

2018년 4월 7일 국가직 9급 노동법개론

공무원장원급제 대표강사 정명재

(공무원 시험 7급 2관왕 · 9급 3관왕 · 공인노무사 1차 합격, 법률저널 칼럼리스트)

4월 출간예정: 「7일 만에 끝내는 노동법」 「3일 만에 끝내는 노동법령 워크북」  
(2018년 7월 1일 개정법령 반영, 공무원장원급제 출판사)

<http://cafe.daum.net/jangwon96>

[www.jangwon365.com](http://www.jangwon365.com)

국가직 노동법 시험은 법령을 기반으로 하여 다수의 문제가 출제되었습니다.  
이번 시험을 계기로 판례와 병행하여 학습을 해야 할 과목으로 공무원 시험의 출제  
경향이 파악되었습니다. 고용노동부직류 선발시험에서 노동법이 처음 소개되는 만  
큼 좋은 기회로 삼아 국가직 시험에서 합격의 영광을 준비하시기 바랍니다.  
기출문제의 풀이는 법령과 판례를 중심으로 하여 상세히 하였습니다.  
반복해서 읽어 보시면 많은 도움이 될 것이라 확신합니다.

1. 근로기준법상 부당해고 구제에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자가 근로자를 부당해고 하는 경우 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.
- ② 부당해고 구제신청은 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 부당해고 구제신청을 받으면 3개월 이내에 필요한 조사를 하여야 하지만, 관계 당사자를 반드시 심문할 필요는 없다.
- ④ 노동위원회의 부당해고 구제명령은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.

정답. ③

**28조(부당해고등의 구제신청)** ① \_\_\_\_\_ 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고 등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

**제29조(조사 등)** ① 노동위원회는 제28조에 따른 구제신청을 받으면 \_\_\_\_\_ 없이 필요한 조사를 하여야 하며 관계 당사자를 심문하여야 한다.

② 노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

④ 제1항에 따른 노동위원회의 조사와 심문에 관한 세부절차는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)가 정하는 바에 따른다.

**제30조(구제명령 등)** ① 노동위원회는 제29조에 따른 심문을 끝내고 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하며, 부당해고 등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.

③ 노동위원회는 제1항에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 할 때에 근로자가 원직복직( )을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고 기간 동안 근로를 제공하였다면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

2. 근로기준법령상 3개월 이내의 단위기간으로 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우 사용자와 근로자대표가 서면으로 합의해야 할 사항에 해당하지 않는 것은?

- ① 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
- ② 반드시 근로하여야 할 시간의 시작 및 종료 시각
- ③ 대상 근로자의 범위
- ④ 서면 합의의 유효기간

정답. ②

**제51조(탄력적 근로시간제) ①** 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다. \* (근로자 단. 단. 유효기간)

- 1. 대상 근로자의 범위
- 2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
- 3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
- 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항  서면 합의의 유효기간

③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안( )을 강구하여야 한다.

**제28조(탄력적 근로시간제에 관한 합의사항 등) ①**법 제51조제2항 제4호에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 사항"이란 서면 합의의 유효기간을 말한다.

②고용노동부장관은 법 제51조제4항에 따른 임금보전방안을 강구하게 하기 위하여 필요한 경우에는 사용자에게 그 보전방안의 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있다.

3. 근로기준법에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.
- ② 사용자는 취업규칙에 감급의 제재를 정하지 못한다.
- ③ 사용자는 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권과 임금을 상계하지 못한다.
- ④ 사용자는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못한다.

정답 : ②

**95조(제재 규정의 제한)** \_\_\_\_\_ 근로자에 대하여 감급( )의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.

<유제> 근로기준법령상 취업규칙에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? ★

(다툼이 있으면 판례에 의함)

- ① 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의 없이 근로자에게 불리하게 변경된 취업규칙은 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우라도 적용될 수 없다.
- ② 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다.
- ③ 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.
- ④ 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부 장관에게 신고하여야 한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

정답. ①

**【판시사항】**

근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의 없이 근로자에게 불리하게 작성·변경된 취업규칙이라도 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 그 적용이 가능한지 여부(적극) 및 사회통념상 합리성 유무의 판단 기준

**【판결요지】**

사용자가 일방적으로 새로운 취업규칙의 작성·변경을 통하여 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 것은 원칙적으로 허용되지 아니하지만, 당해 취업규칙의 작성 또는 변경이 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 그에 의하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도를 고려하더라도 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그의 적용을 부정할 수는 없다. 한편, 여기에서 말하는 사회통념상 합리성의 유무는 취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건 개선상황, 노동조합 등과의 교섭 경위 및 노동조합이나 다

른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받도록 한 근로기준법을 사실상 배제하는 것이므로 제한적으로 엄격하게 해석하여야 한다.

## 9장 취업규칙

**제93조(취업규칙의 작성·신고)** \_\_\_\_\_ 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다. ★

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급( )에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
- 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 표창과 제재에 관한 사항
12. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

**제94조(규칙의 작성, 변경 절차)** ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

**제95조(제재 규정의 제한)** 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 금액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1입

임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.

**96조(단체협약의 준수)** ① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.

② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

**제97조(위반의 효력)** 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.

4. 근로기준법상 ㉠~㉣에 들어갈 내용을 바르게 연결한 것은?

○ 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 (     )시간, 1주에 6시간, 1년에 ( ㉠ )시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

○ 사용자는 1년간 ( ㉡ )퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

|   | ㉠ | ㉡   | ㉢  |
|---|---|-----|----|
| ① | 1 | 100 | 70 |
| ② | 1 | 150 | 80 |
| ③ | 2 | 150 | 80 |
| ④ | 2 | 200 | 80 |

정답. ③

**60조(연차 유급휴가)** ① 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간

⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

**제71조(시간외근로)** 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

5. 근로기준법령의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 근로자 명부에 적을 사항이 변경된 경우에는 30일 이내에 정정하여야 한다.
- ② 사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대하여는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있다.
- ③ 누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 근로자 명부를 3년간 보존하여야 한다.

정답. ①

**제41조(근로자의 명부) ①** 각 사업장별로 근로자 명부를 작성하고 근로자의 성명, 생년월일, 이력, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 적어야 한다.

② 제1항에 따라 근로자 명부에 적을 사항이 변경된 경우에는 지체 없이 정정하여야 한다.

**법 제42조(계약 서류의 보존)** 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.

**영 제20조(근로자 명부의 기재사항)** 법 제41조제1항에 따른 근로자 명부에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 성명
2. 성( )별
3. 생년월일
4. 주소
5. 이력(履歷)
6. 종사하는 업무의 종류
7. 고용 또는 고용갱신 연월일, 계약기간을 정한 경우에는 그 기간, 그 밖의 고용에 관한 사항
8. 해고, 퇴직 또는 사망한 경우에는 그 연월일과 사유

**영 제21조(근로자 명부 작성의 예외)** 사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대하여는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있다.

