

第3章 若年層と高齢者に対しての雇用施策

失業者全体の中でも、特に失業率が高く就職が難しい若年層（15～29歳）、高齢者層（55歳以上）、障害者などについては、重点的な施策がとられている。ここではこの中の若年層と高齢者層について取り上げ、より具体的に述べていくこととしたい。

第1節 若年層雇用施策について

1 若年層の労働実態

1997年末の通貨危機以降、安定しつつあった若年層失業率が、最近の内需不振等により悪化してきている。2004年現在、若年層（15～29歳の年齢層の者）失業率は7.9%、若年層失業者数は391千名で、全体失業率3.5%の2.3倍、全体失業者数813千名の48.1%を占めている。

【表14】 失業率の推移

(単位：％、倍)

区分	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
全体失業率（A）	2.6	7.0	6.3	4.1	3.1	3.1	3.4	3.5
若年層失業率（B）	5.7	12.2	10.9	7.6	6.6	7.0	7.9	7.9
B/A	2.2	1.7	1.7	1.9	2.1	2.1	2.3	2.3

資料：労働部「2004年版労働白書」

若年層の失業は世界各国共通の現象であり、アメリカ 11.4%、イギリス 12.0%、フランス 21.2%など、先進国の若年層失業率は平均 13.4%に上っている。

韓国の若年層失業率は、単純指標上ではOECD等の先進国に比べて深刻なレベルとはいえないが、若年層の仕事の減少傾向、内需部分の激しい萎縮などによる企業の新規採用の減少及び経歴職採用選考傾向など、国民が肌で感じる失業率は高いのが実情である。特に、通貨危機以降、若年層失業者の中で大卒の占める割合が引き続き増加し、高学歴若年層失業が社会問題になっている。また、積極的に求職活動をしなため失業者に分類されることはないが就職状況にない若年層、いわゆるNEET（Not in Employment, Education or Training）も存在している。

2 若年失業増加の主要要因

(1) 需要側面

ア 経済成長速度の鈍化

1969年～70年代には二桁の経済成長率を誇った韓国経済も、1980年代には7.7%、1990年代には6.3%、2003年度は5.5%と最近では4～5%の成長率となっており、経済成長速度が鈍化している。これによって雇用吸収率も低下し、雇用の増加幅も下落しているが、このような状況は労働市場の新規参入者の若年層に最も大きな打撃を与えている。

イ 雇用効果の低い産業構造への転換

雇用係数(GDP 10 億ウォン当たりの就業者数)も 1990 年の 68.7 人から 2002 年には 41.9 人に低下している。従前の製造業中心の成長から、近年は電子・通信・半導体・自動車などを中心の市場へと転換されている。これらの労働市場は雇用効果が低く、新規参入した若年層にとって最も大きな打撃となっている。

ウ 主要企業の雇用者数減少及び大企業の青年層採用の減少

1997 年の通貨危機以降、構造改革などにより、大卒者が好む主要企業(30 大企業、公企業、金融業)の雇用者数が 1997 年の 1,581 千名から 2004 年の 1,301 千名へと 271 千名減少している。また、300 人以上の大企業において、若年層の新規採用規模が減少しており、大企業における若年層比率は、1996 年が 37.6%、2000 年が 28.8%、2003 年には 25.2%と低下傾向にある。

エ 経歴者優先採用慣行の拡散

近年、新卒者ではなく、既に経歴のある者を採用する企業が増加している。特に、大卒以上の場合において、経歴者を優先的に採用するケースが目立つ。これは、企業が人材育成にかかる時間と教育費の負担を恐れ、新入社員よりも即活用可能な経歴者を採用する傾向が大きくなっているためである。

【表 15】 主要企業※の経歴者採用比率

(単位：%)

年度	1996 年	1998 年	2000 年	2004 年
経歴者採用比率	39.6	61.9	77.0	79.0

※主要企業とは、国内 30 位以内の大企業、公営企業・金融会社

資料：労働部「2004 年版労働白書」

オ 臨時・日雇職の就業比率の増加

臨時・日雇職の就業比率が増加することにより、雇用構造の質が低下している。

特に若年層において深刻であり、若年層就業者のうち、臨時・日雇勤労者の占める割合は、1996 年 41.7%、2000 年 54.4%、2003 年 49.7%と非常に高くなっている。

(2) 供給側面

ア 高学歴雇用に対する大学卒業者数の急激な増加

1996 年に大学設立の準則主義が導入され、ある一定の基準を満たせば大学を設立できるようになった。これにより、大学数が大きく増えて大学進学率が増加するつれ、労働市場における大卒者の供給が大きく増加した。1995 年から 2003 年の間に、大学卒業者数は 18 万名増加している。

【表 16】 大学・短大卒業者数、大学・短大数、大学進学率の推移

(単位：千名、件、%)

