

韓国における雇用安全網関連の法令・資料（８）

——雇用政策５年ロードマップ——

脇 田 滋

〔解 説〕

文在寅政府の登場（2017年５月）

韓国では、2017年、朴槿恵^{パク・クネ}第18代大統領が国会と憲法裁判所における手続を経て最終的に弾劾され（３月）、同年５月９日、第19代大統領選挙が行われることになった。主要政党から次の５候補が出馬して激しい政策論争を展開した。すなわち、共に民主党・文在寅^{ムン・ジェイン}、自由韓国党・洪準杓^{ホン・ジュンビョ}、国民の党・安哲秀^{アン・チョルス}、正しい政党・劉承旼^{ユ・スンミン}、正義党・沈相奭^{シン・サンジョン}である。文在寅候補は、自らが秘書室長として支えた盧武鉉大統領の政治を継承しつつ、国民主権尊重、保守政治による積弊解消、北朝鮮との対話政策、雇用政策など体系的で一貫した姿勢を示し、４割を超える大量得票で他候補に大きな差をつけて当選した。

盧武鉉^{ノ・ムヒョン}元大統領が2008年２月に退任して以降、李明博^{イ・ミョンバク}、朴槿恵の２代続いた大統領時代、ハンナラ党と、その後身であるセヌリ党による親大企業（財閥）の保守政治が続いていた。その９年間に韓国社会は、「富める者ますます富み、貧しき者ますます貧し（富益富、貧益貧）」と指摘される「社会の両極化」が進んだ。若者の多くは、韓国社会を努力しても報われない「傾いた運動場」と呼び、恋愛・結婚・出産を放棄する「三放世代」として未来への希望を失う状況が強まっていた。朴槿恵氏は、2012年の大統領

選挙では、野党候補（文在寅氏）の労働・福祉公約を「上回る」内容の進歩的公約を示して僅差で当選した。しかし、就任後、そうした公約の多くを反故にして政策面で次々と後退を重ねた。2014年4月「セウォル号惨事」では、利益至上で安全・安心のない社会と無責任な官僚・政治に対して、国民の批判が強まっていた。しかし、朴槿恵大統領が、国民との対話・交流を回避する「不通」政治を続け、最終的に大統領周辺の特権・腐敗の実態が明らかになる中で、退陣を求める声が高まることになった。2016年末からは毎週末、ソウルをはじめ全国各地で、若者や市民が直接参加する大規模な「ろうそく集会」が繰り返し行われるまでになった。そして、史上初の大統領罷免に至ったのである。

2017年大統領選挙で文在寅氏が大きな支持を受けたのは、同氏が進歩的な人権弁護士から出発して盧武鉉大統領秘書室長を務めて豊富な政治経験があったこと、2012年選挙では僅差で惜敗したことも重なって、保守党とは対極の政治を代表する候補として際立っていたことが理由であった。つまり、文候補は「ろうそく市民革命」の流れを国政に反映させるのに最も相応しい候補として国民の広い層、とくに若年層から大きな支持を受けたと考えられる。特筆すべきことは、文在寅候補が、労働・福祉政策については、同じ「共に民主党」に所属する朴元淳^{パク・ウォンスン}ソウル市長からの申し出を受け入れて、同市長が進め実績をあげていた画期的な労働政策を国政レベルで反映する公約を提示したことであった。

文在寅政府は、2017年5月10日、スタートしたが、5月12日、大統領としての最初の訪問先は、非正規職（非正規雇用）が多く働いている「仁川国際空港公社」の現場であった。大統領は、そこで労働者に取り囲まれる中で「非正規職の正規職転換」を約束し、「非正規職ゼロ時代」を宣言した。雇用労働部は、6月28日、不当労働行為根絶を発表し、7月20日には、「公共部門非正規職正規職転換計画」を発表した。また、8月4日、翌年（2018年）の最低賃金を7530ウォン（時間当たり）と大幅に（16.4%）引き上げ

る決定を行った。これは任期５年以内（2017-22年）に１万ウォンにする大統領選挙公約実現への第一歩となった。

100大國政課題（2017年７月19日）

新政府の國政企画委員会は、７月19日、選挙公約で示されていた政策内容を整理した「國政運営５ヶ年計画」を発表した。同計画は、文在寅政府５年間に推進しなければならない政策方向を、國家ビジョン、國政目標・戰略、100大國政課題、複合・革新課題に分けて示している。國家ビジョンとしては、國民主權の憲法精神を基盤とする「國民の國」、すべての制度を新政府の核心価値である「正義」の原則によって再構成する「正しい大韓民國」が示された。そして、實踐戰略として「５大國政目標」と「20大國政戰略」、「100大國政課題」が設定され、これとは別に「４大複合・革新課題」として「雇用經濟」「革新創業國家」「人口絶壁解消」「自治分權と均衡發展」が示された。

５大國政目標別の國政課題としては、①國民が主人の政府、②共に良く暮らす經濟、③自分の生活に責任を負う國家、④等しく發展する地域、⑤平和と繁榮の韓半島が挙げられた。この中で雇用政策に関する内容としては、「②共に良く暮らす經濟」に、「戰略１：所得主導成長のための雇用經濟」（16 國民の目の高さに合った良い雇用創出（雇用部）、17 社会サービス公共インフラ構築と雇用拡充（福祉部）、18 性別、年齢別オーダーメイド型雇用支援強化（雇用部）、19 失職と引退に備える雇用安全網強化（雇用部）、20 良い雇用創出のためのサービス産業革新（企財部）」が挙げられ、また、「③自分の生活に責任を負う國家」では、「戰略１：皆が享受する包容的福祉國家」「戰略２：國家が責任を負う保育と教育」「戰略３：國民安全と生命を守る安心社会」「戰略４：労働尊重、性平等を含んだ差別のない公正社会」「戰略５：自由と創意があふれる文化國家」が挙げられた。

この戦略4の中で、雇用に密接に関連するものとして、以下の通り、「63 労働尊重社会実現（雇用部）」と「64 差別のない良い職場作り（雇用部）」が提示された。

戦略4 労働尊重・性平等を含む差別のない公正社会

◇主要内容

- お互いの違いを差異でなく優劣と認識する差別は、個人の能力と尊厳性でなく、所属した集団あるいは性別で判断して、個人と集団間の不合理で不公正な不平等に直結
 - これは相互不信と敵対感を高めて社会的葛藤と分裂を惹起
- 正義と統合を核心価値と前提にする文在寅政府は、人を中心に置いて多様性を相互尊重して、いかなる差別もない公正な社会を指向
 - 人を社会経済の中心に置けば必ずその人の労働を尊重するほかはないという点で労働人権を強化して労働の社会的対話参加などを推進
 - 特に正規職と非正規職問題解決のために差別のない良い職場作りを核心課題として推進
- 社会的差別解消の核心は違いの尊重と性平等社会の実現にあるので多様な形態の家族の安定した生活を支援して、社会的差別を解消し、大統領直属性平等委員会設置等を通して社会全般に性平等文化拡散努力

◇国政課題

- ☐ 労働尊重社会実現 63
- ☐ 差別のない良い職場作り 64
- ☐ 多様な家族の安定した生活支援および社会的差別解消 65
- ☐ 実質的性平等社会実現 66

63 労働尊重社会実現（雇用部）

□課題目標

- 労働基本権伸長および脆弱勤労者権利保障のために労使政社会的対話を通した労使関係法・制度改善
- 賃金不払い、不当解雇、職場内いじめなどから勤労者権益救済強化

□主要内容

- （労働尊重）労使政社会的対話で労働尊重社会基本計画樹立（'18年）
- （労働基本権伸長のための法・制度改善）'17年に２大指針廃止、公共機関成果年俸制関連措置廃棄、違法・不合理な団体協約は正指導など改善－雇用形態多様化など新しく提起される需要を反映して脆弱勤労者の労働権保護のために'18年から労使関係法・制度改善推進
- （ILO核心条約批准）強制労働に関する第29号および第105号条約、結社の自由および団結権・団体交渉権保護に関する第87号および第98号条約批准推進
- （勤労者利害代弁制度の拡充）'18年から勤労者代表制度機能強化、中小・零細未組織労働者権益保護のための支援体系構築
- （不払い・不当解雇救済）不払い勤労者生計保護強化および不払い事業主制裁強化、不当解雇救済手続き改善（～'18年）
- （青年雇用基本権）学校労働人権教育活性化、'18年に職場内いじめから勤労者保護のための総合対策用意・施行

□期待効果

- 労働基本権および脆弱勤労者の権利が保障されて、勤労者の生計および人格侵害形態根絶

64 差別のない良い職場作り（雇用部）

□課題目標

○非正規職縮小ロードマップ用意を通じて非正規職問題総合的解消
推進

○外注勤労者、感情労働者など保護強化

□主要内容

○（非正規職縮小のためのロードマップ）使用理由制限制度導入推進、非正規職*使用負担強化方案用意

*常時・持続、生命安全関連業務は正規職直接雇用を原則にして、
使用理由制限の範囲は実態調査等を通して合理的に規定

○（差別のない良い雇用）非正規職差別是正制度全面改編、雇用形態による差別禁止、1年未満勤労者（非正規職含む）退職給与保障など

○（元請共同使用者責任）請負注文人の賃金支給連帯責任および安全保健措置義務強化、派遣・請負区別基準再確立

○（賃金格差解消）'20年最低賃金1万ウォン実現と小商工人など負担緩和方案用意、公正賃金構築など賃金格差解消推進

○（産業安全保健体系革新）特殊雇用労働者など保護対象拡大、請負注文人の産業災害予防義務に対する総合的な改善方案用意、重大災害発生時処罰強化

-感情労働者保護のための法的根拠用意、特殊形態勤労従事者産業災害保険適用拡大など保護死角地帯解消

-物質安全保健資料（MSDS）営業秘密審査制度導入、一定規模以上事業場安全・保健管理業務委託禁止など制度改善

□期待効果

○非正規職濫用防止、処遇改善等を通して労働市場両極化解消

○産業災害予防により健康で安全な職場造成

新政権は、保守系野党の抵抗のために雇用労働部長官の人選に難航していたが、ようやく2017年8月16日、金榮珠議員（共に民主党）が長官に就任した。さっそく、同長官は「重大産業災害予防対策」を発表し（8月17日）、続いて、朴槿恵政権が労働界の反対を無視して強行した「二大指針（公正人事指針・就業規則解釈および運営指針）」を公式に廃棄すると宣言した（9月25日）。新政府は、雇用政策を重視して大統領直属の「雇用委員会」を設け、同委員会は、10月18日、100大國政課題の中で任期5年以内に実現を目指す雇用政策とその履行計画を詳しくまとめて「雇用政策5年ロードマップ」として発表した。

この「雇用政策5年ロードマップ」の意義・特徴は、①文在寅政府の最優先國政課題である「雇用経済」の5ヶ年にわたる実践計画を提示して、「國政運営五ヶ年計画」で提示された雇用課題を具体化したこと、②今後5年間、雇用政策の方向を設定する政策指針として揺ぎのない政策推進のための土台を構築して、雇用政策の羅針盤として予測可能性と一貫性を向上させたこと、③5年間の実践計画と推進日程表を提示することで国民に「雇用政府」に相応しい成果を創り出す約束という意味、④新政府発足以後、確立してきた雇用インフラと公共部門の「呼び水」の役割を基に、今後、民間部門の良い雇用創出に注力することとされている。そして、「10大重点課題推進計画」としては、〈雇用インフラ構築〉（雇用中心國政運営システム構築、雇用安全網強化・革新型人的資源開発）、〈公共雇用創出〉（公共雇用81万人拡充）、〈民間雇用創出〉（革新型創業促進、産業競争力向上、新産業・サービス業育成、社会的経済活性化、地域雇用創出）、〈雇用の質改善〉（非正規職濫用防止・差別のない職場造成、勤労条件改善）、〈オーダーメイド型雇用支援〉（青年・女性・新中年などオーダーメイド型雇用支援）が挙げられ、今後の履行計画が示されている。本稿は、この「雇用政策5

年ロードマップ」の全文を日本語訳したものである。¹

1 朴槿恵政権末期までの韓国における雇用・福祉政策については、矢野昌浩・脇田滋・木下秀雄編『雇用社会の危機と労働・社会保障の展望』（日本評論社、2017年）の「第Ⅲ部 外国法研究 第1章 韓国 第1節 韓国における雇用社会の危機と労働・社会保障の再生」（脇田執筆）参照。文在寅政府の雇用政策に大きな影響を与えた朴元淳ソウル市政の労働政策については、白石孝編著、朴元淳・上林陽治『市民民主主義をつくる～ソウル市長からのメッセージ』（コモンズ、2018年2月）、「韓国における雇用安全網関連の法令・資料」龍谷法学の「（4）ソウル特別市生活賃金条例」（妹尾知則、脇田滋）（2016年8月）、「（5）ソウル特別市労働政策・非正規職関連条例」（2017年3月）、「（6）ソウル特別市感情労働者保護条例・関連資料」（2017年12月）参照。文在寅政府は2018年5月で就任1年を経過し、市民団体や労働団体が中心となってその雇用政策の評価をめぐって討論会やシンポジウムが行われている（韓国労働社会研究所・2018年4月24日、民主労総政策研究院、韓国非正規労働センター、韓国産業労働学会主催・2018年5月4日など）。

【翻 訳】

雇用政策5年ロードマップ²

2017.10.18.

雇用委員会・関係部署合同

目次

Ⅰ. 雇用の意義および状況診断

Ⅱ. 雇用ロードマップ基本方向

Ⅲ. ロードマップ10大重点課題

〈インフラ〉

〔1〕雇用中心国政運営システム構築

〔2〕雇用安全網強化および革新型人的資源開発

〈雇用創出：公共〉

〔3〕公共雇用81万人拡充

〈雇用創出：民間〉

〔4〕革新型創業促進

〔5〕産業競争力向上および新産業・サービス業育成

〔6〕社会的経済活性化

〔7〕地域雇用創出

〈雇用の質改善〉

〔8〕非正規職濫用防止および差別のない職場造成

〔9〕勤労条件改善

〈オーダーメイド型支援〉

〔10〕青年・女性・新中年などオーダーメイド型雇用支援

2 ここでは「雇用政策」と訳したが、「雇用」の原語は「일자리」という韓国語固有語である。「일자리」の意義は「生計を立てていくことができる手段としての職業」であり、漢字語由来の「雇用（고용）」とは区別される。「일자리」は英語ではjobやworkと訳されることが多く、「고용」はemploymentと訳されることが多い。しかし、この文書では「일자리」は「고용」と同じ意味で使われていると理解して「雇用」と訳出した。

なお、本稿で頻出する韓国の行政機関名（略語）は、企画財政部（企財部）、雇用労働部（雇用部）、行政安全部（行安部）、女性家族部（女家部）、産業通信資源部（産業部）、保健福祉部（福祉部）、中小ベンチャー企業部（中企部）、科学技術情報通信部（科学技術部、科技部）、海洋水産部（海水部）、国土交通部（国土部）、農林畜産食品部（農林部）である。

IV. ロードマップ履行計画

I. 雇用の意義および状況診断

1 雇用の意義および重要性

(1) 雇用は人的資本蓄積の機会→持続的経済成長の原動力

○良質の雇用は個人の人的資本蓄積と生産性の向上を通じて所得を高め
て国家の経済成長力量を向上

* 人的資本蓄積係数(単純労務職=0、OECD平均): 準専門生産職0.81、専門職1.31

* *OECD 33ヶ国人的資本指数と1人当りGDPは強い相関関係(相関係数: 0.709)

○失業が長期化する場合、質の低い雇用流入につながって(履歴効果)
貧困層への転落招来

* 日本の場合、失業期間が6ヶ月以内なら80%が正規職になったが、失業期間が
3年を超過する場合、30~50%だけが正規職に再就職('12.8月、LG研)³

(2) 構造的問題解決の出発点+社会的便益創出

○わが国経済が直面した低成長・両極化・少子化など構造的問題解決の
核心は良質の雇用創出

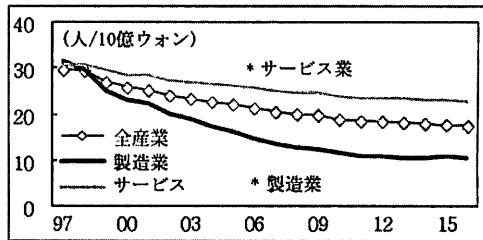
* 経済専門家39%が良質の雇用不足を両極化原因と指定('17.7月、KDI)⁴

