

韓国女性労働の供給及び雇用構造

韓国労働研究院
黄秀慶

1. 序論

過去20数年間にわたり、労働供給の面で表れた最も明確な特徴のひとつは、女性の労働供給及び女性の労働市場の構造をめぐる変化である。1990年代に入り、韓国社会に高齢化が急速に進むにつれ、女性の人材活用は、持続可能な成長(sustainable growth)に向けた中核要素として、その重要性がますます高まっている。これまで20数年間にわたる女性の労働供給及び労働市場における変化を概略的にみても以下の通りである。

産業化の初期といえる1960～70年代までも、韓国経済は、労働集約型の産業構造のもと、豊かに供給される低熟練の離農労働力を基盤に動いていた。この時期の労働市場は従来の製造業部門の拡張の過程にあり、低年齢・低学歴の女性労働力に対する依存度が非常に高く、この過程で労働市場に参入した女性の大半は自分の就業を結婚までの一時的なものと思っていた。しかし、1980年代に入って単純技能に頼っていた従来型の製造業部門が萎縮し、情報産業化、製造業のソフト化という産業構造の変化が進むにつれて、供給の面では、やりがい・達成感を求める高学歴の女性が労働市場に参入しはじめ、女性の労働市場は生産職から事務職、サービス職へと重みがシフトして川下を広げた。

しかし、女性の進出は、すでに構造化された労働市場における性差別の要素や社会的な制約によって衝突し、この過程で多くの女性が挫折した。1980年代中頃から加速がついた民主化の流れに乗って女性の権利意識が高まり、雇用の領域における性差別の禁止を目指して1987年、「男女雇用平等法」が制定された。つまり、1980年代は、女性の高学歴化を背景に単純労働に局限されていた女性労働市場の領域の拡大を模索し、雇用と関わる性差別が構造的に認知されていた時期だったといえる。

1990年代になり、低出産率、高齢人口の増加などに伴って労働力構成の変化に加速がつくと、可用人材としての女性の人材活用が韓国の労働市場において次第に重要な要素として見られはじめた。女性の労働権の確保及び母性保護のための法・制度上の整備も行なわれた。1991年に「乳幼児保育法」、1995年には「女性発展基本法」、1999年に「男女差別禁止及び救済に関する法律」などが次々と制定され、「男女雇用平等法」も四回にわたって改正された。2001年には、女性政策を受け持つ女性部(* 訳注：日本の省にあたる)が公式に発足した。

このような法・制度上の変化とともに、韓国社会にはジェンダーの平等意識及び女性の社会参加意識が急速に広がった。核家族化及び離婚率の増加など、伝統的な家族主義の解体も女性の独り立ちをさらに煽った。1990年代にも高学歴の女性労働力の供給は持続的に拡大し、一部は専門分野で新たな領域を開拓することに成功したが、全般的にみても女性の職業の偏り現象はあまり改善されなかった。この期間、女性の社会参加意識の飛躍的な向上にも

かかわらず、育児や家事負担のような社会構造の要因は依然として女性が経済活動をする上で足枷となり、女性の就業希望と実際の就業間の溝をさらに深め、就業に成功した場合も一定の制約が必然的に伴った。

一方、需要の面で、サービス業を中心とする産業構造へのシフトと労働市場の柔軟化に伴う多様な雇用形態の出現は女性、とりわけ既婚女性の労働供給をより容易にさせたが、と同時に女性の相当数が非正規労働に偏ったため、女性労働の脆弱さと不安定の問題をもたらした。通貨・経済危機直後、女性労働が大挙して離脱した現象は女性の労働供給のもろさと不安定さを物語る一例といえるが、1997年から1998年までのわずか1年間で女性の労働力参加率は49.8%から47.1%へと、何と2.7%ポイントも下がった。1990年代を経て女性雇用の量の拡大とともに、質の向上の問題が新たな課題として提唱された。

以下では、女性の労働供給に係る特徴と労働市場における女性雇用の質にフォーカスをあてて過去20数年間の変化を観察する。と共に、女性の労働政策における主な変化も見てみたい。

2. 女性の労働供給の変化

(1) 女性の労働力率

現在、韓国では、生産可能な女性の総人口のうち、約半分が労働に参加している。女性の労働力率は2002年現在、49.7%を記録している。女性の労働力率は1963年の37.0%から、通貨・経済危機直前の1997年に49.8%まで右肩あがりて上昇してきたが、通貨・経済危機とこれに伴う大量失業の発生による労働市場の環境悪化で女性の進出も大きく萎縮し、1998年には47.1%にまで低下した。その後、景気回復とともに女性の労働力率も足早く回復する傾向にあるが、5年経った今も、依然として1997年の水準を取り戻せずにいる。

女性の労働市場参加の割合は、その社会がどれだけ先進化しているかを測る指標のひとつである。なぜなら、女性の労働供給はその社会の意識構造、社会構造、そして、産業構造を複合的に反映しているためである。〈表1〉は、OECD加盟国における女性の雇用割合と男女差を示している。韓国の25~54才の女性の雇用割合は56.3%で、OECDの平均69.0%に大きく満たない。OECD加盟国のうち、韓国より女性の雇用割合の低い国はギリシャ、アイルランド、イタリア、スペインしかいない。男性の雇用割合との差も31.8%ポイントにのぼり、OECDの平均18.6%ポイントを大きく上回る。男女差をみるとギリシャ、イタリア、スペインが韓国より格差が大きく、日本が韓国と似通ったレベルと表れた。大卒以上の高学歴者のみを考えると女性の雇用割合は55.0%で、OECD加盟国の最下位にとどまっている。

<表1> 女性の雇用割合¹⁾と男女差：2000年基準

(単位：%、%ポイント)

