

期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律

(制定2006. 12. 21)

(法律第12469号、2014. 3. 18, 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、期間制勤労者及び短時間勤労者に対する不合理な差別を是正し、期間制勤労者及び短時間勤労者の勤労条件の保護を強化することにより、労働市場の健全な発展に資することを目的とする。

(定義)

第2条 この法律で使用する用語の定義は、次のとおりである。

1. 「期間制勤労者」とは、期間の定めのある勤労契約（以下「期間制勤労契約」という。）を締結した勤労者をいう。

2. 「短時間勤労者」とは、「勤労基準法」第2条の短時間勤労者をいう。（改正2007. 4. 11）

3. 「差別的処遇」とは、次のそれぞれの事項において合理的な理由なく不利益に処遇することをいう。（改正2013. 3. 22）

カ. 「勤労基準法」第2条第1項第5号による賃金

ナ. 定期賞与金、名節賞与金等定期的に支給される賞与金

ダ. 経営成果による成果金

ラ. その他の勤労条件及び福利厚生等に関する事項

(適用範囲)

第3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、同居の親族のみを使用する事業又は事業場と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) 国家及び地方自治体の機関に対しては、常時使用する勤労者の数に関係なくこの法律を適用する。

第2章 期間制勤労者

(期間制勤労者の使用)

第4条

(1) 使用者は、2年を超えない範囲内で（期間制勤労契約の反復更新等の場合は、その継続勤労した総期間が2年を超えない範囲内で）期間制勤労者を使用することができる。ただし、次の各号のいずれか一つに該当する場合は、2年を超えて期間制勤労者として使用することができる。

1. 事業の完了又は特定の業務の完成に必要な期間を定めた場合
 2. 休職・派遣等により欠員が発生して当該勤労者が復帰するときまでその業務を代行する必要がある場合
 3. 勤労者が学業、職業訓練等を履修することによってその履修に必要な期間を定めた場合
 4. 「高齢者雇用促進法」第2条第1号の高齢者と勤労契約を締結する場合
 5. 専門的知識・技術の活用が必要な場合及び政府の福祉政策・失業対策等により就労の場を提供する場合であって大統領令で定める場合
 6. その他第1号乃至第5号に準ずる合理的な事由がある場合として大統領令で定める場合
- (2) 使用者が第1項ただし書の事由がなく、又は消滅したにもかかわらず2年を超えて期間制勤労者として使用する場合は、その期間制勤労者は、期間の定めのない勤労契約を締結した勤労者とみなす。

(期間の定めのない勤労者への転換)

第5条 使用者は、期間の定めのない勤労契約を締結しようとする場合は、当該事業又は事業場の同種又は類似の業務に従事する期間制勤労者を優先的に雇用するように努めなければならない。

第3章 短時間勤労者

(短時間勤労者の超過勤労制限)

第6条

(1) 使用者は、短時間勤労者に対して「勤労基準法」第2条の所定勤労時間を超えて勤労させる場合は、当該勤労者の同意を得なければならない。この場合は、1週間に12時間を超えて勤労させることはできない。(改正2007.4.11)

(2) 短時間勤労者は、使用者が第1項の規定による同意を得ないで超過勤労をさせる場合は、これを拒否することができる。

(3) 使用者は、第1項による超過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。(新設2014.3.18)

(通常勤労者への転換等)

第7条

(1) 使用者は、通常勤労者を採用しようとする場合には、当該事業又は事業場の同種又は類似の業務に従事する短時間勤労者を優先的に雇用するように努めなければならない。

(2) 使用者は、家事、学業その他の理由で勤労者が短時間勤労を申請するときには、当該勤労者を短時間勤労者に転換するように努めなければならない。

第4章 差別的処遇の禁止及び是正

(差別的処遇の禁止)

第8条

(1) 使用者は、期間制勤労者であることを理由として、当該事業又は事業場において同種又は類似の業務に従事する期間の定めのない勤労契約を締結した勤労者に比べて差別的処遇をしてはならない。

(2) 使用者は、短時間勤労者であることを理由として、当該事業又は事業場の同種又は類似の業務に従事する通常勤労者に比べて差別的処遇をしてはならない。

(差別的処遇の是正申請)

