

派遣勤労者保護等に関する法律

[施行 2017. 4. 18]

[法律第 14790 号、2017. 4. 18, 一部改正]

雇用労働部（雇用差別改善課）044-202-7578

HP－法令 43

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この法律は、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及び福祉の増進に資するとともに、人材需給を円滑にすることを目的とする。

(定義)

第 2 条 この法律において使用する用語の定義は、次のとおりとする。

(改正 2006. 12. 21、2013. 3. 22)

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に従い使用事業主の指揮・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、勤労者派遣を事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、勤労者派遣契約により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であって勤労者派遣の対象になる者をいう。
6. 「勤労者派遣契約」とは、派遣事業主及び使用事業主の間で勤労者派遣を約定する契約をいう。
7. 「差別的処遇」とは、次の各モクの事項において合理的な理由なく不利益に処遇することをいう。
 - カ. 「勤労基準法」第 2 条第 1 項第 5 号による賃金
 - ナ. 定期賞与金、名節賞与金等定期的に支給される賞与金
 - ダ. 経営成果による成果金
 - ラ. その他の勤労条件及び福利厚生等に関する事項

(政府の責務)

第 3 条 政府は、派遣勤労者を保護し、勤労者の求職と使用者の人材確保を容易にするために次の各

号の各種施策を工夫・施行することによって、勤労者が使用者に直接雇用されるように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

(勤労者派遣事業の調査・研究)

第4条

- (1) 政府は、必要である場合は、勤労者代表・使用者代表・公益代表及び関係専門家に、勤労者派遣事業の適正な運営及び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) 前項の規定による調査・研究に関して必要な事項は、雇用労働部令で定める。

(改正 2010. 6. 4)

第2章 勤労者派遣事業の適正運営

(勤労者派遣対象業務等)

第5条

- (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であって大統領令で定める業務を対象とする。
(改正 2006. 12. 21)
- (2) 前項の規定にかかわらず、出産・疾病・負傷等により欠員ができた場合、又は一時的・間歇的〔臨時的〕に人材を確保しなければならない必要がある場合は、勤労者派遣事業を行うことができる。
(改正 2006. 12. 21)
- (3) 前2項の規定にかかわらず、次の各号の業務については、勤労者派遣事業を行ってはならない。
(新設 2006. 12. 21、2007. 8. 3、2011. 8. 4)

1. 建設工事現場において成立する業務
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号の荷役業務であって「職業安定法」第33条の規定により勤労者プロバイダ業許可を受けた地域の業務
3. 「船員法」第2条第1号による船員の業務
4. 「産業安全保健法」第28条の規定による有害又は危険な業務
5. その他の勤労者保護等の理由により勤労者派遣事業の対象として適切でないと認めて大統領

領令で定める業務

- (4) 第2項の規定によって派遣勤労者を使用しようとする場合は、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。 (改正 2006. 12. 21)
- (5) 何人も、前4項の規定に違反して勤労者派遣事業を行い、又はその勤労者派遣事業を行う者から勤労者派遣の役務を提供されてはならない。 (改正 2006. 12. 21)

(派遣期間)

第6条

- (1) 勤労者派遣の期間は、前条第2項の規定に該当する場合を除き、1年を超過できない。 (改正 2006. 12. 21)
- (2) 前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は、派遣期間を延長することができる。この場合において、1回を延長するときは〔延長する各回における〕その延長期間は1年を超過できず、延長された期間を含めて総派遣期間は2年を超過できない。 (新設 2006. 12. 21)
- (3) 「雇用における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号の規定による高齢者である派遣勤労者については、前項後段の規定にかかわらず、2年を超過して勤労者派遣期間を延長することができる。 (改正 2006. 12. 21、2012. 2. 1)
- (4) 前条第2項の規定による勤労者派遣の期間は次のとおりとする。 (改正 2006. 12. 21)
1. 出産・疾病・負傷等その理由が客観的に明白な場合は、その理由の解消に必要な期間
 2. 一時的・間歇的に人材を確保する必要がある場合は、3カ月以内の期間。ただし、その理由が解消されず、派遣事業主・使用事業主・派遣勤労者間の合意がある場合は、1回に限って3カ月の範囲内でその期間を延長することができる。

