

노동법

지문의 내용에 대해 학설의 대립 등 다툼이 있는 경우 판례에 의함

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

- ① 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다.
- ② 위원 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 없다.
- ③ 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 임명되거나 위촉될 때까지 계속하여 직무를 수행한다.
- ④ 위원이 궐위(闕位)되면 그 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다.

2. 「최저임금법」상 최저임금의 효력에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.
- ② 사용자는 「최저임금법」에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금 수준을 낮추어서는 아니 된다.
- ③ 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 최저임금액 이상의 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.
- ④ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.

3. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법령의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 외국에서 수여받은 박사 학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.
- ② 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.
- ③ 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.
- ④ 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」이 적용되지 않는다.

4. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」상 사용자가 기간제 근로자와 근로계약을 체결하는 때에 서면으로 명시해야 하는 사항만을 다음 중에서 모두 고르면?

- ㄱ. 임금의 지불방법에 관한 사항
- ㄴ. 근로일별 근로시간
- ㄷ. 휴일·휴가에 관한 사항
- ㄹ. 근로일

- ① ㄱ, ㄷ
- ② ㄱ, ㄹ
- ③ ㄴ, ㄷ
- ④ ㄴ, ㄹ

5. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요한 용모·키·체중 등의 신체적 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.
- ② 사업주는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.
- ③ 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.
- ④ 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

6. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법령의 내용으로 옳은 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다.
- ㄴ. 사업주가 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자에게 이를 허용하는 경우, 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.
- ㄷ. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청한 후 휴직개시 예정일 전에 유산 또는 사산한 경우에 그 육아휴직 신청은 없었던 것으로 본다.

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

7. 「산업안전보건법」의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① “관계수급인”이란 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우에 각 단계별로 도급받은 사업주 전부를 말한다.
- ② “건설공사발주자”란 건설공사를 도급하는 자로서 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자를 말한다. 다만, 도급받은 건설공사를 다시 도급하는 자는 제외한다.
- ③ “관리감독자”란 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 사람을 말한다.
- ④ “안전보건관리담당자”란 사업장에 안전 및 보건에 관하여 사업주를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람을 말한다.

8. 산업안전보건법령상 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 사업주가 취해야 할 필요한 조치를 다음 중에서 모두 고르면?

- ㄱ. 업무의 일시적 중단 또는 전환
- ㄴ. 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장
- ㄷ. 「산업안전보건법」 제41조제2항에 따른 폭언등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원

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

9. 「근로기준법」상 근로시간과 휴식 및 여성과 소년에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 3개월 이내의 탄력적 근로시간제는 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ② 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.
- ③ 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 「근로기준법」 제65조제1항에 따른 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.
- ④ 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시킬 수 있다.

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

- ① 여러 근로자 집단이 하나의 근로조건 체계 내에 있어 비록 취업규칙의 불이익변경 시점에는 어느 근로자 집단만이 직접적인 불이익을 받더라도 다른 근로자 집단에게도 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 경우에는 일부 근로자 집단은 물론 장래 변경된 취업규칙 규정의 적용이 예상되는 근로자 집단을 포함한 근로자 집단이 동의주체가 된다.
- ② 취업규칙에 규정된 근로조건을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 없는 때에는 근로자들의 회의 방식에 의한 과반수 동의가 필요하다고 하더라도, 그 회의 방식은 반드시 한 사업 또는 사업장의 전체 근로자가 일시에 한자리에 집합하여 회의를 개최하는 방식이어야 한다.
- ③ 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 회사에서 취업규칙에 근로자에게 불리한 정년제 규정을 신설하는 경우, 그에 대한 노동조합의 동의를 얻어야 하며, 이 경우에 있어서도 노동조합의 동의는 법령이나 단체협약 또는 노동조합의 규약 등에 의하여 조합장의 대표권이 제한되었다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한, 조합장이 노동조합을 대표하여 하면 되는 것이지 노동조합 소속 근로자의 과반수의 동의를 얻어서 하여야 하는 것은 아니다.
- ④ 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자의 집단적 의사결정방법에 따른 동의를 받지 못한 경우, 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 해당 취업규칙의 작성 또는 변경에 사회통념상 합리성이 있다는 이유만으로 그 유효성을 인정할 수는 없다.

11. 「근로기준법」상 부당해고의 구제 및 해고의 효력에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 해고된 근로자가 아무런 이의의 유보나 조건 없이 퇴직금을 수령하였다면, 해고의 효력을 인정하지 아니하고 이를 다투고 있었다고 볼 수 있는 객관적인 사정이 있거나 그 외에 상당한 이유가 있는 상황하에서 이를 수령하는 등의 특별한 사정이 없는 한 그 해고의 효력을 인정하였다고 할 것이다.
- ② 노동위원회는 구제명령을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 5천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.
- ③ 노동위원회는 부당해고에 대한 구제명령을 할 때에 사용자가 원직복직(原職復職)을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.
- ④ 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 근로계약기간의 만료로 근로관계가 종료하였다면 근로자로서는 해고기간 중의 지급받지 못한 임금을 지급받을 필요가 있다고 하더라도 임금청구소송 등 민사소송절차를 통하여 해결될 수 있으므로 구제신청을 기각한 재심판정을 다툴 소의 이익은 없다.