6. 최저임금법상 최저임금에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 최저임금법은 선원법의 적용을 받는 선원에게도 적용된다.
- ② 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급한 사용자에게 징역과 벌금형을 병과할 수 있다.
- ③ 사용자는 최저임금법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮출 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 매년 1월 1일까지 최저임금을 결정하여야 한다.

정답. ②

**3조(적용 범위)** ① 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사( ) 사용인에게는 적용하지 아니한다.

② 이 법은 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용하지 아니한다.

**제6조(최저임금의 효력)** ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 제1항과 제3항에 따른 임금에 산입(算入)하지 아니한다.

- 1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것
- 2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 "소정근로시간"이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것
- 3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것

⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차 운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조제2호다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다.

⑥ 제1항과 제3항은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대하여 사용자가 임금을 지급할 것을 강제하는 것은 아니다.

- 1. 근로자가 자기의 사정으로 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우
- 2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우

⑦ 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대( )하여 책임을 진다.

⑧ 제7항에 따른 도급인이 책임져야 할 사유의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위
2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위

⑨ 두 차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에는 제7항의 "수급인"은 "하수급인(下受給人)"으로 보고, 제7항과 제8항의 "도급인"은 "직상(直上) 수급인(하수급인에게 직접 하도급을 준 수급인)"으로 본다.

### 3장 최저임금의 결정

**제8조(최저임금의 결정)** ① 고용노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제12조에 따른 최저임금위원회(이하 "위원회"라 한다)에 심의를 요청하고, 위원회가 심의하여 의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.

② 위원회는 제1항 후단에 따라 고용노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 경우 이를 심의하여 최저임금안을 의결하고 심의 요청을 받은 날부터 90일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 20일 이내에 그 이유를 밝혀 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다.

④ 위원회는 제3항에 따라 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간 내에 재심의하여 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 위원회가 제4항에 따른 재심의에서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 제2항에 따른 당초의 최저임금안을 재의결한 경우에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.

### 제6장 벌칙

**제28조(벌칙)** ① 제6조제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(併科)할 수 있다.

② 도급인에게 제6조제7항에 따라 연대책임이 발생하여 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

7. 근로기준법령상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 적용되는 것만을 모두 고른 것은?

- ㉠ 법령 요지 등의 게시 (근로기준법 14조)
- ㉡ 근로조건의 명시 (근로기준법 17조)
- ㉢ 휴업수당 (근로기준법 46조)
- ㉣ 휴일 (근로기준법 55조)

- ① ㉠㉡
- ② ㉠㉢
- ③ ㉡㉢
- ④ ㉡㉣

정답. ④ 조문 제목을 평소에 자주 읽어두자.

| [별표 1]   |   |
|--|---|
| 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제7조 관련) |   |
| 구 분  | 적 용 법 규 정   |
| 제1장 총 칙  | 제1조부터 제13조까지의 규정 <b>제14조(법령 요지 등의 게시) 제외</b>  |
| 제2장 근로계약   | 제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정 <b>제16조(계약기간) 제외</b> |
| 제3장 임금   | 제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정 <b>제46조(휴업수당) 제외</b>   |
| 제4장 근로시간과 휴식                                     | 제54조, 제55조, 제63조  |
| 제5장 여성과 소년                                       | 제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조           |
| 제6장 안전과 보건                                       | 제76조  |
| 제8장 재해보상   | 제78조부터 제92조까지의 규정   |

|              |   |
|--------------|---|
| 제11장 근로감독관 등 | 제101조부터 제106조까지의 규정   |
| 제12장 벌칙      | 제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다) |

■ 근로기준법 법령 조문 제목

**제1장 총칙**

- 제1조(목적)
- 제2조(정의)
- 제3조(근로조건외의 기준)
- 제4조(근로조건외의 결정)
- 제5조(근로조건외의 준수)
- 제6조(균등한 처우)
- 제7조(강제 근로외의 금지)
- 제8조(폭행외의 금지)
- 제9조(중간착취외의 배제)
- 제10조(공민권 행사의 보장)
- 제11조(적용 범위)
- 제12조(적용 범위)
- 제13조(보고, 출석외의 의무)
- 제14조(법령 외지 등의 게시)

**제2장 근로계약**

- 제15조(이 법을 위반한 근로계약)
- 제16조(계약기간)
- 제17조(근로조건외의 명시)
- 제18조(단시간근로자의 근로조건)
- 제19조(근로조건외의 위반)
- 제20조(위약 예정외의 금지)
- 제21조(전차금 상계외의 금지)
- 제22조(강제 저금외의 금지)
- 제23조(해고 등의 제한)
- 제24조(경영상 이유에 의한 해고외의 제한)
- 제25조(우선 재고용 등)
- 제26조(해고외의 예고)
- 제27조(해고사유 등의 서면통지)
- 제28조(부당해고등의 구제신청)
- 제29조(조사 등)
- 제30조(구제명령 등)
- 제31조(구제명령 등의 확정)
- 제32조(구제명령 등의 효력)
- 제33조(이행강제금)
- 제34조(퇴직급여 제도)

- 제35조(예고해고의 적용 예외)
- 제36조(금품 청산)
- 제37조(미지급 임금에 대한 지연이자)
- 제38조(임금채권의 우선변제)
- 제39조(사용증명서)
- 제40조(취업 방해의 금지)
- 제41조(근로자의 명부)
- 제42조(계약 서류의 보존)

### **제3장 임금**

- 제43조(임금 지급)
- 제43조의2(채불사업주 명단 공개)
- 제43조의3(임금등 채불자료의 제공)
- 제44조(도급 사업에 대한 임금 지급)
- 제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임)
- 제44조의3(건설업의 공사도급에 있어서의 임금에 관한 특례)
- 제45조(비상시 지급)
- 제46조(휴업수당)
- 제47조(도급 근로자)
- 제48조(임금대장)
- 제49조(임금의 시효)

### **제4장 근로시간과 휴식**

- 제50조(근로시간)
- 제51조(탄력적 근로시간제)
- 제52조(선택적 근로시간제)
- 제53조(연장 근로의 제한)
- 제54조(휴게)
- 제55조(휴일)
- 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)
- 제57조(보상 휴가제)
- 제58조(근로시간 계산의 특례)
- 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)
- 제60조(연차 유급휴가)
- 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진)
- 제62조(유급휴가의 대체)
- 제63조(적용의 제외)

