

노동법개론

지문의 내용에 대해 학설의 대립 등 다툼이 있는 경우 판례에 의함

1. 「근로기준법」상 여성의 근로에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.
- ② 사업주는 「근로기준법」 제74조제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ③ 사용자는 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 100일의 출산전후휴가를 주어야 한다.
- ④ 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

2. 「근로기준법」상 취업규칙에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙에 대하여 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ② 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였다고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우에는 그 동의가 없더라도 취업규칙의 불이익변경을 유효하다고 볼 수 있다.
- ③ 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다면 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다.
- ④ 취업규칙에서 정한 근로조건은 근로관계의 존속을 전제로 하는 것이므로 사용자와 근로자 사이의 근로관계 종료 후의 권리·의무에 관한 사항은 사용자와 근로자 사이에 존속하는 근로관계와 직접 관련된 것으로서 근로자의 대우에 관하여 정한 사항이라 하더라도 취업규칙에서 정한 근로조건이라고 할 수 없다.

3. 「근로기준법」상 인사처분에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자가 기업그룹 내부의 전적에 관하여 근로자가 입사할 때 또는 근무하는 동안에 미리 근로자의 포괄적인 동의를 얻어 두더라도, 그때마다 근로자의 동의를 얻지 아니하면 근로자를 다른 계열기업으로 유효하게 전적시킬 수 없다.
- ② 근로계약에서 근로 내용이나 근무장소를 특별히 한정한 경우에 사용자가 근로자에 대하여 전보나 전직처분을 하려면 원칙적으로 근로자의 동의가 있어야 한다.
- ③ 사용자가 전직처분 등을 할 때 요구되는 업무상 필요란 인원 배치를 변경할 필요가 있고 그 변경에 어떠한 근로자를 포함시키는 것이 적절할 것인가 하는 인원선택의 합리성을 의미한다.
- ④ 근로자에 대한 전보처분은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위에서 사용자는 상당한 재량을 가지며, 그것이 「근로기준법」에 위반되거나 권리남용에 해당되는 등의 특별한 사정이 없는 한 무효라고 할 수 없다.

4. 「근로기준법」상 임금 지급에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자가 임금채권을 제3자에게 양도한 경우에도 사용자는 근로자에게 직접 임금을 지급하여야 한다.
- ② 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ③ 사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.
- ④ 사용자가 근로자의 동의를 얻어 근로자의 임금채권에 대하여 상계하는 경우에 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 것이라고 인정할 만한 합리적인 이유가 객관적으로 존재하더라도 「근로기준법」 제43조제1항 임금 전액지급의 원칙에 위반한다.

5. 최저임금법령의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 고용노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다.
- ② 최저임금위원회는 그 업무를 수행할 때에 필요하다고 인정하면 관계 근로자와 사용자, 그 밖의 관계인의 의견을 들을 수 있다.
- ③ 「최저임금법」에 따른 고용노동부장관의 권한 중 최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 관한 결정 권한은 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.
- ④ 정부는 근로자와 사용자에게 최저임금제도를 원활하게 실시하는 데에 필요한 자료를 제공하거나 그 밖에 필요한 지원을 하도록 최대한 노력하여야 한다.

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

- ① 노동조합 임원의 임기는 규약으로 정하되 2년을 초과할 수 없다.
- ② 노동조합에 대하여는 그 사업체를 포함하여 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.
- ③ 노동조합은 매년 2회 이상 총회를 개최하여야 하며, 노동조합의 대표자는 총회의 의장이 된다.
- ④ 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사근로자로 본다.

7. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 직장폐쇄에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 직장폐쇄를 한 이후에 지체 없이 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.
- ② 사용자의 직장폐쇄는 근로자의 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있어야만 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정될 수 있다.
- ③ 적법하게 직장폐쇄를 단행한 사용자로부터 퇴거요구를 받고도 불응한 채 직장점거를 계속한 행위는 퇴거불응죄를 구성한다.
- ④ 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받을 때 비로소 사용자는 직장폐쇄 기간 동안의 대상 근로자에 대한 임금지불의무를 면한다.

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

- ① 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.
- ② 사용자가 「근로기준법」 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ③ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 직장 내 괴롭힘 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

9. 근로기준법령상 적용범위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「근로기준법」은 국가, 특별시·광역시·도, 시·군·구, 읍·면·동, 그 밖에 이에 준하는 것에 대하여도 적용된다.
- ② 「근로기준법」 제20조 ‘위약 예정의 금지’는 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장에는 적용하지 아니한다.
- ③ 「근로기준법」 제60조 ‘연차 유급휴가’는 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ④ 「근로기준법」 제55조제1항 ‘주휴일’은 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하지 아니한다.

10. 근로기준법령상 ‘근로계약에 관한 중요한 서류’의 보존기간의 기산하는 날로 옳은 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 근로계약서는 근로관계가 시작한 날
- ㄴ. 임금대장은 마지막으로 임금을 지급한 날
- ㄷ. 근로자 명부는 근로자가 해고되거나 퇴직 또는 사망한 날
- ㄹ. 고용, 해고 또는 퇴직에 관한 서류는 근로자가 해고되거나 퇴직한 날

- ① ㄱ, ㄴ
- ② ㄱ, ㄷ
- ③ ㄴ, ㄷ
- ④ ㄷ, ㄹ

11. 근로기준법령상 평균임금의 계산에서 제외되는 기간에 해당하는 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자가 수습을 시작한 날부터 3개월 이내의 기간
- ㄴ. 근로자가 개인적인 범죄로 구속기소되어 직위해제되었던 기간
- ㄷ. 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간
- ㄹ. 위법한 쟁의행위기간

