

목 차

- 01 노동관행의 법원성
- 02 유리성 원칙 인정여부
- 03 노동3권의 법적 성격과 효력
- 04 근로기준법상 근로자
- 05 노조법상 근로자
- 06 불법 체류 외국인의 근로자성
- 07 근로기준법상 사용자
- 08 노조법상 사용자
- 09 근로기준법 제6조의 차별금지
- 10 강제근로 및 폭행의 금지
- 11 중간착취의 배제
- 12 공민권행사의 보장
- 13 취업청구권 인정 여부
- 14 경업금지약정의 유효성
- 15 위약예정의 금지
- 16 사이닝 보너스
- 17 근로조건 명시 의무 및 명시된 근로조건 위반
- 18 전차금 상계 및 강제 저금의 금지
- 19 채용내정
- 20 시 용
- 21 임금의 의의
- 22 평균임금의 산정방법
- 23 통상임금의 의미와 판단기준
- 24 노사합의 효력 및 추가임금 청구 쟁점
- 25 임금지급의 원칙
- 26 휴업수당
- 27 임금채권우선변제
- 28 근로시간의 의의
- 29 휴일과 휴일근로
- 30 포괄임금제
- 31 연차유급휴가
- 32 취업규칙의 의의
- 33 불이익 변경 여부
- 34 불이익 변경의 요건
- 35 동의를 받지 못한 불이익 변경의 효력
- 36 전직(배치전환)
- 37 전 출
- 38 전 적
- 39 휴 직

- 40 징계의 의의
- 41 징계 사유의 제한
- 42 징계 양정의 제한
- 43 징계 절차의 제한 ①
- 44 징계 절차의 제한 ②
- 45 기타 징계 쟁점
- 46 직위해제(대기발령)
- 47 인사고과의 정당성
- 48 영업양도시 고용승계 쟁점
- 49 영업양도시 기타 승계 쟁점
- 50 분 할
- 51 합 병
- 52 특수법인 설립과 고용승계 여부
- 53 해고의 의의
- 54 경영상 해고[3요건]
- 55 경영상 해고와 협의 의무
- 56 경영상 해고와 우선재고용의무
- 57 해고시기의 제한
- 58 해고의 예고
- 59 해고 사유·시기의 서면 통지
- 60 단체협약·취업규칙상 해고 사유의 제한
- 61 학력·경력 사칭 쟁점
- 62 당연퇴직 쟁점
- 63 단체협약·취업규칙상 해고 절차의 제한
- 64 근로관계의 자동종료
- 65 합의해지의 의의
- 66 사직의 의사표시 성격과 철회 여부
- 67 비진의 의사표시에 의한 사직
- 68 부당해고와 행정구제
- 69 부당해고의 구제 내용
- 70 부당해고와 사법구제
- 71 해고와 신의칙[실효의 원칙]
- 72 퇴직금
- 73 금품청산
- 74 기간제 근로계약 판례법리[기간제법 시행 전]
- 75 기간제법 시행 이후 쟁점
- 76 기간제 근로자의 사용기간 제한
- 77 근로자 파견과 도급
- 78 불법파견의 효과
- 79 사용사업주의 안전배려의무
- 80 비정규직 차별금지 및 차별시정
- 81 업무상 재해의 성립요건
- 82 업무상 재해의 인정기준
- 83 제3자에 대한 구상권

84	노동조합 설립 실질적 요건
85	노동조합 설립 형식적 요건
86	노조법 제2조 제4호 라목 단서
87	법외노조의 법적 지위
88	노동조합의 의결기관
89	조합활동의 정당성
90	노조전임자의 법적 지위
91	전임자급여금지와 근로시간면제제도
92	노동조합의 내부통제권
93	노동조합의 합병·분할·해산
94	노동조합의 조직형태변경
95	단체교섭의 일시
96	단체교섭의 당사자
97	단체교섭의 담당자
98	노조대표자의 협약체결권과 그 제한
99	교섭창구단일화 절차
100	공정대표의무
101	단체교섭의 대상
102	성실교섭의무
103	준법투쟁
104	쟁의행위의 정당성
105	쟁의행위의 주체의 정당성
106	쟁의행위의 목적의 정당성
107	쟁의행위의 시기·절차의 정당성
108	조정전치주의
109	쟁의행위 찬반투표
110	쟁의행위 수단·방법의 정당성
111	쟁의행위와 안전보호시설
112	필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한
113	쟁의행위와 민사책임
114	쟁의행위와 형사책임
115	직장폐쇄
116	대체근로의 제한
117	쟁의행위와 근로관계
118	태업과 무노동무임금
119	단체협약의 의의
120	단체협약의 성립
121	협약자치의 한계
122	단체협약을 통한 소급동의의 효력
123	평화의무
124	단체협약상 제 조항 쟁점
125	고용안정협약 쟁점
126	단체협약의 해석
127	단체협약의 효력확장

- 128 단체협약의 유효기간 만료와 실효
- 129 단체협약 실효 후 노동관계
- 130 중재의 대상 및 중재재정 불복
- 131 불이익 취급의 부당노동행위
- 132 인사고과와 불이익 취급
- 133 승진차별과 불이익 취급
- 134 비열계약
- 135 유니언 쉘 조항
- 136 유니언 쉘 조항 쟁점
- 137 단체교섭의 거부·해태
- 138 지배·개입
- 139 사용자의 언론의 자유와 지배·개입
- 140 전임자 급여 지원 및 운영비 원조
- 141 부당노동행위와 행정구제
- 142 공무원 노사관계에서의 단체교섭 대상 쟁점

01 노동관행의 법원성

- I. 노동법의 법원
- II. 노동관행의 법원성
 1. 노동관행의 의의
 2. 노동관행의 법적 성격
 3. 노동관행의 법원성
 4. 노동관행의 구속력 배제 요건

02 유리성 원칙 인정여부

- I. 의의 및 문제점
- II. 단체협약과 근로계약의 관계
 1. 문제점
 2. 학 설
 3. 검 토
- III. 단체협약과 취업규칙의 관계
 1. 문제점
 2. 학 설
 3. 판 례
 4. 검 토

03 노동3권의 법적 성격과 효력

- I. 노동3권의 법적 성격
 1. 학 설
 2. 판 례
 3. 검 토
- II. 노동3권의 효력
 1. 대국가적 효력
 2. 대사인적 효력

04 근로기준법상 근로자

- I. 의의 및 취지
 1. 직업의 종류에 관계없이
 2. 임금을 목적으로
 3. 사업 또는 사업장에서 근로를 제공하는 자
- II. 사용종속관계 판단기준
 1. 문제점
 2. 구체적인 판단기준
 3. 검 토
- III. 임원의 근로자성
 1. 상법상 임원의 법적지위
 2. 임원이 근로자로 인정되는 경우

IV. 불법체류 외국인의 근로법상 근로자성 (p.12 참조)

05 노조법상 근로자

- I. 의의 및 취지
 1. 직업의 종류를 불문하고
 2. 임금·급료 기타 이에 준하는 수입
 3. 생활하는 자
- II. 실업자·해고자 등의 노조법상 근로자성
 1. 문제점
 2. 판례의 태도
 3. 검 토
- III. 특고직의 노조법상 근로자성
 1. 종전 판례의 태도
 2. 최근 판례
 3. 검 토
- IV. 불법 체류 외국인의 노조법상 근로자성
(p.14 참조)

06 불법 체류 외국인의 근로자성

- I. 문제점
- II. 출입국관리 법령의 취지
- III. 불법체류 외국인의 근로기준법상 근로자성
- IV. 불법체류 외국인의 노조법상 근로자성(대판
[전합] 2007두4995)
 1. 의 의
 2. 불법체류 외국인의 노조법상 근로자성

