



2018년 국가직 9급 노동법개론

01 근로기준법상 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.

[해설]

- ③ 노동위원회는 사용자의 부당해고에 따른 근로자의 구제신청을 받으면 지체 없이 필요한 조사를 하여야 하며 관계 당사자를 심문하여야 한다(근로기준법 제29조 제1항).
- ① 근로기준법 제28조 제1항
- ② 근로기준법 제28조 제2항
- ④ 근로기준법 제30조 제2항

[답] ③

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

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

[해설]

- ③ 근로기준법 제51조 제2항에 따르면 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우 사용자와 근로자대표가 서면으로 합의해야 할 사항에 대상 근로자의 범위, 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간), 단위기간 근로일과 그 근로일별 근로시간, 서면합의의 유효기간을 규정하고 있다. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우의 시작 및 종료 시각은 선택적 근로시간제에서 사용자와 근로자의 서면 합의사항에 해당한다.

근로기준법 제51조(탄력적 근로시간제)

- ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.
 - 1. 대상 근로자의 범위
 - 2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
 - 3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
 - 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

근로기준법 시행령 제28조(탄력적 근로시간제에 관한 합의 사항 등)

- ① 법 제51조 제2항 제4호에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 사항”이란 서면 합의의 유효기간을 말한다.

[답] ③

03 근로기준법에 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 생활의 자유를 침해하지 못한다.

[해설]

- ② 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다(근로기준법 제95조).
- ① 근로기준법 제8조
- ③ 근로기준법 제21조
- ④ 근로기준법 제98조 제1항

[답] ②

08 근로기준법에 대한 설명으로 옳은 것은?(다툼이 있는 경우 판례에 의함)

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

[해설]

- ③ 근로기준법 제11조에 의하면 근로기준법이 국가에도 적용된다고 규정하고 있으며, 원고와 국가 사이에 고용관계가 인정되는 이상 피고소속 마산역 일용잡부로 근무하는 사람이 원고뿐이라고 하여 근로기준법의 적용이 배제되는 것이 아니다(대판 1987.6.9, 85다카2473).
- ① 근로기준법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다(근로기준법 제11조 제1항).
- ② 근로기준법 제11조에서 상시 5명 이상을 사용하는 모든 사업 또는 사업장에서 근로기준법을 적용한다고 그 범위를 명시하고 있으며 판례 또한 근로기준법상 소정의 직업은 그 종류를 한정하고 있지 아니하므로 사업의 종류에 관계없이 그 사업이 일정한 장소에서 유기적인 조직 하에 업으로서 계속적으로 행하여지는 종교사업도 근로기준법상 직업에 해당한다고 판시하였다(대판 1992.2.14, 91누8098). 따라서 업으로서 계속적으로 행하여지는 한, 영리를 목적으로 하지 않는 국가 또는 지방자치단체가 행하는 사업, 국영기업체와 공익사업체, 정부투자기관, 그리고 사회사업단체나 종교단체가 행하는 사업뿐만 아니라 아파트입주자대표회의와 같은 비영리단체도 모두 근로기준법이 적용된다.
- ④ 근로기준법의 적용대상사업인지의 여부는 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는지에 달려 있으므로 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업이라면 그 사업이 1회적이거나, 그 사업기간이 일시적이라 하여 근로기준법의 적용대상이 아니라 할 수 없다(대판 1994.10.25, 94다21979).

[답] ③

09 근로기준법상 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 동의의 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.

