

韓国の若年者雇用問題の核心課題と政策方向

韓国労働研究院 労働政策分析室長
ナム・ジェリョン

1. 序論

若年雇用問題、これは単に韓国だけの問題ではない。多くの主要国で若年失業率は非常に高く、これを下げるために多くの努力を傾けているが、成功したという話をあまり耳にしない。スペインとギリシャの若年失業率は50%を超えて既に久しく、ほとんどの先進国では失業率が2桁台である。韓国も若年の雇用を促進させるために多くの努力を重ねている。しかし若年層の雇用が大きく増加したという評価をあまり聞かない。国内外を問わず若年の雇用政策があまり優れた成果をあげていないということは、問題の解決が決して簡単ではなく、断片的な対策ではなく総合的な処方が必要であることを示しているといえよう。

さらに詳しく見ると、韓国と他の主要国の雇用問題には、その内容に大きな違いがある。多くの国において若年雇用問題とは、若年失業をどのように克服するべきかという問題である。ドイツと日本以外の先進国では、2010年の若年失業率が20%前後に達している。しかし韓国は8%にすぎない。つまり、主要先進国の若年失業に比べ、韓国はそれほど深刻ではない。これは、韓国の若年雇用問題と主要国の若年雇用問題を区別する非常に重要な特徴である。にもかかわらず韓国では、若年雇用問題が若年失業問題のように解されている。

若年雇用問題の特徴が違うなら、問題の原因およびその対応策も違っているのが一般的である。本研究は、韓国における若年雇用問題とその特徴を探り、原因を分析し、解決策を提示することをその目的とする。これまで若年労働市場について多くの分析と研究がなされてきたにもかかわらず、若年雇用問題に効果的に対応できていないのは、問題の難しさと複雑さばかりでなく、問題に対する不正確な認識が関わっていると思われる。本研究を通じて、韓国の若年雇用問題に対する認識を改めることができれば、効果的な対応策の策定にも役立つであろう。

本研究は以下のとおり構成されている。第2章では韓国の若年労働市場の主な特徴をまとめる。異なった観点からまとめることも可能であるが、本研究は労働力の需要と供給に焦点を合わせてこれらの特性をまとめることにする。第3章では、第2章の分析を基に韓国の若年雇用問題の本質について分析する。さらにこのような本質的な問題を発生させた原因についてもみていく。第4章では、以上の分析を基に、若年雇用問題の効果的な解決に向けた政策方向を提示する。

2. 韓国の若年労働市場の主な特徴

(1) 若年労働力の供給および需要総量の変化

まず労働市場を構成する最も基本的な要素である、労働力の供給と需要を総量的な面からみていきたい。若年労働力の供給面は若年の経済活動人口すなわち若年就業者と若年失業者を合わせたものと把握できる。しかし、失業と非経済活動人口の状態区分が曖昧なため、最近では区分せずに人口全体で労働力を把握しているケースが多い。

表1にあるように、15～29歳の若年人口は1980年以降増加を続け、1991年をピークに下落し続けている。特に2000年から2005年の間に実に132万3,000人も減少しており、1991年から2012年までの減少幅260万4,000人の半数以上を占めている。つまり若年労働力の供給は、1991年以降減少しており、特に2000～2005年の間に急速な減少を経験している。

一方、若年人口の規模の変化を1980年以降でみた場合、特異な現象が見受けられる。この間の若年人口は43万2,000人減少し、これによって就業者と失業者も減少したが、非経済活動人口は逆に46万5,000人増加した。1991年以降に限定してみると、非経済活動人口が減少したものの、経済活動人口（就業者＋失業者）の減少が65%を占め、非経済活動人口の減少は35%にすぎない。つまり非経済活動人口の規模は、若年人口の規模の変化と逆の方向、あるいは方向は同じであっても変化の度合いがはるかに小さいのである。

次に、若年労働力に対する需要についてみてみたい。労働需要は、補ったジョブと空いているジョブとに区分して測定することができる。しかし人手不足の職場を測定する困難と煩わしさから、しばしば就業者数で労働需要を把握する。だがこの場合、人手不足の職場が労働需要から欠落していることに留意しなければならない。

表1で見ると、若年就業者数は、1980年以降増加し、途中から減少に転じており、1980年から2012年まで減少（70万4,000人）している。ところがこのような若年就業者の減少の大きさは、同期間の若年人口の減少規模（43万2,000人）を大きく上回っている。つまり若年労働力供給の減少よりも、労働需要の減少のほうがはるかに大きい。もっとも就業者数は、労働市場の均衡雇用数であり、労働供給にも影響を及ぼすため慎重に解釈しなければならない。供給面で非経済活動人口化傾向があらわれれば、就業者数は人口規模の減少よりさらに大きくなり得る。若年労働力に対する需要が相対的に大きく減少したか否かは、より厳密な分析が必要である。

キム・アングク他（2010）は、賃金構造基本統計調査の資料に基づいて若年に対する産業需要を分析しているが、若年層の就業の推移をみたとき、若年一般に対する産業需要には変化がなかったという。より厳密な方法で若年層に対する労働需要を分析するためにKatz & Murphy（1992）の方法を用いることができる。これらは、膨張（収縮）する産業に特定のタイプの労働者が集中していれば、これらに対する需要が増加（減少）したものととらえる。この方法を用いて中・壮年に備えた若年層の労働需要を推定したところ、絶対的需要と相対的需要ともに、若年層の労働需要が中・壮年層の労働需要に比べ小さくなかったとキム・ア

ングク他（2010）は結論付けている。つまりこれは、韓国の若年雇用問題が労働需要面に起因しているとみるには無理があることを意味する。

表1 若年雇用関連の主な指標

(単位：千人、%)