07 근로기준법상 사용자

- I. 의의 및 취지
 1. 의 의
 2. 취 지
- II. 묵시적 근로계약관계 법리
 1. 문제점
 2. 판 례
 3. 검 토
- III. 불법파견시 직접고용 쟁점(p.156 참조)
- IV. 사용자책임에 대한 법령상 특례규정
 1. 파견법상의 사용자 책임
 2. 도급사업에서의 사용자 책임

08 노조법상 사용자

- I. 의의 및 취지
- II. 사내 하도급 관계에서의 사용자 개념의 확장
 - 1. 의의(사용자 개념 확장 해석의 필요성)
 - 2. 단체교섭 당사자로서의 사용자
 - 3. 지배·개입 부당노동행위 주체로서의 사용자
 - 4. 검토

III. 파견근로관계에서의 사용자 개념의 확장

09 근로기준법 제6조의 차별금지

- I. 의의 및 취지
- II. 요건
 - 1. 비교대상자(비교집단)
 - 2. 차별금지사유
 - 3. 차별금지의 영역
 - 4. 합리적 이유
- III. 위반의 효과
 - 1. 사법상 무효(법률행위의 경우)
 - 2. 입증책임(법률효과의 발생을 주장하는 근로자)
 - 3. 구제절차
 - 4. 벌칙(근기법 제114조 제1호)

10 강제근로 및 폭행의 금지

- I. 강제근로의 금지
 - 1. 의의
 - 2. 요건
 - 3. 위반의 효과(근기법 제107조 벌칙)
- II. 폭행의 금지
 - 1. 의의 및 취지
 - 2. 요건
 - 3. 위반의 효과(근기법 제107조 벌칙)

11 중간착취의 배제

- I. 의의 및 취지
- II. 요건
 - 1. 누구든지
 - 2. 법률에 의하지 아니하고는
 - 3. 영리로 타인의 취업에 개입
 - 4. 중간인으로서 이익을 취득하는 행위

III. 위반의 효과(근기법 제107조 벌칙)

12 공민권행사의 보장

- I. 의의
- II. 요건
- III. 효과
 - 1. 필요한 시간의 부여
 - 2. 청구한 시간의 변경
- IV. 위반의 효과(근기법 제110조 벌칙)

13 취업청구권 인정 여부

- I. 문제점
- II. 학설
- III. 판례
- IV. 검토

14 경업금지약정의 유효성

- I. 경업금지의무의 의의
- II. 경업금지의무의 근거
 - 1. 근로관계 존속 중 경업금지의무
 - 2. 근로관계 종료 후 경업금지의무
- III. 경업금지약정의 유효성
 - 1. 문제점
 - 2. 판례의 태도
- IV. 경업금지약정의 위반의 효과
 - 1. 손해배상청구
 - 2. 전직금지가처분신청

15 위약예정의 금지

- I. 의의 및 취지
- II. 요건
 - 1. 위약금 또는 손해배상액의 예정의 금지
 - 2. 실제 손해가 발생한 경우
- III. 의무재직기간과 일정금액 반환약정의 유효성
 - 1. 소정 금액 반환 약정
 - 2. 임금 반환 약정
 - 3. 연수비 반환 약정
- IV. 위반의 효과

16 사이닝 보너스

- I. 의 의
- II. 사이닝보너스의 법적 성격과 반환의무
 1. 사이닝보너스의 법적 성격 및 해석 방법
 2. 사이닝보너스의 반환의무
- III. 사이닝보너스 반환약정의 유효성
 1. 문제점
 2. 유효성의 판단기준

17 근로조건 명시 의무 및 명시된 근로조건

- I. 근로조건의 명시 의무(근기법 제17조)
 1. 의의 및 취지
 2. 요건
 3. 위반의 효과
- II. 명시된 근로조건 위반(근기법 제19조)
 1. 의의 및 취지
 2. 요건
 3. 효과

18 전차금 상계 및 강제 저금의 금지

- I. 전차금 상계의 금지(근기법 제21조)
 1. 의의 및 취지
 2. 요건 - 전차금 '상계'의 금지
 3. 위반의 효과(근기법 제114조 벌칙·전차금 상계 무효)
- II. 강제 저금의 금지(근기법 제22조)
 1. 의의 및 취지
 2. 요건 - 강제저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약의 체결의 금지
 3. 위반의 효과(근기법 제110조 벌칙·저축금 관리 계약 등 무효)

19 채용내정

- I. 의 의
- II. 법적 성질(근로계약 성립 여부)
- III. 채용내정의 취소
 1. 해고 제한 규정 적용
 2. 임금지급의 문제
 3. 손해배상의 문제

20 시 용

- I. 의 의
- II. 법적 성질(근로계약 성립 여부)
- III. 시용계약의 성립
- IV. 본채용 거부의 제한
 1. 의 의
 2. 본채용 거부의 서면 통지
 3. 본채용 거부의 정당성 요건
- V. 시용기간 만료 후의 효과

21 임금의 의의

- I. 의 의
- II. 임금의 법적 성격
 1. 학 설
 2. 판 례
 3. 검 토
- III. 임금의 판단기준(근로의 대가성)
 1. 판단기준
 2. 성과금의 임금성

22 평균임금의 산정방법

- I. 의의 및 취지
- II. 평균임금에 산입되는 임금의 범위
 1. 의 의
 2. 상여금의 임금 해당성 여부
 3. 임시 수당 및 통화 이외의 것
- III. 평균임금의 산정방법
 1. 원 칙
 2. 제외되는 기간 및 임금
 3. 평균임금의 하한
 4. 평균임금을 산정할 수 없는 경우
 5. 평균임금의 조정(근기법 시행령 제5조)

23 통상임금의 의미와 판단기준

- I. 의의 및 취지
 1. 의 의
 2. 취지(및 기능)
- II. 통상임금의 의미와 판단기준(대판[전합] 2012 다89399)
 1. 의 의
 2. 소정근로의 대가

3. 통상임금의 의미의 개념적 징표인 정기성·일률성·고정성의 의미
- Ⅲ. 다양한 유형의 임금의 통상임금성에 대한 구체적 판단
 1. 일할계산 정기상여금
 2. 재직 중인 자에게만 지급되는 임금
 3. 근무일수에 연동하는 임금
 4. 근무실적에 연동하는 임금
 5. 근속기간에 연동하는 임금
 6. 특수한 기술, 경력 등을 조건으로 하는 임금

24 노사합의 효력 및 추가임금 청구

- I. 통상임금 범위에 대한 노사합의의 효력
- Ⅱ. 추가 임금 청구 여부
 1. 원 칙
 2. 예외 - 신의칙의 적용

25 임금지급의 원칙

- I. 전액지급의 원칙
 1. 의의 및 취지
 2. 요 건
 3. 위반의 효과(별칙 제109조 제1항, 반의사불벌죄)
- Ⅱ. 통화지급의 원칙
 1. 의의 및 취지
 2. 요 건
 3. 임금지급에 갈음하는 채권양도합의의 효력
 4. 위반의 효과(별칙 제109조 제1항, 반의사불벌죄)
- Ⅲ. 직접지급의 원칙
 1. 의의 및 취지
 2. 요 건
 3. 임금채권양도시 직접지급원칙 적용 여부
 4. 위반의 효과(별칙 제109조 제1항, 반의사불벌죄)
- Ⅳ. 정기지급의 원칙
 1. 의의 및 취지
 2. 요 건
 3. 위반의 효과
(별칙 제109조 제1항, 반의사불벌죄)

26 휴업수당

- I. 의의 및 취지
- Ⅱ. 요 건
 1. 사용자의 귀책사유
 2. 휴업을 할 것

Ⅲ. 효 과

Ⅳ. 휴업수당의 금액

1. 의 의
2. 요 건
3. 효 과

Ⅴ. 관련 문제 - 사용자의 민법상 귀책사유 있는 경우

1. 휴업수당청구권과 임금전액청구권과의 관계
2. 중간수입을 공제하는 경우(p.142 참조)

