

男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律（略称：男女雇用平等法）

[施行 2018. 5. 29]

[法律第 15109 号、2017. 11. 28, 一部改正]

雇用労働部（女性雇用政策課）044-202-7473

HP－法令 95

第 1 章 総則（改正 2007. 12. 21）

（目的）

第 1 条 この法律は、「大韓民国憲法」の平等理念により、雇用における男女の平等な機会及び待遇を保障し、母性保護及び女性雇用を促進し、男女雇用平等を実現するとともに、勤労者の仕事と家庭の両立を支援することにより、すべての国民の人生の質的向上に資することを目的とする。

[条文改正 2007. 12. 21]

（定義）

第 2 条 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 2017. 11. 28）

1. 「差別」とは、事業主が勤労者に性別、婚姻、家族の中での地位、妊娠又は出産等の理由により、合理的な理由なく、採用若しくは勤労の条件を異とし、又はその他の不利益な措置を行う場合（事業主が、採用条件又は勤労条件を同一に適用していたとしても、その条件を充足できる男性又は女性が他の性に比べて顕著に少なく、それにより特定の性に不利益な結果を招き、その条件が正当であることを証明できない場合を含む。）をいう。ただし、次のいずれか一つに該当する場合は除く。

カ. 職務の性格に照らして、特定の性がやむを得ず要求される場合

ナ. 女性勤労者の妊娠・出産・授乳等母性保護のための措置を行う場合

ダ. その他のこの法律又は他の法律により積極的雇用改善措置を行う場合

2. 「職場内セクハラ」とは、事業主・上級者又は勤労者が、職場内の地位を利用し、又は業務と関連して、他の勤労者に対して性的言動等により性的屈辱感若しくは嫌悪感を生じさせ、又は性的言動若しくはその他の要求等に従わなかったことを理由として、勤労条件及び雇用上の不利益を与えることをいう。
3. 「積極的雇用改善措置」とは、現存する男女間の雇用差別をなくし、又は雇用平等を促進するために、暫定的に特定性を優待する措置をいう。
4. 「勤労者」とは、事業主に雇用されている者及び就職する意思を持つ者をいう。

[条文改正 2007. 12. 21]

（適用範囲）

第3条

- (1) この法律は、勤労者を使用するすべての事業又は事業場（以下「事業」という。）に適用する。ただし、大統領令で定める事業に対しては、この法律の全部又は一部を適用しないことができる。
- (2) 男女雇用平等の実現及び仕事・家庭の両立に関しては、他の法律に特別な規定がある場合のほか、この法律による。

[条文改正 2007. 12. 21]

※大統領令／施行令

(適用範囲)

第2条

- (1) 「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」（以下「法」という。）第3条第1項ただし書きにより、同居する親族だけで行われる事業又は事業場（以下「事業」という。）及び家事使用人に対しては、法の全部を適用しない。
- (2) 法第3条第1項ただし書きにより、常時5人未満の勤労者を雇用する事業に対しては、法第8条から第10条まで及び法第11条第1項を適用しない。

(国家及び地方自治体の責務)

第4条

- (1) 国家及び地方自治体は、この法律の目的を実現するために、国民の関心及び理解を深め、女性の職業能力開発及び雇用促進を支援しなければならない。男女雇用平等の実現を妨げているすべての要因をなくすために必要な努力をしなければならない。
- (2) 国家及び地方自治体は、仕事・家庭の両立のための勤労者及び事業主の努力を支援しなければならない。仕事・家庭の両立支援に必要な財源をつくり、その条件をつくり出すために努力しなければならない。

[条文改正 2007. 12. 21]

(勤労者及び事業主の責務)

第5条

- (1) 勤労者は、相互理解に基づき、男女が同等に尊重される職場文化をつくるために努力しなければならない。
- (2) 事業主は、当該事業場の男女雇用平等の実現を妨げている慣行及び制度を改善し、男女の勤労者が同等な条件で自身の能力を発揮できる勤労環境をつくるために努力しなければならない。
- (3) 事業主は、仕事・家庭の両立を妨げている事業場内の慣行及び制度を改善し、仕事・家庭の両立を支援できる勤務環境をつくるために努力しなければならない。

[条文改正 2007. 12. 21]

(政策の樹立等)

第6条

- (1) 雇用労働部長官は、男女雇用平等及び仕事・家庭の両立を実現するために、次の各号の政策を樹立・施行しなければならない。 (改正 2010. 6. 4)
1. 男女雇用平等意識啓発のための広報
 2. 男女雇用平等優秀企業（第17条の4による積極的雇用改善措置優秀企業を含む。）の選定及び行政的・財政的支援
 3. 男女雇用平等強調期間の設定・推進
 4. 男女差別改善及び女性就職拡大のための調査・研究
 5. 母性保護及び仕事・家庭両立のための制度改善及び行政的・財政的支援
 6. その他の男女雇用平等の実現及び仕事・家庭の両立を支援するために必要な事項
- (2) 雇用労働部長官は、前項による政策の樹立・施行のために、関係者の意見を反映するように努力しなければならないが、必要であると認められる場合には、関係行政機関及び地方自治体、その他の公共団体の長に協力を要請することができる。 (改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2007. 12. 21]

(基本計画の樹立)

第6条の2

- (1) 雇用労働部長官は、男女雇用平等実現及び仕事・家庭の両立に関する基本計画（以下「基本計画」という。）を5年ごとに樹立しなければならない。 (改正 2010. 6. 4, 2016. 1. 28)
- (2) 基本計画には、次の各号の事項が含まなければならない。 (改正 2010. 6. 4, 2016. 1. 28)
1. 女性の就職の促進に関する事項
 2. 男女の平等な機会保障及び待遇に関する事項
 3. 同一価値労働に対する同一賃金支給の定着に関する事項
 4. 女性の職業能力開発に関する事項
 5. 女性勤労者の母性保護に関する事項
 6. 仕事・家庭の両立支援に関する事項
 7. 女性勤労者のための福祉施設の設置及び運営に関する事項
 8. 直前の基本計画に対する評価
 9. その他の男女雇用平等の実現及び仕事・家庭の両立支援のために、雇用労働部長官が必要であると認める事項
- (3) 雇用労働部長官は、必要があると認めたときは、関係行政機関又は公共機関の長に基本計画の樹立に必要な資料の提出を要請することができる。 (新設 2016. 1. 28)

(4) 雇用労働部長官が基本計画を樹立したときは、直ちに所管常任委員会に報告しなければならない。
 (新設 2016. 1. 28)

[本条新設 2007. 12. 21]

(実態調査実施)

