

韓国女性軍人のプライドと困難

— 男性中心的な軍隊規範への順応に注目して —

兪 炳 完 ・ 佐 藤 文 香

グローバルな軍隊のジェンダー主流化に呼応して、欧米を中心に近年、女性の軍隊統合にかんする社会学的研究の蓄積がすすめられてきた。だがアジア諸国の軍隊研究はそこから取りこぼされている。本稿では、男子徴兵制を有する韓国における女性軍人の経験を通して、彼女たちが男性中心的な軍隊規範に順応していく過程を考察する。

「平和＝強い国家＝強い軍隊」の等式が浸透している韓国で、女性が軍人になることはスティグマというよりもプライドを生む。少数派であることに由来する周囲の関心と高い評価、徴兵ではなく志願して任務に就いているという自負が、彼女たちのプライドを形成する重要な要因となっている。

一方、少数派であることは過度に注目されることにもつながり、軍隊の男性中心的な文化とあいまって、女性軍人がさまざまな困難を経験する要因ともなっている。男性軍人との絆の形成、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・育児をめぐる困難など、彼女たちは個人では解決しがたいさまざまな問題に日常的に対処することを迫られていた。

このような中、女性軍人は軍隊に解決と改善を求める代わりに、より本当の軍人、より厳格な軍人になろうと努力していた。すなわち、軍事化されたプライドの獲得と日々の困難への対処の過程を通じ、女性軍人は軍隊に変化を求める—「女性が軍隊を変える」—よりも、男性中心的な軍隊の規範へと順応していく—「軍隊が女性を変える」—のである。

キーワード：女性軍人，軍隊，軍事化，ジェンダー，韓国

はじめに

今日、ジェンダー主流化の潮流は軍隊にも波及してグローバルに女性兵士を増大させている。欧米諸国では1970年代以降、女性たちの軍隊参入が人々の関心をひきはじめ、その是非をめぐってはフェミニストたちの間で激しい議論も巻き起こった(佐藤 2004)。1980年代には、軍隊の女性について各国の歴史と現状をレポートしたアンソロジーも編まれた。本格的な軍隊の女性の社会学的研究が開始された1990年代以降、英語圏では手堅く魅力的な研究が続々と生み出されてきたのに対し、残念ながらアジア諸国の研究はいまだ手薄な状況にある。筆者のひとりである佐藤(2004)は、軍隊経験の有無によって国民を序列化する近代国民国家の原理を絶たれた戦後の日本における女性自衛官の経験にアプローチしたが、本稿で愈が調査を行ったのは軍隊経験の有無と一流国民であることとの等式がいまなおきわめて強固な韓国における女性軍人⁽¹⁾である。

韓国女性軍人の起源は1950年に勃発した朝鮮戦争に遡る。正規軍ではなく義勇軍としての参加から、休戦を迎え曖昧な立場におかれ、以後、彼女たちは排除の危機を乗り越えながらも、1980年代までは、質的には行政補助的任務、量的には休戦による激減のままのレベルにとどまり続けてきた。しかし、1985年の国連女性差別撤廃条約の批准、女性の公的領域への進出を主張するフェミニズム運動、さらには大統領の意向⁽²⁾など、軍隊外からのプレッシャーにより、1990年代以降その数は増大をみせている⁽³⁾(ジュ 2000: 60-66)。

終戦ではなく休戦状況の中で高度な軍事主義を維持し続けている韓国の特殊事情は、軍事化の作用を検討する上では利点となるだろう。本稿は、女性軍人のプライドと困難を切り口として彼女たちの軍事化された経験にせまりたい。なぜ軍隊内部の女性に注目するのか?一筆者らは、軍隊の女性比率の増大がただちに軍隊の男性中心性を変える、ひいては社会の脱軍事化を導くとは考えない。しかし、何らの変化ももたらさないと決めてかかる前に、彼女たちの経験を丁寧に見ていくなかで軍事化の複雑なプロセスをみさだめることこそ、軍隊の男性中心性と軍事主義解体への道につながる第一歩であると考えている。Cynthia Enloe が言うように、軍隊の女性を研究することには常に研究者自身の軍事化というリスクを伴うが、軍隊の適応力とその限界を明らかにするには、このリスクを避ける努力をしつつ研究を行う価値がある(Enloe 2007: 82-83)。

韓国女性軍人は軍隊経験を通じて、どのようなプライドを獲得し、どのような困難に直面しているのか。そして、彼女たちは男性中心的な軍隊規範にどのように順応していくことになるのか。「女性が軍隊を変えるのか」「軍隊が女性を変えるのか」というフェミニストの問いに対し、今なお男子徴兵制を抱える韓国のケ

ース・スタディを通じて答えを出すことが本稿の課題となるだろう⁽⁴⁾。

なお、以下では韓国国防部の公式資料および韓国国防研究院の報告資料のほか、兪（2011）が2009年から10年にかけて行ったインタビューより、下表に掲げた女性軍人9名のデータを利用する。対象者は将校階級に限定し、インタビューした対象者から次の対象者を紹介してもらってスノーボール方式を採用した⁽⁵⁾。後述するように、女性軍人の属する階級は将校と副士官であるが、女性軍人のプライドと困難に注目するという本稿の目的に鑑み、部隊を管理・指揮し、男性兵士に対してもリーダーシップを発揮する必要がある将校階級のみを対象とした。

表 インタビュー対象者

年	女性 軍人	階級	服務 機関	結婚 (子ども数)	年	女性 軍人	階級	服務 機関	結婚 (子ども数)
2009年 面接	A	大尉	5年	未婚	2010年 面接	F (2回目)	元大尉	7年	既婚(2)
	B	大尉	8年	既婚(2)		G (2回目)	元中尉	3年	未婚
	C	大尉	8年	既婚(1)		H	大尉	8年	既婚(1)
	D	大尉	6年	既婚(1)		I	大尉	8年	未婚
	E	大尉	6年	既婚(1)		J	中尉	2年	未婚
	F	元大尉	7年	既婚(2)		K	大尉	7年	未婚
	G	元中尉	3年	未婚					

