



韓国女性政策の現況と課題(2004年度国際交流事業)

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: キム, ソンウク メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24729/00004931">https://doi.org/10.24729/00004931</a>

2004年度 国際交流事業

## 韓国女性政策の現況と課題

キム・ソンウク

まずはじめに、大阪女子大学開校80周年をお祝い申し上げます。本日、その記念事業としての韓国と日本の女性政策を比較研究するシンポジウムの開催を重ねてお祝い申し上げます。大変意味深いこの場で、韓国の女性政策について発表できますことを誠に嬉しく存じます。

今日のこのシンポジウムにおいて韓国と日本の女性政策を比較研究することを通して、互いに新しいアイデアやビジョンを見つけることに少しでもお役に立てたら幸いです。

まず、韓国の女性政策についての理解のための概観として、法的根拠と行政組織、女性政策基本計画を取り上げ、女性政策が解決しなければならない韓国女性問題の現況を主要な統計でお見せし、最近の主要な女性政策をご紹介します、これからの課題を性の主流化（Gender-Mainstreaming）戦略中心に論じようと思います。

### I. 韓国女性政策概観

#### 1. 韓国女性政策の主要法的根拠

韓国憲法はすでに制憲以来、すべての国民は性別による差別を受けてはならないことを規定している。女性に対する差別は憲法上の平等権と人間尊厳の原則に反することである。これまで韓国では既存法の性差別的内容を糾明し、差別的な法を改正して男女不平等の社会構造と現実の改善のための法制定運動が展開された結果、家族法を含め不平等な法の改訂と男女雇用平等法、女性発展基本法などの差別撤廃と平等実現のための法の制定など多くの立法的な成果をあげてきた。

特に韓国が1984年に批准し1985年から条約で公布され国内法と等しい効力を持つ国連の女子差別撤廃条約は、性差別を人間尊厳に対する重大な侵

害だとし、法制度だけではなく慣習意識を含んだ事実上の全女性への差別を積極的に社会すべての領域で無くすことを目的にしている。条約の批准以降、韓国は不平等な法に対する撤廃作業を持続的に行ってきた。

1995年には憲法の男女平等理念を具現するために国家と地方自治体の責務などに関する基本的事項を規定することで政治、経済、社会、文化のすべての領域において男女平等を促進することを目的とした女性政策の基本法として女性発展基本法が制定された。また1999年、憲法の男女平等理念によって雇用、教育、資金、施設、サービスなどの提供及び利用、法と政策の執行において男女差別を禁止し、これによる被害者の権益を救済することで社会のすべての領域において男女平等を実現することを目的とした男女差別禁止及び救済に関する法律が制定された。

また、女性問題領域別では、男女雇用平等法（1987）、乳幼児保育法（1991）、性暴力犯罪の処罰及び被害者保護に関する法律（1994）、家庭内暴力防止及び被害者保護などに関する法律、家庭内暴力犯罪処罰に関する特別法（1997）、女性企業支援に関する法律（1999）、女性農業者育成法（2001）、女性科学技術者育成及び支援に関する法（2002）、母父子福祉法（2002改訂）、性売買防止及び被害者保護などに関する法律、性売買斡旋などの行為に対する処罰に関する法律（2004）などが制定され、関連政策が整えられた。

次に韓国女性政策全般にわたって基本的な法的根拠として重要である憲法と国連の女子差別撤廃条約、女性発展基本法及び男女差別禁止及び救済に関する法律について略述する。

### 1) 憲法

憲法は前文で“政治、経済、社会、文化のすべての領域において各人の機会を均等にし、……国民生活の均等な向上を図る”と規定しており、第11条第1項は“すべての国民は法の前に平等である。誰でも性別、宗教または社会的身分によって政治的、経済的、社会的、文化的生活のすべての領域において差別を受けない”と規定している。これは法の前の平等と性差別禁止を宣言した両性平等の原則条項として1948年制憲時から保障されてきた内容だ。両性平等に関する憲法上のこの基本原則の効力によって立

法権者と法律適用機関には平等原則遵守義務が生じる。両性平等原則に違背する法律、法令、慣習法などは無効となる。

特に憲法第11条第1項が保障している平等権は、すべての生活領域に均等に参加することができる機会を保障するもので、基本権実現の方法的基礎となることで私生活と精神生活領域はもちろん、政治、経済、社会、文化生活領域で人間の尊厳と価値を実現させるための憲法上のすべての基本権の保障において女性は男性と同等にすべての基本権の主体にならなければならない。

この両性平等の原則は各生活領域による個別的平等条項で具体的に明文化されている。憲法第23条、第24条はすべての国民は法律が定めるところによって選挙権と公務担任権を持つとしながら、政治的、公的生活領域における男女平等の参加機会を保障する憲法的根拠になっている。憲法第34条第3項は“国家は女性の福祉と権益の向上のために努力しなければならない”と規定することで現実的に社会的弱者である女性に対する国家の義務を明文化している。そして憲法第32条第4項は“女性の勤労は特別な保護を受けて、雇用、賃金及び勤労条件において不当な差別を受けない”と規定しているが、これは女性の身体的、生理的特性による母性保護に根拠した女性の勤労に対する特別保護と勤労関係での性差別禁止を明文化した規定であり、この規定は女性の経済的生活領域での平等を保障する憲法的根拠である。また憲法第36条第1項は“婚姻と家族生活は個人の尊厳と両性の平等を基礎に成立されて維持されなければならない”と規定しているが、これは婚姻と家族生活関係での平等を保障する憲法的根拠である。そして第2項は国家の母性保護のための努力義務を規定している。

