

## IMF 経済危機と韓国の女性労働

明 泰淑

### ■ 要約

いわゆる IMF 経済危機以後、韓国の企業社会は、雇用の流動化、能力主義的傾向を強めているが、その中で女性労働の現状を就業構造、雇用形態、賃金格差などの指標を中心に検討し、女性労働に対する雇用の流動化や能力主義管理の持つ意味を考察した。

すなわち、女性の経済活動参加数は産業により増減傾向はあるものの一貫して増加している一方、IMF 経済危機後、顕著な非正規労働化傾向が見られた。また、経済危機の影響によるものと思われるが、中年女性の積極的な経済活動による変形 M 字型就業構造が見られた。賃金格差はかなりの格差はあるものの、全体的には縮小傾向にあること、ならびに、男性管理職に対する女性管理職比率は、1985 年以来、部長、課長、係長などの相対的に高い地位の事務系管理職において一貫して増大していることが見られた。韓国における女性労働の地位は向上しており、韓国企業社会における雇用の流動化や能力主義傾向は、女性の地位の向上に資することを論証した。

### ■ キーワード

IMF 経済危機、女性労働、M 字型就職構造、母性保護

### はじめに

韓国における 1997 年のいわゆる IMF 経済危機は、韓国企業、韓国社会に未曾有の激変をもたらした。IMF (国際通貨基金) が要求した整理解雇が合法化され、多くの失業者が生み出され、激しい労使紛争が展開されたことは記憶に新しい。ともあれ、経済的に立ち直り、成長へ転じたとされる現在、その激動の爪あとが企業の経営管理に深く刻印されている。韓国の「終身的」ともいえる長期的な「伝統的」雇用慣行は消失し、能力主義管理、年俸制、リストラ、30 歳半ばの定年制といったことが、毎日のように新聞紙面をにぎわしている。三星電子の「上位 5% の超エリートは徹底して優遇するが、下位 5% は整理解雇する」という「5% ルール」に象徴されるように、韓国の企業社会は市場原理一辺倒の競争社会に一変しつつある。

かかる現状の下で、韓国における女性労働はいかなる状況におかれているであろうか。女性の社会進出や企業における地位は、IMF 経済危機以前に比べて進展しているであろうか。本稿は、このような関心の下に、就業構造、雇用形態、賃金格差等のいくつかの指標を手がかりに、韓国における女性労働の現状を把握し、IMF 経済危機の影響を考察しようとするものである。

### 1. 韓国における就業構造と雇用形態の推移

#### 1) 韓国における就業構造

韓国の女性労働の現状がいかなる状況におかれているのか、基本的な作業としてまず就業構造を見てみよう。表 1 は、1985 年から 2001 年までの男女別、産業別就業人数の推移を示したものである<sup>1)</sup>。1985 年を基点として「全産業」の就業人数を

表1 男女別産業別就業者数

(千人)

	1985		1990		1995		2000		2001	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
全産業	9101	5820	10709	7376	12176	8256	12354	8707	12377	8904
農林水産業	2106	1615	1793	1499	1328	1206	1198	1090	1157	1036
鉱業	149	5	149	5	25	2	18	0	19	0
製造業	2145	1348	2861	2050	3041	1756	2718	1526	2688	1511
電気ガス水道	38	3	71	9	57	12	51	11	43	13
建設業	841	65	1204	135	1624	182	1451	132	1442	133
卸売業小売業*	1622	1745	1845	2075	2131	1632	2213	1806	2049	1826
レストラン/ホテル					501	1094	607	1317	611	1334
運輸/倉庫/通信	637	61	842	80	955	113	1120	143	1171	149
金融/保険/不動産	368	193	579	356	923	712	1283	806	1373	871
社会/サービス	1195	783	1500	1130	1494	1516	1693	1876	1912	2020

