

韓国における女性労働の問題と政策課題

講師 朴宣映（龍谷大学法学部客員研究員 韓国女性政策研究院上級研究委員）

指導教員 小玉徹

日時 平成 27 年（2014 年）4 月 10 日（金）午後 6 時 30 分～9 時 20 分

場所 梅田サテライト 6 階 107 教室

議事録担当 M1 石井 恵美

1. はじめに

昨今「女性の活躍を」と言われているが、本当に日本では女性が生き生きと活躍できる場が増えているのか。韓国の現状を通じて、日本の問題を考えたい。

2. 韓国における女性労働の現状と特徴

① 低い女性労働率

韓国の女性労働力は 50.1%(2005 年)→51.3%(2014 年)とほとんど同水準。

OECD 諸国の女性労働力率と皮革すると低い。(オーストラリア 77.5% 平均 62.6%)
高学歴女性の就業率は 60.5% OECD 加盟の中ではもっとも低い。

② 年代別就業率

M 字カーブを描く。30～39 才が低いのは 2005 年～2014 年の統計でほぼ変わりないが、40 才から 60 才以上の女性の就業率が高くなっている。これは、人口の高齢化にともなう女性労働の高齢化が進んでいるのを示す。

③ 女性の低い管理職の比率

2011 年の場合、全管理職に占める女性比率は 9.5%にとどまっている。また、それは会社の規模が大きいほど管理職に占める女性比率が低い。100 人以上の大企業ではわずか 3.7%にすぎない。

3. 女性の非正規労働者化と貧困化

	分類	人数	給与	国民年金加入率	健康保険	雇用保険
男 性	正規労働者			96.6%	98.8%	85.8%
	非正規労働者	395 万人	326 万ウォン	32.8%	40.6%	39.5%
女 性	正規労働者			97.7%	99.2%	83.9%
	非正規労働者	457 万人	117 万ウォン	33.0%	36.3%	36.8%

性別においてはほとんど差がないものの、正規労働者と非正規労働者の間には社会保障制度において大きな差がある。

① 非正規労働者 857 万人（男性 395 万人 女性 457 万人）

【2004～2014 の統計】

男性 393 万人→395 万人

女性 423 万人→457 万人

② 低賃金労働者の女性集中化と女性の貧困化

- ・労働者のうち低賃金労働者の占める割合は 24.5%
- ・女性労働者の中で、低賃金労働者は 39.1%（男性は 13.2%）

③ 法定賃金にみえないものの割合

女性非正規労働者 140 万人（男性は 72 万人）

女性の正規労働者 9 万人（男性は 7 万人）

④ 社会的不平等の深化に伴う女性の貧困

<貧困率>

14.6%（2003 年） → 16.8%（2009 年）

女性世帯の貧困率は 27.3%（2003 年） ⇒ 30.0%（2009 年）

女性の就職はほとんどが非正規雇用から始まり、正規雇用がほとんどないのが現状。

4. 韓国におけるワークライフバランスの実態と問題点

① 韓国におけるワークライフバランスの実態

以下の制度がある。

□出産休暇・・・出産前後 90 日前後の休暇を保障する。

- ・ 出産休暇の法定使用日数である 90 日以上を使用する事業体は 65.9%

□配偶者出産休暇・・・配偶者が出産した場合、男性は出産日数から 3 日は有給で休暇が取得でき、さらに無給で 2 日の休暇が認められる。

- ・ 300 人以上の事業体では 88.2%、

□育児休暇・・・8 才または小学 2 年生以下の子どもがいる家庭は 1 年間休職できる。

- ・ この期間は雇用保険から 40%の給与支給。
- ・ 2013 年度にはこの関連制度を持つ企業は 43%。事業規模が大きい企業はこの制度を持つ比率が高いが、中小企業では 17.3%～30.7%の水準にとどまっている。
- ・ 2002 年度この制度を利用した男性が 78 人だったが 2013 年度は 1790 人。ただし、この数字は育児休暇使用者の 2.8%に過ぎず、女性が育児をするという習慣が根強く残る。

□育児期労働時間短縮・・・週 15～30 時間に労働時間を短縮することができる。

- ・ 調査対象企業の 91.6%がこの制度を設けていない。

□家族世話休暇・・・家族が疾病、事故、介護等によってケアが必要な場合に休暇をとれる制度。ただし、無給。

- ・89.9%の事業体はこの制度を設けていない。

- ・これで休むと嫌われるという傾向もあり。

□保育支援・・・未就学児童の全員にたいして、保育料または養育が支給=無償保育

- ・財政面での裏づけなど問題点多々あり。

- ・女性雇用に否定的な影響を与える場合がある。

□事業主に対する保育施設整備の義務付け・・・常時 500 名以上女性が働く企業については、保育所を設置するか提携する施設を設ける制度。

② 問題点

- ・制度利用について両極化。

- ・休暇、休職中心の子育て支援になっていて、ワークライフバランスの視点か欠如。

- ・保育支援については就業母が中心ではない。民間中心である。

5. 韓国における女性労働をめぐる政策課題

① 性差別の解消

女性の雇用率を高めるには、雇用上の性差別を解消するための積極的な措置が必要。

朴政権下においては、就業率を 70%に上げることを目標としているが実現しないのは、女性の就業率が低いため。

② 女性の非正規雇用の多さ

女性労働者の役半数が非正規労働者である。これを解消するために法制度的に保障しなければならない。また、女性非正規労働者への社会保険への加入を拡大する必要がある。最低賃金未満の事業体については労働関与の強化などで実効性を向上しなければならない。

③ ワークライフバランスの確保

制度適用を拡大するための措置が必要。仕事、家庭の両立支援政策は女性だけではなく、男性もその対象とすることが必要。一時的な休職制度などの拡大だけではなく、毎日の労働に対する政策を全体に適応するものになるよう再構築しなければならない。

6. 質疑応答

Q.女性の非正規労働化、賃金の低下については、女性が就職するときに問題があるのではないか。

A.韓国の女性の就職事情は非常に厳しい。韓国女性は非常に優秀で8割近くが大学進学をするにもかかわらず、就職となると正規職員の道がとぎされているのが現状。理由はいくつかあるが、徴兵制などがある韓国では社内組織自体が男性化していると言える。また、育児出産なども女性の社会進出をさまたげる要因となっている。

Q.韓国の経済成長は目覚ましいが、労働力不足を考えると女性の社会進出は必要では

ないのか。

A.その通り。韓国は教育費が高い。男性1人のサラリーでは食べていけないのが現状。共働きでも妻が家事・育児をするという慣習があり、女性の負担は大きい。

Q.朴大統領がやろうとしていた構造改革が半年たって決裂したが、それはなぜ。

A.この改革では、正規雇用者を会社が辞めさせる権限を強くしようとした。若者の雇用を確保しようとしたのが狙い。しかしながら年功序列でサラリーをもらってきた男性たちが組織の大半を占めており反対者が多く、改革は進まなかった。

7. まとめ

韓国では福祉の概念が90年代から急速に進んできた。短期間で制度だけが先行してすすめられたため、実態がついてきていないのが現状である。韓国では労働組合が非常に力を持ち、はちまきをして戦うデモや労使交渉の場も多くみられるが、男性中心である。その中で女性労働者たちが戦った「イーランド流通会社」の女性たちによる534日間による労使交渉は映画化されるなど非常に大きな問題提起となった。

女性は家庭を守るものという考え方はまだ残るものの、働きたいという女性の進出を制度整備と実態面で推進する必要がある。