



## 韓国における女性の就業構造の変化(2004年度コ キウム)

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2010-07-01 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 春木, 育美 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24729/00004935">https://doi.org/10.24729/00004935</a>

## 韓国における女性の就業構造の変化

春木 育美

### はじめに

韓国では女性の労働力人口が年々増大する趨勢をみせており、1992年に47.3%であった女性の就業率は、2003年には48.9%台に上昇した。

軍事政権下の韓国では、社会運動や労働運動は厳しい弾圧や規制を受けた。女性に対する雇用上の差別は改善されることなく、大部分の女性労働者は、非熟練の低賃金労働者として留まってきた。80年代後半以降、韓国政府は女性の経済活動を促進するため関連法案の制定を推進し、1987年に男女雇用平等法が（2001年まで4回にわたり改正）制定された。その背景となったのは、製造業における労働力不足や女性労働運動の高揚である。とりわけ80年代は女性の雇用が大きく増加し、雇用分野での差別の是正が女性運動団体の活動目標となった。民主化の機運とともに女性運動が活発化し、性差別的な慣行や人事制度に対する訴訟が相次いだ。民主化後、女性の権利に対する制度的・法的枠組みが急速に整備され、政府は、性差別に対する行政による指導・監督などを通じ、企業の女性人材活用に介入するようになった（キム・テフン 2001：10）。90年代に入り、多くの企業が結婚退職制を撤廃した（キム・ヨン 1997：281）。1997年の未曾有の経済危機直後の1998年4月に誕生した金大中政権は、女性の雇用や労働に関わる問題を是正するための施策を推進し、1999年には男女雇用平等法の改正および男女差別禁止および救済に関する法律が制定された。

産業および労働市場の構造変化、女性関連法の制定や女性の高学歴化などを背景に、90年代に入り女性の労働市場への参入は急速に進んだ。

雇用における女性差別的な処遇は徐々に改善されてきたが、1997年の経済危機以降、女性就業者の非正規化の増大と併行して、全労働者に占める正規職女性労働者の比重もまた増大し、女性の雇用構造が両極化し始めている（横田 2004：13）。

本稿では、こうした90年代以降の韓国の女性の就業構造の変化を、年齢

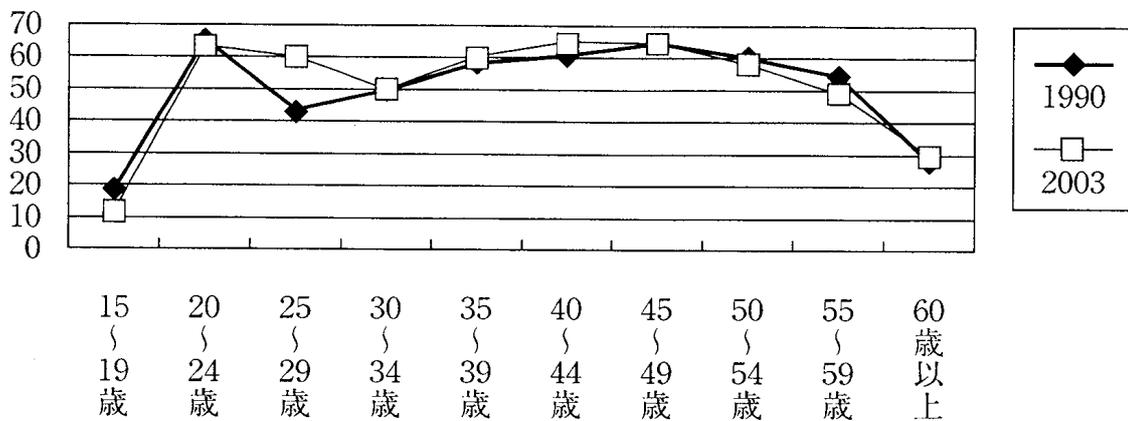
別、婚姻状態別、学歴別に概観する。

## 1. 年齢別にみる女性就業率の推移

女性就業率の推移を年齢別にみると、女性の高学歴化<sup>i</sup>による教育期間の延長や晩婚化などを背景に、「M字型曲線」が全体的に上方にシフトする「M字型のボトムアップ」が進行している。とりわけ、1990年代以降、25～29歳層の女性の就業率は、1990年の42.5%から2002年には59.4%と大きく上昇した。

