

노동법

문 1. 「근로기준법」상 근로자 및 사용자에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로자의 개념은 「노동조합 및 노동관계조정법」상의 근로자 개념과 다르다.
- ② 사용자에 대한 관계에서 근로자의 지위를 가지고 있으면 일반 근로자에 대해서는 사용자의 지위를 가질 수 없다.
- ③ 사용자란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
- ④ 회사나 법인의 이사 또는 감사 등 임원도 「근로기준법」상의 근로자가 될 수 있다.

문 2. 「근로기준법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문할 수 있다.
- ② 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.
- ③ 사용자는 직장에서의 지위 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다) 하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 평균임금을 지급하여야 한다.

문 3. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다.
- ② 노동조합에 대하여는 그 사업체를 포함하여 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.
- ③ 법인인 노동조합에 대하여는 「노동조합 및 노동관계조정법」에 규정된 것에 따르며 민법 중 재단법인 및 사단법인에 관한 규정은 그 적용이 배제된다.
- ④ 신고증을 교부받은 때에 노동조합이 설립된 것으로 본다.

문 4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다.
- ② 근로자란 「근로기준법」상의 근로자를 말한다.
- ③ 이 법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다.
- ④ 근로자는 육아휴직을 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

문 5. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게 적용한다.
- ② “임금”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 임금을 말한다.
- ③ 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.
- ④ 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

문 6. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동3권 및 노동조합 설립 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로자란 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 사람뿐만 아니라 일시적으로 실업상태에 있는 사람이나 구직 중인 사람을 포함하여 노동3권을 보장할 필요성이 있는 사람도 여기에 포함되는 것으로 보아야 한다.
- ② 근로자성이 인정되는 한, 그러한 근로자가 외국인인지 여부나 취업자격의 유무에 따라 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로자의 범위에 포함되지 아니한다고 볼 수는 없다.
- ③ 행정관청으로 하여금 설립신고를 한 단체에 대하여 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호 각 목에 해당하는지를 심사하도록 한 취지는 노동조합으로서의 실질적 요건을 갖추지 못한 노동조합의 난립을 방지함으로써 근로자의 자주적이고 민주적인 단결권 행사를 보장하려는 데 있다.
- ④ 행정관청은 제출된 설립신고서와 규약의 내용을 기준으로 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호 각 목의 해당 여부를 심사하여야 하므로 설립신고서와 규약 내용 외의 사항에 대하여는 실질심사나 반려여부를 결정할 수 없다.

문 7. 산업안전보건법령상 안전보건관리체제에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 상시 근로자 300명 미만을 사용하는 모든 사업장의 사업주는 사업장의 안전관리자를 두는 대신 안전관리전문기관에 안전관리자의 업무를 위탁하여 운영할 수 있다.
- ② 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항 중 중대재해에 관한 사항은 산업안전보건위원회에서 심의의결을 거쳐야 한다.
- ③ 사업주가 근로자의 건강관리나 그 밖에 보건관리자의 업무를 지도하기 위하여 사업장에 산업보건의를 두어야 하는 경우라도 「의료법」 제2조에 따른 의사를 보건관리자로 둔 경우에는 산업보건의를 두지 않아도 된다.
- ④ 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 「산업안전보건법」 제129조부터 제132조까지에 따른 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다.

문 8. 근로기준법령상 부당해고 등 구제제도에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하지 아니한다.
- ② 노동위원회는 중앙노동위원회의 재심판정이나 법원의 확정판결에 따라 노동위원회의 구제명령이 취소되면 직권 또는 사용자의 신청에 따라 이행강제금의 부과·징수를 즉시 중지하고 이미 징수한 이행강제금을 반환하여야 한다.
- ③ 노동위원회의 구제명령, 각각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지된다.
- ④ 사용자가 행정소송을 제기한 경우에 중앙노동위원회는 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 긴급이행을 명할 수 있다.

문 9. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 정당한 해고사유가 있어 근로자를 해고한 경우에 있어서는 비록 사용자가 근로자의 노동조합 활동을 못마땅하게 여긴 흔적이 있다거나 사용자에게 반노동조합의사가 추정된다고 하더라도 당해 해고사유가 단순히 표면상의 구실에 불과하다고 할 수는 없으므로 부당노동행위에 해당한다고 할 수 없다.
- ② 노동조합은 그 소속 조합원으로 가입하려고 하는 근로자에 대하여 사용자의 부당노동행위가 있는 경우에 근로자 개인의 구제신청권과 달리 별개의 독자적인 구제신청권을 가질 수 없다.
- ③ 단체협약 등 노사 간 합의에 의한 경우라도 타당한 근거 없이 과도하게 책정된 급여를 근로시간 면제자에게 지급하는 사용자의 행위는 부당노동행위가 될 수 있다.
- ④ 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아니다.

문 10. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 근로자파견계약이라 함은 파견사업주와 파견근로자 간에 근로자파견을 약정하는 계약을 말한다.
- ② 파견사업주는 쟁의행위 중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견할 수 있다.
- ③ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하고자 하는 경우에는 당해 파견근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.
- ④ 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따른 고령자인 파견근로자에 대하여는 2년을 초과하여 근로자파견 기간을 연장할 수 있다.

