

若者の労働市場の実態と政策の方向

韓国労働研究院 研究委員

キム ユビン¹

1. 新政権の労働政策、相変わらず若者が話題

「若者の雇用」と「若者の失業」、新政権発足後も労働政策の最も大きな悩みの種は若者の労働問題である。2017年に入り、月別若年層就業率は増加傾向にあるが、相変わらず就業率全体²に遠く及ばない43.8%（2017年7月現在）を記録しており、若者の失業率は統計作成以来最高値を記録した2月の12.3%以降減少傾向にあるが、月別失業率の変動幅を勘案すると、あまり楽観できる水準ではない³。不完全就業者と見ることのできる時間関連追加就業可能者（週36時間未満の短時間労働者であって、追加就業を希望する者）を含む体感失業率（雇用補助指標⁴）が公式失業率の2倍を超える22.6%であることを勘案すると、若者の雇用の実情は統計指標が示す以上に深刻であると見ることができる。また、若者の労働の相当部分が低賃金・非正規雇用労働で満たされている等、雇用の不安定性と若者の労働の質的側面もやはり見逃すことができない。これに対し、新政権になって、やはり政策の最優先課題は雇用創出と労働の質の改善であることになり、そのうち最も中心となるのは若者雇用政策である。本稿は文在寅政権の100大政課題として提示された「性別・年齢別個別労働支援強化」の内容を中心に、新政権の若者雇用政策の内容と方向、期待効果等を見て、それに対する補完点および発展方向を議論することを目的とする。

2. 若年層労働市場の実態

韓国の15～64歳の就業率はアジア通貨危機直後に急落した。その後、長期的に上昇傾向を示しているが、若年層就業率（15～29歳）は2000年代に入り持続的な下落傾向を示し、現在40%台前半の低い水準を維持している。2016年の若年層就業率は前年比0.7%増加した42.3%を記録した（図1）。細部の年齢帯別を見ると、15～19歳年齢帯では8.0%、20～24歳年齢帯では46.0%と、量的な雇用の停滞のドロ沼から脱してはいない。労働市場に本格的に進出する年齢帯である25～29歳の就業率は70%レベル（69.6%）に近接してはいるが、報酬と労働時間、労働形態等、労働の質的側面において多くの問題点を露呈している。一例として、昨年7月、政府の「若者の雇用絶壁解消総合対策」プログラムを通して就業した若

¹ 韓国労働研究院研究委員、パネルデータ研究室長。

² 15～64歳就業率、2017年7月現在67.2%。

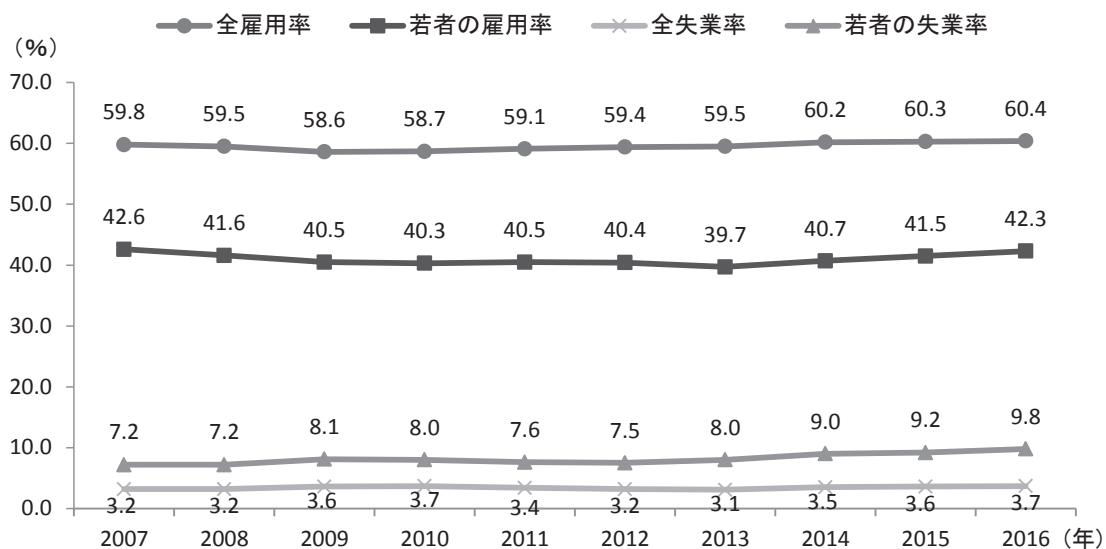
³ 15～29歳失業率、2017年7月現在9.3%。

⁴ $(\text{時間関連追加就業可能者} + \text{失業者} + \text{潜在経済活動人口} *) / (\text{経済活動人口} + \text{潜在経済活動人口}) \times 100$

* 潜在経済活動人口：非経済活動人口のうち過去4週間求職活動をしたが就業が不可能であった者と、過去4週間求職活動はしなかったがこの期間に就業を希望し就業も可能な者。

者のうち 42.4%は非正規雇用であり、賃金水準は 150 万ウォン未満が 40.1%を占めた⁵。

図1 全体／若年層雇用指標（就業率、失業率）



資料：統計庁、経済活動人口調査各年度

若年層労働市場の実態は、失業統計に照らしてみても深刻である。若年層（15～29歳）失業率は2000年代に入り8.0%レベルを維持し、2007年に大幅に減少して7.2%を記録した。その後、騰落を繰り返して2013年から再び増加へと推移している。特に、2015年の若者の失業率は9.2%で、1999年の統計基準変更以降最高値を更新し、2016年にはこれより増加して9.8%を記録した（図1）。公式失業統計で捕捉できない若年層周辺の労働力の存在を考慮すると、若者の失業の深刻性はさらに増す。よく体感失業率と称する雇用補助指標3の若者の失業率は、2015年と2016年にそれぞれ22.0%を記録した。

