

韓国の女性労働と労働運動

——非正規職化を中心に

張 芝 延／横田伸子訳

はじめに

- 1 韓国における女性の労働市場
- 2 非正規職化の趨勢と労働条件
- 3 労働運動と女性労働
- 4 まとめと結論

はじめに

本稿は、韓国の女性労働と労働運動の特徴を紹介するためのものである。非常に幅広いテーマを取り扱っているため、それぞれの事柄について深く穿鑿するよりは、最も中核的な特徴を表して全体像を理解する形で議論を進めたい。また、本研究は、韓国における女性労働の現在的な特徴を理解するためには長期的変化に対する視点が求められるとの考えに基づいている。したがって、大多数の重要な事柄は、少なくとも1980年代中頃以後の変化を観察しながら、今日の地点に来ているのかを考える形で議論を展開することにする。

本稿は、大きく二つの部分に分かれる。第2章では、韓国の女性労働市場の特徴を主な統計数値を検討する形で表したいと思う。まず、韓国女性の労働力率が相対的に低いという点と、これが30代女性の経歴の断絶と密接な関係にあるという点について述べる。韓国における女性労働の第二の特徴は、非正規職の割合が高いことにある。本稿では、賃金労働者に占める非正規職の割合と労働条件について紹介し、これがどのような趨勢の変化の渦中にあるものなのかについて検討する。

第3章では、韓国の労働運動と女性労働運動について紹介する。この部分は、単純に女性労働運動についての議論に限定しない。女性労働運動といえば、通常、女性労働者のための運動や女性労働者が主導する労働運動を意味するが、本稿で取り扱う内容はそのような定義の枠組みを超えたものである。それよりは、本稿では韓国労働運動の一般的な特徴と方向性が女性労働にどのような影響を及ぼしたかについて触れ、次に、女性の主導する労働運動と関連しては、女性自ら直面した現実に対応してどのような運動を展開するようになったのかについて紹介する。

1 韓国における女性の労働市場

(1) 低い労働力率と経歴の断絶

韓国における女性労働の第一の特徴は、労働力率が低いという点である。女性の労働力率は2004年現在、15歳以上人口の全体を対象に算出するILO基準によると49.8%にすぎず、50%をやや下回っており、65歳以上の人口を除いて計算する方式であるOECD基準によると53.9%水準である。これは、現時点の先進国レベルに比べて著しく低いだけでなく、これら先進国の所得水準が現在の韓国とほぼ同程度だった過去の時点と比較してみても、依然として非常に低い水準である。

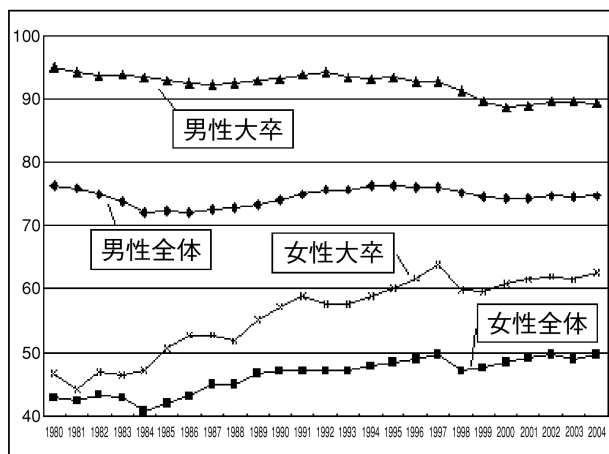
大卒以上の高学歴女性の労働力率は60%水準であり、短大以上を含むと56.7%である。韓国において高学歴女性の労働力率は高卒以下の女性の労働力率と比べると約10%ポイント高いが、先進国の場合、高学歴女性の労働力率は85%水準に達しているため、先進国との格差は高学歴の女性においてさらに大きく表れている。労働市場に参加しないでいる大卒以上の高学歴女性のマンパワーの規模は100万人を超えている。

産業化の始まった1960年代の初め以降、持続的な伸び率を見せていた韓国の女性労働力率は、1990年以降、それ以前と相当異なる特徴を示している。

女性の労働力率は1990～2003年の間1.3%増加にとどまっており、増加率の鈍化が著しく表れている。1995年以降、女性の労働力率が48～49%台を上下しているが、とりわけ1998年の通貨危機により、大量失業とともに女性の労働力率が1990年水準の47%まで下がった。1998年以降再び増加する推移を見せたが、増加の勢いが急激に鈍り、1998～2003年の間はわずか1.9%の増加にとどまった。

長期的な流れからすると、女性の労働力率は1990年代初め以降、その伸び率が大きく鈍化していると見られる(図1)。高学歴女性の場合は通貨危機以前までは増加したが、通貨危機を起点に減少した労働力率が回復しないまま、最近でも1990年代初めの水準にとどまっている。

図1 女性と男性の労働力率の変化(1980-2004年)



資料：韓国統計庁，KOSIS

注：労働力率の計算はILO基準。「大卒以上」の学歴基準は、4年制大学の卒業以上。

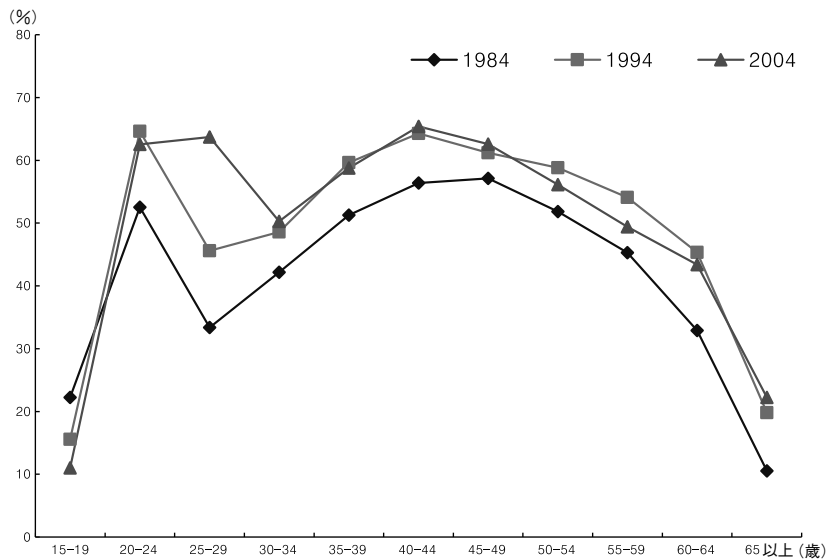
（2）年齢階層別の労働力率

韓国女性の労働力率の重要な特徴は、労働力率が20代と40代において最も高い水準を示し、出産年齢において最も低い水準を示すM字型曲線を描いているという点である（図2）。

