

韓国 勤労基準法 [施行2014.7.1] [法律第12325号、2014.1.21,一部改正]

(翻訳：新谷真人 日本大学法学部教授)

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、憲法に基づき勤労条件の基準を定めることにより勤労者の基本的生活を保障し、向上させることにより、均衡のとれた国民経済の発展を図ることを目的とする。

(定義)

第2条

(1) この法律で使用する用語の意義は、次のとおりとする。

1. 「勤労者」とは、職業の種類を問わず賃金を目的として事業又は事業場に勤労を提供する者をいう。
2. 「使用者」とは、事業主又は事業経営担当者その他の勤労者に関する事項に関して事業主のために行為する者をいう。
3. 「勤労」とは、精神労働及び肉体労働をいう。
4. 「勤労契約」とは、勤労者が使用者に勤労を提供し、使用者はこれに対して賃金を支給することを目的として締結された契約をいう。
5. 「賃金」とは、使用者が勤労の代価として勤労者に賃金、給料、その他名称を問わず支給する一切の金品をいう。
6. 「平均賃金」とは、これを算定しなければならない理由が発生した日以前の3カ月の間にその勤労者に支給された賃金総額をその期間の総日数で除して得られる金額をいう。勤労者が就職した後3カ月未満の場合にあっても、これに準ずる。
7. 「所定勤労時間」とは、第50条、第69条本文又は「産業安全保健法」第46条による勤労時間の範囲で勤労者と使用者との間で定めた勤労時間をいう。
8. 「短時間勤労者」とは、1週の間所定勤労時間が、その事業場で同じ種類の業務に従事する通常勤労者の1週の間所定勤労時間に比べて短い勤労者をいう。

(2) 第1項第6号により算出された金額がその勤労者の通常賃金より少ないときは、その通常賃金額を平均賃金とする。

(勤労条件の基準)

第3条 この法律が定める勤労条件は、最低基準であり、勤労関係当事者はこの基準を理由に勤労条件を低下させてはならない。

(勤労条件の決定)

第4条 勤労条件は、勤労者と使用者とが対等な地位において自由意思により決定しなければならない。

(勤労条件の遵守)

第5条 勤労者及び使用者は、それぞれが団体協約、就業規則及び勤労契約を守り、誠実に履行する義務がある。

(均等処遇)

第6条 使用者は、勤労者に対して男女の性別を理由として差別的取扱いをしてはならず、国籍、信仰又は社会的身分を理由として勤労条件に関して差別的取扱いをしてはならない。

(強制勤労の禁止)

第7条 使用者は、暴行、脅迫、監禁、その他の精神上又は身体上の自由を不当に拘束する手段により勤労者の自由意思に反して勤労を強制してはならない。

(暴行の禁止)

第8条 使用者は事故の発生その他のいかなる理由によっても、勤労者に暴行してはならない。

(中間搾取の排除)

第9条 何人も、法律に基づくことなく営利で他の者の就業に介入し、又は中間者として利益を得てはならない。

(公民権行使の保障)

第10条 使用者は、勤労者が勤労時間内に選挙権その他の公民権の行使又は公の職務を執行するために必要な時間を請求したときは、これを拒否してはならない。ただし、その権利行使又は公の職務の遂行に支障がない限り、請求された時間を変更することができる。

(適用範囲)

第11条

(1) この法律は、常時5人以上の勤労者を使用するすべての事業又は事業場に適用する。ただし、同居する親族のみを使用する事業又は事業場及び家事使用人に対しては、

適用しない。

(2) 常時4人以下の勤労者を使用する事業又は事業場に対しては、大統領令で定めるところにより、この法律の一部の規定を適用することができる。

(3) この法律を適用する場合において、常時使用する勤労者の数を算定する方法は、大統領令で定める。

(新設2008.3.21)

(適用範囲)

第12条 この法律及びこの法律による大統領令は、国家、特別市・広域市・道、市・郡・区、邑・面・洞その他のこれに準ずるものに対しても適用される。

(報告、出席の義務)

第13条 使用者又は勤労者は、この法律の施行に関して雇用労働部長官、「労働委員会法」による労働委員会（以下「労働委員会」という。）又は勤労監督官の要求があったときは、直ちに必要な事項に関し報告し、又は出席しなければならない。

(改正2010.6.4)

(法令要旨等の掲示)

第14条

(1) 使用者は、この法律及びこの法律による大統領令の要旨並びに就業規則を勤労者が自由に閲覧できる場所に常に掲示し、又は備え付けておくことにより勤労者に広く知らしめなければならない。

(2) 使用者は第1項による大統領令のうち寮に関する規定及び第99条第1項による寮規則を寮に掲示し、又は備え付けておくことにより寄宿する勤労者に広く知らしめなければならない。

第2章 勤労契約

(この法律に違反した勤労契約)

第15条

(1) この法律で定める基準に達しない勤労条件を定めた勤労契約は、その部分については無効とする。

(2) 第1項により無効になった部分は、この法律で定める基準による。

(契約期間)

第16条 勤労契約は、期間を定めないもの及び一定の事業の完了に必要な期間を定めた

もののほか、その期間は1年を超過することができない。

(勤労条件の明示)

第17条

(1) 使用者は、勤労契約を締結する際に、勤労者に次の各号の事項を明示しなければならない。勤労契約締結後次の各号の事項を変更する場合も同様とする。

(改正2010. 5. 25)

1. 賃金
2. 所定勤労時間
3. 第55条による休日
4. 第60条による年次有給休暇
5. その他の大統領令で定める勤労条件

(2) 使用者は、第1項第1号と関連した賃金の構成項目・計算方法・支給方法及び第2号から第4号までの事項が明示された書面を勤労者に交付しなければならない。ただし、本文に掲げる事項が団体協約又は就業規則の変更等大統領令で定める理由によって変更される場合は、勤労者の要求があったときにその勤労者に交付しなければならない。

(新設2010. 5. 25)

(短時間勤労者の勤労条件)

第18条

(1) 短時間勤労者の勤労条件は、その事業場の同じ種類の業務に従事する通常勤労者の勤労時間を基準として算定した比率により決定されなければならない。

(2) 第1項により勤労条件を決定するときに基準となる事項その他の必要な事項は、大統領令で定める。

(3) 4週の間(4週未満勤労する場合には、その期間)を平均して1週の間(4週未満勤労する場合には、その期間)の所定勤労時間が15時間未満の勤労者に対しては、第55条及び第60条を適用しない。

(改正2008. 3. 21)

(勤労条件の違反)

第19条

(1) 第17条により明示された勤労条件が事実と違う場合には、勤労者は、勤労条件違反を理由に損害の賠償を請求すること及び直ちに勤労契約を解除することができる。

(2) 第1項により勤労者が損害賠償を請求する場合には、労働委員会に申請するものとし、勤労契約が解除された場合には、使用者は、就職を目的に居住を変更した勤労者に対して帰郷旅費を支給しなければならない。

(違約予定の禁止)

第20条 使用者は、勤労契約不履行に対する違約金又は損害賠償額を予め定める契約を締結してはならない。

(前借金計上の禁止)

第21条 使用者は、前借金その他の勤労することを条件とする前貸債権と賃金を相殺してはならない。

(強制貯金の禁止)

第22条

(1) 使用者は、勤労契約に付随して、強制貯蓄又は貯蓄金の管理を規定する契約を締結してはならない。

(2) 使用者が勤労者の委託で貯蓄を管理する場合には、次の各号の事項を守らなければならない。

1. 貯蓄の種類・期間及び金融機関を勤労者が決定し、勤労者本人の名前で貯蓄すること
2. 勤労者が貯蓄証書等関連資料の閲覧又は返還を要求するときには、直ちにこれに対し従うこと

(解雇等の制限)

第23条

(1) 使用者は、勤労者に、正当な理由なく解雇、休職、停職、降格、減給、その他の懲罰（以下「不当解雇等」という。）してはならない。

(2) 使用者は、勤労者が業務上の負傷若しくは疾病の療養のために休業した期間及びその後30日間又は産前・産後の女性がこの法律により休業した期間及びその後30日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が第84条により一時補償をした場合又は事業を継続できなくなった場合には、この限りでない。

(経営上の理由による解雇の制限)

第24条

(1) 使用者が経営上の理由により勤労者を解雇する場合には、緊迫した経営上の必要がなければならない。この場合、経営悪化を防止するための事業の再編・引き受け・合併は、緊迫した経営上の必要があるものとみなす。