区分		1985 年	1995 年	2003 年
大学・短大卒業者数		215	324	505
大学・短大数		238	305	354 (2002 年)
大学進学率	一般系	58.8	72.8	90.1
	実業系	13.3	19.2	57.6

資料：労働部「2004 年版労働白書」

イ 労働市場の需要変化に合わない学校教育の管理現状の存在

人材の受給の量的・質的不一致現象をきたしている。就業指導・就業情報などの労働市場のインフラ不足による就業準備期間の長期化（学校教育終了後、学生が初めて就職するまでの所用期間は平均 11 か月）と、度重なる転職（最初の職場での平均勤続期間は 23 か月）をもたらしている。

ウ 労働市場の二重構造（大企業・中小企業の格差）及び求職者の認識づくりの失敗

大企業と中小企業間の賃金・勤務条件の格差により、中小企業を忌避したり大企業就業のために就業浪人したりする傾向がある。例えば、中小企業の賃金水準は大企業の 66%、法定外福利費は 56%である。このような理由により、就業難の中においても中小企業では人材難という矛盾が発生している。

【表 17】 中小企業人材不足率

(単位：%)

年度	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年
中小企業人材不足率	3.98%	9.36%	6.23%	5.31%

資料：労働部

また、求職者が希望する賃金と実際の賃金との格差等、就業の機会を得ても、賃金・福利厚生・勤務時間・作業環境等の勤務条件の格差により就業しない自発的失業者が 39.9%を占めている。なお、求職者の平均希望賃金が 131 万ウォンであるのに対し、実際の平均賃金は 116 万ウォンとなっており、15 万ウォンの格差がある。

エ 進路指導及び就業安定機能の脆弱性

家族・親戚等、縁故による就業が 50.6%となっており、公共・民間職業安定機関及び学校の役割が脆弱となっている。

また、企業の採用動向や産業界需要などの労働市場情報を調査・分析して教育課程に反映し、若年層に提供するシステムが整っていない、という労働市場情報提供不足も若年失業の原因のひとつと考えられる。

3 若年層雇用施策

(1) 推進の方向

韓国政府は、若年層失業を緩和し、若年層にビジョンを提示するため、2003年9月に若年層失業総合対策を準備して、現在これを推進中である。

若年層失業問題は、経済成長の鈍化及び人材需給のミスマッチから発生する構造的問題であるため、これを根本的に解決するためには投資拡大を通じた新しい雇用創出、大学教育の改革、産学協力の強化などを通じた産業需要にこたえる人材の育成、学校から職場まで円滑に移行できるシステムと労働市場のインフラの完備などの中長期的対策が必要である。

ただし、中長期的対策の効果が現れるまでには時間がかかるため、今後3～4年間は、若年層の就業意思と能力をなくさないよう、公共部門での積極的な仕事、多様な職場体験機会の提供、就業訓練と就業あっせん機能の活性化などの短期対策も併せて推進することとしている。

(2) 短期対策

韓国政府は、2004年度には2003年（3,624億ウォン）よりも1,663億ウォン増（46%）となる5,287億ウォンの財政を支援し、143千名の若年層に仕事、研修・訓練の機会を提供した。主要内容は、次のとおりである。

ア 公共部門における雇用創出

公共部門において主導的に仕事を提供する計画である。このため、公務員の採用規模を2003年よりも30%増やして44千名を採用し非進学若年者及び新規失業者が自ら仕事を探す求人求職開拓事業など短期的な雇用も拡大する方針である。

【表 18】 公共部門における雇用創出

社会的雇用の創出	3千名
演劇・映画の時間給講師及び体育指導者の配置	2千名
文化遺産などのデータベース構築事業	2千名
求人求職開拓事業	2.8千名

資料：労働部資料

イ 多様な職場体験の機会の提供

企業の経験職採用の趨勢に合わせ、インターンシップ・研修等、多様な職場体験の機会を提供している。インターンシップの実効性を高めるために、対象企業の規模を従来の300人未満の企業から1,000人未満の企業へと拡大し、支援金も月50万ウォンから月60万ウォンに引き上げ、研修を履修した学生にはこれを単位として認める大学も現在の67大学から更に多くの大学へと拡大していく予定である。

また、これらの職場体験の参加申し込み者を対象に、研修に対する適応力と職場文化に対する理解を深め、職場体験がより効果的に行われるように事前職務訓練を大学等で行っており、この事前職務訓練にも支援金が支給される。

【表 19】 職場体験機会の提供

インターンシップ	10 千名
研修生	60 千名
理工系未就業者の現場研修	3 千名
修・博士など研究者の研修	900 名
小企業体験	40 千名

資料：労働部資料

ウ 海外勤務経験の機会の提供

海外インターンシップ等、海外勤務経験の機会を大幅拡大して提供する。さらに今後は、これらの海外勤務経験が短期間の海外現地企業実務経験にとどまらず、就職につながるよう事後管理の強化が目標となっている。

