



筑紫女学園大学リポジット

Act, Enforcement Ordinance and Enforcement Regulations on Equal Employment and Support for Work-family Reconciliation in Korea

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2020-01-21 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 裊, 海善, BAE, Haesun メールアドレス: 所属:
URL	https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/990

韓国の男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する 法律・施行令・施行規則

裴 海 善

Act, Enforcement Ordinance and Enforcement Regulations
on Equal Employment and Support for Work-family Reconciliation in Korea

Haesun BAE

はじめに

韓国で男女雇用平等法が1987年12月制定(1988年4月施行)されてから32年が経った。その間、経済社会の変化、女性の雇用率上昇を反映しながら、母性保護と女性雇用を促進し、男女雇用平等を実現するため、度重なる改正が行われた。特に2007年改正では、少子高齢化社会に対応し、女性の雇用促進と仕事・家庭の両立支援を強化するため、法律名を「男女雇用平等法」から「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」(略「男女雇用平等法」、以下「法律」と称する)へと改名し、「仕事・家庭両立支援」を男女雇用平等法の中に取り入れた。

男女雇用平等法の管轄は「雇用労働部・女性雇用政策課」である。「法律」で委任された事項で、「大統領令」で定められた事項は「男女雇用平等法施行令」(以下「施行令」と称する)で設けられている。また、「法律」及び「施行令」で委任された事項及びその施行に必要な事項で、「雇用労働部長官令」で定められた事項は「法律施行規制」(以下「施行規則」と称する)で設けられている。

本稿では、「法律」の主な内容、法律の条文ごとの「施行令(大統領令)」及び「施行規則(雇用労働部令)」の内容をまとめると共に、必要に応じて解釈を付け加えて翻訳論文として紹介することを試みた¹。「法律」は2019年1月15日改正(2019年7月16日施行)、「施行令」は2018年5月28日改正(2019年1月1日施行)、「施行規則」は2019年4月10日改正(2019年4月10日施行)

¹ 紙面の制約のため、本稿で紹介する施行令・施行規則の条文は、「法律」を理解するため必要な内容のみ取り上げている。「平等法制定以来の改正の歩み、雇用分野における男女平等の実態と課題」に関しては、筑紫女学園大学『研究紀要』第15号(2020年1月)で紹介する。

を基準にしており、違反の時の罰則（法律の第6章）は、該当条文に合わせて示した。今回の改正の背景や主な改正内容は結論でまとめた。

第1章 総則

【法律】第1条（目的）：この法律は、「大韓民国憲法」の平等理念に基づき、雇用における男女の平等な機会と待遇を確保し、母性保護と女性雇用を促進して、男女雇用平等を実現するとともに、労働者の仕事と家庭の両立を支援することにより、すべての国民の生活の質の向上に資することを目的とする。【施行令（第1条）】（目的）：「法律」で委任された事項及びその施行に必要な事項を規定する。【施行規則（第1条）】（目的）：「法律」及び「同法施行令」で委任された事項及びその施行に必要な事項を規定する。

【法律】第2条（定義）：(1)「差別」とは、事業主が労働者に性別、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、採用又は労働の条件を異とし、その他の不利益な措置を行う場合である。ただし、「職務の性格に照らして、特定の性がやむを得ず求められる場合」「女性労働者の妊娠・出産・授乳等、母性保護のための措置を行う場合」「その他、法律により積極的雇用改善措置を行う場合」は、例外とする。(2)「職場内セクハラ」とは、事業主・上級者又は労働者が、職場内の地位を利用し、又は業務と関連して、他の労働者に対して性的言動等により性的屈辱感又は嫌悪感を生じさせ、又は性的又はその他の要求等に従わなかったことを理由として、労働条件及び雇用上の不利益を与えることである。(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、暫定的に特定の性を優待する措置である。【法第2条の2の施行規則（第2条）】（職場内のセクハラの判断基準の例示）。

【法律】第3条（適用範囲）（全文改正2007年12月）：①この法律は労働者を使用する「すべての事業又は事業場」に適用する。但し、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、他の法律に特別な規定がある場合以外は、この法律による。【法第3条第1項の施行令（第2条）】（適用範囲）：同居する親族のみからなる事業と家事使用人に対しては、法の全部を適用しない。

【法律】第4条（国家及び地方自治体の責務）（全文改正2007年12月）：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、国民の関心と理解を深め、女性の職業能力開発及び雇用促進を支援し、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労働者及び事業主の努力を支援し、仕事・家庭の両立支援に必要な財源を造成し、その条件をつくり出すために努力しなければならない。

【法律】第5条（労働者及び事業主の責務）（全文改正2007年12月）：①労働者は、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、男女の労働者が同等な条件で自身の能力を発揮できる労働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。

