

2020년 공인노무사 노동법 2 기출문제 해설

26.[노동3권] ㉔

타인과의 사용종속관계 하에서 근로를 제공하고 그 대가로 임금 등을 받아 생활하는 사람은 노동조합법상 근로자에 해당하고, 노동조합법상의 근로자성이 인정되는 한, 그러한 근로자가 외국인인지 여부나 취업자격의 유무에 따라 노동조합법상 근로자의 범위에 포함되지 아니한다고 볼 수는 없다.(대법원 2015.6.25, 선고 2007두4995판결)

27.[ILO협약] ㉔

| 협약분류                                   |           |                                      | 비준  |
|----------------------------------------|-----------|--------------------------------------|-----|
| 핵심<br>협약<br>(core<br>conven-<br>tions) | 결사의<br>자유 | 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 협약(제87호)        | 미비준 |
|                                        |           | 단결권 및 단체교섭권에 대한 원칙 적용에 관한 협약(제98호)   |     |
|                                        | 강제<br>근로  | 강제근로에 관한 협약(제29호)                    |     |
|                                        |           | 강제근로 폐지에 관한 협약(제105호)                |     |
|                                        | 차별<br>금지  | 동일가치근로에 대한 남녀근로자의 동등보수에 관한 협약(제100호) | 비준  |
|                                        |           | 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(제111호)      |     |
|                                        | 아동<br>근로  | 취업의 최저연령에 관한 협약(제138호)               |     |
|                                        |           | 가혹한 형태의 아동노동철폐에 관한 협약(제182호)         |     |

| 협약분류                           |                                         | 비준  |
|--------------------------------|-----------------------------------------|-----|
| 우선협약<br>(priority conventions) | 농업부문 근로감독에 관한 협약(제129호)                 | 미비준 |
|                                | 공업 및 상업부문에서 근로감독에 관한 협약(제81호)           | 비준  |
|                                | 고용정책에 관한 협약(제122호)                      |     |
|                                | 국제노동기준의 이행을 촉진하기 위한 3자협약에 관한 협약 (제144호) |     |

28. [법외노조] ㉔

<법내노조와 법외노조의 법적 보호 요약>

| 구분               | 자격                  | 법내노조 | 법외노조<br>(헌법노조) |
|------------------|---------------------|------|----------------|
| 헌법상<br>기본권<br>향유 | 단체교섭/단체협약           | ○    |                |
|                  | 쟁의행위                |      |                |
|                  | 민·형사면책              |      |                |
| 노조법상<br>보호       | 노동쟁의 조정신청(노동위원회)    | ○    | ×              |
|                  | 부당노동행위 구제신청(노동위원회)* |      |                |
|                  | 노동조합 명칭사용           |      |                |
|                  | 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 동기 의무
- ▶ 법인인 노조는 이 법에 규정된 것을 제외하고는 민법중 사단법인 규정 적용
  - ▶ 법인이 아닌 노동조합이라도 소송상 당사자 능력이 인정됨
- \*\*\* 노조의 사업체에는 조세 부과

## 29. [조합원] ①

[노조법 제9조(차별대우의 금지)] 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분 등에 의하여 차별대우를 받지 아니한다. (\*위반시 벌칙은 없음)

## 30. [교섭단위결정] ②

### ① 할 수 있다.

[노조법 제29조의3(교섭단위 결정) 제2항] 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.

### ② 그러하다.

[노조법 제29조의3(교섭단위 결정) 제1항] 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.

### ③ 결정된 날 이후에도 분리결정을 신청할 수 있다.

[노조법 시행령 제14조의11(교섭단위 분리의 결정) 제1항] 노동조합 또는 사용자는 법 제29조의3 제2항에 따라 교섭단위를 분리하여 교섭하려는 경우에는 다음 각 호에 해당하는 기간에 노동위원회에 교섭단위 분리의 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

### ④ 30일 이내이다.

[노조법 시행령 제14조의11(교섭단위 분리의 결정) 제3항] 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위 분리에 관한 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다.

### ⑤ 10일 이내이다.

[노조법 제29조의3(교섭단위 결정) 제3항] 제2항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조 제2항을 준용한다.

**[노조법 제69조(중재재정등의 확정) 제1항]** 관계 당사자는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재재정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 그 중재재정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.

