
고용노동부 업무보고

2025. 12. 11.

II. '25년 평가 및 향후 업무추진방향

① '25년 성과 및 보완점

1. '25년 성과: 노동과 생명을 존중하는 정책기조로 전환

□ 노동자의 생명과 안전 지키기: 중견·대기업의 산업재해 감축 추세*

* '25.3분기 50인(역) 이상 사업장 사고사망자는 182명으로 전년대비 12명 감소

- (근본 대책) 중대재해의 근본적·구조적 원인 해결을 위한 「노동안전 종합 대책」 마련('25.9.15) 및 차질없는 시행('25.11월 4개 법안 국회 상임위 의결 등)
- (현장 밀착관리) 산업안전 컨트롤타워 차관급 격상, 감독관 증원('25~'26년, 1,200명)과 안전한 일터 프로젝트(2.2만개소) 등 통한 현장 밀착관리

□ 기본이 지켜지는 일터: 임금체불 청산율 88.3%로 역대 최고('25.9월 기준)

- (임금체불 근절) 임금체불 근절 대책 수립('25.9.2) 및 상습체불사업주 경제적 제재 강화, 감독관 증원('25~'26년, 800명) 및 지방정부 협업체계* 구축
* 최초로 중앙·지방 합동 점검 → 중앙·지방정부 합동점검반을 구성하여 지방정부 인·허가 분야(숙박·음식업 등), 지역 내 임금체불 다수 업종 중심으로 점검 실시('25.11월~)
- (외국인노동자 보호) 신고·상담·감독 연계를 통한 신속대응체계* 구축, 취약사업장 선제발굴 및 타겟감독(11.25 기준 7.8천개소) 등 체계적 지도점검
* 다국어 AI 노동법 상담센터(9.5~), 집중신고기간(8.11~29), 신고·상담의 날 운영(수요일) 등

□ 상생과 연대의 기반 조성

- (노조법 개정) 노동권 보장 및 원하청 간 대화촉진법인 노조법 2·3조 개정* ('26.3.10 시행), '현장지원TF'를 구성하여 노사 소통 등 현장안착 지원**
* 주요내용: 사용자성 확대, 노동쟁의 범위 확대, 손해배상 책임비율 제한 등
** ▲ '25.9.1~11월 중 경영계 22회, 노동계 16회 소통
▲ 하청노조의 실질적 교섭권 보장 등을 위해 시행령 개정안 입법예고('25.11.25~'26.1.5)
- (노동절 입법) 모든 일하는 사람이 함께할 수 있도록 62년 만에 근로자의 날을 노동절 복원(「노동절 제정에 관한 법률」 개정, 11.11)

- (사회적 대화 여건 조성) 실노동시간 단축, 퇴직연금 등 의제 중심 노사정 협의체 운영과 함께 양대노총 간담회* 등을 통해 노사정 신뢰형성
 - * '25.9.4 대통령, 양대노총 위원장 간담회,
 - '25.12.8 노사정 안전 대표자 간담회(장관, 양대노총 위원장, 경총·중기중앙회 회장)

□ 미래대응 일자리 기반 확충

- (노동시장 활력 제고) 약 11만명 AI 훈련 지원, 일하는 부모의 맞돌봄 활성화, 40·50·60 맞춤형 고용서비스 제공 통해 역대 최고 수준의 고용률 달성
 - * '25.10월 기준 고용률(63.4%), 경제활동참가율(64.8%) 역대 최고,
 - 10개월 연속 취업자 수 두 자리 증가 등
- (위기 노동자 일자리 지원) 십청년 대상 청년 일자리 첫걸음 보장제, 고용위기선제대응지역 신설 등 고용위기 계층에 대한 일자리 지원 강화

2. 정책 보완점

- (중소·영세사업장 산재 위험 가중) 떨어짐·끼임 등 재래형 사고 지속, 기후변화·일하는 방식 다양화 등에 따른 새로운 산재 위험요인 대두
 - * '25.3분기 사고사망자는 457명으로 전년 동기 443명 대비 14명 증가
 - ↳ 50인(역) 이상 사업장은 12명 감소했으나, 50인(역) 미만에서 26명 증가
- (임금체불 절대액 증가) 피해노동자 감소 추세에도 경제규모 확대, 임금 총액 증가 등으로 체불액은 지속 증가, 특히 소규모사업장에 집중
 - * ▲ 임금체불액 1조 6,413억원(전년 동기 대비 +7.8%) → 30인 미만 사업장에서 66.1%,
 - ▲ 체불 노동자는 210,976명(전년 동기 대비 -2.9%) ('25.9월 기준)
- (노동보호 사각지대 확대) 플랫폼 등 일하는 방식이 변화함에 따라 기존 노동법으로 보호받지 못하는 새로운 형태의 노동 증가
- (미래세대 청년 고용 불안) 20·30 쉬었음 청년 70만, 현 상황 지속시 숙련·자산형성 부족 등으로 노동시장 활력 저하 및 경쟁력 약화 우려(국가부양부담↑)

❖ 노동·생명 존중 정책 추진 기반을 구축 → 2026년 현장 밀착-구체적 실행-성과 체감을 통한 주권자인 국민 명령 실현

② 향후 업무추진방향

< '26년 노동시장 여건 >

- ◇ **노동시장 격차:** 노동시장 이중구조에 따른 원·하청, 대·중소기업 간 격차 여전 (24년 [임금] 대기업·정규=100 > 대기업·비정규 62 > 중소기업·정규 58 > 중소기업·비정규 42)
- ◇ **인구구조 변화:** 저출생·고령화에 따른 생산가능인구 감소로 노동시장 활력 저하 (24년 ▲65세 이상 인구 20.0%로 초고령사회 진입, ▲합계출산율 0.75명)
- ◇ **산업전환:** ▲AI 기술변화에 따른 노동소외 문제 등 발생 우려, ▲기후위기로 새로운 산업안전 위험요인(예: 온열질환) 대두