第 6 条の 3

(1) 雇用労働部長官は、事業又は事業場における男女差別改善、母性保護、仕事・家庭の両立の実態を把握するために、定期的に調査を実施しなければならない。
 (改正 2010. 6. 4)

(2) 前項による実態調査の対象、時期、内容等必要な事項は、雇用労働部令で定める。

(改正 2010. 6. 4)

[本条新設 2007. 12. 21]

第 2 章 雇用における男女の平等な機会保障及び待遇等

第 1 節 男女の平等な機会保障及び待遇

(募集及び採用)

第 7 条

(1) 事業主は、勤労者を募集し、又は採用するとき、男女を差別してはならない。

(2) 事業主は、女性勤労者を募集・採用するとき、その職務の遂行に必要でない容貌・身長・体重等の身体的条件、未婚条件、その他の雇用労働部令で定める条件を提示し、又は要求してはならない。
 (改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2007. 12. 21]

(賃金)

第 8 条

(1) 事業主は、同じ事業内の同一価値労働に対しては同じ賃金を支給しなければならない。

(2) 同一価値労働の基準は、職務遂行に要求される技術、努力、責任及び作業条件等とし、事業主がその基準を定めるときには、第 25 条による労使協議会の勤労者を代表する委員の意見を聴かなければならない。

(3) 事業主が賃金差別を目的として設立した別の事業は、同じ事業とみなす。

[条文改正 2007. 12. 21]

(賃金以外の金品等)

第 9 条 事業主は、賃金以外の勤労者の生活を補助するための金品の支給又は資金の融資等福利厚生

について、男女を差別してはならない。

[条文改正 2007. 12. 21]

(教育・配置及び昇進)

第 10 条 事業主は、勤労者の教育・配置及び昇進について、男女を差別してはならない。

[条文改正 2007. 12. 21]

(定年・退職及び解雇)

第 11 条

(1) 事業主は、勤労者の定年・退職及び解雇について、男女を差別してはならない。

(2) 事業主は、女性勤労者の婚姻、妊娠又は出産を退職の理由として予定する勤労契約を締結してはならない。

[条文改正 2007. 12. 21]

第 2 節 職場内セクハラ禁止及び予防 (改正 2007. 12. 21)

(職場内セクハラ禁止)

第 12 条 事業主、上級者又は勤労者は、職場内セクハラをしてはならない。

[条文改正 2007. 12. 21]

(職場内セクハラ予防教育等)

第 13 条

(1) 事業主は、職場内セクハラを予防し、勤労者が安全な勤務環境の下で仕事ができる条件をつくるために、職場内セクハラ予防のための教育（以下「セクハラ予防教育」という。）を実施しなければならない。

(2) 事業主及び勤労者は、前項によるセクハラ予防教育を受けなければならない。

(新設 2014. 1. 14)

(3) 事業主は、セクハラ予防教育の内容を勤労者が自由に閲覧できる場所に常に掲示し、又は備えておき、勤労者に広く周知しなければならない。

(新設 2017. 11. 28)

(4) 事業主は、雇用労働部令で定める基準により、職場内セクハラ予防及び禁止のための措置を講じなければならない。

(新設 2017. 11. 28)

(5) 第 1 項及び第 2 項によるセクハラ予防教育の内容・方法及び回数等に関して必要な事項は、大統領令で定める。

(改正 2014. 1. 14, 2017. 11. 28)

[条文改正 2007. 12. 21]

[題名改正 2017. 11. 28]

(セクハラ予防教育の委託)

第13条の2

- (1) 事業主は、セクハラ予防教育を雇用労働部長官が指定する機関（以下「セクハラ予防教育機関」という。）に委託して実施することができる。 (改正 2010. 6. 4)
- (2) セクハラ予防教育機関は、雇用労働部令で定める機関のうちから指定するものとし、雇用労働部令で定める講師を1人以上置かなければならない。 (改正 2010. 6. 4)
- (3) セクハラ予防教育機関は、雇用労働部令で定める機関のうちから指定するものとし、雇用労働部令で定める講師を1人以上置かなければならない。 (改正 2010. 6. 4, 2017. 11. 28)
- (4) セクハラ予防教育機関は、雇用労働部令で定めるところにより、教育を実施し、教育履修証及び履修者名簿等の教育実施関連資料を保管し、事業主及び被教育者にその資料を提出しなければならない。 (改正 2010. 6. 4, 2017. 11. 28)
- (5) 雇用労働部長官は、セクハラ予防教育機関が次の各号のいずれか一つに該当するときは、その指定を取り消すことができる。 (改正 2010. 6. 4, 2017. 11. 28)
 1. 偽り又はその他の不正な方法により指定を受けた場合
 2. 正当な理由なく第3項による講師を3カ月以上継続して置かない場合
 3. 2年間職場内セクハラ予防教育の実績がない場合
- (6) 雇用労働部長官は、前項によりセクハラ予防教育機関の指定を取り消すには聴聞をしなければならない。 (新設 2014. 5. 20, 2017. 11. 28)

[条文改正 2007. 12. 21]

(職場内セクハラ発生時の措置)

第14条

- (1) 何人も、職場内セクハラ発生の事実を知った場合は、その事実を当該事業主に申告することができる。
- (2) 事業主は、前項による申告を受け、職場内セクハラ発生の事実を知った場合には、直ちにその事実確認のための調査をしなければならない。この場合において、事業主は、職場内セクハラに関連して被害を被った勤労者又は被害を被ったと主張する勤労者（以下「被害勤労者等」という。）が調査過程で性的羞恥心等を感じないようにしなければならない。
- (3) 事業主は、前項による調査期間の間、被害勤労者等を保護するために必要な場合には、当該被害勤労者等に対して勤務場所の変更、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、事業主は、被害勤労者等の意思に反する措置をしてはならない。
- (4) 事業主は、第2項による調査の結果、職場内セクハラ発生の事実が確認されたときには、被害勤労者が要請したとき、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) 事業主は、第2項による調査の結果、職場内セクハラ発生の事実が確認されたときには、直

ちに職場内セクハラ行為をした者に対して懲戒、勤務場所の変更等必要な措置をしなければならない。この場合において事業主は、懲戒等の措置をする前にその措置に関して職場内セクハラ被害を被った勤労者の意見を聴かなければならない。

(6) 事業主は、セクハラ発生の事実を申告した勤労者及び被害勤労者等に、次の各号のいずれか一つに該当する不利な処遇をしてはならない。

1. 罷免、解任、解雇、その他の身分喪失に該当する不利益措置
2. 懲戒、停職、減給、降格、昇進制限等不当な人事措置
3. 職務未付与（＝仕事を与えないこと）、職務再配置、その他の本人の意思に反する人事措置
4. 成果評価又は同僚評価（？）等での差別及びそれに伴う賃金又は賞与金等の差別した支給
5. 職業能力開発及び向上のための教育訓練機会の制限
6. 集団からの除け者扱い、暴行又は暴言等精神的・身体的損傷をもたらす行為をし、又はその行為の発生を放置する行為
7. その他の申告をした勤労者及び被害勤労者等の意思に反する不利な処遇

