

# 経済危機と女性労働：「IMF時代」の韓国女性労働

東京大学社会科学研究所客員研究員

キム  
金

ヨン  
英

## 1. 序 論

1997年12月、政経癒着を通じて財閥中心の経済成長政策を機軸とし、漢江の奇跡を達成した韓国資本主義経済は、輸出市場での価格競争力確保のために政治的・経済的に抑圧されてきた韓国の労働者階級に、いわゆる「IMF時代」が要求したのは想像を絶する大量失業と賃金の切り下げだった。99年下半期までに200万名を越えると予想される史上最初の失業と企業の倒産、経済的破綻による家庭の崩壊などの報道が連日韓国の新聞・放送にあふれている。職場を失った家庭の苦痛への同情と、さらにそれへの対策が韓国社会における焦眉の関心事となっている。しかし実際、労働現場から真っ先に追い出された人たちが女性労働者であり、経済危機によって致命的な痛手を被った人たちが女性だという事実については、事の深刻さほどには社会的関心が寄せられていない。新聞や放送で取り上げられている失業者はいつも男性であり、また家長である。そのうえ、史上最初の失業に直面して、家長たちが経験する苦痛が語られるときは、いつも妻の「内助の功」の重要性と夫の収入にだけ頼らず、妻も補助的な収入を得るべきことが強調される。職を失い、またいつ職を失うかわからず、戦々兢兢としている男性の妻としてのみ描かれる彼女たちの職場はどのようになっているのだろうか。本稿では、いわゆる「IMF時代」という用語で表現される1997年12月以後、韓国の経済危機が女性労働者にどのような影響を及ぼしたかについて、そして男性よりもはるかに深刻な女性の失業と下向就業

について、なぜ十分な社会的関心が寄せられないのかについて論じてみたいと思う。

## 2. 統計から見たIMF時代の韓国女性労働

### (1) 統計に表われた失業率の実像と虚像

経済危機が労働者にどんな打撃を与えたかを考えるとき、まず最初に関心が抱かれるのは、多分失業率の変化であろう。本格的な産業化が始まった1963年に36.3%だった韓国女性の経済活動参加率は、80年に42.8%、90年に47.0%を超えて、経済危機が勃発する97年には、49.5%に達する急成長を繰り返してきた。しかし、「IMF時代」への進入という経済危機の勃発とともに、その比率がたった3カ月間に4%も急落する想像もできない事態があらわれた。〈表1〉に見られるように、韓国女性の失業率は97年の2.3%から98年8月の5.8%へ急増した。単なる数字の比較から見れば、これは同時期の男性失業率8.3%よりは低いことから、やはり、経済危機によってよりひどい打撃を受けたのは男性労働者だという解釈もできよう。しかし、このような解釈は現実に対する表面的な理解に過ぎず、5.8%の失業率はIMF時代の韓国女性労働者が経験している危機の氷山の一角に過ぎない。常識的に考えると、景気が沈滞すれば一部の就業者が失業者に転換するから失業者数は急増するが、就業者と失業者すべてを包括する経済活動人口は、減少しないかまたは増加しなければならない。経済状況が困難になることによって、以前には労働市場に参加しなくても生活できた人々までが労働市場に参加しなければならなくなるからである。実際に韓国では、男性の場合、失業率が97年8月の2.8%から98年8月の8.3%と大きく増加したが、経済活動人口は12,860千名から12,925千名と65千名(0.5%)増加した。その反面、女性の場合、同期間の経済活動人口は8,913千名から8,517千名と396千名(-4.4%)減少した。経済活動参加率も、男性の場合、同期間で75.6%から75.9%に増加したが、女性の場合、49.5%から46.9

%に減少した。この事実を示してくれる別の指標が〈表2〉に見られる就業者の増減率である。98年8月現在、男性就業者の前年同月比増減率は、-5.7%であるが、女性就業者の増減率は-8.3%である。経済危機の勃発という同一の状況の中で、男性労働者と女性労働者の経済活動参加傾向がなぜこのように違ってあらわれるのだろうか。経済活動参加者および参加率の減少は何を意味するのか。

これを説明するのが失望失業者という概念である。全般的に労働市場が悪化すれば、求職の可能性の低い労働者層は、はじめから求職行為そのものを放棄して労働市場から離脱するか、労働市場に参入しない状況が発生することになるが、一般的に女性労働者は失望失業者に転換することになる代表的な層である。失業の現実を把握するためには、制度的失業宣言をした人々だけを把握したのでは決して十分でないという認識から、米国、ヨーロッパ諸国、メキシコなどは、失業の内容によって完全失業率（現在われわれが使用する一般的な失業率U-5）から失望失業を含む失業率（U-7）にいたるまで、失業率を6、7通り計算して発表している。たとえば、メキシコの場合、失業率は失業の性格によって3.5%から23.9%まで発表される（クム・ジェホ、1997年）。女性の場合、失望失業の概念を導入して失業問題を把握することがどれほど重要なことであるかは、1983年から1993年の間に、平均2.8%と出ている日本の女性失業率が、失望失業を入れると11.8%<sup>1)</sup>となることから確認することができる。この期間、日本経済は決して不況の状況でなかったという事実を考えると、「IMF時代」という経済危機の状況において、韓国でどれほど多くの女性労働者が失望失業者として市場から去っていったかは十分に推察できるであろう。

1) 男性の場合は、当然、完全失業と失望失業の差は女性のように大きくはない。また東西両洋の間にも相当な差はあるが、これは労働市場内の女性の地位を示してくれる一つの指標である。すなわち、同時期の日本の男性失業率は2.1%、失望失業を合わせると4.3%、米国の男性失業率は6.9%、失望失業率を合わせると9.6%、女性失業率は6.7%、失望失業率を合わせると10.9%、英国の男性失業率は10.7%、失望失業率を合わせると12.3%、女性失業率は8.8%、失望失業率を合わせると12.4%になる。（Sorrentino, 1995, キム・テホン(1998)から再引用）

第一四半期が新規学卒労働者が労働市場に参入する時期だという点を考えながら、<表1>の数値を再解釈すると、正常な状況ならば、98年第一四半期に、韓国の女性経済活動人口は9,000千名という数値になるところである。ところが実際には、8,215千名の女性が経済活動人口として労働市場に存在していたに過ぎない。すなわち、1998年8月現在、女性失業者は497千名であるが、女性就業人口そのものが8カ月間に619千名ほど減った。これに最近の速さなら年間20万名以上の規模で増える新規労働力の流入まで考えると、公式の女性失業者は50万名余であるが、実際の女性失業者は130万名を越えるという計算になる。これに経済危機勃発以前から存在していた女性失望失業者まで加えて計算すると、その規模は200万名を超え、失業率は25%に達するであろう<sup>2)</sup>。

ところで<表1>はまた、98年第一四半期を転換点として、女性の経済活動参加が再び増加していることを示している。この転換が示唆するものは何なのか。筆者は、この現象が新規就業者の労働市場進入を示唆すると同時に、男性世帯主の失業および不安定就労の問題が深刻になるにつれて、世帯の所得保全のために既婚女性が労働市場に参入または再参入せざるを得ない状況が生まれてきていることを示すものだと考える。<表2>でも同様の傾向を読みとることができる。

