

2023. 9급 국가직 노동법개론 문제

1. 근로기준법령에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? 1)

- 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)²⁾

- 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 고용계약인지 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? ³⁾

- 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? ⁴⁾

- 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? ⁵⁾

- 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?⁶⁾

- 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?⁷⁾

「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

8. 근로기준법령상 임금에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면? (다툼이 있는 경우 판례에 의함) ⁸⁾

- ㄱ. 사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로성
과에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.
- ㄴ. 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 1개월
을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정되는 능률수당은 그러하지 아니
하다.
- ㄷ. 고용노동부장관은 체불사업주가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을
체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 1년 이
내 임금등의 체불총액이 2천만원 이상인 경우에는 체불사업주가 사망한 경
우에도 그 인적사항 등을 공개할 수 있다.
- ㄹ. 단체협약이나 취업규칙 등에 휴직자나 복직자 또는 징계대상자 등에 대하여
특정 임금에 대한 지급 제한사유를 규정하고 있다 하더라도, 그러한 사정을
들어 정상적인 근로관계를 유지하는 근로자에 대하여 그 임금 지급의 일률
성을 부정할 것은 아니다.

① ㄱ, ㄴ

② ㄱ, ㄷ

③ ㄴ, ㄹ

④ ㄷ, ㄹ

9. 「근로기준법」상 취업규칙에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면? (다툼이 있는 경우 판례에 의함) ③⁹⁾

- ㄱ. 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자의 동의를 받아야 한다.
- ㄴ. 여러 근로자 집단이 하나의 근로조건 체계 내에 있어 비록 취업규칙의 불이익변경 시점에는 어느 근로자 집단만이 직접적인 불이익을 받더라도 다른 근로자 집단에게도 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 경우에는 일부 근로자 집단은 물론 장래 변경된 취업규칙 규정의 적용이 예상되는 근로자 집단을 포함한 근로자 집단이 동의주체가 된다.
- ㄷ. 변경된 취업규칙 중 일부가 종전의 근로조건을 불이익하게 변경하였고 이에 대하여 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 얻지 못하여 그 변경의 효력이 없는 경우라면, 비록 이와 대가관계나 연계성이 없는 변경된 다른 부분의 경우 종전의 근로조건을 불이익하게 변경한 것이 아니라 하더라도 그 변경은 무효로 보아야 한다.
- ㄹ. 노동조합이 근로조건을 결정하는 기준에 관하여 소급적으로 동의하거나 이를 승인하는 내용의 단체협약을 체결한 경우에 그 동의나 승인의 효력은 단체협약이 시행된 이후에 그 사업체에 종사하며 그 협약의 적용을 받게 될 노동조합원이나 근로자들에 대하여 생긴다.

① ㄱ, ㄴ

② ㄱ, ㄷ

③ ㄴ, ㄹ

④ ㄷ, ㄹ

10. 「근로기준법」상 기숙사에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? 10)

- ① 사용자는 기숙사 생활의 자치에 필요한 임원 선거에 간섭하지 못한다.
- ② 부속 기숙사에 근로자를 기숙시키는 사용자는 기숙사규칙을 작성하여야 하고, 작성에 관하여 기숙사에 기숙하는 근로자의 과반수를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다.
- ③ 사용자는 부속 기숙사에 대하여 근로자의 건강 유지, 사생활 보호 등을 위한 조치를 하여야 한다.
- ④ 근로감독관은 기숙사를 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.

11. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체교섭 및 단체협약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?¹¹⁾

- ① 노동위원회는 분리된 교섭단위를 통합하는 결정의 신청을 받은 날부터 30일 이내에 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지해야 한다.
- ② 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다.
- ③ 노동조합 또는 사용자가 교섭단위를 분리하여 교섭하려는 경우, 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 교섭대표노동조합이 결정되기 전에 노동위원회에 교섭단위를 분리하는 결정을 신청하여야 한다.
- ④ 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.

12. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체교섭에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)¹²⁾

- ① 일반적으로 구성원인 근로자의 노동조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항으로 사용자가 처분할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상에 해당한다.
- ② 정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다.
- ③ 파업 중이라는 사정은 사용자가 단체교섭을 거부할 만한 정당한 이유가 된다.
- ④ 사용자가 노동조합과의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하다가 법원으로부터 노동조합과의 단체교섭을 거부하여서는 아니 된다는 취지의 집행력 있는 판결이나 가처분결정을 받고서도 이를 위반하여 노동조합과의 단체교섭을 거부하였다면, 그 단체교섭 거부행위는 노동조합에 대하여 불법행위를 구성한다.

13. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)¹³⁾

- ① 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
- ② 쟁의행위에 대한 조합원 찬반투표가 노동위원회의 조정절차를 거치지 않고 실시되었다는 사정만으로는 그 쟁의행위의 정당성이 상실된다고 보기 어렵다.
- ③ 근로조건에 관한 노동관계 당사자 간 주장의 불일치로 인하여 근로자들이 조정전치절차 및 찬반투표절차를 거쳐 정당한 쟁의행위를 개시한 후 쟁의사항과 밀접하게 관련된 새로운 쟁의사항이 부가된 경우에는, 근로자들이 새로이 부가된 사항에 대하여 쟁의행위를 위한 별도의 조정절차 및 찬반투표절차를 거쳐야 할 의무가 있다고 할 수 없다.
- ④ 필수공익사업의 사용자라 하더라도 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

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

- 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)¹⁵⁾

- 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 징계절차에 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?¹⁶⁾

- 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?¹⁷⁾

- 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 임금교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생 시기를 따로 정할 수 있다.

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

- 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?¹⁹⁾

- 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 신청내용이 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 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.

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

- 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.

2023. 9급 국가직 노동법개론 해설

- 1) 정답 ④ 난이도 하 : 세밀한 암기가 요구되지 않으며, 법 조문 그대로 출제됨
① 근로기준법 제8조 ② 근로기준법 제20조는 4인 이하 사업장에도 적용된다
③ 근로기준법 제2조1항5호
④ 근로기준법 제22조 [강제저금의 금지]사용자가 근로자의 위탁으로 저축을 관리하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 지켜야 한다.
1. 저축의 종류·기간 및 금융기관을 근로자가 결정하고, 근로자 본인의 이름으로 저축할 것
2. 근로자가 저축증서 등 관련 자료의 열람 또는 반환을 요구할 때에는 즉시 이에 따를 것
- 2) 정답 ④ 난이도 : 중 기초적인 법리를 묻고 있으나 다소 헛갈릴 수 있는 지문이 존재함
① 공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법상 근로자이나, 국가공무원법, 지방공무원법, 공무원 복무규정 등의 적용을 우선적으로 받으며, 이러한 법령에서 정하지 않은 사항이나 명시적인 배제규정이 없는 사항에 대하여 그 성질에 반하지 않는 범위 내에서 근로기준법이 적용됨
② 근로기준법상의 근로자는 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 사람”을 말하며 현재 사용자에게 근로를 제공하고 있어야 근로기준법이 적용됨. 단, 취업할 의사를 가졌으나 실업중인 자는 노동조합 및 노동관계조정법상의 근로자는 될 수 있음.
③ [대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등]
④ 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 근로자성 판단의 한 요소에 속하나, 부차적인 요소로 취급한다.
사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다[대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등].
- 3) 정답 ④ 난이도 하: 세밀한 암기가 필요하지 않으며, 법조문 그대로 출제됨
① 근로기준법 제76조의3 2항 ② 근로기준법 제76조의3 3항 ③ 근로기준법 제76조의 35항 ④ 근로기준법 제76조의3 7항 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.
- 4) 정답 ② 난이도 하: 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제의 적용 예외
① 근로기준법 제56조 3항 ② 탄력적근로시간제는 임신 중인 여성근로자에 대하여는 적용하지 아니한다(근로기준법 제51조 3항,제51조의2 5항). 선택적 근로시간제도는 연소자에 대해서만 적용되지 않는다(근로기준법 제52조 1항1호) ③ 근로기준법 제59조 1항,2항 ④ 근로기준법 제51조의3
- 5) 정답 ① 난이도: 중 벌칙조항은 빈출되는 영역이며, 세밀한 암기가 필요하다. ①② 임금과 관련된 벌칙 (금품청산, 임금지급의 원칙, 도급인의 임금지급 연대책임, 휴업수당, 초과근로수당의 미지급)은 반의사 불벌죄로 되어 있다 (근로기준법 제109조 2항) ③ 근로기준법 제109조 1항에 따라 3년이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금에 처한다. ④ 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다 (근로기준법 제116조)
- 6) 정답 ④ 난이도 중상: 조문이 그대로 나온 문제지만 디테일한 암기가 필요하였다.
① 근로기준법 제70조 ② 근로기준법 제70조2항 ③ 근로기준법 제71조 ④ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.(근로기준법 제74조7항)
- 7) 정답 ① 난이도 중 : 시행령에서 출제되었다.
근로기준법 제58조3항 및 근로기준법 시행령 제31조 각호

