

제 1과 목 : 노동법 1

1. 헌법 제32조(근로의 권리)에서 보장하고 있는 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.
- ② 장애인의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.
- ③ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
- ④ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.
- ⑤ 국가는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

2. 근로기준법상 상시근로자 수를 산정하는 경우 연인원에 포함되지 않는 근로자는?

- ① 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에 따른 기간제 근로자
- ② 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에 따른 단시간 근로자
- ③ 파견근로자보호 등에 관한 법률에 따른 파견 근로자
- ④ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에 따른 외국인 근로자
- ⑤ 근로기준법상 수습 사용 중인 근로자

3. 근로기준법상 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자대표는?

- ① 사용자가 지명하는 자
- ② 근로자의 과반수를 대표하는 자
- ③ 근로자의 과반수
- ④ 근로감독관
- ⑤ 노동위원회가 추천하는 자

4. 근로기준법의 기본원칙에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 모집 및 채용에 있어서 차별적 처우를 하지 못한다.
- ② 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.
- ③ 사고의 발생을 제외하고는 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.
- ④ 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정되어서는 아니 된다.
- ⑤ 근로자가 근로시간 중에 공민권 행사를 위하여 필요한 시간을 청구하면 사용자는 이를 거부하지 못하지만, 노동위원회의 승인을 얻어 청구한 시간은 변경할 수 있다.

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

- ① 불이익인지 여부를 판단하는 시점은 근로자의 집단적 동의가 행해지는 시점을 말한다.
- ② 취업규칙이 근로자들의 집단적 의사결정 방법에 의한 동의 없이 불이익하게 변경된 경우, 기득이익이 침해되는 근로자에게 적용되는 것은 종전의 취업규칙이다.
- ③ 불리하게 변경된 취업규칙이 기존 근로자 과반수의 동의를 얻지 못하더라도 그 변경된 취업규칙은 변경 후 신규 채용된 근로자에게 효력이 있다.
- ④ 일부 근로자에게는 유리하고 일부 근로자에게는 불리하여 근로자 상호간에 유·불리에 따른 이익이 충돌되는 경우에는 전체적으로 보아 근로자에게는 불리한 것으로 취급한다.
- ⑤ 취업규칙의 불이익변경과 관련한 사회통념상 합리성 법리(法理)는 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받도록 한 근로기준법을 사실상 배제하는 것이므로 제한적으로 엄격하게 해석하여야 한다.

6. 근로기준법상 임금지급에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제할 수 있다.
- ② 근로자가 임금채권을 타인에게 양도한 경우 사용자는 양수인에게 임금을 지급하여야 한다.
- ③ 사용자가 자기 직원으로 근무하다가 사망한 근로자의 퇴직금에 대하여 사용자의 그 근로자에 대한 대출금채권으로 상계충당할 수 없다.
- ④ 임금채권에 대하여 사용자가 근로자에 대하여 가지고 있는 불법행위를 원인으로 하는 손해배상 채권으로 상계할 수는 없다.
- ⑤ 사용자는 연봉제 근로계약이라 하더라도 매월 1회이상 정기일에 임금을 지급하여야 한다.

7. 근로기준법상 임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 상여금이 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급액이 확정되어 있다면 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로 평균임금 계산에 산입된다.
- ② 가족수당이 회사에게 지급의무가 있고, 일정한 요건에 해당하는 근로자에게 일률적으로 지급되어 왔다면, 근로에 대한 대가의 성질을 가지는 것으로서 임금에 해당한다.
- ③ 일용근로자의 평균임금은 고용노동부장관이 사업이나 직업에 따라 정하는 금액으로 한다.
- ④ 운송회사 근로자들이 운송수입금 중 사납금 초과 수입금을 개인 수입으로 자신에게 직접 귀속시킨 경우, 그 초과 수입금 부분은 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 포함된다.
- ⑤ 통상임금이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

8. 근로기준법상 근로자대표와의 서면합의로 표준근로시간을 반드시 정하여야 하는 근로시간제도는?

