

韓国における若年層の失業・未就業問題：大卒者を中心に

朴 昌 明

I. はじめに

日本ではバブル崩壊以降の長期不況によって若年層の就職事情が悪化し、「フリーター」や「ニート」が増加するなど若年層の失業・不安定雇用が社会的な問題となった。その後の景気回復によって大学生などの就職率は回復していったが、2008年秋以降の世界同時不況は日本にも影響を与え、就職内定取り消しの問題が発生するなど、若年層の就職事情は再び悪化の兆しが見られている。

若年層の失業問題は、日本に限らず世界的に見られる現象である。2007年のOECD加盟国全体の失業率について見ると、25～54歳の失業率が5.1%なのに対し、15～24歳の失業率は12.1%と大幅に高い [OECD, 2008, p. 341]。若年層の失業の性格は国それぞれによって異なるものの、若年層の失業率が成人の失業率を上回るという傾向がほとんどの国で見られる [O'Higgins, 2001, p. 11]。実際、全てのOECD加盟国において、2007年の15～24歳の失業率が25～54歳の失業率を上回っている [OECD, 2008, pp. 339-341]。

OECD加盟国である韓国も例外ではない。韓国ではIMF経済危機以降雇用が急激に不安定化した。特に若年層の場合、過酷な受験勉強のすえ大学に進学し、その後も専門の勉強やTOEIC対策などに必死に取り組み、一流大学を卒業しても、正規職としての就職が困難な状況に陥っている。近年、このような立場におかれている若者たちの世代を意味する「88万ウォン世代」ということばが新しく流行するほど若年層の失業・未就業が社会問題化している¹⁾。

本稿では、韓国における若年層の失業・未就業問題について一考察を行う。まず、韓国の政府関連機関やOECDの統計資料などを用いて、日本・米国・EU15カ国 (EU-15)²⁾・OECD全体と比較しながら韓国における若年層の失業・未就業者の規模について考察する。次に、韓国において若年層の失業・未就業問題が深刻化している原因について、①高学歴化、②大学生の就職観、③雇用のミスマッチ、④雇用推進インフラの未整備、の四つの視点から大卒労働市場を中心に検討を行う。

Ⅱ. 若年層の失業・未就業の現況

1. 公式統計上の失業率

韓国ではIMF経済危機が発生する前から若年層の失業率が高い国であった。1996年の場合、全体の失業率が2.0%なのに対し、若年層の失業率は15～19歳が7.4%、20～24歳が5.9%、25～29歳が3.4%であった〔図表1〕。IMF経済危機が発生した直後である1998年にGDP成長率が急激に低下し、マイナス成長に陥った〔図表2〕。そのため、韓国では失業者数が急増していった。全体失業者数が1997年は56万8千人であったのが1998年には149万人へと急速に増加し、失業率も2.6%から7.0%へと急速に高まった〔図表1〕。経済危機によって若年層の企業就職は極めて困難な状況に置かれた。そのため、1998年の若年層の失業率は、15～19歳が20.8%、20～24歳が14.8%、25～29歳が9.3%と1997年（15～19歳9.8%、20～24歳7.1%、25～29歳4.1%）に比べて2倍以上に上昇していることがわかる〔図表1〕。

その後1999年から韓国経済が「V字回復」と呼ばれるほど急速に回復し、盧武鉉政権が発足した2003年以降も3～5%台のGDP成長率が続いてきた〔図表2〕。しかし、雇用問題は根本的に改善されずにいた。そのなかで社会的な注目を浴び始めたのが若年層の失業問題である。図表1をみると、15～19歳、20～24歳、25～29歳

図表1 年齢階層別失業者数と失業率 (単位：千人, %)

	全体	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
1996	435 (2.0)	32 (7.4)	131 (5.9)	102 (3.4)	89 (1.4)	50 (1.1)	26 (0.9)	7 (0.4)
1997	568 (2.6)	42 (9.8)	152 (7.1)	128 (4.1)	122 (1.9)	72 (1.5)	37 (1.2)	14 (0.8)
1998	1,490 (7.0)	87 (20.8)	284 (14.8)	284 (9.3)	364 (5.7)	273 (5.6)	155 (5.3)	44 (2.4)
1999	1,374 (6.3)	85 (19.5)	236 (12.8)	253 (8.5)	336 (5.3)	267 (5.2)	153 (5.1)	44 (2.3)
2000	979 (4.4)	66 (14.5)	183 (9.9)	181 (6.0)	232 (3.6)	190 (3.5)	97 (3.2)	30 (1.5)
2001	899 (4.0)	60 (14.4)	174 (9.3)	179 (6.1)	205 (3.2)	171 (3.0)	86 (2.8)	25 (1.2)
2002	752 (3.3)	43 (12.1)	153 (7.9)	165 (5.8)	186 (2.9)	119 (2.0)	61 (1.9)	24 (1.4)
2003	818 (3.6)	41 (13.0)	184 (9.6)	176 (6.3)	190 (3.0)	135 (2.2)	70 (2.2)	22 (1.0)
2004	860 (3.7)	42 (14.1)	189 (9.9)	181 (6.5)	196 (3.1)	147 (2.3)	78 (2.3)	27 (1.2)
2005	887 (3.7)	35 (12.5)	173 (9.9)	179 (6.4)	210 (3.3)	165 (2.5)	93 (2.5)	32 (1.3)
2006	827 (3.5)	24 (10.4)	156 (9.9)	184 (6.5)	191 (3.0)	152 (2.3)	85 (2.2)	36 (1.4)
2007	783 (3.2)	22 (9.3)	126 (8.7)	180 (6.3)	198 (3.2)	135 (2.0)	87 (2.1)	36 (1.4)

注：括弧内は失業率である。2005年6月に韓国統計庁が発表する失業率基準が変更されたことにより、1999年までは求職期間1週、2000年以降は求職期間4週による失業率基準で表示。

出所：韓国労働研究院（2008），p. 36。

図表2 GDPとGDP成長率 (単位：千億ウォン，%)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
GDP	4,911	4,841	5,295	5,787	6,221	6,843	7,247	7,794	8,105	8,480	9,012
GDP成長率	4.7	-6.9	9.5	8.5	3.8	7.0	3.1	4.7	4.2	5.1	5.0

出所：韓国銀行経済統計システム (<http://ecos.bok.or.kr/>) 検索日2009年1月27日。

までの若年層の失業率が全体失業率に比べて一貫して高く、特に15～19歳の失業率が顕著に高いことがわかる。また性別で若年層の失業率を見ると、男性が女性を常に上回っている [図表3]。

図表3 性別失業率 (単位：%)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
男性	15～19歳	14.5	14.4	12.4	13.6	14.9	13.2	10.4	9.5
	20～29歳	8.3	8.2	7.7	8.6	9.3	9.0	9.0	9.1
女性	15～19歳	12.7	12.3	9.9	10.9	13.4	11.8	10.5	9.2
	20～29歳	5.7	5.6	4.8	6.1	6.5	6.5	6.5	5.2

