

# 韓国の人事・労務における最近の動向

(2025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（金・張法律事務所）に作成委託し、2025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）

ジェトロ・ソウル事務所

E-mail：[KOS@jetro.go.jp](mailto:KOS@jetro.go.jp)

海外ビジネスサポートセンター ビジネス展開課

E-mail：[SCC@jetro.go.jp](mailto:SCC@jetro.go.jp)

The logo for JETRO (Japan External Trade Organization) is displayed in a large, bold, serif font.

# 目次

<b>I. 2025 年の人事・労務関連法令の主な改正事項</b> .....	<b>1</b>
1. 2025 年の最低時給 .....	1
2. 育児休職使用期間および分割使用回数の拡大 .....	1
3. 配偶者出産休暇期間および分割使用回数、期間の拡大等 .....	1
4. 育児期勤務時間短縮の対象となる子女の年齢および育児期勤務時間短縮の使用期間の拡大等 .....	2
5. 妊娠期勤務時間短縮期間の拡大 .....	3
6. 未熟児を出産した場合の産前産後休暇の拡大 .....	4
7. 難妊治療休暇の拡大 .....	4
8. 流産・死産休暇期間の拡大 .....	5
9. 未払賃金に対する遅延利息、在職者にも拡大適用 .....	5
10. 賃金未払名簿公開事業主の出国禁止、反意思不罰罪の排除等、処罰の強化 .....	5
11. 常習的な未払いに対する損害賠償の強化 .....	5
12. 猛暑・寒波に対する勤労者保護のための根拠の新設 .....	6
13. 産業災害勤労者の日の指定 .....	6
<b>II. 2025 年度における労働法関連の重要事項</b> .....	<b>6</b>
1. 通常賃金に対する判例の変更 .....	5
2. 勤労基準法の適用単位である「事業または事業場」の判断基準に関する最新判例のご紹介 .....	8
3. 「管理・監督業務従事者」に該当するか否かの判断基準に関する最近の大法院判決 .....	9
4. 「元請の使用者性」に関する大法院全員合議体への回付 .....	10

# 韓国の人事・労務における最近の動向

## I. 2025年の人事・労務関連法令の主な改正事項

### 1. 2025年の最低時給（2025年1月1日から適用）

- 2025年の最低賃金は、時給10,030ウォンであり、2024年の最低賃金である時給9,860ウォンに比べて170ウォン（約1.7%）引き上げられた。
- 定期賞与金と現金性福利厚生費は、最低賃金の算入範囲に全額含まれる。

### 2. 育児休職使用期間および分割使用回数の拡大（男女雇用平等および仕事・家庭の両立支援に関する法律第19条、第19条の4／2025年2月23日施行）

- 同じ子女を対象に父母がそれぞれ3か月以上育児休職を使用する場合、または一人親、重症障害児童の父母の場合、育児休職を最大1年6か月まで使用することができるようになる。
- また、当該勤労者の必要に応じて育児休職は計4回に分けて使用(3回分割)することができるようになる。

区分	現行	改正（2025年2月23日施行）
期間	最大1年	最大1年6か月 *父母がいずれも3か月以上使用した場合 または一人親、重症障害児童の父母
使用	3回に分けて使用(2回分割)	4回に分けて使用（3回分割）

※ 施行日に従前の規定に基づく育児休職を使用したか、または使用中の勤労者にも適用

### 3. 配偶者出産休暇期間および分割使用回数、期間の拡大等（男女雇用平等および仕事・家庭の両立支援に関する法律第18条の2、第39条、雇用保険法第76条／2025年2月23日施行）

- 配偶者の出産休暇期間が10日から20日に拡大され、中小企業等優先支援対象企業の勤労者に対しては政府の給与支援期間も5日から20日に拡大される。

- また、配偶者の出産後90日以内に請求していたものを120日以内に使用することができるよう使用期限を拡大し、当該勤労者の必要に応じて計4回に分けて使用(3回分割)することができるようになる。

区分	現行	改正 (2025年2月23日施行)
期間	10日	20日
政府の支援	優先支援対象企業の勤労者 5日	優先支援対象企業の勤労者 20日
使用	2回に分けて使用(1回分割)	4回に分けて使用(3回分割)
期限	出産後90日以内に請求	出産後120日以内に使用

- ※ 施行日に従前の規定に基づく配偶者の出産休暇を使用したものの、請求期限が残っている勤労者または使用中の勤労者にも適用

#### 4. 育児期勤労時間短縮の対象となる子女の年齢および育児期勤労時間短縮の使用期間の拡大等（男女雇用平等および仕事・家庭の両立支援に関する法律第19条の2、第19条の4等／2025年2月23日施行 ※年次有給休暇の算定関連（勤労基準法第60条／2024年10月22日施行）