しかし、産業化とともに曲線は15～19歳の年齢層を除く全ての年齢層で、総じて上がっているという変化を見せている。変化の様相を見ると、20～24歳と40～44歳の増加幅が他の年齢層よりさらに大きく、1994年まではM字型の曲線がさらにくっきりと表れている。2004年も、底点が94年には25～29歳だったことと比べると、30～34歳の年齢層にシフトはしたものの、M字型曲線が緩やかになったとは言い難い。女性の生涯周期の変化に伴って結婚及び出産年齢が高くなるにつれてM字型曲線の底点はシフトしたが、このグラフを通して結婚・出産・育児期の女性における経歴の断絶現象が改善されたと解釈できる余地は見あたらない。

韓国女性の労働力率は年齢によって大きな相違があり、とくに30代女性は、相対的に子供の育児と家事の負担が女性に集中している社会的特性が、女性の労働市場における行動に反映されているものと解釈できる。

図2 年齢階層別の女性の労働力率



資料：韓国統計庁，KOSIS

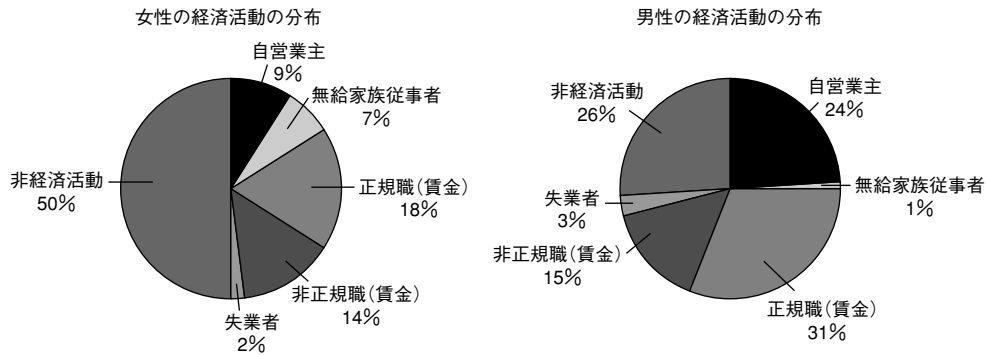
注：労働力率の計算はILO基準。

2 非正規職化の趨勢と労働条件

(1) 非正規職の割合

賃金労働者のうち、非正規職として働く女性の割合が高いという点が、韓国における女性労働市場のもうひとつの重要な特徴である（図3）⁽¹⁾。

図3 性別による労働力の分布（2005年）



資料：韓国統計庁『経済活動人口付加調査』2005年8月，原資料

注：労働力率の計算はILO基準。「大卒以上」の学歴基準は，4年制大学の卒業以上。

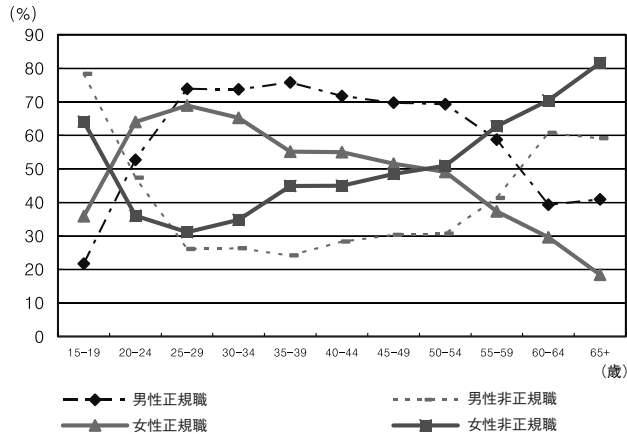
よくいわれる狭い意味での非正規職労働者の規模は，2005年に約550万人で，このうち女性は約半分ほどを占める。全体の女性賃金労働者（6,286千人）のうち，非正規職労働者（2,747千人）の占める割合は43.7%である⁽²⁾。要するに，絶対多数の女性は，非正規職の形態で労働市場に統合されている。特に，20代を除く全年齢階層において，女性は男性に比べてはるかに高い非正規職の割合を占めている（図4）。

(1) 全体の労働市場で非正規職の占める割合がどのくらいになるかは「非正規職」をどのように定義づけるかによって異なってくる。ここでは非正規職を雇用契約期間が定まっている一時的労働や日雇い労働，労働時間の長さによる短時間労働，雇用契約の主体による間接雇用である派遣労働と用役労働など，多様な労働形態を含むものと定義する。

このように詳細な非正規職の定義にしたがって非正規職の規模を推算し，その労働条件と人口学的特性に対する情報収集が可能になったのは2000年の経済活動人口付加調査（8月）以降である。それ以前は常用・臨時・日雇いの区分を通じてのみ非正規職を定義づけてきたが，その際，臨時職には一時的労働者と看做せない長期臨時職が含まれており，外国と比較可能な指標ではないという問題があった。しかし，非正規職の割合の長期的趨勢の変化を考察するためには，この指標を用いるしか方法がない。

(2) 一方，長期臨時労働を含む臨時・日雇い職の女性は3834千人で，全体の女性賃金労働者の61%を占める。

図4 性別・年齢別の非正規職の割合（2005年）



資料：『経済活動人口付加調査』2005年8月，原資料

(2) 労働条件

非正規職は共通して雇用の不安定性を経験しており，経歴や教育水準に対する相応の報酬を享受できないため賃金水準が低く，社会保険や休日・休暇，そして会社が提供する各種の福祉の恩恵からも除外されるという問題を抱えているため，女性の非正規職の割合が高いということ自体，雇用の質が低いことを意味しているといっても過言ではない。

