

韓国：家族政策のなかの育児休業制度

相馬 直子*

要 旨

韓国の育児休業中の所得保障は雇用保険を財源とし、出産育児に伴う所得減少のリスクをプールする制度として発展してきた。後発福祉国家である韓国では、労働者と企業から保険料を徴収し、雇用保険からの給付も大企業と中小企業で異なる制度が設計された。よって、大企業から中小企業への再分配制度であるともいえる。現在、雇用保険に未加入の自営業者や失業者は育児休業制度から排除され、雇用の安定性によって格差があり、雇用保険制度で就業形態の多様化に対応するには限界がある。育児休業制度の財源論では、①国庫支援30～50%への引き上げ論、②急増する失業給付と母性保護給付とのバランス論、③親保険導入という独自財源構想がある。普遍的育児休業制度への改革は、無償保育政策や児童手当の改革など家族政策の中で改革論議が行われている。日本も育児休業制度の改革論議を、韓国のように家族政策という視座の中で進めていく必要があると考える。

キーワード：韓国育児休業制度，雇用保険基金，親保険，家族政策，ジェンダー平等

社会保障研究 2020, vol.5, no.1, pp.80-95.

I はじめに

1 韓国の育児休業制度を問う視座

韓国統計庁が2020年2月26日に発表した「2019年の人口動向調査 出生・死亡統計暫定結果」にて、2019年の合計特殊出生率は出生統計作成(1970年)以来の最低値(0.92)を記録した。出生児数は30万3100人で、前年比2万3700人(-7.3%)減少した¹⁾。出生率のさらなる低下により、政府の少子化対策への疑問が強まっている。文在寅政

権は「包容国家政策」を掲げ、その目的を「全ての国民が基本生活を営むことができるよう、生涯にわたって支えるもの」とした上で、特に、未来への革新的成長の主体である子どもたちを積極的に保護していく意志を示している。教育部と保健福祉部は、2022年までに男性や2回目の育児休業取得者を現在より40%増加させるなど、育児休業のさらなる拡大を掲げてきた²⁾。

韓国の育児休業制度は、日本と同様に雇用保険制度にもとづき、少子化対策としての意味合いを強めている³⁾。根拠法は「男女雇用平等と仕事・家

* 横浜国立大学大学院国際社会科学部 教授

¹⁾ 中央日報2020年2月26日 (<https://japanese.joins.com/JArticle/263007> (2020年3月1日最終確認))。

²⁾ 聯合ニュース2019年2月19日 (<https://jp.yna.co.kr/view/AJP20190219002300882?section=search> (2020年3月1日最終確認))。

庭両立支援に関する法律」(略「男女雇用平等法」)⁴⁾であり、子どものいる労働者を対象に育児休業制度と育児期勤労時間短縮制度を規定している。育児休業制度のほかにも、少子化対策の一環として、無償保育、家庭養育手当、児童手当などが歴代政権で打ち出されてきた。本稿で扱う育児休業制度も、この一連の諸制度や文脈の中で、その特性、代替性、重複性、逆行性を考えていく必要がある。

例えば韓国の「無償保育」は、IMF経済危機以降の保育制度の体系化のなかで段階的に構築されてきた。「無償」という言葉は曖昧で誤解を招きやすいが、「子ども一人あたり保育単価の全額政府支援」を意味する。金大中政権以降に「差等保育料」⁵⁾という世帯年収別の保育料体系を制度化してきた。概略は、①IMF経済危機時の金大中政権で、農漁村や貧困世帯の子ども一人あたり保育単価全額支援がはじまり、②盧武鉉政権時に、全額支援まではいかないが差等保育料体系が中間層まで広がり、③李明博政権時に、0～2歳のすべての子どもへの保育単価全額支援が加わり、④朴槿恵政権時に、就学前全世帯への子ども一人あたり保

育単価全額支援が専門家の反発のなかで政治的に決行された。所管については、盧武鉉政権期に女性家族部が保育をふくめ家族政策の一元的所管となったものの、その後は保健福祉部が担当している⁶⁾。民間中心の保育供給体制を改革しないまま、2004年には幼児教育と保育それぞれの単独法に「すべての子ども」を対象とする普遍主義的な理念を明示したことで、民間中心の普遍主義的な幼児教育・保育政策に転換した。無償保育の拡大は、子育て世帯の利害分断問題を生み出した。李明博政権時に保育を利用しない世帯への「家庭養育手当」が導入され、無償保育と家庭養育手当どちらが得なのか、子育て世帯の利害分断を強めることともなった[相馬(2013)]。さらに文在寅大統領は選挙公約として、「家庭養育手当」とは異なる制度として、「児童手当」(0～5歳の子どもに月10万Wを給付し、対象と支給額を段階的に引き上げる制度)の導入を掲げていた⁷⁾。2018年に「児童手当」が税財源で導入された。ちなみに児童手当導入には年間約2兆W、基礎年金の引き上げには年間約4兆Wとの試算があり、専門家は児童手当を「児童の基本権保障」と位置付けている⁸⁾。

³⁾ 2017年5月に就任した文在寅大統領は、5年任期の折り返し地点を過ぎたところであり、2020年のコロナウイルス対策も子育て世帯への給付をはじめた。2020年3月29日に保健福祉部と釜山市は、コロナウイルスで委縮した地域経済の活性化と子育て世帯の負担軽減のために「子育てクーポン」を支給すると発表した。児童手当を受給する7歳未満の子育て世帯に対し、子ども一人あたり40万ウォン(以下、Wと略)相当の商品券や電子バウチャーが支援される。釜山市15万人、全国263万人の児童がクーポンを受けるとされている。釜山市は、政府支援カード(アイサランカード・国民の幸福カード)に電子クーポンのポイントを支給する。両カードを持っている場合は、申請手続き無しでカードへの電子バウチャーポイントに自動的に支給される。一方でカードを持っていない保護者はウェブサイトや地域の住民センターで商品券の申請が必要である。商品券はクレジット・デビットカード機能が無いプリペイドカードで、40万Wがあらかじめ入金されており、申請時の住所に配送される。

釜山日報2020年3月29日(<http://mobile.busan.com/view/busan/view.php?code=2020032919265017628>(2020年3月31日最終確認))。

⁴⁾ 特に2007年改正では、少子高齢化社会に対応し、女性の雇用促進と仕事・家庭の両立支援を強化するため、法律名を「男女雇用平等法」から「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」(略「男女雇用平等法」、以下「法律」と称する)へと改名し、「仕事・家庭両立支援」を男女雇用平等法の中に取り入れた[裴海善(2019), pp.1-16]。法令の詳細は、裴海善(2019)参照。また、韓国の育児休業制度の詳細は裴海善(2018)参照。

⁵⁾ 韓国語(차등보육료)をあえて直訳した。

⁶⁾ 経緯は、相馬(2014)参照。

⁷⁾ 加えて、基礎年金を現行月約20万Wから月30万Wに段階的に引き上げること、若者求職促進手当(最大9か月・月30万W)を新設することなども福祉公約としていた。基礎年金の場合、文政権で事実上の大統領職引き継ぎ委員会の役割を果たす「国政企画諮問委員会」が15日、来年から月25万Wに引き上げ、2021年までに30万Wにする方針を発表した(ソウル聯合ニュース2017年6月16日(<https://jp.yna.co.kr/view/AJP20170616003300882>(2020年3月30日最終確認))。

