

노동법

지문의 내용에 대해 학설의 대립 등 다툼이 있는 경우 판례에 의함

1. 「근로기준법」상 적용 범위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「근로기준법」은 국가, 특별시·광역시·도, 시·군·구, 읍·면·동, 그 밖에 이에 준하는 것에 대하여도 적용된다.
- ② 「근로기준법」은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하지만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ③ 「근로기준법」의 적용과 관련하여 상시 근로자 수를 산정할 때의 근로자에는 당해 사업장에 계속 근무하는 근로자뿐만 아니라 그때 그때의 필요에 의하여 사용하는 일용근로자를 포함한다.
- ④ 외국기업이 국내에서 사업활동을 영위하며 근로자를 사용하는 국제근로관계에서는 원칙적으로 해당 기업이 「외국과 국내에서 사용하는 모든 근로자 수」를 기준으로 「근로기준법」이 전면적으로 적용되는 「상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장」에 해당하는지 여부를 판단하여야 한다.

2. 「근로기준법」상 사용자가 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 서면으로 명시하여 교부해야 하는 사항으로 옳은 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 임금의 지급방법
- ㄴ. 근로계약 기간
- ㄷ. 소정근로시간
- ㄹ. 취업의 장소

- ① ㄱ, ㄴ
- ② ㄱ, ㄷ
- ③ ㄴ, ㄹ
- ④ ㄷ, ㄹ

3. 「근로기준법」상 근로계약 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 근로자의 위탁 등 어떠한 경우에도 근로자의 저축을 관리할 수 없다.
- ② 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.
- ③ 사용자는 전차금이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권과 임금을 상계하지 못한다.
- ④ 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 근로자가 요구한 사항에 한정하여 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다.

4. 「근로기준법」상 연장·야간 및 휴일 근로에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 야간근로는 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다.
- ② 사용자는 당사자 사이의 합의에 따라 17세인 근로자가 1일 7시간을 초과하여 연장근로한 것에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- ③ 사용자는 야간근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- ④ 사용자는 휴일근로에 대하여는 휴일근로시간수를 불문하고 통상임금의 100분의 100 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

5. 「근로기준법」상 여성과 소년에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.
- ② 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없지만 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ③ 사용자는 18세 미만인 사람에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.
- ④ 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 유급 생리휴가를 주어야 한다.

6. 「근로기준법」상 취업규칙의 불이익변경에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 취업규칙의 불이익변경 과정에서 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 행사할 때도 신의성실의 원칙과 권리남용금지 원칙이 적용되어야 한다.
- ② 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙이 노동조합이나 근로자들의 집단적 동의를 받았다면 그보다 유리한 근로조건을 따로 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다.
- ③ 근로조건이 이원화되어 있어 변경된 취업규칙이 적용되어 직접적으로 불이익을 받게 되는 근로자 집단 이외에 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 근로자 집단이 없는 경우에는 변경된 취업규칙이 적용되어 불이익을 받는 근로자 집단만이 동의주체가 된다.
- ④ 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 회사에서 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우 그에 대한 해당 노동조합의 동의를 얻어야 하는데, 이 경우에 노동조합의 동의는 법령이나 단체협약 또는 노동조합의 규약 등에 의하여 노동조합 대표자의 대표권이 제한되었다고 볼만한 특별한 사정이 없는 한 그 노동조합 대표자가 노동조합을 대표하여 하면 되는 것이다.

7. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 총회가 규약의 제·개정결의를 통하여 총회에 갈음할 대의원회를 두고 「규약의 개정」에 관한 사항」을 대의원회의 의결사항으로 정한 경우라도 이로써 총회의 규약개정권한이 소멸된다고 볼 수 없다.
- ② 산업별 노동조합의 하부조직이 기업별 노동조합과 유사한 근로자 단체로서 독립성이 인정되어 법인 아닌 사단이라고 볼 수 있는 경우라고 하더라도 하부조직 자체의 총회 결의를 통하여 소속을 변경하고 독립한 기업별 노동조합으로 전환할 수 없다.
- ③ 노동조합의 최고의결기관인 총회에 갈음할 대의원회의 대의원을 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출하도록 규정하고 있는 것은 노동조합의 민주성을 실현하기 위한 것으로 이는 강행규정이므로, 다른 특별한 사정이 없는 한 이 규정을 위반하여 조합원이 대의원의 선출에 직접 관여하지 못하도록 간접적인 선출방법을 정한 규약은 무효이다.
- ④ 노동조합의 대표자가 조합원들의 의사를 결집·반영하기 위하여 마련한 내부 절차를 전혀 거치지 아니한 채 조합원의 중요한 근로 조건에 영향을 미치는 사항에 관하여 만연히 단체협약을 체결하였고 그 단체협약의 효력이 조합원들에게 미치게 되면 이는 특별한 사정이 없는 한 조합원의 단결권 또는 노동조합의 의사 형성 과정에 참여할 수 있는 권리를 침해하는 불법행위에 해당한다.

8. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체교섭 및 단체협약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 의결을 거쳐 그 시정을 명할 수 있다.
- ② 단체협약의 해지권을 정한 「노동조합 및 노동관계조정법」 제32조 제3항 단서는 강행규정이라고 볼 것이어서, 당사자 사이의 합의에 의하더라도 단체협약의 해지권을 행사하지 못하도록 그 적용을 배제하는 것은 허용되지 않는다.
- ③ 이미 구체적으로 지급청구권이 발생한 임금은 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상, 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 반환이나 포기 및 지급유예와 같은 처분행위를 할 수는 없다.
- ④ 당사자가 성의 있는 교섭을 계속하였음에도 단체교섭이 교착상태에 빠져 교섭의 진전이 더 이상 기대될 수 없는 상황이라면, 사용자가 단체교섭을 거부하더라도 그 거부에 정당한 이유가 있다고 할 것이지만, 위와 같은 경우에도 노동조합측으로부터 새로운 타협안이 제시되어 교섭재개가 의미 있을 것으로 기대할 만한 사정변경이 생긴 경우에는 사용자는 다시 단체교섭에 응하여야 한다.

9. 「최저임금법」상 최저임금위원회에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다.
- ② 최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 관한 심의를 한다.
- ③ 최저임금위원회에는 관계 행정기관의 공무원 중에서 3명 이내의 특별위원을 둘 수 있으며, 특별위원은 최저임금위원회의 회의에 출석하여 발언할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 최저임금위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 30일 이내에 그 이유를 밝혀 최저임금위원회에 20일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다.

10. 「최저임금법」상 최저임금 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 근로자와 사용자가 최저임금액 이상으로 서면으로 합의하여 결정하여야 한다.
- ② 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자는 고용노동부장관이 고시한 최저임금안에 대하여 이의가 있으면 고시된 날부터 10일 이내에 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.
- ③ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 진다.
- ④ 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급으로도 표시하여야 한다.

11. 근로기준법령상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되지 않는 규정은?

- ① 제79조에 의한 휴업보상에 관한 규정
- ② 제26조에 의한 해고의 예고에 관한 규정
- ③ 제53조에 의한 연장근로의 제한에 관한 규정
- ④ 제55조제1항에 의한 유급휴일에 관한 규정

12. 「근로기준법」상 해고에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자가 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 「근로기준법」 제27조제1항에 따라 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지한 것으로 본다.
- ② 경영상 이유에 의해 근로자를 해고한 사용자가 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 경영상 이유에 의해 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.
- ③ 기업이 파산선고를 받아 사업의 폐지를 위하여 그 청산과정에서 근로자를 해고하는 것은 위장폐업이 아닌 한 기업경영의 자유에 속하는 것으로서, 파산관재인이 파산선고로 인하여 파산자 회사가 해산한 후에 사업의 폐지를 위하여 행하는 해고는 경영상 이유에 의한 해고에 해당한다.
- ④ 사용자가 노동조합과의 협상에 따라 경영상 이유에 의한 해고를 제한하기로 하는 내용의 단체협약을 체결하였다고 하더라도 단체협약을 체결할 당시의 사정이 현저하게 변경되어 사용자에게 단체협약의 이행을 강요한다면 객관적으로 명백하게 부당한 결과에 이르는 경우에는 사용자가 단체협약에 의한 제한에서 벗어나 경영상 이유에 의한 해고를 할 수 있다.

