小企業90日分 ・上限160万ウォン		・通常賃金80% ・上限150万ウォン ・下限70万ウォン	・通常賃金100% ・上限200万ウォン	・通常賃金40% ・上限100万ウォン ・下限50万ウォン →2019年(予定) ・通常賃金50% ・上限120万ウォン ・下限50万ウォン	・通常賃金80%を基準に算定 ・上限150万 ・下限50万ウォン

資料出所: 母性保護関連3法、裴海善(2015年、2018年)、政府部処合同「女性雇用対策」2017年12月27日

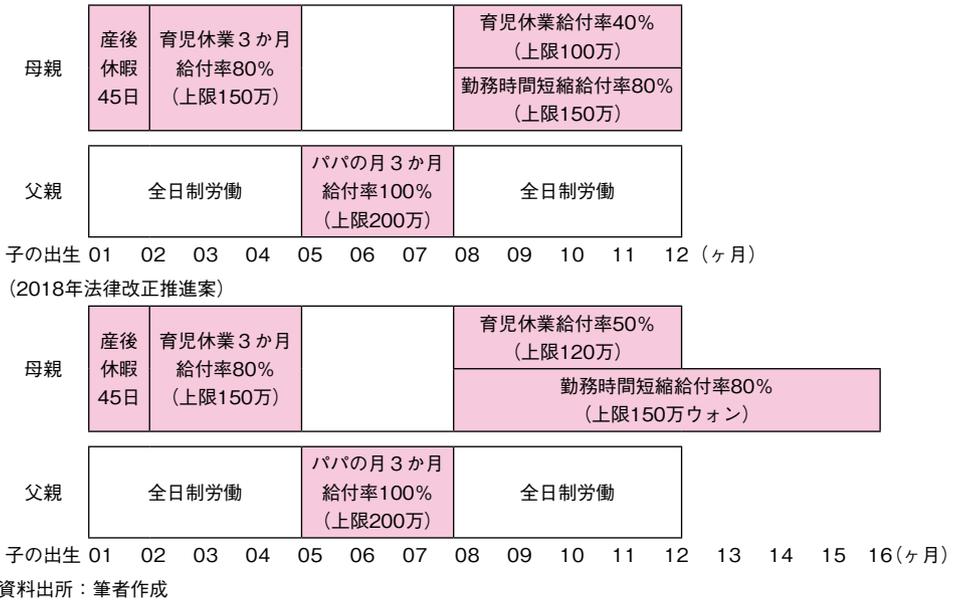
て1年を超えることはできない。両親の育児休業の順番は関係ないが、同じ子どもに対して配偶者が同じ期間30日以上の子育て休業または育児期勤務時間短縮を取得している労働者は育児休業または勤務時間短縮が申請できない。使用回数は、労働者は育児休業または勤務時間短縮を合わせて1回分割して最大2回まで使うことが可能である。

例えば、「育児休業の1回使用」、「育児期勤務時間短縮の1回使用」、「育児休業の分割使用（1回に限り）」、「勤務時間短縮の分割使用（1回に限り）」、

「育児休業の1回使用及び勤務時間短縮の1回使用」の中から一つを選んで使うことができる。2017年12月の政府の発表によると、2018年に男女雇用平等法を改正し、育児期勤務時間短縮期間を育児休業期間の2倍にする予定である。

図表3は、育児休業、パパの月、勤務時間短縮の組み合わせの例で、2018年8月時点での制度と2018年度の法改正推進案を比較した。現在の制度では、子が生まれると、母親は通常賃金の100%の給与又は給付金（上限160万ウォン）で45日間の産後休暇を取得し、次に80%の給付率（上限150万ウォン）で3カ月間育児休業をとる。次に父親は給付率100%（上限200万ウォン）で3カ月間「パパの月」育児休業を取る。引き続き母親が給付率40%（上限100万ウォン）の育児休業、または給付率80%（上限150万ウォン）の勤務時間短縮を選択する。なお、2018年法改正推進案では、母親又は父親はそれぞれ育児休業を3か月ずつ取得してから、残りの期間は給付率50%（上限120万ウォン）で育児休業をとるか、育児休業期間の2倍で育児期勤務時間短縮をとることができる。

