



# 筑紫女学園大学リポジット

## Gender Gap and Affirmative Action for Gender Equality in Korea

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2015-11-17 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 裊, 海善, BAE, Haesun メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/495">https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/495</a>

# 韓国の男女格差と政府の男女平等実現措置

裴 海 善

## Gender Gap and Affirmative Action for Gender Equality in Korea

Haesun BAE

### はじめに

韓国で雇用機会及び待遇における男女平等を保障する「男女雇用平等法」が制定されたのは1987年（1988年施行）である。1995年には、政治・経済・社会・文化のすべての領域での男女平等を促進し、女性の発展を図ることを目的とした「女性発展基本法」が制定（1996年7月1日から施行）され、同法第7条（女性政策基本計画樹立）に基づき、5年ごとに「女性政策基本計画」を樹立してきた。また2001年には女性政策を企画・総括する部署として女性部が創設された。

2000年代に入ってから女性の地位を向上させ雇用を促進するための諸制度が急速に整備され始まるが、その背景には、少子高齢化の進展がある。2001年から超少子化社会となり、2016年から生産年齢人口（15～64歳）の割合が減少し始まるとの危機感から、将来の国の経済成長力を高めるため、女性労働への関心が高まったのである。社会諸分野で男女格差が大きいことから、女性労働力の活用のためには、男女平等な社会と雇用環境づくりが必要であるとの認識が広がり、女性政策基本計画の中に、意志決定過程、政治、経済、仕事・家庭両立、女性人材の管理・育成分野に男女平等政策を盛り込んだ。2007年には「男女雇用平等法」を「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」へと改名し、女性の雇用改善措置や育児・仕事が両立できる法案など、女性雇用と関わる法・制度を整えた。また1996年施行されて女性発展基本法を「男女平等基本法」へと改名（2015年7月1日施行）し、男女平等の実現のための政府の責任を強化した。

本稿では、韓国での男女格差実態を確認すると共に、政治・行政・教育・雇用の四つの分野における男女平等実現措置の内容と成果を確認することを試みた。第1章では、韓国の男女格差の実態と男女平等実現のための韓国政府の取り組みを紹介し、第2～4章には、政策・政治分野、

行政分野、教育分野における男女平等実現措置、第5章では雇用分野における積極的雇用改善措置に注目し、政策の詳しい内容を紹介すると共に実施状況を確認する。

## 1. 韓国の男女格差の実態と政府の取組み

### 1) ジェンダー格差指数 (GGI) とジェンダー不平等指数 (GII)

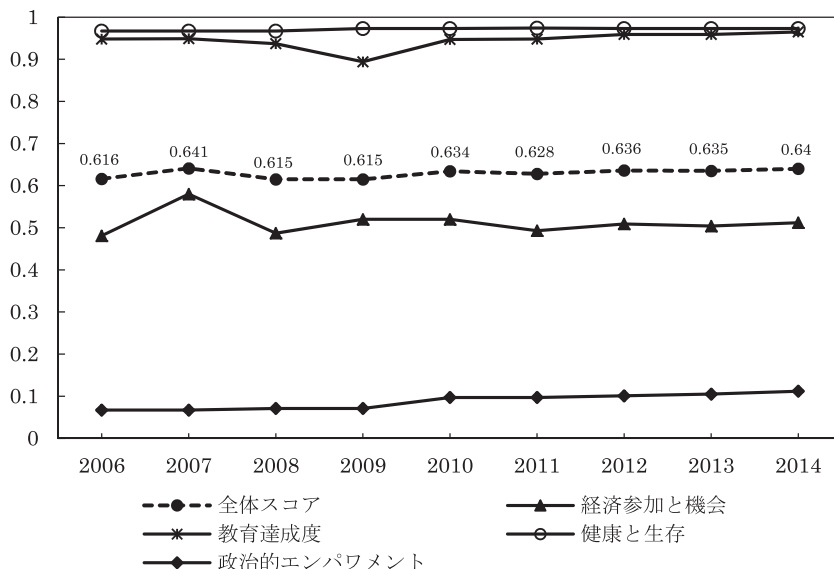
男女格差水準の国際比較指数として、世界経済フォーラム (WEF: World Economic Forum) が発表するジェンダー格差指数 (GGI: Gender Gap Index) と国連開発計画 (UNDP) が発表するジェンダー不平等指数 (GII: Gender Inequality Index) がある。2006年から毎年発表している GGI では、経済、教育、保健、政治の四つの分野のデータから算出される。「経済的参加と機会」の5指標 (労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所得の推計値、管理職に占める割合、専門職に占める割合)、「教育達成度」の4指標 (識字率、初等・中等・高等教育の各在学率)、「健康と生存」の2指標 (新生児の男女比率、健康寿命)、「政治的エンパワメント」の3指標 (国家議員に占める割合、閣僚の比率、最近50年の国家元首の在任年数) からなる合計14の指標で、分野別指数と総合指数を計算している。

<表1> 韓国のジェンダー格差指数 (GGI)