12. 근로기준법령상 임금에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 1개월을 초과하는 기간의 출근 성적에 따라 지급하는 정근수당은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다.
- ② 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 전부를 공제할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관은 체불사업주의 명단을 공개할 경우에 체불사업주에게 2개월 이상의 기간을 정하여 소명 기회를 주어야 한다.
- ④ 사용자는 도급으로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.

13. 「근로기준법」상 해고에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 「근로기준법」 제24조에 따라 근로자를 해고한 날부터 3년 이내의 기간 중에 해고 근로자가 해고 당시에 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 한다면, 해고 근로자가 반대하는 의사를 표시하거나 고용계약을 체결할 것을 기대하기 어려운 객관적인 사유가 있는 등의 특별한 사정이 있는 경우가 아닌 한 해고 근로자를 우선 재고용할 의무가 있다.
- ② 취업규칙 등에 면직처분과 징계처분이 따로 규정되어 있으면서도 면직처분에 관하여는 일반의 징계처분과 달리 아무런 절차규정도 두고 있지 아니하고 그 면직사유가 동일하게 징계사유로 규정되어 있는 것도 아니라면, 사용자가 면직처분을 함에 있어 일반의 징계 절차를 거쳐야 한다고 할 수 없고, 이는 면직사유가 실질적으로 징계사유로 보여지는 경우에도 달리 해석할 것은 아니다.
- ③ 근로자에게 변명의 기회가 부여되지 않더라도 해고가 당연시될 정도라는 등의 특별한 사유가 없는 한, 징계해고사유가 통상해고 사유에도 해당하여 통상해고의 방법을 취하더라도 징계해고에 따른 소정의 절차는 부가적으로 요구된다고 할 것이고, 나아가 징계해고사유로 통상해고를 한다는 구실로 징계절차를 생략할 수는 없는 것이다.
- ④ 「근로기준법」 제26조 본문에 따라 사용자가 근로자를 해고하면서 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때 근로자에게 지급하는 해고예고수당은 해고가 유효한 경우에 지급되는 돈이고, 해고가 부당해고에 해당하여 효력이 없다면 근로자는 해고예고수당을 지급받을 법률상 원인이 없다고 보아야 한다.

14. 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘의 금지에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
- ② 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자의 요청이 없더라도 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ④ 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 사용자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

15. 근로기준법령상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정은?

- ① 법령 주요 내용 등의 게시(「근로기준법」 제14조)
- ② 해고의 예고(「근로기준법」 제26조)
- ③ 해고사유 등의 서면통지(「근로기준법」 제27조)
- ④ 연장·야간 및 휴일 근로에 대한 가산임금(「근로기준법」 제56조)

16. 「근로기준법」상 근로감독관에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 근로감독관이 「근로기준법」을 위반한 사실을 고의로 묵과하면 5년 이하의 징역 또는 7년 이하의 자격정지에 처한다.
- ② 근로감독관이 직무상 알게 된 비밀을 누설한 경우에는 1,000만원 이하의 벌금에 처한다.
- ③ 근로감독관의 현장조사를 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 사용자 또는 근로자에게는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
- ④ 「근로기준법」의 시행에 관하여 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 사용자 또는 근로자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

17. 「근로기준법」상 통상임금에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니다.
- ② 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다.
- ③ 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 일률적으로 지급되는 성질을 갖추어야 하며, ‘일률적’으로 지급되는 것에는 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함된다.
- ④ 근로자가 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금은 통상임금에 해당한다.

18. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체협약의 효력에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약이 유효기간의 만료로 효력이 상실된 경우에 단체협약의 채무적 부분은 새로운 단체협약이 체결될 때까지 그 단체협약의 적용을 받던 근로자의 개별적 근로계약의 내용이 되어 유효하게 존속한다.
- ② 단체협약의 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 약정도 가능하다.
- ③ 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 것과 같은 특별한 사정이 없는 한 무효라고 볼 수 없다.
- ④ 단체협약의 일반적 구속력으로서 그 적용을 받게 되는 ‘동종의 근로자’라 함은 당해 단체협약의 규정에 의하여 그 협약의 적용이 예상되는 자를 가리키며, 단체협약의 규정에 의하여 조합원의 자격이 없는 자는 단체협약의 적용이 예상된다고 할 수 없어 단체협약의 적용을 받지 아니한다.

19. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위의 정당성에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 교섭창구 단일화 절차에 따라 결정된 교섭대표노동조합의 쟁의행위는 그 교섭대표노동조합에 소속된 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.
- ② 쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 언제나 쟁의행위의 정당성이 인정되지 않는다.
- ③ 조합원 찬반투표를 거치지 않은 쟁의행위도 조합원의 민주적 의사결정이 실질적으로 확보된 경우에는 그 절차를 따를 수 없는 객관적 사정의 여부와 관계없이 정당성이 인정된다.
- ④ 주요방위산업체로 지정된 회사가 사내하도급 방식으로 사업의 일부를 주요방위산업체로 지정되지 않은 독립된 사업자인 하수급업체에 맡겨 방산물자를 생산하는 경우, 그 하수급업체에 소속된 근로자는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제41조제2항이 쟁의행위를 금지하는 ‘주요방위산업체에 종사하는 근로자’에 해당한다고 볼 수 없다.

20. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합의 관리에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 총회에서 임원의 선거와 해임에 관한 사항을 의결할 때에는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.
- ② 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 한다.
- ③ 행정관청은 노동조합의 결의가 규약에 위반된다고 인정할 경우에는 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한하여 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ④ 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우에는 그 조합원은 표결권이 없다.

21. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자의 기본적인 근로조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제1항제4호에서 정한 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다.
- ② 노동조합으로서는 자신에 대한 사용자의 부당노동행위가 있는 경우뿐만 아니라, 그 소속 조합원으로 가입한 근로자 또는 그 소속 조합원으로 가입하려고 하는 근로자에 대하여 사용자의 부당노동행위가 있는 경우에도 노동조합의 권리가 침해당할 수 있으므로, 그 경우에도 자신의 명의로 부당노동행위에 대한 구제신청을 할 수 있는 권리를 가진다.
- ③ 사용자가 한 발언의 내용, 그것이 행하여진 상황과 시점, 그것이 노동조합의 운영이나 활동에 미치거나 미칠 수 있는 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는 경우에는 ‘근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위’로서 부당노동행위가 성립하지만, 그 지배·개입으로서의 부당노동행위가 성립하기 위해서는 반드시 근로자의 단결권 침해라는 결과의 발생까지 요구된다.
- ④ 사용자가 비록 파업이 예정된 상황이라 하더라도 파업의 정당성과 적법성 여부 및 파업이 회사나 근로자에 미치는 영향 등을 설명하는 행위는 거기에 징계 등 불이익의 위협 또는 이익제공의 약속 등이 포함되어 있거나 다른 지배·개입의 정황 등 노동조합의 자주성을 해칠 수 있는 요소가 연관되어 있지 않는 한, 사용자에게 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 있다고 가볍게 단정할 것은 아니다.

22. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 “종사근로자”라 한다)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.
- ② 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사근로자로 본다.
- ③ 근로자들의 단체가 설립신고를 하지 않았다는 이유로 노동조합이라는 명칭을 사용하지 못하게 하는 것은 헌법상 단결권 및 단체교섭권의 본질적인 부분을 침해하는 것이다.
- ④ 노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고는 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.

23. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」상 근로자파견계약 당사자가 근로자파견계약을 서면으로 체결할 때 포함해야 할 사항에 해당하지 않는 것은?

- ① 파견근로자가 종사할 업무의 내용
- ② 파견근로자가 받을 임금
- ③ 휴일·휴가에 관한 사항
- ④ 연장·야간·휴일근로에 관한 사항

24. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」상 파견근로자의 근로조건 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용사업주는 근로자를 파견근로자로서 고용하려는 경우에는 미리 해당 근로자에게 그 취지를 서면으로 알려 주어야 한다.
- ② 사용사업주는 파견근로자의 성별, 종교, 사회적 신분, 파견근로자의 정당한 노동조합의 활동 등을 이유로 근로자파견계약을 해지 하여서는 아니 된다.
- ③ 파견사업주와 사용사업주(사용사업주가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우 제외)는 파견근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 되며, 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.
- ④ 파견사업주는 파견근로자의 고용관계가 끝난 후 사용사업주가 그 파견근로자를 고용하는 것을 정당한 이유 없이 금지하는 내용의 근로자파견계약을 체결하여서는 아니 된다.

25. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」상 파견근로자의 사용자에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (단, 파견사업주와 사용사업주가 「근로기준법」을 위반하는 내용의 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 「근로기준법」을 위반한 경우 제외)

- ① 「근로기준법」 제36조(금품 청산)를 적용할 때에는 파견사업주를 사용자로 본다.
- ② 「근로기준법」 제54조(휴게)를 적용할 때에는 사용사업주를 사용자로 본다.
- ③ 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가)를 적용할 때에는 사용사업주를 사용자로 본다.
- ④ 「근로기준법」 제62조(유급휴가의 대체)를 적용할 때에는 사용사업주를 사용자로 본다.