第9条

(1) 期間制勤労者又は短時間勤労者は、差別的処遇を受けた場合には、「労働委員会法」第1条の規定による労働委員会（以下「労働委員会」という。）にその是正を申請することができる。ただし、差別的処遇があった日（継続する差別的処遇にあつては、その終了日）から6カ月が経過したときは、この限りでない。（改正2012. 2. 1）

(2) 期間制勤労者又は短時間勤労者が第1項の規定による是正申請をするときは、差別的処遇の内容を具体的に明示しなければならない。

(3) 第1項及び第2項の規定による是正申請の手續・方法等に関して必要な事項は、「労働委員会法」第2条第1項の規定による中央労働委員会（以下「中央労働委員会」という。）が別に定める。

(4) 第8条及び第1項乃至第3項と関連する紛争における立証責任は、使用者が負う。

(調査・審問等)

第10条

(1) 労働委員会は、第9条の規定による是正申請を受けたときは、遅滞なく必要な調査及び関係当事者に対する審問をしなければならない。

(2) 労働委員会は、第1項の規定による審問をするときには、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項及び第2項の規定による審問をするに当たっては、関係当事者に証拠の提出及び証人に対する反対審問をすることができる十分な機会を与えなければならない。

(4) 第1項乃至第3項の規定による調査・審問の方法及び手続等に関して必要な事項は、中央労働委員会が別に定める。

(5) 労働委員会は、差別是正事務に関する専門的な調査・研究業務を遂行するために専門委員を置くことができる。この場合、専門委員の数・資格及び報酬等に関する必要な事項は、大統領令で定める。

(調停・仲裁)

第11条

(1) 労働委員会は、第10条の規定による審問の過程において、関係当事者双方若しくは一方の申請又は職権によって調停手続を開始することができ、関係当事者があらかじめ労働委員会の仲裁決定に従うことに合意して仲裁を申請した場合は仲裁することができる。

(2) 第1項の規定により調停又は仲裁を申請する場合は、第9条の規定による差別的処遇の是正申請をした日から14日以内にしなければならない。ただし、労働委員会の承諾がある場合は、14日後にも申請することができる。

(3) 労働委員会は、調停又は仲裁をするに当たって関係当事者の意見を十分に聴かなければならない。

(4) 労働委員会は、特別な事由がない限り、調停手続を開始し、又は仲裁申請を受けた時から60日以内に、調停案を提示し、又は仲裁決定をしなければならない。

(5) 労働委員会は、関係当事者双方が調停案を受諾した場合は調停調書を作成し、仲裁決定をした場合は仲裁決定書を作成しなければならない。

(6) 調停調書には関係当事者及び調停に関与した委員全員が署名・捺印し、仲裁決定書には関与した委員全員が署名・捺印しなければならない。

(7) 第5項及び第6項の規定による調停又は仲裁決定は、「民事訴訟法」の規定による裁判上の和解と同一の効力を有する。

(8) 第1項乃至第7項の規定による調停・仲裁の方法、調停調書・仲裁決定書の作成等に関する事項は、中央労働委員会が別に定める。

(是正命令等)

第12条

(1) 労働委員会は、第10条の規定による調査・審問を終了して差別的処遇に該当すると判定したときは、使用者に是正命令を発しなければならない。差別的処遇に該当しないと判定したときには、その是正申請を棄却する決定をしなければならない。

(2) 第1項の規定による判定・是正命令又は棄却決定は、書面とするものとし、その理由を具体的に明示して関係当事者にそれぞれ交付しなければならない。この場合、是正命令を発するときには、是正命令の内容及び履行期限等を具体的に記載しなければならない。

(調停・仲裁又は是正命令の内容)

第13条

(1) 第11条の規定による調整・仲裁又は第12条の規定による是正命令の内容には、差別的行為の中止、賃金等勤労条件の改善(就業規則、団体協約等の制度改善命令を含む。)又は適切な賠償等を含めることができる。(改正2014.3.18)

