

제 1 과 목 : 노 동 법 1

1. 근로기준법령상 단시간근로자에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 단시간근로자의 근로조건은 다른 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 단시간 근로자와 동일하게 결정되어야 한다.
- ② 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 법 제54조(휴게)를 적용하지 아니한다.
- ③ 단시간근로자란 4주 동안의 총근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 4주 동안의 총근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.
- ④ 사용자는 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 통상근로자에게 적용되는 취업 규칙과 별도로 작성할 수 있다.
- ⑤ 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 법 제55조(휴일)가 적용된다.

2. 근로기준법령상 경영상의 이유에 의한 해고에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 상시 근로자수가 45명인 사업장의 사용자는 1개월 동안에 9명의 근로자를 경영 상 이유에 의하여 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 30일 전까지 고용노동부 장관에게 신고하여야 한다.
- ② 경영상의 이유에 의한 해고 계획의 신고를 할 때에는 해고 사유, 해고 예정 인원, 근로자대표와 협의한 내용, 해고 일정을 포함하여야 한다.
- ③ 사용자는 근로자대표에게 해고를 하려는 날의 60일전까지 해고의 기준을 통보하여야 한다.
- ④ 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 볼 수 없다.
- ⑤ 사용자는 경영상 이유에 의하여 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업 훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.

3. 근로기준법령상 근로시간과 휴식에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자는 고용노동부장관의 승인을 받으면 법 제56조에 따른 연장근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.
- ② 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 10일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 사용자는 계속하여 근로한 기간이 2년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ④ 사용자는 고용노동부장관의 승인을 받으면 법 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.
- ⑤ 법 제55조에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

4. 근로기준법령상 임신부의 보호 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 법 제52조(선택적 근로시간제)는 임신 중인 여성근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ② 사용자는 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그 임신 중의 여성근로자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간에 근로시킬 수 있다.
- ③ 사용자는 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그 임신 중의 여성근로자를 휴일에 근로시킬 수 있다.
- ④ 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.
- ⑤ 사용자는 임신부를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

5. 근로기준법령상 임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 각 사업상별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.
- ② 고용노동부장관은 체불사업주의 명단을 공개할 경우에 해당 체불사업주에게 3개월 이상의 기간을 정하여 소명 기회를 주어야 한다.
- ③ 일용근로자의 통상임금은 고용노동부장관이 사업이나 직업에 따라 근로시간을 고려하여 정하는 금액으로 한다.
- ④ 사용자는 도급으로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.
- ⑤ 근로기준법에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

6. 다음 () 안에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

근로기준법 제35조(예고해고의 적용 제외) 제26조는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에게는 적용하지 아니한다.

1. 일용근로자로서 (ㄱ)개월을 계속 근무하지 아니한 자
2. (ㄴ)개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
3. 월급근로자로서 (ㄷ)개월이 되지 못한 자
4. 계절적 업무에 (ㄹ)개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
5. 수습 사용 중인 근로자

- ① $\neg: 2, \sqcup: 3, \sqcap: 3, \text{e}: 6$ ② $\neg: 3, \sqcup: 2, \sqcap: 3, \text{e}: 3$
 ③ $\neg: 2, \sqcup: 3, \sqcap: 6, \text{e}: 6$ ④ $\neg: 3, \sqcup: 2, \sqcap: 6, \text{e}: 6$
 ⑤ $\neg: 3, \sqcup: 3, \sqcap: 6, \text{e}: 3$

7. 근로기준법령상 취업규칙에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 의함)

- ① 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의 없이 근로자에게 불리하게 변경된 취업규칙은 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우라도 적용될 수 없다.
- ② 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다.
- ③ 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.
- ④ 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

8. 근로기준법상 근로감독관에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.
- ② 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행한다.
- ③ 근로감독관은 기숙사에 임검(臨檢)하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있다.
- ④ 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.
- ⑤ 근로감독관은 근로감독관을 그만 둔 경우에도 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다.

9. 근로기준법상 근로계약 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.
- ② 사용자는 전차금이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권과 임금을 상계하지 못한다.
- ③ 법 제36조(금품 청산)를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 있다.
- ④ 근로자는 근로계약 체결 시 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로조건 위반을 이유로 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.
- ⑤ 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못한다.

10. 근로기준법령상 부당해고 구제명령을 받은 후 이행기한까지 이행하지 아니한 사용자에게 노동위원회가 2년간 부과할 수 있는 이행강제금의 최대 상한액은?

- ① 500만원 ② 1,000만원 ③ 2,000만원 ④ 4,000만원 ⑤ 8,000만원

11. 근로기준법령상 부당해고 구제제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회에 대한 구제신청은 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.
② 노동위원회가 심문을 할 때에는 직권으로도 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.
③ 지방노동위원회의 구제명령에 불복하는 사용자는 구제명령서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
④ 노동위원회의 구제명령은 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지된다.
⑤ 노동위원회는 사용자에게 구제명령을 하는 때에는 이행기한을 정하여야 한다. 이 경우 이행기한은 구제명령을 한 날부터 30일 이내로 한다.

12. 근로기준법령상 재량근로의 대상업무로 열거되지 않은 것은?

- ① 기밀을 취급하는 업무
② 신문 사업에서의 기사의 취재 업무
③ 실내장식의 디자인 업무
④ 방송 프로그램 제작 사업에서의 프로듀서 업무
⑤ 정보처리시스템의 설계 업무

13. 근로기준법령상 취직인허증에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 취직인허증을 받으려는 자가 의무교육 대상자로서 재학 중인 경우에는 학교장이 고용노동부장관에게 신청하여야 한다.
② 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 취직인허증을 발급받은 자에게는 그 인허를 취소하여야 한다.
③ 15세 미만인 자를 사용하지 아니하게 된 사용자와 그 15세 미만인 자는 취직인허증을 고용노동부장관에게 지체 없이 반환하여야 한다.
④ 예술공연 참가를 위한 경우에는 13세 미만인 자도 취직인허증을 받을 수 있다.
⑤ 취직인허증은 본인의 신청에 따라 의무교육에 지장이 없는 경우에는 직종을 지정하여서만 발행할 수 있다.