<表2>は労働市場で生き残った自認就業者の年齢別構成およびその変化を示すものである。この表だけでは断定できないが、30代以上の女性の減少率が10代、20代より低いという点は、基本的には新規採用が抑制されているためだが、これとともに、その間部分的にあらわれた既婚女性の労働市場への参入努力を示唆するものと考えられる。IMFの管理体制下に入ってからはいうまでもなく、それ以前の1997年にはすでに経済状況が悪化し、雇用事情もまた悪化し始めると、新聞、放送をはじめとしたあらゆる

2) 求職行為をしていないが、できれば就業したい人、すなわち「非求職就業希望者」は失望失業者とみなすことができる。女性の完全失業率が2.1%だった1992年に、これらを合わせて計算すると、21.1%になる。(統計庁『雇用構造特別調査』1993年)

<表1> 女性の経済活動参加現況 (単位：千名)

年次 (四半期・月)	経済活動人口			非経済活動 人口	経済活動 参加率(%)	失業率 (%)
	全体	就業者	失業者			
1980	5,412	5,222	190	7,283	42.8	3.5
1990	7,509	7,376	133	8,471	47.0	1.8
1995	8,363	8,224	139	8,944	48.3	1.7
1997	8,843	8,639	204	9,023	49.5	2.3
1998 1/4	8,215	7,824	390	9,809	45.6	4.7
2/4	8,675	8,196	478	9,411	48.0	5.5
8月	8,517	8,020	497	9,625	46.9	5.8
9月	8,650	8,149	501	9,509	47.6	5.8

資料：統計庁『経済活動人口月報』1998年8月号

る種類のマスコミに、この不安定な時代の妻の役割についての記事が頻繁に掲載され始めた。ところでその内容は、大部分が支出を抑制し、夫の生産性向上のため秘書の役割をつとめたり、そのためにコンピューターなどを勉強し、さらに家の中で夫を励ますなど、主婦としての役割だけでは足りず、夫が職場で堂々と働けるように、男性の所得だけに依存せず、妻が家計補助的な所得を得なければならないということなどだった。そうした風潮に乗って、女性が主婦としての基本業務以外に、副業としてやれる自営業およびパート労働の紹介や勧誘が入り込んでくるのである。実際に、1997年10月～11月の失業者調査によると、40代以上の中・壮年層男性失業者の35%が配偶者の所得が主な収入源<sup>3)</sup>だと答えている(クム・ジェホ, 1997年)。

<表2>が示している深刻な問題は、青年層の失業問題である。すべての年齢層において、女性就業者の減少が男性よりも多少多いが、男女すべ

3) 1998年5月現在、ソウル女性労働者会無料職業紹介所に求職登録をした女性は全部で107名だが、この内既婚者の占める比率は67.3%で、特に40代の比率は43.1%である。これらの求職事由を見ると、解雇および人員削減による本人の失職が56.9%、夫の失職が16.7%、夫の賃金切り下げが26.4%である。その内28.9%の者がどんな仕事でもいいから、とにかく仕事が欲しいと訴えている。

<表2> 年齢階層別就業者 (98年8月現在。単位：千名，%)

年齢階層	前年同月比			前年同月比		
	男		子	女		子
	人数	増減	増減率	人数	増減	増減率
全体	11,844	-719	-5.7	8,020	-725	-8.3
15-19歳	140	-27	-16.2	192	-40	-17.2
20-29歳	2,116	-392	-15.6	1,934	-351	-15.4
30-39歳	3,823	-53	-1.4	2,001	-66	-3.2
40-49歳	2,855	-55	-1.9	1,859	-89	-4.6
50-59歳	1,802	-140	-7.2	1,159	-104	-8.2
60歳以上	1,107	-53	-4.6	875	-75	-7.9

資料：<表1>と同じ

てでは、10代、20代の失業問題が大変深刻である。いったん労働市場に参入した労働者を退出させるよりは、新規参入者を抑制する方がずっと容易なので、不況期にはいつでも青年層の失業問題が深刻化する。しかし青年層の失業問題にあっても、男女の差違が存在する。すなわち、男性は就業と失業の間を行き来するのに反して、女性の場合は、学校を卒業してから一定期間求職行為をし、それに失敗すると失望失業者となって、非経済活動人口に入る。したがって、その後景気が回復して雇用容量が増加したとしても、すでに失望失業者となった女性たちは、労働市場に参入するのが非常に困難になる。特に韓国のように、まだ結婚退職の慣行が残っているところが多く、正規職への就業機会が大変限られており、わけても新入女性社員を採る時の年齢制限の厳しい<sup>4)</sup>労働市場では、学校を卒業して3、4年以上経った女性が新たに就業できる可能性はほとんどない。

女性青年層の失業問題におけるもう一つの問題は、経済危機勃発以後月を追うごとに増えているのだが、99年3月以後、さらに深刻化した大卒女

4) 公開採用制度が確立している大企業の場合にも、一般的には学校卒業後3、4年程度が年齢制限の上限になっていて、そのような制度が確立されていない中小企業が、新入女性社員を採用するとき適用する暗黙の基準は、若ければ若いほどいいということである。

性の失業問題である。韓国の労働市場が公務員、教師以外の業種で大卒女性に門戸を開き始めたのはやっと最近10年程度のことには過ぎない。したがって、90年代初めまでは、女性の学歴別就業率を見ると、学歴と就業率が反比例するという奇現象が見られるほどだった。しかし、韓国経済の成長と女性たちの闘争を通じて、やっと大卒女性の就業の門戸が開かれたというのに、いままた閉じられようとしているのである。高学歴女性の労働市場への参入を遮断することには、女性失業問題一般とはまた異なる次元の問題がある。いいかえれば、それは労働市場内の上層部または意志決定集団に参入する可能性の高い女性集団の参入が遮断されるということである。韓国の女性運動は、96年、97年と全力を挙げて公務員をはじめとした政府機関および政党機関内の各部門における女性割当制についての合意を引き出した。そしてこれを前提として、割当制を拡大させていこうという方向にあった。しかし、高学歴女性の労働市場進出が抑制されれば、政策を通して女性の進出を先導するというこのような努力にも相当な障害が発生する可能性がある。

## (2) 産業別・職業別・従事上の地位別に見た労働者分布の変化

次いで<表3>を通じて、就業者の産業別分布における変化を調べてみると、製造業、卸小売り・飲食・宿泊業における減少がもっとも著しい。比率の上からは、男女ともに、建設業の減少比率がもっとも高いが、数の上では、男女とも製造業における減少がもっとも大きかった。製造業内部の産業別の変化を見てみると、女性中心の産業である衣料品製造業、繊維製品製造業で、女性就業者の減少が著しく、女性労働者が不況に弱い産業に集中的に就業していることがわかる。特にこれらの産業は、80年代後半以後の産業構造調整過程において、斜陽産業に分類されて、政策的次元から排除されており、すでに80年代末と90年代初めに、大々的な女性の失業が発生した産業である。<表3>において、男女間の就業変動における注目すべきもう一つの視点は、卸小売り・飲食・宿泊業、事業・個人・公共サ

ービス業および電気・運輸・倉庫・金融業における変化である。卸小売り・飲食・宿泊業の場合は、製造業の次に女性就業者の減少が著しい（1年間で238千名減少）業種である。これに比べれば、男性就業者の減少は微々たるものである。また事業・個人・公共サービスと電気・運輸・倉庫・金融業では、男性就業者は増加するが、女性就業者は減少するというアイロニーが発生する。この点は職業別分布の変化とも関連している。