出所：韓国統計庁『経済活動人口年報』各年度。

OECDの統計資料を用いて若年層失業率の国際比較を行うと、韓国の場合、次のような特徴が見られる [図表4]。まず男子の場合、15～19歳の失業率については、韓国が日本・米国・EU15カ国 (EU-15)・OECD全体より低くなっており、20代の失業率については、日本と米国より高く、EU15ヶ国やOECD全体よりも低い。次に女子の失業率の場合、韓国は米国・EU15カ国・OECD全体に比べてと低く、日本に比べると15～19歳の失業率では高いものの、20～24歳の失業率で等しくなり、25～29歳の失業率で逆転して低くなる。一方、年階層別のそれぞれの失業率をその性の15～64歳の失業率で割った数値については、20～24歳と25～29歳の場合は韓国が一番高くなっている。このように若年層の失業率が全体の年齢層の失業率に比べて高いことによって、雇用をめぐり若年層が受ける相対的剥奪感が深化している可能性が存在する [チョン・テクス, 2004, p.7]。

2. 未就業者の規模

上記のように、韓国における若年層の失業率は西欧の先進諸国に比べると高いわけではない。しかし、実質的な未就業者の規模について検討する際には、公式統計上の失業者だけではなく、就職活動を放棄してしまった者など非労働力人口に計上さ

図表4 失業率の国際比較 (2007年)

		韓国	日本	米国	EU15カ国	OECD全体
全体	15～64歳	3.4%	4.1%	4.7%	7.1%	5.7%
	15～19歳	9.1% (2.7)	8.7% (2.1)	15.7% (3.3)	19.3% (2.7)	15.0% (2.6)
	20～24歳	8.8% (2.6)	7.5% (1.8)	8.2% (1.7)	13.0% (1.8)	10.4% (1.8)
	25～29歳	6.3% (1.9)	5.7% (1.4)	5.2% (1.1)	8.7% (1.2)	7.1% (1.2)
男性	15～64歳	3.8%	4.1%	4.8%	6.4%	5.5%
	15～19歳	9.3% (2.4)	9.4% (2.3)	17.6% (3.7)	18.9% (3.0)	15.4% (2.8)
	20～24歳	11.8% (3.1)	8.0% (2.0)	8.9% (1.9)	12.5% (2.0)	10.6% (1.9)
	25～29歳	8.2% (2.2)	5.9% (1.4)	5.3% (1.1)	8.0% (1.3)	7.0% (1.3)
女性	15～64歳	2.8%	3.9%	4.6%	7.9%	6.0%
	15～19歳	8.9% (3.2)	8.0% (2.1)	13.8% (3.0)	19.8% (2.5)	14.6% (2.4)
	20～24歳	6.9% (2.5)	6.9% (1.8)	7.3% (1.6)	13.6% (1.7)	10.3% (1.7)
	25～29歳	4.1% (1.5)	5.5% (1.4)	5.0% (1.1)	9.5% (1.2)	7.2% (1.2)

注：括弧内は、当該年齢階層の失業率からその性の15～64歳の失業率を割った値である。

出所：OECD.Stat Extracts “LFS by sex and age” (<http://stats.oecd.org/wbos/>) 2009年1月30日検索。括弧内は筆者が計算して作成。

れる未就業者の規模を考慮する必要がある。

まず、年齢層の非労働力人口の規模は図表5に示されている。15～19歳においては、その多くが学生であることなどから非労働力人口(302万人)が労働力人口(21万7千人)を大幅に上回っている。20～24歳については労働力人口(139万1千人)が非労働力人口(129万人)を10万人程度上回っている。25歳～29歳になると、労働力人口(285万4千人)が非労働力人口(105万人)を大幅に上回るようになる。図表6を見ると、20～24歳の労働力率は女性(56.5%)が男性(47.3%)を上回るものの、25～29歳では逆転する(女性68.2%,男性77.7%)のがわかる。これは、兵役を終え、大学を卒業した多くの男性が20代後半から企業に就職するケースが多いためである。

次に、OECDの統計資料を用いて労働力率(Labor force participation ratio)の国際比較を行うと、2007年における韓国の労働力率は、年齢層(全体・若年層)や性別に関係なく日本、米国、EU15カ国、OECD全体に比べて低いことがわかる[図表6]。すなわち、韓国の場合は他の先進諸国に比べて、若年層の人口に占める非労働力人口の割合が高いのである。

さらに、図表7を見ると、韓国における若年層の就業率(Employment/popula-

図表5 労働力人口関連指標

(2008年5月, 単位: 千人, %)

	総人口	労働力人口	就業者	失業者	非労働力人口
15～29歳	9,821	4,461	4,154	307	5,360
15～19歳	3,236	217	204	12	3,020
20～24歳	2,680	1,391	1,272	119	1,290
25～29歳	3,904	2,854	2,678	175	1,050

出所：韓国統計庁（2008a）p. 3。

図表6 労働力率の国際比較

(2007年, 単位: %)

		韓国	日本	米国	EU15カ国	OECD全体
全 体	15～64歳	66.2	73.6	75.3	72.1	70.7
	15～19歳	7.2	16.3	41.3	29.4	31.1
	20～24歳	52.7	69.7	74.4	66.7	66.8
	25～29歳	73.0	85.1	83.1	83.2	80.1
男 性	15～64歳	77.6	85.2	81.7	79.4	80.5
	15～19歳	6.5	16.4	41.1	31.6	34.1
	20～24歳	47.3	70.0	78.7	71.2	73.4
	25～29歳	77.7	94.2	91.3	89.2	90.5
女 性	15～64歳	54.8	61.9	69.1	64.7	61.2
	15～19歳	8.1	16.2	41.5	27.2	28.0
	20～24歳	56.5	69.5	70.1	62.1	60.4
	25～29歳	68.2	75.6	74.9	77.1	69.7

出所：OECD. Stat Extracts “LFS by sex and age” (<http://stats.oecd.org/wbos/>) 2009年1月30日検索。

tion ratio) は、性別・年齢層を問わず、日・米・EU15カ国・OECD全体に比べて顕著に低い数値となっている。このような背景として、韓国では大学進学率が高いうえ、語学研修や就職対策の勉強などのために大学を休学する学生が多く、近年就職事情が悪化していることが考えられる [詳細はⅢ章を参照]。特に男子の20～24歳の就業率は日・米・EU19カ国・OECD全体に比べて20%ポイント以上低い数値になっているが [図表7]、その理由としては、上記の背景に加えて韓国には徴兵制度が存在するため、男性の大学進学者が20代前半で就職することが困難であることなどが原因になっているものと思われる。したがって、韓国の若年層の場合、公式統計上は非労働力人口とみなされる未就業者が多く、他の先進諸国に比べて就業

図表7 就業率の国際比較 (2007年, 単位: %)

