

# 韓国における女性の労働市場参加の現状と若者世代の男女間の対立

金 明中

Current status of women's labor market participation and conflict between men and women of the youth generation in South Korea

Myoung – Jung KIM

## はじめに

韓国には今まで、生まれ育った地域、386世代<sup>1</sup>とMZ世代<sup>2</sup>、高齢者世代と若者世代の間で政治的な考えや意識の対立があった。

しかしながら、近年は既存の対立に加えて若者世代の男女の間で対立が激しくなっている。若者世代の男女の対立は労働市場に参加するための「生存の戦い」である。中小企業、非正規労働者、労働組合のない企業などの「第二次 (secondary) 労働市場」と比べて相対的に処遇水準や労働環境が良い大企業、正規労働者、労働組合のある企業などの「第一次 (primary) 労働市場」に入るために、彼らはスペックを競い合う。

2000年代には学歴、成績、TOEIC、海外への語学研修経験、資格の5大スペックが就職の必須条件だったが、2010年代には5大スペックにボランティア活動、インターンシップの経験、受賞経歴を加えた8大スペックが基本になった。そして、最近では8大スペック以上のスペックを準備している若者も増えている。

ただでさえ第一次労働市場の供給が需要を上回る中、女性の社会進出によってますます供給が高まり、若者世代の男女間競争が激化しているのが現状だ。就職をするためにキャンパスのロマンを諦め、学業に邁進し、スペックを積んでいるにもかかわらず、当たり前だと思っ

た就職ができず、多くの若者が非正規職としてキャリアをスタートしている。その結果、自分の労働市場での「生存」を妨げる者は皆「敵」だと考える若者が多くなった。

男性、特に若い男性の中には、就職難の原因が積極的雇用改善措置などの女性活躍政策の推進にあると考える人が多い。一方、若い女性の間では、男性の就職難の原因を積極的雇用改善措置等の制度に求めることは不適切だという意見が多い。むしろ、大学の成績や就職試験においては女性が圧倒的に優位であるのに、それが企業の採用状況に反映されておらず、女性の多くが労働市場に進入する機会を奪われていると主張している。

韓国における若い男女間の対立は暴言や暴行、そして国民請願までつながっている等益々深刻化している。本稿では韓国における女性の労働市場参加や若い世代の男女間の対立の現状について論じたい。

## 第1節 学歴中心の韓国社会と若者がおかれている労働市場の現状

若者は国の未来だと言われているが、韓国社会において若者を取り巻く環境はあまりにも厳しい。世界一厳しいと言われる受験戦争を終え、大学に進学しても理想の仕事を見つけることが難しく、多くの若者が失業状態に置かれていたり、パートやアルバイト等の非正規労働者として社会に向かって足を踏み出している。

韓国における大学進学率は、2008年に83.8%で頂点に到達してから低下傾向にあり、2011年には72.5%まで急速に低下した。2011年に大学進学率が大きく低下した理由は2010年までに大学合格者を基準にした大学進学率の計算基準が2011年からは実際の入学者に変わったからである。その後も大学進学率は低下傾向を見せたものの、2018年以降は再び大学進学率が上昇している。男女間の大学進学率を見ると、女性の大学進学率は2005年から男性を上回り、2020年現在でも76.1%で男性の69.3%

<sup>1</sup> 386世代とは、1990年代に年齢が30代で、1980年代に大学生活を送り民主化運動にかかわった1960年代に生まれた者を指しており、(30代、80年代、60年代の3,8,6を取って386世代と称する) 現在はほぼ50代になったことで、最近では586世代とも呼ばれている。

<sup>2</sup> 1980年代半ばから1990年代初頭に生まれた「ミレニアル世代」と1990年代後半から2010年代までに生まれた「Z世代」。

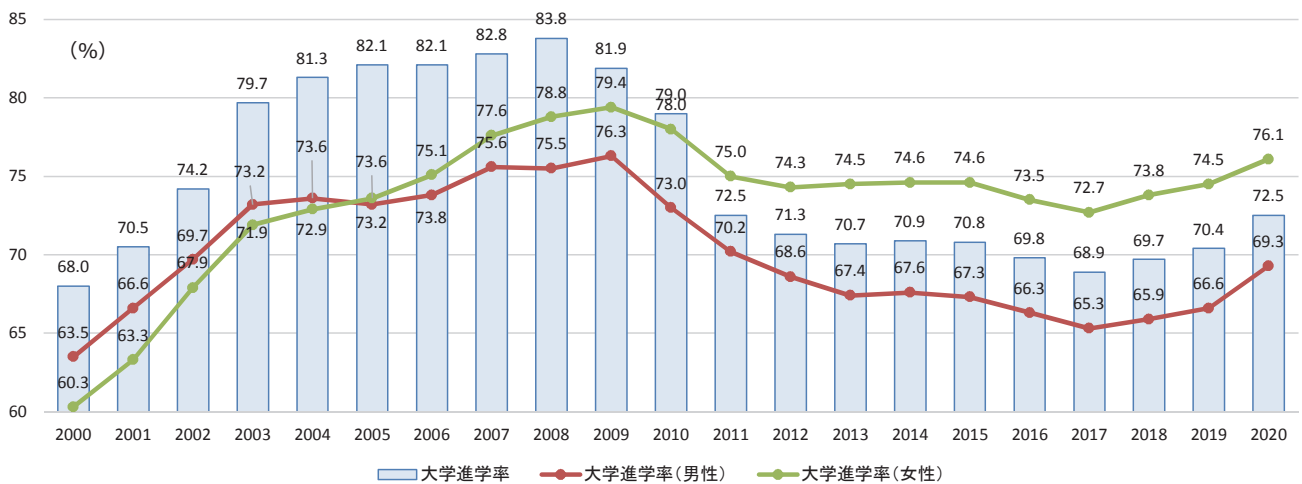


図1 韓国における大学進学率

(出所) 韓国統計庁より筆者作成、最終利用日 2022 年 10 月 10 日

より高い水準を維持している (図1)。

韓国では、将来の夢が大学の専攻とはまったく関係がなくても、将来何が起きるか分からないので、まるで保険に加入するように大学に進学し保険料の代わりに高い授業料を払っている。また、大卒者が多数を占めている社会的構造の中で大学を出ないと仲間の輪に入れず、孤立しやすいことや大卒者と高卒者の間に存在する賃金格差なども、大学進学率を高める要因になっている。

大学に進学した若者の多くは就職活動でより有利な立場になるために、在学中に就職に役に立ちそうなスペック積みに熱中する。スペック (SPEC) とは、Specification の略語で、就職活動をする際に要求される大学の成績、海外語学研修、インターン勤務の経験、ボランティア活動、各種資格、TOEIC など公認の語学能力証明などを意味する。2000 年代には大学名、大学成績、TOEIC 成績、海外への語学研修経験、資格証といういわゆる 5 大スペックが就職するための必須条件であったが、2010 年代前半には既存の 5 大スペックにボランティア活動、インターンシップの経験、受賞経歴が加わった 8 大スペックが基本になった。さらに、2010 年代後半からは 8 大スペックに整形手術と人間性<sup>3</sup>が加わり 10 大スペックを用意する必要性が高まった。

しかしながらこのようなスペックを用意しても若者が就職することはなかなか厳しい。韓国における 20～29 歳の若者の失業率は 2020 年の 9.0% から 2021 年には 7.7% に改善した。新型コロナウイルスのパンデミックによる落ち込みからの反動増の側面が強く、政府の財政支出が雇用を押し上げていること、人口構造的に若者人口が減少していること等が失業率改善の主な理由である。しかしながら、2021 年の若者の失業率は全体失業率

3.8% より 2 倍以上高く、同時点の日本の 20～24 歳と 25～29 歳の失業率 4.8% と 4.2% を大きく上回っている。

さらに問題であるのは、実際の失業率は統計上の失業率を上回っている可能性が高いことである。その理由として韓国では、① 15 歳以上人口に占める非労働力人口の割合が高いこと、② 非正規労働者の割合が高いこと、③ 自営業者の割合が高いこと等が挙げられる。

韓国政府は、既存の失業率が労働市場の実態を十分に反映していないと判断し、2015 年から毎月発表する「雇用統計」に、失業率と共に「拡張失業率」を公表している。「拡張失業率」は国が発表する失業者に、潜在的な失業者や不完全就業者 (週 18 時間未満働いている者) を加えて失業率を再計算したものである。このような計算方式によって算出された 2022 年 1 月時点の 15～29 歳の拡張失業率は、19.7% に至っている。一般的な失業率 7.7% を 2.5 倍も上回る数値である。

上述の拡張失業率から若者の 5 人のうち 1 人が失業状態であることがうかがえる。なぜ若者の失業率はここまで高いのだろうか。

韓国における雇用状況が改善されておらず、若者の多くが労働市場に参加していない理由としては、低成長がニューノーマルになったことにより成長と雇用の連携が弱まったこと、労働市場の「二重構造」(labor market dualization) が拡大していること等が挙げられる<sup>4</sup>。1997 年のアジア経済危機以前は 10% 前後であった経済成長

