

深刻化する韓国の若年失業

奥 田 聡

はじめに

世界各国で若年失業は社会問題化しており、韓国もその例外ではない。以下においては、若年失業の原因とそのデメリットを概観したうえで韓国での現状、原因、影響を考察する。また、最近見られるようになった若者の意識変化について外国人労働者の定着を踏まえながら論じていくことにする。

一般論としての若年失業の原因とデメリット

若年失業の原因としてしばしば挙げられるのは、職務経験の不足や求職上のコネがないなど人的資本の不十分さである。さらに現代的要因としては、各国での過剰教育の傾向や労働節約的な発展経路に起因する労働需給のミスマッチなどが挙げられる。

若年失業が長期化すると、勤労年数減少に伴って人的資本形成に支障が出るほか、潜在成長率の低下や国内消費市場の劣化、数少ない高待遇の職をめぐり過当競争やこれに伴う精神疾患の増加が懸念される。このほか、婚姻率・出生率の低下に伴う少子高齢化の加速と将来の国家経済の没落、社会不安・国内政治における対立激化など、その影響は深刻かつ長く将来に及ぶものとなりかねない。

深刻な韓国の若年失業とその原因

2024 年 5 月現在、韓国の若年層（15 - 29 歳）の失業率は 6.7% で、ほかのアジア諸国より低い。コロナ前に比べると低下傾向にあるが、若年失業率の方が全年齢平均に比べて高い状況は継続している。ただ、この失業率の定義は「週間労働時間が 1 時間未満」で、現実を反映しないとの批判がある。アルバイトや求職断念も加味した拡張失業率を見ると、2024 年 5 月は 16.5%、コロナ前（2015 - 19 年）は 22.5% に達する。深刻な若年失業の結果 30 代の就職浪人も珍しくなくなった。新入社員の平均年

齢は 1998 年の 25.1 歳から 2020 年には 31.0 歳にまで上がった。

若年失業の原因としては職務経験の少なさや過剰教育、労働市場のミスマッチなど他国と共通する原因も大きい。韓国特有の要因も無視できない。まず、若者の間の大企業・ホワイトカラー志向が依然強いことである。中小企業と大企業の給与格差が約 2 倍と大きいほか、若者の間にホワイトカラー偏重の職業序列意識が色濃く残存している。解雇規制の厳格性や詰め込み教育・キャリア教育の不在といった教育の在り方なども若年失業の原因として指摘されている。また、企業が簡単に雇用を増やせない事情もある。21 世紀に入ってから韓国の経済成長率が急速に鈍化していることや、産業のサービス化やサービス産業自体の二極化で企業の労働需要が急激に低賃化の方向へシフトしたこと、企業が経営環境や技術の急変への対応や育成の手間省略のため即戦力となる経験者採用を強化していることにも留意を要する。

多岐にわたる影響と難航する対策

韓国における若年失業の特徴は、同国の社会・経済的な悪循環の一部であるという点である。つまり、若年失業が結婚・出産の忌避につながり、これが少子高齢化を加速させる。これに伴い経済成長が長期的には鈍化し、雇用が減少し、これが若年失業の更なる悪化として跳ね返ってくる。このため、単独のアプローチでは若年失業には解消を見込むことはできず、ほかの要因も含めたより広範な対策が必要になってくるという難しさがある。

若年失業の影響はこれにとどまらない。少子高齢化により 2072 年の人口はピーク時対比 3 割減の 3622 万人に落ち込むとされ、兵力維持への不安など安全保障面での問題も提起されている。このほか、社会的分断の激化も大きな懸念材料である。

就活に苦しむ若者が中高年者を既得権層と見て怨嗟する傾向（「86世代責任論」）が見られるほか、若者の中でも家事負担や兵役、家計支持責任をめぐるジェンダー対立が先鋭化している。

歴代各政権は保守・進歩を問わず若年失業を重く見て対策を打ってきた。具体的には、若年失業給付金や中小企業就職ボーナス、財産形成支援、賃金ピーク制や海外就業支援などの施策が実施されてきた。これらの対策は一定の効果を上げているとされるが、若年失業の解消にはまだ不十分との声大きい。

最近の若者の意識変化

若年失業も問題は依然として深刻であるが、変化の兆しも見える。コロナ後に若年・全年齢が共に失業率が低下しているが、その背景として上記の諸施策のほか、「入社マジノ線」が意識されるようになったことや、大学進学率が低下し始めたことが挙げられる。

「入社マジノ線」とは、理想を追い求める就活の上限年齢であり、これを超えると求職者は条件を切り下げて現実的な就活を進めるようになる。マジノ線の具体的な水準については諸説あるが、ある調査によれば新入社員の平均年齢が2018年には30.9歳、2020年には31.0歳と横ばいであったことから31歳程度が「マジノ線」として意識され始めたを見てよいだろう。若者の就職をめぐる状況が好転しない中、不本意ながらも条件を切り下げて就職する人が増えているものと見られる。

学歴競争が熾烈を極めてきた韓国で大学進学率が低下し始めているのも若者の意識変化を表している。韓国の大学進学率は2008年の83.8%をピークに低下し始め、2017年には68.9%にまで落ちた。その後持ち直したが、ピーク時よりは低い水準にとどまっている。この背景には、待業に伴う負担が増大する中、学歴競争に見切りをつけて早期に適当な職に就くことを選ぶ人が増えてことがあるとみられる。

海外就業を考える若者も増え、2013年から2022年までの10年間の累計で4万1869人となり、2022年には5024人と漸増傾向を見せている。これは、若年層の経済活動人口が442万人（2024年3月）に上ることを考えると大きな数字とは言えない。だ

が、海外就業成功のハードルが高く断念する人がほとんどであることを考えると、国内の労働市場の状況に失望して海外就業を考えた若者は相当数に上ると考えられる。

若者の意識変化と外国人労働

ここで外国人労働に目を転じて見よう。2023年末の外国人労働者の総数は133.3万人（正規92.2万人、不法在留41.1万人）で、就業者総数に対する比率は4.7%に達する。外国人労働者の導入背景には、長く続いてきた未熟練労働の求人難があり、2004年には外国人労働者の計画的導入と搾取防止を目的とした外国人労働者雇用法が施行されるという方への入れぶりである。

公共放送KBSの2023年6月の検証によれば実際には韓国人が避ける中小企業や3D職場での人手不足を外国人が補ってきたことが明らかとなった。産業現場では、未熟練労働の不足に対し悲痛な声が上がっており、外国人労働の確保によりようやく経済活動が維持されてきたというのが実情である。

だが、韓国人と外国人が労働市場で棲み分けているにもかかわらず、外国人労働者が韓国人の職を奪っているという意識は根強くある。女性家庭部の2021年の調査では3割強の人が外国人に韓国人の職が奪われていると回答している。外国人労働の定着で賃金の下方硬直性が強まったとの認識が広まっていることがこの回答に現れているように思われる。

若年失業の解決には長い道のり

既にみたように韓国の若者たちは就活の厳しい現状を直視してより現実的な方向へと考え方を变えつつあり、これは大きな変化と言える。だが、彼らが現実を受け入れればかつての想定よりも収入が低下することは避けられず、少子高齢化解消の希望は遠のく。賃金の低迷がやがて経済の低迷につながることは日本の経験が教えるところである。また、欧州での経験から、外国人労働の流入に比較的寛容だった韓国でも雇用情勢の悪化が外国人排斥の動きを強めることも懸念される。様々な問題が絡み合う若年失業の解消に向けこれからも韓国にとって険しい道が続くであろう。

（おくだ さとる・アジア研究所教授）