

노동법개론

문 1. 「근로기준법」상 부당해고 구제에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자가 근로자를 부당해고 하는 경우 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.
- ② 부당해고 구제신청은 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 부당해고 구제신청을 받으면 3개월 이내에 필요한 조사를 하여야 하지만, 관계 당사자를 반드시 심문할 필요는 없다.
- ④ 노동위원회의 부당해고 구제명령은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.

문 2. 근로기준법령상 3개월 이내의 단위기간으로 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우 사용자와 근로자대표가 서면으로 합의해야 할 사항에 해당하지 않는 것은?

- ① 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
- ② 반드시 근로하여야 할 시간의 시작 및 종료 시각
- ③ 대상 근로자의 범위
- ④ 서면 합의의 유효기간

문 3. 「근로기준법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.
- ② 사용자는 취업규칙에서 감급의 제재를 정하지 못한다.
- ③ 사용자는 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못한다.
- ④ 사용자는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못한다.

문 4. 「근로기준법」상 ㉠ ~ ㉣에 들어갈 내용을 바르게 연결한 것은?

○ 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 (㉠)시간, 1주일에 6시간, 1년에 (㉡)시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

○ 사용자는 1년간 (㉢) 퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

- | | | | |
|---|---|-----|----|
| | ㉠ | ㉡ | ㉢ |
| ① | 1 | 100 | 70 |
| ② | 1 | 150 | 80 |
| ③ | 2 | 150 | 80 |
| ④ | 2 | 200 | 80 |

문 5. 근로기준법령의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 근로자 명부에 적을 사항이 변경된 경우에는 30일 이내에 정정하여야 한다.
- ② 사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대하여는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있다.
- ③ 누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 근로자 명부를 3년간 보존하여야 한다.

문 6. 「최저임금법」상 최저임금에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 「최저임금법」은 「선원법」의 적용을 받는 선원에게도 적용된다.
- ② 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급한 사용자에게 징역과 벌금을 병과할 수 있다.
- ③ 사용자는 「최저임금법」에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮출 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 매년 1월 1일까지 최저임금을 결정하여야 한다.

문 7. 근로기준법령상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 적용되는 것만을 모두 고른 것은?

ㄱ. 법령 요지 등의 게시 (「근로기준법」 제14조)

ㄴ. 근로조건의 명시 (「근로기준법」 제17조)

ㄷ. 휴업수당 (「근로기준법」 제46조)

ㄹ. 휴일 (「근로기준법」 제55조)

- ① ㄱ, ㄴ
- ② ㄱ, ㄷ
- ③ ㄴ, ㄷ
- ④ ㄴ, ㄹ

문 8. 「근로기준법」에 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 상시 6명의 근로자를 사용하는 사업의 경우 그 사업의 기간이 일시적이면 「근로기준법」이 적용되지 않는다.
- ② 근로자와 국가사이에 고용관계가 인정된다면 국가가 운영하는 사업의 일용근로자로 근무하는 사람이 그 근로자 한 명뿐이라 하더라도 「근로기준법」의 적용이 배제되는 것은 아니다.
- ③ 영리를 목적으로 하지 않는 종교 사업의 경우 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 경우라도 「근로기준법」이 적용되지 않는다.
- ④ 가사사용인에게는 「근로기준법」이 적용된다.

문 9. 「근로기준법」상 취업규칙에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

(다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로자에게 불이익한 취업규칙의 변경이라 하더라도 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그 적용을 부정할 수는 없다.
- ② 근로조건이 이원화되어 있어 변경된 취업규칙이 적용되어 직접적으로 불이익을 받게 되는 근로자 집단 이외에 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 근로자 집단이 없는 경우에는 변경된 취업규칙이 적용되어 불이익을 받는 근로자 집단만이 변경된 취업규칙의 동의를 주체가 된다.
- ③ 하나의 취업규칙의 적용을 받는 근로자들 가운데 일부의 근로자에게 유리하고 일부의 근로자에게 불리한 경우 전체 근로자들의 집단적 동의를 받아야 할 필요는 없고 불리한 근로자집단의 동의를 받으면 취업규칙의 불이익변경은 유효하다.
- ④ 취업규칙의 불이익변경의 경우에 회의방식에 의한 동의는 한 사업 또는 사업장의 기구별 또는 단위 부서별로 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 간에 의견을 교환하여 찬반을 집약한 후 이를 전체적으로 모으는 방식도 허용된다.

