

제 1 과 목 : 노 동 법 1

1. 헌법 제32조에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로조건을의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.
- ② 국가는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ③ 고령자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
- ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
- ⑤ 근로의 권리뿐만 아니라 근로의 의무도 규정하고 있다.

2. 근로기준법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로 관계 당사자는 근로기준법에서 정하는 근로조건을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.
- ② 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.
- ③ 대법원 판례에 따르면, 현실의 근로 제공을 전제로 하지 않고 단순히 근로자로서의 지위에 기하여 발생한다는 이른바 생활보장적 임금은 인정되지 않는다.
- ④ 불법채류 외국인근로자는 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하고 있더라도 근로기준법상 근로자가 아니다.
- ⑤ 사용자뿐만 아니라 근로자에게도 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.

3. 근로기준법상 선택적 근로시간제에서 사용자와 근로자대표가 서면 합의에 따라 정하는 것으로 옳지 않은 것은?

- ① 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
- ② 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
- ③ 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
- ④ 사용자가 그의 결정에 따라 근로자를 근로하게 할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
- ⑤ 정산기간의 총 근로시간

4. 근로기준법상 부당해고등 구제제도에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동위원회는 중앙노동위원회의 재심판정이나 법원의 확정판결에 따라 노동위원회의 구제명령이 취소되면 직권 또는 사용자의 신청에 따라 이행강제금의 부과·징수를 즉시 중지하고 이미 징수한 이행강제금을 반환하여야 한다.
- ② 노동위원회는 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 최초 구제명령을 한 날을 기준으로 최대 2년 동안 이행강제금을 부과할 수 있으며, 그 총 금액의 한도는 1억원이다.
- ③ 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 불복하는 자는 재심판정이 있는 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.
- ④ 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면, 구제명령을 이행하기 전에 부과된 이행강제금은 징수하지 아니한다.
- ⑤ 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에 대한 재심신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지된다.

5. 근로기준법상 근로관계 종료 후 법률관계에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 하나, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.
- ② 사용자는 퇴직에 관한 서류를 퇴직한 날부터 3년간 보존하여야 한다.
- ③ 사용증명서를 청구할 수 있는 자는 계속하여 30일 이상 근무한 근로자로 하되, 청구할 수 있는 기한은 퇴직 후 3년 이내로 한다.
- ④ 사용자는 사용증명서에 근로자가 요구한 사항과 상관 없이 자유롭게 기재할 수 있다.
- ⑤ 누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다.

6. 근로기준법의 규정에 따라 사용자가 근로자의 요구가 없더라도 서면으로 명시하여 교부하여야 할 근로조건에 해당하지 않는 것은?

- ① 소정근로시간
- ② 임금의 구성항목
- ③ 취업의 장소에 관한 사항
- ④ 근로기준법의 규정에 따른 휴일
- ⑤ 근로기준법의 규정에 따른 연차 유급휴가

7. 근로기준법상 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 하는 경우가 아닌 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자가 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 준 그 휴일의 근로
- ② 법률에 의하여 유급휴일로 지정되어 있는 근로자의 날의 근로
- ③ 오후 11시부터 1시간 동안 제공한 근로
- ④ 15세 이상 18세 미만인 근로자가 1일에 소정근로시간인 7시간을 초과하여 제공한 근로
- ⑤ 소정근로시간이 법정근로시간보다 짧은 경우, 법정근로시간 범위 내에서 초과하여 제공한 근로(단체협약 등에 가산 지급에 관한 규정 없음)

8. 근로기준법의 규정에 따른 연차 유급휴가에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자의 경우 사용자는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 연차 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 연차 유급휴가는 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우를 제외하고 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다.
- ④ 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ⑤ 사용자는 근로자가 청구한 시기에 연차 유급휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

9. 근로기준법상 사용자가 근로자대표와의 서면 합의에 따라 정하여야 하는 것은?

- ① 2주 단위 탄력적 근로시간제(제51조 제1항)
- ② 유급휴가의 대체(제62조)
- ③ 경영상 이유에 의한 해고(제24조)
- ④ 취업규칙의 불이익변경(제94조 제1항)
- ⑤ 기준미달의 휴업수당 지급(제46조 제2항)

10. 근로기준법의 규정에 따른 휴일 및 휴게에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로시간이 3시간인 경우에는 휴게시간은 주지 않아도 된다.
- ② 주휴일이 반드시 일요일이어야 할 필요는 없다.
- ③ 유급인 주휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.
- ④ 운수업에 해당하는 사업에 대하여 사용자는 근로자대표와의 서면 합의로 휴게시간을 변경할 수 있다.
- ⑤ 고용노동부장관의 승인을 받은 경우에 한하여 사용자는 동물의 사육에 종사하는 근로자에게 휴게에 관한 규정을 적용하지 아니할 수 있다.