<sup>4</sup> 一次労働市場は、相対的に高い賃金、良い労働環境、高い雇用の安定性、労働組合による保護、制度化された労使関係、長期的な雇用契約、内部労働市場による労働力の補充などで特徴づけられることに比べて、第二次労働市場は、相対的に低い賃金、劣悪な労働環境、不安定な雇用、制度化されていない労使関係、外部労働市場による労働力の補充などで特徴づけられる。

<sup>3</sup> 企業別に「適性検査」を実施して判断。

表1 国別海外就業者

年度	合計	日本	アメリカ	シンガポール	オーストラリア	UAE	中国	カナダ	ベトナム	インドネシア	ドイツ	その他
2013	1,607	296	97	116	307	41	76	219	17	34	18	386
2014	1,679	338	118	249	175	50	138	79	72	44	27	389
2015	2,903	632	640	364	75	158	199	58	205	69	73	430
2016	4,811	1,103	1,031	642	353	323	218	56	288	144	64	589
2017	5,118	1,427	1,079	505	385	70	268	65	359	123	78	759
2018	5,783	1,828	1,380	405	397	90	198	86	383	103	88	825
2019	6,816	2,429	1,524	473	340	166	208	122	483	99	86	699

(出所) 韓国産業人力公団「海外就業国別統計」WORLD JOB+、最終利用日 2022 年 10 月 20 日、<https://www.worldjob.or.kr/ovsea/ovrsAdvce.do?menuId=100000046>

率は、その後低下し続け、最近では 2～3%に留まっている。さらに、2020 年には新型コロナウイルスの影響で -0.9%まで低下した。大学を卒業すると就職や正規職が当たり前だった 386 世代とは状況が大きく変わり、安定的な仕事を得ることが難しくなったのだ。

また、大企業、正規労働者、労働組合のある企業などの一次労働市場と、中小企業、非正規労働者、労働組合のない企業などの二次労働市場の格差が拡大したことも若者が労働市場への参加を躊躇する要因になっている。つまり、韓国では大企業と中小企業、正規労働者と非正規労働者の間で賃金格差が大きいいため、若者の多くは一次労働市場に入るための手段として「学歴」を選択し、高卒者の約 7 割が大学に進学している。

2021 年 3 月に中小企業研究院が発表した報告書<sup>5</sup>によると、2019 年時点の常用労働者 5～499 人企業の 1 人当たりの 1 カ月平均賃金は 338 万ウォン（約 34.2 万円<sup>6</sup>）で、常用労働者 500 人以上企業の 579 万ウォン（約 58.5 万円）の 59.4%水準であることが明らかになった。この結果は 20 年前の 1999 年の 71.7%を 12.3%ポイントも下回る数値であり、大企業と中小企業の賃金格差が拡大したことが分かる。

しかしながら、一次労働市場の需要量は供給量を大きく下回るため、大卒者の一部だけが一次労働市場に進入できる機会を得ている。学歴による差別性がなくなり、学歴だけで一次労働市場に入ることが難しくなると、若者は労働市場において差別性を持つ手段として「スペック」を選択することになった。つまり、スペックを多く準備した方が一次労働市場に参加できる確率が高いため、若者の多くは就職浪人をしてまでもスペックを準備しようとしている（4 年制大学の平均卒業期間は 4 年 3.7 カ月、平均休学期間は 1 年 11.9 カ月（男性 2 年 3.8 カ月、女性 1 年 3.4 カ月<sup>7</sup>））。これが上述した若者の「拡張失業

率」を高めた主な要因である。

さらに、新型コロナウイルスの発生以降、若者の就職環境は以前より厳しくなった。多くの企業で新卒採用の規模を縮小し、新規採用を一時中断する企業まで現れたからだ。

新型コロナウイルスが起きる前には韓国の狭い労働市場を離れて、海外の労働市場にチャレンジする若者が毎年増加していた。韓国産業人力公団によると、海外就業者数は 2013 年の 1,607 人から 2019 年には 6,816 人まで増加した（表 1）。史上最悪とも言われた日韓関係の中でも日本への就職者は増え、海外就業者の 3 割以上（36.2%）が海外の就職先として日本を選択した。しかしながら、新型コロナウイルスはこのような選択肢さえ奪ってしまった。

このような厳しい状況の中で若者の多くは「公務員志望」に頼っている。しかしながら、公務員になるのも簡単ではない。2022 年 7 月に発表された 9 級国家公務員採用試験の最終合格者は 6,126 人で志願倍率は 20.82 倍（筆記試験の志願者数 127,643 人）に達した<sup>8</sup>。多くの若者が公務員浪人をしながらも公務員を目指しているものの、浪人をして公務員になれる保障はない。

新型コロナウイルスは今後の韓国の社会、経済をさらに暗くする可能性が高い。より多くの若者が恋愛、結婚、出産、就職、マイホーム、人間関係、夢等をあきらめる立場に置かれてしまうからである。文政権は若者の雇用を増やすために数多くの雇用対策を発表したものの、多くの仕事は臨時的・短期的仕事に偏っており、若者の間ではこのような仕事は「ティッシュインターン」と呼ばれている。ティッシュのように使い捨てされるからである。

一方、拡張失業率が高いのは、労働の供給側である若者にも問題がある。つまり、一次労働市場だけを目指したり、一攫千金を夢見て仕事を辞める若者が増えてい

<sup>5</sup> 中小企業研究院（2021）「大・中小企業間労働市場格差変化分析」。

<sup>6</sup> 2022 年 1 月～9 月までの平均為替レート 1 円は 9.896 ウォンを適用。以下同一。

<sup>7</sup> 統計庁（2022）「2022 年 5 月経済活動人口調査青年層付加調査結果」

<sup>8</sup> 最近、公務員試験の志願者数は減少傾向にある。

る。統計庁（2022）によると、2022年5月時点の15～29歳の平均勤続期間は1年6.8カ月に過ぎない。「青年パネル調査」の12年間のデータを利用して若者の離職について分析したハンガンフン（2020）によると、若者就業者のうち半分以上の50.2%が1年以内に、18.9%が1～2年以内に仕事を辞めていることが明らかになった。1年以内に退社する割合を最終学歴別にみると、4年制大学卒業者が54.4%で最も高かった。

このように若者の労働市場離れが目立っている中で、それでも若者に人気があるのは大企業と公務員であった。男性に比べて女性の大学進学率等学歴が低かった時代には大企業に採用される割合や公務員に合格する割合は男性が圧倒的に高かった。また、今でも多くの企業では男性が選好されている。サラムイン（2022）によると、企業の人事担当者の55.1%が採用時に相対的に選好する性別があると答えており、選好する性別は男性が73.6%で女性の26.4%を2.8倍も上回った。男性を選好する理由（複数回答）は、「男性に適合した職務が多くて」が70.2%で最も高く、次いで、「夜勤や出張を頼むのに負担が少なくて」（25.7%）、「組織適応能力がより優れているので」（21.6%）、「育児休職等による業務の断絶がないから」（18.2%）の順であった。求職者に対する調査でも84.7%が就職に有利であるのは「男性」だと答えた。

しかしながら企業の選好とは逆に求職者のスペックは男性より女性が優秀であった。まず、大学のGPA（4.5満点基準）は女性が平均3.7点で男性の平均3.6を上回った。さらにGPAが4.0以上の割合は女性が74.3%で男性の62.0%を大きく上回っていることが確認された。TOEICの点数も女性が平均818点で男性の平均796点より高く、800点以上の割合も女性が66.8%で男性の58.3%を上回った。資格証を6個以上保有している割合も女性が37.4%で男性の31.2%より高い。

にもかかわらず女性は男性より採用されず労働市場に不信感を感じるようになった。一方、男性は実力で労働

市場に参入し続ける女性に危機感を感じると共に労働市場でのポストを少しずつ奪われた。実際、企業より男女差別が低いと言える公務員試験の合格者の男女割合を見ると、2022年の9級公務員の合格者6,126人のうち、女性の割合は54.1%で男性を上回った。

## 第2節 女性の労働市場参加の現状

韓国における女性の労働力率は女性の大学進学率が上昇し、積極的雇用改善措置制度等男女間の不平等を解消するための制度等が施行されたことにより継続して上昇している。統計庁の「経済活動人口」によると2000年に48.8%であった韓国女性の労働力率は2021年には53.3%まで上昇しており、同期間における男性の労働力率との差は25.6%ポイントから19.3%ポイントに縮まった（男性の労働力率は2000年74.4%、2021年72.6%、図2）。

男女間の労働力率を学歴別にみると、男女ともに中卒以下の労働力率は低下していることが確認された。一方、男性は高卒以上も労働力率が低下している傾向を見せていることに比べて、女性は高卒以上の労働力率が上昇している傾向であることが明らかになった。