【表 20】 海外勤務経験機会の提供

韓国型平和奉仕団 (Korean Peace Corps)	720 名
海外インターンシップ	2 千名
中小企業海外市場開拓人材の養成	1 千名
青年貿易人材の養成	200 名

資料：労働部「青年失業対策及び高齢者雇用政策の方向」

エ 若年雇用促進奨励金を民間企業へ支給

民間企業の採用促進を支援するために、2004 年 10 月から企業において若年層を採用する場合に若年層雇用促進奨励金を支給して、一定の年齢以上の者の応募を制限する企業の採用慣行を改善する。

オ 就業有望分野に対する職業訓練の実施

I T 分野など、就業有望分野に対する職業訓練を実施し、特に若年層の中小企業への就職を促進するために中小企業の業種別にオーダーメイド型教育訓練と採用サービスをつなぐ若年層採用パッケージ事業などの新しい事業を進めている。

この職業訓練は、求職者自らが自己選択により訓練過程を探し、主体的に訓練を行えるような訓練対象中心のシステム作りが重要になってくる。

【表 21】 就業有望分野に対する職業訓練

就業有望分野の訓練	12 千名
貿易人材教育	2 千名
文化産業専門人材教育	1.8 千名
起業講座、中小企業若年層採用パッケージ	5.5 千名

資料：労働部「青年失業対策及び高齢者雇用政策の方向」

カ 雇用安定センターに「青年就業支援室」を設置

大都市など 46 の主要地域の雇用安定センターに「若年層就業支援室」を設置し、各種就業支援プログラムをワンストップで提供している。センターでは経験のある人材を職業相談員として委嘱し、進路指導を含めた就職相談に応じている。また、大学と共同相談室を運営するなど、就業支援を強化する計画である。

(3) 中長期対策

若年層失業問題を根本的に解決するためには、投資拡大を通じた成長潜在力の拡充、産学協力の強化、若年層雇用インフラの構築など、中長期対策の推進が必要である。中長期対策の主要内容は次のとおりである。

ア 雇用創出のための総合対策

成長潜在力を拡充し、新しい仕事を持続的に作り出すため、政府は国政の最優先課題として仕事創出に重点を置き、2008 年までに 200 万個の雇用を創出するための政府レベルでの総合対策を推進する。10 大次世代成長動力産業と雇用創出の余力の多い文化・観光・レジャーなどのサービス産業を積極的に育成していく。

また、2004 年 7 月に大企業から順次週 40 時間制（週休二日制）に移行していくことが勤労基準法により義務づけられたため、これを通じたワークシェアリング事業も積極的に推進する計画である。

ワークシェアリングを誘導するために、法定時期に先立って勤務時間を短縮した企業の追加雇用に対する採用奨励金を支援し、交代制の改編、勤務時間制度の柔軟な運営を通じて追加の雇用創出を積極誘導する計画である。

また、若年層の中小企業への就業を促進するために、中小企業の経営環境や作業・勤務環境の改善を持続的に推進し、雇用吸収力の高い中小企業を育成する。このために、法人税を引き下げ、クリーン事業、共同福祉施設の設置支援等、政府支援事業を引き続き推進する方針である。

イ 産業需要に対応する人材の育成

産学協力を強化して産業需要に応えられる人材を育成するため、人的支援の総合情報網の構築、現場実習の単位制・学期制の拡大、企業との契約による注文型・オーダーメイド型の教育課程を開発・施行する方針である。オーダーメイド型教育とは、将来の雇用を前提に、企業が求める先進技術を学ぶ学生に奨学金を支援するとともに、大学には当該企業が要望する教育課程を運営する費用を支援するものである。

また、学生の現場実習の場として活用されながら収益創出も可能な学校内企業の設立・運営を支援することを計画している。

ウ 若年層の健全な職業観の形成

若年層が健全な職業観を形成できるよう、職業指導を強化し、労働市場の情報が円滑に流通されるシステムを構築する計画である。このため、全ての若年者が職業指導を受けられるシステムを段階的に備え、小学生から大学生に至るまで健全な職業観の形成及

び職業探し、職業選択能力の向上を積極支援する計画である。特に、2010 年までに総合職業体験館（Job World）を設置し、若年層に対する職業指導・職業教育等の機会を総合的に提供できる文化空間として育成する計画である。

第2節 高齢者雇用施策について

1 急速な高齢化

韓国では、出生率の急激な減少、平均寿命の延長などによって急速に高齢化が進んでいる。

65 歳以上の人口が 7 %以上を占めると高齢化社会、14%以上を占めると高齢社会、20%以上を占めると超高齢社会と呼ばれるが、韓国は、2000 年に 65 歳以上の人口が全体の 7.2%を占めて高齢化社会となった。また、2019 年には 14.4%を占め、高齢社会となることが予測されている。

韓国は高齢化社会から高齢社会になるまで 19 年かかり、高齢社会から超高齢社会になるまで 7 年かかると見込まれており、OECD 主要国と比較すると最も急速に高齢化が進行していることがわかる。