	人口数	就業者	失業者	非経済活動人口	経済活動参加率	失業率	就業率
1980	9,949	4,547	469	4,933	50.4	9.4	45.7
1985	11,242	4,702	389	6,151	45.3	7.6	41.8
1990	11,531	5,022	290	6,219	46.1	5.5	43.6
1991	12,121	5,496	314	6,311	47.9	5.4	45.3
1995	11,734	5,443	263	6,028	48.6	4.6	46.4
2000	11,243	4,879	402	5,962	47.0	7.6	43.4
2005	9,920	4,450	366	5,104	48.5	7.6	44.9
2010	9,705	3,914	308	5,484	43.5	7.3	40.3
2012	9,517	3,843	277	5,398	43.3	6.7	40.4
差 (2012-1991)	-2,604 (100.0)	-1,653 (63.5)	-37 (1.4)	-913 (35.1)	-4.6	1.3	-4.9

※ 若年は15～29歳、経済活動状態の区分は長期比較のため求職期間1週を基準

では、代表的な指標である失業率と、最近になって活用度が高まっている就業率をみてみよう。表にあるように、1980年には若年失業率は10%に迫るほど高かったが、それ以降は下落し続け1990年代中盤には5%を下回るようになった。しかしアジア通貨危機当時に高まった失業率は、以前の水準を回復できず、7%程度の水準にとどまっている。時点間別に若年失業率を比較すれば、1980年～2012年の間では下落したが、1991年～2012年の間では逆に上昇している。

失業率とは異なり、就業率は両期間ともに減少した。就業率は、1980～2012年の間に5.3%ポイント減少し、1991～2012年の間には4.9%ポイント減少した。このような就業率の減少は、経済活動参加率の変化と相似している。経済活動参加率も両期間ともに減少している。

(2) 労働力の供給および需要構成の変化

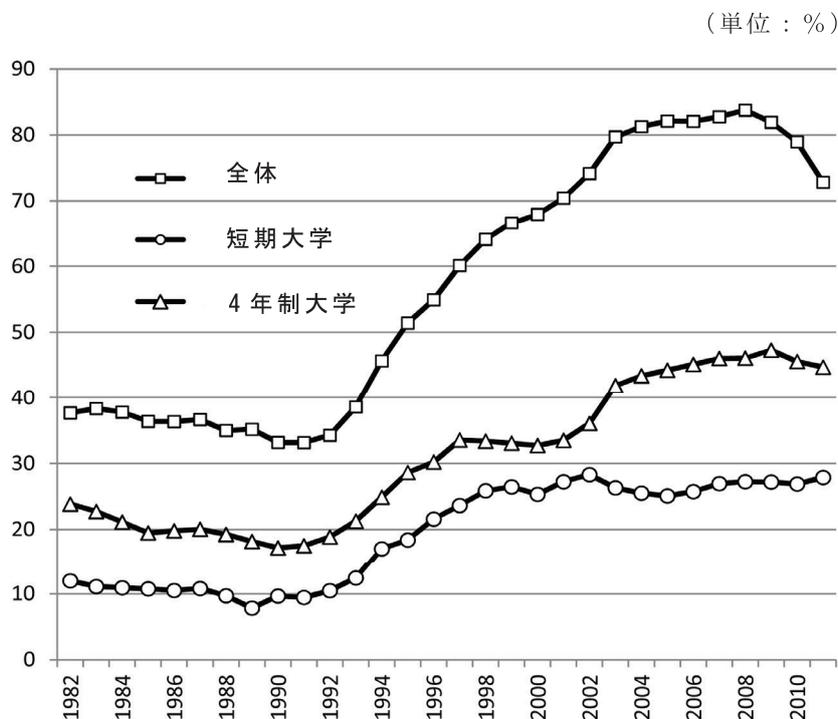
労働力の供給や需要の総量も重要であるが、これらの構成も重要である。総量が変わらなくても構成要素に変化があれば需給に問題が発生しうるため、これについてみてみたい。

ア 供給構成の変化

図1は大学進学率のグラフである。図に見られるように、短期大学と4年制大学の進学率は1990年代前半から急上昇し、2009年には83.8%に達した。このような大学進学率の急激な上昇は、高学歴労働者の供給を増やし学力別構成に大きな変化を招く。他の状況に変化のない状態での学歴構成の変化は、労働市場で需給不一致を招いたり深刻化させる可能性が高い。

一方大学進学率は、2009年以降は減少に転じ2011年まで減少し続けている¹。これは、一時的な変化である可能性もあるが、1990年代前半以降、大学進学率が減少していなかった点を考慮すれば、大変重要な変化である。一時的な変化というよりもすう勢自体の変化である可能性が高い。

図1 大学進学率



高学歴化のほかにも、女性化や高齢化といった他の労働力の供給構成の変化がみられる。こうした構成の変化も重要であり、意味するところが大きいといえるが、若年労働力の供給と関連してより重要なのは学歴構成の変化である。

イ 需要構成の変化

先に述べたように、これまでの研究によれば若年労働力に対する需要は、他の年齢層に比べ絶対的にも相対的にも少なくなかった。一方キム・アングク他(2010)は、学歴別の労働

¹ 大学進学率が大きく下落しているが、これはほとんどが大学進学率の資料の集計方式の違いに起因する。

需要に大きな変化が起こったととらえている。つまり、高卒者の需要は大きく減少したが、短大卒と大卒以上に対する労働需要は増加し続けているということである。

より厳密な方法を用いて不一致を測定した結果、キム・アングク他（2010）は、1994年から大卒者の過剰供給が始まり、2000～2002年を除けばそれ以降も大卒者の過剰供給がみられるとしている。これにより下方就業（報酬のより低い会社に就職すること）がみられるようになり、就業困難に陥る若年が大きく増加した。

（3）雇用の質

これまでは若年労働力に対する需給や構成の変化といった雇用の量的側面をみてきた。次に雇用の質的側面をみてみたい。表2は賃金労働者における正規雇用と非正規雇用の割合と非正規雇用の形態別の割合を示したものである。表に見られるように、2011年8月現在、若年の非正規雇用労働者の割合は34.0%である。この割合は2003年（31.7%）に比べると多少高まっている。

