2024년 공인노무사 1차 시험 대비

노동법 맞춤 전략 특강

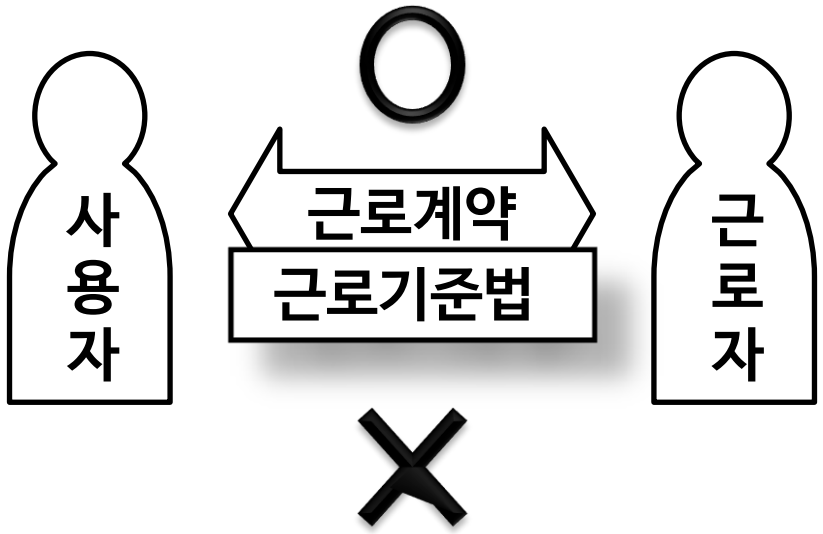
- 김영호 노무사 -

epass 노무사

Chapter 01. 노동법의 구조와 체계

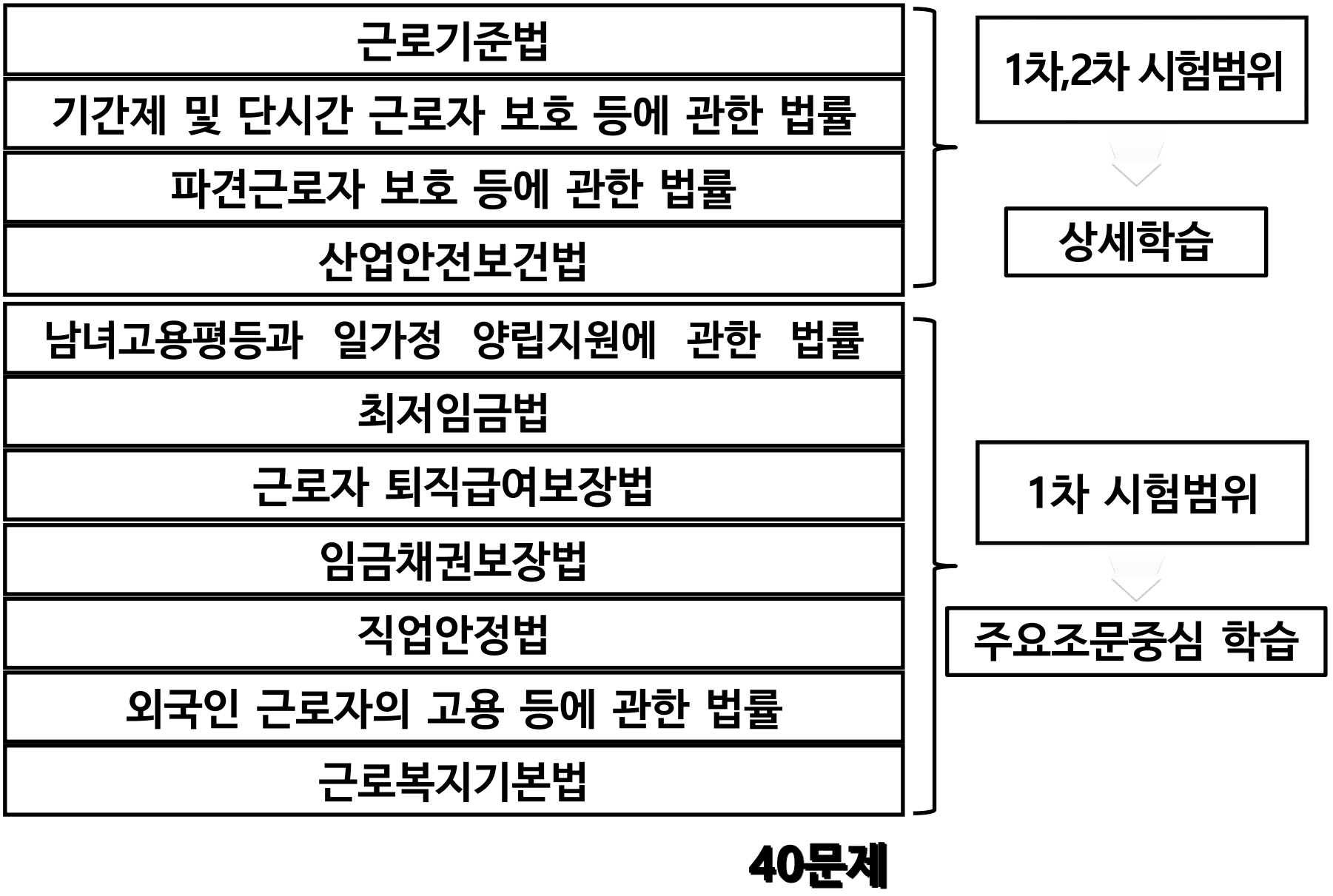
1. 노동법의 이해 : 노동법 I

근로자의 근로조건은 원칙적으로 무엇을 통해 결정되는가?



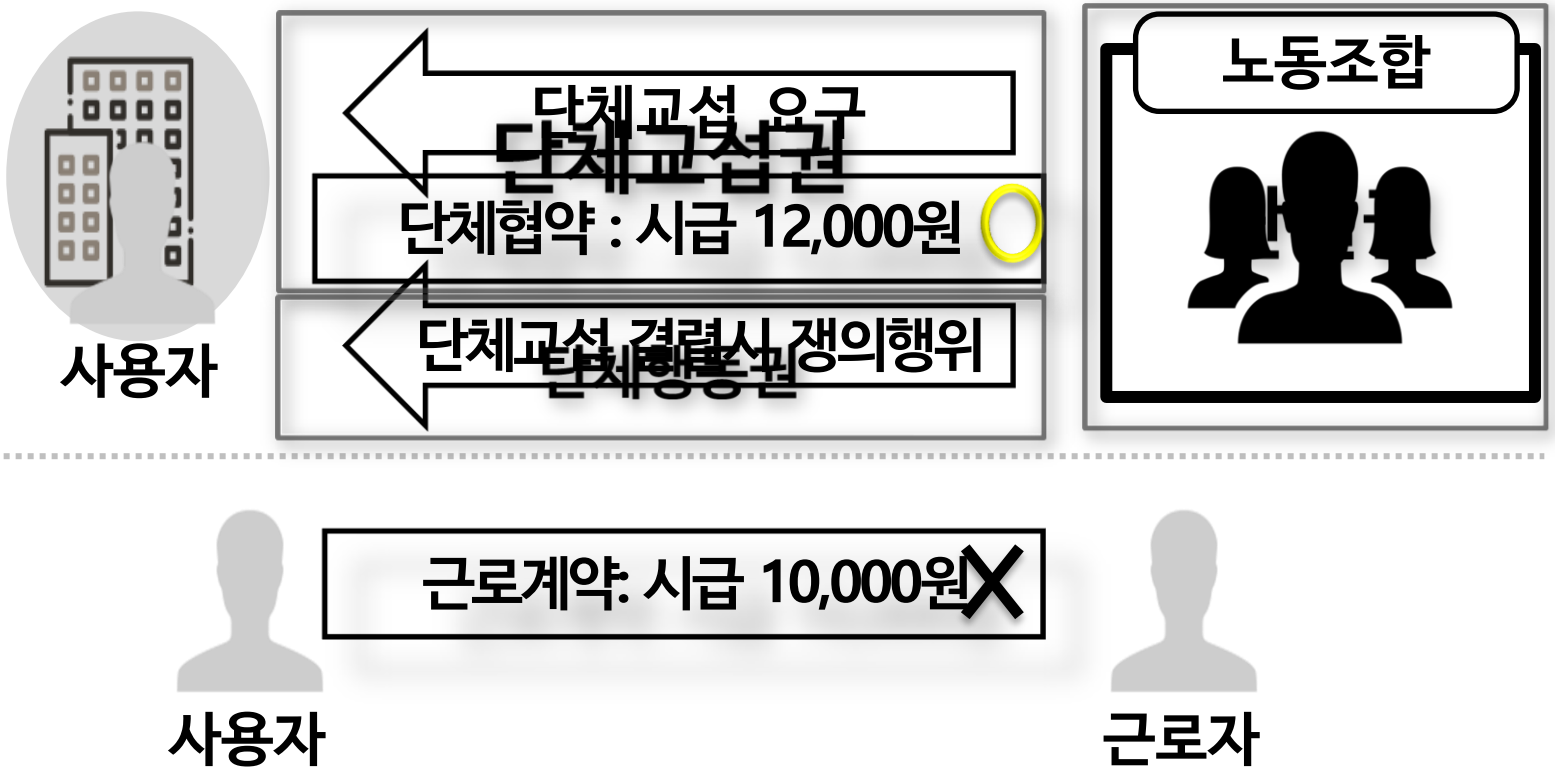
개별적 근로관계법의 필요성

최저근로조건 보호


근로기준법
기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률
파견근로자 보호 등에 관한 법률
산업안전보건법
남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률
최저임금법
근로자 퇴직급여보장법
임금채권보장법
직업안정법
외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률
근로복지기본법
1차,2차 시험범위
상세학습
1차 시험범위
주요조문중심 학습
40문제

