

〔論 説〕

## 韓国の女性労働と雇用政策

安 熙 卓

### 〔要 旨〕

本稿は、韓国の女性労働の現状と女性の雇用政策について論じたものである。韓国の年齢階層別の女性の労働力率は日本と同様にM字型を描いている。また、女性の大学への進学率は上昇しているにもかかわらず、労働力率はOECD平均と比べてかなり低い。さらに、管理職に占める女性の比率も際立って低い。男女間の賃金格差も縮小傾向にはあるものの、OECD諸国では韓国が日本に次いで男女賃金格差が最も大きい。このような背景には、結婚や出産による経歴断絶や社会的に固定化された男女差、そして女性労働市場の二重構造問題などが存在しているからである。さらには昇進、昇給、教育訓練など人事制度上の差別的な慣行や男性中心の組織文化が形成していることも大きな要因として指摘できる。韓国政府は、男女雇用平等法をはじめとする女性活躍のための法制定など、女性雇用政策を積極的に推進してきている。今後、女性人材が活躍できる法制度や政策そして企業の人的資源管理のあり方にどのような変化が見られるのか、今後の動きに注目したい。

### I. はじめに

少子高齢化が急速に進む中、韓国の経済社会の活力を維持していく上で、女性労働力は重要な人的資源であるといえる。高学歴化を背景に女性の社会進出も増大しつつあるが、一方においては、韓国社会の男女役割分担意識や性別による男女間の人事処遇面の差別あるいは格差は依然として大きいのが実情である。今日、働く女性が男性と均等な取扱いを受け、充実した職業生活を送ることができるような社会を築き、女性人材の活躍と活用が重要な課題とされている。特に、韓国は社会的に固定化された男女差、すなわちジェンダー問題が大きい<sup>1</sup>。

韓国では1987年に男女雇用平等法を制定し、それまでの雇用管理を大きく転換させるものとなった。その後も男女雇用平等法の改正や女性活躍のための法制定など、女性雇用政策を推進してきた。この背景には、出生率の低下や生産年齢人口の減少により労働力不足を解消するとともに、女性雇用を促進するため、女性労働への関心が高まったからである。

本稿では、韓国の女性労働の現状を明らかにするとともに、韓国政府が女性の雇用拡大や地

位向上のために取り組んできたか、雇用政策の展開について論ずる。

## Ⅱ. 女性労働の現状

### 1. 女性労働力率

女性の高学歴化<sup>2</sup>を背景に、女性の社会進出が増加している。韓国統計庁の「経済活動人口調査」によると、2016年現在、韓国の15歳以上の生産可能人口（労働力総数）は、全体で43,416千人、その中で女性は51%の22,134千人を占めている。また、女性の経済活動人口は、11,529千人で、経済活動参加率（労働力人口総数に占める割合）は52.1%となっている（図表1）。女性の経済活動参加率（労働力率）は、2000年の48.8%から漸進的に増加傾向にあるものの、まだ5割強の水準にとどまっている<sup>3</sup>。これはOECD平均の63.9%より低い。

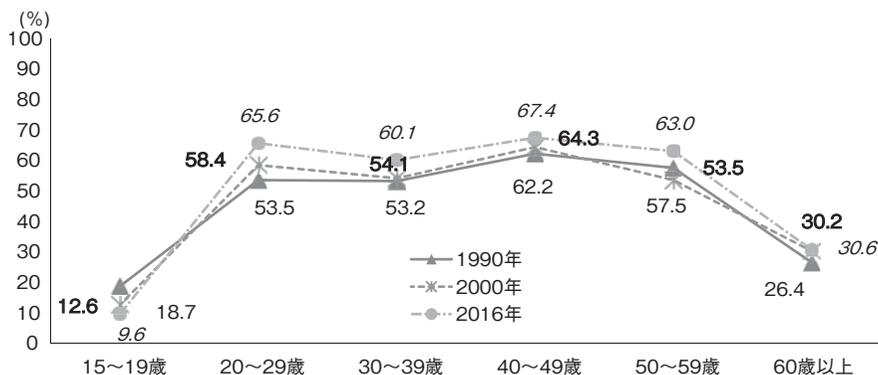
韓国女性の経済活動参加率を年齢階級別でみると、20-29歳と40-49歳を左右のピークとし、30-39歳を底とするM字型カーブを描いている（図表2）。国際比較でみると、M字型を示すのは韓国と日本だけであり、他の国には見られない<sup>4</sup>。このような構造は、多くの女性が結婚と同時に、または結婚の初期に妊娠、出産、育児、子供の教育などの家事負担のため、仕事を諦め、専業主婦としての仕事を選ぶようになり、一定の期間が経過した後、家事負担の制約から自由になった時に再び労働市場の復帰することを意味する。すなわち、女性が両立の難しさのため労働市場から離れてしまう経歴断絶（キャリアブレイク）が起り、これが女性の労働

図表1 女性労働力の推移 (単位：千人，%)

年	15歳以上 生産可能人口	経済活動人口	経済活動参加率 (労働力率)
2000	18,664	9,101	48.8
2001	18,859	9,299	49.3
2002	19,042	9,486	49.8
2003	19,220	9,418	49.0
2004	19,405	9,690	49.9
2005	19,683	9,860	50.1
2006	19,899	10,001	50.3
2007	20,086	10,092	50.2
2008	20,273	10,139	50.0
2009	20,496	10,076	49.2
2010	20,741	10,256	49.4
2011	20,976	10,416	49.7
2012	21,254	10,609	49.9
2013	21,513	10,802	50.2
2014	21,718	11,149	51.3
2015	21,956	11,370	51.8
2016	22,134	11,529	52.1

出所：統計庁「経済活動人口調査」より作成。

図表2 女性の年齢階級別経済活動参加率（労働力率）の推移



資料：統計庁「経済活動人口調査」

出所：韓国労働研究院『2017 KLI 労働統計』2017年、p. 21より作成。

力率＝就業率を引下げる大きな原因であるといえる。今後、労働力率の底である30－39歳層で仕事を持つ人が増えれば、山型になっていくものと考えられる。

## 2. 就業構造

韓国の女性就業率は、2000年に50.0%、2005年に52.5%、2016年には56.2%と徐々に上昇している（図表3）。女性就業率を国際比較でみると、イギリス（68.6%）、ドイツ（69.9%）、スウェーデン（74.0%）、オランダ（69.2%）などの先進諸国に比べると、低い水準となっている<sup>5</sup>。

図表3 女性の就業率（15－64歳）

（単位：％）

年	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
比率（％）	50.0	52.5	52.6	53.1	53.5	53.9	54.9	55.7	56.2

出所：労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』2017年より作成。

また、女性就業者の働き方として短時間労働者が多い。短時間労働者は2000年の57.7%から2016年には62.6%と漸進的に上昇傾向にある（図表4）。

女性就業者（一般労働者）の平均年齢をみると、2009年は35.5歳であったが、2015年には39.6歳へと一貫して上昇している。また、平均勤続年数は2009年に4.4年から2015年には4.6年とほぼ上昇傾向にある（図表5）。男性に比べて女性の勤続年数が短いのは、就業形態や経歴断絶といった働き方に起因することが考えられる。

就業者の従業上の地位は、私企業や官公庁などで賃金を得ている雇用者、いわゆる「賃金労働者」、人を雇用しているいないにかかわらず自ら経営を行っている「自営業者」、さらに「家族従事者」に分けられる。2016年の就業者総数に占める従業上の地位をみると、賃金労働者が

図表4 短時間労働者の割合 (単位：%)

年	就業者に占める短時間労働者の割合			短時間労働者に占める女性の割合
	計	男性	女性	
2000	7.0	5.1	9.8	57.7
2005	9.0	6.5	12.5	57.9
2010	10.7	7.2	15.5	60.3
2011	13.5	10.0	18.5	56.6
2012	10.2	6.8	15.0	61.0
2013	11.1	7.5	16.2	60.5
2014	10.5	6.8	15.6	62.2
2015	10.6	6.9	15.9	62.6

