

## 적중 노동법 2022년 추록

페이지	기존 내용	개정 내용
11	<p>■ 국제노동기구 개요</p> <p>결사의 자유 (87호, 98호) - 비준여부 X</p> <p>강제노동금지 (29호) - 비준여부 X</p>	<p>■ 국제노동기구 개요</p> <p>결사의 자유 (87호, 98호) - 비준여부 O</p> <p>강제노동금지 (29호) - 비준여부 O</p>
12	<p>2번 문제</p> <p>정답 : ④</p>	<p>2번 문제</p> <p>정답 : ④, ⑤</p>
13	<p>3번 문제</p> <p>해설 : 결사의 자유 및 강제노동폐지 협약은 비준하지 않고 있다.</p>	<p>3번 문제</p> <p>해설 : <b>강제노동폐지에 관한 협약 (제105호)는 비준하지 않고 있다.</b></p>
14	<p>7번 문제</p> <p>정답 : ①</p>	<p>7번 문제</p> <p>정답 : <b>없음</b></p> <p>(결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 비준함)</p>
15	<p>8번 문제</p> <p>정답 : ①</p>	<p>8번 문제</p> <p>정답 : <b>없음</b></p>
15	<p>9번 문제</p> <p>정답 : ⑤ (ㄷ, ㄹ, ㅁ)</p>	<p>9번 문제</p> <p>정답 <u>ㄱ, ㄴ, ㄷ, ㄹ, ㅁ</u></p> <p>(강제노동, 결사의 자유 협약 비준)</p>
18	<p>14번 문제</p> <p>정답 : ①</p>	<p>14번 문제</p> <p>정답 : <b>없음</b></p> <p>87호, 98호, 29호는 비준하였고, 105호만 비준하지 않음</p>
19	<p>16번 문제</p> <p>정답 : ④ (ㄴ, ㄹ, ㅁ)</p>	<p>16번 문제</p> <p><b>정답 : ㄱ, ㄴ, ㄷ, ㄹ, ㅁ</b></p> <p>29조, 87조 비준하였음</p>
22	<p>판례 추가</p>	<p>○ 대판 2019.11.14. 2018다200709</p> <p>근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없다.</p>
25	<p>5번 문제</p> <p>정답 : ④</p>	<p>5번 문제</p> <p>정답 : <b>없음</b></p> <p>ILO 협약 제29조 비준함</p>

25	6번 문제 정답 : ②	6번 문제 정답 : <u>없음</u> ILO 협약 제87호 비준함
26	7번 문제 정답 : ①	7번 문제 정답 : ① , ② 강제근로에 관한 협약 비준됨
66	영업양도 부분 판례 추가	○대판 2020.11.5. 2018두54705 근로자가 영업양도일 이전에 정당한 이유 없이 해고된 경우 양도인과 근로자 사이의 근로관계는 여전히 유효하고, 해고 이후 영업 전부의 양도가 이루어진 경우라면 해고된 근로자로서는 양도인과의 사이에서 원직 복직도 사실상 불가능하게 되므로, 영업양도 계약에 따라 영업의 전부를 동일성을 유지하면서 이전받는 양수인으로서 양도인으로부터 정당한 이유 없이 해고된 근로자와의 근로관계를 원칙적으로 승계한다
94	제30조 (구제명령) ※ 령 제11조(구제명령의 이행기한) 3번째 줄 이 경우 이행기한은 <u>구제명령을 한 날부터</u>	이 경우 이행기한은 <u>서면으로 통지받은 날부터 30일 이내로 한다.</u>
	조문 신설 (제4항 신설)	제30조(구제명령 등) ④ 노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직(해고 이외의 경우는 원상회복을 말한다)이 불가능한 경우에도 제1항에 따른 구제명령이나 기각결정을 하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 부당해고등이 성립한다고 판정하면 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액에 해당하는 금품(해고 이외의 경우에는 원상회복에 준하는 금품을 말한다)을 사업주가 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.
94	제33조 (이행강제금) 2번째 줄 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 <u>2천만원</u> 이하의 이행강제금을 부과한다.	구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 <u>3천만원</u> 이하의 이행강제금을 부과한다.
95	5항 3번째 줄 ( ※ <u>2,000만원</u> ×2회×2년=총 <u>8,000만원</u> 한도 )	( ※ <u>3,000만원</u> ×2회×2년=총 <u>12,000만원</u> 한도 )