若者の雇用問題は労働の量的問題にのみ限定されたものではない。若者の雇用維持率および勤続期間が減少傾向にあり、非正規雇用および低賃金労働が若者の労働の大きな比重を占めているだけに、若者の雇用の質的悪化の様相も、やはり若者の雇用問題のもうひとつの核心である。

二重構造化した労働市場における一方の軸、すなわち非正規雇用の場合、非正規雇用全体の比率は減少傾向を示す中、若者の非正規雇用の比率は増加傾向を示している。2016年の若者の雇用のうち非正規雇用の比率は34.9%を占めていることが明らかになる（図2）。これを若者の新規採用⁶の範囲に限ると、若者の非正規雇用の比率は64.0%に拡大する（全新規採用非正規雇用比率35.0%）。

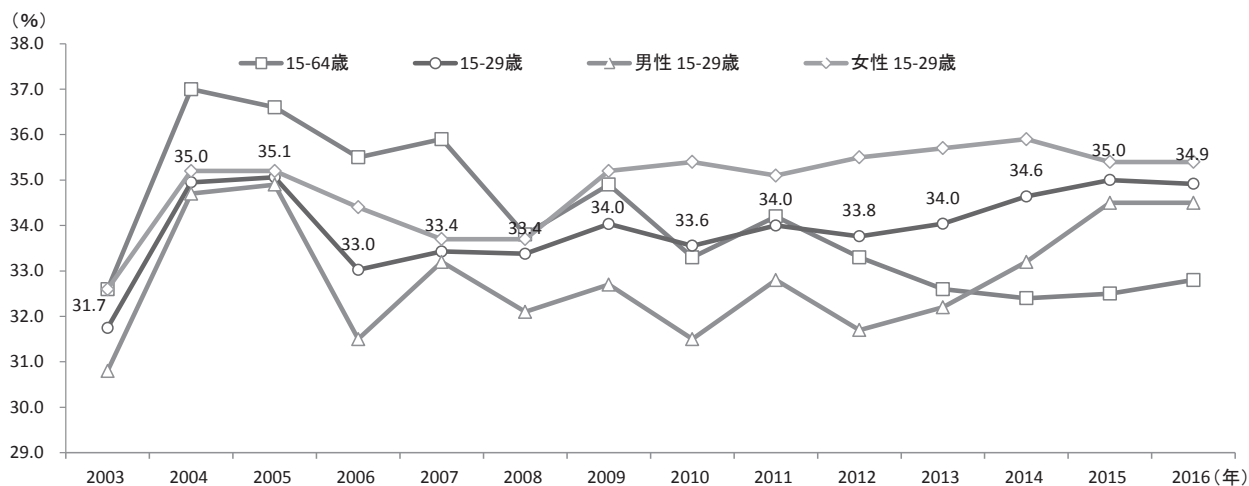
若者の労働の賃金事情もやはり軽視することはできない。若者の労働のうち最低賃金未満

⁵ 韓国雇用情報院（2016）。

⁶ 賃金労働者のうち勤続期間が3ヶ月未満の者。

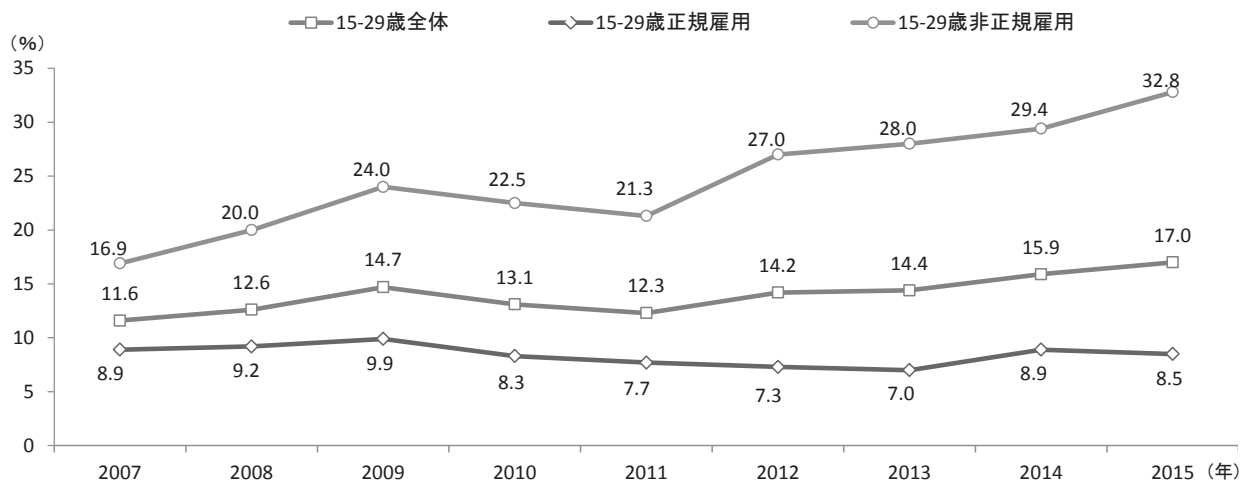
の比率もやはり持続的な増加傾向を示しており（2015年17.0%）、これを非正規雇用に限定して見ると、非正規雇用の最低賃金未満労働比率は32.8%に達することが明らかになる（図3）。