## 2) 国連女子差別撤廃条約 (CEDAW)

国連創立以来、継続的な男女平等社会具現のための努力がなされ、平等実現のための世界的努力の一結実として1979年制定された“女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約”を、韓国は1984年批准し1985年1月に条約第855号として公布することにより、この条約は韓国の憲法第6条に根拠して国内法と等しい効力を持つ。同条約は女性に対する差別が

人間尊厳に違背し、社会と家族の繁栄を阻害するもので、母性は社会的に重要で子の養育は男女、そして社会全体がともに責任を負わなければならないという基本認識のもと、各国の政治、経済、社会、文化などすべての分野で女性に対する差別をとり除き、事実上の男女平等を実現するためのあらゆる国家的措置を取ることを義務付けている。

同条約は第2条で“女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求すること”を当事国の義務として規定し、特に“個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること”を規定したe項を含め、第3条で“締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む）をとる”と規定している。

また、“締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる”とし、両性のいずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること”を規定した第5条及び個別的領域での平等実現を扱っている第7条から16条で（14条除く）、各締約国は“立法を含んだすべての措置を取らなければならない”と締約国の義務を規定している。

これまで韓国は4回にわたり国家報告書を提出し、審議されたことがあり（2002年12月第5次報告書提出）、女性差別撤廃委員会は審議で家族法を含めた今までの不平等な法の改訂と男女雇用平等法、性暴力特別法、家庭内暴力特別法などの問題領域別法の制定、そして女性政策担当部署の設置などに対して肯定的な評価を下している。にもかかわらず、現実的に非常に不平等な韓国の男女差別的な現況に対して具体的な政策の提示を要求し、特に政治政策分野に携わる女性の参加が低いことと最近のIMF管理体制による構造調整での女性に対する差別に深い憂慮を表明したことがある。

### 3) 女性発展基本法

憲法の男女平等理念を具現化するための国家と地方自治体の責務などに関する基本的な事項を規定することで、政治、経済、社会、文化のすべての領域において男女平等を促進して女性の発展をはかることを目的に制定された女性発展基本法（1995年12月制定、1996年7月1日施行）は、憲法と国連女子差別撤廃条約に依拠して政治、経済、社会、文化などすべての分野において平等を実現しなければならない国家と地方自治体の義務を具体化した韓国の女性政策に関する基本法だ。最近2002年12月の改訂でポジティブアクションに対する強化（第6条）、女性政策でのジェンダーの主流化の基盤（第10条-第12条）、女性人的資源の開発（第21条の2）などの補完をしたところだ。

全6章36条で構成された同法は、上の法目的を実現するために国家及び地方自治体の責務（第5条）、ポジティブアクション（第6条）、女性政策基本計画の樹立（第7条-第9条）、政策の分析評価（第10条）、女性政策調整会議及び女性政策責任官制度（第11条-第12条）、女性発展基金の設置（第29条-第31条）、女性団体の支援（第32条）、女性の政策決定過程及び政治参加拡大（第15条）、公職参加拡大（第16条）、雇用平等実現（第17条）、職場内セクシャルハラスメントの予防措置義務（第17条第3項）、母性保護の強化（第18条）、家庭・学校・社会教育での平等実現（第19条-第21条）、福祉増進（第22条）、職場及び家庭生活の両立（第23条）、平等な家族関係確立（第24条）、性暴力及び家庭内暴力の予防（第25条）、家事労働の正当な評価（第26条）、国際協力増進（第27条）、マスコミの性差別改善（第28条）などに関する女性政策の基本施策を規定している。

第15条から第28条までの女性政策の基本施策に関しては、関連政策に対する政策的責任を国家及び地方自治体に義務付けている。したがって、女性発展基本法による義務は国家のすべての部署と地方自治体に及び、これに対する具体化が女性政策基本計画によって具体的に示されている。

特に女性発展基本法施行令ではすべての中央行政機関の長は、女性の権益と地位に重要な影響を及ぼす法令案及び政策を立案する時には、女性部長官と予め協議しなければならないと規定している（第36条）。このよう

な協議をしない場合、該当の法令案と政策は法廷手続きを違反したことにより無効になるとしている。

#### 4) 男女差別禁止及び救済に関する法律

男女差別の禁止と差別による被害救済を目的とした同法は、政治的、経済的、社会的、文化的生活のすべての領域で人間としての基本的自由を認識し享受したり、権利の行使において合理的な理由なしに性別を理由に行われるすべての差別、排除または制限を男女差別として定義している（第2条）。そして他の法律に規定された男女平等を促進するためのポジティブアクションなどは、この法による男女差別にはならないと規定することで、ポジティブアクションに対する例外を認めている（第8条）。

またセクシャルハラスメントは、男女差別であり（第7条第4項）、“業務、雇用その他の関係で公共機関の従事者、使用者または就業者がその地位を利用したり業務などに関して性的言動などで性的屈辱感または嫌悪感を感じさせたり、性的言動その他要求などに対する不対応を理由に雇用上の不利益を与えること”をセクシャルハラスメントとして規定している。

同法で禁止する男女差別は①雇用分野において採用・昇進・任命・解雇・定年などにおける男女差別、②教育において教育機会・条件・方法などでの男女差別、③資金・施設・サービスなどの提供及び利用における男女差別、④公共機関の法令による職務遂行や権限行使における男女差別、⑤セクシャルハラスメントなどとなっている（第3条-第7条）。