すなわち、<表4>に見える職業別就業者分布の変化では、-19.1%と女性の減少がもっとも大きい職業である事務職において、男性は5.7%も増加している。事務職は1970年代後半以後、産業構造の高度化および女性の高学歴化とともに、女性の職業中もっとも速い速度で成長し、サービス職および単純労務職とともに、当該職種の中で女性が50%以上を占める職種となった部分である。しかし、経済危機に伴う雇用調整によって、1996年は1,323千名で、事務職全体の中では51.6%だった女性の比率は、1998年8月現在では46.8%に下落するにいたった。事務職における「女性の減少、男性の増加」という現象は、80年代以後、女性労働者の闘争によって確保された、結婚退職制の撤廃をはじめとした雇用上の多様な性差別撤廃の成果が奪われつつあることを意味するから、女性労働者の立場から見ると、どの問題よりも残念なことである。またサービス・販売職の場合でも、男性就業者に変動がほとんど見られないのに、女性労働者は184千名、6%も減少している。なぜこうした現象がおこるようになったのだろうか。その理由と結果については後に論議しようと思う。

男女すべてにとって、農林漁業職に見られる就業者の増加は、韓国の都市社会がまだ農村社会と強い家族的連関を持っていることを示唆している。男性は減少したが、女性が増加した唯一の職種は、専門・技術・行政職である。筆者の見るところ、これはこの職種に該当する代表的な女性の職業である教師、看護婦および下級公務員などの職業で、まだ雇用調整が本格的におこなわれていない反面、この職種に属する男性の職業で雇用調整がおこなわれたことによるものと解釈される<sup>5)</sup>。



<表3> 産業別就業者 (98年8月現在。単位：千名，%)

産業別分類	前年同月比			前年同月比		
	男子			女子		
	人数	増減	増減率	人数	増減	増減率
農林漁業	1,352	74	5.8	1,280	21	1.7
鉱工業	2,483	-392	-13.6	1,259	-295	-19.0
—製造業	2,464	-385	-13.5	1,259	-292	-18.8
社会間接資本・ その他サービス業	8,009	-401	-4.8	5,480	-452	-7.6
—建設業	1,369	-484	-26.1	131	-92	-41.3
—卸小売・飲食宿泊	2,707	-52	-1.9	2,800	-238	-7.8
—事業・個人・公共 サービス	2,455	98	4.2	2,018	-72	-3.4
—電気・運輸・倉庫 ・金融	1,479	39	2.7	531	-49	-8.4

資料：<表1>と同じ

<表4> 職業別就業者 (98年8月現在。単位：千名，%)

職業別分類	前年同月比			前年同月比		
	男子			女子		
	人数	増減	増減率	人数	増減	増減率
専門・技術・行政職	2,696	-7	-0.3	1,062	11	1.0
事務職	1,261	77	6.5	1,108	-262	-19.1
サービス・販売職	1,912	2	0.1	2,758	-184	-6.0
農林漁業職	1,312	71	5.7	1,223	39	3.3
技能・機械操作・単 純労務職	4,663	-862	-15.6	1,869	-328	-14.9

資料：<表1>と同じ

<表5> 従事上の地位別就業者 (98年8月現在。単位：千名，%)

従事上の地位	前年同月比			前年同月比		
	男		子	女		子
	人数	増減	増減率	人数	増減	増減率
非賃金労働者	4,449	-19	-0.4	3,458	-114	-3.2
-自営業	4,225	-51	-1.2	1,575	-243	-13.4
-無給家族従事者	224	32	16.7	1,882	128	7.3
賃金労働者	7,395	-700	-8.6	4,562	-611	-11.8
-常用	4,765	-343	-6.7	1,549	-380	-19.7
-臨時	1,766	-138	-7.2	2,204	-158	-6.7
-日雇い	864	-220	-20.3	809	-73	-8.3

資料：<表1>と同じ

経済危機によって、労働市場内で女性の地位がどれほど悪化したかを示すもう一つの指標は、<表5>の従事上の地位別分布の変化である。98年8月現在の分布を前年同月と比較したとき、従事上の地位別分布の変化で増加した部門は、無給の家族従事者だけであり、残りはすべて減少していた。その内、男性にとって減少比率がもっとも大きい部門は、日雇い労働者だが、女性の場合は、常用労働者である。その結果、女性雇用者の内、常用労働者の比率は1997年8月の37.3%から1年後には34.0%になり、男性雇用者の内、常用労働者の比率は同期間に63.1%から64.4%になる。男性自営業者は1.2%しか減少していないが、女性自営業者が13.4%も減少したという点も、女性が経営する自営業の規模がどれほど零細で、景気変動に弱いかをよくあらわしている。女性自営業者の減少は、上述の産業別分布で見られたように、卸小売り・飲食・宿泊業での女性就業者の減少と関連している。卸小売り・宿泊業は女性就業者の数がもっとも多い産業であり、これに属する大多数の企業が零細企業または自営企業である。また<表5>

5) カン・イス、シン・ギョンア (1998年) は、製造業中分類別就業変動および専門・技術・行政職における変動を根拠に、現在の変化は基本的には経済危機の状況下、女性労働力を景気調整弁として使用するものであるが、これは同時に単に景気変動の問題だけではなく、構造的変化を示唆するものではないかと解釈している。

の数値を別の方式で計算してみると、97年8月に39.0%だった賃金労働者の内、女性の比率は1年後に38.15%に、27.4%だった常用労働者中の女性の比率は24.5%に減少した。

また従事上の地位の変化と関連のあることでもあるが、企業規模別就業者の増減を見てみると、男性の場合、小規模事業場に就業者の減少が集中しているのに比べて、女性は19人以下の小規模事業体と300人以上の大規模事業体のすべてで、減少現象が出ている<sup>6)</sup>。特に雇用調整の過程で、賃金および労働条件のよい大企業が相対的に多くの女性を雇用調整の対象としている。その結果、300人以上の大企業の雇用調整による失職者中の女性の比率は40.2%である。また1998年10月現在、300人以上の企業における女性就業者の比率は23.9%である。

<表6>で労働時間帯別就業者分布の変化を調べてみると、まず長時間労働者の急減および短時間労働者の急増、そしてこれが女性労働者よりも男性労働者の間で急速に進行しているという点が目につく。韓国の労働市場で、週当たり35時間以下しか働かない短時間就業者の比率は、96年現在、全就業者の6.3%、97年現在で全就業者の7.3%である。性別に分けてみると、女性就業者の10%、男性就業者の5%が短時間就業者であり、短時間就業者の内、女性就業者の比率は、この基準によると<sup>7)</sup>67%内外である。しかし、1998年8月現在、週当たり35時間以下の就業者の比率は、全就業者の11.8%、女性就業者の14.7%、男性就業者の9.8%と息つく隙もないほどの速さで増えている。また男性短時間就業者の増加速度が女性よりずっと

6) 1997年現在、韓国女性の企業規模別の就業状況を調べてみると、63%が4人以下の事業場に就業しているが、これにも既婚、未婚の別によって多少とも違いがあり、既婚女性が4人以下の事業場に就業している比率が少し高い。しかしながら、98年現在、この規模の事業場は雇用保険の適用されない事業場である。95年に始まった雇用保険制度は、97年までは常時雇用する労働者30人以上の事業体にだけ適用されたが、IMF管理体制下に入った98年1月からは、5人以上の事業場に、99年1月からはすべての事業場に適用範囲が急速に拡大された。ところで、この適用範囲が5人以上の事業場に拡大された98年4月現在、雇用保険に加入していた男性労働者は3,442千名で、全男性労働者(11,976千名)の28.7%、女性労働者は1,246千名で、全女性労働者(8,151千名)の15.3%である。また雇用保険加入者中女性の比率は26.6%である。

