

[2018.4.7. 국가9급 노동법개론 가 책형]

01. 「근로기준법」상 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

〈해설〉 조문

① 【○】

근로기준법

제28조(부당해고등의 구제신청) ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

② 【○】

근로기준법

제28조(부당해고등의 구제신청) ② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

③ 【×】

근로기준법

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

④ 【○】

근로기준법

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

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

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

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

〈정답〉 ③

〈해설〉 조문

①·②·④ 【○】

근로기준법

제51조(탄력적 근로시간제) ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

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

근로기준법 시행령

제28조(탄력적 근로시간제에 관한 합의사항 등) ① 법 제51조 제2항 제4호에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 사항"이란 서면 합의의 유효기간을 말한다.

③ 【×】

근로기준법

제52조(선택적 근로시간제) 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조 제1항의 근로시간을, 1일에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 정산기간의 총 근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

03. 「근로기준법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

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

〈정답〉 ②

〈해설〉 조문

① 【○】

근로기준법

제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.

② 【×】

근로기준법

제95조(제재 규정의 제한) 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.

③ 【○】

근로기준법

제21조(전차금 상계의 금지) 사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못한다.

④ 【○】

근로기준법

제98조(기숙사 생활의 보장) ① 사용자는 사업 또는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못한다.

04. 「근로기준법」상 ㉠ ~ ㉣에 들어갈 내용을 바르게 연결한 것은?

- 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 (㉠)시간, 1주일에 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

〈해설〉 조문

㉠㉣

근로기준법

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

㉡

근로기준법

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

05. 근로기준법령의 내용으로 옳지 않은 것은?

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

〈정답〉 ④

〈해설〉 조문

① 【○】

근로기준법

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

② 【○】

근로기준법

제40조(취업 방해의 금지) 누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다.

③ 【○】

근로기준법 시행령

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

④ 【×】

근로기준법

제41조(근로자의 명부) ① 사용자는 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.

06. 「최저임금법」상 최저임금에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 「최저임금법」은 「선원법」의 적용을 받는 선원에게도 적용된다.
- ② 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급한 사용자에게 징역과 벌금을 병과할 수 있다.
- ③ 사용자는 「최저임금법」에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮출 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 매년 1월 1일까지 최저임금을 결정하여야 한다.

〈정답〉 ②

〈해설〉 조문

① 【×】

최저임금법

제3조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 아니한다.

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

② 【○】

최저임금법

제28조(벌칙) ① 제6조 제1항 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.

③ 【×】

최저임금법

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.

④ 【×】

최저임금법

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.

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

- ㄱ. 법령 요지 등의 게시 (「근로기준법」 제14조)
- ㄴ. 근로조건의 명시 (「근로기준법」 제17조)
- ㄷ. 휴업수당 (「근로기준법」 제46조)
- ㄹ. 휴일 (「근로기준법」 제55조)

- ① ㄱ, ㄴ
- ② ㄱ, ㄷ
- ③ ㄴ, ㄷ
- ④ ㄴ, ㄹ

〈정답〉 ④

〈해설〉 조문

근로기준법

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) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

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

☞ 중요 빈출 정리 ★★★

근기법 제11조 제2항 및 동법 시행령 제7조 관련 [별표 1]