## **제5장 여성과 소년**

- 제64조(최저 연령과 취직인허증)
- 제65조(사용 금지)
- 제66조(연소자 증명서)
- 제67조(근로계약)
- 제68조(임금의 청구)
- 제69조(근로시간)
- 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)
- 제71조(시간외근로)
- 제72조(갱내근로의 금지)
- 제73조(생리휴가)
- 제74조(임산부의 보호)
- 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)
- 제75조(육아 시간)

## **제6장 안전과 보건**

- 제76조(안전과 보건)

## **제7장 기능 습득**

- 제77조(기능 습득자의 보호)

## **제8장 재해보상**

- 제78조(요양보상)
- 제79조(휴업보상)
- 제80조(장해보상)
- 제81조(휴업보상과 장해보상의 예외)
- 제82조(유족보상)
- 제83조(장의비)
- 제84조(일시보상)
- 제85조(분할보상)
- 제86조(보상 청구권)
- 제87조(다른 손해배상과의 관계)
- 제88조(고용노동부장관의 심사와 중재)
- 제89조(노동위원회의 심사와 중재)
- 제90조(도급 사업에 대한 예외)
- 제91조(서류의 보존)
- 제92조(시효)

## 제9장 취업규칙

제93조(취업규칙의 작성·신고)

제94조(규칙의 작성, 변경 절차)

제95조(제재 규정의 제한)

제96조(단체협약의 준수)

제97조(위반의 효력)

제10장 기숙사

제98조(기숙사 생활의 보장)

제99조(규칙의 작성과 변경)

제100조(설비와 안전 위생)

제11장 근로감독관 등

제101조(감독 기관)

제102조(근로감독관의 권한)

제103조(근로감독관의 의무)

제104조(감독 기관에 대한 신고)

제105조(사법경찰권 행사자의 제한)

제106조(권한의 위임)

제12장 벌칙

제107조(벌칙)

제108조(벌칙)

제109조(벌칙)

제110조(벌칙)

제111조(벌칙)

제112조(고발)

제113조(벌칙)

제114조(벌칙)

제115조(양벌규정)

제116조(과태료)

8. 근로기준법에 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 상시 6명의 근로자를 사용하는 사업의 경우 그 사업의 기간이 일시적이면 근로기준법이 적용되지 않는다.
- ② 근로자와 국가 사이에 고용관계가 인정된다면 국가가 운영하는 사업의 일용근로자로 근무하는 사람이 그 근로자 한 명뿐이라 하더라도 근로기준법의 적용이 배제되는 것은 아니다.
- ③ 영리를 목적으로 하지 않는 종교사업의 경우 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 경우라도 근로기준법이 적용되지 않는다.
- ④ 가사사용인에게는 근로기준법이 적용된다.

정답. ②

**<대법원 판례>**

종교사업도 근로기준법의 적용사업이다 ( 1992.02.14, 대법 91누 8098 )

직업은 그 종류를 한정하고 있지 아니하므로 종교사업도 근로기준법의 사업이나 사업장 또는 직업에 해당된다 할 것이다.

**2조(정의) ①** 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. < 2018.3.20.>

- 1. "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.
  - 2. "사용자"란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
  - 3. "근로"란 정신노동과 육체노동을 말한다.
  - 4. "근로계약"이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.
  - 5. "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.
  - 6. "평균임금"이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.
  - 7. "1주"란 휴일을 포함한 7일을 말한다.
  - 8. "소정( )근로시간"이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.
  - 9. "단시간근로자"란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.
- ② 제1항제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

**제11조(적용 범위) ①** 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용

대하여는 적용하지 아니한다.

② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.

### 9. 근로기준법상 취업규칙에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

(다툼이 있는 것은 판례에 의함)

- ① 근로자에게 불이익한 취업규칙의 변경이라 하더라도 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그 적용을 부정할 수 없다.
- ② 근로조건의 이원화되어 있어 변경된 취업규칙이 적용되어 직접적으로 불이익을 받게 되는 근로자 집단 이외에 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 근로자 집단이 없게 된 경우에는 변경된 취업규칙이 적용되어 불이익을 받는 근로자 집단만이 변경된 취업규칙의 동의의 주체가 된다.
- ③ 하나의 취업규칙의 적용을 받는 근로자들 가운데 일부의 근로자에게 유리하고 일부의 근로자에게 불리한 경우 전체 근로자들의 집단적 동의를 받아야 할 필요는 없고 불리한 근로자집단의 동의를 받으면 취업규칙의 불이익 변경은 유효하다.
- ④ 취업규칙의 불이익변경의 경우에 회의방식에 의한 동의는 한 사업 또는 사업자의 기구별 또는 부서별로 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 간에 의견을 교환하여 찬반을 집약한 후 이를 전체적으로 모으는 방식도 허용된다.

정답. ③

취업규칙의 일부를 이루는 급여규정의 변경이 일부의 근로자에게는 유리하고 일부의 근로자에게는 불리한 경우 그러한 변경에 근로자집단의 동의를 요하는지를 판단하는 것은 근로자 전체에 대하여 확일적으로 결정되어야 할 것이고, 또 이러한 경우 취업규칙의 변경이 근로자에게 전체적으로 유리한지 불리한지를 객관적으로 평가하기가 어려우며, 같은 개정에 의하여 근로자 상호간의 이, 불리에 따른 이익이 충돌되는 경우에는 그러한 개정은 근로자에게 불이익한 것으로 취급하여 근로자들 전체의 의사에 따라 결정하게 하는 것이 타당하다.

<유제> 근로기준법상 취업규칙의 변경에 관한 설명으로 옳은 것은?

(다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의 없이 이루어진 취업규칙의 불리한 변경은 그 변경 후에 취업한 근로자에 대하여 효력이 없다.
- ② 노동조합이 없는 경우에 취업규칙의 불이익 변경은 근로자들이 직접 선출한 대표의 동의가 있어야 효력이 있다.
- ③ 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 취업규칙의 불이익 변경은 근로자 과반수의 동의가 있어야 효력이 있다.
- ④ 취업규칙의 변경이 일부 근로자에게는 유리하고 일부 근로자에게는 불리한 경우 각 근로자집단의 규모를 비교하여 불이익 변경인지 여부를 판단한다.
- ⑤ 변경 전후의 문언을 기준으로 하여 취업규칙이 불리하게 변경되었음이 명백하다면 취업규칙의 내용 이외의 사정이나 상황을 근거로 하여 그 변경에 사회통념상 합리성이 있다고 보는 것은, 이를 제한적으로 엄격하게 해석·적용하여야 한다.

