

List of Participants

Faculty members

Groups	Advisors from GSID, Nagoya University		Advisors from Gyeongsang National University	
WG1 (Business)	Cho DuSop	Professor	Kim Heung-gil Kim Se-byom	Professor Professor
WG2 (Administration)	Hirotsune Kimura	Professor	Lee Seong-jin	Assistant Professor
WG3 (Gender and Culture)	Itsuko Fujimura	Associate Professor	Kwon Jeong-ae	Assistant Professor
WG4 (Agriculture)	Takeshi Higashimura	Associate Professor	Kim Jin-suk	Professor
WG5 (Education)	Chiaki Miwa	Research Associate	Kim Hi-za Jeong Yeong-min	Assistant Professor High-school teacher

GSID students (33 participants + 1 translator)

WG	No.	Name	Department*	Year **	Nationality	Sex
WG 1	1	Jiang Haiyue	DID	M1	Chinese	F
	2	Liu Jing	DID	M1	Chinese	F
	3	Mayu Yanagawa	DID	M1	Japanese	F
	4	Mikiko Komori	DID	M1	Japanese	F
	5	Pai-chen Lin	DID	M1	Taiwanese	F
	6	Reuter Ulrich Christian	DID	M2	German	M
	7	Isamu Yamamoto	DICOS	M1	Japanese	M
	8	Geri Caidan	DICOM	M1	Chinese	M
WG 2	1	A.K.M. Mushfiqur Rahman	DID	M1	Bangladeshi	M
	2	Abdygulov Tolkunbek	DID	M1	Kyrgyzstani	M
	3	Chea Leakhena	DID	M1	Cambodian	F
	4	Ngov Penghuy	DID	M1	Cambodian	M
	5	Nishikawa Chavez Kenichi Victor	DID	M1	Mexican	M
	6	Jose Elvinia	DICOS	M1	Philippine	M
	7	Pen Sophotrea	DICOS	M1	Cambodian	F
	8	Takayuki Kitamura	DICOS	M1	Japanese	M
	9	Yosuke Murai	DICOS	M1	Japanese	M
WG 3	1	Maki Fujimoto	DID	M1	Japanese	F
	2	Arisa Kato	DICOS	M1	Japanese	F
	3	Hak Sochanny	DICOS	M1	Cambodian	F
	4	McDonaldo Frisco Johnson	DICOS	M1	American	M
	5	Yuki Asano	DICOS	M1	Japanese	F
	6	Yuria Hirako	DICOS	M1	Japanese	F
	7	Yuko Suzuki	DICOM	M1	Japanese	F
WG 4	1	Liu Iyen	DID	M1	Chinese	F
	2	Akira Nakamura	DICOS	M1	Japanese	M
	3	Hong Hai Yan	DICOS	M1	Chinese	F
	4	Kana Yoshitomi	DICOS	M1	Japanese	F
	5	Lim Evelyn Meow Hoong	DICOS	M1	Malaysian	F
WG 5	1	Yoko Tanaka	DID	M1	Japanese	F
	2	Ken Kohga	DICOS	M1	Japanese	M
	3	Natsuyo Sawaki	DICOS	M1	Japanese	F
	4	Masaaki Iwashita	DICOM	M1	Japanese	M
Translator		Lee Seung hyoun	DICOM	D1	Korean	F

* DID: Department of International Development

DICOS: Department of International Cooperation

DICOM: Department of International Communication

** "M" denotes a mater program and "D" a doctor program. A subsequent number represents which year of the program a student is in.

Program of OFW 2003

Preparatory Seminar

Date	Hours	Contents	Lecturer
May 14	15:00 – 16:30	Introduction to Korea and Chinju	Prof. Cho DuSop, GSID, Nagoya University
May 21	15:30 – 16:30	Korean economy: Changes in socio-economic situations in Korea after the IMF structural reform	Prof. Hwang Kyu Chan, Faculty of Business Administration, Nagoya University of Commerce and Business
May 28	15:00 – 16:30	Comparison of management in Japanese and Korean joint ventures	Prof. Jun WooSuck, School of Management, Chukyo University
June 4	15:00 – 16:30	Comparison of Japanese and Korean agriculture	Prof. Jin Suk Kim, Department of Agricultural Economics, Gyeongsang National University
June 11	15:00 – 16:30	Similarities and dissimilarities between Japanese and Korean business management	Prof. Tamio Hattori, Graduate School of Humanities and Sociology, Tokyo University
June 18	15:00 – 16:30	Religious life of Koreans	Prof. Masachika Ukiba, Education Center for International Students, Nagoya University
June 25	15:00 – 16:30	Family system and women in Korea	Prof. Shin Eunju, Department of Information Culture, Niigata University of International and Information Studies
July 2	15:00 – 16:30	Koreans in view of linguistic and non-linguistic behaviors in daily life	Prof. Hidetoshi Iida, Graduate School of Languages and Cultures, Nagoya University
July 9	15:00 – 16:30	Comparative analysis of education between Japan and Korea	Prof. Shin Arita, School of Arts and Sciences, Tokyo University
July 16	15:00 – 16:30	Comparison of Japanese and Korean local administration	Prof. Lee Hongpyo, School of Law, Nagoya University
	16:30 – 17:00	Research Ethics	Prof. Chiaki Miwa, GSID, Nagoya University
July 23	15:00 – 16:30	Presentation of research plans by WG1, 2 & 3	---
July 30	15:00 – 16:30	Presentation of research plans by WG4 & 5	---

Schedule for Fieldwork in Korea

Date	Activities
August 4 (Mon.)	Departure from Nagoya
August 5 (Tue.)	Check-in at the Student Dormitory of Gyeongsang National University (GNU) Meeting of all OFW participants at GNU
August 6 (Wed.)	10:00-12:00 Campus tour at GNU
	14:00-16:00 Lecture 1 for the whole group at GNU 16:00-18:00 Lecture 2 for the whole group at GNU
August 7 (Thr.)	10:30-12:30 Lecture 3 for each of the five groups at GNU
	14:30-16:30 Lecture 4 for each of the five groups at GNU
August 8 (Fri.)	Field survey by working groups
August 9 (Sat.)	Free time
August 10 (Sun.)	
August 11 (Mon.)	
August 12 (Tue.)	Field survey by working groups
August 13 (Wed.)	
August 14 (Thr.)	Free time
August 15 (Fri.)	
August 16 (Sat.)	
August 17 (Sun.)	Field survey by working groups
August 18 (Mon.)	
August 19 (Tue.)	Preparation for the presentation / additional survey
August 20 (Wed.)	Presentation of the research findings (in English or Japanese, both translated into Korean)
August 21 (Thr.)	Departure from the student dormitory of GNU
August 22 (Fri.)	Return to Nagoya

Detailed Schedule of Field Survey by WGs

WG1

Date	Places Visited and Activities
August 8	Visit to Denso PS Corporation Interview with the President Interview with the Managing Director and the General Manager Factory visiting
	Visit to Denso PS Electronics Corp. Interview with the President Interview with local staffs Factory visiting
August 11	Visit to Samsung SDI Co., Ltd. Interview with the Senior Manager Factory visiting
	Visit to Busan Metropolitan City Hall Interview with the Director General for Public Information
August 12	Visit to Shinsung Delta Tech Co.,Ltd. Interview with the President Factory visiting
	Visit to Korea Taiyo Yuden Co.,Ltd. Interview with the Local Directors Factory visiting
	Visit to Administration Agency of The Masan Free Trade Zone Interview with the Administrator Exhibition visiting
August 13	Visit to Shinmoorim Papare MFG.Co.,Ltd. Interview with the General Manager Factory visiting
	Visit to Sacheon City Hall Interview with a staff of the economic promotion department Visiting Sacheon Free Trade Zone
August 14	Visit to Bio 21 Interview with the director. Facilities visiting
	Visit to Jang Saeng Doraji Co.,Ltd. Interview with the manager Factory visiting
August 18	Visit to LG Electronics Interview with manager Show room visiting

WG2

Date	Places Visited and Activities
August 8	Visit to Chinju City Hall Dept of Finance and Economy Dept of Social Environment Dept of Budget and Planning Interview with three officers
	Visit to Chinju City Parliament Interview with Chairman Interview with a manager
August 11	Visit to Chinju City Chamber of Commerce Interview with Secretary General
	Visit to Gyeongnam Times (Local News Edition) Interview with a general manager

	<p>Visit to Korean Trade Union, Chinju Regional Office</p> <p>Interview with a head officer</p> <p>Interview with one officer</p>
August 13	<p>Visit to Kyongnam Development Institute</p> <p>Interview with four research fellows</p> <p>Visit to Gyeongnam State Government</p> <p>Instruction about the role of State Government from two officers</p>
August 14	<p>Visit to Small and Medium Enterprise Agency, Chinju Center for helping small and medium business</p> <p>Interview with three officers (head and two specialists)</p> <p>Visit to Chinju City Sugok Agricultural Coop</p> <p>Interview with a head officer</p> <p>Visit to farmland and stock building</p>
August 18	<p>Visit to Gyeongsang Bank Chinju Branch</p> <p>Interview with a head officer</p> <p>Visit to Chinju Environmental Movement</p> <p>Interview with a representative</p>

WG3

Date	Places Visited and Activities
August 8	<p>Visit to Chinju City Hall (Home Welfare Section)</p> <p>Interview with the section head</p> <p>Inspection of the nursery</p> <p>Visit to Chinju City Health Center</p> <p>Interview with the manager</p> <p>A brief inspection of the facilities</p> <p>Visit to University for the Elderly People</p> <p>Interview with the department director</p> <p>Tour of the facilities</p>
August 11	<p>Visit to Chinju YWCA</p> <p>Interview with the general secretary</p> <p>Brief inspection of the nursery</p> <p>Lunch with local housewives</p> <p>Individual interviews with the housewives</p> <p>Dinner with the Park's family</p> <p>Interview with the family</p>
August 12	<p>Visit to Gyeongnam Times</p> <p>Interview with a female journalist</p> <p>Visit to Lee Bang Song Cyber Town</p> <p>Interview with the manager</p> <p>Visit to two farming families</p> <p>Interview with the wives and their husbands</p>
August 13	<p>Visit to Gyeongsang University Hospital</p> <p>Interview with the head nurse</p> <p>Interview with the gynecologist</p> <p>Visit to Hanil Hospital</p> <p>Interview with the nurses</p> <p>Inspection of the facilities</p> <p>Visit to Gyeongsang Center for Culture and Arts</p> <p>Interview with the department director</p>
August 14	<p>Visit to Chinju Cultural Center</p> <p>Interview with the president</p> <p>Tour of the museum</p> <p>Visit to Chinju Women's Hall</p> <p>Interview with the director</p> <p>Visit to the Job Hunting Center in Gyeongsang National University</p> <p>Interview with the staffs</p>

August 18	<p>Visit to LG Electronics Factory Interview with two male employees and a female new employee</p> <p>Visit to Association for the Aged of Gaza Public Housings Interview with the staffs Interview with the club members</p>
-----------	---

WG4

Date	Places Visited and Activities
August 8	<p>Visit Chinju City Hall Interviewed Mr. Ko Yeung Tak from the Agriculture Planning Division Interviewed Mr. Sin Hyun-Koo from the Agricultural Products Distribution Division</p> <p>Visit Gyeongsangnam-do Agricultural Research and Extension Services Interviewed Mr. Shin, Hyun-Yul from the Crop Division Interviewed Mr. Ha Doo-Jong from Research Center for Exportable Agricultural Crops (R.C.E.C.)</p>
August 11	<p>Visit Advanced Agriculture Management Course Institute of Gyeongsang National University Attended a lecture on the establishment and objectives of the course by a Professor.</p> <p>Visited Agricultural Information Service 119 Center of GyeongSang National University Attended a lecture on the establishment and objectives of the course Professor Huh Moo Ryong of Division of Plant Resources and Environment and Professor Lee Jung Gyu of Division of Animal Science</p>
August 12	<p>Visit Ibanseong Cyber Town and Green Culture Center (PU-REUN Culture House) Interviewed Mr. Huang In Chol</p>
August 13	<p>Visit Chinju City Agricultural Products Wholesale Market Interviewed Mr. Kim Choo Soo</p> <p>Visit Chinju Horticulture Agriculture Cooperative Interviewed Mr. Jeon Gyong Soo</p> <p>Visit DaeKok Regional Agriculture Cooperatives (Farmer's group for exporting agricultural products) Interviewed Mr. Choun Doo Young</p>
August 14	<p>Visit Bio21 Center Interviewed Professor Yeong L. Ha and staff</p> <p>Visit JangSaengDoraji Co., Ltd Interviewed Mr. Park Jine-Soo</p>
August 18	<p>Visit Korea Agriculture Infrastructure Corporation Sachon City Branch (Public authority) Interviewed Mr. Kang Sang Gi and staff.</p> <p>Visit Namhae National Agriculture Cooperative Interviewed Mr. Ha Meng Gyu</p> <p>Visit NamhaeGun Agriculture Technology Center Interviewed Mr. Lee Haeng Sik</p>

WG5

Date	Places Visited and Activities
August 8	<p>Visit to Kimzam Elementary School Interview with the school director Interview with two teachers Interview with parents Questionnaire survey to nine students Interview with nine students</p> <p>Visit to Chinju Municipal Government (Department of Education) Interview with the director of Department of Education</p>
August 11	<p>Visit to Geongsang National University Affiliated Junior High School Interview with the vice-school director Interview with a male parent Questionnaire Survey to ten students Interview with ten students</p> <p>Visit to Geongsang National University Affiliated High School</p>

	Interview with the vice school director Interview with a male parent Questionnaire Survey to ten students Interview with ten students
August 12	Visit to Jeongchong Elementary School. Interview with the vice-school director Interview with two female parents Interview with a teacher Visit to Ghandi School Interview with a teacher Interview with a female student
August 13	Visit to Geongsang National University (School of Education) Interview with a professor (Dr. Kim, Yongchu) Visit to Geongsang Provincial Government, Department of Education (department of Primary and Secondary education) Interview with the director of Department of Secondary Education
August 14	Visit to Bangson Junior High School Interview with the school director Interview with a teacher Questionnaire Survey to eight student Interview with two students Visit to Chinju Foreign Language Senior High School Interview with the school director Interview with two teachers Interview with a male parent Questionnaire Survey to seven students Interview with two students
August 18	Visit to Mungsun Junior High School Interview with the vice-school director Interview with two teachers Questionnaire Survey to nine students Visit to Jinyang Senior High School Interview with the vice-school director Questionnaire Survey to ten students Interview with two students

Presentation of Research Findings in Chinju

The presentation was held at Agriculture and Life Science Hall of Gyeongsang National University in Chinju on August 20, 2003, to report research findings of OFW 2003 by each working group either in English or Japanese, in both cases translated into Korean by Gyeongsang National University student translators. The program of the presentation is shown below.

- Program -	
	<i>13:00 - 13:10 Opening Speech by Prof. Cho Dusop, GSID, Nagoya University</i>
	<i>13:10 - 13:20 Speech by Prof. Ki Hwan Shim, Dean of College of Agriculture, Gyeongsang National University</i>
	<i>13:20 - 14:00 Presentation by WG1</i>
	<i>14:05 - 14:45 Presentation by WG2</i>
	<i>14:50 - 15:30 Presentation by WG3</i>
	<i>15:30 - 15:45 Coffee Break</i>
	<i>15:45 - 16:25 Presentation by WG4</i>
	<i>16:30 - 17:10 Presentation by WG5</i>
	<i>17:15 - 17:20 Closing Speech by Prof. Cho Dusop, GSID, Nagoya University</i>
	<i>18:00 - 20:00 Farewell Party</i>

Photographs

At Gyeongsang National University (GNU)



Orientation Meeting at GNU



Lecture 1 at GNU



Field Survey

WG1



WG2



WG3



WG4



WG5



Presentation of Research Findings



日韓経営比較

－日本・韓国における経営システムの現状－

1. はじめに－日韓経営比較の目的とその手法－
2. 日本企業と韓国企業の海外進出に関して
3. 賃金制度・教育訓練の日韓比較
4. 人的資源の日韓比較
5. 韓国における QC サークル活動
6. 韓国の日系企業における技術移転について－技術の吸収・定着－
7. 日韓企業比較－品質管理と家族主義経営－
8. シックスシグマ－韓国企業と日系企業にもたらしたもの－
9. More Japanese than Japan itself?: An attempt to explain the behavior of Japanese subsidiaries in Korea

指導教官

曹斗燮教授

協力

金世凡教授

金興吉教授

執筆者

柳川真裕**

山本勇*

劉 静*

格日才担

小森幹子

林 蓓貞

姜 海月

ロイターウルリッヒ

** Group Leader * Sub-leader

はじめに

－日韓経営比較の目的とその手法－

柳川 真裕

慶尚大学の協力によって韓国晋州にて行われた海外実地研修（Overseas Field Work）において、曹斗燮教授率いる私たちグループは日韓経営比較をテーマとし、人事制度や、生産システム、経営戦略における日本と韓国の違いを調査した。

従来、韓国は日本の経済発展モデルを参考にし倣うことで、成長を遂げてきた。しかし、1997年アジア通貨危機で大きな被害を受けてからは、経済構造の転換をはかり、終身雇用・年功序列等の日本的システムから脱却をし、現在では世界中で成功を収めている企業も存在する。そのような過渡期にある韓国で、「韓国での経営システムはどのように変化しているのか？また、日本との相違点はどこにあるのか？」をテーマとし、現地調査を行った。

今回、私たちはその事前調査として、日本において中部圏の製造業を中心に4社を訪問し、日本的経営への理解を深めた。その知識をもとに、韓国において、9社3官公庁を訪問し韓国的経営の調査を行った。訪問日程は以下のとおりである。

<事前調査>

- | | |
|------------|---|
| 2003年6月23日 | 東郷製作所（愛知県東郷町春木字蛭池一番地 http://www.togoh.co.jp ） |
| 2003年6月30日 | レシップ株式会社（岐阜市本巣郡糸貫町上保 1260-2 http://www.lecip.co.jp ） |
| 2003年7月1日 | デンソー株式会社（愛知県刈谷市昭和町 1-1 http://www.denso.co.jp/ ） |
| 2003年7月4日 | 太平洋工業株式会社（岐阜県大垣市久徳町 100 http://www.pacific-ind.co.jp ） |

<韓国での調査日程>

- | | |
|------------|--|
| 2003年8月8日 | デンソー豊星株式会社（慶尚南道昌原市城山洞）
デンソー豊星電子株式会社（慶尚南道昌原市外洞） |
| 2003年8月11日 | 三星 SDI 株式会社（蔚山広域市蔚州郡三南面加川里）
釜山市庁（釜山広域市蓮堤區蓮山） |
| 2003年8月12日 | 新星デルタ株式会社（慶尚南道昌原市熊南洞）
韓国太陽誘電株式会社（慶尚南道馬山市陽徳洞）
馬山自由貿易地域管理院（慶尚南道馬山市陽徳洞） |
| 2003年8月13日 | シンムリン製紙株式会社（慶尚南道晋州）
泗川市庁・地域経済課（慶尚南道泗川） |
| 2003年8月14日 | バイオ 21 センター（慶尚南道晋州）
ソルホージャンセンドラジ株式会社（慶尚南道晋州） |
| 2003年8月18日 | LG Electronics 株式会社（慶尚南道昌原） |

上記の訪問調査において、8名のメンバーがそれぞれテーマを持ち研究を行った。今回のレポートは、「日韓経営システムの違い」を幹とし、人事、海外戦略、生産システム等の各自のテーマを枝として、ひとつの報告としたいと考えている。報告レポートのテーマと要旨は以下のとおりである。

<日本企業の韓国進出とその形態>

テーマ：日本企業と韓国企業の海外進出に関して

報告者：林ペイ貞（台湾）

今回の海外実地研修では、日本企業の海外進出形態、および現地での経営方式とその経営上での難題（特に韓国の日系企業を注目）について調べることを目的とした。比較分析のため、日本企業の韓国での経営方式と韓国企業のそれをしらべた。日韓両国においてインタビュー形式で情報を聞き取り、日韓企業の海外進出の同異点を比較、考察した。

<人事制度>

テーマ：賃金制度・教育訓練の日韓比較

報告者：姜海月（中国）

日本は近年従来の年功序列賃金制度から脱皮し、能力主義や年俸制に移転しつつあると言われており、韓国でも IMF 通貨危機以降は、欧米型の成果分配制度を導入していると言われていた。今回の調査において、韓国での賃金制度は実際に成果分配制や年俸制に移行していることが明らかになった。しかし、成果主義は下手にすると技能の世帯間の伝承を困難にする可能性があり、賃金制度を変更する際には、この点を最重視しなければならない。

テーマ：人的資源の日韓比較

報告者：劉静（中国）

今回の三週間にかけて実地研修で感じたことは、韓国では日本型経営がアメリカ経営より韓国で使われていることである。特に人的資源の面で、日本式人事制度は人に注目し、人間を有効に活用することができる。考える。そのため、画一的に日本式人事制度やアメリカ式人事制度に変えるより、国民性、文化、産業によって、柔軟性な人事制度が適合・合理的であると考えられる。

<労使関係>

テーマ：韓国における QC サークル活動

報告者：小森幹子

TQC（全社的品質管理）によって、企業体質の強化を行ってきた日本経営の特徴の1つである小集団による QC サークル活動は、品質管理だけでなく、コミュニケーションの構築にも大きな役割を果たしてきた。この QC サークル活動は、個人主義傾向にある韓国ではどのように行われているのかを、労使関係にも着目し、一考察したいと思う。

<技術移転>

テーマ：韓国の日系企業における技術移転について－技術の吸収・定着－

報告者：格日才担（中国）

デンソーの韓国子会社（DENSO 豊星電子株式会社と DENSO 豊星株式会社）二社の事例を主にとりあげ、韓国の日系企業における日本の親会社からの技術移転の状況に焦点をおいて調査した。結果としては、調査対象の韓国の日系企業が日本への研修制度という技術者を育つための戦略を立てるなど積極的に技術学習を行い、技術力は向上した。それによって技術吸収のスピードが速く、独自の技術力の構築に成功している。現在は自立化にかなり進んでいる。

<生産・品質管理>

テーマ：日韓企業比較－品質管理と家族主義経営－

報告者：山本勇

日本企業が海外進出をする際に、自らの経営方針、技術移転を進出地に移管する際に、どのように

して行うのか、また日本式をどれだけ現地に適用させ、また適応させていくのかについて調査した。また韓国企業は、どのようにして日本の技術を導入して自分たちのものとしたのか、そして 1997 年 IMF 危機以後の韓国企業の経営方針を現地にて調査をし、報告する。

テーマ：シックスシグマ－韓国企業と日系企業にもたらしたもの－

報告者：柳川真裕

生産・品質管理の手法として、日本での事前研修では全く聞かれず、韓国ではほぼ全社で聞かれた言葉が「シックスシグマ」であった。従来の TQC や TQM などの品質管理とはどのように違い、また、どのように生産現場で使われているのか。そこには、韓国企業と日系企業で大きな温度差があった。韓国における生産、品質管理の現状をシックスシグマを通して見てみたい。

<まとめ>

テーマ：韓国における日系企業の経営形態 (More Japanese than Japan itself?: An attempt to explain the behavior of Japanese subsidiaries in Korea)

報告者：ロイターウルリッヒ (ドイツ)

Building on the results reported in the previous reports, the essay seeks to provide a possible explanation for our findings by analyzing the driving forces behind the management system of Japanese subsidiaries in Korea. The main hypothesis is that Japanese subsidiaries in Korea could develop and retain a business system that features the original Japanese business model currently better than that of their parent companies. May they have become "more Japanese than Japan itself"?

導いた結論は、生産・品質管理、人事制度、海外戦略等各項目、各メンバーにおいて様々である。「日本的経営」、「韓国的経営」と一つにくくることが不可能である。しかし、経営システムの大きな傾向や流れ、無視できない変化をそれぞれの項目において、日本と韓国双方において、見つけることはできたと考えている。今現在、経営システムのあり方が問われている中で、韓国では確実に変化がおきている。日本はどうであろうか？日本が韓国から学ぶべきところはある。それはどこであろうか？このような事を念頭にし、読んで頂けたら幸いである。また、今回研修でお世話になった企業の方々、慶尚大学の皆様にはこの場を借りて心からお礼申し上げたい。

日本企業と韓国企業の海外進出に関して

林 蓓貞

1. はじめに

なぜ企業が海外進出するのか。市場面とコスト面から見てみよう。企業が大規模化する、大量生産を行うようになってくると、国内市場は次第に飽和化状態になる。国内市場で勝ち抜くために大量生産による低コストを追求せざるをえず、国内市場から溢れる商品は海外市場にそのはけ口を求める。また、進出先における安い原材料、人件費、オペレーションコスト（電気代、通信料など）のメリットを享受することが大きな理由であるといえるだろう。よって最近では企業の海外進出は現地の安い労働力を求めるという理由から、貿易摩擦の回避のため、そして、グローバル市場での戦略のためという理由に変化してきた（三戸など 1999 : 48）。

日本企業は 80 年代後半、すなわちプラザ合意による円高ドル安以来、輸出に不利になってしまった。その上、土地・労働賃金の上昇に伴う国内での生産コストが高騰したため、海外で生産拠点を設立し始めた。なお、中国での投資については、生産コストの減少という理由以外に、中国国内での広大な市場は見逃せないという理由から工場を設立しつつあるという傾向も見受けられる。

今回海外実地研修をするにあたり、私が調査したいと思っていた項目は 2 つある。まず 1 つ目は日本企業の海外進出の背景は何か、子会社の運営方式と現地化の進展状況はどうなっているのか。なぜなら日本企業は海外に進出する際、子会社に日本式の経営システムを導入し、日本人のスタッフをかならず駐在させるという印象をもっていた。そして、とくに海外子会社において、会長・社長などのトップポストはほとんど日本人が占めているという指摘もある（吉原 1999: 現地調査レポート）。韓国の日系企業の実態はどうなっているのだろうか。上記のような通説が韓国にもあてはまるだろうか。

そして、2 つ目は、韓国は、1960 年代当時一人当たりの GNP が 100 ドルに満たない農業国（服部 1996 : 295）から、1996 年に OECD に加盟し、2002 年の時点で韓国は一人当たりの GNP が 10,000 ドルを超えて（日本外務所 HP・韓国銀行速報ベース）半導体 DRAM、造船業をリードしている工業化国になった。だか、高度経済成長に伴い、生産コストなどもだんだんと高くなり、海外で生産拠点を設立し、進出された国から進出をする国に転換した。ここで、私が仮説としたことは、韓国企業が海外進出をする場合は現地化を中心として進んでいくのではないだろうか。たしかにそうだろうか否か、海外実地研修を通じて、実態を探りたいと考える。以上の 2 つの項目の調査を中心して、企業訪問を行った。

なお、日本企業、韓国企業、双方において、親会社から、子会社への権限委譲はどの程度なされているのか、また、部品の現地調達 of 比率はどれぐらいか、交流会は頻繁に行うのか、工場の設備は本社から輸入しているのか、現地製なのかなども調査項目とした。

2. 今回 OFW より観察結果、比較

OFW で訪問した会社の実例を取り上げて、日本企業の海外経営方式、韓国側の日系企業の実態、及び韓国企業の海外経営を比較して、レポートを進めていきたい。

2. 1 日本での訪問先

OFW の事前研修として、中部圏の中小企業 4 社の工場見学とインタビュー調査を行なった。この 4

社の中では、レシップ（バス計算システム運賃箱などの輸送機器メーカー）を除いて、残りの3社はトヨタと緊密な部品供給関係を持つ自動車の部品メーカーである。なお、3社のなかで、2社（デンソーと太平洋工業）は韓国に子会社がある。次に各社の紹介及び海外進出現状と特徴について、下記の通りまとめて述べる。

初めて訪問した会社は1947年創業された東郷製作所である。2003年現在の従業員の数は750名で自動車用のバネ製造の中小企業である。トヨタと緊密な関係を持ち、自動車用バネの六割以上をトヨタグループに納入している。海外活動においては、アメリカのミシガン州に合弁会社を設立した。合弁子会社のかたちで運営困難に直面し、市場シェアは拡大しなかったため、5年前から完全な子会社（Quality Spring/Togo, Inc.）になった。

次に、バスの運賃箱を生産しているレシップ株式会社（LECIP）である。レシップ社は50年前から変圧器を製造しはじめ、1953年輸送機器のバス用蛍光灯バイブレーター（集中電源方式）の開発に成功し、バス市場に参入した。主な製品は、ワンマンバスの賃金システム、変圧器、表示照明装置などである。同社は1987年海外生産拠点として、日本資金100%でタイレシップ（株）「旧名：タイ三陽電機（株）」を設立した。本社工場では多能工といわゆるセル方式（一人で多数の工程をやっている）を採用しているが、タイ工場の生産方式はラインの生産方式であって、これもタイの状況に合わせた現地適応(Adaptation)の試みであろう。しかし、人事の現地化はあまり進展していない。2003年現在、タイ工場は現地ワーカーが約110名、日本人スタッフが3人いるが、トップ3のポスト（社長・工場長・工場長補佐）は日本人を占めている。5～6年での交代が理想的と考えているが、とくにタイ工場の社長は15年の長期間にわたりつとめていることに驚いた。戻っても日本国内ポストがないという話も聞いた。18年前から、アメリカでの子会社はOEMでやってきたが、市場シェアは15%位にとどまっていた。2002年から100%の販売子会社を設立して、自社ブランドの販売戦略を企画中である。今後、中国などにも進出を考えているが、できるだけ現地化を進めて行こうという考えをもっている。中国での生産販売には、部材の現地調達が現地経営のカギになると考えられるので、上海の周辺を進出候補地として考えている。会社案内のCD-ROMの中にも中国語版が含まれており、中国市場の進出を真剣に考えていることは間違いない。

3番目訪問した会社は株式会社デンソーである。デンソーは1949年にトヨタ自動車から独立したが、現在はトヨタを凌ぐ技術力・経営を誇っていて、パフォーマンスもトヨタより遜色ないと思われる。1971年はじめでの海外拠点はアメリカのロサンゼルスで工場を設立した。今まで、世界中のあらゆる場所に多数の工場を持っている大企業である。デンソーの海外子会社は、モノ作りの工場と販売総括の営業部門を分けている。海外工場の製品は現地向けである。海外工場では工場長をしている現地の方が少なくないらしい。製品の開発自体は現地のニーズを調整しているが、日本でもあわせて行う。今まで、撤退した海外工場・営業部門はひとつもないというすばらしい実績で好調である。派遣された日本人の平均の駐在年数は4～5年である。ポストは平等に配属される。帰国後のポストがないから、帰国できないというようなことはない。

最後に4番目訪問した会社は太平洋工業株式会社である。1930年ベンチャー企業として創業し、1946年トヨタ自動車のプレス部品の協力工場になってきた。1980年代後半から、超円高への対応で、海外展開を始めた。アメリカ、台湾、韓国、タイ、2000年にも日・中四社で中国の青島でジョイントベンチャー会社作り、中国ではじめての拠点を持ち、総計5カ国に生産拠点を所有している。中国での経営戦略は広大な市場を狙っていると同時に生産の「コストハーフ」も目指している。太平洋工業社は海外子会社を経営するとき、頻りに直面する難題のひとつは現地従業員の高い離職率である。また、個人主義が発達している台湾と韓国ではQCCのようなサークル活動が活発でないと指摘した。

2. 2 韓国での訪問先

韓国での訪問先について、会社のタイプを主な三つに分ける。すなわち、(i)韓国における日系企業（デンソー豊星、デンソー豊星電子、太陽誘電）(ii)韓国財閥企業（Samsung SDI、LG Electronics）(iii)韓国の中小企業（新星デルタ、新茂林製紙）である。

(i) 韓国における日系企業

日本企業の初めての韓国投資ブームは 1970 年代である。韓国の外資導入の黎明期は、1962 年の第一次経済開発 5 カ年計画に始まるが、直接投資形態による外資導入は、71 年の外国人投資誘致政策によって本格化し、72 年馬山自由貿易区を設立し、同年には投資額は 1 億ドル台の大台に乗った。（森田 1992 : 35）。1985 年プラザ合意、超円高の対応とソウルオリンピック開催は第二次投資ブームの原因と言える。統計資料によると、日本の対韓投資に関して 1962 年から 2000 年 12 月までの総件数は 6,195 件、総額は 105 億 4,000 万ドルになり、日本はアメリカに次ぐ第 2 の投資国になっている。

まず、訪問した韓国における日系企業の 3 社から紹介する。初めて訪問したのは DENSO 豊星株式会社（DENSO PS CORPORATION・以下 DNPS と略す）である。DNPS 社は 1948 年に設立され、その後 1969 年からデンソーとアスモ（ASMO）との技術提携関係を持ち、製品（小型モータ、フューエルポンプ、電装品）は主に現代自動車、起亜自動車へ納入している。2000 年に元「豊星電機株式会社」にデンソーが 24%、アスモが 16% 出資し、2001 年に会社の名前が変わり、デンソー豊星株式会社になった。今回訪問したときは、代表理事は奥田 富佐二（日）・崔 順哲（韓）社長とともに二人体制になっていた。2000 年からデンソーの子会社になり、韓国人の社員を日本に派遣したり、日本人の技術者が韓国に來たりと技術交流は盛んである。現地での会議は韓国語で行われるが、課長以上の多くの管理職は日本語が流暢である。日本語の能力も人事評価に反映されるし、今現在、社長を含めて、日本人は 16 名いるが、その中、10 人は重役ポストを占めている。現地子会社に権限に委譲されていないと思って、現地化はまだまだ進んでないと思う。

2 番目に訪問した日系企業は DENSO 豊星電子株式会社である（DENSO PS Electronics CORP.・以下 DNPE と略す）である。DNPE は 1976 年に設立され、日本デンソーが 51% を出資した。現在の社長は韓国人、副社長は日本人である。543 人の工場には、日本人の駐在員は 3 人しかいない。工場の先端設備は 90% 日本から輸入した。2003 年新しく拡大した SMD(Surface Mounting Device)の設備は日本 Yamada 社から取り寄せた。部品の調達率は 70% が韓国現地から、30% は日本や台湾からである。日本デンソーとの技術交流会は年に 2 回ぐらいの頻度で行われ、4~5 人が派遣され、日本・韓国で一回ずつ開かれる。その上、管理職クラス以上の中堅幹部もよく日本に行く。本社からの技術者もよく韓国に來たりするのを見ると、本社との繋がりは深いといえる。社内で日本語の教育クラスがあって、日本語の能力は人事評価に反映される。工場の運営は韓国現地のニーズに合わせた韓国式のカンバンシステムである。設計は韓国でも行なう。品質はデンソーの多数の海外子会社の中ではナンバーワンを誇る。

最後に訪問した日系企業は韓国太陽誘電株式会社である。韓国太陽誘電は 100% 日本出資で、今回海外実地研修のフィールドワークで中心となった晋州の近くにある馬山貿易自由区で設立された。今の社長は本社の社長（川田 貢）が兼務し、韓国側の実質責任者は副社長の李 憲同氏である。10 年前から日本人の駐在員は一人もいない。本社の日本太陽誘電と技術交流は行われているが、日本から呼ぶよりは 3 分の 1 の費用ですむため、ほとんど韓国の技術員が日本に派遣される。工場の掲示板など、日本語から直訳されており、掲示板、標語などは日本から完全輸入と思われる。製品の品質はほぼ日本本社と同じ程度であるが、本社より優れる品質も作れるという自信を持っている。本社との技術面の関係は技術指導から技術交流に転換しつつある。韓国側は設計はやらず、生産拠点として運営している。製品の 60% は韓国国内に販売で、残りの 40% は本社経由で、日本に輸出している。ひとつ

面白い特徴を挙げてみると、会議は日本人がいなくても日本語で行われる。副社長は「日本語は社内の公用語、外国語ではない」という独特な会社哲学を持っている。社内では日本語教育をしていないが、独学で日本語を学ばせ、日本語は人事評価に反映される。その上、新卒採用の際も日本語能力を重視し、話せるかどうかの影響を与える。太陽誘電は海外子会社をたくさん所持しており、フィリピン子会社には日本人が多く、経営現地化を進めていない。能力経営と信頼関係が構築されている海外子会社は韓国しかない。韓国太陽誘電は親会社との関係は深い、一億ウォンを超えない設備投資の決定権は韓国子会社を持っているのを見ると、韓国子会社の独立性もかなり高いと言えるだろう。

次に、(ii) 韓国財閥企業 2 社①三星 SDI 株式会社 (SAMSUNG SDI CO., LTD.) と②LG Electronics を訪問した。この 2 社にはインタビューの時間は短かったために、下記の通り、簡単にまとめて述べたいと思う。まず、三星 SDI 株式会社 (SAMSUNG SDI CO., LTD.) である。1986 年に会社を設立され、ブラウン管で事業を開始し、現在は世界 1 のブラウン管と携帯用の液晶画面 (STN) メーカーである。今まで、グループ全体は 2 万人ほどの作業員がいて、韓国国内で 4 箇所の工場、海外ではマレーシア、メキシコ、ハンガリー、中国などで子会社を持っている。海外では韓国語を昇進条件につけず、現地語で行う。そして、1998 年に中国の東莞で工場を作って、STN も同工場で生産している。訪問時、中国から研修者が 50 人ほどきていて、約 6 ヶ月間韓国で技術研修を受けている。韓国の技術者も中国を訪れ、技術支援を与えている。

2 番目に訪問した韓国財閥企業は 1947 年韓国の化学会社で創業された LG Electronics である。1958 年に白物家電の分野へ進出、株式会社金星社を創立した。2002 年まで、LG グループは韓国では体系的な財閥 (Chaebol) である。国内では 48 拠点があつて、海外でも、1981 年にアメリカのアラバマ州で韓国初の海外工場を設立以来、12 ヶ国で 300 社以上の海外生産・販売拠点を所有している。LG Electronics が 1993 年に中国ではジョイントベンチャーで三つの現地法人 (惠州、長沙、沈陽) を設立、中国には 17 箇所の生産・販売拠点がある。2002 年に北京でも研究開発センターを設立した。中国子会社の経営方式には、品質管理に 6 SIGMA で管理して、部品の現地調達が多い。しかしながら、海外子会社の社長はすでに韓国人である。

最後に(iii) 韓国中小企業 2 社、すなわち、①新星 DELTA TECH (株) SHIN SUNG DELTA CO., LTD. と②新茂林製紙 SHINMOORIM PAPER MFG. CO., LTD.を紹介する。

新星デルタ社は木材商から家電部品及び LCD メーカーに転換した。7 年前から社長がリスク分散という理念を持ち、3 つの異なる業種の工場を設立したが、主に LG に納入している洗濯機部品 (プラスチックふた) の工場、自動車部品工場 (ルノー三星、日産自動車と取引している) と 2 年前から始まった LCD 工場である。日本のタカギより技術支援を受けた。工場の設備は 3 分の 2 は韓国製、3 分の 1 は日本製である。2002 年に 100%出資によって南京に洗濯機を生産拠点として、現地法人「中国南京デルタ」が設立された。現地スタッフが 100 名いて、韓国人が 2 人駐在している。子会社の社長は韓国人であるが、工場長は中国人である。中国人のスタッフを韓国に呼び、研修を受けさせるが、中国に戻ると仕事をやめてしまうことはひとつの海外経営の難題である。

新茂林製紙は 1956 年に親会社「茂林製紙」が大邱 (Daegu) で設立、1978 年に晋州に転移された。現在、工場では製紙機器 3 台 (一号機から三号機まで) をもち、2003 年世界の高級印刷用紙のメーカーになった。海外の営業拠点はアメリカ、中国の広州、香港にある。子会社の形態は工場ではなく、全部営業所である。韓国人のスタッフか約 8 人、上記の海外拠点に駐在し、基本的に 3 年のサークルで交代する。この会社は非常に危機感を持っている。特にインドネシアの APP 製紙社と中国の製紙工場からの競争力に強い危機感をもっていると感じた。従って、現在は中国の晨明グループと技術提携を結んで、韓国人の社員を中国に行かせて研修を受けさせたりする。中国からの研修者も韓国に来て

おり、訪問したとき中国からの研修者が 12 名もいた。

3. まとめ

今回訪問した日系企業 3 社のインタビューと工場見学を通して、韓国における日系企業の特徴を見つけ、簡単なまとめを試みた。韓国の日系企業は日本式の工場運営方法を導入したケースが多いが、現地にあわせて、たとえば、韓国式のカンバンシステムを今回の訪問した日系企業の工場で見られた。訪問した 3 社の日系企業とも、管理職がとても流暢な日本語でインタビューに答えたので感心した。

3. 1 韓国における日系企業の特徴

子会社名	社長・副社長	日本人 出向者	韓国子会社の 権限	工場の 設備	日本側出資	幹部の 日本語能力
DENSO 豊星	日・韓各 1 人	15 名	承認は日本側 他のが韓国側	日本製 90%	40%	非常に流暢
DENSO 豊星電子	社長：韓国人 副社長：日本人	3 名		日本製 90%	51%	非常に流暢
韓国太陽誘電	社長：日本人 (本社長兼任) 副社長：韓国人	0 名	副社長は 実質責任者 (権限広い)	日本製 95%	100%	非常に流暢

上記の表にあるように、韓国における日系企業の特徴を簡単にまとめて説明する。まずは、①部品調達はほとんど現地で行い、製品も韓国国内向けの志向が強く見られる。工場の設備は日本製の方が多。そして、二番目は②親会社と技術交流を頻繁に行われ、正式な技術交流会は年一回以上開催される。また、しばしば現地の研修者を派遣したり、日本からの技術者を受け入れたりする。最後に③デンソー、太陽誘電いずれも、現地の重役は日本語が日本人と同じぐらい流暢に話せるため、コミュニケーションがしやすい点もあり、現地の社長あるいは実質責任者を韓国の現地幹部に任せるケースが同グループの他の海外子会社より圧倒的に多いと感じた。

3. 2 韓国における日系企業の経営難題

日本企業が韓国で子会社・工場を作り経営する際、難題はいったい何だろうか。下記の通りまとめてみたいと考える。まずは不安定な労使関係である。ストライキがよく見られる韓国では、海外からの投資はマイナスな阻害要因になると思われる。OFW グループ 1 の皆も経験した事例では、労働紛争で太平洋工業の韓国子会社への訪問ができなくなったケースがあった。2003 年 9 月 24 日朝鮮日報の報道によると「韓国政府がいくら外資誘致促進策を打ち出しても、労使問題が改善されない限り、韓国への投資に踏み切る日本企業は 1 社もないだろう」という指摘もあった。次に生産コストの上昇に伴う競争力の低下といえる。韓国大企業の生産職労働賃金は中国の 5～10 倍である。一つの例を取り上げると、アメリカの靴ブランド NIKE をはじめとする海外の大手バイヤーは最近も、韓国国内の靴メーカーに生産基地を中国に移転させるよう要求しているといわれている。中低価格の靴の平均生産価格が、韓国は 13.35 ドルだが、中国は 4.69 ドルに過ぎないためだ。最後に現地ワーカーの離職率もよく指摘される。たとえ従業員にノウハウを教えたりし、トレーニングを一生懸命与えても、すぐに退

職してしまうと会社には人材の損失かつ人事資源の浪費になる。人材の離職率が高いため、企業は人材教育投資には消極的になるという悪循環に陥ってしまう。

3. 3 韓国企業の海外進出の特徴

1968年以降1997年まで約30年間にわたる韓国企業の海外直接投資の総実績は、8,530件、189億37百万ドルである。そのうち、投資件数の86.3%、投資金額の89.9%が1990年～1997年の8年間に行われた。海外投資の基本的な動機は海外市場の確保、貿易摩擦の回避、技術や現地経営の学習という点を取り上げられた(尹:1999)。

海外実地研修によって、訪問した韓国企業(財閥企業のSamsung SDI、中小企業の新星デルタと新茂林製紙)の海外進出戦略・経営方式は、韓国語能力は人事評価に反映せず、現地スタッフが重役にさせ、現地言葉で会議・研修・交流を行うなどからみて、現地化を進展しているという印象を受けた。国際間のコミュニケーションは原則として、韓国人同士は韓国語、対現地人には英語が使われる。ただし、日本と中国は例外で、本社と現地人従業員とのやり取りは日本語や中国語が使われ、本社側でこれらの言語できる人が窓口になっている(吉原 1999:現地調査レポート)。訪問する前に持っていた仮説の通りである。

いっぽう、LG Electronicsを訪問して、仮説に外れる結果を入手した。12ヶ国で300社以上の海外生産・販売拠点を所有しているLGグループでは、海外子会社のトップポストは全部韓国人であって、現地人に任せることがないという情報をもらった。この情報によって判断すると、韓国企業の海外進出の現地化はまだまだ中途半端で進展していないと感じた。

参考文献

板垣博編. 1997. 『日本的経営・生産システムと東アジア—台湾・韓国・中国におけるハイブリッド工場—』 ミネルヴァ書房.

尹 鐘彦. 1999. 「韓国企業の海外直接投資:その推移とM&A経験」、『国際開発研究フォーラム NO.11』 名古屋大学大学院国際開発研究科.

三戸浩・池内秀己・勝部伸夫. 1999. 『企業論』 有斐閣.

森田保男. 1992. 『企業の海外進出』 同文館.

服部民夫. 1996. 『韓国の経営発展』 文真館.

吉原英樹等. 1999. 『韓国企業の国際経営と英語—現地調査レポート—』.