* *失業率1%p下落時出生率増加(米国、%p): (20-24才) 1.3 (25-29才) 0.9 (30-
34才) 0.5

3 イ・グンテ、コ・カヨン「大韓民国人的資本が揺れている」LGERIレポート(LG
経済研究院)2012年8月号、10頁。

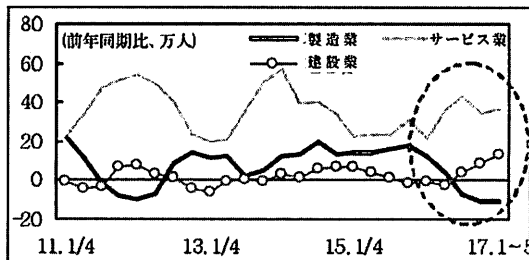
4 KDIは、1971年3月に国の経済政策の樹立と経済発展に資することを目的とし
て設立された、社会科学部門のシンクタンク。韓国開発研究院(Korea
Development Institute)の略語。マクロ経済、金融、財政、社会保障、労働、
産業、貿易、競争政策、北朝鮮経済など経済・社会全般の詳細な研究を通じて
政策の樹立や制度改革に寄与してきた。

就業誘発係数推移



*資料：韓国銀行

産業別就業者推移



*資料：統計庁

○雇用基盤拡大は仕事を通じた福祉で財政健全性を高めて社会安定性向上（犯罪率下落、世代葛藤緩和）等無形の社会的便益創出

*失業率1%p上昇時人口10万人当たり凶悪犯罪14～32件増加（'13年、米50州）

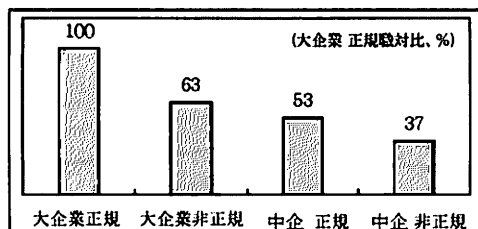
（3）主要国も雇用創出を第1課題として選定

○EUは中期計画の「Europe 2020」で持続可能な包容成長のための雇用拡大努力強化

○米・中・日政府も雇用創出をすべての政策に最優先して経済政策運用

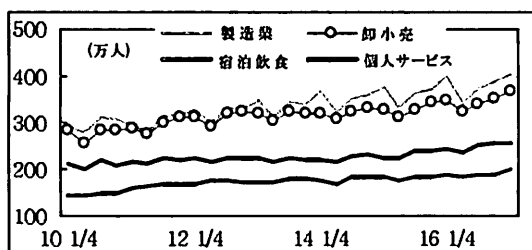
→新政府は時代的要求である良質の雇用創出を国政運営の最優先課題に設定して、自分の生活を変える「雇用政府」指向

企業規模・雇用形態別賃金格差



*資料：雇用部('16年)

製造業・主なサービス業賃金推移



*資料：雇用部

2 雇用状況診断

(1) (雇用創出) 低成長固定化などで雇用創出基盤持続弱化

○'97年外国為替危機以後成長率が早く鈍化する中で製造業不振、サービス業生産性停滞などで良質の雇用不足

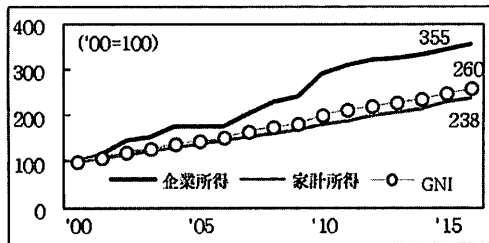
*就業誘発係数鈍化 ('97年対比, %) : (製造業) △67.0 (サービス業) △26.1

*製造業 (=100) 対比サービス業生産性 ('14年) : (韓国) 45.1 (OECD平均) 90.4
- 低賃金サービス業と雇用安定性が低い建設業 (日雇い)、零細自営業者などが雇用創出牽引

*就業者数 (前年比, 万人) : ('14年) 53.3 ('15年) 33.7 ('16.上) 28.8 (下) 31.0 ('17.上) 36.3

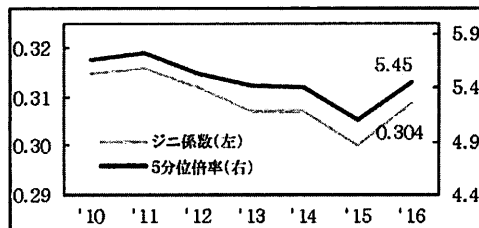
*建設業就業者数 (前年比, 万人) : ('14年) 4.2 ('15年) 2.7 ('16.上) △1.8 (下) 6.2

家計-企業所得推移



*資料：韓国銀行

所得分配指標(全体世帯、統計庁)



*資料：統計庁

(17.上) 14.4

○大企業・中小企業すべてが良質の雇用創出に困難加重

－輸出主力業種と大企業・製造業分野は持続可能な雇用創出力維持に困難

*就業誘発係数（人／10億ウォン、'14年）：（全体）12.5（半導体）3.6（石油）1.9（化学）6.3

*300人以上事業体就業者増減（万名）：（'14年）11.7（'15年）9.3（'16.上）15.5（下）4.0（'17.上）△2.1

○雇用の大部分を占める中小企業は収益性*が制約されるので追加的な良質の雇用創出が難しい状況

*大／中企営業利益率（％）：（'10年）6.48／3.29（'13年）4.66／3.15（'14年）4.42／3.12（'15年）5.48／3.55

*事業体規模別非正規職比重(%):(300人未満) 35.6 (300人以上) 13.6

(2) (雇用の質) 労働市場二重構造、勤労環境劣悪など雇用の質の低下

○大・中小企業、製造・サービス業間の格差が拡大する過程で雇用の大きい比重を占める中小企業・サービス業の低賃金固定化

－費用削減と雇用柔軟性のための非正規職使用誘引持続

*正規/非正規職増加率(%):(’05~’09年) 3.1/1.2 (’09~’13年) 2.6/0.7 (’13~’16年) 2.4/2.7

○勤労時間がOECD最長水準を維持していて、最低賃金など法的権利さえ保護されない勤労者多数

*年間勤労時間(’16年):(韓) 2,052 (米) 1,789 (日) 1,724 (独) 1,298

*最低賃金未満率(%、’16年):(10代) 23.8 (20代) 7.5 (30代) 4.3 (40代) 6.3 (50代) 8.3 (60代~) 14.4

(3) (就業階層) 雇用の量的・質的悪化→就業隘路^{かいろう}、所得両極化深化

○青年・女性・新中年など就業階層別雇用条件はより一層悪化

①(青年) 高い失業率が持続する(’17.8月9.4%、雇用補助指標 322.5%) の中で中企就業忌避など雇用ミスマッチ深化

②(女性) 出産・育児負担などで経済活動参加低調

*女性経済活動率(15~64才、’16年、%):(韓国) 58.4 (男性対比△20.5%p)、(OECD) 63.6

③(新中年) 早期退職圧力に対しても社会安全網と再就職支援は十分で準備のない創業、質の低い雇用に流入する状況

*55才以上自営業者増減(前年同期比、万人):(’14年) 7.8 (’15年) △2.5 (’16年) 7.6 (’17.上) 13.4

○雇用鈍化および脆弱階層困難などに成長の果実が家計に還流されることができず、雇用－分配－成長が相互制約される状況誘発

*'00～'16年の間、企業所得は255%増加した反面、家計所得は138%増加

→'16年以後、低所得層勤労所得が大きく減少*して所得分配が悪化に転換

* 1 分位勤労所得（'11年＝100）：（'13年）108.6（'14年）114.5（'15年）119.8（'16年）108.1（'17.1/4）98.0

（４）（今後の条件）４次産業革命などに備えたパラダイム変化必要

○少子化・高齢化、両極化などにより内需基盤が脆弱な中で、人的資本蓄積等を通じた成長潜在力追加弱化的可能性

*人口高齢化による成長率減少：（'00～'15年）3.9%→（'16～'25年）1.9%（韓銀、'17.7月）

*雇用ミスマッチによる人的資本低下：年0.9～1.1%（職能開発院、'16.8月）

*人的資本増加鈍化で労働生産性増加率年0.3%p下落（40ヶ国、IMF、'17.4月）

○４次産業革命で競争の枠組みが大きく変わって脆弱階層の雇用安定性はより一層悪化する可能性

→速い速度の技術変化および無人化の流れの中で構造調整（リストラ）が常時化して、中熟練以下雇用の減少で雇用競争深化予想

*'20年まで全世界の雇用514万減少（716万↓、202万↑）予測（'16.1月、WEF）

*就業者比重展望（'05→'25年、%、雇用情報院）：（管理）2.6→1.3（販売）13.7→11.6

（技能）10.3→8.5（農漁業）7.5→3.5（事務）14.8→17.2（専門家）15.7→21.1

→公正経済を基に所得主導・革新成長を加速化して「雇用－分配－成長」の好循環復元必要

Ⅱ. 雇用ロードマップ基本方向

1 基本方向

◇良質の雇用創出を通じた「人中心持続成長経済」実現

○未来変化を先導して雇用を増やして不合理な差別を解消して雇用敗れる改善

(1) 4次産業革命、少子化・高齢化など未来変化に先制的対応

○財政・税制など政策手段が雇用効果につながるように国政システム再設計

○転職・失業に対する不安を減らして再就職機会が十分に確保されるように雇用安全網を先進国水準に拡充

○企業が必要として革新成長を主導できる人的資源を供給する一方、4次産業革命を新しい雇用創出の機会に活用

(2) 共生型生態系と革新成長基盤構築で持続可能な雇用創出

○革新的アイデアと技術が規制・資本の負担なく創業・新産業・高付加サービス業創出につながる雇用生態系造成

○第3セクターである社会的経済を活性化して新しい雇用突破口用意

○国民要求に応じる公共サービス提供に必要な現場人材を拡充して国家競争力と民間部門生産性の向上を支援

(3) 労働市場格差解消と勤労条件改善を通じて雇用の質向上

○非正規職縮小、公正な補償体系構築など差別のない職場の造成

○勤労時間短縮で仕事・家庭両立および休息がある生活保障

（４）青年・女性・新中年など就業隘路階層に対するオーダーメイド型支援

○対象別オーダーメイド型政策対応を通じて青年雇用隘路*・女性経歴断絶を解消して新中年人生3毛作条件造成

*25～29才青年人口：'17～'21年38.8万人増加（エコブーム世代効果）、'22～'26年37.2万人減少→今後4～5年が青年雇用の隘路時期で積極的な政策対応が切実

２ ロードマップ 意義および主な特長

（１）「雇用中心経済」の具体的実践計画

○文在寅政府核心経済戦略である「雇用中心経済」実現への5ヶ年かけた実践計画提示

○「国政運営五ヶ年計画」（国政課題）に提示された雇用課題*を具体化

*①雇用中心経済および所得主導成長と共に「人中心経済」の3大軸である、

②革新成長、③公正経済部門でも雇用と関連した課題を包括

（２）雇用政府の政策指針

○5年間の雇用政策方向を設定して政策の予測の可能性を高めて、揺れることなく政策を推進するための土台構築

○追加発掘される雇用政策課題の指針役割を遂行してロードマップに含まれた既存政策課題との整合性・一貫性確保

○政府・地方自治体・公共機関雇用業務評価のガイドラインを提供して公共部門の政策力量結集

（３）良質の雇用創出のための国民に対する約束

○関係部署協業・専門家参加・利害関係者協議など多様な通信プロセスを通じて国民の目の高さに合うロードマップ樹立に注力

○今後5年間の実践計画と推進日程表を提示して国民との約束履行責任を明確にして政策モニタリング基盤作り

- 雇用委員会・関係部署が協業して履行点検体系を構築して、今後条件変化により政策課題を追加・補完（Rolling Plan）

（参考）雇用政策ロードマップ樹立過程

〔１〕（ワークシステム）雇用委員会・首席室新設＋ロードマップ作業班構成

- ◇雇用政策の推進力確保のために大統領直属雇用委員会（5.10、大統領１号業務指示）・雇用首席室新設（5.11）

- 大統領執務室に「雇用状況版」を設置*（5.24）して雇用状況を常時モニタリングして迅速対応が可能な体系用意

*①雇用状況（雇用率、失業率など）、②雇用創出（就業誘発係数、就業者増減など）、③雇用の質（賃金格差、賃金上昇率など）、④経済指標（経済成長率、投資、消費など）

- 「雇用100日計画」（6.1）を通じて短期課題は早く成果を可視化して中長期課題はロードマップを用意

*雇用委員会を開催（8.8）して雇用中心国政運営体系構築方案、新中年人生3毛作基盤構築計画など既確定・発表

- 11兆ウォン追加経費（'17.7）・'17年税法改正案（'17.8）・'18年予算案（'17.8）を通じて雇用創出を最優先支援

- ◇「雇用政策ロードマップ」に反映する政策課題発掘・調整のために5分科*で構成された民官合同作業班構成

*①総括（雇用政策戦略、分野別政策方向、対外メッセージなど）

②雇用インフラ（雇用中心国政体系、教育・訓練、雇用安全網など）

③民間雇用（革新型中小・中堅企業、サービス産業革新、規制革新、社会的経済など）

④公共雇用（現場民生公務員・社会サービス雇用拡大＋正規職転換など）

⑤労働市場（非正規職格差解消、賃金構造改組、勤務時間短縮など）

総括分科			
雇用委員会、企画財政部、雇用部、産業部、KDI、労働研など			
雇用インフラ分科	民間雇用分科	公共雇用分科	労働市場分科
雇用部雇用室長(主宰) 関係部署局長、KDI、 教育開発院など	産業部室長(主宰) 関係部署局長、産業研、 STEPI など	企財部次官補(主宰) 関係部署局長、租税研、 労働研など	雇用部労働室長(主宰) 関係部署局長、労働研、 雇用情報院など

（２）（政策課題発掘・協議）各界の意見取りまとめを通じてロードマップ具体化

◇雇用政策ロードマップ作業班会議を各分科別に開催

- 総括分と会議を通じてロードマップ推進方向、各分野別主要推進課題選定および部署間異見協議・調整

◇雇用政策T/F会議を毎週開催してロードマップ準備状況点検

- 雇用ロードマップに含まれた政策課題のうち核心の争点を調整して追加政策課題発掘

◇均衡を保った視角（現場・専門家など）と手続きの正当性を確保するためにロードマップ樹立過程で多様な利害関係者意見を取りまとめ

- 労働界とは非正規職問題など勤務条件改善と労使共生方案を中心に協議

* 韓国労総（6.20）・民労総（6.23）・非正規職労組（7.6）・錦湖タイヤ労組（7.19）・双龍車労組（7.27）懇談会、労働界ロードマップ検討会議（9.1、9.28、10.13）等

- 経済界とは既存主力産業の競争力強化、新産業成長力量拡充など

良質の民間雇用創出方案協議

* 経済人総連 (6.19)・貿易協会 (6.26)・大韓商工会議所 (7.10) 懇談会、Uター
ン企業 (8.30)・規制革新 (9.4)・サービス業 (9.6) 懇談会、経済界ロードマッ
プ検討会議 (9.14、9.26) 等

