

제 2과목 : 노동법 2

1. 노동3권의 주체에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 주요 방위산업체에 종사하는 근로자는 노동조합을 결성할 수 없다.
- ② 모든 교원은 노동조합을 결성할 수 있다.
- ③ 사실상의 노무에 종사하는 공무원은 쟁의행위가 금지된다.
- ④ 5급 이상 일반직 국가공무원은 노동조합을 결성할 수 없다.
- ⑤ 필수공익사업에 종사하는 근로자는 쟁의행위가 금지된다.

2. 노동3권에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 노동조합은 물론 근로자 개인도 단체교섭권을 행사할 수 있다.
- ② 실업자는 노동3권의 주체가 될 수 없다.
- ③ 노동조합으로서의 실질을 갖추고 있더라도 설립신고를 하지 아니한 노동조합은 헌법상 단체행동권을 향유할 수 없다.
- ④ 노동3권은 자유롭게 단체를 결성한다는 의미에서 자유권적 성격을 갖는 것이므로 국가는 입법조치 등을 통하여 노동3권을 적극적으로 보장할 의무는 없다.
- ⑤ 헌법상 보장된 근로자의 단결권은 적극적으로 단결할 권리만을 가리킬 뿐이고, 소극적으로 단결하지 아니할 자유는 이에 포함되지 않는다.

3. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 설립과 관리에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 노동조합 설립신고서에는 조합원의 성명과 주소를 기재하여야 한다.
- ② 조합원의 대의원 선출에 있어 간접적인 선출방법을 정한 규약은 무효이다.
- ③ 노동조합 임원의 임기는 규약으로 정하되 2년을 초과할 수 없다.
- ④ 설립신고서에 첨부된 규약에서 기재사항이 누락된 경우 행정관청은 설립신고서를 반려하여야 한다.
- ⑤ 설립신고증을 교부받은 노동조합은 30일 이내에 관할 등기소에 법인설립등기를 하여야 한다.

4. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 해산에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동조합이 규약에서 정한 해산사유가 발생하여 해산한 때에는 그 대표자는 해산한 날로부터 30일 이내에 행정관청에게 이를 신고하여야 한다.
- ② 노동조합의 설립신고서가 반려되면 노동조합은 해산된다.
- ③ 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우에는 행정관청의 청구로 법원이 노동조합의 해산을 선고할 수 있다.
- ④ 노동조합이 합병 또는 분할로 소멸한 때에는 해산한다.
- ⑤ 총회의 결의로 노동조합을 해산하기 위해서는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성이 있어야 한다.

5. 노동조합의 통제권에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 노동조합이 공직선거에서 특정정당의 후보자를 지지하는 방침에 따르지 아니하는 조합원에게 통제권 차원에서 불이익을 예고하는 행위는 허용된다.
- ② 노동조합 총회의 결의로 조합원을 제명한 처분은 사법심사의 대상이 될 수 있다.
- ③ 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.
- ④ 노동조합의 위법한 통제처분은 행정관청의 시정명령의 대상이 될 수 있다.
- ⑤ 조합원에 대한 규율과 통제에 관한 사항은 반드시 규약에 기재하여야 한다.

6. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 회계운영에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 이상 회계감사를 실시하게 하고 감사결과를 전체 조합원에게 공개하여야 한다.
- ② 노동조합의 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우 회계감사를 실시할 수 있으나 감사결과를 공개하려면 총회나 대의원회의 사전승인이 필요하다.
- ③ 조합원이 결산결과를 열람하기 위해서는 재적조합원 3분의 1 이상의 동의가 있어야 한다.
- ④ 노동조합의 대표자는 조합원의 요구가 있는 때에만 운영상황을 공개하면 된다.
- ⑤ 노동조합은 행정관청에 대하여 정기적으로 결산결과를 보고하여야 한다.

7. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 총회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 총회의 의장은 노동조합의 대표자가 된다.
- ② 규약의 제정과 변경에 관한 사항은 총회의 의결사항이다.
- ③ 임원 선거에서 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있다.
- ④ 노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있으나 이때 대의원회에 관하여는 총회에 관한 규정과 달리 정해야 한다.
- ⑤ 행정관청은 노동조합에 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 대의원 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.

8. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체교섭에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 노동조합의 대표자는 단체교섭의 당사자로서 사용자와 교섭할 수 있는 지위에 있다.
- ② 교섭에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 행정관청과 상대방에게 통보하여야 한다.
- ③ ‘교섭할 권한’이라고 함은 사실행위로서의 단체교섭을 할 수 있는 권한을 말하고, 교섭한 결과에 따라 단체협약을 체결할 권한까지를 포함하는 것은 아니다.
- ④ 노동조합의 하부단체인 분회나 지부는 노동조합 설립신고를 하여야만 단체교섭의 당사자가 될 수 있다.
- ⑤ 교섭당사자로서의 사용자단체란 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.

9. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체협약의 작성 및 유효기간에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 단체협약은 반드시 이를 서면으로 작성하여야 하는 것은 아니다.
- ② 단체협약 체결일로부터 30일 이내에 이를 행정관청에 신고하여야 한다.
- ③ 행정관청에 대한 단체협약의 신고는 단체협약의 효력요건이 아니다.
- ④ 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니하면 그 단체협약은 무효이다.
- ⑤ 노동조합과 사용자는 별도의 약정으로도 종전 단체협약의 효력을 지속시킬 수 없다.

10. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체협약의 일반적·지역적 구속력에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 하나의 사업장에서 일반적 구속력이 인정되기 위해서는 상시 사용되는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받아야 한다.
- ② 하나의 사업장에서 일반적 구속력이 인정되어 단체협약이 적용되는 '동종의 근로자'라 함은 당해 단체협약의 규정에 의하여 그 협약의 적용이 예상되는 자를 가리킨다.
- ③ 하나의 사업장에서 일반적 구속력이 인정되는 경우 행정관청은 지체 없이 이를 공고하여야 한다.
- ④ 하나의 지역에 있어서 지역적 구속력이 결정된 경우 협약 외의 노동조합은 유리한 단체협약 체결을 위하여 독자적으로 교섭하거나 쟁의행위를 할 수 없다.
- ⑤ 행정관청은 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약을 적용하는 결정을 할 수 없다.

11. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체협약의 효력과 해석에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 특별한 사정이 없는 한 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약체결은 근로조건 유지·개선이라는 단결의 목적에 반하므로 무효이다.
- ② 단체협약의 해석에 관하여 단체협약 당사자 어느 일방이 노동위원회에 견해의 제시를 요청한 경우, 노동위원회는 요청받은 그 날로부터 15일 이내에 명확한 견해를 제시해야 한다.
- ③ 단체협약의 이행방법에 관하여 노동위원회가 제시한 견해는 협약 당사자가 동의하면 중재재정과 동일한 효력을 가지게 된다.
- ④ 단체협약에서 취업규칙상 유리한 조건의 적용을 배제하고 단체협약이 우선적으로 적용된다는 내용의 합의는 무효이다.
- ⑤ 이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금은 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상 사용자와의 단체협약만으로 이에 대한 포기나 지급유예와 같은 처분행위를 할 수는 없다.

12. 노동조합 및 노동관계조정법상 기간이 다른 하나는?

- ① 공익사업에 있어서 노동위원회의 쟁의조정 연장기간
- ② 중앙노동위원회의 부당노동행위재심판정에 대한 제소기간
- ③ 수락된 조정안의 해석에 관한 조정위원회의 견해제시기간
- ④ 긴급조정 시 중앙노동위원회 위원장의 중재회부여부 결정기간
- ⑤ 단체협약의 체결 시 노동관계 당사자의 행정관청에 대한 신고기간

13. 노동조합 및 노동관계조정법상 사적 조정 또는 중재에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사적조정을 수행하는 자에 대한 자격의 제한은 없다.
- ② 노동위원회의 조정이 개시된 이후에도 사적 조정 또는 중재가 가능하다.
- ③ 노동관계 당사자는 사적조정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 이를 행정관청에 신고하여야 한다.
- ④ 사적조정을 수행하는 자는 노동관계 당사자로부터 수수료, 수당 및 여비 등을 받아서는 아니된다.
- ⑤ 노동위원회의 중재 시 적용되는 쟁의행위의 금지기간은 사적중재에는 적용되지 않는다.

14. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동위원회의 조정에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체 없이 조정을 개시하여야 한다.
- ② 조정위원회의 위원장은 원칙적으로 공익을 대표하는 조정위원이 된다.
- ③ 노동위원회는 그 직권으로 조정위원회에 갈음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.
- ④ 노동위원회는 당사자의 수락거부로 조정의 종료가 결정된 후에도 노동쟁의의 해결을 위하여 조정을 할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회의 조정은 일반사업에 있어서는 조정의 신청이 있는 날부터 10일 이내에 종료하여야 한다.

15. 노동조합 및 노동관계조정법상 긴급조정에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 필수공익사업에 한하여 긴급조정을 결정할 수 있다.
- ② 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 노동조합은 공표의 사실을 안 날로부터 10일 이내에 쟁의행위를 중지하여야 한다.
- ③ 긴급조정을 결정한 때에는 지체 없이 이를 공표하여야 하지만, 이때 그 이유까지 공표할 필요는 없다.
- ④ 중앙노동위원회 위원장은 노동부장관의 긴급조정 결정에 따른 조정이 성립될 가망이 없다고 인정한 경우에는 공익위원의 의견을 들어 그 사건을 중재에 회부할 것인가의 여부를 결정하여야 한다.
- ⑤ 노동부장관의 긴급조정 결정에 따른 조정이 성립될 가망이 없는 경우 중앙노동위원회는 관계당사자 일방의 중재신청만으로는 중재를 할 수 없다.

16. 노동조합 및 노동관계조정법상 필수유지업무협정 및 결정에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 모든 은행사업장에서 노동조합과 사용자는 필수유지업무협정을 체결하여야 한다.
- ② 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동위원회가 직권으로 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영수준, 대상직무 및 필요인원 등을 결정하여야 한다.
- ③ 중앙노동위원회의 필수유지업무에 관한 결정에 대해서 노동관계 당사자는 행정소송을 제기하여 이에 불복할 수 있다.
- ④ 노동관계 당사자 간 필수유지업무협정은 반드시 서면으로 체결할 필요는 없다.
- ⑤ 노동조합이 필수유지업무협정에 따라 쟁의행위 개시 전까지 필수유지업무에 근무할 조합원을 사용자에게 통보하지 아니하면 사용자는 노동위원회에 필수유지업무에서 근무할 조합원의 지명을 요구할 수 있다.

17. 노동조합 및 노동관계조정법상 직장폐쇄에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 일반적으로는 힘에서 우위에 있는 사용자에게 쟁의권을 인정할 필요는 없다 할 것이나, 사용자측에게 노동조합의 압력을 저지하고 힘의 균형을 회복하기 위한 대항·방위 수단으로 쟁의권을 인정하는 것이 형평의 원칙에 맞는다.
- ② 정당한 직장폐쇄를 했더라도 사용자는 근로를 희망하는 근로자에게 직장폐쇄기간 동안의 임금 전액을 지불할 의무가 있다.
- ③ 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.
- ④ 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 인정되지 아니하는 때에는 적법한 쟁의행위로서 사업장을 점거 중인 근로자들이 직장폐쇄를 단행한 사용자로부터 퇴거 요구를 받고 이에 불응한 채 직장점거를 계속하더라도 퇴거불응죄가 성립하지 아니한다.
- ⑤ 사용자가 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.