\*1985年、1990年の卸売業小売業にはレストラン/ホテルを含む。

出所：韓国女性研究院「女性統計年報」2002、176～183頁。

見てみると、男女ともに一貫して就業人数は増加しているが、2001年時点で見ると、男性は1985年の1.36倍、女性は1.53倍であり、女性のほうが増加率は大きいことがわかる。当然のことながら、対前年度比を見ても、女性の方がいずれの年度をとっても高い増加率を示している。特に、IMF経済危機をはさんだ1995年と2000年を見ると、男性の1に対し女性は5%の増加率を示していることは興味深い。経済の回復につれて、賃金の低い女性労働が歓迎されたと見ることができよう。

農林水産業、鉱業などは男女ともに激減し、製造業、建設業など第2次産業において、男女とも微増を示している。特に女性労働として特徴点をあげれば、「卸売業小売業」「レストラン/ホテル」「社会/サービス」などで多くの就業人口を有し、経済のサービス化が進むなかで、約70%の女性が第3次産業に吸収され、集中が進んでいることがわかる。

増加率という点で見れば、「卸売業小売業」はもともと女性の多い産業であるため、1985年に比べ2001年現在でも、わずか5%の増加でしかない。それに対して、「金融/保険/不動産」、「社会/サー

ビス」はそれぞれ4.5倍、2.6倍の増加を見せている。この2つの産業は、これから女性が大きな力を発揮する職場として注目する。産業全体およびこれら個別産業の就業人数の推移から、女性の経済活動への参加、すなわち社会進出は確実に前進していると見てよい。

## 2) 韓国の雇用形態、M字型就業構造の動向

表2は、男女別雇用形態就業者数を示したものである<sup>2)</sup>。

朴正熙政権が経済成長のため経済開発5カ年計画を打ち出してまもない、1963年の女性の賃金勤労者は21.8%にすぎなかったが、90年代に入ってから56.8%へと急増していることがわかる。この現象は、女性の家事従業者の63年56.0%が90年には24.5%へと減少していることと軌を一にする。また、女性常時労働者が63年11.4%から、90年43.9%へと増加していることから、産業構造の変化を背景に女性労働の経済活動への参加が増加していることがわかる。この現象は、1997年から2002年の数値のごとく、IMF経

表2 男女別雇用形態別就業者数

(%)

雇用形態	賃金勤労者		自営業者		家事従事者		常時労働者		常用労働者		臨時労働者		日雇労働者		非正規労働者	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1963	36.7	21.8	45.3	22.2	18.0	56.0	22.7	11.4					14.0	10.4		
1970	44.8	28.6	41.7	21.0	13.4	50.4	33.3	19.6					11.5	9.0		
1980	52.2	39.2	40.6	23.3	7.3	37.4	41.9	30.9					10.2	8.3		
1990	63.1	56.8	34.4	18.9	2.5	24.5	54.8	43.9	40.7	21.4	14.1	22.5	8.3	12.9	22.4	35.4
1997	65.2	60.2	33.2	20.1	1.6	19.6	57.1	50.3	42.2	23.1	14.9	27.1	8.1	10.0	23.1	37.1
2002	64.3	63.5	34.0	19.4	1.7	17.1	54.8	50.4	37.8	21.3	17.0	29.1	9.5	13.1	26.5	42.2

出所：イ・ウォントク『韓国の労働』韓国労働研究院，2003，269頁。一部修正再作成。

表3 女性の年齢別経済活動参加率

(千人)

年齢	1985年	1995年	2001年
15～19	358	247	191
20～24	961	1309	1011
25～29	708	944	1003
30～34	637	962	894
35～39	676	1144	1173
40～44	652	952	1293
45～49	644	749	1067
50～54	487	633	697
55～59	351	548	541
60+	346	769	1024

