

参考資料

【参考資料】

期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律

[施行 2014.9.19] [法律第 12469 号、2014.3.18、一部改正]

第 1 章 総則

第 1 条 (目的)

この法は、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寄与することを目的とする。

第 2 条 (定義)

この法において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。
- 3 「差別的処遇」とは、次の各目の事項において合理的な理由なく不利に処遇することをいう。
 - ガ 「勤労基準法」第 2 条第 1 項第 5 号に基づく賃金
 - 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 経営成果に基づく成果金
 - ラ その他勤労条件及び福利厚生等に関する事項

第 3 条 (適用範囲)

- ①この法は、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、大統領令が定めるところにより、この法の一部規定を適用することができる。
- ③国家及び地方自治団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、この法を適用する。

第 2 章 期間制勤労者

第4条（期間制勤労者の使用）

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には、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に該当する場合には、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・派遣等によって欠員が発生し、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に当たり、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と政府の福祉政策・失業対策等に基づき就労の場を提供する場合として大統領令が定める場合
- 6 その他第1号ないし第5号に準ずる合理的な事由がある場合として大統領令が定める場合

②使用者が、第1項但書の事由がないか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には、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。

第5条（期間の定めのない勤労者への転換）

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

第6条（短時間勤労者の超過勤労の制限）

- 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には、当該勤労者の同意を得なければならない。この場合、1週間に12時間を超えて勤労させることはできない。
- ②短時間勤労者は、使用者が第1項の規定に基づく同意を得ず超過勤労をさせる場合には、これを拒否することができる。
- ③使用者は、第1項に基づく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。

第7条（通常勤労者への転換等）

- 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、学業その他の理由によって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

第8条（差別的処遇の禁止）

- ①使用者は、期間制勤労者であることを理由に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し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に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して差別的処遇をしてはならない。

第9条（差別的処遇の是正申請）

- 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、「労働委員会法」第1条の規定に基づく労働委員会（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は、その終了日）から6月が経過したときには、この限りでない。
- ②期間制勤労者又は短時間勤労者が第1項の規定に基づく是正申請をするときには、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項の規定に基づく是正申請の手續・方法等に関して必要な事項は、「労働委員会法」第2条第1項の規定に基づく中央労働委員会（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項ないし第3項と関連した紛争において立証責任は、使用者が負担する。

第10条（調査・審問等）

- ①労働委員会は、第9条の規定に基づく是正申請を受けたときには、遅滞なく、必要な調査と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項の規定に基づく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項の規定に基づく審問をするに当たっては、関係当事者に証拠の提出と証人に対する反対審問ができる十分な機会を与えなければならない。
- ④第1項ないし第3項の規定に基づく調査・審問の方法及び手續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して必要な事項は、大統領令で定める。

第 11 条（調停・仲裁）

- ①労働委員会は、第 10 条の規定に基づく審問の過程において、関係当事者の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と合意し仲裁を申請した場合には仲裁をすることができる。
- ②第 1 項の規定に基づき調停又は仲裁を申請する場合には、第 9 条の規定に基づく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には、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聞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、調停手続を開始するか仲裁申請を受けたときから 60 日以内に調停案を提示するか仲裁決定をしなければならない。
- ⑤労働委員会は、関係当事者の双方が調停案を受諾した場合には、調停調書を作成し、仲裁決定をした場合には、仲裁決定書を作成しなければならない。
- ⑥調停調書には、関係当事者と調停に関与した委員全員が署名・捺印しなければならず、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 項の規定に基づく調停又は仲裁決定は、「民事訴訟法」の規定に基づく裁判上の和解と同一の効力を持つ。
- ⑧第 1 項ないし第 7 項の規定に基づく調停・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。

第 12 条（是正命令等）

- ①労働委員会は、第 10 条の規定に基づく調査・審問を終了し、差別的処遇に該当すると判定したときには、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 項の規定に基づく判定・是正命令又は棄却決定は、書面ですが、その理由を具体的に明示して関係当事者に各々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。

第13条（調停・仲裁又は是正命令の内容）

- ①第11条の規定に基づく調停・仲裁又は第12条の規定に基づく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の命令を含む）又は適切な賠償等が含まれ得る。
- ②第1項に基づく賠償額は、差別的処遇によって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に定める。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る場合には、損害額を基準に3倍を超えない範囲内で賠償を命じることができる。

第14条（是正命令等の確定）

- 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項の規定に基づく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しないか第2項に規定された期間以内に行政訴訟を提起しなかったときには、その是正命令・棄却決定又は再審決定は確定する。

第15条（是正命令の履行状況の提出要求等）

- 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。
- 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、これを雇用労働部長官に申告することができる。

第15条の2（雇用労働部長官の差別的処遇の是正要求等）

- 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には、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項に基づく是正要求に応じない場合には、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項に基づき雇用労働部長官の通報を受けた場合には、遅滞なく、差別的処遇があるかどうかを審理しなければならない。この場合、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項に基づく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「差別的処遇がないという決定」と、「関係当事者」は「当該使用者及び勤労者」と、「是正申請をした勤労者」は「当該勤労者」とみなす。

⑤第3項及び第4項に基づく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。

第15条の3（確定された是正命令の効力拡大）

- ①雇用労働部長官は、第14条（第15条の2第4項に基づき準用される場合を含む）によって確定された是正命令を履行する義務がある使用者の事業又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があるか否かを調査して差別的処遇がある場合にはその是正を要求することができる。
- ②使用者が第1項に基づく是正要求に応じない場合には、第15条の2第2項から第5項までの規定を準用する。

第5章 補則

第16条（不利な処遇の禁止）

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に該当する行為をしたことを理由に解雇その他の不利な処遇をすることができない。

- 1 第6条第2項の規定に基づく使用者の不当な超過勤労要求の拒否
- 2 第9条の規定に基づく差別的処遇の是正申請、第10条の規定に基づく労働委員会への参席及び陳述、第14条の規定に基づく再審申請又は行政訴訟の提起
- 3 第15条第2項の規定に基づく是正命令の不履行の申告
- 4 第18条の規定に基づく通告

第17条（勤労条件の書面明示）

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で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 就業の場所と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の勤労時間

第 18 条（監督機関に対する通告）

事業又は事業場においてこの法又はこの法に基づく命令に違反した事実がある場合には、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。

第 19 条（権限の委任）

この法の規定に基づく雇用労働部長官の権限は、その一部を大統領令が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。

第 20 条（就業促進のための国家等の努力）

国家及び地方自治団体は、雇用情報の提供、職業指導、就業斡旋、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取るように努めなければならない。

第 6 章 罰則

第 21 条（罰則）

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

第 22 条（罰則）

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。

第 23 条（両罰規定）

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には、行為者を罰する他にその事業主に対しても該当条の罰金刑を科する。

第 24 条（過怠料）

①第 14 条（第 15 条の 2 第 4 項及び第 15 条の 3 第 2 項に基づき準用される場合を含む）に基づき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料に処する。

②次の各号のいずれか一に該当する者は、500 万ウォン以下の過怠料に処する。

1 第 15 条第 1 項（第 15 条の 2 第 4 項及び第 15 条の 3 第 2 項に基づき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つ

た者

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 項の規定に基づく過怠料は、大統領令が定めるところにより、雇用労働部長官が賦課・徴収する。
- ④第 3 項の規定に基づく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。
- ⑤第 3 項の規定に基づく過怠料処分を受けた者が第 4 項の規定に基づき異議を提起したときには、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」に基づく過怠料の裁判をする。
- ⑥第 4 項の規定に基づく期間以内に異議を提起せず過怠料を納付しなかったときには、国税滞納処分の例に従ってこれを徴収する。

期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律施行令

[施行 2014.9.19] [大統領令第 25614 号、2014.9.18、他法改正]

第1条（目的）

この令は、「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」により委任された事項とその施行に必要な事項を規定することを目的とする。

第2条（適用範囲）

「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」（以下「法」という）第3条第2項に基づき常時4名以下の勤労者を使用する事業又は事業場に適用する法規定は、別表1のとおりである。

第3条（期間制勤労者の使用期間制限の例外）

①法第4条第1項第5号において「専門的知識・技術の活用が必要な場合として大統領令が定める場合」とは、次の各号のいずれかに該当する場合をいう。

- 1 博士学位（外国において授与を受けた博士学位を含む）を所持し、当該分野に従事する場合
- 2 「国家技術資格法」第9条第1項第1号に基づく技術士等級の国家技術資格を所持し、当該分野に従事する場合
- 3 別表2で定めた専門資格を所持し、当該分野に従事する場合

②法第4条第1項第5号において「政府の福祉政策・失業対策等に基づき就労の場を提供する場合として大統領令が定める場合」とは、次の各号のいずれかに該当する場合をいう。

- 1 「雇用政策基本法」、「雇用保険法」等他の法令に基づき国民の職業能力開発、就業促進及び社会的に必要なサービスの提供等のために就労の場を提供する場合
- 2 「除隊軍人支援に関する法律」第3条に基づき除隊軍人の雇用増進及び生活安定のために就労の場を提供する場合
- 3 「国家報勲基本法」第19条第2項に基づき国家報勲対象者に対する福祉増進及び生活安定のために報勲介助者等福祉支援人力を運営する場合

③法第4条第1項第6号において「大統領令が定める場合」とは、次の各号のいずれかに該当する場合をいう。

- 1 他の法令において期間制勤労者の使用期間を法第4条第1項と別に定めるか別途の期間を定めて勤労契約を締結することができるようにした場合
- 2 国防部長官が認定する軍事的専門的知識・技術を持って関連職業に従事するか「高等教育法」第2条第1号に基づく大学において安保及び軍事学科目を講義する場合

- 3 特殊な経歴を持って国家安全保障、国防・外交又は統一と関連した業務に従事する場合
- 4 「高等教育法」第2条に基づく学校（同法第30条に基づく大学院大学を含む）において次の各目の業務に従事する場合
 - ガ 「高等教育法」第14条に基づく助教の業務
 - ナ 「高等教育法施行令」第7条に基づく兼任教員、名誉教授、時間講師、招聘教員等の業務
- 5 「統計法」第22条に基づき告示した韓国標準職業分類の大分類1と大分類2職業に従事する者の「所得税法」第20条第1項に基づく勤労所得（最近2年間の年平均勤労所得をいう）が雇用労働部長官が最近調査した雇用形態別勤労実態調査の韓国標準職業分類大分類2職業に従事する者の勤労所得上位100分の25に該当する場合
- 6 「労働基準法」第18条第3項に基づく1週間の所定勤労時間が明らかに短い短時間勤労者を使用する場合
- 7 「国民体育振興法」第2条第4号に基づく選手と同条第6号に基づく体育指導者業務に従事する場合
- 8 次の各目の研究機関において研究業務に直接従事する場合又は実験・調査等を遂行する等研究業務に直接関与して支援する業務に従事する場合
 - ガ 国公立研究機関
 - ナ 「政府出捐研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」又は「科学技術分野政府出捐研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」に基づき設立された政府出捐研究機関
 - ダ 「特定研究機関育成法」に基づく特定研究機関
 - ラ 「地方自治団体出捐研究院の設立及び運営に関する法律」に基づき設立された研究機関
 - マ 「公共機関の運営に関する法律」に基づく公共機関の附設研究機関
 - バ 企業又は大学の附設研究機関
 - サ 「民法」又は他の法に基づき設立された法人である研究機関

第4条（専門委員の数及び資格等）

- ①法第10条第5項に基づき「労働委員会法」第2条第1項に基づく労働委員会（以下「労働委員会」という）に置く専門委員の数は、10人以内とする。
- ②第1項に基づく専門委員は、法学・経営学・経済学等労働問題と関連した学問分野の博士学位所持者、弁護士・公認会計士・公認労務士等関連資格証所持者の中から「労働委員会法」第2条第1項に基づく中央労働委員会（以下「中央労働委員会」という）の委員長が任命する。

③第1項に基づく専門委員の報酬に関する事項は、「公務員報酬規定」別表34の一般任期制公務員の年俸等級基準表を準用し、中央労働委員会が別に定める。

第5条（権限の委任）

雇用労働部長官は、法第19条に基づき次の各号の事項に関する権限を地方雇用労働官署の長に委任する。

- 1 法第15条第1項（第15条の2第4項及び第15条の3第2項に基づき準用される場合を含む）に基づき確定した是正命令に対する履行状況の提出要求
- 2 法第15条第2項（第15条の2第4項及び第15条の3第2項に基づき準用される場合を含む）に基づき確定した是正命令の不履行に対する申告の受付
- 2の2 法第15条の2第1項及び第15条の3第1項に基づく差別的処遇に対する是正要求及び法第15条の2第2項（法第15条の3第2項に基づき準用される場合を含む）に基づく差別的処遇の通報・通知
- 3 法第24条に基づく過怠料の賦課・徴収

第5条の2（固有識別情報の処理）

労働委員会は、次の各号の事務を遂行するためにやむを得ない場合、「個人情報保護法施行令」第19条第1号又は第4号に基づく住民登録番号又は外国人登録番号が含まれた資料を取り扱うことができる。

- 1 法第9条第1項に基づく期間制及び短時間勤労者に対する差別的処遇の是正申請に関する事務
- 2 法第11条に基づく期間制及び短時間勤労者に対する差別的処遇の是正申請に対する調停及び仲裁に関する事務
- 3 法第14条に基づく期間制及び短時間勤労者に対する差別的処遇の是正命令又は棄却決定に対する再審に関する事務

第6条（過怠料の賦課基準）

法第24条第1項及び第2項に基づく過怠料の賦課基準は、別表3のとおりである。

別表1 常時4名以下の勤労者を使用する事業又は事業場に適用する法規定（第2条関連）

区分	適用法規定
第1章 総則	第1条 第2条
第2章 期間制勤労者	第5条
第3章 短時間勤労者	第7条
第5章 補則	第16条第4号 第17条第1号・第2号（休憩に関する事項に限る）・第3号・第4号

