

노동법개론

문 1. 최저임금법령상 수습 중에 있는 근로자(단순 노무업무로 고용 노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외)에 대한 최저임금액의 내용이다. (가) ~ (다)에 들어갈 내용을 바르게 연결한 것은?

(가) 년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 (나) 개월 이내인 사람에 대하여는 시간급 최저임금액에서 100분의 (다) 을/를 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.

	(가)	(나)	(다)
①	1	2	5
②	1	3	10
③	2	3	5
④	2	3	10

문 2. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체협약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약은 당사자의 구두의 합의로도 성립한다.
- ② 행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ③ 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
- ④ 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.

문 3. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 한 것을 이유로 사용자가 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위는 부당노동행위에 해당한다.
- ② 노동위원회는 구제신청에 대한 심문을 종료하고 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 하며, 부당노동행위가 성립되지 아니한다고 판정한 때에는 그 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 구제신청에 대한 심문을 할 때에 그 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 없다.
- ④ 사용자가 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금을 기부하는 것과 최소한의 규모의 노동조합사무소를 제공하는 것 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비를 원조하는 행위는 부당노동행위에 해당하지 않는다.

문 4. 「근로기준법」상 17세인 중학교를 졸업한 미성년자 A의 근로계약 등에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① A의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못하지만, A와 사용자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.
- ② A가 미성년자이므로 A의 친권자는 A의 근로계약을 대리할 수 있고, A는 독자적으로는 임금을 청구할 수 없다.
- ③ 18세 미만인 사람은 근로자로 사용하지 못하므로, 사용자는 A가 고용노동부장관이 발급한 취직인허증을 지녀야만 A를 근로자로 사용할 수 있다.
- ④ 사용자는 A의 동의가 있는 경우에는 고용노동부장관의 인가를 받지 않아도 A를 휴일에 근로시킬 수 있다.

문 5. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 교섭창구 단일화 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ② 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
- ③ 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건 차이, 고용 형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.
- ④ 교섭창구 단일화 절차에서 조합원 수 산정은 해당 사업 또는 사업장에 종사하지 않는 조합원을 포함하여 모든 조합원을 기준으로 한다.

문 6. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 가사사용인에게는 「최저임금법」을 적용하지 아니한다.
- ② 동거하는 친족만을 사용하는 사업에는 「최저임금법」을 적용하지 아니한다.
- ③ 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 「최저임금법」을 적용하지 아니한다.
- ④ 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람으로서 사용자가 보건복지부장관의 인가를 받은 사람에 대하여는 최저임금을 적용하지 아니한다.

문 7. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고른 것은?

ㄱ. 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다는 조항(제6조제1항)을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급한 자에게는 과태료를 부과한다.

ㄴ. 사용자는 「최저임금법」에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다는 조항(제6조제2항)을 위반하여 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자에게는 과태료를 부과한다.

ㄷ. 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 한다는 조항(제11조)을 위반하여 근로자에게 해당 최저임금을 같은 조에서 규정한 방법으로 널리 알리지 아니한 자에게는 과태료를 부과한다.

ㄹ. 고용노동부장관은 「최저임금법」의 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다는 조항(제25조)에 따른 임금에 관한 사항의 보고를 하지 아니하거나 거짓 보고를 한 자에게는 과태료를 부과한다.

- ① ㄱ, ㄴ
- ② ㄴ, ㄷ
- ③ ㄴ, ㄹ
- ④ ㄷ, ㄹ

문 8. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합 임원의 임기는 규약으로 정하되 2년을 초과할 수 없다.
- ② 종사근로자가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.
- ③ 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.
- ④ 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사근로자로 본다.

문 9. 「근로기준법」상 취업규칙에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자는 취업규칙의 작성에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다.
- ② 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 통상임금의 1일분의 3분의 1을 초과하지 못한다.
- ③ 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.
- ④ 고용노동부장관은 취업규칙이 법령에 어긋나는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어야 그 변경을 명할 수 있다.

문 10. 「근로기준법」상 징계 또는 해고에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 당해 징계처분사유 전후에 저지른 징계사유로 되지 아니한 비위사실도 징계양정에 있어서의 참작자료가 될 수 있다.
- ② 취업규칙 등의 징계에 관한 규정에 징계혐의자의 출석 및 진술의 기회부여 등에 관한 절차가 규정되어 있지 않더라도 그와 같은 절차를 밟지 아니하고 징계해고하였다면 그 징계는 무효이다.
- ③ 원래의 징계 과정에 절차 위반의 하자가 있더라도 재심 과정에서 보완되었다면 그 절차 위반의 하자는 치유된다.
- ④ 인사규정 등에 대기발령 후 일정 기간이 경과하도록 복직발령을 받지 못하는 경우 당연퇴직된다는 규정을 두는 경우, 이에 따른 당연퇴직 처리는 실질상 해고에 해당한다.

문 11. 근로기준법령상 임금 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 하지만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.
- ② 1개월을 초과하는 기간의 출근 성적에 따라 지급하는 정근수당은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하지 않을 수 있다.
- ③ 평균임금이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.
- ④ 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 하나, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

문 12. 밑줄 친 '사업'에 해당하지 않는 것은?

「근로기준법」은 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 「근로기준법」 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다고 규정하고 있다.

- ① 보건의업
- ② 항공운송업
- ③ 수상운송업
- ④ 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선 여객자동차운송사업

문 13. 「근로기준법」상 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의해야 하는 사항에 해당하지 않는 것은?