特に雇用分野においては差別の禁止だけでなく、男女の平等な機会と待遇が保障されるように配慮することを公共機関及び使用者の義務にしている。

第3条から第6条までで規定している差別禁止の義務主体は公共機関及び使用者だ。同法でいう公共機関とは、国家機関・地方自治体、小中等教育法及び高等教育法、その他法によって設置された各学校・公職者倫理法規定による公職倫理団体（施行令第2条）などだ。同法でいう使用者とは、勤労基準法上の概念で事業主または事業経営担当者、その他就業者に関する事項に対して事業主のために行為する者を言う。

第7条のセクシャルハラスメントの禁止については、公共機関の従事者

と使用者及び就業者に禁止義務があり、公共機関の長と使用者はセクシャルハラスメントの防止のための教育実施等の措置義務を持つ。

また同法は公共機関と企業に男女差別の禁止だけではなく、男女の平等な機会と待遇が保障されるようにしなければならない義務、セクシャルハラスメントの予防義務などを付加するなど、公共機関と企業に対して差別解消のためのさまざまな課題を与えている。

## 2. 女性政策担当行政組織

女性問題を効果的に解決するためには、女性政策を立案、決定し、執行する担当行政組織の役目と機能が非常に重要だ。

韓国は1980年代から多様な種類の女性政策担当行政組織の設置を行いながら、その機能を強化してきた。現在女性政策全般に対する総合的政策を樹立、執行して関連各部署の業務を調整することができる国家中央行政組織として、女性部と女性政策調整会議があり、各部署には女性政策担当官室（6部署）と女性政策責任官がおり、地方自治体には地方自治体別で多様な女性政策専門担当行政組織が設置されている。以下、国家行政組織を中心に見ていく。

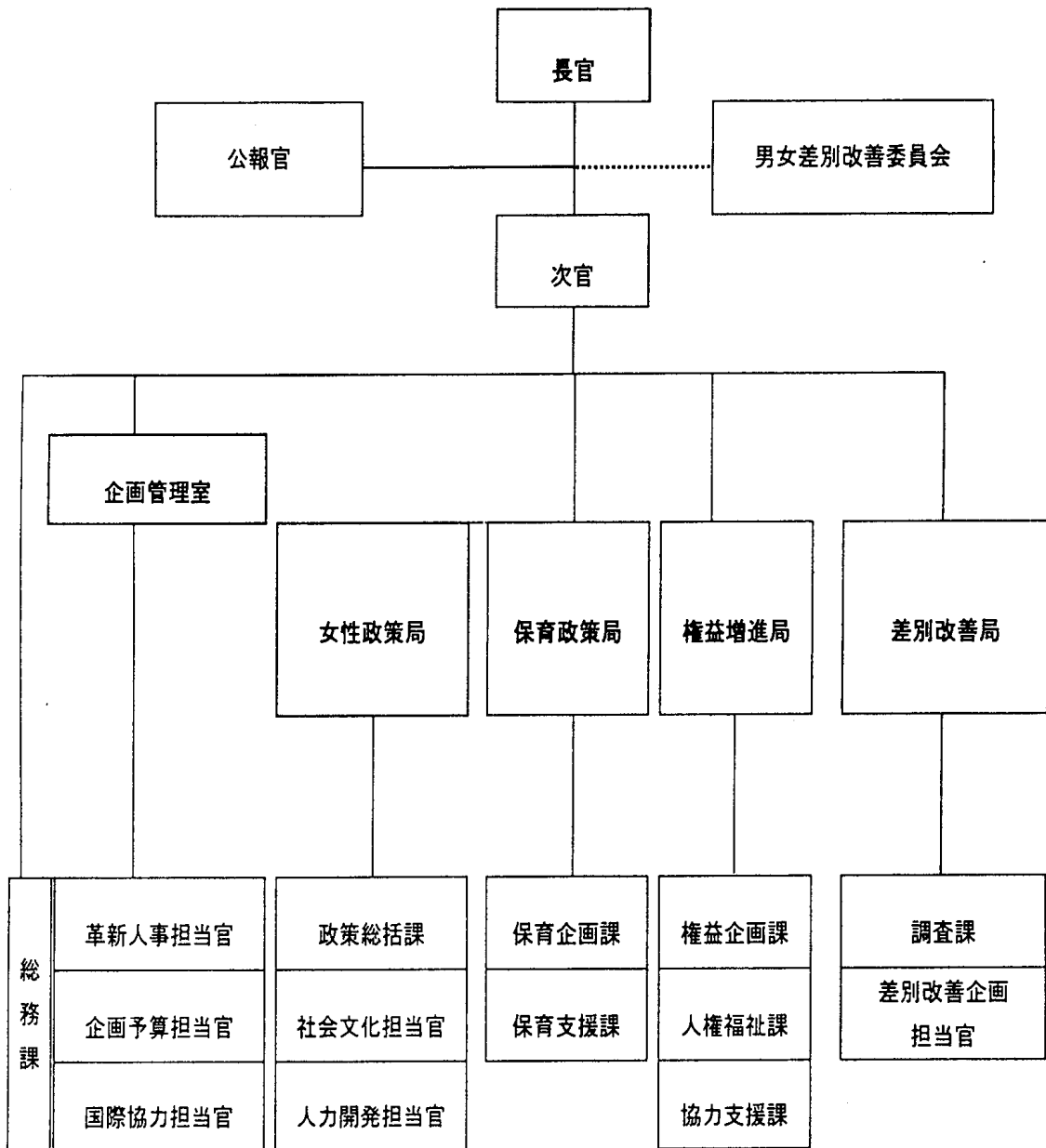
### 1) 女性部

1988年政務長官（第2）室に始まり、1998年大統領直属女性特別委員会を経て、2001年1月女性部が新設された。女性部は以前の女性特別委員会業務の他に、保健福祉部業務であった性暴力、家庭内暴力、性売買に関する業務を管掌するようになった。また、2004年から幼児保育業務も移管されて業務の拡大と組織の拡大が続いている。（現在定員：145人）

