

韓国における2020年に変更される 主な労務関連制度

(2020年2月)

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ソウル事務所

ビジネス展開・人材支援部　ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ソウル事務所が現地法律事務所の金&張法律事務所にて作成委託し、2020年2月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび金&張法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび金&張法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課

E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ソウル事務所
E-mail：KOS@jetro.go.jp

JETRO

目次

1. 官公庁の公休日を法定休日化.....	1
2. 「男女雇用平等および仕事・家庭の両立支援に関する法律」改正.....	1
3. 産業安全保健法の全部改正（2020年1月16日施行）	2

韓国における2020年に変更される主な労務関連制度

1. 官公庁の公休日を法定休日化

「官公庁の公休日に関する規程」による休日（いわゆる、公休日）は、原則として、官公庁にのみ適用される規定で、民間企業の場合は、団体協約、就業規則などで有給休日として定められない限り、会社が公休日を有給休日とする義務はなかった。

そのため、就業規則などに公休日関連の規定がない零細な中小企業の勤労者は、旧盆・旧正月の連休のような公休日が有給休日として保障されないという不合理な差別が存在した。そのため、このような差別問題を解消するために、公休日を法定有給休日として保障する趣旨の勤労基準法改正がなされ、2020年1月1日から2022年1月1日まで事業場の規模によって段階的に適用される（300人以上は2020年1月1日から、30人～300人未満は2021年1月1日から、5人～30人未満は2022年1月1日から適用）。

法改正により有給休日として保障される公休日は、以下のとおりである。

祝日のうち、3.1節、光復節、開天節、ハングルの日（制憲節は除く）／元旦／旧正月、旧盆の連休それぞれ3日／釈迦生誕日／クリスマス／子供の日／顕忠日／公職選挙法第34条による任期満了による選挙日／その他随時指定日（臨時公休日）、振替公休日（旧正月、旧盆がほかの公休日と重なる場合、および子供の日が土曜日および他の公休日と重なる場合、公休日の次の最初の非公休日）

2. 「男女雇用平等および仕事・家庭の両立支援に関する法律」改正

「男女雇用平等および仕事・家庭の両立支援に関する法律」（男女雇用平等法）は、勤労者が育児や家事の負担により仕事を失うことがないように、育児休職、家族介護などの仕事・家庭の両立支援制度について定めた法律である。政府はより柔軟な勤務環境をつくることで仕事・家庭の両立が円滑になされるよう、夫婦同時の育児休職を許容し、家族介護休暇を新設するなどの男女雇用平等法改正を行った。2020年1月1日以降から施行される主な改正内容は次のとおりである。

① 家族介護休職の対象拡大（2020年1月1日施行）

家族介護の対象をこれまで両親、配偶者、配偶者の両親および子女に限定していた

が、今回の改正法で祖父母と孫まで拡大した。休職期間は年間最長90日であり、1回30日以上分割使用が可能である。

② 家族介護休暇制度の新設（2020年1月1日施行）

家族の疾病、事故、老齢または子女の養育により、緊急にその家族の面倒をみるために必要な場合、年間最大10日以内で、1日単位で家族介護休暇の使用が可能となった。ただし、家族介護休暇は、家族介護休職期間である年最大90日に含まれる。

③ 家族の介護などのための労働時間短縮制度の新設（2020年1月1日から事業場の規模別により段階的に施行）

家族の介護、本人の健康、引退準備、学業のために勤労者が事業主に労働時間の短縮を申請した場合、事業主はこれを許容しなければならない。短縮後の労働時間は1週に15時間以上でなければならない。30時間を超えてはならない（300人以上は2020年1月1日から、30～300人未満は2021年1月1日から、30人未満は2022年1月1日から適用）。

④ 育児休職などの付与要件の緩和（2020年2月28日）

以前は同じ乳幼児に対し配偶者が育児休職中である場合は、育児休職は認められなかったが、夫婦同時育の児休職が許容されるものへと変更された。また、育児休職および育児期の労働時間短縮を申請できる勤労者の範囲は、既存の勤続1年以上の者から6ヵ月以上の者に変更され、申請対象者の範囲が拡大された。

3. 産業安全保健法の全部改正（2020年1月16日施行）

最近の産業環境の変化を反映して法の保護対象を拡大し、有害・危険作業の請負を禁止するなど法体系全般を整備する内容で産業安全保健法令が全部改正された。これは1990年以降28年ぶりの全部改正である。主な改正内容をキーワードで簡単に要約すると、次のとおりである。

- ① 法の保護対象が、特殊形態勤労従事者と配達従事者にまで拡大
- ② メッキ作業、水銀・鉛・カドミウムの製錬・注入・加工・加熱作業など有害・危険作業の社内請負を禁止
- ③ 元請の責任範囲および処罰水準の強化
- ④ 事業主の処罰水準の強化（法人に対する罰金刑の上限を10億ウォンに引き上げなど）

- ⑤ 物質安全保健資料制度の改善（物質安全保健資料の情報を非公開とする場合は雇用労働部長官の事前承認が必要など）
- ⑥ 建設業の産業災害予防のための多様な規定新設