정답. ⑤

① 집단적 동의를 얻지 못한 취업규칙이라도 변경 이후에 입사한 자에게는 효력이 있으며, 이들에게는 변경된 취업규칙이 적용된다(대법원 2012.6.28. 선고 2010다17468 판결).

근로자의 집단적 동의 없이 근로자에게 불이익하게 변경된 취업규칙이라도 나중에 근로자들로부터 집단적 동의를 받게 되는 경우에는 그 효력이 인정된다. 다만 불이익변경이 원인무효임을 인식한 상태에서 동의해야 사후추인의 효력이 발생한다(대법원 1996.7.12. 선고 96다10393 판결).

②, ③ **근기법 94조(규칙의 작성, 변경 절차)** ① 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

④ 취업규칙의 일부를 이루는 급여규정의 변경이 일부의 근로자에게는 유리하고 일부의 근로자에게는 불리한 경우 근로자집단의 동의를 요하는지 여부(적극)

취업규칙의 일부를 이루는 급여규정의 변경이 일부의 근로자에게는 유리하고 일부의 근로자에게는 불리한 경우 그러한 변경에 근로자집단의 동의를 요하는지를 판단하는 것은 근로자 전체에 대하여 확일적으로 결정되어야 할 것이고, 또 이러한 경

우 취업규칙의 변경이 근로자에게 전체적으로 유리한지 불리한지를 객관적으로 평가하기가 어려우며, 같은 개정에 의하여 근로자 상호간의 이, 불리에 따른 이익이 충돌되는 경우에는 그러한 개정은 근로자에게 불이익한 것으로 취급하여 근로자들 전체의 의사에 따라 결정하게 하는 것이 타당하다.

■ 판례연구

【판시사항】

- [1] 취업규칙에 규정된 기존의 근로조건을 종전보다 불리하게 변경하기 위한 근로자측의 동의방법 및 근로자 과반수 동意的 소극적 요건인 '사용자측의 개입이나 간섭'의 의미
- [2] 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의 없이 근로자에게 불리하게 작성·변경된 취업규칙이라도 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 그 적용이 가능한지 여부(적극) 및 합리성 유무의 판단 기준
- [3] 복수의 회사가 합병된 경우, 피합병회사와 그 근로자 사이의 집단적인 근로관계나 근로조건 등이 피합병회사의 근로자들과 합병회사 사이에 그대로 승계되는 것인지 여부(적극) 및 합병회사의 노동조합이 유니온 슝의 조직형태라고 하더라도 피합병회사의 근로자들이 자동적으로 합병회사의 노동조합의 조합원으로 되는 것인지 여부(소극)
- [4] 노동조합및노동관계조정법 제35조에 규정된 '동종의 근로자'의 의미 및 서로 다른 종류의 사업을 운영하던 회사들이 합병한 이후 그 중 한 사업부문의 근로자들로 구성된 노동조합이 회사와 체결한 단체협약은 다른 사업부문의 근로자들에게도 적용될 수 있는지 여부(소극)

【판결요지】

[1] 사용자가 취업규칙의 변경에 의하여 기존의 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경하려면 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 요하고, 이러한 동의를 얻지 못한 취업규칙의 변경은 효력이 없으며, 그 동의를 방법은 노동조합이 없는 경우에는 근로자들의 회의방식에 의한 과반수의 동의를 요하고, 회의방식에 의한 동의라 함은 사업 또는 한 사업장의 기구별 또는 단위 부서별로 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 간에 의견을 교환하여 찬반을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다고 할 것인데, 여기서 사용자측의 개입이나 간섭이라 함은 사용자측이 근로자들의 자율적이고 집단적인 의사결정을 저해할 정도로 명

시 또는 묵시적인 방법으로 동의를 강요하는 경우를 의미하고 사용자측이 단지 변경될 취업규칙의 내용을 근로자들에게 설명하고 홍보하는 데 그친 경우에는 사용자측의 부당한 개입이나 간섭이 있었다고 볼 수 없다.

[2] 사용자가 일방적으로 새로운 취업규칙의 작성·변경을 통하여 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 것은 원칙적으로 허용되지 아니한다고 할 것이나, 당해 취업규칙의 작성 또는 변경이 그로 인하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도를 고려하더라도 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그 적용을 부정할 수는 없다고 할 것이고, 한편 여기에서 말하는 사회통념상 합리성의 유무는 취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선상황, 노동조합 등과의 교섭 경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

[3] 복수의 회사가 합병되더라도 피합병회사와 그 근로자 사이의 집단적인 근로관계나 근로조건 등은 합병회사와 합병 후 전체 근로자들을 대표하는 노동조합과 사이에 단체협약의 체결 등을 통하여 합병 후 근로자들의 근로관계 내용을 단일화하기로 변경·조정하는 새로운 합의가 있을 때까지는 피합병회사의 근로자들과 합병회사 사이에 그대로 승계되는 것이고, 합병회사의 노동조합이 유니언 쉐프의 조직형태를 취하고 있었다고 하더라도 위에서 본 바와 같은 피합병회사의 근로자들까지 아우른 노동조합과 합병회사 사이의 새로운 합의나 단체협약이 있을 때까지는 피합병회사의 근로자들이 자동적으로 합병회사의 노동조합의 조합원으로 되는 것은 아니다.

[4] 노동조합및노동관계조정법 제35조는 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다고 규정하고 있는데, 이 규정에 따라 단체협약의 적용을 받게 되는 동종의 근로자라 함은 당해 단체협약의 규정에 의하여 그 협약의 적용이 예상되는 자를 가리키는 것인바, 서로 다른 종류의 사업을 운영하던 회사들이 합병한 이후 근로자들의 근로관계 내용을 단일화하기로 변경·조정하는 새로운 합의가 있기 전에 그 중 한 사업부문의 근로자들로 구성된 노동조합이 회사와 체결한

단체협약은 그 사업부문의 근로자들에 대하여만 적용될 것이 예상되는 것이라 할 것이어서 다른 사업부문의 근로자들에게는 적용될 수 없다.

10. 근로기준법령상 경영상 이유에 의한 해고에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?  
(다툼이 있는 것은 판례에 의함)

- ① 긴박한 경영상의 필요성이란 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우까지 포함한다.
- ② 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다는 것은 사용자가 해고범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것을 의미하고, 그 방법과 정도는 확정적·고정적인 것이 아니다.
- ③ 상시 근로자가 1,000명 이상인 사업 또는 사업장의 사용자가 1개월 동안에 50명을 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 50일 전까지 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ④ 영업이 양도된 경우에 양도인인 사용자는 영업 일부의 양도로 인한 경영상의 필요에 따라 감원이 불가피하게 되는 사정이 있어 경영상 이유에 의한 해고로서의 정당한 요건이 갖추어져 있다면 그 절차에 따라 양수인으로서의 근로관계의 승계를 거부한 근로자를 해고할 수 있다.