⁸⁾ <https://www.welfarenews.net/news/articleView.html?idxno=64045>(2020年3月30日最終確認)。

2 本稿の課題

無償保育・児童手当などの改革の陰に隠れがちであった「難題」が、育児休業制度改革である。幼児教育・保育という社会サービスが「すべての子ども」を対象とするものとなり、かつ、児童手当という普遍主義的な現金給付が制度化された現在、育児休業制度をめぐる普遍性の問題が、韓国社会のなかで先鋭化してきたといえる。

超少子化、経済状況の悪化、雇用の質が劣化している現在、本稿では次の3点について韓国の事例から検討し、日本への示唆を得ることを課題とする。第一に、韓国の育児休業制度の特徴と争点は何か。第二に、育児休業中の所得保障が韓国では「雇用保険」から行われているが、何のリスクをプールしていると考えられるのか。なぜ雇用保険財源なのか。誰から誰への再分配となっているのか。第三に、就業形態の多様化にどの程度対応できる制度となっているのか。圧縮的な家族政策の形成という韓国の文脈をふまえ、家族政策の視座から検討していく。

II 韓国の育児休業制度の特徴：産前産後休暇・育児期時間短縮制度との関連で

まず韓国の育児休業制度の特徴から考える。育児休業の受給資格改革（2006～2017年）の国際比較研究〔Dobrotić (2019)〕によれば、雇用に基づく給付（雇用ベースの制度）と、ジェンダーに配慮した政策の重要性が高まるとともに、不安定就労の増加などの労働市場の傾向により、雇用に基づ

づく給付条件を満たす親が少なくなる可能性が示唆されている。韓国の制度も、この比較研究の指摘があてはまる。以下で具体的に見ていく。

1 雇用保険ベースの育児休業制度

育児休業に関する法・制度の現状を見ると、育児休業は「勤労基準法」、「男女雇用平等と仕事・家庭の両立支援に関する法律」（以下「男女雇用平等法」）、「雇用保険法」などで定められ、対象者を拡大し、給与を引き上げる方向に変化してきた。「男女雇用平等法」は育児期の子どもを持つ勤労者が選べる制度として育児制度と育児期勤務時間短縮制度を定めている。

第一の特徴として、韓国でも雇用ベースの制度（雇用に基づく給付）が形成されてきた。1987年男女雇用平等法の法制化当時は、1歳未満児のいる女性労働者だけに限定され、働く女性の母性保護（無給）としてスタートした。1995年には男性にも育児休業取得が認められるようになった。そして2001年の改正で雇用保険を財源とした育児休業の給付金をはじめ、雇用に基づく資格をもとにした、雇用ベースの制度が形成されてきた（表1）。

また、雇用労働部は2019年12月23日に「2020年経済政策の方向、雇用労働部の主要課題」として2020年度に取り組むべき主要課題を10項目挙げている。その6番目に「育児休業制度等の改善による女性が働きやすい環境の整備」がある。育児休業制度に関し、夫婦同時に育児休業を取得できるよう改善する（2020年2月実施）。また、現行は給与の25%を復職6か月後に支払っているが、労働

表1 現状の育児休業に関する法・制度の主な内容

関連法	主な内容（制度）
・「男女雇用平等と仕事・家庭の両立支援に関する法律」 -第19条（育児休業） -第19条の2（育児期勤務時間短縮） -第19条の3（育児期勤務時間短縮中、勤労条件等）	-満8歳以下または、小学校2年生以下の子どもの持つ勤労者（養子を含む） -同じ子どもを対象に父母がそれぞれ1年ずつ使用可能 -育児休業の分割取得可能 -期間制・派遣勤労者の育児休業：期間制と派遣勤労者の育児休業期間は期間制法上の使用期間または派遣法上の勤労者派遣期間に含まれない -育児休業に関する保護：育児休業の取得を理由とした解雇など労働者に不利益な取扱い禁止、育児休業終了後職場復帰、勤続期間認定及び年次休暇 -育児休業開始日から3か月まで：月通常賃金の80%、上限：月150万W、下限：月70万W、育児休業4か月目から育児休業終了日まで：月通常賃金の50%、上限：月120万W、下限：月70万W -同じ子どもを対象に父母が順次に育児休業を取得する際、2番目の利用者の最初3か月の給与は通常賃金の100%とし、「パパの月」の休業給与上限額は250万W

出典：고용노동부여성고용정책과 (2019)。

者が非自発的な理由で復職後6か月以内に退社した場合も給付金を支給する。ひとり親の労働者に対して育児休業開始日から3か月間、賃金の100%（上限額250万W）の育児休業給付金を支払う（2020年上半期実施予定）。育児休業を付与したり、代替人材を採用した事業主に対する支援金の事後支給方式を、休業期間中に50%支給するよう改善する（2020年上半期実施予定）。また、中小企業に対する代替人材支援金を2019年の月額60万Wから2020年は月額80万Wに引き上げる⁹⁾。

育児休業制度より前に法制化された出産休暇制度も、雇用保険の被保険期間が180日以上の方が対象である。財源をめぐっては三段階の改革がなされてきた。第一段階として、勤労基準法（1953

年制定）の第74条にもとづいて、60日間、通常賃金100%を全額事業主負担とする制度設計であった。しかし、第二段階として2001年改正で、期間が90日間¹⁰⁾へと延長された。財源としては、60日間が全額事業主負担で、30日分が雇用保険での給付となった。さらに第三段階として、2005年改正によって中小企業は90日分が雇用保険からの給付となり、勤労基準法における通常賃金相当分がすべて雇用保険を財源とするものとなった。大企業の財源は依然として60日間が全額事業主負担で、30日分が雇用保険での給付である。

育児休業給付の対象拡大に関する推移は表2に整理した。育児休業給付金制度は、男女雇用平等法と雇用保険法を根拠法とする。雇用保険の被保

表2 育児休業制度をめぐる対象拡大の推移

制度全般	育児休業給付金	母親	子ども	父親
1987 男女雇用平等法制定（翌年施行）		女性労働者に限定	1歳未満	
1995 雇用保険制度施行				男性の選択的育児休業取得導入
2001 育児休業制度導入の義務化	雇用保険から支給開始（通常賃金40%（上限100万W、下限50万W））	雇用保険の被保険期間が180日以上で、30日以上休業をした者		
2005			3歳以下	
2007 育児期労働時間短縮制度導入				
2011 労働時間短縮の給付金開始			満6歳以下	
2012 配偶者出産休暇有給化				
2014 「父母育児休業制度」に名称変更			満8歳または小学2年生以下	パパの月導入
2017	育休開始後3か月は通常賃金80%、4か月以降は40%（上限100万W、下限50万W）に		同じ子どもを対象に父母それぞれ1年ずつ利用可能。その際、2番目の利用者の最初3か月の給付は通常賃金の100%とし、「パパの月」の休業給与上限額は250万W	
2018 育休取得者の健康保険料の軽減が決定				
2019	育児休業給付4か月目以降が通常賃金の50%（上限120万W、下限70万W）に			パパ育休ボーナス制（最初の3か月通常賃金100%給付（上限250万W））
2020		夫婦同時に育児休業の取得が可能に		