(雇用義務)

第6条の2

- (1) 使用事業主が次の各号のいずれか一つに該当する場合は、当該派遣勤労者を直接雇用しなければならない (改正 2012. 2. 1)
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派遣勤労者を使用する場合 (同条第2項により勤労者派遣事業を行った場合を除く。)
 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年を超過し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. 次条第3項の規定に違反して、勤労者派遣の役務を提供された場合

- (2) 前項の規定は、当該派遣勤労者が明示的な反対意思を表明し、又は大統領令で定める正当な理由がある場合は、適用しない。
- (3) 第1項の規定により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とする。
1. 使用事業主の勤労者のうち当該派遣勤労者と同種又は類似の業務を遂行する勤労者がいる場合は、その勤労者に適用される就業規則等で決める勤労条件によること
 2. 使用事業主の勤労者のうち当該派遣勤労者と同種又は類似の業務を遂行する勤労者がいない場合は、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は、当該派遣勤労者を優先的に雇用するように努力しなければならない。

[本条新設 2006. 12. 21]

(勤労者派遣事業の許可)

第7条

- (1) 勤労者派遣事業を行おうとする者は、雇用労働部令で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うち雇用労働部令で定める重要事項を変更する場合も、また同じ。 (改正 2010. 6. 4)
- (2) 前項前段の規定により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うち同項後段の規定による重要事項以外の事項を変更しようとする場合は、雇用労働部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)
- (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を提供されてはならない。 (新設 2006. 12. 21)

(許可の欠格事由)

- 第8条 次の各号の一に該当する者は、前条の規定による勤労者派遣事業の許可を受けることはできない。 (改正 2007. 4. 11、2008. 3. 21、2011. 8. 4、2017. 4. 18)
1. 未成年者・被成年後見人・被限定後見人又は破産宣告を受けて復権していない者
 2. 禁固以上の刑（執行猶予を除く。）の宣告を受け、その執行が終了し、又は執行を受けないことが確定した後2年が経過していない者
 3. この法律、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110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、その執行が終了し、又は執行を受けないことが確定した後3年が経過していない者
 4. 禁固以上の刑の執行猶予宣告を受け、その猶予期間中にある者
 5. 第12条の規定による当該事業の許可が取り消しになった後3年が経過していない者

6. 法人であってその役員中に前5号の一に該当する者がある法人

(許可の基準)

第9条

- (1) 雇用労働部長官は、第7条の規定により勤労者派遣事業の許可申請があった場合は、次の各号の要件に適合した場合に限ってこれを許可することができる。 (改正 2010. 6. 4)
1. 申請人が当該勤労者派遣事業を適正に遂行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にして勤労者派遣を行うものではないこと
- (2) 前項の規定による許可の細部基準は、大統領令で定める。

(許可の有効期間等)

第10条

- (1) 勤労者派遣事業の許可の有効期間は、3年とする。
- (2) 前項の規定による許可の有効期間の満了後継続して勤労者派遣事業を行おうとする者は、雇用労働部令で定めるところにより、更新許可を受けなければならない。 (改正 2010. 6. 4)
- (3) 前項の規定による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) 前3条の規定は、第2項の規定による更新許可に関してこれを準用する。

(事業の廃止)

第11条

- (1) 派遣事業主は、勤労者派遣事業を廃止したときは、雇用労働部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)
- (2) 前1項の規定による申告があったときは、勤労者派遣事業の許可は申告日からその効力を失う。

(許可の取り消し等)

第12条

- (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は、勤労者派遣事業の許可を取り消し、又は6カ月以内の期間を定めて営業停止を命じることができる。ただし、第1号又は第2号に該当するときは、その許可を取り消さなければならない。 (改正 2008. 3. 21、2010. 6. 4)
1. 第7条第1項又は第10条第2項による許可を偽り又はその他の不正な方法で受けたとき
 2. 第8条の規定による欠格事由に該当することとなったとき
 3. 第9条の規定による許可の基準を満たさなくなったとき

