

第2章

韓国のソーシャル・セーフティネット

石崎 菜生

2.1 はじめに

1997年、アジア諸国をおそった通貨危機は、韓国にも波及した。同年12月、IMFは韓国に対して緊急融資の供与を約束した。そのさいにIMFは韓国に対し、金融・財政緊縮政策（マクロ安定政策）、金融部門の構造改革、企業の構造改革、労働市場の改革という4つのコンディショナリティの遵守を要求した。

このうち労働市場の改革は、通貨危機に見舞われた他のアジア諸国に対するコンディショナリティに含まれていなかったものである。他の諸国に比べ、韓国の労働運動が強いことが背景にある。具体的な内容は、「整理解雇制」（経営上の理由による解雇）と「派遣労働制」の導入を柱とする労働市場の柔軟性向上である。金融部門や企業の構造改革を円滑に進めるために、労働市場の改革が不可欠であるとの認識に基づいているといえよう。

構造調整の実施は痛みをともなう。とりわけ大量の失業者が発生することは避けられない。対策として、さまざまなソーシャル・セーフティネットが整えられた。こうした制度は、通貨危機以前から存在していた。権威主義体制下で高度成長を達成した韓国では、長らく労働抑圧的な政策が採られていた。しかし、1987年に大統領直選制の導入を盛り込んだ「六・二九民主化宣言」が発表された後、全国的に「労働者大闘争」と呼ばれる労働争議が発生した。使用者側は賃上げの要求を無視することができなくなり、88年から90年にかけての賃金上昇率は2桁に達した。それと同時に経済政策の方向性も、成長より分配重視に転換し、なおざりにされていた社会保障制度の整備に本腰が入れられ

るようになった。また、労働者の意見を政策決定過程に汲み上げる機構として、政労使の三者協議体が組織された。金大中政権発足後は、労使政委員会が設置され、通貨危機への対処策を話し合う場となった。

公正と効率のどちらを重視するかは、経済政策を論じるうえで普遍的な課題である。長らく権威主義政権下で野党政治家として活躍してきた金大中大統領が本来もっている経済思想は、分配を重視したものである¹⁾。しかし、韓国のみならず、世界のどの国も、グローバリゼーションの波の到来を受け、否応なしに効率を重視せざるをえない環境にさらされている。アジア通貨危機の到来直後に発足した金大中政権は、構造改革を進めざるをえず、効率を優先した政策を実施した。1998年に出された国政の2つの指標は「民主主義と市場経済の平行的な発展」となっていたが、マイナス成長下で、力点は明らかに市場経済のほうに置かれていた。しかし、99年に入ってGDP成長率が第1四半期5.8%、第2四半期11.2%と、景気が大幅に回復した。このことを受け、99年8月15日、光復節の慶祝の辞において、金大中大統領は「中産層の育成と市民生活の向上を目標として人間開発中心の生産的福祉政策を積極的に行う」と述べて、「生産的福祉」を国政運営の第三の課題としてあげた。これを受けて、同年9月に国民基礎生活保障法が制定され、社会福祉に重点を置いた政策が実施されるようになった。

本章では、まず2.2節で、「生産的福祉の概念」について整理する。韓国におけるソーシャル・セーフティネットの性格を理解するうえで、きわめて重要な概念であると考えられるためである。2.3節では、ソーシャル・セーフティネットについて理解するための予備知識として、韓国の労働事情について概観する。2.4節では、通貨危機以前のソーシャル・セーフティネットとしてどの

1) 1997年に出版された『大衆参与経済論』は、1985年に出版された『大衆経済論』の増補版である。金大中政権において経済政策に携わるブレーンたちによってバイブル視されていた本である。同時にハーバード大学で「Mass Participatory Economy」という題で出版され、話題を呼んだ。初版の序文の中で、金大中は「現在、韓国経済の最大の脆弱点が分配の不均衡にあるということは、すでに経済専門家が指摘したところであり、世界的に周知の事実である。」(金大中 1997, p. 10)と指摘した。さらに、「階層間、地域間そして産業部門間の格差—なぜ労働者に対する横暴な圧迫は日を追うごとに悪化し、社会的不公正と社会不安をまきおこすのか。これが結局、1979年の民衆蜂起と朴正熙の暗殺を招いた原因となったのだ。」(金大中 1997, pp. 12-13)と、さまざまな部門での格差を指摘している。

ような制度があったのかを述べる。2.5節では、アジア通貨危機の影響で失業者が増え、所得分配がどのように変化したのかを簡単にまとめてみる。2.6節では、通貨危機後にソーシャル・セーフティネットの制度がどのように変化したのかを詳しくみていく。通貨危機後の変化としてあげた制度のなかには、通貨危機の到来以前に実施された政策も含まれる。韓国において、1997年と98年に連続して労働法改正が行われた。経済のグローバリゼーションが進展するなか、通貨危機の到来より前から、労働市場の柔軟性を向上させる動きはすでに始まっていた。それを補完すべくソーシャル・セーフティネットの拡充が必要になったのである。

2.2 生産的福祉の概念

韓国において、「生産的福祉」という概念を最初に唱えたのは韓国開発研究院の権純源である。金泳三政権下においてのことである。権は、1980年代後半以降、UNDP・世界銀行・IMFといった国際機関により「貧困削減 (poverty reduction)」が重視されるようになったことを指摘し、さらに従来の保護型の福祉から生産的なそれ(「生産的福祉」)への転換をはかる「新しい視角」の導入を提唱した(五石 2001, p. 12)。「生産的福祉」の概念については、金大中政権において大統領府の傘下に置かれた生活の質向上企画団が出版した『生産的福祉の道』で詳細に説明されている。『生産的福祉の道』は、「生産的福祉」の淵源を金大中大統領の「大衆参与経済論」や「DJnomics」(DJとは金大中の略称。これにeconomicsを合わせた造語で、金大中大統領の経済政策を指す)に求めているが、これは政治アピールとしての性格をもっているため、実際にはそれより前から提唱されていたものを金大中大統領が受け継いだものであろう。『生産的福祉の道』によれば、生産的福祉はギデンズの『第三の道』と基本的な問題意識を共有している(최익길, 1999)。『第三の道』が出版されたのが1998年であることを考えると、もともと提唱されていた生産的福祉という概念が、金大中政権下で新たな意味を付与された、と解釈したほうがよいと考えられる。

第三の道は、生計費を直接支給するのではなく、できる限り人的資本に投資

する、社会投資国家を構想し、それは福祉国家のかわりにポジティブ・ウェルフェア社会という文脈のなかで機能しなければならないとしている (Giddens 1998, 訳書 pp. 196-197). 福祉予算はアメリカではなくヨーロッパの水準を維持すべきであるが、その用途はできる限り人的資本への投資に切り替えるべきであるとしている (Giddens 1998, 訳書 p. 204). 「可能性の再分配」をかなえるための教育への投資が必要であることを強調している (Giddens 1998, 訳書 p. 184).

『生産的福祉の道』は、生産的福祉を次のように定義している。「生産的福祉は、あらゆる国民が人間的尊厳性と自尊心を維持することができるよう基礎的な生活を保障すると同時に自立的かつ主体的に経済・社会活動に参加する機会を拡大し、分配の公平性を高めることで生活の質を向上させて、社会発展を追求する国政理念である。」(삶의질향상기획단 1999).

国民の基礎的な生活を保障し、分配の公平性を高めるという点では、これまでなおざりにされてきた福祉の充実が図られている。しかし、「自立的かつ主体的に経済・社会活動に参加する機会を拡大する」という文言は、単なる恩恵としての福祉ではなく、福祉受恵者の自助努力を促すという意味で、第三の道と共通した問題意識が反映されているといえる。教育・訓練など、人的資本への投資が重視されているのである。さらに、「生産的福祉は公正競争の原理に立脚した経済成長と道徳的連帯の原理に立脚した分配の正義が均衡をなした社会を志向する。」(삶의질향상기획단 1999) としている点は、新自由主義的な方向性と福祉の充実がミックスした性格をもっていることを反映している。

『生産的福祉の道』は、生産的福祉の3つの軸として、市場を通じて公正になされる一時的な分配と国家を通じた再分配、そして国家と市場の相互重複領域でなされる自活のための社会的投資をあげている。

①公正な市場秩序の確立を通じた分配

「まず、生産的福祉の一つの軸は、仕事を通じて市場経済に参加する階層に対する一次的な分配体系を作ることである。これは、公正な市場秩序を通じた分配により裏付けられる。生産的福祉は、過去の権威主義体制下で歪曲された市場の分配機能を改善し、あらゆる国民が市場経済の中で生産と分配に働く機会が公平に提供され、熱心に働く人が働いただけ保障を受け、労働市場におけ

る社会的弱者に対する不当解雇のような差別が是正される。」(삶의질향상기획단 1999)

②国家による再分配的福祉

「生産的福祉の二番目の軸は、国家による再分配政策である。生産的福祉はあらゆる国民が貧困と疎外および社会的リスクから抜け出て、人間らしい生活を享受することができるよう基本的な生活を保障することから出発する。分配を市場秩序にのみ任せる時、市場秩序から脱落した階層に対する社会的配慮は不可能であり、その結果、階層間の葛藤と社会分裂が招来される。そのため市場競争で失敗した社会的弱者に対して国家が積極的な介入を通じて配慮する政策を実施しなければならない。……社会保険制度を拡充しなければならない。ひいては老人、障害者、女性、長期失業者など、社会参加の機会が制限されている脆弱な階層には国家の適切な保護と支援が必要である。」(삶의질향상기획단 1999)

③自活のための社会的投資

「生産的福祉の三番目の軸は、脆弱な階層の自活を支援する福祉政策である。国家はあらゆる国民が安定した生活を保障するのみならず、脆弱な階層の自活を積極的に支援する方向で福祉支援の配分体系と福祉制度を改革していかなければならない。国家による再分配政策が、勤労能力がある者の自活意思を極大化することができず、一方的施恵に終われば、福祉受恵者を疎外して、むしろ社会と国家全体の活力を阻害する結果を招来しうる。この点で、職場を創出し、職業能力の開発を通じて働く権利を保障してはじめて最も積極的な福祉政策であるといえる。そのため、生産的福祉は、社会的阻害と差別を是正するため社会全体が恒久的に人間開発を追求する自立と自活の理念を基盤とする。生産的福祉は、施恵的・一方的性格にとどまらず、社会的弱者層と貧困層が社会的疎外と貧困構造から脱皮しうるよう支援する積極的な意味をもつ。生産的福祉は市場競争から脱落した脆弱な階層に対する積極的教育と訓練を通じて働く意欲と能力を向上させようとするものである。」(삶의질향상기획단 1999)

①はギデンズのいう「可能性の再分配」にあたる。②は福祉を充実させる方向性を示している。③は「可能性の再分配」をかなえるための教育への投資を強調したものと見える。①と③は、まさにギデンズのいう第三の道の方向性に

かなっている。②は、これまでおさなりにされていた福祉の充実をうたっており、第三の道とは関係なく、韓国の実情に合わせて盛り込まれた項目であるといえる。社会保障費の歳出に占める割合は、表 2.1 にみられるように、1996年の6.0%、97年の6.2%から98年はいったん6.1%に下がったものの、99年に7.3%、2000年に9.1%と、通貨危機後にむしろ上昇した。英米の場合は肥大した福祉国家の縮小が課題となったが、韓国においては「先成長・後分配」の時代が長らく続き、福祉が後回しにされていたなかで、自由主義的な構造調整政策の実施が強要されたという、背景の違いがあるためである。

表 2.1 歳出および GDP に占める社会保障費の割合

(単位：10 億ウォン)

| | 政府予算 (歳出) | 社会保障費 | | | 歳出に占める 社会保障費の割合 | GDP に占める 社会保障費の割合 |
|------|--------------|-------|--------------|-------|--------------------|----------------------|
| | | 公的扶助 | 社会福祉 サービス | その他 | | |
| 1981 | 8,040 | 195 | - | - | 2.4 | 0.4 |
| 1982 | 9,314 | 262 | - | - | 2.8 | 0.5 |
| 1983 | 10,417 | 349 | - | - | 3.4 | 0.5 |
| 1984 | 11,173 | 368 | 129 | 75 | 3.3 | 0.5 |
| 1985 | 12,532 | 397 | 148 | 75 | 3.2 | 0.5 |
| 1986 | 13,801 | 456 | 174 | 93 | 3.3 | 0.5 |
| 1987 | 16,060 | 580 | 234 | 119 | 3.6 | 0.5 |
| 1988 | 18,429 | 820 | 313 | 133 | 4.4 | 0.6 |
| 1989 | 22,047 | 1,143 | 380 | 159 | 5.2 | 0.8 |
| 1990 | 27,456 | 1,487 | 386 | 225 | 5.4 | 0.8 |
| 1991 | 31,380 | 1,996 | 438 | 271 | 6.4 | 0.9 |
| 1992 | 33,502 | 2,419 | 463 | 344 | 7.2 | 1.0 |
| 1993 | 38,050 | 2,415 | 488 | 487 | 6.3 | 0.9 |
| 1994 | 43,250 | 2,614 | 539 | 479 | 6.0 | 0.9 |
| 1995 | 51,881 | 2,925 | 574 | 623 | 5.6 | 0.8 |
| 1996 | 58,823 | 3,528 | 713 | 839 | 6.0 | 0.9 |
| 1997 | 67,579 | 4,207 | 927 | 1,014 | 6.2 | 1.0 |
| 1998 | 75,583 | 4,576 | 1,121 | 1,662 | 6.1 | 1.0 |
| 1999 | 83,685 | 6,105 | 1,945 | 1,888 | 7.3 | 1.3 |
| 2000 | 88,736 | 8,074 | 2,409 | 2,566 | 9.1 | - |