- ① ㄱ, ㄴ
- ② ㄱ, ㄷ
- ③ ㄴ, ㄷ
- ④ ㄷ, ㄹ

12. 「근로기준법」상 임금등의 체불에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 고용노동부장관은 임금체불정보심의위원회의 심의를 거쳐 임금등 체불자료 제공일이 속하는 연도의 직전 연도 1년간 근로자에게 3회 이상 임금등을 체불하고, 체불총액이 3천만원 이상인 사업주를 상습체불사업주로 정할 수 있다.
- ② 근로자는 사업주가 지급하지 아니한 임금등의 총액이 3개월 이상의 통상임금에 해당하는 경우 법원에 사업주가 지급하여야 하는 임금등의 3배 이내의 금액을 지급할 것을 청구할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관은 「근로기준법」에 따라 명단이 공개된 체불사업주에 대하여 법무부장관에게 「출입국관리법」에 따라 출국금지를 요청할 수 있다.
- ④ 임금등 체불자료를 제공받은 종합신용정보집중기관은 이를 체불사업주의 신용도·신용거래능력 판단과 관련한 업무 외의 목적으로 이용하거나 누설하여서는 아니 된다.

13. 근로기준법령상 이행강제금에 대한 설명 중 (가)와 (나)에 들어갈 내용을 바르게 연결한 것은?

- 노동위원회는 이행강제금을 부과하기 (가) 일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 한다.
- 노동위원회는 이행강제금을 부과하는 때에는 이행강제금의 부과통지를 받은 날부터 (나) 일 이내의 납부기한을 정하여야 한다.

(가)	(나)
① 15	20
② 20	20
③ 30	15
④ 30	30

14. 영업양도와 근로관계의 승계에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 영업의 양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체 즉, 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것이다.
- ② 영업을 양도되면 반대의 특약이 없는 한 양도인과 근로자 사이의 근로관계는 원칙적으로 양수인에게 포괄적으로 승계된다.
- ③ 양도계약관계가 영업의 양도로 인정되느냐 안 되느냐는 단지 어떠한 영업재산이 어느 정도로 이전되어 있는가에 의하여 결정되어야 하는 것이 아니고 거기에 종래의 영업조직이 유지되어 그 조직이 전부 또는 중요한 일부로서 기능할 수 있는가에 의하여 결정되어야 한다.
- ④ 영업양도 당사자 사이에 근로관계의 일부를 승계의 대상에서 제외하기로 하는 특약이 있는 경우에는 그에 따라 근로관계의 승계가 이루어지지 않을 수 있으나, 그러한 특약은 「근로기준법」상 해고는 아니다.

15. 「근로기준법」상 선택적 근로시간제에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 선택적 근로시간제는 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ② 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 선택적 근로시간제의 정산기간을 6개월 이내로 정할 수 있다.
- ③ 사용자는 선택적 근로시간제에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ④ 선택적 근로시간제는 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자에게 맡기기로 한다는 점에서 특정한 주 및 특정한 날에 대한 근로시간의 상한을 규제하는 규정은 없다.

16. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체협약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.
- ② 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 노동위원회에 신고하여야 한다.
- ③ 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.
- ④ 노동위원회는 단체협약의 해석에 관하여 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방으로부터 견해의 제시를 요청받은 때에는 그 날부터 30일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.

17. 최저임금법령의 내용으로 옳은 것만을 모두 고르면?

ㄱ. 「최저임금법」에서 근로자란 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

ㄴ. 「최저임금법」은 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용하지 아니한다.

ㄷ. 최저임금위원회는 근로자위원, 사용자위원, 공익위원으로 구성되며, 각 위원들은 고용노동부장관이 위촉한다.

ㄹ. 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 「최저임금법」으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.

- ① ㄱ, ㄴ
- ② ㄴ, ㄷ
- ③ ㄴ, ㄹ
- ④ ㄷ, ㄹ

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

- ① 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아니다.
- ② 사용자가 근로자의 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위해 기금을 기부하는 것은 부당노동행위가 아니다.
- ③ 노동조합을 조직하려고 하였다는 이유로 근로자에 대하여 한 부당노동행위에 대하여는 후에 설립된 노동조합은 독자적인 구제신청권을 가지지 않는다.
- ④ 사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질적으로 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에는 그 해고는 부당노동행위라고 보아야 한다.

19. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 공정대표의무에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 공정대표의무를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ② 공정대표의무는 교섭대표노동조합뿐만 아니라 사용자도 부담한다.
- ③ 공정대표의무 위반에 대한 노동위원회의 시정명령·기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.
- ④ 노동조합은 단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 공정대표의무에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일부터 3개월 이내에 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.

20. 최저임금법령상 최저임금에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 근로자에게 주지시켜야 할 최저임금의 내용을 최저임금의 효력발생일 전날까지 근로자에게 주지시켜야 한다.
- ② 사용자가 「최저임금법」 제7조에 따라 고용노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자는 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람으로 한다.
- ③ 사용자가 최저임금 산입을 위하여 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하려는 경우에는 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 받아야 한다.
- ④ 임금이 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정해진 경우에 근로시간을 파악하기 어렵거나 그 밖에 시간·일·주 또는 월을 단위로 최저임금액을 정하는 것이 적합하지 않다고 인정되면 해당 근로자의 생산고(生産高) 또는 업적의 일정단위에 의하여 최저임금액을 정한다.