(2) 第1項の場合においては、使用者は、解雇を回避するための努力を尽くさなければならない。合理的で公正な解雇の基準を定め、それに基づいてその対象者を選定しなければならない。この場合、男女の性別を理由に差別してはならない。

(3) 使用者は、第2項による解雇を回避するための方法及び解雇の基準等に関し、その事業又は事業場に勤労者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合（勤労者の過半数で組織された労働組合がない場合には、勤労者の過半数を代表する者をいう。以下「勤労者代表」という。）に対して、解雇をしようとする日の50日前までに通知し、誠実に協議しなければならない。

(4) 使用者は、第1項により、大統領令で定める一定の規模以上の人員を解雇しようとするときは、大統領令で定めるところにより、雇用労働部長官に申告しなければならない。

(改正2010. 6. 4)

(5) 使用者が、第1項乃至第3項の規定による要件を備えて勤労者を解雇した場合には、第23条第1項による正当な理由がある解雇をしたものとみなす。

(優先再雇用等)

第25条

(1) 第24条により勤労者を解雇した使用者は、勤労者を解雇した日から3年以内に、解雇された勤労者が解雇当時担当していた業務と同じ業務を遂行する勤労者を採用しようとする場合には、第24条により解雇された勤労者が希望するときは、当該勤労者を優先的に雇用しなければならない。

(2) 政府は、第24条により解雇された勤労者に対して、生計の安定、再就職、職業訓練等必要な措置を優先的に講じなければならない。

(解雇の予告)

第26条 使用者は、勤労者を解雇（経営上理由による解雇を含む。）するには、少なくとも30日前に予告をしなければならない。30日前に予告をしなかったときには、30日分以上の通常賃金を支給しなければならない。ただし、天災・事変、その他のやむをえない理由で事業を継続することが不可能な場合、又は勤労者が故意に事業に莫大な支障を招き、又は財産上の損害を及ぼした場合として雇用労働部令で定める理由に該当する場合には、この限りでない。

(改正2010. 6. 4)

(解雇理由等の書面通知)

第27条

(1) 使用者は、勤労者を解雇するには、解雇理由及び解雇時期を書面で通知しなければならない。

(2) 勤労者に対する解雇は、第1項により書面で通知したときに限り効力を有する。

(3) 使用者が、第26条による解雇の予告を、解雇理由及び解雇時期を明示した書面に

より行った場合は、第1項による通知をしたものとみなす。

(新設2014. 3. 24)

(不当解雇等の救済申請)

第28条

(1) 使用者が勤労者に不当解雇等を行ったときは、勤労者は、労働委員会に救済を申請することができる。

(2) 第1項による救済申請は、不当解雇等があった日から3カ月以内にしなければならない。

(調査等)

第29条

(1) 労働委員会は、第28条による救済申請を受けたときは直ちに必要な調査をし、関係当事者を尋問しなければならない。

(2) 労働委員会は、第1項により尋問をするときには、関係当事者の申請又は職権により、証人を出席させて必要な事項を質問することができる。

(3) 労働委員会は、第1項により尋問をするときには、関係当事者に証拠の提出及び証人に対する反対尋問ができる十分な機会を与えなければならない。

(4) 第1項による労働委員会の調査及び尋問に関する細部手続きは、「労働委員会法」による中央労働委員会（以下「中央労働委員会」という。）が定めるところによるものとする。

(救済命令等)

第30条

(1) 労働委員会は、前条による尋問を終了し、不当解雇等が成立すると判定したときは、使用者に救済命令をしなければならないが、不当解雇等が成立しないと判定したときは、救済申請を棄却する決定をしなければならない。

(2) 第1項による判定、救済命令及び棄却決定は、使用者及び勤労者にそれぞれ書面で通知しなければならない。

(3) 労働委員会は、第1項による救済命令（解雇に対する救済命令に限る。）をするときに、勤労者が原職への復職を望まなければ、原職への復職を命じる代わりに、勤労者が解雇されていた期間勤労を提供していたならば受けることができた賃金相当額以上の金品を勤労者に支給するよう命じることができる。

(救済命令等の確定)

第31条

(1) 「労働委員会法」による地方労働委員会の救済命令又は棄却決定に従わない使用者又は勤労者は、救済命令書又は棄却決定書を通知された日から10日以内に、中央労働委員会に再審を申請することができる。

(2) 第1項による中央労働委員会の再審判定に対して、使用者又は勤労者は、再審判定証書の送達を受けた日から15日以内に、「行政訴訟法」の規定により訴を提起することができる。

(3) 第1項及び第2項による期間内に再審を申請せず、又は行政訴訟を提起しなければ、その救済命令、棄却決定又は再審判定は、確定する。

(救済命令等の効力)

第32条 労働委員会の救済命令、棄却決定又は再審判定は、第31条による中央労働委員会に対する再審申請及び行政訴訟の提起によって、その効力は停止しない。

(履行強制金)

第33条

(1) 労働委員会は、救済命令（救済命令を内容とする再審判定を含む。以下この条で同じ。）を受けた後、履行期限までに救済命令を履行しない使用者に対して、2千万ウォン以下の履行強制金を賦課する。

(2) 労働委員会は、第1項による履行強制金を賦課する30日前までに、履行強制金を賦課・徴収するという意思を、使用者にあらかじめ文書で知らせなければならない。

(3) 第1項による履行強制金を賦課するときには、履行強制金の金額、賦課理由、納付期限、収納機関、異議提起方法及び異議提起期間等を明示した文書により行わなければならない。

(4) 第1項により履行強制金を賦課する違反行為の種類及び違反程度による金額、賦課・徴収された履行強制金の返還手続き、その他の必要な事項は、大統領令で定める。

(5) 労働委員会は、最初の救済命令をした日を基準として、毎年2回の範囲で救済命令が履行される時まで、反復して第1項による履行強制金を賦課・徴収することができる。この場合、履行強制金は2年を超えて賦課・徴収することはできない。

(6) 労働委員会は、救済命令を受けた者が救済命令を履行したときは、新たに履行強制金を賦課することはしないものの、救済命令を履行する前に既に賦課された履行強制金は、徴収しなければならない。

(7) 労働委員会は、履行強制金納付義務者が納付期限までに履行強制金が納付しないときは、期間を定めて督促をし、指定された期間までに第1項による履行強制金が納付されないときには、国税滞納処分の例により徴収することができる。

(8) 勤労者は、救済命令を受けた使用者が、履行期限までに救済命令を履行しないときは、履行期限が過ぎた時から15日以内に、その事実を労働委員会に知らせることがで

きる。

(退職給与制度)

第34条 使用者が退職する勤労者に支給する退職給与制度に関しては、「勤労者退職給与保障法」の定めるところによる。

(予告解雇の適用例外)

第35条 第26条は、次の各号のいずれか一つに該当する勤労者には適用しない。

1. 日雇い勤労者として3カ月間継続して勤務しない者
2. 2カ月以内の期間を定めて使用される者
3. 月給勤労者として6カ月にならない者
4. 季節的業務に6カ月以内の期間を定めて使用される者
5. 修習使用中である勤労者

(金品清算)

第36条 使用者は、勤労者が死亡又は退職した場合には、その支給理由が発生した時から14日以内に賃金、補償金、その他の一切の金品を支給しなければならない。ただし、特別な事情がある場合には、当事者間の合意によって期日を延長することができる。

(未支給賃金に対する遅延利子)

第37条

(1) 使用者は、第36条により支給しなければならない賃金及び「勤労者退職給与保障法」第2条第5号による給与(一時金に限る。)の全部又は一部をその支給理由が発生した日から14日以内に支給しない場合には、その翌日から支給する日までの遅延日数に対して年100分の40以内の範囲で「銀行法」による銀行が適用する延滞金利等経済条件を考慮して大統領令で定める利率による遅延利子を支給しなければならない。

(改正2010. 5. 17)

(2) 第1項は、使用者が天災・事変、その他の大統領令で定める理由により賃金支給を遅延する場合には、その理由が存続する期間に対しては適用しない。

(賃金債権の優先返済)

第38条

(1) 賃金、災害補償金、その他の勤労関係による債権は、使用者の総財産に対する質権・抵当権又は「動産・債権等の担保に関する法律」による担保権により担保された債権のほかは、租税・公課金及び他の債権に優先して返済されなければならない。ただし、質権・抵当権又は「動産・債権等の担保に関する法律」による担保権に優先する租税・