政府組織法上の機能： 女性政策の企画総合、女性人力開発に関する事項、幼児保育業務、性売買防止及び被害者保護、家庭内暴力・性暴力の予防と被害者保護、女性団体及び国際機関活動サポート協力、男女差別救済及びセクシャルハラスメント予防等である（第26条/第42条）。



表1 女性部組織図



2) 女性政策調整会議

女性政策に関する主要事項を審議調整するための国務総理傘下にある女性政策調整会議は、女性政策基本計画及び施行計画に関する事項、二つ以上の行政機関にまたがる事項、女性政策の評価及び制度改善に係わる事項、男女平等を実現するためのポジティブアクションの施行に関する事項など

を審議調整する機構だ。(2002年女性発展基本法改訂に基づき2003年3月設置)

委員長は国務総理で、副委員長は女性部長官となっている。委員は財政経済省、教育人的資源部、法務部、行政自治部、科学技術部、農林部、産業資源部、保健福祉部、労働部、企画予算部長官、そして国務調整室長、国政広報所長で構成される。

### 3) 6 部署の女性政策担当官

1998年から女性政策と比較的関連が深い労働部、教育人的資源部、保健福祉部、法務部、農林部、行政自治部に女性政策担当官室を置いている。

### 4) 45 部署の女性政策責任官

中央行政機関の長は、当該機関の女性政策を効率的に樹立、施行するために企画管理室長またはこれに準ずる職位の公務員を女性政策責任官として指定しなければならない。(2003) 女性政策責任官の主要任務は①当該機関の年度別試行計画の総合調整及び推進実績の点検、②法制10条の規定による政策の分析評価に関する事項、③当該機関の女性公務員の地位向上などだ。

### 5) 研究機関と教育機関

狭い意味で行政組織ではないが、国家機関として女性政策研究機関である韓国女性開発院(1983設置)と教育機関である両性平等振興院(2003設置)がある。

## 3. 女性政策基本計画

女性発展基本法に基づき、国家次元の女性政策総合計画が樹立され始めた。第1次女性政策基本計画が1998年-2002年樹立施行され、現在第2次女性政策基本計画が樹立施行されている。

第2次女性政策基本計画は、男女の調和がとれたパートナーシップ形成、知識基盤社会における女性の競争力強化、社会各分野での女性のリーダーシップの向上、女性の福祉増進及び人権保護強化を目標に実質的男女平等社会の実現を目指している。次のように10大核心政策課題が構成されており、全115の細部政策課題で成り立っている。

表2 第2次女性政策基本計画の主要内容

1. 政策に 両性平 等観 点 統 合	1-1.女性政策推進機構拡大及びジェンダー認知的予算樹立 1-2.政策の性別分析のための基盤造成	6. 平和統一国際協力における女性の寄与拡大	6-1.統一に備えた女性力量強化及び参加拡大 6-2.平和環境分野での女性役割強化 6-3.女性国際交流及び協力活性化
2. 政策決定過程における女性のリーダーシップの向上	2-1.公共部門女性の意思決定過程への参加拡大 2-2.女性の政治的リーダーシップの向上 2-3.企業の女性管理職進出促進	7. 女性の健康と福祉向上	7-1.女性健康増進対策強化 7-2.女性の自活能力向上と社会保障権拡大 7-3.女性高齢者に対する福祉サービス拡大 7-4.女性障害者に対する福祉サービス拡大
3. 女性人的資源の開発と活用	3-1.女性科学技術人力育成及び支援 3-2.女性農漁業従業者の能力開発及び専門人材化 3-3.女性創業活性化及び女性企業競争力向上 3-4.女性情報化促進 3-5.女性の生涯教育参加環境強化	8. 女性に対する暴力予防及び人権保護強化	8-1.性売買防止対策の実効性向上 8-2.家庭内暴力及び性暴力根絶のための対策推進 8-3.男女差別及びセクシャルハラスメント被害の予防と救済強化
4. 男女雇用平等と女性の経済活動参加向上	4-1.雇用上機会均等と男女差別改善 4-2.母性保護及び職場と家庭生活の両立支援 4-3.女性の職業能力開発及び雇用促進 4-4.男女雇用平等意識の拡散	9. 両性平等な家族政策基盤造成	9-1.統合的家庭（家族）福祉政策基盤造成 9-2.両性平等な家族法制度構築

	4-5.女性のパートタイム 職就業者などの労働 条件保護と能力開発 4-6.保育サービスの強化		
5. 社会文 化分野 女性参 加拡大	5-1.女性団体サポート及 び協力強化 5-2.女性ボランティア活 性化 5-3.女性の文化芸術活動 参加拡大	10. 平等文 化及び 意識の 拡散	10-1. 平等文化の拡散と 定着 10-2. 両性平等な教育環 境造成 10-3. 男女平等なメデイ ア文化の定着