1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무
- 8) 정답 ③ 난이도 상 : 중요 시행령과 판례가 등장하고, 디테일한 암기가 필요하였다.
- ㄱ. 근로기준법 제47조
- ㄴ. 근로기준법 제43조 1항 및 시행령 제23조 O
 1. 1개월을 초과하는 기간의 출근 성적에 따라 지급하는 정근수당
 2. 1개월을 초과하는 일정 기간을 계속하여 근무한 경우에 지급되는 근속수당
 3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정되는 장려금, 능률수당 또는 상여금
 4. 그 밖에 부정기적으로 지급되는 모든 수당
- ㄷ. 체불사업주 명단공개의 대상(근로기준법 제43조의2 1항) 3년/2회/1년/3천만원
임금 등 체불자료의 제공 재상(근로기준법 제43조의3 1항) 3년/2회/1년/2천만원
- ㄹ. [대법원 2019. 8. 14., 선고, 2016다9704, 9711, 판결]
- 9) 정답③ 난이도 상 - 취업규칙과 관련된 법리의 이해 및 독해가 요구된다.
 - ㄱ. 근로기준법 제94조1항 - 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자 과반수의 동의를 얻어야 한다(X)
 - ㄴ. [대법원 2009. 5. 28., 선고, 2009두2238, 판결] (O)
 - ㄷ. 취업규칙의 불이익한 변경에 대해 근로기준법 제94조 1항이 규정하는 절차를 밟지 않은 경우 그 변경은 불이익하게 변경된 부분에 한정해서 효력이 없다. 취업규칙에서 근로자에게 유리하게 변경된 부분의 효력은 인정된다 (X)
 - ㄹ. [대법원 1997. 8. 22., 선고, 96다6967, 판결] (O)
- 10) 정답② 난이도 중 - 실제 문제 자체가 어렵지는 않았으나 지엽적인 부분에서 출제되었다.
 - ① 근로기준법 제98조 2항 ② 근로기준법 제99조 2항 기속하는 근로자의 과반수를 대표하는 자의 동의를 얻어야 한다. ③ 근로기준법 제100조의 2 ④ 근로기준법 제102조 1항
- 11) 정답 ③ 난이도 상 : 난이도 높은 시행령의 등장
 - ① 노조법 시행령 제14조의 11 ② 노조법 제30조 3항 ③ 교섭단위 분리/통합신청은 사용자가 교섭요구사실을 공고하기 전에 해야 한다. 사용자가 교섭요구사실을 공고한 경우에는 교섭대표노조가 결정된 날 이후에 할 수 있다. ④ 노조법 제32조 1항
- 12) 정답 ④ 난이도 중하 : 중요한 판례 지문을 많이 꼬지 않고 그대로 출제함
 - ① [대법원 2003. 12. 26., 선고, 2003두8906, 판결] ② [대법원 2003. 12. 11., 선고, 2001도3429, 판결] ③ 쟁의행위는 단체교섭을 촉진하기 위한 수단으로서의 성질을 가지므로 쟁의기간 중이라는 사정이 사용자가 단체교섭을 거부할 만한 정당한 이유가 될 수 없고, 한편 당사자가 성의 있는 교섭을 계속하였음에도 단체교섭이 교착상태에 빠져 교섭의 진전이 더 이상 기대될 수 없는 상황이라면 사용자가 단체교섭을 거부하더라도 그 거부에 정당한 이유가 있다고 할 것이지만, 위와 같은 경우에도 노동조합측으로부터 새로운 타협안이 제시되는 등 교섭재개가 의미 있을 것으로 기대할 만한 사정변경이 생긴 경우에는 사용자로서는 다시 단체교섭에 응하여야 하므로, 위와 같은 사정변경에도 불구하고 사용자가 단체교섭을 거부하는 경우에는 그 거부에 정당한 이유가 있다고 할 수 없다 [대법원 2006. 2. 24., 선고, 2005도8606, 판결]. ④ [대법원 2006. 10. 26., 선고, 2004다11070, 판결]
- 13) 정답 ④ 난이도 : 하 기본적인 판례와 법조문의 내용을 묻고 있음
 - ①노조법 제43조 1항 ② [대법원 2020. 10. 15., 선고, 2019두40345, 판결] ③ [대법원 2012. 1. 27., 선고, 2009도8917, 판결] ④ 노조법 제43조 3항,4항 : 필수공익사업의 사용자는 쟁의행위 기간 중 파업 참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 내에서 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 있다.
- 14) 정답 ④ 난이도 : 중하 최신판결이나, 많이 다루는 중요한 판결에서 출제됨
 - ① 근로기준법 제27조 ②③ [대법원 2021. 2. 25., 선고, 2017다226605, 판결] ④ 근로기준법 규정의 내용과 취지, 시용기간 만료 시 본 근로계약 체결 거부의 정당성 요건 등을 종합하면, 시용근로관계에서 사용자가 본 근로계약 체결을 거부하는 경우에는 근로자에게 거부사유를 파악하여 대처할 수 있도록 구체적·실질적인 거부사유를 서면으로 통지하여야 한다. [대법원 2015. 11. 27., 선고, 2015두48136, 판결]
- 15) 정답 ① 난이도 하
 - ① 인사규정에 대기발령 및 직권면직이 징계처분의 하나로 규정되어 있지 아니한 이상 위 처분을 함에 있어서 해당자에게 변명의 기회를 부여하는 등의 징계절차를 거칠 필요는 없다[대법원 1995. 3. 10., 선고, 94누11880, 판결]. 그러나 징계처분의 하나로 규정되어 있다면 징계절차를 거쳐야 한다. ② [대법원 1999. 3. 26., 선고, 98두4672, 판결] ③ [대법원 1991. 11. 22., 선고, 91누4102, 판결] ④ [대법원 2007. 12. 27., 선고, 2007다51758, 판결]
- 16) 정답 ① 난이도 상 : 최저임금법은 상당히 세밀한 암기가 요구되는 내용들이 출제된다. 시행령도 제껴서는

