

2021년 9월 11일 시행  
국가직 7급 공무원 시험 해설

**문 1. 근로기준법 상 여성과 소년에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? ① 난이도 下**

- ① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 있다.  
제67조(근로계약) ① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.
- ② 취직인허증은 본인의 신청에 따라 의무교육에 지장이 없는 경우에는 직종(職種)을 지정하여서만 발행할 수 있다.  
제64조(최저 연령과 취직인허증) ② 그대로
- ③ 사업주는 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.  
제74조(임산부의 보호)⑥ 그대로
- ④ 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다. 제75조(육아 시간) 그대로

**문 2. 근로기준법 제6조에서 사용자가 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못하는 사유로 명시하고 있지 않은 것은? ① 난이도 下**

- ① 연령
  - ② 국적
  - ③ 사회적 신분
  - ④ 신앙
- \*\* 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

**문 3. 노동조합 및 노동관계조정법 상 부당노동행위 구제에 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함) ① 난이도 中**

- ① 부당노동행위에 대한 입증책임은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합에게 있다(O:대법원 판례의 입장)
- ② 설립신고증을 교부받지 아니한 노동조합이라 하더라도 노동위원회에 그 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위에 대하여 부당노동행위의 구제신청을 할 수 있다(X).
- 제7조(노동조합의 보호요건) ①이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없다.
- ② 제1항의 규정은 제81조제1항제1호(불이익취급)· 제2호(반조합계약) 및 제5호(지배개입)의 규정에 의한 근로자의 보호를 부인하는 취지로 해석되어서는 아니된다.
- ③ 부당노동행위 구제신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 6월

▶ 3월 이내에 하여야 한다(X). 제82조(구제신청)②

④ 노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지된다(X)

▶ 정지되지 아니한다. 제86조(구제명령등의 효력)

**4. 노동조합 및 노동관계조정법 상 노동조합의 관리 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? ④ 난이도 中**

① 행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다(O).

제21조(규약 및 결의처분의 시정) ① 그대로

② 행정관청은 노동조합의 결의 또는 처분이 규약에 위반된다고 인정할 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있으나, 이러한 시정명령은 이해관계인의 신청이 있는 경우에만 한다.(O) 제21조(규약 및 결의처분의 시정) ② 약간 변형

③ 노동조합은 행정관청이 요구하는 경우에는 결산결과와 운영상황을 보고하여야 한다(O) 제27조(자료의 제출) 그대로

④ 노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 1년에 1회 ▶ 6월에 1회 이상 당해 노동조합의 모든 재원 및 용도, 주요한 기부자의 성명, 현재의 경리 상황 등에 대한 회계감사를 실시하게 하고 조합원의 요구가 있을 때에는 그 내용과 감사결과를 전체 조합원에게 공개하여야 한다(X) 제25조(회계감사)

**문 5. 노동조합 및 노동관계조정법 상 노동조합 총회 및 대의위원회에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)**

④ 난이도 中上

① 대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다(O) 제17조(대의위원회) ④ 그대로

② 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 한다.(O) 제17조(대의위원회) ② 그대로

③ 총회는 규약의 제정, 변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산, 예산·결산(X) 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적 조합원 과반수의 출석과 출석 조합원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.(X) 제16조(총회의 의결사항) ②

④ 총회가 규약의 제·개정 결의를 통하여 총회에 갈음할 대의위원회를 두고 '규약의 개정에 관한 사항'을 대의위원회의 의결사항으로 정한 경우라도 이로써 총회의 규약개정 권한이 소멸된다고 볼 수 없다(O) [대법원 2014. 8. 26., 선고, 2012두6063, 판결]

**문 6. 근로기준법령상 근로기준법 제4장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정의 적용 제외에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? ④ 中**

제63조(적용의 제외) 각호

1. 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자 ▶ 관리감독/기밀취급업무

- ① 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 근로자는 사용자의 신청에 의해 고용노동부장관이 노동위원회의 의결을 얻어(X) 승인을 한 경우에 적용이 제외된다(X).
- ② 사업의 종류와 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 근로자는 적용이 제외된다.
- ③ 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업에 종사하는 근로자는 적용이 제외된다.
- ④ 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업에 종사하는 근로자는 적용이 제외된다.

