

韓国軍における女性進出 ——対北抑止の要件——

渡邊 武

はじめに¹

韓国軍が女性登用を拡大しようとしている。伝統的に韓国軍が女性を長期間勤務すべき人材と見なしていたとは言い難く、1980年代半ばまで女性陸軍士官の出産を事実上禁じる規定さえ設けていた²。同規定の廃止後も近年まで、女性の人事は主戦力たる男性とは明白に区別され、軍隊内で女性の比率が著しく伸びることもなかった。しかし2005年9月、「国防改革」案において国防부는、2020年までに女性士官の比率を2.7%から7%に、女性下士官を1.7%から5%に引き上げるとの方針を示した³。その後の改革修正で達成目標はさらに2017年に前倒しとなり現在に至っている⁴。

何故に韓国軍が女性登用の拡大に動き出したのか。この問いに答える上でまず検討すべき要因は、女性の社会的地位の変化ではないだろう。軍隊における女性進出は、一般社会での女性の地位向上と必ずしも連動していないからである。韓国でも、国防改革の開始前の2003年末、国の行政機関においては既に女性が正規職員の37.9%を占めており⁵、軍隊での女性進出は特に限定されている。この場合、女性軍人の増加につながる要因は、社会というよりも、軍隊が女性を受け入れる理由に求められなければならない。

軍隊にとって人材の採用も兵器調達と同様に、外敵対処が最も公的な目的となる。こうした要因により軍隊の資源調達がなされる仮説を、スコット・セーガン (Scott Sagan) は (A) 安全保障モデル (the security model) と定義した。ただし、組織が常に公的な目的のために資源調達をすると想定すべきではない。競合する仮説としてセーガンは、国家としてあるべき姿の実現のために資源調達する (B) 規範モデル (the norm model)、当

1 本稿においては可能な限り、韓国人の名前を漢字で表記する。ただし漢字名を信頼できる資料で確認できない場合は、カタカナで表記している。また韓国における「幹部」とは士官と下士官双方を含む。説明の便宜上、本稿が言及する「幹部」も韓国の定義に従う。日本での定義とは異なるため、留意されたい。加えて、韓国軍における下士官は2001年より「副士官」と名称変更となっているが、本稿は日本語訳として下士官で統一した。

2 キム・ヨジン「女軍が先進的で強い軍隊の未来だ (7)——国防女性政策の展開と展望 (1) 概要、制度改善と成果」『国防日報』2009年2月25日。

3 韓国国防部「21世紀先進先鋭国防のための国防改革2020 (案)」2005年9月、16頁。

4 韓国国防部『2012国防白書』2012年、166頁。

5 韓国女性家族部『女性白書2004』2005年、276頁。

該資源の確保に利益を見いだす政治勢力によって調達に至る (C) 国内政治モデル (the domestic politics model) も示し、これら 3 モデルによる要因分析を提唱した⁶。

セーガンの仮説は核兵器取得の要因を説明することに主目的があったが、同様の仮説が考えられる事象は幅広い⁷。事実、本文で触れる通り社会学においても、軍と女性の関係をめぐって 3 モデルと重複する見方が生じていった。女性の軍進出も、軍隊の資源取得の事例である。外敵対処のための資源として軍が女性登用を進めるのなら (A) 安全保障モデルとなる。また軍隊が示すべき国家の姿が変化した結果ならば、それは (B) 規範の変化と言える。女性運動が活発化した結果であれば (C) 国内政治モデルに適合するということになる。

3 モデルの妥当性は、韓国国防部の実務担当者、ミン・ギョンジャ「女軍発展団」団長 (陸軍大佐、女性) が国防改革案の発表を前に示した論考からも強く示唆される。この論考によると女性登用の理由は (1) 兵役対象者が不足するとの予測、(2) 女性に可能な軍の職位が増えたこと、(3) 国連における女性活用に向けた動きである⁸。これらのうち、2 番目の女性に可能な職位増加は、必要条件にすぎない (可能でも採用しなければならないわけではない)。つまりミン団長の挙げる直接的な要因 (充分条件、採用しなければいけない理由) は、兵役対象者の不足と、国際的な動きによる軍隊のあるべき姿の変化である。

言い換えればミン団長の議論は、安全保障モデルと規範モデル、つまり (A) 韓国軍は国防上の資源不足を補うため、戦力として女性採用を進めている、(B) 国際的な動きを受け、男女の均衡した軍隊が国家のあるべき姿を示すようになったという 2 つの仮説にあたる。またミン団長が触れない点として、彼女の率いる女軍発展団自体、女性活用を建議するための機関であった。従って国内政治モデル、(C) 女性進出を促す勢力が軍の姿勢を変えさせたとの仮説も排除できまい。

以上に基つき本稿は、韓国軍の女性登用を拡大する方針について (A) 安全保障、(B) 規範、(C) 国内政治のいずれの仮説によって最も矛盾のない説明が可能かを検証し、その決定的な要因を明らかにする。そのため本稿は第 1 に、韓国軍における女性登用の歴史を概括する。それを受けて第 2 に社会学の議論も引用しつつ、女性進出を分析する上での 3 モデルの妥当性を確認した上で、規範モデルや国内政治モデルに基づく説明では

6 Scott Sagan, "Why Do States Build Nuclear Weapons? Three Models in Search of a Bomb" *International Security*, Vol. 21, No. 3, Winter 1996-1997, p. 55.