注：一般会計基準の予算である。

出所：統計庁「韓国の社会指標」。原資料は保健福祉部、企画予算課、財政經濟部「予算概要参考資料」。

2.3 韓国の労働事情

(1) 労働市場

韓国では高度成長にともなって、労働人口が飛躍的に伸びた。約 4,700 万人の人口のうち、半分近くの約 2,200 万人が経済活動に参加している。表 2.2 のように、経済活動参加率は 60% 程度を推移している。第 2 次ベビーブーム世代の労働市場参入、女性の高学歴化と社会意識の高まりによる女性労働力の参入、高齢化などにより、労働人口は増加の趨勢にある。

これまで韓国の GDP 成長率は高く、1986 年から 88 年にかけては「三低景気」と呼ばれる 2 桁成長が 3 年連続して続いた。それ以降、通貨危機が到来す

表 2.2 経済活動人口

(単位：1,000 名, %)

| | 15 歳以上の人口 | | | | | 経済活動 参加率 | 失業率 |
|------|-----------|--------|--------|-------|-------------|-------------|-----|
| | | 経済活動人口 | | | 非経済 活動人口 | | |
| | | 就業者 | 失業者 | | | | |
| 1987 | 28,955 | 16,873 | 16,354 | 519 | 12,082 | 58.3 | 3.1 |
| 1988 | 29,602 | 17,305 | 16,869 | 435 | 12,298 | 58.5 | 2.5 |
| 1989 | 30,265 | 18,023 | 17,560 | 463 | 12,242 | 59.6 | 2.6 |
| 1990 | 30,887 | 18,539 | 18,085 | 454 | 12,348 | 60.0 | 2.4 |
| 1991 | 31,535 | 19,109 | 18,649 | 461 | 12,426 | 60.6 | 2.4 |
| 1992 | 32,020 | 19,499 | 19,009 | 490 | 12,521 | 60.9 | 2.5 |
| 1993 | 32,526 | 19,806 | 19,234 | 571 | 12,720 | 60.9 | 2.9 |
| 1994 | 33,046 | 20,353 | 19,848 | 504 | 12,693 | 61.6 | 2.5 |
| 1995 | 33,659 | 20,845 | 20,414 | 430 | 12,814 | 61.9 | 2.1 |
| 1996 | 34,274 | 21,288 | 20,853 | 435 | 12,986 | 62.1 | 2.0 |
| 1997 | 34,851 | 21,782 | 21,214 | 568 | 13,070 | 62.5 | 2.6 |
| 1998 | 35,347 | 21,428 | 19,938 | 1,490 | 13,919 | 60.6 | 7.0 |
| 1999 | 35,757 | 21,666 | 20,291 | 1,374 | 14,092 | 60.6 | 6.3 |
| 2000 | 36,186 | 22,069 | 21,156 | 913 | 14,118 | 61.0 | 4.1 |
| 2001 | 36,579 | 22,417 | 21,572 | 845 | 14,162 | 61.3 | 3.8 |
| 2002 | 36,963 | 22,877 | 22,169 | 708 | 14,086 | 61.9 | 3.1 |

注：15 歳以上の人口のうち軍人、戦闘警察、公益勤務要員、刑が確定した教導所収監者、外国人などは除外。

出所：統計庁ホームページ統計情報システム (<http://kosis.nso.go.kr/>)。

るまで、GDP成長率が5%を下ることはなかった。そのため失業率は通貨危機以前、2%台と低率であった。通貨危機の到来により、1998年にはGDP成長率が-6.7%と、一気にマイナス成長を記録した。これにともない失業率もまた上昇し、1998年には7.0%、99年には6.3%であった。

しかし、韓国は比較的早く通貨危機の痛手から立ち直り、GDP成長率が1999年に10.9%、2000年に9.3%、2001年に3.1%、2002年に6.3%と、経済は回復基調にある。失業率は2000年に4.1%、2001年に3.8%、2002年に3.1%と、景気の回復を背景に低下した。しかし、労働節約的な技術変化、軽工業生産基地の海外移転など構造的な要因により、雇用吸収力はしだいに減少しつつある。失業率の増加は単に短期的な景気の変動によるものでなく、構造的な要因によってもたらされたものである。そのため単に景気が回復したからといって失業問題が簡単に解決すると楽観することはできない。また、職種によって事情が異なり、事務管理職の労働力が過剰である一方で、単純生産職と専門技術職の労働力は不足するという不均衡な状態が継続している(魚1997, p. 62)。

韓国の労働市場は、日本に比べて流動性が高い。しかし、10年ほど前から、企業規模による賃金と福利厚生との格差が拡大したことによって公企業と大企業の高賃金プレミアムが大きくなり、大企業の事務管理職が過剰になってきた。彼らの賃金は硬直的で、雇用調整がきわめて難しい(魚1997, p. 61)。さらに、大企業における労働力の企業内養成が進み、内部労働市場が形成された(横田1994)。すなわち韓国の労働市場は、公企業と大企業において硬直的で、中小企業においては柔軟であるという二重構造になっている。

経営上の理由による解雇を意味する整理解雇制の導入に関する論議は金泳三政権のもとで始まった。これを盛り込んだ労働法改正案は、1996年12月に行った国会で強行採決されたものの、労働界の猛烈な反対にあって修正を余儀なくされた。97年3月に国会を通過した修正案は、整理解雇制を即時でなく、2年後に延期して導入するとしていた。しかし、通貨危機への対応が急がれた金大中政権下において設置された労使政委員会での合意を経て、1998年2月、予定より早く正式に導入された。労働市場の柔軟性を高めるため、整理解雇制とともに、派遣労働制の導入も決まった。韓国の賃金体系は基本的には年功序

列型であるが、企業は早期退職制などを実施している。今後は労働形態がますます多様化し、こうした賃金体系も変化する可能性が高い。

(2) 労働組合の特徴

韓国の労働組合は、基本的に企業別組合である。これを統合した産業別連合体が存在するが、産別組合はまだごく少数に限られている。ただし、こうした

表 2.3 労働組合組織率

(単位: 1,000人, %)

| | 組織対象 労働者 | 組合員数 | 労働組合 組織率 |
|------|-------------|-------|-------------|
| 1981 | 4,649 | 967 | 20.8 |
| 1982 | 4,878 | 984 | 20.2 |
| 1983 | 5,212 | 1,010 | 19.4 |
| 1984 | 5,588 | 1,011 | 18.1 |
| 1985 | 5,966 | 1,004 | 16.8 |
| 1986 | 6,177 | 1,036 | 16.8 |
| 1987 | 6,853 | 1,267 | 18.5 |
| 1988 | 8,764 | 1,707 | 19.5 |
| 1989 | 9,752 | 1,932 | 19.8 |
| 1990 | 10,264 | 1,887 | 18.4 |
| 1991 | 10,483 | 1,803 | 17.2 |
| 1992 | 10,568 | 1,735 | 16.4 |
| 1993 | 10,679 | 1,667 | 15.6 |
| 1994 | 11,450 | 1,659 | 14.5 |
| 1995 | 11,687 | 1,615 | 13.8 |
| 1996 | 12,020 | 1,599 | 13.3 |
| 1997 | 12,192 | 1,484 | 12.2 |
| 1998 | 11,166 | 1,402 | 12.6 |
| 1999 | 12,455 | 1,481 | 11.9 |
| 2000 | 12,701 | 1,527 | 12.0 |
| 2001 | 13,103 | 1,569 | 12.0 |

注: 1987年までは(常時雇用労働者-公務員-私立学校教員)

1988年以降は(常時雇用労働者+日雇労働者-公務員-私立学校教員)である。

出所: 統計庁『韓国主要経済指標』2000.3.および統計庁ホームページ統計情報システム(<http://kosis.nso.go.kr/>)。

産業別連合体に対して傘下の組合が交渉権を委任することができるため、それができない日本の組合よりも産別組合に近い性質をもっている。労働組合の組織率は、表 2.3 のように 12% ほどで、決して高くはない。これは、教員と公務員の団結権が認められていなかったことも関係している。しかも、年々低下している。

ナショナルセンターは、韓国労働組合総連盟（韓国労総）と全国民主労働組合総連盟（民主労総）の 2 つがある。韓国労総は、さかのぼれば日本統治下における労働運動の地下活動に由来する。1961 年に朴正熙が政権をとったあと、それ以前に存在していた大韓労働組合総連合会（大韓労総）を改称して、韓国労働組合総連盟とした（韓国労総ホームページ）。その後、唯一の公認されたナショナルセンターとして、権威主義体制下では御用組合的な役割を果たしてきた。しかし、1980 年代後半以降は、民主化の機運の高まりを受けて、政府の労働政策を批判し、労働者の利害を政策に反映させる役割を果たすようになった。

一方、民主労総は、1987 年の「六・二九民主化宣言」後、韓国労総の御用組合的な性格に不満をもつ労働者が集まって進めた「民主労働組合運動」に由来する。90 年に結成された全国労働組合協議会（全労協）、これを再編のうえ引き継いだ 93 年に結成された全国労働組合代表者会議（全労代）をもとに、労働組合の連帯組織がいくつか集まって、1995 年、全国民主労働組合総連盟（民主労総）として正式に発足した（民主労総ホームページ）。

2.4 通貨危機以前のソーシャル・セーフティネットの制度および実態

(1) 退職一時金の制度とその実態

韓国においては、退職金の支払いが勤労基準法（日本の労働基準法にあたる、97 年 12 月 24 日改正）第 34 条で定められている。それによると、使用者は勤続勤労年数 1 年に対して 30 日分以上の平均賃金を退職金として退職する労働者に支払うことになっている。すなわち法定退職金＝勤続年数×平均賃金である。これは最低基準であり、それ以上の基準を労使間の勤労契約・就業規則または団体協約によって定めることは自由である。そのため一般的に、各事業所

は累進的退職金制度を採り、実際にはこれよりも高い退職金を支払っている（日本労働研究機構 2001, 111~112 ページ）。ただし、1980 年に勤労基準法第 28 条に第 2 項が新設され、1 つの事業所内で職種別もしくは職位別に退職金の支給率（累進率）が異なる退職金差等制度を設けることはできなくなった。

日本において、退職金が労使間の任意により決定されるのに対し、韓国では、こうした「法定退職金制度」が採用されているのが両国の相違点である。韓国では雇用保険法の制定が 1993 年、施行が 95 年であり、長い間雇用保険が存在していなかった。法定退職金はそれに代わる役割を果たしていたのである。

韓国で法定退職金制度が定められたのは、1962 年の「勤労基準法」改正によってである（金榮淇 2000, 49 ページ）。朝鮮戦争が終わって以来、国家の社会保障制度が整備されていない状況下で、労働者の退職後の生活保障をどうするかが問題となっていた。国家が企業に社会保障機能を肩代わりさせる方策として、法律に退職金の最低基準を設け、使用者にその支給を強制するようになったことが退職金法定制度の背景にある（金榮淇 2000, p. 57）。

先進国においては、退職後の生活保障が退職年金・老齢年金・失業保険などの社会保険や社会保障制度によってなされている。韓国も、勤労基準法上の退職金制度と並行して、使用者が退職金準備金のうちの一部を退職金転換金として国民年金基金に納入するようにし、これによる年金を支給することになっている。こうした内容を盛り込んだ国民年金制度は、1986 年に制定された国民年金法によって 1988 年から施行された。

退職金の性質に関しては、①功労報償説、②生活保障説、③賃金後払い説の 3 つの学説がある。①は、退職金が、ある職場での長期勤続に対する功労報償であるとし、使用者が支給する恩恵の給与として解する見解である。②は、退職金が、労働者の退職後の生活保障としての機能を営むという見解である。③は、労働者の在職期間中の賃金が本来支払われるべき額より低いことから、退職金は賃金の後払いであるとする考え方である。韓国の退職金は、賃金の後払い的性格を有するとともに功労報償的な面があるとされている。法定退職金が賃金後払い的性格を示すもので、累進割増退職金が功労報償的な性格を示す。退職金の支給対象となるのは、1 年以上継続的に勤務した者である。臨時職や日雇いなど、雇用形態は問われない（金榮淇 2000, pp. 49-52）。

退職金支給において平均賃金設定の基礎となっている賃金の総額には賞与金が含まれていなければならない。退職金は後払いであるため、退職の原因がなんであれ（任意退職・解雇）、支給しなければならない。適用対象は5人以上の労働者を雇用している事業所であり、4人以下の場合には、退職金支払い義務が法的に強制されていない。もともとこうした退職金制度は、労働者の退職後の生活、特に老後の生活を保障するために作られたものだが、労働者の雇用が増加して勤続期間が長期化すればするほど退職金負担も増加するため、企業としては相当に大きな負担要因となる。国民年金制度実施後の1993年からは、退職金転換金が控除された額を退職金として支払うことになった（韓国ヤフー百科事典）。

