

April 16, 2026

《劳动监察官职务执行法》公布：立法意义及实务启示

I. 《劳动监察官职务执行法》的制定

此前，劳动监察官的调查与监督权限，其法律依据主要散见于韩国《劳动基准法》《工会法》等单行劳动法律法规，以及韩国雇佣劳动部制定的部门规章《劳动监察官执务规定》。本次新制定的《劳动监察官职务执行法》（下称“《劳动监察官法》”），将上述分散规定予以系统整合，并上升为一部独立法律。

《劳动监察官法》已于2026年3月12日经韩国国会全体会议通过，并于2026年4月7日正式公布，拟自公布之日起满8个月后的2026年12月8日起施行。

II. 《劳动监察官职务执行法》的主要内容

1. 规范依据上升为法律层级

关于劳动监察官职责的规范体系，由原先雇佣劳动部长官制定的行政规则，上升为单项法律。

2. 监察体系由中央与地方分工承担

《劳动监察官法》在制度上区分中央劳动监察官与地方劳动监察官，并明确“对于常用劳动者人数不足30人的企业或营业场所的监察事项，可依总统令规定，将其中一部分委任给市、道知事”（第28条第1款）。

3. 明确并完善监察相关制裁规定

《劳动监察官法》对罚款规定作了单独梳理，并统一规定如下。有关罚款科处的标准、依据等内容，将通过施行令等进一步具体明确。

第 43 条（罚款）① 对于拒绝、妨碍或者规避依第 9 条规定的中央劳动监察官（包括依据第 28 条第 10 款准用的情形）或其委托之医生进行现场调查、诊察、检查或者取样，或者对其询问不

作陈述、作虚假陈述、不提交账簿等资料或者提交虚假账簿等资料者，处以 **1,000 万韩元以下罚款**。② 对有下列各项情形之一者，处以 500 万韩元以下罚款：

1. 违反第 10 条第 1 款，未**出席**的；
 2. 违反第 11 条，**未报告或者作虚假报告**的。
- ③ 依第 1 项及第 2 项规定的罚款，由雇佣劳动部长官依总统令规定予以科处并征收。

4. 明确劳动监察官的侦查权限

对于违反劳动关系法律法规的全部侦查工作，由中央劳动监察官专属负责（第24条第1款前段）；中央劳动监察官终结侦查时，应将案件移送至有管辖权的地方检察厅（检察长、支厅长）（第27条）。

另一方面，监察官作为特别司法警察管理人员，虽于2026年3月20日经国会通过的《公诉厅法》在检察官职务范围中遗漏了对特别司法警察管理人员的指挥监督（《公诉厅法》第4条），但现行《刑事诉讼法》仍承认检察官对特别司法警察管理人员侦查活动的指挥权（《刑事诉讼法》第245条之10）。因此，关于检察官对监察官侦查活动的指挥问题，仍有必要密切关注今后拟议中的《刑事诉讼法》修订内容。

5. 雇佣劳动部长官的意见提出权

对于社会影响较大的案件、跨越两个以上管辖区域的案件等需要统一执法的情形，雇佣劳动部长官可以“就法令的解释与适用等提出意见”（第24条第2款）。预计今后雇佣劳动部本部将更多从统一层面提出解释和处理标准；在实务中，大规模拖欠工资、劳资纠纷、重大产业灾害等事项将成为主要适用对象。

III. 启示

本次韩国《劳动监察官法》明确将监察主体区分为中央劳动监察官与地方劳动监察官，并在一定范围内引入地方自治团体参与相关监察工作。因此，未来劳动监察的覆盖范围及实施频率预计将进一步提升。

从实务角度看，虽然现有地方雇佣劳动行政机关的职能预计不会因此发生根本性变化，但相关程序已由原先的行政训令层级上升为法律层级予以明确规定。由此，企业在劳动监察过程中的陈述与申辩、资料提交、账簿管理以及事实情况说明等方面的重要性，将较以

往显著提升。如相关事项处理不当，可能直接引发行政处罚风险。

此外，在社会影响较大或跨多个管辖区域的案件中，雇佣劳动部长官的意见提出权可能被启动。这意味着，相关案件的处理结果不再仅取决于个别地方机关的判断，还可能受到中央层面统一解释与执法标准的直接影响。

进一步而言，过去在劳动案件处理方向上，韩国大检察厅相关部门的意见具有重要参考意义；而在新制度框架下，雇佣劳动部长官的政策指引或解释意见，预计将对案件处理结果产生更为关键的影响。

对于企业而言，在《劳动监察官法》正式施行前，有必要尽早开展内部合规自查工作，重点围绕工资支付、工作时间管理、产业安全及职场霸凌等核心劳动议题，对相关制度文件及实际运营情况进行全面梳理，并同步完善应对劳动监察的内部机制，以降低潜在法律风险。

* * *

韩国太平洋律师事务所在劳动监察相关领域，长期积累了丰富的实务经验，尤其在应对劳动厅举报及控告案件、处理各类劳动监察案件方面具备扎实的业绩基础，并对韩国劳动监察制度有着深入理解。基于上述经验，本所持续为客户提供专业、审慎且具有可操作性的法律意见及应对方案。在《劳动监察官职务执行法》正式实施后，韩国太平洋律师事务所亦将结合最新法律制度变化，持续为客户提供切实维护其合法权益的法律服务，并协助企业有效应对日益强化的劳动监察监管环境。

相关成员

李昱來

律师

T 82.2.3404.0684

E wookrae.lee@bkl.co.kr

池涌泉

资深外国律师 (中国)

T 82.2.3404.0245

E yongquan.chi@bkl.co.kr

金应杰

资深外国律师 (中国)

T 82.2.3404.7594

E yingjie.jin@bkl.co.kr

法务法人(有限)太平洋谨此声明：本简报所载内容及观点仅供一般参考之用，既不代表法务法人(有限)太平洋的正式立场，亦不构成针对任何具体事项的法律意见。如有相关咨询，敬请通过上述联系方式垂询。