	号（休日に関する事項に限る）・第5号 第18条から第20条までの規定
第6章 罰則	第21条 第23条 第24条第2項第2号 第24条第3項から第6項までの規定

別表2 専門資格の種類（第3条第1項第3号関連）

- 1 「建築士法」第7条に基づく建築士
- 2 「公認労務士法」第3条に基づく公認労務士
- 3 「公認会計士法」第3条に基づく公認会計士
- 4 「関税士法」第4条に基づく関税士
- 5 「弁理士法」第3条に基づく弁理士
- 6 「弁護士法」第4条に基づく弁護士
- 7 「保険業法」第182条に基づく保険計理士
- 8 「保険業法」第186条に基づく損害査定士
- 9 「不動産価格公示及び鑑定評価に関する法律」第23条に基づく鑑定評価士
- 10 「獣医師法」第2条第1号に基づく獣医師
- 11 「税務士法」第3条に基づく税務士
- 12 「薬事法」第3条に基づく薬師
- 13 「薬事法」第4条に基づく韓薬師
- 14 「薬事法」第45条に基づく韓薬業士
- 15 大統領令第14319号薬事法施行令の一部改正令附則第2条に基づく韓薬調剤師
- 16 「医療法」第5条に基づく医師
- 17 「医療法」第5条に基づく歯科医師
- 18 「医療法」第5条に基づく韓医師
- 19 「中小企業振興に関する法律」第46条に基づく経営指導士
- 20 「中小企業振興に関する法律」第46条に基づく技術指導士
- 21 「航空法」第26条に基づく事業用操縦士
- 22 「航空法」第26条に基づく運送用操縦士
- 23 「航空法」第26条に基づく航空交通管制士
- 24 「航空法」第26条に基づく航空機関士
- 25 「航空法」第26条に基づく航空士

別表3 過怠料の賦課基準（第6条関連）

1 一般基準

- ガ 違反行為の回数に基づく過怠料の賦課基準は、最近2年間に同じ違反行為によって過怠料の賦課を受けた場合に適用する。この場合、違反行為に対して過怠料の賦課処分をした日と再び同じ違反行為を摘発した日を各々基準とし、違反回数を計算する。
- ナ 雇用労働部長官は、次のいずれか一に該当する場合には、第2号に基づく過怠料金

額の2分の1の範囲でその金額を減軽することができる。ただし、過怠料を滞納している違反行為者の場合には、この限りでない。

- 1) 違反行為者が「秩序違反行為規制法施行令」第2条の2第1項各号のいずれか一に該当する場合
- 2) 違反行為者が自然災害・火災等によって財産に顕著な損失が発生するか事業与件悪化によって事業が重大な危機にさらされる等の事情がある場合
- 3) 違反行為が些細な不注意や誤謬等過失によるものと認められる場合
- 4) 違反行為者が違法行為による結果を是正するか解消した場合
- 5) その他違反行為の程度、違反行為の動機とその結果等を考慮して減軽する必要があると認められる場合

2 個別基準

違反行為	根拠法 条文	過怠料金額（万ウォン）		
		1回	2回	3回以上
ガ 法第14条（法第15条の2第4項及び第15条の3第2項に基づき準用される場合を含む）に基づき確定した是正命令を正当な理由なく履行しなかった場合 1) 賠償を内容とする是正命令を履行しなかった場合 2) 勤務時間、休日・休暇等勤務条件の差別に対する是正命令を履行しなかった場合 3) 施設等利用の差別に対する是正命令を履行しなかった場合	法第24条第1項	1億ウォンの範囲で当該賠償命令額 500	1億ウォンの範囲で当該賠償命令額 1000	1億ウォンの範囲で当該賠償命令額 2000
ナ 法第15条第1項（法第15条の2第4項及び第15条の3第2項に基づき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場合	法第24条第2項第1号	200	400	500
ダ 法第17条に違反して勤務条件を書面で明示しなかった場合 1) 法第17条第1号、第3号又は第6号を明示しなかった場合 2) 第17条第2号、第4号又は第5号を明示しなかった場合	法第24条第2項第2号	50 （書面明示事項 1個号当たり） 30 （書面明示事項 1個号当たり）	100 （書面明示事項 1個号当たり） 60 （書面明示事項 1個号当たり）	200 （書面明示事項 1個号当たり） 120 （書面明示事項 1個号当たり）

期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律施行規則

[施行 2007.7.1] [労働部令第 277 号、2007.6.29、制定]

第 1 条（目的）

この規則は、「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」及び同法施行令により委任された事項とその施行に関して必要な事項を規定することを目的とする。

第 2 条（過怠料の徴収手続）

「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律施行令」第 6 条第 4 項に基づく過怠料の徴収手続に関しては、「国庫金管理法施行規則」を準用する。この場合、納入告知書には、異議提起の方法及び期間等を一緒に記載しなければならない。

派遣勤労者の保護等に関する法律

[施行 2014.9.19][法律第 12470 号、2014.3.18、一部改正]

第 1 章 総則

第 1 条 (目的)

この法は、勤労者派遣事業の適正な運営を期し、派遣勤労者の勤労条件等に関する基準を確立することにより、派遣勤労者の雇用安定と福祉増進に寄与し、人力需給を円滑にすることを目的とする。

第 2 条 (定義)

この法において使用する用語の定義は、次のとおりである。

- 1 「勤労者派遣」とは、派遣事業主が勤労者を雇用した後その雇用関係を維持しながら勤労者派遣契約の内容及び使用事業主の指揮・命令を受けて使用事業主のための勤労に従事させることをいう。
- 2 「勤労者派遣事業」とは、勤労者派遣を業として行うことをいう。
- 3 「派遣事業主」とは、勤労者派遣事業を行う者をいう。
- 4 「使用事業主」とは、勤労者派遣契約に基づき派遣勤労者を使用する者をいう。
- 5 「派遣勤労者」とは、派遣事業主が雇用した勤労者として勤労者派遣の対象となる者をいう。
- 6 「勤労者派遣契約」とは、派遣事業主と使用事業主間に勤労者派遣を約定する契約をいう。
- 7 「差別的処遇」とは、次の各目の事項において合理的な理由なく不利に処遇することをいう。

- ガ 「勤労基準法」第 2 条第 1 項第 5 号に基づく賃金
- 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 経営成果に基づく成果金
- ラ その他勤労条件及び福利厚生等に関する事項

第 3 条 (政府の責務)

政府は、派遣勤労者を保護し、勤労者の求職と使用者の人力確保を容易にするために、次の各号の各種施策を講究・施行することにより、勤労者が使用者に直接雇用されることができるよう努めなければならない。

- 1 雇用情報の収集・提供
- 2 職業に関する研究

- 3 職業指導
- 4 職業安定機関の設置・運営

第4条（勤労者派遣事業の調査・研究）

- ①政府は、必要な場合、勤労者代表・使用者代表・公益代表及び関係専門家をして勤労者派遣事業の適正な運営と派遣勤労者の保護に関する主要事項を調査・研究させることができる。
- ②第1項の規定に基づく調査・研究に関して必要な事項は、雇用労働部令で定める。

第2章 勤労者派遣事業の適正運営

第5条（勤労者派遣対象業務等）

- ①勤労者派遣事業は、製造業の直接生産工程業務を除き、専門知識・技術・経験又は業務の性質等を考慮して適合すると判断される業務として大統領令が定める業務を対象とする。
- ②第1項の規定にかかわらず、出産・疾病・負傷等によって欠員が生じた場合又は一時的・間歇的に人力を確保しなければならない必要がある場合には、勤労者派遣事業を行うことができる。
- ③第1項及び第2項の規定にかかわらず、次の各号の業務に対しては、勤労者派遣事業を行ってはならない。
 - 1 建設工事現場において行われる業務
 - 2 「港湾運送事業法」第3条第1号、「韓国鉄道公社法」第9条第1項第1号、「農水産物流通及び価格安定に関する法律」第40条、「物流政策基本法」第2条第1項第1号の荷役業務として「職業安定法」第33条の規定に基づき勤労者供給事業の許可を受けた地域の業務
 - 3 「船員法」第2条第1号に基づく船員の業務
 - 4 「産業安全保健法」第28条の規定に基づく有害か危険な業務
 - 5 その他勤労者保護等の理由で勤労者派遣事業の対象としては適切でないとして大統領令が定める業務
- ④第2項の規定に基づき派遣勤労者を使用しようとする場合、使用事業主は、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を代表する者と事前に誠実に協議しなければならない。
- ⑤何人も、第1項ないし第4項の規定に違反して勤労者派遣事業を行うかその勤労者派遣事業を行う者から勤労者派遣の役務の提供を受けてはならない。

第6条（派遣期間）

- ① 勤労者派遣の期間は、第5条第2項の規定に該当する場合を除いては、1年を超えることができない。
- ② 第1項の規定にかかわらず、派遣事業主・使用事業主・派遣勤労者間の合意がある場合には、派遣期間を延長することができる。この場合、1回を延長するときには、その延長期間は、1年を超えることができず、延長された期間を含めた総派遣期間は、2年を超えることができない。
- ③ 「雇用上の年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」第2条第1号の規定に基づく高齢者である派遣勤労者に対しては、第2項後段の規定にかかわらず、2年を超えて勤労者派遣期間を延長することができる。
- ④ 第5条第2項の規定に基づく勤労者派遣の期間は、次のとおりである。
 - 1 出産・疾病・負傷等その事由が客観的に明白な場合には、その事由の解消に必要な期間
 - 2 一時的・間歇的に人力を確保する必要がある場合には、3月以内の期間。ただし、その事由が解消されず派遣事業主・使用事業主・派遣勤労者間の合意がある場合には、1回に限り、3月の範囲内でその期間を延長することができる。

第6条の2（雇用義務）

- ① 使用事業主が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該派遣勤労者を直接雇用しなければならない。
 - 1 第5条第1項の勤労者派遣対象業務に該当しない業務において派遣勤労者を使用する場合（第5条第2項に基づき勤労者派遣事業を行った場合は除く）
 - 2 第5条第3項の規定に違反して派遣勤労者を使用する場合
 - 3 第6条第2項に違反して2年を超えて継続的に派遣勤労者を使用する場合
 - 4 第6条第4項に違反して派遣勤労者を使用する場合
 - 5 第7条第3項の規定に違反して勤労者派遣の役務の提供を受けた場合
- ② 第1項の規定は、当該派遣勤労者が明示的に反対意思を表示するか大統領令が定める正当な理由がある場合には、適用しない。
- ③ 第1項の規定に基づき使用事業主が派遣勤労者を直接雇用する場合において派遣勤労者の勤労条件は、次のとおりである。
 - 1 使用事業主の勤労者の中に当該派遣勤労者と同種又は類似業務を遂行する勤労者がある場合には、その勤労者に適用される就業規則等で定める勤労条件によること
 - 2 使用事業主の勤労者の中に当該派遣勤労者と同種又は類似業務を遂行する勤労者がいない場合には、当該派遣勤労者の既存の勤労条件の水準より低下してはならないこと
- ④ 使用事業主は、派遣勤労者を使用している業務に勤労者を直接雇用しようとする場合に

は、当該派遣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7条（勤労者派遣事業の許可）

- ①勤労者派遣事業をしようとする者は、雇用労働部令が定めるところにより、雇用労働部長官の許可を受けなければならない。許可を受けた事項の中で雇用労働部令が定める重要事項を変更する場合においても同様とする。
- ②第1項前段の規定に基づき勤労者派遣事業の許可を受けた者が許可を受けた事項の中で同項後段の規定に基づく重要事項以外の事項を変更しようとする場合には、雇用労働部令が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。
- ③使用事業主は、第1項の規定に違反して勤労者派遣事業を行う者から勤労者派遣の役務の提供を受けてはならない。

第8条（許可の欠格事由）

次の各号の一に該当する者は、第7条の規定に基づく勤労者派遣事業の許可を受けることができない。

- 1 未成年者・禁治産者・限定治産者又は破産宣告を受けて復権を得ていない者
- 2 禁錮以上の刑（執行猶予を除く）の宣告を受けてその執行が終了するか執行を受けないことと確定した後2年を経過していない者
- 3 この法、職業安定法、「勤労基準法」第7条、第9条、第20条から第22条まで、第36条、第43条から第46条まで、第56条及び第64条、「最低賃金法」第6条、船員法第100条に違反して罰金以上の刑（執行猶予を除く）の宣告を受けてその執行が終了するか執行を受けないことと確定した後3年を経過していない者
- 4 禁錮以上の刑の執行猶予の宣告を受けてその猶予期間中にある者
- 5 第12条の規定に基づく当該事業の許可が取消された後3年を経過していない者
- 6 法人としてその役員の中に第1号ないし第5号の一に該当する者がある法人

第9条（許可の基準）

- ①雇用労働部長官は、第7条の規定に基づき勤労者派遣事業の許可申請がある場合には、次の各号の要件に適合する場合に限り、これを許可することができる。
 - 1 申請人が当該勤労者派遣事業を適正に遂行することができる資産及び施設等を備えていること
 - 2 当該事業が特定の少数の使用事業主を対象として勤労者派遣を行うものではないこと
- ②第1項の規定に基づく許可の細部基準は、大統領令で定める。

第10条（許可の有効期間等）

- ①勤労者派遣事業の許可の有効期間は、3年とする。
- ②第1項の規定に基づく許可の有効期間の満了後継続して勤労者派遣事業をしようとする者は、雇用労働部令が定めるところにより、更新許可を受けなければならない。
- ③第2項の規定に基づく更新許可の有効期間は、当該更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日から起算して3年とする。
- ④第7条ないし第9条の規定は、第2項の規定に基づく更新許可に関してこれを準用する。

第11条（事業の廃止）

- ①派遣事業主は、勤労者派遣事業を廃止したときには、雇用労働部令が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。
- ②第1項の規定に基づく申告があるときには、勤労者派遣事業の許可は、申告日からその効力を失う。

第12条（許可の取消等）

- ①雇用労働部長官は、派遣事業主が次の各号の一に該当するときには、勤労者派遣事業の許可を取り消すか6月以内の期間を定めて営業停止を命ずることができる。ただし、第1号又は第2号に該当するときには、その許可を取り消さなければならない。
 - 1 第7条第1項又は第10条第2項に基づく許可を偽りやその他の不正な方法で受けたとき
 - 2 第8条の規定に基づく欠格事由に該当するようになったとき
 - 3 第9条の規定に基づく許可の基準に達しなくなったとき
 - 4 第5条第5項に違反して勤労者派遣事業を行ったとき
 - 5 第6条第1項・第2項又は第4項に違反して勤労者派遣事業を行ったとき
 - 6 第7条第1項後段に違反して許可を受けず重要な事項を変更したとき
 - 7 第7条第2項に基づく変更申告をせず申告事項を変更したとき
 - 8 第11条第1項に基づく廃止申告をしなかったとき
 - 9 第13条第2項に違反して営業停止処分の内容を使用事業主に通知しなかったとき
 - 10 第14条に基づく兼業禁止義務に違反したとき
 - 11 第15条に違反して名義を貸与したとき
 - 12 第16条第1項に違反して勤労者を派遣したとき
 - 13 第17条に基づく遵守事項に違反したとき
 - 14 第18条に基づく報告をしないか偽りの報告をしたとき
 - 15 第20条第1項に基づく勤労者派遣契約を書面で締結しなかったとき
 - 16 第24条第2項に違反して勤労者の同意を得ず勤労者派遣を行ったとき

