

勤労基準法

[施行 2019. 1. 15]

[法律第 16270 号、2019. 1. 15、一部改正]

雇用労働部（勤労改善政策課-勤労時間、休憩、休日）044-202-7572

雇用労働部（勤労改善政策課-少年勤労者）044-202-7535

雇用労働部（女性雇用政策課-女性）044-202-7475

雇用労働部（勤労改善政策課-賃金、解雇、就業規則、その他）044-202-7534

雇用労働部HP - 法令 29

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、バランスが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。（改正 2018. 3. 20）

1. 「勤労者」とは、職業の種類を問わず賃金を目的に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で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、その他のいかなる名称であっても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の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. 「1 週」とは、休日を含んだ 7 日をいう。
8. 「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。
9. 「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週間の所定勤務時間に比べて短い勤労者をいう。

(2) 前項第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。

***[施行日]第2条第1項の改正規定は、次の各号の区分に応じて、それぞれに掲げる日から施行する。

1. 常時300人以上の勤労者を使用する事業又は事業場、「公共機関の運営に関する法律」第4条による公共機関、「地方公企業法」第49条又は同法第76条による地方公社又は地方公団、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、若しくは基本財産の2分の1以上を出捐した機関・団体並びにその機関・団体が資本金の2分の1以上を出資し、若しくは基本財産の2分の1以上を出捐した機関・団体、国家並びに地方自治体の機関：2018年7月1日（第59条の改正規定により勤務時間及び休憩時間の特例を適用されなくなる業種の場合は、2019年7月1日）
2. 常時50人以上300人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2020年1月1日
3. 常時5人以上50人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2021年7月1日

(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。 (改正 2018. 3. 20, 2019. 1. 15)

1. 「勤労者」とは、職業の種類を問わず賃金を目的に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で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、その他のいかなる名称であつても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の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つても、これに準ずる。
7. 「1週」とは、休日を含んだ7日をいう。
8. 「所定勤務時間」とは、第50条、第69条本文又は「産業安全保健法」第139条第1項による勤務時間の範囲で勤労者と使用者との間で定めた勤務時間をいう。
9. 「短時間勤労者」とは、1週間の所定勤務時間が、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週間の所定勤務時間に比べて短い勤労者をいう。

(2) 前項第 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、その通常賃金を平均賃金とする。

※ [施行日] 第 2 条第 1 項の改正規定は、次の各号の区分に応じて、それぞれに掲げる日から施行する。

1. 常時 300 人以上の勤労者を使用する事業又は事業場、「公共機関の運営に関する法律」第 4 条による公共機関、「地方公企業法」第 49 条又は同法第 76 条による地方公社又は地方公団、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、若しくは基本財産の 2 分の 1 以上を出捐した機関・団体並びにその機関・団体が資本金の 2 分の 1 以上を出資し、若しくは基本財産の 2 分の 1 以上を出捐した機関・団体、国家並びに地方自治体の機関：2018 年 7 月 1 日（第 59 条の改正規定により勤務時間及び休憩時間の特例を適用されなくなる業種の場合は、2019 年 7 月 1 日）

2. 常時 50 人以上 300 人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2020 年 1 月 1 日

3. 常時 5 人以上 50 人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2021 年 7 月 1 日

[施行日：2020.1.16] 第 2 条

(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くすることはできない。

(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の自由意思によって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することができず、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することができない。

(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外れた勤労を強要できない。

(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、勤労者に暴行することができない。

(中間搾取の排除)

第9条 何人も、法律に基づかないで営利で他の者の就業に介入し、又は中間者として利益を取得できない。

(公民権行使の保障)

第10条 使用者は、勤労者が勤務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、これを拒否できない。ただし、その権利行使又は公の職務の遂行に支障がなければ、請求のあっ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)

(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) 使用者は前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、その部分に限り無効とする。
- (2) 前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。

(法律第8372号(2007.4.11)付則第3条の規定によりこの条は、2007年6月30日まで有効)

(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、また同じ。 (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、前項第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) 前項により勤労条件を決め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、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ができ、及び直ちに勤労契約を解除することができる。
- (2) 前項により勤労者が損害賠償を請求する場合には、労働委員会に申し込むものとし、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することができない。

(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することができない。

(強制貯金の禁止)