		韓 国	日 本	米 国	EU15カ国	OECD全体
全 体	15～64歳	63.9	70.7	71.8	67.0	66.7
	15～19歳	6.6	14.9	34.8	23.8	26.5
	20～24歳	48.0	64.5	68.4	58.0	59.8
	25～29歳	68.4	80.2	78.8	75.9	74.4
男 性	15～64歳	74.7	81.7	77.8	74.3	76.0
	15～19歳	5.9	14.8	33.8	25.6	28.9
	20～24歳	41.8	64.3	71.7	62.3	65.6
	25～29歳	71.3	88.7	86.5	82.0	84.2
女 性	15～64歳	53.2	59.5	65.9	59.6	57.5
	15～19歳	7.4	14.9	35.8	21.8	23.9
	20～24歳	52.6	64.7	65.0	53.7	54.2
	25～29歳	65.4	71.4	71.1	69.8	64.7

出所：OECD.Stat Extracts “LFS by sex and age” (<http://stats.oecd.org/wbos/>) 2009年1月30日検索。

率が低いことが特徴であるといえよう。

Ⅲ. 若年層失業の原因：大卒者を中心に

1. 若年層の高学歴化

若年層の失業をもたらす原因として、労働供給の側面からは、若年層の高学歴化がもたらした影響が挙げられる³⁾。高校から大学など高等教育機関への進学率は、1990年が33.2%であったのに対して2000年には68.0%と倍以上に上昇しており、2008年には83.8%に達している [図表8]。大学生数・大学院生数を見ると、各種学校を除き2000年まで概して増加傾向にあり、特に一般の4年制大学は2000年代に入ってから増加傾向が続いている [図表9]。

学歴別の若年層の失業率は、性別を問わず中卒以下の若年層の失業率が最も高く、その次に高卒、大卒の順になっており、全ての学歴において男性の失業率が女性の失業率を上回っている [図表10]。しかし、新卒については学歴が高いほど失業率が高い。ナム・ジェリヤン (2008) が韓国統計庁の「経済活動人口調査」を用いて新規卒業者の2004年の失業率を計算した結果によると、高校新卒が22.7%、専門大学⁴新卒が23.7%、大学新卒が30.9%といずれも高い失業率を記録しているが、特に

図表 8 高校から高等教育機関への進学率 (単位：%)

	1980	1990	2000	2005	2006	2007	2008
進学率	27.2	33.2	68.0	82.1	82.1	82.8	83.8

注1：進学率 = (当該年度卒業者のうち進学者) / (当該年度卒業者) × 100

注2：高等教育機関は、専門大学、教育大学、大学、各種学校、放送通信大学、産業大学、技術大学が含まれる。

出所：韓国教育開発院 (2008), p. 10。

図表 9 大学生数・大学院生数の推移 (単位：人)

	1980	1990	2000	2005	2006	2007	2008
専門大学	165,051	323,825	913,273	853,089	817,994	795,519	771,854
一般大学	402,979	1,040,166	1,665,398	1,859,639	1,888,436	1,919,504	1,943,437
教育大学	9,425	15,960	20,907	25,141	25,881	25,834	24,116
産業大学	—	51,970	170,622	188,753	180,435	169,862	161,876
各種学校	4,058	23,947	2,687	1,094	1,027	1,061	1,214
大学付属大学院	33,939	87,163	227,273	278,624	285,197	291,215	295,403

出所：韓国教育開発院 (2008), p. 21。

大学新卒の失業率が最も高くなっている [ナム・ジェリヤン, 2008, p. 25]。大学新卒の就職状況の悪さは正規職への就業率にも反映されている。2007年の大学・大学院新卒の（待機発令を受けた者を除く）正規職への就業率は55.0%に止まっており、特に大学の場合は47.3%と5割を切っている [図表11]。

韓国では就業準備者として未就業状態にある大卒の若年層が多い。高卒以下の場合、就業準備者の数（16万8千人）が公式統計上の失業者数（14万6千人）の1.15倍であるのに対し、大卒以上の場合、就業準備者の数（21万1千人）が公式統計上の失業者数（8万4千人）の約2.5倍と就業準備者の占める割合が大きい [図表12]。つまり、大卒の場合、積極的な求職活動を行わず、「学院⁵」とよばれる私設教育機関で受験勉強に専念したり、個別で就職準備を行う者が多いため、公式統計上は失業者に計上されずに、非労働力人口となる割合がかなり高いことを意味している。

2. 大学生の就職観

上述のように、大学に進学しても正規職への就業率は低く、失業・未就業の問題が深刻な状態に置かれている。それでも多くの若者が大学に進学し、就職の可能性

図表10 15～29歳の学歴別失業率 (2007年, 単位: %)

	計	中卒以下	高卒	大卒以上
全 体	7.2	11.1	8.3	6.1
男 性	9.1	11.4	9.8	8.2
女 性	5.4	10.7	6.4	4.7

出所: 韓国統計庁 (2008) 『2007経済活動人口年報』, p. 38。

図表11 大学・大学院新卒の就業者数と就業率 (2007年, 単位: 人, %)

区 分	就業者	正規職就業者			非正規職就業者				自営業
		合 計	正規職	待機 発令	合 計	臨時職	時間制 日雇職	無給家族 従事者	
専 門 大 学	173,854 (85.2)	132,783 (65.1)	128,360 (62.9)	4,423 (2.2)	37,678 (18.5)	25,248 (12.4)	11,584 (5.7)	846 (0.4)	3,343 (1.6)
大 学	168,254 (68.0)	120,618 (48.7)	117,052 (47.3)	3,566 (1.4)	44,333 (17.9)	28,644 (11.6)	13,608 (5.5)	2,081 (0.8)	3,303 (1.3)
教 育 大 学	4,109 (70.6)	3,680 (63.3)	2,746 (47.2)	934 (16.1)	429 (7.4)	417 (7.2)	12 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
産 業 大 学	19,714 (77.8)	15,701 (61.9)	15,541 (61.3)	160 (0.6)	3,299 (13.0)	2,425 (9.6)	737 (2.9)	137 (0.5)	714 (2.8)
各 種 学 校	109 (45.2)	48 (19.9)	48 (19.9)	0 (0.0)	57 (23.7)	57 (23.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.7)
一 般 大 学 院	24,190 (81.7)	18,077 (61.0)	17,916 (60.5)	161 (0.5)	4,674 (15.8)	3,958 (13.4)	692 (2.3)	24 (0.1)	1,439 (4.9)
総 計	390,180 (76.1)	290,907 (56.8)	281,663 (55.0)	9,244 (1.8)	90,470 (17.7)	60,479 (11.9)	26,633 (5.2)	3,088 (0.6)	8,803 (1.7)

注: 括弧内は就業率。

出所: 教育人的資源部, 韓国教育開発院 (2007), p. 12に修正を加えて作成。

図表12 学歴別の非就業若年層の構成 (2008年, 単位: 千人)