- 17 第 25 条に違反して勤労契約又は勤労者派遣契約を締結したとき
- 18 第 26 条第 1 項に違反して派遣勤労者に第 20 条第 1 項第 2 号・第 4 号から第 12 号までの事項を知らせなかったとき
- 19 第 28 条に基づく派遣事業管理責任者を選任しないか欠格事由に該当する者を選任したとき
- 20 第 29 条に基づく派遣事業管理台帳を作成しないか保存しなかったとき
- 21 第 35 条第 5 項に違反して健康診断結果を送付しなかったとき
- 22 第 37 条に基づく勤労者派遣事業の運営及び派遣勤労者の雇用管理等に関する改善命令を履行しなかったとき
- 23 第 38 条に基づく報告命令に違反するか関係公務員の出入・検査・質問等の業務を拒否・忌避・妨害したとき
- ②雇用労働部長官は、法人が第 8 条第 6 号の規定に基づく欠格事由に該当し、許可を取り消そうとする場合には、あらかじめその役員の改任に必要な期間を 1 月以上与えなければならない。
- ③雇用労働部長官は、第 1 項の規定に基づき許可を取り消そうとする場合には、聴聞を実施しなければならない。
- ④第 1 項の規定に基づく勤労者派遣事業の許可の取消又は営業停止の基準は、雇用労働部令で定める。

第 13 条（許可取消等の処分後の勤労者派遣）

- ①第 12 条の規定に基づく許可の取消又は営業の停止処分を受けた派遣事業主は、その処分前に派遣した派遣勤労者とその使用事業主に対しては、その派遣期間が終了するまで派遣事業主としての義務と権利を持つ。
- ②第 1 項の場合に派遣事業主は、その処分の内容を遅滞なく使用事業主に通知しなければならない。

第 14 条（兼業禁止）

次の各号の一に該当する事業をする者は、勤労者派遣事業を行うことができない。

- 1 「食品衛生法」第 36 条第 1 項第 3 号に基づく食品接客業
- 2 公衆衛生法第 2 条第 1 項第 1 号ガ目の規定に基づく宿泊業
- 3 家庭儀礼に関する法律第 5 条の規定に基づく結婚相談又は媒酌行為をする業
- 4 その他大統領令で定める事業

第 15 条（名義貸与の禁止）

派遣事業主は、自己の名義で他人に勤労者派遣事業を行わせてはならない。

第 16 条（勤労者派遣の制限）

- ①派遣事業主は、争議行為中である事業場にその争議行為によって中断された業務の遂行のために勤労者を派遣してはならない。
- ②何人も、「勤労基準法」第 24 条の規定に基づく経営上の理由による解雇をした後大統領令が定める一定期間が経過する前には、当該業務に派遣勤労者を使用してはならない。

第 17 条（派遣事業主等の遵守事項）

派遣事業主及び第 28 条の規定に基づく派遣事業管理責任者は、勤労者派遣事業を行うに当たって雇用労働部令が定める事項を遵守しなければならない。

第 18 条（事業報告）

派遣事業主は、雇用労働部令が定めるところにより、事業報告書を作成して雇用労働部長官に提出しなければならない。

第 19 条（閉鎖措置等）

- ①雇用労働部長官は、許可を受けず勤労者派遣事業をするか許可の取消又は営業の停止処分を受けた後継続して事業をする者に対しては、関係公務員をして当該事業を閉鎖するために次の各号の措置をさせることができる。
 - 1 当該事務所又は事務室の看板その他営業表示物の除去・削除
 - 2 当該事業が違法であることを知らせる掲示物の付着
 - 3 当該事業の運営のために必須不可欠な器具又は施設物を使用できなくする封印
- ②第 1 項の規定に基づく措置をしようとする場合には、あらかじめこれを当該派遣事業主又はその代理人に書面で知らせなければならない。ただし、急迫した事由がある場合には、この限りでない。
- ③第 1 項の規定に基づく措置は、その事業をできなくするのに必要な最小限の範囲に止まらなければならない。
- ④第 1 項の規定に基づき措置をする関係公務員は、その権限を表示する証票を関係人に示さなければならない。

第 3 章 派遣勤労者の勤労条件等

第 1 節 勤労者派遣契約

第 20 条（契約の内容等）

- ①勤労者派遣契約の当事者は、雇用労働部令が定めるところにより、次の各号の事項が含まれる勤労者派遣契約を書面で締結しなければならない。

- 1 派遣勤労者の数
 - 2 派遣勤労者が従事する業務の内容
 - 3 派遣事由（第5条第2項の規定に基づき勤労者派遣を行う場合に限る）
 - 4 派遣勤労者が派遣されて勤労する事業場の名称及び所在地その他派遣勤労者の勤労場所
 - 5 派遣勤労中である派遣勤労者を直接指揮・命令する者に関する事項
 - 6 勤労者派遣期間及び派遣勤労の開始日に関する事項
 - 7 始業及び終業の時刻と休憩時間に関する事項
 - 8 休日・休暇に関する事項
 - 9 延長・夜間・休日勤労に関する事項
 - 10 安全及び保健に関する事項
 - 11 勤労者派遣の対価
 - 12 その他雇用労働部令が定める事項
- ②使用事業主は、第1項の規定に基づき勤労者派遣契約を締結するときには、派遣事業主に第21条第1項の規定を遵守させるために必要な情報を提供しなければならない。この場合、提供しなければならない情報の範囲及び提供方法等に関する事項は、大統領令で定める。

第21条（差別的処遇の禁止及び是正等）

- ①派遣事業主と使用事業主は、派遣勤労者であることを理由に使用事業主の事業内の同種又は類似の業務を遂行する勤労者に比して派遣勤労者に差別的処遇をしてはならない。
- ②派遣勤労者は、差別的処遇を受けた場合、労働委員会にその是正を申請することができる。
- ③第2項の規定に基づく是正申請その他の是正手続等に関しては、「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」第9条ないし第15条及び第16条（同条第1号及び第4号を除く）の規定を準用する。この場合、「期間制勤労者又は短時間勤労者」は「派遣勤労者」と、「使用者」は「派遣事業主又は使用事業主」とみなす。
- ④第1項ないし第3項の規定は、使用事業主が常時4人以下の勤労者を使用する場合には、これを適用しない。

第21条の2（雇用労働部長官の差別的処遇の是正要求等）

- ①雇用労働部長官は、派遣事業主と使用事業主が第21条第1項に違反して差別的処遇をした場合には、その是正を要求することができる。
- ②雇用労働部長官は、派遣事業主と使用事業主が第1項に基づく是正要求に応じない場合には、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、当該派遣事業主又は使用事業主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項に基づき雇用労働部長官の通報を受けた場合には、遅滞なく、差別的処遇があるかどうかを審理しなければならない。この場合、労働委員会は、当該派遣事業主又は使用事業主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項に基づく労働委員会の審理及びその他の是正手続等に関しては、「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」第15条の2第4項に基づき準用される同法第9条第4項及び第11条から第15条までの規定及び第15条の2第5項を準用する。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「差別的処遇がないという決定」と、「関係当事者」は「当該派遣事業主又は使用事業主及び勤労者」と、「是正申請をした勤労者」は「当該勤労者」とみなす。

第21条の3（確定された是正命令の効力拡大）

- ①雇用労働部長官は、第21条第3項又は第21条の2第4項に基づき準用される「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」第14条によって確定された是正命令を履行する義務がある派遣事業主又は使用事業主の事業又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派遣勤労者に対して差別的処遇があるか否かを調査して差別的処遇がある場合にはその是正を要求することができる。
- ②派遣事業主又は使用事業主が第1項に基づく是正要求に応じない場合には、第21条の2第2項から第4項までの規定を準用する。

第22条（契約の解止等）

- ①使用事業主は、派遣勤労者の性別・宗教・社会的身分や派遣勤労者の正当な労働組合の活動等を理由に勤労者派遣契約を解止してはならない。
- ②派遣事業主は、使用事業主が派遣勤労に関してこの法又はこの法に基づく命令、勤労基準法又は同法に基づく命令、産業安全保健法又は同法に基づく命令に違反する場合には、勤労者派遣を停止するか勤労者派遣契約を解止することができる。

第2節 派遣事業主が講じなければならない措置

第23条（派遣勤労者の福祉増進）

派遣事業主は、派遣勤労者の希望と能力に適合する就業及び教育訓練機会の確保、勤労条件の向上その他雇用安定を期するために必要な措置を講じることによって派遣勤労者の福祉増進に努めなければならない。

第 24 条（派遣勤労者に対する告知義務）

- ①派遣事業主は、勤労者を派遣勤労者として雇用しようとするときには、あらかじめ当該勤労者にその趣旨を書面で知らせなければならない。
- ②派遣事業主は、自らが雇用した勤労者の中で派遣勤労者として雇用していない者を勤労者派遣の対象にしようとする場合には、あらかじめその趣旨を書面で知らせて当該勤労者の同意を得なければならない。

第 25 条（派遣勤労者に対する雇用制限の禁止）

- ①派遣事業主は、正当な理由なく、派遣勤労者又は派遣勤労者として雇用されようとする者とその雇用関係の終了後使用事業主に雇用されることを禁止する内容の勤労契約を締結してはならない。
- ②派遣事業主は、正当な理由なく、派遣勤労者の雇用関係の終了後使用事業主が当該派遣勤労者を雇用することを禁止する内容の勤労者派遣契約を締結してはならない。

第 26 条（就業条件の告知）

- ①派遣事業主は、勤労者派遣をしようとするときには、あらかじめ当該派遣勤労者に第 20 条第 1 項各号の事項その他雇用労働部令が定める事項を書面で知らせなければならない。
- ②派遣勤労者は、派遣事業主に第 20 条第 1 項第 11 号の規定に基づく当該勤労者派遣の対価に関して、その内訳の提示を要求することができる。
- ③派遣事業主は、第 2 項の規定に基づきその内訳の提示の要求を受けたときには、遅滞なく、その内訳を書面で提示しなければならない。

第 27 条（使用事業主に対する通知）

派遣事業主は、勤労者派遣をする場合には、派遣勤労者の姓名その他雇用労働部令が定める事項を使用事業主に通知しなければならない。

第 28 条（派遣事業管理責任者）

- ①派遣事業主は、派遣勤労者の適切な雇用管理のために第 8 条第 1 号ないし第 5 号の規定に基づく欠格事由に該当しない者の中から派遣事業管理責任者を選任しなければならない。
- ②派遣事業管理責任者の任務等に関して必要な事項は、雇用労働部令で定める。

第 29 条（派遣事業管理台帳）

- ①派遣事業主は、派遣事業管理台帳を作成・保存しなければならない。
- ②第 1 項の規定に基づく派遣事業管理台帳の記載事項及びその保存期間は、雇用労働部令

で定める。

第3節 使用事業主が講じなければならない措置

第30条（勤労者派遣契約に関する措置）

使用事業主は、第20条の規定に基づく勤労者派遣契約に違反しないように必要な措置を講じなければならない。

第31条（適正な派遣勤労の確保）

- ①使用事業主は、派遣勤労者から派遣勤労に関する苦情の提示がある場合には、その苦情の内容を派遣事業主に通知して迅速・適切に苦情を処理するようにしなければならない。
- ②第1項の規定に基づく苦情の処理以外に、使用事業主は、派遣勤労が適正に行われるように必要な措置を講じなければならない。

第32条（使用事業管理責任者）

- ①使用事業主は、派遣勤労者の適切な派遣勤労のために使用事業管理責任者を選任しなければならない。
- ②使用事業管理責任者の任務等に関して必要な事項は、雇用労働部令で定める。

第33条（使用事業管理台帳）

- ①使用事業主は、使用事業管理台帳を作成・保存しなければならない。
- ②第1項の規定に基づく使用事業管理台帳の記載事項及びその保存期間は、雇用労働部令で定める。

第4節 勤労基準法等の適用に関する特例

第34条（勤労基準法の適用に関する特例）

- ①派遣中である勤労者の派遣勤労に関しては、派遣事業主及び使用事業主を「勤労基準法」第2条の規定に基づく使用者とみなし、同法を適用する。ただし、同法第15条から第36条まで、第39条、第41条から第48条まで、第56条、第60条、第64条、第66条から第68条まで及び第78条から第92条までの規定の適用においては、派遣事業主を、同法第50条から第55条まで、第58条、第59条、第62条、第63条及び第69条から第75条までの規定の適用においては、使用事業主を使用者とみなす。
- ②派遣事業主が大統領令で定める使用事業主の帰責事由によって勤労者の賃金を支給することができなかったときには、使用事業主は、当該派遣事業主と連帯して責任を負う。

この場合、「勤労基準法」第 43 条及び第 68 条の規定を適用するに当たっては、派遣事業主及び使用事業主を同法第 2 条の規定に基づく使用者とみなし、同法を適用する。

- ③「勤労基準法」第 55 条、第 73 条及び第 74 条第 1 項の規定に基づき使用事業主が有給休日又は有給休暇を与える場合、その休日又は休暇に対して有給で支給される賃金は、派遣事業主が支給しなければならない。
- ④派遣事業主と使用事業主が勤労基準法に違反する内容を含めた勤労者派遣契約を締結してその契約に基づき派遣勤労者を勤労させることによって同法に違反した場合には、その契約当事者すべてを同法第 15 条の規定に基づく使用者とみなし、当該罰則規定を適用する。

第 35 条（産業安全保健法の適用に関する特例）

- ①派遣中である勤労者の派遣勤労に関しては、使用事業主を産業安全保健法第 2 条第 3 号の規定に基づく事業主とみなし、同法を適用する。この場合、同法第 31 条第 2 項の規定を適用するに当たっては、同項中「勤労者を採用するとき」を「勤労者派遣の役務の提供を受けたとき」とみなす。
- ②第 1 項の規定にかかわらず、産業安全保健法第 5 条、第 43 条第 5 項（作業場所の変更、作業の転換及び勤労時間短縮の場合に限る）、第 43 条第 6 項但書、第 52 条第 2 項の適用においては、派遣事業主及び使用事業主を同法第 2 条第 3 号の規定に基づく事業主とみなす。
- ③使用事業主は、派遣中である勤労者に対して産業安全保健法第 43 条の規定に基づく健康診断を実施したときには、同法第 43 条第 6 項の規定に基づき当該健康診断結果を説明しなければならない。当該健康診断結果を遅滞なく派遣事業主に送付しなければならない。
- ④第 1 項及び第 3 項の規定にかかわらず、産業安全保健法第 43 条第 1 項の規定に基づき事業主が定期的実施しなければならない健康診断の中で雇用労働部令が定める健康診断に対しては、派遣事業主を同法第 2 条第 3 号の規定に基づく事業主とみなす。
- ⑤派遣事業主は、第 4 項の規定に基づく健康診断を実施したときには、産業安全保健法第 43 条第 6 項の規定に基づき当該健康診断結果を説明しなければならない。当該健康診断結果を遅滞なく使用事業主に送付しなければならない。
- ⑥派遣事業主と使用事業主が産業安全保健法に違反する内容を含めた勤労者派遣契約を締結してその契約に基づき派遣勤労者を勤労させることによって同法に違反した場合には、その契約当事者すべてを同法第 2 条第 3 号の規定に基づく事業主とみなし、当該罰則規定を適用する。

