

## 제 2 과 목 : 노 동 법 II

1. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 노사협의회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치된다.
- ② 당해 사업 또는 사업장의 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 근로자위원은 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.
- ③ 사용자위원회에는 당해 사업 또는 사업장의 대표자가 반드시 포함되어야 하는 것은 아니다.
- ④ 노사협의회 위원 임기는 3년이고 비상임·무보수로 한다.
- ⑤ 노사협의회에서 의결된 사항을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 근로자나 사용자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 노동위원회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동부장관은 노동위원회의 운영에 관한 규칙제정권을 가진다.
- ② 중앙노동위원회위원장은 지방노동위원회 위원을 위촉할 권한을 갖고 있다.
- ③ 중앙노동위원회와 지방노동위원회의 공익위원에 관한 자격기준은 서로 다르다.
- ④ 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ⑤ 위원장은 당해 노동위원회를 대표하며 회무를 통리한다.

3. 노동위원회법상 화해에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 적법한 화해조서는 민사소송법에 따른 재판상 화해의 효력을 갖는다.
- ② 노동위원회는 화해조서를 작성하여 관계당사자에게 화해를 권고하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 당사자의 신청에 의하여 화해를 권고하거나 화해안을 제시할 수 있을 뿐 직권에 의하여 화해를 권고하거나 화해안을 제시할 수 없다.
- ④ 노동위원회의 화해는 심판위원회의 결정이 있는 이후에도 가능하다.
- ⑤ 화해의 방법, 화해조서의 작성 등에 관하여 필요한 사항은 각 지방노동위원회가 별도로 정한다.

4. 우리나라 노동법과 관련된 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합법이 처음 제정된 것은 1953년이다.
- ② 과거 노동조합의 조직을 기업별로 강제하던 시기가 있었다.
- ③ 산업별 연합단체인 노동조합의 경우에도 현행법상 조직대상을 같이 하는 복수의 노동조합은 금지된다.
- ④ 노사협의회제도는 1963년에 처음 도입되었다.
- ⑤ 1991년 ILO에 가입하여 회원국이 되었다.

5. 다음 중 옳지 않은 것은?

- ① 영국이 상대적으로 이른 시기에 노사관계를 규율하기 위한 노동법을 제정하게 된 것은 세계 최초로 산업혁명이 일어났다는 사실과 무관하지 않다.
- ② 독일에서는 1918년 바이마르(Weimar) 헌법에 의하여 단결권을 명문으로 보장하였다.
- ③ 미국의 경우 1914년 클레이튼(Clayton) 법은 단결권·단체교섭권이 독점금지법에 위반되지 아니함을 인정하였다.
- ④ 미국의 경우 1935년 와그너(Wagner) 법에서는 오픈 샵(Open Shop)을 원칙으로 하고 클로즈드 샵(Closed Shop)을 금지하였다.
- ⑤ 우리나라의 경우 노동조합의 단체교섭이나 그 밖의 모든 활동은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률의 영향을 받지 아니한다.

6. 근로3권에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 헌법재판소의 다수 의견은 근로3권 가운데 가장 중핵적인 권리는 단체행동권이라고 보고 있다.
- ② 단결권의 주체에는 근로자뿐만 아니라 노동조합도 포함된다.
- ③ 연혁적으로 볼 때 헌법 제33조 제1항에 해당하는 근로3권 보장 조항에 개별 유보를 규정한 적이 있었다.
- ④ 헌법재판소는 근로3권의 성격에 관하여 노사자치의 원칙을 존중하는 입장에서 자유권적 측면을 강조하며 입법자에게 근로3권이 실질적으로 기능할 수 있도록 하기 위하여 필요한 법제도 및 법규범을 마련하여야 할 의무는 없다고 한다.
- ⑤ 근로3권은 절대적 기본권이라고 볼 수 없다.