Ⅵ. 관련문제 - 경영상 필요에 따른 대기발령의 경우(p.98 참조)

27 임금채권우선변제

- I. 임금채권 우선변제의 의의 및 취지
 1. 일반적 우선변제
 2. 최우선변제
- Ⅱ. 우선변제되는 「임금채권」의 의미
 1. 일반적 임금채권
 2. 최우선변제 임금채권
- Ⅲ. 「사용자」의 총재산
- Ⅳ. 최우선변제 임금채권과 담보물권부 채권간의 우선순위
 1. 문제점
 2. 판 례
 3. 검 토
- Ⅴ. 임금채권 우선변제의 방법

28 근로시간의 의의

- I. 근로시간의 의의
 1. 의 의
 2. 실근로에 부수되는 시간
 3. 대기시간
- Ⅱ. 근로시간 여부 판단
 1. 근로시간 판단기준
 2. 아파트 경비원의 가면 휴게시간
 3. 숙직경비원의 휴게시간
 4. 버스기사의 대기시간

29 휴일과 휴일근로

- I. 의 의
- Ⅱ. 유급 주휴일
 1. 의의 및 취지
 2. 요 건
 - 1주간 소정근로일의 개근(령 제30조)

3. 효 과

Ⅲ. 휴일근로

1. 휴일근로가산임금 의의 및 취지
2. 휴일근로의 의미
3. 휴일근로의 '1주간 연장근로' 포함 여부

30 포괄임금제

I. 의의 및 문제점

Ⅱ. 근로기준법상 임금 계산의 원칙

Ⅲ. 포괄임금제의 성립 여부

1. '포괄임금제' 여부
2. '합의' 여부
3. 묵시적 합의에 의한 포괄임금제 약정 성립 여부

Ⅳ. 포괄임금제의 유효성 여부

1. 근로시간 산정이 어려운 경우일 것
2. 근로자에게 불이익이 없을 것

V. 포괄임금제 계약이 무효인 경우 효과

31 연차유급휴가

I. 의의 및 취지·법적 성질

Ⅱ. 요건(출근율)

1. 1년간의 소정근로일수
(근로제공의무가 없는 휴일 제외)
2. 출근일 여부

Ⅲ. 효과(연차휴가권 발생)

1. 기본원칙
2. 1년 미만 근로자 및 80퍼센트 미만 출근한 근로자
3. 가산휴가제(근기법 제60조 제4항)

Ⅳ. 근로제공의무가 정지되는 기간의 처리

1. 문제점
2. 학 설
3. 판 례(대판 2011다4629)
4. 검 토

V. 연차유급휴가의 부여시기(제60조 제5항)

Ⅵ. 연차유급휴가의 사용(제60조 제5항)

Ⅶ. 연차휴가의 소멸과 미사용휴가수당

(제60조 제7항)

1. 의 의
2. 해당 연도에 전혀 출근하지 못한 경우
3. 연차휴가사용권 발생 이전 퇴직한 경우

Ⅷ. 연차유급휴가의 사용 촉진(제61조)

Ⅸ. 연차유급휴가의 대체(제62조)

32 취업규칙의 의의

I. 의의 및 법적성질

Ⅱ. 일반론

1. 주지의무
2. 취업규칙의 효력(제97조 및 제96조)
3. 감금의 제한(제95조)

Ⅲ. 취업규칙의 해석방법

33 불이익 변경 여부

I. 의 의

Ⅱ. 불이익하지 아니한 취업규칙의 변경

1. 의견청취의무
2. 의견청취의무 위반의 효력

Ⅱ. 불이익변경의 판단기준

1. 의 의
2. 불리한 근로조건의 신설
3. 2개 이상의 근로조건을 변경하는 경우
4. 일부 근로자 유리, 일부 근로자 불리의 경우

34 불이익 변경의 요건

I. 의의 및 취지

Ⅱ. 동의의 주체

1. 모든 근로자에게 적용되는 취업규칙
2. 근로자집단별 달리 적용되는 취업규칙
3. '과반수 노동조합 판단'시 조합원 자격 여부

Ⅲ. 동의의 방법

1. 과반수 노동조합의 동의의 방법
2. 근로자 과반수의 동의의 방법

35 동의를 받지 못한 불이익 변경의

I. 원칙 - 무효

Ⅱ. 사회통념상 합리성이 있는 경우

1. 사회통념상 합리성 법리 의의
2. 판단기준
3. 문제점과 최근 판례의 제한적 해석

Ⅲ. 취업규칙 변경 이후 신규입사자

1. 신규입사자에 대한 적용 여부
2. 취업규칙의 수
3. 퇴직금차등금지 위반 여부

Ⅳ. 단체협약에 의한 소급 동의

1. 문제점

- 2. 판례
- 3. 검토

36 전직 (배치전환)

- I. 의의 및 취지
- II. 직무내용·근무지의 약정이 있는 경우
 - 1. 묵시적 약정
 - 2. 근로자의 동의
- III. 직무내용·근무지의 약정이 없는 경우
 - 1. 전직명령의 법적 근거
 - 2. 전직명령의 정당성
- IV. 위반의 효과

37 전출

- I. 의의 및 취지
- II. 전출명령의 유효요건
- III. 전출의 제한
- IV. 전출 후의 근로관계

38 전적

- I. 의의 및 취지
- II. 전적의 유효 요건
 - 1. 근로자의 동의
 - 2. 전적명령의 정당성
- III. 위반의 효과
- IV. 전적 후의 근로관계
 - 1. 원칙 : 근로관계의 단절
 - 2. 예외 : 회사의 일방적인 경영방침에 의한 전적

39 휴직

- I. 의의 및 종류
- II. 휴직의 제한
 - 1. 의원휴직
 - 2. 직권휴직
- III. 휴직과 근로관계
- IV. 위반의 효과

40 징계의 의의

- I. 의의 및 취지
- II. 징계권의 법적 근거
 - 1. 학설
 - 2. 검토
- III. 징계의 종류
 - 1. 견책·경고
 - 2. 감급(감봉)
 - 3. 정직
 - 4. 징계해고

41 징계 사유의 제한

- I. 징계사유 규정의 존재
 - 1. 징계사유 규정의 의미
(제한열거 vs. 포괄열거)
 - 2. 징계사유 규정의 관계
- II. 징계사유의 정당성
 - 1. 의의
- III. 구체적 사례
 - 1. 사생활에서의 비행
 - 2. 반성문 의미의 시발서 제출명령 거부
 - 3. 노동조합의 내부 문제
 - 4. 사내전자게시판 비난글 게시행위
 - 5. 성희롱을 이유로 한 징계해고
- IV. 위반의 효과

42 징계 양정의 제한

- I. 징계수단의 정당성
 - 1. 징계양정의 상당성
 - 2. 징계해고처분의 정당성
 - 3. 형평성의 원칙
 - 4. 구체적인 사례
- II. 이중징계 금지(일사부재리 원칙)
- III. 위반의 효과

43 징계 절차의 제한 ①

- I. 의의
- II. 징계위원회 노·사 동수 구성
 - 1. 취지
 - 2. 노측 징계위원 참여 없이 결정된 징계 효력
 - 3. 노측 징계위원의 선임방법과 자격
- III. 징계위원회 통보와 진술기회 부여

1. 취 지
 2. 징계위원회 출석 통보의 방법
 3. 소명이 반드시 이루어져야 하는지 여부
- IV. 위반의 효과

44 징계 절차의 제한 ②

- I. 새로운 징계사유의 추가
- II. 징계절차상의 하자과 그 치유
- III. 재심절차에서 징계사유 추가와 절차적 정당성

45 기타 징계 쟁점

- I. 징계규정이 개정된 경우
 1. 징계사유가 개정된 경우
 2. 징계절차(징계시효)가 개정된 경우
- II. 재심을 거친 경우 징계처분의 효력발생시점
 1. 문제점
 2. 징계해고의 효력
 3. 징계해고의 시점