賃金制度・教育訓練の日韓比較

姜 海月

1. はじめに

韓国は日本型ビジネスモデルを積極的に取り入れ発展してきた。しかし、1997年通貨危機後、財閥の解体、産業構造の変化によって国の立て直しを図り、その企業経営システムも日本式から欧米式へ傾斜し、新しいビジネスモデルに挑戦しているといわれている。

今回私達の調査の目的は「韓国ではどのような企業経営が行われているのか」また「日本との違いはどこにあるのかを明らか」にすることである。そして、新しいビジネスモデルを日本に逆移転または相互学習する可能性はあるのかを探ることである。

この報告書では主に韓国の賃金制度の変化や教育訓練のあり方に焦点を当ててみることにする。

「日本型経営」というと終身雇用や年功序列を浮かべ上ると思であるが、近年日本では従来の年功序列賃金制度から脱皮し、成果分配制度や年俸制に移転しつつあると言われており、韓国でもIMF通貨危機以降は欧米型の成果分配制度を導入していると新聞などでよく見られる。年功序列制とは一般的な定義では、年齢、勤続年数、学歴など属人的要素を主要基準にして、人事評価と処遇を行う慣行である。日本の企業は、経営に必要な人材（熟練労働者、管理者）を企業内で養成した。日本には、人材を社会的に養成、訓練する公的機関が存在しなかったため、企業が自ら教育、訓練（OJTが主体）するしか方法がなかった。つまり、勤続年数を重ねる方が熟練度や職務上の知識、経験が高くなり、このことによって高い職位に昇進するシステムができ上がった。また、企業は人材育成に投資したコストを回収しなければならず、他社にヘッドハンティングされないように配慮する必要があった。そのため、教育、訓練によって育成した熟練労働者の長期定着化を図らなければならないと考える。年功序列制は長期勤続を奨励するシステムである。そのメリットとしては企業発展の大きな機能、安心感を与えるが、一方では労働力の流動化防止、職務能力と年齢の不一致を発生させているなどデメリットも挙げられる。年俸制とは、労働者の能力成果に応じて賃金額を決定する賃金支払方法の一つである。年俸制はやればやるだけ賃金という意識が浸透し、モラルアップにつながり、社歴の長短を超えての競争風土が生まれ、組織が活性化し、企業全体の業績アップにつながる。そして、企業の業績が下がった場合は、人件費も下がるので、コストのコントロールがしやすくなる。しかし、その一方で定量化・数値化されにくい業務の評価基準作りが難しいし、収入自体が不安定なので、賃金ダウンした場合モラルもダウンする危険性が高いし、組織の一体感やチームワークが損なわれる危険性がある。

年功序列制から年俸制への賃金制度の変化により、組織に対する所属感の薄まり、有能な労働者の労働意欲を失わせ、離職率が高くなるのではないかと懸念する。そして、離職率の高くなることによってどう人材を確保、育成していくべきであるか？

人的コアは企業の競争力と直結する要素である。企業は「人」であり、従業員を大切に、教育訓練し育てていくことは、国際競争の激化している現在、成長を持続するための重要な戦略要素となってきた。

したがって、今回、韓国での調査において、韓国での賃金制度はどう変わっているのか？

韓国では、企業内の教育訓練を時代の変化に伴って、どう行っているのかを明らかにすることを目的にした。

今回訪問した企業が主に韓国慶南にある日系企業と韓国企業であり、経験不足により調査の盲目さや、詳しいデータは企業の企業秘密として入手難さなど限界がある。そして、現在韓国は発展の過渡期であり、企業によってその内容が異なり、実際にその経営の形態を完全に「日本式」か「欧米式」かに言い切るには難しいところがある。

以下では従来の日韓の賃金制度の変遷や現状、教育訓練制度の先行研究を踏まえて今回調査の結果を検討していきたい。

2. 本論

2. 1 調査の方法、調査手段

今回の調査の目的は日韓比較のため、まず私たちグループは6月から7月にかけて日本の中部圏の中小製造企業4社を訪問し、工場見学をしながら聞き取り調査を行った。そして、事前研修を踏まえて、8月にかけて韓国慶尚南道の晋州周辺にある日系企業3社と韓国中小企業2社、大手企業2社を訪問し、同じく工場見学をしながら聞き取り調査を行った。

2. 2 日韓における賃金制度の変遷と現状

第二次世界大戦後（1945年）、日本では初めて賃金支払制度が出現し、その時は電産型賃金制度である。電産型賃金制度の特徴は生活給の色彩が強いこと、基本給部分のウェイトが高いこと、その他に、諸手当が整理されていることであった。1960年代から年功序列型賃金支払制度を導入し、それは労働者個人の学歴・年齢・勤続年数等を総合的に判定して決定された個人給である。年功給は同一の企業に長く勤続すればするほど賃金や処遇において重く扱われるものとして、賃金の安定によって従業員の一体感を形成できることや良好な労使関係を実現できるなど特徴がある。年功給制度に続いて1975年以降からは職能給制度を導入し始めた。職能給は基本給を職務遂行能力の評価に基づいて決定するものである。それは労働者の潜在能力の質の判定に基づいて決定するものであり、個々の労働者の所有する能力を重視する賃金制度である。しかし、1980年代に入ると、高齢化や国際化が急速に進み、企業経営にとっては人件費の増大となって、大きな負担となってきている。こうして、1990年代には成果分配制度や年俸制という新しい賃金支払制度の採用が見られており、従来の年功序列制から脱却し始めていると言われている。

韓国でも、日本の賃金制度を積極的に取り入れ、80年代は年功序列制を維持していた。しかし、朝鮮日報記事によると、国内企業の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、企業の伝統的な年功序列型構造がIMF外貨危機を契機に完全に崩壊しているし、今後ともこのような傾向がより広まるだろうと見通していた。（朝鮮日報2002.3.5）

2. 3 日韓の賃金制度の実態

事前研修で訪問した日本中部圏の製造会社4社の中の2社は年功序列・定昇を廃止し、すでに成果賃金制度を導入していた。そして、そのなかの1社の管理職以上は成果賃金制度を導入しており、もう1社はまだ年功序列を維持していた。

ここで、主に成果賃金制度を導入したデンソー株式会社の例を挙げてみる。デンソーは1949年トヨタ自動車から分離独立創業し、主に自動車部品を製造する会社である。従業員は34,453人で、1994年から職能給から成果・能力差の反映を拡大し、成果賃金制度へと移行している。賃金の構成をみると、基準内賃金と基準外賃金に分けられているが、基準内賃金の中に基本給、生産性手当、家族手当、役付手当、職能資格手当が含まれている。その中の基本給の中には基礎給、本人給、成果給、職能給によって構成し、月額で支給されているが、それぞれの割合を見ると、基礎給（年齢により決

まる定額部分)はわずか30%であり、本人給(職能資格と人事考課によって決まる定額部分)と成果給(職能資格と人事考課によって決まる定額部分)が占める割合が70%を占めていた。つまり、段々年功的要素の縮小と成績差の拡大を図っていた。そして、訪問した東郷製作会社やレシップ株式会社でも管理職以上は成果主義を導入していた。

上で述べたように、日本の中部圏の中小企業を調査した結果、賃金制度の面で大多数の企業は管理職を中心に成果主義を導入していた。

韓国の日系企業を見てみると、今回訪問した3社の中で2社は管理職以上は年俸制を導入し、1社は親会社では今年から年俸制を始まっているが、まだ年功序列制であり、来年から年俸制を導入する予定であるという。そして、訪問した大手企業2社、三星とLGでは徹底的に欧米型の年俸制を導入し、中国など子会社でも同じ賃金制度を採用しているという。他の中小製造企業の中1社は年俸制であったが、もう1社はまだ年功上列制であり、労使関係も優良であった。この会社の符筆すべき点は、IMFの時は人を削減するのではなく、優秀な人材を60名ほど採用し、現在その時の人たちが大きく活躍しているという。マスコミや事前研修などでは、韓国では離職率が高く労使関係をよくないと言われているが、今回の調査対象企業の場合の2社はIMFの影響も受けず、労使関係もよく、うまく労使関係を調整しながら、成長していた。

上で述べたように、日本の中小企業では賃金制度は年功序列から成果主義を取り入れた年俸制に移行している。韓国においても同様の傾向が見られている。

企業が年俸制を導入する最大の理由は、既存の「年功序列型賃金」を「成果給」に変換することにある。年功序列型の賃金システムによる号俸昇級と賃金交渉による賃上げは全社員を対象にした画一的で統一的な方式であるので、個々人に対する成果評価に基づく差等賃金賃上げ方式である年俸制の導入が検討されるわけである。

日本も韓国も不況の深刻化・国際競争の激化・高齢化が進む現在、従来の年功賃金制を維持するのは困難であり、成果主義賃金制度を導入すること自体には否定しない。客観的に正確に評価できるシステムと評価者がいれば問題ないが、過度に成果主義的な賃金制度は組織本来の目的である成員間の協力を阻害し、個人の成果を客観的に評価することが極めて難しい上に、評価システムの作成や評価自体に多大な取引費用がかかることである。そして、今日の高年労働者は年功賃金制の下で若年期に低賃金を甘受してきたわけであるから、賃金制度が突如として成果主義に変更されれば、彼らは大きな犠牲を強いられることになる。

2. 4 韓国の企業内教育訓練の形態・現状

企業内教育形態の分類方法については、いろいろな方法があるが、一般的には基本形態による分け方、集合教育(off-JT)、OJT、自己啓発が三本の柱となっている。

韓国は80年代急速に経済発展を遂げ、韓国企業の規模も大規模化し、国際競争力が激化しているに当たって企業では質の高い労働力を必要とされている。しかし、韓国企業においては、経営者・管理者、一般のホワイトカラーおよびブルーカラーのいずれもその育成が難しいという問題を抱えている。韓国ではOJTは、ブルーカラーに対しては一般的に行われているものの、ホワイトカラーに対しては行われていない。特に管理者や経営者に対するマネジメント教育は外部の教育機関に委託されるケースが圧倒的に多い。対多数の企業はOff-JT方式が中心で、企業における技術・技能形成と関連した体系的なOJT教育訓練方式はほとんど見られないのである。ホワイトカラーやブルーカラーの育成の困難さは、多分に内部労働市場の未形成に起因しており、その理由は企業の急成長に対処するため、大卒の人材や熟練労働者に対する引き抜きが多いことや非家族従業員の昇進に限界があるとともに、自らが企業を創業したいという気持ちが強いため、特定の企業への定着が少ないことである。そして、韓国では離職率が高いと言われており、企業側はその現実を前提に、新卒者を育成するよりは「即戦

力」を求めて頻繁な人員募集やスカウトによって人員を確保していることである。しかし、国際競争の激化に直面している韓国企業にとって、成長を持続するためには教育訓練は重要な戦略要因となっている。とりわけ、国際競争に不可欠である自主技術の開発のために、技術者、技能者の教育が重視されている。

2. 5 韓国の企業内教育訓練

今回訪問した韓国の日系企業の場合は日本の企業内教育と似た、主にOJT中心に教育訓練を行っていた。日本にある親会社の恩恵を受け、10年前は日本から技術者が来て教育したり、韓国から100人の技術者が日本へ2ヶ月間行き、品質管理、技術面の研修を受けさせたりした。しかし、現在は日本に研修は行くものの、ほとんどは相互学習、共同研究をしているのである。例えば、品質管理の面で日本本社とほとんど同じようなレベルであり、あるものは日本より優れており、技術面でも日本と共同で技術交流をし、新製品開発を行っている。そして、ここで注目したいのは、日系企業3社とも共通していたのは日本語をとて重視し、社内教育で日本語教育を徹底的にやっていた。実際に工場のラインで使っている機械などは日本から導入したものが多く、ほとんど日本語で表示されており、工場内での看板なども日本語をそのまま使っていた。会社では年に1回社内日本語検定試験を実施して、その成績は昇進・昇格にも反映する。日本語は単なるコミュニケーションのツールではなく、技術移転、知識移転の核心そのものであった。

中小企業の新星デルタは社内教育としてコンサルタント教育、会計教育などを行ったり、社外教育として革新学校、射出技術学校、Cyber 大学に行かせて教育をしたり、実際に2002年には社外研修に31名、海外研修に16名（日本、タイ、中国）を行かせたのである。

実際に今回の調査で分かったのは韓国の企業では国際競争に不可欠である技術や技能を持っている国際的なコア人材の育成にとて力を注いでいた。そして、従来問題として言われている離職率については実際に訪問した日系企業の3社での年間離職率はそれぞれ、18.4%、16.0%、12%であり、その中の半分以上はブルーカラーの女性の結婚による離職であった。実際に離職率の高さや引き抜きによる教育の難しさはほぼ存在しないものであり、日系企業の太平洋誘電では日本側出資100%であるにもかかわらず、日本人は一人もいないし、韓国人が経営していた。それは、韓国人にその経営能力があり、信頼ができていたと見てもいいものである。

3. 結論

今回の調査でまず日本企業の賃金制度が徐々に年功序列から脱皮し、成果重視を始めていること、その一環として、年功序列と定昇を廃止していることをわかった。そして、韓国企業でも通貨危機以降、大手企業を始め大部分の企業は西欧型の成果主義の賃金システムへと移行しつつあることが分かった。しかし、国によって企業によって文化そのものが違っており、経済状況に合わせて微調整することは必要であるが、単に外国の制度を模倣するのではなく、日本にないしは日本文化に適合した制度、韓国には韓国文化に適合した制度を工夫することが重要であり、これから模索すべきではないかと思うのである。

そして、成果主義の普及により、従業員の企業に対する定着感が薄まり、したがってこれから教育訓練や国際的なコア人材の育成に支障をきたすのではないかと懸念する。もともと、日本が得意とする「モノづくり」は技術と技能がうまく合わさってできるものであるが、成果主義は下手をすれば、技能の世帯間の伝承を困難にする可能性がある。ものづくりには技能と技術と同じ大事であるので、いかにして技能を持っている「コア人材」を確保・育成していく（つまり人づくり）かがとても重要になり、人事制度を変更する際には、この点を最重視しなければ行かないと思う。

また、教育訓練の面で韓国の企業では仕事に必要な道具である外国語（英語・中国語）の教育など

もしっかり行っていた。この面では日本の会社では見られない光景であった。これから、国際競争の激化の時代で生き延びていくためには、ささやかなことではあるが勉強すべきではないかと思うのである。

参考文献

- 吉田 和男. 1996. 『解明 日本型経営システム』 東洋経済新報社.
- 手島 勝彦. 2002. 『近代企業における賃金管理制度の研究』 地域経済研究所.
- 荒井 一博. 2001. 『文化・組織・雇用制度』 有斐閣.
- 田中 久雄. 1984. 『企業内教育ガイドブック』 日経連広報部.
- 高橋 由明. 1996. 『教育訓練の日・独・韓比較』 中央大学出版部.

日韓経営比較 —人的資源について—

劉 静

1. はじめに

韓国の経済はIMF危機以後、驚くほどのスピードで回復してきた。最近、日本の電機関連企業においては三星電子に対する関心も高まっている。日本企業がその高収益の秘密を知りたいと思うのは当然であろう。一方、低迷している日本の企業は、経営体制をどのように構築するか、何を捨てるべきか等の問題に悩んでいて、日本的経営に対する疑問も出てきた。それで、韓国式経営とは何なのか、日本的経営の影響が存在しているのか。もし、韓国式経営は日本からの影響がない場合、どの点で日本と違い、どの点が共通するかなどを明らかにしたいため、日韓比較の視点に立って、我々の調査は日本と韓国におけるフィールドワーク形式で行った。

日韓経営比較をする際、様々な角度から分析ができると思うが、特に本稿は「人」に注目し、分析する。企業における経営資源のなかでは、人的資源が最も重要であると考えられる。人がある会社組織で働くのは短期的ではなく、長期的に会社のために貢献することであると私は考える。例えば、「人は城、人は石垣」という古い言葉の通り、経営における人間は基本的な資源だと考えられる。そして、人間を対象とした日韓比較に注目するもうひとつ理由は、日本的経営の海外活動や技術協力の重要性にあると考える。本稿は日本での事前調査及び韓国の現地調査に基づいて、職場における人的資源、人事制度などを韓国と日本の間で比較し、「人」に関する特徴の重要な部分が説明できるように考える。

2. 調査方法及び対象

調査方法としては、主に各会社の経営管理者、人事担当者などへのインタビューと工場見学である。ただし、日本における事前調査は中部圏の4社（製造業）であり、現地調査は三週間以内に、わずかに数社に訪問しており、比較的数が限られている。一方、訪問した企業が主に製造業であり、本稿で一部分データだけ使われているため、内容の幅が限られている。

日本における事前調査：	韓国における現地調査：
* 東郷製作所	* デンソー豊星 デンソー豊星電子
* レシップ工業	* 韓国太陽誘電
* デンソー	* サムスンSDI
* 太平洋工業	* LG
	* 新星デルタ

3. 調査結果と分析

私達が訪問した企業の大多数は製造業であり、インタビューした相手は主に日系企業であった。そのために私達の調査結果が生産現場の問題と日本人のものの見方に偏っているということは避けられないかもしれない。そのゆえ、我々が調査した後、一番深く感じられたのは、韓国企業には日本型経営システムにおける影響があるということだ。ところが、韓国にはアメリカからの影響もあり、日本

企業との経営文化は相違点が存在している。そして、実地調査におけるインタビューを通じて感じられたことに基づいて、以下の表を作ってみた。

	日本	韓国
人事管理	終身雇用 組織重視 年功序列	家族意識 労働組合の重視 成果主義
現状	積極的に年俸制を導入 競争力低下 平均年齢が高い	年功制から年俸制に 平均年齢が若い 能力や成果志向 安定な雇用から柔軟な雇用へ

3. 1 年俸制の導入：積極的である。

変化の激しい経営環境の中にあって、いま改めて注目されているのが人材の有効活用である。これを実現するためには、人事制度の改革などが不可欠である。そのために、多くの企業はいま、新たな人事システムの構築に取り組んでいる。調査の結果から見ると、現在、在韓日系企業の賃金システムは日本本社より年功序列的であるが、最近、両国は積極的に年功制から年俸制への転換を行っている。年俸制というのは、賃金を年間ペースで定めて勤労契約を締結するシステムである。企業が年俸制を導入する最大の理由は2つあると考えられる。1つは、既存の「年功序列型賃金」を「成果給」に移行することにある。このため、各人に対する成果評価に基づくランク付け、賃上げ方式としての年俸制の導入が検討されるわけである。2つ目は、会社にとって人件費を減らす手段としてこの年俸制が導入されつつある。それは、職能を重視してその職能の中で業績を重視した場合である。そうすれば、会社の業績が下がると、個人の業績も下がっているはずなので、それに応じて全体の人件費が押さえられる。訪問した結果から見ると、現在、年俸制の導入は管理職以上であり、管理職以下ではまだ年功序列制が残っている。

一方、年俸制が導入される際、すなわち、能力主義・成果主義における賃金の問題だけではなく、「評価」方法が問題となる。人事評価は職務能力や業績だけでなく、社員の潜在能力や協調性なども重視した人格的な評価であり、昇進昇給にも強い影響を与える。業績はあいまいで漠然としているが、当該資格や期待される職責に照らしてその成果の水準を問うのが一般的になっている。

我々は訪問した企業（韓国と日本）には、人事評価に関する制度があるにもかかわらず、評価ランクの格差が小さく、透明感が薄い、という点で類似していると感じた。要するに、評価に大きな個人格差を避ける傾向がみられる。また、「評価制度」を本人が納得できるものを策定・運用できれば、評価の結果に本人も納得できるので、本人が給料のダウンに反対する正当な理由がなくなる。

4. 労使関係について—家族的雰囲気—

良好な労使関係が維持されているかどうかは、企業にとって重要な要素である。韓国では企業内の労働組合と企業外の労働組合が両方存在している。訪問した企業の中では、労働組合との関係が良く、ストライキがあまり起こっていなかった。

労使関係の日韓比較をしてみると、相違点として、まず、韓国における労働組合の役割は日本より強いのである。そのため、日本におけるインタビューでは組合の存在感を感じられなかったのが、企業経営に労働組合の影響は少ないと言えるだろう。また、日本企業は組合肯定経営指向である一方、

韓国企業は組合否定経営の指向が強い。韓国は結果重視の性格が強く、労使相互間のぶつかり合いが日本より激しい。従って、激しい争いを避けるために、経営者達は、現場で働く労働者とも、親睦をはかるために日々努力をしている。

5. 韓国企業における昇進と日本語への取り組みの特徴ー過激な取り組みー

韓国へ行く前に、我々は現地調査における言語の心配をしていたが、結局、韓国で訪問した日本の子会社のインタビューが日本語で行った。また、三星、LG による韓国の企業も日本語で行った。特に、太陽誘電の場合、日本人スタッフが一人もいないのに、会議などが日本語で行っていると聞き、驚いた。つまり彼らにとって、日本語は外国語ではなく、仕事の道具の一部と考えているのである。そのため、我々は彼らを「韓国人」としての異文化感を感じなく、ほとんど日本人だという感覚が強かった。したがって、韓国企業における社員の日本語向上への取り組み方は過激ともいえるだろう。また、ほとんどの企業は日本語能力が昇進に反映されるシステムが作られている。要するに、日本語ができないと、昇進がなかなかできないのである。訪問した企業の中、「日本語テストの受験は毎年ある」と答える企業は多数であった。そのため、調査した韓国企業においては、米国経営より日本経営に近いということが言えるだろう。

韓国人は英語を話せることできる一方、日本語のレベルはかなり高い、一つ理由として、多数の韓国企業は強い危機感を持っていると考えられる。韓国の国内市場は規模が限られており、企業は海外に出て行くしか活路がない。韓国企業にとって輸出は重要で、国際ビジネスは成長戦略の中心に位置づけられる。大きな規模の国内市場を持つ日本企業と比較して、韓国企業の方は海外志向が強いのである。激しい国際競争の中で韓国企業が生き残るには、相手の文化や言語が必須となってくるのである。インタビューの相手の韓国人ビジネスマンによると、韓国企業が日本企業とコミュニケーションする際には日本語がよく使われ、対中国では中国語が多く使われている。日本や中国とのビジネスは、それぞれの言語ができる韓国人社員にこれらの地域を担当させている。韓国が日本と国際ビジネスを行う場合には、特に日本企業が優位であるビジネス分野においては日本語が主要言語として使われることである。

6. 日本の海外子会社における雇用問題ー集団主義と個人主義ー

言うまでもなく、企業は海外に進出する際、現地の人を雇用しなければならないである。海外進出企業の日本人経営者は、当初から明確な方針に基づいて外国人を雇用しているわけでない。自ら馴れ親しんでいる方法に、現地環境を判断して若干の修正を加え、試行錯誤を重ねながら、一定のパターンを形成しつつあるというのが実情である。我々が調査し、比較した結果、在韓日系企業の日本人駐在員は、日本型雇用システムを現地子会社に導入しているが、海外経営に従事する日本人駐在員はほとんど例外なく、外国人従業員の企業意識の薄さ、組織への一体感の弱さ、移動性の高さを感じている。韓国では「非常に個人主義的だ」と日本人駐在員は感じる。日本の集団主義的意識の強さはよく指摘され、それに基づく外国人従業員に対する過剰な役割期待は、フラストレーションを生むだけである。このため、組織への帰属意識や定着性に関する期待水準も相当引き下げる方が現実的であろう。

結び

現地調査後、私が考えた今後の課題としては：

1. 韓国および日本は新しい時代を迎えて、終身雇用制の崩壊に加え、正社員以外にもパート、派遣社員など多様な形態での雇用が増え、組織のあり方が複雑化していることがあげられる。さらに同じ正社員でも世代等によって価値観が異なることである。したがって、今後の労使関係に関する研究は経営環境の変化を的確に捉えつつ経済社会の諸問題に積極的に取り組んでいくことが大切である。
2. 人間の能力をどのように測るかという問題点である。職務遂行能力、すなわち仕事を成し遂げていく能力は、毎年何らかの進歩を遂げているという考え方が定期昇給の根拠である。しかし、各資格の能力判断基準が抽象的で判断し難く、職務遂行能力を正確に評価できないと、どうしても年功的に流れてしまうのである。人口構造の変化、雇用の流動化への対応するために人事制度の見直しが必要となる。
3. 企業は大競争時代に勝ち残っていくためには、社員のモチベーションを向上させなければならないのである。そのため、企業は全社員に経営の透明度を高め、かつ客観的公平的な評価システムを構築すべきだろう。
4. 現在、日本デンソー本社の人事システムは「職能給」と「職務給」が重なっている。これは年功的処遇制度から職務成果重視型の処遇制度に変わってきたと考えられる。一方、新入社員の場合、入社から3～5年は定期昇給があり、その後は能力給、成果主義に移行ではよいと考える。今後、このような企業内でも柔軟な人事制度が有効と思われるので、海外子会社にも導入すべきであろう。

おわりに

今回の三週間にかけて実地研修で感じたことは、韓国では日本型経営がアメリカ経営より韓国で使われていることである。特に人的資源の面で、日本式人事制度は人に注目し、人間を有効に活用することができる。そのため、画一的に日本式人事制度やアメリカ式人事制度に変えるより、国民性、文化、職業によって、柔軟な人事制度が適合・合理的であると考えられる。

参考文献

- 小池和男. 1987. 『人材形成の国際比較－東南アジアと日本－』 東洋経済新報社.
 石田英夫. 1990. 『国際経営の人間問題』 慶應通信.
 板垣博. 1997. 『日本的経営・生産システムと東アジア』 現代経済学叢書.
<http://www.assert.jp/data/osusume/saikoutiku.htm>
<http://www.jpc-sed.or.jp/pri/gaiyou/gaiyou32.htm>

韓国における QC サークル活動

小森 幹子

はじめに

日本国内での事前研修・調査を通して、「日本型経営」の定義は必ずしも明確にはならなかった。しかし、4社の企業訪問調査によって、以下の共通点をあげることができよう。

①ヒト、モノ、カネという経営資源の中で最も重要なものは、ヒトである。

②生産の全体を通して合理性を追求し、品質を工程でつくり込み、原価低減を行っている。

このような「全社をあげて、顧客が満足する良品質な製品を、早く・安くつくるための品質管理」は、TQC（全社的品質管理）とよばれ、企業体質強化のための有力な手段である。GE のファージェンバウムによって提唱された TQC は、品質専門の特別な組織によって、全社の品質管理を行うものであった。しかし、日本では、特定の部署や経営者だけが品質管理を行うのではなく、全員参加の活動を行うことが重要であるとされ、日本科学技術連盟によって「QC サークル」と呼ばれるグループへの労働者の積極的な参加が推進され、統計学的な手法の学習が展開されたのである。（ガボール 1994：115-120）

品質を工程でつくり込み、不良品をださないための持続的な改善は、特定の人の業務ではなく、全従業員がそれぞれの立場で行うことができるものであり、行うべきものであると考えられている。このような業務を円滑に行うためには、日本型経営に特有の「小集団」による活動が有効である。

一人で作業を行っている場合には、その内容は非常に小さい範囲であるため、何をしているのかという終局的な目的がはっきりしないことがある。しかし、数人が集ってグループとしての作業を認識することによって、グループ全体の作業の目的がはっきりしてくるのである。そして、その作業の目的がはっきりしてくると、その中での自分の役割やグループの人々の役割もわかるようになり、作業をどのようにすれば、合理的に行うことができるのかをいうことを考えられるようになる。問題を一つずつ解決するにしたがって、さらに作業に対する理解が深まり、次の改善へと進むことができるのである。（森 1983：3-16）

QC サークル活動は、デミングによって日本に紹介された quality control ideas と NASA の zero defects が基礎になっており、QC サークル活動をはじめとする小集団活動は、TQC（全社的品質管理）を推進する重要な要因となっている。（南 2000：127）

日本型経営の1つである QC サークル活動が、韓国ではどのように行われているのを、考察していきたい。

1. 事前調査からの事例

日本国内で調査を行った4社は、すべて中部圏のため、トヨタ生産方式の影響を強く受けている、あるいは、この生産方式を基礎に独自の生産方式を打ち出していることを最初に断っておかなくてはならないであろう。

ムダを見つけ、できる限り費用をかけずに迅速にムダを一つずつ排除していくという「改善」がさかんに行われている。職場の活性化や業務の改善をはかるために、提案制度や QC サークル活動がいかにか活発に行われるかということが重要になってくる。

まず、最初に訪問した東郷製作所では、現在、従業員 840 人のうち、約 460 人が 62 サークルに分かれて活動しており、年に 1 回成果発表を行っている。また、改善が終った時点で報告を行い、成績に応

じて、最低 500 円、最高 50 万円の償金を出しているのである。サークル内で提案されたことを個人の改善につなげている場合が多い。しかし、最近では、個人としての活動が強くなりすぎ、組織活動としての意味を失いつつあるという懸念もある。したがって、今後どのように組織の活動として位置づけていくのが、大きな課題である。

レシップでは、5～10 人のグループで QC サークル活動を行い、他のグループにも改善内容を知らせるために、掲示を行っている。最近では、現場からの声として、失敗した時には、個人名を挙げて責任を明らかにするようにした。全従業員と失敗をシェアすることによって、さらに責任感が増すという考えからである。

デンソーの製品の 50%はトヨタ向けであり、生産工程では、「つくり込み」を徹底し、3M（ムダ、ムリ、ムラ）の排除によって完成度の高い製品を追求している。作業標準表は、誰が行っても同じ製品ができるように、つまり安定した製品が生産できるように作成されている。1961 年にはデミング賞、2003 年には顧客満足に関する評価である、JD Power 賞を受賞するなど、品質に対する意識の高い企業であることがわかる。また、技能を競い合う技能五輪にも積極的に参加し、自己啓発に努め、技術の向上を常に目指しているのである。

太平洋工業株式会社も、他社同様、日本では QC サークル活動を行っている。しかし、台湾・韓国の子会社では、労使問題や個人主義志向のために、QC サークル活動を円滑に行うことが難しいとの意見が聞かれた。

QC サークル活動を支援し、成長を促すような環境を作ることでできるリーダーシップも必要であり、チームリーダーは、その重要な役割を果たさなくてはならない。小集団の多面的機能が活かされるときには、個人の態度・行動を変容させて、生産性の高い、かつ、活性化されるのである。

2. 韓国における QC サークル活動

2. 1 日系企業の事例

韓国においては、1970 年ごろに QC サークル活動が導入された。1974 年には、政府の告示で品質管理対象に指定された企業は、工程別あるいは作業判別に作業員の参加する QC サークル活動の基本組織を設置運営することが義務づけられ、発展していったのである。しかし、量的には発展したが、十分な効果は見られず、韓国における小集団活動の難しさは、以下のような点にある。

- ①サークル活動への参加を通じて、能力向上への可能性が開かれていることは共通しているが、経営者は教育にそれほど熱心でない。
- ②技術者と労働者との距離が遠く、相互交流による啓発の機会が少ない。
- ③年功序列の経営風土が根強く残り、ボトム・アップの活動が十分に推進できない。
- ④転職が容易で、日本のように企業への一体感を高めることが難しい。
- ⑤政府主導色が濃く、自主管理性に乏しい。

活動目的の理解不足や不十分な支援内容に大きな問題があることを、経営者も認めている。（上田 1992：20-23）では、QC サークル活動の活性化によって、企業体質強化を行った日本企業は、韓国でどのような取り組みを行ったのであろうか。

デンソーの子会社である Denso 豊星株式会社は、10 年前まで QC サークル活動を行っていたが、現在は行っていない。日本人管理者から見れば、韓国人はせっかちなので原因追及に時間をかけることをせず、比較的簡単に答えを割り出してしまうという意見が聞かれた。また、部下への指導力不足によって、QC サークル活動が定着しないことにも不満を感じている。つまり、韓国人にすれば、十分に行っていることが、日本人には不足に感じるというような意識の違いが生じたのである。2～3 人の提案制度があるものの、盛んでないことにも不満を感じている。また、労働組合との関係もあまり良好とはいえず、会

社側が労働者のグループ活動を嫌う、あるいは、労働組合からの反発によって QC サークル活動が円滑に行えない状況がある。したがって、現在は、QC サークル活動の必要性を感じているものの、QC サークル活動とは異なるトップダウン方式のシックスシグマによって統計的な品質管理を行っている。

Denso 豊星電子株式会社は、QC サークル活動を 1974 年に日本から導入し、デミング賞を受賞するほど活発に行っていた。しかし、1997 年には、労働組合の活動が活発となり QC サークル活動は休止することとなる。また、QS9000 や ISO9001 を取得したため、品質管理には QC サークル活動が重要でないという風潮があり、提案制度のみを取り入れていた。現在は、労使関係が安定してきたことと、組織の活性化には QC サークル活動が必要であるとの判断から、今後、QC サークル活動を復活する予定である。

韓国太陽誘電株式会社は、日系企業であるにもかかわらず、社長が本社の社長を兼務しているため、韓国人の副社長が、実質的には現地トップである。その副社長を筆頭に、すべて韓国人であるにもかかわらず、会議は日本語で行われている。そして、その日本語の学習も現在では会社からの援助はなく、独自で学習しなければならない。これは、現地化と日本化が同時に展開した特異な企業といえるであろう。

QC サークル活動は、さかんに行われており、改善活動の発表を行い、優秀なグループは、本社で開催される世界大会にも参加することができる。さらに、現場だけの小集団での活動では限界があるということで、変革活動として全社をあげて、活動にも取り組んでいる。このようなさかんな活動の背景には、労働組合があるものの、ストライキがないという安定した良好な労使関係がある。つまり、労働組合のあるなしにかかわらず、労使関係が良好なことは、円滑な QC サークル活動ができる要因である。このことが前提であるならば、労使闘争のさかんで、労働組合の力が強いといわれている韓国企業は、小集団活動をおこなっているのであろうか。

3. 韓国企業の事例

労働闘争で有名な韓国ではあるが、実際には、今回調査に訪れたサムソン SDI と新星デルタは、労働組合がなく、労使協議会において話し合いで決定されるのである。また、新星デルタは、政府からも労使関係優良企業として表彰されているのである。

まず、サムソン SDI では、サークル活動がさかんに行われている印象を受けた。工場内の通路の大きな壁面を利用し、各グループメンバーが顔写真つきで紹介されていた。また、各グループは思考をこらし、グループ名をつけ、活動の参加意欲を高めるような工夫をしていた。QC サークル活動の成果に対する直接的な評価として償金などはないが、人事考課には反映される。このように QC サークル活動に取り組む意欲を高めるようなシステムを作っているのである。また、ベストグループには、海外旅行や大会で成果を発表することができる。また、シックスシグマを導入し、統計的な観点から、品質向上をめざし、取り組みが行われている。

韓国の中小企業である新星デルタは、独自の企業文化によって労使和合をめざし、開放的な経営を行っている。毎月 1 回、社員全員の朝会を行い、経営状況や改善事例を報告し、従業員の経営参加を促しているのである。また、年 1 回、社員の家族を会社に招待し、会社説明を行っている。

シックスシグマへの取り組み、Delta2000Ace と呼ばれる革新活動や、新星人制度では、革新部門と実践部門に提案を行い、優秀な提案には償金をだしている。また、会社は、革新学校運営、会計教育、射出技術学校、Cyber 大学教育への援助だけでなく、趣味の活動の経費も負担し、従業員の福利厚生にも力を入れている。

QC サークル活動などの小集団活動は、品質管理だけでなく、コミュニケーションの構築や集団形成にも大きな役割を果たしているのである。

4. 日本企業・日系企業・韓国企業の比較

日本人と韓国人の労働に対する、あるいは品質に対する意識の違いによって何らかの障害を引き起こしているのではないかと。前述のように、韓国人にすれば、十分に行っていることが、日本人管理者には不足に感じるというような意識の違いが生じている。やはり、このような感情が不信感に助長されていくのではないかと考える。日本人管理者がいない日系企業が安定した労使関係を保ち、QC サークル活動を行っているということは、日本本社と現地副社長との信頼関係とリーダーシップに裏打ちされたものである。

日本と韓国の国民性の違いから、コミュニケーションの構築方法も異なり、このような異なったアプローチの過程では、集団形成、さらには労使関係にも大きな影響を及ぼすと考えられる。

日本では、従業員が自発的に作業に取り組むにつれて、労使の協調を重んじるようになってきた。そして、このことが、マネジメントと労働者の隔たりを埋めるのに重要な役割を果たし、その結果、両者の協力による日本製品の品質向上に大きく成功した。第2次世界大戦後は、過激な労働運動が起こったにもかかわらず、日本は協調を重んじる労使関係を作り上げていった。

1950年代以来、日本型の品質管理を提唱しているK. ホッパーは、「アメリカ人は戦時体制とかかわっていたトップの企業経営者を追放したあと、現場のマネジャーたちにその代わりをつとめさせた。おそらくこれが、日本の新時代の効率的な経営手法に最大の貢献を果たしたのである。」と述べている。品質向上運動に全員参加させることによって、改善プロセスに取り組まれた現場の従業員は、主導的な役割を果たしたのである（ガボール 1994：121-125）。

QC サークル活動を積極的に行うことによって、労使関係にも信頼関係が構築されるだけでなく、品質も向上し、企業の競争力も増大するのではないだろうか。

企業名	日系企業			韓国企業	
	Denso 豊星	Denso 豊星電子	韓国太陽誘電	サムソン SDI	新星デルタ
QC サークル活動	×	×	○	○	○
労働組合	○	○	○	×	×
韓国駐在の日本人	○	○	×		

おわりに

今回の韓国現地調査を通して、事前の調査から得た「労働組合との関係が難しい」「転職率が高く、個人主義の韓国では、QC サークル活動のような活動は定着することが難しい」という仮説が成立しないことが明らかとなった。実際に労使関係の良好な企業では、小集団活動が活発で、どの企業もシックスシグマの導入に熱心であり、品質に対する意識も非常に高いことが分かった。これもまた、「韓国では、日本の品質基準は過剰品質であると考えている」という意見を覆すものであり、大変興味深い結果となった。

現在、韓国では、労使闘争によって賃上げなどが要求され、以前のような人件費の安さによる廉価な製品を提供することは大変難しくなっている。このため、国際的競争力も低下しつつあり、人件費の安い中国の脅威を感じている。そこで、韓国が競争優位に立つためには、やはり品質の向上は必至であり、日本型経営システムであれ、米国型経営システムであれ、品質を向上させる経営システムであれば、熱心に導入し、発展させるという韓国型経営システムともいえる経営を行っているといえよう。

実際には、労使問題や業績不振を理由に、今回の韓国での訪問調査ができなくなった企業があったた

め、QCサークル活動の利点が大きく強調されるような結果になってしまったのではないかという懸念もあるが、「円滑なQCサークル活動を行うことができる＝労使関係が良い」ということは、組織力を高め、企業にとって大きな原動力となることは間違いないといえるであろう。

参考文献

- アンドレア・ガボール、鈴木主税（訳）．1994．『デミングで甦ったアメリカ企業』草思社．
南龍久・亀田速穂（編）．2000．『21世紀型企業の経営・組織・人間』文眞堂．
森秀太郎．1983．『TQCの知識』日経文庫．
日本経営システム学会（編）．2001．『21世紀の経営システム』東方出版．
QCサークル本部（編）．1997．『QCサークル活動運営の基本』日本科学技術連盟．
上田利男．1992．『小集団活動の新展開』産能大学出版部．

韓国の日系企業における技術移転について —技術の吸収・定着—

格日 才旦

1. はじめに

今回、私のグループは「日韓経営比較」というテーマのもとで、国内事前研修として中部圏の四社の企業を訪問した。訪問した企業の共通点としては、トヨタの取引関係などによりトヨタ生産方式である「作りこみ」、「現場の重視」に大きく影響されていることであった。その中にすでに韓国に子会社をもつ企業（デンソー、太平洋工業）もあった。韓国の経営環境は文化、国民性、労使関係などが日本と異なる点が多く、さまざまな障壁が存在することによって、技術移転がうまく進んでいないということを企業側の関係者からよく耳にした。

技術移転のプロセスには、「模倣（合弁相手の先進技術を徹底的に導入する段階）、吸収（技術の機械的な適応能力を超えて、応用能力を発揮することができる段階）、改良（生産設備と生産技術の国産化に成功した段階）、革新（先発企業への技術的キャッチアップはほぼ終わり、イノベーションの段階）」（曹 1991:21～26）の四段階があり、私はデンソーの韓国子会社 DENSO 豊星電子株式会社、DENSO 豊星株式会社における親会社デンソーからの技術移転における技術の吸収・定着はどうなっているかに興味を持つようになった。事前研修・調査の結果による仮説は「離職率がた高いため、熟練の形成が難しい。従って、韓国の子会社における技術の吸収・定着はあまり進んでいない。」ということであった。実際に、韓国の日系企業における技術移転の状況は、一体どうなっているか、仮説とどう違うかをはっきりすることが、韓国実地研修の課題であり、この報告書の目的でもある。

海外実地研修では、韓国の大手企業（サムスン、LG）二社と韓国中小企業三社、日系企業（DENSO 豊星電子株式会社、DENSO 豊星株式、韓国太陽誘電株式会社）三社を含む八社に訪問をした。訪問調査によって技術移転の面では、当初の私の仮定と異なっている点がたくさんあった。

ここでは、主にかつては、ドイツ企業と技術提携によって技術を吸収し、定着、さらには、改善によって発展した経験を持つデンソーが、DENSO 豊星電子株式会社と DENSO 豊星株式に対して、どのように技術移転を行ない、それを定着させているのかを、現地調査の結果を踏まえながら、今回の実地調査で自分が観察し、感じたところを分かった限りで仮説と比較しながら分析してみたい。

2. 設備・技術の導入

<表一 1> DENSO 豊星電子株式会社、DENSO 豊星株式会社の事例のように両社とも 1976 年から日本（デンソー、ASMO）から出資をうけた。初期は、日本の親会社から設備と技術を完全に導入し、大量の日本人技術者と経理管理者も来ており、技術的にかなり日本に依存したといえる。従って、たくさんのメリットをもたらした反面当時の技術移転においては、「ロイヤリティが高すぎる」、「新技術を出さない」、「技術指導の不足」など問題点・不満点もたくさんあったそうだ。現在は、現地熟練の形成によって「組み立て」から「加工」にあたるまで現地人が全部行なっているため、日本人技術者の派遣が極めて少ない。しかし、新技術や先端技術は、技術導入を行っている。例えば、DENSO 豊星電子株式会社の場合は、1993 年 4 月から日本 DENSO 株式会社の FUEL-PUMP の技術導入を行っている。

日本と韓国の市場においては、品質に対しての要求が多少違うため、技術と品質面では、まだ日本と多少格差がある。

表1 <会社概要>DENSO 豊星電子株式会社と DENSO 豊星株式の事例

会社名	設立年 (合併年)	資本金	従業員数	持分(株) (出資率)	役員(担当別)
DENSO 豊星 電子株式 会社	1976年6月 23日 (同年)	2.557 百 万 Won	525 名	(株)デンソ ー 51% (株)※P S T E C 49%	会長：黄善兌 (全般) 社長：朴相烈 (経営全般総括) 副社長：小林 干城 (技術、品質、 工場運営) 常務：崔永煥 (工場運営部門) 理事：三名
DENSO 豊星 株式会社	1948年10月 (1976年6 月)	69 億 Won	1450 名	日本親会社 40.98%	会長：黄善脱 (経営企画) 筆頭社長：奥田富佐二、崔順哲 常務理事：永田富彦、山田春喜 (技 術)

3. 研修制度－韓国人技術者の日本研修制度－

新技術の導入手段として「機械導入時の研修」を重視している。

「かつては日本に企業が韓国企業に技術移転を行なったさいに、日本に研修にくる人たちは多くが技術者であった。しかし、現在は技能工が来日する場合が増えてきている。それは日本からの技術移転が組み立て技術中心から加工技術へと拡大してきているからである。加工技術を移転する場合には、研修生が技術者では移転の効果を期待することは難しく、まして、韓国のように技術者が現場の実情に通じていなければなおさらである。このような技術の研修には技能工を派遣ことが不可避である。そして先に見た技能工のように、日本に派遣された彼らは韓国と日本の現場における技術と技能の関係のあり方や、技術に関する情報の流れ方の違いに気づくことになる。これは彼らにとって日常の不満を解消してくれる道でもあり、より良い商品を生産する方法でもあるからである。」(服部 1996:239)と指摘されているようにかつての組み立て技術移転から現在の加工技術移転へと拡大している。それによって、昔は、設備の導入時に日本からの技術者がたくさんきて、かなりのコストがかかったことに対して、現在は、高い技術力が必要な作業以外は本社からの技術者がほとんど来る必要がなくなり、韓国人技術者が独自にすべてを行っている。それは、コスト削減につながっていると同時に韓国技術者の技術力を向上、つまり、熟練の形成したことの証拠とも言えるだろう。これは筆者にとって一番評価したいところである。DENSO 豊星の場合も、現地の技術者の日本本社への研修が盛んに行われている。今まで100人以上の技術者を日本本社へ研修させている。現在は、その技術者たちが中核となっており、技術者層には、日本語ができない人がいない。日本語力の高さは、私の事前研修時の想像を遥かに超えている。高い日本語力も技術導入を図る上に有利に働いていた一つの条件であると考えられる。研修制度が技術の吸収と定着に極めて高い効果をもたらしたことは事実である。いわゆる技術・技能水準の高い人が企業に定着することによって、その技術の吸収・定着が可能したということである。

技術者の日本研修は、韓国の日系企業が一番力を入れているところであり、技術の吸収・定着にあった最高の武器・戦略でもあったといえるであろう。また、日本本社も積極的に研修生を受け入れるという協力を行っていることに評価が高い。

4. 共同開発と技術提携

本社との間に人脈、技術、情報面において緊密な関係を保っている。新製品の開発や、高い技術力・先端技術の必要な製品を開発する時は、韓国技術者と本社技術者が共同で開発している場合が多い。日本人技術者が韓国に行く場合もあれば、その反対の場合もある。日本本社から技術者を韓国に招くのはコストが高いため、DENSO 豊星電子の場合は、韓国技術者を日本本社に送り、日本デンソーの技術者と共同で設計から完成まで共同開発している。現在は、表2のように親会社である日本デンソーと長期的に技術提携（5年～10年）も結んでいる。本社との技術提携が「競争力をつけること」に重要な役割を果たしているようだ。

技術面での協力は、子会社に滞在している日本人従業員の特徴にも表れている。表3を見て分かるように、韓国子会社に滞在している日本人従業員の大多数は技術者あるいは技術管理者である。例えば、DENSO 豊星株式会社の場合は、日本人16人中13人が技術者であり、DENSO 豊星電子株式会社の場合も日本人3人中2人が技術者であった。DENSO 豊星電子株式会社の場合も、親会社である日本デンソーの支援の一環として毎年日本から、短期の技術交流会のために技術者を送るなど、技術面では親会社と緊密な協力関係を保っている。

表2 親会社と技術提携の現状（DENSO 豊星電子株式会社）

会社名	技術提携項目	技術提携期間
デンソー (日本 DENSO 株式会社)	● COMBINATION-METER ANLOG TYPE DIGTA TYPE SPEEDO METER TACHO METER FUEL METER VOLTMETER	1999. 8. 19～ 2004. 8. 18 (5年間)
	● VARIETIES OF SENDER&SENSOR ● MULTI METER	
	● BLACK FACE METER	1994. 3. 30～ 2004. 3. 29 (10年間)
	● 次期型 METER(7型, STEPPER)	1999. 12. 28～ 2009. 12. 27 (10年間)
	● HEATER CONTROL UNIT	2003. 8. 1～ 2013. 7. 31 (10年間)

表3 日本人従業員の人数と担当別

会社名	日本人従業員数	担当別
DENSO 豊星電子株式会社	3人	技術者2人。技術、品質管理（副社長）1人。
DENSO 豊星株式会社	16人	技術者13人。経理（社長）1人。技術管理（常務理事）2人。

5. まとめ

今回、デンソーの韓国子会社 DENSO 豊星電子株式会社と DENSO 豊星株式会社二社の事例を主にとりあげ、韓国の日系企業における日本の親会社からの技術移転における技術の吸収・定着に焦点をおいて調査した。その調査結果としては、調査対象の韓国の日系企業が日本への研修制度という技術者の育成の戦略を立て、技術・技能水準の高い人が企業に定着することによって、速いスピードでその技術の吸収・定着を可能にしたが、技術改善と経営の現地化がそれほど進んでいなかったということである。

すでに述べたように事前調査時の仮説と大きく異なる点あったが、以下にまとめとして、特徴を述べたいと思う。

- ①技術者の育成を重視した。すなわち「人材の定着が技術の吸収・定着」であった。
- ②本社との人脈、技術、情報面において、緊密な関係保っていること。新製品の共同開発や業界の情報を容易に入手した。
- ③日本語力の高さによって、本来技術移転の時大きな障害である言語的障害が解消され、日本への売り込みや合弁、技術導入を図る上に有利に働いたといえる。
- ④調査対象の韓国の日系企業二社とも技術移転における技術と技能は、速いスピードで吸収・定着が進んでいたのに対して、技術の改善と経営の面では、それほど進んでいなかった。

今後の課題としては、技術と技能の現地化と同時に、技術の改善と経営の現地化があげられよう。すでに技術の現地化と同時に経営の現地化が進んでいる企業もあった。例えば、馬山にある日系企業の太陽誘電株式会社の場合は完全な日系企業であるにもかかわらず、(社長は本社社長兼任)副社長を筆頭にすべて韓国人である。これは一つの特別な例に過ぎないが、このような相互の信頼関係を重視しながら現地化が進んでいることは一つのよい例であると同時に、今後韓国の日系企業における一つの課題でもあると思われる。

参考文献

- 板垣博他著. 1997. 『日本的経営・生産システムと東アジア』 ミネルヴァ書房.
- 曹斗燮・尹鐘彦. 2001. 「技術学習のダイナミズムに関する研究—韓国企業のテレビ技術形成を中心に—」、『国際開発研究フォーラム』名古屋大学大学院国際開発研究科.
- 服部民夫. 1996. 『韓国の経営発展』文眞堂.
- エズラ・F・ヴォーゲル著、渡辺 利夫訳. 1993. 『アジア四小竜』中央公論社.
- 徳永正二郎. 1996. 『多国籍企業のアジア投資と円の国際化』税務経理協会.
- 松本厚治. 1992. 『日韓経済関係：現実とその認識』.
- 水野順行・八幡成美. 1992. 『韓国機会産業の企業間構造と技術移転』.

