

# 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

## (최혁진의원 · 박해철의원 대표발의)

의안 번호	15462
----------	-------

발의연월일 : 2025. 12. 19.

발의자 : 최혁진 · 박해철 · 박정

김문수 · 박지원 · 권칠승

김정호 · 박홍배 · 송옥주

정혜경 의원(10인)

### 제안이유 및 주요내용

우리 국회는 지난 10월 26일 본회의 의결로 「근로자의 날 제정에 관한 법률」을 「노동절 제정에 관한 법률」로 개정하였음.  
‘근로자’라는 용어는 일제강점기부터 사용되어 온 용어로, 산업화 시대의 통제적이고 수동적인 의미를 내포하고 있어 노동의 자주성과 인간으로서의 가치를 충분히 반영하지 못한다는 문제가 있으며, 국립국어원 표준국어대사전에 따르면 ‘근로’는 “부지런히 일함”으로 정의되어 통제적 의미가 담긴 용어인 반면, ‘노동’은 “몸을 움직여 일을 함”이라 는 가치중립적 의미를 지니고 있음. 현대사회에서 노동은 사업주의 통제에 의하여 일한다는 의미를 넘어 인간의 기본권을 실현하는 핵심적 사회가치로 인식되고 있는 만큼, 이러한 시대적 변화를 우리의 제도와 용어에도 반영할 필요가 있음.

이에 현행법에서 사용하고 있는 ‘근로’라는 말을 ‘노동’으로 대체하

려는 것임(안 제1조 및 제2조 등).

### 참고사항

이 법률안은 박해철의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정 법률안」(의안번호 제6392호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

## 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

제1조 중 “勤勞者”를 각각 “노동자”로, “勤勞條件”을 “노동조건”으로 한다.

법률 제21045호 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률 제2조제1호 중 “勤勞者”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2호 전단 중 “勤勞者”를 “노동자”로 하며, 같은 호 후단 중 “근로계약”을 “노동계약”으로, “근로자의 근로조건”을 “노동자의 노동조건”으로 하고, 같은 조 제4호 각 목 외의 부분 본문 중 “勤勞者”를 각각 “노동자”로, “勤勞條件”을 “노동조건”으로 하며, 같은 조 제5호 전단 중 “勤勞時間”을 “노동시간”으로, “근로자”를 “노동자”로, “근로조건”을 각각 “노동조건”으로 한다.

법률 제21045호 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률 제3조제1항 중 “勤勞者”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 조 제3항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제4항 전단 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

법률 제21045호 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률 제3조의2 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제5조제1항 본문 중 “勤勞者”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자(이하 “종사근로자”라 한다)”를 “노동자(이하 “종사노동자”라

한다)"로 하며, 같은 조 제3항 중 "종사근로자"를 각각 "종사노동자"로 한다.

제7조제2항 중 "勤勞者"를 "노동자"로 한다.

제19조 단서 중 "勤勞者"를 "노동자"로 한다.

제24조의 제목 "(근로시간 면제 등)"을 "(노동시간 면제 등)"으로 하고, 같은 조 제1항 중 "勤勞者"를 "노동자"로, "근로계약 소정의 勤勞를"을 "노동계약 소정의 노동을"로 하며, 같은 조 제2항 중 "근로자(이하 "근로시간면제자"라 한다)는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 "근로시간 면제 한도"라 한다)"를 "노동자(이하 "노동시간면제자"라 한다)는 사업 또는 사업장별로 종사노동자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 노동시간 면제 한도(이하 "노동시간 면제 한도"라 한다)"로 하고, 같은 조 제3항 중 "근로자"를 "노동자"로 하며, 같은 조 제4항 중 "근로시간"을 "노동시간"으로 한다.

제24조의2의 제목 "(근로시간면제심의위원회)"를 "(노동시간면제심의 위원회)"로 하고, 같은 조 제1항 중 "근로시간면제자에 대한 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회"를 "노동시간면제자에 대한 노동시간 면제 한도를 정하기 위하여 노동시간면제심의위원회"로 하며, 같은 조 제2항 및 제4항 중 "근로시간 면제 한도"를 각각 "노동시간 면제 한도"로 하고, 같은 조 제5항 각 호 외의 부분 중 "근로자"를 "노동자"로 하며, 같은 항 제1호 중 "근로자"를 "노동자"로

한다.

제29조의2제1항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제10항 중 “종사근로자”를 “종사노동자”로 한다.

제29조의3제2항 중 “근로조건”을 “노동조건”으로 한다.

제33조제1항 중 “勤勞條件”을 “노동조건”으로, “勤勞者”를 “노동자”로, “勤勞契約”을 “노동계약”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “勤勞契約”을 “노동계약”으로 한다.

제35조 중 “勤勞者”를 각각 “노동자”로 한다.