注：1) 短時間労働者の定義は、主たる仕事について通常の労働時間が週30時間未満の者。

2) 労働時間は通常の労働時間ではなく、実労働時間。

出所：労働政策研究・研修機構『データブック国際比較（2017年版）』2017年，pp.118-119より作成。

図表5 女性一般労働者の平均年齢と平均勤続年数

年	平均年齢（歳）		平均勤続年数（年）	
	男性	女性	男性	女性
2009	40.0	35.5	7.1	4.4
2010	40.3	36.1	7.0	4.4
2011	40.8	37.2	7.0	4.3
2012	41.0	37.6	7.1	4.4
2013	41.6	38.3	7.3	4.6
2014	41.3	38.7	6.9	4.5
2015	41.9	39.6	7.1	4.6

出所：統計庁「経済活動人口調査」より作成。

図表6 女性就業者の従業上の地位

(単位：%)

年	賃金労働者	自営業者	家族従事者
1980	39.2	23.3	37.4
1985	48.2	21.3	30.6
1990	56.8	18.7	24.5
1995	59.6	19.4	21.1
2000	61.5	19.2	19.2
2005	67.1	19.0	14.0
2010	72.9	16.1	10.9
2011	73.6	15.7	10.7
2012	74.0	15.5	10.5
2013	74.7	15.2	10.1
2014	75.5	14.8	9.8
2015	76.4	14.5	9.1
2016	77.2	14.1	8.7

資料：統計庁「経済活動人口調査」

出所：韓国労働研究院『2017 KLI労働統計』2017年，p.34より作成。

77.2%、自営業者が14.1%、家族従事者が8.7%となっている（図表6）。賃金労働者は1980年から一貫して増加しているものの、そのうち常用と臨時労働者は増加傾向にあり、日雇いは減少している。また、自営業者や家族従事者は、年々減少しつつある。OECD加盟国では「賃金労働者」の割合が8割を超えているがそれに比べると低く、「自営業者」が比較的大きな割合を占めているのが特徴的である<sup>6</sup>。

女性就業者の職業分布をみると、専門職、事務職、サービス職、販売職、単純職が多い（図表7）。特に、女性は、これまで事務や販売、サービス職が多かったが、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。専門職の割合は2004年の16.0%から2016年には23.0%まで上昇している。専門職の場合は、他の職種より賃金水準が高く、雇用も安定しているので、専門職で働く女性は今後も増え続けると考えられる。

図表7 女性就業者の職業分布

（単位：%）

年	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
管理職	0.4	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.4	0.4	0.3	0.3
専門職	16.0	17.7	19.3	20.5	20.9	21.1	21.9	22.4	22.8	23.0
事務職	16.1	16.6	17.1	17.8	18.6	18.8	18.8	19.0	18.9	19.5
サービス職	18.6	18.2	18.1	16.3	16.2	16.3	16.1	16.1	16.4	16.7
販売職	17.4	16.3	15.5	15.5	14.7	14.6	14.2	14.7	14.5	14.0
農・漁業職	8.2	7.8	7.0	5.9	5.8	5.6	5.5	5.1	4.5	4.2
技能職	4.3	3.7	3.6	3.3	3.3	3.1	2.9	2.7	2.8	2.9
装置、機械操作及び組立職	3.9	3.7	3.3	3.3	3.2	3.5	3.7	3.8	3.7	3.5
単純労務職	15.1	15.7	15.5	16.8	16.8	16.3	16.2	15.9	16.1	15.9

出所：統計庁「経済活動人口調査付加調査」より作成。

### 3. 雇用形態

女性就業者の多くは、賃金労働者であるが、どのような働き方をしているか、雇用形態でみると、2016年現在、女性就業者の44.7%が常用労働者で、臨時労働者が27.5%、日雇い労働者が5.1%を占める（図表8）。臨時職と日雇い職を非正規雇用として見做せば、就業者の32.6%が非正規職である。

さらに雇用形態を拡大すると、女性非正規労働者は、2002年の32.9%から2016年には41.0%に上昇している。非正規労働者の雇用形態別就業者も年々増加しつつある。非正規労働者は限時的労働や時間制労働が圧倒的に多い（図表9）。

図表8 女性就業者の雇用形態 (単位：%)

年	賃金労働者			
		常用	臨時	日雇い
1990	56.8	21.4	22.5	12.9
1995	59.6	25.5	24.2	9.8
2000	61.5	19.1	28.5	13.9
2005	67.1	25.6	30.2	11.3
2010	72.9	34.5	30.0	8.4
2011	73.6	37.1	28.7	7.9
2012	74.0	38.7	28.3	7.0
2013	74.7	40.6	27.5	6.5
2014	75.5	42.1	27.4	6.0
2015	76.4	43.1	27.5	5.8
2016	77.2	44.7	27.5	5.1

資料：統計庁「経済活動人口調査」

出所：韓国労働研究院「2017 KLI 労働統計」, p.34より作成。

### Ⅲ. 男女賃金格差の現状

韓国の「男女雇用平等法」(1988年施行)では、賃金差別を禁止している。同法第8条第1項は、同一価値労働・同一賃金原則を定めており、第2項では同一価値労働の基準を規定している。男女雇用平等法は、1989年に改正が行われ、韓国の法律で初めて事業主に対し、同一価値労働・同一賃金原則の遵守を義務づけ、違法行為が認められた場合には、250万ウォンの罰金を課せられるようになった。また、1995年の改正では、「事業主が同一価値労働の基準を定めるにあたり苦情処理機関の労働者代表者の意見を聞く必要がある」という規定を挿入し、罰則も強化し、違反時には2年以下の懲役または1千万ウォン以下の罰金を課すようになった<sup>7</sup>。

この法で用いられる「同一価値労働」の意味・判断基準・方法などは、雇用労働部の「雇用平等業務処理規定」に明記されている。この規定によると、「同一価値労働」とは、職務遂行に必要な技術、労力、責任および作業条件などの基準に鑑みて互いに比較される男女間の労働が同一であるか、ほとんど同じ性質の労働、または各職務に多少違いはあっても、職務評価などの方法により本質的に同一な価値があると認められる労働をいう。互いに比較される男女間の労働が、同一価値なのかどうかを判断する際には、上記の基準の他に当該労働者の学力・経歴・勤続年数などを総合的に考慮しなければならない<sup>8</sup>。

この規定により、同一労働についての男女差別賃金体系、つまり銀行の女子行員制度と大企業的女子社員制度、性別分離号俸制度が廃止されるなどの成果があり、また男性について一律に軍経歴を認め男性に女性よりも高い号俸を策定する慣行なども違法差別行為と認められるようになった。同一価値労働・同一賃金原則において最も大きな問題は、「同一労働ではない異

図表9 女性非正規職の雇用形態別就業者数および割合

(単位：千人，%)