(7) 第2項により職場内セクハラ発生事実を調査した者、調査内容の報告を受けた者又はその他の調査過程に参加した者は、当該調査過程で知った秘密を被害勤労者等の意思に反して他の者に漏らしてはならない。ただし、調査に関連した内容を事業主に報告し、又は関係機関の要請により必要な情報を提供する場合を除く。

[条文改正 2017. 11. 28]

(顧客等によるセクハラ防止)

第14条の2

(1) 事業主は、顧客等業務と密接な関連がある者が業務遂行の過程で性的な言動等を通して勤労者に性的屈辱感又は嫌悪感等を生じさせ、当該勤労者がそれによる苦衷の解消を要請した場合は、勤務場所の変更、配置転換、有給休暇の命令等適切な措置を講じなければならない。

(改正 2017. 11. 28)

(2) 事業主は、勤労者が前項による被害を主張し、顧客等からの性的要求等に応じないことを理由として、解雇又はその他の不利益な措置をしてはならない。

[本条新設 2007. 12. 21]

第3節 女性の職業能力開発及び雇用促進 (改正 2007. 12. 21)

(職業指導)

第15条 「職業安定法」第2条の2第1号による職業安定機関は、女性が適性、能力、経歴及び機

能の程度に応じた職業を選択し、職業に適応することを容易にするために、雇用情報及び職業に関する調査・研究資料を提供する等職業指導に必要な措置を行わなければならない。

(改正 2009. 10. 9)

[条文改正 2007. 12. 21]

(職業能力開発)

第 16 条 国家、地方自治体及び事業主は、女性の職業能力開発及び向上のために、すべての職業能力開発訓練について、男女に平等な機会を保障しなければならない。

[条文改正 2007. 12. 21]

(女性雇用促進)

第 17 条

(1) 雇用労働部長官は、女性の雇用促進のための施設を設置・運営する非営利法人及び団体に対し、必要な費用の全部又は一部を支援することができる。 (改正 2010. 6. 4)

(2) 雇用労働部長官は、女性の雇用促進のための事業を実施する事業主又は女性休憩室及び授乳施設を設置する等事業場内の雇用環境を改善しようとする事業主に対し、必要な費用の全部又は一部を支援することができる。 (改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2007. 12. 21]

(経歴中断女性の能力開発及び雇用促進支援)

第 17 条の 2

(1) 雇用労働部長官は、妊娠・出産・育児等の理由で職場を辞めた者で再就職する意思がある経歴中断女性（以下「経歴中断女性」という。）のために、就職有望職種を選定して、特化した訓練及び雇用促進プログラムを開発しなければならない。 (改正 2010. 6. 4)

(2) 雇用労働部長官は、「職業安定法」第 2 条の 2 第 1 号による職業安機関を通じて、経歴中断女性に対して、職業情報、職業訓練情報等を提供し、専門化された職業指導、職業相談等のサービスを提供しなければならない。 (改正 2009. 10. 9、2010. 6. 4)

[本条新設 2007. 12. 21]

[従前の第 17 条の 2 は第 17 条の 3 に移動 (2007. 12. 21)]

第 4 節 積極的雇用改善措置 (改正 2007. 12. 21)

(積極的雇用改善措置施行計画の樹立・提出等)

第 17 条の 3

(1) 雇用労働部長官は、次の各号のいずれか一つに該当する事業主であって、雇用している職種

別の女性勤労者の比率が産業別・規模別に雇用労働部令で定める雇用基準に達しない事業主に対して、差別的雇用慣行及び制度改善のための積極的雇用改善措置施行計画（以下「施行計画」という。）を作成し、提出することを求めることができる。この場合において、当該事業主は、施行計画を提出しなければならない。（改正 2010. 6. 4）

1. 大統領令で定める公共機関・団体の長

2. 大統領令で定める規模以上の勤労者を雇用する事業の事業主

※第 2 号に関し、大統領令により、常時 300 人以上を雇用する事業主とされている。

(2) 前項各号のいずれか一つに該当する事業主は、職種別・職級別男女勤労者の現況を雇用労働部長官に提出しなければならない。（改正 2010. 6. 4）

(3) 第 1 項各号のいずれにも該当しない事業主であって、積極的雇用改善措置を行おうとする事業主は、職種別男女勤労者現況及び施行計画を作成し、雇用労働部長官に提出することができる。（改正 2010. 6. 4）

(4) 雇用労働部長官は、第 1 項及び前項により提出された施行計画を審査し、その内容が明確でなく、又は差別的雇用慣行を改善しようとする努力が不足し、施行計画として適切でないと認められるときは、当該事業主に施行計画の補完を求めることができる。（改正 2010. 6. 4）

(5) 第 1 項及び第 2 項による施行計画及び男女勤労者現況の記載事項、提出時期、提出手続き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）

[条文改正 2007. 12. 21]

[第 17 条の 2 から移動、従前の第 17 条の 3 は第 17 条の 4 に移動 (2007. 12. 21)]

(履行実績の評価及び支援等)

第 17 条の 4

(1) 前条第 1 項及び第 3 項により施行計画を提出した者は、その履行実績を雇用労働部長官に提出しなければならない。（改正 2010. 6. 4）

(2) 雇用労働部長官は、前項により提出された履行実績を評価し、その結果を事業主に通知しなければならない。（改正 2010. 6. 4）

(3) 雇用労働部長官は、前項による評価の結果、履行実績が優秀な企業（以下「積極的雇用改善措置優秀企業」という。）を表彰することができる。（改正 2010. 6. 4）

(4) 国家及び地方自治体は、積極的雇用改善措置優秀企業に対して行政的・財政的支援ができる。

(5) 雇用労働部長官は、第 2 項による評価の結果、履行実績が振るわない事業主に対して施行計画の履行を促すことができる。（改正 2010. 6. 4）

(6) 雇用労働部長官は、第 2 項による評価業務を大統領令で定める機関又は団体に委託することができる。（改正 2010. 6. 4）

(7) 第 1 項による履行実績の記載事項、提出時期及び提出手続き並びに第 2 項による評価結果の通知手続き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）

[条文改正 2007. 12. 21]

[第 17 条の 3 から移動、従前の第 17 条の 4 は第 17 条の 5 に移動 (2007. 12. 21)]

(施行計画等の掲示)