구분	4인 이하 사업 적용×	4인 이하 사업 적용○
제1장 총칙	제14조(법령 요지 등의 게시) 〈국가9급 2018〉	제1조 ~ 제13조 제9조(중간착취의 배제)
제2장 근로계약	제16조(계약기간), 제19조 2항(귀향 여비지급), 제23조 1항(해고 등의 제 한), 제24조(경영상 이유에 의한 해고 의 제한), 〈사시 2013〉 제25조(우선 재 고용 등), 제27조(해고사유 등의 서 면통지), 제28조(부당해고 등의 구제 신청)〈노무사 2010〉	제17조(근로조건의 명시) 〈노무사 2015〉〈국가9급 2018〉 제18조(단시간근로자의 근로조건) 제21조(전차금 상계의 금지) 제23조 2항(해고금지기간) 제26조(해고의 예고)〈노무사 2010〉
제3장 임금	제46조(휴업수당)〈국가9급 2018〉	
제4장 근로시간과 휴식	제50조(근로시간)〈노무사 2015〉 제56조(연장·야간·휴일근로수당)〈노 무사 2010〉 제60조(연차 유급휴가)	제54조(휴게), 제55조(휴일), 〈국가9급 2018〉 제63조(적용의 제외)
제5장 여성과 소년	제65조 2항(유해·위험 사업의 여성 사용금지), 제70조 1항(야간 및 휴일 근로의 제한), 제73조(생리휴가)	제74조(출산전후휴가)〈노무사 2010〉 제72조(갱내근로의 금지)
제6장 안전과 보건		제76조(안전과 보건)
제7장 기능습득	제77조(기능습득자의 보호)	
제8장 재해보상		제78조 ~ 제92조 제79조(휴업보상)〈노무사 2010〉
제9장 취업규칙	제93조 ~ 제97조	

출처: 〈장원급제 노동법 제2편 제1장 제2절, 이상용, 장원급제출판사〉

08. 「근로기준법」에 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 가사사용인에게는 「근로기준법」이 적용된다.
- ② 영리를 목적으로 하지 않는 종교 사업의 경우 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 경우라도 「근로기준법」이 적용되지 않는다.
- ③ 근로자와 국가사이에 고용관계가 인정된다면 국가가 운영하는 사업의 일용근로자로 근무하는 사람이 그 근로자 한 명뿐이라 하더라도 「근로기준법」의 적용이 배제되는 것은 아니다.
- ④ 상시 6명의 근로자를 사용하는 사업의 경우 그 사업의 기간이 일시적이면 「근로기준법」이 적용되지 않는다.

〈정답〉 ③

〈해설〉 조문 + 판례

① 【×】

근로기준법

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) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 【×】

근로기준법의 적용범위를 규정한 근로기준법 제11조 소정의 사업 또는 사업장이거나 근로자를 정의한 같은 법 제2조 소정의 직업은 그 종류를 한정하고 있지 아니하므로 종교사업도 위 각 조문의 사업이나 사업장 또는 직업에 해당된다(대판 1992.2.14. 91누8098). ⇒ 따라서 사업의 종류에 관계없이 그 사업이 일정한 장소에서 유기적인 조직 하에 업으로서 계속적으로 행하여질 것이 요청된다. 따라서 업으로서 계속적으로 행하여지는 한, 영리를 목적으로 하지 않는 국가 또는 지방자치단체가 행하는 사업, 국영기업체와 공익사업체, 정부투자기관, 그리고 사회사업단체나 종교단체가 행하는 사업뿐만 아니라 아파트입주자대표회의와 같은 비영리단체도 모두 근로기준법이 적용된다.

③ 【○】

근로기준법 제11조에 의하면 근로기준법이 국가에도 적용된다고 규정하고 있으므로 근로자와 국가사이에 고용관계가 인정된다면 국가소속 역의 일용잡부로 근무하는 사람이 그 근로자 한 사람 뿐이라고 하더라도 근로기준법의 적용이 배제되는 것은 아니다(대판 1987.6.9. 85다카2473).

④ 【×】

근로기준법의 적용대상사업인지의 여부는 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는지에 달려 있으므로 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업이라면 그 사업이 1회적이거나, 그 사업기간이 일시적이라 하여 근로기준법의 적용대상이 아니라 할 수 없다(대판 1994.10.25. 94다21979).