1. 韓国社会における軍隊経験

韓国社会において徴兵制は不可欠な制度とみなされている。クォンインスクは、徴兵制廃止や徴兵制に関する問題提起があまりないことを韓国の特徴としてあげている（クォン 2005）。韓国で徴兵制が確固たる地位を占めている理由は、韓国の歴史的背景を通じて説明される（Moon 1998）。日本による植民地化と戦争への動員、アメリカとソ連という強大国による南北の分断、そして米ソの代理戦争的性格を持つ朝鮮戦争は、「平和は強い国でなければ維持できない」という観念を韓国社会に深く浸透させることになった。ここでは、「平和＝強い国家＝強い軍隊」が一般化され、個人は国家に従属することに疑問を持たず、徴兵制も疑問視されない。強い国家主義的な信念は軍隊でのサービスを神聖な義務として認識させる。人々にとって、軍人は市民に暴力を振るう脅威でなく、安全と平和のために必要な存在となる。

一方、兵役は女性への差別を正当化する機能を果たしてきた。1980年代以降、兵役忌避者に雇用を禁ずるといった対策や、北朝鮮との緊張関係により、兵役を男性の義務とみなす見解が支配的になっていく（Moon 2005=2007: 83-86）。ここで、軍隊経験は「少年を大人にする」通過儀礼として、大きな意味を持つよう

になる。人々は軍隊がつくり出す男性像を「本当の男性」の姿と考え、この男性の姿を「真の韓国国民」の姿だと捉えるようになった（キム 2002）。クォンオープンが大学の学生代表選挙や飲み会などの場面で明らかにしたように、男性が軍隊での経験によって分別ある存在とみなされ、発言権を獲得する一方、軍隊経験のない女性は保護を要する、「真の大人」たり得ない存在として発言権を弱めた（クォン 2000）。軍隊経験で国民を序列化するこうした韓国の文脈が、経済的動機や冒険心とは別に、女性たちが軍隊の扉を叩く動機をうみだしている。

2. 韓国女性軍人の現状

韓国軍では階級は大きく3つに分けられる。図1に韓国軍の階級と将校へのルートを示したが、階級は徴兵される男性の「兵士（兵隊）階級」、将校を補助し兵士を管理・統率する「副士官（下士官）階級」、そして、兵士と副士官を統率する「将校（士官）階級」に分類できる。女性は志願によって軍人になるため、兵士階級以外の「副士官」と「将校」のみを占める。

本研究が対象とする女性将校へのルートには、士官学校（士官生徒）、士官候補生、幹部士官、そして学軍団（ROTC）の4通りがあり、陸軍第3士官学校を

階級	兵 士				副 士 官				将 校 (士 官)									
	二兵	一兵	上兵	兵長	下士	中士	上士	元士	准尉	少尉	中尉	大尉	少領	中領	大領	准将	少将	中将
	徴兵				志願				志願									
	→				→				→									
	将校への任官要件								義務服務期間				女性の募集					
士官学校	士官学校(4年)卒業				→				少尉に任官	10年				1997年から				
陸軍第3士官学校	陸軍第3士官学校(2年)卒業									6年				—				
幹部士官	上兵・兵長・副士官									3年				2001年から				
士官候補生	大学卒業									2年				1950年から				
学軍団	大学に2年在籍									2年				2011年から				

出所) キム・シン 2003: 16-19 より作成

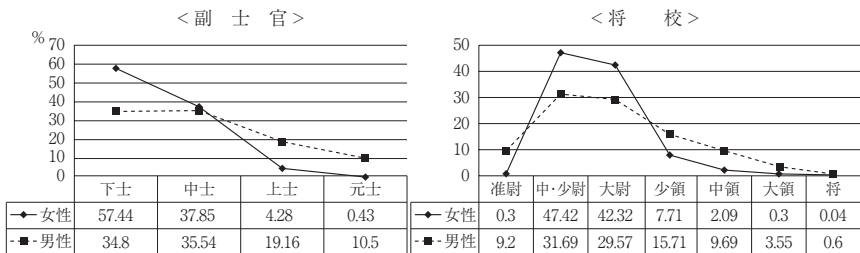
図1 韓国軍の階級と将校へのルート

経るルートのみが女性に閉じられている（キム・シン 2003：19）。

副士官階級から将校階級になる少数の幹部士官⁽⁶⁾と女性に開放されたばかりの学軍団（ROTC）を除き、多くの女性たちは士官学校と士官候補生を経て軍人となっている。女性の士官候補生は「女軍士官」と呼ばれ、朝鮮戦争中の1950年以来の一番長い歴史を持つ。士官学校は軍隊のエリート養成機関であり、女性の入学は空軍1997年、陸軍98年、海軍99年以降、入学人数は各軍15から25人程度で定員のおよそ10%の割合である。

安定的な職業だと思われている軍人であるが、実際には軍隊にとどまることのできる期間はかぎられている。義務づけられる服務期間は図1のようにコースごとに定められており、この期間に男女差はない。義務となる期間を超えて服務することも可能であるが、士官学校出身者以外は長期服務を申請する必要がある、たとえば、士官候補生の場合、これが認められれば10年、そうでなければ軍隊に残れるのは最長で7年となる。また、年金がもらえる20年以上の服務には少佐に該当する少領への昇進が必要であり、その見込みがない場合は義務期間を終えて除隊する傾向が強い。

女性軍人の数は増えてはいるが依然として少数である。2010年の『国防白書』によると、その数は現在、将校3,050人、副士官3,153人の計6,203人である。将校と副士官を含めた幹部定員の約3.5%が女性軍人であるが、兵士まで含めて考えるとその比率は1%にも満たない。2006年の男女別の階級比率を示した図2を見ると、少領以上の階級が男性軍人では30%を占めるのに対し、女性軍人では約10%と、低い階級に集中していることがわかる。



