

제 1과 목 : 노 동 법 1

1. 근로기준법상 평균임금을 기준으로 산정해야 하는 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 휴일근로에 대한 가산임금
 - ㄴ. 해고예고수당
 - ㄷ. 장해보상금
 - ㄹ. 취업규칙상 감급(減給)의 제재를 정할 경우 1회 감급(減給) 금액의 한도

- ① ㄱ, ㄴ ② ㄱ, ㄷ ③ ㄴ, ㄷ ④ ㄴ, ㄹ ⑤ ㄷ, ㄹ

2. 근로기준법령상 휴게 및 휴일에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자는 근로시간이 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.
- ③ 주휴일제도는 매일 연속적으로 근로를 제공하는 경우에 한하지 않고, 2일 근무 1일 휴무를 되풀이하는 교대제근무에도 적용된다.
- ④ 사용자는 1주 동안의 소정근로일을 개근하지 아니한 근로자에게도 유급휴일을 부여하여야 한다.
- ⑤ 원래 정하여진 휴일에 근무하고 그 대신 다른 근로일에 휴무하기로 하는 휴일 대체가 적법한 요건을 갖춘 경우, 원래 정하여진 휴일에 근무하더라도 휴일근로 수당을 지급할 필요는 없다.

3. 근로기준법상 연장근로에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 탄력적 근로시간제를 채택한 경우에 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있다.
- ② 개별근로자와의 연장근로에 관한 합의는 연장근로를 할 때마다 하여야 효력이 있다.
- ③ 소정근로시간을 초과하였으나 법정근로시간 범위 내에서 이루어진 법내 초과근로에 대하여는 가산임금이 지급되지 않는다.
- ④ 개별근로자의 연장근로에 관한 합의권을 박탈하거나 제한하지 아니하는 범위에서 단체협약에 의한 연장근로에 관한 합의도 가능하다.
- ⑤ 연장근로와 휴일근로가 중복되는 경우에는 연장근로와 휴일근로에 대한 가산임금을 각각 가산하여 산정하여야 한다.

4. 근로기준법령상 근로시간에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 야간근로란 자정부터 오전 6시까지 사이의 근로를 말한다.
- ② 15세 이상 18세 미만인 자의 소정근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 35시간을 초과하지 못한다.
- ③ 광고업에 대하여 사용자는 개별근로자와의 합의를 통하여 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 할 수 있다.
- ④ 대기시간은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있다 하더라도 근로시간으로 보지 않는다.
- ⑤ 관리·감독 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 근로기준법 제4장과 제5장의 근로시간에 관한 규정을 적용하지 않는다.

5. 근로기준법령상 재량근로의 대상업무에 해당하지 않는 것은?

- ① 정보처리시스템의 설계 업무 ② 보험업에서의 영업 업무
- ③ 실내장식의 디자인 업무 ④ 방송 사업에서의 편성 업무
- ⑤ 신기술의 연구개발 업무

6. 다음은 근로기준법상 체불사업주의 명단공개에 관한 설명이다. ()안에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

고용노동부장관은 임금등을 지급하지 아니한 체불사업주가 명단 공개 기준일 이전 ()년 이내 임금등을 체불하여 ()회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 ()년 이내 임금등의 체불총액이 ()천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다.

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

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

- ① 사용자가 근로계약을 체결할 때 임금에 관한 근로조건을 근로자에게 명시하지 아니하는 경우에는 벌칙이 적용된다.
- ② 시용기간 중에 있는 근로자를 해고하는 것은 보통의 해고보다는 넓게 인정되나, 이 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 인정되어야 한다.
- ③ 근로자가 연수를 종료한 후 의무복무기간을 근무하지 않으면 연수기간 중에 받은 임금을 반환하기로 하는 약정은 유효하다.
- ④ 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다.
- ⑤ 사용자는 근로자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 인적·물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

8. 근로기준법령상 사용자가 근로자에게 근로조건을 명시하여야 할 의무에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 17세 근로자 A와 근로계약을 체결할 때 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항을 서면으로 명시하여 A에게 교부하여야 한다.
- ② 17세 근로자 B와 근로계약을 체결할 때 법 제55조에 따른 휴일에 관한 사항을 서면으로 명시하여 B에게 교부하여야 한다.
- ③ 21세 근로자 C와 근로계약을 체결할 때 임금의 구성항목·계산방법·지급방법이 명시된 서면을 C에게 교부하여야 한다.
- ④ 21세 근로자 D와 근로계약을 체결할 때 소정근로시간이 명시된 서면을 D에게 교부하여야 한다.
- ⑤ 21세 근로자 E와 근로계약을 체결할 때 표창과 제재에 관한 사항이 명시된 서면을 E에게 교부하여야 한다.