第 4 章 補則

第 36 条（指導・助言等）

雇用労働部長官は、この法の施行のために必要と認めるときには、派遣事業主及び使用事業主に対して勤労者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣勤労を確保するのに必要な指導及び助言をすることができる。

第 37 条（改善命令）

雇用労働部長官は、適正な派遣勤労の確保のために必要と認めるときには、派遣事業主に対して勤労者派遣事業の運営及び派遣勤労者の雇用管理等に関する改善を命ずることができる。

第 38 条（報告と検査）

- ①雇用労働部長官は、この法の施行のために必要と認めるときには、雇用労働部令が定めるところにより、派遣事業主及び使用事業主に対して必要な事項の報告を命ずることができる。
- ②雇用労働部長官は、必要と認めるときには、関係公務員をして派遣事業主及び使用事業主の事業場その他施設に出入して帳簿・書類その他物件を検査するか関係人に質問させることができる。
- ③第 2 項の規定に基づき出入・検査をする公務員は、その権限を表示する証票を関係人に示さなければならない。

第 39 条（資料の要請）

- ①雇用労働部長官は、関係行政機関その他公共団体等に対してこの法の施行に必要な資料の提出を要請することができる。
- ②第 1 項の規定に基づき資料の提出の要請を受けた者は、正当な事由がない限り、これに応じなければならない。

第 40 条（手数料）

第 7 条及び第 10 条の規定に基づく許可を受けようとする者は、雇用労働部令が定めるところにより、手数料を納付しなければならない。

第 41 条（権限の委任）

この法に基づく雇用労働部長官の権限は、大統領令が定めるところにより、その一部を地方雇用労働官署の長に委任することができる。

第 5 章 罰則

第42条（罰則）

- ①公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就業させる目的で勤労者派遣をした者は、5年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金に処する。
- ②第1項の未遂犯は、処罰する。

第43条（罰則）

次の各号の一に該当する者は、3年以下の懲役又は2千万ウォン以下の罰金に処する。

- 1 第5条第5項、第6条第1項・第2項・第4項又は第7条第1項の規定に違反して勤労者派遣事業を行った者
- 1の2 第5条第5項、第6条第1項・第2項・第4項又は第7条第3項の規定に違反して勤労者派遣の役務の提供を受けた者
- 2 虚偽その他不正な方法で第7条第1項の規定に基づく許可又は第10条第2項の規定に基づく更新許可を受けた者
- 3 第15条又は第34条第2項の規定に違反した者

第43条の2（罰則）

第21条第3項の規定に基づき準用される「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」第16条（同条第1号及び第4号を除く）の規定に違反した者は、2年以下の懲役又は1千万ウォン以下の罰金に処する。

第44条（罰則）

次の各号の一に該当する者は、1年以下の懲役又は1千万ウォン以下の罰金に処する。

- 1 削除
- 2 第12条第1項の規定に基づく営業の停止命令に違反して勤労者派遣事業を継続した者
- 3 第16条に違反した者

第45条（両罰規定）

法人の代表者や法人又は個人の代理人、使用人、その他の従業員がその法人又は個人の業務に関して第42条・第43条・第43条の2又は第44条の違反行為をすると、その行為者を罰する他に、その法人又は個人にも当該条文の罰金刑を科する。ただし、法人又は個人がその違反行為を防止するために当該業務に関して相当な注意と監督を怠らなかった場合には、この限りでない。

第46条（過怠料）

- ①第21条第3項、第21条の2第4項及び第21条の3第2項の規定に基づき準用される「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」第14条第2項又は第3項の規定に基づき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料に処する。
- ②第6条の2第1項の規定に違反して派遣勤労者を直接雇用しなかった者は、3千万ウォン以下の過怠料に処する。
- ③第26条第1項に違反して勤労者派遣をするときにあらかじめ当該派遣勤労者に第20条第1項各号の事項及びその他雇用労働部令で定める事項を書面で知らせなかった派遣事業主には、1千万ウォン以下の過怠料を賦課する。
- ④第21条第3項、第21条の2第4項及び第21条の3第2項の規定に基づき準用される「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」第15条第1項の規定に基づく雇用労働部長官の履行状況の提出要求に正当な理由なく応じなかった者は、500万ウォン以下の過怠料に処する。
- ⑤次の各号の一に該当する者は、300万ウォン以下の過怠料に処する。
- 1 第11条第1項の規定に基づく申告をしないか虚偽の申告をした者
 - 2 第18条又は第38条第1項の規定に基づく報告をしないか虚偽の報告をした者
 - 2の2 第26条第3項の規定に違反した者
 - 3 第27条・第29条又は第33条の規定に違反した者
 - 4 第35条第3項又は第5項の規定に違反して当該健康診断結果を送付しなかった者
 - 5 第37条の改善命令に違反した者
 - 6 第38条第2項の規定に基づく検査を正当な理由なく拒否・妨害又は忌避した者
- ⑥第1項から第5項までの規定に基づく過怠料は、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。
- ⑦削除
- ⑧削除

派遣勤労者保護等に関する法律施行令

[施行 2014.9.19][大統領令第 25615 号、2014.9.18、一部改正]

第 1 条 (目的)

この令は、「派遣勤労者保護等に関する法律」により委任された事項とその施行に関して必要な事項を規定することを目的とする。

第 2 条 (勤労者派遣の対象及び禁止業務)

- ① 「派遣勤労者保護等に関する法律」(以下「法」という) 第 5 条第 1 項において「大統領令が定める業務」とは、別表 1 の業務をいう。
- ② 法第 5 条第 3 項第 5 号において「大統領令が定める業務」とは、次の各号のいずれかに該当する業務をいう。
 - 1 「塵肺の予防と塵肺勤労者の保護等に関する法律」第 2 条第 3 号に基づく粉塵作業をする業務
 - 2 「産業安全保健法」第 44 条に基づく健康管理手帳の交付対象の業務
 - 3 「医療法」第 2 条に基づく医療人の業務及び同法第 80 条に基づく看護助務士の業務
 - 4 「医療技士等に関する法律」第 3 条に基づく医療技士の業務
 - 5 「旅客自動車運輸事業法」第 2 条第 3 号に基づく旅客自動車運送事業の運転業務
 - 6 「貨物自動車運輸事業法」第 2 条第 3 号に基づく貨物自動車運送事業の運転業務

第 2 条の 2 (雇用義務の例外)

法第 6 条の 2 第 2 項において「大統領令が定める正当な理由がある場合」とは、次の各号のいずれかに該当する場合をいう。

- 1 「貸金債権保障法施行令」第 4 条各号のいずれかに該当する場合
- 2 天災・事変その他のやむを得ない事由によって事業の継続が不可能な場合

第 3 条 (許可の細部基準)

法第 9 条第 2 項に基づく勤労者派遣事業の資産及び施設等の基準は、次の各号のとおりである。

- 1 常時 5 人以上の勤労者(派遣勤労者を除く)を使用する事業又は事業場として雇用保険・国民年金・産業災害補償保険及び国民健康保険に加入していること
- 2 1 億ウォン以上の資本金(個人の場合には、資産評価額)を備えること
- 3 専用面積 20 平方メートル以上の事務室を備えること

第4条（派遣勤労者の使用制限）

法第16条第2項に基づき「勤労基準法」第24条に基づく経営上の理由による解雇をした後当該業務に派遣勤労者を使用することができない期間は、2年とする。ただし、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）の同意があるときには、6月とする。

第4条の2（情報提供の範囲及び方法）

①使用事業主が法第20条第2項に基づき派遣事業主に提供しなければならない情報は、使用事業主の事業内の派遣勤労者と同じ種類又は類似の業務を遂行する勤労者に対する次の各号の情報をいう。

- 1 勤労者の有無及び勤労者の数
- 2 賃金及び賃金の構成項目
- 3 始業及び終業の時刻と休憩時間に関する事項
- 4 休日・休暇に関する事項
- 5 延長・夜間・休日勤務に関する事項
- 6 安全及び保健に関する事項
- 7 福利厚生施設の利用に関する事項
- 8 その他法第2条第7号に基づく差別的処遇の対象となる勤労条件の中で第2号から第7号までの規定に含まれていない事項

②使用事業主は、第1項各号の情報を派遣事業主に書面で提供しなければならない。

第5条（使用事業主の帰責事由）

法第34条第2項前段において「大統領令が定める使用事業主の帰責事由」とは、次の各号の一に該当する事由をいう。

- 1 使用事業主が正当な事由なく勤労者派遣契約を解止した場合
- 2 使用事業主が正当な事由なく勤労者派遣契約に基づく勤労者派遣の対価を支給しなかった場合

第6条（権限の委任）

法第41条に基づき雇用労働部長官は、次の各号の権限を地方雇用労働官署の長に委任する。

- 1 法第7条第1項・第2項及び第10条第2項の規定に基づく勤労者派遣事業の許可・変更許可・変更申告受理及び更新許可
- 2 法第11条第1項の規定に基づく勤労者派遣事業の廃止申告の受理
- 3 法第12条の規定に基づく勤労者派遣事業の許可取消及び営業停止

- 4 法第 18 条の規定に基づく事業報告書の受付
- 5 法第 19 条の規定に基づく閉鎖措置等
- 5 の 2 法第 21 条第 3 項、第 21 条の 2 第 4 項及び第 21 条の 3 第 2 項に基づき準用される「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」第 15 条第 1 項に基づく確定した是正命令に対する履行状況の提出要求及び同条第 2 項に基づく確定した是正命令の不履行に対する申告の受付
- 5 の 3 法第 21 条の 2 第 1 項及び第 21 条の 3 第 1 項に基づく差別的処遇に対する是正要求及び法第 21 条の 2 第 2 項（法第 21 条の 3 第 2 項に基づき準用される場合を含む）に基づく差別的処遇の通報・通知
- 6 法第 36 条の規定に基づく指導及び助言
- 7 法第 37 条の規定に基づく改善命令
- 8 法第 38 条の規定に基づく報告命令及び出入・検査・質問
- 9 法第 39 条の規定に基づく資料の要請
- 10 法第 46 条の規定に基づく過怠料の賦課・徴収

第 6 条の 2（敏感情報及び固有識別情報の処理）

雇用労働部長官（第 6 条に基づき雇用労働部長官の権限の委任を受けた者を含む）又は労働委員会は、次の各号の事務を遂行するために避けられない場合、「個人情報保護法施行令」第 18 条第 2 号に基づく犯罪経歴資料に該当する情報と同令第 19 条第 1 号又は第 4 号に基づく住民登録番号又は外国人登録番号が含まれた資料を取り扱うことができる。

- 1 法第 7 条に基づく勤労者派遣事業の許可及び変更申告に関する事務
- 2 法第 8 条に基づく許可の欠格事由の確認に関する事務
- 3 法第 10 条第 2 項に基づく勤労者派遣事業の更新許可に関する事務
- 4 法第 11 条に基づく勤労者派遣事業の廃止申告に関する事務
- 5 法第 18 条に基づく勤労者派遣事業の事業報告に関する事務
- 6 法第 21 条に基づく派遣勤労者に対する差別的処遇の是正申請に関する事務

第 7 条（過怠料の賦課基準）

法第 46 条第 1 項から第 5 項までの規定に基づく過怠料の賦課基準は、別表 2 のとおりである。

別表 1 勤労者派遣対象業務（第 2 条第 1 項関連）

韓国標準職業分類 (統計庁告知第 2000-2 号)	対象業務	備考
120	コンピューター関連専門家の業務	
16	行政、経営及び財政専門家の業務	行政専門家 (161) の業務を

		除く。
17131	特許専門家の業務	
181	記録保管員、司書及び関連専門家の業務	司書(18120)の業務を除く。
1822	翻訳家及び通訳家の業務	
183	創作及び公演芸術家の業務	
184	映画、演劇及び放送関連専門家の業務	
220	コンピューター関連準専門家の業務	
23219	その他電気工学技術工の業務	
23221	通信技術工の業務	
234	製図技術従事者、CADを含む業務	
235	光学及び電子装備技術従事者の業務	補助業務に限る。 臨床病理士(23531)、放射線士(23532)、その他医療装備技士(23539)の業務を除く。
252	正規教育以外の教育準専門家の業務	
253	その他教育準専門家の業務	
28	芸術、芸能及び競技準専門家の業務	
291	管理準専門家の業務	
317	事務支援従事者の業務	
318	図書、郵便及び関連事務従事者の業務	
3213	収金及び関連事務従事者の業務	
3222	電話交換及び番号案内事務従事者の業務	電話交換及び番号案内事務従事者の業務が当該事業の核心業務である場合を除く。
323	顧客関連事務従事者の業務	
411	個人保護及び関連従事者の業務	
421	飲食調理従事者の業務	「観光振興法」第3条に基づく観光宿泊業の調理士業務を除く。
432	旅行案内従事者の業務	
51206	注油員の業務	
51209	その他小売業体販売員の業務	
521	電話通信販売従事者の業務	
842	自動車運転従事者の業務	
9112	建物清掃従事者の業務	
91221	守衛及び警備員の業務	「警備業法」第2条第1号に基づく警備業務を除く。
91225	駐車場管理員の業務	
913	配達、運搬及び検針関連従事者の業務	

別表2 過怠料の賦課基準(第7条関連)

1 一般基準

ガ 違反行為の回数に基づく過怠料の賦課基準は、最近2年間に同じ違反行為によって

過怠料の賦課を受けた場合に適用する。この場合、違反行為に対して過怠料の賦課処分をした日と再び同じ違反行為を摘発した日を各々基準とし、違反回数を計算する。

ナ 雇用労働部長官は、次のいずれか一に該当する場合には、第2号に基づく過怠料金額の2分の1の範囲でその金額を軽減することができる。ただし、過怠料を滞納している違反行為者の場合には、この限りでない。

