

제1편 노동법 총론

제1장 노동법의 의의

제1절 노동법의 의의

I. 노동법의 정의

II. 노동법의 규율대상

1. 노동관계의 형성

2. 시민법적 규율의 한계

(1) 열악한 근로조건 (2) 재해보상의 어려움 (3) 해고의 자유와 실업 (4) 단결활동의 금지

3. 노동법적 규율의 발전

(1) 노동보호입법 (2) 산업재해보상제도 (3) 취업지원과 해고제한 (4) 노동3권의 보장

4. 종속노동관계

(1) 의 의 (2) 종속노동의 내용

III. 노동법의 규율방식

1. 개별적 근로관계법

(1) 의 의 (2) 목 적 (3) 규율 원리 (4) 법 률

2. 집단적 노사관계법

(1) 의 의 (2) 목 적 (3) 규율 원리 (4) 법 률

3. 노동시장법

4. 협동적 노사관계법

IV. 노동법의 목적·이념 및 사회법 원리

1. 노동법의 목적·이념

2. 사회법 원리

(1) 배분적 정의와 실질적 평등의 중시 (2) 공법과 사법의 교차 (3) 집단적 자치와 자치규범(단체협약 등)의 존중

제2절 노동법의 법원(法源)

I. 서 설

II. 법원의 종류

1. 노동관계법령

2. 국제협약

3. 노사자치규범

(1) 단체협약과 취업규칙 (2) 조합규약 (3) 근로계약

III. 법원성(法源性)이 문제되는 경우

1. 노동관행

2. 관례 및 행정해석

(1) 판례 (2) 행정해석

IV. 법원의 경합

1. 의 의

2. 다른 순위 법원의 경합

(1) 상위법 우선의 원칙 (2) 유리한 조건 우선의 원칙(유리성 원칙)

3. 같은 순위(同位) 법원의 경합

(1) 특별법 우선의 원칙(특별규정 우선의 원칙) (2) 신법 우선의 원칙(질서의 원칙, 해소의 원칙)

제2장 노동기본권

제1절 근로의 권리

I. 서 설

II. 근로의 권리의 주체

1. 국 민
2. 외국인

III. 헌법 제32조 제1항의 근로의 권리의 성격 및 내용

1. 근로권의 법적 성격
 - (1) 문제의 소재 (2) 학 설 (3) 검 토
2. 근로권의 내용
 - (1) 근로기회제공청구권 (2) 생계비지급청구권

제2절 노동3권

I. 서 설

II. 노동3권의 법적 성격

1. 문제의 소재
2. 학 설
 - (1) 자유권설 (2) 사회권(생존권)설 (3) 혼합권설
3. 판 례
 - (1) 종전 대법원 (2) 헌법재판소 (3) 대법원 전원합의체
4. 검 토

III. 노동3권의 효력

1. 대국가적(對國家的) 효력
 - (1) 자유권적 효력 (2) 생존권적 효력
2. 대사인적(對私人的) 효력(제3자적 효력)
 - (1) 문제의 소재 (2) 학 설 (3) 검 토

IV. 노동3권의 주체

V. 노동3권의 내용

1. 단결권
 - (1) 의 의 (2) 단결할 권리(근로자의 적극적 단결권) (3) 노조자유설립주의와 그 제한
 - (4) 노동조합의 단결강제권 (5) 복수노조와 단결권
2. 단체교섭권
 - (1) 의 의 (2) 사용자의 교섭의무 (3) 단체교섭권의 제한
3. 단체행동권
 - (1) 의 의 (2) 쟁의권으로서의 단체행동권 (3) 정당한 쟁의행위에 대한 보호
4. 노동3권의 상호관계
 - (1) 단체교섭권중심설 (2) 단결권중심설 (3) 검 토

제3절 노동3권의 제한

I. 서 설

II. 노동3권 제한의 근거와 한계

1. 노동3권 제한의 근거
 - (1) 노동3권의 내재적 한계 (2) 개별적 유보조항을 통한 제한
 - (3) 일반적 법률유보를 통한 제한 (4) 법률상 구체적 제한
 2. 노동3권 제한의 한계
- III. 공무원·교원의 노동3권 제한
1. 공무원의 노동3권 제한
 - (1) 의 의 (2) 공무원의 노동3권 제한 근거 (3) 공무원노조법의 제정
 2. 교원의 노동3권 제한
 - (1) 의 의 (2) 사립학교 교원의 노동3권 제한 근거 (3) 교원노조법의 제정
- IV. 사업·업무의 성질에 따른 단체행동권 제한·금지
1. 주요방위산업체 종사자의 단체행동권 금지
 2. 필수공익사업 종사자의 단체행동권 제한
 3. 특수경비원의 단체행동권 금지
 - (1) 문제의 소재 (2) 헌법재판소 결정 (3) 검토
 4. 청원경찰의 노동3권 금지

제3장 근로계약상 권리·의무의 주체

제1절 근로기준법상 근로자

- I. 서 설
- II. 근로기준법상 근로자의 개념
 1. 직업의 종류와 관계없이
 2. 임금을 목적으로
 3. 사업 또는 사업장에 근로를 제공하는 자
- III. 근로자성의 판단기준 : 사용종속관계
 1. 문제의 소재
 2. 판 례
 - (1) 실질판단 (2) 여러 징표의 종합 판단 (3) 단 서(부차적 판단징표)
 3. 검 토
- IV. 산재법상 특수형태근로종사자
 1. 의 의
 2. 특수형태근로종사자의 개념
 3. 산재보험의 특례 적용
- V. 임원의 근로자성
 1. 상법상 임원의 법적 지위(위임관계)
 2. 임원이 근로자로 인정되는 경우
 - (1) 상법상 임원이 아닌 경우 (2) 상법상 임원인 경우
- VI. 불법채류 외국인의 근로자성
 1. 문제의 소재
 2. 출입국관리 법령의 취지
 3. 불법채류 외국인의 근기법상 근로자성

제2절 근로기준법상 사용자

I. 서 설

II. 사용자의 개념

1. 사업주
2. 사업경영담당자
3. 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자

III. 사용자 개념의 확장

1. 문제의 소재
2. 묵시적 근로계약관계 법리
(1) 판단기준(기본법리) (2) 구체적 사례 (3) 법리의 의의와 한계
3. 파견법상 직접고용간주 법리
(1) 문제의 소재 (2) 판례 (3) 법 개정과 경과조치

IV. 사용자책임에 대한 법령상 특례규정

1. 파견법상의 사용자 책임
2. 도급사업에서의 사용자 책임

제2편 개별적 근로관계법

제1장 근로기준법 총칙

제1절 근로조건 결정 및 준수

I. 최저기준의 설정 및 강제

II. 근로조건의 대등·자유 결정 원칙

III. 근로조건의 준수

제2절 노동법상의 차별금지

I. 평등원칙의 의의

II. 근로기준법상 균등처우원칙

1. 차별금지사유
(1) 차별금지사유의 범위 (2) 성 별 (3) 국 적 (4) 신 앙 (5) 사회적 신분
2. 비교대상자
3. 차별금지의 영역
(1) 근로조건 (2) 모집·채용
4. 합리적 이유
5. 증명책임
6. 구제절차

III. 남녀고용법상의 차별금지

1. 차별의 개념
2. 남녀차별 금지의 내용
(1) 동일가치노동 동일임금지급 원칙 (2) 임금 외의 근로조건 차별 금지
3. 증명책임

IV. 공무원 남녀정년 차별

V. 근로내용과 무관한 다른 사정에 따른 차별

VI. 근기법·남녀고령법상 차별금지의무 위반의 효과

1. 사법상(私法上) 효과

(1) 사법상 무효 (2) 균등대우의무 (3) 불법행위

2. 벌 칙

제3절 전근대적 노동관행의 금지

I. 강제근로의 금지

1. 의 의

2. 강제근로의 수단

3. 근로자의 자유의사

4. 근로의 강제

5. 강제근로 금지와 관련 문제

(1) 근로자의 퇴직의 자유의 제약 (2) 금전적 수단을 매개로 하는 강제근로 (3) 미성년자의 강제근로금지

II. 폭행의 금지

1. 의 의

2. 폭행의 이유

3. 폭행의 의미

4. 다른 법규정과의 관계

(1) 형법과의 관계 (2) 근로기준법 제7조와의 관계

III. 중간착취의 배제

1. 의 의

2. 중간착취의 요건

(1) 주체 및 대상 (2) '영리로 타인의 취업에 개입'하는 행위 (3) '중간인으로서 이익을 취득'하는 행위

3. 법률에 의한 적용 제외

(1) 의 의 (2) 법률의 내용

IV. 위반의 효과

제4절 공민권 행사의 보장

I. 서 설

II. 요 건

1. 선거권, 그 밖의 공민권 행사 또는 공의 직무 집행일 것

(1) 선거권, 그 밖의 공민권 행사 (2) 공의 직무 집행

2. 근로자가 청구할 것

III. 효 과

1. 필요한 시간의 부여 의무

2. 필요한 시간의 범위

3. 시간의 변경

IV. 공민권 행사와 근로관계

1. 공민권 행사와 임금

(1) 원칙 : 무급 (2) 다른 법령에 의한 임금지급의무

2. 공직취임과 해고·휴직

V. 위반의 효과

제5절 근로기준법의 적용범위

I. 서 설

II. 근로기준법의 적용범위

1. 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는

(1) 상 시 (2) 근로자

2. 사업 또는 사업장

(1) 사 업 (2) 사업장

3. '4인 이하'의 사업 또는 사업장

(1) 의 의 (2) 적용제외 규정 (3) 4인 이하 사업장에 적용되는 규정

III. 근로기준법 적용의 예외

1. 근로기준법상의 제외

(1) 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장 (2) 가사사용인

2. 특별법상의 제한

(1) 공무원 (2) 선 원 (3) 사립학교 교원 (4) 청원경찰

IV. 국가·지자체

제6절 근로기준법의 실효성 확보방안

I. 서 설

II. 근로기준법의 사법상(私法上)의 효력

1. 의 의

2. 효 과

III. 벌칙의 적용

1. 의 의

2. 책임의 주체

3. 양벌규정

4. 반의사불벌죄 도입

IV. 근로감독관 제도

1. 근로감독관의 설치

2. 근로감독관의 권한

(1) 행정적 권한 (2) 사법적(司法的) 권한

3. 근로감독관의 의무

제2장 근로관계의 성립

제1절 근로계약의 의의

I. 서 설

II. 근로계약의 성질

1. 문제의 소재

2. 학 설

3. 검 토

III. 근로계약과 고용계약

1. 문제의 소재

2. 규율대상·사용종속관계의 존재

3. 규제방법과 이념에서의 차이

IV. 근로계약과 근로관계

1. 문제의 소재

2. 학 설

3. 검 토

V. 근로계약의 효력

1. 근로조건규율에서 근로계약의 기능

2. 근로기준법 및 취업규칙과의 관계

(1) 근로기준법 및 취업규칙의 강행적·보충적 효력 (2) 유리성의 원칙(유리한 조건 우선의 원칙)

3. 단체협약과의 관계

(1) 단체협약의 의의 (2) 단체협약의 강행적·보충적 효력 (3) 유리성의 원칙 적용 여부

제2절 근로자와 사용자의 근로계약상의 의무

I. 서 설

II. 근로자의 의무

1. 근로제공의무

(1) 의 의 (2) 사용자의 지휘명령권 (3) 근로제공의무 위반의 효과

2. 성실(충실)의무

(1) 의 의 (2) 부작위 의무 (3) 작위 의무(사고대처 의무) (4) 성실의무 위반의 효과

III. 사용자의 의무

1. 임금지급의무

(1) 의 의 (2) 근로자의 귀책사유 없는 근로제공 불이행 (3) 파업기간 (4) 임금지급의무 위반의 효과

2. 배려의무

(1) 의 의 (2) 안전배려의무 (3) 인격배려의무

IV. 근로자의 취업청구권(사용자의 근로수령의무)

1. 문제의 소재

2. 학 설

3. 판 례

4. 검 토

제3절 경업금지약정(競業禁止約定)

I. 서 설

II. 경업금지의무의 근거

1. 경업금지의무

2. 근로계약상 경업금지의무

(1) 근로관계 존속 중 (2) 근로관계 종료 후

3. 부정경쟁방지법상 경업금지

III. 경업금지약정의 유효성

1. 유효성 판단기준

2. 구체적 판단요소

(1) 보호할 가치 있는 사용자의 이익 (2) 경업 제한의 합리성 (3) 퇴직 전 지위 및 퇴직 경위

IV. 경업금지약정 위반의 효과

1. 전직금지가처분신청

2. 손해배상청구

제4절 근로기준법을 위반한 근로계약

I. 서 설

II. 근로기준법의 강행적 효력

1. 의 의

2. 단체협약·취업규칙에서 정한 근로조건

III. 근로계약의 일부무효와 보충적 효력

1. 일부무효의 법리

2. 보충적 효력

제5절 근로조건의 명시 의무 및 명시된 근로조건 위반

I. 근로조건의 명시 및 교부 의무

1. 의 의

2. 근로조건의 의무적 명시사항

(1) 서면명시 사항 (2) 그 밖의 근로조건

3. 근로조건을 명시한 서면의 교부의무

(1) 일반 근로자 (2) 연소근로자

4. 위반의 효과

(1) 벌 칙 (2) 근로계약의 효력

II. 명시된 근로조건 위반시 근로자의 보호

1. 의 의

2. 손해배상청구

(1) 의 의 (2) 손해배상청구의 대상 (3) 손해배상의 내용 (4) 손해배상청구권의 소멸시효

3. 근로계약의 즉시해제 및 귀향여비 지급

(1) 근로계약의 즉시해제 (2) 귀향여비 지급

제6절 위약 예정의 금지

I. 위약 예정의 금지

1. 의 의

2. 실제 손해가 발생한 경우

II. 의무근무기간과 일정 금액 반환약정의 효력

1. 무효인 반환약정

2. 유효인 반환약정의 판단기준

(1) 연수비 상환의무 면제 취지의 약정 (2) 근로자가 부담할 성질의 비용 (3) 약정근무기간 및 상환비용의 적정성

3. 연수·훈련의 실질이 근무인 경우

III. 위반의 효과

제7절 사이닝 보너스

I. 서 설

II. 사이닝보너스의 성격과 반환의무

1. 사이닝보너스의 법적 성격
(1) 입사사례금 (2) 전속계약금
2. 사이닝보너스의 해석 방법
3. 사이닝보너스의 반환 의무
(1) 입사사례금 (2) 전속계약금

III. 사이닝보너스 반환약정의 유효성

1. 문제의 소재
2. 위약예정의 금지
(1) 의 의 (2) 무효인 반환약정
3. 사이닝보너스 반환약정의 유효성 판단기준
(1) 약정의 내용 (2) 의무근무기간의 적정성 (3) 반환금액의 적정성

