

韓国におけるホワイトカラーの生涯設計

競争社会の到来とホワイトカラーの対応

はじめに

韓国では、伝統的に人脈が重んじられ、人脈で会社生活が左右されるようなところがあった。しかし、90年代末の経済危機を経て、競争主義や能力主義が導入されるようになり、人脈の力は低下している。年功序列制から能力主義へと転換し、それとともに、専門職などのキャリア開発が重視されるようになった。

日本に似ているようだが、韓国に特徴的なことは、一つには、キャリア開発のなかに人脈構築が含まれている点である。仕事を終えて夜学に通う人々は資格取得だけではなくネットワークを広げることに夜学を活用している。二つには、キャリア開発で、退社後に独立起業する人の多いことであろう。独立指向の強い韓国社会では、年齢にかかわらず、退社を起業のためのチャンスと捉える人が多い。

一方、女性の社会進出には、能力主義の導入で拍車がかかっている。しかしながら、就業環境の整備という点では課題も多い。保育園の整備が遅れる一方で、家庭内の家事・育児分担への理解は進んではいない。それでも、女性の就業の場は確実に広がりつつある。



深川 博史（ふかがわ ひろし）
（九州大学大学院経済学研究院教授）

略歴

- 1958年 佐賀県唐津市生まれ
- 1982年 九州大学経済学部卒業
- 1987年 九州大学大学院博士課程単位取得退学
- 1987年 九州大学助手、88年講師、89年助教授
- 1995-97年 UCバークレー東アジア研究所 客員研究員
- 2003年 経済学博士（九州大学）
- 2003年 九州大学 教授

研究テーマ

韓国の社会経済構造、日韓 FTA の研究

主要著書

- 『市場開放下の韓国農業』九州大学出版会、2002年9月
- 『韓国経済研究』第1巻1号（深川博史編）、2001年3月
- 『韓国経済研究』第1巻2号（深川博史編）、2001年3月
- 『韓国経済研究』第2巻（深川博史編）、2002年3月

ホワイトカラーとネットワーク社会 伝統的な人脈社会の特徴

1 人脈ネットワーク社会

新規卒者についての、企業の採用は、以前の縁故採用から、現在は公募採用中心へと移行している。経済危機を経て、採用時の競争も厳しくなってきた。しかし、いまなお縁故採用方式をとる企業も少なくない。とくに

経営・管理要員のヘッドハンティングの際には縁故採用方式がとられている。縁故採用方式とは具体的には、学閥人脈や地縁関係を利用した人材選択であり、専門性や経験よりこちらが重視される。公募採用が増えるなかで、

学閥人脈の影響力は、まだまだ残っている。

韓国は、人脈社会やネットワーク社会と言われ、これらのつながりが、企業の人事採用に影響を与えてきた。出身地別の集まりや、卒業大学・学部・クラス別の同窓会が、毎年各所で頻繁に催されており、血縁・地縁に加

2 士官学校ネットワーク

1980年代までは、陸軍士官学校の出身者が長く大統領を務めたことから、陸軍士官学校卒業生同士のつながりが強く、多くの企業の管理職ポストを士官学校関係者が占めた。士官学校の卒業期生ごとの集まりがあり、先輩後輩や同期生同士でのつながりを深め、企業社会に隠然たる影響力を有していた。

韓国では1960年代以降、長く軍事政権が続き、金泳三大統領の文民政権が1990年代に誕生するまでの約30年間、陸軍士官学校の出身者が政権の中樞を占めた。加えて、政府が経済開発、輸出産業に強い影響力を持ち、企業経営に政府の支援が必要であったことから、各主要企業にも、陸軍士官学校の出身者が天下り、企業人事に影響力を行使した。

工業化当初、機械・部品工業未発達な韓国では、工場経営に、海外からの機械・部品輸入が必要であった。しかし、外貨獲得可能な輸出品に乏しい韓国では、外貨量が限られて

3 ソウル大ネットワーク

もう一つの人脈ネットワークは学閥であり、その典型がソウル大のネットワークだ。韓国の首都ソウル近郊に位置するソウル大学は、日本の東京大学に相当するトップ大学である。ソウル大卒業生のつながりには一種独特の雰