7 Ibid., p. 55, p. 74.

8 ミン・ギョンジャ「先進国防力建設と女性軍人の活用」『合参』第 25 号、2005 年 7 月、152-156 頁。

疑問が残ることを示す。第3に、それを踏まえ安全保障モデルを検証すべく、国防改革が女性登用を打ち出した背景を明らかにし、それが装備計画や兵役と連動している点を示す。これらを受けて最後に、韓国軍が対北朝鮮抑止のため女性登用を著しく拡大したと結論づける。

1 いつ女性登用が拡大したのか

(1) 国防改革——1990年代からの連続か

韓国軍は早期から女性を活用する姿勢を見せていた。しかし朝鮮戦争後の女性政策は長い停滞期にあったと言わざるを得ない。これから述べる通り、変化の兆しが見え始めたのは1990年代であった。

まず陸軍は戦争前から、共産勢力の浸透に対処するために女性を活用した。大学などで左翼団体が保守系団体と衝突事件を起こしていたことを受け1948年、韓国の文教部（現代日本の文部科学省に相当）は中学校以上の各学校において、軍事訓練を通じ左派勢力を排除する「学徒護国団」を組織した。同年、軍で訓練を受け文教部の所属となった予備役尉官、「配属将校」が各校に指導要員として派遣されたが、そのうち女子学校に送られたのが「女子配属将校」である（32名）⁹。これが陸軍における女性史の始まりだった。体育教師や大学体育科学生などの女性が志願し、学徒訓練に加え、討伐作戦で捕まった女性共産主義者を転向させる役割や、各種団体の指導的な立場にある女性への教育を担い、韓国国内の共産組織の破壊に貢献したという¹⁰。

その後、朝鮮戦争が始まると北朝鮮住民への工作を目的とする陸軍部隊（「政訓」第1、第2大隊）に81名の女性軍人が所属した¹¹ほか、11名の女子配属将校が現役士官に転じ「女子義勇軍」の創設要員となった¹²。1951年、陸軍は女子義勇軍に代わって「女軍科」を設置¹³し、これは1970年から20年間続く「女軍団」の母体となっている¹⁴。

しかし陸軍は1964年以降、下士官の女性が結婚することを禁じていた。尉官以上の女性についても陸軍は1961年、結婚は許容するものの出産すれば予備役への編入を要求

9 韓国国防部軍史編纂研究所『6・25戦争女軍参戦史』2012年、74-76頁。

10 同上、85頁。

11 キム・ヨジン「女軍が先進的で強い軍隊の未来だ（3）：女軍の歴史に光をあてる——女軍の創設と発展（3）義勇軍の大活躍、女軍制度の定立」『国防日報』2009年1月28日。

12 軍史編纂研究所『6・25戦争女軍参戦史』89頁。

13 同上、91頁。

14 キム・ヨジン「女軍が先進的で強い軍隊の未来だ（3）」。

する規則を設けた。この予備役・編入を強制措置とする陸軍規則も 1964 年に制定されている¹⁵。陸軍の姿勢は、女性を人材として軽視するものだったと言わざるを得ない。

空軍の場合、1949 年の発足時から「空軍女子航空隊」と称する女性パイロットの育成部隊を有していた（当初、陸軍航空司令部隷下の「女子航空教育隊」として発足）。この部隊は、女性の航空分野への進出がどの程度可能なのか試験し、適切な分野に配属させる目的で設置されたという¹⁶。ただしこの動きは、空軍女子航空隊長であった李貞喜・大尉（女性、日本の民間航空学校を卒業）という特定人物の力量に依存していたのだろう。朝鮮戦争の開始直後、李貞喜・大尉が行方不明になると同隊は間もなく解体される。休戦後の 1954 年、女子航空隊出身の最後の大尉が予備役に転入し、以後 38 年間、空軍において女性を主要な人材として登用する動きはなかった¹⁷。

海軍は初期においても最も消極的だった。朝鮮戦争期までの海軍の事例として知られているのは、隷下にあった海兵隊についてのみである。海兵隊が 1950 年 8 月、仁川上陸作戦（9 月 15 日）に向けた増強計画の一環として展開した募集で 126 名の女性の入隊があった（女学生や未婚女教師、避難民）。

もともと海兵隊は女性入隊を望んでおらず、申鉉俊・海兵隊司令官は訓練参加が困難だとして当初、女性志願者をなだめて帰らせるように指示している¹⁸。それでも女性志願者が再び現れたのを受けて海兵隊司令官は入隊を許容したが、行政や事務で男性を代行する補助的役割としてだった¹⁹。彼女らの訓練についても、戦闘地域での活用に困難があるとして海兵隊は担当せず、後方任務を担う海軍統制府に主管させている²⁰。その後、126 名の女性の全員が 40 日間の訓練を修了したが、彼女らのうち 51 名は修了後すぐに帰郷した²¹。帰郷者が続出した原因はおそらく、海兵隊員に志願しながら、訓練において主力となる兵員と異なる扱いを受けたことだった²²。実際に勤務した 75 名についても、3 名の将校を含む全員の階級が「予備」に止められ²³、結局、1 年もたたないうち

15 キム・ヨジン「女軍が先進的で強い軍隊の未来だ（7）：国防女性政策の展開と展望（1）概要、制度改善と成果」『国防日報』2009 年 2 月 25 日。

16 軍史編纂研究所『6・25 戦争女軍参戦史』235 頁。

17 韓国国防部『国防女軍 60 年史』2010 年、3 頁。なお李貞喜・大尉は北朝鮮軍に拉致され銃殺された可能性が高いと考えられているが、生死不明のまま 1953 年に退役措置となった（軍史編纂研究所『6・25 戦争女軍参戦史』、236、261 頁）。

18 軍史編纂研究所『6・25 戦争女軍参戦史』198 頁。

19 同上、198 頁。

20 同上、212 頁。

21 同上、212 頁。

22 同上、212 頁。

23 同上、215-219 頁。

に全員が除隊するに至る（最後に残った女性中尉が1951年1月17日に除隊）²⁴。

女性軍人の出産をあからさまに忌避していた陸軍、推進者ひとりの喪失が女性史の中断につながった空軍、女性が早々に去った海兵隊の事例はいずれも、女性が勤務するには困難な組織文化が存在していたことを強く示唆する。こうした停滞期に女性の活躍の場として存在した女軍団も、存在の前提は女性軍人の経歴が主戦力たる男性と異なることだった。なぜなら女軍団の役割は「女軍兵科」を運用し、女性軍人の進級と補職を自己完結的に処理することだったからである²⁵。軍が人員削減を計画すると女性が真っ先にその対象にあげられたとの元女軍団長・金玉伊（第15代、1988年就任、後に触れる国会議員と同一人物）による証言²⁶からも、この時期に女性軽視が存在していたことが伺える。

性別に基づく人事制度は1990年の女軍団廃止と、それに連動する女性の諸兵科への進出によって是正されたように見える。前述の元女軍団長も「いま考えても本当に発展的な変化だった」と回顧している通り²⁷、女軍団の廃止が韓国軍における女性の扱いを大きく向上させたとの認識が、当事者から示されている。