出所：韓国女性開発院『女性統計年報』176～179頁，一部修正再作成。

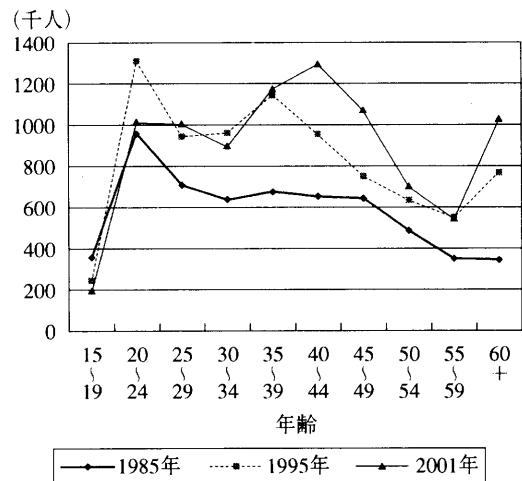


図1 年齢別労働者数

済危機を契機に一層進行している。すなわち、女性の賃金勤労者は、97年60.2%から、IMF危機以後、経済が回復していると見られる中でもさらに進み、2002年現在63.5%へと増加し、男性の64.3%とほぼ近似してきている。大いに女性の経済活動への参加が図られているように見える。しかし、実態は表2のごとく、1980年代には統計的数値として存在しなかった非正規労働者が増加したことによるものである。すなわち、「臨時労働者」と「日雇労働者」を加えた非正規労働者は、1990年の35.4%から97年、2002年には、それぞれ37.1%、42.2%へと急増している。韓国は80年代後半まで

年7%以上の経済成長を成し遂げ、失業率はわずか2%台という完全雇用に近い労働市場を維持してきたが、90年以降の大競争時代に入って、人力のジャスト・イン・タイム化が図られ始め、IMF経済危機によって、その傾向に拍車がかかったものである。IMF経済危機以前から非正規雇用が拡大してはいたが、経済が回復した2002年現在においても非正規雇用は一貫して増加し、割合は42%を超えていることがわかる。それと軌を一にして、家事従業者の急減、常時労働者の減少、臨時・日雇労働者の増加が伴われ、女性労働者はパートタイマー、契約社員、臨時職などの非正規雇用者と

して再登場しているのである。

以上、表2でみたように、1980年代後半から女性の非正規雇用が見られ始め、90年代からクローズアップされたが、IMF経済危機を契機にこれまでのいわゆるM字型と呼ばれた女性の就業構造に変化が生じている。表3、図1は、1985年から2001年までの女性の年齢別経済活動参加率を示したものである<sup>3)</sup>。

表3、図1によれば、1985年には新規学卒者の就職する20～24歳層がピークをつくり、その後は急速に右肩下がり、女性は就業者が減少している。10年後の1995年には、20～24歳と30～34歳とにピークをもつM字型曲線を示している。2001年には、20～24歳の就業者数が、1985年時のレベルまで急減している。その一方、40～44歳に大きなピークをもつ変形したM字型が示されている。このような現象は、おそらく、IMF経済危機を契機に、企業規模の縮小や中高年者の整理解雇、若年の就職機会が減少したことなどに起因すると思われる。すなわち、不安定になった第1収入源としての男性の代わりに、35歳から49歳の中年層女性が家計支持者ないし、家計補助者として労働市場に再登場したことの表われであると思われる。

スウェーデンでは1970年代以後、アメリカにお

いても80年代には、M字型曲線の姿はなくなり逆U字型がみられている。しかし、OECDに加盟するほどの経済成長を遂げている韓国ではいまなお、女性が結婚や出産・子育てを契機に20歳代後半には労働市場から退出し、30歳代後半に再参入するというパターンを繰り返しているのが実態である。IMF経済危機以後、韓国における中年女性の積極的な経済活動は、いまやアジア唯一の女性のM字型曲線を共有している日本とも異なる、右側広がりという変形M字型になっているという特徴を有している。

## 2. 男女別賃金格差、女性管理職者数の推移

### 1) 男女別賃金格差

女性労働がその社会でどのように扱われているかを見るバロメーターとして欠かせないのは、ほかならぬ労働の報酬として受け取る賃金と労働に対する評価としての昇進・昇格などの実態であろう。

表4は、男女別、職種別月平均賃金を1995年から2001年まで示したものである<sup>4)</sup>。

男女の「全職種」の平均賃金は、1995年男性136万1千ウォンに対し女性のそれは79万ウォンで男性の58%となっている。IMF経済危機を乗り越えた2001年においては、男性196万9千ウォン、女性124万5千ウォンと男女ともに賃金が向上して

