
ポスト産業化時代の日本と 韓国における格差問題

有田 伸

Arita Shin

[要旨]

ポスト産業化やグローバル化等を一因として、日本と韓国では、近年さまざまな社会経済的格差が社会問題として浮上している。本稿では、これらの格差問題を、各国の制度的条件の影響にも着目しながら、主に世代間社会移動機会と雇用・就業機会の格差に焦点を当てて論じていく。最新の社会階層研究の成果に基づけば、両国とも純粋な世代間社会移動機会の明確な減少傾向は認められないものの、人々が実際に経験した社会的上昇移動の機会は、産業化が一段落したことにより、特に韓国において大きく減少している。一方雇用・就業機会の格差に関しては、韓国では制度的条件の影響により、若者の就職難という形でそれが深刻な問題として現れている。日本では、若者の就職難は韓国ほど深刻ではないものの、それは新規卒者の職業能力の涵養が企業に大きく任されているためでもあり、今後は状況の変化に即した適切な職業能力涵養の仕組みを社会全体で築いていくことが重要な課題になるものと予想される。

はじめに

国際比較の視点から見た場合、日本や韓国などの東アジア産業社会はこれまで、急速な経済成長と均衡ある配分を同時に達成し、格差問題がそれほど深刻ではない社会として評価されることが多かった。しかし、その後のポスト産業化やグローバル化等の構造変動の中で、それぞれの社会においてさまざまな格差が深刻な社会問題として浮上している。

一般に、ポスト産業化に伴う産業構造の変化やグローバル化による競争の激化は、雇用の流動化を招くとともに、雇用機会の質や報酬の格差を拡大させるものと考えられる。日本や韓国もその例外ではなく、近年では非正規雇用の増加などに代表される雇用の質の悪化や、雇用機会や報酬の格差、さらには社会移動機会の格差などが大きな社会問題となっている。

他方、格差問題の具体的な現れ方には、日本と韓国の間に微妙な違いも存在している。ポスト産業化やグローバル化といった大きな流れは共通していたとしても、その影響は、各社会の制度的条件の作用を受けつつ独自の形を取って現れる可能性も高いためである。

このような観点から本稿では、それぞれの社会の制度的条件の作用にも着目しつつ、ポスト産業化時代における日本と韓国の格差問題を、特に世代間社会移動機会と雇用・就業機会の格差の問題に焦点を当てて論じていく。このために本稿は、次の2つの方針に従う。

第1に、政府統計や社会調査などのデータに基づいてこれらの問題の検討を行っていく。韓国の格差問題や雇用問題に関しては、近年日本でも、さまざまなエピソードや個別事例の紹介がなされているが、本稿はより構造的な視点から、大規模な社会調査や政府統計調査データ、あるいはそれに依拠した最新の社会階層研究の成果を材料とすることで、できる限り確かな形で、社会の格差の実態とその推移に迫っていくことを試みる。

第2に、そのようにして示された日本と韓国の状況を、比較の観点から説明していくことを試みる。特に韓国の格差問題や最近の社会問題に関しては、入門的な関連書籍も多く刊行されているため（春木 2020、金 2019、新城ほか 2019 など）、各問題の詳細な説明はそれらに譲り、本稿では限られた紙幅の中で「なぜそうなっているのか」を説明することに主眼を置く。

1 世代間社会移動機会に関する意識とその変化

マクロな視点から社会の格差問題を考える際、そのうちの最も重要なもののひとつが世代間での社会移動の機会、すなわち親の社会階層（出身階層）にかかわらず、本人がいかなる社会階層にも到達できる機会が広く開かれているか否かという問題だろう。