年齢別にみると、1990年代中盤まで、25～29歳を谷とするM字型曲線を描いていたが、1990年代後半には30～34歳層を谷とするM字型曲線に変化している。

図1 女性の年齢別労働力率の推移



出所：韓国女性開発院『2003女性統計年鑑』2003：178-179より作成

韓国では1990年から2000年の間に、25～29歳の女性の未婚率が、22.1%から40.1%に、30～34歳の女性の未婚率が5.3%から10.7%へとほぼ倍増し、1990年に24.8歳であった平均初婚年齢は、2000年には26.5歳に、2003年には27.3歳へと、急速に上昇した。

晩婚化にともない、産婦の平均出産年齢は2002年現在29.7歳であり、第一子出生時の母の平均年齢は28.3歳（統計庁 2003）であることから、30～34歳層で就業率が下降する要因は、出産・育児によるものと考えられる。

韓国労働院の調査によれば、女性の就業率は、結婚から第一子出産まで

54.4%であるが、第一子出産後、3歳までの子を持つ女性の就業率は25.9%に急落している。子が3歳から小学校を卒業する年齢になると就業率は50.6%に再び上昇する（韓国労働研究院 2004）。このことから、就業女性の半数は出産後、仕事を辞め育児に専念し、子供がある程度大きくなった後に再就職するという、日本と類似の就業パターンがみられ、これがM字型曲線の継続要因となっているものと思われる。

## 2. 婚姻状態別にみる女性就業者

韓国女性の就業構造を婚姻状態別にみると、2003年では既婚女性と未婚女性の就業者数はおおよそ1対2.5の比となっている。しかし、後述するように、その多くは臨時職、パートなどの非正規職の雇用形態により活用され、女性の雇用労働を低い地位に押しとどめている。

80年代後半以降、労働運動の高揚とともに賃金が急速に上昇する一方、産業構造の変化とともに労働力不足現象がみられた。企業はこれに対応するため製造業の生産職を中心に年齢の高い既婚女性層を積極的に活用することで、人手不足および雇用における女性差別に関わる問題を回避しようとした（キム・テフン 2001：10）。その結果、1980年代後半以降、既婚女性労働者が増加した。しかし、90年代に入ると、製造業からサービス業への大きな雇用のシフトが進行し、製造業における雇用者数は急速に減少した。経済危機後に起こった産業構造の変化により、サービス業の雇用者数は急拡大し、既婚女性が今度はサービス業において大量雇用されるようになった。このような構造変化は、既婚女性の就労機会を広げる結果をもたらした。

職業分類をみると、未婚女性は、事務職従事者（34.9%）が最も多く、販売サービス職（24.7%）、熟練工・準専門職（16.6%）がそれに続く。既婚女性は半数近くが販売サービス職（43.0%）に就いており、単純労務職（13.3%）、農林水産業（11.7%）、事務職（10.1%）がそれに続く。販売サービス職では、女性従業者の72.6%を既婚者が占める。

しかし、注目すべきことは、高学歴化にともない、一部のエリート女性

は、結婚後も就業を継続し、着実にキャリアを積み上げるようになったことである。管理職や技術専門職・準専門職に就く女性就業者数は年々増加の趨勢にあり、勤続年数も長期化している。

女性就業者の職種別構成比をみると、女性の高学歴化と比例するように、専門職や技術職の構成比は年々増大傾向にある。1990年から2000年までの女性就業者の職業別構成比の変化をみると、事務職は15.5%から16.4%と増加が鈍化しているが、専門職は8.3%から15.7%と2倍に、管理職は0.2%から0.9%に増加している（統計庁『韓国の人口』I、ウン・ギス「経済活動：職業および産業」、2002：319）。これらの職種への女性従事者を婚姻状態別にみると、立法議員・上級行政官・管理的職業に従事する既婚女性就業者数は、1997年の経済危機の直前には1万6000人であったが、2002年には2万6000人に、および専門的職業では同様に19万3000人から31万2000人へと、急速に増加している<sup>ii</sup>。この間に、男女差別禁止および救済に関する法律が制定（1999年）されている。法律の制定が女性の就業にどのような効果を及ぼしたのか検証が必要であるが、性差別撤廃に向けて法的根拠が整えられた意義は大きいであろう。