表4 男女別、職種別月平均賃金と男女間格差

(千ウォン)

職種 \ 性別	1995			2000			2001		
	女性	男性	(%)	女性	男性	(%)	女性	男性	(%)
全職種平均	790	1361	58.0	1167	1885	62.9	1245	1969	63.2
上級管理職	1889	2271	83.2	2289	2890	79.2	2454	3022	81.2
専門職	1257	1753	71.7	1696	2613	64.9	1777	2795	63.6
技術職・準専門職	907	1489	60.9	1370	2013	68.1	1463	2165	67.6
事務職	845	1390	60.8	1183	1812	65.3	1252	1875	66.8
サービス・販売職	792	1124	70.5	987	1414	69.8	1024	1549	66.1
工場・機械操作職	685	1198	57.2	962	1556	61.8	969	1715	56.5

出所：韓国女性開発院『女性統計年報』2002, 255頁。

いるが、女性の賃金は男性の63.2%で、1995年に比べやや縮小してはいるものの、まだ大きな格差があるといわねばならない。

職種別に見ると、「上級管理職」の女性は男性の賃金の80%内外と、賃金格差は最も少ないことがわかる。しかし、それ以外の職種は男性の50%後半から70%台までに分布しており、依然としてかなりの格差があることがわかる。特に「専門職」がIMF経済危機をはさんで71.7%から64.9%に格差が拡大しているのに対し、「技術職・準専門職」や「事務職」はそれぞれ、60.9%から68.1%へ、60.8%から65.3%へと、格差が縮小しているのは興味深い。おそらく「専門職」における女性の非正規労働化によるものと推測される。

## 2) 職級別女性管理職数の推移

次に、すでに述べたように女性の経済活動参加は進んでいるが、企業内における女性の地位は果たして向上しているのであろうか。表5は、1985年から2001年にわたる職級別男性管理職に対する女性管理職の比率の推移を示したものである<sup>5)</sup>。

表より、1985年以来、取締役や部長、課長、係長など、いわゆる事務管理職系の相対的に高い管理職位において、一貫して女性の管理職が増加している傾向にあることがわかる。1998年部長、課

長の職位において若干減少ないし停滞している。これは、IMF経済危機の一時的な影響かもしれないが、後は順調に増加傾向をたどっていると見てよい。これら取締役や部長、課長、係長という相対的に高位の管理職位において、1985年の男性管理職に対する比率、それぞれ1.6、0.5、1.2、2.2を2001年の比率、7.7、4.6、7.3、19.5と比較すれば、企業における女性の地位の向上が、この16年間にいかに長足の進歩を遂げたかがわかる。係長級は実に目覚ましいものがある。一方、職長、組長、班長等の比較的低位の管理職位は、一貫して減少傾向にあるといえる。職長の職位において1990年と1999年に異常に大きな比率が現れているが、いかなる要因に基づくのか不明であるが、それらを除けば一貫して減少傾向にあると見ることができる。これは、就業構造のところで見たが、製造業の低調な伸びに対し金融・保険・不動産や社会/サービスの急激な伸張や製造業の海外移転という産業構造の転換過程で生じたことが予想される。すなわち、繊維産業や組立作業など、低学歴で若い女性労働力を必要とした産業の衰退や海外移転とあいまって、女性の低い管理職位が一貫して減少しているのだと思われる。女性の高い管理職位の比率が増加傾向にあり、低い管理職位が減少する傾向にあるのは、上記のような産業構造

表5 職級別男性管理職に対する女性管理職比率

年度	1985	1990	1995	1997	1998	1999	2000	2001
取締役	1.6	2.6	3.2	3.8	4.1	7.1	8.5	7.7
部長	0.5	2.6	3.2	3.5	2.6	5.1	5.3	4.6
課長	1.2	2.3	3.3	4.6	4.6	6.5	6.8	7.3
係長	2.2	3.8	11.7	13.9	15.4	19.4	17.8	19.5
職長		44.7	13.6	13.9	13.5	30.5	14.8	11.3
組長	31.2	23.8	20.9	16.1	13.2	14.9	14.2	14.7
班長	16.6	12.3	11.7	10.4	8.7	10.5	11.7	11.5
非職級	37.9	36.0	32.3	31.2	30.9	34.4	35.9	35.9
総計	35.0	32.3	28.9	27.6	26.9	30.0	30.8	30.5