**문 7. 근로기준법 상 부당해고 구제제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함) ④ 中**

- ① 사용자가 근로자에게 부당해고를 하면 근로자는 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. (O) 제28조(부당해고등의 구제신청) ② 그대로
- ② 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다. (O) 제31조(구제명령 등의 확정) ① 그대로
- ③ 노동위원회는 부당해고에 대한 구제명령을 할 때에 근로자 또는 사용자가 원직복직을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록명할 수 있다. (X) 제30조(구제명령 등)
- ④ 사용자의 근로자에 대한 해고가 정당한 이유가 없음을 이유로 노동위원회에 구제신청을 하여 구제절차가 진행 중에 근로자가 별도로 사용자를 상대로 같은 사유로 해고무효확인청구의 소를 제기하였다가 청구가 이유 없다 하여 기각판결을 선고받아 확정되었다면, 부당해고가 아니라는 점은 이미 확정되어 더 이상 구제절차를 유지할 필요가 없게 되었으므로 구제이익이 소멸한 것으로 보아야 할 것이다. (O) [대법원 1996. 4. 23., 선고, 95누6151, 판결] 법률의 중국적 해석 권한은 사법부에게 있기 때문임

**문 8. 근로기준법 상 취업규칙에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?**

(다툼이 있는 경우 판례에 의함) ② 난이도 下

- ① 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.(O)제96조(단체협약의 준수)②
- ② 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받은 경우에는 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다(X).  
근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없다 [대법원 2019. 11. 14., 선고, 2018다200709, 판결].
- ③ 취업규칙의 작성 또는 변경에 있어 의견청취절차규정 자체는훈시규정에 불과하고 효력규정이 아니므로 이를 거치지 않았다고하여 그 취업규칙이 무효로 되지는 않는다.(O)[대법원 1999. 6. 22. 선고 98두6647 판결]
- ④ 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은

그 부분에 관하여는 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.(O) 제97조(위반의 효력)

**문 9. 근로기준법령상 경영상 이유에 의한 해고에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함) ④ 난이도 中下**

① 사용자는 1개월 동안에 상시 근로자수가 99명 이하인 사업 또는 사업장에서 10명 이상의 인원을 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 30일 전까지 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

(O) 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ④

시행령 10조 1항) 1. 상시 근로자수가 99명 이하인 사업 또는 사업장 : 10명 이상

② 긴박한 경영상의 필요가 있는지를 판단할 때에는, 법인의 어느 사업부문이 다른 사업부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있고 재무 및 회계가 분리되어 있으며 경영여건도 서로 달리하는 예외적인 경우가 아니라면, 법인의 일부 사업부문 내지 사업소의 수지만을 기준으로 할 것이 아니라 법인 전체의 경영사정을 종합적으로 검토하여 결정하여야 한다 (O)[대법원 2015. 5. 28. 선고 2012두25873 판결].

③ 정부는 경영상 이유에 의해 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다. 제25조(우선 재고용 등) ②

④ 경영상 이유에 의해 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우, 경영상 이유에 의해 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다▶(X)고용하여야 한다. 제25조(우선 재고용 등) 소송도 할 수 있다.

**문 10. 근로기준법 상 사용자의 해고예고의무에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)**

④ 난이도 下

① 사용자의 해고예고는 근로자로 하여금 해고에 대비하여 새로운 직장을 구할 수 있는 시간적 또는 경제적 여유를 주려는 것이므로, 일정 시점을 특정하여 하거나 언제 해고되는지를 근로자가 알 수 있는 방법으로 하여야 할 것이다(O) [대법원 2010. 4. 15., 선고, 2009도13833, 판결]

② 해고예고의무를 위반한 해고라 하더라도 해고의 정당한 이유를 갖추고 있는 한 해고의 사법상의 효력에는 영향이 없다. (O) [대법원 2018.9.13. 선고, 2017다16778 판결]

