

## 2023년 1차 노동법 2 총평 (부록 : 기출문제 해설)

2023년 1차 노동법2의 특징을 간략하게 정리하고자 한다.

### 1. 2024년도의 예고편

노동조합 및 노동관계조정법 21문제, 기타 법률 4문제를 출제해오던 패턴이 변화되었다. 노동조합법령에서 19문제, 부속법령에서 6문제가 출제되었다. 아마도 2024년도의 문제출제방향을 미리 제시한 것 같다. 40문제가 출제되는 2024년도에는 노동조합법령에서 32문제 내외, 부속법령에서 8문제 내외가 출제될 것으로 예상해 본다.

구분	총론	설립/운영	단체교섭	단체협약	쟁의행위	조정	부당노동행위	기타 법률
2017	2	6	2	2	5	3	1	4
2018	2	3	4	3	3	3	3	4
2019	3	5	3	3	3	2	2	4
2020	2	5	3	1	4	4	2	4
2021	2	4	3	2	5	3	2	4
2022	1	4	3	3	4	3	3	4
2023	1	7	2	2	3	2	2	6

### 2. 시행령까지 파고들어간 문제유형 증가

구분	순수조문	조문, 판례 혼합
문제	19	6

의외로 판례가 차지하는 비중이 높지 않았다. 대신에 법령 조문이 차지하는 비중이 높아졌다. 특히 시행령 부분의 출제비중이 커졌다. 앞으로는 노동조합법은 시행령까지 확실하게 공부해야 하고, 부속법령도 중요한 시행령 부분은 점검해야 할 필요가 있다.

### 3. 전체적인 난이도

부속법령이 차지하는 비중이 조금 커졌지만 확실한 정답이 눈에 보이는 경우가 많았다는 점, 예전보다 판례가 차지하는 비중이 오히려 줄었다는 점 등을 고려하면 이전과 유사한 난이도였다고 평가할 수 있다.

<부록 : 2024년 공인노무사 1차 노동법2 기출문제 및 해설 (해설 : 김영호 노무사)>

26. 노동조합 및 노동관계조정법상 총회 및 대의원회의 회의 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 총회에서 임원의 선임에 관한 사항을 의결할 때에는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.
- ② 연합단체인 노동조합의 대표자는 그 구성단체의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 한다.
- ③ 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우에는 그 조합원은 표결권이 없다.
- ④ 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.
- ⑤ 대의원회의는 회의개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하여야 하나, 노동조합이 동일한 사업장내의 근로자로 구성된 경우에는 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 있다.

**해설 |** ① 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 임원의 선거에 있어서 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 제2항 본문의 규정에 불구하고 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있다. (노조법 제16조 제2항 및 제3항 참조)

② [노조법 제18조(임시총회등의 소집)제2항]노동조합의 대표자는 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 3분의 1 이상)이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 한다.

③ 노조법 제20조

④ 노조법 제17조 제3항

⑤ 노조법 제19조

정답 ▶ ①

27. 노동조합 및 노동관계조정법상 근로시간 면제에 관한 설명으로 옳은 것은 몇 개인가?

- 근로시간면제심의위원회는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회에 둔다.
- 고용노동부장관이 고시한 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용의 단체협약은 그 초과한 부분에 한정하여 무효로 한다.
- 근로시간면제심의위원회는 성별을 고려하여 구성한다.
- 고용노동부장관은 통보받은 근로시간 면제 한도를 합리적인 범위 내에서 조정하여 고시할 수 있다.

- ① 0개      ② 1개      ③ 2개      ④ 3개      ⑤ 4개

**해설 |** (x) 근로시간면제심의위원회는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회에 둔다. [∵ 근로시간면제심의위원회는 경제사회노동위원회법에 따른 경제사회노동위원회에 둔다(노조법 제24조의2 제1항)]

(o) 고용노동부장관이 고시한 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용의 단체협약은 그 초과한 부분에 한정하여 무효로 한다. [∵ 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 한다.(노조법 제24조 제4항)]

(o) 근로시간면제심의위원회는 성별을 고려하여 구성한다.[∵ 근로시간면제심의위원회는 다음

각 호의 구분에 따라 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5명씩 성별을 고려하여 구성한다.(노조법 제24조의2 제5항)  
 (x) 고용노동부장관은 통보받은 근로시간 면제 한도를 합리적인 범위 내에서 조정하여 고시할 수 있다.[∴ 고용노동부장관은 경제사회노동위원회 위원장이 통보한 근로시간 면제 한도를 고시하여야 한다.(노조법 제24조의2 제4항)]

정답 ▶ ③

28. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 관리 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 연합단체인 노동조합은 조합설립일부터 30일 이내에 그 구성단체의 명칭을 기재한 명부를 작성하여 그 주된 사무소에 비치하여야 한다.
- ② 노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 3월에 1회 이상 당해 노동조합의 현재의 경리 상황등에 대한 회계감사를 실시하게 하여야 한다.
- ③ 노동조합은 재정에 관한 장부와 서류를 3년간 보존하여야 한다.
- ④ 임원의 임기를 2년으로 정한 규약의 규정은 적법하다.
- ⑤ 노동조합의 대표자는 필요하다고 인정할 때에는 임시총회 또는 임시대의원회를 소집 할 수 있다.

