

2020 적중 핵심정리 및 객관식 노동법 정오표

교재 페이지	기존 내용	수정 내용
25	산안법 제2조 (정의) 3. "사업주"란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자 (※근기법상 사업주x)를 말한다.	3. "근로자"란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다. 4. "사업주"란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자 (※근기법상 사업주x)를 말한다.
29	04. 문제 해설 ② 근기법 제24조 제3항, 제94조 제1항	② 근기법 제24조 제3항 (근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 "근로자대표"라 한다)
33	03. 문제 해설 ③ 근기법 제10조	③ → ④ 근기법 제10조
83	01. 문제 해설 ② 근기법 시행령 제26조 참조 ① 근기법 제23조 제1항	② 근기법 시행령 제26조 참조 (삭제) ① 근기법 제23조 제1항
84	02. 문제 해설 ① 근기법 시행령 제26조 제2호	① 근기법 제26조 제2호
134	03. 근로기준법상 연장근로에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? ⑤ 연장근로와 휴일근로가 중복되는 경우에는 연장근로와 휴일근로에 대한 가산임금을 각각 가산하여 산정하여야 한다.	⑤ 현행 근로기준법 제56조에 따르면 연장근로와 휴일근로는 중복되지 않으므로 옳지 않은 지문에 해당합니다.
141	⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.	⑦ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다.
142	제61조 (연차유급휴가의 사용 촉진) 사용자가 제60조 제1항 및 제4항에 따른 유급휴가(※1년 미만자 x)의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조 제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조 제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다. < 2017.11.28.>	제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ① 사용자가 제60조제1항·제2항 및 제4항에 따른 유급휴가(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가는 제외한다)의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다. <개정 2020.3.31.>

	<p>1. 제60조 제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것</p> <p>2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조 제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것</p>	<p>1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것</p> <p>2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것</p> <p><u>② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급 휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 같은 항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.</u> <개정 2020.3.31.></p> <p>1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. 다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구하여야 한다.</p> <p>2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. 다만, 제1호 단서에 따라 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보하여야 한다.</p>
--	---	---

146	<p>06. 문제와 해설</p> <p>⑤ 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 연차 유급휴가의 사용촉진 조치를 취하여 미사용휴가에 대한 보상 의무를 면할 수 있다.</p> <p>해설 : 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 연차 유급휴가의 사용촉진조치를 취할 수 없다.</p> <p>정답 : ⑤</p>	<p>⑤ 근로기준법 2020.3.31. 개정으로 1년 미만 근로자에게도 연차휴가 사용촉진이 가능하게 되었습니다.</p> <p>정답 : <u>현행 근로기준법에 따르면, 정답이 없습니다.</u></p>
153	<p>03. 문제 해설</p> <p>① 근기법 제35조 제1호 : 3개월</p>	<p>① 근기법 제26조 제1호 : 3개월</p>
156	<p>08. 문제 해설과 정답</p> <p>⑤ 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.</p> <p>정답 : ②</p>	<p>⑤ 해설</p> <p>현행 근로기준법 개정으로 1일 7시간, 1주 35시간 근무할 수 있고, 당사자 사이의 합의에 따라 1일 1시간, 1주 5시간 한도로 연장근로 할 수 있다.</p> <p>정답 : ②, ⑤</p>
157	<p>11. 문제 해설과 정답</p> <p>ㄱ : 5시간, ㄴ : 35시간 ㄷ : 1시간, ㄹ : 7시간</p> <p>정답 : ①</p>	<p>ㄱ : 5시간, ㄴ : 35시간 ㄷ : 1시간, ㄹ : 5시간</p> <p>정답 : 없음 (근로기준법 개정으로 46시간으로 산정됨)</p>
185	<p>※령 제2조(근로자파견의 대상 및 금지업무)</p> <p>② 법 제5조 제3항 제5호에서 "대통령령이 정하는 업무"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다.</p> <p>2. 「산업안전보건법」 제44조에 따른 건강관리수첩의 교부대상 업무</p>	<p>2. 「산업안전보건법」 제137조에 따른 건강관리카드의 발급대상 업무</p>
185	<p>※ 절대파견금지업무(노5, 노16)</p> <p>제조업의 직접생산공정업무, 건설공사 현장업무, 근로자공급사업지역 하역업무, 선원업무, 유해.위험업무, 분진작업업무, 건강관리수첩 교부대상업무, 간호조무사업무, 의료기사업무, 여객.화물자동차운송업무</p>	<p>※ 절대파견금지업무(노5, 노16)</p> <p>(삭제), 건설공사 현장업무, 근로자공급사업지역 하역업무, 선원업무, 유해.위험업무, 분진작업업무, 건강관리카드의 발급대상업무, 간호조무사업무, 의료기사업무, 여객.화물자동차운송업무</p>