제8절 전차금 상계 및 강제 저금의 금지

I. 전차금 상계의 금지

1. 의 의
2. 전차금 「상계」의 금지
3. 전차금·전대채권의 해당 여부
4. 위반의 효과

II. 강제 저금의 금지

1. 의 의
2. 주요 내용
(1) 강제저축의 금지 (2) 강제저축금관리의 금지
3. 근로자의 위탁에 의한 저축금관리
4. 위반의 효과

제9절 채용내정

I. 서 설

II. 채용내정의 법적 성질

1. 문제의 소재
2. 학 설
3. 판 례
4. 검 토

III. 채용내정과 근로관계

1. 근로계약의 성립시기
2. 근로관계의 효력발생시기
3. 근로기준법의 적용범위
4. 정식발령일 이후의 임금지급

IV. 채용내정의 취소

1. 해고제한 규정 적용
2. 내정자의 귀책사유에 의한 취소
3. 경영상 이유에 의한 취소
4. 정당한 채용내정 취소가 아닌 경우
(1) 사법상 무효 (2) 손해배상책임

제10절 시용(試用)

I. 서 설

II. 법적 성질

III. 시용계약의 성립과 시용기간

1. 시용계약의 성립
2. 시용의 기간
(1) 의 의 (2) 시용기간의 연장

IV. 본채용의 거부

1. 문제의 소재
2. 해고제한 규정 적용
(1) 본채용거부는 해고 (2) 해고서면통지 (3) 해고시기 제한
3. 정당한 이유의 범위

V. 시용기간 만료 후의 효과

1. 정식근로자로의 전환
2. 근속기간의 산입

제3장 임 금

제1절 임금과 평균임금

I. 임 금

II. 임금의 법적 성격

1. 학 설
(1) 노동대가설 (2) 노동력대가설 (3) 임금이분설
2. 판 례
3. 검 토

III. 평균임금

1. 의 의
2. 산정사유(사용되는 곳)
3. 통상임금과의 비교
4. 평균임금의 쟁점

IV. 평균임금의 산정기초가 되는 임금총액

1. 의 의
2. 임금성 판단기준
3. 근로의 대가성

- (1) 판단기준 (2) 구체적 사례
- 4. 성과급·상여금의 임금성
 - (1) 일반적 판단기준 (2) 공공기관 경영평가성과급
- 5. 복지포인트의 임금성
 - (1) 전합 판결 다수의견 (2) 전합 판결 반대의견
- 6. 현물 급여의 임금성
 - (1) 명절 선물포인트 (2) 중식대 (3) 물품구입권(CCTV 수당)
- 7. 그 밖의 금품의 임금성
 - (1) 의례적·호의적 성격의 금품 (2) 실비변상적 성격의 금품 (3) 복리후생적 성격의 금품
 - (4) 사납금 외의 초과수입금 (5) 기 타
- V. 평균임금의 산정방법(산정기간)
 - 1. 문제의 소재
 - 2. 제외되는 기간 및 임금
 - (1) 시행령 제2조 제1항의 성격과 취지 (2) 직위해제(휴직)기간 (3) 수습기간
 - (4) 징의행위기간 (5) 평균임금의 최저한도 보장
 - 3. 평균임금을 산정할 수 없는 경우
 - (1) 의 의 (2) 평균임금이 현저하게 부적당한 경우 (3) 현저히 부적당한 사례
 - 4. 평균임금의 조정
 - 5. 개선방안
 - (1) 개선의 필요성 (2) 시행령 정비

제2절 통상임금

- I. 서 설
- II. 통상임금의 의미와 판단기준
 - 1. ‘행정해석’과 ‘판례의 변화’
 - 2. 소정근로의 대가
 - (1) 소정근로시간의 통상적인 근로의 대가 (2) 통상임금이 아닌 임금
 - 3. 임금일체설 유지
 - 4. 통상임금의 개념적 징표인 정기성·일률성·고정성의 의미
 - (1) 정기성 (2) 일률성 (3) 고정성
- III. 다양한 유형의 임금의 통상임금성 판단
 - 1. 일할계산 정기상여금
 - 2. 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급되는 임금
 - (1) 판단기준 (2) 복리후생비 판례 변경 (3) 재직 조건이 부가된 정기상여금
 - (4) 정기상여금에서 ‘재직 조건의 준부’에 대한 판단
 - 3. 근무일수에 연동하는 임금
 - (1) 판단기준 (2) 출근수당 판례 변경 (3) 근무일수 조건이 부가된 정기상여금
 - 4. 근무실적에 연동하는 임금
 - (1) 성과급 (2) 전년도 실적에 따른 임금
 - 5. 근속기간에 연동하는 임금
 - 6. 특수한 기술, 경력 등을 조건으로 하는 임금
- IV. 통상임금 범위에 대한 노사합의의 효력 및 추가임금 청구 여부
 - 1. 통상임금 범위에 대한 노사합의의 효력(무효)

- 2. 추가임금 청구 여부
 - (1) 원 칙 (2) 예외 - 신의칙

V. 개선방안 등

- 1. 신의칙 적용의 문제와 노사간의 자주적 해결
- 2. 임금체계의 단순화·합리화
- 3. 근로시간체계의 개선

VI. 통상임금 산정방법

- 1. 원 칙
- 2. 시간급으로의 환산
 - (1) 일급의 환산 (2) 주급의 환산 (3) 월급의 환산
- 3. 시간급 통상임금 산정을 위한 '총 근로시간 수'
 - (1) 문제의 소재 (2) 종전 판례 (3) 전합 판례

제3절 임금지급의 원칙

I. 서 설

II. 전액지급의 원칙

- 1. 의 의
- 2. 임금채권과의 상계 금지
- 3. 예외적인 상계 허용
 - (1) 근로자의 자유의사에 의한 동의 (2) 초과지급 임금의 '조정적 상계' (3) 퇴직금 명목 금원 상당의 부당이득반환채권
- 4. 전액지급원칙의 예외
 - (1) 법령에 따른 공제 (2) 단체협약에 따른 공제

III. 통화지급의 원칙

- 1. 의 의
- 2. 통화의 의미
- 3. 통화지급원칙의 예외
- 4. 임금지급에 갈음하는 채권양도약정의 효력
 - (1) 문제의 소재 (2) 판례 (3) 검토

IV. 직접지급의 원칙

- 1. 의 의
- 2. 직접지급원칙의 내용
- 3. 임금채권양도와 양수인의 청구권
 - (1) 임금채권의 양도 (2) 양수인의 임금청구권 여부
- 4. 직접지급원칙의 예외

V. 정기지급의 원칙

- 1. 의 의
- 2. 매월 1회 이상
- 3. 정기지급원칙의 예외

VI. 임금지급의무 위반

- 1. 형사 처벌
 - (1) 관련 규정 (2) 임금지급의무 존재의 다툼 (3) 책임 조각 (4) 연차수당 미지급
- 2. 지연이자

VII. 그 밖의 임금 보호 규정

1. 체불사업주 명단 공개 등
2. 임금대장 작성의무
3. 임금명세서 교부의무
4. 임금채권의 소멸시효

제4절 도급사업 및 건설업에서의 임금지급 특례규정

I. 서 설

II. 도급사업에서의 임금지급 연대책임(근기법 제44조)

1. 의 의
2. 요 건
 - (1) 사업이 여러 차례의 도급에 의할 것
 - (2) 직상수급인의 귀책사유가 있을 것
 - (3) 직상수급인의 귀책사유로 하수급인이 임금을 지급하지 못하였을 것
3. 효 과
 - (1) 직상수급인의 연대책임
 - (2) 상위수급인의 연대책임

III. 건설업에서의 임금지급 연대책임(근기법 제44조의2)

1. 의 의
2. 요 건
3. 효 과 : 직상수급인의 연대책임
4. 직상수급인이 비건설업자인 경우

IV. 건설업에서 직상수급인·원수급인의 임금 직접 지급(근기법 제44조의3)

1. 의 의
2. 요 건
 - (1) 직상수급인의 직접 지급(제44조의3 제1항)
 - (2) 원수급인의 직접 지급(제44조의3 제2항)
3. 효 과
 - (1) 직상수급인·원수급인의 직접 지급
 - (2) 하도급 대금 채무의 소멸

V. 그 밖의 사용자책임 특례규정

1. 도급사업에서 재해보상에 관한 특칙
2. 고용보험 및 산업재해보상보험상의 사용자 책임

제5절 임금의 비상시 지급

I. 의 의

II. 요 건

1. 비상(非常)한 경우의 발생
2. 근로자의 청구

III. 효 과

제6절 임금수준(임금액)의 보호

I. 최저임금제도

II. 휴업수당

III. 도급 근로자의 임금 보장

1. 의 의
2. 도급 그 밖에 이에 준하는 제도
3. 보장액의 수준

제7절 휴업수당

- I. 서 설
- II. 휴업수당의 요건
 1. 사용자의 귀책사유
 2. 휴업을 할 것
 - (1) 휴업의 의미 (2) 휴업의 종류
- III. 휴업수당의 지급
 1. 휴업수당의 수준
 - (1) 평균임금의 70% 지급 (2) 통상임금 지급
 2. 휴업기간중 임금 일부를 지급받은 경우
 - (1) 평균임금으로 지급하는 경우 (2) 통상임금으로 지급하는 경우
 3. 지급시기
- IV. 휴업수당액의 감액
 1. 의 의
 2. 요 건
 - (1) 부득이한 사유로 사업계속이 불가능할 것 (2) 노동위원회의 승인
 3. 감액의 정도
- V. 휴업수당청구권과 임금전액청구권
 1. 문제의 소재
 2. 사용자의 민법상 귀책사유가 없는 경우
 3. 사용자의 민법상 귀책사유가 있는 경우

제8절 임금채권 우선변제

- I. 서 설
- II. 변제의 순위
 1. 일반적 우선변제
 - (1) 의 의 (2) 한 계
 2. 최우선변제
- III. 우선변제되는 임금채권의 의미
 1. 일반적 우선변제 임금채권
 2. 최우선변제 임금채권
 - (1) 최종 3개월분의 임금 (2) 최종 3년간의 퇴직금 (3) 재해보상금
- IV. 사용자의 총재산
 1. '근로계약 당사자'로서의 사용자
 2. 사용자가 법인인 경우
 3. 사용자 총재산의 범위
- V. 최우선변제 임금채권과 담보물권부 채권 간의 우선 순위
 1. 문제의 소재

2. 판 례

(1) 사용자가 '재산을 취득하기 전'에 설정된 담보권 (2) 사용자가 '사용자의 지위를 갖기 전'에 설정된 담보권

3. 검 토

VI. 임금채권 우선변제의 방법

1. 강제집행을 통한 변제

2. 근로자의 배당요구

VII. 임금채권보장제도

1. 의 의

2. 지급사유 및 지급범위

(1) 지급사유 (2) 지급범위

제4장 근로시간과 휴식

제1절 근로시간의 의의

I. 근로시간 규율의 의의

II. 근로시간의 판단

1. 문제의 소재

2. 근로시간의 의미

3. 근로시간인지 휴게시간인지의 판단기준

4. 근로시간인지 휴게시간인지의 판단 사례

(1) 아파트 경비원의 야간휴게시간 (2) 숙직경비원의 경비·순찰시간 (3) 버스운행 사이의 대기시간

5. 숙·일직 근무

III. 기준근로시간(법정근로시간)

1. 일반근로자

2. 연소근로자

3. 유해위험작업 종사자

IV. 소정근로시간 등

1. 소정근로시간

(1) 의 의 (2) 소정근로시간 합의의 무효

2. 초과근로와 연장근로

3. 법내초과근로

4. 보장시간제 약정

제2절 법정근로시간의 유연화(변형근로시간제)

I. 서 설

II. 탄력적 근로시간제

1. 의 의

2. 2주 단위 탄력적 근로시간제

(1) 요 건 (2) 효 과

3. 3개월 단위 탄력적 근로시간제

(1) 요 건 (2) 효 과

4. 3개월 초과 탄력적 근로시간제

- (1) 요 건 (2) 효 과
- 5. 적용제외
- 6. 임금보전방안 장구
- 7. 근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산

III. 선택적 근로시간제

- 1. 의 의
- 2. 1개월 단위 선택적 근로시간제
 - (1) 요 건 (2) 효 과
- 3. 1개월 초과 선택적 근로시간제

제3절 연장근로의 제한

I. 서 실

- 1. 연장근로 제한의 의의
- 2. '2018년 근로시간법' 개정

II. 통상연장근로

- 1. 규칙적 근로에서의 연장근로
- 2. 변형 근로에서의 연장근로
- 3. 당사자 간의 합의
 - (1) 근로자측 합의의 주체 (2) 합의의 방법
- 4. 연장근로의 상한
- 5. 효 과

III. 30인 미만 사업장의 '한시적' 특례연장

IV. 응급(특별)연장근로

- 1. 의 의
- 2. 요 건
 - (1) 실체적 요건 (2) 절차적 요건
- 3. 효 과
- 4. 대휴명령
- 5. 건강보호 조치

V. 특례업종 연장근로

- 1. 의 의
- 2. 요 건
 - (1) 실체적 요건 (2) 절차적 요건
- 3. 효 과
- 4. 일간휴식

VI. 연소근로자의 연장근로

제4절 휴게와 휴일

I. 휴식제도 개요

II. 휴 게

- 1. 의 의
- 2. 휴게시간의 길이

3. 근로시간 도중 부여
4. 자유 이용의 원칙
 - (1) 의 의 (2) 휴게시간 중의 조합활동
5. 특례업종에서 휴게시간 변경

III. 휴일의 의의와 유형

1. 휴일의 의의
2. 휴가와 구별
3. 휴일의 유형
 - (1) 법정휴일 (2) 약정휴일

IV. 유급주휴일

1. 의 의
2. 요 건
 - (1) 1주간 소정근로일의 개근('유급'의 요건) (2) 휴일부여 대상자
3. 효 과
 - (1) 휴일 보장 (2) 휴일임금 지급

V. 휴일근로

1. 의 의
2. 휴일근로의 '1주간 연장근로' 포함 여부
 - (1) 문제의 소재 (2) 종전 행정해석 및 판례 (3) '2018년 근로시간법' 개정 (4) 전합 판례

제5절 가산임금

I. 서 설

II. 가산임금 지급사유 및 지급액

1. 연장근로 가산임금
 - (1) 지급되는 경우 (2) 지급되지 않는 경우 (3) 가산임금 지급액
2. 휴일근로 가산임금
 - (1) 휴일근로의 유형 (2) 근로일과 휴일의 대체 (3) 휴일 등의 중복 (4) 가산임금 지급액
3. 야간근로 가산임금
 - (1) 의 의 (2) 근기법 제63조의 근로자 (3) 가산임금 지급액

III. 가산임금의 중복 지급

IV. 선택적 보상휴가제 : 시간보상

1. 의 의
2. 요 건
3. 보상휴가의 일수

제6절 포괄임금약정

I. 서 설

1. 임금 계산의 원칙
2. 포괄임금약정

II. 포괄임금약정의 성립 여부

1. 법정수당을 세부항목으로 명백히 나누어 지급
2. 연장근로시간에 대한 합의

3. 묵시적 합의에 의한 성립 여부

III. 포괄임금약정의 유효 요건

1. 근로시간 산정이 어려운 경우일 것

2. 불이익이 없을 것

IV. 포괄임금약정이 무효인 경우의 효과

V. 결 론

제7절 근로시간 계산의 특례(간주근로시간제도)