使用者は労働者の要求がある場合には、労働者が退職する前に当該労働者が継続して勤務した期間に対する退職金をあらかじめ精算して支払うことができる。これを退職金中間精算制という。この場合、すでに精算して支給した後の退職金算定のための継続勤務年数は、精算時点から新たに起算する。この制度は、1997年の労働法改正のさいに導入された。

(2) 最低賃金水準の変遷とその適用実態

韓国において、最低賃金は最低賃金審議委員会で決定される。最低賃金審議委員会は1986年に設置された。労働者・使用者・公益代表で構成され、政府はこれに直接参加することはせず、代わりに労働部長官が委員会の決定に対して再審を要求する権利をもつ。アメリカが貿易不均衡などを理由として労働三権の保障と賃金抑制の緩和を要求したこと、また国内的には1983年以降、労働運動がしだいに急進化していたことが設置の背景にあった。最低賃金審議委員会のもとには、事務局、分科別専門委員会（賃金水準、生計費など）、研究委員会などが置かれ、必要に応じて分科会議、監査会議、全体会議を開いて最低賃金を審議してきた。こうした構成と会議の方式は、のちに労使関係改革委員会と労使政委員会の母体となった。

1953年に制定された勤労基準法の第34条と第35条に最低賃金制に関する規定があるが、実施は留保されていた。本格的な実施は1986年に最低賃金法が制定・公布され、88年から施行されてからである。最低賃金額は、時間、

日、週もしくは月を単位として定め、時間給によってもこれを表示しなければならない（韓国労働研究院2000, pp.112-113）。2001年8月31日までの適用では、時間給が1,865ウォン、日給（8時間基準）が14,920ウォン、月換算額が421,490ウォン（226時間基準）である。ただし、就業期間が6ヵ月未満である18歳未満の労働者は時間給最低賃金額の90%が最低賃金として適用される（労働部ホームページ）。

最低賃金は、勤労基準法の適用を受けるあらゆる事業もしくは事業体に適用される。常用労働者のみならず、臨時職・日雇い・時間制労働者も適用対象となる。通貨危機後は適用対象が拡大され、1999年9月に従業員5人以上の事業所、2000年11月に4人以下の事業所まで拡大された。ただし、障害者、受給勤労者、訓練生、断続的勤労者については、事業主が労働部長官の事前承認を受けた場合、最低賃金を適用しないこともありうる。

最低賃金の算定の基礎となるのは、基本給と通常の手当である。最低賃金には次のような賃金が含まれていないため、これを除外した賃金が最低賃金を上回るように支給されなければならない。最低賃金に含まれないのは、毎月定期的に支給されない賃金（例：賞与金、精勤手当、体力鍛錬費など）、所定の勤労時間もしくは勤労日に対して支給されない賃金（例：年月次・有給休暇・有給休日延長・夜間勤労手当・日・祝手当など）、生活補助的・福利厚生の給与と手当（例：家族手当、通勤手当、給食費など）である。賃金が確定し、所定の勤労時間が定められた後、賃金をその期間に相応する総所定勤労時間数で割って時間給賃金を算出し、時間給最低賃金額と比較して最低賃金額を上回ればよいのである（労働部ホームページ）。最低賃金額の変遷は表2.4にかかげたとおりである。

2.5 アジア通貨危機の影響

(1) 失業率の上昇

表2.2に掲げたとおり、アジア通貨危機後、失業率は上昇し続け、1998年には7.0%、99年には6.3%と高水準が続いた。1999年第1四半期には8.5%、178万人と最高値を記録した。通貨危機以前の韓国の失業率が2%台を推移し

表 2.4 最低賃金制の主要指標推移

| | 時間給 (ウォン) | 日給 (8時間基準, ウォン) | 月換算額 (ウォン) | 備考 (引き上げ率, %) |
|-------------------|--------------------------------------|-----------------------|----------------------|--|
| 1988 | 1グループ: 462.50 2グループ: 487.50 | 3,700 | 111,000 117,000 | 1グループ12業種: 食料品, 繊維, 衣服, 皮, 靴, 木, 紙, ゴム, プラスチック, 陶器, 磁器, 電気機器, その他製造業 2グループ19業種: 1グループ以外の製 造業 |
| 1989 | 600 | 4,800 | 144,000 (240時間基準) | 1グループ対比 29.7 2グループ対比 23.7 |
| 1990 | 690 | 5,520 | 165,000 (240時間基準) | 時間基準 15 (月額対比 15) |
| 1991 | 820 | 6,560 | 192,700 (235時間基準) | 時間基準 18.8 (月額対比 16.4) |
| 1992 | 925 | 7,400 | 209,050 (226時間基準) | 時間基準 12.8 (月額対比 8.5) |
| 1993 | 1,005 | 8,040 | 227,130 (226時間基準) | 時間基準 8.6 (月額対比 8.6) |
| 1994.1 ~1994.8 | 1,085 | 8,680 | 245,210 (226時間基準) | 時間基準 7.96 (月額対比 7.96) |
| 1994.9 ~1995.8 | 1,170 | 9,360 | 264,420 (226時間基準) | 時間基準 7.8 (月額対比 7.8) |
| 1995.9 ~1996.8 | 1,275 | 10,200 | 288,150 (226時間基準) | 時間基準 8.97 (月額対比 8.97) |
| 1996.9 ~1997.8 | 1,400 | 11,200 | 316,400 (226時間基準) | 時間基準 9.8 (月額対比 9.8) |
| 1997.9 ~1998.8 | 1,485 | 11,880 | 335,610 (226時間基準) | 時間基準 6.1 (月額対比 6.1) |
| 1998.9 ~1999.8 | 1,525 | 12,200 | 344,650 (226時間基準) | 時間基準 2.7 (月額対比 2.7) |
| 1999.9 ~2000.8 | 1,600 | 12,800 | 361,600 (226時間基準) | 時間基準 4.9 (月額対比 4.9) |
| 2000.9 ~2001.8 | 1,865 | 14,920 | 421,490 (226時間基準) | 時間基準 16.6 (月額対比 16.6) |

出所: 韓国労働研究院「2000年 KLI 労働統計」(原資料は最低賃金審議委員会) および労働部ホームページ
(<http://www.molab.go.kr/>) より筆者作成。

ていたことを考慮すれば, その深刻さがわかるであろう。その後はマクロ経済の回復を背景に, 2000年には4.1%, 2001年には3.8%, 2002年には3.1%と, 通貨危機以前の水準に近づきつつある。失業者の属性をみると, 2000年11月の時点で青少年22.0%, 長期失業者16.6%, 女性31.6%, 高齢者7.4%であった(財政経済部他2001, p.39)。

ただし, 失業率の低下は, 必ずしも楽観的にとらえることができない。表2.5のように, 新規就業者に占める常用労働者の比率は3割で, 2割が臨時労働者, 1割が日雇い労働者である。こうした非正規労働者が一度職に就いてもまた失業してしまう, 反復失業が問題になっている。

長期失業者が漸増していることも問題である。2000年6月の時点で, 求職期間が6ヵ月以上の長期失業者は12万人(12ヵ月以上は約2万人)に達し, 12ヵ月以上の長期失業者は男性(90.7%)と世帯主(58.7%), 高卒以下の者(81.7%)が多く, 40~50歳台が53%を占めていた。こうした長期失業者に加えて, 失業者が職を得られないため, 求職活動を断念して労働市場から離脱

表 2.5 就業形態別にみた新規就業者数の推移 (単位: 1,000人)

| | 1998 | | 1999 | | 2000 | | 2001 | | 2002 | |
|--------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | 計 | 比重 | 計 | 比重 | 計 | 比重 | 計 | 比重 | 計 | 比重 |
| 非賃金労働者 | 7,641 | 38.3 | 7,628 | 37.6 | 7,795 | 36.8 | 7,913 | 36.7 | 7,988 | 36.0 |
| 自営業主 | 5,616 | 28.2 | 5,703 | 28.1 | 5,864 | 27.7 | 6,051 | 28.1 | 6,190 | 27.9 |
| 雇用主 | 1,392 | 7.0 | 1,351 | 6.7 | 1,458 | 6.9 | 1,554 | 7.2 | 1,617 | 7.3 |
| 自営者 | 4,225 | 21.2 | 4,351 | 21.4 | 4,407 | 20.8 | 4,497 | 20.8 | 4,574 | 20.6 |
| 無給家族従事者 | 2,025 | 10.2 | 1,925 | 9.5 | 1,931 | 9.1 | 1,863 | 8.6 | 1,797 | 8.1 |
| 賃金労働者 | 12,296 | 61.7 | 12,663 | 62.4 | 13,360 | 63.1 | 13,659 | 63.3 | 14,181 | 64.0 |
| 常時労働者(常用+臨時) | 10,577 | 53.0 | 10,390 | 51.2 | 11,003 | 52.0 | 11,441 | 53.0 | 11,748 | 53.0 |
| 常用労働者 | 6,534 | 32.8 | 6,135 | 30.2 | 6,395 | 30.2 | 6,714 | 31.1 | 6,862 | 31.0 |
| 臨時労働者 | 4,042 | 20.3 | 4,255 | 21.0 | 4,608 | 21.8 | 4,726 | 21.9 | 4,886 | 22.0 |
| 日雇い労働者 | 1,720 | 8.6 | 2,274 | 11.2 | 2,357 | 11.1 | 2,218 | 10.3 | 2,433 | 11.0 |
| 計 | 19,938 | 100.0 | 20,291 | 100.0 | 21,156 | 100.0 | 21,572 | 100.0 | 22,169 | 100.0 |

注: 就業者=非賃金労働者+賃金労働者
 非賃金労働者=自営業主+無給家族従事者
 自営業主=雇用主+自営者
 賃金労働者=常時労働者+日雇い労働者
 常時労働者=常用労働者+臨時労働者

出所: 統計庁ホームページ統計情報システム (<http://kosis.nso.go.kr/>)。

してしまった、いわゆる「失望失業者」が相当数存在している。統計庁の定義によれば、「失望失業者」とは、非経済活動人口のうち就業の意思と能力があるが、労働市場のうえでの理由によって職を求めることができない者のうち、過去1年以内に求職経験があった者をいう。いわゆる失望失業者は、2000年1月の24万人を頂点として、次第に減少し、6月には14万9,000人となった(康・鄭2000, p. 10)。

失望失業者の特性をみると、平均年齢が37歳だが、標準偏差が16歳と、年齢の幅はかなり広がっている。教育水準については、最も多くの失望失業者が属しているカテゴリーは専門大卒業生の41%であり、大卒以上も28%を占めている。相対的に高学歴者が多いことがわかる。前職の職種をみると、技能員関連の職種が最多の39%であり、その次がサービス業従事者の23%、事務職員が19%であった。しかし、高い技術が必要な立法公務員、高位の役員と職員、管理者、専門家、技術工、準専門家も14%に達している。産業別にみると、製造業が25.6%と最も多く、その次に流通・サービス業従事者が17.6%、宿泊・飲食業が10%を占めている(曾他1999, pp. 177-183)。

(2) 賃金上昇率の低下

1987年から96年まで名目賃金上昇率は2桁の高い増加率を維持していた。しかし、1997年末に発生した通貨危機の影響で成長率がマイナスに転じるとともに、名目賃金上昇率もまたマイナスを記録した。1998年の名目賃金上昇率は-2.5%であった。名目賃金上昇率がマイナスになったのは、労働部による『毎月労働統計調査』が実施されて以来、初めてのことであった(鄭1999, p. 62)。

1998年の名目賃金の減少は、定額給よりも景気変動の影響を相対的に大きく受ける超過手当と特別手当の減少によるところが大きかった。表2.6にその内訳の推移を示した。これをみると、定額給は3.7%増加したが、超過手当は15.0%、特別手当は17.0%減少した。定額給は、労使間の賃金交渉による協約賃金以上でなければならず、また、企業内部の各種の規定による定期昇給もしくは昇進によって一定水準上昇する。そのため不況時でもある程度上昇する。これに対して、超過手当は勤労時間制度のうえでの変更がなくても、時間当た

表2.6 賃金の推移

(単位: 1,000ウォン, %)

| | 賃金総額 | | | | | | | |
|------|-------|------|-------|------|------|-------|------|-------|
| | 金額 | | 定額給与 | | 超過給与 | | 特別給与 | |
| | 金額 | 前年比 | 金額 | 前年比 | 金額 | 前年比 | 金額 | 前年比 |
| 1987 | 387 | 10.1 | 277 | 7.8 | 49 | 11.2 | 61 | 21.2 |
| 1988 | 446 | 15.5 | 316 | 14.2 | 53 | 9.3 | 77 | 26.2 |
| 1989 | 541 | 21.1 | 375 | 18.6 | 60 | 13.1 | 105 | 36.8 |
| 1990 | 642 | 18.8 | 444 | 18.4 | 70 | 16.3 | 128 | 21.8 |
| 1991 | 755 | 17.5 | 522 | 17.6 | 78 | 11.5 | 155 | 20.4 |
| 1992 | 869 | 15.2 | 597 | 14.3 | 86 | 10.6 | 186 | 20.5 |
| 1993 | 975 | 12.2 | 670 | 12.3 | 91 | 5.1 | 214 | 15.0 |
| 1994 | 1,099 | 12.7 | 746 | 11.4 | 99 | 8.8 | 254 | 18.5 |
| 1995 | 1,222 | 11.2 | 828 | 10.9 | 111 | 12.9 | 283 | 11.3 |
| 1996 | 1,368 | 11.9 | 925 | 11.7 | 117 | 4.7 | 326 | 15.3 |
| 1997 | 1,463 | 7.0 | 1,012 | 9.4 | 118 | 1.4 | 333 | 2.1 |
| 1998 | 1,427 | -2.5 | 1,050 | 3.7 | 100 | -15.0 | 276 | -17.0 |

