

제2회 동북아청소년정책포럼

청소년의 성인기로의 이행

: 한국과 일본에서의 취업, 교육, NEET

일시 | 2015. 9. 17(목) 15:00 ~ 18:00

장소 | 서울 명동 포스트타워 국제회의장 21층



제2회 동북아청소년정책포럼 세부 일정

15:00~15:05

▶ 개 회

사회자 김지연 (한국청소년정책연구원, 현안정책전략실장)

15:05~15:10

▶ Keynote Speech : 동북아 청소년정책연구 추진의 중요성과 과제

발표자 노 혁 (한국청소년정책연구원)

주제 I : 비정규직

15:10~16:20

▶ 주 제 : 일본 비정규직의 현황과 과제: 청년층 문제를 중심으로

발표자 이누이 아키오 (수도대학동경)

토론자 김유선 (한국노동사회연구소)

▶ 주 제 : 청년 비정규직 고용 변동 분석

발표자 이시균 (한국고용정보원)

토론자 성재민 (한국노동연구원)

16:20~16:30

▶ Coffee Break

주제 II : NEET

16:30~17:40

▶ 주 제 : 일본의 니트(NEET) 문제, 그 현황과 대응

발표자 코스키 레이코 (노동정책연구 · 연수기구)

토론자 강영배 (대구한의대)

▶ 주 제 : 한국의 청년 고용 현황과 니트(NEET) 국제비교

발표자 김기현 (한국청소년정책연구원)

토론자 이상준 (한국직업능력개발원)

17:40~18:00

▶ 종합토론

목 차

Korean Version

I. Keynote Speech : 동북아 청소년정책연구 추진의 중요성과 과제	3
노 혁 (한국청소년정책연구원 원장)	
II. 비정규직	
1. 일본 비정규직의 현황과 과제: 청년층 문제를 중심으로	7
이누이 아키오 (수도대학동경 명예교수)	
2. 토 론	27
김유선 (한국노동사회연구소 선임연구위원)	
3. 청년 비정규직 고용 변동 분석	31
이시균 (한국고용정보원 인력수급전망센터장)	
4. 토 론	47
성재민 (한국노동연구원 부연구위원)	
III. NEET	
1. 일본의 니트(NEET) 문제, 그 현황과 대응	49
코스키 레이코 (노동정책연구·연수기구 총괄연구원)	
2. 토 론	59
강영배 (대구한의대학교 청소년교육상담학과 교수)	
3. 한국의 청년 고용 현황과 니트(NEET)국제비교	61
김기현 (한국청소년정책연구원 선임연구위원)	
4. 토 론	78
이상준 (한국직업능력개발원 연구위원)	

I. Keynote Speech : 東北アジアにおける青少年政策研究推進の重要性と課題 81

ノ・ヒョク(韓国青少年政策研究 院長)

II. 非正規雇用

1. 日本における非正規雇用の現状と課題: 若年層の問題を中心に 85

乾 彰夫(首都大学東京 名誉教授)

2. 討 論 105

キム・ユソン(韓国労働社会研究所 上席研究員)

3. 若年非正規雇用の変動分析 109

イ・シギョン(韓国雇用情報院 人力受給展望センター長)

4. 討 論 128

ソン・ジェミン(韓国労働研究院 副任研究員)

III. NEET

1. 日本におけるNEET問題の所在と対応 131

小杉 礼子(労働政策研究・研修機構 統括研究員)

2. 討 論 141

カン・ヨンベ (大邱韓医大学校 青少年教育相談学科 教授)

3. 韓国における若年者雇用の現状とNEETの国際比較 143

キム・ギホン(韓国青少年政策研究院 上席研究員)

4. 討 論 161

イ・サンジュン(韓国職業能力開発院 研究委員)



**청소년의 성인기로의 이행:
한국과 일본에서의 취업, 교육, NEET**



Korean Version

Keynote Speech

.....



동북아 청소년정책연구 추진의 중요성과 과제



노 혁

(한국청소년정책연구원 원장)

동북아 청소년정책연구 추진의 중요성과 과제

노 혁
한국청소년정책연구원 원장

우리나라에서 청소년정책이 국가정책으로 법과 제도적 장치를 갖추고 추진된 지 25년의 시간이 흘렀습니다. 우리나라 청소년정책의 위상을 살펴볼 수 있는 국제행사가 지난 2014년 10월에 개최된 바 있습니다. 아제르바이잔의 수도 바쿠에서 개최된 ‘제1회 청소년정책을 위한 글로벌 포럼(First Global Forum for Youth Policies)’은 국제연합(UN)이 주축이 되어 치러진 행사로 165개 국가의 7백 명이 넘는 많은 관련자들이 참여해 대성황을 이루었습니다. 이 포럼에서 국제청소년기구인 YouthPolicy.org는 전 세계 198개 국가들의 청소년정책 현황을 소개하였는데 122개국에서 국가 단위로 청소년정책을 추진하고 있는 것으로 나타나 전 세계 국가 중 62%만이 청소년정책이 추진되고 있음을 알 수 있습니다(YouthPolicy.org, 2014). 그리고 우리나라처럼 법적 근거가 마련되어 있고 중앙부처가 존재하며 청소년시설 및 청소년지도사 등의 인프라를 체계적으로 갖춘 곳도 많지 않습니다. 2012년 국제연합으로부터 공공행정상(PSA: Public Service Awards)을 받은 것도 우리나라 청소년정책의 선도성을 확인해 볼 수 있는 사례라고 할 수 있습니다.

이러한 현실에도 불구하고 한국의 청소년정책에 대한 평가는 호의적이지 않은 것이 현실입니다. 청소년정책의 성과는 우리가 정책을 통해 이루고자 했던 청소년들에 대한 미래상에서 확인해 볼 수 있습니다. 그런데 청소년정책기본계획 등에서 내걸었던 덕·체·지의 균형 있는 성장이나 행복한 삶, 청소년들의 참여와 권리 보장과 같은 청소년정책의 비전들은 지난 25년 간 크게 개선되지 않았을 뿐더러 오히려 더 악화된 결과를 청소년지표들은 보여주고 있습니다.

우리나라 청소년정책이 청소년들의 삶의 질 개선이라는 정책 비전을 실현하기 위해서는 청소년정책에 대한 정확한 진단과 평가가 이루어져야 하며 동시에 해외 사례들에 대한 국제비교를 통해 정책에 대한 개선점과 시사점을 도출해 내는 것이 중요하다고 할 수 있습니다. 이러한 상황에서 동북아 지역의 청소년정책에 주목해볼 필요가 있습니다.

니다. 동북아 지역의 청소년정책에 주목하는 이유는 이 지역의 청소년정책이 선도적으로 이루어지고 있기 때문이라기보다는 유럽이나 북미에 비해서 일본을 제외하고 상대적으로 동북아 청소년정책에 대한 분석이 거의 이루어지지 않았다는 점 때문입니다. 동시에 우리나라와 인접한 국가들로 동북아 국가들의 청소년 연구동향을 점검하고 해당 국가들과의 청소년 연구 교류협력 증진, 공동사업 및 정책과제 발굴을 위해 청소년 관련 자료 수집 및 정책과제 분석에 대한 체계적인 접근이 필요합니다.

한국청소년정책연구원에서는 이러한 현실을 고려하여 올해부터 동북아청소년분석센터를 새로 설치하고 동북아 청소년연구를 위한 연구 환경을 조성하였습니다. 이 일환으로 동북아청소년분석센터에서는 동북아청소년정책포럼을 운영 중에 있습니다. 오늘 개최되는 제2회 동북아청소년정책포럼은 최근 가장 큰 쟁점사항으로 부상한 청소년들의 성인기 이행과 관련하여 일본의 대표적인 연구자분들을 모시고 한국과 일본의 현황을 진단하고 함께 논의하는 자리로 마련되었습니다.

오늘 이 포럼에 참석해 주신 이누이 아키오(乾彰夫) 수도대학동경 명예교수님과 일본 노동정책연구·연수기구의 코스키레이코(小杉玲子) 총괄연구원님께 우선 감사하다는 말씀을 전해드립니다. 또한 주제발표와 토론을 맡아주신 분들에게도 감사의 말씀을 드립니다. 오늘 열띤 논의가 우리 청소년들의 건강한 성장지원을 위한 계기가 될 수 있기를 기원합니다. 감사합니다.

Korean Version

주제 1: 비정규직
.....



일본 비정규직의 현황과 과제

- 청년층 문제를 중심으로 -



발표_ 이누이 아키오 (수도대학동경 명예교수)

토론_ 김유선 (한국노동사회연구소 선임연구위원)

일본 비정규직의 현황과 과제 - 청년층 문제를 중심으로 -

이누이 아키오
수도대학동경 명예교수

들어가며

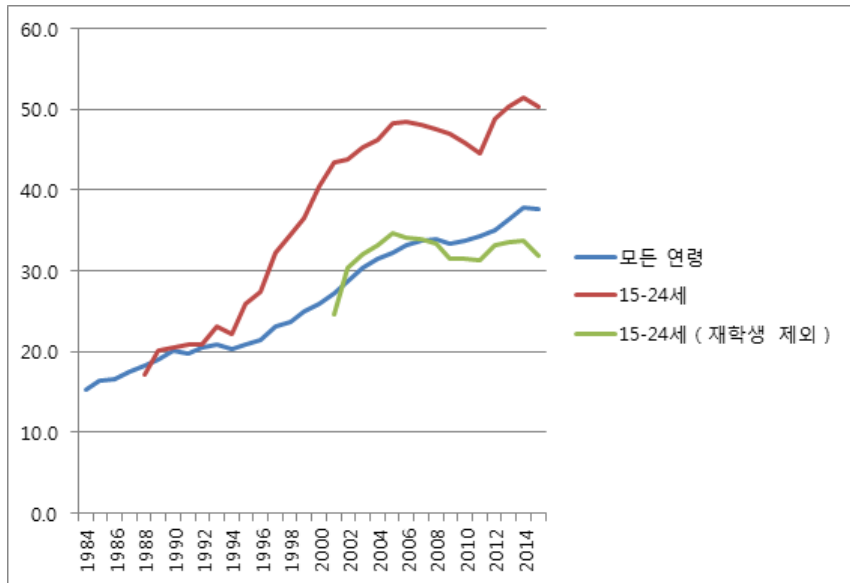
20세기 말 이후 선진국에서 불안정 취업이 급속도로 확대되고 있다. 세계화와 노동시장 규제완화 등 신자유주의적 정책 확대는 이러한 상황을 가속화시켰다. 올리히 벡은 선진국의 불안정 취업 확대를 *Brazilianization of the West*(Beck: 2000)라고 불렀고 가이 스탠딩은 *Precariat*(프리캐리어트)라는 새로운 계급이 전 세계적으로 출현했음을 시사했다(Standing: 2011). 가이 스탠딩에 따르면, 청년층은 고령자와 이주노동자 등과 함께 가장 프리캐리어트화가 확산되고 있는 집단이다. 일본에서도 1990년대 후반 이후 ‘프리터 문제’ 등이 불거지면서 청년층의 불안정 고용 확대가 사회적으로 주목을 받게 되었다¹⁾.

본고에서는 일본 청년층이 직면한 불안정 취업의 성격과 특징을 정부통계 등의 데이터 및 보고자들이 최근 실시한 패널조사 데이터 등을 통해 밝혀내고자 한다. 또한 오늘날 일본에서 불안정 고용의 지표로 ‘비정규직’이라는 개념이 일반적으로 사용되고 있는데 비정규직의 개념과 특징에 대해서도 약간의 설명과 검토를 실시하고자 한다.

1. 일본의 ‘비정규직’ 개념

최근 일본의 비정규직 확대는 [그림 1]과 같다(‘노동력조사’). 1990년 시점에서 약 20%였던 비정규직 비율은 90년대 후반부터 계속 상승해 2014년에는 37.9%에 달했다. 15~24세의 청년층의 경우도 1990년 약 20%에서 2014년에는 51.4%를 기록했다. 15~24세의 경우 아르바이트를 하는 학생들도 포함되어 있지만 재학생을 제외한 수치(통계는 2001년부터)도 2000년대 중반에는 34%를 넘어섰고 2014년에도 33.7%를 기록했다.

1) 다만, 당초에는 ‘프리터=제멋대로인 젊은층’이라는 인식이 대중매체 등을 지배하게 되어 사회구조적인 문제로 자리잡기까지는 꽤 시간이 걸렸다.



[그림 1] 고용노동자에서 비정규직이 차지하는 비율

(1) 비정규직의 정의와 개요

‘노동력조사’는 정규직(‘정규 직원·종업원’)을 ‘일반 직원 또는 정사원 등으로 불리고 있는 자’로 정의하고 있다. 이는 어디까지나 직장 내 호칭에 의한 분류다. 그럼 일반적으로 일본에서 정규직은 어떠한 고용을 가리키는 것일까?

고카 카즈미치(伍賀一道)의 정의에 따르면 정규직은 ①사용자에 의한 직접 고용, ②기한이 정해져 있지 않은 고용 계약, ③풀타임 근무 등의 세 가지 조건을 모두 만족시키는 것이다(고카: 2014). 단, 직장 내 호칭이 ‘파트타이머’ 혹은 ‘아르바이트’인 것 중에는 근무시간이 주 40시간을 초과하고 기한이 정해져 있지 않은 자가 일정 포함되어 있는데(이른바, ‘풀타임 파트타이머’ 등) 이들은 정규직에 포함되지 않는 것이 일반적이다.

한편, ‘노동력조사’는 비정규직을 직장 내 고용형태에 따라 ‘파트타이머’, ‘아르바이트’, ‘파견직’, ‘계약직’, ‘촉탁’, ‘기타’로 분류하고 있다. 2015년 1/4분기 내역은 <표1>과 같다.

표 1 고용노동자 내역(‘노동력조사’ 2015년 1사분기, 단위 만 명)

	정규 직원· 종업원	비정규 직원 · 종업원	파트 타이머	아르 바이트	근로자 파견 업체를 통한 파견직	계약직	촉탁	기타
모든 연령	3265	1979	962	398	120	297	115	87
15-24세	223	227	23	169	8	19	1	7

정규직과 계약직의 임금이 일반적으로 월급제인 것에 반해 파트타이머·아르바이트의 임금은 대부분 시급제다. ‘파견직’은 근로자 파견회사에 고용되어 다른 회사 등에 파견되는 간접고용 근로자다. 파견직에는 상용형 파견과 등록형 파견이 있는데 상용형 파견은 일이 있고 없음에 상관없이 파견회사에 일정 기간 상용적으로 고용되어 있는 형태다. 이에 비해 등록형 파견은 취업희망자가 파견회사에 등록한 후, 업무가 발생했을 때에만 고용계약을 체결하는 것이다. ‘계약직’은 유기계약 근로자다. ‘촉탁’은 역사적으로는 대부분의 경우 정년 후 재고용자를 가리키는 호칭이었지만 현재는 기업에 따라 다양한 의미로 사용되고 있다.

비정규직 내역을 살펴보면 모든 연령에서 파트타이머 48.7%(그 중 여성 비율이 88.5%), 아르바이트 20.1%(여성은 48.7%), 계약직 15.0%(여성은 46.5%), 파견직 6.0%(여성은 60.0%) 순이다. 한편 15~24세의 경우 ‘아르바이트’만 74.4%(여성은 49.1%)이고 ‘파트타이머’를 합치면 84.5%(여성은 52.1%)에 달한다. 재학생을 제외한다고 하더라도 파트타이머와 아르바이트는 69.2%(여성은 54.1%)를 차지한다.

고용형태는 각 사회의 노동시장 규제 등의 제도 등에 입각해 관행적으로 성립되어 왔기 때문에(고쿠라: 2005) 형식적인 정의만 본다면 실태를 파악하기 힘든 부분도 많다. 일본의 정규직과 비정규직 사이에는 전술한 정의 이외에도 노동조건과 고용보호 등에서 다음과 같은 차이가 전반적으로 존재한다.

정규직에는 일반적으로 고용보험·건강보험 등의 사회보험과 상여 등이 적용된다. 특히 사회보험의 경우 지금까지 일정 고용기간과 풀타임에 가까운 노동시간이 가입조건이었는데 이러한 제도설계 자체가 오로지 정규직을 표준으로 상정했기 때문에 나타난 현상이라고 할 수 있다.

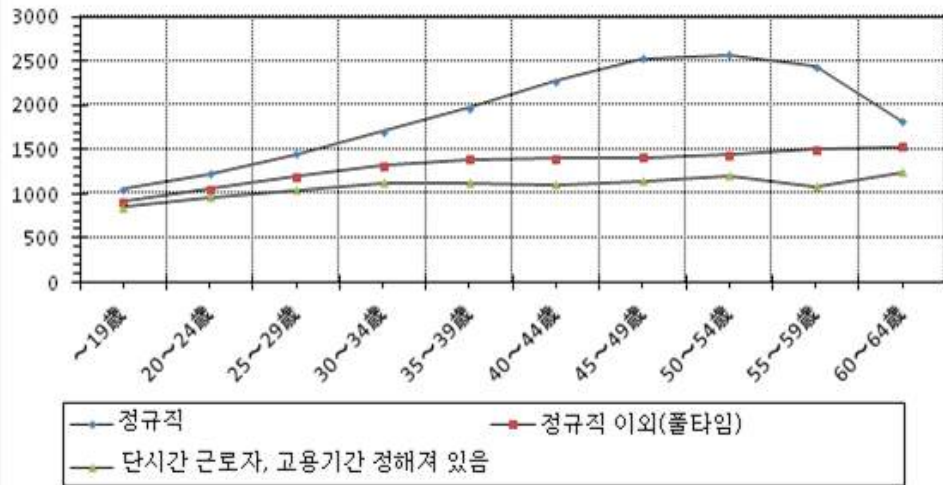
또한 일본 고용보호의 경우 정규직이라고 하더라도 OECD 국가들에 비해 보호 강도가 높다고는 할 수 없으며 비정규직의 경우는 더욱 취약하다고 할 수 있다(OECD: 2013).

임금수준도 [그림 2]와 같이 정규직은 30~40대에 근무기간에 따라 임금이 상승하는 것에 반해 비정규직의 임금은 연령에 상관없이 낮은 상태에 머물러 있다.

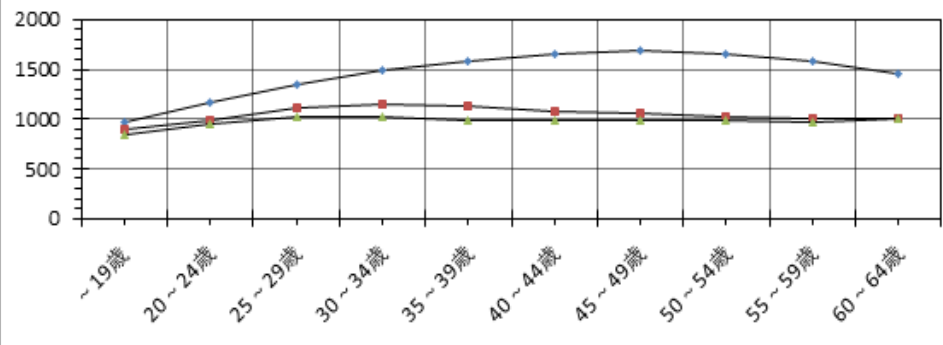
학력구성을 살펴봐도 정규직에 비해 비정규직에서 저학력층이 많다([그림 3]). 비정규직 중에서 파견직과 계약직의 경우는 비교적 고학력자가 많지만 그럼에도 정규직에 비해 대졸자 등이 차지하는 비율은 낮다²⁾.

2) 학력별로 청년층 비정규직 비율을 살펴보면 스위스와 영국 등에서는 고등교육 졸업자가 오히려 많은 경향이 있다(Imdorf et. al.:2015). 이는 대부분의 유럽에서 유기고용계약(有期雇用契約)이 전문직으로 가기 위한 하나의 통과의례적인 의미가 있기 때문이다. 따라서 이 때에는 유기고용 계약(有期雇用契約)이 꼭 불리한 고용으로 간주되지 않는다.

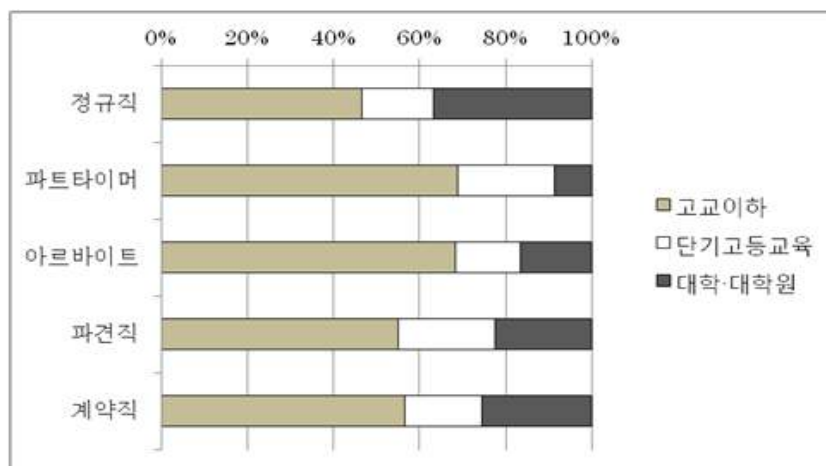
(남성)



(여성)



[그림 2] 정규직 · 비정규직의 연령별 시간당 임금평균(‘임금구조기본조사’ 2010년)



[그림 3] 고용형태별 학력 비율(‘취업구조기본조사’ 2012년)

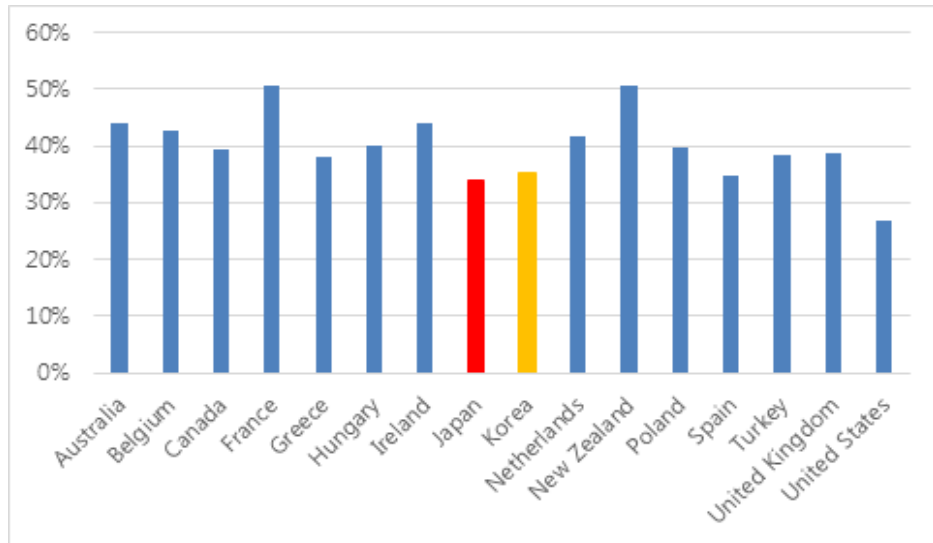
고용형태를 정규직과 비정규직으로 나누는 이분법은 일본의 고용관행이 형성되는 과정에서 일반적으로 사용되었다. 일본의 정부통계에서 ‘정규직·비정규직’이라는 개념이 처음으로 등장한 것은 1981년 3월 ‘노동력특별조사’에서다(고카: 2014).

오늘날의 개념으로 ‘비정규직’에 포함되는 불안정 고용 형태는 1960년대 이전부터 예를 들어, 제조업의 임시공·사외공·계절공 혹은 항만·토목의 일용직 등 여러 형태로 존재했었다. 그러나 60년대 이후 급속도로 증가해 70년대에 주류를 이루게 된 것은 ‘주부 파트타이머’라고 불리는 중장년층 여성 파트타이머였다. 1965년 82만 명이었던 여성 파트타이머(주 35시간 미만)는 75년에는 198만, 85년에는 333만 명에 달했다(‘노동력조사’). 70년대부터 80년대에는 학생 아르바이트가 증가했다. 주로 학생들로 구성된 15~24세의 ‘본업이 일이 아닌’ 파트타이머와 아르바이트 수는 1982년 25만 명에서 1992년 45만 명으로 증가했다(‘취업구조기본조사’). 그 배경에는 전문학교를 포함한 고등교육 진학자의 증가와 패스트푸드와 편의점 등 학생 아르바이트에 크게 의존하는 업종의 급속한 확대가 자리하고 있다. 그 결과 1992년 ‘취업구조조사’ 시점에서는 비정규직 1,053만 명 중 여성 파트타이머가 564만 명이었고 본업이 따로 있으면서 아르바이트를 하는 15~24세 인구가 97만 명으로 두 부문이 전체 비정규직의 62.7%를 차지했다.

이렇게 고용을 정규직과 비정규직으로 나누는 이분법은 80년대 정부통계 등에도 정착되었다. 그러나 그 때에는 일반적으로 비정규직이 생활의 불안정을 초래하는 고용으로는 간주되지 않았다. 중장년층 여성을 중심으로 한 파트타이머는 ‘주부 파트타이머’라는 말로 상징되듯이 한 가구의 주수입은 남성인 남편이 책임지고 여성 파트타이머는 어디까지나 가계의 보조적인 역할로 간주되었다³⁾. 또한 학생 아르바이트의 경우에도 생활은 기본적으로 부모가 책임지고 아르바이트 수입은 학비 보조나 유흥비로 사용된다고 여기는 경향이 있었다.

이 때문에 일본의 최저임금 제도는 1959년 성립된 이후 실질적으로는 주부 파트타이머 등 자기소득만으로 생활을 꾸려나간다고 인식되지 않았던 비자립적 취업자의 임금수준이 기준이 되어 왔다. 하지만 2000년대 들어 비정규직 안에 자립적 취업자(自立的 就勞者)가 다수 포함되어 있다는 사실을 사회적으로 인식하기 시작해 정치적으로 문제화 되고 있지만, 여전히 근본적인 개선안이 나오고 있지 않은 상황이다. 또한, 사회보험제도에서도 앞에서 기술한 바와 같이 주요대상을 정규직으로 한정하고 있다.

3) 이 중에는 미혼모 등 여성의 수입이 가구의 주수입원이 되는 자도 일정 포함되어 있었지만 아직 사회적 인식이 충분히 정착된 상태는 아니었다.

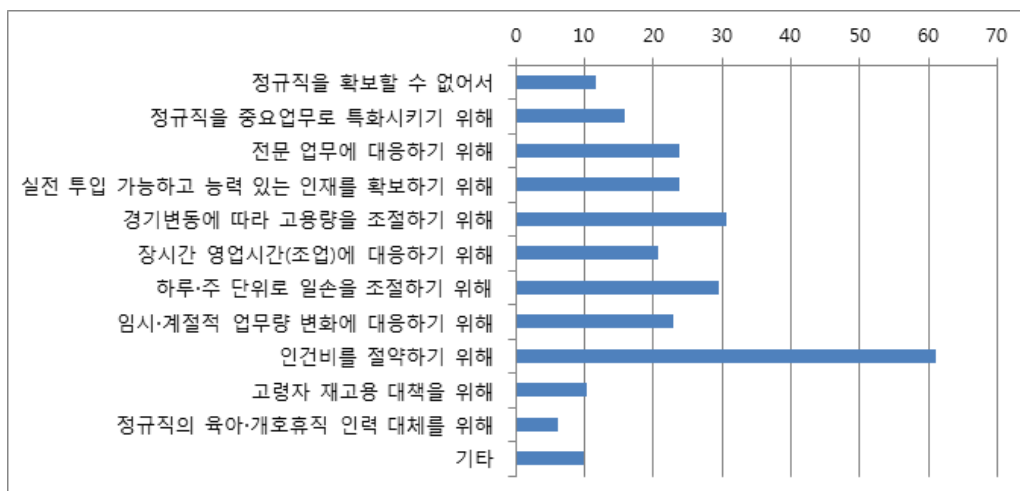


[그림 4] 정규직 평균임금 대비 법정 최저임금 비율(2013년, OECD, Star)

이와는 대조적으로 1990년대 후반부터 시작된 비정규직의 증가는 자립적 비정규직의 증가였다. 예를 들어, 1992년 ‘취업구조기본조사’에서 ‘일이 본업인’ 비정규직은 512만 명, 비정규직에서 차지하는 비율은 48.6%였지만 2007년에는 762만 명, 57.6 %로 증가했고 15~24세 청년층의 경우도 그 비율은 39.9%에서 48.1%로 증가했다.

그러나 자립적 비정규직의 상황은 고용계약과 고용보호 면에서 불안정할 뿐만 아니라 저임금과 실업 시 보장 등에서 사실상 배제되는 등 여러 부분에서 불리하다.

참고로, 1995년부터 2005년까지 10년 동안 비정규직은 1,001만 명에서 1,591만 명으로 1.5배 이상 증가했는데 고용자 측이 비정규직을 늘린 이유는 [그림 5]와 같다. 인건비 절약 이유가 압도적으로 많았고 경기변동과 성수기·비성수기 대응 등 고용조절을 쉽게 하기 위해서가 뒤를 이었다.



[그림 5] 비정규직을 고용하는 이유(후생노동성 ‘고용형태 다양화에 관한 종합실태조사’ 2000년)

2. 비정규직의 상황과 과제 - YCSJ 조사 데이터를 바탕으로

다음으로는 2007~2011년에 실시한 ‘청년 교육과 커리어 형성에 관한 조사(Youth Cohort Study of Japan, 이하 YCSJ)’ 데이터를 사용하여 청년층 비정규직의 현황과 문제점을 시사하고자 한다⁴⁾. YCSJ는 2007년 4월 1일 현재 20세인 청년들을 전국에서 추출해 같은 해 10월부터 2011년 10월까지 5년간 추적한 패널조사다. 1차 응답자는 1,687명이었고 5차(마지막회)까지의 계속 응답자는 891명이었다. 여기서 사용하는 데이터는 이 891명이 응답한 내용이다. 다만, 오키나와 지역에서 추출한 청년들이 많았기 때문에 이를 고려한 가중치를 적용하면 통계상 샘플수는 768이다.

(1) 개요

최종 응답 당시(대상자 24/25세)에 일을 하고 있던 사람들의 취업형태는 다음과 같다. 남성의 경우 30%, 여성의 경우 약 3분의 1이 비정규직으로 일하고 있었다. 비정규직에서 가장 많은 유형은 남녀 모두 ‘임시고용·파트타임·아르바이트’였다.

표 2 YCSJ 취업자의 취업 형태(5차 조사)

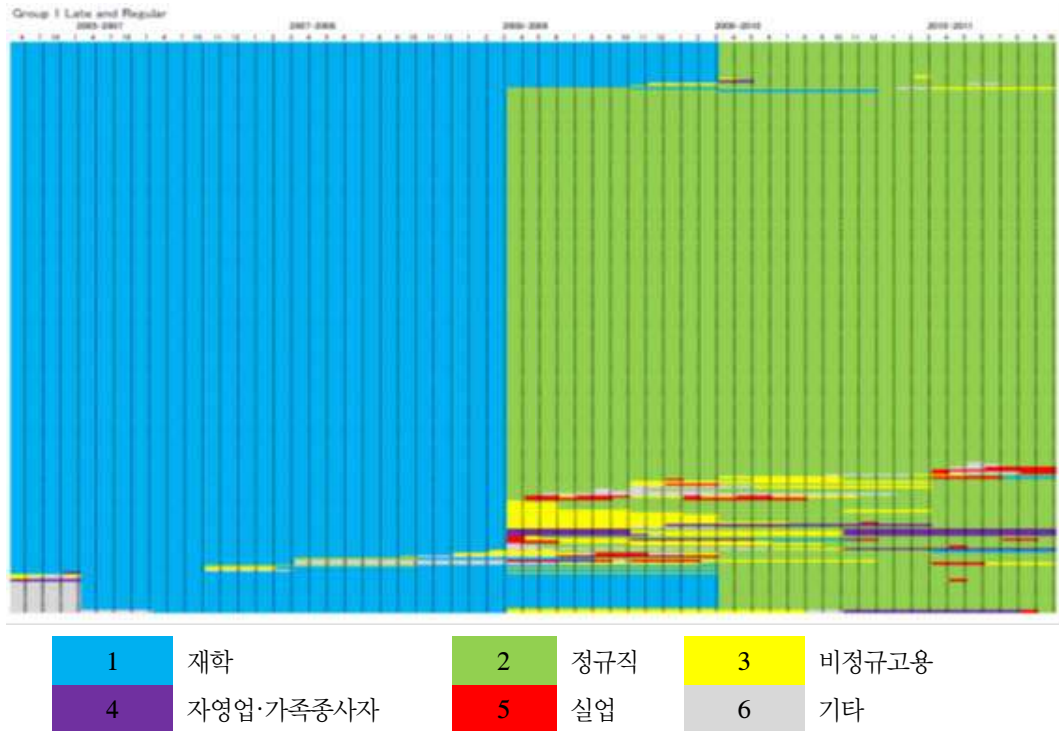
	정규직	임시 고용·파트 타임· 아르바이트	등록형 파견직· 일용형 파견	상용형 파견직	계약직, 촉탁	자영업, 자유업	가족 종사자	부업	무응답	
남성	210	44	6	2	18	6	5	0	5	296
	70.9%	14.9%	2.0%	.7%	6.1%	2.0%	1.7%	0.0%	1.7%	100.0%
여성	238	78	4	10	21	2	4	1	4	362
	65.7%	21.5%	1.1%	2.8%	5.8%	.6%	1.1%	.3%	1.1%	100.0%
합 계	448	122	10	12	39	8	9	1	9	658
	68.1%	18.5%	1.5%	1.8%	5.9%	1.2%	1.4%	.2%	1.4%	100.0%

다만, 청년들의 취업과 생활은 한 시점의 상태만으로는 충분히 파악할 수 없는 면도 있다. 그래서 여기서는 18세에서 24/25세까지 약 6년의 시간 경과에 따라 유형화를 실시했다. 구체적으로는 1차 조사에서 18세 4월 이후의 매달 상태를, 2차 이후에는 과거 1년간의 매달 상태를 질문했다. 그 결과를 오픈미팅 매칭법을 통해 다음의 8개로 유형화했다⁵⁾.

4) YCSJ 조사의 상세 내용과 관련하여 아래 홈페이지에서 매년도 보고서를 열람할 수 있다.
<http://www.comp.tmu.ac.jp/ycsj2007/report.html>.

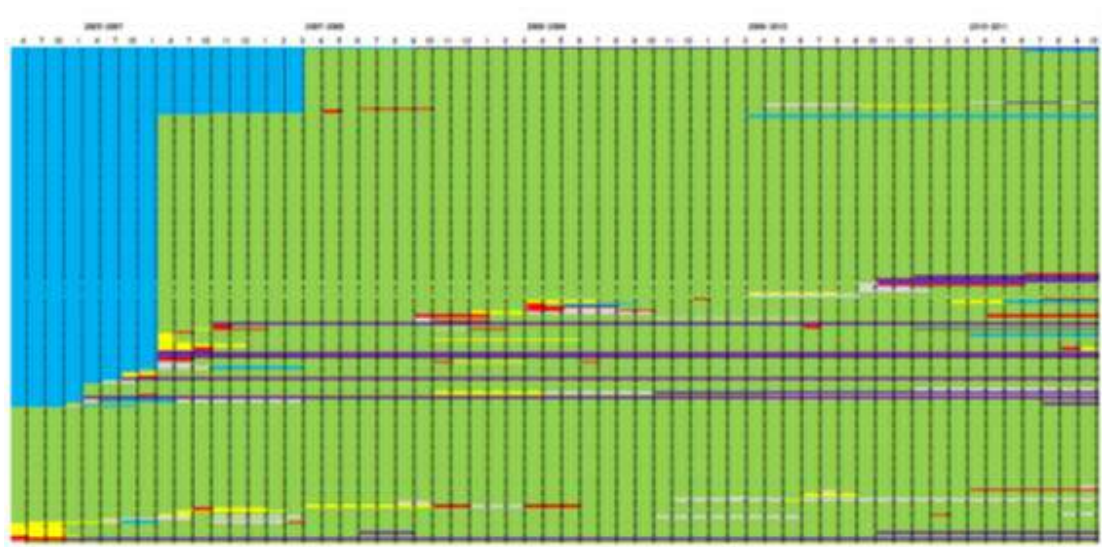
① 후기 (최종학교) 졸업·중퇴, 정규직 우세 유형

이 유형은 2008년 봄~2009년 봄 전후로 최종학교를 졸업·중퇴하고 그 후 기간의 대부분을 정규직이나 자영업으로 일한 사람들이다.



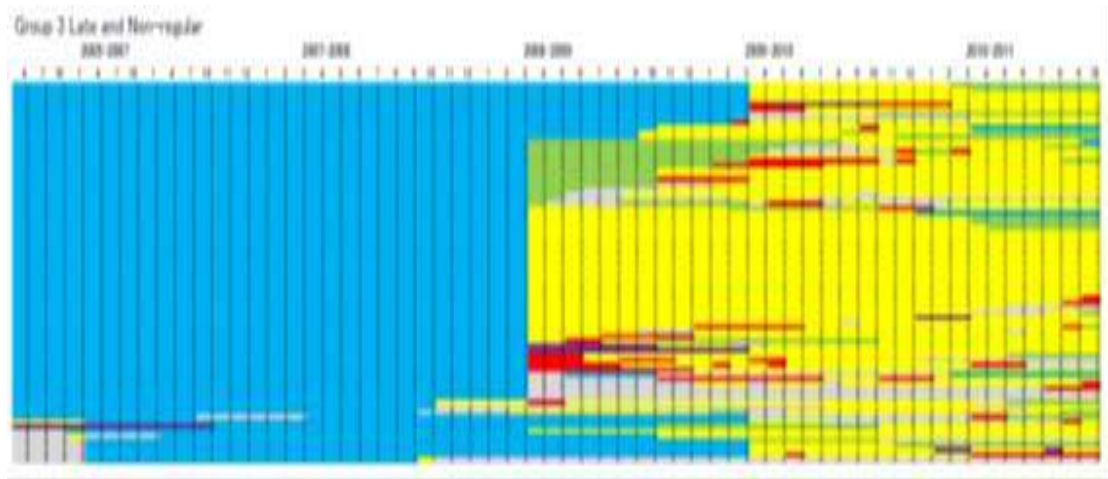
② 조기 졸업·중퇴, 정규직 우세 유형

이 유형은 조사기간 이전 내지는 기간 초기에 최종학교를 졸업·중퇴하고 그 후 기간의 대부분을 정규직이나 자영업으로 일한 사람들이다.



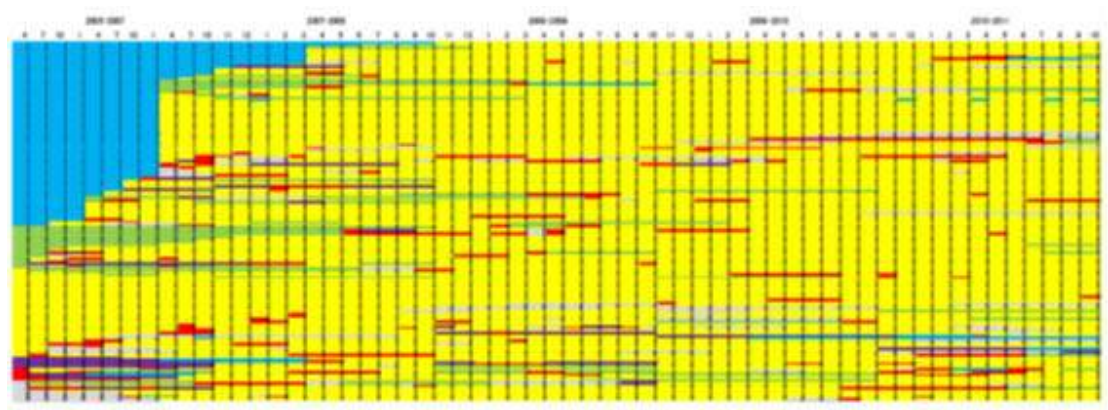
③ 후기 졸업·중퇴, 비정규직 우세 유형

이 유형은 2008년 봄~2009년 봄 전후로 최종학교를 졸업·중퇴하고 그 후 기간의 대부분을 비정규직으로 일한 사람들이다.



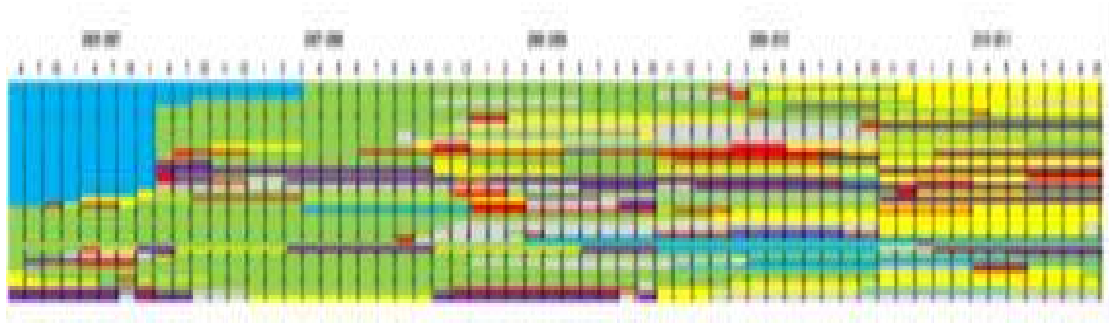
④ 조기 졸업·중퇴, 비정규직 우세 유형

이 유형은 조사기간 이전 내지는 기간 초기에 최종학교를 졸업·중퇴하고 그 후 기간의 대부분을 비정규고용으로 일한 사람들이다.



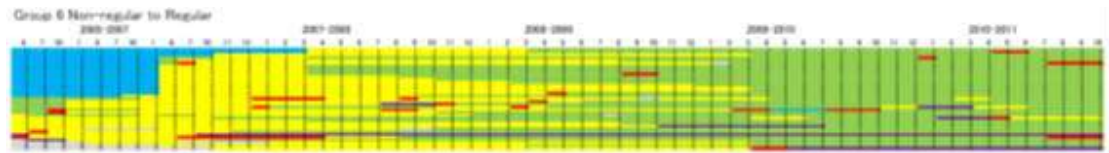
⑤ 조기 졸업·중퇴, 정규직 우세→비정규직 등 우세 유형

이 유형은 조사기간 이전 내지는 기간 초기에 최종학교를 졸업·중퇴한 후에는 정규직·자영업 우세였지만 기간 말기에는 비정규직 우세가 된 사람들이다.



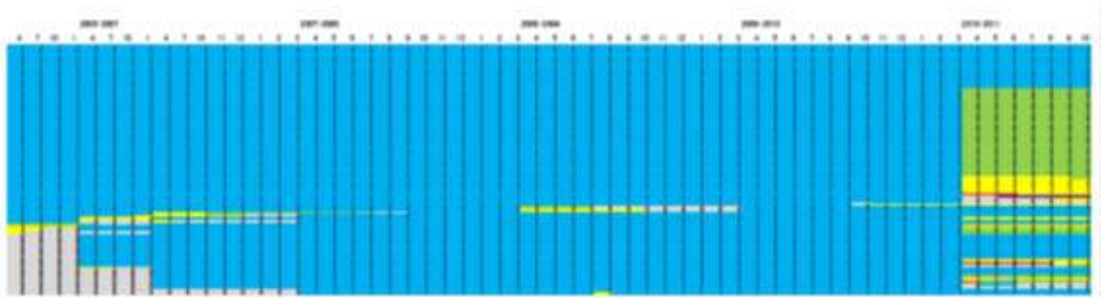
⑥ 조기 졸업·중퇴, 비정규직 우세→정규직 등 우세 유형

이 유형은 조사기간 이전 내지는 기간 초기에 최종학교를 졸업·중퇴한 후에는 비정규직 우세였지만 기간 말기에는 정규직 우세가 된 사람들이다.



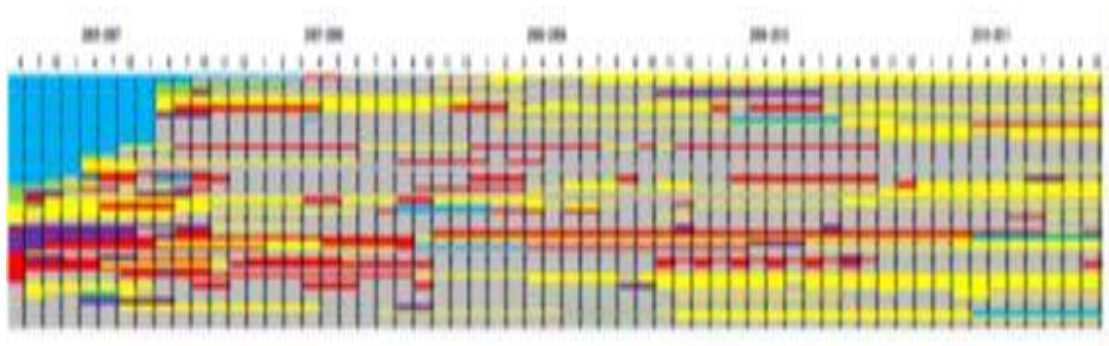
⑦ 장기재학 유형

이 유형은 전체 조사기간의 대부분을 교육기관에서 보낸 사람들이다.



⑧ 무직 유형

이 유형은 조사기간 이전 내지는 기간 초기에 최종학교를 졸업·중퇴하고 그 후에는 실업 상태와 기타 기간이 포함되어 있는 사람들이다.



(2) 불안정 상태의 집중

유형별 비율은 <표3>과 같다. 전체적으로 보면 최종학교를 졸업·중퇴 후, 비교적 안정된 취업을 계속하고 있는 층(유형①, 유형②)은 약 53%, 여기에 조사기간 말기에 안정된 상태에 이른 ‘유형⑥’을 합하면 약 57%가 최종 조사시점에서 안정된 취업상태를 일정 기간 유지하고 있었다. 한편, ‘유형③’, ‘유형④’를 합친 23%가 졸업·중퇴 후 거의 일관되게 비정규직 중심의 불안정 취업 상태에 있었고 그 외 무직을 중심으로 한 ‘유형⑧’과 조사기간 말기에 비정규직 우세를 보인 ‘유형⑤’를 합친 약 32%가 최종 조사시점에서 일정 기간 불안정 상태에 있었다.

남녀별로 보면 최종 조사시점에서 안정적인 취업상태에 있던 ‘유형①’, ‘유형②’, ‘유형⑥’을 합친 비율에 큰 차이는 없었지만 장기재학 ‘유형⑦’의 경우 남성 쪽에 크게 편중되어 있다. 최종 조사시점에서 비정규직·실업·무직 등의 불안정 상태에 있는 ‘유형③’, ‘유형④’, ‘유형⑤’, ‘유형⑧’의 비율을 보면 남성이 26%인 것에 반해 여성은 37%로 여성의 불안 정도가 높다. 졸업·중퇴 후 일관되게 불안정 상태를 이어가고 있는 ‘유형③’, ‘유형④’에 국한해서 보아도 남성이 19%인 것에 반해 여성은 26%로 여성이 남성보다 많다.

표 3 유형별 케이스 수와 비율

	전체	(%)	남성	(%)	여성	(%)
합 계	727	100.0	323	100.0	404	100.0
①후기 졸업·중퇴, 정규직 우세	221	30.4	111	34.4	110	27.2
②조기 졸업·중퇴, 정규직 우세	166	22.8	64	19.8	102	25.2
③후기 졸업·중퇴, 비정규직 우세	64	8.8	21	6.5	43	10.6
④조기 졸업·중퇴, 비정규직 우세	102	14.0	39	12.1	63	15.6
⑤조기 졸업·중퇴, 정규직 우세→비정규직 등 우세	33	4.5	15	4.6	18	4.5
⑥조기 졸업·중퇴, 비정규직 등 우세→정규직 우세	28	3.9	6	1.9	22	5.4
⑦장기재학	80	11.0	58	18.0	22	5.4
⑧조기 졸업·중퇴, 실업·무직 우세	33	4.5	9	2.8	24	5.9

전체 조사기간 동안 불안정 상태는 특히 ‘유형③’, ‘유형④’, ‘유형⑧’에 집중되어 있었다. 3개의 유형을 합치면 전체의 27%(남성 21%, 여성 32%)지만 대상자 전체가 79개월 동안 비정규직 상태로 지낸 총 개월 수(8,926개월)의 81%, 실업기간 총 개월 수(984개월)의 67%, 기타 기간 총 개월 수(3,141개월)의 62%가 3개 유형이 차지하고 있다.

또한 ‘유형⑤’와 ‘유형⑥’은 각각 케이스 수가 적기 때문에 단언은 할 수 없지만 처음에는 비정규직이었지만 나이가 들수록 대부분이 안정된 취업으로 옮겨가는 경향은 적어도 남성에게는 해당되지 않는다. 비정규직 등에서 정규직으로 이행하기 보다는 정규직 등에서 비정규직 등으로 이행하는 쪽이 더 많았다.

(3) 비정규직의 취업상황

다음으로 ①후기, 정규직 ②조기, 정규직 ③후기, 비정규직 ④조기, 비정규직 등 네 개 유형의 근로시간, 임금 등을 살펴보기로 하겠다. 우선 근로시간의 경우 남성은 정규직 상태에 있는 ①②에서 평균 주 50시간 정도로 꽤 오랜 시간 일을 하고 있었다. 이에 비해 비정규직 상태에 있는 사람들의 평균 근로시간은 약간 짧기는 하지만 그럼에도 ④조기, 비정규직이 44시간 정도로 풀타임 근로기준(노동기준법 상한선 40시간)을 초과하고 있었다. 여성의 경우 ③후기, 비정규직을 제외하고 남성보다 약간 짧았다. 그러나 조기, 비정규직의 평균 근로시간은 거의 풀타임 근로자와 비슷했다.

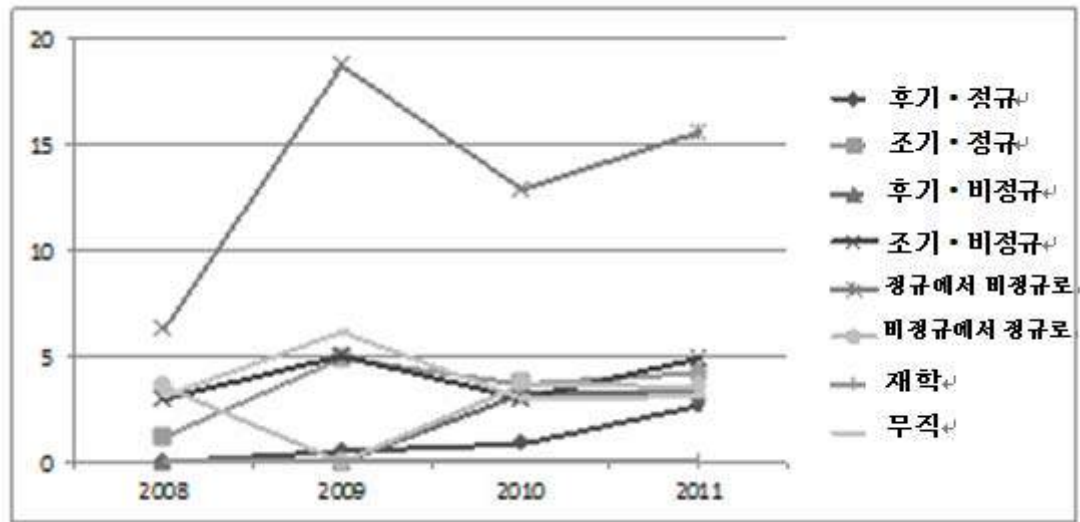
표 4 유형별 근로시간 · 임금

		근로시간 (주)	월수입(만엔)	시간당 임금(엔)
남성	1 후기, 정규직	49.2	21.9	1034.5
	2 조기, 정규직	49.8	19.5	909.6
	3 후기, 비정규직	40.1	16.3	941.8
	4 조기, 비정규직	44.4	15.6	815.2
여성	1 후기, 정규직	44.1	20.8	1095.4
	2 조기, 정규직	44.8	18.3	951.2
	3 후기, 비정규직	45.1	16.9	873.2
	4 조기, 비정규직	36.9	13.8	869.1

이에 비해 월수입은 남녀 모두 후기, 정규직에서 조기, 비정규직에 이르기까지 격차가 벌어져 있었다. 후기, 정규직에 대한 조기, 비정규직의 임금 비율은 남성이 71%, 여성이 66%였다. 참고로 20대 독신자의 경우 생활보호 기준은 대도시가 월 15만 엔 정도인데 ④조기, 비정규직 남성의 평균임금은 이와 거의 비슷하고 여성의 경우에는 이보다 조금 적었다. 또한 시간당 평균임금은 후기, 정규직 여성이 가장 많았고 조기, 비정규직 남성이 가장 낮았다. 후기, 정규직과 조기, 정규직 모두 여성 쪽이 시간당 임금이 높는데 이는 아마도 기본급 등의 차이가 아니라 초과 근무시간이 남성이 길고 그 안에 무보수 야근이 포함되어 있기 때문일 것이다. 한편 조기, 비정규직에서 남성의 시간당 임금이 낮은 이유는 남성 쪽이 시급단가 이상으로 총수입을 올리길 희망하기 때문에 결과적으로 시급은 낮지만 오랜 시간 일할 수 있는 곳에서 일하는 경우가 많기 때문일 것이다.

비정규직 상태에 있는 경우 당연히 중간에 실업 기간이 있을 가능성이 높다. 실제로 ④조기, 비정규직 유형의 사람들은 18세 4월부터 24/25세 10월까지의 3.9%를 실업상태로 있었다. 이는 전체 평균의 약 2배에 이르는 수치다. 그러나 고용보험 등 실업급여를 받고 있는 사람은 극히 소수였다. 전반적으로 낮긴 하지만 그래도 수급률이 어느 정도의 수치를 기록하고 있는 유형은 정규직 경험 후에 비정규직으로 옮겨간 ⑤조기, 정규직 우세→비정규직

등 우세 유형뿐이다. 현행 고용보험 제도가 비정규직 상태에 있는 사람들에게 거의 도움이 되지 않는다는 사실을 이를 통해서도 알 수 있다.



[그림 6] 실업급여 수급률⁶⁾

현재의 업무 만족도는 전체적으로 비정규직 상태에 있는 사람들에게서 낮았다. 정규직 상태에 있는 사람들 중에는 조기, 정규직 여성에서 약간 낮았지만 약 70%가 ‘지금 회사에서 계속 일하고 싶다’고 대답했다. 이에 비해 모든 비정규직 유형에서 전직희망자가 50% 이상을 기록했다.

