

韓国の「青年失業」問題

The Unemployment Problem of Youth in South Korea

谷浦 孝雄

Takao TANIURA

概要

21世紀に入って、韓国では30歳未満の青年層の失業問題が「青年失業」という名の下に注目されている。1997年の経済危機で大量失業事態を引き起こしたが、2001年以降30歳以上層では失業率は3%内外に低下する一方で、青年層は7%台に止まったままなのである。その要因として、労働市場の変化、企業の経歴者・非正規職選好が高学歴化・経験不足の青年層の希望とミスマッチしていることがあげられている。

本論では、韓国の変化している労働市場の実態、高学歴化と学卒者の就職難の状況を検討し、高学歴化のなかで大学教育がむしろ青年たちの社会適応とくに職業適応能力の向上を阻害しているという仮説を導き出している。

キーワード：青年失業、雇用柔軟化、高学歴化

Abstracts

The total unemployment ratio in South Korea has decreased much since the beginning of 21 century, but that of youth is still staying at high level. The cause of high unemployment ratio of youth is considered as resulting from the change of labor market and thus the policy makers are trying to improve the conditions of the market.

The author pays more attention on the supply side of the labor market especially the youth with higher school career. The Korean higher educational system, namely university level is seemed failing to give students the power necessary for adapting them to real society.

Keywords: youth unemployment, flexible employment, high educationalization

目次

はじめに一高学歴化と青年失業問題

1. 韓国の青年失業の実態
2. 青年失業増加の要因
3. 青年失業対策

終わりに一大学教育と青年失業

○はじめに一高学歴化と青年失業問題

青年層の高失業率がほとんどの先進国で問題となっている。韓国でも、平均失業率は経済危機直後の高い水準からここ2001年以降は3%台と落ち着いているものの、青年層（15～29才）の失業率（以下、青年失業率という）は7%台の高い水準を維持したままであり、政府はその対策に苦慮している。

もちろんここで問題とされている失業は統計上の失業であり、経済理論上のそれではない。統計的にいかに高い失業率が現れていても、自分の意思で就業しない自発的失業であれば理論上の問題はない。市場の需給関係に対する個人の自由な選択の結果だからであり、その選択それ自体においてはその個人に不満はないはずである。

しかし、実態として週当たりわずか1時間未満の就労という控えめな基準で計った失業率が、7%以上を示すような状態が満足をもって受け入れられているとは考えにくい。とくに、高学歴化のもとで高失業率が現れているとしたらなおさらである。より良き職業を求めての高学歴化であるはずだからである。

さらに、高い青年失業率が高学歴化の結果ないしそれと密接な関係があるとすれば問題である。知識基盤経済化の方向が経済発展の必然であるならば、成長経済は大きな自己矛盾を抱え込むことになるからである。大学に職を置くものとして、大卒青年の就職難は看過できない現実問題である。韓国の事例研究を通して問題の解決の糸口を探してみたい。

1. 韓国の青年失業の実態

韓国経済は、1997年の経済危機によって翌年のGDP増加率が-6.7%の大きな落ち込みを記録した後、表1にみるように1999年、2000年と反発的な高度成長を回復したが、その後は低成長と中位の成長を反復している。こうした中で経済活動人口平均の失業率（以下、平均失業率という）は、6%台の高水準から3%台へと低下し、失業問題は一段落している。

しかし、15～29歳までの青年層の失業率をみると、2001年以降も7%台の高い水準

表1 韓国のGDP増加率と失業率の推移(%)

	GDP増加率	平均失業率	青年失業率
1999	10.9	6.3	12.2
2000	9.3	4.1	10.9
2001	3.1	3.8	7.6
2002	7.0	3.1	7.5
2003	3.1	3.4	7.7
2004	5.0(予測)	3.5	7.9

(出所) 統計庁『韓国統計年鑑』2003年。2004年は「韓国日報」2005年1月14日による。

表2 韓国の年齢階層別失業率の推移(%)

	10代	20代	30代	40代	50代	60代
1998	20.8	11.4	5.7	5.6	5.3	2.4
1999	19.5	10.1	5.3	5.2	5.1	2.3
2000	13.8	7.1	3.4	3.3	2.9	1.3
2001	13.3	7.0	3.0	2.8	2.6	3.8
2002	11.1	6.3	2.8	1.9	1.8	3.1
2003	12.0	7.4	2.9	2.1	2.0	3.4

