

第9章

韓国・台湾経済の文化被拘束性

第1節 「イエ社会論」の韓国・台湾版

韓国・台湾の経済発展がそれぞれ政治・経済的な環境によって規定されていることはいまさら強調するまでもなく、自明のことであるし、他の章で多く論じられている。そこで本章では、少し異なる側面からスポットをあててみたい。家族・親族の形態に基底的に表れるような、人と人との関係のつくられ方や配置をめぐる規範が、労働力の供給、企業などの組織のされ方といったものに影響を及ぼしているという側面である。

もう少しわかりやすく表現しよう。日本の企業組織を論じたものにいわゆる「イエ社会論」があるが、ここではそれと類似の議論を韓国・台湾について試みようというのである。そこでまず「イエ社会論」のエッセンスを提示しておく必要がある。「イエ社会論」の基本的な図式は、擬制血縁関係と直系家族を特徴とする日本のイエは、非血縁原理を内に含んでいた点でそもそも経営体的であり、これが明治以後の近代化に際しては、企業組織の原型となつて、産業化に機能的に作用した、と要約することができよう（村上・公文・佐藤 [1979]）。

ここでは家族の規範が社会組織の祖型をなし、それが企業などの組織の形成に際しても色濃く反映されることが前提とされている。論理的な仮説というより、日本の場合にその2つが歴史的に関連をもっていたということなのだが、多くの社会において企業の原初的形態が家族を中心とする人の集まり

であることを考えれば、この前提は他の社会にも拡張できるようなものであるだろう。実際「イエ社会論」とは若干異なるが、エマニュエル・トッドはヨーロッパ社会について、親子間・兄弟間の権威関係のあり方をもとに家族を4つの類型に分け、それぞれの家族形態が主流となる社会に関して、さまざまな社会組織のあり方がそれに対応して異なっていることを論証している（Todd [1990]邦訳）。家族構造や社会規範がもっている情報が、当該社会の組織の様態に影響を与えるというのは、かなり普遍的にみられる現象と考えられるのである。

本章はこうした議論を背景にして、家族組織のあり方やそれをとりまく社会規範に対応して、労働力の供給パターンや企業組織の形態が、異なっていることを示そうとするものである。同じ儒教文化圏とされる韓国・台湾であるが、実はこうした労働力化のパターンや組織のあり方に関しては微妙な差異があることがみてとれる。それが背景とする社会規範に規定されたものであることを明らかにし、単なる経済発展段階論に回収されない経済構造の文化被拘束性を描き出すことが本章の目的である。具体的には、組織形態、女子労働の位置、教育志向と肉体労働の価値といった項目について論及する。

第2節 家族形態・社会規範

まず韓国と台湾の家族形態・社会規範の違いについて述べておかなければならない。前述のトッドは、親の権威の有無、兄弟間が平等か否かといった2つの軸で家族形態を4つに分類した。前者は子の成人後にも親との同居が行われるかどうかを、また後者については相続に際して兄弟間で均分的に相続が行われるかどうかを重要なメルクマールとする。前者は子が親の権威に服する期間が非常に長いことを意味し、後者は兄弟を平等に扱うという姿勢が最も象徴的に現れると考えるのである。そのうえで4つの家族形態を図示すると図9-1のようになる。

図9-1 トッドによるヨーロッパ家族の分類

		親子間自由主義的	
兄弟間 平等主義的	平等主義核家族 (主にラテン系)	絶対核家族 (英・デンマークなど)	非平等主義的
	共同体家族 (イタリア中部, ロシア)	直系家族 (独・オーストリアなどゲルマン圏)	
		権威主義的	

(出所) Todd [1990] 邦訳より作成。

これを東アジアに当てはめるとどうなるだろうか。まず大きな違いとして、日本や朝鮮半島が直系家族で長男への継承線が強調されるのに対して、中国大陸や台湾などでは相続も均分的で、兄弟間の平等性が朝鮮半島より強いため、共同体家族に属することがあげられる。もちろん現在の法律の規定が、必ずしもそうした不平等を残しているわけではなく、近代化・都市化の進展はこうした親族構造の特徴を薄める方向に働くことは確かであるが、こうした慣行は、いわばその社会の基底的な規範として人々の行為に影響を残している。トッドの作業はそれを宗教の形態や政治などに関して明らかにしたものである。以下ではこれを参考にしつつ、韓国・台湾のそれぞれの社会に即して、もう少し詳しくみてみよう。

1. 韓国の場合

まず相続についてであるが、李光奎 [1975] の1960年代末の調査などによれば、韓国の農村では、長男は両親と同居することが多い。次・三男も結婚後何年かそこに同居することはあるが、基本的には条件が整い次第、別の家に住むことになる。共同体家族のメルクマールとなるような親のもとに複数の子どもとその配偶者・子どもが同居するといった形態は、望ましくないも

のとして回避されるのである。朝鮮半島が直系家族に分類されるゆえんである。相続では多くの場合長男が、全体の半分もしくはそれ以上の田畑を相続し、次男以下にはその残りが分け与えられることになる。これは日本のような長子単独相続に比べれば、次・三男層のとり分が多いといえるが、長子が優遇されていることには変わりはなく、長子優遇の不均等相続であるといえることができる。

また相続に際しての嫡庶の別も厳格で、女子にとって結婚のもつ意味が非常に大きくなる。後述のようにこの点も中国と微妙に異なる点である。女子は嫁ぎ先で血筋を守る存在として貢献してこそ、安定した生活が可能になるのである。

長男の使命はなんといっても家系を守り、家系の祭祀を執り行い続けていくことであり、次・三男たちは、長兄の権威を認め分家（チャグン・チップ＝小さい家）として本家（クン・チップ＝大きい家）に協力し、困ったときは援助を仰ぐことになる。また日本の本家・分家関係が田畑の耕作に際して（少し安めにした）小作料を払うことなどにみられるように、どちらかといえば契約的な経済的関係をはらんでいたのに比べれば、朝鮮半島のそれは祖先の祭祀を軸とする血縁集団としての精神的な秩序という面が強いといわれている（福武 [1976]；李光奎 [1975]）。