事務職に従事する既婚女性もまた、1997年には44万8000人と、未婚女性（91万2000人）の半数以下であったが、2002年には60万3000人に増加した。未婚女性との差が縮小しており、結婚後も事務職を継続する女性が増加している。

しかし、既婚女性の就業に対するパネル調査によれば、職種を専門・事務職と、販売サービス職および単純労務職に区分した場合、その比率は第一子が生まれる前は68.3%対31.7%であったのが、子が小学生未満の時期には、32.4%対67.6%に逆転し、さらに子が中学校に入学する時期には、12.3%対87.7%となり、圧倒的多数が販売サービス、単純労務職に就いている（韓国労働研究院 2004）。

出産・育児により事務職を辞し経歴が断絶した女性は、販売サービス、単純労務職として再び労働市場に参入しているが、2000年現在、販売サービス・単純労務職従事者の85.9%が非正規労働者であることから、大多数は非正規職として低賃金と雇用不安にさらされているものとみられる。

1997年の経済危機後、韓国では市場経済原理に立脚した各種の規制撤廃、産業構造調整、公共部門の民営化、労働市場における整理解雇制、派遣労働者など労働の柔軟性を高めるための政策が導入された。その結果、大々的な雇用調整により男女ともに失業者が急増したが、性差別的な解雇により職を失ったり、正規職から非正規職に転換させられた女性労働者は男性のそれよりも多くみられた。1998年以降の景気回復過程において、労働市場の柔軟化にともない、非正規労働者は急速に増大した。女性の非正規職者はほとんどすべての職種において急増し、年齢層もほぼ全ての年齢層へと急速に拡大した（キム・テフン 2001：11）。1992年には763万9000人であった女性就業者数は2003年に910万8000人にまで増加し、女性の労働力化は急速に進んだ。しかし、2003年現在、女性賃金労働者の69.5%が非正規職に就いており、韓国における女性の労働力化の主な流れは非正規労働化であったといっても過言ではない（横田 2004：17）。

表1 職種別女性就業者（2002）

単位：千人 （ ）は%

職業分類	女性 就業者数	婚姻状態別就業者数		
		未婚	既婚	死別・離婚
	9,225	2,223	5,941	1,061
立法議員・上級行政官・ 管理的職業	32	1 (0.0)	26 (0.0)	5 (0.0)
専門的職業	669	343 (15.4)	312 (5.3)	13 (1.2)
熟練工・準専門職	670	370 (16.6)	282 (4.7)	19 (1.8)
事務職	1,476	842 (37.9)	603 (10.1)	31 (2.9)
販売サービス職	3,577	549 (24.7)	2,559 (43.0)	469 (44.2)
農林水産業従事者	907	4 (0.0)	693 (11.7)	211 (19.9)
技能従事者	540	35 (1.6)	435 (7.3)	69 (6.5)
生産職	302	39 (1.8)	238 (4.0)	26 (2.5)
単純労働者	1,051	40 (1.8)	793 (13.3)	218 (20.5)

出所：韓国女性開発院『2003女性統計年鑑』2003：238－239より作成

### 3. 学歴別にみる女性就業者

日本の女性就業の特殊性として、学歴が高いほど労働市場で働く女性の多い欧米諸国に比べ、高学歴の女性ほど結婚し子供ができたなら結婚や出産とともに労働市場から離脱する傾向が強くみられることが指摘されている。韓国でも日本と同様の問題を抱えている。次に韓国における女性の就業構造を学歴別にみる。

職業分類を学歴別にみると、中卒以下は販売サービス職、農林漁業、単純労務職の順に、高卒は販売職、事務職、単純労務職の順に、大卒は専門職、事務職、技術・準専門職の順に就業者数が多い。

注目に値するのは、90年代以降、女性就業者の高学歴化が急速に進んだことである。1990年には中卒以下の学歴者が全体の60.7%を占めていたが、2002年には37.5%に減少し、大卒者は同期間に8.2%から21.7%と3倍近く増加した。

ここで高卒以上の女性の就職率をみると、1990年から2003年に学校を卒業した専門大学卒以上の高学歴男性の就職率が減少しているのとは対照的に、女性の就職率は大きく上昇しており、とりわけ、四年制大学卒女性の就職率は1990年の47.3%から2003年には61.8%となり、14.5ポイント上昇した。しかし、学歴別にみると2003年現在、最も就職率が高いのは高卒女性の86.9%であり、大学院卒女性（85.4%）がそれに次ぐ。四年制大学卒女性の就職率は61.8%と最も低く<sup>iii</sup>、その差は大学院卒女性に比べ23.6ポイントにも達する。

