

2026 이패스 객관식 노동법 추록 및 정오표(2026.04.24. 기준)

구분	수정사항	수정 전	수정 후								
P105 조문·판례	추록	<p>㉓ 우리 판례는 근로의 대가로...금품은 임금이 아님</p> <ul style="list-style-type: none"> • ‘지급기준과 지급시기에 따라...임금에 해당(判) • 사기업의 경영성과급의 경우에는 그 경영성과급이 “경영성과의 사후적 분배”인지, 아니면 “근로성과의 사후적 정산”인지를 판단해야 하는데, 특히 해당 성과급이 근로자들이 제공하는 근로의 양과 질에 비례하여 지급되는지, 근로자들이 근로제공을 통하여 지급기준인 목표 달성을 통제할 수 있는지, 그 목표달성에 근로자들의 근로제공이 주된 인과관계를 형성하는지 등을 고려하여 판단(判). 									
P111 조문·판례	추록	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">근로기준법</td> <td style="text-align: center;">시행령</td> </tr> <tr> <td colspan="2">제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금)....각각 뺀다.</td> </tr> <tr> <td colspan="2">4. 법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로...휴업한 기간</td> </tr> <tr> <td colspan="2">* 요양을 실제로 받지 못했다 하더라도, 객관적으로 요양을 위하여 휴업을 할 필요가 있었다면, 그에 따라 임금이 감소한 기간은 평균임금의 산정기간에서 제외(업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우에도 마찬가지)</td> </tr> </table>	근로기준법	시행령	제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금)....각각 뺀다.		4. 법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로...휴업한 기간		* 요양을 실제로 받지 못했다 하더라도, 객관적으로 요양을 위하여 휴업을 할 필요가 있었다면, 그에 따라 임금이 감소한 기간은 평균임금의 산정기간에서 제외(업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우에도 마찬가지)		
근로기준법	시행령										
제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금)....각각 뺀다.											
4. 법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로...휴업한 기간											
* 요양을 실제로 받지 못했다 하더라도, 객관적으로 요양을 위하여 휴업을 할 필요가 있었다면, 그에 따라 임금이 감소한 기간은 평균임금의 산정기간에서 제외(업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우에도 마찬가지)											
P112 조문·판례	추록	<p>* (判) 평균임금산정에서 제외되는 기간 및 임금에 대한 판례</p> <ul style="list-style-type: none"> • 노동조합의 위법한 쟁의행위기간은 해당 기간에 포함 x • 수습기간이 끝나기 전에 평균임금 산정사유 발생 시 수습사원으로 받는 임금을 기준으로 할 • 적법한 직장폐쇄기간은 해당 기간에 포함 ○ (위법한 쟁의행위 참가기간과 겹치는 경우 포함 x) • 사용자의 위법한 직장폐쇄기간은 해당기간에 포함 x • 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 때를 기준으로 사용자가 지급 의무를 부담하는 금액 ○ (지급 사유의 발생이 확정되지 아니한 금품은 포함 x-퇴직금중간정산 당시 발생여부가 확정되지 않은 연차휴가미사용수당) 									
P118 조문·판례	추록	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">임금명목</td> <td style="text-align: center;">임금의 특징</td> <td style="text-align: center;">통상임금 여부</td> </tr> <tr> <td>업적성과급</td> <td>전년도 근무실적에 따라 해당 연도에...정하는 성과급 ※ 다만 전년도에 지급할 것을 지급시기만 늦춘 것에 불과한 경우에는 그 성과급은 전년도의 임금에 해당하며, 최소한도의 지급한도내에서만 통상임금성 인정</td> <td></td> </tr> </table>	임금명목	임금의 특징	통상임금 여부	업적성과급	전년도 근무실적에 따라 해당 연도에...정하는 성과급 ※ 다만 전년도에 지급할 것을 지급시기만 늦춘 것에 불과한 경우에는 그 성과급은 전년도의 임금에 해당하며, 최소한도의 지급한도내에서만 통상임금성 인정				
임금명목	임금의 특징	통상임금 여부									
업적성과급	전년도 근무실적에 따라 해당 연도에...정하는 성과급 ※ 다만 전년도에 지급할 것을 지급시기만 늦춘 것에 불과한 경우에는 그 성과급은 전년도의 임금에 해당하며, 최소한도의 지급한도내에서만 통상임금성 인정										
P188 문제08	문제수정	08 「 근로기준법 상 기본원칙과 근로시간에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?	08 근로기준법과 산업안전보건법상 기본원칙과 근로시간에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?								
