

문 23. <보기1>의 사실관계에 기초한 <보기2>의 설명 중 옳은 것을 모두 고른 것은?

<보기1>

A국은 B, C, D, E국으로부터 각각 자동차를 수입하고 있다. A국은 B국산 자동차에 대해서는 40%, C국산 자동차에 대해서는 10%, D국산 자동차에 대해서는 30%, E국산 자동차에 대해서는 20%의 관세를 부과하고 있다.

[현재 A, B, C, D국은 세계무역기구(WTO) 회원국이며 E국은 WTO 회원국이 아니다. 또한 교역되는 자동차는 모두 동종상품(like product)이라 가정한다.]

<보기2>

- ㄱ. A국은 현재 WTO의 최혜국대우 의무를 위반하고 있으며, 동 원칙이 적용될 경우 B, C, D, E국산 자동차에 대한 관세는 모두 10%가 된다.
- ㄴ. 만약 A국과 B국이 자동차의 무관세를 포함하는 자유무역협정(FTA)을 체결한다면, E국을 제외한 나머지 국가들로부터 수입되는 자동차에 대한 관세도 모두 무관세가 된다.
- ㄷ. A국은 E국을 제외한 나머지 국가들로부터 수입되는 자동차에 대한 관세를 일괄적으로 5%로 감축할 수 있다.
- ㄹ. A국이 D국과의 자동차 교역에 대하여 최혜국대우에 관한 의무면제(waiver)를 받았더라도, A국은 B국과 C국산 자동차에는 10% 관세를, E국산 자동차에는 20% 관세를 부과할 수 있다.

- ① ㄱ, ㄴ ② ㄱ, ㄹ ③ ㄴ, ㄷ
 ④ ㄴ, ㄹ ⑤ ㄷ, ㄹ

문 24. 세계무역기구(WTO) 분쟁해결양해(DSU)에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① DSU는 WTO 협정 위반의 경우뿐만 아니라 비위반제소 대해서도 규정하고 있다.
- ② DSU는 분쟁해결 방법으로 패널 및 상소절차뿐만 아니라 주선, 조정, 중개, 중재에 대해서도 규정하고 있다.
- ③ DSU에 따르면 패널의 심의는 공개하지 아니한다.
- ④ DSU에 따르면 DSU 자체는 분쟁해결 대상 협정에 속하지 않는다.
- ⑤ 패널은 분쟁당사자가 합의하는 경우 5인으로 구성될 수 있다.

문 25. 세계무역기구(WTO) 협정의 해석과 협정들 간의 관계에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① WTO설립협정과 다자간 상품무역협정 간에 저촉이 있을 경우 WTO설립협정이 우선한다.
- ② WTO설립협정과 다자간 상품무역협정에 규정이 없는 경우에는 일반이사회의 결정에 따른다.
- ③ 1994년 GATT의 내용과 다자간 상품무역협정이 저촉되는 경우에는 그 범위 내에서 후자가 우선한다.
- ④ 각료회의와 일반이사회는 WTO설립협정과 다자간 상품무역협정의 해석을 채택하는 독점적인 권한을 갖는다.
- ⑤ 각료회의와 일반이사회의 해석에 대한 채택은 총의(consensus)에 의하는 것이 원칙이다.

노동법

문 1. 근로3권에 관한 설명 중 옳은 것을 모두 고른 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ㄱ. 근로3권은 ‘사회적 보호기능을 담당하는 자유권’ 또는 ‘사회권적 성격을 띤 자유권’이라고 말할 수 있다.
- ㄴ. 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ㄷ. 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단결권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.
- ㄹ. 근로3권의 본질적 내용을 침해하는 법률조항은 공공복리를 위하여 필요한 경우 헌법에 위반되지 아니한다.

- ① ㄱ, ㄴ ② ㄱ, ㄷ ③ ㄴ, ㄷ
 ④ ㄴ, ㄹ ⑤ ㄷ, ㄹ

문 2. 노동법의 법원(法源) 및 자치규범 등에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 근로기준법에서 정하는 기준은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.
- ② 근로계약 중 최저임금법으로 정한 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분이 있는 경우 그 근로계약 전부를 무효로 한다.
- ③ 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.
- ④ 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.
- ⑤ 행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

문 3. 사용자 개념에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로기준법은 사용자를 “사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”라고 정의하고 있다.
- ② 사업의 경영담당자라 함은 사업경영의 일반에 관하여 책임을 지는 자로서 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자를 말한다.
- ③ 부당노동행위인 단체교섭거부의 주체로서의 사용자라 함은 근로자를 지휘·감독하면서 그로부터 근로를 제공받고 그 대가로서 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자를 말한다.
- ④ 부당노동행위인 지배·개입의 주체로서의 사용자는 근로자의 근로조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자를 포함한다.
- ⑤ 형식상 대표이사가 아니라면 실제의 경영자라고 하여도 근로기준법상 사용자의 책임을 지지 아니한다.