18. 노동조합 및 노동관계조정법상 부당노동행위로 인정될 수 있는 것은 모두 몇 개인가? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ㄱ. 사용자가 조합활동에 적극적인 조합원에게 본인의 의사에 반하여 연장근로를 할 수 있는 기회를 인정하지 않는 경우
- ㄴ. 사용자가 근로자의 조합활동을 혐오하거나 방해하려는 의사로 노동조합 간부를 승진시켜 조합원 자격을 잃게 한 경우
- ㄷ. 사용자가 부당노동행위의 의사로 노동조합에 지배·개입을 하였으나 조합원의 집단적 탈퇴 등 단결권 침해의 결과는 발생하지 않은 경우
- ㄹ. 사용자가 우월적 지위를 이용하여 사내방송, 게시문을 통해 의견을 표명함으로써 노동조합 운영에 영향을 미친 경우
- ㅁ. 하청업체 소속 근로자의 기본적 노동조건에 실질적인 지배력을 행사하고 있는 원청회사가 실제로 하청업체 소속 근로자의 노동조합에 지배·개입한 경우

- ① 1개 ② 2개 ③ 3개 ④ 4개 ⑤ 5개

19. 노동조합 및 노동관계조정법상 부당노동행위제도의 실효성 확보 방안에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자가 중앙노동위원회의 관정에 불복하여 행정소송을 제기한 경우 관할법원은 직권으로 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있다.
- ② 확정판결 전에 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 한 법원의 명령에 위반한 사용자는 형벌에 처한다.
- ③ 부당노동행위를 한 사용자에게 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.
- ④ 확정된 부당노동행위 구제명령에 위반한 자는 형벌에 처한다.
- ⑤ 노동위원회는 부당노동행위 구제명령을 받은 후 이행기간까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 이행강제금을 부과한다.

20. 사법적(司法的) 구제절차 및 부당해고 구제절차와 비교할 때 부당노동행위 구제절차의 특징에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 부당노동행위에 관하여 우선적으로 노동위원회의 구제절차를 거쳐야 하며 사법적 구제절차는 부당노동행위 구제절차를 통하여 구제받지 못한 경우에 한하여 인정된다.
- ② 근로기준법에 의한 부당해고구제 재심판정을 다투는 소송에 있어서 해고의 정당성에 관한 증명책임은 이를 주장하는 자가 부담하는데 비하여, 불이익취급에 의한 부당노동행위라는 사실의 주장 및 증명책임은 부당노동행위임을 주장하는 자에게 있다.
- ③ 해고에 대해 부당노동행위 구제신청을 하면서 그와는 별도로 그 해고가 부당해고에 해당됨을 이유로 부당해고구제 신청을 할 수 있다.
- ④ 부당노동행위 구제명령은 사용자에게 이에 복종하여야 할 공법상의 의무를 부담시킬 뿐, 직접 노사 간의 사법상의 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아니다.
- ⑤ 사용자의 지배·개입 행위가 사실행위로 이루어진 경우 그 행위가 장래에 걸쳐 계속 반복하여 행하여질 가능성이 많기 때문에 사용자의 지배·개입에 해당하는 행위를 금지하는 부작위명령은 적절한 구제방법이 될 수 있다.

24. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노사협의회는 근로조건 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치하여야 하지만, 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있는 경우에는 별도로 노사협의회를 설치할 수 있다.
- ② 위원은 비상임·무보수이지만, 노사협의회에 출석한 시간에 대해서는 근로한 것으로 본다.
- ③ 근로자위원의 일정한 자료에 대한 사전 요구에 사용자는 성실히 응해야 하지만, 기업의 경영·영업상 비밀에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 근로자위원은 근로자가 선출하지만, 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.
- ⑤ 노사협의회 회의는 공개하지만, 노사협의회 의결로 공개하지 아니할 수 있다.

25. 노동위원회의 권한에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동위원회는 부당노동행위 구제신청이 있는 때 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 질문을 할 수 있다.
- ② 사용자가 직장폐쇄를 하면서 미리 노동위원회에 이를 신고하지 아니하면 노동위원회는 과태료를 부과할 수 있다.
- ③ 중앙노동위원회는 당사자의 신청 또는 직권으로 지방노동위원회의 처분을 재심하여 변경할 수 있다.
- ④ 중앙노동위원회는 노동부장관의 승인을 받아 노동위원회의 운영사항에 관한 규칙을 제정할 수 있다.
- ⑤ 중앙노동위원회는 특별노동위원회에 대하여 법령의 해석에 관하여 필요한 견해를 제시할 수 있으나 지시를 할 수는 없다.