

韓国経済

韓国の格差は深刻化するのか？

ソウル社会経済研究所編,2008

170781172 栗木りな

はじめに

- 韓国の貧困率の増加原因を**実証分析**
- **世界と比較**し、問題点を見出す
- 分析結果から**貧困問題解決の手がかり**を示す
- 所得分配政策と経済成長の関係について対策を**理論的に実証**
- 既存の政策を**比較・検討**して具体的な次元から様々な手段を模索

第1章:都市世帯貧困率変化の要因

- 貧困率の増加要因

→ 労働市場からの失業による貧困率は1993年を起点に増加

→ 1997年の通貨危機直後には貧困率の増加幅が非常に高い

- 貧困率が高くなる特徴

- ① 年齢が高い

- ② 学歴が低い

- ③ 世帯内就業者が少ない

- ④ 世帯主が50代以上の場合(60代は除外)

- ⑤ 世帯主の教育水準が低い

- ⑥ 技能工、常勤労働者、臨時・日雇い労働者世帯

● 貧困脱出および貧困進入を抑制するための対策

→ 世帯内就業者数の増加が貧困脱出および貧困進入を抑制

- ① 労働能力のない基礎生活保障対象者に生活費の実質価値を保証
- ② 労働能力のある失業者に職業訓練、就業訓練、就職機会を提供
- ③ 労働貧困層に対して最低賃金の引上げ
- ④ 労働貧困層に対して勤労奨励税制の導入

●政策法案

①非正規職保護

②最低賃金の上昇

③貧困層の差別禁止

④老人に対する所得安定対策の強化

⑤児童貧困の予防と平等な教育機会の提示

第2章:労働市場不安定が所得不安定に 及ぼす影響

●所得不平等の変化

①通貨危機克服以降にも市場所得の不平等は増加

→**低所得層の所得地下落**によって発生

②都市労働者世帯の相対貧困率が大きく増加

→**就職の有無**が貧困脱出に影響

③非正規職の増加と自営業の構造調節が所得不平等を招く
→世帯主の雇用形態別に要因分析した結果

④所得格差拡大が一番大きな要因
→労働供給の格差拡大、上位世帯の低い労働所得増加、下位世帯の事業所得減少

●労働市場悪化により不平等が増加
→労働市場政策の活性化を要求

第3章:所得や私教育と成績との関係

●成績格差の発生要因

- ①所得水準が高まり、**私教育費が増加**するほど成績が高い
- ②父親の職業が**行政・専門・技術・事務的**で**マイホーム**を所持していると成績が高い
- ③**共学の女子学生**の成績が高く、**共学の男子学生**の成績が低い
- ④**兄弟が多く、長男(長女)**であると成績が高い

● 教育は未来は所得を決定する重要な要因

→親の所得や私教育によって発生する**成績格差**を減らすことが必要

第4章:韓国教育の効率性と公平性

- 韓国学生の1週間の学習時間は**49.43時間**

 - OECD国家の平均値33.92時間より**15.51時間長い**

- 理由:他の国に比べ、**補充授業や塾**に多くの時間を費やす

 - 宿題に費やす時間は短い

- 私教育依存

 - 学業成績の格差をさらに**拡大**

 - ①成績の悪い学生は**学力不足を補うため**依存

 - ②成績の高い学生は私教育を通して得られる**効果を期待**して依存

第5章:ノ・ムヒョン政権政治政策の評価と反省

●ノ政権が経済面から厳しい評価を受ける理由

→政治的過ちが多かった

①不当に全ての責任を負っている

③不動産や財閥改革と同じ保守勢力と先鋭な対立の展開処理不足

④過渡期の構造調節によって苦痛が集中する階層に対する配慮不足

結果:政治的支持率を下落させる悪循環を招いた

第6章:所得分配が経済成長に及ぼす影響

●所得分配の変化が経済成長に貢献する要因

①投資需要の増加が大きい

②消費悪化の効果が小さい

③輸出に及ぶ影響が小さい

第7章:非正規職の違法雇用と 差別解消のための政治課題

●非正規職を減らし、正規職転換を促進するための政策

①正規職を充員する場合、**非正規職労働者への書面通告を義務化**

②雇い主は、非正規職労働者が正規職に転換するための**適切な訓練機会を提供**

③政府は、非正規職労働者を正規職に転換させる雇用主に向けて、**一定期間賃金の一部の補助や、所得税または放任税を一部減免する法案**を講じる必要がある

④期間制雇用については、**社会保険料の雇用者負担率を高めたり、期間制雇用終了時、契約修了手当または解雇手当を支給する法案**を講じる必要がある

第8章:アメリカ型とドイツ型賃金体系の比較とその示唆点

●韓国型年功給賃金体系

→賃金の柔軟化を通して経済力を強化させる**職能給**の認知が強い

①年齢上昇に対応

②一定する経済的合理性を持つ

③企業側では能力主義的、成果主義的賃金体系で賃金体系の再編を主張

④職務給、成果給制(年俸制)を主張

●職務給体系再編のためには、職務価値の設定が一番重要な前提条件

①米国型職務価値

→科学的分析を通して職務価値が決定される

→企業横断的な社会的価値は形成されない

→職種間、企業間賃金格差は拡大される可能性が大きい

②ドイツ型職務価値

→労使間交渉によって職務価値が決定される

→国家の法と制度および労使間団体協約で体系化させる

→職種間、企業間賃金格差が少なくなる

結果:企業横断的で平等を志向する **ドイツ型職務給**を志向する必要がある

第9章:低賃金労働者社会保険料減免制度 導入の争点

●低賃金労働者の社会保険料を減免

理由:**社会保険の適用除外問題を解決するため**

①4兆円前後の減免水準で実行

→短期的な効果で見ると、社会保険財政収支には大して影響を与えない

②国民年金の場合

→引退時で年金支出が増えるため、すぐに年金支出が増えることはない

まとめ

●韓国で、貧富の格差拡大が問題視される理由

①階層間の社会対立が増幅し、政治的不安定化が生じる

→持続的な経済成長が達成できない

②輸出主導型の構造を持つ

→内需基盤を侵食し、国際経済悪化に対する耐久性を弱める

結論

- 格差の拡大を防ぐための提案
- ①私教育を含む教育の機会を平等に確保する
- ②韓国経済の改善によって格差を減らす
- ③社会保障を充実させ、富の平準化を計る