注) 准尉は将校階級に属するが、副士官の昇進可能な最高位階級である。

出所) シンほか編 2006：74-75より作成

図2 男女別の階級比率

低い階級への集中だけではない。各軍人は専門分野である兵科を持つが、女性軍人は一定の非戦闘兵科に集中する傾向がある。2006年の陸軍女性軍人将校の

割合をみると、たとえば戦闘兵科の「歩兵」に占める女性比率は0.9%にすぎない。陸軍女性将校比率3.3%を基準に考えると、これを上回る女性比率は「副官」「経理」「政訓」「医政」などで、行政補助的な兵科に女性が集中していることがわかる⁽⁷⁾ (ムンほか 2006:52)。

3. 軍隊の中の女性の経験 ー少数派という立場

女性軍人が少数派であるということは2つの意味を持つ。ひとつは全体の数が少ないということ、もうひとつは高い階級に位置する女性が少ないということである。先述の通り、徴集兵を考慮すれば、女性軍人の割合は1%に満たない。部隊には数多くの男性兵士が存在し、女性軍人は部隊に所属して初めて自分たちが圧倒的少数派であることを実感することになる⁽⁸⁾。このような構造の中、女性軍人は当然にも男性軍人とは異なる経験を有する。以下ではその経験を、女性軍人としてのプライドと困難として記述してみよう。

(1) 女性軍人としてのプライド

職業として軍人を選択した女性たちは、男性とは違ったプライドを持つようになる。まず、韓国軍が女性の募集人員を限定しているため、女性たちは激しい競争により選ばれる⁽⁹⁾。この高い競争率を勝ち抜いた女性軍人は、軍隊に入れたこと自体に自負の念を抱く。

軍隊での少数派という立場も、彼女たちのプライドを支える。女性軍人は韓国軍の先進性を示す象徴^{トークン}であるが、同時に彼女たちの認知度が高いことも意味しており、このことが女性軍人に自負心を持たせる効果を持っているのだ。女性軍人の赴任は男性軍人よりも関心を持たれ (I 将校)、部隊の上層階級の人々にも顔を覚えられやすい (G 将校)。軍隊の中だけでなく、軍隊の外でも女性軍人の評価は高い。「男性大尉より女性大尉を偉くみてくれる」(I 将校) というように、同じ軍人で同じ階級である場合、女性軍人が希少であるためにさらなる付加価値がつくのである。

士官学校の制服を着ている女子生徒をあまりみたことないから、電車やバスに乗るとみんな珍しそうにみている。こんな経験もありますよ。市場に行ったんですが、私が制服姿で入ったら、道が開いていく。ははは。(D 将校)

D 将校の経験は少尉として赴任する前の士官学校時代のものであるが、「道が開く」体験は軍人としてのプライドを形成したに違いない。軍隊が平和を維持し

てくれるありがたい存在とみされる韓国では、軍隊外でのこうした経験が女性軍人のプライドを培っていくことになる。

さらに、男性のように徴兵義務がない点も重要である。女性軍人は男性軍人と違って自ら志願して軍隊に入るため、男性とは違う心構えを持つ傾向にある。リュウヨンスクが指摘しているように、男性軍人の場合、軍人になることが義務としての意味を多く持つのに対し、女性の場合、それは個人の目標や職業としての選択を意味する（リュウ 2002：41-44）。この差によって、女性軍人は軍人としての使命感やプライドを男性よりも多く持つことになるのである。

こうしたプライドに起因する現象が2つある。ひとつは座学に臨む男性軍人と女性軍人の態度の差である。男性軍人が座学の時間を適当に過ごそうとするのに対し、女性軍人は、授業に集中し、よい成績をとろうと努力する。女性軍人の語りからは、義務として軍隊にきている「ちゃんとやる気がない」男性と対比する形でこうした女性軍人の自負が示された（H将校）。

もうひとつは、女性軍人のプライドによって、彼女たちが軍人妻のネットワークから距離をとろうとする現象である。女性軍人は男性軍人と結婚することが多く、この場合、軍人でありながら、軍人の妻という立場にもなる。昼間の勤務があることが軍人妻のネットワークに参加できない大きな理由ではあるが、時には「あなたも軍人妻では？」と言われることもあるという（C将校）。だが、女性軍人の多くはこれをあまり気にかけずに生活している。女性軍人は彼女たち軍人妻とは一線を画することでプライドを維持しようとするため、軍人家族間の助け合いを確保するこのネットワークから距離をおくのだ。結果、異なる立場から軍隊を支える女性たちは出会う機会を逸してしまうことになる。

(2) 少数派としての困難とその対策

女性軍人は士官学校や訓練所といった軍人養成機関では、少数派であることや、それに伴う孤立感をあまり感じていない。その理由は、配属部隊での女性比率1%未満という立場と、士官学校の女性比率10%との差異に起因するだけではない。同期の女性と一緒に訓練や生活をしているため、同じ経験や苦労を味わっている女性が身近にいるし、それが慰めにもなるのだ。士官候補生の場合も状況は同じである。

だが、士官学校を卒業してあるいは訓練所の訓練を終えて部隊に配属されると、教育機関での経験とは異なる孤立感を味わう。この孤立感は圧倒的な少数派という点に由来することもあるが、周りが男性だらけの中で男性軍人との絆をどうやって形成するかという悩みにもよる。女性軍人に対する多大な関心と性的な事件が起こるかもしれないという懸念から、女性軍人は男性軍人と親しくなることに

困難をおぼえるのだ。

また、女性軍人は軍隊の男性中心的な文化に起因する困難を訴えている。軍隊において、女性への配慮は期待できない。とりわけ、セクシュアル・ハラスメント問題にかかわると、問題視されるのは女性のほうになる可能性が高い。「今日は化粧がいいね」とか、「唇の色がきれいだな」と冗談のように言われた時、不快になって周囲の人間や上官に話したところで、「それぐらいで、敏感になりすぎじゃない？」という反応を受けやすいし、会食の場で問題が起きたとしても、女性軍人のほうが「なぜ二次会や三次会に行ったのか？」と責められる(D将校)。加えて、セクハラを問題化することは自分が軍人として相応しくないことを宣言するに等しい行為であるため(Sasson-Levy 2003: 455)、女性軍人自身もこれを問題化しようとしなない。

G将校が自身を「軍隊内の芸能人・スター」であると表現したほどの注目を、彼女たちは日々浴びている。一般の職場であれば、関心の対象にならないような些細なことも、軍隊ではゴシップの対象となる。

