

韓国

若年層の活用が鍵

ジェトロ海外調査部主査 百本 和弘

雇用問題が深刻化している。特に若年層では就職難が続く。大学生らが大企業への就職を目指し激しい競争を繰り広げる一方で、中小企業は慢性的な求職者不足に陥っている。優秀な人材活用に向けた政府の取り組みはどうか、若年層の就業意識に変化は見られるのか。韓国の国家目標「創造経済」への鍵ともいえる雇用問題の現状を見る。

失業率は OECD 加盟国中で最低水準だが

韓国では雇用が社会問題化して久しい。大学生の就職難は深刻で、学生は就職対策に明け暮れている。就職できたとしても定年までの雇用の保障はなく、途中で早期退職を迫られることも珍しくない。

雇用状況を示す最も代表的な指標は失業率だ。意外かもしれないが、韓国の失業率の水準は非常に低い。経済協力開発機構（OECD）によると、2013年の韓国の失業率は3.1%で、加盟34カ国中で最も良好だ（日本は4.0%で、韓国、ノルウェーに次ぐ水準。OECD加盟国の平均は7.9%）。つまり数字を見る限り、韓国は雇用の最優等生だ。しかし失業率は低くても、雇用問題は深刻だ。

主に、①非労働力人口の多さ、②若年層の失業率の高さ、③低賃金労働の多さ、これら3点が問題として指摘できる（図）。

①については次のとおりだ。生産年齢人口（15～64歳）に限って見ると、13年の韓国の非労働力人口比率（就業も就職活動もしていない人／生産年齢人口）は33.4%で、OECD加盟国中6番目に高い。そもそも就業も求職活動もしていない非労働力人口は失業率に影響を与えない。特に若年層の非労働力人口比率は水準が高く、かつ上昇が続いている。問題は非労働力人口の中に「隠れ失業者」ともいうべき人も含まれて

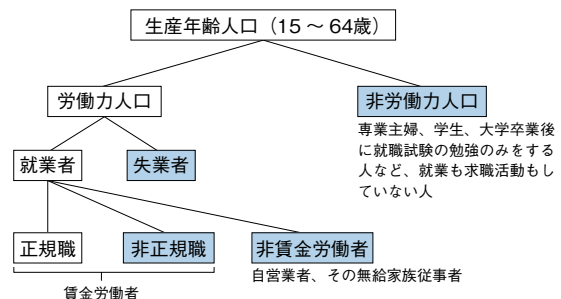
いる点だ。労働可能でありながら就職を諦めてしまった人や、大学卒業後も就職試験の勉強に専念している人は定義上、失業者に含まれない。実質的な失業率が統計よりもかなり高いとの指摘が尽きないのはこのためである。

②については、15～29歳の失業率は14年2月に10.9%と、00年1月（11.0%）以来の最高値を記録した。その後も全体の失業率と比較して高い水準が続く。若年層の失業は「青年失業」と呼ばれ、就職、結婚、出産の三つを放棄する「三抛（サムポ）世代」（「抛」は日本語の「放棄」に当たる韓国語「抛棄」に由来）が流行語になるなど社会問題になっている。

最後に③の低賃金労働について。就業者全体に占める正規職の比率は14年3月時点で49.6%と半数にも満たない。残りの半数強は自営業者などの非賃金労働者（26.9%）や非正規職（23.5%）だ。自営業者の中には、早期退職を強いられ、再就職もできずに、やむなく自営業に転じた人が多い。しかし、自営業では生活に十分な収入を得られないことも珍しくない。同様に、非正規職も賃金水準が低いなど、正規職に比べ雇用条件が厳しい。このように、自営業者や非正規職など、就業していても低収入で生活する人が予想以上に多いのが現状だ。

