

제 2과 목 : 노 동 법 2

26. 노동3권에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 제헌헌법은 근로자의 단결, 단체교섭과 단체행동의 자유는 법률의 범위 내에서 보장된다고 규정하였다.
- ② 헌법상 단결권은 단결할 자유만을 가리킬 뿐이고, 단결하지 아니할 자유는 이에 포함되지 않는다는 것이 헌법재판소의 입장이다.
- ③ 현행법상 단체행동권이 인정되는 공무원이 있다.
- ④ 노동3권 가운데 단체교섭권이 가장 중핵적 권리라는 것이 대법원의 입장이다.
- ⑤ 현행 헌법은 교원에 대해 법률이 정하는 자에 한하여 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 갖는다고 규정하고 있다.

27. 노동법의 법원(法源)에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 노동관행의 법원성이 인정되는 경우 임금청구의 기초로 삼을 수 있다.
- ② 헌법에 의하여 체결·공포된 ILO협약은 국내법과 동일한 효력을 갖는다.
- ③ 단체협약에 정한 근로조건에 위반하는 취업규칙의 부분은 무효로 한다.
- ④ 행정해석은 사실상의 준칙으로 기능하는 범위에서는 법원성이 인정된다.
- ⑤ 해고사유에 관한 취업규칙의 여러 규정의 내용이 서로 일부 다른 경우 근로자에게 보다 유리한 규정이 적용된다.

28. 연합단체인 노동조합이 설립신고를 하여야 하는 행정관청으로 옳은 것은?

- ① 고용노동부장관
- ② 주된 사무소 소재지의 지방자치단체장
- ③ 법무부장관
- ④ 조합원이 가장 많은 지역을 관할하는 지방자치단체장
- ⑤ 연합단체 사무소 소재지의 지방자치단체장

29. 단체협약에 관한 설명으로 옳은 것을 모두 고른 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ㄱ. 단체협약상 조합원 해고에 관해서 노동조합의 동의를 받아야 한다는 조항이 있는 경우라 하더라도 노동조합의 동의 없이 이루어진 조합원 해고처분이 항상 무효가 되는 것은 아니다.
- ㄴ. 단체협약상 평화의무는 노동조합 스스로 단체협약 내용을 유효기간 도중에 변경하기 위한 쟁의행위를 하지 않아야 할 뿐 아니라 그 구성원이 그러한 쟁의행위를 하지 않도록 통제해야 할 의무를 포함한다.
- ㄷ. 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약의 효력이 인정되지만 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 특별한 사정이 있는 경우에는 그러한 단체협약은 무효가 된다.
- ㄹ. 경영난이 심각한 상황 하에서 노동조합과 사용자가 조합원에 대한 체불임금을 포기하도록 하는 내용의 단체협약을 체결한 경우 근로자들의 개별적인 동의가 없더라도 효력이 인정된다.

- ① ㄱ, ㄴ
- ② ㄴ, ㄷ
- ③ ㄷ, ㄹ
- ④ ㄱ, ㄴ, ㄷ
- ⑤ ㄱ, ㄴ, ㄷ, ㄹ

30. 노동조합의 변동에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 노동조합은 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우에는 해산한다.
- ② 노동조합을 합병하기 위해서는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.
- ③ 기존 노동조합에서 다수의 조합원이 탈퇴하여 새로운 노동조합을 설립할 경우, 기존 노동조합의 재산은 탈퇴조합원 수에 비례하여 신설 노동조합에 승계된다.
- ④ 조직변경 후의 노동조합은 실질적 동일성이 인정되는 범위 내에서 변경 전의 노동조합의 단체협약 주체로서의 지위를 그대로 승계한다.
- ⑤ 산업별 노동조합의 지회 소속 조합원들이 지회의 운영규칙 등에 정한 총회 소집 절차를 거치지 않고 그들 스스로 소집권자를 지정하여 총회를 소집한 후 조합의 조직형태를 산업별 노동조합에서 기업별 노동조합으로 변경하기로 한 결의는 무효이다.

31. 노동조합의 조합활동에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 조합원이 노동조합의 결의 없이 한 독자적 행위는 노동조합의 묵시적인 수권만으로는 노동조합의 업무를 위한 행위로 볼 수 없다.
- ② 유인물의 배포가 정당한 노동조합의 활동에 해당되는 경우라면 사용자는 비록 취업규칙 등에서 허가제를 채택하고 있다 하더라도 이를 이유로 유인물의 배포를 금지할 수 없다.
- ③ 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 관행 또는 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 취업시간 외에 행하여져야 한다.
- ④ 정당한 조합활동을 이유로 한 사용자의 불이익취급은 부당노동행위에 해당한다.
- ⑤ 사업장 내의 조합활동에 있어서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 한다.