次は就業率を見てみよう。20代の就業率は、男性は2000年の66.2%から2021年には55.1%に低下したことに比べて、女性は同期間に54.9%から59.6%に上昇し、男女間の就業率が逆転（2011年の20代の就業率は男性が58.1%、女性は58.6%）した（図3）。しかしながら2021年時点の30代女性の就業率は61.3%で2000年の52.6%と比べると上昇したものの、30代男性の就業率88.0%とは大きな差を見せた。晩婚化の影響もあり30代の多くの女性が出産や育児で労働市場を離れているからであり、このような傾向は男女・年齢階層別労働力率を見るとより明確だ。図4は2000年と2021年における男女・年齢階層別労働力率を示しており、男性の年齢階層別労働力率は2000年と2021年共に逆U字型になっていることに比べて、女性の2021年の年齢階層別労働力率は

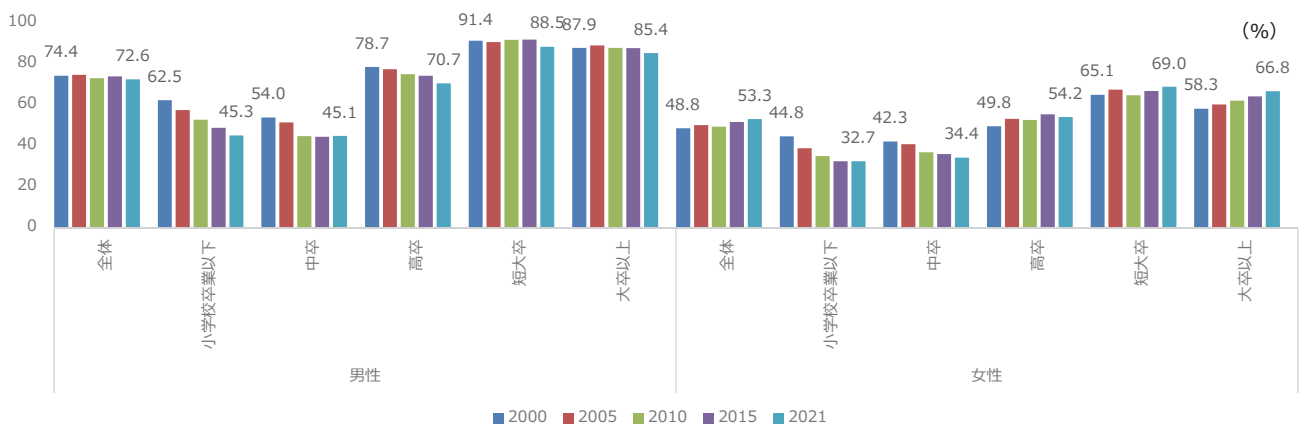


図2 20代の男女・学歴別就業率

（出所） 統計庁「経済活動人口」より筆者作成、最終利用日2022年10月10日

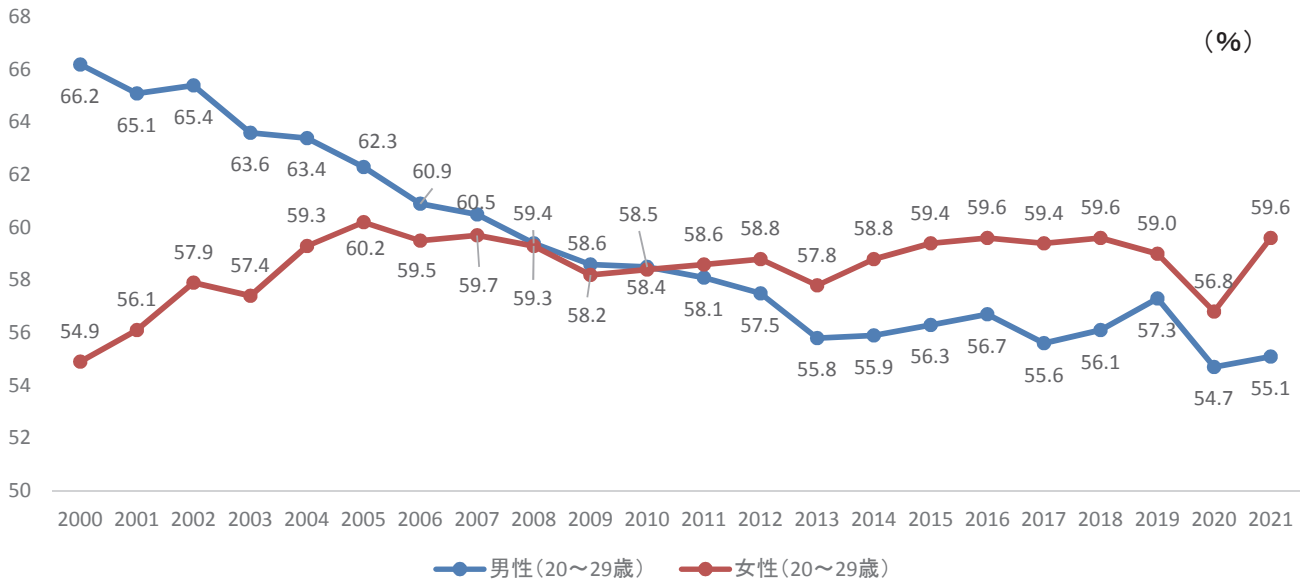


図3 20代の男女別就業率

(出所) 統計庁「経済活動人口調査」より筆者作成、最終利用日 2022年10月10日

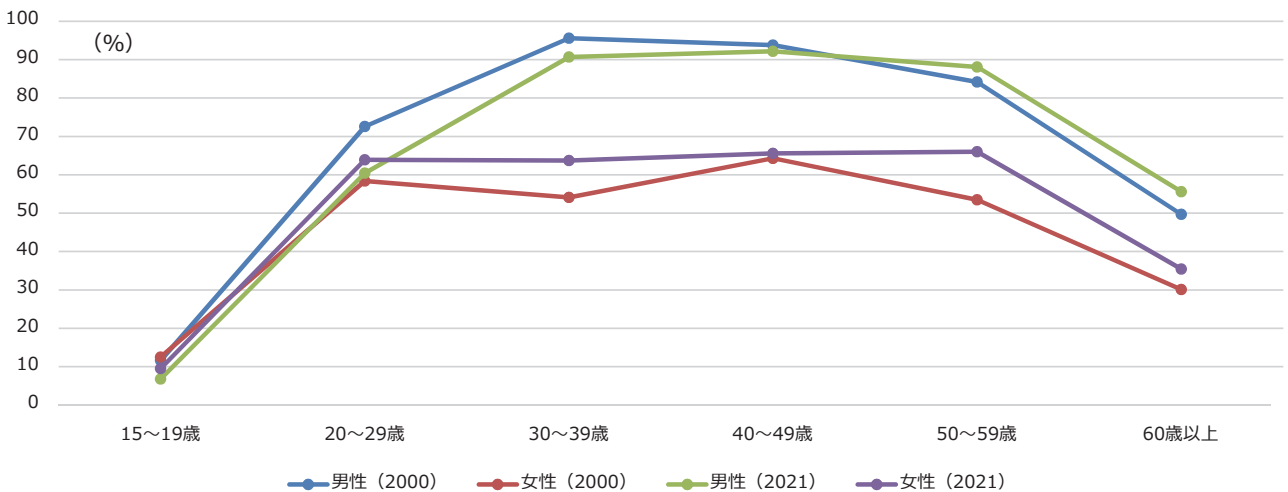


図4 男女・年齢階層別労働力率 (2000年、2021年)

(出所) 統計庁「経済活動人口調査」より筆者作成、最終利用日 2022年10月10日

2000年と比べてM字型が少し解消されているものの、30代以降の労働力率は男性と比べて大きく低い水準であることが分かる。

一方、女性の大学進学率が男性を上回っているにもかかわらず、大卒女性の就業率は男性を下回っている。韓国の教育部と韓国教育開発院が発表した「2020年高等教育機関卒業生就業統計」によると大卒以上の者の就業率は65.1%で2011年以降最低値を記録した。女性の就業率は63.1%で男性の67.1%より4%ポイントも低く、2016年以降その差が少しずつ広がっている(女性大卒者の就業率は男性と比べて2016年2.6%ポイント、2017年3.0%ポイント、2018年3.6%ポイント、2019年3.8%ポイント低い)。

大卒女性の就業率が男性に比べて低い理由としては統計的差別がまだ残存していることが考えられる。統計的

差別とは、差別を行う意図がなくても、過去の統計データに基づいた合理的判断から結果的に生じる差別をいう。つまり、まだ韓国の一部の企業は、「〇割の女性が出産を機に仕事を辞める、女性の〇割は専業主婦になることを望んでいる」といった統計データに基づいて採用を行っており、統計的差別が発生している。また、女性は産休や育休を取得するケースが多いことや、結婚や出産によって退職する場合もあるという統計を見て採用を躊躇する企業もある。他方、大学進学目的が、就職よりは将来の結婚相手を見つけるという姿勢がある女性がいることも、大卒女性の就業率が男性より低くなっている理由の一つであろう。2021年現在の韓国の就業率を他のOECD諸国と比較すると、38か国中、男性は75.2%で19位(図5)であるが、女性は57.7%で31位(図6)となっ