○現場民生公務員補充と社会サービス雇用拡大のために公共部門・
社会サービス関係者意見取りまとめ

* 地方自治体 (7.6)、公共機関 (7.6)、保健医療 (7.21、7.27)、保育 (8.14)、
LH公使 (9.13) 等

○社会的経済関連関係部署・関連団体・民間専門家と懇談会等を通
して生態系構築および活性化方案議論

* 金融分野 (7.12、8.2)、人材養成分野 (7.27、8.25)、自活企業 (7.28)、協同
組合 (9.5)、社会的企業 (9.18) 等

Ⅲ. ロードマップ10大重点課題

〈政策課題構成体系〉

(1) 雇用5年ロードマップの10大重点課題選定

○国政運営五ヶ年計画(国政課題)、雇用関連懸案および中長期課
題などを総合考慮して雇用ロードマップ10大重点課題選定

○雇用インフラ構築、雇用の両拡大、質改善およびオーダーメイド
型支援などを主な分野にするものの、良質の民間雇用創出に力点

(2) 10大重点課題を後押しする100の細部推進課題提示

○10大重点課題の主な内容を中心に100の細部推進課題構成→今後
別途の対策樹立過程を通じて具体化

○年次別履行目標と法令制定・改正、別途対策樹立など履行計画を設定して挫折なく実践

分野		10大重点課題	100の細部 推進課題
雇用インフラ構築		①雇用中心国政運営システムビルダー	12
		②雇用安全網強化および革新型人的資源開発	10
雇用創出	公共	③公共雇用81万人拡充	7
雇用創出	民間	④革新型創業促進	6
		⑤産業競争力向上および新産業・サービス業育成	19
		⑥社会的経済活性化	6
		⑦地域雇用創出	10
雇用の質改善		⑧非正規職乱用防止および差別ない職場造成	5
		⑨勤労条件改善	9
オーダーメイド型雇用支援		⑩青年・女性・新中年などオーダーメイド型雇用支援	16

1 雇用中心国政運営システム構築

◇政策の樹立－執行－評価－補償全段階を雇用中心に改編

○財政・税制・金融など政府支援体系を雇用観点で再設計

○量的・質的雇用効果により政府支援水準を差別化して基礎雇用秩序違反企業は志願資格を制限

○公共部門業務評価システムも雇用中心に整備

(1) [財政] ①雇用中心評価および②雇用創出事業支援強化

○雇用影響評価など財政事業の雇用中心評価強化

－雇用影響評価対象を大幅拡大して結果を予算編成に反映

- ・(予算事業) 評価対象を拡大('17年: 249→ '18年: 1,000余)と、評価結果を予算編成と連係
- ・(法令制定・改正) 雇用影響評価導入(チェックリスト活用)→否定的影響が大きい法令は深い分析後改善勧告

－大規模財政事業* 予備妥当性調査時雇用指標(雇用誘発効果、雇用の質改善効果) 配点上方修正

*総事業費500億ウォン以上で、財政支援300億ウォン以上である建設・情報化・R&D事業など

－類似・重複財政雇用事業統・廃合、伝達体系効率化など並行

* (中央部署、'17年) 185、17.1兆ウォン／(地方自治体、'16年) 4,186、2.7兆ウォン

→「財政支援雇用ビジネスアセスメントおよび効率化方案」樹立(毎年上)→予算編成反映

○R&D・中小企業・地方自治体予算編成時雇用比重拡大

－R&D支援企業選定時雇用関連指標比重拡大

－中小企業支援事業('17年、16.6兆ウォン)の雇用関連評価比重拡大

*中企部主要事業に導入('18年)後、全部処・地方自治体支援事業に拡大('20年)

－地域発展特別会計、普通交付税地方自治体配分時雇用成果反映

(2) [税制] 税制支援制度を雇用中心に改編

○良質の雇用を創り出す企業に税制優遇が戻るように税制支援制度を雇用親和的に全面改編

区分	主な内容
雇用創出	・設備投資がなくても雇用増加に比例して2年間税額控除

雇用の質向上	・ 正規職転換・経歴断絶女性再雇用・勤労所得増大など支援強化
雇用基盤拡充	・ 雇用連係創業中小企業支援強化、ベンチャー出資者第２次納税義務免除

○租税減免新設および日没延長時雇用創出効果を考慮するために租税減免評価^{*}に雇用影響評価を段階的に導入

^{*}年平均減免額300億ウォン以上新設または、日没到来する租税特例対象

（３）〔金融〕政策金融支援体系を雇用中心に改編

○雇用優秀企業に国策金融機関などの政策金融支援強化

^{*}雇用優秀企業専用金融商品新規導入（輸出入銀）、雇用優秀企業専用資金支援対象拡大（中信共・信保・技保）および融資限度拡大（中信共）

○国策銀行経営評価時雇用創出優秀企業に対する資金供給実績評価を大幅強化

○韓銀金融仲介支援貸し出しの創業支援プログラムに雇用創出企業および雇用効果が高い新しい成長部門支援を追加して拡大

（４）〔公共調達・許認可〕雇用インセンティブ拡大のための制度改善

○公共調達に雇用の量と質関連評価比重を大幅強化

－落札者確定過程で良質の雇用創出実績・計画の比重が強化されるように信任度評価体系改編

^{*}雇用創出優秀企業は適格審査信任度加点上限拡大（５→７点）

－賃金未払など秩序違反時、減点拡大および最低賃金など労働関係法違反時、入札制限

－非正規職・派遣勤労者など使用比重により入札加点・減点導入

○政府委託事業、民間資本事業、地方自治体公募事業などの事業者選定時、事業者の雇用創出（量・質）計画を検討、評価に反映

^{*}財政事業の委託機関選定時、担当人材に対する給与水準、教育計画を評価点数

に反映

○雇用創出効果が大きい場合、認・許可時インセンティブを提供*

* (例) 〈広域急行バス事業者〉休憩時間・超過勤務など処遇改善評価項目比重向上 (20→40%)

(5) [評価・モニタリング] 雇用中心機関評価システム構築および統計 拡充

○政府業務評価に「雇用」評価比重を大幅拡大

－①「雇用創出」分野新設 (20点)、②雇用課題を主要国政課題 (50点) に含む、③規制改革 (10点) も雇用創出中心に評価

○地方自治体合同評価時、既存重点課題分野内の評価指標の中の一つであった「雇用創出」指標を別途分野で新設

* (既存) 重点課題、一般行政、社会福祉、保健衛生、安全管理など9つの分野評価
→ (改善) 雇用創出、地方規制革新2分野を追加して11分野評価

－全体評価要素のうち雇用創出比重上方修正 (4.3→9.1%)

○公共機関経営評価を雇用親和的に改編 ('17.7月)

－評価指標に雇用項目を加点で新設して、雇用創出のための革新努力なども評価に反映

○中央部署と地方に雇用政策総括専門担当部署指定・設置および主要企業・公共機関の雇用動向など把握のために状況版補完

○雇用関連法案の迅速な立法のために事前法制審査、部署間異見調整および立法予告期間短縮など積極支援

○雇用創出関連褒賞を強化して、雇用統計を拡充

－雇用創出優秀企業に「雇用塔」(新設) 授与、雇用創出寄与者 (国民・企業家・公務員など) に対する勲章・褒章拡大推進

－良質の雇用 (decent job) 創出のために質的側面を測定できる「雇用の質」指標開発 ('17.4/4)

－「大韓民国雇用データ・ハープ」を構築して雇用動向・増減・移動分析が可能な細分化された雇用行政統計開発

２ 雇用安全網強化および革新型人的資源開発

◇雇用安全網が死角地帯なく先進国水準の保障性を提供することができるように拡充

◇企業の需要と未来雇用環境変化に柔軟に対応できる人的資源供給システム構築

（１）雇用安全網死角地帯解消

○特殊形態勤労従事者、自営業者など非適用対象者の雇用安全網適用拡大

区分	対象	改善方案
雇用保険	特殊形態勤労従事者	・保険設計士など産業災害保険適用職種（９）、義務適用をはじめ段階的拡大
	自営業者	・創業後１年→５年以内に加入要件緩和
	芸術家	・自営業者とともに任意加入許可 ＊芸術家福祉財団から証明を受けた者（'16年34,731人）
	65才以上	・まず65才以前から継続して勤労を提供している間、事業主が変更された場合にも失業給与支給
	自発的離職者	・財政負担に対する社会的合意を経て長期失業者に対して失業給与支給
産業災害保険	特殊形態勤労従事者	・適用職種拡大および適用除外申請理由*制限 *（現行）適用除外申請時全部許可→（改善）病気・育児など従事者理由による休業に限る
	1人自営業者	・適用職種拡大（金属加工製造業、自動車整備業など）

○トゥルヌリ事業拡大など小規模事業場、低賃金勤労者の死角地帯解消⁵

－最低賃金引上げを反映した支援対象拡大および未加入者中心支援

5 「トゥルヌリ事業」の詳細については、川崎航史郎「韓国の社会保険死角地帯解消政策—零細事業所低賃金労働者への社会保険料支援事業—」矢野昌浩・脇田滋・木下秀雄編『雇用社会の危機と労働・社会保障の展望』（日本評論社、2017年）212頁以下、参照。

* (現行) 140万ウォン未満→ (改善) 160万ウォン未満

○青年求職促進手当の支援金額および対象を拡大して低所得勤労能力貧困層まで包括する韓国型失業扶助に段階的転換

* '17~'18年 青年求職手当 (30万ウォン×最大3ヶ月、就成バ連係)、'19年 青年求職手当 (60万ウォン×最大5ヶ月)、'20年 韓国型失業扶助制度 (低所得層含む) 導入

○勤労時間・場所など勤労者中心の社会保険制度を中長期的に所得基準に改編

○自営業者の国民年金加入を促進するための総合方案用意 ('18.上)

(2) 雇用安全網保護水準強化

○雇用保険保障性を'22年までにOECD主要国水準に改善

－求職給与引上げ (平均賃金50→60%)、支給日数*延長 (30日以上)

* (現行) 求職給与支給日数90~240日

－超短時間勤労者の失業給与受給要件緩和*、中小零細企業勤労者公的退職年金導入

* (例示) 18ヶ月間180日以上勤労→24ヶ月間180日以上勤労

－保障性拡大と共に、それによる財政収支を勘案して制度全般に対する改善法案議論

* 求職給与上下限額および失業給与寄与要件、保険料率調整など総合検討

○産業災害保険の支給要件を緩和して復帰支援拡大

－業務上疾病の因果関係判断に「推定の原則」適用*、通常の通勤・退勤災害も業務上災害と認定

* (現行) 業務-病気間の医学的因果関係必要→ (改善) 特定基準充足時、因果関係認定

－産業災害勤労者の職場復帰支援 (復帰支援金・適応訓練費・リハビリ運動費) 拡大

*（現行）支援対象 1～12級、30～60万ウォン（職場復帰）・45万ウォン（適応）・15万ウォン（運動）

→（改善）支援対象拡大および支援金向上検討

（３）失業者の労働市場復帰支援のための雇用サービス革新

○公共雇用サービス インフラ拡充（担当人材の専門性向上など）で雇用サービス部門のOECD水準拡大（GDP対比雇用サービス予算比重：韓0.05、OECD 0.13%）

- －対民間サービスを提供する就業相談専門担当者補充、職業相談員処遇改善および地域雇用発掘機能強化を通じて良質の就業相談・斡旋提供
- －失業給与支給で求職者就業支援中心に雇用センターの業務機能改編（業務プロセス再設計）

自治団体需要を反映して雇用福祉＋センター段階的拡大および雇用情報を連係・統合した「国家雇用情報プラットフォーム」新設

→雇用サービス専門性強化のための「人材開発計画」用意（'18.下）

○失職建設技術者の国内・外の就業斡旋（建設ワークネット）活性化*

*△建設失業者（21万人）に対する経歴DBと業者の求人情報を連係した就業支援事業支援（'19年）△海外就職希望者に外国建設会社連係モデル事業実施（'18.下）

○民間委託雇用支援サービスの品質向上

- －就業性と向上のための民間委託機関の品質基準用意・認証、相談の質を高めるための相談者教育拡大

（４）現場需要オーダーメイド型・４次産業革命対備教育・訓練システム構築

○特性化高校、ポリテクなどで現場需要に合う人材養成推進

- －ヤングマイスター育成過程*新設、過程評価型資格運営特性化高校拡大（'16年3→'17年20）

*特性化高校優秀卒業生に専門教育（2年）実施→中小・中堅企業義務勤務（2年）

- －根本産業、国家基幹・戦略産業職種分野就業を希望する職業系高校学生に「中小企業就業連係－奨学金」導入（'18.3月）
- －産学一体型徒弟学校卒業生の高熟練・後学習を支援する技術融合型仕事学習並行制過程拡大（'17年3→'22年60）

*徒弟学校卒業者を対象に支援する高熟練仕事学習並行制（専門大水準）

- －採用条件型契約学科を活性化して社会オーダーメイド型学科（注文式教育過程）に対する法制化を通じて税制支援拡大
- －スマートファクトリー、フィンテックなど未来有望分野中心にポリテク構造改革（毎年3新技術学科新設）

○新技術分野教育・訓練に力量を備えた民間先導訓練機関*中心に「4次産業革命先導人材養成訓練」実施（'18年1千人）

*ビッグデータ、事物インターネットなど未来核心技術分野先導訓練機関（大学校、企業、民間訓練機関）を公募で選定後、高級訓練実施

- －中小企業勤労者の生産性・問題解決能力を向上させる高級訓練および体系的現場訓練*（SOJT）拡大（在職者職業訓練改編方案発表、'17.4/4）

*在職勤労者が現場の業務遂行過程でノウハウを体得するOJT訓練方式をプログラムで開発して類似業種・職務などに適用する訓練方式

- －未来人材需要展望と連携して人工知能の特性化大学院（仮称）設置推進

*大学ICT研究センターも知能化ICT融合型研究センターに改編・拡大

○学生選択権と学校自律性保障で革新型人材養成

- －希望学校中心に自由学年制連係学期運営拡大、大学の自律的革新支

援のための大学財政支援事業改編

- 融合教育過程などを活性化するための学士改編拡大

*多学期制、集中学期制、柔軟学期制および融合専攻制など導入（'17年）

○学校が青年予備創業者のインキュベーター役をするように支援

- 大学創業企業投資を通じて安定的成長を支援するようにファンド拡大（'18年、200億）、大学院特化型創業先導大学育成など
- 創業希望学生たちに学資金全額と奨励金支援（'18年、286億）

（５）全生涯にわたる職業能力開発体制用意

○全生涯段階にわたる生涯職業能力開発強化

- 長期有給休暇訓練活性化および生涯職業能力開発口座制導入検討

*生涯職業能力開発口座制導入方案研究委託実施（～'17.12月）

- 主な生涯転換期（毎10年）に経歴経路設計および職業能力開発のための診断、相談、教育訓練システム用意（'18年試験実施、'19年義務化）
- 新中年の就業・創業力量強化のために「ポリテク新中年特化キャンパス」（'18年4キャンパス）および基礎ICT訓練（'17年600人→ '21年4,000人）拡大

○職業能力開発の死角地帯解消

- 時間・場所と関係なく職務能力を向上するスマート職業訓練プラットフォーム構築・運営（'18年プラットフォーム構築、'19年本格運営）
- 低所得層、障害者および国家有功者に職能向上および自己開発のための生涯教育費支援（'18.3月～）、零細自営業者・特殊形態雇用勤労者対象職業能力開発口座新設（'18年）等推進

（６）体系的未来人材育成・活用のためのインフラ構築

○雇用・人材需給予測システム高度化

- 4次産業革命に対応するための専門担当者需要を中心に産学研情連係で中長期人材需給新規展望（'17.末、2年周期、毎年修正）

*技術発展に対する専門家共同研究、専門家フォーラムおよびT/F運営、関連アンケート調査などを拡大して展望結果に対する信頼性強化

- 現場需要を基に雇用需要予測モデル開発・活用*

*未来有望職種に要求される力量導き出し→教育・経歴転換支援

○国家技術資格改編および産業別力量体系（SQF）構築

- 国家技術資格の現場性回復のために一部資格補完・廃止（'18年～）、ロボット、3Dプリンタなど未来有望分野資格は持続新設（'17.4/4、17個）

*（補完）産業トレンドに合うように試験科目補完、現場意見を反映して資格統合・分割（廃止）受験人員および現場適合、民間資格重複などを考慮して活用低調資格廃止

- 産業別力量体系構築を通じて「資格、学歴、教育・訓練、仕事（経験）」の相互互換が可能な力量体系用意（'17年5個の示範設計）

*SW、建設、根本、デザイン、化学など5つの分野にモデルケースとして適用・活用事例発掘（'17年）

→企業の人事管理（採用・昇進など）、労働者キャリアの開発に活用

3 公共雇用81万人拡充

◇国民要求に符合する質が良い公共サービスを提供して、模範雇用主として本来の役割を果たし、「過労社会脱皮」支援

○安全・社会福祉など国民生活接点分野で良質のサービスを提供して中長期成長潜在力を向上させて、青年雇用の隘路緩和

- 安全で、福祉死角地帯を解消して信じて任せることができ、労働尊重に先に立つ「国らしい国」実現
- 雇用は生産・所得拡大など直接的便益他に人的資本蓄積、家族・社会安定など多様な社会的便益誘発