	全体		大卒以上	
	雇用割合	男女の差	雇用割合	男女の差
オーストラリア	66.8	20.0	79.9	11.5
オーストリア	73.5	16.2	86.5	9.2
ベルギー	67.8	20.1	86.7	8.6
カナダ	74.0	11.8	79.8	9.2
チェコ	73.7	15.6	82.8	13.3
デンマーク	80.5	7.7	88.7	4.5
フィンランド	77.6	7.0	84.8	8.0
フランス	69.6	17.7	83.1	8.5
ドイツ	71.1	16.3	83.4	10.5
ギリシャ	52.6	35.9	78.4	12.4
ハンガリー	61.7	16.0	78.9	14.7
アイスランド	87.4	8.6	95.2	3.7
アイランド	53.1	29.0	79.9	13.3
イタリア	50.7	33.9	78.7	12.4
日本(1999)	62.7	31.6	62.7	33.5
韓国	56.3	31.8	55.0	34.9
ルクセンブルク	63.0	29.8	79.4	14.0
オランダ	70.9	21.4	86.6	8.8
ニュージーランド(2001)	70.6	17.0	78.7	10.7
ノルウェー	81.5	7.1	87.3	4.9
ポーランド	72.0	9.6	92.0	1.5
ポルトガル	73.9	16.4	93.0	2.6
スロバキア	64.8	13.7	82.5	11.1
スペイン	50.6	34.8	74.0	14.8
スウェーデン	81.7	4.1	87.8	4.3
スイス(2001)	76.8	18.5	85.6	12.0
イギリス	73.1	14.4	86.4	8.0
アメリカ(1999)	74.1	14.8	81.9	11.6
OECD 平均 ²⁾	69.0	18.6	82.1	11.2

注：1) 25～54歳の人口のうちの雇用割合

2) 表に示された国々の単純平均

資料：OECD *OECD Employment Outlook*, 2002

(2) 女性の労働力参加の形態の特徴

韓国の女性労働力参加の構造上の特徴と主な変化の要因をさぐるため、5才別に年齢ゾーンを分けて労働力参加率を調べた(表2)。徐々に緩和する傾向にあるが、基本的に1980年代以降、韓国女性の労働力参加の年齢別の構造は、20代初めと40代後半を二つのピークとする双峰型構造(bimodal structure)を取っている(図1)。¹ 双峰型構造の示す意味は明らかである。多くの女性が結婚と同時に、または結婚の初期(20代中・後半と30代初め)に出産、育児、子供の教育などの家事負担によって労働市場での仕事(market work)を諦め、専業主婦としての仕事(non-market work)を選ぶようになり、一定の期間が経って家事負担の制約から自由になった時に再び女性が労働市場に出て就業することを物語る。つまり、双峰型構造は、結婚及び家族制度とこれに係る性別の役割分担の構造が作り出した女性労働市場の歪曲の断面を示すものである。このような双峰型構造は、先進国では1960~70年代まで見られたが、1980年代以降はほとんどの国で見られなくなり²、唯一OECD加盟国のうち韓国と日本だけに残っている現象である。

<表2> 女性の年齢層別の労働力率：1980~2002

(単位：%、%ポイント)

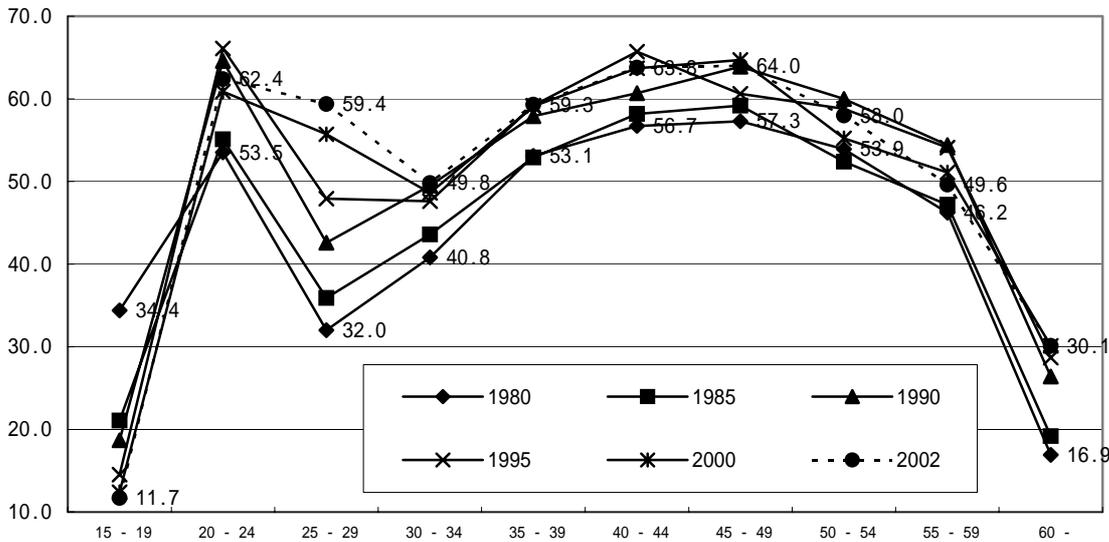
	15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60+
1980	34.4	53.5	32.0	40.8	53.1	56.7	57.3	53.9	46.2	16.9
1985	21.1	55.1	35.9	43.6	52.9	58.2	59.2	52.4	47.2	19.2
1990	18.7	64.6	42.6	49.5	57.9	60.7	63.9	60.0	54.4	26.4
1995	14.5	66.1	47.9	47.6	59.2	65.7	60.6	58.8	54.1	28.7
2000	12.4	60.9	55.7	48.6	59.1	63.7	64.7	55.2	51.1	30.1
2002	11.7	62.4	59.4	49.8	59.3	63.8	64.0	58.0	49.6	30.1
増減('90-'80)	-15.7	11.1	10.6	8.7	4.8	4.0	6.6	6.1	8.2	9.5
増減('00-'90)	-6.3	-3.7	13.1	-0.9	1.2	3.0	0.8	-4.8	-3.3	3.7
増減('02-'00)	-0.7	1.5	3.7	1.2	0.2	0.1	-0.7	2.8	-1.5	0.0

資料：統計庁「労働力人口年報」各年度

¹ 韓国における女性労働力参加の双峰型構造(bimodal structure)は、女性の参加率が30%にとどまっていた1960年代末までは明確に表れなかった。むしろこの時期は、全年齢層にわたって参加率が低いレベルにとどまっていた(オ・スボン(1991)、28p参照)。1970年代以降、20代と40代の女性を中心に労働力参加率が大幅に上昇したことで峰を形成し、韓国でも1960~70年代に先進諸国に表れた双峰型構造が見られるようになった。

² スウェーデンの場合、1970年代以来女性の労働力参加率の双峰型構造が消え、アメリカでも1980年代以来、女性の年齢別の労働力参加構造が男性に似た逆U時型を帯びはじめた(OECD、2002)。

[図1] 過去20年間、女性労働力率の年齢別の構造変化



次に、過去20数年間、女性の労働力参加構造に表れた幾つの特徴を見てみたい。まず、高学歴化の影響で就学年齢層の女性の労働力参加率が大きく減少したという点を指摘できる。女性の高校進学率は1980年から1990年までの間、80.8%から95.0%へと上昇し、1990年代後半には100%近くなり、高校就学年齢層である20歳未満の女性の労働力参加が大きく減少した。1990年代以降、女性の大学進学率も大きく上昇（1990年の31.9%から2002年の72.1%）し、1990年代後半には大学の在学年齢層である20代初めの労働力参加率も低下したが、最近ではアルバイトなど、在学生の就業が増えるにつれ、この年齢層の労働力参加率は再び上昇傾向に転じている。