표 5 전직희망

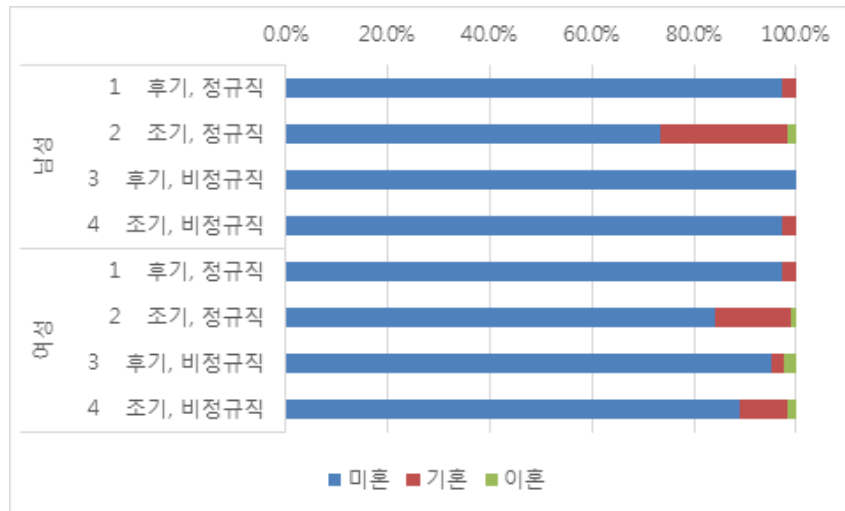
		지금 회사에서 계속 일하고 싶다	전직을 희망한다	무응답
남성	1 후기, 정규직	72.5%	27.5%	0.0%
	2 조기, 정규직	71.4%	27.0%	1.6%
	3 후기, 비정규직	42.9%	50.0%	7.1%
	4 조기, 비정규직	45.9%	51.4%	2.7%
여성	1 후기, 정규직	72.4%	26.7%	0.9%
	2 조기, 정규직	59.8%	40.2%	0.0%
	3 후기, 비정규직	45.9%	54.1%	0.0%
	4 조기, 비정규직	45.6%	54.4%	0.0%

(4) 생활과 미래에 대한 전망, 자기긍정

다음으로 현재의 가정생활과 생활 전반에 대한 의식 및 미래 전망 등에 대해 살펴보기로 하겠다. 결혼 여부는 [그림 7]과 같다. 전반적으로 그렇게 높진 않지만 남녀 모두 ④조기,

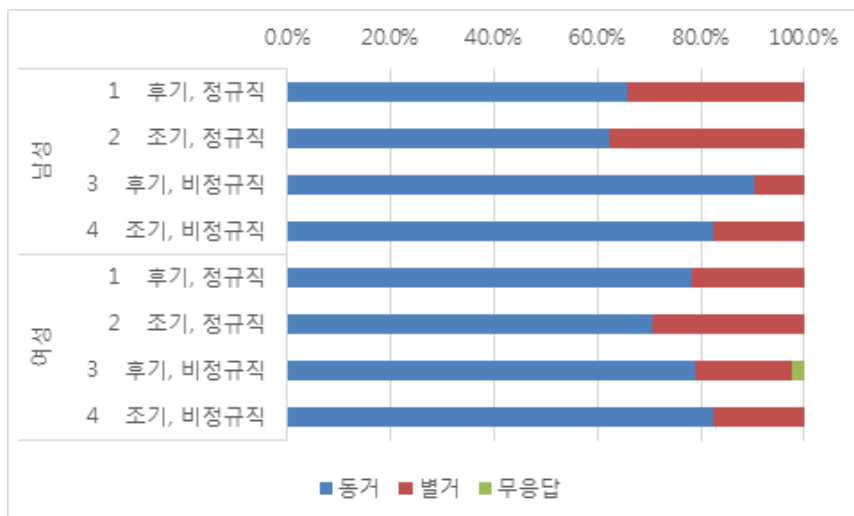
6) (하구치: 2014)

비정규직 유형에서 기혼율이 상대적으로 높았다. 다만 조기, 비정규직에서 남성의 경우 기혼율은 매우 낮았지만 여성의 경우 약 10% 정도였다. 참고로 그림에서는 생략되어 있지만 여성 무직 유형의 경우 기혼율은 52.2%, 여성 정규직→비정규직 유형의 경우 기혼율은 33.3%로 높았다. 여성 무직 유형 중에는 가사와 육아에 전념하는 사람이 일정 포함되어 있고 또한 여성 정규직→비정규직 유형 중에는 결혼 등을 계기로 정규직에서 비정규직으로 옮겨 간 사람들이 포함되어 있음을 이를 통해 추측할 수 있다.



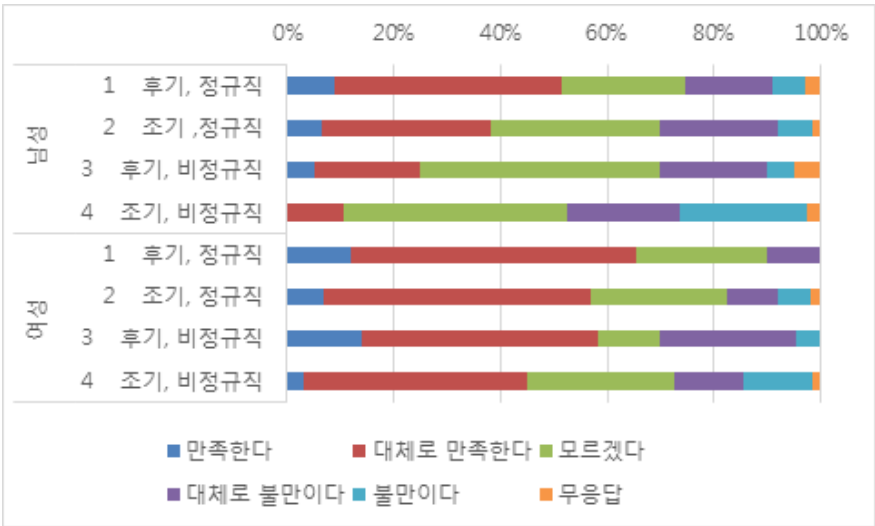
[그림 7] 결혼 여부

또한 부모와의 동거 여부는 [그림 8]과 같다. 특히 남성의 경우 정규직(①②) 비정규직(③④) 사이에 큰 차이가 있다. ④조기, 비정규직 남성의 수입은 풀타임 기준 이상의 평균 근로시간을 일하고 월 15만 엔 정도였는데 이 금액은 20대 독신자의 생활보호 기준과 거의 비슷하다. 부모 곁을 떠나 독립하는 것이 경제적으로 어려운 것은 당연하다고 할 수 있다.

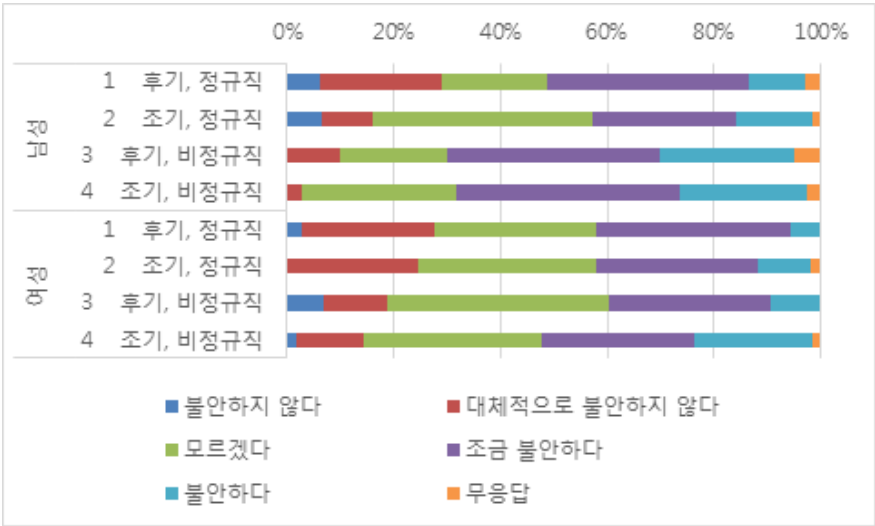


[그림 8] 부모와의 동거

현재 생활 만족도와 미래에 대한 불안은 어떨까? 생활 만족도는 전체적으로 여성 쪽이 높았는데 그림에도 ④조기, 비정규직 여성의 만족도는 여성 중에서 가장 낮았다. 남성의 경우 비정규직 상태에 있는 ③④에서 매우 낮았다. 미래에 대한 불안은 비정규직(③④)에서 전반적으로 높았는데, 특히 남성 비정규직에서 매우 높았다.

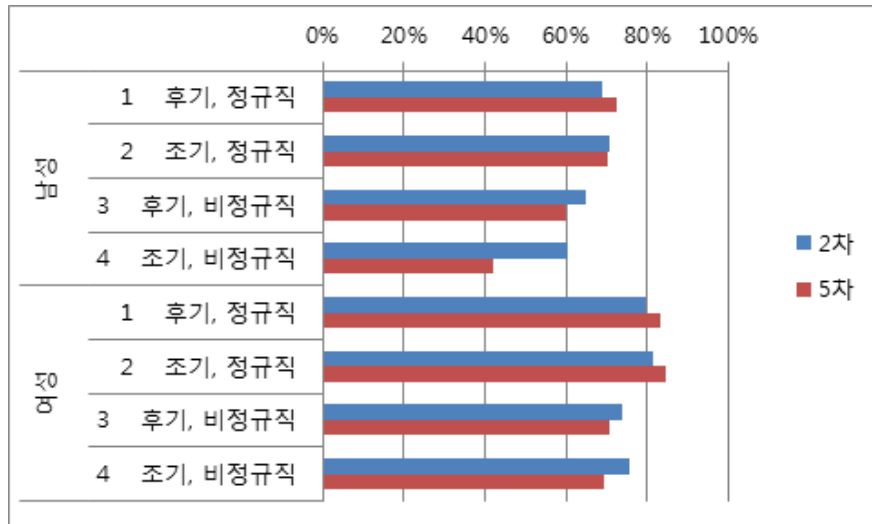


[그림 9] 현재 생활 만족도



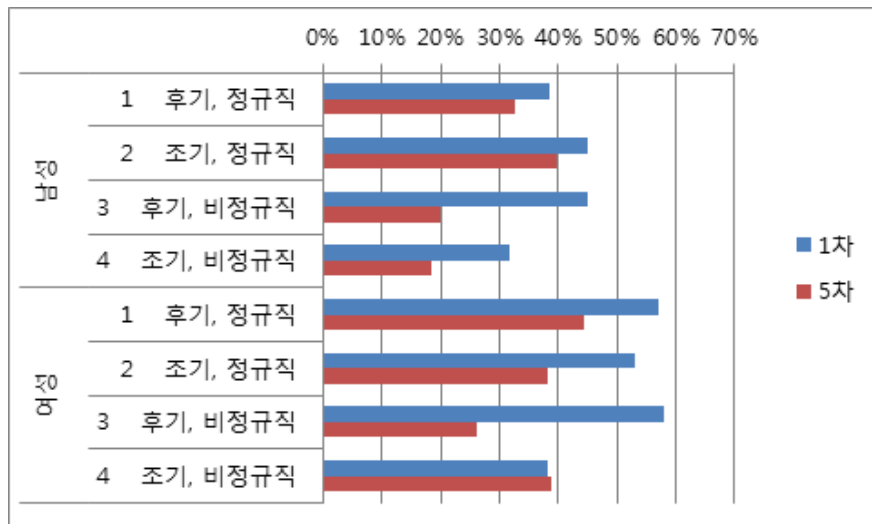
[그림 10] 미래에 대한 불안

미래에 대한 전망에서 ‘10년 후 나는 결혼했을 것’이라고 대답한 비율은 [그림 11]과 같다. 비정규직(③④)에서 전반적으로 낮았는데 3년 전 2차 응답과 비교해 보면 ④ 조기, 비정규직 남성에서 ‘결혼했을 것’이라고 대답한 비율이 크게 감소한 것이 눈길을 끈다.



[그림 11] 10년 후 나는 결혼했을 것(긍정률)

또한 ‘지금의 나로 만족한다’고 생각하는 자기긍정은 [그림 12]와 같다. 5차 응답에서는 비정규직(③④)에서 전체적으로 낮은 경향을 보였다. 이를 4년 전 1차와 비교해 보면 ③후기, 정규직과 ④조기, 정규직 남성과 ③후기, 정규직 여성에서 자기긍정의 비율이 크게 떨어진 것이 눈길을 끈다.



[그림 12] 지금의 나로 만족한다(긍정률)

(5) 결 론

YCSJ 데이터를 통해 본 청년층 비정규직의 상황을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 최종학교를 떠난 이후 비정규직·실업·무직 등의 불안정 취업 상태에 있는 사람들은 약 3분의 1에 달한다. 성별로 보면 여성의 불안정 비율이 더 높다.

둘째, 비정규직의 취업상황을 보면 주당 평균 근로시간은 정규직보다 조금 짧긴 하지만 풀타임과 거의 비슷하거나 이를 초과한다. 그러나 월수입의 경우 정규직과의 격차가 크고 ④조기, 비정규직의 경우 평균치에서는 생활보호 기준과 비슷하거나 이보다 적다.

셋째, 고용보험 등 실업 시의 사회안전망은 비정규직 상태에 있는 ③④에 대해서는 거의 제 기능을 하지 못하고 있다.

넷째, 그 때문인지, 비정규직에서 현재 일에 대한 만족도는 낮았고 전직희망자가 과반수에 달했다.

다섯째, 가정 생활의 경우 비정규직 ③④에서 기혼율이 낮았고 부모와의 동거율이 높았다. 10년 후 결혼 여부에 대해서는 전체적으로 비정규직에서 결혼에 대한 전망이 부정적이었는데 특히 3년 전부터 ④조기, 비정규직 남성에서 긍정 응답이 큰 폭으로 감소한 것이 눈길을 끈다.

여섯째, 현재 생활 만족도, 미래에 대한 불안, 자기긍정 등도 역시 전반적으로 비정규직인 ③④에서 낮았는데 의식 면에서 특히 남성 비정규직이 어려움을 느끼고 있음을 알 수 있다.

마치며

일본의 비정규직은 1960~80년대에 주부 파트타이머, 학생 아르바이트 등을 중심으로 한 비자립적 취업자가 양적으로 증가하는 시기를 맞이했다. 이들은 자신의 수입만으로 생활하지 않아도 된다고 간주되었기 때문에 최저임금 수준과 고용보험 등의 사회안전망은 비정규직의 생활문제를 거의 염두에 두지 않은 채 구축되었다. 그러나 1990년대 후반 이후의 급속한 비정규직 확산은 청년층을 중심으로 자신의 수입만으로 생활해야만 하는 자립적 취업자의 증가였다.

YCSJ 조사 데이터를 통해 20대 중반 시점에서 불안정 취업 상태에 있는 사람들이 3~4명에 1명 꼴이라는 사실을 알 수 있었다. 대부분은 노동기준법의 표준상한선인 주40시간을 초과해 일하고 있지만 수입은 생활보호 기준과 비슷하거나 이보다 조금 많은 수준이다. 또한 실업 시의 사회안전망도 거의 제 기능을 하지 못하고 있다. 상황이 이렇다 보니 업무와 생활 만족도는 낮았다.

불안정 취업 상태에 있는 비율은 여성이 더 많았다. 그러나 미래에 대한 높은 불안감과 낮은 자기긍정 등 의식 면에서 비정규직 남성이 어려움을 겪고 있음을 알 수 있다. 결혼을 점차 포기하기 되는 비율도 비정규직 남성에서 높게 나타난다. 비정규직 상태에 있는 남성들이 경제생활에서 어려움을 겪고 있을 뿐만 아니라 정신적으로도 힘들어 하고 있는 것은

비정규직의 확산에도 불구하고 남성의 가장으로서의 역할을 여전히 기대하고 있는 일본 사회의 성의식에 기인한 것인지도 모른다.

어찌 됐든 비정규직이라는 불안정 취업형태가 자립적 취업자를 중심으로 확산되고 있는 상황에서 일본 사회는 다면적으로 대응할 필요가 있다.

우선 취업 면에서는 최저임금을 포함한 비정규직의 임금 수준과 사회안전망 정비, 고용보험 등의 문제를 들 수 있다. 취업 스킬 습득을 위한 공적직업훈련제도 확충과 비정규직의 근로조건 향상 및 고용보장을 위한 노동법제 정비와 감독지도 확충 등이 필요하다.

나아가 비정규직이라는 편견(스티그마)을 의식하는 일 없이 공동체에 참여할 수 있는 여건을 마련해야 한다. 무엇보다 중요한 것은 그들이 안심하고 살아가며 부모로부터 독립해 결혼해서 가정을 꾸릴 수 있다는 인식을 본인뿐만이 아니라 주위사람들에게 심어주는 환경을 만드는 것이다.

참고문헌

고카 가즈미치(2014). 「비정규대국」 일본의 고용과 노동. 신일본출판사.

이누이 아키오(2014). 대상자의 이행궤적-79개월의 활동기록을 바탕으로. 청년 교육과 커리어형성에 관한 조사 최종보고서.

히구치 아키히코(2014). 청년에 대한 사회보장제도의 사정권. 청년 교육과 커리어형성에 관한 조사 최종보고서.

Beck, U.(2000). *The Brave New World of Work*. Policy Press: Oxford.

Imdorf, C, Helbling, L., Inui, A. and Sugita, M.(1915). Job insecurities of young women and men in Japan and Switzerland, “Contemporary Youth, Contemporary Risks”, *Journal of youth studies Conference 2015, March 30 - April 1 2015, Copenhagen*.

OECD(2013). *OECD Indicators of Employment Protection 2013*.

Standing, G.(2011). *The Precariat; The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic: London.

‘일본 비정규직의 현황과 과제: 청년층 문제를 중심으로’에 대한 토론 요지

김 유 선

한국노동사회연구소 선임연구위원

- 일본의 비정규직 실태를 간단명료하게 잘 정리한 글로, 한국에서 일본의 비정규직 실태를 이해하는데 많은 도움이 될 것으로 판단됨.
- 발제문 [그림 1]에서 우리는 ① 1990년대 중반 이래 일본에서 비정규직이 매우 빠른 속도로 증가하고 있으며, ② 2015년 1사분기 비정규직(비율)이 1979만명(37.7%)이고, 청년층(15~24세) 비정규직(비율)이 227만명(50.4%)에 이른다는 사실을 알 수 있음.
 - 발제문 <표1>에서는 ③ 일본에는 파트타임(아르바이트 포함)이 1360만명(전체 노동자의 25.9%)으로 비정규직의 대부분을 차지하고, 청년층(15~24세)도 파트타임이 192만명(42.7%)에 이른다는 사실을 알 수 있음.

표 1 일본 비정규직 규모

일본		노동자	정규직	비정규직	파트타임	아르바이트	파견근로	계약직	촉탁	기타
수(만명)	15세이상	5,244	3265	1979	962	398	120	297	115	87
	15~24세	450	223	227	23	169	8	19	1	7
비율(%)	15세이상	100.0	62.3	37.7	18.3	7.6	2.3	5.7	2.2	1.7
	15~24세	100.0	49.6	50.4	5.1	37.6	1.8	4.2	0.2	1.6

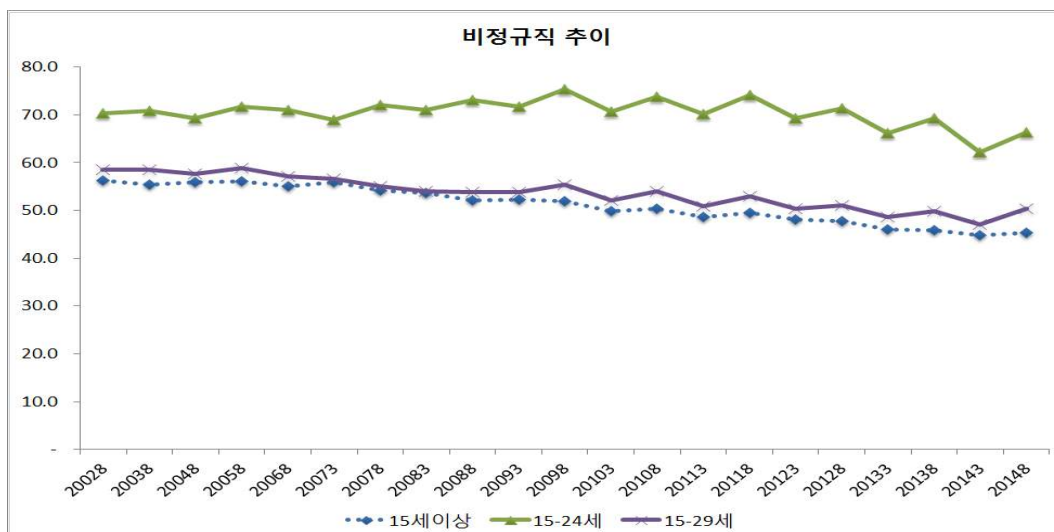
- 이에 비해 한국은 2007년 3월 이후 비정규직 비율이 하락세로 돌아서 2014년 8월에는 45.4%로 감소했음. 15~24세는 66.3%, 15~29세는 50.3%로 감소했음.
 - 통계청 경제활동인구조사에서는 간접고용인 사내하청이 정규직으로 분류되고 이주노동자가 집계대상에서 제외되기 때문에, 한국에서 실제 비정규직 비율은 이보다 높을 것으로 판단됨.

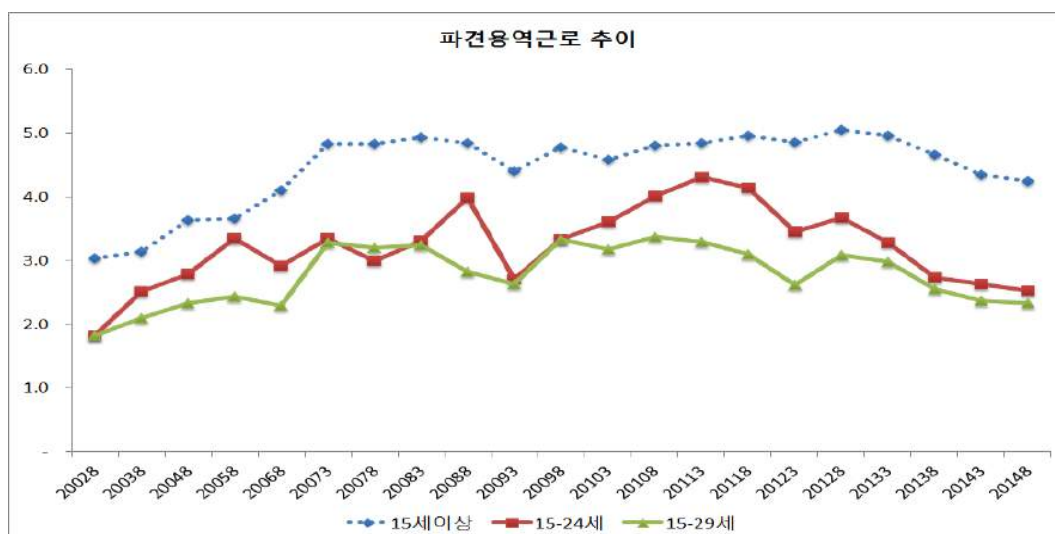
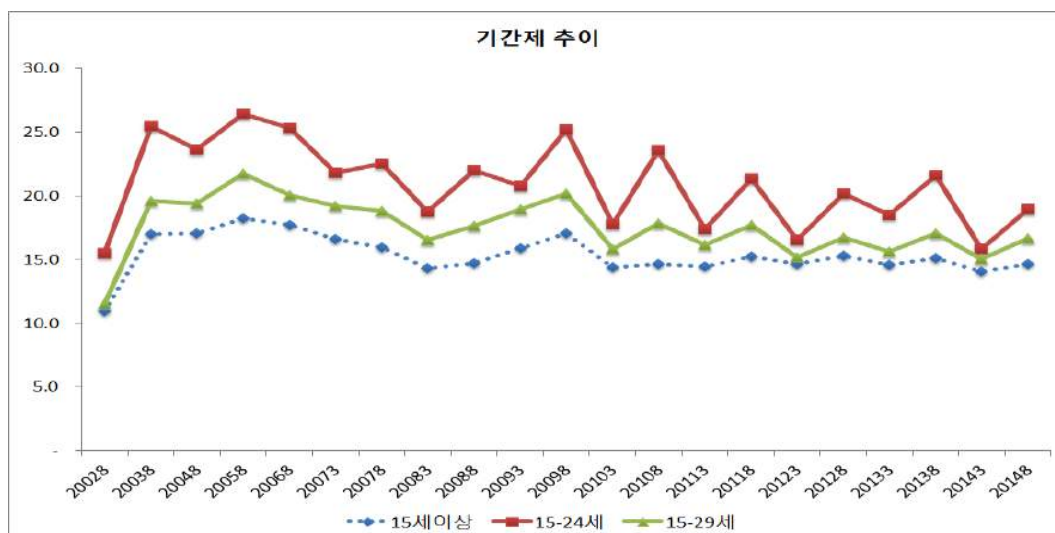
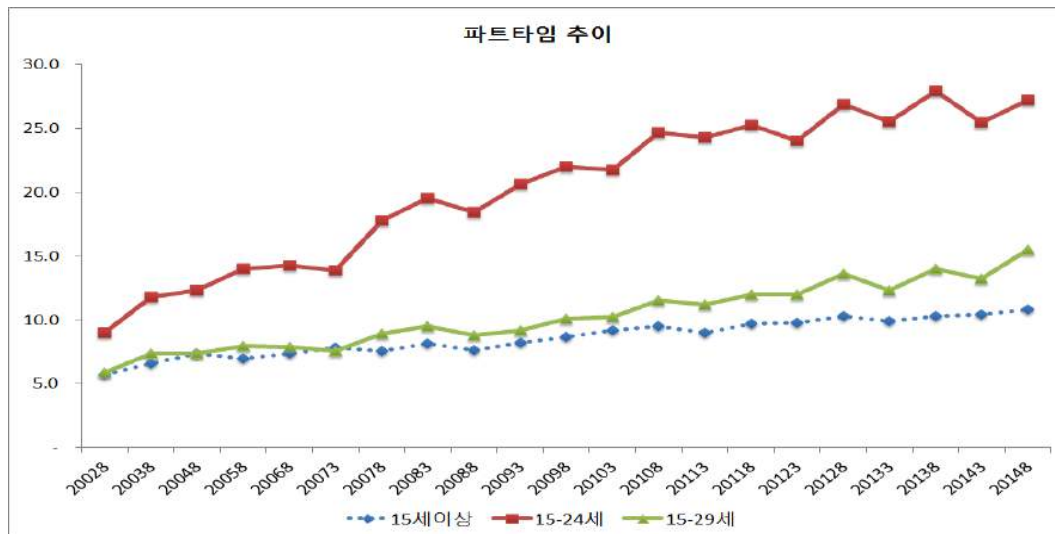
- 한국에서 비정규직 비율 감소는 기간제보호법의 영향과 비공식 고용(임시직과 일용직)의 공식화에서 비롯된 것으로 판단됨.
- 세부 고용형태에서 한국은 일본에 비해 파트타임 비중이 낮고, 기간제와 파견(용역)근로 비중이 높음.

표 2 한국 비정규직 실태(2014년 8월, 단위: %)

	비정규직	파트타임	기간제	파견용역
15세이상	45.4	10.8	14.6	4.3
15-24세	66.3	27.2	19.0	2.5
15-29세	50.3	15.5	16.7	2.3

- 한국에서는 1990년대 중반부터 정부가 노동시장 유연화 정책을 추진하면서 비정규직이 증가하기 시작해 1997~98년 외환위기를 겪으면서 전면적으로 확대된 것으로 얘기됨.
 - 일본도 한국과 마찬가지로 1990년대 중반부터 비정규직이 증가하기 시작했음. 그러나 한국처럼 외환위기를 겪지 않았음에도 지속적으로 비정규직 비율이 증가해 2015년에는 37.7%에 이르렀음.
- (질문1) 일본에서 1990년대 중반부터 최근까지 20년 동안 비정규직 비율이 지속적으로 증가한 원인은 무엇인가?
- (질문2) 앞으로도 비정규직 비율은 계속 증가할 것으로 전망하는가?
- (질문3) 일본 사회에서는 비정규직의 지속적인 증가에 대해 긍정적으로 평가하는가, 부정적으로 평가하는가? 만약 후자라면 어떠한 대책방안이 추진되고 있는가?
- (질문4) 지난 20년 동안 비정규직 증가를 막기 위해 강구한 대책은 무엇이며, 이에 대한 평가는 어떠한가?





[그림 1] 한국에서 청년층 비정규직 비율 추이(단위: %)

Korean Version

주제 1: 비정규직
.....



청년 비정규직 고용 변동 분석



발표_ **이시균** (한국고용정보원 인력수급전망센터장)

토론_ **성재민** (한국노동연구원 부연구위원)

청년 비정규직 고용 변동 분석

이 시 균

한국고용정보원 인력수급전망센터장

1. 서 론

한국사회에서 고용문제는 어떤 사회경제적 문제보다 우선시하는 주제이다. 고용문제 중 가장 핵심적인 주제는 비정규직에 관한 것이다. 공식적으로 비정규직 근로자 수는 600만 명을 넘어서고 있으며, 전체 임금근로자의 1/3 수준을 유지하고 있다. 종사상 지위를 기준으로 한 임시일용직까지 비정규직으로 분류하게 되면 전체 임금근로자의 절반 가까이가 비정규직에 해당한다.

한국사회는 비정규직 문제의 심각성을 외환위기 이후 인식하고 이에 대해서 노사정 모두 다각적인 노력을 경주한 바 있다. 기간제 보호에 관한 법률의 시행도 이러한 노력의 결과로 평가된다. 이러한 각 주체들이 노력한 결과와 시장의 영향에 의해 지난 10년 간 비정규직 고용증가가 크게 둔화된 것으로 나타나고 있다. 특히 청년층에서 비정규직 감소가 뚜렷하게 진행되는 것을 확인할 수 있다. 그러나 최근 시간제근로가 크게 확대되면서 다시 비정규직이 증가하고 있으며, 청년층에서도 비정규직이 다시 늘어나는 양상을 보이고 있다.

본 글은 지난 10년 간 청년 비정규직의 고용변동 추이를 살펴보고 비정규직 고용구조를 살펴보고자 한다. 또한 전체 비정규직의 고용변화 추이를 검토하고 임금근로자의 고용변화의 관계를 살펴볼 것이다. 특히 청년층에서의 비정규직 고용변화와 고용구조 변화를 상세히 분석할 것이다. 이를 통해 한국사회에서 비정규직 문제의 수준을 검토해 보고, 최근의 고용변화에 대해서 진단할 것이며, 청년층에서의 비정규직 문제를 면밀히 살펴볼 것이다.

2. 최근 비정규직 추이 변화

2014년 8월 기준으로 비정규직 근로자 수는 607만 7천 명으로 전체 임금근로자의 32.4%를 차지하는 것으로 나타났다. 종사상 지위 기준으로 임시일용직은 661만 1천 명으로

35.4%였다. 비정규직에 속하거나 임시일용직인 경우에 873만 명으로 46.5%를 차지하였다. 여기서 비정규직은 고용노동부 기준으로 2002년 노사정위원회의 합의에 의해 정의된 것으로 한시적 근로, 시간제근로, 비전형근로(파견, 용역, 일일, 특수형태)를 지칭한다. 한편 종사상 지위 기준은 통계청의 경제활동인구조사에서 지속적으로 조사된 통계로 임금근로자는 상용직, 임시직, 일용직으로 분류되고, 비임금근로는 자영업자와 비임금근로로 구분된다. 고용노동부의 비정규직과는 달리 임시일용직은 기간이 정함이 있는 경우와 더불어 퇴직금이나 상여금 등을 지급받지 못하거나 사회보험 및 노동법 사각지대에 놓여 있는 취약노동자를 포함한다. 비정규직이거나 임시일용직은 2005년에 임금근로자의 57.2%였으나 이후 지속적으로 감소하여 2010년에 51.1%였다가 2014년에 46.5%까지 낮아졌다. 이러한 감소추세는 사회보험 및 노동법 사각지대에서 벗어난 노동자가 늘어난 결과로 추론된다. 반면 비정규직 규모는 2005년 548만 2천 명에서 꾸준히 증가하는 양상을 보이고 있는데, 이것은 전체 임금근로자의 증가에 따른 영향으로 이해된다. 이 기간 동안 임금근로자 중 비정규직 비중은 36.6%에서 32.4%로 감소추세를 보이고 있다. 전체 임금근로자의 증감을 보다 비정규직 증감률이 낮아서 생기는 현상으로 이 기간 동안 고용의 질이 개선된 것을 확인할 수 있다.

표 1

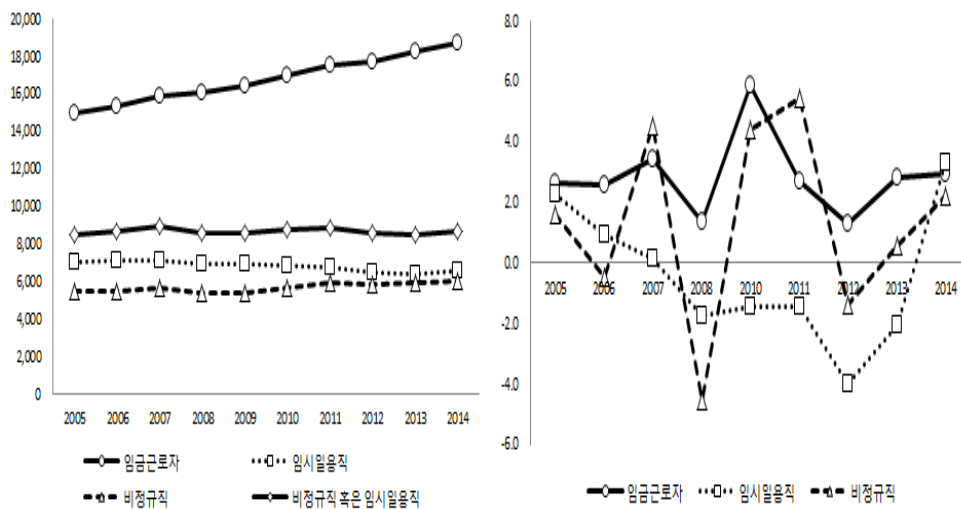
비정규직 혹은 임시 일용직 고용변동 추이

(단위: 천 명, %)

	임금근로자	임시일용직	비정규직	비정규직 혹은 임시일용직
2005	14,968	7,043	5,482	8,555
2007	15,882	7,119	5,703	8,951
2010	17,048	6,897	5,685	8,775
2014	18,776	6,611	6,077	8,730
2005	100.0	47.0	36.6	57.2
2007	100.0	44.8	35.9	56.4
2010	100.0	40.5	33.3	51.5
2014	100.0	35.2	32.4	46.5
2005~2007 증감률	6.1	1.1	4.0	4.6
2007~2010 증감률	7.3	-3.1	-0.3	-2.0
2010~2014 증감률	10.1	-4.1	6.9	-0.5

주) 임시일용직은 종사상 지위상의 의미이며, 비정규직은 기간제, 비기간제, 시간제, 파견근로, 용역근로, 일일근로, 특수형태근로, 가내근로로 분류되는 고용형태에 속한 노동자를 의미

자료: 경제활동인구조사 부가자료



[그림 1] 비정규직/임시일용직 고용변동 추이 (단위: 천 명, %)¹⁾

[그림 1]은 비정규직 혹은 임시일용직의 고용변동과 임금근로자의 고용변동 추이를 보여 준다. 우선 임금근로자의 꾸준한 상승세에 비해 비정규직 및 임시일용직 규모는 안정적인 모습을 보여준다. 고용증감률을 살펴보면 2008년의 금융위기 기간에 고용변동이 있었으나 임금근로자는 비교적 안정적인 증가세를 확인할 수 있다. 반면 비정규직은 경기변동에 상당히 민감하게 반응하는 것으로 나타나고 있다. 금융위기 등의 충격에 고용감소를 경험하였고, 2012년에도 고용감소를 경험하였다. 임시일용직은 2005년 이후 지속적으로 감소세를 보이다가 최근 다시 상승하는 양상을 보여준다. 전반적으로 임금근로자의 고용변동에 임시일용직의 영향이 감소하는 것으로 나타나고 있으며, 비정규직 역시 기여도가 낮은 것으로 판단된다.

이러한 경향은 정규직 고용변동을 보면 보다 분명하게 확인된다. <표 2>를 보면 2005년~2014년 기간 동안 정규직은 948만 6천 명에서 1,269만 9천 명으로 늘어났다. 상용직 역시 이 기간 동안 792만 6천 명에서 1,216만 5천 명으로 늘었다. 이러한 정규직 및 상용직 고용증가는 임금근로자의 고용증가를 넘어서는 것이다. 정규직이면서 상용적인 경우를 보면 이러한 현상을 더욱 뚜렷하게 확인할 수 있는데, 2005년에 641만 3천 명에서 2014년 1,004만 7천 명으로 크게 증가하였다.

[그림 2]를 보면 임금근로자의 증가추세와 정규직 및 상용직의 증가추세가 유사한 양상을 보이고 있다. 고용증감률을 보더라도 임금근로자의 고용변동과 정규직 고용변동이 유사한 추세를 보이는 것으로 확인된다.

1) 자료: 경제활동인구조사 부가자료

표 2

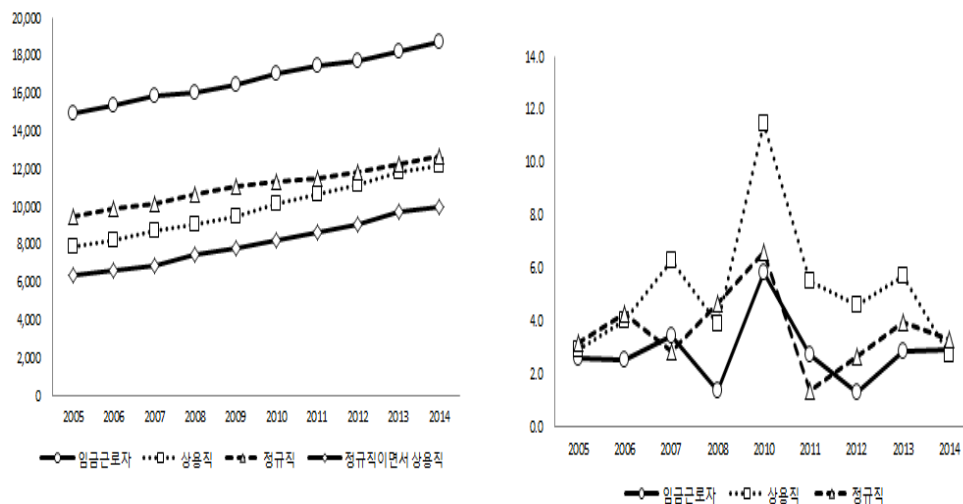
정규직 고용변동 추이

(단위: 천 명, %)

	임금근로자	상용직	정규직	정규직이면서 상용직
2005	14,968	7,926	9,486	6,413
2007	15,882	8,763	10,180	6,931
2010	17,048	10,151	11,362	8,272
2014	18,776	12,165	12,699	10,047
2005	100.0	53.0	63.4	42.8
2007	100.0	55.2	64.1	43.6
2010	100.0	59.5	66.7	48.5
2014	100.0	64.8	67.6	53.5
2005~2007 증감률	6.1	10.6	7.3	8.1
2007~2010 증감률	7.3	15.8	11.6	19.4
2010~2014 증감률	10.1	19.8	11.8	21.4

주) 임시일용직은 종사상 지위상의 의미이며, 비정규직은 기간제, 비기간제, 시간제, 파견근로, 용역근로, 일일근로, 특수형태근로, 가내근로로 분류되는 고용형태에 속한 노동자를 의미

자료: 경제활동인구조사 부가자료



[그림 2] 정규직/상용직 고용변동 추이(단위: 천 명, %)²)

3. 청년 비정규직 추이 변화

2014년 8월 기준으로 청년 비정규직 근로자 수는 127만 2천 명으로 전체 청년 임금근로자의 34.6%를 차지하는 것으로 나타났다. 종사상 지위 기준으로 청년 임시일용직은 149만 3천 명으로 40.7%였다. 비정규직에 속하거나 임시일용직인 경우에는 188만 5천 명으로 51.3%를 차지하였다.

2) 자료: 경제활동인구조사 부가자료

비정규직이거나 임시일용직은 2005년에 임금근로자의 59.5%였으나 이후 지속적으로 감소하여 2010년에 55.2%였다가 2014년에 51.3%까지 낮아졌다. 비정규직 비중 추이 변화를 보면 2005년 35.0%에서 2010년에 33.5%로 낮아졌다가 2014년에 34.6%로 다소 높아졌다. 임시일용직 비중은 2005년 이후 지속적으로 낮아지는 추세를 보이고 있다.

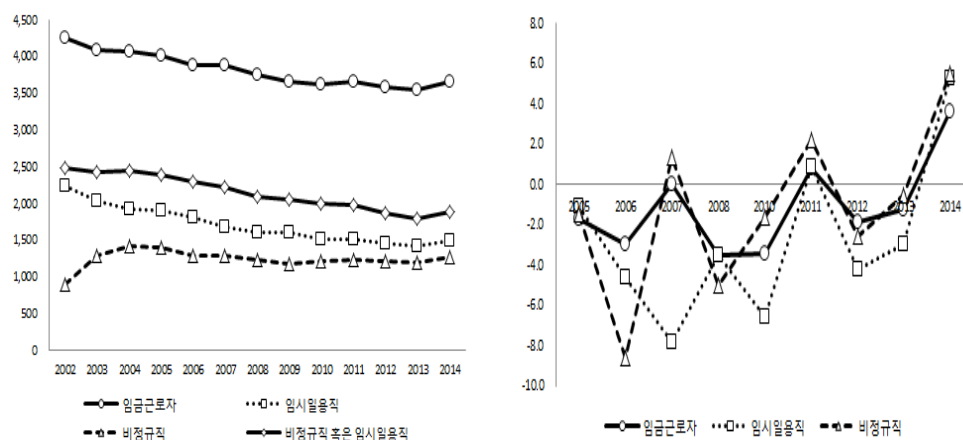
[그림 3]을 보면 청년 임금근로자의 고용은 지속적으로 감소하는 것으로 나타나고 있으며, 비정규직이나 임시일용직도 고용감소를 확인할 수 있다. 다만 비정규직의 경우 2011년과 2014년에 미미하지만 비정규직 고용증가를 경험하고 있다. 전체적으로 고용증감률을 보면 청년 임금근로자의 증감률 추이와 비정규직, 임시일용직의 증감률 추이가 거의 유사한 것을 확인할 수 있다. 이러한 경향은 전체적인 모습과 상이한 것이다.

표 3 청년 비정규직 혹은 임시일용직 고용변동 추이

(단위: 천 명, %)

	임금근로자	상용직	비정규직	비정규직 혹은 임시일용직
2005	4,010	1,904	1,405	2,387
2007	3,892	1,676	1,302	2,222
2010	3,627	1,511	1,217	2,004
2014	3,672	1,493	1,272	1,885
2005	100.0	47.5	35.0	59.5
2007	100.0	43.1	33.5	57.1
2010	100.0	41.7	33.5	55.2
2014	100.0	40.7	34.6	51.3
2005~2007 증감률	-3.0	-12.0	-7.4	-6.9
2007~2010 증감률	-6.8	-9.8	-6.5	-9.8
2010~2014 증감률	1.2	-1.2	4.5	-5.9

주) 임시일용직은 종사상 지위상의 의미이며, 비정규직은 기간제, 비기간제, 시간제, 파견근로, 용역근로, 일
일근로, 특수형태근로, 가내근로로 분류되는 고용형태에 속한 노동자를 의미
자료: 경제활동인구조사 부가자료



[그림 3] 청년 비정규직/임시일용직 고용변동 추이(단위: 천 명, %)³)

<표 4>를 보면 2005년~2014년 기간 동안 청년 정규직은 260만 5천 명에서 240만 명으로 감소하였다. 반면 상용직은 기간 동안 210만 6천 명에서 217만 9천 명으로 다소 증가했다. 이러한 정규직 및 상용직 고용변동의 차이는 청년의 특성과 관련되어 있다. 이러한 현상은 청년의 경우 비공식고용의 성격이 강한 임시일용직을 거부하는 경향이 강하기 때문으로 설명된다. 즉 청년고용은 임금근로자와 더불어 정규직도 지속적으로 고용이 감소하는 추세를 보이는 것으로 판단된다.

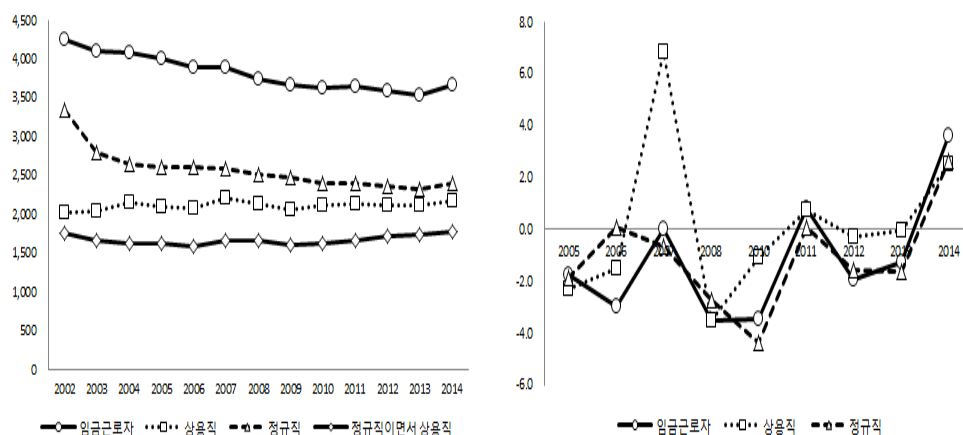
[그림 4]를 보더라도 임금근로자와 정규직의 고용변동 추이가 거의 유사한 흐름을 보여주는 것을 확인할 수 있다. 이러한 현상은 전체적인 추세와 유사한 것이지만 청년 임금근로자와 비정규직과의 추세와도 유사한 것이다. 결과적으로 청년의 경우 전체와 달리 정규직이든 비정규직이든 임금근로자의 변동과 같이 움직이고 있다는 특징을 보이고 있다.

표 4 청년 정규직 고용변동 추이

(단위: 천 명, %)

	임금근로자	상용직	정규직	상용직이면서 정규직
2005	4,010	2,106	2,605	1,623
2007	3,892	2,216	2,590	1,669
2010	3,627	2,116	2,410	1,623
2014	3,672	2,179	2,400	1,787
2005	100.0	52.5	65.0	40.5
2007	100.0	56.9	66.5	42.9
2010	100.0	58.3	66.5	44.8
2014	100.0	59.3	65.4	48.7
2005~2007 증감률	-3.0	5.2	-0.6	2.8
2007~2010 증감률	-6.8	-4.5	-6.9	-2.8
2010~2014 증감률	1.2	3.0	-0.4	10.1

주) 임시일용직은 종사상 지위상의 의미이며, 비정규직은 기간제, 비기간제, 시간제, 파견근로, 용역근로, 일일근로, 특수형태근로, 가내근로로 분류되는 고용형태에 속한 노동자를 의미
 자료: 경제활동인구조사 부가자료



[그림 4] 청년 정규직/상용직 고용변동 추이(단위: 천 명)

3) 자료: 경제활동인구조사 부가자료

4. 청년 고용형태별 비정규직 추이 변화

2014년 8월 기준으로 청년 비정규직 중 한시적 근로자 수가 가장 많았으며, 시간제근로자가 다음으로 많았다. 한편 비전형근로에 속하는 파견, 용역, 일일근로, 특수형태근로, 가내근로의 수는 적게 나타났다. 한시적 근로에 속하는 기간제 근로자 수는 613천 명, 비기간제 근로자⁴⁾ 수는 153천 명으로 한시적 근로자 수는 766천 명으로 나타났다. 시간제 근로자 수는 569천 명 수준으로 확인된다. 비전형 근로자 수는 183천 명으로 일일근로가 57천 명, 용역근로가 49천 명, 파견근로가 37천 명, 특수형태근로가 36천 명, 가내근로가 5천 명 수준으로 확인된다.

한시적 근로는 2005년에 105만 7천 명에서 2009년에 784천 명으로 크게 줄었고, 2014년에 766천 명으로 다소 감소하였다. 반면 시간제 근로는 2005년에 320천 명에서 2010년에 418천 명으로 늘어났고, 2014년 569천 명으로 크게 늘었다. 한편 비전형근로는 2005년에 298천 명에서 2010년에 229천 명으로 줄어들었고, 2014년에는 183천 명으로 크게 줄었다. 비전형근로 중 파견과 용역근로는 약간 감소하였지만 일일근로는 이 기간 동안 90천 명에서 57천 명으로 줄었고 특수형태근로도 99천 명에서 36천 명으로 감소폭이 크게 나타났다.

표 5 청년 고용형태별 비정규직 고용변동 추이

(단위: 천 명, %)

	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014
임금근로자 전체	3,891 (-1.7)	3,663 (-2.5)	3,627 (-1.0)	3,655 (0.8)	3,586 (-1.9)	3,542 (-1.2)	3,672 (3.7)
정규	4,010 (-1.7)	3,663 (-2.5)	3,627 (-1.0)	3,655 (0.8)	3,586 (-1.9)	3,542 (-1.2)	3,672 (3.7)
비정규	1,405 (-1.5)	1,180 (-4.6)	1,217 (3.1)	1,243 (2.2)	1,211 (-2.6)	1,205 (-0.5)	1,272 (5.5)
(1) 한시적	1,057	784	805	798	732	741	766
기간제	873	739	647	647	600	604	613
비기간제	184	45	158	151	133	137	153
(2) 시간제	320	369	418	439	489	495	569
(3) 비전형	298	246	220	229	223	183	183
파견	40	53	56	41	43	42	37
용역	58	69	67	73	68	49	49
일일근로	90	61	47	53	64	58	57
특수형태근로	99	55	46	56	44	33	36
가내근로	12	8	4	5	4	2	5

주 : 1) () 은 전년대비 증감률

2) 비정규직 근로자의 전체 규모와 비중은 비정규직 근로자 유형별로 중복되는 경우가 있어 합계와 불일치할 수 있음

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 부가자료, 각년 3월

4) 비기간제근로는 계약기간의 정함이 없으나 계속 근로가 가능하지만 계약반복, 계약갱신으로 고용이 지속되는 경우와 기간의 정함이 없지만 “이미 정해진 고용계약기간이 만료되기 때문에”, “묵시적, 관행적으로 계약이 종료될 것이기 때문에”, “사업주가 그만둔다는 조건으로 채용되었으므로”, “현재하는 업무(프로젝트)가 끝나기 때문에”, “특정 계절동안만 일할 수 있기 때문에” 계속 근로가 가능하지 않은 경우에 해당함.

2014년 8월 현재 청년 비정규직은 금융위기에 고용감소를 경험하다가 2010년~2011년에는 고용이 증가하였고 2012년~2013년에 다시 감소하였다 2014년에 증가세로 반전된 것으로 나타났다. 이러한 추세는 경제성장률과 동조화된 현상으로 파악되는데, 경제성장률은 2010년과 2011년에 경제성장률이 비교적 높았고, 2014년에 다시 전년보다 다소 높아졌다. 2009년~2014년 기간 동안 청년 비정규직에서 고용증가는 시간제 근로의 증가가 주도한 것으로 나타났다. 반면 한시적 근로는 최근의 고용증가에도 불구하고 이 기간 동안 고용이 감소하였다. 시간제근로의 경우 이 기간 동안 54.1%의 매우 높은 고용 증감률을 보였다. 한편 비전형근로의 경우 이 기간 동안 감소세를 보인 것으로 나타났다.

표 6

청년 고용형태별 비정규직 고용증감률 추이

(단위: 천 명, %)

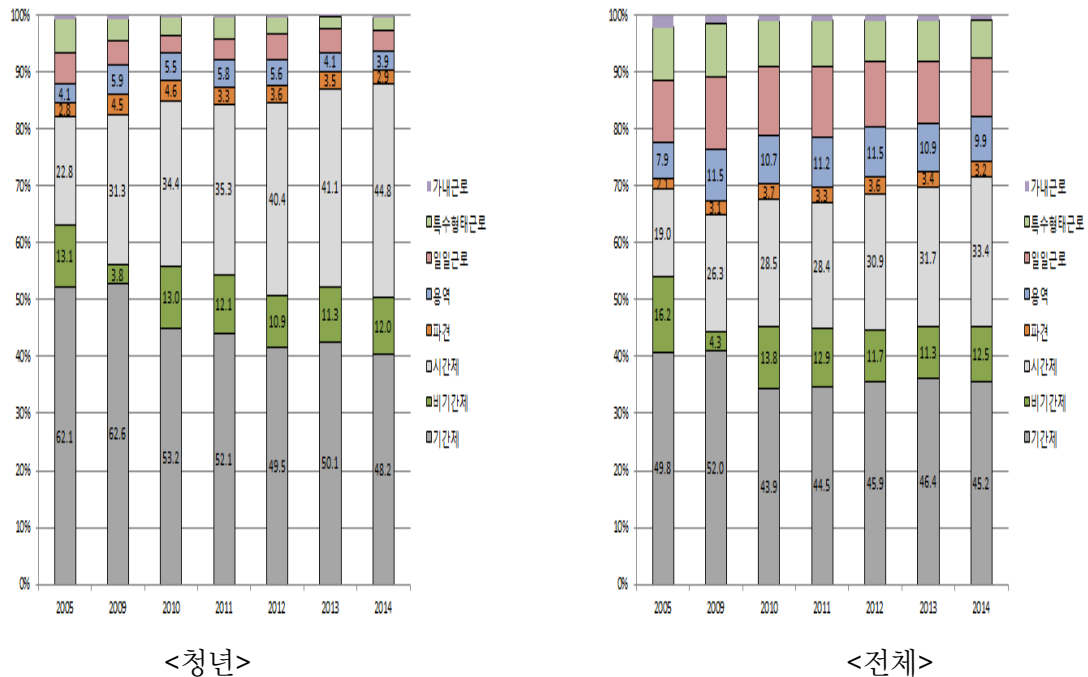
	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2009-2014
비정규직 전체	-1.5	-4.6	3.1	2.2	-2.6	-0.5	5.5	7.8
한시적 근로	-1.1	-9.2	2.7	-0.8	-8.3	1.1	3.4	-2.3
기간제 근로	10.4	11.5	-12.5	0.0	-7.3	0.7	1.5	-17.1
비기간제	-33.7	-77.7	252.7	-4.3	-12.2	3.0	11.9	241.3
시간제 근로	6.7	12.2	13.2	4.9	11.5	1.3	14.9	54.1
비전형근로	4.3	56.8	5.4	-27.1	5.5	-3.3	-12.4	-31.3
경제성장률	3.9	0.7	6.5	3.7	2.3	2.9	3.3	20.1

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 부가자료

[그림 5]를 보면 청년 비정규직 중 시간제 근로자의 비중은 크게 증가한 것을 확인할 수 있다. 2005년에 시간제 비중은 비정규직 중 22.8%에 불과하였으나 2009년에 31.3%로 커졌고, 2012년에 40%를 넘더니 2014년에 44.8%까지 높아졌다. 반면 한시적 근로는 2005년에 75.2%에서 2010년에 66.2%로 낮아지더니, 2014년에 60.2%로 더욱 낮아졌다. 특히 기간제 근로는 2005년에 62.1%에서 2010년에 53.2%로 크게 낮아졌고, 2014년에는 48.2% 수준까지 하락하였다.