えて、学閥が、人事採用、さらには人事考課や、昇進にまで影響を与えている。入社前から、そして入社後も、人脈ネットワーク次第で、会社人生が決まっていく。このネットワークで典型的なのは、陸軍士官学校とソウル大のネットワークである。

おり、各産業への外貨割り当ては政府がコントロールした。主要財閥は政府より、貴重な外貨の割り当てを受けており、この外貨がなければ、機械等の資本財輸入も、工場経営も困難であった。外貨割り当ての権限を、政府が掌握しており、政府とのパイプが、企業経営の命運を握った。そのため、陸軍士官学校関係者への人事上の配慮は、経営の安定に必要なことと見なされた。

90年代の文民政権登場後、こういうネットワークは影響力を低下させたが、かつての「戦友」同志のつながりは、まだまだ強い。軍事情権はなくなったとは言え、軍需産業は経済界で一定の地位を占めており、それら軍需産業への、軍隊関係者の天下りは今も続いているようである。韓国が、北との軍事的緊張下にある限り、軍事関係者の社会的影響力は強く、士官学校出身者達は、今後も、人脈ネットワークの一端を担っていくものと思われる。

囲気がある。相手に面識がなくとも、ソウル大卒であれば、「先輩」「後輩」と呼ぶ。やや強引だが、知らない人でもソウル大卒というだけで知人にしてしまう。そのくらいソウル大卒業ブランドは有名だ。この場合、大学名

は、人格やキャリアを超えて、人物評価の最優先事項になっている。

政府のキャリア官僚の約 8 割を同大出身者が占める。キャリア官僚の世界はソウル大卒業生で占められており、職場でも独自のネットワークを有している。また、ベンチャー企業においては、社長がソウル大卒であるか否かで融資枠が異なるともいう。ソウル大の卒業資格が経営を左右するという話だが、それほど出身大学名の信用度が高い。そして、この風潮がソウル大の地位をさらに高めて、受験競争を激化させている。ソウル大受験生にとって合格発表日は、人生の大きな岐路だ。ソウル大入試の可否は、その後の会社人生を決めることになる。

日本側の会社が、韓国の会社と付き合いしていくには、先方の窓口担当者との交渉が重要だ。窓口の相手に出身大学を尋ねると、そのキャリアや会社における地位が推測される。相手がソウル大出身でなくとも、日本の慶応大学に相当する延世大学や、早稲田大

学に相当する高麗大の出身者も優秀だ。それぞれに学閥があり、頻繁に同窓会が催され、結束を強めている。

90 年代に文民政権が登場して軍人の政治参加が減り、士官学校ネットワークが後退すると、学閥ネットワークが幅を利かせるようになった。どの大学を卒業するかで、一生が決まってしまう。学閥ネットワークの強い韓国では、日本以上に厳しい受験戦争が展開されており、各家庭の親達の教育熱は高い。

韓国特有の人脈社会は、ホワイトカラー社会では、学閥ネットワークとなって現れている。そして、こういう人脈社会も、経済危機を経て最近では、厳しい実力・能力社会へと変わりつつある。ソウル大卒の学歴を持っていても、会社人生が安泰とは言えない。経済危機後の変化は、ホワイトカラーに厳しいものとなっている。

以下では、韓国ホワイトカラーの賃金構成と昇進の構造を紹介し、ホワイトカラーを取り巻く環境の変化をみていく。

ホワイトカラーの報酬と昇進 競争社会到来のインパクト

1 年次報酬と昇進

韓国では 1988 年のオリンピックの前後に、「民主化」という大きな社会変化があり、労働条件の改善が進められた。平均的な雇用賃金は急上昇し、中産階層が拡大した。また最低賃金の水準が高まり、教育補助や休暇制度が拡充された。こうして 90 年代にはそれまでに比べると、ホワイトカラーの雇用条件は改善されたが、同時に労働コストも上昇した。