	高卒以下	専門大卒	大卒以上	計
事実上の失業者数 (A+B)	314	183	295	781
公式統計上の失業者数 (A)	146	77	84	307
就業準備生 (B)	168	106	211	484
(就業準備)	(77)	(52)	(153)	(283)
(就業のための学院, 機関通学)	(91)	(53)	(57)	(201)
B/A	1.15	1.38	2.51	1.58

原資料: 韓国統計庁 (2008) 「経済活動人口調査」。

出所: クォン・ヘジャ (2008), p. 13に加筆・修正を加えて作成。

を高めるために成績が悪い科目を再履修したり⁶⁾、海外への語学研修⁷⁾やダブルスクールを行う [キム・ギョンゲン, 2003, p. 97, 99]。大学生がこのような行動を取る背景の一つとして、大企業における新入社員の採用基準が考えられる。大企業が正規職で採用する人材の特性として、学歴、大学在学中の成績、首都圏の大学、海外研修の経験などが挙げられる [チュ・チャンギョンほか, 2006, p. 65, 66]。もし自分の学歴に似合った職場が見つからない場合は、卒業を遅らせたり失業者になったりしてでも、自らや家族の体面に傷がつかないような良い職場が見つかるまで就職しない若者が多い [キム・ギョンゲン, 2003, p. 97]。チュ・ムヒョンほか (2008) が2007年に4年制大学生6417人を対象に行った調査において、半数程度が希望する職場に就職するために1年以上準備・待機すると回答している⁸⁾。また、満足できるような職場に就職できるようにするために、休学⁹⁾して卒業を延期したり、大学院に進学¹⁰⁾したりする学生も数多く存在する [図表9]。このように多くの高学歴の学生が「要求貫徹型」の就職活動・準備を行うことは、若年層の未就業状態を長期化させる一因として作用していると考えられる。

では、大学生が求める職場の条件はいかなるものであろうか？まず賃金水準から見てみよう。チュ・ムヒョンほか (2008) の調査によると、大学生が就職した際の希望年俸は男子の平均が3,022万ウォン (4年生男子の平均2,985万ウォン)、女子の平均が2,855万ウォン (4年生女子の平均2,765万ウォン) であった [図表13]。韓国統計庁の「賃金構造基本統計調査」を用いて2007年の大卒年間給与総額の平均を計算すると、男性の場合、20～24歳が1,928万ウォン、25～29歳が2,624万ウォンであり、女性は20～24歳が1,845万ウォン、25～29歳が2,413万ウォンである [図表14]。このように、大学生が就職時に希望する年俸の平均は、大卒の若年層が実際に受け取る年俸の平均よりもかなり高い。実際、上述の大学生が希望する年俸の平均を上回るのは、男女ともに従業員500人以上の事業体の25～29歳の大卒平均年間給与総額 (男性3,410万ウォン、女性3,272万ウォン) のみである [図表14]。

チュ・ムヒョンほか (2008) による大学生への調査によると、最も就職したい職場に関する設問で民間企業のなかでは、相対的に賃金が高いといえる民間大企業 (16.06%)、外国系企業 (14.08%) の人気が高い半面、中小企業・ベンチャー企業は9.91%に止まっている [チュ・ムヒョンほか, 2008, p. 25]。特に製造業の中小企業については「きつい (difficult)」・「汚い (dirty)」・「危険 (difficult)」という「3D企業」(日本の「3K企業」に相当) のイメージが根強く、大学生が敬遠する傾向が見られる。大学生の大企業選好・中小企業回避志向は、大卒の就職活動におけ

図表13 大学生が希望する年俸 (単位：万ウォン)

	全体	男性	女性
全学年	2,949	3,022	2,855
4年生	2,890	2,985	2,765

出所：チュ・ムヒョンほか (2008), p. 63。

図表14 従業員規模別大卒者の年間給与総額

(2007年, 単位：万ウォン)

従業員規模		全規模	5～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～499人	500人以上
全体	20～24歳	1,859	1,618	1,692	1,916	1,978	1,902	2,306
	25～29歳	2,530	2,030	2,228	2,403	2,539	2,543	3,353
男性	20～24歳	1,928	1,894	1,716	2,069	2,011	1,878	2,181
	25～29歳	2,624	2,103	2,327	2,406	2,676	2,674	3,410
女性	20～24歳	1,845	1,558	1,687	1,872	1,973	1,905	2,321
	25～29歳	2,413	1,968	2,128	2,399	2,365	2,376	3,272

注：年間給与総額 = (定額給与 + 超過給与) × 12 + (年間特別給与)

出所：統計資料は、韓国統計庁のKOSIS(<http://www.kosis.kr/>)の「賃金構造基本統計調査」(2009年2月2日検索)を使用し、韓国雇用情報院(2007)p.9の表3における年間給与総額の計算方法を参考にして作成。

る競争率にも反映されている。韓国経営者協会が345社を対象に行った調査によると、大卒の新卒採用時の競争率¹¹⁾は、大企業が30.3倍と中小企業の8.4倍よりはるかに高い[韓国経営者総協会, 2008, p.2]。

一方大学生は、報酬水準のみならず雇用安定性も重視した職業観を持っている場合が多い。チェ・チャンギユンほか(2005)が八つの4年制大学で800人の大学生を対象に行った調査によると、「給料が少なくても職場が安定的であれば就職する」という設問に対して、肯定的な回答(53.7%)が否定的な回答(19.3%)の3倍近くに達しており、「一度入社するとそこで生涯働く」という設問に対しては、肯定的な回答(61.1%)が否定的な回答(19.5%)の3倍以上上回った[チェ・チャンギユンほか, 2005, p.42, 43]。

したがって、大学生が理想とする労働条件についてまとめると、大学生は高い報酬水準を要求しつつも、近年の就職難を考慮して、雇用が安定している職場であれば、要求する賃金水準が多少下がっても良いと考えているケースが多いものと思われる。公務員は解雇の心配がなく、毎年給料が上がっていくため、若者に特に人気

がある職業である [裴海善, 2008, p. 106]¹²⁾。チュ・ムヒョンほか (2008) の調査によると、大学生が最も就職したい職場に関する設問で最も多かったのが政府機関 (23.57%) であり、その次が国営企業体・公社 (18.99%) であった [チュ・ムヒョンほか, 2008, p. 25]。このように公務員・公企業に対する志願者が多いため、競争率はとても高く¹³⁾、卒業後も就職せず受験浪人になる若者も多い。

3. 雇用のミスマッチ

(a) 大企業における労働需要不足

まず図表15を見ると、IMF経済危機以降求人倍率が一貫して1を割っていることがわかる。これは労働需要に対する労働供給の超過を意味しており、GDP成長率の数値が良好であった時期でもその実態が「雇用なき経済成長」であることを示している。韓国では求人倍率のほかに「労働力不足率」という概念を用いて労働力不足の規模が算出・公表されているが、労働力不足率についても、企業規模に関係なくIMF経済危機以前に比べて低くなっている [図表16]。