公課金に関しては、この限りでない。

(改正2010. 6. 10)

(2) 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれか一つに該当する債権は、使用者の総財産に対する質権・抵当権又は「動産・債権等の担保に関する法律」による担保権により担保された債権、租税・公課金及び他の債権に優先して返済されなければならない。

(改正2010. 6. 10)

1. 最終3カ月分の賃金
2. 災害補償金

(使用証明書)

第39条

(1) 使用者は、勤労者が退職した後においても、使用期間、業務の種類、地位と賃金、その他の必要な事項に関する証明書を請求したときは、事実に沿った使用証明書を直ちに交付しなければならない。

(2) 第1項の証明書には、勤労者が要求した事項のみを記載しなければならない。

(就職妨害の禁止)

第40条 何人も、勤労者の就職を妨げる目的で、秘密の記号又は名簿を作成し、使用し、及び通信をしてはならない。

(勤労者の名簿)

第41条

(1) 使用者は、各事業場別に勤労者名簿を作成し、勤労者の姓名、生年月日、履歴、その他の大統領令で定める事項を記載しなければならない。

(2) 第1項による勤労者名簿の記載事項に変更があった場合には、直ちに訂正しなければならない。

(契約書類の保存)

第42条 使用者は、勤労者名簿及び大統領令で定める勤労契約に関する重要な書類を3年間保存しなければならない。

第3章 賃金

(賃金支給)

第43条

(1) 賃金は、通貨で直接勤労者にその全額を支給しなければならない。ただし、法令又は団体協約に特別な規定がある場合には、賃金の一部を控除し、又は通貨以外のもの
で支給することができる。

(2) 賃金は、毎月1回以上一定の日を定めて支給しなければならない。ただし、臨時
に支給する賃金、手当その他のこれに準ずるもの又は大統領令で定める賃金に関しては、
この限りでない。

(未払い事業主名簿公開)

第43条の2

(1) 雇用労働部長官は、第36条、第43条、第56条による賃金、補償金、手当その他の
一切の金品（以下「賃金等」という。）を支給しない事業主（法人である場合には、そ
の代表者を含む。以下「未払い事業主」という。）が、名簿公開基準日以前の3年以内
において、賃金等を未払いとして2回以上有罪が確定した者であって、名簿公開基準日
以前の1年以内における賃金等の未払い総額が3千万ウォン以上である場合には、その人
的事項等を公開することができる。ただし、未払い事業主の死亡・廃業により名簿公開
の実効性がない場合等大統領令で定める理由がある場合には、この限りでない。

(2) 雇用労働部長官は、第1項により名簿公開をする場合には、未払い事業主に3カ月
以上の期間を定めて、疎明の機会を与えなければならない。

(3) 第1項による未払い事業主の人的事項等に関する公開の可否を審議するために、
雇用労働部に賃金未払い情報審議委員会（以下この条で「委員会」という。）を置く。
その場合、委員会の構成・運営等の必要な事項は、雇用労働部令で定める。

(4) 第1項による名簿公開の具体的な内容、期間及び方法等名簿公開に必要な事項は、
大統領令で定める。

[本条新設2012. 2. 1]

(賃金等未払い資料の提供)

第43条の3

(1) 雇用労働部長官は、「信用情報の利用及び保護に関する法律」第25条第2項第1
号による総合信用情報集中機関が、賃金等未払い資料提供のある以前の3年以内におい
て、賃金等を未払いとして2回以上有罪が確定した者であって賃金等未払い資料提供の
ある以前の1年以内賃金等の未払い総額が2千万ウォン以上である未払い事業主の人的
事項及び未払い額等に関する資料（以下「賃金等未払い資料」という。）を請求したと
きは、賃金等の未払いを予防するために必要であると認める場合には、その資料を提供
することができる。ただし、未払い事業主の死亡・廃業により賃金等未払い資料提供の
実効性がない場合等大統領令で定める理由がある場合には、この限りでない。

(2) 第1項により賃金等未払い資料の提供を受けた者は、これを未払い事業主の信用

度・信用取引能力判断と関連した業務以外の目的で利用し、又は漏洩してはならない。

(3) 第1項による貸金等未払い資料の提供の方法及び方法等貸金等未払い資料の提供に必要な事項は、大統領令で定める。

[本条新設2012. 2. 1]

(請負事業に対する貸金支給)

第44条

(1) 事業が数次にわたる請負により行われる場合に、下請人が直上請負人の帰責事由により勤労者に貸金を支給することができなかつた場合には、当該直上請負人は、その下請人と連帯して責任を負う。ただし、直上請負人の帰責事由がその上位請負人の帰責事由により発生した場合には、当該上位請負人も、連帯して責任を負う。

(改正2012. 2. 1)

(2) 第1項の帰責事由の範囲は、大統領令で定める。

(改正2012. 2. 1)

(建設業での貸金支給連帯責任)

第44条の2

(1) 建設業であつて事業が2回以上「建設産業基本法」第2条第11号による請負（以下「工事請負」という。）が成立した場合において、同法第2条第7号による建設業者でない下請人がその使用した勤労者に貸金（当該建設工事で発生した貸金に限る。）を支給することができなかつた場合には、その直上請負人は、下請人と連帯して下請人が使用した勤労者の貸金を支給する責任を有する。

(改正2011. 5. 24)

(2) 第1項の直上請負人が「建設産業基本法」第2条第7号による建設業者でないときは、その上位請負人の中で最も下位の建設業者を直上請負人とみなす。

(改正2011. 5. 24)

(建設業の工事請負における貸金に関する特例)

第44条の3

(1) 工事請負が成立した場合であつて次の各号のいずれか一つに該当するときには、直上請負人は下請人に支給しなければならない下請け代金債務の範囲内で、その下請人の使用した勤労者が請求したときは、下請人が支給しなければならない貸金（当該建設工事で発生した貸金に限る。）に該当する金額を当該勤労者に直接支給しなければならない。

1. 直上請負人が、下請人に代わつて、下請人の使用した勤労者に支給しなければならない貸金を直接支給できること並びにその支給方法及び手続きに関して、直上請負人と

下請人とが合意した場合

2. 「民事執行法」第56条第3号による確定した支給命令、下請人の勤労者に下請人に対する貸金債権があることを証明する同法第56条第4号による執行証書、「小額事件審判法」第5条の7により確定した履行勧告決定、その他のこれらに準ずる執行権限がある場合

3. 下請人の使用した勤労者に対し支給しなければならない貸金債務があることを直上請負人に知らせ、かつ、直上請負人が、下請人が破産等の理由により貸金を支給することができない明白な理由があると認める場合

(2) 「建設産業基本法」第2条第10号による発注者からの請負人（以下「元請人」という。）から工事請負が2回以上成立した場合であって、下請人（請負を受けた下請人から再下請を受けた下請人を含む。以下この項で同じ。）の使用した勤労者にその下請人に対する第1項第2号による執行権限がある場合には、勤労者は、下請人が支給しなければならない貸金（当該建設工事で発生した貸金に限る。）に該当する金額を元請人に対し直接支給するよう要求することができる。元請人は、勤労者が当該元請人に対し「民法」第404条による債権者代理権を行使できる金額の範囲で、これに従わなければならない。

(改正2011. 5. 24)

(3) 直上請負人又は元請人が、第1項及び第1項により下請人の使用した勤労者に貸金に該当する金額を支給した場合には、下請人に対する下請け代金債務は、その範囲で消滅したとみなす。

[本条新設2007. 7. 27]

(非常時支給)

第45条 使用者は、勤労者が、出産、疾病、災害、その他の大統領令で定める非常の場合の費用に充てるために、貸金の支給を請求したときは、支給期である以前であっても、既に提供した勤労に対する貸金を支給しなければならない。

(休業手当)

第46条

(1) 使用者の帰責事由により休業する場合には、使用者は、休業期間の間その勤労者に平均賃金の100分の70以上の手当を支給しなければならない。ただし、平均賃金の100分の70に該当する金額が通常賃金を超過する場合には、通常賃金を休業手当として支給することができる。

(2) 第1項の規定にかかわらず、やむをえない理由により事業を継続することができないものとして労働委員会の承認を受けた場合には、第1項の基準に満たない休業手当を支給することができる。

(請負勤労者)

