

제 2과 목 : 노 동 법 2

1. 우리나라 노동법의 연혁 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로기준법, 노동조합법, 노동위원회법, 노동쟁의조정법은 같은 해에 제정되었다.
- ② 근로3권은 제헌헌법부터 기본권으로 규정되었다.
- ③ 노사협의회제도는 노동조합법에 규정된 적이 있었다.
- ④ 부당노동행위구제제도는 최초 도입된 이후 현재까지 그 구제방식으로 원상회복주의만을 취하고 있다.
- ⑤ 영리를 목적으로 하는 사기업에 있어서 근로자는 법률이 정하는 바에 의하여 이익의 분배에 균점할 권리가 헌법상 보장된 적이 있었다.

2. 국제노동기구(ILO) 협약 중 우리나라가 비준한 것이 아닌 것은?

- ① 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호)
- ② 고용 및 직업상의 차별에 관한 협약(제111호)
- ③ 석면 사용 안전에 관한 협약(제162호)
- ④ 선원의 건강진단에 관한 협약(제73호)
- ⑤ 노동행정(역할, 기능, 조직)에 관한 협약(제150호)

3. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동쟁의의 조정에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합 및 노동관계조정법상의 노동조합이 아니면 노동쟁의의 조정을 신청할 수 없다.
- ② 노동쟁의의 조정은 노동관계 당사자가 직접 노사협의 또는 단체교섭에 의하여 근로조건 기타 노동관계에 관한 사항을 정하거나 노동관계에 관한 주장의 불일치를 조정하고 이에 필요한 노력을 하는 것을 방해하지 아니한다.
- ③ 노동위원회는 관계 당사자의 일방만이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 조정을 개시할 수 없다.
- ④ 노동관계의 조정을 할 경우에는 노동관계 당사자와 노동위원회 기타 관계기관은 사건을 신속히 처리하도록 노력하여야 한다.
- ⑤ 국가·지방자치단체·국공영기업체·방위산업체 및 공익사업에 있어서의 노동쟁의의 조정은 우선적으로 취급하고 신속히 처리하여야 한다.

4. 노동조합 및 노동관계조정법상 중재에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동위원회는 필수공익사업에 있어서 노동위원회 위원장이 특별조정위원회의 권고에 의하여 중재에 회부한다는 결정을 한 때에는 중재를 행하여야 한다.
- ② 사적 중재를 수행하는 자는 노동관계 당사자로부터 수수료, 수당 및 여비 등을 받아서는 아니된다.
- ③ 노동관계 당사자가 쌍방의 합의 또는 단체협약이 정하는 바에 따라 사적 중재에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 이를 노동위원회에 신고하여야 한다.
- ④ 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 10일간은 쟁의행위를 할 수 없다.
- ⑤ 노동위원회는 관계 당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때 중재를 행하며, 단체협약에 따라 관계 당사자의 일방이 중재를 신청한 경우에는 중재를 행할 수 없다.

5. 노동조합 및 노동관계조정법상 필수공익사업에 해당하는 것은?

- ① 혈액공급사업 ② 은행 및 조폐사업 ③ 방송사업
- ④ 공중위생사업 ⑤ 정기노선 여객운수사업

6. 노동조합 및 노동관계조정법상 필수유지업무에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 필수유지업무라 함은 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 단체협약이 정하는 업무를 말한다.
- ② 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지하는 행위는 쟁의행위로서 행할 수 없으나, 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 있다.
- ③ 노동관계 당사자는 쟁의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 협정을 체결하여야 하며, 이때 그 협정이 반드시 서면에 의하여야 하는 것은 아니다.
- ④ 노동관계 당사자 쌍방 또는 일방은 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동위원회에 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준에 관한 결정을 신청할 수 있으나, 대상직무 및 필요인원에 관해서는 그 결정을 신청할 수 없다.
- ⑤ 노동위원회가 필수유지업무에 관하여 결정하는 경우 그 결정은 특별조정위원회가 담당하며, 그 결정에 따라 쟁의행위를 한 때에는 필수유지업무를 정당하게 유지·운영하면서 쟁의행위를 한 것으로 본다.