出典：各種資料から筆者が整理。

⁹⁾ 独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ（海外労働情報・国別労働トピック・2020年4月韓国）より引用（https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/04/korea_01.html（2020年4月13日最終確認））。

¹⁰⁾ 90日間の内訳は、産前44日、出産日1日、産後45日。2012年勤労基準法改正により、産前・産後休暇を分割して取得することができるようになった。出産後休暇は45日以上でなければならない。

険期間が180日以上で、30日以上休業をした者が給付金の対象となる。2001年から定率制（上限・下限額あり）となった。

大きな改革として、2017年8月、翌月から育児休業取得時に最初の3か月間の給付上限を月100万W（約9万6000円）から150万Wに引き上げる内容の雇用保険法施行令改正案を閣議決定した。当時の実態調査の結果、育児休業による所得減少を懸念する夫婦が多く、ほかの先進国に比べて給与水準が顕著に低いとの指摘が出ており、補正予算と連携して引き上げを決めたと雇用労働部は説明した。また雇用労働部は今回の育児休業中の給与引き上げによって男性を中心に育児休業の取得者が大幅に増加し、これにより女性の早期の職場復帰が活性化して、キャリアの断絶を防ぐ効果があると予想している。同部のムン・ギソプ雇用政策室長は「いまだに育児休業について会社の顔色をうかがう人々が多い」とし、「職場文化を改善し、育児休業の活用が不足している事業所に対しては集中的に労働監督を実施する」と述べている。同制度を履行しない事業主には500万W以下の罰金が科せられる¹¹⁾。

2 少子化対策のなかの育児休業制度

さらに2018年より育児休業取得者の健康保険料の軽減が決定された。国会と保健福祉部、国民健康保険公団などによると、政府と与党は少子化対策として育児休業取得者の健康保険料の負担を大幅に減らすことを決定した。育児休業を取得した女性は第2子以降も出産する確率が高いという研究結果をもとに、健康保険料を軽減することで出産環境を改善しようという趣旨である¹²⁾。

このように急速に拡大してきた背景として、近年では少子化対策として位置づけられて予算措置されるようになったこと、キャリア断絶女性への

支援がイシュー化されたこと、男性だけの取得（非譲渡期間）を促すことで、男性の育児休業取得の推進が進められている。これは、ヨーロッパの傾向と同様、非譲渡期間（「パートナー月」）または育児休業における父親の権利の導入を通じ、休業政策の設計におけるジェンダーに配慮した育児休業制度の改革が進んできたといえる。

配偶者出産休暇の有給化も、2012年男女雇用平等法の改正によって実現した。出産の日から30日以内で休暇を請求でき、従来の無給3日から、有給3日となった。さらに無給ではあるが、2日分も追加できるようになり、最大5日間である。2012年は300人以上の事業所のみが対象であったが、翌2013年より300人未満の事業所も対象となった。休暇終了日以前に被保険期間が180日以上、配偶者が出産したすべての父親が対象である（契約職、派遣職など非正規職も含む）。男女雇用平等法と仕事・家庭の両立支援に関する法律（男女雇用平等法）が2019年8月に改正されたことで、2019年10月からは配偶者出産休暇が10日に拡大され、出産した日から90日以内に1回分割可能となった。中小企業の労働者は5日間の給付が雇用保険から支給される。

また政府はワーク・ライフ・バランスを大切にす公職文化醸成のため、2020年2月18日、文在寅大統領主宰の閣議を開き、軍人が第1子誕生時に1年以上の育児休業を取得してもその期間を進級に必要な最低服務期間として認める内容の「軍人司法一部改正法律案」について審議、決定した¹³⁾。

3 出産休暇の有給化とともに拡大

育児休業制度の形成とともに、出産休暇や育児期労働時間短縮制度が形成されてきた。

育児期労働時間短縮制度は、8歳未満または小学校2年生以下の子どもを持つ労働者が育児休業

¹¹⁾ 聯合ニュース2017年8月21日（<https://jp.yna.co.kr/view/AJP20170821002100882?section=search>（2020年4月13日最終確認））。

¹²⁾ 聯合ニュース2018年9月7日（<https://jp.yna.co.kr/view/AJP20180907000800882?section=search>（2020年4月13日最終確認））。

¹³⁾ 聯合ニュース2020年2月18日（<https://jp.yna.co.kr/view/AJP20200218000800882?section=search>（2020年4月13日最終確認））。

とは別に利用できる。育児休業を利用していないときに、育児期勤労短縮を利用することができる。また、育児期労働時間短縮のみを使用する場合には、最大2年まで利用できる。

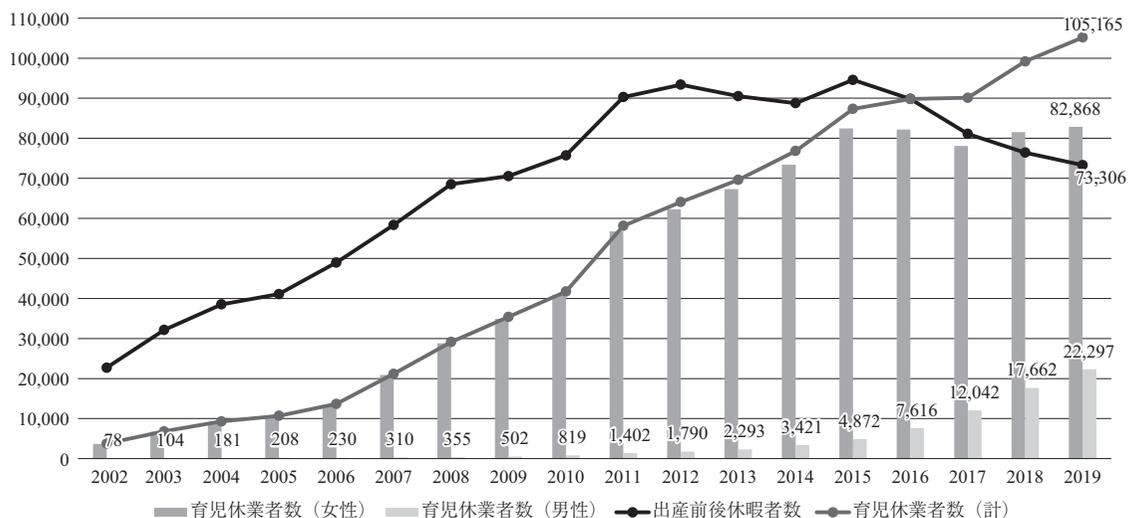
従来は、最大1年の範囲内で、育児休業と育児期労働時間短縮を分けて利用しなければならなかったが、3か月単位で回数制限なく分割して利用できるようになった。また、従来は1日2～5時間までの労働時間短縮だったが、改正後は一日1時間の時短も可能となり、より柔軟になった。1時間の短縮分のみ、通常賃金100%が支給される。この改革について、雇用部の次官は「最近育児の負担を軽減するためのさまざまな政策的努力があったが、まだ女性の負担が大きいことは事実」とし「今回の制度改善に男性の育児参加をより活性化させ、社会全般に合うケア文化をより普遍的に拡散するのに寄与するものと思われる」と述べている¹⁴⁾。