第 22 条

- (1) 使用者は、勤労契約に付け加えて、強制貯蓄又は貯蓄金の管理を規定する契約を締結できない。
- (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め、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。）をすることはできない。
- (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、解雇できない。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) 使用者が経営上理由により勤労者を解雇するには、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) 前項の場合においては、使用者は、解雇を避け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、前項による解雇を避け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 項から第 3 項まで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) 前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、同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、前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（経営上の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は、30 日以上通常賃金を支給しなければならない。ただし、次の各号いずれか一つに該当する場合は、その限りでない。

1. 勤労者が継続して勤務した期間が、3 ヶ月未満である場合

2. 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できない場合
3. 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であって雇用労働部令で定める理由に該当する場合

(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、前項により書面で通知したときに限り効力がある。
- (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し込むことができる。
- (2) 前による救済申請は、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、前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、及び関係当事者を尋問しなければならない。
- (2) 労働委員会は、前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ず、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) 前項による判定、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に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し込むことができる。
- (2) 前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項及び前項による期間内に再審を申し込まず、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、前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、前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、異議申し出方法及び異議申し出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、繰り返して第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、国税滞納処分等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」が定めるところによる。

第35条 削除 (2019. 1. 15)

[2019. 1. 15 法律第16270号により 2015. 12. 23 憲法裁判所で違憲決定されたこの条を削除する。]

(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、前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) 前項は、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) 前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) 前項の証明書には、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) 前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、前 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) 前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項による賃金等未払い資料の提供の方法及び方法等賃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]

※「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

(信用情報集中機関)

第25条

(1) 信用情報を集中して収集・保管することにより体系的・総合的に管理し、信用情報会社等相互間において信用情報の交換・活用(以下「集中管理・活用」という。)を行おうする者は、金融委員会に信用情報集中機関に登録しなければならない。

(2) 前項による信用情報集中機関は、次の各号の区分により登録することができる。

1. 総合信用情報集中機関：大統領令で定める金融機関全体からの信用情報の集中管理・活用を行う信用情報集中機関

(以下略)

(請負事業に対する賃金支給)

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賃金を支給することが出来なかった場合には、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) 前項の帰責事由の範囲は、大統領令で定める。

(建設業での賃金支給連帯責任)

第44条の2

- (1) 建設業であって事業が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賃金(当該建設工事で発生した賃金に限る。)を支給することが出来なかった場合には、その直上受注人は、下請人と連帯して下請人が使用した勤労者の賃金を支給する責任を有する。
- (2) 前項の直上受注人が「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、その上位受注人の中で最も下位の建設業者を直上受注人とみなす。(改正 2011. 5. 24)

※「建設産業基本法」第2条第11号

(定義)

第2条 この法律で用いる用語の意義は、次のとおりである。

(第1号から第6号まで略)

7. 「建設業者」とは、この法律又は他の法律により登録等をして、建設業を行う者をいう。

(第8号から第10号まで略)

11. 「請負」とは、元請、下請、委託等名称に関係なく、建設工事を完成することを約定し、相手方がその工事の結果に対して代価を支給することを約定する契約をいう。

(以下略)

(建設業の工事請負における賃金に関する特例)

第44条の3

- (1) 工事請負が成立した場合であって次の各号のいずれか一つに該当するときには、直上受注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賃金（当該建設工事で発生した賃金に限る。）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. 直上受注人が、下請人に代わって、下請人の使用した勤労者に支給しなければならない賃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、直上受注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賃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賃金債務があることを直上受注人に知らせ、かつ、直上受注人が、下請人が破産等の理由により賃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受注者（以下「元請」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前項第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賃金（当該建設工事で発生した賃金に限る。）に該当する金額を元請に対し直接支給するよう要求することができる。元請は、勤労者が当該元請に対し「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) 直上受注人又は元請が、第1項及び前項により下請人の使用した勤労者に賃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、賃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賃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) 前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、前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、休憩時間を除いて、40 時間を超過できない。
- (2) 1 日の勤労時間は、休憩時間を除いて 8 時間を超過できない。
- (3) 第 1 項及び前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 週間の勤務時間が前条第 1 項の勤務時間を超過しない範囲で、特定の週に同項の勤務時間を、特定の日に前条第 2 項の勤務時間を超えて勤務させるようにすることができる。ただし、特定の週の勤務時間は、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 週間の勤務時間が第 50 条第 1 項の勤務時間を超過しない範囲で、特定の週に同項の勤務時間を、特定の日に第 50 条第 2 項の勤務時間を超えて勤務させるようにすることができる。ただし、特定の週の勤務時間は 52 時間を、特定の日の勤務時間は 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. 単位期間の勤務日とその勤務日別勤務時間
 4. その他の大統領令で定める事項
- (3) 第 1 項及び前項の規定は、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ついては、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務させる場合には、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。

