

2020년 국가공무원 9급 노동법 개론

코어(CORE) 노동법

공단기·숨마투스
이윤탁

카톡 : 010-5914-4843, 다음카페 : 이윤탁 수험법학연구실

1. 「근로기준법」상 용어의 뜻으로 옳지 않은 것은?

- ① ‘사용자’란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
- ② ‘근로’란 정신노동과 육체노동을 말한다.
- ③ ‘임금’이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.
- ④ ‘1주’란 휴일을 제외한 5일을 말한다.

정답 : ④

해설 :

- ① “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다(근로기준법 제2조 제1항 제2호).
- ② “근로”란 정신노동과 육체노동을 말한다(근로기준법 제2조 제1항 제3호).
- ③ “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다(근로기준법 제2조 제1항 제5호).
- ④ “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다(근로기준법 제2조 제1항 제7호).

2. 「근로기준법」상 근로시간과 휴식에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 제50조제1항에 따른 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 제50조제2항에 따른 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- ③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다.
- ④ 사용자는 근로자에게 1주에 평균 2회의 유급휴일을 보장하여야 한다.

정답 : ④

해설 :

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다(근로기준법 제50조 제1항).
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다(근로기준법 제50조 제2항).
- ③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다(근로기준법 제58조 제3항).
- ④ 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다(근로기준법 제55조 제1항).

3. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위 구제신청, 구제명령 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.
- ② 노동위원회는 부당노동행위 구제신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자의 심문을 하여야 한다.

2020년 국가공무원 9급 노동법 개론

코어(CORE) 노동법

공단기·숨마투스
이윤탁

카톡 : 010-5914-4843, 다음카페 : 이윤탁 수험법학연구실

- ③ 노동위원회는 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 하는데 이는 구두로 할 수 있다.
- ④ 지방노동위원회의 구제명령에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.

정답 : ③

해설 :

- ① 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다(노동조합 및 노동관계조정법 제82조 제1항).
- ② 노동위원회는 제82조의 규정에 의한 구제신청을 받은 때에는 지체없이 필요한 조사와 관계 당사자의 심문을 하여야 한다(노동조합 및 노동관계조정법 제83조 제1항).
- ③ 부당노동행위 신청에 대한 판정·명령 및 결정은 서면으로 하되, 이를 당해 사용자와 신청인에게 각각 교부하여야 한다(노동조합 및 노동관계조정법 제84조 제2항).
- ④ 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다(노동조합 및 노동관계조정법 제85조 제1항).

4. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
- ② 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.
- ③ 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 줄 수 있다.
- ④ 근로자는 쟁의행위 기간중에는 현행범외에는 「노동조합 및 노동관계조정법」 위반을 이유로 구속되지 아니한다.

정답 : ③

해설 :

- ① 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다(노동조합 및 노동관계조정법 제37조 제2항).
- ② 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다(노동조합 및 노동관계조정법 제38조 제3항).
- ③ 사용자는 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다(노동조합 및 노동관계조정법 제43조 제2항).
- ④ 근로자는 쟁의행위 기간중에는 현행범외에는 이 법 위반을 이유로 구속되지 아니한다(노동조합 및 노동관계조정법 제39조).

5. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합 총회의 의결사항 중 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결이 가능한 것은?

- ① 규약의 변경에 관한 사항
- ② 임원의 해임에 관한 사항

2020년 국가공무원 9급 노동법 개론

코어(CORE) 노동법

공단기·숨마투스
이윤탁

카톡 : 010-5914-4843, 다음카페 : 이윤탁 수험법학연구실

- ③ 기금의 설치에 관한 사항
- ④ 조직형태의 변경에 관한 사항

정답 : ③

해설 : 노동조합 및 노동관계조정법 제16조 참조

조합원의 직접·비밀·무기명 투표 사항	• 임원의 해임 • 규약의 제정·변경	• 대의원의 선출(노§17②) • 쟁의행위여부의 결정(노§41①) • 임원의 선거
특별의결 정족수 사항		• 조직형태의 변경에 관한 사항 및 • 합병·분할·해산

