

노동법개론

지문의 내용에 대해 학설의 대립 등 다툼이 있는 경우 판례에 의함

1. 밑줄 친 '대통령령으로 정하는 업무'에 해당하지 않는 것은?

「근로기준법」은 사용자는 여성과 18세 미만인 사람을 갭내에서 근로시키지 못하지만, 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다고 규정하고 있다.

- ① 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
- ② 신문·출판·방송프로그램 제작 등을 위한 보도·취재업무
- ③ 학술연구를 위한 조사 업무
- ④ 보건, 의료 또는 복지 업무

2. 「근로기준법」상 근로감독관에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「근로기준법」에 따른 현장조사, 서류의 제출, 근로감독관의 직무에 관한 범죄 등의 수사는 근로감독관이 단독으로 수행한다.
- ② 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.
- ③ 근로감독관은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 하며, 근로감독관을 그만 둔 경우에도 또한 같다.
- ④ 근로감독관은 기속사를 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문할 수 있다.

3. 근로기준법령상 임금에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약이나 취업규칙 등에 휴직자나 복직자 또는 징계대상자 등에 대하여 특정 임금에 대한 지급 제한사유를 규정하고 있다 하더라도, 이는 해당 근로자의 개인적인 특수성을 고려하여 그 임금 지급을 제한하고 있는 것에 불과하므로, 그러한 사정을 들어 정상적인 근로관계를 유지하는 근로자에 대하여 그 임금 지급의 일률성을 부정할 것은 아니다.
- ② 성질상 「근로기준법」상의 통상임금에 속하는 임금을 통상임금에서 제외하기로 노사 간에 합의하였다 하더라도 그 합의는 효력이 없다.
- ③ 부양가족이 있는 근로자에게만 지급되는 가족수당은 그 조건에 해당하는 모든 근로자에게 지급된 것이므로 일률성을 인정할 수 있다.
- ④ 사용자는 연차 유급휴가 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다.

4. 「근로기준법」이 연차 유급휴가가 주어지는지를 판단하기 위해 출근한 것으로 보는 기간에 해당하지 않는 것은?

- ① 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아 휴직으로 휴업한 기간
- ② 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 정당한 쟁의행위 기간
- ③ 임신 중의 여성이 「근로기준법」에 따른 출산전후휴가로 휴업한 기간
- ④ 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간

5. 「근로기준법」상 근로계약에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.
- ㄴ. 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 근로계약 기간, 임금, 소정근로시간을 명시하여야 한다.
- ㄷ. 친권자, 후견인 또는 행정관청은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ㄹ. 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

- ① ㄱ, ㄴ
- ② ㄱ, ㄷ
- ③ ㄴ, ㄷ
- ④ ㄷ, ㄹ

6. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자가 근로시간 면제자에게 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하더라도 부당노동행위가 성립하지 않는다.
- ② 사용자가 노동조합의 간부를 승진시켜 조합원 자격을 잃게 한 경우에는 노동조합활동을 방해하려는 의사가 있더라도 부당노동행위가 성립되지 않는다.
- ③ 부당노동행위에 대한 증명책임은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합에 있다.
- ④ 사용자가 노동조합사무소를 최소한의 규모로 제공하더라도 부당노동행위가 성립한다.

7. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체협약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약의 해석에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있고, 이 요청은 해당 단체협약의 내용과 당사자의 의견 등을 적은 서면으로 해야 한다.
- ② 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 하고, 이 신고는 당사자 일방이 서명의 방법으로 할 수 있다.
- ③ 행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ④ 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.

8. 노동조합 및 노동관계조정법령상 회계감사원에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 이상 당해 노동조합의 모든 재원 및 용도, 주요한 기부자의 성명, 현재의 경리상황등에 대한 회계감사를 실시하게 하고 그 내용과 감사결과를 전체 조합원에게 공개하여야 한다.
- ② 노동조합의 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우에는 총회의 승인을 얻어 당해 노동조합의 회계감사를 실시하고 그 결과를 공개할 수 있다.
- ③ 노동조합의 회계감사원은 재무·회계 관련 업무에 종사한 경력이 있거나 전문지식 또는 경험이 풍부한 사람 등으로 한다.
- ④ 노동조합의 대표자는 조합원 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우에는 조합원이 아닌 공인회계사나 회계법인으로 하여금 회계감사를 실시하게 할 수 있으며, 이 경우 회계감사원이 회계감사를 한 것으로 본다.