図2 正規雇用対非正規雇用の比率の推移



資料：統計庁、経済活動人口調査各年度

図3 若者の最低賃金未満の比率、全体・正規雇用・非正規雇用



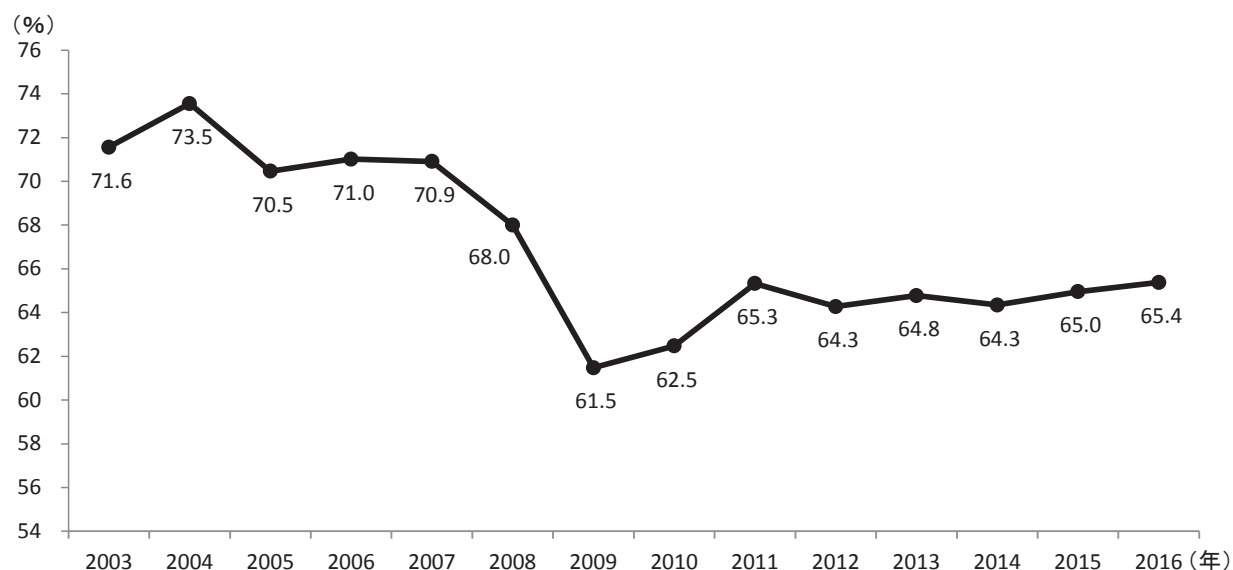
資料：統計庁、経済活動人口調査労働形態別付加調査各年度8月

周知のように、韓国の若者の雇用問題が深刻化した原因は多分に複合的であるが、通常真っ先に指摘される要因は韓国労働市場の二重構造の固定化ということができる。これは韓国の労働市場が高賃金と良好な労働条件の下、雇用の安定性が保障されると見ることのできる1次労働市場と、これと相対的に条件面で劣悪であると分類される2次市場に区分されており、1次、2次労働市場間の移動性が制約されており、その格差が固定化されて賃金ミスマ

ッチが構造的性格を帯びることを意味する。

労働市場の両極化および不均衡を端的に示す正規雇用／非正規雇用、大企業／中小企業間の賃金格差が持続していることは、これを反映する。正規雇用と非正規雇用間の賃金格差の場合、長期的には改善傾向にあると見られるが、2016年現在、正規雇用対比非正規雇用の時間当たり相対賃金水準は65.4%で（図4）、相変わらずその格差が大きく、国際金融危機以前の水準を回復できていない実情にあり、中小企業の平均賃金比率もやはり大企業の60%レベルに過ぎない。

図4 非正規雇用の時間当たり賃金水準の推移（8月ベース、正規雇用=100）



資料：韓国労働研究院（2016）、2016 KLI 非正規雇用労働統計

ただ、賃金だけでなく、社会保険加入率、退職金適用率、勤続年数等でも1次、2次労働市場間の格差は顕著に現われ、こうした格差の拡大は若者の合理的就業選択肢を1次労働市場に限定させ、若年層の労働市場進出の遅れ、高失業率等、現若年層労働市場の根本原因として作用している。

韓国の若年層労働市場の問題は、学校教育と産業現場との間のミスマッチに起因していることもやはり大きい。正規教育が企業が要求する職務能力学習の機会を提供できていないことによって、学歴は就業資格要件のひとつに留まることになり、就職競争で差別性を維持しようとする若者は、本来職務能力と関係のない資格獲得に没頭している現実がある。

就職準備活動の増大は若者に深刻な問題をもたらしている。人的資本蓄積のための能動的役割を思い通りに遂行できない若者は、労働市場への進出が遅れ、それによって過度な個人的・社会的機会費用を誘発している。2016年基準で見た場合、大卒者の大学卒業所要期間は51ヶ月（男性63ヶ月、女性42ヶ月）、最初の就職における平均所要期間は11ヶ月（男性13ヶ月、女性10ヶ月）程度とされる半面、彼ら最初の職場における平均勤続期間は19

ヶ月に過ぎないことが明らかとなっている⁷。最初の離職理由のうち報酬と労働時間等労働条件の不满（48.6%）が最も大きな比率を占めているという点は、若者の就職準備活動が労働市場への安定的定着に寄与する部分が少ないことを意味している。