化粧ひとつ変えたり、外出する時の服も、靴、ま…赤い靴履いたりしてもただだわさになりますよ。(赤いのを履くだけで?—兪) ええ (中略) 誰かのご飯食べた、誰と3度食べた~。(3度食べた? それでは、数えてるんですか?—兪) それが、みていない、気にしていないふりをしながらも、男性同士で集まると女性軍人たちの話をしたり、悪口を言ったり。(中略) タレントたち、誰と誰がつき合っているんだって、結婚するんだって、みたいに、女性軍人が何かすれば話題になるらしいです。(G将校)

彼女は女性軍人の歴史が長い陸軍出身で、軍隊での任務も行政職という女性のいちばん多い職場にいるのだが、それでもなお彼女の行動のひとつひとつが関心の対象であり、人々の目をひいていると言う。

空軍に初の女性少尉として赴任したF将校もまた、部隊に配属されたときの経験を「行動の一挙一動が監視されている」ようで非常にストレスフルだったと語った。このことは、女性軍人が軍隊の内外で人々の関心を引いていることが必ずしもポジティブにのみはたらくわけではなく、女性軍人の軍隊生活を困難にするネガティブな側面も持つのだということを示している。

極端な少数派の地位を占めることは、女性軍人ひとりひとりがそのまま女性軍人全体の代表とみなされる結果も生み出す。ひとりの女性軍人のイメージが全体の女性軍人のイメージをつくってしまうということを女性軍人たちは非常によく理解している(B将校, I将校)。だから、男性軍人より、言動にもっと気をつ

けなければと考えるようになる。その結果、自由に行動できなくなったり、周りを意識するようになったりして、「自分らしさがなくなり、気の小さい性格」になっていく（C 将校）。一方、同じミスも男性軍人がしてもそれほど問題視されることはない。

市販の軍靴があるでしょう。ファスナーになっているもの。（中略）軍隊から補給されるものではない、とても軽くて便利です。同じ軍靴ですよ。男性軍人と女性軍人が同じように履いたとします。男性だったら「こいつ、市販の軍靴履いたのか?」、これですむんですよ。女性が履いた。そうしたら全体に広がりますよ。「分別がない女性軍人みたか?」って。「市販の軍靴を履いたんだって」と。（G 将校）

少尉という階級は将校の中でも赴任して1年にも満たない新参者である。この場合、不便であっても、規定どおりの行動や服装をすることが期待されている。少尉の時に市販の軍靴を履く行動は、男性軍人であれ女性軍人であれ非難の対象となるが、女性軍人が履いた場合にはその反応はもっと激しい。軍隊全体に知られ「分別がない」といった表現で軍人としての心構えを疑われ、軍人としての自覚がないと罵倒されることになるのである。

少数派という立場と男性中心的な文化の中で「男性軍人とどういう関係を築けばよいのか」、「部隊での生活の困難をどう解決すればよいのか」は女性軍人にとって切実な問題である。しかし、この問題の答えを出すことは難しい。そのひとつの理由は部隊の中で女性軍人のロールモデルになり得る存在をみつけることが難しいからである。

当たり前のことだが、男性軍人の先輩は女性軍人のロールモデルとしては不適切である。女性軍人が部隊で感じている圧迫感は男性軍人のものとは異なる。「男性兵士や副士官など200人の部下のなかでただひとりの女性である」（A 将校）この意味はその立場にない男性にはわからないだろう。男性軍人は軍隊で困難を乗り越える方法を男性軍人から教わることもできるが、女性軍人にとってそれは容易なことではない。男性軍人が女性軍人を後輩として認めないからではない。男性軍人が教えてくれる解決方法やアドバイスが彼女たちの役に立たないからである（A 将校）。

だからといってロールモデルになる女性軍人の先輩をみつけるのも容易なことではない。女性軍人は非戦闘分野の任務に集中しているので、戦闘任務を担当する女性軍人は似たような困難を経験する女性軍人の先輩をみつけることが特に難しい。非戦闘任務の女性軍人であれば、女性の先輩に出会う可能性は高くなるが、

その先輩女性も依然として悩みを抱えたままの場合が多い。

加えて、女性軍人は低い階級に集中しているため、さらに問題解決に苦勞する。男性中心的文化に起因するわいせつな冗談を含むセクハラ問題について、I 将校は、制度はできているが、実際の解決にいたるには限界があると語った。その理由として彼女があげるのは、上官が男性だけであることである。I 将校は中隊長になって以降、指揮系統上、自分より高い階級の女性軍人がいないと語ったが、まったくその通りなのである。図 2 で確認したように、中隊長となる大尉より上の階級には 1 割の女性軍人しかいないのだ。また、軍隊の特性上、指揮系統以外のルートを通して問題提起をすれば、周りからさらにひどい非難を受けて孤立し、部隊で融和を図ることは不可能になってしまう。

量的にも質的にも少数派の女性軍人が、この状況で困難を克服し生活していくには、軍隊を変化させるより自分が軍隊に適應する以外に選択肢がないようにみえる。こうして、女性軍人が困難を乗り越えようと格闘して選ぶひとつの道が、もっとよい軍人になるよう努力することである。女性軍人が後輩の女性軍人に厳しい態度をとることは、この努力のひとつのあらわれである。同じ部隊の女性の上官が後輩の女性に「女性軍人だからなんだかんだという声が出ないように」(E 将校) 注意するという話は頻繁に聞いたし、訓練所では男性訓練将校より、女性訓練将校の方がもっと厳しく女性軍人を訓練する傾向があるという (E 将校, G 将校, H 将校)。

ひとりひとりの女性軍人の行動に目を光らせ、彼女たちは女性軍人を厳しく管理する。たとえ管理されなくとも、自発的に周りからとやかく言われぬよう努力する。訓練所では行軍の時、体力に余裕のある者が隣の軍人の装備を持ってやることもあり得るが、女性軍人は「やはり女性軍人は」と言われぬように、自分の装備を託さずに行軍をやり遂げる (H 将校)。また、部隊に配された後は、不眠不休の任務や、朝まで兵士を管理する当直などで、規定どおりに勤務しようとする。訓練評価で部隊が低い評価を受ければ女性軍人が非難の的になるため、これを避けようと懸命に努力する (G 将校)。こうして、「女性軍人だから」という非難を避けようと、彼女たちは敏感に気を使うのだ⁽¹⁰⁾。

