

〈書 評〉 明 泰淑 著

『韓国の労務管理と女性労働』（文眞堂）1999年5月刊

藤 井 治 枝

本著は、明泰淑氏の、1988年以來10年にわたる日本における研鑽の成果であり、博士（経営学）の取得論文として、学問的にも高い水準を示している。

韓国は、云うまでもなく、日本に最も近い隣国でありながら、研究対象によっては、最も遠い地域であったことは氏が指摘される通りである。「本研究の特色と位置」の中で、「韓国企業における女性労働の実態を実証的、理論的に解明しようとする文献は、私の知る限り皆無であったと思われる」と記されたことは、日本における女性労働問題に関わってきた者としては、忸怩たる想いにかられた。

韓国女性労働に関する研究が、日本において乏しい背景には、社会的環境と共に、韓国語の第一次資料を採集し読解可能な研究者が日本側には著しく少ないと云う現実がある。

その点、明氏は、韓国語の第一次資料を用いて分析し、韓国企業の中間管理職者のヒヤリング、韓国女性労働者や女子学生等を対象とする「勤労意識調査データ」等を駆使して、韓国における女性労働の実態を実証的に明らかにしている。これらの諸点から学ぶべきことは、実に多い。

しかし、267頁に及ぶ大著でもあるので、3部8章にわたる記述のすべてを限られた紙幅の中で紹介することは、残念ながら私の力では及ばぬところである。そこで、まず全体の構成と、各部、各章での記述を概略させていただく。

まず、序章では、本論文の研究課題として「韓国の女性労働者は企業の中で、どのよう

に取り扱われてき、どのように扱われようとしているのか。女性の勤労意識をはじめ、さまざまな社会意識は、どのように変化してきたのか。その実態を明らかにするとともに、韓国における女性労働の将来を展望しようとするものである」と述べている。

そして、この課題を追求する分析方法として、以下の3点を採用した。①韓国における労使関係や労働市場といったマクロなレベルにおいて、韓国の民主主義の発展と女性労働はどのように位置づけられるか。②韓国の企業において女性労働はどのように扱われようとしているのか。③韓国における女性労働者および高級人力予備軍としての女子大生の勤労意識の実態、および自らの地位を向上させようとする女性運動の実態はいかなるものであり、課題は何かなどである。

そして、第一部「韓国における労使関係・労働市場と女性労働」では、三章構成の第1章で「韓国における『文民政府』の成立と労使関係の新動向」を取りあげ、過去の経済発展が労働者の権利抑圧と犠牲の上に打ち立てられた「経済成長優先政策」の結末として、自主的な労使関係民主主義の芽生えがみられたとはいえ、女性労働者固有の要求や権利が労働運動全体の課題となっていなかった事を指摘している。

しかし、「文民政府」の労働政策は、労働者にとって大いに期待できるものであり、1988年の「男女雇用平等法」の施行を女性労働への明るい展望として把握している。

第2章は、韓国の労使協議会の推移をたど

り、ここでも従来女性の要求や問題が取り上げられなかったのが、「文民政府」の新労働政策や1995年の民主労総の結成なども相俟って、その展望は明るいと評価している。

第3章は、韓国の労働市場に関する2つの対立した説、外部労働市場説、内部労働市場説の代表的な所説の論点を整理し、女性労働に関しては、圧倒的に中小企業に多く、その点で女性の労働市場は、外部労働市場的であることを明らかにした。

第二部「韓国における人事労務管理と女性労働」は4章・5章・6章からなり、本書の主要な部分を構成する。まず、第4章は、韓国の様々な実態資料を用いて、韓国企業における具体的な人事労務管理における男女差別の実態を浮彫にし、この差別の実態が更なる差別を作り出す悪循環にもふれている。この章は、日本の女性労働との実態比較の上でも、最も興味深い箇所である。