해설 | ① 노조법 제14조

- [설립일로부터 30일 이내에 주된 사무소에 비치해야 할 서류 (14조)]
1. 조합원 명부(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 명칭)
  2. 규약
  3. 임원의 성명·주소록
  4. 회의록
  5. 재정에 관한 장부와 서류
- ② 6개월에 1회 이상이다. [노조법 25조(회계감사) 제1항] 노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 이상 당해 노동조합의 모든 재원 및 용도, 주요한 기부자의 성명, 현재의 경리 상황등에 대한 회계감사를 실시하게 하고 그 내용과 감사결과를 전체 조합원에게 공개하여야 한다.
- ③ 회의록 및 재정에 관한 장부와 서류는 3년간 보존하여야 한다(노조법 제14조 제2항 / 서류를 비치 또는 보존하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료)
- ④ [노조법 제23조 (임원의 선거등) 제2항] 임원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다. (따라서 2년으로 정한 규약은 적법하다)
- ⑤ 노조법 제18조 제1항

정답 ▶ ②

29. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직된 노동단체는 지부·분회 등 명칭이 무엇이든 상관없이 노동조합의 설립신고를 할 수 있다.
- ② 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우에는 노동조합의 설립신고를 마치고 신고증을 교부받았다고 하더라도, 그러한 단체는 적법한 노동조합으로 인정받지 못할 수 있다.
- ③ 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합이 아님을 통보하는 것을 행정입법으로 규정하려면 반드시 법률의 명시적이고 구체적인 위임이 있어야 한다.

- ④ 산업별 노동조합의 지회가 기업별로 구성된 노동조합에 준하는 실질을 가지고 있다면 총회의 의결을 거쳐 독립한 기업별 노동조합으로 조직형태를 변경할 수 있다.
- ⑤ 복수 노동조합 중 어느 한 노동조합은 다른 노동조합을 상대로 그 노동조합의 설립무효확인을 구하는 소를 제기할 수 없다.

해설 | ① 노조법 시행령 제7조

② 해당 노동조합이 헌법 제33조 제1항 및 그 헌법적 요청에 바탕을 둔 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못하였다면, 설령 설립신고가 행정관청에 의하여 형식상 수리되었다더라도 실질적 요건이 흠결된 하자가 해소되거나 치유되는 등의 특별한 사정이 없는 한 이러한 노동조합은 노동조합법상 설립이 무효로서 노동3권을 향유할 수 있는 주체인 노동조합으로서의 지위를 가지지 않는다. (대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다51610 판결)

③ 법외노조 통보는 적법하게 설립된 노동조합의 법적 지위를 박탈하는 중대한 침익적 처분으로서 원칙적으로 국민의 대표자인 입법자가 스스로 형식적 법률로써 규정하여야 할 사항이고, 행정입법으로 이를 규정하기 위하여는 반드시 법률의 명시적이고 구체적인 위임이 있어야 한다. (대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결)

※ 이전 노조법 시행령 제9조에서는 설립신고증을 교부받은 후 노조법 제2조 제4호의 각목에 해당하는 반려사유가 발생한 경우 행정관청이 법외노조통보를 할 수 있도록 규정하였지만, 대법원 전원합의체 판결에서는 이러한 법외노조통보에 대한 시행령 규정이 헌법상 법률유보의 원칙에 위반되어 무효라고 한 내용이다. 과거 전교조에 대한 법외노조통보의 근거가 된 시행령 제9조에 대한 판례내용이라고 할 수 있다. 지금은 행정관청의 시정요구조항으로 변경되어 있다.

④ 대법원 2016.2.19. 선고 2012다96120 판결

⑤ 제기할 수 있다. 단체교섭의 주체가 되고자 하는 노동조합으로서의 위와 같은 제약에 따르는 현재의 권리 또는 법률상 지위에 대한 위협이나 불안을 제거하기 위하여 다른 노동조합을 상대로 해당 노동조합이 설립될 당시부터 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 주체성과 자주성 등의 실질적 요건을 흠결하였음을 들어 설립무효의 확인을 구하거나 노동조합으로서의 법적 지위가 부존재한다는 확인을 구하는 소를 제기할 수 있다. (대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다51610 판결)

정답 ▶ ⑤

30. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 규약 및 규정에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받아 그 시정을 명할 수 있다.
- ② 노동조합이 규약에 따라 자체적으로 마련한 선거관리규정은 조합 민주주의를 실현하기 위한 강행법규에 적합한 범위 내에서는 일종의 자치적 법규범으로서 국가법질서 내에서 법적 효력을 가진다.
- ③ 노동조합의 총회가 규약의 제·개정결의를 통하여 총회에 갈음할 대의원회를 두고 규약의 개정에 관한 사항을 대의원회의 의결사항으로 정한 경우라도 이로써 총회의 규약개정권한이 소멸된다고 볼 수 없다.
- ④ 단체협약 체결 업무 수행에 대한 적절한 통제를 위하여 규약 등에서 내부 절차를 거치도록 하는 등 대표자의 단체협약체결권한의 행사를 절차적으로 제한하는 것은, 그것이 단체협약 체결권한을 전면적·포괄적으로 제한하는 것이 아닌 이상 허용된다.
- ⑤ 조합원의 재산권을 둘러싼 노동조합과 조합원 간의 분쟁에 관하여 그 분쟁이 발생하기 전 조합원이 노동조합을 상대로 일절 소송을 제기할 수 없도록 한 노동조합의 규정은 무효이다.

해설 | ① 행정관청이, 노동위원회의 의결을 얻어 시정을 명할 수 있다.

구분	규약위반	노동관계법령위반
결의, 처분	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한해</li> <li>• 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어 시정명령(시정명령시 노조는 30일 이내 이행하되 정당한 사유 있는 경우 기간 연장 가능)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어 시정명령(시정명령시 노조는 30일 이내 이행하되 정당한 사유 있는 경우 기간 연장 가능)</li> <li>(※ 이 경우는 이해관계인 신청 불요)</li> </ul>
규약	-	"
단체 협약	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어 시정명령</li> </ul>

② 대판 2002.2.22, 2000다65086

③ 대판 2014.8.26, 2012두6063

④ 대판 2014.04.24, 2010다24534결

⑤ 자치적 법규범의 제정에 있어서도 헌법이 보장하고 있는 조합원 개개인의 기본적 인권을 필요하고 합리적인 범위를 벗어나 과도하게 침해 내지 제한하여서는 아니되며 또한 그의 내용이 강행법규에 위반되어서는 아니되는 등의 제한이 따르는 터이므로 그 제한에 위반된 자치적 법규범의 규정은 무효라고 할 것이다.(대판 2002.2.22., 2000다65086 / 노동조합이 조합 규약에 근거한 위로금의 지급을 둘러싼 노동조합과 조합원 간의 분쟁에 관하여 노동조합을 상대로 일절 소송을 제기할 수 없도록 정한 노동조합의 신분보장대책기금관리규정 제11조(\* 일종의 조합규약)는 국민의 재판을 받을 권리를 보장한 헌법 및 법원조직법의 규정과 부제소 합의 제도의 취지에 위반되어 무효라고 한 사례임)