201	09. 문제 해설 ⑤ 5일 → 10일 (고평법 제18조의2 제1항)	해설 내용 추가 ⑤ 출산일로부터 30일 → 90일 이내에 휴가를 청구하는 경우 5일 → 10일 의 휴가를 주어야 한다. (고평법 제18조의2 ①,③)
223	제7조 제2항 하단 령 제3조 (퇴직금의 중간정산 사유)을 시행령 제2조 (퇴직연금제도 수급권의 담보제공 사유 등) 내용으로 변경	※ 령 제2조 (퇴직연금제도 수급권의 담보제공 사유 등) ① 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 "법"이라 한다) 제7조제2항 전단에서 "주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 1. 무주택자인 가입자가 <u>본인 명의로 주택을 구입하는 경우</u> 1의2. 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 가입자가 하나의 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 근로하는 동안 1회로 한정한다. 2. 가입자가 <u>6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상</u> 에 대한 <u>의료비</u> (「소득세법 시행령」 제118조의5제1항 및 제2항에 따른 의료비를 말한다. 이하 같다)를 부담하는 경우 가. 가입자 본인 나. 가입자의 배우자 다. 가입자 또는 그 배우자의 부양가족(「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 부양가족을 말한다. 이하 같다) 3. 담보를 제공하는 날부터 거꾸로 계산하여 <u>5년 이내에</u> 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 <u>파산선고</u> 를 받은 경우 4. 담보를 제공하는 날부터 거꾸로 계산하여 <u>5년 이내에</u> 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 <u>개인회생절차개시 결정</u> 을 받은 경우 4의2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 <u>대학등록금, 혼례비 또는 장례비</u> 를 가입자가 부담하는 경우

		<p>가. 가입자 본인 나. 가입자의 배우자 다. 가입자 또는 그 배우자의 부양가족 5. 그 밖에 <u>천재지변</u> 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우</p> <p>② 법 제7조제2항 전단에서 "대통령령으로 정하는 한도"란 다음 각 호의 구분에 따른 한도를 말한다. <개정 2015. 12. 15.></p> <p>1. 제1항제1호, 제1호의2, 제2호부터 제4호까지 및 제4호의2의 경우: 가입자별 적립금의 100분의 50</p> <p>2. 제1항제5호의 경우: 천재지변 등으로 입은 가입자의 피해 정도 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 한도</p>
223	<p>제8조 (퇴직금제도의 설정 등)</p> <p>① 내용 아래에 추가</p>	<p>② 제1항에도 불구하고 사용자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 <u>계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다.</u> 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다.</p> <p>※ 령 제3조(퇴직금의 중간정산 사유) 제3조(퇴직금의 중간정산 사유) ① 법 제8조제2항 전단에서 "주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.</p> <p>1. 무주택자인 근로자가 <u>본인 명의로 주택을 구입하는 경우</u></p> <p>2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정한다.</p> <p>3. 근로자가 6개월 이상 <u>요양을 필요로 하는</u> 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비를 해당 근로자가 본인 연간 임금총액의 <u>1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우</u></p>

		<p>가. 근로자 본인 나. 근로자의 배우자 다. 근로자 또는 그 배우자의 부양가족</p> <p>4. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 거꾸로 계산하여 <u>5년 이내</u>에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 <u>파산선고</u>를 받은 경우</p> <p>5. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 거꾸로 계산하여 <u>5년 이내</u>에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 <u>개인회생절차개시 결정</u>을 받은 경우</p> <p>6. 사용자가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 <u>일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행</u>하는 경우</p> <p>6의2. 사용자가 근로자와의 합의에 따라 <u>소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경</u>하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 <u>3개월 이상 계속 근로</u>하기로 한 경우</p> <p>6의3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 <u>근로시간의 단축</u>으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우</p> <p>7. 그 밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우</p> <p>② 사용자는 제1항 각 호의 사유에 따라 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 경우 근로자가 퇴직한 후 5년이 되는 날까지 <u>관련 증명 서류를 보존</u>하여야 한다.</p>
227	<p>03. 문제 해설</p> <p>시행령 제3조 (퇴직금의 중간정산 사유) 3호 내용 수정</p>	<p>3. 근로자가 <u>6개월 이상 요양을 필요</u>로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비를 해당 근로자가 본인 연간 임금총액의 <u>1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우</u></p> <p>가. 근로자 본인 나. 근로자의 배우자 다. 근로자 또는 그 배우자의 부양가족</p>