9. 근로기준법상 취업규칙에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 취업규칙은 사용자가 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 효력이 있다.
- ② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.
- ③ 근로자에게 불리하게 변경된 취업규칙이라도 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그 적용을 부정할 수는 없다.
- ④ 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.
- ⑤ 취업규칙의 변경이 일부의 근로자에게는 유리하고 일부의 근로자에게는 불리한 경우에는 불이익 변경으로 본다.

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

- ① 해고란 사용자의 일방적 의사에 의한 모든 근로계약관계의 종료를 의미한다.
- ② 해고예고의무를 위반한 해고라 하더라도 해고의 정당한 이유를 갖추고 있는 한 해고의 사법상 효력에는 영향이 없다.
- ③ 징계해고의 서면 통지는 징계대상자가 위반한 단체협약이나 취업규칙의 조문만 나열하는 것으로는 충분하다고 볼 수 없다.
- ④ 사업의 폐지를 위하여 해산한 기업이 청산과정에서 근로자를 해고하는 것은 경영상 이유에 의한 해고에 해당한다.
- ⑤ 법인이 해산결의를 완료하였다 하더라도 청산절차를 종료하지 않은 이상 해고의 효력을 다룰 수 있다.

11. 국제노동기구(ILO)의 협약 중 우리나라가 비준·공포하지 않은 것은?

- ① 제29호 강제노동에 관한 협약
- ② 제100호 동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 협약
- ③ 제111호 고용 및 직업상 차별금지에 관한 협약
- ④ 제138호 취업의 최저연령에 관한 협약
- ⑤ 제182호 가혹한 형태의 아동노동철폐에 관한 협약

12. 근로기준법상 경영상 이유에 의한 해고에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병의 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ② 사용자는 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 근로자대표에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.
- ③ 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당 하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.
- ④ 사용자는 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정 하여야 한다.
- ⑤ 정부는 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.

13. 근로기준법령상 휴가에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주는 법 제74조에 따라 유산휴가를 청구한 근로자에게 임신기간이 11주 이내인 경우에는 유산한 날부터 5일까지 유산휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 연차 유급휴가일을 같음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.
- ④ 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 주어야 하고, 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다.
- ⑤ 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 연차 유급휴가의 사용 촉진조치를 취하여 미사용휴가에 대한 보상의무를 면할 수 있다.

14. 근로기준법상 부당해고 구제에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 노동위원회의 전부 또는 일부의 구제명령을 이행하지 않는 사용자에게 긴급이행명령을 할 수 있다.
- ② 노동위원회는 심문을 끝내고 부당해고가 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 한다.
- ③ 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.
- ④ 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송법의 규정에 따라 소(訴)를 제기할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하려는 근로자는 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 신청하여야 한다.

15. 근로기준법상 여성의 보호에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성을 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.
- ② 사용자는 임신부가 아닌 18세 이상의 여성을 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.
- ③ 사용자는 임신부가 아닌 18세 이상의 여성을 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.
- ④ 사용자는 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 1시간 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.
- ⑤ 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

16. 산업안전보건법상 안전보건관리규정에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 안전보건관리규정 중 취업규칙에 반하는 부분에 관하여는 그 취업규칙으로 정한 기준에 따른다.
- ② 안전보건관리규정은 해당 사업장에 적용되는 단체협약에 반할 수 없다.
- ③ 사업주는 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다.
- ④ 안전보건관리규정에 관하여는 산업안전보건법에서 규정한 것을 제외하고는 그 성질에 반하지 아니하는 범위에서 근로기준법의 취업규칙에 관한 규정을 준용한다.
- ⑤ 사업주는 안전보건관리규정을 각 사업장에 게시하거나 갖추 두고, 이를 근로자에게 알려야 한다.

17. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 외국인근로자는 입국한 날부터 3년의 범위에서 취업활동을 할 수 있다.
- ② 사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 된다.
- ③ 국내에서 취업한 후 출국한 외국인근로자는 출국한 날로부터 3개월이 경과하면 이 법에 따라 다시 취업활동을 할 수 있다.
- ④ 외국인근로자를 고용하려는 자는 직업안정법에 따른 직업안정기관에 우선 내국인 구인 신청을 하여야 한다.
- ⑤ 외국인근로자를 고용한 사용자가 출국만기보험 등에 가입한 경우 근로자퇴직급여 보장법에 따른 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다.