2014年 点数	全体点数		経済的参加と機会		教育達成度		健康と生存		政治的エンパワメント	
		0.640		0.512		0.965		0.973		0.112
韓国の 順位	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	
	92/115	97/128	108/128	115/134	104/134	107/135	108/135	111/136	117/142	

出所：World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2014*により筆者作成

<図1> 韓国の分野別ジェンダー格差指数の推移



出所：World Economic Forum 「The Global Gender Gap Report」により筆者作成

GGI は、国家発展状態と関係なく、また指標の達成程度よりは男女格差の水準を測ることに焦点が置かれており、点数は0であると完全不平等、1であると完全平等を意味している。韓国は、2014年142カ国の中、総合点数0.640点で、117位である（表1）。この指標だけで解釈すると韓国の男女格差は世界最下位水準である。2006年からの推移を見ると（図1）、全体点数は、2006年0.616、2013年は0.640で、改善がほとんど見られない。韓国は、教育部門も保健部門では高い点数をもらっているが、経済的参加と政治的参加では女性の参加が遅れており、特に政治的エンパワメントでの点数は非常に低く男女格差が大きい。

国連開発計画（UNDP）が2010年から発表しているジェンダー不平等指数（GII: Gender Inequality Index）は、既存の女性関連指数で発表したジェンダーエンパワメント尺度（GEM: Gender Empowerment Measure、1995～2009年）とジェンダー開発指数（GDI: Gender-related Development Index、1995～2009年）に代わるものとして、2010年新たに導入した指数である。三つの側面における女性と男性の間の不平等を映し出す指標で、「生殖に関わる健康」（Reproductive health）では妊産婦死亡率と女性15～19歳出産率、「女性のエンパワメント」（Empowerment）では国会議員女性割合と中等教育以上の教育を受けた人の割合（男女別）、「労働市場分野」（Labor market）では男女別労働力率で測定する。GIIの点数が0であると男性と女性が完全平等な状態、1であればすべて側面において男女の一方が他方より不利な状況に置かれている状態で、指標の解釈がGGIとは逆である。

<表2> ジェンダー不平等指数（GII）（単位：％）

年度	韓国の順位	点数	生殖に関わる健康		女性エンパワメント			労働力率	
			妊産婦死亡率	女性15～19歳出産率 (1000人当り)	国会議員の女性割合	中等教育以上の達成度		女性	男性
						女性	男性		
2010	20/138	0.310	14	5.5	13.7	79.4	91.7	54.5	75.6
2011	11/146	0.111	18	2.3	14.7	79.4	91.7	50.1	72.0
2012	27/148	0.153	16	5.8	15.7	79.4	91.7	49.2	71.4
2013	17/152	0.101	16	2.2	15.7	77.0	89.1	49.9	72.0

出所：UNDP「Human Development Report」により筆者作成

韓国はGGIによれば、2014年142カ国の中117位で男女格差が大きい国であるが、GIIによれば、2013年152カ国中17位の上位である（表2）。二つの指標の評価が異なるのは、WEFとUNDPの指標の算定方式が異なるからである。GGIは、該当国家の政治、経済、社会的水準ではなく、男女格差だけを評価するが、GIIは、一国の水準（生殖に関わる健康）と格差（女性のエンパワメントと労働力率）を同時に考慮してジェンダー不平等を測定する。GIIは教育格差や妊産婦の死亡率、若年女性の出産率など、貧困問題に関係の深い基礎的な部分を重視しているので開発の進んだ先進国が優位となる傾向がある。GGIとGIIのランクの差は、国の開発レベルに比べ男女平等が進んでいない韓国の現状を浮き彫りにしている。従って、二つの指数を比較することは

きないが、韓国ではどの側面で男女格差が大きいかを参考にすることができる。

一方、韓国の女性家族部はGGIとGIIとは別に、2009年「国家性（男性・女性）平等指数」を開発し、2010年から発表している。家族、福祉、保健、経済活動、意思決定、教育・職業訓練、文化・情報、安全部門の八つの部門から評価しており、0（不平等）～100（平等）の範囲で測定される。韓国の社会部門別男女格差水準と推移を把握するために作成しており、外国と比較する目的ではない。『韓国の性平等報告書』（2013年）によれば、国家性平等指数は2005年58.1点、2012年は63.9点で、7年間5.8点上昇した。

## 2) 韓国政府の男女平等実現への取り組み

1990年5月に国連経済社会理事会において採択された「ナイロビ将来戦略勧告」は、「政府、政党、労働組合、職業団体、その他の代表的団体は、それぞれ2000年までに男女平等参加を達成するため、指導的地位に就く女性の割合を1995年までに少なくとも30%にまで増やすという数値目標を設定している。

国連の目標数値や諸外国の状況を踏まえて、韓国では、政治・経済・社会・文化のすべての領域での男女平等を促進し、女性の発展をはかることを目的とした「女性発展基本法」が1995年制定され（1996年7月1日から施行）、同法第7条に基づき、女性政策基本計画を5年ごとに樹立し、施行している。女性発展基本法の第3章の6条（積極的措置）、15条（政策決定過程及び政治参加）、16条（公職参加）、17条（雇用平等）に政策や意思決定過程における男女の平等参加を明記し、「男女平等実現措置」<sup>1)</sup>として、政治、行政、教育、雇用分野で指導的な役割に就く女性の割合を高める政策を取り始めた。女性議員や公務員採用試験での女性クォータ制、教育分野での女性管理職割合の増加、雇用分野での女性雇用率増加や管理職の女性割合増加政策を実施してきた（表3）。