一方、25才以上の女性の労働力率は全体的に上昇したが、中でも20代後半の女性の労働力率は、過去20年間で実に20%ポイント以上上がった。初婚の年齢層³にあたる20代後半の女性の労働力率が目覚ましい伸びを見せ、典型的な双峰型構造の凹（おう）の部分になだらかな線を描くようになり、最低点も20代後半から30代初めにシフトした。これは、結婚自体が女性の経済活動を阻害する主な要因というよりは、出産及び育児負担が経済活動を続ける上で最大の足枷になっている可能性を示唆するものである。

1990年代に入り、30代初めの女性の労働力率が横ばいにあるものの、全般的に30～40代までの女性の労働力参加率は7～8%ポイントも上昇し、既婚女性の社会参加が以前に比べて遥かに普遍化した。同じ期間、同一年齢層の男性の労働力参加率が平均2%ポイント低下したと非常に対照的である。

しかし、このような時系列上の単純比較は、世代の変化による効果（cohort effect）が複合的に作用した結果であるため、完全な年齢効果に伴う労働力参加パターンの変化として把握できないという問題点を抱えている。世代効果を排除した完全なる年齢別参加率の変化

³ 2002年、韓国人女性の平均の初婚年齢は27.0才である（統計庁「人口動態統計年報」）。

を調べるためには、各世代を追跡しながら年齢層別に参加率の変化を観察する分析方法が必要である。＜表3＞は、2000年、当時の年齢層別に世代を分けて、各世代が特定年齢層で示した労働力参加率を表わしている。表の縦軸は年齢世代を意味し、横軸は特定の年齢層を示している。ここから各世代別に調整された年齢別の労働力参加率の曲線を再構成できる（図2）。

＜表3＞ 女性の世代別労働力率の変化

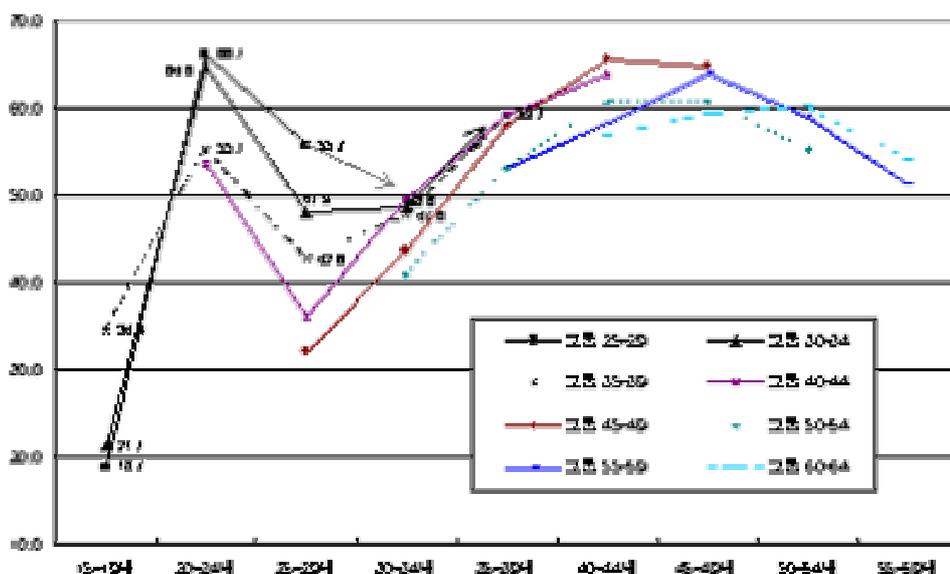
（単位：％）

	15~19才	20~24才	25~29才	30~34才	35~39才	40~44才	45~49才	50~54才	55~59才
グループ 15~19	12.4	(62.4)							
グループ 20~24	14.5	60.9	(59.4)						
グループ 25~29	18.7	66.1	55.7	(49.8)					
グループ 30~34	21.1	64.6	47.9	48.6	(59.3)				
グループ 35~39	34.4	55.1	42.6	47.6	59.1	(63.8)			
グループ 40~44		53.5	35.9	49.5	59.2	63.7	(64.0)		
グループ 45~49			32.0	43.6	57.9	65.7	64.7	(58.0)	
グループ 50~54				40.8	52.9	60.7	60.6	55.2	(49.6)
グループ 55~59					53.1	58.2	63.9	58.8	51.1
グループ 60~64						56.7	59.2	60.0	54.1

注：（ ）内は2002年の数字を利用したため、直前の年齢層の参加率が一部反映されたものとみなせる。

資料：統計庁、「労働力人口年報」、各年度。

[図2] 世代効果を統制した女性の労働力参加率の曲線



各世代別にみても、女性の参加率は、年齢に対して非常に敏感に反応・変動しており、典型的な双峰型構造を取っている点も同じである。とりわけ、20代後半に（全般的な参加率は上昇したが）多くの女性が労働市場から離れる現象がはっきりと表れている。さらに注意すべき点は、1980年代には労働市場を離脱した人の相当数が5年後には復帰する様相を呈していたのに反して、1990年代には労働市場への復帰が30代後半にまで遅れているという事実である。これは、世代効果を統制しない年齢別の労働力参加率の曲線では把握できない部分である。結局、30代初めに表れる女性の低い労働力参加率は、この時期の労働市場からの離脱による発生というよりは、それ以前に離脱した人の大半が再参入しないことによって表れたものとみられる。

最近の世代に近づくほど、30代初めの年齢層から労働市場へ復帰する女性の割合はますます低下しており、2002年の参加率を利用して枠組みを拡大すれば、2000年に20代後半にあたる女性の場合、30代初めの追加離脱も予想され、これら年齢層の労働力継続に向けた別途の政策上の努力なくしては、双峰型構造の改善は厳しいと思われる。

最近になるほど、労働市場から離脱した女性が一定期間を経て再び復帰する割合が減っている現象は、女性の高学歴化と労働市場の需要構造の特徴として説明できる。

留保賃金（reservation wage）の高い高学歴女性の場合、現在、単純職を中心に形成されている既婚女性の労働市場に再参入する誘引が相対的に低いためである。高学歴女性人材の活用を高めるためには、根本的に、彼らの経歴ができる限り途絶えないようにする努力が先立たなければならないが、そのほかにも、高学歴の既婚女性が就業できる多様な職業及び雇用形態を開発することも必須の要素といえる。