【法律】第6条（政策の樹立等）：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年6月）。(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（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、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、その他の公共団体長に協力を要請することができる（改正2010年6月）。

【法第6条第1項第2号の施行規則（第3条）】（男女雇用平等優秀企業の選定・支援）：①雇用労働部長官は、「男女雇用平等優秀企業」を毎年選定することができる。②雇用労働部長官は、関係行政機関と協議し男女雇用平等優秀企業の行政・財政的支援策を用意しなければならない。

【法第6条第1項第3号の施行規則（第4条）】（男女雇用平等強調期間の設定等）：雇用労働部長官は、毎年5月25日～5月31日を男女雇用平等強調期間として定め、記念行事、セミナーなど様々な事業をしなければならない。

【法律】第6条の2（基本計画の樹立）：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」）を5年ごとに樹立しなければならない（2016年1月）。②基本計画には、「女性の就職促進」「男女の平等な機会保障及び待遇」「同一価値労働に対する同一賃金支給の定着」「女性の職業能力開発」「女性労働者の母性保護」「仕事・家庭の両立支援」「女性労働者のための福祉施設の設置及び運営」「直前の基本計画に対する評価」等の事項が含まれなければならない。③雇用労働部長官は、必要であると認めるときは、関係行政機関や公共機関長に基本計画策定に必要な資料の提出を要請することができる（新設2016年1月）。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年1月）。

【法律】第6条の3（実態調査実施）：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。【法第6条の3の施行規則（第5条）】（日・家庭の両立等の実態調査対象と時期など）：①常時労働者5人以上の事業を対象に、標本調査を毎年1回、定期的に調査しなければならない。

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²（全文改正2007年12月）

【法律】第7条（募集及び採用）：①事業主は労働者を募集、採用するとき、男女を差別してはならない（違反：500万ウォン以下の罰金）。②事業主は女性労働者を募集・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又は要求してはならない（改正2010年6月）（違反：500万ウォン以下の罰金）。

【法律】第8条（賃金）：①事業主は同じ事業内の同一価値労働に対しては同一賃金を支給しなければならない（違反：3年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金）。②同一価値労働の基準は、職務遂行に必要な技術、努力、責任および作業条件等とし、事業主がその基準を定めるときは、第25条に基づく労使協議会の労働者を代表する委員の意見を聞かなければならない。③事業主が賃金差別を目的に設立した別の事業は同一事業とみなす。

【法律】第9条（賃金以外の金品等）：事業主は賃金以外の労働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（違反：500万ウォン以下の罰金）

【法律】第10条（教育・配置・昇進）：事業主は、労働者の教育・配置及び昇進について、男女を差別してはならない（違反：500万ウォン以下の罰金）。

【法律】第11条（定年・退職・解雇）：①事業主は、労働者の定年・退職及び解雇について、男女を差別してはならない（違反：5年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金）。②事業主は、女性労働者の婚姻、妊娠又は出産を退職の理由として予定する労働契約を締結してはならない（違反：5年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金）。

第2節 職場内セクハラ禁止及び予防（改正2007年12月）

【法律】第12条（職場内セクハラ禁止）：事業主、上級者又は労働者は、職場内セクハラをしてはならない（違反：1千万ウォン以下の過怠金）（全文改正2007年12月）。

【法律】第13条（職場内セクハラ予防教育等）（全文改正2007年12月、題目改正2017年11月）：

①事業主は職場内セクハラ予防教育を「毎年」実施しなければならない（違反：500万ウォン以下の過怠金）。②事業主及び労働者は、第1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年1月）。③事業主はセクハラ予防教育の内容を労働者が自由に閲覧できる場所に常に掲示又は備えておき、労働者に広く周知しなければならない（新設2017年11月）（違反：500万ウォン以下の過怠金）。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年11月）。⑤第1項及び第2項によ

² 常時5人未満の労働者を雇用する事業所は、第8条、第9条、第10条、第11条第1項は適用できなかったが、2018年5月28日施行令改正により、すべての事業所が適用対象となった（2019年1月1日施行）。

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2017年11月）。

【法第13条の施行令（第3条）】（職場内のセクハラ予防教育）：①事業主は、職場内のセクハラ防止のための教育を年1回以上しなければならない。【法第13条第4項の施行規則（第5条の2）】（セクハラ予防と禁止のための措置）（本条新設2018年5月）：①事業主は、職場内のセクハラ予防と禁止のためにセクハラ予防ガイドラインを設けて事業所内の労働者が自由に閲覧することができる場所に常に公開し、備えて置かなければならない。

【法律】第13条の2（セクハラ予防教育の委託）（全文改正2007年12月）：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「セクハラ予防教育機関」に委託して実施することができる（改正2010年6月）。【法第13条の2第1項の施行規則（第6条）】（セクハラ予防教育機関の指定等）：①事業主は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」）に委託してセクハラ予防教育を実施する場合には、当該事業での「法律施行令」第3条第2項第2号と第3号に関する事項をセクハラ予防教育機関に事前に通知し、その事項がセクハラ予防教育に含まれるようにしなければならない。

