

所属学部：国際文化学部  
学籍番号：16G1220  
氏名：三木裕加  
指導教員：鈴木 靖

2019 年度法政大学国際文化学部卒業論文

現代韓国社会のフェミニズム

～社会は女性差別だとなぜ気づけなかったのか～

法政大学国際文化学部

16G1220 三木裕加

## 目次

目次.....	1
第一章 序論.....	2
第二章 韓国の儒教支配下の女性社会.....	4
第一節 伝統的な家庭形態.....	4
第二節 女性の社会進出.....	6
第三章 女性関連法・制度・行政.....	10
第一節 女性雇用関連の法律.....	10
第二節 積極的雇用改善措置.....	14
第四章 フェミニズム・レポート.....	17
第五章 女性問題 解決に向けて.....	19
参考文献.....	21

コメントの追加 [増1]: 目次は「参考資料」→「目次」で自動作成するようにします。こうすると、本文に修正を加えた際にページ数も自動的に修正してくれます。仕事で使うことがあると思うので、覚えておいてくださいね。

## 第一章 序論

2016年5月17日午前1時過ぎ、江南駅付近にある飲食店やカラオケが混在しているビルの男女共用トイレで女性が男性に刃物で刺されて死亡する事件が起こった。男性は刺した女性と面識はなく、犯行動機としても「日頃から女性たちに無視されていたからだ。」と述べたことから、世の中の女性たちが「女性だからという理由だけで標的にされるのは立派な女性差別だ」と瞬く間に女性嫌悪を代表する事件として世論を揺るがした。

この事件が大きな盛り上がりを見せる背景には、その当時ブランドで身を固めた女性を指す「テンジャン女」や自分の力ではなく全て男に頼り切る女性を意味する「キムチ女」など「～女」と女性を卑下する言葉が生まれ、“女性嫌悪”が社会問題として大きく取り上げ始めていた時期であったからだ。それゆえ今回の事件は韓国のメディアで大きく報道され、現在につながるフェミニズムへと発展していった。

では、韓国ではなぜこのような女性に対する問題が生まれ、ここまで男女の差が生じたのだろうか。それは韓国の儒教文化に基づく伝統的な家族形態にあると言える。

韓国では李氏朝鮮時代から“男は外で、女は内で家庭を支える”といった男尊女卑の思想が生まれた。また父系継承主義と男性中心主義に基づく戸主制度も長い間、男性選好思想を植え付け、常に跡継ぎとして男児を産むことを期待されていたのだ。

最近では『82年生まれ、キム・ジョン』という書籍が発売されるやいなや話題になり、2019年には映画化まで実現した。そこでもやはり主人公である女性キム・ジョンが幼少期から大人になるまでの家庭内で、また社会で経験してきた様々な理不尽や不平等が辛辣に描かれている。

いくつかの例をストーリーから抜き出してみよう。まずジョンの姉を産んだ際、母は義母に対して「娘を産んでしまっでごめんなさい」と涙ながらに謝る姿が述べられている。これは先に述べた男児選好思考がそのまま描かれている。またジョンの幼い頃、炊きたての温かいご飯が出されるのは父、弟、祖母の順でありジョンと姉は常に最後であることや、弟のお年玉が姉のジョンよりも多いことも描かれており、常に男性は家庭内で高貴な存在として女性より大事にされてきた。

しかしこの作品がなぜここまで反響を呼んだのか。韓国という国で生まれ育った彼らにとってこの光景はとてふれたものであった。我が家では当然、あの家でも、社会に出てからも、世の中は常に男性中心に成り立っており、その次に女性が存在していた。男性を支えるのが女性の役割という事実が普遍的であり常識であった。それがゆえにこの男尊女卑的な思考が差別そのものであると認識できずにいたのである。

先日スイスのシンクタンク、世界経済フォーラムが発表した世界 153 カ国を対象に男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（2019 年度版）によると、日本は前年度の 110 位から 121 位へと後退し、過去最低を記録した。一方韓国は前年 115 位から 108 位と上がり、日本を上回った。日本国内では韓国と比べるとフェミニズムが話題になり盛り上がりを見せているとは思えない。韓国は順位を上げ、問題点を的確に視覚化出来ているにも関わらず、それでもなお論争が絶え間なく起きている要点はどこにあるのであろうか。

本稿ではまず韓国の伝統的な家庭形態を紹介し、女性の社会進出をはじめとする現代までの社会待遇を可視化する。最後にこれから韓国という国が一つの国を挙げ、どのように対応していけばならないのか、今後の課題について論じる。

## 第二章 韓国の儒教支配下の女性社会

### 第一節 伝統的な家庭形態

韓国の伝統社会における男女の役割は儒教の經典である四書五経や女訓書が普及したこと、そして法典『経国大典』が制定されたことによって李氏朝鮮時代に形成された。ここでは女性の外出制限や物の所有禁止、政治参加不可など女性は服従かつ隷属的な地位として定められていた。既婚女性は夫の親に孝行することが最も重要視され、また夫には絶対的な服従が強いられた。基本的に女性は男性の付随的な存在として認識され、男性の補助的役割に止まり活動の領域も狭かった。そして女子教育は知的能力を伸ばす内容ではなく、儒教的社会秩序と原理を内面化する内容のものであったとされる。これらが主に韓国の伝統社会における男尊女卑の考え方を助長した要因であり、男性を支配・強健・尊貴な存在だと規定すると同時に、女性を服従・従順・卑賤な存在として位置付けた。これがいわゆる女性軽視の「儒教的女性観」である。そこには女性の役割が社会的に意味付けられることはなく、女性はもっぱら家庭内で父兄血統を絶やさないように産み続けること、そして夫や家の人、行事のために黙々と尽くすことそのものに価値が与えられていた。<sup>1</sup>

2017年『フィフティ・ピープル』という小説で、韓国で最も権威ある文学賞の一つ、韓国日報文学賞を受賞した作家のチョンセランは幼い頃の記憶をこう語る。<sup>2</sup>