年	正規労働者	非正規労働者	限時的労働		時間制労働	日雇い労働	特殊労働	派遣労働	用役労働	家庭内労働
			限時的労働	期間制労働						
2002	3,870 [67.1]	1,902 [32.9]	913 (48.0)	633 (33.3)	579 (30.4)	149 (7.8)	443 (23.3)	48 (2.5)	124 (6.5)	190 (10.0)
2003	3,546 [60.4]	2,320 [39.6]	1,431 (61.7)	1,104 (47.6)	689 (29.7)	208 (9.0)	371 (16.0)	57 (2.5)	142 (6.1)	148 (6.4)
2004	3,434 [56.3]	2,662 [43.7]	1,681 (63.1)	1,144 (43.0)	794 (29.8)	271 (10.2)	403 (15.1)	64 (2.4)	174 (6.5)	147 (5.5)
2005	3,539 [56.3]	2,747 [43.7]	1,751 (63.7)	1,244 (45.3)	736 (26.8)	252 (9.2)	394 (14.3)	75 (2.7)	183 (6.7)	127 (4.6)
2006	3,690 [57.3]	2,752 [42.7]	1,712 (62.2)	1,255 (45.6)	790 (28.7)	230 (8.3)	431 (15.7)	65 (2.4)	229 (8.3)	160 (5.8)
2007	3,851 [57.9]	2,796 [42.1]	1,625 (58.1)	1,123 (40.2)	843 (30.1)	291 (10.4)	421 (15.1)	92 (3.3)	253 (9.0)	100 (3.6)
2008	3,991 [59.2]	2,746 [40.8]	1,587 (57.8)	1,093 (39.8)	857 (31.2)	255 (9.3)	413 (15.0)	75 (2.7)	272 (9.9)	58 (2.1)
2009	3,891 [55.9]	3,073 [44.1]	1,824 (59.4)	1,451 (47.2)	1,058 (34.4)	308 (10.0)	433 (14.1)	93 (3.0)	279 (9.1)	87 (2.8)
2010	4,228 [58.2]	3,037 [41.8]	1,704 (56.1)	1,283 (42.3)	1,194 (39.3)	263 (8.7)	397 (13.1)	107 (3.5)	274 (9.0)	65 (2.2)
2011	4,273 [57.2]	3,203 [42.8]	1,798 (56.1)	1,403 (43.8)	1,232 (38.5)	336 (10.5)	416 (13.0)	105 (3.3)	297 (9.3)	66 (2.1)
2012	4,445 [58.5]	3,154 [41.5]	1,735 (55.0)	1,396 (44.2)	1,320 (41.8)	289 (9.2)	358 (11.3)	114 (3.6)	310 (9.8)	59 (1.9)
2013	4,661 [59.4]	3,187 [40.6]	1,789 (56.1)	1,421 (44.6)	1,357 (42.6)	247 (7.7)	360 (11.3)	123 (3.9)	269 (8.4)	67 (2.1)
2014	4,890 [60.1]	3,251 [39.9]	1,781 (54.8)	1,409 (43.3)	1,445 (44.4)	248 (7.6)	335 (10.3)	114 (3.5)	278 (8.6)	54 (1.7)
2015	5,044 [59.8]	3,390 [40.2]	1,891 (55.8)	1,493 (44.0)	1,548 (45.7)	269 (7.9)	355 (10.5)	123 (3.6)	306 (9.0)	47 (1.4)
2016	5,081 [59.0]	3,538 [41.0]	1,949 (55.1)	1,561 (44.1)	1,772 (50.1)	258 (7.3)	342 (9.7)	99 (2.8)	341 (9.6)	40 (1.1)

- 注：1) [ ] 内は賃金労働者に対する割合，( ) 内は非正規労働者に対する割合。  
 2) 非正規労働者：1 次的に勤労形態によって定義されるもので、①限時的労働者、②時間制労働者、③非典型労働者などで分類される。したがって、勤労形態別就業者を全て合計した数ではない。  
 3) 限時的労働者：労働契約期間を定めた労働者または定めてはなかったが、契約の反復更新によって継続的に働ける労働者と非自発的な事由によって継続的に勤務を期待できない労働者。  
 4) 期間制労働：勤労契約期間を設定した勤労が該当。  
 5) 時間制労働：職場で勤務するよう定められた所定の労働時間が同一事業場で同一の種類の業務を遂行する労働者の所定労働時間より1時間でも短い労働者で、週36時間未満働くことが定められている場合が該当。  
 6) 派遣労働：賃金を支払い雇用関係が維持される雇用主と業務指示をする使用者が一致しない場合で、派遣事業主が労働者を雇用した後、その雇用関係を維持しながら労働者派遣契約の内容により使用事業主の事業場で指揮・命令を受け、使用事業主のために勤務する形態。  
 7) 用役労働：用役会社に雇用され、この会社の指揮下でこの会社と用役契約を締結した他の会社で勤務する形態(例：掃除用役、警備用役などで勤務する者)。  
 8) 特殊労働：独自の事務室、店舗または作業場を保有せず非独立的な形態で、業務を遂行するもの、ただし、労働提供の方法、労働時間などは独自の決定しながら個人的に募集・販売・運送などの業務を通じて顧客を探すが迎えて商品やサービスを提供し、その仕事を遂行しただけ所得を得る勤務形態。  
 9) 家庭内労働：在宅勤務、家庭内下請などのように、事業体が提供してくれた共同作業場でない家庭内で勤務(作業)が行われる形態。  
 10) 日雇い労働：労働契約を定めず、仕事が発生した場合、数日または数週働く形態。

資料：統計庁『経済活動人口調査 付加調査』。

出所：韓国労働研究院『2017 KLI 労働統計』2017年，p. 37。

図表10 男女賃金格差の推移（定額給与基準）

(単位：千ウォン，%)

年	男性 (A)	女性 (B)	B/A
2000	1,325	883	66.7
2001	1,412	945	66.9
2002	1,553	1,032	66.4
2003	1,688	1,129	66.9
2004	1,791	1,205	67.3
2005	1,929	1,307	67.7
2006	2,058	1,401	68.1
2007	2,192	1,484	67.7
2008	2,332	1,587	68.0
2009	2,361	1,599	67.7
2010	2,445	1,673	68.4
2011	2,526	1,752	69.4
2012	2,641	1,843	69.8
2013	2,734	1,907	69.8
2014	2,871	1,960	68.3
2015	2,952	1,997	67.6
2016	3,034	2,081	68.6

注：1. 常用勤労者5人以上の事業所

2. 各年度6月基準

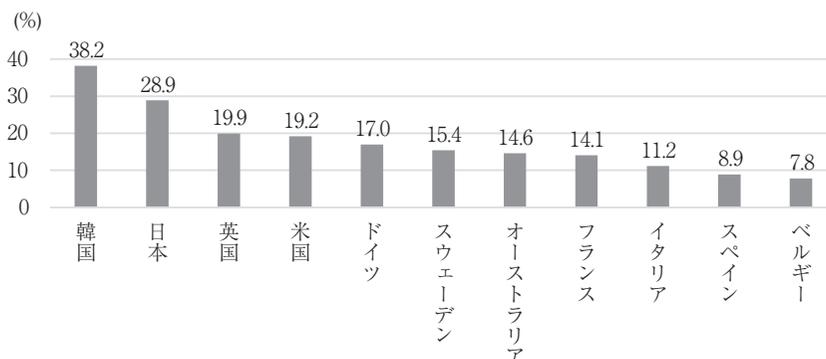
出所：雇用労働部『賃金構造基本統計調査』各年度。

なる業務を遂行する男女労働者の業務が同一の価値をもつ業務であるのかどうか」といった判断基準である。同一労働についての男女差別的賃金体系は大きく是正されたものの、賃金格差については依然として大きいのが現状である<sup>9</sup>。雇用労働部の「賃金構造基本統計調査」によると、男女賃金格差は2000年の66.7%から2016年には68.6%へと縮小傾向にはあるものの、依然として格差は大きい（図表10）。

男女賃金格差を国際比較でみると、OECD諸国の中で韓国が日本に次いで男女の賃金格差がもっとも大きい<sup>10</sup>。男女賃金格差は全世界的に縮小する傾向にある。男女賃金格差縮小の先進国はフランス、スウェーデンなどであり、格差はほぼ10%台半ばである。1975年に4割近い格差があった米国、英国でも現在は20%以下となっている。韓国の場合、1975年から1985年頃まで5割以上の格差があり、欧米と比較して大きな格差を保っていた。それ以降、縮小傾向に転じ、2012年には38.2%まで低下しているが、なお、OECD諸国と比較すると格差は大きい（図表11）。日本の場合も1975年から1990年頃まで4割以上の格差があり、欧米と比較して大きな格差を保っていた。1990年以降、縮小傾向が明確となり2012年には28.9%まで低下しているが、なお、欧米と比較すると格差は大きい。

韓国が先進諸国に比べて男女間の賃金格差が大きい理由としては、労働市場の構造的特徴が指摘されている<sup>11</sup>。一つは、男女間における職種が分離されていることである。女性が男性よ

図表11 男女賃金格差の国際比較 (2007-2012年平均)