表2 賃金労働者における正規雇用と非正規雇用の割合

（単位：％）

		賃金労働者	正規雇用	非正規雇用	非正規雇用		
					時限的	時間制	非典型
若年	2003.8	100.0	68.3	31.7	23.3	7.4	7.2
	2011.8	100.0	66.0	34.0	21.8	12.0	6.0
全体	2003.8	100.0	67.4	32.6	21.3	6.6	11.9
	2011.8	100.0	65.8	34.2	19.7	9.7	13.9

このように、全体の非正規雇用と若年の非正規雇用の割合を比較すると、2011年では全体が34.2%、若年が34.0%と両者に特に差はないことが分かる。全体では非正規雇用の割合も2003年に比べ多少上昇したが、これは若年層においても同様である。つまり若年層の雇用の質が他の年齢層の雇用の質に比べ著しく悪いとは言えない。

ただし若年は、非正規雇用のうちの時限的労働（non-permanent worker）とパートタイム労働（part-time worker）の割合が全体に比べ高く、非典型労働（non-typical worker）の割合はそれに比べて低かった。このような現象は、短時間労働のアルバイトや短期間労働などが多い若年層の特性を反映しているとみられる。

(4) 動態的特性²

若年層は、職場が自分に合わなければ、これによる損失の期間が大変長いため、容易に離職する傾向がある。したがって若年に対する分析は、静態的な側面のみならず動態的な側面の分析も大変重要である（ナム・ジェリャン、2006b）。そこでまず動態的な側面から労働市場にアプローチしているモデルをもとにして、韓国の若年労働市場をみていきたい。

動態的な側面の失業率決定モデルに従えば、失業率は入職率（job finding rate）と離職率（job separation rate）によって決まる（Marston, 1976）。それゆえに若年層と他の年齢層の入職率と離職率を比較することで、韓国で若年失業率の決定に中心的な役割を果たしている変数が何であるかを確認することができる。

表3は有期労働者（fixed-term worker）に対する若年の入職率と離職率の割合を示したものである。表にあるように、有期労働力に対する若年の入職率は、2000年以降はほとんど1.0であるため、両者は、入職率において事実上差がないということが分かる。これは、若年失業率が高い原因が入職率の低さによるものではないことを示している。

失業率は入職率と離職率によって決まる。よって若年の失業率が高いのは若年が頻繁に離職するためであるといえる。つまり就職できないのではなく、就職した職場をあっさりと離れるため若年の失業率が高いのである。期間制（有期契約）労働者に対する若年の離職率は、表3にあるように2000年以降2.3～3.0で、最近はほとんど3.0に近い。若年の離職率は30～54歳層に比べ実に3倍の高さである。韓国労働パネル調査（Korea Labor and Income Study; KLIPS）の資料を用いて入職率と離職率を計算しても同様の結果となる（表4）。

表3 期間制労働者に対する若年の入職率と離職率の割合

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
入職率割合	1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	0.9	0.9	0.9	1.0
離職率割合	2.3	2.7	2.8	3.0	2.8	2.7	2.8	2.9	2.9

表4 労働パネル資料（KLIPS）を用いて算定した入職率と離職率

		1998-99	2001-02	2003-04	2005-06	平均 (1998-06)
入職率	若年	54.7	55.5	55.0	67.7	60.5
	期間制	65.1	70.3	66.7	63.0	64.1
	若年／期間制	0.8	0.8	0.8	1.1	0.95
離職率	若年	6.6	5.3	7.2	6.1	6.0
	期間制	3.3	1.7	2.4	2.7	2.5
	若年／期間制	2.0	3.1	3.0	2.3	2.48

² この節は、ナム・ジェリャン（2006b）の一部を最新資料に更新し、内容の一部を修正・補完したものである。

では若年層がこのように頻繁に離職する理由は何であろうか。若年層は、労働市場に初めて参入したか、または参入初期の人たちである。よって、情報の不完全性のため職場について多くの情報を持っていない。自分が望んでいる職場や会社が自分を望んでいる職場がどこにあるのかをあまり知らない。したがって若年層は、自分に合った職場を探す過程で試行錯誤を重ね、頻繁に離職を経験することになる。また若年層が職場を通じて得られる収益の発生期間は、他の年齢層に比べてはるかに長いため、離職の可能性がさらに高まる。こうしたことにより若年層の離職率は他の年齢層に比べて高くなっている。

3. 韓国の若年雇用問題の核心

(1) 若年失業と若年雇用

若年の失業問題は多くの国で大変深刻となっている。しかし若年雇用問題の性格は国によって異なる。特に韓国の場合は、例外に属する。表5は韓国の若年失業率と他国のそれとを比較したものである。表で見られるように韓国の若年失業率は、15～24歳で9.8%と、ドイツと日本に次いで低い。15～29歳では8.0%であり、15～24歳よりも低くなっている。

若年失業の深刻さをあらわす最も代表的な指標は、全体の失業率に対する若年失業率の割合である。表にあるように15～24歳は2.6倍、15～29歳は2.1倍となっている。つまり若年失業率は、全体の失業率に比して2倍を超えている。だがこの程度の値はドイツと日本を除いたほとんどの国で見受けられる。米国と英国、フランスの場合はそれぞれ2.4倍だが、これに比べると韓国の若年失業率は低い水準である。つまり失業率に限れば、韓国の若年失業率は、他の先進諸国に比べて低い水準で、特に問題ではないといえる。

表5 若年失業率の国際比較

	韓国 (15～24歳)	韓国 (15～29歳)	米国	英国	ドイツ	フランス	日本
全体 (%)	3.8		7.9	7.9	7.2	9.3	5.3
若年 (%)	9.8	8.0	19.1	19.1	9.7	22.5	9.2
全体の失業率に対する若年失業率の割合 (若年/全体)	2.6	2.1	2.4	2.4	1.3	2.4	1.7

