



4. 다음 중 옳은 것은?

- ① 사용자는 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하고 노동부장관의 인가를 받으면 휴일에 근로시킬 수 있다.
- ② 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간에 근로시키려면 근로자대표와 서면으로 합의해야 한다.
- ③ 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 당사자 사이의 합의가 없는 한 1일에 7시간, 1주일에 35시간을 초과하지 못한다.
- ④ 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자의 경우 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의하면 노동부장관의 인가 없이 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 근로기준법의 규정을 적용하지 아니할 수 있다.
- ⑤ 의료 및 위생사업에서 사용자가 근로자에게 주 12시간을 초과하여 연장근로를 시키려면 근로자대표와 서면으로 합의하고 노동부장관의 인가를 받아야 한다.

5. 다음 설명 중 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 임금은 사실상 근로를 제공한 데 대하여 지급받는 교환적 부분과 근로자로서의 지위에 기하여 받는 생활보장적 부분으로 구분된다.
- ② 회사가 차량 보유를 조건으로 차량유지비를 지급한 경우에 그 차량유지비는 임금에 해당한다.
- ③ 운송회사가 택시운전 근로자들로부터 사납금과 함께 초과 수입금을 납부받았다가 추후에 초과 수입금을 근로자들에게 지급한 경우 그 초과 수입금 부분은 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 포함되는 것으로 볼 수 없다.
- ④ 회사가 단체협약에 따라 전체 근로자들에게 개인연금보조금을 정기적·계속적으로 지급하여 왔다면 이는 임금에 해당한다.
- ⑤ 해고무효확인소송 계속중 사용자가 근로자에게 일정 금액을 지급하되 근로자는 그 나머지 청구를 포기하기로 하는 내용의 소송상 화해가 이루어졌다면 이러한 화해금의 성질은 임금으로 보아야 한다.

6. 근로기준법상 근로시간에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 탄력적 근로시간제에서 주평균 근로시간이 법정근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 법정근로시간을 초과하는 특정한 주나 특정한 날의 연장근로에 대해 가산임금을 지급하지 아니할 수 있다.
- ② 탄력적 근로시간제는 주평균 근로시간이 법정근로시간을 초과하지 아니할 것을 요건으로 하므로 특정한 주나 특정한 날에 대한 근로시간의 제한은 없다.
- ③ 선택적 근로시간제는 임신중의 여성근로자에게도 적용할 수 있다.
- ④ 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 원칙적으로 소정근로시간을 근로한 것으로 본다.
- ⑤ 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제는 모두 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대해서는 적용되지 않는다.

7. 근로기준법상 임금에 관한 규정을 위반한 경우가 아닌 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로자가 임금채권을 타인에게 양도한 것을 이유로 그 양수인에게 임금을 지급한 경우
- ② 근로자가 출산 비용에 충당하기 위하여 지급기일 전에 임금지급을 청구하였으나 사용자가 이미 제공한 근로에 대한 임금만을 지급한 경우
- ③ 단체협약에 특별한 규정 없이 취업규칙이 정하는 바에 따라 통화 대신 현물로 임금을 지급한 경우
- ④ 법정대리인의 동의없이 미성년자가 독자적으로 청구한 임금지급을 거절한 경우
- ⑤ 연봉제계약을 체결한 근로자에게 매월 1회이상 임금을 지급하지 않고 있는 경우

8. 근로기준법상 해고 등의 제한에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 해고의 정당성에 관한 입증책임은 이를 주장하는 자가 부담한다.
- ② 전직이 징계성이 인정되면 정당한 이유가 있어야 한다.
- ③ 대기명령이 징계성이 인정되면 정당한 이유가 있어야 한다.
- ④ 근로자에 대한 해고는 그 사유와 시기를 서면으로 통지하여야 효력이 있다.
- ⑤ 근로자의 사직은 근로관계의 종료이므로 정당한 이유가 있어야 한다.

9. 근로기준법상 휴업수당에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자의 귀책사유는 민법상 채무불이행에서의 책임사유와 동일하게 해석된다.
- ② 휴업은 1개월 이상인 경우를 의미하고 1일 또는 1주일의 경우는 제외된다.
- ③ 휴업수당이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
- ④ 휴업수당을 받은 근로자는 사용자에게 채무불이행에 의한 금전청구를 할 수 없다.
- ⑤ 근로자가 휴업수당을 지급받기 위해서는 근로의 현실적 제공이 있어야 한다.

10. 근로기준법상 해고예고에 관한 규정에 위반되는 것은?