## II. 韓国女性問題の現況：ジェンダー統計を中心に

### 1. 女性雇用問題

女性の経済活動参加率は2003年平均48.9%（男性74.6%）である。これは1997年の49.8%からIMFによって減少し続ける中、途中で回復傾向を見せている。2004年5月現在、50.5%まで回復している。これは韓国が加入しているOECD国家の平均女性経済活動参加率70%に大幅に及ばない数字だ。また、職種別で見れば、相変らず事務職、販売職、及びサービス職に集中していて、専門技術職、行政管理職などの割合は相変らず低い。事業体規模別に見ると、2001年現在従事者数5人未満である小規模事業場に全体女性就業者の70%が携わり、これら事業場は勤労条件が劣悪だ。雇用状態を見ると、2002年現在女性就業者中、女性賃金就業者が63.5%であるが、このうち70%以上が非正規労働で雇用状態が不安定だ。また、女性就業者の平均賃金は2003年現在男性賃金の64.2%に過ぎない。

1987年男女雇用平等法の制定以後、就業現場での男女差別は減少してきたが、まだ間接的、慣行的に行われる雇用上の男女差別は相変らずである。女性雇用の現況は、量的な面では発展したが、質的な発展が依然伴っておらず、特に高学歴女性の就業問題は深刻だ。韓国の大卒以上の高学歴女性の雇用割合の平均は55%で、OECD28国家中28位だ。OECDの大卒以上女性の雇用割合平均は82%である。

## 2. 女性教育問題

女性の全般的な教育水準も向上したが、2000年現在男性の平均教育年数が11.5年であるのに比べて女性は9.8年と男性より1.7年少ない。現在、小中学校への就学率は男女間に大きい差はなく、短大・大学などへの高等教育機関への進学率は2003年現在男性81%に比べて女性は77.5%である。

2003年現在、大学生の専攻分野別性別分布を見ると、女子学生の割合は教育系61.5%、人文系が57.5%、芸術体育系53.9%、社会系37.7%、自然系22.4%、医薬系50.8%と、相変らず教育、人文、芸術体育で女子学生の割合が高く、自然科学や社会科学は低い方だ。このような教育における男女の差は就業の機会、所得の保障、ライフスタイルの選択可能性においても差が出て、家庭、職場、公的生活でも継続的な差が生じる。

学校教育を担当する教員の性別現況を見ると、2003年現在、女性が小学校69.2%、中学校66.6%、高等学校43.3%、大学14.9%を占め、高等教育機関になるほど女性の割合が少なくなっている。また、女性教師の割合が69.2%の小学校の場合にも女性校長の割合は6.8%に過ぎない。

## 3. 女性の政治政策決定職への参加

韓国の全体人口の半分を女性は占め、女性有権者数は全体有権者35,606,832人中18,109,869人と男性有権者より約612,906人多い（2004年17代総選基準）。

しかし、政治、行政制度での女性参加を意味する国会議員、地方議会議員、閣僚、高位公務員などへの参加は非常に少なく、これは1948年制憲以来、平等な参政権と公務担任権が保障され50余年が経っていながら非常に発展のない領域だ。

ただ、国会議員の場合、最近の比例代表国会議員に対する50%割当制導入により大きい発展があった。2000年第16代国会で5.9%であった女性議員の数が、2004年第17代国会では13%と2倍以上増えた。全体国会議員299人中、女性議員は39人だ。地方議会の場合、2002年選挙による現在の基礎議会議員3,485人中、女性議員は77人で2.2%、広域議会議員684人中、女性議員は63人で9.2%を占める。女性長官の割合は2003年盧武鉉（ノ・ムヒョン）

政府のスタート時には全体18人中4人と22.2%であったが、2004年8月現在女性部長官1人だけだ。

女性公務員は2002年12月現在、全公務員数869,030人中で286,074人と全体公務員の32.9%を占めている。しかし、高位職では女性の割合が大変低く5級以上公務員中女性は4.4%に過ぎず、女性は主に8-9級の下位職に置かれている。また、女性教育公務員が166,408人と全体教育公務員の57.2%を占め、一般職公務員は69,759人で全体の24.2%を占めている。職別に見れば、特別職が38.3%、雇用契約職が36.8%、機能職が26.6%である。特定職の場合は警察消防職の女性が4,094人で3.4%、外務職の女性は100人で7.0%、法官検事は255人で8.1%である。

#### 4. 韓国女性の地位国際比較

##### 1) ジェンダー開発指数 (GDI) の比較

ジェンダー開発指数は平均寿命、文字解読率、就学率、男女所得差などの内容を分析したもので、韓国のジェンダー開発指数は2003年 (国連DP, Human Development Report, 2003) 現在144カ国中30位だ。この開発指数はノルウェー1位、アイスランド2位、スウェーデン3位、オーストラリア4位、アメリカ5位、日本13位などだ。

##### 2) ジェンダー・エンパワーメント測定 (GEM) の比較

ジェンダー・エンパワーメント測定 (GEM) は女性議員の割合、女性長次官の割合、専門技術職女性の割合などを中心に分析したもので、2003年 (国連DP, Human Development Report, 2003) 現在、世界70カ国中韓国は63位だ。ジェンダー・エンパワーメントの主要基準である女性議員割合が2004年選挙の結果5.9%から13%に増加したので、2004年現在ではGEM等級も少しは上昇するであろう。ジェンダー・エンパワーメントが高い国家を見ると、アイスランドが1位で、2位はノルウェー、3位はスウェーデン、4位はデンマークだ。またIPU資料 (2004年6月現在) によれば、世界183カ国の女性国会議員平均割合は15.6%であるが、韓国は62位だと言う。日本は44位だ。女性議員の割合が最も高い北欧地域は、最近も上昇中で2004年現在、平均39.7%であり、30%以上の国家も増えている。