非正規職というものが雇用の不安定性の意味を孕んでいるが，実際，これら非正規職の女性労働者の勤続期間はどうかについて再び観察してみる必要がある。

臨時職の就業が女性労働者の雇用不安定性に及ぼす影響を検討したチョン・ギテクの博士学位論文（2006）によれば，男性の臨時職労働者は正規職労働者に比べて1年後に失職状態である可能性が高いが，女性は臨時職であるかどうかで転職や失職の確率に有意な影響を及ぼさないものと表れた。女性の場合，臨時職労働者は心理的に不安で雇用の質も低いといえるが，実際はひとつの職場で長く勤続しているものとみられる。労働者の雇用安定性が正規職労働者に比べて低いのはきわめて常識的なことであるにもかかわらず，現実の女性労働者の場合はこのような常識が通じない。チョン・ギテクは，このような現象を二つの方向からみることができると指摘した。ひとつは，韓国の女性労働者の場合，正規職であっても容易にリストラの対象となり，雇用の不安定性が高いということである。もうひとつの方向からみると，女性の臨時職労働者は，名目上は臨時職だが，実際は永久職と類似した職業的特性を持っていると解釈できる。これは，常時的な業務に女性を雇用する際に正規職として雇用せず，臨時職として雇用する企業の慣行を反映するものである。実際は同じ会社で長く勤務しているにもかかわらず，非正規職に分類され，あらゆる処遇において差別を受ける現実を表している。

表1によれば，その他の要因による影響を統制しない状態では，女性であれ，男性であれ，正規職と非正規職の勤続年数の差異は大きい。もちろん，男性の場合，その差が女性よりはるかに顕著に見られる。同じ正規職を比べてみると，女性は男性に比べて勤続期間が顕著に短い。しかし，男

性の非正規職と女性の非正規職の勤続年数の差異はそれほど顕著ではない。

女性が一般的に男性に比べて勤続年数が短く、雇用の断絶がしばしば起きるのは、二つの現象の結合として理解できる。第一に、正規職の場合、女性が男性より勤続期間が短い。第二に、非正規職は男性と女性との間で勤続期間の差異が大きくないが、女性は非正規職の割合がより高いので、全体の女性労働者の勤続期間は男性労働者の勤続期間より短い。つまり、女性の雇用が男性より不安定なのは、雇用が不安な非正規職の割合が女性においてさらに高いためである。

表1 性別労働者の勤続期間の割合

(単位：千人)

		1年未満	1-3年未満	3-5年未満	5-10年未満	10年以上	全体
女性	賃金労働者	3.8	48.5	18.2	16.3	13.1	100.0
	正規	3.0	43.8	18.7	18.1	16.4	100.0
	非正規	5.4	57.9	17.2	12.9	6.6	100.0
男性	賃金労働者	2.2	31.2	15.1	20.5	30.9	100.0
	正規	1.8	27.1	14.1	21.5	35.5	100.0
	非正規	3.8	46.3	18.7	17.0	14.2	100.0

資料：『経済活動人口付加調査』2004年8月原資料

女性労働者の中で低賃金労働者が多いのも、このような脈絡から理解できる。もちろん、女性の賃金水準は、同じ正規職を比べても男性より著しく低い水準である(表2)。しかし、女性が労働市場に参入しても一定の生活水準が保障されず、労働貧困(=working poor)の状態に陥りやすいという事実は、女性労働者のうち、正規職男性労働者の賃金の半分に過ぎない賃金しかもっていない非正規職の女性労働者の割合が非常に高いという事実をもって十分に説明できる。低賃金の基準を全体の賃金労働者の中位賃金の1/2未満に低く定めても、非正規職の女性労働者の37%は、このカテゴリーに含まれる(表3)。

表2 正規・非正規職別、性別の時間当たり賃金

(単位：ウォン/時間 (%), 正規職男性=100)

	女性	男性
正規職	6,596 (60.8)	10,850 (100.0)
非正規職	5,663 (52.2)	7,393 (68.1)

資料：統計庁『経済活動人口付加調査』2005年8月(韓国労働研究院『労働レビュー』2005.12月号 p.60より再引用)

注：時間当たり賃金は月平均賃金の総額÷(週当たりの平素労働時間×4.3)で計算

表3 正規・非正規職別の低賃金労働者の分布

(単位：%)

		女性	男性
中位賃金の2/3	正規	29.3	5.4
	非正規	58.0	27.6
中位賃金の1/2	正規	5.0	1.8
	非正規	37.0	13.8

資料：『経済活動人口付加調査』2005年8月，原資料

雇用を通じた社会保険の加入割合も、正規職と非正規職を問わず、女性が男性より低い。また、男性・女性ともに非正規職の社会保険加入率は、正規職に比べて著しく低い（表4）。さらに、女性は男性に比べて非正規職の割合がはるかに高い。このようなそれぞれの事実が結合すると、全体女性労働者の社会保険加入率が男性に比べて著しく低い現実を生み出す。女性は、社会保険の保護から死角地帯におかれている非正規職の割合が高いため、雇用を通じた社会保障制度への組み込みも弱くならざるを得ない。

表4 正規職・非正規職別の社会保険加入の割合(2005年)

(単位：%)

		男性	女性	全体
国民年金	賃金労働者	69.6	50.1	61.4
	正規職	82.5	64.4	75.8
	非正規職	41.5	31.8	36.6
雇用保険	賃金労働者	60.2	43.2	53.1
	正規職	69.8	53.7	63.8
	非正規職	39.4	29.7	34.5

資料：『経済活動人口付加調査』2005年8月原資料

(3) 非正規職化の趨勢

これまで、2005年時点で韓国の労働市場を見てみると(snap-shot)、女性は高い割合で非正規職に従事しており、このため、労働条件も劣悪な現実にあるということについて論じた。とすれば、このような現実、現在どのような変化の過程にあることを意味しているのだろうか。

問いを二つに具体化してみよう。第一に、非正規職労働は増加しているのか。「非正規職化」と称するほどの趨勢の変化があるのか。第二に、非正規職の規模の変化のプロセスは、女性と男性において違う形態で表れているのか。言い換えると、非正規職化が主に女性にだけあてはまる現象だといえるのか⁽³⁾。

1989年から2004年までの15年間、就業者の従事上の地位別分布の変化を表したのが図5と図6である。このグラフに表れている事柄をまとめると次の通りである（付表参照）。

まず第一に、女性就業者のうち雇用主と事業者が占める割合は、過去20年間比較的一定水準を維持しているが、これに比べて無給家族従事者が占める割合は減少し続け、これはそのまま非賃金労働者の割合の減少分として表れた。このような趨勢は、過去20年間の一貫した流れとして理解してよいが、とりわけ2000年以降さらに顕著である。全体の女性就業者のうち無給家族従事者が占める割合は、1989年の25.6%から2004年には14.8%で約11%ポイント減少し、これは非賃金労働者の割合が44.8%から33.4%に減少したことをそのまま反映している。