- 1) 違反行為者が「秩序違反行為規制法施行令」第2条の2第1項各号のいずれか一に該当する場合
- 2) 違反行為者が自然災害・火災等によって財産に顕著な損失が発生するか事業与件悪化によって事業が重大な危機にさらされる等の事情がある場合
- 3) 違反行為が些細な不注意や誤謬等過失によるものと認められる場合
- 4) 違反行為者が違法行為による結果を是正するか解消した場合
- 5) その他違反行為の程度、違反行為の動機とその結果等を考慮して軽減する必要があると認められる場合

2 個別基準

違反行為	根拠法条文	過怠料金額		
		1回	2回	3回以上
ガ 法第6条の2第1項に違反して派遣勤労者を直接雇用しなかった場合	法第46条第2項	1,000万ウォン	2,000万ウォン	3,000万ウォン
ナ 法第11条第1項に基づく申告をしないか虚偽の申告をした場合	法第46条第5項第1号	200万ウォン	300万ウォン	300万ウォン
ダ 法第18条又は第38条第1項に基づく報告をしないか虚偽の報告をした場合	法第46条第5項第2号	300万ウォン	300万ウォン	300万ウォン
ラ 法第21条第3項、第21条の2第4項及び第21条の3第2項に基づき準用される「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」第14条第2項又は第3項に基づき確定した是正命令を正当な理由なく履行しなかった場合	法第46条第1項			
1) 賠償を内容とする差別是正命令を履行しなかった場合		1億ウォンの範囲で当該賠償命令額	1億ウォンの範囲で当該賠償命令額	1億ウォンの範囲で当該賠償命令額
2) 勤労時間、休日・休暇等勤労条件に対する差別是正命令を履行しなかった場合		500万ウォン	1,000万ウォン	2,000万ウォン
3) 施設等の利用に対する差別是正命令を履行しなかった場合		500万ウォン	1,000万ウォン	2,000万ウォン

マ 法第 21 条第 3 項、第 21 条の 2 第 4 項及び第 21 条の 3 第 2 項に基づき準用される「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」第 15 条第 1 項に基づく雇用労働部長官の履行状況の提出要求に正当な理由なく応じなかった場合	法第 46 条第 4 項	200 万ウォン	400 万ウォン	500 万ウォン
バ 法第 26 条第 1 項に違反して勤労者派遣をするときにあらかじめ当該派遣勤労者に第 20 条第 1 項各号の事項及びその他雇用労働部令で定める事項を書面で知らせなかった場合	法第 46 条第 3 項			
1) 全部を知らせなかった場合		500 万ウォン	1,000 万ウォン	1,000 万ウォン
2) 一部を知らせなかった場合		200 万ウォン	400 万ウォン	1,000 万ウォン
サ 法第 26 条第 3 項に違反した場合	法第 46 条第 5 項第 2 号の 2	300 万ウォン	300 万ウォン	300 万ウォン
ア 法第 27 条・第 29 条又は第 33 条に違反した場合	法第 46 条第 5 項第 3 号	200 万ウォン	300 万ウォン	300 万ウォン
ザ 法第 35 条第 3 項又は第 5 項に違反して当該健康診断結果を送付しなかった場合	法第 46 条第 5 項第 4 号	200 万ウォン	300 万ウォン	300 万ウォン
チャ 法第 37 条に基づく改善命令に違反した場合	法第 46 条第 5 項第 5 号	300 万ウォン	300 万ウォン	300 万ウォン
カ 法第 38 条第 2 項に基づく検査を正当な理由なく拒否・妨害又は忌避した場合	法第 46 条第 5 項第 6 号	300 万ウォン	300 万ウォン	300 万ウォン

派遣勤労者保護等に関する法律施行規則

[施行 2012.8.2][雇用労働部令第 64 号、2012.8.2、一部改正]

第 1 条 (目的)

この規則は、「派遣勤労者保護等に関する法律」及び同法施行令により委任された事項とその施行に関して必要な事項を規定することを目的とする。

第 2 条 (勤労者派遣事業の調査・研究)

①雇用労働部長官は、「派遣勤労者保護等に関する法律」(以下「法」という)第 4 条に基づき勤労者派遣事業の適正な運営と派遣勤労者の保護に関する主要事項を次の各号の者をして調査・研究させることができる。

- 1 労働組合が推薦する勤労者代表
- 2 使用者団体が推薦する使用者代表
- 3 「政府出捐研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」に基づく韓国労働研究院が推薦する公益代表及び関係専門家

②第 1 項の規定に基づく勤労者代表・使用者代表・公益代表及び関係専門家の数は、7 人以上 10 人以下とするが、勤労者代表と使用者代表は、同数とする。

第 3 条 (勤労者派遣事業の許可申請等)

①法第 7 条第 1 項の規定に基づき勤労者派遣事業の許可を受けようとする者は、別紙第 1 号書式による許可申請書に次の各号の書類を添付して主たる事業所の所在地を管轄する地方雇用労働庁又は支庁(以下「許可官庁」という)に提出しなければならない。この場合、事業所を 2 以上置こうとするときには、第 1 号及び第 4 号の書類は、事業所別に区分して作成しなければならない。

- 1 別紙第 2 号書式による事業計画書
- 2 定款(法人の場合に限る)
- 3 資産状況を確認することができる書類(個人の場合に限る)
- 4 事務室の専用面積を確認することができる書類及びその位置図
- 5 申請人(法人の場合には、役員)が外国人の場合には、法第 8 条各号に該当しないことを証明する当該国家の政府その他権限のある機関が発行した書類又は公証人が公証した申請人の陳述書として「在外公館公証法」に基づき当該国家に駐在する大韓民国公館の領事館が確認した書類

②第 1 項に基づく申請書の提出を受けた担当公務員は、「電子政府法」第 36 条第 1 項に基づく行政情報の共同利用を通じて法人の登記事項証明書(法人の場合に限る)を確認しなければならない。

- ③許可官庁が勤労者派遣事業の許可をするときには、別紙第3号書式による許可証を交付し、別紙第4号書式による許可管理台帳を作成・管理しなければならない。
- ④第3項の規定に基づく許可を受けた者（以下「派遣事業主」という）が許可証を無くしてしまうか許可証が使えなくなり再交付を受けようとするときには、別紙第5号書式による許可証の再交付申請書に次の各号の書類を添付して許可官庁に提出しなければならない。
- 1 許可証を無くしてしまった場合には、その事由書
 - 2 許可証が使えなくなった場合には、その許可証

第4条（許可事項の変更）

- ①法第7条第1項の規定に基づき次の各号の許可事項を変更しようとする派遣事業主は、別紙第6号書式による変更許可申請書に許可証の写本と次の各号の区分に基づく関係書類を添付して許可官庁に提出しなければならない。
- 1 事業所の数の増加：次の各目の書類
 - ガ 別紙第2号書式による当該事業所の事業計画書
 - ナ 当該事業所の事務室の専用面積を確認することができる書類及びその位置図
 - 2 事業所の位置変更：事務室の専用面積を確認することができる書類及びその位置図
 - 3 事業主（法人の場合には、代表者）の変更：第3条第1項第5号の規定に基づく書類（外国人の場合に限る）
- ②法第7条第2項の規定に基づき次の各号の許可事項を変更しようとする派遣事業主は、別紙第6号書式による変更申告書に許可証の写本と次の各号の区分に基づく関係書類を添付して許可官庁に提出しなければならない。
- 1 法人の役員（代表者を除く）の変更：第3条第1項第5号の規定に基づく書類（外国人の場合に限る）
 - 2 法第28条の規定に基づく派遣事業管理責任者（以下「派遣事業管理責任者」という）の変更：第3条第1項第5号の規定に基づく書類（外国人の場合に限る）
 - 3 商号又は法人名称の変更：変更された内容を証明することができる書類
 - 4 事業所の数の減少：関係書類なし
- ③許可官庁は、変更許可をするか許可事項の変更申告を受けたときには、許可証を回収して新しい許可証を交付しなければならないが、別紙第4号書式による許可管理台帳に変更内容を記載しなければならない。

第5条（許可の更新）

- ①法第10条第2項の規定に基づき勤労者派遣事業の更新許可を受けようとする者は、許可の有効期間の満了日30日前まで別紙第1号書式による更新許可申請書に次の各号の書

類を添付して許可官庁に提出しなければならない。ただし、同一の内容の書類が既に提出されている場合には、当該書類を提出しないことができる。

- 1 定款（法人の場合に限る）
 - 2 削除
 - 3 許可証の写本
 - 4 申請人（法人の場合には、役員）が外国人の場合には、第3条第1項第5号の書類
- ②第1項に基づく申請書の提出を受けた担当公務員は、「電子政府法」第36条第1項に基づく行政情報の共同利用を通じて次の各号の書類を確認しなければならない。ただし、第2号の書類に対して申請人が確認に同意しない場合には、その書類を添付するようしなければならない。
- 1 法人の登記事項証明書（法人の場合に限る）
 - 2 事業者登録証（個人の場合に限る）
- ③許可官庁は、更新許可をするときには、有効期間が満了する許可証を回収して新しい許可証を交付しなければならない。別紙第4号書式による許可管理台帳に更新内容を記載しなければならない。

第6条（廃止申告）

- ①法第11条第1項の規定に基づき勤労者派遣事業を廃止した派遣事業主は、別紙第7号書式による廃止申告書に許可証を添付して許可官庁に提出しなければならない。
- ②許可官庁が廃止申告を受けたときには、別紙第4号書式による許可管理台帳にその事実を記載しなければならない。

第7条（許可取消又は営業停止の基準）

法第12条第4項の規定に基づく許可の取消又は営業停止の基準は、別表のとおりである。

第8条（派遣事業主等の遵守事項）

派遣事業主及び派遣事業管理責任者は、法第17条の規定に基づき次の各号の事項を遵守しなければならない。

- 1 派遣勤労者を募集しようとするときには、募集対象が派遣勤労者であることを明示すること
- 2 事務所の見やすい所に許可証をかけておくこと

第9条（事業報告）

派遣事業主は、法第18条の規定に基づき別紙第8号書式による事業報告書を毎半期翌月10日まで許可官庁に提出しなければならない。

第10条（証票）

法第19条第4項及び法第38条第3項の規定に基づく関係公務員の権限を表示する証票は、別紙第9号書式による。

第11条（契約書の作成等）

- ① 勤労者派遣契約の当事者は、法第20条第1項に基づく勤労者派遣契約を締結するときには、各派遣勤労者別に契約書を作成するが、勤労者派遣契約の内容が同一の場合には、一の契約書によって作成することができる。
- ② 法第20条第1項第12号において「雇用労働部令が定める事項」とは、派遣事業管理責任者及び法第32条に基づく使用事業管理責任者（以下「使用事業管理責任者」という）の姓名・所属及び職位をいう。

第12条（派遣勤労者に対する告知事項）

法第26条第1項において「雇用労働部令が定める事項」とは、派遣勤労者が派遣されて勤労する事業場の福利厚生施設の利用に関する事項をいう。

第13条（使用事業主に対する通知事項）

派遣事業主は、法第27条の規定に基づき法第2条第4号の規定に基づく使用事業主（以下「使用事業主」という）に派遣勤労者の姓名・性別・年齢・学歴・資格その他職業能力に関する事項を通知しなければならない。

第14条（派遣事業管理責任者の選任・任務）

- ① 派遣事業主は、法第28条の規定に基づき事業所別に派遣事業管理責任者を1人以上選任しなければならない。
- ② 第1項の規定に基づく派遣事業管理責任者は、次の各号の業務を遂行する。
 - 1 法第24条・第26条及び第27条の規定に基づく告知・通知等の業務
 - 2 派遣勤労者の苦情処理
 - 3 派遣事業管理台帳の作成・保存

第15条（派遣事業管理台帳）

- ① 派遣事業主は、法第29条の規定に基づき派遣事業管理台帳を事業所別に作成・保存しなければならない。
- ② 派遣事業管理台帳に記載しなければならない事項は、次の各号のとおりである。
 - 1 派遣勤労者の姓名
 - 2 使用事業主及び使用事業管理責任者の姓名

- 3 派遣勤労者が派遣された事業場の名称及び所在地
 - 4 派遣勤労者の派遣期間
 - 5 派遣勤労者の業務内容
- ③派遣事業主は、派遣事業管理台帳を勤労者派遣の終了日から3年間保存しなければならない。

第16条（使用事業管理責任者の選任・任務）

- ①使用事業主は、法第32条の規定に基づき事業所別に使用事業管理責任者を1人以上選任しなければならない。
- ②第1項の規定に基づく使用事業管理責任者は、次の各号の業務を遂行する。
- 1 派遣勤労者を指揮・命令する者に対する指導及び教育
 - 2 派遣勤労者の苦情処理
 - 3 使用事業管理台帳の作成・保存

第17条（使用事業管理台帳）

- ①使用事業主は、法第33条の規定に基づき使用事業管理台帳を事業所別に作成・保存しなければならない。
- ②使用事業管理台帳に記載しなければならない事項は、次の各号のとおりである。
- 1 派遣勤労者の姓名
 - 2 派遣事業主及び派遣事業管理責任者の姓名
 - 3 派遣勤労者の派遣期間
 - 4 派遣勤労者の業務内容
- ③使用事業主は、使用事業管理台帳を勤労者派遣の終了日から3年間保存しなければならない。

第18条（派遣事業主が実施しなければならない健康診断）

法第35条第4項において「雇用労働部令が定める健康診断」とは、「産業安全保健法施行規則」第98条第1号の規定に基づく一般健康診断をいう。

第19条（報告命令）

法第38条第1項の規定に基づく報告命令は、書面で行なければならない。

第20条（手数料）

法第40条に基づく手数料の金額は、次の各号のとおりであり、当該手数料は、収入印紙で納付しなければならない。ただし、電子文書で申請する場合には、無料とする。

- 1 新規許可：3万ウォン
- 2 変更許可：2万ウォン
- 3 更新許可：1万ウォン

第21条 削除

別表 行政処分基準（第7条関連）

1 一般基準

ガ 違反行為が2以上のときには、その中で重い処分基準に従い、2以上の処分基準が同じ営業停止である場合には、重い処分基準に残りの各々の処分基準の2分の1を加えて処分する。

ナ 違反行為の回数に基づく行政処分基準は、当該違反行為がある日以前の最近1年間に同じ違反行為によって行政処分を受けた場合に適用する。

ダ 違反行為の動機・内容・程度及び回数等次の該当事由を考慮し、その処分を減輕することができる。この場合、その処分が営業停止である場合には、その処分基準の2分の1の範囲で減輕することができ、許可取消の場合には、6ヶ月以内の営業停止に減輕（ただし、法第7条第1項に基づく許可又は法第10条第2項に基づく更新許可を偽りやその他の不正な方法で受けたときと法第8条に基づく欠格事由に該当するようになったときには除く）することができる。