<p>98</p>	<p>5번 문제 해설 ② 1억원 → <u>8천만원</u></p>	<p>② 1억원 → <u>1억 2천만원</u></p>
<p>99</p>	<p>7번 문제 해설, 정답 ⑤ 1회 <u>2,000만원</u>×년2회×2년</p>	<p>정답 : <u>없음</u> 1회 <u>3,000만원</u>×년2회×2년</p>
<p>99</p>	<p>8번 문제 해설, 정답 수정 정답 : ④</p>	<p>⑤ 이행기한은 구제명령을 한 날부터 30일 이내 → <u>서면통보한 날부터</u> 30일 이내 정답 : ④, ⑤</p>
<p>102</p>	<p>12번 문제 해설, 정답 정답 : ⑤ ① <u>3천만원</u> → <u>2천만원</u></p>	<p>정답 : ④, ⑤ ① 해설 내용 삭제</p>
<p>102</p>	<p>13번 문제 해설 ① <u>15일</u> → <u>30일</u></p>	<p>① <u>구제명령을 한 날부터 15일 이내</u> → <u>구제명령을 서면으로 통지받은 날부터 30일 이내</u></p>
<p>107</p>	<p>제2조 (정의) ※령 제2조 평균임금산정에서 제외되는 기간 <u>1. 수습사용 중의 기간</u></p>	<p><u>1. 수습시작한 날부터 3개월 이내 기간</u></p>
<p>125</p>	<p>제48조 (임금대장) 령 제27조 (임금대장의 기재사항) <u>2. 주민등록번호</u></p>	<p><u>2. 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보</u></p>
	<p>조문 신설 (제2항 신설)</p>	<p>제48조(임금대장 및 임금명세서) ② <u>사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다.</u></p>
<p>168</p>	<p>11번 문제 ㄱ:5시간 ㄴ: 35시간 ㄷ: 1시간 ㄹ:5시간 <u>46시간으로 산정됨</u> <u>정답 없음</u></p>	<p>ㄱ:7시간 ㄴ: 35시간 ㄷ: 1시간 ㄹ:5시간 총 합계 : <u>48시간</u> 정답 : ④</p>

<p>171</p>	<p>조문 신설 (제9항 개정, 제10항 신설)</p>	<p><b>제74조(임산부의 보호)</b>  <b>⑨</b> 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정 근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.  <b>⑩</b> 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차, 제9항에 따른 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>177</p>	<p><b>직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 조문 개정</b></p> <p>1항 당사자 등을 대상으로 한 객관적 조사의무 추가</p> <p>7항 비밀유지의무 추가</p> <p>위반시 과태료 부과 규정 신설</p>	<p><b>제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)</b>  <b>①</b> 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.  <b>②</b> 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 <b>당사자 등을 대상으로</b> 그 사실 확인을 위하여 <b>객관적으로 조사</b>를 실시하여야 한다.  → 위반시 500만원 이하의 과태료 (신설)  <b>③</b> 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.  <b>④</b> 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.  → 위반시 500만원 이하의 과태료 (신설)  <b>⑤</b> 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.  → 위반시 500만원 이하의 과태료 (신설)  <b>⑥</b> 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고</p>

		<p>한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 (기존)</p> <p>⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.</p> <p>→ 위반시 500만원 이하의 과태료 (신설)</p>
178	<p>1번 문제</p> <p>⑤ 지문 해설</p> <p>정답 : ⑤</p>	<p>⑤ 500만원 이하 과태료 부과됨 신설 (근기법 제116조 제2항 제2호)</p> <p>정답 : 없음</p>
194	<p>1번 문제</p> <p>해설, 정답 수정</p> <p>② 3개월 → 6개월</p> <p>⑤ 기간의 정함이 있는 근로계약기간 중에 업무상 재해가 발생될 경우, 근로계약기간이 종료되더라도 이에 영향받지 않고 업무상 재해로 인한 요양은 계속된다.</p> <p>정답 : ②, ⑤</p>	<p>③ 3개월 → 6개월</p> <p>⑤ 기간의 정함이 있는 근로계약기간 중에 업무상 재해가 발생될 경우, <u>기간의 만료는 해고와 다르기 때문에 업무상 재해에도 불구하고 계약기간은 만료된다.</u></p> <p>정답 : ③, ⑤</p>
254	<p>법률용어 개정</p>	<p>“체당금” → “<u>대지금금</u>”</p>
356	<p>9번 문제</p> <p>해설, 정답 수정</p> <p>① 대통령 소속</p> <p>④ 해설수정</p> <p>⑤ 공동위원장</p> <p>정답 : ④</p>	<p>① <u>경제사회노동위원회에 둔다</u></p> <p>④ <u>근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5명씩 성별을 고려하여 구성한다.</u></p> <p>1. <u>근로자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 사람</u></p> <p>2. <u>사용자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 경영자단체가 추천하는 사람</u></p> <p>3. <u>공익을 대표하는 위원: 경제사회노동위원회 위원장이 추천한 15명 중에서 제1호에 따른 노동단체와 제2호에 따른 경영자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람</u></p>

