

2000 年以降の韓国女性労働市場 の構造変化

鄭成美／尹文熙 訳

はじめに

- 1 特性別にみた労働市場への参加の変化
- 2 産業別構造変化
- 3 労働市場の質的側面の変化

おわりに

はじめに

韓国においては、1970年代以降、産業化が急速に進み、女性が本格的に労働市場に参入してから現在に至るまで、女性の労働市場参加が続いている。女性の労働市場への参加は、アジア通貨危機に見舞われた1990年代後半まで急速に拡大したが、2000年以降、増加の流れが大きく鈍化し、停滞状態が続いた。しかし、2008年に世界的な国際金融危機（いわゆるリーマンショック）を経て、停滞から抜け出し、再び増加する様相をみせている。このような量的変化が続く中で、韓国の女性労働力の性格は、2000年以降、急速に変化した。特に2000年を基点に、韓国の女性労働力の構成と性格が変化するにあたって、大きく4つの変化が目される。第一は、晩婚、少子化、共働きの拡大、高齢化などの構成変化である。過去の女性は、最終学校を卒業後に労働市場に入り、短い経済活動を経験し、その後は婚姻、出産・育児のような理由で経済活動を中断してから、労働市場に再参入する典型的なM字型カーブの労働市場の特徴をみせた。しかし、このような特徴は、未婚化・晩婚化及び少子化の影響によりM字型カーブの底が右に動いており、また、高齢化の影響でM字型カーブが全体的に右に移動する現象が急速に進んでいる。第二に、2000年以降、女性の大卒割合が男性の水準を追い越すほど急速に進み、女性の学歴は急速に高まってきた点である。このような傾向は、労働市場内の学歴差がほとんどなくなった若い世代と、依然として学歴差が存在する中高年齢層集団が入り混じり、平均的な学歴差が縮小した。第三に、2000年以降、制度的次元で、既婚女性、特に、働く女性に対する政策が導入・強化され、育児休業制や保育施設の拡大、保育支援制度などが拡大された。最後に、1997年のIMF通貨危機以降、労働市場の柔軟化が強化されたため、非正規労働者、特に、パートタイム労働者が急速に増加し、不安定な低賃金サービス業において女性労働力が急速に吸収されたことである。このような傾向は、近年、多様な形態の特

このような就業率の変化を5歳単位で分けてみると、いくつかの特徴が現れる（次頁図2）。まず、20代をみると、学齢期が終わった25～29歳の場合、女性の就業率が早いスピードで上昇する反面、男性就業率は70%水準にとどまる現象が2000年以降進み、2016年には女性の就業率が男性より高い現象が現れた。これは女性の高学歴化や晩婚・出産忌避などの影響が反映されたもので、今後同水準を持続的に維持し、しばらく横ばいが続くものと予想される。

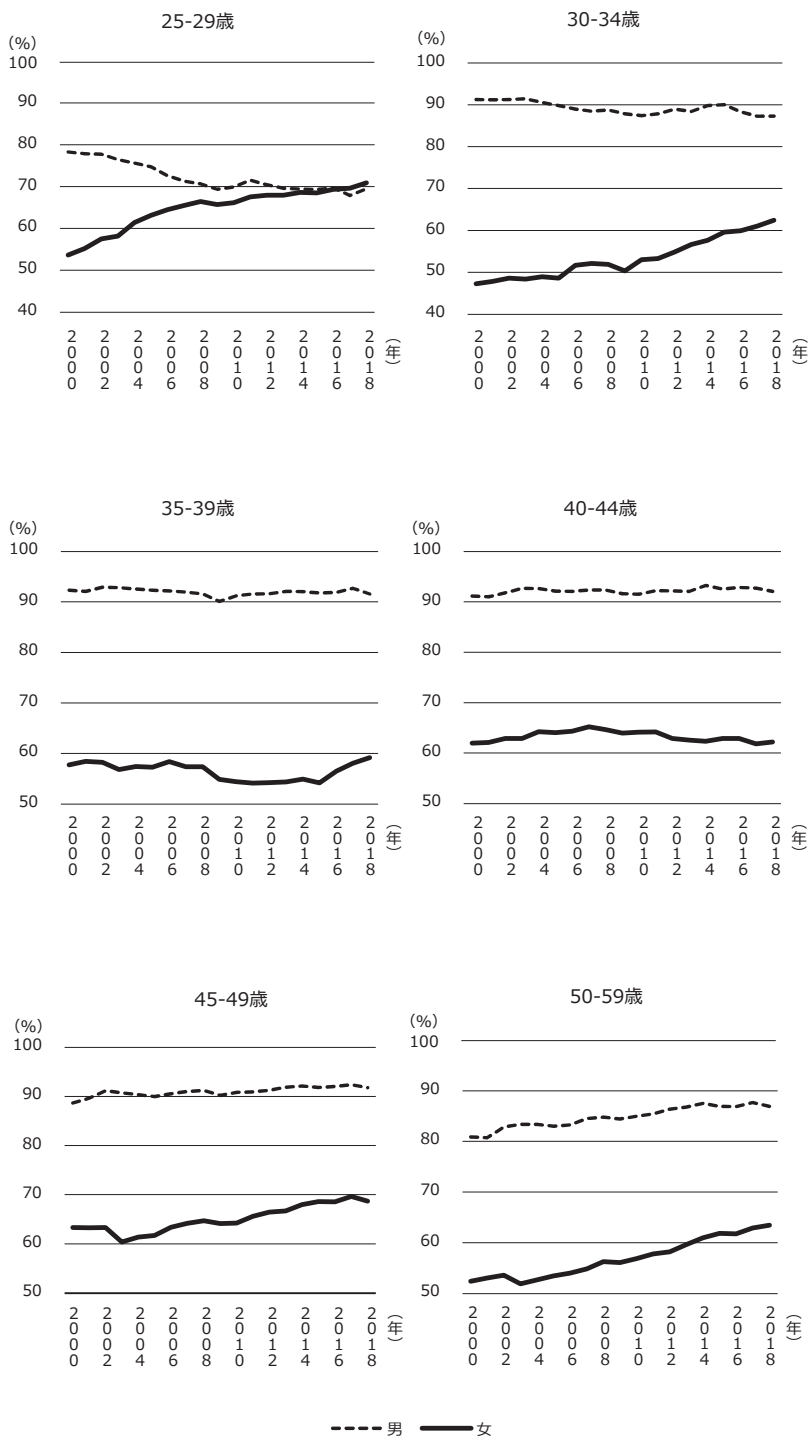
30代を30～34歳と35～39歳に分けてみると、30～34歳は2008年の金融危機以降に増加傾向を示し、35～39歳は2016年以降に増加傾向が継続していることが分かる。労働市場のコア年齢層である30代初めは、従来は結婚後妊娠、出産、育児などの理由で労働市場からの離脱が最も多い年齢で、就業率の絶対水準が最も低い集団だったが、2010年以降持続的に上昇しただけでなく、労働市場環境の良くなかった2018年以降も持続的に増加する現象をみせている。注目すべき点は、35～39歳である。一般的に、30代後半は家事と育児がピークに達する時期で、非常に長い間、就業率は60%を下回る水準だった。それが2016年以降、金融危機後に減少したこともあるが、増加傾向を維持している点である。これは20代後半に及ぼした影響と同様に、高学歴化の効果、未婚の増加と出産忌避現象をはじめとして労働市場で活動したいという欲求の増大などが反映された結果と言える。