人口の高齢化は、生産可能人口の減少による労働力供給の萎縮、貯金率の減少による資本供給の減少で、経済成長の妨害、被扶養者増加による財政負担増加などの問題を引き起こしかねない。

【表 22】 主要国の高齢化進行速度

（単位：年度、年数）

国名	到達年度			増加所要年数	
	高齢化 (7%)	高齢 (14%)	超高齢 (20%)	高齢化→高齢 (7%→14%)	高齢→超高齢 (14%→20%)
韓国	2000	2018	2026	18	8
日本	1970	1994	2006	24	12
フランス	1864	1979	2019	115	40
ドイツ	1932	1972	2010	40	38
イタリア	1927	1988	2008	61	20
アメリカ	1942	2014	2030	72	16

資料：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集 2003 年版」

2 高齢者労働市場の動向

(1) 経済活動への参加

高齢者（労働市場においては高齢者とは 55 歳以上の者）の経済活動人口は増加しつつあるが、経済活動参加率は通貨危機以来減少傾向であり、今後も大きくは増えない見込みである。高齢者の失業率は全体失業率と比較すると低い数値となっているが、これは高齢者の 35%が農林水産業に従事しているためである。

【表 23】 高齢者の経済活動の現況

(単位：千名、%)

区分 (年)	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
高齢者人口	6,339	6,593	6,816	7,016	7,219	7,445	7,735	8,038
高齢者経済活動人口	3,054	3,231	3,138	3,239	3,275	3,380	3,550	3,531
経済活動参加率	48.2	49.0	46.0	46.2	45.4	45.3	45.9	43.9
全体失業率	2.0	2.6	7.0	6.3	4.1	3.8	3.1	3.4
高齢者失業率	0.6	0.9	3.3	3.5	2.0	1.6	1.2	1.3

※55 歳以上の割合 (2001 年)：農林水産業 40.3%、鉱工業 10.4%、サービス業 49.3%

資料：労働部「青年失業対策及び高齢者雇用政策の方向」

(2) 高齢者の就業実態

高齢勤労者は、低学歴・低熟練を特徴としており、専門職・準専門職の比重が低く、農業、単純労務職の従事比重が高いという特徴がある。

また、高齢者の就業は中小企業と特定業種に集中する傾向にある。高齢者雇用率は中小企業ほど高いが、通貨危機以来、次第に減少する傾向にある。また、300 人以上の事業場である場合、製造業では雇用が遅れており、不動産・賃貸業、サービス業などの特定業種に集中する傾向にある。

年功序列的な賃金構造が緩和しつつあるが、依然として高齢者に対する賃金負担を感じていることが原因で、企業は高齢者の雇用を避け、リストラの際には高齢者を優先対象にする傾向にある。また、勤労者の早期退職が一般化してくるにつれて、定年となる年齢も低くなる傾向にある。

【表 24】 300 人以上の事業場の定年現況

(単位：歳)

	2000 年	2001 年	2002 年	2003 年
定年となる年齢	57.2	56.7	56.6	56.7

資料：労働部「青年失業対策及び高齢者雇用政策の方向」

3 高齢者雇用施策

(1) 高齢者雇用促進制度の現況

高齢者が就職し、他人に頼らず自立した生活を送ることは、社会的負担を軽減するとともに、人的資源の有効活用につながる。政府は現在、高齢者雇用促進のために次のような支援を行っている。

ア 高齢者雇用安定支援

募集・採用・解雇の際の高齢者に対する差別を禁止 (高齢者雇用促進法) しているが、

罰則がないために勧告的な性格のものとなっている。定年は 60 歳以上にするよう努力し、これより著しく定年が低い場合は、300 人以上の事業場に対して定年延長計画を提出するように指導しているが、定年制度は労使関係などの企業の事情によって影響を受けており、定年年齢の下降傾向に対して実効性が大きくない。

また、現行の退職金制度は、常時勤労者 5 人以上の雇用事業場で 1 年以上勤続する場合にのみ該当するため、老後の所得保障において死角地帯が発生することも問題である。

イ 高齢者採用指導及び支援

300 人以上の事業場においては、基準雇用率以上的高齢者を雇用するようにし、それに満たない場合、雇用率履行計画書の提出等の不利益を受けることとなっている。基準雇用率とは、業種別の特徴等を考慮して設定したもので、高齢者が就業しやすい業種においては高率、就業しにくい業種においては低率となっており、製造業 2 %、不動産・運輸業 6 %、その他 3 % などである。ただし、これを履行しなくても罰則はない。

また、高齢者優先雇用職種に対しては、新規採用の際公共機関は優先採用の義務を、民間企業は優先採用の努力義務を与えているが、単純労務職種を主に選定・運営されており、事務職勤労者等の高学歴高齢勤労者の就業需要が反映されていない。