出所: 鄭(1999). 原資料は労働部『毎月労働統計調査報告書』。

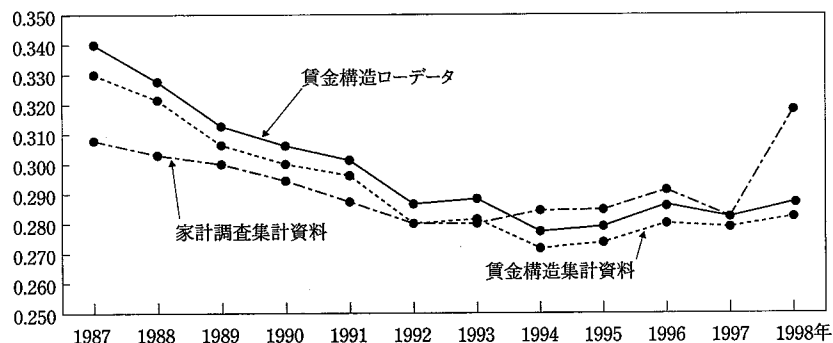
りの通常の賃金や、実際の超過労働時間の変化によって増減する。しかし、1998年には、時間当たりの通常賃金は事実上凍結された。1998年の超過労働時間が14.1%減少したのに対し、超過手当は15.0%減少して、超過労働時間の変化が超過手当の変化にそのまま反映された。特別手当は主に固定的な賞与金と成果配分的な変動的賞与金によって構成されている。1998年には、企業経営の悪化により、例年のような支給ができず、17.0%減少したのである(鄭1999, pp. 62-63)。

(3) 所得分配の悪化

通貨危機後、所得分配が悪化し、とりわけ「中産層の没落」が話題になった。企業や金融機関の倒産により、ホワイトカラーの失業者が大量に発生したためである。その結果、高所得層と庶民・貧民層に二元化した「20:80」の社会になったと騒がれた。もっとも所得分配の悪化がどれほど深刻なものであるのかは、論者によって見解が異なる。

まず、所得分配の変化を時系列でみてみよう。鄭進浩(1999)の計算による

図 2.1 ジニ係数の推移



出所：労働部「賃金構造基本統計調査」各年度のローデータ。
統計庁「都市家計年報」各年度。鄭（1999）より。

ジニ係数の推移を図 2.1 に掲げた。これをみると、韓国の所得分配が 1987 年以降改善したが、94 年を境にしてひどい悪化し、とりわけ 98 年に大きく悪化したことがわかる。1987 年以後の所得分配の好転は、「三低景気」と呼ばれる 1986～88 年の好景気と民主化の波を受けて、賃金が大幅に上昇したためであると考えられる。それが 1994 年ごろになって頭打ちになった。1998 年の悪化は明らかに通貨危機の影響である。データソースである『都市家計年報』は、家計ベースの所得分配の推移を示したものである。『賃金構造基本統計調査』は、個人ベースの所得分配の推移を示したものである。図から、家計ベースのほうが通貨危機後の所得格差の拡大が顕著であることがわかる。世帯主の失業がはっきりと統計数値に表れたためであろう。

次に、階層間所得格差についていうと、上位 20% の階層の所得を 100 とした場合、下位 20% の階層の所得は 97 年 23.2% から 99 年第 3 四半期には 18.9% に低下し、所得が両極化した。長期失業者の増加にもなって、欠食児童の数も増えた。1998 年 1 月に 1 万人程度であった欠食児童の数が、2000 年 1 月には 15 万 3,000 人にまで増えた。1 年以上の長期失業者は、生計費支援対象となった世帯全体の 60.5% に達した（류정순 2000, pp. 38-39）。

中産層の没落は、いわれるほど深刻ではない、という論者もいる。イ・チョルファン財政経済部総合政策課長は、中産層の比重が以前の 60% から経済危

機後は半分の 30% 台まで大幅に低下したという主張が世論の一角にあることに反論した。OECD 基準による中産層の比重（所得中間値の 50～150% の範囲）は、97 年の 68% から 99 年第 1 四半期～第 3 四半期には平均 64.7% と、約 3% 程度減ったにすぎない。中産層所得のシェア（所得 10 分位のうち 5～8 分位の階層）もまた、99 年第 3 四半期現在、40.8% に達しており、97 年 40.9% とほとんど変わらないとしている（이철환 2000, p. 42）。

2.6 通貨危機以降のソーシャル・セーフティネット制度の変化 および政策対応

(1) 雇用保険制度

① 導入の背景

韓国では、1993 年に雇用保険法が制定され、95 年 7 月から施行された。経済発展の水準に照らすと、雇用保険の導入の時期が遅い。しかし、雇用保険制度の導入に関する論議は、すでに 1970 年代に行われていた。労働庁の内部で「失業保険制度導入の必要性に関する検討」という報告書が作成されたことが幾度かある。1979 年と 80 年に不況が襲い、非農家失業率が 1979 年に 5.6%、80 年に 7.5%、81 年に 6.5% と、高い水準を維持した。失業保険制度の導入の必要性が労働庁と学界から公式に提起され、第 5 次経済社会発展 5 年計画を立案する過程で、政府レベルで公式的な検討が始まった。しかし、当時、政府の内部で失業保険制度の副作用に対する憂慮と企業に与える負担、韓国の産業構造の未成熟などといった理由で、失業保険制度の導入は、いったん留保された（労働部 2001, p. 16）。

しかし、論議の過程で、失業が発生した後に失業者に事後救済的失業給付（unemployment benefit）を支給する、伝統的な失業保険制度だけでは労働者の生活の安定を保障するには十分でなく、失業それ自体を予防して、雇用構造を改善し、労働者の職業能力を向上させ、伝統的な失業保険制度と職業訓練や雇用安定事業を結合した制度がより望ましいという考えが広まった。そのため 1980 年代初めから、政府は失業保険と区別して雇用保険という用語を使いはじめた。

雇用保険制度の導入を政府が公式に決めたのは、第7次経済社会発展5ヵ年計画の策定過程においてである。1990年6月にその基本構想が発表されたさい、社会保障部門計画のなかで雇用保険に言及されていた。1992年の国会議員選挙と大統領選挙において、民正党、民主党、国民党の3党は、雇用保険制度を95年に施行することを選挙公約としてかかげた。さらに93年、韓国労総と韓国経営者総協会（経総）が雇用保険制度の早期実施を政府に対して建議したことを受けて、金泳三政権（93年2月に発足）は同年7月、新経済5ヵ年計画のなかで雇用保険制度を95年に施行することを明らかにした（労働部2001, pp. 17-19）。

②通貨危機後の雇用保険法の改正

韓国の雇用保険は、日本と似た制度を採っている。導入にあたっては、日本の制度が参考にされた。日本では失業給付のほか、雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業の3事業で構成されている。これに対して韓国では、失業給付のほか雇用安定事業と職業能力開発事業の2事業で成り立っている。失業給付の供与は失業者の生計の保護であり、雇用安定事業と職業能力開発事業は、積極的な労働市場政策としての意義をもっている。これまで6回にわたって雇用保険法が改正され、適用対象年齢の引き上げ、失業給付の受給期間延長、受給対象の拡大などの変更が行われた（㉔1999, p. 54; 労働部2001, pp. 59-61）。

通貨危機後、銀行や企業の構造調整によって失業率が急騰し、失業者が増えた。IMFのコンディショナリティのなかにも、労働市場の柔軟性引き上げの補完策として、雇用保険制度の充実が盛り込まれていた。そのため表2.7のよ

表2.7 雇用保険の適用対象事業所規模の変化

| 保険事業別 | 適用対象事業所の規模 | | | | | |
|-----------------|-------------------------|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------|
| | 1995年7月1日～ 96年12月31日 | 1997年7月1日～ 12月31日 | 1998年1月1日～ 2月28日 | 1998年3月1日～ 6月30日 | 1998年7月1日～ 10月1日 | 1998年10月1日～ |
| 失業給付 | 30人以上 | 30人以上 | 10人以上 | 5人以上 | 5人以上 | 1人以上 |
| 雇用安定・ 職業能力開発 | 70人以上 | 70人以上 | 50人以上 | 50人以上 | 5人以上 | 1人以上 |

出所：『雇用保険白書』（2001）p.91.

表2.8 雇用保険の適用対象の変化

（単位：1,000ヵ所, 1,000人）

| 区分 | 1995年7月1日 | 1998年1月1日 | 1998年3月1日 | 1998年10月1日 | 2000年12月31日 |
|-------|-----------|-----------|-----------|------------|-------------|
| 適用範囲 | 30人以上 | 10人以上 | 5人以上 | 1人以上 | 1人以上 |
| 対象事業所 | 43 | 118 | 200 | 664 | 1,027 |
| 対象労働者 | 4,280 | 5,190 | 5,710 | 8,342 | 8,700 |

出所：『雇用保険白書』（2001）p.98.

うに、1998年1月から失業給付の適用対象が30人以上の事業所から10人以上の事業所に拡大された。さらに、98年10月からは1人以上の全事業所に適用範囲が拡大された。それとともに、適用事業所の臨時・短時間雇用者に対しても雇用保険が義務的に適用されるようになった（㉔1999, p. 55）。これにもなって、表2.8のように、通貨危機後、適用対象事業所数と対象労働者数が飛躍的に伸びた。

③失業給付の受給資格

次に、失業給付の受給資格についてみてみよう。求職給与は失業給付のうち最も基本的な給付である。以下の受給資格は、この求職給与について課された条件である。

第1は、被保険単位期間が180日以上でなければならないということである。すなわち離職前18ヵ月（基準期間）のうち、雇用保険加入事業所で180日以上勤務していなければならないのである。

第2に、離職事由が受給資格の制限事由に該当していなければならない。転職・自営業などのため職場を自らやめるか、重大な自身の帰責事由によって解雇された場合には、保険事故を自ら誘発したものとして、失業給付を受けることができない。すなわち自発的離職者に対しては、失業給付の受給資格を認めていないのである。

第3に、失業状態にななければならない。すなわち勤労の意思と能力があるにもかかわらず就業できない状態にならなければならないのである。そのため事業者登録をして自営業を営む場合には、失業給付を受けることができない。

第4に、受給期間内に支給を受けなければならない。受給期間とは、離職日

の翌日から起算して12ヵ月以内であり、妊娠・育児・疾病などの事情がある場合、最長4年まで延長することができる(労働部2001, pp. 209-214)。

④失業給付の所定給与日数と受給額

受給資格が認定されると、求職給与は所定給与日数を限度として支給される。所定給与日数は被保険期間と離職当時の年齢によって異なるが、1999年末の法改正により、最小90日から最大240日までとなっている(それ以前は60～210日)。

求職給与の支給水準は、原則的に給与基礎日額に100分の50をかけた金額である。基礎日額は平均賃金により算定される。ただし、平均賃金の算定期間が2ヵ月未満の場合には、当該事業に雇用される直前の他の適用事業で算定した平均賃金を計算し、両事業所での平均賃金を合算した金額を平均して算定する。こうして算定された求職給与日額が最低求職給与日額より低い場合には、最低求職給与日額を求職給与日額とする。また、算定された給与水準が時間制最低賃金より低い場合には、時間制最低賃金の90%に該当する金額を最低求職給与日額とする(労働部2001, pp. 214-217)。

⑤失業給付の受給率が低い理由

雇用保険の問題点としては、失業給付の受給率が低いことがあげられる。1999年の月平均失業者数に対する失業給付受給者の比率は11%にすぎなかった。参考までに、日本は39%(1997年)、アメリカは34%(1999年)、ドイツは89%(1990年)であった。また、2000年の被保険者数の就業者数に占める割合は32.3%、賃金労働者数に占める割合は50.9%であった(労働部2001, pp. 172-173)。

韓国において失業給付の受給率が低い理由としては、まず、就業者のうち、雇用保険が適用される被雇用者の比重が低いことがあげられる。これは就業構造に起因するもので、雇用保険制度自体の問題ではない。

雇用保険自体の問題としては、適用範囲と受給資格がある。失業給付は1998年10月1日から18時間未満の不完全就労者と、同一事業体で1ヵ月未満しか仕事をしていない日雇い労働者を除いては、全面的に適用されている。

表2.9 雇用保険の適用対象別実績(2000年)

(単位: 1,000ヵ所, 1,000人)

| 区分 | 全体の状況 | | 1~4人 | | 5人以上 | |
|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| | 事業所 | 労働者 | 事業所 | 労働者 | 事業所 | 労働者 |
| 対象 | 1,027 | 8,700 | 812 | 1,720 | 215 | 6,990 |
| 適用 | 693 | 6,747 | 468 | 1,004 | 225 | 5,743 |
| 実績(%) | 67.5 | 77.6 | 57.6 | 58.7 | 105.7 | 82.2 |

出所: 『雇用保険白書』(2001) p.98.