かすかな記憶しか残っていない年頃に、よく耳にしていた言葉がある。「なんで男の子じゃなかったんだろう」。八十年代の半ばに生まれた人間にとっては、誰にでもよくある経験だろうと思う。その言葉の後にもっと生々しい言葉が続くこともあった。「おちんちんはお母さんのおなかの中に忘れてきたか?」。長男である父、またその長女だった私の存在を、祖父と祖母は残念な孫、かわいいけれど物足りない孫として規定していた。

<sup>1</sup> 玄美兒「韓国の女性政策にみる『賢母良妻』規範: 朴正熙政権から全斗煥政権までを中心に」(家族社会学研究第15巻第1号、2003年)

<sup>2</sup> チョン・セラ「私たちが石膏人形に生まれたとしても」(『韓国フェミニズムと私たち』タバブックス、2019年) p.42

現代の韓国社会においても未だ強く根付いている儒教思想だが、この儒教が力を持ち、国民から支持され始めたのは李氏朝鮮王朝が儒教を国教と奨励し始めてからである。支配層から民衆層へ、または中央から地方へと広がりを見せていった。そして儒教的な秩序原理が地方に浸透していくにつれて、家庭生活を含めたあらゆる社会生活の側面で儒教の秩序原理が尊重・実践されることが彼らの“当たり前”になり、同時に儒教規範がその人物や家門の社会的地位を評価する判断材料にもなったのであった。そしてこれが当時の上流階級“両班”の誕生であり、儒教社会の誕生である。中央のみに留まらず地方にまで広く浸透したことで、その後李氏朝鮮王朝が滅亡してからも儒教概念が根強く残存する社会となった。<sup>3</sup>

そしてもう一つ代表的だと言えるのが戸主制度、家父長制度の家族法だ。こちらも主に中国の影響を受けており、男系血統主義で家長が絶対的な家長権によって家族員を支配・統率する家族形態である。主に朝鮮時代の家族法は父系的で父権的なものであり、女性は徹底的な性差別を受けた。父・祖父の意思により婚姻が決まり、婚姻したら社会へ出ることを制限され家庭内で夫に服従することを強要された。また日本統治時代には日本の影響も大きく受け、妻の無能力者制度も取り入れ始められた。無能力者制度とは、婚姻前は女性は成人で能力者であっても婚姻後は無能力者となり、重要な法律行為をする際には常に夫の同意を得なければならないという規定である。これは“結婚するまでは実父に、結婚後は夫に、夫の死後は子供に仕える”という「三従之徳」の慣習が法的に確立したことを意味しており、妻の行為能力を制限するものであった。戸主制度下では、婚姻の他にも父親の姓の強制的な継承であったり、婚姻する男女の姓は異らなくてはいけない同姓同本不婚制度<sup>4</sup>など、韓国の家族法における女性の地位は悲惨なものであったことが分かる。

その後、家族法は何度か改正されたものの文面上でのみの変化といっても過言ではないかもしれない。2003年の男女平等社会実現を掲げる盧武鉉政権の誕生までやはり男性優位のシステムは完全には払拭できなかった。

2005年3月、韓国の最高裁判所は戸主制度に対し違法不合法判断を下した。その結果、それまで「家」単位で管理されてきた戸籍簿に代わり、2007年に国民「個人」を単位とし登録する家族関係登録簿が新設された。戸籍簿と家族関係登録簿の大きな相違点は、国民一人一人が身分登録簿を持つ点、また2015年に改正施行される前の旧家族法の下では離婚した家庭の中で母親は自らの子供の同居人として法律的血縁関係が認められなかつ

<sup>3</sup> 佐々木正徳『韓国男子高校生の性別役割規範について—全州市の別学・共学校における意識調査分析—』（九州教育学会研究紀要 第29号、2001年）

<sup>4</sup> 同姓同本（本は本貫であり氏族の発祥地、故郷を意味する）である血統の間では親等数を全く問わず婚姻することが出来なかった。

たが、改正後は子どもの法的母親の身分を維持可能になるなど、戸主制廃止はそれまでの男性優位・女性劣等という社会の意識を改善する第一歩となったと言えるであろう。しかし戸主制度廃止から約十数年たった今現在の韓国では、完全なる男女平等社会になったと言えないのが現状である。

## 第二節 女性の社会進出

「男は仕事、女は家庭」と、女は家庭の中で尽くすことが善とされていた儒教下の韓国社会で、女性の活動範囲は基本家庭内に制限されていた。そして時代は軍事政権になっても社会運動や労働運動は厳しい弾圧や規制を受け女性の社会進出は常に冷遇された。

1962年朴正熙政権下で経済開発5カ年計画が実施され、大量の労働力の必要性という社会からの要請と、より多くの収入を得たいという家庭内からの要請、そして女性自らの仕事に対する欲求などが相まって、女性の経済活動参加が進んだ。<sup>5</sup>

そして1986年に日本で男女雇用機会均等法が制定されると、韓国でも1987年、日本の均等法に相当する男女雇用平等法が後を追うように施行された。この法はそれまでの雇用管理を大きく転換させるものとなった。男女雇用平等法は年々改正され、女性活躍や女性保護などの法制定など女性雇用を推進してきた。その背景には出生率の低下や生産年齢人口の減少により労働力不足を解消するとともに、女性雇用を促進するため、世間の女性労働への関心が高まったからである。

現在の韓国の年齢階層別の女性の労働力率は日本と同様にM字型を描いている。そして女性の大学進学率が上昇しているにも関わらず雇用率（**図表1**）はOECDの平均と比べると低く、管理職に占める女性の比率も際立って低い。そして男女間の賃金格差を国際比較で見ると日本に次いで韓国が最も大きい。（**図表2**）

しかし、1988年に施行された男女平等均等法では賃金差別法を禁止している。改正が行われた1989年には韓国の法律で初めて事業主に対し同一価値労働・同一賃金原則の遵守を義務付け、違法行為が認められた場合には250万ウォンの罰金が課せられるようになった。この法で用いられる「同一価値労働」の意味・判断基準・方法などは、雇用労働部<sup>6</sup>の「雇用平等業務処理規定」に明記されている。この規定によると「同一価値労働」とは、職務遂行に必要な技術、労力、責任および作業条件などの基準に鑑みて互いに比較される

