

通貨危機以前の韓国における銀行業の女性労働（1961-1997）

朴 昌 明

I. はじめに

1990年代以降、ホワイトカラー、特に女性事務職の非正規労働化が進んでおり、パートタイマー、契約社員、派遣など非正規労働者の就業形態が多様化している。女性労働で社会問題化したのは性別による職務分離とそれに伴う労働条件の格差であり、その典型的な制度がコース別雇用管理である。コース別雇用管理と女性の非正規労働化に共通している点がある。それは、「職場のジェンダー分離構造」の存在である。銀行業はホワイトカラーが大半を占め、女性事務労働者の割合が高いことから、銀行業を事例にしたジェンダー研究が日本で数多く進められてきた。

韓国は日本と同様にジェンダー格差が大きい国で知られている。そのため、韓国でも銀行業を事例とした女性労働に関する先行研究は数多く蓄積されている。しかし、近年の先行研究の大半は女性非正規労働者の雇用・労働条件を中心に事例分析が蓄積されている半面、歴史考察が踏まえた研究は少ない。日本と同様に韓国でも銀行業は女性雇用差別の問題が長年指摘されてきた産業である。韓国は、もともと日本の労務管理の影響を少なからず受けてきたし、銀行業についてもその例外ではない。にもかかわらず、日本との国際比較を伴う歴史考察の視点を踏まえた韓国銀行業の女性労働に関する研究は皆無に等しい状況である。したがって、日本との比較を通じて、韓国の銀行業における女性労務管理が日本からどのような影響を与えられてきたのか、そして韓国の銀行業において歴史的に存続してきた職場のジェンダー分離構造が現在の女性労働問題にどのような影響を与えているのかについて検討が必要である。

本稿では、日本との比較を行いながら1960年代から1997年（通貨危機以前）の韓国における銀行業における女性労働について歴史考察を行う。特に、女性差別をもたらす制度として問題視されてきた「女行員制度」（高度経済成長・軍事独裁期）と「新人事制度」（民主化運動高揚期）について、①制度が導入された社会的背景、②制度の内容・問題点、③当時の日本の銀行業との比較、の3点に焦点を置いてⅡ章と

Ⅲ章で検討を行う。そしてⅣ章では、結びに代えて、Ⅱ章とⅢ章で考察された内容を要約するとともに、女行員制度と新人事制度が1997年の通貨危機以降の韓国銀行業の女性労務管理にどのような影響を及ぼしているのかについて示唆する点をまとめる。

Ⅱ. 女行員制度

1. 女行員制度を取り巻く社会的背景

韓国で高度経済成長が始まったのは1960年代からであった。高度経済成長は民主化運動が高揚する1987年まで続き、「漢江の奇跡」とよばれた。朴正熙政権は「開発独裁」と呼ばれるほどの国家主導による経済政策を推進したことから、金融機関も政府からの強い影響を受けることになった。また、韓国は儒教の影響を強く受けた社会である。儒教文化が生み出した社会的イデオロギーは男尊女卑と学歴主義である。「男性は職場、女性は家庭」という観念が女性の社会進出を阻んだ。韓国では高度経済成長期に高学歴化が始まるが、性差別と学歴差別が労働条件に大きく反映されることになった。

当時の韓国においては女性を低賃金労働力として位置づける傾向があったが、銀行業も例外ではなかった。しかし、銀行業の賃金水準は他の産業よりも高く、男女間の賃金格差は他の産業でも見られたため、銀行の人事制度においては女性が不利である点について十分に認識されなかった（ムン・ユギョン 1998: 36）。したがって、女性行員は「結婚までの仕事」という意識のもと、男女の待遇格差是正を要求すべきという自覚も不足していた（イ・テヨン 1977: 4）。

一方、高度経済成長期の韓国は軍事独裁が敷かれてきた時期でもあり、「人権後進国」のレッテルを貼られることになった。それを象徴する問題が労働関係法であった。勤労基準法における規制が職場で守られることは少なく、男女雇用平等法が存在しないなど女性の雇用や労働条件を保護する法的装置が事実上存在しなかった。労働三権も保障されず、労働組合に対する政府の弾圧も頻繁に行われ、ナショナルセンターである韓国労働組合総連盟（韓国労総）は御用組合の性格が強かった（朴昌明 2004: 55-56）。

当時の銀行労働組合は中間管理職を含んで組織率が高く、政府の管理下で安定的で協調的な労使関係を維持してきた（クォン・ヒョンジほか 2008: 15）。銀行労働

組合のイニシアティブを握っていたのは中・下級管理者である男性行員であり、組合員の多数を占めていたテラーなど女性行員は組合の意思決定過程から排除されていた（クオン・ヒョンジほか 2008: 16）。そのため、銀行業を中心とする産業別組合である全国金融労働組合連盟（金融労連）も男性中心の労働組合運動を展開しており、労働条件等に関する女性差別への対応は消極的であった（チェ・オクチャ 1977: 8-11）。

2. 女行員制度の内容・問題点

軍事政権期において銀行業では男女間の雇用や労働条件をめぐる深刻な差別が存在した。その象徴であるのが「女行員制度」である。この制度は性別に基づき採用方法や職務配置などを分離するものであり、昇進・昇級、賃金水準など労働条件における性差別をもたらした。詳細は以下のとおりである。

a. 性別・学歴別採用

当時の韓国では、学歴・性別で採用方法や採用職級などが異なった。女行員の大多数は高卒で、中堅行員として採用される大卒女性は極めて限られていた（ムン・ユギョン 1998: 38）。中堅行員として採用される大卒男性は公募であったのに対し、高卒（男性は初級行員、女性は女行員）は学校推薦で採用された（ムン・ユギョン 1998: 38）。銀行が実業高校に推薦を依頼する際、男子学生については「最優秀集団」を要請するのに対し、女子学生については就職後に大学進学を目指しそうな「最優秀集団」を推薦対象から除外し、「次善優秀集団」に推薦対象を限定させる傾向が一部に見られた（イ・ジェピル 1984: 70）。

b. 結婚退職制度

他方、韓国の銀行業でも、1970年代半ばまで結婚を機に退職することを覚書で誓約することを前提に女行員を採用する「結婚退職制度」が存在し（徐英姫 1976: 26）、銀行業においては女性行員が事実上結婚退職までの「臨時職」に位置づけられた（チェ・オクチャ 1977: 7）。70年代半ばからの市民団体や女性国会議員等による結婚退職制度撤廃運動の結果、同制度は1976年に廃止された（徐英姫 1976; チェ・オクチャ 1977）。さらに、1984年には女行員出産休職制が導入されるなど女性行員の長期雇用を可能にする制度上の装置が整備されたが、銀行側は女性の長期雇用に伴う人