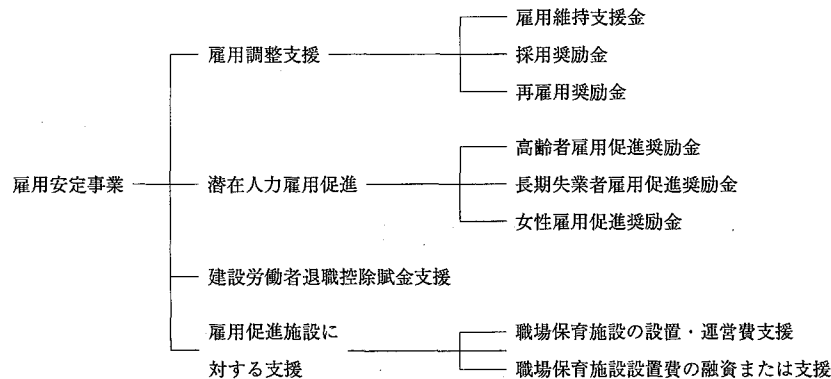
このうち不完全就労者は、大部分の国家において適用対象に含まれていない。一方、日雇い労働者は、他国では通常、雇用保険の適用対象となる。これが除外されているため、受惠率が低くなるのである。実際には1ヵ月以上仕事をしたにもかかわらず、日雇いであるという理由で雇用保険を適用されない場合が相当ある。このほかにも、臨時職や時間制労働者に対して事業主が適用を忌避する事例が相当にある(労働部2001, pp. 172-173)。とりわけ零細事業所における状況は厳しく、表2.9のように、5人未満の事業所に対する適用実績は半分程度にすぎない。

受給資格についていうと、事業主が保険料を全額負担するアメリカなどを除外した大部分の国では、自発的離職者に対しても、一定の猶予期間において失業給付の受給資格を認定している。そのため韓国において自発的離職者に対して失業給付の受給資格が認められていないことは、失業給付の受給率を低める重要な要因となっているといえよう(労働部2001, p. 174)。

(2) 雇用安定事業

次に、雇用保険における3本柱のうちの1つをなす、雇用安定事業についてみてみよう。失業給付は失業が発生した後の事後的救済手段にすぎず、失業者の生活を根本的に保障するためには積極的労働市場政策と失業保険を連携させる必要があるとの認識に立って、雇用安定事業が雇用保険制度の範囲内に組み入れられた。雇用安定事業は、労働者の雇用安定を保障しつつ、企業の雇用調整を合理的に支援することを目的としており、①雇用調整支援事業、②高齢者などの雇用促進事業、③雇用促進施設支援事業などから成り立っている。雇用

図 2.2 雇用安定事業の体系



出所：『雇用保険白書』（2001），p.139.

安定事業の体系は、図 2.2 に掲げたとおりである。

表 2.10 をみると、雇用安定事業に対する支給額が、通貨危機後、急激に増えていることがわかる。97年、122億ウォンにすぎなかった支給額が、99年には17倍に相当する2026億ウォンに達した。景気が回復した2000年には若干少なくなったが、それでも97年の10倍を超える金額が支給されている。伸びの著しいのは、雇用維持支援金、高齢者雇用促進、職場保育施設運営支援である。98年から支給が開始された採用奨励金も支給額が多い。雇用維持支援金と採用奨励金は、いずれも雇用調整支援に含まれる。雇用調整支援は、通貨危機との関連で最も重要であると考えられるため、以下、本節では、これについて詳しくみてみることにする。

雇用調整支援事業は、産業の構造調整過程で発生しがちな企業の雇用調整を支援することで、労働者の失業を予防し、企業の経営負担を緩和することを目的として行われるものである。雇用調整には、まず量的な調整として、勤務時間を調整するものがある。残業規制、一時休業、休日の増加がこれに含まれる。もう1つの量的調整は勤務者数の調整である。外部労働市場に関するものとしては、欠員の補充をしないこと、中途採用の削減、新規採用の削減・中止があげられる。内部労働市場に関するものとしては、臨時・パート職の再契約の中止や削減、正規社員に対する希望退職者募集、整理解雇があげられる。質的調

表 2.10 事業別雇用安定事業支給額の現況

(単位：億ウォン)

| 区分 | 支援金額 | | | | |
|------------------------|-------|--------|-------|-------|--------|
| | 1996年 | 1997年 | 1998年 | 1999年 | 2000年 |
| 雇用維持支援金 | 0.2 | 0.4 | 742.2 | 794.3 | 293.9 |
| 採用奨励金 | - | - | 58.7 | 751.8 | 407.8 |
| 再雇用奨励金 | - | - | - | 5.2 | 14.2 |
| 訓練関連支援 (創業・適応・職種転換) | - | 0.04 | 3 | - | - |
| 高齢者雇用促進 | 65 | 90 | 121.7 | 254.5 | 367.5 |
| 長期失業者雇用促進 | - | - | - | 0.5 | 3.6 |
| 女性雇用促進 | 14 | 20 | 23.7 | 15.4 | 23.5 |
| 職場保育施設運営支援など | 6 | 12 | 16.4 | 204.3 | 210.7 |
| 計 | 85.2 | 122.44 | 965.7 | 2,026 | 1321.2 |

注：創業・適応・職業転換訓練支援金は1998年7月1日に廃止。

出所：『雇用保険白書』（2001），p.140.

整としては、企業内での配置転換と社外派遣がある。企業組織の変化、すなわち分社化、「小社長制」²⁾、事業部制、下請け、委託加工なども、雇用調整のうちに含まれる（労働部 2001, pp.142-144）。

雇用維持支援金とは、事業主が雇用維持を目的として実施した6種類の措置に対して、支援金を支給するものである。すなわち勤務時間短縮、休業、訓練、退職、社外派遣、人員再配置に対する支援である。

①勤務時間を1ヵ月以上継続して日単位で1/10以上、週単位で8時間以上短縮した場合、勤務時間短縮前の労働者の平均賃金の1/10（大企業1/15）を支給する。

②休業規模率³⁾が1/15を超過して休業し、休業手当を支給する場合、休業期

2) 狭い意味での「小社長制」とは、同一事業所内で勤務した労働者が生産ラインや工程の一部を任せられ、経営責任者（「小社長」）となるが、代わりに親会社に生産設備の賃貸と原材料を供給してもらい、生産した製品の税務、会計、その他官公署の業務なども親企業に代行してもらい、「小社長」は生産活動にのみ専念する制度である。同一事業所内の下請け生産制といえることができる。広い意味での「小社長制」とは、最近になって大企業を中心に広範囲に導入されている小規模単位の経営方式、すなわち社内ベンチャー制度、社内独立採算制、退職社員協力会社、同一事業所内の下請け生産制、部署独立会社などを含む。

3) 休業規模率とは、単位期間中の当該事業被保険者の所定勤務延べ日数に対する休業延べ日数の比率をいう。

- 間中に事業主が労働者に支払った休業手当の2/3（大企業1/2）を支給する。
- ④事業所内での職務転換，職務遂行能力向上，新たな職務への適応などを目的として，労働者に職業訓練を受けさせる場合には，訓練期間中に事業主が支払った賃金の3/4（大企業2/3）と訓練費を支給する。訓練期間は1日4時間以上，合計30時間以上連続して1週間以上実施する場合に支給の対象となる。
- ⑤被保険者と雇用関係を維持しつつ，1ヵ月以上協力会社，系列会社など，その他の会社に派遣した場合，社外派遣期間中に事業主が被保険者に支払った賃金の2/3（大企業1/2）を支給する。
- ⑥労働者を1ヵ月以上有・無給休職させる場合，有給休職のさいは休職期間中に事業主が支払った手当額の2/3（大企業1/2）を，無給休職のさいには1人当たり20万ウォンを支給する。無給休職期間中に訓練を実施する場合には，訓練費と訓練手当（最低賃金額の70%＋交通費月3万ウォン）を支給する。
- ⑦施設・装備を設置もしくは整備し，新たな業種に事業を転換して，既存事業に従事していた労働者の60%以上を転換後の業種に異動させる場合，人員再配置後に事業主が支給した賃金の2/3（大企業は1/3）を支給する（労働部2001，pp.1-153）。

採用奨励金は，雇用調整によって離職した者を採用した事業主に対して支給されるものである。雇用調整によって離職した失業者の迅速な再就職を目的とした制度である。①職業安定機関などの斡旋により雇用調整で離職した者を月1人以上新規採用する場合，②雇用調整が不可避であった事業主の再就職斡旋により，失業者を30日以内に採用する場合に支給を受けることができる。新たに採用した労働者に支給した賃金の1/2（大企業は1/3）を6ヵ月間支給し，失業期間が1年以上もしくは6ヵ月を超過した55歳以上の失業者を採用した場合，賃金の2/3（大企業は1/2）を支給する（労働部2001，pp.163-164）。

再雇用奨励金とは，経営事情が悪化したため労働者を人員削減したが，その後景気回復によって新たに人材が必要となった場合に，以前に在職していた労働者を再雇用（Recall）するよう促し，これに対する奨励金を支援することで，人材の需給と人材活用の効率化を図る制度である。①当該事業所から雇用調整

によって離職した後，職業安定機関などに休職申請して，失業期間が6ヵ月を上回った者を再雇用する場合，②当該事業所から離職させた後，2年以内に再雇用する場合に支給を受けることができる。再雇用した労働者1人当たり1回に限り，200万ウォン（大企業は160万ウォン）を支給する（労働部2001，pp.166-167）。

（3）職業訓練制度の変化と政策対応

①職業訓練制度の発展過程

韓国では1967年に職業訓練法が制定された。1968年には国連開発事業として，職業訓練師養成のための中央職業訓練院が設立され，71年にはドイツ政府の支援で韓独釜山職業訓練院が作られた。政府は当初，公共訓練を重視していたが，後には指導・支援を通じて企業内での職業訓練に徐々に重点を移そうとした。しかし，労働力の無制限供給を背景に，企業は社内訓練をサボタージュした。政府はこうした状況を打開すべく，1970年代半ば，大企業に対して社内訓練を義務づけ，実施できない企業に対しては職業訓練分担金を支払わせる法律を制定した。それが1976年の「職業訓練基本法」である。しかし，社内訓練を実施するより分担金を払ったほうがよいとする企業が多く，1980年代にはまだ社内訓練よりも公共訓練のほうが重要であった（横田2000，149～153ページ）。

社内訓練が職業訓練の要となったのは，1990年代に入ってからのことである。産業構造の高度化とともに熟練労働力の需要が生じ，企業もまた労働力養成の必要性を痛感するようになったためである。以前は単能工の養成・供給に重点が置かれていたのが，90年代に入ってから，「知的熟練」の必要性が高まった（横田2000，155ページ）。

そのため1995年7月に雇用保険法による職業能力開発事業が導入され，職業訓練の重点も，技能者の養成から労働者の日常的な職業能力開発におかれるようになった。しかし，これによって職業訓練体系が二元化し，煩雑になってしまった。そのため既存の職業訓練基本法を廃止し，新たに1997年12月，勤労者職業訓練促進法を制定し，99年1月から施行した。勤労者職業訓練促進法の施行により，すべての事業所が雇用保険による職業能力開発事業の適用下

表 2.11 職業訓練義務制度と職業能力開発事業の比較

| 区分 | 職業訓練義務制度 | 職業能力開発事業 |
|--------|--|--|
| 根拠法 | 職業訓練基本法 | 雇用保険法 |
| 訓練分野 | 製造業生産職を主とする。 | 特定の重点分野なし。 |
| 訓練重点対象 | 非進学青少年の養成訓練 | 在職労働者の向上訓練 |
| 費用支援 | 訓練業種別に標準訓練費(8項目)を定め、訓練費用を認定 ・6ヵ月基準で1人当たり平均272万9000ウォン | 訓練所要費用：指定訓練費×支援率×訓練終了人員 ・支援金支給率 自己訓練：80～100% 委託訓練：50～100% 概算保険料の180/100(大企業120/100)を超過することはできない。 |
| 企業負担 | 業種と企業規模により差がある。 | 企業規模により差がある。 ・1人～149人：0.1% ・150人～優先支援対象企業：0.3% ・150人～999人：0.5% ・1,000人以上：0.7% |
| 主要事業 | 2種類に分類 ・職業訓練、関連事業(教育訓練、施設整備貸し付けなど) | 大きく6種類の事業に分類 ・職業能力開発訓練、失業者再就職訓練、有給休暇訓練、受講奨励金、勤労自学資金貸し付け、失業者再就職訓練支援 |

出所：『雇用保険白書』(2001)，p.183.