出所：韓国女性開発院『女性統計年報』2002、240～241頁。一部修正再作成。

の転換に加え、高学歴と低学歴の女性がつく職種の性質の相違といった事情も加味されてのことであろうと推定される。すなわち、高学歴の女性がつくと思われる金融や証券、営業、企画、事務管理といった職種は、長期にわたって専門的な能力を蓄積していくがゆえに、限られているとはいえ能力ある女性にはそれなりに上級管理職位への道が開かれていると思われる。一方低学歴の女性がつくと思われる製造業、商業小売業、社会サービスといった業界の職種では、女性は初めからランク・アンド・ファイルとして扱われ、蓄積すべき能力も明確でないがゆえに、低い管理職位ではあれ、なお門戸が狭いのではないと思われる。

全体的に見て、女性の総計の比率が非職級の比率を常に下回り、かつその差が漸増傾向にあるということは、女性全体の管理職が減少しつつあるということを示している。これは先に見たように、高い管理職位は増加しても、低い管理職位の減少がそれを上回っているからであると思われる。ともあれ、表5は、高い学歴を有し能力ある女性には、一定のチャンスが与えられるということを示唆するものと見てよい。

### 3. 労働政策と女性労働

韓国における女性労働に関する政策は、1953年に制定された「勤労基準法」上の女性保護条項以外は無く、「勤労基準法」にも女性労働者に対する差別禁止条項が規定されてはいたが、形式的なものに過ぎず、実際に適用された例は無かった。したがって、韓国で女性労働者のための政府による政策というのは、1987年に「男女雇用平等法」が制定されて初めて、法的、制度的政策が打ち出されたといえよう。以後、保護規定から男女平等へ向けては、1989年に同一労働同一賃金規定の新設、性差別禁止規定、および育児休業制度などを政策として第1次改定が行われた。同年、「男女雇用平等法」をベースに「職業安定および雇用促

進に関する法律」が、1992年には「男女雇用平等業務処理規定」が作られ、差別禁止に関する詳細な基準が提示された。それから2年後の1994年には「雇用政策基本法」に性差別禁止規定が新設されている<sup>6)</sup>。すなわち、1989年の第1次改定をはじめ、95年第2次、99年第3次、2001年第4次改定を通じて、働く女性が働き続けるのに障害となる要素を除外しようとする法的整備がなされてきた。しかし、性役割分担意識によって主として女性が負う家事や出産、子育てなどの負担を軽減する規定そのものはまだ見当たらない。確かに最近、法的整備の面では着実に進んでいる感が無いわけではないが、企業におけるその取り組みには見るべきものがないように思われる。以下政府による労働政策がどのように実行されているのか具体的に見てみよう。

#### 1) 女性労働者の母性保護政策

女性労働者の母性保護政策は、制度的には大きく分けて2つ指摘できよう。第1は、母性の健康、安全規定で、具体的には、有害事業所使用禁止や勤務時間制限規定、産前産後休暇、生理休暇等である。第2は、養育支援規定で、具体的には保育施設、保育手当、授乳時間、育児休業制度等である。これらの制度は、1987年「男女雇用平等法」の制定とともに無給で実施されていたが、その後幾たびかの改定を重ね、IMF経済危機から経済が回復し始めた2001年には第4回の改定を行なっている。すなわち、1953年「勤労基準法」制定時当初から60日とされていた産前産後休暇期間を、30日延ばして90日までとし、その追加された30日分については、雇用保険から30万ウォン(3万円)を支給することとし、費用の一部を社会負担とする育児休業の有給化が図られるようになった<sup>7)</sup>。働く女性のための、育児休業制度をめぐるのは、その間多くの議論がなされているが、IMF経済危機直前の1995年には、育児休業制度を女性本人