アジア地域の平均は15%であり、韓国は今現在、史上最も多い女性議員の割合であるが、まだアジア地域の平均にも及ばない段階だ。

このジェンダー・エンパワーメント度数は、政治的地位や権力、影響力を行使することができる地位において、韓国女性の参加水準を現わすものであり、国際的に非常に立ち遅れている領域だと言える。これは韓国の経済水準と48.9%に達する女性の経済活動参加率、そして女性の比較的高い教育水準と比べても、その度合いの低さはひどいものだ。特に前述のジェンダー開発指数と比べたとき、非常にバランスが悪いことが分かる。

### Ⅲ. 最近の韓国の主要女性政策

2000年代に入り、韓国の女性政策は女性部の新設とともに差別的法の廃止と改訂等の80、90年代の成果を基盤に、平等実現のための具体的政策において発展を見せている。

#### 1. ポジティブアクション

女性発展基本法は第6条第1項で“国家及び地方自治体は女性の参加が顕著に不振な分野に対して合理的な範囲において女性の参加を促進し、男女平等の成立を促すために関係法令が定めるところによってポジティブアクションを行うことができる”と規定している。女性部長官は国家機関及び地方自治体の長に対してポジティブアクションを取るよう勧告し、その結果を点検しなければならない。(第2項) 施行令は第3条でポジティブアクションの施行のために女性の参加が不振な分野に対する調査権を規定しており、国家及び地方自治体に下した勧告に対してはそれを点検し女性政策調整会議に報告するように規定している。

このような規定は1996年施行された女性政策の基本法である女性発展基本法が、2002年の改訂以前の“暫定的優待措置”を“積極的措置(ポジティブアクション)”と名付け、その内容も補強したことで今後女性の進出が不振であるすべての分野でのポジティブアクションの導入が活性化する見込みだ。

割当制、目標割当制などの名前で実施している平等実現のためのポジティブアクションは、現在公共部門で部分的に採択されている。公務員採用試験での両性平等目標制、国公立大教授採用での女性教授採用目標制、女性科学技術人力の採用目標制、公企業女性採用インセンティブ制、政府委員会女性委員目標制、政党の女性公薦割当制等があり、その目的・内容・根拠・実施時期・目標率などを整理すると、次の図表のようになる。

表3 主要ポジティブアクション実施現況

	両性平等採用目標制	国公立大女性教授採用目標制	公企業女性採用インセンティブ制
内 容	<p>選抜予定人員5人以上の試験が対象（行政・外務・技術・7級・9級試験。ただし、検察事務・矯正・少年保護職を除く）</p> <p>ある片方の性が採用目標割合30%に達していない場合、該当の性を追加合格処理</p>	<p>高等教育機関の男女教授不均衡現象を解消</p>	<p>公共部門での女性雇用促進</p>
根 拠	<p>公務員任用試験令第11条の3</p> <p>地方公務員任用令第51条の2</p>	<p>「教育公務員法」第5条第2項及び同法第11条の3</p>	<p>第1次女性政策基本計画（1998年～2002年）</p>
実施時期	<p>2003～2007年</p>	<p>2003年法的根拠整備</p>	<p>1998年～2002年</p>
備 考 (目標／割り当て割合)	<p>両性平等採用目標率：30%</p> <p>公務員女性採用目標制（1996年～2002年）で転換</p> <p>‘96～‘98：10～15%、</p> <p>‘99～‘02：20～0/25/30%、</p> <p>‘96(19)、『97(20)、『98(14)、『99(40)、『00(86)、『01(59)、『</p>	<p>国公立大が3年毎に採用計画樹立</p>	<p>成果が低い</p> <p>法的措置不在／推進体系不備／公企業消極的姿勢</p>



	'02 (83) : 総321人 (適用人員) 追加採用 : 7年間9級 検察事務職 : 最大		
	政府委員会 女性委員目標制	女性公薦割当制	女性科学技術人力の採用目標制
目的	政府委員会内の両性バランスの取れた参加	女性の政治参加機会拡大	高級女性科学技術人力の活用促進 優秀な女性科学 人力資源の拡充
内容	国家及び地方自治体- 政策決定過程に女性参加拡大のための方案講究 中央行政機関の長及び 地方自治体の長-所属委員会に女性委員参加拡大のための目標樹立施行	国会議員比例代表選挙公薦時、50%以上の女性推薦 広域議員比例選挙候補者中、50%以上の女性推薦 (交差式名簿) 地方区国会議員・市道議会議員選挙候補者中、30%以上の女性推薦勧告 (補助金支給)	政府外郭研究員及び国公立理工系大学教授新規採用時、女性を一定比率以上採用勧告： 2002年までに10%、 2006年までに15%、 2010年までに20%
根拠	「女性発展基本法」第15条1項 第2次女性政策基本計画 (2003年-2007年)	「政党法」第31条第4項、第5項、第6項 「公職選挙及び選挙不正防止法」第47条第3項 「政治資金に関する法律」第17条の2	「科学技術基本法」第24条及び同法施行令第38条に根拠。 「女性科学技術者育成及び支援に関する法律」第11条と同法施行令第8条、第13条

実施時期	2003年～2007年	2001年総選 2002年地方自治選挙 2004年国会議員選挙 期間無し	2002年～2010年
備考 (目標 割合)	2007年までに40%	国会議員比例代 表－50%以上 広域議会比例代 表－50%以上 地方区国会議員 及び市道議会議 員－30%以上 各党党憲/党規 に導入	2002年までに10%、 2006年までに15%、 2010年までに20%