2. 노동법의 이해 : 노동법II

시급 임금을 10,000원으로 계약했다. 법적으로 문제가 있는가?
시급이 너무 낮다고 생각하는 근로자가 취할 수 있는 행동은?



노동조합 및 노동관계조정법

교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률

공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률

근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률

노동위원회법

40문제

1차,2차 시험범위

노동조합법 중심으로 학습

나머지는 조문중심

Chapter 02. 수험노동법의 주요테마

- 노동법Ⅰ -

Ⅰ. 근로기준법상 근로자와 사용자

1. 근로기준법상 근로자

근로기준법 제2조(근로자의 정의)

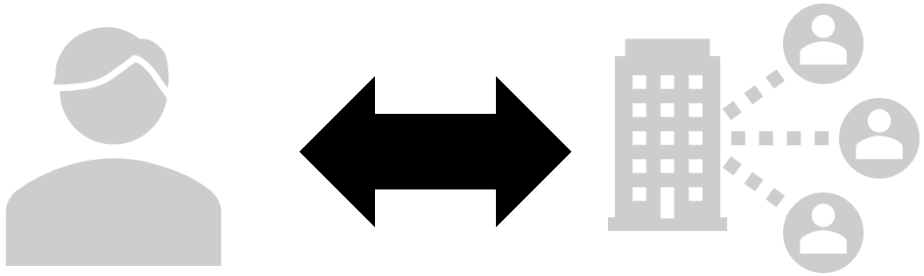
① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.

- **종속성의 유무**
- **실질적 판단**
- **종합적 판단**

사실관계(P학원(종합반) 사건)

: 사례 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 (퇴직금)



학원 종합반
강사

대입
종합학원

강의용역계약서

- **사업자등록**
- **고정급x, 근로소득세x(사업소득세)**
- **사회보장제도x(지역의료보험 가입)**

1. 강사료의 임금성 여부

- 2월~11월까지 계약 (6-7년 반복 갱신)
- 10교시 중 4-5교시 수업 (1개월에 100시간 내외)
- 시간당 30,000원정도

2. 업무의 내용·시간·장소 구속 여부

- 08:30 아침 조례로 시작(담임은 08시까지)
- 담임은 순번제로 저녁 자습 감독 후 퇴근

3. 전속적 근로관계 여부

- 강의가 없는 자유시간도 다른 곳 강의는 불가능
- 강의 교재는 복수교재 추천 후 학원이 선택

4. 강의 외 업무에 대한 지휘감독여부

- 담임은 강의 외 단순 사무 및 행정사무도 수행

(월 30만원 담임수당)

2. 근로기준법상 사용자

1) 원칙

근로기준법 제2조(근로자의 정의)

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자를 말한다

사업주	■ 근로자를 사용하여 자기이름으로 사업을 하는 경영주체를 말함 ■ 회사 등 법인사업의 경우에는 법인 그 자체가 사업주가 됨
사업경영담당자	■ 사업경영 일반에 관하여 책임을 지는 자 ■ 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자 예) 주식회사의 대표이사

근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자

- 근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여 받은 자
- 부장 또는 과장이라는 형식적인 직명에 따를 것이 아니라 구체적인 책임과 권한에 의하여 판단

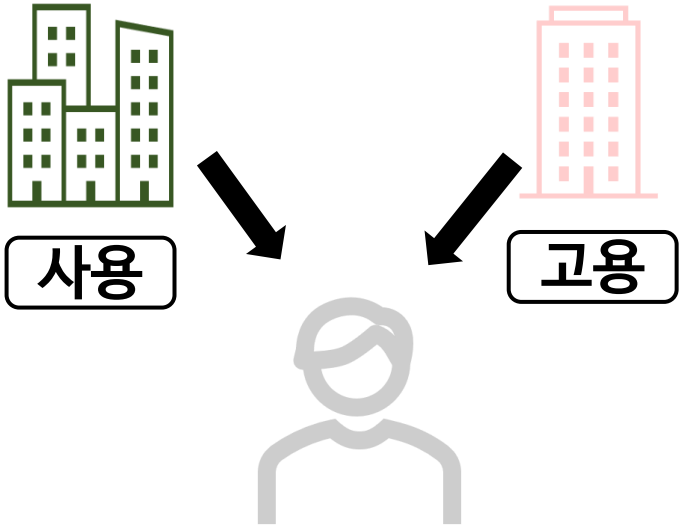
2) 사용자 개념의 상대성

근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자는 그가 고용하여 지휘감독하거나 근로조건을 결정할 수 있는 근로자에 대한 관계에 있어서는 사용자의 범위에 속하지만, 상대적으로 사업주 또는 사업경영담당자에 대한 관계에 있어서는 근로기준법상 보호를 받아야 하는 근로자에 해당