件費増大を懸念する傾向にあった（朴埈成：1989：82，84）。

c. 性別職務分離

就職当初は男女ともに窓口配置され、顧客対応業務を担当した（イ・ジェピル 1984：70）が、在職期間が長くなるにつれて職務が次第に分離されていった。男性行員は中堅・管理者に成長させるために持続的な人間関係を要する業務や法律知識や業務知識を必要とする多様な業務が与えられたのに対し、女行員は窓口業務や端末機によって処理される単純反復的で深い知識や訓練を必要としない業務に固定されることによって管理者への昇進機会が制限される傾向が見られた（イ・ジェピル 1984：70；ムン・ユギョン 1998：40）。また、教育訓練についても責任者を養成するための各種研修対象から女行員は除外され、人事評価における研修評定において女性行員は不利な状況におかれていた（イ・ジェピル 1984：70）。

d. 昇進差別

韓国の銀行業では、担当職務の相違によって勤続年数の蓄積に相まって発生する昇進面での差別だけでなく、雇用制度上の差別も存在していた。韓国では、1977年に財務部から「女行員職務範囲拡大及び活用方案示達」が銀行に勧告されるまでは女行員の昇進は不可能であった（ムン・ユギョン 1998：41）。その後女行員の昇進が制度上は可能になってからも、男性初級行員は試験を受けずに一定の勤続年数が経過すると中堅行員に上がることができたのに対し、女行員は継続年数のみならず特別試験に合格しなければ中堅行員に上がれない（イ・ジェピル 1984：70-71）など、性別・学歴別で昇進の基準に直接差別が存続していた。さらに、「昇進に影響を与える人事考課や昇進に決定権を持つ男性によって女性の努力が過小評価され」た（ムン・ユギョン 1998：43）。

e. 賃金差別

韓国の銀行業の場合、男性行員は学歴によって号俸が相違するのに対し、大卒の女行員は大卒学歴が認められず、高卒女行員と同じ号俸とされ、女行員の本俸は男性行員の本俸を下回る水準であった（徐英姫 1976：26）。性別・学歴別に分離された職群をもとにした職級別差等号俸制が、昇進・昇級の速度の違いと相まって、勤続年数が増えるほど男女間の賃金格差が拡大させるしくみになっていた（チェ・オクチャ 1977：6）。賃金水準をめぐる性差別構造は、結婚退職制度の廃止後も根本的

な変化をもたらさなかった。男性と同一水準の賃金を得るためには一般行員に転換される必要があるが、転換試験を受けて一般行員になれるのはごく少数であり、女性行員の多数は分離号俸制のもと低賃金水準にとどまっていた(ムン・ユギョン 1998: 49)。

3. 日本との比較

a. 類似点

韓国は地理的近隣性や歴史的経緯から日本からの社会的影響が強く、1960年代から80年代半ばにかけての高度成長期においては日本の事例を数多くモデルとしてきた。このような社会的背景もあって、当時の韓国の銀行業における労務管理も日本の銀行業と類似している点が多い。主には以下の三点が挙げられる。

第一に、性別・学歴別採用である。日本の場合、1950年代後半以降の銀行の大衆化路線の推進により、高卒女性が大量に採用されるようになった(駒川 2007: 38)。労働省婦人少年局(1961: 11-12)の調査によると、金融保険業の女性事務職員における新高卒・旧中卒者の占める割合は89.4%と大半を占めており、男性事務職員における新高卒・旧中卒者の占める割合(55.6%)と比較してもはるかに高い数値であった。韓国の銀行業においても女性採用は高卒が中心であり、学歴別採用を利用して事実上性別で職務内容・昇進速度・賃金水準を分離したという点において類似している。

第二に、女性の結婚退職慣行である。1950年代の場合、女子定年制がない銀行では、「結婚すれば退職するという誓約書をとるところが少なくなかった」(全国地方銀行従業員組合連合会 1982: 500)。また、駒川(2007: 44)は、日本の銀行業では1960年代中期を境に高卒女性の早期退職化が顕著になった¹一因として、結婚退職規定¹や結婚退職時の退職金優遇措置²など事実上の「マリッジバー」が存在していた点について推測している。前述のとおり、韓国の銀行業においても結婚退職制度が存在していた。結婚を契機に女性を退職に誘導し、女性行員を事実上の「臨時労

¹ 労働省婦人少年局(1961: 25-26)の調査によると、女子事務職員が結婚した場合の退職義務について明記した就業規則、内規、契約書や慣行(不文律)が存在するかという質問に対し、金融保険業では事業所の20.2%が「ある」と回答した。

² 労働省婦人少年局(1961: 25-26)の調査によると、結婚退職の際に一般退職とは異なる優遇措置が存在するかという質問に対し、金融保険業では事業所の67.1%が「ある」と回答した。

働力」と位置付けている点で日韓両国は類似している。

第三に、性別に基づいた職務分離である。日本の銀行業においては、第二次世界大戦終戦直後の時期、女性は男性と同じような業務を担っていた³のに対し、1950年代後半から1960年代にかけて銀行の営業店における女性の役割が変化し、事務の機械化に伴う性別職務分離がもたらされた(駒川 1998: 155-156)。1960年代前半に女性は預金業務と各係の内部業務、男性は融資審査と渉外業務というかたちで職務分離構造が形成された(駒川 2007: 39)。「ジェンダー間職務分離は性別特性論を身にまとい、家族内の性別分業にも似た『男は外で稼ぎ、女は内を守る』という職場文化を生みだ」した(駒川 2007: 42)点においては韓国も同様であるといえよう。

b. 相違点

労務管理制度において日韓両国における相違点も見られる。

第一に、1980年代前半まで韓国の銀行業においては性別に分離する直接差別型の労務管理が全面的に展開されているのに対し、日本の銀行業では職能資格給制度の導入によって「表面的には」性中立的であるものの実際には間接差別型の労務管理に移行している要素が見られる。

日本の各都市銀行は1960年代前半から職能資格制度を導入した(渡辺 1984: 244)。職能資格給制度が導入される前にあたる1950年代後半から職種別・性別格差を拡大させる方向への給与体系の改編が着手され、それを前提にして1960年代前半に各都市銀行で職能資格給制度が導入された(渡辺 1984: 245)。「職能資格給制度は、業績向上のための『職務遂行能力』が第1に重視され、かつ職務評価による職務の『格付』に応じて賃金が支払われる」ことを趣旨にするが、人事考課制度や資格試験制度は使用者側の恣意性が内在する(渡辺 1984: 248-251)。職能資格制度は、性別や学歴に関係なく個人の能力を評価することを理念としているにもかかわらず、評価基準である職務遂行能力そのものにジェンダー的要素が内在していた(駒川 2007: 43)。

人事考課において男性が担当する融資審査や渉外活動は「判断業務」として高く評価されたのに対し、女性の担う内部事務は「定型業務」とされ、男性のような高い評価が得られないことが一般的であった(駒川 2007: 43)ため、男性行員は組織

³ 当時職務は男女間で類似していたものの、職群は性別で分離されていた。「従業員は労務行員・女子行員を最下層として行員—事務員・技術員—雇員—傭員といった上下の身分階層に大きく区分され」ていた(全国地方銀行従業員組合連合会 1982: 53)。

へのコミットメントを深めながら昇進・昇格する半面、女性は短期勤続を前提に低位の職位・資格に滞留するという性別分断構造が構築された（駒川 2007: 45）。そして性別分断構造を基盤に男女間の賃金格差も拡大したのである（渡辺 1984: 245）。