6. 「근로기준법」상 연차 유급휴가 및 연차휴가수당에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로자가 부당해고로 인하여 지급받지 못한 임금이 연차휴가수당인 경우에 해당 근로자의 연간 소정근로일수와 출근일수를 고려하여 1년간 80퍼센트 이상 출근하는 요건을 충족하면, 사용자는 연차유급휴가가 부여되는 것을 전제로 연차휴가수당을 지급하여야 한다.
- ② 근로자가 업무상 재해로 휴업한 기간은 장단을 불문하고 소정근로일수와 출근일수에 모두 포함시키지 않고 출근율을 계산하여야 한다.
- ③ 근로자가 연차휴가에 관한 권리를 취득한 후 1년이 지나기 전에 퇴직하는 등의 사유로 인하여 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하게 될 경우에는 사용자에게 연차휴가일수에 상응하는 임금인 연차휴가수당을 청구할 수 있다.
- ④ 연차 유급휴가를 사용할 권리 혹은 연차휴가수당 청구권은 연차휴가를 사용할 해당 연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가에 해당한다.

정답 : ②

해설 :

- ① 근로자가 부당해고로 인하여 지급받지 못한 임금이 연차휴가수당인 경우에도 해당 근로자의 연간 소정근로일수와 출근일수를 고려하여 근로기준법 제60조 제1항의 요건을 충족하면 연차유급휴가가 부여되는 것을 전제로 연차휴가수당을 지급하여야 하고, 이를 산정하기 위한 연간 소정근로일수와 출근일수를 계산할 때 사용자의 부당해고로 인하여 근로자가 출근하지 못한 기간을 근로자에 대하여 불리하게 고려할 수는 없으므로 그 기간은 연간 소정근로일수 및 출근일수에 모두 산입되는 것으로 보는 것이 타당하며, 설령 부당해고기간이 연간 총 근로일수 전부를 차지하고 있는 경우에도 달리 볼 수는 없다(대판 2014.3.13. 2011다95519).
- ② 규정의 취지가 업무상 재해 때문에 근로를 제공할 수 없었음에도 업무상 재해가 없었을 경우보다 적은 연차휴가를 부여받는 불이익을 방지하려는 데에 있으므로 업무상 재해로 휴업한 기간은 장단(長短)을 불문하고 소정근로일수와 출근일수에 모두 포함시켜 출근율을 계산하여야 한다. 설령 그 기간이 1년 전체에 걸치거나 소정근로일수 전부를 차지한다고 하더라도, 출근한 것으로 간주한다(대판 2017.5.17. 2014다232296, 232302).
- ③ 연차휴가권 취득 후 사용하기 전 퇴직 등의 사유로 근로관계가 종료된 경우 근로관계의 존속을 전제로 하지 않는 연차휴가수당을 청구할 권리는 그대로 잔존하는 것이기 때문에 근로관계 종료 시까지 사용하지 못한 연차휴가일수 전부에 상응하는 연차휴가수당을 청구할 수 있다(대판 2005.5.7. 2003다48556 등).
- ④ 연차휴가를 사용할 권리 혹은 연차휴가수당 청구권은 근로자가 전년도에 출근율을 충족하면서 근로를 제공하면

2020년 국가공무원 9급 노동법 개론

코어(CORE) 노동법

공단기·숨마투스
이윤탁

카톡 : 010-5914-4843, 다음카페 : 이윤탁 수험법학연구실

당연히 발생하는 것으로서, 연차휴가를 사용할 해당 연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가에 해당한다
(대판 2017.5.17. 2014다232296,232302).

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

- ① '직장 내 괴롭힘'이라 함은 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
- ② 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고하여야 한다.
- ③ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

정답 : ②

해설 :

- ① 직장 내 괴롭힘이란 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다(근로기준법 제76조의2).
- ② 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다(근로기준법 제76조의3 제1항).
- ③ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다(근로기준법 제76조의3 제6항).
- ④ 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다(근로기준법 제76조의3 제2항).

8. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 공정대표의무에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 교섭대표노동조합은 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않았으나 해당 사업 또는 사업장 내에 합법적으로 설립되어 있는 노동조합에 대하여 공정대표의무를 부담한다.
- ② 공정대표의무 위반과 관련하여 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 「행정소송법」이 정하는 바에 의하여 소를 제기할 수 있다.
- ③ 사용자는 공정대표의무를 부담하지 않는다.
- ④ 공정대표의무를 위반하여 차별을 받은 노동조합의 조합원은 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.

