

노동법

지문의 내용에 대해 학설의 대립 등 다툼이 있는 경우 판례에 의함

1. 「근로기준법」상 통상임금이 그 산정의 기준이 되는 것은?

- ① 장례비
- ② 휴업보상
- ③ 해고예고수당
- ④ 취업규칙에서의 감급(減給) 제재 한도

2. 「근로기준법」상 사용자와 근로자대표와의 서면 합의를 필요로 하지 않는 것은?

- ① 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시키는 경우
- ② 부속 기숙사 규칙의 작성 또는 변경의 경우
- ③ 야간근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 주는 경우
- ④ 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입의 경우

3. 「근로기준법」상 해고에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ② 해고의 정당한 이유가 있는 경우에도 해고의 예고를 하지 않으면 그 해고는 무효이다.
- ③ 사용자가 근로자를 정당한 이유 없이 해고한 경우에 당해 근로자는 해고가 있었던 날부터 6개월 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.
- ④ 해고에 대한 중앙노동위원회의 재심판정은 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지된다.

4. 「근로기준법」상 임금 지급 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 통화(通貨) 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ② 근로자가 임금채권을 타인에게 양도한 경우 사용자는 임금채권의 양수인에게 임금을 지급할 수 있으며, 이는 임금직접지급의 원칙에 반하지 아니 한다.
- ③ 연봉제 적용을 받는 근로자에게도 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다.
- ④ 사용자는 도급으로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.

5. 근로기준법령상 근로계약 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.
- ② 사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못한다.
- ③ 사용증명서를 청구할 수 있는 자는 계속하여 3개월 이상 근무한 근로자로 하되, 청구할 수 있는 기한은 퇴직 후 5년 이내로 한다.
- ④ 근로계약을 체결할 때에 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.

6. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.
- ② 최저임금에 관한 심의와 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 최저임금위원회를 둔다.
- ③ 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 아니한다.
- ④ 도급으로 사업을 행하는 경우 수급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.

7. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지 등의 요소를 바탕으로 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다.
- ② 사용사업주에게 직접고용의무가 발생하였는데 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 동종·유사 업무 근로자가 없는 경우에는 해당 파견근로자의 기존 근로조건의 수준을 하회하지 않는 범위 안에서 사용사업주와 파견근로자가 자치적으로 근로조건을 형성하는 것이 원칙이다.
- ③ 사용사업주가 파견근로자와 비교대상 근로자가 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하고 있음을 알았거나 통상적인 사용사업주의 입장에서 합리적인 주의를 기울였으면 이를 알 수 있었는데도 파견근로자의 임금을 결정하는 데 관여하거나 영향력을 행사하는 등으로 파견근로자가 비교대상 근로자보다 적은 임금을 지급받도록 하고 이러한 차별에 합리적 이유가 없는 경우, 이는 차별적 처우 금지에는 위반하더라도 「민법」 제750조의 불법행위를 구성하는 것은 아니다.
- ④ 건설공사현장에서 이루어지는 업무에 대하여는 근로자파견사업을 하여서는 아니 된다.

8. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 파견사업주가 해당 근로자파견사업을 폐지하고자 할 때에는 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다.
- ② 근로자파견사업의 허가를 받은 자가 허가받은 사항 중 고용노동부령으로 정하는 중요사항 외의 사항을 변경하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ③ 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람은 근로자파견사업의 허가를 받을 수 없다.
- ④ 파견사업주는 근로자를 파견근로자로서 고용하려는 경우에는 미리 해당 근로자에게 그 취지를 서면으로 알려 주어야 한다.

9. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법령에 따라 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우만을 모두 고르면?

ㄱ. 석사 학위(외국에서 수여받은 석사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
 ㄴ. 「건축사법」 제7조에 따른 건축사 자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
 ㄷ. 「공인노무사법」 제3조에 따른 공인노무사 자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
 ㄹ. 「공인회계사법」 제3조에 따른 공인회계사 자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우

- ① ㄱ, ㄴ
 ② ㄷ, ㄹ
 ③ ㄱ, ㄴ, ㄷ
 ④ ㄴ, ㄷ, ㄹ
10. 「근로기준법」상 근로감독관에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.
 ② 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.
 ③ 근로감독관이 「근로기준법」을 위반한 사실을 고의로 묵과하면 3년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.
 ④ 근로감독관은 근로감독관을 그만 둔 경우에도 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 하는데, 이를 위반한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
11. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.
 ② 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 3개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.
 ③ 사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 해당 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.
 ④ 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정 근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 해당 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.

12. 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 포함하여 작성하여야 한다.
 ② 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
 ③ 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 피해근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.
 ④ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 하며, 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.

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

- ① ‘직장 내 성희롱’이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.
 ② ‘적극적 고용개선조치’란 현존하거나 장래에 발생할 우려가 있는 남녀 간의 고용차별을 완화하거나 고용평등을 촉진하기 위하여 적극적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다.
 ③ ‘근로자’란 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말한다.
 ④ 사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

14. 근로기준법령상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 것만을 모두 고르면?

ㄱ. 부당해고 구제신청 ㄴ. 해고예고수당
 ㄷ. 출산전후휴가 ㄹ. 연장근로에 대한 가산임금

- ① ㄱ, ㄴ
 ② ㄱ, ㄷ
 ③ ㄴ, ㄷ
 ④ ㄷ, ㄹ

15. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체협약의 구속력 등에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 교섭권한을 위임하거나 협약체결에 관여하지 아니한 협약 외의 노동조합이 독자적으로 단체교섭권을 행사하여 이미 별도의 단체협약을 체결한 경우에는 그 협약이 유효하게 존속하고 있는 한 지역적 구속력 결정의 효력은 그 노동조합이나 그 구성원인 근로자에게는 미치지 않는다.