（選択的勤務時間制）

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任せることにした勤労者に関し、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 週間の勤務時間が第 50 条第 1 項の勤務時間を超過しない範囲で、1 週間に同項の勤務時間を1 日に第 50 条第 2 項の勤務時間を超過して勤務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. 精算期間（1 カ月以内の一定の期間を定めなければならない。）
3. 精算期間の総勤務時間
4. 必ず勤務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務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

（延長勤務の制限）

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 条の勤務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時間を限度で第51条の勤務時間を延長でき、第52条第2号の精算期間を平均して1週間に12時間を超過しない範囲で、同条の勤務時間を延長することができる。
- (3) 常時30人未満の勤労者を使用する使用者は、次の各号に関し勤労者代表と書面で合意した場合、前2項により延長した勤務時間に加えて1週間に8時間を超過しない範囲で勤務時間を延長することができる。 (新設 2018. 3. 20)
1. 前2項により延長した勤務時間を超過する必要がある理由及びその期間
 2. 対象勤労者の範囲
- (4) 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項及び前項の勤務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, 2018. 3. 20)
- (5) 雇用労働部長官は、前項による勤務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, 2018. 3. 20)
- (6) 第3項は、15歳以上18歳未満の勤労者については適用しない。 (新設 2018. 3. 20)
- ***[法律第15513号(2018. 3. 20)付則第2条の規定により、この条第3項及び第6項は2022年12月31日まで有効である。]
- ***[施行日：2021. 7. 1]第53条第3項、第53条第6項

(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

- (1) 使用者は、勤労者に1週間に平均1回以上の有給休日を保障しなければならない。
(改正 2018. 3. 20)
- (2) 使用者は、勤労者に大統領令で定める休日を有給で保障しなければならない。ただし、勤労者代表と書面で合意した場合は、特定の勤務日に変えることができる。 (新設 2018. 3. 20)
- ***[施行日]第55条第2項の改正規定は、次の各号の区分に応じてそれぞれに掲げる日から施行する。
1. 常時300人以上の勤労者を使用する事業又は事業場、「公共機関の運営に関する法

律」第4条による公共機関、「地方公企業法」第49条又は同法第76条による地方公社又は地方公団、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、若しくは基本財産の2分の1以上を出捐した機関・団体並びにその機関・団体が資本金の2分の1以上を出資し、若しくは基本財産の2分の1以上を出資した機関・団体、国家並びに地方自治体の機関：2020年1月1日

2. 常時30人以上300人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2021年1月1日

3. 常時5人以上30人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2022年1月1日

(延長・夜間及び休日勤労)

第56条

- (1) 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。(改正2018.3.20)
- (2) 前項にかかわらず使用者は、休日勤労に対しては、次の各号の基準による額以上を加算して勤労者に支給しなければならない。(新設2018.3.20)
 1. 8時間以内の休日勤労：通常賃金の100分の50
 2. 8時間を超過した休日勤労：通常賃金の100分の100
- (3) 使用者は、夜間勤労(午後10時から次の日の午前6時までの間の勤労をいう。)に対しては、通常賃金の100分の50以上を加算して勤労者に支給しなければならない。(改正2018.3.20)

(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労時間の全部又は一部を事業場外で勤労し、勤労時間を算定することが困難な場合には、所定勤労時間勤労したとみなす。ただし、その業務を遂行するためには通常所定勤労時間を超過して勤労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労したとみなす。
- (2) 前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労したとみなす。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. 勤労時間の算定は、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項及び前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

- (1) 「統計法」第22条第1項により統計庁長が告示する産業に関する標準の中分類又は小分類中次の各号いずれか一つに該当する事業について、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することとし、又は第54条による休憩時間を変更することができる。
1. 陸上運送及びパイプライン運送業。ただし、「旅客自動車運輸事業法」第3条第1項第1号による路線旅客自動車運送事業を除く。
 2. 水上運送業
 3. 航空運送業
 4. その他運送関連サービス業
 5. 保健業
- (2) 前項の場合には、使用者は、勤労の終了後次の勤労の開始前までに勤労者に連続して11時間以上の休憩時間を与えなければならない。

[条文改正 2018. 3. 20.]