過度な労働供給競争において差別化を示す手段として、若者は語学研修、語学関連試験の成績、インターン・実習、資格等、様々な就職準備活動に取り組んでいる。このような就職準備活動は、休学、卒業猶予、更には卒業後の就職準備活動の継続等につながり、若年層の初期労働市場への移行を遅れさせる要因として作用する。キム・ユビン、チョン・ジュヨン（2014）は、大学卒業後の未就業状態における就職準備活動を就職浪人と定義し、「大卒者職業移動経路調査」（Graduates Occupational Mobility Survey : GOMS）資料を用いて就職準備の実態を分析したが、卒業後1年6ヶ月時点の就職浪人は35,000人余りで全大卒者の約13%を占め、大卒就業者の45%が在学中に就職準備のための休学をしたことが明らかになり、若年層の就職準備活動が就業率停滞および労働市場への移行を遅らせる主な要因であることを裏付けている。しかし、供給競争において個人的にも社会的にも過度な費用負担となっている就職準備活動が、正規教育課程の外で行われていることに関しては、それが若年層労働市場の成果において適切なものかは疑問である。

図5は大卒就業者の月平均賃金を就職準備類型別、労働の質に区分して比較⁸したものであるが、就職準備活動の賃金増加効果が明確でなく、人的資本蓄積を通して就業の可能性および生産性を高めて賃金の増加に結びつくという人的資本論の論拠を裏付けることが難しいものと思われる。就職浪人を経た就業者の月平均賃金は182.1万ウォン～262.7万ウォンで、休学経験者・無経験者、全体の平均に比べても低い水準を示している。休学経験者の場合、休学無経験者に比べて全体の労働賃金水準が高い傾向を示しているが（31.7万ウォン）、よい職場基準ではその格差が11.3万ウォンに留まり、就職浪人の機会費用に大きく達しないものと判断される。図6で見ると、大卒就業者の月平均賃金を休学期間別に区分してみても、就職準備休学期間の増加による月平均賃金の上昇傾向は発見し難い。

増大した就職準備活動、長期化した就職準備期間とともに、労働の敷居がより高くなったというが、若者の高くなった目線が大企業に向いており、中小企業は相変わらず労働力難に苦しめられていることは、若年層労働市場のもうひとつの暗い側面である。これは若者の職場選択基準が求職者自身の好み、独創性、自律性にあるのではなく、大企業、高賃金、雇用安定性等「人に見せるため」に代表される社会の空気に合わせているからであると思われる。

労働市場の需要部門も、やはり若者の失業問題の解決に役立っていない。グローバル経済危機による低成長基調の持続により雇用創出力は持続的に低下しており、大企業と中小企業間の格差の拡大は若者の大企業選好度をより高めている半面、中小企業は内国人労働者の求

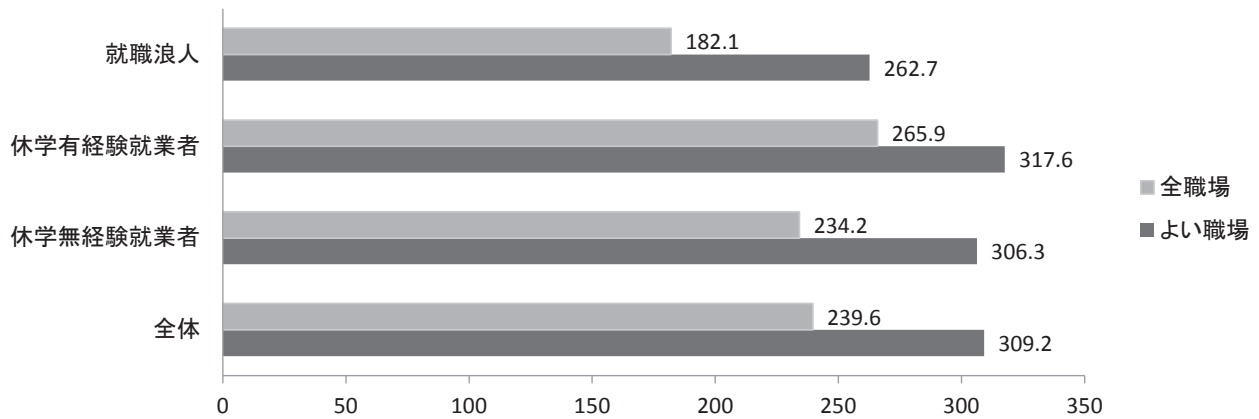
⁷ 統計庁、経済活動人口調査若年層付加調査 2016年5月現在。

⁸ よい職場は常用職、適正・上向き就職、社会保険2種加入、平均賃金以上を充足する職場であって、シン・ソンミ（2013）の定義による。

人難により外国人労働者でこれに代えている実情にある。若者が就職難を経験する一方で、大多数の企業は求人難を経験しているという逆説的状况が、韓国労働市場の現実である。