제36조제1항 중 “勤勞者”를 각각 “노동자”로 한다.

제38조제1항 중 “勤勞를”을 “노동을”로 한다.

제39조의 제목 중 “勤勞者”를 “노동자”로 하고, 같은 조 중 “勤勞者”를 “노동자”로 한다.

제41조제1항 후단 중 “종사근로자”를 “종사노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “勤勞者중”을 “노동자 중”으로 한다.

제42조의6의 제목 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제1항 본문 및 단서 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제44조제1항 중 “勤勞를”을 “노동을”로, “勤勞者”를 “노동자”로 한다.

제47조 중 “勤勞條件”을 “노동조건”으로 한다.

제55조제3항 본문 중 “勤勞者”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제4항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제66조제2항 중 “勤勞者”를 “노동자”로 한다.

제81조제1항제1호 중“勤勞者”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 항 제2호 본문 중 “勤勞者”를 “노동자”로 하며, 같은 호 단서 중 “勤勞者”를 각각 “노동자”로, “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 제4호 본문 중 “勤勞者”를 “노동자”로, “근로시간”을 “노동시간”으로 하며, 같은 호 단서 중 “근로자가 근로시간”을 “노동자가 노동시간”으로, “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 제5호 중 “勤勞者”를 각각 “노동자”로 한다.

제82조제1항 중 “勤勞者”를 “노동자”로 한다.

제92조제2호나목 중 “근로”를 “노동”으로 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제2조, 제3조, 제3조의2의 개정규정은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「노동조합 및 노동관계조정법」 또는 그 규정을 인용하고 있는 경우 이 법에 그에 해당하는 규정이 있으면 이 법 또는 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

## 신·구조문대비표

업의 勤勞者에 관한 사항에 대하여 事業主를 위하여 행동하는 者를 말한다. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

3. (생 략)

4. “勞動組合”이라 함은 勤勞者가 主體가 되어 自主的으로 團結하여 勤勞條件의 유지·개선 기타 勤勞者의 經濟的·社會的 地位의 향상을 도모함을 目的으로 組織하는 團體 또는 그 聯合團體를 말한다. 다만, 다음 各目的 1에 해당하는 경우에는 勞動組合으로 보지 아니한다.

가. ~ 마. (생 략)

5. “勞動爭議”라 함은 勞動組合과 使用者 또는 使用者團體

-----노동자-----

-----.노동계  
약-----

-----노동자의 노동조건-----

-----.  
3. (현행과 같음)

4. -----  
노동자-----  
-----노동조  
건-----노동  
자-----

-----.  
-----.

가. ~ 마. (현행과 같음)

5. -----  
-----.

(이하 “勞動關係 當事者”라 한다)間에 賃金 · 勤勞時間 · 福祉 · 해고 · 근로자의 지위 기타 대우등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 紛爭狀態를 말한다. 이 경우 主張의 不一致라 함은 當事者 間에 合意를 위한 노력을 계속하여도 더이상 自主的 交涉에 의한 合意의 餘地가 없는 경우를 말한다.

## 6. (생략)

법률 제21045호 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률  
第3條(損害賠償請求의 제한) ①  
使用者는 이 법에 따른 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 損害를 입은 경우에 勞動組合 또

### 6. (현행과 같음)

법률 제21045호 노동조합 및 노  
동관계조정법 일부개정법률  
第3條(損害賠償 請求의 제한) ①

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

는 <u>勤勞者</u> 에 대하여 그 賠償을 請求할 수 없다.	----- <u>노동자</u> ----- ----- -----.
(2) 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 <u>근로자의</u> 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 <u>근로자는</u> 배상할 책임이 없다.	(2) ----- ----- <u>노동자</u> ----- ----- ----- <u>노동</u> <u>자</u> -----.
(3) 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 <u>근로자</u> 에게 인정하는 경우 손해의 배상의무자인 <u>근로자</u> 에 대하여 다음 각 호에 따라 책임비율을 정하여야 한다.	(3) ----- ----- ----- <u>노동자</u> ----- <u>노동자</u> ----- ----- -----.
1. ~ 6. (생략)  (4) 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 <u>근로자는</u> 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립유지 등을 고려하여 각 배상의 무자별로 감면 여부 및 정도를	1. ~ 6. (현행과 같음)  (4) ----- ----- <u>노동자</u> ----- -----. ----- ----- ----- ----- -----.