親子間の権威の軸は、世代に基づいて権力が不均等に配分されるということの意味する。これは東アジア（中国、朝鮮半島、日本）では普遍的にみられる現象であるため、われわれ日本人には当然のこのように思われがちであるが、世界的には子の成人後も親との同居が続くというのは、決して一般的なことではない。これは成人後も親子が対等な人格ではないことを含意しており、敬老思想や世代による序列意識の源泉となるような慣行であると考えられる。一方兄弟間の平等の軸というのは、（世代ではなく）年齢に基づいて権力が不均等に配分されるということの意味する。年齢が社会関係のなかで、上下意識をともなったものになるためのもとを形成している、と考えることができるだろう。

そして朝鮮半島の社会は、この年齢に基づく序列を人間関係の情報のなかで非常に重視する社会である。人と人が出会うとまず年齢を聞き、その上下によって敬語が選択される。そして少し親しくなればきょうだいの間の上下を表す言葉である兄さん(ヒョン)、姉さん(オンニ)といった呼称が、血縁関係を超えて飛び交うようになる。血縁関係の上下を表す用語が、血縁外の関係にも援用されるのである。このことはそもそもbrother, sisterに対して上下を区別しない英語圏の発想とは全く異なるし、血縁外への適用という意味では日本とも異なる。日本で「兄貴」が血縁外に用いられるのは、やくざのような文字どおり擬似血縁的な集団に限られていることを思い起こせばよいだろう。中国社会でも年齢を聞いたり、それによって生じる序列を意識したりといった現象はないわけではないが、朝鮮半島ほど顕著ではない。とくに朝鮮半島にあって、中国にないのが「先輩—後輩」という関係である。先輩、後輩という語自体は、もともと中国のものであり、経験豊富な人間に対して現代でも「先輩」といった言葉が使われるが、学校や職場の入学・入社年次に対応してある種の上下関係が、自動的に措定されるといった現象は、中国にはみられない⁽¹⁾。こうした「先輩—後輩」関係は、日本から輸出された可能性も高いが、いずれにせよ朝鮮半島でそれが根付いたのは、それを受け入れる序列意識が準備されていたからである。

さらに朝鮮半島ではこうした規範が、儒教という名のもとに人々に受け入れられている。確かに儒教は、男女、親子、兄弟間に秩序をもった区別が存在することを強調する教えであった。朝鮮半島ではそれが発祥の地である中国以上に強固に生き残り、人々の意識を左右する重要な規範として作用し続けているのである。

儒教の影響は、他にもさまざまな局面に現れる。そのうち本章の観点から重要なのは、女子の位置と肉体労働の位置である。男女有別の発想は、男性と女性との空間的な隔離を基本としている。これは性別役割分担を支える重要な規範となる。女子が男性の領域に口を出すことは厳に戒められるべきこととされ、男女の役割が固定されるのである。伝統的な住居の構造が、男女

の空間を分離するような形になっていることに象徴されるように、男女はそれぞれ別の領域をもち、その領域は相互に侵してはならないものであった。「男は外、女は内」なのである。こうした規範は、女性が男性に伍して働くことに対する抵抗感となって残りやすい。女子の戸外労働に対して、一貫して否定的な考えをもっているのである。それでも現実には女子労働が、階層の高いイメージをとまって増加すれば、こうした規範は徐々に弱まるのだが、あとでみるように韓国社会ではこうしたメカニズムが働くことはあまりなかった。

またすぐ次に述べる肉体労働 (manual labor) の軽視も、女子労働の問題と関わる。肉体を使う労働自体は、頭脳労働と比して評価の対象とならず、君子のなすべき業ではないと考えられた。したがってこの2つの要因が重なる女子の戸外労働は、貧しさの象徴であり、できれば避けるべきと考えられるようなものであった。韓国社会においても、農村での女子労働自体は、台湾同様決して珍しいことではない。問題はそれがどのように意味づけられているかである。韓国の場合には、儒教によってバックアップされた、「内」を守るという性役割規範、肉体労働の軽視という労働規範の二面から、望ましくないものと考えられたのである。これらは台湾社会と比較するとき、韓国社会のひとつの特徴を形作るのである。

その肉体労働に関してだが、「心を労する者は人を治め、力を労する者は人に治めらる」とは『孟子』に出てくる言葉である。肉体労働の軽視と頭脳労働の尊重を含意するということができるだろう。生活の必要のために額に汗することよりも、そうした生活の必要を離れて、書を読み教養を深めることが文人として評価された。農業はもちろん重視されたが、文人たちにとって重要なのは、農業（もしくは農政）に関する知識であり、実際の農業に従事することが、奨励されたのでは決してない。朝鮮半島では、近代化以前は文人政権であり、その後も両班的生活様式が上・中流階級のステイタスとして機能したために、こうした儒教的規範が強く揺るがされることはなかった。また両班のもっていた比重は、中国における士大夫や日本の武士などに比べて、

量的に圧倒的に多く、そのぶん上・中流の生活規範として拡散しやすかった。李朝末期の統計では村によって両班の比率が5割を超えるような地域もみられる。同調するべき上流の規範として両班の生活様式は働いたのである。

日本の場合は、武家の統治が長く続いたことで、こうした肉体労働への忌避意識はあまり広がることはなかった。身体を動かすといったこと自体が、儒教においてあまり評価されることではなかったのとそれは好対照をなしている。こうした規範は近代化以降も、その労働力供給や個々の職種への選好・評価といった形で、経済に影響を及ぼすこととなる。後に述べる教育志向と頭脳労働志向は、こうした規範の反映と考えられるのである。

もちろん産業化の進展により、現代の若い世代に対しては儒教の影響が弱くなりつつあり、またその傾向は今後も続くであろうが、他の東アジア社会に比べて強固に儒教的規範が残存していることは疑いない。