図表3 育児休業・勤務時間短縮・パパの月の組み合わせの例(単位：%、ウォン)
(2018年8月現在)



4 実施状況

出産休暇制度は1953年労働基準法制定と共に、育児休業制度は1987年男女雇用平等法制定と共に導入されたが、利用者数が把握できるようになったのは

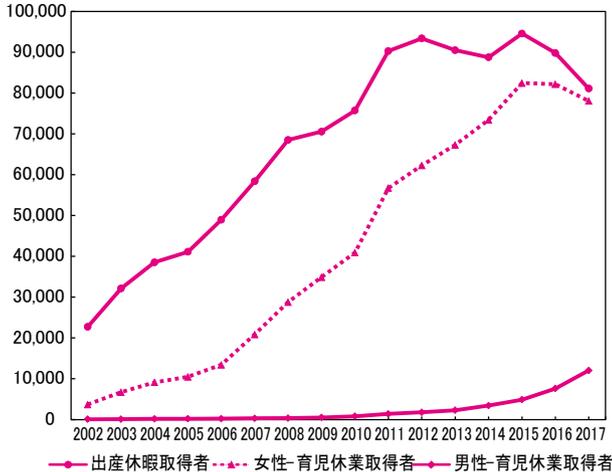
2001年11月から雇用保険基金から出産休暇給付金と育児休業給付金が支給されてからである。図表4は出産休暇と男女別育児休業利用者数を示している。未婚化と晩婚化の影響で、2016年から女性の出産休暇と育児休業利用者数は減少しているが、男性の育児休業利用者は増加している。

図表5は女性と男性の育児休業取得率を示している。出産休暇を利用した女性の育児休業率は増加し続け、2017年には産休を取得した女性の96.3%が育児休業を取得している。育児休業者の中で男性の育児休業者が占める割合は、2014年「パパの月」を導入してから改善がみられ、2017年現在13.4%である。

図表6は、育児期勤務時間短縮制度利用者を示している。勤務時間短縮制度利用者は男女共に増加傾向であるが、育児休業利用者数に比べれば非常に少ない。2016年、男性の場合、勤務時間短縮制度利用者数は378人で、育児休業利用者7,616人の5%であり、女性の場合、それぞれ2,383人と82,179人で、2.9%に過ぎない。ちなみに、2016年の場合、育児休業利用者の中で男性が占める割合は8.5%であるが(図表5)、育児期勤務時間短縮利用者の男性の占める割合は13.7%(図表6)である。

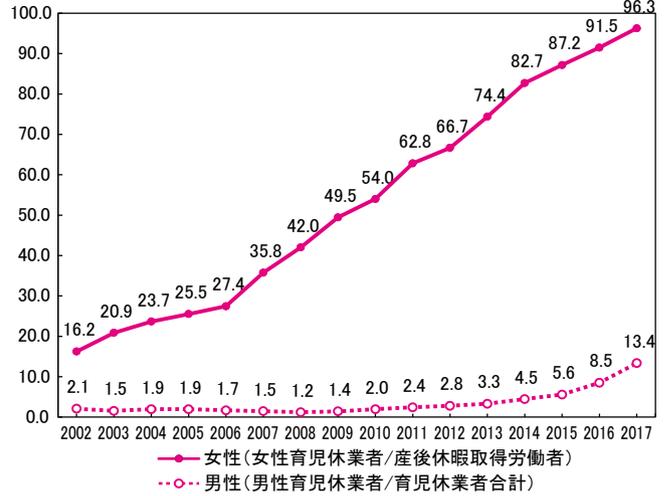
図表7は、育児休業終了後に職場に復帰して1年以上同じ事業所で勤めている労働者の比率を示している。当該年度育児休業者の基準で、2016年育児休業終了者は1年が経過した2018年初に測定可能である。育

図表4 出産休暇・育児休業利用者数(単位:人)