3．女性の雇用構造及び賃金

（1）産業・職業別の就業構造

これまでの20数年間、女性の雇用構造にも著しい変化が起きた。

まず、女性の産業別の就業構造の変化を見てみよう（表4）。1980年代に至るまで、一次産業の縮小と2次・3次産業の急速な成長に見られる産業構造の高度化が続き、製造業部門で低年齢・低学歴を中心とした女性労働力に対する需要が大きく増え、女性就業者の4分の1が製造業部門に従事した。

<表4> 就業者の産業別構成比

(単位：%、%ポイント)

	1980	1985	1990	1995	2000	2002	伸び率	
							'90～'80	'02～'90
[女性]								
農林漁業	39.0	27.8	20.3	14.0	12.2	10.7	-18.7	-9.6
鉱工業	22.3	23.2	28.2	21.3	17.5	16.5	5.9	-11.7
製造業	22.1	23.2	28.1	21.3	17.5	16.5	6.0	-11.6
社会インフラ及びその他のサービス業	38.7	49.0	51.5	64.6	70.3	72.9	12.8	21.3
卸小売・飲食・宿泊業	24.4	30.0	28.3	33.4	35.6	35.0	3.8	6.7
運輸・倉庫及び通信業 1)	1.1	1.1	1.1	1.4	1.7	1.7	0.0	0.6
金融・保険・不動産業 2)	2.0	3.3	4.9	8.8	9.4	10.0	2.9	5.2
[男性]								
農林漁業	31.0	23.1	16.3	10.2	9.4	8.4	-14.7	-7.9
鉱工業	22.6	25.2	27.2	25.4	22.4	21.2	4.6	-6.0
製造業	21.3	23.6	26.5	25.2	22.3	21.0	5.2	-5.5
社会インフラ及びその他のサービス業	46.4	51.7	56.6	64.4	68.1	70.4	10.1	13.9
卸小売・飲食・宿泊業	16.0	17.8	17.3	21.9	23.0	21.4	1.3	4.1
運輸・倉庫及び通信業 1)	6.7	7.0	7.9	7.9	9.0	9.4	1.2	1.5
金融・保険・不動産業 2)	2.7	4.0	5.5	7.6	10.4	11.4	2.8	5.9

注：全ての構成比は、性別就業者の対比である。

1) 1995年と2000年は大分類I(運輸・倉庫及び通信業)、2002年は大分類I+J(運輸業・通信業)

2) 1995年と2000年は大分類J+K(金融及び保険業、不動産・賃貸及び事業サービス業)、

2002年は大分類K+L+M(金融及び保険業、不動産及び賃貸業、事業サービス業)

資料：統計庁、「経済活動人口調査」、各年度。

しかし、1990年代に入って従来の労働集約型の産業部門が萎縮し、情報産業化、製造業のソフト化という構造変化が進むにつれて製造業の「量の成長」はとどまり、情報通信技術の成長によって部門別に躍進と衰退が進む「質の成長」の時期を迎えた。このような経済環境の変化とともに1990年代全般にわたって製造業の就業者の割合が下がり、社会インフラ及びサービス業の就業者の割合が大きく上昇した。このような現象は男女共に見られるが、女性の場合、変化の幅が遥かに大きく、1990年から2002年までの間、製造業の就業者の割合は11.6%ポイント低下したのに比べ、サービス部門は21.3%ポイント上昇した。これは、男性に比べてほぼ2倍近い変化幅にあたる。

しかし、女性労働力がサービス部門へ集中する現象を産業構造の高度化の過程に伴う高熟練・高付加価値労働へのシフトとは見做しがたい。サービス業部門の中にも電気・運輸・倉庫・金融業のような技術・資本集約型産業における女性の雇用増大は相対的に低く、卸小売・飲食・宿泊業のような単純サービス部門への就業が女性の雇用増大を導いた。つまり、サービス部門における女性の雇用増大は、1990年代以後、サービス部門の急速な拡大に伴う人材の付加需要の増大と、「クリーンな職場」を望む高学歴の女性労働力の供給増大が生み出した一時的なものである。サービス業部門における脆弱な女性の雇用構造は、通貨・

経済危機後に一次的に打撃を受けたが⁴、2000年以降の好景気を受け、サービス部門における女性の就業者が再び増加する傾向を見せている。

続いて、女性就業者の職業分布上の特徴を見てみよう（表5）。女性の職業分布に表れる最も大きな特徴は、サービス・単純職の割合が50.2%で、男性（26.4%）の2倍近くにのぼることである。主にサービス販売職に女性が集中しているためである。一方、生産職にあたる技能・組立職において、女性は、男性（32.7%）の3分の1にも満たない9.1%に過ぎず、女性が生産職を避けていることがはっきりと分かる。

<表5> 就業者の職業別構成比

(単位：%、%ポイント)

	1993	1997	2000	20021	伸び率		
					1997～93	2000～1997	2002～2000
[女性]							
高位管理職	0.4	0.3	0.3	0.3	-0.1	0.0	0.1
専門・準専門職	10.9	11.9	13.2	14.5	1.0	1.3	1.3
事務職	15.0	16.2	14.5	16.0	1.2	-1.6	1.5
技能・組立職	16.5	11.7	10.6	9.1	-4.9	-1.1	-1.5
サービス・単純職	43.4	48.0	50.1	50.2	4.6	2.2	0.0
農漁業職	13.7	12.0	11.2	9.8	-1.7	-0.7	-1.4
「男性」							
高位管理職	4.3	3.9	3.6	4.2	-0.4	-0.3	0.5
専門・準専門職	13.7	17.4	19.0	18.2	3.7	1.7	-0.9
事務職	11.4	9.8	9.6	10.4	-1.6	-0.3	0.8
技能・組立職	35.3	35.4	32.7	32.7	0.0	-2.7	0.0
サービス・単純職	24.3	24.4	26.0	26.4	0.1	1.5	0.5
農漁業職	11.0	9.1	9.1	8.2	-1.9	0.0	-0.9

注：1) 2002年は新分類基準で区分され、時系列上正確に一致しないが、過去の準専門家の一部が新分類では専門家に区分され、過去の単純職の一部が新分類ではサービス職に区分されるため、上記のような区分では大体一致するものと見做せる。