2. 台湾の場合

台湾社会の人口構成をみると、人口の約7割程度を福建南部の閩南語を話す人々、1割程度を客家、残り約1割強を国民党渡台とともに移住した外省人が占めている。したがって家族規範のレベルでは基本的には中国南方のそれが踏襲されていると考えることができる。中国社会は、朝鮮半島との比較でいえば兄弟間に均分意識が強いことが特徴である。結婚後の親との同居にみられるような親の權威の強さは、上述のとおり東アジアに共通の現象であるが、中国では次・三男に関しても、結婚後親との同居が行われる例がかなりみられた。先の分類で共同体家族に分類されるゆえんである。もちろん都市化にともなってこうした現象は少なくなりつつあるし、前近代化社会にあってもそれが数のうえで主流だったわけでは決していないが、ここではそうした家族構造がある種の理想型として考えられ、条件の許すところでは実践されていた、という点が、重要なのである。

相続に際してまず異なる点は、本家分家といった序列があまり強く意識さ

れない点である。同族結合の強い中国南方の農村社会では、同族の長の地位も同族内で世代がもっとも上で、同一世代のうちで最年長の男子へと委譲されるのが普通であり、朝鮮半島のような、あるいは中国でも士大夫層のような、祭祀が嫡長男子によって継承されていくシステムとは微妙に異なっている（仁井田 [1952] p. 83）。朝鮮半島では、兄弟間の序列が世代序列をも超える意味をもっているのに対し、中国では世代序列の次の変数としてのみ機能しているのであり、兄弟間序列の相対的な地位の低さを物語っている。

また財産分与でも長幼の別、嫡出・庶出の別があまり意識されず、父が子であると認めたものが相続人になれ、しかも祭祀などの関係で若干長男のとり分が多いことがあっても、基本的には均分が原則とされている。さらにこの均分は家長権によっても覆すことのできないような原則なのである（李光奎 [1975]）。

中国人の人間関係を特徴づけるのはネットワークである。中国語で「関係」（クワンシ）と呼ばれるような人間関係の網の目のことである（園田 [1988, 1991]）。親戚や同郷人、同窓生はもちろんのこと、あらゆる機会を通じて知り合った人との関係が、さまざまな場面で活用される。一般に近代的な制度（とりわけ近代的なその運用）が確立せず、制度が人に従属しているような社会では、人々が制度や法律の規定を信用せず、血縁者や知人の縁故に頼って生活を守り、利便を図ろうとするのは、決して特殊な現象ではなく、むしろ普遍的にみられるというべきであろう。そして台湾の場合も、制度運用の非近代性は中国ほどではないにせよ、日本に比べるとまだ残っているといえる。日本統治下は所詮植民地統治であり、政府を信用するといったことができなかつたのはもちろんだが、戦後の国民党統治も大多数の本省人にとっては「外来政権」であったため、システム・規則への信頼に基づく行動様式は、基本的に根付かなかつた。制度や公的な組織を信頼するのではなく、血縁を典型とする可視範囲の人間関係を機軸に行動するのである。こうした局面でネットワークの網の目が威力を発揮する。明文化された規則を信じるのではなく、血縁や知り合いのつてをたどることで、その規則を握る人に到達し、その人

を使って規則の運用を個別的に変えてもらうのである。あるいは商売であれば、お金、情報、販路といった資源をもつ人をネットワークをたどりつつ、集めてくるということもできる。そこには外延の明確な組織があるのではなく、ある目的に応じていわば点線の網の目が実線化してネットワークが現出するのである⁽²⁾。第10章の沼崎論文が明らかにしている「老板」をめぐるネットワークはまさにその典型といえるだろう。

朝鮮半島は、儒教という言葉でその規範の大部分を説明できるし、また彼ら自身も儒教が淵源であると考えているのだが、中国、とくに台湾社会の場合、儒教という変数のもつ重みははるかに小さくなる。もともと中国の南方は中心からは遠い社会であったし、台湾はさらに辺境であった。中央と直結するような優勢な士大夫層が存在したわけではなく、いわば上流階級が不在の状態、農村の規範がそのまま社会の規範として流通したのである。朝鮮半島にあって、両班層の行動規範であった儒教が、上流階級への規範的同一化という形で、下の階層へと広がっていったことは対照的である。

中国社会は女性の戸外労働に対して、比較的否定的な規範をもつ社会であるが、南方⁽³⁾ではかなり様態が異なっている。土地生産性が北に比べて高く、労働集約的な農業を展開した中国の南方では、北方と異なり女子の戸外労働は非常に一般的な現象であった。纏足の普及度なども南方では北方に比べれば必ずしも高くなかったといわれている。また南方に多くみられるような持寄りで維持される同族的家族にあっては、女子労働の寄与分も決して少なくなかった。現在の中国大陸でも、南方諸省の労働力に占める女子の比率は、東北部などに比べて高く、こうした傾向が現在も受け継がれていることがわかる。さらにすでに述べたように、南方や台湾はある意味で文化的な辺境であり、優勢な上流階級の規範が存在して、女子の戸外労働を否定的に評価するといった、韓国や日本で起きたような事態が、あまり起きなかった。近代化にともなうそうした上流階級の規範が作用し、都市的な生活様式の確立とともに主婦が誕生するのが主婦誕生の基本的なパターンなのだが、台湾の場合、この上流規範の力があまり強くなく、女子の戸外労働に対する否定的

規範があまり広まらなかったと考えられるのである。

同様のことは肉体労働に関しても指摘できる。農村社会は肉体労働が一般的な社会であるが、上流階級の規範としてそれを忌避するような規範があれば、都市化にともなって肉体労働の忌避が埋め込まれることは不思議ではないが、台湾の場合そうしたメカニズムは働かなかった。さらに南方は海外で活躍する華僑たちに典型的にみられるように、商業を通じた成功・蓄財(發財)を高く評価する社会でもある。こうしたことが台湾の職業別の賃金格差などに、韓国とは違う特徴を与えるのである。

