

女性職域としての非正規労働

—— 韓国の非正規労働をめぐって ——

人間科学部人間社会学科 森田園子

抄録：本研究は韓国の女性非正規雇用労働者に焦点をあて、女性職域がどのように選択されるかについて論じるものである。韓国では、通貨危機と世界同時不況を経て非正規化が深化しており、女性の側の選択は構造的に大幅に制約されている。2007年には非正規雇用の濫用防止と格差の是正を目的とした非正規雇用労働者保護関連法が施行されたものの現実とのギャップは開いたままである。そのような中でも、非正規雇用労働者の就業意識には正規雇用労働者と明確な違いがあり、非正規雇用の選択に「自発的」と見られるものを多く含んでいる。それは時に「戦略的」と呼ぶべきであろう。非正規雇用の選択要因は複合的なものであるが、非正規雇用を含む女性職域の選択はジェンダー・ステレオタイプを再生産するという点を含めて更なる検討を要する。

キーワード：韓国女性労働 非正規労働 性別職域分離

1. 女性職域の選択

人々のつく職業には性による偏りがあり、それは性別職業分離と呼ばれる。性による労働市場の偏りは職業に限らず、就業パターン、企業規模、職務内容、将来展望などの各分野にわたり、それらを総称する場合は、性別職域（あるいはジェンダー）分離と呼ぶ。性別分離には、水平的分離すなわち「男性と女性が異なった産業分野や異なった職業に集中すること」および垂直的分離すなわち「男性は女性より高位の職務あるいはステイタスの高い職業で働く傾向にあること」の2つの側面が認められている。

男性には男性向きの、女性には女性向きの職業があると考える人は多く（神田道子 1998, 森田園子 2004）、そのような人々に性別職域分離の問

題点が意識されることはないが、性別職域分離は「パワー、スキル、収入、機会の差異を必ず伴う」ものとして（ILO 2000: 145）、男女格差の要因とされている（OECD 1998）。しかも、ジェンダー・ステレオタイプを再生産するという点において重要な意味を持つ。それにもかかわらず、現在もなお女性職域が選択され続けるのはなぜかが本研究の主たる問題関心である。

本研究では韓国の女性非正規職¹⁾に焦点をあてる。非正規職は女性比率が高く、これも又就労パターン上の女性職域のひとつであり、男女間の就労パターンの差異は女性のキャリア展望にネガティブな効果をもたらす（ILO 2000: 145）。そのような非正規職がどのように選択されるのかを把握するのが本研究の目的である。韓国を対象とするのは、女性労働全般の近似性に加えて、日本と

1) 韓国語の表記はハングルを主とするが、その中には多くの漢字語が含まれる。漢字の使い方には日本語と共通のものとも異なるものがあるが、翻訳する場合には韓国語における漢字表記をそのまま用いることが多い。韓国語の「非正規職」は日本語の「非正規雇用労働者」にあたる。以下、本論文においても韓国で使われている「正規職」「非正規職」の用語を用いる。なお、「勤労」「勤労者」は日本語の「労働」「労働者」にあたる。

相前後して労働者派遣法が導入されたことなどに見られる共通点のあること、そして、いわゆる非正規労働者保護関連法（以下、非正規職保護法）導入から2年を経た韓国の状況が日本の非正規雇用労働およびその選択について考察する上で有効と考えることによる。

以下、韓国労働市場の非正規化を規定する構造的要因を確認した後、非正規職を選択した女性たちの就業動機や就業意識によって、非正規職がどのように選択されるのかを見る。

2. 韓国女性労働の現代の特徴

まずは、韓国女性労働の概況と通貨危機および世界同時不況を経て、それがどのような変容を遂げたかを確認し、韓国女性労働の現代の特徴を明らかにしておこう。

韓国統計庁の『2009年4月雇用動向』によると、2009年4月の女性の経済活動率は49.4%（前年同月比-1.1%）と日本の47.9%（2009年3月）を上回っているが、就業者比率は41.6%（前年同月比-1.7%）と日本の45.5%（2009年3月）を下回る。そのうち36時間未満就業者が19.3%増加し、36時間以上就業者は3.2%の減少である。

(1) 高学歴・少子化と女性労働市場

労働市場における男女格差は先進国の中では日本と並んで大きく、「立法議員、上級行政職および管理的職業従事者」の女性比率は2008年で9.6%（Gender Statistics Information Systemより算出）、男女賃金格差はOECD加盟国最大で2007年63.0（Joo, J. & C. Lee 2009: 34）と際立っている。ここでは、韓国の女性労働を特徴づけるものとして、高学歴化の進展とM字型年齢階級別経済活動率そして出生率の著しい低下に注目する。

周知のように、韓国の大学進学率は世界でも最

表1 高等教育進学率

(単位：%)

| | 女 | 男 |
|------|------|------|
| 1980 | 22.9 | 30.3 |
| 1985 | 34.1 | 38.3 |
| 1990 | 32.4 | 33.9 |
| 1995 | 49.8 | 52.9 |
| 2000 | 65.4 | 70.4 |
| 2005 | 80.4 | 82.7 |
| 2008 | 83.5 | 84.0 |

注：専門大学、教育大学、大学を含む
出所：韓国女性開発院（各年）より作成

高で、2008年には男性84.0%、女性83.5%に達している。しかしこの高学歴化は労働市場の要請によって起こったものではなく、学問を重んじる歴史的背景や80年代の教育拡大政策によって、需要を上回る高等教育修了者を供給することになったものである。女性の高学歴化は、男性の後を追いかける形で進んだのではあるが、伸び率は男性を上回っている（表1）。ところが、女性の経済活動率は年齢階級別に見ると日本と同様のM字型を描いている（図1）。