46 직위해제 (대기발령)

- I. 의의 및 법적 성격
- II. 직위해제의 근거와 정당성 판단기준
 1. 직위해제의 근거
 2. 직위해제의 정당성 판단기준
- III. 직위해제에 이은 당연퇴직의 정당성
 1. 문제점
 2. 당연퇴직의 법적 성질
 3. 당연퇴직의 정당성
- IV. 해고에 선행하는 직위해제처분의 구제이익
- V. 대기발령과 휴업수당 지급 여부

47 인사고과의 정당성

- I. 인사고과가 사법심사의 대상이 되는지 여부
- II. 인사고과의 부당성 판단기준

48 영업양도시 고용승계 쟁점

- I. 영업양도인지 여부
 1. 의 의
 2. 판 단 - 영업의 동일성 여부

3. 자산양도와와의 구별

II. 영업양도시 근로관계 승계 여부

1. 영업양도시 근로관계 승계 여부
2. 승계되는 근로자의 범위
3. 근로관계 승계시 근로계약상 책임

III. 영업양도시 근로자의 승계 거부

1. 의 의
2. 승계거부의 유형
3. 승계거부 의사표시의 기한
4. 승계거부시 근로계약상 책임(양도회사)
5. 영업양도와 경영해고
(근기법 제24조 제1항 후문)

IV. 용역업체 변경과 묵시적 영업양도

49 영업양도시 기타 승계 쟁점

- I. 영업양도인지 여부
- II. 취업규칙·단체협약의 승계 여부(개별적 근로조건)
 1. 문제점
 2. 학 설
 3. 판례의 태도(승계공정설)
- III. 집단적 노사관계 승계 여부
 1. 기업별 노동조합의 지위
 2. 초기업적 노동조합의 지위
 3. 단체협약의 승계

50 분 할

- I. 의 의
- II. 회사분할시 근로관계 승계 여부
(승계의 요건)
 1. 문제점
 2. 판 례
 3. 검 토
- III. 회사분할시 근로자의 승계거부권 인정 여부
 1. 문제점
 2. 판 례
 3. 검 토

51 합병

- I. 의 의
- II. 합병시 근로관계의 승계
- III. 합병시 근로조건 및 집단적 노사관계(영업양도의 경우와 동일)

52 특수법인 설립과 고용승계 여부

- I. 고용관계 승계 여부
- II. 재산관계 등 승계 여부

53 해고의 의의

- I. 해고의 의의
- II. 해고의 종류
 - 1. 근로자의 귀책사유에 의한 해고
 - 2. 경영상 이유에 의한 해고
- III. 해고의 제한
 - 1. 일반적인 법적 규제
 - 2. 개별 목적에 따른 규제(근기법 제6조 등)

54 경영상 해고 [3요건]

- I. 의의 및 문제점
 - 1. 의 의
 - 2. 문제점
- II. 경영상해고의 정당성 요건
 - 1. 긴박한 경영상의 필요성(제24조 제1항)
 - 2. 해고회피노력(제24조 제2항)
 - 3. 합리적이고 공정한 기준 설정(제24조 제2항)
 - 4. 근로자대표와의 협의 절차(제24조 제3항)
 - 5. 입증책임

55 경영상 해고와 협의 의무

- I. 의의 및 취지
 - 1. 의 의(근기법 제24조 제3항)
 - 2. 취 지
- II. ‘근로자대표’와의 협의
 - 1. 의 의
 - 2. 형식적으로 근로자 과반수의 대표 자격을 갖추지 못한 경우
 - 3. 노조가입자격 없는 근로자들과 별도 협의여부

III. 협의의무 위반의 효력

- 1. 문제점
- 2. 판례의 태도
- 3. 검 토
- IV. 통보·협의기간과 해고예고기간

56 경영상 해고와 우선재고용의무

- I. 의의 및 취지
- II. 요 건
 - 1. 경영해고를 한 날로부터 ‘3년 이내’ 채용할 것
 - 2. ‘같은 업무’일 것
 - 3. 경영상 해고된 근로자가 ‘원할 것’
- III. 효 과

57 해고시기의 제한

- I. 의의 및 취지
- II. ‘요양을 위하여 휴업한 기간’의 의미
 - 1. 의 의
 - 2. ‘해고가 제한되는 휴업기간’이 아닌 경우
- III. 해고시기 제한의 예외
- IV. 고평법상 제한(육아휴직기간 해고금지·제19조 제3항)
- V. 위반의 효과

58 해고의 예고

- I. 의의 및 취지
- II. 해고예고의무
 - 1. 의 의
 - 2. 해고 예고의 방법
- III. 해고예고의 적용제외
- IV. 해고예고의무 위반시 그 해고의 효력
 - 1. 문제점
 - 2. 학 설
 - 3. 판 례
 - 4. 검 토
- V. 부당해고 확정시 기지급된 해고예고수당의 부당이득 여부(대판 2017다16778)

59 해고 사유·시기의 서면 통지

- I. 의의 및 취지
- II. 요건
 - 1. 해고의 사유
 - 2. 해고의 시기
 - 3. 서면의 통지
 - 4. 서면 통지의 시기
 - 5. 서면 통지의 형식
- III. 위반의 효과

60 단체협약·취업규칙상 해고 사유의 제한

- I. 해고사유 규정의 존재
 - 1. 해고사유 규정의 의미(제한열거 vs. 포괄열거)
 - 2. 징계사유 규정의 관계
- II. 해고사유의 정당성
- III. 당연퇴직규정
 - 1. 당연퇴직 처분의 법적성질
 - 2. 당연퇴직의 정당성

61 학력·경력 사칭 징점

- I. 근로자의 진실고지의무의 의의
- II. 근로계약의 취소
 - 1. 근로계약 취소
 - 2. 취소의 효력
- III. 징계 해고사유의 정당성
 - 1. 문제점
 - 2. 판례
- IV. 학위논문 표절과 해고사유의 정당성

62 당연퇴직 쟁점

- I. 근로계약의 종료 사유
- II. 당연퇴직의 법적 성질
- III. 당연퇴직의 정당성
- IV. 아파트 위탁관리계약의 종료와 경비원의 당연퇴직
- V. 형사유죄판결과 당연퇴직
 - 1. 기소휴직에 따른 당연퇴직의 경우
 - 2. 형사유죄판결에 따른 당연퇴직의 경우

63 단체협약·취업규칙상 해고 절차의 제한

- I. 의의(절차적 정당성 일반론)
- II. 징계해고 사유로 통상해고를 하는 경우
- III. 단체협약상 해고협의·합의(동의) 조항
 - 1. 해고협의·동의 조항의 취지
 - 2. 협의 조항의 취지 및 위반시 해고의 효력
- IV. 노동조합과의 사전 합의(동의) 조항
 - 1. 합의 조항의 취지 및 위반시 해고의 효력
 - 2. 노동조합의 동의권 남용·포기

64 근로관계의 자동종료

- I. 근로계약기간의 만료
- II. 정년의 도달
 - 1. 의의
 - 2. 정년제의 법적 성격
 - 3. 차등 정년제
 - 4. 정년 산정의 기준
- III. 당사자의 소멸
 - 1. 당사자의 사망
 - 2. 회사의 청산

65 합의해지의 의의

- I. 의의 및 문제점
- II. 합의해지의 종류
 - 1. 의원면직과 권고사직
 - 2. 일괄사직서 제출
 - 3. 명예퇴직

66 사직의 의사표시 성격과 철회 여

- I. 사직의 의사표시의 성격
 - 1. 해약고지(사직)
 - 2. 합의해지의 청약
 - 3. 해약고지와 합의해지 청약의 구별
- II. 사직의 의사표시의 철회
 - 1. 해약고지의 철회
 - 2. 합의해지 청약의 철회