深川由起子氏によれば、90 年代末の整理解雇制導入に伴う大量解雇の背景には、これらの労働コスト問題もあった。すなわち、80 年代末から 90 年代にかけて、約 10 年間の賃金水準上昇が続いたが、この上昇した賃金水準のコストが、経済危機の際に企業経営を圧迫し、その後の大量解雇の要因となった。厚遇されたホワイトカラーを大量に抱え込むことに、

経営側は耐えられなかった。ホワイトカラー階層は厳しく絞り込まれ、失業が発生した。経済危機を乗り越えたホワイトカラーにも、能力主義という試練が待っていた。諸手当の拡充は進みつつあるが、賃金体系も年俸制の導入等で見直されている。

経済危機以後の構造調整過程ではとくに、年功序列賃金が見直され、多くの企業が、能力給に基づく年俸制に移行した。それに伴い

人事考課基準も厳密化されつつある。韓国労働部の 2002 年の調査によれば、韓国企業の 30%以上が年俸制を実施しており、成果配分制を導入した企業も 20%を超えている。この傾向は今後、広まるとみられている。

2 賃金と昇進の実例

韓国の英和コンサルティング調査による 2003 年の賃金構成表をみると、会社の規模等により、賃金構成が異なることがわかる。概して、規模の大きい企業ほど先進的な賃金体系を導入している。年俸制、能力給、男女別同一賃金などである。また、昇進における男女別格差も減少する傾向にあるようだ。

規模の小さい輸出保険の A 社では、社長等の役員と一般社員の俸給格差が大きい。また、男女別賃金格差が残っている。通常給与は、学歴にスライドするが、この会社の場合、高卒男性は短大卒女性よりも給与が多く、短大卒女性は従来女性の事務的な役割に仕事が限定されている。こういう古いタイプの会社においても、年俸制への移行

表 1 年次報酬と昇進

生命保険 A 社、従業員 45 名 賃金構成（年俸制）（円）		輸出保険 B 社、従業員 321 名 賃金構成（理事以上は年俸制、他は月給制）		
役職	年収	役職	年収	平均昇進年限
社長	12,252,000	社長	7,935,000	
理事	10,725,200	副社長	6,728,800	
部長	6,872,400	理事	6,680,800	
次長	5,132,400	部長	5,515,100	
課長	3,744,000	次長	4,359,200	部長へ 8 年
代理	3,434,400	課長	3,645,300	次長へ 7 年
大卒女性	2,271,600	代理	3,296,300	課長へ 3 年
短大卒女性	1,557,600	大卒男性	2,240,800	代理へ 5 年
高卒男性	1,838,400	大卒女性	2,240,800	代理へ 5 年
		短大卒女性	1,504,900	
		高卒男性	1,350,600	
		高卒女性	1,350,600	

電子・通信製品修理 C 社、従業員 2007 名
賃金構成（事務管理職 年俸制）（円）

役職	年収	平均昇進年限
部長	5,428,200	
次長	4,558,800	部長へ 5 年
課長	3,945,300	次長へ 5 年
代理	2,932,600	課長へ 4 年
大卒男性	2,341,200	代理へ 4 年
大卒女性	2,341,200	代理へ 4 年
短大卒女性	1,798,800	大卒職級へ 3 年
高卒男性	1,515,900	大卒職級へ 3 年
高卒女性	1,515,900	大卒職級へ 3 年

資料) 英和コンサルティング『労働ニュース』2003-5号、2003年調べ。
注) いずれも各職位就任後3年目の年収。数値は韓国内で支払われる
ウォン給与を、100円=980ウォンで円換算したもの。

が進む等、革新の動きがみられる。

男女別賃金格差の残るA社に対して、中規模の輸出保険B社は、これを解消しており、大卒も高卒も、男女別の賃金格差が消滅している。短大卒女性は、高卒女性を少し上回る程度であるが、高卒男性より賃金面で優遇されており、会社内の仕事にも期待がかけられている。

このような男女別賃金格差解消の動きは、規模の大きい会社ほど進んでいる。電子・通信製品修理のC社は従業員2,007名の企業規模であるが、ここでは、中堅のB社以上に職位別賃金格差が小さく、また、男女別同一賃