(出所) 表1に同じ

を維持したままである。表2に世代別失業率を掲げたが、40代、50代の完全雇用に近い低い水準と比較して10代、20代の失業率の高さが顕著である。

失業率に関する国際的な基準(注1)による青年失業率は、2004年6月現在7.8%であるが、統計庁の調査によれば、同時点で専門学校等に通う「就業準備中」の者が20.2万人、「求職断念者」が9.4万人いる。前者を青年失業者とみると、青年失業率は11.9%に達する。この場合、平均失業率の3.1倍に達する。

青年失業率の相対的な高さ(青年失業率/平均失業率)は先進国では2倍程度なので、公式の青年失業率は韓国も先進国並みになってきたといえる。「就業準備中」を加えると、先進国水準をはるかに超えるが、先進国でもより良い就職を求めて専門学校等で新たに技能を習得しようとする青年は少なくないはずである。

他方、雇用の質が全般的に大きく悪化しているため、平均失業率も上方修正する必要があるという指摘がなされている。たとえば、統計庁によれば、2004年7月現在、週あたり18時間未満勤務の「追加就業希望者」が16万人に達する。この数字は1999年の18.7万人以来の最高値である。統計庁関係者は、このような就業者は失業直前または直後の「不完全就業者」だろうと述べている(注2)。

また、三星経済研究所は、2004年上半期について公式の平均失業率3.6%に対して体感失業率は7%に達するという分析を発表した(注3)。体感失業率には求職断念者と雇

用状態が非常に不安定な臨時・日雇い労働者を公式的な失業者に加えたものである。同研究所は公式平均失業率と体感失業率の乖離の大きな要因として IT 部門中心の景気回復に求めている。IT 部門の雇用誘発係数は非 IT 部門の半分に過ぎないという。

体感失業率と比較すると、韓国の公式の青年失業率は平均失業率と比べてとくに高いとすることにはならない。しかし、上述したように「就業準備中」を青年失業者に加えると、体感失業率に対しても 1.7 倍となる。

以上を総合して判断すると、韓国の青年失業率は平均失業率の 2 倍程度の水準であり、10 人に 1 人程度が完全失業かそれに近い状態にあるといえよう。

2. 青年失業増加の要因

韓国の青年失業増加について、一般的には需要側の要因として、海外からの競争が激化するなかで企業は全般的に新規採用に慎重であり、雇用を増やす場合でも経歴者・非正規職を選好していること、供給側の要因としては高学歴化に伴う高い期待水準、青年失業者に対する家庭の「甘やかし」があげられている。以下これらの要因について一つ一つ検討することにしよう。

まず、韓国産業の全般的な雇用情勢であるが、韓国銀行によると、2003 年の雇用吸収力（雇用弾性値）はマイナス 0.05 を記録し、文字どおり「雇用無き成長」となった。特に製造業はマイナス 0.18 で雇用創出力の弱화를主導している（注 4）。

表 3 雇用吸収力の推移

	1999	2000	2001	2002	2003
雇用弾性値	0.21	0.53	0.50	0.41	-0.05
製造業	0.13	0.39	-0.29	-0.08	-0.18

(注) 雇用弾性値＝雇用増加率 / 実質 GDP 増加率
(出所) 韓国銀行

雇用弾性値が 1 以下となっていることは、経済成長を遂げるなかで労働生産性が向上していることを示すので、望ましい成長パターンである。しかし、マイナスにまで転じていることは、労働人口が増大している場合には直ちに失業の増加につながり、やがては成長を阻害する要因となる。

製造業の雇用吸収力の落ち込みには、韓国経済の工業化が成熟段階に到達してサービス経済化に向かうという必然的、肯定的側面と、企業の海外流出による産業空洞化という否定的側面が働いている。

製造業の雇用吸収力の低下がサービス経済化に主導されているのであれば、一般的に失

業率の上昇を引き起こさないとと思われる。企業の海外流出は、対外投資の一部であるが、いわゆる企業の世界化のための投資であれば必ずしも雇用の減少（産業空洞化）を惹起せず、むしろ雇を増大する可能性がある。しかし、韓国の対外投資は中国の低賃金労働力を狙っての中小企業の対外投資が主流を占めているとされており、この場合には雇用に否定的な効果をもたらしている可能性がある。