※全体の失業率 15～65歳。ただし英国と米国は16～64歳。

※若年失業率は15～24歳

資料出所：2012海外労働統計（韓国労働研究院）

では韓国の若年層は、雇用においてどのような問題があるのだろうか。そこで、労働市場の成果を示す重要な指標である就業率を他国と比較してみたい。韓国の若年の就業率は表6にあるとおり、15～24歳で23.0%、15～29歳で40.3%である。15～24歳の就業率（23.0%）は表で示された国のうち最も低く、15～29歳の就業率（40.3%）もフランスと日本を上回って

いる。

若年就業率に対する全体の就業率の割合をみると、15～24歳では2.8倍と他国に比べて非常に高い。つまり若年就業率が全体の就業率を大きく下回っているのである。15～29歳でも1.6倍と、フランスと日本を除く国々よりも高い。

表6 若年就業率の国際比較

	韓国 (15～24歳)	韓国 (15～29歳)	米国	英国	ドイツ	フランス	日本
全体 (%)	63.3	63.3	66.7	70.3	71.2	64.0	70.1
若年 (%)	23.0	40.3	45.0	50.9	46.8	30.8	39.2
若年就業率に対する 全体の就業率の割合 (全体/若年)	2.8	1.6	1.5	1.4	1.5	2.1	1.8

※全体の失業率15～64歳。ただし英国と米国は16～64歳。

※若年失業率は15～24歳。

資料出所：2012 海外労働統計（韓国労働研究院）

韓国の若年層におけるこうした低い就業率は、非常に重要な特徴であり、深刻な問題といえる。失業率のみならず就業率も低いということは、若年層の非経済人活動人口の割合が高いことを意味する。若年層が労働市場に参入しないで働きもせず、また働く意思を持たずに求職もしていないとするなら、それは若年層が何らかの理由で活力を失ったか、あるいは怠けた状態にあるということである。

（2）若年の非労働力化と若年ニート³

若年の非労働力化現象は、高い大学進学率によっても起こり得る。したがって人的資本蓄積に向けて大学に在学中の若年層を除いて、若年の非労働力化現象を分析する必要がある。この場合、若年ニートという概念が有用であるため、これについて分析する。

ア 若年ニートの規模と変化

ニート（NEET）とは、仕事もせず教育や訓練も受けていない若者を称する用語で、英国に由来し、英語の「Not in Education, Employment or Training」を略したものである。日本は、この概念をさらに拡大して定義した後、関連統計を整備して自国の若年問題を考察している。韓国でも日本と似たような定義を用いて、若年ニートに関する厳密な統計を算出し、これに関する分析を行うようになった⁴。本研究は、ナム・ジェリヤン（2006a, 2011, 2012）と同一

³ この節はナム・ジェリヤン（2006b, 2012.2, 2011.2）の一部を最新資料に更新し、内容の一部を修正・補完したものである。

⁴ ナム・ジェリヤン（2006a）

の定義⁵を用いている。

表7は、15歳から34歳の人々を対象に、若年ニートの状況と推移をまとめたものである。韓国では一般的に若年を15～29歳の年齢層と定義している。しかし日本の例を見ると、15～29歳の若年層の問題が30代前半まで続いたり、累積する現象があらわれることがあるため、年齢層を拡張して分析することが重要といえよう。本研究はこのため、既に言及した先行研究と同じく、若年を15～34歳と定義したい。

表7を見ると、まず15～34歳の人口規模が次第に減少していることが分かる。また15～29歳の年齢層のみならず15～34歳の人口も減少している。図2でみられるように15～34歳の人口は1998年以降、減少し続けている。

それに対して若年ニートの規模は、多少増減を繰り返しながら徐々に増えている。若年ニートを、求職ニートと非求職ニートに分けて考察することは重要な意義を持ち得る。求職ニートは、労働市場で求職活動を続ける若年であるため、そのほとんどが失業者に分類される。一方、非求職ニートは、求職活動すら行わず非労働力化している若年であり、本稿が注目している若年の非労働力化の側面からみると、注視すべきである。

若年非求職ニートは図2で見られるとおり、2002年の一時的な現象を除けば、1996年から2011年まで増加し続けており、15～34歳人口の持続的減少と著しく対照的である。1996年に26万7,000人にすぎなかった若年非求職ニートは、2011年には実に100万8,000人に達している。非求職ニートは、青年層の減少にもかかわらず増加し続けており、若年層において大きな割合を占めるようになる。図3で見られるように若年層における非求職ニートの割合は、1996年は1.7%にすぎなかったが、2011年には7.5%に上昇している。若年層100人のうち7.5人が非求職ニートであり、求職ニートと合わせると10人近い。これらニート自身に、その家族をはじめとする多くの人々が直・間接的に関係していることを考えると、社会的にも経済的にも大きな負担と言わざるを得ない。

非求職ニートの増加が最近になってかなり鈍化していることがせめてもの救いである。非求職ニートは2009年に97万3,000人と前年度に比べ5万5,000人増加した。しかし2010年は2万3,000人増加し99万6,000人となり、2011年は1万2,000人増加し100万8,000人となった。増加はしているがその勢いは鈍化している。非求職ニート増加の鈍化は、2005年から2008年までの3年間続いている。当時非求職ニートは、3年間で4万5,000人の増加、年平均1万5,000人の増加にとどまった。ただし、この翌年の2009年は流れが変わり、大幅に増加している。しかし1990年代中盤以降、年平均5～6万人増加し続けたことをみれば、この鈍化は意味のある変化といえる。このような変化が今後非求職ニートの減少につながるかどうかは不明だが、非求職ニート増加の鈍化が2005年以降頻繁にあらわれていることは確かである。

⁵ ナム・ジェリャン（2006a）は若年ニートを「1週間①正規の教育機関や予備校、就業のための学校・機関（専門学校、職業訓練機関）に通学せず、②仕事もせず（非就業者）、③家事や育児を行っておらず、④配偶者がおらず（独身者）、⑤15歳以上34歳以下の個人」と規定している。

表7 若年ニートの現況と推移

(単位：千人、%)