[해설]

- ③ 취업규칙의 일부를 이루는 급여규정의 변경이 일부의 근로자에게는 유리하고 일부의 근로자에게는 불리한 경우 그러한 변경에 근로자 집단의 동의를 요하는지를 판단하는 것은 근로자 전체에 대하여 획일적으로 결정되어야 할 것이고, 또 이러한 경우 취업규칙의 변경이 근로자에게 전체적으로 유리한지 불리한지를 객관적으로 평가하기가 어려우며, 같은 개정에 의하여 근로자 상호간의 이, 불리에 따른 이익이 충돌되는 경우에는 그러한 개정은 근로자에게 불이익한 것으로 취급하여 근로자들 전체의 의사에 따라 결정하게 하는 것이 타당하다 할 것이다. 따라서 이 사건 퇴직금 규정의 변경은 근속기간에 따라 이, 불리를 달리하게 된 근로자집단의 규모를 비교할 것 없이 불이익한 변경으로서 근로자집단의 동의를 요한다고 할 것이고, 그러한 절차를 밟지 않고 이루어진 이 사건 급여규정의 개정은 무효라 할 것이다(대판 1993.5.14, 93다1893).
- ① 대판 2015.8.13, 2012다43522
- ② 대판 2009.11.12, 2009다49377
- ④ 대판 2003.11.14, 2001다18322

[답] ③

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

- ① 긴박한 경영상의 필요성이란 장래에 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.

[해설]

- ③ 근로기준법 시행령 제10조 제1항 제3호에 의하면 상시 근로자수가 1,000명 이상 사업 또는 사업장에서 100명 이상의 인원을 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 30일 전까지 고용노동부장관에게 신고하여야 한다고 명시되어 있으므로 50명을 해고하려는 경우에는 고용노동부장관에게 신고하여야 할 의무가 없다.
- ① 대판 2002.7.9, 2001다29452
- ② 대판 2004.1.15, 2003두11339
- ④ 대판 2000.10.13, 98다11437

근로기준법 시행령 제10조(경영상의 이유에 의한 해고 계획의 신고)

- ① 법 제24조 제4항에 따라 사용자는 1개월 동안에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 인원을 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 30일 전까지 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
 - 1. 상시 근로자수가 99명 이하인 사업 또는 사업장 : 10명 이상
 - 2. 상시 근로자수가 100명 이상 999명 이하인 사업 또는 사업장 : 상시 근로자수의 10퍼센트 이상
 - 3. 상시 근로자수가 1,000명 이상 사업 또는 사업장 : 100명 이상

[답] ③

11 근로기준법상 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

[해설]

- ③ 근로기준법상 통상임금을 기준으로 산정하여야만 하는 것은 평균임금, 해고예고수당, 휴업보상, 연차유급휴가수당, 연장·야간 및 휴일 근로에 대한 가산임금이다. 이 중 휴업보상은 근로기준법 제46조 제1항에서 기본적으로 평균임금을 기준으로 산정하여야 하며 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에만 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다고 명시하고 있으므로 ㄱ, ㄹ이 정답이 된다.

근로기준법 제2조(정의)

- ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 - 6. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.
- ② 제1항 제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

제46조(휴업수당)

- ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

제80조(장해보상)

- ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리고, 완치된 후 신체에 장애가 있으면 사용자는 그 장애 정도에 따라 평균임금에 별표에서 정한 일수를 곱한 금액의 장해보상을 하여야 한다.

제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

- ① 사용자는 연장근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
 - 1. 8시간 이내의 휴일근로 : 통상임금의 100분의 50
 - 2. 8시간을 초과한 휴일근로 : 통상임금의 100분의 100
- ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

[답] ③

12 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합 조합원의 차별대우의 금지 사유로 명시하고 있지 않은 것은?

- ① 인종
- ② 신체적 조건
- ③ 정당
- ④ 학력

[해설]

- ④ 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다(노동조합 및 노동관계조정법 제9조).

[답] ④

13 노동조합 및 노동관계조정법상 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 반수이상이 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.

[해설]

- ① 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 2년을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다(노동조합 및 노동관계조정법 제32조 제2항).
- ② 노동조합 및 노동관계조정법 제34조 제1항
- ③ 노동조합 및 노동관계조정법 제35조
- ④ 노동조합 및 노동관계조정법 제33조 제2항

[답] ①

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.