一方、女性40～44歳の就業率は、金融危機以後に緩やかな下落傾向を維持し、ほとんど変化がみられない。その反面、45～49歳は2003年60%と底打ちした後、最近まで増加し続け、70%に迫るほど就業率が増加している。特に、この40代後半は、海外諸国の就業率と比べてもそれほど悪くなく、日本の流れと似ている。現在、日本、米国、英国等の国々の40代女性の就業率は約70～75%程度であり、フランス、ドイツが80%近くの高い水準となっている。高齢化の影響で50代は40代後半と似たような流れを続け、就業率の緩やかな増加を続けている。

30～40代女性の就業率に変化が現れているのは事実だが、依然として就業率の水準は低い水準にとどまっている。韓国女性の労働市場への参加が活発でない最も代表的な理由は、キャリアの中断である。コア年齢層の女性が出産・育児の理由で労働市場から離脱しM字型労働供給を描くということはすでによく知られている事実であり、依然としてコア年齢層の就業率は低い状態にある。しかし、近年このような傾向に変化が見られ、2000年以降ではM字カーブ曲線がかなり緩和する傾向をみせている。1歳単位で年齢別の就業率グラフを見ると、就業率の底が右肩上がりに移動し、底値もかなり上がっていることが確認できる（次々頁図3）。2000年には30歳が最も低いレベルで40%を超える程度の水準だったが、2010年には35歳が50%水準となり、2019年には37歳が60%に近づく水準まで急速に上昇した。これは晩婚、結婚と出産の忌避現象、キャリア継続欲求の増大、仕事と家庭の両立制度の拡充などにより、労働市場から離れる女性が減っていることや、離脱年齢層が後退する現象が反映されたものとみられる。

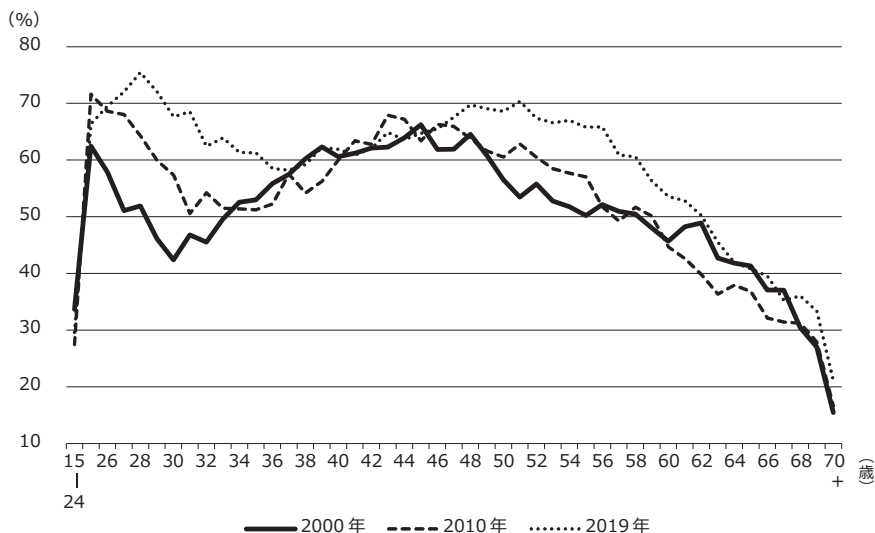
過去の統計で、キャリアを中断した女性の規模を確認することは難しいが、2014年以降の統計庁・地域雇用調査上半期付加調査では、キャリア中断女性を「現在の仕事をする前に結婚、妊娠・出産、育児、子どもの教育（小学生）、家族の介護のために仕事を辞めた経験がある就業女性」とし、調査を進めている。この調査結果によると、2018年のコア年齢（25～54歳）の層の女性就業者7,418,000人のうち2,105,000人がキャリア中断を経験したことがあると回答した（次々頁表1）。