18. 근로복지기본법상 선택적 복지제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주는 근로자의 직급, 근속연수, 부양가족 등을 고려하여 합리적인 기준에 따라 수혜 수준을 달리할 수 있다.
- ② 사업주는 근로자가 여러 가지 복지항목 중에서 자신의 선호와 필요에 따라 자율적으로 선택하여 복지혜택을 받는 제도를 설정하여 실시하여야 한다.
- ③ 사업주는 기본적 생활보장항목과 개인별 추가선택항목을 균형 있게 반영할 수 있도록 노력하여야 한다.
- ④ 사업주는 근로자가 선택적 복지제도의 복지항목을 선택하고 사용하는 데 불편이 없도록 전산관리서비스를 직접 제공하거나 제3자에게 위탁하여 제공될 수 있도록 노력하여야 한다.
- ⑤ 선택적 복지제도는 사내근로복지기금사업을 하는 데 활용할 수 있다.

19. 임금채권보장법령상 채당금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 채당금을 지급받을 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없다.
- ② 채당금의 수령은 가족의 동의를 얻어 제3자에게 위임할 수 있다.
- ③ 미성년자인 근로자는 독자적으로 채당금의 지급을 청구할 수 있다.
- ④ 거짓으로 채당금이 지급된 사실을 지방고용노동관서에 신고한 자에게는 대통령령으로 정하는 기준에 따라 포상금을 지급할 수 있다.
- ⑤ 고용노동부장관은 근로자에게 채당금을 지급하였을 때에는 그 지급한 금액의 한도에서 그 근로자가 해당 사업주에 대하여 미지급 임금등을 청구할 수 있는 권리를 대위(代位)한다.

20. 근로자퇴직급여 보장법령상 퇴직금의 중간정산 사유에 해당하지 않는 것은?

- ① 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
- ② 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우
- ③ 근로자가 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양을 하는 경우
- ④ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 채무자 회생 및 파산에 관한 법률에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
- ⑤ 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 합병을 위하여 근로자의 과반수의 동의를 얻은 경우

21. 최저임금법령상 고용노동부장관의 인가를 얻어 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자는?
- ① 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자
 - ② 선원법의 적용을 받는 선원
 - ③ 감시 근로에 종사하는 자
 - ④ 임금이 통상적으로 도급제로 정하여져 있는 자
 - ⑤ 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자
22. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)
- ① 사용자가 기간제근로자의 계속되는 근로제공에 대하여 차별적인 규정을 적용하여 차별적으로 임금을 지급하여 왔다면 특별한 사정이 없는 한 계속되는 차별적 처우에 해당한다.
 - ② 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.
 - ③ 기간제근로자는 차별적 처우를 받은 경우 그 종료일부터 3개월 이내에 그 시정을 신청하여야 한다.
 - ④ 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선 및 적절한 금전보상 등이 포함될 수 있다.
 - ⑤ 고용노동부장관은 사용자가 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
23. 파견근로자보호 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 근로자파견사업의 허가의 유효기간은 2년으로 한다.
 - ② 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률에 따른 고령자인 파견근로자에 대하여는 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.
 - ③ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하고자 하는 경우에는 당해 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.
 - ④ 사용사업주는 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우가 아님에도 제조업의 직접생산공정업무에 파견근로자를 사용하는 경우에 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.
 - ⑤ 사용사업주는 고용노동부장관의 허가를 받지 않고 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받은 경우에 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

24. 다음은 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률상 육아기 근로시간 단축에 관한 설명이다. ()안에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

사업주가 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 ()시간 이상이어야 하고 ()시간을 넘어서는 아니 된다.

- ① ㄱ : 10, ㄴ : 15 ② ㄱ : 10, ㄴ : 20 ③ ㄱ : 15, ㄴ : 20
④ ㄱ : 15, ㄴ : 30 ⑤ ㄱ : 20, ㄴ : 30

25. 직업안정법상 직업소개사업에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 국내 무료직업소개사업을 하려는 자는 주된 사업소의 소재지를 관할하는 특별자치도지사·시장·군수 및 구청장에게 신고하여야 한다.
② 해외 무료직업소개사업을 하려는 자는 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
③ 해외 유료직업소개사업을 하려는 자는 고용노동부장관에게 등록하여야 한다.
④ 국내 유료직업소개사업을 하려는 자는 주된 사업소의 소재지를 관할하는 특별자치도지사·시장·군수 및 구청장에게 등록하여야 한다.
⑤ 유료직업소개사업을 하는 자는 구직자에게 제공하기 위하여 구인자로부터 선급금을 받을 수 있다.