67 비진의 의사표시에 의한 사직

- I. 의 의
- II. 비진의 의사표시의 의미
- III. 비진의 의사표시에 의한 사직의 효과
- IV. 구체적 사례
 1. 징계해고 취소 요청과 사직서 제출
 2. 일괄사직서의 경우
 3. 명예퇴직의 경우
 4. 기간제근로자가 퇴직 및 재입사의 형식을 거친 경우

68 부당해고와 행정구제

- I. 이원주의 : 행정구제와 사법구제
- II. 노동위원회를 통한 구제절차
 1. 취 지
 2. 초심·재심절차 및 행정소송(제28조 내지 제32조 등)
 3. 구제의 이익
- III. 노동위원회 구제명령의 내용
 1. 원직복직 및 임금상당액 지급(p.141 참조)
 2. 금전보상제(제30조 제3항)
- IV. 노동위원회 구제명령의 이행 확보수단
 1. 의 의
 2. 이행강제금(제33조 제1항·제5항)
 3. 확정된 구제명령 불이행시 벌칙(제111조·제112조)

69 부당해고의 구제 내용

- I. 원직복직
- II. 임금상당액지급
 1. 의 의
 2. 임금을 청구할 수 없는 경우
 3. 임금상당액의 범위
 4. 중간수입공제시 휴업수당액의 보장

70 부당해고와 사법구제

- I. 부당해고가 불법행위가 되기 위한 요건
 1. 의 의
 2. 위장폐업에 의한 해고
- II. 임금 상당의 손해배상 청구
 1. 문제의 소재

2. 판례의 태도
- III. 정신적 손해배상 청구

71 해고와 신의칙[실효의 원칙]

- I. 문제점
- II. 실효의 원칙
- III. 소 제기가 부정되는 경우
- IV. 소 제기가 인정되는 경우

72 퇴직금

- I. 의 의
- II. 법적 성질
- III. 퇴직금 지급요건(퇴직급여법 제2조·제4조·제8조)
 1. 근로기준법상 근로자일 것
 2. 계속근로연수 1년 이상일 것
 3. 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상일 것
 4. 퇴직할 것
- IV. 퇴직금차등제도의 금지(취업규칙 변경, 기업변동)
- V. 퇴직금 분할 약정
 1. 퇴직금으로서의 효력
 2. 퇴직금 명목의 금원의 법적 성질
 3. 부당이득과 퇴직금과의 상계 여부(p.49 참조)
- VI. 퇴직금 중간정산(퇴직급여법 제8조 제2항·시행령 제3조)

73 금품청산

- I. 의의 및 취지
- II. 요 건 - 근로자의 사망 또는 퇴직
- III. 효 과
 1. 금품청산의 대상 - 사용자에게 지급의무가 있는 일체의 모든 금품
 2. 금품청산의 시기
 3. 금품청산의 기일과 퇴직금청구권의 행사시기

74 기간제 근로계약 판례법리 [기간제법 시행 전]

- I. 의 의
- II. 기간제법 시행 이전 판례법리
 - 1. 기간의 정함이 형식에 불과한 경우
 - 2. 갱신기대권이 인정되는 경우

75 기간제법 시행 이후 쟁점

- I. 기간의 형식화 법리 적용 여부
- II. 갱신기대권 법리 쟁점
 - 1. 기간제법 시행 이후 갱신기대권 법리 적용 여부
 - 2. 기간제한 예외 근로자에 대한 갱신기대권 법리의 적용 여부
 - 3. 부당한 갱신거절 기간의 총 사용기간 포함 여부
 - 4. 갱신기대권과 권리보호필요성
- III. 정규직 전환기대권 인정 여부
 - 1. 문제점
 - 2. 판례
 - 3. 검토

76 기간제 근로자의 사용기간 제한

- I. 원 칙
- II. 예외(제4조 제1항 단서 각호)
 - 1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성(제1호)
 - 2. 국가·지자체의 일자리 제공(제5호)
 - 3. 초단시간 근로자(제6호)
 - 4. 중·고등학교 운동부 코치(제6호)
- III. 사용기간의 계산
 - 1. 총사용기간 제한 규정의 강행규정성
 - 2. 총사용기간 산정 방법

77 근로자 파견과 도급

- I. 의 의
 - 1. 근로자 파견(파견법 제2조 제1호)
 - 2. 도급(민법 제664조)
- II. 근로자파견과 도급의 판단기준
 - 1. 의 의
 - 2. 판단기준

78 불법파견의 효과

- I. 근로자 파견의 제한(불법파견 여부)
 - 1. 의 의
 - 2. 파견사업주 변경시 파견기간의 산정 방법
- II. 구법하에서의 불법파견시 고용간주 적용 여부
 - 1. 고용간주 적용 여부
 - 2. 고용간주시 근로계약기간
 - 3. 고용간주시 근로조건
 - 4. 간주근로자 근로조건에 대한 노사합의 한계
- III. 직접고용의무 위반의 효과
 - 1. 문제점
 - 2. 학설
 - 3. 판례
 - 4. 검토

79 사용사업주의 안전배려의무

- I. 사용자의 안전배려의무
- II. 사용사업주의 안전배려의무
 - 1. 문제점
 - 2. 판례
 - 3. 검토

80 비정규직 차별금지 및 차별시정

- I. 의 의
- II. 요건 - 차별적 처우의 금지(기간제법 제8조·제2조제3호, 파견법 제21조제1항·제2조제7호)
 - 1. 차별시정 신청권자
 - 2. 비교대상자(동종·유사 업무)의 판단기준
 - 3. 차별금지영역(기간제법 제2조제3호각목·파견법 제2조제7호)
 - 4. 불리한 처우에 「합리적인 이유」가 있는지 여부
- III. 위반의 효과 - 차별적 처우의 시정신청
 - 1. 의 의
 - 2. 계속되는 차별적 처우
 - 3. 기타
 - 4. 차별시정의 이익
- IV. 파견근로자에 대한 차별금지 추가 쟁점
 - 차별시정명령 대상 사업주

81 업무상 재해의 성립요건

- I. 의 의(산재법 제5조 제1호)
- II. 업무상 재해의 성립요건(산재법 제37조 제1항)
 1. 업무수행성
 2. 업무기인성
 3. 업무수행성과 업무기인성의 관계
- III. 고의 등 부존재

82 업무상 재해의 인정기준

- I. 업무상 사고의 구체적 인정기준
 1. 업무수행 중 사고(법 제37조제1항제1호가목·령 제27조)
 2. 시설물 등 결함 등에 따른 사고(나목·령 제28조)
 3. 출퇴근 중 사고(법 제37조제1항제3호)
 4. 행사 중의 사고(라목·령 제30조)
 5. 휴게시간 중의 사고(마목)
 6. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고(바목)
- II. 업무상 질병의 구체적 인정기준
 1. 의 의
 2. 직업병(제37조 제1항 제2호 가목)
 3. 사고성 질병(나목)
 4. 업무상 과로에 의한 질병(다목)
 5. 업무와 희귀질환 사이의 인과관계

93 제3자에 대한 구상권

- I. 의의 및 취지
- II. 요건
 1. 제3자의 행위가 있을 것
 2. 제3자 행위에 따른 업무상 재해일 것(령 제33조)
 3. 공단이 보험급여를 지급했을 것
 4. 급여 받은 자의 손해배상청구권이 존재할 것
- III. 효과 - 구상권 범위 및 구상금액
 1. 구상권의 범위
 2. 구상금액 : 보험급여액·구상소요비용·법정이자.

