

## 2章

## 人事・労務

## Labor

## 1. 労働法

労働法とは、労働者の人間らしい生活を保障し、労働者と使用者間の実質的な平等を図るため、就労と労働条件および労使関係を定める法規を総称します。

- ・ 背景および目的
- ・ 労働法の区分および適用対象

## 1-1 背景および目的

韓国で労働者を雇用する場合には、雇用、賃金、解雇などに関する法律を遵守しなければなりません。韓国の労働法は労働者を適切に保護することにより、企業活動を制度的に保障し、資本主義経済を健康かつ安全に保つことを目的として制定されました。

## 1-2 労働法の区分および適用対象

労働法は大きく個別的労働関係法、集团的労使関係法、協力的労使関係法、雇用関連法の4つに分けられます。その性格によって使用者と労働者との勤労契約や勤労関係に関する基準が設けられていますが、労働法は基本的に使用者に対する労働者の団結を保障し、労使間の自立的な問題解決を促しています。また、使用者や労働者が共に参加し、協力する体制を整え、労使共同の利益増進を図る内容で構成されています。

区分	法律	従業員数	備考	
個別性 勤労関係法	労働基準法	5人以上	・4人以下の事業所に対しても一部の条項を適用 ・10人以上の事業所は就業規則の作成義務あり	
	最低賃金法	全事業所	2018年の1時間当たりの最低賃金：7,530ウォン	
	産業 安全 保健法	一般	全事業所	一部の業種および5人未満の事業所は一部の条項のみ適用
	安全保健管理責任者	100人以上	一部の業種は50人以上	
	安全管理者の選任	50人以上		
	保健管理者の選任	50人以上		
	安全保健委員会の設置	100人以上	50人以上100人未満の一部の業種を含む	
	産業災害保証保険法	全事業所	5人未満の農林漁業などの一部の業種を除く	
	男女雇用平等法	全事業所	5人未満の事業所には一部の条項を適用しない	

区分	法律	従業員数	備考
集団性 労使関係法	労働組合および労働関係調整法	全事業所	
協力的 労使関係法	勤労者の参加および協力増進に関する法律	30人以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働組合の有無に関係なく勤労条件の決定権を持つ全ての事業または事業所は労使協議会を設置すること</li> <li>30人以上の事業所は苦情処理委員を置くこと</li> </ul>
雇用関連法	雇用保険法	全事業所	5人未満の農林漁業などの一部の業種を除く
	障害者雇用促進および職業再活法	50人以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者を労働者総数の100分の5の範囲内で義務雇用率以上を雇用しなければならない</li> <li>履行しない場合は負担金の納付、規定人数以上を雇用した場合は奨励金支給</li> </ul>
	雇用上の年齢差別禁止および高齢者の雇用促進に関する法律	300人以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者を常時使用する従業員の一定割合以上雇用するよう努めなければならない(製造業2%、運輸業・不動産および賃貸業6%、その他の産業3%)</li> </ul>

## 2. 労務管理

労働者の労働条件は、使用者と労働者が対等な立場で自由意志により決定されなければなりません。その水準は法律で定める基準を満たす必要があります。自由意志により決定されたものでも法律で定める基準を満たさない場合、当該の労働条件は法律により無効とされます。

- ・賃金
- ・労働時間
- ・休日と休暇
- ・解雇
- ・退職金
- ・労使協議会
- ・社会保険制度

### 2-1 賃金

賃金は給料、手当などその名称のいかんを問わず、労働の代価として使用者が労働者に支払う全てのものを指します。また、使用者は毎年労働部長官が定める最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。2018年の最低賃金は時間給では7,530ウォン、日給では60,240ウォン(8時間労働基準)と定められています。

労働基準法では賃金を通常の賃金と平均賃金に分け、法律で定める退職金または各種手当はそのいずれか1つを基準に算定されます。平均賃金とは、退職など平均賃金の算定理由が発生した日以前の3ヶ月間に支払われた賃金の総額をその期間の総日数で割った金額のことをいい、退職金、休業手当、労働災害補償金などに適用されます。一方、通常の賃金は定期的・一律的な所定労働時間に労働した場合または総労働時間に支払われる固定給である時給、日給、週給、または請負金額のことをいい、時間外、休日、夜間、年次有給休暇、解雇予告手当などに適用されます。

## 2-2 労働時間

労働基準法では労働時間を1日8時間、1週間で40時間を基準に以下のように細分化して定めており、法律で定める時間以上の労働を禁じています。作業準備時間、待機時間、教育時間、作業終了後の整理時間なども使用者の指揮や命令の下で行われる場合は労働時間に含まれるものとします。

もし、法定労働時間以上働かせる場合は、必ず当事者間の合意が必要となり、当事者間の合意があっても時間外労働、夜間労働(2時から06時まで)、休日労働をさせた場合は、所定賃金に50/100以上を上乗せした割増賃金を支払わなければなりません。