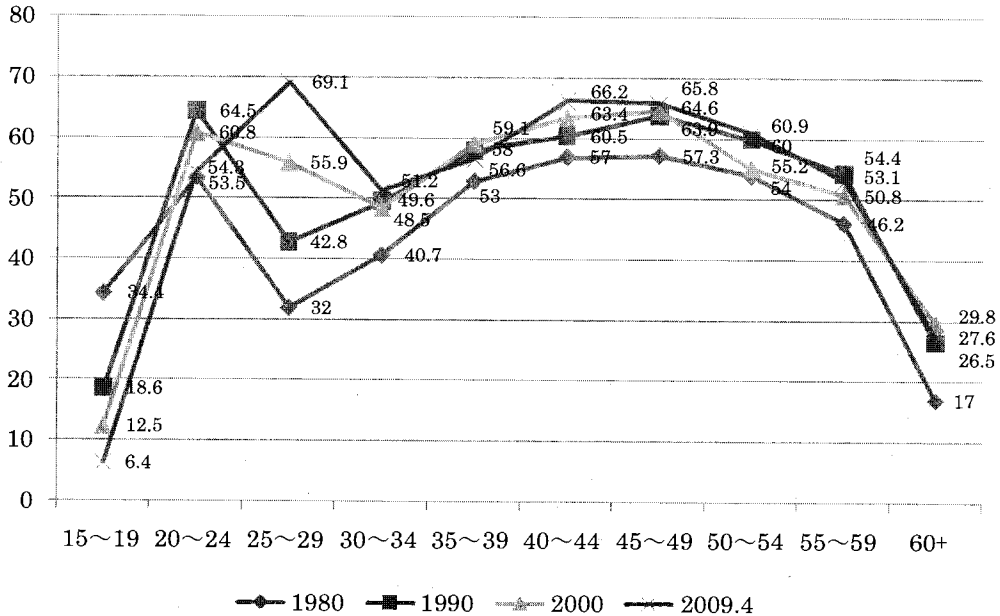
一方で、少子化が顕著な進展を見せている。2005年の出生率は1.08、2006年は結婚に吉兆とされる「双春年」（立春が1年に2回ある年）であったためか若干回復し、1.12、2007年は、この年に生まれた赤ん坊は財物に恵まれるとされる「黄金のいのしし年」であったため、1.25であったが、2008年再び1.19に低下している（中央日報2009年2月26日）。少子化の原因は複合的ではあるが、高学歴化した韓国の女性が子どもを産んで育てながら就労するという状況にないことは確かである。

(2) 通貨危機の帰結

1997年12月の通貨危機によって、多くの企業が倒産や休・廃業に追い込まれた。金泳三政権を引き継いだ金大中政権は、IMFからの救済金融

図1 年齢階級別経済活動率（女性）

（単位：％）



出所：韓国統計庁（各年）より作成

を受ける条件として、i. 金融機関の整理、統廃合、ii. 財閥改革、iii. 公企業の民営化、iv. 労使関係の改善、v. 整理解雇制度導入などの改革を行うこととなった。その結果合法的に大規模な整理解雇が実施され、失業率が1996年の2.0%から1997年には2.6%、1998年には7.0%に急増するなど韓国の労働市場は大きな変化を遂げた（韓国労働研究院）。同時期に労働者派遣法が成立し（1998年）、労働の柔軟化を促進することとなった。

i. 非正規化の進展

一定の定義に基づいた非正規職に関するデータは、2000年の「経済活動人口付加調査」以降であるため、それ以前については、常用（1年を超える雇用契約。パートも含む）・臨時（1ヶ月～1年の契約）・日雇い（1ヶ月未満の契約）の区分

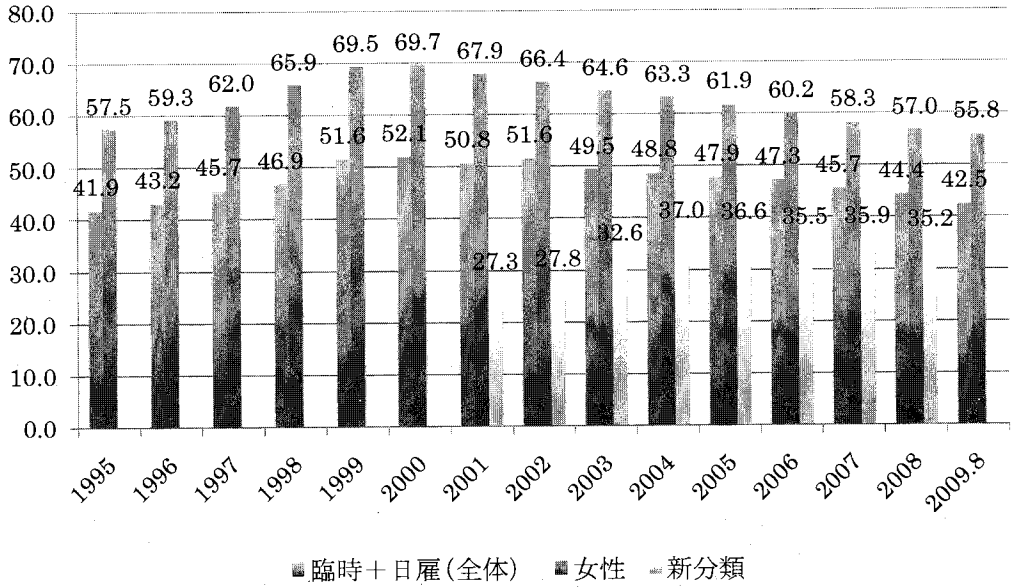
で公表されているデータのうち、臨時・日雇いの合計を非正規職として、比率を算出する方法をとるのが通例である。2002年以降は、i. 期間制雇用者（有期雇用にあたる）、ii. 時間制雇用者（パートタイム雇用にあたる）、iii. 非典型雇用者の合計から重複を除いたものと定義されている。

図2は、従来からの分類と2001年以降の新分類をひとつのグラフとしたものである。女性の場合には、通貨危機以前から非正規職の比率が高かったのであるが、金融業などでは女性事務員を全員解雇して契約職で再雇用することなどが行われたため、多くの女性正規職が非正規職に置き換えられ、女性の非正規比率は7割近く（従来からの分類）にまで増加した。新分類でも初年度の2001年の27.3%から増加し、2004年には37.0%に達した²⁾。張芝延（2006）は、これは必ずしも一貫した流れではないとしながらも、非正規職化の程

2) なお、同じデータを用いながら政府側と労働組合側が異なった解釈をするため、非正規比率を取り扱うには注意が必要である。雇用統計の詳細については、高安雄一（2007）、脇田滋（2009）を参照されたい。