第47条 使用者は、請負その他のこれに準ずる制度で使用する勤労者に対し、勤労時間により一定額の賃金を保障しなければならない。

(賃金台帳)

第48条 使用者は、各事業場別に賃金台帳を作成し、賃金及び家族手当の計算の基礎となる事項、賃金額その他の大統領令で定める事項を、賃金を支給するたびに記載しなければならない。

(賃金の時効)

第49条 この法律による賃金債権は、3年間行使しなければ時効により消滅する。

第4章 勤労時間及び休息

(勤労時間)

第50条

- (1) 1週間の勤労時間は、休憩時間を除き40時間を超過できない。
- (2) 1日の勤労時間は、休憩時間を除き8時間を超過できない。
- (3) 第1項及び第2項による勤労時間を算定するにあたっては、作業のために勤労者が使用者の指揮・監督の下にある待ち時間等は、勤労時間とみなす。

(新設2012. 2. 1)

(弾力的勤労時間制)

第51条

(1) 使用者は、就業規則(就業規則に準ずるものを含む。)で定めるところにより、2週以内の一定の単位期間を平均して1週間の勤労時間が第50条第1項の勤労時間を超過しない範囲で、特定の週に第50条第1項の勤労時間を、特定の日に第50条第2項の勤労時間を超えて勤労させることができる。ただし、特定の週の勤労時間は、48時間を超えることができない。

(2) 使用者は、勤労者代表との書面による合意により、次の各号の事項を定めたときは3カ月以内の単位期間を平均して1週間の勤労時間が第50条第1項の勤労時間を超過しない範囲で、特定の週に第50条第1項の勤労時間を、特定の日に第50条第2項の勤労時間を超えて勤労させることができる。ただし、特定の週の勤労時間は52時間を、特定の日の勤労時間は12時間を超えることができない。

1. 対象勤労者の範囲

2. 単位期間（3カ月以内の一定の期間を定めなければならない。）

3. 単位期間の勤労日とその勤労日別勤労時間

4. その他の大統領令で定める事項

（3）第1項及び第2項の規定は、15歳以上18歳未満の勤労者及び妊娠中である女性勤労者に関しては、適用しない。

（4）使用者は、第1項及び第2項により勤労者を勤労させる場合には、既存の賃金水準が低くならないように賃金を補填する方策を講じなければならない。

（選択的勤労時間制）

第52条 使用者は、就業規則（就業規則に準ずるものを含む。）により業務の開始及び終了の時刻を勤労者の決定に委ねることとした勤労者に関し、勤労者代表との書面による合意により次の各号の事項を定めたときは、1カ月以内の精算期間を平均して1週間の勤労時間が第50条第1項の勤労時間を超過しない範囲で、1週間に第50条第1項の勤労時間を、1日に第50条第2項の勤労時間を超過して勤労させることができる。

1. 対象勤労者の範囲（15歳以上18歳未満の勤労者を除く。）

2. 清算期間（1カ月以内の一定の期間を定めなければならない。）

3. 清算期間の総勤労時間

4. 必ず勤労しなければならない時間帯を定める場合には、その開始及び終了の時刻

5. 勤労者がその決定により勤労できる時間帯を定める場合には、その開始及び終了の時刻

6. その他の大統領令で定める事項

（延長勤労の制限）

第53条

（1）当事者間で合意したときは、1週間に12時間を限度として、第50条の勤労時間を延長することができる。

（2）当事者間で合意したときは、1週間に12時間を限度として第51条の勤労時間を延長でき、第52条第2号の清算期間を平均して1週間に12時間を超過しない範囲で、第52条の勤労時間を延長することができる。

（3）使用者は、特別な事情があるときは、雇用労働部長官の認可及び勤労者の同意を得て、第1項及び第2項の勤労時間を延長することができる。ただし、事態が緊急で差し迫り、雇用労働部長官の認可を受ける時間がない場合には、事後に直ちに承認を受けなければならない。

（改正2010. 6. 4）

（4）雇用労働部長官は、第3項による勤労時間の延長が不相当だと認めるときは、その後、延長時間に相当する休憩時間又は休日を与えることを命じることができる。

(改正2010. 6. 4)

(休憩)

第54条

(1) 使用者は、勤務時間が4時間である場合には30分以上、8時間である場合には1時間以上の休憩時間を、勤務時間の途中に与えなければならない。

(2) 休憩時間は、勤労者が自由に利用することができる。

(休日)

第55条 使用者は、勤労者に1週間に平均1回以上の有給休日を与えなければならない。

(延長・夜間及び休日勤労)

第56条 使用者は、延長勤労（第53条・第59条及び第69条ただし書きにより延長された時間の勤労）、夜間勤労（午後10時から午前6時まで間の勤労）又は休日勤労に対して、通常賃金の100分の50以上を加算して支給しなければならない。

(補償休暇制)

第57条 使用者は、勤労者代表との書面による合意により、前条による延長勤労・夜間勤労及び休日勤労に対して賃金を支給することに代えて休暇を与えることができる。

(勤労時間計算の特例)

第58条

(1) 勤労者が出張その他の理由で勤務時間の全部又は一部を事業場で勤務し、勤務時間を算定することが困難な場合には、所定勤務時間勤務したとみなす。ただし、その業務を遂行するためには通常所定勤務時間を超過して勤務する必要がある場合には、その業務の遂行に通常必要な時間勤務したとみなす。

(2) 第1項ただし書きにかかわらず、その業務に関して勤労者代表との書面による合意をした場合には、その合意で定める時間をその業務の遂行に通常必要な時間とみなす。

(3) 業務の性質に照らして、業務の遂行の方法を勤労者の裁量に委ねる必要がある業務として大統領令で定める業務は、使用者が勤労者代表と書面による合意で定めた時間勤務したとみなす。この場合、その書面による合意には、次の各号の事項を明示しなければならない。

1. 対象業務

2. 使用者が業務の遂行手段及び時間配分等に関して勤労者に具体的な指示をしないという内容

3. 勤務時間の算定は、その書面による合意で定めたところによるという内容

(4) 第1項及び第3項の施行に必要な事項は、大統領令で定める。

(勤労時間及び休憩時間の特例)

第59条 次の各号のいずれか一つに該当する事業に関し、使用者が勤労者代表と書面による合意をした場合には、第53条第1項による週12時間を超えて延長勤労を行うこととし、又は第54条による休憩時間を変更することができる。

1. 運輸業、物品販売及び保管業、金融保険業
2. 映画製作及び興行業、通信業、教育研究及び調査事業、広告業
3. 医療及び衛生事業、接客業、焼却及び清掃業、理容業
4. その他の公衆の便宜又は業務の性質上必要なものとして、大統領令で定める事業

(年次有給休暇)

第60条

(1) 使用者は、1年間80パーセント以上出勤した勤労者に15日の有給休暇を与えなければならない。

(改正2012. 2. 1)

(2) 使用者は、継続して勤労した期間が1年未満の勤労者又は1年間80パーセント未満出勤した勤労者に対して、1カ月皆勤時に1日の有給休暇を与えなければならない。

(改正2012. 2. 1)

(3) 使用者は、勤労者の最初1年間の勤労に関し有給休暇を与える場合には、第2項による休暇を含み15日とし、勤労者が第1項による休暇を既に使用した場合には、その使用した休暇日数を15日から差し引く。

(4) 使用者は、3年以上継続して勤労した勤労者には、第1項による休暇に最初1年を超過する継続勤労期間毎2年に対し1日を加算した有給休暇を与えなければならない。この場合、加算した休暇を含む総休暇日数は、25日を限度とする。

(5) 使用者は、第1項から第4項までの規定による休暇を勤労者が請求した時期に与えなければならない。その期間に対して就業規則等で定める通常賃金又は平均賃金を支給しなければならない。ただし、勤労者が請求した時期に休暇を与えることが事業運営に甚大な支障がある場合には、その時期を変更することができる。

(6) 第1項から第3項までの規定を適用する場合において、次の各号のいずれか一つに該当する期間は、出勤したものとみなす。

1. 勤労者が業務上の負傷又は疾病で休業した期間
2. 妊娠中の女性が第74条第1項から第3項までの規定による休暇で休業した期間

(改正2012. 2. 1)

(7) 第1項から第4項までの規定による休暇は、1年間行使しなければ消滅する。ただし、使用者の帰責事由で使用できない場合には、この限りでない。

(年次有給休暇の使用促進)