資料出所: 雇用労働部『雇用保険DB』により筆者作成

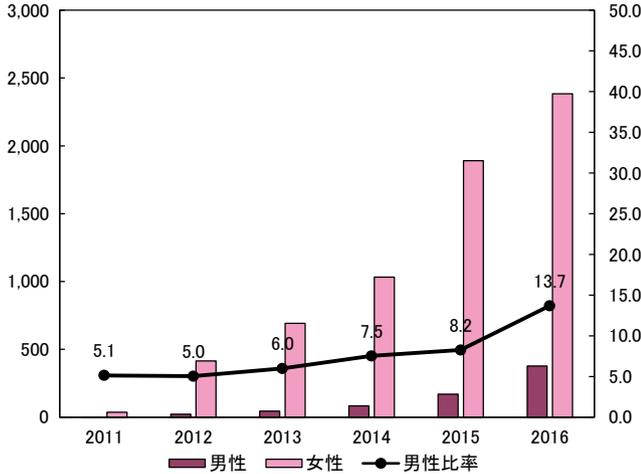
図表5 育児休業取得率(単位:%)



資料出所: 雇用労働部『雇用保険DB』により筆者作成

図表6 育児期勤務時間短縮制度利用者数

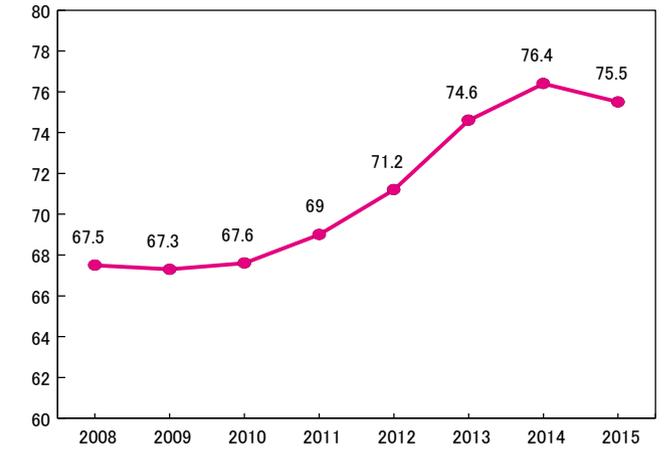
(単位: 人 (左目盛り)、% (右目盛り))



資料出所: 雇用労働部『雇用保険DB』により筆者作成
注: 雇用保険育児期勤務時間短縮給与支給は2011年10月からである。

図表7 育児休業者の雇用維持率

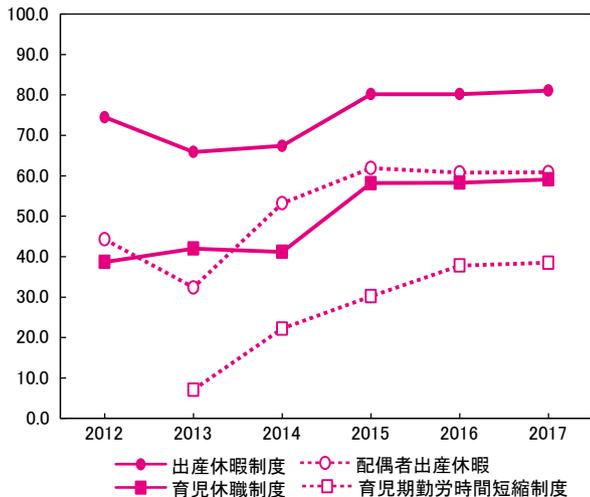
(単位: %)



資料出所: 雇用労働部『雇用保険DB』により筆者作成
注: 1) 育児休業者の雇用維持率=(復職後1年以上同じ事業所で勤める労働者/育児休業後の復職者)×100

図表8 企業の仕事と育児の両立制度実施率

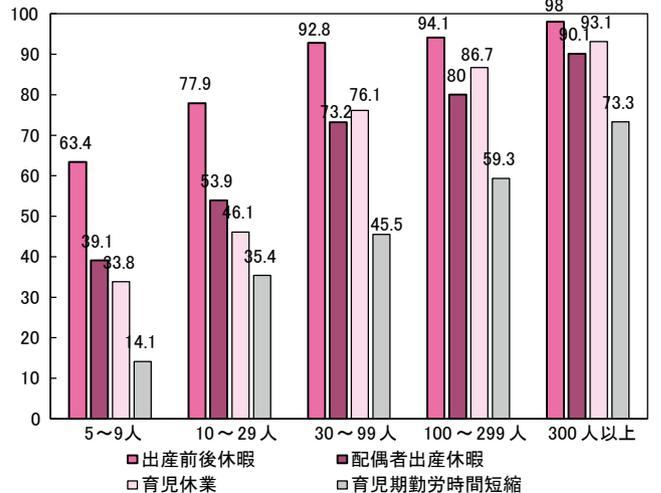
(単位: %)