表2 年次別、性別、学歴別就職率

(%)

	高卒			専門大学卒			四年制大学卒			大学院卒		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
1990	73.0	78.2	67.3	79.3	75.5	86.2	61.8	47.3	70.5	90.6	75.0	95.1
2003	85.2	86.9	83.0	84.0	82.3	86.5	64.5	61.8	67.1	89.7	85.4	92.4

出所：韓国女性開発院『2003女性統計年鑑』2003：156-162より作成

さらに、専攻分野別に専門大学卒以上の2003年の就職率をみると、4年制大学卒女性の場合、就職率が高いのは、教育系98.6%および医薬系の90.4%である。人文系、社会系、自然系はいずれも60%未満と低調であるが、これらの専攻分野は大学院卒女性となると、人文系では+19.2%、社会系では+24.3%、自然系では+21.8%就職率が上昇する。司法系にいたっては4年制大学卒女性の就職率は67.1%であるが、大学院卒女性となると96.6%と、28.3%上昇する。就職が困難であるからこそ、可能性を高めるために大学院進学など、さらなる学歴を求めるともいえよう。

就職率に関していえば、実用的な技術を学ぶ専門大卒や専門性が高まる大学院卒であれば就職率が高まるが、4年制大学卒の場合はスタート時点から職を得ることが困難な状況に置かれていると考えられる。

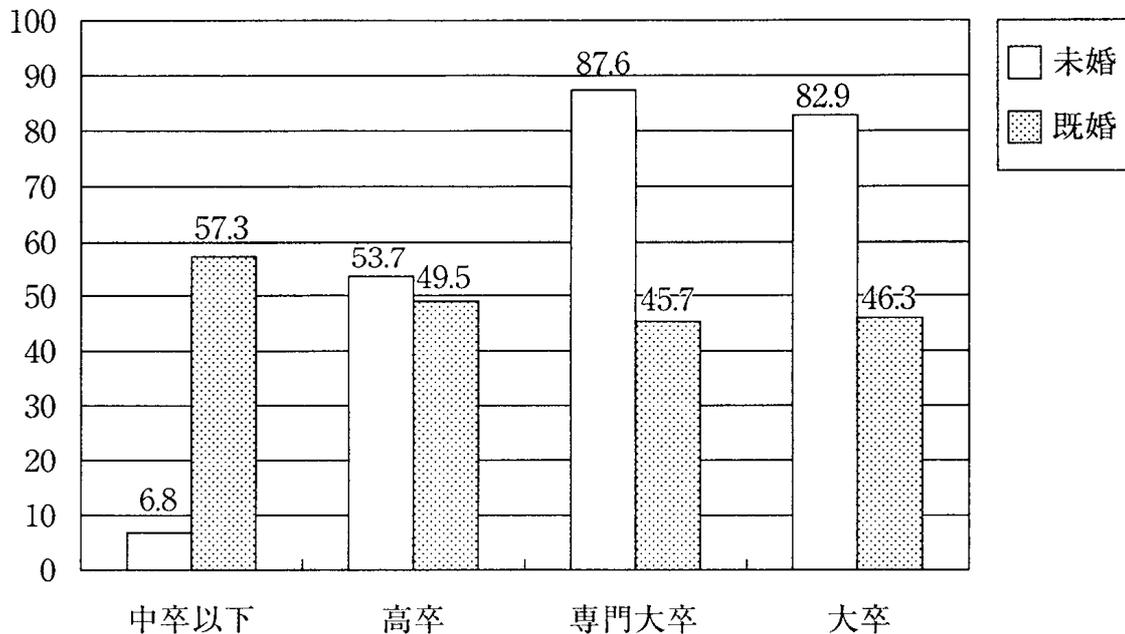
2000年現在、韓国の大卒以上の高学歴男性の就業率は89.9%である。これはOECD加入国28カ国中5番目に低い。大卒以上の高学歴女性の就業率は55.0%と最下位であり、OECD加盟国平均82.1%と比べても著しく低い。