冒頭で触れたミン女軍発展団長の説明でも、女性登用の拡大策は1990年代から継続していると位置づけられている。1990年に陸軍は女軍兵科を廃止し、女性軍人を歩兵、情報、兵站、副官、經理、「政訓」²⁸、「医政」²⁹の7兵科に統合させた。続く1990年半ば以降、陸軍は23の兵科中、砲兵や機甲、「軍宗」³⁰、防空を除外する19の兵科において、海軍と海兵隊は26の兵科中、砲兵と機甲、軍宗を除く23兵科で、空軍は軍宗のみ除外した19兵科で女性を受け入れるようになった³¹。以上の経緯が強く示唆するのは、韓国軍による女性登用は1990年代を通じて大きく進展し、2000年代後半からの動きはその継続に過ぎないことであろう。

その後1997年に空軍が、1998年に陸軍が、1999年に海軍がそれぞれ士官学校への女性受入を開始し、2002年には女性の士官と下士官を教育してきた女軍学校が廃止され、

24 軍史編纂研究所『6・25戦争女軍参戦史』220頁。

25 ミン・ギョンジャ「先進国防力建設と女性軍人の活用」151頁。

26 「金玉伊・国会議員（ハンナラ党）——『先進的で強い軍に生まれ変わるために、女性軍人を国防全分野で活用』」『国防日報』2009年1月14日。

27 同上。

28 北朝鮮の体制を敵視するよう将兵の精神を育成する役割を担う。後述の通り、北朝鮮住民に対する工作活動も「政訓」の一環として実施されたことがある。

29 医療に関わる士官の兵科のひとつ。他に「看護」や「歯医」。下士官以下では関連の兵科はすべて「医務」。兵科については次の資料を参照。国軍組織課「軍別兵科分類現況」（2005年度国会国防委員会国政監査資料）。

30 宗教に携わる兵科。チャプレン（Chaplain）に該当。

31 ミン・ギョンジャ「先進国防力建設と女性軍人の活用」151-152頁。

男女の教育制度の統合が進んだ。女軍発展団は女性政策のための国防部直轄の研究機関として、女軍学校の人員と施設を引き継いで発足したものである³²。幹部(士官と下士官)の女性比率を2020年までに5.6%とする³³国防改革案は、同10%が望ましいとする女軍発展団長の研究上の立場³⁴を部分的に反映したものであろう。改革開始と同期する形で女軍発展団が3年間の活動を終えると、研究機関ではなく政策部署として設置された「国防女性政策チーム」(国防部・人事福祉本部部長に直属)が、引き続き女性登用を推進することとなった³⁵。

(2) 転機としての国防改革——政治および規範仮説の検証

前節で述べた通り、軍における女性の地位向上が1990年代から連続して進行したのであれば、(C)政治モデルが適合する可能性が考えられる。女軍団廃止に始まるこの過程が、女性活用を推進する人々の地位確立と平行しているからである。女軍兵科廃止後、女性が男性と同様の兵科に進出していくなか、元女軍団長は国会議員となり、女軍学校は女性進出を提唱する研究機関に改編され国防改革にも影響を与えた。

マディ・シーガル(Mady Wechsler Segal)が社会学の観点から女性の軍進出をモデル化したとき、こうした政治要因は重視されていなかった。シーガルが挙げた3つの要因は、セーガンの規範と重複する「文化」、国防上の状況や登用方針などの「軍」要因と、「社会構造」である³⁶。シーガルは、人口動態といった「社会構造」を直接的な要因として重視する一方、政治を考慮していなかったのである(社会構造については、次節で検討する)。しかし、それでは女性進出に親和的な人々が軍隊に女性を受け入れさせるなどの「政治要因」を説明できないとして、シーガル自身も参加した再検討でこれに加えられた³⁷。韓国も女軍団などの活動が決定的要因だったとすれば、当初のシーガル・モデルで説明できないケースだったと言ってよい。

他方で「軍」を独立した変数と見なすシーガル・モデルは、これに含まれる軍の採用

32 廃止された女軍学校の校長が初代団長に就任した。ユ・ヒョサン「『女軍発展、刻苦の努力を』——国防部女軍発展団創設・看板打ち付け式」『国防日報』2002年11月2日。

33 キム・ヨジン「女軍が先進的で強い軍隊の未来だ(12)」『国防日報』2009年4月1日。

34 ミン・ギョンジャ「先進国防力建設と女性軍人の活用」155頁。

35 イ・ソクジョン「国防女性政策チーム新設——女性権益の伸張、政策発展などの任務を推進」『国防日報』2006年1月6日。

36 Mady Wechsler Segal, "Women's Military Roles Cross-Nationality: Past, Present and Future," *Gender and Society*, Vol. 9, No. 6, December, 1995, p. 759.

37 Dariene Iskra, Stephen Trainor, Marcia Leithauser and Mady Wechsler Segal, "Women's Participation in Armed Forces Cross-Nationally: Expanding Segal's Model," *Current Sociology*, Vol. 50, p. 772, pp. 790-791.

方針が、他の独立変数（文化、政治、社会構造）とどのような関係にあるのか、実は不明瞭である。しかし女性を採用するのは軍隊であり、政治や文化の要因も、軍隊が動いてはじめて、女性の軍への進出につながる。ヘレナ・カレイラス（Helena Carreiras）も軍の判断が最も直接的に影響を与えるはずだという考えから³⁸、シーガル・モデルにおける軍の位置づけを修正した。彼女は「軍」以外の3要因をすべて、人的資源を確保する際の軍の判断に影響するものとして再整理した。その上で従来の包括的な「軍」要因に代わり、「国際的地勢・戦略文脈」要因を設定したのである³⁹。

ここに至り社会学の観点でも、軍隊の資源調達の原因を示すセーガンの3モデルと重複する仮説が有意義だと考えられたことになる。「国際的地勢・戦略文脈」にあげられる軍事的な要因は（A）安全保障モデルにほぼ該当し、「文化」が組織のあるべき姿を示すのなら（B）規範モデルであり、そして女軍団などの役割が決定的であれば（C）政治モデルに該当する。