11. 근로기준법상 여성 근로자 보호에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자는 18세 이상의 여성을 휴일에 근로시키기 위해서는 그 근로자의 동의를 받아야 한다.
- ② 사용자는 임신 중인 여성이 명시적으로 청구하는 경우에는 그 여성을 보건상 유해·위험한 사업에 사용할 수 있다.
- ③ 사용자는 산후 1년이 지나지 않은 여성에 대해서는 단체협약이 있는 경우에는 1일 2시간을 초과하는 시간외 근로를 시킬 수 있다.
- ④ 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 유급생리휴가를 주어야 한다.
- ⑤ 여성의 산전·산후 보호휴가 90일은 유급으로 하여야 한다.

12. 근로기준법상 비상시 지급 규정에 따라 근로자가 그 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 사용자는 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 하는 경우에 해당하는 것은?

- ① 출산(근로자의 수입으로 생계를 유지하는 자의 출산은 제외한다)
- ② 질병(근로자의 수입으로 생계를 유지하는 자의 질병은 제외한다)
- ③ 혼인(근로자의 수입으로 생계를 유지하는 자의 혼인은 제외한다)
- ④ 재해(근로자의 수입으로 생계를 유지하는 자의 재해를 포함한다)
- ⑤ 진학(근로자의 수입으로 생계를 유지하는 자의 진학을 포함한다)

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

- ① 정기 상여금은 그 성격이나 종류 등에 상관 없이 통상임금에 포함되지 않는다는 것이 대법원의 일관된 입장이다.
- ② 사용자는 사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대하여 임금대장을 작성하지 아니할 수 있다.
- ③ 임금채권의 소멸시효는 1년이다.
- ④ 최우선 변제되는 임금채권은 최종 3년분의 임금에 한정된다.
- ⑤ 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제할 수 있다.

14. 근로기준법상 탄력적 근로시간제에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 2주 단위 탄력적 근로시간제는 임신 중인 여성 근로자에게 적용되지 않는다.
- ② 2주 단위 탄력적 근로시간제는 15세 이상 18세 미만 근로자에게 적용된다.
- ③ 2주 단위 탄력적 근로시간제는 18세 이상 여성 근로자에게 적용된다.
- ④ 3개월 단위 탄력적 근로시간제는 15세 이상 18세 미만 근로자에게 적용되지 않는다.
- ⑤ 3개월 단위 탄력적 근로시간제는 임신 중인 여성 근로자에게 적용되지 않는다.

15. 근로기준법 제95조의 규정상 ()안에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

취업규칙에서 근로자에 대하여 감금의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금총액의 ()을 초과하지 못한다.

- ① 2분의 1 ② 3분의 1 ③ 4분의 1 ④ 5분의 1 ⑤ 10분의 1

16. 산업안전보건법상 산업안전지도사의 직무에 해당하는 것은?

- ① 공정상의 안전에 관한 평가·지도
- ② 작업환경의 평가
- ③ 작업환경의 개선과 관련된 계획서의 작성
- ④ 산업위생에 관한 조사·연구
- ⑤ 산업위생에 관한 사항의 자문에 대한 응답

17. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률상 외국인근로자의 고용관리에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 외국인근로자를 고용한 사업 또는 사업장의 사용자는 외국인근로자의 출국 등에 따른 퇴직금 지급을 위하여 외국인근로자를 피보험자 또는 수익자로 하는 보험 또는 신탁에 가입하여야 한다.
- ② 외국인근로자는 귀국 시 필요한 비용에 충당하기 위하여 보험 또는 신탁에 가입하여야 한다.
- ③ 외국인근로자는 입국한 날부터 3년의 범위에서 취업활동을 할 수 있다.
- ④ 직업안정기관의 장은 출입국관리법을 위반하여 처벌을 받은 사용자에 대하여 그 사실이 발생한 날부터 5년간 외국인근로자의 고용을 제한하여야 한다.
- ⑤ 사용자가 출국만기보험등에 가입한 경우 근로자퇴직급여 보장법의 규정에 따른 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다.

18. 근로자퇴직급여 보장법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하지만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 및 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ② 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하지만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.
- ③ 퇴직연금의 급여를 받을 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없지만, 주택구입 등 대통령령이 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우에는 고용노동부령이 정하는 한도 안에서 담보로 제공할 수 있다.
- ④ 확정급여형퇴직연금이라 함은 근로자가 지급받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금을 말한다.
- ⑤ 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 당해 사업의 퇴직연금제도 운영상황 등 대통령령이 정하는 사항에 관한 교육을 실시하여야 하지만, 자기 또는 제3자의 이익을 도모할 목적으로 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행계약을 체결한 경우는 당해 교육을 실시하지 아니할 수 있다.

19. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률의 내용으로 옳은 것은?

- ① 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원할 수 있다.
- ② 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 하며, 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 추정한다.
- ③ 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 할 수 있다.
- ④ 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 3일의 휴가를 줄 수 있다.
- ⑤ 고용노동부장관은 사업 또는 사업장의 남녀차별개선, 모성보호, 일·가정의 양립 실태를 파악하기 위하여 정기적으로 조사를 실시할 수 있다.

20. 근로복지기본법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로복지기본법상 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 근로복지증진에 관한 기본계획을 5년마다 수립하여야 한다.
- ② 근로복지기본법상 근로복지정책은 임금·근로시간 등 기본적인 근로조건을 포함하며, 근로자의 경제·사회활동의 참여기회 확대, 근로의욕의 증진 및 삶의 질 향상을 목적으로 하여야 한다.
- ③ 근로복지기본법상 국가는 취업 또는 근무지 변경 등으로 이주하거나 가족과 떨어져 생활하는 근로자의 주거안정을 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.
- ④ 근로복지기본법상 우리사주제도는 근로자로 하여금 우리사주조합을 통하여 해당 우리사주조합이 설립된 주식회사의 주식을 취득·보유하게 함으로써 근로자의 경제·사회적 지위향상과 노사협력 증진을 도모함을 목적으로 한다.
- ⑤ 근로복지기본법상 사내근로복지기금제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 사내근로복지기금을 설치하여 효율적으로 관리·운영하게 함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지하게 함을 목적으로 한다.

21. 파견근로자보호 등에 관한 법률의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자파견이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.
- ② 건설공사현장에서 이루어지는 업무에 대하여는 근로자파견사업을 행하여서는 아니 된다.
- ③ 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 고용노동부령이 정하는 바에 의하여 고용노동부장관의 허가를 받아야 하며, 허가받은 사항중 고용노동부령이 정하는 중요사항을 변경하는 경우에는 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ④ 근로자파견사업의 허가의 유효기간은 3년으로 한다.
- ⑤ 파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 근로자파견사업을 행하게 하여서는 아니 된다.

22. 최저임금법상 최저임금 및 최저임금액에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급으로도 표시하여야 한다.
- ② 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자에 대해서는 최저임금법의 규정에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.
- ③ 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자의 경우 당연히 최저임금의 적용을 받지 아니하므로, 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 유효하다.
- ④ 고용노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다.
- ⑤ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 진다.

23. 임금채권보장법상 체당금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로기준법의 규정에 따른 휴업수당은 체당금의 범위에 속하나 최종 3개월분으로 한정된다.
- ② 체당금을 지급받을 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없다.
- ③ 체당금을 받을 권리가 있는 사람이 부상 또는 질병으로 체당금을 수령할 수 없는 경우에는 그 가족에게 수령을 위임할 수 있다.
- ④ 체당금을 받으려는 사람은 해당 사업주에 대하여 파산선고등 또는 도산등사실인정이 있는 날부터 3년 이내에 고용노동부장관에게 청구하여야 한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 체당금을 지급받은 자에게는 그 지급받은 체당금의 전부 또는 일부를 반환하도록 요구할 수 있으며, 그 지급받은 체당금에 상당하는 금액 이하의 금액을 추가하여 징수할 수 있다.

24. 직업안정법상 근로자의 모집 및 근로자공급사업에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자를 고용하려는 자는 광고, 문서 또는 정보통신망 등 다양한 매체를 활용하여 자유롭게 근로자를 모집할 수 있다.
- ② 누구든지 국외에 취업할 근로자를 모집한 경우에는 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ③ 모집이란 근로자를 고용하려는 자가 취업하려는 사람에게 피고용인이 되도록 권유하거나 다른 사람으로 하여금 권유하게 하는 것을 말한다.
- ④ 국내 근로자공급사업의 경우 그 사업의 허가를 받을 수 있는 자는 노동조합 및 노동관계조정법에 따른 노동조합이다.
- ⑤ 근로자공급사업에는 파견근로자보호 등에 관한 법률의 규정에 따른 근로자파견사업을 포함한다.

25. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률상 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 경우가 아닌 것은?

- ① 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
- ② 박사학위를 소지하고 해당 분야와 관계없는 업무에 종사하는 경우
- ③ 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
- ④ 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
- ⑤ 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장과 관련된 업무에 종사하는 경우