<表3> 意思決定分野における男女平等実現措置

分野	項目	実行根拠	内容
政策 ・ 政治	政府委員会	女性発展基本法第15条	2017年まで政府委員会の女性参加率40%維持
		男女平等基本法第21条	2017年まで政府委員会の特定性（男性又は女性）の割合が60%を超えないように規定
	女性公薦割当制	政党法（2000年改正） 政治資金に関する法律 （2004年3月12日改定）	比例代表議員選挙では50%以上、地域区議員選挙30%以上
行政	公務員 男女平等採用目標制	国家公務員法第26条 公務員任用試験令第20条	女性公務員採用目標制（1996～2002年） 男女平等採用目標制（2003～2017年）
教育	女性校長・副校長 任用目標制	教育公務員法第11条4 （男女平等のための任用 計画の樹立等）	2017年まで校長と副校長の中、女性割合を33%にする
	女性大学教員 採用目標制		2003年6月、国立大学に優先的 女性教員200人採用 2007年7月、4年制国公立 大学の男女平等措置を義務 化
雇用	積極的雇用改善措置	男女雇用平等法	産業別女性労働者及び管理職 女性比率を高める

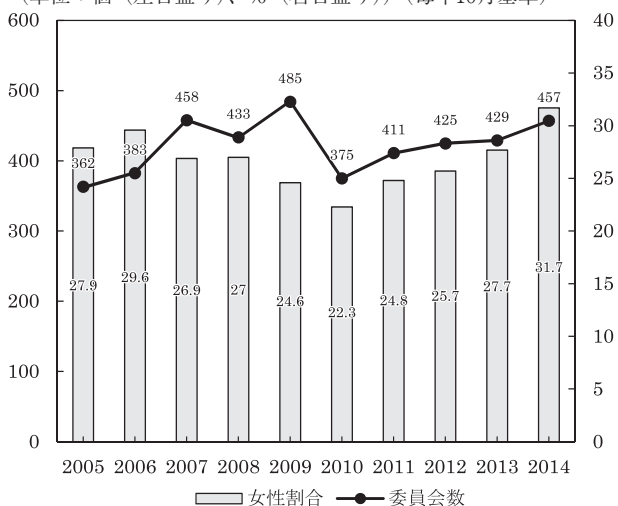
## 2. 政策・政治分野における男女平等実現措置

### 1) 政府委員会における女性クオータ制

「女性発展基本法」第15条に基づき、政策決定過程において女性の参加を高めるため、政府委員会（女性家族部、行政安全部、各部処、市・道）における女性の割合を2017年まで40%水準まで高めることを目標として定めた。女性発展基本法は2015年7月から「男女平等基本法」へと改名されるが、同法の21条に基づき、政府委員会の特定性が2017年まで60%を超えないように定めた。言い換えれば、男性委員が政府委員会の10分の6を超えることができない。

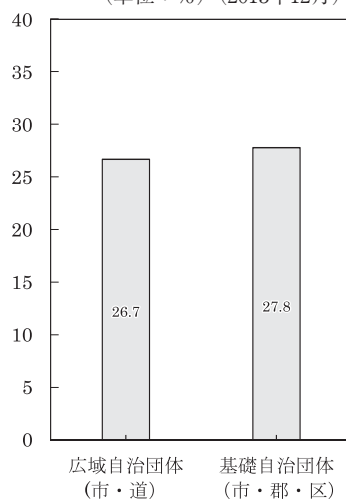
<図2> 中央行政機関所属委員会の女性委員割合(委嘱職)

(単位: 個 (左目盛り)、% (右目盛り)) (毎年10月基準)



<図3> 地方自治団体所属委員会の女性委員割合(委嘱職)

(単位: % (2013年12月))



出所: <http://www.mogef.go.kr> (女性家族部) により筆者作成

中央行政機関所属委員会における女性の割合の推移をみると(図2)、2009年までは委員会数が増加したにも関わらず(左目盛り)女性委員の占める割合が低下したが、2011年からは上昇に転じ、2014年現在女性委員が31.7%を占めている(右目盛り)。地方自治団体所属委員会に対する統計調査は2013年からである。2013年の地方自治団体所属委員会での女性委員の割合を見ると(図3)、広域自治団体(市・道)は2,024委員会があり女性の占める割合は26.7%、基礎自治団体(市・郡・区)は15,904委員会があり、女性の割合は27.8%で、中央行政機関所属委員会より女性の割合が低い。

### 2) 女性公薦クオータ制

韓国で女性の参加がもっとも遅れた分野は政治分野である。韓国の国会は、1948年第1代国会から始まり、1963年から単院制を採択しており、国会議員の任期は4年である。女性議員の割合は1996年第15代国会では3.0%にすぎなかったが、2000年16代国会には5.9%へと高まり、2004年第17代国会で13.0%、2012年第19代国会では15.7%を占めるようになった(表4)。このように