第61条 使用者が、第60条第1項、第3項及び第4項による有給休暇の使用を促進するために次の各号の措置をしたにもかかわらず、勤労者が休暇を使用せず第60条第7項本文により消滅した場合には、使用者はその使用されなかった休暇に関し補償する義務がなく、同項ただし書きによる使用者の帰責事由に該当しないものとみなす。

(改正2012. 2. 1)

1. 第60条第7項本文による期間が終わる6カ月前を基準として、10日以内に使用者が勤労者ごとに使用していない休暇日数を知らせ、かつ、勤労者がその使用時期を定めて使用者に通知するように書面で要求すること

(改正2012. 2. 1)

2. 第1号による要求にもかかわらず、勤労者が要求を受けた時から10日以内に使用していない休暇の全部又は一部の使用時期を定めて使用者に通知しない場合において、第60条第7項本文による期間が終わる2カ月前までに、使用者が、使わない休暇の使用時期を定めて勤労者に書面で通知すること

(有給休暇の代替)

第62条 使用者は、勤労者代表との書面による合意により、第60条による年次有給休暇日に代えて、特定の勤労日に勤労者を休業させることができる。

(適用の除外)

第63条 この章及び第5章で定めた勤務時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号のいずれか一つに該当する勤労者に関しては、適用しない。

1. 土地の耕作・開墾、植物の栽植・栽培・採取事業、その他の農林事業
2. 動物の飼育、水産動植物の採捕・養殖事業、その他の畜産、養蚕、水産事業
3. 監視又は断続的な勤務に従事する者として使用者が雇用労働部長官の承認を受けた者

(改正2010. 6. 4)

4. その他大統領令で定める業務に従事する勤労者

第5章 女性及び少年

(最低年齢及び就職認許証)

第64条

(1) 15歳未満である者(「初・中等教育法」による中学校に在学中である18歳未満である者を含む。)は、勤労者として使用することができない。ただし、大統領令で定め

る基準により雇用労働部長官が発行した就職認許証を持っている者は、勤労者として使用することができる。

(改正2010. 6. 4)

(2) 第1項の就職認許証は、本人の申請により、義務教育に支障がない場合に職種を指定する限りにおいて、発行することができる。

(3) 雇用労働部長官は、虚偽又はその他の不正な方法により、第1項ただし書きの就職認許証の発給を受けた者については、その認許を取り消さなければならない。

(改正2010. 6. 4)

(使用禁止)

第65条

(1) 使用者は、妊娠中又は産後1年が過ぎていない女性（以下「妊産婦」という。）及び18歳未満の者を、道徳上又は保健上有害・危険な事業に使用することができない。

(2) 使用者は、妊産婦でない18歳以上の女性を、第1項による保健上有害・危険な事業であって妊娠又は出産に関する機能に有害・危険な事業に使用することができない。

(3) 第1項及び第2項による禁止職種は、大統領令で定める。

(年少者証明書)

第66条 使用者は、18歳未満である者に関しては、その年齢を証明する家族関係記録事項に関する証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備えておかなければならない。

(改正2007. 5. 17)

(勤労契約)

第67条

(1) 親権者又は後見人は、未成年者の勤労契約を代理することができない。

(2) 親権者、後見人又は雇用労働部長官は、勤労契約が未成年者に不利益であると認められる場合には、これを解約することができる。

(改正2010. 6. 4)

(3) 使用者は、18歳未満である者が勤労契約を締結する場合には、第17条による勤労条件を書面で明示し、かつ、交付しなければならない。

(新設2007. 7. 27)

(賃金の請求)

第68条 未成年者は、独自に賃金を請求することができる。

(勤労時間)

第69条 15歳以上18歳未満である者の勤労時間は、1日に7時間、1週間に40時間を超過することができない。ただし、当事者の間の合意により1日に1時間、1週間に6時間を限度として延長することができる。

(夜間勤労と休日勤労の制限)

第70条

(1) 使用者は、18歳以上の女性を午後10時から午前6時までの時間及び休日に勤労させようとするときには、その勤労者の同意を受けなければならない。

(2) 使用者は、妊産婦又は18歳未満の者を午後10時から午前6時までの時間及び休日に勤労させることができない。ただし、次の各号のいずれか一つに該当する場合として雇用労働部長官の認可を受けたときは、この限りでない。

(改正2010. 6. 4)

1. 18才未満の者の自己の意思による同意がある場合
2. 産後1年が過ぎていない女性の同意がある場合
3. 妊娠中の女性が明らかに請求する場合

(3) 使用者は、第2項の場合において、雇用労働部長官の認可を受ける前に、勤労者の健康及び母性保護のために、その施行の有無と方法等に関して、その事業又は事業場の勤労者代表と誠実に協議しなければならない。

(改正2010. 6. 4)

(時間外勤労)

第71条 使用者は、産後1年が経過していない女性に関しては、団体協約がある場合であっても、1日に2時間、1週間に6時間、1年に150時間を超過する時間外勤労をさせることができない。

(坑内勤労の禁止)

第72条 使用者は、女性又は18歳未満である者を坑内で勤労させることができない。ただし、保健・医療、報道・取材等大統領令で定める業務を遂行するために一時的に必要な場合には、この限りでない。

(生理休暇)

第73条 使用者は、女性勤労者が請求したときは、月1日の生理休暇を与えなければならない。

(妊産婦の保護)

第74条

(1) 使用者は、妊娠中の女性に出産前と出産後を通じて90日（1度に2人以上子供を妊娠した場合には、120日）の出産前後休暇を与えなければならない。この場合、休暇期間の配分は出産後に45日（1度に2人以上子供を妊娠した場合には、60日）以上としなければならない。

(改正2014. 1. 21)

(2) 使用者は、妊娠中である女性勤労者が流産の経験等大統領令で定める理由により第1項の休暇を請求する場合には、出産前いつの時においても休暇を分割して取得できるようにしなければならない。この場合、出産後の休暇期間は、連続して45日（1度に2人以上子供を妊娠した場合には、60日）以上としなければならない。

(改正2014. 1. 21)

(3) 使用者は、妊娠中である女性が流産又は死産した場合において、その勤労者が請求したときは、大統領令で定めるところにより、流産・死産休暇を与えなければならない。ただし、人工妊娠中絶手術（「母子保健法」第14条第1項による場合を除く。）による流産の場合は、この限りでない。

(改正2012. 2. 1)

(4) 第1項乃至第3項の規定による休暇のうち最初60日（1度に2人以上子供を妊娠した場合には、75日）は、有給とする。ただし、「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」第18条により出産前後休暇給与等が支給された場合には、その金額の限度で支給の責任を免じる。

(改正2014. 1. 21)

(5) 使用者は、妊娠中の女性勤労者に時間外勤労をさせてはならず、その勤労者の要求がある場合には、軽易な種類の勤労に転換しなければならない。

(改正2012. 2. 1)

(6) 事業主は、第1項による出産前後休暇終了後には、休暇前と同じ業務又は同等な水準の賃金を支給する職務に復帰させなければならない。

(7) 使用者は、妊娠後12週以内又は36週以後にある女性勤労者が1日2時間の勤務時間短縮を申請した場合は、これを許容しなければならない。ただし、1日の勤務時間が8時間未満の勤労者に関しては、1日の勤務時間が6時間になるまで勤務時間短縮を許容することができる。

(新設2014. 3. 24)

(8) 使用者は、第7項による勤務時間短縮を理由として、当該勤労者の賃金を削減してはならない。

(新設2014. 3. 24)

(9) 第7項による勤務時間短縮の申請方法及び手続き等に必要な事項は、大統領令で定める。

(新設2014. 3. 24)

(胎児検診時間の許容等)

第74条の2

(1) 使用者は、妊娠した女性勤労者が「母子保健法」第10条による妊産婦定期健康診断を受けるために必要な時間を請求した場合には、これを許容しなければならない。

(2) 使用者は、第1項による健康診断時間を理由として、その勤労者の賃金を削減してはならない。

[本条新設2008. 3. 21]

(育児時間)

第75条 生後1年未満の乳児を持つ女性勤労者が請求したときは、1日2回それぞれ30分以上の有給の授乳時間を与えなければならない。

第6章 安全と保健

(安全と保健)

第76条 勤労者の安全及び保健に関しては、「産業安全保健法」で定めるところによる。

第7章 技能習得

(技能習得者の保護)