韓国では、急速な産業化を果たした1960・70年代以降、「出身階層にかかわらず、努力さえすれば誰もが高度教育を受けられ、高位地位に到達することができる」という社会イメージが広く人々に持たれてきた。1988年に韓国統計庁が行った社会調査によれば、世代間での社会的上昇移動の可能性、すなわち父母の社会階層よりも子どもの方が高位階層に到達する可能性が「高い」と回答する比率が64.0%、「普通」が30.2%となっており、「低い」は5.8%に過ぎなかった（韓国統計庁 1999）。このように以前の韓国では、世代間での社会的上昇移動の可能性に対して非常に楽観的な意識が持たれており、このような意識が、社会の構造的な不平等に対する批判的な意識の高まりを防ぐとともに、人々の教育熱を階層を問わず高めてきた。

しかしその後、このような楽観的な意識は大きく衰退している。2019年の調査では、世代間での上昇移動の可能性が「高い」とする比率は28.9%と、「低い」とする比率（55.5%）の半分程度に過ぎず、わずか30年余りの間に、社会的上昇移動の可能性に対する意識は、非常にネガティブなものへと変化している⁽¹⁾。韓国社会においては近年、出身階層が本人の地位達成に大きな影響を及ぼしていることに対して強い批判の眼が向けられているが⁽²⁾、それもこのような社会的上昇移動に対する楽観的な意識の減衰と表裏一体をなすものと考えられる。

一方日本でも、2019年の国際社会調査プログラム（ISSP）調査では、現在の日本社会が「育った家庭がその人の人生を左右する社会」であることを肯定する比率は62.1%と、否定する比率の36.1%を大きく上回っている（小林 2020）。質問文や回答の選択肢はやや異なるものの、1995年の社会階層と社会移動全国調査（SSM調査）では「本人の社会的地位は、家庭の豊かさや親の社会的地位で決まっている」ことを肯定する比率（32.5%）よりも、これを否定する比率（39.3%）の方が大きかった⁽³⁾。これらの調査結果をふまえば、日本でもやはり世代間社会移動の機会に対する意識が否定的なものへと転じつつあると言えるだろう。

2 世代間社会移動機会の実態とその推移

では実際の社会移動機会は、この間、どのように推移しているのだろうか。社会階層論の研究者たちは、親の社会階層（出身階層）と本人の社会階層（到達階層）の関係をログリニア（対数線形）モデルという手法を用いて分析することで、この問いに答えようとしてきた。

世代間での社会移動とは、親の社会階層とは異なる階層に子どもの世代が到達することを指す。このような社会移動は、親世代と子どもの世代の間で社会階層構造が大きく変化する際——例えば産業化に伴って農業層が縮小し、非農業層が拡大する際など——に多く生じやすい。ただし社会階層構造の変化に伴って不可避免的に生じるこのような社会移動は、社会が開放的で機会が平等であることによって生じる純粋な社会移動とはやや性格が異なる。ログリニアモデルを用いれば、このような社会階層構造自体の変化の影響を取り除いた上で、純粋な社会移動の機会がどれほど豊富に存在するのか、またその機会量は時間がたつにつれてどのように変化しているのかを調べることができる。

10年おきに実施されているSSM調査データを対象に、このような分析を行った石田（2021）によれば、日本では1955年から2015年までの間、この間の社会階層構造の変化の影響を取り除くと、出身階層と到達階層の間の連関に明確な変化の傾向は見られず、一定の水準で安定している。すなわち「育った家庭がその人の人生を左右する程度」は近年に至るほど明確に大きくなってはいないのである。また同様の分析の結果によれば、韓国でも出身階層と到達階層の間の連関は強くなってはいない。むしろこの間の高学歴化を受けて、両者間の連関は若い世代ほど弱く、純粋な社会移動が生じやすくなっているのである（Chung and Park 2019）。これらの結果は、世代間社会移動に対する人々の楽観的な意識の急激な減退傾向を裏付けるものではない。