7. 노동조합 및 노동관계조정법상 쟁의행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합은 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 행할 수 없다.
- ② 방위사업법에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 행할 수 없다.
- ③ 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.
- ④ 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
- ⑤ 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여 사용자가 그 기간 중의 임금을 지급하는 것은 금지된다.

8. 쟁의행위의 정당성에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 단체협약에서 이미 정한 근로조건이나 기타 사항의 변경·개폐를 요구하는 쟁의행위를 단체협약의 유효기간 중에 하여서는 아니된다는 이른바 평화의무를 위반하여 이루어진 쟁의행위는 노사관계를 평화적·자주적으로 규율하기 위한 단체협약의 본질적 기능을 해치는 것일 뿐 아니라 노사관계에서 요구되는 신의성실의 원칙에도 반하는 것이므로 정당성이 없다.
- ② 지역별·산업별·업종별 노동조합의 경우에는 총파업이 아닌 이상 쟁의행위를 예정하고 있는 당해 지부나 분회소속 조합원의 과반수의 찬성이 있으면 쟁의행위는 절차적으로 적법하다고 보아야 할 것이고, 쟁의행위와 무관한 지부나 분회의 조합원을 포함한 전체 조합원의 과반수 이상의 찬성을 요하는 것은 아니다.
- ③ 쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 따라 그 정당성 여부를 판단하여야 한다.
- ④ 노동위원회의 조정이 종료되지 아니한 채 조정기간이 끝난 후 행한 쟁의행위는 조정절차를 거친 것으로 볼 수 없으므로 정당성을 상실한다.
- ⑤ 직장 또는 사업장시설의 점거는 그 범위가 직장 또는 사업장시설의 일부분이고 사용자측의 출입이나 관리지배를 배제하지 않는 병존적인 점거에 지나지 않을 때에는 쟁의행위의 수단으로 정당한 것으로 볼 수 있다.

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

- ① 직장폐쇄는 쟁의행위에 해당하므로 사용자는 헌법상 단체행동권의 주체가 된다.
- ② 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시하기 직전 또는 개시한 직후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.
- ③ 사용자는 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 또는 노동위원회에 신고하여야 한다.
- ④ 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받는 경우 사용자는 직장폐쇄 기간 동안의 대상 근로자에 대한 임금지불의무를 면한다.
- ⑤ 정당한 직장폐쇄의 경우 사용자는 사업장 내의 노조사무실 등 정상적인 노조활동에 필요한 시설, 기숙사 등 기본적인 생활근거지에 대한 출입을 전면적으로 제한할 수 있다.

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

- ① 취업규칙 또는 근로계약의 일부분이 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 경우 취업규칙 또는 근로계약 전부를 무효로 한다.
- ② 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
- ③ 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 하며, 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.
- ④ 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ⑤ 노동조합은 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않은 이상, 단체협약만으로 이미 구체적으로 지급청구권이 발생한 임금에 대하여 그 포기나 지급유예와 같은 처분행위를 할 수 없다.

11. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체협약의 효력 및 유효기간에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 단체협약은 특약에 의하여 일정 범위의 근로자에 대하여만 적용하기로 정하고 있는 등의 특별한 사정이 없는 한 협약당사자로 된 노동조합의 조합원 모두에게 현실적으로 적용되는 것이 원칙이다.
- ② 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.
- ③ 당사자가 단체협약의 만료시에 그 협약의 갱신협정을 체결하는 경우 갱신되는 단체협약의 유효기간은 2년을 초과할 수 없다.
- ④ 행정관청은 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 단체협약의 지역적 구속력에 관하여 결정할 수 있다.
- ⑤ 교섭권한을 위임하거나 협약체결에 관여하지 아니한 협약 외의 노동조합이 독자적으로 단체교섭권을 행사하여 이미 별도의 단체협약이 유효하게 존속하고 있더라도 지역적 구속력 결정의 효력은 그 노동조합이나 그 구성원인 근로자에게 미친다.