第 17 条の 5 第 17 条の 3 第 1 項により施行計画を提出した事業主は、施行計画及び前条の第 1 項による履行実績について、勤労者が閲覧することができるように掲示する等必要な措置を行わなければならない。(条文改正 2007. 12. 21)

(第 17 条の 4 から移動、従前の第 17 条の 5 は第 17 条の 6 に移動 (2007. 12. 21))

(積極的雇用改善措置未履行事業主名簿公表)

第 17 条の 5

(1) 雇用労働部長官は、名簿公開基準日以前に 3 回連続して第 17 条の 3 第 1 項の基準に達しない事業主が前条第 5 項の履行要求を受け、これに従わない場合、その名簿を公表することができる。ただし、事業主の死亡・企業の消滅等大統領令で定める理由がある場合には、その限りでない。

(2) 前項による公表の具体的な基準・内容及び方法等公表に必要な事項は、大統領令で定める。

[本条新設 2014. 1. 14]

[従前の第 17 条の 5 は第 17 条の 6 に移動 (2014. 1. 14)]

(施行計画等の掲示)

第 17 条の 6 第 17 条の 3 第 1 項により施行計画を提出した事業主は、施行計画及び第 17 条の 4 第 1 項による履行実績について、勤労者が閲覧することができるように掲示する等必要な措置を行わなければならない。(条文改正 2007. 12. 21)

[第 17 条の 5 から移動、従来第 17 条の 6 は第 17 条の 7 に移動 (2014. 1. 14)]

(積極的雇用改善措置に関する協力)

第 17 条の 7 雇用労働部長官は、積極的雇用改善措置の効率的な施行のために必要であると認められるときは、関係行政機関の長に対して差別の是正又は予防のために必要な措置を行うことを要請することができる。この場合、関係行政機関の長は、特別な理由のない限り、要請に従わなければならない。(改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2007. 12. 21]

[第 17 条の 6 から移動、従来第 17 条の 7 は第 17 条の 8 に移動 (2014. 1. 14)]

(積極的雇用改善措置に関する重要事項の審議)

第 17 条の 8 積極的雇用改善措置に関する次の各号の事項は、「雇用政策基本法」第 10 条による雇

用政策審議会の審議を経なければならない。(改正 2014. 1. 14)

1. 第 17 条の 3 第 1 項による女性勤労者雇用基準に関する事項
2. 第 17 条の 3 第 4 項による施行計画の審査に関する事項
3. 第 17 条の 4 第 2 項による積極的雇用改善措置の履行実績の評価に関する事項
4. 第 17 条の 4 第 3 項及び第 4 項による積極的雇用改善措置優秀企業の表彰及び支援に関する事項
5. 第 17 条の 5 第 1 項による公表の有無に関する事項
6. その他の積極的雇用改善措置に関して、雇用政策審議会の委員長が会議に付託する事項

[条文改正 2009. 10. 9]

[第 17 条の 7 から移動、従来第 17 条の 8 は第 17 条の 9 に移動 (2014. 1. 14)]

(積極的雇用改善措置の調査・研究等)

第 17 条の 9

- (1) 雇用労働部長官は、積極的雇用改善措置に関する業務を効率的に遂行するために、調査・研究・教育・広報等の事業を行うことができる。(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、前項による業務の一部を大統領令で定める者に委託することができる。(改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2007. 12. 21]

[第 17 条の 8 から移動 (2014. 1. 14)]

第 3 章 母性保護 (改正 2007. 12. 21)

(出産前後休暇に対する支援)

第 18 条

- (1) 国家は、「勤労基準法」第 74 条による出産前後休暇又は流産・死産休暇を取得した勤労者のうち一定の要件に該当する者について、その休暇期間に対し通常賃金に相当する金額（以下「出産前後休暇給与等」という。）を支給できる。(改正 2012. 2. 1)
- (2) 前 1 項により支給された出産前後休暇給与等は、その金額の限度で「勤労基準法」第 74 条第 4 項により事業主が支給したものとみなす。(改正 2012. 2. 1)
- (3) 出産前後休暇給与等を支給するために必要な費用は、国家財政及び「社会保障基本法」による社会保険により分担することができる。(改正 2012. 2. 1)
- (4) 女性勤労者が出産前後休暇給与等を受けようとする場合は、事業主は、関係書類の作成・確認等すべての手続きに積極的に協力しなければならない。(改正 2012. 2. 1)
- (5) 出産前後休暇給与等の支給要件、支給期間及び手続き等に関して必要な事項は、別に法律で定める。(改正 2012. 2. 1)

[条文改正 2007. 12. 21]

[題名改正 2012. 2. 1]

(配偶者出産休暇)

第 18 条の 2

- (1) 事業主は、勤労者が配偶者の出産を理由として休暇を請求する場合は、5 日の範囲内で 3 日以上の休暇を与えなければならない。この場合、使用した休暇期間中最初の 3 日は、有給とする。(改正 2012. 2. 1)
- (2) 前項による休暇は、勤労者の配偶者が出産した日から 30 日が過ぎたときは、請求することができない。

[本条新設 2007. 12. 21]

[施行日:2013. 2. 2] 第 18 条の 2 の改正規定中常時 300 人未満の勤労者を使う事業又は事業場

(不妊治療休暇)

第 18 条の 3

- (1) 事業主は、勤労者が人工受精又は体外受精等の不妊治療を受けるために休暇（以下「不妊治療休暇」という。）を請求した場合には、年間 3 日以内の休暇を与えなければならない。この場合において、最初の 1 日は有給とする。ただし、勤労者が請求した時期に休暇を与えることが正常な事業の運営に重大な支障を招く場合には、勤労者と協議してその時期を変更することができる。
- (2) 事業主は、不妊治療休暇を理由に解雇、懲戒等の不利益な処遇をしてはならない。
- (3) 不妊治療休暇の申請方法及び手続き等は、大統領令で定める。

[本条新設 2017. 11. 28.]