需要側の第2の要因である経歴者・非正規職選好についてみると、たとえば統計庁によれば、2003年末から2004年4月までの4ヶ月間に就業者数は57.7万人増加したが、そのうち無給家族従事者12.7万人、臨時職15.6万人、日雇いが2.6万人と非正規職が全体の53.6%を占めた（注5）。

非正規職の比重増加と青年失業率上昇との因果関係は明らかではない。いわゆるフリーターや青年層の失業対策事業参加者の増加傾向などからみて、青年層の非正規職就業も増えていると思われる。また、極端に上昇した進学率の副作用として、落ちこぼれて中退する高校生・大学生が増加しており、彼らの行く先は取りあえずはアルバイトであろう。

しかし、韓国で非正規職の増加が青年失業の要因と考えられている理由は、学卒者の大半は正規職への就職を目的としており、それが出来なかった場合でも専門学校への通学を通じてさらにその機会を広げようとする道を選択するとみているからであろう。これは後に検討する供給側の要因とも関わっている。

次に経歴者選好を示唆する事実をみると、たとえば統計庁によれば、2003年末～2004年7月末間に65.4万人の雇が増大したが、その世代別構成は表4のとおりである（注6）。

表4 世代別就業者増加状況（2003/12～2004/7：万人、%）

	総数	60歳代	50歳代	40歳代	30歳代	青年層
雇業者数	65.4	29.0	12.6	11.3	2.1	10.4
%	100.0	44.3	19.2	17.2	3.2	15.9

（出所）統計庁（韓国日報2004年8月21日から引用）

供給側の要因の一つとされる大学進学率についてみると、韓国の大学進学率（高卒者の大学進学率）は2003年に80%に達した。実業系高校（約19万人）は57.6%であったが、非実業系高校（約40万人）では90.2%とほとんどの卒業生が大学（2年制の専門大学包含）へ進学した（注7）。事実上の全入時代の到来である。

大卒者の就職状況は極めて芳しくない。韓国教育開発院によれば、2003年8月及び2004年2月卒業の大学生（2003年度卒業生、大学院進学・軍入隊を除く）52.8万人の全数調査の結果、4年制大学の就業率は56.4%、2年制大学は77.2%である（注8）。

ソウル市内の大学についてはより詳細に大学別に過去4年間に遡って就職実績が公表されたが、4年制大学では4ヵ年とも60%台、2年制大学では2000年度の76%から

2003年度の67%へと漸減している。韓国トップのソウル大学が最下位クラスの40%台となっていることなど、より詳細な事情をみないではわかに信じられないところもあるが、韓国の大卒者の就職難が相当深刻であることは事実であろう（注9）。

高学歴化と期待水準の高まりとの関係を実証することは困難であるが、教育は高度になるほどまた長期化するほどコストが大きくなるので、当然その見返りへの期待も大きくなるに違いない。

たとえば、専門大学の就職率が4年制大学のそれよりはるかに高いこと、専門大学でも地方大学の方が10%ほど高いことから、より高学歴ほど、また地方より首都圏の方が期待水準が高くなっているという想定が可能である。

また、青年失業率の地域的分布をみると、平均的な青年失業率に対し、首都圏のソウル、仁川、京畿が各々+3.0%、+7.0%、+2.6%ポイントと著しく高いのに対し、釜山、大邱、光州などの地方大都市は各々-5.7%、-4.2%、-5.8%ポイントと対照的に低くなっている。平均的な青年失業率が7.5%程度とすると、後者の青年失業率は平均失業率と比較して同等かより低い。これが一般的傾向だとすると、代表的な地方都市では失業問題一般と区別される青年失業問題は少なくとも率の上では存在しないことになる。

それでも4年制大学卒業者の就職率は首都圏の大学より地方の大学の方が若干低いという統計もあり、地方では4年制大学の卒業生が期待するような就職先に恵まれず、首都圏に移動して仕事を探すものが少なくないということを示唆しているのかもしれない。

以上を総合して考え合わせると、高学歴化が期待水準を高め、青年失業を深刻化させているといえそうである。

3. 青年失業対策

2004年になってにわかに関心が強まった青年失業問題であるが、韓国政府から出された対策は青年失業を直接対象としたものではなく、失業問題を全般的に解決しようとしたものである。失業そのものを全体として減らせばそれが青年失業問題解決につながるという発想からであると思われる。