84 노동조합 설립 실질적 요건

- I. 적극적 요건(노조법 제2조 제4호 본문)
 1. 자주성
 2. 목적성

3. 단체성

- II. 소극적 요건(노조법 제2조 제4호 단서 및 각목)
 1. 사용자 또는 그 이익대표자의 참가(가목)
 2. 경비의 원조(나목 및 제81조 제4호의 예외)
 3. 복리 단체성(다목)
 4. 근로자가 아닌 자의 가입(라목)
 5. 정치단체성(마목)

85 노동조합 설립 형식적 요건

- I. 의의 및 취지
- II. 설립신고(노조법 제10조)
 1. 의 의
 2. 취 지
- III. 설립심사(노조법 제12조)
 1. 설립신고증 교부(제1항)
 2. 설립신고서류의 보완 요구(제2항)
 3. 반려처분(제3항)
- IV. 행정관청의 심사의 방법
 1. 문제점
 2. 판 례
 3. 검 토
- V. 설립신고증 교부의 효과
 1. 노동조합의 성립
 2. 노조법상 노조로서의 보호(제6조 내지 제8조 등)
- VI. 노동조합 설립심사제도의 위헌 여부
 1. 허가제 여부
 2. 설립심사제도의 위헌여부

86 노조법 제2조 제4호 라목 단서

- I. 의의 및 취지
- II. 요건
 1. 노동위원회에 부당노동행위 구제신청
 2. 중앙노동위원회의 재심판정시까지
- III. 효과(근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다)
 1. 종업원 또는 공법상의 지위
 2. 노조법상의 지위
 3. 근참법상의 지위
- IV. 관련문제(제2조 제4호 라목 단서의 적용범위)

87 법외노조의 법적 지위

- I. 의 의
- II. 일반 법외노조의 법적 지위
 1. 법외노조의 노동3권
 2. 법외노조의 노조법상 지위
 3. 법외노조의 협약능력
- III. 공무원 법외노조의 법적 지위
 1. 공무원노조의 노동기본권
 2. 합병 효력발생 및 기존 공무원노조 소멸시점
- IV. 법외노조 통보의 위법성에 따른 노동조합 명칭 사용의 가능성

88 노동조합의 의결기관

- I. 의의 및 취지
- II. 구성 및 개최
 1. 총 회
 2. 대의원회
- III. 소집절차
 1. 의 의
 2. 소집절차에 하자가 있는 경우
- IV. 의결사항
 1. 의 의
 2. 총회와 대의원회의 의결사항 구분
- V. 의결방법
 1. 의결정족수(법 제16조 제2항)
 2. 의결 방식(법 제16조 제4항)
- VI. 위법한 의결의 경우
 1. 의결의 효력
 2. 행정관청의 시정명령

89 조합활동의 정당성

- I. 의의 및 취지
- II. 주체의 정당성
 1. 조직적인 활동(기관활동)
 2. 조합원의 자발적 활동
- III. 목적의 정당성
- IV. 수단의 정당성
 1. 근무시간 중의 조합활동
 2. 사업장 내의 조합활동
 3. 근무시간 외 사업장 밖의 활동
 4. 폭력·파괴행위 금지

90 노조전임자의 법적 지위

- I. 의 의
- II. 법적 근거
- III. 일반적 지위
- IV. 출근 의무 적용여부
 1. 문제점
 2. 판 례
- V. 노동조합 업무 중의 재해
 1. 문제점
 2. 노조전임자
 3. 전임자가 아닌 노조간부
- VI. 파업기간 중의 급여
 1. 문제점
 2. 판 례
- VII. 노조전임자의 지위 취득과 상실
- VIII. 기타 근로관계
 1. 상여금 또는 연차휴가
 2. 퇴직금 계산을 위한 평균임금 산정
- IX. 노조전임제 운용방법의 변경

91 전임자급여금지와 근로시간면제제

- I. 의의 및 취지
- II. 전임자 무급의 원칙(노조법 제24조 제2항)
- III. 근로시간면제제도
 1. 의 의
(노조법 제24조 제4항·법 시행령 제11조의2)
 2. 유급 근로시간면제 대상업무
- IV. 전임자급여금지 및 근로시간면제제도에 대한 합헌 결정
- V. 노조법 부칙 제3조(2010. 1. 1. 개정, 법률 제 9930호)의 해석

92 노동조합의 내부통제권

- I. 의의 및 근거
- II. 통제권의 한계와 대상
 1. 통제권의 한계
 2. 통제권의 대상 - 정치적 결의 위반
- III. 통제권의 행사
 1. 의 의
 2. 사 유
 3. 수 단
 4. 절 차
- IV. 사법심사와 범위

93 노동조합의 합병·분할·해산

I. 합 병

1. 의 의
2. 요 건
3. 효 과

II. 분 할

1. 의 의
2. 요 건
3. 효 과

III. 해 산

1. 의 의
2. 해산 사유
3. 해산신고(법 제28조 제2항·시행령 제13조)
4. 합병시 기존노조의 소멸시점(p.175 참조)

94 노동조합의 조직형태변경

I. 서 론

1. 의 의
2. 취 지
3. 문제점

II. 요 건

1. 실질적 요건 - 동일성의 유지
2. 절차적 요건 - 의결기관의 의결

III. 효 과

1. 조합원의 지위 승계
2. 재산관계의 승계
3. 단체협약의 승계

IV. '산별노조 지회' 등에서 '기업별 노조'로의 전환

1. 문제점
2. 최근 전원합의체 판결(대판 2012다96120)
3. 검 토

V. 초기업적 노조의 지회 등 결의 효력

95 단체교섭의 일시

I. 교섭일시에 대한 절차나 관행이 있는 경우

II. 교섭일시에 대한 절차나 관행이 없는 경우

96 단체교섭의 당사자

I. 의 의

II. 근로자측 당사자

1. 단위노조·교섭대표노조(제29조 제1항·제2항)
2. 연합단체인 노동조합
3. 단위노조의 지부·분회
4. 법외노조(p.174 참조)
5. 일시적 단결체(쟁의단)
6. 유일교섭단체조항의 문제

III. 사용자측 당사자

1. 사용자(법 제2조 제2호, 원칙적으로 사업주)
2. 사용자개념의 확장
3. 사용자단체

97 단체교섭의 담당자

I. 의 의

II. 근로자측 교섭담당자

1. 노동조합의 대표자
2. 노동조합으로부터 위임을 받은 자
3. 단체교섭권의 위임과 경합

III. 사용자측 교섭담당자

1. 의 의
2. 사용자·사용자단체로부터 위임받은 자
(법 제29조 제3항)
3. 회생절차개시결정 이후의 협약체결권자

IV. 단협상 제3자 위임금지 조항이 있는 경우

1. 문제점
2. 조항의 효력
3. 사용자의 교섭거부

98 노조대표자의 협약체결권과 그 제한

I. 의 의

II. 노조대표자의 협약체결권한 제한 규정의 위법성

1. 문제점
2. 판 례
3. 검 토

III. 인준투표제 관련 쟁점

1. 행정관청의 시정명령
2. 인준투표제를 이유로 한 교섭거부
3. 검 토

IV. 인준투표제를 위반하여 체결된 단협의 효력

1. 문제점
2. 학 설
3. 판 례
4. 검 토

V. 노조대표자의 협약체결권한 제한 규정 위반과 손해배상

1. 노조대표자의 선관주의 의무
2. 불법행위 여부

99 교섭창구단일화 절차

- I. 교섭창구 단일화의 원칙 및 예외
 1. 1사 1교섭 원칙 및 취지
 2. 예 외
- II. 교섭창구 단일화 절차
 1. 참여노조 확정 절차
 2. 교섭대표노조 결정 절차
- III. 교섭대표노동조합의 지위
 1. 교섭 주체로서의 지위
 2. 기타 지위
 3. 유일노동조합의 교섭대표노조 지위 여부
 4. 노조법 부칙 제4조의 해석
- IV. 교섭단위 결정(제29조의3 제1항)
 1. 교섭단위 - 사업 또는 사업장
 2. 노동위원회의 교섭단위 분리 결정
- V. 교섭창구단일화제도의 위헌 여부

