

## 노동법

문 1. 근로기준법령상 사용자가 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 실시를 위해 근로자대표와의 서면 합의 시에 정해야 하는 사항이 아닌 것은?

- ① 대상 근로자의 범위
- ② 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
- ③ 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
- ④ 서면 합의의 유효기간

문 2. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체협약 및 부당노동행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위를 할 수 없다.
- ② 노사 합의에 의하더라도 「노동조합 및 노동관계조정법」 제32조제3항 단서 규정에 따른 단체협약의 해지권을 행사하지 못하도록 하는 등 그 규정의 적용을 배제하는 것은 허용되지 않는다.
- ③ 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.
- ④ 부당노동행위에 대한 형사처벌은 피해자의 의사에 반하여 처벌할 수 없다.

문 3. 「근로기준법」상 근로시간 및 휴게에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 1일의 근로시간은 휴게시간을 포함하여 8시간을 초과할 수 없다.
- ② 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.
- ③ 1주란 7일 중 휴일을 제외한 날을 말하며, 1주 간의 근로시간은 40시간을 초과할 수 없고, 당사자 간에 합의하면 12시간을 한도로 연장할 수 있다.
- ④ 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상 휴게시간을 근로시간 종료 후에 주어야 한다.

문 4. 노동조합 및 노동관계조정법령상 쟁의행위 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로자는 쟁의행위 기간중에는 현행법 외에는 「노동조합 및 노동관계조정법」 위반을 이유로 구속되지 아니한다.
- ② 쟁의행위가 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여지는 경우 사용자는 즉시 그 상황을 행정관청과 관할 노동위원회에 신고하여야 한다.
- ③ 사용자가 쟁의기간 중 쟁의행위로 중단된 업무를 수행하기 위해 당해 사업과 관계있는 자로 대체하였는데 그 대체한 근로자마저 사직함에 따라 사용자가 신규채용하게 되었다면, 특별한 사정이 없는 한 이를 두고 사용자가 「노동조합 및 노동관계조정법」 제43조제1항에 규정된 사용자의 채용제한을 위반한 것이라고 볼 수 없다.
- ④ 노동조합의 쟁의행위는 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자가 아닌 조합원을 포함하여 전체 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.

문 5. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 한다.
- ② 동일가치의 노동이라 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.
- ③ 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 하는데, 동일 가치 노동에 대한 동일한 임금 지급과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 이를 주장하는 근로자가 부담한다.
- ④ 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

문 6. 「근로기준법」상 취업규칙에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 취업규칙의 일부를 이루는 급여규정의 변경이 일부의 근로자에게는 유리하고 일부의 근로자에게는 불리한 경우 근로자에게 일방적으로 불이익하게 변경된 것이 아니므로 그 변경에 근로자집단의 동의는 필요가 없다.
- ② 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도, 근로자와 사용자가 취업규칙에서 정한 기준을 상회하는 근로조건을 개별 근로계약에서 구체적으로 따로 정한 경우, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다.
- ③ 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 하지만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.
- ④ 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 포함한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

문 7. 「최저임금법」상 최저임금액 및 최저임금의 효력 등에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 수습 중에 있는 근로자의 경우 업무의 종류나 계약 기간과 관계없이 3개월간 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 감액된 금액으로 한다.
- ② 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 진다.
- ③ 근로자가 자기의 사정으로 소정근로시간의 근로를 하지 아니하거나 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정근로시간의 근로를 시키지 아니한 경우에도 임금 지급은 강제된다.
- ④ 주 단위로 정해진 임금의 경우 1주의 최저임금 적용기준 시간 수는 1주 동안의 소정근로시간 수를 말하며 「근로기준법」 제55조제1항에 따라 유급으로 처리되는 시간 수가 합산되지 않는다.

문 8. 「근로기준법」상 연차 유급휴가의 발생 요건과 관련하여 출근을 산정 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 본다.
- ② 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 본다.
- ③ 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 부여되는 연차 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간에 행사하지 아니하면 소멸되지만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 근로자가 사용자의 부당해고로 인하여 출근하지 못한 기간은 출근을 산정을 위한 연간 소정근로일수 및 출근일수에서 모두 제외되어야 한다.