09. 「근로기준법」상 취업규칙에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 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 수는 없다.
- ② 근로조건이 이원화되어 있어 변경된 취업규칙이 적용되어 직접적으로 불이익을 받게 되는 근로자 집단 이외에 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 근로자 집단이 없는 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 전체근로자들의 집단적 동의를 받아야 할 필요는 없고 불리한 근로자집단의 동의를 받으면 취업규칙의 불이익변경은 유효하다.
- ④ 취업규칙의 불이익변경의 경우에 회의방식에 의한 동의는 한 사업 또는 사업장의 기구별 또는 단위 부서별로 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 간에 의견을 교환하여 찬반을 집약한 후 이를 전체적으로 모으는 방식도 허용된다.

〈정답〉 ③

〈해설〉 판례

① 【○】

사용자가 일방적으로 새로운 취업규칙의 작성·변경을 통하여 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 것은 원칙적으로 허용되지 아니하지만, 해당 취업규칙의 작성 또는 변경이 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 의사결정 방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그의 적용을 부정할 수는 없다(대판 2015.8.13. 2012다43522).

② 【○】

여러 근로자 집단이 하나의 근로조건 체계 내에 있어 비록 취업규칙의 불이익변경 시점에는 일부 근로자 집단만이 직접적인 불이익을 받더라도 그 나머지 다른 근로자 집단에게도 장차 직급의 승급 등으로 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 경우에는 일부 근로자 집단은 물론 장래 변경된 취업규칙 규정의 적용이 예상되는 근로자 집단을 포함한 전체 근로자 집단이 동의주체가 되고, 그렇지 않고 근로조건이 이원화되어 있어 변경된 취업규칙이 적용되어 직접적으로 불이익을 받게 되는 근로자 집단 이외에 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 근로자 집단이 없는 경우에는 변경된 취업규칙이 적용되어 불이익을 받는 근로자 집단만이 동의주체가 된다(대판 2009.11.12. 2009다49377).

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(대판 1993.5.14. 93다1893).

④ 【○】

취업규칙에 규정된 근로조건을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 없는 때에는 근로자들의 회의 방식에 의한 과반수 동의가 필요하다고 하더라도, 그 회의 방식은 반드시 한 사업 또는 사업장의 전 근로자가 일시에 한자리에 집합하여 회의를 개최하는 방식만이 아니라 한 사업 또는 사업장의 기구별 또는 단위 부서별로 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 상호간에 의견을 교환하여 찬반의견을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다(대판 2003.11.14. 2001다18322).

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

- ① 긴박한 경영상의 필요성이란 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원 삭감이 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 근로자수가 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

〈해설〉 조문 + 판례

① 【○】

긴박한 경영상의 필요라 함은 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, **장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함되는 것으로 보아야 한다**(대판 2002.7.9. 2001다29452).

② 【○】

정리해고의 요건 중 **해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다는 것은 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용 및 전근 등 사용자가 해고범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것을 의미하고, 그 방법과 정도는 확정적·고정적인 것이 아니라 당해 사용자의 경영위기의 정도, 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황 등에 따라 달라지는 것이다**(대판 2004.1.15. 2003두11339).

③ 【×】 ★★★ 주의: 3번 지문은 '50'명을 해고하려면.....으로 되어 있다. 시행령 10조 1항 3호에서 '100명' 이상을 해고할 때 '신고하여야 한다'고 했으므로, 1,000명 이상의 사업장에서 50명을 해고할 때는 법문상 신고의무가 없으므로 틀린 지문이다. 만약 3번 지문이 '150'명을 해고하려면.....으로 되어 있었다면, 신고의무는 있으므로 '50'일 전까지가 틀린 것이다. 이번 시험에서는 어차피 틀린 지문으로 나와서 쉽게 정답을 골랐지만, 정확히 알고 있지 않으면 틀리기 쉬운 조문이므로 주의를 요한다.