## 31. [근로시간면제심의위원회] ④

위원장은 공익위원중에서 위원회가 선출하는 것이다.

|              |                                                                       |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 목적           | 근로시간면제한도를 정하기 위한 것임.                                                  |
| 근로시간<br>면제한도 | 근로시간 면제한도는 위원회가 심의·의결한 바에 따라 고용노동부장관이 고시하되 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정 가능 |
| 위원회구성        | 노동계추천위원(5명), 경영계추천위원(5명), 정부추천공익위원(5명)                                |
| 위원장          | 공익위원중에서 위원회가 선출                                                       |
| 의결정족수        | 재적위원 과반수 출석, 출석위원 과반수 찬성                                              |
| 기타           | 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정함.                             |

### 32.[결의처분의 시정명령] ①

<결의·처분, 규약, 단체협약 등이 규약이나 노동관계법령에 위반한 경우 시정명령>

| 구분     | 규약위반                                                                                                                                                    | 노동관계법령위반                                                                                                                    |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 결의, 처분 | <input type="checkbox"/> <u>이해관계인의 신청이 있는 경우에 한해</u><br><input type="checkbox"/> 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어 시정명령(시정명령시 노조는 30일 이내 이행하되 정당한 사유 있는 경우 기간 연장 가능 ) | <input type="checkbox"/> 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어 시정명령(시정명령시 노조는 30일 이내 이행하되 정당한 사유 있는 경우 기간 연장 가능)(※ 이 경우는 <u>이해관계인 신청 불요</u> ) |
| 규약     | -                                                                                                                                                       | "                                                                                                                           |
| 단체협약   | -                                                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어 시정명령                                                                           |

### 33.[노동조합의 해산] ③

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

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

※ 휴면노조인 경우에는 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어야 해산한다.

### 34.[교섭대표노조] ⑤

참여노조의 조합원 = 26(갑)+15(을)+14(병) = 55명이다.

자율적결정기한내에 교섭대표노조를 결정하지 못한 경우 참여노조 전체 조합원의 과반수로 조직된 노조가 교섭대표노조가 되는데, 그때, 참여한 노조가 위임하거나 연합하는 방식도 인정된다. 따라서 참여한 노조 조합원의 과반수인 28명 이상이 되는 노조 (연합, 위임포함)가 교섭대표노조가 된다.

그런데, 정은 아예 교섭창구단일화절차에 참여하지 않았으므로, 정은 해당 교섭대표노조를 결정하는 과정에 참여할 수 없다. 따라서 5번이 정답이다. 갑은 26명이므로 과반수가 되지 아니한다.

### 35.[단체교섭일반] ②

위임받은 범위 안에서 권한을 행사할 수 있다.

[노조법 제29조(교섭 및 체결권한) 제3항] 노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다.

### 36.[단체협약 일반] ③

부당한 경우에는 시정을 명할 수 없으며, 위법한 경우에도 시정을 명할 수 있는 것이지, 명해야 하는 것은 아니다.

[노조법 31조(단체협약의 작성) 제3항] 행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

### 37.[쟁의행위 일반] ②

행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어 중지할 것을 통보하는 것이지, 노동위원회가 통보하는 것은 아니다.

| 구분               |                  | 내용                                                                                       |
|------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 중<br>지<br>통<br>보 | 원칙(42조3항본문)      | 행정관청은 <u>쟁의행위가 제2항의 행위에 해당한다고 인정하는 경우에는 노동위원회</u> 의 의결을 얻어 <u>그 행위를 중지할 것을 통보하여야 함</u>   |
|                  | 예외<br>(사태<br>급박) | 다만, <u>사태가 급박하여 노동위원회의 의결을 얻을 시간적 여유가 없을 때에는 그 의결을 얻지 아니하고 즉시 그 행위를 중지할 것을 통보할 수 있음.</u> |
|                  | 사후승인<br>(42조4항)  | 제3항 단서의 경우에 행정관청은 <u>지체없이 노동위원회의 사후승인을 얻어야 하며 그 승인을 얻지 못한 때에는 그 통보는 그때부터 효력을 상실함</u>     |

### 38.[필수유지업무] ⑤

필수유지업무는 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무이므로 이에 대한 쟁의권 행사는 그 영향이 치명적일 수밖에 없다는 점에서 다른 업무 영역의 근로자보다 쟁의권 행사에 더 많은 제한을 가한다고 하더라도 그 차별의 합리성이 인정되므로 평등원칙을 위반한다고 볼 수 없다.(헌재 2011. 12. 29. 2010헌바385 등)

### 39.[직장폐쇄] ①

[노조법 제46조(직장폐쇄의 요건) 제1항] 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.