I. 서 설

II. 사업장 밖 근로 간주근로시간제

1. 의 의

2. 요 건

3. 근로시간 간주

(1) 원칙 : 소정근로시간 (2) 업무 수행에 통상 필요한 시간 (3) 근로자대표와 서면합의로 정한 시간

III. 재량근로 간주근로시간제

1. 의 의

2. 요 건

(1) 재량적 근로시간제의 대상업무 (2) 근로자대표와의 서면합의

3. 근로시간의 간주

제8절 연차유급휴가

I. 서 설

1. 의 의

2. 문제점

II. 연차휴가권의 요건

1. 출근율 산정

2. 출근 처리 기간

(1) 법령상 출근 간주 (2) 사용자의 귀책사유 기간 (3) 해당 기간이 1년 전체인 경우

3. 결근 처리 기간

(1) 정직·직위해제 기간 (2) 위법한 쟁의행위 기간

III. 연차휴가권(휴가일수)

1. 기본휴가

2. 1년 미만인 근로자

3. 80퍼센트 미만 출근한 근로자

4. 가산휴가

(1) 의 의 (2) 적용요건 (3) 가산휴가의 최대한도

IV. 근로제공의무가 '정지'되는 기간(비례삭감설)

1. 연간 소정근로일수의 의미

2. 출근율의 산정

(1) 근로자의 정당한 쟁의행위기간 (2) 노조전임기간

3. 비례삭감 여부

4. 비례삭감 시 휴가일수

5. 해당 기간이 1년 전체인 경우

V. 연차유급휴가의 부여시기

1. 의 의
2. 근로자의 시기지정권
3. 사용자의 시기변경권

VI. 연차유급휴가의 사용

1. 연차휴가임금
2. 분할사용 여부
3. 사용목적

VII. 연차휴가권의 소멸과 연차휴가수당

1. 연차휴가권의 소멸
2. 연차휴가수당(미사용휴가수당)
 - (1) 의 의
 - (2) 연차휴가 사용 연도에 출근하지 못한 경우
 - (3) 연차휴가사용권 발생 이전 퇴직한 경우
 - (4) 소멸시효 및 가산임금 여부
 - (5) 연차수당의 산정기초

VIII. 연차유급휴가의 사용 촉진

1. 의 의
2. 요 건
3. 효 과
4. 자발적 휴가 미사용

IX. 연차유급휴가의 대체

1. 의 의
2. 요 건
3. 효 과

X. 휴가사용 촉진 방안

제9절 근로자대표와의 서면합의

I. 서 설

II. 서면합의의 주체

1. 근로자대표
2. 근로자대표의 선출

III. 서면합의의 사법상(私法上) 효력

1. 문제의 소재
2. 학 설
 - (1) 긍정설(직접적용설)
 - (2) 부정설(개별적 동의설)
3. 검 토

제10절 근로시간제도의 적용 제외

I. 서 설

II. 적용제외 대상 근로자

1. 농림수산업 등 종사자
2. 감시 또는 단속적 근로자

- 3. 관리·감독 또는 기밀취급 업무 근로자
- Ⅲ. 근로시간제도의 적용제외의 효과
 - 1. 적용 제외 규정
 - 2. 적용되는 규정
 - (1) 야간근로 (2) 휴 가

제5장 여성과 소년

제1절 소년의 보호

- Ⅰ. 미성년자 보호
 - 1. 의 의
 - 2. 근로계약 대리체결 금지
 - (1) 의 의 (2) 법정대리인의 동의 여부
 - 3. 근로계약의 해지
 - 4. 미성년자의 임금청구
 - (1) 의 의 (2) 법정대리인의 임금 청구 (3) 미성년자의 소송능력
- Ⅱ. 연소근로자 보호
 - 1. 의 의
 - 2. 최저취업연령의 보호
 - 3. 근로조건 서면명시 및 교부 의무
 - 4. 근로시간 보호
 - (1) 근로시간 제한 (2) 탄력적·선택적 근로시간제의 금지 (3) 야간 및 휴일근로의 제한
 - 5. 사용금지
 - (1) 유해·위험사업에의 사용금지 (2) 갱내근로 금지
 - 6. 연소자 증명서 비치
 - 7. 미성년자 보호 규정의 적용

제2절 여성근로자의 보호

- Ⅰ. 서 설
 - 1. 의 의
 - 2. 입법체계
- Ⅱ. 근로기준법상의 일반 여성근로자 보호
 - 1. 야간 및 휴일근로의 제한
 - 2. 사용금지
 - (1) 유해·위험 사업에의 사용금지 (2) 갱내근로 금지
 - 3. 생리휴가
 - (1) 의 의 (2) 요 건 (3) 효 과
- Ⅲ. 근로기준법상의 임신부(모성) 보호
 - 1. 유해·위험사업에의 사용금지
 - 2. 근로시간 규제상의 특칙
 - (1) 탄력적 근로시간제의 적용금지 (2) 시간외근로(연장근로) 제한 (3) 야간 및 휴일근로의 제한
 - 3. 임신부 보호휴가

- (1) 출산전후휴가 (2) 유산·사산휴가 (3) 휴가기간 중의 급여
- 4. 임신기 근로시간 단축제
 - (1) 사용자의 근로시간 단축 의무 (2) 단축된 근로시간의 유급 보장
- 5. 기 타
 - (1) 쉬운 근로로의 전환 (2) 태아검진 시간의 허용 (3) 육아시간(수유시간)
- IV. 남녀고용법상의 여성근로자 보호
 - 1. 의 의
 - 2. 여성근로자에 대한 차별대우금지
 - (1) 모집·채용 (2) 임금(동일가치노동 동일임금 원칙) (3) 임금 외의 금품
 - (4) 교육·배치 및 승진 (5) 정년·퇴직 및 해고
 - 3. 직장 내 성희롱의 금지 및 예방
 - (1) 직장 내 성희롱의 개념 (2) 직장 내 성희롱의 금지 및 예방교육 (3) 피해근로자에 대한 불이익조치 금지
 - 4. 노동위원회 시정절차
 - 5. 모성보호 및 일·가정 양립 지원
 - (1) 육아휴직제도 (2) 육아기 근로시간 단축 (3) 배우자 출산휴가
- V. 고용보험법상의 모성보호급여
 - 1. 출산전후·유산·사산휴가 급여
 - 2. 육아휴직 급여 등

제3절 임신부의 보호휴가

- I. 서 설
- II. 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가
 - 1. 휴가부여대상
 - 2. 출산전후휴가
 - (1) 출산전후휴가 90일 또는 120일 부여 (2) 출산 전 휴가 분할 사용
 - 3. 유산·사산휴가
 - (1) 의 의 (2) 유산 또는 사산한 경우 (3) 근로자의 청구 (4) 휴가 일수 (5) 유산·사산 휴가와 인공임신중절수술
- III. 휴가 기간 중의 급여
 - 1. 기본원칙
 - 2. 출산전후휴가급여 등의 지급
 - 3. 출산전후휴가급여등의 수준
 - 4. 우선지원대상기업에서 차액 지급 여부
- IV. 위반의 효과

제6장 취업규칙

제1절 취업규칙 개관

- I. 서 설
 - 1. 취업규칙의 의의
 - 2. 법적 성질
 - (1) 문제의 소재 (2) 학 설 (3) 판례 (4) 검토
 - 3. 취업규칙의 법적 규제

II. 취업규칙의 작성·변경

1. 취업규칙 작성 및 기재사항
2. 취업규칙 작성·변경절차
(1) 근로자집단의 의견청취 및 동의 (2) 고용노동부장관에게 신고
3. 취업규칙 주지의무

III. 취업규칙의 효력 및 해석

1. 취업규칙의 효력
2. 취업규칙의 해석

제2절 취업규칙의 변경과 그 효력

I. 서 설

II. 불리하지 않은 취업규칙의 변경

1. 의견청취의무
2. 의견청취의무 위반

III. 불이익 변경의 판단기준

1. 의 의
2. 불리한 근로조건의 신설
3. 2개 이상의 근로조건 변경
(1) 각각의 근로조건별로 판단 (2) 하나의 근로조건을 결정짓는 요소가 복수인 경우
4. 일부근로자에게 유리하고 일부근로자에게 불리한 경우

IV. 불이익 변경 시 동의를 주체

1. 의 의
2. 동의를 주체가 되는 「근로자집단」
(1) 근로자집단별로 달리 적용되는 취업규칙(별도 취업규칙) (2) 모든 근로자에게 적용되는 취업규칙(공통 취업규칙)
3. 「과반수 노동조합 판단」시 조합원 자격 여부

V. 불이익 변경 시 동의의 방법

1. 과반수 「노동조합」의 동의 방법
(1) 과반수 「노동조합」의 의미 (2) 동의의 방법
2. 「근로자 과반수」의 동의 방법
(1) 「근로자」 과반수의 의미 (2) 동의의 방법

VI. 집단적 동의가 없는 불이익 변경의 효력(원칙-무효)

VII. 집단적 동의 없이도 유효가 되는 경우

1. 사회통념상 합리성 법리
(1) 의 의 (2) 사회통념상 합리성 판단기준 (3) 문제점과 제한·엄격 해석
2. 취업규칙 변경 이후 신규입사자
(1) 신규입사자에 대한 적용 여부 (2) 취업규칙의 수 (3) 퇴직금차등금지 위반 여부
3. 단체협약에 의한 소급 동의

VIII. 취업규칙 불이익변경과 근로계약

1. 근로기준법 제97조
2. 근로기준법 제94조 및 제4조
3. 취업규칙 불이익변경과 근로계약의 우선 적용

제7장 인사 및 징계

제1절 전 직(기업 내 인사이동)

I. 서 설

II. 직무내용·근무지의 약정이 없는 경우

1. 전직명령의 법적 근거

(1) 문제의 소재 (2) 학 설 (3) 판례 (4) 검토

2. 전직명령의 정당성

(1) 업무상 필요성 (2) 생활상의 불이익과의 비교형량 (3) 근로자와의 협의 절차

III. 직무내용·근무지의 약정이 있는 경우

1. 근로자의 동의

2. 묵시적 약정 여부

IV. 위반의 효과 등

1. 근로자의 권리 구제

2. 부당전직과 징계

제2절 전 출

I. 서 설

II. 전출명령의 유효요건

1. 근로자의 동의

2. 정당한 이유

III. 전출 후의 근로관계

1. 기본원칙

(1) 원기업과 전출기업과의 관계 (2) 근로자와 원기업과의 관계 (3) 근로자와 전출기업과의 관계

2. 노동법상의 사용자책임

(1) 근로기준법상의 사용자책임 (2) 산업안전보건법상의 사용자 책임

3. 근로관계

4. 전출명령거부와 해고

제3절 전 직

I. 서 설

II. 근로자의 동의(유효요건1)

1. 근로자 동의의 근거

2. 동의의 방식

(1) 원칙: '전직 당시'에 '해당 근로자'의 동의 (2) 사전 포괄적 동의 여부 (3) 관행에 의한 동의 여부

III. 전직명령의 정당한 이유(유효요건2)

IV. 전직 후의 근로관계

1. 원칙: 근로관계의 단절

2. 예외: 회사의 일방적인 경영방침에 의한 전직

제4절 휴 직

I. 서 설

1. 휴직의 종류
2. 직권휴직의 의미

II. 휴직의 제한

1. 휴직(직권휴직)의 정당성
(1) 의 의 (2) 정당성 판단기준 (3) 구체적 사례
2. 의원휴직

III. 휴직사유의 소멸과 근로관계

1. 사용자의 복직 의무
2. 복직원 미제출과 당연퇴직

IV. 부당한 휴직명령

제5절 징 계

I. 서 설

II. 징계권의 법적 근거

1. 문제의 소재
2. 학 설
3. 판 례
4. 검 토

III. 징계의 종류

1. 견책·경고
2. 감급(감봉)
3. 정 직
4. 징계해고

IV. 징계의 사유 및 양정의 정당성

1. 징계사유의 정당성
(1) 의 의 (2) 징계사유 정당성이 문제되는 경우
2. 징계양정의 정당성
(1) 의 의 (2) 징계해고처분의 정당성 (3) 형평성의 원칙

V. 징계 절차의 정당성

1. 징계절차의 의의
(1) 의 의 (2) 절차적 제한규정이 있는 경우 (3) 절차적 제한규정이 없는 경우
2. '징계대상자'에 대한 통보
(1) 의 의 (2) 통보절차 위반 및 하자의 치유 (3) 징계위원회 통보 방법 (4) 징계혐의 통지 및 소명기회
3. '징계위원회'에 근로자 참여
(1) 의 의 (2) 절차 위반시 징계의 효력 (3) 근로자측 징계위원의 자격과 선임방법
4. 징계사유의 추가
5. 이중징계 금지
6. 징계시효가 개정된 경우

VI. 위반의 효과

제6절 직위해제(대기발령)

- I. 서 설
 1. 직위해제의 의미
 2. 직위해제의 법적 성격
- II. 직위해제의 근거와 정당성 판단기준
 1. 직위해제의 근거
 2. 직위해제의 정당성 판단기준
 - (1) 실체적 정당성 (2) 절차적 정당성
- III. 직위해제에 이은 당연퇴직의 정당성
 1. 문제의 소재
 2. 당연퇴직의 법적 성질
 3. 당연퇴직의 정당성
 - (1) 직무수행능력 부족 또는 근무성적·태도 불량인 경우 (2) 비위행위의 경우
- IV. 해고에 선행하는 직위해제처분의 구체이익
 1. 문제의 소재
 2. 직위해제처분의 효력 상실
 3. 직위해제처분에 따른 법률상 불이익 규정이 있는 경우
- V. 경영상 대기발령과 휴업수당
 1. 문제의 소재
 2. 판 례
 3. 검 토
- VI. 결 론

제8장 사업변동과 노동관계

제1절 영업(사업)양도

- I. 서 설
- II. 영업양도와 근로관계(고용) 승계
 1. 영업양도의 의미
 - (1) 의 의 (2) 영업의 동일성 여부 (3) 자산양도와와의 구별
 2. 영업양도시 근로관계 승계 여부
 - (1) 문제의 소재 (2) 학설 및 판례 (3) 검 토
 3. 승계되는 근로자의 범위
 - (1) 일부양도의 경우 (2) 전부양도의 경우
 4. 퇴직금 수령시 근로관계가 단절되는지
 5. 근로관계 승계시 근로계약상 책임
- III. 영업양도시 근로자의 동의(승계거부권)
 1. 의 의
 2. 승계거부의 유형
 - (1) 양도회사 및 양수회사 모두 퇴직 (2) 양도회사에 잔류 (3) 양도회사 퇴직, 양수회사 입사
 3. 승계거부 의사표시의 기한
 4. 승계거부시 근로계약상 책임

IV. 영업양도와 경영해고

1. 의 의
2. 경영악화 방지를 위한 사업양도

V. 취업규칙·단체협약상의 '근로조건' 승계 여부

1. 문제의 소재
2. 학 설
(1) 승계긍정설 (2) 승계부정설
3. 판 례
(1) 취업규칙 (2) 단체협약
4. 검 토

VI. 집단적 노사관계 승계 여부

1. 기업별 노동조합의 지위
2. 초기업적 노동조합의 지위
3. 단체협약의 승계

제2절 그 밖의 사업변동

I. 회사 합병

1. 의 의
2. 합병시 근로관계의 승계
3. 합병시 근로조건 및 집단적 노사관계

II. 회사 분할

1. 의 의
2. 근로관계 승계의 요건
(1) 문제의 소재 (2) 판 례 (3) 검 토
3. 개별 근로자의 승계거부권
(1) 문제의 소재 (2) 판 례 (3) 검 토
4. 결 론

