

# 韓日女性労働者の労働市場経験と性別分業意識 ：正規職・非正規職の比較を中心に\*

金 英 (韓国 尚志大学校)

## 1. はじめに

本調査研究は韓国と日本の正規職と非正規職女性労働者の労働実態，就業経験および仕事と家庭に関する意識の比較研究である。このような点に関して，正規職労働者と非正規職労働者を比較しようとした理由の一つは，女性労働者に対する二分法的理解を再検討しようとするためである。すなわち，正規職労働市場と非正規職労働市場間の分節および処遇格差のきわめて激しい現実の中で，女性労働者の中におけるこの分節を，女性労働者の意識または労働志向の違いに基づいた自発的な選択の問題として説明しようとする考えを再検討しようと思う。

ヘイキム (C. Hakim 1997) はヨーロッパにおける女性労働者に関する比較研究を通して，長期的なフルタイム労働者とパートタイム労働者は，労働に対する志向性が「質的に異なる」集団だという。また仕事と家庭に対するパートタイマーの態度は，フルタイム労働者より専業主婦に近く，女性の就業選択における性別の役割に対する態度変数の重要度は，90年代に入って以前よりいっそう高まったことを指摘する。佐藤 (1998) はヘイキムの論議を前提としつつ，正社員女性労働者と派遣女性労働者および既婚女性パートタイマーの労働志向がたいへん異なり，現在の就業状態はこれによって本人たちが自発的に選択したものだという。これは派遣女性労働者と既婚女性パートタイマーの就業生活満足度が高いことから立証され得るし，このような労働者の多様な労働志向および就業ニーズを満足さ

\* 本稿は，1999年度東京女性財団の助成を受けて執筆された。

せ得る就業機会を拡大させていかなければならないことを提案する。

しかし私はパートタイム労働に代表される女性の非正規職労働の現実および正規職労働との分節が行為者の意識から十分に説明できるものかどうか大いに疑問を抱かざるを得ない。資本主義労働市場における女性労働の問題は、労働市場内部から見れば、労働力の柔軟な使用および労働市場分節の問題と密接につながっている。したがって、私は女性の就業選択は一次的には産業社会において女性が直面している二つの領域の結合の問題として再検討していくべきであり、これを前提としてのみ行為者の意識と選択について論じることができると考える。

大沢 (1998) は、日本の女性パート増加原因の64.6%は賃金費用を抑制して市場での競争力を確保しようとする需要側の要因によるという。22.3%は既婚女性の職場進出という供給要因から説明され、残りは二つの要因の交差項である。また不況期に入った93年以後には、需要側の要因による増加傾向がさらに強まっているという。永瀬 (1997) によれば、日本女性の正社員就業選択に影響を及ぼす要因としてもっとも説得力のある変数は父母との同居である。就学前子女の増加は女性の雇用就業を抑制する効果をもつが、その影響力は正社員の場合よりはパートの方がずっと大きい。また女性の意識においては、全既婚女性の内、「仕事が大事」だという人の比率は、既婚女性のパート化が本格的に進んだ1965—1992年では25.0%から26.7%とほとんど変化がない。

韓国と日本を比較しようとするのは、二つの社会がともに家父長制的性別分業を支持、育成する制度および文化をもっているという点で、類似しており、さらにまた、女性労働者の内正規職労働者の比率など、労働市場の状況では無視することのできない違いがあるという点からである。また家事と育児がもっぱら女性の仕事とされる家父長的性別分業が強固に残っている現実において、女性が仕事と家庭の二重労働をやり遂げるスーパーウーマンになれるよう多少とも助けてくれる保育園など保育施設の広がり程度も、両国間の違いは大きい。もちろん女性の就業選択の基本構造は、

すべての資本主義社会で同質のものであり、家父長制的性別分業が存在しない社会はないといえよう。だがその中でも、韓国と日本の社会構造、家族構造および社会文化における家父長制の強度は、両者の間に多少の違いはあったとしても、OECD国家の内で独自の位置を占めているといっても過言ではない。したがって、女性労働者がおかれている二つの大きな構造において、類似点と相違点をもつ両国の女性労働者にとって、就業経験および仕事と家庭に対する意識にどんな類似点と相違点があらわれているか調べてみるのは、女性の雇用状態を行為者の意識の問題に置き換えようとする試みに対する批判的検討となり得るであろう。

## 2. 韓日両国の女性労働力の状況

表 2-1 両国の女性労働力状況

(単位：%)

|                   | 1980年 |      | 1985年 |      | 1990年 |      | 1995年 |      | 1999年 |       |
|-------------------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|-------|
|                   | 日本    | 韓国   | 日本    | 韓国   | 日本    | 韓国   | 日本    | 韓国   | 日本    | 韓国    |
| 労働力率              | 47.6  | 42.8 | 48.7  | 41.9 | 50.1  | 47.0 | 50.0  | 48.3 | 49.6  | 47.4  |
| 15-19歳            | 18.5  | 34.4 | 16.6  | 21.1 | 17.8  | 18.7 | 16.0  | 14.6 | 16.8  | 11.8  |
| 20-24歳            | 70.0  | 53.5 | 71.9  | 55.0 | 75.1  | 64.6 | 74.1  | 66.1 | 72.4  | 60.8  |
| 25-29歳            | 49.2  | 32.0 | 54.1  | 35.8 | 61.4  | 42.5 | 66.4  | 47.8 | 69.7  | 52.3  |
| 30-34歳            | 48.2  | 40.7 | 50.6  | 43.6 | 51.7  | 49.6 | 53.7  | 47.5 | 56.7  | 48.1  |
| 35-39歳            | 58.0  | 53.0 | 60.0  | 52.8 | 62.6  | 58.0 | 60.5  | 59.2 | 61.5  | 58.7  |
| 40-44歳            | 64.1  | 57.0 | 67.9  | 58.3 | 69.6  | 60.7 | 69.5  | 66.0 | 69.5  | 63.1  |
| 45-49歳            | 64.4  | 57.3 | 68.1  | 59.3 | 71.7  | 63.9 | 71.3  | 61.0 | 71.8  | 62.8  |
| 50-54歳            | 59.3  | 54.0 | 61.0  | 52.4 | 65.5  | 60.0 | 67.1  | 58.3 | 67.9  | 55.4  |
| 55-59歳            | 50.5  | 46.2 | 51.0  | 47.2 | 53.9  | 54.4 | 57.0  | 54.2 | 58.7  | 51.2  |
| 60-64歳            | 38.8  | 17.0 | 38.5  | 19.2 | 39.5  | 43.6 | 39.0  | 45.8 | 39.7  | 46.3  |
| 65歳以上             | 15.5  |      | 15.5  |      | 16.2  | 18.4 | 15.4  | 20.6 | 14.9  | 21.4  |
| 未婚                | 52.6  | 50.8 | 53.0  | 44.7 | 55.2  | 46.5 | 59.2  | 50.4 | 62.6  | 45.9  |
| 有配偶者              | 49.2  | 41.5 | 51.1  | 42.5 | 52.7  | 49.5 | 51.2  | 49.7 | 50.0  | 50.1  |
| 離別・死別             | 34.2  | 34.7 | 32.9  | 35.0 | 32.3  | 49.2 | 32.0  | 39.5 | 31.4  | 39.1  |
| 全体雇用者の中女性比        | 34.1  | 31.7 | 35.9  | 34.7 | 37.9  | 38.3 | 38.9  | 38.2 | 39.7  | 39.5  |
| 女性就業者の中雇用者割合      | 71.7  | 39.2 | 74.3  | 48.2 | 77.4  | 56.8 | 81.5  | 59.1 | 82.5  | 59.6  |
| 女性雇用者の中常用雇率(非農林業) | 82.2  |      | 80.8  |      | 80.9  | 37.6 | 81.8  | 42.5 | 79.7  | 30.5  |
| 女性雇用者中短時間労働者比     | 19.3  | 5.2  | 22.0  | 4.8  | 27.9  | 7.3  | 31.6  | 8.4* | 37.4  | 9.9** |

資料：日本，21世紀職業財団『働く女性の実情』各年版

韓国，統計庁『経済活動人口年報』KOSIS data, \*93年 \*\* 98年, 『経済活動人口年報』raw data

<表 2-1> から最近20年間の韓日両国の女性労働力の状況を見ても、第一に、両国とも女性の労働力は90年代半ばまでは増加傾向を

示してきたが、最近の経済的不況の中で下落しつつある。また韓国では増加と減少の速度が日本と比べてたいへん急速である。

第二に、同期間に女性労働力率の変化があらわれるのは、年齢階層別変化においてである。両国ともM字カーブの底が徐々に上昇している中で、労働力率をもっとも急速に増加した年齢階層は25-29歳層であり、同期間に日本では19.5%、韓国では20.3%増加した。この変化の最大の理由は、晩婚化およびそれによる初産年齢の上昇だと見られる<sup>1)</sup>。しかし初期育児期に当たる30-34歳年齢層の労働力率が同期間の日本で8.5%、韓国で5.7%増加していることを見ると、初期育児期女性の労働力率も増加していることが分かる。初期育児が終わった40代、50代の労働力率も両国ともに漸進的増加を繰り返している。

第三に、婚姻状態による女性労働力率の変化では、日本の場合は未婚女性の労働力化が、韓国の場合は有配偶女性の労働力化が大いに進んだということが出来る。有配偶女性の労働力率の変化については、日本での減少は女性高齢人口の増加から、韓国での増加は農村労働力の枯渇からくる転換点通過という点から説明することができる。韓国未婚女性の労働力率は同期間内に一貫した傾向を示すというよりは、減少と上昇を繰り返しているが、その理由は時期別に多少異なる。80年代、10年にわたる下落は女性の就学増加による女性労働力の減少、90年代（97年まで）の増加は大卒女性就業の増加、及び事務職、行政職への就業の増加、1999年の減少は経済危機がそれぞれ主たる理由となっている。日本の未婚女性の労働力率増加は晩婚化によるものと見られる。

第四に、両国とも、雇用者中の女性の比率、女性就業者中の賃金労働者の比率が成長したが、韓国の成長速度がずっと速い。しかし非農林業女性雇用者中の常雇の比率を見ると、韓国女性就業者の就業状態は日本に比べ

1) 1980年から1995年までの間、女性の平均初婚年齢は、韓国では24.1歳から26.1歳に、日本では24.2歳から26.4歳に上昇し、両国ともに初婚および初産年齢上昇の趨勢が続いている。

ると、依然としてたいへん不安定な状態である。それは、1999年で日本79.7%、韓国30.5%である。韓国の場合、経済危機による負担が女性に転嫁されたため、女性常雇率は急落し、1995年に42.5%だったのが1999年には30.5%に下落した<sup>2)</sup>。しかし1995年の時点で比較しても、日本81.8%、韓国42.5%で、両国の女性労働者の雇用安定性は比較できないほどの違いを見せている。しかし日本でも、1960年から1999年にいたる間の女性常雇率は7.9%減少した。しかし同期間の男性常雇率が91.7%から93.6%に成長し、この期間の臨時・日雇いの内、女性の比率が41.1%から67.5%に増加したことを考えると、程度の差はあっても、女性労働者を通じて労働市場の柔軟性を確保するという構造が、両国ともにはたらいっていることが分かる。

第五に、女性賃金労働者のうち短時間労働者（日本の場合、週当たり労働時間35時間未満労働者、韓国の場合、週当たり労働時間36時間以下の労働者）の比率は、最近20年間で両国とも2倍ずつ増加したが、日本は韓国より持続的に4倍程度高い。言い換えれば、女性労働者の4割程度が短時間労働者である日本と比べて、韓国の比率は1割に過ぎないが、これは短時間労働が拡散するほど韓国の女性正規職労働者の賃金が高くないことを示唆する。また、作業場での呼称を基準にした1997年「雇用調査特別調査報告」によれば、韓国の女性労働者の15.1%が時間制労働者である。そこで、労働時間の長さを基準にしても、呼称を基準にしても、韓国における短時間労働者は日々雇用の比率が高く、36時間未満の労働者の55.3%、呼称時間制労働者の47.3%が日々雇用労働者である。

<表2-2>は両国における就学前児童に対する保育の実態を示している<sup>3)</sup>。幼稚園と保育所に在籍している児童の比率は、両国間に14.6%の開き

2) 全労働者中、女性の占める比率が、経済危機後の1999年に、1995年より高くなっているのは、1999年、景気が急速に回復する中で女性労働者の内、非正規労働者が急増したためである。

3) 日本の「その他」には家庭での保育以外に無認可保育所および保育ママ、ベビーシッターなどが含まれており、韓国の「その他」には芸体能学院、および宣教院が含まれている。