전체 비정규직과 비교하면 청년 비정규직은 차이점을 발견할 수 있다. 첫째, 전체 비정규직에 비해 청년 비정규직은 비전형근로의 비중이 작고 직접고용에 해당하는 한시적 근로와 시간제 비중이 상당히 높다. 전체 비정규직의 한시적 근로의 비중은 2014년 8월 기준으로 45.2%였고 시간제 비중은 33.4%였으나 비전형근로의 비중은 35.9%로 나타났다. 반면 청년 비정규직에서 비전형 근로의 비중은 14.4%에 불과하였고 한시적 근로와 시간제 근로 비중도 전체 비정규직에 비해 높다. 둘째, 시간제근로 증가폭이 전체 비정규직에 비해 훨씬 크게 나타났다. 전체 비정규직의 경우 2005년에서 2014년 기간 동안 19.0%에서 33.4%로 14.4%p 높아졌으나 청년 비정규직은 이 기간 동안 22.0%p 높아졌다. 반면 기간제근로는 청

년의 경우 13.9%p 낮아졌으나 전체 비정규직의 경우 4.6%p 낮아지는 것으로 나타났다. 결과적으로 청년의 경우 비정규직 중 직접고용 비중이 높고 직접 고용된 비정규직의 구성이 기간제근로에서 시간제근로로 변화하고 있는 것으로 추정된다. 이러한 변화는 2007년에 시행된 기간제근로에 관한 보호법의 효과가 반영된 것으로 판단되며, 청년의 성별, 연령별 구성 변화도 일정한 영향을 미쳤을 것으로 추론된다.



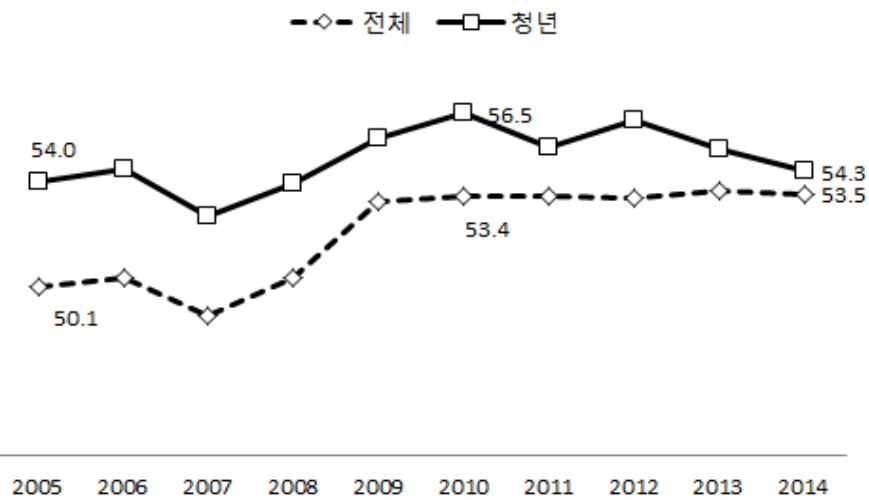
[그림 5] 청년 비정규직 고용형태별 고용비중 추이(단위: %)⁵⁾

5. 청년 비정규직 구성 변화

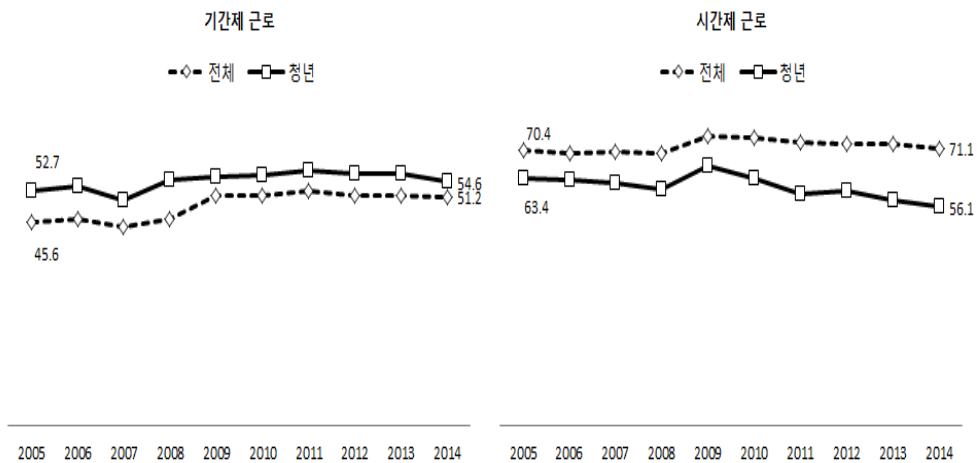
청년층에서 인적구성별로 비정규직의 고용변동을 살펴보면 어떤 집단에서 변화를 주도하는지를 파악할 수 있다. 우선 성별로 보면 청년층 비정규직에서 여성비중은 2005년 이후 큰 변화가 없는 것으로 나타났다. 2005년에 비정규직 중 여성 비중은 54.0%에서 2010년에 56.5%로 약간 상승하였으나 그 이후 다시 낮아져서 2014년에 54.3%로 2005년 수준과 비슷하였다. 반면 전체 비정규직 중 여성 비중은 2005년에 50.1%에서 2010년에 53.4%로 높아졌고, 그 이후 그 수준을 유지하는 것으로 나타났다.

이러한 현상은 최근의 청년 비정규직의 변화가 노동시장에서 취약계층에 속하는 여성에서 변화를 주도하는 것은 아닌 것으로 판단된다.

5) 자료 : 통계청, 경제활동인구조사 부가자료



[그림 6] 청년 비정규직의 여성 비중(단위: %)⁶⁾



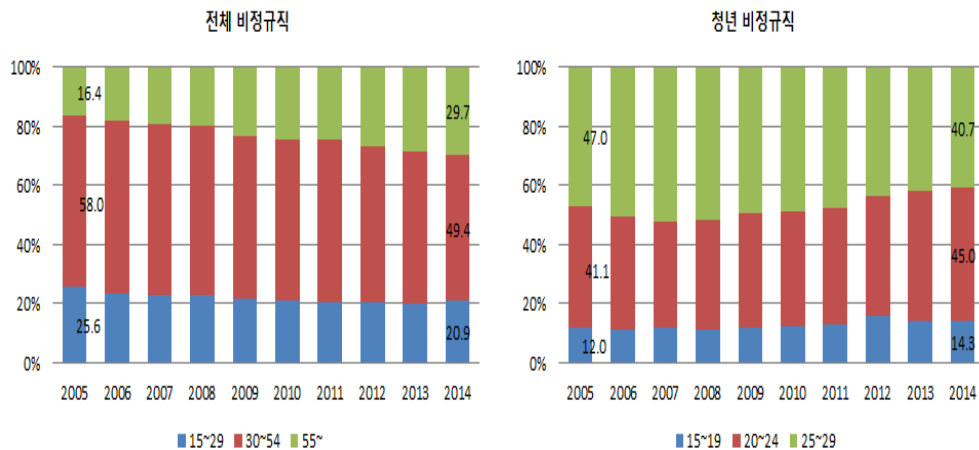
[그림 7] 청년 기간제근로 및 시간제근로의 여성 비중(단위: %)⁷⁾

청년층에서 가장 비중이 큰 기간제근로와 시간제근로에서 여성비중을 보면 기간제근로에서 여성비중이 다소 높아졌고, 시간제근로에서 여성 비중이 낮아진 것으로 확인된다. 청년층의 기간제근로에서 여성 비중은 2005년에 52.7%에서 2014년에 54.6%로 약간 상승하였다. 전체 비정규직과 비교하면 여성 비중의 상승폭이 상대적으로 낮은 편으로 나타났다. 시간제근로의 경우는 오히려 여성 비중이 2005년에 63.4%에서 2014년에 56.1%로 크게 낮아졌다. 전체 비정규직 중 여성 비중이 이 기간 동안 거의 변화가 없는 것과 비교하면 청년층의 시간제근로의 고용변동이 여성에 의한 것이 아님을 확인할 수 있다. 시간제근로가 여성

6) 자료 : 통계청, 경제활동인구조사 부가자료

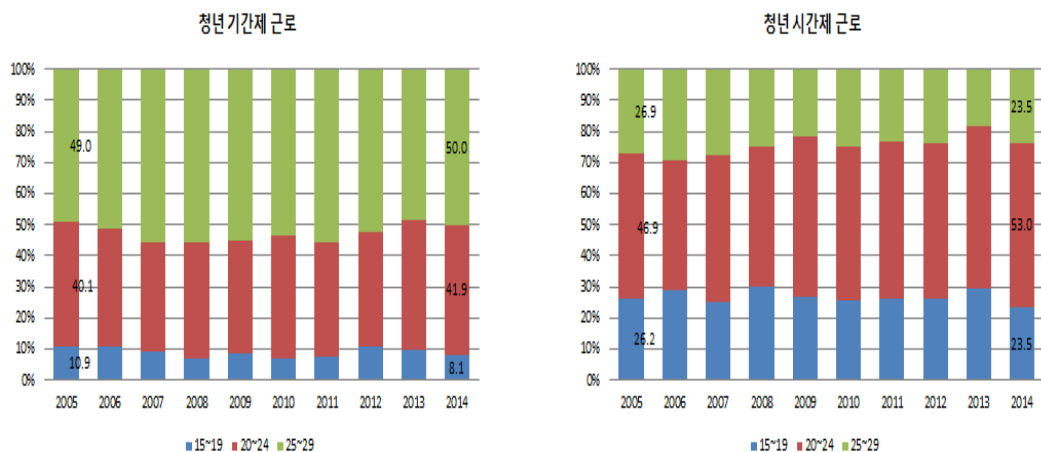
7) 자료 : 통계청, 경제활동인구조사 부가자료

에게 특화된 고용형태임을 고려하면 청년층에서 시간제근로의 여성 비중이 낮아지는 것은 특이한 현상이라고 할 수 있다. 이러한 현상에 대한 가능한 설명은 청년층에서 시간제근로의 증가는 여성 보다 남성에 의해 주도된 것이며, 이것은 청년층에서 정규직이나 기간제근로를 선택하지 못하는 환경에 의한 것으로 이해된다.



[그림 8] 비정규직의 연령별 비중 추이(단위: %)⁸⁾

청년층에서 연령별 분포의 변화를 살펴보면 주로 20대 초반의 비중이 늘어난 것을 확인할 수 있다. 반면 20대 후반의 비중은 낮아졌고, 10대 후반의 비중은 비슷한 수준을 보이고 있다. 20대 초반의 비중은 2005년에 41.1%에서 2014년에 45.0%까지 확대되었고, 20대 후반의 비중은 같은 기간 동안 47.0%에서 40.7%로 하락한 것으로 나타났다. 한편 전체 비정규직 중 청년층 비중은 점차 하락하는 추이를 보이고 있다.



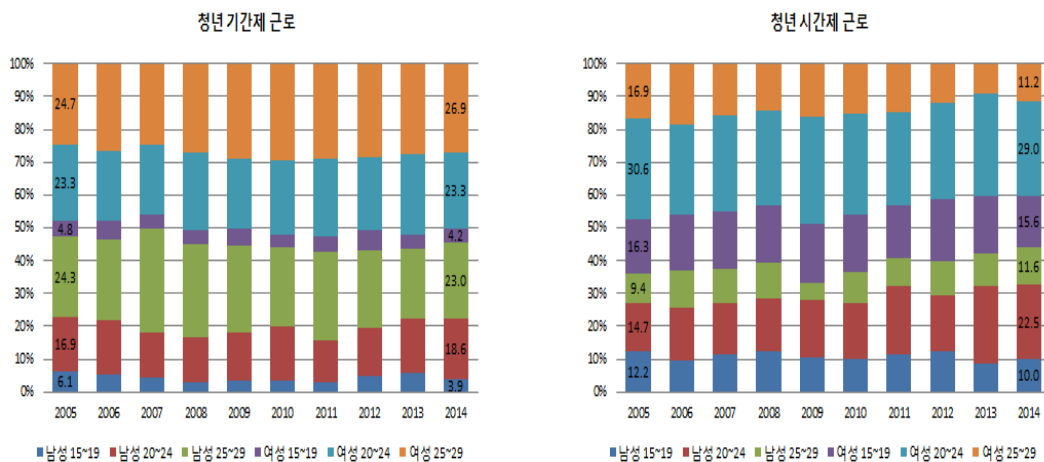
[그림 9] 청년 기간제근로 및 시간제근로의 연령별 비중(단위: %)⁹⁾

8) 자료 : 통계청, 경제활동인구조사 부가자료

9) 자료 : 통계청, 경제활동인구조사 부가자료

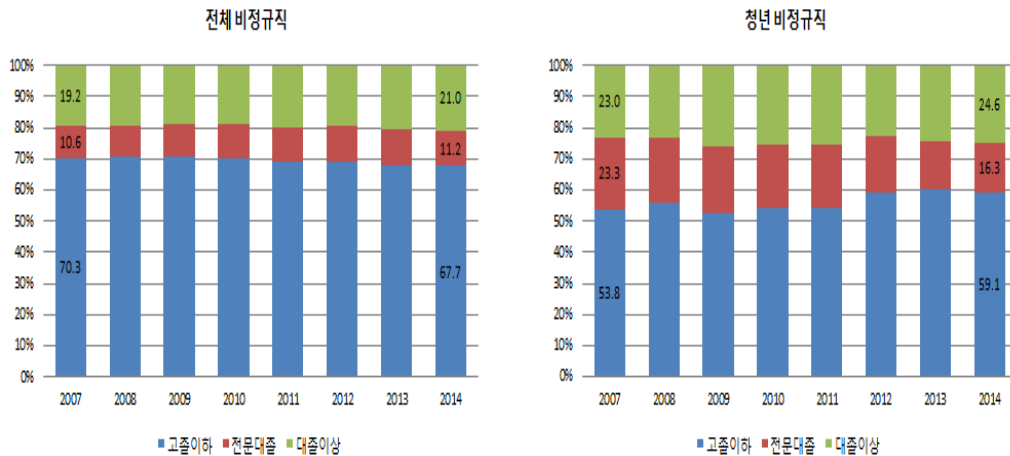
청년층에서 기간제근로와 시간제근로의 연령별 분포의 변화를 살펴보면 시간제근로에서 주로 20대 초반의 비중이 늘어난 것을 확인할 수 있다. 반면 기간제근로의 연령별 분포는 거의 변화가 없는 것으로 나타났다. 시간제근로에서 20대 초반의 비중은 2005년에 46.9%에서 2014년에 53.0%로 커졌다. 하지만 20대 후반은 같은 기간 동안 26.9%에서 23.5%로 하락하였고, 10대 후반도 26.2%에서 23.5%로 낮아졌다. 20대 초반에서 최근 생산가능인구가 증가한 것을 고려하면 이 연령대에서 비정규직이 늘어나는 것을 설명할 수 있다. 그런데 비정규직이 기간제근로가 아닌 시간제근로에서 주로 증가한 것은 시간제근로의 활성화와 관련된 것으로 이해된다.

[그림 10]를 보면 청년층에서 시간제근로의 증가를 주도한 집단은 남성의 20대 초반인 것을 확인할 수 있다. 남성 20대 초반에서 시간제근로는 2005년에 14.7%에서 2014년에 22.5%로 확대되었다. 이 기간 동안 이 인구집단에서 시간제 근로는 1.7배 증가하였으며, 이러한 큰 증가에 의해서 시간제근로에서 청년층 20대 초반의 비중이 높아진 것이다. 또한 남성 20대 후반도 같은 기간 동안 9.4%에서 11.6%로 높아졌는데, 이 인구집단에서 1.2배 시간제근로가 늘어난 것이 반영된 것으로 판단된다. 한편 여성의 모든 연령집단에서 비중이 낮아졌으며, 남성 10대 후반 연령대에서도 비중이 낮아졌다. 결과적으로 생산가능인구가 증가한 20대 초반 연령대에서 남성이 시간제근로를 다수 선택하는 노동시장 환경이 조성된 것으로 파악된다. 이러한 환경은 기업에서 기간제근로의 활용성이 약화된 것이 주된 원인으로 추정된다.



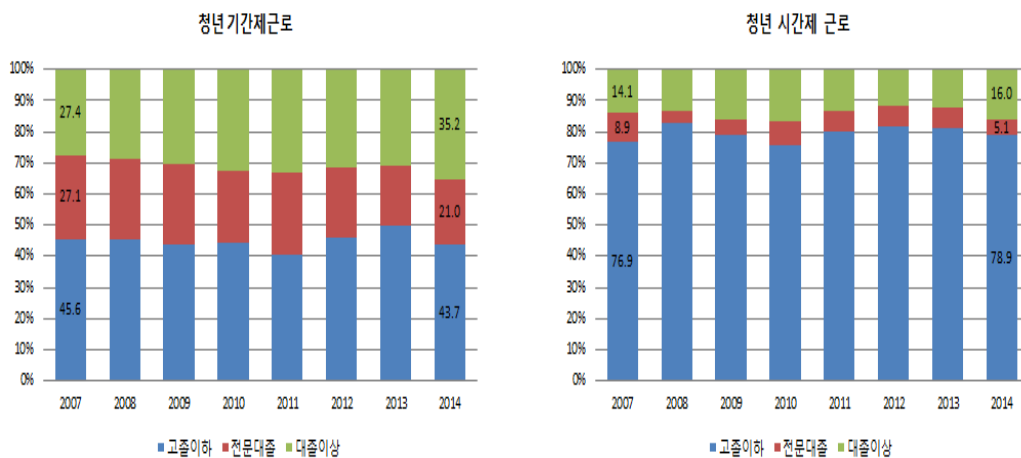
[그림 10] 청년 기간제근로 및 시간제근로의 성·연령별 비중(단위: %)¹⁰⁾

10) 자료 : 통계청, 경제활동인구조사 부가자료



[그림 11] 청년 비정규직의 학력별 비중(단위: %)

청년 비정규직에서 학력별 비중 추이를 살펴보면 고졸이하 학력층에서 비정규직 비중이 커진 것을 확인할 수 있다. 고졸이하 학력층의 비중은 2005년에 53.8%에서 59.1%로 높아진 것으로 나타났다. 반면 고학력층인 전문대졸 학력층은 같은 기간 동안 23.3%에서 16.3%로 낮아졌고, 대졸이상 학력층에서 23.0%에서 24.6%로 약간 높아진 수준으로 나타났다.



[그림 12] 청년 기간제 근로 및 시간제근로의 학력별 비중(단위: %)

청년층에서 기간제근로와 시간제근로의 학력별 분포의 변화를 살펴보면 기간제근로에서 대졸이상 학력층에서, 시간제근로에서 고졸이하 학력층에서의 비중이 늘어난 것을 확인할 수 있으며, 대졸이상 학력층에서도 비중이 다소 높아졌다. 반면 기간제근로에서 전문대졸이나 고졸이하 학력층의 비중은 낮아진 것으로 나타났으며, 시간제근로에서 전문대졸 학력층에서의 비중이 낮아졌다. 결과적으로 기간제근로는 고학력층에서, 시간제근로는 저학력층에서 늘어나고 있는 것으로 확인된다.

6. 요약 및 시사점

본 글은 청년 비정규직의 고용변동 추이를 살펴보고 비정규직 고용구조를 살펴보고자 하였다. 지난 10년 동안 비정규직의 고용변화 추이를 검토하고 임금근로자의 고용변화의 관계를 살펴보았다. 특히 청년층에서의 비정규직 고용변화와 고용구조 변화를 분석하였다. 이를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 전반적으로 비정규직은 정규직에 비해 증가세가 크게 둔화된 것을 확인할 수 있으며, 임금근로자에서 차지하는 비중은 낮아지는 추세를 보이고 있다. 둘째, 비정규직은 경기변동에 따라 고용변동이 민감하게 반응한 반면 정규직은 안정적인 증가세를 보이면서 전체 고용증가는 정규직 혹은 상용직이 주도하는 양상을 보이고 있다. 셋째, 청년층은 다른 연령대에 비해 비정규직 비중이 높은 것으로 나타났다. 이러한 현상은 청년층이 노동시장에서 취약한 위치에 놓여있다는 것을 확인시켜준다. 넷째, 청년층 비정규직은 지난 10년 간 감소한 것으로 확인되지만, 최근 다시 증가하는 것으로 나타나고 있다. 최근의 비정규직 증가는 주로 시간제근로가 주도하는 것으로 나타났다. 반면 청년층에서 기간제근로는 오히려 고용이 감소한 것으로 확인된다. 다섯째, 청년층에서의 시간제근로의 증가는 남성 20대 초반에 의해서 주도되는 것으로 확인된다. 이러한 현상은 20대 초반 인구의 증가와 기간제근로의 선택기회의 제약에 의한 것으로 설명된다.

이러한 비정규직 및 청년층 비정규직의 특징을 보면 시사점을 도출할 수 있다. 첫째, 비정규직의 감소경향은 오히려 전체 고용증가에 기여한 것으로 판단된다. 비정규직은 경기변동에 따라 크게 변동하면서 고용증가에 기여하는 바가 미약한 반면 고용이 안정된 정규직은 지속적으로 증가하면서 나타난 현상으로 이해된다. 노동시장 유연화를 통한 비정규직 확대가 전체 고용에 기여하지 못하는 것으로 나타나고 있기 때문에 정규직 중심의 고용기회의 확대가 전체 고용성고를 높이는데 기여할 뿐만 아니라 고용의 질 제고에도 기여할 것으로 판단된다.

둘째, 금융위기와 기간제법 시행 이후 비정규직 감소는 전반적인 고용의 질 개선에 일조한 것으로 파악되지만 비정규직 내부에서 시간제근로의 확대는 고용의 질이 악화되는데 기여한 것으로 판단된다. 기간제근로의 선택 제약으로 인해 한편에서는 정규직 혹은 상용직이 늘어나면서 전체 고용의 질은 좋아지고 있으나, 비정규직내에서 상대적으로 고용의 질이 나쁜 시간제근로가 기간제근로보다 확대되는 양상을 보인다는 점이다. 시간제근로의 고용의 질 제고를 위한 정책적 노력이 필요한 이유이다.

‘청년 비정규직 고용변동분석’에 대한 토론문

성 재 민
한국노동연구원 부연구위원

1. 본 논문은 우리나라 청년의 비정규직 고용현황을 2005년 이래 현재까지를 대상으로 잘 보여주고 있다. 비정규직의 경기변동성이 높고, 정규직과 상용직은 경기부침과 관계없이 꾸준히 증가한 것이 특징이라는 발표는 매우 인상적이다. 다만, 1997년 말 이래 외환위기를 겪으면서 청년의 취업이 어려워지고, 비정규직, 임시 일용직 비중이 급등하던 시기는 분석 대상에서 빠져 있기 때문에, 이미 굉장히 악화되었던 상황이 2000년대 중반 이래 다소 개선되었다는 정도의 의미로 받아들여야 하는 것 아닌지 생각되었다.

2. 본문의 분석은 기간제가 줄고 시간제가 증가하는 등, 우리나라에서 청년 비정규직의 내부 구성은 변동이 컸다는 점을 보여주고 있다. 또한, 기간제 근로는 고학력층에서, 시간제 근로는 저학력층에서 늘었는데, 전체적으로 보면 저학력일수록 비정규직 비중이 높아 학력과 고용형태의 열악함은 반비례 관계가 있음을 보여주었다. 그런데, 본문의 분석에서는 전체적으로 비정규직은 줄었다고 했으므로, 전체적인 규모는 줄어드는 가운데 다소간 기간제가 고학력층에서 덜 줄었다, 또는 시간제 근로가 저학력층에서 덜 줄었다 이렇게 해석될 수도 있는 것 아닌지 생각되었다.

3. 본문의 설명을 보완하는 차원에서 청년층의 school-to-work을 볼 필요가 있겠다. 우리나라에서 청년은 하나의 범주가 아니다. 우리나라 20대 중 고졸 미만 비중은 5%도 되지 않는다. 이에 따라 10대 후반 절대다수가 고등학교에 재학 중인 관계로 이 연령대 고용률은 10% 미만 수준에 머무르고 있다. 이 연령대의 노동시장 활동은 당연한 것이 아니라 예외적 현상이라는 의미이다. 동시에 이 연령대에서 일하는 사람들은 생애 일자리를 위한 입직경로에 있는 것이 아니라 단발성 아르바이트를 경험하고 있다.

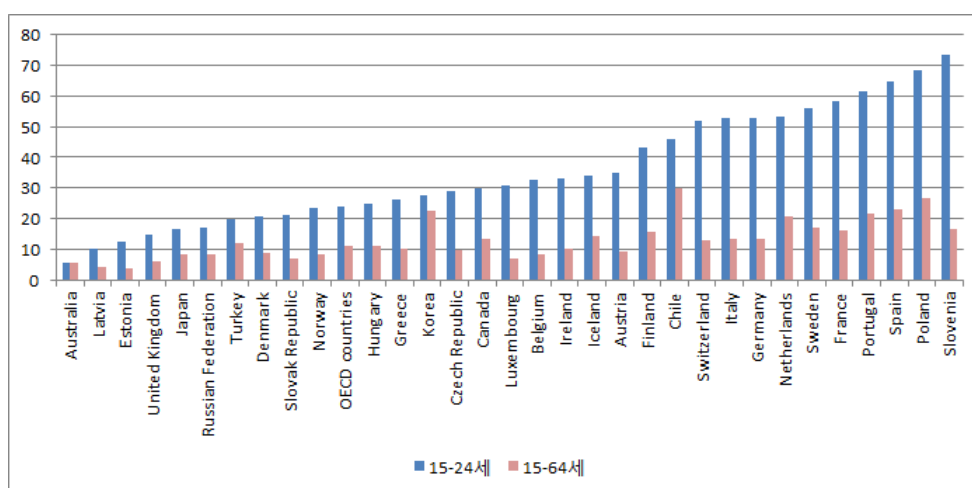
20대 초반은 3차 교육기관에 미진학한 고졸 남성의 경우 군대 때문에 안정적인 일자리를 가지기 쉽지 않고, 고졸 여성은 노동시장 경력을 쌓아가는 단계라 볼 수 있다. 그러나 3차 교육기관 진학률이 70% 안팎인 우리나라에서 이 연령대 노동시장 활동의 주축은 학교 다니면서 하는 아르바이트 일자리로, 이들 일자리는 비정규직 비중이 높을 수밖에 없다.

20대 후반은 대졸자가 생애 일자리를 찾아 노동시장에 나오는 단계이며 고졸자의 경우 군대 등을 모두 마치고 생애 일자리를 이미 찾았거나 여전히 찾는 단계이다.

이와 같이 세부 연령대 별로 상이하게 나타나는 우리나라 청년들의 성인 이행과정의 특성상 10대 후반 임금근로자 중 비정규직 비중은 2014년 기준 무려 70%에 이르며, 20대 초반은 42%, 20대 후반은 25% 수준의 비정규직 비중을 보인다. 20대 초반의 비정규직 비중은 42%이지만, 이 연령대 인구를 재학과 졸업으로 나누어 보면, 졸업생의 70%는 정규직인 반면, 재학생의 74%가 비정규직으로 나타난다. 또한, 지속적으로 증가를 보인 시간제는 20대 초반 졸업생 임금근로자 중에서는 겨우 5%였던 반면, 재학생 임금근로자 중에서는 52%나 차지했다.

이와 같이 볼 때 청년층에 많이 있는 비정규직 일자리, 특히 시간제 일자리 증가는 청년층이 학교 재학 중에 아르바이트를 하고, 3차 학교에 다니는 사람들이 대단히 많다는 점을 반영한 결과일 수 있다.

4. 그런데, 우리나라는 OECD 기준에 따라 기간제, 파견 등으로 정의되는 비정규직(temporary work) 비중이 국제적으로 볼 때 높은 나라에 속한다. 그러나, 청년층에서의 비정규직 비중은 평균보다는 높지만, 중간 정도 되는 수준이다. 이 통계에서 시간제는 빠져 있기 때문에 본문의 수치와 직접 비교는 안 되지만, 본문에서 지적된 것처럼 기간제는 감소하고, 시간제는 증가했기 때문에 이와 같은 결과가 나타났을 것이다. 비시간제 비정규직에 한정해 본다면, 우리나라에 원래 비정규직이 많기 때문에 청년에서도 비정규직이 많이 나타나게 된다는 해석이 가능하다. 즉, 청년 비정규직의 문제는 단지 청년의 문제가 아니라 우리나라 노동시장에 너무 비정규직이 많은 것이 문제인 것이다. 문제의 해결도 청년의 문제가 아니라 우리나라 전체의 문제를 해결하는 방향으로 가야할 것이다.



자료: OECD stat.

[그림 1] OECD 국가들의 15-24세 및 15-64세의 비정규직 비중(2013년 기준, %)

Korean Version

주제 II: NEET
.....



일본의 니트(NEET) 문제, 그 현황과 대응



발표_ 코스키 레이코 (노동정책연구 · 연수기구 총괄연구원)

토론_ 강 영 배 (대구한의대학교 청소년교육상담학과 교수)

일본의 NEET문제, 그 현황과 대응

노동정책연구·연수기구
특임 펠로우 코스기 레이코

[1]

숫자로 보는 일본의 NEET

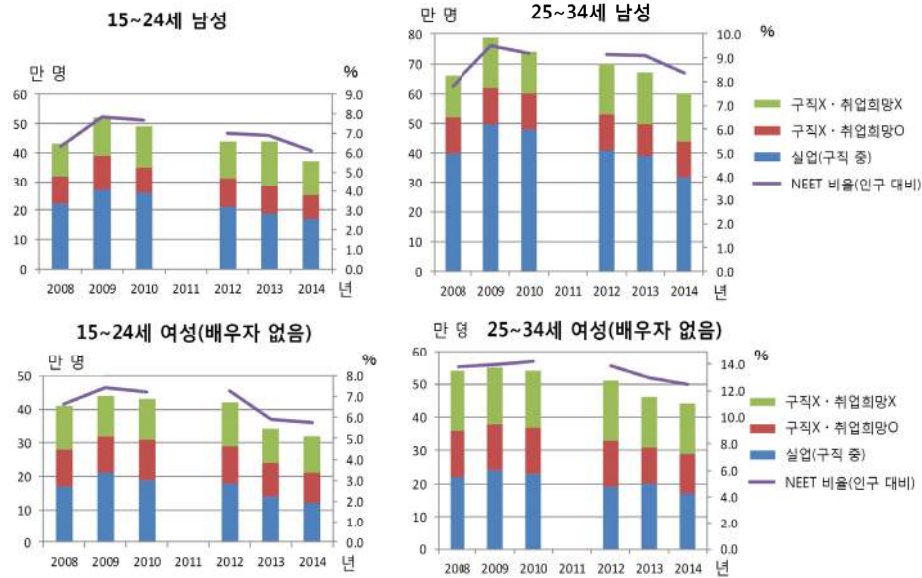
일본형 NEET의 정의와 배경

속성, 커리어, 의식, 생활 면의 특징(통계분석)

정책적 대응의 현황 및 과제

[2]

Fig.1 NEET* 의 수 및 NEET비율의 변화



*1 여기서 말하는NEET는 재학 중이거나 취업 상태가 아닌 사람(실업자 포함). NEET비율은 동연령 인구에 대한 비율.
* 2011년은 동일본대지진으로 인해 정보가 없음.
자료 출처 : 총무성 통계국 「노동력 조사·상세 집계」

3

부표1 NEET*1의 수 및 NEET 비율의 변화(2008~2014)

		15~24세							25~34세						
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
남 녀 계	NEET수(N : 만명)	101	113	106	97	90	80		333	330	311	287	269	250	
	NEET비율(NEET / 인구)	7.6	8.7	8.3	7.9	7.4	6.6		20.0	20.4	19.8	19.2	18.5	17.7	
	구직·취업희망 (구성비)	구직X·취업희망O 구직X·취업희망X	40.6 25.7	44.2 26.5	43.4 24.5	40.2 25.8	36.7 26.7	37.5 27.5	21.0 29.1	25.8 29.4	25.4 29.3	23.3 28.6	24.2 32.3	21.6 34.0	
	실업(구직중)	33.7	30.1	31.1	34.0	35.6	35.0		49.8	44.8	45.3	48.1	43.9	44.4	
남 성	NEET수(N : 만명)	43	52	50	44	43	38		66	78	73	69	67	60	
	NEET비율(NEET / 인구)	6.4	7.8	7.7	7.0	6.9	6.1		7.8	9.5	9.2	9.1	9.1	8.3	
	구직·취업희망 (구성비)	구직X·취업희망O 구직X·취업희망X	51.2 23.3	51.9 23.1	52.0 18.0	47.7 22.7	44.2 20.9	44.7 21.1	60.6 18.18	64.1 15.4	65.8 16.4	59.4 17.4	58.2 16.4	53.3 20.0	
	실업(구직중)	25.6	25.0	28.0	29.5	37.2	31.6		21.2	21.8	19.2	24.6	25.4	26.7	
여 성	NEET수(N : 만명)	58	62	57	53	46	43		268	253	238	217	203	190	
	NEET비율(NEET / 인구)	9.0	9.7	9.1	8.8	7.7	7.7		32.6	31.8	30.9	29.5	28.4	28.4	
	구직·취업희망 (구성비)	구직X·취업희망O 구직X·취업희망X	31.0 27.6	37.1 29.0	35.1 29.8	34.0 30.2	30.4 32.6	30.2	11.2 31.72	13.8 34.0	13.4 33.2	12.4 32.7	12.8 37.4	12.1 38.4	
	실업(구직중)	39.7	33.9	33.3	37.7	34.8	37.2		57.1	52.2	53.4	55.8	49.8	50.0	
여 성 (배우자 없음)	NEET수(N : 만명)	41	45	43	42	34	33		54	54	54	51	46	44	
	NEET비율(NEET / 인구)	6.6	7.4	7.2	7.2	5.9	5.7		13.78	13.9	14.2	13.8	13.0	12.5	
	구직·취업희망 (구성비)	구직X·취업희망O 구직X·취업희망X	41.5 26.8	46.7 24.4	44.2 27.9	42.9 26.2	41.2 29.4	36.4 27.3	40.7 25.93	44.4 25.9	42.6 25.9	37.3 27.5	43.5 23.9	38.6 27.3	
	실업(구직중)	31.7	26.7	27.9	31.0	29.4	33.3		33.3	31.5	31.5	35.3	32.6	34.1	

*1 여기서 말하는NEET는 재학 중이거나 취업 상태가 아닌 사람(실업자 포함). NEET비율은 NEET의 동연령 인구에 대한 비율.
* 2011년은 동일본대지진으로 인해 정보가 없음.
자료 출처 : 총무성 통계국 「노동력 조사·상세 집계」

4

「일본형 NEET」의 정의

- 15-34세(최근 정책의 대상은 40세 전후까지)
- 재학 중이거나*, 취업 상태가 아닌 사람
- 구직활동을 하고 있지 않은 사람
- 「주로 가사노동」*을 하는 사람은 제외

*기본 통계에 따라서는 '졸업자', '배우자 없음'의 조건을 추가하는 경우도 있음

2004년경부터 NEET를 노동정책으로 지원하기 시작함.
당시의 청년실업 대책은 30대 초반까지를 대상으로 하고 있었음.
젊은이들의 자립은 가족의 책임이라는 인식 때문에 30대의 문제까지도 가정 내에 감추려 하는 경향이 있음.
실업자 지원과는 별개의 관점에서 지원이 필요하다는 인식이 제기됨. (히키코모리 문제 대응의 경험을 토대로 한 방문지원·아웃리치, 가족과의 관계 조정 등)
전업주부와는 구별해야 할 필요가 있음.

일본형 NEET*의 통계 분석

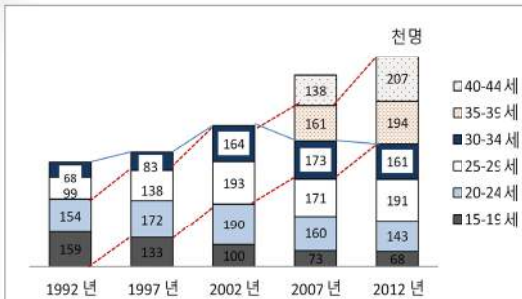


Fig.2 연령 단계별로 본 일본형 NEET 수의 변화

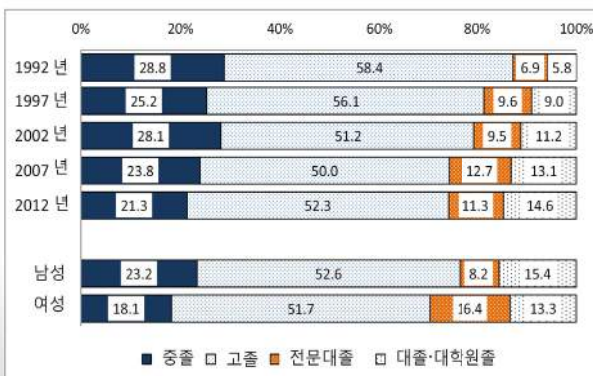


Fig.3 학력 구성의 변화

자료 출처 : JILPT(2014) 「청년 취업 상황·커리어·직업능력 개발 현황 ②—2012년판 「취업구조 기본조사」에서」

* 「취업구조 기본조사」를 기본으로 한 집계에서 「일본형 NEET」란 무직자 중 취업활동을 하고 있지 않은 사람으로, 졸업자나 통학자가 아니며 배우자가 없으면서 가사노동도 하고 있지 않은 자

가구 수입과의 관계

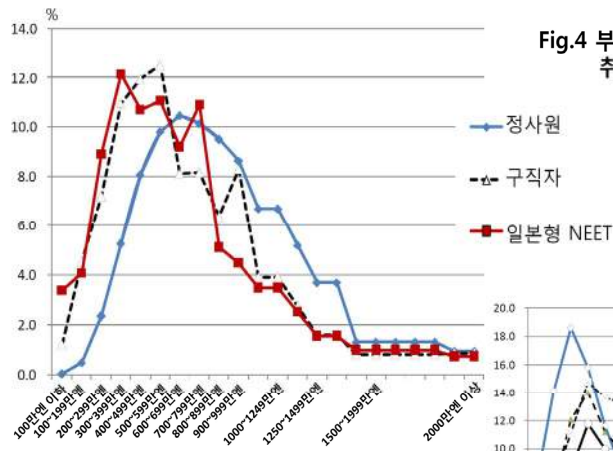
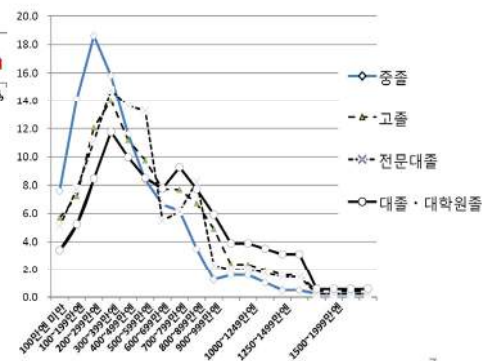


Fig.5 부모와 동거하는 일본형 NEET 학력별 가구 연간수입의 분포

자료 출처: JILPT(2014)「청년 취업 상황·커리어·취업능력 개발 현황 ②—2014년판「취업구조 기본조사」에서」

Fig.4 부모와 동거하는 청년들의 취업상황별 가구 연간수입의 분포



7

Fig.6 취업 경험이 있는 일본형 NEET의 비율

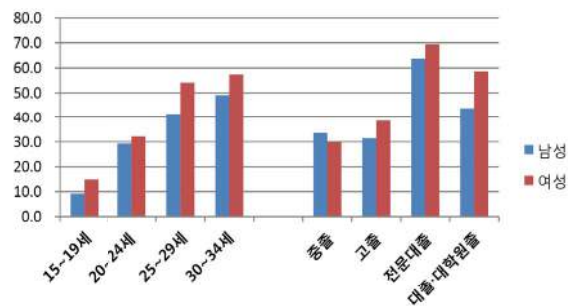
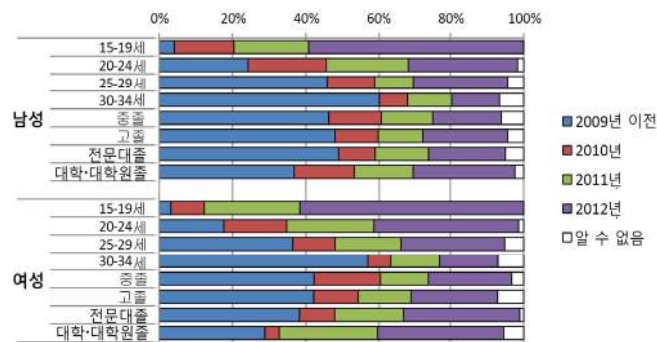


Fig.7 취업 경험이 있는 일본형 NEET가 전 직장을 그만둔 시기(2012년10월 조사)



자료 출처: JILPT(2014)「청년 취업 상황·커리어·취업능력 개발 현황 ②—2014년판「취업구조 기본조사」에서」

8

속성, 커리어, 의식, 생활 면의 특징

Fig.8 NEET의 속성별 취업 희망 비율

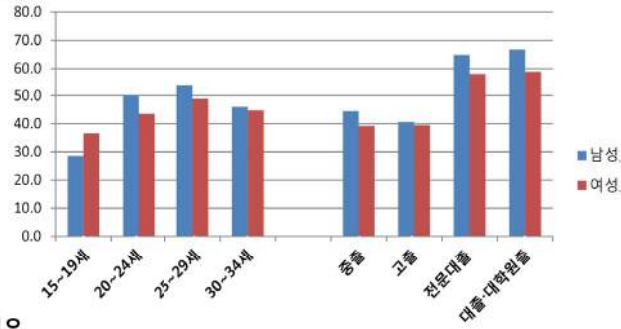
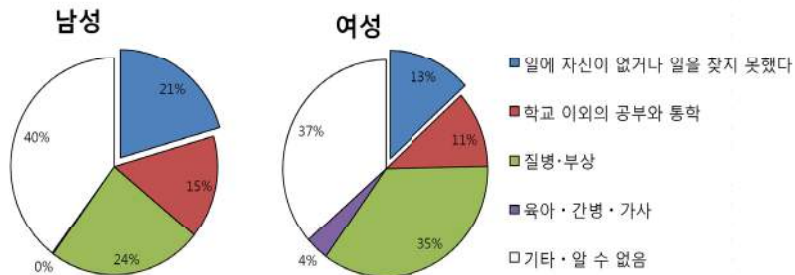


Fig.9 취업을 희망하지 않거나 취업활동을 하지 않는 이유

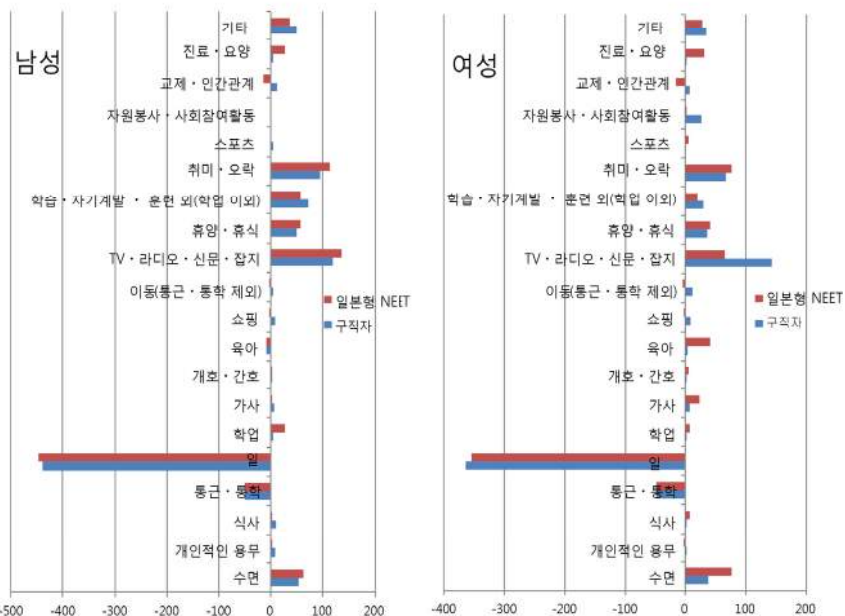


자료 출처: JILPT(2014)「청년 취업 상황·커리어·취업능력 개발 현황②—2014년판「취업구조 기본조사」에서」

9

속성, 커리어, 의식, 생활 면의 특징

NEET*의 1일 생활 시간 (「주로 일하는 사람」과의 차이)



자료 출처: 총무성 통계국「2011년 사회생활 기본조사」 주: 여기서 말하는 NEET란 통학이나 가사일을 하지 않는 졸업자

10

NEET의 인터넷 이용과 고립상황

		인터넷 이용자의 비율 (%)	이용자의 1일 평균 이용시간 (분)	하루 중 혼자 보낸 시간 (분) *	가족 이외의 사람과 시간을 보낸 적이 있는 사람 (%)	N
남	일·통학·가사를 하고 있지 않은 사람	56.4	391	392	17.9	38
	일을 하지 않고 주로 통학	36.6	202	328	86.3	402
	주로 일	27.5	125	258	87.3	251
	일·통학·가사를 하고 있지 않은 사람	46.4	218	692	22.4	51
여	25~34세	40.9	210	290	80.6	953
	일·통학·가사를 하고 있지 않은 사람	47.5	123	348	48.6	26
	일을 하지 않고 주로 통학	37.6	148	329	85.1	448
	일을 하지 않고 주로 가사	35.3	145	290	5.5	35
25~34세	주로 일	35.9	174	299	89.2	219
	일·통학·가사를 하고 있지 않은 사람	55.6	345	549	55.9	42
	일을 하지 않고 주로 가사	31.9	145	176	24.1	282
	주로 일	41.0	180	293	84.0	637

* 수면시간은 제외.

* 「일·통학·가사를 하고 있지 않은 사람」에는 구직자도 포함됨

자료 출처: 총무성 통계국「2011년 사회생활 기본조사」

11

정책적 대응의 현황과 과제

NEET문제에 대한 정책적 대응

노동정책 :

노동정책면에서의 대응은 2003년부터 시작되었다. 2004년부터 실시된 「지역청년 서포트 스테이션 사업」이 주된 지원책이다. 해당 사업의 청년지원 내용은 상담, 커뮤니케이션 훈련, 직장체험 등으로, 이러한 활동을 통해 취업으로 이어지는 것을 목표로 한다. 불안정한 재원으로 인해 수차례 재정적인 재검토가 요구되었다. 「청소년의 고용 촉진 등에 관한 법률」(현 국회 제출 중)로 명확한 법적 효력을 획득하여 시책으로서 정착시키는 것이 목표.

복지정책 :

히키코모리 대책추진사업(2009년-) : 히키코모리에 특화된 제1차 상담창구로서 「히키코모리 지역 지원센터」를 설치 운영하고 있으며, 실시 주체는 시도부현과 지정도시다. 그 밖에도 히키코모리 서포터 양성 연수·파견사업이 있다.
생계곤란자 자립지원제도 : 2015년에 제도화된 생활보호 전 단계의 자립지원으로, 실시주체는 지자체. 자립상담사업, 거주확보사업은 필수이며, 취업지원은 임의 사업으로 지금부터 보급해야 한다.

교육정책 :

교육지원센터(도도부현 교육위원회 등이 설치)에서 등교거부 학생을 지원하고 있으며, 스쿨 카운셀러 등의 배치를 확충하고 커리어 교육·직업교육 등을 추진하고 있다.

포괄적 정책 :

「아동·청년 육성지원 추진법」(2010년 시행)을 통해, 사회생활에 어려움을 겪는 아동과 청년들을 지원하기 위한 지역 네트워크 정비를 추진 중. 그러나 지자체의 노력의무로 되어 있어, 2015년 현재 해당 협의체를 설치한 지자체는 전체의 6.6%에 불과하다.

- 복합적 과제를 내포하고 있는 NEET문제에 대해 각 성(省)은 포괄적 지원의 필요성을 인식하고, 기존 시책의 연상선상에서 정책을 전개해 왔다. 실질적인 지원까지는 미치지 못하는 경우가 많은 가운데 재정적으로 중복되는 부분들이 지적되었다. 대부분의 현장은 지자체나 위탁 받은 NPO등의 조직이 담당하고 있는데, 사업을 지속하기 위해서는 안정적 재원의 확보와 지원의 전문성 확립이 큰 과제로 남아있다.

[12]

참고

청년육성지원사업 2014년도 추경예산액:34.6억엔



- 청년 인구가 감소하고 인육에도 불구하고, NEET(※1)의 수는 현재 60만 명을 넘어 줄어들지 않고 있는 추세임.
※1 NEET란, 15~34세의 비노동인구 중 가사나 통학을 하고 있지 않은 자.
- NEET 청년들이 향후 생활보호 대상자가 되지 않도록 경제적으로 자립 가능한 지원을 통해 사회 버팀목이 되도록 지원 할 필요가 있음.
- 이를 위해 지역 청년 서포트 스테이션(약칭:「서포스테」)에서는 지방자치체와 협력하여(※2),
①개개인에 대한 전문적인 상담과 커뮤니케이션 훈련, 직장체험 ※2 지방자치단체로부터 예산조지
②학교와 연계한 고등학교 중퇴자 지원
③청년 실업자 등 집중훈련 프로그램 사업(일부 서포스테에서 실시) 등, 지역 네트워크를 활용한 취업지원 실시 (2006년~ 청년지원 실적·노하우를 보유한 NPO법인 등에서 실시)

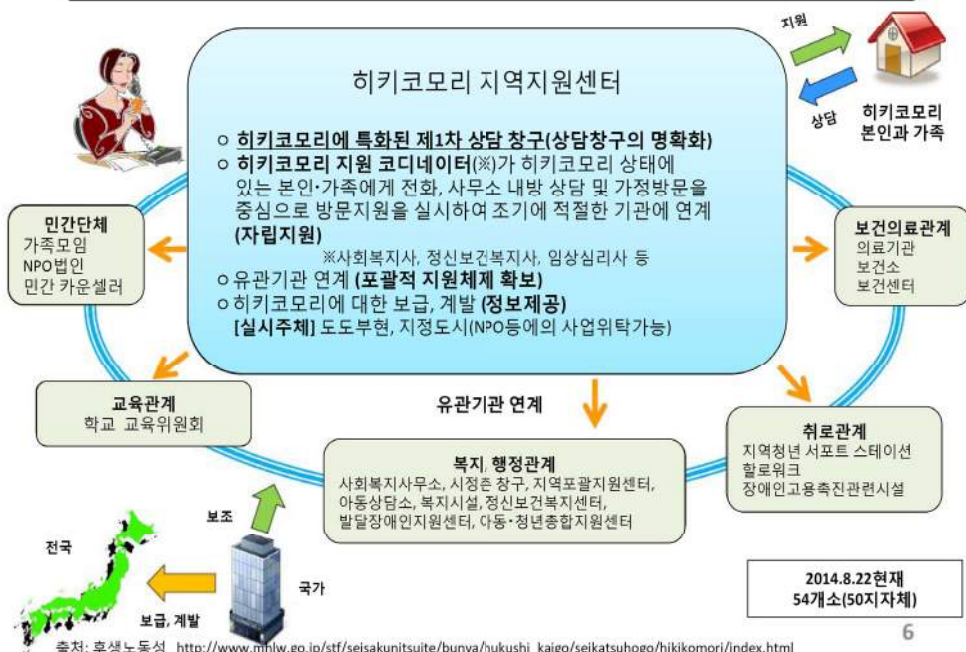


자료 출처: 후생노동성 직업능력개발국(2014)「노동정책심의회 능력개발분과회 청년노동자부회 자료」

8

참고

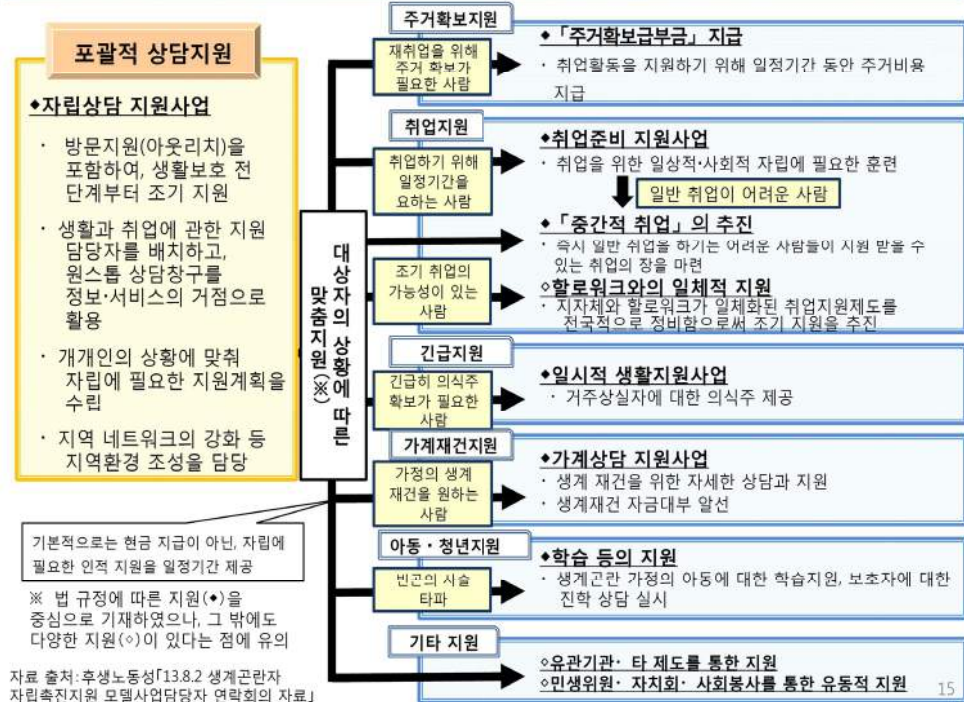
히키코모리 지역지원센터 설치운영사업(2009년도~)



6

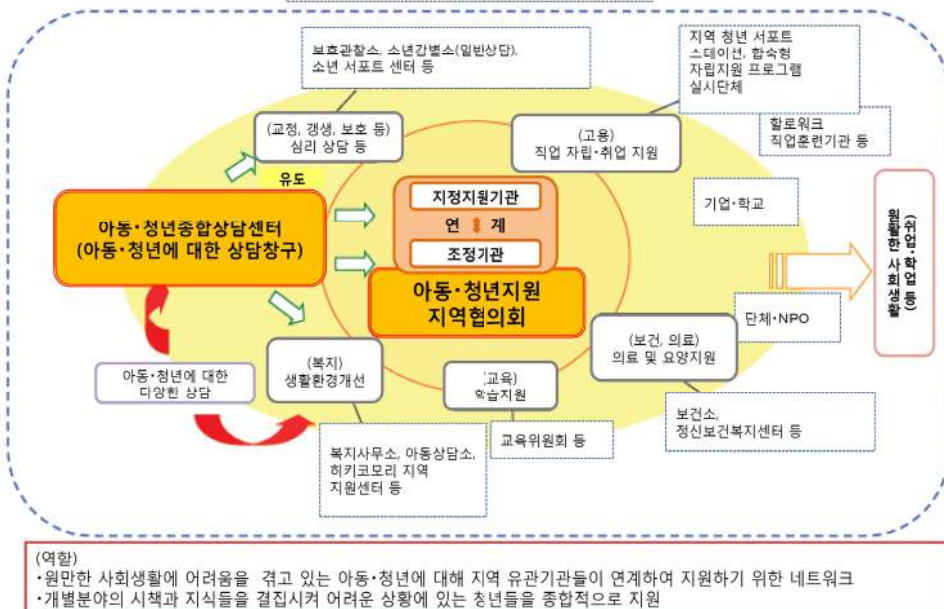
참고

새로운 생계곤란자 자립지원제도



참고

아동·청년지원 지역협의회



자료 출처: 내각부(2015)「2015년도 아동·청년 백서」

‘일본의 니트(NEET) 문제, 그 현황과 대응’에 대한 토론문

강 영 배

대구한의대학교 청소년교육상담학과 교수

청소년정책연구원, 만물상이다.

