

김광훈 노무사 「공인노무사 객관식 노동법」  
초판 사용자를 위한 정오표(2025-02-06)

p.4 문제 004 정답 - 내용수정

기 존	③ 헌법재판소는 외국인근로자에 대하여 <b>최소한의 근로조건(근로환경 포함)을 요구할 수 있는 권리</b> 는 인정한 반면, 국가에 대하여 <b>고용증진을 위한 정책을 요구할 수 있는 권리</b> 는 외국인이 아닌 우리나라 국민에게만 인정될 수 있다고 결정한 바 있다. 정답   ②, ③
수 정	③ 헌법재판소는 외국인근로자에 대하여 <b>최소한의 근로조건(근로환경 포함)을 요구할 수 있는 권리</b> 는 인정한 반면, 국가에 대하여 <b>고용증진을 위한 정책을 요구할 수 있는 권리</b> 는 외국인이 아닌 우리나라 국민에게만 인정될 수 있다고 결정한 바 있다. 정답   ③

p.12 문제 018 정답, 해설 5번 - 내용수정

기 존	⑤ ‘강제근로에 관한 협약’과 같이 우리나라에서 비준하지 않은 ILO협약 조항은 법원으로 인정되지 않는다. 정답   ②
수 정	⑤ 강제근로에 관한 협약도 비준한 협약으로 법원으로 인정된다. 정답   ②, ⑤

p.16 문제 025 해설 - 내용수정

기 존	ILO 기본협약(핵심협약)	
	아동노동	취업최저연령에 관한 협약 가혹한 형태의 아동노동철폐에 관한 협약
기 존	차별금지	동일노동에 대한 남녀 동일보수에 관한 협약 고용 및 직업상의 차별금지에 관한 협약
	결사의 자유	결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 단결권 및 단체교섭권에 대한 원칙의 적용
기 존	강제근로	강제근로에 관한 협약 강제근로 폐지에 관한 협약
	정답   ②	
수 정	ILO 기본협약(핵심협약)	
	아동노동	취업최저연령에 관한 협약 가혹한 형태의 아동노동철폐에 관한 협약
수 정	차별금지	동일노동에 대한 남녀 동일보수에 관한 협약

	고용 및 직업상의 차별금지에 관한 협약
결사의 자유	결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약
	단결권 및 단체교섭권에 대한 원칙의 적용
강제근로	강제근로에 관한 협약
	강제근로 폐지에 관한 협약
안전하고	산업안전보건과 작업환경에 관한 협약(155호)
건강한 노동환경	산업안전보건 증진체계에 관한 협약(187호)

정답 | ②

p.18 문제 029 해설 - 내용수정

기 존	<p>ㄴ. 산업안전보건과 작업환경에 관한 협약은 핵심(기본)협약은 아니지만 우리나라가 비준한 협약이다.</p> <p style="text-align: right;">정답   ⑤</p>
수 정	<p>모두 기본협약이며, 우리나라가 비준한 협약이다.</p> <p style="text-align: right;">정답   ⑤</p>

p.19 문제 031 정답, 해설 2번, 해설 4번 - 내용수정

기 존	<p>① 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다(헌법 제33조 제3항).</p> <p>② 초·중등교육법 제19조 제1항에서 규정하고 있는 교원은 노조에 가입할 수 있으나 고등교육법상 교원인 대학교수는 노조를 가입할 수 없다.</p> <p>③ 국가공무원법 제66조 제1항 및 공무원복무규정 제28조에 의하여 「정보통신부의 현업기관과 국립의료원의 작업현장에서 사실상 노무에 종사하는 기능직공무원과 고용직공무원 가운데 일정한 자」에 대하여는 노동3권을 인정하고 있다.</p> <p>⑤ 필수공익사업에 중 필수유지업무에 대한 쟁의행위가 일부 제한될 뿐 쟁의행위가 금지되는 것은 아니다.</p> <p style="text-align: right;">정답   ④</p>
수 정	<p>① 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다(헌법 제33조 제3항).</p> <p>② 초·중등교육법에 따른 교원과 고등교육법에 따른 교원은 노동조합에 가입할 수 있으나 대학강사 등은 제외된다.</p> <p>③ 국가공무원법 제66조 제1항 및 공무원복무규정 제28조에 의하여 「정보통신부의 현업기관과 국립의료원의 작업현장에서 사실상 노무에 종사하는 기능직공무원과 고용직공무원 가운데 일정한 자」에 대하여는 노동3권을 인정하고 있다.</p> <p>④ 법 개정으로 급수에 따른 제한은 삭제되었다.</p> <p>⑤ 필수공익사업에 중 필수유지업무에 대한 쟁의행위가 일부 제한될 뿐 쟁의행위가 금지되는 것은 아니다.</p> <p style="text-align: right;">정답   정답없음</p>

p.48 문제 023 해설 ㄷ. - 내용수정

기 존	ㄷ. 상시 근로자 5명 이하의 사업장은 근로기준법 제23조 제1항이 적용되지 않는다.
수 정	ㄷ. 상시 근로자 5명 미만의 사업장은 근로기준법 제23조 제1항이 적용되지 않는다.