※「난임치료」(=難妊治療)を「不妊治療」と訳出した。

第 3 章の 2 仕事・家庭の両立支援 (新設 2007. 12. 21)

(育児休職)

第 19 条

- (1) 事業主は、勤労者が満 8 歳以下又は小学校 2 学年以下の子供（養子とした子供を含む。）を養育するために休職（以下「育児休職」という。）を申請した場合は、これを許容しなければならない。ただし、大統領令で定める場合は、この限りでない。(改正 2010. 2. 4、2014. 1. 14)
- (2) 育児休職の期間は、1 年以内とする。
- (3) 事業主は、育児休職を理由として解雇又はその他の不利益な処遇をしてはならず、育児休職

期間中はその勤労者を解雇できない。ただし、事業を継続することができない場合は、この限りでない。

- (4) 事業主は、育児休職を終えた後は、休職前と同じ業務又は同じ水準の賃金が支給される職務に復帰させなければならない。第2項の育児休職期間は、勤続期間に含む。
- (5) 期間制勤労者又は派遣勤労者の育児休職期間は、「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」第4条による使用期間又は「派遣勤労者保護等に関する法律」第6条による勤労者派遣期間に算入しない。 (新設 2012. 2. 1)
- (6) 育児休職の申請方法及び手続き等に関して必要な事項は、大統領令で定める。

(改正 2012. 2. 1)

[条文改正 2007. 12. 21]

(育児期勤労時間短縮)

第19条の2

- (1) 事業主は、第19条第1項により育児休職を申請できる勤労者が、育児休職の代わりに勤労時間の短縮（以下「育児期勤労時間短縮」という。）を申請した場合は、これを許容しなければならない。ただし、代替となる人材の採用が不可能な場合、正常な事業運営に重大な支障を招く場合等大統領令で定める場合においては、この限りでない。 (改正 2012. 2. 1)
- (2) 前項ただし書きにより事業主が育児期勤労時間短縮を許容しない場合は、当該勤労者に対しその理由を書面で通知するとともに、育児休職を取得すること又はその他の措置を通じて支援することができるかについて、当該勤労者と協議しなければならない。 (改正 2012. 2. 1)
- (3) 事業主が第1項により当該勤労者に育児期勤労時間短縮を許容する場合は、短縮後の勤労時間は、週当たり15時間以上とするものの、30時間を越えてはならない。
- (4) 育児期勤労時間短縮の期間は、1年以内とする。
- (5) 事業主は、育児期勤労時間短縮を理由として当該勤労者に解雇又はその他の不利益な処遇をしてはならない。
- (6) 事業主は、勤労者の育児期勤労時間短縮期間が終了した後は、その勤労者を育児期勤労時間短縮前と同じ業務又は同じ水準の賃金が支給される職務に復帰させなければならない。
- (7) 育児期勤労時間短縮の申請方法及び手続き等に関して必要な事項は、大統領令で定める。

[本条新設 2007. 12. 21]

※第1項に関し、大統領令（施行令）第15条の2

(育児期勤労時間短縮の許容例外)

第15条の2 法第19条の2第1項ただし書きで「大統領令で定める場合」とは、次の各号のいずれか一つに該当する場合をいう。

1. 短縮開始予定日の前日まで当該事業で継続して勤務した期間が1年未満の勤労者が申請した場合
2. 同一の幼児の育児のために、配偶者が育児休職（他の法令による育児休職を含む。）を取得している勤労者が申請した場合
3. 事業主が「職業安定法」第2条の2第1号の職業安定機関（以下「職業安定機関」という。）に求人申請を行い、14日以上代替となる人材を採用するために努力したものの、代替人材を採用できない場合。ただし、職業安定期機関の長の職業紹介にもかかわらず、正当な理由なく2回以上採用を拒否した場合を除く。
4. 育児期勤務時間短縮を申請した勤労者の業務性格上、勤務時間を分割して遂行することが困難であることその他の育児期勤務時間短縮が正常な事業運営に重大な支障を招く場合として事業主がこれを証明した場合

[本条新設 2012. 7. 10]

（育児期勤務時間短縮中の勤務条件等）

第19条の3

- （1）事業主は、前条により育児期勤務時間短縮を行っている勤労者については、勤務時間に比例して適用する場合のほか育児期勤務時間短縮を理由として、その勤務条件を不利益にしてはならない。
- （2）前条により育児期勤務時間短縮を行っている勤労者の勤務条件（育児期勤務時間短縮後の勤務時間を含む。）は、事業主とその勤労者との間において書面で定める。
- （3）事業主は、前条により育児期勤務時間短縮を行っている勤労者に対しては、短縮された勤務時間の他に延長勤務を要求できない。ただし、その勤労者が明らかに請求する場合は、事業主は、週12時間以内で延長勤務をさせることができる。
- （4）育児期勤務時間短縮を行っている勤労者について「勤労基準法」第2条第6号による平均賃金を算定する場合は、その勤労者の育児期勤務時間短縮期間は平均賃金算定期間から除外する。

[本条新設 2007. 12. 21]

（育児休職及び育児期勤務時間短縮の使用形態）

第19条の4 勤労者は、第19条及び第19条の2により育児休職及び育児期勤務時間短縮をしようとする場合は、次の各号の方法の中の一つを選択して使用することができる。この場合、いずれの方法を使ったとしても、その総期間は1年を超えることはできない。

1. 育児休職の1回使用
2. 育児期勤務時間短縮の1回使用
3. 育児休職の分割使用（1回に限り行うことができる。）
4. 育児期勤務時間短縮の分割使用（1回に限り行うことができる。）

5. 育児休職の1回使用及び育児期勤労時間短縮の1回使用

[本条新設 2007. 12. 21]

(育児支援のためのその他の措置)

第19条の5

(1) 事業主は、満8歳以下又は小学校2学年以下の子供（養子にした子供を含む。）を養育する勤労者の育児を支援するために、次の各号のいずれか一つに該当する措置をするように努力しなければならない。（改正 2015. 1. 20）

1. 業務の始業及び終業の時間調整
2. 延長勤労の制限
3. 勤労時間の短縮、弾力的運営等勤労時間調整
4. その他の所属勤労者の育児を支援するために必要な措置

(2) 雇用労働部長官は、事業主が前項による措置を行う場合において、雇用効果等を考慮して必要な支援を行うことができる。（改正 2010. 6. 4）

[本条新設 2007. 12. 21]

(職場復帰のための事業主の支援)

第19条の6 事業主は、この法律により育児休職中である勤労者に対する職業能力開発及び向上のために努力しなければならない、出産前後休暇、育児休職又は育児期勤労時間短縮を終了して復帰する勤労者が、容易に職場生活に適応することができるように支援しなければならない。

(改正 2012. 2. 1)

[本条新設 2007. 12. 21]

(仕事・家庭の両立のための支援)

第20条

(1) 国家は、事業主が勤労者に育児休職又は育児期勤労時間短縮を許容した場合は、その勤労者の生計費用及び事業主の雇用維持費用の一部を支援することができる。

(2) 国家は、所属勤労者の仕事・家庭の両立を支援するための措置を導入する事業主に対し、税制及び財政を通じた支援を行うことができる。

[条文改正 2007. 12. 21]

(職場子供の家設置及び支援等)

第21条

(1) 事業主は、勤労者の就職を支援するために、授乳・託児等育児に必要な子供の家（以下「職場子供の家」という。）を設置しなければならない。（改正 2011. 6. 7）