정답 ▶ ①

31. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 노동조합을 법인으로 하려는 때에는 그 주된 사무소의 소재지를 관할하는 행정관청에 등기해야 한다.
- ② 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.
- ③ 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의하여 설립되지 아니한 노동조합도 노동위원회에 노동쟁의의 조정을 신청할 수 있다.
- ④ 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의하여 설립된 노동조합이 아니더라도 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 있다.
- ⑤ 노동조합의 사업체에 대해서는 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.

해설 | ① 등기소에 등기해야 한다. [노조법 시행령 제2조 (법인등기)] 「노동조합 및 노동관계조정법」 제6조제2항에 따라 노동조합을 법인으로 하려는 때에는 그 주된 사무소의 소재지를 관할하는 등기소에 등기해야 한다.

② [노조법 제22조(조합원의 권리와 의무)] 노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.

③④⑤

<법내노조와 법외노조의 법적 보호 요약>

구분	자격	법내노조	법외노조 (헌법노조)
헌법상 기본권 향유	단체교섭/단체협약	○	○
	쟁의행위		
	민·형사면책		
노조법상 보호	노동쟁의 조정신청(노동위원회) (③)	○	×
	부당노동행위 구제신청(노동위원회)*		
	노동조합 명칭사용 (④)		
	법인격 취득(규약)**		
	조세면제특권***		
	단협 지역단위 효력확장 신청		
	노동위원회 근로자위원 추천		
	국내 근로자공급사업 허가		

▶ \* 법외노조라도 조합원 개인의 부당노동행위 구제신청은 가능  
 \*\* ▶ 노조를 반드시 법인으로 해야 할 의무는 없으며, 법인으로 할 경우 등기 의무  
 ▶ 법인인 노조는 이 법에 규정된 것을 제외하고는 민법중 사단법인 규정 적용  
 ▶ 법인이 아닌 노동조합이라도 소송상 당사자 능력이 인정됨  
 \*\*\* 노조의 사업체에는 조세 부과 (⑤)

정답 ▶ ②

32. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합과 조합원 등에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 사업 운영 지장 여부와 무관하게 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 없다.
- ② 유니언 슝 협정이 체결된 사업장의 사용자는 단체협약에 명문 규정이 있는 경우에도 노동조합에서 제명된 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
- ③ 유니언 슝 협정에 따라 사용자가 노동조합을 탈퇴한 근로자를 해고한 경우에 해고된 근로자가 조합원지위확인을 구하는 소를 제기하여 승소하면 그 해고는 취소된 것으로 본다.
- ④ 일정 범위의 근로자에 대하여만 단체협약을 적용하기로 규정하였더라도 단체협약은 조합원 모두에게 현실적으로 적용된다.
- ⑤ 헌법재판소는 헌법 제33조 제1항에서 정한 근로자의 단결권은 단결할 자유뿐 아니라 단결하지 아니할 자유를 포함한다고 해석한다.

**해설 |** ① [노조법 제5조(노동조합의 조직·가입·활동) 제2항] 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 "종사근로자"라 한다)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.

② 노조법 제81조 제1항 제2호 단서 참조 (사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.)

③ 해고자의 조합원 지위 인정은 노동조합의 조합원으로서만 인정되는 것이고, 개별적인 근로관계까지 효력이 확대되는 것은 아니다. [유니언 슝 협약에 따라 사용자가 노동조합을 탈퇴한

근로자를 해고한 경우에 해고근로자가 노동조합을 상대로 하여 조합원지위확인을 구하는 소를 제기하여 승소한다고 하더라도 바로 해고의 효력이 부정되는 것은 아닐 뿐 아니라, 사용자 또한 그 해고가 적법한 것이라고 주장하고 있고 해고무효확인소송에서도 그 선결문제로 조합원지위의 존부에 관하여 판단을 할 수 있으므로, 근로자가 노동조합을 상대로 조합원지위의 확인을 구하지 아니하고 막바로 해고무효확인소송을 제기하였다고 하더라도 그 소가 소의이 없다고 할 수는 없다.(대법원 1995. 2. 28. 선고 94다15363 판결)]

- ④ 사용자와 노동조합 사이에 체결된 단체협약은 특약에 의하여 일정 범위의 근로자에 대하여만 적용하기로 정하고 있는 등의 특별한 사정이 없는 한 협약당사자로 된 노동조합의 구성원으로 가입한 조합원 모두에게 현실적으로 적용되는 것이 원칙이다. 다만 (일정범위의 근로자에 대하여만 단체협약을 적용하기로 규정하고 있다면) 단체협약의 규정에 의하여 조합원의 자격이 없는 자는 단체협약의 적용이 예상된다고 할 수 없어 단체협약의 적용을 받지 아니한다(대판 2003.12.26, 2001두10264).
- ⑤ 근로자가 노동조합을 결성하지 아니할 자유나 노동조합에 가입을 강제당하지 아니할 자유, 그리고 가입한 노동조합을 탈퇴할 자유는 근로자에게 보장된 단결권의 내용에 포섭되는 권리로서가 아니라 헌법 제10조의 행복추구권에서 파생되는 일반적 행동의 자유 또는 제21조 제1항의 결사의 자유에서 그 근거를 찾을 수 있다.(헌재 2002 헌바 95·96(병합), 2003헌바9(병합), 2005.11.24)

정답 ▶ ②

### 33. 노동조합 및 노동관계조정법령상 교섭단위 결정 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.
- ② 노동위원회는 사용자의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 노동조합의 신청을 받아 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.
- ④ 노동조합이 교섭단위를 분리하여 교섭하려는 경우 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전에는 교섭단위를 분리하는 결정을 신청할 수 있다.
- ⑤ 사용자는 분리된 교섭단위를 통합하여 교섭하려는 경우 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후에는 그 통합하는 결정을 신청할 수 없다.