但し、就業規則(2週単位)、または労働者代表との書面による合意(3ヶ月単位)によって弾力的労働時間制を導入する場合には、一定の期間(2週間または3ヶ月)、平均1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内で、特定の日に8時間、特定の週に40時間を超えて労働させることができ、超過時間については延長労働に対する加算手当を支給する必要がありません。但し、2週間単位のフレキシブルな労働時間制では、1週間当たり48時間の労働時間を、3ヶ月以内の弾力的労働時間制では52時間、1日の労働時間は12時間を超えてはなりません。妊娠中の女性と年少者には弾力的労働時間制を適用することができません。

区分	基準労働時間		延長労働	夜間労働	休日労働
	1日	1週			
男性労働者	8時間	40時間	1週12時間	認める	認める
女性労働者	8時間	40時間	1週12時間	認める (本人同意)	認める (本人同意)
産後1年未満の女性労働者	8時間	40時間	1日2時間、 1週6時間 1年150時間 (本人合意)	《原則》禁止 《例外》本人同意と雇用労働部長官の認可	《原則》禁止 《例外》本人同意と雇用労働部長官の認可
妊娠中の労働者	8時間	40時間	禁止	《原則》禁止 《例外》本人の明示的請求と雇用労働部長官の認可	《原則》禁止 《例外》本人の明示的請求と雇用労働部長官の認可
18歳未満の労働者	7時間	40時間	1日1時間、 1週6時間 (当事者合意)	《原則》禁止 《例外》本人同意と雇用労働部長官の認可	《原則》禁止 《例外》本人同意と雇用労働部長官の認可
危険有害作業(高気圧)労働者	6時間	34時間	不可	-	-

## 2-3 休日と休暇

休暇と休業は大きく、その内容と条件、効果を法で定める「法定所定」休日・休業と、それを労使の自由意志で決める「約定」休日・休業に大別します。法定休暇・休日には週休日、メーデー、月次休暇、年次有給休暇、生理休暇、産前産後休暇などがあり、約定休暇(日本の法定外休日)には、法定の休日や祝日、会社設立日、夏期休暇、慶弔休暇などがあります。

### 有給週休日(週休日)

使用者は労働者が1週間の所定労働日に継続勤務した場合、週1回以上の休日(有給)を与えなければなりません。週休日は必ず日曜日である必要はなく、週休日に働いた場合はその日の勤労に対し、所定賃金に50/100以上を上乗せした割増賃金を支払わなければなりません。

### 年次有給休暇

使用者は全労働日の80%以上出勤した労働者に対し、15日の有給休暇を与えなければなりません。雇入れの日から起算して3年以上継続勤務した労働者に対しては25日を限度に、最初の1年目を除いて勤続年数の2年ごとに毎年1労働日ずつ加算して付与されます。労働者が選択する年次有給休暇の取得は労働者の自由に属する事項です。その期間中は就業規則などで定めたところにより通常の賃金または平均賃金が支払われます。但し、使用者は労働者が選んだ時期の休暇が事業運営に多大な支障をきたす場合には休暇時期を変更させることができます。また、休暇の使用を促進するための使用者の積極的な処置にもかかわらず労働者が休暇を使用しない場合は、未使用休暇に対し補償する義務はありません。

### 産前産後有給休暇

妊娠中の女性労働者は産前・産後を通して90日の産前産後休暇を取ることができますが、産後に必ず45日以上取得できなければなりません。休暇中の最初の60日間に対する賃金は事業主が負担し、その後の30日間は雇用保険(政府)が支払います。但し、優先的な支援対象企業(雇用保険法施行令第12条参照)に該当する場合には、90日分の賃金を雇用保険から全額支給します。

## 2-4 解雇

使用者は正当な理由がない限り、労働者を解雇、休職、定職、転職、減俸、その他懲戒することができます。それを履行するには社会通念上相当であると認められる解雇事由がなければなりません。通常、解雇などの懲戒事由は就業規則または団体協約に明示されており、懲戒の際は当該の就業規則や団体協約で定める手続きに従わなければなりません。労働者を解雇しようとする場合は30日前に解雇の予告を行う必要があり、30日前に解雇の予告をしない場合は解雇予告手当(30日分の平均賃金)を支払う義務があります。

## 2-5 退職給与

使用者が退職する労働者に退職給与を支払うためには退職金制度と退職年金制度のいずれか1つを選択しなければなりません。退職給与制度の種類を選択し、または選択した退職給与制度を他の退職給与制度に変更しようとする場合には、労働者の過半数以上が参加する労働組合がある事業所はその労働組合の過半数が、労働組合がない事業所は労働者の過半数がこれに同意しなければなりません。

### 退職金制度

使用者は労働者が死亡または退職した場合、勤労年数1年に対して30日分以上の平均賃金を退職金として支払わなければなりません。労働者の住宅購入、労働者や家族の病気と負傷により、6ヶ月以上の療養、破産宣告、賃金ピーク制の実施による賃金減少など労働者退職給与保障法に定められた事由に基づいて退職金を要求する場合には、労働者が退職する前でも労働者が継続労働した期間の退職金を予め精算して支給することができます。