문 4. 노동법의 목적과 정의에 관한 규정에서 A, B, C에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

- ㄱ. 근로기준법은 헌법에 따라 (A)의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다.
- ㄴ. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 “적극적 고용개선조치”란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 (B)을 우대하는 조치를 말한다.
- ㄷ. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 “쟁의행위”라 함은 파업·태업·(C) 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

	(A)	(B)	(C)
①	근로계약	여성	직장점거
②	근로계약	여성	직장폐쇄
③	근로조건	성	직장점거
④	근로조건	여성	직장폐쇄
⑤	근로조건	성	직장폐쇄

문 5. 사용(試用)계약에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 시용이라 함은 본채용 직전의 일정기간 동안 정규종업원으로서의 적격성 유무 및 본채용 가부를 판정하기 위한 시험적 사용을 말한다.
- ② 사용자가 시용 근로자에 대해 본채용을 거절하는 기준은 통상의 근로자에 대한 해고의 기준보다 넓게 인정된다.
- ③ 취업규칙이나 근로계약에 시용기간이 적용된다고 명시하지 아니한 경우에는 시용 근로자가 아닌 정식 사원으로 채용되었다고 보아야 한다.
- ④ 시용기간은 퇴직금이나 연차휴가에 관해서는 계속근로기간에 포함되지 아니한다.
- ⑤ 시용 중의 근로관계는 일종의 해약권이 유보된 근로관계이다.

문 6. 취업규칙의 불이익변경에 관한 설명 중 옳지 않은 것을 모두 고른 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ㄱ. 취업규칙의 불이익변경과 관련하여 ‘근로자의 과반수’라 함은 기존의 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받는 근로자 집단의 과반수를 뜻한다.
- ㄴ. 근로자의 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 얻어 변경된 취업규칙은 개별적 동의 절차를 거치지 않은 비조합원에게는 적용되지 아니한다.
- ㄷ. 취업규칙의 규정이 근로자의 과반수의 동의 없이 불이익하게 변경된 후에 채용된 근로자는 변경 전의 취업규칙을 적용받는다.
- ㄹ. 사회통념상 합리성이 있는 경우에는 근로자의 과반수의 동의가 없다는 이유만으로 개정된 취업규칙의 적용을 부정할 수 없다.

- | | | |
|--------|--------|--------|
| ① ㄱ, ㄴ | ② ㄱ, ㄷ | ③ ㄴ, ㄷ |
| ④ ㄴ, ㄹ | ⑤ ㄷ, ㄹ | |

문 7. 전직에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로계약상 근로의 장소가 특정되어 있는 경우에 이를 변경하는 전직에는 근로자의 동의가 필요하다.
- ② 전직이 권리남용에 해당하는지 여부는 전직의 업무상 필요성과 전직에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교·형량하여 판단하여야 한다.
- ③ 전직은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서는 사용자는 상당한 재량을 가진다.
- ④ 사용자가 근로자에게 부당한 전직을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.
- ⑤ 사용자가 근로자에게 부당한 전직을 하면 근로기준법 위반으로 형사처벌을 받을 수 있다.

문 8. 근로시간과 휴식에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간은 근로시간으로 본다.
- ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 연장근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.
- ③ 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 40시간을 초과하지 못하고, 연장근로는 금지된다.
- ④ 연장근로이면서 야간근로에 해당하는 경우 연장근로수당, 야간근로수당을 각각 가산하여 지급하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 사업 운영에 막대한 지장이 있지 않는 한 근로자가 청구하는 시기에 연차 유급휴가를 주어야 한다.

문 9. 연차 유급휴가의 사용 촉진에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 사용촉진조치를 서면으로 하여야 한다.
- ② 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에게 발생하는 연차 유급 휴가도 사용촉진조치의 대상이 된다.
- ③ 사용자는 단체협약에 규정되어 있지 않더라도 사용촉진조치를 할 수 있다.
- ④ 사용자의 사용촉진조치에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니한 경우에는 휴가청구권 발생일부터 1년이 경과되면 휴가청구권은 소멸한다.
- ⑤ 사용자의 사용촉진조치에도 불구하고 휴가청구권이 소멸한 경우에는 미사용휴가에 대한 보상청구권도 소멸한다.