E 将校の友人である女性軍人の経験は、彼女たちが批判を避けるためにどれだけの努力をしているのかを明確に示している。この将校は部隊でサッカーをしていてボールに当たって倒れた。その際、医務隊へつれていってもらいのを断り、運動場の傍らで少し休んでからひとりで医務隊に行った。後で腕が動かなくなったが、週末は当直で病院へ行けず、射撃統制をする人がいないと聞いて動かない手で射撃もした。結局、病院に行ってみたときには、骨にひびが入っている状態だった。彼女が恐れたのは「サッカーをしてひとりの女性軍人が倒れた」という

噂と「女性軍人はサッカーの負傷を言い訳に仕事をしない」という非難であった。

この経験が示すように、女性軍人は必要以上の無理を強いられている。女性と軍人を対立的にみなすまなざしをはねかえそうとして、彼女たちは男性軍人よりも軍隊の理念を忠実に受け止め、もっと軍人らしい軍人にならなければならないという強迫観念を持つようになるのである。

4. 妊娠・育児をめぐる女性軍人の経験

妊娠・育児に関する問題について軍隊はあまり気を配ってこなかった。男性軍人の妻がこの問題に対処してきたからである。男性軍人は妻のおかげで、妻の犠牲によって、軍隊の任務や生活に専念することができた。だが、女性軍人が同じように家庭の問題を気にせずにいることはできない。

(1) 妊娠・育児をめぐる女性軍人の困難

多くの女性軍人は、軍人と結婚する傾向がある。休日にも決められた地域を離れることのできない軍人にとって、軍隊外の人間と親密な関係を保つことは難しいためだ。2006年には1,188人の既婚女性軍人のうち、軍人と結婚した者が861人で73%を占めている（国防部 2007）。

また、軍人と結婚した女性軍人が夫や子どもと生活を共にすることは難しい。D将校の場合、4年間の結婚期間中、夫婦で一緒に住んだのはたったの1ヶ月だが、これは特別なケースではない⁽¹¹⁾。将校の夫婦であれば、同居の可能性はさらに低まるのだ。将校は1～3年で服務地を移動しなければならないため、夫婦一緒にひとつの場所に定着できない場合が多い。また、1ヶ月に7～8晩の当直があり、訓練があれば1週間は家を空ける。女性軍人も夫も週末に自由な時間ができる保障はないため、1月に1度も会えないこともあり得る。夜勤や当直を抱えながら、そこに育児が加わればさらに困難は増す。

だが、育児問題は女性軍人に任されている。男性軍人は育児に気を使わなくてもいい、あるいは気を使えない存在として認められているのである。これは育児休職を取っている男女の割合をみれば明らかである。2008年に育児休職を利用した軍人の数は263人でそのうち男性はたったの11人である（国防部 2009：203）。

女性軍人に第一義的な育児の役割が課される構造の中で、妊娠・育児は女性軍人の経歴に悪影響を与える。軍人という職業を安定した正規職と考えて入隊した女性軍人は、軍隊で終身雇用が保障されていないことを知る。前項で述べたように、士官学校出身者には長期服務が約束されているが、士官候補生として赴任す

る大多数の女性軍人は、長期服務を申請して長期服務者にならなければならない。また、進級しなければ軍人を続けられない。しかし、子どもを出産した場合、子育てに気をとられて業務に集中することが難しくなる。いくら周りからの助けがあるとしても、仕事をしている女性軍人が育児の心配をせずにいることは難しい(C将校)。

韓国軍では、妊娠・育児に関する制度は整っている⁽¹²⁾。国家公務員服務規程によって女性公務員は出産休暇を90日、2008年以降は育児休職を3年まで取得できるようになった。育児休職がとれるのは満6歳未満の未就学児を持つ親である。

しかし、軍隊の中でこの制度を使うことはそうたやすいことではない。「女性軍人が妊娠することは軍隊で罪を犯すことである」(G将校)というように、女性軍人の出産休暇と育児休職は、業務に支障をきたすこととみなされている。同時に女性軍人は特別な恩恵を得ているかのような視線にさらされる。妊娠したことがわかると当直などの勤務からはずれるが⁽¹³⁾、その分を他の者が負うことになる。出産した後、部隊に復帰しても何ヶ月かは当直などの夜間勤務免除の対象になる。出産や育児で休暇や休職を取ることで、普段の日課でも周囲の負担を増やす。だから、女性軍人が妊娠すると上官から「どこでもいいから転職してよ」という嫌がらせめいた冗談のような反応を受けることになる(F将校)。「女性だから男性より特別な恩恵を受けている」という批判に耐えられず、妊娠8・9ヶ月目でも勤務につくケースもあるという(G将校)⁽¹⁴⁾。

出産休暇は義務なので90日間休むが、3年まで取得可能な育児休職は義務ではない。申請された育児休職期間をみると、この制度が十分活用されていないことがわかる。2008年度の場合、一番多かった育児休職期間は、263人中約半数の138人が取った10ヶ月から12ヶ月間であった(国防部2009:203)。その大きな理由は、育児手当の支給が1年間であることや、法律上1年以内の育児休職が服務経歴として認められている点⁽¹⁵⁾であろう。軍人の場合、進級できないと除隊になるという法律があるため、育児休職により進級が不利になりかねないことが十分な育児休職を取らない要因となる(D将校)。実際、育児休職を取らなかった軍人が育児休職を取得した軍人よりもよい点を取る可能性は高い。そして、休職を長く取れば取るほど、周りから非難されるようになる。

(2) 妊娠・育児問題への対策

軍隊からの積極的な援助を期待できない女性軍人は、妊娠・育児問題で経歴に傷がつかないように、また軍隊に負担をかけないように、さまざまな方法で対処している。そのひとつが夫婦軍人制度の利用である。夫婦軍人制度とは軍人夫婦