P393 조문·판례	내용수정	㉓ 근로자파견사업 허가제 등(허가 유효기간 3년 / 갱신허가 유효기간 3년)	㉓ 근로자파견사업 허가제 등(허가 유효기간 3년 / 갱신허가 유효기간 : 갱신전 허가의 유효기간이 끝나는 날의 다음날부터 기산하여 3년)								

구분	수정사항	수정 전	수정 후																		
P456 문제03	지문수정	⑤ 출산전후휴가급여가 지급되었더라도 배우자 출산휴가에 대한 급여는 전액 지급되어야 한다.	⑤ 고용보험법상 배우자 출산휴가에 대한 급여가 지급되었더라도 사용자는 배우자 출산휴가에 대한 유급 분을 근로자에게 전액 지급하여야 한다.																		
P459 문제06	문제수정	06 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상 육아기 근로시간 단축에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?	06 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?																		
P480 주문·판례	추록	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th colspan="2">내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>최저임금 적용제외 근로자</td> <td colspan="2">1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자 2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자로서 고용노동부장관의 인가를 받은 자...사람임)</td> </tr> <tr> <td>최저임금 감액적용 근로자</td> <td>10%</td> <td>수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자 (단, 1년 미만 근로계약 체결 근로자/.....근로자는 제외한다.)</td> </tr> </tbody> </table>	구분	내용		최저임금 적용제외 근로자	1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자 2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자로서 고용노동부장관의 인가를 받은 자...사람임)		최저임금 감액적용 근로자	10%	수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자 (단, 1년 미만 근로계약 체결 근로자/.....근로자는 제외한다.)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th colspan="2">내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>최저임금 적용제외 근로자</td> <td colspan="2">1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람 2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람으로서 고용노동부장관의 인가를 받은 사람...사람임)</td> </tr> <tr> <td>최저임금 감액적용 근로자</td> <td>10%</td> <td>수습 사용한 날부터 3개월 이내인 사람 (단, 1년 미만 근로계약 체결 근로자/.....근로자는 제외한다.)</td> </tr> </tbody> </table>	구분	내용		최저임금 적용제외 근로자	1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람 2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람으로서 고용노동부장관의 인가를 받은 사람...사람임)		최저임금 감액적용 근로자	10%	수습 사용한 날부터 3개월 이내인 사람 (단, 1년 미만 근로계약 체결 근로자/.....근로자는 제외한다.)
구분	내용																				
최저임금 적용제외 근로자	1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자 2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자로서 고용노동부장관의 인가를 받은 자...사람임)																				
최저임금 감액적용 근로자	10%	수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자 (단, 1년 미만 근로계약 체결 근로자/.....근로자는 제외한다.)																			
구분	내용																				
최저임금 적용제외 근로자	1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람 2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람으로서 고용노동부장관의 인가를 받은 사람...사람임)																				
최저임금 감액적용 근로자	10%	수습 사용한 날부터 3개월 이내인 사람 (단, 1년 미만 근로계약 체결 근로자/.....근로자는 제외한다.)																			
P621 문제03	해설수정	③ 부당노동행위의 예방·제거는 노동위원회의 구제명령을 통해서 이루어지는 것이므로, 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에게 해당한다고 볼 수 있을 것이다(대법원 2010.3.25, 선고 2007두8881 판결/소위 사용자개념의 확장).	③ 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.(2조2호 후문)																		
P708 문제05	지문수정	④ 기존의 기업별 노조에서 산업별 노조로 조직형태를 변형하고자 하는 경우, 기존 노조의 해산절차를 거쳐야 할 필요는 없다.	④ 기존의 기업별 노조에서 산업별 노조로 조직형태를 변경하고자 하는 경우, 기존 노조의 해산절차를 거쳐야 할 필요는 없다.																		
P715 주문·판례	내용수정	제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ③ 노동위원회는 제2항에 따라 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 하여야 한다.	제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ③ 노동위원회는 제2항에 따라 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 해야 한다. 다만, 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에게 대한 교섭요구에 관하여 시정 요청을 받은 경우로서 해당 기간 이내에 그에 대한 결정을 하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.																		