정답 : ②

해설 :

- ① 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다(노동조합 및 노동관계조정법 제29조의4 제1항). 따라서 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합에 대해서는 공정대표의무를 부담하지 않는다.
- ② 공정대표 의무 위반에 대한 노동위원회의 명령 또는 결정에 대한 불복절차 등에 관하여는 제85조 및 제86조를

2020년 국가공무원 9급 노동법 개론

코어(CORE) 노동법

공단기·숨마투스
이윤타

카톡 : 010-5914-4843, 다름카페 : 이윤타 수험법학연구실

준용한다(노동조합 및 노동관계조정법 제29조의4 제4항). 따라서 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송법이 정하는 바에 의하여 소를 제기할 수 있다(노동조합 및 노동관계조정법 제85조 제2항).

- ③ 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다(노동조합 및 노동관계조정법 제29조의4 제1항).
- ④ 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 제1항을 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 제1항에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다(노동조합 및 노동관계조정법 제29조의4 제2항). 따라서 조합원 개인은 노동위원회에 시정을 요청할 수 없다.

9. 근로기준법령상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정만을 모두 고르면?

- ㄱ. 경영상 이유에 의한 해고의 제한 (「근로기준법」 제24조)
- ㄴ. 해고의 예고 (「근로기준법」 제26조)
- ㄷ. 휴게 (「근로기준법」 제54조)
- ㄹ. 생리휴가 (「근로기준법」 제73조)
- ㅁ. 법정근로시간 (「근로기준법」 제50조)
- ㅂ. 금품 청산 (「근로기준법」 제36조)

- ① ㄱ, ㄴ, ㅂ
- ② ㄱ, ㄷ, ㅁ
- ③ ㄴ, ㄷ, ㅂ
- ④ ㄴ, ㄹ, ㅁ

정답 : ③

해설 : ㄴ, ㄷ, ㅂ 항목이 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정이다.

2020년 국가공무원 9급 노동법 개론

코어(CORE) 노동법

공단기·숨마투스
이윤탁

카톡 : 010-5914-4843, 다음카페 : 이윤탁 수험법학연구실

해설 :

근로기준법	적용제외 규정	주의사항
제1장 총 칙	제14조(법령요지 등의 게시)	
제2장 근로계약	제19조 제2항(귀향여비지급) 제23조제1항(해고의 정당한 이유) 제24조(경영상이유에 의한 해고의 제한) 제27조(해고사유 등의 서면 통지) 제28조(정당한 이유 없는 해고구제신청) cf.) 제26조(해고예고)적용	○ 제17조(근로조건 명시 의무) 적용 → 적용됨 ○ 제26조(해고예고) → 적용됨
제3장 임 금	제46조(휴업수당)	
제4장 근로시간과 휴식	제50조(근로시간) 제51조(탄력적 근로시간제) 제52조(선택적 근로시간제) 제53조(연장근로의 제한) 제56조(연장·야간·휴일근로) 제57조(보상휴가제) 제58조(근로시간계산특례) 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 제60조(연차유급휴가) 제61(연차유급휴가의 사용촉진) 제62조(유급휴가의 대체) ※ 제54조(휴게) 제55조(주휴일) 제63조(적용제외)만 적용	○ 제54조(휴게) → 적용됨 ○ 제55조(주휴일) → 적용됨 ○ 제63조(적용 제외) → 적용됨
제5장 여성과 소년	제73조(생리휴가) 제65조 제2항(도덕상 보건상 유해사업사용금지) 제70조 제1항(야간 및 휴일근로의 제한) 제75조(육아시간)	○ 제66조(연소자 증명서) → 적용됨
제7장 기능습득	제77조(기능습득자의 보호)	
제9장 취업규칙	모두 적용제외	
제10장 기숙사	모두 적용제외	

10. 「근로기준법」상 임금에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자가 선택적 복지제도를 시행하면서 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 물품을 구매하는 방식으로 사용할 수 있는 복지포인트를 단체협약, 취업규칙 등에 근거하여 근로자들에게 계속적·정기적으로 배정한 경우라고 하더라도, 이러한 복지포인트는 「근로기준법」에서 말하는 임금에 해당하지 않는다.
- ② 근로자가 그 임금채권을 양도한 경우에 양수인은 스스로 사용자에게 대하여 임금의 지급을 청구할 수 있다.
- ③ 상여금이 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급액이 확정되어 있다면 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지나, 그 지급사유의 발생이 불확정이고 일시적으로 지급되는 것은 임금이라고 볼 수 없다.
- ④ 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.