②事業主は、セクハラ予防教育機関に委託して教育を実施する場合、大統領で定める内容を教育機関に事前に知らせて、その事項を含まなければならない（新設2017年11月）。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中から指定するが、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2017年11月）。【法第13条の2第3項の施行規則（第8条）】（セクハラ予防教育機関の委託教育方法）：セクハラ予防教育機関の長は、事業主に委託を受けてセクハラ予防教育をしている場合には、1時間以上の教育課程を編成しなければならないし、施行規則第6条第3項に基づき講師が教育をするようにしなければならない。

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、教育履修証や履修者名簿など、教育実施関連資料を保管し、事業主や受講者にその資料を交付しなければならない（改正2017年11月）。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に該当する場合は、その指定を取り消すことができる（改正2017年11月）。「1. 虚偽その他の不正な方法で指定を受けた場合」、「2. 正当な事由なく第3項の規定による講師を3ヶ月以上継続しておかなかった場合」、「3. 2年間職場内のセクハラ予防教育実績がない場合」である。⑥雇用労働部長官は、第5項の規定によりセクハラ予防教育機関の指定を解除するには、聴聞を行わなければならない（新設2014年5月、2017年11月）。

【法律】第14条（職場内セクハラ発生時の措置）（全文改正2017年11月）：①誰で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（新設2017年11月）。【法第14条第1項の施行規則（第9条）】（職場内のセクハラをした者に対する懲戒等）：事業主は、職場内のセクハラをした者に対する懲戒やその他これに準ずる措置をする場合には、セクハラの種類と持続性などを考慮しなければならない。

②事業主は、第1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（違反：500万ウォン以下の過怠金、新設2017年11月）。この場合、事業主は、職場内のセクハラと関連して被害を受けた労働者や被害を受けたと主張する労働者（以下「被害労働者等」）が調査の過程で性的羞恥心を感じないようにしなければならない。③事業主は、第2項による調査期間の間、被害労働者等を保護するために必要な場合には当該被害労働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、事業主は、被害労働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、被害労働者が要請したとき、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（違反：500万ウォン以下の過怠金、新設2017年11月）。⑤事業主は、第2項による調査結果、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（違反：500万ウォン以下の過怠金、新設2017年11月）。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労働者の意見を聴かななければならない。

⑥事業主はセクハラ発生の事実を申告した労働者及び被害労働者等に、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（各号省略）（違反：3年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金。2017年11月改正）。⑦第2項によって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労働者等の意思に反して他の者に漏らしてはならない（違反：500万ウォン以下の過怠金、新設2017年11月）。但し、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。

【法律】第14条の2（顧客等によるセクハラ防止）（新設2007年12月）：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労働者に性的屈辱感又は嫌悪感等を生じさせ、当該労働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しなければならない（違反：300万ウォン以下の過怠金、新設2017年11月）。②事業主は、労働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（違反：500万ウォン以下の過怠金）。

第3節 女性の職業能力開発及び雇用促進（改正2007年12月）

【法律】第15条（職業指導）：「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講じなければならない（改正2009年10月）。

【法律】第16条（職業能力開発）：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

い（改正2007年12月）。

【法律】第17条（女性雇用促進）：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年6月）。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や女性休憩室と授乳施設を設置するなどの事業所の雇用環境を改善しようとする事業主に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年6月）。

【法律】第17条の2（経歴中断女性の能力開発及び雇用促進支援）：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年6月）。②雇用労働部長官は、「職業安定法」第2条の2第1号による職業安定機関を通じて、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2010年6月）。

第4節 積極的雇用改善措置（改正2007年12月）

【法律】第17条の3（積極的雇用改善措置施行計画の樹立・提出等）：①雇用労働部長官は、次の各号のいずれかに該当する事業主で、雇用している職種別の女性労働者の比率が産業別・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」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、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年6月）（違反：300万ウォン以下の過怠金）。(1)大統領で定める公共機関・団体の長、(2)大統領で定める規模以上の労働者を雇用する事業主。

【法第17条の3第1項第1号の施行令（第4条）】（積極的雇用改善措置施行計画樹立・提出義務付け対象事業）①「大統領令で定める公共機関・団体」とは、「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条による地方公社及び同法第76条による地方公団をいう（改正2017年12月）。②法第17条の3第1項第2号の「大統領令で定める規模以上の労働者を雇用する事業」とは、次の各号のいずれかに該当する事業をいう（改正2018年5月）。(1)「独占規制及び公正取引に関する法律」第14条第1項及び同法施行令第21条第1項により指定された公示対象企業集団の事業の場合には、常時300人以上の労働者を雇用する事業。(2)第1号以外の事業の場合には、常時500人以上の労働者を雇用する事業。③第2項を適用するとき常時雇用する労働者の数は、前年度に毎月雇用した月平均労働者数の年間合計を前年度の操業月数に分けて算定（算定）する。施行日は、(1)常時労働者300人以上の「地方公企業法」第49条による地方公社、および第76条による地方公団は2018年1月から、(2)常時300人未満の「地方公企業法」第49条による地方公社、および第76条による地方公団は、2019年1月からである³。