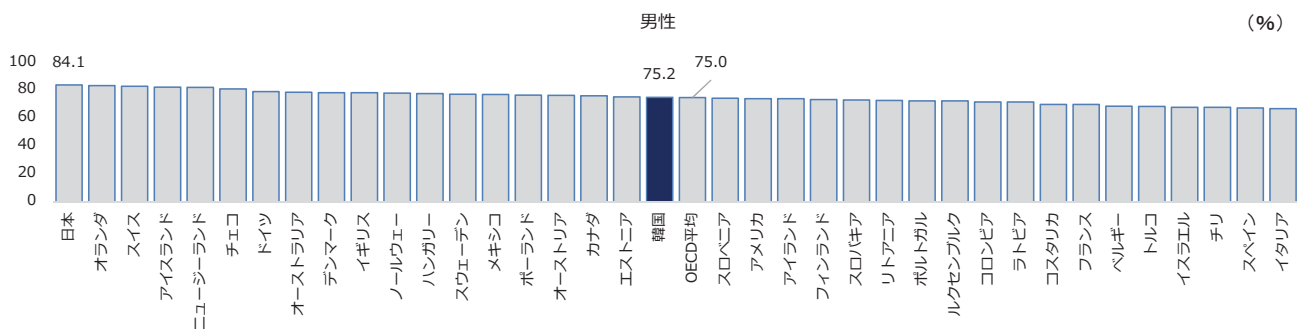


図5 OECD加盟国の就業率(男性)

(出所) OECD Data “Employment rate” より筆者作成、最終利用日 2022年8月30日

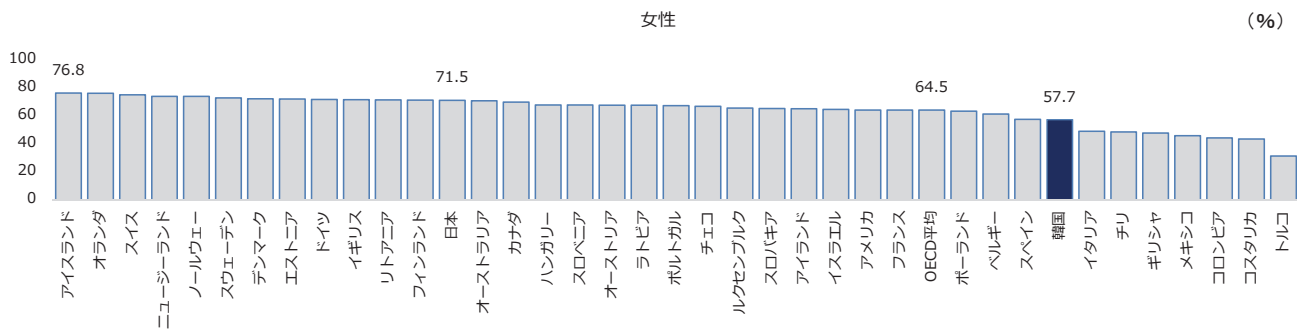


図6 OECD加盟国の就業率(女性)

(出所) OECD Data “Employment rate” より筆者作成、最終利用日 2022年8月30日

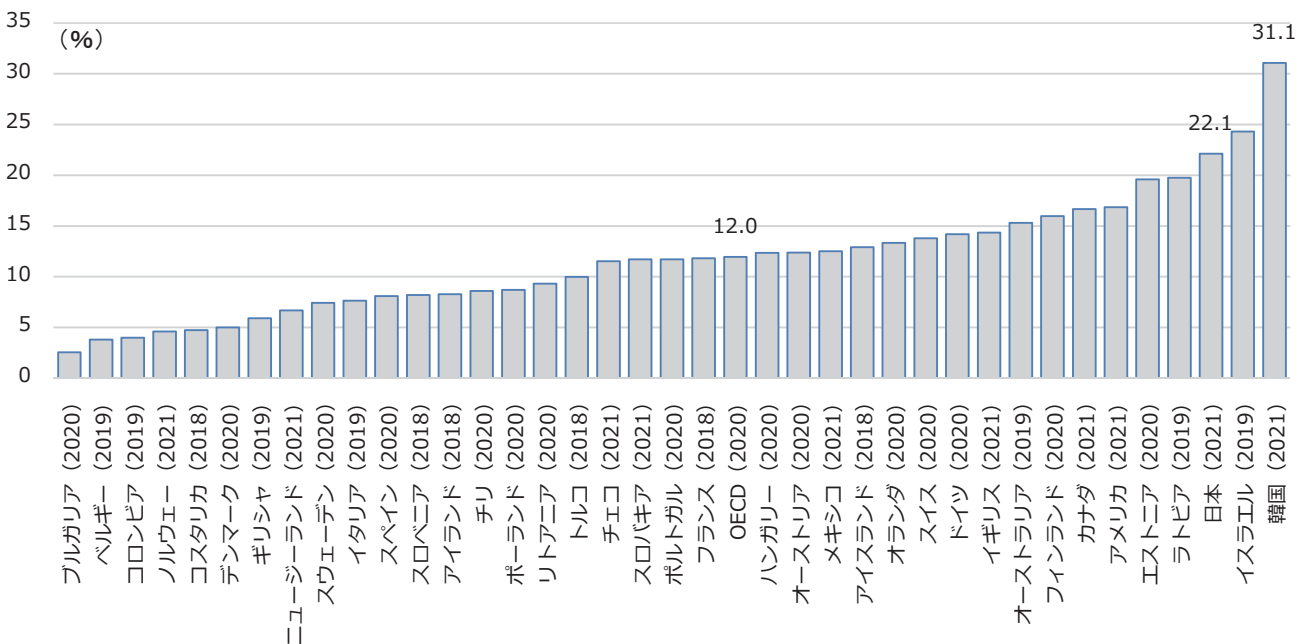


図7 OECD加盟国の男女別賃金格差(男性の賃金が女性よりどのぐらい高いのか)

注) ( )の中は調査年

(出所) OECD Data “Gender wage gap” より筆者作成、最終利用日 2022年10月21日

ている。日本の男性84.1%、女性71.5%と比べても大きな差があり、特に女性の方が差が大きい。

また、韓国はOECD加盟国の中で男女間の賃金格差が最も大きい国である。2021年の男性の賃金水準は女性と比べて31.1%高く、日本の22.1%やOECD平均12.0%を大きく上回る(図7)。

チェスクビ(2022)は、韓国の男女間の賃金格差が高い主な理由として、経歴断絶とガラスの天井(Glass Ceiling)を挙げた。韓国政府が積極的雇用改善措置等を施行したことにより、大企業における経歴断絶やガラスの天井は少しずつ改善されてきたものの、積極的雇用改善措置が適用されない多くの中小企業ではまだ改善の余

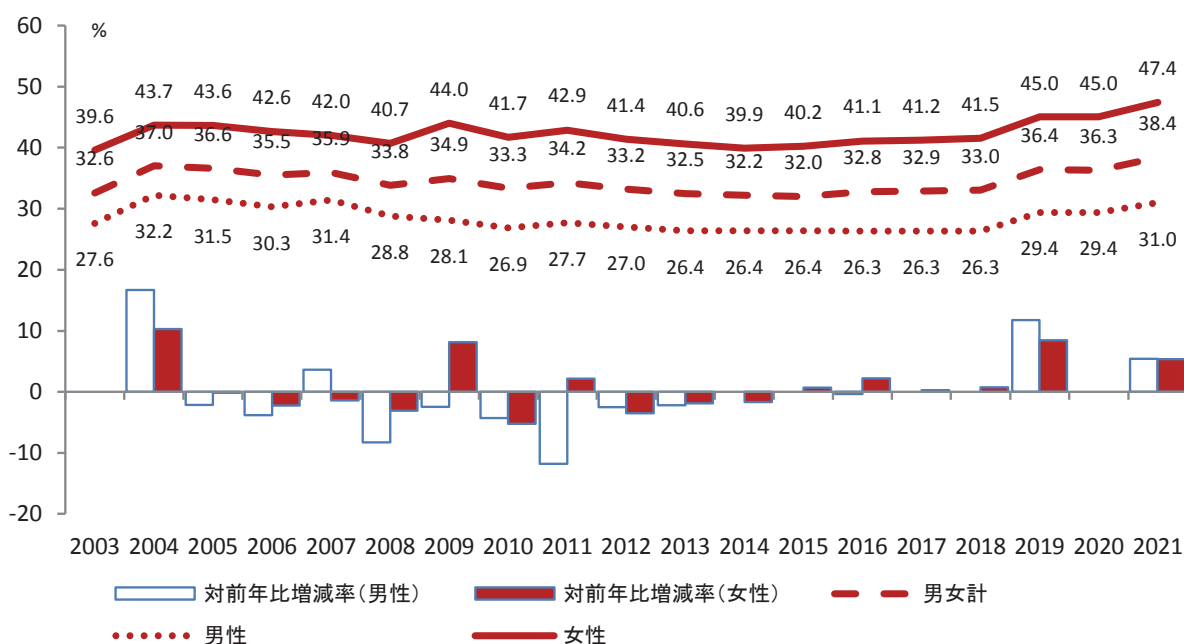


図8 韓国における非正規労働者の割合や対前年比増減率（男女別）

（出所） 統計庁「経済活動人口調査」各年より筆者作成。最終利用日 2022年3月12日。

地が見えず賃金格差が残存している。さらに、チェスキヒ（2022）は、OECD加盟国のデータを用いて女性の育児休職期間が長いほど男女間の賃金格差は小さいという分析結果を出した。育児休職の安定性が経歴断絶を防ぎ、賃金格差を減らすという意味として解釈できる。経歴が断絶されると雇用形態が正規職から非正規職に変わり賃金水準も大きく低下すると共に育児休職の安定性も下がることになるだろう。