- ① 2주 단위 탄력적 근로시간제(제51조 제1항)
- ② 3개월 단위 탄력적 근로시간제(제51조 제2항)
- ③ 선택적 근로시간제(제52조)
- ④ 외근간주근로시간제(제58조 제1항)
- ⑤ 재량근로시간제(제58조 제3항)

9. 근로기준법상 근로계약의 체결에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 예술공연 참가를 위한 경우에는 13세 미만인 자도 취직인허증을 받을 수 있다.
- ② 취직인허증은 본인의 신청에 따라 의무교육에 지장이 없는 경우에 발급하며 직종을 지정할 필요는 없다.
- ③ 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우라도 이를 해지할 수 없다.
- ④ 사용자는 고용노동부장관의 인가를 받으면 18세 미만인 자를 보건상 유해한 사업에 사용할 수 있다.
- ⑤ 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 있다.

10. 근로기준법상 임신 중인 여성근로자의 보호에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 2주 단위의 탄력적 근로시간제에 따라 근로시킬 수 없다.
- ② 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 하고, 최초 60일은 유급으로 한다.
- ③ 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.
- ④ 모자보건법에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 임금의 삭감 없이 이를 허용하여야 한다.
- ⑤ 휴일에 근로시키지 못하지만, 그 근로자의 동의를 있는 경우에는 휴일에 근로시킬 수 있다.

11. 영업양도에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 영업양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로서 영업의 일부만의 양도도 가능하다.
- ② 영업양도 그 자체만을 사유로 삼아 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 있는 해고에 해당한다.
- ③ 영업양도에 따른 근로관계 포괄승계 후의 퇴직금규정이 승계 전의 퇴직금규정보다 근로자에게 불리하더라도 양수기업의 퇴직금규정이 적용된다.
- ④ 근로자가 승계에 반대의 의사를 표시하더라도 양도기업에 잔류할 수 없고 양수기업에 포괄승계된다.
- ⑤ 영업양도계약 체결일 이전에 해당 영업부문을 근무하다가 해고된 근로자로서 그 해고의 효력을 다투고 있는 자의 근로관계는 양수인에게 승계된다.

12. 징계에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 원래의 징계 과정에 절차 위반의 하자가 있더라도 징계 재심 과정에서 보완되었다면 그 절차 위반의 하자는 치유된다.
- ② 사용자가 징계해고처분을 함에 있어 노동조합과 의견의 합치를 보아 징계해고처분을 하도록 단체협약에 규정된 경우 그 절차를 거치지 않은 징계해고처분은 원칙적으로 무효이다.
- ③ 사용자의 근로자에 대한 징계권의 행사는 사용자의 본질적 권한에 속한다.
- ④ 원래의 징계처분에서 징계사유로 삼지 아니한 징계사유를 재심절차에서 추가하는 것은 추가된 징계사유에 대한 재심의 기회를 박탈하는 것으로 되어 특별한 사정이 없는 한 허용되지 아니한다.
- ⑤ 취업규칙 등에 면직처분과 징계처분이 따로 규정되어 있으면서 면직처분에 관하여는 일반의 징계처분과 달리 아무런 절차규정도 두고 있지 아니하고 그 면직사유가 동일하게 징계사유로 규정되어 있지 않더라도, 사용자가 면직처분을 함에 있어 일반의 징계절차를 거쳐야 한다.

13. 경영상 이유에 의한 해고(이하 '정리해고')에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 정리해고가 실시되는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 사용자가 그 노동조합과의 협의 외에 정리해고의 대상인 일정급수 이상 직원들만의 대표를 새로이 선출케 하여 그 대표와 별도로 협의를 하지 않았다 하여 그 정리해고를 협의절차의 흠결로 무효라 할 수 없다.
- ② 정리해고를 행한 사업장에서는 2년(근로자대표의 동의가 있는 경우에는 6월)이 경과하기 전에는 당해 업무에 파견근로자를 사용하여서는 아니 된다.
- ③ 사용자가 정리해고하려면 적어도 30일전에 예고를 하여야 하고, 30일전에 예고를 하지 아니 하였을 때는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.
- ④ 사용자는 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 정리해고하려면 고용노동부장관의 승인을 얻어야 한다.
- ⑤ 근로자를 정리해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 정리해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.