ただし、この間の社会階層構造の変化の影響を取り除かず、単純に人々が実際に経験した世代間移動機会の推移を見ると、その結果はかなり異なる。第1表(a)は、同じく石田（2021）に基づき、日本社会における各時点の総移動率（父の階層と本人の階層が異なる割合）、上昇移動率（一般的な階層序列を前提として、父の階層より本人の階層の方が高い割合）、下降移動率（父の階層より本人の階層の方が低い割合）、ならびに下降移動率に対する上昇移動率の比率の推移を、直近の30年間に示したものである。これによれば、男女ともこの間、総移動率に大きな変化はないものの、その内訳を見ると、男性の場合、上昇移動率は1995年以降減少傾向にあるのに対し、下降移動率はこの間継続的に増加しており、これにより上昇/下降移動比率はこの30年間で大きく低下している。このような上昇移動機会の相対的な減少は、産業化が一段落したことによって、それまで多くの上昇移動機会を生み出す要因となってきた農業層の縮小と上層ホワイトカラー層の拡大の速度が鈍化したことに帰せられる（石田 2021）。

これと同じ傾向は、韓国においても——しかもさらに明瞭な形で——観察される。1990年以降に行われたいくつかの社会調査データを基に、調査対象男性の出生年コーホート別に同様の値を算出したパク（2021）に基づけば（第1表(b)）、韓国では、上昇移動率の減少と下降移動率の増加がよりクリアな形で生じており、この結果、1950—54年生まれの世代では下降

第1表 社会移動率の推移

(a) 日本

	男性				女性			
調査年	1985	1995	2005	2015	1985	1995	2005	2015
総移動率	69.3%	68.8%	68.8%	68.4%	78.5%	79.8%	78.8%	78.5%
上昇移動率(ア)	39.8%	41.1%	38.7%	35.6%	26.7%	29.7%	29.3%	31.3%
下降移動率(イ)	11.6%	11.8%	14.5%	17.2%	20.3%	21.7%	21.7%	26.3%
上昇/下降移動比(ア/イ)	3.45	3.47	2.66	2.07	1.32	1.37	1.35	1.19

(a) 韓国(男性のみ)

対象者出生年	1950—54	1955—59	1960—64	1965—69	1970—74	1975—79	1980—84
総移動率	75.6%	78.2%	80.7%	82.5%	82.2%	82.0%	78.6%
上昇移動率(ア)	52.4%	51.7%	53.0%	53.6%	48.0%	44.9%	40.5%
下降移動率(イ)	6.1%	9.0%	8.5%	10.7%	12.3%	15.2%	17.3%
上昇/下降移動比(ア/イ)	8.59	5.74	6.24	5.01	3.90	2.95	2.34

(注) 総移動率には上昇移動率、下降移動率に加え、水平移動率も含まれる。

(出所) (a) 石田(2021)表1-1、(b) バク(2021)図3-2の数値に依拠。

移動率に対して上昇移動率は8.59倍大きかったのに対し、その30年後に生まれた世代では2.34倍にまでその比率が大きく低下している。このような急激な比率の低下も、日本と同様に、農業層の縮小などの速度の鈍化に帰せられる。

以上で見てきたように、社会階層構造の変化の影響を取り除いた場合、出身階層によって本人の到達階層が規定される程度は、日本と韓国の両国とも、必ずしも強くなっているわけではない。しかし単純に、事実としての社会移動機会、特に下降移動機会に対する上昇移動機会の比率の推移を見ると、日本も韓国もその比率は（特に男性の場合）大きく低下している。日韓両国とも、産業化の進展に伴う社会階層構造の変化が一段落するとともに、以前のように豊富な社会的上昇機会を享受することが難しくなっているのである。