または配偶者が取っても良いことにまで前進していた。仮にそれが形式的であったとしても、それは働く女性にとって大変力強い内容であったといえる。しかし、1997年のIMF経済危機を契機に、長期雇用の崩壊、合理化が進む中、育児休職制度を利用する労働者は非常に少ない。雇用そのものの保証がおぼつかなくなった環境の中で、休職申請をしにくい職場環境が蔓延し、育児休職制度は画餅と化しつつある。ちなみに、2002年現在、産前産後休暇受用者22711名のうち育児休暇を使用した人は、3763名で約16.7%に過ぎないという<sup>8)</sup>。2001年の母性保護3法の改定を通じ、育児休職者には雇用保険から30万ウォンが支給されることになっているが、IMF経済危機以後、厳しい雇用形態が蔓延する中、十分な制度活用につながっていないのが現状である。

## 2) 企業内保育施設の現状

表6は、1990年から2000年までの運営主体別保育施設数および利用者数の推移を示したものである<sup>9)</sup>。運営主体別に見る保育施設数を見ると、国公立は、1300施設程度で横ばいであるのに対し、民間および家庭内保育所は、1995年にともに激増していることがわかる。事業所内の職場保育所は

200件程度にとどまっており、比較的に女性を必要とする大規模事業所に設置されているに過ぎない。また、保育施設の整備状況を利用者数から見ると、2002年には全施設の利用者件数77万人のうち、民間57万4千人(75%)、国公立10万2千人(13%)、家庭内8万4千人(11%)となっており、IMF経済危機から経済が回復し始めた2000年時点では、保育対象の0～4歳児の313万人のうち68万6千人(22%)のみが保育されているに過ぎない。つまり、園児数に対しての保育施設数の不足は言うまでもなく、そのほとんどは民間および家庭内保育施設が担っており、国公立や事業所内保育施設はほとんど役に立っていないのが現状である。事業内保育所設置は国の政策としては義務化しているが、現実的に設置費用や保育士等の手配を含む労務コストがかかることを理由に設置に取り組む企業は少ない。ほとんどの企業は違反および問題化しない方法として毎月5万ウォン(日本円で5000円)程度の保育手当を支払っているのが現状である。因みにIMF経済危機以前の90年代に比べ2000年度以後、国公立、民間、家庭内保育施設の増加が見られているが、肝心かなめな事業所内保育施設は若干とはいえ、それ以前より減少していることがわかる。

表6 運営主体別保育施設数及び利用者数の推移

(ヶ所, 利用人数)

運営主体	1990年	1995年	2000年	2001年	2002年
保育施設数	1919	9085	19276	20097	21267
国公立	360	1029	1295	1306	1294
民間	39	4125	11304	11794	12311
職場	20	87	204	196	195
家庭	1500	3844	6473	7467	7467
利用園児数	48000	293747	686000	734192	770029
国公立	25000	78831	99666	102118	102856
民間	1500	170412	510567	546946	575570
職場	1500	2388	7807	7881	8398
家庭	20000	42116	67960	77247	84205

出所：韓国女性開発院『女性統計年報』2002, 364頁転写。

国公立、職場はともかく、民間および家庭内保育施設が1990年から1995年にかけて激増していることから、この間に女性の社会進出が著しく進んだことが推定される。またIMF経済危機をはさんだ1995年から2000年にかけても、民間、家庭保育所はそれぞれ2.74倍、1.68倍の増加を示しており、女性の社会進出はなお進行していることがうかがえる。

#### 4. IMF経済危機と韓国女性労働の将来

IMF経済危機以降、韓国の労働市場は、IMFが要求してきた雇用の流動化が着実に進んでいる。また、流動化の進行する中で、能力主義管理が着実に貫徹しつつある。この雇用の流動化と能力主義の貫徹は、女性労働にいかなる影響を及ぼすであろうか。歓迎すべきことであろうか、忌避すべきことであろうか。結論的に言って、それは歓迎すべきことであると思われる。