2) 사용자 개념의 분열

파견근로관계와 같이 근로계약상의 사업주(파견사업주)와 현실적으로 취업을 시키는 사업주(사용사업주)로 분열되어 있는 경우 파견사업주는 물론 사용사업주도 공동의 사용자로서 파견근로자에 대한 법적 책임

- 근로시간
- 휴일
- 휴가



- 근로계약 체결
- 해고
- 임금
- 휴업수당 등

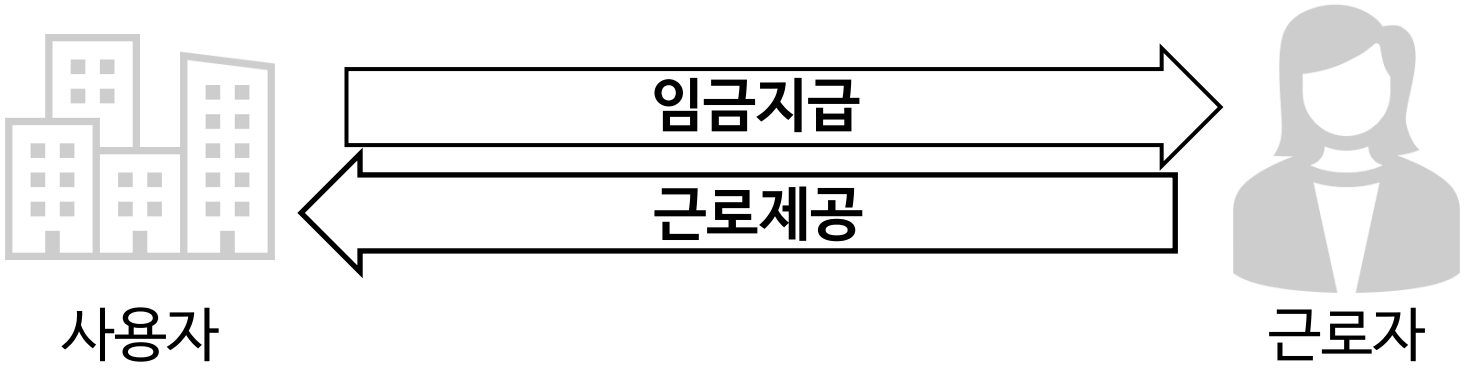
Ⅱ. 근로계약

1. 근로계약의 의의

근로기준법 제2조(근로계약의 정의)

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

4호. “근로계약”이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.



2. 근로계약의 내용

사용자

VS.

근로자

주된 권리·의무

- 근로수령권
- 임금지급의무

- 임금청구권
- 근로제공의무

부수적 의무

- 배려의무
  - ✓ 안전배려의무
  - ✓ 보관의무

- 성실의무
  - ✓ 경영비밀유지의무
  - ✓ 경업피지의무

Ⅲ. 취업규칙

1. 취업규칙의 의의

1) 취업규칙의 개념

사업장에서의 근로자에 대한 복무규율과 근로조건에 관한 준칙의 내용을 정한 것으로서 사용자에 의하여 일방적으로 작성되는 사업장 내부의 규칙

회사 내에서 복무규율과 근로조건에 관한 **공통된 규정**을 두고 있으면 명칭과 상관없이 모두 **취업규칙**이라고 볼 수 있음

예시) 보수규정, 징계규정 등

2) 취업규칙의 효력

(1) 근로기준법상 소정의 벌칙이 적용됨

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

취업규칙에 정한 기준을 상회하는 근로계약은 유리의 원칙이 적용되어 유효

(2) 취업규칙과 법령·단체협약과의 관계

근로기준법 제96조(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.