注：フルタイム労働者を基準に、男女平均賃金の格差を男性平均賃金で割った数値。

出所：OECD 諸国の男女賃金格差 <http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3350.html> (2017/8/25)。

り賃金を少なくもらう最も大きな理由は、高額賃金職や高位職に女性が絶対的に少ないからである。家事や育児などを主に責任をもつ女性は男性に比べて労働時間が柔軟な職種を選び、これは高額賃金職などから排除される結果につながるということである。二つは、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字型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となっていることである。

男女間の賃金格差を年齢別にみると、若年層では差はほとんど見られないが、30代から50代では、年齢が上がるにつれて男女間の賃金格差は広がっていき、50代半ば以降は、再び縮小していく (図表12)。

図表12 年齢別男女賃金格差 (2013年)

(単位：%)

区分	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
男性に対する女性の賃金水準	104.6	106.5	99.1	95.6	81.8	64.6	55.5	53.3	56.1	64.0	78.6
賃金格差	-4.6	-6.5	0.9	4.4	18.2	35.4	44.5	46.7	43.9	36.0	21.4

注：1. 賃金格差 = (男性時間当たり賃金 - 女性時間当たり賃金) / 男性時間当たり賃金 × 100

2. 雇用労働部の「雇用形態別勤労実態調査 (2013年) 資料を活用して分析したもので5人以上の常用勤労者基準

3. 個人別賃金および個人別労働時間を活用して分析したもので平均値分析とは結果が多少異なる

出所：韓国雇用情報院「性別賃金格差原因分析」『雇用動向ブリーフ』, 2014年10月。

男性賃金に対する女性賃金の比率を学歴別にみると、中卒で75.0%、高卒で73.7%、大卒では71.5%、大学院卒以上では80.3%となっている (図表13)。賃金格差は高学歴ほど小さい。

次に勤続年数別でみた場合、勤続年数が長くなるほど賃金格差は拡大していくが、10年以上になると、格差は縮小していく (図表14)。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れば、女性の勤続年数が短いことは、男女賃金格差の大きな要因に

図表13 学歴別男女賃金格差 (2013年)

(単位：%)

区 分	中卒以下	高卒	短大卒	大卒	大学院卒以上
男性に対する 女性の賃金水準	75.0	73.7	76.8	71.5	80.3
賃金格差	25.0	26.3	23.2	28.5	19.7

- 注 1. 賃金格差 = (男性時間当たり賃金 - 女性時間当たり賃金) / 男性時間当たり賃金 × 100  
 2. 雇用労働部の「雇用形態別勤労実態調査 (2013年) 資料を活用して分析したもので5人以上の常用勤労者基準  
 3. 個人別賃金および個人別労働時間を活用して分析したもので平均値分析とは結果が多少異なる  
 出所：韓国雇用情報院「性別賃金格差原因分析」『雇用動向ブリーフ』, 2014年10月。

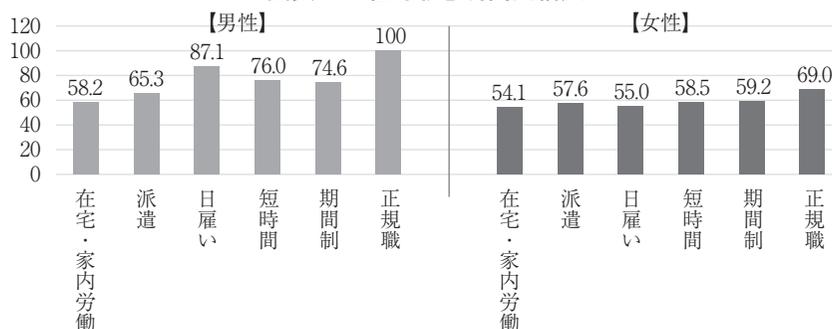
図表14 勤続年数別男女賃金格差 (2013年)

(単位：%)

区分	1年未満	1年～ 2年未満	2年～ 3年未満	3年～ 4年未満	4年～ 5年未満	5年～ 10年未満	10年以上
男性に対する 女性の賃金水準	78.2	78.1	76.7	76.0	75.7	74.5	77.7
賃金格差	21.8	21.9	23.3	24.0	24.3	25.5	22.3

- 注 1. 賃金格差 = (男性時間当たり賃金 - 女性時間当たり賃金) / 男性時間当たり賃金 × 100  
 2. 雇用労働部の「雇用形態別勤労実態調査 (2013年) 資料を活用して分析したもので5人以上の常用勤労者基準  
 3. 個人別賃金および個人別労働時間を活用して分析したもので平均値分析とは結果が多少異なる  
 出所：韓国雇用情報院「性別賃金格差原因分析」『雇用動向ブリーフ』, 2014年10月。

図表15 雇用形態別賃金格差



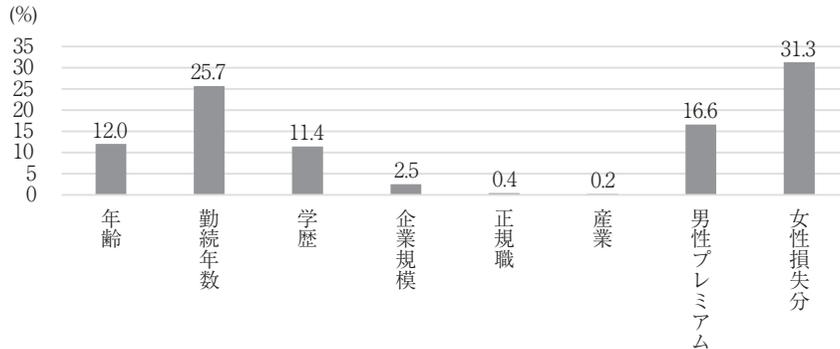
資料：雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査』2013年。  
 出所：韓国雇用情報院「性別賃金格差原因分析」『雇用動向ブリーフ』, 2014年10月より作成。

なっている。

また、雇用形態別にみると、男性正規職の時間当たりの賃金を100とした場合、女性正規職のそれは69.0に過ぎず、非正規職となると、さらに低くなる (図表15)。最近では正規職や非正規職という雇用形態に関わらず、同じ仕事なら同じ賃金を支払うべきだという「同一労働同一賃金 (Equal pay for equal work)」の導入に向けて積極的な動きを見せているものの、その成果が出るまではまだ時間がかかることが予想される。

韓国雇用情報院は、男女の賃金格差は女性が結婚、出産、育児という経歴断絶 (キャリアブ

図表16 男女賃金格差の要因



資料：雇用労働部「雇用形態別勤労実態調査」2013年。

出所：韓国雇用情報院「性別賃金格差原因分析」『雇用動向ブリーフ』, 2014年10月, p. 10。

レーク)を経験し、その後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となるという女性労働市場の特徴に大きく起因していると分析している。女性の非正規職の賃金水準が男性正規職に比べて低いこと、女性の非正規職比率が男性に比べて多いことを考えると、雇用形態の差は、男女の賃金格差を広げている大きな要因のひとつとなっているといえる。

さらに、韓国雇用情報院の男女賃金格差の分析結果によれば、男女の賃金格差のうち、男女の特性による違いで説明できる部分は52.1%となるとしている。その内訳は、勤続年数に起因する部分が25.7%、年齢に起因する部分が12.0%、学歴に起因する部分が11.4%、その他、企業規模2.5%、雇用形態0.4%、産業0.2%と続く(図表16)。そして、男女の賃金格差のうち、特性による差異では説明できない部分が存在し、それが31.3%占めるとしている。すなわち、この31.3%の部分は、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」であり、したがって、残りの16.6%については、男性がその生産性以上に得ている「男性賃金プレミアム」であると分析している<sup>12</sup>。

韓国政府も「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<sup>13</sup>」(短時間正社員制度)に転換できる制度の整備が進められている。