정답. ③

■ 판례연구

「영업의 일부양도가 있는 경우에 양도되는 영업부문에 소속된 근로자들의 근로관계는 원칙적으로 양수하는 기업에 승계되는 것이나( 대법원 1991. 11. 12. 선고 91다12806 판결, 대법원 1994. 11. 18. 선고 93다18938 판결 등 참조), 근로관계의 승계를 거부하는 근로자에 대하여는 그 근로관계가 양수하는 기업에 승계되지 아니하고 여전히 양도하는 기업과 사이에 존속되는 것이며, 이러한 경우 원래의 사용자는 영업 일부의 양도로 인한 경영상의 필요에 따라 감원이 불가피하게 되는 사정이 있어 정리해고로서의 정당한 요건이 갖추어져 있다면 그 절차에 따라 승계를 거부한 근로자를 해고할 수 있다고 할 것이다.」

24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ①

경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면

긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.

② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 "근로자대표"라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

④ 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

**제10조(경영상의 이유에 의한 해고 계획의 신고)** ①법 제24조제4항에 따라 사용자는 1개월 동안에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 인원을 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 30일 전까지 고용노동부장관에게 하여야 한다.

1. 상시 근로자수가 99명 이하인 사업 또는 사업장 : 10명 이상
2. 상시 근로자수가 100명 이상 999명 이하인 사업 또는 사업장 : 상시 근로자수의 10 퍼센트 이상
3. 상시 근로자수가 1,000명 이상 사업 또는 사업장 : 100명 이상

②제1항에 따른 신고를 할 때에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 해고 사유
2. 해고 예정 인원
3. 근로자대표와 협의한 내용
4. 해고 일정

11. 근로기준법상 통상임금을 기준으로 산정하여야 하는 것만을 모두 고른 것은?

- ㉠ 해고예고수당
- ㉡ 휴업보상
- ㉢ 장해보상
- ㉣ 연장·야간 및 휴일근로에 대한 가산금

- ① ㉠㉡
- ② ㉠㉢
- ③ ㉠㉣
- ④ ㉡㉢

정답. ③

■ 평균임금과 통상임금(근기법 2조, 시행령 6조)

제2조(정의) ① 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

6. "평균임금"이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.

영 제6조(통상임금) ①법과 이 영에서 "통상임금"이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

②제1항에 따른 통상임금을 시간급 금액으로 산정할 경우에는 다음 각 호의 방법에 따라 산정된 금액으로 한다.

1. 시간급 금액으로 정한 임금은 그 금액
2. 일급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액
3. 주급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 주의 통상임금 산정 기준시간 수(법 제2조제1항제7호에 따른 주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간)로 나눈 금액
4. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(주의 통상임금 산정 기준시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액
5. 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 제2호부터 제4호까지의 규정에 준하여 산정된 금액
6. 도급 금액으로 정한 임금은 그 임금 산정 기간에서 도급제에 따라 계산된 임금의 총액을 해당 임금 산정 기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감 기간을 말한다)의 총 근로 시간 수로 나눈 금액

7. 받는 임금이 제1호부터 제6호까지의 규정에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 제1호부터 제6호까지의 규정에 따라 각각 산정된 금액을 합산한 금액

③제1항에 따른 통상임금을 일급 금액으로 산정할 때에는 제2항에 따른 시간급 금액에 1일의 소정근로시간 수를 곱하여 계산한다.

| 평균임금  | 통상임금  |
|---|---|
| 퇴직금, <u>휴업수당</u> , 연차유급휴가수당, 재해보상, 장해보상, <u>감금액</u> | 평균임금의 최저한도 보장, 해고예고수당, 연장·야간·휴일근로가산수당, 연차유급휴가수당 |

**■ 대법원의 통상임금에 관한 판결**

- 어떠한 임금이 통상임금에 해당하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 ① 정기적, ② 일률적, ③ 고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단합니다.
- 일정한 대상기간에 제공되는 근로에 대해 1개월을 초과하는 일정기간마다 지급되는 정기상여금은 통상임금에 해당합니다.
- 근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 그 밖에 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 통상임금에 해당하지 않습니다.

12. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합 조합원의 차별대우의 금지사유로 명시되고 있지 않은 것은?

- ① 학력
- ② 정당
- ③ 신체적 조건
- ④ 인종

정답. ①

|                     |  |
|---------------------|--|
| <b>9조(차별대우의 금지)</b> | 조합원은 어떠한 경우에도 <u>인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분</u> 에 의하여 차별대우를 받지 아니한다. |
|---------------------|--|

13. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체협약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우에는 그 기간의 정함이 없는 것으로 한다.
- ② 단체협약의 이행방법에 관하여 관계 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 때에는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
- ③ 하나의 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.
- ④ 근로계약에 규정되지 아니한 사항은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

정답. ①

**32조(단체협약의 유효기간) ①** 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.  
② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.  
③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.

14. 근로기준법령상 미성년자 또는 연소자에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 16세인 자를 사용하는 경우 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.
- ② 미성년자가 근로계약을 체결할 때에 친권자라 하더라도 그 근로계약을 대리할 수 없다.
- ③ 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ④ 예술공연 참가를 위한 경우 13세 이상 15세 미만인 자는 취직인허증을 받을 수 있으나, 13세 미만인 자는 취직인허증을 받을 수 없다.

정답. ④

**5장 여성과 소년**

**제64조(최저 연령과 취직인허증)** ① 15 미만인 자(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다)는 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증( )을 지닌 자는 근로자로 사용할 수 있다.

② 제1항의 취직인허증은 본인의 신청에 따라 의무교육에 지장이 없는 경우에는 직종(職種)을 지정하여서만 발행할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 단서의 취직인허증을 발급받은 자에게는 그 인허를 취소하여야 한다.

**제66조(연소자 증명서)** 사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계 기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.

**제67조(근로계약)** ① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.

② 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.

③ 사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다.

**영 제35조(취직인허증의 발급 등)** ①법 제64조에 따라 취직인허증을 받을 수 있는 자는 13세 이상 15세 미만인 자로 한다. 다만, 예술공연 참가를 위한 경우에는 13세 미만인 자도 취직인허증을 받을 수 있다.

②제1항에 따른 취직인허증을 받으려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신청하여야 한다.

③제2항에 따른 신청은 학교장(의무교육 대상자와 재학 중인 자로 한정한다) 및 친권자 또는 후견인의 서명을 받아 사용자가 될 자와 연명(連名)으로 하여야 한다.