第3節 組織・企業

1. 日本との対比

次にこうした人間関係のあり方に対応する組織の様態というのを考えてみよう。

まず日本との比較でいうと、韓国・台湾に共通の点は企業のもつ公の場としての論理が、相対的に弱いことである。日本の企業組織に関しては、「イエ」がその原型を提供したことは、多くの論者の指摘するところである(村上・公文・佐藤 [1979])。日本の「イエ」組織は、もともと非血縁原理を内に含み、異姓養子という形である種の能力主義原理をもっていた。さらに忠と孝の順序が逆転し、忠が孝のうえにたったことによって、企業という場は血縁組織の軛を脱することになる。もともと非血縁的な要素を含んでいた日本の家族組織は、経営体へと転化しやすく、忠の強調は成員が背景とする血縁組織の影響を排除することに成功するのである。家族が非血縁原理を含んでいたことと、忠孝の順序が儒教本来のそれとは逆転していることは、単に並列する偶然の現象というより、相互に関連しているという方が正しいだろう。家族のなかにまで非血縁原理があるほどに血縁が相対化されているからこそ、

忠の孝に対する優位といった観念が、受け入れられやすかったのである。またトッド流に言えば、親子間の権威関係、兄弟間の不平等主義をととももっている日本の直系家族は、人間関係を上下で捉える情報を多くもつ社会である分だけ、上下の統制がとれた官僚組織に適合的ということもできるだろう。

これに対して中国・朝鮮半島の家族では、異姓不養が原則である。すなわち養子は同じ同族集団の同じ世代に属する男子からとられるものであって、日本のように血族外からとられるといったことはまず起きない。そしてさらにそのこととも関係して、日本のような忠の強調を経ておらず、孝は何にもまして重要な原則である。したがってどんな名将でも戦闘の際に故郷で親が死ねば、戦いをやめて喪に服するのが、中国・朝鮮半島での正しい行為であり、そうしないことの方が非難の対象となる。つまりここでは血縁に基づく家族を相対化する契機が存在しないのである。したがって当然のことながら、企業や組織の論理と家族・親族の論理が衝突した場合には、後者の論理が優先される。従業員の家族が会社に来て、従業員が仕事をストップしておしゃべりをするといった現象は、台湾・韓国の中小企業では、それほど珍しいことではない（服部 [1988] p.5）。日本のような企業・組織への強い一体化、「公」観念に基づく職業倫理は生じにくいのである。

このように企業対家族という関係で、家族・親族が優先されるという点に関しては、中国と朝鮮半島、したがって台湾と韓国は共通であり、これは日本のように企業が家族に優先されるような価値をもつ社会とは、明確に異なるということができる。この点に関しては日本と韓国・台湾の間に線が引かれるのである。また一方で韓国と台湾の間を区別するようなポイントも存在する。先ほどの兄弟間の序列の問題である。ここでは韓国と台湾の企業・組織構造の間に微妙な差異が存在するのである。

2. 台湾の場合

台湾の方が違いが明瞭となるので、こちらを先に述べることにしよう。す

で述べたように中国社会も兄弟の上下に関する情報もっており、一般の人間関係にそれが拡張されるような現象もないわけではないが、朝鮮半島や日本ほどそれが顕著ではない。先輩—後輩という定型化された行動様式が、企業や学校といった組織ではっきり表れたりしないのである。つまり数年の年齢差の他人同士を統御するに際して、組織が利用できる文化資源としての先輩—後輩関係が、中国社会には存在しないのである。これに対して親に対する服従という情報は、文化的に与えられているので、「親分—子分」関係はしやすい。そうすると組織の祖型としては1人のボスがいて、その下に放射状に子分が従っているという形を考えることができる。「親分—子分」の間は人格的な結びつきによっており、その信頼関係があるかぎり、この組織はうまく機能することになる。これはまさに台湾の中小企業の典型的なパターンである。そこでは人が規則に従属するのではなく、規則が人に従属する。ボーナスなどに対しても細かい規定をもたず、ボスの胸先三寸で多額の報奨金が支給されたりすることが、台湾の中小企業ではよくあり、またそれが無いことを日系企業に対する不満として、現地労働者が抱くケースを私は調査で数多く見聞きしたが、これなどはこうした「親分—子分」関係が台湾の人々に受け入れられていることを示す例といえるだろう。

そしてその意味から中国の国営大企業というのは、最も中国人の行動様式に合わない組織形態といえるかもしれない。労働者が、家族に比して企業組織への忠誠をもたないことはもちろんだが、先輩—後輩という情報もなく、巨大組織でトップが見えないような場合には、人格的な忠誠心もおきにくい。さらに公的なシステムに対する信頼が薄く、横につながるネットワークを駆使して生きることを重要視する中国人にとって、手元の財を知り合いに横流しして、私服を肥やすことは、きわめて合理的ですらあるのだ⁽⁴⁾。これでは国営企業がうまくいくはずがない。もちろん近代化、とくに近代的な教育の進展は、法制度への信頼やそれに基づいた行動といったものをはぐくむので、より近代化の進んだ台湾社会において、大企業が存在し、それがそれなりにうまく機能することはとくに不思議な現象ではないだろう。むしろ近代化・