문 9. 「근로기준법」상 ‘경영상 이유에 의한 해고’에 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 보지 아니한다.
- ② 법인의 어느 사업부분이 다른 사업부분과 장소적으로 분리되어 있는 경우 긴박한 경영상의 필요가 있는지 여부는 항상 분리된 특정 사업부분의 수지만을 기준으로 판단하여야 한다.
- ③ 긴박한 경영상의 필요라 함은 장애에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함된다.
- ④ 사용자가 경영상 이유에 의해 해고한 근로자에 대해 「근로기준법」 제25조제1항에 따른 우선 재고용의무를 이행하지 아니하는 경우라고 하여, 해고 근로자가 사용자를 상대로 고용의 의사 표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 인정되는 것은 아니다.

문 10. 「근로기준법」상 부당해고 구제 제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 한다.
- ② 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 중앙 노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.
- ③ 노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직이 불가능한 경우에는 각하결정을 하여야 한다.
- ④ 노동위원회는 해고에 대한 구제명령을 할 때에 근로자가 원직복직을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

문 11. 근로기준법령상 근로관계가 종료된 후의 법률관계에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「근로기준법」 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자가 근로조건 위반을 이유로 즉시 근로계약을 해제한 경우, 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다.
- ② 사용자는 근로자가 퇴직한 경우 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 하는데, 특별한 사정이 있을 경우에는 고용노동부장관의 허가를 얻어 그 기일을 연장할 수 있다.
- ③ 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 하는데, 이 증명서에는 근로자가 요구한 사항만을 적어야 한다.
- ④ 사용자는 근로자의 퇴직에 관한 서류를 근로자가 퇴직한 날부터 3년간 보존하여야 한다.

문 12. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.
- ② 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 「최저임금법」으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.
- ③ 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 통화 이외의 것으로 지급하는 임금은 최저임금액 이상으로 지급하여야 하는 임금에 산입한다.
- ④ 사용자는 「최저임금법」에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

문 13. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 지방노동위원회의 부당노동행위 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자가 중앙 노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있는 기간은?

- ① 지방노동위원회의 그 심판결정 내용 문자수신일로부터 10일 이내
- ② 지방노동위원회의 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내
- ③ 지방노동위원회의 그 심판결정 내용 문자수신일로부터 15일 이내
- ④ 지방노동위원회의 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내

문 14. 산업안전보건법령상 보건관리자의 업무에 해당하지 않는 것은?

- ① 산업안전보건위원회 또는 노사협의체에서 심의·의결한 업무와 안전보건관리규정 및 취업규칙에서 정한 업무
- ② 사업장 순회점검, 지도 및 조치 건의
- ③ 산업재해 발생의 원인 조사·분석 및 재발 방지를 위한 기술적 보좌 및 지도·조언
- ④ 공정안전보고서의 작성 및 고용노동부장관에게 공정안전보고서의 제출

문 15. 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 되며, 이를 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ② 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 피해 근로자의 의사에 반하여 그 사실을 사용자에게 신고할 수 없다.
- ③ 사용자는 직장 내 괴롭힘 조사 결과 직장 내 괴롭힘이 없었다고 확인된 경우라고 하더라도 신고한 근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ④ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실에 대한 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.

문 16. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 명문으로 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여야 한다고 규정하고 있지 않은 것은?

- ① 규약의 제정·변경에 관한 사항
- ② 대의원의 선출
- ③ 합병·분할 또는 해산에 관한 사항
- ④ 임원의 선거·해임에 관한 사항

문 17. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위가 정당하지 않은 경우의 법적 책임 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로내용 및 공정의 특수성과 관련하여 노무를 정지할 때에 발생할 수 있는 위험 또는 손해 등을 예방하기 위하여 노무를 정지할 때에 준수하여야 할 사항 등이 정하여져 있는 근로자가 이를 준수함이 없이 일반조합원으로서 노동조합 등의 지시에 따라 쟁의행위로서 단순히 노무를 정지한 것이라면 그 노무 정지와 상당인과관계에 있는 손해에 대하여 이를 배상할 책임이 없다.
- ② 사용자가 노동조합과의 성실교섭의무를 다하지 않은 경우 등 불법쟁의행위에 원인을 제공하였다고 볼 사정이 있는 경우 그러한 사용자의 과실을 손해배상액을 산정함에 있어 참작할 수 있다.
- ③ 쟁의행위로서의 파업이 전후 사정과 경위 등에 비추어 사용자가 예측할 수 없는 시기에 전격적으로 이루어져 사용자의 사업운영에 심대한 혼란 내지 막대한 손해를 초래하는 등으로 사용자의 사업계속에 관한 자유의사가 제압·혼란될 수 있다고 평가할 수 있는 경우에 비로소 그 집단적 노무제공의 거부가 위력에 해당하여 업무방해죄가 성립한다.
- ④ 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 되며, 이를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

문 18. 「근로기준법」상 근로시간 및 연장근로에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선 여객자동차운송사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 할 수 있다.
- ② 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 경우 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.
- ③ 사용자와 개별 근로자와의 연장근로에 관한 합의는 연장근로를 할 때마다 그때그때 할 필요는 없고 근로계약 등으로 미리 이를 약정하는 것도 가능하다.
- ④ 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우 선택적 근로시간제의 정산기간을 3개월 이내로 정할 수 있다.