が同じ部隊で勤務することを奨励する制度であり、夫婦の一方が都市近郊に勤務する予定があれば、この制度を利用して育児をしやすい都市近郊と一緒に勤務するというものである。

もうひとつの方法は依託教育制度の利用である。依託教育とは2年間、国防大学院か（国内もしくは国外の）民間の大学で教育を受けることである。軍隊は2012年までに、将校の70%以上、副士官の50%以上に修士号以上の学位を取得させることを目指している（国防部 2008）。現在でも修士号はほとんどの将校が取るようになっており、軍人として進級したり軍隊ではたらし続けるためには必須の要件になっている。

妊娠・育児で休むことになる周囲の人に負担をかけることになるため、女性軍人は妊娠・育児にあわせて依託教育を受けることで対処している。「後ろめたい気分になるよりは」ということで、妊娠・育児期の女性軍人が依託教育制度を利用するのである（C将校・D将校）。

依託教育は本来、経歴に有利にはたらくのだが、妊娠・育児と並行しながら勉強しようとする女性軍人が、教育を全うしていくのは簡単なことではない。ある程度の成績を得られなければかえって経歴に傷がつくのだが、育児をしながら勉強することは、十分な勉強時間を確保できないことを意味する（B将校・E将校）。そのため、女性軍人の場合、実際経歴に役立つかどうかは微妙である。

一方、男性軍人にとっては、出産であれ、育児であれ、依託教育であれ、たいしたことではない。だから、教育と育児に苦勞する女性軍人の悩みを聞こうとはしないし、それは彼らにとって理解できない悩みである。E将校は、赤ちゃんが病がちであることと、それによる成績不良が原因でうつ状態になった。その時、夫がアメリカで6ヶ月間の教育を受けることになり、一緒に渡米するために休学することにした。しかし、休学に対する軍隊の反応は厳しかった。

軍内教育担当官が依託を遊んでいると思っているんですよ。そういうところ〔依託教育〕にいる人は。「おい。学校通いながら、子どもみればいいじゃないか？ 何で休学をするんだよ？」と話したそうです。（中略）また、学軍団長にもつながっているから、学軍団長も私を中傷したりして。私が休学した後、皆に「だから女性に軍人をさせてはいけないんだよ」と話したりしたんですね。（E将校）

妊娠・育児が女性（軍人）の問題とみなされるかぎり、女性軍人が妊娠・育児で非難を受けることは避けられない。出産休暇であれ、育児休職であれ、女性軍人の制度と思われているものは軍隊には不必要な制度、そして男性軍人に対する

「逆差別」の制度だとみなされている。

男性軍人ならば、依託教育期間中、十分な時間を勉強に充てることができる。男性軍人ならば育児を妻に託することができる。しかし男性軍人による「子育ては母親がすることだろう」(E 将校)という発言が示すように、男性中心な軍隊文化の中で女性軍人の困難は決して理解されることがない。周りに負担をかけないようにと依託教育制度を利用して、子どもを産むために依託教育を受けているという視線で眺められるだけである (B 将校, E 将校)。

このような中で、彼女たちが軍隊から非難を受けずにすむ唯一の方法、それは、母に頼ることである。助けになる母の存在は絶大である。保育施設などを利用している女性軍人もいるが、多くは子どもを自分の母あるいは夫の母に任せている。民間施設に委託できるのは都市近郊に勤務している時であり、地方の部隊に配属されると、母の助けなしでは育児は極めて困難な状況になる。インタビュー対象者の女性軍人たちも、子どもがいる場合には、女性軍人の母あるいは夫の母に育児を手伝ってもらっていた。

そして、母に子どもを任せる女性軍人は、軍隊に育児の支援を求めることに積極的でない。軍隊の支援がないことを当然とし、次のように懸命に軍隊の見解を語る女性軍人もいた。

(軍隊から積極的な支援を一愈) 軍隊からですか？ (はい一愈) 託児所をつくるとか？ (はい一愈) それは現実的に難しいです。女性軍人は多くないですね。少数の者のために託児所をつくることは (中略) 託児所をつくる予算を支援したり、運営することは現実的に不可能です。(D 将校)

女性軍人は、育児に対する自らの負担軽減よりも、軍隊の予算や運営の効率性の方を気にかけている。軍隊の考えをわがものとして、彼女たちは、育児は女性に任せるのが適切だと考え、その助けを母にのみ求めるのである。

おわりに

高い競争率と軍隊外からの人々の視線、そして韓国の強い軍事主義は女性軍人に軍人としてのプライドを与える。「平和＝強い国家＝強い軍隊」という考えが強く根づいている韓国において女性が軍人になることは、他国に比べればさほどスティグマ化されていないと言えるだろう。彼女たちのプライドは言うまでもなく軍事化されたプライドだ。

そして、このプライドを得ていてもなお、彼女たちは軍隊での日常を通じて幾

多の困難を経験していた。その多くは少数派であることと、彼女たち女性を一人前の軍人として認めない軍隊の男性中心性由来する困難である。女性軍人が人々の関心を集めることは、プライドを培うというポジティブな意味を持つ一方で、息苦しさを感じさせつつ軍隊へと過剰適応させるようなネガティブな側面も持っていた。

妊娠・育児をめぐる困難への対処の仕方には軍隊の規範に抗うのではなく、これに順応していく女性軍人の姿がよくあらわれていたと言えるだろう。妊娠・育児による不利を「男性とスタートラインがちがう」と不満に思いながらも彼女たちは「自分が甘受すべき」と考える。周囲の軍人に負担を負わせぬよう彼女たちが救いの手を求めたのは母だった。男性軍人が妻に子どもを託したように、女性軍人は母に子どもを託すことで事態をやりくりしようとするが、これは既存のジェンダー規範にそった解決策としかかなり得ない。