(2) 第1項による賠償額は、差別的処遇により期間制勤労者又は短時間勤労者に発生した損害額を基準として定める。ただし、労働委員会は、使用者の差別的処遇に明白な故意が認められ、又は差別的処遇が反復されている場合は、損害額を基準として3倍を超えない範囲内で賠償を命令することができる。(新設2014.3.18)

(是正命令等の確定)

第14条

(1) 地方労働委員会の是正命令又は棄却決定に対して不服がある関係当事者は、是正命令書又は棄却決定書の送達を受けた日から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項の規定による中央労働委員会の再審決定に対して不服がある関係当事者は、再審決定書の送達を受けた日から15日以内に行政訴訟を提起することができる。

(3) 第1項に規定された期間以内に再審を申請せず、又は第2項に規定された期間以内に行政訴訟を提起しないときには、その是正命令・棄却決定又は再審決定は確定する。

(是正命令履行状況の提出要求等)

第15条

(1) 雇用労働部長官は、確定した是正命令に対して使用者に履行状況を提出することを要求することができる。(改正2010.6.4)

(2) 是正申請をした勤労者は、使用者が確定した是正命令を履行しない場合には、これを雇用労働部長官に申告することができる。(改正2010.6.4)

(雇用労働部長官の差別的処遇是正要求等)

第15条の2

(1) 雇用労働部長官は、使用者が第8条に違反して差別的処遇をした場合は、その是正を要求することができる。

(2) 雇用労働部長官は、使用者が第1項による是正要求に応じない場合は、差別的処遇の内容を具体的に明示して労働委員会に通報しなければならない。この場合、雇用労働部長官は、当該使用者及び勤労者にその事実を通知しなければならない。

(3) 労働委員会は、第2項により雇用労働部長官の通報を受けた場合は、遅滞なく差別的処遇の有無を審理しなければならない。この場合において、労働委員会は、当該使用者及

び勤労者に意見を陳述することができる機会を付与しなければならない。

(4) 第3項による労働委員会の審理及びその他の是正手続等に関しては、第9条第4項及び第11条から第15条までの規定を準用する。この場合、「是正申請をした日」は「通知を受けた日」と、「棄却決定」は「差別的処遇がない旨の決定」と、「関係当事者」は「当該使用者又は勤労者」と、「是正申請をした勤労者」は「当該勤労者」と読み替える。

(5) 第3項及び第4項による労働委員会の審理等に関する事項は、中央労働委員会が定める。

[本条新設2012. 2. 1]

(確定した是正命令の効力拡大)

第15条の3

(1) 雇用労働部長官は、第14条(第15条の2第4項により準用される場合を含む。)により確定した是正命令を履行する義務がある使用者の事業若しくは事業場において、当該是正命令の効力が及ぶ勤労者以外の期間制勤労者又は短時間勤労者に対して差別的処遇の有無を調査し、差別的処遇がある場合は、その是正を要求することができる。

(2) 使用者が、第1項による是正要求に応じない場合は、第15条の2第2項から第5項までの規定を準用する。

[本条新設2014. 3. 18]

第5章 補則

(不利益な処遇の禁止)

第16条 使用者は、期間制勤労者又は短時間勤労者が次の各号のいずれか一つに該当する行為をしたことを理由として、解雇その他の不利益な処遇をすることができない。

1. 第6条第2項の規定による使用者の不当な超過勤労要求の拒否
2. 第9条の規定による差別的処遇の是正申請、第10条の規定による労働委員会への出席及び陳述、第14条の規定による再審申請又は行政訴訟の提起
3. 第15条第2項の規定による是正命令不履行の申告
4. 第18条の規定による通告

(勤労条件の書面明示)

第17条 使用者は、期間制勤労者又は短時間勤労者と勤労契約を締結するときには、次の各号のすべての事項を書面により明示しなければならない。ただし、第6号は短時間勤労者に限る。

1. 勤労契約期間に関する事項
2. 勤労時間・休憩に関する事項
3. 賃金の構成項目・計算方法及び支払方法に関する事項

4. 休日・休暇に関する事項
5. 就業の場所及び従事しなければならない業務に関する事項
6. 勤労日及び勤労日別勤労時間

(監督機関に対する通告)