p.50 문제 028 해설 - 내용수정

기 존	문제 016번 해설 참조 <span style="float: right;">정답   ⑤</span>
수 정	문제 017번 해설 참조 <span style="float: right;">정답   ⑤</span>

p.142 문제 163 해설 1번 - 내용수정

기 존	① 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 정기상여금은 통상임금이다(대판 2013.12.18. 2012다89399 전원합의체).
수 정	① 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급되는 정기상여금은 통상임금에 해당한다(대판 2024.12.19 2020다47190, 2023다 302838 전원합의체).

p.144 문제 165 지문 4번, 해설 1번, 해설 4번 - 내용수정

기 존	<p>④ 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 한다.</p> <p>① “모든 임금은 근로의 대가로서 근로자가 사용자의 지휘를 받으며 근로를 제공하는 것에 대한 보수를 의미하므로 현실의 근로 제공을 전제로 하지 않고 단순히 근로자로서의 지위에 기하여 발생한다는 이른바 생활보장적 임금이란 있을 수 없고, 또한 우리 현행법상 임금을 사실상 근로를 제공한 데 대하여 지급받는 교환적 부분과 근로자로서의 지위에 기하여 받는 생활보장적 부분으로 2분할 아무런 법적 근거도 없다”는 일금일원설의 입장을 취하고 있다(대판 1995.12.21. 94다26721 전원합의체).</p> <p>④ 통상임금이란 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단해야 한다(대판 2013.12.18. 2012다89399 전원합의체).</p>
수 정	④ 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다.

- ① “모든 임금은 근로의 대가로서 근로자가 사용자의 지휘를 받으며 근로를 제공하는 것에 대한 보수를 의미하므로 현실의 근로 제공을 전제로 하지 않고 단순히 근로자로서의 지위에 기하여 발생한다는 이른바 생활보장적 임금이란 있을 수 없고, 또한 우리 현행법상 임금을 사실상 근로를 제공한 데 대하여 지급받는 교환적 부분과 근로자로서의 지위에 기하여 받는 생활보장적 부분으로 2분할 아무런 법적 근거도 없다”는 임금일원설의 입장을 취하고 있다(대판 1995.12.21. 94다26721 전원합의체).
- ④ 해당내용 삭제

p.158 문제 185 - 내용수정

185 <노무 2015 변형>

통상임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다.
- ② 임금의 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수 없다.
- ③ 근무실적에서 최하등급을 받더라도 최소한도의 지급이 확정되어 있다면 그 최소한도의 임금은 고정적 임금이라고 할 수 있다.
- ④ 근무일수에 따라 일할 계산하여 지급되는 임금은 실제 근무일수에 따라 그 지급액이 달라지므로 고정적 임금이라고 할 수 없다.
- ⑤ 고정성이란 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가를 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금을 말한다.

기  
존

해설/정답

- ① 통상임금의 요건: 소정근로의 대가, 정기성, 일률성, 고정성
- ② 정기성: 임금이 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함을 말하며, 정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수는 없다.
- ③ 성과급과 같이 근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금은 고정성이 부정되지만, 최하등급을 받더라도 최소한도의 지급이 확정되어 있다면 그 **최소한도의 임금만큼은 고정성이 인정되어 통상임금에 해당한다.**
- ④ 고정성은 근로자가 제공한 근로에 대하여 업적, 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질을 말하고, 고정적인 임금은 임금의 명칭 여하를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금이다. 따라서 1) 근로자가 정해진 근로제공을 했는지 여부와 무관하게 지급일 기타 **특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 고정성이 부정되어 통상임금이 아니지만,** 2) 근로자가 특정시점 전에 퇴직하더라도 그 **근무일수에 비례한 만큼의 임금을 일할 계산하여 받을 수 있다**면, 그 근무일수에 비례하여 지급되는 한도에서는 당연히 통상임금으로 볼 수 있다.

정답 | ④

185 <노무 2015 변형>

수  
정

통상임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다.

- ② 임금의 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수 없다.
- ③ 근무실적에서 최하등급을 받더라도 최소한도의 지급이 확정되어 있다면 그 최소한도의 임금은 고정적 임금이라고 할 수 있다.
- ④ 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 정기상여금은 고정성이 부정되어 통상임금에 해당하지 않는다.
- ⑤ 통상임금의 본질은 근로자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 가치를 평가한 기준임금이라는 데에 있고 정기성과 일률성은 그 임금이 소정근로의 대가인 임금임을 뒷받침하는 개념적 징표이다.

**해설/정답**

- ① 대판 2024.12.19. 2023다302838 전원합의체
- ② 정기성: 임금이 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함을 말하며, 정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수는 없다.
- ③ 성과급과 같이 근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금은 고정성이 부정되지만, 최하등급을 받더라도 최소한도의 지급이 확정되어 있다면 그 **최소한도의 임금만큼은 고정성이 인정되어 통상임금에 해당**한다.
- ④ 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다.