[施行日：2018. 7. 1.]第59条

[施行日：2018. 9. 1.]第59条第2項

(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) 削除 (2017. 11. 28)
- (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項から前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

らず、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項及び第2項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。 (改正 2012. 2. 1, 2017. 11. 28)

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
3. 「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」第19条第1項による育児休職で休業した期間

(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、前条第1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同条第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, 2017. 11. 28)

1. 前条第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促すこと
2. 前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ときにおいて、前条第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。 (改正 2010. 6. 4)

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〔に従事する勤労者〕
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〔に従事する勤労者〕

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〔勤務〕者
4. 〔その他の〕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) 前項の就職認許証は、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、偽り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、前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) 前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35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5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歳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、前項の場合において、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にあっても、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。(改正 2018. 3. 20)

(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 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 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 2012. 2. 1、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前項の休暇を請求する場合には、出産前いつの時で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 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。

（新設 2012. 2. 1、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) 前 3 項の規定による休暇のうち最初 60 日（1 度に 2 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 2007. 12. 21、2012. 2. 1、2014. 1. 21）

(5) 使用者は、妊娠中の女性勤労者に時間外勤務をさせてはならず、その勤労者の要求がある場合には、軽易な種類の勤務に切り替えなければならない。

（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し込んだ場合は、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、前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）

[施行日]第 74 条第 7 項、第 74 条第 8 項、第 74 条第 9 項の改正規定は次の各号の区分にともなう日

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

(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、前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 6 章の 2 職場内いじめの禁止 (新設 2019. 1. 15)

[施行日: 2019. 7. 16]

(職場内いじめの禁止)

第 76 条の 2 使用者又は勤労者は、職場での地位又は関係等の優位を利用して、業務上の適正な範囲を越えて、他の勤労者に身体的・精神的苦痛を与え、又は勤務環境を悪化させる行為（以下「職場内いじめ」という。）をしてはならない。

[本条新設 2019. 1. 15.]

[施行日: 2019. 7. 16.] 第 76 条の 2

(職場内いじめ発生時の措置)

第 76 条の 3

(1) 誰でも職場内いじめ発生事実を知ることになった場合、その事実を使用者に申告することができる。

(2) 使用者は、前項による申告を受け付け、又は職場内いじめの発生事実を認知した場合は、直ちにその事実確認のための調査を実施しなければならない。

(3) 使用者は、前項による調査期間の間、職場内いじめと関連して被害を受けた勤労者又は被害

を受けたと主張する勤労者（以下「被害勤労者等」という。）を保護するために必要な場合、当該被害勤労者等について勤務場所の変更、有給休暇命令等適切な措置をしなければならない。

この場合において、使用者は、被害勤労者等の意思に反する措置をしてはならない。

（４）使用者は、第２項による調査の結果、職場内いじめの発生事実が確認されたときは、被害勤労者の要請があれば、勤務場所の変更、配置転換、有給休暇命令等適切な措置をしなければならない。

（５）使用者は、第２項による調査の結果、職場内いじめの発生事実が確認されたときは、直ちに行為者に対して懲戒、勤務場所の変更等必要な措置をしなければならない。この場合において、使用者は、懲戒等の措置をする前に、その措置に関して被害勤労者の意見を聴かなければならない。

（６）使用者は、職場内いじめの発生事実を申告した勤労者及び被害勤労者等について、解雇及びその他の不利な処遇をしてはならない。

[本条新設 2019. 1. 15]

[施行日:2019. 7. 16]第 76 条の 3

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）前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、前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）前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) 前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 条又は前条による補償金を、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) 前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たときは、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。

[題名改正 2010. 6. 4]

(労働委員会の審査と仲裁)