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、許可を受けずに重要な事項を変更したとき
 7. 第 7 条第 2 項による変更申告をせずに申告事項を変更したとき
 8. 第 11 条第 1 項による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いとき
 10. 第 14 条による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 条による遵守事項に違反したとき
 14. 第 18 条による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき
 15. 第 20 条第 1 項による勤労者派遣契約を書面で締結しないとき
 16. 第 24 条第 2 項に違反して、勤労者の同意を得ずに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いとき
 19. 第 28 条による派遣事業管理責任者を選任せず、又は欠格事由に該当する者を選任したとき
 20. 第 29 条による派遣事業管理台帳を作成せず、又は保存しないとき
 21. 第 35 条第 5 項に違反して、健康診断結果を送付しないとき
 22. 第 37 条による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いとき
 23. 第 38 条による報告命令に違反し、又は関係公務員の立ち入り・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 号の規定による欠格事由に該当して許可を取り消そうとする場合は、あらかじめその役員が辞職するために必要な期間を 1 カ月以上与えなければならない。 (改正 2010. 6. 4)
- (3) 雇用労働部長官は、第 1 項の規定により許可を取り消そうとする場合は、聴聞を実施しなければならない。 (改正 2010. 6. 4)
- (4) 第 1 項の規定による勤労者派遣事業の許可の取り消し又は営業停止の基準は、雇用労働部令で定める。 (改正 2010. 6. 4)

(許可取り消し等の処分後の勤労者派遣)

第 13 条

- (1) 前条の規定による許可の取り消し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及びその使用事業主に対しては、その派遣期間が終了する時まで派遣事業主としての義務及び権利を有する。

(2) 前項の場合は、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。

(兼業禁止)

第 14 条 次の各号の一に該当する事業を行う者は、勤労者派遣事業を行うことはできない。

(改正 2009. 2. 6)

1. 「食品衛生法」第 36 条第 1 項第 3 号による食品接客業
2. 公衆衛生法第 2 条第 1 項第 1 号カの規定による宿泊業
3. 家庭儀礼等に関する法律第 5 条の規定による結婚の相談又は仲立ちの行為をする事業
4. その他大統領令で定める事業

(名義貸与の禁止)

第 15 条 派遣事業主は、自らの名義で他人に勤労者派遣事業を行わせてはならない。

(勤労者派遣の制限)

第 16 条

(1) 派遣事業主は、争議行為中の事業場にその争議行為で中断された業務の遂行のために勤労者を派遣してはいやなる。

(2) 何人も「勤労基準法」第 24 条の規定による経営上の理由による解雇をした後、大統領令で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。

(改正 2007. 4. 11)

(派遣事業主等の遵守事項)

第 17 条 派遣事業主及び第 28 条の規定による派遣事業管理責任者は、勤労者派遣事業を行うに当たり、雇用労働部令で定める事項を遵守しなければならない。

(改正 2010. 6. 4)

(事業報告)

第 18 条 派遣事業主は、雇用労働部令で定めるところにより、事業報告書を作成し、雇用労働部長官に提出しなければならない。

(改正 2010. 6. 4)

(閉鎖措置等)

第 19 条

(1) 雇用労働部長官は、許可を受けずに勤労者派遣事業をし、又は許可の取り消し又は営業の停

止処分を受けた後継続して事業をする者に対しては、関係公務員に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。 (改正 2010. 6. 4)

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貼付
 3. 当該事業の運営のために必要不可欠である機構又は施設を使用できなくする封印
- (2) 前項の規定による措置をしようとする場合は、あらかじめこれに先だつて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、急で差し迫った理由がある場合は、この限りでない。
- (3) 第1項の規定による措置は、その事業をすることができなくするために必要な最小限の範囲にとどめなければならない。
- (4) 第1項の規定によって措置をする関係公務員は、その権限を示す証票を関係者に提示しなければならない。

第3章 派遣勤労者の勤労条件等

第1節 勤労者派遣契約

(契約の内容等)