電子・工作機械産業の事例 日韓企業比較—品質管理と家族主義経営—

山本 勇

1. はじめに

今回の日韓企業比較をする上で国内事前研修として下記の企業訪問を行った。

- 6月23日 株式会社東郷製作所 (不参加) (自動車用バネ製造)
- 6月30日 レシップ株式会社 (バス関連機器、ネオン変圧器、無停電電源装置製造)
- 7月01日 株式会社デンソー (自動車電装部品製造)
- 7月04日 太平洋工業株式会社 (自動車用バルブ製造)

訪問した企業の共通するところにトヨタ自動車(株)の部品会社であるため、トヨタの意向が生産システムに大きく影響している。ここ中部圏企業の特長とも言える。

私は企業が海外に進出するときに技術(生産品質管理・経営)をどのように進出先国へ移転するのかに興味がある。海外へ進出することになれば、そこには大きな障壁が存在する。例えば言語、文化、気候、法律、国民性、哲学などが日本とは全く異なる。その中においても企業は現地生産を遂行し、利潤を求めて行かなければならない。従って日本で成功した例、日本で通常に行われている経営は現地ではそのまま導入することは困難である。海外進出している企業訪問を通して、私の関心分野においてまとめてみた。

生產品質管理：QC 改善活動の充実、積極的なライン作業からの提案・改善、上司部下関係なく生産ラインでは共同で改善活動に取り組む、作業者の「ものづくり」へ高い意識。

韓国では下記の企業を訪問した。日系企業3社、韓国企業4社

- 8月08日 デンソー豊星株式会社(日系)「自動車用計器類製造」
デンソー豊星電子株式会社(日系)「自動車部品」
- 8月11日 Samsung SDI株式会社(韓国系)「液晶パネル」
- 8月12日 新星デルタ株式会社(韓国系)「LG向け洗濯機、自動車部品、LCDフレーム」
韓国太陽誘電株式会社(日系)「電子部品製造 コンデンサーなど」
- 8月13日 Shinmoorim 製紙株式会社(韓国系)「製紙製造」
- 8月18日 LG Electronics株式会社(韓国系)「白物家電製品製造」

日系企業と韓国系企業を分けて考えて、それから両者を比較してみたい。今回の比較は数少ない企業訪問と文献、それと私の企業経験から考察するために完全比較はできないが、考察を行いたい。

生產品質管理：日本企業の場合

日本の製造業において、重要なことは「現場主義」である。現場にはすべての答えがありそこから物事が進める。そして「3現主義=現場、現場、現実」を徹底的に教え込まれる。QC サークル小集団活動(Quality Control)、不良品撲滅などは現場の作業員レベルから持ち上がり、常に作業を効率化するために日々改善に取り組んでいる。ラインで一つの不良品が出た場合、ライン管理者は徹底的に不良品流

出の原因を追求し、その発生原因の解明に全力を尽くす。それにはライン作業員も協力して良いものづくりに挑もうとする。生産ライン管理部門もいち早く彼らからの改善打ち上げを汲み上げ、迅速に対処している。例えば作業中に安全問題があればすぐに改善する。もちろんこれにはライン作業員へのインセンティブがあるが、生産現場一体で取り組む姿勢が大きい。私の経験から、社全体で不良品削減キャンペーンをするとき、各工場、各ラインでチームを作り、不良品削減の宣誓書を読み上げる。そのキックオフ（開始）セレモニーには社長自ら工場を訪問し全従業員を励ましている。このように日本の製造業では現場に近い者が一番ものづくりのノウハウを持ち、力を持っているような構造になっている。そこには一見、社員の上下関係はないように見える。日本のものづくりは経験主義に基づく長年の賜物であり、一朝一夕ではそのノウハウは築くことはできない。徒弟制度のようなシステムにてベテラン作業員から若手作業員へ受け継がれていく。そこには数字では表すことのできない「経験・カン」が引き継がれている。私はこれこそが日本の強い「ものづくり」の原点ではないかと思う。このような地道な活動が日本製品の信頼と優秀性を支えている。

2. 在韓日系企業—日韓品質管理比較—

2. 1 『デンソー豊星（株）とデンソー豊星（株）』

この会社は日本本社を訪問したので比較が良くできる企業であった。しかしこのデンソー海外子会社の大きな特徴は現地においてトヨタ自動車と取引をしていない点である。通常、デンソーは海外進出したトヨタ自動車工場に付随して進出することがほとんどだが、韓国の場合にはトヨタが進出するのを見込んで進出したが、結局トヨタは進出しなかった。そのため韓国ではトヨタ以外の取引先を探し、それが現代自動車/起亜（自動車製造会社）である。

デンソー（株）が豊星電子（株）へ合弁を持ちかけたのは、両者の利害関係が一致した背景がある。すなわち、デンソーレベルではすでにローテクノロジーとなり、すでにそれを日本で使用するに値としない技術であっても、ここ韓国ではそのレベルが必要であり、かつ有効であった。つまり豊星電子（株）のローテクノロジーを活用、そこにデンソーの品質管理方法を加味して両社が融通し合えば、商品競争力をつけることが可能となりえたのである。つまりデンソー（株）は高い費用をかけて部品を供給するより、今は韓国の部品品質事情に合わせたレベルの製品を供給している。これは費用を抑える点で納得のいく経営であると思う。通常、ハイテクノロジーを使用してその国の技術を上回ることで進出をすると考えていたが、実情は進出する国の技術レベルをしっかりと把握し、それに対応させ、またそれには別の付加価値を与えることのできる技術を日本から移転させることにより、相乗効果を狙った海外進出があることに感心させられた。韓国においても中国市場進出が企業の生き残りをかけたものである。デンソー（株）の取引先である現代自動車・KIAは中国進出を決めており、それに追随するためにデンソー（株）も進出するが、この韓国にある子会社2社がMother Plantとなりデンソーの中国進出（現代自動車・KIAをターゲットに）を支援することになる。取引先と最も近い在韓デンソーがイニシアチブを取って中国進出するケースを見ることができた。

日本のデンソー（株）を訪問した際に、デンソー（株）はトヨタ式ものづくりにこだわり、QC小集団も活発に行い、次世代の技術者育成に力を入れていた。そこで韓国子会社でのQC小集団活動は日本人駐在員から見ると作業員レベルでの提案・活動運動は満足するレベルではないようだ。国民性である「せっかち」が問題原因を短絡に結びつけるために、分析が深くされないところに日本側から不満があるようである。これには韓国国内における組合活動の活発なところにも起因していると日本人駐在員は話していた。会社の危惧するところは従業員が集まると労働争議の元にならないかということもあり、集団活動に消極的だった。従ってここではTop Down方式が定着している。また今回の調査で良く聞いた「シックスシグマ：6σ」を用いて統計的に品質管理していた。事前研修の日本では全く聞かれな

かった「6 Σ 」を今回の OFW 企業訪問でよく聞いた。これならばあいまいな経験主義よりも数字で表す管理はだれにでも分かりやすい。このような体制でもこのデンソー豊星電子（株）は世界中のデンソー海外子会社の中で昨年 1 番の品質優秀工場に認められた。しかしながら、日本工場製品と比べるとまだ日本製の方が品質は良いようである。

2. 2 韓国太陽誘電（株）

この会社は韓国へ進出してすでに 30 年を超える日系企業である。まず、最初に驚かされたのは、日本人駐在員が 1 人もいないことである。現地社員にすべてを任されて 10 年以上が経っている。一番驚かされたことは、全員韓国人スタッフにもかかわらず、社内会議は母語でなく、日本語で遂行される点であった。

ここでの QC サークル小集団活動は、ライン従業員から会社役員まで一緒に進めるものであった。インタビューではライン作業のみではこのサークル活動は進まないの、役員レベルまでもまきこんだ業務改善サークル活動になった。ここでも日本のサークル活動を導入して定着させようとする。しかも韓国人従業員がさかんに試みている。ここでも 6 シグマを導入しているが完全導入はしていない。この工場の製品は日本製と遜色がないほどの品質の良さである。

工場内の機械は太陽誘電日本工場からの輸入であり、操作方法は日本語で書かれていた。そして工場内の掲示板にある品質向上スローガン等は全て日本語表記とそれの韓国語訳があった。

このことより韓国太陽誘電（株）では日本語が働く上にて重要な役割を持っており、これは全てを日本化するように感じた。このように日本本社との濃密な関係があり、信頼関係が構築されれば現地社員に経営を任せることが可能であることを証明している。

3. サムソン SDI（株）

この企業ではインタビューを中心に、製造工程については詳しく見学できなかったが、工場内の壁には改善活動のレポートがあちこちに掲示され、社員啓発をしていた。ここでは QC サークルと「6 Σ 」を併用しており、品質管理基準にしていた。従業員にはこの「6 Σ 」を習熟度に合わせた階級にランキングさせ、これの社内認定試験がある。これは昇級と給与に影響している。この会社で私が注目した点は社内のいたるところにあった「正・情」経営方針である。「正」は会社の規則に常に正しく、「情」はなさけである。それは家族的でぬくもりのある組織・会社ということである。サムソンはずでの多国籍企業と名高いために私はもっと社内に厳しい競争と成果主義が存在していると思っていたが、このような社堤を掲げていることには驚いた。

4. 家族主義経営

今回の韓国企業訪問において、韓国企業は 1997 年 IMF 危機以後、米国式の経営方法、例えば年功序列から成果主義、年俸制等が見られた。私自身、韓国へ行く前は、韓国企業は急激にアメリカの競争社会へ入ったと思っていた。実際にそれを感じた企業もあった。しかしながら家族主義経営的な企業もみられた。家族主義経営の特徴として、年功序列、終身雇用制、従業員を家族のように扱う経営方針が見られる。全般的に韓国企業はこの IMF 危機以降は米国式の経営スタイルに移行したが、本質的なところはまだアジア的な「あいまいさ」（私はこのあいまいという表現より温情的と表現したい）が残っていることを感じた。

帰国後、日本経済新聞の 2 つの記事に私は注目した。2003 年 9 月 7 日付けの「アメリカのかたち（下）」において『「ウォールマート（米国系大型量販店）」は家族主義経営が信条であり、従業員は「ウォール

マート一家」と感じている。従業員に自社株を持たせ、長く勤めれば、学歴に拘らず昇級の機会も与えることにより忠誠心をかきたて生産性の向上を追求する人材戦略がウォールマートにはある。同じくコンチネンタル航空、会長ゴードン・ベスーンは「社員は家族同然、会話を深める」と全社員に経営情報を毎日メールで発信している。優勝劣敗の競争を勝ち抜く意欲と家族や社員のきずなを重視する家族主義は米国人の中に同居する、矛盾するかのような二つの心理を満足させるの一つの解が『家族主義経営』と見解している。一見激しい競争社会のアメリカにおいてもこのような企業があることに驚いた。『ビジョナリー・カンパニー』の著者、ジム・コリンズによれば社員のよりどころとなる会社を今の成長モデルとみなしている。この点を見るとサムソン SDI はこれにあてはまるようである。

同じく日本経済新聞 9 月 27 日付けの「地球回覧」では韓国企業の日本感心度が再上昇していると伝えている。それは 1997 年の通貨経済危機移行に「米国流」猛烈な改革を実施、危機を乗り越えたが、しかし昨年から急速に景気が冷え込んできた。しばらくは日本を無視してきたが、同じ問題を抱えていた日本の景気が回復局面に入ったとの報道が相次いだこと、そして反米感情の高まり「弱肉強食の米国流改革への拒否感は強い：大手財閥首脳」も日本流回帰への要因と言えると結んでいる。

以上を以って、1997 年の IMF 危機以後の韓国が米国式に傾倒しているとは言いがたいと考えられる。まだ韓国企業自身が維持して守っているものと彼らに適應できる海外からの最善のものを応用している状態ではないかと今回の OFW を通して感じた。

尚、今回の OFW にて現地通訳として我々のフィールドワークに貢献していただいた慶尚大学 学生のイムさんにお礼を申し上げます。

参考文献

- 岡野雅行. 2003. 『俺が、つくる!』中経出版.
カルロス・ゴーン. 2001. 『ルネッサンス』ダイヤモンド社.
佐藤正明. 1997. 『望郷と訣別を』文藝春秋.
田中幸一. 1991. 『マーケティング 理論と実際』TBS ブリタニカ.
日本経済新聞. 2003 年 9 月 7 日朝刊記事「アメリカのかたち 下」.
日本経済新聞. 2003 年 9 月 19 日朝刊記事「私の履歴書 井植敏：三洋電機（株）会長兼 CEO」.
日本経済新聞. 2003 年 9 月 27 日朝刊記事「地球回覧」.
山田日登志. 2002. 『ムダとり』幻冬舎.

シックスシグマ —韓国企業と日系企業にもたらしたもの—

柳川 真裕

1. はじめに

‘Six Sigma’. 日本国内での事前企業訪問調査では聞かれなかったこの言葉が、韓国での企業調査では合言葉のように聞かれ、私たちを悩ます要因となった。最もよくこの言葉が聞かれたのは、LG Electronics、Samsung SDI の大手韓国企業である。この二社は韓国で最もシックスシグマの導入を推進している企業である (Park 2003:60)。この二社ほどではないが、DENSO の海外現地子会社である DENSO 豊星電子、DENSO 豊星、日系企業の太陽誘電の韓国子会社である韓国太陽誘電でも、部分的にシックスシグマの導入は始まっていた。しかし、日系子会社や韓国中小企業はシックスシグマ導入にあまり熱心ではなく、韓国の大手企業の影響を受けたため導入をし始めた段階であり、その定義や、持つ意味合いについては懐疑的であった。

従来、日本的経営を参考に発展を遂げてきた韓国であるが、97年のIMF危機以降、多くの企業が、終身雇用、年功序列等の日本的システムからの脱却を図り、経営システムの見直しが行われた。その結果、通貨危機から早期に回復し、現在では世界的に成功を収めている企業も数多く現れた。そのような経営システムの過渡期にある韓国で、「日韓経営システムの違いは何か」を調べるのが私たちの目的であった。そこで、日本企業ではまったく聞かれず、韓国の企業から頻りに聞かれた言葉が生産・品質管理の手法である「シックスシグマ」であり、これがIMF危機以降、韓国企業復活の起爆剤となったようだ。

シックスシグマとは何なのか。従来の日本型経営システムとの違いはどこなのか。シックスシグマのリーダー企業であるLGEやSamsung SDIでの経営はシックスシグマによってどう変化してきたのか。以上のような韓国で抱いた疑問を、1. シックスシグマについての基本的知識、2. 韓国大手企業におけるシックスシグマ、3. 日系企業における品質管理、の順で整理し、シックスシグマと韓国企業との関係性を探りたい。

2. シックスシグマとは

σ (シグマ) とは統計学の用語で分布の「バラツキ」を示し、そのバラツキをできるだけ小さい状態に抑えるためのビジネスプロセスの確立を目指す手法がシックスシグマである。つまり、ビジネスのあらゆるエラーや欠陥を、 6σ 、つまり100万回のオペレーション中3.4回のエラーやミスレベルに抑えるシステムを作ろうというものである。シックスシグマは1980年代初頭にアメリカの通信機器会社のモトローラ社で開発され、現在では、モトローラやGE、IBMなどアメリカ大手企業で使われており、日本では1990年代後半にソニーや東芝で導入されるようになった。このように、発祥の地はアメリカである。しかし、その生みの親はほかならぬ「日本企業」である。

1980年代、「メイド・イン・ジャパン」が世界中に旋風を巻き起こし、それまで優位性を保っていた欧米企業は焦りを深め、日本の産業、経営を徹底的に調べ上るようになった。そして同時期、日本のポケベル産業に参入しようとしていたモトローラが、自社と日本メーカーの不良品率を比べ、自社製品の品質の低さに愕然とし、品質向上を目指して開発し始めたのが「シックスシグマ」だと言われている(青木 1998:17) つまり、シックスシグマは日本企業を研究した産物であり、ボトムアップ経営、QCサ

ークル、小集団活動やあうんの呼吸など、あらゆる日本企業のものづくりを参考に、トップダウン、個人主義、リーダーシップ、マニュアル化などのアメリカ企業の要素や、アメリカ人気質を組み込んで作られたものがシックスシグマである。では、シックスシグマの導入＝企業経営のアメリカ化と言えるのか？日本型経営を参考にし、発展してきた韓国がここにきてシックスシグマを導入する企業が増えてきたのは韓国企業のアメリカ化と言えるのか？韓国では、先に述べたように全面採用し、推進している LGE、Samsung SDI と、まだ部分的採用にとどまっている DENSO の韓国子会社、韓国太陽誘電、新星デルタ（韓国中小企業）とがあった。この二者のシックスシグマに対する認識には大きな違いが見られた。

3. 韓国企業におけるシックスシグマ

3. 1 LGE と Samsung SDI

「日本の経験主義は目に見えず、科学的根拠がわからないが、シックスシグマは科学的であるため、Formula を作ることができる」。LGE において、「日本式からシックスシグマに変えた理由は？」という質問をした答えである。LGE は、Total Production System (TPS) や松下電器が開発した生産管理システムである Redesign Improvement through Analysis of Line-System (RIAL)を経て、96 年から全ての部門でシックスシグマを採用した。現在では中国の現地子会社でも導入している。一方、Samsung SDI では Total Quality Control (TQC) や Total Quality Management (TQM)、ISO9000 などを経て、1998 年よりアメリカのコンサルティングファームの協力を得て、シックスシグマの導入を始めた。シックスシグマはその技術的指導者を能力別にホワイトベルト(WB)、グリーンベルト(GB)、ブラックベルト(BB)、マスターブラックベルト(MBB)、チャンピオンの 5 段階にわけている。MBB はシックスシグマ導入のための師範とされるが、STN-LCD を生産している Samsung SDI 釜山工場には現在 50 人の MBB、200 人の BB がいる（社員 700 名）。彼らは企業内コンサルタントという立場で、徹底的にシックスシグマの手法を学び、その導入に努める。よって、シックスシグマ導入のスタートはこの BB を社内にて育てることから始まる。しかし、どんな経営手法でも重要なことは、それを自社化していくことである。シックスシグマをどのようにして自社化をはかっているのか。

LGE でも Samsung SDI でも社内のいたるところで「6 σ 」の文字が見られ、社をあげてその導入と浸透に努めていた。SDI ではシックスシグマの導入によって得られたこととして、「部署間の垣根がなくなった」と話していた。日本型経営であるボトムアップ経営では、部門ごとがそれぞれの利益を追求する「部分最適化」のため、部署間に壁ができてしまう。しかし、シックスシグマでは、「組織の縦割り構造（サイロ）の打破」を最優先課題の一つに位置付けている（パンディ 2000:52）。部門を越えたプロジェクトチームを作り、そのチームが「全社（経営）最適化」を目指すため、部署ごとの垣根は取り払われる。すべての部門が同じ「目標」を共有することで一体感が生まれるのだ。

そして、この「目標」をシックスシグマでは、明確に設定することが必要とされる。TQM のコンセプトは常に曖昧さはらんでいた。パンディはその曖昧さを以下のように指摘している。「TQM のコンセプトが曖昧であるそもその原因は＜品質＞という言葉にある。多くの企業において、この言葉は『品質管理』や『品質保証』に責任を負う部署の名称として用いられてきた。こうした部署の管理の力点は、プロセスを改善することよりも、むしろプロセスを安定化させることにおかれていた。」そして、その曖昧さをより一層強くした点として、「ISO 9000 やリエンジニアリングといった新しい手法が出現し、しかもこれらが既存の品質改善活動に統合されなかったため」としている。そういった TQM の曖昧さを、シックスシグマは、プロセスをしっかりと定義付けることでなくしている。SDI では、DMAIC (Define-Measure-Analyze-Improve-Control)、問題をはっきり定義し(Define)、現状を測定し(Measure)、何が問題かを分析し(Analyze)、状況を改善し(Improve)、それが定着するよう管理する(Control)という精神

を徹底し、CTQ (Critical To Quality) 、経営に決定的に影響を与える要因を顧客の声から分析し、明確にすることに努めていた。「シックスシグマとは、顧客重視、プロセス管理、改善、事実やデータの有効活用を通じて、成功の実現・持続を目指す経営システムである。」(パンディ 2000:50)。このシンプルなメッセージを徹底的に浸透させることによって、シックスシグマは初めてその効果を発揮するのだ。

3. 2 Samsung SDI におけるシックスシグマ

シックスシグマはチャンピオンと MBB がリーダーシップをとり、トップダウンで企業変革を進めていくという特徴があるが、Samsung が、そのようなアメリカ流シックスシグマをそのまま踏襲するのではなく、自社流に変更させていた点は、従来のボトムアップの改善方法である QC サークルも併用していたという点だ。工場の通路には、QC サークルのボードがあり、従業員一人一人が問題提起をし、現状測定、分析、改善、管理をするというシックスシグマの過程が、はっきりと顔写真つきで表示してあった。大きなチームの目標を、個人ごとに明確におとして改善をはかるのがシックスシグマである。その QC サークルの成績は人事考課にも反映され、優秀者には研修旅行などの特典もついている。トップの意識だけではなく、工場で働く従業員からも品質改善に取り組み、「2025 スローガン」と呼ばれるシェア 25%、2500 億ウォン利益の達成に取り組んでいた。

そして、もう一つ、Samsung SDI で興味深かったのは、とにかく品質管理において徹底的にシックスシグマを導入し、効率化をはかると同時に、企業理念を「情の組織文化の定着」とし、ルール遵守、組織協力、討議文化を社是としていた。アメリカ流のシックスシグマを韓国企業なりに自社化し、そこにアジアの儒教文化も織り交ぜ、独自の企業文化を作り出しているように感じた。同社は 1980 年から作り続けている携帯用の液晶画面 (STN)、モバイル液晶部門などで世界ナンバーワンであり、現在は世界に 12 箇所に拠点を構え、従業員は世界に 2 万人を抱えている。このような好成績を収め続ける韓国大手企業の「6σ精神」に少なからず影響を受けていたのが日系韓国現地子会社と韓国中小企業であった。

4. 韓国日系企業における品質管理

私たちが訪れた日系企業は DENSO 豊星電子、DENSO 豊星、韓国太陽誘電株式会社の 3 つである。この 3 社をもって、韓国日系企業の経営傾向の全体を語ることはもちろんできないが、3 社のトップの見解や経営の傾向、変遷は共通しているところが多々あった。例えば、QC サークルの変化とシックスシグマの部分採用である。

4. 1 日系企業における QC サークル

QC サークルとは職場内で品質管理活動を自主的に行う小グループのことで、現場の作業者たちが自主的に問題を発見し、改善していく活動である。経営者はそこに賞金制度を設けてグループ間で争わせたりし、相互が啓発して品質改善に取り組むように支援をする。日本企業はこの QC サークル活動に代表される品質改善運動によって、世界最高水準の品質の高さを実現した。しかし、現在では日本の企業でも、集団主義より個人主義に移行しているため、活動自体の意味を失ってきている企業が多い。韓国の日系企業でも同様の傾向が見られた。例えば、DENSO 豊星では 10 年前までは QC サークル活動は存在したが、現在はなく、代わりにシックスシグマの導入に動いていた。

QC サークルが定着しなかった理由には、個人主義への移行ということと、もう一つ、韓国は労働争議、ストライキの多い国として有名であり、日本企業はサークル活動など集団にすることで、従業員同士が結束することを恐れ、QC 活動が活発にならなかった。しかし、DENSO 豊星電子では、シックスシグマで要求されるような厳しい品質管理を実現するためにはもっと現場から意識を変える必要があるとして、QC サークル活動を復活させる予定である、と話していた。一方、韓国太陽誘電ではシックス

シグマで統計的に品質を管理するとともに、QCサークルによる現場での活動も重視していた。しかし、この会社においてQCサークルは、現場だけが行うわけではなく、トップも積極的に参加し、業務変革活動として様々な意味合いを持ち合わせているという。

このように、韓国における日系企業の品質管理活動は韓国で主流になってきたシックスシグマに影響を受けつつ、日本的な改善活動も併用するというそれぞれが独自の方法を取っていた。また、日本においてQCサークルが盛んに行われ、結果を出せたのは、日本人の「細かく、徹底的に」という国民気質が影響したとも言われている。その点、韓国でQCサークルがそこまで定着しなかったのは、「要因分析が簡単すぎ意味をなさない、集団活動ができない」など、韓国人気質を要因にする声も各社で聞かれた。その点では細かく行動やプロセス、結果を規定したシックスシグマがあっているのかもしれないが、どこの日系企業もまだシックスシグマの効果については懐疑的であった。日系子会社の訪問では、シックスシグマに対する期待と不安、また品質管理の難しさが痛切に感じられた。

5. まとめ・シックスシグマと韓国企業の経営形態

「シックスシグマとTQMの違いは?」「シックスシグマとは何なのか?」「それによって何が得られたのか?」日本企業では聞かれなかった概念に対して、数々の初歩的な質問を韓国では繰り返したのだが、正直、納得はできなかった。日本的経営を事前に調査し勉強してきた私たちにとって、何が新しく、そこまで魅力的なシステムなのかを考えることは容易ではなかった。しかし、現在の日本企業の頭打ち状態をみるにつけ、今までの日本の手法では現状を打破することさえ難しいのが事実である。

シックスシグマが、日本企業に導入されるべきところは、まず、「顧客満足」を第一に考えるという姿勢ではないだろうか。生産性=利益になった時代は、QCサークル等で品質を改善し生産増加だけを考えればよかった。しかし、需要が供給を決める時代に重要なのは「顧客の満足」である。今、市場が何を必要としているかを徹底的に調査すること、顧客の声をシックスシグマは重要視しており、「VOC(Voice of Customer)」と呼ばれているが、日本企業では、まだこの視点が不十分である気がした。今後はさらに顧客の立場に立った、品質の良さ、商品の開発が重要視されていく。日本企業は、この点において、従来の品質管理から活動を広げていく必要があるのではないだろうか。

そして、シックスシグマのよい点は、導入の仕方によっては「グローバルスタンダード」となり得る点である。これを使えば、日本とは言語、価値観が違う国において、極めて明確で単純化された生産システムとして成り立つ可能性が高い。私は冒頭で、「シックスシグマ導入は韓国企業のアメリカ化と言えるのか?」と問いかけたが、韓国は、日本的でも欧米的でもない、「韓国独自」の経営を深めている。SDIの例に見られた用に、シックスシグマの品質管理ツール、精神を徹底しながらも、「情の組織文化の定着」など、独自の経営を行っている。また、日本企業にはない、と感じたのは、韓国企業の柔軟さである。多くの日本企業が、韓国に限らず、現地人に対し高度な日本語能力を要求している。しかし、SDIでは、中国の支社において分野ごとに英語、中国語など必要言語能力を設け、韓国語を必須とはしていない。それはLGEでも同様であった。世界的に事業展開を図っている韓国企業は、日本企業以上に柔軟であり、行動力、体力のある企業だと感じた。

今後、グローバルに企業活動を展開していかなければならない企業にとって、世界に通用する経営システムの構築はさらに必要とされるであろう。今までのようなあうんの呼吸ではある程度の業績は望めても、飛躍することは難しい。シックスシグマが日本的経営とアメリカ経営のよい所を取ってできたシステムなら、それを更に自社化し、もっと効率のよいシステムを作ることは十分に可能である。SDIやLGEの大手韓国企業はシックスシグマを自社流に導入し、韓国日系子会社はその影響を受けていた。しかし、それをどのように導入するかはそれもまたその日系企業次第である。今後不透明さを増していくだろう経済状況において、もはや、日本型、韓国型、欧米型など国ごとに規定される形は存在しないの

ではないのだろうか。様々な方法、要素、現状を分析し、それを料理する企業ごとの腕が問われる時代であり、韓国ではもうそのバトルは始まっていると感じた。

参考文献

Park, Sung H. 2003. *SIX SIGMA for Quality and Productivity Promotion*. Tokyo: Asian Productivity Organization.

青木保彦・三田昌弘・安藤紫. 1998. 『シックスシグマ 品質立国ニッポン復活の経営手法』ダイヤモンド社.

シビル・チョウドリ、丸山晴美 (訳). 2001. 『シックスシグマ』翔泳社.

NEC 総研. 「シックスシグマとは?」. <http://www.nepr.co.jp/six/>

ピーター・S・パンディ、ロバート・P・ノイマン、ローランド・R・カバナー、高井紳二 (監訳)、大川修二 (訳) 2000. 『シックスシグマ ウェイ』日本経済新聞社.

マイケル・ハリー、リチャード・シュローダー、ダイヤモンド・シックスシグマ研究会 (監訳)、伊藤沢 (訳). 2000. 『シックスシグマ・ブレイクスルー戦略 高収益を生む経営品質をいかに築くか』ダイヤモンド社.

More Japanese than Japan itself?: An attempt to explain the behavior of Japanese subsidiaries in Korea

Ulrich Reuter

The overarching theme of the working group's field work in Korea has been the analysis and comparison of business and management practices of Korean and Japanese enterprises. To understand the interaction between these two management types, and to make them directly comparable despite regional and cultural differences, the research specifically focused on the management of subsidiaries of Japanese companies in Korea.

In defining the research objective in this way, the expectations about the management of subsidiary companies mainly were to come across a hybrid system that incorporated Japanese as well as Korean business characteristics. The specific business design was expected to lie somewhere in the middle between the pure Japanese and the Korean system. Furthermore, in the wake of the Asian financial crisis, an increasing influence of western management concepts and practices was expected to dominate Korean business.

The questions that would remain than were: (i) What are the distinguishing features of Japanese and Korean management, if any? (ii) What business and management practices of Japanese overseas subsidiaries have been taken from where? (iii) How applicable were Japanese management solutions to local circumstances, and where had they been in need for local adaptation? (iv) Why did this specific pattern of hybridization develop? And, (v) what could be learned about the mutual compatibility of Asian and Western management styles?

However, the results we had to report from our field research did to a large extent not meet these expectations. Some of the findings that could not be explained by the approach introduced above were: (i) The Japanese companies we visited beforehand in Japan generally did not possess many of the features traditionally assumed to be *Japanese-style* any more. (ii) Many Japanese subsidiaries exceeded their parent companies in the degree of implementation of distinctive characteristics of the Japanese management system, which were stronger developed there than in Japan (e. g. Quality Management Circle activities). (iii) The extent to which these distinctively Japanese business features could be implemented, however, differed between subsidiaries. Some of the companies we visited met problems with the implementation process, and some characteristics that would normally be associated with the pure Japanese enterprise system were less significant in the Korean subsidiaries (e. g. the adoption of JIT-procurement practices). Nevertheless, most subsidiaries expressed their endeavor to adopt these features more properly.

The following essay aims to explore a possible explanation for these surprising results.

The hypothesis that shall be analyzed is: *Japanese subsidiaries in Korea could develop and retain a business system that features the original Japanese business model currently better than that of their parent companies*, because:

- They were relatively independent from the specific restrictions and market pressures in the Korean market, and thus also relatively free in applying the business system they preferred, without much need to adapt local customs.
- They were, especially after passing through an initial start-up phase, also relatively independent in management decision from their Japanese parent companies. That means, once a management system was introduced successfully, home market influences did matter less for the subsidiary in the foreign market.
- At the same time, the business conditions in this Japanese home market changed dramatically. As other

businesses had to adapt to these changes, the Japanese subsidiaries in Korea, relatively insulated from home country as well as host country pressures, could pursue their specific business style much longer. Thus, they became *more Japanese than Japan itself*.

At least two assumptions are constitutive for this hypothesis:

- (i) the relative independence of the Japanese subsidiaries from domestic Korean influences, which helped to introduce as much as possible of Japanese management into the subsidiaries in Korea; and
- (ii) most important, the relative independence from their Japanese parent company, which – as a result – isolated the subsidiaries from changes in the Japanese economy during recent years that significantly affected and altered their parent companies' business systems.

These assumptions describe how far external conditions influence the development of the management system within the subsidiary. Especially, they show to what extent the subsidiaries could apply the established management system of their parent companies directly, or whether they did need to adapt it to local realities.¹

In the following, I will assess how far these assumptions are justifiable or not.

The first necessary condition for the above developed argument is the relative independence of Japanese subsidiaries from domestic Korean market pressures. Such pressures would present forces towards adaptation of genuinely Japanese management features, leading more to a hybrid management system that combines characteristics from both countries.

To prove this seems to be relatively easy. The most important domestic constraints that put pressures on companies in Korea were the availability of resources, especially capital, and – to a lesser extent – stable distribution channels. Capital availability was a problem because until recently credit allocation was heavily influenced by the state controlled banking sector, and biased towards certain sectors and companies in the framework of the so-called Korean *developmental state*.² Stable distribution channels were crucial because of the high intensity of goods market competition in Korea due to oligolistic competition between the large enterprise conglomerates (*chaebôl*) and subsequently built-up overcapacities in many industrial sectors.³ Both constraints did not apply seriously to Japanese subsidiaries. The financial basis was secured by their parent companies. Moreover, parent companies provided also other than financial resources, for instance through human resource exchange and training as well as and technology transfer. As for the distribution problem, business transactions were to a large extent conducted with affiliated companies or fellow Japanese business partners in Korea. Therefore domestic restrictions or competitive pressures set by the Korean business environment did affect Japanese subsidiaries much less than domestic firms, and thus limited the need for adaptation.

Given these circumstances, how is it then possible to explain the large differences in the actually *achieved* degree of 'Japaneseness' between the companies? Why, for example, was Taiyou Yuuden able to even develop a Japanese corporate identity, while Denso struggled in applying many of the basic concepts of Japanese management?

The answer to this question lies in the different degree of integration in the Korean market between the companies. As described before, capital and distribution channels are the two most important factors affecting the application of the Japanese management system. This is exactly where these companies differed.

In the case of Taiyou Yuuden, for example, a large share of business transactions was conducted with associated companies, many of those outside Korea. In contrast, Denso was highly involved with Korean businesses,⁴ thus being much more responsive to the Korean business environment. The Denso subsidiaries also exhibited a relatively low equity participation of around 50 percent.

Nevertheless, in both cases, there was a strong ambition to realize the so called Japanese production

system, a system that probably already ceased to exist in this pure form in Japan.

Second, it is argued that the subsidiaries of Japanese companies in Korea also enjoyed notable independence in business decisions from their parent companies. This has been argued for the case of Japanese domestic subsidiaries as well. In general, ownership is said to be only very weakly related with vertical control over management in domestic Japanese subsidiaries.⁵ Parent-subsidiary relationships develop thereby following a special pattern. In the beginning, it is the parent company that provides assistance and protection for the subsidiaries or spin-offs. In doing so, a strong and stable network of genealogically associated firms. In later stages, however, the subsidiary might become increasingly emancipated and independent. A successful offspring may even eventually “*look after its aging parents and relatives*”, providing them with financial as well as human resources. Thus, the relationship becomes reciprocally; the companies are rather strategically connected than by ownership rights.⁶

On the other hand, to what extent this is true for Japanese overseas subsidiaries as well can be questioned. In this case, the evidence found in the literature is mixed as well. Some authors argue for a relatively loose relationship between Japanese parent companies and their overseas subsidiaries.⁷ Others disagree, noting that the authority and control concerning important management decisions usually remains with the Japanese parent company, mostly via expatriates in the leading management positions.⁸ However, we did not find evidence for this in the companies in Korea. Why could such a difference between Korean and other overseas subsidiaries exist?

A possible argument would be the cultural closeness of Korea and Japan, intensified through the implementation of Japanese social and management practices during the Japanese occupation. Building on similar cultural and behavioral roots,⁹ one can suggest, eases the problems accruing from information asymmetries and reduces the need for extensive guidance and control; the subsidiary can be on its own without endangering the implicit contract with the associated companies.

The weakness of this explanation, however, is that it might well work in the opposite direction too. Beside the geographic closeness, Japanese and Korean business and society still work according to significantly different mechanisms. This was true before the economic crisis, when the Korean economic system was build heavily on family ownership and large, closely controlled business conglomerates, much opposed to the Japanese system of keiretsu and independent firms, many important of them being smaller scale. It remains true after the economic turmoil in the end of the 1990s, as it will be explained later. Combined with the Korean resentment accumulated over several hundred years of complex common history, many Koreans arguably might feel relatively limited cultural and spiritual affinity with their late-coming neighbor.

Another, somehow related explanation could focus on the perception of the Japanese business system by the Koreans and their motivation to adopt it.

In many developed countries of Europe or America, Japan was long time (and is maybe still) somewhat ignorant regarded as an inspired but overall inferior industrial latecomer that grew strong by simply copying the advanced western practices and technologies. This becomes obvious when Japanese cars are still traded with much smaller margins for their brand names and receive significantly lower resale prices than their European or American rivals, despite their highly advanced technology and, as often acknowledged, more reliable performance. It is also reflected in the discriminating description of the rise of Japan as a *miracle*; when Germany started to catch-up in the middle of the 19th century from a predominantly agrarian society to become an industrialized country as many of its neighbors at that time, and reached this stage only a few decades later, nobody thought this development to be miraculous but all-too natural.¹⁰

Even though the successes of the Japanese are admitted and advantageous features of the Japanese

management system are now adopted in most developed countries, many observers will prevail pointing out (rightly?) that the complete Japanese system cannot be installed outside Japan, and that much of the successes are built on personal overinvestment and poor quality of living (although not in money terms) on the part of Japanese people.

Obviously, given this general perception of the Japanese as well as the own role, much skepticism about adopting Japanese practices, especially organization and working style, must prevail in wide parts of the developed world outside Asia; even more so since some features of the Japanese system probably conflict with accepted moral sentiments in the West.

For the part of many developing countries outside and inside Asia, on the other hand, more open-mindedness towards the Japanese achievements can be expected. Here however, the comprehension of and experience with the Japanese system must be assumed to be rather limited. Misperceptions and implementation problems can be the result. All this works against a more relaxed approach towards overseas subsidiaries management, if, as with Japanese companies often the case, the implementation and execution of the parent companies management system is a major objective.

Much different in the case of Korea – regardless, or maybe even because of, most Koreans aversion to Japan. Over all their early history, Korea was second to China, from which it received and adopted various cultural and technological influences not without paying tribute. With the decline of Qing-China in the 18th/19th century, however, Koreans could hope to step out of the mighty neighbor's shadow. But to their big displeasure, they were placed in the second row again; this time outshined by the emerging regional superpower Japan. Japan had taken the chance to adopt advanced technology and ideas, and to reorganize and modernize its economy. The Koreans were bitterly forced to recognize the potential lesson to learn from the Japanese, and were eager to do so in order to remedy their once more unfavorable position. Moreover, through the tragedy of history, they became familiar enough with the Japanese system to implement it relatively smoothly. Until recently, the leading technological role of the Japanese and their high efficiency was undisputed in Korea, and Japanese management concepts gained acceptance easily.

The only country that could be considered somehow comparable and thus should exhibit a similar degree in management independence is Taiwan. A comparison of the practice of Japanese subsidiaries there and in Korea might bring some insight in assessing the question of the origin of Korean subsidiaries' relative independence. Interestingly, Itagaki (1997c) reports a significantly higher degree of delegation of authority to the subsidiaries and more importance of local managers for Taiwan and Korea than for the US and ASEAN countries. This tendency was still slightly stronger in Korea than in Taiwan, but not significantly so. Itagaki cites longer operation history of a subsidiary and "*Taiwanese and Korean managers ... throughout understanding of the Japanese system*" as the most important factors explaining for this pattern.¹¹ However, he also admits that "*the complex feelings that Japanese and Koreans have for each other make it difficult for Japanese companies and expatriates to exert managerial authority, thus giving the Korean partners a stronger voice.*"¹²

A third, complementary explanation focuses on the compatibility of the institutional framework in Korea and Japan. The employment system, for example, was - regardless all the differences – in both countries much more immobile and designed for long-term employment than in the US; at least before the Asian financial crisis. Similar institutional settings allow the application of business practices without much need for systemic adaptation.

Finally, the unique position of Japanese subsidiaries in Korea as relatively independent from host country's market pressures (especially in the beginning of their business activity) as well as from home country influences (especially in the later phases), has to be put in perspective to the overall changes in business

environment in East Asia that happened over the last decade. The same way the relative independence from the Korean business environment promoted the establishment of the Japanese management system in the subsidiaries, so increasing independence from the Japanese parent companies helped to retain it later on. In Japan, following the big bang and the ensuing recession, companies started to radically change the way they conduct business.¹³ One very obvious example here would be the declining importance of seniority wages and the increasing application of performance evaluation to determine yearly wages.

At the same time, these changes did not spill over to the subsidiaries in Korea. Of course, they were affected by the new developments, like increased cost reduction efforts or the shift of production and strategic interest towards new locations, namely China. However, they were not obliged to adopt their parents reorganization measures and could follow their own strategy. This strategy continued, once more, to be heavily influenced by the appreciated traditional Japanese business model, which they continuously strived to follow and to perfect.

Although Japanese subsidiaries in Korea have been relatively independent and successful over a fairly long period of time, they surely cannot keep this privileged position forever. The protection their Japanese parent companies are willing and able to provide them will necessarily diminish. On the other hand, the increasing attractiveness and competitiveness of the globalized Korean market will enhance the incentives to adapt more to the domestic business conventions. The ability to adjust to this new opportunities and pressures can be expected to decisively influence the future success of Japanese subsidiaries in Korea.

End Notes

¹ For a description of the concepts of *application* and *adaptation* see Itagaki 1997a, pp. 9f.; Itagaki 1997b, pp. 26ff.; and Abo 1994, chapters 1, 2.

² See, for example, Tcha/Lee/Suh 2003, p. 5; Even after the beginning liberalization of the financial markets in Korea in the early 1980s, the biased resource allocation in favor of some few large Korean enterprise groups continued; see Amsden 1989, p. 133f..

³ See OECD 1998, p. 3; Akaba/Budde/Choi 1998, p. 70.

⁴ Up to 92.6 percent in the case of DNPS.

⁵ See Aoki 1990, p. 210.

⁶ See Ito/Rose 1994, p. 282; quotation *ibidem*.

⁷ See McMillan 1996, p. 340.

⁸ See Itagaki 1997b, p. 34.

⁹ These kind of cultural ties are, for example, argued for in Mensik/Grainger/Chatterjee 2003.

¹⁰ See Müller 2002, pp. 168f..

¹¹ See Itagaki 1997c, pp. 47, 49, 61ff.; for an explanation of the evaluation standard see Itagaki 1997b, pp. 34, 43f..

¹² Itagaki 1997c, p. 65.

¹³ See Economist 1999.

References

- Abo, Tetsuo. 1994. *Hybrid factory: the Japanese production system in the United States*, New York: Oxford University Press.
- Akaba, Yuji, Florian Budde and Jungkiu Choi. 1998. “Restructuring South Korea's chaebol”, *The McKinsey Quarterly*. 1998(4): 68-79.
- Amsden, Alice H. 1989. *Asia's Next Giant: South Korea and Late Industrialization*. New York – Oxford: Oxford University Press.
- Aoki, Masahiko. 1990. “Towards an Economic Model of the Japanese Firm”. *Journal of Economic Literature*, 28(1): 1 – 27; cited here from: Beechler, Schon/ Stucker, Kristin. 1998. *Japanese Business*, London – New York: Routledge, Vol. I: 195 – 228.
- The Economist. 1999. *Business in Japan*, Survey, November 25th.
- Itagaki, Hiroshi eds. 1997. *The Japanese Production System: Hybrid Factories in East Asia*. Basingstoke: Macmillan Press (in Japanese: 板垣博編著. 1997. 『日本の経営・生産システムと東アジア : 台湾・韓国・中国におけるハイブリッド工場』京都、ミネルヴァ書房).
- Itagaki, Hiroshi. 1997a. *Introduction*. In: Itagaki 1997: 1 – 13.
- Itagaki, Hiroshi. 1997b. *Basic Characteristics of the Japanese Production System and the Hybrid Evaluation Model*. In: Itagaki 1997: 14 – 44.
- Itagaki, Hiroshi. 1997c. *General Characteristics of Hybrid Factories in East Asia*. In: Itagaki 1997: 45 – 93.
- Ito, K. and E. L. Rose. 1994. “The Genealogical Structure of Japanese Firms: Parent-Subsidiary Relationships”. *Strategic Management Journal*. 15(special issue): 35 – 51; cited here from: Beechler, Schon/ Stucker, Kristin. 1998. *Japanese Business*. London – New York: Routledge, , Vol. III: 278 - 301.
- McMillan, Charles J. 1996. *The Japanese Industrial System*. 3rd rev. ed. Berlin – New York: Walter de Gruyter.
- Mensik, Stan, Richard J. Grainger, and Samir Ranjan Chatterjee. 2003. *Trends and Transitions in Japanese and Korean Management Approaches*. Paper presented at the Seventh International Conference on Global Business and Economic Development “Strategies for Sustainable Globalization: Business Responses to Regional Demands & Global Opportunities” (Bangkok/Thailand, January 8th – 11th).
- Müller, Helmut M. et al. 2002. *Deutsche Geschichte in Schlaglichtern*. Leipzig – Mannheim: F. A. Brockhaus.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 1998. *Korea (economic survey)*. Paris.
- Tcha, Moonjoong, Minsoo Lee and Chung-Sok Suh. 2003. *The Korean Economy: Triumphs, Difficulties, and Triumphs Again?* in Moonjoong Tcha and Chung-Sok Suh eds. 2003. *The Korean Economy at the Crossroads*, London – New York: RoutledgeCourzon: 1 - 18.

Gender and Culture:

Gender and Family in the Era of Globalization

Gender and Family in Korea: A General Appraisal

1. Women's Role and Status in the Traditional and Modern Family
2. Research on Changes in Women's Role: A Case Study of Double
-Income Families
3. 韓国における女性の職業継続意識
4. 保育制度と育児環境の日韓比較
5. 韓国における性売買
6. Women in Technology 2003: A Golden Opportunity
7. The Situation Surrounding Elderly Care in Chinju

General Conclusions

Group Advisor

Prof. Itsuko Fujimura

With Collaboration from

Prof. Kwon Jeong-ae

Written by

Frisco McDonald **

Yuria Hirako *

Yuko Suzuki

Arisa Kato

Sochanny Hak

Maki Fujimoto

Yuki Asano

** Group Leader * Sub-leader

Gender and Family in Korea: A General Appraisal

Frisco McDonald

The 21st century has been hailed as “The Pacific Century,” a time of such great change that East will eclipse the West. During the end of the 20th century, countries in East Asia had already experienced a great deal of progress in this direction. Korea is one of the countries leading the way. Though at the end of the Korean War, its economy was comparable to that of the poorest countries in Asia and Africa, it is now one of the legendary “Four Tigers;” having an economy comparable to that of Western European states.

Typically with this kind economic growth, many would expect that there would also be the all but requisite augmentation of women’s status that coincides with development. Such is the way that countries within the same sphere of economic prosperity involved themselves in the development project. As a point of clarification, development, according to many scholars is defined as “economic progress from a ‘traditional’ to a ‘modern’ society” (Kong).

However, in the 2002 Human Development Report, Korea ranked 32nd and 61st on the Human Development Index and Gender Empowerment Measure, respectively. As a point of comparison, here is how a few other countries of varied economic standing fared with regard to the Gender Empowerment Measure: Japan- 32nd, Bangladesh- 66th, U.S.A.- 11th, Norway- 1st, and Canada- 7th. This, combined with the fact that it is one of the legendary “Tigers” would lead one to believe that it has one of the highest gaps between economic prosperity and gender equality in the world. As a matter of fact, it does. Korea has the third highest negative percentage difference between the composite Human Development Index and the gender-disparity-adjusted HDI behind Hong Kong (-23.8) and Singapore (-23.8) at -22.2.

Concomitantly, South Korea stays at the bottom of OECD member countries’ rankings in terms of utilization of female resources and gender status. A recent article published by the Korea Herald stated:

The Inter-Parliamentary Union's latest figures said that female political representation in South Korea stood at 6.2 percent, far below the international average of 13.8 percent. South Korea ranked in 80th place, while North Korea came in at 21st place. An ILO report said that South Korean women held only 6 percent of the executive and senior managerial positions at large firms and organizations in the period from 1993 to 1995. The figure dropped to 5 percent by 1999 (Herald) .

According to a recent World Bank report, countries that actively promote gender equality receive the benefit of lower poverty rates, lower corruption, and faster economic growth than those that do not (Herald).

As Kong goes on to state with relevance to the present state of gender relations in Korea-

[The status] of women, in this sense, reflects the level of social justice in a society. Justice is equality for equals. Women’s inferior status means injustice. Injustice, here, is the unequal treatment of the members of the two genders.

This may seem to be intuitive for some outside observers, but to understand the state of human relations in Korea one must examine certain facets of society that allow for the apparent contradiction of rapid economic and

technological development without the commensurate social development. This is, of course, assuming that one is adopting a universalist framework with regard to basic human liberties which transcend ascribed or achieved status, as well as place of geographic origin.

Within the context of the family, there are some interesting paradoxes. Kinship solidarity is the arguably the most important tie that binds in traditional Korean society. To this end, the family is the preeminent indivisible unit; which happens to be largely grounded in a Confucian ethos. Based on such traditional values, a woman supplicates her authority to all male figures in the family- the father, husband, and the son. This is most vividly reflected in the patriarchal family registry system which is centered around the eldest male of the household, regardless of the basic familial/temporal relationship between that person and the most senior female. For example, according to this system, the head of the household in a family in which both the father-in-law and the husband are deceased would be the eldest son of the widow. This particular arrangement has come under a great deal of fire in recent times, because of its inherent bias against women (Kong).

However, against the backdrop of Confucian patriarchy, in recent years, there has been a radical change in the makeup of the Korean family. The once ubiquitous extended family arrangement is somewhat of an anachronism- the nuclear family model has become standard. This arrangement provides a larger degree of flexibility for the female spouse; among other things, the number of people one is obligated to is decreased. This is especially important to someone who typically has to assume the role of the adult in the household with the least authority, after the in-laws and the husband.

Bearing the aforementioned background information in mind, the authors of this study set out to study various aspects of Korean society related to gender and family. It was the goal of our research to investigate various aspects of gender and family in Korea in hopes of gaining a more thorough understanding of how the gender dynamic plays out in the real world. We examined five aspects of Korean society:

Women's employment

Healthcare

Childcare

Prostitution

Technology

Support services for the elderly

Our geographical region of study was the small city of Chinju, located two hours west of Pusan. With a population of over 300,000 citizens, it is a college town that is the epicenter of a greenbelt- an area protected by stringent environmental safeguards.

The following sections will hopefully give the reader greater insight into the gender situation in Korea.