急速な高学歴化により、大卒は社会的共通資本となり、大卒者はいまや一握りのエリートではなくなり、また、企業が大卒に期待するホワイトカラーの需要が変化したことにより、雇用の受け皿がないという構造的なミスマッチが深刻化している。企業社会に女性を受け入れる土壌がない状況では、全体のパイが小さくなれば、専門知識も技能も身につけていない新卒の大卒女性の採用数が減るのはむしろ当然のことであろう<sup>iv</sup>。韓国では今、高等教育と労働市場の関係が大きく変わる変革期を迎えており、高卒の労働力がブルーカラー化し、大卒女子の労働力は正社員として就業する者と、非正規職に就く者と二分化し、大卒労働市場内で二極化が進行していると考えられる<sup>v</sup>。新卒から不安定な非正規職に就けば働き続けるためのインセンティブよりも、働かず家庭に留まる強いインセンティブが働くのも当然であろう。

学歴および婚姻状態別に韓国女性の就業構造をみると、2002年現在、未婚女性の就業率は、中卒以下は6.8%、高卒は53.7%、専門大学卒は87.6%、大卒は82.9%と、高学歴者ほど高い。しかし、既婚女性では、中卒以下は57.3%、高卒は49.5%、専門大学卒は45.7%、大卒は46.3%と、教育水準が高

くなるほど逆に就業率は低下する。

図2 婚姻状態別就業率（2003）



出所：韓国女性開発院『2003女性統計年鑑』2003：183より作成

つまり、現在の韓国では、未婚で高学歴の女性ほど労働市場で働く比率は高いが、図2にみるように、結婚後は対照的に高学歴女性ほど就業率が低下する<sup>vi)</sup>。

これはなぜであろうか。韓国において、結婚や出産により労働市場から離脱する高学歴女性の多さは、日本同様、高学歴女性ほど収入の高い高学歴男性と結婚する傾向が強く、職業に対する理想が高いが現実的にそのような職に就きにくいこと（御船 1996：148）が要因として考えられよう。その他にも、韓国の高学歴女性の就業に関する先行研究では、高等教育と就業が結びつかないのは、「賢母良妻」という女性に対する社会規範（金美蘭 1994）や、性による役割分担という儒教の伝統的規範が高学歴女性に就業を忌避させ、専業主婦化を促している（瀬知山 1990）といった文化的要因が指摘されている。これらの研究は文化的要因を強調するあまり、その他の要因にはあまり関心を払っていない。

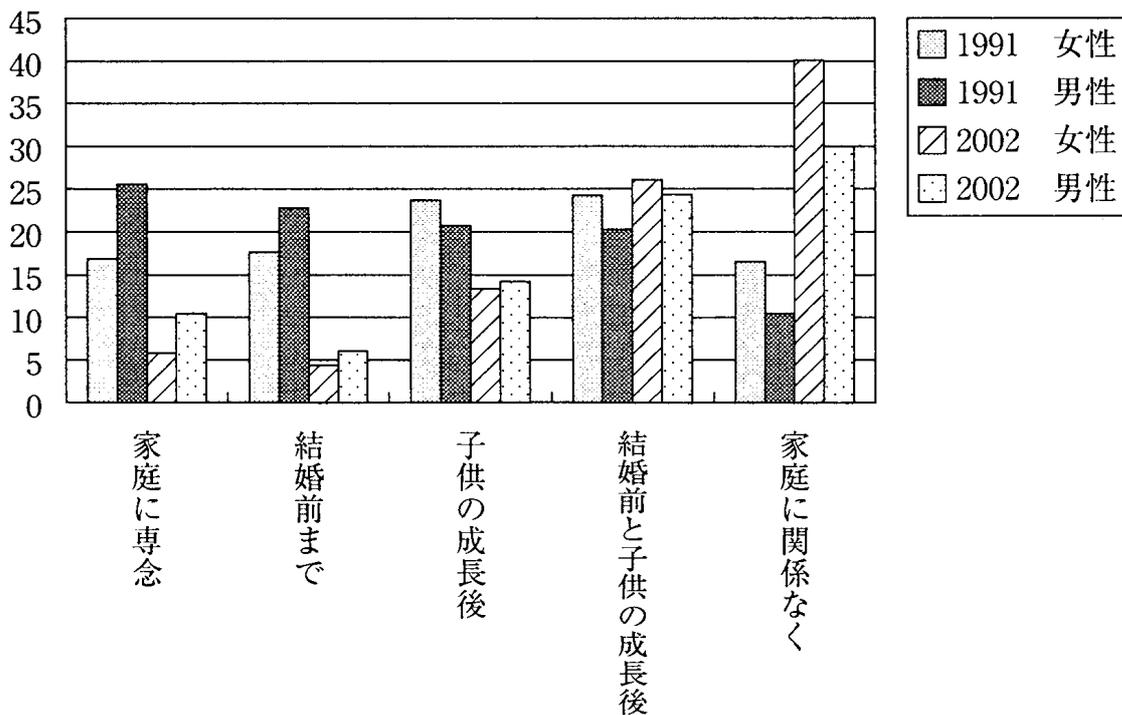
働くことに対する韓国女性の意識は急激に変化しており、2002年の統計庁の調査では、15歳以上の女性の89.8%が「女性も仕事を持つほうがいい」