정답 | ④

p.159 문제 186 - 내용수정

**186**

**통상임금에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)**

- ① 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 정기상여금은 고정성이 부정되어 통상임금에 해당하지 않는다.
- ② ‘일률적’으로 지급되는 임금에는 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함된다.
- ③ 전년도 근무실적에 따라 당해 연도 성과급 지급여부나 그 지급액을 정하는 경우 그 성과급은 원칙적으로 통상임금에 해당하지 않는다.
- ④ 정기상여금이 통상임금에 해당하여 근로자가 그 차액을 청구한 경우 그로 말미암아 사용자에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상 어려움을 초래할 경우 위 청구는 신의칙에 위배되어 제한될 수 있다.
- ⑤ 성질상 통상임금에 산입되어야 할 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사 간의 합의는 근로기준법 제 15조 제1항에 따라 근로기준법이 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 계약으로 무효이다.

기  
준

**해설/정답**

- ③ 해당 성과급은 올해에 추가적인 조건 없이 지급될 것이 확정되어 있기 때문에 고정성이 인정되어 통상임금에 해당한다(ex. 업적연봉).

정답 | ③

186

통상임금에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

수정

- ① 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 근무일수 조건, 즉 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건의 경우, 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다.
- ② ‘일률적’으로 지급되는 임금에는 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함된다.
- ③ 전년도 근무실적에 따라 당해 연도 성과급 지급여부나 그 지급액을 정하는 경우 그 성과급은 원칙적으로 통상임금에 해당하지 않는다.
- ④ 근로자의 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 단순히 소정근로를 제공하였다고 지급되는 것이 아니라 일정한 업무성과를 달성하거나 그에 대한 평가결과가 어떠한 기준에 이르러야 지급되므로, 일반적으로 ‘소정근로 대가성’을 갖추었다고 보기 어렵다.
- ⑤ 성질상 통상임금에 산입되어야 할 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사 간의 합의는 근로기준법 제 15조 제1항에 따라 근로기준법이 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 계약으로 무효이다.

해설/정답

③ 일단 전년도 인사평가 결과를 바탕으로 한 인상분이 정해질 경우 월 기본급에 그 인상분을 더한 금액이 해당 연도의 근무실적과는 관계없이 해당 연도 근로의 대가로 액수 변동 없이 지급되는 것으로서 통상임금에 해당한다.

정답 | ③

p.160 문제 188 - 내용수정

188 <9급 2024 변형>

통상임금의 요건에 관한 설명으로 틀린 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

기준

- ① ‘부양가족이 있는 근로자’에게만 지급되는 가족수당은 그 조건이 근로와 무관하므로 통상임금이 아니다.
- ② 모든 근로자에게 지급되는 것은 아니더라도 일정한 조건이나 기준에 달한 근로자들에게는 모두 지급되는 것이면 일률성이 인정될 수 있다.
- ③ 초과근로를 제공할 당시에, 그 지급 여부가 업적, 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이 사전에 이미 확정되어 있는 것이어야 고정성이 인정된다.
- ④ 휴직자나 복직자 또는 징계대상자 등에 대하여 특정한 임금의 지급이 제한되어 있는 경우 해당 임금의 일률성이 부정된다.
- ⑤ 임금인상 소급분은 근로자가 업적이나 성과의 달성 등 추가 조건을 충족해야만 지급되는 것이 아니라 소정근로의 제공에 대한 보상으로 당연히 지급될 성질의 것이므로 고정성을 갖추고 있다고 보아야 한다.

해설/정답

① 통상임금이 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로 ‘일정한 조건 또는 기준’은 ‘근로’와 관련된 조건이어야 한다. 따라서 ‘부양가족이 있는 근로자’에게만 지급되는 가족수당은 그 조건이 근로와 무관하므로 통상임금 아니다. 다만, 모든 근로자에게 기본금액을 가족수당 명목으로 지급하면서, 실제로 부양가족이 있는 근로자에게는 일정액을 ‘추가로’ 지급하는 경우, 그 기

본금액은 모든 근로자에게 일률적으로 지급되는 근로의 대가와 같으므로(명목만 가족수당에 불과) 통상임금에 해당한다(추가 지급되는 가족수당은 통상임금 아님).