100 공정대표의무

- I. 의 의
- II. 범 위
- III. 내 용
 1. 절차적 공정대표의무
 2. 실체적 공정대표의무
- IV. 위반의 효과
 1. 차별시정신청(제29조의4 제2항 내지 제4항)
 2. 차별의 증명 책임
 3. 부당노동행위 성립 가능(사용자)
 4. 기 타

101 단체교섭의 대상

- I. 의 의 및 판단기준
- II. 임금·근로시간 등 근로조건에 관한 사항
- III. 인사에 관한 사항
- IV. 경영에 관한 사항
 1. 문제점 2. 학 설
 3. 판 례 4. 검 토
- V. '경영사항'에 대한 단협상 합의조항이 있는

경우

1. 문제점 2. 학 설
 3. 판 례 4. 검 토
- VI. 집단적 노사관계의 운영에 관한 사항
- VII. 권리분쟁사항

102 성실교섭의무

- I. 의 의 및 취지
- II. 요 건
- III. 위반의 효과
 1. 사용자의 성실교섭의무 위반
 2. 노동조합의 성실교섭의무 위반

103 준법투쟁

- I. 의 의 및 문제점
- II. 준법투쟁의 정의행위 해당 여부
 1. 문제점
 2. 학 설
 3. 판 례
 4. 검 토
- III. 준법투쟁의 유형별 판단
 1. 안전투쟁
 2. 권리행사형 투쟁

104 정의행위의 정당성

- I. 정당성 판단의 중요성
- II. 정당성 판단기준

105 정의행위의 주체의 정당성

- I. 의 의
- II. 노조법상 노동조합이 아닌 근로자단체
- III. 단위노조의 하부조직 및 일부조합원
 1. 단위노조의 지부·분회
 2. 비공인파업(살랭이 파업)
- IV. 정의행위 주체의 제한법령(정의행위 금지)
 1. 공무원·교원(헌법 제33조 제2항, 공노법 제11조, 교노법 제8조)
 2. 주요방위산업체 근로자(헌법 제33조 제3항, 노조법 제41조 제2항)

106 쟁의행위의 목적의 정당성

- I. 의 의
- II. 쟁의행위 목적과 근로조건 향상의 의미
 1. 헌법 제33조 제1항의 '근로조건 향상' 의미
 2. 정치파업의 경우
 3. 동정파업의 경우
- III. 단체교섭대상과 정당한 쟁의행위의 목적
 1. 경영사항
 2. 인사사항
 3. 집단적 노사관계 관한 사항
 4. 권리분쟁사항
- IV. 평화의무를 위반한 쟁의행위의 정당성
 1. 의 의
 2. 평화의무의 법적 근거
 3. 평화의무를 위반한 쟁의행위의 정당성
- V. 쟁의행위 목적과 기타 쟁점
 1. 쟁의행위 기간 중 임금지급 요구(제44조)
 2. '전임자 급여' 및 '근로시간면제한도 초과' 요구(노조법 제24조 제5항)
 3. 과다한 요구
 4. 쟁의행위 목적이 복수인 경우

107 쟁의행위의 시기·절차의 정당성

- I. 의 의
- II. 최후수단의 원칙
- III. 노조법상 절차
 1. 노동쟁의 발생통보 및 사전신고
(노조법 제45조 제1항, 시행령 제17조)
 2. 조정전치주의(제45조 제2항)
 3. 쟁의행위찬반투표(제41조 제1항)
- IV. 단체협약 및 규약의 절차
 1. 단체협약상 평화조항·쟁의절차조항
 2. 규약상의 절차

108 조정전치주의

- I. 의의 및 취지
- II. 조정전치주의 위반
 1. 문제점
 2. 판례
 3. 검토

III. 노동위원회 행정지도에 반하는 쟁의행위의 정당성

1. 문제점
2. 판례
3. 검토

109 쟁의행위 찬반투표

- I. 의의 및 취지
- II. 쟁의행위 찬반투표 위반시 쟁의행위의 정당성
 1. 문제점
 2. 판례
 3. 검토
- III. 찬반투표의 방법
 1. 조합원의 범위
 2. 찬반투표의 시기
 3. 쟁의행위 개시 이후 밀접한 쟁의사항이 부가된 경우
 4. 모바일 투표의 적법성

110 쟁의행위 수단·방법의 정당성

- I. 의 의
- II. 소극적인 노무제공의 거부
 1. 파업
 2. 태업
- III. 공정한 투쟁
- IV. 재산권과의 조화·균형
 1. 파괴행위 등의 경우(노조법 제42조)
 2. 보이콧
 3. 직장점거
- V. 인신의 자유·안전의 보호
 1. 폭력·파괴의 금지
 2. 피케팅

111 쟁의행위와 안전보호시설

- I. 의의 및 취지
- II. 요건 - '안전보호시설'의 범위
 1. 문제점
 2. 판례
 3. 검토
- III. 위반의 효과
 1. 쟁의행위의 정당성 여부
 2. 안전보호시설 운영 방해죄 성립 여부(제91조)

3. 안전보호시설의 유지·운영에 대한 중지통보 (노조법 제42조 제3항·제4항)

112 필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한

I. 의의 및 취지

II. 요건

1. 필수유지업무(제42조의2 제1항·시행령 제22조의 2 [별표1])
2. 정당한 유지·운영
3. 필수업무 유지 수준

III. 위반의 효과

1. 쟁의행위 정당성 여부
2. 필수유지업무운영방해죄 성립 여부
(제89조 제1호)

113 쟁의행위와 민사책임

I. 단체책임(노동조합의 책임)

1. 불법행위로 인한 손해배상책임
2. 채무불이행으로 인한 손해배상책임

II. 개인책임

1. 개인책임 인정 여부
2. 일반조합원의 채무불이행책임

III. 손해배상의 범위와 과실상계

1. 손해배상의 범위
2. 과실 상계

114 쟁의행위와 형사책임

I. 문제점

II. 판례

1. 종전 대법원의 태도
2. 헌법재판소의 결정
3. 대법원 전원합의체 판결
4. 최근 철도노조 사례

III. 판결의 의의 및 검토

1. 의의
2. 비판적 검토

115 직장폐쇄

I. 의의 및 취지

II. 성립 요건

III. 정당성 요건

1. 의의

2. 대항성(시기)

3. 방어성(목적)

4. 파업 종료 후의 직장폐쇄

5. 직장폐쇄의 대상

IV. 효과

1. 임금지급의무의 면제
2. 정당한 직장점거의 배제 여부
3. 직장점거 배제의 범위(노조사무실 출입 여부)
4. 위법한 직장점거의 배제

116 대체근로의 제한

I. 의의 및 취지

II. 요건

1. 금지되는 대체의 범위(제43조 제1항)
2. 금지되는 채용의 범위(제43조 제1항)
3. 도급 등의 금지
(제43조 제2항, 파견법 제16조 제1항)
4. 정당성 없는 쟁의행위에 대한 적용 여부

III. 필수공익사업에서의 대체근로 일부 허용

IV. 위반의 효과

1. 부당노동행위 성립
2. 벌칙 적용(노조법 제91조)

117 쟁의행위와 근로관계

I. 쟁의행위 참가자의 임금

1. 의의
2. 임금삭감의 범위

II. 쟁의행위 불참자의 임금 및 휴업수당

1. 임금
2. 휴업수당

118 태업과 무노동무임금

I. 의의 및 문제점

II. 태업과 「임금」

1. 의의
2. 태업에 「무노동무임금 원칙」의 적용 여부

III. 「임금」 감액의 범위

1. 원칙
2. 구체적인 사례

IV. 태업과 「휴일 임금」

V. 태업과 「노조전임자의 급여」

1. 전임자 급여 감액의 타당성
2. 감액 수준

119 단체협약의 의의

- I. 의 의
- II. 법적 성질
 - 1. 법규범설
 - 2. 계약설(수권설, 집단규범계약설)
- III. 단체협약의 당사자
 - 1. 근로자측 협약당사자
 - 2. 사용자측 협약당사자