1. 추진방향

□ 노동시장 격차 해소

- (일할 기회 격차) 청년 고용불안 등을 해소하기 위해 '일자리 첫걸음 보장제'를 통해 발굴-접근-회복 단계별 밀착 지원하고, 대책을 지속적 보완·대응
- (노동시간 격차) 실노동시간 단축 지원 및 야간노동 규제 등 건강권 보호
- (일터 위험격차) ①소규모사업장의 산재예방 노력 지원, ②대규모 사업장 산재 발생시 책임·엄벌 등 유형별 타겟팅 정책을 통한 위험격차 해소
- (임금·복지 격차) 원·하청 등의 대화와 소통을 위한 제도·현장 변화 도모

□ 노동있는 산업 대전환

- (인구구조) 중장년·일하는 부모 등 적극적인 노동시장 진입 지원
- (기술변화) 노동시장 진입-활동-전환기별 AI 직업훈련 강화, 노동소외 방지를 위한 지역·현장기반 안전망 구축 병행
- (새로운 위험) 재래형 위험요인(떨어짐, 끼임 등)과 기후·일하는방식 변화에 대응

□ 노동이 존중받는 일터

- (모든 일하는 사람의 권리보장) 특고·플랫폼 등의 노동 보호를 위한 기본법 마련과 변화를 체감할 수 있도록 효능감 높은 지원사업 병행
- (일한만큼 대우받는 공정일터) 임금체불 근절, 퇴직연금 강화 등 추진
- (참여형 안전일터) ①노사 모두 스스로 안전 수칙을 준수하고, ②국민이 참여하며, ③일청의 책임을 강화하여 모두가 함께 지키는 안전일터 조성
- (포용적 노동시장) 외국인 통합지원체계 구축을 통한 인력수급 대응

2. 추진전략

비전	“모두가 행복하게 일할 수 있는 나라”		
전략목표	노동과 함께하는 진짜 성장		
중점과제	노동시장 격차 해소	노동있는 산업 대전환	노동이 존중받는 일터
추진과제	<ul style="list-style-type: none"> ❶ 청년세대 일할 기회 격차 해소 ❷ 노동시간 격차 해소 ❸ 산업현장 위험격차 해소 ❹ 임금·복지 격차 해소 	<ul style="list-style-type: none"> ❺ 인구구조 변화 속 노동시장 참여 확대 ❻ AI 확산에 따른 위기를 기회로 전환 ❼ 새로운 산업재해 위험에 대응 ❽ 모두에게 든든한 고용안전망 	<ul style="list-style-type: none"> ❾ 모든 일하는 사람의 노동기본권 보장 ❿ 일한만큼 정당한 대우를 받는 공정일터 ⓫ 스스로 지키는 참여형 일터 안전 ⓬ 외국인노동자 포용적 노동시장 구축
추진전략	<ul style="list-style-type: none"> · 현장 밀착 현장 이해관계자의 소통·참여를 통한 합리적 대안 마련 * (예) 울산발전소붕괴사고 관련, 발전소 타워 46호기 해체를 유가족과 함께 결정 등 · 맞춤 실행 문제의 원인을 대상별로 촘촘히 진단하여 대책 마련 * (예) 상습체불 사업주: 원인 낮은 처벌수준으로 임금체불을 통한 이익이 비용보다 크다고 인식 → 대책 제재 강화를 통해 임금체불의 비용을 높여 경각심 제고 · 성과 체감 데이터 기반의 체감도 높은 성과 지표를 설정하고 국민이 만족하는 사례를 발굴·전파하여 만족도 제고 		
추진체계	<ul style="list-style-type: none"> · 중앙-현장 단위 사회적 대화 활성화 · 관계부처+지방정부+민간이 협업 		

Ⅲ. 중점 추진과제: 노동과 함께하는 진짜 성장

노동시장 격차 해소

① 모든 청년의 일할 기회 격차 해소(국정 96)