일본에서 청년 니트 문제에 대한 논의는 1990년대 중반으로 거슬러 올라간다. 발표자인 코스기 레이코(小杉礼子) 교수와 방송대학교의 미야모토 미치코(宮本みち子) 교수 등과 같은 연구자들이 영국의 NEET를 일본에 소개함과 동시에 1990년대부터 사회적 문제로 제기된 청년 실업, 청년 미취업 문제, 프리터 문제 등과 어우러져 일본형 니트에 대한 개념과 그 사회적 함의에 대한 논의가 본격적으로 이루어지기 시작한 것으로 알고 있다. 이러한 과정에서 일본은 영국이 니트의 연령을 16-18세로 설정한 것과 달리, 15-34세 또는 15-29세 등으로 정의하였다. 이러한 접근법은 영국이 니트의 문제를 사회적 약자(social minorities) 또는 사회적 배제(social exclusion)의 관점에서 접근하여 어떻게 하면 청년기와 성인기 또는 청소년과 사회를 연결(bridging)하는데 정책적으로 도움을 줄 것인가에 대해 주목한 것이라 고 한다면, 일본의 경우는 니트 문제를 영국과 같이 이념적 지향성을 견지하지 않는 채 단순히 청소년 또는 청년 실업의 문제로 접근한 것은 아닌가 하는 느낌을 가지게 되는데, 이에 대한 발표자의 의견을 듣고 싶다.

필자가 1999년부터 2011년까지 일본에서 생활(박사과정 유학, 대학 교원의 신분으로 체류)하면서 지켜본 니트 문제에 대한 일본 사회의 접근은 초기에는 비난(bashing)적 접근에서 시간이 지나면서 지원(support)의 관점으로 전환되었다는 인상을 받았다. 한편으로는 니트 문제가 정책적 차원에서는 큰 주목을 받았지만, 사회적 차원에서는 사회적 공통의 관심사로 발전하기 보다는 가십의 대상으로 소비되었다는 인상을 받기도 하였는데, 이에 대한 필자의 견해를 듣고 싶다.

최근 문부과학성(文部科学省)의 자료에 따르면, 2017년 3월 현재, 대학 졸업생의 취업률은 96.7%로 한국에서는 상상조차 하기 힘들 정도의 양호한 상황이다. 그러함에도 불구하고 일본사회에서 니트 문제가 여전히 사회적 관심의 대상으로 존재하는가? 발표자의 자료에서도 최근 니트가 고령화되는 경향을 나타내고는 있지만, 니트 인구는 감소하는 추세를 보이

고 있는데, 이에 대한 발표자의 견해를 듣고 싶다.

한편, 동경대학의 혼다 유키(本田由紀) 교수는 정부 자료나 언론보도와는 달리 니트 인구가 그렇게 많지 않다는 점을 지적하고 있다. 즉, 니트와 거의 같은 의미로 사용되는 무업자(無業者)의 수에는 유학 준비, 질병 등과 같이 취업의사가 없는 것이 아니라 상황적 요인으로 인해 현재 미취업 상태에 있는 이들까지 포함되어 있다는 것이다. 즉, 이는 지원의 관점에서는 니트를 보다 포괄적으로 정의하는 것이 바람직할 수는 있으나, 다른 한편으로는 앞서서도 언급한 바와 같이, 니트의 숫자를 사회적 이슈(issue)로 부각시켜 소비하기만 할뿐, 사회 구성원들의 관심과 참여를 이끌어내는 데는 크게 도움이 되지 않을 수 있다는 지적도 있다. 이에 대한 발표자의 견해를 듣고 싶다.

다음으로, 동경대학의 겐타 유지(玄田有史)교수는 니트는 사회의식의 다양화적 관점에서 니트 문제를 조망하고 있다. 즉, 종래의 일본의 청소년기-성인기 이행은 단선형 구조, 즉, 졸업=취업이라는 단순화된 라이프스타일을 유지해왔으며, 이는 사회구성원들의 사회적 인식의 다양성을 저해하는 요인으로 작용한다는 점을 지적하면서, 오히려 니트의 경우 젊은이들이 니트라는 상태 또는 과정을 경험함으로써 자신의 라이프스타일을 주도적으로 또는 다양하게 설계할 수 있다는 점을 지적하고 있다. 즉, 니트는 일본의 동질적(homogeneous) 사회적 특성을 이질적(heterogeneous) 특성을 가진 사회로 변화시키는데 긍정적으로 작용하는 측면도 있다는 점을 지적하고 있다.

마지막으로, 발표자는 니트에 대한 정부의 대응을 노동정책, 복지정책, 교육정책 그리고 포괄정책으로 분류하여 설명하고 있다. 이 가운데 노동정책에서 「地域若者サポートステーション 사업」은 니트 및 은둔형외토리(引きこもり)에 대한 상담, 의사소통훈련, 직업 체험 등과 같은 서비스를 제공함으로써 이들이 취업으로 이행할 수 있도록 지원하고자 하는 사업이다. 일각에서는 「地域若者サポートステーション」은 잡카페와는 달리 취업 알선의 권한이 없으며, 실제로 취업까지 지원한 실적도 미비하다는 점과 취업을 한 이들 가운데 상당수는 아르바이트 등 비정규직이라는 점을 지적하고 있다. 즉, 「地域若者サポートステーション」의 성과 및 한계 그리고 향후 과제 등에 대한 발표자의 의견을 듣고 싶다.

한편, 니트 지원 사업에 비영리법인(NPO)이 다수 참여하고 있는데, 이들 비영리법인에 따라 니트에게 제공되는 서비스에 질적 차이가 발생하고 있다는 지적도 있다. 아울러, 비영리법인에 따라 니트를 지원하기 위한 전문적인 지식이 부족하거나, 경우에 따라서는 니트를 사업의 수단으로 이용하고 있다는 지적이 있다. 이에 정부 차원에서 니트 사업에 참여하는 비영리법인에 대한 교육훈련 또는 감시 시스템은 구축되어 있는가? 마지막으로, 니트 지원 사업의 재원 조달을 위한 사회적 합의는 어떠하며, 정부 부처간 연계 시스템은 잘 구축되어 있는지에 대한 발표자의 의견을 듣고 싶다.

Korean Version

주제 II: NEET

.....



한국의 청년 고용 현황과 니트(NEET) 국제비교



발표_ 김기현 (한국청소년정책연구원 선임연구위원)

토론_ 이상준 (한국직업능력개발원 연구위원)

한국의 청년 고용현황과 니트(NEET) 국제비교

김 기 현

한국청소년정책연구원 선임연구위원

1. 서 론

청년 고용 문제는 한국 사회에서 가장 중요한 사회적 쟁점으로 부상하고 있다. 한국사회에서 청년 실업률이 1997년 외환위기 이후 10%를 최근 넘어섰고 청년 일자리 수는 계속 감소하는 추세를 보여주고 있으며 일도 하지 않고 학업도 하지 않으며 훈련도 받지 않는 젊은이를 지칭하는 니트(NEET)도 증가하는 추세를 보여주고 있다. 청년 고용 문제를 해결하기 위해 정부에서는 다양한 정책적인 해법을 제시하고 있으나 지난 10년 간 고용지표들은 개선되기는커녕 더 악화되고 있는 추세를 보여주고 있다.

청년 고용 문제는 비단 한국만의 문제가 아니라 전 세계적으로 공통적으로 나타나고 있는 글로벌 이슈라고 할 수 있다. ILO(2013)는 최근 발표한 청년 고용 추세에 관한 보고서에서 다음과 같은 전 세계적인 경향을 제시한 바 있다. 2009년 글로벌 경제위기 이후 국가마다 고용지표가 다소 개선되고 있는 추세를 보여주고 있지만 청년 고용문제는 나아질 기미를 보여주고 있지 않다. 전 세계 인구의 대다수를 차지하고 있는 개발도상국은 대체로 빠른 경제성장을 바탕으로 선진국에 비해 청년 고용 문제가 덜 심각했으나 이제는 모든 국가에서 청년 고용 문제가 심각한 수준으로 발전하였다. 동시에 단순히 일자리 부족이나 실업 문제를 넘어서 청년 고용 문제가 스킬 불일치(skill mismatches)나 니트 문제와 같이 취업을 해도 문제가 나타나고 있으며 아예 일을 하지 않으려는 젊은이가 증가하는 새로운 쟁점이 부상하고 있다. 마지막으로 ILO(2013)에서는 전 세계적으로 청년들이 장기적인 고용 불안정 문제에 노출되면서 국가에 대한 신뢰를 잃고 정치적인 저항을 표출하기 시작했다고 경고하고 있다.

이 글에서는 한국의 청년 고용문제를 전반적으로 살펴보고 특히 최근 쟁점이 되고 있는 니트 문제와 관련하여 한국에서의 논의와 더불어 니트 증가의 원인 규명과 관련하여 OECD에서 수집한 자료를 이용해 국제비교 분석을 시도하고자 한다. 이를 통해서 청년 고용문제에 관한 해법과 더불어 정책적 시사점을 도출해 보고자 한다.

II. 한국의 청년 고용 현황과 니트(NEET)

1. 한국의 청년 고용 현황

먼저 한국의 청년 고용 현황을 몇 가지 핵심적인 지표를 토대로 살펴보면 다음과 같다. <표 1>은 한국에서 전통적으로 정의하고 있는 청년층인 15세에서 29세를 기준으로 청년층 고용지표의 변화 추세를 보여주고 있다.

먼저 경제활동참여율의 추세를 살펴보면, 2013년까지 청년층의 경제활동참여율이 지속적으로 감소해오다 2014년에 2008년 수준으로 회복되는 양상을 보여주고 있다. 고용률도 비슷한 양상을 보여주고 있는데 2013년에 청년 고용률은 39.7%로 2008년 41.6%보다 1.9%p 감소했으나 2014년 40.7%로 다소 증가하였다. 반면, 청년실업률은 2014년 9.0%로 비교대상 시기 중 가장 높은 수치를 보여주고 있다. 가장 극적인 변화는 전년대비 청년 일자리 수 추이로 매년 감소 추세를 보여주던 것이 2014년에 처음으로 증가 추세를 보여주고 있다.

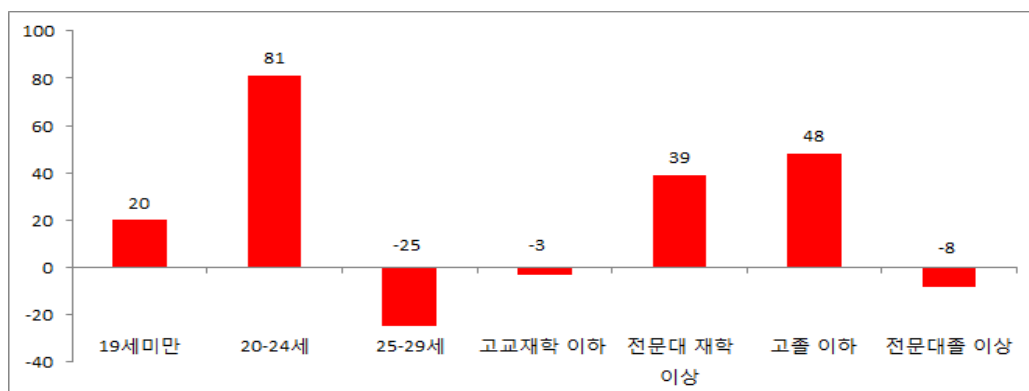
표 1 청년층(15-29세) 고용지표 변화추이

(단위: %, 천명)

구분		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
경제활동참가율(%)	전체	61.5	60.8	61.0	61.1	61.3	61.5	62.4
	청년(15~29세)	44.8	44.0	43.8	43.8	43.7	43.2	44.8
고용률(%)	전체	59.5	58.6	58.7	59.1	59.4	59.5	60.2
	청년(15~29세)	41.6	40.5	40.3	40.5	40.4	39.7	40.7
실업률(%)	전체	3.2	3.6	3.7	3.4	3.2	3.1	3.5
	청년(15~29세)	7.2	8.1	8.0	7.6	7.5	8.0	9.0
전년대비 취업자 수 (천명)	전체	144	-71	323	415	437	385	533
	청년(15~29세)	-118	-127	-43	-35	-36	-50	77

* 자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 각 년도. KOSIS 국가통계포털(<http://kosis.kr/>)에서 자료 추출

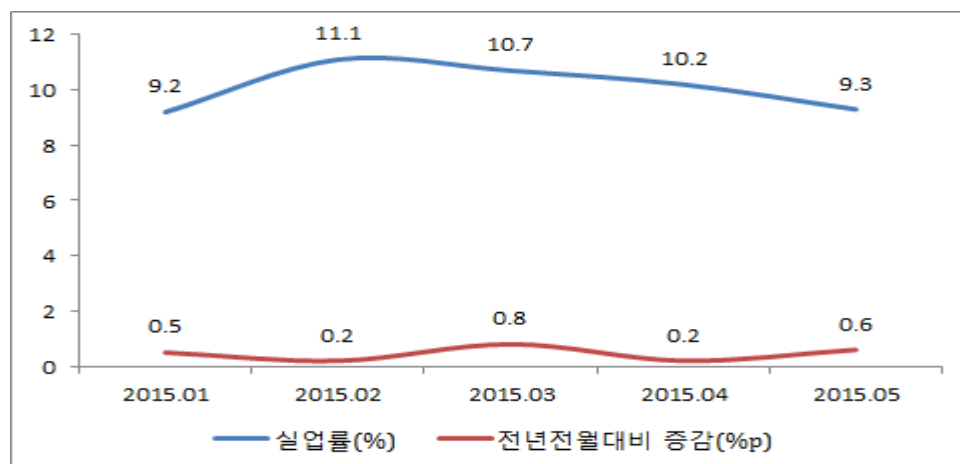
* 출처: 김기현(2013), “청년층의 고용 및 첫 일자리 실태와 시사점”. 『고용동향브리프』 2월호. 서울: 한국고용정보원. p. 3. <표 1>에서 2013년과 2014년 통계치 추가하여 작성



* 자료: 통계청(2015), 『경제활동인구조사』. KOSIS 국가통계포털(<http://kosis.kr/>)에서 자료 추출

[그림 1] 2014년 연령별, 재학여부 및 교육수준별 전년대비 청년 취업자 증감여부(천 명)

이러한 결과는 2013년 박근혜 정부 출범이후 청년 고용지표가 다소 개선되었음을 말해주고 있다. 그런데 고용지표 상의 개선이 실질적으로 청년 고용 문제가 나아지고 있다고 보기 어려운 측면이 있다. 전년 대비 취업자 수 증감 결과를 먼저 살펴보자. 청년 일자리의 양은 늘었지만 일자리의 질은 악화되었다는 지적이 있기 때문이다. 가장 극적으로 개선된 지표인 전년대비 취업자 수의 경우 늘어난 일자리를 세부적으로 살펴보면, 20대 후반은 2만 5천개의 일자리가 오히려 감소했고 주로 20대 초반(81천명 증가)에서 일자리가 늘어난 것으로 나타나고 있다. 교육수준별로 보면, 흔히 아르바이트로 불리는 재학 중 전문대 이상 취업이 3만 9천개 늘었고 졸업 후 취업은 전문대 이상이 8천개 감소한 반면, 고졸 이하 취업이 4만 8천개 늘어난 것으로 나타났다. 종합해 보면, 대부분 대학에 진학하는 한국 현실에서 대학을 졸업하고 사회진출 후에 이루어지는 취업은 여전히 감소추세를 보여주고 있고 재학 중 아르바이트나 대학 이상의 교육수준을 요구하지 않는 일자리가 증가하였음을 알 수 있다. 다음으로 실업률 추세를 살펴보면, 취업자 증가 경향과는 달리 부정적인 방향으로 변모하고 있다. 2014년 연간 청년실업률은 처음으로 9%를 넘어서는 결과를 보여주고 있다. 이 같은 추세는 2015년에도 지속되고 있는데 2015년 2월 청년실업률은 11.1%를 기록해 외환위기를 겪은 1999년 이후 15년 만에 최고치를 보여주고 있으며 3월부터 다소 완화되고 있으나 9% 이상의 높은 실업률을 지속적으로 보여주고 있다. 동시에 2014년 전년동월 대비 증감을 살펴보면 5개월 연속해 전년보다 증가하는 경향을 지속적으로 보여주고 있다.



* 자료: 통계청(2015), 『경제활동인구조사』. KOSIS 국가통계포털(<http://kosis.kr>)에서 자료 추출

[그림 2] 2015년 월별 청년 실업률 및 전년전월 대비 증감 추세(% , %p)

이어서 청년층 고용 관련 지표와 관련하여 2006년부터 통계청에서 청년층을 대상으로 5월에 실시한 부가조사 자료 결과를 살펴보고자 한다. 이 조사는 청년 고용과 관련하여 경제활동인구조사에서는 포착되지 않는 세부적인 내용들을 살펴볼 수 있다. <표 2>에서 15세에서

29세 청년층 중에서 졸업이나 중퇴 이후 취업 경험 여부에 관한 결과를 살펴보면, 2008년 5월 조사에서 90.7%가 취업을 경험한 것으로 나타나고 있으나 점차 취업 경험 비중이 낮아져 2014년 5월 현재 87.2%만이 취업을 경험한 것으로 나타나고 있다. 2014년 기준으로 청년층 중에서 12.8%는 졸업이나 중퇴이후 한 번도 취업을 경험해 보지 못했다고 할 수 있다.

표 2

청년층(15-29세) 고용 관련 지표 변화추이

(단위: %, 개월)

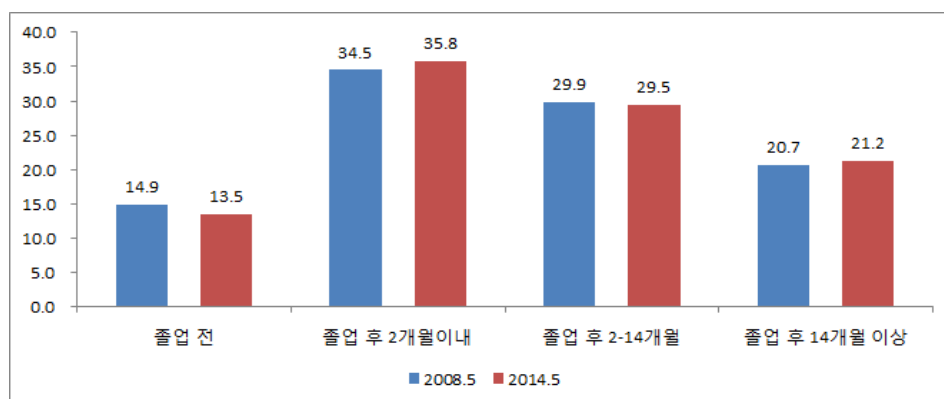
구분	2008.5	2009.5	2010.5	2011.5	2012.5	2013.5	2014.5
졸업중퇴자 취업 경험 비중(%)	90.7	89.7	89.8	88.7	88.6	87.4	87.2
첫 취업 평균소요기간(개월)	11	11	10	11	11	11	12
첫 취업 평균근속기간(개월) ^a	17	17	16	16	16	15	15
4년제 대졸자 졸업 소요기간(년)	5.2	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	5.2
대졸자 휴학 경험 비중(%)	38.2	39.4	39.7	42.9	42.7	42.9	42.7

a) 첫 일자리에 계속 근무 중인 경우를 제외하고 첫 일자리를 그만둔 경우임.

* 자료: 통계청, 『경제활동인구조사 청년층 부가조사』 각 년도. KOSIS 국가통계포털(<http://kosis.kr>)에서 자료 추출

한국에서 청년들이 첫 취업을 하는데 평균소요기간은 어느 정도인가? 청년층이 첫 취업 하는데 걸리는 기간은 거의 1년에 육박하고 있는 것으로 나타나고 있으며 2008년 5월과 2014년 5월을 비교하면 1개월이 늘어난 것으로 나타나고 있다. 이를 입직기간별로 나누어 살펴보면 [그림 3]과 같다. 최종학교를 졸업하기 전에 취업한 청년층의 비중은 14.9%에서 13.5%로 낮아진데 비해 졸업 후 14개월을 넘겨 취업한 비중은 20.7%에서 21.2%로 높아져 최종학교 졸업 후 취업까지 이르는 기간이 늘어나고 있음을 알 수 있다.

첫 취업 후 해당 일자리의 근속기간은 어떨까? 이 경우 점차 근속기간이 짧아지고 있는 양상을 보여주고 있다. 2008년 5월 조사에서 계속 근무 중인 청년을 제외하고 첫 일자리를 그만 둔 청년층의 평균근속기간은 17개월이었으나 2014년 5월 조사에서 15개월 두 달이나 짧아진 것으로 나타나고 있다.

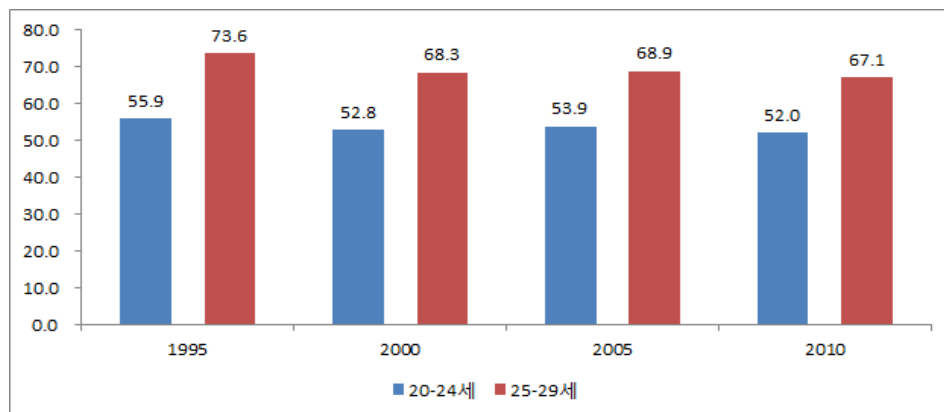


* 자료: 통계청(2015), 『경제활동인구조사』. KOSIS 국가통계포털(<http://kosis.kr>)에서 자료 추출

[그림 3] 첫 취업 평균 소요기간 입직기간별 비교(2008.5/2014.5, %)

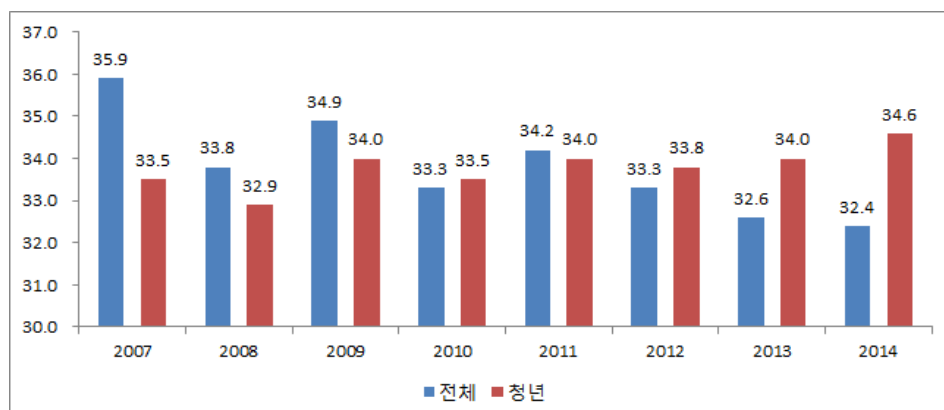
졸업 후에 취업이 늦어지고 있을 뿐만 아니라 대학 재학 기간도 매우 길다는 점에서 청소년기에서 성인기로의 이행이 늦어지고 있는 특성을 보여주고 있다. 4년제 대졸자들의 졸업 소요기간은 5년 이상이고 대졸자들의 휴학 경험 비중도 2008년 5월 조사에서 38.2%였으나 2014년 5월 조사에서 42.7%로 4개월 이상 증가한 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 취업이 어렵다보니 졸업 자체를 유예하는 경향이 강화되고 있음을 보여준다.

그렇다면, 취업한 일자리의 질은 어떠한가? 이에 대해서는 먼저 상대적인 임금 수준을 살펴보고자 한다. [그림 4]는 생애소득이 높은 40세에서 44세 장년층의 월평균 임금 총액을 100으로 삼을 때 청년층의 상대임금 변화 추세를 분석한 결과이다. 20대 초반은 장년층 대비 1995년 55.9%(110만원/61만원)였으나 2010년 52.0%(274만원/142만원)로 상대임금이 저하되었다. 20대 후반도 마찬가지로 경향을 보여주고 있는데, 같은 기간 73.6%(110만원/81만원)에서 67.1%(274만원/184만원)로 상대임금이 낮아졌다.



* 자료: 특임장관실(2011)을 이용한 김기현(2013)의 <표 2>를 인용해 작성. p. 5

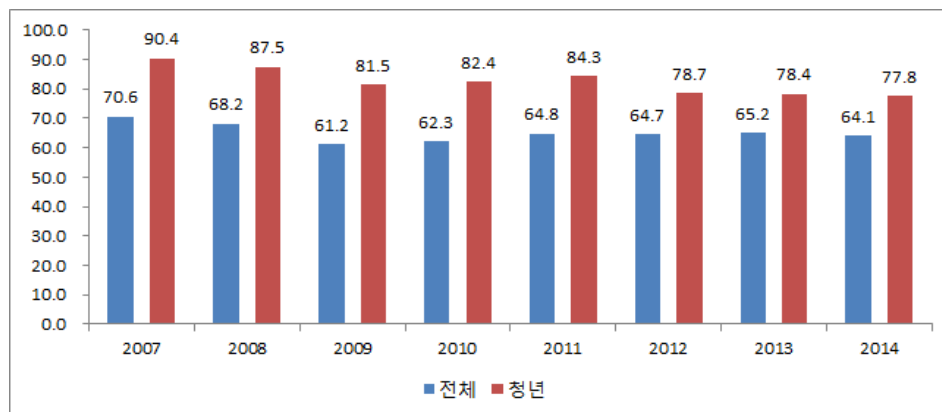
[그림 4] 장년층(40-44세) 대비 청년층의 상대임금 추세(1995-2010, %)



* 자료: 통계청, 『근로형태별 부가조사』를 이용한 박진화·김두순·이재성(2015)의 [그림 3]을 인용해 작성. p. 35

[그림 5] 전체 임금노동자 및 청년층 비정규직 비중 추세(2007-2014, %)

취업한 일자리의 질과 관련 고려해 볼 수 있는 다른 지표는 비정규직 비율이다. 전체 임금노동자 중 비정규직 비중은 2007년 35.9%에서 2014년 32.4%로 낮아졌으나 청년층 비정규직 비중은 같은 기간 33.5%에서 34.6%로 오히려 증가한 것으로 나타나고 있다.



* 자료: 통계청, 『근로형태별 부가조사』를 이용한 박진화·김두순·이재성(2015)의 <표 7>을 인용해 작성. p. 35

[그림 6] 전체 임금노동자 및 청년층 비정규직 상대임금 추세(2007-2014, %)

이처럼 청년층의 비정규직이 증가하고 있는데 정규직과 비정규직의 상대임금은 갈수록 벌어져 청년층의 일자리 질이 매우 안 좋아 지고 있음을 확인할 수 있다. [그림 6]을 보면 전체 임금노동자 중 정규직 대비 비정규직의 상대임금은 2007년 70.6%였으나 2014년 64.1%로 낮아져 비정규직의 임금수준이 낮아지고 있음을 알 수 있다. 특히 청년층의 경우 같은 기간 동안 6.6%p 하락한 전체 상대임금 비중보다 두 배나 큰 폭(12.6%p)으로 상대임금이 낮아져 청년층 비정규직의 일자리 질이 더 안 좋아졌음을 알 수 있다.

지금까지 한국의 청년층 고용 현황을 주요 지표별로 살펴본 결과, 청년층 일자리가 최근 들어 다소 늘어났으나 실업자는 급속도로 증가하고 있으며 일자리의 질이라는 측면에서 임금 수준이나 비정규직 등은 증가하고 있어 청년층 일자리의 체질이 좋아지고 있다고 보기 어려움을 알 수 있었다. 그렇다면 최근 쟁점이 되고 있는 니트와 관련하여 한국에서의 논의를 다음 절에서 살펴보고자 한다.

2. 한국에서 니트(NEET)에 관한 논의

한국에서 니트(NEET)에 관한 논의는 2005년 일본의 니트족에 관한 소개(김기현, 2005)가 이루어진 후 2006년부터 한국의 니트 규모 추정 작업이 이루어지면서 본격화되었다. 니트에 관한 논의에서 한국에서 쟁점이 된 부분은 청년의 연령 정의를 어디까지 하는가에 관한 문제였다. 한국에서 니트 규모를 처음으로 추정한 남재량(2006)은 일본 니트 개념 정의를

따라 15세에서 34세로 연령을 규정하였으나 오민홍(2007)은 10대 후반의 대다수가 학생이라는 점에서 10대를 제외하고 20대(20-29세)를 니트로 규정하였다. 노동부로부터 한국형 니트 개념 정의를 의뢰받아 연구를 추진한 금재호·전용일·조준모(2007)나 채창균·오호영·정재호·남기곤·김기현(2008)는 2004년에 제정된 한시법인 「청년고용촉진 특별법」 시행령에 규정하고 있는 청년 연령 규정에 따라 15세에서 29세로 니트 연령을 규정하고 있다. 최근 니트 규모를 추정한 박진희·김두순·이재성(2015)이나 김광석(2015) 역시 15세에서 29세로 니트 연령을 규정하고 있다. 대체로 니트 연령 규정은 한국에서 15세에서 29세로 정리가 되어가고 있다. 다만, 2013년 10월에 개정된 「청년고용촉진 특별법」 시행령에 공공기관 채용에 관한 연령 규정에서 청년을 15세에서 34세로 정의하고 있어 향후 연령 정의가 30대 초반까지 확대하는 방향을 검토할 필요가 있어 보인다.

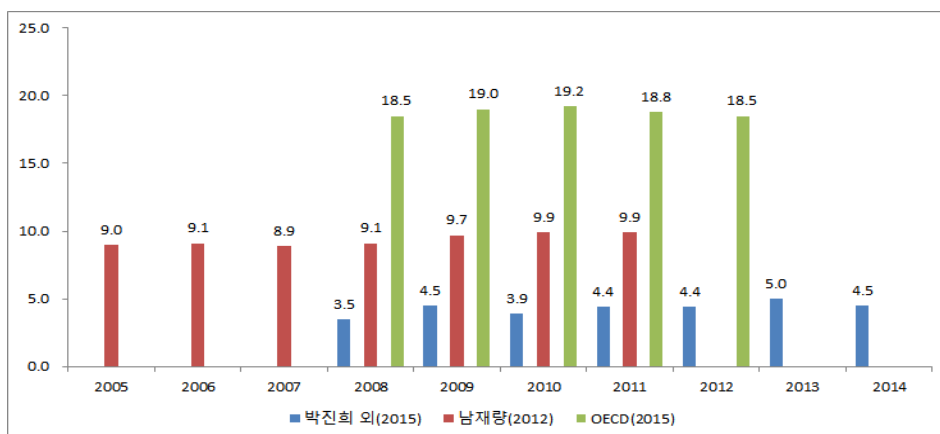
표 3 한국 니트(NEET) 개념 정의와 추정 규모(2011년 기준)

구 분	연령	분석 자료 및 기준	규모(천 명)	비중(%)
박진희 김두순 이재성 (2015)	15-29세	- 경제활동인구조사 자료 - 주된 활동상태가 '쉬었음'인 응답자	299	3.1
남재량 (2012)	15-34세	- 경제활동인구조사 자료 - 취업자, 정규교육기관 재학 학생, 입시학원이나 취업을 위한 학원기관 통학자, 가사나 육아를 주로 하는 자, 기혼자 제외	1,327	9.9
김광석 (2015)	15-29세	- 경제활동인구조사 청년층 부가조사 자료 - 취업자, 일시휴직자, 정규교육기관 재학 학생 제외	1,752	18.2

* 자료: 남재량(2006, 2011, 2012), 박진희·김두순·이재성(2015), 김광석(2015)

연령정의에 이어서 니트의 범위와 관련하여 몇 가지 쟁점이 존재한다. 첫 번째는 혼인이거나 가사 및 육아와 관련된 문제로 남재량(2006, 2011, 2012)은 보다 엄격한 정의로 가사와 육아를 주로 하거나 배우자가 있는 경우에 니트에서 제외하고 있다. 반면, 금재호·전용일·조준모(2007)이나 박진희·김두순·이재성(2015), 김광석(2015) 등은 니트 여부를 판별하는데 혼인이나 가사, 육아 등을 고려하고 있지 않다. 원칙적으로 주부 등은 비경제활동인구로 청년무업자라는 맥락에서 니트에 포함시키는 것은 적절해 보이지 않는다. 다만, 기혼자라 하더라도 여성의 경제활동이 활발한 유럽 여러 국가들과 한국, 일본 등 아시아 국가들의 상황이 다르기 때문에 니트 국제통계를 수집하는 OECD에서는 측정의 난이도 문제 등도 고려해 혼인, 가사, 육아 문제를 니트를 판별하는 기준으로 삼고 있지 않다.

두 번째는 경제활동인구에 포함되는 실업자를 포함할지, 말지에 관한 것이다. 금재호·전용일·조준모(2007)이나 남재량(2012), 김광석(2015) 등은 실업자도 니트에 포함하고 있으나 오민홍(2007), 채창균·오호영·정재호·남기곤·김기현(2008), 박진희·김두순·이재성(2015) 등은 실업자를 제외하고 비경제활동인구만을 니트에 포함하고 있다.



* 자료: 남재량(2012)의 <표 1> p. 42, 박진희·김두순·이재성(2015)의 <표 10> p. 39, 김광석(2015)의 <표 3> p.3에서 인용하여 작성

[그림 7] 연구자별 한국 니트(NEET) 연구자별 추정규모 추세(2005-2014, %)

<표 3>과 [그림 7]은 비교적 최근에 연구 결과를 중심으로 연구자별로 니트 규모 추정의 차이를 보여주고 있다. OECD 기준을 따르고 있는 김광석(2015)이 경제활동인구조사 청년층 부가조사 자료를 활용해 추정한 결과를 보면, 해당 인구 중 니트의 비중은 18.2%로 가장 높게 나타나고 있다. 이는 액면 그대로 니트의 정의, 곧 일을 하지 않고 학교에 다니지 않으면서 훈련도 받지 않는 청년층을 의미하며 혼인이나 가사, 육아는 물론 경제활동인구 중에서 실업자도 걸러내지 않고 포괄적으로 니트를 정의하고 있다고 볼 수 있다. 남재량(2012)은 니트를 좁게 정의하고 있지만 연령 대상이 34세까지로 넓어 니트 추정 규모는 해당 인구 중 9.9%로 높게 나타나고 있다. 마지막으로 박진희·김두순·이재성(2015)은 가장 좁은 정의로 비경제활동인구만을 니트로 보고 있으며 혼인, 가사, 육아는 물론 다른 활동들도 모두 배제하고 오로지 “쉬었음”이라고 응답한 경우만을 니트로 정의해 해당 인구 중 비중은 3.1%로 가장 낮은 수치를 보여주고 있다.

이처럼 많은 연구자들이 연구자의 시각에서 개별적으로 니트를 추정하고 있는데 아직 고용노동부에서는 니트에 관한 공식통계를 자체적으로 집계하고 있지 않으므로 한국에서 공식적으로 사용하는 니트 정의는 없다고 볼 수 있다. 다만, OECD에 보고하는 니트 통계가 한국을 대표하는 공식통계라고 볼 수 있는데 이는 김광석(2015)이 사용한 정의와 동일하되 분석 자료가 청년층 부가조사가 아닌 경제활동인구조사 자료라는 차이가 존재한다.

이 글에서는 OECD에 보고한 니트 통계를 기준으로 삼고자 하며 다음 절에서는 청년 고용현황에 관한 국제비교 결과를 살펴보고 이어서 국가별 사회경제적 변수들을 이용해 패널 자료 분석을 시도한 결과를 제시해 보고자 한다.

III. 청년 고용 현황 국제비교 및 니트(NEET) 분석

1. 청년 고용 현황 비교

한국의 청년 고용 현황을 진단하기 위해서 국제적으로 다양한 고용지표 상에 어떤 차이가 있는지 살펴보는 것이 필요하다. 여기에서는 경제활동참여율과 고용률, 실업률 등 주요 지표별로 국가별 현황을 살펴보고자 한다. 국제적으로 청소년 혹은 청년 개념으로 통용되고 있는 유스(Youth)의 연령은 15세에서 24세로 정의하고 있으므로 이에 따라 청년 고용 현황을 비교해 보고자 한다. 먼저 경제활동참여율을 살펴보면, 한국의 경제활동참여율은 20% 중반 수준으로 2009년 글로벌 경제위기이후 경제적으로 큰 어려움을 겪고 있는 스페인, 이탈리아, 그리스보다 높지만 대다수 비교대상국가보다 낮은 수준을 보여주고 있다. 고용률 역시 국제적으로 보면 낮은 수준으로 OECD 평균이 2013년 현재 47.4%인데 반해서 한국은 26.6%로 경제침체를 겪고 있는 남유럽 국가들보다도 낮은 고용률을 보여주고 있다.

표 4 OECD 주요 국가 청년(15-24세) 경제활동참여율, 고용률, 실업률 비교

구분	청년 경제활동참여율				청년 고용률				청년 실업률			
	2000	2007	2012	2013	2000	2007	2012	2013	2000	2007	2012	2013
한국	29.4	25.7	24.2	24.2	33.0	28.2	26.6	26.6	10.8	8.8	9.0	9.3
일본	42.7	41.4	38.5	39.7	47.0	44.9	41.8	42.6	9.2	7.7	7.9	6.9
미국	59.7	53.1	46.0	46.5	65.8	59.4	54.9	55.0	9.3	10.5	16.2	15.5
영국	61.5	56.5	50.0	48.8	69.7	65.8	63.3	61.7	11.7	14.2	21.0	20.9
프랑스	28.3	31.0	28.4	28.6	35.6	38.4	37.3	37.6	20.6	19.1	23.9	23.9
독일	47.2	45.9	46.6	46.8	51.5	52.0	50.7	50.9	8.4	11.7	8.1	7.9
스웨덴	46.7	42.1	40.0	41.5	52.9	52.1	52.5	54.3	11.7	19.2	23.7	23.6
핀란드	42.9	46.4	43.3	40.2	53.8	55.0	52.7	50.2	20.3	15.7	17.8	20.0
스페인	36.3	43.0	20.3	18.6	48.5	52.5	43.0	41.7	25.3	18.1	52.9	55.5
이탈리아	27.8	24.7	20.5	18.0	39.5	30.9	31.6	30.0	29.7	20.3	35.3	40.0
그리스	26.9	24.0	13.1	11.9	38.1	31.1	29.2	28.4	29.5	22.9	55.3	58.3
OECD 평균	45.5	43.1	39.7	39.6	51.7	49.0	47.4	47.3	12.1	12.0	16.3	16.2

* 출처: OECD(2014). OECD Employment Outlook 2014. p. 265, p. 268, p.271.

표 5

OECD 주요 국가 청년(15-24세) 기타 고용지표 비교

구분	중장년(25-54세)대비 청년 실업배율				청년 1년 미만 이직비율				중장년(25-54세) 대비 청년 상대수입비중	
	2000	2007	2012	2013	2000	2007	2012	2013	2002	2012
한국	2.70	2.84	3.00	3.21	-	70.7	74.6	72.6	46	44
일본	2.24	2.08	1.84	1.68	-	41.2	-	-	44	41
미국	3.00	2.84	2.31	2.46	61.8	56.6	54.6	-	45	51
영국	2.66	3.84	3.50	3.60	48.5	45.9	41.3	41.7	42	45
프랑스	2.22	2.73	2.78	2.75	56.7	54.9	53.2	50.5	-	-
독일	1.20	1.46	1.59	1.61	38.8	40.9	39.5	39.0	39	41
스웨덴	2.39	4.36	4.02	3.87	49.4	65.4	60.3	59.2	27	31
핀란드	2.54	2.96	2.87	2.99	67.6	62.6	61.1	58.0	36	36
스페인	2.06	2.51	2.27	2.27	54.3	55.5	48.0	50.1	-	38
이탈리아	3.49	3.83	3.68	3.54	38.4	41.0	38.7	36.3	-	-
그리스	3.07	2.94	2.34	2.18	31.7	29.1	29.6	33.5	42	36
OECD 평균	2.24	2.45	2.26	2.22	55.1	53.7	49.8	50.4	40	40

* 출처: OECD(2014). OECD Employment Outlook 2014. p. 278, p. 279, p.288.

반면, 한국의 청년 실업률은 OECD 평균의 절반이하로 낮은 수준이다. 실업률지표만을 고 보면, 한국은 일본과 독일과 같이 청년 고용지표가 가장 양호한 국가에 해당한다. 최근 경제위기를 겪고 있는 남유럽 국가들의 경우 청년실업률이 50%를 넘어서 청년들이 다른 국가로 일을 찾아 떠나는 탈출(exodus) 현상이 나타나고 있다는 점에서 다행스러운 결과라고 할 수 있다. 그런데 상대적으로 한국은 전체 실업률이 낮은 국가라는 점에서 실업지표가 양호한지 여부와 관련하여 중장년 대비 청년층 실업률의 수준을 살펴볼 필요가 있다. <표 5>에 제시된 중장년 대비 청년 실업배율을 보면, 한국은 2013년 3.2배로 OECD 평균이 2.2배라는 점에서 매우 높은 수치를 보여주고 있다.

이어서 몇 가지 고용 관련 지표들을 살펴보면, 1년 미만으로 이직하는 비율을 보면, 한국은 70% 이상으로 OECD 평균은 물론 비교대상 국가 중 월등히 높은 수준을 보여주고 있다. 이는 한국에서 청년들이 어렵게 취업을 하고 있지만 힘들게 취업한 직장에서 1년 이상을 다니지 못하고 그만두는 경우가 많다는 점을 말해주고 있다. 마지막으로 중장년 대비 청년층의 상대적인 수입 수준을 살펴보면, 한국은 중장년이 100일 때 40% 중반으로 절반에 미치지 못하고 있으며 비교대상 국가 중 상당수가 중장년과 청년층의 수입 차이가 줄어들고 있는데 반해서 한국은 늘어나 대조적인 결과를 보여주고 있다.

2. 니트 국제 비교

OECD에서는 니트를 15세에서 19세, 15세에서 24세, 15세에서 29세 등 세 가지 연령 기준으로 통계를 수집해 제시하고 있다. 여기에서는 가장 포괄적인 연령규정인 15세에서 29세까지 포함한 연령 규정에 따른 니트 추정 결과를 비교해 보고자 한다. 한국의 니트 규모는 18%를 넘는 수준으로 15% 수준을 보여주고 있는 OECD보다 높은 수준을 보여주고 있다. 주요 국가들과 비교해 볼 때 한국의 니트 규모는 경제위기상황인 스페인, 이탈리아, 그리스 등 남유럽 국가들보다 낮으나 스웨덴, 핀란드 등 북유럽 국가들은 물론 미국, 영국, 일본보다 높은 수준을 보여준다.

어떤 요인들이 국가별로 니트 규모의 차이를 가져오고 니트를 늘리거나 줄이는데 영향을 미쳤을까? 니트를 대상으로 국가별 영향요인을 분석한 경우는 없지만 청년 실업률, 청년 고용률과 같은 청년 고용지표를 대상으로 청년 고용에 영향을 미치는 요인을 국제비교 분석한 많은 연구들이 있다. 지표의 특성에 차이가 있지만 청년 고용에 영향을 미치는 요인에 관한 국제비교 연구들을 검토해 니트 영향요인에 관한 분석을 시도해 볼 수 있다.

표 6 OECD 주요 국가 니트 관련 지표 현황 비교(15-29세 기준)

	한국	일본	미국	영국	프랑스	독일	스웨덴	핀란드	스페인	이탈리아	그리스	OECD
2008	18.5	7.4	14.6	14.8	14.0	11.6	8.7	9.9	16.4	19.2	16.2	13.7
2009	19.0	8.5	16.9	15.7	15.6	11.6	11.0	12.0	22.3	21.2	16.8	15.4
2010	19.2	9.9	16.1	15.9	16.6	12.0	10.3	12.6	23.3	23.0	18.3	15.7
2011	18.8	—	15.9	15.5	16.4	11.0	9.1	11.8	24.0	23.2	21.8	15.7
2012	18.5	—	15.2	16.3	16.6	9.9	9.7	11.9	25.3	24.6	27.0	15.4

* 자료 : OECD Database(<https://data.oecd.org/>). OECD 데이터베이스를 활용하여 원자료를 추출하였으며 지표별로 출처를 명기하지 않았으나 예를 들어 제시하면 NEET 비율의 출처는 OECD(2015), Youth not in employment, education or training (NEET) (indicator). doi: 10.1787/72d1033a-en (Accessed on 22 July 2015)임.

국가별 데이터를 활용해 다국가 패널분석을 시도한 연구들은 청년 고용에 영향을 미치는 요인들로 인구 규모나 경제 규모와 같은 거시 지표를 비롯하여 교육제도와 고용제도에 주목하고 있다(Bassanini & Duval, 2006; Hanushek & Woessmann, 2008; 류기락, 2012; 최용환, 2015). 교육제도가 고용제도는 쟁점들이 존재하는데 교육수준이 높을수록 청년 실업률, 청년 고용률과 같은 청년 고용에 긍정적인 영향을 미친다는 주장이 일반적이지만 고학력화가 노동시장과의 불일치로 인해 하향취업(overeducation)과 같은 부정적인 영향을 미친다는 주장도 존재한다. 고용제도와 관련해서는 노동시장의 유연화가 청년 고용에 긍정적인 영향을 미친다는 주장과 부정적인 영향을 미친다는 상반된 주장이 제기되고 있다.

표 7 니트 국제비교 분석 변수

변수	측정개념	관측치	평균(표준편차)
NEET비율	15-29세 중 일을 하지 않고 학교도 다니지 않으면서 훈련도 받지 않는 청년 비중	443	14.94(7.02)
인구규모(로그)	전체 인구 수에 로그를 취한 값	468	2.70(1.56)
경제규모(로그)	국내총생산(GDP)에 로그를 취한 값	516	10.20(0.49)
고등교육 이수율	25-34세 연령 중에서 고등교육을 이수한 비율	482	32.01(12.76)
고용률(%)	생산가능인구에서 취업자의 비중	440	66.13(7.47)
시간제노동비율(%)	취업자 중에서 시간제 노동자의 비율	434	13.03(6.96)

표 8 분석 변수간 상관관계

구분	①	②	③	④	⑤	⑥
① NEET비율	1					
② 인구규모(로그)	.387***	1				
③ 경제규모(로그)	-.654***	-.296***	1			
④ 고등교육 이수율	-.326***	-.038	.577***	1		
⑤ 고용률(%)	-.816***	-.219***	.601***	.360***	1	
⑥ 시간제노동비율(%)	-.393***	.089	.468***	.339***	.557***	1

표 9 니트 비율에 영향을 미치는 요인 분석(fixed effect model)

	모형 1	모형 2	모형 3
인구규모(로그)	33.514*** (4.287)	29.426*** (4.333)	18.142*** (3.545)
경제규모(로그)	-7.513*** (0.905)	-9.742*** (1.055)	-5.557*** (0.881)
고등교육 이수율	-	0.091*** (0.023)	0.057** (0.020)
고용률	-	-	-0.752*** (0.046)
시간제노동비율	-	-	0.334*** (0.080)
상수	3.5124 (8.478)	34.367** (11.449)	67.999** (9.898)
표본	402	402	364
대상국가	35	35	34
within R^2	0.175	0.209	0.632
between R^2	0.186	0.193	0.261
Overall R^2	0.174	0.181	0.219

이 연구에서는 다국간 패널분석을 고정효과모형(fixed effect model)으로 분석해 보았다. OECD 데이터베이스를 활용해 데이터셋을 구축하였으며 2000년에서 2013년까지 35개 OECD 국가들을 분석대상으로 삼았다. 분석 사례수는 분석 모형에 따라 차이가 있으나 최대 402표본이 분석에 포함되었다. 이 연구의 종속변수는 NEET 비율로 15세에서 29세 연령을 대상으로 OECD에서 수집한 자료를 사용하였다. 독립변수들은 인구규모와 경제규모로 로그를 취한 값을 사용하였다. 교육제도와 관련하여 25세에서 34세 인구 중에서 고등교육을 이수한 비율을 변수로 사용하였으며 고용제도와 관련하여 고용기회와 관련된 고용률과 고용안정과 관련하여 가장 많은 관측치를 국제적으로 제시하고 있는 시간제 노동 비율을 활용하였다.

모형 분석에 앞서 <표 8>은 분석 변수간의 상관관계수값을 보여주고 있다. 인구규모가 클수록 니트 비율도 높았으며 경제규모는 반대로 경제규모가 클수록 니트 비율이 낮은 특성을 보여주었다. 고등교육 이수율은 부(-)의 상관관계를 보여주고 있어서 고등교육 이수율이 높을수록 니트 비율이 낮은 특성을 보여주었다. 다음으로 고용제도와 관련하여 고용률과 시간제 노동비율이 높을수록 니트 비율이 낮은 특성을 보여주고 있다.

<표 9>는 고정효과모형으로 추정한 니트 비율 영향 요인에 대한 결과를 보여주고 있다. 모형 1은 인구 규모와 경제 규모가 니트 비율에 미치는 영향을 추정한 결과이며 모형 2는 교육과 관련하여 고등교육이수율을 추가한 결과이고 마지막으로 모형 3은 노동과 관련하여 고용률과 시간제 노동비율을 추가한 결과이다.

최종적으로 모형인 모형 3을 중심으로 살펴보면, 인구규모가 클수록, 경제규모가 작을수록 니트비율이 증가하는 양상을 보여주고 있다. 고등교육 이수율은 정(+)의 효과를 보여주어 고등교육 이수율이 높을수록 니트비율이 증가하는 것으로 나타나고 있다. 마지막으로 고용률은 부(-)의 효과를, 반면 시간제 노동비율은 정(+)의 효과를 보여주고 있다.

IV. 결론 및 시사점

이 글에서는 한국의 청년 고용 현황과 더불어 니트를 중심으로 국제비교 분석을 시도하였으며 다음과 같은 몇 가지 사실을 확인할 수 있었다. 한국의 청년 고용 수준을 살펴본 결과, 실업률을 제외한 다른 지표에서 국제적으로 낮은 수준을 보여주었으며 최근 변화 추세는 2014년 들어서 청년 일자리 수가 느는 등 다소 개선되었으나 고용의 질 측면에서 악화되는 양상을 보여주었다. 니트와 관련해서 한국의 니트 규모는 다양하게 정의되고 있으나 국제적으로 볼 때 높은 수준에 포함되며 지난 수 년간의 변화 양상은 크게 개선되고 있지 않은 상황임을 알 수 있었다.

청년 고용지표 중 최근 주목받고 있는 것은 고용률이라고 할 수 있다. 박근혜 정부도 이

러한 추세를 고려해 국정과제로 고용률 70%를 제시하고 있다. 한국뿐만 아니라 거의 모든 국가에서 청년 고용률이 낮아지고 있다. 고용률이 낮아진 이유는 OECD 국가들의 고학력화에 따라 비경제활동인구가 증가한 데 있으나 동시에 새로운 청년 문제로 부상하고 있는 니트가 증가한데도 원인을 찾을 수 있을 것이다. 니트는 가장 왕성하게 경제활동을 시작할 시점에 유휴 인력으로 남는 것이라는 점에서 심각한 문제이며 청년층은 자산이나 저축과 같은 다른 경제적인 대안을 갖고 있지 못한 계층이라는 점에서 심각한 사회문제 중 하나라고 할 수 있다.

이 글에서는 예비적인 검토 차원에서 다국가 패널분석을 시도하였다. 먼저 교육수준과 니트비율간의 관계는 부(-)의 관계로 나타나고 있는데 이는 고학력화가 니트로 측정된 청년 고용에 부정적인 영향을 미친다는 점을 시사하고 있다. 다음으로 시간제 노동비율은 노동시장 유연화를 간접적으로 살펴볼 수 있는 지표로 활용되기도 하는데 시간제 노동비율이 높다고 해서 니트비율을 낮추는 것이 아니라 오히려 정(+)의 관계를 갖고 있음을 알 수 있었다. 이 분석에서 고용정책적 함의를 이끌어내기 위해서는 노동 유연화와 관련하여 고용보호 법제와 관련된 변수나 적극적 노동시장 정책, 실업보험과 같은 고용제도적 요인들을 추가해 분석할 필요가 있다. 이러한 한계점에도 불구하고 실업률이나 고용률 중심으로 이루어지고 있는 청년 고용 관련 국제비교분석에서 니트를 대상으로 분석을 시도했다는 데 의의가 있다고 할 수 있다.

참고문헌

- 금재호·전용일·조준모(2007). 한국형 니트(NEET) 개념을 통한 한국형 청년실업의 경제학적 고찰. 서울: 노동부.
- 김광석(2015). 청년 니트족(NEET) 특징과 시사점. 현안과 과제 15(3). 서울: 현대경제연구원.
- 김기현(2005). 니트(NEET): 일본청년무업자의 특징과 실태. 국제노동브리프, 3(5): 55-63. 서울: 한국노동연구원
- 남재량(2011). 최근 청년 니트(NEET)의 현황과 추이. 월간노동리뷰 pp.29-40. 서울: 한국노동연구원.
- 남재량(2012). 고졸 NEET와 대졸 NEET. 월간노동리뷰 pp.39-54. 서울: 한국노동연구원.
- 류기락(2012). 노동시장제도와 청년 고용. 경제와 사회 96: 252-287.
- 정연순·박가열·오민홍·이로미·장지은·김은영(2008). 한국형 니트 취업지원 연구. 서울: 한국고용정보원.
- 채창균·오호영·정재호·남기곤·김기현(2008). 유휴청년연구. 서울: 한국직업능력개발원.
- 최용환(2015). 청년 실업률의 영향요인과 정책방향 탐색: 다국가 패널분석(2000년~2013년)

을 통한 증거. 한국청소년연구 26(2): 88-113.

Bassanini, Andrea and Romain, Duval. (2006). The Determinants of Unemployment Across OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions. Social, *Employment and Migration Working Papess*, 35, OECD.

Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2008). The role of cognitive skills in economic development. *Journal of Economic Literature*, 46(3), 607-668.

OECD(2014). *OECD Employment Outlook 2014*. OECD Indicators.

‘한국의 청년고용 현황과 니트 국제비교’에 대한 토론문

이 상 준
한국직업능력개발원 연구위원

오늘날 청년층의 고용문제는 한국만의 문제가 아닌 전 세계적인 문제라 할 수 있을 것이다. 특히 청년층 고용의 문제는 개발도상국보다 경제 성장이 정체된 나라, 또는 경제 발전이 더딘 나라에서 더욱 그러하다. 김기현 박사의 본 논문은 한국의 청년층 고용의 문제의 원인과 함께 NEET의 규모와 특징을 분석한 논문으로 정의할 수 있을 것이다.

본 논문에서 제기하고 있는 의견과 주장 그리고 분석 내용에 대해서는 본인 또한 충분히 동의하고 있는 사안으로 특별히 이견을 제시하기 보다는 좀 더 청년층의 고용에 대한 추가 분석적인 사안을 제시하고자 한다.