図2 男女別・年齢別就業率の推移（5歳単位）（単位：％）



出所：統計庁，経済活動人口調査の原資料。

図3 年齢別女性就業率（単位：％）



出所：統計庁，経済活動人口調査の原資料。

表1 男女別25～54歳生産年齢人口，就業者，女性キャリア中断経験

年	生産年齢人口 (千人)		就業者 (千人)			女性キャリア 中断割合 (%)
	男	女	男	女	キャリア中 断有経験者	
2014	12,282	11,846	10,867	7,449	2,349	31.5
2015	12,223	11,730	10,786	7,381	2,617	35.5
2016	12,098	11,577	10,629	7,355	2,662	36.2
2017	12,052	11,493	10,552	7,397	2,631	35.6
2018	11,990	11,406	10,470	7,418	2,105	28.4

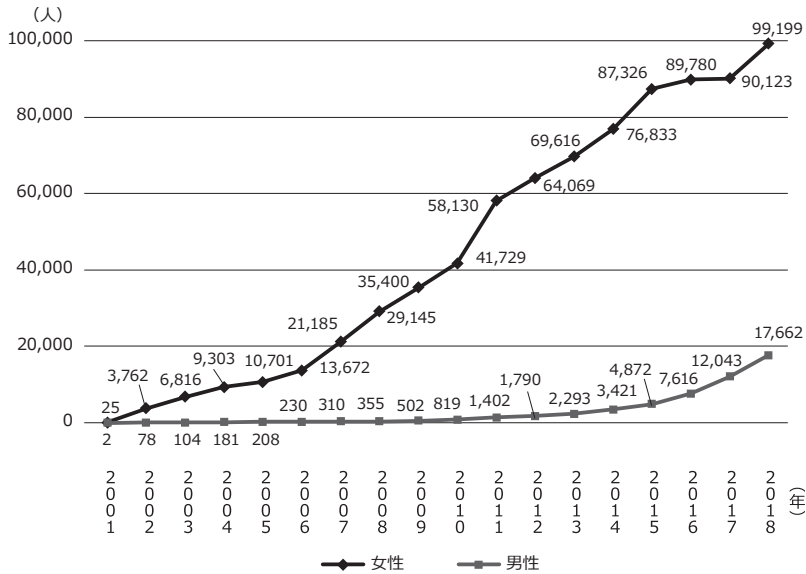
出所：統計庁，地域雇用調査上半期付加調査，原資料。

これは女性就業者の28.4%に相当するレベルである。2014年にはキャリア中断経験の割合は31.5%だったが、2015年に35.5%まで増加した後、2016年と2017年は30%半ばの水準を維持できたが、2018年には大きく減少する現象がみられた。

このような変化には様々な制度的変化が影響を及ぼしたといえる。特に、母性保護を代表する育児休業制度は、導入以降、女性労働者の育児休業利用は、2018年には約10万人に迫るほど、大幅に増加した（次頁図4）。加えて男性の育児休業利用も急速に増加し、2009年の502人から2018年の17,662人へと約35倍増加した。このような現象は、育児休業を使用できる期間（満8歳以下の子どもに対して1年間休業）が拡大されたことと、支援金の引き上げ（休業初めの3ヵ月間は通常賃金の80%（上限150万ウォン，下限70万ウォン），残りの期間は通常賃金の50%（上限120万ウォン，下限70万ウォン））、そして2014年から施行されているパパ育児休業ボーナス制度と休業

金の上限額引き上げなどの影響とみられる。特に、パパ育児休業ボーナス制度の施行後、育児休業者中の男性割合は、2009年1.4%から2018年17.8%へ短期間で急増した。制度の施行から近年に至るほど、制度の利用が多くなる影響により、キャリアが中断された女性の規模縮小と関連していると考えられる。

図4 男女別育児休業利用者の推移（単位：人）



出所：雇用保険DB。

2 産業別構造変化

この節では、女性就業者の変化を、労働需要である産業の変化の側面からみる。その際、同じ産業分類（第9次）の変化がみられる期間である2004～2017年を中心に分析する。2004年以降、就業者の産業構造は変化してきたが、男性に比べ、女性における就業者の産業構造は著しく変化した。特に、かつて女性就業者の4分の1を占めていた卸・小売業、宿泊・飲食サービス業の割合が大幅に減り、保健及び社会福祉業の割合が大幅に増え、2004年は4.4%に過ぎなかった水準が、2017年は14.0%まで大幅に増えた。

次は、男女別に分けて就職者の構成比を具体的に見てみよう（次頁表2、次々頁図5）。まず男性の場合、産業比重が最も高い順位の1位は製造業、2位は卸・小売業、3位は建設業である。2004年と2017年では大きな変化を見せず、卸・小売、建設業が小幅に減少し、運輸、宿泊・飲食、情報通信サービス業、科学技術サービス、事業サービスなどが小幅に増加する特徴を示している。一方、女性の場合、2004年を基準にすると就業比重が最も高い第1位は卸・小売業、第2位は製造業、第3位は宿泊・飲食業だったが、2017年で第1位は卸・小売業、第2位は保健・社会福祉業、第3位は宿泊・飲食業へと構成比の順位が変化した。特に、第1位の卸・小売業と第2位の保健・

