

25. 파견근로자보호 등에 관한 법령에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자파견사업의 허가의 유효기간은 3년으로 한다.
- ② 파견사업주는 그가 고용한 근로자 중 파견근로자로 고용하지 아니한 자를 근로자 파견의 대상으로 하려는 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.
- ③ 파견사업주는 쟁의행위 중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견하여서는 아니 된다.
- ④ 파견사업주는 근로자파견을 할 경우에는 파견근로자의 성명·성별·연령·학력·자격 기타 직업능력을 사용사업주에게 통지하여야 한다.
- ⑤ 파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 근로자파견사업을 행하게 하여서는 아니 된다.

제 2과 목 : 노 동 법 2

26. 헌법재판소의 노동3권 해석에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합 설립신고서 반려제도는 헌법상 금지된 단체결성에 대한 허가제에 해당하지 않는다.
- ② 헌법상 단결권에는 소극적 단결권, 즉 단결하지 아니할 자유가 포함되지 않는다.
- ③ 노동3권은 자유권적 측면과 생존권적 측면을 동시에 가지고 있다.
- ④ 단체교섭권에는 단체협약체결권이 포함되어 있다.
- ⑤ 헌법이 노동3권의 주체를 ‘근로자’로 명시하고 있으므로 노동조합은 단결권 행사의 주체에 해당하지 않는다.

27. 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자 및 사용자의 개념에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 의함)

- ① 근로자란 임금, 급료 그 밖에 이에 준하는 수입으로 생활하는 자를 말한다.
- ② 근로기준법상 근로자의 개념과 동일하다.
- ③ 직접고용관계에 있지 않은 사업주라 하더라도 부당노동행위 구제명령을 이행할 주체로서의 사용자에 해당되는 경우가 있다.
- ④ 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자는 사용자에 해당된다.
- ⑤ 구직 중인 자도 근로자에 해당될 수 있다.

28. 노동조합 및 노동관계조정법상 총회 또는 대의원회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 의함)

- ① 대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.
- ② 임원의 선거에 있어서 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있다.
- ③ 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.
- ④ 노동조합의 대표자는 조합원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체 없이 임시총회를 소집하여야 한다.
- ⑤ 노동조합은 매년 2회 이상 총회를 개최하여야 한다.

29. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합 전임자 및 근로시간 면제 한도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 의함)

- ① 노동조합은 근로시간 면제 한도를 초과하는 급여지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.
- ② 근로시간 면제 한도는 고용노동부장관이 고시하되, 근로시간면제심의위원회가 2년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정하여야 한다.
- ③ 전임자가 담당하는 노동조합 업무가 사용자의 사업과는 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체와 관련된 활동이라면 그 활동에 따른 재해는 업무상 재해에 해당되지 않는다.
- ④ 단체협약에 노조전임규정이 있더라도 그 내용상 사용자의 노조전임발령 없이 근로제공의무가 면제됨이 명백한 경우 등의 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 노조전임발령 전에는 근로제공의무가 면제될 수 없다.
- ⑤ 노동조합이 전임운용권을 갖고 있더라도 노동조합의 전임자 통지가 조합원에 대한 사용자의 인사명령을 거부하기 위한 수단으로 이용된 경우에는 그 전임운용권의 행사는 권리남용에 해당될 수 있다.

30. 노동조합 및 노동관계조정법령상 연합단체인 노동조합에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 산업별 연합단체인 노동조합을 설립하고자 하는 자는 신고서에 규약을 첨부하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.
- ② 단위노동조합이 연합단체인 노동조합에 가입하는 경우에는 그 연합단체인 노동조합의 규약이 정하는 의무를 성실하게 이행하여야 한다.
- ③ 노동조합은 소속된 연합단체가 있는 경우에 그 명칭을 규약에 기재하여야 한다.
- ④ 총연합단체인 노동조합은 소속 노동조합의 활동에 대하여 협조·지원 또는 지도할 수 없다.
- ⑤ 연합단체인 노동조합은 규약에 그 구성단체에 관한 사항을 기재하여야 한다.

31. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 설립에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 의함)

- ① 행정관청은 접수한 노동조합 설립신고서의 기재사항이 누락된 경우에는 설립신고서를 반려하여야 한다.
- ② 행정관청이 설립신고서를 접수한 때에는 반려·보완사유가 없을 경우 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.
- ③ 노동조합이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 본다.
- ④ 행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 복리사업만을 목적으로 하는 경우에는 설립신고서를 반려하여야 한다.
- ⑤ 노동조합 및 노동관계조정법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동위원회에 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없다.

32. 노동조합 및 노동관계조정법상 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여야 하는 것을 모두 고른 것은?

ㄱ. 규약의 제정·변경	ㄴ. 임원의 선거·해임
ㄷ. 대의원의 선출	ㄹ. 노동조합의 쟁의행위 실시

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

33. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체교섭에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 의함)

- ① 노동조합의 대표자가 사용자와 단체협약의 내용을 합의한 후 다시 협약안의 가부에 관하여 조합원총회의 의결을 거치도록 하는 소위 인준투표제는 위법하다.
- ② 노동조합의 구성원인 근로자의 노동조건 기타 근로자의 대우 또는 당해 단체적 노사관계의 운영에 관한 사항으로 사용자가 처분할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상이 된다.
- ③ 쟁의행위 중이더라도 노동조합 측으로부터 새로운 타협안이 제시되는 등 교섭체계가 의미 있을 것으로 기대할 만한 사정변경이 생긴 경우에는 사용자로서는 다시 단체교섭에 응하여야 한다.
- ④ 산업별 노동조합의 지부가 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독립한 조직체로 활동하고 있더라도 설립신고를 하지 않았다면 독자적인 단체교섭 및 단체협약을 체결할 권한을 갖지 못한다.
- ⑤ 노동조합은 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다.

34. 노동조합 및 노동관계조정법상 교섭창구 단일화에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합이다.
- ② 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
- ③ 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위는 노동위원회가 교섭단위를 분리하는 결정을 하지 않는 한, 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.
- ④ 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 사용자가 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우가 아닌 한, 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다.
- ⑤ 교섭대표노동조합의 대표자는 그 절차에 참여한 노동조합으로부터 위임받은 범위 안에서 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

35. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체교섭의 당사자가 될 수 있는 자로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합 대표자 ② 단위노동조합 ③ 연합단체인 노동조합
- ④ 사업주 개인 ⑤ 사용자단체

36. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체협약에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 의함)

- ① 기존의 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결하기 위해서는 조합원인 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받아야 한다.
- ② 단체협약의 내용 중 편의제공에 관한 사항을 위반한 자에 대해서는 벌칙규정이 적용된다.
- ③ 단체협약과 취업규칙이 동일한 내용의 근로조건을 규정하고 있었으나, 단체협약만이 불리하게 개정된 경우에는 보다 유리한 내용을 규정하고 있는 취업규칙이 우선적으로 적용된다.
- ④ 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자 사이에 의견의 불일치가 있는 경우 당사자 쌍방은 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있으며, 이때의 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 조정과 동일한 효력을 가진다.
- ⑤ 인사처분을 함에 있어서 노동조합이 의견을 제시할 수 있는 기회를 주도록 단체협약에 규정된 경우에 사용자가 제시된 노동조합의 의견을 참작하지 않고 인사처분을 하였다면 그 인사처분은 무효이다.

37. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체협약의 효력에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 의함)

- ① 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 지역적 구속력을 적용한다는 결정을 할 수 있다.
- ② 단체협약에 1년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.
- ③ 단체협약의 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 약정은 무효이다.
- ④ 단체협약이 실효되었다고 하더라도 임금 등 개별적 노동조건에 관한 부분은 그 단체협약의 적용을 받고 있던 근로자의 근로계약의 내용이 되어 그것을 변경하는 새로운 단체협약이 체결·작성되거나 또는 개별 근로자의 동의를 얻지 아니하는 한 개별적인 근로자의 근로계약의 내용으로서 남아 있게 된다.
- ⑤ 일반적 구속력에 따라 단체협약의 적용을 받게 되는 '동종의 근로자'에는 단체협약 규정에 의하여 조합원의 자격이 없는 자도 포함된다.