図2 非正規職割合の推移

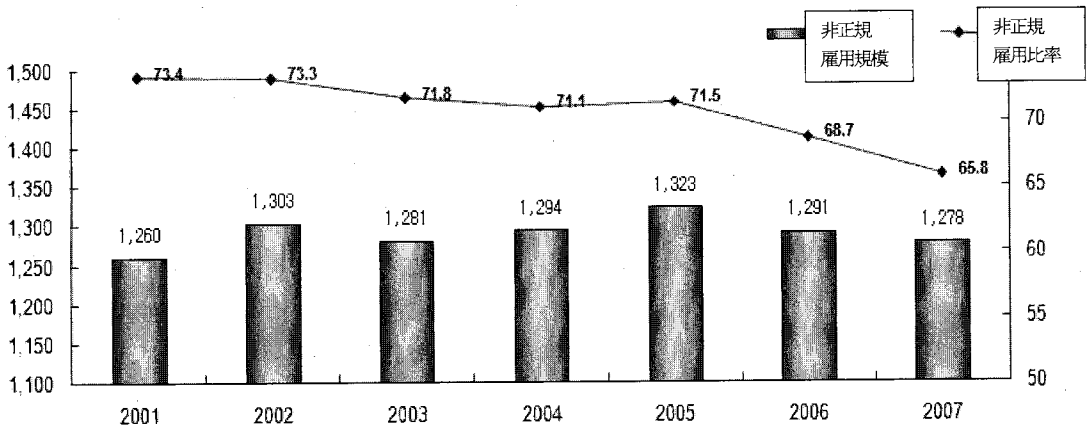
(単位：%)



出所：呉 (2009: 51), 韓国統計庁 (2009) およびオ・スボン他 (2008: 11) より作成

図3 卸・小売業女性非正規職

(単位：千人, %)



出所：韓国労働社会研究所 2007: 32

度が非常に深刻な水準であり、国家福祉とセーフティネット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と指摘している。

なお、非正規職の内訳 (2007年) は、契約職 (期間制) が 62.2% と多くを占め、それに次ぐパートタイムは 21.1% と他国に比べると比率が低め

である (呉学殊 2009: 51-2)。2009年1~3月平均の月平均賃金総額は正規職 216.7万ウォン、非正規職は 123.1万ウォンで、賃金格差 (対男性比) は 56.9となる (統計庁)。

図3は女性の占有度の高い卸・小売業を取り上げたものである。2001年から2007年の間に非正

規比率は若干低下しているが、規模は2001年約126万人、2007年8月約128万人と固定化している（韓国労働社会研究所2007）。

実例をあげると、Aデパートでは正規職は約3,000人、非正規職は約2,500人（直接雇用950人、間接雇用1,600人）と半数に近い。Bディスカウント店の場合、正規職約1,400人に対して非正規職は約1,700人（直接雇用450人、間接雇用1,260人）にもなる。イーランド・ホームエバーでは、売場33カ所中25カ所の非正規職規模は、2006年2,250人から1年間で2,555人に増加した（韓国労働社会研究所2007:33）。小売業では業務の多くを女性非正規職に依存しており、その中でも間接雇用の割合が高くなっている（同上）。

ii. 女性の経済力への期待

通貨危機以後の韓国社会の変化による現象として特筆すべきは、女性の経済活動に対する期待の変化である。通貨危機後に合法的なリストラが行われるようになり、男性の側にも妻の経済的役割への期待が見られるようになったのである。女性の雇用に対する意識調査では、男性のうち「家事のみ」をよしとする比率は、1998年に25.4%であったのが2002年には10.3%に減少し、「いかなる条件のもとでも」就業することをよしとする比率は、8.4%から30.2%へと劇的に増加した（韓国女性開発院2004:326）。若い世代では特に共働きが当然視され、2004-05年に行なった聞き取り調査では、若い男性は結婚相手として仕事をしている女性を求めるようになってきているとのことであった。韓流ドラマの主人公たちも働く女性である。

人気のある職業は中学の教員という話も聞かれた。ある程度のステイタスを伴う職業であって、しかも長期の休暇があるため、家庭との両立が比較的容易と見られるからである。大学卒業後就職

ができなかった場合は、いわゆる「家庭教師」として、家庭学習用教材会社から派遣される仕事を選ぶ女性がよく見られ、それは男性の側が、教職につく女性を選好するからだという。息子の妻が仕事をするについて、親世代がどのような意見を持っているかを尋ねたところ、「両親も奨励してくれている」、あるいは「子どもの面倒を見て食事の支度もしてくれる」といったケースが多く見られ、親世代の意識にも変化が生じている様子が窺える。「家族の総力戦」などという表現も聞かれるほどである。

サムスン生命の調査（2004年、20～30代の会社員男性218名、女性107名対象）によると、「理想の妻像」として、仕事と家事を両立する「スーパーウーマンタイプ」をあげた回答者は59.1%（192人）ともっとも多かったという。「スーパーウーマンタイプ」を望む比率は、女性の場合70.1%に達し、男性の53.6%を大きく上回った。夫と婚家に尽くす「賢母良妻³⁾」を理想に上げた回答者は全体では17.8%であったが、1位の「スーパーウーマンタイプ」との差は大きく開いた。また、男性の支持率の23%に対して、女性は7%と男女間に大きな意識の差が見られた（朝鮮日報2004年2月23日）。問題は、仕事と家事の「両立」を求められることである。経済力を獲得しつつ、子どもの教育をはじめとする家庭内のすべてのことに責任を持つ、スーパーウーマンとしての母親の役割は肥大化せざるを得ない。

(3) 世界同時不況後の雇用動向

その後韓国経済は一旦V字型の回復を見せたが、それは「雇用なき成長」と呼ばれるものであり、そこへ2008年の世界同時不況がもたらしたのは失業率の増加と非正規化のさらなる「深化」であった。ベストセラーとなった『88万ウォン世代』（禹ソクン・朴権一2009）が描いたよう

3) 日本では「良妻賢母」という表現が使われるが、韓国では「賢母良妻」が使われる。

に、特に若年世代の失業・非正規化は深刻であり、若年かつ女性であれば状況はさらに深刻さを増す。20代の女性は仕事を続けるために結婚を遅らせる傾向にあるという (Lee Hyo-sik 2009)。また、30歳代の既婚女性も就業に意欲的となっており、これは不況のために男性が職を失うことによると考えられている (Oh Young-jin 2009)。