□ 추진배경

- 20·30 70만 쉬었음 청년을 포함한 모든 청년들이 마음껏 일할 수 있도록 청년 맞춤형 일자리 정책을 강화하여 일할 기회의 격차 해소

□ 주요내용

- (발굴-접근-회복) 잠시 숨을 고르고 있는 청년에 대한 지원 체계화
 - 대학생 중심의 DB를 34세까지 확대, 미취업 청년 선제적 발굴 체계 강화
→ 마음상담·또래모임 등 회복, 맞춤형 원포인트 취업지원 서비스 등 제공
* 청년DB→고용센터, 대학일자리센터, 청년미래센터 등 연계, 국민취업지원제도(18만명) 등 참여 지원
* ('25)국가장학금 신청자 연계 완료(152만명)→('26)예비군, 자격 응시자, 취약청년 등으로 확대
 - 「일자리 첫걸음 보장센터」 신설('26.1분기, 10개소)
- (일할 기회) 일경험과 AI 역량 강화로 일자리 기회 키움, 지역 청년 우대
 - 대기업 등 청년 선호 기업의 일경험 프로그램 다양화('26년, 4.3만명)
 - AI 등 미래역량 훈련 확대('26년, 4.9만명), 비수도권 훈련수당 우대(40~80만원)
 - 중소기업 청년 채용장려금 지원, 비수도권 청년 근속인센티브 확대('26년 기업 10.5만명, 청년 5만명, 최대 720만원)
 - 주요 경제단체 등과 청년일자리 기회 확대를 위한 실천 과제 추진
* 민관합동 공동 채용박람회 지역까지 확대, 지역 거점대학 대상 기업설명회 등 개최
- (AI 취업지원) AI가 청년의 취업 강·약점과 성공확률 분석 및 취업 확률을 높이는 훈련·일자리 자동추천 등 원스톱 취업지원(고용24, '25.8월~)
 - * ① 지능형 직업심리검사, ② 취업확률모델, ③ AI 직업훈련 추천, ④ AI 일자리 매칭
- (청년대책 보완·대응) 기업, 관계부처, 지방정부 협력 네트워크를 구축하여 청년 대책을 지속 보완·대응

□ 이행계획('26년)

1분기	2분기	3분기	4분기
· 청년대책 보완·대응 (3월) · 일자리 첫걸음 대학 일자리센터 운영(3월~)	· 민관합동 채용박람회 (4월) · 대학일자리+센터 현장방문(6월)	· 일경험, 훈련 등 참여 청년과의 소통 노력 (간담회 등) (9월)	· 성과우수사례 홍보 (12월)

② 장시간·야간노동 등 노동시간 격차 해소 (국정 95)

□ 추진배경

- 만연한 장시간·야간노동으로 인해 노동자들의 건강권 침해 및 창의성 저해 → 국가 차원의 노동시간 단축 방향 수립을 통해 시간격차 해소

□ 주요내용: OECD 평균 수준(1,700시간대)을 목표로 실노동시간 단축 본격 추진

- (현장관행 개선) ① 교대제·특별연장근로 반복, ② 포괄임금 오남용 사업장 대상 분기별 기획감독으로 장시간·공짜노동 관행 개선

* ▲(장시간) '26년 약 100개소, ▲(포괄임금 오남용) '26년 약 100개소

- (자율단축 지원) 주 4.5일제 도입지원 시범사업(324억) 실시, 실노동시간 단축을 위한 체계적·안정적인 지원의 법적근거 마련*

* 「실노동시간 단축 지원법」(국가지방정부의 지원근거 등 마련 - 생산성 향상, 기술지원 등)

- 관계부처 합동 생산성 향상을 위한 캠페인, 지원사업 등 연계

- (실근로시간 단축 촉진 법제화) 포괄임금제 금지 등 공짜노동 근절, 연결되지 않을 권리, 연차사용 불이익 처우 금지 등 쉼 권리 보장 입법 추진

- (야간노동자 보호) 새벽배송 등 야간노동자 실태조사 및 해외 사례 분석, 노사 전문가 의견을 토대로 야간노동자 건강권 보호를 위한 노동시간 관리방안 마련

* 예) 최소 휴식시간, 최장 노동시간, 연속 근무일수 제한 등

⇒ 실노동시간 단축 로드맵을 연내 마련하고, 노사정 합동 「로드맵 이행 점검단」을 구성하여 주요 과제의 이행관리 및 신규과제 지속 발굴

❖ ① 법정 노동시간 단축, ②벤처·반도체 기업 연구개발 인력 등에 대한 노동시간 유연성 등 다양한 요구 지속

⇒ 사업주 지원을 강화하고 생산성 향상을 통한 노동시간 단축 등 우수 사례를 발굴·확산, 사회적 대화를 통한 논의·공감대 후 추진

□ 이행계획('26년)

1분기	2분기	3분기	4분기
·로드맵 점검단 구성 (1월) ·실노동시간 단축 지원법 입법 지원(3월)	·노동시간 단축 패키지 입법 지원(5월) ·야간노동자 실태조사 및 사례 분석 등(6월)	·관계부처 합동 생산성 향상 캠페인 등(9월) ·야간노동자 노동시간 관리방안 마련(9월)	·우수사례 발굴확산(10월)

③ 산업현장 위험격차 해소

□ 추진배경

- 행정력이 닿기 어려운 초소규모 사업장에서 사고사망자 크게 증가*, 큰 사업장에서 대형사고도 여전
 - * 5억 미만 건설현장: '24.3분기 72명 → '25.3분기 91명(19명 증가)
- 유형별 맞춤형 예방 정책으로 위험격차 해소 및 모두에게 안전한 일터 조성

□ 주요내용

✓ [작은 사업장] 현장 유관기관 협업을 통한 촘촘한 산재 예방 지원

- (“길목” 적극활용) 지방정부, 관계부처·업종별 협·단체 등과 협력*하여 소규모 말단 현장까지 닿는 정책 전달 통로 확보
 - * (지붕·축사) 전국한우협회, 한국태양광협회, (벌목) 원목생산업협회, 산림사업법인협회, (한파) 한국생활폐기물중앙회, 대한주택관리사협회, (질식) 상하수도협회, 한국양돈협회 등
- (지원·감독 연계) 기술·재정지원과 연계한 예방 중심의 감독 집중
 - 감독관 증원('25년 550명, '26년 650명)과 함께 기술 활용(예: 드론) 등을 통해 작은 사업장 중심 감독 대폭 확대('25년 2.4만개 → '26년 5만개)
 - ① 감독계획 사전 전파, ② 계도기간 동안 「일터 지키미」(1천명) 등 통해 기술·재정 등 실용적 지원*, ③ 계도기간 이후 집중 감독
 - * 안전보건 전문인력을 채용·위촉하여 작은 사업장 순찰·지도('26년 446억 신설) 10인 미만 사업장 안전장비 신속지원 및 지원 비율 확대('26년 433억 신설, 60→90%)
 - 지방정부의 작은 사업장·취약노동자(고령·외국인 등) 재해 예방사업 지원*
 - * 광역자치단체 산재예방 사업 공모(10개소 내외), 국비 100% 지원('26년 143억 신설)

