

基礎研 レポート

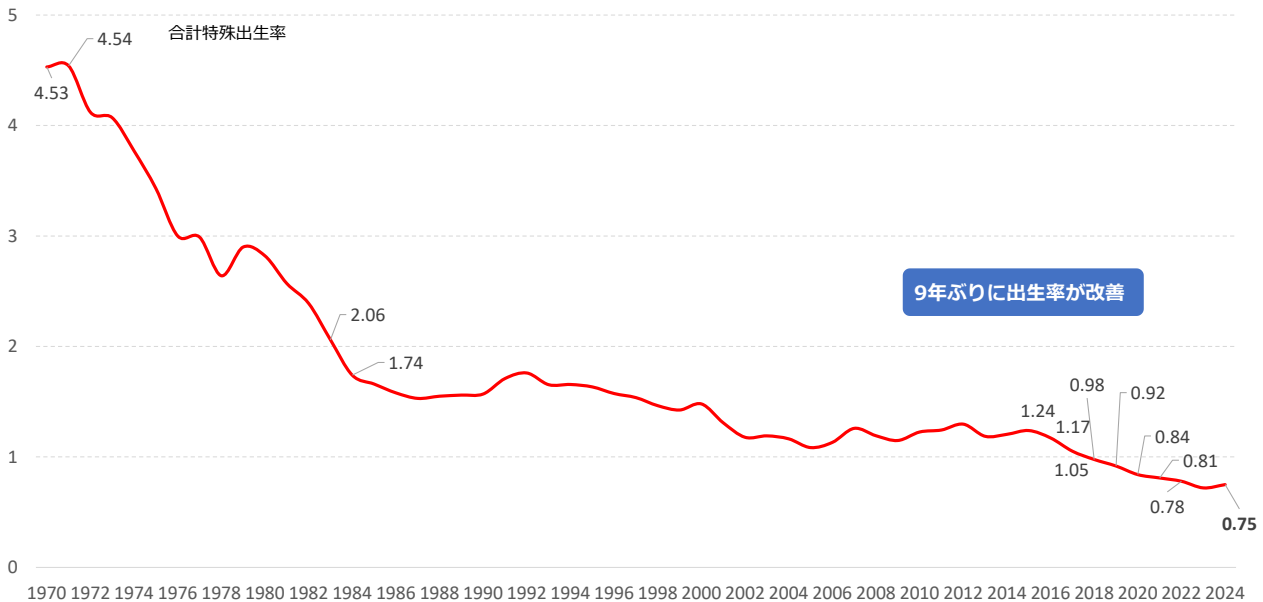
なぜ韓国の出生率は9年ぶりに上昇したのか？—2024年の出生率は0.75に上昇—

生活研究部 上席研究員 金 明中
(03)3512-1825 kim@nli-research.co.jp

韓国の出生率が0.75に改善

2015年以降2023年まで8年連続低下し続けていた韓国の合計特殊出生率（以下、出生率）が2024年には9年ぶりに上昇する見込みだ。韓国政府が2月26日に公表した統計資料によると、韓国の2024年（暫定）の出生率は0.75となり、2023年の0.72を上回った。2024年に生まれた子どもの数も23万8300人で、2023年より8,300人増加（前年比3.6%増）すると推計された。