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

- ① 단체교섭권에 단체협약체결권은 포함되지 않는다.
- ② 노동조합은 신의에 따라 성실히 교섭할 의무는 없다.
- ③ 단체교섭권을 위임한 단체교섭당사자는 수임자와 경합적으로 단체교섭권을 갖는다.
- ④ 노동조합의 대표자는 원칙적으로 단체교섭의 당사자로 된다.
- ⑤ 기업 구조조정의 실시 여부는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 된다.

33. 교섭대표노동조합의 지위와 권한에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 조합원은 교섭대표노동조합에 의해 주도되지 않는 쟁의행위를 할 수 없다.
- ② 교섭대표노동조합은 필수유지업무협정이 체결되는 경우 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 한다.
- ③ 교섭대표노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
- ④ 교섭대표노동조합은 정당한 이유 없이 교섭을 거부하여서는 아니된다.
- ⑤ 교섭대표노동조합은 행정관청이 요구하는 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합을 대표하여 운영상황을 보고하여야 한다.

- ① 교섭대표노동조합은 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합과 참여하지 않는 노동조합 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
- ② 공정대표의무는 교섭대표노동조합뿐만 아니라 사용자도 부담한다.
- ③ 공정대표의무 위반에 대해서 벌칙이 적용된다.
- ④ 교섭대표노동조합이 교섭권을 제3자에게 위임하는 것은 공정대표의무 위반이다.
- ⑤ 공정대표의무를 위반한 차별에 대한 노동위원회의 시정명령에 대한 불복은 위법하거나 월권인 경우에만 할 수 있다.

- ① 단체협약 내에 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준을 정한 부분은 규범적 효력이 인정된다.
- ② 단체협약에 단체협약의 규정에 의하지 아니하고 조합원을 징계할 수 없다고 규정한 경우, 사용자는 취업규칙에 새로운 징계사유를 정하여 조합원을 징계할 수 없다.
- ③ 조합원에게 적용되는 면직기준을 취업규칙의 면직기준보다 불이익하게 개정한 단체협약의 효력은 단체협약의 본질적 기능을 침해하는 것으로 무효이다.
- ④ 임금을 인상하기로 한 단체협약을 소급적으로 적용하기로 하였더라도 단체협약 체결 이전에 이미 퇴직한 근로자에게는 소급적용이 되지 아니한다.
- ⑤ 연장근로에 관한 단체협약의 내용은 개별 근로자의 합의권을 박탈하거나 제한하지 아니하는 범위 내에서는 유효하다.

① 복리후생비에 관한 사항 ② 안전보건에 관한 사항

③ 편의제공에 관한 사항 ④ 쟁의행위에 관한 사항

⑤ 조직강제에 관한 사항

37. 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자의 노동조합 가입에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있으므로 어떠한 경우에도 근로자의 노동조합 가입을 강제할 수 없다.
- ② 근로자가 두 개 이상의 노동조합에 가입하는 것은 허용된다.
- ③ 조합원 가입범위를 정한 단체협약의 규정은 무효이다.
- ④ 근로자가 초기업별 노동조합에 가입하려면 기업별로 지회 또는 분회를 설치하고 이를 통해 가입하여야 한다.
- ⑤ 근로자가 아닌 자도 노동조합에 가입할 수 있다.

38. 쟁의행위의 책임에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 노동조합 간부와 노동조합 자체에 대하여는 불법쟁의행위로 인한 손해배상책임을 묻지 않으면서, 조합원 개인에게만 손해배상청구를 유지하는 것은 소권의 남용이 아니다.
- ② 불법쟁의행위를 기획·지시 하는 등 이를 주도한 노동조합 간부 개인이 그 배상책임을 지는 배상액의 범위는 불법쟁의행위와 상당인과관계에 있는 모든 손해이다.
- ③ 일반조합원이 불법쟁의행위시 노동조합의 지시에 따라 단순히 노무를 정지한 것만으로는 노동조합과 함께 공동불법행위의 민사책임을 진다고 할 수 없다.
- ④ 노동조합의 승인 없이 쟁의행위를 하거나 노동조합의 지시통제에 위반하여 쟁의행위를 한 경우 조합원 개인은 형사책임의 주체가 될 수 있다.
- ⑤ 근로자들이 집단적으로 근로의 제공을 거부하여 사용자의 정상적인 업무를 저해하고, 사용자에게 손해를 발생하게 한 불법쟁의행위는 당연히 업무방해죄를 구성한다.

