

제 2과 목 : 노 동 법 2

26. 헌법상 노동기본권 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 국가는 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 한다.
- ② 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.
- ③ 국가는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ④ 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.
- ⑤ 법률이 정하는 바에 따라 주요 방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력·용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 노동조합을 조직할 수 없다.

27. 단체협약에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 단체협약의 내용 중 재해부조에 관한 사항을 위반한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ② 기간의 정함이 없는 단체협약은 무효이다.
- ③ 단체협약안의 가부에 관하여 조합원총회의 의결을 거치도록 노동조합 규약에서 정하고 있다면 총회의 의결을 거치지 아니한 단체협약은 무효이다.
- ④ 행정관청에 신고하지 아니한 단체협약은 무효이다.
- ⑤ 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에 노동위원회는 직권으로 그 시정을 명할 수 있다.

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

- ① 전임자라 할지라도 사용자와의 사이에 기본적 노사관계는 유지되는 것이다.
- ② 사용자가 전임자의 노동조합 활동을 방해하려는 의사로 전임자를 승진에서 배제시킨 것은 부당노동행위에 해당한다.
- ③ 근로자는 단체협약에 정한 바가 없더라도 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
- ④ 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다.
- ⑤ 전임자의 전임기간은 2년을 초과할 수 없다.

29. 필수공익사업의 쟁의행위 시 사용자의 채용제한에 관한 설명이다. ( )안에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

필수공익사업의 사용자는 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 당해 사업 또는 사업장 ( 가 )의 ( 나 )을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다.

- ① 가 : 조합원, 나 : 100분의 30                      ② 가 : 근로자, 나 : 100분의 50
- ③ 가 : 근로자, 나 : 100분의 30                      ④ 가 : 파업참가자, 나 : 100분의 50
- ⑤ 가 : 파업참가자, 나 : 100분의 70

30. 노동조합 및 노동관계조정법상 용어의 정의로 옳지 않은 것은?

- ① “사용자단체”라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.
- ② “노동쟁의”라 함은 근로자와 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다.
- ③ “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.
- ④ “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다.
- ⑤ “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.

31. 노동조합 및 노동관계조정법의 목적에서 명시적으로 규정되지 않은 것은?

- ① 노동조합의 사회적 책임
- ② 노동관계의 공정한 조정
- ③ 노동쟁의의 예방
- ④ 노동쟁의의 해결
- ⑤ 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상 도모

32. 쟁의행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)
- ① 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없다.
  - ② 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다.
  - ③ 쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의목적의 당부를 판단하여야 한다.
  - ④ 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.
  - ⑤ 회사가 단체협약에 따라 관행적으로 시켜오던 휴일근로를 조합원들이 자신들의 주장을 관철할 목적으로 정당한 이유도 없이 집단적으로 거부함으로써 회사업무의 정상적인 운영을 저해하더라도 쟁의행위로 볼 수 없다.
33. 노동쟁의조정제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)
- ① 공익사업에 있어서의 노동쟁의의 조정은 우선적으로 취급하고 신속히 처리하여야 한다.
  - ② 사적 조정 등을 수행하는 자는 노동관계 당사자로부터 수수료, 수당 및 여비 등을 받을 수 있다.
  - ③ 중재위원회 위원장은 중재위원 중에서 호선한다.
  - ④ 고용노동부장관은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 중앙노동위원회의 의견을 얻어야 한다.
  - ⑤ 조정위원회의 위원장 또는 단독조정인은 관계 당사자와 참고인외의 자의 출석을 금할 수 있다.
34. 부당노동행위 구제에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 부당노동행위로 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 부당노동행위가 있는 날로부터 3월 이내에 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.
  - ② 노동위원회가 구제신청을 받고 관계 당사자를 심문할 때 관계 당사자의 신청에 의하거나 그 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.
  - ③ 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.
  - ④ 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 불복한 사용자가 행정소송을 제기한 경우 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있다.
  - ⑤ 확정된 부당노동행위 구제명령을 이행하지 아니한 사용자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

35. 노동조합의 해산에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합의 임원은 있으나 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우에는 노동조합은 해산한다.
- ② 노동조합은 노동조합의 규약에 해산에 관한 사항을 기재하여야 한다.
- ③ 노동조합의 해산에 관한 사항은 총회에서 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.
- ④ 노동조합은 총회의 해산결의가 있는 경우 해산한다.
- ⑤ 합병·분할로 소멸한 경우 노동조합은 해산한다.