出典：キム・ソンウク (2003)、“ポジティブアクションの現実と法理”、  
カジアンヌンキル：法女性学に向けて、修正補完

## 2. 母性政策と育児政策

2001年、労働基準法、男女雇用平等法と雇用保険法を改正して母性保護費用の社会分担化と職場と家庭の両立支援を強化し、実質的に母性保護及び男女雇用平等を実現するための制度的整備があった。韓国の就業女性に対する母性政策は、1953年「労働基準法」において60日の有給産前産後休暇と有給の生理休暇で始まり、1987年「男女雇用平等法」の制定により無給の育児休職制度が導入された。2001年に母性政策の大きな進展と見られる母性保護関連法の改訂があり、産前産後休暇期間の90日への延長と費用一部の社会化（30日分）、育児休職の有給化（雇用保険で一部保全）などが成り立った。しかし、60日分を依然企業が負担するため、企業が女性就業者を忌避する原因になっており、これに対する費用の社会化が要求されている。

最近、韓国の重要な社会問題の一つとして低出産の問題が提起されている。2002年現在、韓国の出産率は1.17%と世界最下位水準だ。また、女性の経済活動参加率も上昇してきたが、国際的に比べて見れば非常に低い。

経済成長のための女性の経済活動参加の必要性和急速な高齢化社会の問題に直面した政府が、今からでも就労女性に対する母性政策に関心を見せ始めたことは誠に幸いだ。女性の低い経済活動参加率と出産率の低下は、経済活動の機会と母性及び養育支援の態勢がどのようなものであるかということと関連が深い。

最近、幼児保育業務を女性部に移管することで保育の公共性が強化され、男女就業者の職場と家庭の両立がバランスよく成り立ち、子育てする者にやさしい企業環境と社会文化が造成できる保育政策の変化のきっかけになると期待される。

### 3. 性売買根絶政策

2004年、性売買斡旋等行為の処罰に関する法律と性売買防止及び被害者保護等に関する法律が制定された。この法の制定により「淪落行為等防止法」(1961年制定)は廃棄された。これまで、女性の墮落に焦点を置いた淪落行為等防止法から、社会構造的な問題にアプローチできる性売買斡旋処罰法及び性売買被害者保護法が制定され、性売買に対する社会的認識の変化とこれの根絶に対する政策的意志が強化された。すなわち、韓国社会で性売買は不法であるということを明確にし、両者関係から見ていた性売買を、斡旋行為が存在する三者関係に再規定し、性売買斡旋行為を重点処罰するようにすることで性産業の維持ができないような法的根拠を整備した。特にこの法は女性団体が草案を用意し、議員が発議し、その後女性部と法務部など法律所管部署で部署の意見及び修正案を提示するなど、制定過程に政府が協力することで成功的な参加型立法モデルを提示したという評価を受けている。

### 4. 戸主制廃止政策

2004年、戸主制廃止と関連した民法改正案が国務会議議決を経て定期国会に提出された。その主要内容を見ると、家父長的な家族制度である戸主制関連条項を削除して家族の範囲を夫婦とその生計をともにする直系血族及びその配偶者、夫婦と生計をともにするその子どもに再規定し、子ども

の姓は父姓継承を原則にするが、協議した場合には母姓継承も可能となり、子どもの福利のために家庭裁判所の許可を受けて姓と本（先祖の出身地）を変更できるようにするとともに、婚姻外で生まれた者が認知前の姓と本を使用できるように規定されている。ただ、家族の範囲に対する規定が現在の多様な家族の形態を受容することができないため、女性団体の修正案が要求されている。

#### IV. 韓国女性政策の課題：国家政策のジェンダーの主流化 (Gender - Mainstreaming)

韓国は1980年代後半から既存法の性差別的内容を改正し、男女不平等な社会構造と現実を改善するための立法が整備され、差別から女性の人権を保障するための法的努力を行ってきた。特に1990年代に入り、性暴力及び家庭内暴力に関する特別法が制定され、それまで私的な問題として見なされてきた性の問題と家庭内部の問題に対して、これを社会問題として認識して国家的関与がなされるようになり、これを通じて暴力による女性への人権侵害に対する社会的認識が増進され、国家の政策的努力が生まれた。そして、2000年代に入ると、女性部の新設とともに母性保護とポジティブアクションの立法化など、平等実現のための具体的な政策が整備されるようになった。

しかし、差別と暴力から女性の人権が保障され、両性平等な社会が成立するためには、男女の教育と発展における同等な権利の保障、事業・仕事・雇用条件における男女の等しい条件の保障、経済的独立の達成のための等しい機会の保障、家庭と子どもに対する責任の分配、権限と影響力の等しい分配、性的な暴力からの解放などの権利、機会・責任における両性平等が前提になければならない。このためには国家の多面的からの政策を要する。

仕事と家庭に男女がバランスよく係わることができる家庭にやさしい職場の構造が成り立てば、男女の性役割の変化も可能になるはずだ。家庭での女性の不平等な責任は、社会での女性の不平等な機会をもたらし、職場

で平等が実現しなければ、また家庭での不平等な役割を助長することになる。したがって、家庭にやさしく柔軟な職場構造と文化への移行が非常に必要だ。

このためには国家のすべての政策のすべての段階と水準において、性の平等の観点を統合し、すべての公共政策過程の再構造化、再組織、改善、発展、評価が伴わなければならない。

この作業がまさにジェンダーの主流化 (Gender-Mainstreaming)、すなわち“女性が社会全体のすべての分野に十分に参加し、各種政策及びプログラムにジェンダー観点が統合され、そして社会発展の目標と原理、運営方式と手続きが変化されることを意味する社会システム運営の新しいパラダイム”である。