근로기준법

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

근로기준법 시행령

제10조(경영상의 이유에 의한 해고 계획의 신고) ① 법 제24조 제4항에 따라 사용자는 1개월 동안에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 인원을 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 30일 전까지 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

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

④ 【○】

영업의 일부양도가 있는 경우에 양도되는 영업부문에 소속된 근로자들의 근로관계는 원칙적으로 양수하는 기업에 승계되는 것이나, 근로관계의 승계를 거부하는 근로자에 대하여는 그 근로관계가 양수하는 기업에 승계되지 아니하고 여전히 양도하는 기업과 사이에 존속되는 것이며, 이러한 경우 원래의 사용자는 영업일부의 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(대판 2000.10.13. 98다11437).

11. 「근로기준법」상 통상임금을 기준으로 산정하여야 하는 것만을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 해고예고수당
 ㄴ. 휴업보상
 ㄷ. 장해보상
 ㄹ. 연장·야간 및 휴일 근로에 대한 가산임금

- ① ㄱ, ㄴ
 ② ㄱ, ㄷ
 ③ ㄱ, ㄹ
 ④ ㄴ, ㄷ

〈정답〉 ③

〈해설〉 조문

〈기초임금〉 ★★★

평균임금	퇴직금(근로자퇴직급여 보장법 §12③), <u>휴업수당</u> (근기법 §46①본문), 연차유급휴가수당(근기법 §60⑤), 제재로서의 감급액(근기법 §95), <u>재해보상금</u> (근기법 §79 이하), 산재보험법상의 보험급여(산업재해보상보험법 §36이하), 고용보험법상의 구직급여(고용보험법 §45①)
통상임금	평균임금(근기법 §2②), <u>해고예고수당</u> (근기법 §26), 휴업수당(근기법 §46①단서), 연차유급휴가수당(근기법 §60⑤), <u>연장·야간·휴일근로시의 가산임금</u> (근기법 §56)

출처: 〈장원급제 노동법 제2편 제4장 제2절, 이상용, 장원급제출판사〉

ㄱ(통상임금)

근로기준법

제26조(해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

ㄴ(평균임금 또는 통상임금)

근로기준법

제2조(정의) ① 이 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.

② 제1항 제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

제46조(휴업수당) ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

ㄷ(평균임금)

근로기준법

제80조(장해보상) ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리고, 완치된 후 신체에 장애가 있으면 사용자는 그 장애 정도에 따라 평균임금에 별표에서 정한 일수를 곱한 금액의 장해보상을 하여야 한다.

ㄹ(통상임금)

근로기준법

제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <개정 2018.3.20.>

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <신설 2018.3.20.>

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <신설 2018.3.20.>[시행 2018.3.20.]

12. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합 조합원의 차별대우의 금지 사유로 명시하고 있지 않은 것은?

- ① 인종
- ② 신체적 조건
- ③ 정당
- ④ 학력

〈정답〉 ④

〈해설〉 조문

④ 【×】

노동조합법

제9조(차별대우의 금지) 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.

〈참고〉

헌법

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

13. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체협약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우에는 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 사업에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 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

〈해설〉 조문

① 【×】

노동조합법

제32조(단체협약의 유효기간) ① 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.

② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.

② 【○】

노동조합법

제34조(단체협약의 해석) ① 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.

③ 【○】

노동조합법

제35조(일반적 구속력) 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 적용된다.

④ 【○】

노동조합법

제33조(기준의 효력) ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

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

〈해설〉 조문

① 【○】

근로기준법

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

② 【○】

근로기준법

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

③ 【○】

근로기준법

제67조(근로계약) ② 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.

④ 【×】

근로기준법 시행령

제35조(취직인허증의 발급 등) ① 법 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.

15. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 조정 또는 중재에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

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

〈정답〉 ②

〈해설〉 조문

① 【○】

노동조합법

제62조(중재의 개시) 노동위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 중재를 행한다.

- 1. 관계 당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때
- 2. 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때

② 【×】

노동조합법

제57조(단독조정) ① 노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있거나 관계 당사자 쌍방의 동의를 얻은 경우에는 조정위원회에 갈음하여 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.