III. 법률규정에 의한 공법인 변동

1. 의 의
2. 근로관계 승계 여부
3. 임금채무 승계 여부

V. 용역업체 변경 시 '고용승계 기대권'

1. 문제의 소재
2. 판 례
3. 검 토

VI. 「사업이전」과 근로관계 승계

제9장 근로관계의 종료

제1절 해고제한의 의의

I. 서 설

1. 해고제한의 필요성
2. 해고의 의미
3. 해고의 종류
4. 해고에 대한 법적 규제
 - (1) 해고에 대한 일반적인 법적 규제 (2) 개별 목적에 따른 규제

II. 해고의 실체적 제한

1. 해고의 정당한 이유
2. 근로자의 귀책사유에 의한 해고
 - (1) 통상해고와 징계해고 (2) 단체협약·취업규칙상의 해고사유 (3) '근무성적 불량'과 해고의 정당성
 - (4) '직장 내 성희롱'과 징계해고의 정당성
3. 경영상 이유에 의한 해고

III. 해고의 절차적 제한

1. 의 의
2. 경영상 해고시 협의절차
3. 단체협약·취업규칙상의 해고절차

제2절 경영상 이유에 의한 해고(정리해고)

I. 서 설

1. 의 의
2. 경영해고의 정당성 요건
3. 문제의 제기

II. 경영해고의 정당성 요건(이른바 '4요건')

1. 긴박한 경영상의 필요성
 - (1) 긴박성의 정도 (2) 긴박성 판단의 단위 (3) 인력규모와 경영판단 (4) 사업의 양도·인수·합병
2. 해고회피노력
 - (1) 의 의 (2) 해고회피노력의 판단기준 (3) 근로자대표와 합의한 경우
3. 합리적이고 공정한 해고대상자 선정
 - (1) 의 의 (2) 해고대상자 선정 기준 (3) 기준의 공정한 적용 (4) 근로자대표와 합의한 경우
4. 근로자대표와의 협의 절차
5. 경영해고 요건의 증명책임

III. 경영해고의 신고

1. 의 의
2. 신고 내용

IV. 경영해고 후의 조치

1. 사용자의 우선재고용의무
 - (1) 의 의 (2) 요 건 (3) 효 과 (4) 임금 상당 손해배상금과 중간수입 공제
2. 정부의 조치

제3절 경영해고시 근로자대표와의 협의 절차

I. 서 설

II. '근로자대표'와의 협의

1. 근로자대표의 의미

- (1) 근로자대표 (2) 형식적으로 근로자 과반수의 대표 자격을 갖추지 못한 경우
- 2. 노조가입자격 없는 근로자들과의 별도 협의 여부
- 3. 근참법상 노사협의회

III. 근로자대표와의 협의의무 위반

- 1. 협의를 하지 않은 경우의 경영해고의 효력
 - (1) 법제화 이전의 판례 (2) 근로기준법 제24조 제5항
- 2. 통보·협의기간 위반시 경영해고의 효력
 - (1) 문제의 소재 (2) 판례 (3) 검토
- 3. 판례의 문제점

제4절 법령상 해고의 제한

I. 서설

II. 해고시기의 제한

- 1. 의의
- 2. '요양을 위하여 휴업한 기간'의 의미
 - (1) 의의 (2) 산재요양 중이라도 해고가 가능한 경우 (3) 트럭운전수 사례
- 3. 해고시기 제한의 예외
 - (1) 일시보상을 한 경우 (2) 사업을 계속할 수 없게 된 경우
- 4. 위반의 효과

III. 해고의 예고

- 1. 의의
- 2. 해고예고의무
 - (1) 의의 (2) 해고의 예고 (3) 해고예고수당의 지급
- 3. 해고예고의 적용제외
 - (1) 단기취업자에 대한 적용제외 (2) 특별한 사유에 따른 적용제외
- 4. 해고예고의무 위반시 그 해고의 효력
 - (1) 문제의 소재 (2) 학설 (3) 판례 (4) 검토
- 5. 해고가 무효인 경우 해고예고수당이 부당이득인지

IV. 해고의 서면통지

- 1. 의의
- 2. 해고서면통지의 방법
 - (1) 해고의 '사유' (2) 해고의 '시기' (3) '서면'의 통지 (4) 통지의 시기
- 3. 해고서면통지 위반의 효과

제5절 단체협약·취업규칙상 해고의 사유 및 절차적 제한

I. 서설

II. 단체협약·취업규칙상 해고사유의 해석

- 1. 취업규칙 등의 해고사유의 의미
 - (1) 의의 (2) 해고권의 제약
- 2. 단체협약과 취업규칙의 해고사유의 관계
 - (1) 해고사유의 상호 저축 (2) 단체협약에는 없고 취업규칙에만 규정되어 있는 해고사유
- 3. 취업규칙 등의 형사유죄판결의 의미
 - (1) 유죄판결을 해고사유로 정한 취지 (2) 확정판결 여부 (3) 실행판결 여부

III. 단체협약·취업규칙상 해고사유의 정당성

1. 해고사유의 정당성
2. 경력사칭과 징계해고사유의 정당성
(1) 문제의 소재 (2) 학 실 (3) 판 례 (4) 검 토
3. 학위논문 표절과 해고사유의 정당성

IV. 당연퇴직규정

1. 문제의 소재
2. 근로관계 종료의 사유
3. 당연퇴직과 해고제한법리
4. 당연퇴직 처분의 정당성

V. 단체협약·취업규칙상 해고의 절차적 제한

1. 해고의 절차적 정당성
(1) 의 의 (2) 절차적 제한규정이 있는 경우 (3) 절차적 제한규정이 없는 경우
2. 징계해고와 통상해고 사유에 모두 해당하는 경우
3. 단체협약상 해고협의·동의조항
(1) 의 의 (2) 노동조합과의 「협의」 조항 (3) 노동조합과의 「동의(합의)」 조항

제6절 해고 이외의 근로관계의 종료 사유

I. 서 설

II. 당사자의 의사표시에 의한 종료 사유

1. 사직(해약고지)
(1) 의 의 (2) 사직의 효력 발생 시기 (3) 사직 의사표시의 철회
2. 합의퇴직(근로관계의 합의해지)

III. 자동(당연)종료 사유

1. 근로계약기간의 만료
2. 정년의 도달
(1) 의 의 (2) 법정 정년연령 (3) 정년 산정 기준
3. 당사자의 소멸
(1) 당사자의 사망 (2) 회사의 청산 (3) 사업의 양도·합병

IV. 근로계약의 취소

1. 근로자의 진실고지의무
2. 판례의 '근로계약 취소' 법리
(1) 근로계약 취소와 소급효 제한 (2) 취소의 사유

제7절 합의해지

I. 서 설

II. 합의해지의 종류

1. 의원면직
(1) 의 의 (2) 일괄사직서 (3) 희망퇴직(명예퇴직)
2. 권고사직

III. 비진의 의사표시에 의한 사직

1. 문제의 소재

2. 비진의 의사표시에 의한 사직의 효과
 - (1) 비진의 의사표시의 효력 (2) 사직의 의사표시가 무효인 경우(해고)
3. 비진의 의사표시의 의미
4. 구체적 사례
 - (1) 징계해고 취소 요청과 사직서 제출 (2) 일괄사직서 (3) 명예퇴직

IV. 사직의 의사표시의 성격과 철회 여부

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

제8절 부당해고 등의 구제절차

I. 서 설

1. 이원주의 : 행정구제와 사법구제
2. 형벌주의 삭제

II. 노동위원회를 통한 구제절차(행정 구제)

1. 의 의
2. 초심 절차
 - (1) 당사자 (2) 구제신청 (3) 조사·심문 (4) 화 해 (5) 판정 및 구제명령 등 (6) 이행강제금
 - (7) 불복절차 및 구제명령 등의 확정 (8) 구제명령 등의 효력
3. 재심절차
 - (1) 재심신청 (2) 재심범위 (3) 재심절차 (4) 재심판정
4. 행정소송(취소소송)
 - (1) 행정소송의 제기 (2) 당사자 (3) 피고보조참가인의 지위 (4) 판결의 내용 (5) 재심판정 취소소송의 심리

III. '부당해고'에 대한 노동위원회 구제명령의 내용

1. 의 의
2. 원직복직 및 임금상당액 지급 명령
 - (1) 원직복직 (2) 임금상당액 지급
3. 금전보상명령
 - (1) 의 의 (2) 금전보상명령의 요건 (3) 금전보상명령의 효과

IV. 구제의 이익

1. 문제의 소재
2. 종전 판례
3. 전합 판례
4. 근기법 개정

V. '부당해고 등'에 대한 노동위원회 구제명령의 이행 확보수단

1. 의 의
2. 이행강제금
 - (1) 의 의 (2) 이행강제금 부과처분의 법적 성격 (3) 이행강제금의 대상이 되는 구제명령 (4) 이행강제금 부과금액 등
3. 확정된 구제명령 불이행시 처벌
 - (1) 의 의 (2) 고발권 (3) 이행강제금과의 관계

VI. 법원을 통한 구제(사법 구제)

1. 의 의

2. 임금 청구

3. 부당해고에 대한 불법행위책임

(1) 부당해고가 불법행위가 되기 위한 요건 (2) 임금 상당의 손해배상 청구 (3) 정신적 손해배상 청구

4. 제소 기간

(1) 문제의 소재 (2) 판례 (3) 검토

VII. 개선방안

1. 부당해고시 금전보상액 산정 기준 도입

2. 해고소송시 제소기간 도입

3. 부당해고 구제절차의 일원화 여부

제9절 퇴직금제도

I. 서설

1. 의 의

2. 법적 성질

3. 퇴직급여보장법의 적용범위

II. 퇴직금의 지급요건

1. 근로기준법상의 근로자일 것

2. 계속근로기간 1년 이상일 것

(1) 계속근로기간의 의미 (2) 근로계약의 반복·갱신 (3) 근로계약 사이의 공백 기간

(4) 기업변동(합병·분할·양도) (5) 고용형태 변경

3. 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상일 것

4. 퇴직할 것

(1) 퇴직사유 불문 (2) 퇴직금의 지급의무 발생시기

III. 퇴직금의 산정방법 및 지급방법

1. 법정퇴직금

2. 약정퇴직금

(1) 의 의 (2) 법정퇴직금과 산정방법이 다른 경우

3. 지급방법

IV. 퇴직금차등제도의 금지

1. 기본원칙

2. 예외

(1) 취업규칙 변경 (2) 기업변동

V. 퇴직금의 중간정산제

1. 의 의

2. 요건

(1) 주택구입 등의 사유 (2) 근로자의 요구 (3) 사용자의 승낙

3. 효과

(1) 퇴직전 중간정산액 지급 (2) 계속근로연수의 단절

4. 위법한 중간정산

VI. 퇴직금 분할 약정

1. 퇴직금으로서의 효력

2. 퇴직금 명목의 금원의 반환

- 3. 부당이득반환채권과 퇴직금채권과의 상계

제10절 금품청산

I. 서 설

II. 금품청산의 내용

- 1. 금품청산의 요건
 - (1) 근로자의 사망 또는 퇴직 (2) 지급사유가 발생한 때
- 2. 금품청산의 대상
- 3. 금품청산의 시기
 - (1) 원 칙 (2) 예 외
- 4. 금품청산 기일과 퇴직금청구권의 행사시기

III. 체불임금보호의 실효성 확보

- 1. 의 의
- 2. 특별지연이자
- 3. 반의사불벌죄
- 4. 무료법률구조서비스 제공

제10장 비정규 근로자

제1절 비정규직 보호법 개요

I. 비정규직의 개념

II. 입법배경

III. 적용범위

- 1. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기단법')
 - (1) 5인 이상 사업 (2) 적용 제외 (3) 4인 이하의 사업 (4) 국가 및 지방자치단체
- 2. 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '파견법')

제2절 기간제근로자

I. 서 설

II. 기간제 근로자에 대한 갱신거절

- 1. 원칙 - 당연 종료
- 2. 기간의 형식화 법리
 - (1) 의 의 (2) 형식화의 판단기준
- 3. 갱신기대권 법리
 - (1) 문제의 소재 (2) 판 례 (3) 검 토

III. 기단법상 기간제 사용기간의 제한

- 1. '기간 제한'의 의의
- 2. 기간제근로자의 사용기간 제한
 - (1) 원 칙 (2) 기간 제한의 예외 (3) 계속근로한 총기간의 산정방법
- 3. 근로기준법 제16조의 효력 상실
- 4. 무기계약 근로자로의 전환 노력
- 5. 무기계약 간주자의 근로조건

IV. 기단법 시행 후의 '기간의 형식화 법리'

V. '갱신기대권 법리'의 추가 쟁점

1. 기단법 시행 이후 '갱신기대권 법리'의 적용 여부
(1) 문제의 소재 (2) 학 설 (3) 판례 (4) 검토
2. '기간제한 예외자'에 대한 '갱신기대권 법리'의 적용 여부
(1) 갱신기대권 법리 적용 (2) 고령자의 갱신기대권 판단
3. 갱신거절 사유의 판단기준
(1) 일반적 판단기준 (2) 재계약이 아닌 신규채용 절차인 경우
4. 부당한 갱신거절로 근로제공하지 못한 기간
5. 갱신기대권과 소의 이익

VI. 정규직 전환기대권 법리

1. 문제의 소재
2. 판례
(1) 전환기대권이 인정되는 경우 (2) 불합리한 전환거절의 효과 (3) 이후의 근로관계
3. 검토

VII. 근로조건 서면명시

제3절 단시간근로자

I. 서설

II. 근로조건결정의 원칙 : 시간비례 원칙

III. 근로조건 서면명시

IV. 초과근로의 제한과 가산임금

1. 초과근로의 제한
2. 초과근로에 대한 가산임금

V. 그 밖의 근로조건

1. 임금의 계산
2. 휴일·휴가의 적용
(1) 유급휴일 (2) 연차유급휴가 (3) 생리휴가 및 산전·후 휴가
3. 취업규칙의 작성 및 변경
(1) 별도의 취업규칙을 작성하는 경우 (2) 별도의 취업규칙을 작성하지 아니하는 경우
4. 단시간근로자와 사회보험

VI. 초단시간근로자의 적용배제

1. 적용배제대상자
2. 적용배제규정

제4절 파견근로자

I. 서설

II. 근로자파견과 도급

1. 근로자파견
(1) 의의 (2) 근로자파견의 규제
2. 도급(사업하청)