120 단체협약의 성립

- I. 의 의
- II. 성립요건
 - 1. 실질적 요건
 - 2. 형식적 요건
- III. 단체협약의 신고 및 시정명령
 - 1. 단체협약의 신고
 - 2. 행정관청의 시정명령

121 협약자치의 한계

- I. 의 의
- II. 강행법규 등에 의한 한계
- III. 단체협약상 근로조건의 불이익 변경
 - 1. 단체협약의 효력
 - 2. 조합원의 개별적 동의 필요 여부
 - 3. 현저히 합리성을 결한 단체협약
- IV. 조합원이 이미 취득한 권리
 - 1. 의 의
 - 2. 구체적 사례

122 단체협약을 통한 소급동의를 효력

- I. 의 의
- II. 소급 동의의 적용범위
- III. 퇴직금 지급률의 불이익 변경

123 평화의무

- I. 의 의
- II. 법적 근거
 - 1. 문제점
 - 2. 학 설

- 3. 판 례
- 4. 검 토

III. 평화의무의 내용

- 1. 주 체
- 2. 평화의무의 범위
- 3. 사정변경에 의한 소멸 여부

IV. 위반의 효과

- 1. 평화의무를 위반한 쟁의행위의 정당성
- 2. 손해배상의 범위

124 단체협약상 제 조항 쟁점

- I. 조합원 범위 조항
 - 1. 의 의
 - 2. 단체협약상 조합원 범위 조항의 효력
- II. 쟁의기간 중 징계금지와 징계위원회 개최시 한 조항
 - 1. 쟁의기간 중 징계금지조항
 - 2. 징계위원회 개최제한 제한 조항
- III. 인사절차조항(해고동의·협의조항)
 - 1. 법적 성질
 - 2. 위반시 해고의 효력(p.132 참조)

125 고용안정협약 쟁점

- I. 의 의
- II. 단체협약으로서의 효력 및 법적 성질
- III. 고용안정협약을 위반한 경영해고의 정당성
 - 1. 문제점
 - 2. 판 례

126 단체협약의 해석

- I. 단체협약의 해석 방법
 - 1. 문언의 내용에 따른 객관적 해석
 - 2. 의사해석이 문제되는 경우
 - 3. 불리한 해석 금지
- II. 노동위원회의 해석 절차(노조법 제34조)

127 단체협약의 효력확장

- I. 의 의
- II. 사업장단위의 효력확장제도(제35조)
 - 1. 의 의
 - 2. 요 건
 - 3. 효 과

Ⅲ. 지역단위의 효력확장제도(제36조)

1. 의 의
2. 요 건
3. 효 과

128 단체협약의 유효기간 만료와 실효

Ⅰ. 단체협약의 유효기간

1. 의 의
2. 취 지

Ⅱ. 단체협약의 유효기간 만료와 실효 여부

1. 원 칙
2. 별도의 약정이 존재하지 않는 경우(제32조 제3항 본문)
3. 별도의 약정이 존재하는 경우
4. 불확정기한부 자동연장조항과 해지 통보

129 단체협약 실효 후 노동관계

Ⅰ. 규범적 부분

1. 문제점
2. 판 례
3. 구체적 사례 - 단체협약 실효 후 해고절차 (해고동의조항)

Ⅱ. 채무적 부분

130 중재의 대상 및 중재재정 불복

Ⅰ. 중재의 대상

1. 노동쟁의 : 근로조건에 관한 사항 (노조법 제2조 제5호)
2. 근로조건 이외의 사항

Ⅱ. 중재재정에 대한 불복

1. 불복의 절차
2. 불복의 사유 - 위법 또는 월권인 경우

131 불이익 취급의 부당노동행위

Ⅰ. 의의 및 취지(노조법 제81조 제1호·제5호)

Ⅱ. 성립요건

1. 근로자의 정당한 단결활동 등 2. 사용자
의 불이익 처분
3. 인과관계

Ⅲ. 입증책임(부당노동행위임을 주장하는 근로자측)

Ⅳ. 효 과

1. 벌칙(노조법 제90조)

2. 부당노동행위 구제신청(노동위원회), 또는 불법행위로 인한 손해배상청구·처분무효확인 소송 등.

132 인사고과와 불이익 취급

Ⅰ. 문제점

Ⅱ. 판 례

1. 부당노동행위 판단기준
2. 입증책임

Ⅲ. 검 토

133 승진차별과 불이익 취급

Ⅰ. 노조 전임자

Ⅱ. 일반 조합원

134 비열계약

Ⅰ. 의 의(제81조 제2호 본문)

Ⅱ. 성립요건

1. 특정 노동조합에의 미가입·탈퇴 또는 가입
2. 고용조건으로 하는 행위

Ⅲ. 효 과

1. 사법상 무효
2. 처 벌(제90조)

135 유니언 슝 조항

Ⅰ. 의의 및 취지

Ⅱ. 요 건

1. 노동조합의 요건
2. 단체협약의 체결

Ⅲ. 효 과

1. 조합원 지위
2. 해고의 정당화 사유

136 유니언 슝 조항 쟁점

Ⅰ. 해고에 관한 규정이 없는 유니언 슝 협정

Ⅱ. 사용자의 미해고와 지배가입 여부

Ⅲ. 노조 재가입 거부

Ⅳ. 해고를 할 수 없는 경우

137 단체교섭의 거부·해태

- I. 의의 및 취지
- II. 성립요건
 - 1. 사용자의 행위일 것
 - 2. 정당한 이유가 없을 것
- III. 효 과
 - 1. 벌 칙(제90조)
 - 2. 행정적 구제
 - 3. 사법적 구제

138 지배·개입

- I. 의의 및 취지
- II. 성립요건
 - 1. 사용자의 행위
 - 2. 지배·개입 대상
(근로자가 조합을 조직·운영하는 것)
 - 3. 지배·개입의 행위
- III. 효 과
 - 1. 벌 칙(제90조)
 - 2. 행정적 구제(부당노동행위 구제신청, 제82조) 및
사법적 구제(불법행위로 인한 손해배상 청구 등)
가능.
- IV. 지배·개입의 구체적인 모습
 - 1. 노동조합의 조직·운영에 대한 지배·개입
 - 2. 사용자의 언론의 자유와 지배·개입
(p.278 참조)
 - 3. 편의제공 중단
 - 4. 위법한 직장폐쇄
 - 5. 대체근로 제한 위반
 - 6. 기 타

139 사용자의 언론의 자유와 지배·개

- I. 문제점
- II. 학 설
- III. 판례
 - 1. 종전 판례
 - 2. 최근 판례
- IV. 검 토

140 전임자 급여 지원 및 운영비 원조

- I. 의의 및 취지

- II. 노조전임자 급여 지원
 - 1. 부당노동행위 성립 여부
 - 2. 내 용
- III. 운영비 원조
 - 1. 부당노동행위 성립 여부
 - 2. 내 용

141 부당노동행위와 행정구제

- I. 의 의
- II. 노동위원회를 통한 구제절차
 - 1. 초심·재심절차(제82조 내지 제86조 등)
 - 2. 구제의 이익
 - 3. 노동위원회 구제명령의 내용
- III. 행정소송
 - 1. 행정소송의 제기
 - 2. 긴급이행명령(법 제85조 제5항)

142 공무원 노사관계에서의 단체교섭 대상 쟁점

- I. 의 의
- II. 정책결정에 관한 사항 등의 단체교섭
대상성