### 40.[대체근로] ④

파업 참가자수는 근로제공의무가 있는 근로시간 중 파업참가를 이유로 근로의 일부 또는 전부를 제공하지 않은 자의 수를 1일 단위로 산정함.(시행령 22조의4 1항)

### 41.[조정] ⑤

[노조법 제60조(조정안의 작성) 제5항] 제3항 및 제4항의 해석 또는 이행방법에 관한 견해가 제시될 때까지는 관계 당사자는 당해 조정안의 해석 또는 이행에 관하여 쟁의행위를 할 수 없다.

### 42.[긴급조정] ④

**당사자의 의견이 아니라 공익위원의 의견을 듣는다.**

[노조법 제79조(중앙노동위원회의 중재회부 결정권) 제1항] 중앙노동위원회의 위원장은 제78조의 규정에 의한 조정이 성립될 가망이 없다고 인정한 경우에는 공익위원의 의견을 들어 그 사건을 중재에 회부할 것인가의 여부를 결정하여야 한다.

### 43.[중재] ②

① 사적중재도 할 수 있다.

[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.

② 노조법 제68조 제1항

③ 중재위원회 위원장은 중재위원 중에서 호선한다.

④ 15일간 쟁의행위를 할 수 없다.

[노조법 제63조(중재시의 쟁의행위의 금지)]노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다

⑤ 정지되지 않는다.

[노조법 제70조(중재재정 등의 효력) 제2항] 노동위원회의 중재재정 또는 재심결정은 제69조 제1항 및 제2항의 규정에 따른 중앙노동위원회에의 재심신청 또는 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

#### 44.[부당노동행위] ③

지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생을 요하는 것은 아니라고 할 것이다.(대법원 1997.5.7, 선고 96누2057판결)

#### 45.[부당노동행위 구제제도] ④ (\* 중앙노동위원회가 신청하는 것이다)

[노조법 제85조(구제명령의 확정) 제5항] 사용자가 제2항의 규정에 의하여 행정소송을 제기한 경우에 관할 법원은 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.

#### 46.[필수공익사업] ②

[노조법 제71조(공익사업의 범위등) 제2항] 이 법에서 “필수공익사업”이라 함은 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 다음 각호의 사업을 말한다.

1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 병원사업 및 혈액공급사업
4. 한국은행사업
5. 통신사업

#### 47.[교원노조법] ③

**사립학교의 설립경영자가 전국 또는 시도 단위로 연합하여 교섭에 응하는 것이다.**

| 노측   |    | 사측                                                                                                                          |
|------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 노조대표 | VS | <input type="checkbox"/> 교육부장관<br><input type="checkbox"/> 시·도 교육감<br><input type="checkbox"/> 사립학교 설립·경영자가 전국 또는 시·도단위로 연합 |

#### 48.[근로자참여및협력증진에 관한 법률] ③

**의장은 위원중에서 호선한다.**

| 구분 | 내용                                                                           |
|----|------------------------------------------------------------------------------|
| 의장 | 선출 <u>협의회에 의장을 두며, 의장은 위원중에서 호선함</u><br>▶ 근로자위원과 사용자위원 중 각 1명을 공동의장으로 할 수 있음 |
|    | 역할 <u>협의회를 대표하며 회의 업무를 총괄함</u>                                               |

#### 49.[공무원노조법] ④

**공무원노조법은 근로시간면제제도를 두고 있지 아니하다.**

#### 50.[노동위원회법] ⑤

노동위원회는 행정위원회로서 하나의 행정기관에 해당되지만, 노동위원회법은 노동위원회의 구성·기능·예산 및 인사 등에 있어서 독립성을 보장하고 있음.

노동위원회법 제4조

① 노동위원회는 그 권한에 속하는 업무를 독립적으로 수행한다.

② 중앙노동위원회위원장은 중앙노동위원회 및 지방노동위원회의 예산·인사·교육훈련 그 밖의 행정 사무를 총괄하며, 소속 공무원을 지휘·감독한다.

③ 중앙노동위원회 위원장은 제2항에 따른 행정사무의 지휘·감독권 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 지방 노동위원회 위원장에게 위임할 수 있다.