- ② ‘모든 근로자’ 또는 ‘일정한 조건이나 기준에 달한 모든 근로자’에게 일률적으로 지급되면 통상임금이 될 수 있다. 단 일정한 조건이나 기준은 ‘소정근로의 가치 평가’와 관련된 것이어야 한다.
- ③ 따라서 고정적인 임금이란, 명칭을 묻지 않고, 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 근로의 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금을 말한다. 고정성은 통상임금인지 여부를 판단함에 있어 가장 핵심적인 쟁점이고, 일반적인 정기상여금의 경우 이미 정기적인 지급이 확정되어 있기 때문에 고정성이 인정된다. 고정성이 없다는 것의 의미는 근로제공 이외에 추가적인 조건이 충족되어야 지급되는 임금이나, 그 충족 여부에 따라 지급액이 달라지는 임금 부분은 고정성이 없어 통상임금 아니고, 여기서 ‘추가적인 조건’이란 ‘초과근무를 하는 시점에 성취 여부가 불분명한 조건’을 의미한다. 다만, 그 조건에 따라 달라지지 않는 부분만큼은 고정성이 있어 통상임금이 될 수 있음을 유의해야 한다. 실제 근무성적에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 성과급과 같은 임금이 고정성이 없어 통상임금이 될 수 없는 대표적인 경우이다(다만, 이 경우에도 최소한도로 보장되는 부분만큼은 근무성적과 무관하게 누구나 받을 수 있는 고정적인 것이므로, 통상임금이 될 수 있음).
- ④ 휴직자나 복직자 또는 징계대상자 등에 대하여 특정한 임금의 지급이 제한되어 있더라도, 이는 해당 근로자의 개인적인 특수성을 고려한 것일 뿐이므로, 정상적인 근로관계를 유지하고 있는 근로자에 대하여 그 해당 임금의 일률성이 부정되지는 아니한다. 즉 그 해당 임금도 통상임금이 될 수 있다.
- ⑤ 소급기준일 이후 임금인상 합의 전까지 근로자들이 소정근로를 제공할 당시에는 임금의 인상 여부나 폭이 구체적으로 정해지지 않았더라도 근로자들은 매년 반복된 합의에 따라 임금이 인상되면 소급기준일 이후의 임금인상 소급분이 지급되리라고 기대할 수 있었고, 노사 간 소급적용 합의의 효력에 의해 소급기준일 이후 소정근로에 대한 대가가 인상된 기본급을 기준으로 확정되었다고 볼 수 있다. 즉 위와 같은 노사합의는 소정근로에 대한 추가적인 가치 평가 시점만을 부득이 근로의 제공 이후로 미룬 것으로 그에 의한 이 사건 임금인상 소급분은 근로자가 업적이나 성과의 달성 등 추가 조건을 충족해야만 지급되는 것이 아니라 소정근로의 제공에 대한 보상으로 당연히 지급될 성질의 것이므로 고정성을 갖추고 있다고 보아야 한다.

정답 | ④

**188** <9급 2024 변형>

**통상임금의 요건에 관한 설명으로 틀린 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)**

- ① ‘부양가족이 있는 근로자’에게만 지급되는 가족수당은 그 조건이 근로와 무관하므로 통상임금이 아니다.
- ② 모든 근로자에게 지급되는 것은 아니더라도 일정한 조건이나 기준에 달한 근로자들에게는 모두 지급되는 것이면 일률성이 인정될 수 있다.
- ③ 대법원 판례에 따라 고정성이라는 요건을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하더라도 실질상 통상임금을 기초로 산정되는 주휴수당 등과 같은 법정수당은 개념적으로 통상임금이 될 수 없으므로, 통상임금에 속하지 않는다.
- ④ 휴직자나 복직자 또는 징계대상자 등에 대하여 특정한 임금의 지급이 제한되어 있는 경우 해당 임금의 일률성이 부정된다.
- ⑤ 임금인상 소급분은 근로자가 업적이나 성과의 달성 등 추가 조건을 충족해야만 지급되는 것이 아니라 소정근로의 제공에 대한 보상으로 당연히 지급될 성질의 것이므로 고정성을 갖추고 있다고 보아야 한다.

**해설/정답**

- ① 통상임금이 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로 ‘일정한 조건 또는 기준’은 ‘근로’와 관련된 조건이어야 한다. 따라서 ‘부양가족이 있는 근로자’에게만 지급되는 가족수당은 그 조건이 근로와 무관하므로 통상임금 아니다. 다만, 모든 근로자

수정

에게 기본금액을 가족수당 명목으로 지급하면서, 실제로 부양가족이 있는 근로자에게는 일정액을 '추가로' 지급하는 경우, 그 기본금액은 모든 근로자에게 일률적으로 지급되는 근로의 대가와 같으므로(명목만 가족수당에 불과) 통상임금에 해당한다(추가 지급되는 가족수당은 통상임금 아님).

- ② '모든 근로자' 또는 '일정한 조건이나 기준에 달한 모든 근로자'에게 일률적으로 지급되면 통상임금이 될 수 있다. 단 일정한 조건이나 기준은 '소정근로의 가치 평가'와 관련된 것이어야 한다.
- ③ 대판 2024.12.19. 2023다302838 전원합의체
- ④ 휴직자나 복직자 또는 징계대상자 등에 대하여 특정한 임금의 지급이 제한되어 있더라도, 이는 해당 근로자의 개인적인 특수성을 고려한 것일 뿐이므로, 정상적인 근로관계를 유지하고 있는 근로자에 대하여 그 해당 임금의 일률성이 부정되지는 아니한다. 즉 그 해당 임금도 통상임금이 될 수 있다.
- ⑤ 소급기준일 이후 임금인상 합의 전까지 근로자들이 소정근로를 제공할 당시에는 임금의 인상 여부나 폭이 구체적으로 정해지지 않았더라도 근로자들은 매년 반복된 합의에 따라 임금이 인상되면 소급기준일 이후의 임금인상 소급분이 지급되리라 기대할 수 있었고, 노사 간 소급적용 합의의 효력에 의해 소급기준일 이후 소정근로에 대한 대가가 인상된 기본급을 기준으로 확정되었다고 볼 수 있다. 즉 위와 같은 노사합의는 소정근로에 대한 추가적인 가치 평가 시점만을 부득이 근로의 제공 이후로 미룬 것으로 그에 의한 이 사건 임금인상 소급분은 근로자가 업적이나 성과의 달성 등 추가 조건을 충족해야만 지급되는 것이 아니라 소정근로의 제공에 대한 보상으로 당연히 지급될 성질의 것이므로 고정성을 갖추고 있다고 보아야 한다.