3 キャリア開発

先の深川由起子氏によればもともと韓国では、企業内でのキャリア開発は、それほど熱心に行なわれていなかった。80年代までの高度成長期のホワイトカラーについては、現在に比べて雇用が安定しており、安定雇用のなかで、新たなキャリア開発のインセンティブにも乏しく、また企業側もこれに積極的ではなかった。ところが、90年代の経済危機で、「整理解雇制度」が導入され、景気悪化による解雇が法制化されることとなり、安定的雇用体制は崩れ始めた。

それとともに、職種間の移動に必要なキャリア開発は、労使双方に必要なものと受け取られるようになり、キャリア開発プログラムが、さまざまな職場で摸索されはじめている。

勤労者の自己責任による生涯のキャリアプラン設計という点では、まだ発展の余地があるものの、企業研修会も増えており、移動後の職場でも通用するような、専門知識や技能

金が明確に打ち出されている。部長と新入社員の間という、職位間の賃金差も相対的に小さい。また、平均昇進年限についても、ABC各社の比較からわかるように、規模の大きな会社ほど、昇進に要する年限が短い。

これらのことから、企業の規模と、賃金体系の間には一定の相関関係があることがわかる。規模の大きい会社ほど、賃金体系改革が進んでおり、男女別賃金格差、職位間賃金格差、昇進年限の短さに、それらは現れている。新規学卒者、または、女性の新規学卒者にとって、大企業の雇用体制は相対的に恵まれたものと言える。

習得への意欲は高まっている。最近では政府が、種々の再教育補助を付与しており、企業が補助を活用することで、労働市場の流動化や、流動的雇用環境の形成が進みつつある。

最近のキャリア開発は、不況の影響を受けたものとなっている。経済危機後の整理解雇制導入で、中高年の事務系管理職が大量に失業したが、専門性欠如による再就職困難が話題となり、専門教育がキャリア開発の一つの方向性となった。韓国では、儒教の伝統のためか、文系事務職的な勤労を尊重する一方で、技術職を嫌う傾向があり、専門技能職の階層は比較的育っていなかった。しかしながら経済危機後の就職で、最も優遇されたのは、これら技能職であり、他方、冷遇されたのは、事務職であった。長期にわたり厚遇されてきた文系事務職は、経済危機の時に大量に解雇された。これを契機に伝統的な職業観が大きく揺らぎ、労働市場に即応したキャリア開発

が求められるようになった。

経済危機以前は、事務職的なホワイトカラー階層が、潜在的に過剰労働力化していたが、その高コスト負担が経済危機で表面化し、労働市場の調整が進んだ。ホワイトカラーに次いで問題化したのは、若年層、女性、そして大学院卒等の高学歴者の、失業者である。文系事務職的な労働を指向することが、それらの階層に共通の性格と言える。

労働需給のミスマッチ問題に直面して、政府では、再教育補助金を付与し、ITや金融などの特殊な分野の技能者育成を推進しており、企業教育にこれを組み込むことで、労働市場の流動化を進めようとしている。このような問題を経て、最近では、事務職重視の伝統的な労働観が変化し、特殊技能が重視されるようになってきた。

ホワイトカラーの環境変化

1 若者の変化

従来は年功序列賃金のなかで、若者にも将来を予測することができた。しかし能力給への移行が進むにつれて、将来展望は難しくなり、若者の職場観も変わりつつある。従来の学歴社会では、学歴が将来の出世コースを決めた。しかし、経済危機を契機に、ホワイトカラーの過剰と、ITなど専門技能職の不足が明白となり、若者は社内のつきあいよりも、技能修得や資格取得など、専門職指向を強めている。深川由起子氏によれば、若い世代ほど、学歴ベースの出世競争には懐疑的であり、若者が“付き合い酒”等に興味を示さなくなっているという。