女性議員が増加した背景には、第16代総選挙前と第17代総選挙前に実施された「政党法改正」（2000年、2002年）の効果が大きかった。

2000年政党法改正では、比例代表国会議員及び広域議会議員選挙において女性を30%以上推薦（公薦）<sup>2)</sup>することを明示したが、義務ではなく勧告であった。2002年政党法改正では、比例代表国会選挙<sup>3)</sup>で女性候補者を30%以上推薦するクォータ制を義務化した。第17代総選挙前に実施された2004年政党法改正では国家議員比例代表選挙における女性の公薦クォータを50%以上にすることを義務化した。また、2005年には、地域区の女性公薦クォータを30%（勧告）とし、「政治資金法」を新設して30%以上のクォータを守った政党には「女性推薦補助金」を支給する規定を設け、2006年の地方選挙に適用した。2006年には「公職選挙法」と「政治資金に関する法律」が改正され、政党が比例代表国家議員選挙と比例代表地方議員選挙の候補者を推薦する場合、女性公薦クォータ50%以上を義務規定にすると共に、候補者簿名の奇数順位に女性を割り当てること定められ、これを違反した候補者名簿は選挙管理委員会が登録を無効化した。

＜表4＞ 国会議員及び地方議会議員の女性当選者数（単位：人、％）

		1996年15代	2000年16代	2004年17代	2008年18代	2012年19代	
国会議員	全体	全体	299	273	299	299	300
		女性	9	16	39	41	47
		女性比率	3.0	5.9	13.0	13.7	15.7
	地域区	全体	253	227	243	245	246
		女性	2	5	10	14	19
		女性比率	0.8	2.2	4.1	5.7	7.7
	全国区	全体	46	46	56	54	54
		女性	7	11	29	27	28
		女性比率	15.2	23.9	51.8	50.0	51.9
		1995	1998	2002	2006	2010	
地方議会議員	全体	5,511	4,179	4,167	3,621	3,649	
	女性比率	127	97	140	525	739	
	比率	2.3	2.3	3.4	14.5	20.3	

出所：中央選挙管理委員会『国会議員選挙総覧』、『全国同時地方選挙総覧』

制度づくりにより国会議員の女性割合は上昇傾向ではあるが、女性の政治参加度は相変わらず低い（表4）。2012年第19代の国会議員数を見ると、全国区の女性議員の割合は51.9%で高いが、地域区の女性議員の割合は7.7%で非常に低い。全体国会議員300人のなか、女性国会議員は47人で15.7%にすぎない。一方、地方議会での女性議員の割合は1995年2.3%から2012年20.3%へと大幅に増加した。

韓国の女性国会議員割合は日本などアジア諸国に比べれば低い数値ではないが、ニュージーランド、ドイツ、スウェーデンなどに比べれば非常に低い。国際議員連盟（IPU）の「Women in

National Parliaments」の2015年4月調べによると、世界190カ国中で、韓国は国会議員のうち女性の割合が16.3%で、85位にとどまる。女性議員の割合が世界で最も高いのはアフリカのルワンダが63.8%で1位、次いでボリビアが53.1%で2位である。日本は9.5%で117位である。

### 3. 行政分野における男女平等実現措置

韓国の公務員の職級は9級から1級までで、数字が低いほど職級が高い。公務員公開採用国家試験は9級から5級までで、9級、7級、5級の順で難易度が高い。5級は一番高いレベルの採用試験で、行政考試、外務考試、司法試験で分類される。近年、5級公務員採用試験が変わり、行政考試は「5級公採試験」として残るが、外務考試は2014年から廃止され、代わりに外交官の選抜と養成を国立外交院が担当することになり、法科大学院制度（ロー・スクール）導入に伴い司法試験は2017年から廃止される。

韓国で初めて男女平等実現措置として導入されたのが「女性公務員採用目標制」である。公務員試験で一定割合の女性採用を求める制度で、1996年から2002年まで期限付きで実施された。当初は女性公務員の7級と5級の上位職進出と公務員数を増やす目的として始められたが、1998年からは9級まで拡大実施した。7級公務員の採用比率を1996年10%から段階的に高めていき、2002年25%まで、5級公務員は20%までの目標比率を設定した。9級公務員の採用比率は、1999年20%から段階的に引き上げ、2002年30%までと目標比率を定めた。

＜表5＞ 公務員試験における男女平等実現措置

	女性公務員採用目標制 (1996～2002年)	両性（男性・女性）平等採用目標制 (2003～2017年)
適用対象	▶ 5級、7級、9級の公開員採用試験全般に実施 ▶ 女性受験者	▶ 5級公開競争採用試験、外交官候補者選抜試験、7級9級公開競争採用試験の中で選抜予定人員が5人以上の募集 ▶ 女性・男性受験者
採用目標	9級30%、7級25%、5級：20%	9級、7級、5級：30%