表2 男女別・産業別にみた就業者数・就業者割合の変化（2004年、2017年）（単位：千人、%）

	男				女			
	2004年		2017年		2004年		2017年	
合 計	13,276	(100.0)	15,368	(100.0)	9,406	(100.0)	11,356	(100.0)
農業、林業及び漁業	1,010	(7.6)	770	(5.0)	894	(9.5)	509	(4.5)
鉱業	15	(0.1)	19	(0.1)	1	(0.0)	4	(0.0)
製造業	2,739	(20.6)	3,156	(20.5)	1,453	(15.4)	1,348	(11.9)
電機、ガス、蒸気及び水道事業	59	(0.4)	72	(0.5)	13	(0.1)	16	(0.1)
下水・廃棄物処理、原料再生及び環境復元	44	(0.3)	83	(0.5)	6	(0.1)	15	(0.1)
建設業	1,667	(12.6)	1,808	(11.8)	163	(1.7)	180	(1.6)
卸・小売業	2,008	(15.1)	2,046	(13.3)	1,796	(19.1)	1,748	(15.4)
運輸業	1,045	(7.9)	1,259	(8.2)	89	(0.9)	147	(1.3)
宿泊業、飲食サービス業	639	(4.8)	865	(5.6)	1,423	(15.1)	1,428	(12.6)
出版、映像、放送通信及び情報サービス業	421	(3.2)	562	(3.7)	188	(2.0)	221	(1.9)
金融及び保険業	365	(2.7)	369	(2.4)	376	(4.0)	423	(3.7)
不動産業及び賃貸業	312	(2.4)	385	(2.5)	140	(1.5)	237	(2.1)
専門、科学及び技術サービス業	435	(3.3)	728	(4.7)	174	(1.8)	365	(3.2)
事業施設管理及び事業支援サービス業	424	(3.2)	736	(4.8)	257	(2.7)	560	(4.9)
公共行政、国防及び社会保障行政	561	(4.2)	665	(4.3)	214	(2.3)	394	(3.5)
教育サービス業	538	(4.1)	624	(4.1)	1,003	(10.7)	1,278	(11.3)
保健業及び社会福祉サービス業	173	(1.3)	326	(2.1)	418	(4.4)	1,595	(14.0)
芸術、スポーツ及び余暇関連サービス業	210	(1.6)	231	(1.5)	136	(1.4)	197	(1.7)
協会及び団体、修理及びその他個人サービス業	590	(4.4)	655	(4.3)	535	(5.7)	629	(5.5)
家事サービス業及び自家消費生産活動	3	(0.0)	1	(0.0)	121	(1.3)	64	(0.6)
国際及び外国機関	18	(0.1)	10	(0.1)	7	(0.1)	2	(0.0)

注1) 韓国標準産業分類（2007年）基準。第10次改正により2017年以降は時系列が断絶し、それ以前との厳密な比較ができない。

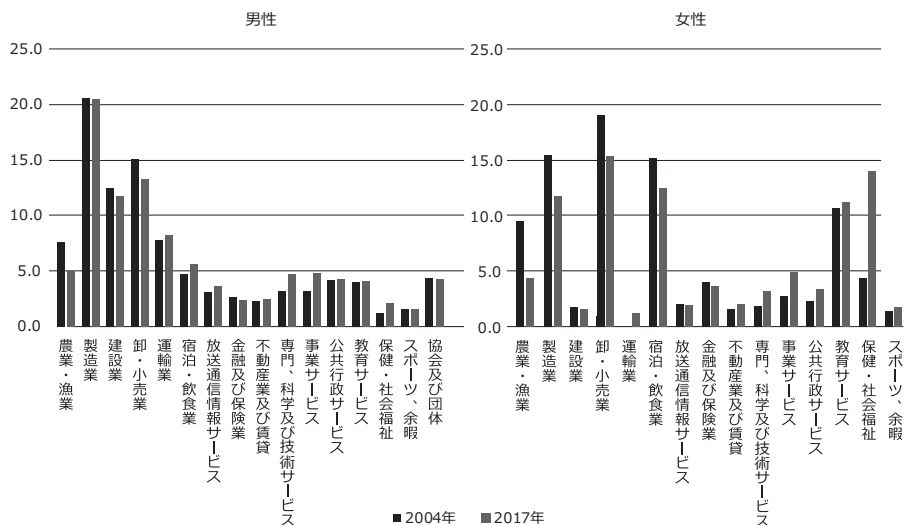
2) () の内は割合。

出所：統計庁, <https://kosis.kr/index/index.do>

社会福祉業の構成比はほぼ差のない水準である。表にはないが、2019年基準（標準産業分類第10次）の女性就業比率が最も高い第1位産業は、保健・社会福祉業（15.5%）、第2位は卸・小売業（14.4%）、第3位は宿泊・飲食業（12.3%）であり、その順位が逆転し、現在、韓国の女性就職者が最も多い産業は保健・社会福祉業になっている。

急激な産業構成の変化が目立つほどに女性の保健・社会福祉業の就職者が急激に増加した時点は、2008年のリーマンショック以降であり、2008年以前との違いが明確に現れている。