9. 「최저임금법」상 벌칙에 대한 설명 중 (가) ~ (라)에 들어갈 내용을 바르게 연결한 것은?

- 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 (가)년 이하의 징역 또는 (나)만원 이하의 벌금에 처한다.
- 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 지고, 도급인에게 이러한 연대책임이 발생하여 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우에는 (다)년 이하의 징역 또는 (라)만원 이하의 벌금에 처한다.

	(가)	(나)	(다)	(라)
①	3	2천	3	2천
②	3	2천	2	1천
③	2	1천	3	2천
④	2	1천	2	1천

10. 「근로기준법」상 직위해제에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 당해 직위해제처분이 근로자에게 가혹하고 다른 근로자의 유사한 비위행위에 대한 징계처분 등에 비추어 형평에 어긋난다는 사정만으로 그 정당성이 없는 것이라고 단정할 수 없다.
- ② 직위해제는 근로자의 과거의 비위행위에 대하여 기업질서 유지를 목적으로 행하여지는 징벌적 제재로서의 징계와는 그 성질이 다르다.
- ③ 근로자에 대한 직위해제처분의 정당성은 근로자에게 당해 직위해제 사유가 존재하는지 여부나 직위해제에 관한 절차규정을 위반한 것이 당해 직위해제처분을 무효로 할 만한 것이냐에 의하여 판단한다.
- ④ 만일 어떤 사유에 기하여 근로자를 직위해제한 후 그 직위해제 사유와 동일한 사유를 이유로 징계처분을 하였다면 뒤에 이루어진 징계처분에 의하여 그 전에 있었던 직위해제처분은 소급하여 그 효력을 상실한다.

11. 근로기준법령상 취업규칙에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면?
- ㄱ. 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 노동위원회에 신고하여야 한다.
- ㄴ. 사용자는 하나의 사업장에서 근로자의 근로조건, 근로형태, 직종 등의 특수성에 따라 근로자 일부에 적용되는 별도의 취업규칙을 작성할 수 있다.
- ㄷ. 사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경함에 있어서 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 얻지 않은 경우에 취업규칙변경 후에 취업한 근로자에게 적용되는 취업규칙과 기존근로자에게 적용되는 취업규칙이 병존하는 것처럼 보이지만, 현행의 법규적 효력을 가진 취업규칙은 변경된 취업규칙이다.
- ㄹ. 소정근로시간에 관한 근로조건이 취업규칙의 변경으로 인하여 변경되는 경우에는 사용자는 근로자의 요구가 없더라도 변경된 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다.

- ① ㄱ, ㄴ
- ② ㄱ, ㄷ
- ③ ㄴ, ㄷ
- ④ ㄷ, ㄹ

12. 「근로기준법」상 징계 또는 해고에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 해고는 명시적 또는 묵시적 의사표시에 의해서도 이루어질 수 있다.
- ② 회사의 단체협약상의 징계규정에는 노동조합원을 징계하려면 상별위원회의 심의를 거쳐야 하고 그 상별위원회의 구성은 노사 각 4인씩으로 하여 노동조합원들을 참여시키도록 되어 있는 경우, 이러한 징계절차 규정을 위배하여 노동조합측의 위원 2명만 참석시키고 자격이 없는 상조회 소속 근로자 2명을 포함하여 상별위원회를 구성한 다음 그 상별위원회의 결의를 거쳐 징계 해고하였더라도, 자격이 없는 위원을 제외하고서도 의결정족수가 충족된다면, 이러한 징계권의 행사는 유효라고 보아야 한다.
- ③ 단체협약에서 근로자를 해고함에 있어서 해고사유 및 해고절차를 단체협약에 의하도록 명시적으로 규정하고 있거나 동일한 징계 사유나 징계절차에 관하여 단체협약상의 규정과 취업규칙 등의 규정이 상호 저촉되는 경우가 아닌 한 사용자는 취업규칙에서 새로운 해고사유를 정할 수 있고 그 해고사유에 터잡아 근로자를 해고할 수 있다.
- ④ 사용자가 「근로기준법」 제27조(해고사유 등의 서면통지)에 따라 해고사유 등을 서면으로 통지할 때 명칭과 상관없이 근로자의 처지에서 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있는 서면이면 충분하다.

