

노동법

문 1. 「근로기준법」상 여성보호에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 여성의 경우 출산 전후휴가 기간의 배정은 출산 후에 60일 이상이 되도록 하여야 한다.
- ② 사용자는 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 야간근로를 시킬 수 있다.
- ③ 사용자는 산후 6개월이 된 30세인 여성에게 탄력적 근로시간제를 적용하지 못한다.
- ④ 사용자는 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 한다.

문 2. 사용자의 인사명령에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 직위해제는 근로자의 과거의 비위행위에 대하여 기업질서 유지를 목적으로 행하여지는 징벌적 제재로서의 징계와 그 성질이 동일하다.
- ② 근로계약상 근로의 장소가 특정되어 있는 경우에 이를 변경하는 전직이나 전보명령을 하려면 근로자의 동의가 있어야 한다.
- ③ 전보처분 등이 권리남용에 해당하지 않기 위해서는 전보처분 등의 업무상의 필요성과 전보 등에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교·교량하여 결정되어야 하고, 그 생활상의 불이익이 근로자가 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어나지 않아야 한다.
- ④ 전보처분 등을 함에 있어서 근로자 본인과 성실한 협의절차를 거쳤는지 여부는 정당한 인사권의 행사인지 여부를 판단하는 하나의 요소라고는 할 수 있으나, 그러한 절차를 거치지 아니하였다는 사정만으로 전보처분 등이 권리남용에 해당하여 당연히 무효가 된다고는 할 수 없다.

문 3. 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회에서 심의·의결할 사항이 아닌 것은?

- ① 경미한 산업재해의 원인 조사에 관한 사항
- ② 유해한 기계·기구를 도입한 경우 안전·보건조치에 관한 사항
- ③ 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
- ④ 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항

문 4. 「근로기준법」상 휴가에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자는 해당 근로자와의 서면 합의에 따라 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 연차 유급휴가의 사용촉진조치를 취하여 사용하지 아니한 휴가에 대한 보상의무를 면할 수 있다.
- ③ 사용자는 연차 유급휴가 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다.
- ④ 연차 유급휴가는 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우를 제외하고 3년간 행사하지 아니하면 소멸된다.

문 5. 「근로기준법」에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 15세 이상 18세 미만 근로자에 대하여는 탄력적 근로시간제는 적용되지 않지만, 선택적 근로시간제는 허용된다.
- ② 사용자는 18세 미만인 자를 복지업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에도 갱내(坑内)에서는 근로시키지 못한다.
- ③ 15세 미만인 자에게 발급하는 취직인허증은 본인의 신청에 따라 의무교육에 지장이 없는 경우에는 직종(職種)을 지정하지 않고도 발행할 수 있다.
- ④ 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못하나, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

문 6. 「근로기준법」상 해고 등에 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자의 부당한 해고처분이 무효이거나 취소된 때에 근로자가 지급을 청구할 수 있는 임금의 범위는 통상임금으로 국한된다.
- ② 기업이 파산선고를 받아 사업의 폐지를 위하여 그 청산과정에서 근로자를 해고하는 것은 위장폐업이 아닌 한 정리해고가 아니라 통상해고이다.
- ③ 「근로기준법」에 의한 부당해고구제재심판정을 다투는 소송에 있어서 해고의 정당성에 관한 증명책임은 이를 주장하는 자의 상대방이 부담한다.
- ④ 노동위원회는 해고에 대한 구제명령을 할 때에 근로자 또는 사용자가 원직복직을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

문 7. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 정당한 직장폐쇄 개시 이후 근로자가 쟁의행위를 중단하고 진정으로 업무에 복귀할 의사를 사용자가 경영의 예측가능성과 안정을 이룰 수 있는 정도로 집단적·객관적으로 표시하였음에도 사용자가 직장폐쇄를 계속 유지한다면, 그 직장폐쇄는 공격적 직장폐쇄로 성격이 변질된다.
- ② 지역별·산업별·업종별 노동조합의 경우에는 총파업이 아닌 이상 쟁의행위를 예정하고 있는 당해 지부나 분회 소속 조합원의 과반수의 찬성이 있으면 쟁의행위는 절차적으로 적법하다.
- ③ 노동조합은 단체협약의 유효기간 중에 단체협약에서 정한 근로조건 등에 관한 내용의 변경이나 폐지를 요구하는 쟁의행위를 행하지 아니하여야 할 의무를 지고 있지만, 단체협약이 체결된 직후 노동조합 조합원들이 자신들에게 불리하다는 이유만으로 위 단체협약의 무효화를 주장하면서 쟁의행위를 한 경우 그 쟁의행위는 정당하다.
- ④ 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위는 하여서는 아니되는 것이므로, 조합원 전체가 아닌 소속 부서 조합원만의 의사로 이루어진 작업거부 결의에 따라 다른 근로자의 작업거부를 선동하여 회사의 업무를 방해한 행위는 노동조합의 결의나 구체적인 지시에 따른 노동조합의 조직적인 활동 그 자체가 될 수 없다.