また人事革新処は、2018年6月26日、国家公務員

の服務規程・公務員任用令・公務員手当などに関する規定の改正案が閣議決定され、翌月から施行されると発表した。改正案によると、満5歳以下の子女を持つ男女公務員は24か月間、妊娠した公務員は妊娠期間中、勤務時間の1日2時間以内の短縮が許容される。また、公務員の育児休業を配慮・促進するシステムが設けられ、超過勤務した時間分を短縮勤務や休暇として使用することができる「超過勤務貯蓄休暇制」が導入されている¹⁵⁾。

さらに教育部は、所得のある人でも育児休業や失業の場合には教育ローンの返済が猶予されるよう特別法施行令と施行規則の一部改正案を2018年6月に示した。「就業後償還学資金貸出」とは大学卒業後に一定の所得を得た場合に元金を返済する教育ローンだが、基準（年収2013万W＝約200万円）より少ない場合には返済が猶予されるもので、育児休業中の所得減少も教育ローンの返済猶予対象に含まれた¹⁶⁾。

こうした制度の拡大を通じて、育児休業者数は



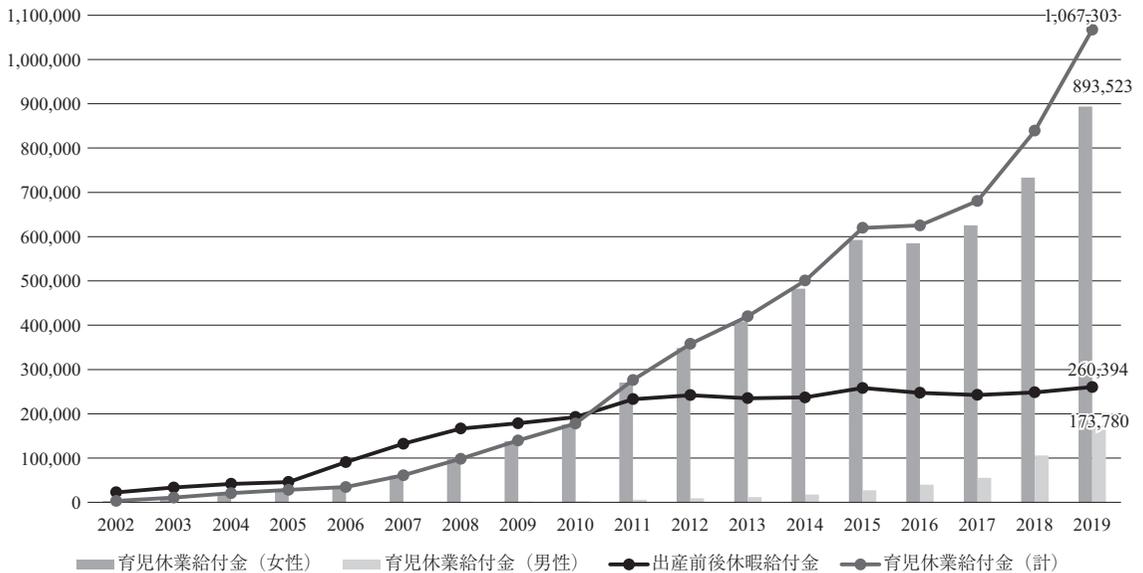
出典：統計庁「e-国の指標」出産および育児休業現況より筆者が作成。

図1 育児休業者数・出産前後休暇者数（人）

¹⁴⁾ 安全ジャーナル2019年10月7日 (<https://www.anjung.com/news/articleView.html?idxno=23252> (2020年3月1日最終確認))。

¹⁵⁾ 聯合ニュース2018年6月26日 (<https://jp.yna.co.kr/view/AJP20180626002100882?section=search> (2020年3月1日最終確認))。

¹⁶⁾ 聯合ニュース2018年6月5日 (<https://jp.yna.co.kr/view/AJP20180605003400882?section=search> (2020年4月13日最終確認))。



出典：統計庁「e-国の指標」出産および育児休業現況より筆者が作成。

図2 育児休業給付金・出産前後休暇給付金（百万円）

最新統計（2019年）で10万5千人（女性約8.3万人、男性約2.2万人）にのぼる（図1）。女性の育児休業者数はここ4年ほど8万人台で横ばいだが、男性の育児休業者数が伸びている。また女性だけで考えると、2018年には出産前後休暇者数と育児休業者数が逆転していることがわかる。

利用者数の増大とともに、育児休業給付金・出産前後休暇給付金も急増し、最新の2019年でみると、育児休業給付は1兆Wを超える規模の制度となっている（図2）。保育料予算が2016年時点で約6兆W〔崔（2018），p.327〕、前述した児童手当が約2兆Wレベルの制度であることをふまえると、育児休業給付の増大は、児童手当制度に迫る勢いでもある。

4 「韓国型・混合モデル」：家族政策の視座から育児休業の背後にある資格原則をみると、ヨーロッパでは市民権（あるいは親権）に基づく資格と、雇用に基づく資格との両方を組み合わせる「混合モデル」への動きが過去10年間の大きなトレンドとなっている〔Dobrotić（2019）〕。

では韓国の制度ではどうか。韓国では圧縮的な

家族政策の形成〔相馬（2013）〕がみられることから、育児休業制度を、単に育児休業制度だけでとらえるのではなく、家族政策という視座で、その特徴や機能を考えていく必要がある。育児休業は雇用の資格原則にもとづく一方で、前節で述べた「児童手当」「普遍主義的保育政策」は、市民権（親権）ベースの制度だといえる。また、「家庭養育手当」は保育支援を受けていない親が受給できるものであるととらえると、市民権（親権）にもとづく制度ともいえる。したがって、雇用ベースの育児休業制度、そして、市民権（親権）ベースの児童手当・家庭養育手当・保育制度、という意味での、「韓国型・混合モデル」といえる。ただ、安定したキャリアを持たない親（雇用ベースから外れる親）は、ヨーロッパの傾向¹⁷⁾と同様、韓国でも育児休業制度から一部の親のグループが除外され、「給付死角地帯」といわれている。その親は、上述した市民権（親権）ベースの児童手当や家庭養育手当が育児休業給付の機能代替となっているかもしれない。韓国はその給付死角地帯の把握と解決が模索されている段階であり、キャリアが安定していない親を市民権ベースの給付にどうつなぐ

表3 回答者の特性

	男性	女性
年齢	35～39歳 (52.9%)	35～39歳 (44.1%)
規模	1000人以上 (25.3%)	1000人以上 (32.5%)
産業	事業/個人サービス (36.7%)	電気・運輸・通信・金融 (45.9%)
雇用形態	常用職 (契約期間2年以上 (94.6%))	常用職 (契約期間2年以上 (98.2%))
子ども数	1人 (48.0%)	1人 (61.4%)
職群	専門職 (34.8%)	経営支援職 (43.9%)
労働組合の有無	無し (57.5%)	有り (54.4%)
労働組合加入の有無	加入 (58.5%)	加入 (66.8%)
女性労働者の割合	男性が多数 (56.1%)	男性が多数 (42.3%)
勤続期間	5年～10年未満 (39.4%)	5年～10年未満 (43.5%)
月平均賃金	300～400万W未満 (35.3%)	300～400万W未満 (32.7%)
育児休業利用期間	6か月未満 (51.6%)	12か月 (57.2%)