資料：統計庁、「労働力人口調査」、各年度。

1993年に比べると、女性は技能・組立職で7.4%ポイント上昇し、サービス・単純職で6.8%ポイント低下した。全体的な産業構造の変化により、生産職よりはサービス職の需要が増えたことは事実だが、女性の変化幅が男性の3倍に達し、男性は生産職、女性はサービス職という男女別の職種分離が作用したものとみられる。女性がサービス職に集中したことは、1990年代に女性の就業増大が既婚女性を中心に行なわれたこととも深い関わ

⁴ 1997-98年の間、女性の就業者が60万人減少したが、このうちの40万人がサービス業部門からリストラされた。その大半が電気・運輸・倉庫・金融業など、比較的安定した雇用関係を維持していた業種であったが、同じ期間、同業種における男性の就業者はむしろ増加し、通貨・経済危機の期間、この部門において、相当数の女性労働者が男性労働者によって取って代わられた可能性を示す（ファン・スギョン、2003）。

りがある。既婚女性の労働供給は労働時間、作業環境、移動距離などに敏感に反応するため、時間管理と作業規律が相対的に厳しく、作業場と住居が分かれている可能性の高いブルーカラー職よりは、作業や労働時間の運用に融通がきいて、作業場と生活空間が分かれていないホワイトカラー職を好む結果だといえる。

一方、1990年代、女性労働の職業構成に表れた重要な特徴のひとつは、1980年代以降に加速のついた女性の高学歴化の結果、専門職及び準専門職のような高熟練分野での女性の就業者が継続的に増加しているということである。1993年から2002年まで、女性就業者のうち専門職及び準専門職の割合は3.6%ポイント上昇した。さらに2000年以降は、男性と違って女性の場合のみ、この分野で同じく増加の傾向が続いているのも特徴といえる。

1990年代、(準)専門職の女性労働の増加は、これら職種が相対的に高い賃金を手にできるだけでなく、雇用の安定を保障してもらえるとといった点でとても重要な意味がある。通貨・経済危機の過程においても、事務職やサービス職とは違ってこれら職種の女性就業者は減少せず、むしろ小幅に増加した。(準)専門職における女性労働の増大は、低熟練・非経歴職に限られていた韓国の女性労働市場に新たな典型をつくりつつある。しかし、このような高熟練・経歴職の増加は、低熟練・非経歴職の労働に代替して起きているのではないという点もまた注目する必要がある。

(2) 雇用形態別の就業構造と女性労働の非正規化

労働市場における女性の地位に関するもうひとつの重要な要素は、雇用の形態である。

「労働力人口調査」が行なわれた初年度の1963年、女性就業者のうち賃金労働者の占める割合は21.8%に過ぎなかったが、1980年代の中頃にはすでに就業者の半分以上を超え、1990年には56.8%を記録した。同じ期間、男性の賃金労働者の割合は36.7%から63.1%へと上昇した。賃金労働者の占める割合における男女差は1990年代に入ってさらに縮まり、2002年現在、男性は64.2%、女性は63.5%にまで縮まった。

賃金労働者の割合は似てきたといっても、雇用形態別の細部構成では、依然として女性と男性の間に明確な違いがみられる。賃金労働者を常用、臨時、日雇い労働者に細分化してみると、女性は就業者の21.3%のみが常用労働者で、臨時労働者が29.1%、日雇い労働者が13.1%を占める(2002年)。一方、男性の場合は常用、臨時、日雇い労働者がそれぞれ37.8%、17.0%、9.5%の構成比をみせている。臨時職と日雇い職を非正規雇用として見做せば、女性の非正規職は、就業者の42.2%、(賃金労働者の66.4%)、男性は、就業者の26.5%(賃金労働者の41.2%)である。女性は、男性に比べて雇用の安定性や労働条件の劣悪な非正規職に、より多く就業していることが分かる。

<表6> 就業者の雇用形態

(単位：%、%ポイント)

	非賃金 労働者	自営業者	無給 家族 従事者	賃金 労働者	常時 労働者 (常用+ 臨時)	常用 労働者	臨時 労働者	日雇い 労働者	*非正規 労働者 (臨時+ 日雇い)
[女性]									
1963	78.2	22.2	56.0	21.8	11.4	-	-	10.4	-
1970	71.4	21.0	50.4	28.6	19.6	-	-	9.0	-
1980	60.8	23.3	37.4	39.2	30.9	-	-	8.3	-
1990	43.2	18.7	24.5	56.8	43.9	21.4	22.5	12.9	35.4
1997	39.8	20.1	19.6	60.2	50.3	23.1	27.1	10.0	37.1
2000	38.5	19.2	19.2	61.5	47.6	19.1	28.5	13.9	42.4
2002	36.5	19.4	17.1	63.5	50.4	21.3	29.1	13.1	42.2
[男性]									
1963	63.3	45.3	18.0	36.7	22.7	-	-	14.0	-
1970	55.1	41.7	13.4	44.8	33.3	-	-	11.5	-
1980	47.8	40.6	7.3	52.2	41.9	-	-	10.2	-
1990	36.9	34.4	2.5	63.1	54.8	40.7	14.1	8.3	22.4
1997	34.7	33.2	1.6	65.2	57.1	42.2	14.9	8.1	23.1
2000	35.7	33.8	2.0	64.3	55.1	38.1	17.1	9.2	26.2
2002	35.7	34.0	1.7	64.3	54.8	37.8	17.0	9.5	26.5

注：全ての構成比は就業者の対比である。

資料：統計庁、「労働力人口調査」、各年度

しかし、女性の非正規労働の拡大と関連して頻繁に見られる過ちのひとつは、通貨・経済危機以降、企業のリストラの過程で正規職の女性が職場を失い、非正規職に転じたことで女性労働の非正規化が進んだという見方である。非正規職について同一の定義を当てはめる場合、すでに1990年、韓国社会に賃金労働者を基準に、女性の62.4%、男性の35.5%が非正規職に従事しており、女性労働の非正規化は、すでに1990年代以前、相当のレベルまで進んでいたものと表れている。

イ・スボン(1991)は、1980年代末、大手企業を中心に内部労働市場の柔軟化が図られる中、正規職の非正規職化が活発に行なわれていたことを指摘し、キム・ヨンオク(1995)も、女性労働の非正規職化の原因を、1980年代以降、製造業の成長の鈍りとサービス業の雇用拡大という産業構造の変化から見出した。つまり、常用職の女性を多く雇用していた会社が、成長が奮わないため女性雇用を減らす一方、サービス業を中心に生まれた新規または再就業は非常用雇用の形で行なわれ、女性就業者が製造業からサービス業へと移行すると同時に常用雇用は減り、非正規雇用が増えたとの分析である。