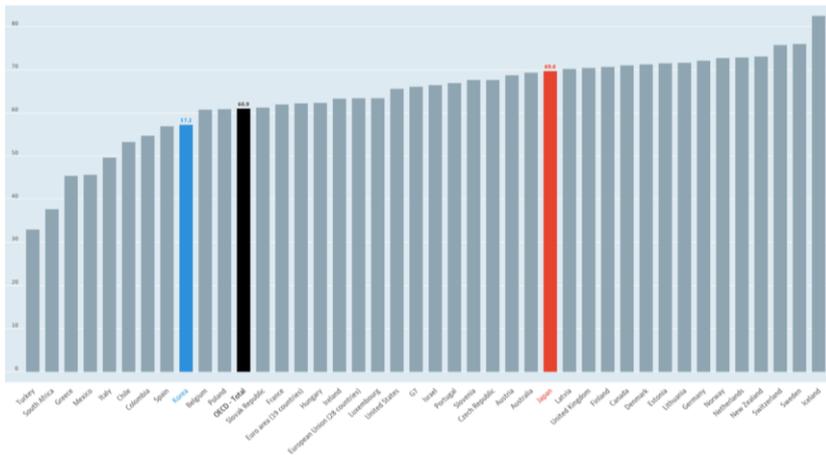
コメントの追加 [罫2]: 図表はタイトルや出典とともにテキストボックスに入れて一つにまとめます。（次ページ参照）

「挿入」→「テキストボックス」を使います。テキストボックスを右クリックすると、「文字列の折り返し」で位置を固定したり、「図形の書式設定」で枠線を消すことができます。

<sup>5</sup> 李環媛「韓国における性別役割分業観と女子教育—教育の場における二重構造」（家族社会学研究 No.5 1993年）

<sup>6</sup> 雇用労働部とは大韓民国の国家行政機関であり、日本の厚生労働省の労働関係の部分に値する。

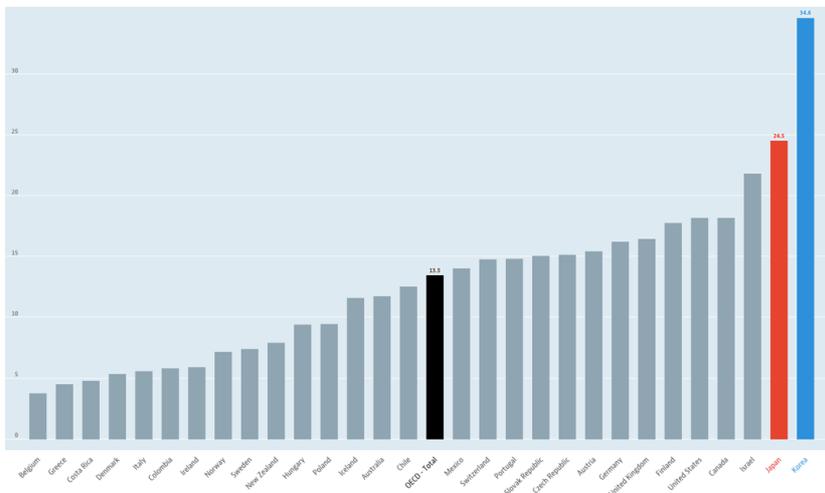
【図表 1】 OECD 加盟国の女性の雇用率ランキング（労働人口に占める％）（2018）



■ 日本 ■ 韓国 ■ OECD 平均

〔出典〕 OECD Employment rate Woman

【図表 2】 OECD 加盟国の男女賃金格差（％）（2018）



■ 日本 ■ 韓国 ■ OECD 平均

〔出典〕 OECD Gender wage gap

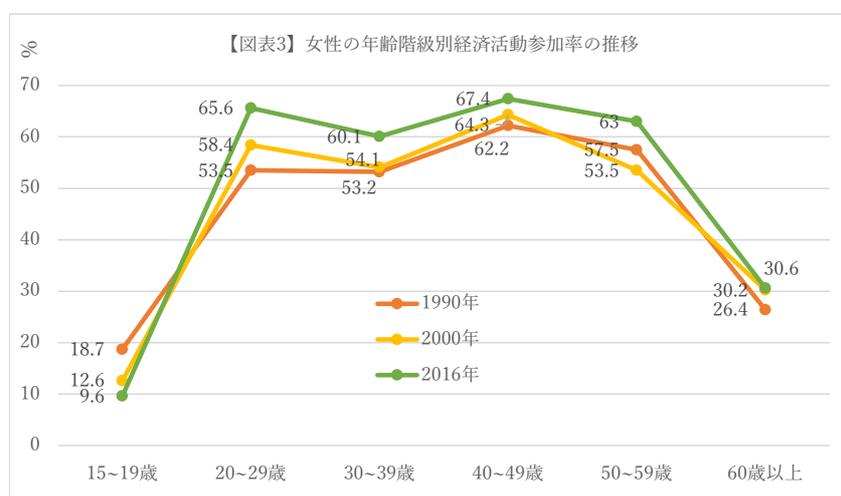
男女間の労働が同一であるか、ほとんど同じ性質の労働、または各職務に多少違いはあっても、職務評価などの方法により本質的に同一な価値があると認められる労働をいう。互いに比較される男女間の労働が、同一価値なのかどうかを判断する際には、上記の基準の

他に当該労働者の学力・経歴・勤続年数などを総合的に考慮しなければならない。

この規定により軍経歴を持つ男性が女性よりも高い年俵を策定する慣行なども違法差別行為として認められるようになったという。<sup>7</sup>

ここで問題点として浮かび上がる点は、“同一労働”ではない男女間で、異なる業務を遂行しているながら果たしてそれは同一の価値を持つのか、といった判断基準である。同一労働についての男女差別的賃金体系は大きく是正されたものの、賃金格差についてはいまだに大きな差があるのが現状である。