7. 필수공익사업에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 필수유지업무란 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명, 건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.
- ② 노동관계 당사자는 쟁의행위 기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 협정을 서면으로 체결하여야 한다.
- ③ 노동관계 당사자 쌍방 또는 일방은 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동부장관에게 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등의 결정을 신청하여야 한다.
- ④ 필수공익사업의 사용자는 쟁의행위 기간 중 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 있다.
- ⑤ 노동조합은 필수유지업무협정이 체결된 경우 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위 기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하는데, 만약 노동조합이 쟁의행위 개시 전까지 이를 통보하지 아니한 경우에는 사용자가 필수유지업무에 근무하여야 할 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다.

8. 부당노동행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자가 노동조합에 최소한의 규모의 조합사무소를 제공하는 것은 부당노동행위의 예외에 해당된다.
- ② 노동조합 및 노동관계조정법에 의해 설립되지 아니한 근로자단체인 이른바 법외노조의 경우 모든 구성원은 부당노동행위구제신청을 할 수 없다.
- ③ 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날부터 3월 이내에 이를 행하여야 하며, 계속하는 행위는 그 종료일로부터 3월 이내에 행하여야 한다.
- ④ 사용자의 단체교섭 거부 내지 해태의 정당성 여부는 노동조합측이 요구하는 교섭시간, 교섭장소 등을 종합하여 사회통념상 사용자에게 단체교섭의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단하여야 한다.
- ⑤ 대법원은 사용자가 정당한 해고사유가 있어 근로자를 해고한 경우에는 사용자에게 반노동조합의사가 추정된다고 하더라도 당해 해고사유가 단순히 표면상의 구실에 불과하다고 할 수는 없을 것이므로 부당노동행위에 해당한다고 할 수 없다는 입장이다.

9. 부당노동행위 구제에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동조합만이 부당노동행위 구제신청을 할 수 있다.
- ② 노동위원회는 구제신청을 받은 경우 10일 이내에 필요한 조사와 관계 당사자의 심문을 하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 부당노동행위의 구제신청에 대한 판정·명령 및 결정은 서면으로 하여야 하며 이를 당해 사용자와 신청인에게 각각 교부하여야 한다.
- ④ 노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송제기에 의하여 효력이 정지될 수 있다.
- ⑤ 노동위원회는 심문을 행함에 있어서 관계 당사자의 신청이 있는 경우에만 증인에 대하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

10. 노동조합의 해산과 관련된 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합의 규약상 집행위원회의 의결에 의하여 노동조합을 해산하도록 규정한 조항은 무효이다.
- ② 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우 노동조합은 해산한다.
- ③ 노동조합의 해산 결의는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.
- ④ 총회나 대의원회의 해산결의에 의해서 노동조합이 해산하게 되는 경우 15일 이내에 행정관청에 신고하여야 그 효력이 인정된다.
- ⑤ 법인인 노동조합이 해산하더라도 청산의 목적 범위 내에서 권리가 있고 의무를 부담한다.

11. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 관리에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동조합의 재정에 관한 장부와 서류는 5년간 보존하여야 한다.
- ② 노동조합의 조직형태의 변경에 관한 사항은 총회의 의결사항이며 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결하여야 한다.
- ③ 노동조합은 행정관청이 요구하는 경우에는 결산결과와 운영상황을 보고하여야 하며 불응하는 경우 형사처벌의 대상이 된다.
- ④ 노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 1년에 1회 이상 당해 노동조합의 모든 재원 및 용도 등에 대한 회계감사를 실시하게 하고 그 내용과 결과를 전체 조합원에게 공개하여야 한다.
- ⑤ 노동조합의 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우에는 당해 노동조합의 회계감사를 실시할 수 있다.

12. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우 노동조합으로 보지 아니한다.
- ② 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우 노동조합으로 보지 아니한다.
- ③ 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우 노동조합으로 보지 아니한다.
- ④ 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 노동조합으로 보지 아니한다.
- ⑤ 정치운동을 부수적인 목적으로 하는 경우 노동조합으로 보지 아니한다.