<表6> 労働時間帯別就業者 (1998年8月現在。単位：千名，%)

労働時間 帯の区分	女 子		男 子	
	人 数	前年同月比	人 数	前年同月比
18時間未満	317	21.5	320	59.2
18～26時間	453	20.2	432	68.1
27～35時間	410	-13.2	410	-1.4
36～44時間	2,180	-5.9	2,757	-1.4
45～53時間	1,922	-9.2	3,227	0.1
54時間以上	2,445	-16.9	4,288	-20.8

資料：統計庁，K O S I S

速く、短時間就業者の内、女性の比率は50.4%に下がった。男女とも、短時間就業者の比率は急増しているが、女性の増加速度より男性の増加速度がずっと速いということは、男性就業者中で無給家族従事者および農林漁業従事者の増加したことや建設業での変化とも関連があると考えられる。すなわち建設業の場合は、景気変動に大変敏感なので、景気循環に伴って短期間に大量の短時間労働者の雇用を創出し得る産業である。また無給家族従事者および農林漁業職従事者では、女性よりも男性の増加率が高かったことが、男性短時間労働者が増加した原因の中でも重要な点であるが、これは労働市場に残っていようという傾向が女性より男性に強いことを示すものだと思う。失望失業者の問題と同様、女性は家庭に退くことを一つの方案と考えるが、男性の場合はそれが不可能であり、だからこそ、短時間労働者としてでも労働市場に残ろうとし、これが男性短時間労働者の急速な増加としてあらわれたのである。

7) 短時間労働者の取り扱いをするもの、または短時間労働者として雇用したものを基準として、労働部が1996年におこなった調査によると、短時間労働者の81.7%が女性である(チェ・ギョンス, 1997年)。韓国の場合、まだ短時間労働者に対する法律はなく、労働部の指針程度が存在するに過ぎない。その指針によれば、韓国では週当たり30.8時間以下の労働者が短時間労働者である。しかしながら、政府の統計調査では、<表6>に見られるように、週当たり35時間以下と36時間以上で区分している。さらに付け加えると、1998年8月現在、週当たり30時間未満の労働者は、男性が847千名、女性が878千名である。

以上の簡単な統計資料の検討を通して、経済危機の中で韓国の女性労働者が数量的柔軟化の対象とされ、資本と男性の生存のために真っ先に犠牲にされていることが明らかになった。1年という短い期間の資料を検討しただけで、その変化の方向を論じるのは性急に過ぎるかも知れないが、少なくとも最近進行しつつある状況を見ると、当分の間、韓国の女性がおかれているのは、失業の女性化、貧困の女性化、女性労働の不安定化という残酷な状況である。特に事務職およびサービス職でおこったような変化は、性別職務分離仮説が現在の韓国の状況を説明するのには、あまり適合的でないのではないかという疑問を提起させる。それでは、これまで見てきた無味乾燥な統計的数値は、現実にはいかなる具体的過程で展開されたのか、事例を通して見ることにしよう。

### 3. 事例から見たIMF時代の韓国女性労働の状況

先ず個別企業としてはもっとも大きな争点として浮かび上がった現代自動車の事例から始めてみよう。1998年7月、現代自動車経営側が経営上の理由ですでに整理した5,122名以外に、6,766名の解雇が不可避だと通知してきて以来、98年夏、現代自動車の整理解雇問題は蒸し暑い夏をいっそう蒸し暑くする熱い争点として浮かび上がってきた。労働組合側は整理解雇を回避するために、労働時間短縮と年間5,561億ウォンの賃金削減案を提案したが、会社側は「もはや遅すぎる」という立場を固守するだけだった<sup>8)</sup>。政府と与党が積極的に仲裁役を買って出てかろうじて合意に達したが、その合意の内容には食堂勤務女性労働者170名を真っ先に整理解雇対象者に含めるということが入っていた。結果的に彼らは全員整理解雇され、食堂は労働組合が直営することになった<sup>9)</sup>。もともと食堂労働者は382名だった

8) 現代自動車整理解雇真相調査団『現代自動車整理解雇真相調査報告書』1998年、8月6日。

9) 関連資料によると、食堂経営を外部化するという事は、企業側が何年も前からずっと考えてきたことである。

が、二回にわたる希望退職の後、170名が残っており、内部調査によれば、この女性たちの内、実質的に家長の役割を果たしていた者の比率は90%程度に達するものと推計された。派出婦、食堂の仕事、看護人などの職業さえも、35歳が制限年齢となっている現在の韓国の状況では、これ以上退くことのできないぎりぎりの線に立っていたこれら女性労働者たちの団結力と闘争心は、現代自動車の整理解雇反対闘争になくしてはならない貴重な戦力だった。彼女たちは最後の仲裁案が出るまで、労働組合指導部を信頼してともに闘い、籠城中の労働者の食事の世話までした。しかし労働組合側は、闘争の先頭に立った彼女たちを交渉の最後の切り札として使ったのである。それでも労働組合側は、その後つくった広報用資料で、整理解雇を受け入れるのは止むを得ないとしても、それは「公平な規則」による解雇でなければならぬとして、自らの行為を合理化した<sup>10)</sup>。現代自動車労働組合が組合員の整理解雇を阻止するために、最善を尽くして闘争したという点については誰も否定しないが、資本との対決から後退し、交渉せざるを得ない状況になったとき、真っ先に見捨てたのが女性労働者だったということもまた否定できないのである。また与党側仲裁団と労働組合および会社側は、食堂の女性労働者に対する解雇を「再雇用を保障する整理解雇」と主張したが、経営上の理由で整理解雇が不可避だという状況の中で、再雇用を保障するということは、その労働力自体の必要性を認めることである。それなら、必要な労働力をなぜ整理解雇するのか。これはそもそも、現代自動車で経営上の理由による整理解雇が必要だったのではなく、「労働組合の無力化と政府に圧力をかけて財閥集団に対する、「ビッグ・ディール」による構造調整の撤回を引き出すためのもの」(チョ・スンギョン、1998年10月、女連討論会) だったことを示すものだということができる。

もう一つの事例を挙げてみよう。中小企業協同組合中央会理事会は、98年6月25日、全役職員380名の内、104名を整理解雇するという構造調整案

10) 全国民主労働組合総連盟、全国金属産業労働組合総連盟、現代自動車労働組合『不当な整理解雇を阻止するための労働組合の努力』1998年、8月15日。

を確定したが、この案の重点は女子職員が97%を占める庶務職種（34名中33名が女性）を廃止することだった。以後、労働組合との事前協議もないまま、庶務職員全員に解雇予告通知書が個別に渡され、さらに契約職への転換採用を希望するものは、7月24日までに、申請書と契約職への転換採用について今後いかなる異議もとなえないという契約書を提出するように勧められた。中小企業協同組合中央会の女子職員は全部で62名だが、この内、以前から契約職だった23名は整理解雇されていたのである<sup>11)</sup>。解雇された女性労働者たちは次のように語っている。「構造調整そのものに反対するわけではありません。しかし、こんな無差別で、何の基準もなしに、数さえ揃えればいいってやり方では話にもなりません……。女とか、弱いものばかり首を切って……。課長、課長代理、男子職員の首はほとんど切りませんでした。いちばんはじめ、5、6名、部長が解雇者名簿に発表しましたが、2名は助かりました……。これじゃあんまり不公平です。仕事はちゃんとあるのに……。数を揃えようといちばん弱い人から首を切るんです。数が揃えさえすればいいんですか」<sup>12)</sup>。この事態に対して、労働組合は消極的態度に終始し、労働組合の上層部は、女性組合員の示威や集団行動にほとんど参加しなかったという。