表 2-2

| 日本,1997  | 就学前児童全体 | 0歳    | 1~2歳  | 3歳    | 4~6歳  |       |       |
|----------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 合計       | 100.0   | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |       |       |
| 認可保育所    | 21.2    | 4.7   | 17.1  | 31.8  | 26.7  |       |       |
| 幼稚園      | 23.0    | 0.0   | 0.0   | 29.2  | 48.0  |       |       |
| その他(家庭等) | 55.8    | 95.3  | 82.9  | 39.0  | 25.3  |       |       |
| 韓国,1998  | 就学前児童全体 | 0歳    | 1~2歳  | 3~4歳  | 5~6歳  | 就業女性  | 専業主婦  |
| 合計       | 100.0   | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 母親本人     | 52.6    | 88.1  | 78.3  | 44.4  | 16.5  | 24.0  | 54.1  |
| 家族・親戚    | 9.7     | 10.1  | 13.0  | 9.6   | 6.1   | 22.1  | 6.7   |
| 幼稚園      | 17.0    | 0.0   | 0.4   | 14.4  | 46.9  | 19.4  | 20.5  |
| 保育所      | 12.6    | 0.6   | 5.9   | 20.8  | 16.0  | 22.8  | 9.9   |
| その他      | 8.1     | 1.1   | 2.4   | 8.7   | 14.3  | 11.7  | 8.8   |

資料：日本，平成10年版『厚生白書』厚生省  
 韓国，『1999女性統計年報』韓国女性開発院

があり，保育所だけでは10.4%の格差があつて，日本に比べると韓国の保育所普及率の方が低い。特に韓国の場合，公立保育所の比率が，1998年現在16.4%で（児童数基準），58.4%（1997年）の日本に比べて相当に低い。また韓国は90年代に入って，保育施設が本格的に増え，10倍以上の増加だったが，その増加趨勢は民間保育施設を中心とするものである。保育所在籍0歳児の比率が低いのは両国とも同じであるが，韓国の場合，2歳以上の児童だけを対象とする保育所が一般的である。

働いている母親の保育実態は，韓国の場合，家族と親戚に預ける比率が22.1%で，保育園に預ける比率も似たようなものである。「母親本人および幼稚園による保育」と答えているのは，母集団が賃金労働者でなく就業者だからである。日本では1999年の婦人少年協会の調査によれば，賃金労働者の母親が就学前子女をもっとも長く預けるところは，公立および認可保育所51.1%，無認可保育所など6.0%，父母および親戚39.3%などとなっていた。まだその比率は低い，日本の場合，延長保育および深夜，休日保育などが広がる傾向にあるのに比べると，韓国ではまだこれに対する問題提起も本格的になっていない。こうした事実を照らしてみると，韓国の女性労働者は日本の女性労働者に比べて，公的保育サービスの提供を受ける比率が低く，家族および親戚の助けを受ける比率が高い。また韓国では，公立保育所の比率が相当に低く，保育費負担も韓国女性労働者の方が大き

い。

### 3. 韓日両国の女性パート労働者の状況

表3 両国のパートタイマーの年齢・婚姻状態・学歴・勤続別分布

(単位：%)

|              |         | 日本<br>女性 | 男性   | 全体   | 韓国<br>女性 | 男性   | 全体   |
|--------------|---------|----------|------|------|----------|------|------|
| 全体労働者のうちパート比 |         | 29.8     | 5.6  | 14.9 | 12.9     | 2.2  | 6.4  |
| パートのうち女性比    |         |          |      | 77.3 |          |      | 79.0 |
| 年齢           | 18-29歳  | 17.6     | 51.9 | 25.4 | 49.6     | 72.9 | 52.8 |
|              | 30-39歳  | 19.8     | 6.2  | 16.8 | 35.0     | 7.9  | 30.4 |
|              | 40-49歳  | 38.0     | 6.9  | 30.9 | 13.2     | 2.0  | 11.3 |
|              | 50-59歳  | 19.1     | 8.6  | 16.7 | 2.0      | 2.3  | 2.2  |
|              | 60歳以上   | 5.5      | 26.4 | 10.3 | 0.2      | 14.9 | 3.3  |
|              | 平均年齢    | 41.7     | 38.2 | 40.7 | 32.3     | 26.7 | 31.5 |
| 婚姻状態         | 有配偶者    | 77.6     | 40.7 | 69.2 | 63.9     | 21.9 | 58.1 |
|              | 無配偶者    | 22.4     | 59.3 | 30.8 | 36.1     | 78.1 | 41.9 |
| 学歴           | 中卒以下    | 13.9     | 24.5 | 16.3 | 16.2     | 11.9 | 15.7 |
|              | 高卒      | 66.6     | 59.7 | 65.0 | 57.6     | 53.7 | 57.1 |
|              | 短大・高専卒  | 15.9     | 5.3  | 13.5 | 14.4     | 3.0  | 13.0 |
|              | 大学・大学院卒 | 3.5      | 10.5 | 5.1  | 6.0      | 7.5  | 6.2  |
|              | 大学在学    |          |      |      | 5.8      | 23.9 | 8.1  |
| 勤続年数         | 1年未満    | 18.6     | 30.0 | 21.2 | 72.7     | 83.6 | 74.2 |
|              | 1～3年未満  | 25.8     | 32.6 | 27.3 | 16.7     | 9.6  | 15.7 |
|              | 3年以上    | 55.6     | 37.4 | 51.5 | 10.6     | 6.8  | 10.1 |
|              | 平均年数    | 4.8      | 3.5  | 4.6  |          |      |      |

資料：日本 労働省, 『パートタイマー労働者総合実態調査報告』1997  
韓国 労働部, 『短時間労働者実態調査』raw data, 1996

女性労働力の状況につづいて、韓日両国のパート労働市場<sup>4)</sup>の状況を簡単に見ることにしよう。

<表3>が示してくれる特徴を、韓日間の共通点と相違点を中心に整理してみよう。まず共通点としては、第一にパートタイマーの内、女性の比率は両国で大して違いはなく、パートタイマー＝女性労働者という等式は両国とも同じである。

第二に、男性パート労働者は低年齢層および高齢層に集中している反面、女性パートタイマーの年齢階級分布は多様であり、男性パート労働者の平

4) この節で使用するパート労働者の規定は、「当該事業場の正規職労働者より所定労働時間の短い者」である。

均年齢は女性パート労働者の平均年齢より低い。

第三に、女性パート労働者の有配偶比率より男性のそれはずっと低い。このような点から見ると、両国とも男性労働者にとってパート労働は過渡期的形態の労働であることが分かる。

第四に、男性の勤続年数が女性の勤続年数より短く、男性パートの就業の性格が女性パートよりも一時的なものであることが分かる。

以上から分かるように、両国の共通点は、ともにパート労働市場が女性に偏っており、性別に分節された特徴をもつということである。

相違点の第一は、全雇用労働者の中でも、女性雇用労働者の中でも、両国のパート労働者の比率には大きな違いがあることである。前に述べたように、全女性労働者中、臨時・日雇い職労働者の比率は、1995年現在、韓国が日本より39.3%ほど高いが、パート労働者の比率では日本が韓国より16.9%ほど高い。この点から見ると、韓国の臨時・日雇い職労働者の労働時間が全日制の労働時間と大きな差がないことがわかる。

第二に、男女ともに、韓国は日本より平均年齢が低く、年齢の階級別分布でも10代および20代の若年層の比率がたいへんに高い。すなわち、韓国の女性パート労働者層中10代および20代の比率は49.6%で、17.6%の日本の比率に比べて32%ほど高く、男性の場合は韓国が21%ほど高い。中壮年層男性パート労働者の比率がきわめて低いのは、両国ともに同じであるが、女性の場合、30代から50代までの比率は両国間に26.7%ほどの差がある。韓国の女性パート労働者の年齢がこのように低いのは、正規職、非正規職を問わず、女性雇用者の年齢が日本より低い現実を反映するものである<sup>5)</sup>。

5) <表4>で使用した労働部調査の対象となった企業体はすべて5人以上の企業体であるが、1996年現在、韓国の5人以上企業体の女性雇用者中、20代は51.5%、30代は17.8%、40代は14.4%、50代は9.9%である。また1998年現在、韓国の全女性雇用者中、10代から50代までの年齢階層別分布は、3.7%、36.1%、25.5%、19.3%、10.5%である。また常備では、3.9%、53.7%、22.7%、13.7%、4.9%である。また同年、日本の全女性雇用者では、2.7%、27.9%、18.3%、23.5%、23.8%であり、常備では2.2%、24.8%、20.5%、23.7%、20.3%である。すなわち、30代以下年齢層の比率は全女性雇用者でも韓国が日本より16.7%高いが、常備となるとその差は32.8%と倍になる。このような差は大企業常備職になるといっそう開いてくる。



第三に、男女ともに韓国パート労働者の学歴が日本より高い。両国間の学歴差は年齢の違いからくるものと思われる<sup>6)</sup>。

第四に、両国間では勤続年数の差が相当に大きい。韓国の場合、勤続年数1年未満のパート労働者は女性72.7%、男性83.6%だが、日本の場合はそれぞれ18.6%と30%にすぎない。勤続年数3年以上のパート労働者の比率は、韓国の場合、女性10.6%、男性6.8%だが、日本はそれぞれ55.6%、37.4%である。日本の女性パート労働者の場合、10年以上勤続者の比率が27.4%であり、平均勤続年数も7.2年にもなる。両国のパート労働者勤続年数の分布を見ると、韓国のパート労働者は移動性が高く、その就業状態が一時的な不安定就業層ということができるが、日本の場合はそうはいえない。以上の相違点から見ると、両国の女性労働市場全体もそうだが、女性パート労働市場の性格も相当に異なったものであることがわかる。

女性パート労働者の業種別分布から見て、両国の共通点としては、卸小売業従事者の比率（日本49.6%、韓国36.2%）がもっとも高く、次にサービス業従事者の比率（それぞれ23.6%、20.1%）が高いということである。特に日本の卸小売業従事者の比率は49.6%で、全女性パートタイマーの半分に達する。

両国間の相違点は、金融・保険業従事者の比率と製造業従事者の比率である。すなわち、日本の女性パートタイマーの内、金融・保険業従事者の比率は1.5%にすぎないが、韓国の場合には25.0%にも達する<sup>7)</sup>。特にこの調査がおこなわれた1996年以後現在まで、金融業構造調整の一環として、女性正

6) 韓国での調査の場合、同じ事業場の正規職労働者に対する調査も一緒に実施したが、そのデータによれば、正規職女性労働者中、高卒以下学歴者の比率は72.0%であり、正規職男性では、その比率は40.5%となっているが、韓国の場合には、正規職、非正規職ともに女性労働者と男性労働者の学歴差は相当に大きい。1996年現在、韓国の5人以上企業体の男性雇用者中、高卒以下学歴者の比率は65.1%、女性は81.0%で、大卒女性の就業市場が狭い中で、全人口における男女間の学歴差より雇用者内部での男女間の学歴差の方が大きいのである。

7) 1990年代半ば現在、韓国で女性パートタイマーが従事する代表的な業種は流通業、金融業、医療業である。しかしこの内、病院などの医療業の場合、労働組合の団体行動に対する対応策の一環として、1990年代初め、パートタイマーを大々的に採用したが、1990年代半ば以後、労使間の合意によってその比率は減少している。

規職のパートタイマー化が急速に進められていて、韓国では、学生アルバイトを除けば、金融業は女性パートタイマーが従事する代表的な業種の中の一つである。製造業従事者の比率も、韓国が9.6%なのに対して、日本は20.3%と日韓間に大きな開きがある。韓国は製造業女性労働者の労働時間が長くて賃金が低いために、パートタイマーの比率が低いのではないかと思われる。

女性パートタイマーの職業別分布では、事務職（日本27.7%、韓国20.4%）、販売・営業職（17.3%、23.5%）、生産・技能職（17.7%、12.9%）などの職種に集中しており、専門・技術職従事者の比率（5.6%、5.3%）が非常に低いのは両国とも同じであるが、サービス職従事者の比率と労務職従事者の比率では両国間の違いが大きい。韓国のサービス職従事者の比率は10%内外で、20.8%の日本に比べるとその比率が相当に低い。しかしもっとも大きな違いはやはり労務職従事者の比率である。日本の比率は3.6%にすぎないが、韓国のそれは18.8%にもなる。1998年現在、韓国の女性雇用者中、労務職従事者の比率は20.3%である。そして労務職従事者の90%以上が臨時職および日雇い職である。しかし1995年現在、日本の女性雇用者中、労務職従事者は5.0%にすぎず、女性パートタイマーの職種分布における単純労務職の比率の違いは、単にパートタイマー労働市場の違いではなく、両国女性労働市場全体の違いからくるものであることが分かる。

#### 4. 両国回答者の人的属性と家族状況

まず本稿で使用する調査資料について説明する必要があるだろう。韓国での調査は95年9月から12月まで、日本での調査は99年2月から4月までのものであり、両国の調査時期は3年半程度離れている。両国とも質問紙調査と面接調査を実施したが、面接調査の規模は、韓国19名、日本90名だった。質問紙配布方式は、韓国では作業場を訪問し、日本では労働組合を通じて配布し、回収（日本の回収率は正規職35.5%、非正規職95.8%、全体では

