韓国社会の高齢化とその帰結
年齢別労働力率を通じて考える

有田　伸
（東京大学）

1．特集にあたって

（1）本特集の経緯と趣旨

本特集「高齢化する韓国社会――その帰結と課題」は、2016年度研究大会（2016年11月26・27日、京都大学にて開催）の同名の共通論題を基にするものである。

筆者は企画委員（当時）として本共通論題の立案に携わったのであるが、「韓国社会の高齢化」というテーマが、本学会にとって重要であると感じた理由は、大きく次の2つであった。第1に、高齢化という現象が影響を及ぼす社会的領域はきわめて広く、その全体像の把握と理解のためには、学際的なアプローチが要される。社会科学諸分野の会員によって構成され、学際性を特長として持つ本学会は、この問題に取り組むために最適な場の1つであるだろう。

第2に、高齢化現象とその影響の検討に際しては、地域研究の視点が（案外）有効性を持つ。人口構造は社会のもっとも基礎的な構造の1つであり、その変動も、何らかの単純かつ普遍的な法則に規定されているように感じられなくもない。しかし実際には、人口構造の変化とその帰結には、制度や規範をはじめ、個々の社会のさまざまな背景条件が複雑に絡み合っている。それらの作用を十全にとらえるために地域研究の視点は有効であり、地域研究的なアプローチは、各ディシプリン内における諸研究とはまた異なる新たな成果をもたらしてくれる可能性がある。急速に進行する高齢化という事象それ自体が研究対象として重要であるのはもちろんのことであるが、それに加えて以上2つの理由から、この問題を共通論題のテーマとして設定した。

（2）状況の概観・課題の設定

当日の共通論題では、まず司会を担当した筆者が以上のような趣旨の説明を行い、さらに状況の概観と課題の提示を行った。その内容を簡単にまとめておきたい。

これまでも指摘されてきたように、韓国の合計出生率は、日本以上に急速に低下してきた（図1参照）。その結果、1980年代にはすでに日本と同程度の低い水準に至っており、2000年代以降は日本よりも低い。

このような少子化は当然ながら、社会の高齢化を帰結する。総人口中の高齢者率（65歳以上人口比率）の推移に示した図2によれば、韓国における高齢者率は2000年代以降急速に上昇し、将来人口推計によれば、2050年には40％近くにまで達する見込みである。このような高齢者率の上昇も、日本以上に急速なものである。

さらに、このような急速な高齢化現象に関して検討が要される課題として、たとえば以下のようなものが考えられるのではないか、とした。

（a）急速な高齢化は、韓国社会に何をもたらすのか？あるいは何をもたらしたのか？
（b）急速な高齢化によって、いかなる課題がどのように生じているのか？またそれは、どのように解決され得るのか？
（c）急速な高齢化は、今後の韓国研究にいかなる問題を提起するのか？

もちろん以上の課題を示しはしたものの、これらにこだわることなく、自由に議論を展開して頂きたい旨を報告者の方々にはお願いし、趣旨説明を終えた。

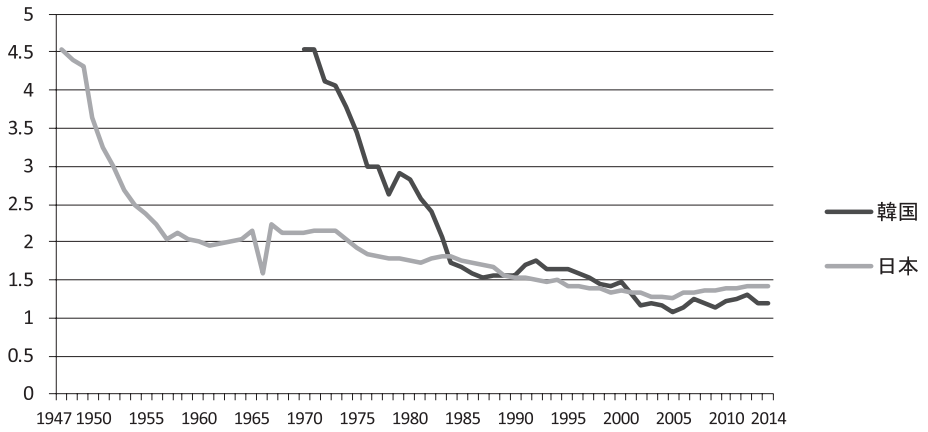

図１　合計出生率の推移
（データ）日本：「人口動態統計」、韓国：「出生統計」

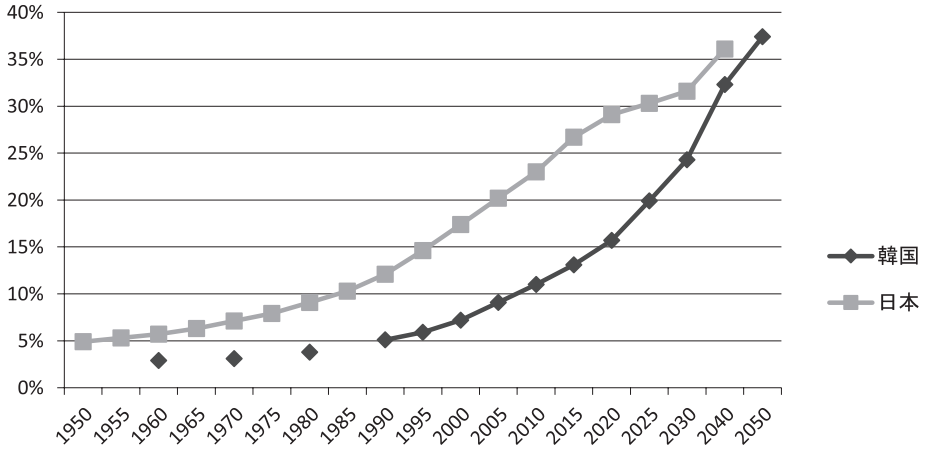

図２　高齢者率の推移
（データ）日本：「国勢調査」（～ 2010）、「人口推計」（2015）、「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）」（2020 ～）、韓国：「将来人口推計」

(3) 各論文の紹介

この共通論題には、経済分野から高安雄一会員、社会・家族分野から金香男会員、政治分野から大西裕会員、社会政策分野から金成垣会員（報告順）にご登壇いただき、それぞれ大変貴重なご報告をいただいた。この場を借りて、改めて心よりお礼申し上げたい。このうち、大西会員の論稿は別の媒体に掲載予定であり、本特集には高安会員、金香男会員、金成垣会員の論稿を収録させていただいている。

高安雄一会員の論文「韓国における高齢化の帰結と課題――経済学によるアプローチ」は、少子高齢化が韓国経済に与える影響を経済学の視点から検討し、その対処策、ならびにこの問題に関して韓国研究が担うべき課題と役割について論じたものである。経済学的にみれば、少子高齢化は、労働力の減少と貯蓄率（ならびにそれと強く関連する投資率）の低下を通じて、経済成長率を低下させるものと考えられる。実際、成長会計分析の結果は、これらの要因がこの間、そして今後の韓国の潜在成長率の低下の主要な要因となっていることを示す。少子高齢化に起因する労働投入と資本投入の寄与の縮小傾向に大きな変化はないため、韓国経済が今後も一定の成長率を維持するために

は、全要素生産性（TFP）の寄与を高めるしかない。さらに少子高齢化は社会保障費の増大をもたらし、将来的には社会保障水準の引き下げ、あるいは国民の負担水準の引き上げが必要となる。本論文が主張しているように、社会保障制度の十分な整備がなされていない段階で急速な高齢化を経験している韓国の事例は、今後同様の高齢化を経る可能性が高い他のアジア諸国に対して貴重な示唆を与え得るものであり、その意味でも韓国研究が担うべき役割は大きい。