と回答している（統計庁 2002）。2003年に行われた「家族と性役割」に関する調査<sup>iii</sup>でも、「男、女にかかわらず働いて稼ぎ、家計に寄与しなければならない」と考える女性は、76.2%に達し、同じ質問に対する米国の57.4%、日本の52.5%の比率より高かった（「中央日報」2004年9月28日）。

働き方に対する考え方をみても、図3にみるように、1991年には、女性の17.0%は、「家庭に専念すべき」と回答していたが、10年後の2002年には6.0%に減少し、「結婚するまで働く」と回答した者は17.8%から4.4%に激減した。一方、「家庭に関係なく働く」は16.7%から40.2%と倍増した。「結婚前と子供が成長後に働く」は24.6%から26.2%へ増加した一方、「子供が成長後に働く」は23.9%から13.4%に減少した。

結婚前は働くが子供が成長するまでは仕事をせず、育児に専念したいと考える層が一定数いるものの、目覚ましい変化は、結婚や出産にかかわらず、働きたいと考える女性が急激に増加したことであろう。

図3 性別女性の就業に対する態度



出所：韓国女性開発院『2003女性統計年鑑』2003：326より作成

しかし、こうした職業意識の高まりにもかかわらず、前述したように、働く女性の半数は第一子出産後に仕事を辞めており、出産と雇用が強いトレードオフ関係にあることがわかる<sup>viii</sup>。就業継続を望む女性にとり、最大の障害要因はいまや結婚ではなく出産・育児の問題であり、これはまた韓国において近年急激に少子化が進行した要因ともなっている<sup>ix</sup>。

子どもの年齢別に母親の就業状況をみると、0歳児の場合は、19.6%、1歳児は22.2%、2歳児は28.7%、3歳児は35%、4歳児は36.8%、5歳児は40.7%（韓国保健社会研究院 2002）と、低年齢児を持つ女性の5人に1人が就業しているにすぎない。出産後も働き続けることを希望する女性にとり、大きな障害となるのは保育の問題である。

キム・テフンとジュ・ジェソンの調査によれば、共稼ぎ世帯は、夫だけが働いている世帯に比べ、夫や妻の両親との同居率が高く、家事や子供の面倒をみてもらえる同居親族がいるほど、共稼ぎ世帯が多い（キム・テフン／ジュ・ジェソン 1998：75）。

大統領諮問委員会である「高齢化および未来社会委員会」の調査によれば、共働き夫婦の満1歳未満の乳児の保育状況をみると、54.9%が祖父母や親戚など親族に預けており、ベビーシッターや家政婦（派出婦）など親族以外に預けるケースは9.3%、自営業者など父母が直接養育する場合は32.7%であり、保育所に預ける比率は3.1%にすぎなかった（「中央日報」2004年9月22日）。

育児休業に対する企業と社会の認識は依然として低く、育児休業を取得した女性は、2002年度のデータでは対象者の16.6%にとどまり<sup>x</sup>、育児休業を使用した労働者がいる事業場は全体の4%にすぎなかった（「中央日報」2003年7月28日）。また、2003年度に育児休業を取得した女性の平均休業期間は195日であった（「文化日報」2004年3月30日）。

身近に血縁がない場合は、平日は地方にいる両親などの血縁者に子供を預け、週末に子供に会いに行く「週末親子」が珍しくない。血縁によるサポートが得られたり、保育の質を問わず保育所などの預け先を得た場合は就業継続が可能になるが、それができない者は就業を断念せざるを得ないという状況が浮かび上がる<sup>xi</sup>。