63.2%) した。韓国では事前に回答意志を確認してアンケートを渡した。

調査対象業種も、韓国は流通業、金融業、医療業の3業種で、日本は総合スーパーと食品スーパーで、スーパーだけを対象とし、両国ともに300人以上の大企業労働者だけを調査対象にした。正規職と非正規職を合わせた回答者の規模は、韓国697人、日本822人で、韓国では既・未婚すべてが調査対象に含まれ、日本では既婚だけが対象になった。雇用状態別回答者数は、日本では正規職247人、非正規職575人、韓国では正規職384人(流通業225人、金融業67人、医療業92人)、非正規職313人(流通業129人、金融業108人、医療業76人)だった。韓国の回答者における既婚者の比率は正規職58.0%(業種別ではそれぞれ24.1%、16.3%、59.6%)、非正規職31.3%(業種別ではそれぞれ58.2%、28.6%、13.3%)だった<sup>8)</sup>。

非正規職労働者の呼称別回答者について見ると、日本では契約社員71名、嘱託5名、パートタイマー479名、主婦アルバイト4名、定時社員など16名だった。韓国ではパートタイマー211名、臨時職56名、アルバイト19名、嘱託18名、その他9名だった。すなわち、非正規職とまとめて呼ばれていても、やはり圧倒的多数は呼称パートタイマー(日本83.3%、韓国67.4%)である。

またこの調査の非正規職回答者の労働時間は、両国ともみな、正規職労働者より絶対的に1時間は短いから、4節で見る両国のパートタイマー労働市場の状況はこの調査の母集団の特性を示してくれるのである。

8) 韓国での調査は使用者側の全面的な調査拒否という状況の中で実施されたもので、既婚者を中心に標本を集めようとした当初の意図は実現できなかった。しかし面接によると、パートタイマー中、既婚者の比率が50%を越える業種は流通業だけで、金融業および医療業はそれより相当に低かった。したがって、この調査で標本集めの対象になった既婚パートタイマーの比率が母集団より高いとしても、この調査の標本が母集団の性格を完全に無視したものを見ることはできない。日本でも労働組合を通じて質問紙を配布・回収したために、母集団よりは長時間労働のパートタイマーの標本が多く収集された。すなわち、日本の回答者がすべて労働組合員というわけではないが、母集団より組合員パートタイマーの比率が高くてた。この調査に協力した全職同盟加盟の諸組合は、99年3月までは一般に労働時間が比較的長いパートタイマーだけを組織対象にしていた。

表4 両国回答者の年齢階層・学歴・家族構成別分布

(単位: )

|        |         | 日本           |            | 韓国         |            | 韓国流通業*      |             |
|--------|---------|--------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
|        |         | 正規職          | 非正規職       | 正規職        | 非正規職       | 正規職         | 非正規職        |
| 年齢     | 10代     | 0.4          | 0.0        | 0.5        | 1.6        | 0.9         | 2.3         |
|        | 20代     | 38.0         | 4.3        | 73.2       | 66.1       | 90.2(57.6)  | 58.1(14.5)  |
|        | 30代     | 39.6         | 12.5       | 21.4       | 22.0       | 5.8(27.3)   | 20.2(40.0)  |
|        | 40代     | 16.3         | 43.6       | 4.7        | 9.3        | 2.7(12.1)   | 17.1(40.0)  |
|        | 50代     | 5.7          | 38.2       | 0.3        | 1.0        | 0.4(3.0)    | 2.3(5.5)    |
|        | 60代     | 0.0          | 1.4        | 0.0        | 0.0        | 0           | 0           |
|        | 合計      | 100.0        | 100.0      | 100.0      | 100.0      | 100.0       | 100.0       |
|        | N       | 245          | 546        | 384        | 313        | 225(33)     | 129(55)     |
|        | 平均年齢    | 33.6歳        | 46.6歳      | 26.3歳      | 27.6歳      | 25.2(30.4)歳 | 29.9(38.2)歳 |
| 学歴     | 中卒      | 0.8          | 7.4        | 1.2        | 1.4        | 1.5(7.2)    | 2.5(3.8)    |
|        | 高卒      | 67.5         | 73.0       | 52.5       | 51.1       | 76.0(57.1)  | 70.6(67.9)  |
|        | 短大卒     | 14.2         | 16.5       | 18.9       | 24.1       | 14.5(14.3)  | 11.8(9.4)   |
|        | 四大卒     | 17.5         | 3.1        | 27.4       | 23.4       | 8.0(21.5)   | 15.1(18.9)  |
|        | 合計      | 100.0        | 100.0      | 100.0      | 100.0      | 100.0       | 100.0       |
|        | N       | 246          | 544        | 354        | 282        | 200(28)     | 119(53)     |
|        | 平均教育年数  | 13年          | 12.2年      | 13.5年      | 13.3年      | 12.5(12.6)年 | 12.6(12.7)年 |
| 家族構成** | 夫婦      | 46.8(3.3)*** | 17.5(11.4) | 25.0(10.2) | 17.2(1.5)  |             |             |
|        | 夫婦+子供   | 27.2(54.5)   | 55.7(32.5) | 34.4(48.0) | 53.8(73.5) |             |             |
|        | 夫婦+子供+親 | 16.3(32.5)   | 16.8(18.5) | 27.1(38.8) | 18.3(23.5) |             |             |
|        | その他     | 9.7(9.8)     | 10.0(9.5)  | 13.6(3.0)  | 10.7(1.5)  |             |             |
|        | 合計      | 100.0        | 100.0      | 100.0      | 100.0      |             |             |
|        | N       | 246          | 558        | 140(98)    | 93(68)     |             |             |
|        | 無子女者    | 49.6         | 7.6        | 30.0       | 28.1       |             |             |

注) \* 括弧の中は既婚者  
 \*\*韓国のデータは既婚者だけ  
 \*\*\*括弧の中は有子女者だけ。

<表4>で見られる特徴を整理してみると、第一に、日本の回答者の年齢別分布は正規職と非正規職との分節がはっきりしているが、韓国はそうでない。すなわち、日本の場合は正規職と非正規職の平均年齢差が13歳にもなるが、韓国は正規職と非正規職の平均年齢差が1.3歳で、日本の1/10にすぎない。年齢分布を見ると、日本の場合、正規職は20代と30代、非正規職は40代と50代にそれぞれ77.6%、81.8%づつ集中しているが、韓国の場合は、正規職、非正規職ともみな20代と30代に94.6%、88.1%づつ集中している。その結果、韓国の非正規職中、40、50代の比率は10.3%にすぎない。年齢分布のこのような特性は<表3>でも見られたもので、就業形態の違いが日本の場合は生涯段階の違いからきており、韓国の場合は女性労働市場の狭さと不安定性によることを示唆する。

詳しく比較するために、韓国回答者から流通業既婚労働者だけを抜き出

して見ると、平均年齢の差は7.8歳と広がり、20代の比率は正規職57.6%、非正規職14.5%で、非正規職中40代以上は45.5%に増える。すなわち、流通業既婚女性労働者に限ると、韓国でも正規職と非正規職間の年齢分布に、多少とも分節が見られるのである。しかしそうであっても、日本に比べると分節の程度は弱い。

第二に学歴でも、正規職と非正規職の平均教育年数の差は、日本が0.8年、韓国は0.2年で韓国が小さい。その違いは短大卒以上学歴者の比率においてもっと大きくなるが、日本における格差は12.1%、韓国では1.2%で、韓国は非正規職の比率の方が高い。日本における学歴差は年齢変数によるものであり、同じ年齢世代の平均学歴と比較したら、この調査の回答者はみな同年齢世代の平均学歴より多少高かった。しかし面白いことに、同年齢世代の平均学歴との差は正規職労働者のほうが少なかった。また日本の回答者より韓国の回答者の学歴がずっと高いのは、年齢および業種の違いがともに影響していると思われ、金融業および医療業労働者の平均学歴は流通業労働者より高いのが一般的だからである。

同様、学歴においても、流通業既婚回答者だけを抜き出して結果を見ると、平均教育年数は正規職、非正規職の間に違いがほとんどない。しかし短大卒以上学歴者の比率は、正規職が多少高い。すなわち、韓日間の流通業既婚労働者の学歴を比較してみると、平均教育年数は日本では正規職が高く、韓国ではほぼ同じであり、短大卒以上学歴者の比率は正規職、非正規職すべてで韓国が日本より高い。

第三に、既婚回答者中、子供のいない者の比率においても、両国間の違いは際立っている。日本の正規職回答者の半分は子供のいない者であり、日本の非正規職中、子供のいない者の比率は7.6%にすぎないのに比べて、韓国では雇用状態別に見た子供のいない者の違いは、1.9%とほとんど差がない。子供のいない者の違いも、前述のような日本の場合、女性労働市場における正規職と非正規職の分節は生涯段階による可能性が大きく、韓国の場合は女性労働市場全体が狭く、不安定であることを示しているのでは

ないかという推測を裏づけてくれるのである。この点は7節で検討する生涯段階別就業経験でさらに明らかになる。

<表4>にあげられたものの内、両国間の類似点として論じることができるのは家族構成だけである。子供のいない者の比率の差が20%もあるのに、両国の非正規職既婚回答者の家族構成別分布は驚くほど似ている。正規職回答者の場合にも、子供のいない者の比率の差による違いを除けば、家族構成別分布が実によく似ている。<表4>の家族構成で注目すべき点は、父母と同居する者の比率である。日本では父母と同居する比率について雇用形態による差はないが、正規職の子供は大体小学校在学以下であり、非正規職の子供は中学校以上である点を考えると、その同居の意味は相当に異なるのである。また回答者間の年齢差がほとんどなく、子供の年齢差もほとんどない韓国の正規職と非正規職の間には、父母との同居比率に9.2%の差があり、子供のいる者だけに限れば、この差は15.3%に開く。このような結果は両国ともに、正規職と非正規職の間に育児に対する家族的支援の差が相当な程度にあることを示してくれるのである<sup>9)</sup>。

表では示さなかったが、既婚回答者中、家庭でおもに家事を担当する人が誰であるかを調査した。この質問に「自分」と答えた者は、日本の正規職74.5%、非正規職94.2%、韓国の正規職62.9%、非正規職86.3%であり、「父母」と回答した者は日本の正規職14.4%、非正規職2.5%、韓国の正規職25.0%、非正規職10.6%だった。

しかし正規職と非正規職の家族的支援の差は家事よりも育児問題になると、いっそう拡大する。日本でだけ質問した家庭での主たる育児担当者に対する回答で、「自分」と答えた者の比率は、正規職56.8%、非正規職88.5%

9) 調査時点の1995年現在、韓国都市部の世代構成別分布は1世代世帯10.6%、2世代世帯67.0%、3世代世帯9.0%、その他13.5%である(女性開発院『1997年女性統計年報』)。日本では1997年現在、全世帯中、夫婦だけの世帯は32.5%、夫婦+子供の世帯は50.4%、夫婦+父母+子供の世帯は13.6%、夫婦+父母の世帯は3.5%である。この内、夫婦がともに就業している世帯での比率はそれぞれ24.8%、52.1%、19.2%、3.9%であり、夫婦とも雇用労働者の世帯での比率はそれぞれ23.7%、53.7%、18.9%、3.7%である。しかし妻が専業主婦の世帯におけるその比率は10.9%である(『働く女性の実情』平成9年版)。

だった。配偶者を除いて、「父母を含む家族」と答えた者の比率は正規職37.2%、非正規職7.8%だった。さらに、出勤時の主な育児担当者に関する回答で保育園だけを回答したものの比率は、全体正社員の38.1%、末子の年齢が6歳以上の正社員の19.0%だった。このことは、女性の出産後の就業継続と家族的支援が高い相関関係をもっていることを示唆する最大のポイントである。また韓国より労働時間が短く、育児に対する公的サービスがより多く提供されている日本でこのような答えが出たことは、家庭での主たる家事担当者に関する質問への回答率と<表2-2>の内容を結びつけて考えると、韓国正規職の場合は育児に対する家族的支援が日本より大きいことを示唆するものである。

次に本人以外の家族所得について見てみよう。質問の方式が両国で多少異なり、韓国ではボーナスなどを含む現在の月所得についてたずね、日本では昨年の年収についてたずねた。日本の回答者の家族年収平均は正規職569.6万円、30時間未満非正規職は719.8万円、30時間以上非正規職は601.3万円である。日本の回答者の所得の平均を1998年〔家計調査〕の世帯主所得の平均と比較すると、35-39歳の世帯主(女性正規職の夫がこれに当たる)の所得の平均は571.1万円、45-49歳の世帯主(30時間未満女性労働者の夫がこれに当たる)は655.2万円、50-54歳の世帯主(30時間以上女性労働者の夫がこれに当たる)は681.0万円である。〔家計調査〕の数値を回答者の数値と比較すれば、正規職は日本全体の平均と似ており、30時間未満は平均より高く、30時間以上は平均より低い。両集団の家族所得の違いだけでなく、日本全体との違いを考えても、相対的に長時間労働している非正規職は家族所得の不足を補充するために、低賃金の非正規労働であっても長時間労働をせざるを得ないという結論になる。

韓国の回答者における家族の所得平均は、正規職194.5万ウォン(既婚者184.0万ウォン)、44時間以下の非正規職203.5万ウォン(既婚者185.5万ウォン)、45時間以上非正規職183.8万ウォン(既婚者169.3万ウォン)である。いずれにせよ、44時間以下の非正規職の家族所得がもっとも高く、45時間