3. 非正規職保護法の導入とその後

非正規化の進展する中で、非正規雇用の濫用是正・防止と格差の是正を目的として2006年11月いわゆる非正規職保護法が成立した。施行は2007年7月である。

(1) 非正規職保護法の導入

非正規職保護法は、「期間制・短時間制勤労者保護法」「派遣勤労者保護法」「労働委員会法」の3つから成る。主要な内容は、i. 非正規職に対する不合理な差別処遇禁止・是正、ii. 期間制および短時間勤労の濫用制限、iii. 不法派遣に対する制裁と派遣勤労者保護の強化である (協田 2008)。

具体的には、i. 期間の定めのある労働者を2年を超えて雇用すれば、「期間の定めのない労働契約」を結んだとみなす、ii. 派遣労働者に関しては、2年経過後、事業主に直接雇用を義務付け

る、iii. 非正規労働者に対して「合理的な理由なしに」、同種業務に従事する正規労働者と差別してはならないというものである (呉 2009)。

この法律の施行により、非正規職の待遇改善と正規職への転換が進むことを期待する向きもあったが、労働側を始めとする大半の反応は「現実には予想されたとおり、非正規職女性の大量解雇と外注化を生むこととなった」(京郷新聞 2007年7月4日)といったものであった。さらに、2006年12月に至ってウリ銀行が2007年3月から分離職群制度導入を通して、非正規職3,100人余りを正規職化すると発表した(労働解放学生連帯 2007年12月11日)。表2は、同銀行の職群である。窓口係、事務支援、コールセンターに働く女性たちが新設された分離職群制対象となったのである。

多くの企業がこれに同調し(ハンギョレ 2008年8月31日)、雇用の安定という点においては、非正規職にとって歓迎すべきことではあったが、多くの問題点を残すこととなった。その第1は、女性業務が主に職群制転換の対象になったという側面で間接差別の疑惑が大きいことである (Labor Today 2007年11月5日)。「女子行員制度の復活」(労働解放学生連帯 2007年12月11日)、「差別の固定化」(韓国労働社会研究所 2007)、「身分は正規、待遇は非正規」(ハンギョレ 2008年3月7日)と称されるような「正規職の下降平

表2 ウリ銀行職群分離制

| 職群 | 定義 |
|--------------------------|---|
| 個人金融群 | 個人顧客を対象にした戦略開発, 商品開発, 営業および営業支援関連職務遂行 |
| 企業金融群 | 企業顧客および機関顧客を対象にした戦略開発, 商品開発, 営業および営業支援関連職務遂行 |
| 投資金融職群 | 投資金融, 短期金融, 信託などに関連した戦略開発, 営業, リスク管理, 資金管理および営業支援関連職務遂行 |
| 経営支援職群 | 銀行全体次元の戦略開発, 経営支援, 営業店業務支援などに関連した職務遂行 |
| 個人金融サービス職群 | 営業店窓口で大衆個人顧客を対象に入出金および商品販売と関連した職務遂行 |
| 事務支援職群 | 営業店支援関連集中化業務, 営業本部および本部部署事務補助, 営業店顧客業務代行などに関連した職務遂行 |
| Customer Satisfaction 職群 | 電話などチャンネルを通して, 顧客との相談業務および職員対象 Help Desk 業務などに関連した職務遂行 |

出所: ウリ銀行 2008.3.7 (韓国語)

表3 主要企業非正規職の新興職群転換類型

| 転換類型 | 特徴 | 事業場 | 規模 | 対象 | 非正規職 転換時期 |
|-------|-------------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|--------------|
| 無期契約 | 勤労条件水準 は企業によっ て多様 | 三星テスコ ホームプラス | 2700余名 | 計算員 (2年以上勤務) | 7月 |
| | | ロッテマート | 500余名 | 売場管理職 | 7月 |
| | | ノンヒョブ | 633名 | 施設管理等4職務 | 7月 |
| | | 新世界 | 5000余名 | パートタイム全員 | 8月 |
| | | 外換銀行 | 1000名 | 全体契約職 中 選別 | 8月 |
| | | 企業銀行 | 700名 | 2年以上勤務者 | 11月(計画) |
| 分離職群 | 既存正規職群 と別途人事 賃金体系 | LGテレコム | 212名 | 直営代理店販売職 | 1月 |
| | | ウリ銀行 | 3076名 | 窓口職・事務職員・コールセンター | 3月 |
| | | ウリ投資証券 | 350余名 | コールセンター・支店管理職 | 7月 |
| | | イーランドリテイル (ホームエバー) | 521名 | 2年以上勤務者 中 選別 (職務給) | 7月 |
| | | 産業銀行 | 131名 | 2年以上勤務者(職務給) | 7月 |
| | | 下位職制 | 既存正規職に 最下位職群新 設して編入 | 現代自動車 | 377名 |
| 起亜自動車 | 109名 | | | 事務契約職 | 7月 |
| 釜山銀行 | 606名 | | | 窓口職・電算専門職 | 7月 |

出所：ハンギョレ 2007年8月31日（韓国語）

準化」(社会進歩連帯 2007年2月14日)につな
がる状況にあるととらえられた。

表3の「主要企業非正規職の新興職群転換類型」
にあるように、無期契約に転換する際に企業側の
選別手順を踏まなくてはならない、賃金体系が別、
職群間移動が不可能であるなど既存の正規職と全
く同じ条件とはなっていない例も多々あり、それ
が「類似正規職」と呼ばれているのである。

『非正規職保護法』が労働市場に及ぼした影響
と法改正方向に関する研究」(オ・スボン他 2008)
では、非正規職の移動経路を非正規職保護法の施
行前と後(2006年8月～2007年3月と2007年8
月～2008年3月)とで比較している。これによ
ると、非正規職が他の雇用形態に移動する比率は、
正規職への移動が16.3%から14.9%に減少し、
非経済人口への移動が10.8%から11.4%に若干増
加している。景気低迷による効果を区分するため
の調整を行なった後にも正規職の減少幅は0.4%、
非正規職の減少幅は0.7%と非正規職の方が高く
なっており、ポジティブな影響とは言えない状況
であった。

呉(2009: 58)は、同保護法に対する企業の対
応を大きく4つに分けられるとしている。第1に、
法の趣旨に添い、正規化を行ったタイプ(正社
員化型)である。第2に、正規化は図るものの、
労働条件はほぼ従来のままにしておくタイプ(無
期契約化型)である。第3に、差別是正にかか
わる紛争を避けるために、正規と非正規の職域
を峻別するタイプ(職域峻別型)である。第4
に、アウトソーシングするタイプ(外注化型)で
ある。