特に従業員300人以上の大規模の事業体では、労働力不足率がIMF経済危機以降0～1%台に止まっており [図表17]、大企業への就職が困難になっていることが

図表15 求人倍率 (単位：%)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
求人倍率	1.01	0.19	0.32	0.50	0.60	0.73	0.61	0.56	0.51	0.49	0.52

注：(求人倍率) = (求人者数) / (求職者数)

出所：韓国労働研究院 (2008), p. 45。

図表16 事業体規模別労働力不足率 (単位：%)

事業体規模	5～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～499人	500人以上
1996	—	4.25	3.45	3.15	1.72	1.49
1998	—	1.16	0.75	0.67	0.32	0.06
2000	1.88	1.79	1.29	1.18	0.57	0.32
2002	4.33	3.08	2.43	2.04	1.03	0.73
2004	4.01	2.70	2.50	2.57	0.84	0.91
2006	5.10	3.19	2.35	2.40	1.02	0.48

注：(労働力不足率) = (総不足人員) / (現員) × 100

出所：韓国労働研究院 (2008), p. 44。

図表17 労働力不足人員と不足率（累計）

(2007年, 単位: 千人, %)

事業体規模	5～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～499人	500人以上
不足人員 (不足率)	73 (5.21)	70 (3.50)	58 (3.26)	33 (2.78)	4 (1.27)	11 (1.10)
規模	5～10人未満	30人未満	100人未満	300人未満	500人未満	全体
累計不足人員 (累計不足率)	73 (5.21)	143 (4.21)	202 (3.88)	235 (3.68)	239 (3.56)	250 (3.23)
累計構成比	29.2	57.2	80.6	93.8	95.4	100.0

出所: 韓国労働部 (2007), p. 14。

図表18 従業員300人以上の大企業における若年層の割合

(単位: %)

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
36.7	34.8	30.0	28.1	28.8	27.8	25.0	25.2

原資料: 韓国統計庁「経済活動人口調査」各年度。

出所: 韓国労働部ほか (2004), p. 4。

確認できる。これは、IMF経済危機以降労務費による企業経営の圧迫を抑制するために多くの大企業が大規模な新規採用を控えたことが背景にある。かつて韓国企業では大学の卒業シーズンに合わせて定期的に新卒を採用するのが一般的であったが、IMF経済危機を契機に随時採用を主たる方法に変える企業が増加した [パク・ウソンほか, 2001, p. 12]¹⁴⁾。同時に、新卒採用よりも即戦力として期待される中途採用を好む傾向が強まった¹⁵⁾。IMF経済危機以前にあたる1996年には主要企業による経歴者の採用割合が39.6%であったのに対し、経済危機発生の翌年にあたる1998年には61.9%にまで急速に上昇し、2004年には79.0%にまで到達している [韓国労働部ほか, 2004, p. 4]。これらの影響によって、大企業における若年層の雇用の割合が低下している。従業員300人以上の大企業における若年層が占める割合は、1996年の場合36.7%であったのに対し、1998年は30.0%に、2003年には25.2%まで低下している [図表18]。

(b) 中小企業への就職回避

労働力不足率は、従業員5～9人規模の事業体が最も高く、事業体規模が小さいほど労働力不足率が高くなっている [図表16, 17]。2007年における労働力不足人

員の累計構成比の項目を見ると、従業員100人未満の事業体が80.6%、従業員300人未満の事業体が93.8%に達する [図表17]。このように韓国では中小企業における労働需要の割合が高い。特に大学生が敬遠しがちである製造業の中小企業における人手不足が深刻であり、製造業における従業員300人未満の企業の労働力不足率が4.16%と高い [韓国労働部, 2007, p. 15]。

図表14の労働力不足人員の累計構成比についてより詳しく見ると、従業員30人未満の事業体で既に50%台に達している。これは、中小企業のなかでも小規模な企業で人手不足が深刻な状況であることを意味している。一方韓国では、他の先進諸国に比べて中間規模の企業が少なく、大学生が大企業への就職に失敗した場合に雇用の受け皿になるような中間規模の企業の雇用規模は小さい [クム・ジェホ, 2007, p. 47]¹⁶⁾。韓国経済における大企業と中小企業の二重構造は、このようなかたちで労働市場にも反映されており、若年層にとっては自らが満足できるような職場に就職できるまで準備・探索活動を続けるか、それとも深刻な人手不足に直面している小規模の企業に就職するかという二者択一を迫られるケースが度々見られる。

しかし大学生の就職観の項目で述べたように、多くの大学生は中小企業を回避しようとする傾向が見られる。その理由として、まず大企業と中小企業間の賃金格差が大きいことが挙げられる。25～29歳の年間給与総額の場合、従業員500人以上の事業体と300人未満の事業体との間に800万～1,300万ウォン台（男性700万～1300万ウォン台、女性800万～1,300万ウォン台）の格差が発生している [図表14]。2007年の1人以上全世帯の1ヶ月の家計支出の平均が2,364,895ウォンである [韓国統計庁KOSIS, <http://www.kosis.kr/> 2009年2月7日検索]。これを単純に1年に換算すると約2,837万9千ウォンになる。この金額は大学4年生が希望する年俸（2,890万ウォン、図表13）に近い金額であると同時に、従業員300人未満の中小企業に就職した20代大卒の年間給与金額 [図表14] を上回る額である。また、大企業より中小企業のほうが非正規労働者が占める割合が高く¹⁷⁾、雇用が不安定である。韓国経営者総協会（2008b）の調査によると、回答に応じた中小企業において新入社員の36.6%が1年以内に退職しており¹⁸⁾、その理由として処遇が相対的に劣悪であるにもかかわらず、大卒新入社員に対する雇用管理が十分にできていない点が挙げられている [韓国経営者総協会, 2008b, p. 15]。

4. 雇用推進インフラに関する問題

(a) 職業斡旋機関・教育機関による雇用推進の不振

韓国では、公共・民間雇用斡旋機関や大学の職業紹介機関が若年層の雇用促進に与える効果が小さい。卒業・中退した若年層就業者の就職経路についてまとめたものが図表19であり、以下のような特徴が見られる。まず、高卒以下、大卒以上ともに「新聞、雑誌、インターネットなどの応募」が多い（高卒以下31.4%、大卒以上24.9%）。また、高卒以下は「家族、知り合いの紹介」の割合（31.5%）が高いのに対し、大卒以上が「公開試験」の割合（28.5%）が高い。さらに、高卒以下、大卒以上ともに、公共・民間職業斡旋機関、学校内就業紹介機関、職業（就業）博覧会などを通じて就職した者の割合（高卒以下6.5%、大卒以上5.9%）がとても低い。