3. 근로자파견과 도급의 비교

- (1) 공통점 (2) 차이점 (3) 근로자파견과 도급의 판단기준 (4) 불법파견의 문제

III. 근로자파견의 규제

1. 파견대상업무 및 기간의 제한

- (1) 상시허용업무(Positive List) (2) 일시허용업무 (3) 절대금지업무

2. 근로자파견사업의 허가

IV. 구 파견법상 직접고용간주

1. 불법파견시 고용간주 적용 여부

2. 고용간주시 근로관계

- (1) 고용간주시 근로계약기간 (2) 고용간주시 근로조건 (3) 고용간주 근로자의 근로조건에 관한 노사합의의 한계

3. 법 개정과 경과조치

V. 파견사업주 변경 시 파견기간의 산정

VI. 직접고용의무

1. 의 의

2. 직접고용의무의 내용

- (1) 직접고용의무의 대상 (2) 직접고용의무의 적용제외 (3) 직접고용 시 근로조건 (4) 파견근로자 우선 고용 노력

3. 직접고용의무 위반의 효과

- (1) 문제의 소재 (2) 학 설 (3) 판 례 (4) 검 토

VII. 파견법 적용 후, 하청업체에서 해고 또는 사직한 경우

VIII. 사용자사업주의 안전배려의무

1. 사용자의 안전배려의무

- (1) 의 의 (2) 안전배려의무 위반

2. 파견근로자에 대한 사용자사업주의 안전배려의무

- (1) 문제의 소재 (2) 판 례 (3) 검 토

IX. 사용자 책임

1. 파견사업주와 사용자사업주의 공동책임

2. 파견사업주와 사용자사업주의 책임 구별

- (1) 파견사업주의 책임 (2) 사용자사업주의 책임

X. 파견법 위반에 따른 처벌

제5절 비정규직 차별금지 및 시정절차

I. 서 설

1. 입법배경

2. 비정규직 차별 금지의 의의

3. 차별금지규정 적용 여부

II. 차별적 처우의 금지

1. 기간제·단시간근로자에 대한 차별금지

- (1) 차별시정 신청권자(차별 사유) (2) 비교대상자의 판단기준 (3) 차별금지영역
(4) 불리한 처우 (5) 합리적 이유

2. 파견근로자에 대한 차별금지

- (1) 차별시정 신청권자 (2) 비교대상자 (3) 차별금지영역 (4) 불리한 처우에 “합리적 이유”가 있는지 여부
(5) 차별에 대한 책임주체

III. 차별적 처우의 시정절차

1. 차별적 처우의 시정신청

(1) 신청기간 (2) 차별적 처우의 구체적 명시 (3) 불리한 처우 금지

2. 사용자의 입증책임

3. 조사·심문

4. 조정·중재

(1) 의 의 (2) 조정·중재 절차의 개시요건 (3) 조정·중재 결정의 효력

5. 시정명령 또는 기각결정

6. 조정·중재 또는 시정명령의 내용

(1) 의 의 (2) 가중적 배상명령

7. 시정명령 등의 확정

8. 시정명령 이행의 실효성 확보

9. 기간제근로자의 시정의 이익

IV. 정부의 직권 차별시정제도

1. 고용노동부장관의 차별시정 요구

2. 확정된 시정명령의 효력 확대

제11장 노동환경

제1절 산업안전보건

I. 산업안전보건의 의의

II. 산안법의 목적

III. 산안법의 체계

IV. 산안법상 보호대상자의 확대

1. 의 의

2. 그 밖의 고용형태에서의 산업재해 예방

(1) 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등 (2) 배달종사자에 대한 안전조치

(3) 가맹본부의 산업재해 예방 조치

V. 도급인의 안전조치 및 보건조치

VI. 작업중지

1. 사업주의 작업중지의무

2. 근로자의 작업중지권

(1) 작업 중지 및 대피 (2) 해고 등의 불리한 처우 금지

제2절 일터 괴롭힘의 금지

I. 서 설

II. 직장 내 괴롭힘

1. 직장 내 괴롭힘의 금지

(1) 의무주체 (2) 직장 내 괴롭힘의 개념

2. 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치

(1) 누구든지 사용자에게 신고 (2) 확인 조사 및 피해근로자등의 보호 (3) 괴롭힘 사실 확인 시 조치

(4) 불리한 처우 금지 (5) 비밀누설 금지

3. 벌 칙

(1) '불리한 처우 금지' 위반 (2) 사용자의 괴롭힘 금지 위반 (3) 사용자의 조치의무 위반 등

III. 고객의 괴롭힘

1. 의 의

2. 고객응대근로자

3. 건강장해 예방조치

4. 건강장해 발생 시 보호조치

5. 고객응대근로자의 요구권과 불리한 처우 금지

제12장 산재보험 및 고용보험

제1절 재해보상제도와 산재보험법

I. 손해배상제도와 재해보상제도

1. 의 의

2. 과실책임원칙과 무과실책임원칙

(1) 과실책임원칙에 의한 구제 (2) 무과실책임원칙에 의한 구제

3. 손해배상제도와 재해보상제도의 관계

(1) 산재보험법상 보험급여와 근기법상 재해보상의 관계 (2) 노동법상 재해보상과 민법상 손해배상과의 관계

II. 산재보험법의 목적 및 특성

1. 목 적

2. 특 징

III. 산재보험법의 적용범위 및 적용대상자

1. 적용사업의 종류

(1) 당연적용사업 (2) 당연적용사업에서 제외되는 경우

2. 산재보험 적용 특례

(1) 국외사업 및 해외파견자 특례 (2) 산재보험법상 간주근로자

IV. 산재보험법의 보험관계

1. 의 의

2. 보험가입자

3. 산재보험의 일괄적용 특례

(1) 의 의 (2) 사업의 일괄적용 (3) 도급사업의 일괄적용

제2절 업무상 재해의 인정기준

I. 서 설

1. 업무상 재해의 중요성

2. 업무상 재해의 개념

II. 업무상 재해의 일반적 성립요건

1. 업무수행성 및 업무기인성

(1) 의 의 (2) 업무수행성과 업무기인성의 관계

2. 근로자의 고의 등의 부존재

(1) 관련 규정 (2) 자살의 업무상 재해 인정 여부

III. 업무상 사고

1. 업무수행 중의 사고
(1) 사업장 내의 사고 (2) 출장 중의 사고
2. 시설물 등의 결함 등에 따른 사고
3. 행사 중의 사고
(1) 의 의 (2) 회식 중 사고
4. 휴게시간 중 사고
5. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고(법 제37조 제1항 제1호 바목)
(1) 특수한 장소에서의 사고 (2) 요양 중의 사고 (3) 제3자의 가해행위에 따른 사고

IV. 출퇴근 재해

1. 대법원 판례
2. 출퇴근 사고 규정의 신설
3. 헌법불합치 결정
4. 현행 규정
(1) 사업주 지배관리하의 출퇴근 중 사고 (2) 통상적 출퇴근 중 사고

V. 업무상 질병

1. 업무상 질병의 종류
(1) 직업성 질병 (2) 사고성 질병 (3) 과로힘으로 인한 질병 (4) 그 밖의 질병
2. 업무상 질병(업무와 질병 사이의 인과관계) 판단기준
(1) 인과관계 증명책임 (2) 인과관계 증명의 정도 (3) 해당 근로자 기준
3. 업무상 과로에 의한 질병
4. 첨단산업현장의 희귀질환

제3절 보험급여의 종류와 내용

I. 서 설

II. 요양 중의 보험급여

1. 요양급여
2. 휴업급여
3. 상병보상연금
(1) 의 의 (2) 지급요건 (3) 상병보상연금 지급의 효과

III. 장해 발생 시의 보험급여

1. 장해급여
2. 간병급여
3. 직업재활급여
(1) 의 의 (2) 직업재활급여의 종류

IV. 사망 시의 보험급여

1. 유족급여
2. 장의비

V. 손해배상 청구에 갈음하는 특별급여

1. 장해특별급여
2. 유족특별급여

제4절 수급권의 보호

- I. 서 설
- II. 수급권의 불가변성
- III. 수급권의 양도·압류·담보 금지
- IV. 수급권의 대위
 - 1. 의 의
 - 2. 요 건
 - 3. 효 과
- V. 조세 기타 공과금의 면제
- VI. 미지급의 보험급여
 - 1. 의 의
 - 2. 주요내용
- VII. 소멸시효
 - 1. 의 의
 - 2. 기산점
 - 3. 시효의 중단
 - 4. 소멸시효 완성의 효과

제5절 제3자에 대한 구상권

- I. 서 설
- II. 구상권 행사의 요건
 - 1. ‘제3자’의 행위가 있을 것
 - (1) 제3자의 의미 (2) 제3자에서 제외되는 경우
 - 2. 제3자의 행위에 따른 ‘업무상 재해’일 것
 - 3. 공단이 보험급여를 지급하였을 것
 - 4. 급여를 받은 자의 손해배상청구권이 존재할 것
- III. 구상권의 범위 및 구상금액
 - 1. 구상권의 범위
 - 2. 구상금액

제6절 보험급여 결정 등에 대한 불복절차

- I. 서 설
- II. 산재보험법상 심사 청구
 - 1. 의 의
 - 2. 심사청구의 대상
 - 3. 심사청구권자
 - 4. 심사청구의 절차
 - 5. 산업재해보상보험심사위원회
 - 6. 심사청구에 대한 심리·결정
- III. 산재보험법상의 재심사 청구
 - 1. 재심사의 청구
 - 2. 산업재해보상보험재심사위원회

3. 재심사청구에 대한 심리·재결

IV. 다른 법률과의 관계

1. 행정심판법과의 관계
2. 심사·재심사 청구와 행정소송
 - (1) 행정소송의 제기 (2) 행정심판 임의전치주의 (3) 심사청구 후 행정소송 제기 여부
3. 시효의 중단

제7절 고용보험제도 개요

I. 고용보험제도의 의의

1. 목 적
2. 특 징
 - (1) 사전적·적극적 기능 (2) 사회보험제도

II. 고용보험사업의 종류

III. 고용보험법의 적용대상

1. 적용범위
2. 적용제외 근로자
3. 노무제공자에 대한 특례
4. 노무제공플랫폼사업자에 대한 특례

IV. 피보험자의 관리

1. 피보험자격의 취득 및 상실
2. 이직의 확인
3. 피보험자격 이중 취득의 제한

제8절 고용보험사업의 종류

I. 고용안정·직업능력개발 사업

1. 의 의
2. 우선지원 대상기업
3. 사업의 내용
 - (1) 고용안정사업 (2) 직업능력개발사업

II. 실업급여

1. 의 의
2. 실업급여의 종류
3. 수급자격의 인정
4. 구직급여
 - (1) 구직급여의 금액 (2) 소정급여일수 (3) 실업의 인정 (4) 구직급여의 지급
5. 취업촉진수당
 - (1) 조기채취업수당 (2) 직업능력개발수당 (3) 광역구직활동비 (4) 이주비

III. 육아휴직 급여 등

1. 육아휴직 급여
2. 육아기 근로시간 단축 급여
3. 출산전후·유사산 휴가 급여

제3편 집단적 노사관계법

제1장 노동조합

제1절 노동조합의 조직형태

- I. 서 설
- II. 단위노조와 연합단체
 - 1. 단위노동조합
 - 2. 연합단체
- III. 단위노조의 종류
 - 1. 초기업적 노동조합
 - (1) 직종별 노동조합 (2) 산업별 노동조합 (3) 일반노조
 - 2. 기업별 노동조합

제2절 노조법상 근로자

- I. 서 설
- II. 노조법상 근로자의 개념
 - 1. 직업의 종류를 불문하고
 - 2. 임금·급료 기타 이에 준하는 수입
 - 3. ~에 의하여 생활하는 자
- III. 구직자·실업자·해고자 등
 - 1. 취업관계 없는 자의 노조법상 근로자성
 - 2. 제2조 제4호 라목 단서의 폐지
- IV. 취업 중인 노무제공자(이른바 '특수고용직')
 - 1. 문제의 소재
 - 2. 종전 판례
 - (1) 기본법리와 문제점 (2) 구체적 사례
 - 3. 최근 판례
 - (1) 계약형태 무관 (2) 구체적 판단징표 (3) 기본 관점
 - 4. 검 토
- V. 불법체류 외국인
 - 1. 문제의 소재
 - 2. 출입국관리 법령의 취지
 - 3. 불법체류 외국인의 노조법상 근로자성

제3절 노동조합의 요건

- I. 서 설
- II. 노동조합의 실질적 요건
 - 1. 적극적 요건
 - (1) 주체성 (2) 자주성 (3) 목적성 (4) 단체성
 - 2. 소극적 요건
 - (1) 사용자 또는 그 이익대표자의 참가 (2) 경비의 주된 부분의 원조 (3) 복리사업의 목적

- (4) 근로자가 아닌 자의 가입 (5) 정치운동의 목적

III. 노동조합설립의 절차적 요건

1. 의 의

2. 노동조합 설립신고절차

- (1) 노동조합 설립의 신고 (2) 행정관청의 심사절차 (3) 설립신고증 교부기간 경과 후의 보완지시·반려처분
- (4) 설립신고수리에 대해 사용자가 다룰 수 있는지 여부

3. 행정관청의 심사 방법

- (1) 문제의 소재 (2) 판 례 (3) 검 토

IV. 설립신고증 교부의 효과

1. 노조법상 노동조합의 성립(설립)

2. 노동위원회 제도 이용 등

3. 노동조합 명칭 사용

4. 법외노조의 문제

5. 실질적 요건의 흠결

- (1) 노동조합 설립 무효 (2) 과거 법률관계와 확인의 이익 (3) 노동조합의 원고적격

V. 노동조합 설립심사제도의 위헌 여부

1. 문제의 소재

2. 헌법재판소

- (1) 허가제 여부 (2) 설립심사제도의 위헌 여부

3. 검 토

VI. 설립신고 후의 행정관청의 개입

1. 변경사항의 신고 및 통보

- (1) 변경신고 (2) 통 보

2. 법외노조통보 규정의 위헌성

제4절 해고의 효력을 다투는 자

I. 해고자의 노동조합 가입

1. 구(舊) 노조법 제2조 제4호 라목 단서

- (1) 의 의 (2) 라목 단서의 적용범위 (3) 해고자가 근로자로 인정되기 위한 요건 (4) 근로자 지위 인정의 효과

2. 라목 단서의 삭제

3. ILO 핵심협약 비준

II. 해고자의 노동조합 활동

1. 해고자의 조합활동 제한

2. 해고의 효력을 다투는 자의 조합활동

제5절 '법외노조(헌법상 단결체)'의 법적 지위

I. 서 설

II. 법외노조에 적용되지 않는 규정

1. 적용배제를 명시한 규정

- (1) 노동쟁의 조정신청 자격 부인 (2) 부당노동행위 구제신청 자격 부인 (3) 노동조합 명칭사용 불가
- (4) 법인격 취득 부인 (5) 근로자공급사업의 허가대상 불인정

2. 해석상 적용배제 규정(행정관청 관련 규정)

III. 일반 법외노조의 법적 지위

1. 법외노조의 노동기본권(노동3권)
(1) 문제의 소재 (2) 판례 (3) 검토
2. 법외노조의 노조법상 지위
(1) 문제의 소재 (2) 학설 (3) 판례 (4) 검토
3. 법외노조의 협약능력

IV. 공무원으로 조직된 근로자단체

1. 공무원노조의 노동기본권
2. 합병의 효력발생 및 기존 공무원노조의 소멸 시점

제6절 조합원의 지위 및 권리·의무

I. 서설

II. 조합원 지위의 취득과 상실

1. 조합원 지위의 취득
(1) 노동조합 조직 (2) 노동조합 가입 (3) 조합원 지위의 취득의 효과
2. 조합원 지위의 상실
(1) 조합원 자격의 상실 (2) 노동조합 탈퇴 (3) 기타 조합원 지위의 상실사유 (4) 조합원 지위 상실의 효과
3. 유니언 쉘 조항과 노조 가입·탈퇴의 자유
(1) 의의 (2) 노조 가입의 강제 (3) 노조 탈퇴의 제약