정답 | ④

p.161 문제 189 - 내용수정

189 <7급 2019 변형>

「근로기준법」상 통상임금에 대한 판례의 입장으로 옳은 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 특정 시점 전에 퇴직한 근로자에게 근무일수에 비례한 만큼의 임금이 지급되는 경우라 할지라도 통상임금에 포함되지 않는다.
- ㄴ. 통상임금에는 '모든 근로자'에게 지급되는 임금뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 임금도 포함된다.
- ㄷ. 근로자가 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 그 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 통상임금에 포함된다고 볼 수 없다.
- ㄹ. 정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급주기가 1개월이 넘는다는 사실만으로도 그 임금이 통상임금에서 제외되는 것은 아니다.

기준

- ① ㄱ, ㄴ      ② ㄴ, ㄷ      ③ ㄱ, ㄷ      ④ ㄱ, ㄴ, ㄷ      ⑤ ㄴ, ㄷ, ㄹ

해설/정답

ㄱ. '형식적으로' 특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금이라 하더라도 '실질적으로' 그 시점 전에 퇴직하는 모든 근로자에게 근무일수에 비례한 만큼의 임금이 지급되고 있다면 해당 임금은 고정성이 인정되어 통상임금으로 보는 것이 타당하다.

정답 | ⑤

189 <7급 2019 변형>

「근로기준법」상 통상임금에 대한 판례의 입장으로 옳은 것만을 모두 고르면?

수정

- ㄱ. 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다면 소정근로의 대가성이 부정된다.
- ㄴ. 통상임금에는 ‘모든 근로자’에게 지급되는 임금뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 임금도 포함된다.
- ㄷ. 무사고수당은 무사고라는 조건의 성취 여부가 불확실하기 때문이 아니라 소정근로 제공 외에 무사고라는 추가적인 자격요건 달성에 대한 보상으로서 지급되는 것이므로 소정근로의 대가로 볼 수 없다.
- ㄹ. 정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급주기가 1개월이 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외되는 것은 아니다.

- ① ㄱ, ㄴ      ② ㄴ, ㄷ      ③ ㄱ, ㄷ      ④ ㄱ, ㄴ, ㄷ      ⑤ ㄴ, ㄷ, ㄹ

해설/정답

ㄱ. 통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로, 계속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로 산정하여야 함. 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이며, ‘퇴직’은 정년의 도래, 사망, 해고 등과 함께 근로관계를 종료시켜 실근로의 제공을 방해하는 장애사유일 뿐, 근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와는 개념상 아무런 관련이 없음. 따라서 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다.

정답 | ⑤

p.162 문제 190 - 내용수정

190 <노무 2020 변형>

근로기준법상 임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

기  
존

- ① 실비변상적 금원은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금 총액에 포함되지 않는다.
- ② 산출된 평균임금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.
- ③ 사용자와 근로자는 통상임금의 의미나 범위에 관하여 단체협약 등에 의해 따로 합의할 수 있다.
- ④ 정기상여금의 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수는 없다.
- ⑤ 근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금은 통상임금에 해당할 수 있다.

해설/정답

통상임금은 근로조건의 기준을 마련하기 위하여 법이 정한 도구개념이므로, 사용자와 근로자가 통상임금의 의미나 범위 등에 관하여 단체협약 등에 의해 따로 합의할 수 있는 성질의 것이 아니다. 따라서 성질상 근로기준법상의 통상임금에 속하는 임금을 통상임금에서 제외하기로 노사 간에 합의하였다 하더라도 그 합의는 효력이 없다.

정답 | ③

190

근로기준법상 통상임금의 개념에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 법령상 근거 없이 ‘지급 여부나 지급액의 예외 없는 사전 확정’이라는 의미를 가지는 ‘고정성’이라는 징표를 더하는 것은 소정근로를 중심으로 도출되어야 하는 정당한 통상임금의 범위를 축소시키게 되어 부당하다고 볼 수 있다.
- ② 어떤 임금 항목에 재직조건이 부가되어 있어 그에 따를 때 기준 시점에 재직하지 않는 근로자에게 해당 임금을 지급하지 않는 것은 위법하다고 볼 수 있다.
- ③ ‘소정근로의 온전한 제공’이라는 요건이 충족되면 이를 이유로 지급되는 가상의 임금이 통상임금이므로 소정근로가 온전하게 제공되었다는 이유만으로 지급되는 것이 아닌 임금 항목은 통상임금이 아니다.
- ④ 통상임금에서 고려할 것은 소정근로를 온전하게 제공한 경우에 지급되는 임금이 얼마로 정해졌는가지지, ‘실제로 조건을 충족하여 그 임금을 지급받을 가능성’은 통상임금에서 고려할 필요가 없다.
- ⑤ 고정성 개념은 통상임금의 범위를 법령상 근거 없이 축소시켜 통상임금이 소정근로의 가치를 합당하게 평가한 단위 임금 기능을 수행하지 못하게 하며, 이로써 연장근로 등을 억제하고 그에 상응하는 보상을 하고자 하는 근로기준법의 정책 목표에 부합하지 않는 결과가 발생하게 된다.