におかれるようになった。また、これまで職業訓練に対して課されていた規制が大幅に緩和され、国家主導であった職業訓練が、民間企業の自主性に任せられるようになった(労働部2001；2001，p.181-182)。例えば、従来は原則的に国家が編纂もしくは検定した教材を訓練教材として使用していたのを、各企業の特性に合わせて訓練プログラムを編成して教材を自由に使うことができるようにした。職業訓練実施機関や訓練教師の資格与件なども大幅に緩和された。(註1999，p.69)。新旧制度の主たる相違は、表2.11にかかげたとおりである。

②職業訓練の仕組み

公共職業訓練機関としては、表2.12に示すとおり、まず、韓国産業人力公団がある。公共職業訓練を総括する機関として1982年に設立されたものであ

表 2.12 職業訓練機関

| 区分 | カ所 | 備考 |
|------------|-----|--|
| ○公共職業訓練機関 | 96 | |
| - 政府機関 | 36 | ・高等機関 |
| - 自治体 | 7 | |
| - 公共団体 | 53 | |
| ・韓国産業人力公団 | 43 | ・韓国技術教育大学(1) ・技能大学(21) ・職業専門学校(21) |
| ・大韓商工会議所 | 8 | ・職業訓練院 |
| ・障害者雇用促進公団 | 2 | ・障害者職業専門学校 |
| ○事業内職業訓練施設 | 237 | |
| ○認定職業訓練施設 | 171 | |
| 合計 | 504 | |

出所：康淳熙(2001)，p.8.

る。主たる機能は技能者の養成と就業の指導、職業訓練に関する研究開発、資格検定などの業務を遂行することである。傘下に21の職業専門学校と22の地方官署があるが、再出捐機関として技能大学と韓国技術教育大学がある。技能大学は、多能工の養成を目標として1997年に設立され、学校法人本部と21の技能大学で構成されている。課程は2年で、卒業生には専門大学と同等な産業学士の学位を授与する。マルチメディア、メカトロニクス、情報通信など31の学科を設置している。韓国技術教育大学は1992年に設立された。理論と実技を兼備した訓練教師を養成し、在職訓練教師と職業能力開発担当者に対する再教育と向上訓練を実施することを目的としたものである。このほか準公共機関としての性格をもつものとして、大韓商工会議所職業訓練院がある。これは、大韓商工会議所が運営する職業訓練院であり、8ヵ所ある。政府から委託された養成訓練と失業者再就職訓練を実施している(정철균2001，pp.2-3)。

訓練課程は、その内容により1ヵ月～3年の養成訓練、20時間以上の向上訓練、2週間以上の転職訓練に区分される。養成訓練は、職業に必要とされる基礎知識・技術・技能を習得させる訓練で、主として労働市場新規参入者や求職者をその対象としている。向上訓練は、労働者に対して職業に必要とされる職務能力を追加的に習得させ、労働者の能力を向上させる訓練である。転職訓練は、職業の転換に必要なとされる知識・技能を取得させる訓練である。訓練方法

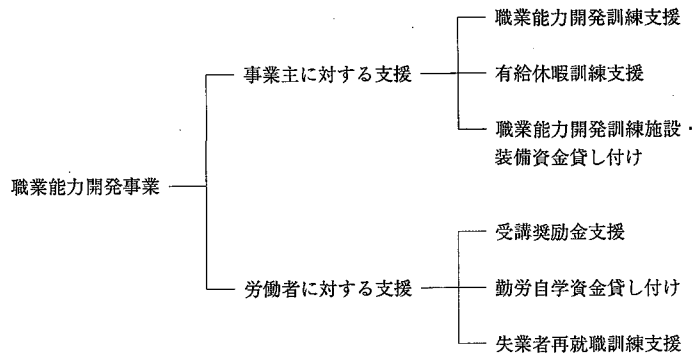
としては、職業訓練専用施設を利用する「集団訓練」、事業所の生産施設を利用する「現場訓練」(OJTのこと)、情報通信メディアを利用する「通信訓練」がある(정철균 2001, p. 4; 康淳熙 2001, p. 8).

職業訓練は、訓練施設・装備、教師など、訓練基準の遵守いかんにより「基準訓練」と「基準外訓練」に区別される。訓練機関で基準訓練を実施する場合、訓練費の補助や職業訓練施設の指定などにおける優遇措置を受けることができる(정철균 2001, p. 4).

雇用保険に盛り込まれた職業能力開発事業は、図 2.3 のように、事業主に対する支援と労働者に対する支援に分けられる。職業能力開発訓練支援は、地方労働官署長から訓練課程の認定もしくは指定を受けたあと、事業主が自ら実施するか、専門訓練機関に委託することにより、実施が可能になる。このなかには、前述した養成訓練、向上訓練、転職訓練のいずれもが含まれ、集団訓練、OJT、通信訓練の3つの方法が採られている。有給休暇訓練支援は、30日以上の有給休暇を与えて休暇期間中に訓練を実施した場合、賃金の1/2~1/3と訓練費の一部を支援する制度である。訓練施設・装備資金は、事業主または事業主団体に訓練施設・装備資金の90%まで貸し付けられる。事業主団体に対しては20億、事業主および非営利法人に対してはおのおの10億ウォンを限度として支給される(정철균 2001, p. 6).

労働者に対する支援としては、まず、受講奨励金の支援がある。これは、非

図 2.3 職業能力開発の体系



出所：労働部「明日のための投資」雇用保険。

自発的に離職する予定の労働者もしくは50歳以上の労働者が自己負担で職業能力開発訓練を受講する場合、所要費用の100%を支援するものである。支援金額は100万ウォンを限度とする。「勤労自学資金」の貸し付けは、労働者が専門大学以上の学校に入学するか、もしくは在学中である場合、登録金の全額を年利1%の低利で貸し付けるものである。失業者再就職訓練支援は、雇用保険の適用対象となっている事業所から離職した労働者が再就職のための訓練を受けた場合、訓練費と訓練手当を支援するものである(정철균 2001, p. 7).

雇用保険の適用を受けることができない失業者が再就職もしくは創業を望む場合、政府の「一般会計」財源により失業者訓練を実施する。訓練生には訓練費用と訓練手当(交通費、食費、家族手当など)が支給される(정철균 2001, p. 7).

韓国の資格制度は、1960年代初めに経済開発が本格化し、各個別法で各種の資格を新設するなど、量的な成長をした。73年には国家技術資格法が制定され、技術資格に関する基準と名称を統一し、資格検定施行の基盤が構築された。97年には資格基本法が制定され、資格制度が国家資格と民間資格に区別され、資格制度の管理主体が多元化された。国家資格は技術・技能系で技術士、技士、技能長、産業技士、技能士、サービス系で専門事務サービス、基礎事務サービスがあり、合計607種目ある。1997年には民間で資格を授与する資格基本法が導入された。信用分析士、証券分析士など248種目がある(정철균 2001, p. 9)。参考までに、図 2.4 に技術・技能系の資格証供給体系を掲げた。

図 2.4 技術・技能系の資格証供給体系

| 類型 | 供給機関 | 国家資格証 | 技能 |
|-----|--------|-------|-------------|
| 技術者 | 工科大学 | 技術士 | 研究開発、生産技術管理 |
| 技術工 | 専門大学 | 技士 | 研究開発、生産技術管理 |
| | 技能大学 | 産業技士 | 生産現場の中間管理 |
| 技能者 | 職業訓練機関 | 技能長 | 生産・技能管理 |
| | 実業系高 | 技能士 | 生産・補修・運転 |

出所：康淳熙(2001), p.7.

③2001年の職業訓練計画

2001年の政府の失業対策は、「2001年総合失業対策」にまとめられている。このなかに、失業者対象別のソーシャル・セーフティネットを簡略にまとめた図があるので、ここに図2.5として掲げた。「2001年総合失業対策」によると、合計20万人の失業者に対して職業訓練を実施する予定である。対象となる主な産業は、人材の需要が多い情報通信、サービス業と「3D」（日本でいう3K）業種である。構造調整の対象企業において生じた失業者に対しては、個々人の特性に合った訓練課程を編成する。金融分野では、コンサルティング創業、不動産競売、投資相談者、貿易事務などである。自動車の分野では、電気工事、ボイラー設備、金型CADなど機械・装備である（財政経済部他2000, pp.13-14）。

高齢者など就職が難しい失業者は、創業が可能なサービス産業の職業訓練を重点的に実施する。例えば調理・美容、ボイラー施工などである。また、未就業の青少年を対象に情報通信分野の教育訓練を実施する。ウェブプログラミング、ウェブマスター、コンピュータグラフィック課程などである。女性家長の失業者に対しては、「仕事をする女性の家」など女性専門訓練機関を通じて就業訓練を実施する。障害者については、職業能力評価センターを増設し（4ヵ所→12ヵ所）、訓練対象者の人数を増やす。国民基礎生活保障の受給者のうち、就業に必要な技術・能力が不足した就業対象者に対しては、「自活訓練」を実施する（財政経済部他2001, p.14）。

さらに、職業訓練の効果を確実なものにするため、次のような対策を採る。訓練対象者に対する訓練前の相談を充実させ、訓練終了後の就職の斡旋を積極的に行う。「訓練課程選定委員会」の専門性を強化し、課程を選定するさいに地域別・産業別の人材の需要を反映させる。地方労働官庁ごとに「専門的な人材のプール」を設置する。訓練情報ネットワークを補強する。就業率、資格証取得率など、実績による訓練費の差額支援制度を拡大して施行する。訓練機関と訓練課程に対する評価を実施して、評価結果を公開し、訓練を受ける者が優秀な訓練機関を選択できるように促す（財政経済部他2001, p.15）。

図2.5 失業者対象別ソーシャル・セーフティネット



出所：財政経済部他（2001），p.31.

④職業訓練制度の問題点

職業訓練制度の問題点としては、まず第1に、就業率が低いことがあげられる。表2.13のように、1998年の失業対策訓練の修了率は36.9%、就業率は19.8%にすぎなかった。99年にはおのおの36.7%、37.1%と改善された。2000年には修了率が48.0%、就業率が36.8%と改善の傾向がみられたが、それでもまだ先進国水準には満たない。失業対策職業訓練の修了率・就業率が低い理由としては、受講者が積極的な就業意思をもたなかったり、訓練手当の取得、失業給付の取得時の求職活動忌避を目的として訓練に参加したりすることがあげられる。また、産業現場の需要に合わない訓練課程の開設があげられる。地方労働事務所別の職種選定委員会などの活動にもかかわらず、情報インフラの不十分さにより、需要を反映した体系になっていないのである。訓練費支援を受けるため、課程の開設と訓練生募集が容易な人気職中心の訓練課程を開設してしまふ傾向がみられる。特に塾、一部の訓練法人与大学などの場合にこうした問題が生じやすい。例えば2000年の場合、全体の訓練課程でサービス分野が20.2%を占めており、そのうち理・美容と調理課程などが50%以上を占めている(康淳熙 2001, p.15)。

職業訓練における公的部門の介入が過度であることもまた、問題である。民間でも実施可能な職種・訓練課程に公共訓練機関が過度に参加している。産業人力公団が実施している41の養成訓練職種のうち、一部の職種は教育需要が高く、民間でも遂行可能なものである。例えばコンピュータ出版デザイン、コンピュータ産業デザイン、マルチメディア、コンピュータアニメーションなどである(康淳熙 2001, pp.12-13)。

表2.13 職業訓練対象者の就業状況

(単位:1,000人, () 内%)

| | 訓練実施人員 (A) | | 訓練修了人員 (B) | | 就業人員 (C) | |
|--------|------------|-------|------------|------------|-----------|-----------|
| | 1998年 | 1999年 | 1998年 | 1999年 | 1998年 | 1999年 |
| 総計 | 363 | 358 | 134 (36.9) | 132 (36.7) | 27 (19.8) | 49 (37.1) |
| 再就職訓練 | 334 | 324 | 126 (37.7) | 126 (38.9) | 24 (19.0) | 46 (36.5) |
| 人力開発訓練 | 29 | 34 | 8 (27.6) | 6 (17.6) | 3 (37.5) | 3 (47.4) |

出所: 康淳熙 (2001), p.15.

公共訓練機関における訓練の比重は1994年の17.8%から98年には28.5%と漸増しているのに対し、事業内訓練機関の比重は94年の82.2%から98年には71.5%と漸減している。とりわけ養成訓練の場合、職業訓練義務制の廃止(98年12月)以後、事業主による養成訓練が大幅に縮小した。94年の5万100人が98年には2万8,800人となり、99年には3,000人と激減した。こうした傾向は、特に通貨危機以後、企業の経営難と勤労者職業訓練促進法に基づいた支援制度の問題点、公共部門主導の失業対策職業訓練の拡大過程でより深刻になった(康淳熙 2001, pp.11-12)。経営の苦しくなった企業は、職業訓練によって長期的な視点から労働者を養成するよりは、外部労働市場を通じて優秀な人材を採用するほうを選好するようになったのである。

さらに、公共訓練機関の間で訓練課程が重複して開設されるという状況もみられる。とりわけ失業者に対する職業訓練の場合、技能大学と職業専門学校のほとんどあらゆる課程が重複している(康淳熙 2001, pp.11-13)。

現行の訓練費支援体系は、基本的に訓練量により訓練費を支援する体制となっているが、実績評価により一定額を加算して支給している。例えば就業率が50%以上の訓練課程の場合、訓練費月額10%を就業促進手当として追加で支給することになっている。訓練機関評価結果の優秀機関に対しては、訓練費用単価の10%を加算して支給することになっている。しかし、就業率を基準とした場合、訓練機関が優秀な訓練生のみを選抜し、そうでない訓練生を除外してしまうという否定的な効果をもたらしている(康淳熙 2001, p.14; 韓経 2001, p.176)。

(4) 雇用創出プログラム

①公共勤労事業

通貨危機後、政府は雇用を創出するため、失業者を道路工事など公共勤労事業に従事させ、1日当たり23万~24万ウォンの賃金を支払うようにした。公共勤労事業というと、こうした工事のイメージが先行しがちだが、韓国政府はこれを生産性と事業性が高い事業として位置づけ、生計支援型の単純労働は漸次、廃止する方針を打ち出している。生産性と事業性が高い事業の例としては、①社会基幹施設整備事業(森林造成、戸籍電算化など)、②社会福祉事業(女

性福祉支援, 社会福祉施設改補修など), ③情報化推進産業 (コンピュータ人材育成支援, 電子図書館など) をあげることができる (김재호 1999, p. 36).