金香男会員の論文「韓国の高齢者と家族の変容――『家族扶養・介護』と『扶養・介護の社会化』の狭間で――」は、韓国社会における高齢者扶養と介護の体制が、こんにちどのように変容しており、どのような問題に直面しているかを論じたものである。福祉の充実よりも経済の成長が優先されてきた韓国では、高齢者の扶養と介護はこれまで主に家族によって担われてきた。親に対する「孝」規範も、このような家族による高齢者扶養を下支えしてきたものと考えられる。しかし家族構造の変化をはじめとする社会のさまざまな変化を受け、家族による高齢者扶養は、近年実態の面でも規範の面でも弱まっており、代わりに国や社会の積極的な関与を求める声が高まっている。にもかかわらず、社会保障制度は高齢者の生活を支えるために十分な役割を果たし得ておらず、結果的に高齢者は自ら生活を支えなければならない、という大変厳しい状況に置かれてしまっている。本論文は、社会の急激な変化のなかで、開発主義体制下で築かれた高齢者扶養と介護の仕組みが機能しなくなってしまっており、かといってそれに代わる十分な福祉体制を未だ築けているわけでもない高齢化社会韓国の苦悩を示しているといえよう。

金成垣会員の論文「現役世代の生活基盤から考える韓国の年金問題」は、多くの高齢者の生活の基礎となる国民年金制度の問題点を、この制度を支える現役世代の生活基盤と関連付けて論じ、さらにその解決策の検討を行ったものである。本論文ではまず、世界的にみた場合でも韓国の高齢者層の貧困率は際立って高い、という事実が紹介された上で、本来高齢者の生活を保障するはずの国民年金制度が、保険料を納付する現役世代の生活の不安定さのために、十分にその機能を果たしていないことが指摘される。そして、韓国社会における現役世代の生活を不安定化させている要因として、(1) 若者の就労困難とその結果としての低い就業率、(2) 労働市場における大きな報酬格差と中小企業・非正規職就業者の報酬・雇用安定性の低さ、(3) 自営業層の事業環境の劣悪さ、を挙げる。韓国では、これらの要因により、現役世代の安定的な保険料納付が難しくなり、結果的に高齢者の貧困が十分に解決されないままとなってしまっているのである。本論文からは、拡大する高齢者の生活が十分に支えられるためには、何よりも現役世代の雇用の安定性の確保が重要であることがわかる。

なお「有権者としての高齢者の比重は大きく、またその投票率も高いにもかかわらず、なぜ高齢者の福祉は十分に実現されないのか」という問いの検討を通じ、韓国の福祉政治、ならびに福祉政治研究について論じた大西裕会員の報告「韓国におけるシルバーデモクラシーの可能性――文献サーベイから」の内容は、近刊の『アジア経済』誌にレビュー論文として掲載予定であるとうかがった。刊行後すぐに同誌のウェブサイトにて公開予定とのことであるので、こちらもぜひお目通しいただきたい。

2. 高齢化の社会的インパクトを左右する要因

以降では、共通論題における趣旨説明の内容をさらにふくらませる形で、筆者自身による試論的な検討を行っていくこととしたい。趣旨説明の際、筆者は高齢化問題に対する地域研究的視点の有効性を主張する上で、それぞれの年齢が持つ「意味」が社会間で異なっており、そのことが純粋な人口現象としての高齢化の社会的な帰結を一定程度異ならせている可能性に触れた。

その1つの例として、韓国月刊誌の少子高齢化に触れた記事[1] 中の人口ピラミッド図に、15歳と65歳のみならず、25歳と55歳のラインにも目盛が加えられ、それらの年齢が強調されている点に着目した。生産人口年齢の一般的な下限である

15歳、ならびに「高齢者」の一般的な下限年齢である65歳を年齢別人口構成の代表的な区分線とすることは、他の社会でも一般的である。これに対し、高齢化に関する議論の際に25歳と55歳という年齢に着目するのはそれほど一般的ではなく、韓国社会の状況を考慮してのことと考えられる。すなわち、25歳に目盛が加えられたのは、高学歴化が進み、また新規学卒者の就職が困難さを増すなかで、若者の実質的な就職年齢が25歳（あるいはさらに遅い年齢）となっている状況を反映したものと考えられ、また55歳は、韓国において以前一般的であった定年退職年齢であり、企業等に勤めているひとびとが安定的に雇用され得る年齢としての意味が込められているものと推測される。

この例からもうかがえるように、「ひとびとが何歳から何歳まで安定的に就業する（できる）のか」は、それぞれの社会の雇用や教育に関する制度・慣行によってかなり異なる可能性がある。そして高齢化によって社会が直面する課題のうち、もっとも重要なものの1つが、総人口中の就業人口比率の減少であることは言うまでもない。就業人口比率の減少は、税負担や社会保障負担能力の低下を招き、国家財政や社会保障制度に深刻な影響をもたらしかねないためである。そのように考えれば、高齢者人口の増加による社会的なインパクトは、若年・壮年層、あるいは老年層のうち、どの程度のひとびとが就業の意思を持つかによって、ある程度異なってくる可能性があるだろう。

このような問題意識から、以降では、韓国社会の年齢別労働力率を時系列比較、ならびに日韓比較の視点から検討し、韓国の年齢別労働力率にはどのような特徴があるのか、またそれらの特徴が高齢化現象のインパクトにどのような作用をもたらしているのかを考察していく。さらに、韓国においてこの間急速に進行した若年層の労働力率の低下に焦点を当て、高齢化現象との関連、ならびにその要因を高学歴化や就職問題などと関連付けながら論じていく。本稿で特に若年層に着目するのは、高齢化の進行とともにマンパワーとしての役割がますます高まるはずの若年層において、近年労働力率が目立って低下しており、そのことが今後、高齢化が韓国社会にもたらす影響を一層深刻なものとしてしまうおそれがあるためである。

以上を通じ本稿では、人口の高齢化が韓国社会にもたらすインパクトは、高齢者以外の年齢層（若年層・壮年層）のあり方に大きく規定されており、さらに社会の制度的な背景条件によっても左右されている事実を示し、そのような視点から問題解決の方向を検討していくことをねらう。

3. 年齢別労働力率の日韓比較

まずは韓国における年齢別労働力率[(2)]がどのような水準にあり、それが社会全体の労働力率とどのように連関しているのかを、日本との比較の観点から概観しておこう。

図3は男性の、そして図4は女性の5歳刻みの年齢別労働力率（2014年）を日本と韓国に関してそれぞれ示したものである。まず男性についてみると、韓国の労働力率は10代後半から20代において日本よりもかなり低く、特に20代前半では25ポイントもの差が生じている（日本：68.6%、韓国：43.9%）。このような若年層における韓国の労働力率の低さは、後に詳述するように、大学進学率の高さ、兵役義務の存在、就職準備の長期化などによって生じているものと考えられる。その後30代以降では90%を超えるが、50代後半から90%を切り、日本よりもやや低い。ただし、65歳以上では大小関係が逆転し、日本の30.2%に比して、韓国では42.9%と逆に高くなっている。十分な年金を受給している高齢者が相対的に少ないことが、韓国の老年層の労働力率を高めている一因と考えられる。

次に女性についてみると（図4）、30代でいったん労働力率が下がるM字型カーブを描く点は同じであるが、労働力率自体は、日本よりも韓国の方が概して数ポイントから10数ポイント低い。ただし、65歳以降においてはやはりそれが逆転し、韓国（23.8%）の方が日本（14.5%）よりも高くなっている。