このように、制度上は日韓両国で相違がみられるが、性別分離構造については類似している。ここで注目すべき点は、性別分離構造は類似しつつも性差別の間接化は日本から先に始まった点である。韓国より「一足早く」取り入れられた日本の労務管理におけるジェンダーの「間接差別化」は、日本の制度から数多くの影響を受けてきた韓国で民主化運動の高揚を契機に日本より「一足遅く」導入されることになった（Ⅲ章で詳述）。

第二の相違点は、非正規労働者に関連する点である。日本の銀行業において、1960年代から銀行業においてオートメーション化が急速に展開し、1960年代後半からはオンライン・システム化が大規模に展開した（渡辺 1984: 120）。1970年代半ばから第2次オンライン・システム化が展開され（渡辺 1987: 33）、銀行は1980年代前半に「増大するパートタイム労働者やアルバイト労働者を一元的に管理し、必要な部署に機動的に供給することを目的とする人材派遣会社」を多数設立した（渡辺 1987: 49）。日本の銀行業では「この時期に女性正規雇用を非正規雇用に置き換える基盤が整えられた」のである（駒川 2007: 48）。「パート労働者についていえば、退職女子行員を再組織して、採用するケースが多く、営業店内部事務、事務センター、地区センターなどを中心に配置され」た（渡辺 1987: 55）。

他方、当時の韓国の銀行業では、早期退職による女性の短期労働力化が行われた半面、非正規労働力への積極的な代替化には至っていなかった。しかし、結婚退職制度の廃止以降、既婚女性労働者の割合が高まり、都市銀行の女性労働者全体に占める既婚女性の割合は1985年8月31日時点で22.0%に達した（朴竣成 1989: 84）。女行員の職務領域は外部労働市場に代替可能労働力が潜在するにも関わらず、既存の労働力で組織運営をせざるを得なかった使用者側は、女性労働力の早期退職を望むのが実情であり、再雇用制度の必要性を感じていた（朴竣成 1989: 84）。その結果、女性再雇用制度はⅢ章で詳述する新人事制度の一環として導入されることになった。

Ⅲ. 新人事制度

1. 新人事制度をとりまく社会的背景

a. 法律的背景

1987年の民主化運動の高揚は韓国の労使関係に重大な変化を及ぼす契機となった。労働組合が数多く結成され、労働争議が大規模に発生した。これを受け、労働関係法の改定を通じて労働組合活動の制限緩和や労働条件の改善が図られるようになった。そして1988年に男女雇用平等法が制定され、募集・採用、教育・配置・昇進、退職・解雇における女性差別を禁止し（第6条、第7条、第8条）、1989年の同法改定では事業場内における同一価値労働同一賃金の支給義務を設けた（第6条の2第1項）。

政府は男女雇用平等法を推進するための一環として銀行を集中指導の対象とし、1990年の実態調査を通じて女行員制度が男女雇用平等法第6条に違反することを明らかにした（ムン・ユギョン 1998：49-50）。さらに、ソウル地方労働庁は1991年9月に性別分離号俸制の廃止を指示し女行員制度など男女分離採用の廃止指針を発表し、1992年7月には韓国労働部が女行員制度の廃止を指示し（チョン・ヤンフィ 1996：83）、1993年には銀行業で女行員制度が完全に廃止された。

男女雇用平等法の制定により性別によって分離する採用や配置が禁止されたが、韓国労働部は、「コース別雇用を導入した場合に、能力等を無視して一律的に女性労働者を一般職に配置する場合は男女雇用平等法に違反するが、性別ではなく職務内容・責任度など相当な合理的基準により、女性を全て一般職ではなく一部を総合職に配置し、コース転換を希望する女性労働者を職務能力や客観的基準に基づいてコース転換を認める場合には同法に違反しない」（監督68207-9259、1994年7月18日）との解釈を行った。同法をめぐる行政解釈は銀行業における雇用や労働条件に関する女性差別の是正を大きく制約することになった。コース別雇用管理が導入された銀行では、男女雇用平等法に違反しないような方法で女性に対する間接差別が行われたのである。

b. 経済的背景

他方、労働組合運動の成長を背景に団体交渉では労働組合が大幅賃上げを要求し、人件費が大幅に上昇した。これによって韓国製品の輸出競争力が低下するとともに物価高により国内景気が停滞していった。また、1990年代に入りグローバル化の影

響を受け国際規模の競争が深化していった。これらの事情を背景に、韓国企業は人件費の抑制を目的に非正規労働者を本格的に活用し始めた。

人件費の急速な増加は銀行業でも重大な問題となった。銀行側は、女行員制度の廃止に伴い男女単一号俸制を導入した場合、女性行員の人件費上昇をもたらすことを懸念し、女性行員が男性行員と同じく一般行員に含まれることで1980年代から始まった昇進停滞現象が深化することを男性行員も憂慮した（ムン・ユギョン 1998: 55-56）。そのため、銀行業においては女行員制度の廃止に伴いコース別雇用管理が模索されるようになった。女行員制度を廃止する過程で金融機関の多くは組合等の反対により単一号俸制を選択したものの、5つの銀行がコース別雇用管理を導入した（チョン・ヤンフィ 1996: 83）。

また、1980年代後半からはコンピューターや通信技術が急速に発展し始めた時期であった。当時の韓国は民主化運動の高揚により大規模な労働争議が発生したため、自動車など製造業の大企業は、それまで労働者が行ってきた作業をオートメーション化することによって労使紛争コストを削減しようとした（朴昌明 2002: 16）

1980年代後半から韓国の銀行ではコンピューターの導入やオンライン化など新技術の導入が本格化した。当時銀行業において新技術が導入された主たる目的は、労使関係の不安定性の克服よりは業務処理の迅速性・正確性を向上させることにあった（チョ・スンギョンほか 1995: 7）。新技術の導入は銀行員の労働過程に大きな変化をもたらした。窓口業務の場合、それまで職員が簿記や計算能力によって処理してきた業務をコンピューターが行うようになったことから、職員に求められる熟練水準も低くなり単純反復的な業務を担うようになった（金珍英 1994: 51, 56）。新技術の導入に伴う労働過程の変化は、窓口業務のように高い熟練度が要求されなくなった職務については長期雇用労働力を配置する誘因を弱め、非正規労働者に代替する要因として作用した。

2. 新人事制度の内容・問題点

上記の背景により、1990年代初めから韓国の銀行業で導入され始めたのが「新人事制度」とよばれる労務管理制度である。韓国の銀行業における「新人事制度」の経営戦略は、コース別雇用管理のみならず、雇用調整を行いやすい臨時職・パートタイム・派遣労働者など非正規労働者を活用することにある（イ・チャンスン 1998: 128）。以下、「新人事制度」の内容と問題点についてコース別雇用管理の導入と早期

退職制度，非正規労働者の活用の三点から検討していく。

a. コース別雇用管理

韓国における銀行業のコース別雇用管理は，日本と同様に，（銀行によって名称に相違はあるが）基本的には総合職と一般職に分けられる。総合職の「大半」は大卒男性である半面，一般職の「大半」は高卒・専門大学⁴卒の女性で構成されていた（ユン・ブヨン 1996： 46）。前述のとおり，コースに所属する全ての行員の特定の性で構成すると男女雇用平等法に違反する。そこで，同法に違反しないように，特定のコースのうち「大半」の行員は特定の性に集中するような方法で人員採用・配置が行われたのである⁵。