そして男女の賃金格差がここまで大きい要因として、一つ目に男女間の職種が大きく分離されている点が挙げられる。また女性が男性より賃金が低い理由も同様の要因であると言っていいだろう。女性は管理職に値する高位職や、高額賃金職になる確率が少ない。なぜなら韓国では長時間労働の慣行があり、一人当たりの年間総労働時間も OECD 諸国と比べると高い数値である。さらに、女性労働者の多くは“非正規職”として労働市場に参加している。先ほど述べたように韓国社会でも日本と同様に、労働市場を年齢階層別に分けて見てみるとグラフは M 字型に現れる（図表 3）。これは 30 代以降の女性の多くが妊娠・出産・育児のために離脱するからである。家事や育児などは主に女性の仕事として認識されている韓国の現状がはっきりと反映されている良い例であるとも言える。そのため女性は、男性に比べ労働時間が柔軟な職種を選び、高額賃金職という選択肢が排除される結果に繋がるのだ。ただ現在は「男は仕事、女は家庭」という伝統的な性別役割パターン



【出典】安熙卓「韓国の女性労働と雇用政策」（経営学論集第 28 巻第 3 号,2018 年）

<sup>7</sup> 安熙卓「韓国の女性労働と雇用政策」（経営学論集第 28 巻第 3 号,2018 年）

は確実に変化してきているといえよう。

就活中に面接を受けるために広告会社を回っていた時もまた絶望的だった。就職難と言ってもまださほど厳しくないときだったのだが、それでもかろうじて書類審査に通って面接を受けに行ってみると、合格者の十人中八人が男性だった。私ともう一人の女性は、いわばおまけのような存在。いいかえると、数合わせのために呼ばれたようなものだった。三十社ぐらいで面接を受けたのだけれど、結局就職はできなかった。科首席卒業だったのに、いくつものコンペで入賞したのに、四社でのインターン経験があつて英語の点数もよかつたのに、それでも自分の性別を克服することができなかった。だらだらと大学に通い、成績の悪かつた男性の先輩たちが大手企業や銀行などで三、四〇〇万ウォン（三、四十万円に相当—引用者注）ぐらいの給料をもらっているとき、私は一五〇万ウォンしかもらえない出版社で社会人生活をスタートさせた。<sup>8</sup>

チョンセランは自身の就職活動についてもこう振り返っている。1984年生まれの彼女が大学を卒業して就職活動を始めたのであれば2000年に入ってからだと考えられるが、その当時の韓国では雇用について男女平等法が定められていたにも関わらず、あくまでそれらは日常生活ではまだ現実味のない法律であった。性差別無しに同一の雇用と賃金を社会が保証さえすれば、そこからどれだけ社会が発展するのか、どのような効果を得られるのか、労働において性平等が様々な問題を解決する鍵であると気づくと同時に期待を抱いている。

**コメントの追加 [罫3]:** 長文の引用にはインデントを使用します。

範囲を指定した後、右クリック→「段落」→「インデント」で設定します。字数で正確に設定することができます。

<sup>8</sup> チョン・セラ「私たちが石膏人形に生まれたとしても」（『韓国フェミニズムと私たち』タバブックス、2019年）p.47

## 第三章 女性関連法・制度・行政

現在の韓国社会では雇用に関する法律を始め、女性関連の法律が様々制定・改定され、女性が住みやすい社会に進化を遂げている。そのいくつかを本章で紹介したい。

### 第一節 女性雇用関連の法律

まず一つ目は前述の「男女雇用平等法」である。韓国では1984年12月27日に女子差別撤廃条約<sup>9</sup>を批准、その後1987年に男女雇用平等法を制定した。男女雇用平等法は男女の平等な機会と待遇を保障することを目的として制定され翌年から施行された。ただしこの時点ではまだ企業や労働者側の意見を十分に反映できておらず、その後数回に渡り改正され制度的には相当発展していると言える。簡単にまとめると、図表4の通りになる。

韓国における男女雇用平等の動きは、1975年に国際連合が女性の地位向上を目指して設けた国際年である“国際婦人年”を契機に1980年代の民主化運動の発展と共に進展し始めた。女性運動や市民運動が盛り上がりを見せ、大きな政治勢力として与野党ともに無視できない存在となり、選挙の際に女性団体や女性有権者を意識せざるをえなくなっていた点も女性活躍支援の取り組みの具体化に繋がった。

日本でも1985年に女性差別撤廃条約に批准後、1986年に男女雇用機会均等法が制定され、韓国と同じく女性に関する雇用法が制定され始めていた。しかし1990年に前年の出生率が調査開始以来最低を記録した“1.57ショック”を記録したことにより、日本では女性の社会進出より少子化対策に重点が置かれたため、その後韓国に比べ女性雇用に関する取り組みは目立たなくなっていく。

二つ目に「母性保護関連法」である。この法は働く女性の母性保護のための法律で勤労基準法・男女雇用平等法・雇用保険法の三つの法律を総称した概念である。例えば勤労基準法には女性の使用を禁止する規定や、妊婦の保護と授乳時間についての規定があり、男女雇用平等法には育児休職、保育施設に対する規定が設けられている。また、雇用保険法には出産休暇や育児休職、職場保育施設に対する支援、育児休職奨励金や女性雇用促進奨励金に対する規定などが含まれている。2001年には出生率低下に対する対策の一つとして、母性保護関連三法の関連条項が改正されており、その主な内容は図表6の通りである。

---

<sup>9</sup> 1979年の第34回国連総会において採択され、1981年に採択された。男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としている。

【図表 4】韓国における男女雇用平等法の改正

改正年	主な改正内容
1989年	事業主が労働者を性別、結婚、妊娠、出産等の理由により採用や労働条件において差別することを禁止。女性の雇用拡大や差別改善のための積極的措置が最初に取り扱われる。育児休職制度の実効性を補うために育児休職期間を勤続年数に含め、育児休職を取得しても昇給・昇進・退職金等に不利益が発生しないように改正。
1995年	育児休職制度の適用対象者が「女性労働者」から「女性労働者あるいは配偶者の男性労働者」まで拡大。賃金以外に生活補助金や資金融資において女性差別を禁止する規定を新設。女性労働者を採用する際、容貌、体重、身長などの身体的条件や未婚条件の提示や要求を禁止。違反した時の罰則規定を新設。
1999年	「間接差別」の概念を導入。職場内のセクシュアル・ハラスメントの定義、予防教育、加害者に対する懲戒などを規定。
2001年	勤労基準法の適用範囲が常時労働者5名以上の事業所からすべての事業所に拡大。育児休職対象者の範囲拡大、育児休職期間中の解雇禁止規定を新設。
2005年	産前産後休暇給付を全額支援に拡大。
2007年	配偶者出産休職制度(3日)を新設。
2012年	配偶者出産休暇を拡大(5日の範囲内で3日以上)。家族看護休職制度を強化(年間最長90日)