✓ [중견 사업장 이상] 사고조사·수사 및 결과에 대한 책임 강화

- (엄중 책임) 중대재해 발생 시 구조·근본적 원인 규명을 위해 압수 수색·구속 등 강제수사 적극 활용, 중대재해 수사 조직·인력 대폭 확충
- (실효적 제재) 사망사고 다수·반복 기업에 대한 경제적 제재(영업정지, 과징금) 강화, 부과된 과징금은 산업재해 예방에 재투자(산재기금에 편입)

□ 이행계획('26년)

1분기	2분기	3분기	4분기
·안전지킴이, 지역 맞춤형 지원 및 예방감독(연중상시)	·감독관·수사조직 확충(~6월)	·경제적 제재 도입 (산업안전보건법령 개정 9월)	·재해조사 대상 확대(12월)

4 임금·복지 격차 해소 (국정 93, 94)

□ 추진배경

- 하청, 고용형태에 기인한 근로조건 격차가 지속되어 사회적 갈등으로 이어지고 잠재성장을 저하를 초래함에 따라 불공정한 격차 적극 해소

□ 주요내용

- (원·하청 대화·상생) 개정 노조법의 취지대로 실질적 교섭이 촉진될 수 있도록 하위법령 정비, 가이드라인 마련, 상생협력 모델 구축 등 추진
 - 특히 현장 수요가 높은 권역(예: 서울, 중부, 울산) 중심으로 집행기구인 노동위원회·지방노동청 간 공고한 협업체계를 구축하여 밀착 지원
- (차별없는 일터) 공공부문이 모범적 사용자로 비정규직, 공무직노동자의 처우개선을 위해 범정부 역량 집중* 및 공무직위원회법 제정 지원
 - * 공공부문 임금정보 실태조사 기반 비정규직 등 보수체계 합리화 및 경영평가 개선, 관계부처 협의하여 발전사 등 주요 공공부문의 불공정 하도급 구조 개선방안 마련
- (초기업교섭 확산) 노동시장 격차 완화를 위해 공공부문이 선도적인 초기업교섭체계 모델을 구축하고 우수사례를 토대로 민간 자율 확산
- (동일가치노동 동일임금) ① 원칙 법제화 + ② 임금정보 제공 강화 + ③ 초기업교섭 활성화 등 종합적 로드맵을 수립하여 체계적 추진
 - * 직무·직위·근속연수 등에 따른 임금분포 정보를 충분히 확보하고 임금직업정보 시스템을 통해 수요자 친화적으로 제공(시각화 등)

□ 이행계획('26년)

1분기	2분기	3분기	4분기
·노조법 시행령 개정(2월) 가이드라인 마련 및 상생협력모델 구축(1월) ·주요 권역별 노동위·지방청 공동워크숍(1월~) ·공공부문 초기업교섭 모델 개발(3월) ·공무직위원회법 제정 지원(1월~)	·동일가치노동 동일임금 로드맵 마련(6월) ·공공부문 비정규직 처우 개선 대책 마련(4월)	·공무직위원회 구성, 운영 지원(7월~) ·임금정보 실태조사 확대 (3.3만 → 6.6만개소) (7월~)	·임금직업정보시스템을 통해 임금정보 제공 (12월) ·공공부문 우수사례 확산(11월~)

노동있는 산업 대전환

5 인구구조 변화에 대응한 노동시장 참여 확대 (국정 92, 95, 96)

□ 추진배경

- 저출생·고령화에 따른 생산가능인구 감소, 맞벌이 가구 증가 등 여건 변화에 대응해 대상별 맞춤형 일자리 지원 정책으로 노동시장 활력 제고

* ▲ 생산가능인구 전망(만명): '25년 3,591 → '30년 3,417 → '40년 2,903 → '50년 2,445
 ▲ 맞벌이가구(천가구): '20년 5,680 → '21년 5,826 → '22년 5,846 → '23년 6,115

□ 주요내용: 대상별 지원체계 구축

- (중장년) 일하는 일자리에서 경력을 이어나갈 수 있도록 지원
 - (60+) 사회적 논의를 통한 정년연장 추진 등 계속 일할 여건 마련 및 현장 안착을 위한 세대상생지원 방안 마련(재정·세제 등)
 - (50+) 준비된 이·전직을 위해 재취업지원서비스 확대(1,000→500인 이상)·강화, 중장년내일이음패키지 등 통해 지역·개인 특성에 맞는 취업지원 서비스 제공
 - (40+) 1:1 경력설계상담 서비스(온라인상담 병행, 민간코칭 활용 등), 신기술훈련
- (일하는 부모) 엄마·아빠가 걱정없이 일할 수 있는 행복한 일터 만들기
 - 부모 맞돌봄 확산과 돌봄공백 완화를 위해 육아기 10시 출근제, 단기육아휴직, 배우자 출산휴가·육아휴직 등 제도 도입 추진
 - 중소기업 노동자의 육아휴직 사용 등에 따른 대체인력(월120→140만원)·동료업무분담지원금(월20→60만원) 확대 등 통해 인력공백 부담 완화
- (장애인) 일할 기회 확대를 위한 지원방안 다각화
 - 민간·공공 장애인 의무고용률 상향(민간: 3.1→^{'29}3.5%/공공:3.8→^{'29}4.0%) 및 자회사형 표준사업장 지원 강화, 수준별 AI 맞춤훈련 신설(3.6천명)