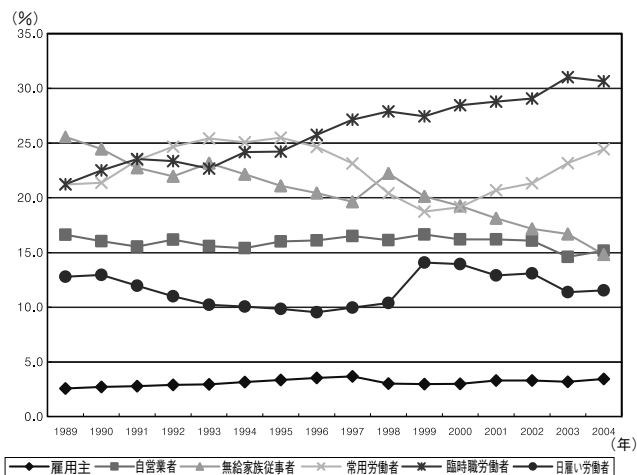
(3) この問いに答えるためには、これまで用いた「非正規職」の定義をそのまま用いることはできない。この定義は2000年以降調査に適用されたためである。ここで述べる趨勢の変化は、臨時・日雇職の区分が調査に適用され始めた1980年代末から最近までを観察する。また、賃金労働者のうち臨時・日雇職の割合だけを考察するだけでは、全体構造の変化を理解する上で不十分な点があるかもしれないため、自営業を含む全体就業者の構成比の変化を考察することにする。

第二に、無給家族従事者の減少と対照的な趨勢として持続的に増加している雇用形態は、臨時職の賃金労働者である。常用労働者と日雇い労働者の割合が大きく上下動している一方で、臨時職労働者は持続的に増加してきた。過去20年間、女性の臨時職労働者の規模は約150万人から290万人へと絶対規模において二倍近く増え、全体の女性就業者に占める割合も、1989年の21.2%から2004年には30.6%に増加した。

第三に、常用労働者は増加してきたが、1990年代の中頃を境に急激に減少した。しかし、2000年以降は再び増加し、最近では全体の女性就業者の25%水準にまで増加した。日雇い労働者は減少した後、通貨危機の時に大きく増加したが、最近では再び減少している。

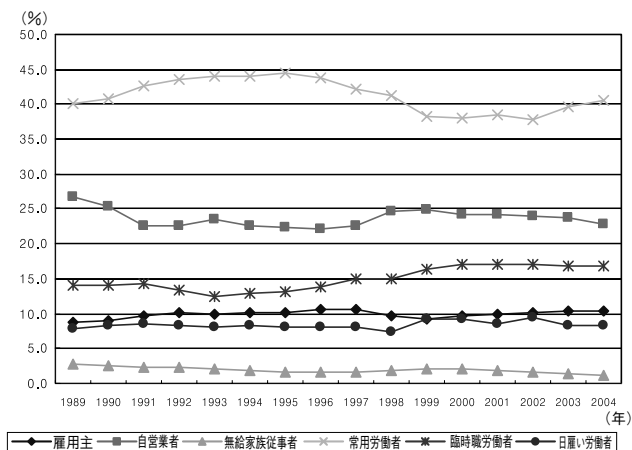
第四に、1999年から2004年までの5年間、非賃金労働者は約20万人減り、賃金労働者は約120万人増え、全体の女性就業者の数は約100万人増えた。この期間、日雇い労働者は約10万人減少した一方で、常用労働者は73万人増加し、臨時職労働者も58万人が増加した。

図5 女性の従事上地位別就業者の構成比の推移



資料：韓国統計庁『経済活動人口年報』原資料

図6 男性の従事上地位別就業者の構成比の推移



資料：韓国統計庁『経済活動人口年報』原資料

図5の付表 女性就業者の従事上地位別構成比の変化の推移

(単位：千人，%)

	1989			1994			1999			2004		
	人数	構成比	賃金労働者構成比	人数	構成比	賃金労働者構成比	人数	構成比	賃金労働者構成比	人数	構成比	賃金労働者構成比
就業者（千人）	7152	100.0		8020	100.0		8337	100.0		9364	100.0	
1) 非賃金労働者	3202	44.8		3265	40.7		3313	39.7		3127	33.4	
(1) 自営業主	1373	19.2		1487	18.5		1636	19.6		1740	18.6	
①雇用主	184	2.6		253	3.2		248	3.0		321	3.4	
②自営業者	1189	16.6		1234	15.4		1388	16.6		1420	15.2	
(2) 無給家族従事者	1828	25.6		1777	22.2		1677	20.1		1387	14.8	
2) 賃金労働者	3950	55.2	100.0	4755	59.3	100.0	5025	60.3	100.0	6237?	66.6	100.0
(1) 常時労働者	3035	42.4		3949	49.2		3851	46.2		5158	55.1	
①常用労働者	1516	21.2	38.4	2010	25.1	42.3	1562	18.7	31.1	2289	24.4	36.7
②臨時職労働者	1519	21.2	38.5	1939	24.2	40.7	2289	27.5	45.5	2869	30.6	46.0
(2) 日雇い労働者	914	12.8	23.1	806	10.0	17.0	1174	14.1	23.4	1079	11.5	17.3

ここで、再び「女性労働の非正規職化」の仮説を提起したい。韓国の女性労働は、非正規職化しているといえるだろうか。非賃金労働者の規模は大きな変化がない中、女性の賃金労働者の規模は過去20年間、約400万人から620万人へと1.6倍増加した。このうち常用労働者の占める割合は37～38%水準で、大きな変化はない。つまり、正規職労働者と非正規職労働者が似たような割合で増加したのだ。

このような趨勢は、過去20年間の一貫した流れではない。全体女性賃金労働者のうち正規職の占める割合は、景気の影響を受けながら浮き沈みの波があったものの、通貨危機を前後した時点で非正規職化は最も急速に進行し、賃金労働者の70%水準にまで達した後、最近数年間このような流れは止まったといえる。

もうひとつ、非正規職化の仮説に関して必ず指摘しなければならないのは、割合の増加または減少の趨勢はさておき、女性の賃金労働者の63%が非正規職で、すでに非正規職化の程度が非常に深刻な水準であることを見過ごしてはならないという点である。非正規職の割合が増加する流れは止まったといえるが、新しく誕生する働き口の中には非正規職の働き口がより多く、従来の正規・非正規職の割合を維持しているといえる。

まとめると、女性労働者の非正規職化は明らかに見られる趨勢である。しかし、これが必ずしも正規職の減少を意味しているわけではない。正規職は、景気の変動に反応しながら増加と減少を繰り返している。男性の場合は、女性ほど明らかな趨勢の変化は見られないが、若干の正規職の減少と臨時職の増加が観察される。