P716 주문·판례	내용수정	제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) ⑤ 노동위원회는 제4항에 따른 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 하여야 한다.	제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) ⑤ 노동위원회는 제4항에 따른 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 해야 한다. 다만, 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에게 대한 교섭요구에 관하여 시정 요청을 받은 경우로서 해당 기간 이내에 그에 대한 결정을 하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.																		

구분	수정사항	수정 전	수정 후				
P722 주문·판례	내용수정	<p>㉓ 노동위원회의 교섭단위 분리 혹은 통합 결정</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="450 300 535 344">노조법</th> <th data-bbox="535 300 2112 344">시행령</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="450 344 535 1262"></td> <td data-bbox="535 344 2112 1262"> <p>제14조의11(교섭단위 결정)</p> <p>① 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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후 <p>② 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그 내용을 통지해야 하며, 그 노동조합과 사용자는 노동위원회가 지정하는 기간까지 의견을 제출할 수 있다.</p> <p>③ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 경우 법 제29조의3제2항에 따라 다음 각 호의 사항을 고려하여 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 업무의 성질·내용, 작업환경, 책임비중, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등을 고려한 <u>현격한 근로조건</u>의 차이 계약의 형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 여부 등을 고려한 <u>고용형태</u> 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 노동조합에 가입된 근로자 범위, 기존의 단체교섭 등 노사 간 협의 여부 및 그 방식, <u>단체교섭 대상의 적용범위</u> 등을 고려한 <u>교섭 관행</u> 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 사항으로서 노동위원회가 교섭단위의 분리 또는 통합 여부를 결정하기 위하여 필요하다고 인정하는 사항 <p>④ 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회가 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭에서 같은 후단의 적용을 받는 근로자에 관하여 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정하는 경우에는 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 제3항 각 호의 사항보다 우선적으로 고려하여 그에 관한 결정을 해야 한다.</p> <p>⑤ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지해야 한다.</p> <p>⑥ 제5항에 따른 통지를 받은 노동조합이 사용자와 교섭하려는 경우 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 때에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 제14조의2제2항에 따라 필요한 사항을 적은 서면으로 교섭을 요구할 수 있다.</p> <p>⑦ 제1항에 따른 신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 제14조의2에 따른 교섭 요구가 있는 때에는 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정이 있을 때까지 제14조의3에 따른 교섭요구 사실의 공고 등 교섭창구단일화절차의 진행은 정지된다.</p> <p>⑧ 제1항부터 제7항까지에서 규정한 사항 외에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정 신청 및 그 신청에 대한 결정 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	노조법	시행령		<p>제14조의11(교섭단위 결정)</p> <p>① 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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후 <p>② 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그 내용을 통지해야 하며, 그 노동조합과 사용자는 노동위원회가 지정하는 기간까지 의견을 제출할 수 있다.</p> <p>③ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 경우 법 제29조의3제2항에 따라 다음 각 호의 사항을 고려하여 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 업무의 성질·내용, 작업환경, 책임비중, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등을 고려한 <u>현격한 근로조건</u>의 차이 계약의 형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 여부 등을 고려한 <u>고용형태</u> 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 노동조합에 가입된 근로자 범위, 기존의 단체교섭 등 노사 간 협의 여부 및 그 방식, <u>단체교섭 대상의 적용범위</u> 등을 고려한 <u>교섭 관행</u> 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 사항으로서 노동위원회가 교섭단위의 분리 또는 통합 여부를 결정하기 위하여 필요하다고 인정하는 사항 <p>④ 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회가 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭에서 같은 후단의 적용을 받는 근로자에 관하여 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정하는 경우에는 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 제3항 각 호의 사항보다 우선적으로 고려하여 그에 관한 결정을 해야 한다.