## IV. 女性雇用政策

### 1. 女性雇用関連の法律

韓国では男女間の差別を解消し、女性が活躍できる法整備が推進されてきた。主な法律は次のとおりである<sup>14</sup>。

## (1) 男女雇用平等法

「男女雇用平等法」は、雇用における男女の平等な機会と待遇を保障することを目的として、1987年に制定され、1988年から施行することになった<sup>15</sup>。日本の「男女雇用機会均等法」（1985年制定、86年施行）に相当する。韓国における男女雇用平等の動きは、1975年の国連「国際婦人年」、1979年の国連女子差別撤廃条約の採択等の国際的な流れと1980年代の民主化運動と共に進展した女性運動は、大きな政治勢力として与野党が共に無視できない存在となり、選挙の際に女性団体や女性有権者を意識せざるをえなくなったこともある<sup>16</sup>。

このような動きの中で韓国政府は、1984年に「女子差別撤廃条約」の批准によって、男女雇用平等を具体的に保障するための法律を整えた。その後、数回にわたる改正を経て、間接差別概念の導入や罰則の強化がはかられ、制度的には相当発展しているといえる<sup>17</sup>。

主な改正内容は〈図表17〉のとおりである。

**図表17 男女雇用平等法の改正**

改正年	主な改正内容
1989年	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	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	「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	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	産前産後休暇給付を全額支援に拡大。
2007年	配偶者出産休職制度（3日）を新設。
2012年	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）

出所：金明中「韓国における女性の労働市場参加の現状と政府対策」『日本労働研究雑誌』No. 643, 2014年, pp. 11-12。

## (2) 母性保護関連法

「母性保護関連法」は、働く女性の母性保護のための法律で「勤労基準法」、「男女雇用平等法」、「雇用保険法」の3つの法律を総称した法律である。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3つの法律の関連条項が一斉に改正された<sup>18</sup>。具体的な内容としては、これ以前は60日であった産前産後休暇を90日に拡大し、この拡大した30日の給与支給については雇用保険から賄うこととした。有給育児休職（1歳まで）の対象を全ての労働者に拡大し、育児休職給付として1か月20万ウォンの支援金（2005年現在は40万ウォン）を雇用保険から支給する等、出産育児のコストを社会が負担するよう法的に定めた。その他、出産や育児休職の取得を理由とする差別的解雇を実施した企業に対し罰金額を大幅に引き上げる改正もなされた<sup>19</sup>。

法改正により産休、育休を利用する女性労働者は毎年増えている。女性の産休利用者の中で、女性の育休利用者は2002年に16.2%であったが、2012年には66.7%へと大幅に増加した。男性の育休利用者は極めて少なく、全体の育休利用者のなかで男性が占める割合は、2002年2.07%、2012年3.29%で、約10年間大きな変化が見られない。

韓国労働組合総連盟（労総）が調べた男性労働者を対象にした育児休業関連アンケート調査によれば、89.6%が「育児休職機会があれば使う」と回答しているが、実際育休を使うことができない理由として、58%が「職場での雰囲気意識して」、24.8%が「育児給付金が不十分である」と答えている。また、韓国労働研究院（2001）は育児休業制度に関する世論調査から、育児休業制度が活用されない理由を調査している。それによると、①会社と同僚に悪い、②人事考課、昇進上不利となる、③休職以降の雇用が不安である、④休職期間中の経済的損失があるなどの理由があげられている<sup>20</sup>。

2005年の改正法案では、非正規職に就く女性の増大に伴い妊娠出産の際に労働契約を解約する事例が多発していることから、「産前産後休暇期間及びその後30日間は再契約の拒否等、契約満了を理由とする労働契約の解約も禁止する」という改正案が出ていた。しかし、この点については、「女性の雇用に否定的な影響を及ぼす可能性がある」との理由から、小委員会での審議において削除された<sup>21</sup>。

### (3) 女性起業支援法

「女性起業支援法」（女性起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、女性の企業活動や女性の起業を支援し、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。

同法の制定後、政府は、女性の経営する企業を体系的に支援するための女性起業の実態調査の実施や女性起業専門情報システムの構築、女性起業保育センターの運営、女性企業優秀商品

博覧会、女性デザイナーファッションショー、海外市場開拓団や海外研修団の派遣を通じた女性企業に対する支援事業等、起業活性化や競争力強化のための多様な事業を遂行してきた<sup>22</sup>。

2005年5月には、一部改正法案が可決された。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。これは、「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、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改正した<sup>23</sup>。

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。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、次いで「教育サービス業（57.4%）」、「修理及び個人サービス業（46.6%）」の順となっている<sup>24</sup>。

#### (4) 乳幼児保育法制定

「乳幼児保育法」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人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、女性の子育て支援を行うことを義務付けたもので、1991年に制定された。また、この法律では、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<sup>25</sup>。

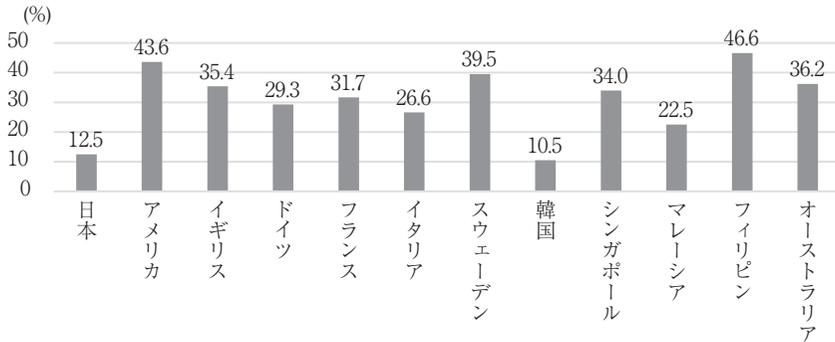
2004年改正では、保育に対する公共投資・保育予算の拡大が規定され、保育施設評価認定制度および保育士の資格管理体系が導入された。また、2006年改正では、女性300人以上または従業員数500人以上の事業所に職場保育所の設置義務が課された。2011年の改正では、保育所設置に係る義務を履行していない事業主を公表することとした<sup>26</sup>。

## V. 女性活躍のための施策

### 1. 積極的雇用改善措置の導入

韓国は日本と同様、女性管理職が少ないということが知られている<sup>27</sup>。管理職に占める女性の比率を国際比較でみると、韓国は10.5%と最も低く、次いで日本（12.5%）となっている。女性管理職の比率が高い国は、アメリカ（43.6%）、スウェーデン（39.5%）、フランス（31.7%）などの欧米諸国のほか、フィリピン（46.6%）、シンガポール（34.0%）などのアジア諸国と比べても低い水準にとどまっている（図表18）。

図表18 管理職に占める女性比率 (2015年)



出所：労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較 (2017年版)』, p. 89.

韓国女性政策研究院の「女性管理職パネル調査」によると、企業の全管理職者数に占める女性管理職者数の比率は、2007年の7.8%から2012年には11%へと増加している。一方、課長クラスから次長クラスにかけての昇進において、女性は男性と比べて昇進率が低下している。これは企業の人事慣行における構造的な制約によるものであり、これまで韓国の企業は、女性をコア人材たる管理職として育成することに消極的であったためと考えられる<sup>28</sup>。

女性管理職が少ないだけでなく、管理職に登用されたとしても差別的な待遇に不満を感じ、退職してしまうこともある。韓国女性政策研究院の「女性管理職パネル調査<sup>29</sup>」によると、職場で差別を受けた経験のある人はほぼ4割に達し、どのような差別を経験したかという質問に対しては「昇進、昇給の差別」という回答が4割程度で、最も高い。差別を受けた理由として考えられることについては、「男性中心の組織文化であるため」という回答が最も多い。また、職場を変ったことのある人（転職経験のある人）に対し、前の職場を辞めた理由をみると、「労働条件に不満」が54.4%と最も多い<sup>30</sup>。

女性の経歴断絶を防ぐためには、女性に対する昇進、昇給における差別を解消し、教育訓練等における機会を均等にするなど、人事制度や組織文化の改善に企業が積極的な役割を果たしていく必要がある<sup>31</sup>。韓国で女性人材が少ない理由として、第一に、採用時における差別、第二に、採用の際、男性には「軍服務加算点制度」が適用されること、第三に、高学歴女性の経歴断絶により管理職になれる女性が少ないこと、が指摘されている<sup>32</sup>。