³ 民間企業は、労働者「500人以上」を対象にしたが、2019年1月からは「300人以上」の企業まで、施行計画作成・提出を義務化する。

②第1項の各号のいずれかに該当する事業主は、職種別・職級別の男女労働者の現状と男女労働者の賃金実態を雇用労働部長官に提出しなければならない（改正2019年1月）（違反：300万ウォン以下の過怠金）。③第1項各号のいずれかに該当しない事業主で、積極的雇用改善措置をしようとする事業主は、職種別・職級別男女労働者の実態、男女労働者賃金現状と実施計画を作成し、雇用労働部長官に提出することができる（改正2010年6月4日、2019年1月15日）。④雇用労働部長官は、第1項と第3項により提出された施行計画を審査し、その内容が明確ではない又は差別的雇用慣行を改善しようとする努力が不足して施行計画として適切でない認められる場合は、事業主に施行計画の補完を求めることができる（改正2010年6月）。⑤第1項と第2項による施行計画と男女労働者の実態、男女労働者賃金の記載事項、提出時期、提出手続等に関して必要な事項は、雇用労働部令で定める（2019年1月15日）。

【法第17条の3の第4項の施行規則（第13条）】（施行計画の補完要求）：地方雇用労働官署長は、事業主に施行計画の補完を求める場合には、30日以上期間を定めて要求しなければならない（改正2010年7月）。

【法律】第17条の4（履行実績の評価及び支援等）：①第17条の3の第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年6月）（違反：300万ウォン以下の過怠金、但し、第17条の3の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かった場合は除く）。②雇用労働部長官は、第1項の規定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年6月）。③雇用労働部長官は、第2項による評価の結果、「積極的雇用改善措置優秀企業」に表彰を行うことができる（改正2010年6月）。④国家及び地方自治団体は、積極的雇用改善措置優秀企業に行政的・財政的支援を行うことができる。⑤雇用労働部長官は、第2項の規定による評価の結果、履行実績が不振な事業主に施行計画の履行を促すことができる（改正2010年6月）。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や団体に委託することができる（改正2010年6月）。⑦第1項の規定による履行実績の記載事項、提出時期と提出手続と第2項の規定による評価結果の通知手続等に関して必要な事項は、雇用労働部令で定める（改正2010年6月）。

【法第17条の4第6項の施行令（第5条）】（履行実績評価委託機関など）：①「大統領令で定める機関および団体」とは、「政府出捐研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」第8条により設立された研究機関や「民法」第32条により設立された非営利法人の中で、雇用労働部長官が指定する研究機関や法人をいう（改正2010年7月）。②雇用労働部長官は、評価業務を委託する場合には、その業務を委託された機関に業務遂行に必要な経費を支援することができる（改正2010年7月）。

【法第17条の4第1項の施行規則（第14条）】（履行実績の提出と評価）：①施行計画の履行実績を提出しなければならない事業主は、別紙第6号書式の積極的雇用改善措置の履行実績報告書に各号の書類を添付し、毎年3月31日まで、地方雇用労働官署長に提出しなければならない（各号省略）（改正2010年7月）。

【法律】第17条の5（積極的雇用改善措置未履行事業主名簿公表）（本条新設2014年1月）：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項の基準に達していない事業主として、第17条の4第5項の履行の促しを受け、これに従わない場合は、その名簿を公表することができる。ただし、事業主の死亡及び企業の消滅など、大統領令で定める事由がある場合には、この限りでない。②第1項の規定による公表の具体的な基準及び内容及び方法等、公表に必要な事項は、大統領令で定める。

【法第17条の5の施行令（第7条）】（名簿公表の内容及び方法等）（本条新設2014年12月）：①雇用労働部長官は、名簿を公表する場合は、名簿公表対象事業主に公表決定事実、公表内容等を書面で通知しなければならない。②公表方法は、官報に掲載または雇用労働部のホームページに6ヶ月間公開するものとする。

【法律】第17条の6（履行計画の掲示）：第17条の3第①項により履行計画を提出した事業主は、履行計画及び第17条の4第①項の規定による履行実績を労働者が閲覧できるように掲示する等必要な措置を講じなければならない（全文改正2007年12月）