수정

해설/정답

조건의 효력 문제와 그 조건이 부가된 임금 항목의 통상임금성 문제는 구별하여야 함. 전자는 ‘자율’의 영역에 속하고, 후자는 ‘후견’의 영역에 속함. 가령 어떤 임금 항목에 재직조건이 부가되어 있어 그에 따를 때 기준 시점에 재직하지 않는 근로자에게는 해당 임금이 지급되지 않더라도, 그 임금 항목이 다른 법정수당의 산정 기초를 이루는 통상임금인지는 이와 별도로 판단할 문제이다.

정답 | ②

p.182 문제 219 지문 1번 - 내용수정

기 존	① 서면 합의의 유효기간
수 정	① 3월 이내 단위기간

p.197 문제 243 지문 5번 - 내용수정

기 존	⑤ 선택적 근로시간제를 도입하기 위해서는 근로자대표와 서면합의를 해야 하면 서면 합의 내용에는 표준근로 시간(유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1주의 근로시간을 말한다)이 기재되어야 한다.
수 정	⑤ 선택적 근로시간제를 도입하기 위해서는 근로자대표와 서면합의를 해야 하며 서면 합의 내용에는 표준근로 시간(유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1주의 근로시간을 말한다)이 기재되어야 한다.

p.201 문제 249 해설 4번 - 내용수정

기 존	④ 8시간을 초과한 야간근로에 대해 통상임금의 100분의 100 이상을 가산하여 지급하여야 한다.
수 정	④ 8시간을 초과한 휴일근로에 대해 통상임금의 100분의 100 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

p.202 문제 251 지문 5번 - 내용수정

기 존	⑤ 연차유급휴가 부여를 위한 출근율 산정 시 근로자가 육아휴직으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 본다.
수 정	⑤ 연차유급휴가 부여를 위한 출근율 산정 시 근로자가 육아휴직으로 휴업한 기간은 소정근로일수에서 제외한다.

p.210 문제 265 정답 - 내용수정

기 존	업무상 재해로 휴업한 기간은 설령 그 기간이 1년 전체에 걸쳐거나 소정근로일수 전부를 차지한다고 하더라도 소정근로일수와 출근일수에 모두 포함시켜 출근율을 계산하여야 한다. <span style="float: right;">정답   ④</span>
수 정	업무상 재해로 휴업한 기간은 설령 그 기간이 1년 전체에 걸쳐거나 소정근로일수 전부를 차지한다고 하더라도 소정근로일수와 출근일수에 모두 포함시켜 출근율을 계산하여야 한다. <span style="float: right;">정답   ④, ⑤</span>

p.226 문제 290 정답 - 내용수정

기 존	⑤ 근기법 제42조 <span style="float: right;">정답   ③</span>
수 정	⑤ 근기법 제42조 <span style="float: right;">정답   ③, ⑤</span>

p.245 문제 313 정답 - 내용수정

기 준	<p>① 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자의 집단적 의사결정방법에 따른 동의를 받지 못한 경우, 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의를 남용하였다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 해당 취업규칙의 작성 또는 변경에 <b>사회통념상 합리성이 있다는 이유만으로 그 유효성을 인정할 수는 없다</b>. 이 경우 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의를 남용하였는지 여부는 엄격하게 판단할 필요가 있다.</p> <p style="text-align: right;">정답   ①</p>
수 정	<p>① 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자의 집단적 의사결정방법에 따른 동의를 받지 못한 경우, 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의를 남용하였다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 해당 취업규칙의 작성 또는 변경에 <b>사회통념상 합리성이 있다는 이유만으로 그 유효성을 인정할 수는 없다</b>. 이 경우 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의를 남용하였는지 여부는 엄격하게 판단할 필요가 있다.</p> <p style="text-align: right;">정답   ①, ③</p>

p.254 문제 324 지문 2번 - 내용수정

기 준	<p>② 근로조건이 이원화되어 있어 변경된 취업규칙이 적용되어 직접적으로 불이익을 받게 되는 근로자집단 이외에 변경된 취업규칙의 적용을 받는 근로자집단만이 동의주체가 된다.</p>
수 정	<p>② 근로조건이 이원화되어있어 변경된 취업규칙이 적용되어 직접적으로 불이익을 받게 되는 근로자집단 이외에 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 근로자집단이 없는 경우에는 변경된 취업규칙이 적용되어 불이익을 받는 근로자집단만이 동의 주체가 된다.</p>

p.260 문제 334 해설 5번 - 내용수정

기 준	<p>⑤ 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 자격정지</p>
수 정	<p>⑤ 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금</p>

p.262 문제 336 지문 4번 - 내용수정

기 준	<p>④ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 피해근로자에게 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 이를 위반 시 벌칙이 적용된다.</p>
수 정	<p>④ 사용자는 직장 내 괴롭힘 피해근로자에게 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 이를 위반시 벌칙이 적용된다.</p>