銀行業における人員採用は事実上性別・学歴別で分離されていた。ムン・ユギョン（1998： 57）が調査対象にした銀行（1993年2月にコース別雇用管理を導入開始）の事例を挙げると，総合職は公開採用であるのに対し，一般職は商業高校の推薦による採用方式をとっていた。キム・サンゴン（1996： 23）が事例紹介している銀行の場合，人事制度の改編（1993年6月）以降に採用した新入行員（304人）のうち，男性行員（196人）の「大半」は大卒（145人）で，大卒男性は全て総合職として採用され，高卒男性（51人）も「大半」は総合職（47人）として採用された。一方，女性は大卒が採用されず，高卒（108人）のうち「大半」は一般職（106人）で採用された⁶。また，職場の電算化によって複雑な計算業務を機械に任せられるようになったことから，営業店の計算・簿記を担当してきた高卒男性の採用が中断されるようになった（金珍英 1994： 57）ため，「大卒男性」（総合職）と「高卒女性」（一般職）の採用という性別・学歴別二重構造が深化した。

採用・配置にコースを自由に選択できる規則になっていても，コースの要件によって女性が一般職を選択するように誘導された。典型的な例が転勤の有無である。総合職の場合，転勤の辞令が出された場合それに従わなければならないのに対し，一般職の場合は転勤がない（チョ・スングヨンほか 1995： 38-39）。日本と同様に，

⁴ 専門大学とは日本の専門学校や短大に相当する教育機関である。韓国では1979年に専門学校と初級大学（短大に相当）等が一元化された[NAVER 辞典 (<http://krdic.naver.com/detail.nhn?docid=32998900>) 2014年10月24日検索]。

⁵ 1993年6月に人事制度が改編されたS銀行の場合，一般職（総合職に相当）は男性が99.7%であったのに対し，事務職（一般職に相当）は女性が81.7%であった（キム・サンゴン 1996： 23）。

⁶ 同銀行では，総合職の名称が「一般職」、一般職の名称が「事務職」であった（キム・サンゴン 1996： 23）。

儒教倫理の影響により母親のみに子供に対する養育義務が強調されがちな韓国社会において家族を持つ女性行員が転勤を行うことは極めて困難な状況にあった。

女性がコース変更を希望する場合も、直接差別につながらない方法で総合職への転換を困難にした。キム・サンゴン(1996: 23-24)が事例紹介している銀行の場合、「総合職から一般職」へのコース変更を希望する場合、銀行側の判断によって変更が許可されるのに対し、「一般職から総合職」へのコース変更を希望する場合は、①総合職転換資格が得られる職級への昇格→②副店長からの推薦→③難易度の高いコース変更試験→④面接・人事考課による審査、という厳しい条件が課されていた。

図表1 コース別賃金水準

総合職5級			一般職3級	
本俸	422,100	100.0%	本俸	422,100
職級手当	225,000	100.0%	職級手当	225,000
新人手当	18,000	120.0%	新人手当	15,000
総合職4級			一般職2級	
本俸	601,400	100.0%	本俸	601,400
職級手当	335,000	107.4%	職級手当	311,800
責任者手当	128,000	130.6%	責任者手当	98,000
総合職3級			一般職1級	
本俸	810,000	100.0%	本俸	810,000
職級手当	405,000	107.4%	職級手当	377,000
責任者手当	240,000	133.3%	責任者手当	180,000

注1：百分率表示の欄は、(総合職の賃金) ÷ (同水準の職級の一般職賃金) である。

注2：級数が下がるほど職級が上がる。

注3：総合職5級と一般職3級、総合職4級と一般職2級、総合職3級と一般職1級が同水準。

注4：事例で紹介されている銀行のコース名は一般職（総合職に相当）と事務職（一般職に相当）。

出所：ユン・ブヨン(1996: 48)から再構成。

事実上性別・学歴別で分離されたコースによって職務や昇進に差異が存在した。総合職は、企画・与信判断・管理など広範囲な非定型業務に配属されることが可能であり、最高経営職まで昇進経路が設けられているのに対し、一般職は、事務処理・応対など一般事務や限定・定型的な業務を担当し、昇進は中間管理職までに限定されていた（チョ・スンギョンほか 1995: 38-39）。総合職に配属された大卒男性行員

は専門性・自律性が高い職務を遂行する管理職に昇進するためのキャリア・プロセスとして事務労働に携わり、職務移動の機会も多く開かれていた(金珍英 1994: 58)。半面、窓口業務などを中心に配置される一般職の高卒女性は昇進の可能性がほとんどなく、職場のオートメーション化に相まって人員削減の対象になりやすい存在であった(金珍英 1994: 56-57)。

コース別による昇進の範囲・速度の格差は賃金格差をもたらした。図表1は、ユン・ブヨン(1996)が事例紹介した銀行の職級別賃金水準に関してコース別に比較したものである。同水準の職級の総合職と一般職の本俸は同一であるのに対し、諸手当の金額に格差が存在している。また、職級が高くなるほど諸手当のコース間格差が拡大している。つまり、在職年数が長くなるほど職級・昇進の格差が拡がり、さらには同一水準の職級のコース間の賃金格差が拡大していることがわかる。総合職の大半が男性、一般職の大半が女性であることを勘案すると、賃金面においてもコース別雇用管理を通じて間接差別が行われてきたといえる。

b. 早期退職制度

民主化運動の高揚を契機に人件費増大が韓国経済の課題として台頭した。1980年代後半から韓国では「名誉退職」とよばれる早期退職制度が政府投資機関や一部の企業で導入され始め、都市銀行でも1992年から実施され始めた(キム・サンゴン 1996: 33)。名誉退職制は勤続年数が10～15年以上で年齢が40歳以上の職級が高い行員が主たる対象であったが、次第に女性行員(特に既婚女性)へと対象を拡大していった(キム・サンゴン 1996: 33-34)。

図表2は都市銀行5行における職級別名誉退職者数をまとめたものである。名誉退職による退職率(名誉退職者数÷当該職級人員数)は、最高級である1級の男性行員が最も高い。これは、名誉退職制が最も給与が高い職級である1級職員の人員削減を「目的の一つ」としていたことを示している。他方、名誉退職者数は最も低い職級である5級の女性職員が最も多く、名誉退職を行った女性行員のうち98.1%が5級である。同じく5級の男性行員の名誉退職者数と比べてもはるかに多い人数である。したがって、名誉退職制が女性行員の削減を「主たる目的」にしていたことが伺える。

では、最も低賃金の職級にあたる5級の女性行員の名誉退職者数が多いのはなぜだろうか?それは、『女性とは単純、反復的な業務に適合する』という女性労働に対する家父長的な通念と、その通念に立脚して女性を低賃金単純反復業務に集中して採用、配置してきたそれまでの雇用慣行に起因する(チョ・スンギョンほか 1995:

30)。窓口業務を中心に女性行員が担当してきた業務は、オートメーション化によって機械に代替されるようになったことが女性の雇用減少を招く要因となり（チョ・スンギョンほか 1995：30），名誉退職制の実施を通じて女性行員が人件費削減の主たる標的となったのである。名誉退職制は結婚退職制のような女性に対する直接差別の要素を持つ制度ではないが，女性行員をリストラの主たる標的にし，女性の長期雇用化を押さえようとしている点において，当時の雇用慣行において退職面においても間接差別の要素が存在していたと言えよう。

図表 2 都市銀行の名誉退職者数と退職率

男性

	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	計
名誉退職者数	541	431	301	525	394	2,192
全体に占める割合	24.7%	19.7%	13.7%	24.0%	18.0%	100.0%
退職率	53.8%	22.0%	11.3%	5.1%	3.8%	8.4%

女性

	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	計
名誉退職者数	0	1	4	21	1,351	1,377
全体に占める割合	0.0%	0.1%	0.3%	1.5%	98.1%	100.0%
退職率	—	—	16.7%	3.1%	10.4%	10.0%

注：退職率＝名誉退職者数÷当該職級人員数

原資料：全国金融労働組合連盟(1997)「女性部門資料集」

出所：ムン・ユギョン(1998：134)から再構成。

c. 非正規労働者の活用

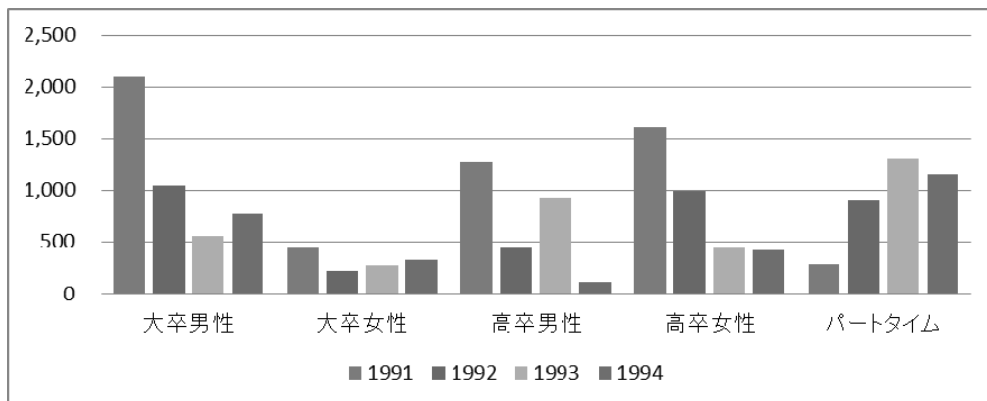
前述のように，銀行業におけるオートメーション化は窓口業務等の効率を改善するとともに行員が要求される熟練度を低下させた。その結果，事務職（正規職）と契約職・パート（非正規職）の業務が等しくなった（キム・サンゴン 1996：39）。人件費の抑制が求められるなか，オートメーション化による業務の単純化は解雇や代替が可能な低熟練労働者に対する需要を増やすことになった（チョ・スンギョンほか 1995：31）。

図表 3 は，1991年から1994年にかけての金融機関の学力別，性別，雇用形態別採用人数についてまとめたものである。同表を見ると，90年代初めまで相対的に採用

者数が多かった大卒男性正規職、女性高卒正規職の採用者数が減少している半面、パートタイム労働者の採用が概ね増加していることがわかる。

パートタイム労働者の導入初期は銀行や上場企業の事務職の経歴がある既婚女性を中心に採用したものの、次第に採用対象年齢が低くなり、高校卒業後間もない20歳未満の未婚女性の採用が増加していった（ソル・ミョンスク 1996: 60）。またパートタイムの導入期は1日3～4時間の時間制勤務を基本とし、単純・補助的な業務のみを任せていたが、次第に業務が増加し、労働時間も1日8時間が一般化されるなど、正規職との相違がなくなっていった（ソル・ミョンスク 1996: 60）。このようなことから、当時の韓国の銀行業においては女性正規職の採用を抑制しつつ女性非正規職へと雇用が代替化される傾向にあったといえよう。

図表 3 金融機関の学力別、性別、雇用形態別採用人数



原資料：全国金融労働組合連盟『1995年度活動報告』。

出所：チョ・スンギョンほか(1995:20, 21) から再構成。

職務や労働時間は正規職と非正規職の間で相違がみられないのに対し、労働条件については両者の間に大きな格差が存在していた。ソル・ミョンスク(1996: 60)が事例紹介している銀行を例に挙げると、以下のとおりである。入社1年目の女性正規職の月平均賃金が851,000ウォンであったのに対し、時間制主婦テラーの月平均賃金は交通費・昼食費を含めて月60万ウォン（正規職の70.5%）にすぎなかった。時間制労働者には有給休暇や退職金制度が存在せず、号俸昇給もなかったため、在職年数が長くなるほど正規職と非正規職の間で賃金格差が拡大していった。

さらに、年功制賃金体系となっている正規職とは異なり、非正規職に対しては成

果給が導入された。パク・ハスン(1997: 9)が事例紹介している銀行の場合、非正規職に対する勤務成績が6月末・12月末を基準に判定され、5段階評価(S: 時給200ウォン加算, A: 時給100ウォン加算, B: 現状維持, C: 時給100ウォン減算, D: 解雇)された。良好な評価が得られても引上げ幅が微々であるのに対し、最悪の評価を受けると解雇されるという点(パク・ハスン 1997: 9)で賃金面のみならず雇用安定性の面でも非正規労働者は過酷な状況におかれていた。

3. 日本との比較

a. 経済的背景

日本では1980年代半ばから銀行業で韓国より「一足先に」新人事制度が導入された。渡辺(1987: 117-123)は、新人事制度導入の必然性を全面的に捉えるためには男女雇用機会均等法のみならず、1980年代の大企業の「合理化」欲求に注意すべきであると主張しており、日本の銀行業における新人事制度導入の経済的背景を以下のように説明している。1980年代半ば金融の自由化・国際化・情報化(第3次オンライン化)によって激化した競争に勝利するために銀行業では経営合理化を推進された。第3次オンライン化の進展は銀行労働者の職務内容の二分化(①少数の企画・判断・管理業務と②多数の定型的補助的な事務処理・渉外業務)を大規模に促進し、従来の職能資格給制度からコース別雇用管理への再編につながった。経営合理化に伴う総人件費の抑制のために、コース別の職能資格給制度への再編によって全体としての賃金を大きく抑制しようとした。また、総人件費削減には人員抑制も要求されるが、その主要内容は女性を中心にした採用抑制と結婚や病気を契機に迫られた女性労働者の「自主退職」であった。人員削減によって減少した女性労働者は、100%出資の人材派遣会社から派遣されるパートや臨時の女性労働者(結婚などで銀行を退職した元行員)に代替された。

新人事制度導入の経済的背景に関する日韓両国の類似点は、1980年代半ばにおける金融の自由化・国際化・情報化による銀行間の競争の激化を背景にした経営合理化とそれに伴う人件費削減の必要性である。また、銀行におけるコンピューター化・オンライン化の進展は窓口業務などで求められてきた熟練度を低下させたため、これまで女性労働者が行ってきた業務の非正規雇用化に対するインセンティブが高まった。そして人件費削減の方法として新人事制度が導入されたわけであるが、その枠組みが①コース別雇用管理の導入による女性労働者を中心とする賃金抑制、②女