	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011
15～34歳の人口	15,392 (100.0)	15,803 (100.0)	15,461 (100.0)	15,009 (100.0)	14,504 (100.0)	13,937 (100.0)	13,696 (100.0)	13,545 (100.0)	13,468 (100.0)
ニート	511 (3.3)	1,022 (6.5)	940 (6.1)	946 (6.3)	1,214 (8.4)	1,267 (9.1)	1,249 (9.1)	1,344 (9.9)	1,327 (9.9)
求職ニート	245 (1.6)	606 (3.8)	396 (2.6)	352 (2.3)	407 (2.8)	386 (2.8)	331 (2.4)	349 (2.6)	319 (2.4)
非求職ニート	267 (1.7)	416 (2.6)	544 (3.5)	595 (4.0)	806 (5.6)	881 (6.3)	918 (6.7)	996 (7.3)	1,008 (7.5)
非ニート	14,880 (96.7)	14,781 (93.5)	14,521 (93.9)	14,063 (93.7)	13,290 (91.6)	12,671 (90.9)	12,447 (90.9)	12,200 (90.1)	12,141 (90.1)

図2 若年労働力(15～34歳)と非求職ニート

(単位：千人)

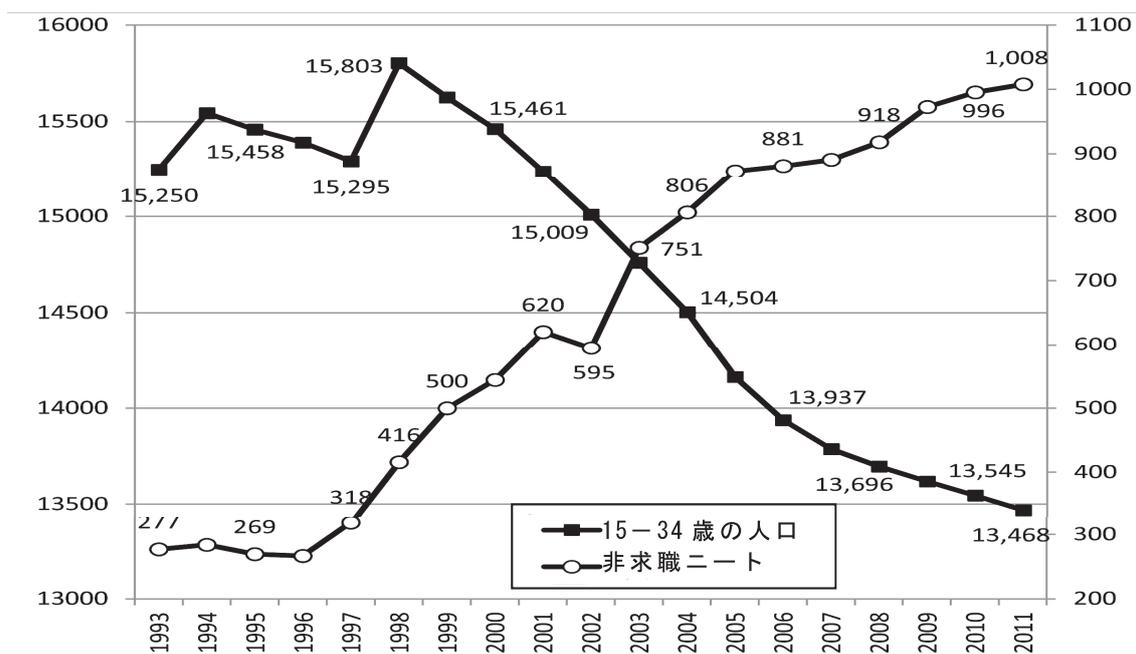
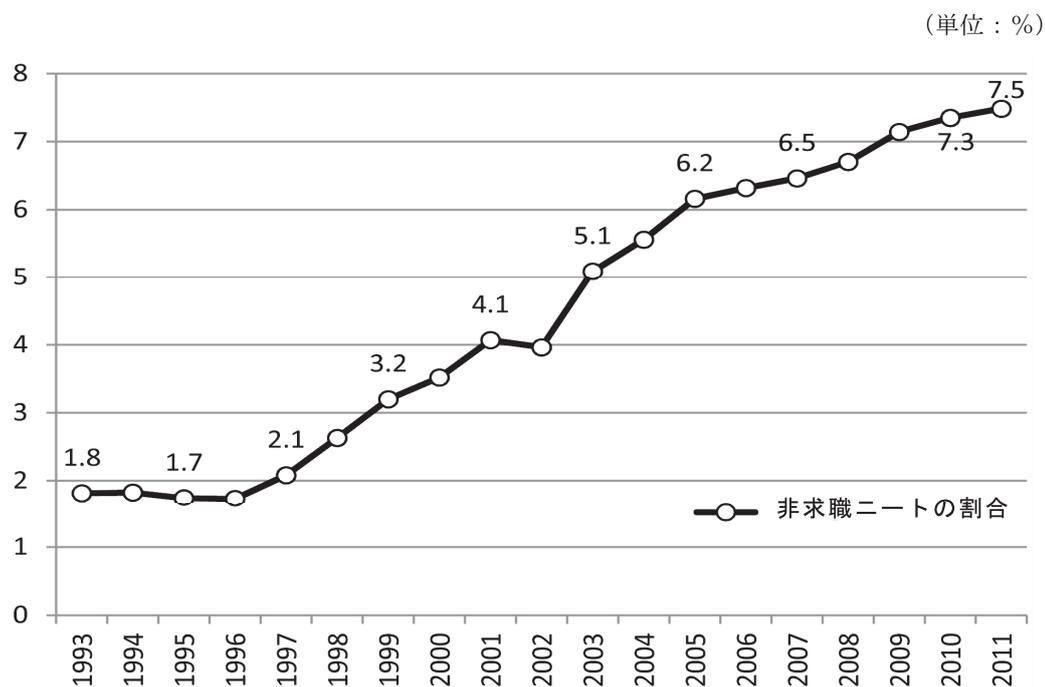