- 1) 違反行為が故意や重大な過失でない些細な不注意や誤謬によるものと認められる場合
- 2) 違反の内容・程度が軽微で派遣勤労者に及ぼす被害が少ないと認められる場合
- 3) 違反行為者が初めて当該違反行為をした場合として、3年以上当該事業を模範的にしてきた事実が認められる場合
- 4) 違反行為者が当該違反行為によって検事から起訴猶予処分を受けるか法院から宣告猶予の判決を受けた場合

2 個別基準

違反事項	行政処分基準		
	1回違反	2回違反	3回違反
(1) 法第5条第5項に違反して勤労者派遣事業を行ったとき	警告	営業停止 3月	許可取消
(2) 法第6条第1項、第2項又は第4項に違反して勤労者派遣事業を行ったとき	警告	営業停止 3月	許可取消
(3) 法第7条第1項の規定に違反したとき (ガ) 虚偽その他不正な方法で許可を受けたとき (ナ) 許可を受けず重要な事項を変更したとき	許可取消 営業停止 3月	許可取消	
(4) 法第7条第2項の規定に基づく変更申告をせず申告事項を変更したとき	警告	営業停止 1月	許可取消

(5) 法第 8 条の規定に基づく許可の欠格事由に該当されるようになったとき (ガ) 第 1 号ないし第 5 号の規定に該当するようになったとき (ナ) 第 6 号の規定に該当するようになったとき	許可取消 警告	許可取消	
(6) 法第 9 条の規定に基づく許可の基準に適合しなくなったとき	警告	営業停止 1 月	許可取消
(7) 法第 10 条第 2 項の規定に基づく更新許可を虚偽その他不正な方法で受けたとき	許可取消		
(8) 法第 11 条第 1 項の規定に基づく廃止申告をしなかったとき	警告	許可取消	
(9) 法第 13 条第 2 項の規定に違反して営業停止処分の内容を使用事業主に通知しなかったとき	警告	営業停止 1 月	営業停止 2 月
(10) 法第 14 条の規定に基づく兼業禁止義務に違反したとき	警告	営業停止 2 月	許可取消
(11) 法第 15 条の規定に違反して名義を貸与したとき	許可取消		
(12) 法第 16 条第 1 項の規定に違反して勤労者を派遣したとき	警告	営業停止 3 月	許可取消
(13) 法第 17 条の規定に基づく遵守事項に違反したとき	警告	営業停止 1 月	営業停止 2 月
(14) 法第 18 条の規定に基づく報告をしないか虚偽の報告をしたとき	警告	営業停止 1 月	営業停止 2 月
(15) 法第 20 条第 1 項に基づく勤労者派遣契約を書面で締結しなかったとき	警告	営業停止 1 月	営業停止 2 月
(16) 法第 24 条第 2 項の規定に違反して勤労者の同意を得ず勤労者派遣を行ったとき	警告	営業停止 1 月	許可取消
(17) 法第 25 条の規定に違反して勤労契約又は勤労者派遣契約を締結したとき	警告	営業停止 1 月	許可取消
(18) 法第 26 条第 1 項に違反して派遣勤労者に法第 20 条第 1 項第 2 号・第 4 号から第 12 号までの事項を知らせなかったとき	警告	営業停止 1 月	営業停止 2 月
(19) 法第 28 条の規定に基づく派遣事業管理責任者を選任しないか欠格事由に該当する者を選任したとき	警告	営業停止 1 月	許可取消
(20) 法第 29 条の規定に基づく派遣事業管理台帳を作成しないか保存しなかったとき	警告	営業停止 1 月	許可取消
(21) 法第 35 条第 5 項の規定に違反して健康診断結果を送付しなかったとき	警告	営業停止 1 月	営業停止 2 月
(22) 法第 37 条の規定に基づく勤労者派遣事業の運営及び派遣勤労者の雇用管理等に関する改善命令を履行しなかったとき	警告	営業停止 1 月	営業停止 3 月
(23) 法第 38 条の規定に違反したとき (ガ) 報告命令を履行しないか虚偽の報告をしたとき (ナ) 関係公務員の出入・検査・質問等の業務を拒否・忌避するか妨害したとき	警告 警告	営業停止 1 月 営業停止 1 月	営業停止 3 月 営業停止 3 月

労働委員会法

[施行 2014.5.20.] [法律第 12629 号、2014.5.20.、一部改正]

第 1 章 総則

第 1 条（目的）この法は、労働関係に関する判定及び調整業務の迅速・公正な遂行のために労働委員会を設置しその運営に関する事項を規定することによって労働関係の安定と発展に資することを目的とする。

第 2 条（労働委員会の区分・所属など）①労働委員会は、中央労働委員会・地方労働委員会及び特別委員会に区分する。

②中央労働委員会及び地方労働委員会は、雇用労働部長官の所属下に置き、地方労働委員会の名称・位置及び管轄区域は大統領令で定める。

③特別労働委員会は、関係法律で定める事項を管掌するために必要な場合、当該特定事項を管掌する中央行政機関の長の所属下に置く。

第 2 条の 2（労働委員会の所管事務）労働委員会の所管事務は次の各号のとおりである。

1. 「労働組合及び労働関係調整法」・「労働基準法」・「労働者参与及び協力増進に関する法律」・「教員の労働組合設立及び運営などに関する法律」・「公務員の労働組合設立及び運営などに関する法律」・「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」及び「派遣労働者保護等に関する法律」による判定・決定・議決・承認・認定または差別的処遇の是正等に関する業務
2. 「労働組合及び労働関係調整法」・「教員の労働組合設立及び運営などに関する法律」・「公務員の労働組合設立及び運営などに関する法律」による労働争議の調停・仲裁または関係当事者の自主的な労働争議の解決支援に関する業務
3. 第 1 号及び第 2 号の業務遂行に関連した調査・研究・教育または広報などに関する業務
4. そのほか他の法律によって労働委員会の所管と規定された業務

第 3 条（労働委員会の管掌）①中央労働委員会は次の各号の事件を管掌する。

1. 地方労働委員会及び特別労働委員会の処分に対する再審事件
2. 2 つ以上の地方労働委員会の管轄区域にまたがる労働争議の調整事件
3. 他の法律によってその権限に属するものとして規定された事件

②地方労働委員会は、当該管轄区域で発生する事件を管掌するが、2 以上の管轄区域にまたがる事件（第 1 項第 2 号の調整事件を除く）は、主なる事業場の所在地を管轄する地

方労働委員会で管掌する。

- ③特別労働委員会は、関係法律の定めるところによりその設置目的において規定された特定事項に関する事件を管掌する。
- ④中央労働委員会委員長は、第1項第2号にもかかわらず、労働争議の効率的な調整のために必要だと認める場合には、地方労働委員会を指定して当該事件を処理させることができる。
- ⑤中央労働委員会委員長は、第2項の規定による主たる事業場を定めることが難しいか主たる事業場の所在地を管掌する地方労働委員会で処理することが困難な事情がある場合には、職権または関係当事者か地方労働委員会委員長の申請により地方労働委員会を指定し当該事件を処理させることができる。

第3条の2（事件の移送）①労働委員会は、受け付けた事件が他の労働委員会の管轄する場合には、遅滞なく当該事件を管轄する労働委員会に移送しなければならない。第23条による調査を始めた後、他の労働委員会の管轄であると確認した場合にもまた同じである。

- ②第1項により移送された事件は、管轄労働委員会に初めて受け付けられたものとみなす。
- ③労働委員会は、第1項により事件が移送された場合には、その事実を遅滞なく関係当事者に通知しなければならない。

第4条（労働委員会の地位など）①労働委員会は、その権限に属する業務を独立的に遂行する。

- ②中央労働委員会委員長は、中央労働委員会及び地方労働委員会の予算・人事・教育訓練その他行政事務を総括して所属公務員を指揮・監督する。
- ③中央労働委員会委員長は、第2項による行政事務の指揮・監督権の一部を大統領令の定めるところにより地方労働委員会委員長に委任することができる。

第5条（特別労働委員会の組織など）①特別労働委員会に対しては、第6条第3項ないし第7項、第9条第2項及び第4項の規定を適用しない。

- ②次の各号のいずれかに該当する事項に対しては当該特別労働委員会の設置根拠となる法律において別に定めることができる。
 1. 第6条第2項の規定による労働者委員・使用者委員及び公益委員の数
 2. 第11条の規定による常任委員
- ③特別労働委員会に対しては、第15条第3項ないし第5項の規定を適用するに当たり第6条第6項による審判担当公益委員・差別是正担当公益委員及び調整担当公益委員は特別労働委員会の公益委員とみる。

第2章 組織

第6条（労働委員会の構成など）①労働委員会は、労働者を代表する委員（以下、「労働者委員」という）と使用者を代表する委員（以下、「使用者委員」という）及び公益を代表する委員（以下、「公益委員」という）によって構成する。

②労働委員会の委員数は、次の各号の区分による範囲で労働委員会の業務量を考慮して大統領令で定める。その場合、労働者委員と使用者委員は同数とする。

1. 労働者委員・使用者委員はそれぞれ10人以上50人以下
2. 公益委員は10人以上70人以下

③労働者委員は、労働組合が推薦したもののから、使用者委員は使用者団体が推薦したもののから次の各号の区分により委嘱する。

1. 中央労働委員会：雇用労働部長官の提唱により大統領が委嘱
2. 地方労働委員会：地方労働委員会委員長の提唱により中央労働委員会委員長が委嘱

④公益委員は、当該労働委員会委員長・労働組合及び使用者団体がそれぞれ推薦したもののから労働組合と使用者団体が順次排除して残ったものを委嘱対象の公益委員とし、その委嘱対象公益委員の中から次の各号の区分により委嘱する。

1. 中央労働委員会の公益委員：雇用労働部長官の提唱により大統領が委嘱
2. 地方労働委員会の公益委員：地方労働委員会委員長の提唱により中央労働委員会委員長が委嘱

⑤第④項の規定にもかかわらず労働組合または使用者団体が公益委員の推薦手続または推薦された公益委員を順次排除する手続を拒否する場合には当該労働委員会委員長が委嘱対象公益委員を選定することができる。

⑥公益委員は、次のとおり区分して委嘱する。

1. 審判事件を担当する審判担当公益委員
2. 差別是正事件を担当する差別是正担当公益委員
3. 調整事件を担当する調整担当公益委員

⑦労働委員会委員の推薦手続、公益委員の順次排除の方法その他委員の委嘱に関して必要な事項は大統領令で定める。

第6条の2（公認社労士の権利救済の代理）①労働委員会は、第2条の2第1号の中、判定・決定・承認・認定または差別是正などに関する事件において「公認社労士法」第26条の2第1項により、社会脆弱階層のために公認社労士に権利救済業務を代理させることができる。

②第1項により社会脆弱階層のための権利救済業務を代理させる場合の要件、対象、公認社労士の報酬に関する事項等必要な事項は雇用労働部令で定める。

第7条（委員の任期など）①労働委員会委員の任期は3年とするが、再任できる。

②委員が欠員となった場合補欠委員の任期は前任者の残任期間とする。ただし、委員長または常任委員が欠員となって後任者を任命する場合後任者の任期は新たに開始する。

③委員は、その任期が満了した場合、後任者が委嘱されるまでその職務を執行する。

④委員の処遇に関しては大統領令で定める。

第8条（公益委員の資格基準など）①中央労働委員会の公益委員は、次の各号の区分により労働問題に関する知識と経験のある者から委嘱するが、女性の委嘱が増えるように努力しなければならない。

1. 審判担当公益委員及び差別是正担当公益委員

ア. 労働問題に関連する学問を専攻した者として「高等教育法」第2条第1号から第6号までの学校で副教授以上の地位で在職しているか在職したもの

イ. 判事・検事・軍法務官・弁護士または公認社労士の職に7年以上在職しているかしたもの

ウ. 労働関係業務に7年以上従事した者として2級または2級相当以上の公務員か高位公務員団に属している公務員として在職しているかしたもの

エ. その他労働関係業務に15年以上従事したものとし審判担当公益委員または差別是正担当公益委員として適格であると認められるもの

2. 調整担当公益委員

ア. 「高等教育法」第2条第1号から第6号までの学校で副教授以上の地位で在職しているか在職したもの

イ. 判事・検事・軍法務官・弁護士または公認社労士の職で7年以上在職しているかしたもの

ウ. 労働関係業務に7年以上従事した者として2級または2級相当以上の公務員か高位公務員団に属している公務員として在職しているかしたもの

エ. その他労働関係業務に15年以上従事したものの、または社会的徳望のある者として調整担当公益委員と適格であると認められるもの

②地方労働委員会の公益委員は次の各号の区分によって、労働問題に関する知識と経験のある者から委嘱するが、女性の委嘱が増えるように努めなければならない。

1. 審判担当公益委員及び差別是正担当公益委員

ア. 労働問題に関連する学問を専攻した者として「高等教育法」第2条第1号から第6号までの学校で助教授以上の地位で在職しているかしたかしたもの

イ. 判事・検事・軍法務官・弁護士または公認社労士の職に3年以上在職しているかしたもの

ウ. 労働関係業務に3年以上従事した者として3級または3級相当以上の公務員か高

位公務員団に属している公務員として在職しているかしたもの

エ. 労働関係業務に 10 年以上従事した者で 4 級または 4 級相当以上の公務員として在職しているかしたもの

オ. その他労働関係業務に 10 年以上従事した者として審判担当公益委員または差別是正担当公益委員として適格であると認められるもの

2. 調整担当公益委員

ア. 「高等教育法」第 2 条第 1 号からなるで助教授以上の地位で在職しているか、在職したもの

イ. 判事・検事・軍法務官・弁護士または公認社労士の職で 3 年以上在職しているかしたもの

ウ. 労働関係業務に 3 年以上従事した者として 3 級または 3 級相当以上の公務員か高位公務員団に属している公務員として在職しているかしたもの

エ. 労働関係業務に 10 年以上従事した者で 4 級または 4 級相当以上の公務員として在職しているかしたもの

オ. その他労働関係業務に 10 年以上従事した者または社会的徳望のある者として調整担当公益委員として適格であると認められるもの

第 9 条（委員長）①労働委員会に 1 人の委員長を置く。

②中央労働委員会委員長は、第 8 条第 1 項により、中央労働委員会の公益委員になれる資格を持っているものから雇用労働部長官の提唱により大統領が任命し、地方労働委員会委員長は、第 8 条第 2 項により、地方労働委員会の公益委員になれる資格を持っているものから中央労働委員会委員長の推薦と雇用労働部長官の提唱により大統領が任命する。