第77条 使用者は、養成工、修習、その他の名称を問わず技能の習得を目的とする勤労者を酷使し、又は家事その他の技能習得に関係しない業務に従事させることができない。

第8章 災害補償

(療養補償)

第78条

(1) 勤労者が業務上負傷し、又は疾病にかかったときは、使用者はその費用で、必要な療養を行い、又は必要な療養費を負担しなければならない。

(2) 第1項による業務上疾病並びに療養の範囲及び療養補償の時期は、大統領令で定める。

(改正2008. 3. 21)

(休業補償)

第79条

(1) 使用者は、第78条により療養中である勤労者に対し、その勤労者の療養中、平均賃金の100分の60の休業補償をしなければならない。

(改正2008. 3. 21)

(2) 第1項による休業補償を受けている期間に、その補償を受ける者に賃金の一部が支給された場合においては、使用者は、平均賃金からその支給された金額を差し引いた金額の100分の60の休業補償をしなければならない。

(新設2008. 3. 21)

(3) 休業補償の時期は、大統領令で定める。

(新設2008. 3. 21)

(障害補償)

第80条

(1) 勤労者が業務上負傷し、又は疾病にかかり完治した後、身体に障害があるときは、使用者は、その障害の程度に応じて平均賃金に別表で定めた日数を乗じた金額の障害補償をしなければならない。

(改正2008. 3. 21)

(2) 既に身体に障害がある者が負傷又は疾病によって同じ部位の障害がさらに深刻となった場合には、その障害に対する障害補償の金額は、障害の程度がさらに深刻となった障害等級に該当する障害補償の日数から既往の障害等級に該当する障害補償の日数を差し引いた日数に補償請求理由発生当時の平均賃金を乗じて算定した金額とする。

(新設2008. 3. 21)

(3) 障害補償をしなければならない身体障害等級の決定基準及び障害補償の時期は、大統領令で定める。

(新設2008. 3. 21)

(休業補償及び障害補償の例外)

第81条 勤労者が重大な過失により業務上負傷し、又は疾病にかかり、かつ、使用者がその過失に関し労働委員会の認定が得られたときは、休業補償及び障害補償を行わなくても差し支えない。

(遺族補償)

第82条

(1) 勤労者が業務上死亡した場合には、使用者は、勤労者が死亡した後直ちにその遺族に対し平均賃金の1000日分の遺族補償をしなければならない。

(改正2008. 3. 21)

(2) 第1項における遺族の範囲、遺族補償の順位及び補償を受けることが確定した者が死亡した場合の遺族補償の順位は、大統領令で定める。

(新設2008. 3. 21)

(葬儀費)

第83条 勤労者が業務上死亡した場合には、使用者は、勤労者が死亡した後直ちに平均賃金の90日分の葬儀費を支給しなければならない。

(改正2008. 3. 21)

(一時補償)

第84条 第78条により補償を受けている勤労者が、療養を始めて2年が経過しても負傷又は疾病が完治しない場合には、使用者は、その勤労者に対し平均賃金の1340日分の一時補償を行い、その後のこの法律によるすべての補償責任を免れることができる。

(分割補償)

第85条 使用者は、支給能力があることを証明し、補償を受ける者の同意を受けることができたときは、第80条、第82条又は第84条による補償金を、1年にわたり分割して補償することができる。

(補償請求権)

第86条 補償を受ける権利は、退職により変更されず、譲渡し又は差し押さえることができない。

(他の損害賠償との関係)

第87条 補償を受けることとなる者が、同じ事由に関し「民法」又はその他の法令によりこの法律の災害補償に相当する金品を受けたときは、その価額の限度で、使用者は、補償の責を免れる。

(雇用労働部長官による審査及び仲裁)

第88条

(1) 業務上の負傷、疾病又は死亡の認定、療養の方法、補償金額の決定、その他の補償の実施に関して異議がある者は、雇用労働部長官に審査又は事件の仲裁を請求することができる。

(改正2010. 6. 4)

(2) 第1項の請求があったときは、雇用労働部長官は、1カ月以内に審査又は仲裁をしなければならない。

(改正2010. 6. 4)

(3) 雇用労働部長官は、必要に応じて、職権で審査又は事件の仲裁ができる。

(改正2010. 6. 4)

(4) 雇用労働部長官は、審査又は仲裁のために必要であると認めるときは、医師に診断又は検案をさせることができる。

(改正2010. 6. 4)

(5) 第1項による審査又は仲裁の請求及び第2項による審査又は仲裁の開始は、時効の中断に関しては、裁判上の請求とみなす。

(労働委員会の審査と仲裁)

第89条

(1) 雇用労働部長官が第88条第2項の期間に審査若しくは仲裁をせず、又は審査若しくは仲裁の結果に従うことができない者は、労働委員会に審査又は仲裁を請求することができる。

(改正2010. 6. 4)

(2) 第1項の請求があったときは、労働委員会は、1カ月以内に審査又は仲裁をしなければならない。

(請負事業に対する例外)

第90条

(1) 事業が数次の請負により行われる場合の災害補償に関しては、元請を使用者とみなす。

(2) 第1項の場合において、元請が書面上の契約により下請人に補償を担わせることとした場合には、その請負人も使用者とみなす。ただし、2人以上の下請人に同じ事業に関し重複して補償を担わせることとすることができない。

(3) 第2項の場合において、元請が補償の請求を受けたときは、補償を担う下請人にまず催告することを求めることができる。ただし、その下請人が破産の宣告を受け、又は行方が知れない場合には、この限りでない。

(書類の保存)

第91条 使用者は、災害補償に関する重要な書類を災害補償が終わらず、又は第92条により災害補償請求権が時効で消滅する前に、廃棄してはならない。

(改正2008. 3. 21)

(時効)

第92条 この法律の規定による災害補償請求権は、3年間行使しなければ時効で消滅する。

第9章 就業規則

(就業規則の作成・申告)

第93条 常時10人以上の勤労者を使用する使用者は、次の各号の事項に関する就業規則を作成し、雇用労働部長官に申告しなければならない。これを変更する場合も、同様とする。

(改正2012. 2. 1)

1. 業務の開始及び終了の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交代勤労に関する事項
2. 賃金の決定・計算・支給方法、賃金の算定期間・支給時期及び昇給に関する事項
3. 家族手当の計算・支給方法に関する事項
4. 退職に関する事項
5. 「勤労者退職給与保障法」第4条により設定された退職給与、賞与及び最低賃金に関する事項
6. 勤労者の食費、作業用品等の負担に関する事項
7. 勤労者のための教育施設に関する事項
8. 出産前後休暇・育児休職等勤労者の母性保護及び仕事・家庭両立支援に関する事項
9. 安全及び保健に関する事項
- 9の2. 勤労者の性別・年齢又は身体的条件等の特性に応じた事業場の環境の改善に関する事項
10. 業務上及び業務外の災害扶助に関する事項
11. 表彰及び制裁に関する事項
12. その他の当該事業又は事業場の勤労者全体に適用される事項

(規則の作成、変更手続き)

第94条

(1) 使用者は、就業規則の作成又は変更に関して当該事業又は事業場に勤労者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合、勤労者の過半数で組織された労働組合がない場合には勤労者の過半数の意見を聴かななければならない。ただし、就業規則を勤労者に不利益に変更する場合には、その同意を受けなければならない。

(2) 使用者は、第93条により就業規則を申告するときには、第1項の意見を記載した書面を添付しなければならない。

(制裁規定の制限)

第95条 就業規則で勤労者に対する減給の制裁を定める場合には、その減額は、1回の金額が平均賃金の1日分の2分の1を、総額が1賃金支給期の賃金総額の10分の1を、それぞれ

れ超えることはできない。

(団体協約の遵守)

第96条

(1) 就業規則は、法令及び当該事業又は事業場に適用される団体協約に反してはならない。

(2) 雇用労働部長官は、法令及び団体協約に反する就業規則の変更を命じることができる。

(改正2010. 6. 4)

(違反の効力)

第97条 就業規則で定める基準に達しない勤労条件を定めた勤労契約は、その部分に関しては無効とする。この場合、無効になった部分は、就業規則で定める基準による。

第10章 寄宿舎

(寄宿舎生活の保障)

第98条

(1) 使用者は、事業又は事業場の付属寄宿舎に寄宿する勤労者の私生活の自由を侵害してはならない。

(2) 使用者は、寄宿舎生活の自治に必要な役員選挙に干渉してはならない。

(規則の作成と変更)