政治モデルに基づく見方は、国際的な動向とも一致する。1980年代半ば、国連を中心とする国際女性運動は転換点にさしかかっていた。この時期に女性運動における中心的概念は、従来の「開発における女性支援」（Women in Development: WID）から、「女性と開発」（Gender and Development: GAD）に代わる。これにより国際的な女性運動は、経済活動における両性の役割関係の改善が中心的な課題となった。同概念に基づき女性運動は、各国の政策決定へ影響力行使をいっそう活発に進めていった⁴⁰。これを背景に女軍団などが1990年代以降に目標を達成していったのであれば（B）規範モデルに基づく要因、国家組織のあるべき姿に対する認識変化がその必要条件だったと言えよう。

実際、陸軍が女性軍人の扱いを変え始めるのは、WIDからGADへの転換期であった。前述の妊娠禁止の規定が士官について1986年、下士官について84年、それぞれ当時の女軍団長の建議により廃止されたのである⁴¹。WIDからGADへの概念変化は後に、ミン女軍発展団長も女性活用の理由として取り上げている⁴²。

しかし（C）国内政治モデルおよび必要条件としての（B）規範モデルは、次に見る国防改革開始後の女性人事の変化を踏まえると、強い説得力を持たない。以下に見ていく

38 Helena Carreiras, *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies*, Routledge, 2006, p. 20.

39 Ibid., p. 19 Figure 1.1.

40 この変化については、次の文献を参照。Shahreshoub Razavi and Carol Miller, "From WID to GAD: Conceptual Shifts in the Women and Development Discourse, United Nations Research Institute for Social Development," *United Nations Development Programme, Occasional Paper 1*, February 1995.

41 キム・ヨジン「女軍が先進的で強い軍隊の未来だ（7）——国防女性政策の展開と展望（1）概要、制度改善と成果」『国防日報』2009年2月25日。

42 ミン・ギョンジャ「先進国防力建設と女性軍人の活用」154頁。

通り、1990年代からの女性登用と2006年からの国防改革は必ずしも連続していない。

第1に、1990年に男女の人事が統合されたとの説明と一致しない事象がある。2006年4月4日、陸軍内で女性が諸兵科に完全に統合されたとの「報告」があった(どの立場から誰に対し提出されたのかは不明)⁴³。実は男女別の人事制度が本当に消滅したのは、この「報告」時だった⁴⁴。女軍団廃止後も、その機能は消滅したのではなく、同軍団が1991年1月に陸軍人事参謀部女軍処に改編される形で継続していた⁴⁵。その後、94年には同参謀部管理処女軍科⁴⁶、95年に参謀部人事企画処女軍担当官室となったものの⁴⁷、女性を男性と別に扱う人事制度は継続していたことになる。つまり当該「報告」は実際のところ、男女が人事上既に統合して扱われるようになったという成果報告ではなく、そういう方針がとれると陸軍が確認するためだった可能性が高い。

言い換えれば、陸軍が男女の人事を統合したのは1990年ではなく2006年であろう。これは国防改革の実行のため⁴⁸、前述の国防女性政策チームが発足してから3カ月後のことだった。

第2に国防改革以前の1990年代から2000年代初めまで、韓国軍における女性比率もさほど上昇していない。確かに過去に比べれば、国際女性運動の流れを受けた90年代、韓国軍は女性が働きやすい場となったのかもしれない。しかし女兵科廃止から国防改革の発表までの15年を経ているが、軍における女性比率は士官と下士官でそれぞれ2.7%と1.7%にしかなくなっていなかった⁴⁹。国防改革前に、韓国軍の女性が男性に近い地位を得つつあったとは、とても言えない。この点も90年代と国防改革の連続性に疑問を投げかける。

他方で国防改革が始まった盧武鉉政権期は、女性運動が政治的影響力を高めていった時期とも言われている⁵⁰。しかしこの時期の国防政策と女性運動との連動は、次の2点によって疑問が生じる。第1に軍への女性進出は、他分野における女性政策と分離した扱いを受けていた。例えば2006年には、女性を担当する行政機関、女性家族部の研究所

43 キム・ヨジン「女軍が先進的で強い軍隊の未来だ(6):女軍の歴史に光をあてる——女軍の創設と発展(6)教育機関、政策機構の変化」『国防日報』2009年2月18日。

44 同上。

45 同上。

46 ミン・ギョンジャ「先進国防力建設と女性軍人の活用」脚注1。

47 キム・ヨジン「女軍が先進的で強い軍隊の未来だ(6)」。

48 イ・ソクジョン「国防女性政策チーム新設」。

49 韓国国防部「21世紀先進先鋭国防のための国防改革2020(案)」16頁。

50 春木育美「少子化対策に関する日韓比較——共通課題と異なる政策方向」、春木育美、薛東勳編『韓国の少子高齢化と格差社会——日韓比較の視座から』慶應義塾大学出版会、2011年、33頁。

が各級・公務員の女性比率の数値目標を掲げる第3次女性政策基本計画案を策定している。同案は女性軍人についてはわずか一行で「進出・拡大計画の樹立と目標率の法制化」を数値なしに謳っているにとどまる⁵¹。

第2にその後の女性運動の影響力低下にもかかわらず、国防部はむしろ女性の登用を拡大していった。盧武鉉政権期の女性政策は少子化対策の一環だった⁵²。こうした少子化政策は、次の李明博政権において担当が格下げされ、女性の地位向上を伴わない施策に変わっていった。その結果として、李明博政権の少子化政策は、2009年ごろから一部の女性運動との対立関係を示すようになる⁵³。このように女性運動の政府への影響力が低下するなか、国防部は同年10月、むしろ幹部の女性比率・達成年を2020年から2016年に前倒ししている⁵⁴。軍の方針と、女性進出を促す社会全般における政治的な動きとの連動には、疑問が残る。

また、国際規範の影響も限定的だったと考えられる。韓国軍における議論が引用するのは上述のGADまでであり、その後にあった、女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議1325（2000年10月）にはほとんど触れない。韓国政府は同決議に基づく国別行動計画を2014年5月に提出したが、軍においてはそれが女性を進出させるべき理由だとは認識されてこなかったのであろう。