最近、韓国では男女ともに非正規労働者の割合が増加傾向にある。金明中（2022）によると、韓国における非正規労働者の割合は2007年以降減少し続け2015年には32.0%で、本格的に調査を始めた2004年以降最も低い水準となったものの、その後は再び増加し、2021年8月の非正規労働者の割合は38.4%まで上昇している。さらに、同時点における女性の非正規労働者の割合は47.4%で男性の31.0%を大きく上回っている（図8）。2021年時点の非正規職労働者の時間当たり賃金総額は15,482ウォン（1,564円）で正規労働者の21,230ウォン（2,145円）の72.9%水準にとどまっている。

### 第3節 男女間の雇用格差等を解消するための「積極的雇用改善措置制度」の概要と成果

韓国政府は男女間における雇用の格差等を解消する目的で2006年に積極的雇用改善措置制度を導入した。しかしながら、この制度によるクォーター制の導入以降男女間の対立は激しくなり始めた。

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。つまり、積極的雇用改善措置制度は同一業種の他企業に比べて女性を著しく少なく雇用した場合、また女性管理者比率が低い企業に対して間接差別の兆しがあると判断し、すべての人事管理過程をチェックし改善策を企画・樹立する制度である。

当制度は、導入当時（2006年3月）には常時雇用労働者1,000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年制度導入時の546事業所から2020年には2486事業所まで増加した。

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70%（2014年までは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。積極的雇用改善措置制度の主な流れは図9の通りである。

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。

- ・3年間「男女雇用平等の優秀企業の認証マーク」の使

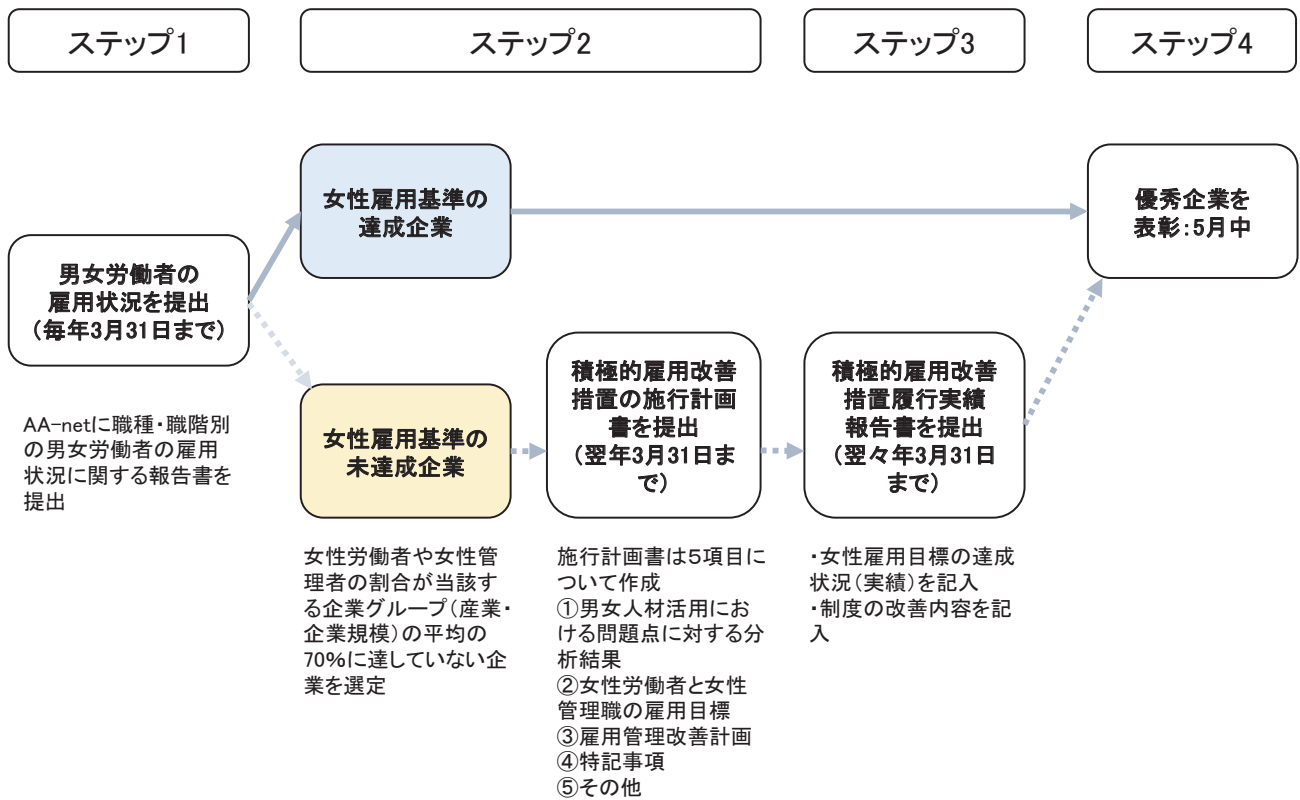


図9 積極的雇用改善措置の全体的な進行手順

(出所) 労使発展財団ホームページより筆者作成

- 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全国に配布したり、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