〔出典〕金明中「韓国における女性の労働市場参加の現状と政府対策—積極的雇用改善措置を中心に」  
 (日本労働研究雑誌第56号、2014年) p.95をもとに作成

【図表 5】韓国における母性保護関連三法の改正

母性保護関連三法	主な改正内容
産前産後休暇期間の拡大	産前産後休暇期間を90日まで拡大、30日分の費用は雇用保険から支給。
育児休職時の所得を一部補填	有給育児休職(1歳まで)の対象を全ての労働者に拡大。育児休職給付として1カ月20万ウォンの支援金を雇用保険から支給。
女性の労働制限規定の調整	8歳以上の女性は、本人が同意した場合、延長・夜間・休日勤務が可能。
男女雇用平等法の適用拡大	民間団体が雇用平等相談室を設置・運営する場合には国庫から費用の一部を支援できるように法制化。派遣労働者を使用する事業主が職場内のセクハラ予防のために教育を実施することを義務化。

〔出典〕金明中前掲論文 p.95をもとに作成

法の改正により産休・育児休暇の女性取得率は年々伸びている。出産休暇を取得した女性の育児休暇の取得率は2002年に16.2%に対し2017年は96.3%へと大幅に増加した。しかし男性の利用者数は2002年の2.1%から2017年は13.4%と、以前と低いままであり15年間で10%程の変化率しかない。

一方、韓国はOECD加盟国の中で父親たちに最も長期間である53日の有給の育休を認めている。また2014年からは「パパの日」という制度が施行されている。内容としては同じ子どもを対象に2番目に育児休業をとる親(90%が男性)には、最初1カ月の育児休業給付金を通常賃金の100%とし、支給上限額も150万ウォンという父親の育児休業利用率を高めるといった狙いがある。この背景には少子化問題がある。2018年に韓国の出生率は1.0人を下回り、「2750年に韓国人は自然消滅する」と報道されているほど世界トップクラスの深刻さであると言える。女性の社会進出も当たり前になった現代、育児・家事は女性だけの仕事ではないことをこの法律により国民に知らしめているように考えられる。

三つ目に「女性企業支援法」である。この法律は1999年に女性が経営する企業に対する優遇策を盛り込んだ法律で、女性の企業活動や女性の起業を支援し、男女の実質的な平等を伴、女性の経済活動や女性経営者の地位向上を実現する目的で制定・施行された。女性企業支援法の主な支援内容は図表6の通りである。

同法の制定後、女性の少しずつ増加傾向を見せ1999年に34.6%だったあった全経営者に占める女性経営者の割合は2009年には37.1%まで上昇した。(図表7) また女性経営者の分布を業種別に見てみると「宿泊及び飲食店」が66.7%で最も多く、次に「教育サービス業(57.4%)」、「修理及び個人サービス業(46.6%)」の順となっている(図表8)。

【図表6】 韓国の女性企業支援法

支援項目	支援内容
均衡成長促進委員会の設置	基本計画や女性の企業活動の促進に関する重要事項を審議するために中小企業庁に均衡成長促進委員会を設置
女性の創業支援特例	公的機関の長は、女性企業(中小企業に限る)が直接生産し提供する製品の購買を促進すべきである。
資金支援優待	国及び地方自治体は、企業に対する資金を支援する時に女性企業の活動や創業を促進するために女性企業を優遇すべきである。
デザイン開発支援	韓国デザイン振興院は、女性企業のデザイン開発を促進するために努力すべきである。
経営能力向上支援	中小企業庁は、女性経営者及び女性企業の労働者に対して経営能力と技術水準を促進するための研修や指導事業を実施することができる。

〔出典〕 金明中前掲論文 p.95をもとに作成

また出生率の低下に加え、自殺や離婚が社会問題となっていたことを背景に、そうした問題を予防をする観点から、国や地方自治体に家族を包括的に家族を包括的に支援することを求める内容である「健康家族基本法」が2005年に制定された。この法律の制定にあたっては、典型的な核家族を想定し家族中心主義を助長するなどの批判もあったが、家政学の学問的蓄積をふまえ、「健康家庭」とは特定の形態を指すのではなく、多様な家庭生活の質の向上に対する国や社会の役割を明示し、公的対応を引き出すことを目指す概念と位置付けられた。第一次健康家庭基本計画(2006～2010)では「家族のすべてが平等で幸せな社会」がビジョンとして掲げられ、男性の家族生活参画の支援と女性の経済活動参画の方向性などが打ち出された。この法律により韓国では、女性活躍支援の前提となる家族観が明確になり、その後この新しい家族観に沿った施策が展開されていく。2007年には戸主制が廃止され、男性や家の中核とする環境が見直されたほか、男女雇用平等法が抜本的に改正され、ワーク・ライフ・バランスが強化された。同年には育児や介護などの責任を社会的に分担できるファミリー・フレンドリーな環境づくりを目的として、家族親和社会環境の造成促進に関する法律も制定され、2008年には育児等の理由で仕事をしていない女性の経済活動促進を目的とする、経歴断絶女性等の経済活動促進法が制定された<sup>10</sup>。

【図表7】女性経営者の割合の動向

	1999	2003	2006	2007	2008	2009
全経営者	2,777,986	2,939,661	2,940,345	2,976,646	3,264,782	3,293,558
女性経営者	962,418	1,086,182	1,092,642	1,116,824	1,202,411	1,221,513
女性経営者の割合	34.6%	36.9%	37.2%	37.5%	36.8%	37.1%

〔出典〕金明中前掲論文 p.96

【図表8】女性経営者の割合が高い業種(2007)

業種	全事業所数	経営者性別事業所数		女性経営者比率
		男性	女性	
製造業	329,583	272,287	57,196	17.4%
宿泊及び飲食店	595,018	197,968	397,050	66.7%
教育サービス業	132,646	56,571	76,075	57.4%
修理及び個人サービス業	268,077	143,133	124,944	46.6%
芸術、スポーツ及び余暇関連サービス業	92,810	53,616	39,194	42.2%
卸・小売業	844,795	512,669	332,126	39.3%
合計	2,976,646	1,859,822	1,116,824	37.5%