- 育児期勤労時間短縮の対象となる子女の年齢が満8歳以下（または小学校2年以下）から満12歳以下（または小学校6年以下）に拡大される。
- また、育児休職のうち使用していない期間は2倍に加算して育児期勤労時間短縮に使用が可能になり、育児休職を使用しない場合、育児期勤労時間短縮を最大3年まで使用可能になる。また、現在3カ月である最低使用単位期間も1カ月に短縮される。
- なお、2019年10月1日以前に育児休職および育児期勤労時間短縮を合算して1年を使い切った勤労者も上記の拡大された制度の特典を受けることができるようになる。
- 一方、これまで育児期勤労時間短縮期間には勤労時間に比例して年次有給休暇を算定していたが、2024年10月22日からは育児期勤労時間短縮時間も年次有給休暇の算定に含まれる。

区分	現行	改正(2025年2月23日施行)
対象	子女の年齢が満8歳以下 または小学校2年以下	子女の年齢が満12歳以下 または小学校6年以下
期間	最大2年 * 1年+育児休職のうち 使用していない期間	最大3年 * 1年+育児休職のうち 使用していない期間×2
使用	最低3カ月以上	最低1カ月以上
年次有給休暇の算定	短縮勤務時間は含まれない。	短縮勤務時間も含む。 (2024年10月22日から施行)

※ 育児休職のうち使用していない期間に対する二倍加算適用は、施行日以前に育児期勤務時間短縮が許容されて使用している場合にも適用するものの、施行日以降に残っている育児休職期間に対してのみ適用

## 5. 妊娠期勤務時間短縮期間の拡大（勤労基準法第 74 条／2025 年 2 月 23 日施行）

### ※ 年次有給休暇の算定関連（勤労基準法第 60 条／2024 年 10 月 22 日施行）

- 流産・早産のリスクから妊娠中の勤労者と胎児を保護するために、妊娠期勤務時間短縮期間が現行の妊娠後 12 週以内または 36 週以降から 12 週以内または 32 週以降に拡大される。
- 特に、早期陣痛、多胎妊娠等、ハイリスク妊婦は医師の診断を受けて妊娠全期間に対して勤務時間短縮の使用が可能になる。
- 一方、これまで妊娠期勤務時間短縮期間には勤務時間に比例して年次有給休暇を算定していたが、2024 年 10 月 22 日からは妊娠期勤務時間短縮時間も年次有給休暇の算定に含まれる。

区分	現行	改正（2025年2月23日施行）
使用	妊娠12週以内、 36週以降に申請可能	妊娠12週以内、 32週以降に可能 * ハイリスク疾患等、医師による 診断がある場合は全期間
年次有給休暇の算定	短縮勤務時間を含まない	短縮勤務時間も含む (2024年10月22日から施行)

## 6. 未熟児を出産した場合の産前産後休暇の拡大（勤労基準法第 74 条／2025 年 2 月 23 日施行）

- 未熟児を出産し、新生児集中治療室に入院する場合には、産前産後休暇が現行の 90 日から 100 日に拡大される。
- 本改正事項は、施行日以降に出産する勤労者から適用される。

## 7. 難妊治療休暇の拡大（男女雇用平等および仕事・家庭の両立支援に関する法律第 18 条の 3、雇用保険法第 76 条等／2025 年 2 月 23 日施行）

- 難妊治療休暇期間は現在、年間 3 日であり、そのうち最初の 1 日に対してのみ有給期間であるが、年間 6 日に拡大され、有給期間も最初の 2 日に増えることになる。
- また、中小企業等優先支援対象企業の勤労者の難妊治療休暇の有給期間（2 日）に対する政府の給与支援制度を新設した。
- 一方、事業主は 2024 年 10 月 22 日から難妊治療休暇の請求業務を処理する過程で知り得た事実を当該勤労者の意思に反して漏洩してはならない義務を負うため、留意する必要がある。

区分	現行	改正（2025年2月23日施行）
期間	年間3日（1日は有給）	年間6日（2日は有給）
政府の支援	政府支援なし	優先支援対象企業の勤労者 2日
秘密保持	該当なし	事業主の秘密漏洩禁止 義務の新設 (2024年10月22日から施行)

- ※ 施行日に従前の規定に基づく難妊治療休暇を使用した、または使用中の勤労者にも適用されるが、施行日前に従前の規定に基づく難妊治療休暇を 2 日以上使用した場合には有給期間の拡大は適用されない。