これはまさに日本女性の置かれている状況と合わせ鏡のように重なっており、韓国と日本においてM字曲線が継続する最大の要因となっている。

## おわりに

これまでみてきたように、韓国では教育水準の高さに比べてアンバランスな就業率がみられ、女性の就業構造は学歴別、婚姻状態別に異なる形で分化されている。一方、高学歴化にともない、一部の高学歴女性は、専門性の高い職に就いたり<sup>xii</sup>、男性社員と同等の待遇で大企業に入社したり、前述したように役員や管理職になる比率が急速に上昇している。これは家庭生活と仕事を両立しながら正規雇用者として働く女性に、働きつづけるインセンティブを与えるものとなる。

近年、業績の良い一部の企業では、女性の採用を増やしたり、女性幹部の比重を拡大している。例えば、サムスン電子では、96年には850人にすぎなかった大卒女性社員は2001年3月には1,858人と二倍に増え、同期間に、28人にすぎなかった課長以上の幹部職も219人と8倍近く増えた。LG電子でも研究開発分野に女性の人材を大幅に採用しており、2001年現在、修士や博士学位を持つ女性研究員が約900人働いている。

4年制大卒女性でもソウルの名門大学出身者か、専門的な技術や資格を持っていなければ、単純な事務職やサービス業に従事するのが現実である。販売職に従事する大卒女性の増加にみるように、かつての高卒女性の職に大卒女性がとってかわっている。正規職に就けない大卒女性が増え続けられれば、中間管理職の女性は増加せず、男性中心的な労働市場構造は変わらないであろう。

また、1997年の経済危機により真っ先にリストラの対象となったのは既婚の女性労働者であり、正規職を解雇された女性労働者は低賃金のパートタイムなどの非正規職しか見つけられなくなった。低学歴者ほど生活のため最低賃金職でも何かしらの仕事に就かねばならないという状況にあり、多くがサービス産業や小売業などの業種における非正規雇用者となった。現在、非正規職の7割が女性である。また、非正規職労働者は男性の場合

は男性労働者全体の3分の1未満の水準に留まるが、女性の場合は3分の2以上が非正規職労働者として周辺化されている。男性は低学歴・高齢者が非正規労働者になる傾向が強く、女性は学歴・年齢分布などとは関係なしに非正規職に就いており、とりわけ結婚・出産を契機に正規職から臨時・日雇・パートなどに下向移動する特徴がみられる（ワン・インスン、2001）。

このように、韓国女性の雇用構造は、男性と同等にまたはそれ以上に高い地位や処遇を得る女性が増加する一方で、学校を卒業後、正規職を得られなかったり<sup>xiii</sup>、結婚や出産、リストラなどの理由により就業を中断した後、非正規職として雇用される女性が急増しており、女性労働者の両極化が急速に進行している。

#### 【日本語文献】

- 御船美智子、1996、「高学歴女性の家族と生活」利谷信義ほか『高学歴時代の女性』有斐閣選書。
- 大本喜美子・深澤和子、2000、『現代日本の女性労働とジェンダー』ミネルヴァ書房。
- 金美蘭、1994、「韓国における女子高等教育の拡大と文化—女性にとっての学歴と「賢母良妻」」『東京大学教育学部紀要』第3巻。
- 瀬知山角、1990、「韓国・台湾の主婦と女子労働—女性の社会進出の行方を占う」『アジア経済』。
- 横田伸子、2004、「経済危機以降の韓国の雇用構造の変化と労使関係の新たな展開」『現代韓国朝鮮学会』第4号。

#### 【韓国語文献】

- 韓国統計庁『人口住宅総調査報告書』各年度。
- 韓国労働研究院、2004、『既婚女性の労働力供給と短時間勤労』韓国労働研究院。
- キム・テフン、2001、「新自由主義と女性労働」『性平等』5、カトリック大学性平等研究所：7-31。
- キム・テフン／ジュ・ジェソン、1998、「共稼ぎ夫婦の家族の特性と雇用構造」『女性研究』夏号、韓国女性開発院。
- キム・ヨン、1997、「既婚女性の就業、生業か自己実現か」『女性と社会』8、

創作と批評社：270-296.

チャン・ジヨン／プ・カチョン、2003、「隠された選択：既婚女性労働者の仕事と子供の養育」『女性研究』2号：149-177.