第20条

- (1) 勤労者派遣契約の当事者は、雇用労働部令で定めるところにより、次の各号の事項が含まれた勤労者派遣契約を書面で締結しなければならない。 (改正 2006. 12. 21、2010. 6. 4)
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. 派遣理由 (第5条第2項の規定により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. 派遣勤労中の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. その他の雇用労働部令で定める事項
- (2) 使用事業主は、前項の規定により勤労者派遣契約を締結するときは、派遣事業主に次条第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。この場合において、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。

(新設 2006. 12. 21)

(差別的処遇の禁止及び是正等)

第 21 条

- (1) 派遣事業主及び使用事業主は、派遣勤労者であることを理由として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と比較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は、労働委員会にその是正を申請することができる。
- (3) 前項の規定による是正申請その他の是正手続き等に関しては、「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」第 9 条から第 15 条まで及び第 16 条（同条第 1 号及び第 4 号を除く。）の規定を準用する。この場合において、「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) 前 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は、これを適用しない。

[条文改正 2006. 12. 21]

(雇用労働部長官の差別的処遇是正要求等)

第 21 条の 2

- (1) 雇用労働部長官は、派遣事業主及び使用事業主が前条第 1 項に違反して差別的処遇をした場合は、その是正を要求することができる。
- (2) 雇用労働部長官は、派遣事業主及び使用事業主が前項による是正要求に応じない場合は、差別的処遇の内容を具体的に明示して労働委員会に通知しなければならない。この場合において、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、前項により雇用労働部長官の通知を受けた場合は、直ちに差別的処遇の有無を審理しなければならない。この場合において、労働委員会は、当該派遣事業主又は使用事業主及び勤労者に意見を陳述できる機会を付与しなければならない。
- (4) 前項による労働委員会の審理及びその他の是正手続き等に関しては、「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」第 15 条の 2 第 4 項により準用される同法第 9 条第 4 項、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。この場合において、「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〔それぞれ読み替える〕。

[本条新設 2012. 2. 1]

(確定した是正命令の効力拡大)

第 21 条の 3

- (1) 雇用労働部長官は、第 21 条第 3 項又は第 21 条の 2 第 4 項により準用される「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」第 14 条により確定し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若しくは事業場において当該是正命令の効力が及ぶ勤労者以外の派遣勤労者に対して差別的処遇の有無を調査し、差別的処遇がある場合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前項による是正要求に応じない場合は、前条第 2 項から第 4 項までの規定を準用する。

[本条新設 2014. 3. 18]

(契約の解約等)

第 22 条

- (1) 使用事業主は、派遣勤労者の性別・宗教・社会的身分又は派遣勤労者の正当な労働組合の活動等を理由として、勤労者派遣契約を解約してはならない。
- (2) 派遣事業主は、使用事業主が派遣勤労に関してこの法律又はこの法律による命令、勤労基準法又は同法による命令、産業安全保健法又は同法による命令に違反する場合は、勤労者派遣を停止し、又は勤労者派遣契約を解約することができる。

第 2 節 派遣事業主が講じなければならない措置

(派遣勤労者の福祉増進)

第 23 条 派遣事業主は、派遣勤労者の希望及び能力に適合した就職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り、派遣勤労者の福祉増進に努力しなければならない。

(派遣勤労者に対する告知義務)

第 24 条

- (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。 (改正 2006. 12. 21)
- (2) 派遣事業主は、その雇用した勤労者のうち派遣勤労者として雇用しなかった者を勤労者派遣の対象にしようとする場合は、あらかじめその趣旨を書面で知らせる当該勤労者の同意を得なければならない。 (改正 2006. 12. 21)

(派遣勤労者に対する雇用制限の禁止)

第 25 条

- (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思う者と、その雇用関係の終了後使用事業主に雇用されるの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の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。

(就職条件の告知)

第 26 条

- (1) 派遣事業主は、勤労者派遣をしようとするときは、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で定める事項を書面で知らせなければならない。
(改正 2006. 12. 21、2010. 6. 4)
- (2) 派遣勤労者は、派遣事業主に、第 20 条第 1 項第 11 号の規定による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。
(新設 2006. 12. 21)
- (3) 派遣事業主は、前項の規定によりその内訳の提示を要求されたときは、直ちにその内訳を書面で提示しなければならない。
(新設 2006. 12. 21)

