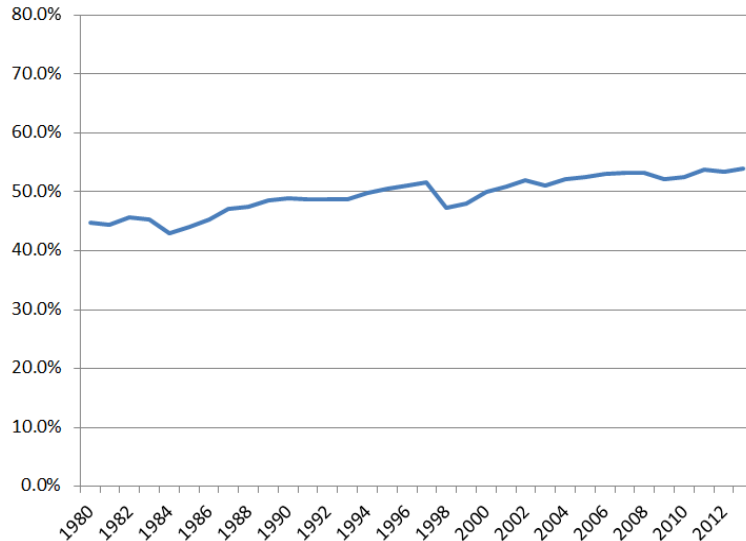


## (5) 経済分野

韓国の女性就業率は、1980年の44.8%から、1995年に50.5%、直近で53.9%と、徐々に上昇している（図表4-5）。韓国の女性は結婚、出産、育児による経歴断絶（キャリアブレイク）を経験するため、20代後半から40代前半の女性の就業率が下がるという、いわゆる「M字カーブ」といわれる問題（図4-3）が指摘されており、この問題を改善するための取組が進められている。

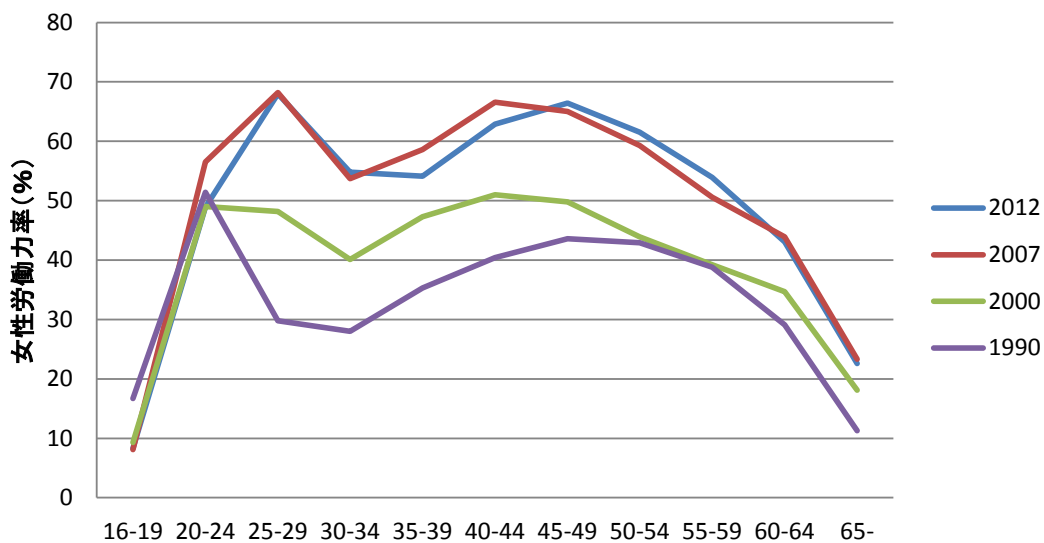
年	女性就業率 (15-64歳)
1995	50.5%
1996	51.1%
1997	51.6%
1998	47.3%
1999	48.1%
2000	50.0%
2001	50.9%
2002	52.0%
2003	51.1%
2004	52.2%
2005	52.5%
2006	53.1%
2007	53.2%
2008	53.2%
2009	52.2%
2010	52.6%
2011	53.7%
2012	53.5%
2013	53.9%



（出典）Online OECD Employment database, "Labour force Statistics by Sex and Age Indicators (Women, 15-64age)" [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS_SEXAGE_I_R) の「Employment/population ratio」および「Labour force participation rate」のデータより損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント(株)作成。