図5 就職準備類型別就業者の月平均賃金

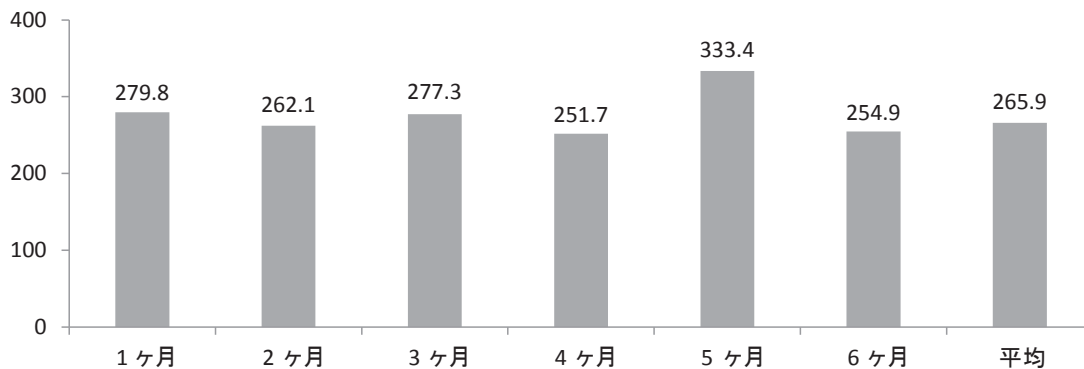
(単位：万ウォン)



資料：キム・ユビン、チョン・ジュヨン (2014)、『若年層労働市場の主な特徴と政策の教訓』、韓国労働研究院、引用

図6 就職準備休学経験者の休学期間別月平均賃金

(単位：万ウォン)



資料：キム・ユビン、チョン・ジュヨン (2014)、『若年層労働市場の主な特徴と政策の教訓』、韓国労働研究院、引用

少子化・高齢化による人口構造の変化は若年層人口でも目立つ。15～29歳の若年層経済活動人口は、生産可能人口の急激な減少によって持続的な減少傾向を示すものと見通される。2020年から本格的に減少し始める若年層生産可能人口は、現時点から5年後の2023年に8,059千人に減少し、経済活動人口は4,363千人レベルに減少するものと見通される。こうした若年層の人口構造の変化が、昨今の深刻な若者の雇用問題を改善するのか、悪化の道を継続するのかについては、次のように相反する見解が存在する。

まず、労働市場の主体である労働供給の減少は、必然的に労働市場の縮小を引き起こすであろうという見通しが可能である。労働者は生産者であると同時に消費者でもあるため、労働供給の減少は消費の縮小、すなわち需要の減少を意味し、それにより市場規模もやはり縮小するであろうという見解である。市場規模と労働供給がともに減るなら、若者の雇用が改

善される余地は大きくない。

半面、人口構造の変化にもかかわらず市場規模が維持されるなど、市場縮小の規模が人口減少に比べて相対的に少ない場合には、労働供給の量的比率の増加を予想することができる。雇用情報院の中長期人材需給見通しは、上の仮説をもとに、若者の労働供給の変化を見通している（表1）。それによると、若年層生産人口の減少により経済活動参加率と就業率は増加すると予想され、2023年に若年層経済活動参加率と就業率はそれぞれ54.1%、49.1%に達すると予想される⁹。

表1 若年層人材需給見通し

(単位：千人、%)

年度	生産可能人口	経済活動人口	就業者数	経済活動参加率	就業率
2013	9,548	4,124	3,794	43.2	39.7
2018	9,247	4,513	4,127	48.8	44.4
2023	8,059	4,363	3,977	54.1	49.1

資料：雇用情報院（2015）、中長期人材需給見通し2014～2024

しかし、若者の雇用の量的変化がいかなる方向でなされても、若者の雇用の質が改善されるであろうという担保がない以上、若者の雇用をバラ色と見通すことは難しい。さらに第4次産業革命に象徴される技術発展の様相が労働供給に及ぼす波及効果を考慮すると、若者の雇用の変化の様相はさらに予想し難い。高齢化の急速な加速による若年層の中高年の扶養負担増加も、やはり若者の雇用に影響を及ぼしかねない要因のひとつである。

結局、解答は若者の労働の質の改善にあると見ることができる。人口絶壁による若者の雇用の量的変化の様相は未知数と見ることができ、若者の雇用悪化の根本的原因が労働市場の二重構造の固定化から始まったことを考慮すると、労働の質の改善を通じた1次/2次労働市場間の格差の解消が、若者の雇用改善への最も近道であることは明白である。

3. 韓国の若者雇用政策

〈仕事学習並行制〉

仕事学習並行制度は企業の需要に沿う実務型人材養成を目的に、企業が若者の就業希望者を学習労働者として採用して国家職能標準（NCS）基盤の教育機会を提供し、教育訓練履修者評価によって資格を認定する制度である。無分別な学歴と資格競争でない職能中心の採用を土台にした企業の個別教育訓練が制度の要旨と見ることができる。学習労働者は企業から教育訓練とともに賃金を受け取り、政府は制度への参加企業を拡大するために、教育訓練に必要な運用費用を支援する。仕事学習並行制度は2013年末、モデル事業の実施を経て、2014年9月17日現在、1,721の企業が参加しているが、労働者数300人未満の中小企業が