以上の理由から、失業率こそ低いものの韓国の雇用

図 生産年齢人口の就業状態別内訳



注：韓国統計庁の雇用統計用語を基に区分

問題は深刻だ。

大学生は大企業に殺到

雇用問題は特に若年層、女性、中高年層に集中している。以下、若年層に焦点を当ててみる。

若年層で深刻な問題となっているのが、求人する側と求職する側のニーズにズレが生じる「雇用のミスマッチ」だ。その根本的な原因は大学進学率の高さにある。韓国の大学進学率は1990年代中ごろから急上昇し、13年は70.7%に達した。大学生は大企業志向が非常に強い。例えば、サムスン・グループ各社への就職希望者が受ける「SSAT（サムスン適性検査）」には20万人（13年）が殺到した。SSAT対策の「予備校」が乱立するほどだ。ところが、大企業だけで就職希望者全てに対し雇用機会を提供できるかという点、そうではない。大企業が国内より海外で投資を拡大する傾向にあり、なおさら門戸が狭くなる。その反面、賃金など雇用条件の劣る中小企業は求職者が少ない。景気動向にかかわらず、慢性的な人手不足だ。

大学生らは大企業の限られた求人枠に入り込もうと激しい就職競争を繰り広げている。その象徴的な言葉が「スペック積み」だ。スペックとはスペシフィケーション（仕様）の略語である。従来は、①TOEICの点数、②学歴、③大学の成績の「三大スペック」をそろえることが基本とされた。①～③に④語学研修、⑤資格を加えた「五大スペック」もある。最近ではスペック競争がさらに激化し、五大スペックに⑥受賞経歴、⑦インターン経験、⑧ボランティア活動を加えた「八大スペック」が基本ともいわれるようになった。

希望する会社に就職できず「就職浪人」する若年層も少なくない。14年5月に実施した統計庁の調査によると、就業経験のある15～29歳のうち、50.9%は学校卒業後3カ月以内に就職しているが、就職までに1年以上かかった人は26.2%、3年以上かかった人は9.3%に達する（平均所要期間は12カ月）。2000年代前半までは40%半ばで推移していた15～29歳の就業率（人口に対する就業者の割合）は00年代半ば以降低下し続け、13年は39.7%と初めて40%を切った。

政府の取り組みは

政府も雇用問題の深刻さを十分に認識している。若

年層の関心の高い教育・ソフトウェアなどのサービス産業の育成をはじめとして、さまざまな政策を実行している。政策の一つとして、若年層の海外就職を推進する「K-Move」がある。政府主導で海外の就職情報の提供、企業と学生のマッチング、海外就業経験者が学生を個別指導するメンター制度の導入などを行っている。政府は就職難の軽減とともに優秀な人材を海外へ送り出し、現地でネットワークを構築することで、韓国企業の海外ビジネスの拡大、韓国の国家プレゼンス向上にもつなげたい考えのようだ。

日本では若年層が「内向き思考」という見方もあるが、韓国の若年層は「内向き」とは無縁だ。大統領直属の「青年委員会」が就職準備中の若年層約1,000人を対象に13年10～12月に実施したアンケート調査では、回答者の73.4%が海外での就職に関心ありとした。若年層に限らず韓国人は海外での留学・勤務・在住に積極的だ。韓国の総人口は日本の4割にすぎないが、国外に永住・長期滞在する韓国人の数は、米国では日本人の2.3倍の96万人、中国（香港を含む）でも同じく2.3倍の35万人に達する（12年値）。在外韓国人の数の多さが、国際社会における韓国の発信力の高まりにもつながっているといえそうだ。

若年層は就職先として日本にも目を向けている。有力経済誌が日本での就職について特集記事を組むほどの注目度だ。文化的近接性に加え、日本企業の方が韓国企業よりも社員を大事にしている、先端的な経験を積める、自分の能力を発揮できる、と考えて魅力を感じているようだ。一方、グローバル展開を急ぐ日本企業の中にも、意欲的で優秀な韓国人学生の採用に前向きな企業も見られる。まさにウィン・ウィンの構図だ。

かつては先進国への「キャッチアップ」（追い上げ）を目標に経済成長してきた韓国だが、近年は逆に中国など新興国から追い上げを受ける立場に変わった。朴槿恵（パク・クネ）政権は「創造経済」の実現を国家目標としているが、それはまさに、キャッチアップ型モデルから脱却し、自ら革新的な技術・アイデアを生み出していくことである。その主役は人材だ。高い水準の教育を受けた優秀な若年人材を十分に活用し切れていない現状をどこまで改善できるのかが、今後の韓国を大きく左右しよう。

JA