15. 노동조합 및 노동관계조정법상 조정 또는 중재에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 중재위원회 위원장은 관계 당사자와 참고인외의 자의 회의 출석을 금할 수 있다.
- ② 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
- ③ 단독조정인은 조정위원 중에서 호선한다.
- ④ 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때에는 중재를 행한다.

정답. ③

**2절 조정**

**제53조(조정외 개시)** ① 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체 없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.

② 노동위원회는 제1항의 규정에 따른 조정신청 전이라도 원활한 조정을 위하여 교섭을 주선하는 등 관계 당사자의 자주적인 분쟁 해결을 지원할 수 있다.

**제54조(조정기간)** ① 조정은 제53조의 규정에 의한 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의한 조정기간은 관계 당사자 간의 합의로 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에서 연장할 수 있다.

**제55조(조정위원회의 구성)** ① 노동쟁의의 조정을 위하여 노동위원회에 조정위원회를 둔다.

② 제1항의 규정에 의한 조정위원회는 조정위원 3인으로 구성한다.

③ 제2항의 규정에 의한 조정위원은 당해 노동위원회의 위원중에서 사용자를 대표하는 자, 근로자를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자 각 1인을 그 노동위원회의 위원장이 지명하되, 근로자를 대표하는 조정위원은 사용자가, 사용자를 대표하는 조정위원은 노동조합이 각각 추천하는 노동위원회의 위원 중에서 지명하여야 한다. 다만, 조정위원회의 회의 3일전까지 관계 당사자가 추천하는 위원의 명단제출이 없을 때에는 당해 위원을 위원장이 따로 지명할 수 있다.

④ 노동위원회의 위원장은 근로자를 대표하는 위원 또는 사용자를 대표하는 위원의 불참 등으로 인하여 제3항의 규정에 따른 조정위원회의 구성이 어려운 경우 노동위원회의 공익을 대표하는 위원 중에서 3인을 조정위원으로 지명할 수 있다. 다만, 관계 당사자 쌍방의 합의로 선정한 노동위원회의 위원이 있는 경우에는 그 위원을 조정위원으로 지명한다.

**제56조(조정위원회의 위원장)** ① 조정위원회에 위원장을 둔다.

② 위원장은 공익을 대표하는 조정위원이 된다. 다만, 제55조제4항의 규정에 따른 조정위원회의 위원장은 조정위원 중에서 호선한다.

**제57조(단독조정)** ① 관계 당사자 쌍방의 신청이 있거나 관계 당사자 쌍방의 동의를 얻은 경우에는 조정위원회에 같음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 단독조정인은 당해 노동위원회의 위원 중에서 관계 당사자의 쌍방의 합의로 선정된 자를 그 노동위원회의 위원장이 지명한다.

16. 최저임금법상 최저임금위원회에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금위원회는 근로자를 대표하는 위원 6명, 사용자를 대표하는 위원 6명, 공익을 대표하는 위원 6명으로 구성한다.
- ② 최저임금위원회의 의원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ③ 최저임금위원회에 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다.
- ④ 최저임금위원회의 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 최저임금위원회가 선출한다.

정답. ①

**4장 최저임금위원회**

**제12조(최저임금위원회의 설치)** 관한 심의와 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 최저임금위원회를 둔다.

**제13조(위원회의 기능)** 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

- 1. 최저임금에 관한 심의 및 재심의
- 2. 최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 관한 심의
- 3. 최저임금제도의 발전을 위한 연구 및 건의
- 4. 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항으로서 고용노동부장관이 회의에 부치는 사항의 심의

**★제14조(위원회의 구성 등)** ① 위원회는 다음 각 호의 위원으로 구성한다.

- 1. 근로자를 대표하는 위원(이하 "근로자위원"이라 한다) 9명
- 2. 사용자를 대표하는 위원(이하 "사용자위원"이라 한다) 9명
- 3. 공익을 대표하는 위원(이하 "공익위원"이라 한다) 9명
- ② 위원회에 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다.
- ③ 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ④ 위원이 궐위( )되면 그 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다.
- ⑤ 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 임명되거나 위촉될 때까지 계속하여 직무를 수행한다.
- ⑥ 위원의 자격과 임명·위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제15조(위원장과 부위원장)** ① 위원회에 위원장과 부위원장 각 1명을 둔다.

- ② 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.
- ③ 위원장은 위원회의 사무를 총괄하며 위원회를 대표한다.
- ④ 위원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 직무를 대행한다.

**제16조(특별위원)** ① 위원회에는 관계 행정기관의 공무원 중에서 3명 이내의 특별위원을 둘 수 있다.

- ② 위원회의 회의에 출석하여 발언할 수 있다.
- ③ 특별위원의 자격 및 위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**17조(회의)** ① 위원회의 회의는 다음 각 호의 경우에 위원장이 소집한다.

- 1. 고용노동부장관이 소집을 요구하는 경우
- 2. 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하는 경우
- 3. 위원장이 필요하다고 인정하는 경우

② 위원장은 위원회 회의의 의장이 된다.

③ 위원회의 회의는 이 법으로 따로 정하는 경우 외에는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원회가 제3항에 따른 의결을 할 때에는 근로자위원과 사용자위원 각 3분의 1 이상의 출석이 있어야 한다. 다만, 근로자위원이나 사용자위원이 2회 이상 출석요구를 받고도 정당한 이유 없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.

**제18조(의견 청취)** 위원회는 그 업무를 수행할 때에 필요하다고 인정하면 관계 근로자와 사용자, 그 밖의 관계인의 의견을 들을 수 있다.

**제19조(전문위원회)** ① 위원회는 필요하다고 인정하면 사업의 종류별 또는 특정 사항별로 전문위원회를 둘 수 있다.

② 전문위원회는 위원회 권한의 일부를 위임받아 제13조 각 호의 위원회 기능을 수행한다.

③ 전문위원회는 근로자위원, 사용자위원 및 공익위원 각 5명 이내의 같은 수로 구성한다.

④ 전문위원회에 관하여는 위원회의 운영 등에 관한 제14조제3항부터 제6항까지, 제15조, 제17조 및 제18조를 준용한다. 이 경우 "위원회"를 "전문위원회"로 본다.

**제20조(사무국)** ① 위원회에 그 사무를 처리하게 하기 위하여 사무국을 둔다.

② 사무국에는 최저임금의 심의 등에 필요한 전문적인 사항을 조사·연구하게 하기 위하여 3명 이내의 연구위원을 둘 수 있다.

③ 연구위원의 자격·위촉 및 수당과 사무국의 조직·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제21조(위원의 수당 등)** 위원회 및 전문위원회의 위원에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다.