出典：고용노동부여성고용정책과 (2019)。

か、育児休業制度のあり方については韓国国内でも議論がはじまっている。この点については後述する。

Ⅲ 韓国育児休業制度をめぐる争点

1 制度と現実の乖離

育児休業に関する法整備が進められてきたものの、制度と現実の乖離があることが雇用労働部女性雇用政策課による育児休業の利用経験に関する実態調査（2019年6～7月）という最新の利用者調査から明らかになっている〔고용노동부여성고용정책과 (2019)〕。これは、雇用保険データのうち、育児休業の取得経験のある賃金労働者で、満25～44歳を対象にしたWeb調査である。業種は、卸売業・小売業・飲食宿泊業、電気・運輸・通信・金融業と事業・個人・公共サービスの業種従事者のうち、専門科学及び技術サービス業、保健業及び社会福祉サービス業、芸術スポーツ及び余暇関連サービス業に限定されているのと、製造業の事務職、製造業の生産職従事者に限定されている。有効標本数は男性221人、女性542人、合計763人である。300人以上の企業が50%以上になるように

設計され、同調査の回答者の特性をみると、30代後半、契約期間2年以上が中心で大企業勤務は3割前後である（表3）。以下、この調査報告書から要点を整理する。

(1) 取得条件

男性労働者は1～3か月（42.5%）間、育児休業を利用した場合が最も多く、女性労働者も12か月未満利用した場合（42.8%）が多い。具体的な不満内容を見ると、「子どもの年齢（満8歳以下または小学2年生以下）」（34.4%）、「同じ子どもに対する配偶者の育児休業取得の可否」（19.7%）が挙げられている。特に、「子どもの年齢（満8歳以下または小学校2年生以下）」に対する不満の割合が多い層の特徴は、労働者の年齢が40～44歳の場合（62.5%）と子どもが3人以上いる場合（75.0%）である。また、育児休業給付の条件基準について、30人未満の事業所の労働者の不満足度が高い（3.2点）（表4）。

同結果から、さまざまな側面の公平性についての十分な議論と社会的合意が必要とされつつも、①条件の改善基準を適用する際には30人未満の労働者に試験的に適用をすること、②育児休業の取

¹⁷⁾ 国が混合休暇政策の設計を選択した場合、安定したキャリアを持たない親は、市民権に基づく給付を受ける資格を得ることとなる。ほとんどの国は、より厳格な適格基準を適用し、育児休業制度から一部の親のグループを除外する傾向が高く、キャリアが安定していない親を市民権ベースの低い給付につなぐ傾向がみられる〔Dobrotić (2019)〕。より広範な国際比較として、Moss, P., Duvander, A. & Koslowski, A. (2019) を参照。

表4 育児休業の利用満足度及び効果

設問項目	平均	性別	その他
育児休業の利用期間	8.6か月	男性：5.8か月 女性：9.7か月	1000人以上の事業所を除き、企業規模が大きいほど育児休業取得期間が長い。平均賃金が高いほど育児休業取得期間が短い。
「育児休業制度の設計及び申請手続きに対する満足度」(点数：1. 全く満足していない4. とても満足している)			
取得条件	3.4点 (92%)	男性：3.4 (92.3%) 女性：3.4 (91.9%)	
取得条件のうち不満事項	“子どもの年齢(満8歳以下または小学校2年生以下)”(34.4%)、 “同一の子どもに対する配偶者の育児休業の取得可否”(19.7%)、 “妊娠中は利用できないこと”(13.1%)		
申請手続き及び処理過程	3.3点 (85.1%)	男性：3.3点 (85.1%) 女性：3.3点 (85.1%)	事業所規模30人未満と30人以上～99人以下の集団は3.2点
申請手続き及び処理過程における不満事項	“育児休業の申請手続きにおいて事業主や人事担当者の好意的でない態度”(36.8%) - 男性39.4%, 女性35.8% “育児休業に関する全般的な説明資料及び案内サイトなどの不在”(36.0%) - 男性24.2%, 女性40.7% “申請様式、書類が多い”(19.3%)		
利用期間の満足度	3.0点 (75.2%)	男性：3.1点 (82.8%) 女性：3.0点 (72.1%)	6か月未満：2.8点 6か月～12か月未満：3.0点 12か月：3.1点
利用期間の不満事項	“育児休業の利用期間(現在1年)が短いこと”(40.7%) - 子ども数が1人の場合、満足度2.9点、全体回答者の57.5% “法的には1年が保障されるが、実際の職場では現実的に1年まで利用できないこと”(37.6%)		
育児休業の給与	2.3点 (43.6%)	男性：2.2点 (37.6%) 女性：2.4点 (47.1%)	子ども1人：2.4点 子ども2人：2.3点 子ども3人以上：2.1点
育児休業給付の不満事項(複数回答)	“全般的に育児休業給付が少なすぎる”(62.3%) “育児休業期間に育児休業給付の75%を支給し、残りの25%は休業が終わった後、6か月以上勤務した場合に給付されること”(53.5%) - 男性41.3%, 女性59.2%/契約期間2年以下の常用職と臨時職63.6%, 契約職66.7% “最初の3か月に集中している育児休業給付体系”(43.5%) - 男性35.5%, 女性47.3%		
事後支給金	2.3点 (44.3%)	男性：2.3点 (43.9%) 女性：2.3点 (44.5%)	6か月未満：2.2点 6か月～12か月未満：2.3点 12か月：2.4点
父親育児休業ボーナス	2.8点 (65.9%)	男性：2.9点 (67.3%) 女性：2.8点 (65.3%)	40～44歳(72.2%)、男女比がほぼ1対1の事業所(71.2%)、勤続年数15年以上(71.6%)、月平均賃金200万W未満(77.3%)
育児休業制度全般の満足度	3.1点 (81.1%)	男性：3.1点 (83.3%) 女性：3.0点 (80.3%)	規模30人未満の事業所、事業/個人サービス産業、子ども数3人の集団は2.9点

出典：고용노동부여성고용정책과 (2019)。

得可能な子どもの年齢を上方調整すること、③子ども数によって育児休業の取得可能な子どもの年齢を弾力的に定めること、が課題として指摘されている。

(2) 申請手続き及び処理過程

育児休業の申請手続きと処理過程に対して不満と答えた割合が多い層は、事業所規模30人未満と100人未満の事業所に勤務する労働者である(3.2点)。この結果から、労働者のみならず人事担当者にカスタマイズ型コンサルティング(事業)を実施すること、100人未満の事業所を対象に育児

休業全般についての広報の充実、育児休業申請手続き・処理過程に関する育児休業案内サイトの構築が課題として挙げられている。

(3) 利用期間

利用期間の不満をみると、「法的に育児休業の期間は1年までだが、実際の職場では1年までは利用しにくいこと」の回答は、男性が68.4%、女性が29.8%で男性の回答比率が2.3倍高い。

ここから、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場文化づくりのために、実質的な育児休業利用期間の拡大や、1年と定められている育児休

業期間の拡大が必要だと指摘されている。また、男性に一定期間において育児休業取得を義務化する方案（男性、女性の育児休業の総利用期間中（それぞれ1年、最大2年））や、父親の育児休業取得期間を一定比率以上にする方案の一段の考慮と、公務員組織から試験的にそれを適用し、段階的に拡大していくことも提案されている。