第 89 条

(1) 雇用労働部長官が前条第 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) 前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) 前項の場合において、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、その受注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) 前項の場合において、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、又は次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、また同じ。

(改正 2008. 3. 28、2010. 6. 4、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

- 1 0. 業務上及び業務以外の災害扶助に関する事項
- 1 1. 表彰及び制裁に関する事項
- 1 2. 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

(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、また同じ。

(改正 2008. 3. 28、2010. 6. 4、2012. 2. 1、2019. 1. 15)

1. 業務の開始及び終了の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交代勤務に関する事項
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・育児休暇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

項

- 1 0. 業務上及び業務以外の災害扶助に関する事項
- 1 1. 職場内いじめの予防および発生時措置などに関する事項
- 1 2. 表彰及び制裁に関する事項
- 1 3. 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

[施行日：2019. 7. 16]第93条

(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、前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 寮

(寮生活の保障)

第 98 条

(1) 使用者は、事業又は事業場の付属寮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、寮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) 付属寮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寮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. その他の寮に寄宿する勤労者全体に適用される事項

(2) 使用者は、前項による規則の作成又は変更に関して、寮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) 使用者及び寮に寄宿する勤労者は、寮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、付属寮に関し、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) 前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。

(付属寮の設置・運営基準)

第 100 条 使用者は、付属寮を設置・運営するときは、次の各号の事項に関して大統領令で定める基準を満たすようにしなければならない。

1. 寮の構造及び設備

2. 寮の設置場所

3. 寮の住居環境の造成

4. 寮の面積

5. その他の勤労者の安全で快適な住居のために必要な事項

[条文改正 2019. 1. 15]

[施行日:2019. 7. 16]第 100 条

(付属寮の維持管理義務)

第 100 条の 2 使用者は、前条により設置した付属寮について、勤労者の健康維持、私生活保護等のための措置を講じなければならない。

[条文改正 2019. 1. 15]

[施行日:2019. 7. 16]第 100 条の 2

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、寮、その他の付属建物の現場調査を行い、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。(改正 2017. 11. 28)
- (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、就職〔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項及び前項の場合において、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現場調査又は検診指令書を提示しなければならない。
(改正 2010. 6. 4, 2017. 11. 28)
- (4) 前項の現場調査又は検診指令書には、その日時、場所及び範囲を明らかに記載していなければならない。(改正 2017. 11. 28)
- (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、また同じ。

(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、前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現場調査、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。(改正 2017. 11. 28)

(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 5 千万ウォン以下の罰金に処する。 (改正 2017. 11. 28)

(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 3 千万ウォン以下の罰金に処する。

(改正 2007. 7. 27、2017. 11. 28)

(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 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、第 72 条又は第 76 条の 3 第 6 項を違反した者は、3 年以下の懲役又は 3 千万ウォン以下の罰金に処する。

(改正 2007. 7. 27、2017. 11. 28、2019. 1. 15)

(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)

[施行日 : 2019. 7. 16] 第 109 条

(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 2 千万ウォン以下の罰金に処する。 (改正 2009. 5. 21、2012. 2. 1、2017. 11. 28、2018. 3. 20)

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 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 2 千万ウォン以下の罰金に処する。 (改正 2009. 5. 21、2012. 2. 1、2017. 11. 28、2018. 3. 20)

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、**同条第 4 項本文、第 54 条、第 55 条、第 59 条第 2 項**、第 60 条第 1 項・第 2 項・第 4 項及び第 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 条並びに第 104 条第 2 項に違反した者
2. 第 53 条第 5 項による命令に違反した者

[施行日：2021. 7. 1]第 110 条第 1 号、第 110 条第 2 号

(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、前 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。

(改正 2007. 7. 27、2008. 3. 28、2009. 5. 21、2012. 2. 1)

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
2. 第 96 条第 2 項による命令に違反した者

※第 1 号中「第 53 条第 3 項」を「第 53 条第 4 項」に改める改正が行われ、2021. 7. 1 から施行されることとなっている。

(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。

[条文改正 2009. 5. 21]

(過怠金)

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金を賦課する。

(改正 2009. 5. 21、2010. 6. 4、2014. 3. 24、2017. 11. 28)