図表 4-5 韓国の就業率の推移

## 韓国



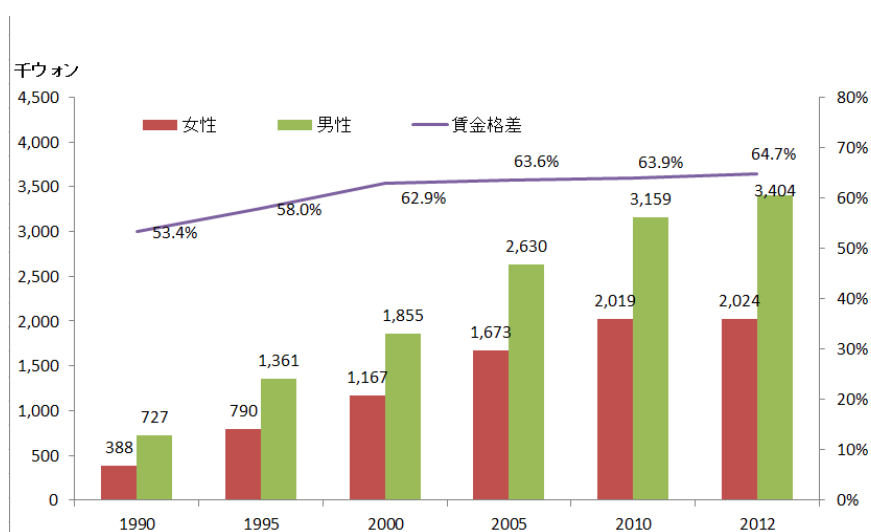
（出典）1990年、2000年、2007年の女性労働力率は、ILO Laborsta Internet (<http://laborsta.ilo.org/STP/guest>) より、2012年の女性労働力率は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック 国際労働比較 2014」第2-13表 (p78) より、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント株式会社 作成

図 4-3 年齢階級別労働力率

女性の高学歴化と経済活動への参加率向上により、男女の賃金格差は縮小する傾向にあるが、2012年の男性に対する女性の賃金比率は64.7%（図表4-6）と依然として格差は存在している。

韓国雇用情報院（KEIS）<sup>71</sup>の分析結果<sup>72</sup>によると、男女の賃金格差の要因のうち、31%が特性による差異では説明できない要因であり、これは女性であるという理由だけで男性より賃金が低く抑えられている「女性損失部分」としている。次いで25.7%が勤続年数に起因<sup>73</sup>しているとしている。韓国雇用情報院は、男女賃金格差のうち、勤続年数に起因する部分が高いことから、女性の経歴断絶（キャリアブレイク）の予防策と、経歴断絶後の良質な雇用を可能とするための支援の必要性を強調している。

2014年度の雇用労働部の事業計画の4大政策目標のひとつに「女性が存分に能力を発揮できるための支援」が掲げられ、女性のキャリア維持支援として男性の育児休業取得の奨励や、フルタイム勤務ではなく時間選択制に転換できる制度の整備が進められている。



単位：千ウォン

年	女性	男性	賃金格差
1985	180	386	46.7%
1990	388	727	53.4%
1995	790	1,361	58.0%
2000	1,167	1,855	62.9%
2005	1,673	2,630	63.6%
2007	1,839	2,919	63.0%
2009	1,952	3,072	63.5%
2010	2,019	3,159	63.9%
2011	2,121	3,312	64.0%
2012	2,024	3,404	64.7%

（出典）Women in Statistics2013, Everage Monthly Wage, p.37 より損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント(株)作成  
図表 4-6 男女の平均月収と男性に対する女性の賃金比率

<sup>71</sup> 韓国雇用情報院（KEIS：Korea Employment Information Service）は、雇用情報の収集・分析・提供や情報ネットワークシステムの開発・運用を行う雇用労働部の傘下機関。

<sup>72</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構、国別労働トピック、「韓国雇用労働情報院（KEIS）が男女賃金格差について分析」[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2015/02/korea\\_02.html](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2015/02/korea_02.html)（アクセス日：2015年3月17日）

<sup>73</sup> 結婚、出産、育児による経歴断絶を経験する女性の勤続年数は男性と比較すると短い。同一企業において、勤続年数が長くなれば賃金が上昇していく仕組みを鑑みると勤続年数は男女の賃金格差の要因になっている。また、再び労働市場に参入する際に、以前より条件の悪い雇用形態になる女性労働市場の特徴にも起因している。

## ① 女性の職業上の平等・均等待遇等を促す取組

### ○女性起業支援に関する法律制定（通称・女性起業支援法；1999年）<sup>74</sup>

女性が所有/経営する企業の活動および女性による起業の支援、女性の経済活動を高めるため、国および地方自治体に対し、女性の企業活動や起業を促進するため、資金・人材・情報・技術・販路等総合的な支援と平等な事業機会の確保に向けた努力を義務付けた。