（4） 給付に対する不満

育児休業給付の不満事項をみると、「全般的に育児休業給付が少なすぎる」（62.3%）、「育児休業期間に育児休業給付の75%を支給し、残りの25%は休業が終わった後、6か月以上勤務した場合に給付されること」（男性41.3%、女性59.2%、契約期間2年以下の常用職と臨時職63.6%、契約職66.7%）、「最初の3か月に集中している育児休業給付体系」（男性35.5%、女性47.3%）などが挙げられる。特に事後給付金の満足度が低い（男2.3点/女2.3点）。父親育児休業ボーナスに対する満足比率は65.9%で、全体平均より高い層をみると40～44歳（72.2%）、勤続年数15年以上（71.6%）、月平均賃金200万W未満（77.3%）などである。この結果から、事後給付金制度は実際に育児休業終了後に復帰しない労働者に対する一種のペナルティとして機能しており、休業の際には勤務月数とは関係なく、育児休業期間に育児休業給付の100%を支給すること、父親の育児休業を活性化するためには父親の育児休業給付を細分化して設計する案も提示されている。また、通常賃金の100%を適用するなど、全般的な育児休業給付を引き上げ、全面的適用が難しい場合は、契約期間2年以下の常用職と臨時職・契約職に優先的に適用すべきだと指摘されている。

（5） 育児休業を理由とする不利益、差別

配置・昇進・報酬・評価においては、特に女性の場合、育児休業期間が長い場合、零細事業所で勤務する場合の差別が同調査から指摘されている。事業所規模が1000人以上の場合、同一経歴か

ら年俸の差別があり、30人以上100人未満の事業所については評価上の差別を受ける割合が高い。この結果より、①育児休業を理由に不利益を受けた際の事業主への処罰を強化すること、②30人未満の零細事業所の勤労監督を強化すること、特にカスタマイズ型コンサルティング（事業）を30人未満の事業所に義務づけるなど、企業規模別オーダーメイド政策を発展させていくべき時期だと指摘されている。

さらに不利益として、育児休業利用期間中、業務の代替は「残った人でその人分の仕事を補う（業務支援）」が50.2%と半分以上を占めている。代替職員の賃金を現実化するための手当の新設（代替職員手当）を検討する必要性が指摘される所以である。育児休業の利用期間中、代替業務をする同僚に支援金を支給することで、労働者は育児休業利用を理由に差別を受けず、男性の育児休業取得に対する意識も改善され、同僚及び管理者の業務過重を防止し、休業者による業務空白を解決することができると提言されている。

2 少子化対策・キャリア断絶支援としての限界

冒頭で述べたように、最新の合計特殊出生率（2019年）は0.92であり、育児休業の少子化対策としての効果への疑問視が広がっている。

実際、文在寅大統領は2017年12月26日、新政府として初の低出産高齢社会委員会懇談会で「深刻な人口危機の状況を解決する最後のゴールデンタイムが今」とし「女性が結婚、出産、育児をしながら仕事と暮らしを守って行けるようにすることが最も重要だ」と強調し、「第6次男女雇用平等および仕事・家庭両立基本計画（2018年～2022年）」を策定し、女性のキャリア断絶の原因である妊娠と育児による苦情の解消に焦点をあてた。妊娠期間中でも育児休業ができるよう法改正を進め、一日2時間の勤務時間短縮請求権を使えるようにし、配偶者の出産休暇を2022年まで最長10日（現行3日）に拡大し、育児休業給付も上げる計画も明記した¹⁸⁾。

¹⁸⁾ ワーカーズ・イシュー（2）2018.05.03 <http://www.labornetjp.org/worldnews/korea/workers/2018/201805006>（2020年3月1日最終確認）。

しかし女性団体や労働界は、政府の女性労働政策が出産と育児による苦情解消程度に終始し、政府の政策にはジェンダー平等の哲学が抜けていることを批判しつつづけている。例えば2018年2月27日に民主労総、韓国女性民友会など5団体は「文在寅政府の女性労働政策にないもの」という女性労働大討論会で重要論点を提起した¹⁹⁾。

第一に、韓国女性労働者の会のイム・ユノク常任代表は、「女性は『キャリア断絶憂慮を解消する政策の樹立対象』程度であり、募集、採用、配置、昇進、退職に至る全過程でのジェンダー差別の是正が核心的に扱われていない」とし「主に30人未満の事業所で働き、労働人権の死角地帯に置かれている女性労働者対策も不足している」と文政権の女性労働政策を批判した。また、「文在寅政府でも最低賃金が上がれば女性の低賃金問題が解決し、非正規職の正規職化政策が定着すれば女性非正規職の問題が解決されるという安易な認識があり、ジェンダー平等を国政哲学において対外的に宣言し実現する対策は不足」と言及した。

第二に、文政権の時間選択制雇用の拡大政策に対する批判である。時間選択制雇用とは、李明博政権時代からキャリア断絶女性を労働市場に誘引するために導入された雇用対策であり、文政府も同対策を拡大する方針をとっている。しかし現場では時間選択制雇用による職務、賃金、訓練、昇進など労働条件での差別や、組織内の人間関係を分離した集団として周辺化される問題を経験しているとの声が大討論会で挙がった。

第三に、民主労総のキム・スギョン女性局長は「出産と育児は女性のキャリア断絶の主要な要因だが、近年、非婚を選択する女性が増加している状況でもM曲線が改善しない理由は、女性の雇用が最初の進入時期から安定的ではないため」と指摘し、女性労働政策の主な改善課題が「雇用の質」にもかかわらず、政策が核心からずれていると批判している。男性と比較し64.1%（2016年基準）

水準の賃金である女性労働者の現実は大きく変わらず（2006年の場合、女性賃金は男性賃金の61.5%水準）、女性労働者の41%は不安定な非正規職である一方で男性の非正規職割合は26.4%と女性より低い。全国女性労働組合のナ・ジヒョン委員長も「必要によって雇用を調整できる極めて柔軟な労働がまさに時間制労働である」とし「出産を前提として女性労働と雇用を設計するフレームからまず抜け出すべきだ」と批判している。

3 育児休業制度をめぐる社会的不平等と財源問題

このように、正規職・非正規職という雇性格差、大企業と中小企業との格差、男性・女性というジェンダー格差の中で育児休業政策は機能しており、育児休業制度をめぐる社会的不平等は、韓国の階層化問題と直結している。労働市場での位置がそのまま子育て制度の給付資格と直結し、さらに社会的格差が高まる。これは韓国に限らず各国共通の課題であり、育児休業政策の階層性の問題²⁰⁾である。雇用ベースのロジックが強い制度の場合、安定的な労働市場へのアクセスが既に困難な人々にとって、日常の育児慣行において社会的不平等を引き起こす可能性がある。親の観点からだけでなく、子どもの福祉の観点からの育児休業政策がもたらす負の影響に関する研究が求められている。

では、家族政策として育児休業制度の設計をどうするか。韓国では普遍的出産休暇と普遍的育児給付をどうするか、その財源をどう考えるか、財源問題が争点となっている。

育児休業制度の国庫支援比率の推移をみると、3.8%（2013年）、4.7%（2014年）、7.9%（2015年）、7.9%（2016年）、9.6%（2017年）と拡大している（国会予算政策処（2018：48））。また育児休業制度の財源論を見ると、①国庫支援30～50%への引き上げ論、②急増する失業給付と母性保護給付との