36. 노동조합 및 노동관계조정법상 필수공익사업에 해당하는 것은?

- ① 시외버스 여객운수사업    ② 여객선운항사업    ③ 시내버스 여객운수사업
- ④ 방송사업    ⑤ 항공운수사업

37. 노동조합의 설립 또는 관리에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합은 소속된 연합단체의 명칭에 변경이 있는 때에는 그 날부터 30일 이내에 행정관청에게 변경신고를 하여야 한다.
- ② 재정에 관한 장부와 서류는 3년간 보존하여야 하나, 회의록은 그러하지 아니하다.
- ③ 총회는 매년 1회 이상 개최하여야 하며 노동조합의 대표자가 총회의 의장이 된다.
- ④ 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 한다.
- ⑤ 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우에는 그 조합원은 표결권이 없다.

38. 교섭창구 단일화제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 교섭창구단일화제도는 교섭대표노동조합이 되지 못한 소수 노동조합의 단체교섭권을 제한하고 있지만, 단체교섭권의 실질적인 보장을 위한 불가피한 제도라고 볼 수 있다는 것이 헌법재판소의 입장이다.
- ② 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다.
- ③ 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 사용자 또는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다.
- ④ 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.
- ⑤ 헌법재판소는 교섭창구단일화제도에 대하여 근로조건 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위에서 복수 노동조합과 사용자 사이의 교섭절차를 일원화하여 효율적이고 안정적인 교섭체계를 구축하고, 소속 노동조합과 관계없이 조합원들의 근로조건을 통일하기 위한 것으로 본다.

39. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 회계에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 이상 회계감사를 실시하게 하고 그 내용과 감사결과를 전체 근로자에게 공개하여야 한다.
  - ② 노동조합의 대표자는 조합원의 요구가 있을 때에는 결산결과와 운영상황을 열람하게 하여야 한다.
  - ③ 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표하여야 한다.
  - ④ 노동조합의 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우에는 당해 노동조합의 회계감사를 실시하고 그 결과를 공개할 수 있다.
  - ⑤ 노동조합은 행정관청이 요구하는 경우에는 결산결과와 운영상황을 보고하여야 한다.
40. 직장폐쇄에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)
- ① 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.
  - ② 직장폐쇄는 사용자와 근로자의 교섭태도와 교섭과정, 근로자의 쟁의행위의 목적과 방법 및 그로 인하여 사용자가 받는 타격의 정도 등 구체적인 사정에 비추어 노동조합의 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있어야만 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정될 수 있다.
  - ③ 사용자가 직장폐쇄를 할 경우에는 사후에 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.
  - ④ 헌법은 사용자의 쟁의권에 관하여는 명문의 규정을 두고 있지 않다.
  - ⑤ 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.
41. 근로시간면제심의위원회에 관한 설명으로 옳은 것은?
- ① 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회를 대통령소속하에 둔다.
  - ② 근로시간 면제 한도는 근로시간면제심의위원회가 심의·의결한 바에 따라 위원장이 고시한다.
  - ③ 근로시간 면제 한도는 2년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정할 수 있다.
  - ④ 근로시간면제심의위원회는 노동계와 경영계가 추천하는 위원 각 5명, 정부가 추천하는 공익위원 5명으로 구성된다.
  - ⑤ 위원장은 노동계가 추천하는 위원 중 1명, 경영계가 추천하는 위원 중 1명, 정부가 추천하는 공익위원 중 1명을 선출하여, 총 3명이 공동위원장이 된다.

42. 노동조합 및 노동관계조정법령상 쟁의행위에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 직장 또는 사업장시설을 전면적·배타적으로 점거하여 조합원 이외의 자의 출입을 저지하는 형태의 쟁의행위도 허용된다.
- ② 노동조합은 쟁의행위를 하고자 할 경우에는 관할노동위원회에 쟁의행위의 일시·장소·참가인원 및 그 방법을 미리 서면·구두 또는 전화 기타의 적당한 방법으로 통보하여야 한다.
- ③ 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 있다.
- ④ 쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니된다.
- ⑤ 근로자는 쟁의행위 기간 중에는 현행범이라 하더라도 노동조합 및 노동관계조정법 위반을 이유로 구속되지 아니한다.

43. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.
- ② 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.
- ③ 단체협약의 유효기간에 관하여 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따른다.
- ④ 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
- ⑤ 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 하고, 무효로 된 부분은 노동조합 규약에 정한 기준에 의한다.