資料出所: 雇用労働部『仕事・家庭両立実態調査』2017年により筆者作成
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9 企業規模別両立支援制度導入率

(2017年) (単位: %)



資料出所: 雇用労働部『仕事・家庭両立実態調査』2017年により筆者作成

児休業者の雇用維持率は増加傾向で、2015年75.5%が雇用を維持している。ところが、雇用保険データに基づくと、妊娠期の女性労働者の約3分の1は出産前に退職している。つまり、妊娠した女性の3分の2の中で、75.5%は産後休暇と育児休業の取得後1年以上勤めているが、育児休業利用者の24.5%は育児休業後1年以内で仕事をやめる。すなわち、妊娠した女性労働者の半分のみが、産休と育休を終え、復帰してから1年以上仕事を続けているといえる。妊娠や出産による女性の経歴中断現象は統計庁『地域別雇用調査』（2017年4月）データからも確認できる。15～54歳既婚女性就業者の46.3%が経歴中断を経験しており、経歴中断の主な理由は、結婚34.1%、妊娠・出産30.6%、育児11.3%である。

企業の仕事と育児の両立制度実施率を見ると、2014年以後からすべての制度の実施率が高まっており（図表8）、特に出産休暇制度の導入率が高い。2017年の場合、出産休暇制度81.1%、配偶者出産休暇制度60.9%、育児休業制度59.1%、育児期勤務時間短縮制度38.5%の順である。しかし事業所規模別にみると（図表9）、企業規模が大きいほど制度の導入率も高く、30人未満の中小企業の制度導入率は非常に低い。

終わりに

政府は、出産育児期女性の経歴中断予防と共に出生率改善を目指して、2007年に「男女雇用平等法」を「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策として、出産休暇制度、育児休業制度、育児期勤務時間短縮制度を強化してきた。

しかし多くの女性は30人未満の中小企業で働いているが（女性の46%が5～29人規模で働く）（注5）、中小企業の制度導入率が非常に低く、育児休業給付金もOECD主要国に比べて低いことから、両立支援政策による出生率改善効果はほとんど見られない。特に、女性の晩婚化により流産・早産のリスクが高まり、妊娠期の女性労働者の約3分の1が出産前に退職しており（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）、妊娠による経歴中断女性が増えている。

2017年5月出帆した文在寅政権は2017年12月26日、「女性雇用対策ロードマップ」を発表し、女性の仕事と育児の両立支援策として、育児休業が妊娠期間中でも取れるようにすると共に、配偶者出産休暇制度を有給3日から10日へと拡大、育児休業給付率の引き上げ、育児期勤務時間短縮期間を育児休業の2倍にする案などを発表し、2020年からの実施を目指して、母性保護関連3法の改正を推進中である。

〔注〕

- 1 統計庁『2016年出生統計（確定）』
- 2 今度の政府の女性雇用対策は、文在寅政権の雇用政策でありながら、女性家族部の第2次両性平等政策基本計画（2018～2022年）でもある。
- 3 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労働時間に対する給与で、基本金と各種手当が含まれるが、定期賞与は含まれない。
- 4 通常賃金の80%×[(短縮前所定労働時間－短縮後所定労働時間)÷(短縮前所定労働時間)]
- 5 雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査』2017年

<参考文献>

- 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』2017年
 雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査』2017年
 政府部処合同「女性雇用対策」2017年12月27日
 女性家族部『第2次両性平等政策基本計画（2018～2022年）』
 統計庁『地域別雇用調査』2017年4月
 統計庁『2016年出生統計（確定）』
 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』明石書店、2015年12月
 裴海善『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』第6章「韓国」独立行政法人労働政策研究・研修機構 JILPT資料シリーズ(No.197) 2018年3月
<http://www.law.go.kr>、雇用保険法、2017.6.28施行
<http://www.law.go.kr>、雇用保険法施行令、2018年7月3日施行
<http://www.law.go.kr>、男女雇用平等と仕事・家庭の両立支援に関する法律、2018年5月29日施行
<http://www.law.go.kr>、勤労基準法、2018年5月29日施行