문 10. 금품청산에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 원칙적으로 금품청산의 지급사유가 발생한 때부터 14일 이내에 금품을 지급하여야 한다.
- ② 청산되어야 할 금품은 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품이다.
- ③ 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.
- ④ 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 경우 3개월을 초과하지 못한다.
- ⑤ 금품청산의무를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.

문 11. 근로관계의 종료에 관한 설명 중 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 취업규칙에서 정한 징계절차를 위반한 해고라도 해고의 사유를 갖추고 있는 한 유효하다.
- ② 영업양도의 경우 양도계약 체결일 당시 양도인과 해고의 효력을 다투고 있는 자의 지위는 양수인에게 승계된다.
- ③ 근로자가 근로계약의 합의해지를 청약한 후에는 그 의사표시를 철회할 수 없다.
- ④ 해고예고의무를 위반한 해고라도 해고의 정당한 이유를 갖추고 있는 한 유효하다.
- ⑤ 부당해고에 대한 지방노동위원회의 구제명령은 중앙노동위원회에 대한 재심 신청에 의하여 그 효력이 정지된다.

문 12. 최저임금법상 최저임금의 적용이 제외되는 자로 옳은 것은?

- ① 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자
- ② 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자로서 고용노동부장관의 인가를 받은 자
- ③ 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
- ④ 임금이 통상적으로 도급제로 정하여져 있는 자
- ⑤ 관리·감독적 업무에 종사하는 자

문 13. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 직장 내 성희롱에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 후 지체 없이 직장 내 성희룡행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.
- ② 성희롱과 관련된 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다.
- ③ 파견근로가 이루어지는 사업장에서는 파견사업주가 성희롱 예방 교육을 실시하여야 한다.
- ④ 사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관에 위탁하여 실시할 수 있다.
- ⑤ 사업주는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

문 14. 노동조합의 관리에 관한 설명 중 옳은 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 노동조합의 임원의 선거와 해임에 관한 사항은 총회의 의결 사항이다.
- ㄴ. 노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출되어야 한다.
- ㄷ. 노동조합의 최고의결기관은 총회이며 총회에 갈음하여 대의원회를 둘 수 있다.
- ㄹ. 노동조합의 임원의 임기는 규약으로 정하되 2년을 초과할 수 없다.
- ㅁ. 노동조합은 「노동조합 및 노동관계조정법」이 반드시 총회의 의결을 거치도록 규정하고 있는 사항 이외에 다른 사항을 규약에 추가할 수 없다.

- ① ㄱ ② ㄱ, ㄴ ③ ㄱ, ㄴ, ㄷ
 ④ ㄱ, ㄴ, ㄷ, ㄹ ⑤ ㄱ, ㄴ, ㄷ, ㄹ, ㅁ

문 15. 노동조합의 전임자에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 근로자는 사용자의 동의를 얻어 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
- ② 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다.
- ③ 사용자는 근로자가 임금의 손실 없이 노동조합의 업무를 할 수 있도록 근로시간면제심의위원회가 정한 최저기준 이상의 근로시간 면제를 보장하여야 한다.
- ④ 노동조합은 사용자와 합의한 근로시간 면제를 초과하는 시간에 대한 급여 지급을 요구할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.
- ⑤ 사용자가 전임자에게 근로시간면제심의위원회가 정한 근로시간 면제 범위를 초과하여 급여를 지급하는 것은 부당노동행위가 된다.

문 16. 노동쟁의의 조정에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청하기 전까지는 원활한 조정을 위한 경우에도 교섭을 주선하는 등 관계 당사자의 자주적인 분쟁 해결을 지원할 수 없다.
- ② 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을신청한 때에는 자체 없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.
- ③ 일반사업의 조정은 조정의 신청이 있는 날부터 10일 이내에 종료하여야 하며, 이 조정기간은 관계 당사자의 합의로 10일 이내에서 연장할 수 있다.
- ④ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있거나 관계 당사자 쌍방의 동의를 얻은 경우에는 조정위원회에 갈음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.
- ⑤ 조정위원회 위원장은 관계 당사자와 참고인 외의 자의 출석을 금할 수 있다.

문 17. 사실관계가 다음과 같은 경우 노동조합의 보호요건에 관한 설명 중 옳은 것(○)과 옳지 않은 것(✗)을 바르게 조합한 것은?

【사실관계】

- A는 노동조합 설립신고증을 교부받지 못한 노동단체이다.
- B는 A의 구성원인 근로자이고, C는 B의 사용자이다.
- C는 A에 가입하였음을 이유로 B를 해고하였다.

- ㄱ. A는 노동위원회에 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없다.
- ㄴ. B는 노동위원회에 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없다.
- ㄷ. C는 부당노동행위로 형사처벌을 받을 수 있다.

