

제 1 과 목 : 노 동 법 I

1. 근로기준법의 기본원리에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 근로기준법은 산업평화의 유지를 이 법의 목적으로 명시하고 있다.
- ② 근로자의 동의가 있으면 근로기준법에서 정한 기준보다 낮게 근로조건을 정할 수 있다.
- ③ 사용자가 근로자와 합의를 하더라도 기존의 근로조건을 저하시킬 수는 없다.
- ④ 근로기준법은 과실책임의 원칙을 기본 이념으로 해서 근로조건을 최저기준을 정하여 사용자에게 이행을 강제하는 법이다.
- ⑤ 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 하나, 그 위반에 대한 벌칙규정은 없다.

2. 근로자를 채용함에 있어 최초 3개월의 시용기간을 거치도록 하고 그 기간 중의 평가에 따라 합격기준 이상의 점수를 얻은 경우에만 본채용하기로 한 경우, 다음 중 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 시용기간 중 해고하는 경우에도 근로기준법상 해고예고규정이 적용된다.
- ② 3개월이 만료된 시점에서 본채용을 거부할 경우, 그 사유는 통상의 근로자에게 요구되는 해고의 정당한 사유보다 넓다고 보아야 한다.
- ③ 근로계약은 본채용시부터 성립되므로 3개월의 시용기간은 연차유급휴가의 산정에 있어 근속기간에 포함되지 않는다.
- ④ 해당 사업 또는 사업장의 일반근로자와 비교하여 임금 등의 근로조건에 차별을 두어서는 아니 된다.
- ⑤ 본채용이 거부된 근로자는 노동위원회에 부당해고구제신청을 할 수 없다.

3. 임금지급의 원칙에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 퇴직금청구권을 사전에 포기하거나 사전에 민사상 소송을 제기하지 않겠다는 부채소특약은 무효이다.
- ② 사용자는 근로자에 대하여 가지는 불법행위를 원인으로 발생한 채권으로써 근로자의 임금채권과 상계하지 못한다.
- ③ 사용자는 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 동의가 이루어진 경우에도 근로자에 대한 채권을 가지고 근로자의 임금채권과 상계할 수 없다.
- ④ 임금정산의 시기·방법·금액 등에 비추어 근로자의 경제생활에 안정을 해할 염려가 없는 경우 초과 지급한 임금을 근로자의 차기임금채권과 상계할 수 있다.
- ⑤ 파업참가근로자에게 파업참가일수를 제외한 근로제공일수에 대한 임금만을 지급하여도 전액지급원칙에 반하지 않는다.

4. 평균임금의 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 제외되는 기간으로 근로기준법령에 직접 명시된 것이 아닌 것은?

- ① 근로기준법 제35조 제5호에 따른 수습사용중인 기간
- ② 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제19조에 따른 육아휴직기간
- ③ 대기발령기간 및 직위해제기간
- ④ 업무 외 부상으로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간
- ⑤ 근로기준법 제78조의 업무상 부상으로 요양하기 위하여 휴업한 기간

5. 임금채권의 우선변제에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 재해보상금은 그 전액이 질권·저당권에 따라 담보된 채권에 우선하여 변제되어야 한다.
- ② 사용자가 재산을 취득하기 전에 설정된 담보권에 대하여 임금채권의 우선변제권을 인정할 수 있다.
- ③ 근로자는 다른 채권자에 의하여 행하여진 압류처분의 효력까지 배제하여 우선적으로 직접 지급을 구할 수는 없다.
- ④ 임금은 항상 질권·저당권에 따라 담보된 채권보다 우선하는 것은 아니다.
- ⑤ 합자회사의 무한책임사원의 개인소유재산은 임금우선변제의 대상이 되는 사용자의 총재산에 해당되지 않는다.

6. 탄력적 근로시간제에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 탄력적 근로시간제하에서도 당사자 간의 합의에 의한 연장 근로가 가능하다.
- ② 탄력적 근로시간제는 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용되지 아니한다.
- ③ 탄력적 근로시간제를 실시하기 위해서는 언제나 근로자대표와 사용자 사이에 서면합의가 있어야 한다.
- ④ 탄력적 근로시간제를 실시하기 위하여 서면합의를 하는 경우에 대상 근로자의 범위에 대한 합의가 있어야 한다.
- ⑤ 탄력적 근로시간제를 실시하고자 하는 사용자는 기존의 임금수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전 방안을 강구하여야 한다.

7. 다음의 경우 2009년에 갑에게 주어야 하는 연차유급휴가일수는?

- ㄱ. 갑은 1998년 1월 1일 입사하여 2008년 12월 31일까지 11년 근속했다.
- ㄴ. 갑은 2008년 1년간 9할 이상 출근했다.
- ㄷ. 이 사업장은 상시 100명의 근로자를 사용하는 사업장이다.