表4は、2008年に労働部(労働省にあたる)
が公表した企業調査「非正規職の身分変更の実施
状況および実施予定」の結果である。調査対象
6,912社のうち、3,745社が非正規職の身分変更
を行った(54.2%)。その内訳は、「正規雇用への
転換」が6割台、「アウトソーシング」が2割弱、
「職務の廃止」がそれをやや上回る程度である。
銀行では特に正規雇用への転換が高い比率で行
われた。この調査結果による限り、非正規職保護
法は非正規職の正規化を促進したと言うべきであ
る。

表4 非正規職の身分変更

(単位：%)

| 産業 | 実施 | | | 予定 | | |
|-----------------|--------------|--------------------|-------|--------------|--------------------|-------|
| | 正規雇用への 転換 | アウトソーシ ング 派遣 | 職務の廃止 | 正規雇用への 転換 | アウトソー シング 派遣 | 職務の廃止 |
| 製造業 | 52.2 | 23.5 | 23.0 | 57.8 | 16.4 | 19.0 |
| 建設業 | 71.0 | 17.3 | 18.6 | 60.3 | 13.8 | 18.6 |
| 小売・卸売業 | 71.7 | 12.9 | 28.3 | 64.4 | 14.5 | 19.4 |
| 飲食・宿泊業 | 70.8 | 32.5 | 15.6 | 86.1 | 25.7 | 30.7 |
| 電気・運輸業 | 53.2 | 10.4 | 11.1 | 68.1 | 7.3 | 8.7 |
| コミュニケーション 銀行 | 88.0 | 19.8 | 21.6 | 91.6 | 20.2 | 15.7 |
| その他 | 67.5 | 19.6 | 19.3 | 63.8 | 20.3 | 21.1 |
| 計 | 62.9 | 19.9 | 20.6 | 64.9 | 16.4 | 18.3 |

出所：労働部 2008

(2) 非正規職保護法改正案

2009年7月には非正規職保護法施行から2年が経過し、雇用期間「2年」を迎える非正規職の大量解雇が予想された。当初労働部は、年末までに最低70万人の非正規職が解雇されるとの見通しを立てた。そのため労働部が雇用期間を延長する改正案を提出したのに対し、野党と労働団体はその阻止に乗り出した（中央日報 2009年3月15日）。6月末から開催された臨時国会では結局決着を見ず、9月の通常国会に先送りされることになった（中央日報 2009年7月24日）。

7月段階では、労働部は雇用期間「2年」を迎えた6,913人のうち71.5%が解雇され、正社員への転換は28.5%であると発表し、予想どおりの大量解雇が進んでいるとした。労働界の主張はこれとは異なり、韓国労働総同盟（韓国労総）が2,202の事業所を調査したところによると、契約期間2年が満了した非正規職のうち68.4%が正

社員や無期契約職に転換されたという。中央日報ではこの調査結果を踏まえ、労働部は「正社員に転換しようとする企業への支援策を講じるべきだ」と主張した（中央日報 2009年7月29日）。

このように非正規法の効果とその改正の是非については、世論が対立している。9月になって労働部が公表した調査によると、非正規職保護法が施行されて以降、2年間の契約期間が終了した1万9,760人の非正規雇用者のうち、解雇されたのは37%（7,320人）、正規職に転換したのは36.8%（7,276人）、正社員に転換しないまま雇用が継続しているのは26.1%（5,165人）となっている⁴⁾。労働部はこれをもって正規職の転換効果は大きくないとし、雇用期限を2年から4年に延長する法改正を推進しようとしているが（朝鮮日報 2009年9月5日）、朝鮮日報はその社説において、現行法は法を無視した継続雇用は正規職に転換したものと「見なす」としているのであるから、

4) 労働部が7月16日から8月12日まで、全国の企業（従業員5人以上）1万1,426カ所を訪問して得た標本調査結果である。

表5 女性労働関連の主要な法制度

| 年 | 法律あるいはその内容 | 備考 |
|------|----------------------|--|
| 1984 | 女性差別撤廃条約の批准 | 日本 1985 年 |
| 1987 | 男女雇用平等法の施行 | 日本雇用機会均等法 1986 年施行 2007 年男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律に改正 |
| 1995 | 同一価値労働同一賃金を雇用平等法に成文化 | |
| 1996 | 女性発展基本法の施行 | 2002 年改正 |
| 1999 | 間接差別の法文化 | 日本 2007 年 |

正規職へ転換した 36.8%と継続雇用の 26.1%を合わせた 63.1%は正規職として保護されるべきであり、政府は期間の延長にこだわることなく、2年以上雇用が継続している場合には正規職に転換できるようにし、解雇された人を保護するという形で、政策の方向性を打ち出していくべきだ主張している（朝鮮日報 2009 年 9 月 6 日）。

韓国の女性労働政策は制度の上では日本と同時期に進行している一面を持ちながら、近年では日本よりはるかに進んだ面を持っている。女性と女性労働関連の主要な法制度をあげると、表5のとおりである。

日本では「同一価値労働同一賃金」はまだ成文化されておらず、「間接差別」についても日本では 2007 年によく法文化されたのとは大きく異なっている。

非正規職保護法は、非正規職の保護と差別是正目的として制定されたものであり、同保護法をめぐる争点は労働の柔軟性と雇用の安定性にあるが、現時点では他の法制度同様制度と現実とのギャップがもっとも大きな問題と言うべきであろう。

4. 非正規職の選択

以上述べてきたように、非正規職規模は一方で増大しつつも、雇用不況の中にあっては最初に削減対象となる存在でもある。非正規職に限らず、その選択は構造的に規定されるものであることは

言うまでもない。非正規職は、女性職域の中でもっとも構造による規定を可視的にとらえることのできるものであろう。しかし、その中でも個人による選択は行われる。非正規職に就く女性の就業意識は、正規職に就く女性とは異なっているのだろうか。

(1) 非正規職の自発的・非自発的選択

最初に、非正規職の選択が自発的なものであるか非自発的なものであるかについて確認しておこう。2007 年、韓国労働社会研究所が女性小売業について就職動機を調査したものとすると（表6）、正規職は自発的就職が 95.3%で非自発的就職が 4.7%であるのに対して、非正規職は自発的就職が 51.2%、非自発的就職が 48.8%と半数ずつとなっている。正規職、非正規職間に明らかな差があるものの、非正規職の自発的就職が過半数をやや上回っていることが注意を引く。