③ 【○】

노동조합법

제61조(조정서의 효력) ① 제60조 제1항의 규정에 의한 조정안이 관계 당사자에 의하여 수락된 때에는 조정위원 전원 또는 단독조정인은 조정서를 작성하고 관계 당사자와 함께 서명 또는 날인하여야 한다.

② 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

④ 【○】

노동조합법

제67조(출석금지) 중재위원회의 위원장은 관계 당사자와 참고인외의 자의 회의출석을 금할 수 있다.

16. 「최저임금법」상 최저임금위원회에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

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

〈정답〉 ①

〈해설〉 조문

① 【×】

최저임금법

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 【○】

최저임금법

제14조(위원회의 구성 등) ③ 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.

③ 【○】

최저임금법

제14조(위원회의 구성 등) ② 위원회에 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다.

④ 【○】

최저임금법

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

- ② 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.

17. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 노동조합전임자에 불과할 뿐 근로시간 면제자로 지정된 바 없는 근로자에게 급여를 지원 하는 행위는 그 자체로 부당노동행위가 성립한다.
- ② 최소한 규모의 노동조합사무소 제공 이외의 주기적이나 고정적으로 이루어지는 노동조합에 대한 사용자의 운영비 원조 행위는 노동조합의 투쟁으로 얻어진 결과라 하더라도 부당노동행위에 해당된다.
- 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

〈해설〉 판례

① 【○】

단순히 노동조합의 업무에만 종사하는 근로자(이하 '노조전임자'라 한다)에 불과할 뿐 근로시간 면제 대상으로 지정된 근로자(이하 '근로시간 면제자'라 한다)로 지정된 바 없는 근로자에게 급여를 지원하는 행위는 그 자체로 부당노동행위가 되지만, 근로시간 면제자에게 급여를 지급하는 행위는 특별한 사정이 없는 한 부당노동행위가 되지 않는 것이 원칙이다. 다만 근로시간 면제자로 하여금 근로제공의무가 있는 근로시간을 면제받아 경제적인 손실 없이 노동조합 활동을 할 수 있게 하려는 근로시간 면제 제도 본연의 취지에 비추어 볼 때, 근로시간 면제자에게 지급하는 급여는 근로제공의무가 면제되는 근로시간에 상응하는 것이어야 한다(대판 2016.4.2. 2014두11137).

② 【○】

노동조합법 관련 규정의 입법 취지와 내용을 종합하면, 노동조합법 제81조 제4호 단서에서 정한 행위를 벗어나서 주기적이나 고정적으로 이루어지는 사용자의 노동조합 운영비에 대한 원조 행위는 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하는 행위와 마찬가지로 노동조합의 자주성을 잃게 할 위험성을 지닌 것으로서 노동조합법 제81조 제4호 본문에서 금지하는 부당노동행위라고 해석되고, **비록 운영비 원조가 노동조합의 적극적인 요구 내지 투쟁으로 얻어진 결과라 하더라도 이러한 사정만으로 달리 볼 것은 아니다**(대판 2016.1.28. 2012두12457).

③ 【○】

사용자가 연설, 사내방송, 게시판, 서한 등을 통하여 의견을 표명할 수 있는 언론의 자유를 가지고 있음은 당연하나, 그 표명된 의견의 내용과 함께 그것이 행하여진 상황, 시점, 장소, 방법 및 그것이 노동조합의 운영이나 활동에 미치거나 미칠 수 있는 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는 경우에는 '근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위'로서 부당노동행위가 성립하고, 또 그 **지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아니다**(대판 2006.9.8. 2006도388).

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 노동조합측으로부터 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(대판 2006.2.24. 2005도8606).

18. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

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

〈정답〉 ①

〈해설〉 조문

① 【×】

최저임금법

제25조(보고) 고용노동부장관은 이 법의 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다.

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

1. 제11조를 위반하여 근로자에게 해당 최저임금을 같은 조에서 규정한 방법으로 널리 알리지 아니한 자
2. 제25조에 따른 임금에 관한 사항의 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 【○】

최저임금법

제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

③ 【○】

최저임금법

제6조(최저임금의 효력) 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 【○】

최저임금법

제6조(최저임금의 효력) ⑦ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.