第99条

(1) 付属寄宿舎に勤労者を寄宿させる使用者は、次の各号の事項に関して寄宿舎規則を作成しなければならない。

1. 起床、就寝、外出及び外泊に関する事項
2. 行事に関する事項
3. 食事に関する事項
4. 安全及び保健に関する事項
5. 建設物及び設備の管理に関する事項
6. その他の寄宿舎に寄宿する勤労者全体に適用される事項

(2) 使用者は、第1項による規則の作成又は変更に関して、寄宿舎に寄宿する勤労者の過半数を代表する者の同意を受けなければならない。

(3) 使用者及び寄宿舎に寄宿する勤労者は、寄宿舎規則を守らなければならない。

(設備と安全衛生)

第100条

(1) 使用者は、付属寄宿舍に関し、勤労者の健康、風紀及び生命の維持に必要な措置を講じなければならない。

(2) 第1項により講じなければならない措置の基準は、大統領令で定める。

第11章 勤労監督官等

(監督機関)

第101条

(1) 勤労条件の基準を確保するために、雇用労働部及びその所属機関に勤労監督官を置く。

(改正2010. 6. 4)

(2) 勤労監督官の資格、任免、職務配置に関する事項は、大統領令で定める。

(勤労監督官の権限)

第102条

(1) 勤労監督官は、事業場、**寄宿舍**、その他の付属建物を臨検し、帳簿及び書類の提出を要求し、又は使用者及び勤労者に対し尋問することができる。

(2) 医師である勤労監督官及び勤労監督官の委嘱を受けた医師は、就業を禁止しなければならない疾病にかかった疑いがある勤労者を検診することができる。

(3) 第1項及び第2項の場合において、勤労監督官及びその委嘱を受けた医師は、その身分証明書及び雇用労働部長官の臨検又は検診指令書を提示しなければならない。

(改正2010. 6. 4)

(4) 第3項の臨検又は検診指令書には、その日時、場所及び範囲を明確に記載しなければならない。

(5) 勤労監督官は、この法律及びその他の労働関係法令違反の罪に関して「司法警察管理の職務を行う者及びその職務範囲に関する法律」で定めるところにより、司法警察官の職務を遂行する。

(勤労監督官の義務)

第103条 勤労監督官は、職務上知り得た秘密を厳守しなければならない。勤労監督官を辞めた場合にも同様とする。

(監督機関に対する申告)

第104条

(1) 事業又は事業場においてこの法律又はこの法律による大統領令に違反する事実があるときは、勤労者は、その事実を雇用労働部長官又は勤労監督官に申告することができる。

(改正2010. 6. 4)

(2) 使用者は、第1項の申告を理由として、勤労者に解雇その他の不利益な処遇をしてはならない。

(司法警察権行事者の制限)

第105条 この法律その他の労働関係法令による臨検、書類の提出、尋問等の捜査は、検事及び勤労監督官が専ら担当し、遂行する。ただし、勤労監督官の職務に関する犯罪の捜査は、この限りでない。

(権限の委任)

第106条 この法律による雇用労働部長官の権限は大統領令で定めるところによりその一部を地方雇用労働官署の場に委任することができる。

(改正2010. 6. 4)

第12章 罰則

(罰則)

第107条 第7条、第8条、第9条、第23条第2項又は第40条を違反した者は、5年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金に処する。

(罰則)

第108条 勤労監督官がこの法律を違反した事実を故意に見過ごしたときは、3年以下の懲役又は5年以下の資格停止に処する。

(罰則)

第109条

(1) 第36条、第43条、第44条、第44条の2、第46条、第56条、第65条又は第72条を違反した者は、3年以下の懲役又は2千万ウォン以下の罰金に処する。

(改正2007. 7. 27)

(2) 第36条、第43条、第44条、第44条の2、第46条又は第56条を違反した者に関しては、被害者の明示的な意思と異なって公訴を提起することはできない。

(改正2007. 7. 27)

(罰則)

第110条 次の各号のいずれか一つに該当する者は、2年以下の懲役又は1千万ウォン以下の罰金に処する。

(改正2009. 5. 21、2012. 2. 1)

1. 第10条、第22条第1項、第26条、第50条、第53条第1項・第2項及び第3項本文、第54条、第55条、第60条第1項・第2項・第4項・第5項、第64条第1項、第69条、第70条第1項・第2項、第71条、第74条第1項から第5項まで、第75条、第78条から第80条まで、第82条、第83条又は第104条第2項に違反した者
2. 第53条第4項による命令に違反した者

(罰則)

第111条 第31条第3項により確定し、又は行政訴訟を提起して確定した救済命令若しくは救済命令を内容とする再審判定を履行しない者は、1年以下の懲役又は1千万ウォン以下の罰金に処する。

(告発)

第112条

- (1) 第111条の罪は、労働委員会の告発をまって公訴を提起することができる。
- (2) 検事は、第1項による罪に該当する違反行為があることを、労働委員会に通知して告発を要請することができる。

(罰則)

第113条 第45条に違反した者は、1千万ウォン以下の罰金に処する。

(罰則)

第114条 次の各号のいずれか一つに該当する者は、500万ウォン以下の罰金に処する。

1. 第6条、第16条、第17条、第20条、第21条、第22条第2項、第47条、第53条第3項ただし書き、第67条第1項・第3項、第70条第3項、第73条、第74条第6項、第77条、第94条、第95条、第100条又は第103条に違反した者

(改正2012. 2. 1)

2. 第96条第2項による命令に違反した者

(両罰規定)

第115条 事業主の代理人、使用人その他の従業員が当該事業の勤労者に関する事項に関し、第107条、第109条から第111条まで、第113条又は第114条に違反する行為をしたときは、その行為者を罰する他、その事業主にも当該条文の罰金刑を科する。ただし、事

業主がその違反行為を防止するために当該業務に関し相当の注意及び監督を怠らなかつた場合は、この限りでない。

(本条改正2009. 5. 21)

(過怠料)

第116条

(1) 次の各号のいずれか一つに該当する者には、500万ウォン以下の過怠料を賦課する。

1. 第13条による雇用労働部長官、労働委員会又は勤労監督官の要求があった場合に、報告若しくは出席をせず、又は虚偽の報告をした者

(改正2010. 6. 4)

2. 第14条、第39条、第41条、第42条、第48条、第66条、第74条第7項、第91条、第93条、第98条第2項又は第99条に違反した者

(改正2014. 3. 24)

3. 第102条による勤労監督官又はその委嘱を受けた医師の臨検において、検診を拒絶し、妨害し、若しくは忌避し、その尋問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をし、帳簿・書類を提出せず、又は虚偽の帳簿・書類を提出した者

(2) 第1項による過怠料は、大統領令で定めるところにより、雇用労働部長官が賦課し、徴収する。

(改正2010. 6. 4)

(3) 削除 (2009. 5. 21)

(4) 削除 (2009. 5. 21)

(5) 削除 (2009. 5. 21)

付則 (法律第8372号、2007.4.11)

(施行日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、付則第16条第24項の改正規定は2007年4月12日から施行し、第12条、第13条、第17条、第21条、第23条第1項、第24条第3項、第25条第1項、第27条から第33条まで、第37条第1項、第38条、第43条、第45条、第64条第3項、第77条、第107条、第110条第1号、第111条、第112条、第114条、第116条及び付則第16条第9項の改正規定は2007年7月1日から施行し、付則第16条第21項の改正規定は2007年7月20日から施行する。

(施行日に関する経過措置)

第2条 付則第1条ただし書きにより第12条、第13条、第17条、第21条、第23条第1項、第

24条第3項、第25条第1項、第28条、第37条第1項、第38条、第43条、第45条、第77条、第107条、第110条第1号及び第114条の改正規定が施行される前までは、それに該当する従前の第11条、第12条、第24条、第28条、第30条第1項、第31条第3項、第31条の2第1項、第33条、第36条の2第1項、第37条、第42条、第44条、第77条、第110条、第113条第1号及び第115条を適用する。

(有効期間)

第3条 第16条の改正規定は、2007年6月30日まで効力を有する。

(法律第6974号勤労基準法中改正法律の施行日)