しかし、就職理由を見ると、正規職は自発的就職理由として「安定した働き口」が 44.9%、「勤労条件に満足」が 42.1%となっているのに対し、非正規職は非自発的就職理由を「生活費など直ちに収入が必要だから」が 29.9%、「望む働き口がなかった」が 8.2%と答えており、かなりの違いが見られる。

(2) 非正規職の就業意識

表7は、2004年から2005年にかけて韓国の女

表6 雇用形態別就職動機 (2007年8月, 女性小売業)

(単位: %)

| | 自発的就職の有無 | | 自発的就職理由 | | | 非自発的就職理由 | | | |
|----------|----------|--------|---------|---------|-------|---------------|------------|---------|------|
| | 自発的就職 | 非自発的就職 | 勤労条件満足 | 安定した働き口 | その他 | 生活費など直ちに収入が必要 | 望む働き口がなかった | 専攻経歴が合う | その他 |
| 賃金労働者 | 57.9 | 42.1 | 22.0 | 14.5 | 21.4 | 25.7 | 7.4 | 1.0 | 8.1 |
| 正規職 | 95.3 | 4.7 | 42.1 | 44.9 | 8.4 | 1.9 | 2.8 | | |
| 非正規職 | 51.2 | 48.8 | 18.4 | 9.0 | 23.7 | 29.9 | 8.2 | 1.2 | 9.5 |
| 臨時勤労 | 50.2 | 49.8 | 17.2 | 8.9 | 24.1 | 30.4 | 8.4 | 1.2 | 9.8 |
| (長期臨時勤労) | 50.0 | 50.0 | 17.1 | 7.6 | 25.4 | 30.3 | 8.5 | 1.2 | 10.0 |
| (期間制勤労) | 50.6 | 49.4 | 17.5 | 12.5 | 20.6 | 30.6 | 8.1 | 1.3 | 9.4 |
| 時間制勤労 | 60.0 | 40.0 | 12.8 | 2.4 | 44.8 | 16.8 | 3.2 | | 20.0 |
| 呼び出し勤労 | 10.5 | 89.5 | | | 10.5 | 26.3 | 10.5 | | 52.6 |
| 特殊雇用 | 61.5 | 38.5 | 15.4 | 1.9 | 44.2 | 28.8 | 3.8 | 1.0 | 4.8 |
| 派遣勤労 | 57.9 | 42.1 | 31.6 | 10.5 | 15.8 | 26.3 | 10.5 | 5.3 | |
| 用役 | 60.7 | 39.3 | 42.9 | 10.7 | 7.1 | 28.6 | 10.7 | | |
| 家内勤労 | 100.0 | | | | 100.0 | | | | |

出所: 韓国労働社会研究所 (2007: 74) を修正

表7 非正規職女性の就業意識とキャリア形成機会

| 正規職 | 非正規職 |
|--------------------|------------------|
| 入社前の就業意識 | |
| 継続就業 | 結婚・出産退職 |
| 入社後の就業意識 | |
| 継続就業 | 結婚・出産退職 |
| 家事と子育ての分担 | |
| 夫あるいは両親 | 基本的に妻 |
| 出産休暇・育児休業 | |
| 短期間 | 短期間であるが正規職よりは長期間 |
| キャリア開発機会 | |
| 異動少なく, スキル開発機会が少ない | 異動少なく, 短期雇用 |

性労働者を対象 (正規職 78 名, 非正規職 50 名) として行ったインタビュー調査の結果から, 各々の傾向をまとめたものである。

設問は, 仙田幸子・大内章子 (2002) が日本の総合職と一般職を対象に行った調査で使ったものを基としている。この韓国の調査も, 当初は総

合職と一般職を対象として計画されたものであったが, 韓国では「職群別人事管理」(コース別雇用管理) は日本と同時期に導入され始めたものの, 女性差別的であるとされ, ほぼ銀行に残るのみとなっていることが判明した。それでは, 誰が一般職の担うはずであった職務を担っているかと言う

と、それは非正規労働者である。

まず「入社前の就業意識」（「入社前に結婚後も就業を継続することを望んでいましたか」）を見ると、正規職女性 78 名のうち 37 名は就業の継続を望んでいた。しかし、15 名はどのようにすべきかについて確たる方針は持っていなかったという。それに対して、非正規職女性 50 名のうち 36 名は結婚を機に仕事をやめるとであろうと考えており、就業継続を望んでいたのは 5 名に過ぎない。

次に「入社後の就業意識」（「結婚後も就業継続を望みますか」「結婚した時に就業継続を望みましたか」）を見ると、正規職の多く（68 名）は会社側が解雇したり、転勤をさせたりしない限りは働き続けることを望んでいる。結婚後に退職することを考えているものも少数存在する。結婚に際しての退職を望むのは 3 名、出産後の退職を望むのは 5 名である。多くは女性差別のない企業への転職を目指しており（51 名）、労働市場が流動的な韓国では実際に比較的簡単に転職をする。未婚の正規職女性は結婚・出産が就業を継続するにあたって、もっとも大きな問題となるだろうと言う（54 名）。そのため、働くことをサポートし、家庭でも手助けをしてくれる配偶者を望んでいる（40 名）。非正規職では、未婚者 44 名の多く（30 名）が結婚・出産を機に仕事を辞めたいと考えている。調査時点では、非正規職のうち既婚者は 6 名のみで、銀行で再雇用された人たちであった。

次に「出産休暇・育児休業」についてである。正規職の女性にとって出産休暇を取るのとはかつてよりは容易になっているとは言うものの、たとえば光州地方労働庁の調査によれば、女性勤労者の 33.3% が「会社が出産・育児休暇制度を守っていない」と答えており（朝鮮日報 2005 年 5 月 5 日）、現実には簡単なことではない⁵⁾。政府機関や大企業で働く場合には比較的取得が容易であるが、非

正規職の場合には、身分が不安定なため職を失うことを恐れて取得には困難が伴う。育児休暇の期間は、非正規職の方が長めに取得する傾向がある。

「家事の分担と子どもの世話」について尋ねたところ、既婚の正規職女性 16 名のうち 11 名は配偶者が半分またはそれ以上の家事を引き受けると言う。5 名は家事すべてを自分で行うため、残業のない仕事あるいは柔軟な勤務時間を希望している。既婚の非正規職女性 6 名のうち 5 名はすべての家事を自分が行い、残り 1 名のみが配偶者も分担していると言う。正規職で子どものいる場合、子どもの世話は保育所を利用したり、近所の人に世話をしてもらったりしているケースもあるが、主として夫か妻の両親が引き受けている。非正規職で子どものいるのは 4 名のみで、いずれも両親に面倒を見てもらっている。