김기현 박사는 본 문에서 한국의 청년층 고용은 다음의 몇 가지로 정리하고 있다. 먼저 청년층의 입직기간이 상당히 늦으며 늦은 입직기간에 비해 첫 직장 근속기간도 매우 짧은 특징을 보여주고 있다. 두 번째 특징은 일자리의 질의 저하이다. 이를 김 박사는 비정규직의 일자리 증가와 성인 대비 상대임금 비율의 저하에서 찾고 있다.

한국의 입직기간의 지연은 높은 대학진학률과 좋은 일자리를 찾는 구직기간외에 남성의 경우 군 문제라는 요인이 있기 때문인데 문제는 이러한 장기간의 구직기간이 건강보험과 같은 사회보험 납부의 지연으로 재정악화라는 사회적 비용을 발생시킨다는 것이다. 또한 일자리의 질 저하 문제는 단순히 경제구조 또는 경기변동에 기인한 일자리수 부족과 달리 산업구조와 정책에 기인하는 측면이 크다 하겠다. 아래의 표는 500인 이상 사업장 임금 대비 중소기업 임금비율이다. 보다시피 10~29인 사업장 기준으로 볼 때 2000년 79.0%에서 2013년에는 67.6%로 12.4%p 떨어진 것을 알 수 있다. 그러나 언론 등을 통한 발표에서는 현재 대기업 대비 중소기업 임금 비중이 50%대 초반까지 떨어지고 있다는 것을 발견하는 데 어렵지 않은 것이 사실이다.

표 1 500인 이상 기업 대비 중소기업 상대 임금

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
5인 이상	85.0	83.3	83.2	83.3	83.1	83.1	81.0	78.8	78.7	79.3	77.4	77.1	76.5	74.2
5~9인	74.1	72.3	70.3	72.0	71.9	68.6	67.5	65.2	63.2	64.2	63.0	62.7	62.1	59.4
10~29인	79.0	76.6	76.8	78.4	78.3	78.3	76.7	72.0	72.4	72.0	69.6	68.9	69.1	67.6
30~99인	83.5	81.8	81.9	81.3	81.2	82.7	79.6	78.9	77.6	77.4	75.5	74.3	73.7	72.0
100~299인	88.0	87.0	85.3	86.4	85.9	86.1	83.0	80.9	82.2	83.1	80.0	81.0	79.9	75.9

자료: 통계청 KOSIS에서 재구성, 고용부 고용형태별 근로실태조사

한편 비정규직의 비율 증가는 좀 더 세부적으로 볼 필요가 있다. 대기업비정규직이 중소기업 정규직보다 임금이 더 큰 것이 현실이기 때문에 앞서 청년층 첫 직장 근속기간이 2년이 채 안되는 15개월이라면 청년층은 중소기업 정규직 보다는 자신의 경력을 제대로 쌓을 수 있는 가능성이 높은 대기업 비정규직을 선호할 수 있다는 것이다. 그러나 이러한 단편적인 현상을 가지고 청년층이 정규직 보다 비정규직을 더 선호한다고 해석하는 것은 조심스러워야 할 것이다. 김기현 박사는 한국의 NEET에 대한 문제를 국제비교와 더불어 분석을 세밀하게 진행하고 있다.

한국의 NEET의 비율은 <표 6>을 기준으로 볼 때 최근 통화 위기에 있는 남부 유럽을 제외하고는 가장 높은 것을 알 수 있는데 이것이 어떠한 원인에 의거하는가가 주요관심인 사항이라 할 수 있다. 즉 실업지표는 독일과 일본과 유사한데 NEET 비율이 높으며 아래의 표에서 보듯이 청년층 고용대책의 일환으로 적극적 노동시장 정책이 훈련예산은 늘어나는데 참여율은 줄어드는 현상을 어떻게 해석해야하는지는 여전히 풀리지 않은 문제라 할 수 있을 것이다.

표 2 청년층 훈련참여율과 직업훈련예산

	훈련참가율	청년층 직업훈련(억원)
2004	19.5	—
2005	17.2	—
2006	16.2	—
2007	15.4	—
2008	15.2	1305
2009	15.8	1434
2010	15.8	1456
2011	15.3	1786
2012	15.1	1946
2013	14.7	2479
2014	16.1	3147
2015		3700

자료: 통계청 kosis에서 재구성

또한 청년층이 어렵게 취업을 하였음에도 불구하고 1년내 이직자 비율이 70%에 달하는 것은 단순히 한 두 개의 요인만으로 설명하기 어려운 부분이 있다. 이를 위해 본 논문에서는 계량분석을 실시하고 있는데 결론은 경제규모가 적고 인구가 많고 고용율이 낮을수록 즉 일자리 규모가 적을 수록 NEET 비율이 늘어나며 고등교육자 비율이 높을수록 NEET 비율이 늘어나는 것을 보여주고 있다. 여기서 한 가지 시사점은 한국은 앞서 언급한대로 고용의 질 하락으로 인한 양질의 일자리 부족, 여기에 높은 대학진학률이라는 두 가지 요인이 중첩되어 한국이 NEET 비율이 상당히 높게 나타나는 원인으로 해석할 수 있을 것이다.

그러면 이를 해결하는 방안도 대기업 중소기업의 상대임금 격차를 줄이는 것이 가장 큰 해법이 될 수 있다는 것이다. 이는 독일과 일본의 낮은 니트는 고용의 질적인 부분을 제외하고 경쟁력 있는 중소기업의 일자리에 기반한 것으로 추측된다. 또 하나의 NEET 해결은 높은 대학진학율을 낮추는 것이다. 모든 대학이 질높은 교육을 할 수 있다면 높은 대학진학율은 국가경쟁력을 이어질 수 있겠지만 이는 현실적으로 불가능한 가정이며 설사 가능하더라도 대학 졸업장의 신호기능이 붕괴되어 여전히 취업경쟁은 심각해질 것이며 양질의 일자리가 늘어나지 않는 이상 NEET 규모를 줄이기 어려울 것이다.

Japanese Version

Keynote Speech

.....



東北アジアにおける青少年政策研究 推進の重要性と課題



ノ・ヒョク (韓国青少年政策研究 院長)

東北アジアにおける青少年政策研究推進の重要性と課題

ノ・ヒョク(韓国青少年政策研究 院長)

韓国で青少年政策が国の政策として、法律と制度が整備され進められて25年になりました。韓国の青少年政策の立ち位置を確認できる国際的なイベントが、2014年10月に開催されました。アゼルバイジャンの首都バクーで開催された「第1回青少年政策のためのグローバルフォーラム(First Global Forum for Youth Policies)」は、国連の呼びかけで行われたフォーラムで、165ヶ国から700人以上の関係者が参加し大盛況となりました。同フォーラムでは、国際青少年機関であるYouthPolicy.orgが世界198ヶ国の青少年政策の現状を紹介しましたが、122ヶ国つまり、世界の62%の国で国レベルの青少年政策が推進されていることが分かりました(YouthPolicy.org、2014)。韓国のように法的根拠が設けられ中央省庁が存在し、青少年向けの施設や青少年指導士などのインフラが体系的に整えられている国も多くはありません。2012年に国連から公共サービス賞(PSA: Public Service Awards)を受賞したことも韓国が青少年政策をリードしていることを示す一例であると言えます。

にもかかわらず、韓国において青少年政策に対する評価は前向きではないのが現状です。青少年政策の成果は、我々が政策を通じて実現しようとしていた青少年の未来像から確認できます。ところが、青少年政策基本計画などで掲げられた知・徳・体のバランスのとれた成長や幸せな人生、青少年の参加および権利保障のような青少年政策のビジョンは、この25年間大幅に改善していないどころか、むしろ悪化しているということを青少年に関する指標は示しています。

韓国の青少年政策が青少年生活の質の向上という政策ビジョンを実現するためには、青少年政策に対する正確な診断と評価が行われなければならない、同時に海外事例との国際比較を通じ、政策の見直しや示唆を導き出すのが重要であると言えます。このような状況で、東北アジア地域の青少年政策に注目する必要があります。同地域の青少年政策が世界をリードしているためではなく、ヨーロッパや北米に比べて日本を除き、相対的に同地域の青少年政策の分析がほとんど行われていないからであります。同時に、韓国に隣接している同地域の青少年に関する研究動向を把

握し、青少年研究の交流協力を強化し、共同事業および政策課題の発掘に向け、青少年関連資料の収集と政策課題の分析に対する体系的なアプローチが必要であります。

韓国青少年政策研究院では、このような現実を踏まえ、今年東北アジア青少年分析センターを新設し、東北アジア青少年研究のための環境を整えました。取り組みの一環として、同センターでは、東北アジア青少年政策フォーラムを運営しています。本日開催される第2回東北アジア青少年政策フォーラムが、最近最も大きな争点となっている青少年の成人期への移行と関連し、日本を代表する研究者の方々をお招きし、韓国と日本の現状を紹介、議論する場になればと思います。

本日同フォーラムにお越しいただきました、首都大学東京の乾彰夫名誉教授並びに労働政策研究・研修機構の小杉礼子主任研究員に御礼申し上げます。また、主題発表と討論にご参加いただく皆様にも感謝申し上げます。本日の踏み込んだ議論が、青少年の健やかな成長をサポートする契機になることを祈念いたします。ありがとうございます。

Japanese Version

I. 非正規雇用

.....

◆ ◇ ◆

日本における非正規雇用の現状と課題： 若年層の問題を中心に

◆ ◇ ◆

発表_ 乾 彰夫(首都大学東京 名誉教授)

討論_ キム・ユソン(韓国労働社会研究所 上席研究員)

日本における非正規雇用の現状と課題

—若年層の問題を中心に—

乾 彰夫(首都大学東京 名誉教授)

0. はじめに

20 世紀末以降先進諸国において、不安定就労の急速な増大が見られる。グローバリゼーションと労働市場規制の緩和など新自由主義的政策の広がり、こうした状況を大きく加速させた。先進諸国における不安定就労の広がりをウルリッヒ・ベックは Brazilianization of the West (Beck: 2000) と呼び、ガイ・スタンディングは Precariat という新たな階級の世界的な出現を示唆した (Standing: 2011)。スタンディングによれば、若者は高齢者や移住労働者らとともに、最もプレカリアート化の広がっている集団である。日本においても 1990 年代後半以降、「フリーター問題」などを通して、若年層への不安定雇用の広がりが社会的な注目を浴びるようになった¹。

本報告では、日本の若年層における不安定就労について、その性格と特徴を政府統計等のデータおよび報告者らが最近実施したパネル調査データなどを通して明らかにしたい。その際、今日の日本において不安定雇用の指標として「非正規雇用」という概念が一般に用いられている。この概念と特徴についても、ここで若干の説明と検討を行いたい。

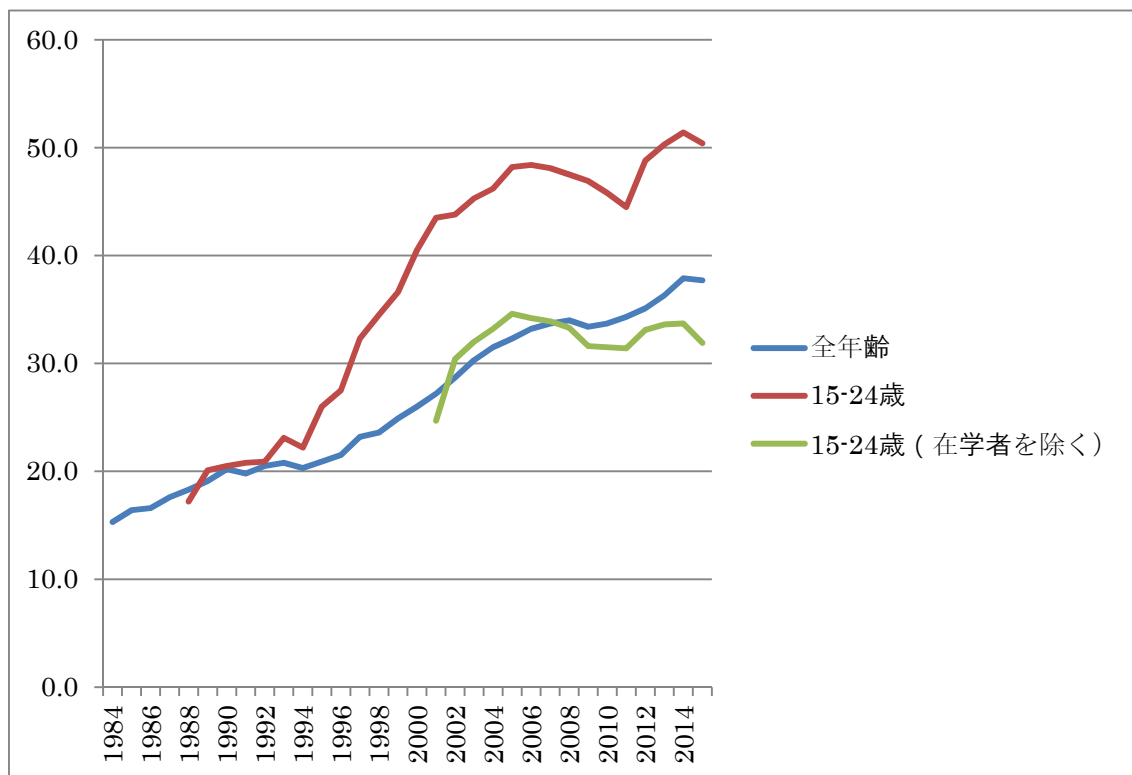
1. 日本の「非正規雇用」概念

日本における近年の非正規雇用の広がりは[図 1]の通りである(「労働力調査」)。1990 年時点でおおよそ 2 割だった非正規雇用の割合は 90 年代後半から上昇を続け、2014 年には 37.9%に達している。15-24 歳の若年層についても 90 年のおおよそ 2 割から 2014 年には 51.4%となった。15-24 歳については学生アルバイト等もかなり含まれてはいるが、

¹ 但し当初は「フリーター＝気ままな若者」といった言説がマスメディアなどを支配し、社会構造的な問題として位置づけられるのには、かなりの時間を要した。

在学者を除いた数値（統計は 2001 年より）でも 2000 年代半ばには 34%を超え、2014 年でも 33.7%という水準となっている。

図 1 雇用労働者に占める非正規雇用の割合



(1) 非正規雇用の定義と概要

「労働力調査」では正規雇用（「正規の職員・従業員」）の定義は「一般職員又は正社員などと呼ばれている者」とされている。これはあくまで勤め先での呼称での分類である。では正規雇用とは日本では一般にどのような雇用を指すか。

伍賀一道の定義によれば正規雇用とは①使用者による直接雇用、②期限の定めのない雇用契約、③フルタイム就労、の3つの条件をともに満たすものとされる(伍賀：2014)。但し、職場での呼称が「パート」または「アルバイト」とされるものの中には、労働時間が週 40 時間程度を越え、かつ期限の定めのない者が一定含まれる（いわゆる「フルタイム・パート」など）が、これらは正規雇用には含めないのが一般的である。

これに対して非正規雇用は、同じく「労働力調査」では、これも勤め先の雇用により「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」に分類されている。2015 年第一四半期の内訳は＜表 1＞の通りである。

表 1 雇用労働者の内訳（「労働力調査」2015 年第 1 四半期、単位万人）

	正規の 職員・ 従業員	非正規 の職員 ・従業員	パート	アル バイト	労働者派 遣事業所 の派遣 社員	契約 社員	嘱託	その他
全年齢	3265	1979	962	398	120	297	115	87
15-24 歳	223	227	23	169	8	19	1	7

正社員や契約社員らの賃金が一般に月給制であるのに対して、パート・アルバイトの賃金はほとんどの場合、時給制である。「派遣社員」は労働者派遣会社に雇用され他の会社等に派遣されて働く間接雇用労働者である。これには常用型派遣と登録型派遣があり、常用型は仕事の有無にかかわらず、派遣会社に一定の期間常用雇用されている形態である。それに対して登録型は、就業希望者が派遣会社に登録し、仕事が発生した時にその期間だけ雇用契約が交わされるものである。「契約社員」は有期契約の労働者である。「嘱託」は歴史的には多くの場合、定年後再雇用者を指す呼称だったが、現在は企業によりかなり多様に使われている。

非正規の内訳は、全年齢ではパートが 48.7%（うち女性が 88.5%）、アルバイトが 20.1%（同 48.7%）、契約社員 15.0%（同 46.5%）、派遣 6.0%（同 60.0%）などとなっている。一方 15-24 歳では「アルバイト」だけで 74.4%（同 49.1%）、「パート」をあわせれば 84.5%（同 52.1%）にのぼる。同年齢グループのうち在学者を除いた割合でもパート・アルバイトは 69.2%（同 54.1%）となる。

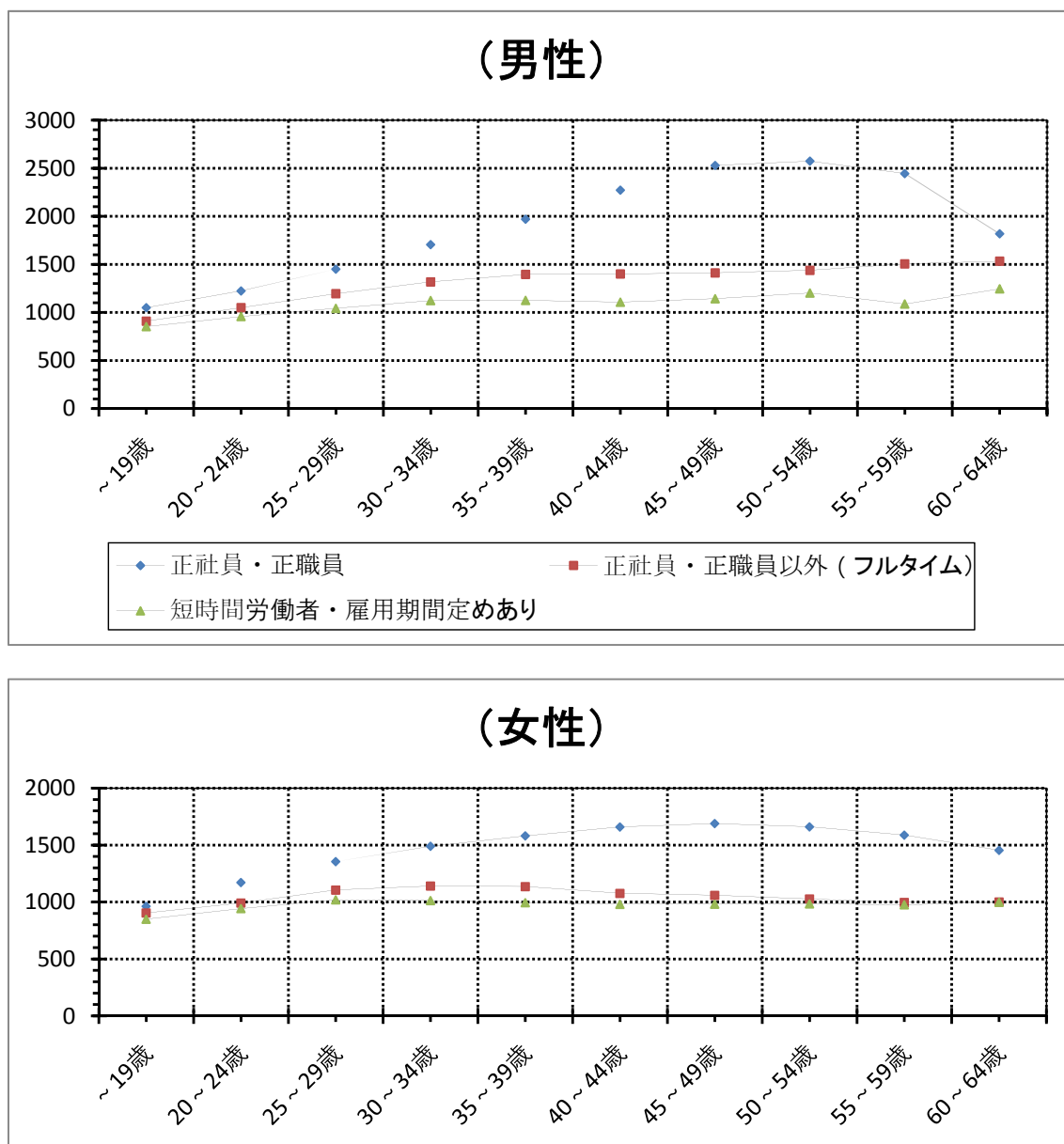
雇用形態はそれぞれの社会の労働市場規制等の制度などを踏まえつつ慣行として成立してきた経過があり（小倉：2005）、その実態は形式的な定義のみからは見えづらい部分が多々ある。日本の正規雇用・非正規雇用の間には、前記の定義以外にも、労働条件や雇用保護等において、以下のような違いが全般的にある。

正規雇用労働者には、雇用保険・健康保険などの社会保険、賞与などが一般的に適用されている。とくに社会保険については、近年まで、一定の雇用期間とフルタイムに近い労働時間が加入条件とされてきたが、これらの制度設計自体がもっぱら正規雇用を標準と想定してきたことによるといえる。

また日本の雇用保護については正規雇用でも OECD 諸国のなかでは必ずしも強くはないが、非正規雇用については非常に弱い（OECD:2013）。

賃金水準についても、[図 2]のように、正規雇用の場合、30 代～40 代に年功的に賃金上昇するのに対し、非正規の賃金は年齢にかかわらず低いままに留まっている。

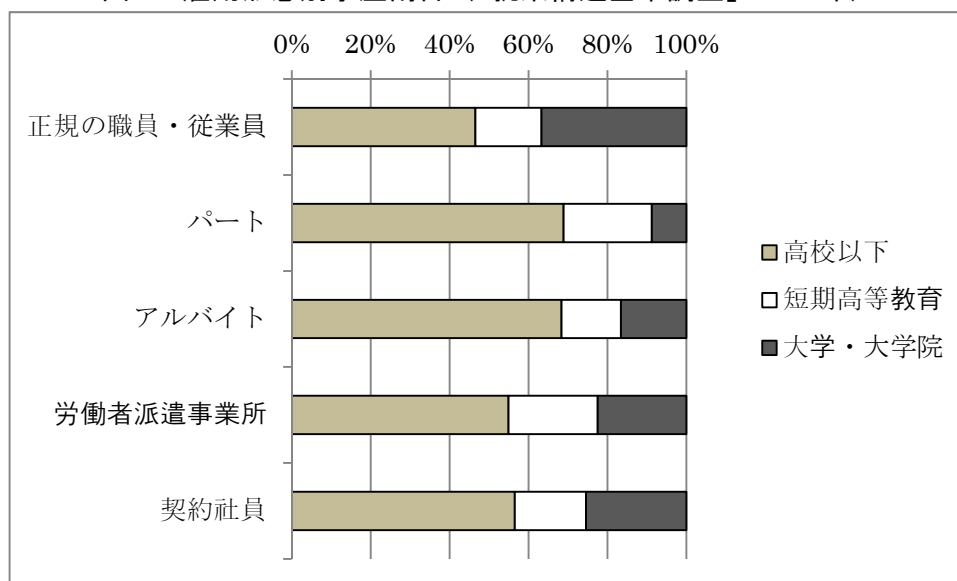
図2 正規・非正規労働者の年齢別1時間あたり賃金平均（「賃金構造基本調査」2010年）



学歴構成においても、正規雇用比べ、非正規雇用は低学歴層の占める割合が高い[図3]。派遣労働者・契約社員は非正規のなかでは比較的高学歴者が多いが、それでも正規雇用比べ大卒者等の占める割合は低い²。

² 若年層において学歴別に見た非正規雇用の割合はスイス・イギリスなどにおいては高等教育卒業業者の方がかえって高くなる傾向にある（Imdorf et. al. :2015）。これはヨーロッパの多くの国で、有期雇用契約が専門職種へのエントリー的ポジションにあるためである。従ってそれらにおいては、必ずしも有期雇用契約は必ずしも不利な雇用とは見なされていない。

図3 雇用形態別学歴割合（「就業構造基本調査」2012年）



正規雇用・非正規雇用という二分法は、日本の雇用慣行の形成のなかで一般に使われるようになった。日本の政府統計において「正規雇用・非正規雇用」という概念が最初に登場したのは、1981年3月の「労働力特別調査」からである（伍賀：前出）。

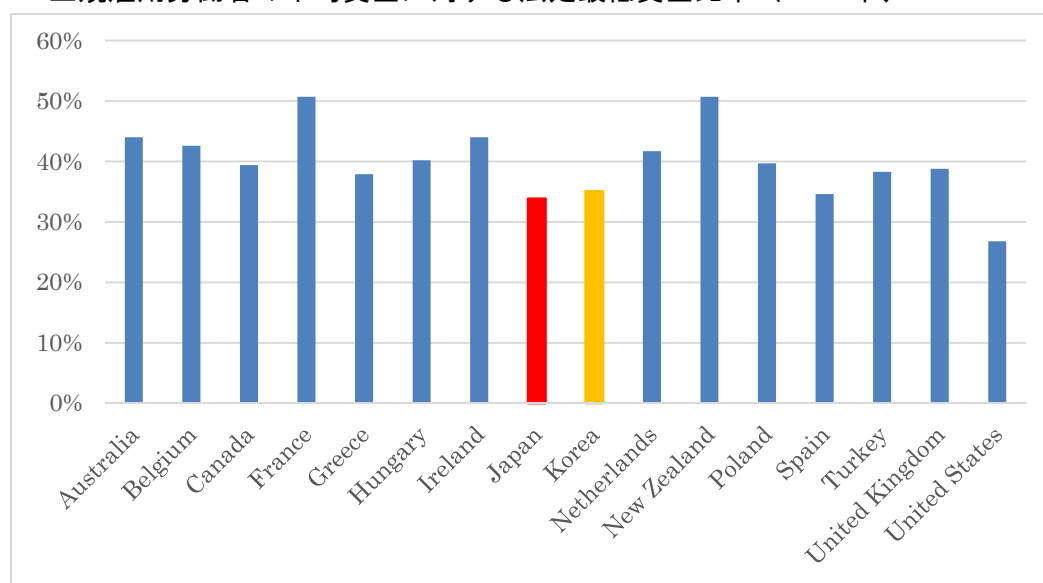
今日の概念で「非正規雇用」に含まれるような不安定な雇用形態は、1960年代以前から例えば製造業における臨時工・社外工・季節工、あるいは港湾・土木における日雇いなど、様ざまに存在していた。しかし60年代以降急速に増加し、70年代にその主流となったのは「主婦パート」と呼ばれる中高年女性のパート労働者であった。1965年に82万人だった女性パートタイム労働者（週35時間未満）は75年には198万、85年には333万人に達した（「労働力調査」）。また70年代から80年代には学生アルバイトが増加した。主に学生からなると考えられる15-24歳の「仕事を従とする」パート・アルバイトの数は82年の25万人から92年の45万人へと増加した（「就業構造基本調査」）。背景には専門学校を含む高等教育進学者の増加と、ファーストフード・コンビニエンスストアなど学生アルバイトに大きく依存する業種の急速な拡大があった。その結果、1992年「就業構造調査」時点では非正規雇用1,053万人のうち564万人を女性パートが、97万人を15-24歳の仕事を従とするアルバイトが占め、その割合は合わせて非正規雇用全体の62.7%であった。

こうして正規雇用・非正規雇用という二分法は80年代を通して政府統計などにおいても定着した。しかしその際、非正規雇用は必ずしもそのまま生活上の不安定さをもたらす雇用とは一般に見なされなかった。それは中高年女性を中心としたパートタイマーは、「主婦パート」という言葉に象徴されるように、世帯の主たる収入は男性である夫が担い、女性のパート労働はあくまで家計補助的な役割を担っているものと見なされた

³。また学生アルバイトについても、その生活は基本的に保護者によって支えられ、アルバイト収入は学費補助や遊興費に充てられるものと見なされがちであった。

こうしたことから日本の最低賃金制度は 1959 年に成立して以来、実質的には主婦パートなど自己の所得だけで生活をまかなうことが想定されていない非自立的就労者の賃金水準が基準とされてきた。このことは、非正規雇用のなかに自立的就労者が多数含まれることがようやく社会的に認知された 2000 年代に入り、政治的にも問題化されてきたが、未だに抜本的改善は図られていない。また社会保険諸制度についても、前述のように主として正規雇用を対象に構築されてきた。

図 4 正規雇用労働者の平均賃金に対する法定最低賃金比率（2013 年、OECD. Stat）



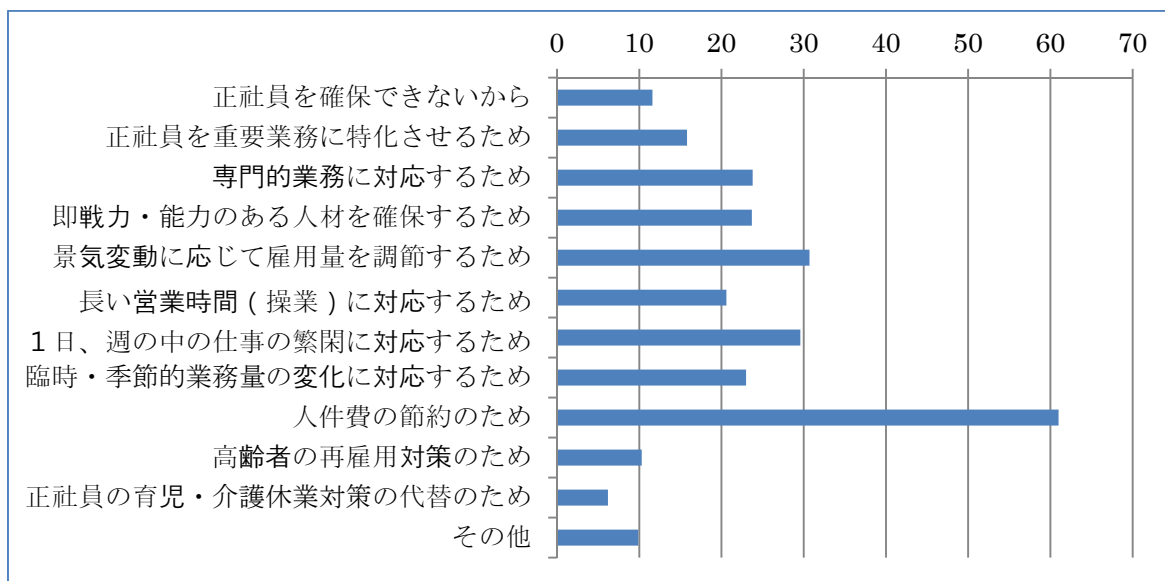
これに対して 1990 年代後半からの非正規雇用の増加は、自立的非正規雇用就労者の増加にあった。例えば 1992 年「就業構造基本調査」で「仕事を主とする」非正規雇用労働者は 512 万人、非正規雇用に占める割合 48.6%だったが、2007 年には 762 万人、57.6%に増加し、15-24 歳の若年層の中でもその割合は 39.9%から 48.1%に増加した。

しかし自立的非正規雇用就労者の置かれた状況は、雇用契約や雇用保護上の不安定さのみならず、低賃金や失業時保障からの事実上の排除など、様々な点において不利な状況に置かれている。

ちなみに 1995 年から 2005 年の 10 年間で非正規雇用労働者は 1,001 万人から 1,591 万人へと 1.5 倍以上に増加したが、雇用者側が非正規雇用を増やした理由は[図 5]の通りであった。人件費の節約が圧倒的多数を占め、さらに景気変動や仕事の繁閑への対応など、雇用調節の容易さがそれに続いている。

³ この中にはシングルマザーなど、その稼得が世帯の主たる収入源となる者も一定含まれてはいたが、そのことは十分な社会的認識とはならなかった。

図 5 非正社員を雇用する理由（厚生労働省「雇用形態の多様化に関する総合実態調査」2000 年）



2. 非正規雇用層の状況と課題—YCSJ 調査データをもとに

以下ここでは、2007～2011 年に実施した「若者の教育とキャリア形成に関する調査（Youth Cohort Study of Japan, 以下 YCSJ）」データを用いて非正規雇用就労若年者のおかれた状況と問題を示したい⁴。YCSJ は 2007 年 4 月 1 日現在 20 歳だった若者を全国抽出し、同年 10 月から 2011 年 10 月までの 5 年間追跡したパネル調査である。第 1 回目回答者 1687 名、第 5 回（最終回）までの継続回答者は 891 名であった。ここで用いるデータはこの 891 名分である。但し、沖縄地域について抽出を厚くしたため、それを考慮したウエイト付け後の統計上のサンプル数は 768 である。

(1) 概要

最終回答時（対象者 24/25 歳）に就労中だった者の就労形態は以下の通りである。男性で 3 割、女性でおよそ 3 分の 1 が非正規正雇用に就いている。非正規雇用で最も多いのは男性女性とも「臨時雇用・パート・アルバイト」である。

表 2 YCSJ 就業者の就労形態（第 5 回調査）

正社員 ・ 正職員	臨時 雇用・ パート ・アルバ イト	登録型 の派遣 社員・日 雇型の 派遣員	常用雇 用型の 派遣 社員	契約 社員、 嘱託	自営 業主、自 由 業者	家族 従業者	内職	無回答	
-----------------	--------------------------------	----------------------------------	------------------------	-----------------	-----------------------	-----------	----	-----	--

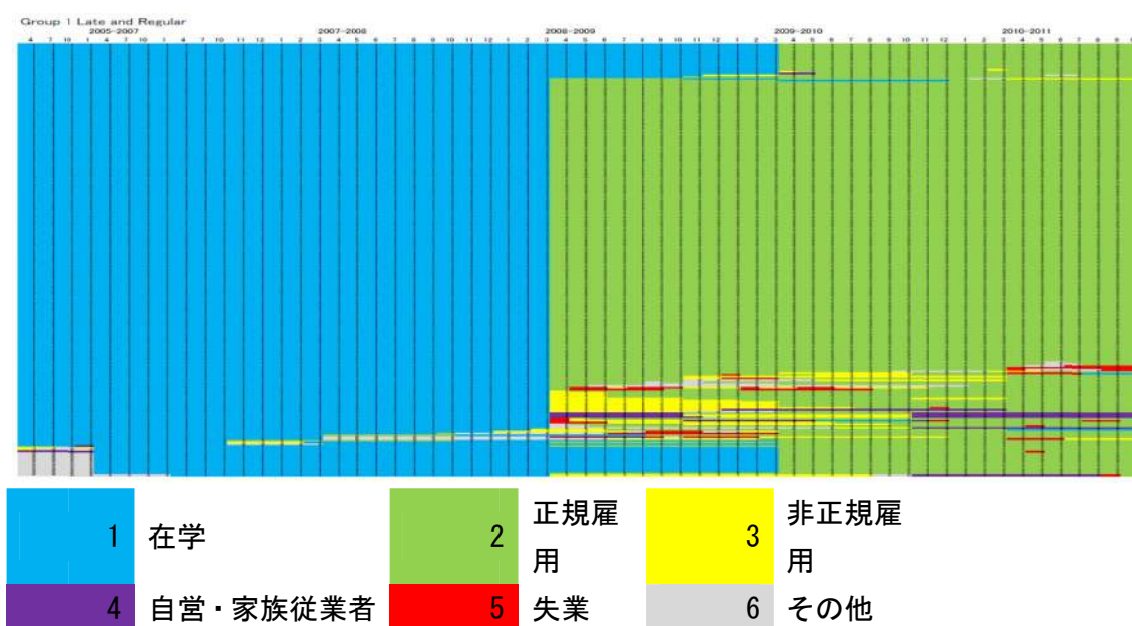
⁴ YCSJ 調査の詳細については以下の HP に毎年度報告書を掲載している。
<http://www.comp.tmu.ac.jp/ycsj2007/report.html>

男	210	44	6	2	18	6	5	0	5	296
性	70.9%	14.9%	2.0%	.7%	6.1%	2.0%	1.7%	0.0%	1.7%	100.0%
女	238	78	4	10	21	2	4	1	4	362
性	65.7%	21.5%	1.1%	2.8%	5.8%	.6%	1.1%	.3%	1.1%	100.0%
合	448	122	10	12	39	8	9	1	9	658
計	68.1%	18.5%	1.5%	1.8%	5.9%	1.2%	1.4%	.2%	1.4%	100.0%

ただ若者たちの就労や生活の状況は、一時点の状態だけでは十分に把握できない面もある。そこでここでは、18 歳から 24/25 歳までのおよそ 6 年あまりの経過によって類型化を行った。具体的には第 1 回調査において 18 歳の 4 月以降の毎月の状態を、2 回目以降は過去 1 年間の毎月の状態を質問している。その結果をオプティマル・マッチング法により以下の 8 つに類型化した⁵。

①後期離学・正規雇用優勢類型

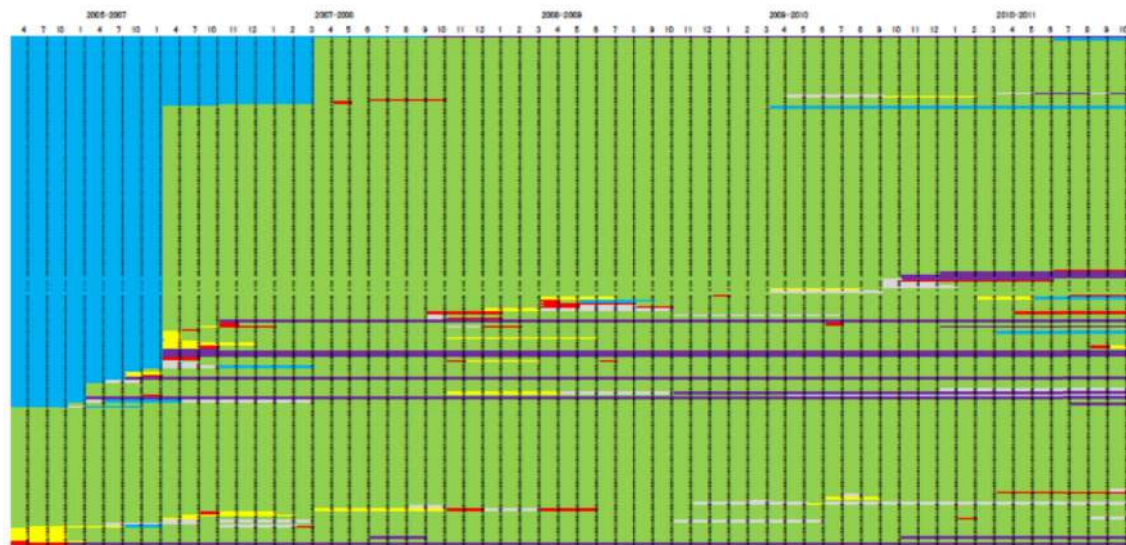
この類型は、2008 年春～2009 年春前後に離学し、その後の期間のほとんどを正規雇用・自営で働いている者たちからなる。



②早期離学・正規雇用優勢類型

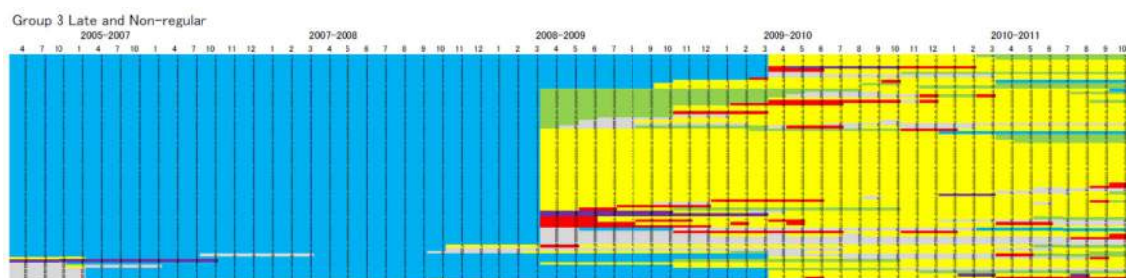
この類型は、調査期間以前ないしは期間中の早い時期に離学し、その後のほとんどを正規雇用・自営で働いている者たちからなる。

⁵ 手続きの詳細は乾：2014



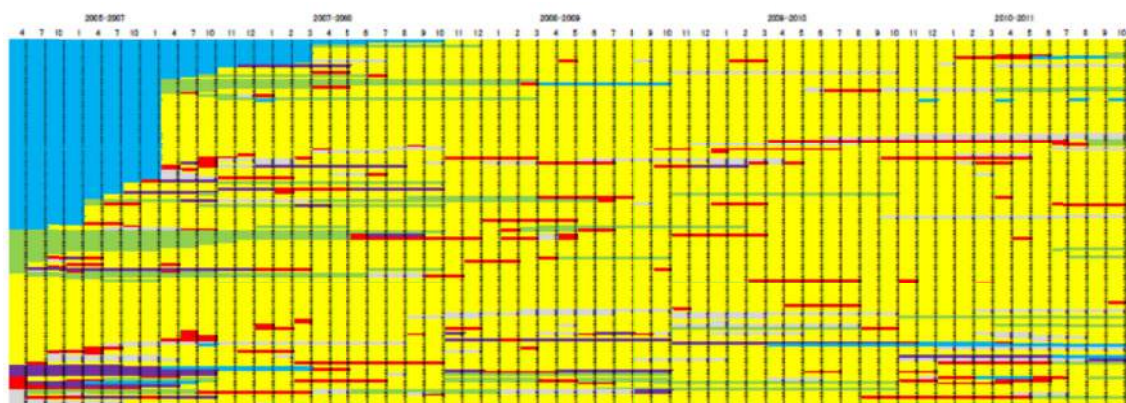
③後期離学・非正規雇用優勢類型

この類型は、2008 年春～2009 年春前後に離学し、その後の期間のほとんどを非正規雇用で働いている者たちからなる。



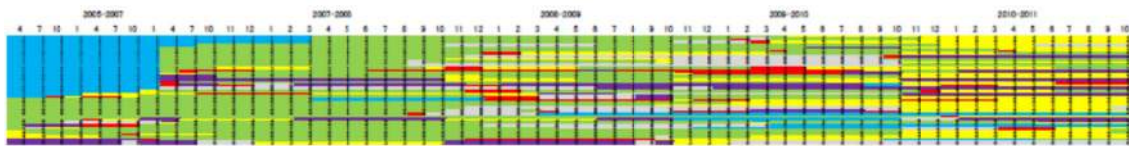
④早期離学・非正規雇用優勢類型

この類型は、調査期間以前ないしは期間中の早い時期に離学し、その後のほとんどを非正規雇用で働いている者たちからなる。



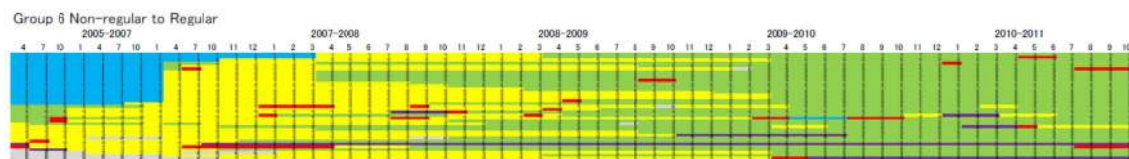
⑤早期離学・正規優勢→非正規等優勢類型

この類型は、調査期間以前ないしは期間中の早い時期に離学し、離学当初は正規雇用・自営優勢だったが、期間末期にかけては非正規雇用優勢になっている者たちからなる。



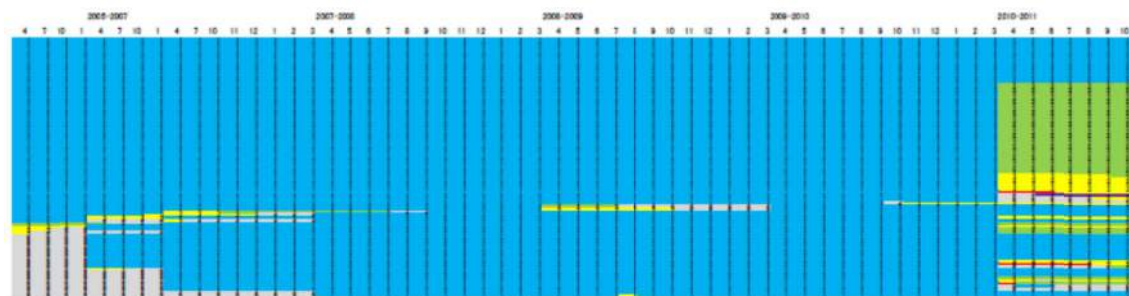
⑥早期離学・非正規優勢→正規等優勢類型

この類型は、調査期間以前ないしは期間中の早い時期に離学し、離学当初は非正規雇用優勢だったが、期間末期にかけては正規雇用優勢になっている者たちからなる。



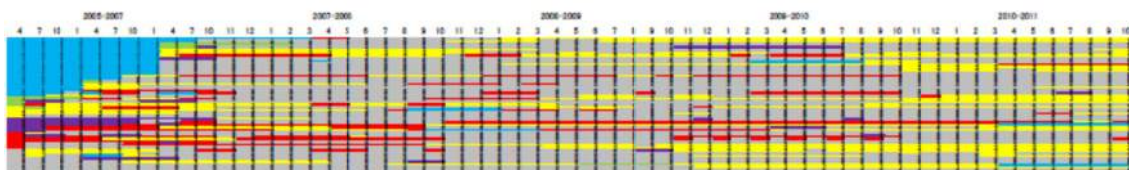
⑦長期在学類型

この類型は調査期間全体のほとんどを教育機関で過ごしている者たちからなる。



⑧無業類型

この類型は、調査期間以前ないしは期間中の早い時期に離学し、その後の期間にかなりの失業・その他の期間が含まれている者たちからなる。



(2) 不安定状態の集中

類型ごとの比率は<表 3>の通りである。全体で見ると離学後、比較的安定した就労を続けている層（類型①、②）はおよそ 53 パーセント、これに調査期間末期までに安定した状態にたどり着いた類型⑥を合わせておよそ 57 パーセントが最終調査時点で安定した就労状態を一定期間維持している。一方、類型③、④を合わせた 23 パーセントが離学後ほぼ一貫して非正規中心の不安定な就労を続けているほか、無業を中心とする類型⑧、さらに調査期間末期にかけて非正規優勢となっている類型⑤を合わせておよそ 32 パーセントが最終調査時点で一定期間不安定な状態を続けている。

表 3 類型別ケース数と割合

	全体	(%)	男性	(%)	女性	(%)
合 計	727	100.0	323	100.0	404	100.0
①後期離学・正規優勢	221	30.4	111	34.4	110	27.2
②早期離学・正規優勢	166	22.8	64	19.8	102	25.2
③後期離学・非正規優勢	64	8.8	21	6.5	43	10.6
④早期離学・非正規優勢	102	14.0	39	12.1	63	15.6
⑤早期離学・正規優勢→非正規等優勢	33	4.5	15	4.6	18	4.5
⑥早期離学・非正規等優勢→正規優勢	28	3.9	6	1.9	22	5.4
⑦長期在学	80	11.0	58	18.0	22	5.4
⑧早期離学・失業無業優勢	33	4.5	9	2.8	24	5.9

男女別に見ると、最終調査時点で安定就労状態にあった類型①、②、⑥を合わせた割合ではそれほど差がないものの、長期在学類型(⑦)が男性に大きく偏っているため、最終調査時点で非正規・失業・無業等の不安定状態にある類型③、④、⑤、⑧の割合では、男性 26 パーセントに対し女性 37 パーセントと女性の不安程度が高い。離学後一貫して不安定状態を継続している類型③、④に限っても、男性 19 パーセントに対し女性 26 パーセントと女性が大きく上回る(同)。

調査期間全体を通しての不安定状況は、とりわけ類型③、④、⑧に集中している。三類型を合わせて全体の 27 パーセント(男性 21 パーセント、女性 32 パーセント)であるが、対象者全体が 79 ヶ月の間に非正規雇用で過ごした総月数(8,926 ヶ月)の 81 パーセント、失業期間総月数(984 ヶ月)の 67 パーセント、その他期間総月数(3,141 ヶ月)の 62 パーセントが、この 3 つで占められている。

なお類型⑤と⑥はそれぞれケース数が少ないため断言はできないが、当初非正規就労であってもやがて年齢を重ねるごとに多くが安定した就労に移っていくというような傾向は少なくとも男性については認められない。非正規等から正規等への移行よりは、正規等から非正規等への移行の方が上回っている。

(3) 非正規雇用層の就労状況

以下、①後期・正規②早期・正規③後期・非正規④早期・非正規の四類型について、労働時間、賃金等を見してみる。まず労働時間では、男性では正規雇用就労を継続している①、②では平均で週 50 時間近くとかなりの長時間労働をしている。それに対し、非正規を継続している者たちの平均労働時間はやや短くなってはいるが、それでも④早期・非正規で 44 時間あまりとフルタイム労働基準(労働基準法の上限 40 時間)を上回る時間になっている。女性では③後期・非正規を除き男性をやや下回っている。しかし早期非正規でも平均時間はほぼフルタイムに匹敵するものとなっている。

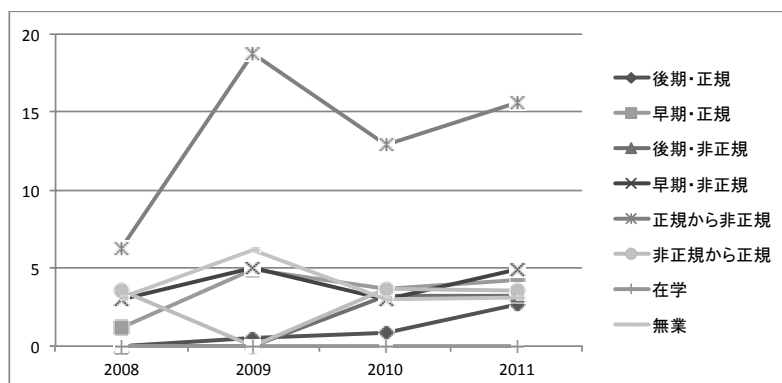
表 4 類型ごとの労働時間・賃金

		労働時間（週）	月収(万円)	1 時間あたり賃金(円)
男性	1 後期・正規	49.2	21.9	1034.5
	2 早期・正規	49.8	19.5	909.6
	3 後期・非正規	40.1	16.3	941.8
	4 早期・非正規	44.4	15.6	815.2
女性	1 後期・正規	44.1	20.8	1095.4
	2 早期・正規	44.8	18.3	951.2
	3 後期・非正規	45.1	16.9	873.2
	4 早期・非正規	36.9	13.8	869.1

これに対し月収では男性女性とも後期・正規から早期・非正規までかなりの差が開いている。後期・正規に対する早期・非正規の割合は男性で 71%、女性で 66%である。ちなみに 20 代単身者の場合、生活保護基準は大都市部で月 15 万円程度であり、④早期・非正規男性の平均額はほとんどすれすれ、同じく女性ではそれをやや下回っている。また時間あたり平均賃金では後期・正規女性が最も高く早期・非正規男性が最も低くなっている。後期・正規、早期・正規とも女性の方が時間あたり賃金が高くなっているのは、おそらくは基本給等の違いではなく、超過勤務時間が男性で長く、その中に不払い労働時間（いわゆる「サービス残業」）が含まれているためであろう。一方、早期・非正規で時間あたり賃金が男性で低いのは、男性の方が時給単価以上に総収入を上げることを望み、結果として時給は低くとも長い時間働ける仕事に就いていることが多いためではなかろうか。

非正規雇用を続けている場合、当然のこととして間に失業期間が挟まる可能性も高い。実際、④早期・非正規類型の者たちは、18 歳 4 月から 24/25 歳 10 月までの間の 3.9% を失業期間として過ごしている。これは全体平均の約 2 倍である。しかし雇用保険等の失業給付を受けている者はごくわずかである。全般に低位ではあるが、それでも受給率がある程度の数値となるのは、正規雇用を経験後に非正規雇用に移った⑤早期離学・正規優勢→非正規等優勢類型のみである。現行の雇用保険制度が非正規雇用を継続している者たちにはほとんど役立っていないことがここからもわかる。

図 6 失業給付の受給率



(樋口：2014)

現在の仕事への満足度は、非正規就労を続けている者たちにおいて総じて低い。正規雇用就労を続けている者たちの中では、早期・正規女性でやや低くなるもののおおむね7割が「今の会社で仕事を続けたい」としている。これに対し非正規層ではすべてで転職希望が5割を上回っている。

表 5 転職希望

		今の会社で仕事を続けたい	転職したい	無回答
男性	1 後期・正規	72.5%	27.5%	0.0%
	2 早期・正規	71.4%	27.0%	1.6%
	3 後期・非正規	42.9%	50.0%	7.1%
	4 早期・非正規	45.9%	51.4%	2.7%
女性	1 後期・正規	72.4%	26.7%	0.9%
	2 早期・正規	59.8%	40.2%	0.0%
	3 後期・非正規	45.9%	54.1%	0.0%
	4 早期・非正規	45.6%	54.4%	0.0%

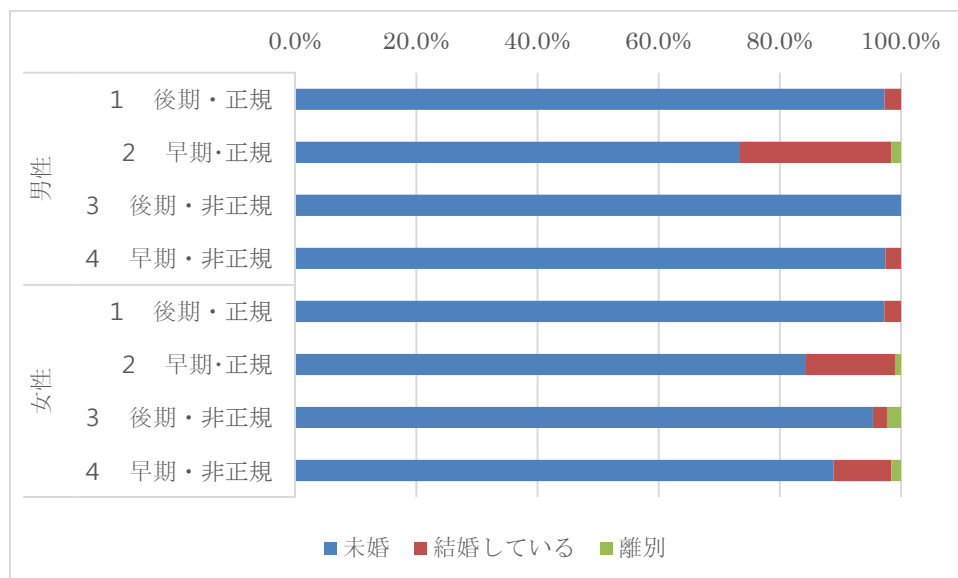
(4) 生活や将来展望、自己肯定感

次に現在の家族生活や生活全般への意識や将来見通しなどについてみてみよう。

結婚の有無については[図 7]の通りである。全般的にまだそれほど高くはないが、男女とも④早期・正規類型で既婚割合が相対的に高い。ただ早期・非正規では男性では既婚率はごく僅かだが、女性では10%あまりとなる。ちなみに図では省略したが、無業類型女性では既婚率52.2%、正規→非正規類型女性では同じく33.3%と高い割合となっている。無業類型女性のなかには家事や子育てに専念する者が一定含まれていること、