③中央労働委員会委員長は政務職とする。

④労働委員会委員長（以下、委員長という）は公益委員となり審判事件・差別是正事件と調整事件を担当することができる。

第 10 条（委員長の職務）①委員長は、当該労働委員会を代表し、事務を総轄する。

②委員長がやむをえない事由により職務を遂行することができないときには公益委員の中から大統領令の定めるところにより選任された者がその職務を代行する。

第 11 条（常任委員）①労働委員会に常任委員を置き、常任委員は当該労働委員会の公益委員の資格を持っているものから中央労働委員会委員長の推薦と雇用労働部長官の提唱により大統領が任命する。

②常任委員は当該労働委員会の公益委員となり、審判事件・差別的処遇是正事件と調整事

件を担当することができる。

③各労働委員会に置く常任委員の数及び階級などは大統領令で定める。

第 11 条の 2 (委員の行為規範) ①労働委員会の委員は法と良心に従って公正また誠実に業務を遂行しなければならない。

②中央労働委員会は、労働委員会委員が第 1 項の規定に従って業務を遂行するために遵守すべき行為規範及びその運営に関連する事項を第 15 条の規定による全員会議の議決を経て定めることができる。

③第 2 項の規定による労働委員会の行為規範には次の各号の事項が含まれなければならない。

1. 業務遂行に関連して響応・金品などを受け取る行為の禁止に関する事項
2. 関係当事者一方に偏頗的であるか事件処理を妨害する等公正性及び中立性を毀損する行為の禁止・制限に関する事項
3. 業務遂行に関連して知った事項を自分や他人の利益のために利用するか他人に提供する行為の禁止に関する事項
4. 第 15 条による部門別委員会の出席等、労働委員会の委員としての誠実な業務遂行に関する事項
5. その他品位の維持等のために必要な事項

第 12 条 (欠格事由) 「国家公務員法」第 33 条の各号のいずれかの一つに該当する者は労働委員会の委員に委嘱されることができない。

第 13 条 (委員の身分保障) ①労働委員会委員は、次の各号のどれか一つに該当する場合を除き、自分の意思に反して免職または解職されない。

1. 「国家公務員法」第 33 条の規定に該当する場合
2. 長期間の心身衰弱で職務を遂行できなくなった場合
3. 職務に関連した非違事実があるか労働委員会委員職を維持するのに適切ではないと認められる非違事実がある場合
4. 第 11 条の 2 の規定による行為規範を違反して労働委員会委員としての職務を遂行することが困難な場合
5. 公益委員として委嘱された後、第 8 条による公益委員の資格基準を未達することが明らかになった場合

②労働委員会委員が第①項の第 1 号に該当する場合には、当然免職または解職される。

第 14 条 (事務処と事務局) ①中央労働委員会には事務処を、地方労働委員会には事務局をお

く。

②事務処と事務局の組織・運営に関し必要な事項は大統領令で定める。

③雇用労働部長官は、労働委員会の事務処または事務局所属の職員を雇用労働部と労働委員会との間に転補させる場合、中央労働委員会委員長の意見を聞かなければならない。

第 14 条の 2（中央労働委員会の事務処長）①中央労働委員会には一人の事務処長を置く。

②事務処長は中央労働委員会常任委員の中から一人が兼職する。

③事務処長は中央労働委員会委員長の命を受けて事務処の事務を処理し所属職員を指揮・監督する。

第 14 条の 3（調査官）①事務処と事務局に調査官を置く。

②中央労働委員会委員長は、労働委員会の事務処または事務局所属の公務員の中から調査官を任命する。

③調査官は委員長、第 15 条の規定による部門別委員会の委員長または第 16 条の 2 の規定による主任委員の指揮を受けて労働委員会の所管事務遂行に必要な調査を行い、第 15 条による部門別委員会に出席、意見を陳述することができる。

④調査官の任命・資格などに関する必要な事項は大統領令で定める。

第 3 章 会議

第 15 条（会議の構成など）①労働委員会には全員会議と委員会の権限に属する業務を部門別に処理するための委員会として次の各号の部門別委員会を置く。ただし、他の法律で特別な規定がある場合は、その限りではない。

1. 審判委員会
2. 差別是正委員会
3. 調停委員会
4. 特別調停委員会
5. 仲裁委員会
6. 「教員の労働組合設立及び運営等に関する法律」第 11 条第 1 項による教員労働関係調整委員会
7. 「公務員の労働組合設立及び運営等に関する法律」第 14 条第 1 項による教員労働関係調整委員会

②全員会議は、当該労働委員会所属委員全員によって構成され次の各号の事項を処理する。

1. 労働委員会の運営など一般的な事項の決定
2. 第 22 条第 2 項の規定による労働条件の改善に関する勧告

3. 第 24 条及び第 25 条の規定による指示及び規則の提唱（中央労働委員会に限る）
- ③第 2 項第 1 号による審判委員会は審判担当公益委員の中から委員長が指名する 3 人によって構成し、「労働組合及び労働関係調整法」・「労働基準法」・「労働者参与及び協力増進に関する法律」その他の法律により労働委員会の判定・議決・承認または認定等に関連する事項を処理する。
- ④第 1 項第 2 号による差別是正員会は差別是正担当公益委員の中から委員長が指名する 3 人によって構成し、「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」または「派遣労働者保護等に関する法律」による差別的処遇の是正に関連した事項を処理する。
- ⑤第 1 項第 3 号から第 5 号までの規定による調停委員会・特別調整委員会及び仲裁委員会は、「労働組合及び労働関係調整法」の定めるところによって構成し、同法の規定による調整・仲裁その他それに関連する事項をそれぞれ処理する。その場合、公益委員は、調整担当公益委員の中から指名する。
- ⑥委員長は、第 3 項及び第 4 項による部門別委員会を構成する際、委員長または常任委員の業務が過度となって正常な業務遂行が困難になる等第 25 条によって中央労働委員会が制定する規則で定めるやむを得ない事由がある場合を除き、委員長または常任委員 1 名が含まれるように委員を指名しなければならない。
- ⑦委員長は、第 3 項及び第 4 項の規定にもかかわらず、委員会を構成する際、特定部門別委員会に事件が集中されるか他の分野の専門知識が必要だと認める場合には、審判担当公益委員、差別是正担当公益委員または調整担当公益委員を担当分野と関係なく他の部門別委員会の委員として指名することができる。
- ⑧第 1 項第 6 号による教員労働関係調整委員会は、「教員の労働組合設立及び運営等に関する法律」で定めるところによって設置・構成し、同法による調停・仲裁、その他それに関連する事項を処理する。
- ⑨第 1 項第 7 号による公務員労働関係調整委員会は、「公務員の労働組合設立及び運営等に関する法律」で定めるところによって設置・構成し、同法による調停・仲裁、その他それに関連する事項を処理する。

第 15 条の 2（単独審判など）委員長は、次の各号のどれか一つに該当する場合には、審判担当公益委員または差別是正担当公益委員 1 人を指名し事件を処理させることができる。

1. 申請期間が過ぎるなど申請の要件を明白に整えていない場合
2. 関係当事者双方がともに単独審判を申請するか、単独審判によって処理することに同意した場合

第 15 条の 3（「行政審判法」等の準用）事件処理に関連して選定代表者、当事者の地位承継、代理人の選任に関しては、「行政審判法」第 15 条、第 16 条及び第 18 条を準用し、代理の

欠格と追認、代理の範囲に関しては「民事訴訟法」第 60 条及び第 90 条を準用する。

第 16 条（会議の招集）①部門別委員会の委員長は他の法律に特別の規定がある場合を除き部門別委員会の委員から互選する。

②委員長または部門別委員会委員長は、全員会議または部門別委員会をそれぞれ招集し、主宰する。ただし、委員長が必要だと認める場合には部門別委員会を招集することができる。

③委員長または部門別委員会委員長は、全員会議または部門別委員会を構成する委員の過半数が会議の招集を要求するときにはそれに応じなければならない。

④委員長または部門別委員会の委員長は、業務遂行に関連した調査等を労働委員会の円滑な運営のために必要な場合、労働委員会が設置された位置以外の場所で部門別委員会を招集するか、第 15 条の 2 による単独審判をさせることができる。

第 16 条の 2（主任委員）部門別委員会委員長は、部門別委員会の円滑な運営のために必要だと認めた場合には、主任委員を指名して事件の処理を主管するようにすることができる。

第 16 条の 3（和解の勧告等）①労働委員会は、「労働組合及び労働関係調整法」第 29 条の 4 及び第 84 条、「労働基準法」第 30 条による判定・命令または決定が下される前まで関係当事者の申請または職権によって和解を勧告するか和解案を提示することができる。

②労働委員会は和解案を作成するに当たり関係当事者の意見を十分に聞かなければならない。

③労働委員会は、関係当事者が和解案を受け入れるときには和解調書を作成しなければならない。

④和解調書には次の各号の人が全て署名するか捺印しなければならない。

1. 関係当事者
2. 和解に関与した部門別委員会（第 15 条の 2 による単独審判も含む）の委員全員

⑤第 3 項及び第 4 項の規定による和解の方法、和解調書の作成等に関し必要な事項は、第 25 条により中央労働委員会が別途制定する規則で定める。

第 17 条（議決）①労働委員会の全員会議は在籍委員の過半数出席により会議を開き出席委員の過半数賛成で議決する。

②部門別委員会の会議は構成委員全員の出席により会議を開き出席委員の過半数賛成で議決する。

③第 2 項の規定にもかかわらず第 15 条第 1 項第 7 号の公務員労使関係調整委員会の会議（「公務員の労働組合設立及び運営等に関する法律」第 15 条による全員会議をいう）は、

在籍委員の過半数出席で会議を開き、出席委員の過半数賛成で議決する。

④全員会議または部門別委員会の会議に参加した委員はその議決事項に対し署名または捺印しなければならない。

第 17 条の 2（議決結果の通知等）①労働委員会は部門別委員会の議決結果を遅滞なく当事者に書面にて通報しなければならない。

②労働委員会はその処分の結果を当事者に書面で通知しなければならない。処分の効力は、判定書・命令書・決定書または再審判定書を受信した日から発生する。

③第 1 項及び第 2 項による通知の方法と手続に必要な事項は大統領令で定める。

第 17 条の 3（公示通知）①労働委員会は、書類の通知を受けなければならない者が次の各号のいずれかの一つに該当する場合、告示通知することができる。

1. 住所が明らかではない場合
2. 住所が国外にあるか通常の方法で確認することができないので書類の送付が困難な場合
3. 書留等で送付したが、通知を受けるべき者がいないことが確認されて返送される場合

②第 1 項による公示通知は労働委員会の掲示板かインターネットのホームページに掲示する方法で行う。

③公示通知は第 2 項により掲示した日から 14 日が経過した時に効力が発生する。

④第 1 項による公示通知の要件と第 2 項による公示通知の方法及び手続に必要な事項は大統領令で定める。

第 18 条（報告及び意見聴取）①委員長または部門別委員会委員長は、所管会議に付議される事項に関して構成委員または調査官に会議に報告させることができる。

②第 15 条第 1 項第 1 号及び第 2 号による審判委員会・差別是正委員会は、議決の前に当該労働委員会の労働者委員及び使用者委員それぞれに 1 人以上の意見を聞かなければならない。ただし、労働者委員または使用者委員が出席要求を受けながら正当な理由なしに出席しない場合にはその限りではない。

第 19 条（会議の公開）労働委員会の会議は公開する。ただし、当該会議で公開しないことを議決すれば、公開しないこともありうる。

第 20 条（会議の秩序維持）委員長または部門別委員会委員長は、所管会議の公正な進行を妨害するか秩序を乱す人に対しては退場命令その他秩序維持に必要な措置をとることがで

きる。

第 21 条（委員の除斥・忌避等）①委員は次の各号のどれか一つに該当する場合、当該事件に関する職務執行から除斥される。

1. 委員またはその配偶者か配偶者であったものが当該事件の当事者となったり当該事件の当事者と共同権利者または義務者の関係にある場合
2. 委員が当該事件の当事者と親族関係にあるかあったことがある場合
3. 委員が当該事件に関して陳述か鑑定をした場合
4. 委員が当事者の代理人として業務に関与するか関与したことがある場合
5. 委員が当該事件の原因となる処分または不作為に関与した場合

②委員長は第 1 の事由があるときには当事者の申請を受けてまたは職権により除斥の決定をしなければならない。

③当事者は審議・議決または調整の公正を期待することが難しい委員がある場合には委員長にその事由を記載し忌避申請を行うことができる。

④委員長は、第 3 の忌避申請に理由があると認められる場合には、忌避の決定をしなければならない。

⑤委員長は、事件が受付される即時、第 2 項の規定による除斥申請及び第 3 項の規定による忌避申請をすることができることを事件当事者に知らせなければならない。

第 4 章 権限

第 22 条（協力要請等）①労働委員会は、その事務執行のために必要だと認めたときには、関係行政機関に協力を要請することができる。協力を要請された関係行政機関は特別な事由がなければそれに応じなければならない。

②労働委員会は関係行政機関に労働条件の改善に関して必要な措置をとるように勧告することができる。

第 23 条（委員会の調査権等）①労働委員会は第 2 条 2 の規定による所管事務（第 3 号の業務は除く）に関連して事実関係の確認等その事務執行のために必要だと認めたときには、使用者・使用者団体・労働組合その他関係者に対して出席・報告または必要な書類の提出を要求するか委員長または部門別委員会委員長が指名した委員または調査官に事業または事業場の業務状況・書類その他物件を調査させることができる。

②第 1 項の規定により調査する委員または調査官はその権限を表す証票を関係者に提示しなければならない。

③労働委員会は第 1 項の規定により関係当事者以外に必要だと認められて出席した者に対

しては大統領令の定めるところにより費用を弁償する。

④労働委員会は、審判事件と差別的処遇の是正事件の申請人が提出した申請書の副本を他の当事者に送付してそれに関する答弁書を提出させるようにしなければならない。

⑤労働委員会は、第4項によって、他の当事者が提出した答弁書の副本を遅滞なく申請人に送付しなければならない。

第24条（中央労働委員会の指示権など）中央労働委員会は、地方労働委員会または特別労働委員会に対して労働委員会の事務処理に関する基本方針及び法令の解釈に関して必要な指示をすることができる。

第25条（中央労働委員会の規則制定権）中央労働委員会は、中央労働委員会・地方労働委員会または特別労働委員会の運営その他必要な事項に関する規則を制定することができる。

第26条（中央労働委員会の再審権）①中央労働委員会は、当事者の申請がある場合、地方労働委員会または特別労働委員会の処分を再審してそれを認定・取消または変更することができる。

②第1項の規定による申請は、関係法令の特別な規定がある場合を除き、地方労働委員会または特別労働委員会が行った処分を通知された日から10日以内に行わなければならない。