3.1 200万雇用創出対策

韓国政府が打ち出した雇用創出総合対策（2004～2008）、いわゆる200万雇用創出政策の骨子は表5のとおりである。

新規労働力が増加しているなかで、失業問題解決のもっとも重要な鍵が経済成長の持続にあることはいうまでもない。1%当たり6万という経済成長の雇用創出力（吸収力）の妥当性については、表3に掲げた実績値の平均を目安とする限り過大とはいえないと思

表5 雇用創出総合対策

項 目	創出雇用数	備 考
① 5%成長持続	150 万	1%当たり 6 万× 5%× 5 年= 150 万
② サービス化	20 ～ 30 万	
③ ジョブ・シェアリング	20 ～ 30 万	
合 計	200 万	

(出所) 韓国日報 2004 年 2 月 20 日

われる。

雇用と経済成長との関係については、前者が一般的に 1 年程度遅れるということが知られている。それに加えて経済危機後の韓国経済のように、短期的に好不況の変化が激しい場合には、企業は雇用増加に慎重になる傾向があることに注目すべきであろう。したがって、経済成長を雇用増大の中心的な政策にする場合には、成長率の高さとともに持続性・安定性を重視するべきである。

肝心の成長率であるが、政府の 5% という目標に対して潜在成長力の弱化という観点からの疑問が提起されている。

表6 潜在成長力推計 (%)

機 関 名	推計期間	潜在成長力
韓国銀行	(2004 ～ 2008)	4.1 (楽観的展望) ～ 5.6 (悲観的展望)
韓国開発研究院	(2003 ～ 2007)	4.8 (与件不変) ～ 5.4 (構造改革)
三星経済研究所	(2004 ～ 2010)	4.0

(出所) 韓国日報 2004 年 11 月日

表 6 に掲げたいずれの機関も潜在成長率を要素投入量の増加率と生産性上昇率の予想値の 2 つの和としている。韓国銀行と韓国開発研究院は市場開放や構造改革政策の成否から、楽観と悲観の 2 とおりを推計している。両者の中位数はともに政府の目標である 5% 台であるのに対し、三星経済研究所だけが 4% と低めの推計結果を出しているが、違いは要素投入の見通しから来ている。

次に、サービス化による追加的な雇用増加であるが、いかなる業種がどの程度見込まれるのか明らかにされていない。単に「雇用創出型」創業支援策として税の減免措置が準備されているだけである (注 10)。一般に今後有望なサービス分野としては医療、福祉、文化、IT などが挙げられているが、前述したように IT などは期待どおりの雇用創出効果はないという研究結果も出されている。その他の分野の場合、既得権保護の壁が厚いことが大きな障害である。

3 つ目のジョブ・シェアリングについては、政府としては週 5 日勤務制の導入などによる側面からの促進政策が考えられている。メディアではジョブ・シェアリングを積極的に

導入して成功した柳韓キンバリーの実例などが紹介されたが、企業団体はコストアップになるとして反対ないし消極的姿勢を取っている。

柳韓キンバリーの例は、新聞報道によると、4組2交代制の導入により生産性が50%、雇用が33%増加した反面、人件費の増加は5%に止まったとされる(注11)。これが事実とすれば労使ともに大幅な利益を得たことになる。なぜこのようなことが可能だったのか、他の企業では導入できないどのような隘路があるのか、より詳細な実態が明らかでないと判断できないが、こうした実例を参考にモデルづくりを試みるなど政府の側でもっと積極的な取り組みがあつていいように思われる。

3.2 非正規職雇用規制

直接的には失業対策といえないが、間接的には肯定的な効果をもたらすと考えられる政策として、非正規職拡大傾向に歯止めをかけようとする取り組みが挙げられる。

統計上非正規職就業者が急速に増大したのは1997年の経済危機以降のことである。内外の圧力に押されていわゆる雇用柔軟化が一挙に進んだためである。雇用柔軟化は、一つには経営不振を理由とする解雇(韓国では整理解雇という)が法律上容易となったこと、二つ目には常用就業者(正規職)の非正規職への転換である。

解雇に対しては労働組合側からの強力な抵抗が予想されることから、企業は新規採用に際して非正規職を選好し、常用就業者を増やさない傾向を強めた。非正規職の組織化はほとんど進んでいないからである。統計庁によれば(注12)、全体就業者に占める非正規職就業者の比重は、2001年の27.3%から2003年には32.6%に拡大している。