一方、高齢者を基準雇用率以上雇用している場合や、新規雇用する場合には、雇用促進奨励金を支援することで低熟練高齢者の雇用促進に寄与している。また、無料職業紹介所事業を行う非営利法人等 43 か所を高齢者人材バンクとして指定し、家庭ヘルパー、看病人などの単純労務職種を主として就業をあっせんしている。

ウ 職業能力開発支援など

情報及び知識基盤社会の労働環境と技術変化に対する適応力及び能力開発不足等の事由によって、高齢者勤労者が構造改革の優先対象になっている。これに対し、高齢者が転職しやすくしたり、能力向上のために訓練を受けられるよう支援するシステムが職業能力開発支援である。

50 歳以上の者に対しては、転職能力再興のために受講支援金を支援しているが、2003 年度の受講支援金支援者 29 千名中、50 歳以上は 3 千名（10.3%）となっており、活用度は低調である。

また、退職時には失業者訓練を受けられるが、訓練機関は高齢者に対する訓練を避ける傾向があり、高齢者の再就職訓練機会が制約を受けている。

（２）今後の高齢者雇用政策の方向

政府は、現在、上述のような政策を推進しているが、様々な問題点も露出している。このため、問題点を踏まえて次のような政策を計画し、改善に取り組んでいる。

ア 高齢勤労者の雇用安定

①雇用慣行の改善

能力と生産性が雇用管理の基準となるよう、企業の募集・採用及び解雇時に年齢を理由とした差別を禁止することを強化する。勧告による平均定年年齢（57 歳）に満た

ない定年年齢を設定している 300 人以上の事業場に対しては、再雇用指導及び定年延長計画を提出するように指導し、定年延長を誘導する。

また、2004 年には企業の自立的な定年延長を誘導するために、定年退職者の継続雇用奨励金を新設した。これは、定年が 57 歳以上の事業場の場合、定年退職者を引き続き雇用すれば奨励金を支援するものである。

②賃金システムの改善

業種別、企業規模別の実情を考慮した合理的賃金・職務革新モデルに対する研究・開発及び普及などを推進し、賃金・職務システムの改善を図る。また、労働研究院に賃金職務革新センターを設置する。

さらに、2006 年を目途に企業の退職金に、一時支給の負担緩和及び勤労者の老後所得保障のための退職金制度を導入・施行する予定である。

また、4 人以下の事業場及び 1 年未満の勤続者に対しても、退職（年）金制度を段階的に拡大適用し、老後の所得の保障を強化する。

③高齢者の雇用規制の緩和

高齢者については、期間制勤労及び派遣勤労の使用制限期間を緩和し、一定年齢以上の勤労者の雇用や定年以降の再雇用者に対し、多年雇用契約を奨励する。

イ 高齢失業者の採用支援及び社会的仕事の提供

①就業の促進

高齢者新規雇用奨励金は、支援対象を拡大（55 歳→50 歳以上）し、500 人以下の製造業に対する支援期間を延長（6 か月→12 か月）する。

企業の所要費用の支援比率の引き上げなど、転職支援奨励金の支援を拡大するとともに、支援要件を「構造改革により転職した者」から「定年退職者等非自発的離職者も含む」へと緩和する。

基準雇用率は、業種別雇用現況を考慮して現在の 3 段階からさらに細分化し、履行実態に対する確認及び指導を強化する。

専門分野の高齢者優先雇用職種を発掘・普及する一方、公共部門は新規採用の際に優先雇用を積極的に指導する。

さらに、高齢者人材バンクの就業支援機能を強化し、雇用安定センターとの連携を強化する。

②社会的仕事の提供

社会福祉・環境・体育・文化等において、外部効果が大きく公共性の高い分野のパートタイムで働けるような社会的仕事を提供する。例えば青少年に対して文化財や森の生態系や地域環境等についての解説を行う仕事などである。参加する高齢者には、支援金を提供する。

ウ 職業能力の開発支援及び安全・保険の増進

①訓練支援の拡大

40 歳以上の勤労者が職業訓練の受講支援金を受けることで、転職能力を再考できるように、2004 年に対象年齢をこれまでの 50 歳以上から 40 歳以上へと引き下げ、支援用件を緩和している。また、失業中の中高年層については、失業保険給付後も訓練延長給与を優先的に支援し、生計について心配することなく訓練を行うことができるように支援する。また、訓練を履修した 40 歳以上の中高年層を採用した企業への支援をする中高年訓練修了者採用奨励金についても支援対象企業の範囲を拡大している。

さらに、事業主が雇用保険の未適用対象者である勤労者（例：週 18 時間未満労働の勤労者等）に対して訓練を実施する場合にも、訓練費を支援することとした。

②高齢勤労者の安全・保険の増進

高齢勤労者の労災が多発している企業に対する労災予防指導を実施する。また、高齢勤労者の早期疾病発見及び予防のための一般健康診断の周期を 2 年から 1 年に短縮することを検討している。