③第2項の期間は不変期間とする。

第27条（中央労働委員会の処分に対する訴訟）①中央労働委員会の処分に対する訴訟は、中央労働委員会委員長を被告とし、処分を受けた日から15日以内にそれを提起しなければならない。

②この法による訴訟の提起で処分の効力は停止しない。

③第1項の期間は不変期間とする。

第5章 補則

第28条（秘密厳守義務等）①労働委員会の委員や職員またはその委員や職員であったものは職務に関して知得した秘密を漏洩してはならない。

②労働委員会の事件処理に関与した委員や職員またはその委員や職員であったもので弁護士・公認社労士等は営利を目的に当該事件に関する職務を行ってはならない。

第29条（罰則適用における公務員の議題）労働委員会の委員の中で公務員ではない委員は「刑

法」かその他法律による罰則を適用する際に公務員とみる。

第6章 罰則

第30条（罰則）第28条の規定を違反したものは1年以下の懲役または1千万ウォン以下の罰金に処する。

第31条（罰則）第23条第1項の規定による労働委員会の調査権等に関連して次の各号に該当する者は500万ウォン以下の罰金に処する。

1. 労働委員会の報告または書類提出の要求に応じないか偽りの報告または書類を提出したもの
2. 関係委員または調査官の調査を拒否・妨害または忌避したもの

第32条（両罰規定）法人または団体の代表者、法人・団体または個人の代理人・使用人その他の従業員が、その法人・団体または個人の業務に関して第31条の違反行為をしたときにはその行為者を罰する外にその法人・団体または個人に対しても同条の罰金刑を科する。

第33条（過怠料）①第20条の規定による退場命令に応じないものには100万ウォン以下の過怠料を賦課する。

②第1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労働委員会が賦課・徴収する。

附則<2014.5.20>

この法は公布した日から施行する。

労働委員会法施行令

[施行 2015.1.1.] [大統領令第 25840 号、2014.12.9.他法改正]

第 1 条（目的）この令は、労働委員会法によって委任された事項とその施行に関して必要な事項を規定することを目的とする。

第 2 条（地方労働委員会の名称等）労働委員会（以下、「法」という）第 2 条第 2 項の規定による地方労働委員会の名称・位置及び管轄区域は別表 1 のとおりである。

第 3 条（委員数）法第 6 条第 2 項の規定による労働委員会委員数は別表 2 のとおりである。

第 4 条（労働者委員及び使用者委員の委嘱対象者推薦時考慮事項）①労働組合及び使用者団体は、法第 6 条第 3 項により、労働者を代表する委員（以下、「労働者委員」という）と使用者を代表する委員（以下、「使用者委員」という）を推薦する場合、当該労働委員会の管轄区域内の産業及び企業規模別労働者数・労働組合数等を考慮しなければならない。②第 1 項の規定により労働組合と使用者団体が推薦する委員の数はそれぞれ委嘱される労働者委員及び使用者委員の 100 分の 150 以上とする。

第 5 条（労働者委員及び使用者委員委嘱対象者の推薦手続き）①労働組合が法第 6 条第 3 項により労働者委員を推薦する場合、中央労働委員会の労働者委員は総連合団体である労働組合が推薦し、地方労働委員会の労働者委員は当該地方労働委員会の管轄区域内に組織されている総連合団体である労働組合の地域代表機構が推薦する。ただし、総連合団体である労働組合に所属していない労働組合がある場合には当該労働組合から直接推薦を受けることができる。

②第 1 項により、労働者委員を推薦する労働組合が複数である場合、当該労働委員会委員長は、労働組合の組合員数を考慮して各労働組合が推薦できる者の数を調整することができる。

③使用者団体が法第 6 条第 3 項により使用者委員を推薦する場合、中央労働委員会の使用者委員は全国規模の使用者団体が推薦し、地方労働委員会の使用者委員は当該地方労働委員会の管轄区域内に組織されている使用者団体が推薦する。

第 6 条（公益委員委嘱対象者の選定）①労働委員会委員長・労働組合及び使用者団体は、法第 6 条第 4 項により、公益を代表する委員（以下、「公益委員」という）を推薦する場合、審判担当公益委員、差別是正担当公益委員及び調整担当公益委員に分けて推薦するが、委嘱される公益委員数の範囲内でそれぞれ推薦しなければならない。ただし、労働委員会委

員長は、委嘱される公益委員数のみを推薦しなければならない。

- ②第1項の規定により、労働組合及び使用者団体が公益委員を推薦する場合、中央労働委員会の公益委員は総連合団体である労働組合及び全国規模の使用者団体がそれぞれ推薦し、地方労働委員会の公益委員は当該地方労働委員会の管轄区域内に組織されている総連合団体である労働組合の地域代表機構及び使用者団体がそれぞれ推薦する。ただし、総連合団体である労働組合に所属していない労働組合がある場合には当該労働組合から直接推薦を受けることができる。
- ③第2項により、公益委員を推薦する労働組合が複数である場合、労働委員会委員長は、労働組合の組合員数を考慮して各労働組合が推薦できる者の数を調整することができる。
- ④労働組合と使用者団体が、第1項ないし第3項により、公益委員に推薦された者を法第6条第4項に従って順次排除する場合委嘱される公益委員数が残るまで排除する。その場合、順次排除の手続きに参加する労働組合が複数である場合、労働委員会委員長は当該労働組合の組合員数を考慮して各労働組合が排除できる者の数を調整することができる。
- ⑤削除<2007.3. 27>
- ⑥労働委員会委員長は、第1項ないし第3項により、公益委員に推薦された者が法第8条の規定による資格を満たしていないか法第12条の欠格事由に該当する場合には、その事由を明示して第4項による順次排除手続きの対象から排除しなければならない。

第7条 削除<2007.3. 27>

第8条（委員の処遇）①法第7条第4項の規定により、労働委員会の委員に対しては、その職務遂行のために必要な手当と旅費を支給することができる。ただし、公務員である委員がその所管業務に直接関連して委員会に出席する場合にはその限りではない。

②労働委員会の常任委員ではない委員に対する手当は、出席日数に応じて支給し、旅費は公務員旅費規程に準じて支給する。

第9条（委員長の職務代行）法第10条第2項の規定により、委員長がやむを得ぬ事由で職務を遂行することができない時には、常任委員（常任委員が2人以上の場合には委員長が定めるもの）、常任委員がいない場合には公益委員の中から最年長者がその職務を代行する。

第9条の2（労働委員会調査官の資格要件）①法第14条の3第1項による労働委員会事務処または事務局調査官（以下、調査官という）の資格要件はつぎの各号のとおりである。

1. 中央労働委員会事務処調査官：次の要件を全て満たす中央労働委員会事務処所属公

務員

ア. 3級ないし7級公務員または3級相当ないし7級相当の公務員であること

イ. 法第2条の2第1号または第2号の業務を担当するものであること

2. 地方労働委員会事務局調査官：次の要件を全て満たす地方労働委員会事務局所属公務員

ア. 4級ないし7級公務員または4級相当ないし7級相当の公務員であること

イ. 法第2条の2第1号または第2号の業務を担当するものであること

②第1項にもかかわらず、6級及び7級公務員または6級相当及び7級相当の公務員として雇用労働部またはその所属機関で勤務経歴が1年未満の者は次の各号のどれか一つに該当する要件を追加的に満たさなければ調査官に任命されることができない。

1. 中央労働委員会委員長の定める教育を履修すること

2. 調査官の職務を補助する職位での勤務経歴が6ヶ月以上であること

第10条（意見陳述）雇用労働部長官は、労働委員会の要請があるか必要だと認めた場合、関係公務員に労働委員会の会議に出席させ意見を陳述させることができる。

第11条（費用弁償）法第23条第3項の規定により、労働委員会に出席した者に対しては、公務員旅費規程に準じてその費用を弁償する。

第11条の2（敏感情報及び固有識別情報の処理）労働委員会は、次の各号の事務を遂行するためにやむを得ない場合、「個人情報保護法」第23条による健康に関する情報と同法施行令第18条第2号による犯罪経歴資料に該当する情報、同令第19条第1号または第4号による住民登録番号または外国人登録番号が含まれる資料を処理することができる。

1. 法第3条による労働委員会の事件処理に関する事務

2. 法第6条2による公認社労士の権利救済代理に関する事務

3. 法第16条の3による和解の勧告等に関する事務

4. 法第21条による委員の除斥・忌避等に関する事務

第11条の3（規制の再検討）雇用労働部長官は、第12条及び別表3による過怠料の賦課基準に対して2015年1月1日を基準に2年ごとに（毎回2年になる年の1月1日前までを言う）その妥当性を検討して改善等の措置をしなければならない。

第12条（過怠料の賦課・徴収）①労働委員会は、法第33条第2項による過怠料の賦課基準は別表3のとおりである。

附則<2014.12.9.>（規制再検討期限設定等規制整備のための建築法施行令等一部改正令）

第1条（施行日）この令は2015年1月1日から施行する。

第2条から第16条まで省略

「別表1」地方労働委員会の名称・位置及び管轄区域（第2条関連）

名称	位置	管轄区域
ソウル地方労働委員会	ソウル特別市	ソウル特別市
釜山地方労働委員会	釜山広域市	釜山広域市・蔚山広域市
京畿地方労働委員会	京畿道	京畿道
忠南地方労働委員会	大田広域市	大田広域市・忠清南道
全南地方労働委員会	光州広域市	光州広域市・全羅南道
慶北地方労働委員会	大邱広域市	大邱広域市・慶尚北道
慶南地方労働委員会	慶尚南道	慶尚南道
仁川地方労働委員会	仁川広域市	仁川広域市
江原地方労働委員会	江原道	江原道
忠北地方労働委員会	忠清北道	忠清北道
全北地方労働委員会	全羅北道	全羅北道
済州地方労働委員会	済州道	済州道

「別表2」労働委員会の委員数（第3条関連）

名称	労働者委員	使用者委員	公益委員		
			審判担当 公益委員	差別是正担 当 公益委員	調整担当 公益委員
中央労働委員会	50	50	33	17	20
ソウル地方労働委員会	50	50	33	17	20
釜山地方労働委員会	50	50	33	17	20
京畿地方労働委員会	50	50	33	17	20
忠南地方労働委員会	40	40	26	14	15
全南地方労働委員会	40	40	26	14	15
慶北地方労働委員会	40	40	26	14	15
慶南地方労働委員会	40	40	26	14	15
仁川地方労働委員会	40	40	26	14	15
江原地方労働委員会	30	30	19	9	12
忠北地方労働委員会	30	30	19	9	12
全北地方労働委員会	30	30	19	9	12
済州地方労働委員会	25	25	16	8	11

※備考：調整担当公益委員数には委員長が含まれている。

「別表3」過怠料の賦課基準（第12条第3項関連）

違反行為	該当法条文	金額
法第20条による委員長または部門別委員会委員長の退場命令に正当な理由なしに応じない者	法第33条第1項	100万ウォン
備考：労働委員会は、当該違反行為の動機とその結果などを参酌して賦課金額の2分の1の範囲内でそれを軽減することができる。		

労働委員会法施行規則

[施行 2012.12.27.] [雇用労働部令第 72 号、2012.12.27.、他法改正]

第 1 条 (目的) この規則は、「労働委員会法」及び同法施行令から委任された事項とその施行に必要な事項を規定することを目的とする。

第 2 条 (提出書類) 労働組合及び使用者団体が、「労働委員会法施行令」(以下、「令」という) 第 5 条及び第 6 条によって労働者委員・使用者委員または公益委員を推薦する場合、別紙第 1 号書式の労働委員会(労働者・使用者・公益)委員推薦書に、推薦された者の履歴書を添付して中央労働委員会の場合、中央労働委員会委員長を経て雇用労働部長官に、地方労働委員会の場合、当該地方労働委員会委員長に提出しなければならない。

第 3 条 (権利救済業務代理の要件等) ①労働委員会は、「労働委員会法」(以下、「法」という) 第 6 条 2 により、法第 2 条の 2 第 1 号の中、判定・決定・承認・認定または差別是正等に関する事件の当事者が第 4 条に該当すれば、その当事者から申請を受けて「賃金債権保障法」第 7 条第 4 項及び同法施行規則第 8 条の 3 第 1 項により委嘱された公認労務士の中から適切な者を選任し、当該権利救済業務を代理させることができる。

②労働委員会は、次の各号のどれか一つに該当する場合、公認社労士の選任を取り消さなければならない。

1. 第 1 項により代理人の選任を申請した者(以下、「申請人」という)が他の公認社労士または弁護士を代理人として選任した場合
2. 選任された公認社労士が「公認社労士法」第 20 条第 3 項第 1 号から第 3 号までの懲戒処分を受けた場合
3. 選任された公認社労士が当該事件と利害関係がある等、当該権利救済業務を代理させることが適切ではない場合
4. 労働委員会が第 3 項により選任された公認社労士の辞任を許可した場合

③選任された公認社労士は次の各号のどれ一つに該当する場合、労働委員会の許可を受けて辞任することができる。

1. 疾病または長期旅行で選任された公認社労士としての職務を遂行することが難しい場合
2. 申請人かその他の関係人から不当な待遇か要求をされて代理人として公正な業務を遂行することが難しい場合
3. その他選任された公認社労士としての職務を遂行することが難しいと認めるほどの正当な理由がある場合

④労働委員会は、第 2 項第 2 号から第 4 号までの規定により公認社労士の選任が取り消さ

れるか選任された公認社労士が辞任する場合、申請人の申請により他の公認社労士を選任して当該の権利救済業務を代理させることができる。

- ⑤第1項及び第4項による代理人選任の申請は第4条に該当することを証明する書類を添付して別紙第2号書式の代理人選任申請書とする。

第4条（権利救済業務代理の対象）第3条により権利救済業務の代理を申請することができる者は、月平均賃金が雇用労働部長官の告示する金額の未満の者とする。

第5条削除<2012.3.12.>

第6条（選任された公認社労士の報酬）①労働委員会は、選任された公認社労士の報酬として代理する事件1件当たり50万ウォン以下の金額を予算の範囲内で支給することができる。

②第1項による報酬は当該権利救済業務の代理が終結したときに支給する。

③第1項による報酬の細部基準は関連事件の併合可否、当該事件での申請人の数、選任された公認社労士の当該事件への関与等を勘案して中央労働委員会委員長が定める。

第7条削除<2012.3.12.>

附則<2012.12.27.>（書式设计基準変更による建設労働者の雇用改善等に関する法律施行規則等一部改正令）

この規則は公布した日から施行する。

JILPT 資料シリーズ No.155

韓国における労働政策の展開と政労使の対応
—非正規労働者問題の解決を中心に—

発行年月日 2015年5月28日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2015 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)