아니된다.

① 최저임금법 시행령 제12조 : 상임위원은 고용노동부 장관의 제청에 의하여 대통령이 임명한다.

② 최저임금법 제12조 ③ 최저임금법 시행령 제12조 4항 ④ 최저임금법 제15조

17) 정답 ① 난이도 하 : 객관식문제에서 많이 강조하는 포인트에서 문제가 등장함.

① 재심의위원회는 특별정족수 (재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성)를 요한다. ② 최저임

금법 제9조 2항 ③ 최저임금법 제4조 ④ 최저임금법 제10조 2항

18) 정답 ② 난이도 하: 강조하는 핵심 암기사항에서 출제됨

최저임금법 시행령 제11조)

1. 적용을 받는 근로자의 최저임금액

2. 법 제6조제4항에 따라 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

3. 법 제7조에 따라 해당 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위

4. 최저임금의 효력발생 연월일

19) 정답 ② 난이도 하: 시행령이 등장하였으나, 빈출되는 시행령임

① 노조법 제53조 1항 ② 제55조3항: 교차추전이다. ③ 노조법 시행령 제24조 ④ 노조법 제57조 1항

20) 정답 ② 난이도 중상: 세밀한 암기를 해야 정답지문을 고를 수 있다.

① 노조법 제24조의2 제1항 ② 노조법 제24조의2 5항3호 위원의 추천은 경제사회노동위원장이 추천한다. ③ 노

조법 제24조의2 2항 ④ 노조법 시행령 제11조의 6