

2019년도 9급 노동법개론 해설

금년도 노동법개론의 총평을 한 문장으로 표현하면 “작년과 유사하다”입니다. 난이도는 평이하였고, 문제비율도 작년과 유사하게 근로기준법 12문제, 노동조합법 6문제, 최저임금법 2문제로 출제되었으며, 판례 역시 총 80개 지문 중 11개에 불과하여 법조문을 충실히 학습한 수험생은 좋은 점수를 받았을 것으로 생각됩니다.

1. ④

이 법은 선원법의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용하지 아니한다(최임법 제3조 2항)

2. ①

단시간근로자란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자이다(근기법 제2조 1항 9호).

3. ①

사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다(근기법 제70조 1항).

4. ②

① 입증책임은 부당노동행위임을 주장하는 근로자 또는 노동조합이 진다.

③ 법외노조는 부당노동행위 구제신청을 할 수 없다(노조법 제7조).

④ 당사자의 신청이 아니라 중앙노동위원회의 신청이다(노조법 제85조 5항).

5. ③

선택적 근로시간제를 적용할 수 없는 대상은 연소자뿐이다(근기법 제52조).

6. ④

노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하되, 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다(근기법 제33조 6항).

7. ②

근기법 제19조에 따라 근로조건이 사실과 다를 경우에는 노동위원회에 손해배상이 가능하다. 그 외에는 법원을 통해 구제받아야 한다.

8. ①

의결이 아니라 의견을 들어야 한다.

9. ①

2주 단위 탄력적 근로시간제는 취업규칙에 근거하여 시행할 수 있다. 3월 단위 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면합의가 필요하다.

10. ②

① 임원은 조합원 중에 선출해야 하며(자격), 임기는 3년이다(노조법 제23조).

③ 행정관청은 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자 지명을 요구한 때에 한해 일정 절차를 거쳐 지명할 수 있다(노조법 제18조)

④ 행정관청은 노동위원회 의결을 거쳐 시정을 명할 수 있다(노조법 제21조).

11. ③

사용자는 거부하진 못하고, 변경할 순 있다(근기법 제10조).

12. ③

법인등기부상 대표이사직에서 사임했으나 실제로는 회장으로 회사를 사실상 경영하여 온 경우 근로기준법상의 사용자에게 해당

한다(대판 97도813).

13. ②

민법이 아니라 당연히 근로기준법에 따른다(근기법 제15조 2항 보충적 효력).

14. ④

① 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다(노조법 제32조 2항).

② 단체협약은 노동조합이 사용자 또는 사용자단체와 근로조건 기타 노사관계에서 발생하는 사항에 관한 협정(합의)을 문서로 작성하여 당사자 쌍방이 서명날인함으로써 성립하는 것이고, 그 협정(합의)이 반드시 정식의 단체교섭절차를 거쳐서 이루어져야만 하는 것은 아니라고 할 것이다(대판 2003다27429).

③ 행정관청에 신고해야 한다(노조법 제31조 2항).

15. ③

설립신고 반려사유는 법 제2조 4호 각목의 1에 해당하는 경우(소극적 요건)와 보완을 요구했음에도 불구하고 그 기간 내에 보완을 하지 않았을 경우 밖에 없다.

ㄱ. 보완사유이다

ㄴ. 반려사유이다.

ㄷ. 인사, 노무 등 근로관계 결정에 직접 참여하는 자는 2조 4호 가목의 '이익대표자'에 해당할 수 있기 때문에 반려사유이다.

ㄹ. 기업별 노동조합이 아닌 초기기업별 노동조합은 반드시 취업자만 가입할 수 있는 것이 아니며, 구직자, 실업자, 해고자도 얼마든지 가입 가능하다.

16. ②

고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수는 있다

(근기법 제96조 2항), 그러나 근로계약의 변경 권한은 법에서 명시하고 있지 않다.

17. ②

사용자와 근로자 모두 심문할 수 있다(근기법 제102조).

18. ①

노동조합의 쟁의행위, 사용자의 직장폐쇄는 행정관청과 노동위원회에 각각 신고해야 한다.

19. ③

① 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 해고 가능하다(근기법 제23조 2항).

② 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도
· 인수 · 합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다(근기법 제24조 1항).

④ 과실이 아니라 고의일 경우 예고를 하지 않을 수 있다(근기법 제26조).

20. ③

반드시 고용노동부 장관의 인가가 있어야 한다(최임법 제7조).