また最近では、成果主義の導入で「腰掛社員」が急増している。年功序列を廃止して成果主義を導入する企業が増えている中、職場や職業を頻繁に変えるサラリーマンも急増している。その有様は、突然飛来して食糧を食べ尽くすとまた別の場所に飛来していく「イナゴ」に似せて、「メットウギ(韓国語でイナ

韓国ホワイトカラーの対応

ゴの意味)」と呼ばれており、特に30代前後の男性に多い。97年経済危機の前は、新入社員のうち1年以内に辞める者は1割であったが、最近では3割に増えている。労働部の集計でも離職率は97年以降、増加の一途をたどっている。年功序列よりも能力重視傾向が強まり、組織への忠誠心が弱まっている。環境変化による社員の「イナゴ化」は、より良い未来を求めるための自衛の手段ともいえる。

韓国では、早期退職のことを、「名誉退職」と呼んでいる。名誉退職した場合には、退職金に加えて、慰労金と再教育用の補助金受給が、認められる。数百万円に相当する資金を一挙に手にできることから、名誉退職の道を選ぶ人は、年齢・男女にかかわらず多い。かつての経済危機の時には、年配のホワイトカラーに、この道を選ぶ人が多かった。最近では、名誉退職者の低年齢化が進んでおり、男女にかかわらず20代社員でも、腰掛け数年で、名誉退職を選択し、新たな職場を探す人々が

増えている。職務への適応性問題や、社内競争の激化、また、価値観の多様化などが、そ

の背景にあるようだ。

2 退社と起業

年功序列制にかわって能力主義が通用するようになると、新たな職場を求めて離職する者や、離職に備えて、資格を取得する人々が増えてくる。ソウルでは昼間の会社勤務後に、夜学に通う者が増えた。玉置直司氏によれば、それらの夜間学校は、MBAコース、幹部養成コース、財務集中コースなど、キャリア開発を指向するものである。日本と似て異なるのは、夜学さえ、人脈作りの場として活用される点だ。夜学に通う者のなかには、キャリア開発だけではなく、会社外の人脈を築こうとして、通学を希望するものも多い。夜学は、会社がその学費を負担しており、離職・転職に備えたキャリア開発を会社が支援する格好になっている。

キャリア開発を、夜学に「外注」するだけでなく、会社内での研修も盛んだ。研修所では、集中的な外国語の訓練や、専門知識修得が行なわれる。会社内でのキャリア開発に特徴的なことは、年齢にかかわらず参加希望者が多い点である。とくに年功序列制度が崩れたため、同じ研修のクラスに、異なる年齢階層の人々が同時に参加する例が増えた。

3 リタイア後の人生

ソウル市内のコーヒーショップは朝から、高齢の男性であふれている。彼らはリタイア後の人生を、コーヒーショップですごしている。同じ境遇の友人と待ち合わせて、タバコを吹かしながら、長時間をそこですごすのだ。悲しいこ

昇進の構造も崩れ始めている。儒教道徳が社会通念化している韓国では年配者への畏敬の念が日本以上に強く、企業社会の昇進にもそれが反映されていた。しかし、こういう社会通念は、経済危機を経て変わった。最近では主要財閥企業の場合、40代前半で役員、後半で専務、50代前半で副社長、という若手幹部登用制度が定着している。同時にこの年齢で役職に就けない人間は、「退職予備軍」と見なされる。

壮年の退社組の場合、大企業の巨大組織に空き足らず、退社・独立して事業を起こす者も多い。また、勤務時代に培った人脈を活用してベンチャーなどへ転職する。韓国のベンチャー企業では、三星やLGなどの財閥企業の退社組が、経営者になっている例が多い。

定年前の退社組にも起業する人は多い。いわゆる名誉退職組だ。定年まで会社にいることはなく、キャリアを生かして会社を立ち上げる。老後に働けるようにと資格を取る人も増えた。労働省の調査でも、高齢労働者の比率が最近増加し、13年前の倍になっているという。

とだが、高齢者・年配者は、社会における身の置き所がなくなって来ているのを感じる。

韓国でも、リタイア後の人生は楽ではない。韓国の民間企業の定年は55歳のところが多い。公務員は58歳から60歳と、所属する団

体によって異なる。また年金も 60 歳から支給されているが、2013 年から支給開始年齢が、5 年間に 1 歳ずつ引き上げられ、2033 年には 65 歳から支給されることが決まっている。