図3 非求職ニートの割合



イ 若年非求職ニートの主な活動状態

経済活動人口調査は、2003年から個人の「主な活動状態」について詳細に調査した。これによって若年非求職ニートが主にどんな活動をしているのかを知ることができる。表8はそれを示してのものである。

表8をみると、最も目を引くのは「休んでいた」と回答した割合が時期を問わず最も高いことだ。2011年に休んでいたと回答した者は実に38万8,000人と、若年非求職ニートの38.5%を占めている。これは調査開始以来最大の規模で、前年度に比べ4万人増加した。38.5%という高い割合は2004年度に一度記録しており、休んでいたと答えた人はすべての年度で30%を大きく上回っている。就業や進学準備をするでもなく、結婚準備でもなく、兵役に向けて待機するでもなく、心身障害状態ではない若者が何もせずに休んでいるということは、より深刻な状況になるおそれを見ると心配である。

就業準備をしているという回答も、2007年以降すべての年度で30%を上回っている。また、就業準備という回答の割合が2003年の調査開始から2008年までの5年間で2倍以上上昇したことに注目する必要がある。就業準備の割合は、2003年は16.2%だが、2008年には34.7%と短期間に急増し、それ以降は30%前半で推移している。

次に高いのは進学準備で、2011年は17.1%である。2003年の割合が15.3%であったことや回答割合が高まったことを考えると、それほど大きく上昇したわけではない。回答者数もこの間、11万5,000人から17万3,000人に増加したにすぎない。

表8 非求職ニートの主な活動状態

(単位：千、%)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
就業準備	122 (16.2)	157 (19.5)	201 (23.1)	262 (29.7)	281 (31.6)	319 (34.7)	301 (30.9)	310 (31.1)	306 (30.3)
進学準備	115 (15.3)	111 (13.7)	123 (14.1)	124 (14.1)	137 (15.3)	124 (13.5)	145 (14.9)	179 (18.0)	173 (17.1)
心身障害	63 (8.4)	68 (8.4)	63 (7.2)	59 (6.7)	52 (5.9)	61 (6.7)	68 (7.0)	51 (5.1)	47 (4.7)
兵役待機	90 (12.0)	63 (7.8)	66 (7.6)	55 (6.2)	50 (5.6)	43 (4.7)	43 (4.4)	55 (5.5)	51 (5.1)
結婚準備	11 (1.5)	8 (1.0)	14 (1.6)	11 (1.3)	8 (0.9)	12 (1.3)	7 (0.7)	8 (0.8)	8 (0.8)
休んでいた	261 (34.7)	310 (38.5)	329 (37.7)	305 (34.6)	309 (34.6)	316 (34.4)	360 (37.0)	348 (34.9)	388 (38.5)
その他	89 (11.9)	89 (11.0)	76 (8.7)	66 (7.5)	54 (6.1)	45 (4.9)	50 (5.1)	47 (4.7)	36 (3.5)
全体	752 (100.0)	806 (100.0)	873 (100.0)	881 (100.0)	891 (100.0)	919 (100.0)	973 (100.0)	997 (100.0)	1,008 (100.0)

※「その他」は調査表上の回答項目であるその他と表に示されていない活動状態とを加えたもの。

「休んでいた」と「就業準備」、「進学準備」を合わせた割合は、2011年に85.9%と活動状態のほとんどを占めた。この3回答の割合は2003年には66.2%にとどまっていたが、この間に実に19.7%ポイント上昇した。これは就業準備の増加に起因する。就業準備の割合はこの間、16.2%から14.1%ポイント上昇し、30.3%となった。

先に言及したように、就業の希望が見えない状態で求職活動を続け、失業状態を維持しなければならない理由がないのなら、就業準備の形で非労働力化することが若年の立場では合理的な選択であるといえるかもしれない。こうした選択は烙印効果(stigma effect)を緩和することにも役立つ。