このように、プライドと困難を経験しながら、韓国女性軍人は男性軍人よりも一層、本当の軍人、厳格な軍人になろうと格闘していた。男女徴兵制を有する希有な国であるイスラエルの女性兵士研究を行った Orna Sasson-Levy は、戦闘兵士の男性性を模倣しようとする彼女たちの努力の中に、ジェンダー規範を転覆していく側面をみい出す一方で、これを「軍隊の男性規範への追従」とも解釈し得るとし、女性兵士の実践が「軍事主義の永続化に貢献ししばしば女性の抑圧となる」ことを指摘する (Sasson-Levy 2003: 447-8)。

本稿が対象とした韓国女性軍人もまた、軍隊で些細なミスもしない完璧な軍人になることを目指すことで軍事主義の永続化に貢献していた。彼女たちは軍隊で経験する困難にさまざまに対処する中で、これらを仕方がないこと、一部の男性軍人の問題と考え、軍隊全体の問題ではないと受け止めていった。その結果、女性軍人たちは軍隊の変化を求める—「女性が軍隊を変える」—というよりはむしろ、これまで男性軍人が行ってきたとおりのやり方、軍隊が望むとおりのやり方で、男性中心的な軍隊の規範へと順応していく—「軍隊が女性を変える」—のである。

本稿は、韓国女性軍人のプライドと困難に注目することで、軍隊の男性中心性と彼女たちの軍事化された経験の一端を示したが、サンプルの制約からその軍事化プロセスの複雑さを描ききるにはいたっていない。今後は、インタビュー対象者を増やし、男性軍人⁽¹⁶⁾や軍隊経験をもたない女性たちとの比較も視野にいれながら、さらなる考察をすすめていくことを課題としたい。

(ゆ びょんわん・さとう ふみか 一橋大学大学院)

*本稿執筆にあたり、兪炳完の語学チューターである一橋大学大学院社会学研究科博士課程の浦田三紗子さんと同大学院言語社会研究科博士課程の井上徹さんの助力を得た。ここに記して感謝したい。

〔注〕

- (1) 本稿では以後、「兵士」を軍隊の一番下の階級である徴集兵を指す用語として用い、これとは異なる階級に属する女性には「女性軍人」の語を用いる。
- (2) たとえば、盧泰愚大統領は選挙公約として軍隊における女性活用を掲げ、次の金泳三大統領も1993年に士官学校と学軍団(ROTC)を解放するよう指示した。
- (3) 実際の数の推移をみると、1950年から88年まで1,000人を超えなかった女性軍人数は、90年代後半に2,000人を超えている(おほか1994:22)。とりわけ将校階級の増大は著しく、1988年まで100人以下だったものが、90年に200人、94年に1,000人、2010年には2,000人を超える(国防部2010:138)。
- (4) 韓国軍を対象とした先行研究ではイドンフンが、男性中心的な文化に適応しようとする女性軍人の姿を描き出している(イ2001:58-64)。
- (5) 軍隊研究では公式に許可をとる以外に軍人を無作為抽出することは不可能であるが、許可をとること自体が非常に難しい。知人を紹介してもらうスノーボール方式は、女性軍人に安心感を与え、より率直に軍隊経験を語ってもらう上で効果的に働いた。各インタビューの平均所要時間は1時間半、部隊を通して面接を行ったI将校をのぞき、喫茶店などのカジュアルな場における半構造化方式の面接を行った。なお、現役と退役の差異にフォーカスした分析については兪(2011)を参照のこと。
- (6) 幹部士官とは、軍隊経験を持つ兵士(男性)と副士官から、将校を選抜する制度である。募集人数は、男性約300人に対し、女性は7人のみ(キム・シン2003:15)。
- (7) 「看護」兵科を含めた兵科ごとの女性比率をみると、高い順に、「看護」(88.4%)、「医政(医務行政)」(12.6%)、「副官」(12.6%)、「経理」(10.5%)、「政訓(軍人の精神教育や軍隊の広報活動などを担当する兵科)」(9.6%)となっている。
- (8) 2008年度の韓国軍の全体兵力は655,000人である(国防部2008)。
- (9) たとえば、エリートコースである士官学校の場合、2010年に男子生徒が空軍21倍、陸軍18倍、海軍23倍であったのに対し、女子生徒は空軍45倍、陸軍38倍、海軍48倍とはるかに高い。
- (10) 行軍の時、他の中隊の訓練生がドロップアウトすれば救急車に乗って部隊に帰るところ、頬を叩き、最後まで女性軍人をドロップアウトさせなかった女性訓練将校もいた(E将校)。
- (11) 家族と同居できている軍人夫婦は5分の1にとどまっている。軍人と結婚していない女性軍人の場合は同居の割合が3分の1で軍人夫婦よりは高いが、それでも女性軍人の多数派が家族と離れ離れになることに違いはない(ドッゴほか2005:92)。
- (12) ただし、妊娠による女性軍人欠員補充の制度は不十分なものである。勤務の代行者に対する手当ては月5万ウォン(5千円程度)にすぎない。
- (13) 勤労基準法の第68条2項によれば「妊婦と18歳未満者を午後10時から午前6時まで、および休日には勤労させることができない」。
- (14) 女性軍人の健康に関する調査によると、自然流産は13.4%で平均の範疇(10~20%)であるが、高リスク流産・分娩は21.6%で、平均(7~10%)よりはるかに高い(ムンほか2002:180)。妊娠によりプレッシャーを感じた女性軍人が無理をする傾向が、高リスク流産・分娩の要因のひとつであると言える。
- (15) 軍人事法の48条4項によれば、出産・育児休職では給料をもらえないことになっているが、