- ① 근로자를 해고하려는 날의 45일전에 예고한 경우
- ② 해고예고를 하지 아니하고 40일분의 통상임금을 지급한 경우
- ③ 해고예고를 하지 아니하고 35일분의 통상임금을 상회하는 평균임금을 지급한 경우
- ④ 근로자를 해고하려는 날의 30일전에 예고하였으나 그 예고를 서면에 의하지 아니한 경우
- ⑤ 해고예고를 하지 아니하고 근로자가 과실로 사업에 막대한 지장을 초래한 것을 이유로 해고예고 수당을 지급하지 않는 경우

11. 근로기준법상 부당해고의 구제신청에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
- ② 구제신청은 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 제기해야 한다.
- ③ 노동위원회에 대한 구제신청의 주체는 해고된 근로자이다.
- ④ 사용자의 신청에 따라 노동위원회는 부당해고된 근로자의 원직복직에 갈음하여 임금상당액의 지급을 명령할 수 있다.
- ⑤ 중앙노동위원회의 판정에 대해 행정소송을 제기하여도 그 판정의 효력이 정지되지 아니한다.

12. 취업규칙의 불이익변경에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 하나의 취업규칙의 적용을 받는 근로자들 가운데 일부의 근로자에게 유리하고 일부의 근로자에게 불리한 경우 전체근로자들의 집단적 동의를 받아야 할 필요는 없고 불리한 근로자집단의 동의를 받으면 족하다.
- ② 노사협의회의 의결만을 거친 경우 그 변경은 효력이 있다.
- ③ 사회통념상 합리성이 있는 경우에도 근로자 집단의 동의를 받지 못한 변경은 효력이 없다.
- ④ 근로자의 집단적 동의를 받지 못한 경우 그 변경 이후 신규로 입사한 자에게 효력이 있다.
- ⑤ 근로자의 집단적 동의를 받지 못하고 사회통념상 합리성이 없는 변경의 경우에도 개인적으로 찬성한 근로자에게는 효력이 있다.

13. 근로기준법상 사용자 또는 근로자가 노동위원회에 신청할 수 없는 것은?

- ① 근로계약 체결시 사용자가 명시한 근로조건이 사실과 다를 경우의 손해배상 청구
- ② 해고회피노력을 다하지 않은 경영상 이유에 의한 해고의 구제
- ③ 근로자의 중대한 과실로 인해 발생한 업무상 부상 또는 질병에 대한 휴업보상이나 장해보상의 면제
- ④ 15세 미만인 자의 취직인허증 교부
- ⑤ 사용자의 휴업수당의 감액 승인

14. 다음 중 옳지 않은 것은?

- ① 근로기준법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 그 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.
- ② 근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.
- ③ 영리로 다른 사람의 취업에 개입하는 것은 절대적으로 금지된다.
- ④ 사용자는 근로자가 근로시간 중에 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못하지만 청구한 시간을 변경할 수 있는 경우가 있다.
- ⑤ 사용자는 근로자 명부를 3년간 보존하여야 한다.

15. 헌법 제32조 근로의 권리에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금제의 시행은 헌법상 근로의 권리에 명시된 내용이다.
- ② 국가유공자의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.
- ③ 헌법재판소는 국가에 대하여 고용증진을 위한 사회적·경제적 정책을 요구할 수 있는 권리에 대하여 외국인의 기본권 주체성을 인정한다.
- ④ 헌법재판소는 인간의 존엄성을 보장하기 위한 최소한의 근로조건을 요구할 수 있는 권리에 대하여 외국인의 기본권 주체성을 인정한다.
- ⑤ 헌법재판소는 건강한 작업환경 및 일에 대한 정당한 보수 등을 요구할 수 있는 권리가 근로의 권리에 포함되는 것으로 본다.

16. 근로자복지기본법상 우리사주제도에 관한 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 우리사주제도는 근로자로 하여금 우리사주조합을 통하여 당해 우리사주조합이 설립된 회사의 주식을 취득·보유하게 함으로써 근로자의 경제·사회적 지위향상과 노사협력 증진을 도모함을 목적으로 한다.
- ② 근로자는 사전에 회사와 협의하지 아니하고 대통령령이 정하는 바에 따라 우리사주조합을 설립할 수 있다.
- ③ 우리사주조합의 설립 및 운영에 있어서 근로자복지기본법에 규정된 것을 제외하고는 민법 중 사단법인에 관한 규정을 준용한다.
- ④ 우리사주조합은 차입금으로 취득한 자사주를 당해 차입금의 융자기관 및 융자보증기관에 담보로 제공할 수 있다.
- ⑤ 국가는 기업의 도산 등으로 인하여 당해 기업의 근로자가 우리사주조합 등을 통하여 당해 기업을 인수할 경우 그 주식취득에 소요되는 자금 등 필요한 지원을 할 수 있다.

17. 직업안정법에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 고용정책기본법에 따른 고용정책심의회에서 유료직업소개사업의 요금을 심의하고 결정한다.
- ② 음란한 행위가 이루어지는 업무에 취업하게 할 목적으로 직업소개를 한 자는 벌칙이 적용되며 이 경우 미수범도 처벌한다.
- ③ 근로자공급사업의 허가를 받고자 하는 자는 상시 5인 이상의 근로자를 사용하고 고용보험, 국민연금, 산업재해보상보험 및 국민건강보험에 가입되어 있어야 한다.
- ④ 누구든지 국외에 취업할 근로자를 모집한 경우에는 고용정책심의회에 신고하여야 한다.
- ⑤ 국내유료직업소개사업을 하고자 하는 자는 노동부장관에게 등록하여야 한다.