229	06. 문제 해설 ④ 2회 이상 → 1년 이상	② 2회 이상 → <u>매년</u> 1회 이상
257	05. 문제 해설 ④ 둘 수 있다 → 두어야 한다	④ <u>두어야 한다</u> → <u>둘 수 있다.</u>
258	07. 문제+해설 “삭제”	08번 문제와 중복
276	04. 문제 해설 ④ 결성할 수 있다	④ <u>6급 이하 일반직 공무원과 이에 상당하는 공무원만</u> 노동조합을 결성할 수 있다.
289	03. 문제 해설 ○ 노동조합에 대하여는 그 사업체를 포함하여 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다. (○)	○ 노동조합에 대하여는 그 <u>사업체를 포함하여</u> 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다. (X) → <u>사업체를 제외하고는 조세를 부과하지 아니한다.</u> (노조법 제8조)
315	14. 문제 해설 ⑤ 과거 판례에서는 무효라고 하였으나, 판례가 유효로 변경되었다. 정답 : ③,⑤	⑤ (○) 지회 운영규칙에 따라 소집권자 지명을 요구할 수 있을 뿐 스스로 소집권자 지정하여 총회를 소집할 수 없다. (대법원 2009.3.12. 2008다2241) 정답 ③
316	15. 문제 해설 ④ 위 5문) 임시총회 소집절차 참조	④ 위 <u>6문)</u> 임시총회 소집절차 참조
317	18. 문제 해설 ⑤ 위 3문) 해설 참조	⑤ 위 <u>4문)</u> 해설 참조
327	06. 문제 해설 ④ 근로시간면제자 → 산재처리된다	④ 모든 재해 → 업무의 성질상 <u>사용자의 사업과 무관한 상부 또는 연합관계 있는 노동단체와 관련된 활동이거나 불법적인 노동조합활동 또는 사용자와 대립관계로 되는 쟁의단계는 업무상 재해로 볼 수 없다.</u>
344	05. 문제 해설 ③ 사용자 또는 해당 노동조합의 신청에 따라 → 당 노동조합의 신청에 따라	③ 사용자 또는 해당 노동조합의 신청에 따라 → <u>해당</u> 노동조합의 신청에 따라
351	16. 문제 물음 노동조합 및 노동관계조정법령상 교섭창구 단일화 절차 등에 관한 설명으로 옳은 것은?	노동조합 및 노동관계조정법령상 <u>교섭창구</u> 단일화 절차 등에 관한 설명으로 옳은 것은?

378	23. 문제 지문 ⑤ 하나의 지역에 이어서 종업하는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.	⑤ 하나의 지역에 이어서 종업하는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 <u>당해</u> 지역에서 종업하는 <u>다른</u> 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.
402	제71조 (공익사업의 범위 등) ② 이 법에서 "필수공익사업"이라 함은 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 다음 각호의 사업을 말한다. 5. 방송 및 통신사업	제71조 (공익사업의 범위 등) ② (상동) 5. <u>통신사업</u>
413	제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한) ※ 필수공익사업 5. 방송 및 통신사업	제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한) ※ 필수공익사업 5. <u>통신사업</u>
434	27. 문제 해설(추가), 정답(수정) 정답 : ④	① 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 → <u>3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금</u> (노조법 제89조) ② <u>필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.</u> (노조법 제42조의2 제1항) ⑤ 쟁의행위로서 이를 행할 수 있다. → 쟁의행위를 행할 수 <u>없다</u> . (노조법 제42조의2 제2항) 정답 : ③
464	11. 문제 해설 ④ 필요한 사항을 질문할 수 없다.	④ 필요한 사항을 질문할 수 없다. → <u>관계 당사자 신청이 없는 경우에도 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.</u> (노조법 제83조 제2항)

466	<p>14. 문제 지문</p> <p>④ 노동위원회는 부당노동행위 구제신청의 심문을 할 때에 증인의 출석과 질문은 관계 당사자의 신청에 의하여야 하며 그 직권으로 할 수 없다.</p>	<p>④ 노동위원회는 부당노동행위 구제신청의 심문을 할 때에 증인의 출석과 질문은 관계 당사자의 신청에 의하여야 하며 그 직권으로 할 수 없다.</p>
466	<p>14. 문제 해설과 정답</p> <p>⑤ 노조법 제94조 (양벌규정)</p> <p>정답 : ④</p>	<p>⑤ 노조법 제94조 (양벌규정)</p> <p>헌법재판소 단순위헌</p> <p>법인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 법인의 업무에 관하여 부당노동행위를 한 사실이 인정되면 법인에게도 벌금형을 가하도록 규정한 조항 (제94조) 중</p> <p><u>① 제81조 제4호 본문 전단에 관한 부분 위반시 법인에게 벌금을 가한다는 부분은 헌법에 위반된다. (2017헌가30)</u></p> <p><u>② 제81조1호,제2호 단서 후단,제5호를 위반한 경우에 법인에게 벌금을 가한다는 부분은 헌법에 위반된다. (2019허가25)</u></p> <p>즉, 법인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 업무와 관련하여 불이익취급, 유니온숍 위반 해고, 지배·개입의 부당노동행위를 하였을 경우 곧바로 법인에게 벌금을 부과하는 부분은 헌법에 위반된다고 헌법재판소는 판단하였다.</p> <p>정답 : ④, ⑤</p>