参加する対象集団を区分して, これらを事業別に配置し, 公共勤労事業を通じて職業能力の開発, 雇用創出など, 再就業促進の効果が生まれるようにする。まず, 公共勤労事業を職業訓練と連携させて就業可能性を引き上げる (例: 6ヵ月森林造成事業に参加→3ヵ月営林訓練→6ヵ月二次森林造成事業参加)。そして, 主要な対象集団を日雇い労働者, 女性世帯主, 青少年新規失業者などに分けて日雇い労働者は社会基幹施設整備事業, 女性世帯主は社会福祉事業, 青少年新規失業者は情報化事業などに集中的に配置する。対象者の選定にあたっては, 職業安定機関に求職登録をした事業者のうち公共勤労事業に参加することが必要なターゲット・グループを選別して, これらの人々については1年中いつでも参加できるようにする。(建設)日雇い労働者の場合, 失業と失業に類似した状態が広範囲にわたるため, 別途の証明により事業量と参加機会を割り当てて管理する (김재호 1999, pp. 36-37)。

また, 市・郡・区に担当部署を設置・運営し, 民間の参加を拡大する。広域市・道の事業開発と調整機能を強化する。広域および基礎自治体ごとに事業の一定部分 (2~30%) を市民社会団体, 福祉団体, 労組など民間に委託して自治体は監督権を行使する。事業参加者の再就業比率などを基準として優秀事業と優秀団体を選定し, 実績により予算を傾斜配分する。長期失業者, 中高年層, 世帯主失業者などを優先順位によって選抜する。農村地域と主婦層は, 公共勤労事業ではない就労事業として別途に参加させるが, 自治体の生活保護 (一時的に生保を含む) 対象を拡大適用する。中小企業の人材支援の場合, 事業内容別に賃金の差別化を図るが, 市場賃金を周期的に調査し, 公共勤労事業の賃金を連動させて段階的に調整する。そのさい最低生計費は保障するが, 市場賃金と逆転することは防止する (김재호 1999, p. 37)。

前述した「2001年総合失業対策」によれば, 政府は2001年, 公共勤労事業によって年平均12万の短期の職場を提供する方針を出している。失業率が高い第1四半期に集中的に行う。日雇い労働者, 低所得長期失業者などを対象に総額6,500億ウォンを投入して, 平均12万 (総計47.5万) の職場を創出する。さらに, インフラ投資の拡大, 知識基盤新産業育成, 中小企業・ベンチャー企

業創業活性化などの職場を持続的に創出する (財政経済部他 2001)。

② 帰 農

通貨危機の到来によって, 首都圏での就業が困難になり, 農村へ行って帰農する人が増えた。その支援もまた, 雇用創出プログラムの一環としてとらえることができよう。これに対して, 政府は年利6.5%, 1世帯当たり2,000万ウォンの限度内で融資を受けられるという内容を盛り込んだ「帰農創業資金」という制度を設けた。2年据え置き3年分割で返済するという条件である。この資金の融資を受けられるのは, 1997年1月以降, 都市から農村へ帰農した者であり, 田畑の農事と畜産, 野菜, 園芸, 環境農業など, 各種の農業を専業で始めようとする者に制限される。農林部は, 現在, 帰農のための融資資金として200億ウォンをプールしている (『毎日経済新聞』1998年5月15日)。帰農する者の年齢分布は, 30代が48.6%, 高卒以上が45.5%である。若年層と高学歴層を中心としている (『毎日経済新聞』1998年5月13日)。NGOである帰農本部は1996年に設立され, 帰農運動に一役買っている。全国に7ヵ所の帰農学校を運営している (『東亜日報』1999年8月31日)。

しかし, 通貨危機以後, 帰農した者が離農し, また首都圏にUターンする現象が起きている。例えば, 慶尚南道の帰農人口は, 1997年に1,378世帯であったが, 1999年517世帯に減り, 今年に入ってから85世帯にとどまっている。一方, 再離農は1997年19世帯であったが, 98年74世帯, 99年86世帯, 2000年19世帯と増えた。「帰農創業資金」を返さないか, 借金を抱えたまま夜逃げする者も少なくない (『東亜日報』2000年9月19日)。

首都圏にUターンした者の性別をみると, 女性よりも男性の移動がずっと多かった。首都圏への純移動趨勢をみると, 1998年第1四半期1万人, 第2四半期-1,000人, 第3四半期-6,000人, 第4四半期6,000人, 99年第1四半期2万2,000人, 第2四半期1万人, 第3四半期3万4,000人, 第4四半期2万8,000人であった。首都圏純移動 (転入-転出) 規模は, 釜山 (6,000人) が最も多く, 続いて全羅北道 (5,000人), 慶尚北道 (5,000人), 慶尚南道 (4,000人) であった (『東亜日報』2000年8月25日)。いったん帰農した人がすぐに離農してしまう原因としては, 経験の浅さからくる営農の失敗, 景気の

回復によって都市で職を見つけることができるようになったこと、政府の支援不足、子女の教育問題などがあげられる（『東亜日報』1999年10月20日）。

（5）国民基礎生活保障法

①導入の背景

韓国では1961年に「生活保護法」が制定され、それ以来、公的な生活保護はこの法律に基づいてなされてきた。通貨危機後、大量の失業者が発生したため、この対象者を拡大する必要性が生じた。そのため1999年に低所得の失業者ら76万人を一時的な生活保護者に選定し、失業給付、公共勤労事業、野宿者保護、生業資金融資など多様なソーシャル・セーフティネット・プログラムを実施した（손진익 2000a, p. 25）。生活保護の対象者の選定基準を緩和し、生計費を支給できるようにしたのである。扶養義務者基準を適用せず、財産基準も既存の生活保護制度の150%と、かなり高く策定した（손진익 2000b, p. 76）。

しかし、これでは最低生計費以下のあらゆる世帯に対して最低水準以上の生活を保障することができないため、新たな制度を作る必要が生まれた。そこで1999年上半年期、失業扶助と国民基礎生活保障制度に関する論議が行われた。失業者のソーシャル・セーフティネットの制度化と関連して、市民団体や社会福祉学界は国民基礎生活保障制度導入を要求し、労働界は失業扶助制度の導入を要求し、韓国労働研究院（KLI）は低所得者に対する積極的な労働市場政策の提供を要求した。論議の結果、1999年9月に国民基礎生活保障法が制定されたのである。こうしたさまざまな立場からの論議を反映して、法律の性格も複雑なものになった（황덕순 2001, pp. 168-169）。

さらに、その施行の準備を滞りなく行うための実施主体として、1999年10月1日、各界代表と専門家、関係省庁の公務員ら15人以内の委員で構成される「国民基礎生活保障推進準備団」と実務を担当する「国民基礎生活保障推進支援班」が発足した。さらに、推進団長（保険福祉部次官）を諮問するため、4人以内の専門家からなる「諮問委員会」が設置された（손진익 2000a, p. 25）。そして、2000年10月1日から国民基礎生活保障制度が施行された。これとともに前述した一時的な保護制度は廃止された（손진익 2000b, p. 76）。

②受給対象者

以前の生活保護法との相違としては、まず、対象者の区分が異なることがあげられる。以前は人口学的基準による区分がなされていたため、勤労能力がある18歳以上65歳未満の家族がいる世帯は自活保護対象者に指定し、生計費を支給しなかった。しかし、国民基礎生活保障制度では、こうした年齢による区分を廃し、彼らにも生計費を支給することになった（黄 2000, pp. 99-100）。さらに、貧困であるかどうかを判定する資産調査基準が所得と財産から所得認定額に単一化され、対象者の選定が合理化された。所得認定額とは、1世帯の所得評価額に財産の所得換算額を足し合わせたもので、2003年から実施される予定である（株本 2001, 383 ページ）。

受給対象となるのは世帯の所得評価額の最低生計費以下である低所得の国民であるが、財産基準と扶養義務者基準を補完的に適用・算定する。所得評価額は、実際の所得から世帯の特性による支出要因と勤労所得の一定比率を控除して計算する。世帯の特性による支出要因とは、年金、障害手当、6ヵ月以上持続的に支出される医療費、中高等学校の学生の授業料などをいう。最低生計費は、世帯規模によって異なる。財産基準は、1999年に最低生計費計測当時の低所得層財産基準（4人世帯の純財産が時価基準で3,200万ウォン）を反映して決定される。韓国の一般国民の住居・乗用車保有実態などを勘案して、面積基準と乗用車基準が補完的に適用される。そして家族の扶養優先の原則によって扶養能力がある家族の扶養を受ける対象者は除外する。受給者には、生計給与と教育・医療・住居・自活・葬祭・出産の7種類の給与が与えられる。このうち生計給与の額は、最低生計費から世帯の所得との差額を引いた残りの分である（差額支給方式）。例えば、所得が20万ウォンである4人世帯の生計費は、'93万ウォン-20万ウォン-23万3,000ウォン=49万7,000ウォン'ほど支給される。所得が全くない4人家族の場合にも生計費支給額は最高69万ウォン程度であり、最低生計費の残額を支給されるのではない（손진익 2000b, p. 74）。

③自活支援計画

以前の生活保護法にはなく、国民基礎生活保障法に新たに盛り込まれた制度

としては、条件付き生計給与と勤労所得控除制度がある。条件付き生計給与とは、勤労能力がある者（条件付き受給者）に対して、自活事業への参加を条件として生計給与を支給する仕組みである。勤労能力のある者は、労働意欲と能力、世帯の条件を勘案して就業対象者と非就業対象者に区別され、職業訓練、公共勤労事業、自活共同体事業、ボランティアなど適切な自活支援プログラムに参加することになった。正当な理由なく事業への参加を拒否するか怠慢にする場合には、生計費の支給を中止する。勤労所得控除は、積極的に働いている人に対して、所得を算定するときにその勤労所得の一部を控除することで、その分の生計費を割り増しして支給する制度である。まず、自活共同体・障害者の社会復帰事業への参加によって得られた所得と学生が働いて得た所得に対して適用し、段階的に適用範囲を拡大していく予定である（손진익 2000b, p. 73）。

現在、自活支援事業を進めるために122カ所の雇用安定センターと70カ所の自活訓練機関が設置されており、受給者の世帯別に自活支援計画を樹立し、体系的に管理するため社会福祉専門の公務員が4,800余人配置されている。しかし、中央と地方自治体に自活事業を専門的に担当する組織と人材がなく、自活事業の実施が難しくなっている。2001年には自活訓練機関を合計200カ所に増やし、大部分の市・郡・区に少なくとも1カ所の自活訓練機関が設置・運営される。また、雇用安定センターを増設し、農漁村地域には移動雇用安定センターを置く予定である。そして社会福祉専門公務員が2001年に700人追加で配置され、中央と地方自治体に自活事業専門組織の新設を進める計画となっている（손진익 2000b, p. 77）。

自活支援事業は二重の性格をもっている。第1に、勤労能力がある公的扶助受給者（条件付き受給者）に勤労関連活動に対する参加を義務化する点で強制的である。第2に、福祉受給者に多様な労働市場政策プログラムを提供することで就業を促進するサービスとしての性格も同時にもっている。アメリカにおいては強制的な性格が強く、イギリスをはじめとした西欧諸国ではサービスとしての性格が強い。韓国では両方の性格を兼ね備えている。なお、就業している受給者のうち相当数は零細自営業や日雇いなど不安定なインフォーマルセクターの仕事に従事しているため、勤労活動と実際の所得を把握するのに多くの困難がともなう（黄 2000a, pp. 100-101）。

最近まで労働部が実施してきた失業対策は、職業安定機関を訪問した失業者に職業相談および本人の選好を勘案した就業の斡旋と職業訓練など、労働部が確保しているプログラムを提供する方式で実施するものであった。職業安定機関を訪問した失業者は求職の意思があり、大部分は正常な仕事に就業が可能な集団であるとみなすことができる。しかし、基礎生活保障受給権者は、求職意思がないか、正常な仕事に就くのが難しい集団が大半である。そのため既存の職業訓練と公共勤労事業が福祉の受給対象となる貧困層に適していない場合が多く、就業対象者の特性に合った自活プログラムを作ることが大切である。短期的には既存のプログラムを修正して運営するが、2002年までには定型化したプログラムを設計する目標を立てている。すでに失業対策の次元で、就職斡旋、ボランティア、職業訓練、賃金補助就業斡旋、創業支援と融資プログラムが実施された（黄 2000, pp. 102-103）。