		<p>⑤ <u>위원장은 위원회 중에서 위원회가 선출한다.</u> 정답 : 정답 없음</p>
358	<p>11번 문제 해설, 정답 수정 정답 : ①</p>	<p>⑤ <u>고용노동부장관이 위촉 → 경제사회노동위원회 위원장이 위촉</u> 정답 : ①, ⑤</p>
359	<p>13번 문제 해설, 정답 수정 ① 노조법 제24조의2 제1항 정답 : ②</p>	<p>① <u>고용노동부 → 경제사회노동위원회에 둔다.</u> 정답 : ①, ②</p>
	<p>14번 문제 해설, 정답 수정 ① 노조법 제24조의2 제1항 정답 : ③</p>	<p>① <u>고용노동부 → 경제사회노동위원회에 둔다.</u> 정답 : ①, ③</p>
360	<p>15번 문제 해설, 정답 수정 ①, ③, ④ 지문 해설내용 수정 정답 : ④</p>	<p>① <u>고용노동부에 둔다 → 경제사회노동위원회에 둔다.</u> ③ <u>위원회는 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 위원 5명, 전국적 규모의 경영자단체가 추천하는 위원 5명, 경제사회노동위원회 위원장이 추천한 15명 중에서 전국적 규모의 노동단체와 경영자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람 5명으로 구성된다.</u> ④ <u>위원장은 위원 중에서 위원회가 선출한다.</u> 정답 : ①, ③, ④</p>
366	<p>시행령 제14조의10의 제1항 내용 개정</p>	<p>제14조의10 (교섭대표노동조합의 지위 유지기간 등) ① 법 제29조의2제3항부터 제6항까지의 규정에 따라 결정된 교섭대표노동조합은 그 결정이 있은 후 사용자와 체결한 <u>첫 번째 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날까지 그 교섭대표노동조합의 지위를 유지</u>하되, 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 결정된 때까지 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다.</p>
396	<p>1번 문제 해설 수정 ② 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없음.</p>	<p>② <u>단체협약 유효기간 2년 → 3년</u></p>

<p><b>397</b></p>	<p>4번 문제 해설 수정 ② 1년 → 2년</p>	<p>② 단체협약 유효기간 1년 → <b>3년</b></p>
<p><b>398</b></p>	<p>6번 문제 해설, 정답 수정 ①, ②, ③ 지문 해설내용 수정  정답 : ④</p>	<p>① 2년 → 3년 ② 2년 → 3년 ③ 2년 → 3년  정답 : <u>①, ②, ③, ④</u></p>
<p><b>401</b></p>	<p>11번 문제 해설, 정답 수정 ③ 유효기간 2년 정답 : ⑤</p>	<p>③ 유효기간 2년 → <b>3년</b>  <b>정답 : ③, ⑤</b></p>
<p><b>407</b></p>	<p>17번 문제 해설 수정 ② 단체협약 유효기간 2년</p>	<p>② 2년 → <b>3년</b></p>
<p><b>409</b></p>	<p>23번 문제 해설, 정답 수정 ① 단체협약 유효기간 2년 정답 : ⑤</p>	<p>① 2년 → <b>3년</b> <b>정답 : ①, ⑤</b></p>
<p><b>411</b></p>	<p>27번 문제 해설, 정답 수정 ① 단체협약 유효기간 2년 정답 : ②</p>	<p>① 2년 → <b>3년</b> 정답 : ①, ②</p>
<p><b>546</b></p>	<p>1번 문제 정답 수정 정답 : ②</p>	<p>정답 : ②, ⑤</p>
<p><b>546</b></p>	<p>2번 문제 해설 수정 ② 6급 이하 공무원</p>	<p>② <b>노동조합 가입할 수 있는 공무원의 직급제한은 삭제됨</b> 지휘·감독·총괄업무·인사·보수·노동관계 조정 등 업무에 따라 노조가입자격이 제한됨.</p>
<p><b>547</b></p>	<p>3번 문제 해설수정 ⑤ 해임된 공무원의 조합원 지위</p>	<p>⑤ <b>해임된 공무원 조합원 자격에 관한 규정이 삭제됨.</b> 해임된 공무원도 노동조합 규약에 따라 노조원이 될 수 있음</p>