III. 조합원의 권리

1. 차별대우의 금지
2. 노동조합에 참여할 권리
(1) 노동3권 보장 (2) 임원 선거권 및 피선거권 (3) 총회출석·의결권 및 총회소집요구권
(4) 조합운영상황 공개·열람권 등 (5) 조합재산에 대한 권리
3. 권리의 제한

IV. 조합원의 의무

1. 노조의 통제권에 따를 의무
2. 조합비 납부의무

제7절 노동조합의 규약과 기관

I. 서설

II. 규약

1. 노동조합의 민주성
2. 규약의 의의
3. 규약의 기재사항
4. 규약의 제·개정 절차
5. 행정관청의 감독

III. 의결기관

1. 의의
2. 총회
3. 대의원회
(1) 의의 (2) 대의원의 선출 (3) 기업별 노조에서 대의원 자격 (4) 대의원의 임기 (5) 총회 규정 준용

4. 의결사항

5. 총회와 대의원회의 의결사항 구분

(1) 문제의 소재 (2) 원칙 - 부정 (3) 예외 - 총회의 규약개정권한

6. 임시총회 및 임시대의원회의 소집권자

(1) 노동조합의 대표자 (2) 행정관청의 소집권자 지명

7. 총회 및 대의원회의 소집절차

(1) 의 의 (2) 소집절차에 하자가 있는 총회·대의원회 의결의 효력

8. 의결정족수

(1) 의 의 (2) 일반결의사항(일반의결정족수) (3) 특별결의사항(특별의결정족수)

(4) 임원의 결선투표제 (5) 연합단체 탈퇴에 관한 사항 (6) 대의원회를 둔 경우

9. 의결방식

(1) 의 의 (2) 대의원회를 둔 경우

10. 표결권의 특례

IV. 집행기관

1. 구 성

2. 권 한

3. 임원 자격

4. 선출 및 해임

5. 임 기

V. 감사기관

1. 의 의

2. 회계감사 및 공개

제8절 조합활동의 정당성

I. 서 설

II. 조합활동 주체의 정당성

1. 조직적 활동

2. 조합원의 자발적 활동

III. 조합활동 목적의 정당성

IV. 조합활동 시기·수단·방법의 정당성

1. 정당성 판단기준

(1) 시기의 정당성 (2) 수단·방법의 정당성 (3) 시기·수단·방법의 요건 판단 시 고려 사항

2. 근무시간 중의 총회 등의 개최

3. 사업장 내의 조합활동

(1) 벽보 등의 부착 (2) 유인물 배포

4. '비종사 조합원'의 조합활동

(1) 의 의 (2) 구체적 사례

제9절 사용자의 편의제공

I. 서 설

1. 의 의

2. 편의제공의무의 근거

II. 노조업무 종사자

III. 조합사무소의 제공

1. 의 의
2. 최소 규모의 조합사무소 제공
3. 편의제공 중단과 지배개입

IV. 조합비공제제도

1. 의 의
2. 임금전액지급 원칙과 조합비공제
3. 개별 조합원의 동의 여부
4. 개별 조합원의 중지신청

제10절 노조업무 종사자와 근로시간면제제도

I. 서 설

II. 노조전임자의 법적 근거

1. 문제의 소재
2. 학설 및 판례
 - (1) 학 설
 - (2) 판 례
3. 노조법의 태도
4. 검 토

III. 노조전임자의 법적 지위

1. 일반적 지위
 - (1) 판 례
 - (2) 검 토
2. 출근의무 적용 여부
 - (1) 문제의 소재
 - (2) 판 례
 - (3) 검 토
3. 노동조합 업무 중의 재해
 - (1) 문제의 소재
 - (2) 노조전임자
 - (3) 전임자가 아닌 노조간부
4. 파업기간 중의 급여
 - (1) 문제의 소재
 - (2) 판 례
 - (3) 검 토
5. 전임자에 대한 원직복귀명령
 - (1) 정당한 원직복귀명령
 - (2) 일방적인(부당한) 원직복귀명령
6. 상여금 및 연차휴가
7. 전임자 급여와 평균임금
8. 노조전임제 운용방법의 변경

IV. 노조업무 종사자의 급여 등

1. 연 혁
2. 근로시간면제자의 의미
3. 근로시간면제 제도
 - (1) 의 의
 - (2) 근로시간면제한도의 결정·고시
 - (3) 근로시간면제 대상업무
 - (4) 근로시간면제한도 초과
4. 전임자급여금지 및 근로시간면제제도에 대한 합헌 결정
5. 근로시간면제자 급여와 평균임금
6. 근로시간면제자 관련 기타 쟁점

제11 절노동조합의 통제권

I. 서 설

II. 통제권의 한계와 대상

1. 통제권 행사의 한계

2. 통제권의 대상

(1) 단체교섭 저해행위 (2) 조합원의 비관활동(언론의 자유) (3) 결의 또는 지시의 불복종 (4) 정치적 결의 위반

III. 통제권의 행사

1. 통제권의 내용

2. 통제권의 절차

IV. 통제권과 사법(司法)심사

1. 사법심사의 필요성

2. 사법심사의 한계

제12절 노동조합의 합병·분할·해산

I. 서 설

II. 노동조합의 합병·분할

1. 노동조합의 합병

(1) 의 의 (2) 합병절차 (3) 법적 효과

2. 노동조합의 분할

(1) 의 의 (2) 분할 절차 (3) 법적효과

III. 집단적 탈퇴

IV. 노동조합의 해산

1. 의 의

2. 해산 사유

(1) 노조법상 해산사유 (2) 단체성의 상실

3. 해산 신고

4. 합병시 기존노조의 소멸시점

제13절 노동조합의 조직형태변경

I. 노동조합의 조직형태변경

1. 의 의

2. 요 건

(1) 실질적 동일성의 유지(실질적 요건) (2) 총회 또는 대의원회의 의결(절차적 요건)

3. 효 과

(1) 조합원의 지위 승계 (2) 재산 및 단체협약의 승계 (3) 소송절차 수계

II. '초기업적 노조(산별노조 등) 지부·분회'에서 '기업별 노조'로의 전환

1. 문제의 소재

2. 전원합의체 판결

(1) 다수의견 (2) 반대의견(소수의견)

3. 검 토

(1) 협약능력은 없지만, 의사결정능력이 있는 근로자단체 (2) 단결 선택의 자유

III. 의사결정능력 없는 지회의 재산이전 결의

제2장 단체교섭

제1절 단체교섭의 의의 및 방식

I. 서 설

II. 단체교섭권의 보장

1. 단체교섭권보장의 의의
(1) 연 혁 (2) 단체교섭권보장의 효과
2. 사용자의 단체교섭의무

III. 단체교섭의 방식

1. 기업별 교섭
2. 통일교섭
3. 대각선 교섭

제2절 단체교섭의 당사자와 담당자

I. 서 설

II. 단체교섭의 당사자

1. 의 의
2. 근로자측 당사자
(1) 단위노동조합 (2) 교섭대표노동조합 (3) 법외노조(헌법상 단결체) (4) 연합단체인 노동조합
(5) 단위노조의 지부·분회 (6) 일시적 단결체(쟁의단) (7) 관련 문제 : 유일교섭단체조향
3. 사용자측 당사자
(1) 사용자 (2) 사용자 개념의 확장 ① (3) 사용자 개념의 확장 ② (4) 사용자단체

III. 단체교섭의 담당자

1. 의 의
2. 근로자측 교섭담당자
(1) 노동조합의 대표자 (2) 노동조합으로부터 위임을 받은 자 (3) 단체교섭권의 위임과 경합
3. 사용자측 교섭담당자
(1) 의 의 (2) 사용자 또는 사용자단체로부터 위임을 받은 자 (3) 회생절차개시결정 이후의 협약체결권자
4. 단체교섭 위임의 제한
(1) 단체협약상 제3자 위임금지조항 (2) 법률상 교원 및 공무원노조의 위임 제한

제3절 노조대표자의 협약체결권한과 그 제한

I. 서 설

II. 노조대표자의 단체협약체결권한

III. 노조대표자의 협약체결권한 제한 규정의 위법성

1. 문제의 소재
2. 판 례
(1) 위법한 경우(전면적·포괄적 제한) (2) 적법한 경우
3. 검 토

IV. 인준투표제 관련 쟁점

1. 행정관청의 시정명령

2. 인준투표제를 이유로 한 교섭거부
3. 인준투표제를 위반하여 체결된 단체협약의 효력
 - (1) 문제의 소재 (2) 학 설 (3) 판 례 (4) 검 토
4. 소 결

V. 노조대표자의 내부절차 위반과 손해배상책임

1. 문제의 소재
2. 선관주의의무 위반 여부
3. 불법행위 여부

제4절 복수노조와 교섭창구단일화 절차

I. 서 설

II. 구법하에서 복수노조금지에 대한 해석

1. '기존 노조'와 '신설 노조'의 의미
2. '조직대상을 같이 하는'의 의미
3. '설립'의 금지

III. 교섭창구단일화의 원칙 및 예외적 개별교섭

1. 단일화 원칙
2. 예외적 개별교섭
 - (1) 사용자의 동의 (2) 사용자의 차별대우금지 의무

IV. 교섭창구 단일화 절차

1. 교섭요구노동조합 확정 절차
2. 교섭대표노동조합 확정 절차
 - (1) 자율적 교섭대표노조 결정 (2) 과반수 노조의 교섭대표노조 지위 인정
 - (3) 노조간 자율적 공동교섭대표단 구성 (4) 노동위원회의 공동교섭대표단 결정
3. 노동위원회 결정에 대한 불복 및 확정
4. 조합원 수 산정 기준
5. 노조법 부칙 제4조의 해석
 - (1) 문제의 소재 (2) '이 법 시행일'의 의미 (3) '교섭대표노동조합으로 본다'의 의미
 - (4) 시행령 제14조의10 제3항 적용 여부(소극)

V. 교섭대표노동조합의 지위

1. 교섭대표노동조합에게 당사자의 지위 부여
2. 교섭대표노동조합의 지위 유지기간

VI. 유일노조와 교섭창구단일화 절차

1. 교섭창구단일화 절차의 체계
2. 유일노조의 교섭대표노조 지위 취득 여부

VII. 교섭단위 결정

1. 교섭단위
2. 노동위원회의 교섭단위 분리·통합 결정
 - (1) 의 의 (2) 교섭단위 결정 절차 (3) '교섭단위 분리 필요'의 판단기준 (4) 노동위원회 결정에 대한 불복
 - (5) 교섭단위 결정의 효과

VIII. 공정대표의무 등

1. 공정대표의무의 의미

2. 공정대표의무의 범위

3. 증명책임

4. 절차적 공정대표의무

(1) 의 의 (2) 절차적 공정대표의무 위반 판단기준 (3) 잠정합의안 찬반투표(인준투표)와 절차적 공정대표의무

(4) 절차적 공정대표의무 위반 시 배상책임

5. 실체적 공정대표의무

(1) 의 의 (2) 노조사무실 제공 차별

6. 교섭대표노조의 대표권의 범위

7. 공정대표의무 위반에 대한 시정절차

IX. 교섭창구단일화제도의 위헌 여부

1. 문제의 소재

2. 헌법재판소의 합헌 결정

(1) 교섭창구단일화제도의 취지 (2) 단체교섭권의 실질적 보장 (3) 단체교섭권 침해의 최소화 (4) 교섭력 약화 방지

3. 검 토

제5절 단체교섭의 대상

I. 서 설

II. 단체교섭의 대상

1. 단체교섭대상의 판단기준

(1) 판단의 근거 규정 (2) '노동쟁의' 및 '규범적 부분'과의 구별 (3) 소 결

2. 임금·근로시간 등 근로조건에 관한 사항

3. 집단적 노사관계의 운영에 관한 사항

(1) 의 의 (2) 노조전임제

III. 단체교섭대상에 관한 쟁점

1. 인사에 관한 사항

(1) 문제의 소재 (2) 조합원 전체의 인사에 관한 기준·절차 (3) 특정 조합원에 대한 인사처분

2. 경영에 관한 사항(구조조정 등)

(1) 문제의 소재 (2) 학 설 (3) 판 례 (4) 검 토

3. '경영사항'에 대한 단체협약상 합의조항이 있는 경우

(1) 문제의 소재 (2) 학 설 (3) 판 례 (4) 검 토

4. 권리분쟁사항

IV. 단체교섭대상과 다른 사항과의 관계

1. 단체교섭대상과 정의행위대상의 관계

2. 단체교섭대상과 조정대상과의 관계

3. 단체교섭대상과 부당노동행위대상과의 관계

4. 단체교섭대상과 노사협의대상

제6절 성실교섭의무

I. 서 설

II. 성실교섭의무의 주체

III. 성실교섭의무의 내용

1. 단체교섭응낙의무

- 2. 성실교섭의무
 - (1) 합의가능성 모색 의무 (2) 단체협약체결 의무
- IV. 성실교섭의무 위반의 효과
 - 1. 사용자의 성실교섭의무 위반
 - 2. 노동조합의 성실교섭의무 위반
- V. 국가·지자체의 노력의무

제3장 쟁의행위

제1절 단체행동권과 쟁의행위

- I. 단체행동권의 보장
 - 1. 단체행동권의 발전
 - 2. 단체행동권 보장의 효과
- II. 쟁의행위의 개념
 - 1. 노동쟁의
 - 2. 단체행동
 - 3. 쟁의행위
- III. 정당한 쟁의행위의 보호
 - 1. 민·형사 면책
 - (1) 정당한 쟁의행위와 면책 (2) 민·형사면책 법리의 구성
 - 2. 법령상 특별 보호
 - (1) 구속의 제한 (2) 대체근로의 제한 (3) 근로자파견의 금지

제2절 준법투쟁

- I. 서 설
- II. 준법투쟁의 쟁의행위 해당 여부
 - 1. 문제의 소재
 - 2. 학 설
 - (1) 사실정상설(쟁의행위 해당설) (2) 법률정상설(쟁의행위 불해당설) (3) 이분설(절충설)
 - 3. 판 례
 - 4. 검 토
- III. 준법투쟁의 유형별 판단
 - 1. 안전투쟁
 - 2. 권리행사형 투쟁
 - (1) 연장근로·휴일근로 거부 (2) 집단적 휴가사용 (3) 복장위반 근무 (4) 배식구 이용 행위 등

제3절 쟁의행위의 정당성 판단기준

- I. 정당성 판단의 실익
- II. 정당성의 판단기준

제4절 쟁의행위 주체의 정당성

I. 서 설

II. 노조법상 노동조합이 아닌 근로자단체

1. 법외노조(헌법상 단결체)
2. 일시적 단결체(쟁의단)

III. 단위노조의 하부조직 및 일부조합원

1. 단위노조의 지부·분회
2. 비공인파업(살렝이파업; wild cat strike)

IV. 법령에 의한 쟁의행위 금지

1. 공무원·교원
 2. 주요방위산업체 근로자
- (1) 의 의 (2) 방산물자 생산 중단 (3) 주요방위산업체 종사자의 범위

제5절 쟁의행위 목적의 정당성

I. 서 설

II. 단체교섭대상과 쟁의행위 목적

1. 의 의
2. 경영사항(구조조정)
(1) 문제의 소재 (2) 판 례 (3) 검 토
3. 쟁의목적의 일부가 부당한 경우
4. 인사사항
5. 집단적 노사관계에 관한 사항
6. 권리분쟁사항