(2) 職場子供の家を設置しなければならない事業主の範囲等職場子供の家の設置及び運営に関する事項は、「乳幼児保育法」による。(改正 2011. 6. 7)

(3) 雇用労働部長官は、勤労者の雇用を促進するために、職場子供の家の設置・運営に必要な支援及び指導を行わなければならない。(改正 2010. 6. 4、2011. 6. 7)

[条文改正 2007. 12. 21]

[題名改正 2011. 6. 7]

(その他の保育関連支援)

第 21 条の 2 雇用労働部長官は、前条により職場子供の家を設置しなければならない事業主以外の事業主が職場子供の家を設置しようとする場合は、職場子供の家の設置・運営に必要な情報提供、相談及び費用の一部の支援等必要な支援を行うことができる。(改正 2010. 6. 4、2011. 6. 7)

[本条新設 2007. 12. 21]

(公共福祉施設の設置)

第 22 条

(1) 国家又は地方自治体は、女性勤労者のための教育・育児・住宅等公共福祉施設を設置することができる。

(2) 前項による公共福祉施設の基準及び運営に必要な事項は、雇用労働部長官が定める。

(改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2007. 12. 21]

(勤労者の家族看護等のための支援)

第 22 条の 2

(1) 事業主は、勤労者が両親、配偶者、子供又は配偶者の両親（以下「家族」という。）の病気、事故、老齢によってその家族を世話するための休職（以下「家族看護休職」*という。）を申請した場合は、これを許容しなければならない。ただし、代替となる人材の採用が不可能な場合、正常な事業運営に重大な支障を招く場合等大統領令で定める場合は、この限りでない。

[改正 2012. 2. 1]

※「カジョクトルボミュージク／가족돌봄휴직」（=家族を世話するための休職）→「家族看護休職」と訳す。

(2) 前項ただし書きにより事業主が家族看護休職を許容しない場合は、当該勤労者に対しその理由を書面で通知するとともに、次の各号のいずれか一つに該当する措置をするように努力しなければならない。(新設 2012. 2. 1)

1. 業務の始業及び終業の時間調整
2. 延長勤労の制限
3. 勤労時間の短縮、弾力的運営等勤労時間調整

4. その他の事業場の事情に適合した支援措置

- (3) 家族看護休職期間は、年間最長 90 日とし、これを分割して使用することができる。この場合において、分割して使用する 1 回の期間は、30 日以上としなければならない。
(新設 2012. 2. 1)
- (4) 事業主は、家族看護休職を理由として当該勤労者を解雇し、又は勤労条件を引き下げる等不利益な処遇をしてはならない。
(新設 2012. 2. 1)
- (5) 家族看護休職期間は、勤続期間に含める。ただし、「勤労基準法」第 2 条第 1 項第 6 号による平均賃金算定期間からは除く。
(新設 2012. 2. 1)
- (6) 事業主は、所属勤労者が健全に職場及び家庭を維持することに役に立てるように、必要な心理相談サービスを提供するように努力しなければならない。
(改正 2012. 2. 1)
- (7) 雇用労働部長官は、事業主が第 1 項による措置を実施する場合は、雇用効果等を考慮して必要な支援を行うことができる。
(改正 2010. 6. 4、2012. 2. 1)
- (8) 家族看護休職の申請方法及び手続き等に関して必要な事項は、大統領令で定める。
(新設 2012. 2. 1)

[本条新設 2007. 12. 21]

[施行日:2013. 2. 2] 第 22 条の 2 の改正規定中常時 300 人未満の勤労者を使用する事業又は事業場

(仕事・家庭両立支援基盤造成)

第 22 条の 3

- (1) 雇用労働部長官は、仕事・家庭両立プログラムの導入・周知、母性保護措置の円滑な運営等を支援するために調査・研究及び広報等の事業を行い、専門的な相談サービス及び関連情報等を事業主及び勤労者に提供しなければならない。
(改正 2010. 6. 4)
- (2) 雇用労働部長官は、前項による業務並びに第 21 条及び第 21 条の 2 による職場保育施設設置・運営の支援に関する業務を、大統領令で定めるところにより、公共機関又は民間に委託して遂行することができる。
(改正 2010. 6. 4)
- (3) 雇用労働部長官は、前項により業務を委託された機関に対し、業務遂行に使用される経費を支援することができる。
(改正 2010. 6. 4)

[本条新設 2007. 12. 21]

第 4 章 紛争の予防及び解決 (改正 2007. 12. 21)

(相談支援)

第 23 条

- (1) 雇用労働部長官は差別、職場内セクハラ、母性保護および仕事・家庭両立などに関する相談を実施する民間団体に必要な費用の一部を予算の範囲で支援することができる。

(改正 2010. 6. 4)

- (2) 前項による団体の選定要件、費用の支援基準及び支援手続き並びに支援の中断等に必要事項は、雇用労働部令で定める。

(改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2007. 12. 21]

(名誉雇用平等監督官)

第 24 条

- (1) 雇用労働部長官は、事業場の男女雇用平等の履行を促進するために、その事業場所勤労者のうち労使が推薦する者を名誉雇用平等監督官（以下「名誉監督官」という。）に委嘱することができる。

(改正 2010. 6. 4)

- (2) 名誉監督官は、次の各号の業務を遂行する。

(改正 2010. 6. 4)

1. 当該事業場において差別又は職場内セクハラが発生したときの被害勤労者に対する相談・助言
2. 当該事業場における雇用平等履行状態の自律点検及び指導のときの参加
3. 法令違反事実がある事項について、事業主に対する改善建議及び監督機関に対する申告
4. 男女雇用平等制度に関する広報・啓蒙
5. その他の男女雇用平等の実現のために雇用労働部長官が定める業務

- (3) 事業主は、名誉監督官として正当な任務遂行をしたことを理由として、当該勤労者に人事上の不利益等の不利益な措置をしてはならない。

- (4) 名誉監督官の委嘱及び解職等に必要事項は、雇用労働部令で定める。

(改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2007. 12. 21]

(紛争の自律的解決)

第 25 条 事業主は、第 7 条から第 13 条まで、第 13 条の 2、第 14 条、第 14 条の 2、第 18 条第 4 項、第 18 条の 2、第 19 条、第 19 条の 2 から第 19 条の 6 まで、第 21 条及び第 22 条の 2 による事項に関して勤労者が苦情を申告したときは、「勤労者参加及び協力増進に関する法律」により当該事業場に設置された労使協議会に苦情の処理を委任する等自律的な解決のために努力しなければならない。

[条文改正 2007. 12. 21]

第 26 条 削除 (2005. 12. 30)

第 27 条 削除 (2005. 12. 30)

第 28 条 削除 (2005. 12. 30)

第 29 条 削除 (2005. 12. 30)