公務員服務規程により月 50 万ウォンを 1 年間もらえる。また、軍人事法の 49 条 4 項によって、1 年の休暇期間は最低進級服務期間に含まれる。

(16) 春木育美 (2000) の研究は、韓国男性の兵役経験に焦点をあてており非常に示唆的である。

〔参考・引用文献〕

- ドッグスン・ゾボンジン・シンドンヒョン・キムユンジョン (독고순·조영진·신동현·김윤정) 2005 『女性軍人の職業性および母性保護推進のための服務制度改革案』韓国国防研究院 (『여군의 직업성 및 모성보호 증진을 위한 복무제도 발전 방안』한국국방연구원)
- Enloe, Cynthia 2007 *Globalization and Militarism: Feminists Make the Link*. Maryland: Rowman & Littlefield.
- 春木育美 2000 「軍隊と韓国男性—兵役が韓国男性に与える影響」『同志社社会学研究』, 4, 53-65
- ジュチャンジン (주찬진) 2000 『韓国女軍の構造的争点に関する社会学的一考察』高麗大学校 社会学科 修士論文 (『한국여군의 구조적 쟁점에 관한 사회학적 일 고찰—성장저해 요인을 중심으로』고려대학교 사회학과 석사논문)
- キムヒョニョン (김현영) 2002 『兵役義務と近代的国民アイデンティティのジェンダー・ポリティクス』梨花女子大学校 女性学科 修士論文 (『병역의무와 근대적 국민정체성의 성별정치학』이화여자대학교 여성학과 석사논문)
- キムヨンギョン・シンジェナム (김용균·신재남) 2003 『3 士官学校の生徒過程の女性への開放』韓国軍事問題研究院 (『3사 생도 과정 여군 문호 개방』한국군사문제 연구원)
- クォンインスク (권인숙) 2005 『大韓民国は軍隊だ』(『대한민국은 군대다』) 경기도: 청년사 (=2006 山下英愛訳 『韓国の軍事文化とジェンダー』御茶の水書房)
- クォンオブン (권오분) 2000 『軍隊経験の意味づけ過程を通じてみる軍事主義のジェンダー・ポリティクス』梨花女子大学校 女性学科 修士論文 (『군대경험의 의미화 과정을 통해서 본 군사주의 성별정치학—남녀공학대학 사례를 중심으로』이화여자대학교 여성학과 석사논문)
- 国防部 (국방부) 2007 「軍人夫婦,そして家族」『国防ジャーナル』401, 22-27 (『부부군인, 그리고 가정』『국방저널』401호: 22-27)
- 国防部 (국방부) 2008 『国防白書』(『국방백서』)
- 国防部 (국방부) 2009 『国防統計年報』(『국방통계연보』)
- 国防部 (국방부) 2010 『国防白書』(『국방백서』)
- イドンフン (이동훈) 2001 『軍隊文化の男性中心性と両性平等教育』延世大学校 社会学科 修士論文 (『군대문화의 남성중심성과 양성평등교육』연세대학교 사회학과 석사논문)
- ムンジョンスク・ユンウォンスク・ジョンジョンハ・イジョン・ゾイルニム・カンヨンザ (문정숙·윤원숙·정정화·이지영·조일남·김영자) 2002 「女軍人健康実態調査研究」『論文集』21, 軍陣看護研究所, 128-188 (『여군 건강실태 조사연구—여군 건강 및 복지 정책 개발을 위한 기초연구』『논문집』21호, 군진간호연구소: 128-188)
- ムンミギョン・イムヒジョン・キムヨンミ (문미경·임희정·김영미) 2006 『国防女性の GEM 向上策』韓国女性開発院 (『국방여성의 GEM 향상 방안』한국여성개발원)
- Moon, SeungSook 1998 “Gender, Militarization, and Universal Male Conscription in South Korea”, Lois Ann Lorentzen and Jennifer Turpin, eds., *The Women & War Reader*. New York: New York University Press, 90-100.
- 2005 *Militarized Modernity and Gendered Citizenship in South Korea: Politics, History and Culture*. Durham: Duke University Press. (=2007, 이현정 역, 『군사주의에 갇힌 근대—국민 만들기, 시민 되기, 그리고 성의 정치』서울: 또하나의 문화.)
- オギョング・キムジョンタク・ウォンチャンヒ (오경조·김종탁·원창희) 1994 『軍隊内女性人

- 材活用策研究』韓国国防研究院 (『군내 여성인력 활용방안 연구』 한국국방연구원)
- リュウヨンスク (류영숙) 2002 『女性将校の経験からみる韓国軍隊のジェンダー政治』 延世大学校社会学科 修士論文 (『여성장교의 경험으로 본 한국군대의 젠더정치』 연세대학교사회학과 석사논문)
- Sasson-Levy, Orna 2003 "Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in 'Masculine' Roles", *Sociological Inquiry*, 73(3), 440-65.
- 佐藤文香 2004 『軍事組織とジェンダー—自衛隊の女性たち』 慶應義塾大学出版会
- シンドンヒョン・チェグァンヒョン・キムユンジョン (신동현·최광현·김윤정) 2006 『国防女性の性別分離統計に関する研究』 韓国国防研究院 (『국방여성 성별분리통계에 관한 연구』 한국국방연구원)
- 兪炳完 2011 『韓国女性軍人に関する研究 —軍隊にとどまる・離れる要因を中心に』 一橋大学大学院 社会学研究科 修士論文

(2011年11月5日 掲載決定)

Pride and Trouble of South Korean Women Soldiers: Focusing on Women Soldiers' Adaptation of Androcentric Military Norms

YOO Byoungoo, SATO Fumika

(Hitotsubashi University)

Along with global gender mainstreaming of militaries, recent sociological studies of women's integration in the military have been conducted mainly around the United States and Europe. However, the fact is that most of them omit Asian militaries. Through demonstrating experiences of women soldiers in South Korea, where there still is a male conscription system, this paper will focus on their process of adapting to androcentric military norms.

The general principle of “peace=powerful nation=powerful military” is permeated throughout South Korea. This means that a woman who becomes soldier does not bear a stigma but rather a mark of pride. Her pride stems from high recognition and the esteem in which female soldiers are held in the minority and from their service which is not mandatory.

They experience some problems, however, due to excessive interest in them, as they are a minority, and male-dominated military culture. They face difficulties on a daily basis, such as creating camaraderie with male colleagues, sexual harassment, pregnancy and subsequent child care, all of which are difficult to solve individually.

Under these circumstances, they aim to be true and rigid soldiers, and try not to disturb military norms instead of demanding settlements and reform. We can conclude that “the military can change women” more easily than “women can change the military”. Through their process of attaining militarized pride and struggling with daily issues, they conform to the androcentric military norms as do men.

Key words : women soldier, military, militarization, gender, South Korea