図5 男女別就業者の産業構成比の変化（2004年、2017年）（単位：％）



注1) 韓国標準産業分類（2007年）基準。第10次改正により2017年以降は時系列が断絶し、それ以前との厳密な比較ができない。

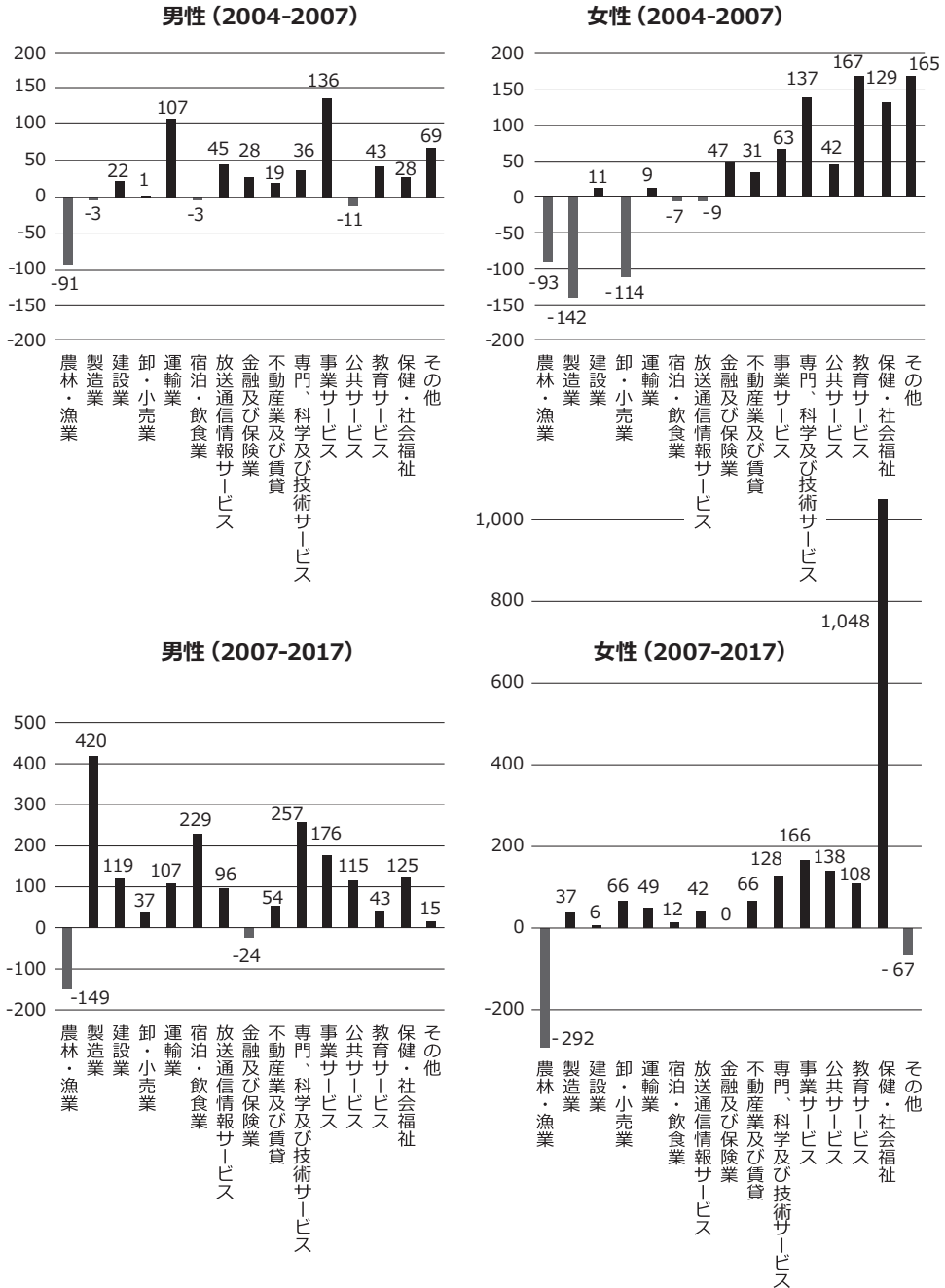
出所：統計庁，<https://kosis.kr/index/index.do>

次頁図6をみると、2004～2007年の女性就業者は、農林・漁業、製造業、卸・小売業を中心に減少し、教育サービス、保健・社会福祉サービス、事業サービスなどの様々なサービス業で増加した。しかし、2007～2017年には、保健・社会福祉業が圧倒的に女性雇用の増加を牽引し、2007～2017年の女性就業者全体増加分の98%を占め、その以外の産業での構造変化は明らかに現れていない。男性の場合、同じ期間において全産業で均一な変化が現れていることと異なる。男性に比べて女性は通貨危機（いわゆるIMF事態）以後、約10年間、伝統的に女性の雇用に牽引してきた内需中心の卸・小売及び宿泊・飲食業は女性の雇いを減少させる要因として作用し、保健・社会福祉業を中心に雇用量が大量に創出され、雇を増加させる方向に変化したのである。

一方、過去に比べて現在に近づくほど、女性が様々な産業に分布することが分かるが、依然として現在でも職種分離は深刻である。つまり、女性が伝統的に集中している卸・小売、宿泊・飲食、教育、保健・福祉、製造業への集中現象は、2019年現在も続いている。

1997年の通貨危機以降、韓国では女性非正規労働者が急激に増加し始め、賃金労働者の中で非正規労働者の割合は常に男性より女性の方が高くなっている。長い間、韓国において非正規労働者は、低賃金、不安定な雇用、社会保険未適用などによる脆弱な雇用として非常に重要な社会問題になっている。このような非正規労働者の中では女性がより多いため、非正規女性の問題は、労働市場において解決しなければならない中核的問題になっている。

図6 男女別・年齢別にみた就業者の推移 (2004～2007年, 2007～2017年) (単位:千人)