(立証の責任)

第 30 条 この法律と関連した紛争解決においては、立証の責任は事業主が負う。

[条文改正 2007. 12. 21]

第 5 章 補則 (改正 2007. 12. 21)

(報告及び検査等)

第 31 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場合は、事業主に報告及び関係書類の提出を命じ、又は関係公務員が事業場に立ち入り、関係者に質問し、若しくは関係書類を検査させることができる。 (改正 2010. 6. 4)

(2) 前項の場合において、関係公務員は、その権限を示す証票を携行し、これを関係者に示さなければならない。

[条文改正 2007. 12. 21]

(資料提供の要請)

第 31 条の 2

(1) 雇用労働部長官は、次の各号の業務を遂行するために保健福祉部長官又は「国民健康保険法」による国民健康保険公団に同法第 50 条による妊娠・出産診療費の申請に関連した資料の提供を要請することができる。この場合において、当該資料の提供を要請された機関の長は、正当な理由がなければその要請に従わなければならない。

1. 第 3 章による母性保護に関する業務
2. 第 3 章の 2 による仕事・家庭の両立支援に関する業務
3. 第 3 章による母性保護、第 3 章の 2 による仕事・家庭の両立支援に関する案内
4. 第 31 条による報告及び検査等

(2) 雇用労働部長官は、前項により提供を受けた資料を「雇用政策基本法」第 15 条第 3 項による雇用保険コンピュータ・ネットワークを通じて処理することができる。

[本条新設 2016. 1. 28]

(雇用平等履行実態等の公表)

第 32 条 雇用労働部長官は、この法律の施行の実効性を確保するために必要であると認められるときは、雇用平等履行の実態及びその他の調査結果等を公表することができる。ただし、他の法律

により公表が制限されている場合は、この限りでない。

(改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2007. 12. 21]

(関係書類の保存)

第 33 条 事業主は、この法律の規定による事項に関して大統領令で定める書類を 3 年間保存しなければならない。この場合、大統領令で定める書類は、「電子文書及び電子取引基本法」第 2 条第 1 号による電子文書により作成・保存することができる。

(改正 2010. 2. 4、2012. 6. 1)

[条文改正 2007. 12. 21]

(派遣勤労に対する適用)

第 34 条 「派遣勤労者保護等に関する法律」により派遣勤労が成立する事業場について第 13 条第 1 項を適用するときは、「派遣勤労者保護等に関する法律」〔同法〕第 2 条第 4 号による使用事業主をこの法律による事業主とみなす。

[条文改正 2007. 12. 21]

(経費補助)

第 35 条

- (1) 国家、地方自治体及び公共団体は、女性の就職促進及び福祉増進に関連する事業に対し、予算の範囲内で、その経費の全部又は一部を補助することができる。
- (2) 国家、地方自治体及び公共団体は、前項により補助を受けた者が次の各号のいずれか一つに該当するときは、補助金の支給決定の全部又は一部を取り消し、支給された補助金の全部又は一部を返還するように命令することができる。
 1. 事業の目的の他に補助金を使用した場合
 2. 補助金の支給決定の内容（それに条件を付した場合は、その条件を含む。）に違反した場合
 3. 偽り又はその他の不正な方法により補助金を受けた場合

[条文改正 2007. 12. 21]

(権限の委任及び委託)

第 36 条 雇用労働部長官は、大統領令で定めるところにより、この法律による権限の一部を地方雇用労働行政機関の長又は地方自治体の長に委任し、又は公共団体に委託することができる。

(改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2007. 12. 21]

第 6 章 罰則 (改正 2007. 12. 21)

(罰則)

第 37 条

- (1) 事業主が、第 11 条に違反して、勤労者の定年・退職及び解雇に関し男女を差別し、又は女性勤労者の婚姻、妊娠若しくは出産を退職理由として予定する勤労契約を締結した場合は、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) 事業主が、次の各号のいずれか一つに該当する違反行為をした場合は、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 2012. 2. 1、2017. 11. 28)
1. 第 8 条第 1 項を違反して同仕事内の同一価値の労働に対し同じ賃金を支給しない場合
 2. 第 14 条第 6 項に違反して、職場内セクハラと関連して被害を受けた勤労者又は〔職場内〕セクハラ発生を主張する勤労者に対して、解雇又はその他の不利益な措置を行った場合
 3. 第 19 条第 3 項に違反して、育児休職を理由として解雇又はその他の不利益な処遇を行い、又は同項ただし書きの理由がないにもかかわらず育児休職期間中に当該勤労者を解雇した場合
 4. 第 19 条の 2 第 5 項に違反して、育児期勤労時間短縮を理由として当該勤労者に対して解雇又はその他の不利益な処遇を行った場合
 5. 第 19 条の 3 第 1 項に違反して、育児期勤労時間短縮を行っている勤労者に対して、勤務時間に比例して適用する場合の他に、育児期勤労時間短縮を理由としてその勤労条件を不利益にした場合
 6. 第 22 条の 2 第 4 項に違反して、家族看護休職を理由として当該勤労者を解雇し、又は勤労条件を悪化させる等の不利益な処遇を行った場合
- (3) 事業主が、第 19 条の 3 第 3 項に違反して、当該勤労者が明らかに請求しなかったのにもかかわらず、育児期勤労時間短縮を行っている勤労者に対し、短縮された勤務時間の他に延長勤務を要求した場合は、1 千万ウォン以下の罰金に処する。
- (4) 事業主が次の各号のいずれか一つに該当する違反行為をした場合は、500 万ウォン以下の罰金に処する。
1. 第 7 条に違反して、勤労者の募集及び採用において男女を差別し、又は女性勤労者を募集・採用するときその職務の実行に必要なでない容貌・身長・体重等の身体的条件、未婚条件等を提示し、若しくは要求した場合
 2. 第 9 条に違反して、賃金の他に勤労者の生活を補助するための金品の支給又は資金の融資等福利厚生において男女を差別した場合
 3. 第 10 条に違反して、勤労者の教育・配置及び昇進において男女を差別した場合
 4. 第 19 条第 1 項・第 4 項に違反して、勤労者の育児休職申請を受けて育児休職を許容せず、又は育児休職を終了した後に休職前と同じ業務若しくは同じ水準の賃金が支給される職務に復帰させなかった場合
 5. 第 19 条の 2 第 6 項に違反して、育児期勤労時間短縮期間が終了した後に育児期勤労時間短

縮前と同じ業務又は同じ水準の賃金が支給される職務に復帰させなかった場合

6. 第 24 条第 3 項に違反して、名誉監督官として正当な任務遂行をしたことを理由として、当該勤労者に人事上の不利益等の不利益な措置を行った場合

[条文改正 2007. 12. 21]