- ① ㄱ(○), ㄴ(○), ㄷ(○)
- ② ㄱ(○), ㄴ(○), ㄷ(✗)
- ③ ㄱ(○), ㄴ(✗), ㄷ(○)
- ④ ㄱ(✗), ㄴ(○), ㄷ(○)
- ⑤ ㄱ(✗), ㄴ(✗), ㄷ(✗)

문 18. 쟁의행위에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 쟁의행위에서 추구하는 목적이 여러 개이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의 목적의 당부를 판단한다.
- ② 불법쟁의행위시 일반 조합원이 노동조합의 지시에 따라 단순히 노무를 정지한 경우에도 노동조합 또는 노동조합 간부들과 함께 공동불법행위책임을 진다.
- ③ 단체협약의 유효기간 중에 단체협약에서 이미 정한 근로조건이나 기타 사항의 변경·개폐를 요구하는 쟁의행위는 정당성이 없다.
- ④ 쟁의행위가 주체의 면에서 형법상 정당행위가 되기 위해서는 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 한다.
- ⑤ 직장점거는 그 점거의 범위가 사업장 시설의 일부분이고 사용자 측의 출입이나 관리지배를 배제하지 않는 병존적인 점거에 지나지 않을 때에 정당한 쟁의행위로 볼 수 있다.

문 19. 부당노동행위에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사용자가 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결을 정당한 이유 없이 거부하는 행위는 부당노동행위에 해당한다.
- ② 사용자가 근로자의 후생자금을 위한 기금을 기부하는 행위는 부당노동행위에 해당하지 아니한다.
- ③ 계속하는 부당노동행위의 경우 그 종료일부터 3개월 이내에 그 구제를 신청하여야 한다.
- ④ 노동위원회는 구제신청이 없어도 부당노동행위 구제명령을 할 수 있다.
- ⑤ 재심판정 취소소송 관할법원이 직권으로 구제명령의 긴급이행명령을 할 수 없다.

문 20. 노동조합에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 노동조합은 정당한 이유 없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니 된다.
- ② 노동조합은 행정관청으로부터 설립신고증을 교부받은 때에 법인으로 된다.
- ③ 노동조합에 대하여는 그 사업체를 포함하여 조세를 부과하지 아니한다.
- ④ 노동조합은 3개월마다 정기적으로총회를 개최하여야 한다.
- ⑤ 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 없다.

문 21. 단체협약에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 문서에 노동조합 대표자의 서명날인만 있고 회사 대표이사의 서명날인이 되어있지 아니한 경우 그 문서의 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 못한다.
- ② 단체협약과 같은 처분문서를 해석할 때에는 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 변형 해석할 수 없다.

- ③ 일반적 구속력의 규정에 따라 단체협약의 적용을 받게 되는 '동종의 근로자'라 함은 해당 단체협약의 규정에 의하여 그 단체협약의 적용이 예상되는 자를 가리킨다.
- ④ 단체협약이 실효되었다고 하더라도 그 단체협약의 규범적 부분은 그것을 변경하는 새로운 단체협약이 체결되기 전까지는 취업규칙의 내용이 되어 사용자와 근로자를 규율한다.
- ⑤ 이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금이나 퇴직금은 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않은 이상 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 포기나 지급유예와 같은 처분행위를 할 수 없다.

문 22. 노동위원회법상 노동위원회에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 국무총리 소속하에 설치된 독립된 중앙행정기관이다.
- ② 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따른 차별시정에 관한 업무를 한다.
- ③ 노동위원회 위원의 임기는 3년이며 연임할 수 있다.
- ④ 사무집행을 위하여 필요한 때에는 위원이나 조사관으로 하여금 사업장의 업무상황이나 서류를 조사하게 할 수 있다.
- ⑤ 중앙노동위원회의 처분은 그에 대한 행정소송의 제기로 그 효력이 정지되지 아니한다.

문 23. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」이 목적으로 명시하고 있는 것은?

- ① 근로자의 기본적 생활의 향상
- ② 노동관계의 공정한 조정
- ③ 근로자의 안전과 보건의 유지
- ④ 단체행동권의 보장
- ⑤ 노사 공동의 이익 증진

문 24. 고용보험법상 고용안정·직업능력개발사업에 포함되지 않은 것은?

- ① 고용창출의 지원
- ② 육아휴직급여의 지원
- ③ 건설근로자 등의 직업능력개발 지원
- ④ 고령자 등 고용촉진의 지원
- ⑤ 직업능력개발 훈련 시설에 대한 지원

문 25. 산업재해보상보험법상 보험급여의 종류가 아닌 것은?

- ① 간병급여
- ② 휴업급여
- ③ 장의비
- ④ 구직급여
- ⑤ 장해급여