出所：行政自治部代辯人室、2002年10月30日朝刊、<http://www.mogef.go.kr>「女性家族部」により筆者まとめ

＜表6＞ 公務員採用試験合格者の中で女性合格者割合（単位：％）

	9級公務員	7級公務員	5級公務員		
			5級公採試験	外務考試	司法試験
2000年	37.4	16.6	25.1	20.0	18.9
2005年	27.7	44.9	44.0	52.6	32.3
2010年	43.3	37.0	47.7	60.0	41.5
2013年	42.7	37.5	46.0	59.5	40.2

出所：安全行政部『安全行政統計年報』、[www.gosi.kr](http://www.gosi.kr)「サイバー国家センター」、[www.moj.go.kr](http://www.moj.go.kr)「法務部」により筆者まとめ

女性公務員採用目標制は7年間実施され、女性公務員の割合を高め、女性の社会進出促進に寄

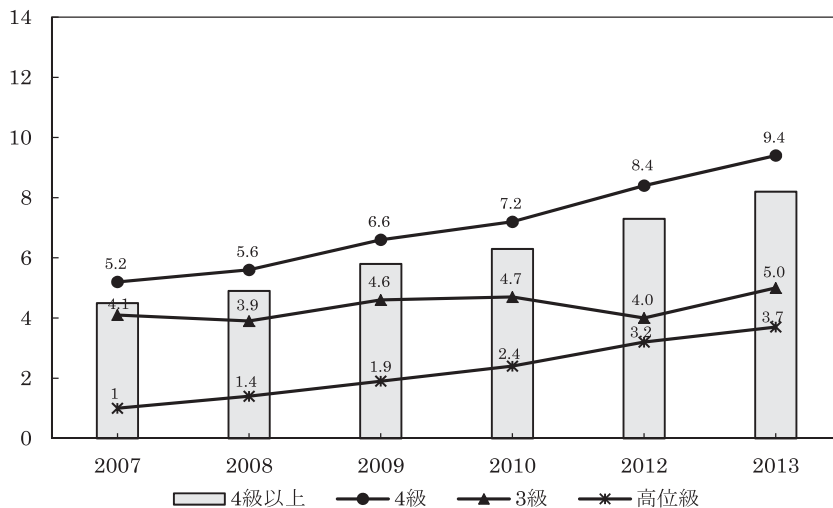


与した。ところが、2000年から男性の「軍加算点制度」<sup>4)</sup>が廃止され、女性採用目標制の実施は男性に対する逆差別であるとの意見が持続的に提起されたため、2003年からは「男女平等採用目標制」（2003～2017年）を実施することとなった（韓国では「両性平等採用目標制」という）。男女平等採用目標制とは、9級から5級までの公務員採用試験で、いずれかの性の合格者が30%を下回らないように定め、片方の性の合格者の比率が30%未満の場合、合格ラインの範囲以内で該当する性（男性又は女性）の応募者を目標率30%になるまで追加合格させる制度である。この措置によれば、女性公務員数は30%確保できるので、公務員の性比バランスに転機を与えると期待される。行政自治部は、本制度の導入のため、2003年から公務員任用試験令第20条（女性または男性の選抜予定人員超過合格）で、女性と男性の平等な公務員任用機会を拡大する内容を定めており、均等人事指針（行政安全部例規）では男女平等目標制の具体的な実施内容を定めている。

女性公務員採用目標制の導入により公務員採用試験合格者の中で女性の割合は毎年増え、女性公務員数は増えたが、6級以下の職に偏っていたため、2002～2006年までは5级以上管理職の女性公務員の割合10%を目標とする「5級（課長補佐相当職）以上女性管理職任用拡大5か年計画」を推進した。また2007～2011年には「4級（課長相当職）以上女性管理職任用拡大5か年計画」を推進し、2011年まで10%まで高めることを目標とした。2012年から実施する「第4次女性政策基本計画」では、管理職公務員の女性比率を2011年8.4%から2017年14.0%まで高めるとの目標を定めている。

一般職国家公務員の4級以上の公務員の中で、女性の割合は持続的に増加傾向であるが、2013年8.2%で、まだ低い水準である。4級と高位級での女性の割合は高まる傾向で、2013年の場合、4級以上公務員の職級別女性の占める割合を見ると、4級は9.4%、3級は5.0%、高位公務員は3.7%である。高位公務員は行政機関局長級以上の公務員で、1～3級の階級は廃止され、職務と職位によって人事管理される。

＜図4＞ 管理職（4級以上）の女性公務員割合（単位：％）



出所：安全行政部『行政自治統計年報』、www.moj.go.kr「法務部」により筆者作成

## 4. 教育分野における男女平等実現措置

### 1) 女性教員の管理職拡大

教育分野での女性教員の割合は持続的に増加し、2000年47.5%、2013年には58.4%を占めている。しかし管理職の女性教員はまだ少ない。2000年の場合、初等学校（日本の小学校）の女性教員は66.4%であるが女性校長は7.0%、中学校の女性教員は57.6%であるが女性校長は8.7%にすぎない（表7）。