#### 해설 | ①

- ②③ [노조법 제29조의3(교섭단위 결정) 제2항] 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.
- ④⑤ [노조법 시행령 제14조의11(교섭단위 분리의 결정)제1항] 노동조합 또는 사용자는 법 제29조의3 제2항에 따라 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하여 교섭하려는 경우에는 다음 각 호에 해당하는 기간에 노동위원회에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청할 수 있다.
  1. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전
  2. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후

정답 ▶ ⑤

### 34. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 해산에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합이 해산한 때에는 그 대표자는 해산한 날부터 30일 이내에 행정관청에게 이를 신고하여야 한다.

- ② 총회의 해산결의가 있는 경우 노동조합은 해산한다.
- ③ 분할로 소멸한 경우 노동조합은 해산한다.
- ④ 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우 노동조합은 해산한다.
- ⑤ 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정 되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우 노동조합은 해산한다.

**해설 |** [노조법 제28조(해산사유) 제1항] 노동조합은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 해산한다.

1. 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우 (④)
  2. 합병 또는 분할로 소멸한 경우 (③)
  3. 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우 (②)
  4. 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우 (⑤)
- [제2항] 제1항 제1호 내지 제3호의 사유로 노동조합이 해산한 때에는 그 대표자는 해산한 날부터 15일 이내에 행정관청에게 이를 신고하여야 한다.(①)

정답 ▶ ①

35. 노동조합 및 노동관계조정법령상 공정대표의무 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합은 단체협약의 내용의 일부가 공정대표의무에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일로부터 3개월 이내에 그 시정을 요청할 수 있다.
- ② 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
- ③ 노동위원회는 공정대표의무 위반의 시정 신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문(審問)을 하여야 한다.
- ④ 노동위원회는 공정대표의무 위반의 시정 신청에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이 없는 경우 직권으로 증인을 출석하게 하여 질문할 수 없다.
- ⑤ 교섭대표노동조합이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합을 차별한 것으로 인정되는 경우, 그와 같은 차별에 합리적인 이유가 있다는 점은 교섭대표노동조합에 게 주장·증명책임이 있다.

**해설 |** ① [노조법 제29조의4(공정대표의무 등) 제2항] 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 제1항을 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 제1항에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.

② [노조법 제29조의4(공정대표의무 등) 제1항] 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.

③ 노조법 시행령 제14조의12 제2항

④ [노조법 시행령 제14조의12(공정대표의무 위반에 대한 시정) 제3항] 노동위원회는 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다. (\*직권으로도 가능하다)

⑤ [判: 공정대표의무위반과 입증책임] 차별에 합리적인 이유가 있다는 점은 교섭대표노동조합이나 사용자에게 그 주장·증명책임이 있다(대법원 2018.8.30, 선고 2017다218642 판결)

정답 ▶ ④

36. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체협약에 관한 규정 중 ( )에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

제31조(단체협약의 작성) ② 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 (ㄱ) 일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.  
 제32조(단체협약 유효기간의 상한) ① 단체협약의 유효기간은 (ㄴ)년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.

- ① ㄱ: 10, ㄴ: 2      ② ㄱ: 10, ㄴ: 3      ③ ㄱ: 15, ㄴ: 2  
 ④ ㄱ: 15, ㄴ: 3      ⑤ ㄱ: 20, ㄴ: 2

**해설 |** ㄱ. [노조법 제31조 (단체협약의 작성) 제2항] 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.  
 ㄴ. [노조법 제32조(단체협약 유효기간의 상한) 제1항] 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.

정답 ▶ ④

37. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체교섭 및 단체협약에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭요구와 무관하게 사업장내 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.  
 ② 교섭대표노동조합이 결정된 후 교섭창구단일화절차가 개시된 날부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.  
 ③ 노동조합으로부터 적법한 교섭 요구를 받은 사용자는 그 요구를 받은 날부터 5일간 그 교섭요구 사실을 공고하여야 한다.  
 ④ 노동조합은 사용자가 교섭요구 사실의 공고를 하지 아니하거나 다르게 공고하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 행정관청에 그 시정을 요청할 수 있다.  
 ⑤ 단체협약의 당사자가 하여야 할 단체협약의 신고는 당사자 쌍방이 연명으로 해야 한다.

**해설 |** ① [노조법 제29조(교섭 및 체결권한) 제2항] 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.  
 ② [노조법 시행령 제14조의10(교섭대표노동조합의 지위 유지기간 등) 제3항] 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합이 그 결정된 날부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 이 경우 제14조의2제2항 및 제14조의3부터 제14조의9까지의 규정을 적용한다.  
 ③ [노조법 시행령 제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) 제1항] 사용자는 노동조합으로부터 제14조의2에 따라 교섭 요구를 받은 때에는 그 요구를 받은 날부터 7일간 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 해당 사업 또는 사업장의 게시판 등에 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 한다.  
 ④ [노조법 시행령 제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) 제2항] 노동조합은 사용자가 제1항에 따른 교섭요구 사실의 공고를 하지 아니하거나 다르게 공고하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다.  
 ⑤ [노조법 시행령 제15조(단체협약의 신고)] 법 제31조제2항에 따른 단체협약의 신고는 당사자 쌍방이 연명으로 해야 한다.

정답 ▶ ⑤

38. 노동조합 및 노동관계조정법령상 쟁의행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다.
- ② 쟁의행위가 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 운영을 방해하는 행위로 행하여지는 경우에 사용자가 행정관청과 관할 노동위원회에 하여야 할 신고는 전화로도 가능하다.
- ③ 피케팅은 파업에 가담하지 않고 조업을 계속하려는 자에 대하여 평화적 설득, 구두와 문서에 의한 언어적 설득의 범위 내에서 정당성이 인정되는 것이 원칙이고, 위력에 의한 물리적 강제는 정당화될 수 없다.
- ④ 사업장의 안전보호시설의 정상적인 유지·운영을 정지하는 쟁의행위에 대하여 노동위원회는 그 의결로 쟁의행위의 중지를 통보하여야 한다.
- ⑤ 「방위사업법」에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자중 방산물자의 완성에 필요한 정비 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없다.