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

- ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.
- ② 사용자는 정당한 이유없이 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.
- ③ 단체협약의 당사자는 체결일로부터 15일 이내에 노동위원회에 신고하여야 한다.
- ④ 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ⑤ 단체협약에 정한 근로조건에 관한 기준에 위반하는 취업규칙의 부분은 무효이다.

39. 노동조합 및 노동관계조정법상 직장폐쇄에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 의함)

- ① 직장폐쇄는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 행할 수 있다.
- ② 사용자는 직장폐쇄를 한 이후에 지체 없이 행정관청 및 노동위원회에 신고하여야 한다.
- ③ 사용자는 적법한 직장폐쇄를 한 경우에 임금지급의무를 면한다.
- ④ 사용자의 직장폐쇄에 대해서는 근로자의 단체행동권과 달리 헌법적 보장규정이 없다.
- ⑤ 정당한 직장점거 후 적법하게 직장폐쇄를 단행한 사용자로부터 퇴거요구를 받고도 불응한 채 직장점거를 계속한 행위는 퇴거불응죄를 구성한다.

40. 노동조합 및 노동관계조정법상 필수유지업무에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 필수유지업무란 필수공익사업의 업무 중 고용노동부장관이 정하는 업무를 말한다.
- ② 노동관계 당사자는 필수유지업무협정을 서면으로 체결하여야 한다.
- ③ 필수유지업무협정에는 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상 직무 및 필요인원 등을 정하여야 한다.
- ④ 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.
- ⑤ 노동위원회가 필수유지업무 수준 등을 결정할 경우 특별조정위원회가 담당한다.

41. 쟁의행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 의함)

- ① 정당성이 없는 쟁의행위는 불법행위를 구성하고 이로 말미암아 손해를 입은 사용자는 노동조합이나 근로자에 대하여 그 손해배상을 청구할 수 있다.
- ② 정당성 없는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 사용자는 노동조합의 책임 외에 불법행위를 기획, 지시, 지도하는 등으로 주도한 조합의 간부들 개인에 대하여도 책임을 지울 수 있다.
- ③ 근로자들이 집단적으로 근로의 제공을 거부하여 사용자의 정상적인 업무운영을 저해하고 손해를 발생하게 한 행위는 당연히 위력에 해당하여 정당한 쟁의행위로서의 위법성이 조각되는 경우가 아닌 한 업무방해죄를 구성한다.
- ④ 불법쟁의행위 시 노동조합 등의 지시에 따라 단순히 노무를 정지한 일반조합원은 노동조합 또는 조합 간부들과 함께 공동불법행위책임을 지지 않는다.
- ⑤ 사용자가 제3자와 공동으로 관리·사용하는 공간을 사용자에게 대한 정당한 쟁의행위를 이유로 근로자들이 관리자의 의사에 반하여 침입·점거한 경우, 위 제3자에 대하여도 정당행위로서 주거침입의 위법성이 조각되지 않는다.

42. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동쟁의의 조정(調整)에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동위원회는 직권으로 조정위원회에 갈음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.
- ② 공익사업에 있어서 특별조정위원회 위원은 그 노동위원회의 공익을 대표하는 위원 중에서 노동조합과 사용자가 추천한 자 중에서 고용노동부장관이 지명한다.
- ③ 조정안이 관계 당사자에 의하여 수락된 때에는 조정위원 전원 또는 단독조정인은 조정서를 작성하고 관계 당사자와 함께 서명 또는 날인하여야 하며 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
- ④ 사적 중재에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 경우에는 중재시 쟁의행위의 금지기간에 관한 노동조합 및 노동관계조정법 규정이 적용되지 않는다.
- ⑤ 노동위원회에 의한 조정절차가 개시된 이후에는 관계 당사자가 합의하더라도 사적 조정 절차가 개시될 수 없다.