(使用事業主に対する通知)

第 27 条 派遣事業主は、勤労者派遣をする場合は、派遣勤労者の姓名その他雇用労働部令で定める事項を使用事業主に通知しなければならない。
(改正 2010. 6. 4)

(派遣事業管理責任者)

第 28 条

- (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 号から第 5 号までの規定による欠格事由に該当しない者を派遣事業管理責任者に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。
(改正 2010. 6. 4)

(派遣事業管理台帳)

第 29 条

- (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) 前項の規定による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。
(改正 2010. 6. 4)

第 3 節 使用事業主が講じなければならない措置

(勤労者派遣契約に関する措置)

第 30 条 使用事業主は、第 20 条の規定による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。

(適正な派遣勤労の確保)

第 31 条

- (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った場合は、その苦情の内容を派遣事業主に通知し、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) 前項の規定による苦情の処理のほか、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。

(使用事業管理責任者)

第 32 条

- (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。

(改正 2010. 6. 4)

(使用事業管理台帳)

第 33 条

- (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) 前項の規定による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。

(改正 2010. 6. 4)

第 4 節 勤労基準法等の適用に関する特例

(勤労基準法の適用に関する特例)

第 34 条

- (1) 派遣中の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 条の規定による使用者とみなして同法を適用する。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、〔それぞれ〕使用者とみなす。 (改正 2007. 4. 11)
- (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できない

- ときは、使用事業主は、当該派遣事業主と連帯して責任を負う。この場合において、「勤労基準法」第 43 条及び第 68 条の規定を適用する場合においては、派遣事業主及び使用事業主を同法第 2 条の規定による使用者とみなして同法を適用する。 (改正 2007. 4. 11)
- (3) 「勤労基準法」第 55 条、第 73 条及び第 74 条第 1 項の規定により、使用事業主が有給休日又は有給休暇を与える場合は、その休日又は休暇に関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。 (改正 2007. 4. 11)
- (4) 派遣事業主及び使用事業主が勤労基準法に違反する内容を含んだ勤労者派遣契約を締結し、その契約により派遣勤労者を勤労させることにより同法に違反した場合は、その契約当事者すべてを同法第 15 条の規定による使用者とみなして該当する罰則規定を適用する。

(産業安全保健法の適用に関する特例)

第 35 条

- (1) 派遣中の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 号の規定による事業主とみなして同法を適用する。この場合において、同法第 31 条第 2 項の規定を適用する場合においては、同項中「勤労者を採用するとき」は「勤労者派遣の役務を提供されたとき」とみなす。
- (2) 前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 項ただし書き、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 号の規定による事業主とみなす。
- (3) 使用事業主は、派遣中の勤労者について産業安全保健法第 43 条の規定による健康診断を実施したときは、同法第 43 条第 6 項の規定により当該健康診断結果を説明しなければならず、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 項及び前項の規定にかかわらず、産業安全保健法第 43 条第 1 項の規定により事業主が定期的実施しなければならない健康診断のうち雇用労働部令で定める健康診断については、派遣事業主を同法第 2 条第 3 号の規定による事業主とみなす。 (改正 2008. 3. 21、2010. 6. 4)
- (5) 派遣事業主は、前項の規定による健康診断を実施したときは、産業安全保健法第 43 条第 6 項の規定により当該健康診断結果を説明しなければならず、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) 派遣事業主及び使用事業主が産業安全保健法に違反する内容を含んだ勤労者派遣契約を締結し、その契約により派遣勤労者を勤労させることにより同法に違反した場合は、その契約当事者すべてを同法第 2 条第 3 号の規定による事業主とみなして該当する罰則規定を適用する。

第 4 章 補則

(指導・助言等)

第 36 条 雇用労働部長官は、この法律の施行のために必要であると認められるときは、派遣事業主及び使用事業主に対し、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ができる。 (改正 2010. 6. 4)