産業化に普遍的な現象が表れているにすぎない。しかしそれは台湾の人々が家族関係を通じてはぐくんできた人間関係の様態とは少し異なるものなのである。

その意味から逆に台湾に、そして中国人全体にとって最も彼らの身体感覚に近い組織とは、先ほどのようなボス中心の中小企業であり、さらにそれが最も機能的に働くのは家族企業ということになる。企業の論理は、親族の論理に対抗できなかったわけだが、企業を親族に重ねてしまえば、その矛盾は解消され、企業(=親族)に対する忠誠心を備給することができるのである。もともと女子を含めて親族の持寄りで同族組織が維持される傾向の強かった中国(とくに南方)社会の規範を考えれば、女子を含めて親族が集まって会社を切り盛りするのは、きわめて自然な行為といえるだろう。これは企業と親族組織が絡み合うという意味では日本と同じだが、その方向は全く逆である。日本の場合は親族組織がそもそも経営体的で、それが拡大していくことで「企業一家」を作り上げたのだが、中国社会の場合は血縁を否定したり、官僚制を導いたりする契機がないために、逆に企業組織の方が、血縁へと縮小していくことで「一家企業」(?)ができるのである。大企業の組織のなかで生きて行くよりも、小さくてもいいから自分のネットワークで人や経営資源を集めて「老板」(ラオバン)になりたがる中国人の行動様式も、こうした親族組織のもつ情報と対応しているといえそうだ。

3. 韓国の場合

韓国はすでに述べたように、兄弟間の上下がかなりはっきりしており、それを血縁以外の人間関係、さらには組織にまで延長するような情報をはっきりもっている。また先輩—後輩関係は学校を中心に強固に存在する⁽⁶⁾。したがってこの社会では、官僚制的な上下関係は比較的うまく機能するということができる。係長とヒラ、あるいはヒラ同士の間先輩—後輩という関係がもちこまれることで、自然と命令系統ができあがるのである。韓国では文系

の大学生にとって人気のある就職先は、国家官僚であり、財閥系企業である。したがって受験戦争では、ソウル大学法学部が最も難しい学部になるのだが、台湾大学の最難関が国際貿易学科であることを考えると、これは象徴的である。もちろん国家の占める位置が韓国、台湾で大きく異なることが、この差を生み出す最も基本的な要因であろう。韓国では「国」という価値を右から左まで誰も疑わないのに対して、台湾では「外来政権」の中枢部が多くの本省人にとってあまり接近可能性のないものであることが大きく作用しているのである。しかし台湾の人々の示す「老板」への志向性と韓国の人々の大企業志向を考えると、大学の志望先もこうした意識と対応していることがわかる。そしてこれが親族組織のもつ情報と調和していることは明白である。

組織を作るという面からみると、韓国の家族構造のもつ親子間の権威主義と兄弟間の不平等(それにとまなう本家一分家関係)が、財閥というピラミッド状の企業間結合による組織を可能にする。さらにはその財閥の後継者が世襲されるといったことも、家族構造との直接の接続関係を象徴しているといえるだろう(服部 [1988] p. 137)。これに対して台湾の場合は、企業間結合によるグループ化はあまり一般的ではない。中国人の家族構造からくる彼らの身体感覚に最も適的な組織とは巨大なピラミッド型の組織ではなく、老板への志向性はそうした感覚を反映しているといえるだろう。

第4節 女子労働

家族組織の形態を背景とする規範のありようは、韓国と台湾の女子労働のあり方をも非常に強く規定している。韓国と台湾の女子労働のパターンの相違については、すでに瀬地山 [1990, 1994] などで論じているが、ここでも簡単に繰り返しておく必要がある。まず韓国と台湾の全体の女子労働力率を比較してみると、それほど大きな差はない(表9-1)。女子労働力率はもともと一定の先進国だけをとると、経済の発展段階と強い相関をもつので、韓国

表9-1 韓国・台湾の女子労働力率の推移

(%)

	1970	1975	1980	1982	1984	1986	1988	1990	1992
韓国	38.5	39.6	41.6	42.2	39.5	43.1	45.0	47.0	47.3
台湾	35.5	38.6	39.3	39.3	43.3	45.5	45.6	44.5	44.8

(出所) 韓国：『経済活動人口年報』各年版。台湾：『人力資源調査統計年報』各年版。

と台湾の女子労働力率が近似していることは至極もったもなことである。しかしこのことから両国の女子労働の様態が似たようなものであると推論することは、大きな誤りである。

最も大きな違いは学歴別の労働力率である。学歴が上がるほど女子労働力率が上昇するのか、学歴が上がるほど女子労働力率が下降するのかは、ある社会の女子労働のパターンをみるうえでは決定的な違いがあると考えられる。高学歴層の就労傾向が強い社会とは、主婦でいることが可能な層で、就労がみられることを意味し、女子労働に対するイメージが自己表現をともなった積極的なものになりやすい。主婦で「とどまる」よりも華やかな世界が外にあるといった観念が普及しやすく、今後の産業化の発展とともに主婦が減少していきやすいような社会であるということが出来る。女性の社会進出が進みやすい社会なのである。これに対して高学歴層の労働力率が、低学歴層よりも低い社会では、主婦はステイタスであり続け、女子労働のイメージは家計補填的な、できればやりたくない消極的なものになりやすい。こういう社会では産業化の進展やそれともなう高学歴化、向都市移動も女性の職場進出を促す要因になりにくく、女性の社会進出はなかなか進みにくいのである。

そしてこの点に関して韓国と台湾は全く対照的である。学歴別の労働力率は実は集計が難しく、必ずしも厳密な数値とはいいがたいが⁽⁶⁾、表9-2、9-3にみるように韓国では学歴の上昇によって労働力率が下がり、台湾では学歴の上昇によって労働力率が上昇している。とくに台湾の専科卒・大卒の労働力率の高さは特徴的で、ほとんどすべての女性が働いているといってもよ

表9-2 韓国女性の学歴別労働力率

	1985	1990
小卒以下	52.1	57.0
中卒	41.7	53.2
高卒	42.5	45.5
専門大卒以上	40.9	47.7

(注) 算出方法について詳しくは注(6)を参照。

(出所) 『人口住宅総調査』、『経済活動人口年報』各年版より作成。

表9-3 台湾女性の教育程度別労働力率(1992年)

	労働力率
小卒以下	35.4
中学	49.4
高校	66.1
専科	79.8
大学以上	82.0

(注) 算出方法について詳しくは注(6)を参照。

(出所) 『人口資源調査統計年報』1992年版より作成。

表9-4 学歴別の就労者に占める女性の割合
(男子=100)