3 労働運動と女性労働

本論文の第2章では、韓国の女性労働市場の現在的な特性について記述した。つまり、韓国の女性労働の最も重要な特徴である、高い非正規職の割合を趨勢的变化の視点から観察したのである。本章では、1980年代後半以降の労働運動の特徴と女性労働運動の特徴をともに考察しながら、これ

が女性労働市場の非正規職化とどのような関連性を持つのかについて論じる。

(1) 1987年以降の労働運動が女性労働に及ぼした影響

1970年代を、韓国の労働運動を女性労働運動が主導した時期だと評価するなら（シン・グァンヨン、キム・ヒョンヒ（1996）⁽⁴⁾）、1980年代に入ってから、韓国社会の資本主義構造の変化に伴って男性中心の労働者階級運動が成長し始めるにつれ、女性労働運動は労働運動の隅の方へと押しやられてしまった（カン・インスン（2001））。

1987年は、韓国の労働運動が爆発的に成長し、労使関係に大きな地殻変動が起き始めた記念すべき年である（イ・ソンヒ（2003）⁽⁵⁾）。6月抗争（訳注：1987年6月に韓国全域で起きた民主化のための国民によるデモ）と6・29民主化宣言（訳注：当時の民主正義党のノ・テウ代表が国民の民主化と直選制への改憲要求を受け入れて発表した特別宣言）によって軍部独裁の政治的な抑圧が弱くなった隙を縫って、労働者は労組を結成し賃金の引き上げを要求し始めた。このような労働組合運動の成長により、1987～1989年には労働者の労働条件が急速に向上するという結果をもたらした（イ・ソンヒ（2003）、ベ・ギュシク、チョ・ソンジェ（2003））。この時期の労働運動は、組織力と労働争議を手段として労働者の要求を勝ち取る「戦闘的な組合主義」と特徴づけられるが、このような過程を通して労働者は賃金引上げなど、相当の実利を手に入れたと評価される（ベ・ギュシク、チョ・ソンジェ（2003））。

しかし、他方では、この過程で二つの暗い結果を招く原因を提供することになった。第一に、支払能力に余裕のある大企業では賃金が急激に上昇した一方、中小企業の賃金引上げ率は低く抑制され、企業間の賃金格差が拡大し始めた。第二に、企業主は労使関係を個別化して労働者間で賃金及び職務における競争を誘発し、そうすることで労働組合の組織力を弱体化させる「新経営戦略」⁽⁶⁾を採択して労働運動に対応することになったが、より具体的にいえば、これは、非正規職の拡大という形で表れるようになった（ベ・ギュシク、チョ・ソンジェ（2003））。

大企業と中小企業間の賃金格差の拡がりや非正規職の拡大は、どちらも女性労働者にとっては絶対的に不利なものであり、これは大企業に勤める男性労働者中心の労働運動が躍進する中でもたらされた、意図せざる結果だったといえる。

(4) 1970年代、女性の労働運動は主に繊維、縫製、かつらなどの輸出主導産業を中心に展開された。当時、女性労組の数は男性労組に比べて、数の上でははるかに少なかったが、低賃金と人権抑圧に対する抵抗の強度は非常に強かった。シン・グァンヨンとキム・ヒョンヒはこの当時の女性労働運動を、労働力を搾取する企業に対する抵抗であると同時に、男性による女性抑圧に対する抵抗と評価している。しかし、このような抵抗は、弱い階級アイデンティティ、地域社会の中での孤立、対案的イデオロギーの不在などによって、労働者階級運動に成長できなかつたと評価している（シン・グァンヨン、キム・ヒョンヒ（1996））。

(5) 1987年6月、2,700余りの単位労組で組合員総数は105万人に至った。1989年には単位労組の数は7,800あまりに増加し、組合員数は193万人に増えてほぼ倍増した。

(6) 新経営戦略は、労働に対する直接的な統制よりは労働組合の弱体化及び包摂という抱擁戦略を用いながら、同時に自動化を通じた人員削減、正規職雇用の回避と非正規職の使用、職務・職能給制度の導入、多能工の養成、現場中心の労務管理、労働者海外研究と企業文化運動などが結合して表れた（イ・ソンヒ（2003））。

1990年代の初めに入り、労働組合は、法の枠組みの中で団体交渉を推進する頻度が増し、労使関係の制度化が進んだが、労使関係の性格は対立的なものとして固着化する傾向にあり、巨大な保守野党の抑圧的な労働政策によって労働者と政府間の対立も激しくなった（イ・ソンヒ（2003））。しかし、1991年のILO加盟、1996年のOECD加盟を前後して、労働基本権を認めるよう国際的な圧力がかかる一方、使用者側からは労働市場の柔軟性を高める制度改善を求める状況にあった。

このような背景のもと、労働改革についての議論は、「労使関係改革委員会」の枠組みの中で展開されたが、この時、労働側が要求したのは労働組合の政治活動の禁止、第三者介入の禁止、複数労組の禁止など、いわば「3禁」措置の解除と、民主労総を認めることなど、労働組合の政治的基本権の拡大に焦点をあてるものであった。一方、資本側が要求したのは、整理解雇制、変形労働時間制、労働者派遣制など、雇用の柔軟性を高める制度であった（ベ・ギュシク、チョ・ソンジェ（2003））。労働基本権の伸張と雇用の柔軟性の拡大を交換する労使関係の基本構図は1990年代を通じてずっと保たれ、その間、女性労働者の非正規職化については大きな注意が喚起されなかった。

雇用安定と非正規職の問題が労使対立の前面に登場し始めたのは1998年の通貨危機以降、つまり、通貨危機による整理解雇とリストラが大企業の正規職男性労働者にまでその影響力を及ぼし始めた時からである。キム・デジュン（金大中）政権に入ってから生まれた「政労使委員会」という社会的な協議機構においては、基本的に整理解雇制の実施と労働基本権の拡大が交換されたが、これと同時に失業者に対する雇用保険の支援を拡大し、その他の社会保障制度を拡大する社会の安全網（ソーシャル・セーフティネット）の整備も採択された。これは女性労働者にとっては実に重要な変化であった。