해설 | ① 노조법 제37조 제3항

② [노조법 시행령 제18조 (폭력행위 등의 신고) 제1항] 사용자는 쟁의행위가 법 제38조 제1항 (\*피케팅관련 조항)·제2항(\*긴급작업의 수행관련 조항), 제42조 제1항(\*폭력이나 파괴행위, 시설점거 조항) 또는 제2항(\*안전보호시설 관련조항)에 위반되는 경우에는 즉시 그 상황을 행정관청과 관할 노동위원회에 신고하여야 한다. [제2항] 제1항의 규정에 의한 신고는 서면·구두 또는 전화 기타의 적당한 방법으로 하여야 한다

③ 대판 1990.10.12, 90도1431

④ 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어 중지통보를 한다. [노조법 제42조 (폭력행위등의 금지) 제2항] 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다. [제3항] 행정관청은 쟁의행위가 제2항의 행위에 해당한다고 인정하는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 행위를 중지할 것을 통보하여야 한다. 다만, 사태가 급박하여 노동위원회의 의결을 얻을 시간적 여유가 없을 때에는 그 의결을 얻지 아니하고 즉시 그 행위를 중지할 것을 통보할 수 있다.

⑤ [노조법 제41조 (쟁의행위의 제한과 금지) 제2항] 방위사업법」에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없으며 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다.

※ 법 제41조 제2항에서 “주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자”라 함은 방산물자의 완성에 필요한 제조·가공·조립·정비·재생·개량·성능검사·열처리·도장·가스취급 등의 업무에 종사하는 자를 말함. (노조법 시행령 20조)

정답 ▶ ④

39. 노동조합 및 노동관계조정법령상 필수유지업무 및 필수유지업무협정 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 철도 차량 운행에 필요한 통신시설을 유지·관리하는 업무는 철도사업의 필수유지 업무에 해당한다.
- ② 필수유지업무협정은 노동관계 당사자가 서면으로 체결하여야 하고, 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.
- ③ 노동관계 당사자 쌍방 또는 일방은 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동위원회에 필수유지업무의 대상직무 등의 결정을 신청하여야 한다.
- ④ 노동관계 당사자가 필수유지업무 수준 등 결정 신청을 하는 경우 그 결정은 공익사업의 노

동쟁의 조정을 위한 노동위원회의 특별조정위원회가 담당한다.

- ⑤ 노동조합이 쟁의행위 개시 전까지 쟁의행위기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하지 아니한 경우 사용자의 신청에 의하여 노동위원회가 필수유지업무에 근무하여야 할 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다.

- 해설 |**
- ① 철도·도시철도 차량 운행에 필요한 통신시설·설비를 유지·관리하는 업무는 필수유지업무에 해당한다.(시행령 별표1. 1호. 마목)
  - ② [노조법 제42조의3(필수유지업무협정)] 노동관계 당사자는 쟁의행위 기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상 직무 및 필요인원 등을 정한 협정(필수유지업무협정)을 서면으로 체결하여야 한다. 이 경우 필수유지업무협정에는 노동관계 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.
  - ③ [노조법 제42조의4(필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정) 제1항] 노동관계 당사자 쌍방 또는 일방은 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동위원회에 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등의 결정을 신청하여야 한다.
  - ④ 그러하다. (노조법 제42조의4 제3항)
  - ⑤ [노조법 제42조의6(필수유지업무 근무 근로자의 지명) 제1항] 노동조합은 필수유지업무협정이 체결되거나 제42조의4제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정이 있는 경우 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하며, 사용자는 이에 따라 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다. 다만, 노동조합이 쟁의행위 개시 전까지 이를 통보하지 아니한 경우에는 사용자가 필수유지업무에 근무하여야 할 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다.

정답 ▶ ⑤

40. 노동조합 및 노동관계조정법상 쟁의행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
- ② 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.
- ③ 조합원의 민주적 의사결정이 실질적으로 확보된 때에는 쟁의행위 찬반투표절차를 거치지 아니하였다는 사정만으로 쟁의행위의 정당성이 상실되지 아니한다.
- ④ 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.
- ⑤ 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

- 해설 |**
- ① 노조법 제37조 제2항
  - ② 노조법 제38조 제3항
  - ③ 특히 그 절차에 관하여 쟁의행위를 함에 있어 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 찬성결정이라는 절차를 거쳐야 한다는 규정은 노동조합의 자주적이고 민주적인 운영을 도모함과 아울러 쟁의행위에 참가한 근로자들이 사후에 그 쟁의행위의 정당성 유무와 관련하여 어떠한 불이익을 당하지 않도록 그 개시에 관한 조합의사의 결정에 보다 신중을 기하기 위하여 마련된 규정이므로 위의 절차를 위반한 쟁의행위는 그 절차를 따를 수 없는 객관적인 사정이 인정되지 아니하는 한 정당성이 상실된다. (대법원 2001.10.25, 선고 99도4837 전원합의체 판결)
  - ④ 노조법 제46조 제1항
  - ⑤ 노조법 제44조 제2항

정답 ▶ ③

41. 노동조합 및 노동관계조정법상 공익사업등의 우선적 취급에 관한 규정에서 ( )에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

제51조(공익사업등의 우선적 취급) 국가·지방자치단체·국공영기업체·방위산업체 및 공익사업에 있어서의 ( )은(는) 우선적으로 취급하고 신속히 처리하여야 한다.