なぜなら、能力主義の貫徹は、職場において女性が男性と平等に扱われる一契機になるとされるからである。能力主義管理は、資本にとって利益を生み出す上で役に立つなら男であろうが、女であろうが性を問わないという経済合理性が貫徹していると思われるからである。もちろん、能力主義管理が、労働者同士を競争させることによって労働へと動員する、徹底した差別的な管理であることは言うまでもない。しかしそれは、能力、職務遂行能力の有無による合理的な差別なのであって、決して性による不合理な差別ではないのである。

今日、われわれが到達した資本主義社会、いわゆる市民社会における平等は、法の前における平等であり、誰もが公平に競争に参加できるという機会を保障しているに過ぎない。問題は、女性にはその機会さえ与えられていないということなのである。女性は、歴史的に形成されてきた「性役割分担」をいまだに押しつけられ、さまざまな社会的意識、社会的制約から解放されていないのが現

状である。問題は、このような不平等をいかにして解消するか、言い換えればいかにして社会や労働現場に民主主義を徹底させるかということにあるといえる。

誤解をおそれず言うならば、能力主義管理制度は、労働の場において女性が男性と平等に扱われる可能性、契機を持った積極的なシステムであると評価したい。それはひとえに、能力の前に性を問わないという経済合理性に期待するからにはほかならない。一部の論者は、現時点での能力主義雇用管理の運用にさまざまな問題を指摘することは十分承知している。すなわち、女性が性役割分担を押し付けられ、さまざまな制約を負ったままでの能力主義の貫徹は、女性にとって極めて不利であることは言うまでもない。しかしそれは、女性を取り巻く現在の経営環境における経済合理性の貫徹の結果なのであって、それが永久に変わらないわけではない。現に、限られているとはいえ法や社会制度に支えられ、専門性を身につけ、職業観もしっかり持った女性が増え始めていることは周知のとおりである。韓国も、日本にも見られる、女性「総合職」が着実に増加していることがそれを代弁しているといえる<sup>10)</sup>。これはとりもなおさず、女性を取り巻く環境が少しずつではあるが変化していることにほかならない。もちろん、女性の社会意識が着実に前進しているからでもあるだろう。

雇用の流動化は、閉鎖的な労働市場とは異なり、女性にとって再就職を容易にすることが予想される。すなわち、雇用の流動化は即戦力を求めることでもあるから、おのずと職務内容をはじめ権限、責任が明確化し、職務の確立に向かうことが予想される。そうなれば、再就職を希望する女性にとって、自分の都合に合わせて職務を選択することが可能となり、働きやすくなることが予想される。例えば、アメリカのように職務が確立し雇用が流動化していれば、高学歴の女性が出産や育児で退職しても、子供の成長や自己のライフ・プランに合わ



せて、責任の軽い時間的負担の少ない職務に再就職し、順次責任の重い職務へと再々就職することが可能になるのである。

一般的に女性が男性と平等に扱われる条件とはどのようなものであろうか。4点を指摘することができるように思われる。すなわち、まず第1に、社会が女性労働力を必要とする客観的条件があること、第2に職務が個別的に遂行され、労働市場が流動化していること、第3に、企業をはじめ社会一般に能力主義が徹底すること、第4に、女性が労働組合やフェミニズム運動を通じて女性の権利を主張すること、などである。

第1は、労働市場が真に女性労働者を必要とするほどの客観的状况が生まれることである<sup>11)</sup>。客観的にこのような条件なしに、女性が社会進出を果たすことはほとんど不可能である。韓国や日本をはじめ工業化した国々の例を想起すれば、これは一目瞭然であろう。まず、女性が男性と同様生産力の重要な一翼を担うことが決定的に重要である。スウェーデンのような人口の少ない先進国を考えると、女性がいかに男性と平等に扱われ、労働力の重要な部分を構成しているかということがわかる。スウェーデンは、管理監督職、農業関連、生産運輸を除いて、男性と対等かそれを上回る労働人口を女性が占めていることはよく知られている。また管理監督職にしても、アメリカやイギリスと並んでかなりの比重を占め、韓国に比べるとはるかに高い比重を占めていることがわかる。