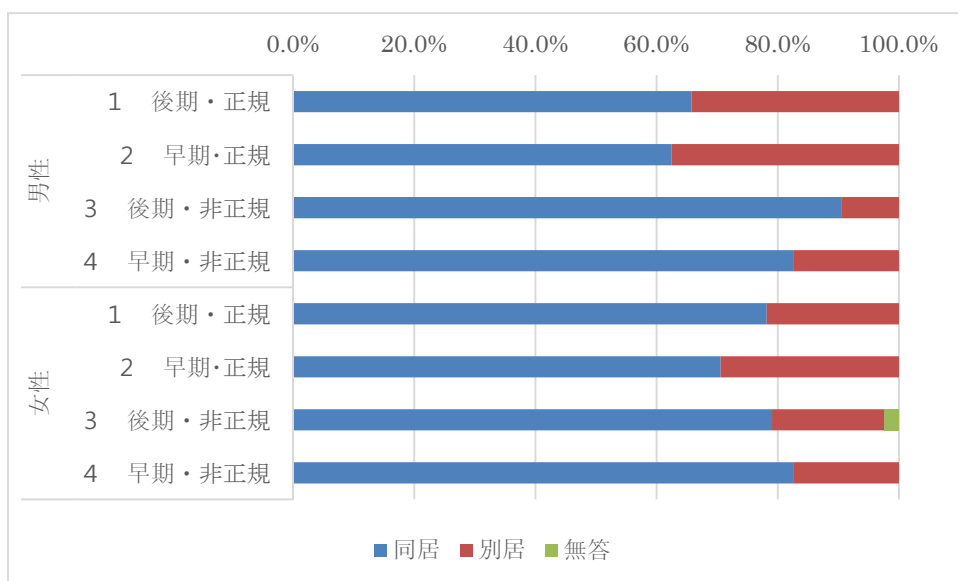
また正規→非正規類型女性の中には、結婚などを契機に正規から非正規に移った者が含まれていることがここから推測できる。

図 7 結婚の有無



また実親との同居状況は[図 8]の通りである。とくに男性において正規（①、②）非正規（③、④）間の差が大きい。④早期・非正規の男性の収入はフルタイム基準を上回る平均労働時間を働いて月 15 万円あまりであったが、この額は単身者 20 代の生活保護基準にほとんど等しい額である。離家が経済的に困難なのは当然といえる。

図 8 実親との同居



現在の生活への満足度や将来不安についてはどうか。生活満足度については総じて女性の方が高いが、それでも④早期・非正規女性の満足度は女性の中では一番低い。男性では非正規雇用が続く③、④において非常に低い。将来の不安については非正規層（③、④）で全般に高いが、とくに男性非正規層において非常に高くなっている。

図 9 現在の生活への満足度

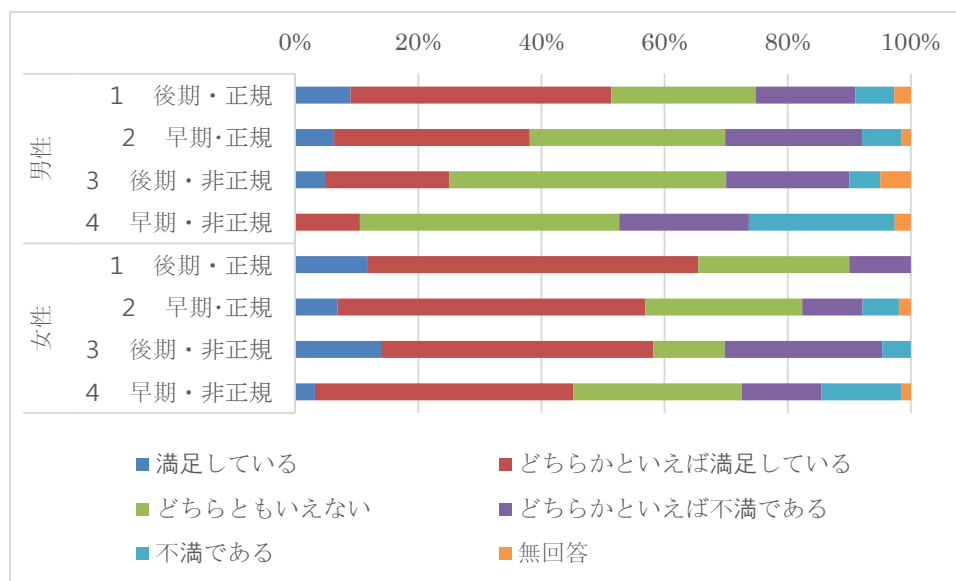
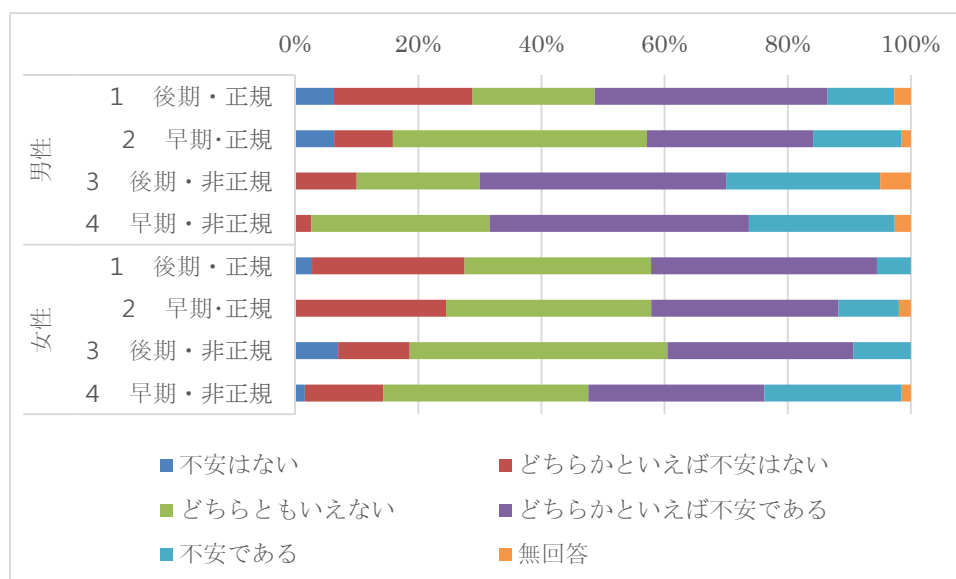


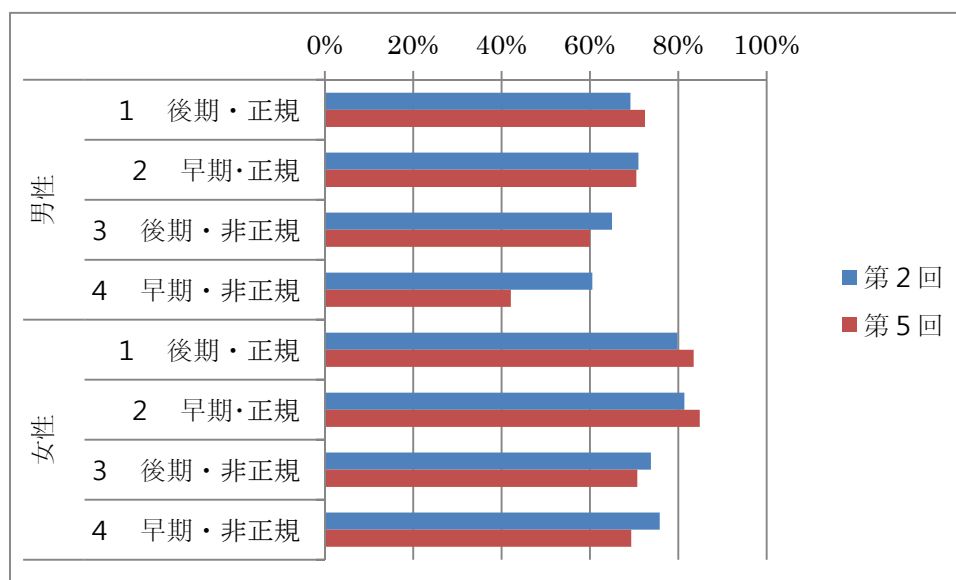
図 10 将来への不安



将来の見通しとして、「10 年後に自分は結婚している」と思う割合は[図 11]の通りで

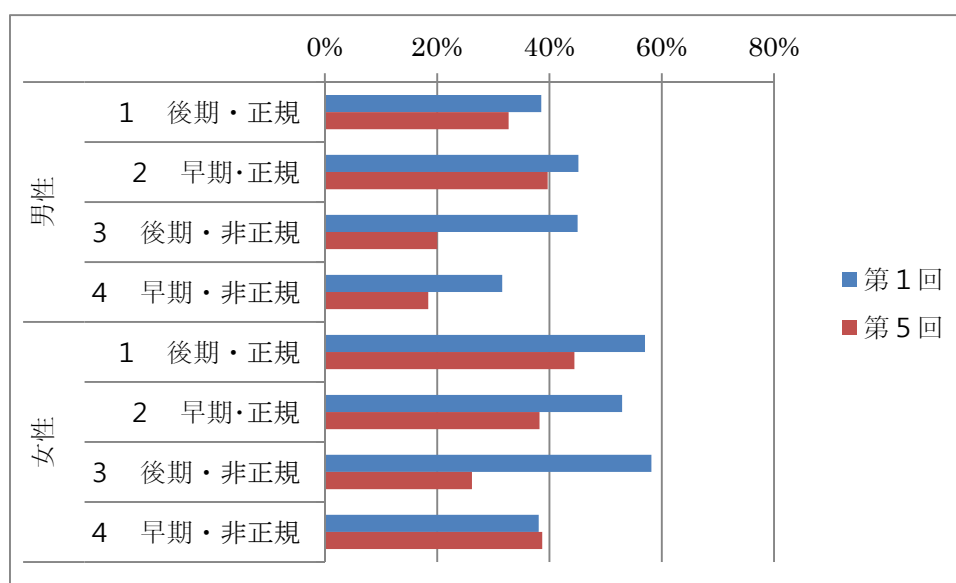
ある。非正規層（③、④）において全般的に低くなっているが、3年前の第2回時回答と比べると、④早期・非正規男性におけるこの間の低下が目立つ。

図 11 10 年後に結婚していると思う（肯定率）



また「今のままの自分でいい」という自己肯定感は[図 12]の通りである。第5回回答では非正規層（③、④）において全体として低い傾向にある。これを4年前の第1回と比べると、男性の③後期・正規、④早期・正規と、女性の③後期・正規での低下が目立つ。

図 12 今の自分のままでいい（肯定率）



(5) まとめ

以上、YCSJ データから見た若年非正規就労層の状況をまとめると、以下の通りである。

第一に、最終学校を離れて以降、非正規雇用・失業・無業などの不安定な就労を続けている者たちは、およそ3分の1にのぼる。男女別では女性の方が不安定割合は高い。

第二に、非正規雇用層の就労状況を見ると、正規層よりやや短いとはいえ週あたり平均労働時間ではほぼフルタイムかそれをこえている。しかし月収では正規層との間にかなりの格差があり、④早期・非正規層の平均値では生活保護基準ぎりぎりかそれを下回っている。

第三に、雇用保険など失業時のセーフティ・ネットは、非正規就労を続けている③④の層においてはほとんど有効に機能していない。

第四に、これらのせいであろう、非正規雇用層での現在の仕事への満足度は低く、転職希望が過半数にのぼっている。

第五に、家族生活においては、非正規雇用層③④において既婚率が低く、また親との同居率が高い。10年後に結婚しているかどうかでは、総じて非正規層で結婚見通しが低くなっているが、とくに④早期・非正規男性において3年前からの大きな低下が目立つ。

第六に、現在の生活への満足度、将来への不安、自己肯定感などにおいても、全般に非正規層③④が低くなっているが、意識面においてはとりわけ非正規男性のしんどさが目立っている。

3. おわりに

日本の非正規雇用は、量的には1960～80年代に主婦パート・学生アルバイトなどの非自立的就労者の増大が先行した。これらの層は自分の稼得収入だけで生活する必要がないと見なされたことから、最低賃金水準や雇用保険などのセーフティ・ネットは、非正規層の生活問題をほとんど想定しないままに整備されてきた。しかし、1990年代後半以降の非正規雇用の急速な拡大は、若年層を中心に自分の稼得収入だけで生活することを強いられる自立的就労者を増加させてきた。

YCSJ 調査データからは、20代半ばの時点で不安定就労を続ける者たちが3～4人に一人にのぼっている。そのほとんどは労働基準法の標準上限とされる週40時間を超えて働いているが、その収入は生活保護基準かそれをわずかに上回る程度に過ぎない。また失業時のセーフティ・ネットもほとんど機能していない。そうした中で、仕事や生活への不満度は高まっている。

不安定就労を続ける割合は女性の方が多い。しかし、将来への不安感の高さや自己肯定感の低さなど、意識面においては非正規男性のしんどさが目立つ。結婚を次第にあきらめるようになる割合も非正規男性が目立って多い。非正規就労を続ける男性において、

経済生活上の困難だけでなく精神的困難が合わせて増大しているのは、もしかすると、非正規雇用のこれだけの拡大にもかかわらず、男性の稼得者役割（Breadwinner）期待が依然として保持されている日本社会のジェンダー意識のせいかもしれない。

いずれにしても、非正規雇用という不安定な就労形態が自立的就労者のなかに大きく広がったもとで、今日の日本社会にはそれへの多面的な対応が必要とされている。

まず就労面では、最低賃金を含む非正規労働者賃金の水準やセーフティ・ネットの整備、雇用保護などの問題が挙げられる。職業スキル獲得のための公的職業訓練制度等の拡充、非正規の労働条件や雇用保障確保のための労働法制整備や監督指導の拡充などが求められる。

さらに非正規雇用労働者がスティグマを意識することなくコミュニティのなかに参加できる条件の整備が必要であろう。何よりも重要なことは、彼らが安心して暮らし続けることができる、親の家から離家して独立した生活を営み、結婚して家族形成を営む見通しが容易にできるという認識を、本人自身も周りも持てるような条件の確保である。

【参考文献】

- ・ Beck, U. (2000) *The Brave New World of Work*, Policy Press:Oxford.
- ・ Standing, G. (2011) *The Precariat; The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic: London.
- ・ 伍賀一道 (2014) 『「非正規大国」日本の雇用と労働』 新日本出版社
- ・ Imdorf, C, Helbling, L., Inui, A. and Sugita, M. (1915) Job insecurities of young women and men in Japan and Switzerland, “Contemporary Youth, Contemporary Risks”, Journal of youth studies Conference 2015, March 30 – April 1 2015, Copenhagen
- ・ OECD (2013) *OECD Indicators of Employment Protection 2013*,
- ・ <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>
- ・ 乾彰夫 (2014) 「対象者の移行軌跡—79 ヶ月分の活動記録をもとに」『若者の教育とキャリア形成に関する調査最終報告書』
- ・ <http://www.comp.tmu.ac.jp/ycsj2007/report.html>
- ・ 樋口明彦 (2014) 「若者に対する社会保障制度の射程」『若者の教育とキャリア形成に関する調査最終報告書』

【討論】日本における非正規雇用の現状と課題

－若年層の問題を中心に－

キム・ユソン(韓国労働社会研究所 上席研究員)

乾彰夫先生の論文は日本における非正規雇用の現状を簡単明瞭にまとめたもので、韓国にとって日本における非正規雇用の現状を理解するのに非常に役立つと思われる。

同論文の〈図 1〉から、①1990年代半ば以降、日本で非正規雇用が急速に増加しており、②2015年第1四半期の非正規雇用の割合が1979万人(37.7%)、若年(15～24歳)非正規雇用の割合は227万人(50.4%)に達していることが分かる。

一同論文の〈表1〉から、③日本ではパート(アルバイトを含む)が1360万人(労働者全体の25.9%)と非正規雇用の大半を占めており、青年層(15～24歳)の場合もパートが192万人(同42.7%)に上っていることが分かる。

〈表 1〉 日本における非正規雇用の規模

日本		労働者	正規雇用	非正規雇用	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他
数(万人)	15歳以上	5,244	3,265	1,979	962	398	120	297	115	87
	15-24歳	450	223	227	23	169	8	19	1	7
比率(%)	15歳以上	100.0	62.3	37.7	18.3	7.6	2.3	5.7	2.2	1.7
	15-24歳	100.0	49.6	50.4	5.1	37.6	1.8	4.2	0.2	1.6

これに対し韓国では2007年3月以降、非正規雇用の割合が下落に転じ、2014年8月には45.4%へと減少している。15～24歳は66.3%、15～29歳は50.3%に減少している。

一統計庁の経済活動人口調査では、間接雇用である社内下請が正規雇用に分類され、移住労働者が集計の対象ではないため、韓国における非正規雇用の実際の割合は前述の数値を上回っているものと考えられる。

一韓国で非正規雇用の割合が減少しているのは、期間制保護法の影響と非公式雇用(臨時雇用と日雇雇用)の公式化によるものと判断される。

一詳細な雇用形態の内訳では、韓国は日本に比べてパートの割合が低く、期間制労働者と派遣社員(用役)の割合が高くなっている。

＜表 2＞ 韓国における非正規雇用の割合

(2014 年 8 月、 単位：%)

	非正規雇用	パート	期間制労働者	派遣(用役)
15 歳以上	45.4	10.8	14.6	4.3
15-24 歳	66.3	27.2	19.0	2.5
15-29 歳	50.3	15.5	16.7	2.3

韓国では、1990年代半ばから政府が労働市場の柔軟化に向けた政策を推進したことで、非正規雇用が増え始め、1997～98年の通貨危機を経て本格的に拡大したと言われる。

一日本でも韓国と同様、1990年代半ばから非正規雇用が増え始めたが、韓国のように通貨危機を経験していないにもかかわらず、非正規雇用の割合が増加し続け、2015年には37.7%に達している。

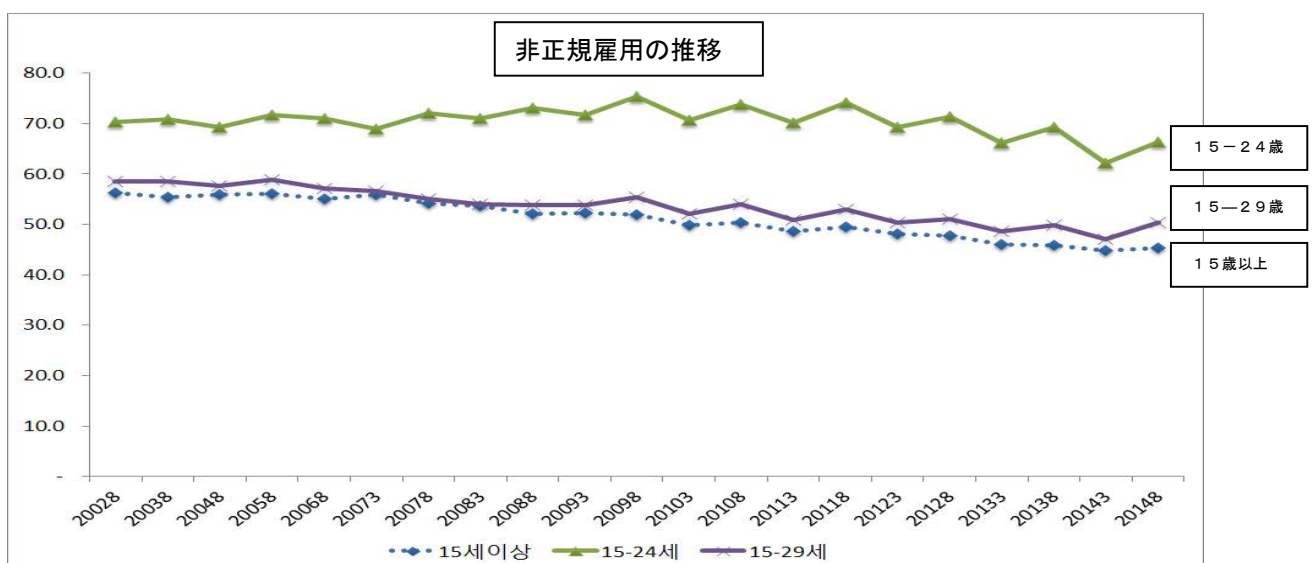
(質問1) 日本で1990年代半ばからここに至るまでの20年間、非正規雇用の割合が持続的に増加している原因はどこにあるのか？

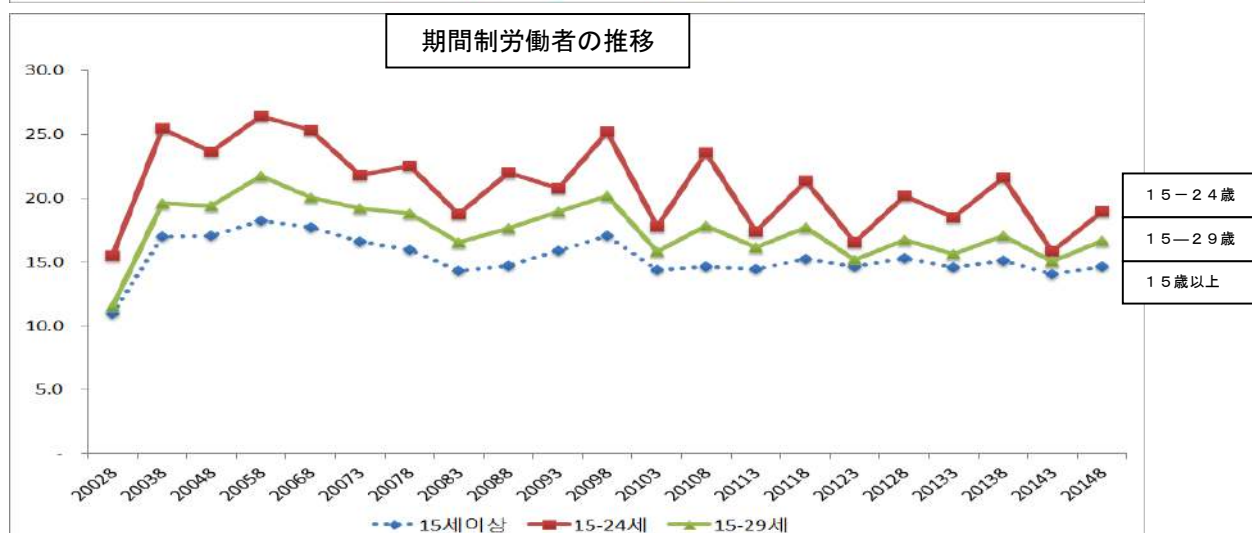
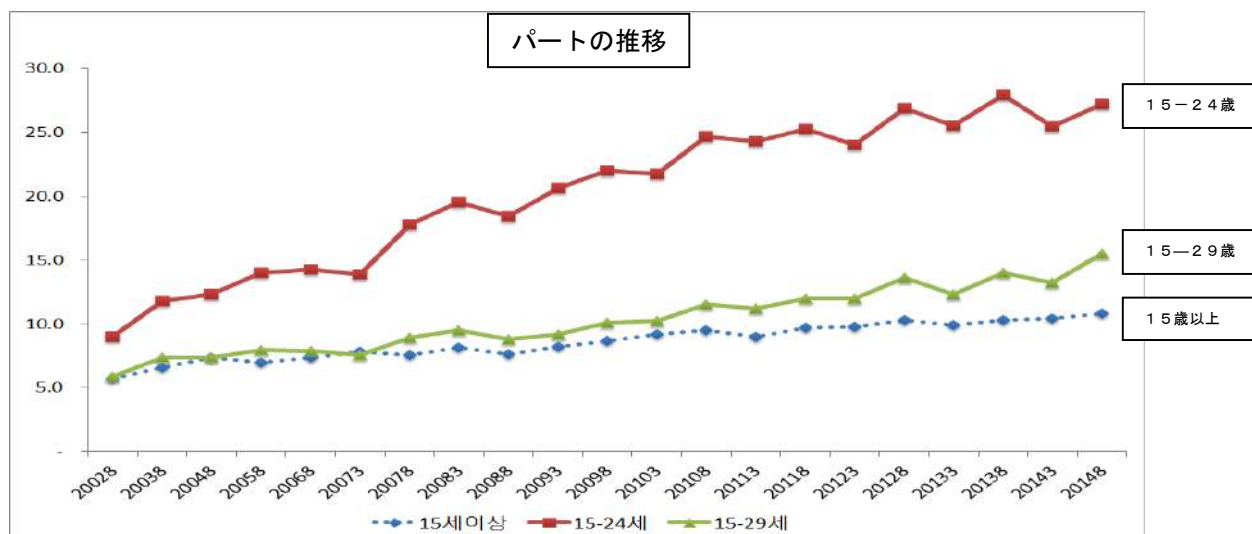
(質問2) 今後も非正規雇用の割合は増加すると見ているのか？

(質問3) 日本社会は、非正規雇用の継続的な増加に対して肯定的に評価するのか、それとも否定的に評価するのか？後者であれば、どのような対策が取られているのか？

(質問4) この20年間、非正規雇用の増加を食い止めるために講じられた対策は何があり、それに対する評価はどうか？

＜図 1＞韓国における若年非正規雇用の割合(単位：%)





Japanese Version

I. 非正規雇用

.....



若年非正規雇用の変動分析



発表_ イ・シギョン (韓国雇用情報院 人力受給展望センター長)

討論_ ソン・ジェミン (韓国労働研究院 副任研究員)

若年非正規雇用の変動分析

イ・シギョン(韓国雇用情報院 人力受給展望センター長)

1. はじめに

韓国社会において雇用問題は、他のどの社会経済的な問題より優先される課題である。雇用問題の中で一番核心的な課題は非正規雇用に関するものである。統計による非正規労働者数は600万人を超えており、賃金労働者全体の3分の1となっている。従業上の地位を基に分類した臨時・日雇労働者まで非正規雇用に含めると、賃金労働者全体の約半分が非正規雇用である。

韓国社会はアジア通貨危機以降、非正規雇用問題の深刻さを認識し、政労使で様々な努力を行ってきた。期間制労働者の保護に関する法律の施行も、そうした努力のたまものと評価される。各主体による取り組みと市場の影響により、この10年間非正規雇用の伸びが大幅に鈍化し、特に若年層の非正規雇用の減少が顕著である。しかし、最近の時間制労働の大幅な拡大により非正規雇用がまたもや増加に転じ、若年非正規雇用も再び増加する傾向にある。

本稿では、この10年間の若年非正規雇用の推移と非正規雇用の構造を見ていきたい。また、非正規雇用全体の推移を検討し、賃金労働者の雇用変化との関係を考察する。特に若年層の非正規雇用の変化と雇用構造の変化を詳細に分析したい。そうすることで、韓国社会における非正規雇用の現状を確認するとともに、最近の雇用変化を明らかにし、若年層の非正規雇用問題の検討を綿密に行うことにする。

2. 近年の非正規雇用の推移

2014年8月時点で韓国の非正規労働者数は607万7千人と、賃金労働者全体の32.4%を

占めていることが分かった。従業上の地位を基に、臨時・日雇労働者数は661万1千人と35.4%を占めている。そして非正規雇用者であるか、臨時・日雇労働者である場合は873万人と46.5%を占めている。ここでの非正規雇用とは、雇用労働部の基準で、2002年に政労使委員会の合意によって定義されたもので、時限的労働、時間制労働、非典型労働、無期限労働、期間制労働、パートタイム労働、派遣労働、用役(臨時)労働、日雇労働、特殊職労働、内職を指す。一方、従業上の地位の基準とは、統計庁の経済活動人口調査で継続的に調査される統計であり賃金労働者は常用雇用、臨時雇、日雇に区分され、非賃金労働者は自営業と非賃金労働に区分される。雇用労働部の非正規雇用とは異なり、臨時・日雇は期間の定めのある場合に加え退職金や賞与などが支給されないか、社会保険及び労働法の枠の外に置かれている労働者を含む。非正規雇用や臨時・日雇の賃金労働者に占める割合は2005年に57.2%であったが、その後減少し続け、2010年に51.1%、2014年には46.5%まで低下した。このような減少傾向は、社会保険及び労働法の枠に入るようになった労働者の増加によるものと推定される。一方、非正規雇用の規模は、2005年に548万2千人から増加し続けているが、これは賃金労働者全体の増加によるものと言える。同期間の非正規雇用の割合は36.6%から32.4%へと減少した。これは、賃金労働者全体の増減率が非正規雇用の増減率を上回っていることによるもので、同期間の雇用の質が改善したことが分かる。

表 1 非正規雇用又は臨時・日雇の推移

(単位:千人、%)

	賃金労働者	臨時・日雇	非正規雇用	非正規雇用又は 臨時・日雇
2005	14,968	7,043	5,482	8,555
2007	15,882	7,119	5,703	8,951
2010	17,048	6,897	5,685	8,775
2014	18,776	6,611	6,077	8,730
2005	100.0	47.0	36.6	57.2
2007	100.0	44.8	35.9	56.4
2010	100.0	40.5	33.3	51.5
2014	100.0	35.2	32.4	46.5

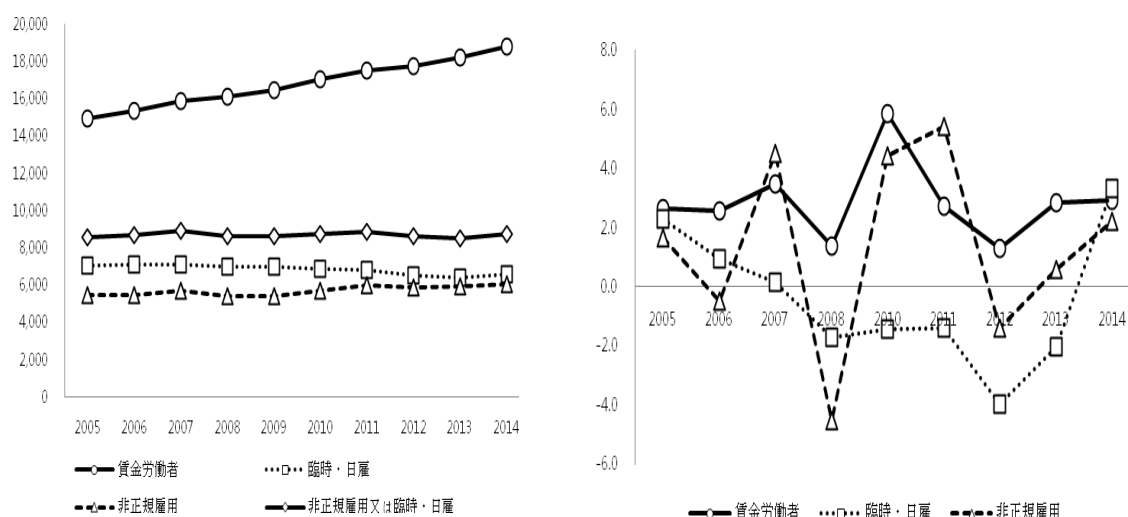
2005～2007 増減率	6.1	1.1	4.0	4.6
2007～2010 増減率	7.3	-3.1	-0.3	-2.0
2010～2014 増減率	10.1	-4.1	6.9	-0.5

注) 臨時・日雇は従業上の地位の意味であり、非正規雇用は 期間制労働、パートタイム労働、派遣労働、用役(臨時)労働、日雇労働、特殊職労働、内職 に分類される雇用形態に属する労働者を指す。

出所： 経済活動人口調査の付加資料

図 1 非正規雇用/臨時・日雇の推移

(単位：千人、%)



出所：経済活動人口調査の付加資料

非正規雇用又は臨時・日雇の変動と賃金労働者の雇用変動の推移は[図1]の通りである。賃金労働者が着実に増加しているのに対し、非正規雇用及び臨時・日雇の規模は安定的に推移している。雇用増減率を見てみると、2008年の金融危機に雇用変動があったが、賃金労働者は比較的安定した増加傾向にあることが分かる。一方、非正規雇用は景気変動にかなり敏感に反応していることが分かる。金融危機などの衝撃により雇用が減少し、2012年も雇用が減少した。臨時・日雇は、2005年以降減少傾向にあったが、近年再び上昇傾向を見せている。全般的に臨時・日雇いが賃金労働者の雇用変動に与える影響は少なく、非正規雇用も同様であると考えられる。

このような傾向は、正規雇用の変動を見ると、さらに明確である。＜表2＞を見ると、2005年～2014年に正規雇用は948万6千人から1,269万9千人へと増加した。常用雇用

も同期間中、792万6千人から1,216万5千人へと増加した。このような正規雇用及び常用雇用の増加は、賃金労働者全体の雇用増加を上回るものである。正規雇用でありながら常用雇用である場合、このような傾向はさらに明らかで、2005年の641万3千人から2014年には1,004万7千人へと大幅に増加した。

賃金労働者の増加傾向と正規雇用及び常用雇用の増加傾向が同じようなパターンで推移していることは[図 2]を通じて分かる。雇用増減率を見ても、賃金労働者の雇用変動と正規雇用の変動が同じような傾向であることが分かる。

表 2 正規雇用の推移

(単位:千人、%)

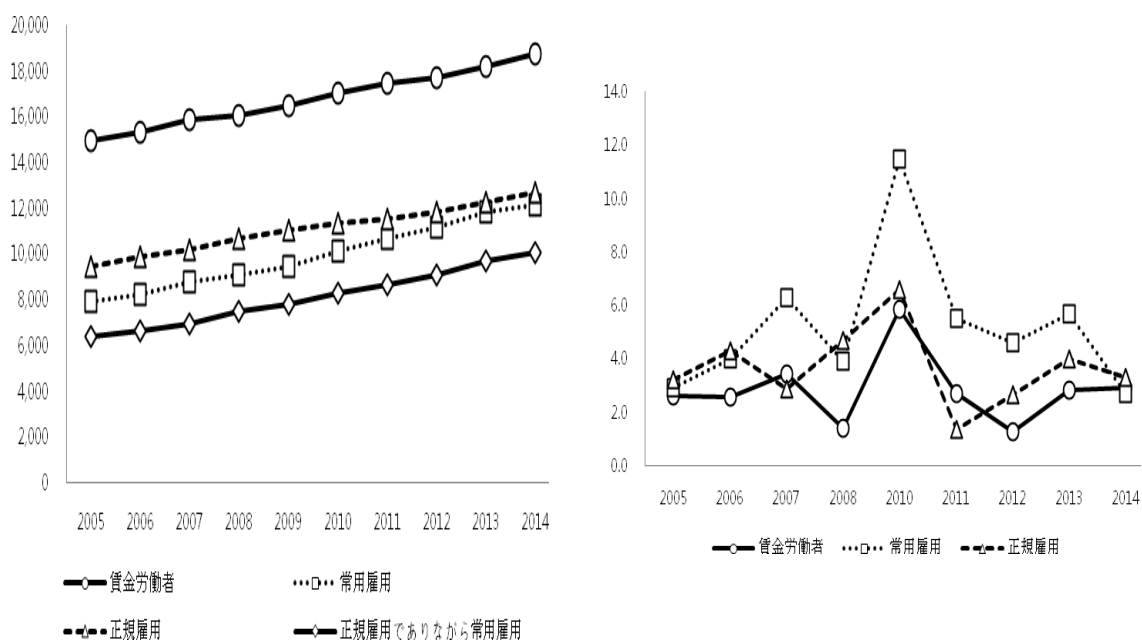
	賃金労働者	常用雇用	正規雇用	正規雇用でありながら常用雇用
2005	14,968	7,926	9,486	6,413
2007	15,882	8,763	10,180	6,931
2010	17,048	10,151	11,362	8,272
2014	18,776	12,165	12,699	10,047
2005	100.0	53.0	63.4	42.8
2007	100.0	55.2	64.1	43.6
2010	100.0	59.5	66.7	48.5
2014	100.0	64.8	67.6	53.5
2005～2007 増減率	6.1	10.6	7.3	8.1
2007～2010 増減率	7.3	15.8	11.6	19.4
2010～2014 増減率	10.1	19.8	11.8	21.4

注) 臨時・日雇は従業上の地位の意味であり、非正規雇用は 無期限労働、期間制労働、パートタイム労働、派遣労働、用役(臨時)労働、日雇労働、特殊職労働、内職 に分類される雇用形態に属する労働者を指す。

出所: 経済活動人口調査の付加資料

図 2 正規雇用/常用雇用の推移

(単位: 千人、%)



出所: 経済活動人口調査の付加資料

3. 若年非正規雇用の推移

2014年8月時点で若年非正規労働者数は127万2千人と、若年賃金労働者全体の34.6%を占めていることが分かった。そして従業上の地位を基に、若年臨時・日雇は149万3千人と40.7%であった。非正規雇用であるか、臨時・日雇の場合は、188万5千人と51.3%を占めている。

非正規雇用であるか、臨時・日雇は、2005年に賃金労働者の59.5%であったが、その後減少し続け、2010年に55.2%、2014年には51.3%まで低下した。非正規雇用の割合の推移を見ると、2005年に35.0%、2010年に33.5%へと低下したが、2014年に34.6%と若干増加した。臨時・日雇の割合は、2005年以降減少し続けている。

[図 3]では、若年賃金労働者の雇用は着実に減少し、非正規雇用や臨時・日雇も減少している。ただし、非正規雇用の場合、2011年と2014年に非正規雇用が若干増加している。全体的な雇用増減率を見ると、若年賃金労働者の増減率と非正規雇用、臨時・日雇の増減率が同じように推移していることが分かる。このような傾向は、全体的な推移とは異なっている。

表 3 若年非正規雇用又は臨時・日雇の推移

(単位:千人、%)

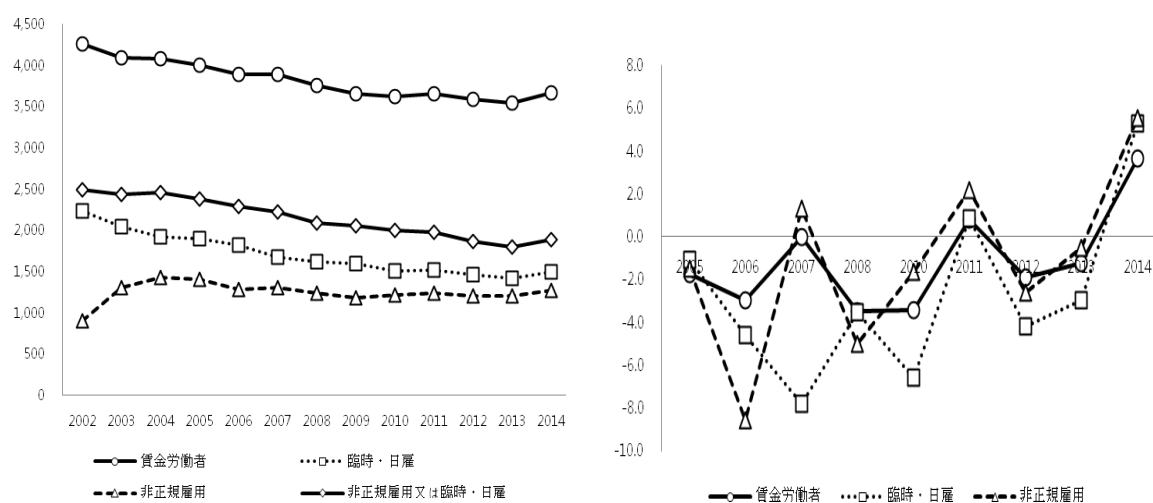
	賃金労働者	臨時・日雇	非正規雇用	非正規雇用又は臨時・日雇
2005	4,010	1,904	1,405	2,387
2007	3,892	1,676	1,302	2,222
2010	3,627	1,511	1,217	2,004
2014	3,672	1,493	1,272	1,885
2005	100.0	47.5	35.0	59.5
2007	100.0	43.1	33.5	57.1
2010	100.0	41.7	33.5	55.2
2014	100.0	40.7	34.6	51.3
2005～2007 増減率	-3.0	-12.0	-7.4	-6.9
2007～2010 増減率	-6.8	-9.8	-6.5	-9.8
2010～2014 増減率	1.2	-1.2	4.5	-5.9

注) 臨時・日雇は従業上の地位の意味であり、非正規雇用は、期間制、無期限労働、時間制、派遣、用役、日雇労働、特殊職労働、内職に分類される雇用形態に属する労働者を指す。

出所： 経済活動人口調査の付加資料

図 3 若年非正規雇用/臨時・日雇の推移

(単位:千人、%)



出所： 経済活動人口調査の付加資料

＜表 4＞を見ると、2005年～2014年に若年正規雇用は260万5千人から240万人へと減少した。一方、常用雇用は同期間中、210万6千人から217万9千人へと若干増加した。このような正規雇用及び常用雇用の変動の違いは、若年層の特性と関係している。これは、若年層の場合非公式雇用の性格が強い臨時・日雇を拒否する傾向があることに起因する。すなわち、若年雇用は賃金労働者とともに正規雇用も着実に減少している傾向にあると判断される。

〔図 4〕を見ても、賃金労働者と正規雇用の雇用変動が同じように推移していることが分かる。このような現象は、全体的な傾向と類似しているが、若年賃金労働者と非正規雇用の傾向とも類似している。まとめると若年層の場合、全体的な推移とは異なり、正規、非正規を問わず賃金労働者の変動と同じように推移しているという特徴がある。

表 4 若年正規雇用の推移

(単位:千人、%)

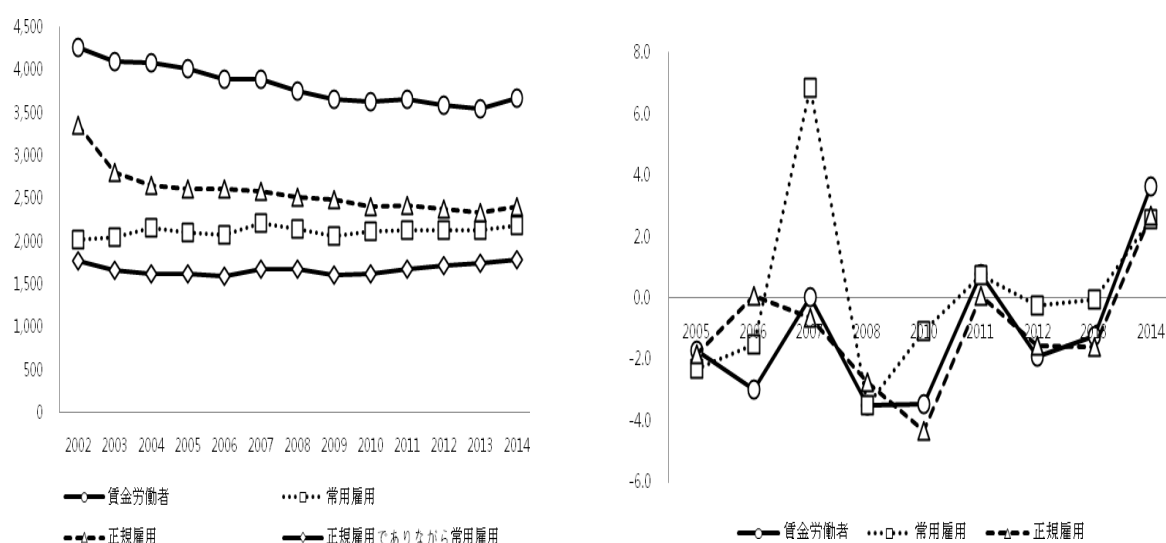
	賃金労働者	常用雇用	正規雇用	常用雇用でありながら正規雇用
2005	4,010	2,106	2,605	1,623
2007	3,892	2,216	2,590	1,669
2010	3,627	2,116	2,410	1,623
2014	3,672	2,179	2,400	1,787
2005	100.0	52.5	65.0	40.5
2007	100.0	56.9	66.5	42.9
2010	100.0	58.3	66.5	44.8
2014	100.0	59.3	65.4	48.7
2005～2007 増減率	-3.0	5.2	-0.6	2.8
2007～2010 増減率	-6.8	-4.5	-6.9	-2.8
2010～2014 増減率	1.2	3.0	-0.4	10.1

注) 臨時・日雇は従業上の地位の意味であり、非正規雇用は期間制、非期間制、時間制、派遣、用役、日労働、特殊形態、内職に分類される雇用形態に属する労働者を指す。

出所：経済活動人口調査の付加資料

図 4 若年正規雇用/常用雇用の推移

(単位：千人、%)



4. 雇用形態別の若年非正規雇用の推移

2014年8月時点で若年非正規雇用のうち時限的労働者数が最も多く、時間制労働者がそれに続いた。一方、非典型労働に属する派遣、用役、日雇労働、特殊職労働、無期限労働、内職の数は多くなかった。時限的労働に属する期間制労働者数は613千人、無期限労働者¹数は153千人と時限的労働者数は766千人となっている。時間制労働者数は569千人となっている。非典型労働者数は183千人、日日労働は57千人、用役労働は49千人、派遣労働が37千人、特殊職労働が36千人、内職が5千人となっている。

時限的労働は、2005年に105万7千人から2009年に784千人へと大幅に減少し、2014年に766千人へと若干減少した。一方、時間制労働は、2005年に320千人から2010年に418千人、2014年に569千人へと大幅に増加した。一方、非典型労働は、2005年に298千人から2010年に229千人、2014年に183千人へと大幅に減少した。非典型労働のうち派遣と用役は若干減少したが、日日労働は同期間、90千人から57千人へと減少し、特殊職労働も99千人から36千人へと大幅に減少した。

¹ 無期間労働は契約期間の定めはないものの継続労働が可能で、契約繰返し、契約更新により雇用が継続される場合と期間の定めはないものの「すでに定められた雇用契約の期間が終了するため」、「黙示的、慣行的に契約が終了するため」、「辞めるという条件で事業主が採用したため」、「今の仕事

表 5 雇用形態別の若年非正規雇用の推移

(単位:千人、%)

	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014
賃金労働者全体	3,891	3,663	3,627	3,655	3,586	3,542	3,672
	(-1.7)	(-2.5)	(-1.0)	(0.8)	(-1.9)	(-1.2)	(3.7)
正規雇用	4,010	3,663	3,627	3,655	3,586	3,542	3,672
	(-1.7)	(-2.5)	(-1.0)	(0.8)	(-1.9)	(-1.2)	(3.7)
非正規雇用	1,405	1,180	1,217	1,243	1,211	1,205	1,272
	(-1.5)	(-4.6)	(3.1)	(2.2)	(-2.6)	(-0.5)	(5.5)
(1) 時限的	1,057	784	805	798	732	741	766
期間制	873	739	647	647	600	604	613
無期間制	184	45	158	151	133	137	153
(2) 時間制	320	369	418	439	489	495	569
(3) 非典型	298	246	220	229	223	183	183
派遣	40	53	56	41	43	42	37
用役	58	69	67	73	68	49	49
日雇労働	90	61	47	53	64	58	57
特殊職労働	99	55	46	56	44	33	36
内職	12	8	4	5	4	2	5

注: 1) () は増減率の前年比

2) 非正規労働者全体の規模と割合は非正規労働者類型別に重複する場合があります、合計と一致しない場合があります

出所: 統計庁、経済活動人口調査の付加資料、昨年3月

2014年8月現在、若年非正規雇用は、金融危機を受け雇用が減少したが、2010年～2011年には雇用が増加し、2012年～2013年に再び減少し、2014年に増加に転じたことが分かった。このような傾向は、経済成長率と軌を一にするものであると考えられるが、2010年と2011年に経済成長率は比較的高く、2014年に再び前年を若干上回った。

2009年～2014年に、若年非正規雇用の増加は、主に時間制労働の増加によるものが分かった。一方、時限的労働は、最近の雇用増加にもかかわらず、雇用が減少した。時間制労働の場合、同期間54.1%という非常に高い雇用増減率を示したが、非典型労働は同期間、減少傾向にあった。

(プロジェクト)が終了するため」、「特定の季節だけ働けるため」継続労働が可能でない場合に当たる。

表 6 雇用形態別の若年非正規雇用の増減率の推移

(単位:千人、%)

	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2009-2014
非正規雇用全体	-1.5	-4.6	3.1	2.2	-2.6	-0.5	5.5	7.8
時限的労働	-1.1	-9.2	2.7	-0.8	-8.3	1.1	3.4	-2.3
期間制労働	10.4	11.5	-12.5	0.0	-7.3	0.7	1.5	-17.1
無期間制	-33.7	-77.7	252.7	-4.3	-12.2	3.0	11.9	241.3
時間制労働	6.7	12.2	13.2	4.9	11.5	1.3	14.9	54.1
時典型労働	4.3	56.8	5.4	-27.1	5.5	-3.3	-12.4	-31.3
経済成長率	3.9	0.7	6.5	3.7	2.3	2.9	3.3	20.1

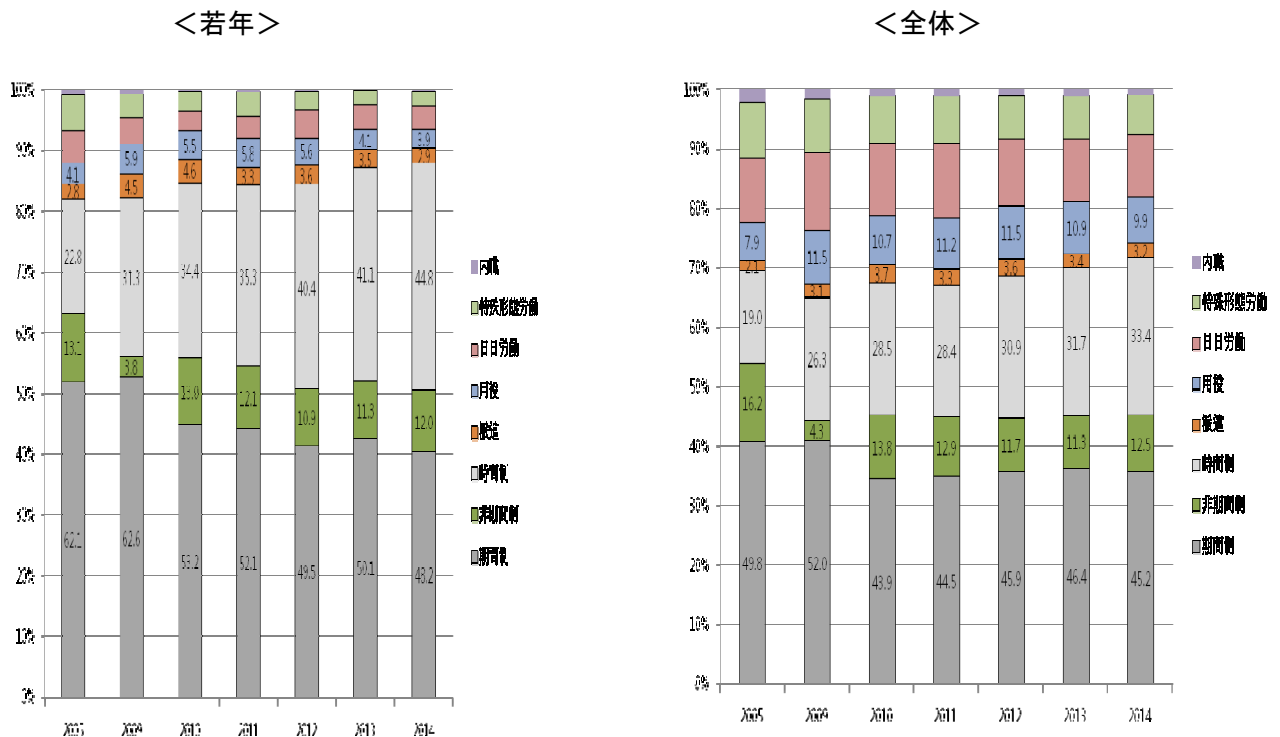
出所：統計庁、経済活動人口調査の付加資料

[図 5]を見ると、若年非正規雇用に占める時間制労働者の割合は大幅に増加したことが分かる。非正規雇用に占める時間制労働者の割合は2005年に22.8%に過ぎなかったが、2009年に31.3%、2012年に40%、2014年に44.8%へと増加した。一方、時限的労働は、2005年に75.2%から2010年に66.2%、2014年に60.2%へと減少した。特に期間制労働は、2005年に62.1%から2010年に53.2%、2014年に48.2%まで減少した。

非正規雇用全体と若年非正規雇用の違いは以下の通りである。第一に非正規雇用全体に比べて若年非正規雇用は非典型労働の割合が小さく、直接雇用である時限的労働と時間制労働の割合がかなり高い。非正規雇用全体に占める時限的労働の割合は、2014年8月時点で45.2%であり、時間制労働の割合は33.4%であったが、非典型労働の割合は35.9%となった。一方、若年非正規雇用に占める非典型労働の割合は14.4%に過ぎず、時限的労働と時間制労働の割合も非正規雇用全体に比べて高い。第二に、時間制労働の増加幅が非正規雇用全体のそれを上回っている。非正規雇用全体の場合、2005年～2014年に19.0%から33.4%へと14.4%p上昇したが、若年非正規雇用は、同期間中22.0%p上昇した。一方、若年期間制労働は13.9%p下落したが、非正規雇用全体の場合4.6%p下落した。まとめてみると、若年層では、非正規雇用のうち直接雇用の割合が高く、直接雇用された非正規雇用の構成が期間制労働から時間制労働に変わりつつあるものと推定される。このような変化は、2007年に施行された期間制勤務に関する保護法の効果が反映されたものと考えられ、若年者の性別、年齢別構成の変化も一定の影響を及ぼしたものと推察される。

図5 若年非正規雇用の雇用形態別の割合の推移

(単位：%)



出所：統計庁、経済活動人口調査の付加資料

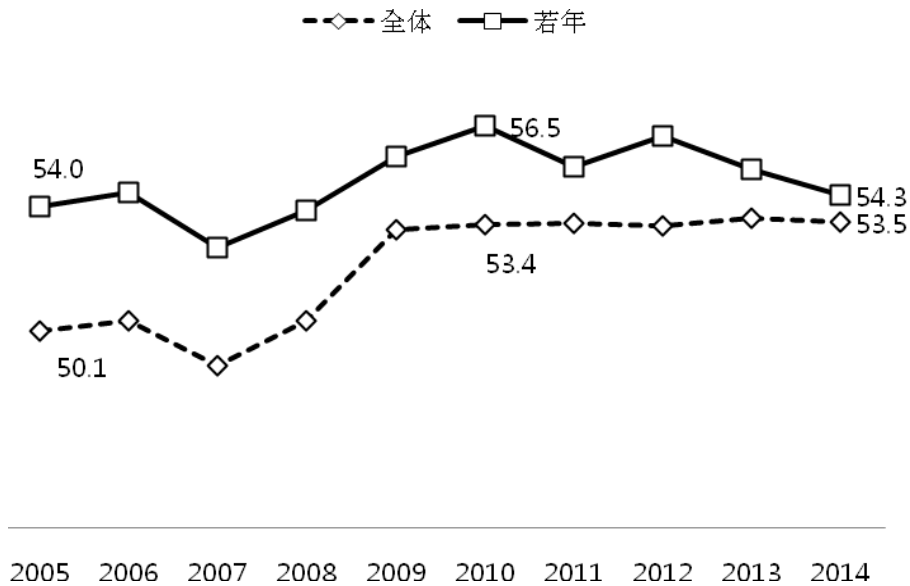
5. 若年非正規雇用の構成変化

若年層の人的構成別に非正規雇用の変動を見ると、どの集団によって変化を主導されているかが分かる。まず性別で見ると、若年女性の非正規雇用の割合は、2005年以降大きな変化がないことが分かった。2005年に女性非正規雇用の割合は、54.0%から2010年に56.5%へと若干上昇したが、その後減少に転じ2014年に54.3%と2005年の水準となった。一方、非正規雇用全体に占める女性の割合は、2005年に50.1%から2010年に53.4%へと上昇し、その後その水準を維持していることが分かった。