表7「派遣勤労者保護等に関する法律」案の主要内容

(派遣勤労)	
許容業種	製造業直接工程、建設・医療有害業務等を除外した全業種
派遣期間	最長3年(現行2年)、期間終了後3ヶ月派遣使用禁止
差別禁止	規定新設、労働委員会を通じた是正、是正命令不履行時1億ウォン以下の罰金
処罰規定	同一の派遣勤労者を3年以上雇用した場合使用者に直接雇用義務賦課(違反すれば罰金)、直接業務に派遣勤労者使用時即時直接雇用義務賦課
(期間制勤労)	
差別禁止	派遣勤労に同じ
使用期間	3年、超過時解雇制限、勤労契約期間規定廃止
期間制限の例外	専門職種、50歳以上勤労者、欠員勤労者代替等

(出所) 韓国日報2004年9月11日

非正規職は正規職とほとんど変わらないような労働をしていても、待遇面では大きな差別を受けているのが実情である。非正規職雇用の蔓延は、労働条件の全体的な悪化を進行させることにより、一方では期待水準の高い高学歴者の就業意欲を低下させ、他方では企

業側の新規採用忌避傾向を助長する結果となっている。

韓国政府は、内外企業の投資環境改善という観点から雇用柔軟化をいっそう進めるとしているが、労働条件の悪化により労使関係が緊張することを懸念し、非正規職の雇用や労働条件を規制する法案を発表した。その骨子は表7のとおりである。

以上のように、韓国政府の失業対策には青年失業を直接対象としたものは含まれていない。200万雇用創出政策による全体失業率の低下、非正規職の労働条件の改善政策が初期の成果を挙げられるのか、これらはむしろ韓国経済が今後安定的な持続成長を回復できるかということにかかっているように思われる。

しかし、それによって青年失業問題が解決されるのかという点では疑問は残る。労働市場での全体の需給関係の変化が、青年失業の量的側面の解決に一定の影響を持つことは十分ありえるが、先に提起した高学歴化と青年失業という矛盾の解消にはならないからである。ここでは大学教育のありかたが大いに関わってくると思われる。

終わりに—大学教育と青年失業

韓国の青年失業率の上昇が高学歴化となんらかの因果関係をもっているのか、という根本的な問題を検討する段階にいたったが、この問題に解答するには韓国の大学教育の問題点を詳細にみる必要がある。筆者には今のところその準備がない。ここでは「韓国日報」のコラム欄で主に労働問題を扱っている一教授の問題提起を紹介しながら、筆者の見解を一つの仮説として提示するに止めざるをえない。

高麗大経済学科の鄭教授は、失業青年個人の精神的苦痛だけでなく、社会の熟練形成力を弱体化させるため、国民経済にとって長期的に後遺症が持続するという観点から、青年失業問題の深刻性とその対策の重要性を提起している。特に大学教育の欠点を問題視している点で注目される（注13）。ただし、鄭教授が勤務する高麗大は、前に紹介した大卒者の就職率に関する調査では、100%に近い実績を挙げているせいか、切迫感にやや欠けた抽象的な指摘に止まっている感は否めない。

まず、韓国には学ぶこと自体を尊ぶ儒教的教育文化とホワイトカラーを選好する職業文化があり、学生が自身の適性や産業の需要と乖離した進学や進路選択をする傾向があること、学業成績だけで学生を大学や職場に配置する社会の評価制度が問題であるとする。これを是正するためには、企業の成長戦略や人事政策を変えること、青年の職業選択や消費意識を改善する体系的な教育、実業系高等教育や理工系大学教育に対する支援が必要であるとしている。

また、80%という大学進学率は社会的に意味が無いとする一方で、産業の人材需要に

適合した学制改革を提言している。例としてドイツの二重徒弟訓練制度から学ぶ点があると推奨する。ドイツでは10代後半の青少年の3分の1がこの制度の下で、1週のうち4日は教室で理論学習、1日は企業で現場実習をしているという。

ドイツの青年失業率は、前記したように平均失業率とほとんど変わらない。ただし、後者は10%程度を推移しているので、失業がないというわけではない。青年失業が固有の問題にならないというだけの話である。

鄭教授が指摘する「儒教的教育文化」や「ホワイトカラー選好職業文化」などは、韓国社会の「文科系指向」としてしばしば言及されているが、そのもとでの高学歴化とくに大学教育が青年の職業適応を阻害しているというのである。