→公共部門の呼び水役割強化

○具体的に確定が可能な分野からまず推進して段階的に81万人雇用拡充のために追加努力

（1）現場民生公務員雇用17.4万人

◇国家職：警察・副士官・生活安全・憲法機関など補充（10万人）

〔1〕（警察）治安本来の任務遂行のために義務警察から一般警察に転換（打撃隊1：1、機動隊1：0.3）、女性・児童など脆弱階層犯罪*予防のために派出所巡回査察人材および警察署捜査人材補充（2.3万人）

*犯罪件数（万件）：（'11年）175→（'16年）185

→凶悪犯罪検挙率を向上（76→80%）、事件現場出動時間短縮*、交通事故死者数OECD水準に縮小**

*現場出動時間：（'17年）6分51秒→（'22年）5分40秒以内

**1万台当たり死者数（人）：（'17年）1.8→（'22年）1.0

〔2〕（軍副士官）青年人口減少傾向に先制的に対応して、新型武器体系導入にともなう専門技術群養成（2.6万人）⁶

*青年人口減少で'23年から年間2.3万人余りの現役資源不足予想

→幹部中心兵役構造から転換して兵役は減らしつつ戦闘力強化

〔3〕（教員）国公立幼稚園拡充に対応して*、法定定員に至らない特殊・

6 「副士官」は将校と兵の中間に位置する軍隊内の地位で、昔の「軍曹」に当たる。2014年では約10万人。公務員として待遇が安定し、大学卒が多い青年層に適当な業務内容の職業として人気が高い。

非教科教師人材を補強**するために幼稚園・特殊・非教科教師
(栄養・相談など) 中心に人材補充(2万人)

* 国立就園数比重拡大計画(%) : ('16年) 24.2 → ('22年) 36.2

** 教師確保率(%) : (特殊) 79、(保健) 74 (栄養) 52 (司書) 19 (相談) 22

→ 父兄満足度向上*、特殊・非教科教師補充で公教育質向上

* 幼稚園教師満足度(点、5点) : ('17年) 4.60 → ('22年) 4.80

〔4〕(生活安全など) 賃金不払い申告事件急増*、小包物量増加など配達
人業務負担増加、マーズ・AI・口蹄疫など感染症発生増加**など
に対応して勤労監督官、配達人、感染症対応人材など補充(3.1万人)

* 勤労監督官1人当り申告事件が283件 → '08年対比21.5%増加

** 急性感染症(人、10万人当たり) : ('05年) 27.7 → ('16年) 201.5 (7.3倍↑)

→ 賃金不払い処理期間短縮(48.1 → 30日以内) 等国民生活安全サービス
強化

◇ 地方職 : 消防・社会福祉・生活安全など補充(7.4万人)

〔1〕(消防) 業務量急増、法定定員未充足*など劣悪な作業環境**を改
善するために119救急隊などを補充(2万人)

* 「消防力基準に関する規則」上の基準対比1.7万人不足

** 消防署員出動のためには運転者1、鎮圧人材2、安全点検1等、4人が必要か、
人材不足で2人出動して安全点検なしで火災鎮圧する事例頻発

→ 緊急救助力量強化*および火災・安全事故対応力向上

* 消防車量到着時間 : ('17年) 7分26秒 → ('22年) 7分以内(ゴールデンタイム7分)

〔２〕（社会福祉）松坡三母娘自殺事件など福祉死角地帯持続、日本の
1/4に過ぎない社会福祉公務員規模（（韓）0.7 vs（日）2.9、千人
当たり）を改善するために一線社会福祉公務員、訪問健康管理人材
など補充（1.9万人）

→先進国水準の生活密着型訪ねて行く福祉サービスの実現および児童、
障害者、老人など脆弱階層のオーダーメイド型福祉サービス拡大

*訪ねて行く福祉相談（万件）：（'17年）107→（'22年）127

*邑面洞福祉公務員1人当たり福祉対象者（人）：（'17年）623→（'22年）356

〔３〕（生活安全など）災難安全*・保健など地域行政需要増加に対応し
て、家畜伝染病など予防力量向上のための人材補充（3.5万人）

*地震発生（回）：（'80年代）16→（'06-'15年）53.4

→各種災難から国民を積極的に保護して住民便宜サービス向上

◇現場民生公務員17.4万人補充に合計17兆ウォン所要（国費8.6、地方費8.4）

（２）保育・療養など社会サービス雇用34万人

◇1段階：保育・療養・保健など需要が多くて緊急な分野中心（17万人）

→'17年追加経費および'18年度予算案から反映

〔１〕（保育）国公立施設不足および保育教師の業務負担過重を解消して、
安心して養育できる条件を造成するために国公立保育施設拡充、
補助・代替教師および子ども守り未補充（6.4万人）

*国公立施設利用児童比率（％、'14年）：（韓国）16（子供の家136）、（OECD平均）68.4

→養育負担軽減と女性経済活動支援、子ども守りサービスの利用率向上等を通して保育サービス質と需要者オーダーメイド型サービス強化

* 国公立子どもの家利用児童比率 (%) : ('17年) 13.6 → ('22年) 40.0

* * 子ども守りサービス利用世帯 (万世帯) : ('17年) 6.1 → ('22年) 8.1

〔2〕(療養) 高齢化にともなう療養対象老人および認知症患者持続増加を考慮、認知症予防・管理人材、老人世話人などを拡大 (4.1万人)⁷

* 長期療養対象者 (万人) : ('10年) 32 → ('14年) 42 → ('16年) 52

認知症患者数 (万人) : ('10年) 47 → ('14年) 61 → ('17年) 72

→認知症患者専門療養機関を段階的に拡大して全国252の保健所に認知症安心センターを設置して「認知症国家責任」支援など国家が責任を負う療養サービス構築

* 認知症安心センター専門担当人材 1 人当り認知症患者 (人) : ('17年) 885 → ('22年) 147.6 (1/6水準)

〔3〕(障害者) 障害者活動と障害児童家族支援に必要な人材を拡充して、新規障害児童増加などにともなう世話・療養などサービス多様化 (2.4万人)⁸

* 18才未満障害者新規登録人員 (千人) : ('11年) 6.5 → ('13年) 7.0 → ('15年) 7.8

7 「療養」に最も近い意味の日本語は「介護」である。「介護」は日本で作られた造語であり、中国や韓国では、「介護」(漢字語)は使われず、法的には「長期療養」が使われている。

8 「世話 (돌봄)」は、世話する (돌보다) の名詞形であり、子どもの世話、すなわち保育、託児、高齢者の世話、すなわち介護にも同じ「世話」という言葉を使う。日本での用語法と違いがある。

→障害世話を受ける人数を拡大して社会参加を促進して世話負担軽減

*障害者活動支援利用者（万人）：（'17年）6.6→（'22年）9.8

障害児童家族支援サービス受援者（万人）：（'17年）5.6→（'22年）6.7

〔４〕（保健医療）医療サービス人材が不足*して医療・分娩脆弱地域が
今なお残ることにもない看護・看病統合サービス拡大、精神健康増進支援強化など補充（3.5万人）

*人口千人当たり医療人員数（人）：（韓国）6.1、（OECD平均）15.0

→看護看病統合サービスを6倍拡大して「保護者がいない病棟」実現、
精神健康増進のためのサービス大幅拡大など医療の質と健康サービス
接近権向上

*看護看病統合サービス目標病床数（万病床）：（'17年）1.8→（'22年）10.0

精神健康増進センター事例管理者1人当たり精神疾患患者数（人）：（'17年）67→（'22年）29

〔５〕（環境・文化など）森の解説師、生活体育講師、公共図書館夜間開放人材など補充（0.6万人）

→多様な余暇活用機会を提供して生活の満足度を向上

◇社会サービス雇用17万人拡充に総計10.2兆ウォン所要（国費6.2、地方費4.0）

◇2段階：社会サービス公団運営および文化・体育・環境など

多様な分野雇用追加拡充（17万人）→'19年度予算案から反映

□「社会サービス管理と振興に関する法律（仮称）」制定および設立推進（'18.下）

- 社会サービス公団の設立根拠および手続き、主要機能、財源調達方案などを含んだ法令制定推進
- 中央に社会サービス支援団を設置して標準運営モデル・運営指針用意、プログラム開発などで地方公団設立・運用支援
 - 市・道社会サービス公団*は国公立施設直接受託・運営、施設従事者直接雇用、経営・プログラム コンサルティング支援など推進
- *地域別福祉需要、供給条件などを勘案して公団規模を決めて、保育・療養など需要が多い分野と参加度が高い地域から公団を優先設立

□公共インフラ拡充、生涯周期別公共サービス拡大、伝達体系補強等を通した「国民体感型社会サービス雇用」補充

- 分野別実態調査を基に新しい社会サービス需要*を把握
- * (例) 老後設計支援、スポーツ・文化享有権向上、山林・環境福祉向上など
- 社会環境変化にともなう雇用創出政策研究実施（～'17.末）、雇用創出優秀事例発掘およびアイディア公募推進（'17.10月～）

（３）間接雇用の直接雇用転換など30万人

〔１〕（直接雇用転換など）常時・持続業務*を３段階にかけて正規職に転換

* (既存) 年中10～11ヶ月以上、過去２年＋今後２年→（改善）年中９ヶ月以上、今後２年以上継続

○まず'17年末まで7万人内外、５年間合計20万人水準転換予想

〈段階別正規職転換計画〉

区分	対象機関	推進日程
1段階	中央政府、地方自治体、公共機関、地方公企業、国公立教育機関	'17.7.20ガイドライン発表および実態調査完了→ロードマップ発表(10月)

２段階	自治団体出捐・出資機関、公共機関および地方公企業子会社	'17年実態調査（12月）、'18年転換基準を用意した後、推進
３段階	民間委託機関	'18年上半期実態調査、転換基準を用意した後、推進

○ガイドラインにより自律的に転換するが、大規模コンサルティングチーム（500人規模）を構成して調整・仲裁・コンサルティングなど支援

- （派遣用役）組織規模特性など考慮して直接雇用、子会社など決定（契約満了時点転換）と、生命・安全業務（爆発物処理など）は直接雇用
- （期間制）期間制使用基準を厳格に適用（常時・持続業務範囲拡大）して正規職転換推進（可及的に'17年内転換）
- （無期契約職）体系的な人事管理システム（職群、賃金、昇級、教育訓練など）導入および処遇改善で組織融和士気高揚

○転換実績モニタリング、非正規職採用事前審査制など体系的課題管理

- 所要財源反映、公共部門評価制度改善、関連法令・規定（契約事務規定など）改正などを挫折することなく履行して正規職転換の障害要因解消

〔２〕（公企業・準政府・その他公共機関人材補充）公共機関サービス向上および産業競争力強化のために'22年まで6～8万人拡充

○（国家公共機関）まず今年下半期に自己財源で充当可能で補充が緊急な機関中心に2,500人追加補充

* 人員補充規模（人）：（'14年）6,849（'15年）5,511（'16年）5,916（'17年）8,568

- 機能点検分析と連係して「中期人材作業設計（'18～'22年）」を樹立して補充規模算定（'17.11月）
- 国民生活と密接な公共サービス（保健医療、生活安全、災難防止、検疫など）、4次産業革命対備（新産業、新再生エネルギー、出資

研究所研究人材など)、中小企業育成(海外進出支援など)を中心に補充

※公企業(韓電、道路公社、LHなど)は自己収入で充当可能で、一部機関(勤労福祉公団、産業安全公団、中小企業振興公団など)は政府予算の支援必要

○(地方公共機関)雇用創出、青年義務雇用比率などを経営評価に拡大反映して、評価体系を雇用中心に改編*

* (既存) 経営成果など効率性評価 + (追加) 雇用創出など社会的価値評価

〔3〕(勤務時間短縮) 政府機関勤務時間短縮計画の具体化等を通して勤務条件を改善して雇用創出条件を用意

○不必要・不合理な業務慣行を点検して、汎政府業務革新を推進して業務生産性向上および実質的な勤務時間短縮支援

* 通信回線効率化、非効率の会議・ペーパーワーク縮小、不必要な待機慣行改善、柔軟勤務制拡散など

○超過勤務短縮および年次休暇活性化のための具体的な年度別目標を設定して実践方案用意

* 総額人件費制度を改編して節減された財源はワークシェアなどに活用

→「勤務革新T/F(人事革新処長団長)」を運営、細部方案用意('17.11月)

(現場民生公務員雇用年度別補充計画)

(単位: 万人)

区 分	年度別補充計画				内容
	合計	'17年	'18年	'19-'22年	
合 計	17.4	1.27	2.97	13.16	

国家職	小計	10.05	0.82	1.8	7.43	
	警察	2.3	0.2	0.35	1.75	・義務警察代替人材 ・脆弱階層犯罪予防および捜査人材など
	軍副士官	2.64	0.07	0.39	2.18	・新型武器体系導入にともなう専門技術群人材
	教員	2.0	0.3	0.35	1.35	・国・公立幼稚園拡充に必要な幼稚園教師 ・特殊・非教科教師法定基準不足人材など
	生活安全など	3.11	0.25	0.71	2.15	・勤労監督官、配達人、感染症対応人材など
地方職	小計	7.35	0.45	1.17	5.73	
	消防	2.0	0.15	0.36	1.49	・法定基準不足人材 ・119救急隊人材など
	社会福祉	1.9	0.15	0.15	1.6	・一線社会福祉人材 ・訪問健康管理人材など
	生活安全など	3.45	0.15	0.66	2.64	・地域生活安全行政需要人材 ・家畜伝染病など対応人材など

※ '18年地方職は'17.12月に確定、'19～'22年補充規模は行政需要、財政条件などにより調整可能

＜公共雇用人員補充効果＞

◇「今後5年、公共サービスが大きく向上して国民の生活が変わります」◇

区 分		主要指標	'17年	'22年
現場民生公務員	消防	・消防車両到着時間(ゴールデンタイム7分)	7' 26"	7' 以内
		・火災による死傷者数(人、10万人当たり)	4.11	3.89
		・心停止急病患者残存率(人、1,000人当り)	83	93
	警察	・凶悪犯罪検挙率(%)	76	80
		・現場出動時間(分、秒)	6' 51"	5' 40" 以内
		・交通事故死者数(人、1万台当り)	1.8	1.0
	教員	・幼稚園教師父兄満足度(5点満点)	4.6	4.8
	社会福祉	・訪ねて行く福祉相談(万件、年)	107	127
		・民生現場1人当り福祉対象者(人)	623	356
	勤労監督官	・賃金不払い処理期間(日)	48.1	30以内

区 分		主要指標	'17年	'22年
社会福祉	保育	・国公立子どもの家数(カ所)	2,859	5,469
		・国公立子どもの家利用児童比率(%)	13.6	40

社会サービス	療養	・ 認知症安心センター専門担当人材 1 人当り 認知症患者（人）	885	147.6
	障害者	・ 障害者活動支援サービス受患者数（万人）	6.6	9.8
	公共医療	・ 1 人当り管理する精神患者数（人）	67	29
		・ 看護看病統合サービス目標病床数(万病床)	1.8	10.0
正規職 転換など	非正規職	・ 公共部門非正規職比重（％）	19.5	10以下