13. 노동조합의 규약에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동조합의 규약에 관한 내용은 사용자와 협의하여 작성한다.
- ② 규약의 제정·변경은 조합원총회의 의결사항이며, 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.
- ③ 대의원회에 관한 규정이 없는 규약은 무효이다.
- ④ 규약이 노동관계법령에 위반하는 경우 노동위원회는 그 시정을 명령할 수 있다.
- ⑤ 조합원이 규약을 위반한 경우 사용자는 그 규약위반을 이유로 당해 조합원을 징계할 수 있다.

14. 노동조합의 임원 또는 조합원에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합의 모든 조합원은 대의원회에서 안건에 관하여 표결할 권리가 있다.
- ② 노동조합의 규약으로 임원의 임기를 3년 이내로 정할 수 있다.
- ③ 노동조합은 규약으로 조합비를 납부하지 않는 조합원에 대해 권리를 제한할 수 있다.
- ④ 조합원이 아닌 자는 노동조합의 임원으로 선출될 수 없다.
- ⑤ 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 표결할 때 그 조합원은 표결권이 없다.

15. 노동조합의 총회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 하며, 노동조합의 대표자는 총회의 의장이 된다.
- ② 합병·분할에 관한 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.
- ③ 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 하며, 대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.
- ④ 노동조합의 대표자는 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체 없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 한다.
- ⑤ 행정관청은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 노동위원회의 의결을 거쳐 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.

16. 노동조합에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동조합의 조합원은 성별에 의한 차별대우뿐만 아니라 고용형태에 의한 차별대우도 받지 아니한다.
- ② 법인인 노동조합에 대하여는 노동조합 및 노동관계조정법에 규정된 것을 제외하고는 민법 중 재단법인에 관한 규정을 적용한다.
- ③ 노동조합에 대하여는 그 사업체를 포함하여 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.
- ④ 노동조합은 그 대표자의 결정에 따라 법인으로 할 수 있고, 법인으로 하는 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 등기를 하여야 한다.
- ⑤ 노동조합설립신고를 하지 아니한 경우라도 노동조합 및 노동관계조정법상의 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 있다.

17. 노동조합 및 노동관계조정법상 전임자와 관련된 설명으로 옳지 않은 것은?  
(다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 전임제는 사용자와 근로자 사이의 근로계약관계에 있어서 근로자의 대우에 관하여 정한 근로조건으로 보는 것이 판례의 입장이다.
- ② 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
- ③ 전임자의 지위는 휴직상태에 있는 근로자와 유사하다고 보는 것이 판례의 입장이다.
- ④ 단체협약에 특별한 규정을 두거나 특별한 관행이 없는 한 전임자도 출퇴근에 관한 사규의 적용을 받는다고 보는 것이 판례의 입장이다.
- ⑤ 전임자가 통상적인 조합활동을 하는 과정에서 사용자의 사업과 관련있는 업무에 기인하여 재해가 발생한 경우 업무상 재해로 인정하는 것이 판례의 입장이다.

18. 단체협약의 작성에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.
- ② 판례는 단체협약 작성시 날인 대신 무인을 한 경우라도 단체협약의 진정성과 명확성이 담보되는 이상 유효하다는 입장이다.
- ③ 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.
- ④ 단체협약을 신고하지 않은 경우에도 그 단체협약의 효력 발생에는 아무런 영향을 미치지 않는다.
- ⑤ 합의서, 각서 등의 표제에 의한 합의서면은 당사자 쌍방의 서명 또는 날인이 있더라도 단체협약으로 볼 수 없다.

19. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체협약의 내용 중 그 위반행위에 대하여 벌칙이 규정되지 않은 것은?