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つた場合に、報告若しくは出席をせず、又は虚偽の報告をした者
2. 第 14 条、第 39 条、第 41 条、第 42 条、第 48 条、第 66 条、第 91 条、第 93 条、第 98 条第 2 項又は第 99 条に違反した者
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現場調査において、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) 前項による過怠金は、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号労働基準法中改正法律の施行日)

第4条 法律第6974号労働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号労働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) 前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) 前 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。

(貸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 8960 号、2008. 3. 21)

(施行日)

第 1 条 この法律は、2008 年 7 月 1 日から施行する。

(胎児検診時間の許容等に関する適用例)

第 2 条 第 74 条の 2 の改正規定は、この法律の施行の際に妊娠中である女性勤労者から適用する。

(勤労時間適用特例の適用例)

第 3 条 法律第 8372 号勤労基準法全部改正法律付則第 5 条の 2 の改正規定は、この法律の施行後最初に契約が締結される関連工事に使用される勤労者から適用する。

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。

付則（法律第 15108 号、2017. 11. 28）

（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。

（年次有給休暇に関する適用例）

第 2 条 第 60 条第 6 項第 3 号の改正規定は、この法律の施行後最初に育児休職を申し込む勤労者から適用する。

付則（法律第 15513 号、2018. 3. 20）

（施行日）

第 1 条

（1）この法律は、2018 年 7 月 1 日から施行する。

（2）第 2 条第 1 項の改正規定は、次の各号の区分に応じて、それぞれに掲げる日から施行する。

1. 常時 300 人以上の勤労者を使用する事業又は事業場、「公共機関の運営に関する法律」第 4 条による公共機関、「地方公企業法」第 49 条又は同法第 76 条による地方公社又は地方

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、若しくは基本財産の2分の1以上を出捐した機関・団体並びにその機関・団体が資本金の2分の1以上を出資し、若しくは基本財産の2分の1以上を出捐した機関・団体、国家並びに地方自治体の機関：2018年7月1日（第59条の改正規定により勤務時間及び休憩時間の特例を適用されなくなる業種の場合は、2019年7月1日）

2. 常時50人以上300人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2020年1月1日

3. 常時5人以上50人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2021年7月1日

(3) 第53条第3項及び第6項、第110条第1号及び第2号並びに第114条第1号の改正規定は、2021年7月1日から施行する。ただし、第110条第1号の改正規定中第59条第2項の改正規定に関連した部分は、2018年9月1日から施行する。

(4) 第55条第2項の改正規定は、次の各号の区分に応じて、それぞれに掲げる日から施行する。

1. 常時300人以上の勤労者を使用する事業又は事業場、「公共機関の運営に関する法律」第4条による公共機関、「地方公企業法」第49条又は同法第76条による地方公社又は地方公団、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、若しくは基本財産の2分の1以上を出捐した機関・団体並びにその機関・団体が資本金の2分の1以上を出資し、若しくは基本財産の2分の1以上を出捐した機関・団体、国家並びに地方自治体の機関：2020年1月1日

2. 常時30人以上300人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2021年1月1日

3. 常時5人以上30人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2022年1月1日

(5) 第56条の改正規定は、公布の日から施行する。

(6) 第59条第2項の改正規定は、2018年9月1日から施行する。

(有効期間等)

第2条 第53条第3項及び第6項の改正規定は、2022年12月31日まで効力をもつ。

(弾力的勤務時間制改善のための準備行為)

第3条 雇用労働部長官は、2022年12月31日まで弾力的勤務時間制の単位期間拡大等制度改善のための方案を準備しなければならない。

(官公庁公休日適用のための準備行為)

第4条 雇用労働部長官は、事業又は事業場の公休日の適用実態を調査し、その結果を2018年12月31日までに国会に報告する。

付則（法律第 16270 号、2019. 1. 15）

（施行日）

第 1 条 この法律は、公布後 6 ヶ月が経過した日から施行する。ただし、第 26 条及び第 35 条の改正規定は、公布の日から施行する。

（予告解雇の適用例外に関する適用例）

第 2 条 第 26 条第 1 号の改正規定は、当該改正規定の施行後に勤労契約を締結した勤労者から適用する。

（職場内いじめ発生時の措置に関する適用例）

第 3 条 第 76 条の 3 の改正規定は、この法律の施行後に発生した職場内いじめの場合から適用する。