以上労働する非正規職の家族所得がもっとも低い。しかし日本と比較すると、韓国におけるグループ間家族所得の差は、平均から見ても、分布から見ても、相当に少ない。

4節の内容を整理すると、年齢、学歴、家族構成などを調べたとき、日本の女性労働市場における正規職と非正規職の分節は生涯段階によるものであり、韓国では女性労働市場そのものの狭小性と不安定性によるものと判断される。言いかえると、韓国の女性労働市場では正規職と非正規職の安定的な分節があらわれにくい状況だと見られる。またそのような構造の中で、両国の既婚の正規職女子労働者が、特に子供を出産した後、引き続き働くことのできる条件としては、家族的支援によるところがもっとも大きいということが分かった。これは日本より保育施設の普及率がずっと低い韓国ではなおさらのことである。

## 5. 両国回答者の労働実態

労働実態については、両国回答者の週当り労働時間から見てみよう。日本での回答は普段の実労働時間であり、韓国での回答は残業を含めて調査前週の実労働時間である。日本の正規職に対しては質問紙調査のとき、労働時間についてたずねなかったが、作業場調査の過程で見ると、所定労働時間は週当り37時間から40時間の間に分布していた。そうとすれば、韓日両国間の平均労働時間の差は正規職13.4時間、非正規職17.5時間となり、韓国女性労働者の長時間労働は深刻である。また正規職と非正規職の労働時間の差は日本でずっと大きく、非正規職回答者全体と呼称パートタイマー回答者の労働時間の差は両国ともに微々たるものではあるが、特に日本では差はほとんどない。ここからパートタイマーとその他の呼称の違いは実際の労働時間の差によるのではないということが分かる。

韓国は雇用形態、呼称を問わず、長時間労働の問題が深刻であるが、呼称パートタイマーの場合にも、正規職労働者の所定労働時間である週当り



表 5 - 1 両国回答者の週労働時間分布

(単位：%)

|         | 日本非正規職     | 韓国正規職 | 韓国非正規職       |
|---------|------------|-------|--------------|
| 30時間以下  | 38.2(44.6) | 1.7   | 8.6(10.6)    |
| 31～44時間 | 61.8(55.4) | 15.6  | 41.2(50.3)   |
| 45～60時間 |            | 70.5  | 40.1(34.1)   |
| 61時間以上  |            | 12.2  | 10.1(5.0)    |
| 平均時間    | 28.9(28.7) | 53.0  | 46.4(43.6)   |
| 合計      | 100.0      | 100.0 | 100.0(100.0) |
| N       | 561(466)   | 295   | 267(179)     |

注) 括弧の中は呼称パートタイマーの数字。

44時間を超えて働く者の比率が39.1%に達し、30時間未満の比率は10.0%にすぎない。こうして韓国におけるパートタイム労働は、短時間労働とは何の関係もなく、ただ賃金計算方式が時間給であり、ボーナスおよび退職金を支給されず、さまざまな福利厚生の特典を受けることのできない労働者であることをあらわす以上の何物でもないことが分かる。韓国における労働時間についての質問には、残業時間に関する問いも含まれていたが、後述するように正規職、非正規職を問わず、韓国の女性労働者の残業問題は相当に深刻な水準にある<sup>10)</sup>。

韓国正規職の37.0%、韓国非正規職の26.3% (呼称パートタイマー23.6%) がしばしば残業をすると回答した。残業を全くしないという回答

10) しかし前述のように、この調査では両国ともに長時間労働の非正規職の標本が多すぎることを指摘する必要がある。質問紙調査以後、日本でおこなった作業場調査によると、作業場によって非正規職の分布は非常に多様であるが、大体週当り労働時間30時間以上の非正規職の比率が50%を越えることはなかった。また日本の労働省のパートタイマー総合実態調査によると、事務職の女性パートの一日平均労働時間は5.9時間、週当り平均出勤日数は4.8日である。販売営業職では、それぞれ5.6時間と4.8日である。これを掛ければ女性事務職パートの週当り平均労働時間は28.3時間、販売営業職の場合は26.9時間である。韓国の労働部の調査によると、女性パートタイマーの調査前週における実際労働時間の平均は33.3時間、労働時間30時間以下の者の比率は47.2%、労働時間40時間以上の者の比率は14.1%である。雇用契約上では、女性パートタイマーの週当り労働時間の平均は32.3時間であり、標本の分布から見ると、30時間以下55.5%、44時間以上7.3%である。

は韓国正規職の18.3%、韓国非正規職の39.3%（呼称パートタイマー44.1%）にすぎず、韓国労働者の長時間労働および残業の問題は深刻である。韓国労働部の調査でも、女性パートの残業が日常的におこなわれていることが見えている。婚姻状態別では、正規職、非正規職ともみな、未婚者が既婚者よりも残業を多くしていた。韓国女性労働者の残業問題をさらに深刻にしているのはサービス残業の問題である。韓国での調査の回答者中、正規職の33.2%、非正規職の41.6%が残業に対する賃金が支払われていないと回答している。

表には示さなかったが、韓国の場合、業種間で労働時間の分布に相当な違いがある。61時間以上労働したという正規職労働者の比率が流通業では22.1%、金融業では3.3%、医療業では0.0%であり、非正規職はそれぞれ21.5%、6.9%、0.0%である。呼称パートの場合にも、61時間労働した者の比率が流通業では10.7%にもなり、また61時間以上労働した非正規職中、流通業従事者は74.1%である。しかし流通業では、非正規職の20.4%、呼称パートの28.6%が30時間以下と回答したが、金融業はそれぞれ0.0%、0.0%、医療業は5.5%、5.3%で、流通業非正規職およびパートタイマーの労働時間分布が3業種中もっとも多様である。すなわち、韓国で流通業には短時間労働者が多少分布してはいるが、全体的に長時間労働の問題がたいへん深刻な業種であることが分かった。

韓国でだけ調査した勤続について調べてみると、平均勤続月数は正規職57.6ヵ月、（既婚98.2ヵ月、未婚32.8ヵ月）、非正規職13.9ヵ月（既婚18.2ヵ月、未婚11.8ヵ月）である。勤続分布を見ると、正規職の36.3%が5年以上の勤続者であり、10年以上勤続者も11.1%ほどいるのに比べて、非正規職は66.6%が1年未満勤続者で、3年以上勤続者は4.5%にすぎない。

次には<表5-2>から回答者の所得を見てみよう。日本の正規職の昨年の所得平均は372.2万円、30時間以上は182.6万円、30時間未満は95.7万円である。今年度の所得でなく昨年の所得なので、現在とは多少の違いがあるとしても、30時間以上労働する非正規職の年所得は、正規職の年所得の

表 5 - 2 両国回答者の所得分布

(単位：%)

| 日本 (年収)    |        |        |       | 韓国 (月収)   |              |              |              |
|------------|--------|--------|-------|-----------|--------------|--------------|--------------|
|            | 30時間未満 | 30時間以上 | 正規職   | 44時間以下    | 45時間以上       | 正規職          |              |
| 90万未満      | 33.7   | 2.1    | 0.0   | 47万以下     | 36.3(51.4)   | 11.7(5.0)    | 1.8(0.9)     |
| 90~102.9万  | 49.5   | 7.9    | 0.0   | 48~95万    | 57.3(40.0)   | 70.8(72.5)   | 46.7(18.0)   |
| 103~129.9万 | 10.3   | 5.9    | 0.0   | 96~143万   | 4.8(5.7)     | 15.8(17.5)   | 32.4(40.5)   |
| 130~199.9万 | 5.4    | 46.2   | 0.0   | 144~191万  | 1.6(2.9)     | 1.7(5.0)     | 17.6(37.8)   |
| 200~299.9万 | 1.1    | 32.4   | 13.4  | 192万以上    | 0.0(0.0)     | 0.0(0.0)     | 1.5(2.7)     |
| 300~399.9万 | 0.0    | 5.5    | 43.0  |           |              |              |              |
| 400万以上     | 0.0    | 0.0    | 43.6  |           |              |              |              |
| 合計         | 100.0  | 100.0  | 100.0 | 合計        | 100.0(100.0) | 100.0(100.0) | 100.0(100.0) |
| N          | 184    | 290    | 172   | N         | 124(35)      | 120(40)      | 272(111)     |
| 平均年収(円)    | 95.7   | 182.6  | 372.2 | 平均月収(ウォン) | 56.4(52.7)   | 70.5(76.9)   | 104.5(130.9) |

注) 括弧の中は既婚者。

半分にすぎない<sup>11)</sup>。二つの集団の労働時間に大きな差がないことを考えると（正規職38.5-40時間，30時間以上34.2時間），時間当り賃金所得の差は2倍に近い<sup>12)</sup>。所得階層別分布を見ると30時間未満グループの83.2%が「いわゆる税制上の被扶養者」の基準線である103万円未満である。また独自の年金に加入しなければならない130万円の線までを合わせると，93.5%に達する。30時間以上グループの場合，130万円以上の者の比率が84.1%で，このグループの大部分は「いわゆる税制上の被扶養者」でない。正規職の場合，300万円以上の者の比率は86.6%，400万円以上の者の比率は43.6%である。

韓国の回答者の賃金に関する回答<sup>13)</sup>では，雇用形態による月平均賃金額の差は全回答者における差よりも既婚者の間の方がずっと大きくなってい

11) 賃金センサスの資料から，正社員とパートタイマーの時間当り賃金率の推移を求めてみると，95年現在の正社員の時給を100とすると，男性パートタイマーの時給は55.3，女性パートタイマーの時給は70.4である。これは，1970年代初めには女性パートタイマーの時給は90程度だった。これが持続的に下落したのである（大沢真理1997，1993）。

12) 作業場調査の結果を見ると，長時間労働の非正規職の中には，長期勤続者が相対的に多いが，勤続が10年を越える場合，正規職と非正規職の時間当り賃金所得には2倍以上の格差が出る。

13) 正規職労働者中，月給が47万ウォン以下の者はインターン期間中の者である。非正規職中，144万ウォン以上と回答した6名の場合，3名は医療業の専門職パートタイマーである。しかし流通業および金融業に属している他の3名の回答は納得し難いが，本人たちの回答を尊重して削除しなかった。

る。これは勤続年数の差と業種分布の差によるものである。既婚正規職では全体の6割が医療業に属している。非正規職では44時間以下の既婚者が未婚者より賃金が低くなっているが、これも既婚の非正規職の中で流通業従事者の比率が6割に及んでいることと関係がある。

したがって、業種を限定すると標本の数が少なくなるが、流通業の回答者だけを抜き出して平均労働時間と賃金を比較してみよう。調査前週の平均労働時間は正規職57.2時間(既婚55.3, 未婚57.6), 非正規職49.1時間(既婚43.3, 未婚54.5)であり、月平均賃金はそれぞれ80.7万ウォン(92.3, 78.5), 63.4万ウォン(60.1, 66.0)である。週当り労働時間に4.5を掛けて月労働時間を算出し、これを月給で割って時間当り賃金を計算すると、正規職2867.7ウォン(既婚3083.6ウォン, 未婚2690.6ウォン)となり、非正規職の時間当り賃金は正規職の91.4%である。標本の数少なすぎて回答の信頼度に問題はあるが、質問紙調査の前に実施した面接調査によると、流通業の場合、ボーナスを含む賃金給与だけで計算すれば、高卒女子社員の初任給とパートタイマーの時間当り賃金では、会社によっては10~20%程度の違いが見られた。使用者が期待するコスト節減効果は勤続による賃金の上昇がないという点だけでなく、教育費、退職金およびさまざまな福利厚生<sup>14)</sup>を提供しないことにあった。

以上のような両国の回答者の賃金に関する回答を見たとき、韓国の回答者の業種を限定しなかったなら、既婚の正規職労働者と非正規職労働者の賃金の差が両国ともに2倍程度になるが、流通業に限ると様相はたいへん違ってくる。すなわち日本の流通業では、正規職と非正規職の時間当り賃金率は2倍近い格差を示すが、韓国では10%以内の差があるにすぎない。

韓国の賃金に関する回答をさまざまな変数による月給平均として示した<表5-3>は、正規職では業種および勤続、学歴、年齢などによって賃

14) 特に調査時点で、韓国の大企業はすべて正規職労働者に住宅資金を無利子で融資する制度をもっており、職級によって差はあるが、大企業なら大体2000万ウォンから3000万ウォンに及ぶ。この融資は労働者のマイホーム取得の際、どうしても欠かせない頭金に当てられた。

表 5 - 3 韓国の回答者の主な変数別月給平均分布

(単位：ウォン)

| 平均月給  |         | 正規職   | 非正規職 |      |       | 正規職   | 非正規職  |  |
|-------|---------|-------|------|------|-------|-------|-------|--|
| 年齢階層  | 20代     | 87.9  | 61.3 | 学歴   | 高卒    | 87.1  | 61.6  |  |
|       | 30代     | 137.7 | 73.2 |      | 短大卒   | 109.3 | 66.4  |  |
|       | 40代     | 145.0 | 60.5 |      | 四大卒   | 123.9 | 61.5  |  |
| 週労働時間 | 30時間以下  |       | 52.9 | 勤続   | 1年以下  | 84.7  | 62.7  |  |
|       | 31～44時間 |       | 57.0 |      | 1～3年  | 80.4  | 62.2  |  |
|       | 45～60時間 |       | 70.1 |      | 3～5年  | 100.0 | 69.1  |  |
|       | 61時間以上  |       | 72.0 |      | 5～10年 | 115.7 |       |  |
|       |         |       |      |      |       | 10年以上 | 152.5 |  |
| 業種    | 流通業     | 80.0  | 61.8 | 結婚状態 | 既婚    | 128.8 | 66.0  |  |
|       | 金融業     | 115.4 | 62.5 |      | 未婚    | 85.0  | 62.8  |  |
|       | 医療業     | 141.4 | 68.4 | 全体   |       | 102.5 | 63.9  |  |