〔出典〕金明中前掲論文 p.96

<sup>10</sup>池本美香、韓松花『日韓比較からみる女性活躍支援の方向性』(日本総合研究所,2014年)

## 第二節 積極的雇用改善措置

積極的雇用改善措置制度とは、積極的措置(Affirmative Action)を雇用部門に適用した概念で、政府、地方自治体及び事業主などが現存する雇用上の差別を解消し、雇用平等を促進するために行うすべての措置やそれに伴う手続きを言う。

この制度の導入の背景には、少子高齢化に伴って国や企業の持続的な成長のためには女性の労働力がより活用されるべきであるという点、そして過去の差別を是正し、より公平で平等な社会を実現する必要性など、社会的要求や企業の必要性があり、2006年3月1日から施行されている。

この制度の主な内容は、

1. 対象企業の男女労働者や管理者の現状を分析すること
2. 企業規模及び産業別の女性や女性管理職の平均雇用比率を算定すること
3. 女性従業員や女性管理職比率が各部門別の平均値の60%に達していない企業を把握し、改善するように勧告すること

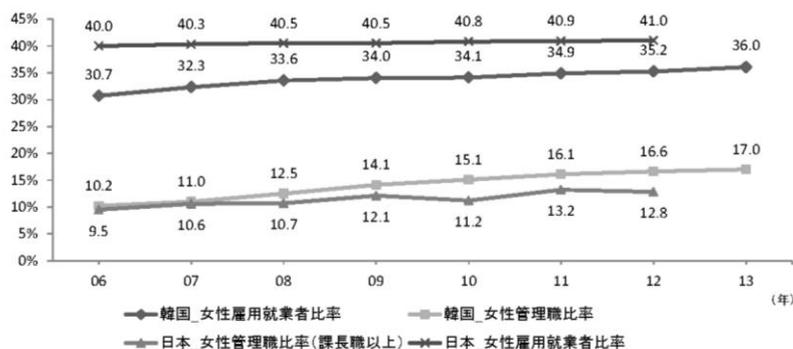
の3つであり、対象企業は毎年3月末に雇用改善の目標値や実績、そして雇用の変動状況などを雇用労働部に報告することが義務づけられている。

積極的雇用改善措置の実施前後の数字を見てみると、当制度の適用対象である1,778事業所が2012年3月に雇用労働部に提出した資料によると、女性従業員比率は2006年の30.7%から2013年には36.0%まで上昇している。また女性管理職比率も同じ期間10.2%から17.0%まで増加した。また同表で女性の雇用就業率を日韓で比較すると、日本の方が韓国よりも比率は高く、増加率は韓国の方が大きい。日本では2006年から2011年にかけてほとんど変化がみられない。つぎに、管理職に占める女性比率の推移と比較すると、日本の管理職(課長職以上)に占める女性比率は2006年の9.5%から平成12年度は12.8%と3.3%ポイント上昇しているのに対して、韓国では6.4%ポイント上昇している(図表9)。ここから韓国の積極的雇用改善措置制度導入の実施の効果がみてとれる。

このように最近韓国では女性の大学進学率が上昇し社会の各分野で女性が活躍しているにもかかわらず、女性の就職率や管理職に占める割合は男性を大きく下回っているなど、人材配分において歪みが現れていた。韓国女性政策研究院の「女性管理職パネル調査<sup>11)</sup>」によると、職場で差別を受けた経験のある人はほぼ4割に達し、どのような差別を経験し

<sup>11)</sup> パネル調査は2007年、2008年、2010年、2012年の4次にわたって実施されている。

【図表 9】日韓における女性雇用就業率と管理職に占める女性比率の動向



出所) 韓国雇用労働部(2012)「積極的雇用改善措置制度の男女労働者現状分析結果(2012年)」、雇用労働部(2013)「事業所 1778ヶ所、男女労働者雇用現況」2013年9月23日公表資料。

〔出典〕大沢真知子・金明中「韓国の積極的雇用改善措置制度の導入とその効果および日本へのインプリケーション」(RIETI Discussion Paper Series 14-J-030, 2014年5月) p.22

たかという質問に対しては「昇進、昇給の差別」という回答が4割程度で最も高い。差別を受けた理由として考えられることについては、「男性中心の組織文化であるため」という回答が最も多い。また転職経験のある人に対し前の職場を辞めた理由をみると、「労働条件に不満」が54.4%と最も多い。こういった女性の経歴断絶を防ぐためには女性に対する昇進、昇給における差別を解消し、教育訓練等における機会を均等にするなど、人事制度や組織文化の改善に企業が積極的な役割を果たしていく必要がある。

そこでワーク・ライフ・バランス政策(以下、WLB政策)が推進された。この政策は1980年代後半以降、先進諸国から多様な取り組みが紹介され、韓国においても職場における仕事を中心とする社会的役割の拡大と依然として家事などを中心とする家庭的役割の存在が残存されていることから、女性労働に対する二重負担が社会問題として大きく取り上げられることとなった。女性労働における現実問題としての二重負担の側面は、女性労働の職場における経歴断絶を招く最大の原因の一つとして認識され、二重負担の軽減や経歴断絶の改善といった現実的な問題への改善策、あるいは女性労働への支援策として政府によるWLB政策が進展されるようになってきた。

現在韓国におけるWLB政策への理解は、会社生活と家庭生活との両立あるいは、調和を図るための制度的・政策的支援策として理解される。つまり、韓国社会における伝統的な考え方として、とくに家庭生活における家事や育児などにかんしては女性が担当してきたこともあって、WLB政策を女性労働に対する支援のための制度として受け止めることが多かったといえる。