## 8. 流産・死産休暇期間の拡大（勤労基準法施行令改正令案第 43 条／2025 年 2 月 23 日施行）

- これまで妊娠期間の 11 週以内に流産または死産した場合に付与していた 5 日の流産・死産休暇が、10 日に拡大される。
- 本改正予定事項は、施行日以降に流産または死産した勤労者から適用される。

## 9. 未払賃金に対する遅延利息、在職者にも拡大適用（勤労基準法第 37 条／2025 年 10 月 23 日施行）

- これまで退職者にのみ適用されていた未払い賃金に対する遅延利息（100 分の 20）が、在職者にも拡大適用される。

## 10. 賃金未払名簿公開事業主の出国禁止、反意思不罰罪の排除等、処罰の強化（勤労基準法第 43 条の 7、第 109 条／2025 年 10 月 23 日施行）

- 常習的な未払事業主に該当する名簿公開事業主（名簿公開基準日以前の 3 年以内において賃金等を支払わず、2 回以上有罪が確定した者であり、名簿公開基準日以前の 1 年以内において 3,000 万ウォン以上の未払い）に対しては出国禁止要請が可能になり、反意思不罰罪（勤労者が望めば事業主を刑事処罰しない）の適用を排除するなど、処罰を強化する条項が新設された。

## 11. 常習的な未払いに対する損害賠償の強化（勤労基準法第 43 条の 8／2025 年 10 月 23 日施行）

- 常習的な未払い（明らかな故意による未払い、1 年間 3 カ月以上の未払い、未払額が通常賃金の 3 カ月分以上）により損害を被った勤労者は、裁判所に損害賠償（3 倍以内の金額）を請求することができるようになる。
- これに対し、法院は、滞納期間、経緯、規模、事業主の解決努力、財産状態等を考慮して判断することになる。

## 12. 猛暑・寒波に対する勤労者保護のための根拠の新設（産業安全保健法第 39 条 /2025 年 6 月 1 日施行）

- 猛暑・寒波の中での長時間にわたる作業により発生する健康障害を勤労者の健康を脅かす要因として明確にすることにより、事業主が猛暑等により発生する健康障害から勤労者を積極的に保護するようにする根拠条項が新設された。

## 13. 産業災害勤労者の日の指定（産業災害補償保険法第 9 条の 2 /2025 年 1 月 1 日施行）

- 毎年 4 月 28 日を産業災害勤労者の日として指定し、同日から 1 週間を産業災害勤労者追慕週間とする内容が新設された。

## II. 2025 年度における労働法関連の重要事項

### 1. 通常賃金に対する判例の変更

2013年に言い渡された大法院全員合議体の判決は、特定の時点で在職中の労働者に対してのみ支払う賃金は所定労働に対する対価でないだけでなく、固定性も欠如しているため、通常賃金に該当しないと判断した。すなわち、今まで通常賃金に対する確立した判例として認識されていた従来の判例を、大法院が本日、全員合議体の判決を通じて廃棄し、新しい法理を提示した。大法院は本日（2024年12月19日）、全員合議体の判決（2件）を通じて、2013年に大法院全員合議体が言い渡した通常賃金の固定性に関する法理を廃棄する内容の判決を言い渡して判例を変更した（大法院2024年12月19日言渡2020ダ247190全員合議体の判決、大法院2024年12月19日言渡2023ダ302838全員合議体の判決）。

大法院は、次のような事情を考慮して、通常賃金の概念的徴表から既存の大法院全員合議体の判決が提示した「固定性」の概念を除外し、通常賃金の概念を「所定労働の対価として定期的、一律的に支払うことに定めた賃金」として再確立した。

- 従来の判例が提示した固定性の概念は、通常賃金に関する定義規定である勤労基準法施行令第6条第1項をはじめとする勤労関係法令のどこにも根拠がなく、法令上の根拠なしに支払いの有無や支払いの事前確定という意味を持つ固定性を通常賃金の概念的徴表で要求することは、通常賃金の範囲を不当に縮小するという点

- 固定性の概念は、労働関係の当事者がある賃金に支払条件を付して簡単にその賃金を通常賃金から除外することを許容することで、通常賃金の強行性を潜脱するリスクがあるという点
- また、固定性の概念は、通常賃金の範囲を縮小して延長・夜間・休日勤務に対する正当な補償がなされないようにすることで、延長勤務等を抑制しようとする勤労基準法の政策目標に符合しない結果をもたらすという点
- 通常賃金は、所定労働の価値を評価した概念であるため、実際の労働とは関係なく、所定労働それ自体の価値を完全に反映するものでなければならないが、従来判例が条件充足の有無に賃金の支払いの有無がかかわっていれば固定性が否定されると判断したのは、実際の労働に関する要素が通常賃金の概念に影響を及ぼすことになるため、妥当でないという点
- 従来判例は、事前に定めなければならない通常賃金に該当するか否かを、賃金の支払いの有無や支払いによる確定の有無により定めようとした問題があるという点