Women's Role and Status in the Traditional and Modern Family: A Case Study in Chinju province, South Korea

Sochanny Hak

1. Introduction

This chapter aims to examine how Korean women perceive their role and status in the modern family. It also discloses the constraints of women at working places and their ideas regarding being housewives after marriage. The study was conducted for 6 days from the 8th to 18th of August 2003 in Chinju, South Korea. Informants' answers in Korean were translated into English. Although there were some language barriers during the study period, it was successfully completed in the limited time frame.

2. Family Structure

2.1. Family structure in the traditional family

The size of the traditional family was big and it comprised of several generations living together (great-grand-parents, grand-parents, parents, and children). The children were expected to obey the family leader, their father, and they were to respect what the leader desired. Moreover, when the son of the family got married, he would take his newly wed-wife to live in the family. The family ties and kinship were very important for each Korean family particularly in inheriting the family name from generation to generation.

2.2. Women's role and status in the family

The differentiation between male and female begins at birth. Having a son is thought to bring good fortune, while having a daughter is thought to be somewhat negative as girls cannot inherit the family's name and have to devote themselves to their husband's family. Moreover, traditionally a baby boy is laid on the bed after being born, whereas a baby girl is laid under the bed (Korean Women and Culture, p.29). Boys, whom are educated to be leaders, are separated from playing or sitting with girls, who are educated to obey, when they reach the age of seven (Korean Women and Culture, p.29).

The primary duty of the wife is to produce sons who are supposed to the family's wealth and name from his father. The other main duties of the wife are to take care of her son's well-being and education, look after elders and husband, and do all housework. Traditionally, the families were a patriarchal system in which all powers were to be had by men. In this aspect, the wife was to obey her husband and was not allowed to fault her husband for any wrongdoing. Accordingly, in the past old people compared a woman to a hen and said that if she cried it would imply some form of protest against her husband which would in turn bring ruin upon the home. There is a Korean proverb: "A hen cries, a house will ruin" (Korean Women and Culture, p.28). Thus, the wife is the husband's subordinate.

When a daughter gets married, she moves from her maiden family to live with her husband's family. Prior to the marriage, women are educated to obey and respect their husband and his relatives, and they have to learn the seven sins¹ which include: 1)- being disrespectful to parents in-law, 2)- childless, 3)- lewd, 4)- jealous, 5)- diagnosed with a serious disease, 6)- talkative, and 7)- kleptomaniacal. If the wife happened to have one of these sins, her husband would have the right to send her back to her maiden family without refusal. Moreover,

they are trained to manage household tasks. Likewise, a newly wed-wife is considered a stranger as fortune or misfortune of her husband's family will be laid on her. For instance, she is considered to bring misfortune when there was someone in her in-law family gets injured or death after her arrival; whereas, she is considered to bring fortune when her husband's family is lucky. On the other hand, when the daughter in-law can deliver a son, she will be taken very good care from her in-laws, especially the mother. Her son is the only person who can help her to live away from misery and to abolish the word 'stranger' from her in-laws' vocabulary when referencing her. Based on this system, it is hardly surprising that it was not uncommon for a woman to terminate a pregnancy if it was suspected that the fetus was female.

The life of women after marriage was categorized into three stages²: daughter-in-law, housewife, and finally mother-in-law (Kim and Hopper-Graff, 2001). Each stage was exemplified in different characteristics such as the stage of daughter-in-law is the hardest stage of life, then the stage of housewife is the stage of household manager, and finally the stage of mother-in-law is the highest stage of life one could attain.

2.3. Family structure in the modern family

The modern period is considered to begin at the conclusion of World War II in 1945. During this time Korea was divided into two parts-North and South Korea. The family size began to get smaller and smaller. The son preferred to live in his own family, away from his parents, when he was wed. In the modern family, there is normally, with some variation, one son and one daughter. Presently, it is not common to find a family which consists of three or more generations living under the same roof. A respondent, who is a housewife and her husband is a head of construction company, mentioned that her family consists of three children, her husband and herself. She sometimes visits her husband's parents as well as her own.

2.4. Comparison between the traditional and modern family structure

Regarding family structure, the modern family is considerably smaller than the traditional one in both number of children and generations. The typical modern family prefers to have only one or two children, as they are busy with their careers or other duties. Moreover, the housewife³, unlike the traditional housewife who preferred to stay home and only do housework, prefers to be involved in social activities such as joining clubs or associations. This is to share common ideas, realize a broader society, and understand other housewives' problems. Furthermore, the wife of the modern family is usually a critical financial decision-maker; she controls all of the major expenses for household commodities and for her children's. The husband is still the primary income-earner. A recalled farmer's wife respondent mentioned that the families' ties and kinship currently are still important, though there is has been a change in attitudes.

3. A case study in Chinju province, South Korea

Korean women have multiple roles in both the traditional and modern family. However, those roles have been decreased slightly in new-generation families in which both the husband and wife work to support the household. For instance, currently, the number of women working outside the house increased as a result of financial issues- typically, the wife decided to work outside to gain additional earning and support the family's finances. However, most women tend to quit working after marriage to take care of their children's needs⁴.

3.1. Research Findings

Unlike the traditional family, the women's role in the modern family has been promoted and changed.

However, the difference between the role of women in traditional family and modern family is not wide. In the nuclear family, the new couple believes in a couple-centered relationship⁵. They tend to live away from their parents-in-law and some couples prefer to live in the family with sometimes consists of three or two generations (grandparents, parents and children). On the one hand, the status of women has been raised as a strategic plan of promotion, but the idea of son-preference is still popular among modern families⁶. On the other hand, women's overall ability is still considered to be less than that of men, and so they are kept away from conducting some work, such as physically strenuous and managerial functions. In one instance, one of the informants⁷ from an elite family in Chinju mentioned her own status and desires. She added that when she finishes her studies she wants to work with her father's construction company, but it is impossible as woman is not allowed to work as a construction engineer. This case clearly shows that the status of woman is not fully respected. Females cannot do whatever they want, and they live under pressure without realizing it.

According to a survey conducted in 2002, 72.4% of women answered that the discrimination against women still exists in social life (Korean national statistics office 2003). The wide gender disparity in the workplace as well as in the family remains unchanged and goes unrecognized. Most women are encouraged to quit school or work after they get married, as they still believe that their main duty of being a woman is being a good housewife who will manage all the household chores⁸. It is the normal case in Korea especially in rural areas that the duties of women after marriage are taking care of the household and producing children. However, currently the Korean government has established a childcare system at the workplace, but some women still have little trust in the system as they believe that they have to feed their children by themselves⁹.

Of course, the rate of four-year college female attendants is high referring to national statistics, yet a huge number of female graduated students still feel dependent on their future partners. An informant, who is a third year student, noted that she is not clear about her future whether she is a housewife after marriage or not- it depends on her husband-to-be to decide.

In addition, a respondent, who works as an NGO officer, agreed that discrimination against women still exists in the workplace in Korean society. She still faces problems in both position and in salary. Otherwise, the other informant (who works as a professional officer) has mentioned that at her workplace there is no discrimination against women. The director of her workplace provides equal right to both sexes but the quality of work is used to evaluate the staff. She added that her place of employment also has a childcare center for married women, paternity leave for men and maternity leave for women (but the paternity leaves is not fully used among the male staff).

In another case, the farmer's wife¹⁰ during interview said that her husband and her always share household chores and the duty of caring children. She has never felt any double burden or discrimination. Usually, when she finishes her housework, she goes to the farm to help her husband, who gets up very early in the morning and works at the farm. The respondent told that only men can be effective household leaders and other members of the family should be followers. Also, another informant, who is also a farmer's wife, has mentioned about difficulties of living with her parents-in-law. She said that she was not loved by her in-laws; during the time of living with them she had a lot of mental stress and that no one would assist her even her husband. In response to the question of being house leader, she added that she did not want to be a house leader as it is a man's responsibility.

4. Discussion

Obviously, the current problem, which causes women to quit their job, is the child-rearing issue. In

Korean society, it is still supposed that the mother has to rear children by herself with no support from outsiders. In case that she does not fill this duty and allow someone else to replace her, she would feel guilty (Hampson, 2000). For instance, if another person besides family members cares for the child, the child's parents would feel that their child does not get proper care. Just as significant is the perception that the parent-child relationship would not be as close.

A professor¹¹ of Gyeongsang National University said that there only 15% of total professors are female, this percentage is low if compared with other developed countries, which have little gender discrimination. At the time that women attain equality of status in society, many problems would happen including the issue of child-rearing. These problems cause general concerns of society as a whole, not only to women; they should be examined not by a few women but by various individuals making up the different sectors of society. Actually, it takes only a little time to replace old materials such as a black and white television with a new color one or use washing machine in stead of hand washing. Unconsciously, rooted prejudices that have been kept for a long time are not so easily removed or replaced, for both men and women. Therefore, in order to eradicate ingrained bias and accepting women's issues as problems society must face as a whole must make an initial step toward a solution.

Saliently, economic growth has been the primary concern for power elites in Korea for three decades. Although Korea as achieved a certain level of economic growth, those who have suffered from the developmental process are the powerless people, including women. Despite increasing women's participation in labor force, they tended to be marginalized in the process of development and industrialization. Gender segregation by occupation and sector indicates another aspect of women's lack of power in the labor market. It is true that marriage and family in Korea is a mechanism that maintains traditional patriarchal. Married women with job encounter with a lot of difficulties as the have to pursue their job and take care of the family at the same time. Therefore, the majority of them do not have positive self-concepts and chances to exercise their potential.

In addition, the increase of women involved in the workforce represents the necessity of women working to increase their husband's meager income (Hampson 171). To some extent, society assumes that a woman works to bridge the gap between school and marriage and will end her job once she marries (Hampson 176). Meanwhile, modern Korean society has changed in many ways as a result of modernization in which has shifted from a focus on agriculture to a focus on urbanization (Hampson 171). This change has greatly affected family structure in which the results of changing would lead to reduced housework for women and a decreased birthrate¹².

5. Conclusion

Essentially, the Korean constitution declares that all citizens under law should be treated equally. Hence, impartial chances in recruitment as well as security of maternity and the development of vocational ability should follow in order to promote the status and welfare of working women. Moreover, women themselves should be awakened and empower themselves to transform this male-centered conservative society. In fact, some women seem to demand equity but in reality they are still lacking.

In response to the country's women's movement, a real change ought to be started from below in which the family should be the starting point and sexual differentiation in house labor should be eradicated. Tangibly, active women's movements are strongly needed to improve and develop the status of women. Furthermore, not only higher education¹³ is essential to improve women's basic status, but also to improve the status of women at every level in the workplace. The reason to improve women's status through education is because education

changes women's attitudes- particularly the deeply rooted and unfailing belief in tradition and thus it helps them to socialize their children to share equal partnership in marriage and in society. Although class difference is also critical to understanding women's problems and to support policy changes, opportunity for higher education basically may narrow income distribution and the gap of employment.

More ideally, women need to recognize themselves as the subject as well as objects of development. They need to have systematic knowledge of the world rather than a narrow knowledge of one society. Meanwhile, the understanding of women's oppressive condition and women's present status needs a call for change and participation in altering power relationships. Improvement in women's status and roles in general depends on women themselves and not outsiders.

End Notes

¹ Before marriage, traditionally the daughter was educated about those sins

² For more detail about mothers' roles in traditional families, see Kim and Hoppe-Graff, 2001.

³ Two informants, a housewife and a farmer's housewife, have noticed during free time they join social activities to improve general knowledge. They added that those activities are so crucial for them as they cannot be isolated, and they have equal status and equal right.

⁴ Not only life, but also morality of the child is also a mother's responsibility.

⁵ Couple-centered relationship is a relationship in which husband and wife are supposed to exchange emotionally and intellectually on equal standing (Lee 1998, Lee 1986:247)

⁶ According to national statistics in 2003 number of male population outnumbered the female population- 47% of total population is female.

⁷ The informant is the daughter of a construction company head; she has been studying engineering in the United States of America for more than three years.

⁸ A housewife respondent has given good advice on this case. She said that in order to be a good mother and wife; she has to do all the housework, taking care of her husband, children. If she fails not to do so, she would feel unhappy for her own duty.

⁹ One respondent told that the child care system at her working place is not as good as she takes of care her child by herself. When she takes care of the child herself, she feels so closer to her child.

¹⁰ Besides working on the farm with her husband, she joined the village association, which was established to do some social work such as collecting money for elders, cooking, sewing, and other entertainment activities. But she said that those housewives did not talk about their problems. It is one of the common attitudes of Korean women- that they should always keep the problems in their heart.

¹¹ The professor has provided a lecture to the group prior to the starting research, the lecture was about "Women's Movements in Local Areas."

¹² If comparing the goal of the traditional family, the modern family to the idea that the main goal of the wife in marriage is producing a child- particularly a son.

¹³ Therefore, the issue of gender should be inserted in school curriculum in order to make both sexes understand gender equality both in the family, and in society.

References

- Cho, H. 1981. "Korean Women and Their Experiences in the Traditional World." *Journal of Korean Women and Culture*, Research Institute of Asian Women (series II), p. 25-51.
- Chung, C. 1997. "Korean Society and Women: Focusing on The Family." Available from : <http://hcs.harvard.edu/~yisei/backissues>
- Ember, M. and R.C. Ember. 2001. *Countries and Their Culture* (2, p.1216-1225). An Imprint Gale Group, United State of America.
- Hampson, S. 2000. "Historic or Reality? Contesting Definitions of Women in Korea." *Women in Asia: Tradition, Modernity, and Globalisation*. Edited by L. Edwards, M. Roces and A. Arbor. The University of Michigan Press, U.S.
- Kim, A.R. 1987. *A Study on the Working-Class Family and Women's Labor*. Unpublished Master Thesis, Ewha Women's University, South Korea.
- Kim, M.H., 1995. "Gender, Class, and Family in Late-Industrializing South Korea." *Asian Journal of Women Studies* (1): pp.58-86.
- Kim, T., 1994. "The Equal Pay Principle and Related Policy Issues in Korea." *Women's Studies Forum* (10), pp.102-125.
- Kim, Y.H., and S.H. Jeong. 1996. "Korean Women's Consciousness of Sex-Roles, Marriage and Child-Rearing. *Asian Women*" (2), pp.149-172.
- Kim, H., and H.G. Siegfried. 2001. "Mothers Roles in Traditional and Modern Korean Families: The Consequences for Parental Practices and Adolescent Socialization." *Asia Pacific Education Review* (2:1), pp.85-93.
- Kong, M.H., 1990. *The Status of Women and their Quality of Life in Developing Countries*. Unpublished PhD Dissertation, The Ohio State University (U.S).
- Lee, M. 1998. *Women's Education, Work, and Marriage in Korea: Women's Lives Under Institutional Conflicts*. Seoul National University Press, South Korea.
- Nagamori, A. 1992. "Korea Today: The Society, and its Effect on Women." *Journal of Asian Women's Studies*, (1), pp.48-58.
- National Statistical Office, 2003. *The Life of Women through Statistics*. Available from: <http://www.nso.go.kr/eng/>
- National Statistical Office. 2003. *Census Population*. Available from: <http://www.nso.go.kr/eng/>
- Worden, L.R. 2000. *Traditional Family Life*. Available from: <http://www.lupinfo.com/country-guide-study/south-korea/>
- Yoshimura, N. 1994. "A Comparative Study of the Culture of Childbirth in Japan and Korea", *Journal of Asian Women's Studies* (3), pp.61-68.

Research on Changes in Women's Role: A Case Study of Double-Income Families in Chinju, Korea

Yuria HIRAKO

1. Introduction

Economic and domestic activities are the two major spheres of adult lives in contemporary societies. Though conceptually distinct and often studied independently, these two spheres are interrelated, and changes in one influence the other. The transition from agrarian to industrial economies resulted in the separation of work and home, along with the increasing division of labor in economic activities, with men becoming the primary breadwinner and women adopting the role of full-time homemaker (Oakley 1976; Rindfuss, Brewster, and Kavee 1996). The expansion of the market economy, combined with increasing global influences such as exposure to mass media, has brought about other profound changes in many aspects of family life (Caldwell 1976; Freedman 1975; Goode 1963).

This study compares employment and housework from the gender perspective in Japan and South Korea, using data from two sets of recent national surveys on the family, together with a fieldwork survey which was carried out in Chinju, during August 8-18, 2003. However, since no proper fieldwork survey was conducted in Japan, there are some limitations on the comparisons, though literature compensates for the lack of data for the Japanese counterpart. In addition, due to spatial constraints, this paper will focus primarily on the case of South Korea.

2. Purpose and Main Research Question

Based on principles of patrilineal familism, Japan and Korea have evolved two of the most patriarchal family systems and gender frameworks in modern history (Lee 1978; Smith 1987; Tsuya and Choe 1991). This is not to say that family culture is identical in both countries. Therefore it is necessary to examine the employment of married women in the context of couples' shared labor market roles and family responsibilities, due to the fact that labor market activities of married women are related closely to husbands' employment patterns and are also affected profoundly by family situations.

When examining the gender division of labor at home, it is true that married women shoulder a large majority of household duties. However, when housework and employment hours are jointly considered, gender inequality in total workload becomes much less in both societies than when the focus is solely on household tasks. In order to drill down on this issue, the following main research question was raised: how has women's role changed in the household after starting to have additional income by doing paid work? To further this research, other related questions were put forth: What is the traditional role of Korean women as household members? What are their major concerns? Do their roles change when they start working (outside the home)? If so, in what aspects does it change? Being economically empowered, do women obtain more rights in decision making? Is there any difference between Japanese double-income households and that of Korea?

3. Hypothesis

In consideration of all information and data obtained from existing literature, the following three factors were assumed:

- Although statistics show a similar trend with regard to Labor Force Participation Rate between Japan and Korea, women's role in double-income families differ in the two societies.
- In both countries, women's total workload increases as their own employment hours increase, indicating the "double burden" of unpaid housework.
- However, as they become economically empowered, they will acquire more power in decision making.

4. Methodology

Apart from the literature review, the survey was administered to 6 housewives from different social classes and job status in Chinju via face to face interviews. The respondents are classified as is indicated in the following table.

Table 1

Respondent	Job Status	Social Class	Estimated Age	Remarks
A	employed	middle upper class	50s	public servant
B	employed	middle class	early 40s	working in private sector
C	employed	middle class	late 30s	working in private sector
D	unemployed	middle upper class	47*	housewife
E	unemployed	middle upper class	47*	housewife
F	unemployed	middle class	56*	housework & farm work

* Actual age (These data were successfully obtained through the interviews).

This study has two general dependent variables: employment and housework. In the analysis of employment, three aspects were isolated: (1) employment status, (2) employment hours, (3) welfare system of the workplace. The other half of the study pertains to the analyses of three aspects of housework: (1) labor distribution within the household, (2) decision making, (3) husband's attitude towards doing housework.

Gathering this information from the fieldwork survey together with literature study, subsequent results were derived.

5. Chinju Background (Context of the Study)

The city of Chinju is located in the southern part of the Korean Peninsula, with a population of approximately 340 thousand persons. People of ages between 20 and 29 years old represent nearly 20% of the whole population, which indicates the city's long reputation as an educational city. As stated above, some characteristics of Chinju as an "agricultural and educational city" might be reflected in the results obtained from the interviewees, which in other words mean that the results do not necessarily meet the average point of view of

all Korean women.

6. Results of the Interviews

As mentioned before, the interviews were carried out to 6 women (cf. Methodology, Table 1). Respondents A, B, C are all working women—A as public servant, B and C as normal employees in private sectors. D and E are housewives, both having 2 children. F is also a housewife, but since she and her husband make a living in agriculture, she is involved in farm work, which is classified differently from all the other respondents, due to the fact that farm work is not a part of household chores or is it the same as paid work.

With regard to the related questions that were raised before, all interviewees showed a similar perspective on the traditional role of Korean women in the household, which is to be responsible of all household chores as well as child-rearing. However, their major concerns differed according to job status. Respondents A, B, C all mentioned child-care as one of the obstacles when juggling both work and motherhood, meanwhile D and E did not specify any concern. F raised a few matters related to physical fatigue due to her involvement in farm work.

One factor that was noted to be common between Korean working women (in this case, respondents A, B, C) and those of Japan was that as they started to work outside the home, their total workload increased substantially. In short, their roles in household did not change at all despite “some help and support” from their husbands or other household members. Nonetheless, some positive effects were observed as well. Some respondents mentioned that after being economically empowered, they began to possess more authority in decision making.

Although respondents A, B and C showed many common perspectives, their opinion varied significantly when it came to the welfare systems at workplace. It is clear that being a public servant, respondent A receives the most benefit among the three. The same thing can be observed in Japan. Civil servants are said to receive the most stable and guaranteed welfare service. That is why many people, especially women, aspire to work for the government. Next comes respondent C, who works as a nurse in a local hospital. Contrary to Japanese society, nurses in Korea have a very high status, thus they receive good welfare service equivalent to public servants. Unfortunately, the worst sufferer is respondent B who works for a private firm. B mentioned that in appearance, women have good access to menstruation leave, maternity leave and child-care leave. However, those systems do not practically benefit women because the atmosphere does not allow women take those leaves freely.

Among the latter half of the respondents who represent the “full-time housewives”, similar results were obtained from respondents D and E, perhaps due to the fact that both belong to relatively upper social class and their spouses appear to have a greater degree of understanding towards gender matters. The results show that the two live in gender friendly families, and for instance, respondent E even teaches cooking and other household chores not only to her daughter but also to her son. On the other hand, since respondent F comes from a more traditional society and also from the older generation, F herself did not show a progressive attitude to this issue. She mentioned that all of her stress that comes from housework is relieved through chat and gossips with people in the neighborhood, which suggests a strong community link in rural villages.

7. Analysis

With the establishment of the Republic of Korea in 1948, women achieved constitutional rights for equal

opportunities to pursue education, work, and public life. In addition, in 1987 the Equal Employment Act was established. Nonetheless, the results of the interviews have proved that not all women have benefited. It is particularly notable that in spite of the differences in working environment, all working women mentioned child-care to have been their major obstacles. From this fact, the following two factors are presumed: (1) the old tradition that “mothers should be the ones to take care of their own children” still remains deeply rooted in the society, (2) there are not yet enough nurseries and other child-caring facilities established in Korea. Related to this issue, the M-shaped age pattern of women’s labor force participation can be discussed. Actually, this phenomenon is observed both in Japan and in Korea, suggesting that women’s employment is strongly related to their roles as wife and mother. This is clearly supported by the fact that the presence of children of preschool and school ages affect the time that wives spend on housework.

In consideration of the changes in women’s role within the household, no big difference was noticed even after women became economically empowered. Rather than that, wives’ total workload increased dramatically as their employment hours increased. According to the existing data, husband’s total workload also increases somewhat as their wives’ employment hours increase. However this happens only when their wives have long hours in the labor market—more than 41 hours per week in Japan, and more than 48 hours in Korea (Tsuya and Choe 2000). The level of the association between husbands’ total workload and wives’ employment hours is much weaker, compared to the strong positive relationship between wives’ employment hours and their total workload.

Based on GDI¹ 2001, it appears that Japanese working women live in a more egalitarian society. (In 2001, Japan’s index rank was 11; meanwhile that of Korea was 30). However, according to the statistics, the percentage of husbands who did no housework at all was 43% for Japan and 33% for Korea. From this data, it is assumable that on one hand, Japanese women receive more benefit in child-care service when compared to Korean women, but on the other hand, when the issue is focused within the household, Korean women seem to enjoy the support of their spouses much more than Japanese women.

Another fact that should be noted is that higher education pushes the gender division of household labor in a more egalitarian direction, suggesting the strong socialization of higher education in changing gender role attitudes. The results obtained from respondents D, E and F clearly support this theory. The more they are exposed to the society and the more they get high education, the less they become gender bias.

8. Conclusion

Despite the differences in familial cultural backgrounds in Japan and Korea, married women’s employment is bound by their family situations in a way that men’s is not. In neither country has the traditional gender role assignments—breadwinning primarily to husbands and housework to wives—disappeared. In fact it is still prevalent, affecting women’s employment patterns. In Korea, married women seem to have only two options: work for long hours or not at all. This demonstrates the limitations that the market and society impose on women’s ability to reconcile employment and family responsibilities. On the other hand, in Japan, the spread of part-time work as often represented by the cashiers in supermarkets has enabled Japanese women to have short working hours, while being able to handle household chores. But at any rate, it should be noted that working women in the two countries shoulder heavy responsibilities both in the home and the workplace.

The major adjustment to the accelerating rise in the labor market activities of married women are made by women themselves, either by adding paid employment to domestic responsibilities or by reducing the time spent in housework. In this sense, social policy may have an important role to play in alleviating married women’s

difficulties in balancing their work and family responsibilities. Labor market and employment policies need to be more “family friendly” by recognizing that increasing wives’ employment and strong preferences for work outside the home even among mothers of small children are part of a broader family change seen not only in Japan but also in other industrialized societies such as Korea. Family policy also needs to be revised or newly formulated, especially to help full-time working women with children who are shouldering the double burden of economic and domestic obligations. Throughout the interviews, the conclusion has reached that one viable option is to make child-care services more flexible and widely available not only to small children but also to school-age children.

In January 2001, the Ministry of Gender Equality was established in Korea, which is considered to be a landmark decision. The ministry is working to promote human rights for women, with the aim of developing a gender-equal society. One thing that should not be forgotten is that when discussing gender issues, society as a whole has to recognize the various travails of working women as well as make strides to ensure that there is gender parity in the household. In this way, the situation will be improved both from the top-down and the bottom-up.

End Notes

¹ Gender-related development index: A composite index measuring average achievement in the three basic dimensions captured in the human development index—a long and healthy life, knowledge and a decent standard of living—adjusted to account for inequalities between men and women (UNDP).

References

- CHO, Hae Jong. 2002. 『韓国社会とジェンダー』*Kankoku Shakai to Jendaa* (Women and Men in South Korea). Translated by I. Haruki. (Tokyo: Housei Daigaku Shuppankyoku).
- MATSUI, Yayori. 1990. 『女たちのアジア』*Onnatachi no Ajia*. (Tokyo: Iwanami Shoten).
- MOON, Iris. 2003. “Koreans Cherish Family, Marriage”, *KOREA Now*. June 14, 2003. Vol.32, No.12. pp.32-33.
- SHIMAMOTO, Midori. 2003. 『韓国の働く女性たち』*Kankoku no Hataraku Joseitachi*. (Osaka: Toho Shuppan).
- SHIN, Yonja. 2002. 「韓国の経済開発とジェンダー」. TANAKA, Yumiko et al. 『開発とジェンダー』*Kaihatsu to Jendaa*. (Tokyo: Kokusai Kyouryoku Shuppankai) pp.145-149.
- TANAKA, Yumiko. 2002. 「ジェンダー分析」. *Ibid.* pp.42-57.
- TSUYA, Noriko O., et al. 2000. “Gender; Employment, and Housework in Japan, South Korea, and the United States”, *Review of Population and Social Policy* 9, 195-200.
- 5 Sep. 2003. <http://www.will.pref.aichi.jp/main02/news/main/029/ques029.html>
- 5 Sep. 2003. <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/law/korea/mge.htm>
- 5 Sep. 2003. <http://aids.hallym.ac.kr/d/svk/>
- 5 Sep. 2003. <http://www.geocities.com/projetopiracema/ViolenciaArtigosTudo/16.html>
- 5 Sep. 2003. <http://www.moge.go.kr/eng/statistics.jsp>
- 5 Sep. 2003. <http://korea.net/>
- 5 Sep. 2003. <http://www.chinju.kyongnam.kr/eng/>

韓国における女性の職業継続意識

鈴木 裕子

はじめに

日本では、女子大学生は男子大学生に比べて就職活動において不利だといわれる。その理由として、女性は結婚や出産のために仕事を長期間にわたって続けることができないから、というものが一般的によく挙げられる。もちろん、現在状況は大きく変化しつつあり、結婚・出産後も働き続ける女性が増えている。出産・育児休暇制度の整備も進んでいる。世代や地域によって異なるが、社会も女性の職業継続を「よくないこと」ではなく「当たり前のこと」だと考えるようになってきた。

しかし、実際には、結婚・出産後も女性が働き続けるのは簡単ではない。民間企業、特に中小企業では、出産・育児休暇を取得するのは困難な場合がある。また、「三歳児神話」に代表されるように、子供が小さいうち（例えば「三歳まで」）は女性、つまり母親が育児に専念すべきだという意識をもっている女性は多い。（神田・清原、2000）

一方、韓国はどうかだろうか。儒教社会といわれる韓国も最近大きく変化しつつあり、女性が結婚・出産後も働き続けることが「当たり前」のことになりつつある。しかし、日本同様に、家事・育児は女性が担うべきという考えが根強いため、女性が職業継続する上で足枷となっているという。

韓国は、女性と仕事をめぐる状況が日本と似ているように見える。では、実際に女性が職業を継続することに対してどのような考えを持っているのだろうか。また、これから社会に出て働くであろう女子大学生は、どのような就業意識を持っているのだろうか。

本稿では、韓国の女性と職業をめぐる意識について、結婚・出産と職業継続に対する意識を中心に考察を行う。まず、現在働く女性の状況や意識について述べ、次にインタビューを行った女子大学生の就職観について述べる。そして最後に韓国の女性と仕事を巡る状況や彼女らの意識から、結婚・出産が韓国女性の職業選択や職業継続にどのような影響を及ぼしているのか明らかにしたい。

1. 韓国の働く女性をめぐる社会状況

1. 1 方法論・韓国での働く女性へのインタビュー

韓国で働く女性の職業継続意識を調べるためインタビューを行った。ここで取り上げるインタビュー先は、以下の通りである。

- ①晋州市役所 ②晋州市保健所 ③国立慶尚大学付属病院 ④私立韓一病院 ⑤慶南日報社
⑥LG 昌原第一工場 ⑦慶尚大学就職課

また、ここで取り上げるインタビュー対象者のうち、①③④⑤のものは女性であり、②⑥⑦のものは男性である。

1. 2 職業継続に対する社会の意識・支援制度

韓国では、民主化闘争に参加したいわゆる「386 世代」を境に、女性の職業継続に対して大きく意識が異なっているという。大雑把に言えば、四十歳代より上の世代は、女性は結婚・出産後、家事・育児に専念すべきであると考えている。一方、それより若い世代は女性が結婚・出産後も外で働くのは当然の権利であり、家事・育児も夫婦で分担して行うべきだと考えている。

女性が出産・結婚後も職業を継続するためには、就職・昇進において男女差別を禁止する法律や出産・育児休暇制度などの整備が必要である。出産休暇（有給）は90日間、その内45日間は出産後に取得義務がある。また育児休暇は一年間だが、その間支払われる給与は企業によって異なる。出産休暇制度は、公・私的機関問わず整備され、実際の取得も可能な場合が多い。しかし、育児休暇制度に関しては、大きく異なる。公務員・教員は制度が充実しているが、企業においては制度そのものがないことや、あっても取得が難しいことがある。（島本・水谷・森田・油谷、2003）

例えば、私企業である慶南日報社では、育児休暇の実際の取得は難しいという。全社員107名のうち女性社員は12名しかおらず、圧倒的な男性社会であることに加えて、IMF危機以降経営が厳しく、育児休暇を社員に取得させる余裕がない、とのことであった。私立韓一病院では、去年育児休暇制度ができたばかりであり、実際に取得した人はまだ一人だけである。そのような厳しい状況の中でも、女性職員たちは、子供を同じ地域やアパートに住むベビーシッターに預けたり、（義）父母に預けたりして、仕事を続けたという。ただ、彼女らが「新聞記者」「看護婦」という専門職にあり、一般職にある女性の状況とは分けて考えなければならぬだろう。

それに対して市役所や保健所、国立慶尚大学付属病院といった、「公立」の職場では、育児休暇制度を実際に取得することができる。市役所には託児所があるし、大学付属病院ではベビーシッターや幼稚園にかかる費用を補助する制度があり、基本制度以外にも充実している。出産後も女性が働くことを積極的に支援しており、女性職員も結婚・出産後に退職する人はほとんどいないという。ただし、保健所や病院は、女性が以前から進出していた職場であり、一般企業と比較すると特殊な事例だと言える。

1. 3 女性の職業継続を難しくするもの—儒教社会—

韓国では李氏朝鮮以来、儒教の考え方が社会に浸透し、個人的な規範のみならず、社会のシステムがその規範にのっとって組織され機能してきた。韓国の性別役割分業は、この儒教規範と深く結びついている。これは基本的に、家庭での仕事は女性が、外野での仕事は男性が、という考え方である。この考えが、女性の職場進出を妨げる要因の一つとなっている。

また、祖先祭祀や年中行事が大きな意味を持ち、行う回数も多い。人によっては月に3回も、祖先祭祀の祭礼が行うこともあるという。とくに、祭礼を主催する長男と、その妻にとって、祭礼の負担は非常に重い。（島本・水谷・森田・油谷、2003）

しかし、今回インタビューをした多くの人々が、男女問わず、現在の韓国社会は変化の過渡期にある、と考えていた。つまり、急速に産業化・近代化が進んだことで、「若い世代（40歳代以下）にはこの考え方にとらわれず、女性が働き続けることを当然とする人が増えてきている」と答える人がほとんどであった。また同じく、祭礼と仕事を両立させることが、働く女性にとって大きな問題の一つであったが、若い世代では祭礼よりも仕事を優先させる人が増えてきている、とインタビューに答えた何人かの女性は語った。

ただし、晋州の場合、保守的な教育都市なので、全体的に儒教的な思想が根強く、女性の地位も低いという意見も多く聞かれた。これは、ソウルなど大都市と、晋州という地方小都市の間では、大きく差があると人々が感じている証拠だろう。

1. 4 女性の職業選択

以前は、就職しない女子大学生が多かった（1990年、女子大学生の就職率は39.7%）。しかし、現在は就職する女子大学生が増えてきた（1997年、女子大学生の就職率は52.5%）。1997年のIMF危機以降、再び就職率が低下し、現在もなお、それ以前の就職率の水準までは戻っていない。（ERINA ホームページ）。

慶尚大学（おおよそ、男：女=55：45）では、正確な就職率は不明だが、就職課担当課職員の印象で

は、学生全体で就職率 62%程度、その内女子大学生の就職率は 30~40%程度という。なぜ、女子は男子に比べて就職に不利なのかというと、韓国では「男は外、女は内」という性別役割分業の意識が強いこと、女性は出産・育児をしなければならないため仕事に支障をきたすこと、仕事の後の飲み会に女性は参加できないのでコミュニケーションがとりにくい、という 3 点を就職担当課職員は挙げた。

慶尚大学女子大学生に人気の職種は、専攻によって異なるが、公務員、大企業の事務職、銀行などが挙げられる。多くの女性が、事務職と専門職のうち、専門職を希望し働きたいというが、それは難しいのが現状だという。

また、教育学部（女子学生が大多数を占める）では、教師になる学生が多いという。例えば、慶尚大学・日本語教育学科は、大体一学年 15 人程度であるが、今年の 4 年生は 11 人が教員採用試験を受験している。韓国では、女性が就く最も望ましい職業の一つが、教師とされているという。社会的地位が高い上に、給料もよく、出産・育児休暇制度が充実しており、家庭との両立が比較的容易だからだ、と教育学部学生の一人が答えている。

実際の企業の学生採用状況を見てみよう。例えば、慶南日報社では、男性を優先して社員を採用している。その理由として、「女性は家事・育児があるため仕事に支障をきたすため」だという。また、LG 昌原第一工場では、研究専門職の女性を除き、ほとんどの女性社員が結婚・出産後に退職するという。一般に、女性が結婚・出産後も職業を継続したければ、公務員・教師・大企業社員になるしかない、とインタビューをした多くの女性は語っていた。しかし、LG の例から、すべての大企業が女性の職業継続に積極的であるわけではないことが分かる。

1. 5 韓国の働く女性の意識

インタビューを通して、韓国の働く女性たちの意識には、以下のような共通点が見られた。

第一に、多くの人が、現在の女性と職業をめぐる状況は過渡期にあるという認識を持っており、そのような発言をしている点。その認識・発言とは、「上の世代（40 歳代以上）では、性別役割分業の意識が強いが、若い世代（40 歳代以下）では違う。家事分担や、女性の職業継続が当然となりつつある」というものである。第二に、それにもかかわらず「やはり女性が結婚・出産後も働き続けるのは難しい」という、現状は女性の職業継続が困難なことを認めている点。第三に、女性が働き続ける上で「障害」になるものとして、結婚・出産（育児）を迷いなくあげている点。これは、家事や育児が女性の仕事である、ということをも前提としているからだと考えられる。

2. 韓国女子大学生の就業意識

2. 1 方法論・韓国女子大生へのインタビュー

慶尚大学教育学部日本語教育科の女子大学生 3 人に将来の職業についてのインタビューを行った。インタビューに要した時間は 1 人当たり約 30 分から 1 時間ほどであり、インタビュー項目は、以下の通りである。

- ①なぜ、今の大学・学科（慶尚大学・日本語教育学科）を選んだのか
- ②将来、どのような職業に就きたいか
- ③結婚や出産した後も、仕事を続けるつもりか、辞めるつもりか、またその理由は何か
- ④子供は、自分の手で育てたい（育てるべき）か

2. 2 A さん、3 年生

両親の強い勧めで、教育学部進学をきめ、試験の成績により日本語教育科を選んだ。彼女によれば、「韓国では、成績で大学や学科を決めざるを得ないことが多い」という。両親が教師を進めた理由は、

「女性がつく仕事の中で、教師が一番よいから」である。

将来の職業については、現在はあまり考えていない。教師になるのかどうかもまだわからない。それよりも、結婚して子供を生んで「いい家庭」を作りたいという。結婚・出産後も職業を継続するという事より、家庭に入り「よき妻」「よき母」になりたいという希望が強いようだ。母が子育てするのが望ましいという考えを持っている。

2. 3 Bさん、2年生

もともとは国文学科に行きたかったが、父（師範大学日本語教育科の教授）の強い勧めで、日本語教育科に進学した。日本語教育科を勧めた理由は、「女性は教師になるのが一番よいから」「国文学をやってもどうしようもない」「教師は出産・育児休暇も充実しているから」だという。

将来の職業については、結婚・出産後も職業を継続したい、「自分の仕事を持っていたい」という。しかし、具体的な職業は決めていない。教師になりたいという希望はあまりないようで、今のところは通訳大学院進学を考えている。最近そう考えるようになったので、具体的な準備はまだしていない。子供は5歳くらいまでは自分の手で育てたい、という。母親がなるべく育児を行うのが望ましい、と彼女は考えているようである。

2. 4 Cさん、3年生

先学期までは、中国歴史学科にいたが、今学期に日本語教育科へ転科してきた。中国史も日本語も好きで興味を持っていたが、日本語は自分で勉強できると考え、中国歴史学科に入学した。しかし、独学での日本語の勉強は限界があると感じ、転科を決心したという。

将来の職業は、日本語の翻訳家になりたいという。そのために、入学当初から一人で日本語の勉強を続けてきた。翻訳家になるのが難しいが、教師や会社員など団体に所属する職業にはつきたくない。彼女は、ほかの女子大学生に比べて、自分は「特殊」な例であるという。ほかの人や彼女の友達は、成績に合わせて学校を選び、将来の仕事についても真剣に考えていない。「好きだから」というわけではなく生活のために仕事をしていて、結婚後に仕事をやめたいという人も多いと言う。しかし、彼女はそんな「普通の人生」を送りたくない、好きなことをして生きたい、と語った。

また、子供がほしくない、結婚しても子供を生むつもりはない、という。「こんな世の中が子育てに向いていない」「子供を生むことはこの世で一番わがままなこと」というのがその理由である。

2. 5 女子大学生の職業継続意識

同じ学科に属し、同じような年齢であるが、3人の女子大学生はそれぞれまったく異なる考えを持っていた。Aさんは、「保守的」な女性が望ましいと考えている。家庭に入ることを前提としているので、夫の稼ぎによって職業を継続するか否か決めるという。職業継続意識はあまりない。

Bさんは、女性は、結婚・出産後も職業を続けたいと考えているが、子供は自分の手で育てたいと考えていた。実際に仕事と育児を両立するには、現在の韓国の状況では一部を除き、簡単なことではない。しかし、彼女は、両立に伴う「困難さ」までは考えていないようだった。最後のCさんは、職業を非常に重視しており、そのために努力をしている。出産・育児の希望は持っていない。はっきりと職業継続意識を持っている。しかし、Cさんのような人は「例外的」であると、Cさん自身が語っている。

この三人は、変化の真っ只中にある韓国の状況を映している。彼女らのような大学生は、私の周りの日本人女子大学生にもいる。女子大学生の職業継続意識には日韓で同じような揺らぎがあると感じた。

結論

今回、働く女性にインタビューを行ったが、彼女たちのうち、公務員・看護婦・保健所職員にかんしては、女性が以前から進出している職場であり、これを他の民間企業と同様に考えることはできない。インタビューを行った際に、病院や保健所に「女性職員が多いのは当然」という発言を何度も耳にした。つまり、看護婦や保健所職員は「女性が就くべき職業」であるという職業観、すなわち職種における性別役割分業観が人々に共有されている、といえるのではないだろうか。だとすれば、「女性が就くべき仕事」とされない職場への女性進出は簡単には進まないだろう。また、「女性が就くべき仕事」への男性進出も同様のことが言える。

この、職種における性別役割分業観の根強さは、大学生へのインタビューからも垣間見ることができた。3人のうち2人が、「両親の勧め」で師範大学に進学しているが、それは「教師は女性になるべき仕事のひとつ」という理由による。教師になるかどうかはともかく、A・Bさん自身もそのように考えていた。

このような職種の性別役割分業観は、家庭の性別役割分業観と深く結びついている。多くの人が、事実とはともかく「女性が働き続けるのは実際には難しい」と考えており、その理由を自明のこのように「女性は家事・出産・育児をしなければならない」ということを挙げている。「家事・育児＝女性の仕事」という構図が韓国社会に根強く定着しているといえるだろう。

よって、韓国の女性に結婚・出産という要素は、職業選択・継続において大きく影響を与えているといえるだろう。しかし、「現在、女性と職業をめぐる状況は大きく変わりつつある」と人々は感じている。女性が以前から進出してきた職場である病院や保健所、そしてCさんのような女子大学生は、今後の韓国女性と職業の変化の先行きを反映しているのかもしれない。

韓国の女性と職業をめぐる状況は、日本のものと似ている部分が多い。問題を解決し、よりよい方向に変えていくためには、日本と韓国の状況を比較するのは有効であると思われる。

参考文献

- 青島祐子・関口礼子. 2000. 「第2章 女子学生の進路と就職意識」 神田道子・女子教育問題編『女子学生の職業意識』勁草書房：pp.23-64.
- 神田道子・清原みさ子. 2000. 「第3章 キャリアパターン意識の構造」 神田道子・女子教育問題編『女子学生の職業意識』勁草書房：pp.65-115.
- 島本みどり・水谷啓子・森田園子・油谷純子. 2003. 『韓国の働く女性たち』東方出版.
- 水野俊平. 2001. 「韓国青少年の意識」『月間韓国文化』韓国文化院企画室アートプランニング (263) 2001年10月：pp.2-5.
- 水野俊平. 2003. 「変わる韓国の大学と学生たちの生活」『月間韓国文化』韓国文化院企画室アートプランニング (284) 2003年7月：pp.2-6.
- 文部科学省ホームページ (2003年9月30日取得) http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/index.htm
- ERINA (環日本海経済研究) ホームページ (同上) <http://www.erina.or.jp/Jp/J/HPletter.html>

保育制度と育児環境の日韓比較 —働く女性の育児負担は軽減されているか—

藤本 真紀

序論

ここ十年間のうちに日韓両国における女性の社会進出は進み、結婚後も出産後も働き続ける女性が増加している。それは、学卒女性の就職率の増加だけでなく、結婚後あるいは子育て後も家計維持のために働くことを希望する女性が増えていることによる。ILOの労働統計によると、30歳から34歳の時期を中心として結婚・出産と子育てによる職場離れが多く、40代で再び働きに出る女性が多い傾向が見られる。

しかしながら、就業者率の高さとは裏腹に、働こうとする既婚女性が受ける様々な制約があり、家計の助けとなる賃金制度や能力の活用を促す休暇制度などの社会的条件は未だ整っていない。結婚・出産・育児の間に職場を離れることの危惧から女性に対する雇用は男性よりも冷遇されるのに加え、いったん職を失うとさらに低い条件での再雇用となるのが一般的である。その結果、結婚後の職業の継続が容易でないばかりか出産・育児に対する意識の低下に伴う結婚年齢の高齢化と少子化を生じさせ、また、再就職後は飲食業や販売業といった決まった分野の職業に限られてしまうことも多い。既婚女性が結婚・育児と職業を両立させるには、国による支援政策の確立と雇用側の職場環境の改善が必須であるが、それらはトップダウン型の施策のみで解決される問題ではなく、女性自身と取り巻く人々の意識と行動に基づくボトムアップ型の制度づくりが重要だと考える。

本論では、保育制度が整備されつつある日本と韓国の育児環境を比較することを通して、女性自身がどのように意識し立場を改善させてきたか、社会文化的な意識が制度化にどのように影響してきたかを把握する。そのために、育児と仕事の両立がそれぞれの職業においてどれほど実現されているか、両立には家族や地域の人々との関係がどの程度関わっているか、について実地調査を通じて明らかにする。

まず、保育制度化の背景となった女性の労働状況と制度化過程における女性の関わりを考察しながら日本と韓国の保育制度がどの点で異なっているかを明らかにし、多様な保育施設環境をはじめ家庭・地域の育児協力環境について現地で聞き取り調査をすることで女性の育児環境を比較したい。

1. 日本の保育制度

1960年代の高度成長期に女性の社会的労働が拡大し始め、女性の自立を掲げたフェミニズム運動がこれに拍車をかけた結果、1985年に男女雇用機会均等法が成立・施行され、原則的には平等な待遇を受けることになっている。しかしながら、実際には男女が平等な職場競争をするには困難な制度環境がある。

1960年代半ばから保育制度の確立が本格的に促されるようになったが、その背景には、就業女性たちの自立意識に支えられた「保育所づくり運動」があり、例えば市や区や地域ごとにつくられた保育問題協議会、保育所づくり協議会、保育所設置促進会などが主体となったのだが、それらを組織したのは地域の住民や婦人団体（母親大会連絡会、新婦人の会、婦人民主クラブ、婦人会議等）、労働組合の婦人部といった働く女性自身の意志に基づいた運動体であった。

1947年に制定された児童福祉法で、保育所は保育に欠ける状況において設置されるものと規定されたが、実際には1966年に「保育所整備5ヵ年計画」が施行された後で保育所数が増加し、現在に至るまで、保育時間の延長、保育要因の増員といった保育条件や内容に対する要求運動にも後押しされてきた。ここ十年、少子化の影響によって子供の数が減少している一方で労働女性が増加している結果、保育園

への入園者は増える傾向が見られ、待機児童の解消問題も取り組まれているところである。

一方、職場における育児休業が初めて実施されたのは1965年の電々公社（現NTT）においてであり、女性労働者の多い全電通労組の要求を受けたものであった。1972年の「勤労婦人福祉法」で育児休業の内容が含まれたが、実際に取り入れた企業はごく少なく普及しないまま1975年に「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」（三職種の育児休業法）が成立した。ただし、対象が国や地方自治体の公務員に限られていたし、一般的な女性に対する対策も社会的概念も開放的なものではなかった。又、その流れの中で行なわれた保育料の値上げは低所得家庭の保育所入所を控えさせ、就業女性は一時退職やパートタイマーとならざるを得なくなった。全ての職種を対象とした新育児休業法「育児休業等に関する法律」は1991年に女性の雇用拡大と出生率低下の対策として、また批准した国際的条約による国際的圧力も影響して、成立した。それは民間企業の男女労働者に子供が満1歳になるまで育児の休暇をとる権利を認めており、出産休暇の間には賃金の60%の支給、育児休暇中には25%の支給が定められ、職場復帰保障が規定されている。

2. 日本の育児環境についての調査結果

整備されてきた保育制度の有効性を測るために保育施設の利用度と満足度、育児休暇制度の適用と利用度についての現地調査を行なった。一つ目の方法は、愛知県名古屋市立の二つの保育園利用者に対するアンケートであり、二つ目の方法は名古屋市内にある女性センター“ウィルあいち”の職員に対するインタビューである。

まず、保育園利用者に対するアンケートでは家庭・地域内での育児協力環境についての質問と保育園施設についての質問を行なった。回収率49%の内容から検討した結果、家庭内での育児協力を得ている人の割合は約半数であり、そのうち主に祖母から得ている場合が多いというデータを得た。また、地域内での協力の割合は4割であり、その中で緊急時や短時間の保育を頼む場合が多く見られた。そして、利用している保育園の満足度を質問した結果、保育料や保育時間についてはそれぞれの家庭の所得や職種、勤務時間との兼ね合いによって満足度が左右されたが、保育園や保育士の対応への満足度の高さによって、保育施設全体に対する満足度は高くなる傾向が見られた。