p.282 문제 009 정답 - 내용수정

기 존	ㄷ. 최저임금법상 근로자는 근로기준법상 근로자와 동일한 개념이다.	정답   ③
수 정	ㄷ. 최저임금법상 근로자는 근로기준법상 근로자와 동일한 개념이다.	정답   ④

p.289 문제 020 지문 5번 - 내용수정

기 존	⑤ 노동조합의 대표자는 등기사항 중 변경된 사항이 있는 경우에는 그 변경이 있는 날부터 3주 이내에 변경등기를 해야 한다.	
수 정	⑤ 법인인 노동조합의 대표자는 등기사항 중 변경된 사항이 있는 경우에는 그 변경이 있는 날부터 3주 이내에 변경등기를 해야 한다.	

p.291 문제 023 지문 5번 - 내용수정

기 존	⑤ 법인 등기 신청을 하려는 때에는 등기신청서에 해당 노동조합의 규약과 신고증의 사본을 첨부해야 한다.	
수 정	⑤ 법인 등기 신청을 하려는 때에는 등기신청서에 해당 노동조합 규약과 설립신고증의 사본을 첨부해야 한다.	

p.298 문제 035 해설 ㄹ. - 내용수정

기 존	ㄹ. 기업별 노동조합이 아닌 초기기업별 노동조합은 반드시 취업자만 가입할 수 있는 것이 아니며, 구직자, 실업자, 해고자도 얼마든지 가입 가능하다.	
수 정	ㄹ. 구직자, 실업자, 해고자도 노동조합에 가입할 수 있다.	

p.302 문제 041 지문 3번 - 내용수정

기 존	③ 유니온숍 협정에 의한 가입강제가 있는 경우에는 단체협약에 명문 규정이 없더라도 노동조합의 요구가 있으면 사용자는 노동조합에서 탈퇴한 근로자를 해고할 수 있다.	
수 정	③ 유니온숍 협정에 의한 가입강제가 있는 경우에는 단체협약에 명문 규정이 없더라도 노동조합의 요구가 있으면 사용자는 노동조합에서 탈퇴한 근로자를 해고해야 한다.	

p.346 문제 106 정답 - 내용수정

기 존	⑤ 대판 2012.8.17. 2010다52010. <span style="float: right;">정답   ③</span>
수 정	⑤ 대판 2012.8.17. 2010다52010. <span style="float: right;">정답   ③, ⑤</span>

p.391 문제 166 지문 5번 - 내용수정

기 존	⑤ 단체협약에 해고사유로서 업무 외의 사건으로 형사상 유죄판결을 받은 자라는 규정을 두고 있을 때, 유죄판결이란 단체협약의 규정상 미확정 유죄판결도 해고사유로 삼고 있음이 분명한 경우를 제외하고는 유죄의 확정판결을 받은 자만을 의미하는 것으로 해석되어야 한다.
수 정	⑤ 단체협약에 해고사유로서 업무 외의 사건으로 형사상 유죄판결을 받은 자라는 규정을 두고 있을 때, 유죄판결이란 단체협약의 규정상 미확정 유죄판결도 해고사유로 삼고 있음이 분명한 경우에도 유죄의 확정판결을 받은 자만을 의미하는 것으로 해석되어야 한다.

p.397 문제 173 해설 5번 - 내용수정

기 존	⑤ 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 노동위원회는 그 직권으로 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.
수 정	⑤ 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.

p.399 문제 177 지문 5번 - 내용수정

기 존	⑤ 당사자 사이의 자유로운 합의에 의해 단체협약의 해지권을 행사하지 못하도록 하는 등 그 적용을 배제하는 것은 가능하다.
수 정	⑤ 당사자 사이의 자유로운 합의에 의해 단체협약의 해지권을 행사하지 못하도록 하는 등 그 적용을 배제하는 것은 불가능하다.