12. 노동조합 및 노동관계조정법상 용어의 정의에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자는 근로자이다.
- ② 복리사업만을 목적으로 하는 경우에도 노동조합으로 볼 수 있다.
- ③ 사용자에는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자가 포함된다.
- ④ 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 사용자단체라고 한다.
- ⑤ 사업의 경영담당자는 사용자에게 해당된다.

13. 단체교섭에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 헌법 제33조 제1항은 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다고 규정하고 있으므로 개별 근로자도 단체교섭권의 행사주체가 된다.
- ② 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭할 권한을 가지는 것이므로 그 권한을 위임할 수 없다.
- ③ 단체교섭에 대한 사용자의 거부나 해태에 정당한 이유가 있는지 여부는 노동조합 측의 교섭권자, 노동조합 측이 요구하는 교섭시간, 교섭장소 및 그의 교섭태도 등을 종합하여 사회통념상 사용자에게 단체교섭의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단하여야 한다.
- ④ 경영상 이유에 의한 해고나 사업조직의 통폐합, 공기업의 민영화 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 된다.
- ⑤ 노동조합이 단체교섭의 대상이 되는 사안에 대하여 그 요구가 과대하여 회사로서는 수용할 수 없는 요구를 하고 있는 경우 이는 사용자가 단체교섭을 거부할 수 있는 정당한 사유가 된다.

14. 노동조합의 규약 또는 결의처분에 대한 시정명령에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우 그 시정을 명할 수 있는 기관은 행정관청이다.
- ② 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우 그 시정을 명하려면 이해관계인의 신청이 필요하다.
- ③ 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우 그 시정을 명하려면 노동위원회의 의결이 필요하다.
- ④ 노동조합의 결의가 규약에 위반한 경우 그 시정명령은 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한한다.
- ⑤ 노동조합의 규약, 결의 또는 처분에 대한 시정명령을 받은 노동조합은 원칙적으로 30일 이내에 이를 이행하여야 한다.

15. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합 설립신고서의 기재사항이 아닌 것은?

- ① 주된 사무소의 소재지
- ② 임원의 주소
- ③ 해산에 관한 사항
- ④ 연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성노동단체의 명칭
- ⑤ 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭

16. 노동조합 및 노동관계조정법상 명시된 노동조합의 해산사유가 아닌 것은?

- ① 단체협약에서 정한 해산사유가 발생한 경우
- ② 합병으로 소멸한 경우
- ③ 분할로 소멸한 경우
- ④ 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우
- ⑤ 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우

17. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합이 조합설립일부터 30일 이내에 그 주된 사무소에 비치하여야 할 서류가 아닌 것은?

- ① 규약 ② 설립신고증 ③ 재정에 관한 장부
④ 임원의 주소록 ⑤ 회의록

18. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 총회 및 대의원회에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항은 총회의 의결사항이 아니다.
- ② 노동조합은 매년 2회 이상 총회를 개최하여야 한다.
- ③ 대의원의 임기는 규약으로 정하되 2년을 초과할 수 없다.
- ④ 조직형태의 변경에 관한 사항을 총회에서 의결하는 경우 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.
- ⑤ 노동조합의 규약에 의하여 총회에 갈음하는 대의원회를 두고 있는 경우라도 임원의 해임에 관한 사항을 대의원회에서 의결할 수 없다.

19. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합 전임자 및 근로시간면제제도에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 노동조합 전임자를 노동조합이 요구하면 사용자는 당연히 인정할 의무가 있다.
- ② 사용자는 근로시간면제심의위원회에서 결정된 근로시간면제 한도에 대해서는 단체협약이나 사용자의 동의와 무관하게 반드시 전임자에게 급여를 지급할 의무를 부담한다.
- ③ 근로시간면제 한도는 근로시간면제심의위원회가 심의·의결한 바에 따라 고용노동부장관이 고시하되, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정할 수 있다.
- ④ 노동조합의 전임자가 그 전임기간동안 입은 모든 재해는 산업재해보상보험법상의 업무상 재해에 해당되지 아니한다.
- ⑤ 취업규칙은 원칙적으로 노동조합의 전임자에 대하여 적용되지 아니한다.

20. 부당노동행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 부당노동행위가 아니다.
- ② 단체협약상 유니언 쉘 협정을 체결하고 있는 경우 사용자가 그 노동조합을 탈퇴한 근로자를 해고하지 않는다면 그 자체가 노동조합에 대한 지배·개입의 부당노동행위가 된다.
- ③ 근로자의 기본적인 근로조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 부당노동행위를 하였다면 그 시정을 명하는 구체명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다.
- ④ 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생을 요하는 것은 아니다.
- ⑤ 부당노동행위에 대한 입증책임은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합에게 있다.

21. 부당노동행위 구제에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 근로자 개인에 대한 부당노동행위라 하더라도 그 구제의 신청은 노동조합을 통해서만 가능하다.
- ② 부당노동행위 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날부터 3월 이내, 계속하는 행위는 그 종료일로부터 6월 이내에 각각 이를 행하여야 한다.
- ③ 지방노동위원회의 부당노동행위 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.
- ④ 사용자가 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 행정소송을 제기한 경우에 관할 법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있다.
- ⑤ 중앙노동위원회의 재심판정은 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지된다.

22. 중앙노동위원회의 관장사건 또는 권한이 아닌 것은?

- ① 특별노동위원회의 처분에 대한 재심사건
- ② 2이상의 지방노동위원회의 관할구역에 걸친 노동쟁의의 조정사건
- ③ 지방노동위원회 또는 특별노동위원회에 대하여 노동위원회의 사무처리에 관한 기본방침 및 법령의 해석에 관하여 필요한 지시권
- ④ 중앙노동위원회 · 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 운영 기타 필요한 사항에 관한 규칙제정권
- ⑤ 긴급조정의 결정권

23. 노사협의회제도에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노사협의회는 매월 정기적으로 회의를 개최하여야 한다.
- ② 노사협의회 의장은 근로자위원과 사용자위원 중 각 1인을 공동의장으로 하여야 한다.
- ③ 사용자는 생산성 향상과 성과배분에 관한 사항에 대하여는 노사협의회 의결을 거쳐야 한다.
- ④ 사용자는 작업수칙의 제정 또는 개정에 관한 사항에 대하여는 노사협의회 의결을 거쳐야 한다.
- ⑤ 노사협의회 노사 쌍방은 회무의 기록 등 사무를 담당하는 간사 1인을 각각 둔다.

24. 교원의 노동조합 설립 및 운영에 관한 법률에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 중앙노동위원회는 그 제시한 조정안을 당사자의 어느 한쪽이라도 거부한 경우 중재를 한다.
- ② 사립학교의 경우 그 설립·경영자는 노동조합의 교섭요구에 대하여 개별적으로 응해야 한다.
- ③ 노동조합은 교섭위원을 노동조합의 대표자와 그 조합원 및 제3자로 구성하여야 한다.
- ④ 교원은 전국단위에 한하여 노동조합을 설립하여야 한다.
- ⑤ 노동조합을 설립하고자 하는 교원은 교육과학기술부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.

25. 공무원 노동조합에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 공무원 노동조합과 그 조합원은 정치활동을 하여서는 아니된다.
- ② 5급 이하의 공무원은 노동조합에 가입할 수 있다.
- ③ 국가와 지방자치단체는 전임자에게 그 전임기간 중 보수를 지급하여서는 아니된다.
- ④ 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 정부교섭대표에게 교섭 및 단체협약체결권한을 위임할 수 있다.
- ⑤ 단체협약의 내용 중 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.