**제22조(운영규칙)** 위원회는 이 법에 어긋나지 아니하는 범위에서 위원회 및 전문위원회의 운영에 관한 규칙을 제정할 수 있다.

17. 노동조합 및 노동관계조정법상 부당노동행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?  
(다툼이 있는 것은 판례에 의함)

- ① 노동조합전임자에 불과할 뿐 근로시간 면제자로 지정된 바 없는 근로자에게 급여를 지원하는 행위는 그 자체로 부당노동행위가 성립한다.
- ② 최소한 규모의 노동조합사무소 제공 이외의 주기적이거나 고정적으로 이루어지는 노동조합에 대한 사용자의 운영비 원조 행위는 노동조합의 투쟁으로 얻어진 결과라 하더라도 부당노동행위에 해당한다.
- ③ 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아니다.
- ④ 쟁의행위 기간 중이라는 이유로 사용자가 단체교섭을 거부하는 경우에는 부당노동행위가 성립하지 아니한다.

정답. ④

쟁의행위는 단체교섭을 촉진하기 위한 수단으로서의 성질을 가지므로 쟁의기간 중이라는 사정이 사용자가 단체교섭을 거부할 만한 정당한 이유가 될 수 없고, 한편 당사자가 성의 있는 교섭을 계속하였음에도 단체교섭이 교착상태에 빠져 교섭의 진전이 더 이상 기대될 수 없는 상황이라면 사용자가 단체교섭을 거부하더라도 그 거부에 정당한 이유가 있다고 할 것이지만, 위와 같은 경우에도 노동조합 측으로부터 새로운 타협안이 제시되는 등 교섭재개가 의미 있을 것으로 기대할 만한 사정변경이 생긴 경우에는 사용자로서는 다시 단체교섭에 응하여야 하므로, 위와 같은 사정변경에도 불구하고 사용자가 단체교섭을 거부하는 경우에는 그 거부에 정당한 이유가 있다고 할 수 없다. (판례)

- 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호 본문에서 금지하고 있는 노동조합에 대한 운영비 원조 행위의 범위와 그 단서에서 정한 예외사유의 해석
- 부당노동행위를 할 수 없도록 정한 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’이라 한다) 제81조는 제4호 본문에서 ‘근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위’를 금지하되, 그 단서에서 ‘근로자가 근로시간 중에 제24조 제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용하는 행위, 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공’은 예외적으로 허용하고 있다. 위 규정이 사용자의 노동조합 운영비에 대한 원조 행위(이하 ‘운영비 원조 행위’라 한다)를 금지하는 입법목적은 노동조합이 사용자에게 경제적으로 의존하거나 어용화되는 것을 막고 노동조합의 자주성을 확보하는 데에 있다고 할 것이다. 그런데 노동조합법 제2조 제4호가 노동조합은 ‘근로자가 주체가 되어 자주적으로

단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다' 고 하면서, 그 (나)목에서 '경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조 받은 경우' 에는 노동조합으로 보지 않고 있으므로, 이에 비추어 보면, 노동조합이 사용자로부터 경비를 원조 받는 행위는 노동조합의 자주성을 해칠 우려가 큰 것이라고 할 수 있다.

그리고 노동조합법 제81조 제4호 본문은 종전에 운영비 원조 행위의 하나로서 해석되던 “노동조합의 전임자(이하 '노조전임자'라 한다)에게 급여를 지원하는 행위(이하 '노조전임자 급여 지원 행위'라 한다)” 를 운영비 원조 행위와 병렬적으로 규정하고 이를 금지하고 있다. 한편 노조전임자라 하더라도 노동조합법 제24조 제4항에 따라 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭 등의 업무를 할 수 있지만, 그 외에는 노동조합법 제24조 제2항에 따라 전임기간 동안 사용자로부터 일체의 급여를 지급받는 것이 금지되며, 노동조합법 제81조 제4호 본문과 단서는 이를 반영하여 규정하고 있으므로, 노조전임자 급여 지원 행위는 별도로 노동조합의 자주성을 저해할 위험성이 있는지 가릴 필요 없이 그 자체로 부당노동행위를 구성한다고 해석된다. 따라서 노조전임자 급여 지원 행위와 대등하게 규정되어 있는 운영비 원조 행위의 경우에도 이와 마찬가지로 해석할 수 있을 것이다.

또한 노동조합법 제81조 제4호 단서에서는 '근로자의 후생 및 재액의 방지와 구제 등 목적의 기금에 대한 기부와 최소한 규모의 노동조합사무소 제공' 을 예외적으로 허용하고 있을 뿐이므로, 그 예외를 둔 노동조합법의 입법목적 등에 비추어 사회통념상 통상적으로 위 단서에서 정한 경우에 포함되는 행위나 그와 동일시할 수 있는 성질의 것이라고 평가될 수 있는 행위는 허용될 수 있지만, 이를 벗어나는 운영비 원조 행위는 노동조합법 제81조 제4호 본문에 의하여 금지된다고 할 것이다.

위와 같은 노동조합법 관련 규정의 입법 취지와 내용을 종합하여 보면, 노동조합법 제81조 제4호 단서에서 정한 행위를 벗어나서 주기적이나 고정적으로 이루어지는 운영비 원조 행위는 노조전임자 급여 지원 행위와 마찬가지로 노동조합의 자주성을 잃게 할 위험성을 지닌 것으로서 노동조합법 제81조 제4호 본문에서 금지하는 부당노동행위라고 해석되고, 비록 그 운영비 원조가 노동조합의 적극적인 요구 내지 투쟁으로 얻어진 결과라 하더라도 이러한 사정만을 가지고 달리 볼 것은 아니다.

18. 최저임금법에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 진다.
- ② 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 최저임금법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.
- ③ 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다.
- ④ 고용노동부장관에게 임금에 관한 사항의 거짓 보고를 한 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

정답. ④

**제6장 벌칙**

**제28조(벌칙)** ① 6조제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 ( )할 수 있다.

② 도급인에게 제6조제7항에 따라 연대책임이 발생하여 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

**제30조(양벌규정)** ① 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인에도 해당 조문의 벌금형을 과( )한다.

② 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다.

**제31조(과태료)** ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 **100만원 이하의 과태료**를 부과한다.

- 1. 제11조(주지의무)를 위반하여 근로자에게 해당 최저임금을 같은 조에서 규정한 방법으로 널리 알리지 아니한 자
- 2. **제25조에 따른 임금에 관한 사항의 노동부장관에게 보고를 하지 아니하거나 거짓 보고를 한 자 ★**
- 3. 제26조제2항에 따른 근로감독관의 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 거짓 진술을 한 자

- ② 1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.
- ③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 고용노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.
- ④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기하면 고용노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료 재판을 한다.
- ⑤ 제3항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.