44. 노동조합 및 노동관계조정법상 중재에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때에는 중재를 행한다.
- ② 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다.
- ③ 노동쟁의의 중재 또는 재심을 위하여 노동위원회에 중재위원 3인으로 구성된 중재위원회를 둔다.
- ④ 관계 당사자가 지명한 노동위원회의 사용자를 대표하는 위원 또는 근로자를 대표하는 위원은 중재위원회의 동의를 얻어 그 회의에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.
- ⑤ 중재재정은 서면으로 작성하여 이를 행하며 그 서면에는 효력발생 기일을 명시하여야 한다.

45. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합 설립에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 행정관청은 설립신고서를 접수한 때에는 보완을 요구하거나 반려하는 경우를 제외하고는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.
- ② 행정관청은 설립신고서 또는 규약이 기재사항의 누락 등으로 보완이 필요한 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 20일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구하여야 한다.
- ③ 행정관청은 설립신고서에 규약이 첨부되어 있지 아니한 경우 보완을 요구함이 없이 반려하여야 한다.
- ④ 행정관청이 규약의 기재사항 누락 등으로 보완을 요구하였음에도 불구하고 보완기간 내에 보완을 하지 아니하는 경우 설립신고서를 반려하여야 한다.
- ⑤ 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직된 노동단체는 지부·분회 등 명칭여하에 불구하고 노동조합의 설립신고를 할 수 있다.

46. 노동조합 총회 또는 임시총회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 노동조합의 대표자는 필요하다고 인정할 때에는 임시총회를 소집할 수 있다.
  - ② 노동조합의 대표자는 조합원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체없이 임시총회를 소집하여야 한다.
  - ③ 연합단체인 노동조합의 대표자는 그 구성단체의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체없이 임시총회를 소집하여야 한다.
  - ④ 행정관청은 노동조합에 총회의 소집권자가 없는 경우에 조합원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고 노동위원회의 의결이 있는 때에는 지체없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.
  - ⑤ 총회는 회의개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 하나, 노동조합이 동일한 사업장내의 근로자로 구성된 경우에는 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 있다.
47. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 노사협의회의 구성 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 노동위원회는 사용자가 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하는 경우에는 그 시정을 명할 수 있다.
  - ② 노사협의회에 의장을 두며, 의장은 위원 중에서 호선한다.
  - ③ 노사협의회 위원은 임기가 끝난 경우라도 후임자가 선출될 때까지 계속 그 직무를 담당한다.
  - ④ 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소의 사용 등 기본적인 편의를 제공하여야 한다.
  - ⑤ 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.
48. 노동위원회법상 화해의 권고 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 노동위원회는 노동조합 및 노동관계조정법 제84조의 규정에 따른 판정·명령 또는 결정이 있기 전까지 관계 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 화해를 권고하거나 화해안을 제시할 수 있다.
  - ② 노동위원회는 화해안을 작성함에 있어서 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.
  - ③ 노동위원회는 관계 당사자가 화해안을 수락한 때에는 화해조서를 작성할 수 있다.
  - ④ 화해조서에는 관계 당사자와 화해에 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인하여야 한다.
  - ⑤ 유효하게 작성된 화해조서는 민사소송법에 따른 재판상 화해의 효력을 갖는다.

49. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳은 것은?
- ① 교원의 노동조합은 교원의 근로조건과 사회적 지위에 관계되는 내용에 대해서는 정치활동을 할 수 있다.
  - ② 교원의 노동조합을 설립하려는 사람은 고용노동부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.
  - ③ 교원의 노동조합은 공립학교교원의 경우는 전국단위로, 사립학교교원의 경우는 학교단위로 설립할 수 있다.
  - ④ 교원의 노동조합 전임자는 그 전임기간 중 봉급을 받는다.
  - ⑤ 조직 대상을 같이하는 둘 이상의 노동조합이 설립되어 있는 경우에 각 노동조합은 독자적으로 단체교섭을 요구할 수 있다.
50. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 국가와 지방자치단체는 공무원이 전임자임을 이유로 승급이나 그 밖에 신분과 관련하여 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
  - ② 교정·수사 업무에 종사하는 6급 이하의 공무원은 노동조합에 가입할 수 있다.
  - ③ 공무원 노동관계 조정위원회는 공무원 노동관계의 조정·중재를 전담하는 7명 이내의 공익위원으로 구성한다.
  - ④ 단체협약의 내용 중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.
  - ⑤ 공무원은 임용권자의 동의를 받아 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.