2. 취업규칙의 작성 및 변경

근로기준법 제94조(규칙의 작성·변경절차)

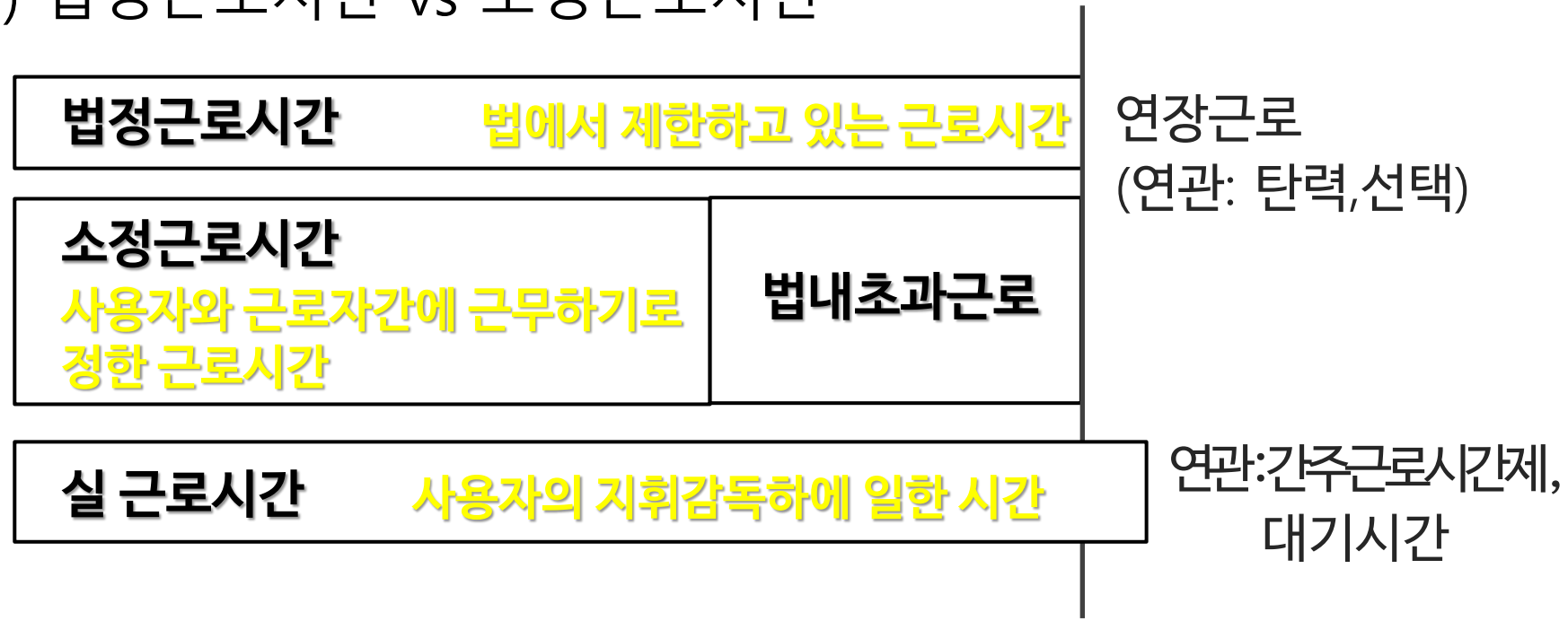
① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