第5章は、韓国企業における「新人事制度」の実態を、「現代精工」を具体的事例として展開している。日本における労務管理システムの変容と、女性労働へのインパクトの上で、特に、そのマイナスとプラスの相克を、韓国においても、「能力主義の危険ではあるが進歩的な側面」として明らかにしている点が注目される。

第6章では、「韓国企業における人事労務管理と男女雇用平等法」を取りあげ、その法律の概要を述べると共に、具体的に法律施行後にも残存する男女差別の実態を明らかにすると共に、女性の運動や政府の行政指導など官民の協力により、改善への一歩を踏み出した事を評価している。

第三部は、「韓国における女性運動・勤労意識の発展と女性労働」をテーマに、第7章の「韓国における女性労働者の勤労意識に関する調査研究」と第8章の「韓国における女性運動の現状と課題」から構成されている。この章では特に生産職・事務職労働者（4社合

計347名と、女子大生2大学合計346名）を対象に意識調査を行い、「自立化傾向」と高学歴の関連の強さ、全体的には継続就労意識の高さ、「賢母良妻」イデオロギーの衰退を指摘している。

第8章は、韓国におけるフェミニズム運動を分析し、フェミニズム運動と、女性労働運動は理論的にも実的にも一致しうること、また労働運動全体の発展が女性の権利拡大に寄与することも論証した。

以上、3部構成からなる全8章は、韓国女性労働の全体像に迫る大著であり、日本の女性労働研究にも多くの、示唆を与えるものである。この中、特に私の研究テーマに近い、第二部を中心に、若干のコメントと感想を述べておきたい。

本書の中心的課題である第二部「韓国企業における労務管理と女性労働」は、著者が冒頭で記しているように、このテーマに関する歴史的研究が殆どなく、従って、その生成・発展に関する記述はみられない。

このため、先行研究を批判的に摂取し、これに依拠した体系的整理が不可能だったことは残念である。

従って、ここで取りあげられたのは、第5章で記述された「新人事制度」=能力主義管理が第4章の、それ以前の「人事労務管理」にどのようなインパクトを与えたかに焦点が当てられている。結果は、日本における“男女雇用均等法”が、10年を経ても、“均等”にプラスしなかったように、韓国でも“雇用の平等”は殆ど実現されていない。

著者は、第4章の第6節小結において、その背景として、「韓国社会に今なお色濃く残る「男尊女卑」「聖母良妻」のイデオロギーと強く結合して、一つの悪循環を構成し」、結果的には、労務コストの負担を軽減している企業体質。さらに母性保護対策や女性の企業内教育を軽視することで生じる女性の働きにくさの条件等が、人事労務管理における女性労働

差別の原因をなしていると指摘している。

かかる、企業、地域、家庭、社会環境を連関する女性差別の存在は、同じアジア地域の日本とも類似点が多く興味深い指摘である。

本著では、これら韓国労務管理下での女性労働者の実態を、統計及び実証を以て、細かく明らかにしており、読者に韓国女性労働の新しい認識を与えてくれる。さらに、ぜいたくな注文ではあるが、この近接する東アジアの両工業国家に根強く残存する類似の女性差別管理の背景分析が、その社会的基盤や文化を含めて、具体的に比較対照されれば、両国の女性労働研究に多大の貢献を果たすものと期待される。

21世紀を間近にして、日韓両国女性労働の前途は、未だに決して明るいとはいえないが、著者は、「能力主義」の導入を「性差別」よりは発達したシステムと評価し、「そこに、女性が一個の労働力として、男性と対等に見られる可能性は、それだけ一層拡大するように思われる」と、希望的観測を述べている。

同時に、その前提として、「それを実現するかどうかは、ひとえに労働組合運動や女性運動をはじめ、多くの社会団体を通じて女性自らが主張し、運動していくことにかかっていると思われる」と、このテーマを締めくくっている。今や労働組合の弱体化が云われ、女性の主体的運動の成長が待たれている日本にも多くの共感と、励ましを与えてくれる好著だと思う。