□ 이행계획('26년)

1분기	2분기	3분기	4분기
·중장년 맞춤형 패키지 확대(1월)	·정년연장 안착 지원 방안마련(6월)	·재취업지원의무화 시행령 개정(9월)	·의무고용률 상향 집중홍보(10월~)
·남녀고용평등법·고용보험법 개정(3월)	·육아기 10시 출근제 등 집중홍보(4월~)	·맞돌봄 확산 제도시행(9월)	
·AI 훈련 실시(1월~)			

6 AI 확산에 따른 위기를 기회로 전환 (국정 92, 93)

□ 추진배경

- AI 기술발전으로 노동의 쉰 과정에도 AI가 빠르게 도입·확산되어 일자리의 대체·창출 등 변화 가속화
- AI가 일자리를 대체하는 것이 아니라 AI 역량을 활용하는 일자리로 전환될 수 있도록 다각적 대책을 추진하고, 이와 함께 노동자 보호를 위한 정책 필요

□ 주요내용

✓ [AI 대응] AI 변화에 맞춰 노동시장 활력 제고 및 위험요인 대응 강화

- (일자리 영향 대응) AI 전환 영향 분석, AI 역량을 갖춘 인재양성 전략 수립 및 업종별·직종별 전환 지원 등을 담은 「AI대응 일자리정책 로드맵」 마련
- (AI 역량강화) 일자리 단계별 AI 직업훈련 확충
 - 진입기 청년 AI 엔지니어 양성(1만명), 활동기 중소기업 맞춤형 AI 훈련(11만명), 전환기 중장년 등 AI 기초훈련(2.8만명) 등 [AI+역량 業^{UP}] 프로젝트 추진
- (AI로부터 노동자 보호) 산업·직무별 AI 전환 사례와 부작용 실태조사 결과를 토대로 「노동분야 AI 윤리 가이드라인*」 개발 및 자율준수 지원
 - * 예) 알고리즘 공정성 확보 방안, 개인정보 수집·이용·파기 기준 등

✓ [AI 활용] 공공 AX 전환으로 대국민 고용노동서비스 효율화

- (고용 AI) 공공 고용서비스(고용24)의 AI 대전환을 통해 국민의 취업, 기업의 채용, 행정의 업무·상담 서비스 전반을 신속·정확·맞춤 제공
 - * ▲ 구직자(잡케어): 맞춤직업추천, 취업확률모델기반 취업컨설팅, AI 훈련·일자리 자동추천
 - * ▲ 구인기업(펌케어): 구인공고 자동작성, 채용확률모델기반 구인컨설팅, AI 인재추천
 - * ▲ 행정(AI비서): AI 직업·고용상담, 구인공고 AI검증 등
- (노동 AI) 32개 언어로 24시간 AI 노동법 상담서비스* 제공, 사업주의 노동법 준수 및 산재 위험요소 자율점검 서비스 등 지원
 - * 당근마켓(당근알바) 앱에 탑재하여 '25.12.5 기준 10만회 사용
 - 사건자료 분석, 수사보고서 작성 등 AI 기술을 활용하여 노동사건 전반을 보조하는 근로감독 AI 비서를 통해 신속한 권리구제

□ 이행계획('26년)

1분기	2분기	3분기	4분기
·「AI 대응 일자리 정책 로드맵」 발표(3월)	·온라인 훈련 확대(5월)	·AI 직업상담지식 서비스(8월)	·훈련성과 평가 및 사업 보완(12월)
·국가AI전략위원회 부처 간 협업 확대(1월~)	·엔지니어 훈련 과정 개시(6월)	·가이드라인 관련 의견 수렴(9월~)	·AI 이력서·자소서 컨설팅(12월)
·인재추천 서비스 개선(3월)	·컨설팅·구인공고 AI 검증(6월)		·AI 윤리 가이드라인 발표 및 현장 안착 지원(12월)
·근로감독 AI 비서(1월~)	·AI 윤리 가이드라인 개발 연구용역(~6월)		·사업주 AI 서비스(12월)

7 새로운 산업재해 위험요인에 대응

□ 추진배경

- 특수형태근로종사자·플랫폼 종사자 사고사망 증가,* 기후변화·산업전환 대응과정에서 위험에 노출된 노동자의 안전·건강 보호조치 마련 필요
 - * 노무제공자 사고사망자(유족급여 승인기준): ('23) 83명 → ('24) 101명(+18명)