エ インフラの拡充及び広報の強化

①高齢者雇用実態についての調査実施

急速な高齢化に備えた高齢者雇用政策及び制度改善のため、高齢者の雇用・所得などに関する資料を収集してデータベースを構築することが急務となっている。具体的には、△中高年層の離職・転職及び退職などの経歴、△能力開発、△所得・消費の形態、△社会保障形態などの内容について持続的に調査し、資料収集を行っている。

①高齢者ワークネットの構築及び人材バンクの支援拡大

労働部が運営し、求人・求職情報を提供しているインターネットサービス「ワークネット」(<http://work.go.kr/>) のなかに高齢者専用サイトである「高齢者ワークネット」を構築し、総合的かつ体系的な雇用情報を提供する予定である。

また、社会福祉施設などの非営利民間団体を高齢者人材バンクとして指定し、高齢者就職あっせんサービスを提供している。団体には運営費の支援を行っている。

③年齢差別禁止キャンペーン

韓国では従来、儒教文化の影響もあり年長者を尊敬する伝統があるが、近年は IT 化・情報化などの影響もあり、企業によっては高齢者の雇用を避けることもある。そこで、雇用主、人事担当者、高齢者などを対象にして、年齢に対する偏見払拭のための広報を行っている。また、高齢者雇用促進法に既に規定されている「募集・採用・解雇」に対しては、適切な指導を通じて、年齢を理由とした差別を禁止する。さらに、年齢差別禁止ガイドラインの配布及び年齢キャンペーン等の広報を行っている。

別 表

【表 25】 15 歳以上人口及び経済活動人口動向

(単位：千人、%)

区分	2001 年	2002 年	2003 年	前年対比増加率（増減）		
				2001 年	2002 年	2003 年
15 歳以上人口	36, 579	36, 963	37, 339	393(1. 1)	384(1. 0)	376(1. 0)
経済活動人口	22, 417	22, 877	22, 916	348(1. 6)	460(2. 1)	39(0. 2)
-経済活動参加率	61. 3	61. 9	61. 4	(0. 3)	(0. 6)	(-0. 5)
男子	74. 2	74. 8	74. 6	(0. 0)	(0. 6)	(-0. 2)
女子	49. 2	49. 7	48. 9	(0. 6)	(0. 5)	(-0. 8)
非経済活動人口	14, 162	14, 086	14, 424	44(0. 3)	-76(-0. 5)	338(2. 4)
家事・育児	6, 822	6, 814	6, 670	35(0. 5)	-8(-0. 1)	-144(-2. 1)
通学など	7, 340	7, 272	7, 753	9(0. 1)	-68(-0. 9)	48(6. 6)
男子	4, 578	4, 510	4, 601	56(1. 2)	-68(-1. 5)	91(2. 0)
女子	9, 584	9, 576	9, 823	-12(-0. 1)	-8(-0. 1)	247(2. 6)

資料：統計庁「経済活動人口年報 2003」

【表 26】 産業別就業者及び構成比

(単位：千人、%)

区分	2001		2002		2003		前年対比	
	就業者	構成比	就業者	構成比	就業者	構成比	増減	増減率
<全体>	21, 572	100. 0	22, 169	100. 0	22, 139	100. 0	-30	-0. 1
農林水産業	2, 148	10. 0	2, 069	9. 3	1, 950	8. 8	-119	-5. 8
鉱工業	4, 285	19. 9	4, 259	19. 2	4, 222	19. 1	-37	-0. 9
製造業	4, 267	19. 8	4, 241	19. 1	4, 205	19. 0	-36	-0. 8
社会間接資本及びその他のサービス業	15, 139	70. 2	15, 841	71. 5	15, 967	72. 1	126	0. 8
建設業	1, 585	7. 3	1, 746	7. 9	1, 816	8. 2	70	4. 0
問屋・小売・飲食宿泊業	5, 874	27. 2	5, 998	7. 1	5, 852	26. 4	-146	-2. 4
電気・運輸・倉庫・金融	2, 141	9. 9	2, 157	9. 7	2, 160	9. 8	3	0. 1
事業・個人・公共サービス及びその他	5, 540	25. 7	5, 940	26. 8	6, 139	27. 7	199	3. 4

資料：統計庁「経済活動人口年報 2003」

【表 27】 職業別就業者推移

(単位：千人、%)

区分	2001 年	2002 年	2003 年	前年対比	
				増減	増減率
<全体>	21,572	22,169	22,139	-30	-0.1
専門・技術・行政管理職	4,102	4,262	4,439	177	4.2
事務職	2,671	2,822	3,172	350	12.4
サービス・販売職	5,656	5,796	5,570	-226	-3.9
農業及び水産業熟練勤労者	2,035	1,964	1,834	-130	-6.6
技能・機械操作・単純労務職	7,109	7,325	7,123	-202	-2.8
<男子>	12,581	12,944	13,031	87	0.7
専門・技術・行政管理職	2,811	2,891	2,899	8	0.3
事務職	1,290	1,347	1,676	329	24.4
サービス・販売職	2,165	2,218	2,184	-34	-1.5
農業及び水産業熟練勤労者	1,100	1,057	1,005	-52	-4.9
技能・機械操作・単純労務職	5,216	5,431	5,267	-164	-3.0
<女子>	21,572	9,225	9,108	-117	-1.3
専門・技術・行政管理職	4,102	1,371	1,541	170	12.4
事務職	2,671	1,476	1,496	20	1.4
サービス・販売職	5,656	3,577	3,387	-190	-5.3
農業及び水産業熟練勤労者	2,035	907	828	-79	-8.7
技能・機械操作・単純労務職	7,109	1,894	1,856	-38	-2.0