19. 근로기준법상 사용자에게 대해 벌칙을 적용하지 않는 경우는?

- ① 사용자가 근로자의 국적을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 한 경우
- ② 근로기준법상 근로조건이 최저기준임을 이유로 사용자가 근로조건을 낮춘 경우
- ③ 사용자가 법률에 따르지 아니하고 중간인으로서 이익을 취득한 경우
- ④ 근로자가 근로시간 중에 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하였으나 사용자가 이를 거부한 경우

정답. ②

근로기준법은 근로조건에 대한 최저기준이다.

근로기준법 제3조에서는 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다고 규정하고 있다. 따라서 근로자와 사용자의 합의는 물론 노동조합과 단체협약으로도 근로조건에 대한 최저기준 이하로 근로조건을 정하는 것은 허용되지 않는다.

그러나 근로기준법은 개별과 사용자 사이의 자유로운 근로조건에 대하여 국가가 강제적으로 개입하는 법률이므로 여기서 정하는 근로조건은 최고의 기준이 아니라, 최저기준이 될 수밖에 없는 것이다.

판례도 선원법 제5조 1항에 의하여 적용되는 근로기준법 제 3조에 따르면 근로기준법 및 선원법에서 정하는 있는 근로조건에 대한 최저기준임을 알 수 있다 하겠으므로 근로기준법 및 선원법 소정의 재해보상에 관한 규정도 최저기준을 정하고 있는 것에 불과하다고 할 것이어서, 계약자유의 원칙상 근로계약 당사자는 근로기준법이나 선원법 소정의 재해보상금 외에 별도의 재해보상금을 지급하기로 하는 약정은 얼마든지 가능하고 그러한 약정을 한 이상 근로자의 재해 발생 시 사용자는 그 약정에 따른 별도의 재해보상금을 지급할 의무가 있다는 입장이다.

그러나 최저기준인 법정기준을 이유로 근로조건을 저하시키는 것만이 금지되므로 사회적·경제적 변동에 따른 경영여건의 변화나 담당하는 직무의 변화와 같은 다른 이유로 근로조건을 낮추는 경우까지 금지하는 것은 아니다.

여기서 문제되는 것은 근로기준법 제3조를 위반하여 근로조건을 저하시킬 경우 유효성의 문제이다. **근로기준법 제 3조에 대한 벌칙규정은 없다.**

## 제12장 벌칙

**제107조(벌칙)** 7조(강제근로의 금지), 제8조(폭행의 금지), 제9조(중간착취의 배제), 제23조(해고 등의 제한) 제2항 또는 제40조(취업 방해의 금지)를 위반한 자는 5 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. < 2017.11.28.>

**제108조(벌칙)** 근로감독관이 이 법을 위반한 사실을 고의로 묵과하면 3년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.

**제109조(벌칙)** ① 제36조(금품청산), 제43조(임금지급), 제44조(도급 사업에 대한 임금지급), 제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임), 제46조(휴업수당), 제56조(연장·야간·휴일근로), 제65조(사용금지) 또는 제72조(갱내근로의 금지)를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제36조(금품청산), 제43조(임금지급), 제44조(도급사업에 대한 임금지급), 제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임), 제46조(휴업수당) 또는 제56조(연장·야간·휴일근로)를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.

**제110조(벌칙)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2009.5.21., 2012.2.1., 2017.11.28.>

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제53조제1항·제2항·제3항 본문, 제54조, 제55조, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자
2. 제53조제4항에 따른 명령을 위반한 자

**제110조(벌칙)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2009.5.21., 2012.2.1., 2017.11.28., 2018.3.20.>

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제53조제1항·제2항·제3항 본문, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자
2. 제53조제4항에 따른 명령을 위반한 자

[시행일 : 2018.9.1.] 제110조제1호

**제111조(벌칙)** 제31조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

**112조(고발)** ① 111조의 죄는 노동위원회의 고발이 있어야 공소를 제기할 수 있다.

② 검사는 제1항에 따른 죄에 해당하는 위반행위가 있음을 노동위원회에 통보하여 고발을 요청할 수 있다.

**제113조(벌칙)** 제45조를 위반한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

**제114조(벌칙)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

< 2007.7.27., 2008.3.28., 2009.5.21., 2012.2.1.>

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제3항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자

2. 제96조제2항에 따른 명령을 위반한 자

**제114조(벌칙)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

<개정 2007.7.27., 2008.3.28., 2009.5.21., 2012.2.1., 2018.3.20.>

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자

2. 제96조제2항에 따른 명령을 위반한 자

[시행일 : 2021.7.1.] 제114조제1호

**제115조(양벌규정)** 사업주의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 해당 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 제107조, 제109조부터 제111조까지, 제113조 또는 제114조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에게도 해당 조문의 벌금형을 과( )한다. 다만, 사업주가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

**제116조(과태료)** ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2009.5.21., 2010.6.4., 2014.3.24., 2017.11.28.>

1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

3. 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

20. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합은 회의록, 제정에 관한 장부와 서류를 3년간 보존하여야 한다.
- ② 총회에서 조직형태의 변경에 관한 사항을 의결할 경우에는 재적조합원 과반수의 출석과 출석 조합원 과반수의 찬성이 있어야 한다.
- ③ 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우에는 노동조합은 해산된다.
- ④ 행정관청은 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령에 위반된다고 인정할 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

정답. ②

**3절 노동조합의 관리**

**제14조(서류비치등) ①**

30일 이내에 다음 각호의 서류를 작성

하여 그 주된 사무소에 비치하여야 한다.

- 1. 조합원 명부(인 勞動組合에 있어서는 그 構成團體의 명칭)
- 2. 규약
- 3. 임원의 성명·주소록
- 4. 회의록
- 5. 제정에 관한 장부와 서류

②제1항 제4호 및 제5호의 서류는 3년간 보존하여야 한다.

**제15조(총회의 개최) ①**노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 한다.

②노동조합의 대표자는 총회의 의장이 된다.

**제16조(총회의 의결사항) ①**다음 각 호의 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.

- 1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항
- 2. 임원의 선거와 해임에 관한 사항
- 3. 단체협약에 관한 사항
- 4. 예산·결산에 관한 사항
- 5. 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항
- 6. 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항
- 7. 합병·분할 또는 해산에 관한 사항
- 8. 조직형태의 변경에 관한 사항
- 9. 기타 중요한 사항

②총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.

③임원의 선거에 있어서 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 제2항 본

규정에 불구하고 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있다.

④ 규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여야 한다.