

노동법개론

1. 근로기준법령에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.
- ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장인 경우에도 사용자는 근로계약 불이행에 대한 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.
- ③ “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.
- ④ 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못하며 어떠한 경우에도 근로자의 위탁으로 저축을 관리하지 못한다.

2. 「근로기준법」상 근로자에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 「근로기준법」 소정의 근로자에 해당한다.
- ② 취업할 의사를 가졌으나 실업(失業) 중인 자는 「근로기준법」 소정의 근로자에 해당하지 않는다.
- ③ 「근로기준법」상 근로자에 해당하는지 여부는 계약 형식이 고용 계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다.
- ④ 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에 「근로기준법」상 근로자성 판단의 요소로 삼아서는 안 된다.

3. 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘의 금지에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.
- ② 사용자는 직장 내 괴롭힘에 대한 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ③ 사용자는 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- ④ 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고해서는 아니 된다.

4. 「근로기준법」상 근로시간 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 야간근로란 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다.
- ② 선택적 근로시간제는 임신 중인 여성근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ③ 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 보건업에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의하여 「근로기준법」 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 한 경우, 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.
- ④ 사용자는 탄력적 근로시간제에 따른 단위기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 「근로기준법」 제56조제1항에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.

5. 「근로기준법」상 벌칙에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 「근로기준법」 제36조(금품 청산)를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.
- ② 「근로기준법」 제43조(임금 지급)를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 있다.
- ③ 근로자가 퇴직한 경우 그 퇴직한 때부터 14일 이내에 임금을 지급하지 아니한 사용자에게는 과태료를 부과한다.
- ④ 사용자가 근로자에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

6. 「근로기준법」상 여성의 근로에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 18세 이상의 여성을 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.
- ② 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성이 동의한 경우 고용노동부장관의 인가를 받으면 휴일에 근로시킬 수 있다.
- ③ 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.
- ④ 사용자는 임신 후 35주에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.

7. 밑줄 친 ‘대통령령으로 정하는 업무’에 해당하지 않는 것은?

「근로기준법」은 “업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다.”라고 규정하고 있다.

- ① 건설업에서의 관리·감독 업무
- ② 출판 사업에서의 편집 업무
- ③ 정보처리시스템의 분석 업무
- ④ 인문사회과학분야의 연구 업무

14. 「근로기준법」상 해고 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ② 해고 대상자가 해고사유가 무엇인지 알고 있고 그에 대해 대응할 수 있는 상황이었다고 하더라도, 사용자가 해고를 서면으로 통지하면서 해고사유를 전혀 기재하지 않았다면 이는 「근로기준법」 제27조(해고사유 등의 서면통지)를 위반한 해고통지에 해당한다고 보아야 한다.
- ③ 해고 대상자가 이미 해고사유가 무엇인지 구체적으로 알고 있고 그에 대해 충분히 대응할 수 있는 상황이었다면 해고통지서에 해고사유를 상세하게 기재하지 않았더라도 「근로기준법」 제27조(해고사유 등의 서면통지)를 위반한 것이라고 볼 수 없다.
- ④ 시용근로관계에서 사용자가 해당 근로자와 본 근로계약의 체결을 거부하는 경우에는 해당 근로자에게 거부사유를 서면으로 통지할 필요는 없다.

15. 「근로기준법」상 징계 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 취업규칙이나 인사관리규정에 대기발령이 징계처분의 하나로 규정되어 있지 않더라도 대기발령을 함에 있어서 해당자에게 변명의 기회를 부여하는 등의 징계절차를 거쳐야 한다.
- ② 근로자를 해고함에 있어서 해고사유 및 해고절차를 단체협약에 의하도록 명시적으로 규정하고 있거나 동일한 징계사유나 징계 절차에 관하여 단체협약상의 규정과 취업규칙 등의 규정이 상호 저촉되는 경우가 아닌 한, 사용자는 취업규칙에서 단체협약 소정의 해고사유와는 관련이 없는 새로운 해고사유를 정할 수 있다.
- ③ 여러 개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않더라도, 인정되는 다른 일부 징계사유만으로도 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한 경우에는 그 징계처분을 유지하여도 위법하지 않다.
- ④ 단체협약에서 당사자에게 징계사유와 관련한 소명기회를 주도록 규정하고 있는 경우, 그 대상자에게 그 기회를 제공하면 되는 것이고 소명 그 자체가 반드시 이루어져야 하는 것은 아니다.

16. 최저임금법령상 최저임금위원회에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금위원회에 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 최저임금위원회 위원장의 제청에 의하여 대통령이 임명한다.
- ② 최저임금에 관한 심의와 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 최저임금위원회를 둔다.
- ③ 최저임금위원회의 위원이 궐위된 경우에는 궐위된 날부터 30일 이내에 후임자를 위촉하거나 임명하여야 하지만, 전임자의 남은 임기가 1년 미만인 경우에는 위촉하거나 임명하지 아니할 수 있다.
- ④ 최저임금위원회에 위원장과 부위원장 각 1명을 두며, 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 최저임금위원회가 선출한다.

17. 「최저임금법」상 최저임금의 결정에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 고용노동부장관은 최저임금위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기 어렵다고 인정되면 재심의를 요청할 수 있고, 고용노동부장관은 최저임금위원회가 재심에서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 당초의 최저임금안을 재의결한 경우에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.
- ② 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자는 고용노동부장관이 고시한 최저임금안에 대하여 이의가 있으면 고시된 날부터 10일 이내에 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.
- ③ 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정하며, 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관이 고시한 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생하지만, 고용노동부장관이 사업의 종류별로 임금 교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생 시기를 따로 정할 수 있다.

18. 최저임금법령상 최저임금의 적용을 받는 사용자가 근로자에게 주지시켜야 할 최저임금의 내용에 해당하지 않는 것은?

- ① 적용을 받는 근로자의 최저임금액
- ② 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액
- ③ 최저임금에 산입하지 아니하는 임금
- ④ 해당 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위

19. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동쟁의의 조정에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.
- ② 조정위원회의 조정위원은 당해 노동위원회의 위원장이 지명하되, 근로자를 대표하는 조정위원은 노동조합이, 사용자를 대표하는 조정위원은 사용자가 각각 추천하는 노동위원회의 위원중에서 지명하여야 한다.
- ③ 노동쟁의 조정 또는 중재의 신청을 받은 노동위원회는 그 신청 내용이 조정 또는 중재의 대상이 아니라고 인정할 경우에는 그 사유와 다른 해결방법을 알려주어야 한다.
- ④ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있거나 관계 당사자 쌍방의 동의를 얻은 경우에는 조정위원회에 갈음하여 단독 조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.

20. 노동조합 및 노동관계조정법령상 근로시간면제심의위원회에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로시간면제자에 대한 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회를 경제사회노동위원회에 둔다.
- ② 근로시간면제심의위원회의 공익을 대표하는 위원은 고용노동부장관이 추천한 15명 중에서 노동단체와 경영자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람으로 한다.
- ③ 근로시간면제심의위원회는 근로시간 면제 한도를 심의·의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있다.
- ④ 근로시간면제심의위원회는 경제사회노동위원회 위원장으로부터 근로시간 면제 한도를 정하기 위한 심의 요청을 받은 때에는 그 심의 요청을 받은 날부터 60일 이내에 심의·의결해야 한다.