図表1 韓国における合計特殊出生率の推移

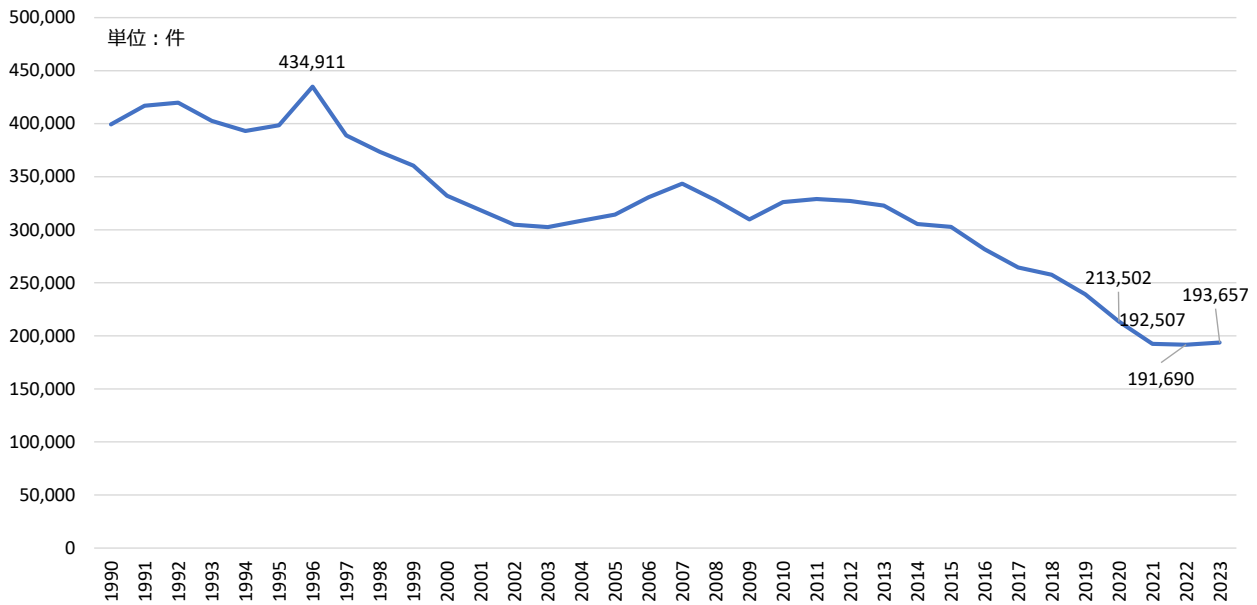


出所) 韓国統計庁「2024年人口動向調査出生・死亡統計（暫定）」（2025年2月26日発表）より筆者作成

韓国の出生率が改善された理由は？

なぜ韓国の出生率は改善されたのか。最初にその理由として考えられるのは、2012年以降減少していた婚姻件数が、2023年に増加へと転じたことである。韓国における婚姻件数は、1996年に434,911件でピークに達した以降、減少傾向に変わり、新型コロナウイルスの感染が拡大された2021年には192,507件で初めて20万件を下回った。さらに、2022年の婚姻件数は191,690件まで減少し、19万人を切ることに懸念されたが、幸いに2023年の婚姻件数は2022年より1,967件増加した。

図表 2 韓国における婚姻件数の推移



出所) 韓国統計庁「2023年婚姻・離婚統計」より筆者作成

それを年齢階層別に見ると、男女ともに「20～24歳」と「25～29歳」の婚姻件数は前年と比べて減少したものの、30代以降の婚姻件数は増加した（ただし、女性の「45～49歳」は減少）。