- ① 선택적 근로시간제 실시(제52조)
- ② 경영상 이유에 의한 해고 시 해고를 피하기 위한 방법 및 해고 기준 결정(제24조)
- ③ 보상 휴가제 실시(제57조)
- ④ 연차 유급휴가 대체(제62조)

문 14. 「근로기준법」상 이행강제금에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 한다.
- ② 노동위원회는 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 이행강제금을 부과·징수할 수 있으며, 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다.
- ③ 노동위원회는 구제명령을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 5천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.
- ④ 근로자는 구제명령을 받은 사용자가 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니하면 이행기한이 지난 때부터 15일 이내에 그 사실을 노동위원회에 알려줄 수 있다.

문 15. 영업양도와 근로관계에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 영업양도 당사자 사이에 근로관계의 일부를 승계의 대상에서 제외하기로 하는 특약이 있는 경우에는 그에 따라 근로관계의 승계가 이루어지지 않을 수 있으나, 그러한 특약은 실질적으로 해고나 다름이 없다.
- ② 영업양도에 의하여 양도인과 근로자 사이의 근로관계는 원칙적으로 양수인에게 포괄승계되는 것이지만 근로자가 반대의 의사를 표시함으로써 양수기업에 승계되는 대신 양도기업에 잔류하거나 양도기업과 양수기업 모두에서 퇴직할 수도 있다.
- ③ 영업양도에 의하여 근로계약 관계가 포괄적으로 승계된 경우에 근로자의 종전 근로계약상의 지위도 그대로 승계된다.
- ④ 영업양도 이전에 민사소송에서 해고가 무효라는 내용의 판결이 확정된 경우라도 영업양도 당시에 근로자에 대한 양도인의 현실적인 복직조치가 없었다면 그 근로자와 양도인의 근로관계는 양수인에게 승계되지 않는다.

문 16. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로자들의 직장점거가 개시 당시 적법한 경우에는 사용자가 이에 대응하여 적법하게 직장폐쇄를 하더라도 사용자는 점거 중인 근로자들에 대하여 정당하게 사업장으로부터의 퇴거를 요구할 수 없다.
- ② 직장폐쇄의 개시 자체는 정당하더라도 어느 시점 이후에 근로자가 쟁의행위를 중단하고 진정으로 업무에 복귀할 의사를 표시하였음에도 사용자가 직장폐쇄를 계속 유지함으로써 근로자의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적에서 벗어나 공격적 직장폐쇄로 성격이 변질되었다고 볼 수 있는 경우에는 그 이후의 직장폐쇄는 정당성을 상실하게 된다.
- ③ 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다.
- ④ 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받지 못하는 경우 사용자는 직장폐쇄 기간 동안의 대상 근로자에 대한 임금 지급 의무를 면할 수 없다.

문 17. 근로기준법령상 임금에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금명세서를 서면으로 교부하여야 하며, 이 경우 그 서면에는 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서가 포함되지 아니한다.
- ② 사용자는 도급으로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.
- ③ 사용자는 근로자가 혼인한 경우에 그 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.
- ④ 최종 3개월분의 임금은 사용자의 총재산에 대하여 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다.

문 18. 「근로기준법」상 단시간근로자 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단시간근로자란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.
- ② 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 업무성과를 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.
- ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 「근로기준법」 제55조(휴일)를 적용하지 아니한다.
- ④ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가)를 적용하지 아니한다.

문 19. 「근로기준법」상 전직처분에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로자에 대한 전직처분은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서는 상당한 재량을 인정하여야 하는 것으로서, 그것이 「근로기준법」에 위반되거나 권리남용에 해당하는 등의 특별한 사정이 없는 한 무효라고 할 수 없다.
- ② 업무상 필요에 의한 전직에 따른 생활상의 불이익이 근로자가 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어나지 않으면 이는 정당한 인사권의 범위 내에 속하므로 권리남용에 해당하지 않는다.
- ③ 전직처분을 할 때 근로자 본인과 성실한 협의절차를 거쳤는지는 정당한 인사권의 행사인지를 판단하는 하나의 요소이므로, 그러한 절차를 거치지 아니한 전직처분은 권리남용에 해당하여 당연히 무효가 된다.
- ④ 사용자가 전직처분을 할 때 요구되는 업무상의 필요란 인원 배치를 변경할 필요성이 있고 그 변경에 어떠한 근로자를 포함시키는 것이 적절할 것인가 하는 인원선택의 합리성을 의미한다.

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

- ① 사용자가 근로자로부터 사직서를 제출받고 이를 수리하는 의원면직의 형식을 취하여 근로계약관계를 종료시켰다고 할지라도 사직의 의사가 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성, 제출하게 하였다면, 이는 해고에 해당한다.
- ② 사용자가 근로자를 징계해고할 만한 사유가 전혀 없는데도 오로지 근로자를 사업장에서 몰아내려는 의도하에 고의로 어떤 명목상의 해고사유를 내세워 징계라는 수단을 동원하여 해고한 경우에는 근로자에 대한 관계에서 불법행위를 구성할 수 있다.
- ③ 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당 하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 경영상 이유에 의하여 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.
- ④ 사용자의 부당한 해고처분이 무효이거나 취소된 때에는 근로자는 계속 근로하였을 경우에 받을 수 있는 임금을 청구할 수 있으며, 여기에서 근로자가 지급을 청구할 수 있는 임금은 통상임금으로 국한된다.