- ① 쟁의행위의 조정
- ② 부당노동행위의 구제
- ③ 단체협약의 해석
- ④ 노동쟁의의 조정
- ⑤ 노동조합 해산의 의결

**해설** | [노조법 제51조(공익사업등의 우선적 취급)] 국가·지방자치단체·국공영기업체·방위산업체 및 공익사업에 있어서의 노동쟁의의 조정은 우선적으로 취급하고 신속히 처리하여야 한다.

정답 ▶ ④

42. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동쟁의 조정에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사적조정등을 수행하는 자는 노동관계 당사자로부터 수수료, 수당 및 여비 등을 받을 수 있다.
- ② 노동관계 당사자가 노동쟁의를 단체협약에서 정하는 바에 따라 해결하기로 한 경우 이를 행정관청에 신고하여야 한다.
- ③ 노동관계 당사자가 단체협약이 정하는 바에 따라 노동쟁의의 조정을 한 경우 그 내용은 재판상 화해와 같은 효력을 가진다.
- ④ 고용노동부장관은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 중앙노동위원회 의결을 거쳐야 한다.
- ⑤ 중앙노동위원회는 고용노동부장관의 긴급조정결정 통고를 받은 때에는 지체없이 중재를 개시하여야 한다.

**해설** | ① 노조법 제52조 제5항  
 ② 노동위원회에 신고하여야 한다. [노조법 제52조(사적 조정·중재) 제1항] 제2절 및 제3절의 규정은 노동관계 당사자가 쌍방의 합의 또는 단체협약이 정하는 바에 따라 각각 다른 조정 또는 중재방법(이하 이 조에서 “사적조정등”이라 한다)에 의하여 노동쟁의를 해결하는 것을 방해하지 아니한다. [제2항] 노동관계 당사자는 제1항의 규정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 이를 노동위원회에 신고하여야 한다.  
 ③ 단체협약과 동일한 효력을 가진다. [노조법 제52조 (사적 조정중재) 제4항] 제1항의 규정에 의하여(\*즉 사적조정에 의하여) 조정 또는 중재가 이루어진 경우에 그 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.  
 ④ [노조법 제76조 (긴급조정의 결정) 제2항] 고용노동부장관은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어야 한다.  
 ⑤ [노조법 제78조 (중앙노동위원회의 조정)] 중앙노동위원회는 제76조 제3항의 규정에 의한 통고(긴급조정결정의 통고를 의미함)를 받은 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다.

정답 ▶ ①

43. 노동조합 및 노동관계조정법상 부당노동행위에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 부당노동행위에 대한 입증책임은 사용자가 부담한다.
- ② 노동위원회가 부당노동행위의 구제신청을 받고 심문을 할 때에는 그 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.
- ③ 부당노동행위를 한 사용자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ④ 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 부당노동 행위 구제 신청자의 신청에 의하여 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부를 이행하도록 명할 수 있다.
- ⑤ 부당노동행위 규정 위반에 관한 명문의 양벌규정은 존재하지 아니한다.

**해설 |** ① 근로자가 노동조합의 업무로서 정당한 행위를 하고 회사가 이를 이유로 근로자를 해고한 사실의 주장 및 입증책임은 부당노동행위임을 주장하는 자(근로자측)에게 있다.

② [노조법 제83조 (조사등) 제2항] 노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청에 의하거나 그 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③ 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이다. 노조법상 부당노동행위 금지규정에 위반하면 벌칙(2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금)이 적용되며, 확정된 구제명령을 이행하지 않은 경우에도 벌칙(3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)이 적용된다.

④ 사용자가 행정소송을 제기한 경우에 한하며, 중앙노동위원회가 신청하는 것이다. [노조법 제85조 (구제명령의 확정) 제5항] 사용자가 제2항의 규정에 의하여 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 당사자의 신청에 의하여 또는 직권으로 그 결정을 취소할 수 있다.

⑤ 양벌규정을 두고 있다. [노조법 94조 (양벌규정)] 법인 또는 단체의 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제88조 내지 제93조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 각 해당 조의 벌금형을 과한다. 다만, 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

정답 ▶ ②

**44. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 노사협의회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?**

- ① 노사협의회란 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구를 말한다.
- ② 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치에 노사협의회가 협의하여야 할 사항에 해당한다.
- ③ 사용자는 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항에 대하여는 노사협의회 의결을 거쳐야 한다.
- ④ 노사협의회는 노사협의회에서 의결된 사항의 해석에 관하여 의견이 일치하지 아니하는 경우 노동위원회의 중재를 받을 수 있다.
- ⑤ 법령에 따른 노사협의회 설치에 정당한 사유 없이 거부하거나 방해한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

**해설 |** ① 근참법 제3조 제1호  
 ② 근참법 제20조 1항 제14호.  
 ③

<노사협의회 의결사항(근참법 제21조)>

- 1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립

2. 복지시설의 설치와 관리
  3. 사내근로복지기금의 설치
  4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
  5. 각종 노사공동위원회의 설치
- ④ [근참법 제25조(임의 중재) 제1항] 협의회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자위원과 사용자위원의 합의로 협의회에 중재기구(仲裁機構)를 두어 해결하거나 노동위원회나 그 밖의 제삼자에 의한 중재를 받을 수 있다.
1. 제21조에 따른 의결 사항에 관하여 협의회가 의결하지 못한 경우
  2. 협의회에서 의결된 사항의 해석이나 이행 방법 등에 관하여 의견이 일치하지 아니하는 경우
- ⑤ 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

<1천만원 이하의 벌금>

- 협의회 설치에 정당한 사유 없이 거부하거나 방해한 자
- 협의회에서 의결된 사항을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자
- 중재 결정의 내용을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자

<500만원 이하 벌금>

- 사용자가, 협의회 위원에게 직무수행과 관련하여 불이익을 주거나, 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여 고용노동부장관의 시정명령을 받았으나 이를 이행하지 아니하는 경우
- 사용자가, 보고사항에 대한 근로자위원의 사후자료제출 요구에 대해 이를 이행하지 아니하는 경우

<200만원 이하 벌금>

- 사용자가 협의회를 정기적으로 개최하지 아니하는 경우
- 사용자가 고충처리 위원을 두지 아니한 경우

정답 ▶ ⑤

45. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법령상 노사협의회위원의 위원 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하여야 하며 위원 수에 대한 제한이 있다.
- ② 노사협의회위원의 선출에 입후보하려는 사람은 해당 사업이나 사업장의 근로자여야 한다.
- ③ 노사협의회위원의 결원이 생기면 30일 이내에 보궐위원을 위촉하거나 선출하되, 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장에서는 근로자위원 선출 투표에서 선출되지 못한 사람 중 득표순에 따른 차점자를 근로자위원으로 할 수 있다.
- ④ 노사협의회위원은 무보수로 한다는 명문의 규정상 위원의 노사협의회 출석 시간과 이와 관련된 시간은 노사협의회 규정으로 정한 경우에도 근로한 시간으로 볼 수 없다.
- ⑤ 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소의 사용 등 기본적인 편의를 제공하여야 할 의무가 있다.