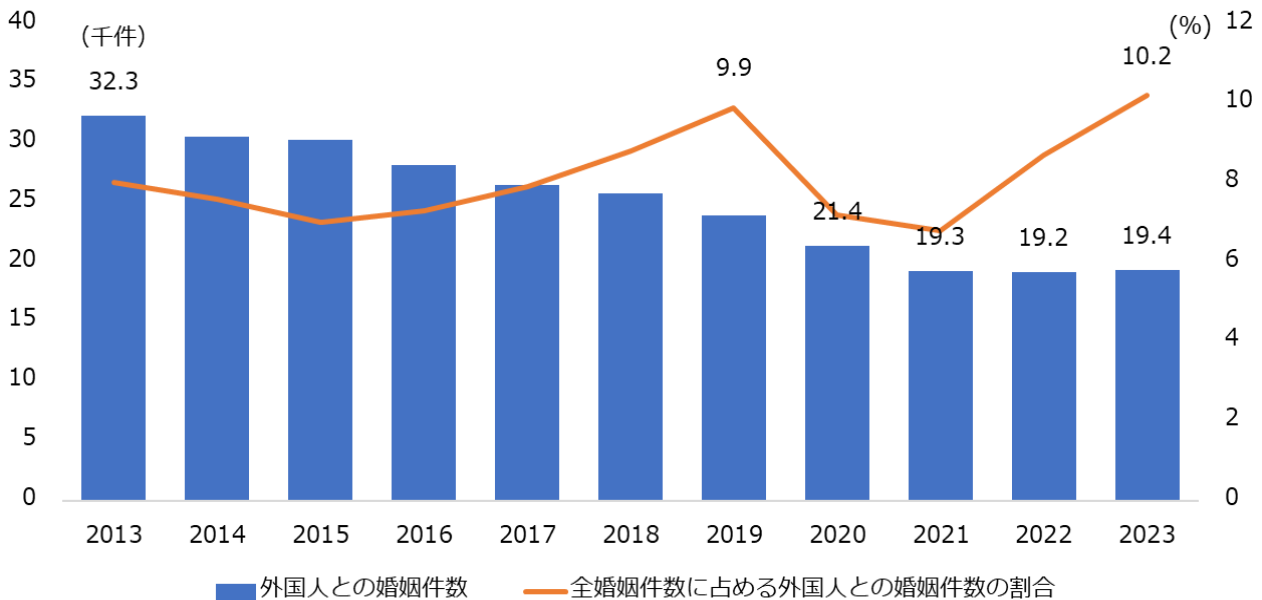
図表 3 韓国における年齢階層別婚姻件数

		合計	19歳以下	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60歳以上
男性	2022	191,690	209	4,084	37,554	68,421	36,261	16,376	9,092	7,275	5,197	7,221
	2023	193,657	206	3,733	34,615	70,275	37,193	17,734	9,327	7,452	5,424	7,698
	増減	1,967	-3	-351	-2,939	1,854	932	1,358	235	177	227	477
女性	2022	191,690	1,043	10,113	59,006	64,187	24,724	10,949	6,745	6,060	4,098	4,765
	2023	193,657	1,381	9,588	55,693	67,914	25,532	11,561	6,594	6,208	4,162	5,023
	増減	1,967	338	-525	-3,313	3,727	808	612	-151	148	64	258

出所) 韓国統計庁「2023年婚姻・離婚統計」より筆者作成

さらに、新型コロナウイルスの感染拡大以降、大きく減少していた外国人との婚姻件数が 2022 年以降再び増加し、2023 年には前年と比べて約 3 万件増加した。これは、新型コロナウイルス感染症の収束に伴い、外国人の韓国入国時の入国制限が緩和されたことが一因であるだろう。

図表 4 韓国における婚姻件数の推移



出所) 韓国統計庁「2023 年婚姻・離婚統計」より筆者作成

また、1954 年から 1963 年の第 1 次ベビーブームに生まれた世代の子どもたちがすべて 30 歳を超え、子どもを出産する年齢になったことも出生率が改善された一因として考えられる¹。

さらに、韓国政府の少子化対策、特に経済的支援やワーク・ライフ・バランスを支援する政策が出生率の改善に影響を与えた可能性がある。大統領が委員長を務める低出産・高齢社会委員会は、2024 年 6 月 19 日に委員会を開催し、「低出産傾向反転のための対策」という少子化対策を発表して以来、毎月関連する対策を発表している。最近の代表的な対策を例として挙げると以下の通りである。

最近の代表的な少子化対策

● 「初めての出会い利用券」の支給金額拡大

「初めての出会い利用券」は、2020 年 12 月に発表された第 4 次低出産・高齢社会基本計画の中核事業である「乳幼児期集中投資事業」の一環として導入された制度であり、出生初期の養育費負担を緩和することを目的としている。