(改善命令)

第 37 条 雇用労働部長官は、適正な派遣勤労の確保のために必要であると認められるときは、派遣事業主に対し、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じることができる。 (改正 2010. 6. 4)

(報告及び検査)

第 38 条

- (1) 雇用労働部長官は、この法律の施行のために必要であると認められるときは、雇用労働部令で定めるところにより、派遣事業主及び使用事業主に対し、必要な事項の報告を命じることができる。 (改正 2010. 6. 4)
- (2) 雇用労働部長官は、必要であると認められるときは、関係公務員に派遣事業主及び使用事業主の事業場その他施設に立ち入り、帳簿・書類その他物を検査し、又は関係者に質問させることができる。 (改正 2010. 6. 4)
- (3) 前項の規定により立ち入り・検査を行う公務員は、その権限を示す証票を関係者に提示しなければならない。

(資料の要請)

第 39 条

- (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、この法律の施行に必要な資料の提出を要請することができる。 (改正 2010. 6. 4)
- (2) 前 1 項の規定により資料の提出を要請された者は、正当な理由がない限りこれに応じなければならない。

(手数料)

第 40 条 第 7 条及び第 10 条の規定による許可を受けようとする者は、雇用労働部令で定めるところにより、手数料を納付しなければならない。 (改正 2010. 6. 4)

(権限の委任)

第 41 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長に委任することができる。 (改正 2010. 6. 4)

第5章 罰則

(罰則)

第42条

- (1) 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就職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5千万ウォン以下の罰金に処する。 (改正 2014. 5. 20)
- (2) 第1項の未遂犯は処罰する。

(罰則)

第43条 次の各号の一に該当する者は、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 2006. 12. 21, 2014. 5. 20)

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を提供された者
2. 偽りその他不正な方法により第7条第1項の規定による許可又は第10条第2項の規定による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

(罰則)

第43条の2 第21条第3項の規定により準用される「期間制及び短時間勤労者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。 [本条新設 2006. 12. 21]

(罰則)

第44条 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。

(改正 2006. 12. 21、2009. 5. 21)

1. 削除 (2006. 12. 21)
2. 第12条第1項の規定による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

(両罰規定)

第45条 法人の代表者又は法人若しくは個人の代理人、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条の違反行為をしたときは、そ

の行為者を罰するほか、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及び監督を怠らなかった場合は、この限りでない。 [条文改正 2009. 5. 21]

(過怠金)

第 46 条

(1) 第 21 条第 3 項、第 21 条の 2 第 4 項及び第 21 条の 3 第 2 項により準用される「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」第 14 条第 2 項又は第 3 項の規定により確定した是正命令を正当な理由なく履行しなかった者は、1 億ウォン以下の過怠金に処する。

(新設 2006. 12. 21, 2012. 21, 2014. 3. 18)

(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い者は、3 千万ウォン以下の過怠金に処する。 (新設 2006. 12. 21)

(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の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は、1 千万ウォン以下の過怠金を賦課する。 (新設 2009. 5. 21、2010. 6. 4)

(4) 第 21 条第 3 項、第 21 条の 2 第 4 項及び第 21 条の 3 第 2 項により準用される「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」第 15 条第 1 項の規定による雇用労働部長官の履行状況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金に処する。

(新設 2006. 12. 21、2009. 5. 21、2010. 6. 4、2012. 2. 1, 2014. 3. 18)

(5) 次の各号の一に該当する者は、300 万ウォン以下の過怠金に処する。

(改正 2006. 12. 21、2009. 5. 21)

1. 第 11 条第 1 項の規定による申告をせず、又は虚偽の申告をした者
2. 第 18 条又は第 38 条第 1 項の規定による報告をせず、又は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 項の規定による検査を正当な理由なく拒否・妨害又は忌避した者

(6) 前 5 項の規定による過怠金は、大統領令で定めるところにより、雇用労働部長官が賦課・徴収する。 (改正 2009. 5. 21、2010. 6. 4)

(7) 削除 (2009. 5. 21)

(8) 削除 (2009. 5. 21)