性正規職の採用抑制・早期退職による人員削減, ③非正規職への女性労働力の代替化, の3つであった点についても日韓両国で共通している。

b. 法律的背景

新人事制度が導入された法律的背景と, 銀行業における女性労務管理について与えた影響については類似性, 相違性がともに見られる。

法律的背景に関して日韓両国を比較する際にまず検討しなければならないのは, 男女雇用平等法(男女雇用機会均等法)の制定の時期である。日本では1986年に男女雇用機会均等法が制定され, 韓国では1988年に男女雇用平等法が制定された。日本で「一足先に」女性に対する直接差別が法的に規制され, 銀行業における女性労務管理が間接差別的な性格を強めた。韓国では日本の事例をもとに男女雇用平等法の制定作業が進められたため, 韓国の銀行業は日本の銀行業における新人事制度の導入を通じた法律上の対応を参考にしやすい状況にあった。したがって, 日韓両国の法律的背景は, 日韓両国の新人事制度が非常に類似させることに強く影響を与えているものと考えられる。「コース」という外見上は性的に中立的に見える概念を用いつつも, 事実上は性別で分離して総合職と事務職に誘導したり, 女性行員を中心に早期退職に誘導しておいてからパートとして再雇用を行ったりするなど, 間接差別的な労務管理が導入された点についても日韓両国に共通している。また, 日本で新人事制度の導入が促進された主たる眼目は, 男女雇用機会均等法の制定を一つの契機とする女性労働者の職場進出(長期定着化)や権利拡大の可能性の高まりを, 低賃金構造を維持・拡大するために個別企業の人事制度で骨抜きにすることである(渡辺 1987: 134)点についても韓国の銀行業と同様であるといえよう。

他方, 非正規雇用に関する法律的背景については, 間接雇用に関して相違性が存在する。つまり, 当時の日本では労働者派遣法が導入されたのに対し, 韓国ではそうではなかったという点である。これは, 両国の銀行業における女性非正規雇用の労務管理にも影響を及ぼしている。日本の銀行業において新人事制度の一環として導入された女子再雇用制度は, 「再雇用」というよりも, 女性労働者のパート労働化を促進させるための手段として活用されており, 労働者派遣法によってさらに社会的に促進された(渡辺 1987: 131)。日本では, 銀行が人材派遣業務の子会社を設立し, 退職した女性労働者を同じ職場に再び派遣するという方式がとられた。半面, 韓国の銀行業においては派遣労働が一般的ではなかったが, 後に労働者派遣法が導入されれば相当数の女性行員が派遣労働者に代替されうる状況であった(チョ・ス

ンギョンほか 1995: 35)。

c. 労使関係の影響

銀行業におけるコース別雇用管理の普及度は日韓両国で相違する。日本の場合、ほとんどの銀行でコース別雇用管理が導入されたのに対し、韓国で導入された銀行は少数にとどまった。その背景としては労働組合の対応が挙げられる。

日本の場合、ほとんどの銀行が、コース別雇用管理について、価値観の多様化・多様な職業設計・適材適所の人材配置などを強調する半面、それが労働条件の悪化につながる点を「包み隠して」労働組合から同意を得て導入した(渡辺 1987: 144)。コース別雇用管理の導入は、一般職で昇格・昇進・昇給の可能性を以前より大きく抑制しているという点で就業規則の不利益変更に該当するため、経営側は労働基準法に規定されているように労働組合への意見聴取あるいは協議を行って就業規則を改定することが必要である(渡辺 2001: 146)。しかし、新人事制度の導入当時、賃金体系など労働条件の具体的内容について十分な説明や議論はほとんど行われないうまま組合も導入を受け入れ、短期間で導入・実施されたケースが多かった(渡辺 1987: 145)。

他方、韓国の銀行業ではコース別雇用管理の導入には女性行員だけでなく、男性行員や組合も反対しており、その背景にはコース別雇用管理に内在する成果主義的な要素に対する懸念があった(クォン・ヒョンジほか 2008: 19)。当時コース別雇用管理を導入した日本の銀行のなかには、総合職の給与のうち基本給の部分が毎年変動する方式を取り入れた事例も存在し、労働者間の競争を深化させ、労働者間の差別・選別・格差・分断を徹底的にもちこんだ(渡辺 1987: 147-148)。「一足先に」日本にコース別雇用管理が導入された事例を認知できた韓国の場合、銀行は労組に対して一般職の労働条件の悪化や総合職における能力主義の強化といった内容を「包み隠す」ことができなくなった。1987年の民主化運動の高揚を契機に銀行業で労働組合運動の自律性が高まり、銀行労働者を中心に組織している産別組織である金融労連の組合員数が1993年まで増加する(ハ・イクチュン 2011: 71, 79)など、銀行労組の組織力が拡大した。そして、その高い組織力を背景に銀行労組がコース別雇用管理の導入に強く反対したため、多くの銀行は強硬的に導入することが困難になったのである。また、新人事制度が導入された銀行においても、大半が労働組合に組織されている正規職に対しては年功的賃金体系を大幅に変更できず、非組合員である非正規職に対してのみ成果給を導入した。

4. 男女単一号俸制による労務管理

女行員制度が廃止されたとき、韓国における多くの銀行では、労働組合の反対によりコース別雇用管理が導入されず、性別で分離しない単一号俸制に基づいた労務管理が導入された。

ムン・ユギョン（1998:142-145）は、1997年に単一号俸制を採用している銀行と新人事制度を導入している銀行の労働者に対する調査を行い、単一号俸制がコース別雇用よりも性別格差の是正効果をもたらしている部分について以下のように結果をまとめている。第一に、単一号俸制型の銀行はコース別雇用型の銀行よりも性別職務分離現象が緩和されており、その反対給付として仕事の強度が高まり、男性との競争も激しくなっている。第二に、昇進可能性については、コース別雇用型の銀行よりは単一号俸型の銀行において昇進の可能性が高く、経歴期待度についても新人事制度型の銀行より単一型銀行のほうが高い。

半面、単一号俸制においても性別格差の改善に限界性が見られる部分も存在する。それは、銀行においては賃金において基本給の割合が低い（パク・オクチュ 2007: 10）、すなわち職級関連手当が占める割合が高い点である。単一号俸制型の銀行の場合、賃金体系上は差別的な要因が存在しないものの、男性に比べ女性は相対的に低学歴、短い経歴、低職級であるために、在職年数が長くなるにつれて昇進の性別格差が発生し、昇進格差が賃金格差をもとらした（ムン・ユギョン 1998: 106-107）。

さらに、労働組合の反対によってコース別雇用管理の導入を防ぐことはできても、男性行員は女性との待遇格差の是正に必ず積極的に賛同していたわけではなかった。パク・オクチュ（2007: 12-13）は単一号俸制導入に対する反発勢力として銀行と男性行員を挙げ、その理由を以下のように説明している。まず、銀行側にとって単一号俸制の導入は女性の賃金増加により人件費の上昇につながるという懸念があった。他方、男性行員にとっての不満は、1980年代から始まった昇進停滞化が女性行員の一般行員化によって深化するのではないかという懸念に起因した。また、賃金のみを男女同一水準にすると職務価値と賃金水準を一致させられないという問題も想定され、男性行員にとって自分たちの方が女性行員よりも業務量が多いにも関わらず、女性と同一水準を支給されるのは不公平ではないかという不満を生んだ。