¹⁹⁾ ワーカーズ・イシュー（2）2018.05.03 <http://www.labornetjp.org/worldnews/korea/workers/2018/201805006>（2020年3月1日最終確認）<http://www.labornetjp.org/worldnews/korea/workers/2018/201805006>（2020年3月1日最終確認）。以下の三点もここから整理している。

²⁰⁾ Htun, M., & Weldon, S. (2018) の5章を参照。

バランス論、③独自財源構想もある（後述）。2020年度からは雇用労働部の中長期計画上、毎年、母性保護育児支援事業費の30%を一般会計で支援する計画となっているが、母性保護育児支援事業とは幅広いものであるため、育児休業制度だけに国庫支援を30～50%も引き上げることの現実性や妥当性に懐疑的な見方もある。

2017年に育児休業給付の大幅拡大がなされた際、雇用保険基金の財政健全性への憂慮から、政策の持続可能性が多く指摘されていた。当時2017年6月に政府は追加補正予算案を組み、同年度のみならず、次年度予算も編成することで、一回限りの対策ではないという意味を持たせた。2017年6月時点で10兆W規模の雇用保険基金だが、同年3月、企画財政部の主催で開かれた「財政の健全性政策協議会」では2016年基準で6000億W程度の財源的余裕が試算されていた。育児休業給付だけでなく、失業給付の増大も勘案した分析では、2020年には赤字に転じ、2025年には2兆6000億Wの赤字となり、0.65%（2016年）である労働者の雇用保険料率を調整する必要があるとも指摘されていた。くわえて、育児休業給付拡大分を雇用保険基金ではなく一般会計から支出するという指摘も根強い²¹⁾。

実際に韓国政府は、2019年9月に閣議で翌月から雇用保険失業給付勘定の保険料率を1.3%から1.6%へと0.3ポイント引き上げることを盛り込んだ雇用保険法徴収法施行令改正案を決定した。雇用保険料は勤労者と事業主が負担するが、今回の措置で勤労者と事業者が支払う雇用保険料は23%上昇した。勤労者の年間の雇用保険料負担額が2019年10月から約6万3000W（約5700円）増え、労働者平均の雇用保険料は年間で33万5940Wとなる。かつ、事業主の負担額も年間約36万6000W増え、平均で年195万4968Wとなる。その背景には、文在寅政権の所得主導成長政策で最低賃金が急上昇して雇用が減少し、失業者が増加した事情がある。2019年4月の失業給付支給額は7382億W

で、初めて7000億Wを超え、同年7月は7589億Wで過去最高を更新した。2019年通年で支給される失業給付は8兆Wを超えるとみられ、同年8月に失業給付を受け取った人は約47万3000人で、前年同月に比べ8.5%増えている。失業給付を行う雇用保険基金が枯渇の危機に直面したことで保険料率の引き上げがなされた。国会予算政策処の試算によれば、失業給付が増大し、2018年末で5兆5201億Wの失業給付勘定は2024年に完全に枯渇する見通しが示された。これはもともと予想されていたことでもあり、雇用労働部傘下の雇用保険委員会は文在寅政権発足からまもなく、2017年12月、失業保険料率を1.3%から1.6%に引き上げることを決め、雇用労働部は2018年4月に法案を作成して立法予告していた。しかし野党が難色を示し、紆余曲折の末、2019年8月に法案が国会を通過した。雇用労働部はこの保険料率引き上げは失業給付の支給期間が現在の90～240日から120～270日に拡大されることに伴う措置だと説明するとともに、雇用保険基金は世界的な金融危機の2010年前後、6年間にわたり赤字だったものの、景気回復により2013年から2017年の5年間は黒字に転換していたと弁明した。また同部は、最近の雇用状況で失業給付が増えているものの、今後景気が回復し、繰入金拡大など財政安定化措置を続ければ長期的懸念は小さいとの認識も示していた。しかし、文政府が29%の最低賃金を引き上げ、失業者が増加し、最低賃金に連動する失業給付が大幅に引き上げられたことに伴うコストを、結果的に労働者に転嫁しているという専門家の批判も根強い²²⁾。

4 家族政策の中の育児休業制度

では財源をどうするか。雇用保険基金と分離した、独立した財源確保——「親保険」——の提案が国会立法調査処のレポートで提示されているので最後に紹介する。被保険対象をすべての親、あるいは養育者を包括する形で設計して受給資格の普遍性を確保していこうという「親保険導入」の

²¹⁾ 国民日報2017-06-06<http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0923760385>（2020年3月1日最終確認）。

²²⁾ 朝鮮日報2019年9月13日朝鮮日報日本語版（https://www.nishino-law.com/publics/index/100/detail=1/b_id=160/r_id=8018/）（2020年3月1日最終確認）。

議論であり、国会立法調査処「育児休業活性化のための親の保険導入案」という政策レポートに端的に示されている。

親保険について、パク・ソングォン国会立法調査処保健福祉女性チーム立法調査官は「育児休業活性化の必要性が高まっているのに対し、雇用保険システムに基づいた現行の育児休業制度の対応能力は力不足である状態」とし「親保険導入により、普遍的な家族支援政策に拡大しなければならない時点」だとインタビューに答えている。そして具体的な制度設計について同調査官は、「出産前後の休暇者数と育児休業者数は大幅に増加してきたが、雇用保険の死角地帯、失業者、雇用の安定性に応じた利用率の格差などにより、少ない人口が育児休業利用から排除されて」おり、また、「韓国の男性育児休業割合は、2013年時点でOECD18カ国のうち13位」であることを問題視し、先進諸国並みに男性の育児休業割合を高めていかなければならない認識を示した²³⁾。

ここで新しいのは、子どもの視点をもとに親保険の必要性を論じている点である。2019年4月19日「出産休暇と育児給付を普遍的な福祉に：育児保険法国会討論会」(国会議員会館)での討論でもパク・ソングォン国会立法調査処保健福祉女性チーム立法調査官は、次のような論理を展開した。すなわち、①これまでの政策が児童の欲求を十分に考慮せず、供給主義的観点から児童を保育の対象として客体化する結果を招来してきたこと、②既存の制度は、少子化対策という国家の観点、労働時間に対する企業の観点、所得活動に対する父母の観点などに強調点が置かれ、児童が必要とするケアを十分に提供してきたとはいえないこと、③エリクソンの理論によると18か月(1歳半)までの児童の発達課題は他人と世界に対する信頼感の形成であること、④出生と同時に始まる社会関係で父母が児童の身体的・心理的欲求