また、公共・民間雇用斡旋機関や大学の職業紹介機関で職業教育・訓練を受ける若年層が少ない。そもそも韓国では、職業教育・訓練を受けた経験のある若年層の割合が少ない。韓国統計庁（2008a）の調査によると、2008年5月における若年層の総人口（982万1千人）のうち、職業教育・訓練を受けた経験がある者は149万6千人と総人口の15.2%にすぎない〔韓国統計庁，2008a, p.7〕。さらに、どこで職業教育・訓練を受けた経験を受けたのかに関する項目では、約7割が私設学院（69.3%）であり、公共団体が運営する訓練機関（8.4%）、職業能力開発訓練法人（9.7%）、非営利法人・大学など（5.9%）はそれぞれ1割を切っている状態である〔図表20〕。

図表19 若年層就業者の就業経路

(2008年5月, 単位:千人)

	高卒以下	大卒以上
卒業・中退の就業者	1,203 (100.0%)	2,268 (100.0%)
家族、知り合いの紹介・推薦	379 (31.5%)	368 (16.2%)
その職場の労働者の紹介・推薦	203 (16.8%)	230 (10.1%)
学校(学院)の先生の推薦	86 (7.1%)	220 (9.7%)
新聞、雑誌、インターネットなどの応募	378 (31.4%)	565 (24.9%)
公開試験	60 (5.0%)	647 (28.5%)
特別採用	21 (1.7%)	104 (4.6%)
公共・民間職業斡旋機関、学校内就業紹介機関、職業(就業)博覧会など	78 (6.5%)	135 (5.9%)

出所：韓国統計庁（2008a），p.9に加筆・修正を加えて作成。

図表20 若年層が職業教育・訓練を受けた機関

(2008年5月, 単位:千人)

職業教育・ 訓練の経験 がある者	公共団体が 運営する訓 練機関	職業能力開 発訓練法人	非営利法人, 大学など(注 1)	私設学院	その他(注2)
1,496 (100.0%)	126 (8.4%)	145 (9.7%)	88 (5.9%)	1,036 (69.3%)	100 (6.7%)

(注1) 非営利法人・団体, 大学・大学院, 生涯教育施設。

(注2) 事業主, 事業主団体, その他。

出所: 韓国統計庁 (2008a), p. 7

(b) 大学における職業教育の問題

韓国では大学への進学率が高まっているにもかかわらず、大学で職業教育を受けている者の割合は少ないことから、大学の職業教育の不十分さに対する批判が度々見られる。チェ・チャンギユンほか (2006) が4年制大学を卒業した新入社員を対象に大学教育の満足度に対する5段階による評価 (5:とても満足, 4:だいたい満足, 3:普通, 2:だいたい不満足, 1:とても不満足) の調査では、「現場実習・インターシップなどの職業現場体験教育」(2.59) の満足度が最も低く、人文・社会系では「実験・実習教育」の満足度 (2.69) が低い [チェ・チャンギユンほか, 2006, p. 19]。また教育の内容については、「学問的内容の重視」の満足度 (3.39) に比べて「実用的内容の重視」の満足度 (2.92) が低くなっている [Ibid., p.19]。このように就職・実務に関連した教育に対する満足度が相対的に低い。

大学においては、問題の総合的解決力を養成する目的で理論を習得させることに重点をおく一方、自己分析、職業探索、進路計画など教員・就職関連部署からの進路指導が十分に行われておらず、インターンシップなど現場体験プログラムが進路指導と連携していないために十分な効果を発揮できずにいる [チョン・テクス, 2004, pp 13-15]。韓国雇用情報院 (2008) が2006年10月から12月にかけて行った調査によると、3年制である専門大学の場合、2年生の終わりまでに9割が職業目標の設定ができているのに対し、4年制大学の場合、4年生以降になって職業目標の設定ができた学生が4割に達する [韓国雇用情報院, 2008, p. 15]。イ・ジヨンほか (2005) が大学4年生を対象に行った調査によると、自己分析によって自らが求める職業に対して質的により良くアプローチできる可能性がある一方、進路に対する明確な方向性や目標を持たないほど就職活動が活発に行えなくなるという結果

が導き出されている¹⁹⁾。したがって、大学における職業教育の不十分さは、大学生の就職に関する目標設定を遅らせており、活発な就職活動を阻むことで就職率を下げる要因として作用しているものと考えられる。

IV. おわりに

以上、韓国における若年層の失業・未就業問題に関する一考察を行ってきた。韓国における若年層の失業・未就業問題を引き起こす原因は、韓国が従来から抱えている社会問題に密接に関連している。

まず、雇用のミスマッチは、大企業と中小企業の二重構造の深化という経済構造上の問題の影響を強く受けたものである。韓国においては高度成長期に成長第一主義のもと大企業集団（財閥）に依存する経済構造ができあがった結果、公正な競争が阻害され、大企業と中小企業間の二重構造による成長の不均衡を招いたことが、IMF経済危機の一因となり、中小企業の成長・発展を遅らせることになった〔権五景, 2005, p.9〕。そのため、中小企業は資金不足などの経営不安を抱えながら労働力不足に直面しており、その影響を受け中小企業労働者は低賃金・不安定雇用・劣悪な労働条件で働かざるをえないのが現状である。したがって、若年層は中小企業に展望を見出せず就職を回避しようとする傾向が見られる。

次に、政府は若年層が企業に就職するための「仲介者」としての役割を果たさなければならぬが、未就業問題の大幅な改善に結びついていない。これは、政府による雇用セーフティーネットの整備が十分に進んでいないことに起因する。韓国の場合、積極的労働市場政策を行うための財政的基盤が弱い²⁰⁾ため、職業訓練や雇用促進、仕事の創出に制約が課されている。また、若年層の失業対策に予算を投入しても正規職の仕事の増加をもたらしていない²¹⁾。若年層の公式統計上の失業率が他の先進国に比べて低いのが、これは公共機関を通じた求職活動を行わないために失業者として計上されていないことが一因であり、公共機関の職業訓練・斡旋を通じた就職活動に対する若者の期待の弱さを反映しているとも考えられるであろう。

さらに、大卒を中心とした若年層の「要求貫徹型」の就職観は、韓国社会における儒教倫理や教育観の影響を強く受けている。儒教倫理の影響を従来から受けてきた韓国社会では、親に対する「孝」が重視され、中央志向と相まってソウルでの出世を願い、子供の教育のために大都市に移住するケースが度々見られるほど教育熱が高く〔伊藤, 1996, p. 75, 76, 235〕、子供への私教育費が家計への大きな負担に

もなっている。このような背景から、若者と親は勉強に費やした費用と時間に見合
い、家族の体面を守るような水準の学歴や就職を希望し、満足ができる職場が見
つかるまで家族も支援するケースが多い。したがって、今後若年層の失業・未就業
問題の改善のためには、経済的要因のみならず上記の社会心理的要因も考慮しなが
ら、政府・企業・教育機関による対策が検討される必要があるといえよう。