② 하나의 사업장에서 일반적 구속력이 인정되기 위해서는 상시 사용되는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받아야 한다.

③ 하나의 사업장에서 일반적 구속력이 인정되는 경우 행정관청은 지체 없이 이를 공고하여야 한다.

④ 단체협약에서 노사간의 상호 합의에 의하여 규약상 노동조합의 조직 대상이 되는 근로자의 범위와는 별도로 조합원이 될 수 없는 자를 특별히 규정함으로써 일정 범위의 근로자들에 대하여 단체협약의 적용을 배제하고자 하는 취지의 규정을 둔 경우에는, 이러한 규정은 노동조합 규약에 정해진 조합원의 범위에 관한 규정과 배치되어 무효라고 볼 것이다.

16. 노동조합 및 노동관계조정법령상 교섭창구 단일화 절차에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(이하 ‘공동교섭대표단’이라 한다)을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다.

② 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 된다.

③ 교섭대표 자율결정기간의 기산일이 되는 ‘「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정)에 따라 확정된 날’은 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제14조의5 제1항에 따른 사용자의 공고에 대하여 노동조합이 이의를 신청하지 아니한 경우에는 공고기간이 만료된 날을, 노동조합이 이의를 신청하여 사용자가 수정공고를 한 경우에는 수정공고기간이 만료된 날을 의미한다.

④ 자율적으로 교섭대표노동조합을 결정할 수 있는 기한은 교섭을 요구한 노동조합으로 확정 또는 결정된 날부터 7일이 되는 날이다.

17. 「근로기준법」상 (가)~(라)에 들어갈 내용을 바르게 연결한 것은?

제25조(우선 재고용 등) ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 (가) 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.

제71조(시간외근로) 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 (나) 시간, 1주에 (다) 시간, 1년에 (라) 시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

	(가)	(나)	(다)	(라)
①	2년	1	5	120
②	2년	2	6	150
③	3년	1	5	120
④	3년	2	6	150

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

① 노동조합은 그 규약이 정하는 바에 의하여 법인으로 할 수 있다.

② 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사근로자로 본다.

③ 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어 노동조합이 해산한 때에는 그 대표자는 해산한 날부터 15일 이내에 행정관청에게 이를 신고하여야 한다.

④ 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.

19. 「근로기준법」상 사용자가 선택적 근로시간제를 도입하는 경우 근로자 대표와의 서면 합의에 따라 정하여야 할 사항으로 옳지 않은 것은?

① 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)

② 정산기간의 총 근로시간

③ 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각

④ 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간

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

- ① 단체행동권은 근로자 개인의 기본권이므로 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 할 수 있다.
- ② 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
- ③ 노동조합의 주장을 관철하기 위한 것이 쟁의행위이므로 주장의 관철을 위해서는 노동조합이 사용자의 기업시설을 장기간에 걸쳐 전면적·배타적으로 점유하는 방식도 허용된다.
- ④ 사용자는 기업시설에 대한 소유권을 가지고 있고 또 시설관리권 등 소유 자산에 대하여 방어할 권리가 있으므로 노동조합의 쟁의행위에 대하여 선제적·공격적 직장폐쇄를 하는 것도 그 정당성이 인정된다.

21. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 다음 설명에 해당하지 않는 사업은?

사용자는 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 있다.

- ① 방송사업
- ② 철도사업
- ③ 병원사업
- ④ 가스사업

22. 「산업안전보건법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있으며, 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장에게 보고하여야 한다.
- ② 사업주는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 하며, 이를 위반하는 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ③ 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 하나, 천재지변 등 부득이한 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 소멸되면 지체 없이 보고하여야 한다.
- ④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 되며, 이를 위반한 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

23. 「산업안전보건법」상 용어의 정의로서 옳지 않은 것은?

- ① ‘산업재해’란 노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말한다.
- ② ‘도급’이란 명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 말한다.
- ③ ‘건설공사발주자’란 건설공사를 도급하는 자로서 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 아니하는 자를 말한다. 다만, 도급받은 건설공사를 다시 도급하는 자는 제외한다.
- ④ ‘작업환경측정’이란 산업재해를 예방하기 위하여 잠재적 위험성을 발견하고 그 개선대책을 수립할 목적으로 조사·평가하는 것을 말한다.

24. 최저임금법령에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 통화 이외의 것으로 지급하는 임금은 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 경우 최저임금에 산입한다.
- ② 고용노동부장관은 「최저임금법」의 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관에 의하여 고시된 최저임금안에 대하여 고용노동부장관에게 이의를 제기할 수 있는 근로자를 대표하는 자는 총연합단체인 노동조합의 대표자 및 산업별 연합단체인 노동조합의 대표자로 한다.
- ④ 고용노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다.

25. 최저임금법령상 최저임금 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 「최저임금법」에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금 수준을 낮추어서는 아니 된다.
- ② 근로자와 사용자가 최저임금의 적용을 위한 임금이 산입되지 않는 임금을 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위에 산입하여 최저임금에 미달하는 부분을 보전하기로 약정한 경우 그 임금 약정은 유효하다.
- ③ 「여객자동차 운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조제2호 다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다.
- ④ 최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 하는데, 여기에는 해당 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위도 포함된다.