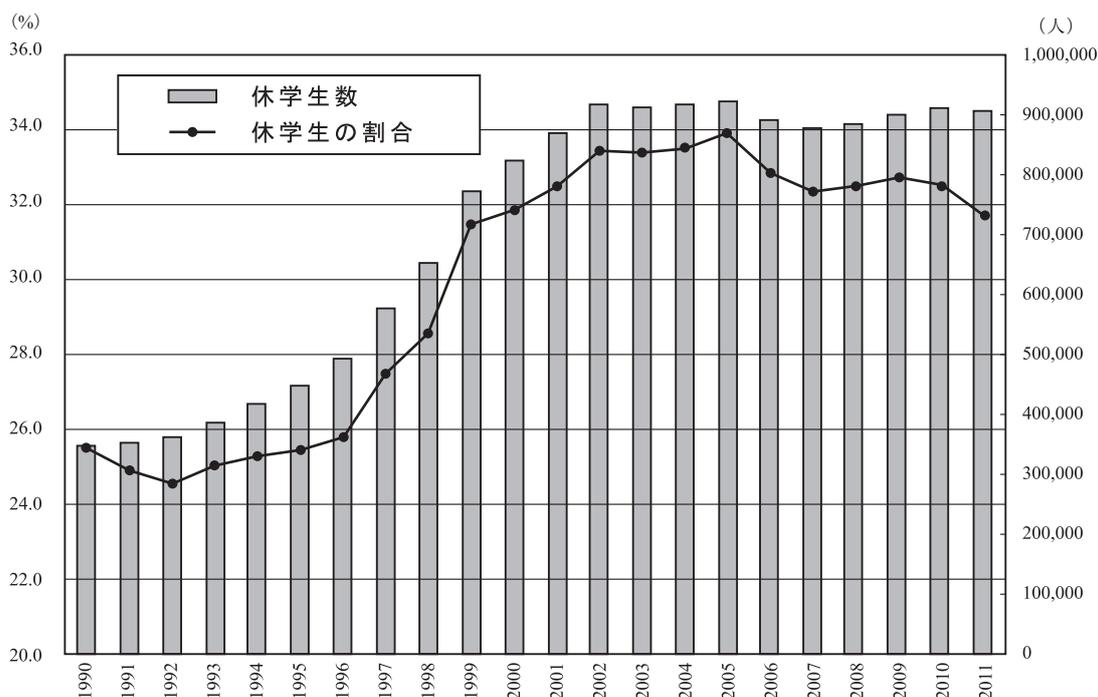
(3) 若年の非労働化の原因

ではこのような若年の非求職ニート化すなわち非労働力化現象が発生した原因は何だろうか。まずは先にみたように、大学進学率の急激な上昇が考えられる。若年労働力に対する需要に比べ、高学歴若年労働力が相対的に大きく増加し、供給が過剰状態に陥るようになった。このような状態では就職先を見つけることが困難なため、求職活動を行うよりも、大学に長期間在学したり大学院に進学したり大学を休学する誘因が生まれる。労働市場に新規に参入した若年のほとんどは、失業状態であっても失業手当が支給されないため、失業状態にとどまる理由がない。そればかりか失業状態は、今後の就業に向けた履歴書に悪影響を与え

かねない。つまり烙印効果を避けるため、若年層は非労働力化を選択する可能性がある。

実際に大学進学率ばかりでなく大学休学率も急増している。図2にあるように、休学生数と在籍生数に占める休学生の割合が1996年以降急上昇しており、こうした傾向は2005年まで続いている。これは大卒者の供給過剰を示すもう1つの証拠といえよう。

図4 休学生数と休学生の割合



4. 結論と政策方向

これまでみてきたように、若年雇用問題の核心は若年の非労働力化である。大学進学率と高学歴若年供給は大きく増加したが、これらに対する需要は供給を下回っている。これにより高学歴の若年は、下方就業または大学により長くとどまるなどの選択をするようになり、その一方で若年ニート化するようになった。こうした若年雇用問題を解決するためには、多方面かつ多角的な取り組みが必要である。そこでいくつかの政策の方向を考えてみよう。

(1) 若年就業率の重視

韓国における若年雇用問題は、失業ではなく非労働力化である。したがって若年の場合、失業率ではなく就業率を若年雇用政策の重要指標とすることが望ましい。これまで労働市場の最も重要な指標は失業率だった。しかし韓国の若年の場合、失業率だけで問題の深刻さを認識することは困難であり、問題の本質把握にも限界がある。就業率を通じて、若年労働市場の重要な変化を読み、これに適切に対処する必要がある。

（２）能力重視社会の具現化

韓国の若年層が非労働力化する最も重要な理由として、急上昇し高い水準にとどまっていた大学進学率を上げることができる。高学歴化が高能力化を意味するなら問題はないが、両者は必ずしも一致しない。韓国社会の重要課題の1つが、学閥または学歴中心ではなく、能力中心社会の実現であることが、この事実を示唆していると思われる。大学を卒業するために高い授業料を支払っているにもかかわらず、就業率が低いことは、労働市場の状況が悪いことを表している。大学へ進学しない場合は、高卒者としてさらに劣悪な労働条件や周囲の視線、結婚の際の障害などに甘んじなければならず、それが大学進学に向かわせる要因であった。大卒者の超過供給が慢性化しているのである。

しかし大学進学率は、2008年の83.8%をピークに低下しており、現在までその傾向が続いている。これは大きな変化の始まりを告げる重要なシグナルである可能性が高い。大学進学率の低下は、労働市場の成果のみならず、教育市場や結婚などを総合的に考慮し、大学進学による生涯にわたる便益が費用を下回ることを認識した、合理的な反応を反映した結果である可能性もある。さらにこれまでみてきたように、高卒若年者の労働市場での成果を、就業率という量的な側面と、正規雇用および常用雇用という質的な側面からみた際に大卒若年者に比べて優れており、この事実が高卒就業の選択に大きく貢献しているとみられる。

このような環境の変化に加え、最近、韓国東西発電や産業銀行、中小企業銀行などの公共部門で自発的に行われていた高卒採用の成果が広く知れ渡り、高卒採用を広めるための取り組みも行われるようになった。公共部門の高卒採用規模が拡大し、政府も高卒採用を普及させるための取り組みを進めており、民間部門も高卒採用を増やし始めた。最近の高卒採用という採用パラダイムの変化は、このようにいくつかの要因が総合的に作用した結果ととらえることができる。

高卒採用を一時的な流行にとどめず、新たな採用パターンとして定着させるためには、解決すべきいくつかの課題が残っている。何よりも、学歴インフレに伴う人材需給の不一致と、派生するいくつかの副作用が既に明らかになっているだけに、大学改革に向けた取り組みを推進しなければならない。大学改革の必要性は何度も強調されておりこれ以上言及する必要はないといえるが、この機会に量的な側面のみならず質的な側面でも多くの改善を実現すべきである。

学歴差別も多く指摘されている問題である。多くの人々は、韓国社会の学歴差別が非常に重要かつ大きな問題であると認識している。学力ではなく学歴の差による差別が存在するならば、これを徹底的に分析し差別解消に向けて取り組まなければならない。韓国は、OECD諸国のうち米国に次いで高卒と大卒の賃金格差が大きいといわれている。しかし厳密な分析をせずに学歴による格差のすべてを差別とするのは望ましくない。誤った認識に基づいた政策からは効果的な成果を上げることは期待できないからだ。

学閥や学歴ばかりではなく能力と実力によって正当に評価され、その評価をもとに待遇を

受ける社会を実現するための取り組みを続けなければならない。このために韓国は、ドイツをはじめ欧州諸国が施行している、学校教育と産業現場の職業訓練を融合させたデュアルシステム（dual system）を参考にすべきである。この制度に関してはいくつか問題点が指摘されており批判もあるが、優れた労働市場成果が認められているのも事実である。韓国の実情に合わせてこの制度をうまく導入すれば、能力と実力主体の社会の定着に役立つはずである。米国と日本、韓国を除いたほとんどのOECD諸国では、高校の教育課程で職業教育の割合を高水準に保っているといわれている。