次に、女性センターの職員3名に対するインタビューでは職場内保育施設や出産・育児休暇制度についての質問を行なったところ、公務員と同じ規定を適用しているため出産休暇をとった職員は2名いるが、妊娠した人が少ないこともあって実際に育児休暇を利用した人はまだ少ないと聞かされた。面接対象者であった女性は、育児をしていた約20年前当時には土・日曜日が休日だったので平日は子供を祖父母に預けながら育児と仕事を両立し、保育園は利用しなかったという。女性センター内に設置されている保育施設は職員のためではなく、女性センター利用者のためのものである。職場環境に関して、全職員30名中女性が24名（女性率73%）であり育児制度も整っているため女性にとって働き続けやすい職場であり、利用者対象の託児施設（開館日122日間）の利用者数は多く、平成14年度には971名だったという。

3. 韓国の保育制度

1987年に初めて職場の託児制度が導入された後、1991年に乳幼児保育法が制定・施行され、国公立の保育施設と職場保育施設、民間保育施設と家庭保育施設の設置・運営基準に関する規定が盛り込まれた。1995年の乳幼児保育法施行令の改定によって、職場保育施設を設置しなければならない事業所の規模が常時女性労働者を500人以上雇用する事業所から300人以上に改定されている。一方、同年に制定された女性発展基本法の中で女性の社会参加拡大のための10大優先課題が定められ、民間参加を含め

た保育施設の拡大及び充実を図るために、保育事業3か年計画（1995～1997）では国家支援が必要な保育対象児の保育率を95%にまで高める方針を示している。さらに1998年からの5か年計画として第1次女性政策基本計画が立てられ、2000年からの保育教師資格証明制度の導入と、早朝・深夜及び終日制保育サービスの多様化の方針が含まれている。国公立施設の財政的な問題から、民間保育施設の占める割合が73.9%と多い。

1987年に制定された後、1989年の改正、1995年の最終改正を経た男女雇用平等法の中にある育児休職制度において、1歳未満の子供を持つ就労女性と男性に対して、生後1年になるまで育児休職を与えるように規定していると同時に、母性保護法において、生理休暇、産前・産後休暇、流産休暇、1歳未満の子供へ授乳時間の提供が定められている。妊娠中の女性に対しては産前産後を通して60日の有給保護制度（産後に30日以上確保する）が与えられてきたが、2001年のさらなる改正によって90日に延長されている。また、育児休暇中の給与についても従来は無給だったが、労働者側と政府との交渉の結果1か月20万ウォンの有給へと改正されている。ただし、公務員対象の他に育児休業制度を導入している企業は約半数といわれ、詳細な調査報告は少なく、妊娠・出産時の退職を奨励している企業も多い。結婚・出産・育児を理由として退職した女性従業員が再び同じ企業に雇用される再雇用制度もあるが、実際に導入している企業は少なく、どちらかといえば大企業の導入のほうが少ないようである。

4. 韓国の育児環境についての調査結果

どのような保育の形態が見られ、働く女性がどのような保育を求めているのかを知るために、保育施設の利用度と満足度、育児休暇制度の導入・普及と利用度、育児環境についての面接調査を行なった。対象としたのは、慶尚南道晋州市において、育児制度の導入が予想される公共・民間団体の職員とそれらに享受すべき仕事と育児を両立する女性である。

市役所の家庭福祉課では、晋州市の保育施設が2003年現在国公立・私立保育施設が合わせて185施設あり保育定員9,141名のうち利用人数は6,144名である。毎年2施設ずつ設置拡大し続けていて、2003年度には障害児専用の保育施設が2つ増設される予定だという。晋州市の施設数は他地域よりも恵まれていて、現段階で24時間保育施設も約8つある。市庁内に設置されている職員用の保育施設は1か月12万ウォン（W100=9.4円、2003年10月現在。）と安く預けられるようになっており利用率は高い。公務員の勤務時間に合わせた午前8時から午後6時の開園で、一人の保育士がみる子供の数は4人から9人である。

保健所では女性雇用比率が90%を占めていて、市の規定通り賃金全額供与の出産休暇が3ヶ月と賃金減額の有給育児休暇1年間が適用されている。

YWCAは23名の職員の内、5人を除いて全て女性であり、市の委託によって1997年に設置された保育施設では平日の午前7時から午後7時の間、職員やYWCA利用者の子供を預かっている。1人の保育士が15人から25人の子供を担当し、費用は年齢によって異なるが1か月に9万ウォン（W100=9.4円）から17万ウォン（W100=9.4円）である。

地方紙を発行している新聞社である慶南日報社では女性職員が107名中12名という少数派である。出産・育児休暇は導入されているものの育児休暇は無給であり、また競争の激しい職種であることから、これまでに利用した人はいないという。

慶尚大学病院では看護婦が全員女性であることもあり、出産・育児休暇の規定をはじめ育児保障が整っていて、出産後1年間の夜勤が免れる他、病院内の保育施設はないものの、個人が保育施設へ預ける費用の60%から65%が支給される仕組みになっている。その結果、大半の女性が結婚・出産・育児後も働き続けている。

私立の韓一病院では143名の職員のうち医師1名と看護婦63名が全て女性で、そのうちの3分の1

が子供を持っているが、看護婦の要求が受け入れられ育児休暇制度が導入されたのは 2002 年からであるため、未だ利用者は 1 名のみである。

市営である女性会館には 22 名の職員中女性は 17 名いて公務員としての保障を得ているが、財政面の問題もありもともとあった保育施設は現在は設置されておらず YWCA へ移転した。

慶尚大学には職員や学生のための保育施設はなく、結婚や出産した学生への学費削減といった制度はない。

LG 昌原第 1 工場では全体の 7,000 人の中で女性は 650 人であり、そのうち管理職の女性は 1,200 人中 50 人である。他に女性社員の多い派遣社員が 200 名いる。出産休暇は 90 日、育児休暇は正規の規定とは異なり、有給でとれる 9 か月を使って育児をするようになっている。女性を活用するようなフレックスタイム制度などはかつては取り入れていたが、会社にとってメリットがなかったため現在は採用していない。

市の支援を受けて社会福祉法人が経営しているアパート内保育所では、幼稚園や保育所に通わせるだけの経済的余裕のない、障害をもつ両親などの学齢以下の子供が、費用を考慮されて預けられているという。保育時間は午前 7 時半から午後 7 時で、先生と子供の比率は 3 人に対して 30 人位である。このような保育所は全てのアパートにあるとは限らず、費用もそれぞれ異なる

最後に、出産前に働いていて子育て後再就職した、あるいはする予定である子持ちの女性 6 人に対するインタビューを通して、いくつかの共通点が見られた。保育施設の整備状況に関らず、特に子供の幼いうちは自分で育てたいという考えが強いが、3 歳児未満で預けられる保育施設も少ないなかで、出産育児休暇が利用できない場合、祖母あるいはベビーシッターに預ける場合が多い。とりわけ、アパートに住む場合には、アパート内での育児協力関係が多く見られるようである。

結論

日韓の保育制度が確立する時期には約 30 年のギャップがあり、保育施設の拡大において国公立と民間の運営比率に逆の現象が見られる。また、日本にはそれらを促す保育運動の根強さが残るが、急速な発展を遂げた韓国には日本の保育制度を参考にした経験がありながら大きな保育運動は見られなかった。一般の保育施設の設置は両国とも進んでいる印象をうけたが、職場内保育施設に関しては、公務員や女性専門職の人々に対して整い始めている以外には財政的負担や組織規模の小規模性などから進んでおらず拡大するには時間がかかるだろうと思われる。又、たとえ育児休暇制度が導入されていても特に競争的な職種などには利用しづらい状況があるため、十分に活用することができていない。さらに、進む核家族化や都市化において育児をするには、日本の場合、祖父母の協力や保育施設の利用が多いのに対し、韓国の場合、祖父母による協力に加えてベビーシッターやアパート内協力関係が重要な役割を果たしているようである。そして、保育にかかる費用の大きさや保育時間の制限の問題も今後の課題であるが、低所得層への保障の拡大とともに費用に見合う質の向上も改めて必要であろう。それらの改善には、例えば日本を参考にしていく保育運動の始まりや職場内育児保障の要求運動といった、調査を通じて見られたような女性自身の働きかけが今後益々効果的に生かされることが望まれる。

表 1 育児に関する法律の比較

日本		韓国	
1947 年	児童福祉法		
1972 年	勤労婦人福祉法		
1975 年	三職種の育児休法		
1985 年	男女雇用機会均法	1987 年	男女雇用平等法
1991 年	新育児休業法	1991 年	乳幼児保育法
		1995 年	雇用保険法

表2 職場における育児制度の比較

日本		韓国	
制度	内容	制度	内容
出産休暇	産前産後 14 週間 賃金の 60%支給	出産休暇	産前産後 90 日 有給
育児休暇	出産後 1 年間 賃金の 25%支給	育児休暇	出産後 1 年間 1 月 20 万ウォン (W100=9.4 円)
育児時間請求権 早期退社制度 短時間勤務制度 フレックスタイム制度 再雇用制度	産後 1 年間・1 日 2 回の育児時間 育児期女性は 2 時間早退	通勤緩和措置 流産休暇 授乳時間の提供 フレックスタイム制度 在宅勤務制度 半日有給休暇制度 再雇用制度	妊娠中 1 歳未満まで

参考文献

- 橋本みどり・水谷啓子・森田園子・油谷純子. 2003. 『韓国の働く女性たち』東方出版.
- 橋本宏子. 1992. 『女性労働と保育』ドメス出版.
- 津谷典子. 2000. 「ジェンダーからみた就業と家事ー日本と韓国とアメリカの比較ー」厚生省人口問題研究所『人口問題研究』第 56 巻 2 号.
- 杉本貴代栄・中田照子・森田明美編. 1992. 『日米の働く女たちー子育て最前線レポートー』ミネルヴァ書房.
- 1991 年. 『「保育者の意識に関する調査Ⅱ」報告書ー資料編ー』名古屋市立保育短期大学附属幼児教育研究所.
- 前田正子. 1999. 『少子化時代の保育園ーいま何を考えるべきかー』岩波ブックレット No495、岩波書店.
- 杉本貴代栄他編. 1997. 『日米のシングルマザーたちー生活と福祉のフェミニスト調査報告ー』ミネルヴァ書房.
- 労働省婦人局婦人福祉課編著. 1995. 『新版わかりやすい育児休業法』有斐閣リブレ No27.
1992. 『女性労働と保育ー母と子の同時保障のために』ドメス出版.
1998. 『諸外国における男性の育児参加に関する調査研究』日本労働研究機構.
- 南川ヨシ子編. 2001. 『あしたを拓く女たち 女たちの韓国スタディーツアー』アジア女性資料センター.
- 社会参加 http://wish.shizuokanet.ne.jp/from_korea/syakaisanka.html
- Ministry of Gender Equality http://www.moge.go.kr/eng/statistics_3.jsp
- 男女共同参画ニューズレターVol.15 http://www.ccco-op.or.jp/jccu/sankaku/1news/news_vol15_03.htm
- ウィルあいち http://www.will.pref.aichi.jp/main06_04.html
- 読売新聞大阪本社 http://www.yomiuri-you.com/you_a/mama/chie/shakai/kigyou/chie10_21.htm

韓国における性売買

加藤 亜里沙

序論

1973年春、ソウルの金浦空港に女性学生達が「売春観光反対」のプラカードを掲げて小さなデモをした。当時年間50万人の日本男性が韓国へ観光旅行に行っており、ほとんどがパッケージ・ツアーや会社の慰安旅行などの団体旅行で、キーセンと呼ばれた女性の性を買うキーセン・パーティが目当てのものが多かった。

日本の女性はそのような男性の行動に抗議しようと、「キーセン観光に反対する女たちの会」を作り、羽田空港でソウル行き飛行機に列をなす男性に「恥を知れ！売春目当ての観光団」などと書いたチラシを配った。このチラシに初めて「売春」でなく「買春」という新しい日本語が書かれたのである。それは、伝統的に売る側の女性が非難されるのに対し、買う側の男性の加害性を示すための新語だった。

韓国の法律は性売買を禁止している。しかし、韓国政府が2000年に行った調査によると、韓国の性売買産業は年間26兆ウォン（約2兆6000億円）台の規模である。この巨大な性売買産業を、韓国社会はどのように認識しているのだろうか。そして、性売買産業の実態はどのようなものなのだろうか。

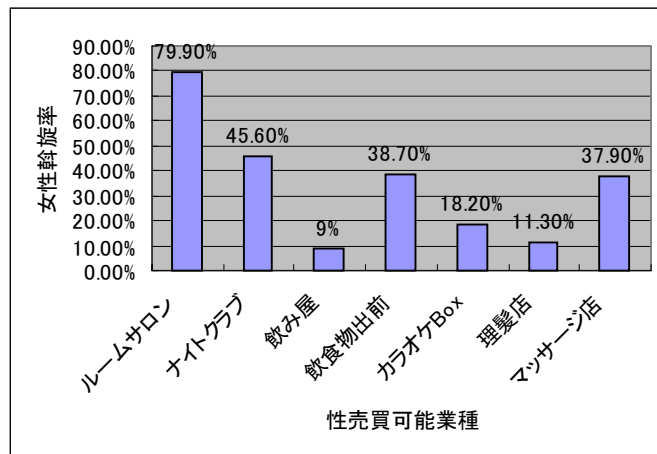
本論文では、韓国における性売買の状況を把握するとともに、性売買根絶のための行動指針を提示することを目指したい。第1章では、韓国の性売買に関する統計、社会観念、売春宿で働く女性の生活を紹介することで、韓国における性売買の現状を明らかにする。第2章では、ハンソリ会の活動を紹介する。第3章では、性売買についての「道徳派」、「人権派」、「権利派」の3つの考え方を提示する。第1章と第2章の内容は、2003年8月9日にハンソリ会を訪問した際に行った、カウンセリング・センター長のNam, Sook Hyun シスターと、事務局長のCho, Jin Kyeong さんへのインタビューに基づくものである。また、本論文で用いる韓国に関する数字はすべて、ハンソリ会が女性省の資料をもとに作成した統計によるものである。なお、1ウォンは、2003年11月18日現在0.09円である。

1. 韓国における性売買の状況

1.1 統計

韓国において、様々な形態で性売買に関わっている業種は30万以上ある。これらの業種で120万人の女性が性売買に従事していると考えられている。この中には、フィリピン、ロシア、ベトナム、タイ等から興行ビザで入国した外国人女性も含まれる。

性売買の形態は専業型と兼業型に分けられる。専業型は伝統的な性売買の形態で、女性が売春のみを収入源としている場合をさす。2000年度の女性省の調査によると、専業型性売買の集結地は韓国には69箇所ある。そのうち、ソウルでは、清涼里 (Cheongnyangni)、千戸 (Cheonho)、竜山 (Yongsan)、弥呵 (Miyari) 永登浦 (Yeongdeungpo) の5箇所が最大の集結地となっている。専業型の年間取引は2100万3000件、年間売上は11兆8318億ウォンである。



兼業型については、性売買可能業種は 30 万以上あり、ルームサロン、カラオケ、マッサージ店、床屋、飲み屋などが主に性売買に関わっている。ハンソリ会の統計によると、ルームサロン（店の女性と個室で飲む飲み屋）の 80%、ナイトクラブの 45%、飲食物出前店の 40%が性売買のための女性を斡旋している。兼業型性売買の年間取引は 1 億 732 万件、年間売上は 16 兆 4966 億ウォンである。

最近では、性売買の新しい形態として、携帯電話やインターネットなどの情報技術を利用して個人どうしが仲介者を通さずに直接交渉を行うケースが増えている。特に、ブランド商品を購入したり、クレジットカードの借金を返済したりするために男性に性を売る「援助交際」は韓国でも問題になっている。携帯電話やインターネットなどの情報技術を利用した性売買の年間取引合計は 2100 万件、年間売上は 5 兆 7879 億ウォンである。

専業型、兼業型、その他の形態を合わせると、年間取引は 1 億 6884 万件、年間売上は 26 兆ウォンで、2002 年の国民総生産 578 兆ウォンの 4.1%にあたる。

1. 2 性売買に対する社会観念

韓国社会は性売買を避けられない「必要悪」ととらえている。この考えの背景には、性売買が世界で最も古い職業であるとの認識と、家父長制の価値観がある。さらに、性売買がなければ性犯罪が増加するという考えもある。売春をする女性は「汚い」、「道徳が欠如」しているとみられ、「売春婦」や「淪落女」のレッテルを貼られる。売春をする女性は、社会の構造的な問題の犠牲者というよりむしろ、自ら売春を選択した違法者と認識されているのだ。

1. 3 売春宿で働く女性の生活

勤務時間は売春斡旋業者や雇用主によって定められている場合がほとんどである。ほぼ 24 時間待機で、ご飯を食べていたり寝ていたりしても客が来れば相手をしなければならない。休日はなく、生理のときも働く。待機中には掃除や洗濯等家事を任されている。女性は 24 時間監視されており、売春宿の外に出る時は、付き添い人が同伴する。客から暴力をふるわれたり、雇用主にレイプされたりする場合もある。しかし、売春は法律で禁止されているため、女性は訴える事ができない。外国人女性の場合は、パスポートを取り上げられ、売春宿か、近辺に住まわせられ、籠の鳥状態である。

女性にとって、罰金制度は重い足かせとなっている。例えば、5 分の遅刻は 2 万ウォン、無断欠勤は 6 万ウォン、アメリカ人との外出は 23 万ウォン、営業実績が悪かった場合は 20 万ウォン、契約後 3 ヶ月以内に結婚し、契約を解除した場合は 350 万～500 万ウォンの罰金が課される。罰金や借金の利息により、長く働き続けなければ続けるほど借金が増えるようになっている。女性は雇用主に毎日客 3 人分のお

金を払わなければならない。

性売買に従事する女性がかかりやすい病気としては、アルコール中毒、摂食障害、境界線障害、対人恐怖症、幻聴、幻覚、性病、妊娠や中絶の後遺症、子宮疾患、AIDS などが挙げられる。娯楽産業で働くすべての女性には毎週性病検査の受診が義務づけられており、これを怠ると仕事を辞めなければならない。性売買をする女性は、社会的な偏見によって精神的にも苦しむ。たとえ性売買を辞めて結婚しても、いつ過去を知られるかもしれないという不安を常に抱えながら暮らさなければならない。

売春を選択する背景としては、10代で家出をしたケースが多く、衣食住に困り、売春を始める。その他、職業募集広告に騙されて、クレジットカードの借金、友達の紹介などの理由がある。

売春を辞めた女性は、社会的な差別と自尊心の欠如によって社会に適応するのは難しい。結婚して平凡な生活を送りたいという望みを叶える人もいるが、過去が発覚して家庭内暴力や性暴力にさらされたり、現役に戻る人もいる。ほんの少数であるが、性売買根絶のための活動に参加する人もいる。ソウルの群山にあるアメリカンタウンでは、過去に売春をしていた人が生活保護を受けて生活している。

2. ハンソリ会（性売買根絶のための「声の連合」）の活動

ハンソリ会は、韓国における性売買根絶のための活動をするために集まった女性団体連合である。1986年に韓国各地でシェルター運営やその他の活動をしている様々な団体や個人が「声の連合」を設立するため集まった。現在は17のNGOと個人（常勤が5名、非常勤が30名）が性売買に携わる女性の人権を保護するために協力し、最終的に性売買の根絶を目指して運動を続けている。主な活動内容は、電話相談、救出補助、啓蒙活動、ドキュメンタリー映像作り、17のNGOのネットワーク作り、法案制定のための活動などである。

女性を救出する時には、「これ以上売春をしたくない」という本人の意志を確認する。その後、警察を同行して業者との交渉に入る。無事救出された女性は、まず短期用のシェルターで朝晩が逆転している生活の改善を図る。次に長期用シェルターに移り、2年間の生活の中で職業訓練や就職など、自立への準備を行う。売春女性のためのシェルターはソウルに4箇所あるが、家出した少女や、未婚の母のためのシェルターなど、他のシェルターが利用される場合もある。国が運営している大規模なシェルターでは30名程度、一般的なシェルターでは5～20名が生活している。救出した女性が外国籍であった場合は、外国人労働者用の民間のシェルターを紹介する。

ハンソリ会が特に力を入れている活動に、性売買撲滅キャンペーンがある。韓国における性売買の現状を一人でも多くの人に知ってもらうための活動だ。私は韓国滞在中、最初の土日を用いてソウルへ向かい、2003年8月9日(土)に千戸洞の現代デパート前にて、性売買根絶NGO連合「ハンソリ会」のキャンペーン活動に参加した。デパート前には、性売買の現状を説明したボール紙が並べられ、立ち止まった人にはキャンペーンの参加者が説明をする。参加者は16名の女性で、ハンソリ会の講演会に出席したことのある人や、電話相談の訓練を受けている人、主婦の人などだった。参加者はそれぞれ「性売買のない平等な世の中に」のロゴのついたベストを着て、性売買のしくみを劇で表現したり、相談電話番号が載っているパンフレットを配ったりしていた。性売買撲滅キャンペーンに足を止め、国会で審議中の法律改正案通過のための署名をした人の合計は約100名であった。

キャンペーンの後、千戸洞の売春街を案内していただいた。売春街の入り口には「未成年24時間立ち入り禁止地域」と書かれた看板があり、細い路地にガラス張りの店が並んでいた。ガラスは昔は透明で、中の女の子が見えるようになっていたらしい。しかし、最近は政府の取締りが厳しく、すべての店のガラスにスモークがかかっており、中が見えないようになっている。また、売春街の服屋では肌を露出する服が売られていたが、最近は取締りを恐れて、Tシャツなど普通の格好をするそうだ。

韓国で性売買に関する法律は二つある。性売買を禁止する「淪落行為等防止法」と「青少年の性保護

法」である。ハンソリ会は淪落行為防止法の改正案を作成し、法案が国会で可決されるよう運動している。改正案では、搾取されている女性側の保護と支援を要求している。処罰については、第一に売春業者を処罰し、撤収させること、第二に性売買に関わった男女に対する処罰は業者より軽くし、業者に科した罰金は女性の社会復帰などに使うこと、第三に買春男性に教育刑を科すことを要求している。保護については、第一に告発性を取り入れ、女性が人身売買や強制売春の被害者であることを告発した場合は保護すること、第二に告発者と解放された人を保護することを要求している。この改正法案は現在国会で審議中である。

3. 性売買をめぐる議論

性売買については、「道徳派」、「人権派」、「権利派」の3つの考え方がある。まず「道徳派」は、性売買は道徳的に悪であり、善良な性秩序を乱す犯罪であるとする。次に「人権派」は、性売買は女性の人権侵害で、性的搾取であるとする立場である。したがって、非難されるべきは買春男性や売春業者、性売買制度であり、売春女性を犯罪者として処罰すべきではないと主張する。最後に「権利派」は、売春を職業として選択する権利、売春の自由を主張する立場である。自由売春と強制売春を分け、後者に該当する人身売買や子ども売春には反対する。国連など国際社会では、この見方が有力で、国連「女性に対する暴力撤廃宣言」(1993年)、北京の「行動綱領」なども強制売春だけを女性への暴力として防止すべきであるとしている。

売春女性のほとんどは、性のトラブルや経済的破綻などが「強制力」となって、性を売らざるをえない境遇に陥る。他に多くの選択肢があった場合、女性は好んで売春を職業として選ぶだろうか。

4. 結論

韓国において、売春業者は暴力団関係者が多いと聞いた。そのため、警察も学者も性売買問題には関わりたがらない。また、一般の人も「へその下の問題」「私には関係がない」と無関心でいたりする。ハンソリ会がデパート前でのキャンペーンで並べていたボール紙の一つにこれを皮肉った漫画が描かれていた。ある男の人が「今夜はかわいい女の子と…」と売春宿に入ると、そこにいた女の子の1人が「お父さん！」と叫ぶというシナリオである。

性売買の背景には、貧困と家父長的な価値観がある。性売買を根絶するためには、なぜ男性は買春をするのか、どうしたら買春をしない男性を増やすことができるのかを考え直すとともに、性についての意識改革が必要である。そのためにも、ハンソリ会が提示する性売買根絶のための6か条(①性売買をしないこと、②性売買をそそのかす言論に抗議すること、③両性平等の世界を作るために努力し、家父長的な価値観を見直すこと、④性売買をしている店を告発すること、⑤法律の整備のために力を合わせること、⑥性売買被害女性のための活動に参加すること)を、より多くの人実践することが問題解決の鍵だと私は考える。

参考文献

- 松井やより. 2000. 『グローバル化と女性への暴力』インパクト出版会.
 松井やより監修. 2001. 『あしたを拓く女たち——女たちの韓国スタディ・ツアー』アジア女性資料センター.
 坪井節子編. 2001. 『子どもの人権双書⑨ 子どもたちと性』明石書店.

ALU Archieve: Sex Work in South Korea <http://www.amrc.org.hk/Arch/3309.htm> 最終更新日 2000年6月
30日

訪問団体:ハンソリ会. United Voice for the Eradication of Prostitution in Korea.

Flr. 5th CLSJD B/D #35, Chungjeongro 2Ga Seodaemun Gu Seoul 120-012, Korea Tel 82-2-3147-1505

Women in Technology 2003: A Golden Opportunity

Frisco McDonald

The world is in the midst of unprecedented change. A call from New York to London that would have cost the equivalent to ¥20,000 yen 80 years ago or \$30 ten years ago costs merely a few hundred won today. International travel has never been easier, with people experiencing cultural vistas of which their parents could never have dreamt. The sum total of all information known to humanity now doubles at a blistering three to five years; a time increment which will surely be cut drastically soon. Individuals who are members of marginalized groups have a level of access to information and resources that was previously unheard of. Now, more than ever, is truly possible to be empowered and transcend previously insurmountable odds. The era of globalization is upon us. It affects everyone and every place.

Chinju is no exception. As mentioned previously, it is situated in an area known as the green belt. It is the center of a region that more than 30 years ago was set aside for environmentally friendly industries such as eco-tourism. It was to be the jewel of the region. However, recent history has not been favorable to the city, the local scenery is reminiscent of burnt-out towns found in the American Midwest. During the latter part of the 20th century, other areas in Korea which decided to participate more in heavy industry and technology fared better. Compared to larger, more prosperous cities, unemployment rates are relatively high and some would argue that it is a municipality that is a place where those with ambition merely bide their time until the first opportunity arises to leave.

However, in the era of globalization, the fortunes of entire area can change suddenly. Chinju, with a substantial tertiary educational infrastructure helmed by Gyeongsang National University, is at a favorable vantage to significantly enhance its economic standing in the new millennium. It has everything it needs, a respectable amount of human capital and the resources to train them, to become successful. Though traditionally schools such as Gyeongsang focused on pursuits that fell in the area of agricultural science, changes have been and are being made so that Chinju may enhance its (as well as Chinju's) standing during the so-called 'digital revolution.'

In this piece, it is the intent of the write to illustrate how the technological revolution has impacted Korea from the standpoint of gender, with specific implications for Chinju. From this, the reader should gain some insight with regard to possible future directions for the municipality in this time of great change.

1. Korean Women and IT- An Overview

For one to apprehend a better understanding of the situation in Chinju, it is important to take note of important contrasts between old and new. This requires a macro-level understand of not just Chinju, but the entire nation of Korea. Also, it goes without saying it is necessary to bring to the fore a serious appraisal of Korea with respect to her most important resource- her people. Presently, a country with an educated populace and moderate to minimal natural resources is in a much better position than an old economy behemoth with natural resources to spare but a citizenry that has not been trained. To this end, it is of the utmost importance to examine more than one-half of Korea's human capital equation that has previously been ignored- her women.

It is a well known fact that, in terms of both technological and educational infrastructure, Korea is among the best in the world. It is a model for developing countries. Although, as it has been mentioned in previous writings, it adheres to a patriarchal Confucian ethic, Korean society is still very progressive in terms of

educating women. For example, according to the *Chronicle of Higher Education*, women make up half of college and university graduates as well as 16% of university faculty (Cisco). With regard to IT as it relates to the percentage of internet users, though figures may vary, women comprise anywhere from 40% to 45% (Soe). Korea leads the Asia-Pacific region with these usage figures. Concomitantly, 35% of IT jobs are held by women. There is a large pool of women already trained in the field of information technology.

When this is examined in the context of employment, the same difficulties that befall women in more traditional sectors of employment are prevalent in the realm of IT:

Women are already represented in fairly high numbers in the IT workforce and, like most Koreans, are very active Internet users. However, women are still restrained from participating in the overall workforce in large numbers due [to] societal norms and lack of sufficient childcare (Cisco).

Chinju is no exception to this general trend. As a matter of fact, the remark was made several times by many residents that the area is more traditional, and thus more conservative than other places in Korea. People who subscribe to the more conventional family lifestyle would be found here if anywhere. A large potential workforce primed (by excellent university training) for the new economy is left dormant, if national statistics are any indicator- only 54% rate of women. What looks like something of an aberration to advocates of women's rights (in a western sense) could possibly turn out to be the country's greatest asset....

2. A New Framework

This issue of the multiple-burdens of the working woman in Korean society is at the heart of this matter. Those who chose to work outside the home and get married face difficulties maintaining a work while taking care of the husband, children, and in-laws. Anyone faced with this particular quagmire would have some issues with which to contend, to be sure. Viewed as a great strength and testament to familial stability to some, the traditional model of the Korean family has become troublesome to many people in Korean society, and not exclusively women.

In a broader context, the issue of women and IT in Korea is no different from the dilemma they, as well as society faces in more conventional forms of work. Because Korea is a single-income supply-side economy with a median population by global standards, in the new global order it would be harder pressed to compete with the dual-income economies typical of western states. In a world where knowledge is capital, no one is ever too far ahead to get left behind, and stakes are increasingly severe, every able-minded should be used to her maximum efficacy. Some experts argue that this is costing Korea a great deal in terms of intellectual productivity; somewhat akin to having two gold mines full of gold but only using one. Unlike many countries, Korea already has the infrastructure in place and the workforce ready to commit. But how without disrupting the status quo?

Previously, in traditional industrial economies, under a single income schema where one person is required to stay at home and care for the children and elderly, this would have been nigh impossible. But, because knowledge is currency, and productivity isn't measured so much in machines manufactured as it is megabytes moved, one's physical location is becoming increasingly negligible. In many companies worldwide, telecommuting is commonplace. One can be in Kuala Lumpur, and submit a finished project to a colleague or superior in a university in Nagoya, Japan.

What the writer is advocating is a framework that harnesses the flexibility of the new technology, and adapts it to a progressive Korean lifestyle. As has been mentioned numerous times in these reports, Korea is in a state of change. It is not totally old, but not completely new. The technology is malleable enough to reflect the state of static flux in which Korea finds itself. Because the dual-role already is present for women within Korean

society, implementing a top-down program specifically geared towards women in hopes that they not only perform supporting roles for men or substitute for men, but they themselves define their own unique roles which are gratifying and empowering to all.

Though, as the reader may know, there are many programs and universities throughout Korea that are geared toward women- many are IT specific -, women and men still take the roads most traveled. Also, even though there is a highly trained population of women, oftentimes they are relegated to subordinate duties at work so that the women are highly unutilized. In addition, women are not recruited or encouraged by and large to enter into any type of fast track management programs that would help to ensure long-term success. One spokesperson for the multinational company Lucky Goldstar made the point that it was not cost effective to do so. The prevailing perception is that after a female gets married, she is expected/wants to give up her job, so any possible chance of recouping monies invested on such individuals is gone. So, it is easy to see for example, LG is a highly modern company with streamlined employment and management tracking methods, still traditional folkways undermine flexibility and progress.

This would mean, at least in the short-term, a concerted effort to actually integrate women who stay at home into paid sectors of employment without them sacrificing their ability to be with their children. Similar systems are employed in the garment industry in places like China. More than merely having a few web-surfing mothers employed, companies such as LG could introduce a high-visibility campaign that would actually serve to help integrate these women in these areas...not just physically, but in the hearts and minds of the people. In tandem, as discussed earlier in other writings, an effort to make people in society realize the true value of so-called “non-productive/non-paid” work such as childbirth and childrearing.

3. Other Implications

In the long-term, empowerment measures via the marriage of women and their technological skills with the world of paid-labor can reach into other realms:

Information technology can contribute to the political empowerment of women as tools for networking women to perform social and political advocacy, to strengthen women's participation in the political process, to improve the performance of elected women officials, to improve women's access to government and its services, to educate, and to disseminate indigenous knowledge. IT is particularly useful in increasing the transparency of accountability of government- an application from which women can particularly profit (USAID).

The previous quote was in reference to developing countries. Though economically, Korea is as far removed from the realities of the countries referred to as any other developed nation, but some of the insights which can be gleaned from the preceding quote regarding women and empowerment ring true for many traditional societies such as Korea.

One can only imagine what would happen if a city like Chinju took a direct and aggressive approach to harnessing its most important resource –its populace- to the fullest. The university system has already been instituted; being one of the lesser regions with regard to post-industrial boon decay, it is a prime target area for such radical adjustment. Just as thirty years ago it was a test bed for the then brand-new concept known as eco-tourism, it can do the same with regard to being on the vanguard of technology by empowering its women.

References

- Ancog, Amelia C. 2001. *Gender and Technology*. PACSN Discussion Paper, No.2001-04.
- Hafkin, Nancy et. al. 2001. *Gender, Information Technology, and Developing Countries: An Analytic Study*. USAID's Office for Women in Development (white paper). Available: <http://www.usaid.gov/wid/pubs/it01.htm>
- Kim, Yanghee et. al. *Assessment of Resources, Best Practices and Gaps in Gender, Science and Technology in the Republic of Korea*. Korean Women's Development Institute.
- Soe, Younei. *The Digital Divide: An Analysis of Korea's Internet Diffusion*. Georgetown Graduate School of Arts and Sciences (Master's Thesis).
- Support for Gender Strategies in the Cisco Networking Academy Program: South Korea Gender Strategy*. Cisco Learning Institute, 2001. Available at http://gender.ciscolearning.org/bestpractices/asiapac/south_korea_strategy.pdf

The Situation Surrounding Elderly Care in Chinju City, Korea

Yuki Asano

In Korea, it is said to be normal that the duty of the wife of the eldest son is to take care of the husband's parents when they become old. There is also an idea that exists in people's minds that it is normal to care for the elderly at home. Elderly people hesitate to enter geriatric care facilities and the younger generation believes that putting them in such facilities is disrespectful towards their parents.

There is financial support from the government for those who are below the poverty line, yet not to other citizens. Rich people are able to afford some services, but not those who are middle class. There is no national pension plan, so old parents end up depending on their children for support if they do not have their own savings.

Chinju City, which is in the Keishunando area in the southwestern part of the Korean peninsula, is known for its conservativeness since it is one of the oldest and most traditional cities in Korea. The status of women tends to be lower than that of men in the region, though the situation has been changing as of late. The city is also known as the "education city." Many students come from other areas of Korea to study there. The city is also famous for its leading elderly welfare research. For example, the local university hospital is doing research pertaining to aging and its treatment, and recently has started to provide a health program for the elderly.

Fieldwork was done from August 5th to 21st of 2003, in Chinju city with other workgroup members to discover the situation surrounding women. The information was collected mainly through the interview and the observation. Students visited every facility together to ask questions and to make observations according to their own interests.

This research was to know the situation surrounding the elderly in Chinju city and the situation surrounding women in the city regarding elderly care. Several points were found out in the research: Facilities and programs exist in Chinju city for the care of the elderly; Women's burden of the elderly care and support towards them; Government policy; Situation in the rural area.

1. Facilities and programs

It is possible to divide elderly related facilities which exist in the city into three categories: facilities for recreation and education, facilities for treatment, and facilities to accommodate elderly (hospice). Though in Japan, facilities are usually for accommodation and to support the "care," the situation here was a little bit different from that of Japan. People were hesitant to talk about the accommodation (hospice) but more were willing to talk about and to participate in other services such as an education center and a recreation center.

Indeed, there were a lot of education centers and recreation centers for the elderly found to exist in the city. These are the facilities and programs found in the city: 1. "University" for the elderly, 2. Community-based elderly people's association, 3. Hospital 4. Recreation centers, 5. Hospice (or accommodation centers).

First of all, it is rare in Japan to have the learning center for the elderly. Therefore, it was interesting to find out that there are those places existing in Chinju. Language education (Japanese or Korean), calligraphy class and other services such as bath, recreation, food, gymnasium, are available for the elderly by self-help. There are some high school students volunteering. There are some facilities to support the elderly such as "slopes" for the staircase, yet no automatic door or bathroom or bathing services by volunteers available like those of Japan.

Basically, it is free to attend this "university", yet they have to pay 600 won for bathing (self-help), and 500 won for the meal. There are three other centers for the elderly existing in the city, which are all included in the Universities in Chinju.

Second of all, there are community-based elderly people's associations, existing in the city. It is called "keiro-in" and there are usually more than one keiro-in at each apartment. There are about three hundred of these associations in the city. They are small associations and elderly people living near the place gather to spend time together whenever they want. It is open from morning to evening and there is a food service available. For those who are sick or handicapped, there is a food delivery service provided by volunteers.

Thirdly, our group visited two hospitals and one health center in Chinju city: University Hospital, Local Hospital, and one Local Health Center. It was unique that all three places provide traditional Chinese medicine as a part of their treatment regime for the elderly. Upon the appointment by the national government as one of the leading cities for the "elderly problems," the city government has asked the medical department of Keisho University to start doing research concerning health problems. In the year 2002, they have started a program such as health check-up, home visiting and facility visiting to give each elderly the instruction of how to take care of oneself. There, they are introducing the traditional Chinese medicine to citizens. Also, the university hospital provides education and free-medical checkups for the citizens in the countryside. In the local hospital, Hanil Hospital, there were rooms accommodating the elderly. In the corner of the corridor, there was a small room where they kept patients with dementia. It was interesting to find out that there were not many people there in the room and not so strict management of the room as is done in Japan. In Japan, they usually lock the door so that the patients do not go out without realizing it. One of the floors was for the traditional Chinese medicine treatments. Some elderly people receiving treatment and a massage, were seen on the floor. Local health center also provides medical checkup and Chinese medicine to the citizens combining with other health services.

Next, there are some recreation centers existing in the city. One of the recreation centers which is famous all over Korea is a center called "Sanrakuen." There is a free pick up bus for the elderly to go to the facility and the center provides a lot of space and activities such as pull, movies, disco, go-room, bath, traditional dancing and instruments' class...etc.

Finally, there is a hospice existing in Chinju city, yet we did not have a chance to visit these facilities. Other facilities and services were available in the city such as lunch making and home visiting by volunteers, volunteers being sent to the farms by YWCA, programs of traditional instruments and dancing in the YWCA for the elderly, a program of providing the care-knowledge to housewives at YWCA, sauna called "tama-timu jiruban" for the elderly...etc.

2. Women's burden and the support towards them

Through interviews with several people, some things found out: The wife of the eldest son is the one to take care of his parents; The women feel burdens, but are taken for granted; Some people are thinking to enter the accommodation in the future but most are not. Also it was found out that there is not enough consciousness about the burden of the elderly care and not enough support being available for the women.

Interviews were administered to the following six people: One of the housewives, Mrs. A from the rich family (over lunch); A housewife, Mrs. B from the rich family (at her house); Mrs. C who is a Japanese language teacher at university; a farmer, Mr. D and Mrs. D; a farmer Mrs. E; a farmer Mrs. F; a nurse Mrs. G.

<Mrs. A (40s)> She belongs to the Christian association and the group provides cleaning, cooking, bathing

services, etc. to elderly people. She also works as a volunteer twice a week making lunch for the elderly who are living alone. After she becomes old, she would like to go and live in a good silver town (elderly people's home) if she has a good income.

<Mrs. B (40s)> She is a housewife and her husband is the president of a company. Though she used to be a teacher after graduating from university, she quit her job after marriage. Since her husband's brother (oldest son) lives in the United States, she will be the one who will be responsible for the care of the mother-in-law in the future. Yet so far, the mother-in-law is not willing to live with them. As for her own mother, she sometimes goes and visits her, yet if she became sick, her brother's wife will be the one who will take care of her. She does not want to live with her children after becoming old. If there were a good facility or silver center, she would like to live there.

<Mrs. C (30s-40s)> She is a university teacher. She is thinking to save enough money for her future so that when she becomes old, she could live with her husband and if there were a good facility, she would like to enter into it. Or she would like to move to the welfare country. Her sisters also have the same idea that they do not want to live with their children after getting old.

<Mrs. D (50s) & Mr.D (60s)> They moved to this city after the husband's parents became sick since they had to take care of them. Their children are quite educated and are currently living far away. They have not thought about their care later on, yet they are thinking to depend on their children instead of depending on geriatric care center or nursing home.

<Mrs. E (40s)> Mrs. E is a dairy farmer and has started doing her current job 10 years ago with her husband. Mrs. E has two sons: One is in the army, and the other one is in university. Now only Mrs. E's mother is living in that generation in her family. When she married her husband, she had to live with her mother-in-law for 9 years to take care of her. The mother-in-law has since passed away. It was mentally tough, and she experienced the double burdens of the care of the mother-in-law and the care of her own baby. After she gets old, she would like to live with her husband, but if it is not possible, she hopes that her son's wife (daughter-in-law) would take care of her.

<Mrs. F (50s)> She was born in a farming family. After graduating from high school, she started to work in an electronics company until she married her husband by an arranged marriage. She used to live in Busan, yet after her mother-in-law became sick, she came to Chinju city to take care of her. Also she started to work as a dairy farmer. Mrs. F and her husband decided to live here since their parents were old and they had to take care of them. She has now two sons and one daughter who are all in their 20's and working.

<Mrs. G (40s)> She is a nurse. Yet she once had to quit her job in the hospital to care for her mother-in-law. Since she was the wife of the oldest son, she could not ask others for help. Besides, she was willing to take care of her. She took care of the mother for one year and it was tough especially mentally since she worried a lot about the losing her mother-in-law.

In the interviews above, there were several points found out such as the eldest-son's wife's unconditioned responsibility towards the care of the parents-in-law, their burdens...etc. In addition to that, it was found out that some of the people who have money and know the aging symptom in the country are thinking to enter the geriatric care facilities in the future, which is an interesting phenomenon. In fact, there is a difference between the consciousness of the people who are living in the town and people who are living in the countryside or between the rich and the poor. Also, almost all the places which our group visited, there was no care-leave from work available even though they had a maternity-leave. Therefore, if women want to leave their jobs for a while to take care of an elderly parent, they had to use some of their paid-holidays instead. Yet one hospital, Hanil

hospital had one such care leave program. They have recently started the one-year care-leave, though there is no payment provided during the time. There were no telephone services found such as that of Japan, in Korea for the burdens of the care-giver.

3. Government Policy

According to a female reporter at the newspaper, the low birth rate is becoming a serious problem in Korea and the government has recently said in a newspaper that they were thinking reimbursing the costs of rearing the third child until they reach the age of 17.

No national pension plan exists, and so far there is less support given to people who are middle class and high-income families though there is some financial assistance to those below the poverty line.

According to the reporter, incidents of senility are on the rise. Though people tend to take care of those elderly at home due to the high expense of geriatric care facilities and the traditional thought of duty towards their parents, those who show signs of senility symptom tend to be put into a hospital eventually. She mentioned that though until now it was natural for the husband's wife to take care of the elderly, sooner or later, it will also be the role of the government to think about these problems so that policies can be implemented related to this matter.

4. Situation in the Rural Area

There are more elderly people living in the countryside than in the city yet the access to facilities or services is more inconvenient and not available in rural areas. Cyber Town is located in the rural part of Chinju City and the number of elderly is a great problem there. Though there is a service where volunteers and welfare staff visit some old people who are living alone, there are not enough volunteers available. Therefore usually those elderly who are living alone are able to afford only one meal per day. There is sometimes an annual checkup by the city doctor, yet the opportunity is limited. The head of the center said that he was thinking of providing an education program to produce more nurses (care-givers) in the near future.

Conclusion

Korea, which is becoming an aging society, still has many adjustments to make to accommodate its graying populace. Initially, the government should establish a policy to better cope with the issues such as establishing a national pension system, by providing a care-leave or by providing a financial assistance including the people in the middle class or those who really need the support. Second of all, not only recreation centers and those places which aim to provide services for those people who are healthy but also other facilities such as hospices should be more open towards citizens and its use should be recommended and utilized. Japan is quite advanced for these kinds of facilities: They provide many kinds of services at the hospice or geriatric care facilities for those who have quite serious diseases or age-related maladies such as senility problems. This might be one of the points which Korea could learn from Japan.

There are also some issues which Japan could learn from Korea. This time in the fieldwork, there were some things and activities also seen which were not seen in Japan, such as "universities" for the elderly, introduction of Chinese medicine and treatment, and a big well-facilitated recreation center for the elderly. These are, in fact, some instances from which Japan could learn a great deal.

By Japan and Korea comparing each other for its own facilities and services, there are so many things

both countries could learn from each other. Also in that way, Korea could also get a hint of coping with its aging society.

References

- Cho, Namhoon and Samsik Lee. 1999. *Achievements and Future Options of the Population and Development in Korea*. Korea Institute for Health and Social Affairs.
- Ogawa, Tetsuo. 2000. "Japanese Women and Elder Care-Changing Roles?" *Asian Women*(11): pp.137-157.
- アジア家族研究編. 1992. 『日本と韓国の家族意識の比較研究－福岡・ソウル調査を中心に』韓国女性開発院.
- 阿南みと子・佐藤鈴子. 2001. 「韓国における ALS 患者の在宅ケアの実例」『大分看護科学研究』:pp.25-28.
- 神尾真知子. 1993. 「アジア諸国」『ジュリスト－高齢社会と在宅ケア』増刊 : pp.246-254.
- 金貞任. 2003. 『高齢社会と家族介護の変容－韓国・日本の比較研究』法政大学出版社.
- 産労総合研究所編. 2002. 『改正育児・介護休業法版－育児・介護休業ハンドブック』経営書院 : pp.36-61.
- 朴明喜. 1998. 『韓国の老人問題と福祉サービスの課題－慶南地域の実態調査を通して』佛教大学博士論文概要および審査要旨. <http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/sp/etextlinks-sw.html> (2003/7/30 アクセス)
- 労働法令研究会編. 2000. 『新訂育児・介護休業法便覧』労働法令協会 : pp.39-87.
2001. 『介護保険ガイドブック』豊橋市.

General Conclusions

Frisco McDonald

Numerous observations were made in terms of the evolution of gender and family in Korea. Particularly with regard to women, the evolution toward the nuclear family coupled with increased educational and (marginally) employment opportunities have greatly benefited women as well as society as a whole. Based on the interviews taken at different levels, it would appear that people on the ground are more receptive than initially anticipated, though change is slow.

Institutional measures, from basic health care, to maternity leave, to elderly care are all issues of which people are aware. Several of the sites visited had some apparatus for meeting the needs of women who choose to maintain careers while raising children. However, regrettably, a more sophisticated infrastructure that would provide advanced childcare services was still in its nascent stages when compared to countries of similar standing.

In addition, it would appear that, though there are some unique and effective institutions for elderly care, people who are in advanced age still rely on the old system more than will be feasible in the near future with the graying of the so-called baby-boom generation. Though this is a problem in many developed countries, Korea might be less prepared than other places to deal with it largely due to the transition from extended family dwelling configurations to nuclear ones.

These issues are directly related to married women in particular because traditionally they were the sole caretakers of these individuals in many instances. In a situation without adequate maternity leave and subsequent childcare, it is nigh impossible for a woman to have the *option* to work outside of the home if she so chooses. Additionally, if she is the primary caretaker of the elderly members of her family, she is in a similarly disadvantageous position.

Pertaining to the issue of sex workers, though it would appear that it only affects girls and young adults, a closer inspection would reveal that this industry is such a pervasive element of society that it cannot be overlooked. The fate of these young women is inextricably intertwined with the husbands that consort with the young ladies, the wives that are left alone at home, and not least of which the normal lives (or at least the possibility of which) that they were more often or not torn away from (family members, etc.). Though bleak and graphic the characterization may appear to some, it is viewed by many that even in situations where physical coercion is not involved, there are other factors that are just as powerful. It was once stated that economic violence is the worst kind of violence. This is particularly true in situations where the marginalized group is in such a situation due to ascribed characteristics over which they obviously have no control. By not allowing women full access in other sectors of work, as well as relegating them to positions of questionable authority in other spheres, it only exacerbates the situation and enhances the appeal for women to try to gain entry into illegal industries.