	韓国(1991年)	台湾(1992年)	日本(1987年)
小卒以下	128	67	
中卒	71	42	73
高卒	52	70	74
専門大以上	34	58	46

(出所) 韓国：『経済活動人口年報』1992年版。

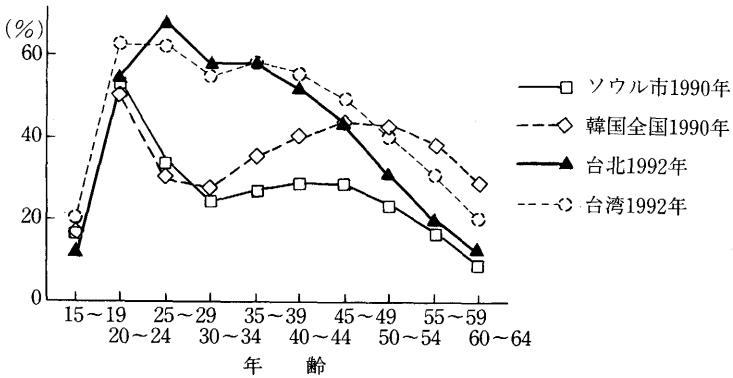
台湾：『人力資源調査統計年報』1992年版。

日本：『就業構造基本統計』1987年版。

い。大学の進学率も日本と大差がないことを考えれば、日本以上に高学歴女性の社会進出は進んでいるといえることができるだろう。実際表9-4で学歴別就労者に占める台湾の女性の割合をみれば、短大以上では日本よりはるかに女性の比率が高いのである。

同様のことは都市への移動に関しても指摘できる。一般に農村から都市への移動は、都市の中産階級の主婦的規範を体現する層を生み出すために、女子労働力率を下げる傾向をもつ。日本でも都道府県別では大都市近郊の女子労働力率が、非常に低くでる。韓国の場合も図9-2にみるようにソウルの女子労働力率は、全国データより顕著に低く、とくに中高年層で労働力率が上

図9-2 韓国・台湾の女子労働力率



(出所) 韓国：『人口住宅總調査』1990年版。
台湾：『人力運用調査報告』1993年版。

がらないことが特徴的である。日本でみれるような中断再就職がまだあまり一般的ではなく、結婚退職によって専業主婦が誕生していることがみてとれる。

これに対して台北のデータは台湾全体とあまり変わりはない。向都市移動は主婦の誕生をもたらさないのである。さらに特徴的なことは、台湾の女子労働力率のグラフが、日本のようなM字型を形成しないことである。これは子供のそばから母親が離れられない日本の社会を考えると不思議な現象ですらある。6歳未満の子供をもつ女性の労働力率も、高卒では4割だが、専科で63%、大卒では76%に達し、子供への緊縛が日本よりはるかに緩やかであることを示している。子供は託児所に預けられるケースのほか、夫の母親を筆頭にさまざまな親戚に預けられるケースがみられ、子供が核家族のものではなく、一族の宝であるという古い観念が、女性の社会進出という新しい現象を支えるという興味深い構図をとる。また託児所などの数は、日本と比してむしろ少なく、託児所がなくても預けて働くという社会があることは、日

本社会が前提としている母役割規範を逆照射させて興味深い。

第5節 教育志向と頭脳労働志向

東アジアは教育に対する志向性の非常に強い社会である。教育のあるものが評価されるという構造は、儒教的伝統とも相まって東アジアの諸社会でかなり普遍的にみられる現象であり、東アジアの近代化のひとつの動力でもある。韓国と台湾はともに教育水準の非常に高い社会として知られており、実際高校進学率も現在では9割台である。しかし一方で微妙な違いも存在するのだ。またそれとも関連するが、儒教は頭脳労働への志向を助長する効果をもつ規範である。日本社会は長期にわたる武家支配のために、こうした儒教的な体を動かすことに対する忌避の意識は根付かなかったと考えられる。これに対して朝鮮半島と台湾はどうだったのだろうか。教育と頭脳労働志向についてこの2つの社会の様相を比較してみよう。

1. 学歴

韓国と台湾は日本と同じような受験戦争が繰り返されている社会であり、

表9-5 韓国・台湾の中学・高校進学率の暦年変化 (%)

	1970	1975	1980	1985	1990
韓国 小→中	63.2	76.8	93.4	98.6	99.4
中→高	70.2	75.5	84.6	88.8	91.4
台湾 小→中	78.6	89.5	96.1	98.7	99.8
中→高	82.7	65.8	65.2	71.3	84.7

(出所) 韓国：『教育統計年報』各年版。

台湾：『中華民國教育統計』各年版。

表9-6 韓国・台湾・日本の大学進学率 (%)

	全体	男性	女性
韓国 (1992年)			
四年制大学 (放送通信大除く)	32.2	41.1	22.9
専門大学	27.0	33.1	20.4
台湾 (1992年)			
四年制大学 (夜間含む)	18.3	20.0	16.5
専科 (二, 三年制夜間含む)	20.1	17.9	22.5
日本 (1993年)			
四年制大学		36.6	19.0
短大		1.9	24.4

(出所) 韓国：『教育統計年報』1990, 1993年版より計算。
 台湾：『中華民國教育統計』1990, 1993年版より計算。
 日本：『学校基本調査』1994年版。

基本的には共通点が多い。高校は事実上義務教育となり、さらに画一的な大学入試があって、その合格のために高校生の大半が、エネルギーを傾けるという意味では、東アジアのこの3つの社会は共通の様相を呈しているといえることができる。それは東アジアのひとつの特徴でもある。しかし東アジアを外から一括りにするならともかく、内部から考察しようという立場から考えると、それぞれの社会はやはり微妙に異なっている。欧米から東アジアをひとつのまとまりとしてみるのならいざ知らず、われわれはそうした大ざっぱな共通点の提示にとどまっていることはできないのである。