4 革新型創業促進

◇新しい雇用創出の源泉である革新創業が活性化するように「技術創業と再挑戦」、「投資と回収」が善循環する創業生態系構築

○創業家、ベンチャーキャピタル、企業など民間がより主導的な役割を遂行して、政府は創業負担・投資規制緩和など間接的後援機能に集中

(1) 民間中心創業生態系造成

○革新性・成長性*が高い企業選別のためにベンチャー確認制度を民間が主導するように改編（ベンチャー法改正）

*保証・貸し出し実績よりは投資・研究開発・新技術中心に評価

○民間投資を前提に選定するTIPSモデル*を拡散して、創業事業支援対象選定時「民間－政府」役割分担方案用意

*民間が選別（VC投資）と政府はR&Dおよびマーケティングなどを後続支援（最大9億ウォン）

○アクセシビリティが優秀な場所にアイデアを実現することができるメーカースペースを作って創業活動促進（'18年）

*アイデアを実現することができさせるのに必要な道具・装備を備えた創作空間

（２）革新型技術創業活性化

○教授、研究員、企業技術人材などが容易に創業に挑戦することができるよう、対象別特性に合う支援制度準備（'18.上）

*（教授）創業休職期間拡大、創業実績などを大学評価およびLINC+評価指標に拡大反映

（研究員・公共機関）創業休職特別途定員認定、創業促進人事制度評価優待

○創業者と勤労者の同業者的成長促進のために自社株など成果共有コンサルティングを実施して、自社株に対する税制支援拡大*

*（現行）企業勤労者400万ウォン所得控除→（拡大）創業・ベンチャー企業に限り1,500万ウォン認定

○公営ホームショッピングの革新製品放送時間を拡大して、公共調達
創業初期・革新企業購買拡大のための制度基盤作り（'18年）
－技術力および動産担保などに基づいた銀行券与信供給活性化

（３）創業危険分散および再起支援

○民間資本が投資しにくい青年創業、再起支援、地方など分野に対して
母胎ファンドを出資してファンド造成拡大

○技術保証基金の投資機能強化

○創業法、ベンチャー法に分散しているベンチャー投資規定を一元化

*（仮称）「ベンチャー投資促進法」制定（'17.12月政府案用意）

○事業の失敗負担緩和のために政策金融（中振公融資、信・技保〔信用保証・技術保証〕保証など）領域で連帯保証を廃止*（'18.上）と民間金融へ拡散誘導**

*政策金融連帯保証免除対象を既存評価上位等級企業などで業力7年未満創業企業に拡大（'17.8月）→7年以上すべての企業に拡大（'18.上）

**連帯保証免除実績優秀銀行政府褒賞など

○破産時差し押さえ財産除外範囲を現実化して安全網強化（'18.12月）

* (現行、'13年改正) 900万ウォン (月150万ウォン×6ヶ月)

(4) 創業負担および規制革新

○中小企業創業投資会社、投資組合などの進入・行為規制緩和

* アクセラレータ結成投資組合に法人出資許可 ('17.8月)、創〔業〕投資の設立資本金緩和 ('17.10月)、専門担当者資格緩和 ('18.下)、投資禁止業種最小化 ('18.下)

○創業企業負担金免除期限延長および対象拡大推進 ('17.4/4)

* 日没期限を5年延長する「中小企業創業支援法」改正案国会係留中⁹

○創業企業財産税減免拡大 (50→100%) 等税制支援強化

→「革新創業総合対策」発表 ('17.10月末～11月初め)

5 産業競争力向上および新産業・サービス業育成

◇自動車・造船など、主力産業の雇用創出力量を拡大して、高付加価値未来型新産業先行獲得で新しい雇用分野開拓

○外国人投資・Uターン・輸出など、政府支援を雇用中心に改編して、規制革新を通じて雇用親和的産業生態系造成

(1) 主力製造業高度化を通じた雇用創出

○主力製造業に新技術を接木、高付加価値産業に転換

－政府合同支援班 (政府・地方自治体・経済団体・協・団体) を構成、

9 韓国は1997年8月、「規制日没制 (Sunset Law)」を導入した。規制の新設・強化時と比較して状況が大きく変わっても規制が持続して副作用だけ量産されるのを防止するために新規規制に時限を定めることにした。文在寅政府では、規制影響分析を既存規制にも拡大適用する方向で「規制事後影響評価」を重視している (イ・ミンホ (2018)「規制事後影響評価活性化のための制度改善方案研究」韓国行政研究院 (KIPA) _Pocket Summary 2018年)。

雇用創出連係投資・雇用プロジェクトを発掘して密着支援

- * 業種別懇談会（８～９月、７回）を通じて半導体、ディスプレイなど９大主力業種で雇用創出大規模プロジェクト発掘

〈主な業種別投資・雇用創出計画（～'22年）〉

業 種	民間投資計画（案）	政府支援計画（例）
半導体・ディスプレイ	NANDメモリー、OLEDパネルなど先端設備拡充(80兆ウォン水準)	パワー半導体、自動車電気装置半導体などシステム半導体分野育成
石油化学	大山先端化学特化団地造成など(最大10兆ウォン期待)	先端科学素材技術開発支援、電力・道路・用水などインフラ隘路解消

→「産業革新成長戦略」発表（'17.4/4）

○対内・他リスクおよび産業構造変化などに先制的に対応支援

- －供給過剰品目は生産能力段階的縮小を誘導して、既存人材再教育および他業種離職*支援

- *造船業退職人材教授採用（年60人、～'19年）、中企再就職（合計600人、～'18年）等

- －主力産業企業の先制的事業再編支援で既存雇用維持（既存人材再配置）および新規分野進出による新規雇用創出

○４次産業革命対比スマート建設技術*確保、海外建設進出支援**など 建設産業競争力強化を通じて建設分野良質の雇用創出

- *（例示）核心技術開発戦略用意（'17.12月）、建設技術プラットフォーム・モデル事業（BIMなど）推進

- **韓国海外インフラ・都市開発支援公社設立（'18.上）と金融支援拡大

（２）４次産業革命先導新産業雇用創出

○未来型新産業早期事業化を通じた新しい雇用創出

- －（親環境・スマートカー）平昌冬季オリンピック水素車実証（'18年）、自律乗物テストベッド（「K-City」、華城）構築（'18年）、１トン電

気トラック開発（'19年）等

- (ICT新産業) IoT（'17年）・5G（'19年）ネットワーク構築、人工知能R&Dプロジェクト*、AI学習用データ拡大などAI・ビックデータ活用環境構築

*人工知能国家戦略プロジェクト（'17～'23年）、人工知能フラッグシップ・プロジェクト（'16～'21年）等

- (ドローン) 国家総合飛行性能試験場（'21年、高興）等インフラを拡充して乗客・物流用ドローン等、未来型飛行体技術開発支援
- (スマートシティ) 地域雇用と連係した特化団地構築支援（'18年）、インキュベーション・ゾーン造成（'18～'19年）等を通して新産業育成を支援

○成長動力事業を分野別特性により再類型化して、成長性・革新性外雇用創出効果中心に再設計

- 国政課題履行、産業需要変化などに対応して新しい成長動力R&D税額控除対象改編（租税特例制限法施行令改正）

○スマートホーム、小商工人用VRショッピングなど、生活と密着した「国民雇用新産業」を発掘して、先制的制度整備および市場創出*支援

*新市場開拓進入規制解消、専門担当者先制的養成、新しい事業モデル実証支援など

- 新産業発掘ための対国民疎通窓口開設（「国民雇用新産業1番街」）

○大型公共事業にクラウド先制適用（'18年～）、グローバルSW専門企業育成（'22年100）、公共SW発注改善*などSW産業雇用創出

*SW価値保障および公正取り引き環境造成のためにSW産業振興法改正（'18年）

- サイバー保安専門家1万人育成およびサイバー保安適正人材基準用意

○政府R&Dで蓄積された「科学技術ストック」活用強化*、研究産業および科学文化産業育成など科学技術基盤雇用拡大

*後続R&D・事業化支援、企業－技術保有者マッチング、事業化戦略樹立支援など

→「科学技術基盤良い雇用創出計画」発表（'18.上）

○環境問題（微細粉塵など）解決需要増加、弱い地域環境投資拡大などを環境産業の雇用創出に連結

－環境雇用創出計画（'17年）を樹立して、微細粉塵など環境懸案解決型新産業育成、社会的経済連係型雇用創出など推進

○国防R&D拡充および制度改善、武器体系国産化拡大、輸出型産業構造改編など防衛産業を未来雇用創出院で集中育成

*研究成果の業者以前の拡大、誠実実行認定など挑戦的研究開発実行条件造成、部品国産化範囲拡大、輸出許可簡素化、技術料減免など輸出支援制度改善

○成長段階別支援体系化、地域特化品目に基づいた発電体系拡散等を通して融合・複合産業を活性化して農漁村活力向上および雇用創出

○新薬・先端医療機器開発、保健医療ビッグ・データ活用公共サービス提供、革新生態系造成を通じた創業活性化など保健産業雇用拡大

（3）雇用創出拡大のための投資・輸出促進

○外国人投資誘致拡大およびUターン活性化のために投資誘致制度を統合して雇用効果中心に再設計

－（外国人投資・Uターンインセンティブ）位置づけ・現金支援などインセンティブを雇用効果最優先で改編（'18年外国人投資促進法・Uターン法・租税特例法改正）

*雇用規模を要件にして、革新成長との好循環のために新技術、4次産業など支援優待

－（外国人投資誘致）高付加サービス業*、グリーンフィールド型など雇用効果中心誘致

*就業誘発係数（'14年韓銀、人／10億）：（サービス業）17.3（製造業）8.8

→「雇用拡大のための投資誘致制度改編方案」発表（'17.4/）

○輸出バウチャー・金融支援拡大等を通して雇用創出効果*が大きい中
小・中堅企業の輸出拡大密着支援

*就業誘発係数（'13年）：（大企業）5.5（中小企業）9.7

**中小・中堅企業輸出比重40%および25万の内需企業の輸出企業化目標（～'22年）

－企業が願う輸出支援サービスと機関を選択できる輸出バウチャー制度（1,786億ウォン、'17年導入）の適用領域拡大

－グローバル オンライン プラットホーム（米アマゾンなど）と連係、電子商取引初歩企業の入店マーケティング物流金融など全周期支援（年100社）

－中小中堅企業に対する貿易保険支援規模を'16年44兆ウォンから'22年まで65兆ウォンに拡大

*貿易保険支援規模（中小・中堅／全体）：（'16年）44.3／156.6兆→（'22年）65／190兆

（4）中小・中堅企業革新成長基盤構築

○革新力量強化および協業生態系活性化

－中小企業専用R&D支援を2倍拡大して新産業分野企業に集中支援し、スマート工場2万ヶ所普及高度化*（～'22年）

*個別消費者オーダーメイド型自動生産体系導入、業種別構築およびクラウド化など

－大学などに企業付設研究所を集積した産学研協力拠点を用意して、テクノパークを技術革新支援中心に特化

－「協力利益配分制」導入（'18年）等、大・中小企業共生を誘導して、「（仮称）ネットワーク法」制定（'18年）等、水平的ネットワーク活性化*

* 協業専門会社制度導入および創業企業水準支援、協業阻害制度改善など

－事業主が企業の経営成果が発生する場合、成果給株式などで勤労者に分配することに約定する「未来成果共有制」導入（'18年）

* 未来成果共有標準協約書および評価指標開発（'17.12月）→導入企業インセンティブ用意（'18年）

○中小企業政策を革新成長牽引中心に再設計

－政策金融（'17年、104兆ウォン）、公共購買（'17年、86兆ウォン）、R&D（'17年、3.1兆ウォン）等

中小企業政策を技術創業・革新型企業などに集中支援

－約束手形制度の段階的廃止*（～'22年）および技術奪取防止強化など革新障害物発掘改善

* 約束手形段階的廃止ロードマップ用意（'17.12月）：手形代替手段活性化→手形利用縮小→商取引上手形制度廃止

○革新優秀製品に対して初期販路を提供して輸出チャンネル拡充

－技術開発製品公共購買拡大（'16年、3.7兆ウォン）等、革新製品販路拡大

－R&D専門企業などの直接生産確認緩和（販路法改正）等、公共調達市場進入条件改善

－中小企業オンライン輸出統合支援プラットフォームを構築して、国内外主要拠点にオンライン海外直接販売支援体系用意（～'22年）

○中堅企業（全体雇用の5.5%）の雇用持続創出のために成長踏み石を強化*し、新産業・サービス・地方中堅企業支援強化**

* R&D、税制、輸出など9つの分野制度改善推進

** WC300+事業例他審査結果反映

－中堅企業支援機関*間の協同ネットワークを構築して、WC300選定企業に対してR&D・輸出・マーケティングなど政策・事業連係支援

*（部署）産業部・中企部・科学技術部、（機関）KIAT・KOTRA・貿協・産銀・

中堅連など

***強小・中堅企業を現行3,900の水準から'22年5,500の水準に拡大目標

→「新政府中堅企業政策革新方案」用意（'17.4/4）

（5）サービス産業革新および新サービス市場進出

○フィンテック、共有経済など新類型サービス活性化のために制度を整備してスタート育成など支援強化

ークラウドファンディング広告許容（発行企業ホームページ、ポータルサイト利用）、専売制限（1年→6ヶ月）緩和、一般投資家限度拡大*など

*同一企業当たり年間200万ウォン→500万ウォン、総年間500万ウォン→1,000万ウォン

ー共有経済のための制度整備・支援など共有経済総合計画樹立（'18年）

○金融産業の自由な進出環境造成、革新インフラ構築を通じて青年が好む良質の金融圏雇用創出支援

*認・許可手続きなど改善法案用意（'17.4/4）、金融革新支援法制定（'18.下）

○業種別海外進出戦略樹立およびサービス企業の海外進出支援

ーサービス輸出専門担当センター（KOTRA）を通じて海外市場調査およびマーケティングなど企業の海外進出の全過程支援強化

○医療観光MICEなど、プレミアム観光産業を育成して、新しい観光商品サービスを提供する観光ベンチャー企業発掘育成

○製造融合・複合およびサービスとICT結合など、業種間融合・複合を促進して製造支援サービス力量強化推進

ー製造・医療・教育・文化などとICT新技術（ビッグデータ・VR・ホログラムなど）を結合した次世代融合コンテンツ開発

ーデザイン革新専門企業を活性化して高附加エンジニアリング産業育成

－物流・流通産業にAI、ビックデータ、VRなど先端ICT導入、物流関連制度整備等を通して流通・物流サービス先進化

*宅配上・下車自動化技術開発、宅配貨物車ダンブボデー最適化技術開発('18年～)

○ニューコンテンツ発掘・育成、ニューメディアコンテンツ活性化などを推進して、スポーツ産業創業・成長・輸出など支援強化

－文化技術R&Dを拡大して、ゲームブーストセンター('18年)・ウェブトゥンキャンパス('18年)・ストーリー創作クラスター造成('20年)等、コンテンツ起動支援

－スポーツ産業地域創業支援センター構築、創業教育および保育支援、初期創業者選定支援、輸出企業育成など推進

○海運サービス業を造船および輸出入製造企業と連携結合して産業間共生を通じて雇用創出誘導

*海洋振興公社設立('18年)、船舶代替乾燥時、親環境補助金制度導入('18年～)

→「サービス産業革新戦略」用意('17.4/4)

(6) 規制革新

○新産業創出を積極支援することができるようネガティブ規制転換

－(事前許容－事後規制方式転換)包括的規制概念の定義、フレキシブル分類体系などのために一般法制定・改正、個別法律改正など推進

*ネガティブ規制発掘ガイドライン用意('17.10月)および転換対象課題発掘および改善案用意('17.4/4)→法令改正推進

－(新産業創出を阻害する既存規制解消)新産業規制革新委員会機能拡大および専門性補強を通じて核心規制持続打破*

* (例) 個人情報に対する厳格な事前同意を原則に個人情報収集・活用が制限されてビッグデータ解析困難→事後同意方式導入および非職別措置法の根拠用意

○革新新製品は既存規制にもかかわらず新事業試みが可能なように規制
砂箱制度*導入（情報通信融合法、産業融合促進法改正）

*モデル事業：モデル事業主体転換（政府→民間）および予算支援を通じて活性
化（産業融合法）、ICT分野事後規制（ネガティブ原則）および規制砂箱導入（ICT
融合法）