<p>판단하여야 한다.</p> <p>⑤ · ⑥ (생략)          법률 제21045호 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률          제3조의2(책임의 면제) 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 <u>근로자의</u> 손해 배상 등 책임을 면제할 수 있다.</p> <p>第5條(노동조합의 조직·가입·활동) ① <u>勤勞者</u>는 자유로이 劳動組合을 組織하거나 이에 加入할 수 있다. 다만, 公務員과 教員에 대하여는 따로 法律로 정한다.</p> <p>② 사업 또는 사업장에 종사하는 <u>근로자</u>(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.</p> <p>③ <u>종사근로자</u>인 조합원이 해</p>	<p>-----.          -----.          ⑤ · ⑥ (현행과 같음)          법률 제21045호 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률          제3조의2(책임의 면제) -----          -----          -----          -----  <u>노동자</u>-----          -----.</p> <p>第5條(노동조합의 조직·가입·활동) ① <u>노동자</u>-----          -----          -----. -----          -----          -----.          ② -----          -----<u>노동자</u>(이하 “종사노동자”라 한다)-----          -----          -----          -----          -----          -----          -----.          ③ <u>종사노동자</u>-----</p>
--	--



는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 勤勞를 제공하지 아니하고 勞動組合의 업무에 종사할 수 있다.

② 제1항에 따라 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 “근로시간면제자”라 한다)는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.

③ 사용자는 제1항에 따라 노동조합의 업무에 종사하는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 제한해서는 아니 된다.

노동계약 소정의 노동을-----

② -----  
-----노동  
자(이하 “노동시간면제자”라 한다)는 사업 또는 사업장별로 종사노동자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 노동시간 면제 한도(이하 “노동시간 면제 한도”라 한다)

③ -----  
-----  
--노동자--

<p>④ 제2항을 위반하여 <u>근로시간</u> 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 한다.</p>	<p>-----.</p> <p>④ ----- <u>노동시간</u> ----- 간----- ----- ----- -----.</p>
<p>제24조의2(<u>근로시간면제심의위원회</u>) ① <u>근로시간면제자에 대한 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회</u>(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회(이하 “경제사회노동위원회”라 한다)에 둔다.</p>	<p>제24조의2(<u>노동시간면제심의위원회</u>) ① <u>노동시간면제자에 대한 노동시간 면제 한도를 정하기 위하여 노동시간면제심의위원회</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.</p>
<p>② 위원회는 <u>근로시간 면제 한도</u>를 심의·의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있다.</p>	<p>② ----- <u>노동시간 면제 한도</u>----- ----- ----- -----.</p>
<p>③ (생략)</p> <p>④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 경제사회노동위원회 위원장이 통보한 <u>근로시간 면제 한도</u>를 고시하여야 한다.</p>	<p>③ (현행과 같음)</p> <p>④ ----- ----- ----- <u>노동시간</u> 면제 한도----- -----.</p>

⑤ 위원회는 다음 각 호의 구분에 따라 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5명씩 성별을 고려하여 구성한다.

1. 근로자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 사람
  2. · 3. (생 략)
  - ⑥ ~ ⑧ (생 략)

제29조의2(교섭창구 단일화 절차)  
① 하나의 사업 또는 사업장에  
서 조직형태에 관계없이 근로자  
자가 설립하거나 가입한 노동  
조합이 2개 이상인 경우 노동  
조합은 교섭대표노동조합(2개  
이상의 노동조합 조합원을 구  
성원으로 하는 교섭대표기구를  
포함한다. 이하 같다)을 정하여  
교섭을 요구하여야 한다. 다만,  
제3항에 따라 교섭대표노동조  
합을 자율적으로 결정하는 기  
한 내에 사용자가 이 조에서  
정하는 교섭창구 단일화 절차  
를 거치지 아니하기로 동의한

⑤ 노동자

1. 노동자

-----  
-----  
-----

2. • 3. (현행과 같음)

⑥ ~ ⑧ (현행과 같음)

제29조의2(교섭창구 단일화 절차)

①

-노동자-

경우에는 그러하지 아니하다.	----- ----- -----.
② ~ ⑨ (생 략)	② ~ ⑨ (현행과 같음)
⑩ 제4항부터 제7항까지 및 제 9항의 조합원 수 산정은 <u>종사</u> <u>근로자인</u> 조합원을 기준으로 한다.	⑩ ----- ----- - <u>종사노동자</u> ----- -----.
제29조의3(교섭단위 결정) ① (생 략)  ② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 <u>근로조건</u> 의 차이, 고용형태, 교 섭 관행 등을 고려하여 교섭단 위를 분리하거나 분리된 교섭 단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭 단위를 분리하거나 분리된 교 섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.	제29조의3(교섭단위 결정) ① (현 행과 같음)  ② ----- ----- ----- <u>노동조건</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
③ · ④ (생 략)  第33條(기준의 효력) ① 團體協約 에 정한 <u>勤勞條件</u> 기타 <u>勤勞者</u>	③ · ④ (현행과 같음)  第33條(기준의 효력) ① ----- ----- <u>노동조건</u> ----- <u>노</u>





조합원(제29조의2에 따라 교섭 대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 이 경우 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준으로 한다.