キャリア開発の機会についても尋ねている。78 名の正規職のうち、54 名は現在の仕事が初職である。女性の場合は異動の機会が少ないため、新しい知識やスキルを習得する機会が少なくなっている。非正規職 50 名のうち 42 名は転職を経験しており、現在の仕事が 2 番目または 3 番目の仕事となっている。非正規職が雇用された後に正規職に転換することは困難である。正規職への転換の経路を設けている企業もあるが、試験があったり、資格を必要としたりするため、同一組織の中での転換は例外的である。むしろ、他社の採用に応募する方が可能性は高い。非正規職は多岐にわたる職務を与えられることがなく、異動もないため、能力開発の機会は乏しい。

興味深いのは、日本の総合職と一般職に見られる就業意識等の違い（表 8）が、韓国の正規職と非正規職の就業意識等の違いと似た傾向を持っていることである。「就業意識」については、入社前の就業意識と入社後の就業意識の傾向に大きな

5) 管内の事業主 147 人、勤労者 156 人（男性 47 人、女性 109 人）を対象に行った雇用平等に対するアンケート調査の結果である（2005 年 4 月）。

表8 一般職女性の就業意識とキャリア形成機会（日本）

| 総合・基幹職 | 一般職 |
|---------------------|-------------------------------------|
| 入社前の就業意識 | |
| 職場・仕事状況依存 | 家族状況依存 |
| 入社後の就業意識 | |
| 継続就業 出産が最大の問題 | 結婚後は継続，出産後は退職 |
| 家事と子育ての分担 | |
| 夫もかなり分担 | 夫の分担は少ない 日常の子どもの世話は基本的に妻が担っている |
| 出産休暇・育児休業 | |
| 休業期間をできるだけ短くして両立を図る | 育休をできるだけ長く利用することで両立を図る |
| キャリア開発機会 | |
| 多くが異動 スキル開発の機会も多い | 異動はするが，関連のない職務へ コース転換の可能性は限られている |

出所：仙田・大内（2002）より作成

注）コース別雇用管理を行っていない企業で，職務が男女の区別なく割り当てられている場合を「基幹職」と呼んでいる。

違いがないことから考えると，両者の就業意識はもともとある程度異なっていたものと言わなくてはならない。「出産休暇・育児休業」についても，休業をできるだけ短くして早期に仕事に復帰しようとする傾向と，できるだけ休業を長くにとって両立を計ろうとする傾向が明確に分かれている。「家事と子育ての分担」についても同様である。

(3) Hakimの「選好理論」

Hakim, C. (1996, 2000, 2003) は，英米のような国々では性別職域分離はすでに主要な問題ではなくっているにもかかわらず，なぜ女性がグレードの高い，高賃金の仕事を選ばないのかという疑問から出発して，その「選好理論」を公表した。21世紀の豊かな社会においては，5つの歴史的な変化（避妊革命，機会均等革命，ホワイトカラー職種の拡大，第2の稼ぎ手への職の創造，各人の態度・価値観・選好の重要性の増大）が女性にとっての新しいシナリオを用意しており，女性のライフスタイルの選好において「真正の選択」が可能となっている。一旦それが可能になると，女性の

中の不均質性が明らかとなり，女性は3つの異なったライフスタイルを選好するというものである。3つのライフスタイルとは家族中心型，状況適応型，仕事中心型で，調査によるとその割合はそれぞれ20%（10-30%），60%（40-80%），20%（10-30%）であったという。

構造的な制約が女性の社会での活動を妨げているとするフェミニズムの見地からは厳しい批判が出たが，このような時代になっても全ての女性が仕事中心型を選択するわけではないという現実を説明するものではあり，本研究における非正規職の選択に「自発的」選択と見られるものを多く含んでいることとの一致を見出すことができる。

5. まとめと考察

非正規化の進展は女性だけの問題ではなく，若年層を中心に将来に深刻な影を落としつつあるのだが，本研究では女性職域としての非正規雇用に焦点をあて，その選択を規定する構造と非正規職を選択する女性たちの意識を見てきた。韓国の非

正規職の場合は特に、構造的な制約が個人の選択の余地を狭めている。非正規職の持つ否定的な側面を解消することを目的に制定された非正規職保護法も他の諸制度同様、部分的な効果しか持ち得ていない。日本でも同様であるが、せっかく整えられた制度と現実との間にあるギャップが大きな問題点と言えるだろう。

その選択が「自発的」に行われる場合、時にそれは現実の労働市場の諸条件を勘案しての「合理的選択」あるいは「戦略的選択」と呼ぶべきであろう。不利が予想される労働市場への参入や残留を回避するのである。女性職域は「逆説的に女性に確保された領域」(Brinton, M. C.1993: 47, OECD 1998: 7) でもあるからである。

そのような選択の促進要因はしばしば性別役割分業観に求められる。ただ、韓国の非正規職や日本の一般職の女性たちが、性別役割規範に肯定的なように見えることについては、入社後は特に自らの性別役割規範と現実の選択との不協和を避けるべく、性別役割規範の方を変更した可能性も否定できない(数土直紀 2006: 41-8)。

また、非正規職にも同一価値労働同一賃金が実現し、男女にかかわらず本人の希望するライフコースに合わせた真正な選択が行われるのであれば、非正規職の選択が問題になることはない。しかし、同一価値労働同一賃金は、言わば非正規職を含む女性職域への女性の集中はそのままに均等待遇を実現しようとするものであり、集中を放置しておくことがジェンダー・ステレオタイプの再生産にどのような影響を与えるのかを含めてさらなる検証が必要である。

【参 考 文 献】

- Anker, R., 1998, *Gender and Jobs: sex segregation of occupations in the world*, ILO.
- Brinton, M. C., 1993, 粒来香訳「事務職の拡大-女性の就業パターンに関する米国と東アジアの比較歴史的研究」『日本労働研究雑誌』No. 453: 36-49.