最近のアン・ジュヨプ(2003)の実証分析でも、通貨・経済危機を前後して非正規労働の活用動向に変化があったという仮説が、棄却されている。つまり、女性労働の非正規化は、通貨・経済危機に対応する企業の一時的な危機管理戦略から始まったというより、19

80年代後半から本格化し始めた産業構造の変化と、これに対応する企業の合理化過程の産物であり、1980年代末から1990年代に至るまで、人材運営のひとつの典型として定着されてきたと見るのが妥当である。

とすれば、男性より女性の非正規職が目立って多いのはなぜだろうか。いくつかの要因があげられる。第一の要因は、女性労働力人口の増加、とりわけ既婚女性の労働力参加の増加に関わる。結婚後に労働市場へ参入する女性は、子供の教育や家事の負担によって雇用に多くの制約がかけられる。高学歴の女性であってもこのような制約の下で就業を選択するため、時間制やフレキシブルな時間管理が可能な雇用形態を選ぶしかない状況に陥る可能性が高い。ましてや30代後半になって初めて労働市場に参入する女性は未熟練労働が大半であり、相当なレベルまで非正規化が進んでいる単純職・非経歴職に編入されるしかなかった。韓国の企業構造も、既婚女性が非正規雇用に追いやられる原因となる。結婚前に経歴職に従事していた女性でも、一旦労働市場から離脱した後で再参入する場合、内部の労働市場が既にできあがっている企業ムードから中核労働者グループに編入されることは現実的に非常に厳しい。

5

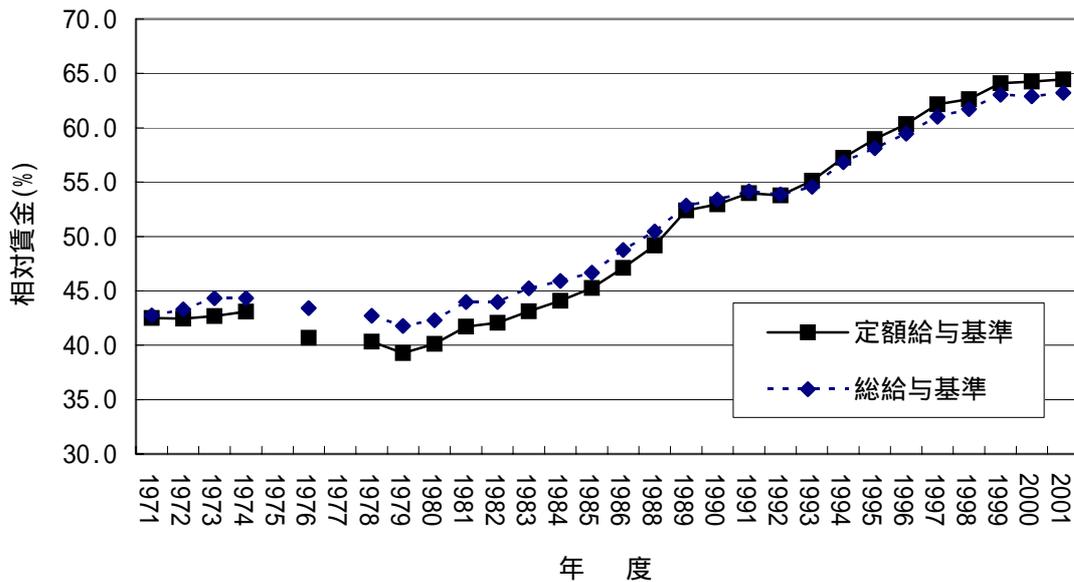
第二は、高学歴化によって女性が製造業の生産職を避け、事務職を好む傾向がますます明確になったという点である。すでに1980年代末以降、韓国における雇用柔軟化の流れは限界雇用（経費、掃除などの周辺業務）領域に限らず、事務職にまで広がっていたが、常用雇用が中心にならざるを得ない製造業の生産職とは異なり、相当数の単純事務職務がOA化によって非正規雇用に代替される傾向にあった。販売サービス職の単純職務も同じく非正規雇用に代替される過程で、ほとんどの女性労働力を吸収した。結局、高学歴・低年齢層の女性が事務職に偏る現象は、女性の就業低下をもたらした。事務職を好む女性の過剰人口が非正規事務職及び販売サービス職の安定的な供給源になったためである。高学歴女性が引き続き事務職を好み、労働市場に新規参入する既婚女性が増える限り、女性雇用の非正規化の傾向は今後もさらに拡大するものとみられる。

（3）男女の賃金格差及び賃金構造

「図3」は、1971年から2001年までの女性の相対賃金の推移を示している。女性の相対賃金は1970年代は40%水準にすぎなかったが、1980年代から持続的に上昇し、2001年には65%水準にまで向上した。定額給与を基準に1971年44.8%、1981年41.7%、1991年54.0%、2001年64.5%を記録し、1980年代は年平均1.2%ポイント、1990年代は年平均1%ポイントずつ上昇したものと表れた。

⁵ イ・ヘギョン・チャン・ヘギョン（1997）は、女性の労働力参加の増大が台湾では正規職への吸収として表れた一方、大手企業の内部労働市場が頑なな日本では非正規職を中心に行なわれたことを明かしている。

[図 3] 女性の相対賃金の推移：1971～2001



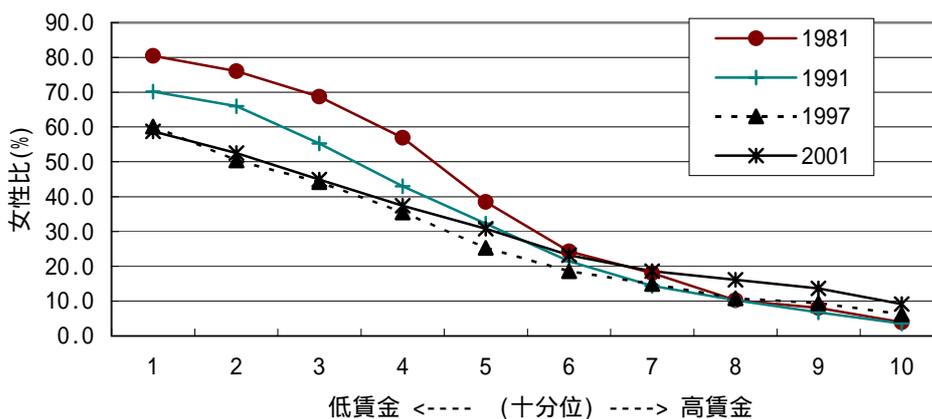
注：1) 定額給与は、毎月の定額給与と賞与金を12ヶ月で割ったものを足して計算した。