第4条 法律第6974号勤労基準法中改正法律の施行日は、次の各号のとおりとする。

1. 金融・保険業、「政府投資機関管理基本法」第2条による政府投資機関、「地方公企業法」第49条及び同法第76条による地方工事及び地方公団、国家・地方自治体又は政府投資機関が資本金の2分の1以上を出資し、又は基本財産の2分の1以上を出捐した機関・団体及びその機関・団体が資本金の2分の1以上を出資し、又は基本財産の2分の1以上を出捐した機関・団体並びに常時1000人以上の勤労者を使用する事業又は事業場：

2004年7月1日

2. 常時300人以上1000人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2005年7月1日

3. 常時100人以上300人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2006年7月1日

4. 常時50人以上100人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2007年7月1日

5. 常時20人以上50人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2008年7月1日

6. 常時20人未満の勤労者を使用する事業又は事業場、国家及び地方自治体の機関：2011年を超えない期間以内で大統領令で定める日

(法律第6974号勤労基準法中改正法律の適用に関する特例)

第5条 使用者が、付則第4条による施行日前に、勤労者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合、勤労者の過半数で組織された労働組合がない場合には勤労者の過半数の同意を得て、労働部令で定めるところにより労働部長官に申告した場合は、付則第4条による施行である以前であってもこれを適用することができる。

(建設工事等の勤労時間適用の特例)

第5条の2付則第4条第6号にかかわらず、次の各号の工事の全部又は一部が含まれた工事であって、工事の発注者が当該工事の目的、場所及び工期等に照らして一つの一貫した体系により施工されるものと認められる工事(以下この条において「関連工事」という。)に使用されるすべての勤労者に関しては、関連工事の発注時総工事契約金額を基に大統領令で定めるところにより算定した関連工事の常時勤労者数を基準として、第50条によ

る勤務時間を適用するかどうかを定める。

1. 「建設産業基本法」による建設工事
2. 「電気工事業法」による電気工事
3. 「情報通信工事業法」により情報通信工事
4. 「消防施設工事業法」による消防施設工事
5. 「文化財保護法」による文化財修理工社

[本条新設2008. 3. 21]

(延長勤務に関する特例)

第6条

(1) 付則第4条各号の施行日(付則第5条により労働部長官に申告した場合は、その適用日をいう。以下の同じ。)から3年間は、第53条第1項及び第59条第1項を適用するときは、「12時間」をそれぞれ「16時間」とみなす。

(2) 第1項を適用する場合において、最初の4時間については、第56条中「100分の50」を「100分の25」とみなす。

(賃金保全及び団体協約の変更等)

第7条

(1) 使用者は、法律第6974号勤労基準法中改正法律の施行によって、既存の賃金水準及び時間当り通常賃金が低下しないようにしなければならない。

(2) 勤労者・労働組合及び使用者は、法律第6974号勤労基準法中改正法律の施行に関連して、団体協約の有効期間の満了の有無を問わずできる限り早い期間内に、団体協約、就業規則等に賃金保全方策及び当該法律の改正事項が反映されるようにしなければならない。

(3) 第1項及び第2項を適用する場合において、時賃金項目又は賃金調整方法は、団体協約、就業規則等により勤労者・労働組合及び使用者が自律的に定める。

(年次及び月次有給休暇に関する経過措置)

第8条 法律第6974号勤労基準法中改正法律の施行日前に発生した月次有給休暇及び年次有給休暇に関しては、従前の例による。

(遅延利子に関する適用例)

第9条 法律第7465号勤労基準法一部改正法律第36条の2の改正規定は、同法施行後最初に支給理由が発生する場合から適用する。

(流産又は死産に伴う保護休暇等に関する適用例)

第10条 法律第7566号勤労基準法一部改正法律第72条第2項及び第3項の改正規定は、同法施行後最初に出産・流産又は、死産した女性勤労者から適用する。

(優先再雇用等に関する適用例)

第11条 第25条第1項の改正規定は、法律第8293号勤労基準法一部改正法律の施行日である2007年7月1日以後最初に発生した経営上理由による解雇から適用する。

(不当解雇等に対する救済に関する適用例)

第12条 第28条から第33条まで、第111条及び第112条の改正規定は、法律第8293号勤労基準法一部改正法律の施行日である2007年7月1日以後最初に発生した不当解雇等から適用する。

(賃金債権優先返済に関する経過措置)

第13条

(1) 法律第5473号勤労基準法中改正法律第37条第2項第2号の改正規定にかかわらず、同法施行前に退職した勤労者の場合は、1989年3月29日以後の勤続勤労年数に関する退職金を優先返済の対象とする。

(2) 法律第5473号勤労基準法中改正法律第37条第2項第2号の改正規定にかかわらず、同法施行前に採用された勤労者であって同法施行後退職する勤労者の場合は、1989年3月29日以後から同法施行前までの勤続勤労年数に関する退職金に同法施行後の勤続勤労年数に関して発生する最終3年間の退職金を合算した金額を優先返済の対象とする。

(3) 前2項により優先返済の対象となる退職金は、勤続勤労年数1年に対し30日分の平均賃金で計算した金額とする。

(4) 第1項及び第2項により優先返済の対象になる退職金は、250日分の平均賃金を超過できない。

(処分等に関する一般的経過措置)

第14条 この法律の施行の際に、従前の規定による行政機関の行為又は行政機関に対する行為は、それに該当するこの法による行政機関の行為又は行政機関に対する行為とみなす。

(罰則に関する経過措置)

第15条 この法律の施行前の行為に対し罰則規定を適用するときは、従前の例による。

(他の法律の改正)

第16条 (略)

(他の法令との関係)

第17条 この法律の施行の際に、他の法令において従前の「勤労基準法」又はその規定を引用していた場合は、この法律の中でそれに該当する規定があるときは、従前の規定に代えて、この法律又はこの法律の該当規定を引用したものとみなす。

付則（法律第9038号、2008.3.28）

(1) (施行日) この法律は、公布の日から施行する。ただし、第93条第8号及び第9号の2の改正規定は恐怖後3カ月が経過した日から施行する。

(2) (産前後休暇終了後業務等復帰に関する適用例) 第74条第5項の改正規定は、この法律の施行の際、産前後休暇中である勤労者から適用する。

(3) (就業規則の作成・申告に関する適用例) 第93条第8号及び第9号の2の改正規定は、この法律の施行後最初に申告する就業規則から適用する。

付則（法律第11270号、2012.2.1）

(施行日)

第1条 この法律は、公布後6カ月が経過した日から施行する。

(未払い事業主名簿公開に関する適用例)

第2条 第43条の2 第1項の改正規定中名簿公開基準日以前の1年以内貸金等の未払い総額が3千万ウォン以上である場合は、この法律の施行後最初に雇用労働部長官が貸金等の未払いを確認した場合から適用する。

(貸金等未払い資料の提供に関する適用例)

第3条 第43条の3第1項の改正規定中貸金等未払い資料提供のある以前の1年以内貸金等の未払い総額が2千万ウォン以上である場合は、この法律の施行後最初に雇用労働部長官が貸金等の未払いを確認した場合から適用する。

(年次有給休暇に関する適用例)

第4条 第60条第2項の改正規定は、この法律の施行後の勤労期間が最初に1年になる勤労者であって、その1年間の出勤期間〔出勤率〕が80パーセント未満に該当する勤労者から適用する。

(出産前後休暇分割使用に関する適用例)

第5条 第74条第2項の改正規定は、この法律の施行後最初に出産前後休暇分割使用を申

し込んだ勤労者から適用する。

(流産・死産休暇に関する適用例)

第6条 第74条第3項の改正規定は、この法律の施行後最初に流産・死産休暇を申し込んだ勤労者から適用する。

(他の法律の改正)

第7条 (略)

付則 (法律第12325号、2014.1.21)

(施行日)

第1条 この法律は、2014年7月1日から施行する。

(出産前後休暇に関する適用例)

第2条 第74条の改正規定は、この法律の施行後に出産する勤労者から適用する。

付則 (法律第12527号、2014.3.24)

(施行日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第74条第7項から第9項までの改正規定は、次の各号の区分による日から施行する。

1. 常時300人以上の勤労者を使用する事業又は事業場：公布後6カ月が経過した日
2. 常時300人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：公布後2年が経過した日

(解雇予告の解雇理由等書面通知みなしに関する適用例)

第2条 第27条第3項の改正規定は、この法律の施行後最初に解雇を予告する場合から適用する。

(勤労時間短縮に関する適用例)

第3条 第74条第7項の改正規定は、当該改正規定の施行後最初に勤労時間短縮を申し込んだ勤労者から適用する。