43. 노동조합 및 노동관계조정법령상 긴급조정에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 고용노동부장관은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 긴급조정을 결정한 때에는 지체 없이 그 이유를 붙여 이를 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계 당사자에게 각각 통고하여야 한다.
- ④ 관계 당사자는 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공표일부터 15일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다.
- ⑤ 긴급조정 결정의 공표는 신문·라디오 기타 공중이 신속히 알 수 있는 방법으로 하여야 한다.

44. 부당노동행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 의함)

- ① 사용자의 행위가 부당노동행위에 해당한다는 점은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합이 증명하여야 한다.
- ② 부당노동행위 의사가 존재하는지 여부는 이를 추정할 수 있는 객관적 사정을 종합하여 판단한다.
- ③ 부당노동행위가 성립되기 위해서는 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생이 요구된다.
- ④ 부당노동행위인 법률행위는 사법상(私法上)으로도 그 효력이 없다.
- ⑤ 부당노동행위에 대한 노동위원회의 구제명령은 노사 간의 사법상(私法上)의 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아니다.

45. 부당노동행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 의함)

- ① 소속 조합원으로 가입하려고 하는 것을 이유로 근로자에 대해 사용자가 불이익취급을 한 경우 노동조합은 자신의 명의로 부당노동행위 구제신청을 할 수 없다.
- ② 사용자가 연설 등을 통하여 의견을 표명하는 경우 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정된다면 부당노동행위가 성립할 수 있다.
- ③ 부당노동행위는 노동위원회에 그 구제신청을 할 수 있고, 이와 별도로 불이익처분이 부당노동행위에 해당함을 이유로 민사소송을 제기할 수 있다.
- ④ 사업체가 실질적으로 폐업한 경우 불이익취급에 대한 원상회복의 구제명령을 신청할 구제이익은 없다.
- ⑤ 사용자가 노동조합활동을 방해하려는 의사로 노동조합의 간부를 승진시켜 조합원 자격을 잃게 한 경우에는 부당노동행위가 성립될 수 있다.

46. 노동조합 및 노동관계조정법상 부당노동행위 구제제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 부당노동행위에 대하여 구제주의 이외에 처벌주의를 병용하는 입법정책을 취하고 있다.
- ② 노동위원회는 관계 당사자에 대하여 증거의 제출과 증인에 대한 반대신문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.
- ③ 구제명령은 재심 또는 행정소송에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.
- ④ 노동위원회는 관계 당사자의 신청이 없는 경우에는 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 없다.
- ⑤ 구제신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다.

47. 노동위원회법상 노동위원회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 중앙노동위원회 및 지방노동위원회는 고용노동부장관 소속하에 둔다.
- ② 2이상의 지방노동위원회의 관할구역에 걸친 노동쟁의의 조정사건은 중앙노동위원회가 관장한다.
- ③ 고용노동부장관은 중앙노동위원회 및 지방노동위원회의 예산·인사·교육훈련 기타 행정사무를 총괄하며, 소속공무원을 지휘·감독한다.
- ④ 노동위원회 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회는 판정·결정·승인·인정 또는 차별시정 등에 관한 사건에 있어서 사회취약계층을 위하여 공인노무사로 하여금 권리구제업무를 대리하게 할 수 있다.

48. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 노사협의회의 의결사항으로 옳은 것은?

- ① 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
- ② 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
- ③ 기업의 경제적·재정적 상황
- ④ 인력계획에 관한 사항
- ⑤ 근로자의 고충처리

49. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 국가와 지방자치단체는 전임자에게 그 전임기간 중 보수를 지급하여서는 아니 된다.
- ② 노동조합을 설립하려는 사람은 행정안전부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.
- ③ 공무원은 노동조합 활동을 할 때 다른 법령에서 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니 된다.
- ④ 노동조합과 그 조합원은 정치활동을 하여서는 아니 된다.
- ⑤ 노동조합과 그 조합원은 파업, 태업 또는 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 방해하는 일체의 행위를 하여서는 아니 된다.

