

2025年7月22日

雇用労働部による勤労監督の強化

I. 背景及び政府の立場

李在明（イ・ジェミョン）大統領は就任直後、2025年6月5日開かれた国务会議で、勤労監督官の増員の必要性に触れながら、雇用労働部に「勤労監督官及び産業安全保健監督官が現場で実質的な役割を果たせるよう監督人材の増員計画とともに、特別司法警察権を自治体に委ねることも検討すること」を指示しました。

雇用労働部のキム・ヨンフン長官候補者も2025年7月16日の人事聴聞会で、「単純に勤労監督官の数を増やすのではなく、中身の伴った増員が行われるべきだ」とし、「勤労監督官の質的力量的強化を図るために、勤労監督の機能は勤労監督庁に独立させる」ことが求められるとしました。

これは、勤労監督官の役割を従来の受動的な申告事件の処理から脱却し、積極的な勤労監督による法律遵守の確保へと拡大するものと見受けられます。

このような人材増員や自治体への権限委任、中央と地方との協力を通じ、「働くすべての人を保護する労働尊重社会を実現する」という政府の公約に合わせて勤労監督が一層強化されるものと見られます。

また、雇用労働部は勤労監督官の名称を「労働警察」に変更することも考慮する一方、30人以下の事業場に対する監督権限を自治体に委ねながら、人数も7000人を年々増やしていくことを積極的に検討していますが、これによって勤労監督の量を現行の全体事業場の7%水準（現在の5.5万から14万ヶ所）に拡大する構想を持っていると知られています。

II. 雇用労働部の2025年事業場監督計画

これまで雇用労働部は、勤労監督の実効性を高めるために監督の方向を持続的に改善し、問題の事業場に対する「選択と集中」により監督効果を強化してきました。雇用労働部は毎年初頭に「事業場監督計画」を発表していますが、「2025年事業場監督計画」の主たる内容は、以下のとおりです（雇用労働部プレスリリース参照）。

1. 選択と集中により、故意・常習的に法に違反する企業は厳しく処断する。

- 懸案が提起された事業場に対しては、あらゆる監督力量を結集して「大規模な統合事業場監督（労働+産業安全保健の全分野）」を実施する。
- 労務管理・労災リスクが高い事業場を事前に選別し、予防中心の企画監督を強化する。
- 賃金未払いなど重大な法違反企業に対する「特別勤労監督」の対象を明確にする。

2. 産業（業種）単位の自発的变化を誘導し、支援を強化する。

- 個別企業を中心に実施していた事業場の監督を脆弱業種中心に転換する。
- 監督終了後も「再監督」を強化し、労災リスクのある事業場は「確認点検」を実施する。

3. 勤労監督官の力量強化やインフラ拡大により、監督の品質を向上させる。

- 専門性を備えた優秀な勤労監督官を集中的に育成する。
- 監督終了後、監督の結果をモニタリングして制度の改善などに反映する。

雇用労働部は2024年、従来の定期監督、随時監督、特別監督以外にも再監督を新設しました。今回の2025年事業場監督計画では、「大規模な統合事業場の監督（労働+産業安全保健の全分野）」を加えて監督の範囲を拡大し、特に故意・常習的な未払い、職場内嫌がらせなど重大な法違反により多数の被害を生じさせた企業には、例外なく無寛容の原則で特別監督を実施しています。このような事業場監督計画により、現在は雇用労働部の勤労監督は、脆弱分野/業種を対象に集団的に行う企画監督が主に実施されています。

III. 勤労監督に対する企業の対応

雇用労働部は、勤労監督の類型に応じて定期監督、随時監督、特別監督、再監督に分けて実施し、随時監督には企画型監督（脆弱分野中心）、通報型監督（常習的違反企業）、請願型監督（監督請願）に分けて監督の実効性を高めています。

このように多くの勤労監督は、それに備える十分な期間が与えられるのではなく、実施直前に監督事実やスケジュールが通知されるため、多くの事業場が準備なく勤労監督を迎え

ることになるのが一般的です。

それだけでなく、最近の勤労監督は過去の書類中心の立入り調査から脱却し、担当者との面談、現場訪問、アンケートなど多岐にわたるため、コンプライアンスにきちんと備えている企業も勤労監督の対応に苦勞することが多いです。

勤労監督によって法違反事項が確認される場合には是正指示の対象になり、是正指示を履行しなければ、過料や刑事処罰に処されることがあるため、企業としてはこれに対応することが重要です。実務上の具体的な対応策は、以下のとおりです。

1. 勤労監督の類型に対する理解：

勤労監督の対応にあたり、まずは勤労監督の類型を把握し、勤労監督の類型に合わせて備えることが必要です。勤労監督の類型や重点となる点検項目を把握すれば、効果的な対応が可能です。

2. 勤労監督立入り指令書の把握：

勤労監督官は、勤労監督の際に事業場に立入り指令書を提示します。この立入り指令書には、監督期間、立入りの範囲、監督者の所属・地位・氏名などが記載されていますので、立入り指令書に対する十分な理解が必要です。

3. 勤労監督に係る提出書類の把握や進行経過の記録：

勤労監督は、多くの勤労監督官が求める書類、勤労監督官の現場点検などに対応する必要があり、提出書類や進行経過を把握して記録しておかなければ適切な対応ができません。

4. 勤労監督での指摘内容に対する備え：

勤労監督官は、指摘された事項を別途の確認書として作成し、それに基づいて是正指示を行うため、勤労監督官から指摘された内容や、それに対する会社の対応や説明すべき事項について明確な立場を堅持しつつ、即時に対応することが必要な場合もあることを念頭に置く必要があります。

法務法人(有限)太平洋は、勤労監督において多数の勤労監督の対応歴、勤労監督に対する豊富な理解を基に、適切なリーガルアドバイスや実質的な対応策を提供しております。現時点で新しい政府は労働関係法律の改正を多様に進めることが予想されることから、今後において勤労監督対応のニーズが増える可能性が高く、弊所は勤労監督の拡大規模や強化傾向などを踏まえて引き続きアドバイスを提供させていただきます。

関連構成員

朴華珍(パク・ファジン)

顧問

T 02.3404.0648

E hwajin.park@bkl.co.kr

崔大術(チェ・デスル)

公認労務士

T 02.3404.0250

E daesool.choi@bkl.co.kr

金榮民(キム・ヨンミン)

公認労務士

T 02.3404.0693

E youngmin.kim@bkl.co.kr

法務法人(有限)太平洋のニュースレターに掲載されている内容や意見は、一般的な情報提供のみを目的に発行されており、法務法人(有限)太平洋の公式的な見解や何らかの具体的な事案に対する法的意見を差し上げるものではないこと、ご了承ください。ニュースレターに関するお問い合わせは、上記の連絡先までお問い合わせいただけますようお願いいたします。