문 19. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 공정대표의무에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로자는 교섭대표노동조합과 사용자가 체결한 단체협약의 내용의 일부가 공정대표의무를 위반한 경우에는 단체협약 체결일부터 3개월 이내에 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.
- ② 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
- ③ 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 한다.
- ④ 공정대표의무는 헌법이 보장하는 단체교섭권의 본질적 내용이 침해되지 않도록 하기 위한 제도적 장치로 기능하고, 교섭대표 노동조합과 사용자가 체결한 단체협약의 효력이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게도 미치는 것을 정당화하는 근거가 된다.

문 20. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에는 사용자는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.
- ② 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정 근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 그 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.
- ③ 차별적 처우의 시정신청 당시에 혹은 시정절차 진행 도중에 근로계약기간이 만료로 종료한 이상 기간제근로자가 차별적 처우의 시정을 구할 시정이익이 소멸한다.
- ④ 사용자가 기간제근로자의 계속되는 근로 제공에 대하여 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.

- 문 21. 산업안전보건법령상 중대재해 및 유해·위험작업 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 산업재해는 중대재해에 해당한다.
  - ② 사업주는 잠함 또는 잠수 작업 등 높은 기압에서 하는 작업에 종사하는 근로자에게는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 해서는 아니 된다.
  - ③ 사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 상당한 지식이나 숙련도가 요구되는 고용노동부령으로 정하는 작업의 경우 그 작업에 필요한 자격·면허·경험 또는 기능을 가진 근로자가 아닌 사람에게 그 작업을 하게 해서는 아니 된다.
  - ④ 건설공사의 건설공사도급인이 해당 건설공사 현장에 근로자 위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 안전 및 보건에 관한 협의체를 구성하는 경우 이 노사협의체의 정기회의는 3개월마다 위원장이 소집하며, 임시회의는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 소집한다.
- 문 22. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합 및 노동조합활동 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)
- ① 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.
  - ② 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙 노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자로 본다.
  - ③ 노동조합에 대하여는 그 사업체를 포함하여 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.
  - ④ 노동조합활동으로서 문서를 배포한 목적이 타인의 권리나 이익을 침해하려는 것이 아니라 노동조합원들의 단결이나 근로조건의 유지·개선과 근로자의 복지증진 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하기 위한 것이고, 또 그 문서의 내용이 전체적으로 보아 진실한 것이라면, 그 문서의 배포행위는 노동조합의 정당한 활동범위에 속하는 것으로 보아야 한다.
- 문 23. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」상 근로자 파견 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 건설공사현장에서 이루어지는 업무에 대하여는 근로자파견사업을 하여서는 아니 된다.
  - ② 근로자파견사업의 갱신허가의 유효기간은 그 갱신 전의 허가의 유효기간이 끝나는 날부터 기산하여 3년으로 한다.
  - ③ 파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 근로자파견사업을 하게 하여서는 아니 된다.
  - ④ 파견사업주는 근로자를 파견근로자로서 고용하려는 경우에는 미리 해당 근로자에게 그 취지를 서면으로 알려 주어야 한다.

- 문 24. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에 파견기간을 3개월 이내로 하나, 해당 사유가 없어지지 아니하고 파견근로자와 사용자사업주 간의 합의가 있는 경우에는 3개월의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.
  - ② 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우에 근로자파견의 기간은 해당 사유가 없어지는 데 필요한 기간이다.
  - ③ 파견사업주는 파견근로자와 그 고용관계가 끝난 후 그가 사용자사업주에게 고용되는 것을 정당한 이유 없이 금지하는 내용의 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.
  - ④ 금고 이상의 형(집행유예는 제외한다)을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람은 근로자파견사업의 허가를 받을 수 없다.
- 문 25. 「근로기준법」상 임금에 대한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)
- ① 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 하지만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
  - ② 사용자가 전차금이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권과 임금을 상계하는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하는 대상이 되나, 그 상계의 사법상의 효력은 유효하다.
  - ③ 사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.
  - ④ 이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금은 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상, 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 포기나 지급유예와 같은 처분행위를 할 수는 없다.