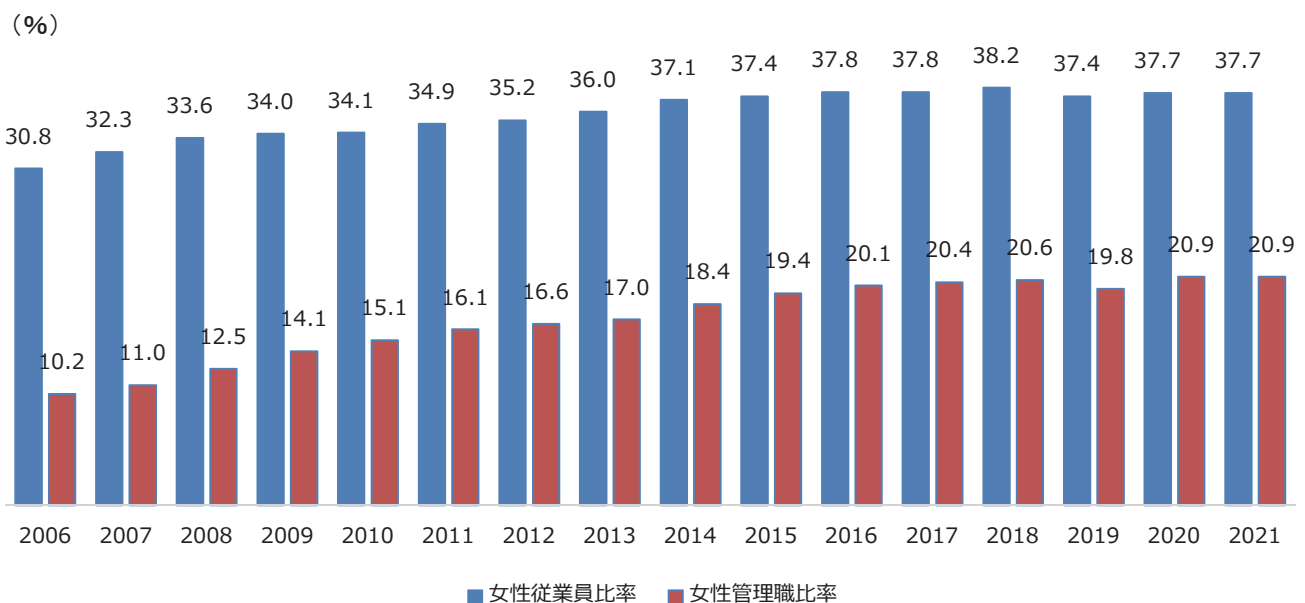


図10 韓国における積極的雇用改善措置の対象企業的女性従業員比率と女性管理職比率

(出所) 雇用労働部(2020)「2020AA 男女労働者現況分析報告書」より筆者作成



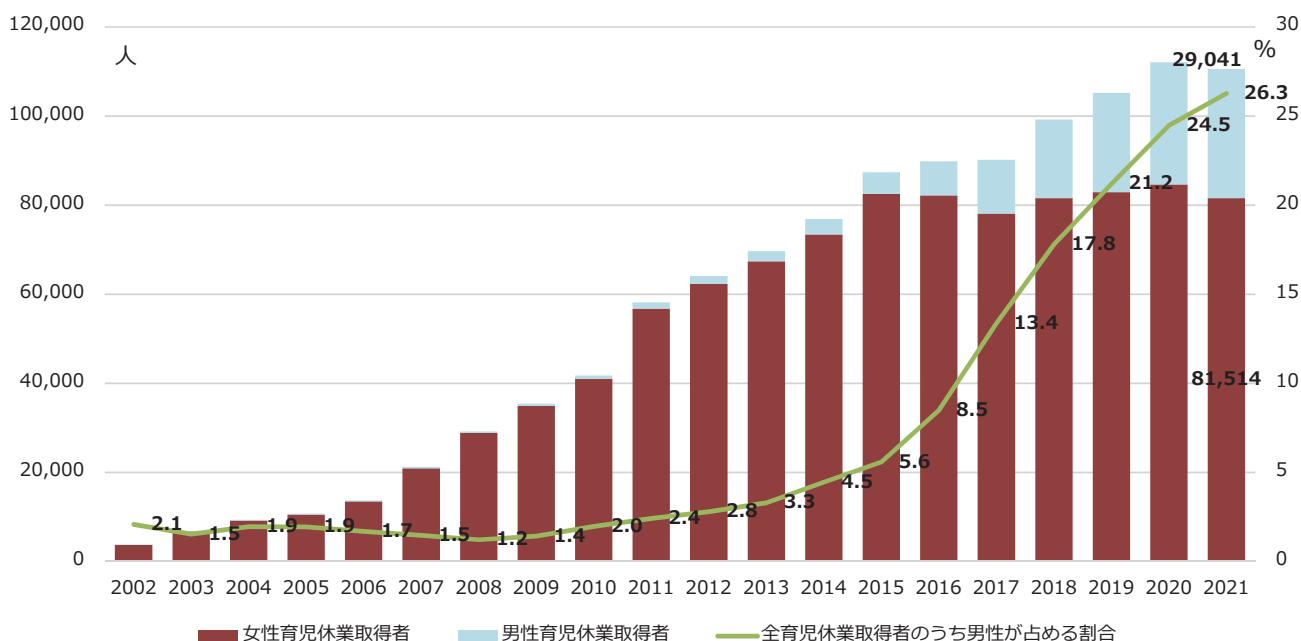


図11 男女別育児休業取得者と全育児休業取得者のうち男性が占める割合

(出所) 雇用労働部 (雇用保険 DB 資料) から筆者作成

では、韓国における積極的雇用改善措置制度はどのくらい効果を上げているだろうか。まず、対象企業の女性従業員比率は2006年の30.8%から2020年には6.9ポイント高くなった。また、同期間における対象企業の女性管理職比率も10.2%から20.9%と2倍以上になった(図10)。この結果だけを見ると、積極的雇用改善措置はある程度効果があったように見える。しかしながら、積極的雇用改善措置制度は、前述の通り常時雇用労働者500人以上の中堅企業や政府関連機関等だけが対象になっており、全企業数の99.9%を占めている中小企業に対する改善措置は行われていない。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。一方、積極的雇用改善措置制度のクォーター制により昇進ができなかった男性の間では不満の声が始め、男女間の対立は激化し始めた。

#### 第4節 女性活躍や出生率改善のために「パパ育児休業ボーナス制度」を施行

韓国政府が積極的雇用改善措置等男女間の不平等を解消し女性がより活躍できる社会を構築するための政策を実施したことにより、男女間の不平等は少し改善されたものの、まだ育児や家事は女性が担当することが多く、女性活躍や出生率改善の妨げとなっている。韓国統計庁の「2019年生活時間調査結果」によると、2019年の男性の平日の家事労働時間は48分であり、2014年より9分増加したものの、女性の190分を大きく下回っている。その影響もあり韓国の2021年の出生率は0.81で、2020年の0.84を更に下回り、統計を発表して以降最も低い数

値を記録した。

出生率の低下が続く中で韓国政府は男性が育児や家事をより分担し、女性の負担を減らすことにより出生率を改善する目的で2014年10月から「育児休業給付金」の特例制度である、いわゆる「パパ育児休業ボーナス制度」を施行している。「パパ育児休業ボーナス制度」は、同じ子どもを対象に2回目に育児休業を取得する親(実際に、2回目は父親が取得することが多い(90%)ので、通称「パパ育児休業ボーナス制度」と呼ばれている)に、最初の3カ月間について育児休業給付金として通常賃金の100%を支給する制度だ<sup>9</sup>。

更に「パパ育児休業ボーナス制度」では、最初の3カ月間の支給上限額は1カ月250万ウォン(252,627円)に設定されており、それは1回目に育児休業を取得する際に支給される育児休業給付金の上限額(1カ月150万ウォン(151,576円))よりも高い。その結果、2002年における男性の育児休業取得者数は78人で、取得者に占める割合はわずか2.1%に過ぎなかったが、2021年には29,041人となり、取得者に占める割合も26.3%まで上昇した(2022年第1四半期に育児休業を取得した男性は7,993人で前年同期比25.6%増加、図11)。育児休業を取得しても高い給与が支払われるので、特に中小企業で働いている子育て男性労働者を中心に「パパ育児休業ボーナス制度」を利用して育児休業を取得した人が増加したと考え

<sup>9</sup> 韓国における通常賃金は、基本給と各種手当で構成されており、変動性の賃金(手当)は除外される。通常賃金は、時間外・休日労働手当や退職金を計算するための基準となる。

表2 韓国における育児休業給付金の概要

	給付対象	育児休業給付金
育児休業制度	8歳以下又は小学校2年生までの子を養育する親（取得期間は1年）	・育児休業を取得している期間に通常賃金の80%を支給 （月額給付上限は150万ウォン≒157,950円） （月額給付下限は70万ウォン≒73,710円） ・但し、育児休業給付金の25%は職場復帰してから6カ月後に一時金として支給
3+3親育児休業制度（育児休業制度の特例、2022年度～）	誕生後12カ月以内の子どもを養育するために、同時に育休を取得する父母	・最初の3カ月は通常賃金の100%を支給 →母3カ月+父3カ月：月額給付上限はそれぞれ300万ウォン≒315,900円 →母2カ月+父2カ月：月額給付上限はそれぞれ250万ウォン≒263,250円 →母1カ月+父1カ月：月額給付上限はそれぞれ200万ウォン≒210,600円
パパ育児休業ボーナス制度	(～2021年度) 育休取得をした子どもについて、2回目の育休を取得する親	・最初の3カ月は通常賃金の100% （月額給付上限は250万ウォン≒263,250円） ※父母の両方が育児休業を取得した場合は、先に取得した人に通常賃金の80%を支給 ・続く4～12カ月は、通常賃金の50% （月額給付上限は120万ウォン≒126,360円）
	(2022年度～) 育休取得をした誕生後12カ月以降の子どもについて、2回目の育休を取得する親	・最初の3カ月は通常賃金の100% （月額給付上限は250万ウォン≒263,250円） ・続く4～12カ月は、通常賃金の80% （月額給付上限は150万ウォン≒157,950円）

(出所) 韓国雇用保険ホームページ「育児休職」より筆者作成  
<https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do>

られる。実際、2020年における育児休業取得者数の対前年比増加率は、従業員数30人以上100人未満企業が13.1%で最も高い（従業員数10人以上30人未満企業は8.5%、従業員数300人以上企業は3.5%）。

2022年からは「パパ育児休業ボーナス制度」が改正され、適用対象が既存の全ての子供から、産まれてから12カ月以降の子供に変更され、父母が順次的に（必ず母親と父親の取得期間がつかざる必要はない）育児休業を取得した際に適用される。適用対象を変更した理由は、2022年から育児休業制度の特例として「3+3親育児休業制度」が施行されるからである。

「3+3親育児休業制度」とは、生まれてから12カ月以内の子供を養育するために父母が同時に育児休業を取得した場合、最初の3カ月間について育児休業給付金として父母両方に通常賃金の100%を支給する制度だ（表2）。

2021年までの「パパ育児休業ボーナス制度」では、父母の両方が育児休業を取得した場合、先に取得した人には通常賃金の80%が支給されていた。また、2022年からは育児休業を取得してから4～12カ月の間に支給される育児休業給付金が既存の通常賃金の50%から通常賃金の80%に改善された。韓国政府はこの制度の施行により、男性の育児休業取得および育児への参加時間は、現在より増加すると期待している。