注1) 韓国標準産業分類 (2007年) 基準。第10次改正により2017年以降は時系列が断絶し、それ以前との厳密な比較ができない。

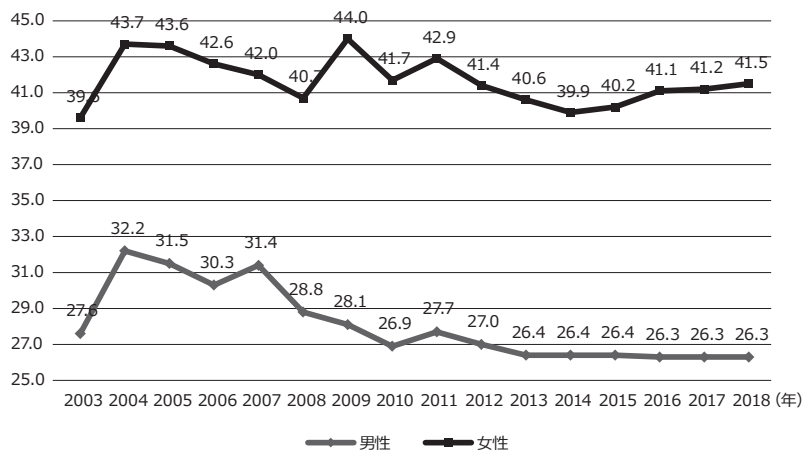
2) その他には、芸術、スポーツ及び余暇関連サービス業、協会及び団体、修理及びその他個人サービス業、家事サービス業及び分類されない自家消費生産活動が含まれている。

出所: 統計庁, <https://kosis.kr/index/index.do>

3 労働市場の質的側面の変化

図7は、男女別にみた非正規労働者の割合の推移について2003年以降の傾向を示したものである。2004年以降、男女ともに非正規労働者の割合は減少傾向にあったが、男性は減少傾向が続き、2013年以降には、20%台半ばの水準を持続的に維持している。一方、女性は増減を繰り返して40%を上回り、2015年以降には、再び増加する傾向にある。女性において非正規化が持続・拡大しており、女性の雇用の質的側面の改善がなされていないことが分かる。

図7 男女別にみた非正規労働者の割合の推移（単位：％）

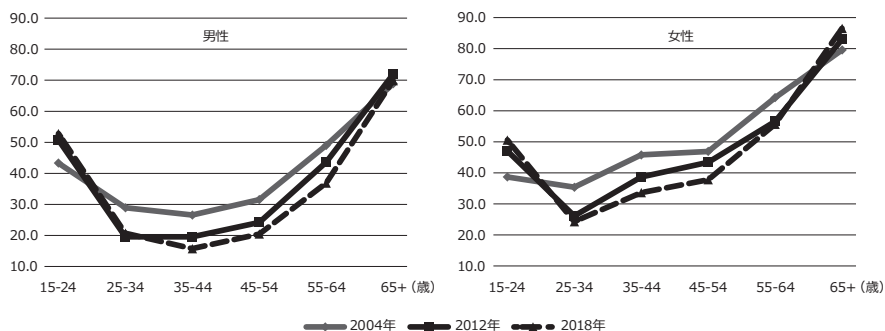


出所：統計庁，経済活動人口調査付加調査 各年度8月，原資料。

次頁図8で非正規労働者を年齢層別にみた主な変化をみると、男性と女性ともに、コア年齢層（労働力の中核となっている年齢層）（25～54歳）においては非正規労働者が減少したが、若年層、高齢層を中心に非正規職が増加したという事実が分かる。このような現状は男女の両方に現れていることから、非正規の労働市場が若年層と引退後の高齢者中心の構造に変えていることが分かる。しかし、依然として、女性のコア年齢層の非正規職の割合は、男性より高く維持されている。男性の25～54歳の年齢層では20%を下回る水準だが、女性は依然として非常に高い。

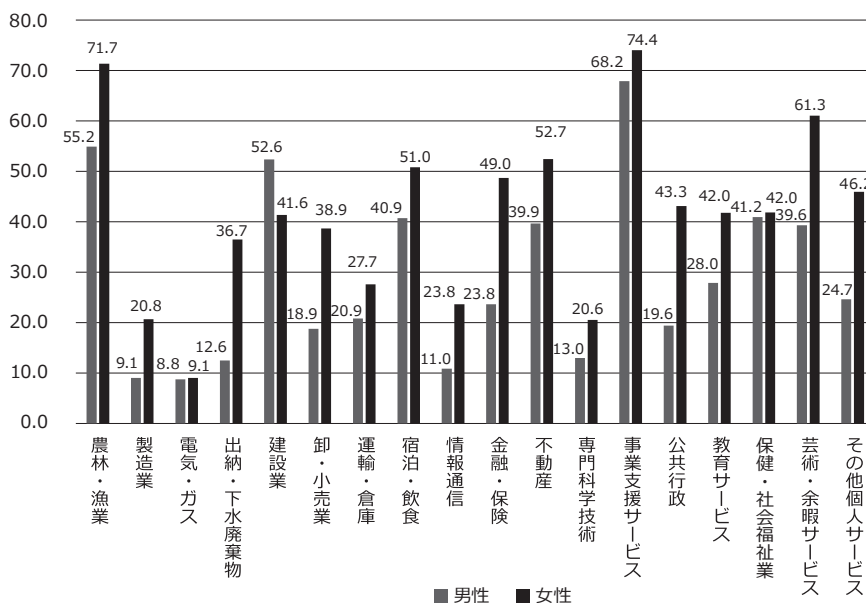
2018年を基準に非正規労働者の割合を性別・産業別に比較分析した結果、建設業を除く全ての産業において、女性非正規労働者の割合が男性のほうより高かった（次頁図9）。男性非正規労働者の割合が低い産業では、他の産業と比べると女性非正規労働者の割合が低い傾向にあり、産業の特性が反映されたものと思われる。しかし、そのような産業においても女性非正規労働者の割合は男性より高かった。また、女性の就業割合が高い宿泊・飲食店業、卸・小売、保健・社会福祉業をはじめ、相対的に雇用の質が良い金融・保険業、公共行政業でも女性非正規労働者の割合が高くなっている。そして、最近、女性の就業が急速に増加している芸術・余暇サービス業、その他個人