ファン・スギョン、2004、『短時間勤労と女性の人力活用方案』韓国労働研究院.

ワン・インスン、2001、「女性と非正規労働」韓国非正規労働センター『非正規労働』6月号、創刊号.

### 【註】

- i) 女性の大学進学率は、1994年には45.3%であったが、年々上昇し、2002年には74.2%（うち専門大学が43.3%、4年制大学が56.7%）に達した。
- ii) 企業の役員に占める女性の比率は、1990年の2.6%から、2000年には8.5%、2002年には9.6%に上昇し、部長職の女性比率もまた1990年の1.9%から、2000年には5.3%に、2002年には5.7%と上昇した。
- iii) 就職分野は、専門大学卒は事務補助員、経理事務員、看護師の順であり、大学卒は文理語学系塾講師、芸術系塾講師、行政事務員などの職が大半を占めている（「東亜日報」2004年8月13日）。
- iv) これに一層拍車をかけているのは、1997年の経済危機を契機に人材採用のあり方が大きく変化したことである。韓国では大企業を中心に、新規採用を減らし即戦力となる経験者を中心に雇用する方式へとシフトしている。労働部の調査によれば、公企業、大企業および金融機関などの主要企業は経済危機後、新規採用よりも経験社員を中心に採用しており、新規採用者数は97年には21万8000人であったが、2002年には16万6000人となり、23.9%減少した。一方、同期間に経験者採用は14万9000人から74万6000人と、大幅に増加した。2002年の全体採用者に占める経験者の割合も40.7%から81.8%に高まった（「中央日報」2003年12月17日）。
- v) 韓国労働院の調査によれば、2002年現在、大卒以上の学歴を持つ女性の13.7%（男性は3.3%）は、臨時や日雇いの短時間労働に従事している。
- vi) 高卒者の場合、結婚後も働き続ける者が圧倒的多数を占めている。女性就業者に「就業する理由は何か」をたずねた調査では、「生計を維持するため」と回答する率は、学歴が低くなるほど多い（女性統計年報 2003：325）。
- vii) 国際社会調査連合と成均館大学サーベイリサーチセンターが、2003年7月に736名の成人韓国女性を対象に行った調査。
- viii) 女性の就業を阻む障害要因は何かという質問に対し、最も多くみられた回答は、「育児の負担（41.1%）」であり、「社会的偏見（21.7%）」、「昇進など

の勤労条件（13.2%）」、「家事負担（9.2%）」がそれに次ぐ。「育児の負担」が最も大きいと回答する比率は、学歴が高いほど（大卒以上が49.6%、高卒43.2%、中卒32.4%）高くなる（韓国女性統計年報 2003：327）。

- ix) 1990年には1.59であった合計特殊出生率は、2003年には1.19まで低下した。
- x) 韓国労総（韓国労働組合総連盟）の調査によれば、労働者の52.5%が育児休業の申請は現実的に不可能と回答している。その理由として「上司や同僚の目が気になる（37.4%）」、「給付金が安い（37.4%）」、「もとどおり復職できるか不安なため（30.3%）」を挙げる者が多かった（「文化日報」2003年9月18日）。こうした職場環境が変わらない限り、育児休業の定着は困難であろう。
- xi) 日本と異なり、保育所に預ける比率が著しく低いのは、韓国が、血縁中心の伝統的価値観により「血縁者以外信用できない」と考えているといった文化的な要因よりも、保育施設の質の低さに対する不信感が大きいものと思われる。これは安心して子どもを預けられる保育所が不足し、利用者の多様な需要に応える保育サービスが未整備であることに起因する。2003年現在、保育施設の運営主体は、民間93.5%に対し、国・公立保育所は6.0%にすぎない。つまり、保育所の9割は民間による運営に委ねられているのが実情であり、サービスや質の面でも信頼度の面でも大きな問題を抱えている。
- xii) 例えば、2003年の司法試験合格者のうち23.9%が女性であった。1993年には3.6%にすぎなかったことを考えるとめざましい増加である。法学部に進学する女性が増加し、司法試験を受ける女性が増えたことがその理由である。
- xiii) 15～29歳の若年層429万3000人のうち、52.6%にあたる225万6000人が臨時職、日雇い職などの非正規職であった。25～29歳の非正規職も42.9%にのぼり、若年層の半数が非正規職として社会に第一歩を踏み出している（「中央日報」2003年12月15日）という。