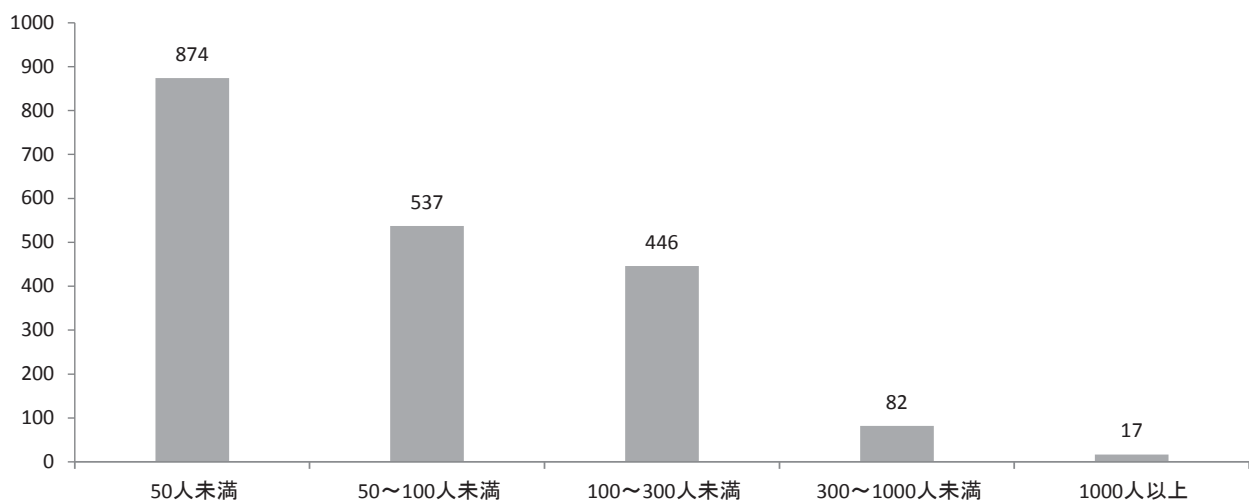
⁹ 雇用情報院（2015）、中長期人材需給見通し2014～2024。

95%を占めており、大企業の制度参加が低調で、自発的に参加する企業が不足しているため、政府が主導的に運用している実情にある。企業当たり平均訓練人数は6人、平均訓練期間17ヶ月、平均賃金は163万ウォンである¹⁰。

チョン・スンファンほか（2015）によると、韓国の仕事学習並行制の年間純便益¹¹は学習労働者1人当たり平均891万ウォンで、制度導入初期であるにもかかわらず、スイス、オーストラリア等主要国と比較すると高い数値を示し、非常に肯定的な効果を上げているものと分析されている。ただし、こうした仕事学習並行制の成果は、制度目標が量的指標の拡大（参加企業および学習労働者の拡大等）にあったことを勘案して評価しなければならず、ベンチマーク国家との企業条件、認識水準の差を考慮して、制度の不健全化を防ぐためにも、絶えず再検討していくことが必要と思われる。

図7 企業規模別仕事学習並行制度参加企業（常時雇用労働者数ベース）

（単位：ヶ所）



資料：韓国職業能力開発院（2015）、『The HRD Review』、18巻1号、引用

〈中小企業青年インターン制〉

中小企業青年インターン制は就業経験6ヶ月未満の満15～34歳の未就業の若者を事業対象にして、常時雇用労働者5人以上の中小企業にインターン勤務の機会を提供する制度で、中小企業の人材ミスマッチの解消、未就業の若者の正規雇用就業の可能性向上を事業趣旨としている。企業に対する参加誘引として、企業に人件費の一部を最大1年間支援して、青年インターンはインターン期間中、企業から賃金を受け取るとともに、正規雇用転換時に業種別に180万ウォンから最大300万ウォンの就業支援金の受給が可能である。2009年の制度導入以来、中小企業青年インターン制は未就業の若者の中小企業正規雇用定着に一定部分寄

¹⁰ 韓国産業人材公団（2014.9.17.）、『仕事学習並行制事業状況』。

¹¹ 総利益（学習労働者の生産性、新規人材採用費用の削減、一般労働者と比べた生産性の差、政府支援金、その他の利益）から総費用（人件費、運用費、学習労働者の選抜および採用費、その他の費用）を引いた金額。

与したという評価を受けているが、その他の若者雇用政策とともに、量的指標を拡大することを中心に運用され、質的管理の問題点が明らかになり、インターン制度に対する若者の否定的認識、適用除外規定、広報不足等によって参加率が制度目標値を下回っている実情にある。就職準備、人的資本の蓄積に役立つことができない使い走り、清掃、文書コピー等の単純反復業務の事例が報告されるため、現場指導・管理強化が要求され、参加企業の質的水準の向上、申請手続きの簡素化、参加労働者の保護強化の必要性が求められている。

＜海外就業支援事業、K-Move＞

K-Move 事業は雇用労働部傘下の韓国産業人材公団が運営する国政課題の一環である青年海外就業支援事業であり、海外統合情報網、K-Move スクール、K-Move メンター団、K-Move センター等の事業で構成されている。若者の海外就業支援および定着のためにインセンティブを提供し、2015 年現在、支援対象および就業認定基準要件に該当する若者（満 34 歳以下）2,000 人に最大 300 万ウォンの海外就業成功奨励金を支援している¹²。雇用労働部の報道資料成果評価によると、K-Move スクール導入後、22.3%の若者就業率と平均年俵の上昇（2,018 万ウォン→2,741 万ウォン）効果を上げたことが示された。