図8 男女別・年齢別にみた非正規労働者の割合の推移（単位：％）



出所：統計庁，経済活動人口調査付加調査 各年度8月，原資料。

図9 男女別・産業別にみた非正規労働者の割合の推移（単位：％）



出所：統計庁，経済活動人口調査付加調査原資料，2018年8月基準。

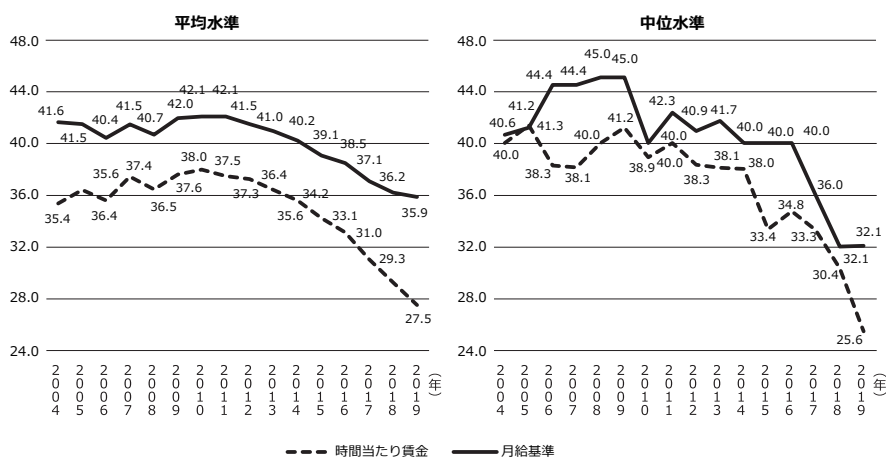
サービス業でも，女性非正規労働者の割合が高くなっている。

次に，男女別の賃金格差をみていく。韓国は，OECD 諸国の中で男女別の賃金格差が非常に高い国として知られている。調査以来，2010年初めまで35%水準（時間当たり賃金基準）という高い賃金格差が持続してきたが，近年に入って格差水準が急速に縮まっており，2018年に初めて30%以下に減少して以来，2019年には歴代最低値である27.5%を記録した。基準賃金によって性別の賃金格差の水準は異なるが，どのような基準を適用しても性別の賃金格差が縮小する傾向は同

じようにみられる。1ヵ月当たりの賃金基準でも性別の賃金格差が減る傾向を続けており、中位水準でも、時間当たりの賃金及び月給賃金基準のいずれも性別の賃金格差は大きく縮小する傾向を続けている（図10）。

しかし、時間当たりの賃金基準と月給賃金基準の格差の傾向は少し異なる。平均水準の場合、月給賃金基準の性別賃金格差の縮小傾向は、時間当たりの賃金基準に比べて緩やかである。このような差は2017年以降目立つ。それは、当時の最低賃金の急激な引き上げによって時間当たりの賃金が上がったことと女性たちの労働時間が短くなったことの影響にみられる。そのため、時間当たりの性別賃金格差は縮小されているが、月給における男女間賃金格差は変わっていない。

図10 男女別賃金格差の推移（平均水準、中位水準）（単位：％）



出所：統計庁，経済活動人口調査付加調査，各年度8月，原資料。

近年、韓国の最低賃金が急激に引き上げられ、低賃金労働者の労働市場に大きな影響を及ぼしたと思われる。韓国の最低賃金は、2004～2007年に上下変動を繰り返しながらも、10%前後の高い増加率であった（次頁表3）。2010年に2.8%の最低の引き上げ率をみせて以来、2017年まで6～7%水準の緩やかな引き上げが続いたが、2018年16.4%、2019年10.9%という急激な引き上げ率をみせた。一方、性別賃金格差は2004年以降2014年まで36～38%の水準から大きく変化がなかったが、2015年からは縮小傾向を持続している。これが最低賃金の引き上げの直接的影響かどうかを確認することはできないが、最低賃金による影響がある程度あったと推測することができる。

最低賃金の急激な引き上げは、主に中位賃金以下の賃金の変化に影響を及ぼし、主に低賃金に集中している女性に影響を与えることになった（次頁表3）。中位賃金水準において、各年度の最低賃金がどのくらいかを見ると、2004年は最低賃金が中位賃金の40.7%に過ぎなかったが、2010年の最低賃金は中位賃金の48.2%に増加したことが分かる。その後、男女別の賃金格差が急激に縮小した2014年になると、最低賃金が中位賃金比50%を超え、2019年には66.0%に達したことが分かる。したがって最低賃金の割合は、女性の低賃金労働者割合の減少にある程度は影響を及ぼしたと考えられる。

表3 最低賃金の推移

	時間当たり 最低賃金 (ウォン)	前年対比 引き上げ率 (%)	中位賃金 (ウォン)	中位賃金に対する 最低賃金比 (%)
2004年	2,510	10.3	6,164	40.7
2005年	2,840	13.1	6,329	44.9
2006年	3,100	9.2	6,904	44.9
2007年	3,480	12.3	7,192	48.4
2008年	3,770	8.3	7,671	49.1
2009年	4,000	6.1	7,825	51.1
2010年	4,110	2.75	8,524	48.2
2011年	4,320	5.1	8,630	50.1
2012年	4,580	6.0	9,205	49.8
2013年	4,860	6.1	9,938	48.9
2014年	5,210	7.2	10,356	50.3
2015年	5,580	7.1	10,356	53.9
2016年	6,030	8.1	10,932	55.2
2017年	6,470	7.3	11,507	56.2
2018年	7,530	16.4	11,507	65.4
2019年	8,350	10.9	12,658	66.0
2020年	8,590	2.9	-	-

