

2026

# 고용노동직

## 7급공무원 노동법1

엠북 노동법규

공부혁명!  
mbook.kr

- ★ 스마트폰 수험총서
- ★ 근로기준법 노동조합법 최저임금법
- ★ 최근 법령 신설, 개정 내용 반영
- ★ 2시간 18분 완성

도서명 : 고용노동직 7급공무원 노동법1

ISBN : 979-11-7393-244-1

발간일 : 2026-05-18

형식 : 스마트폰용 전자책(PDF)

저자 : 김병연 교수

출판사 : 엠북

홈페이지 : <https://www.mbook.kr/>

이메일 : [by4782@gmail.com](mailto:by4782@gmail.com)

정가 : 16,000원



# 고용노동직 7급공무원 노동법1

## [목차]

제1편 근로기준법(p4)

제2편 노동조합법(p150)

제3편 최저임금법(p243~273)

## [비고]

회색 형광펜은 법조문 제목

검은색은 법

보라색은 시행령

갈색은 시행규칙

붉은색은 시행 예정

(Copyright) 공부혁명 엠북(mbook.kr)

# 제1편 근로기준법

(이하 법)

## [목차]

제1장 총칙(p5)

제2장 근로계약(p15)

제3장 임금(p39)

제4장 근로시간과 휴식(p65)

제5장 여성과 소년(p89)

제6장 안전과 보건(p105)

제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지(p106)

제7장 기능 습득(p109)

제8장 재해보상(p110)

제9장 취업규칙(p122)

제10장 기숙사(p126)

제11장 근로감독관 등(p131)

제12장 벌칙(p137)

## [약어]

장관은 고용노동부장관

부령은 고용노동부령

## 제1장 총칙

1~14조

### 1. 목적

- 헌법에 따라 근로조건 기준 정함
- 근로자의 기본적 생활 보장, 향상
- 균형 있는 국민경제 발전

## 2. 정의

**가. 근로자**는 직업 종류와 관계없이 임금 목적으로 **사업이나 사업장**(이하 **사업/사업장**)에 근로를 제공하는 자

**나. 사용자**는 사업주, 사업 경영 담당자, 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위해 행위하는 자

**다. 근로는 정신노동과 육체노동**

**라. 근로계약은 근로자가 사용자에게 근로 제공, 사용자는 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결**

**마. 임금은 사용자가 근로 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 명칭 불문 지급하는 모든 금품**

**바. 평균임금은 산정 사유 발생일 이전 3개월간 근로자에게 지급된 임금 총액을 기간의 총일수로 나눔**

- 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 때도 이에 준함

- 산출된 금액이 근로자의 통상임금보다 적으면 통상임금액을 평균임금으로 함

**사. 1주는 휴일을 포함한 7일**

**아. 소정근로시간은 법, 산업안전보건법 상 근로시간 범위내 근로자와 사용자 간 정한 근로시간**

**자. 단시간근로자는 1주 간 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무하는 통상 근로자의 1주 간 소정근로시간에 비해 짧은 근로자**

### 3. 근로조건의 기준

- 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로 관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건 낮출 수 없다

### 4. 근로조건의 결정

- 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정 요

### 5. 근로조건의 준수

- 근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙, 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무

## 6. **균등한 처우**

- 사용자는 근로자에 남녀 성을 이유로 차별 대우 못하고, 국적/신앙, 사회적 신분을 이유로 근로조건 차별 못함

## 7. **강제 근로의 금지**

- 사용자는 폭행, 협박, 감금, 정신상/신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로 강요 못함

## 8. **폭행의 금지**

- 사용자는 사고 발생 등 어떤 이유로도 근로자 폭행 못함

## 9. **중간착취의 배제**

- 누구든지 법률에 따르지 않고 영리로 타인의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익 취득못함

## 10. **공민권 행사의 보장**

- 사용자는 근로자가 근로시간 중 선거권/공민권 행사, 공의 직무 집행 위한 시간 청구시 거부못함
- 권리 행사, 공의 직무 수행에 지장 없으면 청구한 시간 변경 가능

## 1. **법 적용 범위**

가. 상시 5명 이상 근로자 사용 모든

사업/사업장에 적용

- 동거 친족만 사용 사업/사업장과 가사

사용인에 적용안함

나. 상시 4명 이하 근로자 사용 사업/사업장에

일부 규정 적용 가능

다. 상시 사용 근로자 수 산정 방법

1) 사업/사업장에서 법 적용 사유발생일 전

1개월(사업 성립한 날부터 1개월 미만이면

사업 성립한 날 이후 기간, 이하 산정기간)