第2の雇用の流動化および第3の能力主義の徹底についてはすでに述べたとおりである<sup>12)</sup>。第4の女性が運動を通じて権利を主張することは、決定的に重要である。韓国には民主主義的な原則にもとづいた「憲法」があり、それを実現するための法律がある。憲法には紛れもなく男女平等がうたわれており、「労働基準法」をはじめ「男女雇用平等法」、「育児休業法」などによって女性の権利が保護されている。しかしながら、女性が平等に扱

われ、女性の権利が十分保証されているとは言い難い現状がある。権利は主張されて初めて獲得される。一般に、ある理想、主張は、理念、制度、運動が三位一体となって初めて実現される。韓国の女性をめぐる現状に最も欠けているのは運動ではなからうか。女性の運動は、要求実現運動そのものであると同時に、男性に対する啓蒙運動でもある。実に重要な意味を持っていると思われる。

IMF 経済危機は韓国企業、社会に激動をもたらしたが、それはすでに生じつつあった傾向を一気呵成に押し進めたともいえる。すなわち、日本と同様韓国企業も、90年代のメガコンペティション時代の到来によって、早期退職制度や名誉退職、年俸制、抜擢人事などを通じて、雇用の流動化、能力主義の徹底を推し進めていたが、IMF 経済危機は「グローバル・スタンダード」の導入によって、一気に市場原理を貫徹させたように思われる。すでに見たように、雇用の流動化や能力主義はよりいっそう進められるであろうし、韓国社会も日本と同様少子高齢化社会に入るのは時間の問題である。だとすれば、労働力が不足し、社会が女性の経済活動参加を求めるようになるのは必然である。筆者が指摘した4つの条件のうち3つはそろうことになるわけである。

権利の主張はどうであろうか。現代のN (network) 世代と呼ばれる若者の意識変化は実に興味深い。彼らは伝統社会から西欧社会化していく過程で、価値観の変化が起り、古い女性のイメージや性別分担意識を脱皮しつつある。すなわち、職業には男女区別より能力の有無が重要で、結婚後の家事は男性も女性と共同で担うものであるという意識が拡大しつつある。現に、男性の結婚条件は変化し、以前の結婚対象の第1位は、賢母良妻で可能な限り美人ということであったが、現在の第1位は、働く女性であるという。これは単に経済的理由からではなく、働く女性は能力があり、世間から見ても誇らしいという理由からである

という<sup>13)</sup>。すでに述べたIMF経済危機以後の状況に加え、かかる若者の意識変化は、女性の社会進出、地位の向上に確実に貢献すると思われる。1、2および3で見た、就業構造やM字型就業構造の変化、女性管理職比率の推移等の事実は、女性の地位の向上を如実に示唆するものと言えよう。

(本研究は、札幌大学平成15年度海外研究助成金による成果の一部である。記して感謝を表する次第である。)

#### 注および引用文献

- 1) 韓国女性開発院『女性統計年報』2002, 176～183頁。(韓国語)
- 2) イ・ウォントク『韓国の労働』韓国労働研究院, 2003, 269頁。(韓国語)
- 3) 韓国女性開発院『女性統計年報』2002, 176～179頁。一部修正再作成。
- 4) 同上書 255頁。
- 5) 同上書 240～241頁。
- 6) イ・ウォントク『韓国の労働』韓国労働研究院, 2003, 277頁。(韓国語)
- 7) 同上書 282頁。
- 8) 同上書 284頁。
- 9) 韓国女性開発院『女性統計年報』2002, 364頁。転写。
- 10) 明泰淑『韓国の労働管理と女性労働』文眞堂, 1999, 148～160頁。
- 11) 明泰淑「コース別雇用管理の実態とその評価」札幌大学『経済と経営』第29巻, 第2号 1998, 51～55頁。
- 12) United Nations “The world’s women, 1995. Trends and statistics” pp. 141-145.
- 13) <http://www.chosun.co.kr/news> 2003.

(Tae-sook Myung 札幌大学教授)