해설 | ① [근참법 제6조(협의회의 구성) 제1항] 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.  
 ② 근참법 시행령 제3조

- ③ 근참법 시행령 제4조
- ④ [근참법 제9조(위원의 신분) 제1항] 위원은 비상임·무보수로 한다. [제2항] 사용자는 협의회 위원으로서의 직무 수행과 관련하여 근로자위원에게 불이익을 주는 처분을 하여서는 아니 된다. [제3항] 위원의 협의회 출석 시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 제18조에 따른 협의회규정으로 정한 시간은 근로한 시간으로 본다.
- ⑤ [근참법 제10조(사용자의 의무) 제2항] 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소의 사용 등 기본적인 편의를 제공하여야 한다.

정답 ▶ ④

46. 노동위원회법상 노동위원회에 관한 설명으로 옳은 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 중앙노동위원회와 지방노동위원회는 고용노동부장관 소속으로 둔다.
- ㄴ. 특별노동위원회는 관계 법률에서 정하는 사항을 관장하기 위하여 필요한 경우에 해당 사항을 관장하는 중앙행정기관의 장 소속으로 둔다.
- ㄷ. 중앙노동위원회 위원장은 중앙노동위원회 및 지방노동위원회의 예산·인사·교육훈련, 그 밖의 행정사무를 총괄한다.
- ㄹ. 노동위원회 위원장은 해당 노동위원회의 공익위원이 되며, 심판사건, 차별적 처우 시정사건을 담당하되 조정사건은 담당할 수 없다.

- ① ㄱ      ② ㄴ, ㄷ      ③ ㄱ, ㄴ, ㄷ      ④ ㄱ, ㄴ, ㄹ      ⑤ ㄴ, ㄷ, ㄹ

- 해설 |** ㄱ (O) [노동위원회법 제2조(노동위원회의 구분·소속 등) 제2항] 중앙노동위원회와 지방노동위원회는 고용노동부장관 소속으로 두며, 지방노동위원회의 명칭·위치 및 관할구역은 대통령령으로 정한다.
- ㄴ (O) [노동위원회법 제2조(노동위원회의 구분·소속 등) 제3항] 특별노동위원회는 관계 법률에서 정하는 사항을 관장하기 위하여 필요한 경우에 해당 사항을 관장하는 중앙행정기관의 장 소속으로 둔다. (현재 선원노동위원회가 특별노동위원회로서 해양수산부장관 소속으로 되어 있다)
- ㄷ (O) [노동위원회법 제4조(노동위원회의 지위 등) 제2항] 중앙노동위원회 위원장은 중앙노동위원회 및 지방노동위원회의 예산·인사·교육훈련, 그 밖의 행정사무를 총괄하며, 소속 공무원을 지휘·감독한다.
- ㄹ (X) [노동위원회법 제9조(위원장) 제4항] 노동위원회 위원장(이하 "위원장"이라 한다)은 해당 노동위원회의 공익위원이 되며, 심판사건, 차별적 처우 시정사건, 조정사건을 담당할 수 있다.

정답 ▶ ③

47. 노동위원회법상 노동위원회에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 중앙노동위원회 및 지방노동위원회에는 사무처를 둔다.
- ② 중앙노동위원회 상임위원은 사무처장을 겸직할 수 없다.
- ③ 부문별 위원회 위원장은 부문별 위원회의 원활한 운영을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 주심위원을 지명하여 사건의 처리를 주관하게 하여야 한다.
- ④ 노동위원회는 판정·명령 또는 결정이 있기 전까지 화해안을 제시할 수 있으며 관계 당사자가 화해안을 수락하였을 때에는 취하조서를 작성하여야 한다.
- ⑤ 노동위원회의 부문별 위원회의 회의는 구성위원 전원의 출석으로 개의한다.

- 해설 |** ① [노동위원회법 제14조(사무처와 사무국) 제1항] 중앙노동위원회에는 사무처를 두고, 지방노동위원회에는 사무국을 둔다.

- ② [노동위원회법 제14조의2(중앙노동위원회 사무처장) 제1항] 중앙노동위원회에는 사무처장 1명을 둔다. [제2항] 사무처장은 중앙노동위원회 상임위원 중 1명이 겸직한다.
- ③ [노동위원회법 제16조의2(주심위원)] 부문별 위원회 위원장은 부문별 위원회의 원활한 운영을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 주심위원을 지명하여 사건의 처리를 주관하게 할 수 있다. (\*의무는 아니다)
- ④ 화해조서를 작성하여야 한다. [노동위원회법 제16조의3(화해의 권고) 제1항] ① 노동위원회는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의4 및 제84조, 「근로기준법」 제30조에 따른 관정·명령 또는 결정이 있기 전까지 관계 당사자의 신청을 받아 또는 직권으로 화해를 권고하거나 화해안을 제시할 수 있다.[제3항] 노동위원회는 관계 당사자가 화해안을 수락하였을 때에는 화해조서를 작성하여야 한다.
- ⑤ [노동위원회법 제17조(의결) 제1항] 노동위원회의 전원회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. [제2항] 부문별 위원회의 회의는 구성위원 전원의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

정답 ▶ ⑤

48. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 공무원은 노동조합 활동을 할 때 다른 법령에서 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니 된다.
- ② 교정·수사 등 공공의 안녕과 국가안전보장에 관한 업무에 종사하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없다.
- ③ 단체협약의 내용 중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.
- ④ 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭할 수 있으나 정부교섭대표가 아닌 관계 기관의 장으로 하여금 교섭에 참여하게 할 수 없다.
- ⑤ 단체교섭이 결렬된 경우 이를 조정·중재하기 위하여 중앙노동위원회에 공무원 노동관계 조정위원회를 둔다.