As eluded to earlier, a beacon of hope for women can possibly be found in the area of educational advancement. After all, the recent strides that Korean women have made in the field of education are partially credited with consciousness raising among women and the galvanizing of women's groups which in turn helped to usher innovations such as the nuclear household. For example, between 1980 and the present, the average number of years of education beyond the level rose from 6 to 9.8 percent. Also, 68.2 percent of those pass the elementary education exam are women (Herald). Over 22% of advanced degrees awarded go to women. Such strides are definitely worthy of note.

However, there are still some contentious issues that should be raised. For example, though there is a very high number of women completing tertiary level schooling, only a fraction of the educators at the level are women. As mentioned earlier in the report, one professor at Gyeongsang University's department of social science mentioned that she was the only female in section. She elaborated on her plight by mentioning the so-called 'superwoman' phenomenon which was echoed like a mantra by other professional women interviewed during the survey. Professional women still shoulder a large measure of responsibility of housework and child-rearing. This double-burden will eventually put a strain on not only women but Korean society in the new millennia. Though numerous strides are being made by women, the accompanying social support services to accommodate women have not been sufficiently developed. This is another one of the issues facing Korea in the coming years-providing adequate support for professional women entering the workforce.

By engaging in research on the ground, we were able to witness firsthand some of the phenomena that we studied prior to going there. Overall, it was easy to surmise that Korea is definitely in a state of flux. In a society with such a long history and rich traditions, an outsider would easily conclude that reforms will take time, and that no matter how beneficial rapid change would appear to observers, the transitional process is one that will take time and also consideration. Feminist scholar Claire Moses, who recently spoke in Seoul at the ninth annual International Interdisciplinary Congress on Women, implicitly rejects the universalist approach to gender empowerment. She says that many may consider adhering to more western cultural norms tantamount to a form of cultural imperialism:

I saw many people who favor women's equality but disparage the name feminist. They view feminism as another form of cultural imperialism whose associations are with the capitalists and imperialists. They think that the western-oriented feminism makes it virtually useless in the analysis of women's experiences outside of the United States and Europe (Herald).

What is advocated by many is a more relativistic approach that would address the needs of women within the context of their respective societies. This type of framework would definitely be more palatable to those who represent the power structure in 'socially-developing' countries. However, it must be emphasized that a deep respect for tradition must be balanced by a strong commitment toward fairness and empowerment. Therein lies the trick.

It was obvious that various initiatives had some efficacy with regard to empowering women in the places that were studied. However, though progress has definitely been made, it was realized that there is still more to be done. The measures taken, both actual and token, showed that people in Korean society are keenly aware of the issues and what steps need to be made and the path has been set. Now, all that needs to be done is to follow it.

Working Group 4

農業

1. 日韓農業におけるインセンティブ比較－魅力ある農業には何が必要か－
2. チンジュ近郊で実施されている農業・農村振興策について－若者の離農をくいとめるには－
3. 晋州の農産物流通
4. 農業ベンチャーの可能性－韓国・晋州の特産品開発をめぐる－
5. Agriculture in the test of time, will local sector survive?

指導教官

東村岳史助教授

協力

金鎮碩教授

執筆者

中村彰**
洪海燕
劉岩

Evelyn Lim *
吉富佳奈

** Group Leader * Sub-leader

日韓農業におけるインセンティブ比較 — 魅力ある農業には何が必要か —

中村 彰

はじめに

本稿は、日本と韓国の農業を多面的な視野から調査・分析し、農業の持つ将来性を明らかにすることを目的とした調査で、両国が共通に抱える問題を中心に据え、農業に関わる課題を、日韓比較という形でまとめることとする。

日韓両国の農業が抱える共通の課題は、次の二点に集約することが可能である。第一に、他産業との間で収入格差が生じ、加えて農村から都市への人口流出が影響し、就農希望者が大幅に減少していることである。第二に、営農者の高齢化が進み、労働力の低下が深刻となり、収入向上に欠かすことのできない経営の規模拡大が思うように進まないことである。そして、日韓両国における農産物の市場開放が進む中、両国の農業が今後も存続・発展し続けるためには、才能のある優秀な農業経営者の存在を欠かすことができない。このような優秀な人材を確保し、上述の課題を解消するためには、就農希望者や営農者が農業に将来性を見出し、農村の生活が魅力に映ることが重要である。本調査報告においては、就農希望者と営農者が農業にインセンティブを持つことを重視し、日本での事前調査および韓国での現地調査の結果から得られた情報を素材として、日韓において、国・地域レベルで両者に対してどのような取り組みがなされているのを明らかにすることとする。

1. 日本における取り組みとその評価

日本における就農・営農支援は国・地域レベルで行われており、国レベルでの支援は、平成 12 年度に農林水産省が策定した「農政改革大綱」に基づき、農業の担い手の確保・育成が重視されている。なお、農林水産省が提供する支援策については、同省のホームページ上に詳細が記載されているためここでは詳しく述べない¹。次に、地域レベルでの支援は各都道府県の出先機関である農業改良普及センターを中心として行われている。ここでは、事前調査において訪問した愛知県海部郡農林水産事務所・農業改良普及課（以下、海部普及センター）での聞き取り調査を素材に、就農希望者や営農者に対してどのような支援が行われているのかを述べる。

施設野菜の栽培が盛んな地域にある海部普及センターの特徴は、農家に対して生産技術導入のサポートや、地域特産品の開発、地域の生活環境の整備などを指導および支援している点である。また、新規就農者のために独自の取り組みとして、家族内での役割分担に関連した二つの取り組みをあげることができる。

ひとつは、新規に就農した後継ぎを有する農家を対象に「親子濃密相談会」を実施し、家族内で経営目標の設定や、新規就農者の経営内での役割分担を明確化することが行われていることである。これは、農業経験の浅い就農者に対して、早期に適切な経営能力を身につけさせるためにも有効な手段であり、新規就農者が抱える問題の解消に役立つと言えるだろう。

もう一つの重要な取り組みは、家族経営協定の締結推進である。家族経営協定とは、農業に従事する家族員が共同経営者として経営に参加し、労働の対価として適切な給与・休日を得ることができるよう、基本的に書面にて誓約をするものである。農家の後継ぎとして就農した場合や、農家に嫁いだ結果、就農しなければならなくなった場合などにおいては、家族内において賃金形態や余暇の取り決めが曖昧で

あり、特に女性農業者に過度の負担を強いる状態が続いていた。家族経営協定は、従来の農業経営にありがちな無償労働をなくし、農業従事者が平等に労働できる環境を整えるという点で、就農希望者だけでなく経営者にとっても後継者確保の手段として有効である。しかし、聞き取り調査の結果、協定を書面にて締結している農家は少なく、海部普及センター管内のあるトマト農家においては、「口約束をしているだけである」との回答が得られた。家族経営協定に関しては、経営規模が小さく、家計と経営を分離していない零細農家において実施することは事実上困難であり、自然を相手にする農業では、収入が不安定である側面も否めない。このため、家族経営協定が今後も農家において認知され続けるのかについて多少の疑問が残る。

2. 韓国における取り組みとその評価

2. 1 国レベルでの取り組み

韓国における就農・営農支援も、日本と同様に様々なアクターによって行われている。調査を通じて明らかになったことは、韓国における国レベルでの農家への支援策は、90年代から行われている経営規模拡大政策と、情報技術教育（IT教育）に集約することができる。

前者については、農業基盤公司（Korean Agriculture & Rural Infrastructure Corporation. 以下 KARICO）を通じて不在地主や離農者の農地を集約し、専業農家へ長期償還方法にて転売する事業や、3.0ha以上の農家に長期賃貸借を斡旋する事業等を行っている。これは、農家の営農規模を拡大させ、効率よく農業を行うことで収益の改善に貢献するというメリットを有する。これらのインセンティブはしかし、一部の農業従事者にしか享受されていないというデメリットも有する。KARICOが進める営農規模拡大政策については、営農規模が3.0ha未満の農家を事業の対象外としていることから、深川（2002:93-94）が指摘するように、若くて3.0ha以下の比較的小規模の営農規模しか有さない新規就農者は、営農規模拡大の機会を失する。また、KARICOの事業は米専業農家に限定されるため、米農家以外は規模拡大の機会を得ることができない。そして、慶尚南道にあるKARICOサチョン支社での聞き取り調査の結果、高齢化によって営農を継続できなくなった農家に対しては、離農を促すに十分なインセンティブが用意されていないことも明らかとなっている。

後者については、全国220の大学に「農業情報119サービス」を設置し、農家がIT技術を使って経営管理などを行う際に発生するトラブル解消に努めている。これは、農家にIT技術を浸透させる機会を提供するだけでなく、サービスが無償で提供する農科系大学生が、農業の現場で経験を積むこともできるというメリットも有する。同サービスは、農家がインターネットや電話を通じて依頼し、主にホームページの管理やPC関連機器の故障などに対応するサービスを学生が提供している。調査を行った慶尚南道南部地域を管轄する慶尚大学119サービスでは、年間約800件の依頼があるとのことであった。

IT教育とは別に、全国21の大学（ほとんどが国立大学）には「最高農業者経営課程」（Advanced Agricultural Management Course. 以下、AAMC）が開設され、優秀な農業経営者の育成に努めるとともに、先端農法の理論を農家に教授する役割を担っている。調査を行った慶尚大学AAMCでは、設立から10年間に885名の優秀な農業経営者を輩出することに成功している。課程修了者は経営管理やPC講義などの特別講義に参加できるなど、持続的な支援を受けることもできる。慶尚大学AAMCにおける聞き取り調査では、修了者のうち、特に優秀な修了者には無償で農地と温室の提供を受けることも可能な制度も整備されているとの回答が得られるなど、意欲的な営農者にとってはインセンティブが高い制度と言えるだろう。

2. 2 地域レベルでの取り組み

韓国にはインターネット技術を利用して、新規就農希望者が農業に魅力を感じ、農村での生活に価値

が見出せるような新たな取り組みを、地域レベルで行っている営農組合法人がある。営農組合法人チョロック(以下、チョロック)は、慶尚南道晋州市近郊の二班城面の農家を中心となって2000年に設立され、「農村パラダイムを変革する」ことを目標として様々な活動を行っている。従来の農村での生活は、都市と比べて高等教育の水準や収入の面などで社会的・経済的に劣り、娯楽施設が少ないなど文化的にも都市との格差が大きかった。このことは、都市への人口流出を促してきた要因でもあり、すなわちチョロックがいう「農村パラダイム」が有する負の側面であった。チョロックはこのパラダイムを変革すべく、インターネット上に二班城面サイバータウン・プロジェクトを立ち上げ、農村地域開発を地域レベルで行っている。具体的には、インターネット上で農産物の販売を行うだけでなく、地域の農家がサイバータウンに参加することで、ネット上で販売や技術の情報交換を行う場を提供している。また、廃校となった校舎を有効利用し、農家を対象としたPC講座の開設、若者への伝統芸能の継承活動、芸術家への創作スペースの提供なども行っている。

しかし、倉持(1994)が指摘するように、農村の生活が不便で、非衛生的であり、魅力に乏しいことには変わりはない。農村での生活と農業が、就農希望者にとって魅力に映るためには、チョロックの活動のように都市生活では得られない価値をキーワードに、地元の農家が主体となって農村におかれた状況を変革しようと試み、IT技術を活用しながら農村での営農に将来性があることを示していくことが今後重要であろう。この点において、チョロックの進めるサイバータウン・プロジェクトおよび文化活動支援は、就農希望者と営農者双方にとってインセンティブの高いものと言える。

3. 日韓比較から学ぶこと

これまでは、日韓両国での調査結果を軸に、それぞれに独自の就農・営農対策が講じられていることを、インセンティブをキーワードとして述べてきた。ここからは、日韓の農業が持つ魅力をそれぞれに比較しながら、今後の課題を論じることとする。

日本での事前調査において明らかになったことは、農業における後継者の確保および育成が、国・地域レベルにおいて重要な課題として認識されており、就農対策に様々な手段が講じられつつあるということである。国レベルの対策としては、就農希望者向けの施策として「農林業をやってみよう」プログラムの拡充と強化が進められており、希望者が農業に魅力を感じられるように、様々なインセンティブを用意している²。また、地域の改良普及センターを通じて持続的に営農支援を行う体制を整備することで、新規就農者が農業に定着し、早期に経営の安定化を図るための基盤作りが進められている。しかし、ここでの問題は、地域の改良普及センターはこれまで技術面での支援を中心に行ってきたため、経営指導に関わるノウハウが少ないことが危惧される点である。調査においては、改良普及センターが経営面での指導拡充を重点課題としているものの、各農家の収入に直接影響を及ぼす経営指導には慎重な態度を取らざるを得ない状況が明らかとなった。また、農林水産省経営局女性・就農課が2002年に行った「新規就農者の就業状況に係る調査結果について」の報告書においては、新規就農者が早期に経営を安定させるために重要と考えていることが営農技術の指導以上に、営農資金の支援を最も重要と考えていることがわかった。このことから、新規就農者が求める支援策と改良普及センターが実施する支援策との間に若干のずれが生じており、この点を改善することが急務と考えられる。

また、日本の調査訪問先農家において、農業の魅力や将来性を語る方が多かったのも印象的である。しかし、日本では韓国ほど農家へのIT技術教育が進んでおらず、農家がインターネットを利用して販路の拡大や農業に関する情報交換を頻繁に行っているとはいえない。調査で訪問した農家には、独学でインターネット・オークションを開設し、成功を収めている例もあったが、ほとんどは経営管理の一部にIT技術を導入している程度であった。各訪問先での聞き取り調査では、農産物の市場開放が進み、従来の販路では思うように収入の増加が見込めなくなっている。今後は、個人の経営手腕次第で収入が

左右されることが予想されるため、営農技術の向上だけでなく、経営能力を向上させる機会の提供が必要となるであろう。韓国における最高農業者経営課程などは、全国 22 の大学で、営農者が先端的農業技術を学べるだけでなく、経営に関しても専門知識の習得が可能である。このように、日本においても、産学の連携が地域レベルで図られることが課題である。

一方、韓国では、90年代に発生した経済危機やWTO加盟の影響を受け、依然として農業に対する魅力や将来性が見出しにくい状況にあるといえる。また、2005年の米市場開放に向けた取り組みが政策上優先され、経済危機後の農業全体の復興が遅れているということも背景にあると考えられる(深川2002:42-43)。そのような中で、今後最も注目すべき点は、韓国社会全体に浸透しつつあるIT技術の農業分野での拡充である。韓国での調査では、地域の大学や農業技術院、そしてチョロックのような団体が農家に対してIT教育を施していることが明らかとなった。このことについては、農業経営においてIT技術を導入することで収入向上を図るといふ、潜在的なポテンシャルが高いという点で評価できるだろう。その反面、IT技術の導入による恩恵を受けることのできる農家は依然として少数派であり、ジャンセンドラジといった企業によるIT技術利用の効果のほうが高いと考えられる。ここでの問題は、IT技術をどのように利用するかである。上述の日本の場合におけるインターネット・オークションの例では、オークション形式で自らの農産物を出品し(この場合では洋蘭の販売)、落札された価格で販売するという方法を取るため、市場価格に大きく左右されずに利益を得ることができる。通信および配送システムが整備されている韓国においては、このような方法を採用することで、都市との格差の大きい農村地域での営農も可能であろう。もう一つの課題は、就農者対策の充実である。日本においては、国・地域レベルで就農者対策が講じられ、営農者の高齢化を防ぐ施策がとられている。韓国での調査では、就農希望者に対する国・地域での支援策が明らかにならず、営農組合法人チョロックの活動のみが唯一の情報源であった。農業従事者の高齢化が日本以上に深刻な韓国では、チョロックのような存在が重要である。農村の持つ魅力をどこまで訴えることができるかは、疑問の残るところであるが、今後の発展次第では、農村地域開発の成功モデルとして各地に広めることができるであろう。

まとめ

本稿では、日本での事前調査、および韓国での調査を通じて明らかになった情報を素材として、魅力ある農業の将来性を検討してきた。そして、日韓の農業が共通に抱える問題について、就農希望者・営農者に対するインセンティブを重視しながら論じてきた。その結果、日韓双方において評価できる点と、重点的に検討する余地が残されている課題とが明らかとなった。しかし、日本での事前調査において訪問した農家が四箇所であった反面、韓国では一箇所のみであったため、農家の視点から日韓農業を同等に比較することができなかった。このため、今後の課題としては、農家の視点に立った比較・検討作業を行う必要があるだろう。

脚注

¹ 農林水産省. 2003. 『新規就農希望者・新規就農者のページ』 Last Accessed: 2003-11-2. <http://www.maff.go.jp/soshiki/keiei/jyosei-syunou/josei/hajimetai.htm>

² 農林水産省. 2003. 『農林業をやってみようプログラム』 Last Accessed: 2003-11-2. <http://www.maff.go.jp/soshiki/keiei/jyosei-syunou/josei/yattemi/yattemirenaku1.htm>

参考文献

- 加藤光一. 1998. 『韓国経済発展と小農の位相』 日本経済評論社.
- 倉持和雄. 1994. 『現代韓国農業構造の変動』 御茶ノ水書房.
- 深川博史. 2002. 『市場開放下の韓国農業—農地問題と環境農業への取り組み—』 九州大学出版会.
「村落社会研究」29 . 1993. 『家族農業経営の危機—その日韓比較—』 農村漁村文化協会発行.
- 愛知県海部農林水産事務所農業改良普及課. 2003. 『平成 14 年度普及活動実績書』.
- 愛知県海部農業改良普及センター. 2001. 『海部津島地域の新しい農業・農村づくり：普及指導基本計画書(平成 13 年度～平成 17 年度)』.
- 農林水産省. 1998. 『農政改革大綱』.
- 農林水産省経営局女性・就農課. 2002. 『新規就農者の就業状況に係る調査の結果について』.
- 営農組合法人チョロック (CHOROC) パンフレット.
- 韓国農業基盤公社 (KARICO) パンフレット.

チンジュ近郊で実施されている農業・農村振興策について —若者の離農をくいとめるには—

吉富 佳奈

1. はじめに

日本と韓国の農業には共通する要素が多い。農業は国や社会の基本的な安全保障であり、文化を支える重要な産業である。しかし現状を見る限り、日韓両国で農業は先細りしている印象が否めない。

本調査は、いかにして若者を農業にひきつけることができるか、という問題意識のもとに行われた。このレポートでは、韓国の農業が抱える問題と韓国で離農が進行している理由を説明し、チンジュ市近郊で実施されている農業・農村振興策について紹介する。

チンジュ訪問以前に、予備調査として愛知県内の農家の方にお話を伺った。訪れたのは水耕栽培のトマト農家2軒、鉢植えの花きを栽培している農家1軒、インターネット販売も手がけている蘭農家1軒である。彼らから農業を生業とすることの魅力について話を伺ったところ、次の4点を共通して挙げていた。すなわち、(1) 仕事に時間的自由が利くこと (2) 新しい取り組みや挑戦が可能なこと (3) 自分の才覚を経営に活かせること (4) やりがいがあること、である。チンジュで調査を行った際にも、着眼すべきポイントとしてこれらを意識することが多かった。しかしながら、韓国における調査で訪問したのは、役所や政府系機関や農協など、いわば政策を実施する側の組織が殆どであった。そのため実施されている農業振興策についての情報収集は行えたものの、農家の人々のそれらに対する評価については知ることができなかった。この点は今回の調査の限界である。

2. 韓国農業が抱える問題

韓国の農業が抱える問題は多様であり、相互に関連している。ここでは以下の4点を指摘し、韓国の農村の状況を示したい。

第一に、農家の規模が極めて零細なことである。一戸あたり平均耕地面積は1.36ヘクタール（日本は1.55ヘクタール）である。しかし一方で、90年代以降農業政策が変更され、農家の経営規模を拡大させる農地売買事業と長期貸借推進事業を進められてきた。その結果、積極的にこれらの事業に対応して大農へと成長した農家が生まれた。大型機械を使用して村落内の営農を引き受ける少数の力ある農家と、多数の零細な農家という構図ができたのである。

第二に、農業人口が減少していることである。総人口対比の農家人口は8.7%にまで（日本は10.6%）低下している。農家一戸当たり世帯員数は2.91人（日本は4.31人）となっている。総就業者数に占める農業従事者比率は、10.5%である（日本は4.5%）。

第三に、高齢化である。60歳以上の農業就業者は46.2%になる（日本は65.9%）。これを60歳以上の農家人口に対する比率に直すと74.9%（日本は53.4%）である。深川博史によれば「平均世帯員数が多ければタイアしえたであろう高齢者が、高齢者のみの世帯となった場合に、独立して家計を支えるべく、最小限の就労を余儀なくされて、いわば自給的な営農を継続するという状況」（深川2002）だという。これらは農村から都市への人口流出が急速に進んできたことと、それによって再生産可能な人口がすでに農村にないことから来ている。

第四に、専業農家の割合が高いことである。農家の兼業化は徐々に進んできてはいるが、それが在村

兼業という形にはなっておらず、農業以外の職を持つ場合、単身あるいは世帯ごと都市へと流出していく傾向が強い。このことは、農村に農業以外の就業の場が少ないことに起因する。専業農家比率は2000年には67.1%であり、90年代を通じて減少してきていた1995年の56.6%から一転増加している。これには、経済危機の影響による兼業機会の減少や兼業が困難になった高齢者世帯の増加が影響していると考えられる。

就労人口が減少し続けている、零細規模で専業の、高齢な労働力によって支えられる産業、それがこんにちの韓国農業なのである。

3. 韓国で離農が進む理由

韓国で離農が進んでいる理由を行く先々でインタビューしたところ、おおむね同じ回答を得た。それらは大別すると以下の3つである。

第一に、農村で得られる収入が低く、都市で得られるそれと格差があることだ。市場の自由化が進む中で農産物の価格が下がっていくので、農業を営んでも収入が上がらないのである。作業に改良を加え効率よく収益をあげようとするには、農地の規模が小さい。現状の規模で収益の高い作物を新たに育てようとするれば、設備投資が大きな負担となる。また農村には農業以外に職場が少なく、職業を選ぶことも、農業収入の不足を補うことも困難である。

第二に、農村の生活環境が不便なことだ。1970年代に展開されたセマウル運動によって農村の生活環境は目覚しく改善されたといわれるが、下水道など依然不十分なところも多い。交通事情についても、都市と比べて比較的不便な状況にある。

第三に、教育環境、文化環境が未整備なことだ。娯楽文化施設や学校が農村には少ない。また、過疎化が進み学校が廃校になるといったケースも多い。農家の子弟が農村を出て行くのは、しばしば高校や大学への進学のためである。韓国の農村でも子供たちが大学へ行くのはごく普通の出来事になった。彼らは卒業後も都市で就職するケースが多い。倉持和夫に拠れば、農家は「農業の将来を悲観し、子ども達による農外での成功の機会を期待して」（倉持1994）教育に投資しているという。

もし収入が十分に得られたとしても農村には暮らしたくない、と考える人も多いという。このことから生活環境や文化環境も重要な要素であることが伺える。メディアや交通の発達によって、農村に暮らす人々が都市と農村との比較を意識するようになり、相対的な貧困のイメージが固定されたのではないだろうか。

4. 韓国での取り組み—その成果と問題点—

チンジュ市近郊では、次のような農業・農村振興策がとられていた。以下にそれぞれの事例について紹介していく。

第一に、農家の経営規模拡大事業である。地方自治体からの支援を受けて政府の政策の代行をしている農業基盤公社（KARICO）が推進している。農地の遊休化を防ぎ、大規模で効率性の高い農家の育成を目指すものである。具体的には農地の売買事業や賃貸事業を行う。当初は零細農を対象に規模拡大を図ろうとしていたが、次第に政策の性質が変化し、すでに大規模な農家か成長の可能性が大きい中規模の農家を対象とするようになった。規模拡大をより切実に望む零細農はそのままである。所有している耕地が基準に満たなければ事業対象から外されるということは、若く有能な人材の新規就農を減らすことにもなる。農業基盤公社職員の話に拠れば、この事業は高齢者を他の仕事に従事させ、彼らの農地を若者に優先的に提供する取り組みである。しかし実際には農村に高齢者が就業可能な「他の事業」はなく、いくらかのお金で土地を譲渡・賃貸させているという。高齢の農民には土地に対する愛着があるた

め、土地の流動性は低い。

第二に、農村の情報化である。韓国はADSL利用者の割合がアジアで最も高く、比較的情報化の進んだ社会だ。しかし農村においてはインフラも利用習慣も未だ不十分なため、現在国を挙げて農村の情報化を推進している。情報化によって期待できる効果には次のようなものがあげられる。(1) 新技術や気象などの農業情報を手に入れられるようになり、農業経営に活用できる。(2) 市場価格を知り、自分に有利な販売先や時期が選択可能になる。(3) 電子商取引など新たな販路の開拓が可能になる。その際の広告の発信が他の媒体に比べ安価である。(4) 近隣の村同士あるいは都市の人々との交流が容易になる。(1)～(3)は農家の所得向上の可能性を内包している。(4)はより開かれた社会との交友や情報共有を可能にし、農村の人々(特に若者)が孤立感を持つ現状(イバンソンサイバータウン会長の話より)を変えていく可能性を内包している。

農村の情報化は行政・大学・民間それぞれのセクターが協力し合いながら進めている。慶南農業技術院は、農業関連技術の開発と農民の技術教育を行っている慶尚南道の機関である。ここでは1994年から年間1000人ほどを対象に無料のパソコン教育が実施されている。2000年からは電子商取引に関する教育も開始され、2002年までに教育を受けた100人ほどが電子商取引を導入したという。技術的な問題が起きたときには、技術院の職員が相談に応じている。慶尚大学では、農家に対して情報関連サービスを提供する「農業情報119サービス」が実施されている。これは韓国農林水産部と協力しながら行われるプログラムで、全国22の大学が参加している。その内容は、農家が必要とする情報化教育(具体的には、韓国農林水産情報教育、農林水産部の出荷支援情報、ウィンドウズ、インターネット検索、ワードプロセッサ、エクセル、簿記)を提供することと、スタッフが地域農家を訪問してパソコン関連トラブルを解決することである。スタッフは各分野の教授と農業分野の学生からなっている。スタッフが訪問して提供したサービスの内容は記録され、農林部のデータベースに送られる。農林部ではそれを参照して、政策に反映させようとしている。この取り組みは農家にとっての利点だけでなく、派遣される学生にとっても農業の現場を体験する機会を提供する点で興味深い。チンジュ市郊外のイバンソンミョンに基盤を置く営農組合法人チョロックは、地域振興を目的とした情報教育を実施している。廃校を無料で借り受け、パソコンは中古のものを譲り受け、テキストは政府からの無料配布を利用し、講師は「農業情報119サービス」の力を借りて招聘し、回線は地方自治体からの支援を受け設置し、教育環境を整えたのである。これは村の出身者が呼びかけ人となって立ち上げたイバンソンサイバータウンという地域振興プロジェクトの一環である。民間から起きた活動であることが注目に値する。

第三に、農産物に競争力をつけるための付加価値化やブランド化である。南海郡では、美しい景観を活かして観光客を誘致しようとしている。観光客を対象にした特産品の販売に期待しているのである。また食の安全性に対する関心の高まりを背景に、農協ではおいしくて安全な「南海ブランド」のマークを作成しているが、実際にはまだ使用されておらず、準備段階であった。チョロックも電子商取引を通じて近郊の農産物のブランド化を計画しているが、まだ実現していない。チョロックの場合、電子商取引の規模自体が小さいうえに、イバンソンミョンにゆかりのある離村者をターゲットにしているなど、広告自体が目的であるような側面があり、構想に対して実態が追いついていないようだった。

第四に、農村に魅力的な文化施設を作る取り組みである。イバンソンサイバータウンの事業の一環として「プルン文化の家」事業や「芸術家コミュニティ」(2004年オープン予定)がある。イバンソンサイバータウンは農村の伝統、人材、豊かな自然などの資源や価値を再発見し、近隣の農村や都市に発信しようとしている。プルン文化の家は廃校を利用しており、先に述べたパソコン教室や、図書室、伝統芸能の稽古などの活動をするスペースがある。ここは地域の社交場となっている。芸術家コミュニティは、同じく廃校を利用しており、書道、陶芸、わら細工、絵画、染色、などの芸術家が共同生活をしながら創作活動を行う。いずれ外部からここを訪れた人が芸術に触れ、体験できるような施設にするつもりだという。これらの取り組みを推し進めているのは、イバンソンサイバータウンの会長の強い考えで

ある。それは、都市とは異なる新たな文化の発信地として農村をアピールしていくことが、地域振興につながる、というものだ。

5. まとめ

韓国の農業・農村を振興させていくには、離農が進む理由として挙げられた3つの状況を改善しなければならない。すなわち、農村所得の向上、生活環境を便利にすること、文化的環境の整備である。これらに加えて、農業が内包している魅力を実現しうる環境を作っていくことで、若者を農業にひきつけることが可能になる。その鍵は、農村の情報化にある。

営農規模拡大を進める取り組みがさらに進展し、少数の大農による効率的な生産が行われるようになったとき、農業の競争力は上がるかもしれない。しかしそれだけでは農村の振興はできない。農地を失った人々を受け入れる職場が農村にないからである。零細農家を駆逐する形で産業を効率化させていくことは、農村人口の減少を加速させる。韓国の農村の脆弱さは、農業所得の低さと兼業の道が少ないことにある。農村振興のために必要なのは、第一に農業そのものから得られる所得の向上を図ることであり、第二に収入の多様化を進めることだ。これは単に農作物を育て、一次産品を市場に出すというだけではなく、加工や付加価値をつけることにより利益を上げていくアグリビジネスという広い意味での農業の発展を目指すことである。このプロセスの中で農業が内包する魅力を実現できる。アグリビジネスを進展させるには、広い視野で消費者のニーズを把握し、それに答えていかなければならない。情報収集、マーケティング、技術の学習、ネットワーク作りのためには、インターネットが大きな力を発揮する。現在まだまだ試行錯誤段階の、付加価値をつけたりブランド化を進めたりといった地域独自の取り組みも、情報化によって促進されるだろう。農産物生産から加工のプロセスを農村で実施できるようになれば、村内に農業以外の雇用も生まれる。情報化をうまく活用すれば、ホームオフィスの可能性も生まれてくる。

しかし、これだけでは農村が持つ生活環境と文化的環境の問題は改善されない。生活インフラや教育の機会均等に関しては、これからも改善されていかなければならない。しかし、イバンソンサイバータウンの会長が訴えていたが、「都市と比較して農村は遅れた地域である」という認識を変換していくこともまた大事な働きかけである。伝統文化やコミュニティの協力や豊かな自然といった農村に存在する価値や資源を再発見することは、都市のそれとは異なるライフスタイルのよさを再発見することでもある。コミュニティの活動を活性化し、新たな文化を発信していこうとする積極的な取り組みは農村に暮らす人々を内面から変革していくだろう。またそのように活発な農村は都市に生活する人々にも魅力的なものとして映るだろう。

所得の向上だけが離農を防ぐのではない。農村のすばらしさを謳いあげるだけでは、その価値観に賛同する少数の支持を得るだけだろう。大切なのは農村で生活する上ですでに生じている問題を解決するためのとりくみと、農村自身の文化的活性化が同時に進められていくことである。

参考文献

- 深川博史. 2002. 『市場開放化の韓国農業—農地問題と環境農業への取り組み—』九州大学出版会.
倉持和雄. 1994. 『現代韓国農業構造の変動』御茶ノ水書房.

晋州の農産物流通

洪 海燕

1. はじめに

WG4は「若者をいかに農業にひきつけるか」という問題意識を持って、韓国晋州市の政府機関、農協及び企業、農家などを訪れた。晋州は農業の比重が他の都市より高い方で、韓国国内で最初に施設園芸を始め、施設野菜の輸出が全国の7割を占める農業振興都市である。「グリーンベルト政策」により、晋州は工業の発展がかなり制限され、農業部門が経済の主たる担い手となった。晋州は農産物流通の発展に最適なインフラ整備を提供して、慶尚南道地域の交通・物流中枢になっている。農産物流通は農業生産の成長に不可欠なもので、農民の収入に直接関わる。これは農村所得が低いため都市への出稼ぎが後を絶たず、若者が農業に従事しないなどによる農村高齢化問題が顕著な現状においては、非常に重要な課題である。

調査の全体にわたって、市場により左右される農民の収入において、国内市場だけではなく国際市場にも進出する農産物の価格が公正な取引を通じて形成されることがいかに重要であるかを知った。しかし、価格形成のメカニズムはいまだ不安定であり、比較的単一の流通ルート及び農協の政策問題なども絡み合っている。この報告の目的は、農産物流通が直面している問題を検討し、それらを克服するために何が必要であるかを考えることにより若者を農業にひきつけるアイデアを探ることである。次のセクションでは、農産物流通に関する問題を2つのカテゴリー、従来の流通経路とE-Commerceに分類して農業生産者の立場で分析し、結論として将来的発展のための提言を試みたい。

2. 晋州の農産物流通の現況および問題点

2. 1 従来の流通経路

現在の農業は、従来の生産中心の営農から販売を重要視する商業的な営農形態に転換されている。また、貯蔵及び栽培技術の発展により季節破壊や供給過剰の現象が著しい。このような変化を背景に、以下では晋州における農産物流通ルートの一環としての出荷と卸売り段階に限定して分析し、その問題点を検討する。

農産物の直接取引が占める比重はまだ低く、主に卸売市場を経由して取引が行われている。韓国全国では33ヶ所の卸売市場があり、晋州市卸売市場は農協晋州農産物共販場以外に晋州中央青果株式会社が法人として経営している。晋州市内の施設野菜農家の50%がこの卸売市場を利用し、それ以外の50%はソウルや他の卸売市場に出荷している。その結果、流通過程が複雑になり、流通マージンが拡大されることによって、農産物の価格に上乗せされることになる。つまり韓国の農産物生産がまだ零細で分散化されているのが高価格化の主な原因である。

さて、主な流通ルートである卸売市場は流通経路に不可欠な機能である価格発見機能として、通信技術や電算技術の新しい発達と結びついた情報化の進展を遂げている。晋州市卸売市場では入札器を使った電子競売方式で取引が一部行われているため、競売の価格情報がその場で直接農林部に送達される。電子競売方式の利用は韓国全国的に普及しており、ソウル中央卸売市場では90%、地方では50%ぐらい使われている。そして全国的に価格情報が公開され、取引の透明性を高めると同時に農家に出荷価格と小売業者に小売価格の参照基準を提供し、消費者に信頼感をも与える。また、地域ごとの大きな価格ギャップを縮小し、全国の農産物需給を調整する。しかし、日夜変動する価格情報の公開は自由な取引

を推進する反面、生産者が期待する価格が形成されない場合には出荷先の変更を起こして、価格形成に不安定な要素を与える。

農産物の流通において、製品差別化および市場細分化の追求とは、消費者の嗜好を利用して、特定商品に対して固定的な選好を形成し、競争関係にある他の産地に対して、相対的に有利な販売効果を獲得しようとするものである。産地の銘柄で長期的な販売を維持できるのは、卸売業者や仲卸業者の主導でブランドが形成されてきたからである。卸売業者や仲卸業者の零細小売業者に対する商品情報面での影響力は強く、彼らが推奨する産地品は高価格販売が可能であり、結果的に高い小売マージンが増大する。それに対して、産地・生産者は卸売市場でセリ・入札で価格が決定されるため、価格決定プロセスには関与できない。したがって、産地・生産者が希望価格を実現するには、出荷量を調整する手段しかなかった。このため卸売業者と事前に打ち合わせた上で、月別・旬別の出荷計画を立て、これに基づいた出荷を行ってきた。けれども、出荷計画は当該卸売市場における前年実績をベースとして推定した予想需要に基づいたものであり、現実の需要をベースとしたものではない。

このように、流通経路がまだ卸売市場に集中されているが、一方、スーパーのシェア拡大を背景として近年急速に流通ルート多様化が進んでいる。流通の多様化によって、卸売市場における価格決定にスーパーや産地が関与することが多くなっている。スーパーが設定した納品価格に卸売業者が産地の希望価格と需給状況を加味して価格決定されていることが多くなり、産直流通では産地と小売の交渉により価格決定される。

卸売市場を利用しない場合は、卸売市場以外の産地市場、問屋、商社などの中間業者を利用するか、さもなければ小売業者または消費者に直売する。農産物を生産する産地と小売店や最終消費者が信頼関係を形成することで、情報の非対称性を解消し、費用に見合った価格形成を図ることができる。農産物の適正価格の形成と流通過程の公正な取引を先導するために、農協は都市地域の主要消費地に共販場、総合流通センター、ハナロ마트¹など消費地流通施設を設け、農産物販路の拡大と価格安定を図るなど、流通環境変化に積極的に対応している。特に、卸と小売が統合された新しい形の農産物市場として評価されている総合流通センターが運営されている。このような直接取引以外に、スーパーなどの販売業者も農産物を安定的に仕入れるために、流通ルートを縮小して、産地・生産者と直接契約して継続的な直接取引を行うことがある。しかし、現在増加している先物取引や予約取引の場合は、スーパーが仲卸業者や卸売業者を特定化し、これらの業者を通じて産地も特定化されていることが多い。しかも、先物取引や予約取引の条件は生産・出荷が量的に大型であるため、大型産地による組織的生産や共同選別、共同出荷でなければならない。これは現在の零細的な家族経営の農業生産にはかなり難しい。

また、スーパーなどと先物取引や予約取引する際の農家の市場交渉力を高めるために、農協が代表して農協ブランドで契約を結ぶ。それは、特に予約取引では卸売業者や仲卸業者だけではなく、実質的にスーパーとも取引条件を交渉する必要があるからである。したがって生産原価を基礎としながら、他産地の販売動向やスーパーの仕入れ動向、小売価格などの情報収集に基づき、市場状況に適応した受取価格を設定して交渉するのが重要である。しかし、農家は相対的に交渉力が弱いので、農協が代わりにその役を担当し、品質の標準規格化などを通じて産地農産物を共同出荷する。それによって、農産物全体の流通コストを減らすとともに農家の安定的な取引先や価格をも確保することができる。

現在スーパーとの取引では、日本の愛知県渥美町の農家の話によると、農産物の品質、安全性が高いブランド農産物を仕入れるやり方を強めている状況である。それは、安い外国輸入品の参入による供給過剰や栽培技術と品種名などの地域間標準化によって、消費者は今までの「安くて新鮮なもの」選びから値段が少々高くても栄養や安全性などが高い農産品を購入するように変化しつつあるためである。それが今日において、ブランドの差別効果をもっとも顕著に現れているところである。慶南道技術院の職員の話によると、園芸農産物が盛んな晋州地域で、技術員の新品種開発や天敵等生物農薬の利用によって「環境にやさしい」有機農産物の生産が拡大されて安全性には充分力を入れている。ただし、価格格

差がまだ形成されてなく、農産物の産地ブランド化の更なる推進が期待されている。

ところが、韓国では農産物の出荷において、農協への依存度は品目別に異なるが比較的日本人より低く、例えばデーゴク市農協の職員が提供した統計によると 2002 年デーゴク市は 77%であった。韓国農協は会員農協(地域農協)と専門・特殊農協(品目別農協)に分類して農産物の出荷に選択余地を提供し、相互に競合しているため農民の出荷価格に有利である。そして、農協は収益性の追及よりも公益的性格によって、生産者からの原料価格は価格保障的になりやすい。しかし、施設野菜の輸出が大きな比重を占めている晋州地域では、輸出向けの農産物を生産する農家は農協の輸出農団に参加しなければならないが、出荷価格や農産物の品目、生産量が限定されている。そのため、安定的収入は確保されているが、生産者としての自由がなくなりかなり農協に左右されている。

2. 2 E-Commerce

農産物の流通は、供給面、需要面、商品特性面のそれぞれに関して多様化してきており、それにもなつて流通経路の多元化は不可避に進行する。特に、消費者ニーズや商品形態の多様化に加えて、輸送システムの多元化や情報化の進展といった流通の一般条件の変化が、新たな流通経路—E-Commerce を開拓した。農産物における E-commerce の市場流通シェアはまだ目に見えて拡大してきている状態ではない。B2C (Business to Consumer) の取引関係しか進んでなく、B2B (Business to Business) は極少数である。たとえば、愛知県渥美町のあるラン園では、最近ネット販売の件数が著しく伸びを示しているが、ほぼ全部といえるほど B2C 取引で、しかも販売量は全体の 25%しか占めていない。いまだ E-Commerce は卸売市場など従来の流通を脅かすまでには至っておらず、なお発展の余地が充分ある。

E-Commerce は従来の流通経路を短縮させ、販売空間を拡大することによりコストの削減と購買対象の増加などのメリットを含む新たな流通ルートである。多様な流通手段は農産物の販路を拡充し、新鮮感を与えて若者にとって農業の新たな魅力を感じさせる。農産物という「モノ」の流通に加えて「情報」を付加した新たな流通システムを構築することによって、生産者と消費者相互の交流が図れる仕組みが形成される。スーパーによるセルフ販売が一般化されているとともに、消費者が農産物の知識を得る機会が減少している。ネット上の販売は、消費者とのコミュニケーションで産地名やブランド名を消費者に定着させ、商品差別化の効果を確実なものとする事ができる。また、生産者にとって消費者のニーズを把握することが容易になり、販売ルートを選択し、取引の交渉において、情報を獲得して生産や販売で市場変化にすばやく対応できる。従来、産地の生産者は卸売業者や仲買業者の市場情報に依存することが多く、消費者情報に注目することは少なかった。しかし、E-Commerce の展開は生産者自らが情報ネットワークを形成し、消費者に直接、産地情報を発信し、消費者からの情報を収集していくことを可能にした。

インターネット普及率が高い韓国において、農協を始めとしてコンピューターを農機具の一つとして利用されるように「PC 普及運動」を行い、農産物流通にデジタル概念の導入を推進している。しかし、現況を見ると、PC はまだ簿記や価格情報の収集の利用にとどまり、B2B あるいは B2C の実施は初期段階にある。効果的なサイバービジネスのためのサイト運営能力は経営者の年齢と密接な関係があると思う。晋州地域の PC 利用農家の年齢を調査してみると、40 代が主で 60 歳以上が農業の担い手である現状から見ると、農業の平均年齢より比較的若い。E-Commerce を行うにはサイトを構築し、ショッピングモールに入店しなければならないし、定期的に情報を更新し、毎日繰り返して管理運営する必要がある。農産物販売の関連サイトは方式により各自長短点を持っているが、一部若い世代の U ターン農家や専門的に研修を受けた者以外には情報技術の不足により、サイバー上の販売を効果的に促進することができないのが現実である。それで、独自の情報更新、マーケティング戦略などの E-Commerce 知識を持つ新農民・ベンチャー企業を養成して農業の新たなビジネスチャンスを拡大する

ために、産官学の協同が行われている。慶尚南道技術院の職員の紹介によると、本技術院は韓国で最初（1995年）に農民を対象にPC教育を行い、2000年からはE-Commerce教育も開始し、毎年政府機関から選抜した1000名の農民に対して無料で農業経営情報教育をも実施している。また、慶尚大学校の最高農業経営者課程では情報収集活用教育コースでE-Commerce及び流通教育を行い、同校の農業生命科学大学「農業情報119Service」と連携して分野別に農業情報関連の農家の現場における問題を無料で解決している。このように農業経営帳簿の使用からホームページの作成、運営及び問題解決までのサポートは農業情報化を推進し、農産物流通の多元化、多様化を実現するとともに、農業に新たな血液を与えて、若者の農業に対する認識を変えている。

サイバー上の取引品目は特定化されて、健康食品や加工食品、地域特産品など規格化された配送に適切な商品が主である。特に、一般のスーパーや市場で購入しやすい商品とは差別化した高品質の商品が多数で比較的販売価格が高い。これは、通常の価格競争では経営し続けることが困難である現状で、農産物の地域特性や栽培特性をアピールして比較的高価でも一般の市場と違った販売地位を確保する戦略である。また、商品の購入代金の決済方式は電子決済のクレジットカード払いが多数で、ほかにコンビニ振込や郵便振替などを利用している。

農産物取引はオンラインで取引が行われてもオフラインで安全に消費者に送るようになっている。しかし、現状ではコストを削減するはずであるE-Commerceが逆に流通コストがかなりかかるため、あまり利用されていない。また、農産物は他の工産品とは違って生産および販売時期が季節性を持っているため、貯蔵しにくく生産や流通の制限を受けてE-Commerceの利用と拡大に障害要素になっている。したがって、農家が利用する流通経路を見ると、農協や卸売市場などの既存の市場出荷にほとんど依存している。つまり、全体的にオフラインに依存し、E-Commerceはまだオフラインの補足的手段にとどまり、広告費用が安い点で主に広報の機能を果たして商品の知名度を上げることが目的になっている。

3. おわりに

上述のとおり従来の流通ルートとE-Commerce二つの特性を考慮に入れて、農産物流通の更なる発展を促進するには、流過程程に存在する問題を解決しなければならない。それで、若者をひきつけられる魅力的な農業を展開するために、この報告の結論として、農産物流通の現存問題の解決策を提言したい。

まず、従来の流通経路の角度から見ると、卸売市場やスーパーなどの直接取引が選択肢として生産者に提供されているにもかかわらず、地方農家がソウルまでコストをかけて出荷に行くのは地域流通市場がまだ未整備状態である問題を示す。既存の流通経路以外、大手商社の農産物市場への更なる進出が流通市場を開放して流通範囲を拡大するとともに、市場競争を促進することができる。しかし、商社の大量需要に対応するには産地・生産者が営農組合法人として共同生産、共同出荷、共同販売、共同計算という体系を形成すべきである。営農組合法人形式は共同組織による大規模化と集団化で取引の交渉力を強化し、現在の高い流通費用、低効率の生産構造を改善することができる。けれども、現在晋州では一部の農業経営法人がこの体系で運営しているが、共同計算での公平性が問題になっている。この解決策は日本の方法を参考にすることができるが、日本では農協が生産から販売に至る全過程において組合員のための便宜をはかり、公平的に利益を分配する。また、農業経営の零細性を克服した後、産地農産物の価格格差を出すには、定期的に農産物生産流通情報を交換して、変動する消費者志向に合わせて品質改善、厳格な選別、ミニ包装の改善を行い、商品性を高める必要がある。

次に、E-Commerceにおいては、サイトの地域的形成とそのブランド化が必要である。農産物の小規模生産はサイト運営にも零細性をもたらす。サイト運営はサイトの構築や情報更新、マーケティング戦略など独自に展開するのが効果的ではないため、その全過程を委託できるシステムに編入することが効

率的である。また、委託システムとして農産物の品目、供給量を多元化し、情報交換を拡大するには地域的なネットワークを形成するのが有利である。例えば、晋州 Ibanseong Cyber Town は晋州地域にある他の四つの面と提携して e - JinJu Cyber Town を構築しつつ、地域生産者のサイバー上入店規模を拡大し、知名度を上げる効果を期待している。サイトの地域的形成後、そのブランド化が必要である。農産物関連のショッピングモールを見ても農協運営の「インターネット・ハナロクラブ」や数多い個人サイトが存在しているので、その中で生き残り競争力を強化するには農産物のようにブランド化したサイトを創出しなければならない。そのためには、多品種、高品質、低配送料、価格調整、安全性管理などを通じて購買者の中で信用度を高めるべきである。

脚注

1 「ハナロマート」は韓国農業協同組合が農業者と消費者を直接つなげて、不必要な流通コストを削減するために都市地域の主要消費地に設けた消費地流通施設の一つであるスーパーマーケットである。

参考文献

- 藤谷築次. 1998. 『現代農業の経営と経済』 富民協会.
堀田忠夫. 1998. 『国際競争下の農業・農村革新—経営・流通・環境—』 農林統計協会.
大澤信一. 2000. 『新・アグリビジネス：21世紀をリードする総合産業』 東洋経済新報社.