そして政策レベルではないが、実際社会や個人レベルにおける多様な変化もみられる。それは、とくに若者層を中心に、昔の仕事中心的思考から、仕事と家庭の調和的思考への価値転換思考、伝統的な出産・育児文化にかんする多様な変化とプログラム作り、現実的に存在する阻害要因の排除などといった社レベル・個人レベルにおける多様な試みがそれである。そしてより現実的な問題として、家族構成の変化や経済的・現実的生活の問題として男性だけではなく女性も仕事と家庭を両立しなければならない時代になってきたという社会的認識の成熟も韓国社会の重要な変化の1つであろう。とくに重要なのは、多く指摘される高い教育熱による経済的・現実的負担が夫婦共働きによる収入の保全が最優先され、新しい家族形態へと変化してきたことである。そして今の韓国社会は、子供の育児や保育・教育のために仕事の継続が妨げられたり、家族の収入が減らされたりすることを防ぐために、仕事と家庭の両立を可能にするより現実的・直接的な WLB 政策を強く求められるようになってきているといえる。<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> 崔勝溟「韓国の WLB 政策の動向と課題」(跡見学園女子大学マネジメント学部紀要 第 16 号、2013 年)

## 第四章 フェミニズム・リブート

フェミニズム・リブート。この言葉は文化評論家のソンヒジョン<sup>13</sup>が命名した。1990年代半ばからのフェミニズム運動は2000年代に入りだんだんと勢いは衰えていったが、その後の2015年に若い世代を中心にフェミニズムに関心が高まった現象をこう呼ぶ。ちなみにリブート(Reboot)とはもともと映画業界でよく使用される用語で、過去に制作された作品の核となる部分は変えずに新しく作り直すことをいう。

これまでも韓国社会では女性が性の対象で差別を受け話題になることが度々あった。あらゆる場面で女性が貶されて問題になるところを目撃したが、女性が不満の声を上げることはあっても、何か行動に移すということにはなかつたように見られる。しかし現在は自らがフェミニストであると主張し、この現代社会の男女間にある歪みを正そうとする者が多く現れている。これは一体なぜなのだろうか。筆者はまず若い世代を中心にインターネットの普及が普及したことが理由の一つであると考えている。今は文字だけでなく、映像や音声もオンライン上に載せることが可能になり、瞬間に人から人へと伝達していく世の中である。そして匿名で自分の意見を言い合えることができる、とても便利な環境へと変化を遂げた。

その中でも“日刊ベスト(以下イルベ)”というネット右翼によるコミュニティーサイトが代表的であると言える。2010年にDCインサイドというコミュニティーから派生したサイトであり、匿名が保証されている空間で芸能人を性的な対象で見定めたり、整形した女性をビフォーアフターで比較し誹謗中傷する発言をしたりと世界に溶け込んでいる差別発言を永遠と書き込むサイトである。この匿名性が欠点である面を持つ一方、これまで女性差別が日常茶飯事に起き、これが通常だと考えられてきた社会認識を一転させることとなった。今まで女性であるという理由だけで不当に扱われてきた当本人たちが、オンライン上で事実と意見を述べ、よりリアルな現状を聞くことにより、多数が賛同しその認識が間違いであると気づけた男性は多いだろう。

だが、SNS上でフェミニズムが盛り上がることにより“女性嫌悪に対する女性たちの抵抗”も誕生した。それが2015年から2016年にかけて誕生した「メガリア」である。彼女たちは自らを「メガリアン」と名乗り、男性の価値観に沿った女性像を「コルセット」と呼び、そこからの解放を呼びかけた。そして女性嫌悪に反対するという消極的な立場にとどまらず、「男嫌」ならぬ「女嫌嫌」を目指すミラーリング戦略をとった。このミラーリ

---

<sup>13</sup> ソンヒジョンは大学院で映画学を学び博士学位を取得、長年ソウル国際女子映画祭にも関わってきた。映画やドラマ、バラエティ番組などを題材にフェミニズム文化批評を行なっている。

ング戦略とは、イルベが女性を対象にしてきたことを全くそのまま男性に当てはめて行うことで、今までどれだけ女性にひどいことをしてきたのかを分からせる方法である。彼女らは主にオンライン上を活動の場とし、イルベ等に掲載された女性嫌悪の掲示物の中の女性を男性に変えて再掲載する。この行動は世間にとって「男性嫌悪」として認識されているが、メガリアンたちはこれは男性嫌悪ではなく「女性嫌悪を嫌悪する行動」と定義づける。ただこの極端な戦略は多くの人にとっては、イルベの「女性嫌悪」と同じものとして認識され、本来の意味は全く伝わってこないだろう。同じように仕返したところでお互いがますますヒートアップして、果たしてそれは女性差別をなくす一歩に繋がるだろうか。その行動が一人の人にでも女性嫌悪と同じ行動だと捉えられた場合、差別撤廃どころか男女間の問題をより大きなものへと変えてしまうのではないだろうか。

## 第五章 女性問題 解決に向けて

では現代社会に生きる女性が住みやすくなるにはどのような方法が解決へとより一歩近くなるだろうか。

### I. 女性の非正規職雇用の立場向上

現在女性の非正規職の四分の一が最低賃金に満たない給料を貰って労働しているという衝撃的な事実がある。この事実を改善するため最低賃金をむしろ急激に上げてみてはどうだろうか。女性の非正規職も現代社会の問題として取り上げられているのだが、韓国は現在、就職氷河期と言われるほどの買い手市場である。ただでさえ正規雇用の機会が少ないため、非正規雇用の最低賃金を持続的に少しずつ上げることで非正規労働の立場や印象も上がり、これを問題として捉える人が少なくなり、効果的ではないだろうかと考える。実際 OECD 加盟国の中では非正規職の雇用を増やし労働者のスキルを高めることで正規職労働者と非正規職労働者の雇用保護格差をなくそうとしている国も存在する。

### II. 実効性のある差別禁止法制定

雇用上の性差別というのは“事業主が雇用者に性別・婚姻・家族上の地位や出身等について合理的な理由なく採用や労働の条件をつけたり、思ってもみない不利益な措置を取る場合”と“事業主が女性または男性、どちらかの性が満たすことができないような無理な採用基準や条件を人事が適用すること”である。性差別はある特定の雇用機会を剥奪したり解雇をもたらすため、職業の自由、または労働の権利を制限・侵害し、女性と男性どちらにも不利益をもたらし得る。そして差別禁止法の実行性を確保するためには国家機関が差別を是正し、しっかりした案を提示した上で、先駆けて実践しようと取り組むことが重要である。