以上のように、韓国の年齢別労働力率は、65歳以上では日本を上回っているものの、それ以外の年齢層では日本よりも低い。にもかかわらず、それぞれの図の凡例に示したように、社会全体の労

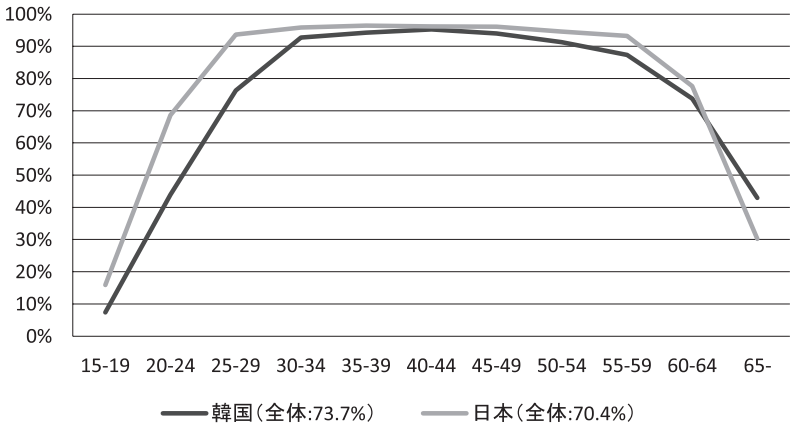

図３　年齢別労働力率（男性：2014 年）
（データ）日本：「労働力調査」、韓国「経済活動人口調査」（失業者は求職期間 1 週間）。以下の図表も特に断りの無い限り、同じ統計資料に基づく。

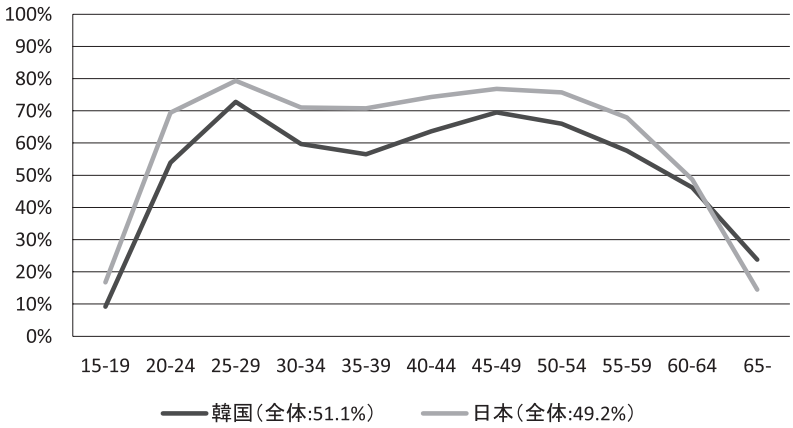

図４　年齢別労働力率（女性：2014 年）

働力率（15 歳以上人口中の労働力人口比率）は男女とも韓国の方が日本よりも若干高いのである。

年齢別労働力率を用いて表せば、社会全体の労働力率は、それぞれの年齢集団の労働力率の、それぞれの年齢集団の構成比による重み付け平均となる。具体的には、r_i を年齢集団 i の労働力率とし、p_i を年齢集団 i の人口構成比とすると、社会全体の労働力率 r に関しては次のような関係が成り立つ。

$$r = \sum r_i p_i$$

この点をふまえると、韓国と日本の間に社会全体の労働力率の差が生み出されるメカニズムとして、理論的には次の 2 つの可能性が考えられる。第 1 の可能性は、日本と韓国の間で年齢別人口構成（p_i の構成）がまったく同じであり、年齢別労働力率（r_i）の違いによって 2 つの社会の間の全体労働力率の違いが生じる、というものである。上述の年齢別労働力率の違いを前提としても、たとえば（韓国の労働力率が日本を上回る）65 歳以上の人口構成比がきわめて大きい場合、社会全体の労働力率も韓国が日本を上回ることが理屈の上ではあり得る。

第 2 の可能性は、たとえ年齢別労働力率（r_i）がまったく同じであっても、年齢別人口構成（p_i の

構成）が異なることによって、社会間で全体労働力率の違いが生じる、というものである。たとえば、日本より韓国の方が（一般に労働力率が高い）若年・壮年者が相対的に多く、（一般に労働力率が低い）高齢者が少ない場合、韓国の方が社会全体の労働力率が高くなる可能性がある。現実的には、これら２つのメカニズムが共に働く場合も多いであろうが、以上のように両者を区別することで、日本と韓国の全体労働力率の違いが生じる理由をより詳しく特定することが可能となる。

表１はこのために、要因分解のアイディアに基づき、日本、韓国それぞれの年齢別労働力率を、日韓それぞれの年齢別構成比で掛け合わせた値を示したものである。男女それぞれ４つの数字のうち、左上は、韓国の年齢別労働力率（r_i）に韓国の年齢別人口構成比（p_i）を掛け合わせた韓国の実際の全体労働力率となる。同様に右下は日本の実際の全体労働力率である。

これに対し、右上と左下の斜体の数字が反実仮想的な全体労働力率である。すなわち右上は、韓国の年齢別労働力率に日本の年齢別人口構成比を掛け合わせたものであり、左下はその逆に、日本の年齢別労働力率に韓国の年齢別人口構成比を掛け合わせたものである。まず男性に関してみると、韓国の実際の全体労働力率は73.7％（左上）であるのに対し、仮に韓国が、高齢化がより進んだ日本と同じ年齢別人口構成であったとすると、これが69.1％（右上）まで下がることになる。この値は、現実の日本の全体労働力率70.4％（右下）よりも低い値であり、日韓間の全体労働力率の差は、「日本の方が（一般に労働力率の低い）高齢者層が多く、韓国の方が（一般に労働力率の高い）若年・壮年層が多い」という人口構成の違い（第２の可能性）によって完全に説明されつくされてしまうことになる。

仮に韓国の年齢別労働力率が日本と同じであったならば、全体労働力率は逆に77.8％（左下）に上昇してしまうことから、年齢別労働力率の違い（第１の可能性）は、現実に存在する日韓間の全体労働力率の違いをまったく説明しないといえる。老齢層では韓国の労働力率がより高いものの、それ以外のほとんどの年齢層では日本の労働力率の方が高く、このような年齢別労働力率の日韓間の相違は、総合的に韓国の全体労働力率を日本よりも低下させる効果を持つのである。にもかかわらず、実際の全体労働力率は韓国の方が日本よりも若干高いのであり、年齢別労働力率の違いが持つ全体労働力率の押し下げ効果を上回るほどに、年齢別人口構成の違いによる全体労働力率の押し上げ効果が大きいことがわかる。

この表の下部は、女性についてのものであるが、上述の結果は女性に関しても同様にあてはまる。すなわち、韓国の実際の全体労働力率51.1％（左上）は、もし韓国の年齢別人口構成が日本と同じであったとすれば45.9％（右上）にまで下がり、日本の実際の全体労働力率49.2％（右下）をかなり下回る。以上の結果より、今後韓国社会の高齢化がさらに進み、日本と同様の年齢別人口構成を持つに至った場合、男性、女性とも社会全体の労働力率は現在の日本のそれをさらに下回ってしまう可能性が高い。このことは、高齢化による財政や社会保障上の負担をさらに大きなものとするであろう[(3)]。