### 第5節 「女性徴兵論」が台頭する等男女間の対立がさらに激化

韓国での男女間の対立は「女性徴兵論」の議論まで広がった。2021年の4月19日の青瓦台（大統領府）のホームページには「男性だけでなく、女性も兵役に就くべき」

と訴える国民請願が掲示され、29万人以上が賛同した。請願の内容は次の通りである。

「出生率の低下と共に韓国軍は兵力の補充に大きな支障が生じています。その結果、男性の徴兵率は9割近くまで上昇しました。過去に比べて徴兵率が高くなったことにより、兵役に不適切な人員さえ無理やりに徴兵の対象になってしまい、軍の全体的な質の悪化が懸念されるどころです。これに対する対策として、女性も徴兵の対象に含め、より効率的に軍を構成すべきだと思います。すでに将校や下士官候補として女性を募集していることを考慮すると、女性の身体が軍の服務に適していないという理由で女性を兵役の対象にしないことは言い訳にしか聞こえません。さらに、現在は過去の軍隊とは異なり、近代的で先進的な兵営文化が定着されていると存じております。女性側もこの点はすでに把握しており、多くのコミュニティを見た結果、過半数の女性が女性の徴兵について肯定的な考えを持っていることを確認しました。男女平等を追求し、女性の能力が男性に比べて決して劣ってはいないことを皆が認識している現代社会で、男性だけに兵役に服する義務を課すことは非常に後進的で女性を卑下する発想だと思います。女性は保護すべき存在ではなく、国を守ることができる頼もしい戦友になり得ます。したがって、政府には、女性のための徴兵制導入を検討していただくことを願います」

青瓦台のホームページに投稿された請願の賛同者数が20万人を超えると、青瓦台は公式的な立場を表明する必要がある。そこで、青瓦台は2021年6月18日、「女性徴兵制導入の検討要求」に関連する請願について、「女性徴兵制は兵力の補充に限った問題ではなく、様々な争点を

含んでおり、国民の共感と社会的合意など十分な議論を経て慎重に決定すべき事案です。また、女性徴兵制が実際に導入されるためには軍の服務環境、男女平等な軍組織文化への改善などに関する総合的な研究と事前準備が十分に行われなければなりません」と立場を示した。

韓国には現在約60万人の軍人がおり、軍人の大部分は徴兵制に依存している。1953年に韓国戦争が休戦してから北朝鮮と対峙している韓国では、男性の兵役義務が憲法で定められ、すべての成人男性は、一定期間軍隊に所属し国防の義務を遂行することになっている。つまり、韓国の男性は、満18歳で徴兵検査の対象者となり、満19歳になる年に兵役判定（軍隊に行くか行かないか、どこで兵役の義務を遂行するか等の判定）検査を受ける。2021年の入隊者97,649人のうち、満21歳以下の入隊者割合は8割を超えている<sup>10</sup>。

検査は、心理検査と身体検査が行われ、検査結果に資格、職業、専攻、経歴、免許等の項目を反映してから最終等級（1級～7級）を決める。判定の結果が1～3級の場合は「現役（現役兵）」として、4級の場合は「補充役（社会服務要員、公衆保健医師、産業機能要員等）」として服務する。一方、5級は「戦時勤労役（有事時に出勤し、軍事支援業務を担当）」、6級は「兵役免除」、7級は「再検査対象」となる。

兵役の期間は1953年の36カ月から段階的に減り、現在は18～21カ月まで短縮された。月給も1970年の900ウォンから2022年には67万6,100ウォン（約68,321円）、兵役は義務なので最低賃金が適用されない。参考までに2022年の最低賃金は1時間9,160ウォン（約926円）で、月209時間基準で191万4,440ウォン（約19万3,456円）に大きく引き上げられた。

兵役の期間も短くなり、給料水準も改善される等服務環境は大きく改善されたものの、若者は兵役を嫌がる。若者が兵役を嫌がる理由は、厳しい訓練、体罰、命令・服従等の縦社会への抵抗感、時間や行動の制限、学業が中断され就職が遅れるという不安感、集団生活や軍隊施設への不慣れ、軍隊にいる間に恋人が変心する可能性が高いなど様々だ。親たちも子どもの兵役期間中に戦争でも起きるのではないかと、事故により怪我でもするのではないかと心配で除隊するまで不安でたまらない。

特に兵役中の若者の最大の懸念は兵役の義務を終えた後の進路、つまり「就職」のことである。昔は、6級以下の公務員採用試験で、2年以上兵役の義務を果たした人には得点の5%、2年未満の兵役の義務を果たした人に

は3%を加算する「軍加算点制度」が実施（1961年から）されていた。しかしながら、この制度は兵役の義務がない女性に対する差別につながるとして論議を呼び、1999年に憲法裁判所で違憲と決定されてから廃止された。

その後、女性の学歴上昇と男女平等を目指す機運の高まり、そして「積極的雇用改善措置」等女性の労働市場参加を支援する制度の実施により、女性の労働市場参加は増え続ける一方、兵役の義務を終えた20代男性を含めた若い男性の就職は益々厳しくなっている。

そこで、若い男性を中心に兵役を果たした人に、ある程度のインセンティブを提供する「軍加算点制度」の復活を主張する意見が継続して提起されている。そして、1999年に「軍加算点制度」が廃止されてから、兵役義務者に対する補償問題がジェンダーの論争に発展し、女性も兵役の義務を負うべきだという「女性徴兵論」に賛同する男性が増えている。

このような状況の中で、2022年3月に行われた大統領選挙への出馬を表明していた与党「共に民主党」の朴用鎮（パク・ヨンジン）議員は2021年4月に出版した著書『朴用鎮の政治革命』で現行の徴兵制を募兵制に切り替えることや、男女問わず40～100日間の軍事訓練を義務付ける「男女平等服務制」等を提案して注目された。実際に実現される可能性は低いですが、当時与党離れていた20代男性の歓心を買うには十分なネタであった。

2021年に国防部（日本の防衛省に当たる）は、「女性徴兵制」の導入に対して、事実上「時期尚早だ」との立場を表明しており、すぐさま「女性徴兵論」が韓国で実現されることはないと考えられる。

しかしながら、政権が交代され、2024年の国会議員の選挙を迎えている中、「女性徴兵論」の実施以外にも兵役の義務を終えた20代男性に対する補償を含めた多様な対策が今後拡大・実施される可能性が高い。

## 結びに代えて

1982年に韓国で生まれた女性が生きていく過程で経験する差別や苦悩を描いた韓国映画『82年生まれ、キム・ジョン』が2019年10月に韓国で公開され、累計367万人の観客動員数を記録した。原作や映画では、女性が育児と仕事を両立することがなかなか難しい韓国企業の風土や儒教に根差す男性優位主義が残存している韓国の家族制度の問題点等を女性主人公の生活を通して語っている。但し、20代を中心とする若い男性の中には原作や映画に否定的な反応を見せた人も少なくなかったようだ。もしかすると、彼らは、韓国政府が2000年代半ばから推進してきた女性活躍推進政策等により、過去と比べて労働市場に参入することや企業で昇進・昇格することが難しくなったことを恨んでいるのかも知れない。

男女間の対立は暴言や暴行、そして国民請願までつな

<sup>10</sup> 年齢別入隊者と構成比：19歳 1,902人（1.9%）、20歳 61,637人（63.1%）、21歳 21,096人（21.6%）、22歳 5,984人（6.1%）、23歳 2,735人（2.8%）、24歳 1,479人（1.5%）、25歳以上 2,816人（2.9%）

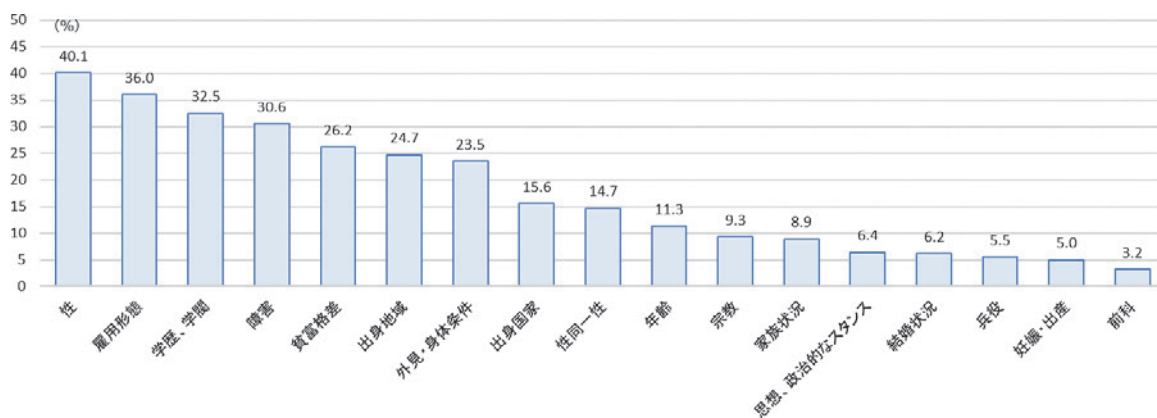


図 12 韓国社会における最も大きな差別

(出所) 国家人権委員会 (2020) 「2020 差別に対する国民認識調査」

がっている。2020 年 5 月には韓国・ソウル駅では 30 代の女性が身元不詳の男性から昼間に暴行を受けた。また、2021 年 4 月には青瓦台のホームページ<sup>11</sup>に「男性だけでなく、女性も兵役に就くべき」と訴える国民請願が掲示された。さらに、ネット上には、ハンナムチュン（韓男虫、韓国男性を虫だと卑下する言葉）、キムチ女（デートや恋愛、結婚における経済的な負担をすべて男性に依存するような女性を侮蔑する言葉）、ママチュン（ママ（Mom）とチュン（蟲）の合成語で、しつけがされていない子どもの母親を卑下する言葉）等お互いを嫌悪する言葉があふれている。