このような現象から、労働市場において弱者である女性が非正規雇用の変化を主導しているわけではないと判断される。

図 6 若年非正規雇用に占める女性の割合

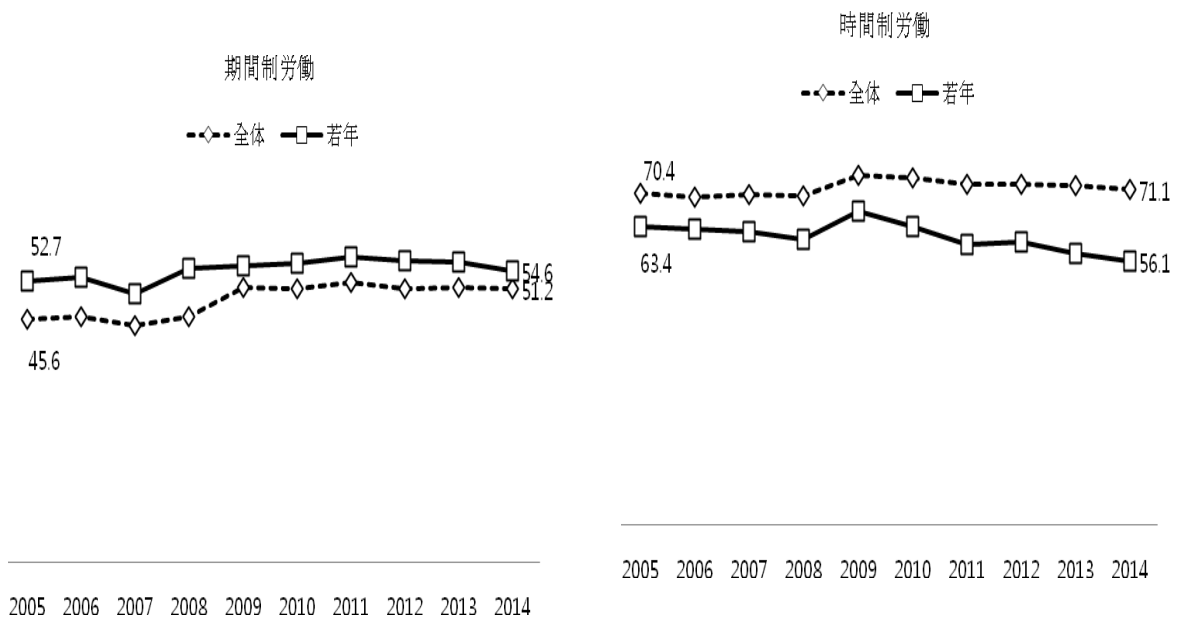
(単位：％)



出所：統計庁、経済活動人口調査の付加資料

図 7 若年期間制労働及び時間制労働に占める女性の割合

(単位：％)



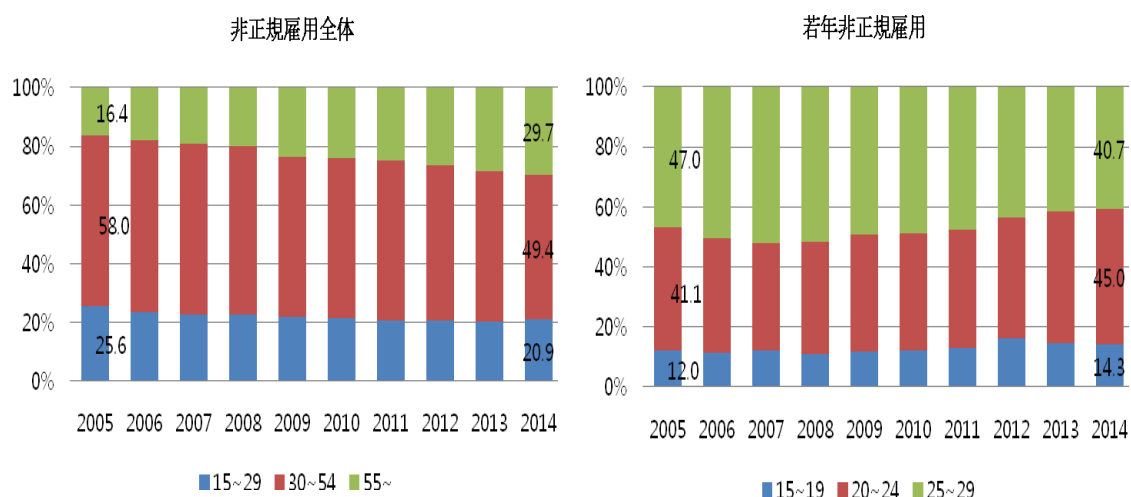
出所：統計庁、経済活動人口調査の付加資料

若年層において最も大きな割合を占める女性期間制労働と女性時間制労働の割合を

見ると、期間制労働に占める女性の割合が若干上昇し、時間制労働に占める女性の割合は低下している。若年期間制労働に占める女性の割合は、2005年に52.7%から2014年に54.6%へと若干上昇した。非正規雇用全体と比べると、女性の割合の上昇幅が相対的に低いことが分かった。時間制労働の場合は、むしろ女性の割合が、2005年に63.4%から2014年に56.1%へと大幅に低下した。非正規雇用全体に占める女性の割合が、同期間ほとんど変わらなかったことを考えると、若年時間制労働の雇用変動が女性によるものではないことが分かる。時間制労働が女性に特化した雇用形態であることを考えれば、若年層において時間制労働に占める女性の割合が低下したのは注目すべき現象だと言える。これは若年時間制労働の増加は、女性より男性が主導したものであり、若年層で正規雇用や期間制労働が選択できない環境によるものと分析できる。

図 8 非正規雇用の年齢別割合

(単位：%)

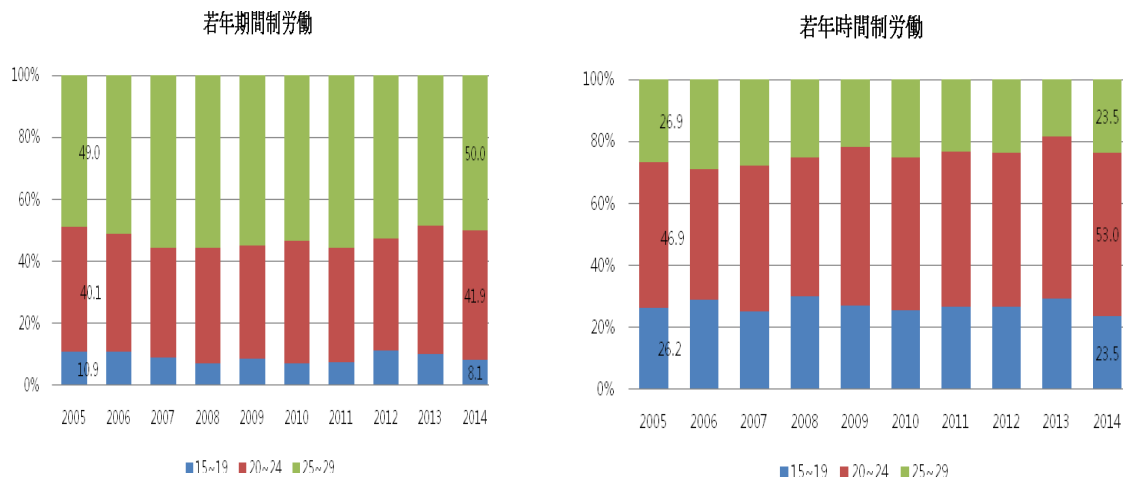


出所：統計庁、経済活動人口調査の付加資料

若年層の年齢別分布の変化を見ると、主に20代前半の割合が増加したことが分かる。一方、20代後半の割合は低下し、10代後半の割合はほぼ同じような水準で維持している。20代前半の割合は、2005年に41.1%から2014年に45.0%まで拡大し、20代後半の割合は同期間47.0%から40.7%へと下落したことが分かった。一方、非正規雇用全体に占める若年層の割合は低下している。

図 9 若年期間制労働と時間制労働の年齢別割合

(単位：％)



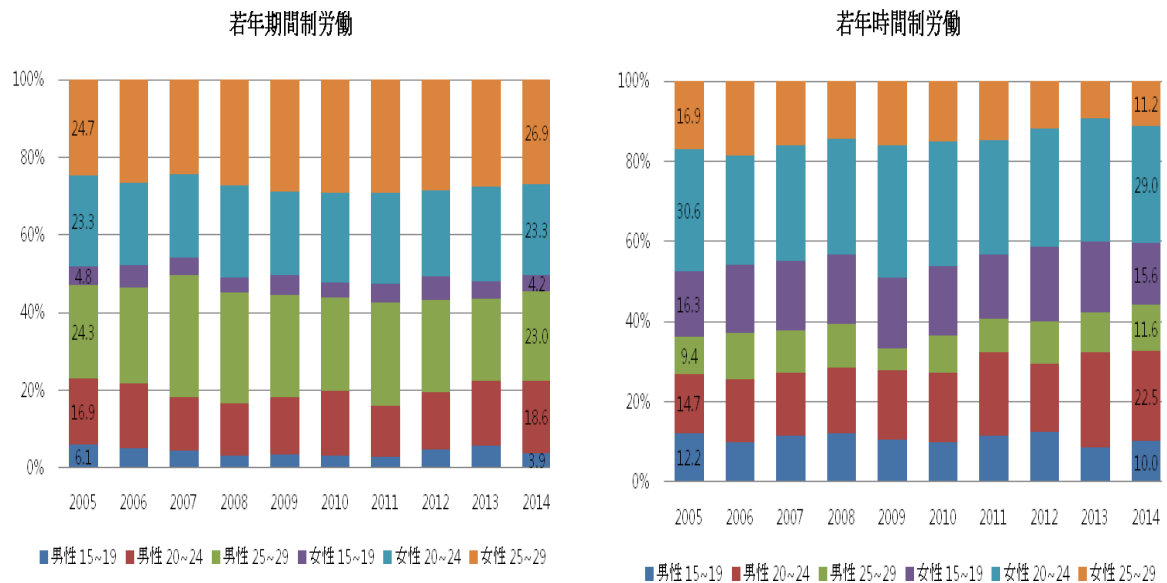
出所：統計庁、経済活動人口調査付加資料

若年層において期間制労働と時間制労働の年齢別分布の変化を見ると、時間制労働で、主に20代前半の割合が増加したことが分かる。一方、期間制労働の年齢別分布はほとんど変化がないことが分かった。時間制労働に占める20代前半の割合は、2005年に46.9%から2014年に53.0%へと拡大した。しかし、20代後半は、同期間中26.9%から23.5%へと低下し、10代後半も26.2%から23.5%へと低下した。20代前半では、最近の生産年齢人口が増加したことを考えると、同年齢層で非正規雇用が増加していることが説明できる。ところが、非正規雇用が期間制労働ではなく、時間制労働で主に増加したのは、時間制労働の活性化と関連があるものと考えられる。

[図 10]を見ると、若年層において時間制労働の増加を主導した集団は、20代前半の男性であることが分かる。20代前半の男性時間制労働は、2005年に14.7%から2014年に22.5%へと拡大した。同期間、同人口層で時間制労働は1.7倍増加し、このような大幅な増加により20代前半の時間制労働の割合が上昇したのである。また、20代後半の男性の割合も同期間、9.4%から11.6%へと上昇したが、同人口集団で時間制労働が1.2倍増加したことが反映されたものと判断される。一方、女性では全年齢で割合が低下し、10代後半の男性でも割合が低下した。まとめると、生産年齢人口が増加した20代前半の男性で時間制労働を多く選択する労働市場環境であるものと言える。このような環境は、企業で期間制労働の活用が低下したことが主な原因であると推定される。

図 10 若年期間制労働と時間制労働の性別・年齢別割合

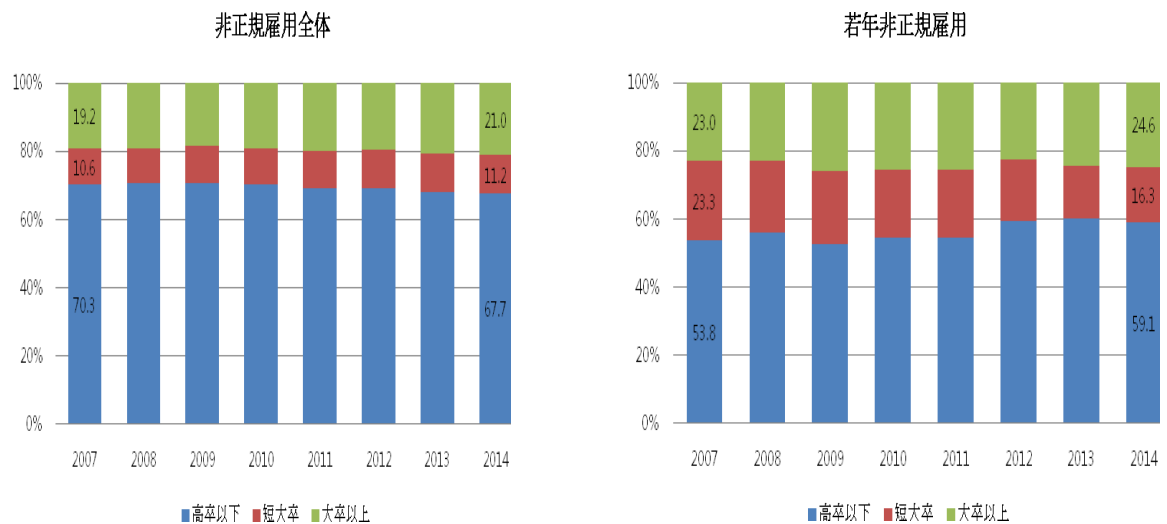
(単位：％)



出所：統計庁、経済活動人口調査付加資料

図 11 若年非正規雇用の学歴別割合

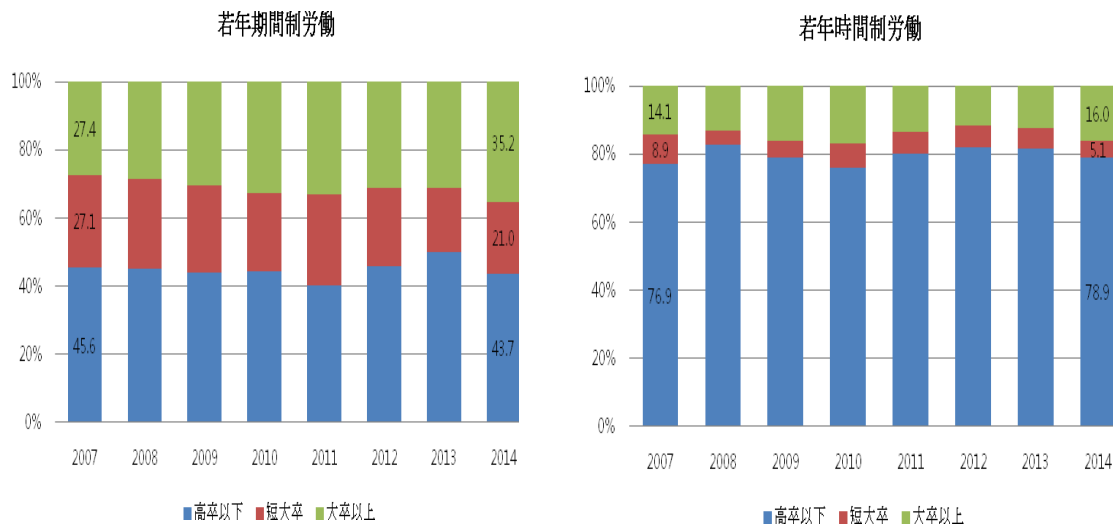
(単位：％)



若年非正規雇用の学歴別割合の推移を見ると、高卒以下で非正規雇用の割合が増加したことが分かる。若年非正規雇用に占める高卒以下の割合は、2005年に53.8%から59.1%へと上昇した。一方、高学歴層の短大卒は、同期間23.3%から16.3%へと低下し、大卒以上は23.0%から24.6%へと若干上昇した。

図 12 若年期間制労働及び時間制労働の学歴別割合

(単位：％)



若年期間制労働と時間制労働の学歴別分布の変化を見ると、大卒以上の期間制労働と高卒以下と大卒以上の時間制労働の割合が上昇した。一方、短大卒や高卒以下の期間制労働の割合は低下し、短大卒の時間制労働の割合も低下した。まとめると期間制労働は高学歴層で、時間制労働は低学歴層で増加していることが分かる。

6. まとめ

以上、若年非正規雇用の推移と非正規雇用の構造について見てきた。また、この10年間の非正規雇用の推移を検討し賃金労働者の雇用変化との関係も考察した。特に、若年非正規雇用の変化と雇用構造の変化の分析を行った。

これをまとめると次の通りである。第一に、全体的に非正規雇用は正規雇用に比べて伸びが大幅に鈍化し、賃金労働者に占める割合は低下している。第二に、非正規雇用は景気変動に応じ雇用変動が敏感に反応している反面、正規雇用では安定的な増加が見られ、雇用増加全体としては、正規雇用と常用雇用が優位を占めている。第三に、若年層は、他の年齢層に比べて非正規雇用に占める割合が高いことが分かった。このような現象は、若年層が労働市場において弱い立場に置かれていることを示している。第四に、若年非正規雇用はこの10年間減少したが、最近再び増加している。最近の非正規雇用の増加は、主に時間制労働が主導していることが分かった。一方、若年期間制労働は

むしろ雇用が減少した。第五に、若年時間制労働の増加は、20代前半の男性によって主導されていることが分かる。このような現象は、20代前半の人口増加と期間制労働の選択肢の制約によるものと説明できる。

非正規雇用及び若年非正規雇用の特徴は幾つかのことを示唆している。第一に、非正規雇用の減少傾向は、むしろ雇用全体の増加に貢献したものと判断される。その理由として非正規雇用は景気変動に応じて大幅に変動し、雇用増加に対する貢献度が小さい一方、雇用が安定した正規雇用が継続的に増加したことによるものと考えられる。柔軟な労働市場による非正規雇用の拡大が全体的な雇用に貢献していないため、正規雇用中心の雇用機会の拡大が雇用全体の規模だけでなく、質の向上にもつながるものと判断される。

第二に、金融危機と期間制法の施行以降、非正規雇用の減少は、全体的な雇用の質の改善につながったが、非正規雇用内部での時間制労働の拡大は雇用の質の悪化につながったと判断される。期間制労働の選択の制約により一部では、正規雇用又は常用雇用が増加することで雇用全体の質は改善されつつあるが、非正規雇用内では相対的に質の悪い時間制労働が期間制労働より拡大している様相を呈している。時間制労働の雇用の質を高めていくための取り組みが必要になるであろう。

【討論】若年非正規雇用の変動分析

ソン・ジェミン(韓国労働研究院 副任委員)

1. イ・シギョン先生の論文は、2005年から現在に至るまでの韓国における若年非正規雇用の現状を示している。非正規雇用が景気変動に敏感であり、正規雇用と常用雇用は景気の浮き沈みとは関係なく、着実に増加していることが特徴であるという内容は非常に印象的である。ただし、1997年末以来の通貨危機を経て、若年層の就職が厳しくなり、非正規雇用や臨時・日雇雇用の割合が急増していた時期は分析対象ではないので、非常に悪化していた状況が2000年代半ば以来、多少改善した程度の意味で解釈すべきではないかと思われる。
2. 同論文は、期間制労働は減少し時間制労働は増加するなど、韓国における若年非正規雇用の内訳の変動が大きかったことを示している。また、期間制労働は高学歴層で、時間制労働は低学歴層で増加したが、全体的に低学歴であるほど非正規雇用の割合が高いことから、学歴と雇用形態の劣悪さは反比例関係にあることを示している。ところが、同論文の分析では非正規雇用全体は減少したとしているので、全体的な規模は減少する中、期間制労働が高学歴層でわずかに減少した、または時間制労働が低学歴層でわずかに減少したというふうにも解釈できるのではないかと思われる。
3. 同論文の説明を補足するにあたって、school-to-workを見る必要がある。韓国において若年は1つのカテゴリーではない。韓国の20代のうち、高卒未満の割合は5%にも満たない。つまり、10代後半の多くは高校生であるため、同年齢の雇用率は10%を下回っている。同年齢の労働市場への参加は当たり前のことではなく、例外的な現象であると言える。また、同年齢層で働く人は、生涯の仕事のための入職過程にあるわけではなく、一過性のアルバイトを経験している。

短大以上の教育機関に進学していない20代前半の高卒男性の場合、兵役のために安定した仕事を持ち難く、高卒女性は労働市場においてキャリアを積んでいく段階であると

言える。しかし、短大以上の教育機関への進学率が70%前後である韓国で、同年齢層の労働市場での活動の軸は学校に通いながらアルバイトをすることなので、非正規雇用の割合が高いのは当然である。

20代後半の場合、大卒であれば生涯の仕事を求め労働市場に参入してくる段階であり、高卒であれば、兵役などを終え生涯の仕事を見つけたか、探したりする段階である。

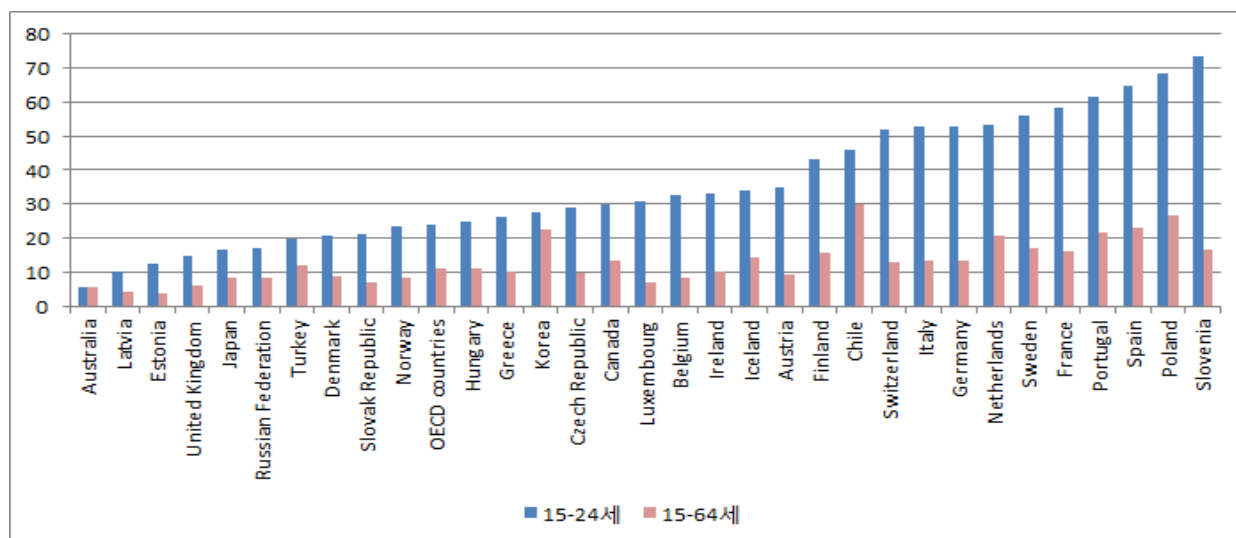
このように韓国の若年層の成人期への移行過程が年齢層によって異なるという特性があるため、10代後半の賃金労働者に占める非正規雇用の割合は、2014年基準でなんと70%に達しており、20代前半は42%、20代後半は25%となっている。20代前半に占める非正規雇用の割合は42%であるが、同年齢層を在学と卒業に分けてみると、卒業生の70%は、正規雇用であるのに対し、在学生の74%が非正規雇用であることが分かる。また、持続的に増加し続けている時間制労働の割合は、20代前半の卒業生賃金労働者ではわずか5%であるのに対し、在学学生賃金労働者では52%も占めている。

このように見ると、若年層に多い非正規雇用、特に時間制労働の増加は、若年層が在学中にアルバイトを行い、短大以上の教育機関に通う人が非常に多いということを反映した結果という可能性がある。

4. ところが、韓国はOECDの基準に基づいて期間制労働、派遣などに定義される非正規雇用(temporary work)の割合が国際的に見ても高い国である。しかし、若年非正規雇用の割合は、平均を上回ってはいるが、中間程度の水準である。同統計では時間制労働は含まれていないため、同論文の数値と直接比較するのは難しいが、同論文が指摘しているように、期間制労働は減少し、時間制労働は増加しているため、このような結果になったのではないと思われる。時間制労働ではない非正規雇用に限ると、韓国でもともと非正規雇用が多いので、若年層においても非正規雇用が多いと解釈できる。つまり、若年非正規雇用の問題は、単に若年に限った問題ではなく、韓国の労働市場に非正規雇用があまりにも多いことが問題であると言える。問題の解決も若年向けではなく、韓国全体の問題を解決する方向へ進めなければならない。

図 1 OECD加盟国における15-24歳および15-64歳の非正規雇用の割合(2013年基準)

(単位 : %)



出所:OECD stat.

Ⅱ. NEET

.....



日本におけるNEET問題の所在と対応



発表_ 小杉 礼子(労働政策研究・研修機構 統括研究員)

討論_ カン・ヨンベ(大邱韓医大学校 青少年教育相談学科 教授)

日本におけるNEET問題の 所在と対応

労働政策研究・研修機構
特任フェロー 小杉礼子

[1]

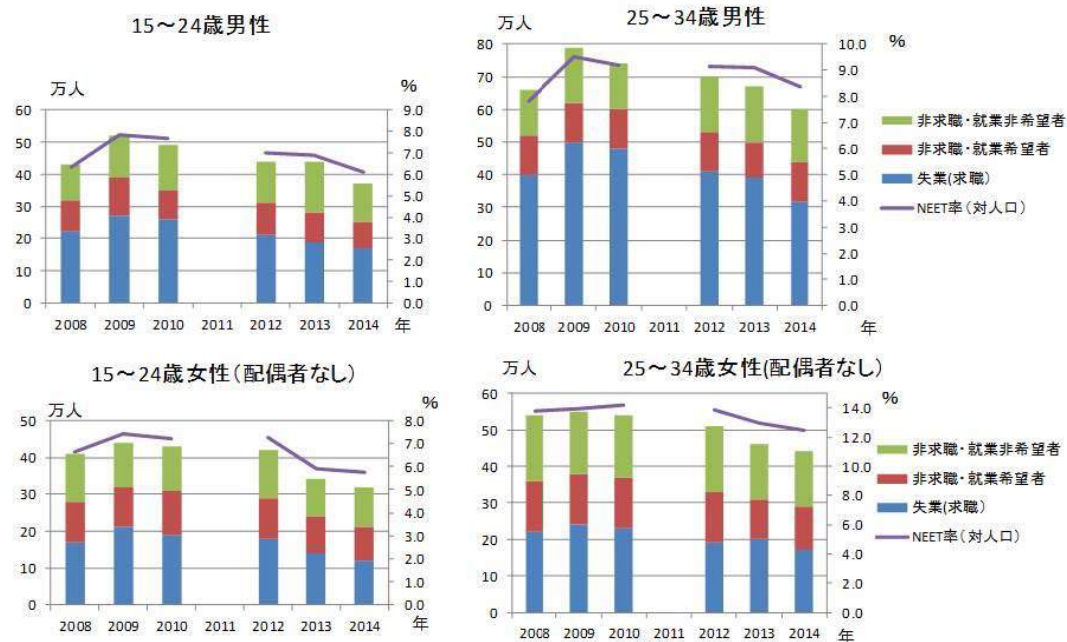


日本のNEETの概況
日本型NEETの定義と背景
属性、キャリア、意識、生活の特徴（統計分析）
政策的対応の現状と課題

[2]

日本のNEETの概況

Fig.1 NEET*数、NEET率の推移



*1ここでのNEETは、在学も就業もしていない者(失業者を含む)。NEET率はNEETの同年齢人口に対する比。

*2011年は東日本大震災のため情報欠如。

資料出所:総務省統計局「労働力調査・詳細集計」

3

日本のNEETの概況

付表1 NEET*1 の数、NEET率の推移(2008～2014年)

		15～24歳							25～34歳						
		2008	2009	2010	*	2012	2013	2014	2008	2009	2010	*	2012	2013	2014
NEET数(N:万人)		101	113	106		97	90	80	333	330	311		287	269	250
男	NEET率(NEET／人口)	7.6	8.7	8.3		7.9	7.4	6.6	20.0	20.4	19.8		19.2	18.5	17.7
女計	求職・就業希望(構成比)	40.6	44.2	43.4		40.2	36.7	37.5	21.0	25.8	25.4		23.3	24.2	21.6
	非求職・就業希望者	25.7	26.5	24.5		25.8	26.7	27.5	29.1	29.4	29.3		28.6	32.3	34.0
	非求職・就業非希望者	33.7	30.1	31.1		34.0	35.6	35.0	49.8	44.8	45.3		48.1	43.9	44.4
NEET数(N:万人)		43	52	50		44	43	38	66	78	73		69	67	60
男性	NEET率(NEET／人口)	6.4	7.8	7.7		7.0	6.9	6.1	7.8	9.5	9.2		9.1	9.1	8.3
	求職・就業希望(構成比)	51.2	51.9	52.0		47.7	44.2	44.7	60.6	64.1	65.8		59.4	58.2	53.3
	非求職・就業希望者	23.3	23.1	18.0		22.7	20.9	21.1	18.18	15.4	16.4		17.4	16.4	20.0
		25.6	25.0	28.0		29.5	37.2	31.6	21.2	21.8	19.2		24.6	25.4	26.7
NEET数(N:万人)		58	62	57		53	46	43	268	253	238		217	203	190
女性	NEET率(NEET／人口)	9.0	9.7	9.1		8.8	7.7	7.7	32.6	31.8	30.9		29.5	28.4	28.4
	求職・就業希望(構成比)	31.0	37.1	35.1		34.0	30.4	30.2	11.2	13.8	13.4		12.4	12.8	12.1
	非求職・就業希望者	27.6	29.0	29.8		30.2	32.6	30.2	31.72	34.0	33.2		32.7	37.4	38.4
		39.7	33.9	33.3		37.7	34.8	37.2	57.1	52.2	53.4		55.8	49.8	50.0
NEET数(N:万人)		41	45	43		42	34	33	54	54	54		51	46	44
女性・無配偶	NEET率(NEET／人口)	6.6	7.4	7.2		7.2	5.9	5.7	13.78	13.9	14.2		13.8	13.0	12.5
	求職・就業希望(構成比)	41.5	46.7	44.2		42.9	41.2	36.4	40.7	44.4	42.6		37.3	43.5	38.6
	非求職・就業希望者	26.8	24.4	27.9		26.2	29.4	27.3	25.93	25.9	25.9		27.5	23.9	27.3
		31.7	26.7	27.9		31.0	29.4	33.3	33.3	31.5	31.5		35.3	32.6	34.1

*1ここでのNEETは、在学も就業もしていない者(失業者を含む)。NEET率はNEETの同年齢人口に対する比。

*2011年は東日本大震災のため情報欠如。

資料出所:総務省統計局「労働力調査・詳細集計」

4

「日本型NEET」の定義

- ・ 15-34歳（近年の対策では40歳前後まで対応）
- ・ 通学していない*、就業していない、
- ・ 求職活動していない
- ・ 「主に家事」*をしている者ではない

*元になる統計によっては、「卒業者」「配偶者なし」の条件を加えることもある。

労働政策としてのNEET支援は2004年ごろから始まる。
当時すでに、若年就業対策として、30歳代前半までを対象としていた。
若者の自立を家族の責任と捉える意識から、30代まで家庭内に問題が隠される傾向がある。

失業者への支援とは別の視点からの支援が必要と認識されていた。（引きこもり問題対応の経験からアウトリーチ・家族との関係調整など）
専業主婦との区別を必要とした。

5

日本型NEET*の統計分析



Fig.2 年齢段階別日本型NEET数の推移



Fig.3 学歴構成の変化

資料出所：JILPT(2014)「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成24年版「就業構造基本調査」より」

*「就業構造基本調査」を基にした集計では、「日本型NEET」は、無業者のうち求職活動をしていない者で、卒業者かつ通学していず、配偶者なしで家事をおこなっていない者

6

世帯収入との関係

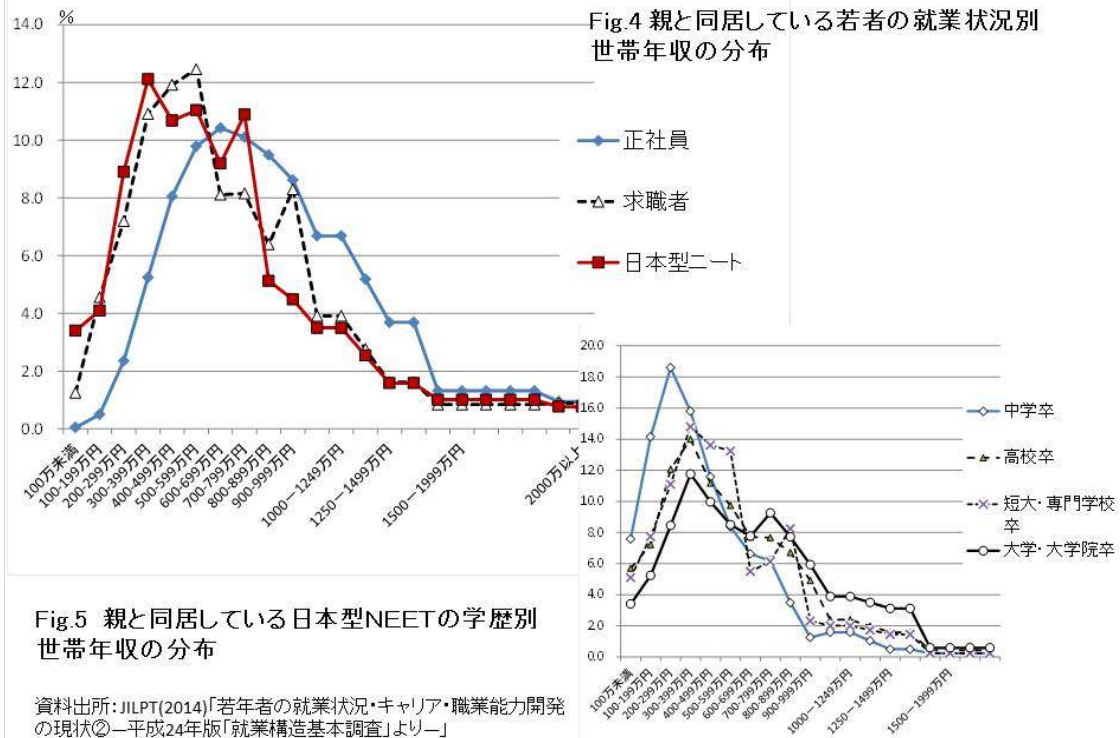


Fig.6 就業経験のある日本型NEETの割合

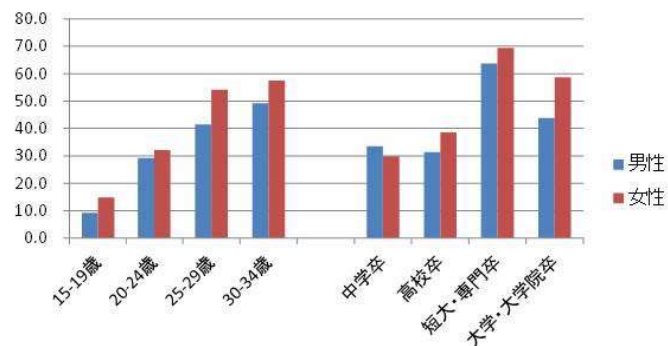
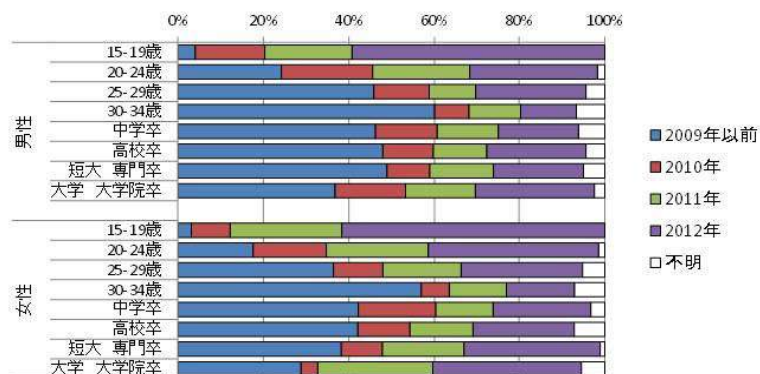


Fig.7 就業経験のある日本型NEETの前職離職年(調査時点2012年10月)



資料出所: JILPT(2014)「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成24年版「就業構造基本調査」より」

属性、キャリア、意識、生活の特徴

Fig.8 ニートの属性別就業希望率

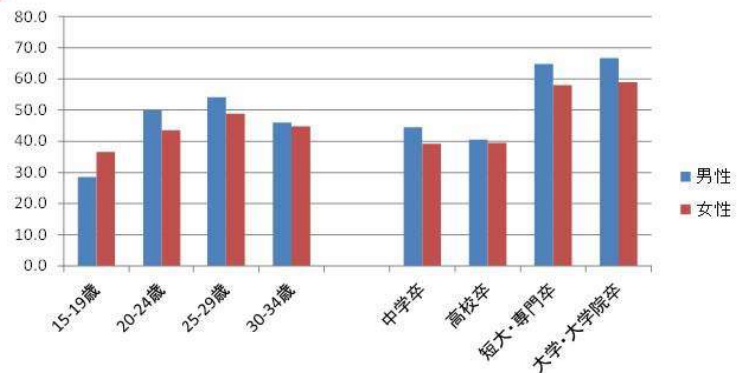
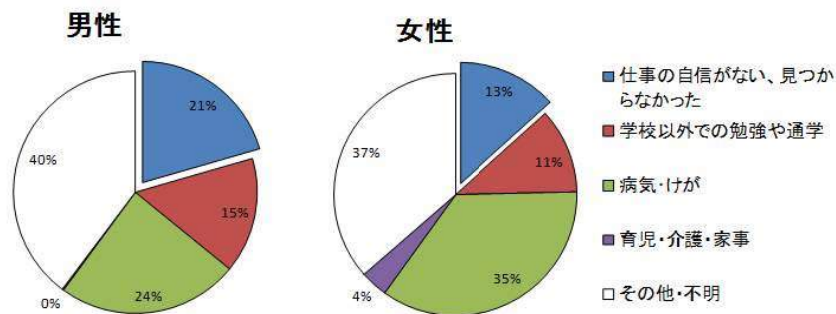


Fig.9 就業を希望しない、又は求職活動をしない理由

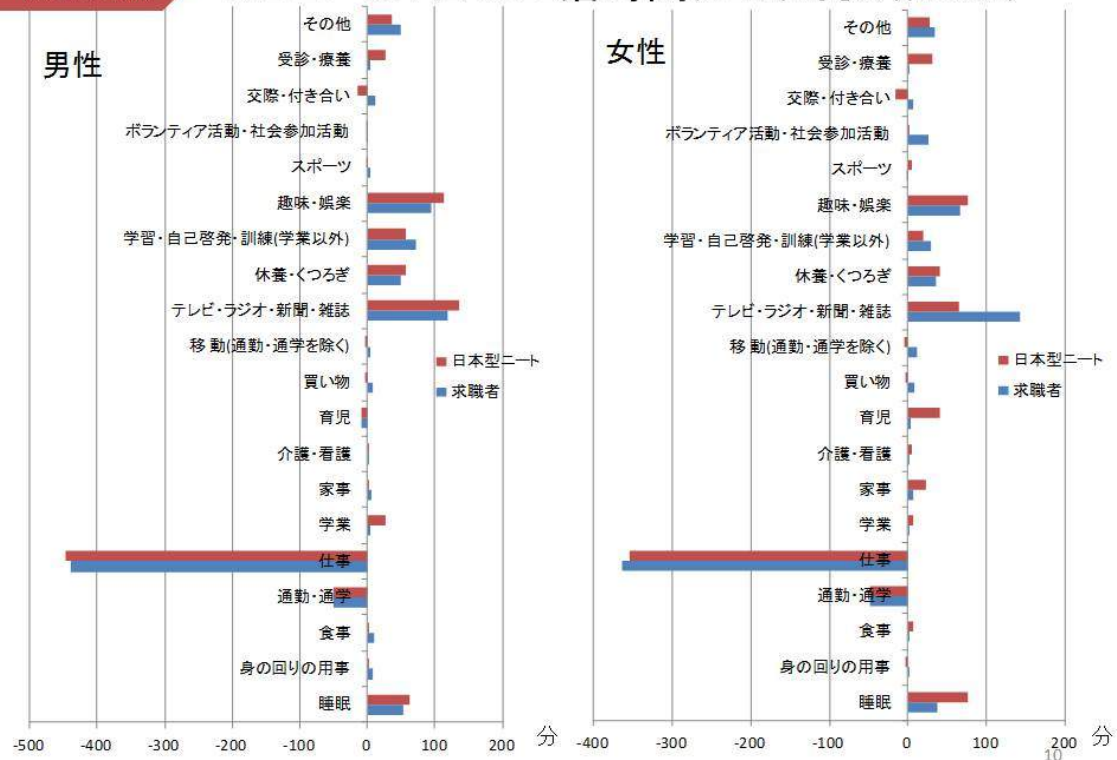


資料出所: JILPT(2014)「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成24年版「就業構造基本調査」より

9

属性、キャリア、意識、生活の特徴

NEET*の1日の生活時間(「主に仕事」の者との差)



資料出所: 総務省統計局「平成23年社会生活基本調査」注: ここでのNEETは通学も家事もしておらず、かつ、卒業者。

NEETのインターネット利用と孤立状況

		インター ネット利用 者の割合 (%)	利用者の 1日の平 均利用時 間(分)	1日のうち ひとりで過 ごした時間 (分)※	家族以外の人 と過ごした時 間のある人の 割合(%)	N
男	無業で通学も家事もしていない者	56.4	391	392	17.9	38
	15～24歳 無業で主に通学	36.6	202	328	86.3	402
	主に仕事	27.5	125	258	87.3	251
	25～34歳 無業で通学も家事もしていない者	46.4	218	692	22.4	51
	主に仕事	40.9	210	290	80.6	953
	無業で通学も家事もしていない者	47.5	123	348	48.6	26
女	15～24歳 無業で主に通学	37.6	148	329	85.1	448
	無業で主に家事	35.3	145	290	5.5	35
	主に仕事	35.9	174	299	89.2	219
	25～34歳 無業で通学も家事もしていない者	59.6	345	549	55.9	42
	無業で主に家事	31.9	145	176	24.1	282
	主に仕事	41.0	180	293	84.0	637

※睡眠、うたた寝の時間を除く

※「無業で通学も家事もしていない者」には求職者も含まれる。

資料出所：総務省統計局「平成23年社会生活基本調査」

11

政策的対応の現状と課題

ニート問題への政策的対応

労働政策として：

労働政策としての対応は2003年から。2004年に始まる地域若者サポートステーション事業が主な支援策。同事業における若者支援の内容は、相談、コミュニケーション訓練、職場体験などで、これらを通じて就業への移行を図る。財源が不安定でたびたび財政面からの事業見直しを迫られてきた。「青少年の雇用の促進等にかかる法律」（国会提出中）で、法的位置づけの明確化により、施策の定着を目指す。

福祉政策として：

ひきこもり対策推進事業（2009年～）：ひきこもりに特化した第一次相談窓口としてのひきこもり地域支援センターの設置運営。都道府県、指定都市が実施主体。他に、ひきこもりサポーター養成研修・派遣事業がある。

生活困窮者自立支援制度：2015年制度化。生活保護にいたる前の自立支援で、実施主体は地方自治体。自立相談事業、居住確保事業は必須だが、就労支援については任意事業であり、普及はこれから。

教育政策として：

教育支援センター（都道府県教育委員会等が設置）での不登校の子ども支援、スクールカウンセラー等の配置拡充、キャリア教育・職業教育の推進など。

包括的政策として：

「子ども・若者育成支援推進法」（2010年施行）で、社会生活上の困難を有する子ども・若者支援のための地域ネットワーク整備を推進。しかし、その整備は地方自治体の努力義務にとどまり、2015年現在、同協議会を設置している自治体は全体の6.6%。

・複合的な課題を抱えるニートに対して、各省それぞれが包括的な支援の必要性を認識し、これまでの施策の延長上に政策を展開してきた。現実には支援が届かないことが多い中で、財政的視点からは重複が指摘されている。

現場の多くは、地方自治体と委託をうけたNPOなどの組織が担っているが、事業継続のためには、安定財源の確保と支援の専門性の確立に大きな課題がある。

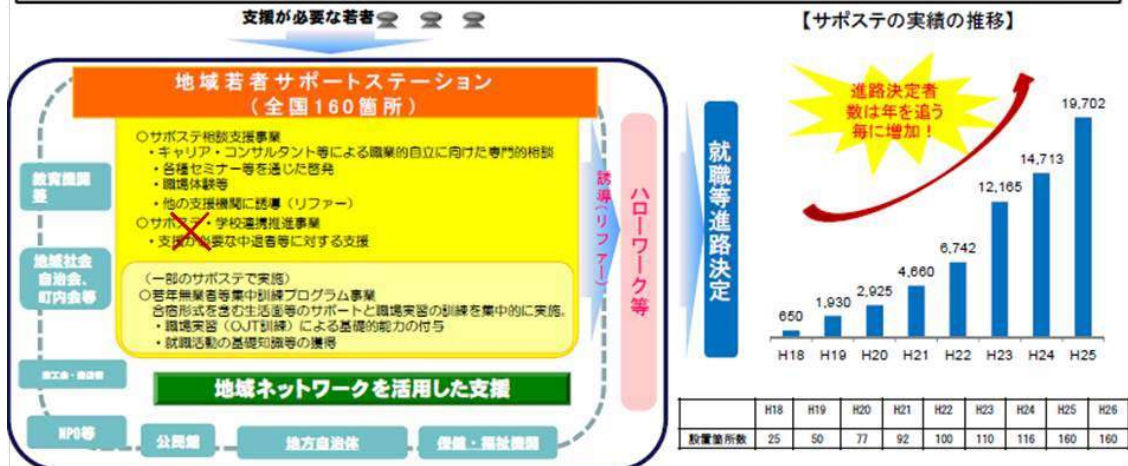
12

若者育成支援事業

25年度補正予算額: 34.6億円



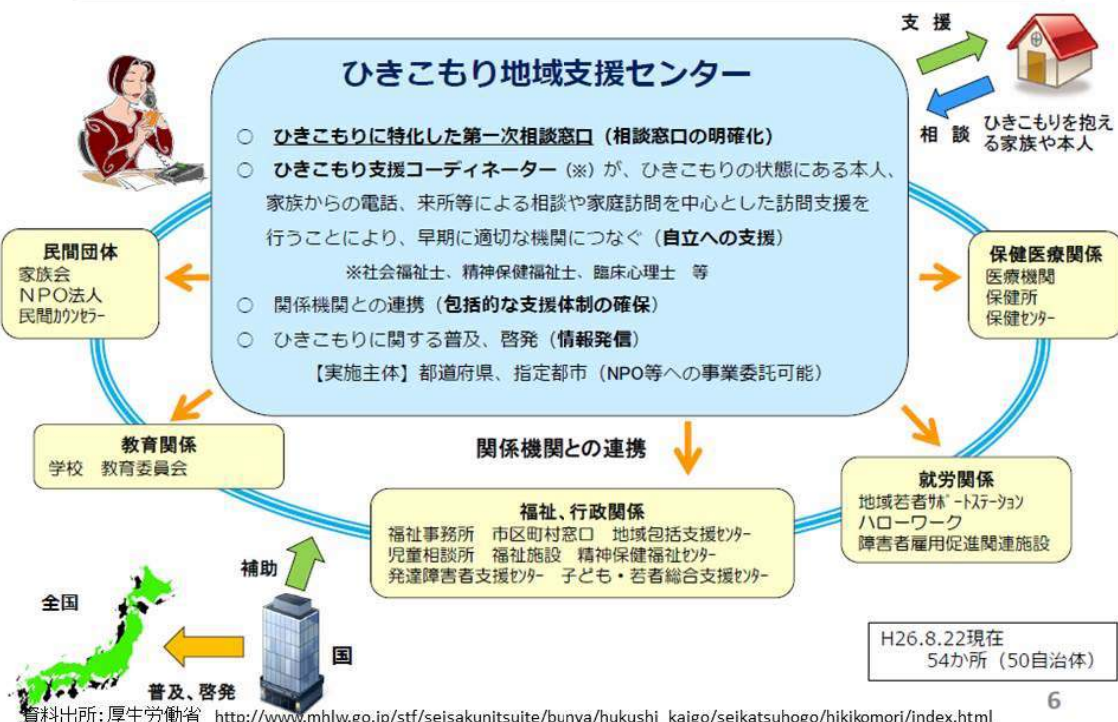
- 若者の数が減っているにもかかわらず、ニート(※1)の数は近年、60万人超で高止まり。
※1 ニートとは、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者
- ニートの若者が、将来生活保護に陥ることのないよう、経済的に自立させ、社会の支え手とすることが必要。
- このため、地域若者サポートステーション(「サポステ」)において、地方自治体と協働し(※2)、
※2 地方自治体から予算措置
- ① 一人一人に応じた専門的な相談やコミュニケーション訓練、職場体験等
- ② 学校と連携した中退者支援等、
- ③ 若年無業者等集中訓練プログラム事業(一部のサポステで実施)
等、地域ネットワークを活用した就労支援を実施。(H18年度～。若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等が実施。)



資料出所: 厚生労働省職業能力開発局(2014)「労働政策審議会能力開発分科会若年労働者部会資料」

8

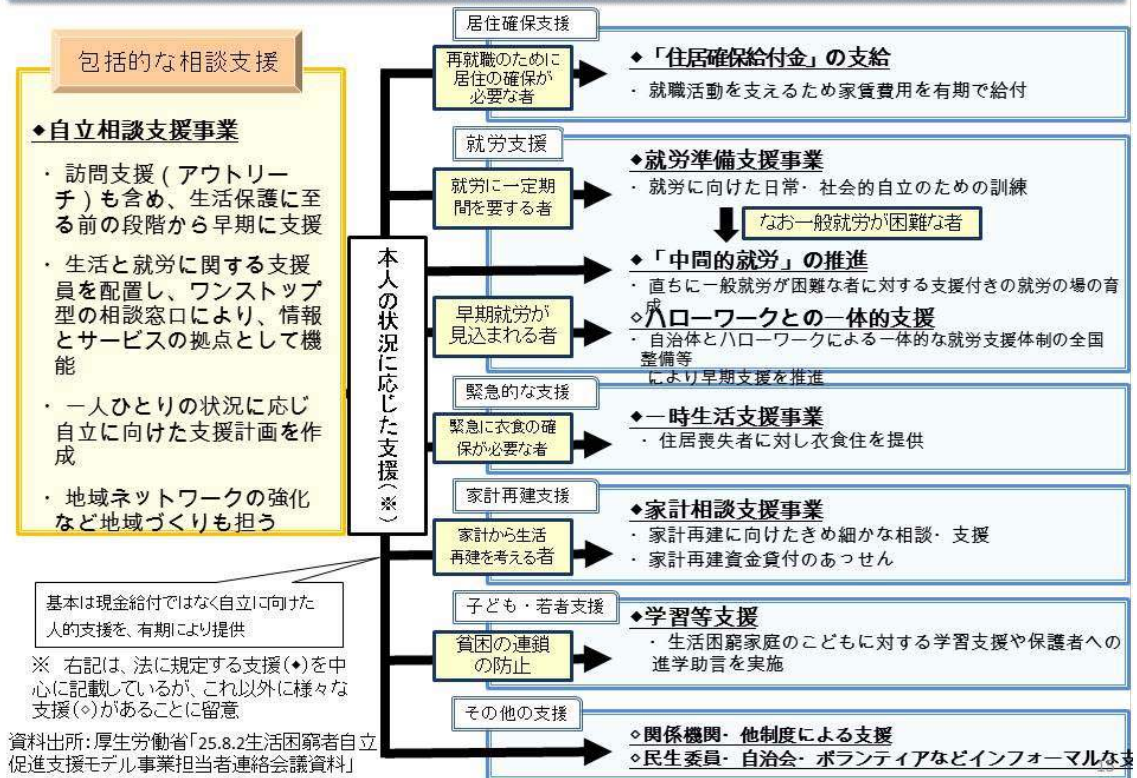
ひきこもり地域支援センター設置運営事業 (平成21年度～)



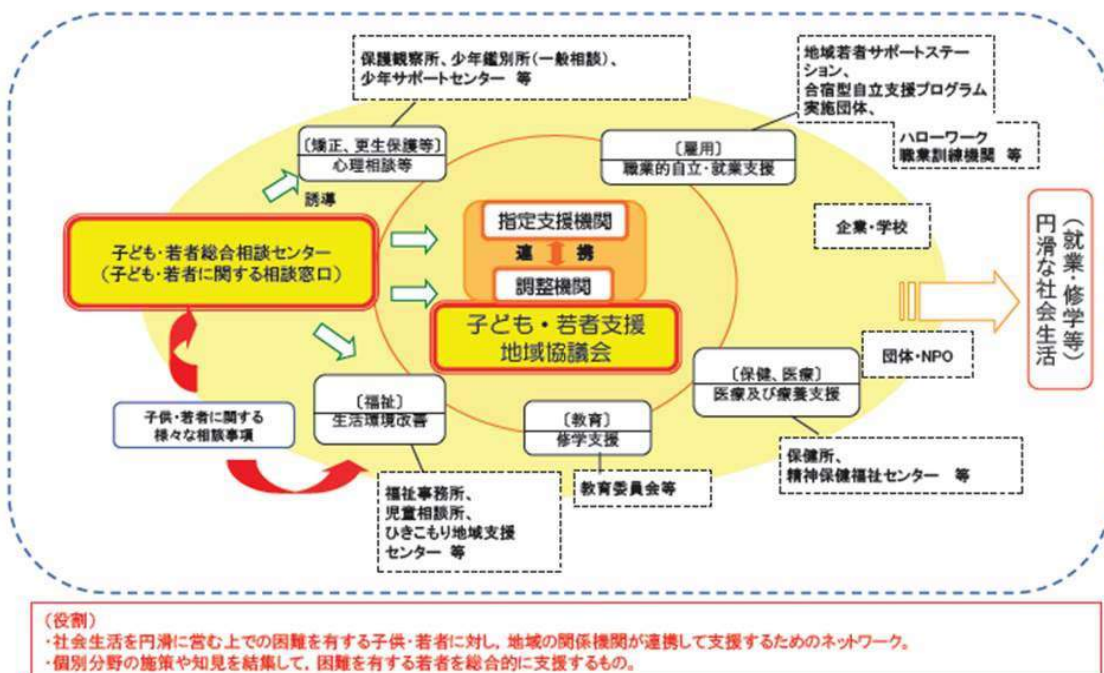
資料出所: 厚生労働省 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/hikikomori/index.html

6

新たな生活困窮者自立支援制度



子ども・若者支援地域協議会



資料出所：内閣府(2015)「平成27年版子ども・若者白書」

【討論】「日本におけるNEET問題の所在と対応」

カン・ヨンベ(大邱韓医大学校 青少年教育相談学科 教授)

1. 日本でニート問題に関する議論が始まったのは1990年代半ばのことである。小杉礼子先生と放送大学の宮本みち子先生などの研究者たちがイギリスのNEETを日本に紹介し、それが1990年代から社会問題として台頭していた若年者失業・若年者未就職、フリーター問題などとあいまって、日本型ニートの概念とその社会的意味について本格的な議論が行われるようになった。その過程で、イギリスではニートの年齢が16－18歳に設定されたのに対し、日本では15－34歳、15－29歳などと定義された。それについて、イギリスではニート問題を社会的弱者(social minorities)或いは社会的排除(social exclusion)の観点からアプローチし、青年期と成人期、青少年と社会をつなぐ(bridging)政策的な支援に注目したと考えられる。一方、日本の場合はニート問題についてイギリスのような理念的方向性があるわけではなく、単に青少年・若年者の失業問題という観点からアプローチしたのではないかと見受けられるが、それに関する発表者のご意見を伺いたい。
2. 筆者は1999年から2011年まで留学生や大学教員の立場で日本に滞在し、ニート問題に対する日本社会のアプローチは、最初の非難(bashing)的観点から次第に支援(support)的観点へ移行されたという印象を受けた。一方、ニート問題が政策的なレベルで大きく注目されたのは事実であるが、社会的なレベルでは共通の社会的関心事として発展するより、ゴシップの対象になってしまったという印象も受けた。その点について発表者の見解をお聞きしたい。
3. 最近発表された文部科学省の資料によると、2015年3月現在、大卒者の就職率は96.7%となり、韓国では想像も出来ないほどの良好な状況である。にも拘わらず、依然としてニート問題が日本で社会的関心の対象であると言えるのか。発表者の資料を見ても、最近ニートの年齢が高くなっている一方、ニート数は減少しているが、それに対する発表者の見解をお聞きしたい。
4. 東京大学の本田由紀教授は、政府資料や報道内容ほどニート数が多いわけではないと指摘している。ニートとほぼ同じ意味で用いられる無業者の中には留学準備、病気など、就職意志の有無とは関係なく状況的な要因によって未就職になっている人

も含まれているという。つまり、支援の観点からすると、ニートについてより包括的な定義づけが望ましいが、一方ではニートの数が社会的イシューとして浮き彫りになるだけで、社会構成員の関心と参加を誘導する効果は、さほど期待できないという指摘もある。それに関する発表者の見解をお聞きしたい。

5. 東京大学の玄田有史教授は、社会意識の多角化という観点からニート問題を捉えている。従来日本では青少年期から成人期に移行する際、卒業＝就職という単純化されたライフスタイルが維持され、それが社会構成員の社会意識の多様性を阻害する要因になっていたと指摘し、反って、若者がニートという状態・過程を経験することによって、自分のライフスタイルを主導的かつ多角的に設計することが可能になるとしている。つまり、ニートというのは日本が同質的社会 (homogeneous) から多元社会 (heterogeneous) へ変貌する上で肯定的に作用する側面もあると指摘しているのである。それに関する発表者及び日本側の学者の見解をお聞きしたい。
6. 発表者はニートに対する政府の対応を労働政策、福祉政策、教育政策、包括政策に分類して説明している、その中で労働政策に該当する「地域若者サポートステーション事業」はニートや引きこもりに関する相談、コミュニケーション訓練、職業体験などのサービスを提供することにより、その人たちの就労移行を支援する事業である。「地域若者サポートステーション事業」はジョブカフェと違って、就職斡旋の権限がなく、実際に就職するまで支援した実績も少ないということと、就職した人の多くがアルバイトなどの非正規雇用であることで指摘されている。そのような「地域若者サポートステーション事業」の成果と限界、今後の課題などについて発表者のご意見を伺いたい。
7. ニートに関する支援事業には多数の非営利法人 (NPO) が参加しているが、NPO によって提供されるサービスの質に差があるという指摘もある。また、NPOによってはニート支援に関する専門的な知識が不十分であったり、場合によってはニートを事業お金を得る手段として利用しているという指摘もある。それに対し、ニート関連事業に参加するNPOについて政府レベルの教育訓練・監視システムは構築されているのか。また、ニート支援事業への財源調達についてどこまで社会的合意が形成されているのか、政府省庁間の連携システムは整っているのかについて、発表者のご意見を伺いたい。

Ⅱ. NEET

.....