2020년 국가공무원 9급 노동법 개론

코어(CORE) 노동법

공단기·숨마투스
이윤탁

카톡 : 010-5914-4843, 다음카페 : 이윤탁 수험법학연구실

정답 : ②

해설 :

- ① 선택적 복지포인트의 경우 통상 1년 내 사용하지 않으면 소멸하고 양도가능성도 없으며 근로제공과 무관하게 매년 초에 일괄 배정되므로 임금성이 부정된다(대판 2019.8.22, 2016다48785).
- ② 임금채권의 양도를 금지하는 법률 규정이 없으므로 이를 양도하는 계약은 유효하지만, 양도한 경우에도 임금직접지급의 원칙에 따라 근로자에게 지급하여야 하고 양수인이라 할지라도 스스로 사용자에게 대하여 임금의 지급을 청구할 수 없다(대판 1988.12.13, 87다카2803).
- ③ 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되며, 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있다면 임금에 해당하지만, 그 지급사유 발생이 불확정적이고 일시적으로 지급되는 것은 임금에 해당하지 않는다(대판 2015.2.26, 2014다227546).
- ④ 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다(근로기준법 제48조).

11. 「근로기준법」상 사용자의 금품 청산과 임금채권의 소멸시효에 대한 규정의 내용이다. ㉠, ㉡에 들어갈 숫자를 바르게 연결한 것은?

- 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 (㉠)일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 일체의 금품을 지급하여야 한다. (제36조)
- 「근로기준법」에 따른 임금채권은 (㉡)년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다. (제49조)

㉠ ㉡

- ① 14 1
② 14 3
③ 30 1
④ 30 3

정답 : ②

해설 :

- ㉠ 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다(근로기준법 제36조).
- ㉡ 이 법에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다(근로기준법 제49조).

12. 「최저임금법」상 최저임금에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 근로자가 정신장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람이라고 판단되는 경우에 직권으로 해당 근로자에 대하여 최저임금을 적용하지 않을 수 있다.
- ② 사용자는 「최저임금법」에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.
- ③ 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다.)은 시간.일(日).주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일.주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.

2020년 국가공무원 9급 노동법 개론

코어(CORE) 노동법

공단기·숨마투스
이윤탁

카톡 : 010-5914-4843, 다음카페 : 이윤탁 수험법학연구실

- ④ 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

정답 : ①

해설 :

- ① '정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람'은 고용노동부장관의 인가를 받은 사람에 대하여 최저임금을 적용하지 아니한다(최저임금법 제7조 제1호).
- ② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다(최저임금법 제6조 제2항).
- ③ 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다(최저임금법 제5조 제1항).
- ④ 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다(최저임금법 제4조 제1항).

13. 「근로기준법」상 18세 미만자 등의 보호에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자는 18세 미만인 사람에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.
- ② 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에도 이를 해지할 수 없다.
- ③ 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 2시간, 1주에 10시간을 한도로 연장할 수 있다.
- ④ 사용자가 고용노동부장관의 인가를 받으면 18세 미만자의 동의 여부와 관계없이 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간에 근로를 시킬 수 있다.

정답 : ①

해설 :

- ① 사용자는 18세 미만인 사람에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다(근로기준법 제66조).
- ② 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다(근로기준법 제66조 제2항).
- ③ 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다(근로기준법 제69조).
- ④ 사용자는 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 18세 미만자의 동의와 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다(근로기준법 제70조 제2항 제1호).

14. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체교섭의 당사자 및 담당자에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭하고 단체협약을

2020년 국가공무원 9급 노동법 개론

코어(CORE) 노동법

공단기·숨마투스
이윤타

카톡 : 010-5914-4843, 다음카페 : 이윤타 수험법학연구실

체결할 수 있다.