해설 | ① 공무원노조법 제3조 제2항  
②

<공무원노조법상 공무원노조에 가입할수 없는 공무원(6조2항)>

1. 업무의 주된 내용이 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 업무의 주된 내용이 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원
2. 업무의 주된 내용이 인사·보수 또는 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니한 업무에 종사하는 공무원
3. 교정·수사 등 공공의 안녕과 국가안전보장에 관한 업무에 종사하는 공무원

- ③ 공무원노조법 제10조 제1항
- ④ [공무원노조법 제8조(교섭 및 체결 권한 등) 제3항] 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭하거나, 다른 정부교섭대표에게 교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임할 수 있다. [제4항] 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 정부교섭대표가 아닌 관계 기관의 장으로 하여금 교섭에 참여하게 할 수 있고, 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 해당 기관의 장에게 교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임할 수 있다.
- ⑤ 공무원노조법 제14조 제1항

정답 ▶ ④

49. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 교원으로 임용되어 근무하였던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람은 노동조합에 가입할 수 있다.
- ② 전임자는 그 전임기간 중 봉급을 받지 못하며, 그 전임기간 중 전임자임을 이유로 승급 또는 그 밖의 신분상의 불이익을 받지 아니한다.
- ③ 단체교섭이 결렬된 경우 중앙노동위원회는 당사자 양쪽이 조정을 신청하는 경우에 한하여 조정을 시작할 수 있다.
- ④ 중앙노동위원회가 제시한 조정안을 당사자의 어느 한쪽이라도 거부한 경우에는 중앙 노동위원회는 중재를 한다.
- ⑤ 관계 당사자는 중앙노동위원회의 중재재정이 위법하거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 중재재정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 중앙노동위원회 위원장을 피고로 하여 행정소송을 제기할 수 있다.

**해설 |** ① [교원노조법 제4조의2(가입 범위)] 노동조합에 가입할 수 있는 사람의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 교원
2. 교원으로 임용되어 근무하였던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람

② [교원노조법 제5조(노동조합 전임자의 지위) 제3항] 전임자는 그 전임기간 중 봉급을 받지 못한다. [제4항] 전임자는 그 전임기간 중 전임자임을 이유로 승급 또는 그 밖의 신분상의 불이익을 받지 아니한다.

③ [교원노조법 제9조(노동쟁의의 조정신청 등) 제1항] 제6조에 따른 단체교섭이 결렬된 경우에는 당사자 어느 한쪽 또는 양쪽은 「노동위원회법」 제2조에 따른 중앙노동위원회에 조정(調停)을 신청할 수 있다. [제2항] 제1항에 따라 당사자 어느 한쪽 또는 양쪽이 조정을 신청하면 중앙노동위원회는 지체 없이 조정을 시작하여야 하며 당사자 양쪽은 조정에 성실하게 임하여야 한다. (\*한쪽이나 양쪽이 조정을 신청할 수 있으며, 신청을 받은 중노위는 조정을 시작하여야 한다)

④

<교원노조법상 중재개시(10조)>

1. 단체교섭이 결렬되어 관계 당사자 양쪽이 함께 중재를 신청한 경우
2. 중앙노동위원회가 제시한 조정안을 당사자의 어느 한쪽이라도 거부한 경우
3. 중앙노동위원회 위원장이 직권으로 또는 고용노동부장관의 요청에 따라 중재에 회부한다는 결정을 한 경우

<비교 : 공무원노조법상 중재개시>

1. 단체교섭이 결렬되어 관계 당사자 양쪽이 함께 중재를 신청한 경우
2. 조정이 이루어지지 아니하여 공무원 노동관계 조정위원회 전원회의에서 중재 회부를 결정한 경우

⑤ 교원노조법 제12조 제1항

정답 ▶ ③

50. 노동법 등의 연혁에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 우리나라의 「노동위원회법」은 1953년에 처음 제정되었다.
- ② 우리나라는 1991년에 국제노동기구(ILO)에 가입하였다.
- ③ 우리나라의 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」은 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」보다 먼저 제정되었다.
- ④ 미국의 1935년 와그너법은 근로자의 단결권·단체교섭권·단체행동권을 명문화하였다.

- ⑤ 우리나라 제헌헌법에는 영리를 목적으로 하는 사기업에 있어서는 근로자는 법률의 정하는 바에 의하여 이익의 분배에 균점할 권리가 있다는 규정이 있었다.

- 해설 |**
- ① 노동조합법, 노동쟁의조정법, 노동위원회법이 1953.3.8. 공포·시행되었다.
  - ② UN회원국의 경우 사무총장에게 ILO현장의 공식수락을 통보함으로써 회원국이 되는데, 우리나라는 1991.12.9. 152번째로 ILO에 가입하였다.
  - ③ 교원의 노동조합설립 및 운영에 관한 법률은 1999.1.29. 제정되어 1999.7.1. 시행되었으며, 공무원의 노동조합설립 및 운영 등에 관한 법률은 2005.1.27. 제정되어 2006. 1.28 시행되었다.
  - ④ 그러하다.
  - ⑤ 그러하다. [제헌헌법 제18조] 근로자의 단결, 단체교섭과 단체행동의 자유는 법률의 범위내에서 보장된다. 영리를 목적으로 하는 사기업에 있어서는 근로자는 법률의 정하는 바에 의하여 이익의 분배에 균점할 권리가 있다.

정답 ▶ ③