III. 사용자에게 처분권한이 없는 사항

1. 헌법 제33조 제1항의 “근로조건 향상”의 의미
(1) 문제의 소재 (2) 학 설 (3) 검 토
2. 정치파업
(1) 문제의 소재 (2) 학 설 (3) 판 례 (4) 검 토
3. 동정파업
(1) 문제의 소재 (2) 학 설 (3) 검 토

IV. 평화의무 위반

1. 의 의
2. 평화의무의 법적 근거
3. 평화의무를 위반한 쟁의행위의 정당성

V. 쟁의행위 목적과 기타 쟁점

1. 쟁의행위 기간 중 임금지급 요구
2. 과도한 요구의 경우

제6절 쟁의행위 시기·절차의 정당성

I. 서 설

II. 최후수단의 원칙(시기의 정당성)

1. 의 의
2. 다른 구제절차가 있는 경우

III. 노조법상 절차

1. 통보 및 신고

(1) 노동쟁의 발생통보 (2) 쟁의행위 신고

2. 조정전치주의

(1) 의 의 (2) 조정전치주의 위반 (3) 조정신청은 했으나 노동위원회의 조정결정이 없는 경우

3. 쟁의행위 찬반투표 위반 시 정당성 판단

(1) 문제의 소재 (2) 판 례 (3) 검 토

4. 쟁의행위 찬반투표를 할 조합원의 범위

(1) 지부·분회 (2) 교섭창구단일화절차

5. 쟁의행위 찬반투표의 실시 시기

(1) 문제의 소재 (2) 판 례 (3) 검 토

6. 2차 쟁의행위시 별도의 절차 여부

IV. 단체협약 및 규약의 절차

1. 단체협약상 평화조항·쟁의절차조항

2. 규약상의 절차

제7절 쟁의행위 수단·방법의 정당성

I. 서 설

II. 소극적인 노무제공의 거부

III. 공정한 투쟁

IV. 재산권과의 조화·균형

1. 파괴행위의 금지

2. 보이콧(불매운동)

3. 직장점거

4. 피케팅

(1) 정당성 판단기준 (2) 위법한 대체근로의 실력 저지

5. 하청노조의 원청사업장 점거의 정당성

(1) 문제의 소재 (2) 판 례 (3) 검 토

V. 인신의 자유·안전의 보호

VI. 일부 근로자의 폭력행위

제8절 안전보호시설 및 필수유지업무

I. 서 설

II. 안전보호시설의 유지·운영 의무

1. 의 의

2. 안전보호시설의 범위

3. 안전보호시설 방해죄

4. 안전보호시설과 쟁의행위

(1) 유지·운영 의무 위반시 쟁의행위의 정당성 (2) 안전보호시설업무 종사자의 쟁의행위

5. 행정관청의 중지통보

III. 필수유지업무의 유지·운영 의무

1. 의 의

2. 필수유지업무의 정당한 유지·운영
 - (1) 필수유지업무의 개념 및 범위 (2) 정당한 유지·운영의 수준
3. 필수유지업무협정
 - (1) 의 의 (2) 필수유지업무협정의 법적 성격
4. 노동위원회의 필수유지업무결정
 - (1) 의 의 (2) 당사자간 의견의 불일치 (3) 필수유지업무결정에 대한 불복 절차
5. 필수유지업무 방해죄
 - (1) 의 의 (2) 필수유지업무 방해죄의 면책 (3) 필수유지업무 방해죄의 판단기준
6. 필수유지업무 근무근로자의 지명
 - (1) 노동조합의 지명·통보 (2) 예외적인 사용자의 지명·통보 (3) 복수노조 병존시
7. 필수유지업무 위반의 쟁의행위의 정당성
 - (1) 노동위원회의 결정 위반 (2) 당사자의 협정 위반

제9절 불법쟁의행위와 책임

- I. 불법쟁의행위와 손해배상책임
 1. 의 의
 2. 노동조합과 노조간부의 공동불법행위책임
 - (1) 불법행위책임의 근거 (2) 손해배상의 범위 (3) 과실상계
 3. 일반 조합원의 책임
 4. 민사책임의 문제점
- II. 불법쟁의행위와 형사책임
 1. 의 의
 2. 불법파업과 위력 업무방해죄
 - (1) 문제의 소재 (2) 종전 판례 (3) 전합 판례 (4) 검토
- III. 불법쟁의행위와 징계책임
 1. 조합간부와 조합원 개인의 징계책임
 2. 조합간부의 불법행위 방지의무

제10절 직장폐쇄

- I. 서 설
- II. 직장폐쇄의 성립요건 및 대상
 1. 직장폐쇄의 성립요건
 - (1) 문제의 소재 (2) 학 설 (3) 검토
 2. 직장폐쇄의 대상
 - (1) 파업불참 조합원 및 비조합원 (2) 위법한 쟁의행위에 대한 직장폐쇄
- III. 직장폐쇄의 정당성 요건
 1. 대항성
 2. 방어성
 - (1) 의 의 (2) 방어적인 직장폐쇄 (3) 공격적인 직장폐쇄
 3. 업무복귀 의사표시 후의 직장폐쇄
 - (1) 정당성 판단기준 (2) 업무복귀 의사표시 방법
- IV. 정당한 직장폐쇄의 효과
 1. 임금지급의무의 면제

2. 정당한 직장점거의 배제 여부
 - (1) 문제의 소재 (2) 판례 (3) 검토
3. '직장점거 배제'의 범위
 - (1) 노조사무실의 출입 허용 (2) 노조사무실 출입이 제한되는 경우
4. '위법한 직장점거'의 배제

제11절 쟁의행위기간 중 대체근로의 제한

- I. 서설
- II. 대체근로 등의 제한
 1. '사업과 관계없는 자'의 대체 금지
 2. 금지되는 채용·대체의 범위
 - (1) 채용시기 무관 (2) 채용의 목적 : 쟁의권의 침해 (3) 실제 대체근로의 실시
 3. 도급 등의 금지
 - (1) 도급·하도급의 금지 (2) 근로자파견의 금지
- III. 필수공익사업에서 대체근로의 일부 허용
 1. 의의
 2. 필수공익사업의 범위
 3. 대체근로자 수의 제한
- IV. 위반의 효과
 1. 부당노동행위 성립
 2. 벌칙

제12절 쟁의행위와 근로관계

- I. 서설
- II. 쟁의행위와 근로관계에 대한 해석
 1. 근로계약파기설
 2. 근로계약정지설
 3. 검토
- III. 파업 참가자의 임금
 1. 무노동무임금 원칙
 2. 파업기간 중 임금삭감의 범위
 - (1) 문제의 소재 (2) 학설 (3) 판례 (4) 검토
- IV. 파업기간 중 전임자의 급여
 1. 문제의 소재
 2. 판례
 3. 검토
- V. 태업기간 중의 임금 등
 1. 의의
 2. 태업과 무노동무임금 원칙 적용
 - (1) 의의 (2) 태업참가자의 임금 (3) 노조전임자의 급여
 3. 태업과 휴일임금
- VI. 파업 불참자의 임금 및 휴업수당

1. 의 의
2. 임 금
 - (1) 조업이 가능한 경우 (2) 조업이 불가능한 경우
3. 휴업수당
 - (1) 문제의 소재 (2) 학 설 (3) 판 례 (4) 검 토

제4장 단체협약

제1절 단체협약의 의의 및 성립

- I. 서 설
 1. 단체협약의 의의
 2. 단체협약의 기능
 3. 단체협약의 입법례
- II. 단체협약의 법적 성질
 1. 문제의 소재
 2. 법규범설
 3. 계약설
 - (1) 수권설 (2) 집단규범 계약설
 4. 검 토
- III. 단체협약의 당사자
 1. 의 의
 2. 근로자측의 협약당사자
 - (1) 의 의 (2) 법외노조(헌법상 단결체) (3) 일시적 단결체(쟁의단)
 3. 사용자측의 협약당사자
 - (1) 사용자 (2) 사용자단체
- IV. 단체협약의 성립
 1. 의 의
 2. 성립 요건
 - (1) 실질적 요건 (2) 형식적 요건
 3. 단체협약의 신고 및 시정명령
 - (1) 단체협약의 신고 (2) 행정관청의 시정명령

제2절 단체협약의 내용과 효력

- I. 서 설
- II. 규범적 부분과 그 효력
 1. 규범적 부분
 2. 규범적 효력
 3. 유리성 원칙의 적용 여부
 - (1) 의 의 (2) 단체협약과 근로계약 (3) 단체협약과 취업규칙
 4. 단체협약의 구속력범위
 5. 협약자치의 한계(규범적 효력의 한계)
 - (1) 의 의 (2) 강행법규 등에 의한 한계 (3) 단체협약상 근로조건의 불이익변경

- (4) 조합원이 이미 취득한 권리 (5) 개별적인 의무나 지위변동
- 6. 단체협약을 통한 소급 동의
 - (1) 의 의 (2) 취업규칙 불이익변경에 대한 소급동의 (3) 소급 동의의 적용범위

III. 채무적 부분과 그 효력

- 1. 채무적 부분
- 2. 채무적 효력
 - (1) 의 의 (2) 당사자의 협약준수의무(자기의무) (3) 영향의무

IV. 단체협약 위반의 효과

- 1. 규범적 부분 위반
 - (1) 조합원의 이행 청구 (2) 노동조합의 청구
- 2. 채무적 부분 위반
 - (1) 의 의 (2) 협약제도의 특수성
- 3. 단체협약 위반에 대한 처벌
 - (1) (구)노동조합법 규정의 위헌 결정 (2) 처벌대상의 한정 (3) 벌칙조항의 문제점

제3절 평화의무

- I. 서 설
- II. 평화의무의 법적 근거
 - 1. 문제의 소재
 - 2. 학 설
 - 3. 판 례
 - 4. 검 토
- III. 평화의무의 내용
 - 1. 주 체
 - 2. 평화의무의 범위
 - 3. 사정변경에 의한 소멸 여부
- IV. 평화의무 위반
 - 1. 평화의무를 위반한 쟁의행위의 정당성
 - 2. 손해배상의 범위

제4절 단체협약의 해석

- I. 일반적인 단체협약의 해석
 - 1. 단체협약의 해석방법(해석원칙)
 - (1) 처분문서의 해석 (2) 불리한 변형 해석 금지
 - 2. 구체적 사례
 - (1) 부당해고 가산보상금 (2) 하기휴가비
- II. 인사권·경영권 제한 단체협약
 - 1. 인사합의조항
 - 2. 고용안정협약(경영해고 합의조항)
 - 3. 인사합의조항을 위반한 경영해고
- III. 노동위원회의 단체협약 해석
 - 1. 의 의

2. 노동위원회의 해석 절차

- (1) 단체협약의 해석 요청 (2) 노동위원회의 견해 제시 (3) 노동위원회 견해의 효력

제5절 단체협약의 주요 조항

I. 서 설

II. 조합원 범위 조항

1. 문제의 소재
2. 조합가입·활동 제한 여부
3. 단체협약 적용 여부

III. 징계절차 조항

1. 쟁의기간 중 징계금지 조항
2. 징계위원회 개최시한 제한 조항
 - (1) 위반시 징계의 효력
 - (2) 개최시한의 기산점

IV. 해고합의·협의조항

1. 의 의
2. 해고·협의'조항 위반시 해고의 효력
3. 해고·합의(동의)'조항
 - (1) 해고합의조항의 법적 성질
 - (2) 해고합의조항 위반시 해고의 효력

V. 고용안정협약

1. 의 의
2. 고용안정협약의 체결과 법적성질
 - (1) 임의적 교섭에 의한 협약 체결
 - (2) 고용안정협약의 법적 성질
3. 고용안정협약을 위반한 경영해고의 효력
 - (1) 문제의 소재
 - (2) 경영해고 금지조항
 - (3) 경영해고 합의조항
 - (4) 검 토

VI. 산재유족 특별채용 협약

1. 문제의 소재
2. 판 례
 - (1) 민법 제103조와 단체협약
 - (2) 임의적 교섭에 의한 협약 체결
 - (3) 유효성 판단기준
3. 검 토

VII. 기타 제 조항

1. 유니언 슝 조항
2. 조합활동조항
3. 평화조항·쟁의절차조항
4. 면책조항

제6절 단체협약의 효력 확장

I. 서 설

II. 사업장단위의 효력 확장

1. 의 의
2. 요 건
 - (1) 하나의 사업 또는 사업장에 '상시 사용'되는
 - (2) 동종의 근로자
 - (3) 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때

3. 효 과

- (1) 규범적 부분의 당연 적용 (2) 확장적용 대상 근로자

III. 지역단위의 효력 확장

1. 의 의

2. 요 건

- (1) 실질적 요건 (2) 절차적 요건

3. 효 과

- (1) 확장적용 대상자 (2) 유리성 원칙

4. 협약 외 노조(소수노조)에 대한 확장 여부

제7절 단체협약의 실효 및 실효 후의 노동관계

I. 서 설

II. 단체협약의 실효(종료) 사유

1. 협약 유효기간의 만료

- (1) 단체협약 유효기간의 상한 (2) 유효기간 만료와 실효 여부

2. 단체협약의 취소

3. 협약당사자의 변동

- (1) 사용자측의 변동 (2) 노동조합측의 변동

III. 단체협약 실효(종료) 후의 노동관계

1. 협약당사자의 권리·의무(채무적 부분)

- (1) 의 의 (2) 노조사무실의 경우

2. 조합원의 근로조건(규범적 부분)

- (1) 단체협약 실효 후의 근로조건 (2) 근로조건의 개별적 변경 여부 (3) 해제조건의 성취와 협약의 효력 상실
(4) 해고합의조항(단체협약상 징계·해고 절차)

제5장 노동쟁의의 조정

제1절 노동쟁의 조정제도의 의의

I. 서 설

II. 조정의 대상

1. 노동쟁의

2. (구)노동쟁의조정법에서의 해석

- (1) 권리분쟁 (2) 집단적 노사관계에 관한 사항

3. 현행 노조법 규정의 의미

III. 조정전치주의 위반

IV. 현행 조정제도의 문제점과 개선방향

1. 문제점

- (1) 교섭·조정·쟁의행위 대상의 혼돈 (2) 노동쟁의 개념의 협소와 다양한 분쟁 발생 (3) 조정전치주의의 문제

2. 개선방안

- (1) 기본관점의 변화 (2) 조정대상과 교섭·쟁의행위대상의 구별 (3) 노동쟁의조정 대상의 확대

제2절 공적 조정(調整)제도

I. 서 설

1. 의 의
2. 조정제도의 유형
 - (1) 해결안의 구속 여부
 - (2) 개시의 요건

II. 조 정(調停)

1. 조정의 의의
2. 조정의 개시
3. 조정기간
4. 조정의 담당자
 - (1) 조정위원회의 구성
 - (2) 조정위원회 위원장
 - (3) 단독조정
5. 조정의 절차
 - (1) 주장의 확인 및 출석금지
 - (2) 조정안의 작성과 수락권고
 - (3) 조정안 거부
 - (4) 조정안 수락
6. 조정전 지원 및 사후 조정