2005年から市・道教育庁では、独自計画を樹立して女性教員の管理職拡大を推進しており、2017年まで全体校長・副校長の女性の割合を33%まで高める計画である。学校級別、女性校長と副校長の割合も増加し続け、2000年と2013年の間、女性校長の割合は初等学校では11.6%p、中学校では11.3%p、高校では4.2%p増加したが、学校級が高まるほど女性校長の増加幅は小さい。

<表7> 学校級別女性教員及び女性管理職割合（単位：%）

	女子教員比率	初等学校		中学校	高等学校		大学(院)専任教員
		校長	副校長		校長	副校長	
2000	47.5	66.4	7.0	57.6	8.7	8.9	15.9
2005	52.8	71.0	8.7	62.3	9.9	17.7	18.3
2010	56.7	75.1	14.3	65.7	17.6	25.6	21.1
2013	58.4	76.6	18.6	67.5	20.0	26.6	23.0

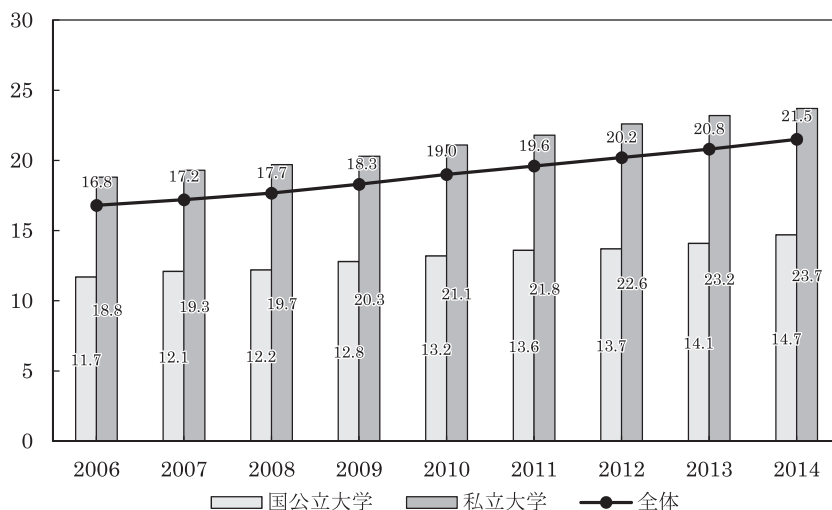
出所：教育部・韓国教育開発院『教育統計年報』

注：大学専任教員は、短期大学、一般大学、教育大学、大学院の専任教員を含めている。

### 2) 女性大学教員の採用目標制

大学教員の中で女性教員の割合は2006年16.8%から毎年増加し、2014年21.5%である。2014年現在、国公立大学の女性教員割合は14.7%で、私立大学の23.7%に比べて低い。

<図5> 大学女性教員割合（単位：%）



出所：教育部・韓国教育開発院『教育統計年表』により筆者作成

大学の女性教員の場合、2003年6月女性教員採用拡大を希望する国立大学に対して優先的に200人の女性教員の新規採用が認められた。また2003年7月「教育公務員法」第11条第4項を改正し、4年制国公立一般大学は、3年ごとに性別任用目標値を明記した男女平等措置計画を樹立し、これを教育科学技術部長官に提出することを義務づけた。2007年7月には「教育公務員法」の改正により、男女平等措置計画義務適用対象を4年制国公立の全体大学へと拡大した。

## 5. 雇用分野における積極的雇用改善措置

### 1) 職場での男女格差

グラスシーリング (glass-ceiling) とは、資質又は成果にかかわらずマイノリティ及び女性の組織内での昇進を妨げる見えない障壁である。韓国では、女性の雇用率が高まっているが、組織内での女性の昇進を妨げるグラスシーリングが根強く存在する。イギリス・エコノミスト紙(The Economist) は、職場での男女平等度を示す指数として、グラスシーリング指数 (the glass-ceiling index) を毎年3月8日の国際女性デーに合わせて発表している。大学以上の男女数、女性の労働力率、男女間賃金格差、保育費、管理職の女性比率などで評価している。2015年発表したグラスシーリング指数によれば、韓国は28か国の中で最下位である28位である。1位はフィンランド、2位はノルウェー、3位はスウェーデンがランクインしており、日本は韓国に続いて2番目に低い。

また、The CS Gender 3000 (2013) によれば、企業内の高位経営陣内の女性の割合は、韓国は1.2%で、調査対象36か国の中で最下位である。1位はタイ26.5%、2位はマレーシア26.2%で、日本は7.6%で32位である。また、企業理事会での女性の割合は2.4%で、43か国の中で41位である。1位はノルウェー39.7%で、日本は1.6%で42位である。