表１　全体労働力率の日韓差の要因分析

男性	年齢別人口構成比（韓国）	年齢別人口構成比（日本）
年齢別労働力率（韓国）	73.7％	*69.1*％
年齢別労働力率（日本）	*77.8*％	70.4％

女性	年齢別人口構成比（韓国）	年齢別人口構成比（日本）
年齢別労働力率（韓国）	51.1％	*45.9*％
年齢別労働力率（日本）	*57.6*％	49.2％

4. 年齢別労働力率の時系列比較

以上のように、韓国の若年層（および女性壮年層）の労働力率の低さは、高齢化が社会にもたらす負担を一層大きなものとしてしまう可能性がある。しかし、このような傾向は以前よりずっと継続しているものではない。この点を確かめるために、ここでは年齢別労働力率の時系列比較を行ってみよう。図5は男性に関して、図6は女性に関して、若年層（10代後半、20代前半、20代後半）および老齢層（60代以上）とそれに近い年齢層（50代後半）の労働力率の推移を、全体労働力率の推移と共に示したものである[(4)]。

まず男性に関してみると、年齢別労働力率はこの間、それなりに大きな変動を示している。この図に示していない30代から50代前半までの層は概して90%台で安定しているものの、10代後半は1980年代前半の時期に、また20代はこの間継続的に労働力率が低下しており、特に20代前半では1980年の76.5%から2014年には43.9%へと30ポイント以上も低下している。このような低下は、この間進んだ高学歴化によるものとまずは考えら

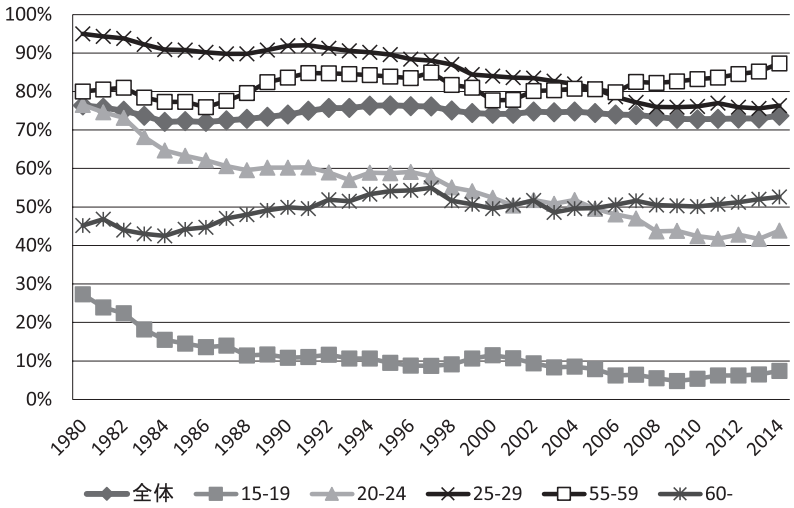

図5　年齢別労働力率（一部）と全体労働力率の推移：韓国男性

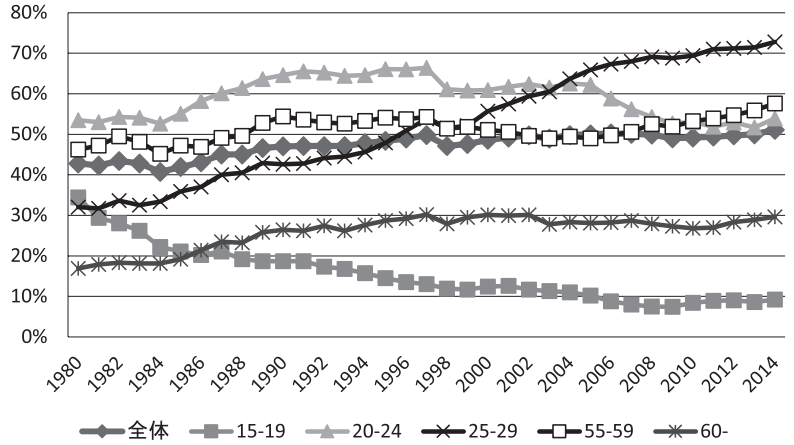

図6　年齢別労働力率（一部）と全体労働力率の推移：韓国女性

れるが、20代後半でも95.0%から76.3%へと大きな落ち込みを示していることから、それ以外の要因も作用している可能性が大きい。これに対して、50代後半と60歳以上の労働力率は概して上昇基調にあり、この間数ポイント上昇している。

一方、女性の年齢別労働力率は、もう少し複雑な動きを示している。10代前半で大きく下落し、また50代後半と60歳以上でゆるやかに上昇している点は男性と同じであるが、20代後半では急速に上昇しており、20代前半では1980年から97年の通貨危機まではゆるやかに上昇し、その後は下落基調にある[(5)]。これらの変化は、この間の女性の社会進出傾向の高まりと若年層の高学歴化によるものと考えられるが、一方で通貨危機の前後に数ポイントも下落しているなど、経済状況の影響も小さくないものと推測される。

この間の全体労働力の推移をみると、男性では1980年の76.4%から2014年には73.7%へと若干下落しており、女性では42.8%から51.1%へと上昇している。このような変化が、年齢別労働力率自体の変化に起因するものなのか、あるいは年齢別人口構成の変化に起因するものなのかを判別するために、表1と同様の分析を行った結果が表2である。

男性の場合、仮に年齢別人口構成が1980年のままで、年齢別労働力率のみが変化したとすると、全体労働力率は67.1%まで低下していた。これは2014年の実際の全体労働力率73.7%よりもさらに低い値である。これに対し、仮に年齢別労働力率が1980年のままで、年齢別人口構成のみが変化したとすると、全体労働力率は77.8%に上昇していた。このことから、この間50代後半と60代では労働力率が上昇したものの、若年層の労働力率の低下の影響はさらに大きく、これらは全体労働力率を大きく押し下げる効果を持っていたといえる。しかし、実際の全体労働力率の低下がそれほど大きくなかったのは、この間の年齢別人口構成の変化、具体的には1980年には労働力率の低い10代から20代前半の構成比が特に大きかったのに対し、2014年には加齢に伴い、労働力率の高い壮年層の構成比が高まったことによる。もちろん、このような人口構成の変化による労働力率の維持効果は長くは続かず、今後の少子高齢化の進行にともなって――年齢別労働力率がまったく変化しない場合でも――全体労働力率はさらに低下していくことになるだろう。

増減の方向は逆であるものの、女性の場合もこれは同様であり、年齢別人口構成が1980年のままで、年齢別労働力率のみが変化したとすると、全体労働力率は50.5%と、実際の値の51.1%にほぼ近づく。これに対し、年齢別人口構成の変化は全体労働力率を押し下げる効果をもっていた。以上より、この間の女性の全体労働力率の上昇は、年齢別労働力率の全体的な上昇によってほぼ説明される。10代後半の労働力率の低下の影響は、その他の年齢層における労働力率の上昇によって完全に相殺されたことになる。

5. 若年層の労働力率の低下：高学歴化と就学期間の延長の影響

(1) 若年層の高学歴化

これまでの分析から、韓国においては若年層の労働力率が――特に男性において――この間大き

表2　全体労働力率の変化（1980～2014）の要因分析

男性	年齢別人口構成比（1980）	年齢別人口構成比（2014）
年齢別労働力率（1980）	76.4%	*77.8%*
年齢別労働力率（2014）	*67.1%*	73.7%

女性	年齢別人口構成比（1980）	年齢別人口構成比（2014）
年齢別労働力率（1980）	42.8%	*41.0%*
年齢別労働力率（2014）	*50.5%*	51.1%

く低下していることが確認された。年齢別人口構成の変化のおかげで表面化こそしなかったものの、若年層の労働力率の低下は全体労働力率の大きな低下を導き、将来的には高齢化の影響をさらに深刻なものとする可能性を持つ。では、なぜ若年層の労働力率はここまで大きく低下したのであろうか。その要因をさらに詳細に探ってみよう。