</p> <p>⑤ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지해야 한다.</p> <p>⑥ 제5항에 따른 통지를 받은 노동조합이 사용자와 교섭하려는 경우 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 때에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 제14조의2제2항에 따라 필요한 사항을 적은 서면으로 교섭을 요구할 수 있다.</p> <p>⑦ 제1항에 따른 신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 제14조의2에 따른 교섭 요구가 있는 때에는 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정이 있을 때까지 제14조의3에 따른 교섭요구 사실의 공고 등 교섭창구단일화절차의 진행은 정지된다.</p> <p>⑧ 제1항부터 제7항까지에서 규정한 사항 외에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정 신청 및 그 신청에 대한 결정 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>
		노조법	시행령				
	<p>제14조의11(교섭단위 결정)</p> <p>① 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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후 <p>② 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그 내용을 통지해야 하며, 그 노동조합과 사용자는 노동위원회가 지정하는 기간까지 의견을 제출할 수 있다.</p> <p>③ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 경우 법 제29조의3제2항에 따라 다음 각 호의 사항을 고려하여 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 업무의 성질·내용, 작업환경, 책임비중, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등을 고려한 <u>현격한 근로조건</u>의 차이 계약의 형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 여부 등을 고려한 <u>고용형태</u> 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 노동조합에 가입된 근로자 범위, 기존의 단체교섭 등 노사 간 협의 여부 및 그 방식, <u>단체교섭 대상의 적용범위</u> 등을 고려한 <u>교섭 관행</u> 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 사항으로서 노동위원회가 교섭단위의 분리 또는 통합 여부를 결정하기 위하여 필요하다고 인정하는 사항 <p>④ 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회가 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭에서 같은 후단의 적용을 받는 근로자에 관하여 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정하는 경우에는 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 제3항 각 호의 사항보다 우선적으로 고려하여 그에 관한 결정을 해야 한다.</p> <p>⑤ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지해야 한다.</p> <p>⑥ 제5항에 따른 통지를 받은 노동조합이 사용자와 교섭하려는 경우 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 때에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 제14조의2제2항에 따라 필요한 사항을 적은 서면으로 교섭을 요구할 수 있다.</p> <p>⑦ 제1항에 따른 신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 제14조의2에 따른 교섭 요구가 있는 때에는 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정이 있을 때까지 제14조의3에 따른 교섭요구 사실의 공고 등 교섭창구단일화절차의 진행은 정지된다.</p> <p>⑧ 제1항부터 제7항까지에서 규정한 사항 외에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정 신청 및 그 신청에 대한 결정 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>						

구분	수정사항	수정 전	수정 후
P723 조문·판례	판례추가	<ul style="list-style-type: none"> • 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나.... 준수되어야 함 (判) 1. 교섭대표노조에게 상시 사용 가능한... 상시 사용 가능한 공간 제공의무 2. 교섭대표노조에게 근로시간면제를 인정하면서.... 손해배상의무 부담(判) 3. 소수 노조에게 조합원수에 대한 증빙자료제출을 요구했으나, 소수노조가 자료를 제출하지 않은 사안에서 회사가 일괄공제 조합원 수를 기준으로 차량배분을 결정한 것을 공정대표의무 위반이라고 보기 어렵다고 판시(判) / 또한 차량 지원이 교섭창구 단일화 시점으로부터 약 1년 후에 있었고, 그 사이에 각 노동조합 조합원수의 비율에 상당한 변동이 있었던 점을 고려하여 “교섭창구단일화 시점”이 아니라, “차량지원 시점을 기준”으로 차량을 차등 지원한 것이 합리적이라고 판시 (判) 	
P724 조문·판례	판례추가	<ul style="list-style-type: none"> • 교섭대표노조는 단체교섭과정에서 절차적 공정대표의무를 이행하기 위하여 필요한 정보제공 및 의견수렴의무를 부담함 - 모든 단계에서 일체의 정보제공 및 의견수렴절차를 거쳐야 하는 것은 아니지만.... 기본적으로 중요한 사항에 대한 정보제공 및 의견수렴 필요(判) • 사용자와 교섭대표노동조합이 ‘소수노조 소속 조합원’에 대한 징계 절차에서 소수노조의 조합원들을 배제하고 교섭대표노동조합의 조합원들만을 근로자 측 위원으로 선임하였다면, 특별한 사정이 없는 한 징계 절차에서 소수노동조합 등을 합리적 이유 없이 차별한 것으로 공정대표의무에 위배(判) 	
P799 문제13	지문수정	③ 관계 당사자는 특별노동위원회의 중재재정이 위법에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 그 중재재정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.	③ 관계 당사자는 특별노동위원회의 중재재정이 부당하다고 인정하는 경우에는 그 중재재정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.
	해설수정	③ 15일 이내이다. [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.	③ 부당한 경우에는 아니된다. [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.