13. 근로기준법령상 임금 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 취업규칙에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ② 근로 관계로 인한 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권 외에는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만, 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 그러하지 아니하다.
- ③ 사용자는 근로자가 사망한 경우에는 특별한 사정이 없는 경우 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 하며, 사용자는 이에 따라 지급하여야 하는 임금의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 100분의 20의 비율에 따른 지연 이자를 지급하여야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 체불사업주가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는, 체불사업주의 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우를 제외하고는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다.

14. 「근로기준법」의 법원(法源)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 「근로기준법」에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 「근로기준법」에서 정한 기준에 따른다.
- ② 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.
- ③ 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 「근로기준법」에 정한 기준에 따른다.
- ④ 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 변경된 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다.

15. 「근로기준법」상 징계 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자가 취업규칙을 작성하는 경우에는 제재에 관한 사항을 포함하여야 한다.
- ② 단체협약이나 취업규칙 등에 징계절차에서 피징계자에게 변명의 기회를 부여할 것을 명한 규정이 없더라도 사용자는 피징계자에 대한 징계절차에서 피징계자에게 변명의 기회를 부여하여야 할 의무가 있고 이와 같은 의무를 위배하여 징계해고를 하였다면 그 징계권의 행사는 징계사유가 인정되는지 여부에 관계없이 절차에 관한 정익에 반하는 처사로서 무효이다.
- ③ 원래의 징계처분에서 징계사유로 삼지 아니한 징계사유를 재심절차에서 추가하는 것은 특별한 사정이 없는 한 허용되지 아니한다.
- ④ 근로자의 사생활에서의 비행은 사업활동에 직접 관련이 있거나 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 것에 한하여 정당한 징계사유가 될 수 있다.

16. 최저임금법령상 최저임금액에 산입되는 임금에 해당하는 것은?

- ① 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금
- ② 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가의 미사용수당
- ③ 근로자의 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 통화 이외의 것으로 지급하는 임금
- ④ 「근로기준법」 제55조 제1항에 의하여 보장되는 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일에 대한 임금

17. 「근로기준법」상 근로자대표에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 16세인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못하지만, 근로자대표와의 서면 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.
- ② 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다.
- ③ 사용자는 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못하나, 18세 미만자의 동의가 있는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다. 사용자는 이 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.
- ④ 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 하지만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

18. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 대의원회에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.
- ② 대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.
- ③ 대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용한다.
- ④ 총회가 규약의 제·개정결의를 통하여 총회에 갈음할 대의원회를 두고 ‘규약의 개정에 관한 사항’을 대의원회의 의결사항으로 정한 경우라면 총회의 규약개정권한은 소멸된다.

19. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 고용노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 3년마다 조사하여야 한다.
- ② 정부는 근로자와 사용자에게 최저임금제도를 원활하게 실시하는 데에 필요한 자료를 제공하거나 그 밖에 필요한 지원을 하도록 최대한 노력하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 「최저임금법」의 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다.
- ④ 근로감독관은 「최저임금법」 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」로 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 행한다.

20. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 쟁의행위를 위한 찬반투표절차를 거치지 아니하고 쟁의행위에 나아간 경우에 그 절차를 따를 수 없는 객관적인 사정이 인정되지 않는 상태이더라도 조합원의 민주적 의사결정이 실질적으로 확보된 경우에는 위와 같은 투표절차를 거치지 아니하였다는 사정만으로 쟁의행위가 정당성을 상실한다고 볼 수 없다.
- ② 쟁의행위의 목적에 따라 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 하는 것도 가능하다.
- ③ 노동쟁의라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.
- ④ 사용자의 직장폐쇄는 근로자의 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있어야만 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정될 수 있다.