若年層の労働力率低下をもたらしたもっとも重要な要因と考えられるのは、本特集金成垣論文でも指摘されているように、やはりこの間の高学歴化である。表3は人口センサスの学歴データに基づき、20代前後半の高等教育進学率を、在学中か、すでに卒業・中退しているかの別と共に示したものである。この表を見ると、専門大学以上の教育を受けた若年層の比率（高等教育進学率）は、1980年以降のわずか30余年の間に、男性の場合

表３　若年層の高等教育在学・卒業・中退率の推移

男性

20-24歳	1980	1990	2000	2010	2015
専門大在学（A）	1.6%	2.6%	20.7%	19.7%	17.8%
専門大卒業・中退（B）	4.6%	6.7%	6.5%	7.3%	8.1%
大学以上在学（C）	10.1%	18.1%	38.4%	52.9%	54.0%
大学以上卒業・中退（D）	5.6%	11.6%	3.2%	4.8%	4.5%
専門大進学率（A+B）	6.2%	9.3%	27.1%	27.0%	25.9%
大学進学率（C+D）	15.7%	29.7%	41.5%	57.7%	58.5%
高等教育進学率（A+B+C+D）	21.9%	39.0%	68.7%	84.7%	84.4%

25-29歳	1980	1990	2000	2010	2015
専門大在学（A）	0.2%	0.2%	2.8%	3.2%	2.2%
専門大卒業・中退（B）	3.0%	7.1%	16.7%	23.6%	21.3%
大学以上在学（C）	2.7%	5.7%	11.2%	16.0%	17.2%
大学以上卒業・中退（D）	11.6%	23.2%	23.3%	36.0%	43.6%
専門大進学率（A+B）	3.2%	7.3%	19.5%	26.8%	23.5%
大学進学率（C+D）	14.3%	28.9%	34.5%	52.0%	60.8%
高等教育進学率（A+B+C+D）	17.5%	36.2%	54.1%	78.8%	84.3%

女性

20-24歳	1980	1990	2000	2010	2015
専門大在学（A）	0.7%	2.2%	11.0%	12.0%	9.7%
専門大卒業・中退（B）	1.5%	5.8%	17.3%	18.4%	18.0%
大学以上在学（C）	4.4%	12.2%	23.5%	38.9%	42.3%
大学以上卒業・中退（D）	3.1%	7.8%	10.6%	16.0%	16.1%
専門大進学率（A+B）	2.2%	8.0%	28.3%	30.4%	27.7%
大学進学率（C+D）	7.5%	20.0%	34.1%	54.9%	58.3%
高等教育進学率（A+B+C+D）	9.7%	28.0%	62.4%	85.3%	86.1%

25-29歳	1980	1990	2000	2010	2015
専門大在学（A）	0.0%	0.1%	1.2%	1.4%	0.9%
専門大卒業・中退（B）	1.6%	5.1%	18.6%	27.3%	24.7%
大学以上在学（C）	0.2%	0.7%	3.5%	6.6%	7.0%
大学以上卒業・中退（D）	6.5%	14.9%	22.8%	42.5%	52.8%
専門大進学率（A+B）	1.7%	5.2%	19.8%	28.7%	25.6%
大学進学率（C+D）	6.6%	15.6%	26.3%	49.0%	59.8%
高等教育進学率（A+B+C+D）	8.3%	20.8%	46.2%	77.8%	85.4%

（データ）「人口センサス」各年版

2割前後から8割以上に、また女性の場合1割弱からやはり8割以上へと、世界的にも類例を見ないほど急激に増加している。このために、専門大学や大学等に在学中の若者が増加し、若年層の労働力率が大きく低下したとまずは考えることができるだろう。

実際、この表からは当該年齢人口のうち高等教育機関に在学しているものの比率（A+C）が、この間、20代前半の男性で1割強から7割強へ、同じく女性で5%程度から5割強へと大きく増加している。もちろん高等教育機関に在学中であっても、休学し、就業している学生も一定程度存在しようが、まずはこのような高等教育進学率の急激な上昇とそれによる在学率の上昇が、若年層の労働力率の低下をもたらした主要因と考えられる。

一方この表3からは、20代後半においても、高等教育在学率（A+C）がかなり上昇していることが見て取れる。男性の場合、1980年に3%程度に過ぎなかった高等教育在学率が、2010年代には2割弱に達しており、女性の場合もほぼ0%であったものが1割弱にまで至っている。

「6-3-3-4制」の教育制度を持つ韓国では、4年制大学の最短卒業年齢は22歳である。また専門大学（標準卒業年限は2-3年）のそれは20-21歳であるため、いくら高等教育進学率が上がったとしても、通常20代後半には高等教育を修了していることになる。しかし実際には、20代後半の若者のうち、2010年代には男性で2割弱、女性で1割弱が依然として高等教育に在学中である。このように20代後半に至っても高等教育在学中の比率が高い要因として、次の4つの可能性が挙げられる。

第1に、軍服務による卒業の延期である。韓国では健康な男性に対し、以前は30～36ヵ月、近年では21～24ヵ月の兵役の義務が課せられている。大学進学者の場合、大学在学中に休学し、兵役義務を終わらせるケースが多いため、男性の場合、2～3年程度卒業が遅れ、20代後半まで大学に在学することもあり得る。

第2に、大学入学時の浪人の影響である。韓国では志望する大学に合格し得なかった場合、浪人し、再度の挑戦を目指す受験生も多い。このような大学入学の遅れが、卒業の遅れにつながり、20代後半までの在学につながる可能性はある。

第3に、大学院進学による就学期間の長期化である。4年制大学卒業後、修士課程ならば2年間、博士課程ならばさらに3年間、標準的な就学期間が延びることになる。全般的な高学歴化によって、大学院への進学率自体も増加しているとすれば、このために20代後半の在学率も上昇している可能性がある。

第4に、本特集金成垣論文や朴昌明（2009）などでも指摘されているように、就職準備のための在学期間の延長である。後に詳しくみるように、韓国では近年、大学生の就職状況がますます厳しくなっており、より良い就業機会を得るため、時に休学するなどして、外国語能力や資格・インターン経験など、一般に「スペック」と呼ばれる、就職に有利とされる技能・経験を積もうとする学生が増えている。これらの就職準備期間の長期化によって、卒業が遅れ、20代後半でも依然として在学中の学生が増えているとも考えられる。

（2）在学期間延長の要因

では以上の要因は、実際の韓国の若年層、特に20代後半の在学率の高さをどの程度説明してくれるのだろうか。この問題を考えるために、まずは在学率の時系列的な変化を確認しておこう。

図7は、専門大学と大学以上、それぞれの学歴を持つ20代後半の若者のうち、在学中であるものの比率[(6)]を時系列的に示したものである。この図を見ると、1980年代、90年代には低かった在学率が、2000年代に大きく上昇していることがみてとれる。この図には示していないものの、20代前半の男女に関してもこれは同様である。またさらに細かな時点区分に基づくと在学率の上昇は1990年代の後半に顕著であり、大卒以上の学歴を持つ20代後半の男性は、1995年には21.3%が在学中であったのに対し、2000年にはそれが32.6%とほぼ1.5倍に、大卒以上の学歴を持つ20代後半の女性は、在学中であるものの比率が6.3%から13.4%へと2倍近い水準となっている。2000年代以降の若年層の在学率の上昇は、高等教育進学率自体の上昇と共に、高等教育進学者の卒業の遅延にも起因するものといえる。