- ① 쟁의행위에 관한 사항
- ② 조합원에 관한 사항
- ③ 임금·복리후생비에 관한 사항
- ④ 휴게시간과 휴일에 관한 사항
- ⑤ 징계 및 해고의 사유에 관한 사항

20. 단체교섭의 성실교섭의무에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 교섭담당자의 현실적인 회견을 통한 대화 없이 문서의 접수·회신이나 전화 등을 통한 대화는 성실교섭이라 할 수 없다.
- ② 사용자에게 처분권한이 없는 사항에 대하여 노동조합이 교섭을 요구하는 경우에도 사용자는 당해 교섭사항에 대한 교섭을 거부할 수 없다.
- ③ 연봉제 교섭과 관련하여 노동조합이 사용자에게 전체 근로자의 개별 근무성적, 연봉액에 관한 자료를 요구하였으나 사용자가 거부한 경우 성실교섭의무를 위반한 것으로 단정할 수 없다.
- ④ 노동조합이 성실교섭의무를 위반하는 경우 노동조합 및 노동관계조정법상 벌칙이 적용되지 않는다.
- ⑤ 노동관계당사자는 신의에 따라 성실히 교섭하여야 하나 반드시 합의하여야 할 의무를 부담하는 것은 아니다.

21. 단체협약의 유효기간에 관한 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.
- ② 단체협약에 유효기간을 정하지 아니한 경우 그 유효기간은 2년으로 한다.
- ③ 단체협약에 2년을 초과하는 유효기간을 정한 경우 그 유효기간은 2년으로 한다.
- ④ 단체협약의 유효기간이 만료된 후 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 6월까지 계속 효력을 갖는다.
- ⑤ 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.

22. 다음 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.
- ② 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없다.
- ③ 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ④ 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다.
- ⑤ 행정관청은 쟁의행위가 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 방해하는 경우로서, 사태가 급박한 경우에는 노동위원회의 의결을 얻지 아니하고 즉시 그 행위를 중지할 것을 통보할 수 있고, 이후 지체없이 노동위원회의 사후승인을 얻어야 하며 그 승인을 얻지 못한 때에는 그 통보는 통보한 시점으로 소급하여 효력을 상실한다.

23. 노동조합 및 노동관계조정법상 허용되는 쟁의행위는?

- ① 조합원의 직접·비밀·기명투표에 의하여 조합원 과반수의 찬성으로 결정된 쟁의행위
- ② 방위사업법에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 쟁의행위
- ③ 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 조합원의 쟁의행위
- ④ 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있는 시중은행에 종사하는 근로자의 쟁의행위
- ⑤ 노동조합이 쟁의행위를 개시하기 이전에 행하는 직장폐쇄

24. 필수공익사업이 아닌 경우 쟁의행위기간 중 대체근로에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 쟁의행위로 중단된 업무에 한정하여 대체근로가 금지된다.
- ② 파업에 참가하지 아니한 근로자 및 사용자에 의한 대체근로는 허용된다.
- ③ 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위해 당해 사업의 근로자로 대체하였는데 그 대체한 근로자마저 사직함에 따라 사용자가 신규채용하게 되었다면 특별한 사정이 없는 한 금지된 대체근로에 해당되지 않는다는 것이 대법원의 입장이다.
- ④ 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급을 주는 경우 금지된 대체근로에 해당된다.
- ⑤ 쟁의행위로 중단된 업무를 위해 사용자가 파견근로자보호 등에 관한 법률상의 파견근로자를 신규로 사용하는 것은 금지된 대체근로에 해당되지 않는다.

25. 긴급조정제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동부장관은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있다.
- ② 노동부장관은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 중앙노동위원회위원장의 의견을 들어야 한다.
- ③ 노동부장관이 긴급조정을 결정한 때에는 지체없이 그 이유를 붙여 이를 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계 당사자에게 각각 통고하여야 한다.
- ④ 관계 당사자는 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 중앙노동위원회의 쟁의행위 재개 결정이 없는 한 쟁의행위를 재개할 수 없다.
- ⑤ 중앙노동위원회는 긴급조정결정 통고를 받은 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다.