国家人権委員会 (2020)<sup>12</sup>の調査結果によると、回答者の 82%が韓国社会の差別問題が深刻であると答えた。さらに差別が最も深刻な部門として「性」差別 (40.1%) が挙げられた (2 位は「雇用形態」36.0%、3 位は「学歴・学閥」32.5%、図 12)。

韓国社会における男女間の対立は、韓国社会で相変わらず家庭や社会の既得権を持っており、家父長制的な価値観を持っている男性中年層と、社会的地位向上により「脱・家父長制」と「男女平等」を主張する女性中年層の対立から、労働市場に参加するための、また、一次労働市場に入るための若者世代の男女の「生存の戦い」まで広がっている。特に、若者の場合は 386 世代とは異なり、就職をするために学業に邁進し、スペックを積んでいるにもかかわらず就職ができず、多くの若者が非正規職としてキャリアをスタートしている。

このような状況の中で、若者の多くは「公正」を何よりも大事だと考えている。特に、国が作った制度により自分たちが差別あるいは排除され、特惠や不正のような不公正を経験することになると、鬱憤を感じ、政権に対抗することになった。その代表的な例は 2022 年 3 月に行

われた第 20 代韓国大統領選挙の結果からも確認できる。満 18～29 歳と 30 代の男性においては、女性家族部の廃止を発表した「国民の力」の尹錫悅氏を支持する割合が高かったことは逆に、満 18～29 歳と 30 代の女性の間では、女性家族部の拡大・改編を主張した「共に民主党」の李在明氏の支持率がより高かった。40 代と 50 代には進歩・改革系の政治的スタンスを、60 代以降は保守系の政治的スタンスを持っている人が多いことに比べて、30 代未満の若者は自分たちの生存に有利な政策を主張する人を支持する傾向が強くと表れたのだ (表 3)。

最近では女性の学歴水準が上昇し、労働市場で活躍している女性が増加している。また、過去とは異なり、女性労働者に対する認識も変わっており、さらに女性の活躍を支援するための制度も十分だとは言えないが少しずつ整備されてきている。しかしながら女性がより活躍できる社会を構築するために残された課題はまだ多い。過去に比べて女性雇用に対する使用者差別<sup>13</sup>や統計的差別が減少しているとは言え、欧米に比べて韓国の経営者にはまだ使用者差別や統計的差別という意識が強く残存している可能性が高い。その結果は本文で取り上げた OECD データからも間接的に確認できる。従って今後韓国政府は女性がより活躍できる社会を構築する必要がある。しかしながら、女性に偏った対策を推進すると男性、特に若い男性が差別を主張しながら対抗する可能性が高い。男性の不満を最小化しながら、女性がより活躍できる社会を構築するのが韓国政府の課題だと言える。韓国政府が男女間の対立を解決するためにどのような対策を実施するのか今後の対策に注目したい。

<sup>13</sup> 「使用者差別仮説とは、使用者は女性労働者に対して差別的嗜好を持っているため利潤を犠牲にしても、女性の雇用比率を下げようとする。その結果として、労働市場では男女間賃金格差が発生するという仮説である。」佐野晋平 (2005) 「男女間賃金格差は嗜好による差別が原因か」『日本労働研究雑誌』No. 540

<sup>11</sup> <http://19president.pa.go.kr/petitions/597687>

<sup>12</sup> 調査期間：2020 年 4 月 22～27 日、調査対象：全国の満 19 歳以上の男女 1,000 人

表3 第20代韓国大統領選挙性・年齢階層別出口調査結果

	全体	男性	女性	満18~29歳		30代		40代		50代		60歳以上	
				男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
李在明	47.8	46.5	49.1	36.3	58.0	42.6	49.7	61.0	60.0	55.0	50.1	30.2	31.3
尹錫悦	48.4	50.1	46.6	58.7	33.8	52.8	43.8	35.2	35.6	41.8	45.8	67.4	66.8

(出所) 韓国放送公社ホームページ 2022年大統領選挙出口調査結果 (2022年3月9日)  
[https://news.kbs.co.kr/special/election2022/president/exit\\_poll.html](https://news.kbs.co.kr/special/election2022/president/exit_poll.html)

参考文献

韓国語

- 国家人権委員会 (2020) 「2020 差別に対する国民認識調査」 국가인권위원회 (2020) 「2020 차별에 대한 국민인식 조사」
- 雇用労働部 (2020) 「2020AA 男女労働者現況分析報告書」、고용노동부 (2020) 「2020AA 남녀근로자현황분석보고서」
- 教育部・韓国教育開発院 (2021) 「2020 年高等教育機関卒業生就業統計」、교육부・한국교육개발원 (2021) 「2020 년고등교육기관졸업자취업통계」
- 中小企業研究院 (2021) 「大中小企業間労働市場格差変化分析」、중소기업연구원 (2021) 「대·중소기업간 노동시장 격차 변화 분석」
- チェスクヒ (2022) 「韓国と OECD 加盟国の性別賃金格差の比較分析と示唆点」『女性経済研究』Vol.19、No.1、pp.1-20、韓国女性経済学会、최숙희 (2022) 「한국과 OECD 국가의 성별 임금격차 비교분석과 시사점」
- 統計庁 (2022) 「2022 年 5 月経済活動人口調査青年層付加調査結果」、통계청 (2022) 「2022 년5월경제활동인구조사 청년층부가조사결과」
- ハンガンフン (2020) 「初職場の離脱要因分析」『労働経済論集』第 43 卷第 2 号、pp.41-74、韓国労働経済学会、한광훈 (2020) 「첫 일자리 이탈 영향요인 분석」
- 朴用鎮 (2021) 『朴用鎮의 정치혁명』 オープンハウス、박용진 (2021) 『박용진의 정치혁명』 오픈하우스

日本語

- 金明中 (2022) 「韓国における所得格差と分配政策」『特集所得格差と分配政策の国際比較』『DIO』2022 年 4 月号、pp.11-18
- 佐野晋平 (2005) 「男女間賃金格差は嗜好による差別が原因か」『日本労働研究雑誌』No. 540、pp.55-67

WEB 資料

- OECD Data “Employment rate”、最終利用日 2022 年 10 月 21 日  
<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>
- OECD Data “Gender wage gap”、最終利用日 2022 年 10 月 21 日  
<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>
- 韓国雇用保険ホームページ「育児休職」 한국고용보험 홈페이지 「육아휴직」、最終利用日 2022 年 11 月 23 日  
<https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do>
- 韓国放送公社ホームページ「2022 年大統領選挙出口調査結果 (2022 年 3 月 9 日)」、한국방송공사홈페이지「2022 년대통령선거출구조사결과 (2022 年 3 月 9 日)」、最終利用日 2022 年 10 月 21 日  
[https://news.kbs.co.kr/special/election2022/president/exit\\_poll.html](https://news.kbs.co.kr/special/election2022/president/exit_poll.html)
- 韓国産業人力公団「海外就業国別統計」WORLDJOB +、한국산업인력공단「해외취업국가별통계」WORLDJOB +、最終利用日 2022 年 10 月 20 日  
<https://www.worldjob.or.kr/ovsea/ovrsAdvce.do?menuId=1000000046>
- 統計庁「経済活動人口調査」、통계청「경제활동인구조사」、最終利用日 2022 年 10 月 10 日  
<https://kosis.kr/index/index.do>
- サラムイン (2022) 「採用時の性別影響相変わらず…志願者の性別スプレッドは？」사람인 (2022) 「채용 시 ‘성별’ 영향 여전… 지원자 성별 스펙 차이呢?」、最終利用日 2022 年 10 月 20 日  
[https://www.saramin.co.kr/zf\\_user/help/live/view?idx=108718&listType=news](https://www.saramin.co.kr/zf_user/help/live/view?idx=108718&listType=news)
- 労使発展財団ホームページ、노사발전재단홈페이지、最終利用日 2022 年 10 月 20 日  
<https://www.nosa.or.kr>