- ① 10일 ② 15일 ③ 20일 ④ 25일 ⑤ 26일

8. 취업규칙의 불이익변경에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 취업규칙의 불이익변경에 대한 근로자 개인의 동의는 아무 효력이 없다.
- ② 사업장에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합의 대표자는 조합원 과반수의 동의 없이는 노동조합을 대표하여 동의할 수 없다.
- ③ 취업규칙의 변경이 일부 근로자에게는 유리하고 일부 근로자에게는 불리한 경우 불이익한 변경으로 볼 수 있다.
- ④ 취업규칙의 불이익변경에 있어서 사회통념상의 합리성이 있으면 근로자의 집단적 동의가 없더라도 유효하다.
- ⑤ 사업장에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 취업규칙의 불이익변경에 동의한 경우 비조합원에게도 불이익변경된 취업규칙이 당연히 적용된다.

9. 전직에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 전직처분의 업무상 필요성과 전직에 따른 근로자의 생활상의 불이익 등을 비교하여 전직이 사용자의 권리남용에 해당하는지 여부를 판단한다.
- ② 전직처분시 근로자 본인과 합의절차를 거쳤는지 여부는 중요한 판단요소이므로, 그러한 절차를 거치지 아니하였다는 사정만으로 권리남용에 해당된다.
- ③ 근로계약상 근로자의 직무내용이나 근무지를 특정한 경우에도 사용자의 일방적 전직명령은 유효하다.
- ④ 사용자가 근로자에게 정당한 이유 없이 전직처분을 한 경우 근로기준법의 별칙규정이 적용된다.
- ⑤ 전직은 근로계약 당사자의 변경을 초래하므로 근로자의 개별적 동의를 필요로 한다.

10. 근로자의 사직에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자가 사직의 의사가 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출하게 한 경우에는 해고에 해당한다.
- ② 근로자와 사용자가 명예퇴직을 합의한 후 당사자 일방은 임의로 그 의사표시를 철회할 수 없다.
- ③ 명예퇴직 합의 후 명예퇴직 예정일 이전에 근로자에게 중대한 비위행위가 있는 경우 사용자는 명예퇴직의 승인을 철회할 수 있다.
- ④ 회사 경영이 악화되어 근로자가 당시로서는 최선이라고 판단하여 희망퇴직원을 제출하고 회사가 이를 수락함으로써 퇴직처분이 이루어진 경우 이는 해고에 해당한다.
- ⑤ 근로자가 명예퇴직 신청 당시의 상황에서는 그것이 최선이라고 판단하여 그 의사표시를 하였을 경우에는 내심의 효과의사가 결여된 진의 아닌 의사표시라고 할 수 없다.

11. 해고에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자가 업무상 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못함이 원칙이다.
- ② 부당해고 구제명령은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.
- ③ 부당해고 구제신청은 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.
- ④ 해고는 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 효력이 있다.
- ⑤ 부당해고 구제명령은 중앙노동위원회에 대한 재심 신청에 의하여 그 효력이 정지된다.

12. 해고예고제도에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우에는 해고예고의 예외가 인정된다.
- ② 해고예고는 급박한 해고로부터 근로자를 보호하기 위한 규정이므로 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래한 경우라도 해고예고는 하여야 한다.
- ③ 경영상 이유에 의한 해고에 대해서는 근로기준법상 해고예고조항이 적용되지 않는다.
- ④ 근로자를 해고할 경우 적어도 30일 전에 해고예고를 하고 동시에 30일분의 통상임금을 주어야 한다.
- ⑤ 기간의 정함이 있는 근로계약이라 하더라도 근로계약기간이 종료되기 30일 전에 해고예고를 하여야 한다.

13. 징계해고에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 단체협약의 규정에 따른 징계처분이라 하여 모두 정당한 것은 아니다.
- ② 징계해고절차 위반을 이유로 해고무효판결이 확정되었다면, 다시 제반 징계절차를 밟더라도 동일한 징계사유로 징계해고 할 수 없다.
- ③ 취업규칙에서 단체협약과 다른 징계사유를 규정하더라도 단체협약상의 제한에 저촉되지 않으면 징계규정은 유효하다.
- ④ 사용자가 징계절차의 하자를 인정하여 스스로 징계처분을 취소할 수 있고, 나아가 새로이 적법한 징계처분을 하는 것도 가능하다.
- ⑤ 근로자의 경력사칭의 경우 사용자가 이러한 경력사칭을 알았다면 근로계약을 체결하지 않았을 것으로 인정될 때에는 근로자를 징계해고 할 수 있다.

14. 근로기준법상 모성보호에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 상시 100명 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사용자는 여성 근로자가 청구하면 청구한 일수만큼 생리휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 임신한 여성 근로자가 청구하지 않더라도 모자보건법에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 부여하여야 한다.
- ③ 사용자는 임신 중인 여성 근로자에 대해 산전후휴가 전 기간을 유급으로 부여하여야 한다.
- ④ 사업주는 산전후휴가 종료 후에 해당근로자를 반드시 보호휴가 전과 동일한 업무에 복귀시켜야 한다.
- ⑤ 사용자는 임신부 정기건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

15. 근로기준법상 사용자가 근로자대표와 협의하여야 할 사항으로만 묶인 것은?