＜就業成功パッケージ＞

就業成功パッケージは低所得層とその他の社会的弱者に対して就業支援プログラムを支援し、就業した場合、就業成功手当を支給する就業支援であり、参加対象者が満 18 歳～64 歳および低所得層であって、若年層のみをターゲットとした雇用支援政策ではないが、参加者と就業者の相当の大部分が 20 代、30 代の若年層である点で、若者の雇用支援政策の一環に分類することができる。就業成功パッケージはⅠ、Ⅱの 2 種類の類型に区分されるが、Ⅰ類型は最低生計費 150%以下の低所得層とシングルマザー、結婚移民者、脱北住民、遺棄青少年、信用回復支援者等、その他の社会的弱者を対象に、Ⅱ類型は満 18～34 歳の若者、最低生計費 250%以下の中高年求職者を事業対象に、最長 1 年以内の段階別就業支援を実施している。就業成功パッケージ第 1 段階では、集団相談プログラムを経て「個人別就業活動計画」を策定した対象者に参加手当（Ⅰ類型：最大 25 万ウォン、Ⅱ類型：最大 20 万ウォン）を支給し、第 2 段階では職業訓練参加者に訓練期間生計支援として訓練参加支援手当（訓練日数 1 日当たり 18,000 ウォン、最大月 284,000 ウォン）を支給する。最後に就業成功パッケージ事業参加者が週 30 時間以上の労働に就業して雇用保険被保険資格を取得した場合、勤続期間別に就業成功手当を支給する¹³。

¹² 海外就業成功奨励金は就業 1 ヶ月後、第 1 次 150 万ウォン、6 ヶ月後第 2 次 150 万ウォンを支給し、就業困難若年層（基礎生活受給者世帯構成員、国家有功者世帯構成員、多文化家庭の子ども等）の場合、最大 400 万ウォン（第 1 次 250 万ウォン）まで支援する。

¹³ 同じ職場で 1 ヶ月勤めた場合、20 万ウォン、3 ヶ月勤務時 30 万ウォン、6 ヶ月勤務時 50 万ウォンをそれぞれ支給し、最大 100 万ウォンまで支給可能である。

4. 新政権の若者雇用政策

新政権発足前の共に民主党大統領選挙公約集と、新政権になって発表された 100 大政課題の中の若者雇用政策関連内容を見ると、次の通りである。文在寅政権の若者雇用政策は、発足前の大統領選挙公約の一貫性維持の下に、大きく若者雇用義務割当制の拡大、若者雇用奨励金の新設、若者求職促進手当の導入、ブラインド採用の強化、若者の明日の満足共済支援の対象拡大等に要約される（表 2）。

若者雇用義務制は若者の失業緩和を目的として、毎年公共機関（30 人以上）および公企業の定員の 3%以上を 34 歳以下の未就業者の若者で採用するように義務化した制度である。2004 年導入当時は政府投資機関および政府外郭機関の若者採用努力義務と規定されたが、2009 年に対象が地方の公企業に拡大し、2013 年には若者採用「努力」条項が「義務」条項に改正されて、2018 年まで適用される。若者雇用義務制は政策名通り義務条項で形成されているため、若者採用規模の増加においては現在まで効果的であると見られている。リュ・ジャンス（2016）¹⁴によると、若者の採用規模は採用規定が義務化される前の 2011～2012 年に比べて 2014 年に 1,000 人余り、2015 年には 2,100 人余り増加したことが明らかになっている。就業者数・就業率増加等、労働市場の全般的な改善傾向にも関わらず、若者の雇用が悪化傾向を続けていることを考慮すると、若者の雇用増加において効果的な若者雇用義務制の施行期間延長と義務比率の向上（3%→5%）は肯定的に評価することができる。しかし、定員の新規配分（Table of Organization, TO）と人件費拡充の並行努力がない若者雇用義務制の施行延長および義務比率の向上は、政策効果が漸減して一時的に現われる可能性が高い。政府は賃金ピーク制導入から派生する人件費削減分を活用し、定員・人件費不足等により若者採用義務比率を履行できない機関に対して、育児休職、転換型時間選択制等、仕事と家庭の両立制度を積極的に活用させると明らかにしているが、これは臨時の方便に過ぎない。若者雇用義務制が若者の雇用を増加させたことは明らかであるが、他年齢層、すなわち中高年および若者年齢帯の限界点（margin）に位置する年齢帯の雇用代替効果が不明であり、これらの雇用において世代間の対立および年齢差別的要素を排除することができない。若者雇用義務制の民間拡大においては、民間企業の採用自律性に介入して政府が市場秩序に直接介入するものであるだけに、労働市場の歪曲（distortion）を最小化する方向で慎重にアプローチしなければならないであろう。併せて、公共機関の定員増加問題は若年層の公共部門労働に対する期待増加によって、公共部門労働進出のための就職準備活動の増加、中小企業の労働力難の深刻化等の問題が常に存在するため、若者の雇用統計（DB）管理をさらに具体化・体系化して、若者の労働市場の実態を正確に把握する必要がある。

¹⁴ リュ・ジャンス（2016）、「若者雇用義務制雇用影響評価の研究」、2016 雇用影響評価研究シリーズ、韓国労働研究院。

表 2 文在寅政権発足前後の若者雇用政策の方向

共に民主党大統領選挙公約集

文在寅政権国政運営 5 ヶ年計画

- 若者の雇用義務割当率向上、民間大企業に拡大
 - ・若者雇用義務割当制一時的拡大
 - －公共部門 3%→5%
 - －300人以上の民間企業 3%、500人以上 4%、1,000人以上 5%
 - ・インセンティブ付与、未遵守企業雇用分担金賦課
- 中小企業の労働力難解消、雇用創出
 - ・中小企業正規雇用採用 3 人目採用社員の賃金全額 3 年間支援（3 年間年 5 万人、年 2 千万ウォン限度支援）
- 若者求職促進手当で導入
 - ・雇用保険未加入未就業の若者に若者求職促進手当で導入
 - ・若者明日を探すパッケージ拡大改編
- ブラインド採用の強化
- 技術型若者創業資金の拡大
 - ・母体ファンド若者勘定の新設、若者専用創業資金の支援拡大
 - ・再起業再起教育、再起業資金および投資ファンドの拡大
 - ・4 大保険料の支援
 - ・若者ベンチャー創業・技術開発革新製品公共購入等販路支援の拡大