③ 사용자는 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 근로자를 해고하는 경우 해고예고의무를 부담하지 않는다. 제26조(해고의 예고) 단서 1호 그대로

④ 사용자가 근로자를 해고하면서 해고예고수당을 지급한 경우, 그 해고가 부당해고에 해당하여 효력이 없다면 근로자는 해고예고수당 상당액을 사용자에게 반환하여야 한다. (X) [대법원 2018.9.13. 선고, 2017다16778 판결]

해고예고수당은 해고가 유효한지와 관계없이 지급되어야 하는 돈이고, 해고가 부당해고에 해당하여 효력이 없다고 하더라도 근로자가 해고예고수당을 지급받을 법률상 원인이 없다고 볼 수 없다

문 11. 노동조합 및 노동관계조정법 상 부당노동행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함) ② 난이도 中

- ① 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아니다(O: 2017두33510 등 다수 판례)
- ② 부당노동행위를 한 사용자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다. (X: 2년이하 징역 2천만원 이하 벌금 §90)
- ③ 특정 근로자가 파업에 참가하였거나 노동조합 활동에 적극적 이라는 이유로 해당 근로자에게 연장근로 등을 거부하는 것은 해당 근로자에게 경제적 내지 업무상의 불이익을 주는 행위로서 부당노동행위에 해당할 수 있다.(O : 2006도388)
- ④ 부당노동행위의 예방·제거는 노동위원회의 구제명령을 통해서 이루어지는 것이므로, 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한, 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에게 해당한다고 볼 수 있다(O)[대법원 2010. 3. 25., 선고, 2007두8881, 판결]

문 12. 최저임금법 에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? ① 난이도 中上

- ① 고용노동부장관은 최저임금위원회의 회의를 소집할 수 있다.  
(X) 제17조(회의) ① 위원회의 회의는 다음 각 호의 경우에 위원장이 소집한다. 1. 고용노동부장관이 소집을 요구하는 경우 2. 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하는 경우
- ② 고용노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다(O) 제10조(최저임금의 고시와 효력발생) ①
- ③ 고용노동부장관은 최저임금법의 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다. (O) 제25조(보고)
- ④ 고용노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다.  
(O)제8조(최저임금의 결정) ①

문 13. 최저임금법 상 최저임금 등에 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함) ④ 난이도 中上

- ① 최저임금은 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 없다.  
(X) 제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 2년▶매년 마다 조사하여야 한다.  
(X) 제23조(생계비 및 임금실태 등의 조사)
- ③ 고용노동부장관이 고시한 최저임금은 당해▶다음 연도 9월 1일부터 효력이 발생하지만, 고용노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력 발생 시기를 따로 정할 수 있다.  
제10조(최저임금의 고시와 효력발생) ②
- ④ 사용자는 최저임금법 이 적용되는 경우라도 반드시 근로자가 실제로 근무한 매시간에 대해 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하는 것은 아니고 근로자와의 근로계약에서 정한 임금산정 기준기간 내에 평균적인 최저임금액 이상을 지급하면 되지만, 최저임금의 적용을 위한 임금산정 기준기간은 특별한 사정이 없는 한 1개월을 초과할 수 없다. (O) [대법원

**문 14. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 상 직장 내 성희롱에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? ③ 난이도 下**

① 상급자가 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것은 직장 내 성희롱에 포함된다. (O)

② 사업주가 직장 내의 지위를 이용하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것은 직장 내 성희롱에 포함된다. (O) 제2조(정의) “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

③ 사업주는 직장 내 성희롱에 대한 사실 확인 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우, 피해근로자들의 의사와 관계없이(X) 해당 피해근로자들에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) 이 경우 사업주는 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

(o) 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) 그대로

**문 15. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 상 차별적 처우의 시정신청 등에 대한 설명으로 옳은 것은? ① 난이도 中下**

① 기간제근로자가 노동위원회에 차별적 처우에 대한 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다. (o) 제9조(차별적 처우의 시정신청) ②

② 기간제 및 단시간 근로자의 차별적 처우의 시정신청과 관련한 분쟁에서 입증책임은 근로자가▶ 사용자가 부담한다. (X) 제9조(차별적 처우의 시정신청) ④

③ 기간제근로자에 대한 차별적 처우에 대해 노동위원회가 시정명령을 내리는 경우, 그 내용에는 임금 등 근로조건 개선으로서 취업규칙 이외의 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함할 수 없다▶있다. 제13조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) (X) 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다.