と必要を適切に充足させ、一貫性のあるケアを提供するかが、以降のすべての社会関係での成功的な適応を決定する、と指摘している²⁴⁾。

具体的な導入方向としては、第一に、受給資格の普遍性確保のために、被保険者をすべての父母または養育者を包括する形態として設計する。第二に、育児休業による世帯の所得機会喪失を防止するために、国民基礎生活保障法²⁵⁾上の中位所得上限額と、最低保障水準の下限額の間で所得比例方式の給付額を設定する(2019年基準の上限額は290万6528W(2人世帯中位所得)、下限額は87万1958W)。第三に、夫婦間の育児分担を通じた女性の両立を実質的に具現化するために、現行の「パパの月」のような一時的なインセンティブ政策を超えて、育児休業を均等に利用する世帯により多くの恩恵が行くように「平等ボーナス」のような比例的給付額へ配分設計を含めること。第四に、育児休業が両立初期の普遍的な家族支援制度として根付くよう、持続可能な財源の確保のためには、現行の雇用保険基金とは分離した、(仮称)父母保険基金を作ることができる親保険を、老人長期療養保険の事例を参照して設計すること。第五に、父母休業の導入で既存の母性保護サービス、児童手当とともに養育初期の普遍的な3大家族支援が確立される場合、時期的に重複する父母休業と無償保育サービスを相互排他的に配列し、財政的・政策的効率性の低下を防止する。現行の0～5歳の無償保育サービスと、0～8歳の育児休業給付時期が重複している状態である。乳児期の無償保育サービスは児童の観点を十分に考慮しないまま施行中である一方で、育児休業は時期的に出産前後休暇に続いて利用されている場合が多い²⁶⁾。

²³⁾ 2018-12-17<https://www.naon.go.kr/content/html/2018/12/17/b643fdd6-1cf7-4626-9d41-bd9ff3071834.html> (2020年3月1日最終確認)。

²⁴⁾ 育児保険法導入国会討論会資料(2019年4月8日), p.58。

²⁵⁾ 日本の生活保護に相当する。

²⁶⁾ 育児保険法導入国会討論会資料(2019年4月8日), p.59。

Ⅳ おわりに

本稿では韓国の育児休業制度の特徴と争点について論じてきたが、韓国では「養育初期の普遍的な家族政策の拡大」という視点から、親保険という新しい財源の議論がはじまっている。韓国の育児休業中の所得保障は、日本と同様、「雇用保険」から行われており、出産育児に伴う所得減少のリスクをプールする制度として発展してきた。育児休業中の所得保障の財源について、出産休暇と育児休業の給付金は雇用保険基金を財源にしている。女性労働者の母性保護として制度が発出し、あくまでも労働者の保護のため、その財源が用いられている。後発福祉国家・韓国では、労働者と企業から保険料を徴収し、雇用保険からの給付も大企業と中小企業で異なる制度が設計されたことを考えると、大企業から中小企業への再分配になっているともいえる。現在、雇用保険に未加入の自営業者や失業者は、育児休業の恩恵を受けることができず、雇用の安定性によって格差があり、そもそも育児休業の利用から排除されている。雇用保険制度で就業形態の多様化に対応するには限界があり、この排除問題を解決するには、すべての親（養育者）を包括する形で、受給資格の普遍性を確保していくという親保険のアイデアも出はじめている段階である。

誰にとって、何のための育児休業給付なのか。国際的なトレンド〔Kamerman, S., & Moss, P. (2009), p.261〕よりも韓国では圧縮的に、少子化対策、所得保障、平等なケア文化の醸成、雇用平等、ワーク・ライフ・バランスという政策課題とともに、子どもの発達支援（子どものWellbeing保障）、親性（Parenthood）への支援という視点から、普遍的出産休暇と育児給付の模索がはじまっている。児童手当は税財源であり、子どもの基本権保障と位置付けられはじめており、親保険を導入する場合も、児童手当と育児休業給付との重複は大きな論点となる。また、6兆W規模の無償保育政策も批判が多い中で政治的に決行され続けている。普遍的な育児休業制度への改革は、無償保

育政策の改革や児童手当との調整など、家族政策の中で改革が進んでいくことと思われ、日本も育児休業制度の改革論議を、韓国のように家族政策という視座の中で進めていく必要があると考える。

文献

日本語

裴海善 (2018) 『諸外国における育児休業制度等, 仕事と育児の両立支援にかかる諸政策』第6章「韓国」独立行政法人労働政策研究・研修機構JILPT資料シリーズ (No.197) 2018年3月。

—— (2019) 「韓国の男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律・施行令・施行規則」, 『筑紫女学園大学人間文化研究所年報』 Vol.30, pp.1-16。

崔仙姫 (2018) 「韓国の保育政策について」, 『社会保障研究』 Vol.3, No.2, pp.325-328。

相馬直子 (2013) 「韓国：家族主義的福祉国家と家族政策」 鎮目真人・近藤正基編『比較福祉国家：理論・計量・各国事例』, ミネルヴァ書房, pp.310-335。

—— (2014) 「日韓比較から考える子育て・保育政策：韓国の事例を中心に」, 『女性労働研究』 Vol.58, pp.61-77。

韓国語

고용노동부여성고용정책과 (2019) 『육아휴직자의 경험에 대한 실태조사』, 고용노동부 (雇用労働部女性雇用政策課 (2019) 『育児休職の経験に対する実態調査』雇用労働部。

국회예산정책처 『2018-2027년고용보험재정전망: 실업급여와모성보호육아지원을중심으로』 2018年11月 (国会予算政策処 (2018) 『2018-2027年雇用保険財政展望: 失業給付と母性保護育児支援を中心に』)。

육아보험법도입국회토론회, 2019, 4, 8, 국회의원회관, 제4간담회실 (育児保険法導入国会討論会資料 (2019年4月8日))。

한국보건사회연구원 『출신육아지원사각지대해소방안연구』 2018年 (韓国保健社会研究院 『出産育児支援死角地帯解消方案研究』)。

英語

Htun, Mala, and Weldon, S. Laurel. (2018) *The Logics of Gender Justice: State Action on Women's Rights Around the World*, Cambridge University Press.

Dobrotić, Ivana, and Blum, Sonja. (2019) "Inclusiveness of Parental-Leave Benefits in Twenty-One European Countries: Measuring Social and Gender Inequalities in Leave Eligibility", In *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, jxz023.

Kamerman, Sheila, and Moss, Peter. (2009) "Conclusion", In Kamerman, Sheila, and Moss, Peter. eds. *The politics of parental leave policies: Children, parenting, gender and the labour market*. Policy Press.

Moss, Peter., Duvander, Ann-Zofie. and Koslowski,
Alison. eds. (2019) *Parental Leave and Beyond: Recent
International Developments, Current Issues and Future*

Directions. Bristol: Bristol University Press.

(そうま・なおこ)

Parental leave policy in South Korea

SOMA Naoko*

Abstract

Income security during childcare leave in South Korea has been developed as a system that pools the risk of income loss due to childbirth, with employment insurance as the financial source. In Korea, which is a late-comer welfare state, insurance premiums are collected from workers and companies, and the benefits of employment insurance are designed differently for large companies and SMEs. Therefore, it can be said that it is a redistribution system from large companies to SMEs. Currently, the unemployed and self-employed workers who have not yet taken out employment insurance are excluded from parental leave system. Moreover, there is a gap due to the stability of employment as well as a limit to the employment insurance system that can cope with the diversification of employment forms. The policy discourses of financial resources for parental leave includes: (1) pumping the tax into more than 30% to 50% of the employment insurance fund, (2) balancing between rapidly increasing unemployment benefits and maternity protection benefits, and (3) introducing an original financial concept such as parental insurance. Reforms to universal childcare leave system are being debated from the perspective of family policies such as free childcare policies and child allowance reforms.

Keywords : Parental Leave, Employment Insurance, Parental Insurance, Family Policy, Gender Equality

* Professor, Graduate School of International Social Sciences, Yokohama National University