1970年代の開発独裁時代の労働運動では、国家に対して社会保障制度を求めることができなかったのはいうまでもないが、1980年代後半に労働運動が急激に成長した時期にも、大企業の男性労働者中心の労働運動は、賃金の引き上げと労働基本権の拡大を求める以上の余力はなかったと見られる。国家が社会保障体系を整えられないでいる状況の下、企業別労組体制である韓国の労働運動は企業福祉（社内福祉）を発展させる結果をもたらし、この過程で国家福祉は一定期間棚上げにされた（ホン・ギョンジュン；キム・ヨンミョン（2004））。1990年代末以降の国家福祉の拡大⁽⁷⁾は、主に小規模事業体で働いたり、非正規職として働く女性労働者もようやく賃金以外に福祉メリットを享受することができるようになったことを意味する。

（2）新たな女性労働運動の登場

1970年代の労働運動が輸出主導型産業の女性労働者が中心となって展開されてきたのに対し、1980年代と1990年代の労働運動の柱が、大企業に勤める正規職男性労働者にシフトしたことは前述の通りである。したがって、賃金引き上げと企業福祉の増大という実りを、小規模企業と非正規職に集中している女性労働者がともに共有することは難しかった。むしろ、支払能力のない小規模企

(7) 1990年代末以降、失業者の急増に対応して雇用保険の適用が拡大され、国民年金は皆保険化し、健康保険の管理運用体系が単一化された。また、国民基礎生活保障制度が施行され、貧困政策においても画期的な変化があった（ホン・ギョンジュン）。

業と、労働組合の攻勢を避けて通ろうとする大企業の戦略的選択によって、女性労働者の非正規職化が加速化した側面がある。

女性労働者の非正規職化は、女性労働者の組織率の下落という現象を招いた。最も高い組織率を示した1989年、女性労働者の組織率は13.4%を記録したが、それから10年も経たない1997年には5.6%に急落する現象が起きた（表5）。この期間、男性労働者の組織率も下がったが、その下落率は女性がより著しかったことは否めない。これは、主に女性が非正規職化する傾向が強く、非正規職は労働組合の組織から排除されるという現象が結合した結果であるというのが主な解釈である（パク・ジンヨン、キム・ミョンスク（2001））。

表5 労組組織率の変化（単位%）

	女性	男性	全体
1989年	13.4	21.8	18.6
1997年	5.6	14.9	11.2

資料：パク・ジンヨン、キム・ミョンスク（2001）から再構成

このような現実にもかかわらず、これまで非正規職の女性労働者を既存の労働組合の組織が吸収しようとする努力はあまり見られない（パク・ジンヨン、キム・ミョンスク（2001）；カン・インスン（2001））。民主労総（訳注：「全国民主労働組合総連盟」の略）の場合、女性組合員は全体の20%ほどに過ぎず、これらはほとんど正規職の労働者である（カン・ヒョンア（2003））。労組の中で女性の過少代表性も指摘される（キム・キョンヒ（1999））。少し古い資料ではあるが、1995年に、女性が委員長を務める労組の割合は4.4%に過ぎないと調査された（韓国労働研究院、『四半期別労働動向分析』（1995））。

さらには、個別労働組合で非正規職の女性労働者を排除する様相があるという研究も出ている（カン・ヒョンア（2003））。カン・ヒョンア（2003）は、従来の労働組合運動の根強い男性中心的性格と正規職中心的性格を批判しながら、労働組合運動が労働条件の算術的な平均値を高めてきたからといって、労働者集団内部の多様な下位集団の利害を均衡させるから代弁してきたとはいえないという点を指摘した。そして、非正規職の女性労働者は、労働組合において疎外と排除という苦杯をなめた代表的な労働者集団であると規定した。

女性組織率の減少、労組内の女性の過少代表性、そして、既存労組の非正規職女性労働者の排除という男性中心の労働運動の特徴は、従来の労働組合の組織を通して、女性労働者の雇用不安定性の問題やジェンダー差別、母性保護の問題を提起することが現実的に非常に難しいという点を示唆する。このような限界に対する女性労働者の取り組みとしては、最近、次のような二つがある。

まず、一般労組の形態を帯びる女性労働組合運動の出現である（キム・キョンヒ（1999）；パク・ジンヨン、キム・ミョンスク（2001））。1987年以来ソウル、仁川、釜山、馬山など7つの地域で女性労働者会が設立され、これらの協議体である全国女性労働者会協議会が1991年に結成されて重要な役割を果たしてきたが、本格的な労働組合の名称を掲げて女性労組が発足したのは1999年のことだった（キム・キョンヒ（1999））。女性労組は「ソウル女性労働組合」、「全国女性労働組合連盟」、「全国女性労働組合」の名でそれぞれ結成された。これら三つの労組は、それぞれ目指すところに若干の相違はあるものの、基本的に、従来の正規職労組が包括していない基層女性労働者を組

織して代弁するという点では相通ずる組織である。

次に、既存の労働組合運動の限界を克服するための女性労働者の取り組みとしては、類似した理念的志向を持つ女性運動団体との連携が挙げられる。韓国には、女性の人権の伸張と勢力化を目指す多様な女性運動団体が存在しており、この中には、労働問題にセンシティブで女性労働者の利害に共感できる民主的な団体がある⁽⁸⁾。これらは最近、「女性労働連帯会議」の名前で連携して、2001年の母性保護法の改正運動⁽⁹⁾や2005年の非正規職法改悪反対運動などで積極的な姿勢を見せている。この女性労働連帯会議は、2006年現在、女性労働に係る5大要求を掲げて共同で取り組んでいる⁽¹⁰⁾。

4 まとめと結論

韓国における女性労働市場の最も重要な特徴は、低い労働力率と高い非正規職の割合という二つに要約することができる。

労働力率は他の国と比べて低い水準であり、とりわけ高学歴女性の労働力率が低いという点、そ

(8) 1980年代、「進歩的」な女性運動は、ジェンダーと階級の二重抑圧を最もはっきりと受けていた基層女性が進歩的な女性運動の中心になるべきだと考え、これによって、進歩的な女性運動団体は、「女性」よりは「労働者」問題を掲げた。これらは1988年に、「女性団体連合」を中心に「男女雇用平等法」改正運動も展開したが、当時はまだ労働組合の連携がないまま進化した（チョ・ウン（1998））。