[해설]

- ④ 근로기준법 제64조에 따라 취직인허증을 받을 수 있는 자는 13세 이상 15세 미만인 자로 한다. 다만, 예술공연 참가를 위한 경우에는 13세 미만인 자도 취직인허증을 받을 수 있다(근로기준법 시행령 제35조 제1항).
- ① 근로기준법 제66조
- ② 근로기준법 제67조 제1항
- ③ 근로기준법 제67조 제2항

[답] ④

15 노동조합 및 노동관계조정법상 조정 또는 중재에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

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

[해설]

- ② 단독조정인은 당해 노동위원회의 위원 중에서 관계 당사자의 쌍방의 합의로 선정된 자를 그 노동위원회의 위원장이 지명한다(노동조합 및 노동관계조정법 제57조 제2항).
- ① 노동조합 및 노동관계조정법 제62조 제2호
- ③ 노동조합 및 노동관계조정법 제61조 제2항
- ④ 노동조합 및 노동관계조정법 제67조

[답] ②

16 최저임금법상 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.

[해설]

- ① 최저임금 위원회는 근로자를 대표하는 위원(근로자위원), 사용자를 대표하는 위원(사용자위원), 공익을 대표하는 위원(공익위원)으로 구성한다(최저임금법 제14조 제1항).
- ② 최저임금법 제14조 제3항
- ③ 최저임금법 제14조 제2항
- ④ 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다(최저임금법 제15조 제2항).

[답] ①

17 노동조합 및 노동관계조정법상 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 주기적이나 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.

[해설]

- ④ 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 노동조합 측으로부터 새로운 타협안이 제시되는 등 교섭재개가 의미 있을 것으로 기대할 만한 사정변경이 생긴 경우에는 사용자로서는 다시 단체교섭에 응하여야 한다(대판 2006.2.24, 2005도8606).
- ① 대판 2016.4.2, 2014두11137
- ② 대판 2016.1.28, 2012두12457
- ③ 대판 2006.9.8, 2006도388

[답] ④

18 최저임금법에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 고용노동부장관에게 임금에 관한 사항의 거짓 보고를 한 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ② 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다.
- ③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 최저임금법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.
- ④ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 진다.

[해설]

- ① 최저임금법 제25조에 의한 임금에 관한 사항을 고용노동부장관에게 보고를 하지 아니하거나 거짓 보고를 한 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다(최저임금법 제31조 제1항 제2호).
- ② 최저임금법 제4조 제1항
- ③ 최저임금법 제6조 제3항
- ④ 최저임금법 제6조 제7항

[답] ①

19 근로기준법상 사용자에 대해 벌칙을 적용하지 않는 경우는?

- ① 사용자가 근로자의 국적을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 한 경우
- ② 근로기준법상 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

[해설]

- ② 근로기준법 제3조에서 근로기준법상 근로조건이 최저기준임을 이유로 사용자가 근로조건을 낮출 수 없다고 명시되어 있지만 이에 대한 벌칙규정은 없다.
- ① 근로기준법 제114조에서 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 한 차별적 대우나, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다고 명시하고 있다.
- ③ 근로기준법 제107조에서 법률에 따르지 아니하고는 누구든지 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다고 명시하고 있다.

- ④ 근로기준법 제110조에서 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권(公民權) 행사 또는 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간의 청구를 거부하면 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다고 명시하고 있다.

[답] ②

20 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합은 회의록, 재정에 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.

[해설]

- ② 총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다(노동조합 및 노동관계조정법 제16조 제2항).
- ① 노동조합 및 노동관계조정법 제14조 제2항
- ③ 노동조합 및 노동관계조정법 제28조 제1항 제4호
- ④ 노동조합 및 노동관계조정법 제21조 제1항

[답] ②

시대에듀X자몽

다양한 학습자료를 만나보세요!



시대에듀 홈페이지 www.sdedu.co.kr

공시생 자몽 블로그 <https://blog.naver.com/jamongsidae>

공기출 자몽 게시판 <https://0gichul.com/jamong>

(주소를 클릭하면 바로 이동할 수 있습니다.)