14. 근로기준법상 부당해고 등에 대한 노동위원회의 구제에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 부당해고 등의 구제신청은 해고된 근로자가 할 수 있고 노동조합은 할 수 없다.
- ② 노동위원회는 부당해고에 대한 구제명령을 내릴 때 해당 근로자의 복직을 사용자가 원하지 않으면 금전으로 보상하고 근로관계를 청산하도록 명령할 수 있다.
- ③ 노동위원회의 부당해고 등에 관한 판정, 구제명령, 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.
- ④ 구제신청은 부당해고 등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.
- ⑤ 노동위원회의 구제명령, 기각결정은 중앙노동위원회에 대한 재심 신청에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

15. 근로기준법상 이행강제금 부과기준 및 절차에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 구제명령을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.
- ② 노동위원회는 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 한다.
- ③ 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하지 아니한다.
- ④ 이행강제금 납부독촉을 받고도 이를 납부하지 않으면 국세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회는 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 2년을 초과하여 이행강제금을 부과·징수할 수 없다.

16. 파견근로자보호 등에 관한 법률에 관한 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다.
- ② 고령자고용촉진법에 따른 고령자인 파견근로자에 대하여는 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.
- ③ 파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 근로자파견사업을 행하게 할 수 없다.
- ④ 파견사업주는 쟁의행위중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견하여서는 아니 된다.
- ⑤ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하고자 하는 경우에는 당해 파견근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.

17. 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주는 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 분기별 1회 이상 하여야 한다.
- ② 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.
- ③ 임금차별을 목적으로 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.
- ④ 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해주장을 제기한 근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 취하여서는 아니 된다.
- ⑤ 사업주는 여성근로자의 혼인, 임신, 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.

21. 직업안정법의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 유료직업소개사업을 하는 자 및 그 종사자는 구직자에게 제공하기 위하여 구인자로부터 선급금을 받을 수 있다.
- ② 구인자가 직업안정기관의 장에게 구인신청을 할 때에는 구직자가 취업할 업무의 내용과 근로조건을 구체적으로 밝혀야 한다.
- ③ 직업안정기관의 장은 가능하면 구직자가 통근할 수 있는 지역에서 직업을 소개하도록 노력하여야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 직업안정기관에 민간직업상담원을 배치할 수 있다.
- ⑤ 무료직업소개사업을 하려는 자는 대통령령으로 정하는 비영리법인 또는 공익단체이어야 한다.

22. 근로자퇴직급여 보장법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 매월 지급하는 월급과 함께 퇴직금으로 일정한 금원을 미리 지급하기로 한 약정은 유효한 퇴직금 중간정산으로 인정되는 경우가 아닌 한 무효이다.
- ② 퇴직금 중간정산 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산 시점부터 새로이 기산한다.
- ③ 사용자는 퇴직급여제도를 설정할 때에 하나의 사업 안에 차등을 두어서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여도 퇴직급여제도를 설정하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 하지만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자간의 합의에 의하여 지급기일을 연장할 수 있다.

23. 산업안전보건법상 사업주의 의무가 아닌 것은?

- ① 사업주는 해당 사업장의 안전·보건에 관한 정보를 근로자에게 제공하여야 한다.
- ② 사업주는 근로조건을 개선하여 적절한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등으로 인한 건강장해를 예방하여야 한다.
- ③ 사업주는 국가의 산업재해 예방시책에 따라야 한다.
- ④ 사업주는 산업재해가 발생하였을 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 재해발생원인 등을 기록·보존하여야 한다.
- ⑤ 사업주는 산업재해 예방에 관한 중·장기 기본계획을 수립하여야 한다.

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

- ① 직업안정기관이 아닌 자는 외국인근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입하여서는 아니 된다.
- ② 사용자는 외국인근로자와 근로계약을 체결하려는 경우 이를 한국산업인력공단에 대행하게 할 수 있다.
- ③ 사용자가 출국만기보험에 가입한 경우 근로자퇴직급여 보장법상의 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다.
- ④ 외국인근로자는 귀국 시 필요한 비용에 충당하기 위하여 보험 또는 신탁에 가입하여야 한다.
- ⑤ 외국인근로자는 고용허가를 받은 날부터 3년의 범위에서 취업활동을 할 수 있다.

25. 근로복지기본법상 근로자의 복지향상을 위해 예정하고 있는 복지사업으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자주택자금에 대한 융자
- ② 생활안정자금의 지원
- ③ 임금채권보장기금의 운영
- ④ 신용보증지원제도의 운영
- ⑤ 민간복지시설 이용비용의 지원