

노동법개론

문 1. 「근로기준법」상 근로계약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 국가나 지방자치단체도 근로계약의 당사자가 될 수 있다.
- ② 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.
- ③ 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.
- ④ 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 1년간 보존하여야 한다.

문 2. 「근로기준법」상 해고예고 규정의 적용 예외로 명시된 것이 아닌 것은?

- ① 월급 근로자로서 6개월이 되지 못한 경우
- ② 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
- ③ 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
- ④ 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

문 3. 「근로기준법」상 근로시간과 휴식에 대한 설명이다. ㉠ ~ ㉣에 들어갈 내용을 바르게 연결한 것은?

- 1주간의 기준근로시간은 휴게시간을 제외하고 (㉠)시간을 초과할 수 없다.
- 사용자는 계속해서 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근 시 (㉡)일의 유급휴가를 주어야 한다.
- 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 (㉢) 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

- | ㉠ | ㉡ | ㉢ |
|------|---|-----|
| ① 40 | 1 | 100 |
| ② 40 | 1 | 50 |
| ③ 52 | 3 | 50 |
| ④ 52 | 3 | 100 |

문 4. 「근로기준법」상 임금의 지급에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ② 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.
- ③ 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.
- ④ 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 없다.

문 5. 「근로기준법」상 임금에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다) 하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 평균임금을 지급하여야 한다.
- ② 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.
- ③ 사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.
- ④ 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

문 6. 「근로기준법」 제59조에 따르면, 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 보건업에 대하여 사용자가 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있다. 이 경우 절차상 필요한 것은?

- ① 근로자대표와의 서면 합의
- ② 취업규칙의 근거 규정
- ③ 고용노동부장관의 인가
- ④ 근로계약에 명시

문 7. 「근로기준법」상 근로자인지 여부를 판단하는 기준에 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지에 따라 판단한다.
- ② 계약의 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단한다.
- ③ 기본급이나 고정급이 정하여져 있어야만 「근로기준법」상의 근로자로 판단한다.
- ④ 직업의 종류에 따라 근로자인지 여부를 판단한다.

문 8. 「근로기준법」상 여성의 보호에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다.
- ② 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.
- ③ 사용자는 임신 중의 여성 근로자의 요구가 있는 경우에는 시간외근로를 하게 할 수 있다.
- ④ 사업주는 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

문 9. 「근로기준법」상 취업규칙에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ② 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 해당 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없으면 그 근로자의 과반수 동의를 받아야 한다.
- ③ 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에도 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.
- ④ 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 전부 무효이다.

문 10. 「근로기준법」상 경영상의 이유에 의한 해고의 제한에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하려는 경우, 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ② 사용자는 「근로기준법」 제24조제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.
- ③ 경영상의 이유로 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 경영상의 이유로 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.
- ④ 사용자가 경영상의 이유로 근로자를 해고하고자 하는 경우 「근로기준법」 제24조제1항 내지 제3항에 따라 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 대상자를 선정하여야 하는데, 이때 합리적이고 공정한 기준이 확정적·고정적인 것이어야 한다.

문 11. 「근로기준법」의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분은 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.
- ② 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.
- ③ 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.
- ④ 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권 행사 또는 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부할 수 있다.

문 12. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니 된다.
- ② 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.
- ③ 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 3분의 2의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.
- ④ 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시하기 전에는 직장폐쇄를 할 수 없다.

문 13. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동쟁의의 조정(調整)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.
- ② 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정(調停)을 신청한 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다.
- ③ 노동관계 당사자는 쌍방의 합의에 따라 사적 조정에 의하여 노동쟁의를 해결할 수 있다.
- ④ 공정한 노동쟁의의 조정을 위하여 단독조정인에 의한 조정은 금지된다.

문 14. 근로기준법령상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정으로 옳은 것은?

- ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다(법 제46조).
- ② 사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 대한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다(법 제66조).
- ③ 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다(법 제28조).
- ④ 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다(법 제60조).

문 15. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합 설립신고에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 행정관청에 설립신고를 하지 않은 노동조합은 부당노동행위 구제신청을 할 수 없다.
- ② 행정관청에 설립신고를 하지 않은 노동조합에 가입한 것을 이유로 불이익을 받은 근로자는 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 할 수 없다.
- ③ 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자의 가입을 허용한 단체가 노동조합 설립신고를 하면, 행정관청은 설립신고서를 반려하여야 한다.
- ④ 노동조합이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 본다.

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

- ① 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
- ② 공정대표의무는 헌법이 보장하는 단체교섭권의 본질적 내용이 침해되지 않도록 하기 위한 제도적 장치로 기능한다.
- ③ 공정대표의무는 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 한다.
- ④ 사용자가 단체협약에 따라 교섭대표노동조합에 노동조합 사무실을 제공한 이상 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에는 노동조합 사무실을 제공할 의무가 없다.

문 17. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체협약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 일반적 구속력에 의하여 단체협약의 적용이 확대되는 ‘동종의 근로자’에는 단체협약에 의하여 조합원이 될 수 없는 자도 포함된다.
- ② 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.
- ③ 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정을 할 수 있다.
- ④ 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.

문 18. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 지배·개입으로서의 부당노동행위가 성립되기 위해서는 반드시 근로자의 단결권 침해라는 결과의 발생이 필요하다.
- ② 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 그 근로자에게 불이익을 주는 행위는 부당노동행위이다.
- ③ 사용자의 행위가 부당노동행위에 해당하는지는 사용자의 부당노동행위 의사의 존재 여부를 추정할 수 있는 모든 사정을 전체적으로 심리 검토하여 종합적으로 판단하여야 한다.
- ④ 부당노동행위에 대한 증명책임은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합에 있다.

문 19. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「선원법」의 적용을 받는 선원에게는 적용하지 아니한다.
- ② ‘임금’이란 「근로기준법」 제2조에 따른 임금을 말한다.
- ③ 최저임금은 사업의 종류와 지역을 구분하여 정하여야 한다.
- ④ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효이다.

문 20. 「최저임금법」상 최저임금의 결정기준으로 명시된 것이 아닌 것은?

- ① 직무 수행에 요구되는 작업조건
- ② 유사 근로자의 임금
- ③ 노동생산성
- ④ 소득분배율