*臨時許可：臨時許可期間延長（最大2年→最大4年）

－認証基準がない新製品も6ヶ月内に市場発売可能なようにFast
Track認証制実効性向上*

*△所管部署が曖昧な融合製品は国家技術標準院が専門担当 △海外認証取得時
認証手続き免除（'17.4/4、産業融合促進法施行令改正）

－未来視点に必要な規制を先制的に整備するために自律乗物・ドロー
ン・AIなど新産業規制改善ロードマップ推進（国調室）

*（例）自律のため商用化に対比 △交通事故損害賠償責任制も変更 △安全な自
律走行目的の個人情報および位置情報収集根拠用意など

○雇用創出を阻害する現場規制隘路積極的に解消

－（大・中堅企業）新産業分野企業らの大規模プロジェクト推進を遮
る現場規制隘路*積極的に発掘・解消（産業部・経済団体）

*（例）S半導体連結道路規制改善で雇用2千個の増加および7千億投資

－（小商工人・中小企業）小規模プロジェクトでも小商工人・中小企
業雇用関連規制*は優先解決（民官合同規制改善推進団・中企部）

*（例）認証制度関連試験・検査機関の運営実態現地作業後改善推進

6 社会的経済活性化

◇市場性と社会的価値を並行追求する社会的経済セクターを新しい雇用創
出宝庫として集中育成

○社会的経済発展のための持続可能な生態系構築および進出分野多角化

を通じて創意的で多様な成功事例創出

（１）社会的経済の成長インフラ構築

○（支援体系構築）社会的経済の法的根拠を用意して統合的な政策コントロールタワー確立

－社会的経済３法*制定で社会的経済活性化制度的基盤作り

*社会的価値実現法、社会的経済基本法、社会的経済企業製品販路支援法

－関係部署協議体構成による政策樹立・調整などコントロールタワーを構築して、社会的価値評価指標および会計監査システム確立

○（金融接近性向上）公的金融制度拡充および民間投資環境改善

－社会的経済企業専用支援アカウント新設および投資ファンド拡大*、信保・地域信保の保証対象（協同組合・社会的企業→マウル・自活企業含む）および支援限度拡大**推進

*母胎ファンド追加造成100億ウォンおよび社会投資ファンド新規造成300億ウォン

* *	区 分	協同組合	社会的企業
	信保	（現行）1億ウォン→（改善）3億ウォン	
	地域信保	（現行）5千万ウォン→（改善）3億ウォン	（現行）4億ウォン→維持

－社会成果連係債権（SIB）を活用した社会成果補償事業*根拠法制定

*民間投資で公共事業実行後、成果目標達成時の事業費など保全（ソウル市）

○（販路拡大）社会的経済親和的な公共調達体系改編、社会的経済企業製品優先購買促進、販路支援統合プラットフォーム構築など推進

*総合審査落札制度審査基準に「社会的責任」加点上向き

**社会的企業・社会的協同組合など製品義務購買制度導入および物品・用役入札時随意契約制度新設（5千万ウォン以下）

○（人材養成）大学を通じた社会的経済専門担当者養成システムを構築して、青年中心の創業活性化基盤造成

*5大学に社会的経済関連学位・非学位課程開設および創業空間・メンタリング

支援のための「ソーシャル・キャンパス温」拡大造成（3→9）

（2）主な分野別進出拡大

○（社会サービス） 進入障壁解消およびサービス質向上

- －保健福祉型予備社会的企業指定要件を緩和^{*}と、受託対象明示および問題法人受託禁止新設など業務便覧改正

^{*}有給勤労者雇用、利潤の社会的目的再投資など要件緩和適用など

○（住居環境） 住民参加型都市再生を通じた地域共同体活性化

- －都市再生・賃貸住宅供給など、地域活性化事業に社会的経済企業参加を促進して、住宅都市基金を活用した融資・保証支援拡大

○（文化芸術） 文化空間・文化芸術プログラム拡大運営による疎外階層の文化享有権増進および地域観光・体育振興事業活性化

○（フランチャイズ） コンサルティング、ブランド開発、IT環境構築などを支援して共生・協力基盤ビジネスモデルを開発してフランチャイズ型協同組合育成

○（地域基盤） 地域内人的・物的資源活用を通じた雇用・所得創出

- －マウル企業拡散および農・漁村特化型社会的経済企業育成などを推進して、農・水産協同組合を通じて資金支援強化および販路拡大
- －協同組合など住民参加型新再生エネルギー普及モデルを拡散して、生態観光協同組合設立、環境基礎施設近隣エネルギータウン造成など推進

○（ソーシャルベンチャー） 革新的ソーシャルベンチャー育成を通じた青年就・創業 ブーム造成

^{*}ソーシャルベンチャー育成のための制度基盤作り、専用インパクト投資ファンド1,000億ウォン造成

→「社会的経済活性化方案」別途発表（'17.10.18）

7 地域雇用創出

◇雇用創出を牽引する新地域革新成長拠点を育成して、既存地域インフラ（産業団地・地域特区など）は雇用中心に転換

○地域の観点で地方投資補助金、地域産業、地域人材採用支援制度を再設計

（１）地域の革新成長および雇用拠点構築

○革新都市革新力量強化、インフラ構築を通じて地域の革新成長および雇用創出動力拡充

－革新都市別総合開発計画樹立、以前の公共機関の地域寄与強化、革新ガバナンス構築を通じて革新都市の革新力量向上*

*総合開発計画、公共機関地域寄与関連革新都市法改正（'18年）

－以前の公共機関と連係したスマートシティ技術的用*、以前の機関・地域大学オープン キャンパスなどを推進して企業および革新人材流入促進

*スマート交通制御（金泉）、エネルギーゼロビルディング（晋州）等

○革新都市中心に「国家革新クラスター」を選定して、新成長雇用創出拠点到育成（'17.4/4、均特法改正）

－選ばれたクラスターは、企業誘致のためのインセンティブを提供して、地域以前の公共機関と連係して地域人材採用支援

－民間企業などクラスター内革新主体が共に新産業に挑戦できるプロジェクト実証を通じて新産業雇用早期創出支援

*（例）（全南）羅州革新都市＋エネルギー公企業＋企業・大学→エネルギー新産業実証

→「地域クラスター活性化方案」用意（'17.4/4）

○製造業雇用の50%が集積された産業団地を青年と女性人材が集まる「未来雇用革新クラスター」に転換

－産団工場のスマート化を大幅拡大*し、産・学・研ネットワーク活性化で雇用まで続く好循環基盤拡充

*産団内スマート化工場数：('16年) 1,731→('22年) 13,000

－勤労・定住環境改善のために雇用部（子どもの家）、国土部（賃貸住宅）、文体部（文化活動）等、関係部署産団環境改善事業統合改編

*('17年) 9事業110億支援（子どもの家12個の設置など）→('18年) 統合・拡大

○先端新産業育成のための地域別拠点国家産団造成推進

*慶南（医・生命）、忠北（糖尿・バイオ）等、新規8ヶ所に対する妥当性検討など推進（'17.8月～）

○セマングム・世宗市など、既存均衡拠点事業の本格化・拡散

*（セマングム）公共主導埋め立ておよび基盤施設早期構築および民間投資誘致（世宗市）中央部署追加移転、交通条件改善、先端産業誘致、未開発用地活用

○地域特区（'04年～、現190ヶ所）の新技術事業化機能拡大

－新技術に対するグレーゾーン解消、実証事業化特例導入など「テスト・ベッド型地域特区」導入（'18.上法案発議）

－「板橋ベンチャー団地」モデル全国拡散（～'22年、3～5の追加）

－旧都心を活用したスタート業センターなど、革新空間構築およびたてた商店街など旧都心リモデリング事業推進

（2）地域投資・事業活性化

○企業の地方投資および雇用創出を誘導するために、地方投資促進補助金および市・道間協力事業改善

－（地方投資促進補助金）良質の雇用創出企業に対する選択・集中、支援業種制限緩和など雇用中心に再設計（'18.上）

－（市・道間協力産業）地域内新産業雇用創出のために協力産業を中央

の新産業育成政策と連係・改編

- * 機械部品、医療機器など17の協力産業→電気自律車、スマート・親環境船舶、先端新素材など未来新しい成長動力14分野の協力プロジェクトに調整
- 都市再生ニューディールを通じて賃貸住宅管理、世話サービス、家修理など地域基盤雇用が創出されるように構造確立
 - －財政支援事業期間（３～６年）以後にも地域雇用創出が持続できるように、住民主導自然発生的組織を育成して好循環構造形成
 - －都市再生地域で空き家、空き店舗空間を活用した創業、商業など経済活動が活発になされるように基金融資支援（'17年320億）

（３）地域雇用創出のための支援体系高度化

- 地域条件・実態を考慮した地域別労使共生型雇用モデル*の拡散を支援するためのコンサルティング拡大および協議チャンネル構築
- * 地域労・使・民・政の労使協力、適正賃金など雇用・労働懸案議論および改善案樹立
- * (例) 慶北型雇用：公共機関週４日勤務でワークシェア、都市青年団舎派遣など
 - －地域雇用・産業に対する実態調査を実施して、調査に基づいて地域労使民政協議会等を通して地域別モデル創出
- 地方移転公共機関の地域人材採用拡大のために、現行勧告規定である地域人材採用を義務化（'17.4/4、革新都市特別法改正）
 - －段階的に全機関採用目標30%達成（'18年18%→'22年30%）
 - －地域大学－公共機関間革新都市需要オーダーメイド型教育プログラム運営
- 経済自由区域、地域特区、研究開発特区など地域位置づけ効率化および連係方案用意（'18.下）

8 非正規職濫用防止および差別のない職場造成

◇わが国経済の雇用創出動力を制約する非正規職問題の根本的解決企画

- 常時・持続、生命・安全業務の正規職採用原則確立
- 差別是正制度全面改編、処遇改善など非正規職差別解消
- 社内下請け・特殊形態勤労従事者に対する法・制度的保護方案用意
- 非正規職など未組織労働者の権益保護および利益代弁機能強化

(1) 非正規職法・制度改善および正規職採用の雰囲気拡散

- 期間制法を期間制限→使用理由制限方式に改編（'18年～）

期間制労働法の改正（2018年度予定）

区分	（現行）期間制限方式		（変更）使用事由制限方式
内容	合理的事由なくとも最大2年まで使用		合理的事由がある場合にだけ期間制使用可能
合理的理由	事業の完了、欠員代替などの場合には期間制限例外	⇒	海外立法例・実態調査結果を反映、現行期間制法の例外事由改善
適用方式	5人以上事業場に一律に適用		労働市場に対する影響考慮、事業場規模別段階的適用

－特に、生命・安全と直接関連する業務（鉄道・航空など）の場合
期間制・派遣労働者使用を禁止（'18年）

* 鉄道・航空など公共安全直結分野は法律に明示、その他分野は施行令の上である

○企業の正規職採用の雰囲気造成・拡散

－非正規職過多使用企業の社会的負担拡大のために雇用形態公示制*
（300人以上企業）・企業公示制**（上場企業）強化（'18年～）¹⁰

10 雇用政策基本法が2012年12月に改正され、一定数以上の労働者を使用する事業主に「雇用形態現況公示」義務が課されることになり、2013年6月19日に施行された。同法施行令・施行規則によって企業（300人以上）は、正規職、有期、

- *（現行）所属他労働者雇用現況公示→（改善）所属他労働者業務内容追加公示および派遣・用役・社内下請けに区分して公示推進
- * *（現行）期間制・短時間労働者雇用現況公示→（改善）所属外労働者も公示
 - －非正規職の正規職転換誘導のための財政・税制支援拡大*、公共調達制度改編**（'18年）
- * 正規職転換支援金（１人720→960万ウォン）、税額控除（１人700→1,000万ウォン）
- * * 非正規職使用比重にともなう加点・減点項目新設

（２）非正規職差別解消

- 差別是正制度を全面改編、雇用形態による不合理な差別禁止（'18年～）
 - －非正規職が同種業務を行う正規職に比べて差別がないように比較対象労働者認定範囲の拡大
- * 韓国標準職業分類を活用して比較対象者同種業務を明確に規定
 - －不利な処遇に対する合理的理由を認める範囲縮小
 - －比較対象労働者の賃金など関連情報提供請求権を新設して、労組・労働者代表などに差別是正申請権付与検討
 - －現場の差別解消のために地方労働官署に「差別解消チーム」設置
- 勤労基準法などに「同一価値労働同一賃金」原則規定検討
- 非正規職労働者の基本的勤労条件保障
 - －１年未満勤続者に対して退職給与・年次休暇*付与推進（'18年～）
- *（例）２年目年次休暇日数から控除→控除なく保障するように改善
 - －女性非正規職の出産休暇給与保障のための法・制度改善*
- * 出産休暇期間中に契約期間が満了しても残った法定期間給与保障

ㄱ 雇用、パート（直接雇用）だけでなく、社内下請、派遣（間接雇用）まで、雇用形態ごとに働く労働者数とその割合を毎年３月31日までに明示することになり、その結果は雇用労働部長官が運営する雇用安定情報網（ワークネット）で公開されている。

事業主が出産休暇・育児休暇確認書未発行時、雇用センターが代理請求

(3) 社内下請労働者・特殊形態勤労従事者保護

○社内下請労働者保護など元請・下請労働者勤労条件格差緩和

－社内下請労働者実態調査に基づいて元請・下請労働者間の格差緩和
方案用意（'18年～）

* 元請－社内下請労働者間の不合理な賃金格差緩和、雇用継承など

－下請労働者賃金不払い、適正賃金、安全管理など元請け責任強化

* 賃金不払い時、請負人連帯責任規定、労務費変動時、納品単価協議対象包含など

○最近の判例などを分析して派遣・請負区分基準を再確立

－勤労監督官増員と連係、社内下請比重が高い事業場などを選別して
不法派遣監督強化

* 大法院などの不法派遣確定判決事業場に対して履行状況点検、監督など持続管理

○特殊形態勤労従事者に対する実態調査・専門家意見取りまとめなどを 経て労働基本権保障のための法・制度的改善法案用意（'18年～）

－貨物運輸業新規進入時、直営義務化および持込み制度段階的改善
（'18年）

→「元請・下請労働者格差緩和および特殊形態勤労従事者法的保護方
案」用意（'18.下）

(4) 非正規職意見参加通路拡大

○未組織・脆弱労働者などの労働権保護および公正な労使関係形成のた めに労使関係法・制度改善推進（'18年～）

－労使自律で超企業単位交渉慣行を形成することができるよう労働
委員会の複数使用者*交渉単位統合指導など活性化方案用意

*「勤労条件が類似」するか、元請・下請けなど「共同利害関係下の」複数使用者

○労使協議会など勤労者代表制度機能強化による非正規職など未組織労働者の権益保護および利益代弁機能強化

－勤労者代表選出制度改善*を通じて民主性・代表性確保

*勤労者代表に対する選挙権、被選挙権、選挙管理など具体的選出手続き新設、非正規職・派遣・社内下請け労働者参加権保障など

－労使協議会の労使協議・議決事項強化など勤労者利害代弁機構地位向上

→「勤労者利害代弁機構制度改善方案」用意（'18.下）

9 勤労条件改善

◇賃金を所得主導成長と公正経済実現の出発点として接近

○最低賃金 1 万ウォン達成で内需拡大・両極化改善基盤作り、賃金不払いなど基礎雇用秩序違反行為根絶

○賃金体系改編と共にこのためにインフラ構築に主力

◇週52時間勤労を確立して生活の質を改善して生産性向上

○仕事・生活均衡のために勤労時間制度を改善して、休日・休暇制度改編

*年間平均勤労時間：（'16年）2,052→（'22年）1,890時間

◇産業災害を画期的に縮小することができるように元請の責任強化、高有害・危険作業請負禁止など推進

*事故死亡率（万人当り）：（'16年）0.53→（'22年）0.37

◇社会的対話を活性化して、労働尊重社会基本計画樹立推進

（１）最低賃金 1 万ウォン達成推進および制度改善

○最低賃金 1 万ウォン達成と並行して小商工人・零細企業負担緩和方案工夫

- 最低賃金引上げで零細小商工人の雇用が萎縮しないように雇用安定資金新設*、雇用延長支援金拡大**など推進

* 合計 2 兆 9,708 億ウォン、最低賃金 120% 以下労働者 1 人当り月 13 万ウォン支援

** 支援期間延長（'17→ '20年）、分期当たり支援金額拡大：（'17年）18 万ウォン
→（'20年）30 万ウォン

- 最低賃金算入範囲調整、世帯生計費反映など制度改善方案議論・推進（最低賃金委制度改善 TF）

- 最低賃金遵守率向上のために実地指導、自律的勤労条件改善支援、名簿公開・信用制裁など強化

→ 「最低賃金制度改善方案」用意（'18.上）

- 小商工人生業安全網拡充と零細な小商工人保護のために生計型適合業種特別法制定（'17.4/4～）

（2）賃金不払い根絶および不払い労働者保護

- 賃金不払い事業主制裁を強化して勤労監督拡大

- 常習不払い事業主は不払金他、懲罰的賠償制度（例：不払金額 3 倍以内）を新設して、未支給賃金遅延利子制適用拡大（退職・失業者→在職者含む）

- 勤労監督官増員と連係して勤労監督対象事業場を拡大（'17→ '22年、2→10 万）と、政府合同 TF など最低賃金・賃金不払い専門担当体系用意

- 政府・公共機関が発注する労務役務契約において賃金不払いが発生しないように労務費口座区分管理制度*導入

* 請負金額中、労務費を別途口座で支給して執行内訳を発注先が確認

- 立替金制度拡充および関連業務効率化など不払い労働者保護強化

- 立替金支給要件緩和、支払期間数短縮など立替金制度を改善して賃金不払いによる労働者生計保護強化
 - 現在の分散している不払い清算・取り立て業務の一元化、ワンストップ支援のための専門担当組織（仮称「賃金債権保障機構」）新設推進
- 不払いが深刻な建設分野では代金支給管理システム、賃金支給保証制、適正賃金制などを導入して不払い防止推進（'18年～）