④国民基礎生活保障制度の特徴

国民基礎生活保障制度の特徴をみると、第1に、失業扶助としての性格をもっている。失業扶助制度は、雇用保険による失業給付の支給が終了するか、受給資格がない階層を対象として、一定の資産調査を経て求職活動を条件として現金給付を支給する制度である。第2に、ワークフェア（勤労連携福祉）としての性格をもっている。勤労連携福祉を勤労能力がある公的扶助受給者に勤労関連活動に対する参加を義務化することと厳密に定義するとき、条件付き生計給与は、勤労連携福祉としての性格をもっているといえる。第3に、一定の要件を満たす場合、低所得労働者に現金給付を支給するという点で、勤労貧困階層に対する保護制度としての性格をもっている（황덕순 2000c, p. 36）。

第1と第2の特徴は、失業給付のほか、雇用安定事業と職業能力開発事業から成り立っている雇用保険制度と関連している。失業者に対する保護としての現金給付と積極的な労働市場政策の双方から成り立っているという点で、雇用保険制度と重なる部分が多いのである。第3の特徴は、労働市場において最低水準の所得を保障する最低賃金制度と関連している（황덕순 2000b, pp. 36-37）。

(6) 賃金債権保障法

韓国におけるセーフティネットとしては、もう1つ賃金債権保障法がある。この法律は、1998年2月6日の労使政委員会での大妥協を受けて、98年2月20日に制定され、同法の立法趣旨に代えて同年7月1日、賃金債権保障基金が設置された（労働部賃金政策課2001, p.2）。日本では1976年に賃金の支払の確保等に関する法律（賃金確保法）が制定された。韓国で実施されている法律の骨子はそれを踏襲したものである。その目的は、事業の継続が不可能となるか、もしくは企業の経営が不安定となり、賃金の支払いを受けられないまま退職する労働者に対して、賃金の支払いを保障する措置を講ずることによって、労働者の生活の安定に資することにある（呉学殊2000, p.11）。日本では退職金の支払いが法律で義務づけられていないため、賃金のみが保障の対象となることが相違点である。

企業が倒産したとき、債権者は銀行や政府機関などに債務を負う。そのさい、労働者が受け取ることができなかった賃金の支払いが優先されるという「賃金債権優先返済制度」（日本では一般先取特権）が認められている権利には、物権と債権とがあり、物権には地上権、チョンセ権⁴⁾、地役権、所有権が含まれる。通常は債権よりも物権の支払いが優先されるが、賃金債権の支払いは物権よりも優先される。しかし実際には、企業が倒産した場合、銀行や大口債権者が先に債権を回収してしまい、労働者にはなにも残っていないということが多い。それに対する措置としてこの法律が制定されたのである（労働部賃金政策課職員へのインタビュー-2001年9月14日）。

企業が倒産して賃金・休業手当および退職金の支払いを受けることができずに退職した労働者に対し、国家は事業主に代わって賃金・休業手当および退職金を支払う。賃金債権保障基金から賃金債権の保障を受けられる事業所の範囲は、産業災害補償保険の適用対象とされている事業所である。

原則的には、当該労働者が退職する前の最終3ヵ月分の賃金・休業手当およ

4) チョンセ権とは、一定の金額を支払って他人の不動産を占有し、その用途によって使用したり、収益を得たりすることのできる権利をいう。チョンセ金は入居のさいに支払い、退居のさいには全額戻ってくる。韓国では、家主がこれを私債市場や銀行などで運用するため、チョンセ金を支払った場合、月極の家賃は支払わなくてよい仕組みになっている。

表2.14 賃金債権保障法の支払い保障範囲と月極上限額

| | | | | |
|--|-------|--------|--------|-------|
| 1. 支払い保障範囲 | | | | |
| 最終3ヵ月分の賃金もしくは休業手当および最終3年間の退職金のうち、未払い分の金額 | | | | |
| 2. 月極上限額 | | | | |
| a) 設定基準 | | | | |
| 賃金・退職金は年齢別平均賃金の80%、休業手当は賃金・退職金上限額の70%を基準とする。 | | | | |
| b) 月極上限額 | | | | |
| (単位: 1,000ウォン) | | | | |
| | 30歳未満 | 30~39歳 | 40~49歳 | 50歳以上 |
| 賃金・退職金 | 1,000 | 1,550 | 1,500 | 1,450 |
| 休業手当 | 700 | 1,100 | 1,200 | 1,000 |
| (注) 賃金・休業手当は1ヵ月分、退職金は1年分を基準とする。 | | | | |

出所: 労働部賃金政策課(2001), p.4.

び最終3年分の退職金が保障される。経営が悪化してから正式に倒産するまで一定の休業期間をおいた事業所の場合、労働者が退職する直前に支払われるべきだった賃金は、賃金ではなく休業手当という扱いになる（労働部賃金政策課職員へのインタビュー-2001年9月14日）。支払われる金額の総計は、「支払い保障範囲」と「月極上限額」のうち、どちらか少ない金額が選ばれる（表2.14）。

国家が代わりに支払うといっても、財源は事業主の積立金である。事業主負担金は、「当該事業に従事する労働者の賃金総額」に「負担金比率」をかけて算定する。負担金の比率は、2/1000の範囲内で、賃金債権保障基金審議委員会の審議を経て、労働部長官が決定・公示する。実績をみると、1998年2/1000、99年0.3/1000、2000年0.9/1000、2001年0.5/1000であった。その他の財源は、事業主の未払い賃金などの返済金、基金運用収益金および他の基金からの借入金などである（労働部賃金政策課2001, p.7）。

2.7 おわりに

以上、通貨危機の前後におけるセーフティネットの制度の変化をまとめてきた。「生産的福祉」というコンセプトは、国民基礎生活保障制度がワークフェアとしての性格をもっており、生活保護の対象者の自活を重視していることに

最もよく現れている。また、公共勤労事業が単に短期的な雇用創出策にとどまらず、韓国の産業構造の高度化や福祉のニーズを勘案した内容になっていることなどにも反映している。職業訓練の内容もまた、知識集約産業、高付加価値産業に対応した訓練を重視するものとなった。こうした教育と訓練の重視は、「第三の道」に盛り込まれた人的資源への投資といった方向性を受け継いでいるといえよう。

通貨危機の前後における変化をみると、IMFのコンディショナリティにしたがって、雇用保険の適用対象が全事業所にまで拡大されたことが注目になる。失業給付の受給資格なども大幅に緩和された。失業の予防を目的とした雇用安定事業に対する支給額も大幅に拡大された。貸金債権保障法の制定もまた、IMFの影響を直接に受けた結果であるといえよう。

一方、職業訓練制度は、通貨危機というよりは、もっと長期的な流れのなかで、勤労者職業訓練促進法が制定・施行された。国家による支援はむしろ減らされるはずであった。しかし、実際には、職業訓練義務制が廃止されたことにより、事業所による職業訓練は大幅に減ってしまった。1998年以後は失業対策を中心に職業訓練予算が生まれ、特に雇用保険の職業能力開発事業の予算規模は拡大された。勤労者職業訓練促進法が意図していた規制緩和、民間企業中心の職業訓練を、という方向性が、通貨危機の到来によって阻まれ、公共部門の過度な介入を温存させる結果をもたらしてしまった。

失業給付の受惠率や職業訓練修了者の再就業率が低いなど、制度は導入されたものの、まだまだ問題点は山積みである。しかし、通貨危機をきっかけに、ソーシャル・セーフティネットの制度面での拡大はかなりの程度進展したといえよう。

参考文献

1. 日本語

- 五石敬路 (2001), 「都市、貧困、住民組織：韓国経済発展の裏側」『大原社会問題研究所雑誌』No. 506 (2001年1月号)。
 呉学殊「労使関係法の改革をめぐる韓国の動き」(未公開論文)。
 株本千鶴 (2001), 「大韓民国」『世界の社会福祉年鑑 2001』。
 金早雪 (1995a), 「韓国の社会保障」『海外社会保障事情』No. 10, 春。

- 金早雪 (1995b), 「韓国の社会福祉事情」『リハビリテーション』No. 374, 6月。
 小林謙一・川上忠雄編 (1991), 『韓国の経済開発と労使関係—計画と政策』法政大学出版局。
 法政大学大原社会問題研究所編 (1998), 『現代の韓国労使関係』お茶の水書房。
 孫昌熹 (1995), 『韓国の労使関係—労働運動と労働法の新展開』日本労働研究機構。
 横田伸子 (2000), 「第5章 労働事情」本田洋編著『海外・人づくりハンドブック⑨韓国』海外職業訓練協会。
 横田伸子 (1994), 「1980年代の韓国における労働市場構造の変化—製造業生産職男子労働者を中心に—」『アジア経済』vol. 35, No. 10 (1994年10月)。
 ギデンズ, アンソニー (佐和隆光訳) (1999), 『第三の道—効率と公正の新たな同盟—』日本経済新聞社 (Giddens, Anthony (1998), *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*, Polity Press c/o Andrew Nurnberg Associates Ltd, London)。
 日本労働研究機構 (2001), 『韓国の労働法改革と労使関係』日本労働研究機構。
 金榮淇 (2000), 「韓国における退職金制度」『日本労働研究雑誌』No. 48 (December 2000)。

2. 韓国語

- 康淳熙 (2001), 「職業訓練制度의 改善方向」(労使政委員会発表資料)。
 康淳熙・鄭允亨 (2000), 「2000年労働市場評価 2001年展望」『分期別労働動向分析』2000年4月4日 (第13巻第4号)。
 김재호他 (1999), 『失業実態福祉欲求調査結果報告書』韓国労働研究院・韓国保健社会研究院, 4月。
 労働部 (2001), 『雇用保険白書』。
 労働部 (1999), 『労働関係法令集』12月。
 노동부 임금정책과 (2001), 『임금채권보장제도의 개요』。
 남석현 (1999), 「민간의 자율적 직업훈련을 촉진—『근로자직업훈련촉진법』시행」『나라경제』1999年3月号。
 류정순 (2000), 「소득분배불균형, 심각한 수준이다」『나라경제』2000年2月号。
 保健福祉部 (2000), 『国民基礎生活保障関連法令集』8月。
 魚秀鳳 (1997), 「労働市場의 柔軟性 提高」『分期別労働動向分析』1997年

- 3月4日(第10卷第3号).
- 손건의 (2000a), 「국민기초생활보장제도 확립」『나라경제』2000年5月号.
- 손건의 (2000b), 「국민기초생활보장제도 시행」『나라경제』2000年11月号.
- 李奎容 (1999), 「雇用保護와 勞働市場 成果」『分期別勞働動向分析』1999年3月4日(第12卷第3号).
- 이철환 (2000), 「소득분배 악화는 일시적 현상」『나라경제』2000年2月号.
- 염규숙, 권현거, 권혜자, 어수봉, 황석만 (1999), 『저소득 실업자를 위한 사회안전망 도입방안—소득보전 프로그램을 중심으로—』한국노동중앙연구원.
- 財政經濟部·行政自治部·教育部·科學技術部·文化觀光部·農林部·産業資源部·情報通信部·保險福祉部·環境部·勞働部·建設交通部·海洋水産部·企画予算処·山林庁·中小企業庁·食品医薬品安全庁 (2001), 『2001年総合失業対策』1月17日.
- 정철균 (2001), 「한국의 직업훈련제도」(勞働部訓練政策課資料).
- 鄭進浩 (1999), 「最近 賃金所得 不平等度の 變化分析」『분기별 노동동향분석』1999年3月4日(第12卷第3号).
- 崔榮起·金峻·盧重琦·劉汜相 (1999), 『韓國의 勞使關係와 勞働政治 (I) —'87年以後社会的合意를 中心으로—』韓國勞働研究院.
- 崔榮起·劉汜相·金孝貞 (1999), 『韓國의 勞使關係와 勞働政治 (I) —資料篇: 사회적합의 관련—』韓國勞働研究院.
- 韓國勞働研究院 (2000), 『2000年 KLI 勞働統計』.
- 黃惠淳 (2000a), 「國民基礎生活保障制度의 自活事業推進方案」『分期別勞働動向分析』2000年2月4日(第13卷第2号).
- 황덕순 (2000b), 「생산적 복지를 위한 노동정책의 기본방향과 과제」황덕순編『생산적 복지를 위한 노동정책 연구』한국노동연구원.
- 황덕순 (2000c), 「국민기초생활보장제도도입에 따른 사회보장제도 정비방안」황덕순編『생산적 복지를 위한 노동정책 연구』한국노동연구원.
- 황덕순 (2001), 『사회안전망 구축』.
- 삶의질향상기획원 (1999), 『생산적복지의길』.
- 勞働部ホームページ (<http://www.molab.go.kr/>).
- 韓國勞總ホームページ (<http://www.fktu.or.kr/>).
- 民主勞總ホームページ (<http://www.nodong.org/>).
- 韓國ヤフー百科事典 (<http://kr.encykl.yahoo.com>).

統計庁ホームページ統計情報システム (<http://kosis.nso.go.kr/>)
『毎日經濟新聞』.
『東亜日報』.

3. 英語

- Ministry of Labor & Ministry of Health and Welfare (1999), "Measures for Expanding the Social Safety Network in a bid to stabilize the livelihood of the low-mid income stratum," December (勞働部ホームページより検索).
- Kim, Jang-Ho (2000) "The Economic Crisis and Labor Market Policy: The Case of Korea," *Korean Social Science Journal*, XXVII, No. 2.