以上に基づく、女軍発展団や元女軍団長・金玉伊議員の立場を軍が受け入れていくのは、女軍発展団などによる政治的圧力や国際規範ではなく国防改革のため、軍事上、そうすべき事情があったからだと考えられる。次節以降、韓国において女性の軍進出につながった要因として、軍が国防改革に乗り出した背景を捉え、(A)安全保障モデルに基づく仮説を検証したい。

2 なぜ女性登用が拡大したのか

(1) 対北抑止のための女性登用

外敵対処における女性将兵の有効性が示されたケースは従来から知られており、それは現在の議論にも影響を与えている。例えばアンソニー・キング（Anthony King）は、第二次世界大戦の対独戦でソ連軍が、女性を一般的な歩兵（rifleman）ではなく機関銃兵

51 韓国女性開発院「第3次女性政策基本計画（案）」2006年12月、93頁。

52 春木育美「少子化対策に関する日韓比較」33頁。

53 同上、35-36頁。

54 韓国国防部『2010国防白書』2010年、138頁。

や狙撃兵、指揮官として大規模に配置し、高い能力を発揮させたとして、英国陸軍および海兵隊が学ぶうると指摘している⁵⁵。安全保障モデルにおいて、女性採用は目標ではなく外敵対処のための手段である。

実は、その点こそが韓国軍に同モデルを適用する際に生じる第 1 の疑問となる。韓国国防부는女性比率の目標を設定し、そのために採用を進めると説明してきた。これは一見、当該モデルと矛盾する。しかし後に見ていく通り国防部の目標は、装備増強をめぐる状況に応じて短期間に引き上げられることになる。つまり国防부는、目標比率のために女性登用の拡大を推進していたのではなく、外敵対処の必要に従い目標比率を変えていったのであろう。この比率は、目標というより手段である。

第 2 の問題は、2005 年に改革を発表した際に国防부가強調していた目標が対北抑止ではなかったことであろう。北朝鮮はむしろ目標達成の制約要因として定義されていた。当初の国防改革案によれば、117 万人という北朝鮮の「量的な優位」に対抗し「兵力中心の戦力」を維持してきた韓国軍は、その「質的能力」が低水準にとどまっていた⁵⁶。南北の緊張緩和により⁵⁷北朝鮮の脅威という制約が弱まるとの展望に基づき、「質的能力」向上のため陸海空 68.1 万の兵力を 50 万まで縮小する⁵⁸——それが当初、国防改革として国防부가示していた意図だった。これは、改革の目標が、韓国国家の軍隊としてあるべき姿の実現にあることを示唆する。そうだとすれば (A) 安全保障モデルではなく、(B) 規範モデルが適合的であろう。

しかし 5 年後の 2010 年、哨戒艦「天安」が撃沈されたことを受けた国防改革の見直しで、李相禹・国家安保総括点検会議議長（当時）は、改革当初の主旨を「戦力を高めて兵力縮小を補完すること」だったと明言している⁵⁹。言い換えれば、上述した当初における公の説明とは逆に、兵力縮小を穴埋めしなければならないが故に、韓国軍は装備増強を迫られていたことになる。実際のところ「質的能力」向上も目標ではなく手段だったのだらう。

李相禹発言と同時期に国防부가示した立場も、この見方と一貫性がある。国防改革による兵力削減に、北朝鮮対処の観点から憂慮を示す議員に対し国防부는「可用・兵役資

55 Anthony King, "Women in Combat," *The RUSI Journal*, Vol. 158, No. 1, February-March 2013, p. 9.

56 韓国国防부「21 世紀先進先鋭国防のための国防改革 2020 (案)」29 頁。

57 同上、28 頁。

58 同上、37 頁。

59 「『平和を望むなら戦争に備えなければ』——北朝鮮経済は疲弊し挑発の脅威が高まっている：李相禹国家安保総括点検会議議長特別インタビュー」『国防日報』2010 年 8 月 13 日。

源の制限」により、20年までに50万程度まで兵力を縮小せざるを得ないと答弁した⁶⁰。韓国軍は、兵力を削減しようとしたのではなく、兵力不足という不可避な将来への対応を迫られていたのだと言って良い。後に公表された数値（表1）でも、国防改革発表から数年間に、徴兵可能な兵力が不足しつつあったことが分かる。後の説明によるとこうした不足は、兵役を代替できる別のサービスを全て廃止しても、満たされないと国防部は見えていた⁶¹。

表1：年度別・新規入隊実績（単位：人）

	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年
計画	240,762	226,894	233,875	236,674	273,410
入営	234,067	217,165	222,646	215,392	257,900
充足率 (%)	97.2	95.7	95.2	91.0	94.3

出所：韓国国会事務所「2010年度国会監査国防委員会会議録（付録）」2010年10月11日、1頁。

つまり国防改革の目標はやはり、上述した発表時の説明とは異なり、若年人口の不足という現実を前にして、北朝鮮への抑止をいかに維持していくかだったと言ってよい。国防改革の開始された2005年は「低出産・高齢社会基本法」が制定されるなど⁶²、韓国が少子化対策を迫られた時期にあたる。こうしたなかでの国防改革で、装備増強とともに示されたのが女性登用の拡大だった。それを踏まえれば、国防部が女性登用を著しく拡大していった理由は、男性兵員の不足のなかでの北朝鮮への抑止態勢・維持という(A)安全保障モデルに合致する事情に基づくと推測される。

女性の登用拡大と装備増強という2つの手段が平行して兵員不足を穴埋めするのならば、装備増強が遅延したとき、女性活用をいっそう進めなければならないとも考えられよう。実際、装備増強の遅延と女性活用には相関関係があるように見える。例えば、女性幹部比率の達成目標年が前倒しとなった2009年10月、国防部は装備増強の遅延を認める立場も明らかにしていた。同月の国会国防委員会で、財政の傾向を踏まえ国防部は「現在の状況が継続すれば、『先に戦力化、後に部隊改編』との方針に影響を与えることが憂慮される」として、兵力削減の前提としての装備調達が困難になりつつあると答弁した。その上で国防部は国防改革実施のための基本計画も「再検討が不可避となるもの