まず進学率をみてみよう。表9-5は小学校から中学へ、中学から高校への進学率を比較したもの、表9-6は大学進学率である。大学進学率というのは実は計算の難しいデータで、われわれがなじんでいる日本の数値は、3年前の中学卒業者を分母に、その年の大学入学者を分子にしている。こうした計算方法は諸外国では一般的でなく、表ではいくつかの統計を使いつつ、これと近似の値を出している。これをみれば韓国の進学志向の強さは一目瞭然であろう。とくに大学進学率はきわめて高い。日本の統計では四年制大学と短大を合わせて大学進学率とするので、日本流に解釈すれば大学進学率6割、

表9-7 韓国・台湾の学歴別失業率
(%)

	1985	1991	1992
韓国 中卒	4.1	1.7	1.9
高卒	5.9	3.2	3.5
専門大以上	6.6	3.6	3.6
台湾 中卒以下	1.9	1.0	0.9
高卒	4.8	2.5	2.1
専科以上	4.2	2.0	2.1

(出所) 韓国：『経済活動人口年報』各年版。
台湾：『人力運用調査報告』1993年版。

表9-8 韓国・台湾の学歴別賃金
(高卒=100)

	1988	1990	1992
韓国 中卒	82.1	83.8	87.3
専門大	121.1	117.4	113.8
大卒以上	202.7	185.5	168.8
台湾 中卒	85.6	89.5	91.1
専科	122.2	123.6	121.5
大卒以上	161.0	160.2	154.6

(出所) 韓国：『賃金構造基本統計調査報告書』各年版。
台湾：『人力運用調査報告』1993年版より計算。

男子では約4分の3ということになり、日本よりもはるかに高いということになる⁽⁷⁾。

もっとも歴史的にみると中等教育の進学率は台湾の方が上昇が早い。これは貧困の問題が相対的に早く解決したためと考えられる。しかし1980年代に入って経済が安定すると、韓国の進学熱に火がつくのである。息子に期待する教育水準でも韓国ではほぼ9割の国民が「大学以上」と答えている⁽⁸⁾。国民がこぞって「とにかく大学へ」と考えているのだ。

教育と就業の関連を考えると韓国の進学志向の高さは、明らかに特異である。表9-7をみればわかるように、韓国は基本的に高学歴層ほど失業率が高

く、台湾はそうした傾向はみられない。韓国では失業率は学歴が上がるほど高いのに、人は大学を目指すのである。あえて経済的に説明するならば学歴別の賃金格差が大きいので、期待値計算をして人々は大学へ行くということもできる。表9-8にみるように、学歴別の賃金格差は最近急速に縮小しつつあるとはいえ、まだ台湾よりかなり大きい。とくに就業者に占める四年制大卒の割合が、台湾の2倍程度になることを考えれば、大卒は相対的にはそれほど稀少ではないのであり、そのぶん賃金格差が際立つといえるだろう。政策的には韓国では1970年代の高学歴労働力不足を受けて、70年代後半以降文教政策で、とにかく大学をたくさん新設したともいえるだろう。しかしそうした政策がとられ、また待遇上も大卒が優遇されるということ自体が、学歴を重視する規範と対応し、また再生産していることは疑いない。

要するに韓国では、高学歴層ほど失業率が高い傾向があるにもかかわらず、人々はみな大学を目指し、学歴間の著しい賃金格差、学歴による階層差が生じているのである。服部 [1988] はこうした事態を称して「学歴身分制」と名付けている。仕事も収入も学歴別に配分され、その壁は厚く、相互の交流も少ない。いったん獲得された学歴は、変更不可能なものとして当該個人の生活を大きく規定するのである。経済的な変数だけならば、高卒で金をもうけるといった途があるはずなのに、それが一般化しないことを考えると、学歴にまつわる規範が作用しているということではできるだろう。これに対し台湾では大卒の失業率は、高卒のそれよりも低く、賃金格差もそれほど著しくない。同じく学歴社会、受験戦争の社会といっても韓国ほど著しくはないのである。

2. 肉体労働 (manual labor)

こうした違いは肉体労働の位置にも表れる。ここでいう肉体労働とは事務作業を除いて体を動かして働く多くの職種と考えよう。よく指摘されることだが、韓国社会ではこうした労働に対する忌避意識が強い。台湾でも最近3K

表9-9 韓国・台湾の職業別賃金・労働時間格差（支給総額）

	生産職／全職種	生産職／行政職	生産職男／全職種男	販売職／全職種
韓国(1991年)	86.6	37.5	86.9	77.1
時間	105.5	115.6	105.4	98.6
賃金／時	82.1	32.4	82.4	78.2
台湾(1992年)	90.5	43.6	90.3	102.2
時間	100.5	101.7	100.7	107.2
賃金／時	90.0	42.9	89.7	95.3

(注) 国別の1段目は分母の賃金の支給総額を100としたときの分子の職業別賃金の支給額の割合。2段目は労働時間に関して同じ操作をし、3段目は2段目の数値で1段目の数値を割って、時間当りの賃金格差を出した。ただし台湾は所得は被雇用者のもの、時間は従業者（雇主、家族従事含む）となっている。

(出所) 韓国：『労働統計年鑑』1992年版。台湾：『人力運用調査報告』1992年版。

労働の求人難から外国人労働力の投入が話題となっているが、台湾の場合はほぼ完全雇用状態で、全体としての労働力不足がより深刻であり、その様相は韓国と微妙に異なると考えてよい。韓国の場合は失業率が高くても、大学を目指すといった傾向があるなかで、3K的部門の人手不足が生じているのに対して、台湾の場合はより純粋に労働市場全体の労働力不足の反映と考えられるのだ。