鄭教授の論点を一般化すれば、学生側の問題として能力と適性の無視、大学側の問題として産業の必要に合わない教育内容と教育の仕方と言い換えられよう。韓国では（多分世界的に共通することであろうが）、大学教育は基本的にエリート養成の場であった。全入時代を迎え、大学入学生の大半がエリートとなる能力や適性を欠いているにも拘らず、相変わらずエリート養成教育をしている、ここに根本的な問題がある。

教育の目的は、広くは個人の社会への適応能力の向上である。今日の産業社会では人は職業なしでは存在を許されないから、なかでも職業適応こそもっとも重要な能力ということになる。

職業適応能力をさらに分解すると、各々の職業の遂行に必要な固有の技能、その職業が社会的分業の一環として位置づけられていること、つまりその職業の社会的意義を認識する能力などに分けられる。後者はコミュニケーション能力といわれるもので、社会への適応能力一般と共通するところが多いはずである。

職業的スキルとコミュニケーション能力の特徴は、まずその具体的な内容が社会や産業発展と密接な関係をもって変化するということである。自分が獲得したスキルや能力が産業発展の方向と合わないときには、職業適応に困難を覚えることになる。

二つ目は、これらの能力は学校教育だけでなく、職業訓練制度、企業内実務訓練など広く社会全体の教育システムによって養成されるということである。個人のおかれた環境、職業の特性等によって養成される能力は多種多様であり、養成のされ方も異なってくる。重要なことは変化に対して柔軟であるということである。

高学歴化は、さまざまな能力と適性を持った個人の青年期の大半を、学校教育制度の中に閉じ込めてしまう傾向がある。学校教育は国家の教育理念や官僚統制を通して画一化されやすいという実情を考慮すると、教育の方法やカリキュラムを豊富にすることによって学生の選択の幅を多少広げたとしても、個々人の適性に応じた職業適応能力の養成という点では限界があるというべきであろう。

高等教育がエリート育成という目的に限られていたときには、学業本位の教育で事足り

るという面があったことは否めない。しかし、全入時代においてこの前提での大学教育には根本的な無理があるといわなければならない。韓国の状況はこのことを青年失業の急増という事実をもって示しているといえるのではないか。

鄭教授は、上述したような学校教育の問題点を改善するために、ドイツの二重徒弟訓練制度のような職業教育の導入を提唱しているが、これは工学系など一部を除いては困難であろう。日本でも取り入れ始められているインターン制度は社会経験という点で、大学に欠けているものを補充してくれ、また文科系、理工系を問わず広い分野で職業適応教育の一環に導入できよう。しかし、企業の裁量に依存するインターン制度をさらに拡充して、本格的な職業教育にすえることはできないと思われる。

全入時代の大学教育をエリート育成から完全に脱却させ、長期にわたる公的教育制度への囲い込みによる適応能力失調症から青年を解放するためには、大学教育の理念を再定立し、教育方法・内容の抜本的再構築が必要なのであろう。これは同じく全入時代に突入している日本の大学の課題でもある。

注

- (1) 調査日を遡る1週間に1時間以上の有給労働をしなかった者、自営業または家族授業者として18時間以上労働しなかった者
- (2) 「準失業者16万人」『韓国日報』日本版, 2004-8-24, 42版, 総合面
- (3) 「体感失業率は7%」『韓国日報』日本版, 2004-9-15, 42版, 総合面
- (4) 「雇用の減る成長」『韓国日報』日本版, 2004-5-27, 30版, 総合面
- (5) 「雇用の質, 依然劣悪」『韓国日報』日本版, 2004-5-31, 30版, 総合面
- (6) 「今年の壮老年就業者, 青年層の4倍」『韓国日報』日本版, 2004-8-21, 30版, 社会面
- (7) 『韓国統計年鑑2003』
- (8) 「4年制大卒者半分が無職」『韓国日報』日本版, 2004-8-14, 50版, 総合面
- (9) 「大卒者10人中4人无職」『韓国日報』日本版, 2004-10-5, 42版, 総合面
- (10) 「政府雇用200万創出案」『韓国日報』日本版, 2004-2-20
- (11) 「柳韓キンバリージョブ・シェアリング」『韓国日報』日本版, 2004-7-14
- (12) 「非正規職, 労使力比べ本格化」『韓国日報』日本版, 2004-5-6, 30版, 総合面
- (13) 「青年失業, 構造的診断から」『韓国日報』日本版, 2004-8-2, 30版, オピニオン面及び「青年失業と空回りする教育」『韓国日報』日本版, 2004-8-23, オピニオン面