### 退職年金制度

使用者は、労働者の老後の所得保障と生活の安定を図るため、在職中に退職金の財源を外部の金融機関に積み立て、労働者が退職する際に年金または一括払いで支払います。

**※ 退職年金制度の種類**

- 確定給付年金制度(DB：Defined Benefit Retirement Pension)  
労働者が退職する際に受け取る退職金が勤務期間と平均賃金により事前に確定され、使用者が負担(積立)した金額は積立金の運営結果により支払われる。
- 確定拠出年金制度(DC：Defined Contribution Retirement Pension)  
労働者が積立金の運営方法を決定し、退職後の年金給与額が積立金の運営成果により変動する制度。使用者は毎年勤労者の賃金の1/12を負担金として労働者個人の口座に納付しなければならない。

**2-6 労使協議会**

労使協議会は労働者と使用者の参加および協力のもと、労働者の福祉増進と企業の健全な発展を目的に構成された協議機構です。30人以上の労働者を雇用する事業(場)は労使を代表する各3人以上10人未満の同数の委員で構成される労使協議会を設けなければなりません。労使協議会で取り上げられる事項は議決と移行義務により協議事項と議決事項、報告事項などに分けられます。

**2-7 社会保険制度****雇用保険**

雇用保険は失業者に対する生計支援、産業構造調整による失業予防や再就職の促進だけでなく、事業主に対する各種支援による企業の競争力強化を目的に導入された社会保険制度です。常時1人以上の労働者を使用する事業(場)は、雇用保険に加入することが義務付けられています。

**※ 雇用保険加入義務の例外事業**

- 農業、林業、漁業、狩猟業のうち、法人でない者が常時4人以下の労働者を使用する事業
- 家事サービス業
- 総工事金額が2000万ウォン未満の建設工事/延べ面積が100㎡以下の建物の建築または延べ面積が200㎡以下の建物の大修理・修復工事

**労災保険**

労災保険は労働者が業務上の理由で怪我または病気にかかった場合、労働基準法上、事業主が負担すべき補償責任を国家が代わりに負う社会保険制度です。従って、労災保険の適用対象となる事業主は一定の保険料を納付することで労働者に対する個別保証責任が免除される一方、国家は事業主が納付する保険料を財源に労働者に対する直接的な補償を実施します。常時1人以上の労働者を使用する事業(場)は、労災保険に加入することが義務付けられています。労災保険の適用対象である事業場の労働者が4日以上療養を要する怪我や病気にかかりまたは死亡した場合、労働者(または遺族)の申請に基づき、保険給付を支給することになります。

### ※ 労災保険加入義務の例外事業

- ・農業、林業(伐木業は除外)、漁業、狩猟業のうち法人でない者の事業で、常用労働者数が5人未満の事業
- ・家庭内労働者
- ・総工事金額が2000万ウォン未満の建設工事/延べ面積が100㎡以下の建物の建築または延べ面積が200㎡以下の建築物の大修理・修復工事
- ・「公務員年金法」または「軍人年金法」により災害の補償が行われる事業
- ・「船員法」、「漁船員および漁船災害補償保健法」または「私立学校教職員年金法」により災害の保障が行われる事業

### <4大社会保険制度>

区分	雇用保険	労災保険	国民年金	健康保険	
目的	失業の予防、雇用促進および勤労者の職業能力開発	業務上の負傷、病気、身体障害または死亡などの災害からの救済	国民の高齢、廃疾または死亡に伴う年金支援	病気、負傷に対する予防、診断、治療など	
施行	1995.7	1964.7	1988.1	1977.7	
適用事業所	常時使用する従業員数が1人以上	常時使用する従業員数が1人以上	常時使用する従業員数が1人以上	常時使用する従業員数が1人以上	
加入対象	適用事業場において従事する従業員	適用事業所に従事する労働者	18歳以上60歳未満の者	適用事業所に従事する労働者	
外国人	例外(D-8在留資格者は相互主義に基づき、判断)	加入対象	原則的な加入対象(国家別対象者注意)	加入対象	
資格取得	入社日	-	入社日	入社日	
保険料(2017)	労働者	賃金総額0.65%(失業給与)	なし	標準報酬月額4.5%	標準報酬月額3.060%
	使用者	・失業給与：0.65% ・雇用安定事業+職業能力開発：0.25~0.85% ・(企業規模別に異なる)	報酬総額7/1000(金融および保険業)-340/1000(鉱業)(業種別に異なる)	標準報酬月額4.5%	標準報酬月額3.060%
保障内容	失業給与、雇用安定事業、職業能力開発事業など	療養給与、休業給与、障害給与、遺族給与など	高齢年金、障害者年金、遺族年金	療養費、健康検診、葬儀費用など	
主管	雇用労働部	雇用労働部	保健福祉部	保健福祉部	
遂行	勤労福祉公団	勤労福祉公団	国民年金管理公団	国民健康保険公団	