金融業は、不実経営<sup>13)</sup>と過剰人員ということで、韓国で真っ先に注目され

11) 全国公益・社会サービス労働組合連盟, 中小企業協同組合中央会労働組合女性部『中小企業協同組合中央会の女性職員弾圧を告発する』1998年, 8月。

12) 中企協も政府から補助金をもらう組織であるが、公共部門における整理解雇で多く見られる現象は次の点である。すなわち、先に解雇者の人数を決め、それに合わせて員数合わせ式に解雇者名簿を作成して発表した後、その内相当数の男性を救済する。だが女性の場合には、そうした救済手段が適用されることはあまりない。この典型が農協である。1999年2月、農業協同組合中央会は20余組の社会カップルを選んで、夫婦のうち一人は整理解雇するという立場を発表した。そして、その結果、解雇されたのは全員女性であった。1999年2月、大統領直属の「女性特別委員会」は、この事件を女性差別的な解雇の事例として告発する方針であることを明らかにしている。私企業ではこのような現象が一般的にあらわれている。首都圏のある衣料企業では一括して辞表を提出させた後、選別受理したが、この内、既婚女性労働者とキャリアのある女性労働者の比率は80%だった。人員整理前の性別労働力構成を見ると、女性の比率は30~40%だったという。(韓国女性民友会相談事例)

た業種であり、したがって雇用調整が最初にもっとも激しくおこなわれた業種でもある。韓国に「IMF事態」がおこった最大の理由は、生産性の危機によるのではなく、金融管理上の危機によるものだった。それゆえに、金融業が人員調整だけでなく、総合的な意味で構造調整の核心となったのは当然なことだった。こうして、97年12月から98年5月まで、2万余名の銀行員が退職した。さらに市中銀行の内16行で、98年12月までに9千名の人員を追加で削減しなければならない状況である。また国策銀行と地方銀行、農協、漁協、畜協など、今後構造調整の実施が予想される銀行の人員削減まで考えに入れると、その規模はどれほど拡大するかわからない。金融業の場合は、解雇という極端な方法を用いるよりは、退職金以外に1年分の賃金を余分に支払う名誉退職<sup>14)</sup>という方式がおもに用いられた。しかしこの業種でも、真っ先に犠牲の羊となったのはやはり女性だった。

<表7>で見られるように、行員級名誉退職者は大部分が女性である。もちろん、行員級の労働力構成において、女性の比率が90%近くだということではない。朝興、第一、韓一、ソウル、国民銀行の5行に限って労働力構成における性別の比率を見ると、全役職員数は46,857名であるが、この

13) 韓国の銀行企業が不実経営の烙印を捺されるようになったそもそもの理由は政経癒着の構造にある。財閥中心の経済成長政策を機軸として進められた韓国の経済成長は、政治資金と銀行の金を思いのままに使う財閥の特権との相互交換の過程でもあった。財閥企業は銀行から低い利子で欲しいだけ借りることができたし、経済全般が不安定になって企業が倒産すると、その負債は銀行がすべて抱え込まざるを得なくなったのである。このことは企業への貸し出し比率の低い銀行が整理解雇の規模も小さく、相対的に経営が安定しているという点からも確認することができる。(キム・ヨンジュ：1998) もちろん、こういったからといって、韓国の銀行企業そのものに放漫経営の問題がなかったということではない。

14) 1998年に整理解雇が法制化されたが、実際のところ、整理解雇法制化の実質的な意味は心理的なものである。法的手続きによって整理解雇をしようとしても、手続きが複雑すぎるために、「IMF事態」以後発生した失業者の内、3%が法的手続きを経た整理解雇によって解雇されたに過ぎず、97%は名誉退職、早期退職など多様な方式の自発的辞職だった(ユン・ジノ、1999年、2月24日、法政大学大原社会問題研究所における研究発表)。整理解雇法制化の実質的意味が心理的なものだということ、整理解雇が法的に可能になったということ、使用者はこれを労働者を思いのままに解雇できるのだと解釈し、労働者は使用者の解雇に対抗できないのだと受け取ったということである。



<表7> 職級別 名誉退職の現況 (98年5月現在。( ) は女性の数)

銀行名	4級 (代理級)	女性の比率	行 員	女性の比率
朝 興	75(7)名	9.3%	300(260)名	86.7%
商 業	61(12)	19.7	178(166)	93.2
第 一	255(15)	5.9	879(736)	84.0
韓 一	235(46)	19.6	609(454)	74.5
ソウル	242(48)	19.8	616(542)	88.8
外 換	46(18)	39.1	837(803)	95.9
国 民	47(9)	19.1	299(269)	90.0
企 業	149(41)	27.5	831(690)	83.0
住 宅	114(21)	18.4	619(539)	87.0
合 計	1,224(217)	17.7	5,168(4,462)	86.3

資料：キム・ヨンジュ，「IMF救済金融以後の女性の雇用形態」(韓国女性民友会主催政策討論会『ゆれる女性労働権：代案を模索する』1998年)

内女性は15,229名、32.5%である。しかしこれを職級別に分けてみると、女性は行員級である5級以下が14,311名で、女性労働者の94%がこの行員級に該当する。5級以下の労働者層の内、55.1%が女性労働者であり、4級以上では女性は4.4%である。したがって、4級名誉退職者の内、女性の比率が17.7%だということは、母集団における女性の比率を考えると、4級名誉退職者では行員級名誉退職者の比率よりずっと高いのである。上の5行だけを見ると、全役職員の10.4%、男性の3.6%、女性の15.0%が名誉退職をした。それでは、行員級における女性の過剰雇用はそんなにも多かったのだろうか。しかし、98年4月現在、名誉退職後、時間制契約職として再雇用した人員は、第一銀行100名、外換銀行130名<sup>15)</sup>(全員女性)であり、この数がその後持続的に上昇しているという点は、行員級で解雇された女性労働者の相当部分が過剰労働力ではなく、女性という理由で優先的

15) 全国金融労働組合総連盟『金融産業構造調整の分析と、労働組合の対応戦略：政府の金融産業構造調整批判と構造調整期金融産業労働者の実態分析を中心に』1998年、6月。

に解雇されたことを推定させるものである。

これまで、性差別的解雇の典型<sup>16)</sup>を提示するために、おもに大企業の事例を挙げたが、個人レベルで女性労働者が失職問題をいちばん深刻に経験するのは、零細企業で働いていた労働者の場合である。女性労働運動団体および相談機関などの相談事例の内、10人未満の事業場の事例が58.7%を占める(チャン・ハジン, 1998年)。1997年現在、韓国女性労働者の62.7%が5人未満の事業場で勤務しており、特に下層階級の既婚女性がこれらの大多数を占めている。韓国の場合、80年代初めに、都市労働市場への労働力供給が(ルイス的)転換点を通過してからは、80年代後半に発生した労働力不足を主要な背景として、製造業生産職への既婚女性の就業が急増し始めた。前述のように、現在の経済危機において、数的にもっとも大きな変化がおこった部分は、製造業生産職と卸小売り・飲食・宿泊業であった。しかもこの部分の零細企業には多数の既婚女性労働者が就業していた。個別企業単位の調停では、臨時職、日雇い労働者(女性、特に既婚女性が多数を占める)が真っ先に解雇の対象になっている。現代自動車の食堂労働者の事例からわかるように、下層階級既婚労働者の就業は、生存の限界線に立った就業である。さらに、零細企業労働者の場合は、企業主自身が支払い能力のない場合も多く、力を合わせてともに闘う仲間の労働者もいな