第18条 事業又は事業場においてこの法律又はこの法律による命令に違反した事実がある場合は、勤労者は、その事実を雇用労働部長官又は勤労監督官に通告することができる。

(改正2010. 6. 4)

(権限の委任)

第19条 この法律の規定による雇用労働部長官の権限は、その一部を大統領令で定めるところにより、地方雇用労働官署の長に委任することができる。(改正2010. 6. 4)

(就業促進のための国家等の努力)

第20条 国家及び地方自治体は、雇用情報の提供、職業指導、就業あっせん、職業能力開発等、期間制勤労者及び短時間勤労者の就業促進のために必要な措置を優先的に講じるように努めなければならない。

第6章 罰則

(罰則)

第21条 第16条の規定に違反して勤労者に不利益な処遇をした者は、2年以下の懲役又は1千万ウォン以下の罰金に処する。

(罰則)

第22条 第6条第1項の規定に違反して短時間勤労者に超過勤労をさせた者は、1千万ウォン以下の罰金に処する。

(両罰規定)

第23条 事業主の代理人・使用人その他の従業員が事業主の業務に関して第21条及び第22条の規定に該当する違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その事業主に対しても当該条の罰金刑を科する。

(過怠料)

第24条

(1) 第14条(第15条の2第4項及び第15条の3第2項により準用される場合を含む。)により確定した是正命令を正当な理由なく履行しなかった者は、1億ウォン以下の過怠金に処す

る。

(2) 次の各号のいずれか一つに該当する者は、500万ウォン以下の過怠金に処する。

1. 第15条第1項（第15条の2第4項及び第15条の3第2項により準用される場合を含む。）に違反して、正当な理由なく雇用労働部長官の履行状況の提出要求に応じなかった者（改正2014.3.18）

2. 第17条の規定に違反して、勤労条件を書面で明示しなかった者

(3) 第1項及び第2項の規定による過怠料は、大統領令で定めるところにより、雇用労働部長官が賦課・徴収する。（改正2010.6.4）

(4) 第3項の規定による過怠料処分に不服がある者は、その処分の告知を受けた日から30日以内に雇用労働部長官に異議を提起することができる。（改正2010.6.4）

(5) 第3項の規定による過怠料処分を受けた者が第4項の規定により異議を提起したときは、雇用労働部長官は、遅滞なく管轄法院にその事実を通報しなければならず、その通報を受けた管轄法院は、「非訟事件手続法」による過怠料の裁判をする。（改正2010.6.4）

(6) 第4項の規定による期間以内に異議を提起せず、過怠料を納付しないときは、国税滞納処分の例によってこれを徴収する。

附則（法律第8074号2006.12.21）

(1)（施行日）この法律は、2007年7月1日から施行する。ただし、第10条第5項の規定は2007年1月1日から施行し、第8条、第9条、第10条第1項ないし第4項、第11条ないし第15条、第16条第2号・第3号及び第24条第1項・第2項第1号の規定の施行日は事業又は事業場（使用事業主の事業又は事業場をいう。以下同じ。）別に次の各号のとおりである。

1. 常時300人以上の勤労者を使用する事業又は事業場2007年7月1日

2.（略）

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2008年7月1日

4. 常時100人未満の勤労者を使用する事業又は事業場2009年7月1日

(2)（勤労契約期間に関する適用例）第4条の規定は、この法律の施行後、勤労契約が締結・更新され、又は既存の勤労契約を延長する場合から適用する。

(3)（略）

付則（法律第11273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。

（差別的処遇の是正申請に関する適用例）

第2条 第9条第1項の改正規定は、この法律の施行後最初に差別的処遇の是正を申請した場合から適用する。

付則（法律第11667号、2013.3.22）

この法律は、公布後6カ月が経過した日から施行する。

付則（法律第12469号、2014.3.18）

（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。

（超過勤務に関する適用例）

第2条 第6条第3項の改正規定は、この法律の施行後最初に超過勤務をする場合から適用する。

（賠償命令に関する適用例）

第3条 第13条第2項の改正規定は、この法律の施行後最初に発生した差別的処遇から適用する。 _