注) 5人以下のカテゴリーは出さなかった。

金の差が発生するが、非正規職ではこれらの変数による差がほとんど発生しないことを一目瞭然に示してくれる。正規職労働者において、変数による賃金格差がもっとも大きいのは勤続年数と業種である。だが勤続年数10年以上の者の大部分は、賃金水準の高い医療業従事者であり、流通業従事者の場合は、長期勤続者もほとんどなく、勤続による賃金差がそんなに大きくはないから、韓国での賃金に関する回答でもっとも大きな差を生み出すのは業種である。賃金および労働時間の実態がすべて業種によって相当に違っているという点を考えると、非正規職労働者の性格を理解し、また正規職労働者との関係を検討するに当たっては、業種別非正規職労働の使用方式を類型化するのが必要だが、これは今後の課題とすることにする。

韓日間の比較を中心にこの節の内容を整理してみると、日本の非正規職回答者の労働時間は、正規職回答者より平均して25%ほど短い。韓国ではその差は12.5% (パートタイマー17.7%) にすぎない。また韓国の回答者は正規職、非正規職ともに、また呼称パートタイマーさえ残業問題が深刻で、絶対的労働時間の長さから見ると、決して、短時間労働者だということとはできない。しかし賃金所得では、業種を流通業一つに揃えると正規職労働者に対する非正規職労働者の時間当り賃金率は日本の方が韓国の場合より低い。このような点は韓国の女性労働市場全体についていえることであるが、中でも特に流通業では、女性労働者について、企業内一次労働

市場が発達していないことを示唆するものである。

## 6. 両国回答者の就業経験とパート労働選択理由

表6-1 両国回答者の前職経験有無

(単位：%)

| 日本       | 正社員    |         | 全体    | 非正社員   |         | 全体     |
|----------|--------|---------|-------|--------|---------|--------|
|          | 子供のいる者 | 子供のいない者 |       | 子供のいる者 | 子供のいない者 |        |
| 前職あり     | 30.0%  | 14.3%   | 22.4% | 100.0% | 100.0%  | 100.0% |
| 前職なし(通学) | 70.0%  | 85.7%   | 77.6% | 0.0%   | 0.0%    | 0.0%   |
| 合計       | 100.0  | 100.0   | 100.0 | 100.0  | 100.0   | 100.0  |
| N        | 120    | 112     | 232   | 514    | 41      | 555    |
| 韓国       | 正社員    |         | 全体    | 非正社員   |         | 全体     |
|          | 既婚     | 未婚      |       | 既婚     | 未婚      |        |
| 前職あり1    | 57.4   | 71.1    | 66.1  | 90.6   | 89.1    | 89.6   |
| 前職なし1    | 42.6   | 28.9    | 33.9  | 9.4    | 10.9    | 10.4   |
| 前職あり2    | 52.5   | 57.9    | 55.9  | 87.5   | 77.3    | 80.5   |
| 前職なし3    | 24.8   | 42.1    | 36.0  | 82.3   | 63.5    | 69.7   |
| 合計       | 100.0  | 100.0   | 100.0 | 100.0  | 100.0   | 100.0  |
| N        | 141    | 242     | 383   | 96     | 211     | 307    |

注) 韓国, 複数回答, 前職ありの正規職のうち89.3は一回, 二回は8.6, 前職ありの非正規職のうち88.9は一回, 二回は8.7. 前職なし1=通学, 前職なし2=失業包含. 前職なし3=失業, 非経済活動, 家業手伝い包含

両国回答者のこれまでの就業経験を検討しよう。ここで<表6-1>を構成する質問の形態は、日韓両国でそれぞれ多少異なっている。日本では現在の職場に勤務する以前の職歴を示しているのに対して、韓国では学校を卒業した後の就業経験を複数回答で集計している。したがって、<表6-1>で日本の「前職なし」は、「通学」と回答した人たちである。しかし、正規職、非正規職のすべてで韓国の回答者中9割が経験1回だけと回答していることから、韓国の回答も現在の職に就職する以前の状態だと判断することができる。韓国の「前職あり1」は失業経験を前職に含めたものであり、「前職あり2」は失業経験を含まないものである。また、「前職あり3」は、別の職場での勤務経験及び自営業だけを前職と捉えている。

<表6-1>は、両国の正規職労働市場の性格の違いを凝集した形で示している。両国の正規職労働者において前職のある人の比率には、かなり大きな違いが存在する。失業経験を前職なしに含めても、韓国の正規職回答

者のうち前職経験がない者の比率は44.1%となり、その比率が22.4%である日本の2倍に達する。韓国の回答で特に失業経験は正規職、非正規職を問わず未婚と回答したものに集中していた。しかし、これは、既婚女性労働市場の安定性を意味しているのではなく、女性労働市場全体で失望失業の可能性が高いことを示唆するものであるとみなしうる。また、韓国の既婚正規職の職業移動経験を子供の有無で分類してみれば、子供の有無に応じた変化は現れない。このことから韓国では女性労働者の職業移動経験に結婚及び出産よりも大きな影響を及ぼす別の要因が存在すると判断できる。日本の回答を子供の有無で分類してみると、非正規職には変化がないが、正規職ではそれぞれ8%程度の違いが出てくる。だが、これも出産が非正規職労働者の職業移動経験に影響を及ぼしていないからではなく、現在の職に就業する直前の状態に対する質問であるために出てきた結果ということが出来る。すなわち、日本の正規職回答者のうち結婚退職経験者の比率は5.0%、出産退職経験者の比率は10.2%であり、非正規職の場合、それぞれ49.1%、49.3%となっているのである。

次に<表6-2>を通じて、前職がある回答者の前職がどのようなものであったのかをみてみよう。日本では、以前の職場での就業形態の違いを正規職とパートに分類しているが、韓国では非就業状態を失業と非経済活動に分けている。ここで日本の正規職のうち、前職経験のある人の比率は22.4%、52名にすぎないという点を念頭において<表6-2>を分析する必要がある。

全体的に日本の正規職は転職経験がほとんどない状況で転職したにもかかわらず、前職のあるものの半分が一次労働市場内で移動しており、非正規職労働者の大部分が結婚及び出産を理由とした転職経験があるなかで、4割は労働市場の外部から二次労働市場に参入しており、4割は二次労働市場内の水平移動となっている。

韓国の回答者の前職分布で特徴的なのは、正規職、非正規職を問わず、そしてとりわけ未婚回答者において、失業及び非経済活動状態への回答が

表 6-2 両国回答者の前職

(単位：%)

| 日本     | 正社員    |         | 全体     | 非正社員   |         | 全体     |
|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|
|        | 子供がいる者 | 子供がいない者 |        | 子供がいる者 | 子供がいない者 |        |
| 主婦     | 25.0%  | 6.3%    | 19.2%  | 41.7%  | 29.3%   | 40.8%  |
| 家業の手伝い | 2.8%   | 0.0%    | 1.9%   | 1.6%   | 4.9%    | 1.8%   |
| 自営業    | 0.0%   | 0.0%    | 0.0%   | 2.9%   | 0.0%    | 2.7%   |
| パート    | 22.2%  | 37.6%   | 27.0%  | 42.1%  | 29.3%   | 41.1%  |
| 正社員    | 44.5%  | 56.3%   | 48.0%  | 8.3%   | 26.8%   | 9.5%   |
| その他    | 5.6%   | 0.0%    | 3.8%   | 3.5%   | 9.8%    | 3.8%   |
| 合計     | 100.0% | 100.0%  | 100.0% | 100.0% | 100.0%  | 100.0% |
| N      | 36     | 16      | 52     | 514    | 41      | 555    |
| 韓国     | 正社員    |         | 全体     | 非正社員   |         | 全体     |
|        | 既婚     | 未婚      |        | 既婚     | 未婚      |        |
| 職場     | 39.5   | 50.6    | 47.4   | 79.3   | 66.0    | 70.5   |
| 自営業    | 3.7    | 8.7     | 7.1    | 11.5   | 5.3     | 7.3    |
| 家業手伝い  | 19.8   | 18.6    | 19.0   | 8.0    | 12.2    | 10.9   |
| 失業     | 8.6    | 18.6    | 15.4   | 3.4    | 13.3    | 10.2   |
| 非経済活動  | 34.6   | 14.5    | 20.9   | 14.9   | 20.2    | 18.5   |
| 合計     | 106.2  | 111.0   | 109.9  | 117.0  | 117.5   | 117.2  |
| N      | 81     | 172     | 253    | 87     | 188     | 275    |

注) 前職がある人々の中の比率

非常に多いということであるが、前述したように非経済活動への回答には失望失業が相当数含まれているものと考えられる。(失望)失業を除けば、違う職場に勤務したという回答の比率は非正規職で高く、また自営業及び家事手伝いと回答した比率では正規職でもっと高くなる。しかし、韓国の家事手伝いは不完全就業状態にある傾向が強く、これもまた正規職就業に対する待機状態に近いものと理解することができる。言い換えれば、正規職回答者の半分が、かなりの求職及び待機期間を経た後、現職に就いているのである。この点に注目して<表6-1>で前職3を検討したところ、前職3の基準からすると、韓国正規職の36.0%が積極的な意味での前職経験のある者となるが、それは全体前職経験の半分にも満たないのである。

失業を前職無しに含めても、韓国の非正規職回答者の80.5%、特に既婚者の87.5%が前職経験があるとしており、求職及び待機期間を除外してもそれぞれ69.7%、82.3%で日本ほどではないが正規職の比率とは相当な格差がある。とりわけ、正規職回答者よりも前職の内容において異なる職場に勤務したという回答率が2倍にもなり、韓国の回答者の雇用形態別にみ



た前職内容を比較すると正規職では求職及び待機経験者が多く、非正規職では異なる職場での勤務経験者が多くなる。この点は、韓国の女性労働市場、特に正規職労働市場の狭小性と不安定性を示唆しており、そのために非正規職の移動性も高くなっているのである。また、未婚非正規職の失業、非経済活動、家事手伝いなどの比率が45.7%となっていることは、正規職就業を期待しているがその期待を放棄して現職を受け入れた可能性を示している。

表 6-3 日本回答者のライフステージ別就業経験

(単位：%)

|      | 正規職<br>未婚期 | 出産前   | 初期育児期 | 初期育児期後 | 非正規職<br>未婚期 | 出産前   | 初期育児期 | 初期育児期後 |
|------|------------|-------|-------|--------|-------------|-------|-------|--------|
| 正規職  | 97.1       | 93.0  | 83.7  | 84.2   | 84.5        | 30.8  | 5.6   | 6.0    |
| 非正規職 | 0.4        | 1.6   | 4.1   | 9.4    | 6.2         | 16.5  | 28.5  | 63.6   |
| 無職   | 1.2        | 4.1   | 8.1   | 1.6    | 5.7         | 50.2  | 63.9  | 26.4   |
| その他  | 1.2        | 1.2   | 4.1   | 4.7    | 3.6         | 2.6   | 2.0   | 4.0    |
| 合計   | 100.0      | 100.0 | 100.0 | 100.0  | 100.0       | 100.0 | 100.0 | 100.0  |
| N    | 245        | 244   | 123   | 64     | 561         | 546   | 515   | 497    |

<表 6-3> は、日本の回答者達の就業経験を、結婚・出産・育児を起点にして4段階に分類し、生涯段階別就業経験を整理したものである。「その他」は、自営業ないし家事手伝いなど、いわゆる非公式部門での就業である。前述の日本の正規職労働者と非正規職労働者の転職の属性におけるセグメントが、生涯段階を原因とするものである可能性が高いという推測と、日本の女性正規職労働市場は参入障壁が高い企業内一次労働市場であるという点を、この表を通して見て取ることができるであろう。おおよそ未婚時の就業経験は、正規職に比べて非正規職の経験のほうが多様となるが、非正規職の84.5%が正規職労働者として出発しており、正規職と非正規職の間に大きな違いがあるみならずことは難しい。

しかし、結婚とともに、両グループの状況が大きく異なってくる。結婚時に正規職の仕事を辞めた人の比率が、正規職では4.1%にすぎないが、非正規職では49.7%にも達している。さらに、出産とともにこの傾向はますます強まり、出産後、正規職で働いていた正規職回答者が83.7%であった

のに対して、非正規職回答者は5.6%にすぎなくなる。正規職の仕事を辞めた非正規職回答者の大多数が労働市場から離脱し専業主婦となっているが、非正規職で労働市場に残っている比率も小さくない。非正規職回答者のうち結婚後出産前に非正規職で働いていた人の比率は16.5%であり、出産後初期育児終了までの期間の、その比率は28.5%である。また、年齢が低くなるにつれて、その比率は高くなっている。