16) 1998年10月、「雇用平等の月」を迎えて、韓国女性民友会(1998年)は、経済危機勃発以後、女性労働者に対する相談や調査をおこなう過程で明らかになった女性に対する解雇について下記のように類型化し、1980年代以後の女性労働者の激しい戦いの成果が一挙に剝奪されつつあることを指摘した。

- ・ 辞職勧告の形態をとった女性に対する解雇
- ・ 経営難を口実とした解雇の増加
- ・ 既婚女性(共働きの女性, 社内カップル, 産休中の女性), 長期勤続女性, 非正規職女性を真っ先に解雇の対象とすること
- ・ 事務専門職から単純補助, 劣悪な業務への配置転換, 無縁故地への転勤発令などによる退職の誘導
- ・ 賃金, 賞与, 退職金の切り下げなどをの理由として退職を誘導
- ・ 無給休暇制度の使用を強要しながら退職を誘導
- ・ 希望退職による既婚女性, 長期勤続職員の退職誘導
- ・ 解雇したのちに, アルバイト, 契約職などの非正規職に誘導する
- ・ 人事制度や雇用形態の変化を通じての不当解雇の増加

い状況にあって、労働者としてどうすることもできないもっとも困難な状況に立ちいたっている。長期間にわたって賃金の支払いが滞っても、解雇への恐怖のために賃金支払いの要求さえできず、そのまま勤めていて、ある日突然解雇される事例などは数え切れないほどである<sup>17)</sup>。そのうえ、これらの女性は、現在の韓国の労働市場では、再就職がほとんど不可能な状態にあり、相談事例などを調べてみると、生存の極限状態にまで追いつめられていて、この層の女性たちの苦しみがもっとも深刻である。

#### 4. なぜ……？なぜ女性労働者なのか

前述した事例はすべて性差別的解雇の事例であるが、規模のもっとも大きかった銀行業の事例について検討することで、なぜこのような理不尽なことがおこなわれるようになったかを調べてみよう。金融市場の国際的開放とともに、銀行にとって構造調整と大量の労働力放出が不可避だということは、すでに周知の事実だった。まして前述のように、韓国に「IMF時代」を呼び込んだ主犯の一人であった金融業では、総体的な構造調整が不可避だった。しかし実際に、下級行員が過剰だとは誰も考えていなかった。これまで金融業では、行員級労働者が担当する窓口業務の場合、80年代中頃以後、電算化による大規模な人員削減とパート化が進められてきた。ところで、それにもかかわらず、銀行企業は、なぜ下級職の女性労働者をこれほどにも多く解雇したのだろうか。なぜ……？なぜ女性労働者なのか。これに対しては、次の四点を挙げなければならない。

まず、1998年の韓国においては、IMF管理下を口実に労働に対する資本の総攻撃がおこなわれていることである。低賃金を土台にした価格競争力を通じて経済成長を追求してきた韓国資本主義は、1987年、88年の労働

17) たとえば、仁川のある縫製会社の労働者28人は3カ月の間賃金が滞っている。しかも社長は不渡りを出して行方をくらまし、探す当てもない状態である。労働者たちはあちこち相談にまわったが、これといった対策も見つからず、労働部からは滞った賃金の内訳と委任状をつくってこいといわれた（仁川女性労働者の会「平等の電話」相談事例）。

者大闘争を起点に既存の分配政策を変更することを余儀なくされ、以後10年間、賃金は毎年二桁も引き上げられることになった<sup>18)</sup>。特にこれを先導したのが自動車、半導体、エンジニアリング、重工業など基幹産業の労働組合であり、「IMF事態」以前から、資本側ではこの部門の雇用構造調整の必要性を力説しながら、反撃に出る動きを見せてきた。そうした状況の中で、経済危機が発生すると、資本側は労働と資本の力の均衡を変えていく絶好のチャンスとしてこれを利用しているのである。金融業の場合にも、行員級女性労働者に名誉退職を勧めた後、これをパートタイマーとして再雇用するなどの傾向に見られるように、すでに経済危機以前から進んでいた下級職女性労働者のパートタイム労働者化が、経済危機を口実にしていっそう急速に推進されている。企業のこうした行為をさらに勢いづけているのがIMFである。IMF側は、韓国に救済金融を提供する条件として、整理解雇の法制化とともに労働市場の柔軟化を要求した。しかし、〈表5〉に見られるように、IMFの管理体制下に入る前の1997年8月の状況において、すでに臨時雇いおよび日雇いの労働者は賃金労働者全体の47%、女性労働者の62.7%だった。

第二に、特に大企業の場合、構造調整および雇用調整の内容が経済危機克服のために必要なもの以上に、外形的、誇示的、政治的なものになっている。企業内部を綿密に調べて、必要な労働力と過剰労働力を慎重に区分けするよりは、頭数さえ減らせば企業の構造調整になるのだという思考と行動がまかり通っている。こうしてまず、解雇すべき人数を決め、手の着け易い者から解雇して目標を達成しており、その過程で、企業の中で力がなく、社会的にも弱い立場の女性労働者が真っ先に犠牲になるのである<sup>19)</sup>。

18) だが同時に、韓国では銀行の年間利子率が二桁であることを考慮しなければならない。

19) 相当数の銀行では、4級以上の上位職行員の名誉退職希望者が少なく、設定されていた32%の削減率をいったん女性一般行員で埋め合わせした後、銀行業務に必要な女性を再び契約職として使用するといった「員数合わせ」式の便法がおこなわれている(『毎日労働ニュース』1998年、10月15日)。

また現代自動車の事例でも見られたことだが、特に主要財閥企業では、政治的配慮が働く場合があるかと思うと、その反面、現在のように無条件の人員整理をおこなってこそ、はじめて効率的経営の実があがるかのように世論操作がおこなわれている社会的雰囲気に乗って、必要以上の人員整理がおこなわれている場合が多く目につく。前述した事例のすべてに見られるように、解雇した女性労働者の一部を非正規職として再雇用して、同じ業務をさせている点（この時、賃金は以前の60～70%の線にまで落ちる）からも、必要以上の人員整理だということがわかる<sup>20)</sup>。

第三は、家父長制イデオロギーの影響である。経済状況が困難になって、人員削減が不可避だとすれば、その対象はやはり女性だということが、現在の韓国社会の雰囲気ではよくあることであり、企業側もまた積極的にこれに同意している。辞めてもらう人を選定するときは、その労働力が企業においてどんな役割を果たしているかを評価するよりは、それが男女いずれに属するかが重要な基準になっている。雇用平等推進委員会の1998年の調査によると、失職女性労働者の28.9%は、退職する際に、直接的に性差別的要素が働いていたと答えたとし、67.4%は、職場での性差別的文化が退職決定に際して影響を及ぼしていたと答えた<sup>21)</sup>。既婚女性だという事実が公然たる解雇事由となるかと思うと、大卒女性全員を解雇した事例、女性でありながら、部署内での最高年俸をもらっているというので解雇される事例など（韓国女性民友会、1998年）、想像を絶する水準で性差別的解雇が展開されている。問題はまた、女性優先解雇にとどまらない。同調査によると、56.3%の女性労働者が、「IMF事態」以後、女性に対する差別がひど