18. 근로자퇴직급여 보장법에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 자본시장과 금융투자업에 관한 법률에 따른 투자매매업자는 퇴직연금 사업자가 될 수 없다.
- ② 가입자라 함은 퇴직연금에 가입하거나 개인 퇴직계좌를 설정한 사용자를 말한다.
- ③ 사용자는 퇴직급여제도를 설정함에 있어서 하나의 사업안에서 차등을 둘 수 없다.
- ④ 사용자는 근로자가 형사처벌을 받는 경우 취업규칙에 따라 법정퇴직금을 감액할 수 있다.
- ⑤ 퇴직연금의 급여를 받을 권리는 양도할 수 있지만 담보로 제공할 수 없다.

19. 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률이 규정하고 있는 내용이 아닌 것은?

- ① 육아휴직급여
- ② 산전후휴가에 대한 지원
- ③ 직장 내 성희롱 예방교육
- ④ 배우자 출산휴가
- ⑤ 직장보육시설 설치

20. 최저임금법상 최저임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다.
- ② 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자로서 사용자가 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 최저임금의 효력에 관한 규정을 적용하지 아니한다.
- ③ 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 노동부장관의 인가를 얻은 자에게 최저임금을 적용하지 아니한다.
- ④ 최저임금은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되므로 근로자 수와 상관없이 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.
- ⑤ 수습사용중에 있는 자로서 수습사용한 날로부터 3개월 이내인 자의 최저임금은 시간급 최저임금액에서 10% 감액한 금액으로 한다.

21. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에 관한 내용으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 기간제근로자의 비교대상자는 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자이다.
- ② 단시간근로자의 비교대상자는 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상의 근로자이다.
- ③ 기간제근로자가 차별적 처우를 받은 경우에는 노동위원회에 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 3월 이내 그 시정을 신청할 수 있다.
- ④ 기간제근로자 또는 단시간근로자가 노동위원회에 차별적 처우의 시정신청을 하는 경우 차별적 처우와 관련한 분쟁의 입증책임은 사용자가 부담한다.
- ⑤ 근로자의 업무상 재해로 인한 요양기간은 기간의 정함이 있는 근로계약에서 잔여계약기간이 종료되는 데에 영향을 미친다.

22. 산업안전보건법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 모든 사업 또는 사업장에 적용하되 국가 또는 지방자치단체에 적용하지 아니할 수 있다.
- ② 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우 안전보건관리규정의 작성 또는 변경시 근로자대표의 동의를 받아야 한다.
- ③ 사업주는 근로기준법상 사용자의 개념과 동일하지 않다.
- ④ 근로자는 근로기준법상 근로자의 개념과 동일하다.
- ⑤ 사업주는 잠함(潛艦) 또는 잠수작업 등 높은 기압에서 하는 작업에 종사하는 근로자에게 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 하여서는 아니 된다.

23. 파견근로자보호 등에 관한 법률상 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용할 의무가 발생하는 경우가 아닌 것은?

- ① 파견근로대상이 아닌 업무에 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우
- ② 파견근로금지업무에 파견근로자를 사용하는 경우
- ③ 파견근로의 대상업무에서 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우
- ④ 무허가파견사업주로부터 파견근로자를 파견받아 2년 이상 계속 사용하는 경우
- ⑤ 사용사업주가 노동조합의 동의하에 파견근로자를 1년 동안 계속 사용하는 경우

24. 임금채권보장법에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 체당금의 범위에 재해보상금은 포함되지 않는다.
- ② 체당금의 범위에 속하는 휴업수당은 최종 3개월분에 한정되지 아니한다.
- ③ 노동부장관이 체당금으로 퇴직금을 지급하여 사업주에 대하여 그 청구권을 대위하더라도 퇴직금채권 우선변제권을 주장하지 못한다.
- ④ 5명 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용한다.
- ⑤ 채무자 회생 및 파산에 관한 법률에 의한 회생절차개시의 결정이 있는 경우에는 체당금을 지급하지 않는다.

25. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에 관한 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 선원법의 적용을 받는 선박에 승무하는 선원 중 대한민국 국적을 가지지 아니한 선원 및 그 선원을 고용하고 있거나 고용하고자 하는 선박의 소유자에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ② 특례고용가능확인서의 유효기간은 3년을 원칙으로 한다.
- ③ 외국인근로자를 고용하는 사용자는 외국인근로자의 출국 등에 따른 퇴직금 지급을 위하여 외국인 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하는 보험 또는 신탁에 가입하여야 한다.
- ④ 외국인근로자는 귀국시 필요한 비용에 충당하기 위하여 보험 또는 신탁에 가입하여야 한다.
- ⑤ 외국인근로자는 입국한 날부터 5년의 범위 내에서 취업활동을 할 수 있다.