注

- 1) 「88万ウォン世代」は、ウ・ソクフンがイタリアの「千ユーロ世代」をヒントにして作っ
たことばであり、88万ウォンは、ウ・ソクフンが推算した20代の税引き前平均月給の
金額である [ウ・ソクフンほか, 2007 (金友子ほか訳, 2009)]。
- 2) EU15カ国 (EU-15) とは、オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、
フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、イタリア、ルクセンブルグ、オランダ、
ポルトガル、スペイン、スウェーデン、英国を意味する [OECD GLOSSARY OF STA-
TISTICAL TERMS, EU15 (<http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=6805>) 2009年2
月2日検索]。
- 3) 春木 (2005) は、韓国における大学進学率の急上昇の要因として、①高等教育機関
の増加、②少子化を挙げている [春木, 2005, p. 132, 133]。また、女性の高等教育機
関への進学率が高くなっている一因として、学歴が結婚市場で有利に働く (高学歴男
性との結婚のためには自身も高学歴であることが望まれる) ことを指摘している [*Ibid.*,
p. 133]。
- 4) 専門大学とは、1979年から専門学校と初級大学 (日本の短大に相当) が一元化され
た韓国の短期高等教育機関である [NAVER辞典 (<http://100.naver.com//100.nhn?docid=134584>) 2009年3月4日検索]。
- 5) 韓国では、大学入試予備校、資格・公務員受験等の専門学校、学習塾などを総じて「学
院」と表現する。
- 6) 韓国企業は、大学生の新卒採用を行う際に成績 (GPA) を評価基準の一つとして用
いる場合が多いため、単位が取得できていても成績評価が悪い科目を再履修する学生
が数多く存在する。
- 7) 韓国雇用情報院 (2007) が大学生を対象に行った調査によると、46.3%が就職のため
に海外留学や語学研修が必要だと感じており、36.6%が実際に語学研修を準備してい
ると回答した。
- 8) チュ・ムヒョンほか (2008) の調査によると、希望する職場への就職のために準備・

- 待機する期間に関する質問に対して1年が37.2%，2年が9.5%，3年が2.5%，3年以上が3.6%であった [チュ・ムヒョンほか，2008，p. 65]。
- 9) 韓国統計庁 (2008a) の調査によると，(3年制を含む) 大卒若年層の38.3%が在学中に休学を行ったことがあり，休学経験者の平均休学期間は2年5ヶ月(男子2年10ヶ月，女子1年3ヶ月)である [韓国統計庁，2008a，p. 5]。
- 10) 2007年における4年制大学から大学院への進学率は9.9%である [教育人的資源部，韓国教育開発院，2007，p. 12]。大学院進学率は毎年10%程度であるが，大学進学率の上昇による大学生の増加，社会人生活を経て大学院へと進学する若者の増加により，大学院進学者数は増加している [福島，2007，p. 166]。なかには，「一流大学に進学できなかった若者が一流大学の大学院へ進学することで，学歴をリセットするケースが多く見られる」 [Ibid.，p. 167-168]。
- 11) 採用競争率は，採用志願者数を最終合格者で割った比率である [韓国経営者総協会，2008a，p. 2]。
- 12) 韓国統計庁 (2008a) の調査によると，就職関連試験の準備を行った若年層のうち，一般職公務員の試験の準備を行っていた者が36.2%，考試・専門職の準備を行っていたものが14.0%であった [韓国統計庁，2008a，p. 8]。ここで一般職公務員とは，7～9級公務員 (日本の地方公務員初・中級に相当) であり，考試・専門職とは，「行政高級公務員，外務公務員などに任用される専門公務員試験と司法試験」を意味する [裴海善，2008，p. 106]。
- 13) ソウル市を例に挙げると，2008年の7～9級公務員試験では，競争率が72倍 (志願者12万8千人中1,833人が合格) であった [JOINS(インターネット中央日報)，2008年11月21日記事]。
- 14) チェ・チャンギユンほか (2006) による調査によると，調査対象企業の67.7%が随時採用の形態をとり，26.9%が随時採用と特定時期の一括採用を併用していると回答した [チェ・チャンギユンほか，2006，p. 51]。
- 15) 企業が新卒採用より中途採用を選択するようになった背景として，大学新卒者が即戦力の人材として十分に育成されていないという企業側の判断があるものと考えられる。チェ・チャンギユンほか (2006) が企業の4年制大学・専門大学を卒業した新入社員を対象に行った調査によると，「大学が企業で必要とする人材を育成しているか」に対する評価で，「そうでない」(69.2%，内訳：「全くそうでない」5.2%，「そうでない方だ」64.0%) が「そうだ」(30.8%，内訳：「全くそうだ」0.4%，「そうである方だ」30.4%) を大幅に上回っている [チェ・チャンギユンほか，2006，p. 25]。

- 16) 韓国統計庁（2008b）の調査によると、2007年12月31日時点において、従事者が100～299人の事業体は538,077個と全体のわずか0.3%であり、100～299人の事業体に属する従事者数は1,575,457人と全体の9.9%に過ぎない [韓国統計庁, 2008b, p. 7, 13]。
- 17) キム・ユソン（2008）は、韓国統計庁の「経済活動人口付加調査」（2008年3月）を用いて事業体規模別の非正規労働者の割合をまとめ、事業体規模が小さくなるほど非正規労働者が占める割合が高くなることを示している [キム・ユソン, 2008, p. 138]。詳細は下表のとおりである。

事業体規模（人）	1～4	5～9	10～29	30～99	100～299	300～
非正規職の割合（%）	86.9	68.7	53.4	39.3	30.6	19.3

出所：キム・ユソン（2008），p.138。

- 18) 韓国経営者総協会（2008）の調査によると、回答に応じた大企業の場合、新入社員の21.0%が1年以内に退職している [韓国経営者総協会, 2008, p. 15]。
- 19) このため、大学における職業教育や進路指導に対する学生からの要望が学生・企業双方から強まっている。チェ・チャンギユンほか（2005）が4年制大学の学生に行った調査によると、「今後大学で強化されるべき内容」に関する5段階評価の回答（5：とても必要，4：だいたい必要，3：普通，2：だいたい不必要，1：とても不必要）では、実験・実習教育（4.6）、現場実習やインターンシップなど職業現場体験教育（4.5）、情報活用教育（4.4）などが高い数値となっている [チェ・チャンギユンほか, 2005, p. 76]。一方、チェ・チャンギユンほか（2006）が企業の人事担当者に対して行った同じ設問で、4年制大学の場合、職業現場体験教育（人文社会系列4.02，理工系列4.23）と情報活用教育（人文社会系列4.06，理工系列4.02）などが4点台を記録し、実験・実習教育については、人文社会系列が3.87，理工系列が4.32であった [チェ・チャンギユンほか, 2006, p. 33]。
- 20) OECDの統計によると、韓国の場合、公共支出がGDPに占める割合は0.37と米国（0.38，2006～2007年）と類似しており、日本（0.59，2006～2007年）、ドイツ（2.97，2006年）、英国（0.61，2006～2007年）、スウェーデン（2.32，2006年）、OECD平均（1.52，2006年）を下回っている [OECD, 2008, pp. 360-366, TABLE J]
- 21) 韓国政府は2004年から2006年にかけて若年層の失業対策に2兆1,514兆ウォンを投入したが、予算が投入された期間において15～29歳の仕事の数は34万6千個減少しており、創出された仕事もほとんどが低賃金の非正規職であると指摘されている [インター

ネット朝鮮日報, 2006年10月3日]。

参考文献

OECD[2008] Employment Outlook.