韓国の老齢化の速度は先進国に比べてかなり速い。予想よりも出生率が低く、代わりに平均寿命が延びたためだ。70 年に 4.53 人であった出生率は昨年 1.47 人で、30 年間で 3 分の 1 にまで落ちた。平均寿命も、昨年韓国は 75.9 歳で、日本(80.2 歳)、イタリア(78.5 歳)、アメリカ(77.1 歳)には及ばないものの、2030 年には 81.5 歳に達し、最長寿国の日本(82.5 歳)に近づくと見られる。このように社会が老齢化すると、経済活動人口が減る反面、老人扶養負担が増大し、経済に深刻な問題を起こす。韓国は昨年、生産可能人口(15~64 歳)9.9 人が老人 1 人を扶養したが、2020 年

には半分の 4.7 人が老人 1 人を扶養する状況になる。日本と同じように、年金給付切り下げの可能性もあり、年金に頼らない老後の人生、働きつつ過ごす老後の人生を、展望しておかねばならない。

リタイア後に備えた個人の準備はさまざまだ。ソウル経済新聞・韓国開発研究院の共同アンケート調査(300 人対象)によると、退職後に必要な生活費は月平均約 15 万円から約 20 万円が 39%回答と最も多く、次いで 20 万円以上の 36%回答であった。また 10 人中 2 人は、老後に、物価の安いベトナムなど海外に移住する計画がある。さらに、全体の 7 割が、退職後の第二の人生を考えている。退職後の生活については、4 割が、40 代から何らかの準備をしている。これらは韓国の不安定な雇用情勢を反映する結果となっている。

女性の社会進出 有業女性を支える社会基盤整備の状況

真田幸光氏によれば、日本同様に韓国でも少子化が進んでいる。その分、子供一人当たりの親の介護にかかる費用は増え、家計を圧迫するようになった。また、激しい受験競争を背景に、教育費につき込む額が年々増加しつつあることなどから、韓国でも共働きの家

庭は着実に増えてきた。それにもかかわらず、今でも女性の社会進出を歓迎しない傾向が韓国では強い。日本と同様に、女性の働く環境が整わないなかで、離婚率は上がり、結婚しない女性も増えてきている。

1 有業女性の特徴

15 歳以上の人口における、有業率を男女で比較してみる。15 歳から 19 歳については、高学歴化を反映してか、有業率は男女共に 10%前後にとどまっている。高卒後働かずに大学へ進学する者の多いことによる。20 - 24 歳は男女で大きな開きがある。この階層の男

性の有業率が低いのは、徴兵制のためである。その上の階層になると逆に、男性の有業率が増えている。女性は結婚退職で、30 - 34 歳の階層とともに、低い有業率にとどまっている。女性の有業率が回復するのは、30 歳代後半から 40 歳代にかけてであり、育児を終えた女性

が職場復帰することを示している。が、この有業率は男性ほど高まらず、年齢を経て低下している。結婚出産後の女性の社会復帰に好ましい社会環境は未整備であることがわかる。

男女雇用均等法の制定に伴い、男女格差は縮小傾向にあり、とくに、高学歴階層では男女格差は消滅しつつある。女性の生き方に関する考え方では、専業主婦希望は、世代が若くなるにつれて減少している。経済危機を経験した10代から20代の世代でとくに、この傾向が強い。経済事情から共働きが増加傾向にあり、育児休暇制度の導入なども課題となっている。

最近では、出産後働き続ける女性が増加している。これらは主に出産休暇の整った大企業に勤めている女性たちだ。結婚に関して圧力の強い韓国社会で、独身で働く30代以上の

女性も少なくない。

全体の傾向をみると、女性では、サービス従事者が最も多く、次いで、販売従事者、事務的職業従事者、単純労務従事者が多い。単純労務従事者とは、初歩的販売サービス、農林漁業の単純労働、建設・製造などの単純労働を行う者を言う。男性有業者と比較した場合の特徴は、事務的職業従事者や、サービス従事者の割合が大きいことであろう。逆に、比率が小さいのは、技能員及び関連技能従事者や、装置・機械操作員及び組立工である。立法議員・上級行政官・管理職も、女性は、ごく一握りに過ぎないが、専門的職業従事者では、男性並みの社会進出を遂げている。今後も、このような専門的職業への女性の社会進出が見込まれている。