동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중

# 가동 일수로 나눔

2) 산정한 결과,

- 법 적용 사업/사업장에 해당 않아도

산정기간에 속하는 일별로 근로자 수 파악시

법 적용 기준에 미달한 일수가 1/2 미만이면

법 적용

- 법 적용 사업/사업장에 해당해도 산정기간에

속하는 일별로 근로자 수 파악시 법 적용

기준에 미달한 일수가 1/2 이상이면 법

적용안함

3) 연인원에 파견근로자를 제외한 다음 근로자

모두 포함

- 통상 근로자, 기간제근로자, 단시간근로자 등 고용형태 불문 하나의 사업/사업장에서 근로하는 모든 근로자
- 사업/사업장에 동거 친족과 함께 상근근로자가 1명이라도 있으면 동거 친족인 근로자

## 2. 법, 대통령령 적용 범위

- 국가, 특별시/광역시/도, 시/군/구, 읍/면/동 및 이에 준하는 것에 적용

## 3. 사용자, 근로자는 법 시행에 관해 장관,

노동위, 근로감독관(26년 12월 8일 부터

노동감독관)이 요구시 지체없이 **보고/출석**

## 4. 법령 주요 내용 등의 게시

: 사용자는,

가) 법/대통령령 주요 내용과 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 장소에 항상 게시/비치해 근로자에 널리 알려야 함

나) 기숙사 규정/규칙을 기숙사에 게시/비치해 기숙 근로자에 널리 알려야 함

(Copyright) 공부혁명 엠북(mbook.kr)

## 제2장 근로계약

15~42조

# 1. 법을 위반한 근로계약

- 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정해 무효

- 무효로 된 부분은 법에서 정한 기준 따름

# 2. 계약기간

- 근로계약은 기간을 정하지 않은 것과 일정한 사업 완료에 필요한 기간을 정한 것 외에는 1년 초과못함

# 3. 사용자의 근로조건 명시

가. 근로계약 체결시 근로자에 다음 사항 명시

- 근로계약 체결 후 다음 사항 변경시도 같다

1) 임금

2) 소정근로시간

3) 휴일

4) 연차 유급휴가

5) 근로조건

- 취업 장소, 종사 업무

- 취업규칙에서 정한 사항

- 기숙사에 기숙시 기숙사 규칙에서 정한  
사항

나. 근로자에 임금 구성항목, 계산방법,

지급방법과 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가

명시 서면(전자문서 포함) 교부 요

- 상기 사항이 서면 합의, 단체협약, 취업규칙 변경으로 변경시 근로자가 요구하면 그 근로자에 교부 요

#### 4. 단시간근로자의 근로조건

가) 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정

나) 4주(4주 미만 근로시 그 기간)을 평균해 1주 간 소정근로시간이 15시간 미만이면 휴일 및 연차 유급휴가 규정 적용안함

#### 5. 근로조건의 위반

가) 근로자는

- 명시된 근로조건이 사실과 다르면 근로자는  
근로조건 위반을 이유로 손해 배상 청구 및  
즉시 근로계약 해제 가능

- 손해배상 청구시 노동위에 신청 가능

나) 사용자는 근로계약이 해제된 때 취업  
목적으로 거주를 변경하는 근로자에 귀향  
여비 지급 요

## 6. 위약 예정의 금지

- 사용자는 근로계약 불이행에 대한  
위약금이나 손해배상액을 예정하는 계약  
체결못함

## 7. 전차금 상계의 금지

- 사용자는 전차금이나 근로 조건 전대채권과  
임금 상계못함

8. **강제 저금의 금지:** 사용자는,

가) 근로계약에 덧붙여 강제 저축이나 저축금  
관리를 규정하는 계약 체결못함

나) 근로자의 위탁으로 저축 관리시 다음 준수

- 저축 종류/기간, 금융기관을 근로자가  
결정하고, 근로자 본인 이름 저축

- 근로자가 저축증서 등 자료 열람, 반환  
요구시 즉시 따를 것

9. **사용자의 해고 등 제한**

가) 근로자에 부당해고등(정당한 이유없이