(9) 「女性労働法改正連帯会議（以下、連帯会議）」に参加した団体は、韓国女性団体連合、韓国女性団体協議会、韓国労働組合総連盟、全国民主労働組合総連盟、韓国女性労働者会協議会、韓国女性民友会、全国女性労働組合、ソウル女性労働組合の8つの団体である。これら8つの団体は、①女性一般のために働く女性団体、②労働組合連盟の女性担当組織、③従来の労組組織に加入していない周辺的な女性労働者を包括して代弁する団体に区分できる。第一のグループは、韓国女性団体連合（女連）と韓国女性団体協議会（女協）であり、一般的に知られている女性団体の連合体である。女連の場合、その中にまた女性民友会と女性労働者会など、女性労働者団体が加入してはいるが、労働者でない会員で構成された女性団体を含んでおり、女性労働運動だけを行うのではなく消費者運動や環境運動、性暴力防止運動など、多様な女性関連の社会運動を主導する団体である。女協も同様だが、特に女協は、女性が主体となる専門職・職能団体が会員団体である。第二のグループは、全国単位の労働組合連盟であり、韓国労総（訳注：韓国労働組合総連盟）と民主労総である。これら2大労総は、それぞれ女性本部と女性局、女性委員会などの女性労働者を代表する組織を有しており、これら女性組織の担当者が実務的に連帯会議に出席したが、それは公式的に2大労総を代表して連帯会議に出席したものである。第三のグループである残り4つの団体は、従来の労働組合連盟が積極的に代弁できなかった、周辺的な女性労働者を代弁する団体として区分することができる。韓国の女性労働者の70%以上が非正規職であり、その大多数が零細事業者に属している現在の現実で、このような女性労働者を組織化した団体が韓国女性労働者会協議会、韓国女性民友会、全国女性労働組合、ソウル女性労働組合の4団体である。

(10) 5大要求事項は次の通りである。（1）労働女性の貧困解消に向けた、良質の職場づくり及び最低賃金の現実化、（2）期間制労働者雇用事由の制限、差別禁止の立法及び大量解雇防止に向けた措置づくり、（3）母性保護制度の定着に向けた管理監督の強化及び非正規職の適用に向けた立法、（4）男女の職場・家庭両立に向けた制度の強化、（5）職場内ジェンダー差別の解消及び積極的な雇用改善措置の実効性ある効果。

して、30代年齢階層の参加率が特に低く、M字型曲線を克服できないでいるという点などが目立つ。趨勢からみると、女性の労働力率は1990年代の初め以降、最近10数年間の増加ぶりが大きく減少したのが目立っている。この期間に20代後半の年齢階層の労働力率は大きく増加したが、その他のあらゆる年齢階層では労働力率が足踏み状態にある。しかし、この時期に人口構造と人口規模の変化があったため、女性就業者の絶対規模が減少したわけではない。

増加した女性労働者は、絶対多数が臨時職の形態で労働市場に組み込まれた。正規職の女性労働者の数も絶対規模の面では増加したが、割合の面では景気の変動に伴って上下した。しかし、臨時職の女性労働者は、1989年の152万人水準から2004年には289万人へと、ほぼ二倍に増加し、全体の女性労働者に占める割合も38.5%から46.0%に増加した。グローバリゼーションの過程の中で、女性労働者の臨時職化はひとつの明らかな趨勢として表れている。その上、男性の臨時職化の現象はあまり明白でない一方、女性の臨時職化は過去15年間の観察期間においてははっきりと、かつ一定の趨勢として表れている。

この点について敷衍したいことは、臨時職化に代表される女性の非正規職化が1997年の通貨危機以降に現れた特徴的な現象ではないという点である。韓国の通貨危機は、グローバリゼーションの過程で突出的に表れ得るひとつの兆し程度に解釈するのが適切であろう。少なくとも女性労働者の従事上の地位の構成の側面では、それ以前と以降に質的な違いがあると解釈するよりは、長期的かつ趨勢的な変化としての臨時職化に注目するのがグローバリゼーションの影響を正しく解釈することになるだろう。

韓国の労働運動は、この過程でどのような役割を果たしたのだろうか。使用者側の「労働市場の柔軟性」の要求と、これに伴う雇用の不安定性の増加は世界的な趨勢であるため、韓国の労働運動がこれを阻止できなかったということ自体、それほど特別なイシューにはならないだろう。にもかかわらず、明らかに言えることは、非正規職化や雇用の不安定性の問題が、1998年の通貨危機以前には労働運動の主な争点として浮上しなかったという点である。女性の臨時職化の趨勢は、それ以前から非常に速いスピードで進行していたにもかかわらず、1980年代と1990年代の大企業に勤める男性労働者中心の労働運動が、この点に大きく注目しなかったからである。

この時期に労働運動が成し遂げたことといえば、主に賃金引上げなど企業内の労働条件の改善と労働基本権の伸張であった。一方、1998年以前に、韓国の大企業に勤める男性労働者中心の労働運動が見逃してしまった部分は、国家レベルの社会保障体系（社会の安全網）を設けることと、非正規職化の流れにブレーキをかけるという点である。この二つは、どちらも女性の労働者に致命的な結果をもたらした。主に小規模事業場に集中しており、非正規職が絶対多数を占める女性労働者は、賃金引き上げと労働基本権の伸張という労働運動の賜物を相対的に少ししか享受できなかった。また、国家福祉と社会安全網が不備な状態において、非正規職化は女性を中心に深化してきたのだ。

このような現実にあたり、女性労働者運動の取り組みには次の二つがある。一つは、一般労組の形態を帯びる女性労働組合運動の登場である。1990年代後半に登場した女性労組は、従来の正規職労組が代弁できなかった基層女性労働者を代弁する組織に成長している。もう一つの取り組みは、女性労働運動組織と従来の女性運動組織の連携である。女性労働連帯会議は、進歩的な女性運動団

体と従来の労働組合連盟の女性組織, そして, 既存の労組組織に加入していない基層女性労働者を包括して代弁する組織が連携し, 女性労働に係る 이슈ーに共同で取り組む協議体として位置づけられている。

(チャン・ジヨン 韓国労働研究院研究委員)

(よこた・のぶこ 山口大学経済学部教授)