20) 釜山のあるホテルでは、全人員の40%に当たる240名を整理解雇したが、その内、既婚女性24名は全員非正規職に強制的に転換された（釜山女性会「平等の電話」相談事例）。

21) 同調査は労働組合、女性失業者、女性労働者の三つの集団によって実施されたが、労働組合に対する調査からも、女性、特に既婚女性という点が解雇者選定で重要な基準になっているという点が確認された。

くなっていると答えた。

四番目には、性別分業イデオロギーの内面化による女性労働者たちの消極的な労働意識の問題である。労働組合の歴史の短い製造業とは違い、御用組合だとはいっても、これまでも労組が存在していた金融圏では、より経験を積んだ巧妙なやり方で雇用調整を進めた。すなわち社内に噂を流すのだが、それも「もう解雇者の名簿はできている。いま名誉退職をすれば、お金も多くもらえるが、最後まで頑張っけて解雇されれば、それももらえない。解雇の基準はこれまでの勤務実績や人事考課の悪かった者と女子職員だ。特に社内カップル、共働きの夫婦、既婚女性が最初にやられる」という具合である。こうした噂が流された結果、金融業では予定人員以上の女性労働者が名誉退職を申し込むという奇現象を経験することにもなった<sup>22)</sup>。韓国においては、銀行の女性労働者、特に既婚女性労働者の大部分が大卒以上の学歴の夫を持った共働き家庭の主婦で、中産層家庭の女性だということができる。下層の労働者たちと違って、生存の限界線に立ってはいないこれらの女性労働者たちは、どうせ解雇されることになっているのなら、解雇されて世間体の悪い思いをするよりは、いくらかの金銭的保障を受け取って自分から出ていく方を選ぶのである。

ところで実際に、イデオロギーというものの存在が本質的にそうであるように、性別分業イデオロギーの内面化によって、女性優先解雇を受け入れるのは単に銀行の女性労働者だけではない。世論に積極的に先導されながら、ほとんど大部分の韓国人がこれを受け入れているといってもよい。ところで筆者は、なぜこのような消極的な行動をとるのかと女性たちを批判する前に、韓国の女性たちのおかれている状況についてもう一度述べて

22) 1998年10月19日現在、9行の希望退職申込者は、当初の目標の9千名を越えて、1万名近くに達した(『連合通信』1998年10月、19日)。特に下位職女性行員たちが集中的に希望退職を申し込み、江原銀行の場合は、女性行員全体の70%が申し込んだ。また朝興銀行の場合は、98年6月末現在、全女性行員2,600余名の内、1,245名が希望退職を申し込んだ。他の市中銀行の場合も似たり寄ったりで、第一銀行では第一線の窓口業務を任されている女性行員たちの大挙離脱で業務麻痺さえ発生する有様だと報告されている(『毎日労働ニュース』1998年、10月15日)。

みたい。「働く場所がない。だれかが働き場所を明けなければならない。整理解雇を受け入れないのは国家経済の破滅をもたらすものだ」という脅しに、女性たちは日常的にさらされているのである。現実の人間は、孤立した個人として行動するのではなく、大部分は家族の枠の中で役割に応じて行動する。労働市場における行動もまたこの枠の中にある。これとともに、現実の労働市場に構造化された男女間の賃金の差と長期勤続の可能性などを考えると、社会的脅迫の中で、「二人がいっしょに働くのは無理だ」ということになったら、個人として家族全体の生計維持を考えたら賃金を多くもらえて停年まで働ける者が労働市場に残るのが、ずっと合理的な選択だともいえるだろう。しかし、それが家族と市場の限られた限界状況の中で、女性労働者が追求する個人的合理性からきたものだったとしても、必ずしも長期的で、実質的な集合的合理性と一致するものでないことは、いうまでもないことであろう。

1998年の韓国の経験では、実際に経営上の判断からいうと、たとえ過剰でも、男性は経済的世帯主 (breadwinner) とされているので、企業と国家経済は多少無理をしてでも彼らを保護しなければならないとされていた<sup>23)</sup>。ところが、このような家父長制イデオロギーの立場に立つ行為は、利潤追求をその本質とする企業の論理とは、一見矛盾しているようにも思われる。しかし、家父長制イデオロギーは、戦争が勃発したように突如として起こった経済危機の状況に対する対処策という正当性を身につけて、資本主義的企業経営の合理性と結合することができる。すなわち、性別分業イデオロギーは、必要労働力である女性労働力から労働者としてのすべての権利

23) 1995年現在、韓国では、全国の世帯主の内、女性世帯主の比率は16.6%に達した。これは1975年の12.8%から絶えず上昇してきたためである。したがって、1998年現在、女性世帯主の比率は少なくとも17%を越えるものと思われる。しかし問題は、この女性世帯主の比率が現実の女性家長の比率よりずっと低いことである。すなわち、有配偶女性の場合、女性世帯主の中に入れられてはいないが、多くの有配偶女性が配偶者から何の経済的扶養も受けられないまま、自分の労働所得で自分と子女を扶養していることを考えてみる必要がある。1995年現在、19.4%の女性が生計維持のために就業しており、40代女性の23.8%、50代女性の32.3%、60代女性の37%が生計維持のために労働している（女性開発院『1997年 女性統計年報』）。

を剝奪して、低賃金の臨時労働者として使用することを可能にするので、企業と国家経済は、女性労働者を搾取することによって、男性労働者に対する過剰な費用の支払いに耐えることができるのである。戦争のような経済危機の状況の下で、男女すべての労働者が結束して戦いを始めるとき、それは社会の混乱と危機を意味する。国家経済の立場からはもちろんのこと、個別企業の立場からしても、40%の労働者が「合理的」な理由で排除され、搾取されているときの方が、混乱を防ぎ、危機<sup>24)</sup>を免れる可能性はかえって大きくなるのではないだろうか<sup>25)</sup>。

こうした現実にもかかわらず、失業はいつも男性労働者だけのものであり、その苦しみもつねに家長の役割を果たし得ない男性のものとして表現される。現在は多分20%をはるかに超えると推測される、女性家長(women breadwinner)世帯の生存への不安は、だれからも注目されていない。いつもこのように、真っ先に、職を提供されなければならないのは男性労働者である。「IMF時代」に入る直前の1997年7月から12月の間に、男性労働者の再就業率は17.8%だったが、女性失業者の再就業率は1.4%だった。

## 5. 韓国女性労働者の危機状況から何を学ぶか

これまでわれわれは、簡単ではあるが、経済危機の状況下、韓国の女性

24) 1998年夏になっても、韓国社会では史上初めての経済危機と失業の発生による暴動の可能性が深刻に憂慮されていた。

25) 韓国労働組合総連盟傘下の研究機関の中心的研究者である、ある研究者の未刊行の研究報告書(オ・スボン, 1998年)は、筆者の解釈が決して恣意的なものでないことを立証している。彼は次のような内容の研究報告を提出した。