39. 점거하는 형태로 쟁의행위를 할 수 있는 시설에 해당하는 것은?

- ① 도시철도의 차량
- ② 임원 회의실
- ③ 전기·전산 또는 통신시설
- ④ 폭약 등 폭발위험이 있는 물질을 보관하는 장소
- ⑤ 항공기의 화물의 운송을 위한 시설

40. 쟁의행위의 정당성에 관한 설명으로 옳은 것을 모두 고른 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ㄱ. 쟁의행위를 함에 있어 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성결정이라는 절차를 거쳐야 하며, 그 절차를 위반한 쟁의행위는 그 절차를 따를 수 없는 객관적인 사정이 인정되지 아니하는 한 정당성이 상실된다.
- ㄴ. 하나의 쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의목적의 당부를 판단하여야 한다.
- ㄷ. 직장점거의 범위가 직장 또는 사업장시설의 일부분이고 사용자측의 출입이나 관리지배를 배제하지 않는 병존적인 점거에 지나지 않을 때에는 정당한 쟁의행위로 볼 수 있다.
- ㄹ. 노동조합이 사용자에게 다소 무리한 임금인상을 요구함으로써 발생한 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없다.

- ① ㄱ, ㄴ, ㄷ
- ② ㄱ, ㄴ, ㄹ
- ③ ㄱ, ㄷ, ㄹ
- ④ ㄴ, ㄷ, ㄹ
- ⑤ ㄱ, ㄴ, ㄷ, ㄹ

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

- ① 사용자의 단체교섭 거부행위가 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없는 정도에 이른 것으로 인정되는 경우에는 그 단체교섭 거부행위는 부당노동행위로서 단체교섭권을 침해하는 위법한 행위로 평가되어 불법행위의 요건을 충족한다.
- ② 사용자가 근로자의 노동조합활동을 혐오하거나 노동조합활동을 방해하려는 의사로 노동조합활동에 적극적으로 관여하는 근로자를 승진시켜 조합원 자격을 잃게 한 경우에는 부당노동행위가 성립될 수 있다.
- ③ 근로자가 연장근로를 희망할 경우 회사에서 반드시 이를 허가하여야 할 의무는 없으므로, 특정 근로자가 파업에 참가하였거나 노조활동에 적극적이라는 이유로 해당 근로자에게 연장근로를 거부하였어도 부당노동행위에 해당할 수 없다.
- ④ 사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질적으로는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에 있어서는 그 해고는 부당노동행위에 해당한다.
- ⑤ 부당노동행위에 대한 입증책임은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합에게 있다.

42. 노동쟁의조정제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 조정신청내용이 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 조정 또는 중재의 대상이 아니라고 인정할 경우에는 그 사유와 다른 해결방법을 알려주어야 한다.
- ② 노동관계 당사자는 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관하여 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 경우에는 당해 중재위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 명확한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
- ③ 중재재정은 서면으로 작성하여 이를 행하며 그 서면에는 효력발생 기일을 명시하여야 한다.
- ④ 긴급조정 결정의 공표는 신문·라디오 기타 공중이 신속히 알 수 있는 방법으로 하여야 한다.
- ⑤ 사적 조정인은 인적사항을 첨부하여 관할 노동위원회에 신고하여야 한다.

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

- ① 사용자의 의견표명이 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는 경우에는 부당노동행위가 성립한다.
- ② 산업별 노동조합이 지회에 한정한 쟁의행위를 예정하고 지회에 소속된 조합원을 대상으로 찬반투표를 실시하여 그 조합원 과반수의 찬성을 얻어 쟁의행위를 한 것은 정당성이 없으므로 사업주가 쟁의행위 기간 중에 근로자를 신규 채용한 것은 부당노동행위에 해당하지 않는다.
- ③ 원청회사가 사내 하청업체 근로자들의 기본적인 노동조건 등에 관하여 실질적이면서 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다면 부당노동행위의 시정을 명하는 구체명령을 이행할 주체로서의 사용자에게 해당할 수 있다.
- ④ 단체협약상의 유니언 쉘 협정에 의하여 사용자가 노동조합을 탈퇴한 근로자를 해고할 의무는 단체협약상의 채무일 뿐이고, 이러한 채무의 불이행 자체가 바로 노동조합에 대한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 단정할 수 없다.
- ⑤ 조합원의 지위를 취득하지 못한 상태에서 노동조합에 가입하려고 한 근로자들에 대하여 사용자가 부당노동행위를 하였다면, 노동조합도 독자적으로 부당노동행위에 대한 구제신청권을 가진다.