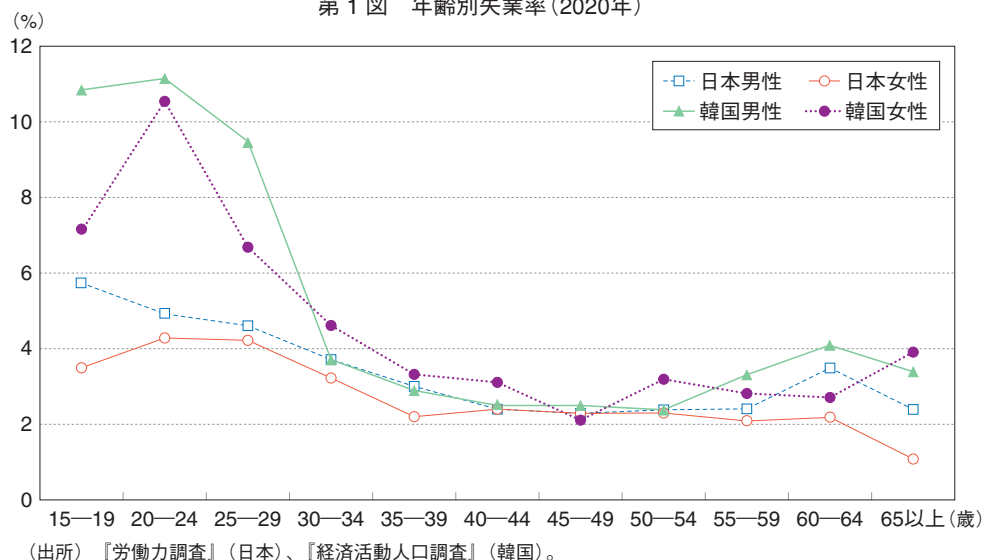
そしてこのような社会的上昇機会の減少は、産業化が日本よりもさらに圧縮した形で進んだ韓国において、いっそう急激なものとなる。韓国における社会的な上昇移動の可能性に対する意識の悪化の原因も——その社会的な表出は権力者の子女の特別待遇などの不正に端を発することが多いものの——根本的にはこのような移動機会量の変化に求められるだろう。

3 労働市場における格差——年齢別に見る失業率

ポスト産業化、あるいはグローバル化に伴う格差のうちの重要なもののひとつに、労働市場における格差がある。これらの構造変動は、安定的な雇用機会を減少させ、一部の人々を失業や不安定な雇用状態に陥れてしまうことがしばしば指摘されている。このような雇用の流動化による安定的な雇用・就業機会の減少は、上昇移動や社会的地位達成の機会の減少にもつながるものである。

このような雇用の流動化が人々に与える影響は、一様なものではなく、各国の制度的条件の中で、特定の集団のみに特に大きな影響を及ぼしてしまうこともある。ここでは、就業機

第1図 年齢別失業率(2020年)



会を得られているか否かの格差に着目してこの問題を考えてみよう。

第1図は、年齢別の失業率を日本と韓国に関して性別に示したものである⁽⁴⁾。まず韓国について見ると、若年層の失業率は壮年層よりもかなり高い。20代前半の失業率は男女とも約11%に達しており、男性の場合、20代後半でも9%台と高い。全年齢層を通しての失業率は男女とも4%程度であることを考慮すれば、韓国では若年層の失業率が特に高いことが理解できるだろう。これに比べれば、壮年層の失業率は日本と同程度に低く、失業が若年層に集中していることがわかる。

このような韓国の若年層における失業率の高さは、これまでもしばしば指摘されてきたように、韓国における新規学卒者の就職難に起因するものである。失業率はあくまで一定期間内に求職活動を行った人々のみをカウントしたものであるが、その背後にはさらに多くの「就職準備者」の存在がある。同じ政府統計から、若年層の労働力率(2020年)を見ると、韓国では20代前半が男性で42%、女性で49%、20代後半でも男性で73%、女性で74%となっている。日本では20代前半で男女とも75%であり、20代後半では男性は94%、女性で86%に達するのに比べれば、韓国の若年層の労働力率はかなり低い。もちろん韓国の方が、大学院を含めた高等教育進学率が高いこと、また成人男性には一定期間の兵役の義務が課せられていることもこの一因であるが、これらを考慮に入れたとしてもやはり韓国の労働力率は相当に低い。このような若年層の労働力率の低さは、多くの若者が大学を休学して、あるいは大学卒業後にいわゆる「就職浪人」の形を取って、就職準備を行っているために生じているものである。