韓国政府は、女性の雇用拡大及び差別改善のため「積極的雇用改善措置」(Affirmative Action: 以下AAという)を導入している。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年の男女雇用平等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<sup>33</sup>。その後、2005年12月に男女雇用平等

法を改正し、2006年3月1日から政府投資機関、政府傘下機関、1,000人以上の企業に積極的雇用改善措置が施行された。また、2008年3月1日からは500人以上の企業と50人以上の公共機関に拡大・適用され、2013年5月1日からはすべての公共機関に拡大・適用された<sup>34</sup>。

積極的雇用改善措置とは、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取り組みである。すなわち、積極的雇用改善措置は、同種業種の他の企業に比べて女性を顕著に少なく雇用したり女性管理職比率が低い企業に対し、間接差別の兆候があると見て、女性雇用が不十分な原因を探して企業自ら改善していく制度である<sup>35</sup>。

韓国における積極的雇用改善措置の導入背景としては、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。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で紹介され、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<sup>36</sup>。

積極的雇用改善措置制度の主な内容は、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に報告することが義務づけられている<sup>37</sup>。

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、表彰を行う。また、優秀企業に選定された企業に対しては、さまざまなインセンティブ措置を講じている<sup>38</sup>。

図表19 積極的雇用改善措置の現況

年	合 計	公共機関		民間企業	
		政府投資機関	政府傘下機関	1,000人以上	1,000人未満
2006	546	14	93	439	-
2007	613	14	101	498	-
2008	1,425	14	101	591	719
2009	1,607	246		600	761
2010	1,576	255		592	729
2011	1,547	245		610	692
2012	1,674	247		677	750
2013	1,778	260		704	814
2014	1,945	304		744	897

出所：雇用労働部『2015年版雇用労働白書』, p. 83.

図表20 女性雇用率・女性管理者の比率

年	女性雇用比率 (%)				女性管理者比率 (%)			
	全体	政府投資 機関	政府傘下 機関	民間企業	全体	政府投資 機関	政府傘下 機関	民間企業
2006	30.8	16.5	24.6	32.5	10.2	1.7	6.8	11.2
2007	32.3	16.4	25.5	34.1	11.0	1.5	6.9	12.1
2008	33.8	23.2		34.4	12.6	4.8		14.1
2009	34.0	28.5		35.0	14.1	8.4		15.2
2010	34.1	30.1		34.9	15.1	9.9		16.1
2011	34.9	31.2		35.6	16.1	10.5		17.1
2012	35.2	32.4		35.7	16.6	11.0		17.6
2013	36.0	33.6		36.5	17.0	11.6		18.0
2014	37.1	35.7		37.4	18.4	14.0		19.2

出所：雇用労働部『2015年版雇用労働白書』, p. 84。

2014年現在、積極的雇用改善措置の適用事業所は、公共機関304カ所、500人以上事業所1,641カ所の計1,945カ所である（図表19）。

積極的雇用改善措置の実施により女性雇用率や女性管理職の比率が改善されるなど、一定の効果が現れている<sup>39</sup>。雇用労働部が1,945カ所事業所から提出された「職種・職級別男女勤労者現況」を分析した結果によると、女性雇用・女性管理者の比率は漸進的ではあるが、上昇している。特に、政府機関に比べて民間企業の比率が高い（図表20）。しかし、積極的雇用改善措置の対象企業の半数以上が目標値に達していないのが現状である<sup>40</sup>。

今後さらに対象が拡大されると思われる非対象企業の100人以上500人未満のAA制度およびその内容の認知度調査では、300-499人規模企業では約半数の46.9%が認知しているものの、100-299人規模企業では13.6%と1割強に過ぎない<sup>41</sup>。

## 2. ワーク・ライフ・バランスの推進

少子高齢化や家族構成の変化、女性の経済活動参加の促進、男女労働者の意識の変化などにより、ワーク・ライフ・バランス（Work Life Balance：以下WLB）政策は、1980年代後半以降、先進諸国から多様な取り組みが紹介され、韓国においても職場における仕事を中心とする社会的役割の拡大と依然として家事などを中心とする家庭的役割の存在が残存されていることから、女性労働に対する二重負担が社会問題として大きく取り上げられることとなった。女性労働における現実問題としての二重負担の側面は、女性労働の職場における経歴断絶を招く最大の原因の一つとして認識され、二重負担の軽減や経歴断絶の改善といった現実的な問題への改善策、あるいは女性労働への支援策として政府によるWLB政策が進展されるようになってきた<sup>42</sup>。

韓国における WLB 政策は、大きく 2 つに分けられる。1 つは、制度や法律を含む政府レベルによる支援である。たとえば「経済的支援制度」、「育児・介護支援制度」などがそれである。2 つは、企業による取り組みである。たとえば、「勤労者支援制度」、「仕事・家庭両立制度」、「休暇および休職制度」などがそれである<sup>43</sup>。

前述したように、韓国では 2001 年 8 月と 2005 年 5 月、女性雇用者の母性保護関連 3 法律（勤労基準法、男女雇用平等法、雇用保険法）の改正により、産休期間の延長や有給化、育児休業の有給化を実現するなど、仕事と家庭の両立支援策が強化された。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」へと改名し、「仕事中心」から、「仕事と家庭生活とのバランス」を重視する方向へと法令の全面改正が行われた。これにより 2008 年 7 月には、第 4 次「男女雇用平等、仕事・家庭両立基本計画（2008-2012）」が確定された<sup>44</sup>。

韓国は日本以上に労働時間が長く、パート比率が低く、仕事と育児の両立が困難な状況があるが、近年、法改正により育児のための休暇取得や労働時間短縮を促進したり、労働時間や勤務場所の自由度を高めるなど、ワーク・ライフ・バランスに向けた取り組みが活発である<sup>45</sup>。

### 3. 働く女性のためのキャリア支援<sup>46</sup>

韓国では、2008 年に働く女性の経済活動を促進するために、「経歴断絶女性等の経済活動促進法」が制定された。これにより、経歴断絶女性の経済活動の促進に向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。女性家族部と雇用労働部が共同で 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。しかし、2014 年の女性の経済活動参加率は 54.9%、2016 年でも 56.2% となり、政策目標は実現していないのが実情である。

また、韓国政府は女性就業率の 70% 達成に向け、就業率を引き上げるための施策として、「働く女性のための生涯キャリア維持支援策」（2014 年 2 月）を発表した。支援策は、出産後の女性の経歴断絶（キャリア・ブレイク）を最小限にとどめるために支援の期間と金額を拡充した。さらに、(1)妊娠・出産時の雇用維持、(2)乳幼児保育と小学生の子供ケア支援、(3)時間選択制雇用の拡大を通じた再就職斡旋、(4)柔軟な勤務体制の構築による女性雇用の促進などの内容を盛り込んでいる（図表 21）。具体的な内容は、次のとおりである。

まず、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

図表21 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カ月の育児休業給付	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		

資料：雇用労働部

出所：労働政策研究・研修機構「働く女性のための生涯キャリア維持支援策」『国別労働トピック』2014年3月。

「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。

さらに、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証制度も義務化する。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、「女性が新しく働くセンター（セイルセンター）<sup>47</sup>」で専門職の職業訓練を受けられるようにし、一定レベルの職業訓練も支援する。この他、時間選択制雇用を数多く創出できる職務を発掘して企業に紹介するとともに、時間選択制雇用の専用ワークネット、代替人材バンクなどの採用インフラも拡充していく。