表2 韓国 女性有業者の特徴(2000年)

年齢別特徴 (単位:千人、%)

	男性			女性		
	15歳以上 人口 A	有業者数 B	有業率 B / A × 100	15歳以上 人口 A	有業者数 B	有業率 B / A × 100
15-19歳	1,964	189	9.6	1,837	199	10.8
20-24歳	1,988	522	26.3	1,873	985	52.6
25-29歳	2,230	1,580	70.9	2,114	1,036	49.0
30-34歳	2,183	1,747	80.0	2,074	886	42.7
35-39歳	2,174	1,977	90.9	2,076	1,184	57.0
40-44歳	2,055	1,890	92.0	1,979	1,260	63.7
45-49歳	1,488	1,383	92.9	1,451	984	67.8
50-54歳	1,180	1,129	95.7	1,174	655	55.8
55-59歳	988	789	79.9	1,021	547	53.6
60歳以上	2,157	1,148	53.2	3,036	972	32.0

資料) 韓国統計庁『韓国主要経済指標』。数値は2000年。

表3 韓国 女性有業者の特徴（2000年）

職種別特徴	男性		女性	
	実数	100分比	実数	100分比
立法議員・上級行政官・管理職	538	4.2	32	0.4
専門的職業従事者	908	7.0	669	7.3
テクニシャン及準専門的職業従事者	1,445	11.2	670	7.3
事務的職業従事者	1,347	10.4	1,476	16.0
サービス従事者	879	6.8	1,965	21.3
販売従事者	1,339	10.4	1,613	17.5
農林漁業熟練従事者	1,057	8.2	907	9.8
技能員及び関連技能従事者	2,157	16.7	540	5.9
装置・機械操作員及び組立工	2,071	16.0	302	3.3
単純労務従事者	1,203	9.3	1,051	11.4
	12,944	100.0	9,225	100.0

資料) 韓国統計庁『韓国主要経済指標』。数値は2002年。

2 有業女性の仕事生活

島本みどり氏によれば、女性の採用は一般に、新規学卒定期採用方式が多く、毎年5月と11月の前後2回に分けて採用活動が行なわれる。選考は筆記試験より面接に依存する企業が多く、職務中心というよりは人物中心の採用慣行が定着している。

採用・勤務後の経路は、従来の結婚退職というパターンから、変わりつつある。高卒の女性たち、さらには専門大学卒の女性たちは、結婚退職し、子育て後に復帰する仕事は従来、セールス販売のような分野であった。しかし、90年代には、女性の社会進出が進み、未婚女性の専売特許であった事務分野へも、既婚の復帰女性が進出している。職場の花的な存在から、実際の戦力となる働き手へと、その位

置づけが変わってきている。

先の島本氏の研究によれば最近、女性にも昇進の道が開かれはじめている。韓国では大きな企業の大部分を財閥と考えて良いが、財閥の親族は女性も重役として名を連ねている。このため部長より、重役の方で女性の割合が大きい。女性の中間管理職（課長）は従来少なかったが近年、増加傾向にある。それでも女性が部長まで昇進することは難しい。韓国の男性中心社会では、お酒を一杯のみながら職場や仕事の話をして、情報の交換と共有がはかられている。現場のレベルでは、能力次第で女性もチーフ等へ昇進するが、部長ともなると、情報交換の場を求めるのはなかなか難しいと言われている。

現在は、女性の経済活動参加率は、男性と比較すると少ないが、今後は大幅に増加する見込みだ。デザイナー、フード・スタイリスト、ソムリエ、リフォーム・コンサルタントなどの業種をはじめ、外為ディーラー、ピデ