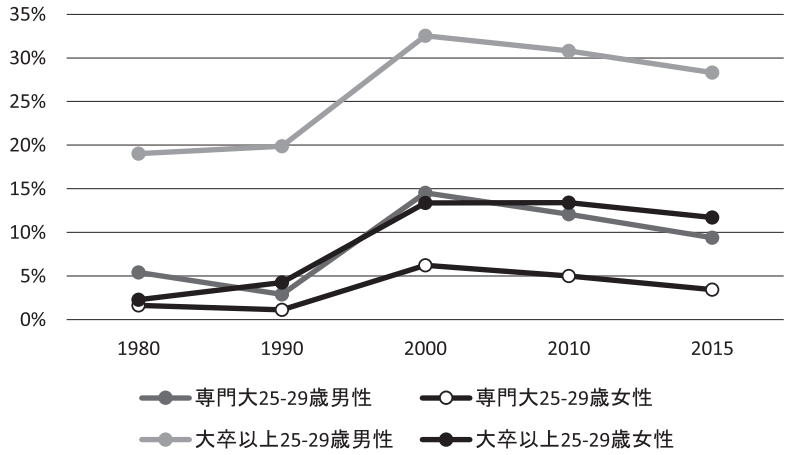

図７　高等教育学歴を持つ若者の在学率（20 代後半）

たとえば 20 代後半男性の高等教育機関への在学率（A+C）は 1980 年の 2.9％から 2015 年には 19.4％まで上昇しているが、仮に高等教育進学率が上昇したとしても、高等教育学歴者の在学率が 1980 年のまま変わらなかったとしたら、2015 年の高等教育機関在学率は 12.8％と実際よりも 6.6 ポイント低かったことになる。また 20 代後半の女性の場合は、実際には 1980 年の 0.2％から 2015 年には 7.9％にまで上昇しているが、1980 年の在学率のまま変わらなかったとしたら、2015 年の高等教育機関在学率は 1.8％に過ぎなかったことになる。以上のように、20 代後半の若者の在学率の上昇は、もちろん高等教育進学率自体の上昇による部分も大きいが、同時に高等教育進学者の卒業の遅延による部分もそれなりに大きかったといえる[7]。

ではこのような卒業の遅延は、いかなる要因によるものだろうか。20 代後半の高等教育在学率を高める可能性のある前述の 4 つの要因のうち、第 1 の「軍服務による卒業の延期」は、以上のような高等教育在学率の「上昇」を説明するものではないだろう。兵役期間はこの間徐々に短縮されてきているし、そもそも、この間女子においても卒業の遅延が生じていることをうまく説明できない。

次に第 2 の「大学入学時の浪人」であるが、大学進学率の上昇とともに、大学入学者の浪人比率は概して低下傾向にあり、たとえば 4 年制大学新入生のうちの浪人比率は 1990 年に 32.2％であったものが、1995 年には 24.8％、2000 年には 20.1％へと低下している（『教育統計年報』各年版）。また男性の場合、浪人生活が長くなると軍服務の必要が生じることから長期間の浪人は難しく、大学入学時の浪人の増加・長期化が卒業年齢の遅延をもたらしたとも考えづらい。

これに対し、第 3 の「大学院進学率の上昇」は、確かにこの間の若年層の在学率の上昇に一定の寄与をはたしている。たとえば 20 代後半の大学院学歴保持者の比率は、人口センサスの学歴項目に大学院カテゴリーが新設された 1995 年には男性で 2.8％、女性で 1.6％であったのに対し、その後徐々に増加し、2015 年には男性で 5.5％、女性で 6.9％に達している[8]。しかし大学院学歴所持者比率のこのような上昇は、若年層の高等教育在学比率の上昇のわずかな部分しか説明してくれない。具体的には、20 代後半の大学院への「在学」者比率は 2015 年でも男性で 3.5％、女性で 3.0％に過ぎず、この年代の高等教育在学率（A+C）の、男性で約 5 分の 1、女性の約 3 分の 1 を占めるに過ぎない。

こうして 20 代後半におけるこの間の高等教育履修者の在学率上昇は、主に 4 年制大学や専門大学学生の在籍期間の長期化によって生じているといえる。そしてこの在学率の上昇は、前述のように 1995 年から 2000 年の間に特に顕著であることから、第 4 の要因、すなわち通貨危機以降新規大

卒者の就職が難しくなる中で、就職準備が長期化し、卒業が遅延しているために生じているものと考えられる[9]。

6. 新規大卒者の就職の遅れとその要因

(1) 新規大卒者の就職状況と制度的条件

以上で見てきたように、韓国の若年層の労働力率の低下は、この間の高等教育進学率の上昇と、高等教育進学者の卒業・就職の遅延によってもたらされているといえる。特に20代後半の労働力率の低下は、卒業、そして就職の遅延による部分が大きいと考えられる。では、なぜ韓国ではこのような卒業・就職の遅延が生じるのだろうか。制度的な条件も視野に入れつつ考えてみよう。

韓国では、朴正熙政権期には大学入学定員が厳格にコントロールされていたものの、1980年代の全斗煥政権期には大学への入学機会が大きく拡大し、その数年後には急増した大卒者が労働市場に大量に参入した。これによりせっかく大学を卒業したにもかかわらず、以前のように好条件の就職先に就くことが難しくなった。このような就職難の状況において、学生から人気の高かった財閥系企業や公企業は、政府からの指導もあり、採用における筆記試験の比重を高めていった。また韓国企業もその多くが新卒一括採用制度を持つが、日本とは異なり、新規卒業予定者だけではなく既卒者もその対象に含まれ、また標準的な卒業年限を数年超えた者も大きく不利となることはない。そのため、以前のような好条件の就職先を得られなくなった大卒者や大卒予定者は、「就職浪人」の道を選び、再度採用試験に臨むようになった(有田 2006)。採用時に重視される筆記試験の成績は、時間をかけて準備すれば、それに見合った改善を望めるためである。韓国における「就職の遅延」は、このような理由によって生まれてきたものと考えられる。

そしてイジョング・キムホウォン(2008)、イジョング・キムホンユ(2009)や韓国企業の実際の新入社員採用情報などを見ても、近年の韓国企業の大卒新入社員採用が、①既卒者も対象に含めており、長期間の休学などによる「標準的な(最短)入職年齢からの乖離」も許容されやすい、②英語能力試験や入社試験の成績など、自らの努力によって改善が容易な指標が採用時の判断材料として多く用いられている、という点には変化がないようである(有田 2017)。実際、韓国で発行されている就職情報誌や就職ガイドブックなど[10]を見ると、大学での成績、英語能力、インターン経験、資格証などのいわゆる「スペック」をいかに高め、より良い就職を果たすかについての記事が多く掲載されており、このために大学を一定期間休学して、留学したり、資格証取得のための勉強を行ったり、あるいは国内外でインターン経験を積むなどの事例が多く紹介されている。

表4は、韓国経営者総協会が281社の企業に対して、大卒新入社員の平均年齢と平均GPAならびにTOEICスコア等を調査した結果であるが、これによれば、大卒新入社員の平均年齢は27歳から28歳であることがわかる。こんにちでは大学入学時の浪人もそれほど多くはないものの、仮に1年浪人したとしても23歳、また男子学生が在学中に軍服務のための休学を2年程度はさんだとしても、25歳には多くの大学生が卒業できる計算となる。しかし大卒者の実際の平均的な就職年齢が27歳から28歳であるとすると、韓国の大学生はかなりの期間を就職準備等に費やしていることになる。