<表6-3>の結果を見ると、正規職の比率は生涯段階進展とともに低下し上昇していない。結婚及び出産を契機に正規職の仕事を辞めた非正規職の大部分は正規職に再び就くこともできない。もちろん、パートタイマーから正規職になった人がいないわけではないが、その比率は全体正規職回答者の6.0%であり、専業主婦から正規職となった人は4.3%、非公式部門からの転職は1.3%でそうした人々はむしろ特別な存在だとみて良い。このような結果から判断すると、日本の女性正規職労働市場は、いったん離脱した者を再び受け入れることのない閉鎖空間であり、家族的責任を帯びている者は受け入れないことを示唆しており、この点は<表6-4>にもよく示されている。

表6-4 両国パートタイマー回答者のパートタイム労働を選んだ理由

(単位：%)

| パート選択理由 | 日本(三つの合計) | 日本一番目 | 韓国既婚  | 韓国未婚  |
|---------|-----------|-------|-------|-------|
| 自発的選択   | 38.5      | 37.9  | 25.9  | 53.5  |
| 家庭的責任   | 41.1      | 39.8  | 35.8  | 0.5   |
| 労働市場    | 19.4      | 21.2  | 29.6  | 27    |
| その他     | 1         | 1.1   | 8.6   | 18.8  |
| 合計      | 100.0     | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| N       | 485       | 485   | 81    | 186   |

注) 括弧の中は、週労働時間30時間以上者の回答。

<表6-4>のパートタイマーを選択した理由について、日本では重要度に応じて3つを、韓国では1つだけを回答するようにした。しかし、日本

の回答では、第一の回答と3つの回答の合計が大きな違いをみせていない。

「自発的に」パートタイマーを選択した人の比率は、日本では38.5%（合計）であり、韓国既婚者で25.9%、韓国未婚者では53.5%となっている。

「家庭的責任による」非自発的にパートタイマーを選択した人の比率は、日本41.1%、韓国の既婚者35.8%である。正規職に就業しようとしたが、「年齢制限などを理由とする労働市場要因のために」パートタイマーに就かざるをえなかった人の比率は、日本19.4%（合計）、韓国の既婚者29.6%、韓国の未婚者27.0%となっている。こうした結果をみると、労働市場要因による非自発的就業率では韓日の間で10%程度の違いが出ているが、このことは労働時間の長さによる違いとなっている。

すなわち、日本の回答を週当たり労働時間の長さで表してみると、週当たり30時間以上労働する非正規職の回答は、それぞれ29.3%、40.1%、29.6%となり、30時間未満はそれぞれ49.9%、42.4%、6.8%である。韓国のパートタイマーも大部分が短時間労働者でない点を考慮すると、韓国の既婚者の回答と日本の30時間以上の回答が非常に類似しているといえることができる。週当たり労働時間の長いパートタイマーの場合、残業を除けば実際の労働状況は正規職とそれほど大差がないことから、「労働市場状況による非自発的就業」への回答が高くなるのは当然のことといえよう。この回答結果によれば、日本のパートタイマー回答者の60.1%、そのうち30時間以上労働する者の69.7%、韓国の既婚パートタイマー回答者の65.4%が家族状況及び労働市場状況によって非自発的にパート労働を選択したということになる。

<表6-4>から分かる特徴の一つは、53.5%にも上る韓国の未婚パートタイマーの自発的選択率である。だが、この回答を行った人の中から、現在学生であったり複数就業を行っている人を除けば、韓国の未婚パートタイマーのうち純粋に自発的就業を行っている人の比率は31.2%にすぎず、両国の既婚パートタイマーの回答とそれほど違いがない。

両国の正規職回答者の職業移動経験を全体的にみると、日本の女性労働

市場では安定的な企業内一次労働市場が確立しているのに対して、韓国の女性労働市場はそれほどではないという点がここでも確認できる。すなわち、韓国の女性正規職労働市場の入職口は日本のように新卒者を中心に構成されているのではない。〈表3〉でも確認したように、韓国の女性労働市場全体の性格を考えれば、このことは韓国の女性正規職労働市場では自由な水平的移動が活発であるという特性を示すのではなく、入職口を制限し勤続及び年功によって昇進の階段が形成されるほど長期的かつ安定的な雇用が行われていない点を示唆している。特に、非正規職との時間当たり賃金率の格差が極めて小さかった流通業の場合、他の業種よりもその傾向が強いと判断できる。また、韓国の正規職回答者と非正規職未婚回答者の前職経験の半分程度が正規職就業のための待機状態であったことから、韓国の正規職女性労働市場は規模が小さく不安定な状態にあることがわかる。したがって、労働市場の状況によって非自発的にパートタイマーを選択した両国のパートタイマーの「労働市場状況」の具体的内容でも多少の違いがある。つまり、韓国では正規職労働市場の狭小さが、日本では参入障壁の問題が最も深刻な問題であると考えられるのである。

## 7. 両国の既婚回答者の性別分業意識

最後に、この節では両国の回答者の性別分業意識を検討してみよう。これまで韓国回答者のうち未婚女性も含めて詳細にみてきたが、この節では既婚女性労働者に限定したい。そして、子供の存在が女性の性別分業意識に及ぼす影響を見るために、子供の有無を統制変数とする。

まず、〈表7-1〉から、生涯に亘る女性の就業形態<sup>15)</sup>に対する思考様式をみると、韓国の非正規職以外で両国ともに「再就業型」が最も高い比率

15) 「就業継続型」：女性も生涯の自分の仕事を持たなければならない。

「再就業型」：子供の教育及び養育に、そして家族の面倒をみることに無理がない範囲で仕事をするのが良い。

「引退型」：結婚または出産時に仕事を止めて過程に専念するのが良い。

表 7-1 両国回答者の生涯に渡る女性の働きぶりに関する考え方

(単位：%)

|       | 日本正規職<br>全体 | 子供が<br>いる | 日本非正規職<br>全体 | 子供が<br>いる | 韓国正規職<br>既婚  | 子供が<br>いる | 韓国非正規職<br>既婚 | 子供が<br>いる |
|-------|-------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| 就業継続型 | 16.1        | 13.2      | 11.1         | 11.8      | 36.8(21.1)   | 37.1      | 43.8(37.7)   | 46.4      |
| 再就業型  | 71.6        | 78.5      | 82.2         | 82.1      | 44.8(57.6)   | 56.7      | 40.5(56.6)   | 47.8      |
| 引退型   | 7.4         | 3.3       | 5.6          | 5.1       | 18.4(21.3)   | 6.2       | 15.7(5.7)    | 5.7       |
| その他   | 4.9         | 5.0       | 1.1          | 1.0       |              |           |              |           |
| 合計    | 100.0       | 100.0     | 100.0        | 100.0     | 100.0(100.0) | 100.0     | 100.0(100.0) | 100.0     |
| N     | 243         | 121       | 545          | 496       | 138(33)      | 96        | 93(53)       | 66        |

注) 括弧の中は流通業。

を占めているが、全体では韓日間で回答率に大きく違いが出ている。日本の既婚女性労働者は、圧倒的に「再就業型」が望ましいという考え（正規職7割、非正規職8割）を持っているが、韓国の既婚女性労働者の考えはもう少し分散的である。しかし、「引退型」に対する回答は、正規職、非正規職すべてで韓国のほうが高い。また、韓国の回答では、通常考えられているのとは対照的に非正規職側が正規職より「就業継続型」に対する回答が多いが「引退型」に対する回答は低く、女性の生涯就業に対して正規職よりも積極的な意識をもっている。子供のいるものだけを抽出した回答をみれば、韓日両国ともに就業形態とは無関係に子供のいる者は子供のいない者より「再就業型」に対する回答率が高く、「引退型」に対する回答は低くなっている。

<表7-1>の括弧内にある韓国流通業回答者の回答をみると、回答全体より「就業継続型」に対する回答が低いという変化が見て取れる。だが、「就業継続型」に対しては非正規職の回答率のほうが高く、「引退型」ではより低くなるのは全体回答と同じである。また、特徴的なのは、韓国の流通業正社員は「引退型」への回答が21.3%となり、就業意識が最も積極的であるという点である。

<表7-1>では、韓国の回答者、特に非正規職回答者の就業意識が日本よりかなり積極的であることが示されている。この違いを生み出す理由としては、両国の女性労働市場状況の違いと絶対的な労働時間の違いを考慮すると、韓国の回答者は決して容易でない就業(及び家庭との両立)を行っ

ているのであり、この点が就業意識に影響を及ぼしていることが考えられる。すなわち、相当程度の待機及び求職状態を経て現職に就いた人は、そうでない人より仕事に対して積極的な意識を持つ可能性が高い。もう一つの理由は、調査時点である1995年は韓国における全般的な社会の民主化の雰囲気及び労働運動と女性運動がかなり活発な時点であることから、このような社会的雰囲気が韓国の回答者の回答に影響を及ぼした可能性もかなり大きいといえる。

表7-2 日本の回答者の新たな人生の選択希望

(単位：%)

|         | 正規職   |        |         | 非正規職  |        |         |
|---------|-------|--------|---------|-------|--------|---------|
|         | 全体    | 子供がいる者 | 子供がいない者 | 全体    | 子供がいる者 | 子供がいない者 |
| 就業継続型   | 40.0  | 44.9   | 35.2    | 19.9  | 19.3   | 26.2    |
| 正規職再就業型 | 23.3  | 28.8   | 18.0    | 33.3  | 34.9   | 14.3    |
| パート再就業型 | 17.5  | 11.9   | 23.0    | 35.3  | 34.3   | 47.6    |
| 引退型     | 8.8   | 8.5    | 99.0    | 5.1   | 5.2    | 4.8     |
| その他     | 10.4  | 5.9    | 14.8    | 6.4   | 6.4    | 7.1     |
| 合計      | 100.0 | 100.0  | 100.0   | 100.0 | 100.0  | 100.0   |
| N       | 241   | 118    | 123     | 542   | 492    | 50      |

次に日本だけに限定した質問である「仮に新しい人生を選択することができるのであれば、どのようにしたいか」という質問に対する回答で構成される<表7-2>を見てみよう。この質問では、再就業型を「パート再就業」と「正規職再就業」に分けて質問を行っている。本人の新しい人生の問題については、一般的な女性の生き方に対する回答よりも、正規職、非正規職ともに就業意識に関するほうが積極的な方向に変化しており、正規職と非正規職の間の違いもさらに大きくなる。すなわち、就業継続型に対する回答において、正規職と非正規職の違いは20.1%にまで開いている。また、正規職の就業意識は、韓国の流通業正規職よりも明らかに積極的である。しかし、非正規職内でも労働時間の長さによって回答が異なっており、30

時間以上の非正規職の回答率は「就業継続型」24.5%、「正規職再就業型」34.9%、「パート再就業型」31.9%であるが、30時間未満の回答率はそれぞれ11.1%、30.4%、42.5%となる。すなわち、長時間労働を行う非正規職の就業意識がより積極的なのである。また、出産による一次退職までを含めて正規職就業を希望する者の比率は、非正規職回答者の53.2%である。この結果をみると、非正規職回答者の35.5%が現在の自己の就業状態に対して満足しており、53.2%は現在の雇用形態に満足できないでいると判断することができる。

新たな人生の選択に対しても、子供の存在がどのような影響を及ぼしているのかをみると、正規職で子供の存在は「就業継続型」及び「正規職再就業型」に対する回答率を高める一方、「パート再就業型」及び「その他」に対する回答率を低下させている。非正規職では、子供の存在は「就業継続型」及び「パート再就業型」に対する回答率を低下させ、「正社員再就業型」に対する回答率を上昇させている。

ところが、日本の正規職の回答が<表7-1>でより<表7-2>で、より積極的に変化したが、非正規職はそうではないおもな理由は、回答者の実際の両立経験の問題である。すなわち、非正規職回答者の大部分は、結婚及び出産を機にどのような理由からであれ、両立をあきらめた経験のある者であるが、正規職回答者は両立が可能だった経験のあるものである。こうした実際の経験の違いから、<表7-1>と<表7-2>の差が現れたと判断される。このことは、正規職の中でも年齢の高い子供のいる者のグループの回答が、年齢の低い子供のいない者の回答より積極的であることから分かる。また、非正規職のうち20代と30代の回答が、「就業継続型」31.9%、「正社員再就職型」26.4%、「パート再就職型」28.6%、「引退型」6.6%、「その他」6.6%であり、その92%が20代と30代である正規職子供のいない者の回答と非常に類似していることからわかる。