2005年の同法改正では、男性の経営する企業であっても、当該企業の最高意思決定に参加する女性であれば、支援対象に含めるよう変更した。これまで同法が支援するのは「女性が経営する企業」であり、男性が経営する企業において最高意思決定にかかわる女性役員等に対しては特に支援してこなかったが、「女性の経済活動を高める」という法律の趣旨に反するとして、改正された。

### ○積極的雇用改善措置制度 導入（2006年）<sup>75</sup>

対象企業の男女労働者や管理者の現状分析および、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の算定し、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制度である。

対象企業は常時雇用労働者 1,000人以上の事業所（2008年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）であり、毎年3月末に雇用改善の目標値や実績、雇用の変動状況などを雇用労働部に報告義務がある。

企業から提出された報告書は雇用平等委員会が検討し、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、表彰する。『男女雇用平等優秀企業』に選定された企業には以下のインセンティブがある。

- ・ 3年間「男女雇用平等の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の違反に関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て全国に配布し、マスコミやインターネットを通じて優秀企業についての広報を実施

<sup>74</sup>内閣府男女共同参画局（2008）参照。

<sup>75</sup> 神尾（2014）参照。

表 4-3 積極的雇用改善措置の適用事業主別 女性雇用率及び女性管理者比率

		2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
1000人以上民間企業	女性雇用率	32.5	32.7	32.8	32.8	37.1	37.52	37.46
	女性管理者	11.5	11.3	11.9	13.3	17.55	18.32	18.74
500-999人民間企業	女性雇用率	-	-	33.1	33.1	34.2	34.13	35.59
	女性管理者	-	-	12.6	13.8	16.76	16.93	17.28
公共機関(公共企業)	女性雇用率	26.1	26.1	26.6	27	31.19	32.35	33.61
	女性管理者	9.6	8.2	8.6	9	10.53	11.01	11.55

(出典) 申 (2013) p.89 表 「韓国雇用労働省「積極的雇用改善措置報道資料」各年度」を再引用。単位は%。

### ○女性人材開発総合計画の策定 (2006年)

第1次計画 (2006~2010年) として2010年までに女性経済活動率55%達成、女性就職先を60万件拡大が目標。潜在労働力である女性の労働市場への参入促進。

### ○経歴断絶女性等の経済活動促進法 制定 (2008年)

5年毎に「経歴断絶女性等の経済活動促進に関する基本計画」を策定することが義務付けられた。経歴断絶女性の経済活動の促進にむけた総合的な施策の策定および必要な行政財政支援を実施すること。

### ○経歴断絶女性等の経済活動促進に関する基本計画 策定 (2008年)

2008年に制定された経歴断絶女性等の経済活動促進法に則り、経歴断絶女性の経済活動の促進にむけた総合的な施策の策定および必要な行政財政支援を実施するため、5年毎に「経歴断絶女性等の経済活動促進に関する基本計画」を策定することが義務付けられた。

女性家族部と労働部が共同で5年毎に同計画を策定する。同計画の基本方針は、①女性の労働市場への再参入与件の改善②経歴断絶女性の規模縮小であった。女性労働力の効率的な活用を通じた持続可能な社会の実現をめざし、第1次計画の政策目標として、2014年までに女性経済活動参加率60%の達成を設定した。

ただ、2014年の女性経済活動参加率は約55%となり、政策目標は実現していない。

## ② 女性の就業等を支援する取組

韓国では、1987年に男女雇用平等法が制定されて間もなく、1989年には、「同一労働・同一賃金」規定を盛り込んだ改正が行われるとともに、合わせて育児休業規定も盛り込まれた。同法は、母性保護に係る負担の社会化をめざし、労働基準法や雇用保険法と合わせて、2001年や2005年にも改正された<sup>76</sup>。

なお、男女雇用平等法は、2007年の改正にて、「男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律」と名称を変更し、配偶者の出産休暇や育児休職制度、育児期間中の勤務時間の短縮などが改正、新設された<sup>77</sup>。

<sup>76</sup> 例えば労働基準法は、1997年の労働基準法の改正で、常駐する5人以上雇用している事業所を対象に、女性労働者及び未成年者に対する保護条項(時間外勤務の制限、出産前後有給休暇、解雇の制限等)が規定された。2001年の労働基準法、男女雇用平等法、雇用保険法の改正により、出産休暇を90日に拡大され、育児休職給与の支給が実施された。内閣府(2008)参照。

<sup>77</sup> なお、韓国でも、男性の育児休暇取得者は、2009年時点で502名であり、女性の取得者の1割にとどまる。詳細は内

以下の乳幼児保育法制定および改正は、ワーク・ライフ・バランスの観点から、男女雇用平等法の改正以外で、女性の就労を支援するために行われてきた取組のひとつである。

#### ○乳幼児保育法制定（1991年）<sup>78</sup>

同法は、家庭内養育が困難な乳幼児の保育を対象に、常時女性勤労者 500 名以上の事業所に対して、単独あるいは共同で職場に保育所を設置、もしくは地域の保育所と委託契約を締結して、従業員の子育て支援を行うことを義務付けたものだった。また、職場に保育所を設置できない事業主は、代わりにその従業員に保育手当を支給することが求められた。