- ② 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ③ 노동조합이 단체교섭 권한을 위임할 경우 그 위임을 해지하는 등 별도의 의사표시를 하지 않는 한 그 노동조합의 교섭 권한은 소멸한다.
- ④ 노동조합과 단체교섭을 할 상대방인 사용자단체는 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 자이어야 하는데, 사용자단체가 이러한 권한을 갖기 위하여는 노동조합과의 단체교섭 및 단체협약을 체결하는 것을 그 목적으로 하고 또 그 구성원인 각 사용자에게 대하여 통제력을 가지고 있어야 한다.

정답 : ③

해설 :

- ① 노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭하고 단체협약을 체결할 수 있고, 이는 그 분회나 지부가 시행령 제7조에 따라 그 설립신고를 하였는지 여부에 영향 받지 아니한다(대판 2001.2.23. 2000도4299).
- ② 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다(노동조합 및 노동관계조정법 제29조 제1항).
- ③ 교섭권한을 위임하였다 하더라도 위임자의 교섭권한은 소멸되는 것이 아니고 수입자의 교섭권한과 중복하여 결합적으로 남아있다 할 것이고, 당해 노동조합이 가입한 상부단체인 연합단체에 그러한 권한을 위임한 경우에 있어서도 달리 볼 것은 아니라고 판시하였다(대판 1998.11.13. 98다20790).
- ④ 노동조합과 단체교섭을 할 상대방인 사용자단체는 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 자이어야 하는데, 사용자단체가 이러한 권한을 갖기 위하여는 노동조합과의 단체교섭 및 단체협약을 체결하는 것을 그 목적으로 하고 또 그 구성원인 각 사용자에게 대하여 통제력을 가지고 있어야 한다(대판 1999.6.22. 98두137).

15. 「근로기준법」상 근로계약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「근로기준법」에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 전부 무효로 한다.
- ② 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 소정근로시간을 명시하여야 한다.
- ③ 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 제60조에 따른 연차 유급휴가를 명시하여야 한다.
- ④ 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)을 하지 못한다.

정답 : ①

해설 :

- ① 근로기준법에 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 한다(근로기준법 제15조 제1항).
- ②③ 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 '임금, 소정근로시간, 제55조에 따른 휴일(주휴일), 제60조에 따른 연차 유급휴가' 사항을 명시하여야 한다(근로기준법 제17조 제1항).

2020년 국가공무원 9급 노동법 개론

코어(CORE) 노동법

공단기·숨마투스
이윤탁

카톡 : 010-5914-4843, 다름카페 : 이윤탁 수험법학연구실

- ④ 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고 등”이라 한다)을 하지 못한다(근로기준법 제23조 제1항).

16. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「최저임금법」상 근로자란 「근로기준법」상의 근로자를 말한다.
② 「최저임금법」상의 임금은 「근로기준법」상의 임금을 말한다.
③ 최저임금위원회 위원장은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다.
④ 최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 한다.

정답 : ③

해설 :

- ①② 최저임금법에서 “근로자”, “사용자” 및 “임금”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자, 사용자 및 임금을 말한다(최저임금법 제2조).
③ 고용노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다(최저임금법 제10조 제1항).
④ 최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 한다(최저임금법 제11조).

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

- ① 사용자는 경영상 이유에 의하여 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.
② 상시 근로자수가 99명 이하인 사업장에서 사용자가 1개월 동안에 10명 이상의 인원을 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 30일 전까지 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
③ 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도는 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
④ 사업의 폐지를 위하여 해산한 기업이 그 청산과정에서 근로자를 해고하는 것은 기업 경영의 자유에 속하는 것으로서 정리해고에 해당하지 않는다.

정답 : ①

해설 :

- ① 정부는 제24조에 따라 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다(근로기준법 제25조 제2항).
② 사용자는 1개월 동안에 상시 근로자수가 99명 이하인 사업 또는 사업장에서 10명 이상의 인원을 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 30일 전까지 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.(근로기준법 시행령 제10조 제1항)
③ 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다(근로기준법 제24조 제1항).