19. 「근로기준법」상 사용자에게 대해 벌칙을 적용하지 않는 경우는?

- ① 사용자가 근로자의 국적을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 한 경우
- ② 「근로기준법」상 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

〈해설〉 조문

① 【○】

근로기준법

제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

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

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

② 【×】

벌칙 규정이 없다.

③ 【○】

근로기준법

제9조(중간착취의 배제) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.

제107조(벌칙) 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

④ 【○】

근로기준법

제10조(공민권 행사의 보장) 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권(公民權) 행사 또는 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못한다. 다만, 그 권리 행사나 공(公)의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 청구한 시간을 변경할 수 있다.

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

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

20. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

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

〈정답〉 ②

〈해설〉 조문

☞ 총회 등 정리 ★★★

조합원의 직접·비밀·무기명투표	재과출, 출2/3 찬성
① 규약의 제정·변경(§16②④)	
② 임원의 해임(§16②④)	
③ 임원의 선거(§16④)	③ 합병·분할·해산 및
④ 대의원의 선출(§17②)	조직형태의 변경(§16②④)
⑤ 쟁의행위의 결정(§41①)	

출처: <장원급제 노동법 제3편 제1장 제4절, 이상용, 장원급제출판사>

① 【○】

노동조합법

제14조(서류비치등) ① 노동조합은 조합설립일부터 30일 이내에 다음 각호의 서류를 작성하여 그 주된 사무소에 비치하여야 한다.

1. 조합원 명부(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 명칭)
2. 규약
3. 임원의 성명·주소록
4. 회의록
5. 재정에 관한 장부와 서류

② 제1항 제4호 및 제5호의 서류는 3년간 보존하여야 한다.

② 【×】

노동조합법

제16조(총회의 의결사항) ② 총회는 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.

③ 【○】

노동조합법

제28조(해산사유) ① 노동조합은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 해산한다.

1. 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우
2. 합병 또는 분할로 소멸한 경우
3. 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우
4. 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우

④ 【○】

노동조합법

제21조(규약 및 결의처분의 시정) ① 행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

② 행정관청은 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 인정할 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. 다만, 규약위반시의 시정명령은 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한한다.

✓ 미리보기

정조께서 말씀하시길,

“모든 일에 있어서, 시간이 부족하지 않을까를 걱정하지 말고,
다만 내가 마음을 바쳐 최선을 다할 수 있을지, 그것을 걱정하라.”

—홍재전서, 175권—

새로운 편의 시작입니다. 이미 말씀 드렸듯이, <근로기준법>과 <노동조합법>은 노동법의 양대 축이자 시험문제들의 대부분이 여기서 나오고 있습니다. 제4편의 부속법령은 국가직 9급의 시험 범위에는 포함되지 않으므로, 사실상 7급 공채나 공인노무사 시험을 치르지 않는다면, 여기가 노동법 공부의 마지막인 셈이죠.

그렇다면 제3편만 잘 학습해 둔다면 단기적으로 노동법 공부를 1차적으로 정복하는 것이 기도 합니다.

제8장, 96개의 조문과 부칙으로 구성된 노동조합법도 처음에는 많은 양의 조문과 판례를 접하면서 자칫 의욕을 상실하지는 않을까 조금은 염려도 되지만, 고비 때마다 여러분의 능력을 한껏 발휘해오고 있지 않을까?

다른 과목도 해야 되는데 시간이 없다구요? 그래서 저 위에서 정조께서 말씀해 주셨잖아요^^ 이제 한 조문 한 조문 공부에만 마음을 바칠 준비가 되셨죠?

그럼 이제 즐거운 마음으로 시작해 봅시다.

<장원급제 노동법 3편 중에서, 4월 중순 출간 예정, 이상용, 장원급제 출판사>