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

Ⅳ. 근로시간과 휴일

1. 근로시간의 개념

1) 법정근로시간 vs 소정근로시간

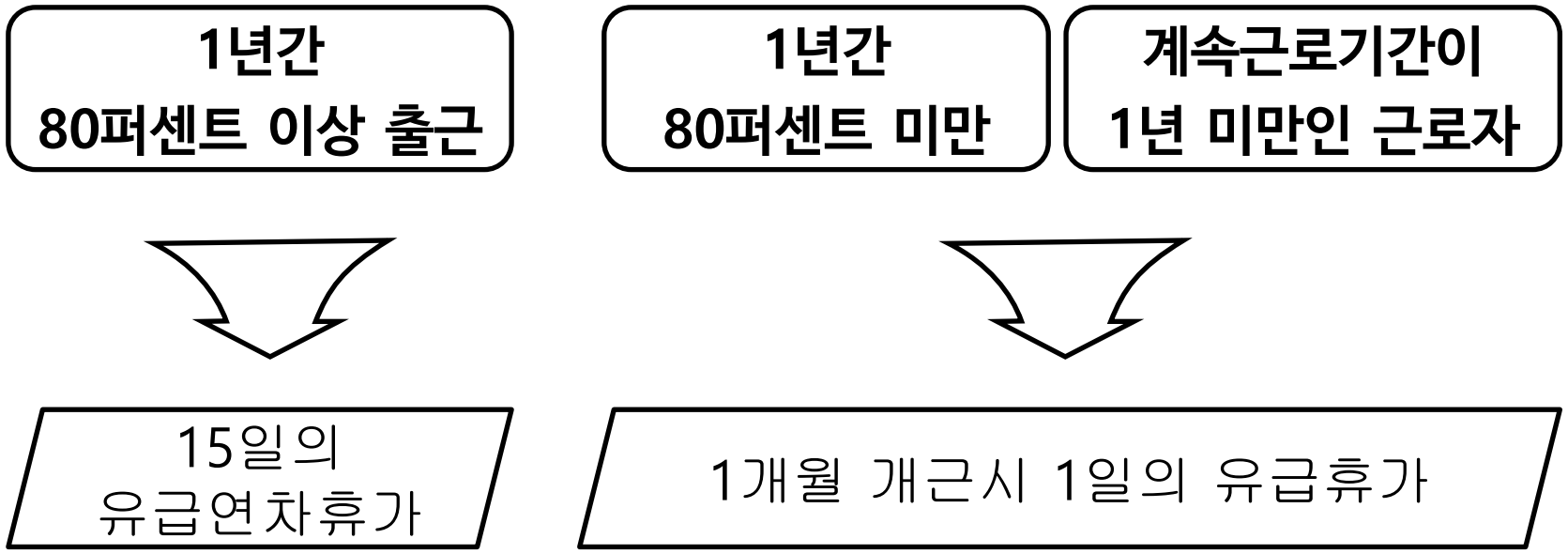


법정 휴일
(주휴일, 법정공휴일, 근로자의 날)

약정 휴일

Ⅴ. 연차휴가

1. 연차휴가발생의 요건 및 일수



VI. 임금

1. 임금의 개념과 범위

근로기준법 제2조(정의)

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

Q 식대, 복지포인트, 성과급, 가족수당의 임금성?

평균임금

통상임금

2. 임금지급방법에 관한 규정

근로기준법 제43조(임금지급)

① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

임금지급의 4원칙

Ⅶ. 인사

1. 인사

근로기준법 제23조(해고 등의 제한)

① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

전직(**轉職**)	전출(**轉出**)	전적(**轉籍**)
휴직	대기발령	징계

Ⅷ. 징계

1. 징계의 정당성

징계사유의 정당성

징계절차의 정당성

징계수단의 정당성

IX. 근로관계의 종료

1. 근로관계 종료사유

당연종료

- 정년 (무기계약)
- 기간 만료 (기간제)
- 사망 (무기계약, 기간제)

사직

- 해지 통고 (사직)
- 합의퇴직 (합의해지)

해고

- 통상해고 / 징계해고 / 정리해고

X. 해고

1. 해고의 종류

징계해고	통상해고	정리해고
근로자의 행태상 사유	근로자의 일신상 사유	긴박한 경영상의 필요
• 기업의 공동질서 위반 • 심각한 비행	노무제공의무를 이행하기 위해 필요한 정신적·육체적·기타 기능적 적격성 결여(적성결여, 질병 등)	• 도산위기 • 경쟁력 강화를 위한 생산성 향상 등

XI. 여성과 연소자

Chapter 03. 수험노동법의 주요테마

- 노동법Ⅱ -

Ⅰ. 노동3권

1. 노동3권의 의의

헌법 제33조

1	근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
2	공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
3	법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한 하거나 인정하지 아니할 수 있다.