→「賃金不払い根絶および勤労監督革新方案」用意（'17.4/4）

（３）公正賃金体系確立

- 職務と能力により公正に補償を受ける賃金体系拡散
- 産業別人的資源開発委員会、業種別協会などを活用、業種・産業別職務評価標準案開発・普及
 - 職種・職級別賃金水準分析、賃金分布公示制*など、企業が自律的に賃金格差を解消することができるように賃金情報インフラ拡大
- *労働市場波及効果、労働者間利益の衝突、企業負担などを総合的に考慮、企業の職種別、雇用形態別、性別など賃金分布公示

- 積極的雇用修正動作の適用事業場拡大（地方公企業など追加）および賃金分布公示制と連係した性平等賃金公示制導入推進

→「公正賃金および公正取り引き秩序構築政策パッケージ」用意（'18.下）

- 公共機関の賃金体系を職務中心体系で改編推進
- 同一価値労働・同一賃金原則を確立して、努力・成果・補償関連係性を強化して公正性向上

*実態調査・追加研究などを経て関連利害関係者と十分な協議を通じて合意導き出し

－専門性、責任性など業務的特性により職級を区分して、機関特性による職務分析および細分化

*公共行政部門の職務評価標準案開発（'17年）および職種・職級別賃金水準分析

○自治団体生活賃金制拡散を推進して、市中労賃単価の公共契約反映強化

－用役勤労者勤労条件保護指針内容の契約例規反映、違反業者に対する入札参加制限期間延長など制度改善推進

（４）週52時間勤労明確化

○休日含む勤労時間を週52時間で明確に規定して適用拡大（'17年～）

－延長勤労限度が適用されない特例業種を最小化*と特例業種に対して週60時間上限、連続休み時間保障など推進

*広告業、金融保険業など特例維持必要性が低い16業種除外（26→10業種）

－1次産業など勤労時間適用除外業種および4人以下事業場に対する勤労時間制度改善法案用意

○週52時間勤労定着のための指導・監督強化（'17年～）

－長時間勤労業種と特例業種など例外部門を中心に指導監督拡大（地方官署別点検団構成など）

－長時間勤労、賃金過少支給の手段になる包括賃金制規制ガイドラインを用意（'17年）と指導・監督強化

○勤労時間短縮による中小企業・労働者負担緩和支援

（５）仕事・生活均衡勤労文化拡散および勤労時間革新

○勤労時間革新のための法・制度改善推進（'18年～）

－超過勤労を積み立てて労働者が望む時期に休暇として代替活用可能な勤労時間貯蓄休暇制導入

* 政府機関は超過勤務補償休暇制導入（例：超過勤務８時間当たり年暇１日付与）

－労働者の状況（育児、世話、学業、訓練など）により勤務時間を調節することができるように「勤務時間短縮請求権」拡大推進

* 短縮理由範囲、使用者義務および拒否理由、全日制勤務復帰権など総合検討

－勤務時間を短縮して新規雇用を増やした企業の既存人材の所得減少補完のために勤務時間を分かち合って明日充足共済新設¹¹

○休日・休暇制度改編、勤務文化改善など労働者休息権保障（'18年～）

*（例）民間部門公休日適用、年次休暇２週連続使用、最小休み時間制保障など

－民官合同*勤務革新10大提案キャンペーン**など「仕事・生活均衡」実現への勤務文化拡散

*（中央）仕事家庭両立民官協議会／（地域）仕事・生活均衡地域推進団など

**①定時退勤②退勤後の業務連絡自制③フレキシブル勤務④年暇使用活性化など

→「休日・休暇制度改編方案」用意（'18.上）

（６）重大災害予防など産業安全革新

○産業安全保健体系革新を通じて産業災害事故による死亡者減少推進

* 最近５年間産業災害事故死者数5,140人

－危険の外注化防止のために水銀製錬など高有害・危険作業請負禁止（'17.4/4）

－元請けの責任を強化*して下請け労働者保護強化（'17.4/4）

*安全管理責任拡大（22個の場所→すべての場所）、違反時下請け事業主と同一に処罰

11 韓国語の「내일 채움공제」を明日充足共済と訳した。中小企業振興公団が「中小企業人力支援特別法」によって中小企業の核心人材の長期在職や優秀人材の流入を向けて運営する、政策的な共済。中小企業事業主と核心人材が共同で積み立てた共済金を５年以上の長期在職した核心人材に成果補償金の形で支給する共済

- 死亡事故発生時、懲役刑に下限導入、法人罰金刑加重（'18年）
- 大型人命事故発生時、再発防止のために調査委員会運営（'17.4/4）
- 建設業種死亡者減少のための発注者安全管理責任強化（'18年）

○労働者の精神健康領域まで安全保健保護領域拡大

- 感情労働者健康保護ガイドライン普及および保護法案制定推進（'17.4/4）¹²
- 産業災害による労働者のトラウマ管理方案施行（'17.4/4）

（7）労使政対話活性化および労働尊重社会基本計画樹立

○労働尊重社会議論のための社会的対話機構整備

- 労使政府委員会議論議題拡大、運営体系改編方案用意
- 主な懸案・課題＊中心に議題別業種別委員会活性化等を通して労使

政対話を集中的に推進

＊（例）労働市場格差改善法案、4次産業革命による雇用形態多様化など

○地域内労使協力事項の議論・実践のために地域労使政間対話活性化

- 地域労使民政協議会を活用、地域条件を考慮した適正賃金・勤務時間など議論および現場拡散支援（'18年～）

＊（構成）地域労使、市民団体、学界、地域官署長など10～15人（委員長：自治団体長）

（議題）地域雇用戦略および主要懸案議論・議決（設置）147ヶ所（広域17、基礎130）

- 地域実情に合うモデルを発掘することができるように雇用・産業構造実態調査、労使民政協議支援など専門機関コンサルティング拡大

○労働尊重社会基本計画樹立推進（'18年）

12 感情労働者保護についてはソウル市が初めて条例化した（2016年1月公布）。
脇田滋「韓国における雇用安全網関連の法令・資料(6)：ソウル特別市感情労働者保護条例」龍谷法学50巻1号（2017年9月）523頁以下参照。

- 労働基本権伸長のための労使関係法・制度改善推進
- 中小・零細企業労働者権益保護のための総合改善法案用意
- 強制労働（第29号・第105号）、結社の自由および団結権・団体交渉権保護（第87号・第98号）等ILO核心条約批准推進
- 公企業・準政府機関労働理事制導入および警察・消防公務員の職場協議会設立許可推進
- 学校中心の労働人権教育活性化など勤労権益に対する認識向上および事前予防企画

* 中・高等正規教育過程に労働権反映（'18年検定教科書適用予定）、青少年勤労権益およびインフラ拡大

→ 労使政が協議した議題を基に対話を通じて「労働尊重社会基本計画」用意（'18.下）

10 青年・女性・新中年などオーダーメイド型雇用支援

◇ 核心政策対象に対するオーダーメイド型支援を強化して生活の質改善および人的資本蓄積機会提供

○ 補償・熟練度・情報など求人－求職者間ミスマッチ要因を解消して、青年・女性・新中年・障害者など対象別就業隘路要因解消

（１）青年：求職－採用－勤続など部門別青年雇用隘路解消

○（求職）自分主導的求職活動青年に対する求職促進手当を新設して、中小企業青年雇用支援のための追加雇用奨励金*支給

* 中小企業が青年３人正規職採用時１人賃金を政府が支援

* '17年３千人、'18年2.2万人など５年間約15万人支援（年支援人員基準）

- 青年の海外進出支援のために国家別オーダーメイド型プログラム発

掘、国外派遣後、就業に達する職務経路モデル構築および情報提供強化

*青年たちの海外就業需要が高い有望国家（例：日本）進出支援、国際機構就業活性化

○（採用）公共機関青年雇用義務比率を一時上方修正（3→5%、'18～20年）と、公正競争のためのブラインド採用拡散（公共部門義務化 '17.4/4）

－新規市場創出が期待される有望新職業発掘および情報提供強化、創職活動および力量培養を体系的に支援

*創職支援過程別途既説および段階的スケールアップ（'17年730人→'20年1千人）、創職腕自慢大会開催、創職優秀事例発掘・広報、事後支援強化など

○（勤続）長期勤続支援のために「青年明日充足共済」対象・規模を拡大*と、明日充足共済で連係時（追加3年）税制支援**

*（支援対象）5万人→6万人（支援金）2年間1,200万ウォン→1,600万ウォン

**損金または、必要経費認定、研究・人材開発費25%税額控除、所得税50%減免

○（インフラ）青年団体、企業、大学などとネットワークを構築して現場の声取りまとめおよび広報推進*

*青年政策ハブセンター（韓国雇用情報院）を通じて政策モニタリングおよび効果性研究、ネットワーク構築・管理、青年団体－大学－企業連係した青年政策広報など

→「青年雇用促進方案」用意（'18.1/4）

（2）女性：仕事・生活均衡拡散および経歴断絶女性再就職支援

○（仕事・生活均衡）「勤労時間短縮請求権*」を拡大、妊娠、育児だけでなく、保育、学業・訓練期間にも勤労時間短縮が可能のように改善（'18.下）

*（現行）妊娠（12週以内および36週以後／日2時間）および育児（最大1年／日2～5時間）だけ認定→（改善）家族世話、学業、訓練などに拡大

** 研究委託（'17.下）、男女雇用平等法改正案国会提出（'18.下）

- 育児期勤労時間短縮期間を拡大して（最大1→2年）、短縮期間中、賃金減少に対する支援強化（通常賃金60%→80%）
- 両親共同育児拡散のために育児休職給与（初めての3月まで2倍）・配偶者出産休暇（有給3→10日）の段階的拡大、パパ育児休職ボーナス制強化*

*（現行）150万ウォン、二番目の子どもから200万ウォン→（'18.7月から）すべての子ども200万ウォン

- 妊娠・難妊〔不妊〕による経歴断絶予防のために、難妊休暇（有給1日含む年間3日）を導入して妊娠期間に育児休職使用を許容¹³

○（働く機会拡大）経歴断絶女性特化相談、職業・創業訓練、斡旋など総合サービス提供、経歴断絶女性再雇用企業に対する税制支援強化

- 家事サービス市場公式化推進および女性新しい仕事センター段階的拡充
- 積極的雇用改善措置制度適用事業場拡大（公共機関、500人以上＋地方公企業追加）、性別賃金格差改善計画提出義務新設（'17.下）
- 子ども世話政府支援比率上向きおよび時間制政府支援拡大

* 時間制・育児終日制政府支援比率（カ型～タ型）所得階層別5%p引上げ（'18年～）、時間制政府支援時間（カ型～タ型）年480時間から年600時間に拡大（'18年～）

→「女性雇用総合対策」用意（'17.4/4）

（３）新中年：長期勤続、転職支援および新規雇用拡大

13 難妊とは、妊娠しにくいこと、またはそのような状態を示す用語で、日本語の「不妊」に相当する。

○(長期勤続) 希望退職濫用防止など勤労契約終了全般に対する改善法案用意

－65才以上新規雇用者に対する失業給与段階的適用拡大

* (1段階) 請負・用役勤労者優先適用→ (2段階) 69才以下すべての新規就業者検討

○(転職支援) 生涯経歴設計、職業訓練、就業斡旋のパッケージ支援など転職支援サービスを強化して退職(予定)者の円滑な職場移動支援

* 中位所得100%超過新中年にも普遍的に提供(ただし、参加手当支給は制限)

－非生計型・技術創業を体系的に支援して創業の成功の可能性向上

* 世代融合型創業支援プログラム運営、商圈情報システム高度化など過密業種進入抑制および非生計型業種で転換支援

○(雇用拡大) 蓄積された専門性と経験を活用することができるように新中年優先雇用職種を改編* ('17.12月) して、適合職務雇用拡大**

* 公共機関優先雇用義務化(47種)、民間機関情報提供および雇用拡大勧告(83種)

* *新中年を新規雇用する事業主に雇用創出奨励金支援('18年モデル事業2,000人)

－退職専門担当者とNGO・社会的企業を連係する社会貢献活動支援事業段階的拡大推進

* ('17年) 6,000人→('18年) 7,000人→('19年～) 成果を見ながら拡大推進

－教育および農漁業創業資金支援など新中年婦農・婦漁・婦マウル活性化

→「新中年人生3毛作基盤構築計画」発表('17.8.、2次雇用委員会)

(4) 障害者・外国人：障害者雇用拡大および外国労働者適正管理体系

○(障害者) 義務雇用率向上* および国家・地方自治体(公務員)負担金賦課('20年～)、障害者訓練インフラ拡大等を通して障害者雇用支援拡大

*（'17→'19年）民間企業2.9%→3.1%、公共部門3.2%→3.4%

－雇用奨励金単価引き上げ、軽症障害者奨励金減額制度廃止推進

○（外国人）専門性・熟練水準別外国労働者管理システムを構築して社会統合費用を事業主に賦課する「雇用負担金」導入検討

（５）雇用奨励金制度改編

○低所得層など実際に支援が必要な就業脆弱階層に集中支援されるように雇用奨励金制度改善

*雇用奨励金支援対象を賃金水準・性別・年齢などで分析して、分析結果を基に制度改善方案用意（'18年）

（６）履行基盤構築：地域別・産業別ガバナンス

○地域人的資源開発委員会*を発展させて地域雇用事業把握・調整・連携支援など地域・産業別雇用問題の効果的対応

*16市道に設置・運営中、労・使・専門家・地方自治体・雇用センターなど参加

○地域別・産業別特性を考慮した「雇用実践戦略」を用意して（'17.4/4）事業化およびコンサルティング支援

－成果優秀地域・産業から漸進的自立権拡大→中長期的に地域・産業単位ガバナンス中心雇用政策樹立・執行

Ⅳ．ロードマップ履行計画

１ 履行点検体系

（１）雇用委員会・関係部署が協業して履行状況周期的点検

○100の細部推進課題別主管部署を指定して、主管部署は分期的履行状況を雇用企画団に提出

－民間専門家、現場勤務者、政策需要者などが参加する「ロードマッ

「現場点検団」を構成（雇用企画団）して現場の意見反映

○ロードマップ政策課題履行点検結果を定期的に雇用委上程

- 履行過程上の隘路要因を点検して、既存課題の補完・追加事項発掘議論
- 補完・追加課題のうち重要事項は経済関係長官会議等を通して別途対策で発表

(2) 雇用ロードマップに対する対国民陳通強化

○ロードマップ政策課題履行点検結果を雇用委ホームページ掲載

- ロードマップ推進性と評価に国民が直接参加できる方案も共に用意
(例：オンライン－オフライン世論調査)