[施行日:2013. 2. 2] 第 37 条第 2 項第 6 号の改正規定中常時 300 人未満の勤労者を使用する事業又は事業場

(両罰規定)

第 38 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 37 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対して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 2010. 2. 4]

(過怠金)

第 39 条

(1) 事業主が、第 12 条に違反して、職場内セクハラを行った場合は、1 千万ウォン以下の過怠金を賦課する。

(2) 事業主が次の各号のいずれか一つに該当する違反行為をした場合は、500 万ウォン以下の過怠金を賦課する。
(改正 2012. 2. 1, 2017. 11. 28)

1. 削除 (2017. 11. 28)

1 の 2. 第 13 条第 1 項に違反して、セクハラ予防教育をしなかった場合

1 の 3. 第 13 条第 3 項に違反して、セクハラ予防教育の内容を勤労者が自由に閲覧できる場所に常に掲示せず、又は備えておかなかった場合

1 の 4. 第 14 条第 2 項前段に違反して、職場内セクハラ発生事実の確認のための調査をしなかった場合

1 の 5. 第 14 条第 4 項に違反して、勤務場所の変更等適切な措置をしなかった場合

1 の 6. 第 14 条第 5 項前段に違反して、懲戒、勤務場所の変更等必要な措置をしなかった場合

1 の 7. 第 14 条第 7 項に違反して、職場内セクハラ発生事実の調査過程で知った秘密を他の者に漏らした場合

2. 第 14 条の 2 第 2 項に違反して、勤労者が顧客等によるセクハラ被害を主張し、又は顧客等からの性的要求等に応じないことを理由として解雇又はその他の不利益な措置を行った場合

3. 第 18 条の 2 第 1 項に違反して、勤労者が配偶者の出産を理由に休暇を請求したにもかかわらず

ならず、5日の範囲内で3日以上のお暇を与えず、又は勤労者が取得したお暇のうち3日を有給としなかった場合

3の2. 第18条の3第1項に違反して、不妊治療お暇を与えなかった場合

4. 第19条の2第2項に違反して、育児期勤労時間短縮を許容しないにもかかわらず、当該勤労者にその理由を書面で通知せず、又は育児お暇の使用又はその他の措置を通した支援の有無に関して当該勤労者と協議しなかった場合

5. 第19条の3第2項に違反して、育児期勤労時間短縮を行う勤労者の勤労条件を書面により定めなかった場合

6. 第19条の2第1項に違反して、育児期勤労時間短縮申請を受けて育児期勤労時間短縮を許容しなかった場合

7. 第22条の2第1項に違反して、家族看護お暇の申請を受けて家族看護お暇を許容しない場合

(3) 次の各号のいずれか一つに該当する者は、30万ウォン以下の過怠金を賦課する。

(改正 2017. 11. 28)

1. 削除 (2017. 11. 28)

1の2. 第14条の2第1項に違反して、勤務場所変更、配置転換、有給お暇の命令等適切な措置をしない場合

2. 第17条の3第1項に違反して、施行計画を提出しなかった者

3. 第17条の3第2項に違反して、男女勤労者現況を提出せず、又は虚偽の提出をした者

4. 第17条の4第1項に違反して、履行実績を提出せず、又は虚偽の提出をした者(第17条の3第3項により施行計画を提出した者が履行実績を提出しない場合を除く。)

5. 第18条第4項に違反して、関係書類の作成・確認等すべての手続きについて積極的に協力しない者

6. 第31条第1項による報告又は関係書類の提出を拒否し、又は虚偽を示し、若しくは提出した者

7. 第31条第1項による検査を拒否、妨害又は忌避した者

8. 第33条に違反して、関係書類を3年間保存しなかった者

(4) 前3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 2010. 6. 4)

(5) 前項による過怠金の処分に従わない者は、その処分の告知を受けた日から30日以内に、雇用労働部長官に異議を提起することができる。(改正 2010. 6. 4)

(6) 第4項による過怠金の処分を受けた者が第5項により異議を提起したときは、雇用労働部長官は、直ちに管轄裁判所にその事実を通知しなければならず、その通知を受けた管轄裁判所は、「非訟事件手続法」による過怠金裁判を行う。(改正 2010. 6. 4)

(7) 前項による期間に異議を提起せずに過怠金を支払わないときは、国税滞納処分の例により徴

収する。

[条文改正 2007. 12. 21]

付則（法律第 6508 号、2001. 8. 14）

- (1)（施行日）この法律は、2001 年 11 月 1 日から施行する。
- (2)（罰則等に関する経過措置）この法律の施行前の行為に対する罰則又は過怠金の適用については、従前の例による。
- (3)（雇用平等委員会に関する経過措置）この法律の施行の際に従前の規定によりて設置されていた雇用平等委員会は、この法律による雇用平等委員会とみなす。
- (4)（他の法律との関係）この法律の施行の際に他の法令により男女雇用平等法の規定を引用していた場合において、この法律中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の該当規定を引用したものとみなす。

付則（法律第 7564 号、2005. 5. 31）

- (1)（施行である）が法は 2006 年 1 月 1 日から施行する。
- (2)（産前後休暇給与などに関する敵用例）産前後休暇給与などに関する第 18 条第 1 項の改正規定はこの法施行後最初で出産・遺産または、死産する女性勤労者から適用する。

付則（法律第 7822 号、2005. 12. 30）

（施行日）

第 1 条 この法律は、2006 年 3 月 1 日から施行する。

（紛争調整申請に関する経過措置）

第 2 条

- (1) この法律の施行の際に従前の規定により雇用平等委員会に受理されていた紛争調整申請については、従前の例による。
- (2) 第 26 条ないし第 29 条の改正規定にもかかわらず、従前の規定による雇用平等委員会は、前項の規定による紛争の調整に限って存続するものとみなす。

(育児休職申請要件緩和に伴う経過措置)

第3条 第19条の改正規定は、2008年1月1日以後出生した幼児から適用する。

付則 (法律第12244号、2014.1.14)

(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17条の5から第17条の9までの改正規定は、2015年1月1日から施行する。

(積極的雇用改善措置未履行事業主名簿公表に関する適用例)

第2条 第17条の5の改正規定は、この法律の施行後最初に施行計画を提出する場合から適用する。

(育児休職申請要件緩和に関する適用例)

第3条 第19条第1項の改正規定は、この法律の施行後育児休職を申請した勤労者から適用する。

第4条 省略

付則 (法律第13043号、2015.1.20)

この法律は、公布の日から施行する。

付則 (法律第13932号、2016.1.28)

この法律は、公布の日から施行する。

付則 (法律第15109号、2017.11.28)

この法律は、公布から6ヶ月が経過した日から施行する。