次に家庭生活のいくつかの側面に関する質問を通じて回答者の性別分業意識を詳細に検討しよう。<表7-3>の最後に提示されている項目のうち

表7-3 両国回答者の家庭生活に関する考え方

(単位：点)

|     |   | 正規職   |         |        | 非正規職  |         |        |    |
|-----|---|-------|---------|--------|-------|---------|--------|----|
|     |   | 全体    | 子供がいない者 | 子供がいる者 | 全体    | 子供がいない者 | 子供がいる者 |    |
| 日本  | 1 | 35.5  | 25.2    | 45.4   | 48.6  | 31.4    | 50.1   |    |
|     | 2 | 5.2   | -1.4    | 11.6   | 26.2  | 22.8    | 26.4   |    |
|     | 3 | 7.8   | -0.3    | 15.7   | 24.6  | 10.6    | 25.8   |    |
|     | 4 | -16.8 | -30.8   | -3.3   | -3.2  | -29.0   | -1.1   |    |
|     | 5 | 20.2  | 12.6    | 27.6   | 8.7   | 9.7     | 8.6    |    |
|     | 6 | 13.3  | 15.8    | 10.8   | -7.0  | -3.3    | -7.4   |    |
|     | 7 | -30.7 | -30.8   | -30.6  | -31.4 | -30.6   | -31.5  |    |
| N   |   | 241   | 119     | 122    | 548   | 42      | 506    |    |
| 韓国* | 2 | -43.0 | -38.8   | -44.8  | -19.6 | -26.9   | -16.7  |    |
|     | 4 | 7.5   | 1.1     | 10.3   | 12.2  | 14.0    | 11.5   |    |
|     | 5 | 28.3  | 27.5    | 28.7   | 28.3  | 34.6    | 25.8   |    |
|     | 6 | 27.0  | 22.5    | 29.0   | 27.8  | 44.2    | 21.1   |    |
|     | 7 | -37.5 | -38.8   | -37.0  | -15.9 | -5.8    | -20.0  |    |
|     | N |       | 140     | 42     | 98    | 96      | 27     | 69 |

注) 日本の点数：-99点~99点  
 韓国の点数：-100点~100点

1. 女性には仕事があっても、やはり家庭が一番重要だ。
2. 女性が仕事をしていても、家事についての一次的な責任は、やはり女性にある。
3. 女性が仕事をしていても、育児についての一次的な責任は、やはり女性にある。
4. 女性が仕事をしていても、子供の教育についての一次的な責任は、やはり女性にある。
5. 夫が反対していても、自分の仕事については、自分が決定すべきだ。
6. 男性だけが、家庭の経済的な扶養の責任をとるのは、不平等だ。
7. 妻と夫は、自分の収入を別々に管理した方がいい。

1番と3番は日本だけの質問となっている。1番から4番までの項目は、家事及び育児などの労働力再生産労働における性別分業意識を、そして4番から7番までの項目は夫との関係及び自己の人生に対する自立性に関する意識を問う項目となっている。点数は与えられた項目を肯定する場合、プラスの点で、否定する場合はマイナスの点で表示され、日本は-99点から99点まで、韓国は-100点から100点までの分布で示される。アンケートの各項目に対する同意の程度を日本では7点を基準に韓国では5点を基準



に質問をしたために、最低点と最高点の点数が両国間で1点ずつ異なっている。

「仕事があっても、女性にはやはり家庭が最も重要である」という項目に対する点数は、日本の正規職、非正規職ともに強く同意しており、非正規職の同意点数がより高い。また7つの項目に対する点数のうち日本の回答者の立場が最も鮮明となっている項目でもある。だが、両グループ間の点数差は全体198点の範囲内で13.1点にも達せず、点数の違いは大きくない。しかし、これを子供の有無で示すと、各グループ内で子供の有無による点数差は20点程度大きくなり、雇用形態による点数差は5.6点程度減少し、雇用形態ではなく子供の変数で大部分説明することができる。

「女性が仕事をしても家事に対する一次的な責任はやはり女性にある」という質問項目に対して、日本の回答者は同意する一方、韓国の回答者は否定する傾向の回答を行っている。両国ともに、正規職労働者の点数が非正規職労働者の点数より低く、韓国の正規職回答者の態度は非常に強硬である。子供の有無別では、韓国の正規職を除けば、両国ともに子供のいる者が子供のいないものより点数が高く、家事分担に対する意識は子供のいるほうがより保守的であることを示している。

「女性が仕事を行っていても育児に対する一次的な責任はやはり女性にある」という質問に対して日本の回答者は正規職、非正規職ともに同意する方向で回答を行っているが、16.8点の差で非正規職の同意傾向が強い。また、正規職、非正規職を問わず子供のいない者よりも子供のいる者のほうが15点程度点数が高く、依然として子供のいる者のほうが保守的である。

「女性が仕事をしても子供の教育<sup>16)</sup>に対する一次的な責任はやはり女性にある」という項目に対する回答では、日本の回答者の傾向は否定する傾向を示し、韓国の回答者の傾向は肯定的な方向を示している。〈表7-3〉に対する回答のうち韓国の回答者の回答が日本より保守的な方向で

16) 韓国では「子供の教育」に対して「子供の成績」という表現を使用した。

出てきた唯一の項目である。しかし、雇用形態別グループを子供の有無で示せば、日本でグループ内の子供の有無による違いは26.7点程度と大きく開きが出てくるが、雇用形態による違いは1.2点程度でほとんど違いがない。しかし、日本に比べて、韓国では子供の有無による点数の違いが大きい。

「夫が反対しても自分の仕事に対しては自分が決定しなければならない」という質問項目に対して、各グループがすべて同意する方向の回答を行っているなかで、日本の非正規職の同意点数が8.7点と最も低い。正規職、非正規職を問わず、日本の回答者より韓国の回答者の同意点数が高い。子供の有無別では、日本の非正規職と韓国の正規職では子供の有無による点数差はほとんどないが、日本の正規職では、子供を持つ者の点数が15点、韓国の非正規職では子供を持たない者の点数が8.8点とより低くなり、一貫した傾向は見いだせない。

「男性だけが家庭の経済的扶養に責任をもっていることは不平等である」という項目に対して、日本の非正規職だけが否定する方向の回答を行っており、全体的に韓国の回答者の点数が日本の回答者の点数より高い。また、韓国の非正規職を除外してみると、子供の有無によってグループ別で点数差が3点から5点程度とほとんど差が出てこない。しかし、韓国の非正規職では、子供を持つ者より子供を持たない者の点数が21.1点ほど高く、この項目に対する点数が韓国の非正規職で子供を持たない者の項目別点数中最高となっている。

「夫と妻は各自自分の収入を管理するのが良い」という質問に対して、両国のすべてのグループが否定している。しかし、すべてのグループの点数が-30点以下である一方で、韓国の非正規職の点数は-15.9点と否定の程度が最も弱い。雇用形態別グループ内では、子供の有無による点数差はほとんど存在しないが、韓国の非正規職だけは子供を持たない者-5.8点、子供を持つ者-20.0点と14.2点の点数差が存在する。

<表7-3>における傾向は、全体的に日本の回答者の点数が韓国の回答

表 7-4 主な変数別両国回答者の性平等意識点数分布

(単位：点)

|       |         | 日本<br>正規職 | 非正規職  | 全体    | 韓国*<br>正規職 | 非正規職 | 全体   |
|-------|---------|-----------|-------|-------|------------|------|------|
| 合計    |         | 11.3      | -5.1  | 0.5   | 22.9       | 16.1 | 20.1 |
| 学歴    | 中卒      |           | -5.8  | -4.0  |            |      |      |
|       | 高卒      | 9.4       | -5.8  | -1.1  | 16.7       | 10.3 | 12.5 |
|       | 短大卒     | 6.8       | -4.9  | -1.7  | 30.6       | 26.0 | 29.3 |
|       | 四大卒     | 21.5      | -4.4  | 14.8  | 21.1       | 27.4 | 22.8 |
| 年齢    | 20代     | 9.8       | 4.5   | 8.8   | 26.1       | 14.5 | 22.6 |
|       | 30代     | 16.0      | -3.6  | 7.9   | 22.3       | 18.3 | 20.8 |
|       | 40代     | 4.4       | -4.9  | -3.6  | 18.0       | 14.7 | 16.0 |
|       | 50代     | -3.8      | -6.3  | -6.1  |            |      |      |
| 子女    | 有子女     | 7.5       | -5.7  | -3.1  | 22.8       | 13.5 | 19.1 |
|       | 無子女     | 15.1      | 4.3   | 12.5  | 23.3       | 22.5 | 23.0 |
| 労働時間  | 1       |           | -5.2  |       |            | 13.6 |      |
|       | 2       |           | -6.2  |       |            | 12.5 |      |
|       | 3       |           | -1.8  |       |            | 18.9 |      |
|       | 4       |           | -5.5  |       |            | 25.0 |      |
| 本人所得  | 1       |           | -0.8  | -0.8  | 12.5       | 9.4  | 9.5  |
|       | 2       |           | -10.3 | -10.3 | 15.3       | 18.8 | 17.6 |
|       | 3       |           | 6.6   | 6.6   | 30.5       | 31.3 | 30.6 |
|       | 4       |           | -5.1  | -5.1  | 17.5       |      | 17.0 |
|       | 5       | 7.5       | -6.1  | -3.4  | 37.5       | 37.5 |      |
|       | 6       | 11.0      | 15.4  | 11.8  |            |      |      |
|       | 7       | 14.0      |       | 14.0  |            |      |      |
| 家族所得  | 1       | 10.5      | -5.8  | 0.4   | 25.9       | 20.0 | 24.3 |
|       | 2       | 19.8      | 3.4   | 9.7   | 22.9       | 14.5 | 19.4 |
|       | 3       | 7.2       | -6.1  | -3.0  | 17.2       | 12.5 | 15.6 |
|       | 4       | 9.8       | -9.3  | -4.4  | 35.7       | 15.0 | 27.1 |
|       | 5       | 1.4       | -6.1  | -4.6  | 22.5       |      | 22.9 |
| 本人所得比 | 10以下    |           | -5.6  | -5.7  |            |      |      |
|       | 10.1~20 |           | -5.5  | -5.5  |            | 14.8 | 14.8 |
|       | 20.1~30 | 3.8       | 5.8   | 5.5   | 17.2       | 8.6  | 11.1 |
|       | 30.1~40 | 10.6      | -15.4 | 0.1   | 22.0       | 24.3 | 22.8 |
|       | 40.1~50 | 17.9      | -12.8 | 14.5  | 21.3       | 20.0 | 21.2 |
|       | 50.1以上  | 7.4       | -6.3  | -1.2  | 30.8       |      | 30.4 |

注) 労働時間, 日本 1. 20時間未満, 2. 20~30時間未満, 3. 30~35時間未満, 4. 35時間以上  
 韓国 1. 30時間以下, 2. 31~44時間, 3. 45~60時間, 4. 60時間以上  
 本人所得, 日本 1. 90万未満, 2. 90~102.9万, 3. 103~129.9万, 4. 130~199.9万,  
 5. 200~299.9万, 6. 300~399.9万, 7. 400万以上  
 韓国 1. 47万以下, 2. 48~95万, 3. 96~143万, 4. 144~191万, 5. 192万以上  
 家族所得, 日本 1. 400万未満, 2. 400~599.9万, 3. 600~799.9万, 4. 800~999.9万,  
 5. 1000万以上  
 韓国 1. 95万以下, 2. 96~191万, 3. 191~287万, 4. 288~383万, 5. 384万以上  
 5人以下のカテゴリーは表に出さなかった。

者の点数より低く、正規職より非正規職の点数が低いなかで、労働力再生産労働における性別分業意識に対して日本では子供という変数が雇用形態よりも説明力が大きいことを示している。韓国では、日本ほど子供変数の説明力は大きくない。また、夫との関係及び自己の人生に対する自立性に

対しては、日本では子供の変数の説明力が低下し、韓国では上昇することがわかる。

次に、両国の回答者の性別分業意識を年齢・学力・子供の有無・本人及び家族の所得・労働時間の長さ・勤続年数などの変数から説明してみよう。このことから雇用形態別回答にどのような変数が影響を与えているのかを知ることができるだろう。〈表7-4〉は上の〈表7-3〉の7つの質問項目のうち両国に共通する2, 4, 5, 6番の4項目に対する点数を合計して4つに分類したものである。しかし、〈表7-4〉では、質問項目の2と4の点数をそれぞれの項目の同意程度を基準に点数を与えた〈表7-4〉とは反対に点数を与えた。その結果、〈表7-4〉では、性別分業意識が強ければ点数が低く、性別分業意識が弱ければ点数が高くなるために、この新たな変数名を「性平等意識」と名付けておこう。

回答者全体の性平等意識の点数は、韓国が約19.6点高い。雇用形態別では、両国共に正規職の点数が非正規職の点数より高く、韓国より日本で正規職と非正規職間の点数差が大きい。

学力別では、日本で非正規職において学力間の点数差が現れないのに対して、正規職は4年制大卒者の点数だけが21.5点と高くなっている。すなわち、正規職でも学力は、教育年数に比例した影響を与えるのではなく、4年制大学か否かが大きな影響を与えているのである。韓国では、高卒と大卒の間の点数が大きく違っているが、それも教育年数による比例的な関係ではなく短大卒の点数が4年制大卒者の点数より高くなっている。しかし、雇用形態別に分けてみると、4年制大卒者と短大卒者の点数の差は正規職で大きくなる。日本では、短大卒の性平等意識が低いのに対して、韓国でそうでないのは、韓国では短大が就業のための技術・技能を修得させるために進学する専門学校としてのイメージが強いためであると推測できる。特に、韓国の医療業回答者のうち短大出身者は全て専門学校出身である。