### 2) 積極的雇用改善措置

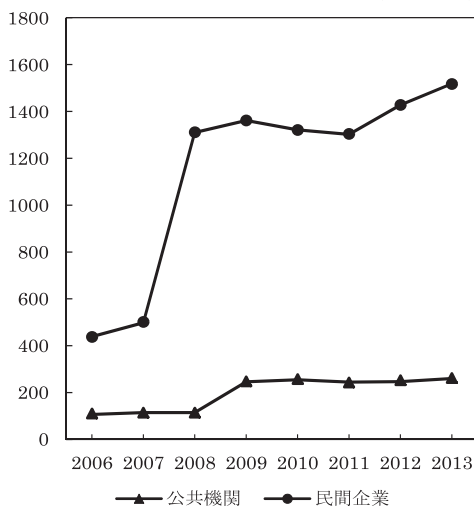
少子高齢化が大きな社会問題になってから、女子労働を積極的に活用するための制度作りが必要であるとの認識が広がり、2005年男女雇用平等法を改正し、積極的雇用改善措置(AA: Affirmative Action) を導入し、2006年3月1日から施行している。積極的雇用改善措置は女性を差別する雇用慣行と制度を改善するため導入した制度で、対象事業主は毎年3月末まで「産業別・企業規模別男女労働者実態」を提出し、女性雇用基準に達してない事業主は「AA 施行計画」を次の年の3月末まで報告し、その施行計画を提出した次の年の3月末までに履行実績を提出しなければならない。女性雇用比率と女性管理者比率の中、一つでも基準率に達しない場合、施行計画書の作成対象となる。政府は事業主が提出した施行計画と履行実績を評価し、その結果によって、優秀企業には行政的・財政的に支援し、実績がよくない企業には履行を促す。

導入初期であった2006年には、政府投資機関と政府傘下機関、労働者1000人以上の民間企業を対象とした。制度適用対象になる公共機関は、「政府投資機関管理基本法」と「政府傘下機関管理基本法」で定める政府投資機関と傘下機関であった。しかし、2007年4月、当該法が廃止となっ

たため、2008年3月からはAA適用対象となる公共機関は「公共機関の運営に関する法律」で定める機関へと変更となり、また2008年3月から500人以上の民間企業（公共機関は2009年から労働者50人以上）へと対象を広げたため、民間企業の対象企業が2007年498社から2008年1310社へと増加し、公共機関は2009年115個から246個へと2倍以上増加した。2013年現在、AA実施機関と企業は1,778社で（うち公共機関260個）であり、労働者1,000人以上では771社（公共機関67個、民間企業704個）、500～999人以下では1,007社（公共機関193個、民間企業814社）である。AA適用対象公共機関は2009年約2倍以上増加したが、積極的雇用改善措置は民間企業が主導している状況である（図6）。

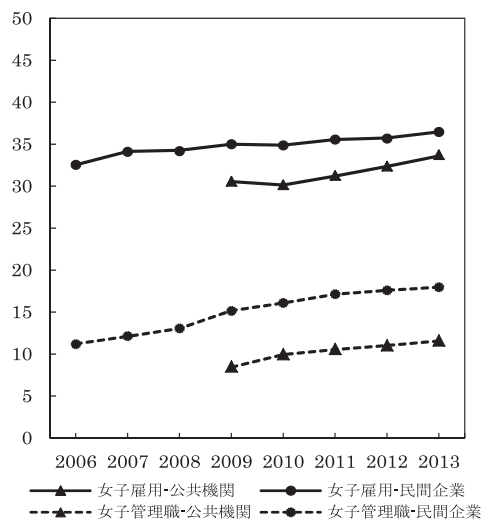
<図6> AA実施事業所数

(単位：社)



<図7> 女子雇用比率及び管理職女性比率

(単位：%)



出所：韓国女性政策研究院『公共部門積極的平等実現措置（AA）の活性化案に関する研究（Ⅱ）』（研究報告書-13）2014年、を基に筆者作成

注：1）2006～2008年までの公共機関数は政府投資期間と政府傘下機関の合計である。2）2009～2013年までの適用対象公共機関は常時労働者50人以上である。

一方、女性雇用者比率も増加傾向であり、課長以上の管理職の女性比率もわずかずつでありながら増えている。2013年、民間企業の女性雇用比率は36.46%、課長以上の管理職の女性比率は17.96%であるが、公共機関の場合、其々33.61%、11.55%である（図7）。公共機関の女性雇用者率と管理職女性比率が民間企業より低く、雇用改善が遅れている理由として、韓国女性政策研究院（2014年）は、「公共機関が伝統的な男性中心産業である電気・ガス・鉄道など社会基盤事業に分布していること」、「過去の差別的慣行が残されていること」、「公共機関の保守的な組織文化と自律的な人的管理能力が乏しいこと」を挙げている。

積極的雇用改善措置実施以後、女性労働者及び管理者の割合は増加傾向ではあるが、女性雇用・女性管理者雇用基準率に達してない企業が多く、2013年の場合、公共機関の中で女性労働者の雇用比率に達していない機関は5.07%で、民間企業の12.61%より低い。しかし管理職女性比率を満たしていない公共機関は62.32%で、民間企業の52.17%より高い（表8）。2014年からは基準

がさらに強化され、女性労働者と管理職女性の割合を同種業種平均の60%から70%へと上向き調整し、3回連続して女性雇用基準に達していない事業主には改善計画の履行を促し、これに応じない場合は企業名を公開する制度を新たに設け、2015年から実施される。ただし、雇用基準率に達していないとしても女性雇用比率が50%を超える事業所は施行計画書の作成対象から免れる。

<表 8> 積極的雇用改善措置実施状況 (単位: 社、%)

