

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 사용자업주의 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 소급동의를 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 슝 조항
- 136 유니언 슝 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 근기법상 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. 근로조건에 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 별칙·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 별칙·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. 원칙
 - 2. 예외 - 신의칙의 적용

25 임금지급의 원칙

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

26 휴업수당

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

- Ⅲ. 효과
- Ⅳ. 휴업수당의 감액
 - 1. 의의
 - 2. 요건
 - 3. 효과
- 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. 판례
 - 3. 검토
- V. 임금채권 우선변제의 방법

28 근로시간의 의의

- I. 근로시간의 의의
 - 1. 의의
 - 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. 의의
- Ⅱ. 유급 주휴일
 - 1. 의의 및 취지
 - 2. 요건
 - 1주간 소정근로일의 개근(령 제30조)

- 3. 효과
- Ⅲ. 휴일근로
 - 1. 휴일근로가산임금 의의 및 취지
 - 2. 휴일근로의 의의
 - 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. 판례(대판 2011다4629)
 - 4. 검토
- V. 연차유급휴가의 부여시기(제60조 제5항)
- VI. 연차유급휴가의 사용(제60조 제5항)
- VII. 연차휴가의 소멸과 미사용휴가수당(제60조 제7항)
 - 1. 의의
 - 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. 의의
- II. 불이익하지 아니한 취업규칙의 변경
 - 1. 의견청취의무
 - 2. 의견청취의무 위반의 효력
- II. 불이익변경의 판단기준
 - 1. 의의
 - 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. 동의를 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 시말서 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. 자산양도와의 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 해고의 우선재고용의무

- I. 의의 및 취지
- II. 요 건
 - 1. 경영해고를 한 날로부터 ‘3년내’ 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 쟁점

- 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. 원칙
- 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 사용자주의 안전배려의무

- I. 사용자의 안전배려의무
- II. 사용자주의 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

83 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·법정 이자.

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. 수단 of 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. 합병
 - 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. 의의 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. 의의 및 취지
- II. 요 건
- III. 위반의 효과
 - 1. 사용자의 성실교섭의무 위반
 - 2. 노동조합의 성실교섭의무 위반

103 준법투쟁

- I. 의의 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. 과도한 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 제22조의2 [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 별(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. 효과
 - 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. 효과
 - 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. 판 례
 - 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 부당노동행위의 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