<p>556</p>	<p>1번 문제 해설 수정 ① 교원노조 설립단위</p>	<p>① <u>유아·초·중등교육법에 따른 교원노조는 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도 단위 또는 전국 단위로만 노동조합을 설립</u> <u>고등교육법에 따른 교원노조는 개별학교 단위, 시·도 단위 또는 전국 단위로 노동조합을 설립</u></p>
<p>557</p>	<p>2번 문제 해설 수정 ②,④ 해설 수정</p>	<p>② 사립학교 설립·경영자는 노동조합 교섭요구에 개별적으로 응해야 한다 → <u>유아·초·중등교육법에 따른 교원노조는 교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자. 이 경우 사립학교 설립·경영자는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다</u> <u>고등교육법에 따른 교원노조는 교육부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자와 교섭할 수 있다.</u></p> <p>④ 교원은 전국단위에 한하여 노동조합을 설립하여야 한다. → <u>유아·초·중등교육법에 따른 교원노조는 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도 단위 또는 전국 단위로만 노동조합을 설립</u> <u>고등교육법에 따른 교원노조는 개별학교 단위, 시·도 단위 또는 전국 단위로 노동조합을 설립</u></p>
<p>558</p>	<p>4번 문제 해설 수정 ③ 지문 해설수정</p>	<p>③ <u>유아·초·중등교육법에 따른 교원노조는 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도 단위 또는 전국 단위로만 노동조합을 설립</u> <u>고등교육법에 따른 교원노조는 개별학교 단위, 시·도 단위 또는 전국 단위로 노동조합을 설립</u></p>
<p>559</p>	<p>5번문제 해설 수정 ②번 지문 ④번 지문</p>	<p>② <u>유아·초·중등교육법에 따른 교원노조는 교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자. 이 경우 사립학교 설립·경영자는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다</u> <u>고등교육법에 따른 교원노조는 교육부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자와 교섭할 수 있다.</u></p>



		<p>④ 유아교육법, 초·중등교육법 및 고등교육법에서 말하는 교원</p>
<p>559</p>	<p>6번 문제 해설 수정 ①번 지문</p>	<p>① 유아·초·중등교육법에 따른 교원노조는 교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자. 이 경우 사립학교 설립·경영자는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다 고등교육법에 따른 교원노조는 교육부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자와 교섭할 수 있다.</p>
<p>560</p>	<p>7번 문제 해설, 정답 수정 ①번 지문 ④번 지문 ⑤번 지문  정답 : ①</p>	<p>① 유아·초·중등교육법에 따른 교원노조는 교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자. 이 경우 사립학교 설립·경영자는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다 고등교육법에 따른 교원노조는 교육부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자와 교섭할 수 있다.</p> <p>④ 해고된 자 중노위 재심판정시까지 교원으로 본다는 조문 삭제 해고된 자도 규약에 따라 노동조합에 가입할 수 있음</p> <p>⑤ 유아·초·중등교육법에 따른 교원노조는 교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자. 이 경우 사립학교 설립·경영자는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다 고등교육법에 따른 교원노조는 교육부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자와 교섭할 수 있다.</p> <p>정답 : ①, ④, ⑤</p>

<p>560</p>	<p>8번 문제 해설 수정</p>	<p>① <u>유아·초·중등교육법에 따른 교원노조는 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도 단위 또는 전국 단위로만 노동조합을 설립</u> <u>고등교육법에 따른 교원노조는 개별학교 단위, 시·도 단위 또는 전국 단위로 노동조합을 설립</u></p>
<p>561</p>	<p>9번 문제 해설, 정답 수정 ①번 지문  정답 : ②</p>	<p>① <u>유아·초·중등교육법에 따른 교원노조는 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도 단위 또는 전국 단위로만 노동조합을 설립</u> <u>고등교육법에 따른 교원노조는 개별학교 단위, 시·도 단위 또는 전국 단위로 노동조합을 설립</u>  정답 : ①, ②</p>
<p>562</p>	<p>11번 문제 해설 수정</p>	<p>③ <u>유아·초·중등교육법에 따른 교원노조는 교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자. 이 경우 사립학교 설립·경영자는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다</u> <u>고등교육법에 따른 교원노조는 교육부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자와 교섭할 수 있다.</u> → 조합원 (교원)의 지위에 따라 사립학교 설립·경영자와 개별 교섭할 수 있는 경우가 있고, 없는 경우가 있음. 해당 문제는 언제나 사립학교와 개별 교섭이 가능하다고 표현하였으므로 옳지 않은 지문에 해당함. (정답은 변동 없음)</p>