44. 쟁의행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로자는 쟁의행위 기간 중에는 현행범 외에는 노동조합 및 노동관계조정법 위반을 이유로 구속되지 아니한다.
- ② 안전보호시설의 운영을 방해하는 행위가 있었다 하더라도 사전에 필요한 안전조치를 취하는 등으로 사람의 생명이나 신체에 대한 위험이 전혀 발생하지 않는 경우에는 노동조합 및 노동관계조정법 위반죄가 성립하지 않는다.
- ③ 필수공익사업의 사용자는 쟁의행위 기간 동안 그 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 내에서 하도급을 줄 수 있다.
- ④ 쟁의행위 기간 중 노동조합은 근로를 제공하고자 하는 자의 출입을 금지시킬 수 있다.
- ⑤ 근로자들이 주장을 관철하기 위하여 집단적으로 연차휴가를 사용하는 것은 쟁의행위에 해당된다.

45. 노동쟁의의 조정(調停)에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 조정의 종료가 결정된 후에도 조정을 할 수 있다.
- ② 노동위원회는 필요하다고 인정하는 경우 조정기간의 연장을 결정할 수 있다.
- ③ 조정안이 관계 당사자에 의하여 수락된 때에는 조정위원 전원 또는 단독조정인은 조정서를 작성하고 관계 당사자와 함께 서명 또는 날인하여야 한다.
- ④ 단독조정인은 당해 노동위원회의 위원 중에서 관계 당사자의 쌍방의 합의로 선정된 자를 그 노동위원회의 위원장이 지명한다.
- ⑤ 노동관계 당사자의 조정안의 해석요청에 따라 조정위원회가 제시한 해석에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

46. 부당노동행위 구제제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 부당노동행위 구제신청을 받은 때에는 지체없이 필요한 조사와 관계 당사자의 심문을 하여야 한다.
- ② 노동위원회는 관계 당사자에 대하여 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.
- ③ 노동위원회는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.
- ④ 중앙노동위원회는 행정소송이 제기되어 재심판정이 확정되지 않은 상태에서도 구제명령의 전부 또는 일부의 이행을 명할 수 있다.
- ⑤ 중앙노동위원회의 재심판정은 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

47. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동조합 전임자에 대하여는 그 기간 중 휴직명령을 받은 것으로 본다.
- ② 노동조합은 제3자에게 단체교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임할 수 있다.
- ③ 조직 대상을 같이하는 둘 이상의 노동조합이 설립되어 있는 경우에 노동조합은 교섭창구를 단일화하여 단체교섭을 요구하여야 한다.
- ④ 정부교섭대표는 단체협약의 내용 중 예산에 의하여 규정되는 내용은 차기 예산안의 편성에 반영되도록 노력하여야 한다.
- ⑤ 공무원이 해임되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 때에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 조합원의 지위를 상실한다.

48. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 교원 노동관계 조정위원회의 조정담당 공익위원은 중앙노동위원회 위원장이 지명한다.
- ② 교원의 노동조합은 일체의 정치활동을 하여서는 아니 된다.
- ③ 단체교섭이 결렬된 경우에는 관계 당사자 어느 한쪽은 단체협약에 의하여 중재를 신청할 수 있다.
- ④ 부당노동행위로 교원이 해고나 그 밖의 불이익을 받은 것을 이유로 해당 교원 또는 노동조합이 노동위원회에 구제를 신청한 경우에는 교원소청심사위원회에 소청심사를 청구할 수 없다.
- ⑤ 관계 당사자는 중앙노동위원회의 중재재정이 위법하거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 중재재정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

49. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되 각 3명 이상 15명 이하로 한다.
- ② 근로자위원 및 사용자위원의 임기는 3년이고 연임은 허용되지 않는다.
- ③ 노사협의회는 1년마다 정기적으로 회의를 개최하여야 하고 필요에 따라 임시회의를 개최할 수 있다.
- ④ 상시근로자수가 30명 미만인 사업 또는 사업장은 임의적으로 노사협의회를 설치할 수 있다.
- ⑤ 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 20일 이내에 조치사항을 해당 근로자에게 통보하여야 한다.

50. 노동위원회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 2이상의 지방노동위원회의 관할구역에 걸친 노동쟁의의 조정사건은 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에서 관장한다.
- ② 중앙노동위원회의 처분에 대한 소는 중앙노동위원회위원장을 피고로 하여 제기하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 그 처분에 관하여 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.
- ④ 위원장은 관계 당사자 쌍방의 신청이 있거나 동의를 얻은 경우에는 심판담당공익위원 또는 차별시정담당공익위원 1인을 지명하여 사건을 처리하게 할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회법에 따라 작성된 화해조서는 민사소송법에 따른 재판상 화해의 효력을 갖는다.