このような韓国の状況に比べれば、日本の若年層の失業率はきわめて低い。若年層の失業率は壮年層に比べれば若干高いものの、概して年齢による差異は小さい。若年層の失業率の低さは、日本では依然として新卒一括採用制度が有効に機能しているためと考えられる。近年、この制度に対してはさまざまな批判が寄せられてはいるものの、日本ではこの制度が存在しているために、若者の「学校から職場への移行」が比較的スムーズに進んでいる点は十

分に評価する必要があるだろう。

4 新規学卒者の就職難はなぜ生じるか⁽⁵⁾

以上で見てきたように、韓国における就業機会獲得の困難は、特に若年層において深刻なものとなっている。実際、新規学卒者の就職率を比較してみると、韓国の2019年の四年制大学（教育大学等除く）卒業生の就職率は63.3%（男性66.0%、女性60.6%）であり⁽⁶⁾、卒業生の3人に1人は卒業後に安定した雇用機会を得られていないことになる。統計の取り方がやや異なるものの、日本では2020年の四年制大学卒業生の就職率は98.0%（男性97.5%、女性99.5%）に達していることに比べれば、韓国における就職率はやはりかなり低い。しかも就職率の分母となる卒業者数の中には、前述のように、休学して就職準備を行ったり、就職できるまで卒業を延期した学生も含まれていることを考慮すれば、なおさらそうである。

実際、韓国では大学生が就職準備活動に非常に多くの時間を費やしている。韓国では多くの企業に、日本と同様の新卒者のための採用枠が設けられているが、韓国経営者総協会が2013年に行った企業調査によれば、大卒新入社員の平均年齢は28.4歳と高い（韓国経営者総協会 2013）。大学入学までの1年間程度の浪人や、男性の場合は兵役の義務を果たすために前後の期間を含めて2～3年の休学が一般的であることを考慮したとしても、さらに数年間が就職までに費やされている計算になる。

韓国の大学生たちの就職準備は、企業情報の収集や筆記試験の対策のほか、就職のために必要とされる諸条件——コンピューター用語を借りて「スペック」と呼ばれる——の獲得・向上をその具体的な内容としている。この「スペック」には、大学での平均評定、英語などの外国語能力、インターン・ボランティア経験、さまざまな資格などが含まれ、学生たちは卒業・就職時期を延ばしてでも、時間をかけてこれらの条件を改善し、より良き就職機会を得ようとするのである。

韓国社会において、新規学卒者の就職難と就職準備の長期化を生み出してしまう要因として、次の3つが特に重要である。第1に、企業規模による就業機会の質の分化が著しい。同じ仕事であれば報酬もほぼ変わらない社会とは異なり、韓国は——そして日本も——勤務する企業の規模に応じて、得られる賃金や福利厚生の水準が大きく異なる社会である（有田 2009）。特に韓国では、大企業と中小企業の間で初任給の水準も大きく異なっており、さらに企業規模の違いによるステータスの格差も意識されやすい。このため、職種や産業が同じであったとしても、企業の規模に応じて就職希望者の勤め先の選好度は大きく異なることになり、「何とか条件の良い大企業に入社したい」という若者たちの強い熱意が生じるのである。

第2に、韓国では、新入社員の選抜過程において、可視性が高く、個人の努力次第で改善可能な条件が重視される。例えば、多くの大企業において、応募者には専門分野や一般教養に関する筆記試験が課せられており、書類選考や面接とともにその結果が選抜の重要な基準となっている。また前述の「スペック」と称される諸条件も、可視性や改善可能性が高いものが多い。これらの条件の重視は、筆記試験による選抜の「公正性」に対する社会的信頼の厚さにも起因するものと考えられるが、いずれにせよ、仕組みの上では日本と同様の新卒者

採用枠が設けられていながらも、将来性や協調性のように、可視性が低く、限られた時間の中での改善が容易ではない資質が評価されがちな日本とは、状況が大きく異なっている。