④ 고용노동부장관은 사용자가 차별적 처우의 금지를 위반하여 기간제근로자에 대해 차별적 처우를 한 경우, 해당 근로자가 고용노동부장관에게 시정을 요청하는 경우에 한하여 해당 사용자에게 그 시정을 요구할 수 있다.

(X) 신청 없이도 가능 제15조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 사용자가 제8조를 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

문 16. 근로기준법 상 임금 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함) ④ 난이도 中上

① 근로자가 임금채권을 제3자에게 양도한 경우 그 양수인이라고 할지라도 스스로 사용자에 대하여 그 임금의 지급을 청구할 수 없다. (O) [대법원 1988. 12. 13., 선고, 87다카2803, 전원합의체 판결]

② 사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다. (O) 제45조(비상시 지급)

③ 사용자가 근로자의 동의를 얻어 근로자의 임금채권에 대하여 상계하는 경우에 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 것이라고 인정할 만한 합리적인 이유가 객관적으로 존재하는 때에는 상계가 허용된다고 할 것이나, 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 기한 것이라는 판단은 엄격하고

신중하게 이루어져야 한다. (O) [대법원 2001. 10. 23., 선고, 2001다25184, 판결]

④ 임금은 직접 근로자에게 전액을 지급하여야 하는 것이므로, 근로자가 퇴직한 후에 그 재직 중 지급되지 아니한 임금이나 퇴직금을 청구할 경우에 사용자가 초과 지급된 임금의 반환청구권을 자동채권으로 하여 상계하는 것은 허용되지 않는다 (X) 근로자의 경제생활의 안정을 해할 염려가 없는 때에는, 사용자는 위 초과 지급한 임금의 반환청구권을 자동채권으로 하여 근로자의 임금채권이나 퇴직금채권과 상계할 수 있다[대법원 2010. 5. 20., 선고, 2007다90760, 전원합의체 판결].

문 17. 근로기준법 상 징계나 전직처분 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함) ② 난이도 下

① 근로자의 사생활에서의 비행은 사업활동에 직접 관련이 있거나 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 것에 한하여 정당한 징계사유가 될 수 있다. (O) [대법원 1994. 12. 13., 선고, 93누23275, 판결]

② 취업규칙 등의 징계에 관한 규정에 징계혐의자의 출석 및 진술의 기회부여 등에 관한 절차가 규정되어 있지 않은 경우라 하더라도 그러한 절차를 거치지 않은 징계처분은 효력이 인정되지 않는다.

(X) 규정되어 있지 않은 경우에는 그러한 절차를 거치지 않고 징계처분을 하였다 하더라도 징계의 효력에는 영향이 없다[대법원 1994. 9. 30., 선고, 93다26496, 판결].

③ 사용자가 전직처분 등을 함에 있어서 요구되는 업무상의 필요란 인원 배치를 변경할 필요성이 있고 그 변경에 어떠한 근로자를 포함시키는 것이 적절할 것인가 하는 인원선택의 합리성을 의미하는데, 여기에는 업무능률의 증진, 직장질서의 유지나 회복, 근로자 간의 인화 등의 사정도 포함된다.(O) 대법원 2013.2.28. 선고 2010다52041 판결

④ 근로계약에서 근로 내용이나 근무장소를 특별히 한정한 경우에 사용자가 근로자에 대하여 전보나 전직처분을 하려면 원칙적으로 근로자의 동의가 있어야 한다. (O) 대법원 2009. 4. 23. 선고 2007두20157 판결

문 18. 근로기준법령상 근로계약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함) ③ 난이도 中下

- ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항을 명시하여야 한다. (O) 제17조(근로조건에 명시) 시행령 제8조(명시하여야 할 근로조건)
- ② 근로계약을 체결할 때에 명시된 임금이 사실과 다를 경우에 근로자는 즉시 근로계약을 해제할 수 있다. (O) 제19조(근로조건 위반) ①
- ③ 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금은 통상임금에 속한다. (X) 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다.[대법원 2013. 12. 18., 선고, 2012다89399, 전원합의체 판결]
- ④ 연장근로에 대한 가산임금 산정방식에 관하여 노사 간에 합의한 경우, 노사합의에 따라 계산한 금액이 근로기준법에서 정한 기준에 미치지 못할 때에는 그 부분만큼 노사합의는 무효이고, 무효로 된 부분은 근로기준법이 정하는 기준에 따라야 한다. (O) [대법원 2020.11.26., 선고, 2017다239984, 판결]

문 19. 노동조합 및 노동관계조정법 제14조에 따라 노동조합이 조합설립일부터 30일 이내에 작성하여 그 주된 사무소에 비치하여야 할 서류만을 모두 고른 것은? ④ 난이도 中上

- ㄱ. 조합원 명부(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성 단체의 명칭)
- ㄴ. 규약
- ㄷ. 회의록
- ㄹ. 임원의 성명·주소록

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

문 20. 최저임금법령상 최저임금 또는 최저임금위원회에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? ② 난이도 中上

- ① 최저임금에 관한 심의와 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 최저임금위원회를 둔다. (o) 제12조(최저임금위원회의 설치)
- ② 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 인가를 받은 근로자에 대하여는 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다. (X) 시간급 최저임금에서 100분의 10을 뺀 금액을 정할 수 있는 것은 수습을 시작한 날로부터 3개월 내의 사람임 제5조(최저임금액, 단 단순노무 제외) 제7조(최저임금의 적용 제외) 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 사람에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다.
- 1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람

③ 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.

(o) 제11조(주지 의무)

④ 최저임금위원회에는 관계 행정기관의 공무원 중에서 3명 이내의 특별위원을 둘 수 있다.

(o) 제16조(특별위원)

## 문 21. 산업안전보건법 상 도급인의 안전조치 및 보건조치 등에 대한

설명으로 옳지 않은 것은? ② 난이도 中

① 관계수급인이란 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우에 각 단계별로 도급받은 사업주 전부를 말한다. (o) 제2조(정의) 9호

② 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치를 하여야 한다. (x) 제63조(도급인의 안전조치 및 보건조치) 필요한 조치를 할 의무는 있음 다만, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다.

③ 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 도급인과 수급인을 구성원으로 하는 안전 및 보건에 관한 협의체를 구성하고 운영하여야 한다. (O) 제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치) ① 1호

④ 붕괴의 위험이 있는 작업으로서 대통령령으로 정하는 작업을 도급하는 자는 그 작업을 수행하는 수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업 시작 전에 수급인에게 안전 및 보건에 관한 정보를 문서로 제공하여야 한다.

(O) 제65조(도급인의 안전 및 보건에 관한 정보 제공 등) ① 3호

## 문 22. 산업안전보건법 상 건설업 등의 산업재해 예방에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? ②

난이도 上

① 건설공사발주자 또는 건설공사도급인은 설계도서 등에 따라 산정된 공사기간을 단축해서는 아니 된다.(O) 제69조(공사기간 단축 및 공법변경 금지) ①

② 건설공사발주자는▶고용노동부장관은 산업안전보건관리비의 효율적인 사용을 위하여 건설공사의 진척 정도에 따른 사용비율 등 기준을 정할 수 있다.

(X) 제72조(건설공사 등의 산업안전보건관리비 계상 등)

② 고용노동부장관은 산업안전보건관리비의 효율적인 사용을 위하여 다음 각 호의 사항을 정할 수 있다.