### III. 女性労働権の確保のための意識変化と実践

女性運動の組織化された運動、そして女性研究者たちが自身の労働経験を差別として認識し、これらを解決しようと労働者の問題として提議しなければ、まだ社会には「セクハラ」や「外見至上主義<sup>14</sup>」といった概念すら存在はしていなかったであらう

---

<sup>14</sup> 外見、要望が評価の全てだという考え方。韓国では就職や結婚などの場にて外見が重視され、外見を重視する度合いが大きいと考えられている。就職試験、面接の際には経歴よりも外見を重視すると答える企業もあることが報道されている。このような情勢の中で、人生における様々な場所で不利にならないようにと、美容整形手術を行う人も多い。

う。このように弱い立場に置かれている女性労働者を組織・保護するためには女性労働運動の積極的な組織化努力が必要であると考え。さらにより根本的な問題は、既存の労働運動が弱い女性労働者たちの利害関係を代弁してこれらを保護する方向へと転換することだ。女性がこれからの労働社会にとってどれだけ必要な存在であるのかを改めて考えさせるような、多様な活動と労働運動団体の存在意識の変化が必須である。

#### IV. 女性自身の意識改善

そして何よりも女性自らが正しい知識を持ち、後世に男女平等である社会を教え、作って行かなければならない。今まで伝統的な男性優位社会であったために父が母に自分の所有物であるという認識を埋め込み、母は娘に世の中の女性嫌悪を教えていた。女性が何にも恐れずに自信を持ち、男女平等を、そして自らの存在価値を自らの手で、声で、世の中に唱えることで、より良い世界を創造していくことができるのではないだろうか。

2019年12月25日、まるでクリスマスプレゼントであるかのように女性暴力禁止法が施行された。それまで当時の韓国社会では性暴力、家庭内暴力、性売買などを性に対する暴力だと統一的に捉える視点が不十分であり、特に家庭内暴力は許容度に個人差があり、それぞれの暴力に認識の差があった。しかしこの法律が施行されたことにより、これまで曖昧とされていた女性に対する暴力が定義され、今までの伝統的な韓国の女性に対する不当が蔓延している社会を脱却する大きな一歩となったと考えてもいいだろう。

このように現代韓国社会では少しずつではあるものの、女性たち自らが声を挙げ、住みやすい街へと変化を遂げている真っ最中だと言える。声を挙げれば必ず聞こうとする者がおり、そして改善しようと理解・協力してくれる者が現れる。フェミニズムはもはや女性だけの問題だけではない。男女格差が解消することで少子化問題の改善、暴力の減少、そして何より莫大な経済効果に繋がるだろう。女性嫌悪が男性に対抗するという誤った認識、そしてそれがまた新たな嫌悪を生まないよう、まずは女性嫌悪に対するイメージから変えていかなければならない。このような問題に直面した男性たちが、女性らが打ち勝って行かなければならない問題点はまだ山積みだということに気づくだけで、それは男女平等な社会をつくる上で小さくて大きく、価値あるとても貴重な一歩だと言えるのではないだろうか。

## 参考文献

### 論文（著者名五十音順）

1. 安熙卓「韓国の女性労働と雇用政策」（経営学論集第 28 巻第 3 号、2018 年）
2. 池本美香、韓松花「日韓比較からみる女性活躍支援の方向性」（JRI レビュー Vol.4, No.14、2014 年）
3. 大沢真知子・金明中「韓国の積極的雇用改善措置制度の導入とその効果および日本へのインプリケーション」（RIETI Discussion Paper Series 14-J-030, 2014 年 5 月）
4. 金明中「韓国における女性の労働市場参加の現状と政府対策—積極的雇用改善措置を中心に」（日本労働研究雑誌第 56 号、2014 年）
5. 玄美兒「韓国の女性政策にみる『賢母良妻』規範:朴正熙政権から全斗煥政権までを中心に」（家族社会学研究第 15 巻第 1 号、2003 年）
6. 崔勝湜「韓国の WLB 政策の動向と課題」（跡見学園女子大学マネジメント学部紀要第 16 号、2013 年）
7. 佐々木正徳「韓国高校生の性役割意識--全州市高校生へのアンケート調査から」（九州教育学会研究紀要 第 29 号、2001 年）
8. 田中弘美「M 字型カーブの解消と男性稼ぎ主モデルからの離脱の関係 : OECD 統計の国際比較をとおして」（評論・社会科学第 117 号、2016 年）
9. 趙慶喜「韓国における女性嫌悪と情動の政治」（社会情報学第 6 巻第 3 号 2018 年）
10. 鄭賢熙「韓国におけるフェミニズム運動と家族法の変遷」（現代社会文化研究第 37 号、2006 年 12 月）
11. 春木育美「韓国における女性の就業構造の変化」（女性学研究第 12 号、2005 年 3 月）
12. 藤原夏人「韓国の女性暴力防止基本法」（（国立国会図書館調査及び立法考査局）外国の立法第 281 号、2019 年 9 月）
13. 吉川貴恵「韓国における戸主制度廃止と家族法改正—女性運動の観点をふまえて—」（立命館法政論集第 13 号、2015 年）
14. 李環媛「韓国における性別役割分業観と女子教育—教育の場における二重構造」（家族社会学研究 No.5、1993 年）
15. 李聖娥「フェミニズムは誰のもの?—女性嫌悪発言から見る現代韓国社会—」（早稲田社会科学総合研究別冊 2015 年度学生論文集、2016 年 3 月）

### 書籍（著者名五十音順）

1. 『韓国フェミニズムと私たち』（タバブックス、2019 年）
2. 斎藤真理子『韓国・フェミニズム・日本』（河出書房新社、2019 年）

### その他

1. 韓国統計庁「経済活動人口調査雇用形態別追加調査」

コメントの追加 [罫4]: 参考文献は論文と書籍に分け、それぞれ著者名五十音に並べましょう。なお、書誌情報の表記ルールは下記のとおりとなります。

#### ・論文

著者名「タイトル」（掲載誌名 号数 発表年月）

#### ・書籍

著者名『書名』（出版社名 発行年）