この制度により、2022 年 1 月 1 日以降に第一子が生まれた場合、親に対して 200 万ウォンがバウチャー（国民幸福カード）として支給された。さらに、2024 年からは第二子以上の場合、バウチャーの

¹ 平均初婚年齢は男性 34.0 歳、女性 31.5 歳となり、前年と比べて男性は 0.3 歳、女性は 0.2 歳上昇した。また、10 年前の 2013 年と比較すると、男性は 1.8 歳、女性は 1.9 歳上昇しており、晩婚化が一層進行している。

金額が従来の 200 万ウォンから 300 万ウォンに引き上げられた。例えば、双子が生まれた場合、第一子には 200 万ウォン、第二子には 300 万ウォンが支給され、合計 500 万ウォンのバウチャーが提供される。

使用期限は、子どもの誕生日（出生届を提出し、住民登録番号²が付与された日）から 1 年間であり、未使用の場合は自動的に無効となる。

「初めての出会い利用券」は、遊興業、風俗業、マッサージなどの衛生業（美容室を除く）、レジャー業、アダルトグッズなどの購入には使用できないが、オンラインショッピングを含め、幅広い業種での利用が可能である。

2023 年現在、「初めての出会い利用券」の主な使用先は、

- 「産後調理院」³：48.4%（最も多い）
- 育児用品：15.5%
- 医療費：14.6%
- 飲食費：13.7%
- 生活用品：5.3%

であることが確認された。

● 「6+6 親育児休業制度」を実施

韓国政府は従来の「3+3 親育児休業制度」⁴を 2024 年から、「6+6 親育児休業制度」に拡大実施している。「6+6 親育児休業制度」とは、育児休業を取得する親の中でも、生まれてから 18 カ月以内の子供を養育するために同時に育児休業を取得した父母に対して、最初の 6 カ月間について育児休業給付金として父母両方に通常賃金の 100%を支給する制度である（韓国における通常賃金は、基本給と各種手当で構成されており、変動性の賃金（手当）は除外される。通常賃金は、時間外・休日労働手当や退職金を計算するための基準となる）。

この制度を実施してから、育児休業の取得者数が大きく増加した。特に男性の育児休業取得者数が増加し、2002 年 78 人に過ぎなかった男性の育児休業取得者数は、2024 年には 41,289 人まで増加し、

² 住民登録番号は、原則として出生申告時に付番される。住民登録番号の目的は、住民の身元確認を通じた生活の利便性向上および行政の効率化の 2 つにある。住民登録番号は 1 人につき 1 つの番号が割り当てられ、生涯を通じて変更されることはない。現在、住民登録番号は 13 桁で構成されており、その内訳は以下のとおりである。

- 最初の 6 桁：生年月日
- 次の 1 桁：性別
- 次の 4 桁：地域番号
- 次の 1 桁：出生申告順位（同一の生年月日・性別・地域番号を持つ者の識別用）
- 最後の 1 桁：検証番号