문 8. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합의 관리에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ㄱ. 대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.
 ㄴ. 대의원을 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출하도록 정한 규정은 조합의 민주성을 실현하기 위하여 그 취지가 있고 이 규정은 강행규정이다.
 ㄷ. 노동조합 위원장선거를 위한 임시총회에 소집공고 등 절차상 하자가 있는 경우, 위 총회에 총유권자의 약 90.77%(728명/791명)의 조합원이 참여하고 위 총회의 소집으로 위원장 입후보나 조합원들의 총회 참여에 어떠한 지장이 없더라도, 위 총회에서의 위원장 선출 결의는 무효이다.
 ㄹ. 총회가 규약의 제·개정결의를 통하여 총회에 갈음할 대의원회를 두고 '규약의 개정'에 관한 사항'을 대의원회의 의결사항으로 정한 경우 이로써 총회의 규약개정권한이 소멸된다.

- ① ㄱ, ㄴ
 ② ㄱ, ㄷ
 ③ ㄴ, ㄷ
 ④ ㄴ, ㄹ

문 9. 「근로기준법」상 취업규칙에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 취업규칙을 종전보다 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우가 아닌 한 근로자의 의견청취절차를 거치지 아니하고 취업규칙을 변경하였다고 하여 그 취업규칙의 효력이 부정될 수는 없다.
 ② 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.
 ③ 단체협약에서 해고사유를 단체협약에만 의하도록 명시적으로 규정하고 있더라도 사용자는 취업규칙에서 새로운 해고사유를 정할 수 있고 그 해고사유에 터잡아 근로자를 해고할 수 있다.
 ④ 취업규칙은 사용자가 근로자의 복무규율과 임금 등 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것으로서, 그 명칭에 구애받지 않는다.

문 10. 「산업안전보건법」상 작업중지에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 근로자의 동의를 얻어 작업을 다시 시작하여야 한다.
 ② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 작업을 중지하고 대피할 권리를 가진다.
 ③ 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위상급자에게 보고하여야 한다.
 ④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고를 하여서는 아니 된다.

문 11. 시용근로관계에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 해고의 예고는 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 수습근로자에게는 적용하지 아니한다.
 ② 취업규칙에 시용기간을 선택적 사항으로 규정하고 있는 경우에는 근로계약에 시용기간을 적용함을 명시하지 않은 경우에도 시용기간을 적용할 수 있다.
 ③ 시용근로관계에서 사용자가 본 근로계약 체결을 거부하는 경우에는 근로자에게 구체적·실질적인 거부사유를 서면으로 통지하여야 한다.
 ④ 사용자가 근로자의 시용기간 만료시 본계약의 체결을 거부하는 것은 사용자에게 유보된 해약권의 행사로서, 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 인정되어야 한다.

문 12. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 고용노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다.
 ② 최저임금위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하고, 이 의결을 할 때에는 근로자위원과 사용자위원 각 2분의 1 이상의 출석이 있어야 한다.
 ③ 사용자는 「최저임금법」에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮출 수 있다.
 ④ 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정하고, 이 경우 사업의 종류 및 지역별로 구분하여 정할 수 있다.

문 13. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 ㉠ ~ ㉣에 들어갈 내용을 바르게 연결한 것은?

- 사업주가 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 (㉠)시간 이상이어야 하고 (㉡)시간을 넘어서는 아니 된다.
 ○ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 (㉢)시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

	㉠	㉡	㉢
①	10	20	12
②	15	30	12
③	15	30	16
④	20	30	16

문 14. 파견근로자보호 등에 관한 법령상 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하여야 하는 경우가 아닌 것은? (단, 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하거나 대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우는 제외)

- ① 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요에 따라 3월 이내의 기간에 「여객자동차 운수사업법」에 따른 여객자동차 운송사업의 운전업무에 파견근로자를 사용하는 경우
 ② 건설공사현장에서 이루어지는 업무에 파견근로자를 사용하는 경우
 ③ 출산·질병·부상으로 결원이 발생함에 따라 그 사유의 해소에 필요한 기간에 제조업의 직접생산공정업무에 파견근로자를 사용하는 경우
 ④ 고용노동부장관의 허가를 받지 않고 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받은 경우

문 15. 「근로기준법」상 사용자에 대해 과태료를 부과할 수 있는 경우에 해당하는 것만을 모두 고르면?