14. 헌법 제32조에서 명시된 내용이 아닌 것은?

- ① 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.
- ② 장애인의 근로는 특별한 보호를 받는다.
- ③ 국가는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ④ 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 한다.
- ⑤ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

15. 국제노동기구(ILO) 협약 중 우리나라가 비준한 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 강제노동에 관한 협약(제29호)
- ㄴ. 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 협약(제87호)
- ㄷ. 동일가치 노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 협약(제100호)
- ㄹ. 고용 및 직업상 차별금지에 관한 협약(제111호)
- ㅁ. 취업의 최저연령에 관한 협약(제138호)

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

16. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법령에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 외국인근로자 고용허가서를 발급받은 사용자는 고용허가서 발급일부터 3개월 이내에 외국인근로자와 근로계약을 체결하여야 한다.
- ② 외국인근로자를 고용하려는 자는 직업안정기관에 우선 내국인 구인 신청을 하여야 한다.
- ③ 외국인근로자는 귀국 시 필요한 비용에 충당하기 위하여 보험 또는 신탁에 가입하여야 한다.
- ④ 직업안정기관에 관할 구역의 노동자단체와 사용자단체 등이 참여하는 외국인근로자 권익보호협의회를 두어야 한다.
- ⑤ 사용자가 출국만기보험등에 가입한 경우 근로자퇴직급여 보장법상 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다.

17. 근로복지기본법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 우리사주조합의 설립 및 운영에 관하여 근로복지기본법에서 규정한 사항을 제외하고는 민법 중 사단법인에 관한 규정을 준용한다.
- ② 국가는 근로자의 재산형성을 지원하기 위하여 근로자를 우대하는 저축에 관한 제도를 운영하여야 한다.
- ③ 우리사주조합의 대표자는 우리사주조합원 명부 등 관련 장부와 서류를 3년간 보존하여야 한다.
- ④ 우리사주조합의 대표자는 매 회계연도 종료 후 3개월 이내에 그 운영상황을 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.
- ⑤ 우리사주조합의 대표자는 그 주된 사무소를 이전한 때에는 이전한 날부터 3주 이내에 그 이전 사실을 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

18. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상 직장 내 성희롱에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 의함)

- ① 근로자가 직장 내의 지위를 이용하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감을 느끼게 하는 것은 직장 내 성희롱에 해당한다.
- ② 직장 내 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 한다.
- ③ 사업주는 직장 내 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사업주 및 근로자는 직장 내 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.
- ⑤ 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

19. 산업안전보건법령에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 1개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해는 중대재해에 해당된다.
- ② 작업환경측정이란 작업환경 실태를 파악하기 위하여 해당 근로자 또는 작업장에 대하여 사업주가 측정계획을 수립한 후 시료를 채취하고 분석·평가하는 것을 말한다.
- ③ 사업주란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다.
- ④ 안전·보건진단이란 산업재해를 예방하기 위하여 잠재적 위험성을 발견하고 그 개선대책을 수립할 목적으로 고용노동부장관이 지정하는 자가 하는 조사·평가를 말한다.
- ⑤ 근로자가 업무에 관계되는 분진에 의하여 질병에 걸리는 것은 산업재해에 해당된다.

20. 직업안정법상 근로자공급사업의 허가를 받을 수 있는 자는?

- ① 직업안정법을 위반한 자로서, 벌금형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자
- ② 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자
- ③ 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 하지 아니하기로 확정된 날부터 2년이 지나지 아니한 자
- ④ 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간이 도과한 후 2년이 지나지 아니한 자
- ⑤ 근로자공급사업의 허가가 취소된 후 5년이 지나지 아니한 자

21. 최저임금법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다.
- ② 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급으로도 표시하여야 한다.
- ③ 사용자는 최저임금법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.
- ④ 선원법의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용하지 아니한다.
- ⑤ 최저임금위원회는 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하고 이를 지체 없이 고시하여야 한다.

22. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 이 법은 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계없이 적용된다.
- ② 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하려는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.
- ③ 기간제근로자가 노동위원회에 차별적 처우의 시정신청을 하는 경우 차별적 처우와 관련한 분쟁의 입증책임은 근로자가 부담한다.
- ④ 기간제근로자가 노동위원회에 차별적 처우에 대한 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.
- ⑤ 사용자가 57세인 고령자와 근로계약을 체결하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있다.

23. 임금채권보장법령상 체당금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 체당금을 지급받을 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없다.
- ② 체당금을 받을 권리가 있는 사람이 부상 또는 질병으로 체당금을 수령할 수 없는 경우에는 그 가족에게 수령을 위임할 수 있다.
- ③ 미성년자인 근로자는 독자적으로 체당금의 지급을 청구할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 체당금의 지급에 충당하기 위하여 임금채권보장기금을 설치한다.
- ⑤ 재해보상금은 체당금의 범위에 포함된다.

24. 근로자퇴직급여 보장법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.
- ② 확정급여형퇴직연금제도란 근로자가 받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말한다.
- ③ 이 법은 상시 5명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에는 적용하지 아니한다.
- ④ 확정기여형퇴직연금제도에 가입한 근로자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생하면 적립금을 중도인출할 수 있다.
- ⑤ 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.

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.