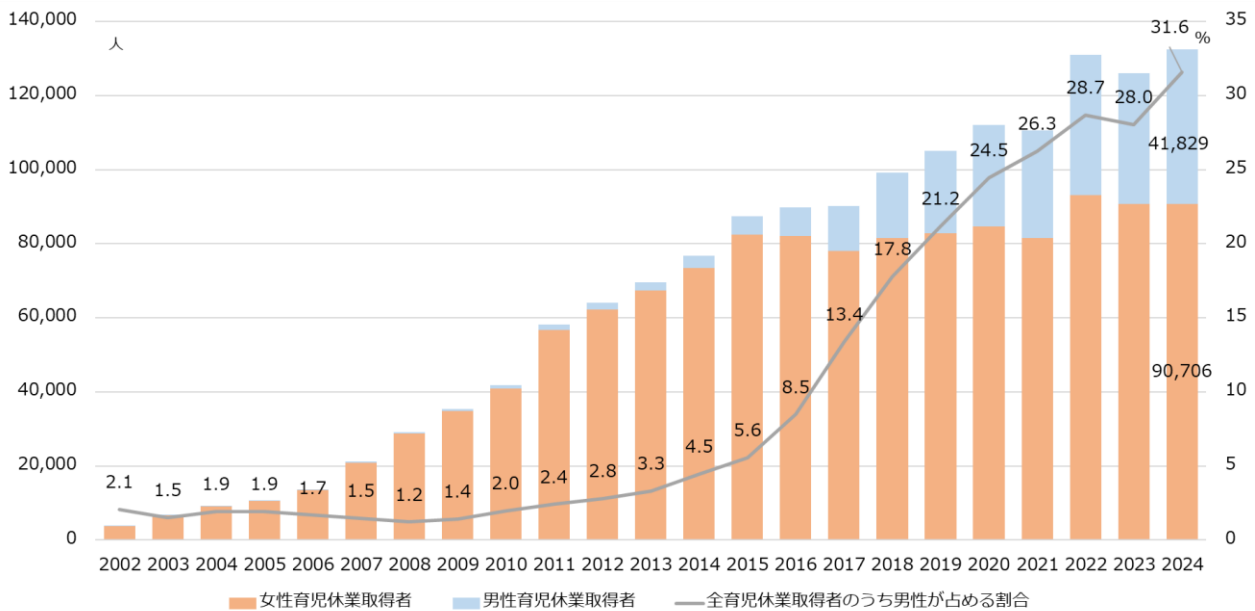
なお、住民登録番号は韓国籍を持つ者のみに付番される。

³ 「産後調理院」とは、産後の母体ケアに特化した施設であり、食事の提供をはじめ、マッサージやヨガなどのケア、さらに赤ちゃんと母親の身の回りの世話までを総合的に行う施設である。韓国の保健福祉部が 2024 年に実施した「2024 年産後調理実態調査」によると、「産後調理院」を利用した産母の平均滞在日数は 12.6 日、費用は平均 286.5 万ウォンであることが明らかになった。

⁴ 「3+3 親育児休業制度」とは、生まれてから 12 カ月以内の子供を養育するために父母が同時に育児休業を取得した場合、最初の 3 カ月間について育児休業給付金として父母両方に通常賃金の 100%を支給する制度だ。

全育児休業取得者のうち男性が占める割合も同期間に 2.1%から 31.6%まで上昇した。育児休業を取得した男性が増加したことにより、一部の女性の育児や家事に対する負担が軽くなった可能性がある。

図表 5 男女別育児休業取得者と全育児休業取得者のうち男性が占める割合



出所) 雇用労働部 (雇用保険 DB 資料) より筆者作成

図表 6 「3+3 親育児休業制度」と「6+6 親育児休業制度」の比較

	2022年～2023年	2024年以後
名称	3+3親育児休業制度	6+6親育児休業制度
対象	生まれてから12カ月以内の子供を養育するために父母が同時に育児休業を取得した場合	生まれてから18カ月以内の子供を養育するために父母が同時に育児休業を取得した場合
対象期間	育児休業を取得してから最初の3カ月間	育児休業を取得してから最初の6カ月間
一人当たり支給額	通常賃金の100%	通常賃金の100%
一人当たり支給上限額	最大300万ウォン 1カ月200万ウォン 2カ月250万ウォン 3カ月300万ウォン	最大450万ウォン 1カ月200万ウォン 2カ月250万ウォン 3カ月300万ウォン 4カ月350万ウォン 5カ月400万ウォン 6カ月450万ウォン

出所) 雇用労働部ホームページより筆者作成

● 代替人材雇用時の助成金を増額

一方、ワーク・ライフ・バランスの実現に伴う中小企業の負担を軽減するため、中小企業が出産休暇・育児期の労働時間短縮に伴う代替人材を新しく雇用した際の助成金を従来の 80 万ウォンから 120