□ 주요내용

- (일하는 사람 보호 확대) 건설현장 화물차주, 방과후 강사 등 「산업안전보건법」 적용 사각지대를 줄이고, 보호대상 및 안전보건조치 확대
 - 택배 등 특수형태근로종사자 대상 건강진단 제도 신설 방안 마련 및 고위험군 대상 건강진단 비용 지원 확대('26년 40억, 2.4만명)
 - 「업무상 질병 산재처리기간 단축방안」('25.9.1) 이행을 통해 업무상 질병 처리기간 '26년말 160일('27년말 120일)까지 단축
 - * 「산재 신청 → 신속 보상 → 적시 치료·재활 → 직업복귀」 종합 지원 추진
- (사회심리적 케어 확대) 감정노동자 등 정신건강장해 예방조치 강화, 중대 재해 피해 동료·재난 대응 노동자 등의 트라우마 치료 지원 및 인프라 확대
 - 고객응대노동자 건강장해 예방조치 미이행 시 제재 도입(과태료) 및 특수형태근로종사자 등 적용대상 확대, 노동자건강센터 지속 확충
- (기후위험 요인 선제대응) 한파 특보 발령 시 작업시간대 조정, 한랭질환자 발생 시 119신고 등 한랭질환 예방을 위한 노동자 보호조치 법제화
 - 폭염 대비, 작은 사업장 중심 온열질환 예방 설비(이동식에어컨 등) 지원 확대 ('26년 280억, +80억), 지방정부·민간과 보건조치 정보제공·지도(14만개소)
- (산업전환 위험요인 예방) 정의로운 전환 개념을 확장하여 화력발전소 철거·해체, 송·배전 시설 구축 등 발전산업 전환 과정의 중대재해 예방 대책 수립

□ 이행계획('26년)

1분기	2분기	3분기	4분기
·한랭질환 예방지도(~2월) ·건강진단 비용지원(연중)	·온열질환 예방지원(6월~) ·정신건강보호 강화(6월)	·노무제공자 보호 강화(9월) ·한랭질환 보호 법제화(9월)	·산업전환 위험요인평가(12월)

8 대전환 과정에서 모두에게 든든한 고용안전망 (국정 96)

□ 추진배경

- 대전환으로 모든 지역·일하는 사람들이 소외받지 않고 일자리 기회를 가질 수 있는 법적근거 신설 및 고용안전망 확충 등 촘촘하고 두터운 지원체계 구축

□ 주요내용

- (지방정부 주도 일자리정책 지원) 지방정부별로 효과적인 일자리정책 추진을 위한 다양한 지원 확대
 - 지방정부 주도의 고용정책 거버넌스 재설계, 재정 인센티브 신설, 전문성 제고, 지역간 협업모델 신설 등 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 개편
 - * 지역주도-중앙협조 지역일자리 추진체계 구축을 위해 가칭「지역고용활성화법」 제정
 - 사회적기업의 생애주기별(발굴-육성-성장) 맞춤형 지원체계*를 구축하고, 돌봄 등 지역 현안을 직접 선정·해결하는 협력 생태계 조성 추진
 - * '26년 예산(1,180억): [발굴] 창업지원(300억), [육성] 인건비 지원(321억, 취약계층 고용 및 고용유지율 조건, 사회적가치 평가에 따라 지원수준기간 차등) [성장] 판로·자금·경영지원(372억) 등
- (일하는 모든 사람의 고용보험) 전국민 고용보험 실현을 위한 적용·재정 개선
 - 근로시간 기준에서 소득 기준으로 적용·징수·급여 체계 마련, 택배기사·화물차주 등 노무제공자에 대한 고용안전망 확충
 - 실업급여 개편, 모성보호 재원확보 등 고용보험 지속가능성 제고방안 마련
- (준비된 산업전환) 전환 과정에서 누구도 뒤쳐지지 않도록 사전 대응 강화
 - 직업전환지원·고용안정 등을 위한 「산업전환 고용안정 기본계획」 수립 및 노동부·산업부 정의로운전환 특구 지정

□ 이행계획('26년)

1분기	2분기	3분기	4분기
·소득기반 고용보험 관련법 개정 지원(계속)	·「가칭 지역고용활성화법(안)」 발의(6월)	·고용보험기금 재정 상황 개선방안 마련 (TF 운영, 9월)	·지역간 연계 사업 성과 평가(12월)
·지역·산업 특화 고용센터 운영(1월~)	·산업전환고용안정 기본계획 발표(6월)		·「사회적기업육성법」 개정(12월)
·산업전환 고용안정 전문가 포럼(~3월)	·특구지정기준 등 고시 제정(6월)		

노동이 존중받는 일터

9 모든 일하는 사람의 노동기본권 보장(국정 93, 94)

□ 추진배경

- 고용형태가 다양화되면서 노동법 적용 회피 수단으로 가짜 3.3계약, 무늬만 프리랜서 문제 증가로 보호사각지대 해소 필요
- AI 전환, 플랫폼 경제 등으로 기존 노동관계법으로 포괄하기 어려운 '권리 밖 노동자' 증가 등 새로운 노동권 보호체계 긴요

□ 주요내용

- (가짜 3.3 관행 해소) 국세청 과세정보를 활용하여 가짜 3.3 주기적 감독* → 감독 결과 토대로 지역 내 협·단체를 통한 교육·지도, 위법 근절
* '25.12월, 가짜 3.3 위장고용 의심 사업장 전국 기획감독 시행(100개소)
- (노동존중 3대 패키지 입법) ① 모든 일하는 사람이 보장받아야 할 노동권 보호를 위해 「일하는 사람 권리에 관한 기본법」 제정 추진
 - ② 노동자 추정제 도입을 통해 노동자임을 증명하지 못해 법적 보호에서 배제되는 문제 해소 및 권리구제 강화(근로기준법 개정)
 - ③ 62년 만에 노동절 명칭 복원을 계기로 모든 일하는 사람을 포함한 온 국민이 노동의 가치를 향유할 수 있도록 지원*('26.5.1 노동절 행사)
* 노동절 법정 공휴일 지정을 위한 관계부처 협의 지속
- (근로기준법 단계적 확대) 사회적 대화 등을 통해 5인 미만 사업장에 대한 적용 확대 방안(조항시기 등) 논의 후 공감대 하에 단계적으로 추진