第3に、韓国では新卒者を対象とした採用枠が、既卒者にも開かれており、かつ応募可能年齢の明確な制限も存在しない。韓国では一般に、就職する前に、成人男子に課せられている兵役の義務を終えることが求められているためでもある。もちろんあまり高齢になりすぎると採用は難しくなるものの、それでも30歳前後までは新卒枠での採用に大きな問題はないものと一般に考えられている。

以上3つの条件が重なり合うことによって、韓国の大学生たちは、何とか大企業等の良い就職先を得ようと、就職の際に重視される（と考えられている）諸条件の改善のために年単位での時間を費やしてしまうことになる。これとは対照的に、日本では同様に企業規模の違いに応じた就職機会の選好度の分化が生じながらも、就職準備に時間をかけたとしても就職のプロセスで評価される条件の大幅な改善は見込めず、また標準的な就職年齢からの遅れが許容される範囲も小さいため、採用のために年単位の時間を費やしてその準備を行うことは考えづらい。

ここで注意すべきは、韓国では以上のような就職準備期間の長期化によって、通常の1学年分の卒業生よりもさらに多くが新卒採用の機会に殺到することになり、競争がさらに激化しているという点である。前述の韓国経営者総協会の2017年の調査によれば、従業員300人以上の企業の大卒新卒採用の競争率は平均で38.5倍にも達しているという（韓国経営者総協会2017）。このような就職競争への参加者の増加は、就職に必要な「スペック」をさらに高い水準へと至らせ、その高い水準の「スペック」を得るために、さらに多くの就職準備期間を必要とする、という悪循環を生み出しているためである。

実際、同じ調査によれば、従業員300人以上の企業のうち、応募者の「スペック」を「採用過程における核心要素として活用」している企業は9.3%に過ぎず、「書類選考時の最小限の資格要件・志願適格性の判断条件としてのみ活用」している企業の比率が76.7%を占める（「採用と無関係」は14.0%）。このような結果は、韓国の企業は、非常に多くの応募者の中から筆記試験、あるいは面接の対象者を絞り込むための「ふるい分け」の手段として、必ずしも職務の遂行のために必須ではないこれらの諸条件を利用している可能性を示していると言える。

おわりに

以上で概観してきたように、日韓両国とも社会階層構造の変化の影響を除いて考えると純粋な社会移動の機会が明確な形では減少していないものの、人々が経験している事実レベルの社会的上昇機会は、産業化スピードの鈍化とともに——韓国では特に——この間減少している。人々が抱く不平等意識の高まりの一因は、このような変化に求められるだろう。

雇用・就業機会の格差に関して見ると、韓国では若年層において特に失業率が高く、また大卒者の就職難やそれによる就職準備期間の長期化が大きな問題となっている。このような就職難も、人々の社会移動や地位達成の機会に対する不平等意識を高めている一因と考えら

れる。

一方日本では、将来性や協調性など、可視性、あるいは限られた時間のうちでの改善可能性の低い条件を評価基準とする新卒一括採用制度が存在するために、新規学卒者の就職難がそこまで深刻な問題とはなっていない。この点で、学校から仕事への移行が概して安定的になされている日本の方が状況は望ましい、と考えられるかもしれない。もちろん移行のスムーズさという点では確かにそれは事実であるが、日本と韓国の状況を比べてみると、必ずしもそれだけではない部分が存在する。

日本において新規学卒者が概してスムーズに就職できるのは、日本では、長期雇用を前提として、企業が就業者の職業能力の涵養を強く担っているためでもある。そのため、入社後の職場内訓練を通じた職業能力の順調な涵養のために必要な、容易には変更が難しい能力が採用時の選抜基準となることが多く、逆に入職前に個人レベルで職業能力を高める必要は小さい。しかし見方を変えれば、日本では職業能力の涵養が企業に大きく任されており、それ以外の主体がそのプロセスに強く関わりづらいということでもある。例えば日本では、人々の職業能力を社会全体で大きく向上させる必要に迫られた場合も、政策的にこれを実行するのが難しい可能性がある。労働生産性の上昇や、それに伴う賃金の伸びの速度が、他国に比べればかなり見劣りしている近年の日本において、この問題は特に重要なものとなるだろう。