2004 年改正では、保育に対する公共投資・保育予算の拡大が規定され、保育施設評価認定制度および保育士の資格管理体系が導入された。また、2006 年改正では、女性 300 人以上または従業員数 500 人以上の事業所に職場保育所の設置義務が課された。

2011 年の改正では、保育所設置に係る義務を履行していない事業主を公表することとした。

#### ○第4次女性政策基本計画（対象期間：2013年～2017年）

第4次女性政策基本計画の雇用に関する主な5つ課題は、①潜在能力の開発と就職支援を通じた女性の能力開発②育児負担の軽減および出産費用の拡充を含む働く女性のための育児支援③実働労働時間の削減やパートタイム雇用の自発的な拡大など家庭と仕事の両立するための制度の立案④積極的雇用政策を確実に実施することによる差別のない職場作り⑤社会的な合意に基づいた女性の雇用のための基盤の拡大である。

#### ○働く女性のための生涯キャリア維持支援策（2014年）<sup>79</sup>

朴槿恵政権における最優先政策目標である就業率 70%達成に向け、女性の就業昼を引上げるための施策として、政府は「働く女性のための生涯キャリア維持支援策」を 2014 年 2 月の閣議で発表した。女性の出産後のキャリアブレイクを最小限にとどめるための支援策の期間と金額を拡充した（表 4-4）。

女性に偏った育児負担を軽減させるため、男性の育児休業取得を推奨する。現行の「育児休業」の名称を「親の育児休業」に変更し、夫婦のうち二番目の育児休業取得者に対して、最初の月の育児休業給付を通常賃金の 100%まで支給を引き上げる（現行は通常賃金の 40%）。また、現行法は、育児休業と労働時間短縮を合わせて最大 12 カ月までしか制度を利用することができないが、これを、育児休業を取得しない場合、最大 2 年まで労働時間短縮制度を利用できるようにする。

保育サービスを利用できる優先順位も、低所得の共働き夫婦と一般的な共働きの夫婦をそれぞれ第 1 位および第 2 位とし、それに続いて、低所得専業主婦、一般的な専業主婦の順とした。また、国公立の保育園も毎年 150 カ所ずつ増やしていく計画で、一部の保育園のみで実施していた保育施設評価認定制度も義務化する。

小学校の放課後の学童保育も、希望するすべての小学生が午後 5 時まで利用できるよう、2016

---

閣府（2011）pp.47-48 参照。

<sup>78</sup> 内閣府（2011）および神尾（2014）参照。

<sup>79</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構、国別労働トピック、「政府が「働く女性のための生涯キャリア維持支援策」を発表、[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014\\_3/korea\\_02.html](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014_3/korea_02.html)（アクセス日：2015年3月18日）

年までに段階的に拡大する。共働き・ひとり親家庭の子どもなどには、学校の状況に応じて、夜10時まで利用できるようになる。

女性の再就職支援サービスとして、キャリアブレイク期間が短い高学歴・専門職の女性はすぐに現場復帰できるよう、別途採用プロセスを新設する。また、新しい分野に再就職を希望する女性は、専門職の職業訓練の受講が可能である。企業が育児休業者の代替人材を容易に採用するための民間の代替人材バンクや時間選択制雇用の専用ワークネットなどの採用インフラ構築も支援する。

表 4-4 女性の生涯段階別のキャリア維持支援策

主な対策		改正前	改正後
妊娠・出産	夫婦のうち、2番目の育児休業取得者に対する最初の1か月の育児休業給付	通常賃金の40%	通常賃金の100%
	育児休業している非正規雇用との労働契約を延長する企業に対する継続雇用支援金	出産休暇前後のみ支援	育児休業前後も支援
	労働時間短縮制度の活性化	最大1年まで、通常賃金の40%を支給	最大2年まで、通常賃金の60%を支給
乳幼児	子育てケア・サービス	先着順	働く女性を優先
	時間選択制労働者の子どもの保育	別途支援なし	国公立保育園に時間選択制労働者のための保育班を設置
	国公立保育園	毎年150カ所拡充	
	保育園の評価認証制度	選択制	義務化
小学校	放課後の小学校ケア教室	一部の学校	全ての学校
再就職	高学歴女性の企業リターンシップの活性化		

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構、国別労働トピック、「政府が「働く女性のための生涯キャリア維持支援策」を発表、[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014\\_3/korea\\_02.html](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014_3/korea_02.html) , (アクセス日：2015年3月18日)