【法律】第17条の7（積極的雇用改善措置に関する協力）：雇用労働部長官は、積極的雇用改善措置の効率化のために必要であると認めるときは、関係行政機関の長に差別の是正または予防のために必要な措置をとることを要請することができる。この場合、関係行政機関長は、特別な事由がない場合、要請に従わなければならない（改正2010年6月）

【法律】第17条の8（積極的雇用改善措置に関する重要事項の審議）：積極的雇用改善措置に関する各号の事項は、「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年1月）。

【法律】第17条の9（積極的雇用改善措置の調査・研究等）：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・広報などの事業を行うことができる（改正2010年6月）。②雇用労働部長官は、必要であると認める場合、第1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年6月）。【法第17条の9第2項の施行令（第9条）】（調査・研究委託機関）：「大統領令で定める者」とは、「政府出捐研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」第8条により設立された研究機関または「民法」第32条の規定により設立された非営利法人の中、雇用労働部長官が指定した研究機関や法人をいう（改正2014年12月）。

第3章 母性保護⁴（改正2007年12月）

【法律】第18条（出産前後休暇に対する支援）：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労働者のうち一定の要件に該当する者について、その休暇

⁴ 「勤労基準法」第5章「女性と少年」の第74条（妊産婦の保護）は、出産前後休暇、育児休業、育児中の短時間勤務制度に関しての規定が設けられている。

期間に対して「通常賃金」に相当する金額（以下「出産前後休暇給与等」）を支給することができる（改正2012年2月）。②第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年2月）。③出産前後休暇給与などを支給するために必要な費用は、国の財政や「社会保障基本法」による社会保険から分担することができる（改正2012年2月）。④女性労働者が出産前後休暇給与などを受けようとする場合、事業主は関係書類の作成・確認など、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年2月）（諸手続きに協力しない場合、300万ウォン以下の過怠金）。⑤出産前後休暇給与等の支給要件、支給期間及び手続等に関して必要な事項は、別に法律で定める（改正2012年2月）。

【法律】第18条の2（配偶者出産休暇）（本条新設2007年12月）：①事業主は、労働者が配偶者の出産を理由に休暇を請求する場合、5日の範囲で3日以上の子供を産ませなければならない。この場合、使用した休暇期間のうち最初の3日は有給とする（改正2012年2月）（違反：500万ウォン以下の過怠金）。②第1項の規定による休暇は、労働者の配偶者が出産した日から30日が経過すると請求することができない（改正2012年2月）。

【法律】第18条の3（不妊治療休暇）（本条新設2017年11月）：①事業主は、労働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」）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（違反：500万ウォン以下の過怠金）。ただし、労働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、労働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と手続きなどは、大統領令で定める。

【法第18条の3第1項の施行令（第9条の2）】（不妊治療休暇の申請）（本条新設2018年5月）：①不妊治療休暇を申請しようとする労働者は、不妊治療休暇を開始しようとする日の3日前までに事業主に申請しなければならない。②事業主は、不妊治療休暇を申請した労働者に不妊治療を受けることが証明できる書類の提出を要求することができる。

第3章の2 仕事・家庭の両立支援（新設2007年12月）

【法律】第19条（育児休業）：①事業主は、労働者が満8歳以下又は小学校2年生以下の子供（養子を含む）を養育するために休業（以下「育児休業」）を申請した場合は、これを認めなければならない（改正2014年1月）（違反：500万ウォン以下の罰金）。

【法第19条第1項の施行令（第10条）】（育児休業の適用除外）：事業主が育児休業を認められない場合は、(1)休業開始予定日の前日までに当該事業から継続労働した期間が6ヶ月未満の労働者、(2)同じ乳幼児に対して配偶者が育児休業（他の法令に基づく育児休業を含む）をしている労働者である（改正2018年5月）。施行令第11条から第15条の4までは、育児休業の申請方法及び

手続きなどに必要な事項を定めている。施行令第11条（育児休職の申請など）、第12条（育児休業の変更申請など）、第13条（育児休業の申請撤回など）、第14条（乳幼児の死亡などによる育児休業の終了）、第15条（育児期労働時間短縮の申請など）、第15条の2（育児期労働時間短縮の許容例外）、第15条の3（乳幼児の死亡などによる育児期労働時間短縮の終了）、第15条の4（準用）である。

②育児休業期間は1年以内とする。③事業主は、育児休業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、育児休業期間中はその労働者を解雇できない（違反：3年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金）。④事業主は、育児休業を終えた後は、休業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（違反：500万ウォン以下の罰金）。⑤期間制労働者又は派遣労働者の育児休業期間は、「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」第4条による使用期間又は「派遣労働者保護等に関する法律」第6条による労働者派遣期間に算入しない（新設2012年2月）。