- | | |
|------------------|---------------------|
| ㄱ. 경영상 이유에 의한 해고 | ㄴ. 임신부의 야간근로 |
| ㄷ. 취업규칙의 불이익변경 | ㄹ. 2주 단위의 탄력적 근로시간제 |

- ① ㄱ, ㄴ ② ㄴ, ㄷ ③ ㄴ, ㄹ
 ④ ㄷ, ㄹ ⑤ ㄱ, ㄷ

16. 근로기준법상 그 기간이 가장 긴 것은?

- ① 일용근로자로서 해고예고규정을 적용받지 못하는 계속근무기간
 ② 산전·산후 여성의 해고금지기간
 ③ 경영상 이유에 의한 해고 사전협의기간
 ④ 근로자의 사망 또는 퇴직 후 연장합의 없는 금품청산기간
 ⑤ 선택적 근로시간제의 정산기간

17. 업무상 재해가 아닌 것으로만 묶인 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- | |
|-----------------------------------|
| ㄱ. 근로자가 쟁의행위 중에 입은 부상 |
| ㄴ. 참석자들의 사적인 회식에 참가하던 중 입은 부상 |
| ㄷ. 사업주가 제공한 시설물의 결함으로 발생한 부상 |
| ㄹ. 사업주가 제공하는 통근용 버스로 퇴근하던 중 입은 부상 |

- ① ㄱ, ㄴ ② ㄴ, ㄷ ③ ㄴ, ㄹ
 ④ ㄷ, ㄹ ⑤ ㄱ, ㄷ

18. 산업재해보상보험법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 장해보상연금 수급권자가 고의로 장애 상태를 악화시킨 경우 보험급여의 전부 또는 일부를 지급하지 아니할 수 있다.
 ② 취업하지 못한 기간이 3일 이내이면 휴업급여를 지급하지 아니한다.
 ③ 요양 근로자가 요양기간 중 일정기간 또는 단시간 취업을 하는 경우에는 부분휴업급여를 지급할 수 있다.
 ④ 장해보상연금의 수급권자가 재요양을 받는 경우에는 그 연금의 지급을 정지한다.
 ⑤ 휴업급여를 받는 근로자가 61세가 되면 그 이후의 휴업급여는 감액하여 지급한다.

19. 특수형태근로종사자가 산업재해보상보험법의 적용을 받기 위한 요건은?

7. 주로 하나의 사업 또는 사업장에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
- 나. 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것

- ① 기의 경우만 ② 니의 경우만
③ 기 또는 니의 경우 ④ 기 과 니을 모두 충족하는 경우
⑤ 어떠한 경우에도 적용 받을 수 없음

20. 산업재해보상보험법상 평균임금을 급여액 산정의 기초로 하지 않는 것으로만 묶인 것은?

- ① 요양급여 · 장해급여 ② 휴업급여 · 유족급여
③ 장해급여 · 상병보상연금 ④ 요양급여 · 간병급여
⑤ 장의비 · 유족급여

21. 산업안전보건법상 노동부장관이 실시하는 안전·보건에 관한 직무교육 대상자가 아닌 자는?

- ① 안전보건관리책임자 ② 안전관리자
③ 보건관리자 ④ 재해예방 전문지도기관의 종사자
⑤ 근로자대표

22. 고용보험법령상 구직급여의 수급자격 제한사유에 해당하지 않는 것은?

- ① 형법 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받은 경우
- ② 정당한 사유 없이 근로계약 또는 취업규칙 등을 위반하여 장기간 무단결근한 경우
- ③ 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우
- ④ 1년 이내에 2개월 이상 임금채불이 있어 이직한 경우
- ⑤ 중대한 귀책사유가 있는 자가 해고되지 않고 사업주의 권고로 이직한 경우

[illegible]

- ① 노동부장관은 직업안정기관에 민간직업상담원을 배치할 수 있다.
- ② 직업소개사업을 하는 자는 18세 미만의 구직자를 소개하는 경우 친권자 또는 후견인의 취업동의서를 받아야 한다.
- ③ 유료직업소개사업을 하는 자는 노동부장관이 결정·고시한 요금 외의 금품을 받아서는 아니된다.
- ④ 누구든지 국외에 취업할 근로자를 모집한 경우에는 노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ⑤ 숙박업을 하는 자는 노동부장관의 허가를 받아 직업소개사업을 할 수 있다.

- ① 별도로 지급하지 않음
- ② 통상임금 14일분에 상당하는 금액
- ③ 통상임금 1월분에 상당하는 금액
- ④ 통상임금 2월분에 상당하는 금액
- ⑤ 통상임금 3월분에 상당하는 금액