60 韓国国会事務所「2010年度国政監査国防委員会会議録（付録）」2010年10月4日、14頁。

61 韓国国会事務所「2010年度国会監査国防委員会会議録（付録）」2010年10月11日、1頁。

62 春木育美「少子化対策に関する日韓比較」33頁。

と考える」とさえ表明している⁶³。この場合、同月に決定された女性登用の目標引き上げは、装備増強が遅延したため、代わりに徴兵以外の人員、つまり職業軍人の採用で、徴兵による兵力を代替しようとしたものとも考えられよう。

他方で少子化が背景にある場合、安全保障モデルよりも、人口動態を直接的要因として見る仮説で説明するほうが適切だとする立場もあるかもしれない。シーガルが「社会構造」⁶⁴、カレイラスが「社会／経済」⁶⁵と定義した要因である。しかし社会構造は、他の要因が作用する際の必要条件であり、独立した仮説として扱うべきではなかろう。シーガルが述べる通り男性不足により社会全般で女性が労働力として進出し、それが文化を変化させたことで軍隊が女性受入に向かうのなら⁶⁶、充分条件は規範である。またカレイラス自身、男性不足という状況下で女性軍人が増加するためには、安全保障環境など別要件が充足されなければならないと指摘している⁶⁷。この場合、人口動態を受けて軍隊が、外敵対処で女性が必要になったと判断して初めて、女性進出が生じることとなる。それは、人口動態を必要条件とする (A) 安全保障モデルとして説明可能である。韓国の場合も上で見てきた通り、少子化が直接の理由ではなく、その状況下での抑止態勢の維持に必要と軍が判断してはじめて、女性採用が拡大したと言ってよい。

哨戒艦「天安」撃沈後に進められた国防改革の見直しでも、女性採用の目標前倒しは引き継がれた⁶⁸ (2011 年発表。後に達成目標年は 2017 年に微修正⁶⁹)。それとともに国防部は、前年に 60 名で開始したばかりの陸軍の女性・予備役将校訓練課程 (ROTC) の枠組みを、260 名へ拡大することを打ち出した⁷⁰。

このときの女性登用の拡大も、装備増強の遅延との相関があるように見える。上で触れた通り李相禹・国家安保総括点検会議議長は、兵力縮小を補完する装備増強に遅延が生じていると指摘した。その上で李相禹議長は、2016 年に 18 カ月に短縮する予定だった陸軍における兵役期間について「軍隊が必要な適正兵力を確保できない」と批判し、「少なくとも 24 カ月でなければならない」と指摘した⁷¹。つまり李相禹議長は、装備増

63 韓国国会事務所「2009 年度国会監査国防委員会会議録 (付録)」2009 年 10 月 5 日、8 頁。

64 Segal, "Women's Military Roles Cross-Nationality," p. 759, Figure 1.

65 Carreiras, *Gender and the Military*, p. 19, Figure 1.1.

66 Segal, "Women's Military Roles Cross-Nationality," pp. 766-767.

67 Carreiras, *Gender and the Military*, p. 13.

68 韓国国防部「国防改革 307 計画ブリーフィング」2011 年 3 月 8 日。

69 『2012 国防白書』166 頁。

70 キム・カヨン「構造、階級、予算のスリム化で軍の体質改善——国防効率性の極大化」『国防日報』2011 年 3 月 9 日。

71 「『平和を望むなら戦争に備えなければ』」『国防日報』2010 年 8 月 13 日。

強が進まない以上、徴兵対象者のサービスを長くすることで兵力を確保しようとしたのである（陸軍での24カ月は、後述する2007年に開始された段階的・兵役期間短縮の以前における水準）。

しかし服務期間の短縮は社会的な徴兵忌避の傾向を反映しているため、それを再延長することは非常に困難な政治目標となる。実際、李相禹が上の立場を示して間もない10月、金泰榮・国防部長官は、当該時点で既に21カ月程度まで短くしていた兵役期間を「今になってまた24カ月にするのは無理だと思う」と明言していた⁷²。結局12月21日⁷³、国防部長官が言及していた通りの服務期間、21カ月を維持する形で徴兵期間の見直しは終わることになった（陸海空軍それぞれ21カ月、23カ月、24カ月となった）⁷⁴。

李相禹議長が提起した24カ月への兵役期間延長が実現したなら2009年に前倒しとなった女性採用の目標も、喫緊の課題ではなくなったかもしれない。国防部関係者の説明によれば、陸軍の服務期間が24カ月から1カ月短縮するごとに兵力が1万名程度不足するのだという⁷⁵。その基準たる24カ月への再延長が達成できないと明らかになってから2カ月余り後、女性をいっそう積極的に登用する修正版の国防改革が発表された。

（2）装備増強のための女性登用

実は以上のような、装備の代替として女性採用を強化したとの説明には依然として疑問が残る。なぜなら男性のみが一般兵を充足する徴兵の対象である以上、女性軍人は全て幹部（士官と下士官）だからである。言い換えれば、幹部をもって一般兵を代替することができるのかという疑問が生じる。兵力削減と女性採用の間に相関はあっても、それは直接的ではないのかもしれない。

他方で、装備増強により男性一般兵の削減を穴埋めするためには、幹部の増員が必要である。幹部など技術を持つ熟練要員でなければ、先端装備を運用できないからである。国防改革は当初から、装備増強とともに、幹部と兵士の比率を25対75から40対60とすることも打ち出している⁷⁶。これは兵士の削減による幹部比率の上昇ではなく、幹部の増員だった⁷⁷。その場合、幹部としての女性も、装備増強とともにそれを運用する要

72 韓国国会事務所「2010年度国会監査国防委員会会議録」2010年10月5日、34頁。

73 イ・ジュヒョン「陸軍・海兵隊の服務期間、21カ月——国防部、来年2月から海空軍、23、24カ月に調整」『国防日報』2010年12月22日。

74 『2012国防白書』325頁。

75 「陸軍・海兵隊の服務期間、21カ月」『国防日報』2010年12月22日。

76 韓国国防部「21世紀先進先鋭国防のための国防改革2020（案）」16頁。

77 韓国国防部計画予算官室「国防改革2020と国防費」2006年10月、32、54頁。

員として増員対象となり得る。

改革見直しの際に国防部が装備増強の障害と捉えていたのも、調達遅延だけではなく、一般兵の熟練度の低下だった。当時の国会での答弁書によれば、計画通り 24 カ月から 18 カ月に徴兵期間を短縮すると、熟練兵の比率は 50%から 33%に低下するという。その上で答弁書は「(装備調達) 予算を増額すれば早期に実現できるが、先端武器と装備を運用するための兵士の熟練度もそれに劣らぬほど重要であるため、兵士の服務期間の短縮・再調整を検討することになった」と述べている⁷⁸。