2020년 국가공무원 9급 노동법 개론

코어(CORE) 노동법

공단기·숨마투스
이윤탁

카톡 : 010-5914-4843, 다름카페 : 이윤탁 수험법학연구실

- ④ 기업이 파산선고를 받아 사업의 폐지를 위하여 그 청산과정에서 근로자를 해고하는 것은 위장폐업이 아닌 한 기업경영의 자유에 속하는 것으로서 파산관재인이 파산선고로 인하여 파산자 회사가 해산한 후에 사업의 폐지를 위하여 행하는 해고는 정리해고가 아니라 통상해고에 해당하는 것이어서, 정리해고에 관한 근로기준법 규정이 적용될 여지가 없다(대판 2003.4.25. 2003다7005).

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

- ① 위원 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ② 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 임명되거나 위촉될 때까지 계속하여 직무를 수행한다.
- ③ 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 고용노동부장관이 선출하여 임명한다.
- ④ 위원이 결위(闕位)되면 그 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다.

정답 : ③

해설 :

- ① 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다(최저임금법 제14조 제3항).
- ② 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 임명되거나 위촉될 때까지 계속하여 직무를 수행한다(최저임금법 제14조 제5항).
- ③ 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다(최저임금법 제15조 제2항).
- ④ 위원이 결위(闕位)되면 그 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다(최저임금법 제14조 제4항).

19. 「근로기준법」상 근로감독관에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진하여야 한다.
- ② 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.
- ③ 근로감독관은 사업장을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있다.
- ④ 「근로기준법」이나 그 밖의 노동 관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 담당하여 수행한다. 다만, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다.

정답 : ①

해설 :

- ① 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다(근로기준법 제102조 제2항).
- ② 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다(근로기준법 제101조 제1항).
- ③ 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다(근로기준법 제102조 제1항).
- ④ 근로기준법이나 그 밖의 노동 관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 담당하여 수행한다. 다만, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다(근로기준법 제105조).

2020년 국가공무원 9급 노동법 개론

코어(CORE) 노동법

공단기·숨마투스
이윤탁

카톡 : 010-5914-4843, 다음카페 : 이윤탁 수험법학연구실

20. 「근로기준법」상 취업규칙에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.
- ② 취업규칙의 불이익 변경에 있어서 해당 사업 또는 사업장에 노동조합이 없는 경우에는, 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 사업장 전체 또는 기구별·단위 부서별로 근로자 간에 의견을 교환하여 찬반의 의사를 모으는 회의방식 기타 집단적 의사결정 방식에 의하여 근로자 과반수의 동의를 받아야 한다.
- ③ 하나의 취업규칙의 적용을 받는 근로자들 가운데 취업규칙의 변경이 일부 근로자에게는 유리하고 일부 근로자에게는 불리한 경우에는 전체적으로 보아 근로자에게 불리한 취업규칙으로 취급한다.
- ④ 사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자집단의 동의를 얻지 않은 경우에 변경 후 신규로 입사한 근로자에 대한 관계에서는 당연히 변경 전의 취업규칙이 적용된다.

정답 : ④

해설 :

- ① 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다(근로기준법 제96조 제2항).
- ② 취업규칙에 규정된 근로조건을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 없는 때에는 근로자들의 회의 방식에 의한 과반수 동의가 필요하다고 하더라도, 그 회의 방식은 반드시 한 사업 또는 사업장의 전 근로자가 일시에 한자리에 집합하여 회의를 개최하는 방식만이 아니라 한 사업 또는 사업장의 기구별 또는 단위 부서별로 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 상호간에 의견을 교환하여 찬반의견을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다(대판 2003.11.14. 2001다18322).
- ③ 근속기간에 따라 유·불리를 달리하게 된 퇴직금규정의 변경개정은 근로자집단의 규모를 비교할 것도 없이 근로자에 불이익한 변경으로 근로자 집단의 동의를 요한다(대판 2009.5.28, 2009두2238)
- ④ 취업규칙의 불이익 변경에 대하여 근로자 집단의 동의가 없으며 그 변경은 무효에 해당한다. 다만, 불이익변경이 무효라는 의미는 종래 취업규칙의 적용 하에 있는 기존 근로자에게 무효라는 의미이고, 신규입사자에게는 유효하게 적용될 수 있다는 의미로서 기존 근로자에 대해서는 그 변경의 효력이 없지만, 변경된 취업규칙을 수용하고 입사한 근로자에 대해서는 변경의 효력이 있다(대판 1992.12.22, 91다45165, 상대적 무효설).