1. 사업의 규모별·종류별 계상 기준

2. 건설공사의 진척 정도에 따른 사용비율 등 기준

③ 건설공사발주자는 건설공사발주자에게 책임이 있는 사유로 시공이 중단됨으로 인해 건설공사가 지연되어 해당 건설공사 도급인이 산업재해 예방을 위하여 공사기간의 연장을 요청하는 경우에는 특별한 사유가 없으면 공사기간을 연장하여야 한다. (O) 제70조(건설공사 기간의 연장) ①

④ 2개 이상의 건설공사를 도급한 건설공사발주자는 그 2개 이상의 건설공사가 같은 장소에서 행해지는 경우에 작업의 혼재로 인하여 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여

대통령령이 정하는 바에 따라 건설공사 현장에 안전보건조정자를 두어야 한다. (O) 제68조 (안전보건조정자) ①

문 23. 산업안전보건법 상 산업안전지도사 또는 산업보건지도사가 다른 사람에게 자기의 성명이나 사무소의 명칭을 사용하여 그 직무를 수행하게 하거나 자격증·등록증을 대여한 경우에 적용되는 벌칙은? ③ 난이도 中上

- ① 500만원 이하의 벌금
- ② 1천만원 이하의 벌금
- ③ 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
- ④ 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

문 24. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 상 사용사업주의 직접고용의무

등에 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함) ③ 난이도 中

① 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하려는 경우에는 해당 파견근로자를 우선적으로 고용하여야 한다. (x) 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다. 제6조의2(고용의무) ④

② 사용사업주가 파견근로자에 대하여 직접고용의무를 부담하는 경우에는 해당 파견근로자의 의사 여부와 관계없이 사용사업주는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다. (X) 파견근로자가 명시적으로 반대의사를 표시하거나 정당한 이유(파산, 천재지변 등 대통령령)가 있는 경우에는 적용하지 않는다 제6조의2(고용의무) ②

③ 사용사업주가 파견기간의 제한을 위반하여 해당 파견근로자로 하여금 대상 업무를 계속 수행하도록 한 경우에는, 특별한 사정이 없는 한 그 파견기간 중 파견사업주가 변경되었다는 이유만으로 직접고용의무 규정의 적용을 배제할 수는 없다. (O) [대법원 2015. 11. 26., 선고, 2013다14965, 판결]

④ 파견근로자는 사용사업주가 직접고용의무를 이행하지 아니하는 경우, 사용사업주를 상대로 고용 의사표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 있으나, 그 판결이 확정되었다고 하여 바로 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계가 성립 하는 것은 아니다. (X) 판결이 확정되면 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계가 성립한다. [대법원 2015. 11. 26., 선고, 2013다14965, 판결]

문 25. 파견근로자 보호 등에 관한 법령상 근로자파견사업을 하여서는 아니 되는 업무에 해당하는 것만을 모두 고른 것은? ② 난이도 中上

- ㄱ. 산업안전보건법 제137조에 따른 건강관리카드의 발급 대상 업무
- ㄴ. 개인보호 및 관련 종사자의 업무(한국표준직업분류 411) (X)
- ㄷ. 여객자동차 운수사업법 제2조제3호에 따른 여객자동차 운송사업에서의 운전업무
- ㄹ. 화물자동차 운수사업법 제2조제3호에 따른 화물자동차 운송사업에서의 운전업무

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

참고: 파견금지업무

- 건설공사현장에서 이루어지는 업무
- 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 규제「농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역(荷役)업무로서 규제「직업안정법」 제33조에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무
- 「선원법」 제2조제1호에 따른 선원의 업무
- 「산업안전보건법」 제58조에 따른 유해하거나 위험한 업무
- 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 분진작업을 하는 업무
- 「산업안전보건법」 제137조에 따른 건강관리카드의 발급대상 업무
- 「의료법」 제2조에 따른 의료인의 업무 및 「의료법」 제80조의2에 따른 간호조무사의 업무
- 규제「의료기사 등에 관한 법률」 제3조에 따른 의료기사의 업무
- 「여객자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 여객자동차운송사업에서의 운전업무
- 규제「화물자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 화물자동차운송사업에서의 운전업무