O' Higgins, N.[2001] Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective, International Labour Office: Geneva.

伊藤亜人 [1996] 『暮らしがわかるアジア読本 韓国』 河出書房新社。

權五景 [2005] 「通貨危機後, 韓国中小企業は改善されたか」『長岡大学紀要』No.3.

朴昌明 [2009] 「韓国の労働市場と労使関係」国際高麗学会日本支部 2009年度学術大会シンポジウム報告資料。

春木育美 [2005] 「韓国における高学歴女性の就業問題の構造的要因とその是正策に関する研究」『ジェンダー研究』(東海ジェンダー研究所)No. 8.

福島みのり [2007] 「韓国社会における高学歴化と生存戦略」『現代の理論』No. 13.

裴海善 [2008] 「韓国の若年雇用の実態と対応」『筑紫女学園大学・筑紫女学園大学短期大学紀要』No. 3.

教育人的資源部, 韓国教育開発院 [2007] 『2007就業統計分析資料集』.

권혜자 (クオン・ヘジャ) [2008] 「청년층 고용 동향 및 청년층 취업준비생의 변화 (青年層雇用動向及び青年層就業準備生の変化)」권혜자 (クオン・ヘジャ), 김두순 (キム・ドゥスン), 이주현 (イ・ジュヒョン) 『청년층 고용문제와 정책과제 (青年層雇用問題と政策課題)』 韓国雇用情報院。

금재호 (クム・ジェホ) [2007] 「청년실업의 현황과 원인 및 대책 (青年失業の現状と原因及び対策)」『社会科学論叢』(崇実大学校社会科学研究院)No. 9.

김경근 (キム・ギョングン) [2003] 「한국사회의 교육열과 청년실업 (韓国社会の教育熱と青年失業)」『教育学研究』 Vol. 41, No. 4.

김유선 (キム・ユソン) [2008] 「2008년 비정규직 규모와 실태 (2008年非正規職の規模と実態)」『労働社会』No. 134.

남재량 (ナム・ジェリヤン) [2008] 『노동시장의 동태적 특성에 관한 연구 (労働市場の動態的特性に関する研究)』 韓国労働研究院。

박우성 (パク・ウソン) [2001] 「경제위기 이후 인적자원관리 변화실태와 과제 (經濟危機以後の人的資源管理の変化の実態と課題)」박우성 (パク・ウソン), 노용진 (ノ・ヨンジン) 『경제위기 이후 인적자원관리 및 노사관계 변화 (經濟危機以後の人的資源管理及び労使関係の変化)』.

- 우석훈 (ウ・ソクフン), 박권일 (박·クォンイル) [2007] 『88만원 세대: 절망의 시대에 쓰는 희망의 경제학 (88万ウォン世代: 絶望の時代に書く希望の経済学)』 레디앙 (레디앙). (金友子, 金聖一, 朴昌明訳 [2009] 『韓国ワーキングプア88万ウォン世代: 絶望の時代に向けた希望の経済学』 明石書店。)
- 이지영 (イ·ジヨン), 장재운 (찬·ジェユン), 김명언 (김·ミョンオン) [2005] 「대학 4학년생들의 진로미결정, 직업탐색행동 및 구직 성과 간의 관계(大学4年生たちの進路未決定, 職業探索行動及び求職成果の間の関係)」 『韓国心理学会誌』 Vol. 11, No. 1.
- 전택수 (チョン·テクス) [2004] 「청년실업 해소와 교육·문화의 역할 (青年失業の解消と教育·文化の役割)」 『文化經濟研究』 Vol. 7, No. 1.
- 정인수 (チョン·인스), 김기민 (김·기민) [2005] 『청년층의 실업실태 파악 및 대상별 정책과제 (青年層의失業實態把握及び対象別政策課題)』 韓國勞働研究院。
- 주무현 (츄·ムヒョン), 강민정 (칸·민지ョン), 박세정 (박·세지ョン) [2008] 『大学生職業選好實態調査』 韓國雇用情報院。
- 채창균 (채·찬기윳), 최지희 (채·지희), 김안국 (김·안국), 오호영 (오·호영), 옥준필 (옥·지윳필) [2005] 『청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발 I (青年層の労働市場移行と人的資源開發 I)』 韓國職業能力開發院。
- 채창균 (채·찬기윳), 최영섭 (채·영섭), 오호영 (오·호영), 김승보 (김·승보), 옥준필 (옥·지윳필), 정재호 (チョン·지호) [2006] 『청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발 II (青年層の労働市場移行と人的資源開發 II)』 韓國職業能力開發院。
- 韓國經營者總協會 [2008] 「『대학 신입사원 채용 동향과 특징 조사』 결과 (『大卒新入社員採用動向と特徴調査』 結果)」。
- 韓國教育開發院 [2008] 『2008 간주된 교육통계 (2008取りまとめた教育統計)』。
- 韓國雇用情報院 [2007] 「대학생 46.3%가 “취업위해 어학연수 필요성 느껴” (大学生46.3%가 “就業のため語学研修の必要性を感じる”)」 (8月報道資料)。
- [2008] 「대졸자 65%가 졸업후 6개월 이내 첫 일자리 구해 (大卒者65%가卒業後6ヶ月以内に初めての仕事を手に入れる)」 (3月報道資料)
- 韓國勞働部 [2007] 『勞働力需要動向調査報告書』。
- 韓國勞働部, 韓國勞働研究院 [2004] 「青年失業原因分析」。

韓国労働研究院 [2005] 『KLI労働統計』。

—— [2008] 『KLI労働統計』。

韓国統計庁 『経済活動人口年報』 各年度。

—— [2008a] 「経済活動人口付加調査(青年層, 高齢層)結果」(5月報道資料)。

—— [2008b] 「2007年事業体基礎統計調査暫定結果」(9月報道資料)。

OECD. Stat Ectracts (<http://stats.oecd.org/>)

韓国銀行経済統計システム (<http://ecos.bok.or.kr/>).

韓国統計庁KOSIS (<http://www.kosis.kr/>).

インターネット朝鮮日報 (<http://www.chosunonline.com>)

JOINS (インターネット中央日報) (<http://article.joins.com>).

NAVER辞典 (<http://100.naver.com/>).