資料：統計庁「経済活動人口年報 2003」

【表 28】 従事上の地位別就業者推移

(単位：千人、%)

	区分	2001 年		2002 年		2003 年		前年対比	
		就業者	構成比	就業者	構成比	就業者	構成比	増減	増減率
	総就職者	21,572	100.0	22,169	100.0	22,139	100.0	-30	-0.1
賃金勤労者	計	13,659	63.3	14,181	64.0	4,403	65.1	222	1.6
	常勤勤労者	6,714	31.1	6,862	31.0	7,269	32.8	407	5.9
	農林水産業	15	0.1	12	0.1	14	0.1	2	16.7
	鉱工業	2,149	10.0	2,152	9.7	2,280	10.3	128	5.9
	製造業	2,136	9.9	2,142	9.7	2,270	10.3	128	6.0
	SOC 及びその他	4,551	21.2	4,698	21.2	4,974	22.5	276	5.9
	臨時勤労者	4,726	21.9	4,886	22.0	5,004	22.6	118	2.4
	農林水産業	33	0.2	27	0.1	26	0.1	-1	-3.7
	鉱工業	1,010	4.7	986	4.4	983	4.4	-3	-0.3
	製造業	1,007	4.7	981	4.4	980	4.4	-1	-0.1
	SOC 及びその他	3,683	17.1	3,874	17.5	3,995	18.0	121	3.1
	日雇勤労者	2,218	10.3	2,433	11.0	2,130	9.6	-303	-12.5
	農林水産業	115	0.5	113	0.5	121	0.5	8	7.1
	鉱工業	392	1.8	398	1.8	303	1.4	-95	-23.9
	製造業	391	1.8	398	1.8	302	1.4	-96	-24.1
	SOC 及びその他	1,711	7.9	1,921	8.7	1,705	7.7	-216	-11.2
非賃金勤労者	計	7,913	36.7	7,988	36.0	7,736	34.9	252	-3.2
	自営業主	6,051	28.1	6,190	27.9	6,043	27.3	-147	-2.4
	農林水産業	1,279	5.9	1,253	5.7	1,183	5.3	-70	-5.6
	鉱工業	554	2.6	549	2.5	507	2.3	-42	-7.7
	製造業	552	2.6	547	2.5	505	2.3	-42	-7.7
	SOC 及びその他	4,217	19.5	4,388	19.8	4,353	19.7	-35	-0.8
	無給家族	1,863	8.6	1,797	8.1	1,694	7.7	-103	-5.7
	従事者								
	農林漁業	706	3.3	664	3.0	605	2.7	-59	-8.9
	鉱工業	180	0.8	174	0.8	148	0.7	-26	-14.9
	製造業	180	0.8	174	0.8	147	0.7	-27	-15.5
	SOC 及びその他	977	4.5	959	4.5	940	4.2	-19	-2.0

資料：統計庁「経済活動人口年報 2003」

【表 29】 前職の有無により区分した失業者の推移

(単位：千人、%)

区分	2001 年	2002 年	2003 年	増減	増減率
全体失業者	845	708	777	69	9.7
新規失業者	55	44	67	23	52.3
男子	33	28	39	11	39.3
女子	22	16	29	13	81.3
15-19 歳	14	13	13	0	0.0
20-24 歳	24	16	33	17	106.3
25-29 歳	14	14	20	6	42.9
30 歳以上	2	2	2	0	0.0
前職のある失業者	790	664	710	46	6.9
男子	529	439	449	10	2.3
女子	262	225	261	36	16.0
前職を失業して1年未満の者	661	555	589	34	6.1
製造業					
社会間接資本及びその他のサービス業	130	111	110	-1	-0.9
建設業	519	436	473	37	8.5
問屋・小売・飲食宿泊業					
電気・運輸・倉庫・金融	104	70	82	12	17.1
事業・個人・公共サービス及びその他	208	180	194	14	7.8
	50	39	45	6	15.4
	157	146	152	6	4.1