- ㉠. 사용자가 「근로기준법」의 시행에 관하여 근로감독관의 요구가 있는 경우에 필요한 사항에 대하여 거짓된 보고를 한 경우
- ㉡. 사용자가 근로계약을 체결할 때에 임금의 구성항목·계산방법·지급방법이 명시된 서면을 근로자에게 교부하지 않은 경우
- ㉢. 사용자가 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 않음으로써 근로자에게 널리 알리지 않은 경우
- ㉣. 사용자가 근로자를 해고할 때 적어도 해고하려는 날의 30일 전에 예고를 하지 않은 경우

- ① $\neg, \perp$
② $\neg, \sqsubset$
③ $\neg, \sqsupset$
④ $\perp, \sqsubset$

문 16. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합 전임자에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 노동조합 전임자는 사용자와의 사이에 기본적인 노사관계는 유지되고 기업의 근로자로서의 신분도 그대로 가진다.
- ② 노동조합 전임자들의 퇴직금을 산정함에 있어서는 노동조합 전임자로서 실제 지급받아온 급여를 기준으로 할 수 없고, 그들과 동일 직급 및 호봉 근로자들의 평균임금을 기준으로 하여 퇴직금을 산정하여야 한다.
- ③ 단체협약이 유효기간의 만료로 효력이 상실되었고, 단체협약상의 노조대표의 전임규정이 새로운 단체협약 체결시까지 효력을 지속시키기로 약정한 규범적 부분도 아닌 경우, 그 단체협약에 따라 노동조합 업무만을 전담하던 노동조합 전임자는 사용자의 원직 복귀명령에 응하여야 한다.
- ④ 노동조합의 업무는 사용자의 노무관리업무와 무관한 것이므로 근로계약 소정의 본래 업무를 면하고 노동조합의 업무를 전임하는 노동조합 전임자의 경우 출·퇴근에 대한 사규의 적용을 받지 않는다.

문 17. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자는 「최저임금법」이 적용되는 경우라도 반드시 근로자가 실제로 근무한 매시간에 대해 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하는 것은 아니고 근로자와의 근로계약에서 정한 임금산정 기준기간 내에 평균적인 최저임금액 이상을 지급하면 된다.
- ② 택시운전근로자들의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 임금으로 한다는 내용의 「최저임금법」 제6조제5항이 과잉금지위칙을 위반하여 일반택시운송사업자들의 계약의 자유를 침해한다고 할 수 없다.
- ③ 외국인 근로자에 대하여도 국내의 근로자들과 마찬가지로 「최저임금법」상의 최저임금의 보장에 관한 규정이 그대로 적용된다.
- ④ 통상임금이 최저임금액보다 적은 경우에는 「최저임금법」에서 정한 시급 최저임금액을 기준으로 연장근로수당 및 야간근로수당을 산정하여야 한다.

문 18. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」상 차별적 처우의 시정에 대한 고용노동부장관의 권한이 아닌 것은?

- ① 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구하는 것
- ② 차별적 처우 금지의무를 위반하여 차별적 처우를 한 사용자에게 그 시정을 요구하는 것
- ③ 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사용자의 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 기간제근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구하는 것
- ④ 차별적 처우 금지의무를 위반한 사용자에게 명백한 고의가 인정되는 경우 손해액을 기준으로 3배를 넘지 않는 범위에서 배상명령을 내리는 것

문 19. 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용사업주는 파견근로자의 종교를 이유로 근로자파견계약을 해지하여서는 아니된다.
- ② 파견사업주는 그가 고용한 근로자중 파견근로자로 고용하지 아니한 자를 근로자파견의 대상으로 하고자 할 경우에는 미리 그 취지를 서면으로 알려주고 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다.
- ③ 쟁의행위중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견한 파견사업주는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.
- ④ 파견사업주는 사용사업주가 파견근로에 관하여 「산업안전보건법」에 위반하는 경우에는 근로자파견을 정지할 수 있다.

문 20. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체교섭 및 단체협약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.
- ② 기업별 단위노동조합과 사용자가 체결한 단체협약에서 징계위원회를 노사 각 3명의 위원으로 구성하기로 정하면서 근로자 측 징계위원의 자격에 관하여 아무런 규정을 두지 않은 경우, 근로자 측 징계위원은 사용자 회사에 소속된 근로자에 한정된다.
- ③ 이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금이나 퇴직금은 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상, 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 포기나 지급유예와 같은 처분행위를 할 수는 없다.
- ④ 사용자의 경영권에 속하는 사항에 대하여 노사가 임의로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결하였다면, 그 내용이 강행법규나 사회질서에 위배되지 않더라도 단체협약으로서의 효력이 인정되지 아니한다.