韓国における若年者雇用の現状とNEET の国際比較



発表_ キム・ギホン(韓国青少年政策研究院 上席研究員)

討論_ イ・サンジュン(韓国職業能力開発院 研究委員)

韓国における若年者雇用の現状とNEETの国際比較

キム・ギホン(韓国青少年政策研究院 上席研究員)

I. 序 論

若年者の雇用問題は韓国社会においてももっとも重要な社会的争点として浮上している。韓国若年層の失業率は1997年の通貨危機以降10%を超え求人数も持続的に減少している一方で、仕事や通学もせず訓練も受けていない若者を指すニート(NEET)も増加傾向にある。若年者の雇用問題を解決するため韓国政府は様々な政策を実施しているものの、ここ10年間の雇用関連指標は改善のどころかさらに悪化の一途をたどっている。

若年者の雇用問題は単に韓国だけの問題ではなく、世界が抱えている共通のグローバル 이슈とも言える。ILOが2013年発表した若年者雇用に関する報告書によると、次のような世界的な傾向が分かる。2009年のグローバル経済危機以降、各国の雇用関連指標は回復に向かっているものの、若年者の雇用問題は一向に改善の気配を見せていない。世界人口の大半を占める開発途上国は比較的早いスピードの経済成長に支えられ先進国に比べ若年者の雇用問題がさほど深刻な状態ではなかったが、いまや国を問わず若年層の雇用問題は深刻な状態にある。また、単なる仕事不足や失業問題の範囲を超え、スキルのミスマッチやニート問題のように就職の後にも問題は絶えず、一切仕事をしようとしなない若者が増加するという新たな問題も浮上している。ILO報告書の最後では、世界中の若者が長期的な雇用の不安定さにさらされ、国家に対する信頼を失い、政治に対する抵抗を表しはじめていると警告されている。

本稿では韓国の若年者雇用問題に関する全般的な内容を紹介した上で、特に最近の争点となっているニート問題に関する国内の議論に触れ、ニート増加の原因についてOECDが収集した資料を基に国際比較・分析を行う。これを通じて若年者の雇用問題に関する解決策を見出すとともに政策の方向性を導き出す。

II. 韓国における若年者雇用の現状とNEET

1. 韓国における若年層雇用の現状

韓国における若年層雇用の現状を幾つかの重要指標を基に分析すると以下の通りである。

〈表 1〉は韓国で伝統的に若年層として定義されている15歳から29歳を基準にした若年層雇用指標の推移を表している。

まず、若年層の経済活動に対する参加率は、2013年まで持続的に減少傾向を見せ、2014年には2008年の水準にまで回復している。雇用率も同じような傾向を見せており、2013年の若年者雇用率は39.7%と2008年の41.6%より1.9%p低かったが、2014年には40.7%と若干増加した。一方、2014年の若年者実業率は9.0%と調査対象の期間でもっとも高いレベルに達している。中でも劇的な変化を見せたのは若年者の求人数に関する推移であり、年々減少していたものが2014年には初めて増加に転じた。

表 1 若年者(15歳－29歳)に関する雇用指標の変化

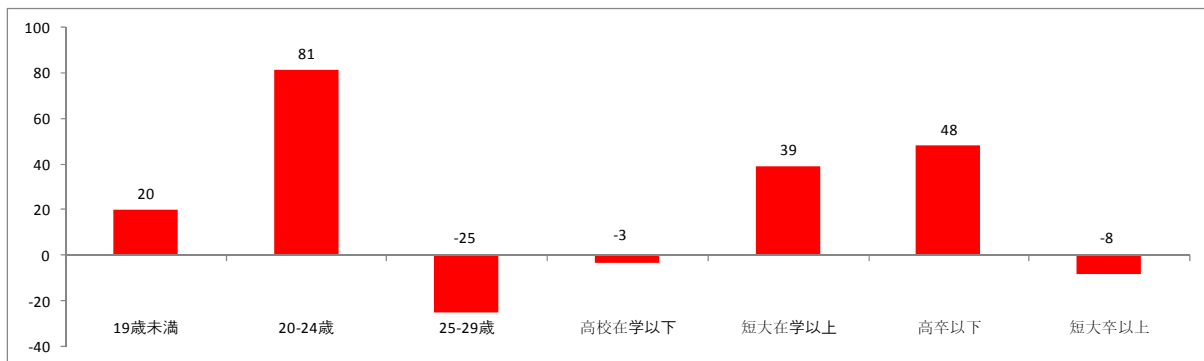
(単位：％、千人)

区分		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
経済活動参加率(％)	全体	61.5	60.8	61.0	61.1	61.3	61.5	62.4
	15歳～29歳	44.8	44.0	43.8	43.8	43.7	43.2	44.8
雇用率(％)	全体	59.5	58.6	58.7	59.1	59.4	59.5	60.2
	15歳～29歳	41.6	40.5	40.3	40.5	40.4	39.7	40.7
失業率(％)	全体	3.2	3.6	3.7	3.4	3.2	3.1	3.5
	15歳～29歳	7.2	8.1	8.0	7.6	7.5	8.0	9.0
前年比の就職者数(千人)	全体	144	-71	323	415	437	385	533
	15歳～29歳	-118	-127	-43	-35	-36	-50	77

資料：統計庁「経済活動人口調査」、KOSIS国家統計ポータル(<http://kosis.kr/>)。

出所：キム・ギホン(2013)「若年層の雇用および初就職先の実態と課題」、『雇用動向ブリーフ』2月号、韓国雇用情報院 p.3<表 1>の2013年～2014年統計を追加して再作成。

図 1 2014年、年齢別、在学状況・教育水準別の若年就職者数の増減(前年比、千人)

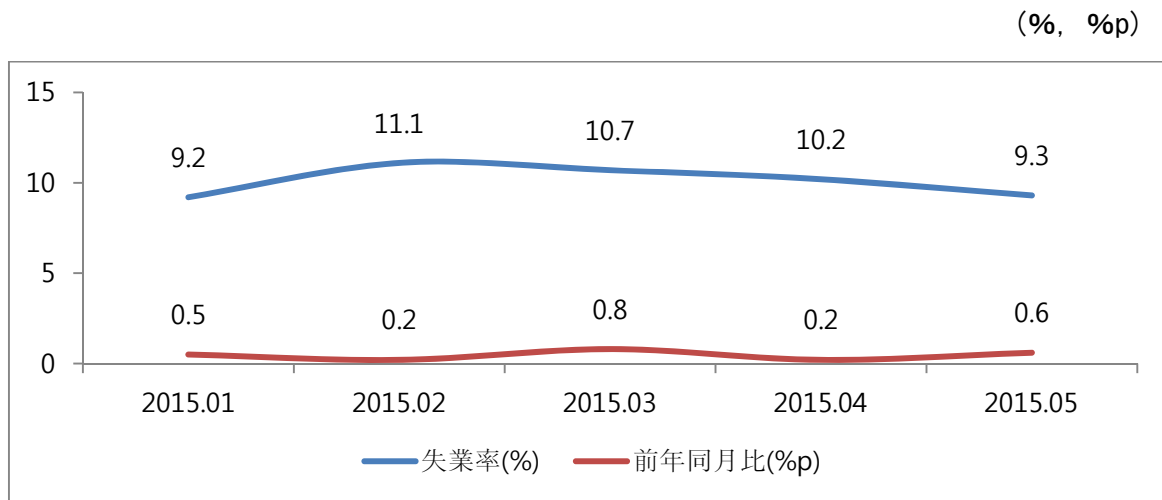


出所：統計庁(2015)「経済活動人口調査」、KOSIS国家統計ポータル(<http://kosis.kr/>)。

このような結果は2013年朴槿恵政権の発足以来、若年者に関する雇用指標が多少改善されたことを意味する。しかし、雇用指標の改善が実際の若年者雇用問題の改善をそのまま反映しているとは限らない側面がある。まず、就職者数の前年比を見ると、若年就職者数は増加したものの、仕事の質は悪化したという指摘がある。もっとも劇的な改善を見せたのは20代前半の就職者数であり、8万1千人も増加している。2万5千人の就職者が減少した20代後半と比べるとその差は歴然である。教育水準で見ると、アルバイト、つまり短大以上の在学中就職が3万9千件増加し、卒業後の就職は短大以上で8千件減少した。一方で、高卒以下の就職は4万8千件増加した。以上からまとめると、ほとんどの人が大学に進学する韓国では、大学を卒業した後の就職が依然として減少傾向にあると同時に、在学中のアルバイトや大学以上の教育水準を必要としない仕事が増加していることが分かる。

次に失業率を見ると、就職者の増加傾向とは反対に益々深刻化している。2014年には年間の若年者失業率がはじめて9%を超えた。このような傾向は2015年にも続き、2015年2月の若年者失業率は11.1%を記録し、通貨危機の1999年以降15年間で最も高かった。3月からは少々落ち着いているものの、9%以上の高い失業率が続いている。また、前年同月比では5ヶ月連続で前年を上回っている。

図 2 2015年、月別の若年者失業率および前年同月比の推移



出所：統計庁(2015)「経済活動人口調査」、KOSIS国家統計ポータル(<http://kosis.kr/>)。

続いて、若年者雇用に関する指標について統計庁が2006年から毎年5月に若年層を対象に実施した付加調査の資料がある。同調査には経済活動人口調査で分からない若年者雇用に関する細かい内容が含まれている。〈表 2〉のように15歳から29歳までの卒業・中退以降の就職経験の有無を調査したところ、2008年5月の調査では90.7%が就職を経験しているが、その割合は減少し続け2014年5月の調査では87.2%となった。2014年基準で、若年者の12.8%は卒業・中退以降一度も就職を経験していないものと考えられる。

表 2 若年層(15歳～29歳)に関する雇用指標の推移

(単位：%、1ヶ月)

区分	2008. 5	2009. 5	2010. 5	2011. 5	2012. 5	2013. 5	2014. 5
卒業・中退者の就職経験率(%)	90.7	89.7	89.8	88.7	88.6	87.4	87.2
初就職までの平均期間(ヶ月)	11	11	10	11	11	11	12
初就職の平均勤務期間(ヶ月) ^a	17	17	16	16	16	15	15
大学の入学から卒業まで かかる期間(年)	5.2	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	5.2
大卒者の休学経験率(%)	38.2	39.4	39.7	42.9	42.7	42.9	42.7

a) 初就職先に現在も勤務中である場合を除く。

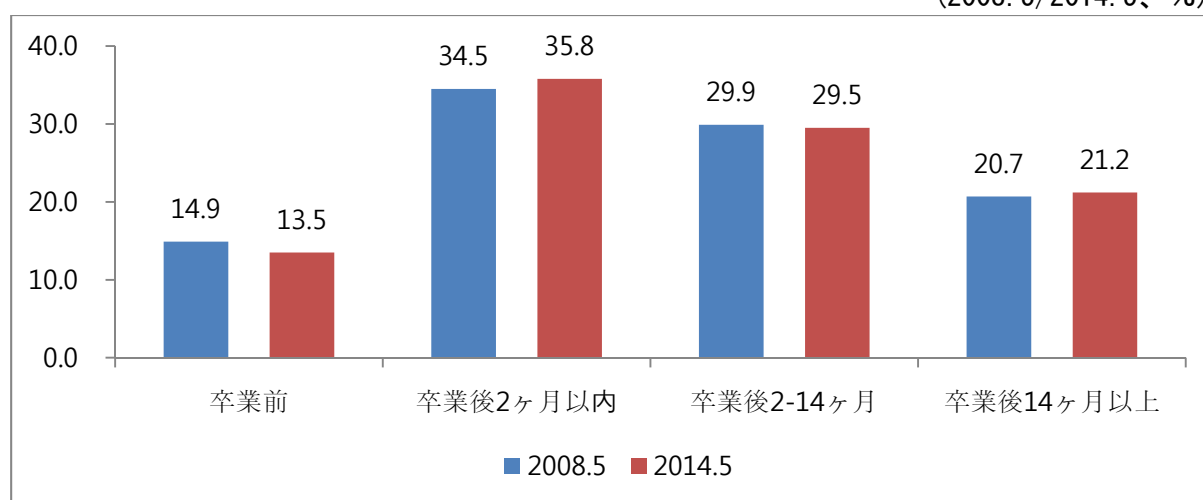
出所：統計庁(2015)「経済活動人口調査 若年層に関する付加調査」、KOSIS国家統計ポータル(<http://kosis.kr/>)。

韓国の若年者が初めて就職するまでかかる期間は平均1年に達しており、2008年5月と2014年5月の調査結果を比較すると1ヶ月が増えている。これをさらに入職時期別に表したのが[図3]である。最終学校を卒業する前に就職している若年者の割合は14.9%から13.5%に減少している一方、卒業後14ヶ月以上過ぎてから就職している割合は20.7%から21.2%に増加し、最終学校の卒業から就職までかかる期間が長くなっていることが分かる。

初就職先での勤続期間については短くなっているのが分かる。2008年5月の調査で、勤務中の人を除き初就職先を退職した若年者の平均勤続期間は17ヶ月だったが、2014年5月の調査では15ヶ月と、2ヶ月も短くなっている。

図3 初就職までの平均期間に関する比較

(2008.5/2014.5、%)

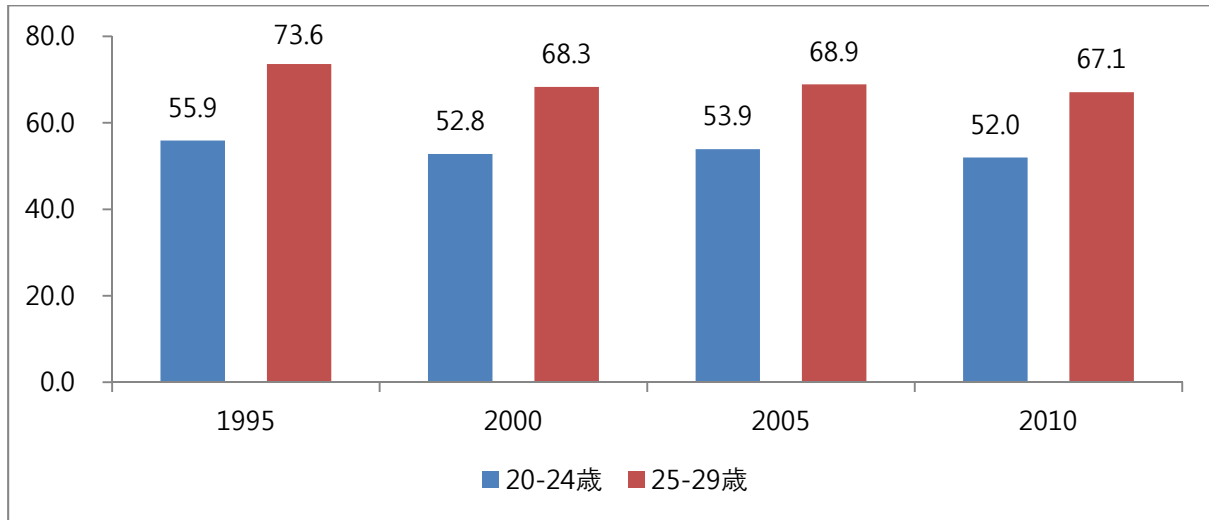


出所：統計庁(2015)「経済活動人口調査」、KOSIS国家統計ポータル(<http://kosis.kr/>)。

卒業から就職まで時間がかかるだけでなく大学の在学期間も長くなっており、青少年期から成人期への移行が遅れている。4年制大学は卒業まで平均5年以上がかかっており、休学を経験している人の割合も2008年5月の調査では38.2%だったのが2014年5月の調査では42.7%へと、4ヶ月以上の増加を示している。このような結果から、就職の狭き門の前で卒業そのものを猶予する傾向が強くなっていることが伺える。

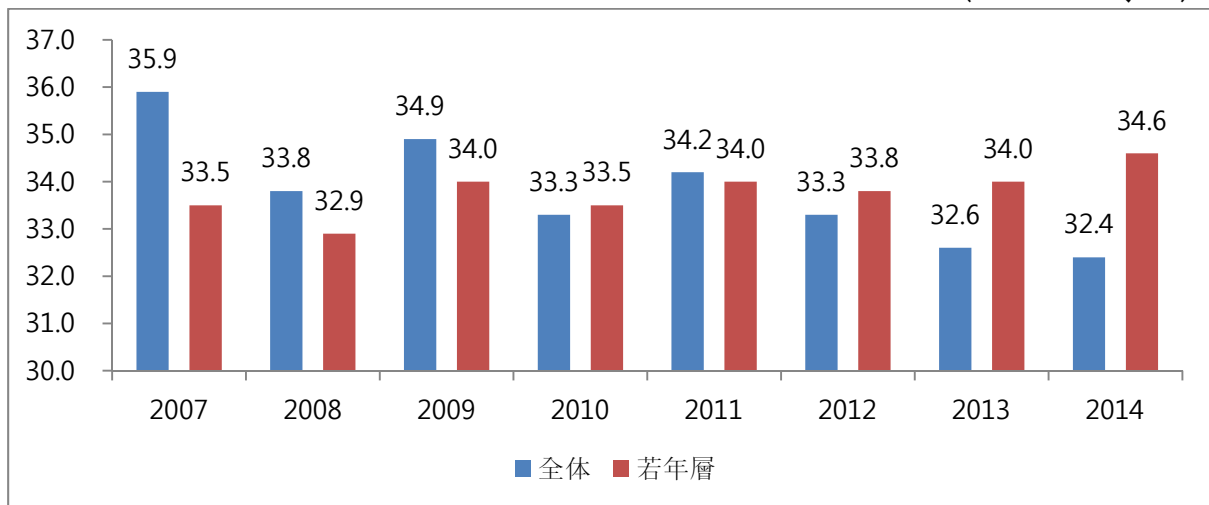
では、就職後の仕事の質的な面はどうか。これについてはまず、相対的な賃金水準を見る必要がある。[図4]は生涯で最も所得の高い40歳～44歳(中年層)の月平均賃金を100として若年層の相対的賃金水準を分析したものである。20代前半では中年層に比べ1995年55.9%(110万ウォン/61万ウォン)だったが、2010年には52.0%(274万ウォン/142万ウォン)に減少した。20代後半でも同じ傾向が見られ、同73.6%(110万ウォン/81万ウォン)から67.1%(274万ウォン/184万ウォン)に相対賃金が減少した。

図 4 中年層(40歳～44歳)に対する若年層の相対賃金の推移
(1995～2010、%)



出所：特任長官室(2011)の調査結果を引用したキム・ギホン(2013)の<表 2>を引用。P. 5

図 5 全体の賃金労働者および若年非正規労働者の割合
(2007～2014、%)

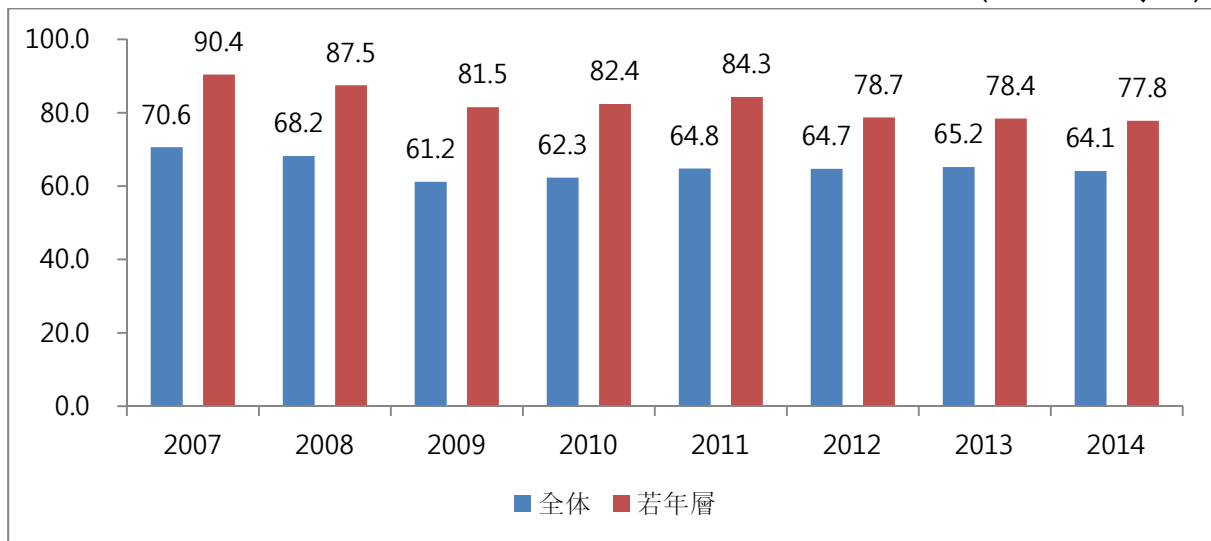


出所：統計庁「勤労形態別付加調査」を引用したパク・ジンヒ他¹(2015)の[図 3]を引用。P. 35

就職先での仕事の質に関するもう一つの指標は非正規労働者の割合である。全体の賃金労働者のうち非正規労働者が占める割合は2007年の35.9%から2014年には32.4%に減少したが、若年層の非正規労働者は同期間中33.5%から34.6%に増加していることが分かる。

¹ パク・ジンヒ、キム・ドスン、イ・ジェソン

図 6 全体の賃金労働者および若年非正規労働者の相対賃金の推移
(2007～2014、%)



出所：統計庁「勤労形態別付加調査」を引用したパク・ジンヒ他(2015)の<表 7>から作成。P. 35

以上のように、若年層の非正規労働者は増加している一方で、正規労働者との相対賃金の格差は益々大きくなっており、若年層の仕事は質的な面で悪化していることが分かる。[図 6]を見ると、全体賃金労働者のうち正規労働者に対する非正規労働者の相対賃金は2007年70.6%だったのが2014年64.1%に減少し、非正規労働者の賃金水準が低下していることが分かる。特に若年非正規労働者の場合、同期間中6.6%p減少した非正規労働者全体の相対賃金より2倍も大きく(12.6%)減少し、若年非正規労働者の仕事の質がさらに悪化していることが分かる。

ここまで、主な指標を基に韓国における若年者雇用の現状を分析した結果、最近になって就職者数は若干増加しているのに対し失業者数は急速に増加しており、仕事の質的な面で賃金格差や非正規労働者の割合が増加していることから、若年層の雇用環境が改善したとは言えない状態である。続いて、最近の争点となっているニート問題について、韓国の状況を紹介する。

2. 韓国内のニート (NEET) に関する議論

韓国におけるニートに関する議論は2005年、日本のニート問題が韓国に紹介されたことをきっかけに(キム・ギホン)、2006年から韓国ニート数の推定作業が行われるなど本格化した。韓国のニートに関する議論で争点となった部分は、若年者の定義を何歳までにするかに関する問題だった。韓国で初めてニート数を推定したナム・ジェリャン(2006)は日本の定義に合わせて15歳から34歳までをニートとして定義したが、オ・ミンホン(2007)は10代後半の大多

数が学生であることを指摘し、10代を除く20代から(20歳～39歳)をニートとして定義した。労働部から韓国型ニートの定義を依頼され研究を進めたクム・ジェホほか2名²(2007)とチェ・チャンギョンほか4名³(2008)は2014年に成立した時限立法「青年雇用促進特別法」の施行令に定められた若年者の年齢規定に基づき、15歳～29歳までをニートとして定義している。最近のニート数を推定したパク・ジンヒほか2名(2015)やキム・グァンソク(2015)もニートの年齢を15歳～29歳までとしている。このように韓国のニート年齢に関する定義は15歳～29歳までで定着しつつある。ただし、2013年10月改正の「青年雇用促進特別法」施行令を見ると、公共機関の採用に関する年齢規定で若年者を15歳～34歳までと定義しており、今後は年齢の範囲を30代前半まで拡大することを検討する必要がある。

表 3 韓国のニートに関する定義と推定数(2011年基準)

区分	年齢	分析資料および基準	数 (千人)	割合 (%)
パク・ジンヒ ほか2名(2015)	15～29	- 経済活動人口調査の資料 主な活動状態について「休んでいる」と回答した者	299	3.1
ナム・ジェ リャン (2012)	15～34	- 経済活動人口調査の資料 就職者、正規教育機関の在学者、進学校や就職を目標とする教育機関の通学者、主に家事や育児をしている者、配偶者のいる者は除く	1,327	9.9
キム・グァン ソク(2015)	15～29	- 経済活動人口調査若年層付加調査の資料 就職者、一時求職者、正規教育機関の在学者は除く	1,752	18.2

出所：ナム・ジェリャン(2006、2011、2012)、パク・ジンヒ他2(2015)、キム・グァンソク(2015)

年齢の定義以外にも、ニートの範囲と関連し幾つかの争点が存在する。第一に、結婚や家事・育児に関する問題である。ナム・ジェリャン(2006、2011、2012)はニートの範囲についてより厳しい基準を適用しており、主に家事・育児をしている人や配偶者がいる人は除いている。一方でクム・ジェホほか2名(2007)やパク・ジンヒほか2名(2015)、キム・グァンソク(2015)の場合、ニートの基準として結婚・家事・育児の有無を考慮していない。原則的に専業主婦は非経済活動人口であり、無職の若年者というニートの意味から考えると、専業主婦

² クム・ジェホ、チョン・ヨンイル、チョ・ジュンモ

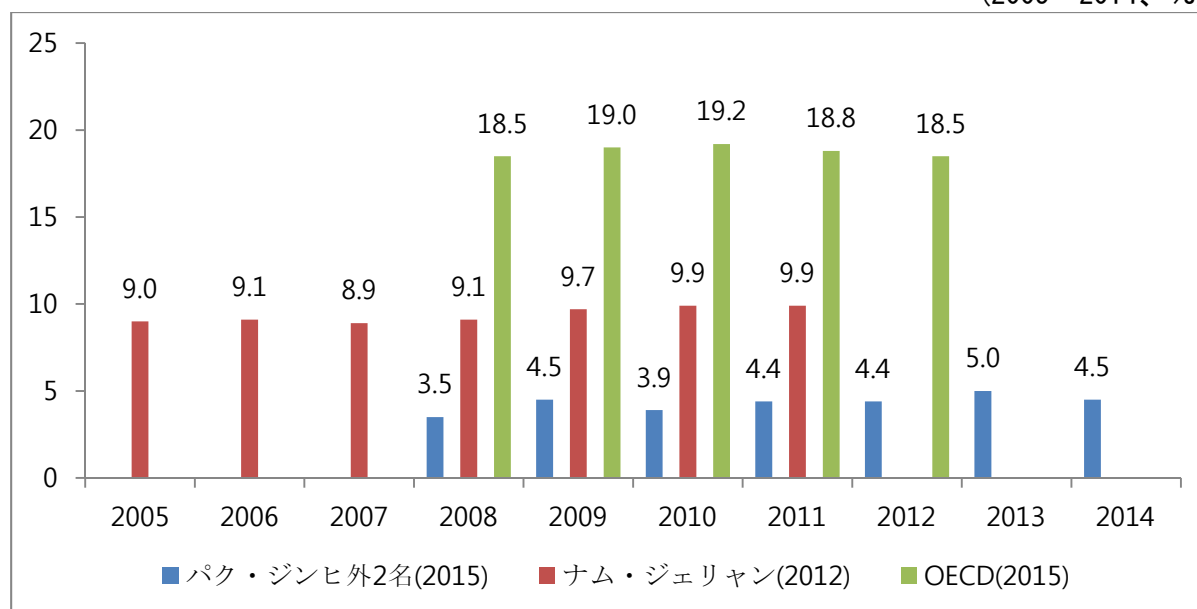
³ チェ・チャンギョン、オ・ホヨン、チョン・ジェホ、ナム・ギゴン、キム・ギホン

をニートの範囲に入れるのはそもそも不適切である。ただし、既婚の女性も活発な経済活動をしている欧州各国と韓国・日本などアジア各国はその状況が異なるため、ニートの国際統計を収集しているOECDは算出の難易度などを考慮し、結婚・家事・育児をニートの判断基準として採択していない。

第二に、経済活動人口に含まれる失業者をニートの範囲に入れるかどうかの問題がある。クム・ジェホほか2名(2007)、ナム・ジェリャン(2012)、キム・グァンソク(2015)は失業者もニートの範囲に入れているが、オ・ミンホン(2007)、チェ・チャンギョン、オ・ホヨン、チョン・ジェホ、ナム・ギゴン、キム・ギホン(2008)、パク・ジンヒほか2名(2015)は失業者を除き、非経済活動人口のみをニートの範囲に入れている。

図 7 各研究者が推定した韓国ニート数の推移

(2005－2014、%)



出所：ナム・ジェリャン(2012)の<表 1> p. 42、パク・ジンヒ他2(2015)の<表10> p. 39、キム・グァンソク(2015)の<表 3> p. 3から作成。

<表 3>と[図 7]は比較的に最近の研究結果を中心に各研究者が推定したニート数の差を表している。OECDの基準を適用しているキム・グァンソク(2015)が経済活動人口調査の若年層付加調査資料から推定した結果を見ると、ほかの調査結果に比べニートの割合が18.2%と最も高かった。これは純粋に仕事・通学をせず訓練を受けていない若年者の割合であり、結婚・家事・育児をしている人や失業者も含めたものである。ナム・ジェリャン(2012)の研究ではニートの範囲が縮小されているものの、対象年齢の幅が34歳までと広く、推定のニート数は経済活動人口の9.9%と高かった。最後にパク・ジンヒほか2名(2015)の研究ではニート

の範囲が最も狭く非経済活動人口、つまり結婚・家事・育児やほかの活動は一切除いて‘休んでいる’と回答した場合のみをニートの定義としており、その割合は3.1%と最も低かった。

このように多くの研究者がそれぞれニートの数を推定しているが、まだ雇用労働部ではニートに関する公式統計を出していないため、韓国ではニートに関する公式的な定義がないと考えても無理はない。韓国を代表する統計とも言えるOECD報告統計は、キム・グァンソク(2015)の研究と同じニートの定義を適用しているが、分析資料として若年者付加調査ではなく経済活動人口調査を使用している点で差がある。

ここではOECDに報告する統計を基準にしたい。Ⅲでは若年者雇用の現状に関する国際比較の結果と、国別の社会経済的変数を適用したパネル分析の結果を提示する。

Ⅲ. 若年者雇用の現状に関する国際比較およびニートに関する分析

1. 若年者雇用の現状に関する比較

韓国における若年者雇用の現状を把握するためにはまず、様々な国際指標の間にどのような違いがあるのかについて知る必要がある。ここでは各国の経済活動参加率、雇用率、失業率など主な指標を比較する。国際的に青少年又は若年者という意味で用いられるYouthの年齢は15歳～24歳と定義されているため、それに合わせて若年者雇用の現状を比較する。まず、経済活動参加率は、韓国の場合20%半ばを記録しており、2009年のグローバル金融危機以降、経済的に苦しんでいるスペイン・イタリア・ギリシャよりは高いものの、大多数の比較対象国よりは低い水準である。雇用率も国際的に低い水準であり、2013年のOECD平均47.4%に比べ韓国は26.6%と、経済が低迷している南欧の各国よりも低い。

表 4 OECD主要国の若年者(15歳～24歳)経済活動参加率・雇用率・失業率の比較

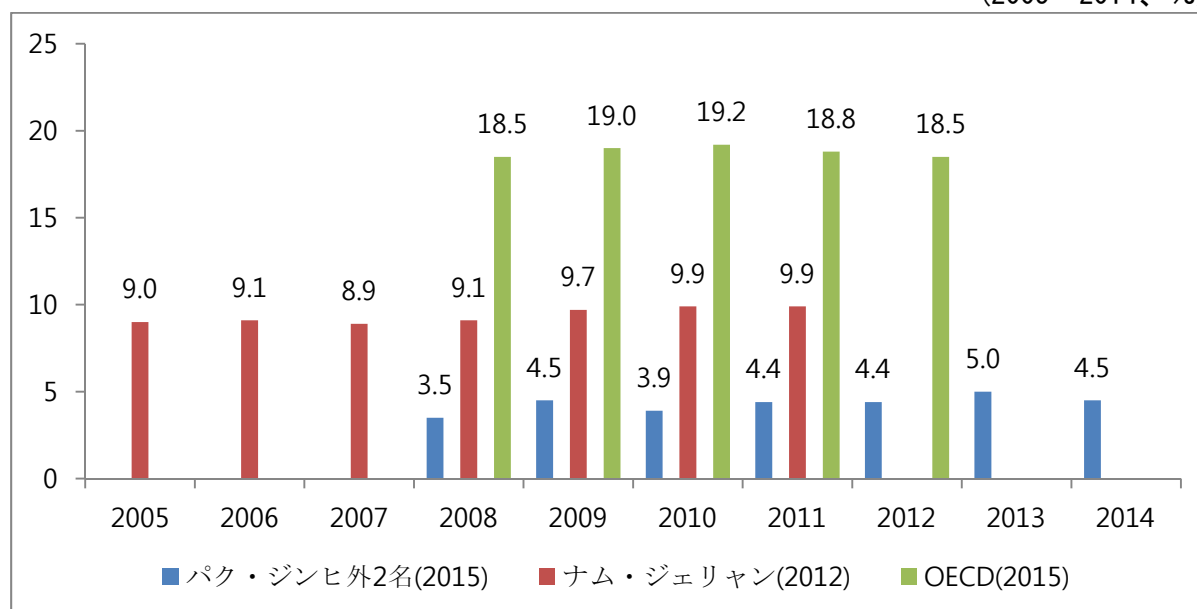
区分	若年者の経済活動参加率(%)				若年者の雇用率(%)				若年者の失業率(%)			
	2000	2007	2012	2013	2000	2007	2012	2013	2000	2007	2012	2013
韓国	29.4	25.7	24.2	24.2	33.0	28.2	26.6	26.6	10.8	8.8	9.0	9.3
日本	42.7	41.4	38.5	39.7	47.0	44.9	41.8	42.6	9.2	7.7	7.9	6.9
アメリカ	59.7	53.1	46.0	46.5	65.8	59.4	54.9	55.0	9.3	10.5	16.2	15.5
イギリス	61.5	56.5	50.0	48.8	69.7	65.8	63.3	61.7	11.7	14.2	21.0	20.9
フランス	28.3	31.0	28.4	28.6	35.6	38.4	37.3	37.6	20.6	19.1	23.9	23.9
ドイツ	47.2	45.9	46.6	46.8	51.5	52.0	50.7	50.9	8.4	11.7	8.1	7.9
スウェーデン	46.7	42.1	40.0	41.5	52.9	52.1	52.5	54.3	11.7	19.2	23.7	23.6

をニートの範囲に入れるのはそもそも不適切である。ただし、既婚の女性も活発な経済活動をしている欧州各国と韓国・日本などアジア各国はその状況が異なるため、ニートの国際統計を収集しているOECDは算出の難易度などを考慮し、結婚・家事・育児をニートの判断基準として採択していない。

第二に、経済活動人口に含まれる失業者をニートの範囲に入れるかどうかの問題がある。クム・ジェホほか2名(2007)、ナム・ジェリャン(2012)、キム・グァンソク(2015)は失業者もニートの範囲に入れているが、オ・ミンホン(2007)、チェ・チャンギョン、オ・ホヨン、チョン・ジェホ、ナム・ギゴン、キム・ギホン(2008)、パク・ジンヒほか2名(2015)は失業者を除き、非経済活動人口のみをニートの範囲に入れている。

図 7 各研究者が推定した韓国ニート数の推移

(2005—2014、%)



出所：ナム・ジェリャン(2012)の<表 1> p. 42、パク・ジンヒ他2(2015)の<表10> p. 39、キム・グァンソク(2015)の<表 3> p. 3から作成。

<表 3>と[図 7]は比較的に最近の研究結果を中心に各研究者が推定したニート数の差を表している。OECDの基準を適用しているキム・グァンソク(2015)が経済活動人口調査の若年層付加調査資料から推定した結果を見ると、ほかの調査結果に比べニートの割合が18.2%と最も高かった。これは純粹に仕事・通学をせず訓練を受けていない若年者の割合であり、結婚・家事・育児をしている人や失業者も含めたものである。ナム・ジェリャン(2012)の研究ではニートの範囲が縮小されているものの、対象年齢の幅が34歳までと広く、推定のニート数は経済活動人口の9.9%と高かった。最後にパク・ジンヒほか2名(2015)の研究ではニート

突出して高い水準となっている。この結果から、韓国の若者は就職も難しいが就職して1年
 足らずでやめてしまう場合が多いことが分かる。最後に、中高年層に対する若年層の相対的
 収入の場合、韓国は40%半ばとなっており、比較対象国の多くで中高年層と若年層の収入格
 差が縮まっているのに対し、韓国は逆に拡大している。

2. ニートに関する国際比較

OECDでは15歳～19歳、15歳～24歳、15歳～29歳の3つの年齢基準でニートに関する統計を
 収集している。ここでは最も包括的な年齢基準である15歳～29歳の結果を比較する。韓国の
 ニート数は同年齢人口の18%を超えており、OECDの15%に比べ高い水準である。海外と比較
 すると経済危機にあるスペイン・イタリア・ギリシャなどの南欧各国よりは低く、スウェー
 デン・フィンランドなどの北欧各国とアメリカ・イギリス・日本よりは高い水準である。で
 は、ニート数にそれだけの差がある理由と、ニート数の減少・増加の原因について考えたい。
 ニートに影響を及ぼす要因について分析した国際資料はないが、若年者の失業率・雇用率な
 どの指標を基に若年者の雇用に影響を及ぼす要因を分析した国際研究は多い。指標の特性に
 もよるが、若年者雇用に影響を及ぼす要因について国際比較研究を検討し、ニートに影響を
 及ぼす要因について分析することが出来る。

表 6 OECD主要国のニート比率

(単位：%)

	韓国	日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	スウェー デン	フィン ランド	スペイン	イタリア	ギリシャ	OECD
2008	18.5	7.4	14.6	14.8	14.0	11.6	8.7	9.9	16.4	19.2	16.2	13.7
2009	19.0	8.5	16.9	15.7	15.6	11.6	11.0	12.0	22.3	21.2	16.8	15.4
2010	19.2	9.9	16.1	15.9	16.6	12.0	10.3	12.6	23.3	23.0	18.3	15.7
2011	18.8	－	15.9	15.5	16.4	11.0	9.1	11.8	24.0	23.2	21.8	15.7
2012	18.5	－	15.2	16.3	16.6	9.9	9.7	11.9	25.3	24.6	27.0	15.4

出所：OECD(<https://data.oecd.org/>)、OECD(2015), Youth not in employment, education or training (NEET) (indicator). doi: 10.1787/72d1033a-en (Accessed on 22 July 2015)

国別のデータを分析する研究者たちは若年者雇用に影響を及ぼす要因として人口・経済規模といったマクロ的な指標をはじめ、教育制度・雇用制度に注目している(Bassanini & Duv
 al, 2006; Hanushek & Woessmann, 2008; リュ・ギラク12; チェ・ヨンファン, 2015)。教

育制度・雇用制度には幾つかの争点が存在し、教育水準が高いほど若年層の失業率や雇用率など雇用関連指標にプラスの影響を及ぼすというのが一般的な主張であるが、高学歴と劣悪な労働市場の不一致により希望以下のところに就職する(overeducation)というマイナス影響の可能性を指摘する声もある。雇用制度については、労働市場の柔軟化が若年者雇用にプラスの影響を及ぼすという主張とマイナスの影響を及ぼすという主張に分かれ、対立している。

表 7 ニートに関する国際比較分析の変数

変数	測定概念	観測値	平均(標準偏差)
NEET比率	15歳～29歳のうち仕事・通学をせず訓練も受けていない若者の割合	443	14.94 (7.02)
人口規模(ログ)	全体人口数のログ値	468	2.70 (1.56)
経済規模(ログ)	国内総生産(GDP)のログ値	516	10.20 (0.49)
高等教育履修率	25歳～34歳のうち短大以上の教育を受けた人の割合	482	32.01 (12.76)
雇用率(%)	生産可能人口のうち就職者の割合	440	66.13 (7.47)
パートタイマー比率(%)	就職者のうちパートタイマーの割合	434	13.03 (6.96)

表 8 分析変数の相関係数

区分	①	②	③	④	⑤	⑥
① NEET比率	1					
② 人口規模(ログ)	.387***	1				
③ 経済規模(ログ)	-.654***	-.296***	1			
④ 高等教育履修率	-.326***	-.038	.577***	1		
⑤ 雇用率(%)	-.816***	-.219***	.601***	.360***	1	
⑥パートタイマー比率(%)	-.393***	.089	.468***	.339***	.557***	1

表 9 ニート比率に影響する要因の分析(fixed effect model)

	モデル 1	モデル 2	モデル 3
人口規模(ログ)	33.514*** (4.287)	29.426*** (4.333)	18.142*** (3.545)
経済規模(ログ)	-7.513*** (0.905)	-9.742*** (1.055)	-5.557*** (0.881)

高等教育履修率	—	0.091*** (0.023)	0.057** (0.020)
雇用率	—	—	-0.752*** (0.046)
パートタイマー比率	—	—	0.334*** (0.080)
常数	3.5124 (8.478)	34.367** (11.449)	67.999** (9.898)
標本	402	402	364
対象国	35	35	34
within R^2	0.175	0.209	0.632
between R^2	0.186	0.193	0.261
Overall R^2	0.174	0.181	0.219

同研究では多国間パネルデータを固定効果モデル(fixed effect model)で分析した。OECDデータベースを活用してデータセットを構築し、35のOECD加盟国における2000年～2013年のデータを対象に分析した。分析事例の数は分析モデルによって差はあるが、最大402件が分析された。この研究の従属変数はNEET比率であり、15歳～29歳を対象にしたOECD資料を使用している。独立変数は人口規模と経済規模で、ログ値を使用した。教育制度については25歳～34歳までの人口のうち短大以上の教育を受けた割合を変数として使用し、雇用制度については雇用機会と関係のある雇用率と、雇用安定と関連し国際的に最も多い観測値が提示されているパートタイマー比率を使用した。

モデル分析の前に<表 8>を見ると、分析変数間の相関係数の値が示されている。人口数が多いほどNEETの割合も高く、経済規模が大きいほどNEETの割合が低いのが特徴だった。高等教育履修率はマイナスの相関関係を示しており、学歴が高いほどNEETの割合は低かった。雇用制度と関係のある雇用率とパートタイマー比率は高いほどNEETの割合が低いという特徴があった。

<表 9>はNEET比率に影響を及ぼす要因について固定効果モデルで推定した結果を表している。モデル1は人口数と経済規模がNEETの割合に与える影響を推定した結果であり、モデル2は教育と関係のある高等教育履修率を追加した結果である。そしてモデル3は労働と関係のある雇用率とパートタイマー比率を追加した結果である。

最後のモデルであるモデル3を中心に見ると、人口数が多いほど、経済規模が小さいほどNEETの割合は増加する傾向にある。高等教育履修率・パートタイマー比率は高くなるほどNEETの割合も高く、雇用率は高くなるほどNEETの割合が低いという負の相関関係にある。

5. 結論および示唆点

以上で韓国の若年者雇用に関する現状とNEETに関する国際比較資料を分析し、次のようなことが分かった。韓国における若年者雇用は失業率以外の指標で世界でも深刻な水準である。最近では2014年に入り求人数が増えるなど多少は改善しているが、雇用の質的な面では悪化の様子を見せている。韓国のNEET数については様々な基準があるが世界的にも高い方であり、ここ数年間これといった改善はないのが現状である。

若年者雇用に関する指標の中で最近注目されているのは雇用率である。朴槿恵政権もそのような傾向を意識し、雇用率79%を国政課題として示している。韓国だけでなくほぼ全ての国家で若年者雇用率が減少している。その理由として、OECD加盟国の高学歴化による非経済活動人口の増加があり、若年層の新たな問題であるニートの増加もあると考えられる。ニートは働き盛りの年頃に遊休労働力になってしまうという点で問題の深刻さがある。また、若年層は資産や貯蓄のような経済的蓄えを持っておらず、深刻な社会問題となっている。

本稿では予備的な検討ということで多国家パネル分析を行った。まず、教育水準とニートとの関係は負(－)の関係にあり、高学歴がニートの雇用にマイナスの影響を与えていることが分かる。次に、時間制労働の割合は労働市場の柔軟性を間接的に表す指標として活用されるが、時間制労働の割合が高い場合にニートが減少するのではなく、逆に増加することが分かった。これに留まらず、雇用政策上の合意を見出すため労働の柔軟化に関する雇用保護法や関連変数、積極的な労働市場政策、失業保険などの雇用制度的な要因を追加してさらに分析する必要がある。このような限界があるにも関わらず、失業率や雇用率を中心に行われている若年者雇用に関する国際比較分析でニートを対象に分析を試みたのは非常に意義深いものであると評価できる。

[参考文献]

クム・ジェホ、ジョン・ヨンイル、チョ・ジュンモ(2007) 韓国型ニートの概念に基づく韓国型若年者失業の経済学的な考察：労働部。

キム・グァンソク(2015) 若年ニートの特徴と示唆点、その懸案と課題、15(3)：現代経済研究院。

キム・ギホン(2005) ニート、日本における若年無職者の特徴と実態、国際労働ブリーフ、3(5)：韓国労働研究院。

ナム・ジェリャン(2011) 近年における若年ニートの現状と推移、月間労働レビュー、p. 29～40：韓国労働研究院。

ナム・ジェリャン(2012) 高卒ニートと大卒ニート、月間労働レビュー、p. 39～54：韓国労働研究院。

働研究院。

リュ・ギタク(2012) 労働市場制度と若年者雇用、経済と社会、p. 252～287。

チョン・ヨンスン、パク・ガヨル、オ・ミンホン、イ・ロミ、チャン・ジウン、キム・ウン
ヨン(2008) 韓国型ニートの就職支援に関する研究：韓国雇用情報院。

チェ・チャンギョン、オ・ホヨン、ジョン・ジェホ、ナム・ギゴン、キム・ギホン(2008)。
遊休若年者に関する研究：韓国職業能力開発院。

チェ・ヨンファン(2015) 若年者失業率への影響要因と政策方向、多国家パネル分析(2000年
～2013年)による証拠、韓国青少年研究、26(2)、p. 88～113。

Bassanini, Andrea and Romain, Duval(2006) The Determinants of Unemployment Across
OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions. Social, Employm
ent and Migration Working Papess, 35, OECD.

Hanushek, E. A., & Woessmann, L(2008) The role of cognitive skills in economic dev
elopment. Journal of Economic Literature, 46(3), 607-668.

【討論】 韓国における若年者雇用の現状とNEETの国際比較

イ・サンジュン（韓国職業能力開発院 研究委員）

今日の若年雇用問題は、韓国だけの問題ではなく世界共通の問題と言える。特に若年雇用問題は、途上国より経済成長が停滞している国、または経済発展が遅々として進まない国ではさらに深刻である。キム・ギホン研究員の論文は、韓国における若年雇用問題の原因とNEETの数・特徴を分析したものである。

同論文で記されている意見や主張、分析内容については筆者も十分同意しているので、異議を唱えるよりも若年者雇用について更なる分析を示すことにする。

キム研究員は、同論文で韓国における若年者雇用の特徴を次のようにまとめている。第一に、若年者の入職時期が非常に遅くなっている一方、初就職先での勤続期間は短くなっている。第二に、雇用の質が低下している。キム研究員は、若年非正規労働者の増加と中年層に対する若年層の相対賃金の減少から雇用の質が低下していることを示している。

韓国で入職時期が遅くなっているのは大学進学率が高いことと、安定した仕事を探すために求職期間が長くなること以外に、男性の場合、兵役などの問題が一因である。問題は長期間の求職活動中には健康保険のような社会保険料を支払わないため、国の財政が悪化するなど社会的費用が発生するということである。また、雇用の質の低下は、単に経済構造や景気変動による仕事不足とは異なり、産業構造と政策による面が大きいと言える。下記の表1は、従業員500人以上の企業に対する中小企業の賃金の割合である。10～29人の企業をとってみると、2000年に79.0%から2013年には67.6%へと12.4%p下落したことが分かる。さらにメディアなどでは、現在大手企業に対する中小企業の賃金の割合が50%台前半にまで下落しているという報道を頻繁に目にするようになった。

表 1 従業員500人以上の企業に対する中小企業の相対賃金

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
5人以上	85.0	83.3	83.2	83.3	83.1	83.1	81.0	78.8	78.7	79.3	77.4	77.1	76.5	74.2
5～9人	74.1	72.3	70.3	72.0	71.9	68.6	67.5	65.2	63.2	64.2	63.0	62.7	62.1	59.4
10～29人	79.0	76.6	76.8	78.4	78.3	78.3	76.7	72.0	72.4	72.0	69.6	68.9	69.1	67.6
30～99人	83.5	81.8	81.9	81.3	81.2	82.7	79.6	78.9	77.6	77.4	75.5	74.3	73.7	72.0
100～299人	88.0	87.0	85.3	86.4	85.9	86.1	83.0	80.9	82.2	83.1	80.0	81.0	79.9	75.9

出所：統計庁KOSISから再構成、雇用労働部の雇用形態別労働実態調査

一方、非正規社員の増加は、より詳細に見る必要がある。大手企業の非正規社員の賃金が中小企業の正社員の賃金を上回っているのが現状である。そのため、若年者の初就職先での勤続期間が2年足らずの15ヶ月であれば、若年者は中小企業の正社員になるよりは自分のキャリアをしっかり積むことができる大手企業の非正規社員を選ぶ傾向があるという。しかし、このような断片的な現象をもって若年者が正社員より非正規社員を好む傾向があると解釈するのは慎重でなければならない。

キム研究員は、NEETの国際比較を通じて韓国におけるNEET問題に対し踏み込んだ分析を行っている。

韓国におけるNEET比率は、同論文の＜表6＞を参考にすると、通貨危機にある南欧諸国を除き最も高いことが分かるが、原因がどこにあるのかに注目すべきである。つまり、失業指標はドイツや日本と類似しているのにNEET比率が高いことと、下記の表から分かるように、若年者向けの雇用対策の一環として、職業訓練予算は増えているのに参加率は減少していることを、どのように解釈すればいいのかについては、更なる研究や分析が求められる。

表 2 若年者の訓練参加率と職業訓練予算

	訓練参加率	若年者向けの職業訓練予算(億ウォン)
2004	19.5	—
2005	17.2	—
2006	16.2	—
2007	15.4	—
2008	15.2	1305
2009	15.8	1434
2010	15.8	1456
2011	15.3	1786
2012	15.1	1946
2013	14.7	2479
2014	16.1	3147
2015		3700

出所： 統計庁KOSISから再構成

また、若年層が辛うじて就職に成功しても、1年以内に離職する割合が70%に達していることは、単に二つの要因だけで説明し難い面がある。そのため、同論文では計量分析を行っているが、結論としては経済規模が小さく、人口が多く、雇用率が低いほど、つまり雇用規模が小さく、高等教育者の割合が高いほど、NEET比率が増えていることが分かった。前述のように韓国におけるNEET比率が非常に高い原因は、雇用の質の低下による良質の仕事不足と、高い大学進学率という二つの要因が重なっていることにある。

同問題の最善の解決策は大手企業と中小企業との相対賃金の格差を縮めることであると考えられる。ドイツや日本のNEET比率が低いのは、雇用の質の問題はさておき、競争力のある中小企業の雇用に支えられているためであると推察される。次の解決策は高い大学進学率を引き下げることである。すべての大学が質の高い教育を施すことができれば、高い大学進学率は国の競争力につながるが、これは現実的に不可能である。仮に可能だとしても大学卒業という差別性がなくなり就職競争はさらに激しくなると思われる。良質の雇用が増えない限り、NEET数を減らすことは困難であると言える。