□ 이행계획('26년)

1분기	2분기	3분기	4분기
· 가짜 3.3 기획감독 결과 토대로 지역 내 협·단체를 통한 교육·지도(2월) · 노동인권교육활성화법 국회 통과 지원(1월) · 근로기준법 적용 확대 방안 논의·마련(1월~)	· 권리 밖 노동 보호 입법 패키지(기본법+노동자 추정) 입법 지원(5월) · 온 국민과 함께하는 노동절 기념행사(5월)	· 일하는 사람 권리 기본법 시행을 위한 사업 등 후속조치 방안 검토(~9월)	· 신규사업 등 최종 확정 및 사전 홍보(12월) · 학교교육 내 노동교육 확대 방안 마련(~10월)

10 일한만큼 정당한 대우를 받는 공정일터 (국정 92, 93)

□ 추진배경

- 임기 내 임금체불 1조원 미만 목표 달성을 위해 구조적 원인 개선 추진
- 초고령시대 노동자의 노후소득 중요성이 높아지는 상황에서 기업규모·고용형태별(중소·영세, 1년 미만 근속) 퇴직연금 사각지대 해소 필요

□ 주요내용

- (임금체불 근절 등) 임금체불 법정형 상향 및 도급계약 임금비용 구분 지급 등 법제도 개선, 소규모 사업장 감독권한 지방위임 법 제정 추진
 - 숨은 체불을 찾아내는 체불사건 전수조사 및 자진신고제 실시 ('25.12월~), 근로감독 확대(5.4만 → 14만, ~'27년) 및 관계부처 합동 감독
 - 도산 시 대지급금 지급범위 확대(최종 3개월분 → 6개월분 임금) 추진 및 피해노동자 보호를 강화하기 위해 사업주 용자 확대방안 검토
- (퇴직연금 사각지대 해소) 중소기업 퇴직연금기금 가입대상 확대 등 기금형 퇴직연금 활성화 추진
 - 규모별 단계적 도입 의무화* 추진 및 사업주 적립의무 이행 제고
 - * 도입률: ▲[30인 ↓] 23%, ▲[30~299] 79%, ▲[300 ↑] 92%
 - 1년 미만 근속 노동자 퇴직급여 등 단기근속자 노후소득 보장방안 마련

❖ 기금형 퇴직연금 활성화 및 1년 미만 퇴직급여 관련 노사 이견

* (기금형) ① 영리형(⁽반대⁽vs⁽사도입) ② 지배구조(⁽노동자⁽vs⁽전문가) ③ 원금보장(⁽필요⁽vs⁽반대)
(1년 미만) <사> 실질적 임금 상승 효과(비용부담) vs <노> 1년미만 특고플랫폼 등 도입 필요

⇒ 퇴직연금 기능강화를 위한 노사정TF('25.10월~)를 통해 공감대 및 합의안 도출, 중요과제는 사회적 대화로 지속 논의

□ 이행계획('26년)

1분기	2분기	3분기	4분기
<ul style="list-style-type: none"> · 임금구분지급 및 법정형 상향 추진 (1월~) · 감독권한 지방위임 등 근로감독관법 제정 추진(1월) · 퇴직연금 노사정TF 운영(~1월) · 사업주 용자지원 확대(~3월) 	<ul style="list-style-type: none"> · 퇴직연금 기능강화 방안 마련(6월) · 도산시 대지급금 지급범위 확대(~6월) 	<ul style="list-style-type: none"> · 1년 미만 노동자 확대적용 실태조사 (9월) 	<ul style="list-style-type: none"> · 퇴직연금 적립의무 이행을 위한 민관 협업 홍보(12월)

11 스스로 지키는 참여형 일터 안전

□ 추진배경

- 실질적 산재 예방을 위해 안전 주체로서의 노사 참여·책임 확대 필요
 - * "4층 높이 공사장에서 안전모-안전고리 안써...아무도 뭐라 안해"(동아일보, 12.2)

□ 주요내용

- (안전권리 보장) 노동자의 '3대 권리' 실질적 보장을 위한 제도개선
 - [알권리] 재해조사보고서 공개 및 안전보건공시제* 도입(500인 우선)
 - * 재해현황, 재발방지대책, 안전보건 활동 실적·계획, 안전보건투자 현황 등 공개
 - [참여권리] 원·하청 공동 산업안전보건위원회*, 명예감독관 위촉 의무화
 - * 원하청 노사가 자체 안전규범 수립 → 노사 모두 성실 이행 책임·의무 부담
 - [피할권리] 노동자 작업중지권 확대(요구권 신설, 작업중지 행사요건 완화)
- (안전책임 강화) 중대재해 예방을 위한 노사 모두의 참여·책임 확대
 - [사용자] 충분한 안전 관리를 위해 적정 공사기간·비용 등 보장
 - [노동자] 안전수칙 미준수로 인한 중대재해 사례 및 준수사항 등 포함한 안내자료 제작·보급(협·단체 활용 OPS 배포, 유튜브 등 홍보)
 - * 현장 기초안전수칙 준수 「집중점검 주간」 운영(12.22~31, 건설현장 1천개소)
 - [국민] 국민참여형 포상금* 제도 도입(안전난간 미설치·보호구 미착용 등 신고시)
 - * 국민 누구든지 산재 위험 신고 시 최대 500만원까지 지급('26년 111억 신설)
- (노동안전 감수성) 사업주·노동자 포함 대국민 노동안전 감수성 제고를 위한 공익광고('26년 12억) → '핵심 안전메시지*' 반복·집중 노출
 - * (예시) "사고예방 보호구 착용이 답이다" → 대국민 제안 공모 통해 확정 예정
 - 외국인노동자지원센터 등과 협업하여 이주노동자 대상 핵심 안전 용어(예: 접근금지, 조작금지 등) 한국어 교육 및 안전체험교육 확대