コース別雇用管理が導入されず単一号俸制をとった銀行は、新人事制度を全面的に導入しなかったことを意味するわけでない。それは、当時の銀行業において全般

的に女性行員の採用抑制と非正規職への代替化が進められた点からいえる。男性行員が主導権を握っていた労働組合は、能力主義的な要素が内在するコース別雇用管理には強力に反対しつつも、女性労働力を男性行員の雇用・待遇の「ショック・アブソーバー」として位置付け、女性労働力の流動化は容認していたことを意味している。したがって、単一号俸制を導入した銀行でも部分的に新人事制度を導入したといえよう。この時期に単一号俸制型、コース別雇用型ともに銀行業全般で女性正規職の早期退職と非正規職への代替化が実施される慣行は、後に発生する1997年末の通貨危機を契機に1998年から大幅な雇用調整を行われる際の「前例」となったと解釈できる。

IV. 結びに代えて

以上、1960年代から1997年（通貨危機以前）までの韓国銀行業における女性銀行労働について日本の事例と比較しながら歴史考察を行ってきた。要約すると以下のとおりである。

1960年代から1987年までの韓国は高度経済成長期であると同時に軍事独裁が敷かれた時期であった。男女雇用平等法は存在しなかったため、女性を雇用上の性差別から保護する法的装置が事実上存在しなかったため、女性は低賃金労働力として位置づけられており、銀行業もその例外ではなかった。それを象徴する制度が女行員制度であった。女行員制度は、採用時における性別・学歴別格差、結婚退職制度、性別職務分離、昇進・賃金差別など様々な問題を内包していた。

韓国は、地理的近隣性や歴史的経緯から日本からの社会的影響が強く、1960年代から1980年代半ばにかけての高度成長期においては日本の制度が数多くモデルとされ、導入されてきた。当時の日韓両国における銀行業における労務管理の類似点は以下の三点である。第一に、女性採用は高卒を中心に行われ、学歴別採用を利用して事実上性別で職務内容、昇進速度、賃金水準を分離した。第二に、結婚退職制度によって結婚を契機に女性行員が退職せざるをえない状況に置かれていた。第三に、男性は融資・渉外など高度な昇進が可能な職務を担う一方、女性は預金など窓口業務に配置され昇進が限定されるなど、性別に基づいて職務分離が行われた。

他方、日韓両国における銀行業における女性労務管理の相違点は以下の二点である。第一に、1980年代前半までの韓国の銀行業においては性別に分離する「直接差別」型の労務管理が全面的に展開されていたのに対し、当時の日本の銀行業におい

ては部分的に「間接差別型」の労務管理に移行していた。第二に、日本の銀行業においては1980年代前半に銀行業界で人材派遣会社が設立されるなど、女性労働者の非正規雇用化に向けた基盤が整えられたのに対し、当時の韓国の銀行業では非正規労働力への積極的な代替化には至っていなかった。ただし、これらの相違点は日本が韓国よりも「一足早く」労務管理の変化が起こったことによるものであった。

韓国では1987年の民主化運動の高揚を契機に労働組合運動が成長し、労働関係法も大幅な改定が行われた。男女雇用平等法も1988年に制定され、1993年には女行員制度が銀行業で完全に廃止された。一方、労働組合運動の成長を背景に人件費が大幅に上昇し、人件費の抑制が銀行業においても重要な課題となった。また当時は銀行業でコンピューター化・オンライン化が大幅に進展した時期でもあり、労働過程に大きな変化をもたらした。これらを背景に韓国では、日本の事例を参考にしながら間接差別型労務管理や非正規労働への代替化が行われるようになった。それが新人事制度である。そのため、新人事制度の枠組みが①コース別雇用管理の導入による女性労働者を中心とする賃金抑制、②女性正規職の採用抑制・早期退職による人員削減、③女性労働力の非正規雇用への代替化の三点であったという点において日韓両国で共通している。

新人事制度導入の経済的背景は、1980年代半ばにおける金融の自由化・国際化・情報化による銀行間の競争の激化を背景にする経営合理化とそれに伴う人件費削減の必要性という点で、概ね日韓両国で類似していた。法律的背景については、類似性、相違性がともに存在する。韓国では日本（1986年に男女雇用機会均等法を制定）より「一足遅く」男女雇用平等法が制定された。そのため、韓国の銀行業において法律の盲点をついた間接差別的な女性労務管理を導入するにあたって日本の事例を参考にしやすい状況にあり、コース別雇用管理の内容が日韓両国で類似していた。他方、1980年代後半の日本では労働者派遣法が導入されたのに対し、韓国ではそうでなかったという点が新人事制度導入をめぐる法律的背景の相違点である。日本では退職した女性を派遣労働者として再雇用する事例が数多く見られたのに対し、韓国では女性再雇用は直接雇用によるものであった。

1987年から1997年にかけて銀行業におけるコース別雇用管理の普及度は日韓両国で相違した。日本の場合、ほとんどの導入でコース別雇用管理が導入されたのに対し、韓国で導入された銀行は少数にとどまった。この背景には日韓両国における労働組合の対応に相違があった点が挙げられる。日本においてほとんどの銀行でコース別雇用管理に内在する労働条件悪化の側面が隠蔽された状況で労働組合が導入に

同意した事例を韓国の銀行労組は「学習」することができたため、高い組織力を背景にコース別雇用管理の導入に強く反対した。そのため、韓国の多くの銀行ではコース別雇用管理が導入されず、性別で分離しない単一号俸制に基づく労務管理が導入された。しかし、男性行員が主導権を握る銀行労組は、コース別雇用管理の導入には強く反対する一方、女性労働力の流動化は容認していた。したがって、単一号俸制を導入した銀行でも新人事制度を部分的に導入していたといえる。

では、韓国における銀行労働のジェンダー差別につながる制度であった女行員制度と新人事制度が1997年末に発生した通貨危機以降の韓国銀行業の女性労務管理にどのような影響を及ぼしているのでしょうか？

女行員制度と新人事制度は直接差別と間接差別という点での相違のため、内容面では異なる点が少なからず存在するものの、両制度の本質は共通している。それは、性別分離型職務構造による賃金・労働条件の性差別、女性労働力の早期退職化、さらには「雇用調整弁」としての女性労働力の活用である。これらの「本質」は、1997年12月に発生した通貨危機以降にも引き継がれた。

まず、女性労働力の早期退職と非正規雇用への代替化は、通貨危機を契機に銀行業で雇用調整が大規模に実施された。1997年から2002年にかけて正規労働者数は47,114人（1997年正規労働者数の41.3%）減少したのに対し、非正規労働者数は同期間に9,475人（1997年非正規労働者数の63.0%）増加した（韓国非正規労働センター、全国金融労働組合 2003: 125）。本稿で考察したように、韓国の金融機関では女性が窓口係で契約職・パートで採用されてきたが、通貨危機以降、窓口係の女性職員を中心に再雇用された（全国金融産業労働組合 2000）。このような雇用調整の制度・慣行的基盤は通貨危機以前に既に整備されていたのである。