② 「방위사업법」에 의하여  
지정된 主要防衛產業體에 종사  
하는 勤勞者中 電力, 用水 및  
주로 防產物資를 생산하는 業  
務에 종사하는 者는 爭議行爲  
를 할 수 없으며 주로 防產物  
資를 생산하는 業務에 종사하  
는 者의 범위는 大統領令으로  
정한다.

제42조의6(필수유지업무 근무 근로자의 지명) ① 노동조합은 필수유지업무협정이 체결되거나 제42조의4제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정이 있

제42조의6(필수유지업무 근무 노  
동자의 지명) ① -----  
-----  
-----  
-----





의 委員中에서 지명하여야 한다. 다만, 調停委員會의 會議 3日전까지 관계 當事者가 추천하는 委員의 名單提出이 없을 때에는 당해 委員을 委員長이 따로 지명할 수 있다.	----- ----- -----. ----- ----- -----.
④ 노동위원회의 위원장은 <u>근로자</u> 를 대표하는 위원 또는 사용자를 대표하는 위원의 불참 등으로 인하여 제3항의 규정에 따른 조정위원회의 구성이 어려운 경우 노동위원회의 공익을 대표하는 위원 중에서 3인을 조정위원으로 지명할 수 있다. 다만, 관계 당사자 쌍방의 합의로 선정한 노동위원회의 위원이 있는 경우에는 그 위원을 조정위원으로 지명한다.	④ ----- <u>노동자</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
第66條(主張의 확인등) ① (생략) ② 관계 當事者가 지명한 勞動委員會의 使用者를 代表하는	第66條(主張의 확인등) ① (현행과 같음) ② ----- -----

<p>委員 또는 <u>勤勞者</u>를 代表하는 委員은 仲裁委員會의 同意를 얻어 그 會議에 출석하여 의견 을 陳述할 수 있다.</p>	<p>-----<u>노동자</u>----- ----- ----- ----- -----. -----.</p>
<p>第81條(不當勞動行爲) ① 使用者 는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動 行爲”라 한다)를 할 수 없다.</p>	<p>第81條(不當勞動行爲) ① ----- ----- ----- ----- -----. -----.</p>
<p>1. <u>勤勞者</u>가 勞動組合에 加入 또는 加入하려고 하였거나 勞 動組合을 組織하려고 하였거 나 기타 勞動組合의 業務를 위한 정당한 行위를 한 것을 이유로 그 <u>勤勞者</u>를 解雇하거 나 그 <u>勤勞者</u>에게 不利益을 주는 行위</p>	<p>1. <u>노동자</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ---<u>노동자</u>----- --<u>노동자</u>----- -----.</p>
<p>2. <u>勤勞者</u>가 어느 勞動組合에 加入하지 아니할 것 또는 脫 退할 것을 雇傭條件으로 하거 나 특정한 勞動組合의 組合員 이 될 것을 雇傭條件으로 하 는 行위. 다만, 勞動組合이 당 해 事業場에 종사하는 <u>勤勞者</u></p>	<p>2. <u>노동자</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.</p>

의 3分의 2 이상을 代表하고  
있을 때에는 勤勞者가 그 勞  
動組合의 組合員이 될 것을  
雇傭條件으로 하는 團體協約  
의 체결은 예외로 하며, 이  
경우 사용자는 근로자가 그  
노동조합에서 제명된 것 또는  
그 노동조합을 탈퇴하여 새로  
노동조합을 조직하거나 다른  
노동조합에 가입한 것을 이유  
로 근로자에게 신분상 불이익  
한 행위를 할 수 없다.

### 3. (생 賦)

4. 勤勞者가 勞動組合을 組織  
또는 운영하는 것을 支配하거나  
나 이에 介入하는 행위와 근  
로시간 면제한도를 초과하여  
급여를 지급하거나 勞動組合  
의 運營費를 원조하는 행위.  
다만, 근로자가 근로시간 중  
에 제24조제2항에 따른 활동  
을 하는 것을 사용자가 허용  
함은 무방하며, 또한 근로자

-----노동자-----

-----노동자-----

-----노동자-----

-----노동자-----

### 3. (현 행과 같음)

4. 노동자-----

-----노동시간-----

-----노동자가 노동시간-----

의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조 행위는 예외로 한다.

5. 勤勞者가 정당한 團體行爲에  
참가한 것을 이유로 하거나  
또는 勞動委員會에 대하여 使  
用者가 이 條의 規定에 위반  
한 것을 申告하거나 그에 관  
한 證言을 하거나 기타 行政  
官廳에 증거를 제출한 것을  
이유로 그 勤勞者를 解雇하거  
나 그 勤勞者에게 不利益을  
주는 행위

## ② (생 략)

第82條(救濟申請) ① 使用者의 不當勞動行爲로 인하여 그 權利

노동자

## ② (현행과 같음)

## 第82條(救濟申請) ① -----