オジャーナリスト、宝石カットデザイナーなどでは、すでに女性が多く進出している。また従来、女性が挑戦しにくかった職業軍人、消防署員などでも今後、就業機会が広がるとみられている。

3 有業女性の個人生活

先の島本氏の研究によれば、一般には、結婚退職後、子育てに一段落し、再就職するパターンが多い。女性が社会に進出し、結婚・出産後も働き続ける女性は増え続けている。しかし韓国の現在の状況では、女性が働き続けるには、恵まれた環境の職場に身を置く必要がある。実際の労働時間は相変わらずとても長い。子育てを助ける家族や親族がいるかどうか、保育園に入れるか等の問題、またその他、韓国の社会環境の問題もあって、働き続けるためには、越さねばならないハードルは多い。それらの条件が満たされないとき、女性の就労は難しくなる。

韓国では保育園等の施設は完備しているとは言いがたい状況である。保育園が整わないのは、子育ては女性の仕事、家族の仕事という考え方が根強いためだ。キャリアのある女性はベビーシッターを雇う余裕がある。ベビーシッターを雇えない普通の人々は、両親が同居していれば両親に頼む。両親が離れて住んでいれば、週の5日間を両親に預け、週末に子供を引き取る。預ける親が近くにいない人達は公共の保育園に預けることになるが、保育園に入れることは、なかなか難しい。

子育てへの夫の協力、家事への協力があるかということ、これも難しい。若い世代には家事に協力する男性も現れているが、夫の両親

と同居している場合、家事参加への抵抗は夫の両親にも強い。夫の母親は、自分の息子が家事に追い回されていると受け取る。そういう母親の目に、若嫁の就労は我慢できないものに映る。

こういう風潮も近年は少しずつ変わってきている。経済危機は能力主義の傾向をうみ、能力ある女性の社会進出は目覚ましいものがある。財閥の企業のなかでは、三星グループのように、結婚出産後も継続して働き続けられるような、支援政策を打ち出しているところもある。三星グループの人事政策は先進的で、年齢にかかわらず女性の能力を活用する方針だ。三星の女性のなかには、結婚し出産しても働き続ける女性社員がいる。

重工業、製造業の分野では、男女雇用平等法が定められた現在でも、結婚退職が了解事項の企業もある。その場合、働き続けたければ独身である必要がある。しかし、働き続けても重要な仕事を与えられるわけではなく、補助的な事務職を続け、若い女性社員のマネージャー監督を求められたりする。やりがいを持って働き続けるには、恵まれた会社にいる必要がある。

おわりに

経済危機を契機に導入された能力主義のもとでも、韓国のホワイトカラーは、たくましく仕事を続けている。キャリア開発を人脈拡大に活用し、また、退社の機会を利用して独立起業する者もいる。韓国のホワイトカラーには、不景気さえも、チャンスと捉えるバイタリティを感じる。韓国のホワイトカラーに

あっては、こういうバイタリティの精神が、変化に対応する柔軟なライフスタイルを作り上げている。競争主義や能力主義の導入は日本よりも徹底している。そういうなかで、必死に活路を見いだそうとしているホワイトカラーの姿は、日本の私達にも大いに参考になるようだ。

【参考文献】

- ・ 深川由起子『韓国のしくみ』version2、中経出版、2002年
- ・ 玉置直司『韓国はなぜ改革できたのか』、日本経済新聞社、2003年
- ・ 島本みどり、ほか『韓国の働く女性たち』、東方出版、2003年
- ・ 石坂浩一ほか、『現代韓国を知るための55章』、明石書店、2003年
- ・ 韓国統計庁『韓国主要経済指標』2001年
- ・ 英和コンサルティング『韓国労働ニュース』 <http://www.sjchp.co.kr/>
- ・ KBNコリアンビジネスネットワーク <http://www.kbn-japan.com/index.htm>
- ・ ファン・スヨン『女性の職業選択と雇用構造』韓国労働研究院、2003年
- ・ チャン・ジヨン『高齢化時代の労働市場と雇用政策』韓国労働研究院、2003年