p.433 문제 226 지문 5번 - 내용수정

기 존	⑤ 혈액공급사업은 필수공익사업에 해당한다.
수 정	⑤ 여객운수사업은 필수공익사업에 해당한다

p.455 문제 256 - 문제삭제

	<p><b>256</b> &lt;사시 2008 변형&gt;  <b>노동조합 및 노동관계조정법상 노동쟁의의 중재에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 의함)</b></p> <p>① 노동위원회를 통한 중재절차와 다른 중재(사적 중재)의 방법에 의하여 노동쟁의를 해결하는 것이 가능하다.                  ② 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때에는 노동위원회는 중재를 행한다.                  ③ 노동위원회위원장은 필수공익사업에 있어서 노동쟁의가 조정에 의해 해결되지 않은 경우 중재에 회부한다는 결정을 할 수 있다.                  ④ 당사자가 배제신청을 한 공익위원을 특별조정위원으로 지명하는 것은 절차의 공정성을 현저히 침해하는 것으로서 원칙적으로 허용되지 아니한다.                  ⑤ 특별조정위원회를 구성함에 있어서 당사자가 배제한 공익위원을 지명한 하자가 있다고 하더라도 그 당사자가 특조위의 조정절차에 참여하면서 권고결정이 이루어지기 전까지 이의를 제기하지 않았다면 그 절차의 공정성이 현저히 침해되었다고 볼 정도에 이르렀다고 평가할 수는 없을 것이다.</p>
기 존	<p><b>해설/정답</b></p> <p>① 노조법 제52조 제1항                  ② 노조법 제62조                  ③ 필수공익사업의 직권중재제도는 삭제되었다.                  ④, ⑤ 당사자가 배제신청을 한 공익위원을 특별조정위원으로 지명하는 것은 절차의 공정성을 현저히 침해하는 것으로서 원칙적으로 허용되지 아니한다고 보아야 할 것이다. 그렇지만 원래 특조위의 구성에 있어서 관계 당사자의 신청에 의하여 공익위원을 배제하는 절차는 오로지 당사자의 주관적 의사에 달린 것으로서 배제신청한 공익위원에게 이해관계 등 객관적으로 조정의 공정을 기대하기 어려운 사유가 있는지 여부를 불문하는 것이므로 당사자가 배제신청한 공익위원이 특별조정위원으로 지명되었다고 하여 조정의 공정성이 훼손되거나 이를 기대할 수 없다고 단정할 수 없는 점, 특조위는 단기간의 법정기간 내에 조정절차를 종료해야 하는 점 및 노동쟁의 조정절차의 안정성도 고도로 요청되는 점 등에 비추어 보면, 특조위를 구성함에 있어서 당사자가 배제한 공익위원을 지명한 하자가 있다고 하더라도 그 당사자가 특조위의 조정절차에 참여하면서 권고결정이 이루어지기 전까지 이의를 제기하지 않았다면, 직권중재회부의 결정과정상의 하자가 그 절차의 공정성이 현저히 침해되었다고 볼 정도에 이르렀다고 평가할 수는 없을 것이다(대판 2007.12.13. 2005도7517).</p> <p style="text-align: right;"><b>정답   ③</b></p>
수 정	문제 삭제

p.539 문제 070 해설 4번 - 내용수정

기 존	④ 500만 원 이하의 과태료에 처한다.	정답   ④
수 정	④ 이 법에 따르면 500만 원 이하의 과태료에 처한다.	정답   ④

p.549 문제 085 지문 5번 - 내용수정

기 존	⑤ 근로자파견사업 허가를 받지 않은 자로부터 근로자 파견의 역무를 제공받은 경우	
수 정	⑤ 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용한 경우	

p.560 문제 101 해설 5번 - 내용수정

기 존	⑤ 3년으로 한다.	정답   ⑤
수 정	⑤ 허가 유효기간이 끝난 다음날부터 기산하여 3년으로 한다.	정답   ⑤

p.571 문제 119 지문 3번 - 내용수정

기 존	③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.	
수 정	③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 청구할 수 없다.	

p.577 문제 128 지문 5번 - 내용수정

기 존	⑤ 사업주가 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우	
수 정	⑤ 사업주가 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.	

p.580 문제 133 해설 3번 - 내용수정

기 존	③ 연간 6일 이내에 휴가를 주어야 한다(남녀고령법 제18조의3 제1항).
수 정	③ 연간 6일 이내의 휴가를 주고 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다(남녀고령법 제18조의3 제1항).

p.580 문제 134 지문 3번 - 내용수정

기 존	③ 근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 근로자는 육아기 근로시간 단축제도를 이용할 수 없기 때문에 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통해 지원해야 한다.
수 정	③ 근로계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 근로자는 육아기 근로시간 단축제도를 이용할 수 없기 때문에 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통해 지원해야 한다.

p.605 문제 172 정답 - 내용수정

기 존	14. 소프트웨어기술자 <span style="float: right;">정답   ④</span>
수 정	14. 소프트웨어기술자 <span style="float: right;">정답   ⑤</span>

p.635 문제 215 정답 - 내용수정

기 존	⑤ 외교법 제9조 제1항 <span style="float: right;">정답   ⑤</span>
수 정	⑤ 외교법 제9조 제1항 <span style="float: right;">정답   ②</span>

p.662 문제 259 정답 3번, 4번, 해설 4번 - 내용수정

기 준	<p>④ 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1호 및 제5호에 따른 행위로 교원이 해고나 그 밖의 불이익을 받은 것을 이유로 해당 교원 또는 노동조합이 같은 법 제82조 제1항에 따라 노동위원회에 구제를 신청한 경우에는 「교원지위향상을 위한 특별법」 제9조에도 불구하고 교원소청심사위원회에 소청심사를 청구할 수 없다(교노법 제13조).</p> <p style="text-align: right;">정답   ③</p>
수 정	<p>④ 2022년 법개정으로 현재는 두군데 모두 청구가능하다.</p> <p style="text-align: right;">정답   ③, ④</p>

p.702 문제 323 정답 - 내용수정

기 준	<p>⑤ 고충처리위원이 담당한다(근잡법 제26조).</p> <p style="text-align: right;">정답   ④</p>
수 정	<p>⑤ 고충처리위원이 담당한다(근잡법 제26조).</p> <p style="text-align: right;">정답   ②</p>