□ 이행계획('26년)

1분기	2분기	3분기	4분기
·기초안전수칙 준수 및 공익광고(연중)	·재해조사보고서 공개(6월) ·이주노동자 안전체험 교육 확대(연중)	·명예감독관 의무 위촉, 포상금 공시제 시행(8월)	·공동 산보위, 작업 중지권 확대(산업안전 보건법 개정, 12월)

12 외국인노동자 100만 시대, 포용적 노동시장 구축 (국정 92)

□ 추진 배경

- 내-외국인 일자리의 선순환적 역할분담과 외국인노동자 권익보호를 위해 전체 노동시장 관점에서 통합적 외국인력 관리·지원 추진

□ 주요 내용

- (통합적 수급설계) ‘일하는 모든 외국인’에 대한 정책수립 기반 마련
 - 전체 노동시장 관점에서 외국인력 분야별·직능수준별 수급설계 체계화 및 「외국인력 취업현황 DB」 구축
→ 내국인 고용 보완 가능 부문 중심 적정규모 외국인 활용
- (도입·숙련 개발) 도입의 투명성 제고 및 숙련형성·장기체류 트랙 마련
 - 우수인재 확보 및 중간착취 방지를 위해 인력 도입의 공공성·투명성 강화
 - 기능인력(E-9 등)이 숙련을 쌓으며 비전문 → 준숙련 → 숙련인력으로 전환하고, 우수인력은 장기체류할 수 있도록 제도 개선
 - 외국인력의 숙련양성체계 구축(내일배움카드, 자격증·학위과정 등), 유학생의 E-9 전환 허용 등 국내체류 외국인 활용 확대
- (권익보호 강화) 권익침해 예방·조치 위한 인프라 확대 및 제도 개선
 - 체류자격 전체 인권침해 실태조사 및 「외국인노동자 지원센터」 확대
 - 체류자격 관계없이 근로조건·노동안전 등 통합지원(계절노동자 점검 강화)
 - 부당 대우시 원활한 이동 가능하도록 사업장 변경 요건 완화하고, 산재·인권침해 사업장에 대해서는 외국인 고용제한 강화

□ 이행계획('26년)

1분기	2분기	3분기	4분기
· 「외국인력 통합지원 TF」 운영 및 토론회·공청회(2월)	· 「외국인력 통합지원 로드맵」 마련(3월) · 「외국인고용법」 제출(6월)	· 「외국인고용법」 국회 통과(9월)	· 「외국인고용법」 하위법령 개정(12월)

- ❖ “사회적 대화는 우리가 가진 문제를 해결하는 가장 강력한 수단 중의 하나이다.”(Social dialogue is one of the most powerful problem-solving instruments that we have, 2020년, 가이 라이더 전 ILO 사무총장)
 - 네덜란드가 바세나르 협약을 통해 경제 위기를 기적으로 바꾸었듯이 우리도 노동시장 격차 해소와 사회 대전환의 산적한 노동 현안을 사회적 대화를 통해 해결
- ❖ 사회적 대화의 기초는 신뢰 → 대화의 시작이 불신 해소의 첫걸음
- ❖ 사회적 대화를 본격화, 중앙·지역·개별 일터에서 노동 현안별 중층적인 사회적 대화를 통해 현장의 문제를 해결하고 ‘일터 민주주의’를 정착
- ❖ 2026년 고용노동부는 노사정이 머리를 맞대어
 - ‘노동과 함께하는 진짜 성장’, ‘모두가 행복하게 일하는 나라’를 만드는 사회적 대타협을 이루는 데 역량 집중

국민께 보고드립니다
대한민국의 미래를 여는 길

2026년 달라지는 고용노동부 주요 정책은?

청년

연령 확대

연령을 29 → 34세로 변경해서
두텁게 보호합니다

일하는 부모

10시 출근제

단기 육아휴직

일·육아 병행을 지원합니다.

임금체불

도산 대지급금 3개월 → 6개월

처벌강화 5년 | 5천만원

체불 노동자를 보호합니다.

대화와 상생

원·하청 노동자

대화 촉진

파트너십을 구축합니다.

노동절

노동절 복원

62년만에 복원합니다.

권리보호

차별받지 않을 권리 보장

144만 특고, 플랫폼 노동자의
권리를 보호합니다.

산업안전

재해조사보고서 공개 안전보건 공시제

시민들의 알권리를 보장합니다.

산재보상

처리기간 단축 228일 → 160일

직장으로의 빠른 복귀를
지원합니다.

- ✓ **신기술 활용**으로 AI 정부를 선도하겠습니다.
- ✓ **생명안전 감수성**이 모든 정책의 기초가 되도록 하겠습니다.
- ✓ **소속·산하기관 비정규직 등 처우**를 개선하여 모범적 사용자로 거듭나겠습니다.