13. 「근로기준법」상 근로시간에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 휴게시간을 제외하고 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.
- ② 대학 강의의 특성상 강의 외 업무에 일정한 시간이 필요하다고 하더라도 대학 시간강사의 소정근로시간은 임용계약 등에서 정한 강의시간이다.
- ③ 사용자가 근로자대표와의 서면 합의에 따라 도입한 단위기간 2개월의 탄력적 근로시간제는 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다.
- ④ 「근로기준법」 제53조제1항은 연장근로시간의 한도를 1주년을 기준으로 설정하고 있을 뿐이고 1일을 기준으로 삼고 있지 아니하므로, 1주간의 연장근로가 12시간을 초과하였는지는 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단하여야 한다.

14. 근로기준법령상 휴일에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 1주 동안의 소정근로일을 개근한 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급 휴일을 보장하여야 한다.
- ② 1주당 1일의 주휴일은 1주일 중 어느 요일로 하든 관계없다.
- ③ 근로자에 대한 임금을 월급으로 지급할 경우 그 월급에는 「근로기준법」 제55조제1항 소정의 유급 휴일에 대한 임금도 포함되어 있다.
- ④ 사용자가 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하도록 한 규정을 위반하였다고 하더라도 피해 근로자의 명시적 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.

15. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 손해배상 청구의 제한 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 책임을 면제할 수 없다.
- ② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.
- ③ 사용자는 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 단체교섭으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.
- ④ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니 된다.

16. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 공정대표의무에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체협약의 이행 과정에서도 준수되어야 한다.
- ② 교섭대표노동조합이나 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여하는 다른 노동조합 또는 그 조합원을 차별한 것으로 인정되는 경우, 그와 같은 차별에 합리적인 이유가 있다는 점은 교섭대표노동조합이나 사용자에게 그 주장·증명책임이 있다.
- ③ 교섭대표노동조합의 규약에서 단체협약 잠정합의안에 대하여 조합원 총회의 찬반투표를 거치도록 규정하고 있는 경우에 교섭대표노동조합이 자신의 조합원에 대한 찬반투표 절차를 거치면서 교섭창구 단일화 절차에 참여한 소수노동조합의 조합원에 대하여 동등하게 그 절차에 참여할 기회를 부여하지 않았다면 그것만으로도 공정대표의무에 위반한다.
- ④ 교섭대표노동조합이 절차적 공정대표의무에 위반하여 합리적인 이유 없이 소수노동조합을 차별하였다면, 이러한 행위는 원칙적으로 소수노동조합의 절차적 권리를 침해하는 불법행위에 해당하고, 이로 인한 소수노동조합의 재산적 손해가 인정되지 않더라도 특별한 사정이 없는 한 비재산적 손해에 대하여 교섭대표노동조합은 위자료 배상책임을 부담한다.

17. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하는 행위는 부당노동행위에 해당한다.
- ② 부당노동행위를 한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ③ 노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.
- ④ 노동조합은 근로자가 그 소속 조합원으로 가입하려고 한 것을 이유로 사용자가 그 근로자에게 불이익을 주는 행위를 한 경우에 해당 노동조합의 명의로 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 할 수 있다.