- 張 芝廷, 2006, 横田伸子訳「韓国の女性労働と労働運動-非正規職化を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』572: 1-16。
- Core, F., 1999, "The continuing saga of labour market segregation", *OECD Observer*, 216: 42. (=1999 「いまま変わらない労働市場の女性差別」『OECD Observer 日本語版』216 <http://www.oecdtkyoo.org/tokyo/observer/216/216-21.html> 2005.5.30)
- Hakim, C., 2000, *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: preference theory*, Oxford Univ. Press.
- , 2003, *Models of the Family in Britain and Spain: ideals and realities*, Ashgate.
- , [1996] 2004, *Key Issues in Women's Work: female heterogeneity and the polarisation of women's employment*, 2nd ed. Glass House Press.
- Hausmann, Ricardo et al., 2009, *Global Gender Gap Report 2008*, World Economic Forum.
- ILO, 2000, *ABC of Worker's Rights and Gender Equality*, International Labour Office.
- Joo, Jaeseon & Chaejeong Lee, 2009, *Women in Korea 2009*, Korean Women's Development Institute.
- 厚生労働省, 2008, 「賃金構造基本調査」。
- 韓国女性開発院, 2004, 『女性統計年報』2003 (韓国語)。
- 韓国労働社会研究所, 2007, 「流通業女性非正規職差別および労働権実態調査」『2007 年度人権状況実態調査』国家人権委員会
http://www.humanrights.go.kr/subject/common/body01_2.jsp?NT_ID=17,117&cate=108&flag=VIEW&SEQ_ID=558770 2009.5.25 (韓国語)
- 神田道子・女子教育研究会共編, 2000, 『女子学生の職業意識』勁草書房。
- 小久保みどり, 2002, 「大学生の職業選択のジェンダー差」『立命館経営学』41(2): 69-87。
- 金野美奈子, 2001, 「性別職域分離-仕事の中の男性と女性」佐藤博樹, 佐藤厚編『仕事の社会学』有斐閣。
- Lee Hyo-sik, 2009, 'Young Women Exceed Men in Employment' in *What's in Press*
http://www.molab.go.kr/english/Information/press_view.jsp?idx=2983 2009.5.25
- 三橋弘次, 2006, 「労働とジェンダー」江原由美子・山崎敬一編『ジェンダーと社会理論』有斐閣, 22-9。
- , 2006, 「性別職域分離-感情労働を鍵として」江原由美子・山崎敬一編『ジェンダーと社会理論』有斐閣, 234-8。
- 森田園子, 2004, 「キャリア計画とワーク・ライフ・バランスの取り方-女子学生の就業意識調査から-」『立命館産業社会論集』40(2): 135-54。
- , 2007, 『変容期における女性職のゆくえ-韓国・梨花女子大学校秘書学科にみる二重規範』立

命館大学社会学研究科 2006 年度博士論文。
 OECD, 1998, *The Future of Female-dominated Occupations*, OECD. (=2002, 内海障子訳『女性優位職業の将来』カネカリサーチアソシエイツ。
 オ・スボン, 2008, 『非正規職法が流通業に及ぼした影響と法改正に関する研究』国会立法調査処。
http://www.yongkwan.com/sub7/sub1_view.asp?sgubun=7&b_idx=851&bt=data_room&npage=9&npage1=&s1=&s2 2009.5.25 (韓国語)
 Oh Young-jin, 2009, 'Housewives Are Out in Force for Jobs' in *What's In Press*
http://www.molab.go.kr/english/Information/press_view.jsp?idx=2981 2009.5.25
 呉学殊, 2009, 「韓国労働政策の動向と非正規労働者」『社会政策』3: 49-65。
 労働政策研究・研修機構, 2009, 「データブック 国際労働比較」(2009 年版), 労働政策研究・研修機構。
 労働部, 2008, 『非正規職保護法に関する企業調査』, 労働部 (韓国語)。
 仙田幸子・大内章子, 2002, 「女性正規従業員のキャリア形成の多様性—コース別雇用管理制度をてがかりとして」『組織化学』36 (1): 95-107。
 数土直紀, 2006, 「ジェンダーと合理的選択」『ジェンダーと社会理論』, 37-50。
 高安雄一, 2007, 「韓国の非正規労働問題とその解決法」『ERINA Discussion Paper』No. 0705, 環日本海経済研究所 www.erina.or.jp/jp/Research/dp/pdf/

0705.pdf 2009.9.1

脇田 滋, 2008, 「韓国非正規職保護法—その概要と関連動向—」『龍谷法學』40(4): 388-449。
 ———, 2009, 「韓国の現状と取組み・政策」『ねつとわ—く京都』2009.3: 39-42。
 禹ソクン・朴権一, 2009, 金友子・金聖一・朴昌明訳『韓国ワーキングプア 88 万ウォン世代—絶望の時代に向けた希望の経済学』, 明石書店。

【参考ウェブサイト】

中央日報 <http://japanese.joins.com/>
 Gender Statistics Information System
<http://gsis.kwdi.re.kr>
 ハンギョレ <http://hani.co.kr>
 ILDARO COM <http://www.ildaro.com>
 韓国女性開発院 <http://kwdi.re.kr>
 韓国統計庁 <http://www.nso.go.kr>
 韓国労働部 <http://www.molab.go.kr>
 韓国労働研究院 <http://www.kli.re.kr/>
 京郷新聞 <http://www.khan.co.kr>
 Labor Today <http://www.labortoday.co.kr>
 労働解放学生連帯 <http://www.nohak.jinbo.net>
 社会進歩連帯 <http://pssp.org>
 ウリ銀行 <http://www.wooribank.co.kr>

Non-regular Employment as a Female-dominated Work Area: non-regular employment in Korea

Osaka Shoin Women's University
 Sonoko MORITA

ABSTRACT

This study argues about the choices of 'female-dominated work area' focusing on female non-regular workers in Korea. The 1997 monetary crisis and the global recession in 2008 brought a further deterioration of non-regularization in labor market. Thus women's choices of work areas are structurally restricted. Although the Acts on the Protection of Non-regular Employees were enacted in 2007, the gap between the Acts and the reality is not filled. Under this situation work values of non-regular workers differ from the ones of regular workers and lots of their choices seem to be made voluntarily. Factors of the choices of non-regular employment are multi-layered, however, further investigation is needed including an aspect of reproduction of gender-stereotype.

Keywords: Women's Labor in Korea, non-regular employment, gender segregation