【参考文献】

- カン・ナムシク (2002), 「女性人権で見た女性労働権と女性労働政策」, 「アジア女性研究」, 第41巻, 淑明女子大学アジア女性問題研究所。
- カン・スンボク (2005), 「正規職と非正規職間の労働条件の格差-労働力人口付加調査分析-」, 「労働レビュー」, 第12号, 韓国労働研究院, pp.56-62.
- カン・イス (2001), 「変化する労働市場と女性労働者」, 「経済と社会」, 通巻第51号 (秋号), pp. 10-37.
- カン・インスン (2001), 「1980年以後韓国女性労働者運動: 評価と課題」, 「人文論叢」, 第14号, pp.5-35.
- カン・インスン (2001), 『韓国女性労働者運動史2』, ハンウルアカデミー
- カン・ヒョンア (2003), 「大企業労働組合における非正規女性労働者の排除の様相」, 「韓国女性学」第19巻1号, pp. 81-111.
- キム・キョンヒ (1999), 「韓国女性労働組合運動の出現-労働運動の新たなパラダイムに向けて」, 「経済と社会」, 通巻第43号 秋号, pp.133-153.
- キム・ソンヒ (2005), 「貧困と非正規労働者」, 「非正規労働」, 第5巻 39号, 韓国非正規労働センター, pp. 38-50.
- キム・ヨンミョン (2004), 「韓国の福祉政策: 特徴と変化」, 未発行論文
- キム・ヨンラン (2003), 「韓国の女性運動と女性福祉政策の変化-労働とセクシャリティー分野を中心に」, 「韓国社会学」第37集 3号, pp.187-216.
- キム・チョンスク (2005), 「雇用保険と女性労働者: 加入現状と失業給与を中心に」, 2005年経済学共同学会大会, 韓国経済学会, pp. 1-16.
- キム・ヘギョン (1999), 「地域女性運動の性格研究 (京畿道の女性団体をを中心に)」, 「社会科学研究論叢」, 第3巻, 梨花女子大学 社会科学大学 社会科学研究所
- バク・ジンヨン, キム・ミョンスク (2001), 「女性にやさしい組織方式と女性の勢力化-全国女性労働組合の事例を中心に」, 「労働社会」58巻, 10月号, pp. 118-128
- ベ・ギュシク, チョ・ソンジェ (2003), 「第1部労使関係: 第4章労働運動」, 『韓国の労働1987-2002』, 韓国労働研究院, pp. 88-123.
- 貧富格差・差別是正委員会, 財政経済部・保健福祉部・労働部・企画予算処, (2004), 「仕事を通じた貧困脱出の支援政策」, 第6回国政課題会議資料
- ソク・ジェウン (2004), 「韓国の貧困の女性化に対する実証分析」, 「韓国社会福祉学」, 第56巻2号, 韓国社会福祉学会, pp.167-194.
- シン・ギョアン (1999), 「組織内の女性労働者の排除と統合, 分離に関する研究-H社の事例研究を中心に」, 「社会科学研究」, 第8集, pp. 115-138.
- シン・グァンヨン, キム・ヒョンヒ (1996), 「女性と労働運動: 1970年代女性労働運動を中心に」, 1996年後期社会学大会, 韓国社会学会, pp. 239-252.
- シン・インリョ (2001), 「非正規職及び失業労働者の組織化-グローバル経済下における女性労働権の確保に向けて」, 「女性学論集」, 第18集 第1号, pp. 155-176.

- シン・インリョ (2002), 「II. グローバル経済体制の下での労働市場の変化: 3. 労働の柔軟化に伴う女性労働者の雇用現状, 『グローバル化と女性労働権』, ソウル: 梨花女子大学出版部, pp.28-40.
- アン・ミス (2003), 「非正規職女性労働者の現状と保護方策」, 『女性研究論集』, 第14巻, 新羅大学女性問題研究所.
- イ・ソンヒ (2003), 「第1部労使関係: 第2章労使関係の概観」, 『韓国の労働1987-2002』, 韓国労働研究院, pp. 27-53.
- イ・ヨンジャ (2004), 「新自由主義労働市場と女性労働者性: 労働の柔軟化に伴う女性労働者性の変化」, 『韓国女性学』, 第20巻3号, pp.99-138.
- チャン・ジヨン (2001), 「非正規職労働の実態と争点-性別の違いを中心に-」, 『経済と社会』, 第51号, ハンウル, pp. 68-122.
- チョン・ギテク (2006), 『女性臨時職就業と労働市場の移行』 漢陽大学 社会学会博士学位論文
- チョン・ソンミ (2005), 「非正規職女性労働者の雇用特徴: 労働力人口付加調査分析」, 『労働レビュー』, 第12号, 韓国労働研究院, pp. 45-55.
- チョ・ウン (1998), 「女性運動団体の連帯と亀裂」, 『韓国社会科学』, 第20巻3号, ソウル大学社会科学研究院, pp. 75-104.
- 韓国女性民友会, 「3.8世界女性の日98周年記念2006年 女性労働5大要求」, (韓国女性民友会www.womenlink.or.kr), (アクセス日2006. 4. 26.)
- ホン・ギョンジュン (2003), 「韓国社会福祉政策の変化と持続: 1990年以降を中心に」, 『韓国社会福祉学』, 第55巻, 韓国社会福祉学会, pp.205-230.

従来の「負のイメージ」を払拭して再評価を試みる

協調会の研究

法政大学大原社会問題研究所編
梅田俊英／高橋彦博／横関至著

A5判上製・388頁
5460円

戦間期日本の社会研究センター

大原社研と協調会
高橋彦博著

A5判上製・364頁 6090円

〔協調会史料〕 法政大学大原社会問題研究所監修
協調会研究会編

労働課・情報課保存版

日本社会労働運動資料集成 1920年代～1930年代
マイクロフィルム版 全114リール 揃2730000円

日本社会労働運動資料集成〔第二期〕 1931年～1940年
マイクロフィルム版 全62リール 揃1575000円

都市・農村生活調査資料集成〔全12巻十別巻〕
A5判上製 総4760頁 揃2625000円

〈主な内容〉

第1部 ●協調会の調査事業

1. 協調会における社会調査(高橋彦博)／2. 協調会の組織動向と労働課(梅田俊英)／3. 農村課の組織と調査事業(横関至)

第2部 ●協調会の調査報告

1. 労働調査報告(梅田俊英)／2. 農村調査報告(横関至)／3. 生活調査報告(高橋彦博)

第3部 ●協調会の人たち

協調会幹部のプロフィール(高橋彦博)／協調会職員の間(横関至)／1. 戦時下の協調会と村山重忠(梅田俊英)／2. 協調会農村課長・松村勝治郎(横関至)

第4部 ●協調会の戦中・戦後

1. 産業福利協会から協調会産業福利部へ(梅田俊英)／2. 町田辰次郎と協調会(横関至)／3. 協調会の解散から中央労働学園の設立へ(高橋彦博)

人名索引／事項索引／協調会役員の名簿／主要職員人名録／協調会研究文献一覧

柏書房 〒113-0021 東京都文京区本駒込1-13-14 TEL.03-3947-8251 FAX.03-3947-8255
http://www.kashiwashobo.co.jp 【価格税込】