18. 「최저임금법」상 벌칙 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 제6조제1항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하며, 이 경우 징역과 벌금은 병과할 수 있다.
- ② 제6조제2항을 위반하여 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하며, 이 경우 징역과 벌금은 병과할 수 있다.
- ③ 과태료 처분을 받은 자가 적법하게 이의를 제기하면 고용노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료 재판을 한다.
- ④ 「최저임금법」의 시행에 관한 사무를 관장하는 근로감독관이 그 권한을 행사하기 위하여 사업장에 출입하여 관계인에게 한 질문에 대하여 거짓 진술을 한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

19. 「산업안전보건법」상 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 도급인의 안전조치 및 보건조치 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 도급인은 도급인과 수급인을 구성원으로 하는 안전 및 보건에 관한 협의체를 구성하고 운영하여야 한다.
- ② 도급인은 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치를 하여야 한다.
- ③ 도급인은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 자신의 근로자 및 관계수급인 근로자와 함께 정기적으로 또는 수시로 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검을 하여야 한다.
- ④ 도급인은 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 「산업안전보건법」을 위반하면 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있다.

20. 「산업안전보건법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.
- ② 고용노동부를 제외한 행정기관의 장은 사업장의 안전 및 보건에 관하여 규제를 하려면 고용노동부장관의 동의를 얻어야 한다.
- ③ 사업주는 「산업안전보건법」과 이 법에 따른 명령의 요지 및 안전보건관리규정을 각 사업장의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.
- ④ 사업주는 업무와 관련하여 고객의 폭언등으로 근로자에게 건강 장애가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 하며, 근로자는 사업주에게 위 필요한 조치를 요구할 수 있다.

21. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」상 파견사업주 또는 사용사업주가 마련하여야 할 조치에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 파견사업주는 파견근로자로부터 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역의 제시를 요구받았을 때에는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 한다.
- ② 파견사업주는 파견근로자와 그 고용관계가 끝난 후 그가 사용사업주에게 고용되는 것을 정당한 이유 없이 금지하는 내용의 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.
- ③ 파견사업주는 파견근로자의 적절한 고용관리를 위하여 근로자 파견사업 허가의 결격사유에 해당하지 아니하는 사람 중에서 사용사업관리책임자를 선임하여야 한다.
- ④ 사용사업주는 파견근로자가 파견근로에 관한 고충을 제시한 경우에는 그 고충의 내용을 파견사업주에게 통지하고 신속하고 적절하게 고충을 처리하도록 하여야 한다.

22. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법령에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있다.
- ② 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서도 기간제근로자의 사용기간 제한에 관한 제4조의 규정이 적용된다.
- ③ 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 해당 근로자의 동의를 얻어야 하며, 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
- ④ 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이를 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다.

23. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 근로자파견사업을 하게 하여서는 아니 된다.
- ② 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람은 근로자파견사업의 허가를 받을 수 없다.
- ③ 건설공사현장에서 이루어지는 업무에 대하여 근로자파견사업을 한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ④ 파견사업주는 근로자파견사업을 폐지하였을 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 하고, 신고가 있을 때에는 근로자파견사업의 허가는 신고일부터 그 효력을 잃는다.

24. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」상 차별적 처우의 금지 및 시정에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 아니하고 업무의 범위나 책임·권한 등에서 다소 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 비교대상 근로자로 선정된 근로자와 기간제근로자는 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 한다.
- ② 사용자가 계속되는 근로 제공에 대하여 기간제근로자에게 차별적인 규정 등을 적용하여 차별적으로 임금을 지급하여 왔다면 특별한 사정이 없는 이상 그와 같은 임금의 차별적 지급은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조제1항 단서에서 정한 ‘계속되는 차별적 처우’에 해당한다.
- ③ 기간제근로자에서 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환된 근로자로서 단시간근로자가 아닌 자도 노동위원회에 차별적 처우의 시정을 신청할 자격이 있다.
- ④ 차별적 처우의 시정신청 당시에 혹은 시정절차 진행 도중에 근로계약기간이 만료하였다는 이유만으로 기간제근로자가 차별적 처우의 시정을 구할 시정이익이 소멸하지는 아니한다.

25. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주는 근로자가 만 10세 이하 또는 초등학교 4학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.
- ② 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.
- ③ 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.
- ④ ‘동일가치의 노동’이라 함은 당해 사업장 내의 서로 비교되는 남녀 간의 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말한다.