【法律】第19条の2（育児期労働時間短縮）（本条新設2007年12月）：①事業主は、第19条第1項の規定により育児休業を申請することができる労働者が育児休業の代わりに労働時間短縮（以下「育児期労働時間短縮」）を申請する場合に、これを認めなければならない。ただし、代替人員採用が不可能な場合、通常の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年2月）。②第1項ただし書により、事業主が育児期労働時間短縮を許容しない場合には、当該労働者にその事由を書面で通知し、育児休業の使用やその他の措置を通じて支援できるかを該当労働者と協議しなければならない（改正2012年2月）（協議しなかった場合、400万ウォン以下の過怠金）。

③事業主が第1項の規定により、当該労働者に育児期労働時間短縮を認める場合、短縮後の労働時間は週15時間以上とし、30時間を超えてはならない。④育児期労働時間短縮期間は1年以内とする。⑤育児期労働時間短縮を理由として当該労働者に解雇又はその他の不利益な処遇をしてはならない（違反：3年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金）。⑥事業主は、労働者の育児期労働時間短縮期間が終了した後は、その労働者を育児期労働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（違反：500万ウォン以下の罰金）。

【法律】第19条の3（育児期労働時間短縮中の労働条件等）（本条新設2007年12月）：①事業主は、第19条の2に基づいて育児期労働時間短縮をしている労働者に対して労働時間に比例して適用する場合を除き、育児期労働時間短縮を理由に、労働条件を不利にしてはならない（違反：3年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金）。②第19条の2により、育児期労働時間短縮を行っている労働者の労働条件（育児期労働時間短縮後の労働時間を含む）は、事業主とその労働者が書面で定める（書面で定めなかった場合、400万ウォン以下の過怠金）。③事業主は、第19条の2により育児期労働時間短縮を行っている労働者に対しては、短縮された労働時間の他に延長労働を要求することはできない。ただし、その労働者が明らかに請求する場合は、事業主は週12時間以内で延長労働をさせることはできる（違反：1千万ウォン以下の罰金）。④育児期労働時間短

縮をした労働者に対して「勤労基準法」(第2条6号)による平均賃金を算定する場合は、育児期労働時間短縮期間を平均賃金算定期間から除外する。

【法律】第19条の4(育児休業及び育児期労働時間短縮の使用形態)(本条新設2007年12月):

①労働者は、第19条と第19条の2により、育児休業又は育児期労働時間短縮をする場合には、「育児休業の1回使用」「育児期労働時間短縮の1回使用」「育児休業の分割使用(1回に限り分割可能)」「育児期労働時間短縮の分割使用(1回に限り分割可能)」「育児休業の1回使用及び育児期労働時間短縮の1回使用」のいずれかの方法の中で一つを選択して、使用することができる。この場合、どちらの方法を使用しても、その合計期間は1年を超えることができない。

【法律】第19条の5(育児支援のためのその他の措置)(本条新設2007年12月):

①事業主は、満8歳以下又は小学校2学年以下の子供(養子を含む)を養育する労働者の育児を支援するために、「業務の始業及び終業の時間調整」「延長労働の制限」「労働時間の短縮、弾力的運営等労働時間調整」「その他の所属労働者の育児を支援するために必要な措置」のいずれか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年1月)。②雇用労働部長官は、事業主が第1項の規定による措置をした場合、雇用効果などを考慮し、必要な支援を行うことができる(改正2010年6月)。

【法律】第19条の6(職場復帰のための事業主の支援)(本条新設2007年12月):

事業主は、この法律により育児休業中である労働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、育児休業又は育児期労働時間短縮を終了して復帰する労働者が容易に職場生活に適応できるように支援しなければならない(改正2012年2月)。

【法律】第20条仕事・家庭の両立のための支援(全文改正2007年12月):

①国家は、事業主が労働者に育児休業又は育児期労働時間短縮を許容した場合は、その労働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、所属労働者の仕事・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。

【法律】第21条(職場オリニジップの家設置及び支援等)(題目改正2011年6月):

①事業主は、労働者の就職を支援するために、授乳・託児等育児に必要なオリニジップ(以下「職場オリニジップ」)を設置しなければならない。②職場オリニジップを設置しなければならない事業主の範囲等、職場オリニジップ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年6月)。③雇用労働部長官は労働者の雇用を促進するため職場オリニジップの設置・運営に必要な支援及び指導をしなければならない(改正2011年6月)。

【法律】第21条の2(その他の保育関連支援)(本条新設2007年12月):

雇用労働部長官は、第21条により職場オリニジップを設置しなければならない事業主以外の事業主が職場オリニジップを設置しようとする場合は、その設置・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2011年6月)。

【法律】第22条(公共福祉施設の設置)(全文改正2007年12月):