他方韓国では、確かに現在の大学生の就職準備の過程では、必ずしも職業能力そのものの涵養にはつながらない活動にも多くの時間と労力が投じられているものの、これらの時間や労力が職業能力の上昇にスムーズにつながる仕組みが整えば、社会全体での職業能力の大幅な向上や、あるいはそれに基づく社会的上昇機会の増加などまで見込める可能性がある。韓国政府による近年の「国家職務能力基準」の制定とそれに基づく採用の推進の試みは、このような流れを目指すものとして特に注目されよう。

変化が激しく、技術革新も急速に進む今後の社会における社会移動や地位達成には、本人が習得したスキルがこれまで以上に重要な役割を果たすことが予想される。その習得を企業に一任してしまうのでもなく、かといって完全に個人任せにしてしまうのでもなく、個人、企業、そして社会がバランスよくその役割を果たしながら、またそこから生じる格差を最小限にとどめつつ最適な職業能力涵養の仕組みを築いていくことが、今後の日本と韓国にとって重要な課題になるものと予想される。

- (1) 「韓国国家統計ポータル (KOSIS)」 (<http://kosis.kr>) による。なお2019年調査には「普通」という選択肢がなく、「わからない」が加わっている。
- (2) 出身家庭の豊かさによって若者の地位や進路が大きく左右されてしまう状況を「金のスプーンをくわえて生まれてきたか、土のスプーンをくわえて生まれてきたか」などの表現で批判的に捉える、いわゆる「スプーン階級論」の広がりもこの一例である。
- (3) 1995年SSMデータ使用に際しては、2015年SSM調査データ管理委員会の許可を得た。
- (4) 日本のデータは「政府統計の総合窓口 (e-Stat)」 (<http://www.e-stat.go.jp>)、韓国は前述の「韓国国家統計ポータル」による。
- (5) 本節は有田 (2017) に一部依拠している。
- (6) 前述の「韓国国家統計ポータル」による。なおこの値は、同年2月末 (あるいはその半年前) の

卒業生のうち、進学者、入隊者を分母から除いた、同年末時点での就職率である。

■参考文献

- 有田伸（2009）「比較を通じてみる東アジアの社会階層構造」『社会学評論』59（4），pp. 663–681.
- 有田伸（2017）「新卒一括採用制度の日本の特徴とその帰結」石田浩編『格差の連鎖と若者1 教育とキャリア』勁草書房，pp. 113–139.
- Chung, Inkwan and Hyunjoon Park（2019）“Educational expansion and trends in intergenerational social mobility among Korean men,” *Social Science Research*, 83（102307）.
- 春木育美（2020）『韓国社会の現在』中央公論新社。
- 石田浩（2021）「世代間階層移動と教育の趨勢」中村高康・三輪哲・石田浩編『少子高齢社会の階層構造 1 人生初期の階層構造』東京大学出版会，pp. 19–36.
- 韓国経営者総協会（2013）『「2013년 신입사원 채용실태 조사」결과（「2013年新入社員採用実態調査」結果）』韓国経営者総協会。
- 韓国経営者総協会（2017）『「2017년 신입사원 채용실태 조사」결과（「2017年新入社員採用実態調査」結果）』韓国経営者総協会。
- 韓国統計庁（1999）『한국의 사회지표（韓国の社会指標）』韓国統計庁。
- 金敬哲（2019）『韓国 行き過ぎた資本主義』講談社。
- 小林利行（2020）「減少する中流意識と変わる日本人の社会観」『放送研究と調査』70（5），pp. 2–21。
- パクヒョンジュン（박현준）（2021）『세대 간 사회이동의 변화（世代間社会移動の変化）』PYメイ
ト。
- 新城道彦、浅羽祐樹、金香男、春木育美（2019）『知りたくなる韓国』有斐閣。