表4　韓国企業(281社)2010年大卒新入社員の平均年齢・成績

	1000人以上企業	300人以上企業	300人未満企業	全体
平均年齢	27.3	27.7	28.6	28.3
平均GPA	3.67	3.57	3.58	3.58
平均TOEIC得点	797	724	661	697

(出所)韓国経営者総協会(2011)

(2) 比較の視点から考える韓国の新規学卒者就職の特徴

このような韓国における新規学卒者の就職状況は、標準的な卒業年齢からそれほどの乖離なく就職することの多い日本の状況（有田 2017）と比べて大きな違いがある。韓国研究の視点から、若年層の就職の遅れを――そして結果的にその労働力率の低下を――もたらしている韓国独自の要因として何に着目すべきであろうか。

日本における新規学卒者の就職は、実は就「職」ではなく就「社」であると指摘される（菅山 2011）。日本の労働市場では、就業機会が職務によって分化されているというよりも、企業の違いによって――大きな報酬の違いを内包する形で――差異化されており、就職後も一定の職務のみに従事するのではなく、企業の中でさまざまな職務を経験することが多いためである。日本の雇用システムが欧米のような「ジョブ型」ではなく、「メンバーシップ型」であるとされるのもこのためといえよう（濱口 2009）。

このような雇用システムの特徴故に、日本の企業は新規学卒者を採用する際も、具体的な職務遂行能力をどの程度身に付けているかを重視せず、それよりも入社後の訓練可能性や「人柄」のような性格面を重視するものと考えられる。そしてこれらの資質は、就職希望者の努力や準備によって容易に改善できるものではなく、また適当な就職時期を逃すことによって「負のレッテル」を貼られてしまう可能性もあることから、日本の新規学卒者たちは、たとえ希望する企業に就職できなかったとしても別の企業へと目標を変更し、「就職浪人」の道はあまり選ばない（有田 2017）。

このような日本の状況と比べると、韓国の雇用システムや新規学卒者の就職の仕組みは、日本のような「メンバーシップ型」ではなく、欧米の「ジョブ型」により近いと言えるのであろうか。またそれが、韓国の新規学卒者の就職準備が長期化する理由なのであろうか。

ここで筆者の仮説的な見解を述べれば、日本、韓国、そして欧米の雇用システムと就職状況の特徴を適切に理解し、位置付けるためには、ジョブ型の就「職」社会か、メンバーシップ型の就「社」社会か、という一次元の軸だけでは十分ではないように思われる。これに代えて、就業機会を分化させる要因に関する第１の軸、すなわち新規学卒者のための就業機会の実質的な分化・差異化が、主に職務の違いによってなされているか、あるいは組織的な要因をより強く受けてなされているかという軸と、採用の際に重視される基準に関する第２の軸、すなわち新規学卒者を採用する際、実際の職務経験・職業教育経験や外国語能力のような、個人が努力次第で改善可能な具体的で観察しやすい能力・資質が重視されているか、あるいは訓練可能性や「人柄」のような改善が容易でなく、ともすれば曖昧で観察しづらい能力・資質が重視されているかという軸の２つによる整理が必要と考えられる。

図８に模式的に示したように、この２つの軸を組み合わせた空間上において、日本は右下の象限に位置づけられる。これまで述べてきたように、新規学卒者のための就業機会が企業の違い、あるいは企業組織内での雇用形態の違いによって、大きな報酬格差をはらむ形で差異化されており、また新規学卒者の採用の際、訓練可能性や性格面での特質のような、観察しづらく、ともすれば曖昧な資質が重視されているためである。一方、欧米社会は概して左上の象限に位置づけられるだろう。

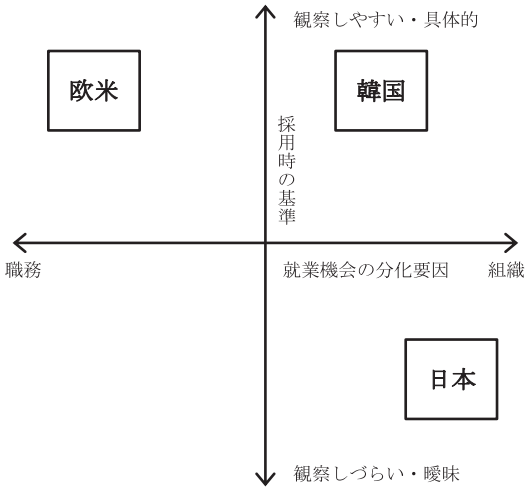

図８　新規学卒者のための就業機会の分化要因と採用基準の国際比較

就業機会は、企業の違いや雇用形態の違いよりも、主に職務の違いによって差異化されており、それらの職務に就くために必要な具体的な技能や経験が採用の際に重視されているためである。

これに対して、韓国のポジションは右上にあるといえるだろう。新規学卒者向けの就業機会は、職務の違いよりも、企業の違いによって大きく差異化されており、報酬の高い財閥系大企業や公的機関への選好がきわめて強い(11)。一方、これまでも述べてきたように、採用時には、外国語能力や資格・インターン経験のような観察しやすく、具体的な能力・資質が重視される。

このような韓国のポジションは、若年層の就職行動にも一定の特徴を生じさせているものと考えられる。日本と比べれば、採用時に改善が容易な具体的な能力・資質が重視されるため、時間をかけての就職準備活動がなされやすくなることは先にも述べたとおりであるが、加えて「ジョブ型」とされる欧米社会ともまた異なる就職行動が生じる。すなわち韓国では、職務自体は似通っていたとしても――大企業や公的機関のように――より恵まれた就業機会への選好が強まり、それらに就くためにより多くの準備期間を費やしたり、あるいはいったん中小企業に就職しながらも、大企業に再就職するために退職し、改めて就職準備を行うなどの行為が生じやすくなるのである。このように韓国では、組織的要因による就業機会の分化程度が大きい一方、容易に改善しやすい具体的な能力・資質が重視されていることによって、「より良い就業機会」を得るために新規学卒者の卒業・就職の遅れが生じやすくなり、結果的に若年層の労働力率が低下しているものと結論付けられよう。

もちろん、韓国の新卒者採用においてなぜ具体的で観察しやすい能力・資質が重視されているのかについては、さらなる説明の必要がある。企業の「即戦力志向」の影響なども指摘されるが、こんにちでは実際の職務とはかならずしも直結しないほど高い外国語能力等が必要となっているケースも見受けられる。本稿ではこの問題にまで踏み込んで考察することはできないが、これらの基準の重視は、韓国における特徴的な「能力観」や「公正観」の影響も小さくないのではないかと考えられる。いずれにせよ韓国の新卒者採用過程では、このように「努力によって改善しやすい能力・資質」が基準として用いられ、その相対的な水準こそが重要となっているため、就職難の状況ではそれぞれの就業機会を得るために必要な「能力・資質」の水準が一層高まってしまい、さらに多くの就職準備が必要となる、という悪循環が生じやすくなるのである。

おわりに

以上でみてきたように、韓国では高学歴化の進行と、大卒者の卒業・就職の遅れによって、若年層の労働力率がこの間大きく低下してきた。近年の韓国では、若者が就職準備のために長い時間を費やし、結果的に就職が20代後半にまでずれこんでしまうことも多いのである。このような大卒者の卒業・就職の遅れは、高学歴化による大卒者の増加に起因する就職難に加えて、①韓国における新規大卒者の就職過程において、外国語能力や資格・インターン経験など、個人の努力によって改善可能な、具体的で観察しやすい基準が重視されているため、長い時間を費やして就職準備がなされやすいこと、②新規大卒者のための就職機会が、企業規模などの組織的要因によって、大きな報酬格差をはらむ形で分化・差異化されており、大企業や公的機関などのより恵まれた就業機会を目指して長期間の就職準備がなされやすいこと、がその要因であると考えられる。年齢別人口構成の変化（壮年層の増加）のおかげでその影響は未だ顕在化していないものの、このような就労開始年齢の上昇は、結果的には社会全体の労働力率の低下をもたらし、国家財政や社会保障等の面で高齢化の影響をより深刻なものとしてしまう。