注) 最低賃金の適用がない特殊雇用（雇用によらない働き方；例えば、持ち込みトラック運転手、保険外交員など）と家事サービス業及び他に分類されていない自家消費生産活動を除外して分析。

出所：統計庁，経済活動人口調査付加調査 各年度原資料。

ここでは、賃金分布において最低賃金の影響を受ける低賃金集団の変化を分析する。2017年以降、男女ともに、下位分位の賃金改善の影響で低賃金労働者の割合⁽¹⁾が大きく減少し、2019年には労働市場全体で男性は6.0%、女性は9.8%を記録した。これは調査が始まって以来、女性と男性のどちらも低賃金労働者割合としては最低値の記録であり、特に女性は2000年代半ばに比べて半分以上減ったものである。

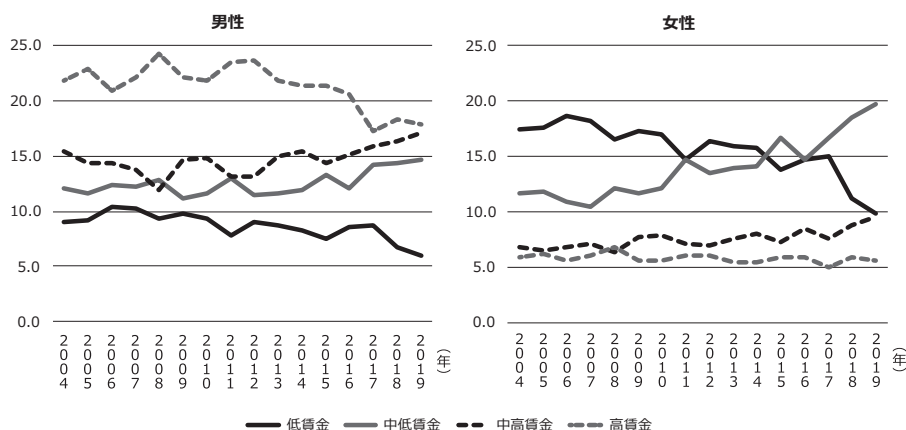
具体的にみると、男性労働者の場合は中高賃金と高賃金の割合が相対的に女性労働者より高く、全賃金労働者の35%程度を占めている。男性の高賃金労働者の場合は、2017年以降小幅に減少したが、2004年以降、全賃金労働者の20%を上回る高い水準を維持している（次頁図11）。男性の中高賃金の割合は、全賃金労働者に占める割合として15%水準だったのが、2016年以降増加傾向をみせ、2019年現在17.0%と、高賃金の割合と類似した特徴をみせている。また、男性低賃金労働者の割合は、2004年10%を下回る水準から穏やかな減少をみせ、中低賃金労働者の割合が穏やかな上昇を継続させながら全賃金労働者の14.6%を記録した。要するに、全体的にみると、高賃金

(1) 相対的な基準により、時間当たり賃金の中央値（中位賃金）の3分の2未満を「低賃金」、3分の2以上で中位賃金未満を「中低賃金」、中位賃金以上で3分の2未満を「中高賃金」、中位賃金以上で3分の2以上を「高賃金」とする。

と低賃金は減る傾向を示しており、中間分布の賃金に集中する特徴をみせている。

それに対して、女性労働者の場合は、2008年のリーマンショック以前の2007年までには、低賃金労働者が全賃金労働者の20%に迫るほど割合が高かったが、傾向的に減少が続き、2019年9.8%まで割合が低くなった。この数値は、調査が始まって以来最も低い水準だった。しかし、減少した低賃金労働者のほとんどは中低賃金労働者となり、逆に中低賃金の女性労働者の割合が高くなった。2010年以前には10%を上回るぐらいの中低賃金の女性労働者が、2019年には全賃金労働者の19.7%に達することになった。これは、最低賃金の引き上げにより低賃金の女性労働者が急に少なくなったためである。一方、中低賃金と高賃金の女性労働者の割合はほぼ10%を上回る水準であったが、長期的に見ると中低賃金のほうは増加の傾向を、高賃金ではわずかな低下傾向をみることが出来る。すなわち、女性労働者も男性労働者と同様に高賃金と低賃金の層が減少し、中間分布の賃金層に集中する特徴を見せた。ただし、女性労働者のほうが男性労働者よりも中低賃金層に集中する傾向が強くみられた。

図 11 男女別・賃金水準別の比率の推移（全賃金労働者 = 100）（単位：％）



出所：統計庁，経済活動人口調査付加調査 各年度8月，原資料。

おわりに

本稿では、韓国の労働市場において女性労働者の構造変化を20年間（2000年以降）にわたる長期的観点から分析した。韓国では、急速な産業発展にともない女性の労働市場への参加も本格的に進んだ。1997年の通貨危機と2008年のリーマンショックの2回の大きな混乱を経て女性労働市場は量的な増加をみせてきたが、労働の質的な部分での不足を確認できた。韓国においては、キャリア中断の女性労働者の数は20年間減り続けてきた。これは、高学歴の女性労働者の増加による女性労働者の人的構成の変化、非婚、子どもを欲しない家庭の増加、仕事と家庭のバランス（Work & Life Balance）を求める社会的変化と制度の支援、女性自らのキャリアを継続したい欲求が労働市場に反映された結果である。また、このような変化は、女性就業率を上昇させ、キャリアが中断

される女性労働者の減少，産業構造の変化を導いた。しかし，依然として女性の労働市場は，不安定な雇用である非正規労働者の問題（特に若者や高齢者）や性別賃金格差のような解決すべき構造的な問題が残っていることも事実である。

（ちよん・そんみ 韓国女性政策研究院副研究委員）

（ゆん・むんひ 東アジア地域研究所研究員）