2) 1975年と1977年は元資料がない。

資料：労働部、「賃金構造基本統計調査」、各年度。

とりわけ、通貨・経済危機以前の1991～97年までは、女性の相対賃金が毎年1.4%ポイントずつ急速に改善された。相対賃金水準の向上は、女性の高学歴化及び労働力参加の増大などに伴う女性の相対的な地位の上昇を意味する。特に、高熟練・高賃金・経歴職における女性の教育水準の上昇及び長期勤続の傾向は、平均的な意味で、労働市場における女性の地位向上に決定的に寄与した。

[図 4] 男女十分位別の女性の割合



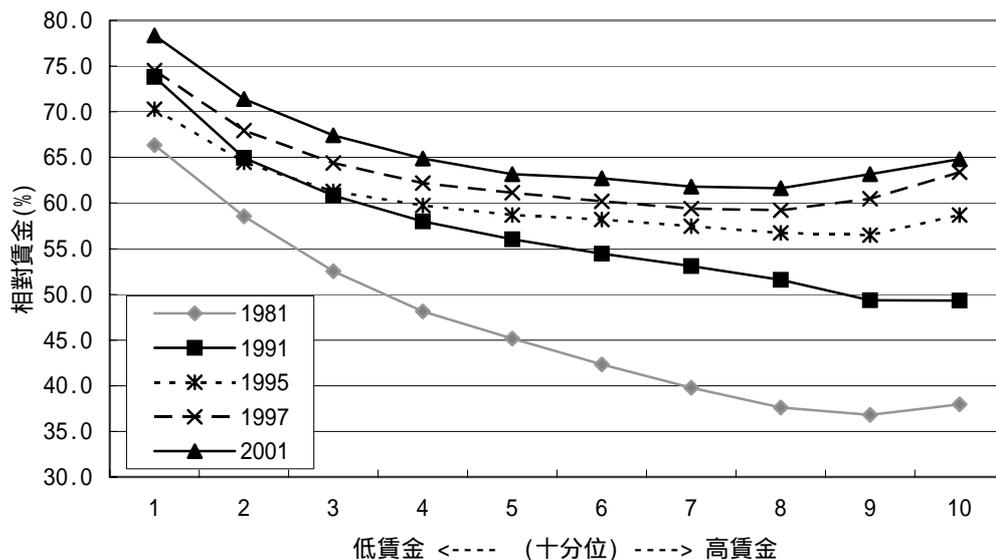
[図 4] は、全体の労働者を対象とした賃金の十分位別（定額給与を基準とする）による女性労働者の割合を示したものである。賃金水準が最も低い一分位の場合、1981年には実に80.5%が女性であったが、1991年には70.2%に低下し、2001年には58.7%にまで下がった。このような傾向は、五分位に至るまで均等にみられる。その反面、

上位の分位では女性労働者の割合が次第に増え、8分位以上に属する女性が1981年には22.4%に過ぎなかったのが、1991年に20.7%、2001年には38.9%へと右肩あがりである。1980年代と1990年代を経て、男女の所得構造の差が多少緩和したことを示している。

しかし、通貨・経済危機を基点とする1990年代の後半以降、高賃金の分位では女性の割合が引き続き上昇しているが、低賃金分位での女性の割合は低下せず、むしろ多少上昇する傾向にある。これは、女性就業者の内部で賃金の差が拡大していることを意味し、⁶女性労働市場で低熟練・低賃金労働と、高熟練・高賃金労働の同時増加による結果といえる。

前述した通り、女性内部の両極化は1990年代、女性の労働市場が量の拡大と質の成長を遂げる過程で生じた産物であるが、下位分位・上位分位ともに男女の賃金格差が改善され、とりわけ上位分位の女性が著しく改善されたことで女性内部の所得格差が拡大したとすれば、このような所得格差の拡大は女性人材の高熟練・経歴職への参入から生じたものであるので、必ずしも否定的なものではない。[図5]がこれを良く示している。賃金10分位別に分けて性別の賃金格差を見てみると、1分位で女性の相対賃金は1981年の66.3%から2001年には78.4%に改善され、5分位では1981年の45.2%から2001年に63.2%に改善される中、十分位では1981年の38.0%から2001年には64.8%にほぼ倍増し、上位分位における女性の相対賃金の割合が相対的に大きく改善されたことが分かる。

[図5] 男女10分位別による男女別の賃金格差



注：定額給与は、毎月の定額給与と賞与を12ヶ月で割ったものを足して計算した。
資料：労働部「賃金構造基本統計調査」、各年度。

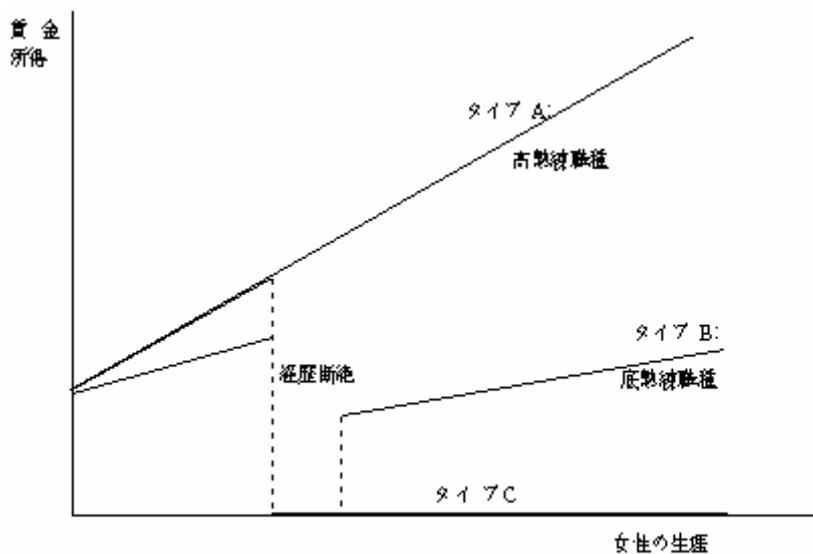
⁶ 高賃金階層と低賃金階層間の所得格差を示す十分位倍数は、女性の場合、1991年の4.37から1995年の4.79、1997年の5.07、2001年には5.81へと次第に拡大し、男性の場合も、1991年の6.54、1995年の5.73、1997年の5.96、2001年には7.03であり、1990年代の中頃から拡大の傾向にある。1990年代の全般にわたり、男女ともに労働者内部の所得水準の格差が拡大したといえる。