資料：統計庁、「経済活動人口年報 2003」

参考文献

- 1 青年失業対策及び高齢者雇用政策の方向 労働部(韓国)
- 2 人口統計資料集 2003 年版 国立社会保障・人口問題研究所(日本)
- 3 2004 年版労働白書 労働部(韓国)
- 4 労働部ホームページ (<http://www.molab.go.kr/>) (韓国)
- 5 統計庁ホームページ (<http://www.nso.go.kr/>)
- 6 2004 年版青少年白書 文化観光部(韓国)
- 7 韓国経済構造変化と雇用創出 韓国開発研究院(韓国)
- 8 経済活動人口付加調査(2004 年 8 月) 統計庁(韓国)
- 9 統計情報システム KOSIS (<http://kosis.nso.go.kr/#>) 統計庁(韓国)
- 10 将来人口特別推計結果 統計庁(韓国)
- 11 「経済活動人口年報 2003」(統計庁)
- 12 韓国の労働行政 労使政策局(韓国)
- 13 雇用創出総合対策 関係部処合同(韓国)
- 14 「雇用創出総合対策」推進現況点検及び今後計画
財政経済部・労働部関係部処合同(韓国)
- 15 海外労働情報 独立行政法人労働政策研究・研修機構(日本)
- 16 通過危機発生以降における韓国の労働市場の動向
ー急速な雇用調整と雇用回復のメカニズムー 多田博子 日本銀行国際局(日本)
- 17 総務省統計局ホームページ (<http://www.stat.go.jp/index.htm>) (日本)

協 力

労働部
江原道庁
ソウル市庁
春川市雇用安定センター(労働部)
(社)大韓老人会江原道連合会 就業支援センター

執筆者

松井千依 所長補佐(2003 年 4 月～2005 年 3 月ソウル事務所勤務)
北窓奈緒 所長補佐(2003 年 4 月～2005 年 3 月ソウル事務所勤務)

CLAIR REPORT 既刊分のご案内

NO	タ イ ト ル	発刊日
第279号	韓国の雇用政策－若年層及び高齢者に対する施策を中心として－	2005/12/27
第278号	英国の地方政府会計制度詳解	2005/12/27
第277号	韓国の地方分権政策－地方分権5カ年総合実行計画策定－	2005/10/27
第276号	フランスの広域行政－第4の地方団体－	2005/10/27
第275号	カンボジアの地方自治	2005/10/27
第274号	ポルトガルの地方自治	2005/10/14
第273号	米国の地方自治体(市)における経済振興施策の現状について－企業支援施策を中心に－	2005/10/14
第272号	英国の地方選挙風景(地方版マニフェストの実績)	2005/10/14
第271号	アメリカの産業廃棄物処理について	2005/9/7
第270号	地方都市への中国人観光客の誘致可能性について	2005/9/7
第269号	2005年 英国議会下院・統一地方選挙	2005/9/7
第268号	中国都市交通の現状と課題	2005/7/15
第267号	中国から日本の地方都市への航空直行便開設	2005/7/15
第266号	フランスの新たな地方分権その2	2005/7/15
第265号	米国の市民参加－交通計画における合意形成手法－	2005/7/12
第264号	米国における災害対策－地方政府内外で行政機関の連携－	2005/7/12
第263号	米国の州政府及び地方団体の公金管理	2005/7/12
第262号	シンガポールの教育2005	2005/6/10
第261号	米国の州政府・地方団体における行政評価と結果志向行政	2005/6/10
第260号	韓国の国会と第17代総選挙結果分析について	2005/6/10
第259号	米国の街づくりにおける非営利団体の役割	2005/4/19
第258号	オーストラリアにおける航空機を活用したへき地サービス	2004/10/29
第257号	フランスの都市計画－その制度と現状－	2004/6/30
第256号	米国のEガバメント	2004/6/7
第255号	オーストラリアの政府間財政関係概要	2004/5/28
第254号	韓国の教育自治	2004/5/28
第253号	英国の地域再生政策	2004/5/28
第252号	シンガポールの情報化政策と電子行政	2004/3/10
第251号	フランスの新たな地方分権 その1	2003/11/28
第250号	タイにおける地方分権化の動向	2003/11/26
第249号	中国の年金制度改革	2003/10/23
第248号	中国の企業誘致政策	2003/8/29
第247号	米国のコミュニティ協議会(ネイバーフッド協議会／近隣協議会)	2003/6/26
第246号	米国における地方公務員制度	2003/6/26
第245号	米国の州および地方団体の選挙	2003/6/16
第244号	大韓民国の第16代大統領選挙	2003/6/16
第243号	韓国電子自治体とIT施策2003	2003/6/16
第242号	中国の地方行政改革	2003/6/6
第241号	英国の電子自治体	2003/3/24
第240号	シンガポールの都市計画－コンセプトプラン2001を中心に－	2003/3/19
第239号	オーストラリアにおける歴史的建築物の保存と活用	2003/2/28
第238号	オーストラリアのIT施策	2003/2/6
第237号	シドニーオリンピックの概況と波及効果	2003/2/6

CLAIR REPORT各号に関する最新情報は、当協会のホームページ(<http://www.clair.or.jp>)をご覧ください。