## VI. むすび

以上、韓国の女性労働の現状と政府の雇用政策についてみてきた。韓国の年齢階層別の女性の労働力率は日本と同様にM字型を描いている。また、女性の大学への進学率は上昇しているにもかかわらず、労働力率はOECD平均と比べてかなり低い。さらに、管理職に占める女性の比率も際立って低い。男女間の賃金格差も縮小傾向にはあるものの、OECD諸国では韓国が日本に次いで男女賃金格差が最も大きい。このような背景には、結婚や出産による経歴断絶や社会的に固定化された男女差、そして女性労働市場の二重構造問題などが存在しているからである。さらには昇進、昇給、教育訓練など人事制度上の差別的な慣行や男性中心の組織文化が形成していることも大きな要因として指摘できる。

女性と男性が社会のあらゆる分野で対等なパートナーとして積極的に参加できる社会を築くことは、韓国にとって将来を決定する大きな課題となっている。雇用の場においても同様である。働く女性が男性と均等な取扱いを受け、充実した職業生活を送ることができるような社会にすることが強く求められている。一方、企業経営にとっても真に女性を活用するか否かが企業のイメージ向上にもなるし、重要な企業戦略の一つとなっていくものと考えられる。ここでは、女性労働の活性化の視点から若干の政策的な課題を提示する。

第一に、職場の意識改革が必要である。男女雇用平等法の施行後、女性労働に対する見方の変化はあるものの、基本的にはまだ企業もしくは男性の遅れた意識は依然として残っていると思われる。女性管理職が少ないことがその一例である。経営者はもちろん企業組織の中で女性の活躍を積極的に位置づけるという管理者の意識改革や組織風土の醸成を図っていくことが求められる。一方、女性自身の意識改革も重要である。自ら進んで能力開発を図りながら、これを職業生活において発揮できるように努めなければならない。

第二に、男女間の公正な処遇を実現していかなければならない。女性は人事処遇面において不利に取り扱われているのが現状である。男女間の賃金格差は先進諸国に比べてその差は大きい。さらに、女性の非正規労働者と正規労働者の間でも賃金格差が拡大傾向にある。近年、「同一労働同一賃金」の議論がなされているが、女性の活躍を推進するためには、労働条件の格差を是正していかなければならない。さらに、人的資源管理面では、女性に不利益をもたらすような人事制度の運用は避けなければならない。特に、女性の昇進を妨げないよう人事制度や賃金制度、人事評価制度の公平な運用のために、能力主義・成果主義の視点から男女問わず同一の条件の下で競争が行われる新たな人事システムの構築が求められる。

第三に、仕事と家庭の両立が可能な職場環境を整備していく必要がある。韓国の女性労働関

連政策は、法制度面ではかなり発展してきた。それにもかかわらず、経歴の断絶や非正規雇用問題が解消されないのは、韓国の伝統的価値観が影響していると考えられる。女性の経歴が断絶しない社会、職場での男女平等の社会を実現するためには、ワーク・ライフ・バランスが可能な柔軟な働き方の仕組みを作ることである。すなわち、就業形態の多様化や労働時間の短縮、育児・介護制度などを充実し、女性が働きやすい職場環境に努めなければならない。

今後、女性人材が活躍できる法制度や政策そして企業の人的資源管理のあり方にどのような変化が見られるのか、今後の動きに注目したい。

### 注

- <sup>1</sup> ジェンダー問題を様々な視点から取り扱った文献として、①佐野陽子・志野澄人・嶋根政充編『ジェンダー・マネジメント—21世紀型男女共創企業に向けて』東洋経済新報社、2001年、②石塚浩美「日本・中国・韓国企業におけるジェンダー・ダイバーシティ経営の実状と課題—男女の人材活用に関する企業調査（中国・韓国）605企業の結果—」経済産業研究所『RIETI Discussion Paper』、2014年、③森ます美『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性』有斐閣、2005年がある。
- <sup>2</sup> 韓国の大学進学率は、OECD加盟国の中でも高い水準にあるが、最近になって少しずつ低下している。統計庁によると、2008年の進学率は83.8%と頂点に達した後、2010年には79.0%、2016年は69.8%まで低下している。また、男女の進学率は2009年に逆転し、2012年には男性が68.6%、女性が74.3%を占め、男性より女性の進学率が上回っている。
- <sup>3</sup> 女性の労働市場参加の割合は、その社会がどれだけ先進化しているかを測る指標の一つである。それはそれぞれの国の人々の意識構造や社会構造、そして産業構造を反映しているからである。
- <sup>4</sup> 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較（2017年版）』2017年。
- <sup>5</sup> 同上。
- <sup>6</sup> 同上。
- <sup>7</sup> 朴宣映「韓国の「男女雇用平等法」施行20年の成果と課題：雇用上の性差別禁止規定を中心に」大阪府立大学女性学研究センター『女性学研究』（18）、2011年、p. 7。
- <sup>8</sup> 同上、pp. 7 - 8。
- <sup>9</sup> 同上 p. 8。
- <sup>10</sup> OECD（経済協力開発機構）が2015年3月に発表した加盟国の男女賃金格差の平均は、15.6%となっている。また、世界経済フォーラムが発表した「男女平等指数」では、韓国が115位で下位20%に入っている。
- <sup>11</sup> 権テヒ・趙ジュンモ「韓国の積極的措置制度の評価と改善課題」韓国女性政策研究院『女性研究』73巻2号、2008年参照。
- <sup>12</sup> 韓国雇用情報院「性別賃金格差原因分析」『雇用動向ブリーフ』2014年10月、p. 10および労働政策研究・研修機構「韓国雇用情報院（KEIS）が男女賃金格差について分析」『国別労働トピック』2015年2月。
- <sup>13</sup> 時間選択制は、朴槿恵政権が2012年に64.2%であった就業率（15～64歳）を2017年までに70%に引き上げることを重要な政策目標に掲げ、雇用の創出・拡大を目的に導入されたものである。時間選択制雇用の種類には、企業の需要に応じて採用時から時間選択制雇用として採用する「新規型」と労働者の必要性に応じてフルタイムの在職労働者が時間選択制雇用形態に転換する「転換型」の2つに分類される。時間選択制は、社会保険や福利厚生など正規職と同じ条件でありながら短時間の勤務を可能とする雇用形態の一種である。詳しくは、裴海善『韓国の少子化と女性雇用』明石書店、2015年、pp. 113-114参照。