ただし、大法院は、「従来判例を信頼して形成された数多くの法律関係に関する法的安定性と信頼保護のために、上記のような新しい法理は、本判決の言渡日以降の通常賃金の算定から適用するのが妥当であるものの、本件および本判決の言渡時点で本判決が変更する法理が裁判の前提となり、通常賃金に該当するか否かが争われて現在裁判所で審理中の事件には、新しい法理を遡及して適用しなければならない」と判示した。

上記のような法理に基づき大法院は、所定労働を完全に提供する労働者であれば充足できる「在職条件」や「所定労働日数以内の労働日数の条件」が付されているという事情だけで、その賃金の通常賃金性が否定されることはないと判示した。

従って、賃金項目に在職者条件または一定日数以上の労働に係る条件が付されている場合、今回の大法院全員合議体の判決により発生し得る紛争に備えたり、賃金体系を点検して改善する必要がある。さらに、その過程で労働組合等労働者団体と協議をすることになる可能性があるため、会社は今回の全員合議体の判決の意味について熟知しておく必要がある。

## 2. 勤労基準法の適用単位である「事業または事業場」の判断基準に関する最新判例のご紹介

勤労基準法第11条は、「この法は常時5人以上の労働者を使用するすべての事業または事業場に適用し（第1項）」、「常時4人以下の労働者を使用する事業または事業場に対しては、大統領令で定めるところにより、この法の一部規定を適用することができる（第2項）」と規定し、「常時使用する労働者数」を基準として勤労基準法の適用範囲を規律している。そのため、常時使用する労働者数を算定する基準は勤労基準法の適用の有無を決める重要な要素であるため、これに関する最近の判例を紹介する。

### 2.1 大法院 2024年10月25日言渡 2023 ドウ 46074 判決

この事案は、外国企業が韓国内で事業活動を営み労働者を使用する場合に、「常時5人以上の労働者を使用する事業または事業場であるか」を判断するにあたっては、「大韓国内に位置する事業または事業場」を基準としなければならないと、大韓民国の勤労基準法が適用されない外国で使用する労働者は常時使用労働者数から除外されなければならないと判示した判決である。

原審であるソウル高等法院は、勤労基準法の適用の有無を決める常時使用労働者数を算定する際は、韓国内の労働者数に海外の労働者数まで合算しなければならないと判断したが、大法院は、外国法人が外国で使用する労働者を常時使用労働者数に含めることはできないとし、原審を破棄して差し戻した。

大法院の判断の主な根拠は次のとおりである。

- 勤労関係の各種規律が統一的に適用できる、実質的に同一の経済的、社会的活動単位であるとみることのできる場合に限り、一つの事業または事業場を構成することができる。従って、勤労基準法第11条の事業または事業場は、大韓国内に位置する事業または事業場とみなすのが妥当である。
- 外国企業が外国で使用する労働者に対しては、特別な事情がない限り、外国の労働関係法令が適用されなければならないので、大韓民国の勤労基準法が適用されない労働者数まで合算して常時労働者数を判断することはできない。

### 2.2 大法院 2024年10月25日言渡 2023 ドウ 57876 判決

この判決は、法人格が異なる企業組織であっても、実質的に同一の経済的、社会的活動単位であるとみなせる程度の経営上の一体性と有機的関連性があるのであれば、「一つの事業または事業場」に該当し得ると判示した。

その主な根拠は次のとおりである。

- 勤労基準法の適用単位となる同法第11条第1項の「事業または事業場」とは、経営上の一体をなし有機的に運営される経済的、社会的活動単位を意味し、法人格が異なる企業組織は、特別な事情がない限り、一つの事業または事業場を構成することができないというのが原則である。
- ただし、別個の法人格を有する複数の企業組織の間で、単純な企業間の協力関係や系列会社、親子会社間の一般的な支配従属関係を超えて実質的に同一の経済的、社会的活動単位であるとみなせる程度の経営上の一体性と有機的関連性が認められる特別な事情がある場合には、これらを一つの事業または事業場とみることができる。
- 複数の企業組織が一つの事業または事業場に該当する特別な事情があるか否かは、業務の種類、性質、目的、遂行方式および場所が同一であるか、業務指示と労働者の採用、勤労条件の決定、解雇等の人事労務管理が企業組織別に区分されず同一の事業主体ないし経営陣によって統一的に行使されているか、各単位別の事業活動の内容が一つの事業目的のために結びつき、人的・物的組織と財務・会計が互いに密接に関連して運営されているか等といった事情を総合的に考慮して慎重に判断しなければならない。