職業別の賃金格差をみるために、表9-9をみてみよう。生産職、販売職などで台湾に比べて韓国で賃金が低く、また労働時間も長くなるのがわかる⁽⁹⁾。賃金の比率を労働時間の比率で割ったものが、最下段のデータだが、韓国・台湾の差は当然単なる賃金比較以上に開くことがわかる。とくに販売職の違いは顕著である。韓国では販売職は女性の多い職種であり、また大卒の人間がするような仕事とは考えられていない。これに対して華僑を生み出した中国南方の社会は商業への志向性を強くもつ文化である。ここにはしたがって商売をする人への社会的評価が反映されているといえるだろう。また行政・管理職と生産職との差異も韓国で圧倒的に大きい。データは韓国の民主化宣言前後の急激な製造業での賃金上昇を経たあとのものであるから、この差の残存はより構造的なものと考えられることができる。

先に述べたような儒教を淵源とする労働観が、こうした韓国に顕著な教育志向や頭脳労働志向に作用していることは疑いない。一方台湾の場合は、文化的辺境性、商業への高い評価などにより、韓国とは微妙に異なるパターンを現出させるのである。

第6節 経済構造の文化被拘束性——儒教の浸透度

以上みてきたように韓国・台湾の家族構造の相違はその組織原理の相違として表れ、企業の組織形態の差異となって、経済に影響を与えている。そうした規範を支えるひとつの変数が儒教であり、その浸透度の違いが、さらに女子労働、教育、頭脳労働志向といったさまざまな局面で、韓国・台湾の違いとなって表れていることがわかる。企業の論理が家族・親族の論理と対立したときに、後者が優先されるという点では、韓国・台湾は日本とは異なる共通の特徴をもつといえるが、さらに細かくみれば、韓国・台湾の間にさまざまな違いをみてとることができるのである。

韓国の場合、兄弟の序列という情報は、先輩—後輩関係を生み出し、上下に統制された組織を作り出しやすい。また台湾に比べて女子労働への評価が低く、学歴間の格差が大きく、肉体労働の評価が低いことがみてとれた。こうした韓国社会の規範は、その儒教規範によって支えられているのである。大卒という学歴の獲得は、現代社会にあっていわばかつての兩班的生活様式への切符を獲得することを意味し、頭脳労働志向も、高学歴女性の主婦化もその一環として派生する現象なのである。

これに対し台湾の場合、親分—子分関係によって結ばれた中小企業は、中国人の家族関係をそのまま反映するものであった。また台湾は移民社会であり、中国(清朝)のなかでは辺境であった。そこではエスタブリッシュメントと呼べるような上流階級が存在するわけではなく、儒教的規範の浸透自体も比較的弱くならざるをえない。むしろ農村的な労働規範が現実を支配し、肉

体労働への低い評価は朝鮮半島ほど顕著ではない。家計は持寄りであったため、女性の寄与分も多く、女子労働に対する忌避感は育ちにくい。また中国の南方は華僑を生み出した地域であり、科挙に象徴されるような学歴上の成功に負けず劣らず、商業的に成功して財を成すことが評価された地域でもある。高学歴女性の就労が盛んなことや、学歴志向や頭脳労働志向が韓国ほど顕著でないことはこうした規範と関係していると考えられる。

このように家族形態・社会規範のあり方が、組織や労働供給のあり方を規定するという仮説に基づいて台湾・韓国をみてみると、同じく東アジアの儒教文化圏の新興工業国と一括されている2カ国についても、実は大きな違いのあることがみてとれるのである。

〔注〕 _____

- (1) 台湾には学校の先輩—後輩について「学長・学弟」といった言葉があるが、関係としての実態は、日本や韓国ほど制度化されていない。またこの用法自体、日本の植民地統治の残したものかもしれない。
- (2) こうしたネットワークの議論については沼崎氏の議論に多くを負っている。
- (3) いわゆる南方とは地理学的にいうと、陝西省南部から江蘇省北部にかけて流れる淮河の南を指す。この川を境に南側は温暖で降水量も多いため、米作地帯となり土地生産性の高い地域になる。
- (4) 潘 [1994] pp. 13-33にみられるような中国の家族にまつわる不正事件は、まさにこうしたことを傍証してくれる。
- (5) 入学・入社年度による先輩—後輩関係が、年齢と矛盾する場合に起こる緊張は日本よりはるかに強く、年齢要素が日本よりも強く働くことがわかる。ただその一方で、就職に際しての年齢などは、日本ほど画一的にそろってはいない。これは兵役などによって新卒の年齢に差が生じやすいためであり、この点に関していえば、キャリアに空白を許さない日本の方が、年齢との結びつきを重視しているといえるだろう。
- (6) 韓国データについては、ひとつの調査では追いきれないために分母に『人口住宅総調査』の各学歴の卒業者数を取り、分子は『経済活動人口年報』の当該年度の学歴別就業者数をとった。しかしこの統計操作では実際のデータより労働力率が若干高くでてしまうという傾向があり、学歴間の比較には使えても絶対的な数値としては厳密ではない。また台湾については『人力資源調査統計』に学歴別の労働力率があるが、これは在学者も非労働力に含まれるため、非勞

働力原因別から在学者の数を求め、これを分母からはずして計算した。

- (7) 専門大学は、技術教育や職業教育を中心とする二年制高等教育機関であり、日本の短大とは性格を異にする。というより日本の短大のように二年制高等教育機関が女子を中心とする教養教育機関になることの方が珍しいといえる。その意味では、実質的に日本との比較をするには、日本のデータの側に専門学校への進学率を含めるべきなのだろう。
- (8) 『社会統計調査』の1993年データより。ちなみに娘に対しては8割。
- (9) こうした学歴間格差、職業間格差を反映して所得分配の差は、韓国でより顕著である。世帯別所得の五分位別の所得格差を計算すると、第I五分位の平均所得の第V五分位の平均所得に対する比率は1985年で韓国が6.13なのに対して、台湾は4.50、88年でも5.72に対して4.85と一貫して台湾の方が貧富の格差が少ない(韓国：『韓國의社會指標』, 台湾：TSDB, 各年版)。これは本文で述べたような要因に加えて、台湾の農村が比較的豊かなこととも関係していると思われる。ちなみに日本は1985年で4.48である(『家庭調査年報』)。