①国家又は地方自治体は、女性労働者のための教育・育児・住宅等公共福祉施設を設置することができる。②第1項による公

共福祉施設の基準と運営に必要な事項は、雇用労働部長官が定める（改正2010年6月）。【法第22条第1項の施行令（第16条）】（福祉施設の優先設置地域）：国や地方公共団体が女性労働者のための公共福祉施設を設置する場合には、工業団地及び農工地区など、女性労働者が多い地域から優先的に設置しなければならない。

【法律】第22条の2（労働者の家族介護等のための支援）（本条新設2007年12月）（常時労働者300人未満の事業又は事業場では2013年2月から施行）：①事業主は、労働者が両親、配偶者、子供又は配偶者の両親（以下「家族」）の病気、事故、老齢によってその家族を世話するための休業（以下「家族介護休業」）を申請した場合は、これを許容しなければならない（違反：500万ウォン以下の過怠金）。ただし、代替労働者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年2月）。②第1項の但しにより、事業主が家族介護休業を許容しない場合は、当該労働者に対しその理由を書面で通知し、「業務の始業及び終業の時間調整」「延長労働の制限」「労働時間の短縮、弾力的運営等労働時間調整」「その他の事業場の事情に適合した支援措置」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年2月）。③家族介護休業期間は、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年2月）。

④事業主は、家族介護休業を理由として当該労働者を解雇し、又は労働条件を低下させる等の不利益な処遇をしてはならない（新設2012年2月）（違反：3年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金）。⑤家族介護休業期間は、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⁵からは除く（新設2012年2月）。⑥事業主は、所属労働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努力しなければならない。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必要な支援を行うことができる（改正2012年2月）。⑧家族介護休業の申請方法及び手続き等の必要事項は大統領で定める。

【法律】第22条の3（仕事・家庭両立支援基盤助成）（本条新設2007年12月）：①雇用労働部長官は、仕事・家庭の両立プログラムの導入及び普及、母性保護措置の円滑な運営などをサポートするために、調査・研究及び広報などの事業を行い、専門的な相談サービスと関連情報などを事業主と労働者に提供しなければならない（改正2010年6月）。②雇用労働部長官は、第1項の規定による業務と、第21条と第21条の2に基づく職場保育施設の設置・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、公共機関や民間に委託して行うことができる（改正2010年6月）。③雇用労働部長官は、第2項の規定により業務の委託を受けた機関の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年6月）。

⁵ 育児期勤労時間短縮（平等法第19条3の4項）、家族看護休業期間（平等法第22条の2の5項）は、「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」から除く。

第4章 紛争の予防及び解決（改正2007年12月21日）

【法律】第23条（相談支援）：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年6月）。②第1項の規定による団体の選定要件、費用の支援基準と支援手続き、支援中止等に必要な事項は、雇用労働部令で定める（改正2010年6月）。

【法律】第24条（名誉雇用平等監督官）：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、その事業場所属労働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」）に委嘱することができる。②名誉監督官は、次の各号の業務を遂行する（業務内容は省略）。③事業主は、名誉監督として正当な任務遂行をしたことを理由に、当該労働者に人事上の不利益等の不利な措置をしてはならない（違反：500万ウォン以下の罰金）（常時300人未満の事業所は、2013年2月から施行）。④名誉監督官の委嘱と解職等に必要な事項は、雇用労働部令で定める（改正2010年6月）。【法第24条の施行規則（第16条）】（名誉雇用平等監督官の委嘱・運営等）。

【法律】第25条（紛争の自律的解決）：事業主は、第7条～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～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労働者が苦情を申告したときは、「労働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。【法律】第26条～29条：2005年法改正により削除された。【法律】第30条（立証責任）：この法と関連する紛争解決の立証責任は事業主が負担する。

第5章 補則（改正2007年12月）

【法律】第31条（報告及び検査等）：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（報告又は関係書類の提出を拒否し、又は虚偽を報告または提出した者には200万ウォン以下の過怠金）（検査を拒否、妨害又は忌避した者には200万ウォン以下の過怠金）（改正2010年6月）。②第1項の場合、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。

【法律】第31条の2（資料提供の要請）（本条新設2016年1月28日）：①雇用労働部長官は、「第3章、第3章の2、第31条」の業務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・出産診療費の申請と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。②雇用労働部長官は、第1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項による雇用保険電算網を通じて処理することがで

きる。【法律】第32条（雇用平等履行実態などの公表）。

【法律】第33条（関係書類の保存）（全文改正2007年12月）：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（関係書類を3年間保存しなかった者には200万ウォン以下の過怠金）。【施行令（第21条の3）】（規制の見直し）：雇用労働部長官は、第19条に基づく保存書類の種類について2017年1月1日を基準に、3年ごとに、その妥当性を検討し、改善などの措置を講じなければならない（改正2016年12月）。

【法律】第34条（派遣勤労に対する適用）（全文改正2007年12月）：「派遣労働者保護等に関する法律」により、派遣労働が行われる事業場で第13条第1項を適用するときは、「派遣労働者保護等、に関する法律」第2条第4号⁶による使用事業主をこの法律による事業主とみなす。