○部署別雇用現場訪問を活性化して現場で提起された政策課題を雇用ロードマップに追加反映

* (例) 中小企業求人難、青年求職難解決のための現場基盤型政策発掘のために関係部署合同雇用キャラバン（'17.10.12～11.8、国家産団20ヶ所訪問）稼働

(3) 業務評価を活用して体系的成果管理

○ロードマップ10大中心課題および100の細部推進課題は政府業務評価の雇用課題に選定して集中管理

○地方自治体・公共機関の雇用成果評価を持続的に補完して民間部門・企業に対しても体感度高いインセンティブ工夫

2 細部推進課題別履行計画

課 題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
1. 雇用中心国政運営システム構築				
[1]雇用影響評価強化（雇用部）		予算事業雇用影響評価強化		
		雇用政策基本法および下位規定改正		法令評価新設

課 題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
[2]妥当性審査時雇用指標強化（雇用部・企財部）	地方財政投資審査基準改編		新規投資事業雇用中心評価	
[3]財政支援雇用事業革新（雇用部・企財部）	財政支援雇用事業効率化			
[4]予算編成時雇用比重拡大（中企部・行安部など）		雇用関連R&D選定時雇用点数拡大		
[5]雇用親和的税制改編（企財部）	租税特例制限法改正			
[6]雇用中心政策金融支援体系改編（金融委）	雇用企業資金供給評価強化			
[7]公共調達、認・許可時雇用評価強化（調達庁）		適格審査・指定基準改正		
[8]雇用関連立法の迅速推進支援（雇用部・法制処）	雇用立法事前立案支援・事前法制審査			
[9]- 1 政府業務評価雇用評価比重拡大（国調室）	評価指標用意			
	雇用中心政府業務評価施行			
[9]- 2 地方自治体合同評価時雇用評価強化（行安部）	評価基準新設			
	雇用中心評価施行			
[9]- 3 公共機関経営評価雇用反映（企財部など）	評価便覧用意			
	雇用中心公企業評価施行			
[10]雇用創出優秀企業インセンティブ・褒賞（雇用部）	雇用創出企業インセンティブ用意			
		雇用塔新設・授与		
[11]雇用推進体系強化（行安部・国調室など）	政府・地方組織管理指針改正	改正指針施行		
[12]雇用統計拡充（統計庁）	雇用の質指標開発		雇用統計開発・改善体系構築	

課 題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
2. 雇用安全網強化および革新型人的資源開発				
[13]雇用・産業災害保険死角地帯解消（雇用部）	勤労基準法・雇用保険法など関連法改正			
	脆弱階層対象適用拡大	ツールスリ支援制度改編および支援対象拡大		
[14]雇用・産業災害保険保護水準強化（雇用部）	失業給与と支給水準段階的引上げ			
	産業災害認定範囲拡大		産業災害労働者職場復帰支援	
[15]－1 公共雇用サービスインフラ拡充（雇用部）	雇用福祉＋センター拡充			
	国家雇用プラットフォーム基盤作り		国家雇用情報プラットフォーム構築	

課 題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
[15]－2 民間委託機関雇用サービス品質向上(雇用部)	委託機関品質認証基準構築		モデル運営全面適用('21年～)	
[16]求職促進支援制度改編(雇用部)	青年求職促進手当新設・支援 (就業成功パッケージ参加者対象)		青年求職促進手当支援 対象および水準拡大	
[17]現場需要オーダーメイド人材養成支援 (中企部・教育部など)	ヤング マイスター 新設	中小企業就業連係奨学金 (年600人、'18～'22年)		
[18]未来有望分野人材養成 (教育部・科学技術部など)	中長期人材 需給展望	4次産業革命先導革新大学運営 (20校、'19年～)		
	職業教育マスタープラン 公聴会開催		職業教育マスタープラン発表	
[19]革新型人材養成基盤用意 (教育部・雇用部など)	高校学点制作 業設計樹立	大学財政支援事業改編		
[20]全生涯段階生涯職業能力 開発強化(雇用部・教育部)	韓国型ナノデグ リーモデル開発	生涯経歴診断システム構築		
[21]職業能力開発の死角地 帯解消 (雇用部・教育部)	生涯教育パウチャー 導入		生涯職業訓練口座新設	
[22]国家技術資格改編およ び力量体系構築(雇用部など)	未来有望分野資格新設 (17)		産業別力量体系構築	

課 題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
3. 公共雇用81万人拡充				
[23]現場民生公務員国家職10万人(行安部・企財部)	国家現場民生公務員補充			
[24]現場民生公務員 地方職7.4万人(行安部)	地方現場民生公務員補充			
[25]社会サービス1段階17万人(福祉部)	社会サービス雇用拡充(1段階)			
[26]社会サービス2段階17万人(福祉部)	社会サービス管理と振興に関する法律(仮称)制定			
		社会サービス雇用拡充(2段階)		
[27]直接雇用転換など(雇用部)	1段階転換推進 2～3段階実態調査・転換基準用意			持続転換
[28]公共機関人材補充(企財部など)	中小企業人力運営計画樹立(国家公共機関)			
[29]政府機関勤務革新(人事処など)	雇用分かつ合い活用強化	超過勤務時間貯蓄休暇制・年暇使用促進剤導入		

課題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
4. 革新型創業促進				
[30]高級人材技術創業活性化（中企部・教育部・科学技術部）	メーカースペース開所			
	教授・研究員・企業技術人材創業活性化			
[31]創業企業の安定的成長基盤拡充(中企部・調達庁)	革新センターの役割再確立			
	公共調達創業企業購買拡大			
[32]ベンチャー企業確認制度全面改編（中企部）	ベンチャー育成特別法改正			
[33]創業・ベンチャー資金調達を投資中心に転換（中企部）	政策目的性 ベンチャーファンド造成		技術保証基金法制定	
	ベンチャー投資促進法制定			
[34]円滑な再挑戦環境造成（中企部、法務部）	連帯保証廃止拡大			差し押さえ 除外現実化
[35]創業・ベンチャー負担および規制革新（中企部）	創業支援法改正			
	法人出資許可		ベンチャー育成特別法改正	

課 題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
5. 産業競争力向上および新産業・サービス業育成				
[36]製造業活力回復（産業部）	産業革新成長 戦略用意			
[37]主力産業の高度化支援（産業部）		事業再編承認（年50、～'22年）		
[38]中堅企業競争力強化（産業部・中企部）	中堅企業政策 革新方案用意	中堅企業成長踏み石強化（～'22年）		
[39]中小企業革新成長（中企部・産業部）	R&D革新方案用意		地域特化海外マーケティング支援	
	オンライン輸出 プラットフォーム構築			
[40]海運・造船産業競争力強化（海水部・産業部）		海洋振興公社 設立		
	親環境補助金 制度確定	親環境船舶建造支援および公共船舶発注拡大		
[41]農・漁業融合・複合産業化活性化（農林部・海水部など）	起業スクール、 保育マネジャー導入	農漁村観光コンテンツ・ 資源拡充		
	地域単位ネットワーク構築、融合・複合産業化地球拡大（～'22年）			
[42]中小・中堅企業輸出拡大（産業部・中企部など）		輸出バウチャー拡大		

課 題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
[43]共に成長する共生協力 経済活性化(中企部・公正委)		共生法改正		
		不公正取引引き申告センター設置拡大		
[44]外国人投資およびU ターン制度改編(産業部)	投資誘致制度 統合案用意	外審法・Uターン法・租特法改正 外国人投資・Uターン企業支援強化		
[45]新産業育成・新市場開 拓規制革新(国調室・科学 技術部)	規制発掘ガイ ドライン用意	情報通信融合法改正		
[46]未来型新産業育成(産 業部・科学技術部など)	人工知能国家戦略プロジェクト推進			
	自律車・ドローンなど、テストベッド構築		技術常用化支援	
[47]サービス産業革新およ び新サービス市場開拓(企 財部・中企部など)	サービス産業 革新戦略用意	共有経済総合 計画樹立		
[48]S/W革新・融合を通し た新しい成長動力創出(科 学技術部)			SW産業振興法改正	国家デジタル 転換
	グローバル ソフトウェア専門企業育成('16年37→'22年100)			
[49]科学技術基盤高級雇用 創出(科学技術部)		科学技術型創業先導大学育成		
		科学文化事業生態系育成法案用意		
[50]金融サービス競争促進 および革新インフラ構築 (金融委)	クラウドファンディング規制革新		金融革新支援法制定	
[51]-1 観光産業活性化 (文教体育省・海水部など)	観光品質認証制導入			
[51]-2 コンテンツ・ス ポーツ産業雇用創出(文教 体育省)	VR総合支援 センター造成	ゲームブースト センター造成	ウェブトゥン キャンパス構築	ストーリー創作 クラスター構築
	地域コンテンツ企業育成センター構築、 スポーツ優秀先導企業指定・支援('18年～)			
[52]-1 環境産業活性化 (環境部)	環境雇用創出 計画確定	環境雇用創出計画履行管理		
[52]-2 保健産業革新促進 (福祉部)	製薬など分野別 総合計画樹立	(仮称)保健産業革新創業支援センター運営		
[53]防衛産業振興(防事庁)		国防R&D遂行体系改編		
[54]建設産業競争力強化 (国土部)	建設産業 発展案	都市開発支援 公社設立		

課 題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
6. 社会的経済活性化				
[55]社会的経済金融接近性 向上(金融委、企財部)	社会的企業信用保証支援強化		社会成果補償事業拡大	
			信協法改正	

課 題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
[56]社会的経済販路支援 (企財部・雇用部・中企部)	社会的経済企業製品優先購買および 経営評価反映			
		ホームショッピング・デパートなど 流通チャンネル関係強化		
[57]社会的経済専門担当者 養成システム構築(企財部・ 教育部・雇用部)	社会的経済教育拡大および大学内関係過程構築			
[58]社会的経済支援体系整備 (企財部・雇用部)	社会的経済活性化法制定		社会的経済発展委員会設置	
[59]社会的経済進出分野拡大 (企財部・雇用部・中企部)	社会サービス・文化芸術・フランチャイズ分野など支援拡大			
[60]社会的価値実現体系構築 (企財部)	社会的価値基本法制定			

課 題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
7. 地域雇用創出社会的価値基本法制定				
[61]－1 特区活性化のための特区制度改編（企財部・産業部）	地域クラスター活性化方 案用意	特区别特例拡大および機能調整・連携強化		
[61]－2 研究開発特区活性化（科学技術部など）	研究開発特区 発展方案樹立			
[62]移転公共機関地域人材採用拡大(国土部・企財部)	革新都市特別法改正		革新都市オーダーメイド 教育プログラム支援	
		公共機関評価指針改正		
[63]地域内雇用支援技能統合（雇用部）		人的資源開発委員会雇用プラットフォーム 機能強化		
	地域・産業別雇用実践戦略実行力確保			
[64]雇用親和型産業団地構築（産業部）		産業集積活性化法改正		
[65]地域投資促進および市道間協力産業育成（産業部など）		地域間協力事業改編		新産業育成
[66]規制特例拡大を通じた地域革新拠点育成（中企部など）	テストベッド型地域特区導入			
		産学研R&D拠点および創業ベンチャー拠点造成		
[67]国家革新クラスター育成（産業部・国土部）				試みクラスター育成計画樹立
			実証空間構築	

課 題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
[68]革新都市など地域性長 拠点育成（国土部）	革新都市特別法改正			
[69]都市再生雇用創出（国 土部）	都市再生力量強化および基金融資支援			
			都市再生起業指定・支援	
[70]労使共生型雇用モデル 拡散（雇用部）			労使共生型雇用コンサルティング事業実施	

課 題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
8. 非正規職濫用防止およ び差別のない職場造成				
[71]期間制使用最小化のた めの制度改善（雇用部）			期間制法・派遣法および施行令改正	
[72]正規職採用条件造成 （雇用部）			正規職転換財政・税制支援	
	雇用形態公示制・企業公示制強化			
[73]非正規職差別積極的解 消（雇用部）			期間制法・派遣法・出産休暇法令改正	
			1年未満勤続者退職金・年次休暇法令改正	
[74]社内下請け勤労者・特 殊形態勤労従事者護（雇用部）			元請・下請勤労者間の格差解消方案用意・推進	
			関連法改正推進	
[75]非正規職意見参加通路 拡大（雇用部）			勤労者利害代弁機構 改善法案用意	勤労者参加関連法 改正推進
				超企業単位交渉支援

課 題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
9. 勤労条件改善				
[76]-1 最低賃金1万ウォ ン達成推進（雇用部）	年間最低賃金引上げ			
[76]-2 最低賃金制度改善 推進（雇用部）	最低賃金制度改善TF運営 最低賃金制度改善案用意		算入範囲など改正	
	生計型適合業種特別法 制定・共生法改正			
[77]小商工人生業安全網拡 充（中企部など）				
	労務費契約例規改正			
[78]賃金不払い根絶および 不払い勤労者保護（雇用部・ 国土部）	勤労基準法・賃金債権保障法など改正、 モデル事業実施			
[79]公正賃金体系確立（雇 用部）	賃金情報インフラ構築 公正賃金構築および公正取り引き秩序政策パッケージ用意			
	賃金分布公示制導入推進			

課 題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
[80]週52時間勤務明確化（雇用部など）	勤務時間特例業種縮小			
[81]仕事・生活均衡勤務文化拡散（雇用部など）		勤務時間貯蓄休暇導入		
	勤務革新10大提案キャンペーン		勤務時間短縮請求権導入推進	
[82]重大災害予防など産業安全革新（雇用部）	大型事故調査委員会運営		産業安全保健法改正	
	感情労働者保護法制定			
[83]労働尊重社会基本計画樹立（雇用部）		労働尊重社会基本計画樹立および労働人権教育活性化		
[84]社会的対話活性化（雇用部）		社会的対話機構体制整備		

課 題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
10. 青年・女性・新中年などオーダーメイド型雇用支援				
[85]雇用奨励金制度改編（雇用部）	類似・重複事業全面再検討		雇用奨励金制度単純化施行	
[86]－１ 青年求職促進手当および２＋１奨励金新設（雇用部）	就成バ参加青年求職促進手当支給（'17.下～'18年）			対象拡大
	青年追加雇用奨励金支援			
[86]－２ 青年の長期勤続拡大（雇用部・中企部）	企業支援金統合・支給方式簡素化			参加経路拡大
[87]公共機関青年雇用拡大（雇用部）	公共機関青年義務雇用比率上向き（～'20年）			
	青年雇用促進特別法改正			
[88]青年の海外進出促進（雇用部・外交部）	青年国際機構進出活性化方案用意			
[89]ブラインド採用活性化（雇用部）	公共機関・地方公企業ブラインド採用義務化			
	ガイドライン用意	民間企業拡散		
[90]有望新職業発掘および関連インフラ構築（雇用部）	未来職業模擬体験支援		未来職業研究強化	
		創職活動体系的支援		
[91]差別のない女性雇用環境構築（雇用部・女家部）	積極的雇用改善措置適用拡大		男女雇用平等法改正	
	第6次男女雇用平等基本計画用意			
[92]女性経歴維持支援（雇用部・女家部）	育児休職給与引上げ			
		家族世話求職制活性化方案用意		

課 題	'17.下	'18.上	'18.下	'19年～
[93]経歴断絶女性など再就職支援（雇用部・女家部）	家事勤労者雇用改善法制定			
		経歴断絶女性特化サービス用意	特化サービス施行	
[94]女性雇用インフラ構築（女家部）	家族親和認証拡大推進	子ども世話政府支援向上・時間制政府支援拡大		
[95]新中年勤労者長期継続および転職支援（雇用部）	希望退職濫用防止など勤労契約終了に対する改善法案用意			
[96]－1 新中年勤労者新規雇用拡大（雇用部）	新中年雇用優先職種改組	適合業務新中年雇用創出奨励金示范支援（'18年、2,000人）		
[96]－2 社会貢献雇用拡充（雇用部）		社会貢献雇用事業段階の拡大（5万人、～'22年）		
[97]新中年創業活性化（中企部・雇用部）	世代融合型創業支援	再創業パッケージ事業拡大（'18年、3,500人）		
[98]帰農漁・帰村支援（農林部）	新中年帰農創業教育拡大	住宅購入および農漁業創業資金支援拡大		
[99]障害者雇用拡大（雇用部）	障害者義務雇用率上向き		障害者勤労支援強化	
		障害者雇用奨励金制度改組		
[100]外国労働者適正管理体系構築（雇用部）		外国人就業管理体系改組		