次に、コース別雇用管理は、1990年代前半から半ばにかけては少数の銀行での導入に止まったものの、2006年の非正規労働者保護法の導入を契機に女性非正規労働者を無期雇用に変換する過程で導入が行われている。有期雇用期間の「2年ルール」によって無期雇用化された女性労働者がそれまでの正規職とは異なる職群として配属されたり、正規職の最低ランクの職級を新設したりすることで、男性行員を中心とする既存の正規職との事実上の分離が存続された。コース別雇用管理は新設職群への配置に相当する。韓国の銀行業では、「労組の反対」によって90年代前半から半ばにかけて数多くの銀行でコース別雇用管理の導入が阻止されたが、労働関係法上への「2年ルール」導入を契機に「労使の合意」によって女性非正規労働者を無期雇

用化するとともに事実上コース別雇用管理の導入が進められたといえよう。

参考文献

[日本語文献]

- * 駒川智子[1998]「銀行における事務職の性別職務分離」『日本労働社会学会年報』No. 9.
- * 駒川智子[2007]「女性事務職のキャリア形成と『女性活用』—ジェンダー館職務分離の歴史的形成・変容過程の考察」『大原社会問題研究所雑誌』No. 582.
- * 全国地方銀行従業員組合連合会[1982]『銀行労働運動史—全銀連の時代』大月書店.
- * 朴昌明[2002]「韓国における銀行の雇用柔軟化戦略と雇用の不安定化」『金融労働調査時報』No. 630.
- * 朴昌明[2004]『韓国の企業社会と労使関係—労使関係におけるデュアリズムの深化』ミネルヴァ書房.
- * 労働省婦人少年局[1961]『女子事務職員—実態調査報告』
- * 渡辺峻[1984]『現代銀行企業の労働と管理』千倉書房.
- * 渡辺峻[1987]『現代の銀行労働』大月書店.
- * 渡辺峻[2001]『コース別雇用管理と女性労働[改訂版]』中央経済社.

[韓国語文献]

- * 권현지, 김성훈, 마크 스튜어트, 미겔 마르티네즈 루시오 (クオン・ヒョンジ, キム・ソンフン, マーク・ステュオート, ミゲル・マルティネス・ルシオ) [2008]『금융서비스산업의 고용관계 변화 — 비정규 대고객 서비스직의 고용관계 변화를 중심으로(金融サービス業の雇用関係の変化—非正規対顧客サービス職の雇用関係を中心に)』韓国労働研究院.
- * 김상곤 (キム・サンゴン) [1996]「신인사제도와 간접차별 (新人事制度と間接差別)」全国金融労働組合連盟「은행의 신인사제도 (銀行の新人事制度)」『신인사제도 및 비정규직실태와 개선방안에 대한 토론회(新人事制度及び非正規職実態と改善方案についての討論会)』(1996年7月9日).
- * 金珍英[1994]「금융기업의 전산화와 노동과정의 변화 — 은행을 중심으로 (金融企業の電算化と労働過程の変化—銀行業を中心に)」『亜細亜研究』No. 92.
- * 문유경 (ムン・ユギョン) [1998]「직업상의 성차별 변화에 관한 연구 — 은행의 신인사제도를 중심으로(職業上の性差別変化に関する研究—銀行の新人事制度

を中心に)」延世大学博士学位論文。

- * 박옥주 (박·옥주) [2007] 「금융기업의 여성 차별적인 고용제도에 관한 통시적 고찰 — 여행원제, 신인사제도 그리고 분리직군제로의 전환에 관하여 (金融企業の女性差別的な雇用制度に関する通史的考察—女行員制, 新人事制度, そして分離職群制への転換について)」『同德女性研究』No. 12.
- * 박竣成[1989] 「금융기관 여행원의 재고용제도 도입 방안 (金融機関女行員再雇用制度導入方案)」『社会科学論叢』No. 1.
- * 박하순 (박·하순) [1997] 「은행 신인사제도의 문제점 (銀行新人事制度の問題点)」『노동·經濟動向』1997年6月号.
- * 徐英姬[1976] 「여행원의 현실백서 (女行員の現実白書)」『行員』No. 11.
- * 설명숙 (설·명숙) [1996] 「은행에서의 비정규직문제 및 해결방안 (銀行での非正規職問題及び解決方案) 全国金融労働組合連盟『신인사제도 및 비정규직실태와 개선방안에 대한 토론회 (新人事制度及び非正規職実態と改善方案についての討論会)』(1996年7月9日).
- * 윤부영 (윤·부영) [1996] 「은행의 신인사제도 (銀行の新人事制度)」全国金融労働組合連盟『신인사제도 및 비정규직실태와 개선방안에 대한 토론회 (新人事制度及び非正規職実態と改善方案についての討論会)』(1996年7月9日).
- * 이재필 (이·재필) [1984] 「여행원에 대한 불합리한 차별대우 개선방안 (女行員に対する不合理な差別待遇改善方案)」『노동』No. 117.
- * 이창순 (이·창순) [1998] 「조직의 유연화와 조직구성원의 주변화 (組織の柔軟化と組織構成員の周辺化)」『慶熙大企業經營研究』NO. 5.
- * 이태영 (이·태영) [1977] 「기존 여행원의 대책 마련되어야 — 중견 여행원의 채용을 보고 (既存女行員の対策が準備されなければ—中堅女行員の採用を見て)』『韓國 YMCA』, No. 126.
- * 정양희 (정·양희) [1996] 「형식적 직군분리와 명목시간제로 지속되는 성차별 (形式的職群分離と名目時間制で持続する性差別)」全国金融労働組合連盟『신인사제도 및 비정규직실태와 개선방안에 대한 토론회 (新人事制度及び非正規職実態と改善方案についての討論会)』(1996年7月9日).
- * 全国金融産業労働組合[2000] 「전국산업고용구조의 변화와 전망 (全国産業雇用構造の変化と展望)」.
- * 조순경, 권현지, 최성애 (조·순경, 권·현지, 최·성애) [1995] 『기술변화와 노동운동: 은행업을 중심으로 (技術変化と労働運動: 銀

行業を中心に)』韓国労総中央研究院.

*최옥자 (チェ・オクチャ) [1977] 「여행원의 지위향상 어디까지 왔나 (女行員の地位向上どこまで来たか)」『韓国 YMCA』, No. 126.

*하익준 (ハ・イクチュン) [2011] 「위기 이후 국내 은행산업 노사관계 변화연구 — 자본주위 다양성과 노동조합의 전략을 중심으로 (危機以後における国内銀行産業の労使関係の変化に関する研究—資本主義多様性と労働組合の戦略を中心に)」高麗大学博士学位論文.

*한국비정규노동센터 (韓国非正規労働センター), 全国金融産業労働組合[2003] 『금융산업 비정규직노동자 실태와 조직화 방안 (金融産業非正規労働者の実態と組織化方案)』.

[インターネット資料]

*NAVER 辞典 (<http://dic.naver.com/>)