

노 동 법

문 1. 「근로기준법」상 근로자 및 사용자에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로자의 개념은 「노동조합 및 노동관계조정법」상의 근로자 개념과 다르다.
- ② 사용자에 대한 관계에서 근로자의 지위를 가지고 있으면 일반 근로자에 대해서는 사용자의 지위를 가질 수 없다.
- ③ 사용자란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
- ④ 회사나 법인의 이사 또는 감사 등 임원도 「근로기준법」상의 근로자가 될 수 있다.

문 2. 「근로기준법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문할 수 있다.
- ② 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.
- ③ 사용자는 직장에서의 지위 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.
- ④ 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.

문 3. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다.
- ② 노동조합에 대하여는 그 사업체를 포함하여 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.
- ③ 법인인 노동조합에 대하여는 「노동조합 및 노동관계조정법」에 규정된 것에 따르며 민법 중 재단법인 및 사단법인에 관한 규정은 그 적용이 배제된다.
- ④ 신고증을 교부받은 때에 노동조합이 설립된 것으로 본다.

문 4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다.
- ② 근로자란 「근로기준법」상의 근로자를 말한다.
- ③ 이 법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다.
- ④ 근로자는 육아휴직을 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

문 5. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게 적용한다.
- ② “임금”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 임금을 말한다.
- ③ 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.
- ④ 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

문 6. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동3권 및 노동조합 설립 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로자란 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 사람뿐만 아니라 일시적으로 실업상태에 있는 사람이나 구직 중인 사람을 포함하여 노동3권을 보장할 필요성이 있는 사람도 여기에 포함되는 것으로 보아야 한다.
- ② 근로자성이 인정되는 한, 그러한 근로자가 외국인인지 여부가 취업자격의 유무에 따라 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로자의 범위에 포함되지 아니한다고 볼 수는 없다.
- ③ 행정관청으로 하여금 설립신고를 한 단체에 대하여 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호 각 목에 해당하는지를 심사하도록 한 취지는 노동조합으로서의 실질적 요건을 갖추지 못한 노동조합의 난립을 방지함으로써 근로자의 자주적이고 민주적인 단결권 행사를 보장하려는 데 있다.
- ④ 행정관청은 제출된 설립신고서와 규약의 내용을 기준으로 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호 각 목의 해당 여부를 심사하여야 하므로 설립신고서와 규약 내용 외의 사항에 대하여는 실질심사나 반려여부를 결정할 수 없다.

문 7. 산업안전보건법령상 안전보건관리체제에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 상시 근로자 300명 미만을 사용하는 모든 사업장의 사업주는 사업장의 안전관리자를 두는 대신 안전관리전문기관에 안전관리자의 업무를 위탁하여 운영할 수 있다.
- ② 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항 중 중대재해에 관한 사항은 산업안전보건위원회에서 심의의결을 거쳐야 한다.
- ③ 사업주가 근로자의 건강관리나 그 밖에 보건관리자의 업무를 지도하기 위하여 사업장에 산업보건의를 두어야 하는 경우라도 「의료법」 제2조에 따른 의사를 보건관리자로 둔 경우에는 산업보건의를 두지 않아도 된다.
- ④ 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 「산업안전보건법」 제129조부터 제132조까지에 따른 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다.

문 8. 근로기준법령상 부당해고 등 구제제도에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하지 아니한다.
- ② 노동위원회는 중앙노동위원회의 재심판정이나 법원의 확정판결에 따라 노동위원회의 구제명령이 취소되면 직권 또는 사용자의 신청에 따라 이행강제금의 부과·징수를 즉시 중지하고 이미 징수한 이행강제금을 반환하여야 한다.
- ③ 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지된다.
- ④ 사용자가 행정소송을 제기한 경우에 중앙노동위원회는 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 긴급이행을 명할 수 있다.

문 9. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 정당한 해고사유가 있어 근로자를 해고한 경우에 있어서는 비록 사용자가 근로자의 노동조합 활동을 못마땅하게 여긴 흔적이 있다거나 사용자에게 반노동조합의사가 추정된다고 하더라도 당해 해고사유가 단순히 표면상의 구실에 불과하다고 할 수는 없을 것이므로 부당노동행위에 해당한다고 할 수 없다.
- ② 노동조합은 그 소속 조합원으로 가입하려고 하는 근로자에 대하여 사용자의 부당노동행위가 있는 경우에 근로자 개인의 구제신청권과 달리 별개의 독자적인 구제신청권을 가질 수 없다.
- ③ 단체협약 등 노사 간 합의에 의한 경우라도 타당한 근거 없이 과다하게 책정된 급여를 근로시간 면제자에게 지급하는 사용자의 행위는 부당노동행위가 될 수 있다.
- ④ 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아니다.

문 10. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 근로자파견계약이라 함은 파견사업주와 파견근로자 간에 근로자파견을 약정하는 계약을 말한다.
- ② 파견사업주는 쟁의행위 중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견할 수 있다.
- ③ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하고자 하는 경우에는 당해 파견근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.
- ④ 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따른 고령자인 파견근로자에 대하여는 2년을 초과하여 근로자파견 기간을 연장할 수 있다.

문 11. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로자파견사업의 허가취소 또는 영업정지 처분을 받은 파견사업주는 그 처분 전에 파견한 파견근로자와 그 사용사업주에 대하여는 그 파견기간이 끝날 때까지 파견사업주로서의 의무와 권리를 가진다.
- ② 사용사업주는 파견근로자의 적절한 파견근로를 위하여 사용사업관리책임자를 선임하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 파견사업주와 사용사업주가 파견근로자에 대하여 차별적 처우를 인지하는 경우에 노동위원회의 의결을 거쳐 그 차별적 처우의 시정요구를 하여야 하며, 해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.
- ④ 근로자파견관계에서 사용사업주와 파견근로자 사이에는 특별한 사정이 없는 한 파견근로와 관련하여 사용사업주가 파견근로자에 대한 안전배려의무를 부담한다는 점에 관한 묵시적인 의사의 합치가 있다고 할 것이다.

문 12. 「근로기준법」상 여성과 소년에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자는 임신 중이거나 산후 6개월이 지나지 아니한 여성과 18세 미만자가 동의하면 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용할 수 있다.
- ② 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1주에 12시간을 한도로 연장할 수 있다.
- ③ 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ④ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 이 경우 사용자는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감할 수 있다.

문 13. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 모든 사업 또는 사업장에 적용한다.
- ② 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다.
- ③ 사용자는 학업을 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 해당 근로자를 단시간근로자로 전환하여야 한다.
- ④ 사용자는 근로자가 직업훈련을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

- ① 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 연차휴가를 사용할 권리 혹은 연차휴가수당 청구권은 근로자가 전년도에 출근율을 충족하면서 근로를 제공하면 당연히 발생하는 것으로서, 연차휴가를 사용할 해당 연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가에 해당한다.
- ③ 출근율 계산 시 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 간주하도록 규정하고 있으나 그 기간이 1년 전체에 걸쳐있으면 출근일수에 포함시키지 않는다.
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제60조제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.