(4) . 女性労働市場の二重構造

女性労働力人口のうち、大卒以上の高学歴者の割合が1980年の2.6%から2002年には21.9%へと8倍以上増え、これに伴って女性就業者のうち、専門職と準専門職の占める割合も3.4%から14.5%に大きく上昇した。しかし、他方では、単純サービス職を中心とした女性の非正規労働が急速に拡大し、賃金労働者のうち臨時・日雇い職の割合が2002年、66.4%にのぼった。

一方では相対的に高賃金を手にする女性が増え、他方では労働市場に再参入する既婚女性を中心に単純職の割合が上昇するという一見矛盾するかのように見えるこの現象は、女性の労働内部に異なる二つのグループが共存している可能性を示唆し、女性労働市場の二重構造化という新たな問題を提起している。

[図 6] 経歴の断絶と女性労働市場の二重構造



女性労働市場のこのような二重構造化は、女性の経歴の断絶と直結している。[図 6] は、既婚女性が経歴の断絶時期を経てどのように両極化しているかをまとめている。タイプ A は、高い人材資本の蓄積が求められ、熟練の使用（経歴）に対する収益率の高い高熟練 - 高賃金職種の生涯にわたった経歴経路と賃金曲線を意味する。タイプ B は、経歴に対する収益率は低い、高熟練を求めないので経歴断絶後も就業が容易な職種の生涯の経歴経路と賃金曲線を意味する。タイプ C は、経歴断絶を経て労働市場に再参入できず、非労働力人口として残る場合の経歴経路と賃金曲線である。高熟練 - 高賃金の経歴職に従事しながら経歴断絶を経していない女性は、タイプ A に沿って生涯の経歴経路を辿る一方、経歴断絶を経た女性は、たとえ以前、タイプ A の職種に従事していたとしても、経歴断絶後に再参入できないため、タイプ B やタイプ C の経歴経路を辿るようになる。

言い換えると、女性労働市場の構造的な両極化は、既婚女性が経歴の断絶を経ているか、経たかによる生存者と脱落者の問題（survivor - loser polarization）として把握できる。労働市場から退場せずに就業を続ける女性は、高熟練・優良職種に携わりながら相対的に高賃金を手にする女性に集約され、彼らは生存者（survivor）のメリットを十分享受できる少数の勝者として位置づけられる。他方、労働市場で経歴の断絶を経験した後で再び労働市場に参入する女性は、相対的に低熟練 - 低賃金の職種に集中することになる。そうして、女性労働市場で高所得階層と低所得階層が共存することになる。このように、経歴の断絶は、女

性労働市場を異なる二つのグループが併存する重層構造をつくる上で直接的な原因となる。最近の韓国のように、既婚女性の労働力参加が急増する過程で女性の単純人材が過剰に供給されれば、高所得階層と低所得階層間の格差はさらに広がる。

女性の労働力において経歴の断絶が孕んでいる問題は、高学歴の女性であるほど深刻である。経歴の断絶がなければ労働市場に安定的に編入し、過去の単純・非経歴職に限られていた韓国の女性労働市場に新たな道を見い出せるが、そうでないとすれば、留保賃金が高いために経歴断絶後、労働市場への再参入の可能性は著しく下がるためである。家父長的な組織文化、女性の情報アプローチの厳しさ、ネットワークからの疎外、低い昇進の可能性、過程と両立できない職場文化などは、高学歴の女性が労働力から離脱する原因となる。このような理由こそ、韓国の高学歴の女性人材が埋もれてしまう最大の原因といえる。

4．結論：女性の人材活用に向けた提言

これまで私たちは、長くは過去20年間、短くは1990年代の女性労働市場に表れた幾つかの典型(stylized fact)を見つけ出すことにフォーカスをあててきた。女性労働市場の構造と諸般の特徴を分析し、現実を客観的に理解することこそ、今後女性の労働政策の方向を考える上で重要な出発点となるだろう。

まとめると、韓国社会の性別の役割構造は、依然として女性の労働力参加を阻害する最大の足枷となっている。女性の社会参加に対する意識の変化により、これまで10年間、従来型の性別の役割構造に変化の波も起きたが、依然として女性が育児と家事負担の一次的な責任を負うという伝統的な社会規範が支配的である。これに伴って、一時的に過重な家事負担や育児責任のかかる時点(20代後半から30代初め)に女性が労働市場から離脱する現象が続いている。中・長期的には韓国社会のジェンダーの役割構造を改善するための努力が持続的に行なわれるべきだが、現実問題として、女性にやさしい職場づくり、過程と職場を両立できる支援政策などが一層強化される必要がある。

さらに明らかなのは、今後の韓国の女性労働政策の方向は、雇用差別の是正のような消極的な雇用政策の段階を越えて、女性の就業をより積極的に誘引するものになるべきである。これに向けて次のような政策方向を提示したい。

第一に、母性保護費用の社会的な分担を強化し、保育施設の拡充及び基礎保育支援などによる既婚女性の育児負担を軽減させる政策を通じて、既婚女性を労働市場に持続的に残らせる積極的な努力が必要である。特に、母性保護費用が女性を採用する際に企業主の負担となって女性の社会労働の参加にブレーキをかけることがないようにすることが重要である。

第二に、女性にやさしい雇用形態及び職場づくりに、より積極的な努力と支援が求められる。就業時間に制約を受ける既婚女性の条件に合ったフレキシブルタイム制、在宅勤務制、時間制労働など、多様な雇用形態を活性化するようにして、既婚女性の就業機会を拡大することもひとつの方策である。これとともに文化・観光・環境に関わる産業、保健・医療及び社会福祉サービス業、その他の公共社会サービス業など、いわば社会的な職場を積極的に設けることも方策のひとつといえる。社会的な職場は、女性の就業の機会を増やすだけでなく、経済全体の健全性を回復させることと期待される。

最後に、女性と男性の役割分担の構造を画期的に改善する必要がある。中・長期的には、女性労働者個人または共働き夫婦に対して部分的に支援する枠を越えて、夫が家族の生計を支えることを前提とした労働市場における補償体系、家族単位の租税及び社会保障システムなどについて真摯な見直しが求められる。このような制度上のしかけはジェンダーの役割分担を想定させ、ムードをつくる。家族制度の急速な変化に対応するためにも、女性を独立した経済主体に位置づけるためにも、韓国社会の家族単位のシステムを個人単位に見直すための議論を始めるべき時が来た。