- <sup>14</sup> 韓国の女性雇用政策の歴史的流れについては、裴海善「韓国の女性雇用政策—60年間の政策変化と実態—」筑紫女学園大学・筑紫女学園大学短期大学部『紀要』10号、2015年、pp.111-123参照。
- <sup>15</sup> 詳しくは、朴宣映「韓国の「男女雇用平等法」施行20年の成果と課題：雇用上の性差別禁止規定を中心に」大阪府立大学女性学研究センター『女性学研究』(18)、2011年、pp.1-23。
- <sup>16</sup> 白井京「韓国の女性関連法制—男女平等の実現に向けて—」『外国の立法』226、2005年、p.104。
- <sup>17</sup> 詳しくは、山下英愛「韓国における男女雇用平等法改正」『国際女性』No.20、2006年、pp.151-154参照。
- <sup>18</sup> 金明中「韓国における女性の労働市場参加の現状と政府対策」『日本労働研究雑誌』No.643 2014年、p.95。
- <sup>19</sup> 白井京、前掲稿、p.114。
- <sup>20</sup> 古郡頼子「日本、韓国、ニュージーランドにみる女性労働と育児問題」『季刊家計経済研究』No.59、2003年、p.53。
- <sup>21</sup> 白井京、前掲稿、p.114。
- <sup>22</sup> 金明中、前掲稿、p.96および白井京、前掲稿、pp.115-116。
- <sup>23</sup> 白井京、前掲稿、pp.115-116。
- <sup>24</sup> 金明中、前掲稿、p.96。
- <sup>25</sup> 詳しくは、崔廷臣「韓国における子育て支援政策の現状と課題」奈良女子大学『家政学研究』52巻2号、2006年、pp.26-34参照。
- <sup>26</sup> 同上、pp.28-30参照。
- <sup>27</sup> 明泰淑「IMF 経済危機と韓国の女性労働」『海外社会保障研究』No.146、2004年、p.27。
- <sup>28</sup> 労働政策研究・研修機構「女性雇用政策—女性の就業率引き上げのために」『国別労働トピック』2014年8月。
- <sup>29</sup> パネル調査は、2007年、2008年、2010年、2012年の4次にわたって実施されている。
- <sup>30</sup> 労働政策研究・研修機構「女性雇用政策—女性の就業率引き上げのために」『国別労働トピック』2014年8月。
- <sup>31</sup> 韓国の女性労務管理実態を詳しく分析した研究としては、明泰淑『韓国の労務管理と女性労働』文眞堂、1999年を参照されたい。
- <sup>32</sup> 裴海善『韓国の少子化と女性雇用』明石書店、2015年、p.148。
- <sup>33</sup> 詳しくは、同上、pp.140-145参照。
- <sup>34</sup> 雇用労働部『2015年版雇用労働白書』、p.83。
- <sup>35</sup> 同上、p.83。
- <sup>36</sup> この点については、山本勲「上場企業における女性活躍状況と企業業績との関係—企業パネルデータを用いた検証—」経済産業研究所『RIETI Discussion Paper』、2014年、pp.1-28参照。
- <sup>37</sup> 詳しくは、雇用労働部『積極的雇用改善措置制度マニュアル』2006年参照。
- <sup>38</sup> 例えば、①3年間「男女雇用平等優秀企業」の認証マークの使用を許可、②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、③政府主催の入札に参加した時に加点(0.5点)を付与、④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、⑤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、⑥女性の雇用環境改善のための資金融資事業、勤労福祉団体の勤労奨学事業、中小企業福祉施設融資事業を優秀企業に優先的に適用、⑦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である(金明中、前掲稿、p.98)。
- <sup>39</sup> 詳しくは、金明中、前掲稿、pp.98-100参照。
- <sup>40</sup> 裴海善、前掲稿、p.116および裴海善、前掲書、pp.150-153参照。
- <sup>41</sup> 石塚浩美「日本・中国・韓国企業におけるジェンダー・ダイバーシティ経営の実状と課題—男女の人材活用に関する企業調査(中国・韓国)605企業の結果—」経済産業研究所『RIETI Discussion Paper』、2014年、p.67。

- <sup>42</sup> 崔勝滉「韓国の WLB 政策の動向と課題」『跡見学園女子大学マネジメント学部紀要』第16号, 2013年, pp. 33-34。
- <sup>43</sup> 同上, p. 34。
- <sup>44</sup> この点については, 裴海善, 前掲稿, pp. 118-120を参照。
- <sup>45</sup> 詳しくは, 池本美香・韓松花「日韓比較からみる女性活躍支援の方向性」『JRI レビュー』Vol. 4, No. 14, 2014年, pp. 32-58。
- <sup>46</sup> この点については, 労働政策研究・研修機構「働く女性のための生涯キャリア維持支援策」『国別労働トピックス』2014年3月に依拠している。
- <sup>47</sup> セイルセンターは, 2009年に50カ所, 2012年に100カ所, 2013年に112カ所, 2015年に120カ所が指定されており, 政府は2017年までに200カ所まで増やす計画である (裴海善, 前掲書, p. 114)。

## 参 考 文 献

- 安熙卓「日本の女性労働と雇用管理」九州産業大学『経営学論集』第27巻第4号, 2017年, pp. 19-50。
- 池本美香・韓松花「日韓比較からみる女性活躍支援の方向性」『JRI レビュー』Vol. 4, No. 14, 2014年, pp. 32-58。
- 石塚浩美「日本・中国・韓国企業におけるジェンダー・ダイバーシティ経営の実状と課題—男女の人材活用に関する企業調査 (中国・韓国) 605企業の結果—」経済産業研究所『RIETI Discussion Paper』, 2014年。
- 大沢真知子・金明中「韓国の積極的雇用改善措置制度の導入とその効果および日本へのインプリケーション」『RIETI Discussion Paper』2014年, pp. 1-26。
- 韓国労働研究院『2017 KLI 労働統計』2017年。
- 韓国労働研究院『労働市場差別と積極的雇用改善措置制度 (I)』2016年。
- 韓国雇用情報院「性別賃金格差原因分析」『雇用動向ブリーフ』, 2014年10月。
- 金明中「韓国における女性の労働市場参加の現状と政府対策」『日本労働研究雑誌』No. 643 2014年, pp. 92-104。
- 権テヒ・趙ジュンモ「韓国の積極的措置制度の評価と改善課題」韓国女性政策研究院『女性研究』73巻2号, 2008年, pp. 5-51。
- 雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査』2013年。
- 雇用労働部『賃金構造基本統計調査』各年度。
- 安熙卓「日本の女性労働と雇用管理」九州産業大学『経営学論集』第27巻第4号, 2017年, pp. 19-50。
- 雇用労働部『2015年版雇用労働白書』。
- 雇用労働部『積極的雇用改善措置制度マニュアル』2006年。
- 佐野陽子・志野澄人・嶋根政充編『ジェンダー・マネジメント—21世紀型男女共創企業に向けて』東洋経済新報社, 2001年。
- 白井京「韓国の女性関連法制—男女平等の実現に向けて—」国立国会図書館『外国の立法』226, 2005年, pp. 103-132。
- 高村静「企業における多様な人材の活用: 女性人材・外国人材に着目して」経済産業研究所, 『RIETI Discussion Paper』2016年6月, pp. 1-24。
- 張晶「ジェンダーの観点から見た韓国の雇用政策」労働政策研究・研修機構『海外労働情報』2016年, pp. 1-26。
- 崔碩桓「韓国における期間制 (有期契約)・短時間労働者保護法の制定」『日本労働研究雑誌』No. 571, 2008年, pp. 53-67。
- 崔勝滉「韓国の WLB 政策の動向と課題」『跡見学園女子大学マネジメント学部紀要』第16号, 2013年, pp. 27

- 39。
- 崔廷臣「韓国における子育て支援政策の現状と課題」奈良女子大学『家政学研究』52巻2号, 2006年, pp. 26-34。
- 裴海善「韓国の女性雇用政策—60年間の政策変化と実態—」筑紫女学園大学・筑紫女学園大学短期大学部『紀要』10号, 2015年, pp. 111-123。
- 裴海善「韓国の非正規雇用の労働条件と政府の非正規職総合対策案」筑紫女学園大学・短期大学部『紀要』(Vol. 11), 2016年, pp. 129-139。
- 裴海善『韓国の少子化と女性雇用』明石書店, 2015年。
- 古郡頼子「日本, 韓国, ニュージーランドにみる女性労働と育児問題」『季刊家計経済研究』 No. 59, 2003年, pp. 47-55。
- 朴宣映「韓国の「男女雇用平等法」施行20年の成果と課題: 雇用上の性差別禁止規定を中心に」大阪府立大学女性学研究センター『女性学研究』(18), 2011年, pp. 1-23。
- 明泰淑『韓国の労務管理と女性労働』文眞堂, 1999年。
- 明泰淑「IMF 経済危機と韓国の女性労働」『海外社会保障研究』No. 146, 2004年, pp. 23-32。
- 森ます美『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性』有斐閣, 2005年。
- 山下英愛「韓国における男女雇用平等法改正」『国際女性』No. 20, 2006年, pp. 151-154。
- 山本勲「上場企業における女性活躍状況と企業業績との関係—企業パネルデータを用いた検証—」経済産業研究所『RIETI Discussion Paper』, 2014年, pp. 1-28。
- 労働政策研究・研修機構「韓国雇用情報院 (KEIS) が男女賃金格差について分析」『国別労働トピック』2015年2月。
- 労働政策研究・研修機構「女性雇用政策—女性の就業率引き上げのために」『国別労働トピック』2014年8月。
- 労働政策研究・研修機構「働く女性のための生涯キャリア維持支援策」『国別労働トピック』2014年3月。
- 労働政策研究・研修機構『第16回日韓ワークショップ報告書 女性労働問題: 日韓比較』2016年9月。
- 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較 (2017年版)』, 2017年。