実施機関	企業規模別	合計	基準充足企業	計	基準未充足企業		
					女性雇用比率未充足 (A)	女性管理職比率未充足 (B)	AとB両方未充足
公共機関	1000人以上	67	31(46.27)	36(53.73)	3(8.33)	22(61.11)	11(30.56)
	1000人未満	193	91(45.15)	102(52.85)	4(3.92)	64(62.75)	34(33.33)
	全体	260	122(46.92)	138(53.08)	7(5.07)	86(62.32)	45(32.61)
民間企業	1000人以上	704	363(51.56)	341(48.44)	32(9.38)	191(56.01)	118(34.60)
	1000人未満	814	394(48.40)	420(51.60)	64(15.24)	206(49.05)	150(35.71)
	全体	1,518	757(49.87)	761(50.13)	96(12.61)	397(52.17)	268(35.22)

出所: 韓国女性政策研究院『公共部門積極的平等実現措置 (AA) の活性化方案に関する研究 (II)』(研究報告書-13) 2014年、pp. 44~51

## 終わりに

韓国では男女平等を促進し、女性の発展をはかることを目的として「女性発展基本法」を1995年制定してから20年が経過しており、女性の地位向上や雇用増加のための制度作りや政策面での努力を続けてきた。政府は指導的役割に就く女性の増加、労働市場での女性雇用の増加及び男女格差解消のため、政治・行政・教育・雇用分野における男女平等実現政策を取り組んできた。政治分野では女性議員クォータ制、行政分野では公務員採用試験での女性クォータ制、教育分野では女性校長・副校長任用目標制と女性大学教員採用目標制、雇用分野では女性雇用率増加や管理職女性割合を高めるための積極的雇用改善措置を実施してきた。

量的な側面では男女平等実現措置による進展があったが質的な側面では問題が残っている。というのは、男女平等を表す指標を国際比較すると、韓国での男女平等は相変わらず世界で最下位水準に止まっており、特に、女性の経済的参加と機会、政治的エンパワメントでの遅れが目立つ。いまのところ、韓国政府の男女平等実現措置は指導的地位に就く女性の割合を高めることに重点が置かれている。男女平等実現に成功した海外の例を参考にしながら制度的な問題を改善していく必要がある。

## <注>

1) アファーマティブ・アクションという用語は、1964年アメリカの公民権法 (Civil Rights Act) 成立

を皮切りに世界的に広がり、社会的・構造的な差別で不利益をうけた集団に対し、一定の範囲で特別な機会を提供して機会均等を実現する取り組みを意味してきた。近年には政策・措置の適用分野や積極性の程度はさまざまである。ヨーロッパではポジティブ・アクション (Positive Action) という。日本では「積極的改善措置」と訳されており、男女共同参画社会基本法や計画では「ポジティブ・アクション」の用語を使い、厚生労働省が中心となって女性の活躍や格差解消を推進している。韓国では「積極的平等実現措置」と訳され、女性、障害者、地方のための平等及び優遇政策として活用されている。

- 2) 国会議員総選挙と地方議員選挙に出るためには党内公認を受ける必要があり、「公薦」とは、政党が選挙候補者を推薦することを意味する。大統領選挙の候補者を政党が推薦することを「競選」という。
- 3) 韓国の国会議員選挙制度は、2004年実施された17代総選挙から「小選挙区制度」と「政党名簿式比例代表制」の併用制を取っている。投票者は1人2票制で、地域区に1票、政党に1票を行使して総2票を行使することができる。19代国会の議席数は300席で、この中54席は政党名簿式比例代表制で選ばれた議員、残り246席は地域区当選者に割り当てられる。地域区の場合は多数代表制であり、政党名簿式比例代表制の場合は、少数政党の乱立を避けるため、全国で3%以上の支持率を獲得した政党、また地域区で5席以上を獲得した政党にだけ議席配分をしている。
- 4) 兵役義務を終えた人が就職試験を受ける際に満点を基準にして5%の加算点を与える制度であったが、軍加算点は男女平等を妨げるという理由から1999年に憲法裁判所の違憲決定が下り、廃止された。

### <参考文献>

安全行政部『安全行政統計年報』

韓国女性政策研究院『公共部門積極的平等実現措置 (AA) の活性化方案に関する研究 (Ⅱ)』(研究報告書-13) 2014年

教育部・韓国教育開発院『教育統計年報』

女性家族部『韓国の性平等報告書』2013年

行政自治部代辯人室、2002年10月30日朝刊

中央選挙管理委員会『国会議員選挙総覧』

中央選挙管理委員会『全国同時地方選挙総覧』

Credit Suisse, *The CS Gender 3000: Women in Senior Management*, 2014 Sept.

UNDP, *Human Development Report*

World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report*

<http://www.gosi.kr> 「サイバー国家センター」

<http://www.moj.go.kr> 「法務部」

<http://www.mogef.go.kr> 「女性家族部」

<http://www.ipu.org>, *Women in National Parliaments*

<http://www.economist.com>, *The glass-ceiling index*

(ベネシヨン：アジア文化学科 教授)