## 1. ジェンダーの主流化 (Gender-Mainstreaming) が必要な理由

今までの国家政策はたいてい性中立的であった。しかし、すべての男女に平等ということは、実際の生活状況を他の男女に同一に当てはめた場合、それが差別的になるということを見逃していることになる。例えば、パートタイム労働、低賃金就業者に対する労働政策は性中立的だが、これら大部分が女性就業者という現実には照らせば、労働政策は性差別的であることになるわけだ。

一つの性を中心にしてきた文化を改めて男女の同等な参加により、硬直し非生産的な職業構造と文化を変えることができるジェンダーの主流化戦略は次のようなことに基づいている。

- 1) すべての社会領域での平等待遇と平等参加に対する権利は基本的人権だ。これは民主国家の基本価値に依拠した義務であり、男女に可能な限り最高の機会を定義付けしている。すべての社会領域での男女の平等な参加と分配は民主主義の完全な実現を意味する。
- 2) 男女の均等な参加が成り立っている社会は、その社会での正しい定義を増進させる。

機会の平等だけで機会の正しい定義が成り立つことはない。お互いに違う生活条件と前提下において平等な機会だけでは自動的に生活の機

会に対する正当な分配はもたらされない。

- 3) 政治への男女の平等な介入は、新しい政治と社会の発展を意味する。政治、行政の効率性を高めて性差に依拠する行政計画とその実行は、両性間の機会の正しい定義を目標に、性差的政治、行政作用をすることにより政治と行政の効率を高める。したがって、ジェンダーの主流化がヨーロッパ国家では国家行政改革の主要内容に統合されている。
- 4) 女性の労働と創造、決定の力は、経済と社会の競争力のために必要不可欠だ。
- 5) 平等な地位は多様な観点で男女の生活の質を高め、個性あるライフスタイルの形態を決定できる自由を増進し、次世代のための新しいライフスタイルの観点を提示する。

## 2. 既存の女性政策とジェンダーの主流化の関係

既存の女性政策とジェンダーの主流化はその中心視覚、担当部署、政策の範囲、道具、政策目標等において次のように異なる。

表4 女性政策とジェンダーの主流化

	女性政策	ジェンダーの主流化
中心視覚	女性	女性と男性／両者の関係
担当部署	女性政策部署	すべての政策部署
政策の焦点	女性の不利益 ／不平等の問題	すべての政策的決定 (一見するとジェンダーの問題がなさそうに見える政策も含む)
政策の範囲	短期的/断片的/問題中心	包括的/長期的
道具と手段	反差別法	ジェンダー分析 ／ジェンダー教育
政策目標	不平等→平等	社会システムの変化
構造的差別の撤廃	不可能	可能

しかし、ジェンダーの主流化を目標にしながら、その必要性がある決まった期間に既存の女性政策は併行されなければならない。すなわち社会の

すべての分野において女性の量的、質的参加拡大のためのポジティブアクションなどの支援政策は継続して必要だ。ジェンダーの主流化は必要な場合、特別支援政策等の既存の女性政策と併行する二重戦略である。また、女性政策を専門に扱う部署も継続して必要だ。

### 3. 韓国女性政策におけるジェンダーの主流化 (Gender-Mainstreaming)

2002年、女性発展基本法改訂により、国家及び地方自治体は所管政策を樹立施行する過程で当該政策が女性の権益と社会参加などに及ぶ影響を予め分析評価しなければならない(第10条)という規定が新設された。これにしたがって、女性部長官は中央行政機関及び地方自治体の所属公務員を対象に政策の分析、評価業務に必要な教育を実施することができ、分析評価の方向、手続き、対象政策及び細部基準等に関する指針を整備して中央行政機関及び地方自治体の長に知らせなければならない。中央行政機関及び地方自治体の長は、その指針に従い政策の分析、評価計画を樹立施行して分析評価計画及び分析、評価結果を女性部長官に提出しなければならない。これで国家と地方自治体のすべての政策の樹立、施行においてジェンダー認知的な分析と評価に対する法的基盤が整備された。

最近、女性部が国会女性委員会に報告したものによれば、性別影響分析評価制度と関連して政策分析、評価諮問委員会を構成して“性別影響分析評価指針を作って政府機関に普及させる予定であり、保健福祉部、労働部、農林部、科学技術部、文化観光部、ソウル特別市、全羅北道等に対して主要国政課題についての試験評価を実施する予定”だと言う。そして、ジェンダー認知的統計教育プログラムの開発と公務員教育のための性別影響評価専門過程教育プログラムの開発と教育等を計画している。

家庭と社会すべての部分における男女の生活の均衡をもたらすジェンダーバランスのためには、職場構造、公共政策、性役割等が再構成されなければならない。これを目標にジェンダーの主流化 (Gender-Mainstreaming) 戦略を緻密に実践するのがこれからの女性政策の課題であろう。このためには経済政策、労働政策、教育政策、社会福祉政策、家族政策、租税政策、健康政策等、国家のすべての政策においてジェンダーバランスを目標とし

た政策の変化が成されなければならない。

したがって、韓国の女性部は今後ジェンダーの主流化の核心部署として、すべての政策の両性平等を果たすためにすべての政策の全過程に対するジェンダー統合を点検して評価する役割、ジェンダーの主流化のための人力を教育する機関の役割、ジェンダーの主流化に対する諮問、相談、情報教育研究などの専門機関の役割を担当しなければならない。また女性政策責任官は、ジェンダーの主流化のための各部署の核心部署としての役割を果たさなければならないだろう。