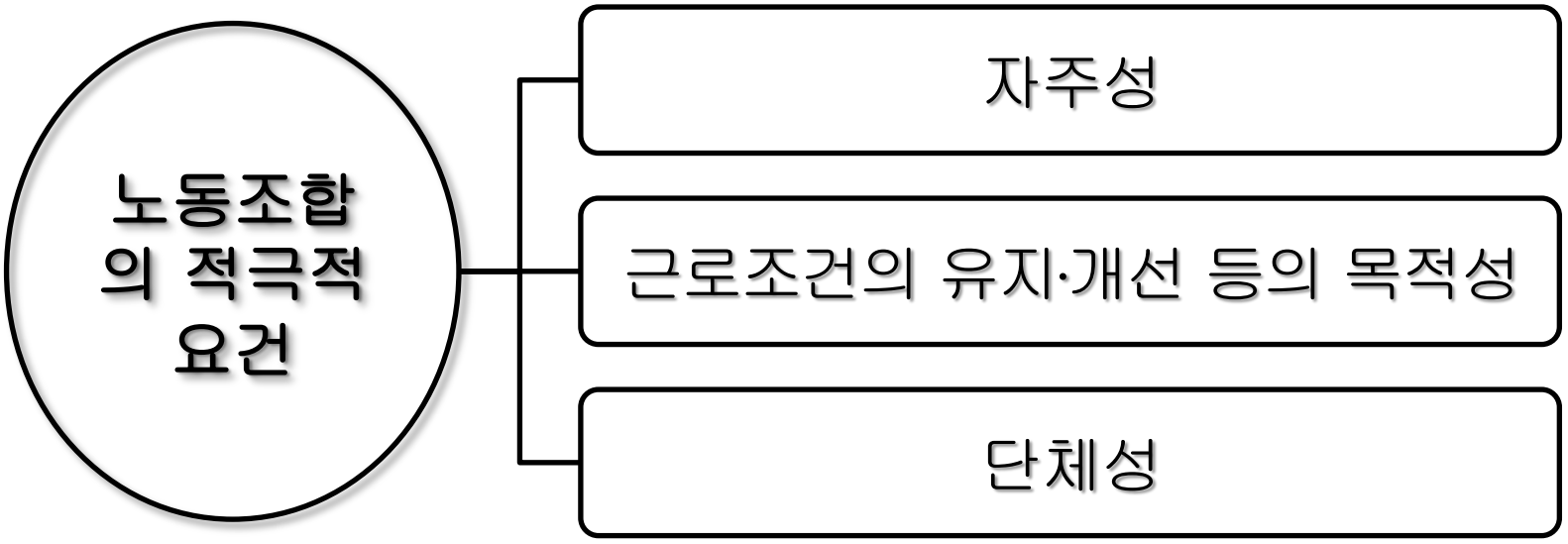
Ⅱ. 노동조합의 설립

1. 노동조합의 요건 및 설립신고

1) 노동조합의 실질적 요건(자격요건)

(1) 노동조합의 적극적 요건

노동조합법 제2조 4호의 본문에서 알 수 있음



(2) 노동조합의 소극적 요건(결격사유)