문 11. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로자파견사업의 허가취소 또는 영업정지 처분을 받은 파견사업주는 그 처분 전에 파견한 파견근로자와 그 사용사업주에 대하여는 그 파견기간이 끝날 때까지 파견사업주로서의 의무와 권리를 가진다.
- ② 사용사업주는 파견근로자의 적절한 파견근로를 위하여 사용사업관리책임자를 선임하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 파견사업주와 사용사업주가 파견근로자에 대하여 차별적 처우를 인지하는 경우에 노동위원회의 의결을 거쳐 그 차별적 처우의 시정요구를 하여야 하며, 해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.
- ④ 근로자파견관계에서 사용사업주와 파견근로자 사이에는 특별한 사정이 없는 한 파견근로와 관련하여 사용사업주가 파견근로자에 대한 안전배려의무를 부담한다는 점에 관한 묵시적인 의사의 합치가 있다고 할 것이다.

문 12. 「근로기준법」상 여성과 소년에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자는 임신 중이거나 산후 6개월이 지나지 아니한 여성과 18세 미만자가 동의하면 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용할 수 있다.
- ② 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1주에 12시간을 한도로 연장할 수 있다.
- ③ 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ④ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 이 경우 사용자는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감할 수 있다.

문 13. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 모든 사업 또는 사업장에 적용한다.
- ② 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다.
- ③ 사용자는 학업을 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 해당 근로자를 단시간근로자로 전환하여야 한다.
- ④ 사용자는 근로자가 직업훈련을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

- 문 14. 「근로기준법」상 취업규칙의 불이익변경에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)
- ① 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 받았다 하더라도 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다.
 - ② 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 받지 않고 취업규칙의 불이익변경을 한 사용자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.
 - ③ 사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경함에 있어서 제94조제1항 단서에 따른 동의 절차요건을 위반한 경우 그 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대한 관계에서는 당연히 변경된 취업규칙이 적용되어야 한다.
 - ④ 취업규칙의 일부를 이루는 급여규정의 변경이 일부의 근로자에게는 유리하고 일부의 근로자에게는 불리한 경우 그러한 변경은 근로자에게 불이익한 것으로 취급한다.

- 문 15. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체교섭 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)
- ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
 - ② 공동교섭대표단을 구성하여 사용자와 교섭을 하여야 하는 경우, 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 5 이상인 노동조합으로 한다.
 - ③ 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.
 - ④ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

- 문 16. 「근로기준법」상 연차유급휴가에 대한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)
- ① 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
 - ② 연차휴가를 사용할 권리 혹은 연차휴가수당 청구권은 근로자가 전년도에 출근율을 충족하면서 근로를 제공하면 당연히 발생하는 것으로서, 연차휴가를 사용할 해당 연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가에 해당한다.
 - ③ 출근을 계산 시 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 간주하도록 규정하고 있으나 그 기간이 1년 전체에 걸쳐있으면 출근일수에 포함시키지 않는다.
 - ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제60조제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

- 문 17. 「근로기준법」상 근로시간과 휴식에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 보건업에 있어 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 할 수 있다.
 - ② 사용자가 3개월 이내의 탄력적 근로시간제를 실시할 경우에 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.
 - ③ 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람에 해당하는 근로자에 대하여는 휴일에 관한 규정을 적용하지 아니한다.
 - ④ 사용자는 개별근로자와의 서면 합의에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

- 문 18. 산업안전보건법령상 고용노동부장관이 산업재해를 예방하기 위하여 산업재해 발생건수, 재해율 또는 그 순위 등을 공표하여야 하는 사업장에 해당하는 것만을 모두 고르면?

ㄱ. 「산업안전보건법」 제57조제1항을 위반하여 산업재해 발생 사실을 은폐한 사업장
 ㄴ. 「산업안전보건법」 제57조제3항에 따른 산업재해의 발생에 관한 보고를 최근 5년 이내 3회 이상 하지 않은 사업장
 ㄷ. 산업재해로 인한 사망자가 연간 2명 이상 발생한 사업장
 ㄹ. 사망만인율(사망재해자 수를 연간 상시근로자 1만명당 발생하는 사망재해자 수로 환산한 것을 말한다)이 규모별 같은 업종의 평균 사망만인율 이상인 사업장

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

- 문 19. 「근로기준법」상 임금 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)
- ① 운송회사가 하루의 운송수입금 중 회사에 납입하는 일정액의 사납금을 공제한 잔액을 그 운전자 개인의 수입으로 하여 자유로운 처분에 맡겨 왔다면 위와 같은 운전자 개인의 수입으로 되는 부분은 근로의 대가인 임금에 해당하지 않는다.
 - ② 차량유지비의 경우 전 직원에 대하여 또는 일정한 직급을 기준으로 일률적으로 지급되었다면 근로의 대상으로 지급된 것으로 볼 수 있다.
 - ③ 사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.
 - ④ 사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.

- 문 20. 「최저임금법」상 최저임금위원회가 수행하는 기능으로 옳은 것만을 모두 고르면?

ㄱ. 최저임금에 관한 심의 및 재심의
 ㄴ. 최저임금의 결정 및 고시
 ㄷ. 최저임금제도의 발전을 위한 연구 및 건의
 ㄹ. 최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 관한 심의

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