III. 공익사업의 특별조정(調停)

1. 공익사업의 범위
2. 공익사업의 조정담당자
 - (1) 특별조정위원회의 구성
 - (2) 특별조정위원회의 위원장
3. 공익사업의 조정방법

IV. 중 재

1. 중재의 의의
2. 중재의 개시
 - (1) 임의중재
 - (2) 강제중재
3. 중재시 쟁의행위 금지
4. 중재의 담당자
 - (1) 중재위원회의 구성
 - (2) 중재위원회의 위원장
5. 중재의 대상
 - (1) 노동쟁의
 - (2) '근로조건 이외의 사항'이 중재대상이 되는지
6. 중재의 절차
7. 중재재정
 - (1) 중재재정의 작성
 - (2) 중재재정의 효력
8. 중재재정에 대한 불복
 - (1) 의 의
 - (2) 불복의 사유(위법·월권의 의미)
9. 중재재정의 확정

제3절 사적 조정(調整)제도

I. 서 설

II. 사적조정 절차

1. 개시 요건
2. 노동위원회에의 신고
3. 사적조정의 방법
 - (1) 당사자의 합의
 - (2) 사적조정인
4. 사적조정의 대상

III. 사적조정의 효과

1. 조정전치주의
2. 조정·중재기간
 - (1) 사적조정기간 (2) 사적중재기간
3. 사적조정의 효과
 - (1) 사적조정이 이루어진 경우 (2) 사적조정이 이루어지지 않은 경우

제4절 긴급조정

- I. 서 설
- II. 긴급조정의 결정 및 효과
 1. 긴급조정의 실질적 요건
 2. 긴급조정의 결정 절차
 - (1) 결정권자 (2) 공표 및 결정통보
 3. 긴급조정결정의 효과
 - (1) 쟁의행위의 중지 (2) 중앙노동위원회의 조정절차 개시
- III. 긴급조정으로서의 조정·중재
 1. 조 정
 2. 중 재
 - (1) 개시 요건 (2) 중노위의 중재

제6장 부당노동행위

제1절 부당노동행위제도

- I. 서 설
 1. 의 의
 2. 부당노동행위제도의 특징
 - (1) 부당노동행위의 주체 (2) 구제주의와 처벌주의의 병행 (3) 노동위원회에 의한 구제
- II. 부당노동행위제도의 목적
 1. 문제의 소재
 2. 학 설
 - (1) 기본권구체화설 (2) 공정질서확보설
 3. 검 토
- III. 부당노동행위의 주체
 1. 노조법상 사용자의 의의
 2. 노조법상 사용자가 아닌 자의 행위(사용자개념의 내부적 확정)
 3. 사용자개념의 확장(사용자개념의 외부적 확정)
 - (1) 문제의 소재 (2) '단체교섭 거부' 판례 (3) '지배·개입' 판례 (4) 검 토
- IV. 부당노동행위의 객체
- V. 부당노동행위의 유형
 1. 의 의
 2. 대상자에 따른 구분
 3. 유형간의 상호관계

제2절 불이익 취급

I. 서 설

II. 불이익취급의 성립요건

1. 근로자의 정당한 단결활동 등

- (1) 노동조합에의 가입 또는 조직(제81조 제1항 제1호) (2) 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위(제81조 제1항 제1호)
- (3) 정당한 단체행위의 참가(제81조 제1항 제5호) (4) 신고·증언·증거의 제출 등(제81조 제1항 제5호)

2. 사용자의 불이익처분

- (1) 의 의 (2) 조합활동상의 불이익 (3) 상대적 불이익(차별) (4) 경제적 불이익(사용자의 연장·휴일근로 거부)

3. 인과관계(부당노동행위 의사)

- (1) 의 의 (2) 불이익이 '징계나 해고'인 경우 (3) 조합활동상 불이익인 경우 (4) 경제적 불이익인 경우

III. 증명책임

IV. 처분 이유의 경합

V. 인사고과와 불이익취급

1. 부당노동행위 판단기준

2. 증명책임

VI. 승진차별(승진배제)과 불이익취급

1. 노조 전임자

2. 일반 조합원

- (1) 승진 격차가 발생할 것 (2) 업무능력 등에 차이가 없을 것 (3) 증명책임(근로자)

3. 검 토

VII. 불이익취급의 구제

1. 처 별

2. 행정구제와 사법구제

- (1) 노동위원회에 의한 구제 (2) 법원에 의한 구제

VIII. 해고무효확인소송과 부당노동행위구제절차

제3절 반조합계약(비열계약)

I. 반조합계약

1. 의 의

2. 요 건

- (1) 노동조합에의 미가입·탈퇴 또는 특정노조에의 가입 (2) 고용조건으로 하는 행위

3. 효 과

- (1) 사법상 무효 (2) 처 별

II. 노동조합의 단결강제권

1. 의 의

2. 단결강제권의 인정 범위

- (1) 일반적 단결강제 인정 여부(소극적 단결권과 충돌) (2) 제한적 단결강제 인정 여부(단결선택권도 충돌)

III. 유니언 슝(Union Shop) 협정

1. 의 의

2. 요 건

- (1) 근로자 2/3 이상을 대표하는 노조 (2) 단체협약의 체결

3. 효 과

(1) 조합원 지위 (2) 해고의 정당화 사유(부당성 배제 사유) (3) 소 결

IV. 유니언 쉼 관련 쟁점

1. 해고 규정이 없는 유니언 쉼 협정
2. 사용자의 미해고와 지배·개입 여부
3. 노조 가입의 거부
4. 근로자의 단결선택권

(1) 구 노조법에서 판례의 태도 (2) 노조법 개정 (3) 신규입사자의 소수노조 가입

제4절 단체교섭의 거부·해태

I. 서 설

II. 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위

1. 부당노동행위 성립요건
(1) 일반적 판단기준 (2) 쟁의행위와 단체교섭의 교착 (3) 교섭일시
2. 노동위원회를 통한 행정구제
(1) 구제명령의 내용 (2) 긴급이행명령

III. 단체교섭 거부와 사법구제

1. 단체교섭응낙가처분
2. 불법행위책임
(1) 의 의 (2) 불법행위 판단기준

제5절 지배·개입

I. 지배·개입의 부당노동행위

1. 지배·개입 금지의 의의
2. 지배·개입의 성립요건
(1) 결과발생 불요 (2) 지배·개입 의사(意思) 필요

II. 특정 유형의 지배·개입

1. 사용자의 언론활동과 지배·개입
(1) 문제의 소재 (2) 학 설 (3) 판 례 (4) 검 토
2. 개별교섭과 지배·개입
(1) 복수노조와 개별교섭 (2) 사용자의 중립의무 (3) 특정 노조 조합원에게만 금품 지급
3. 그 밖의 지배·개입
(1) 편의제공 중단 (2) 위법한 직장폐쇄 등 (3) 대체근로 제한 위반

III. 지배·개입의 구제

1. 별 칙
2. 구 제
(1) 노동위원회에 의한 구제 (2) 법원에 의한 구제

제6절 전임자 급여 지원 및 운영비 원조

I. 서 설

II. 노조법 개정 연혁

1. 1997년 이전 법

2. 1997년 개정법

3. 2010년 개정법

(1) 개정 내용 (2) 합헌 결정

III. 전임자 급여지원과 근로시간면제제도

1. '전임자 급여지원'이 부당노동행위인지

(1) 문제의 소재 (2) 판례 (3) 검토

2. 근로시간면제 한도 초과

(1) 근로시간면제 한도 초과 급여 지급 (2) 근로시간면제자에 대한 '과다한' 급여 지급

IV. '노동조합의 운영비 원조'가 부당노동행위인지

1. 문제의 소재

2. 대법원 판례

(1) 1997년 개정법 이전 '실질설'의 판례 (2) 이후 '형식설'의 판례

3. 2018년 헌법재판소의 '실질설'(헌법불합치 결정)

4. '실질설'의 입법화

제7절 부당노동행위에 대한 행정구제

I. 서설

1. 행정 구제의 의의

2. 행정 구제절차의 특징

II. 초심절차

1. 구제신청

(1) 신청인 (2) 피신청인 (3) 관할 (4) 신청기간

2. 조사·심문

3. 화해

4. 판정 및 명령·결정

(1) 명령·결정 절차 (2) 명령·결정의 효력 (3) 확정된 구제명령 위반에 대한 처벌

5. 노동위원회의 구제명령

(1) 구제명령의 내용 (2) 부당노동행위 유형에 따른 구제명령

6. 구제의 이익

7. 구제명령의 효력

III. 재심절차

1. 재심신청

2. 재심의 범위

3. 재심판정

IV. 행정소송(취소소송)

1. 행정소송의 제기

(1) 당사자 (2) 제소기간

2. 긴급이행명령

(1) 의의 (2) 요건 (3) 효과 (4) 취소결정

3. 판결

(1) 취소판결 (2) 청구기각판결

제7장 노동위원회

제1절 노동위원회의 의의 및 구성

I. 노동위원회제도의 의의

II. 노동위원회의 구분·소속 및 관장

1. 구분·소속 등

2. 관 장

(1) 중앙노동위원회 (2) 지방노동위원회 (3) 특별노동위원회

III. 노동위원회의 구성

1. 노동위원회의 구성

2. 위원의 위촉 등

(1) 근로자위원과 사용자위원의 위촉 (2) 공익위원의 위촉 (3) 결격사유

3. 위원장 및 상임위원

(1) 위원장 (2) 상임위원

4. 사무처·사무국의 설치 및 조사관

(1) 사무처·사무국의 설치 (2) 조사관

제2절 노동위원회의 회의와 운영

I. 서 설

II. 전원회의

1. 구 성

2. 처리사항

(1) 노동위원회 운영 등에 관한 사항 (2) 근로조건 개선 권고 (3) 지시 및 규칙의 제정(중노위에 한함)

III. 조정(調整)적 권한의 부문별위원회

1. 의 의

2. 조정(調停)위원회

(1) 구 성 (2) 단독조정인

3. 특별조정(調停)위원회

4. 중재위원회

5. 공무원·교원노동관계조정위원회

IV. 심판적 권한의 부문별위원회

1. 심판위원회

(1) 구 성 (2) 권 한

2. 차별시정위원회

(1) 구 성 (2) 권 한

3. 단독심판을 통한 처리

4. 화 해

V. 회의의 운영

1. 회의의 의결

2. 보고 및 의견청취

3. 위원의 제척·기피

제3절 노동위원회의 관장(관할)

I. 서 설

II. 지방노동위원회의 관장(관할)

1. 관장사항
2. 조정 사건
3. 심판적 사건

III. 특별노동위원회의 관장(관할)

IV. 중앙노동위원회 관장(관할)

1. 관장사항
2. 조정(調整) 사건
 - (1) 2 이상의 관할구역에 걸친 노동쟁의 조정(調整)
 - (2) 긴급조정(調整)
 - (3) 공무원 및 교원의 노동쟁의 조정(調整)
3. 심판적 사건(재심권)
 - (1) 의 의
 - (2) 재심사건의 내용
4. 규칙제정권 및 기타 권한
 - (1) 규칙제정권
 - (2) 지시권
 - (3) 지휘·감독권
 - (4) 긴급이행명령 신청권

제8장 공무원·교원 노사관계

제1절 공무원의 노사관계

I. 서 설

II. 목적과 주체 등

1. 목 적
2. 주 체
3. 노동조합 활동의 보장 및 한계

III. 노동조합의 설립 및 활동

1. 최소설립단위
2. 노조 가입범위
3. 노동조합 진입자
4. 정치활동의 금지
5. 공무원노조와 설립신고
 - (1) 공무원노조의 노동기본권
 - (2) 합병의 효력발생 및 기존 노조의 소멸 시점

IV. 단체교섭

1. 단체교섭의 담당자
 - (1) 노동조합측
 - (2) 사용자측
2. 단체교섭의 대상
3. 성실교섭의무
4. 단체교섭의 절차
 - (1) 의 의
 - (2) 교섭위원의 구성
 - (3) 교섭의 서면요구
 - (4) 관련 노동조합의 참여 공고
 - (5) 교섭창구단일화 요청과 교섭거부
 - (6) 교섭창구단일화 절차(비례대표제)
 - (7) 비참여 노동조합 교섭요구의 거부

V. 단체협약

1. 단체협약의 효력

2. 이행 노력 의무

VI. 쟁의행위의 금지

VII. 노동쟁의의 조정(調整)

1. 조정(調停)

(1) 조정의 신청 및 개시 (2) 조정안 작성 및 수락 권고 (3) 조정기간

2. 중 재

(1) 중재의 개시 (2) 중재재정의 불복 및 확정

3. 공무원노동관계조정위원회

VIII. 부당노동행위

제2절 교원의 노사관계

I. 서 설

II. 목적과 주체

1. 목 적

2. 교원의 정의와 노조 가입범위

(1) 교원의 정의 (2) 노조 가입범위

III. 노동조합의 설립 및 활동

1. 최소설립단위

2. 노동조합 전임자의 지위

3. 정치활동의 금지

IV. 단체교섭

1. 단체교섭의 담당자

(1) 노동조합측 (2) 사용자측

2. 단체교섭의 대상

3. 성실교섭의무

4. 단체교섭의 방식

5. 단체교섭의 절차

V. 단체협약

1. 단체협약의 효력

2. 이행 노력 의무

VI. 쟁의행위의 금지

VII. 노동쟁의의 조정(調整)

1. 조 정

2. 중 재

(1) 중재의 개시 (2) 중재재정의 불복 및 확정

3. 교원노동관계조정위원회

VIII. 부당노동행위

1. 의 의

2. 교원소청심사청구와의 관계

제9장 노사협의회

제1절 노사협의제도의 의의

I. 의 의

II. 단체교섭과 노사협의제도의 구별

1. 주 체
2. 협의 단위
3. 협의 대상
4. 쟁의행위

III. 근로자참가제도의 유형

1. 이윤참가
 2. 자본참가
 3. 경영참가
- (1) 의 의 (2) 경영참가의 근거 (3) 경영참가의 한계

제2절 노사협의회 설치·운영·임무

I. 서 설

II. 설치 및 구성

1. 노사협의회 설치
 2. 구 성
- (1) 노사동수의 원칙 (2) 위원의 선출 (3) 노사협의회 의장 (4) 위원의 임기 (5) 위원의 신분
(6) 사용자의 의무

III. 운 영

1. 회의의 운영
- (1) 회의의 종류 (2) 회의의 소집 (3) 자료의 사전제공 요청 (4) 의 결 (5) 회의의 공개 및 비밀유지
(6) 회의록 비치
2. 노사협의회 규정

IV. 임 무

1. 협의사항
- (1) 의 의 (2) 협의사항(근참법 제20조 제1항)
2. 의결사항
- (1) 의 의 (2) 필요적 의결사항(제21조) (3) 임의적 의결사항
3. 보고사항
- (1) 의 의 (2) 보고사항 (3) 근로자의 요구사항에 관한 보고·설명 (4) 보고사항에 관한 자료제출 요구
4. 의결사항의 공지 및 이행
 5. 임의중재

V. 고충처리

1. 의 의
 2. 고충처리위원
- (1) 구 성 (2) 임 기
3. 고충의 처리

VI. 다른 제도와와의 관계

1. 단체교섭·취업규칙과의 관계
2. 근로기준법상 근로자대표와의 관계