노동조합은 노조법 제2조 4호 단서에 나와 있는 소극적 요건도 충족해야 함

① 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하지 않을 것

② 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받지 않을 것

③ 공제수양, 그 밖의 복리사업만을 목적으로 하지 않을 것

④ 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하지 않을 것

⑤ 주로 정치운동을 목적으로 하지 않을 것

Ⅲ. 노동조합의 운영

1. 노동조합의 규약

2. 노동조합의 기관 - 총회, 임원, 회계감사원

3. 조합원의 자격 및 권리, 의무

4. 근로시간면제제도의 이해

5. 노동조합의 통제권

6. 노동조합의 재정

7. 노동조합의 활동

8. 노동조합의 해산

9. 노동조합의 조직형태 변경

Ⅳ. 단체교섭

1. 단체교섭의 의의

2. 단체교섭의 당사자

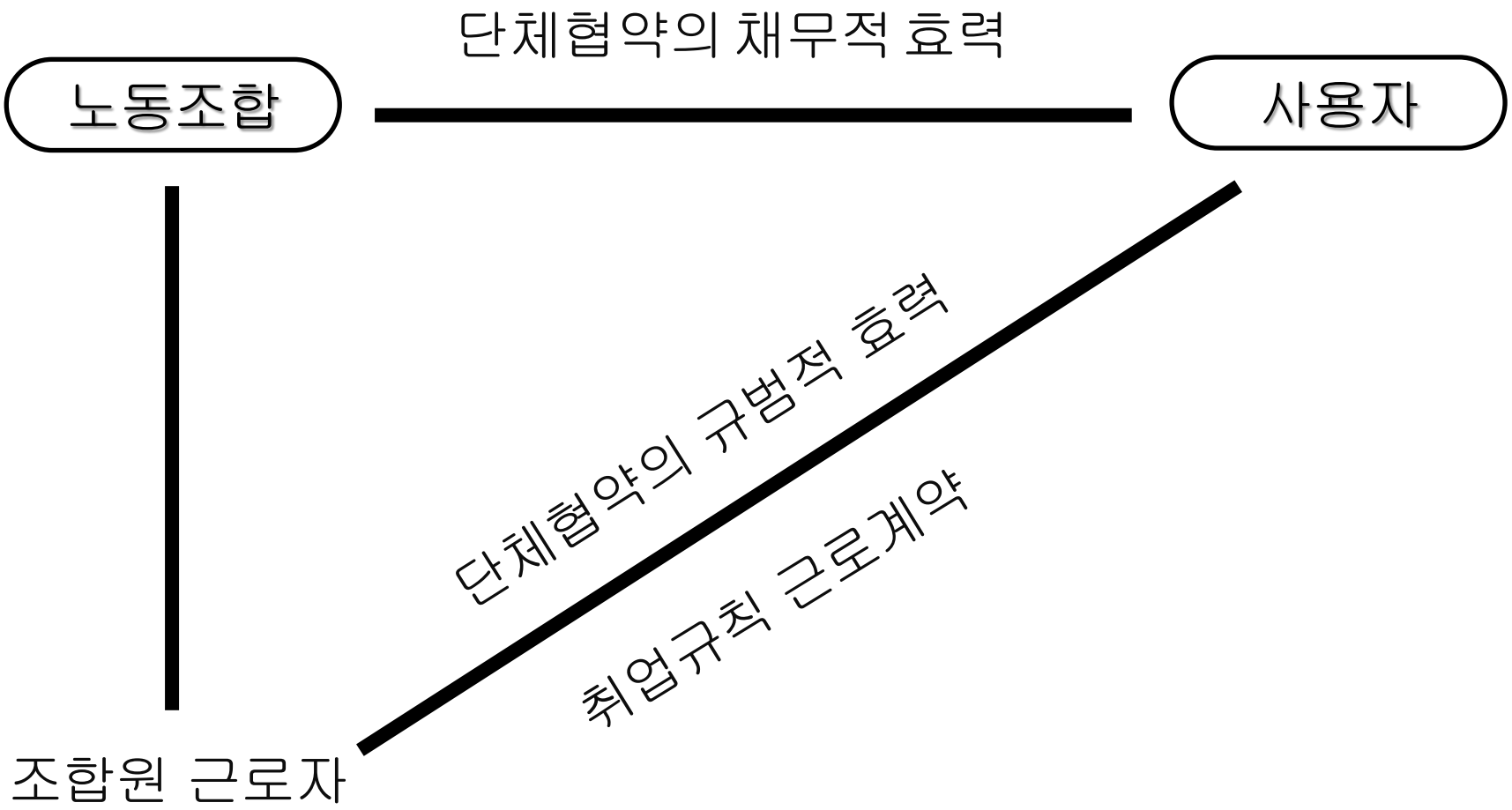
3. 복수노조와 교섭창구 단일화

4. 단체교섭의 담당자와 위임

5. 단체교섭의 대상

6. 단체교섭의무의 내용

Ⅴ. 단체협약


단체협약의 채무적 효력
노동조합
사용자
단체협약의 규범적 효력
취업규칙 근로계약
조합원 근로자

VI. 노동쟁의의 조정

조정
(調整)

조정
(調停)

중재
(仲裁)

Ⅶ. 쟁의행위

1. 쟁의행위의 개념 및 준법투쟁

2. 쟁의행위의 보호법규

3. 쟁의행위의 제한법규

4. 쟁의행위의 정당성

5. 쟁의행위와 근로계약관계

6. 위법한 쟁의행위와 책임귀속

7. 직장폐쇄

Ⅷ. 부당노동행위

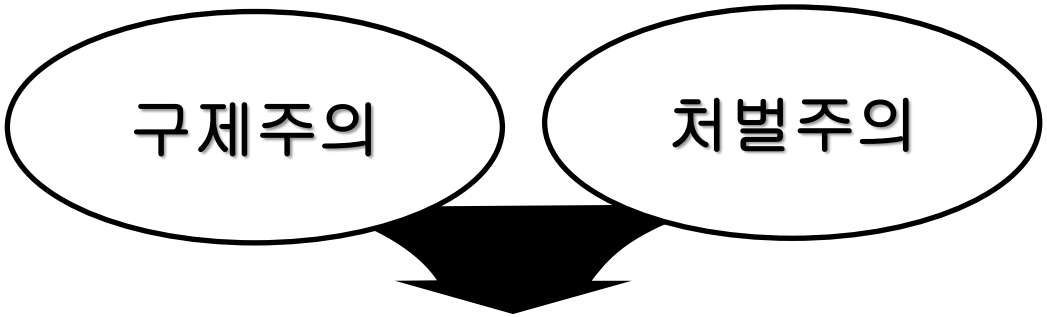
1. 부당노동행위제도의 의의

1) 부당노동행위의 개념 및 제도적 의의

부당노동행위

근로자 또는 노동조합의 노동3권 실현활동에 대한 사용자의 침해 내지 간섭행위

부당노동행위



사용자의 노동3권 침해행위의 금지와
그 구제절차 및 벌칙을 정하고 있는 제도

Chapter 04. 2024년 노동법 수험전략

1. 2024년 공인노무사 1차 시험 변경점

① 40문제가 출제되는 첫 해

② 법률 + 시행령 + 시행규칙까지 학습

③ 판례의 중요부분 학습

④ 부속법령이 당락을 좌우

1. 2024년 공인노무사 1차 시험 준비방법

① **초창기에는 이해를 중심으로 학습하라.**

② **조문은 기본이다.**

③ **판례는 그 법리를 이해하라 .– 중요 판례, 최신 판례**
- 1차 시험에서의 판례학습은 2차 시험을 동시에 대비하는 것
- 판례는 요지 뿐 아니라 사실관계도 파악하는 게 유리
- 판례요지의 키포인트는 1차 준비 때부터 암기하는 것이 좋음

④ **동차를 준비하더라도 1차 시험일정 막바지에는 문제풀이에 올인 해야 한다.**