つまり徴兵期間の短縮によって国防部は、装備増強の前提を崩されたのであろう。24 カ月から 18 カ月への徴兵期間の短縮は、2005 年の国防改革の発表時には予定されていないことだった。盧武鉉政権による期間短縮の決定は、国防改革発表から 1 年半ほど経た 2007 年 2 月のことである (服務期間を陸海空それぞれ 24 カ月から 18 カ月、26 カ月から 20 カ月、28 カ月から 21 カ月に段階的に変更)⁷⁹。発表時に国防部は、国防改革による兵力削減で必要な人数が低下したから服務期間を短縮するにすぎないとして、軍の意向との一貫性を強調した⁸⁰。しかしそれは、上述した答弁書の通り事実ではない。徴兵期間の短縮はそもそも、安全保障を考慮したものではなく、国防以外の分野における若年労働力の補完を優先する社会・経済政策から生じた結論だった⁸¹。

この場合、国防部が 2009 年 10 月に幹部の女性比率・達成目標年を前倒した理由は、徴兵期間の短縮による装備増強の困難、すなわち熟練要員の不足への対応であろう。目標前倒しは徴兵期間の短縮決定から 2 年を経ているが、次に述べる通りこれは、その間の国防部による対応策検討の結果だったと考えられる。

徴兵期間の短縮とほぼ同時に国防部は、熟練度を維持するためとして有給志願兵制度の導入を決定していた⁸²。この制度は、兵務庁長または各軍参謀総長が認定した優秀な熟練兵を本人の希望により、1 年 6 カ月まで有給志願兵として雇用できるものである⁸³。2008～2009 年に実施された同制度の試験運用⁸⁴で国防部は、同制度により十分な熟練兵

78 韓国国会事務所「2010 年度国会監査国防委員会会議録 (付録)」2010 年 10 月 5 日、16 頁。

79 パク・ヨンミン「兵服務期間、2014 年まで 6 カ月短縮——国防部兵役制度改善案、陸軍 18、海軍 20、空軍 21 カ月にむけて段階的に推進」『国防日報』2007 年 2 月 6 日、韓国国防部『2008 国防白書』2008 年、297 頁。

80 キム・ビョンリョン、イ・ソクジョン「総兵力の規模縮小に伴い所用と縮小——兵役制度改善、何を意味するのか」『国防日報』2007 年 2 月 6 日。

81 キム・カヨン「『人的資源活用 2+5 戦略』の準備——国防部、兵役制度改善方案の背景」『国防日報』2007 年 2 月 6 日。

82 「『人的資源活用 2+5 戦略』の準備」『国防日報』2007 年 2 月 6 日。

83 イ・ソクジョン「有給志願兵導入の兵役法が国会通過」『国防日報』2007 年 7 月 4 日。

84 韓国国会事務所「第 283 回国会 (臨時会) 国防委員会会議録第 2 号」2009 年 7 月 9 日、11 頁。

が安定して供給されるとは限らないと結論付けたのであろう。2009年7月、国会国防委員会で兵務庁長は、初年度より改善しつつあった志願兵の採用状況について、経済が好転すればまだ悪化しうると指摘し⁸⁵、志願兵制度の不安定性への懸念を示唆している。

それから3カ月ほど後に国防部は「陸軍下士官総合発展計画」として、中長期間にわたり勤務する少数の要員を安定的に確保する方針を示すこととなる⁸⁶。陸軍下士官総合発展計画は、国防改革で増員となった下士官の構成を、高い階級を中心にする事で「兵力集約型」から「技術集約型」への軍構造の変化に対応しようとしていた⁸⁷。このとき『国防日報』（国防部・国防弘報院刊行）は発展計画と関連づけて、同時期に決定された⁸⁸将校の特殊技術の管理システムを「先端武器が導入され、旧型武器（装備）が淘汰される環境」で実施されるものと説明している⁸⁹。つまり下士官総合発展計画は、徴兵期間の延長による熟練要員の不足で装備増強が遅延する恐れが出たことへの対応である。

女性比率の目標前倒しもまた同じ月に発表されたことは、女性登用の拡大と下士官層増強との連動を強く示唆する。より多くの女性を採用することは、装備増強の遅延を防ぐ努力の一貫だったのであろう。事実、兵役忌避という社会的傾向にあって、男性という既存の人材にのみ依存して、職業軍人としての下士官を増員することは困難となりつつあった。2010年の国防改革見直し論議で、技術下士官の採用状況を問われた金泰榮・国防部長官は、兵役期間が短縮するなかで下士官に志願するメリットが少ないと指摘している⁹⁰。言い換えれば、徴兵対象である男性は、国防部が期待するほど下士官に志願しなかったのである。

他方で、金玉伊議員をはじめとする人々が当該状況を活用して運動した結果、女性比率の目標が前倒しになった可能性も考えられよう。その場合、女性比率は装備増強の困難のため不可避な選択であったとは必ずしも言えない。しかし実のところ、女性比率の前倒しは、金議員にとってさえ意外なものだった。これを強く示唆するのは、同月、2009年10月に議員会館で開催された討論会（司会、ミン元女軍発展団長）における金議員の発言である。当時の金議員の発言によれば、現状では2020年までに女性軍人の目標比率を達成することは困難で、女性 ROTC を開始し陸軍第3士官学校も女性に開放しなければ

85 韓国国会事務所「第283回国会（臨時会）国防委員会会議録第2号」2009年7月9日、15頁。

86 イ・ハンク「下士官『少数獲得、中長期活用』へ誘導——陸軍下士官総合発展計画（I）定員、人力構造の改善」『国防日報』2009年10月15日。

87 キム・カヨン「下士官服務活性化、『強軍の礎石を固める』——陸軍」『国防日報』2009年10月15日。

88 キム・カヨン「機能分野別専門育成体系の定着——陸軍、将校特技管理体系の改善、今月から試行」『国防日報』2009年10月13日。

89 キム・カヨン「下士官服務活性化、『強軍の礎石を固める』」『国防日報』2009年10月15日。

90 韓国国会事務所「2010年度国会監査国防委員会会議録」2010年10月5日、33-34頁。

ばならないという⁹¹。もし金議員が、このとき正に発表されようとしていた女性比率の目標の前倒しに関わっていたならば、それを前倒し前の「2020年」までに達成できるかを論じるのは不自然だと言わざるを得ない。