農業ベンチャーの可能性 －韓国・晋州の特産品開発をめぐる－

劉 岩

1. はじめに

我々のグループは「若者をいかにして農業にひきつけるか」をテーマに、農業の魅力を探るために、韓国の晋州で調査を行った。そこで、農業の将来性を示すため、①農家の高齢化を防ぐ、②新たな雇用の創出、③ビジネスチャンス、の三つの課題を取り上げることにした。その中で、私は韓国農業の新たなビジネスチャンスを見つけるため、「特産品」の創出を目指す農業ベンチャーの可能性という課題を中心に検討したい。

2004年の農産物市場全面開放を前に、「ベンチャー型農業企業」が韓国農業の新しい形として浮上している。ウルグアイ・ラウンド交渉の妥結後、外国産農産物があふれ、農家の負債が世帯あたり1,850万ウォンに達する現状を打破するには、ベンチャー農業以外に道はないという指摘がある¹。すなわち、農業も、先端有望産業に発展する可能性がある分野を積極的に開発して事業化しようという努力が求められる。

しかし、晋州で我々が見聞きしたかぎりでは、ほとんどの農業関係のベンチャーは入門の状態であり、将来性についてはより深く調査することができなかった。また、今回の調査は主に、政府機関や農協といった機関を対象として行われたため、農家の視点に立った調査報告としては不十分なものであることはお断りしておく。

2. 韓国および晋州農業の現状

2. 1 従来の韓国農業－日本との比較－

かつて伝統的な農耕国家であった韓国は、1960年代までは、農業が雇用の50%、国内総生産の30%弱を占め、主要産業であった。しかし、1970年代以降の急速な産業化により、近年は雇用の約8%、国内総生産の約4%を占めるにとどまっている。

2001年の韓国農家人口は3,933千人、農家数は1,354千戸であり、減少傾向にある(表1)。農家人口の減少は、スピードだけではなく、韓国農業の構造を形作る要因となっている。日本と比べると、農家人口のわりに、相対的に多くの世帯が農村に存在している。これらの農家の多くは高齢一世代世帯であり、青壮年層のソウルへの流出による結果である。すなわち65歳以上の高齢者が農家人口に占める割合は約4分の1であり、今後も増加することが予測されている。専業農家が占める割合が高く、2001年の統計によると65.3%であった。これは地方への工場立地が日本ほど進んでいないため、兼業が難しく、高齢者が専業で農業を行っているケースが多いことによる。韓国農業の営農形態は稲作中心が56.6%、野菜中心が18.5%、畜産中心が5.6%等で、日本に比べて稲作への依存度が高いものの、近年では野菜・果樹・畜産農家が増加している。また、従来の韓国農業は、農地が分散し、経営規模が零細であるという特徴を有した。日本と同じく、零細小農体制の下で、生産性の向上は大きく制約されていた。

以上のように、韓国農家・農業の特徴として、高い水田作付け率、少ない農家一世帯あたり人数、高齢化、高い専業比率、高齢者の就労、という5点があげられる。

表1 農家人口と農家数の日韓比較 (2001年)

項目	農家人口 (千人)	農家数 (千戸)	専業農 (千戸, %)	兼業農 (千戸, %)
日本	10169	3072	433 (14.1)	1858 (60.5)
韓国	3933	1354	884 (65.3)	469 (34.7)

出所：農林主要統計（韓国農林府 2002）、農林水産統計（日本農林水産省 2001）

2. 2 調査地—晋州地域における農業の現状—

晋州市は韓国の西部慶尚南道商圏の中心であり、教育・文化都市の特性によって1・2次産業に比べてサービス産業の割合が相対的に高い。地域条件と潜在力を最大限に活用し、観光・物流・流通などの高付加価値産業、バイオ産業・宇宙航空などの知識基盤産業を中心に産業構造改編を推進中であり、シルク・農産物加工産業を地域特化産業として集中育成している。

晋州市は都・農複合都市なので農業の割合が相対的に高い方であり、肥沃な土壌、ほどよい気候、進んだ営農技術を基に国内で最初に施設園芸を始めた農業技術都市である。施設栽培が盛んであるゆえに、韓国全体の施設野菜輸出の7割を占めている。農業特産品としては全国最高品質の晋州梨と甘柿をはじめキュウリ・イチゴ・唐辛子・すいか・ピーマン・パプリカ・かぼちゃなどの園芸作物を生産し、日本や東南アジアなどに大量輸出していて、韓国第一の生鮮農産物輸出都市である。2002年度農産物総輸出物量は5,388トンであり、輸出金額は13,027千ドルに達した。また、長いも・ごぼう・きのこなどの健康商品の栽培、開発にも力を入れている。

晋州市の総人口は341,757人であり、農家数は15,114戸である。農家人口は46,708人で、総人口の13.7%を占めているが、従農者の割合は女性のほうがやや高い（表2）。

表2 晋州市の農業人口と農家数

農家数 (戸)	農家人口 (人)		
	合計	男	女
15,114	46,708	21,885	24,823

出所：晋州市市庁 2003年8月

3. 特産品開発とベンチャー支援事業

我々のグループは慶尚大学をはじめ、晋州市政府機関、農協、農業型ベンチャー企業および農家に訪問し、調査を行った。これから、今回の調査で特産品の開発とベンチャー支援事業に関して判明したことを以下述べる。

3. 1 農業ベンチャー：特産品開発の成功例—(株)長生ドラジ—

農業型ベンチャー企業は、少ない投資で付加価値のある地域特産農産物加工を行い、大きな利益をもたらす企業を指す。調査したところによって、農業ベンチャーというものの、実態は零細企業が多い。晋州には現在81社農業関係のベンチャーがあるが、多くは加工食品を取り扱っている。

(株)長生ドラジは晋州市の特産品を扱って、成功しているベンチャー企業であり、粉、濃縮液、漢方茶などドラジの加工食品を開発して海外へ輸出する企業でもある。年間売上は50億ウォンで、その中の5億ウォンは海外への輸出である。ドラジとはキキョウ（桔梗）のことで、失った健康を取り戻す効果があると言われている。この会社の創設者李聖鎬院長は1954年から失敗を重ねながらも45年間の絶え間のないドラジの栽培法の研究を続け、寿命が1～3年しかないドラジを21年以上長生きさせるこ

とに成功した。この長生ドラジ栽培法は世界でも由来のない植物栽培法としての発明特許を取得し、現在国際特許も出願中である。原料となるドラジの生産は、近隣の厳選された農家との契約栽培によって調達されている。この契約は複数年で結ばれ、収穫量ではなく、栽培面積に応じて契約金が支払われるという点で農家に有利で、237 農家が 14 万平方メートルに長生ドラジを栽培することによって、年間 5 億 5 千万ウォンの所得をもたらした。

また、この会社は初期投資の資金が少ないという点と、流通経路を多角化する点から、インターネットでの販売をし始めたが、製品が主に健康食品という特殊な製品性を有するため、ネットを通じた販売は少ない。それよりも、ネット上の HP を見た後に問い合わせてくる客に対し、電話相談などオフラインでのサービスを充実させることによって顧客層を獲得するビジネスチャンスが拡大している。こうして、商品の特殊性を維持し、ほかの健康食品と差別化することにも成功し、持続的な競争力を持つことができた。

3. 2 特産品を開発するための支援事業

その 1：ベンチャー支援事業

バイオ 21 センターでは、ベンチャー企業を主眼にしてサービスを提供している。現在このセンターには 12 社のベンチャー企業（(株)長生ドラジを含め）がある。センターは産官学の連携によって設立され、大学教授もベンチャー事業に参加しているという。ベンチャー企業は研究開発のための初期投資の段階で失敗することが多いため、センターではベンチャー企業が自立していくまでの間、研究開発施設の提供や商品化に必要なサポートを行っている。優秀なベンチャー企業を育てることで、企業が農業に与える影響も無視できないだろう。また、バイオ技術を農業に導入することによって、間接的に農業の活性化につながる。

草緑営農組合 (Choroc) とはイバンソンミョンにある営農組合法人である。この法人は営利ではなく、広く情報化を普及させ、地域の振興を図ることを目的としている。Choroc と連携している晋州市内の企業はほとんどベンチャー企業であり、経営内容は農産物の加工、健康食品の加工・販売である。農産物は Choroc を通じてオンライン販売し、販売の品目が重ねならないように調整してベンチャー企業と契約している。これは、ベンチャーは流通経路を多角化する点と、Choroc は商品を多角化する点で一致した結果と考えられる。

その 2：特産農産物の安全性開発

農業型ベンチャー企業の技術開発を促進するための有力な分野の一つとして、農産品の安全性向上があげられる。今回の調査において、現在の韓国では、消費者は食品の安全性に対する関心が非常に高まっていることが分かった。物の安全性・健康が重視され、高付加価値農作物にも供給競争が起こるだろう。その結果、品質のよさと安全性を第一に、晋州市内の農家で栽培された野菜、果物など、生産者の顔が見える農産物として、市内各地域の直売所などで販売している。

慶南農業技術院は安全性重視の消費者の嗜好を受けて、安全基準の設置を行っている。技術院は農業試験場の農産品の品種改良、加工を研究し、そこの無農薬の晋州梅ジュースは成功例の一つである。また、訪問したパプリカ農家においても、天敵使用による農薬の削減、化学肥料の使用を控えるなど、パプリカの安全性向上に努めている。その農家は「なぜか韓国産のパプリカは外国産のものに負ける。良いものを作っているから、国際的に知ってもらいたい」と強く語っていた。

4. まとめと提言

調査したところ、晋州では「特産品」を目指す農業を発展させるという方針は、韓国政府の農業の振興策として、IT（情報技術）、BT（生物科学技術）を重視する結果と考えられる。IT 振興策としては、

農村の情報化を進めること、農業にかかわるデータベースの運用、などが挙げられる。BT 振興策としては、バイオ 21 センターとその周辺にバイオバレーを築くという構想を上げることができる。このように、先端技術と産業を結びつけることで、農業と関連産業の潜在力を高めることができるだろう。また、農産物の競争力をつけるために、特産品開発を重視する韓国では、特産農産物（例えばドラジ）は稲作に変わる有望な代替作物として考えられる。そして、ベンチャー型農業は企業化にすることによって、農業後継者や就農希望者、若世帯雇用の増大をもたらす可能性が高いと言える。

農業関係のベンチャーにとっては、まだまだ未開拓の技術領域が広がっており、将来性は大きい。付加価値のある地域特産品を開発することで、新たなビジネスチャンスの創出につながり、農業の活性化にもつながると思われる。また、農業も製造業のように生産性を上げなければ、安価な輸入品に押されてしまう。ベンチャー型農業企業が成功するようになれば、韓国農業の未来も明るくなるし、ほかの途上国にとって農業発展の見本になるだろう。ここで、私は二つの提言を考えている。

提言 1：農業ベンチャーは、工業生産などと違って自然の影響を受けやすく、自由競争にさらされ苦労したり、失敗したりする例が多い。したがって、農産物の新品種の改良・開発という面で、今後も重視すべき課題として、積極的に取り組む必要がある。

提言 2：ベンチャー型農業企業のほとんどは必ずホームページを持っており、一部は電子商取引も行っている。韓国ではインターネットを普及しているものの、ネット販売で成果を挙げている農家はまだまだ少ない。Choroc で調査したところ、農業型ベンチャー企業を起こす人は農家の可能性が高いため、晋州はこれからもより一層 IT 農業に力を入れるべきである。そうすると、IT 活用による農家から消費者への農産物情報の提供やネット販売、農家と小売店、流通業者とのネット取引、直売所間のネット交流など、新たな流通システムづくりを進め、IT を活用した先進的な農業経営の実現が可能となる違いがない。

脚注

¹ <http://www.pref.toyama.jp/sections/1307/kannihon/topics/kankokud> 韓国経済トピックス

参考文献

深川博史. 2002. 『市場開放下の韓国農業』九州大学出版会.
<http://chinju.kyongnam.kr/jpn/index.html>

Agriculture Industry in the test of time, will local sector survive?

Evelyn Lim

1. Introduction

Agriculture industry is the most important industry and is the largest industry in any country. Even for an advanced country like the United States of America, where the words agriculture and food are used interchangeably when discussing the agriculture industry.¹ How important is the agriculture trade to each and every country in the world could be seen at the recent breakdown of the World Trade Organization Cancun 5th Ministerial Conference in Mexico. A South Korean farmer, Lee Kyoung Hae committed suicide on September 10, 2003, the first day of the World Trade Organization Summit in Cancun.² Kim Seok, a colleague of the deceased farmer from a group of Korean trade unionist as reported in the Guardian said, “Korean farmers’ lives are devastated by WTO policies. Their lives are getting worse. There is a huge amount of debt. Sometimes the farmers commit suicide at home. No one knew he was going to do this, but he did it to express his anger.”³ This seems to be the symptom of the unseen problems in the agriculture sector in South Korea. We were unaware of the intensity of the problems in the agricultural sector in South Korea when we selected to do a paper on comparative studies of agriculture sector between Japan and Korea in August 2003. In this paper, my version of what was shown to us on the situation of agriculture in South Korea focuses on Gyeongsangnam-do, South Korea.

2. Comparison of Aichi prefecture Japan (Aichi) and Gyeongnam province South Korea (Gyeongnam)

The modernization of the world sees a drift migration of population from the rural area to urban areas. This phenomenon is changing the regional structure of many countries.⁴ Japan and South Korea not only suffer from this phenomenon, they are more severely affected as their population pyramids are reversed.⁵ They have been facing zero or negative growth rate in recent years.⁶ Both countries have mountainous landscapes and population density highest in urban areas.⁷ As most production agriculture are in the rural areas where land prices are lower, lack of manpower to continue this section of the agriculture industry is the main problem identified by these two countries.

Aichi has a less severe problem of low density of young rural farmers in areas compared in our research in the horticulture sector. The farmers we interviewed in Ama area and Atsumi area around Aichi who are in their 30’s had expressed hope that their descendents take after their farms in later years. The choice is left to their young without influence from the farmers themselves. The youngest farmers of Gyeongnam are in their 40’s according to our sources during our three weeks research to Chinju, a city in Gyeongnam but we were not able to interview them. In our interview with one of the farmer introduced to us by the Daekok agriculture cooperative, the farmer who is in his 50’s expressed strong doubt and discouragement for his descendant to continue in the production agriculture sector. He would rather pass on his business to someone else at a reasonable price.

Background check reveals that Aichi has a population density of 1366 persons/km² (2000)⁸ whereas Gyeongnam has only 295.6 persons/km² (2000)⁹ . Aichi covers only 1.4% of the total land area of Japan at 5,154 km² (2000)¹⁰. In contrast, Gyeongnam doubles the size of Aichi prefecture at 10,515.48 km² (2000)¹¹ and covers 10.5% of South Korea. These figures cannot be compared on face value because Aichi houses Nagoya, the fourth largest city in terms of population with a population of around 2.172 million people (2000).¹² The data of

Gyeongnam excludes Busan, the second largest city in South Korea with a population of 3.655 million people (2000).¹³ Even after excluding Nagoya from the population density calculation, Aichi is at least 3 times more densely populated than Gyeongnam with a total of 1087 persons/km² (2000)¹⁴

Aichi being densely populated the access to consumers, infrastructures, transportation and facilities are not remote to the farmers. There seems to be more flexibility for the farmers in terms of their lifestyle, the decisions on their farms and other production related activities. In Gyeongnam, the farmers have a further distance to travel to reach their consumers. To solve the problem, there are specialized middlemen called the “collectors”¹⁵. They control a major part of the horticultural production sector resulting in acutely reduced roles of farmers in the marketing of their produce. The collectors collect and market over 80% of the total volume of cabbages and radishes in South Korea.¹⁶

3. The reign of the ‘collectors’ market

There seems to be no perfect competition in the horticultural ‘collection’ market, a market before that of the wholesalers, wholesale middlemen, retailers and consumers. This reflects South Korea as a whole since Gyeongnam produces more than three quarters of the whole country’s horticultural produce with Chinju producing about 70% of the national production. This ‘collection’ market is strangling the farmers. They are the price makers. The farmers’ do not have enough bargaining power to influence the prices of their products. Some collectors go as far as to limit the farmer’s control over the agricultural production functions. There is no actual control over this market except for registration with the collectors registration system established from July 1, 1995.¹⁷ There are 13,275 registered collectors as of end of 1997.¹⁸

Less than half of the collectors participate in the wholesale market which means that they are not within the control of any particular institutions regarding their activities. They buy directly from the farmers in lot or farm based deals.¹⁹ Some of the collectors are working hand in glove with the district agricultural cooperatives where the cooperative will direct the businesses to them. Together they form monopsonistic or oligopsonistic collectors market of production agriculture sector. “The farmers’ trust in the agricultural cooperative is waning.” said the Daekok District Agriculture Cooperative’s President. Wholesale markets are the next option for a farmer in South Korea to market their produce if they have the volume to supply to this market which is not often. Therefore they have to rely on the ‘collectors’ in order to sell their produce.

4. The bourgeoisie of agriculture industry

The Chinju city government has administrative control over the Chinju City Agriculture Products Wholesale market which claims control of 50% of the horticultural products from the surrounding area. This wholesale market was established with the aim to stabilize the prices of the horticulture produce. The trading activities are run by the Chinju Horticulture Agriculture Cooperative, a Specialized Agriculture Cooperative registered with the National Agriculture Cooperatives Federation. The trading for high volume produce is done through auction to ensure fair and transparent trading. Auctions are done manually as well as electronically. Information is fed to a database and published on the internet nationwide.

The size of the Chinju Horticulture Agriculture Cooperative is very large and complex and has the advantage of modern management and technology to compete effectively in the market. They supply products, e.g. vinyl sheets amongst others, to the farmers and market the produce from the farmers. As the size of the agriculture cooperatives grow larger and more complex, the treatment at a large cooperative is less personal and is more

business oriented. The farmers' interest may be neglected by the need of the agriculture cooperative to show profit to their shareholders year after year as the shareholders will earn dividend from the agriculture cooperative. Thus the main reason for the agriculture cooperatives' existence, to improve farmers' socio-economic status, is compromised. The money placed in agriculture cooperatives is not seen as a means to assist to upgrade the farmers' socio-economic status but as an alternative means of investment instead.

5. South Korean Stance

In line with the South Korean government's call to industrialize, South Koreans place the need to expand and create a bigger entity in order to compete in the market place top priority. South Korea learning from Japan's industrialization lead built chaebol equivalent to the zaibatsu of Japan but South Korean government retained control over the big businesses via subsidies and protection from foreign imports and investments, a phenomenon which Alice Amsden called "state entrepreneurial capitalism".²⁰ The South Korean government has achieved huge success in their effort to industrialize their country at a breakneck speed to become an industrial powerhouse. Their focus has not waned since.

Performance standards have to be at least at par with the wishes of the government in order to be given budget. Agriculture industry has been on the slide since the Uruguay Round of WTO. Major expenditures in the South Korean Government budget centered on categories such as, Social Welfare, Education, Science & Technology (R&D), Information Technology, Culture & Tourism, Social Infrastructure (SOC), Export & SMEs, Rural and Fishing Areas, Health & Safety, Environment, Reunification & Foreign Affairs, Defense and Salaries.²¹ Agriculture industry, especially the production agriculture sector seemed left out in the budgeting process of 2003. There is increase in the Rural and Fishing Areas but not specifically to the agriculture industry. The agriculture industry has to be creative to find alternative source of funds.

The government agencies and semi-government projects in the agriculture sector in South Korea are independent from each other. There is no consensus as who has the final say or which policy that they should follow. Each with their own views and policies, focused on their own survival. Some of their functions overlap one another. This is of no proactive utility to help the farmers and they have to fend for themselves. One has to hope for some bright individuals to help up the community like that of Choroc in Ibanseong-myeon, Gyeongnam to bring at least some semblance of the country's success into the lives of the peasantry.

6. Leadership in the local community

Choroc, taking advantage of a project budget by the South Korean government, brought information technology to all levels of society, young and old, within the myeon and beyond. This success is few and far between. Whether the success will continue to bring renewed and modernization to the community it serves is another story. The community all over Gyeongnam is hoping and looking for leaders to take the lead to lead them out of their misery. The government should assist to build leadership and knowledge into the grass root community in order for sustenance of the production agriculture sector which is the heart of the agriculture industry.

The central government, municipal government, government agencies are not working in tandem to improve the lives of the farmers. The focus is on bringing South Korea into the world of OECD and be in the ranks of the rich. The South Korean government is focusing on export promotions and neglecting the local consumption areas in production agriculture sector thus bringing about importing of food products. The farmers

are faced with changing times that is too fast for them to adjust and survive. They blame the WTO for their woes because WTO opened up and exploit their market niche which is a byproduct of their efforts to follow the Jones. Little is being done to look at overhauling the capacity and overall structure of the agriculture industry in order for it to survive. Efforts are being done in a patchwork fashion so that it does not upset the current system and structure – if it ain't broken don't fix it. These myopic efforts are not curing the rotting core of the agriculture industry. More should be done about rebuilding the foundations of the core instead of tinkering on what to do about curing the symptoms.

The farmers are complaining of heavy debt burdens imposed on them. In order to keep in tandem with the country's vision, to survive they take out huge loans in order to pay their current expenses as well as for investment purposes. The farmers are not given enough financial education especially on the usage of credit. They take up credit to build their dreams without a safety net. They are encouraged to take the loans by "incentives" of what their "achievement" can bring. All these hopes and dreams are shattered when they realized too late that they cannot make enough to service the fixed monthly expenses. They are encouraged to build bigger farming area that claims to be more efficient and is the way to fight the plummeting prices of the agriculture produce. They were not informed of the risk of their actions. Was it not known by the encouragers of this policy?

The farmers should be given the chance to decide their own future instead of being lead up the garden path. They should be given education on how to decide what is within their capacity and what is not within their capacity. South Korea wants to be a knowledge based economy, they should start from the very basic education for the farmers. The farmers need information on how to manage their income and expenditure as well as technology advancement to improve their management and the technical running of their farms. The farmers need to learn decision making skills that is required if they are to compete in the progressive world today. Today's farming is no longer an easy occupation that it once was years ago.

The Ministry of Planning and Budget had indicated that it will raise the allotment for six new technology sectors in the government's research and development (R&D) budget to 36 percent by 2006 from the present 26.6 percent. The race is on to get a cut from this budget allocation. The effectiveness of this budget might be marginalized if auditing on the usage of this budget is not carefully carried out.

The six new technology sectors proposed by the South Korean government – information technology, biotechnology, nanotechnology, space technology, environment technology and cultural technology should be integrated into the agriculture industry. These technologies should be directed to further improve the livelihood of the agriculture industry especially to manage the cyclical nature of this production caused by physical and biological factors. One success story on the combination of technology and improvement of farmers' livelihood could be found in Chinju is the existence of a biotechnology based company Jaengseng Doraji Co., Ltd.. This company provides alternative crop income for the farmers. The contracts they make with the farmers are unique and commendable. Due to some constraints in the agricultural production sector they are unable to run their factory to full capacity at this moment.

7. Conclusion

We are faced with the waning trend for sustaining the agriculture industry locally. Moreover, it is very difficult to impress on the young the importance of production agriculture sector in the agriculture industry. Many people feel that agriculture is a backward, manual, sun-baked and time consuming work, young and old alike. The lure of 'easier' working life and the neon lights of the cities beckoned the young to venture into the cities. The young people had mostly moved to obtain work or education that is not available in their villages. Jobs and

education opportunities are scarce is their main complaint. The migration of the rural young out of their villages has caused severe consequences to the socio-economic structure of their villages, where lands are subsequently left idle due to aging farming population and schools had to be closed due to insufficient enrolment of student amongst others. It has proven to be a chicken and egg paradox. Where did it all start? The main point is not to isolate and identify the starting point of the problem but to assess and hopefully reverse the trend.

End Notes

¹ Richard L.Kohls, Joseph N. Uhl, Marketing of Agricultural Products, Ninth Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ 07458, 2002, 4 and; Gail L. Cramer, Clarence W. Jensen, Douglas D. Southgate, Jr, Agricultural Economics and Agribusiness, 8th edition, John Wiley & Sons Inc, New York 2001, 312.

² John Vidal in Cancun, The Guardian Thursday September 11, 2003.

<http://www.guardian.co.uk/wto/article/0,2763,1039709,00.html> accessed September 29, 2003.

³ *ibid.*

⁴ Toivo Muilu, Jarmo Rusanen, Rural young people in regional development – the case of Finland in 1970-2000, Journal of Rural Studies, Volume 19, Elsevier Science Ltd, 2003, 295-307.

⁵ International Data Base (IDB), U.S. Census Bureau, Population Division, International Programs Center, revised edition 23 Sep 2003 16:02:19 EDT <http://www.census.gov/ipc/www/idbpyr.html> accessed on September 26, 2003.

⁶ International Data Base (IDB), U.S. Census Bureau, Population Division, International Programs Center, revised edition 23 Sep 2003 16:02:19 EDT <http://www.census.gov/cgi-bin/ipc/idbsum?cty=JA> and <http://www.census.gov/cgi-bin/ipc/idbsum?cty=KS> accessed on September 26, 2003.

⁷ Federal Research Division Country Studies, Library of Congress, <http://memory.loc.gov/frd/cs/cshome.html> accessed on September 26, 2003.

⁸ Aichi Prefecture website <http://www.pref.aichi.jp/koho/profile/general%20intro.html> accessed September 26, 2003.

⁹ Korea National Statistical Office, Ministry of Finance and Economy website http://www.nso.go.kr/cgi-bin/sws_888.cgi?ID=DT_1B04003&IDTYPE=3&A_LANG=2&FPUB=4&SELITEM= accessed September 26, 2003.

¹⁰ *Supra at 8.*

¹¹ Gyeongsangnam-do Provincial Homepage <http://www.provin.gyeongnam.kr/eng/> accessed September 26, 2003.

¹² The Statistics Bureau, Ministry of Public Management, Home Affairs, Posts and Telecommunications website <http://www.stat.go.jp/english/data/figures/zuhyou/1610.xls> accessed on September 26, 2003.

¹³ *Supra at 9.*

¹⁴ Figures for population from The Statistics Bureau, Ministry of Public Management, Home Affairs, Posts and Telecommunications website <http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2000/kihon1/00/zuhyou/a001.xls> accessed September 29, 2003; Figures for land area of Nagoya City from Nagoya City Official website <http://www.city.nagoya.jp/indexe.htm> accessed September 29, 2003; Figures for land area of Aichi prefecture from Aichi Prefecture Official website <http://www.pref.aichi.jp/koho/profile/general%20intro.html> accessed September 29, 2003.

¹⁵ Lee Jaeok, Lim Song-Soo (editors), Agriculture in Korea 1999, Korea Rural Economic Institute, Korea 1999, 63-74.

¹⁶ *ibid.*

¹⁷ *ibid.*

¹⁸ *ibid.*

¹⁹ *ibid.*

²⁰ Alice H. Amsden, South Korea: Enterprising groups and entrepreneurial government, Big Business and the Wealth of Nations edited by Alfred D. Chandler, Jr, Franco Amatori, Takashi Hikino, Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom 1999.

²¹ The Budget of the Republic of Korea Fiscal Year 2003 (English version), Ministry of Planning & Budget, Government of the Republic of Korea website updated Sep 29, 2003 http://www.mpb.go.kr/index_eng.html accessed September 29, 2003.

教育

— 日韓比較研究 —

1. 小・中・高校生の学歴観と就職観における日韓比較
2. 学校教育における「子ども参加」実践の日韓比較
3. 韓国と日本の教育改革—学校運営への保護者・住民参加—
4. 日韓の子どもの自国・他国に対する意識と異文化理解教育

指導教官

三輪千明助手

協力

金希子講師

Jeong Yeong-min

執筆者

甲賀健 **

岩下雅明 *

佐脇奈都代

田中陽子

** Group Leader * Sub-leader

小・中・高校生の学歴観と就職観における日韓比較

岩下 雅明

1. はじめに

本稿は、日本と韓国の小・中・高校生の学歴観と就職観の相違点を比較し、そこから派生する諸問題を分析することを目的とする。

今回、筆者が教育の日韓比較に興味を持ち、本稿で取り扱う調査項目を決定した経緯は、以下の通りである。

これまでに学歴社会に関する先進諸国間の比較研究や、それに起因、付随する諸問題の研究は数多く取り上げられ、ある意味で論じ尽くされたテーマではある。しかし、日本における教育の比較研究に関して言えば、その殆どが欧米諸国との対比においてなされ、日本と非欧米諸国とを対比させた研究はごく少数で、関連の論文も数少ない(有田 2002, pp10-12)。日本と韓国の教育を比較する試みもこの例外ではなく、ある意味では未開拓の分野であると言っても差し支えない。

日韓の教育を包括的に論じた代表的な研究には、阿部他(1972)、馬越(1981)がある。また、進学や学歴に的を絞った研究では、有田(2002)、藤田(2002)等が挙げられ、比較社会的な切り口で日韓の教育比較研究を行っている。しかしながら、いずれの研究も、①児童・生徒の志望大学・学部と将来就きたい職業との間に分野的な対応関係は存在するのか？ ②進学段階に伴って、児童・生徒の大学への進学意識にどのような変化が生じるのか？といったテーマにはあまり重きが置かれていない感がある。よって、本稿の主たる検討項目を上記の2点に設定した¹。

2. 調査方法および本研究の制約

韓国における現地調査は、同国の南部に位置する晋州市で行った。日本以上の学歴社会として知られる韓国だが、その韓国にあって、晋州市は、地理的好条件にも恵まれて古くから学問的活動に栄え、現在では高卒者の大学進学率が70%に達するなど、同国でも突出して教育熱の高い都市として知られている。よって、晋州市は今回の調査対象としては最適であると思われる。

具体的な調査の手順、およびその内容としては、まず、事前調査として、名古屋市内の小・中・高校生にアンケート調査(中学生のデータは学習塾で収集)を実施した。8月4日から同月22日にかけて韓国内で行った現地調査では、晋州市内の小・中・高校(訪問先の内訳は、小学校2校、中学校3校、高校3校)や教育関連施設を訪問し、主たる調査として施設の代表者や各学校の校長、教頭、教員、児童・生徒とその保護者に、一人につき20～30分程度のインタビューを行い、児童・生徒に関しては、アンケート調査にもご協力を頂いた。

アンケート調査で得られたサンプル数は、以下の表に示す通り(小学校1,3年生のデータはなし)。

小学	2年	4年	5年	6年	男	女	計	中学	1年	2年	3年	男	女	計	高校	1年	2年	3年	男	女	計
日本	0	0	0	33	20	13	33	日本	0	3	7	2	8	10	日本	1	3	28	17	15	32
韓国	1	5	6	5	7	10	17	韓国	1	3	28	14	18	32	韓国	0	0	27	12	15	27

進学段階ごとのサンプルサイズが異なること、日本の中学生のデータが進学塾で採取されたもので

あることには、若干の注意が必要である。

研究材料の収集のため、上記の要領でインタビューとアンケート調査を行ったのだが、紙面の都合上、本稿では、アンケートの集計結果及びその分析に重点を置くことにした。さらに、サンプルサイズがさほど大きくないため、傾向を把握するのが難しいケースもあり、一部に推測の域を出ていない主張が含まれている点は否めない。

3. 調査結果およびその分析

3. 1 志望大学・学部と将来希望する職業との関係

小学生の比較

小学生の希望する職業を日韓別に俯瞰すると、自分の将来に対するヴィジョンが明確か否かという点で、大きな違いが見られた。

将来就きたい職業が明確でなかった児童は、韓国では17名中1名（空欄）だったのに対して、日本では33名中8名（未定7名、空欄1名）にのぼった。また、希望する職業を2つ以上挙げた児童は、韓国では1名だったのに対して、日本では6名にのぼり、日韓ともに、希望する職種には、ミュージカルの俳優と漢医者（韓国の回答例）、弁護士と漫画家（日本の回答例）など、乖離が見られた。この年代の子どもが夢を多く持つことを、一概に悪いことだと決めつけるつもりはないが、目標を十分に絞り込めていない、とも見て取れる。

さらに詳しく見ていくと、日本の小学生がプロ野球選手（4名）、弁護士（3名）、政治家（2名）などの比較的目標達成が困難な職業を挙げ、目標設定が細分化されていない傾向があるのに対し、韓国の小学生の場合は、警察官（3名）、学校の先生（2名）、漢医者（2名）と、より現実を見据えた目標を設定していると言える。また、韓国の小学生は、検事、判事、オペラ歌手、生命科学もしくは機械科学分野の研究者（各1名）に代表されるように、将来の目標がより詳細に設定されている。さらに、ソウル大学法学部を卒業後に判事になる、科学技術大学科学学部を卒業後に科学者になる（ともに小学校4年生の事例）といった具合に、そこに至る手段もより具体化されている傾向が見られた。

中学生の比較

韓国の中学生がはっきりした目標設定をしているであろうことは、小学生の意識調査からも予測がつくが、日本の中学生に関しては、小学生の場合と比較して、大きな変化が見られた。

将来希望する職業の欄に明確に回答しなかった生徒の数は、10名中2名（空欄1名、未定1名）と減少し、職業名も獣医師、スクールカウンセラー、設計士、保育士など、小学生の場合と比較すると、いくぶん目標が具体的になっている。そのうえ、大学進学希望者も90%に増加しており、大学進学理由を見ても、「将来やりたい仕事への近道だから」と回答する割合が増加している。ただし、日本の中学生のデータが学習塾で採取されたものであるため、総体的に目的意識の高い生徒を対象としていることが多分に影響を与えていると考えられる。

高校生の比較

高校生になると、就職や進学に対する意識の日韓の差は歴然としたものになっている。韓国のデータを見てみると、小学生、中学生とも職業に対する意識が明確であったが、高校生になると、志望学部と将来の希望職業との関連性がよりいっそう高いものとなり、ほぼ100%の対応関係を示している。例を挙げれば、建築学部を卒業して建築家になる、物理治療学部を卒業して物理治療師になる、などである。大学進学希望者も、実に96%、ほぼ100%に近い数字に達している。

これに対して、日本の高校生の場合は、小学生、中学生に比べるとやや目標設定がはっきりしてはきているものの、依然として希望する職業や学歴観を問う欄への未記入が目立ち、2、3年生になっても自分の将来が漠然としているのが現状のようである。このことが憂慮すべき事実であることは言う

までもない。

日本の高校生の職業への関心の低さは、親の職業を問う欄にもはっきりと現れている。小学生ならまだしも、高校生になっても父親の職業を知らない生徒が過半数を占めている（小学生、中学生にも同様の傾向が見られた）。これは就職意識の低さを示す、端的な傾向ではないだろうか。その一方で、大学への進学希望者は 32 名中 24 名と、8 割近くに達しており、職業への関心の低さと反比例する結果となっている。

3. 2 進学段階に伴う大学進学希望率及び大学進学意識の推移

小学生の比較

まず、進学希望者の割合であるが、日本が 39%であるのに対して、韓国は 53%と、韓国の方が 14%も高い(図 1)。「進学するかどうか未定」という児童は、日本 49%、韓国 47%と、日韓ともに半数近くを占めている。両国の大学進学希望状況を比較して大きく異なるのは、進学を希望しない児童の割合で、韓国 0%に対して、日本では 12%となっている。

次に、学歴観に関する「有名大学に進学すること、またそのような大学を目指す（傾向がある）ことに対して、どのような考えを持っていますか?」という質問項目に対する回答としては、「有名大学に進学すれば、堂々として誇らしく生きてゆける(韓国)」「有名大学を卒業すれば、自分の好きな職業に就ける(日本)」など、肯定的な意見が多く見られた。否定的な意見で代表的だったのは、「有名大学を卒業しなくても、自分がやりたい職業に就ければいい(韓国)」という見方であった。

図 1 日韓小学生の大学進学希望率

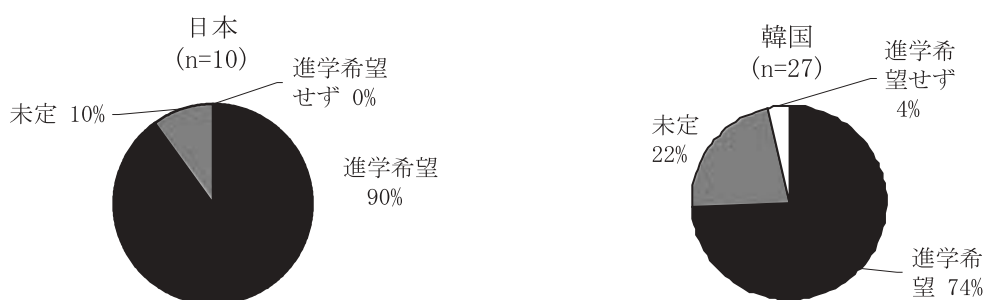


中学生の比較

中学生の大学進学希望状況を見てみると、日本の生徒の大学進学希望率が、小学生の 39%から 90%へと飛躍的に増えている。しかし、すでに 2 でも述べたように、特に中学生のサンプルサイズが日韓で大きく異なることと、日本の中学生のデータが進学塾において採取されたものであるため、必然的に進学意識の高い生徒が対象となっていることが大きく影響していると思われる。

学歴観に関する質問に対する韓国の回答としては、「はっきりした理由もなく、ただ単に有名大学だからといって進学するのは良くない」「一流大学を目指すことは良いことだが、社会全体が一流大卒の経歴を重視する風潮は間違っている」「職を得るためだけに大学に行くので、一流大学に行く必要はない」といった否定的な見方が半数近くを占めた。ちなみに、日本の回答では 70%が空欄であった。有効な回答としては、「有名大学・一流大学に進学したいという目標があるといいと思う」「仕事の選択権を得るため」などがあつた。

図2 日韓中学生の大学進学希望率



高校生の比較

高校生の大学進学希望率を見てみると、日本、韓国ともに進学希望者の割合は増加しているが、両者を比較すると、韓国の方が20%も高くなっている(図3)。また、韓国の高校生で進学を希望しない生徒の割合は0%であるのに対し、日本では24%に達している。

学歴観に関する質問では、日本の回答では、空欄や「良いことだと思う」「個人の自由」等の曖昧な答えが多かった。韓国の回答では、肯定的な意見としては、「一流大学を出ないとよい職業に就けないから」、否定的な意見としては、「自分の夢が叶いさえすれば、必ずしも一流大学に行かなくても良い」といった類の答えが多く見られた。

図3 日韓高校生の大学進学希望率



児童・生徒の学歴に対する考え方の変化と大学進学希望率の推移を概観した所感であるが、韓国の児童・生徒の学歴観の変遷を見てみると、小学生では肯定的な意見が多く見られ、否定的な意見は少数であるのに対して、中学生、高校生になると、先述したような否定的な意見も目立つようになるという傾向が見られた。これに対して、日本の回答はというと、学歴観を問う質問項目に対して、「別にない」「あまり持っていない」という回答や空欄が多く見られ、進学に対する関心の低さが浮き彫りになる結果となった。有効な回答の中には、否定的な答えが多く見られた。

韓国の大学進学希望者率の推移を見ていくと、小学生53%、中学生74%、高校生96%と、進学段階が進むにつれ、100%に向かって推移していく様子が見て取れる。興味深いのは、「進学を希望しない」と答えた韓国の子どもは、小、中、高を通して1人しかいなかった点である。

4. まとめと考察

これまでに示してきた通り、韓国の子どもは早くから（今回の調査結果から推察するに、おそらく幼少時から）自分の将来についてよく考え、そのうえで明確な目標を設定している。韓国の子どもの将来設計に関して、特に幼少時においては両親の希望を反映しているのではないかと、という疑問も生じた。しかし、現地で保護者に対するインタビューでは、保護者の多くが韓国の学歴社会を批判したうえで、「わが子には自分の好きな道を歩んでほしい」と答えているため、それらの回答が親たちの本音であるとするれば、本人の意志で自分の将来を決めている部分が大きい、と考える誤りではない。また、目標達成のための手段も、中学、高校と進むにつれて、より具体的なものに絞り込まれてゆく。自国の学歴社会に対しても強い関心と問題意識を有している。これらの点で日本の子どもたちと好対照である。言い換えれば、韓国の子どもたちは、進学や就職の現実と真摯に向き合っているとと言える。そのような実情のもとで大学進学希望率が高まっていくことは、きわめて自然なことである。

一方で、日本の子ども達は、小、中、高すべての段階で、学歴観に関する質問に空欄が目立つなど、学歴社会の諸問題に対する関心が薄く、当然、就職に対する意識も希薄である。先に指摘した、親の職業を問う質問に、「わからない」「知らない」といった答えが、小、中、高を通して多く存在していたことから端的に窺い知れる。目的を考えず、漠然とした意識のまま大学へ進学する。大学の大衆化がもたらした負の現象であると言ってよい²。

いずれにしても、これまで述べてきたように、韓国の子どもと比較して、日本の子どもたちの就職に対する関心があまりに低いことは、近年盛んに議論が交わされているフリーター³の増加を抑止するうえでも決して看過できない現実である。この事態の解決には、現在多くの大学で行われている就職説明会などの就職支援活動を、中学、高校の早期の段階から始め、小、中、高の社会科見学の機会を増やすなどの具体的措置が取られるべきである。そうすることによって、はっきりとした目的を持たずに大学へ進学する者の数も減らすことができると思われる。

ここまでは日本のデータに関してのみ否定的な意見を述べてきたが、韓国のデータもまた、韓国における教育に内在する重大な事実を示唆している。それは、韓国内の異常な教育熱と大学入試の熾烈さである。

韓国内外で、学校平準化(初等・中等教育段階の入学試験を廃止)に伴う受験競争の皺寄せが、大学入試の一点に集中するようになり、子供たちにかかる負担がかえって増大したのではないかと、という声が挙がっている。今回の調査でも実証された、韓国の児童・生徒の大学進学希望率の高さは、韓国における行き過ぎた教育熱と、大学入試の過酷さを裏付けるデータとなっていると言えよう。

今回の調査によって、韓国の殆どの子ども達が自国の学歴社会の問題について強い関心を持ち、自分の将来設計を入念に行っているらしいことは分かった。また、韓国における大学進学希望率が日本に比べて圧倒的に高いことも分かった。しかし、後者は韓国内に根強く残る学歴至上主義を暗示する端的な証拠にもなり得る。一連の調査を通じて、近隣の日本をはじめとする先進諸国に追いつき、追い越そうと苦心する韓国が抱える同国特有の問題の一端、大学入試に比重を置くあまり、子ども達に過剰な負担をかけているという現状の一端が見え隠れしていた気がしてならなかった。

脚注

¹ 今回の調査では、属性の違いによる（つまり児童・生徒が属する社会階層による）進学、就職意識の差異も検証の対象にする予定だったが、アンケートの該当部分の質問形式が適切でなかったためか、データのばらつきが大きくなり、対象から除外せざるを得なくなった。

² これに類似する現象だと思われるが、日韓に共通している傾向として、有名大学を選び好んでいる現状に対して否定的な意見を述べている児童・生徒の多数が、大学への進学を希望している事実も、有名大学への進学に否定的な生徒は大学に進学しないものだと考えていたため、意外であった。この事実の背景には、本人が望まなくても否応なしに大学への進学を強いる要因があり、そのことが少なからず影響を与えていると思われる。

³ 学校を卒業後に進学も就職もしないで、アルバイトで生計を立てる人のこと。

参考文献

- 藤田武志・有田伸他著. 2001. 「学校・進路・学歴の日韓比較—中学生・高校生調査をもとに(2)—」『上越教育大学研究紀要』 20(2) : 343-371.
- 藤田武志著. 2002. 「日韓中学生の意識調査と選抜システム」『上越教育大学研究紀要』 21(2) : 567-587
- 中村高康・有田伸他著. 2002. 『教育からみる日本と韓国：学歴・選抜・学校の比較社会学』 東洋館出版社.
- R. P. Dore 著・松居弘道訳. 1990. 『学歴社会 新しい文明病』 岩波書店.
- 潮木守一著. 1978. 『学歴社会の転換』 東京大学出版会.
- 横田恵美. 2002. 「ロング・インタビュー「ゆとり教育」で階層社会を拡大させるな—荻谷剛彦(東京大学大学院教授)('03 新春スペシャル)」『エコノミスト』 80(55) : 51-57.