(過怠金)

第 46 条

- (1) 第 21 条第 3 項、第 21 条の 2 第 4 項及び第 21 条の 3 第 2 項により準用される「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」第 14 条第 2 項又は第 3 項の規定により確定した是正命令を正当な理由なく履行しなかった者は、1 億ウォン以下の過怠金に処する。
(新設 2006. 12. 21、2012. 2. 1、2014. 3. 18)
- (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い者は、3 千万ウォン以下の過怠金に処する。
(新設 2006. 12. 21)
- (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の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は、1 千万ウォン以下の過怠金を賦課する。
(新設 2009. 5. 21、2010. 6. 4)
- (4) 第 21 条第 3 項、第 21 条の 2 第 4 項及び第 21 条の 3 第 2 項により準用される「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」第 15 条第 1 項の規定による雇用労働部長官の履行状況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金に処する。
(新設 2006. 12. 21、2009. 5. 21、2010. 6. 4、2012. 2. 1、2014. 3. 18)
- (5) 次の各号の一に該当する者は、300 万ウォン以下の過怠金に処する。
(改正 2006. 12. 21、2009. 5. 21)
1. 第 11 条第 1 項の規定による申告をせず、又は虚偽の申告をした者
 2. 第 18 条又は第 38 条第 1 項の規定による報告をせず、又は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 項の規定による検査を正当な理由なく拒否・妨害又は忌避した者
- (6) 前 5 項の規定による過怠金は、大統領令で定めるところにより、雇用労働部長官が賦課・徴収する。
(改正 2009. 5. 21、2010. 6. 4)
- (7) 削除 (2009. 5. 21)
- (8) 削除 (2009. 5. 21)

[施行日：2014. 9. 19]

付則 (法律第 5512 号、1998. 2. 20)

- (1) (施行日) この法律は、1998 年 7 月 1 日から施行する。
- (2) (他の法律の改正) (略)

付則（法律第 8076 号、2006. 12. 21）

- (1) (施行日) この法律は、2007 年 7 月 1 日から施行する。ただし、第 20 条第 2 項、第 21 条、第 43 条の 2 及び第 46 条第 1 項・第 3 項の改正規定の施行日は、事業又は事業場（使用事業主の事業又は事業場をいう。以下同じ。）別に次の各号とする。
1. 常時 300 人以上の勤労者を使用する事業又は事業場：2007 年 7 月 1 日
 2. 国家及び地方自治体の機関、「政府傘下機関管理基本法」第 3 条の規定による政府傘下機関、「政府投資機関管理基本法」第 2 条の規定による政府投資機関、「地方公企業法」第 49 条及び同法第 76 条の規定による地方工事及び地方公団、「政府外郭研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」第 2 条及び「科学技術分野政府外郭研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」第 2 条の規定による政府外郭研究機関及び研究会、「国立大学病院設置法」による大学病院：2007 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：2008 年 7 月 1 日
 4. 常時 100 人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2009 年 7 月 1 日
- (2) (派遣期間に関する適用例) 第 6 条の改正規定は、この法律の施行前に締結され、この法律の施行の際に終了していない（派遣期間が延長された場合を含む。）勤労者派遣契約に対しても適用する。
- (3) (雇用みなしに関する経過措置) この法律の施行の際に、従前の第 6 条第 3 項の規定が適用される派遣勤労者については、この法律の施行後も従前の例による。
- (4) (罰則に関する経過措置) この法律の施行前の行為に対する罰則の適用においては従前の規定による。

付則（法律第 11668 号、2013. 3. 22）

この法律は、公布後 6 カ月が経過した日から施行する。

付則（法律第 12632 号、2014. 5. 20）

この法律は、公布の日から施行する

付則（法律第 14790 号、2017. 4. 18）

(施行日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。

(禁治産者等の欠格事由に関する経過措置)

第 2 条 第 8 条第 1 号の改正規定にかかわらず、この法律の施行当時法律第 10429 号民法一部改正法律付則第 2 条により禁治産又は限定治産宣告の効力が維持される者に関しては、従前の規定に従う。