国防改革の前提たる十分な徴兵期間の設定に失敗するごとに国防部は、熟練した要員を確保すべく女性登用を拡大したと捉えることが妥当であろう。女性活用の決定は多分に、戦力化まで含めた装備増強の遅延を防ぐ努力の一環であり、元女性軍人の要求さえこえていたと、本稿は考える。

関連して注目すべきことは、徴兵短縮が決定されて以来数年間の国防白書における女性の位置づけ変化である。兵役短縮が決定された直後、2008年の国防白書では依然として、女性軍人は戦力というより女性政策の対象として位置付けられていた。同年版の国防白書の人事政策の項目は(1)「専門性に基づく軍の人力管理」⁹²と(2)「国防人力構造の多様性拡大」⁹³に分かれている。装備増強で専門的人材の確保に苦慮してきた韓国軍にとって、前者の項目が戦力としての人材の説明であろう。後者は「国防活動と他の領域(政治、経済、社会、文化など)との関係」⁹⁴、つまり外敵対処ではなく、軍をとりまく国内環境に対応するための人事政策である。2008年白書は、この第2項目においてのみ、女性軍人に言及する⁹⁵。このとき女性採用の位置づけは依然として戦力確保ではなく、政治や社会からの要求への対応である。

これに対し、女性比率目標の前倒し後に刊行された2010年の国防白書は、戦力としての人材の項目でも女性軍人に言及している。同年白書の人事政策の2項目のうち、「専門性を持つ幹部中心」の軍構造を目指す施策を説明する「国防人力の獲得と運営」の項目において⁹⁶、女性士官候補生制度に言及がある⁹⁷。2010年版以降、国防白書は女性が戦力であるとの立場をより明確にしたと言えるだろう⁹⁸。

こうした韓国軍における女性登用の拡大は、軍内の根強い懐疑論にもかかわらず進行した。陸軍女性 ROTC が250名の規模となった後の2012年、陸軍下士官学校の行政部

91 キム・ヨジン「『2020年まで女性将校7.7%、下士官5.5%に拡大』——国会国防委員会、金玉伊議員『女性軍人の拡大』討論会」『国防日報』2009年10月5日。

92 韓国国防部『2008国防白書』2009年、132頁。

93 同上、134頁。

94 同上。

95 同上、135-137頁。

96 『2010国防白書』134頁。

97 同上、137-139頁。

98 同様な位置づけとして『2012国防白書』162頁。なお2004年度版以降の韓国国防白書は、隔年刊行になっている。

長は『国防日報』において女性活用への懐疑を明確に示している。部長は、朝鮮戦争中の韓国軍が女性下士官の戦死により批判を受け女性軍人を後方に配置転換したことなど、女性の存在による問題を並べ懐疑論を展開した⁹⁹。

このとき行政部長が争点としていたのは、国防部の女性活用原則だった。同原則においては、地上の近接戦闘や特殊作戦などで著しく不適切だと各軍参謀長が判断すれば、女性の配置を制約することができる¹⁰⁰。そして、どの程度の範囲に女性を配置できるかは、幹部における女性比率に直接的な影響を与える要因となろう。「母性の保護」や、「女性と直接戦闘の現場との物理的な距離」の必要性を公に訴える声があるなか¹⁰¹、国防부는軍への女性登用を進めていったのである。この懐疑論が提起された年に、国防부는陸軍第3士官学校における女性受入を決定し¹⁰²、さらなる女性活用を進めた。

女性の戦闘任務について言えば、国防改革の開始から間もない2007年、陸軍と対照的に空軍は最初の女性F-5E編隊長と、最初のKF-16戦闘機の操縦士を誕生させていた¹⁰³。しかし改革着手から数年して、陸軍女性ROTCの250名への拡大とともに海空軍が開始した女性ROTCの募集はわずか5名である¹⁰⁴。戦闘任務に関する論争にもかかわらず、国防改革は徴兵で最も多くの要員を確保していた陸軍に、特に大幅な女性登用の拡大を求めたと言えよう。

3 結語

韓国軍が女性登用の拡大に向け動き出したのは、2005年に発表された国防改革においてだった。これは北朝鮮の脅威があるなかで、少子化により陸軍兵力の大幅削減が不可避という状況に、韓国軍が直面したためである。脅威への対応として女性登用を進める韓国軍の事例は(A)安全保障モデルに合致する。陸軍を中心として女性登用が拡大し

99 同行政部長が執筆した次の文献。チャン・ヒョンミン「下士官、戦闘型の強い軍隊の中心に立つ(12)——女性軍人の効果的活用の原則、基準が必要」『国防日報』2012年5月30日。

100 キム・ヨジン「女軍が先進的で強い軍隊の未来だ(14):行政支援から野戦転換——役割増大」『国防日報』2009年4月15日、チャン・ヒョンミン「下士官、戦闘型の強い軍隊の中心に立つ(12)——女性軍人の効果的活用の原則、基準が必要」『国防日報』2012年5月30日。

101 チャン・ヒョンミン「下士官、戦闘型の強い軍隊の中心に立つ(12)」。

102 韓国国防部「国防部、2014年から陸軍第3士官学校女生徒募集することに」2012年11月14日。第3士官学校とは、2年制大学(専門大学)ないし大学2年次修了者を対象にする士官学校である。

103 キム・ヨジン「女軍が先進的で強い軍隊の未来だ(14):行政支援から野戦転換——役割増大」『国防日報』2009年4月15日。

104 キム・ピョンリョン「女性ROTC、海空軍に拡大——国防部、陸軍250名、海空軍各5名募集」『国防日報』2011年3月11日。

ていったのは（B）規範の充足や（C）政治的な圧力ではなく、若年人口の縮小という前提条件のもとで、先端装備に基づく抑止態勢を構築するためだった。

（わたなべたけし 地域研究部北東アジア研究室主任研究官）