- 若者雇用義務制の拡大
 - ・2018 年から公共機関義務比率向上 3%→5%
 - ・民間部門新規採用勧告(インセンティブ検討)
- 追加雇用奨励金の新設
 - ・中小企業の若者 3 人正規雇用採用時 1 名分賃金支援（17 年 5 千人、18～20 年新規 2 万人）
- 若者求職促進手当で導入
 - ・就業促進パッケージ 3 段階と連携、求職促進手当で（30 万ウォン、3 ヶ月）新設支給（17～18 年）
 - －19 年から訓練参加・求職参加の若者に求職促進手当で（50 万ウォン、6 ヶ月）支給
- ブラインド採用の強化
- 若者の明日の満足共済支援対象の拡大
 - ・政府就業支援金 900 万ウォン+企業寄与金 400 万ウォン+本人積立て 300 万ウォン

新たに新設された追加雇用奨励金（2 + 1）は、成長可能性の高い業種¹⁵の中小企業が若者 3 人を正規雇用として採用した時、1 名分の賃金を年間 2,000 万ウォンを限度に支援する制度で、2017 年にはモデル事業で若者 3,000 人を優先選定し、2020 年まで年間 2 万人を追加支援する方策が考慮されている。適用対象企業は若者選好度が高く、賃金、福祉等労働条件のよい良質の仕事提供が可能な企業を中心に選定する。追加雇用奨励金制度の新設において残念な点は、追加雇用奨励金制度が事業者支援補助金の実効性に対する既存の批判を脱していないという点である。事業者支援補助金は労働者直接支援補助金と比べて労働主体である若者の実感が低く、実労働誘引を増加できず雇用係数が低く、支援期間が一時的なため、労働条件ミスマッチによる若者の雇用安定性の改善に逆行するという点である。併せて、制度選定と別に、企業自らが参加するかどうかを最終的に決定するという点で若者の明日の満足共済のように労働者直接支援の性格の制度参加誘引を損ねる要素が存在する。中小企業の労働力難が大企業との賃金、福祉等の労働条件格差から始まったことを考慮すると、実質的

¹⁵ 電気・自動走行自動車、IoT 家電、エネルギー産業、ロボット、ドローン、次世代半導体、バイオヘルス等。

労働条件改善なしに若年層の中小企業就業誘引をいかに増加させるのかがカギであり、事業主支援補助金の増加により労働者支援補助金のような若者賃金保全事業が萎縮して、若年層への支援が減少しないように注意する必要がある。追加雇用奨励金の実効性確保のためには、制度実施期間、適用対象等の算定に先立ち、追加雇用奨励金による純雇用創出効果とその他の労働者直接支援補助金制度への波及効果を把握する必要がある。適用対象企業の本選定趣旨通りに、実質賃金の引上げ、福祉等労働条件改善のために努力する企業を選別して、支援水準において差別的に付与する方策が検討されればと思う。

前述した若者の明日の満足共済は、若年労働者の資産形成と長期勤続を促進するための目的で、中小・中堅企業に新規就業した満15歳以上34歳以下の若者が2年間勤続し300万ウォンを積み立てると、政府が900万ウォン、企業が400万ウォンをともに積み立てて、合計1,600万ウォンを用意する制度であり、中小企業振興公団の明日の満足共済から派生したと見ることができる。政府と企業が若年労働者の賃金を追加的に補填するという点で、若者の明日の満足共済制度は若者の就業誘引を実質的に増加させる誘引があると見ることができる。ただし、若者の明日の満足共済は、賃金積立て分が2年勤続後にのみ受領可能であるという点で即時的賃金補填が難しく、企業が一定金額を寄与金として積み立てなければならないという点で、企業の参加をいかに引き出すことができるのかがカギである。既存の明日の満足共済制度のように若者の明日の満足共済参加企業に対する税制支援策を具体的に設計して企業の参加誘引を高め、若者の明日の満足共済に参加した若者の勤続実態を定期的に把握して、積立て期間および積立て金等の方式転換を考慮する必要がある。その他、若者求職促進手当て、ブラインド採用の強化等の若者雇用政策もやはり、制度の肯定的側面が存在すると同時に弊害が発生する恐れが存在するため、制度の策定・実施前後において制度の実効性確保のための体系的で根本的な検討が引き続き要求される。

5. 若者は私たちの社会の未来だ

若者が私たちの社会の未来であることは自明である。若者の雇用改善のために、政府・企業・民間の別なく多くの努力が傾けられているが、若年層の労働市場の問題は、若年層の仕事創出、若年層の労働の質改善に限定されたものではない、韓国社会が現在直面している問題を解決することである。これは私たちが若年層を対象にした若者雇用政策にのみ集中するのではなく、若者問題の根本的解決が結局韓国全体の労働市場の歪曲と格差解消から始まるということを知しなければならないことを意味する。若者の積極的な労働市場参加を引き出す道は、今だけの小さな恩恵でない生涯の全般的な生活の質改善にあることを私たちは記憶しなければならない。若者雇用政策のより根本的で包括的な方向転換とともに、若者が安定した環境で、また、彼らが希望する多様な職場で働くことができる、すべての労働の価値が損われずに認められる社会がくることを期待する。