- ① 景気萎縮時には求職を放棄する失望勤労者が非経済活動人口に転換するために、失業率が急上昇せず、労働市場の緩衝材の役割を果たすが、
- ② 全失業者の約40%と推定される失望勤労者の大部分は女性であり、
- ③ もし政府が就業斡旋、保育施設拡充など、失望勤労者を労働市場に誘引する政策を積極的に推進するようになれば、これら失望勤労者は失業者の状態に転化するであろう。したがって
- ④ 失業率を低くするための政策が労働供給を増加させ、失業率をかえって高める結果を招くという労働政策のジレンマを慎重に考慮しなければならない。



労働者たちが男性労働者たちよりも先に、しかも大規模に職場から追われ、正規職から臨時職、パート労働者へ追いやられる状況を見た。そしてこの状況をつくりだす重要な要因が女性労働者の不適切な業務能力にあるのではなく、差別的な性別分業イデオロギーにあることを見てきた。それだけでなく、女性を失職させ、非正規労働者にすることを、労働組合も黙認し、見て見ない振りをする事例さえ多数あるという惨憺たる現実も見た。

経済危機の状況下で、韓国の女性たちにおこったことは、1999年の日本に生きている女性たちにどんな意味があるのだろうか。「就業構造基本調査」によれば、平成不況が続く中で、平成4年から平成9年の5年間の女性正規職労働者は20万7千名減った反面、男性正規職労働者は68万7千名増えた。この期間に、女性労働者の内、パート労働者は92万3千名、アルバイトは46万名増えた。平成9年現在、役員以外の正規職労働者の内、女性の比率は30.5%、非正規職労働者の内、女性の比率は73.3%、女性労働者の内、非正規職労働者の比率は44.4%に達する。しかし周知のように、これは単に平成不況期におこった突然のことではない。労働力の内、女性の比率を人数で算出すると、1975年の37.3%が1996年には40.5%になるが、人数に労働時間を掛けてそれが全労働力にしめる比率を算出すると、50年から70年までの間は35%だったが、75年以後は33%に減った（大淵寛，1995年）。しかし問題は、これにとどまらない。総務庁の「労働力調査」によれば、1970年代以後、日本の全労働者中の臨時雇いと日雇いは合わせて10.5%の水準で、現在まで全く変化がないが、その内男性の比率は減り、その穴を埋めるのが女性だった。昭和35年に12.4%だった女性の臨時雇いおよび日雇いの比率は、1996年に18.3%になり、この期間の男性の比率は8.3%から5.6%に減った。これはオイルショック以後、急激な比率の変化を経験し、それが現在まで続いているのである。また女性の中でも、男性と比較して、正規職労働者と非正規職労働者の賃金比は持続的に下落してきた。

両国の女性たちがおかれているこの差別的な状況を合理化する直接的な論理は、「男性＝稼ぎ手＝危機の中でも保護さるべき性」というものであ

る。breadwinner, 稼ぎ手, 扶養者, この三つの単語に共通する意味は、「家族に飯を食わせてやる者」であることを考えながら, 筆者はこの論理について, 三つほど物申してみたい。第一, なぜいつも女性が家長である世帯が考慮されないのか。韓国の場合, 女性が家長である世帯として把握された世帯は, 1995年現在, 16.8%である。多数の集団だけが考慮されるのは多数の暴力に過ぎない。第二, 一つの家族で, 男性と女性がそれぞれ家族支出の60%と40%を分担し合っているとすれば, その世帯の扶養者は男性だけではない。いつも扶養者を一人とだけと見るのは現実を無視する論理である。第三に, 少なくとも現在, 多くの家族では, 男性の賃金所得が主たる収入なのは事実であるが, 大多数の家庭で男性家長の賃金所得だけで生活していけないのもまた周知の事実である。いいかえれば, 妻の不払いの家事労働, 再生産労働が加わらなければ, 男性家長の賃金所得だけでは生活を維持することができない。一家族が生活していくために必要な労働の総支出という面で見るとすれば, 「真の意味の扶養者は男性でなく女性」である。

現在もっとも苦しんでいるのが女性なので, 本稿では, 女性の状況について集中的に論じた。しかし, 女性労働者が一番苦しんでいるからといって, 男性労働者には何の苦しみもないということではない。ただ彼らは, 女性という自分たちよりも不利な立場におかれた者がいるために, その不平等を黙認し, 無視しながら, 相対的に保護されているに過ぎない。だが筆者の見るところ, この目前にある利益は, 男性労働者にとって真に本質的な利益になり得るとは思えない。男性, 稼ぎ手として働く場所を保障された彼らに残されたものは, 会社人間になって, 会社のためにひたすら働く以外に, 人間として当然持っているどんな欲望も放棄することを要求されること以外には何もないのである。経済が回復して, 資本の雇用能力が増えれば, 彼らの妻たちはパート労働者として, 低賃金労働者としてまた労働市場に参入することができるであろう。しかしながら, 会社人間の夫とパート労働者の妻との結合は, 彼ら自身とその子供たちを, 真に, 自由

で幸福にすることができるだろうか。ある人口学者が、「日本女性の抵抗」と呼んだという日本の少子化傾向は、差別的性別分業の対価として男女労働者が何を支払わなければならないかを凄絶に物語っている。子供を産むことのできない社会は未来のない社会だということの別の表現に過ぎない。われわれ自身の人間らしい生活のために、われわれの子供たちの未来のために、われわれは今何をなすべきであろうか。われわれには、これ以上、耐え忍び、ためらっている余裕があるのだろうか。

## 参考文献

### 韓国語資料

- クム・ジュホ『都市勤労者の失業実態と政策課題』1997年。
- カン・イス, シン・ギョンア『経済危機と女性労働の再構造化』(韓国女性研究所開所シンポジウムでの報告。1998年)
- キム・ヨンジュ「IMF救済金融以後, 女性の雇用形態」(韓国女性民友会雇用平等推進本部政策討論会『揺れる女性労働権：代案を模索する』での報告。1998年)
- キム・テホン『最近の女性失業の特徴と政策方向』(新政治国民会議, 女性失業対策討論会での報告。1998年)
- 同 『構造調整の過程における女性雇用の悪化：いかに対応するか』((社)韓国女性団体連合女性雇用対策特別委員会「男女雇用平等の月」特別討論会での報告。1998年)
- チェ・ギョンス『短時間労働の実態と政策課題』韓国労働研究院, 1997年。
- オ・ジョンジン「経済危機が女性の雇用平等と失業に及ぼした影響」(韓国女性民友会雇用平等推進本部, 前掲討論会での報告。1998年)
- オ・スボン『労働市場の展望と政策の方向』(韓国労働研究院未刊行資料, 1998年)
- チャン・ハジン「女性の雇用と失業対策」(『経済危機と女性雇用政策』韓国女性研究所「98年男女雇用平等の月」記念シンポジウムでの報告。1998年)
- チョ・スンギョン「性差別的構造調整と女性雇用」(韓国女性民友会雇用平等推進本部, 前掲討論会での報告。1998年)
- 統計庁『雇用構造特別調査報告』1992年。
- 同 『経済活動人口月報』1998年。
- 女性開発院『1997年 女性統計年報』1997年。

日本語資料

総務庁『就業構造基本調査』1998年。

労働省女性局編『働く女性の実情』（財団法人21世紀職業財団，1998年）

大淵寛「女性労働の諸問題：分析の視角」（大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』大蔵省印刷局，1995年）