### 3. 「管理・監督業務従事者」に該当するか否かの判断基準に関する最近の大法 院判決

勤労基準法上の「管理・監督業務に従事する勤労者」（以下「管理・監督業務従事者」）に該当する場合、週52時間の勤労時間の制限、延長および休日勤務に対する加算手当の支給、および休憩時間と休日に関する規定が適用されない（勤労基準法第63条、同法施行令第34条）。しかし、勤労基準法は、「管理・監督業務従事者」の具体的な意味についていかなる規定も設けていないため、その具体的な解釈を巡りさまざまな議論があったが、最近大法院がその判断基準の原則を明確にする判決を下したことから紹介する。

本件で問題となった会社の報酬規定は、責任者手当の支給対象者を①実務責任者、②部・課制の場合は部長・課長、支店長、③チーム制の場合はチーム長、支店長、および④内部統制責任者と明示し、責任者手当を受け取る職員に対しては時間外勤務手当を別途支給しないと規定していた。原審は、上記規定に基づき、責任者手当を受け取る勤労者に対しては会社が時間外勤務手当を支給する義務がないとみなした。

しかし、大法院は、責任者手当の支給対象者の中でも勤労基準法でいう「管理・監督業務従事者」に該当しない勤労者には上記の報酬規定にかかわらず、時間外勤務手当を支給しなければならないとして原審判決の当該部分を破棄し、差し戻した（大法院2024年4月12日言渡2019ダ223389判決）。具体的に、大法院は、①本件勤労者らが遂行した業務には実務的な業務も含まれていた点、②会社の総職員数は12人に過ぎないが、そのうち8人も管理・監督業務に従事していたとはみ難い点、③実際に時間外勤務をするときは、業務終了前に名簿を作成して専決権者の決裁を受けなければならなかった点などを総合的に勘案し、各勤労者の担当業務の内容と性格、上級者から受ける監督の程度等を考慮しないまま、同人らが職制規程に基づく責任者として責任者手当の支給対象者であるという点だけでは「管理・監督業務従事者」に該当するとみなすことはできないと判断した。

今回の大法院判決は、勤労基準法上の一部規定の適用が除外される例外に当たる「管理・監督業務従事者」に該当するか否かは、会社の規程において管理者としての職位を担う、またはその管理者としての職位に伴う手当を受け取るという形式的な事情にとらわれず、当該勤労者が実際に担当する業務の内容と性格および上級者から受ける監督の程度など、勤労者の実質的かつ具体的な業務遂行形態と方式を総合的に考慮して厳格に判断しなければならないという立場を明確に示したものと評価されている。

#### 4. 「元請の使用者性」に関する大法院全員合議体への回付

昨年に続き、今年も「元請企業が下請業者の労働組合の団体交渉要求に応じる義務があるか否か」が労働界の最も大きな話題の一つになっており、最近大法院でこれに関する事件が活発に行われている。

まず、上記争点のリーディングケースといえるA社と金属労組間の訴訟が大法院全員合議体の判断を受ける予定である。上記事件の1、2審ではA社が勝訴したが、最近大法院は上記事件を全員合議体に回付した。上告状が提出されてから約5年3カ月後経過した。裁判所の判断によっては元請と下請業者の労働組合の交渉方式と慣行が完全に覆される重要な事件であるため、大法官4人が判断する小部でなく、全員合議体の判断を受けるようにしたものと理解される。

また、労働委員会と下級審では、下請業者の労働組合が元請を相手に直接団体交渉を要求する事件において、元請の団体交渉義務を認める判断が続いており、このような大法院全員合議体がA社の事件を関連事件と共に審理する可能性もあると予想されている。

万一、大法院全員合議体が元請の団体交渉義務を認める判決を言い渡す場合、ほぼすべての企業が下請業者の労働組合から直接団体交渉要求を受けるものと予想される。このようになれば、2023年に大統領の拒否権行使により廃棄されたいわゆる「黄色い封筒法」が事実上立法される効果が発生する可能性がある。その場合、元請は下請業者の労働組合とその都度交渉しなければならず、下請業者の労働組合が元請を相手にストライキ等争議行為を行うことも可能になる。直接勤労契約関係にある者を使用者と想定して設計された現行の交渉窓口単一化制度も元請の使用者性が認められれば、従前と運用方式が大きく変わる可能性が高い。