문 10. 근로기준법령상 경영상 이유에 의한 해고에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 긴박한 경영상의 필요성이란 장애에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우까지 포함한다.
- ② 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다는 것은 사용자가 해고범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것을 의미하고, 그 방법과 정도는 확정적·고정적인 것이 아니다.
- ③ 상시 근로자수가 1,000명 이상인 사업 또는 사업장의 사용자가 1개월 동안에 50명을 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 50일 전까지 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ④ 영업이 양도된 경우에 양도인인 사용자는 영업 일부의 양도로 인한 경영상의 필요에 따라 감원이 불가피하게 되는 사정이 있어 경영상 이유에 의한 해고로서의 정당한 요건이 갖추어져 있다면 그 절차에 따라 양수인으로서의 근로관계의 승계를 거부한 근로자를 해고할 수 있다.

문 11. 「근로기준법」상 통상임금을 기준으로 산정하여야 하는 것만을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 해고예고수당
- ㄴ. 휴업보상
- ㄷ. 장해보상
- ㄹ. 연장·야간 및 휴일 근로에 대한 가산임금

- ① ㄱ, ㄴ
- ② ㄱ, ㄷ
- ③ ㄱ, ㄹ
- ④ ㄴ, ㄷ

문 12. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합 조합원의 차별대우의 금지 사유로 명시하고 있지 않은 것은?

- ① 학력
- ② 정당
- ③ 신체적 조건
- ④ 인종

문 13. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체협약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우에는 기간의 정함이 없는 것으로 한다.
- ② 단체협약의 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
- ③ 하나의 사업에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수이상인 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.
- ④ 근로계약에 규정되지 아니한 사항은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

문 14. 근로기준법령상 미성년자 또는 연소자에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 16세인 자를 사용하는 경우 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.
- ② 미성년자가 근로계약을 체결할 때에 친권자라 하더라도 그 근로계약을 대리할 수 없다.
- ③ 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ④ 예술공연 참가를 위한 경우 13세 이상 15세 미만인 자는 취직인허증을 받을 수 있으나, 13세 미만인 자는 취직인허증을 받을 수 없다.

문 15. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 조정 또는 중재에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 중재위원회의 위원장은 관계 당사자와 참고인외의 자의 회의출석을 금할 수 있다.
- ② 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
- ③ 단독조정인은 조정위원 중에서 호선한다.
- ④ 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때에는 중재를 행한다.

문 16. 「최저임금법」상 최저임금위원회에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금위원회는 근로자를 대표하는 위원 6명, 사용자를 대표하는 위원 6명, 공익을 대표하는 위원 6명으로 구성한다.
- ② 최저임금위원회의 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ③ 최저임금위원회에 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다.
- ④ 최저임금위원회의 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 최저임금위원회가 선출한다.

문 17. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 노동조합전임자에 불과할 뿐 근로시간 면제자로 지정된 바 없는 근로자에게 급여를 지원하는 행위는 그 자체로 부당노동행위가 성립한다.
- ② 최소한 규모의 노동조합사무소 제공 이외의 주기적이거나 고정적으로 이루어지는 노동조합에 대한 사용자의 운영비 원조 행위는 노동조합의 투쟁으로 얻어진 결과라 하더라도 부당노동행위에 해당된다.
- ③ 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아니다.
- ④ 쟁의행위 기간 중이라는 이유로 사용자가 단체교섭을 거부하는 경우에는 부당노동행위가 성립하지 아니한다.

문 18. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 진다.
- ② 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.
- ③ 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다.
- ④ 고용노동부장관에게 임금에 관한 사항의 거짓 보고를 한 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

문 19. 「근로기준법」상 사용자에게 대해 벌칙을 적용하지 않는 경우는?

- ① 사용자가 근로자의 국적을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 한 경우
- ② 「근로기준법」상 근로조건이 최저기준임을 이유로 사용자가 근로조건을 낮춘 경우
- ③ 사용자가 법률에 따르지 아니하고 중간인으로서 이익을 취득한 경우
- ④ 근로자가 근로시간 중에 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하였으나 사용자가 이를 거부한 경우

문 20. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합은 회의록, 제정에 관한 장부와 서류를 3년간 보존하여야 한다.
- ② 총회에서 조직형태의 변경에 관한 사항을 의결할 경우에는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성이 있어야 한다.
- ③ 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우에는 노동조합은 해산한다.
- ④ 행정관청은 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령에 위반된다고 인정할 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.