年齢別では、日本の回答者は正規職で30代の点数が16.0点と20代より高

いが、正規職、非正規職ともに大体において年齢が低いほど、性平等意識が高いという傾向をみせている。韓国では、年齢が低いほど性平等意識が高いが、雇用形態別に見るとその傾向が正規職だけで明確に現れている。

子供の有無別では、両国共に子供を持たない者の性平等意識が高く、その違いは韓国よりも日本で大きい。韓国の正規職の場合は両グループ間の点数の違いが0.5点とほとんど存在しない。

労働時間別点数は、両国共に非正規職のものだけを提示している。日本の非正規職は30から35時間未満の者の点数が他のグループよりも多少高くなっているが、労働時間による点数の違いはほとんどないといえる。しかし、韓国では、労働時間が長くなるほど性平等意識も高くなっている。

回答者本人の所得階層別性平等意識は日本の正規職と韓国の非正規職において、所得が高いことによって性平等意識も高くなるという完全な比例関係を示しているが、日本の非正規職と韓国の正規職では一貫した傾向がない。しかし、日本の非正規職で最低の点数を出した所得階層が103万円の壁を考えつつ就業調整を行っている層、つまり90-102.9万円の階層である<sup>17)</sup>。

回答者本人以外の家族所得の階層別点数分布では、日本の正規職と韓国の非正規職はほぼ家族所得が高いほど点数が低くなる傾向にあるが、点数の違いはそれほど大きくない。しかし、日本の非正規職と韓国の正規職では、明確な傾向が現れていない。

回答者本人を含む全体家族所得に回答者本人の所得が占める比率の階層別点数を詳細にみると、日本の正規職は放物線型を韓国の正規職は正比例関係を示している。非正規職では両国共に一定の傾向がみられず、韓国の非正規職の場合、ほぼ所得比が高い人の点数が高くなる一方で、日本の非

17) また、300万円以上の所得階層の非正規職の点数が15.4点と非正規職の点数中最高であるが、日本のスーパーで働く非正規職の年収が300万円以上となる場合は実際には非常に例外的な場合である。

正規職は反対の傾向を見せているという点が特徴である。なかでも所得比30.1-40%の階層にある日本の非正規職の点数は、〈表8-4〉の諸変数別カテゴリーのうち最低の点数を記録している。

以上の結果を整理すれば、前述のように日本の回答者に比べて韓国の回答者の性平等意識が高いなかで、雇用形態別では日本における差異がより大きい。しかし、このような回答者の性平等意識に影響を及ぼす変数は両国間で非常に異なっていることがわかる。日本では、正規職、非正規職双方の意識に影響を及ぼす変数は年齢と子供の有無であり、これに加えて正規職の意識に影響を与える変数は学力、本人所得、家族所得、本人の所得比などである。しかし、非正規職では、年齢と子供の有無以外に影響を及ぼす変数は出ていない。韓国では、正規職、非正規職共に影響を及ぼす変数は学力、本人の所得比である。これとともに、正規職労働者では年齢が影響し、非正規職労働者には子供の有無、本人所得が影響を及ぼしている。また、労働時間の長さは、日本の非正規職回答者の意識には影響しないが、韓国の回答者の意識には影響を与えることも示されている。

## 8. 結論に代えて

以上、見てきた内容をもう一度整理すれば、日本では女性労働市場の規模が大きく安定的であり、これを基に企業内一次労働市場が発達しているが、韓国ではそうではなく、日本では正規職回答者が非正規職回答者より仕事に対して積極的な意識と性平等的な意識を持っているが、韓国ではそうではないということである。また、日本の回答者において正規職と非正規職を横切る境界線は、女性の生涯段階として、正社員は非正社員の過去であり、非正社員は正社員の未来である一方、韓国では両グループ間に明確な境界線が存在しない。言い換えれば、既婚女性を対象を限定しているにもかかわらず、日本の正規職回答者は20代と30代に集中しており、非正規職回答者は40代と50代に集中していた。しかし、韓国では婚姻状態にか

ぎらず、正規職回答者と非正規職回答者との間に人的属性上のセグメントを見いだすことはできない。

ところが、両国の回答者の雇用形態別意識の違いに対する一次的な説明はまさにこの労働市場状況の違いに求めることができる。すなわち、韓国に比べて規模が大きく一次労働市場の発達している日本の正規職と非正規職は生涯段階及び年齢がセグメント化の要因となるために、意識においても違いが発生する。しかし、日本と比較して韓国では正規職と非正規職間に人的属性上のセグメント化が明確に現れないために、意識上の違いもほとんど生じていないのである。また、両国間に家族及び社会全般の家父長制の強さにおいて別段違いがないにもかかわらず、韓国の回答者は日本の回答者よりも、なかでも韓国の非正規職回答者が日本の正規職回答者よりも就業意識に積極性がみられ、性平等的な意識を持っている。この点もまた、両国の女性労働市場状況の違いによるものではなければ、説明することが難しいであろう。すなわち、既婚女性に与えられる公式労働市場における職場が極めて小さい状況で、待機と転職を経験しつつ現在に至った韓国の非正規職回答者が、自分達より大きく安定的な労働市場に属している日本の正規職回答者より、仕事に対して積極的であるととともに性平等的な意識をもつようになってきていることは当然であろう。

しかし、注目すべき点は雇用形態によって意識に違いがあるかないかということではなく、その違いの程度である。性平等意識の点数において、日本の回答者の雇用形態別差異は、合計198点の点数範囲のうち16.4点にすぎなかった。人的属性と生涯段階における明確なセグメントの存在を考慮するとき、むしろこの違いは納得しがたいほど小さい。

女性の一生の就業が駱駝が針の穴へ入っていくよりも困難な現実のなかで、結婚及び出産などを経ても、一生正規職労働者としての就業を持続した女性労働者の両立のための努力に対する評価を下げる意図は、筆者には少しもない。むしろ、現実の困難な状況を考えれば、本調査研究の結果とは異なり、ヘイキム (Hakim) や佐藤が主張するように、長期的なパート

タイマーとフルタイマーの仕事と家族に対する意識は本質的に別のものであり、正社員はパートに比べて仕事を家庭より重要視しているという傾向が非常に強いというのがふさわしいであろう。しかし、なぜ、そのような結果が日本と韓国で出てこないのだろうか？

これまで考察してきたように、この調査の日本の回答者は、生涯段階に応じて雇用形態がセグメント化されている。韓国の回答者は人的な属性とは無関係に、正規職への就業自体が非常に困難な状況にある。詳しく述べると、日本のスーパーマーケットの女性正社員のうち既婚者の比率は10%前後である。また、本調査の日本回答者のうち初期育児期以降まで正社員就業を持続した人は、全員で60名、全体回答者の7.3%にすぎない。このうち現在の正社員は42名、すなわち、全体正社員回答者の17.0%だけが初期育児が終わった人であり、就業の中断をしなかった人である。韓国の正社員回答者は、日本の正社員回答者よりも年齢が若く、既婚の正社員のうち40代から50代の比率は全業種で12.1%、流通業で15.1%にすぎない。結局、ヘイキムが述べているような持続的なフルタイマーは少なくとも韓国と日本では極めて例外的な女性労働者であり、現在の正社員グループ=持続的なフルタイマー・グループではないのである。

しかし、問題はもっと本質的な所にある。すなわち、ヘイキムが区分するようなフルタイム・パートタイム区分と韓国と日本における正社員・パートタイマー、正規職・非正規職区分は全く別のものであるという点である。ヘイキムは上の論文を書くに当たって、自己のパートタイマーの規定を週当たり29時間以下の労働を行うものと規定し、週当たり労働時間が30時間以上のパートタイマーはフルタイマーと同じものと見なさなければならぬとした。日本と韓国の非正規職労働者、またはパートタイマーに対して短時間労働を一般的属性と規定することはできない。特に韓国の場合、短時間労働者は例外的存在である。パートタイマーが短時間労働者でなく、持続的な正規職労働者が例外的な女性労働者である労働市場で、しかも、両者の賃金及び待遇条件が身分的な違いと云っていいほどの大きな違いが



ある労働市場で、両グループの就業選択の違いを労働志向性及び仕事と家庭に対する意識の違いに求めようとする試みが説明力をもつのは難しい。

尚かつ、両国で生じている最近の経済的不況状況が、女性労働者にどのような影響を及ぼしているのかを考えれば、仕事と家庭に対する意識から（既婚）女性の就業選択を説明しようとする試みの説得力は非常に脆弱なものである。1997年下半期から韓国に突然上陸した経済危機は、3ヶ月という短い期間だけでも女性労働力率を4%も低下させ、女性就業者を81.5万名も労働市場から退出させ、女性賃金労働者のうち常用労働者を19.7%も減少させた(金英, 1999)。韓国より速度は遅いが、日本の状況も本質的には同じである。1992年から1997年の5年間、女性正規職労働者は20万7000名減り、パートは92万3000名、アルバイトは46万名増大した。このように「女性労働力の非正規職化」は、両国共に目覚ましい速度で進行している。このような現実に対して、女性労働者の労働志向性が多様になり、多様な就業形態が増加しているということが出来るのか？ そうだとすれば、男性の正規職労働者の増加は男性の労働志向性がさらに単一化していることを立証するものだろうか？

また、佐藤がヨーロッパの現実に基づいたヘキムの議論を日本に適用し犯している誤謬は、労働時間を勘案していないだけでなく、両グループが人的属性上分節的なグループであるという点に留意しないために、それは正社員では婚姻状態を勘案せずにパートに対しては年齢と婚姻状態を考慮して、25~60才の有配偶者女性で女性既婚パートを規定するという点である。前述したように、女性労働者のうち正社員とパートタイマーが生涯段階の違いを基準に明確にセグメント化されている状況で一貫しない基準に立脚した比較は女性労働者内部の差異と同質性を十分に摘出することはできないといわざるをえない。

女性労働者の意識を中心的な根拠に就業選択行為を説明しようとする試みがつ最も大きな危険性は、すべての負担を女性労働者に転化させることであると筆者は考えている。勤続年数が増えるほど、また熟練度が高ま

るほど、大きくなる正規職と非正規職の賃金格差、退職金をはじめとした諸般の福利厚生未支給問題によって誰が利益を得ているのかが自明の状況で、労働に対する志向性に基づいた自発性の問題で女性労働者内部の分節を説明しようとする試みは、結局、そのすべての差別待遇を選択した者が対処しなければならないと言っているにすぎない。社会制度と文化が女性労働者の困難に目を背ける状況の中で、非正規職労働者、二等労働者となって賃金及び処遇において不利益を被りたいとは思わない女性労働者が使うことのできる手段は、家族の支援、そのなかでも母親の労働を借りるほかないのである。会社人間として勤めている夫は彼女たちの困難を分かち合うことはなく、また分かち合うことができないために、筆者がインタビュー過程で出会った大部分の正社員達は、母親の手助けがなければ、仕事を継続することができないと考えていると回答した。結局、現在の状況で女性が正規職労働者として継続的に仕事するためには、家族労働の動員ができるか否かが決定的なのである。この動員能力または、動員可能性の違いを労働志向性の違いだということができるのか？

どのような就業形態を選択したのであれ、労働者として受けなければならない基本的な保護を受けることができ、また雇用形態でなく自分の業務能力と労働時間に基づいて賃金が支払われる制度及び慣行が定着していない状況で、本当の意味の「選択」は存在することができない。また、女性が家事と養育を専門に担当することを当然視する社会制度と文化が変化しなくては、女性にあって就業形態の選択はすぐさま結婚及び出産の可否の選択、家族労働の動員可能性につながざるをえない。真に職を選ぶことができる社会が到来することを望むのであれば、まず、「本当の」選択が可能となる状況を作ることが必要であるのではないか。

#### 参考文献

韓国統計庁、『経済活動人口年報』、KOSIS資料。

労働部 (1997), 『1996年度労働白書』。

総務庁, 『労働調査年報』 1998年。

韓国女性開発院 (1999), 『1999女性統計年報』。

21世紀職業財団, 『働く女性の実情』 1996, 1998年。

厚生省 (1998), 『平成10年度版厚生白書』。

佐藤博樹 (1998), 「非典型的労働の実態」, 『日本労働研究雑誌』 第462号, 日本労働研究機構。

大沢真知子 (1998), 『新しい家族のための経済学』 中公新書。

永瀬伸子 (1997), 「女性就業選択: 家庭内生産と労働供給」, 中間宏之・駿河輝和編 『雇用慣行の変化と女性労働』 東京大学出版会所収。

Hakim, C. (1997), "Sociological Perspective on Part-time Work", in Blossfeld, H. P. & Hakim, C. eds. (1997), *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-time in Europe and the United States of America*, Oxford University Press.

金 英 (1999), 「経済危機と女性労働: 『IMF時代』 韓国女性労働」, 『東亜経済研究』 山口大学東亜経済研究所。

大沢真理 (1997), 「パートタイム労働と均等待遇原則 経済的アプローチ」, 『日本労働法学会誌』 90号, 日本法学会。

..... (1993), 『企業中心社会を越えて』 時事通信社。