急速に進行する高齢化によって、今後韓国社会の全体労働力率は少しずつ低下していくものと考えられるが、社会保障制度の維持などのため、一定の労働力率を保つ必要がある場合、若年者の労働力率、壮年女性の労働力率、高齢者の労働力率のいずれかの上昇が必要となる。このうち若年者の労働力率の上昇は、社会におけるマンパワーの活用という観点からみても、若年者のキャリア形

成という観点からみても、ポジティブな効果が多いと考えられる。韓国の新規学卒者たちは、特定の職務に必要な能力・資質を高めるための準備というよりも、「より良い企業」に入るために必要な――しかもますますその水準が高まっている――高い能力・資質を得るための準備に長い時間を費やし、就職が遅れている。そうであれば、就職のための準備に長い時間を費やすよりも、少しでも早く就職先を得て、実際の職務経験を重ねる方が若者の能力形成・キャリア形成には資するのではないだろうか。

このように「新規学卒者の早期就職と早期のキャリア形成」の重要性は、マクロな視点に立った場合に一層大きなものと感じられるのであるが、その実現のためには、具体的には、日本で実質的にとられているような「標準的な卒業年齢を大きく超えた志願者の制限」といった制度的な対処、あるいは「採用時に重視する基準の変更」や「組織的な要因による就業機会の分化の解消」といったより根本的な対処が必要となるだろう。就職というライフイヴェントと年齢との結びつきを変更しようとするこれらの方策は、時に韓国社会の「公正観念」に抵触し、社会的な反発を生むことも予想されるが、急速な高齢化のインパクトを少しでも緩和するために、そして若年層のよりスムーズな「学校から仕事への移行」のためにも、いずれかの段階において検討の価値のあるものではないかと筆者は考える。

本特集の他の論文においても示されているように、高齢化問題とは結局のところ、老年層のみならず、若年層や壮年層のあり方にかかわる問題であり、また特定の分野のみに限定された問題ではなく、社会のあらゆる領域にまたがり、さまざまな背景条件の影響を受けて生じる問題である。この問題を適切に理解し、また必要な対処策を考えるためには、やはり総合的・学際的な視点を持ち、制度的条件を含めた背景条件の作用にも十分な注意を払うことが必要であろう。このために地域研究としての韓国研究が果たすべき役割は非常に大きいことを再度強調しつつ、本稿を閉じたい。

謝辞：本研究は JSPS 科研費 JP16H03688 の助成を受けたものです。

〈参考文献〉

有田伸　2006.『韓国の教育と社会階層――「学歴社会」への実証的アプローチ』東京大学出版会。
有田伸　2016.『就業機会と報酬格差の社会学――非正規雇用・社会階層の日韓比較』東京大学出版会。
有田伸　2017.「新卒一括採用制度の日本的特徴とその帰結――大卒者の「入職の遅れ」は何をもたらすか？」石田浩編『格差の連鎖と若者 1　教育とキャリア』勁草書房、113-139 ページ。
菅山真次　2011.『「就社」社会の誕生――ホワイトカラーからブルーカラーへ』名古屋大学出版会。
朴昌明　2009.「韓国における若年層の失業・未就業問題：大卒者を中心に」『駿河台大学論叢』第 38 号、123-144 ページ。
濱口桂一郎　2009.『新しい労働社会――雇用システムの再構築へ』岩波書店。
福島みのり　2006.「大学院進学とポスト青年期の関連性についての考察――高学歴世代の『実存の危機』をめぐって」『現代韓国朝鮮研究』第 6 号、66-78 ページ。
공수연·양성은［コンスヨン·ヤンソンウン］ 2012.「청년구직자의 취업준비 과정에 대한 탐색적 분석」『한국가정관리학회지』第 30 巻第 2 号、pp. 47-64.
김영미・한준［キムヨンミ・ハンジュン］ 2007.「금융위기 이후 한국 소득불평등구조의 변화：소득불평등 분해，1998-2005」『한국사회학』第 41 巻第 5 号、pp. 35-63.
박성재［パクソンジェ］ 2006.「청년층 취업준비 노력의 취업효과 분석」『노동리뷰』第 16 号、pp. 47-62.
원에듀플러스・금융경영연구소［ウィンエデュプラス・金融経営研究所］ 2009.『한권으로 통하는 대기업 취업지침서（2012）』서울，원에듀플러스.
이종구·김호원［イジョング·キムホウォン］ 2008.「한국취업문화의 사적전개과정과 시대별 특성비교분석에 관한 탐색적 연구」『기업경영연구』第 15 巻第 3 号、pp. 68-71.
이종구・김홍유［イジョング・キムホンユ］ 2009.「삼성 공채의 사적 전개과정과 한국 취업문화 기여도 분석에 관한 탐색적 연구：취업문화（공채문화．진로문화．직업문화）를 중심으로」『기업경영연구』第 16 巻第 3 号、pp. 77-104.
韓国経営者総協会　2011.『2011 년「신입사원 채용 동향 및 특징조사」결과』서울、韓国経営者総協会.

(1) 柳錫春「인구감소와 多文化 가정：한국판‘오바마’를 키울 것인가 한국판‘알 카에다’를 양산할 것인가？」『月刊朝鮮』2009 年 1 月号。（http://monthly.

chosun.com/client/news/viw.asp?ctcd=&nNewsNumb=200901100106)、2017年8月19日アクセス。

(2) 労働力率は、総人口中の労働力人口（就業者および失業者の総和）の比率として定義される。

(3) もちろん、全体労働力率の水準自体は現在の日本を若干下回る程度にとどまるかもしれないが、その程度でおさまるのは不安定就労の多い老齢層（65歳以上）における労働力率の高さに起因する部分も大きく、税収や社会保障負担に対する影響はさらに深刻なものとなる可能性がある。

(4) 1988年以前の経済活動人口調査データは、60代前半と65歳以上の区分がなされていないため「60歳以上」にまとめた。

(5) これら以外の年齢層の労働力率も、全般的に上昇している。

(6) 表3の記号を用いれば、それぞれA/(A+B)、C/(C+D)と表される。

(7) 具体的な値の提示は省略するが、これは20代前半の高等教育在学率の上昇についても同様である。

(8) もちろん大学院進学者の増加自体が、そもそも就職難に起因している部分もある（福島 2006）。

(9) 実際、コンスヨン・ヤンソンウン（2012）などは、20代前半から後半にかけての若者達が、外国語習得、就職試験対策、資格取得などの就職準備に多くの時間を費やしている韓国社会の現状を描き出している。このほか通貨危機直後の在学率の上昇は、父母の経済難のため、学費を自分自身で稼ぐための休学の増加による部分もあるだろう。

(10) たとえば『CAMPUS Job & Joy』（韓国経済新聞社）やウィンエデュプラス・金融経営研究所（2012）など。このほかパクソンジェ（2006）などでは、調査データを用いた就職準備の実態とその効果の分析がなされている。

(11) 韓国は日本と同様、企業規模による賃金の違いが非常に大きな社会である（キムヨンミ・ハンジュン 2007、有田　2016）。ただし、新規学卒者向けの就業機会が、「事務職」、「技術職」といった粗い分類しかなされない傾向のある日本に比べれば、職務の違いによる分化の程度はやや大きい。