【法律】第35条（経費補助）（全文改正2007年12月）：①国、地方自治団体及び公共団体は、女性の就業促進と福祉の増進に関連する事業に対して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。【施行規則（第18条）】（経費補助の範囲）

【法律】第36条（権限の委任及び委託）（全文改正2007年12月）：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長又は地方自治団团长や公共団体に委託することができる（改正2007年12月）。【施行令（第21条）】（権限の委任及び委託）

【法律】第36条の2（規制の再検討）（本条新設2016年1月28日）：雇用労働部長官は、第31条の2に基づく妊娠及び出産診療費の申請に関連する資料提供の要請に対し、2016年1月1日を基準に、5年ごとにその妥当性を検討し、改善などの措置を講じなければならない。【施行規則（第19条）】（規制の再検討）：雇用労働部長官は、次の各号の事項については、次の各号の基準日を基準に、3年ごとに、その妥当性を検討して改善などの措置を講じなければならない。

【法律】第37条（罰則）。【法律】第38条（両罰規定）（全文改正2010年2月）：法人の代表者・法人又は個人の代理人、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（罰則）の違反行為をした場合、その行為者を罰するほか、その法人又は個人に対してもこの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、当該業務について相当の注意及び監督を怠らなかった場合には、この限りでない。

終わりに

韓国政府は2017年12月26日に「女性雇用対策」を発表し、その対策に合わせて、2018年5月に施行令を改正（2019年1月1日施行）、2019年1月15日には男女雇用平等法を改正（2019年7月16日施行）、2019年4月10日には施行規則を改正した。改正の背景としては、韓国の男女賃金格差が6.7%で OECD 諸国の中でもっとも高く⁷、また、女性の非正規雇用率が2003年39.6%から

⁶ 「派遣労働者保護等に関する法律」第2条第4号：「使用事業主」とは、労働者派遣契約により派遣労働者を使用する者をいう。

⁷ PWC 「PwC Women in Work Index 2017」

2016年41.0%へと上昇したこと⁸、また、出産休暇制度や育児休業制度を強化してきたが、合計特殊出生率は2017年1.05人で改善が見られないことがあげられる。今度の改正の主な特徴は、男女雇用平等法の適用事業所の範囲を広げたこと、母性保護制度を強化しながら、非正規労働者の育児休業取得条件を緩和したことである。法律と施行令の主な変更内容は、以下四点である。

第一に、男女雇用平等法の適用範囲を「全事業所」へ拡大した。男女雇用平等法の第3条1項の但しにより、施行令第2条で、常時5人未満の労働者を雇用する事業所は、法律の第8条（賃金）、第9条（賃金以外の金品等）、第10条（教育・配置・昇進）、第11条第1項（定年・退職・解雇）が適用できなかった。今度の施行令改正では、男女雇用平等法の適用事業所を「5人未満」へと拡大適用し、実質全事業所が対象となった（施行2019年1月1日）。施行令改正により、5人未満の事業所で男女間の賃金、昇進、解雇における不合理な差別が生じる場合、労働監督ができる法的根拠がもうけられた。

第二に、積極的雇用改善措置（AA）が強化された。対象企業が、常時労働者「500人以上」から「300人以上」となる。また、改正前の施行令では、職種別・職級別男女労働者の実態だけを雇用労働部長官に報告することになっていたため、実質的な雇用平等を促進するには限界があった。改正により、300人以上を雇用する企業はAA施行計画を提出する義務があり、男女労働者の職種別・職級別実態だけでなく、賃金実態も報告することになった（2019年1月1日施行）。今後、民間企業で女性管理職比率と女性の雇用率が高まること、男女賃金格差解消が期待されている。

第三に、法律第18条3で「不妊治療休暇」（本条新設2017年11月）が設けられ、年間最大3日（最初1日は有給）を受けることができる（施行2018年5月29日）。

第四に、育児休業取得要件が緩和された。施行令改正前は、事業主は「1年以上」勤続した労働者が申請する場合、育児休業を与えることが義務づけられていたが、施行令改正により、勤続期間が「6か月以上」の非正規労働者も育児休業が申請できるようになった（2018年5月29日施行）。

（ベ・ヘション：アジア文化学科 教授）

⁸ 韓国労働研究院『KLI労働統計』（2017）

韓国の男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する
法律・施行令・施行規則

裴 海 善

Act, Enforcement Ordinance and Enforcement Regulations
on Equal Employment and Support for Work-family Reconciliation in Korea

Haesun BAE

筑紫女学園大学
人間文化研究所年報
第30号
2019年

ANNUAL REPORT
of
THE HUMANITIES RESEARCH INSTITUTE
Chikushi Jogakuen University
No. 30
2019