学校教育における「子ども参加」実践の日韓比較

佐脇 奈都代

はじめに

「子ども参加¹⁾」は、2003年『世界子供白書』のテーマであり、各国政府が「国連子ども特別総会」の成果文書において子どもの声に耳を傾けることを約束するなど世界的な取り組みが行われている。そのような中で、個人の「意見表明権」が認められにくいとされるアジアに位置し、教育改革において「多様化」に重点を置く、日本、韓国、両国における教育現場で「教育への子ども参加」の実情を比較することは意義があることだと思われる。

したがって本稿では、「学校教育において『子ども参加』はどの程度保障されているのか？」というリサーチクエスチョンのもと、以下それに関連する設問を設定した。

- 学校教育において「子ども参加」を推進する動きはあるのか。
- 「子ども参加」に対して教師・学生はどのような意識をもっているのか。
- 学校教育において児童会/生徒会の自治はどの程度保障されているのか。

以上の点に焦点をあて、韓国慶州南道晋州市内の小学校、中学校、高校を訪問して得られた調査結果と名古屋市内の学校から得られたアンケート等から、学校における児童/生徒の自治組織である、児童会・生徒会がどのように機能し、学生の意見は学校運営に生かされているのか、「子ども参加」への意識・取り組みにどのような違いがあるか考察する。

1. 学校教育と子ども参加

韓国

戦後の韓国の教育の特徴である以下の三点は「子ども参加」の実践に大きな影響力を及ぼし、疎外要因となりうる。第一点目は儒教文化の教育への影響力、二点目は熾烈な受験戦争、三点目は厳しい校則・体罰をはじめとした管理教育である。

韓国では教育においても儒教の影響力が強く、「先生」という呼称に敬称である「ニム (様の意味)」をつけるほど教師を敬う文化を有する (大槻 1997:109)。したがって、師弟の関係は厳然とした、垂直的なものであると考えられる。さらに受験勉強が最重要視されるため「(学校は) 学業に特化した一元的な場」としての役割を担うという (有田 2002: 239)。中学・高校の年間授業日数、授業時数ともに世界最多であり、高校三年生になると「朝は7時前に家を出て帰宅は22時過ぎ」になるのが一般的である (大槻 1997:41)。このような環境においては、正規科目外である学校行事等の位置づけが低くなり子どもが主体性を発揮できる場が剥奪されるのではないかと考えられる。管理教育に関しても一部で制服の自由化等自律化の動きがみられるが、体罰が当然視されており韓国教育改革審議会自身、非人間的環境であると指摘してきた背景を有する。

日本

日本では、厳しい受験体制のために学校において子どもの意見表明を促進するものになっておらず、生徒は内申書を恐れ自発的な意見表明や参加を控える傾向があると批判されてきた (子どもの権利条約 市民・NGO 報告書をつくる会 1997:336)。したがって、そのような日本では知識伝達型の教育がもたらす歪みの問題解決が総合学習であると言われており、受験戦争による教育の歪みの是正が現在の

教育改革の焦点の一つとされる。

2. 調査方法

韓国側のサンプルは今回訪問した晋州市内の小学校2校、中学校2校、高校3校の平均値を用いる。本調査は夏休み期間中に実施されたため、対象となる韓国の学生は、訪問当日に掃除当番で登校していた学生、もしくは家が近い学生である。そのため、韓国側のアンケート対象となった学生は無作為ではなく教師によって集められたという点で教師にとって好ましい結果が出ることにつながったとも考えられる。日本側のサンプルは、名古屋市内の小学校1校、高校1校、各一クラスと中学に関しては学習塾に通う学生である。特に中学生のサンプル数が少ないためここでは参考程度の使用にとどめる。以下の表はアンケートのサンプルの内訳である。

表 1

	小学生		中学生		高校生	
	男子	女子	男子	女子	男子	女子
日本	20名 (6年生)	13名 (6年)	2名 (2年1名 3年1名)	8名 (2年2名 3年6名)	16名 (3年)	14名 (3年)
韓国	6名 (6年2名 5年2名 4年2名)	11名 (6年3名 5年4名 4年3名 2年1名)	9名 (3年)	9名 (3年)	13名 (3年)	13名 (3年)

3. 調査分析

学生に対するアンケート

アンケートは10問から構成されすべて選択回答式である。紙面の関係上質問項目を記載することができないため、質問項目の構成について述べたい。Q1からQ4は、学生の自治組織である児童会/生徒会に関する意識、Q7、Q8は校則への意識、Q9は学校への満足度、Q10は自信の程度を知るための項目である。ここでは子ども参加に直結する「意見表明権」に関わる質問項目の結果に焦点をあて分析を行う。

図1から図3は、「学校の行事にあなたの意見はとりいれられていますか」という設問に対する回答である。ここでは小学校から高校まで共通してみられる傾向としては韓国の学生の方が自らの意見が反映されている、と捉えている点である。

図4から7は、「学校行事に関して児童会や先生に提案や意見を言ったことがありますか？」学校行事に制限してはいるが、学生が学校側に自らの意見を表明した経験有無を問うものである。中学に関してはサンプル数が少ないため有効な結果が出なかったため省略する。小学校、高校では韓国の学生の方が自らの意見を述べる傾向にあるが、日本では高校での意見表明の経験者が多くなっているのに比べ韓国では高校生の方が逆に減少している。これは、日本では年齢が上がるにつれ学生の主体性を重視する傾向にある一方、韓国では逆に受験による制約を受けることが増えていることがその一因にあると考えられる。

図1 学校行事への意見の反映度 小学校

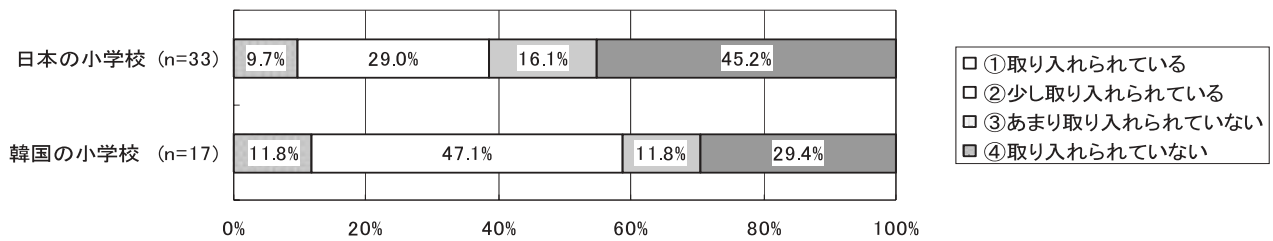


図2 中学校

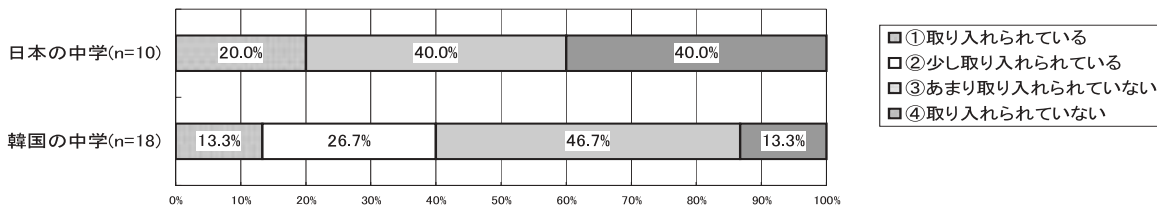


図3 高校

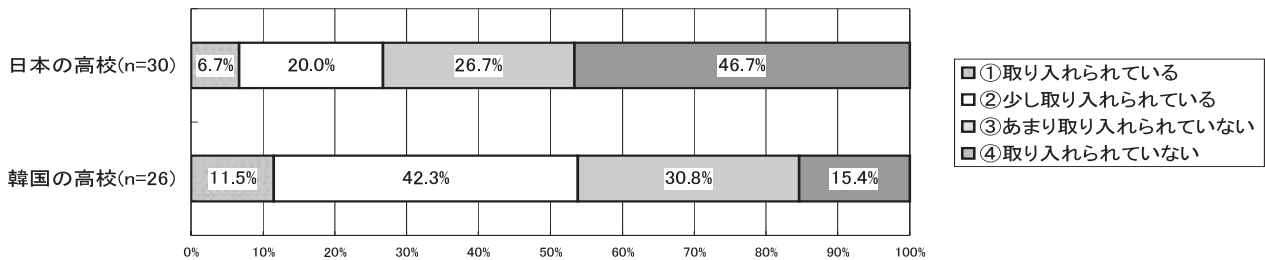


図4 学校行事への意見表明の経験 韓国小学校

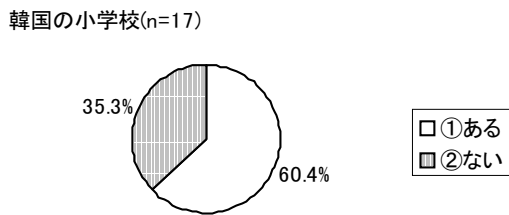


図5 日本 小学校

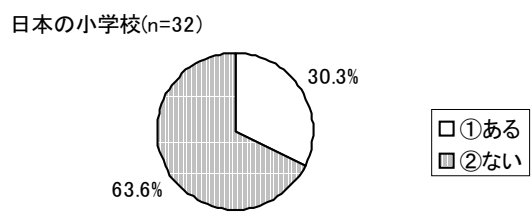


図6 韓国高校

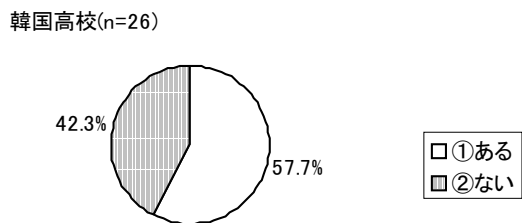
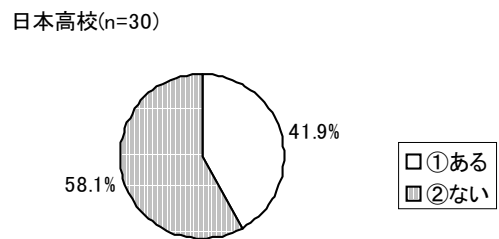


図7 日本高校



ここでその他の質問項目で見られる、特筆すべき点を挙げたい。韓国では、小中高すべてにおいて「児童会/生徒会が自らの声を代表する機関である」と考えている学生が半数を超えたが、日本では中高において半数を下回る結果が出た。つまり、日本では児童会/生徒会を自らの意見を反映させるための機関としての認識が不十分であるといえよう。このことは、学生が望む校則を決める主体として「児童会/生徒会」を選択するのではなく、「みんな」、「自分」という言葉を用いている回答が目立つことから立証できよう。しかし、両国とも「教師」ではなく「児童会/生徒会」校則を決める主体として望む回答が最も多かった。

現行の校則制定に生徒会も関与しているとの回答は、日本では一割未満であるのに対し韓国では二割から三割であった。このことは、韓国では生徒会が主体となって校則改定が行われた実績があることの表れたものであろうと考えられる。

また、学校への満足度を示す指標として、「楽しいかどうか」を問う設問を設定したが、これは学年が上がるにつれ割合が減少する傾向にある。ここで見られた日韓では学生の意識に違いは、韓国では「楽しい（「少し楽しい」を含む）」という回答が7割以上（小学校では100%）であるのに対し、日本では「楽しくない（「あまり楽しくない」を含む）」という否定的な回答が半数を超える結果となった。

韓国でのインタビュー結果

学生へのインタビューにおいても、小学校、高校では「学校に対する不満はない」という回答が多かった。また、韓国の学生の方が積極的に意見表明している一因として、学校教育において子どもの意見を取り入れるための試みが数多くなされていたことが考えられる。具体的な子どもの意見に耳を傾けるための具体的な手段として、学校のホームページの掲示板への書き込み、生徒会活動、学生へのアンケート実施が広く行われている。これらの制度を通し、韓国では、学校側が学生のニーズに対応する努力をしていることが、教師、学生双方へのインタビューから読み取れた。特に学生の口から「先生はよくやってくれている」、という高い評価を聞くことが多かった。ただし、実際に掲示板に書き込みをした学生は少数である点、意見を述べた者の匿名性が保護されない点において、インターネットを利用した制度にも問題は残されている。

4. 考察

韓国政府の第七次教育課程は「学生中心の教育」をその中心課題の一つに掲げているため、訪問先の学校のほぼ全てにおいて「学生の声を汲み取ろうとする」取り組みが実施されていた。その影響を受けてか、当初の予想に反し、権威主義的な面はほとんど見られず、教師と学生の関係は垂直的というより、むしろ水平に近い印象さえ受けた。しかし、その一方で体罰²は生徒側からも当然視される環境であるなど、一部に過去の権威主義的な特性が残っているとも考えられる。

このような教師と学生の関係の変化は、韓国社会全体における「民主化」の進展の一環であると多くの教師から回答があった。韓国における民主化の進展は遠い昔の話ではない。したがって、学生の声を汲み取るという意味での学校の民主化が不十分なのは、まだ民主化が行われるようになって日が浅いからであるとも言えよう。「子ども参加」、「意見表明権」という言葉自体は普及していないが、それに近い形での取り組みは実施されていると考えられる。また韓国の教師の意識は、子どもを「パートナー」とみなし共に学校改革に乗り出そうとするまでには至らないが、子どもに主体性をもたせることへの理解がみられた。さらに晋州市内中心部から少し離れた農村地域に立地する自由学校³（高校）では、与えられた「校則」は存在せず、可能な限り全ての事柄を生徒がミーティングを通して決定するという、イギリスでニールがサマーヒルで行っていたものと類似の試みが実施されていた。

子どもの権利条約の認知度は低く、自らに「意見表明権」という権利が保障されていることを知っている学生は皆無であった。したがって、制度はあるが実際に何か変えようとする積極的な学生は少ないように見受けられる。これらの制度は、トップダウン式に与えられたものであることがその一因であると考えられる。しかし、学生の意見に耳を傾け始めるなどの韓国の学校における民主化は、現在韓国社会全体での民主化の発展の影響を強く受けており、「個」の尊重、討論文化の発展など新しい価値観が人々に受け入れられ始めたことを示唆しているとも捉えることができよう。したがって、今後、さらに高いレベル⁴での「子ども参加」が実践される可能性を秘めているのではないだろうか。

おわりに

本調査を通して、韓国は97年のIMF危機以降、経済のみならず教育においても変化の最中にあるといえよう。今回の訪問では、韓国教育改革審議会自身が指摘してきた①個性無視の画一的教育②入試偏重教育③非人間的教育環境という韓国教育の課題（馬越 1989:127）は、入試偏重教育を除きかなりの程度改善されているという印象を受けた。その要因として、IT化、民主化、個性重視という三点の社会変化が教育においても多大なる影響を及ぼしていると思われる。儒教の影響を強く受ける韓国ではあるが、近年儒教への反発が強まっていることも、儒教的価値観と西洋的価値観が混在している。

日本と類似の問題を抱えつつ、日本型モデルからの脱却が進む韓国。今回のフィールド調査において、韓国側の先進性と国家をあげての教育への傾倒が感じられ、日本が韓国から学べる点が多くあると感じた。韓国は教育においても西洋に目が向いているともいえるが日本から学ぼうとする姿勢も感じられた。教育課題においても多くの共通点を有する両国が、交流を通じて共に学びあうことが問題解決に重要な意味をもつのではないだろうか。

脚注

¹ ユニセフの定義によれば「子ども参加」とは、子どもの権利条約第12条「意見表明権」に法的根拠を有し、子どもは自己の生活に関わる事項の決定に参加し自身の人生における主体である権利を有することである。(Gerion Lansdown.2002. *Promoting Children's participation in democratic Decision-Making*) ちなみに日本は1994年、韓国は1991年に子どもの権利条約の締約国となっている。ロジャー・ハートによれば、子ども参加とは、「子どもの生活に影響を与える決定を共有する」行為であり、おとなと子どもとの共同決定、共同責任を追究していくことを意味する。

² 学生によると「体罰」とは軽く叩く程度のものであるという。「体罰」そのものに関しては文化的諸事情を考慮する余地もありうる。しかし、教師と学生の関係において「体罰」は力関係の差異を明示するものであることは疑いのないことではないだろうか。

³ 今回訪問した自由学校は不登校児を対象とする日本でいう「フリースクール」とは趣を異とし、高校の卒業資格を得られる点で普通学校と違いはなく。行政からの独立性という点で特徴を有するものである。

⁴ R.ハートは、「子どもがおとなと一緒に何らかのプロジェクトで活動する子どもの自発性と協同性の度合いがいろいろあることを説明するために比喩的に『はしご』を使った。日韓における子ども参加は子どもの自発性と教師との協同性という点で梯子の低い段階に位置すると考えられる。

参考文献

有田伸. 2002. 「学歴・選抜・学校の比較社会学の可能性」『教育からみる日本と韓国：学歴・選抜・学

- 校の比較社会学』東洋館出版社。
- 金恒鏞. 2003. 「高校生活と大学入試をとりまく状況」『月刊 韓国文化』 282.
- 子どもの権利条約 市民・NGO 報告書をつくる会(編). 1997. 『“豊かな国” 日本社会における子ども期の喪失』花伝社.
- 子どもの参画情報センター(編).2002. 『子ども・若者参画』萌文社.
- 堀真一郎.1984. 『ニイルと自由の子どもたち サマーヒルの理論と実際』黎明書房.
- 馬越徹. 1989. 「韓国—教育先進国への道—」『現代アジアの教育』東信堂.
- 大槻健. 1992. 『韓国教育事情』新日本出版社.
- 大槻健. 1997. 『韓国の子どもと教育: 韓国教育研究』あゆみ出版.
- ロジャー・ハート、木下勇・田中治彦・南博文(監修).2000. 『子どもの参画—コミュニティ作りと身近な環境ケアへの参画のための理論と実際』萌文社.
- ユニセフ.2003. 『世界子ども白書 2003』.
- Landsdown, Gerison. 2002. *PROMOTING CHILDREN'S PARTICIPATION IN DEMOCRATIC DECISION-MAKING*. UNICEF.

韓国と日本の教育改革 —学校運営への保護者・住民参加—

田中 陽子

はじめに

現在、社会の大きな変化にともなって、教育においても大きな変革が見られる。新学習指導要領や教育法の改正の動き、学校・保護者・地域の連携した取り組みなど、日本のみならず世界の教育分野において改革が実施されている。とりわけ、近年の経済発展の勢いと同様に韓国における教育発展の勢いは非常に強い。

90年後半からの韓国の教育体制は、「下からの参与による大衆的な改革体制」が目標とされてきた。その目標を達成するため、さまざまな教育改革が進められている。まず、1998年に、セ（新）教育共同委員会が設けられ、教育NGOの参加を促した。2001年には、教育人的資源政策委員会が設けられ、全政府部処間の連携を通じた教育開発を進めた。2003年のノ・ムヒョン政権では、教育革新委員会を設立し、教育的弱者や少数者の教育への参加を進めている。その中には、教育福祉政策や地方大学の育成策といったものが見られる¹。

韓国の教育改革は、1955年の第一次制定を始めに、教育の内・外的な要素と国家・社会の変化、学問発展などの要因を考慮して周期的にその教育課程を改定しており、現在は1997年に改定された第七次教育課程が施行されている。この第7次教育課程は、基礎・基本教育の充実、自己主導的能力の伸長、学習者中心教育の実践、地域および学校の自立性拡大という点に重点が置かれ、創意性を高める学生中心の教育を行うために改定されたものである²。

一方、日本においても教育の改革、教育の質を向上させるための改革が進んでいる。2001年からは、遠山敦子元文部科学相のもとで、教育基本法の改正が提案された。総合的な学習や学校週5日制を盛り込んだ新学習指導要領のもとで新たな教育が始まっている。また、生徒の家庭環境や学校の置かれている環境も非常に変化しており、そういった周囲の変化に見合った教育に対する考え方の改正が必要とされている。

学校においては、基礎・基本を定着させるために、知的好奇心を喚起する「分かる」授業、感動のある授業を展開しようと努めている。また、子どもや地域の特性を生かした特色ある教育・学校づくりを推進している。学校・家庭・地域の協力や連携を通じて、将来を担う子どもを育むために、地域に開かれた学校を目指し、学校から家庭・地域への情報発信を充実させ、地域の教育力を学校へ導入できるように推進している。

今回の韓国におけるフィールドワークでは、第7次教育課程にある、「地域および学校の自立性拡大」を実現させるために効果的であると進められている新たな制度、「学校運営委員会」に関してより詳しく調査することとした。これまでの、韓国や日本における学校運営への保護者や地域住民の参加とはどのようなものであり、今なぜその参加が積極的に促進されなければならないのかを考えていきたい。

韓国での調査は、慶尚南道晋州市で行い、市・道教育庁、初等学校2校、中学校3校、高等学校3校を訪問し、学校長・教頭、教員、保護者に対してインタビューによる調査を行った。日本での調査は、文献資料による調査である。

本論文の構成は、第1章で、韓国と日本の教育行政・教育改革の内容をみていく。第2章で、韓国と日本の保護者や地域住民の学校運営への参加はどのように改革されてきたかをみていく。第3章で、保護者と地域住民の学校運営への参加の現状を比較し考察を行いたい。おわりに、保護者や地域住民

の学校運営への参加が、現代の教育においてどのような意義をもつのかを考えたい。

1. 韓国と日本の教育行政・教育改革

1. 1 韓国の教育行政・教育改革

韓国では、地方の教育行政が一般行政から独立している。1991年からは地方教育自治制度が施行されており、2000年に全面的な改訂を経ている。また、日本のように、都道府県や市町村の行政が中心になって教育行政を行うのではなく、教育行政への政治的介入を抑制するため、道・市行政から離れた教育自治体である道・市教育庁が中心となって教育行政を行っている。道教育庁は、市・郡教育庁への指導と高等学校への直接的な指導を行い、市・郡教育庁は、初等学校・中学校教育への直接的な指導を行っている。以前は、市長の下に教育課長が置かれており、市長が人事権をすべて持っている状態であった。そのために、教育課長の教育に従事するに足りる専門性が欠けているという問題があった。

市行政から分離しているという点で、これまでは市から教育庁への財政面での援助が成されていなかった。しかし、今後は、市からのなんらかの援助があり得ると市教育長はみている。現在、教育自治体の財政には、余裕のある地域と余裕のない地域が見られ、自治体によってさまざまである。2005年から中央の教育部の教育に関する事務とともに、その財源が地方自治体に委譲されることになっている³。そのため、財源に余裕のない地域への援助が期待され、どの程度の予算が市教育庁においてくるかは未定だが、主に、給食支援や学校環境の改善に力を入れたいと市教育長は語っている。また、韓国では、教育費をGNPの6%に確保する目標が定められており、そのため教育に対する投資が非常に増えたことによって、教員数が増え、福祉政策に対する支援も増えている。また、情報化教育の推進にあわせて予算の配分も増え、最初予算が不足した関係で情報機器を十分にそろえることができなかった学校もあったが、中央の教育部から2兆ウォン（約2000億円）の支援を受け、現在では、各学校に十分な情報機器がそろえられている。

現在、韓国で進められている教育改革は、1997年に改定された第7次教育課程によって進められている。先にも述べたが、その重点は、基礎・基本教育の充実、自己主導的能力の伸長、学習者中心教育の実践、地域および学校の自立性拡大という点に置かれ、創意性を高める学生中心の教育を行うことが大きな目標となっている。

1. 2 日本の教育行政・教育改革

日本の教育委員会は、地方公共団体に置かれる委員によって組織される合議制の執行機関であり、行政委員会の1つである。1956年までは教育委員は直接公選制をとっていたが、現在では任命制である。教育長は、教育委員会の指揮監督下にあり、教育委員会の権限に属する全ての事務の執行にあたる一般職の地方公務員である。1999年に、地方教育行政の組織および運営に関する法律の改正により、教育長の任命承認制度がなくなり、全ての教育委員会の教育長は、当該教育委員会が教育委員の中から任命することになった⁴。教育長は、専門的な助言機能を有し、教育行政に関する専門家としての役割を有する。教職経験率は、都道府県教育長で34.0%、市町村教育長で68.3%と差が見られる⁵。

2000年に首相の私的諮問機関として教育改革国民会議が発足し、「教育を変える17の提案」が明示された。この提案を受けて、2001年には文部科学省によって「21世紀教育新生プラン」が策定され、具体的な政策課題や施策課題が示されている⁶。まず、人間性豊かな日本人を育成することを課題として、家庭教育への支援や道徳教育、奉仕活動などを進めていくことが決められた。次に、一人ひとりの才能を伸ばし、創造性に富む人間を育成することを課題として、一律主義や記憶力偏重を改め、個性を伸ばし多様化をはかることが求められた。また、新しい時代に合った新しい学校づくりを課題

として、教師の意欲や努力が報われ、評価される体制をつくること、地域の信頼に応える学校づくりを進めること、学校や教育委員会に組織マネジメントの発想を取り入れること、授業を子どもの立場に立った、わかりやすく効果的なものにする、新しいタイプの学校の設置を促進することといった課題が提示された。地域の信頼に応える学校づくりを進めるという課題に対して、学校の自己評価制度の導入や、学校評議員制度による学校の情報公開や、学校運営への保護者や地域の参加の促進が挙げられている。

2. 学校運営における保護者・地域住民参加

2. 1 韓国「学校運営委員会」

2. 1. 1 概要

1996年から「学校運営委員会」は審議機関としての機能を持ち、国公立の初等学校・中等学校・特殊学校に設立された。次に、2000年に入ってから、諮問機関としての機能を持つ学校運営委員会の設置が私立学校に義務付けられた。その設置の背景として、地域および学校の自立的な運営を拡大させるために、保護者や地域住民の参加を通じた学校共同体を構築することが求められた。

学校運営委員会は、学校の規模により委員数の違いが見られるが、5から15人で成り立っている。構成を見ると、保護者・校長・教員・地域委員から成り立っており、校長は学校運営委員長になることができず、権限が与えられていない。構成比率に関しては、全国的に人文系高校と実業系高校とで違いが見られる。人文系高校は、保護者40—50%、教員30—40%、地域委員10—30%と、保護者の占める比率が一番高くなっている。次に、実業系高校では、保護者30—40%、教員20—30%、地域委員30—50%と、地域委員の占める比率が人文系高校より高くなっている。これは、卒業後の生徒の就職を配慮しており、その地域委員の2分の1以上が事業者・経営者となっている。

学校運営委員会は、学校憲章と学則の制定および改定、学校の予算案と決算、教育課程の運営方法、教科用図書と教育資料の選定、学校発展基金の造成・運用と使用、学校給食、学校運動部設置・運営などに関して話し合いを行う。国公立学校では学校運営委員会で決定されたことを必ず守らなければならない。学校側は審議結果を最大限に尊重し、審議結果と異なることを施行する場合には事前に書面において学校運営委員会や管轄庁に報告しなければならない。また、審議結果と異なることを施行した場合においても、事後報告として運営委員会などに提出しなければならない。さらに、校長が学校運営委員会の審議結果を受け入れず、運営委員会によって決定された事項を施行しない場合は、管轄庁が校長に対して是正の指示を出すことができる。

学校運営委員会が掲げる目的には、学校運営の民主化、学校運営の透明化、学校教育の社会的責任性の向上、学校の自立的・創意的運営の促進の4点が挙げられる。

2. 1. 2 成果と問題点・弊害

1996年から実施されて得られた成果として、次の2点が挙げられる。まず、学校運営の民主化が図られたという点である。保護者や地域委員の学校運営への参加が制度として確立されたことによって、校長が保護者や地域委員の意見を以前よりも重視することが強くなった。次に、学校運営の透明化が図られたという点である。保護者や地域委員という学校から離れた第三者の目が学校運営に向けられることによって、外部に対してより透明な運営が成されるようになった。

しかしながら、成果が得られた反面、問題点や弊害も生じている。まず、問題点として2点が挙げられる。第一点目は、保護者や地域委員が教育に関する専門性に欠けているという点である。これは、学校運営委員会に参加する保護者や地域委員が必ずしも教育に関する専門家ではないために、学校の運営に対して積極的に意見を述べることができず、ある程度教育に関して詳しい人の意見が多くなる

という問題である。第二点目は、教育段階が初等学校や中学校から高等学校に進むにつれて、保護者や地域委員の運営委員会への参加率が低くなっているという点である。これは、初等学校や中学校に比べて、高等学校に対して保護者が求めることが、やはり受験勉強への対応というものになってしまい、受験に対応できる教育が成されていけば、初等学校や中学校の頃よりも、学校生活や教育内容の質的改善といった面までにはあまり口を出さないという傾向にあると考えられる。また、一方で、高等学校の段階まで進むと、子ども達が自立を求めることが強くなり、また、保護者も子ども達の自立を認め、中学校までと比べると子どもに対する依存度が低くなると考えられる。

次に、弊害として2点が挙げられる。まず、学校運営委員会制度がもたらす学校運営の非効率性である。学校で何か行う場合には、2週間前に学校運営委員会に報告しなければならず、多くの書類の提出が必要となってくる。そういった審議を待たなければならず、校外へ実習に出かけたいと考えてもすぐにはできない。また、運営委員会の質が悪い場合にはさらに効率が悪くなっていく。次に、意見の多様化がはかられた反面、意見のまとまりがつきにくくなった点である。以前は、校長に権限があり、学校の独断でものごとを決めていたが、学校運営委員会を通すことによって、保護者・地域委員・教員の意見をそれぞれ取り入れようとする多様過ぎてまとまりにくくなってしまった。韓国はもともと討論文化が欠けておりそういった点から意見をうまくまとめることができないといった声もみられる。

学校運営委員会によって、学校運営が民主化され透明化される長所を持つ一方で、まだまだ問題点や弊害が残っている。これらの問題点や弊害を少しでも取り除くための提言として、まず、保護者の教育に関する専門性を高める必要がある。保護者や地域の人々へ学校運営・教育問題に関する情報を提供し、より詳しい教育に関する知識を得てもらい、学校や教育に対する関心を持ってもらう必要があると考える。次に、教育段階によって生じている保護者や地域委員の学校運営委員会への参加率の格差を是正するために、高等学校の学校運営委員会への保護者の積極的参加を促す必要がある。

2. 2 日本「学校評議員制度」

日本における保護者と学校との交流の1つとして、PTAを挙げることができる。このPTAは、保護者と教師のコミュニケーションの場、もしくは保護者同士の交流・研修会といった意味が強く、保護者が学校の運営に意見を出すということはタブー視され、ほとんどなかった。しかし、新しい時代に合った保護者・地域と学校とのあり方を考えていく中で、保護者による学校運営への積極的な参加が望まれるようになってきた。例えば、2000年4月から、学校教育法施行規則の改正により、「学校評議員制度」が努力義務として導入されることとなった。これは、保護者や地域の意向を把握・反映させ、かつ協力を得ること、学校運営の状況などを周知することによって学校としての説明責任を果たしていく観点から、学校や地域の実情に応じて、設置者の判断により（任意設置）、学校に学校評議員を置くことができるというものである⁷。

学校評議員は校長の求めに応じ、教育活動の実施、学校と地域との連携といった学校運営に関して意見を述べるができる。評議員は学校職員以外の者で、教育に関する理解および識見を有する者の中から、校長の推薦により学校設置者が委嘱する。保護者や地域住民がその委嘱を受け学校評議会に参加し、学校改善のための意見や助言をとりまとめ、学校の運営や教育活動への助言を行っている。その他にも、2002年から学校の自己点検・自己評価も制度化され、努力義務として導入されることになった。課題として、評価結果を受けて学校の問題点を提起し、学校教育の改善の方向性を見出すとともに、学校評議員の人選のあり方を見直し、教師の専門性を尊重しつつ地域の人材を生かすため開かれた情報発信を目指している⁸。

文部科学省で行われた学校評議員等の設置状況についての調査では、2001年4月の段階で、愛知県・名古屋市ともに、学校評議員は一部の学校で設置されている状況にある。隣接する岐阜県・三重県で

は全校で学校評議員が設置されている⁹。また、現在、名古屋市内の小学校・中学校（私立を除く）での学校評議員の設置校数は、全小学校数989校のうち29校、全中学校数415校のうち18校である¹⁰。

3. 考察

韓国と日本の教育改革には、学校・保護者・地域の3者が連携して教育活動・学校運営に取り組んでいこうとする動きがみられる。しかし、韓国の学校運営委員会に比べ、日本の学校評議員制度の設置は努力義務の段階にすぎない。そのため、地域によっては全校で実施されておらず、一部で実施されている名古屋市内の学校数をみても、小学校・中学校ともに1割にも満たない。そういった状況からいって、保護者・地域住民による学校運営への参加が制度として確立している韓国に比べると、日本の保護者・地域住民による学校運営への参加はまだ改革の途中であるといえる。

韓国では、学校運営委員会に参加する保護者・地域住民が教育の専門性に欠けているため問題が生じているが、日本の学校評議員はもともと、教育に関する理解や識見を有する者の中から選ばれており、評議員として学校評議会において学校側に十分に意見や助言を伝えられるといえる。その反面、人選の段階で制限されるという問題点を今後考慮する必要がある。

おわりに

韓国・日本の両国では、学校への保護者や地域住民の積極的参加が求められている。これは、新たな時代を迎えるにあたって、もはや学校、保護者、地域が個々に教育活動や学校運営を維持していくことが難しくなってきたためと考えられる。保護者や地域住民の意見や要求、権利を学校側が真摯に受け止め、また、現在学校の置かれている状況を保護者や地域住民が十分に理解することによって、失われつつある人間的な絆やつながり、信頼関係が再構築されていく中、率直な意見の交換や問題解決へ協力した取り組みを行うことができ、新しい時代に合ったより良い学校教育や学校運営を行うことができるのではないかと考えられる。現在、韓国・日本では学校運営に対して、民主的で自立的な運営を目指した改革を進めており、その改革には保護者や地域住民の積極的な参加、保護者・地域・学校の連携なくして目標を達成することは難しいといえる。

脚注

- ¹ ユンジョンヒョク．韓国教育開発院．
- ² 李忠浩．2003年5月号．
- ³ 韓国時事週刊誌『コリアニュース』2003年8月1日．
- ⁴ 勝野尚行・酒井博世．1999年．
- ⁵ 赤尾勝己．2002年．
- ⁶ 同上．
- ⁷ 同上．
- ⁸ 同上．
- ⁹ 文部科学省．
- ¹⁰ 名古屋市教育委員会．

参考文献

- 天野郁夫. 2001. 『日本の教育システム 構造と変動』 東京大学出版会.
- 赤尾勝己. 2002. 『最新教育データブック 第9版』 時事通信社.
- 勝野尚行・酒井博世. 1999. 『現代日本の教育と学校参加』 法律文化社.
- 韓国時事週刊誌. 2003.8.1. 「コリアニュース」.
- 佐野通夫. 1990. 「韓国“教育自治制度”と教育費」『四国学院大学論集 74』.
- 李忠浩. 2002. 「韓国の教育制度と新教育課程」『月刊 韓国文化』(5).
- ユンジョンヒョク. 『韓国新政府の教育改革推進戦略に対する分析』 韓国教育開発院.
- 名古屋市教育委員会 <http://www.city.nagoya.jp/50kyoiku/index.htm>
- 文部科学省 <http://www.mext.go.jp/>

日韓の子どもの自国・他国に対する意識と異文化理解教育

甲賀 健

1. はじめに

昨今の目覚ましい経済発展によって 1997 年の経済協力開発機構(OECD)加盟に見られるように先進国の一員となった韓国は、今後日本とともにアジアにおける中心的存在としての役割が期待される。そのような中で、日本と韓国の将来を担う両国の子どもたちが、現在の世界をどのように見ており、また、自分たちの国に対してどのような意識を持っているのかという問いは興味深い。そこで、今回の調査では、「日韓の子どもの自国・他国に対する意識とその形成」というテーマを設定し、日韓両国において児童・生徒の意識調査を行った。

日本と韓国の間には、日本による韓国併合という歴史的背景があり、今後両国が協力して共にアジアの発展に取り組むためには両国間の歴史的遺恨の解消なくしては難しいと思われる。そのような点からすれば、両国の将来を担う子どもたちが互いの国にどのような意識を持っているのかという点について注目するのも興味深い。

2. 異文化理解教育と日韓両国における実践状況

日韓の歴史問題のような国際問題の長期的解決策の一つとして期待されるのが、多様な文化の中で共生し、互いを高め合える国際人の育成を目指す「異文化理解教育」である。「異文化理解教育」は 1974 年ユネスコの第 18 回総会において採択された「国際理解、国際協力、および国際平和のための教育、ならびに人権および基本的自由についての教育に関する勧告」における異文化理解の側面を重要視して始められた。その他にも「国際理解」を目的とする諸教育には焦点の置き方によって様々なものがあり、「国際理解教育」「グローバル教育」「平和教育」「環境教育」などがある¹。

文献によれば、日本における「異文化理解教育」の実践状況は、「カリキュラムの国際化までは進められず、英語教育（外国人英語助手の導入）や国際交流の方が活発に行われている」²とされている。これには、1975 年の日米文化教育会議（CULCON）発足による国際理解教育の日米共同研究事業により、国際理解のための英語教育が強調されてきたという背景がある。しかし、最近では、全国において様々な国際理解教育が行われている。ただ、これは熱意のある教師の創意工夫に頼っている面が大きいというのが現状である。一方、韓国における「異文化理解教育」の実践状況に関しては、「国際理解に関する特別のコースはなく、社会科（公民教育）や地理などのコースに組み込まれている程度である」という報告³があるくらいで、韓国についての国際理解教育に関する研究はあまり見当たらない。実際、韓国では、国際理解教育学会が最近になって発足したばかりであり、ユネスコの ASP (Associated School Program) により一部の学校で実験的に行われている段階にある⁴という。以上のように韓国においては国際理解教育という概念自体があまり浸透していないようである。

3. 本調査における分析の視点と調査を行うにあたっての仮定

本調査においては、1) 愛国心、2) 他国に対する印象、3) その印象形成に影響を与えるもの、の 3 点に焦点を当てた。1) の愛国心に関しては、自国について誇れる点、恥ずかしく思う点についての問いを通じ、予め次のような二つの仮定を設定しておくことによって評価した。

- i) 自分の国について誇れる点の多い方がより愛国的である。
- ii) 自分の国について恥ずかしく思う点の多い方がより愛国的である。

一つ目の点に関しては、自分の国について誇れる点をより多く答える児童・生徒の方がより愛国的であるという仮定である。二つ目の点に関しては少し説明する必要がある。今回の調査での「自分の国について恥ずかしく思う点があるか」という問いに対し、恥ずかしい点がある」と答える児童・生徒は、恥ずかしい点はない」とする児童・生徒よりも、自分の国に対して何らかの問題意識を持っていると言える。つまり、自分の国について恥ずかしく思う点は、その点を改めることによって国家がさらによくなる可能性を秘めており、自分の国がよりよくなって欲しいという願望の表れであると判断した。したがって、今回の調査では、恥ずかしく思う点がある」と答えた児童・生徒の方がより愛国的であると仮定した。

2) の他国に対する印象とは、「好きな国」「嫌いな国」を問うことにより得られる結果から、両国の子どもが他国にどれほどの関心があるか、またどの国、地域に関心があるかという視点で見た。3) の印象形成に影響を与えるものに関しては、端的にある国を好きもしくは嫌いになるにあたって影響を受けたと思うものについての回答を得ることによって見た。

4. 調査方法

今回の調査では、表1に示した訪問先においてアンケート調査とインタビュー調査を併用した。二つのうち、主なデータ元としては、アンケート結果を用い、それをインタビューで得られた情報で補完するというかたちをとった。アンケート調査、インタビュー調査は以下の表1に示すような対象に対して行った。各教育段階のサンプルサイズが異なること、日本の中学生のデータが進学塾で採取されたものであることには、若干の注意が必要である。

表1 アンケート調査対象、インタビュー実施場所

アンケート調査 * () 内は全体のうち女性の数を示す。	
日本 (名古屋市)	小学生 33(13)名、中学生 10(8)名、高校生 32(14)名 計 75(35)名
韓国 (晋州市)	小学生 17(7)名、中学生 27(13)名、高校生 27(13)名 計 71(33)名
インタビュー調査 * 児童・生徒は2~10人のグループで、それ以外は個別で行った。	
韓国 (晋州市)	小学校2校、中学校3校、高等学校3校 (各学校において、教師、児童・生徒、保護者) フリースクール1校 (教師、生徒) 慶尚南道教育庁教育長、晋州市教育庁教育長、教育行政専門家

5. 調査結果と分析

5. 1 現代の子どもたちの愛国精神—自国について誇れる点、恥ずかしく思う点を通して—

今回行ったアンケートでは、自分の国 (日本または韓国) について誇らしく思う点と、逆に恥ずかしく思う点について聞いた。

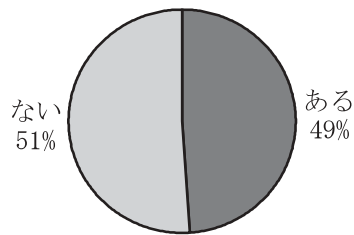


図1 日本について誇れる点がある、ないと答えた小中高生の割合 (n=76)

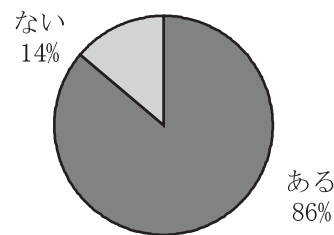


図2 韓国について誇れる点がある、ないと答えた小中高生の割合 (n=71)

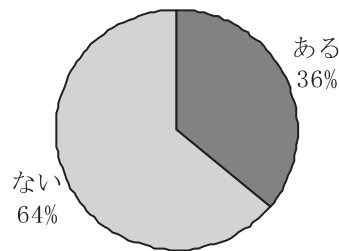


図3 日本について恥ずかしく思う点がある、ないと答えた小中高生の割合 (N=76)

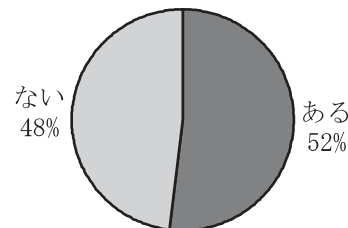


図4 韓国について恥ずかしく思う点がある、ないと答えた小中高生の割合 (N=71)

まず、図1、2について見てみると、自分の国について誇れる点があるかどうかの問いに対して、韓国の児童・生徒の九割近くが「ある」と答えている。一方、日本の児童・生徒で「ある」と答えたのは49%と、その半数に達しなかった。続いて、図3、4について見てみると、日本の児童・生徒の36%が自分の国について恥ずかしく思う点がある「ある」と答えているのに対し、韓国では半数を越える52%の児童・生徒が「ある」と答えている。「3. 調査を行うにあたっての仮定」をもとに図1-4を分析すると、誇れる点があると答えた割合が圧倒的に多く、また、恥ずかしく思う点も日本の児童・生徒よりも比較的多く答えた韓国の児童・生徒の方がより愛国心が強いと分析できることになる。

日本の児童・生徒が挙げた日本の誇れる点としては、平和、優れた産業、豊かさなどが多かったのに対し、韓国のそれは、情に厚い、団結力があるという国民性についての記述が極めて多く、続いて歴史や文化（遺産や食べ物など）、スポーツ（ハンドボール、サッカー、テコンドー）などが中心であったが、その他にも多様な事柄が挙げられた。一方、恥ずかしく思う点については、日本、韓国、両国共に政治腐敗や環境問題についての記述が多かった。それに加えて韓国では秩序のなさを挙げる児童・生徒が多く、環境問題についてはゴミの問題や資源の浪費に対して問題意識を持っている人が多いことがわかった。「家のない人を放っておくこと」（中学生、日本）や「心の余裕、ゆとりがなくなった」「早く、早くが口癖になっている」「貧富の格差が大きい」（すべて高校生、韓国）といった少数意見は、国家発展の影の部分を感じ取ることでできる子どもの感性を示すものとして大変興味深い。また、韓国に特有な「(朝鮮半島の) 南北が統一できないこと」や「国が小さく他の国に負けてしまうこと」「国力のなさ」といった意見も見られ、ここにも国家に対する意識がよく表れている。

5. 2 他国に対する印象—好きな国、嫌いな国を通して—

図5、6に日韓の児童・生徒の好きな国（地域）を、図7、8には各教育段階における好きな国の変化の推移が示されている。続いて、図9、10は彼らの嫌いな国を、図11、12はその国を嫌いになるにあたって、彼らが最も影響を受けたと感じる人や物を示す。なお、結果は全て複数回答による。

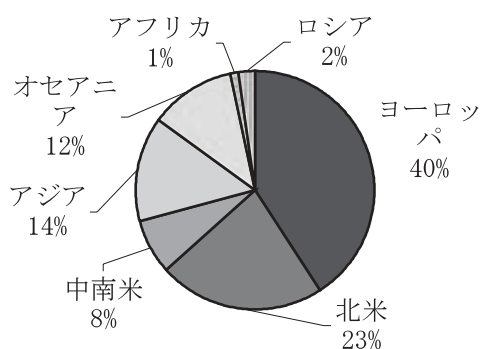


図5 日本の小中高生の好きな国（地域）（複数回答 n=99）

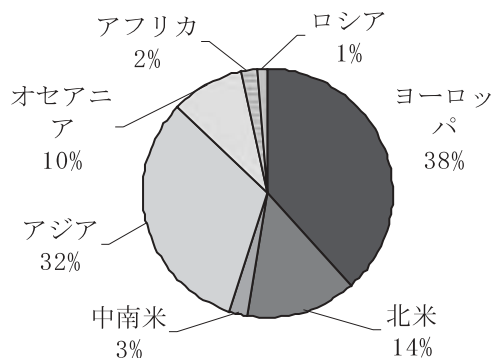


図6 韓国の小中高生の好きな国（地域）（複数回答 n=158）

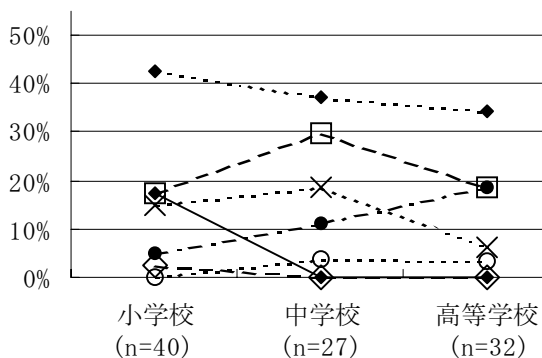


図7：日本の小中高生の各教育段階に伴う好きな国（地域）の変化の推移

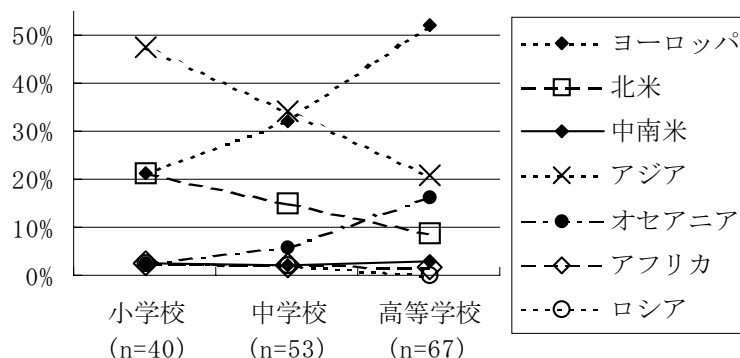


図8：韓国の小中高生の各教育段階に伴う好きな国（地域）の変化の推移

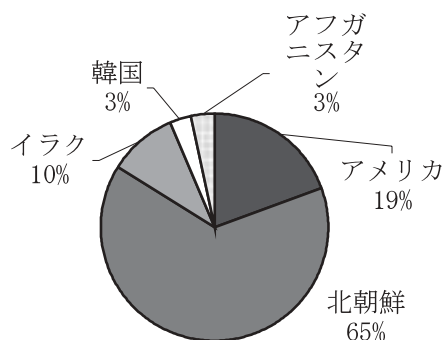


図9 日本の小中高生の最も嫌いな国（複数回答 n=31）

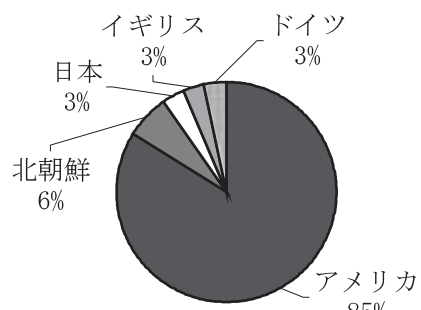


図10 韓国の小中高生の最も嫌いな国（複数回答 n=31）

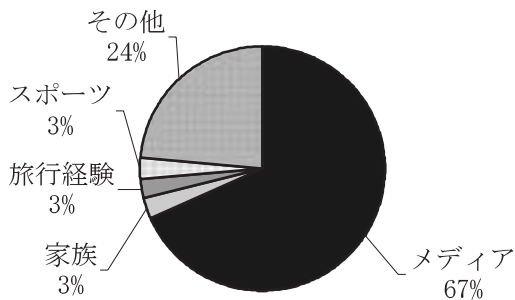


図11 その国を嫌いになるにあたって日本の小中高生に最も影響を与えた人や物
(複数回答 n=38)

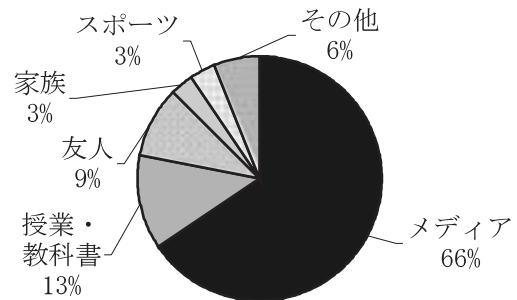


図12 その国を嫌いになるにあたって韓国の小中高生に最も影響を与えた人や物
(複数回答 n=32)

まず、図5、6を見てみると、日韓の児童・生徒の好きな国の間にそれほど大きな違いはないようである。強いて挙げれば、韓国の児童・生徒の方がアジアの国を挙げた割合が高いといたくらいである。次に、図7、8により各教育段階による変化を見てみる。日本の児童・生徒はどの段階においても好きな国にそれほど違いが表れていないが、韓国の児童・生徒では、ヨーロッパ諸国とアジア諸国が対照的な動きを見せ、小学校と高等学校においてその選ばれた割合が逆転している。韓国におけるヨーロッパ諸国の伸びについては、特にテレビ放送においてヨーロッパ諸国についての番組・報道が多いこと、それに加えて高校生の方が小学生よりもはるかに多くの年数テレビを見ていることから説明できそうではある。しかし、同様の状況にあるはずの日本ではそういった傾向はまったく見られていない。また、韓国の小学生から多くのアジア諸国が挙げた点についての説明も今回の調査結果からは不可能である。これらの点に関してはさらなる調査を行う価値があるように思われる。

続いて、図9 - 12を見てみると、図11、12に示されているように、図9、10で挙げられた国を嫌いになるにあたってはメディアからの圧倒的な影響がある。図9は、日本における昨今の北朝鮮関連の報道やアメリカとイラクの戦争報道の影響が明らかに見てとれる。また、図10では、アメリカが圧倒的多数を占めているが、これには日本と同様の戦争関連報道に加え、韓国国内でのアメリカ駐留軍の装甲車による女子中学生死亡事件の報道の影響が大きく見られ、韓国での反米感情が表れているものと思われる。日本、韓国をそれぞれ最も嫌いな国として答えた日韓の児童・生徒は共に全体の3%にとどまり、日韓間の歴史的問題の影響はここでは見られなかった。

6. まとめ

今回の調査では、日韓両国共に7割近くの児童・生徒がメディアの影響によってある国を嫌いになったと答えており、子どもに対するメディアの影響の強さを改めて知ることとなった。しかし、メディアは中立的な情報媒体とはとても言い難い。実際、ユネスコは子どもの国際問題に関する知識にメディアが大きな影響を与えるとし、「情報の選択及び分析について生徒を援助するための特別の大衆媒体教育」を国際理解教育に取り入れる必要性を強調している。ある韓国人は、装甲車事件については韓国政府にも責任があったにもかかわらず、アメリカ軍の責任のみを過度に強調していた側面があったと言う。どれほどの児童・生徒にこのような見方が可能だろうか。

しかし、メディアによる情報の偏りに嘆き、また不平をもらしているだけではまったく意味がない。日常に氾濫した情報を一方的に受け取るといった受動的な態度ではなく、自ら機会を見つけて本を読むであるとか、家族や友人、教師と話すなどして、真実を自分の目で確かめよう、といったくらいの能動的な意識を持つことが先決であるのではないだろうか。そういった行動を助ける意味でも、「異文

化理解教育」にバランスのとれた情報源としての役割を期待したいところであるが、今回の結果からすると、日韓両国ともに十分には実施されていないというのが現状のようである。

脚注

- ¹ 分類については『新しい開発教育のすすめ方』開発教育推進セミナー編（1999）p.9-15等を参照
- ² 『新しい開発教育のすすめ方』開発教育推進セミナー編（1999）p.13
- ³ 『共生の時代を拓く国際理解教育』魚住忠久（2000）p. 70
- ⁴ 韓国の教育行政専門家へのインタビュー（2003）による

参考文献

- 李忠浩. 2003. 「韓国の教育制度と新教育課程」『月刊 韓国文化』(5)、自由社.
- 石井進他著. 1998. 『詳説日本史』山川出版社.
- 魚住忠久. 2000. 『共生の時代を拓く国際理解教育』黎明書房.
- 開発教育セミナー編. 1997. 『新しい開発教育のすすめ方』古今書院.
- 韓国教育開発院編、三橋ひさ子・三橋広夫・李彦叔訳. 2001. 『わかりやすい韓国の歴史：国定韓国小学校社会科教科書』（世界の教科書シリーズ）明石書店.
- 国史編纂委員会・一種図書研究開発委員会編、大槻健・君島和彦・申奎燮訳. 2003. 『韓国の歴史：国定韓国高等学校歴史教科書』（世界の教科書シリーズ）明石書店.
- 佐藤群衛. 2001. 『国際理解教育 多文化共生社会の学校づくり』明石書店.
- 趙孝英. 2001. 「生活になった日本文化」『月刊 韓国文化』(12)、自由社.
- 中村高庚・藤田武志・有田伸. 2002. 『学歴・選抜・学校の比較社会学』東洋館出版社.
- 馬越徹. 1997. 『韓国近代大学の成立と展開—大学モデルの伝播研究—』名古屋大学出版社.
- 水野俊平. 2001 「韓国青少年の意識」『月刊 韓国文化』(10)、自由社.