万ウォンに引き上げた。また、育児休業制度を利用する労働者が生じた際の業務を代替するための仕組みとして、新規雇用を行うか派遣労働者を使用する事業主に対しても助成金を新設・支給している。

喜ばしいことに、全出生児のうち、第2子が占める割合が上昇している。全出生児のうち第2子が占める割合は2018年の37.6%から2024年第1四半期には31.7%まで低下したものの、その後反転し、2024年第2四半期には32.6%に、同年第3四半期には32.5%まで上昇した。第2子が占める割合が上昇したことは、韓国政府の少子化対策やワーク・ライフ・バランス支援策などが効果を出し始めたことと解釈することもできる。

企業や宗教団体の少子化対策も出生率改善に効果を

企業の少子化対策も、出生率の改善に寄与した可能性がある。建設会社ブヨングループは、2021年から従業員が子どもを出産した際に、1人あたり1億ウォン（約1100万円）の出産奨励金を支給し、大きな話題となった。男性・女性従業員を問わず、条件なしで支給され、2024年には28人に対し28億ウォンが支給された（2021年から2024年までの累計支給額は98億ウォン）。

また、建設管理およびプロジェクト管理サービスを提供するハンミグローバルは、従業員に第3子が生まれると、入社年数に関係なく職位が一段階昇格する制度を設けた。

さらに、錦湖（クモ）石油化学は、従来の出産祝い金（第一子50万ウォン、第二子100万ウォン、第三子以上100万ウォン）を、2024年から第一子500万ウォン、第二子1000万ウォン、第三子1500万ウォン、第四子以上2000万ウォンに大幅に引き上げた。

企業のみならず、宗教団体も少子化対策に乗り出している。70万人以上の信徒を擁する世界最大級のメガチャーチである汝矣島純福音教会は、出産祝い金として第一子500万ウォン、第二子1000万ウォン、第三子1500万ウォン、第四子以上2000万ウォンを支給している。

このような企業や宗教団体による破格の出産祝い金の支給は、韓国政府の税制度改定にも影響を与えた。韓国政府は2024年3月に「企業が職員に支給する出産支援金は、子どもが2歳になるまでは金額にかかわらず全額非課税とする」法案をまとめ、企業側の少子化対策を後押ししている。

今後も出生率は上昇し続けるだろうか？

では、韓国の出生率は今後も上昇し続けるのだろうか。男性が育児休業を取得し、育児に積極的に関与するなど、意識の変化が少しずつ進んでいることは、希望を持てる要素の一つである。また、今後、第2次ベビーブーム世代（1964年から1973年生まれ）の子どもたちが結婚適齢期を迎えることから、出生率が上昇する可能性も十分に考えられる。しかしながら、そのためには多くの課題を克服する必要がある。

まず、子育て世帯への支援だけでなく、未婚率や晩婚率の改善に向けた対策を強化する必要がある。出生率の改善には、子育て世帯への支援はもちろんだが、婚姻件数の増加も重要な要素だからである。また、労働市場のミスマッチを解消し、安定的な雇用を提供するための政策も求められる。そのためには、大学中心の教育システムを見直し、より実践的な職業教育を充実させることが必要だ。

さらに、男女間の賃金格差、出産や育児によるキャリアの中断、ガラスの天井など、結婚を妨げる諸問題を改善することにより、女性が安心して長期的に労働市場に参加できる環境を整えるべきだ。

加えて、ビッグデータを活用し、若者の意識を正確に把握した上で、効果的な少子化対策を講じることが求められる。

これらの課題以外にも、改善すべき点はまだ多く残されている。今後、韓国は政治的混乱を乗り越え、与党・野党の枠を超えて少子化対策について真剣に議論すべきである。それこそが、出生率を改善するための近道となるかもしれない。

本資料記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と完全性を保証するものではありません。また、本資料は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。