高卒者採用後の管理も重要な課題だ。高卒社員と大卒社員間の賃金格差を合理的な水準で維持し、教育訓練や昇進、福利厚生といった人事管理で差別的な要素が存在しないようにしなければならない。さらに、高卒社員のキャリア開発計画を確立し、高卒新入社員が長期的なビジョンを持って勤務できる環境を整えなければならない。こうした環境改善は、大卒に比べて高い高卒の離職率を低下させることに寄与するだろう。

兵役も重要な問題である。兵役義務が課せられていない女性を中心に高卒採用が行われているとの問題提起がある。今年企業の高卒男子の採用計画に関するニュースがあったが、兵役が高卒男子の採用の障害になっているのは明らかである。高卒就業者の兵役の負担を軽減させるため、学校－職場－軍隊で学びながら働き、遂行する業務間の連携を強化する方策を講じる必要がある。専門系高校で学習する内容を企業での職務分野に連携させ、軍隊での遂行業務と緊密な関係を持つようにする案が示されたことがあるが、より具体化させる必要がある。

最近始まった高卒採用の動きは重要な変化ではあるが、1つのすう勢といえる程の大きな動きであるかはまだ不明である。われわれを取り巻く環境の変化には、既に大学進学率の下落という新たなすう勢があり、採用市場の変化も1つの大きな動きとして定着する可能性が高い。断片的な調査であるが、企業の40%以上に、毎年高卒採用の需要があるという記事もよく目にする。しかし専門系高校を中心に進められている高卒採用では、同高校での卒業者の供給が需要を下回る可能性もある。専門系高校の人材需給を展望した報告書によると、2018年ごろ、供給が需要を下回る可能性が高い。高卒者がより優秀な人材となるための職業教育システムの存在の有無も、こうした流れが続くか否かにおいて重要な役割を果たし得る。苦勞して得た機会を活かして能力社会へと進むことができるかどうかは、われわれの努力にかかっていると云っても過言ではない。決して変わらないと思われていた男児選好が既に昔話となって久しいように、能力中心社会を構築することも不可能ではない。

（3）動態的側面からの離職を低下させるための努力

若年労働市場は、静態的な側面のみならず動態的な側面でアプローチすることが重要であることは上述した。若者は、仕事が合わなければそれによる損失の発生期間が非常に長いいため、容易に離職する傾向を持つ。実際、若年の離職率は期間制労働者の3倍程度となってい

る。最近、米国（AER）を中心に、景気変動による失業において、離職の重要性がクローズアップされている。若年労働市場の政策も、動的な側面に焦点を合わせた政策的アプローチが必要である。頻繁な離職を防ぐためには、まずきちんとした就職が必要であり、そのためには良質な雇用マッチングが必要だ。ひいては職場内にメンター制を導入し、新入社員の定着に向けた取り組みを行うことも必要であろう。

【参考文献】

- キム・アングク (2003) 「若年層の未就業の実態および原因分析」、労働経済論集、第26巻 (1)、pp.23-52
 キム・アングク (2010.10) 「大卒若年労働市場問題の構造的要因」、大卒者若年労働市場移行セミナー、韓国職業能力開発院
 キム・アングク (2010) 「大卒者の労働市場移行研究」韓国職業能力開発院
 キム・ヨンソン (2008) 「青年失業の原因と政策的対応策」 KDI
 キム・ジュソプ (2005) 「若年層の高学歴化による学力過剰の実態分析」、労働政策研究、第5巻 (2)
 キム・テギ (2011.1.17) 「公正な労働政策に期待を寄せて」韓国日報
 ナム・ジェリャン (2014.4) 「高卒ニートと大卒ニート」労働レビュー、韓国労働研究院
 ナム・ジェリャン (2012.4) 「高卒採用 / 最近の国内採用パラダイムの変化と特徴」月間人事管理
 ナム・ジェリャン (2011.2) 「最近の若年ニートの現況と推移」労働レビュー、韓国労働研究院
 ナム・ジェリャン (2008) 「労働市場の動的な特性に関する研究」韓国労働研究院
 ナム・ジェリャン (2006a) 「青年ニートの実態と決定要因および脱出要因」労働パネル (KLIPS) 学術大会発表論文
 ナム・ジェリャン (2006b) 「若年失業の動的な特性と政策」労働レビュー、韓国労働研究院
 ナム・ジェリャン、イ・チョルイン、チョン・ヨンジュン、ウ・ソクジン (2010) 「若年層の労働市場の参入および定着のための対策の研究」韓国労働研究院
 ナム・ジェリャン、パク・ギソン (2010) 「非正規職法の雇用効果に対する研究」労働政策研究第10巻第4号
 ペク・ピルギョ、キム・ソンウ、ピョ・ハンヒョン (2010) 「中小企業の人材需給ミスマッチの実態分析および支援政策の効率化のための対策」中小企業研究院
 ウ・ソクジン (2010) 「韓国における大卒者の未就業の長期化の原因と政策的示唆点」「若年層の労働市場参入および定着のための対策」(ナム・ジェリャン、イ・チョルイン、チョン・ヨンジュン、ウ・ソクジン)、韓国労働研究院
 ユ・ギョンジュン、カン・チャンヒ (2009.12) 「非正規職法の雇用効果の分析」「非正規職問題の総合研究」韓国開発研究院
 チェ・チャンゴン、イ・ソンギョン (2010) 「労働市場のミスマッチの構造と雇用」経済研究、第28巻第3号
 Jaeryang Nam, 2012.2. "The Long-term and Short-term Effects of the Temporary Workers Act on Employment Level in Korea,"
 Jaeryang Nam, 2011 "NEET in Korea," Unpublished Manuscript
 Jaeryang Nam, 2012 "NEET in Korea," Unpublished Manuscript
 Marston, Stephen T. 1976 "Employment Instability and High Unemployment Rate." Brookings Papers on Economic Activity No.1, pp.169-203.
 The Social Exclusion Unit, 1999 『Bridging the Gap: New Opportunities for 16-18 Year Olds Not in Education, Employment or Training』