

제1과목 : 노동법(1)

1. 임금 등에 관하여 근로기준법령에 규정된 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.
- ② 평균임금이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 말한다.
- ③ 사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.
- ④ 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하여야 한다.
- ⑤ 일용근로자의 평균임금은 고용노동부장관이 사업이나 직업에 따라 정하는 금액으로 한다.

2. 부당해고등 구제제도에 관하여 근로기준법에 규정된 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하되, 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다.
- ② 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.
- ③ 노동위원회가 구제명령을 할 때에 사용자의 신청에 따라 원직복직 대신 해고기간 동안의 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.
- ④ 지방노동위원회의 구제명령에 불복하는 사용자는 구제명령서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회는 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 이행강제금을 부과·징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다.

3. 근로기준법에 규정된 내용으로 옳은 것은?

- ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.
- ② 근로자는 근로기준법 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다르더라도 근로계약을 즉시 해제할 수는 없다.
- ③ 근로기준법 제17조에 따라 근로계약서에 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 고용노동부장관에게 손해배상의 청구를 신청하여야 한다.
- ④ 사용자는 근로계약 불이행에 대한 손해배상액을 예정하는 계약을 체결할 수 있다.
- ⑤ 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결할 수 있다.

4. 다음은 경영상 이유에 의한 해고에 관한 근로기준법령 규정의 내용이다. () 안에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

- 사용자는 근로기준법 제24조 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합에 해고를 하려는 날의 (가) 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.
- 근로기준법 제24조 제4항에 따라 사용자는 1개월 동안에 동법 시행령 제10조 제1항에서 정한 바에 따른 인원을 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 (나) 전까지 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

- ① 가: 30일 나: 15일 ② 가: 30일 나: 30일 ③ 가: 50일 나: 20일
- ④ 가: 50일 나: 30일 ⑤ 가: 60일 나: 15일

5. 근로기준법령상 해고 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로기준법 제27조 제1항에 따르면 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ② 사용자가 시용기간 만료 시 본 근로계약 체결을 거부하는 것은 일반적인 해고보다 넓게 인정될 수 있으나, 그 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당성이 있어야 한다.
- ③ 근로기준법 제26조(해고의 예고)는 수습 사용한 날부터 3개월 이내의 근로자에게는 적용하지 아니한다.
- ④ 사용자의 해고의 예고(근로기준법 제26조)는 일정 시점을 특정하여 하거나 언제 해고되는지를 근로자가 알 수 있는 방법으로 하여야 한다.
- ⑤ 시용근로관계에서 사용자가 본 근로계약 체결을 거부하는 경우에는 구체적·실질적인 거부사유를 서면으로 통지하여야 하는 것은 아니다.

6. 근로기준법에 규정된 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 소정근로시간이란 근로기준법 제50조, 제69조 본문에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월간 80퍼센트 이상 출근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 야간근로는 오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로를 말한다.
- ④ 단시간근로자란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.
- ⑤ 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

7. 취업규칙에 관하여 근로기준법에 규정된 내용에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 취업규칙의 변경이 일부 근로자에게는 유리하지만 다른 일부 근로자에게는 불리할 수 있어서 근로자에게 전체적으로 유리한지 불리한지를 단정적으로 평가하기가 어려운 경우에는 근로자에게 불이익한 경우로 취급하여서는 아니된다.
- ② 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 근로기준법에서 정한 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ③ 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니된다.
- ④ 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.
- ⑤ 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다.

8. 사용증명서와 근로자 명부 등에 관하여 근로기준법령에 규정된 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로기준법 제39조 제1항에 따라 사용증명서를 청구할 수 있는 자는 계속하여 30일 이상 근무한 근로자로 하되, 청구할 수 있는 기한은 퇴직 후 3년 이내로 한다.
- ② 사용증명서에는 근로자가 요구한 사항만을 적어야 한다.
- ③ 주소는 근로자 명부의 기재사항이다.
- ④ 사용기간이 50일 미만인 일용근로자에 대하여는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있다.
- ⑤ 사용자는 근로자 명부를 3년간 보존하여야 한다.

9. 국제노동기구(ILO)의 핵심협약에 해당하지 않는 것은?

- ① 취업의 최저연령에 관한 협약(제138호)
- ② 석면사용 안전에 관한 협약(제162호)
- ③ 가혹한 형태의 아동노동철폐에 관한 협약(제182호)
- ④ 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 협약(제87호)
- ⑤ 강제노동 폐지에 관한 협약(제105호)

10. 헌법 제32조에 명시된 내용이 아닌 것은?

- ① 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 최저임금의 보장에 노력하여야 한다.
- ② 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
- ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.
- ④ 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.
- ⑤ 여자의 근로는 특별한 보호를 받는다.

11. 근로기준법령상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 근로기준법 제9조 (중간착취의 배제)
- ㄴ. 근로기준법 제18조 (단시간근로자의 근로조건)
- ㄷ. 근로기준법 제21조 (전차금 상계의 금지)
- ㄹ. 근로기준법 제60조 (연차 유급휴가)
- ㅁ. 근로기준법 제72조 (깡내근로의 금지)

- ① $\neg, \vdash$ ② $\neg, \supset$ ③ $\neg, \neg, \square$
④ $\neg, \neg, \vdash, \square$ ⑤ $\neg, \vdash, \supset, \square$

12. 근로기준법에 규정된 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로기준법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.
- ② 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.
- ③ 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못한다.
- ④ 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.
- ⑤ 사용자는 근로자가 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 근로시간 중에 필요한 시간을 청구하면 이를 거부할 수 있다.

13. 임신부의 보호 등에 관하여 근로기준법에 규정된 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 임신한 여성근로자가 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.
- ② 사용자는 임신 중인 여성이 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 임신한 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 사산 휴가를 주어야 한다.
- ③ 사용자는 임신 중의 여성에게 근로기준법 제74조 제1항에 따른 출산전후휴가를 주는 경우 휴가 기간의 배정은 출산 전에 45일 이상이 되어야 한다.
- ④ 사업주는 근로기준법 제74조 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

14. 근로기준법에 규정된 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 기숙사 생활의 자치에 필요한 임원 선거에 간섭하지 못한다.
- ③ 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.
- ④ 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 통상임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.
- ⑤ 사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.

15. 소년에 관하여 근로기준법에 규정된 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.
- ② 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 없다.
- ③ 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ④ 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.
- ⑤ 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

16. 산업안전보건법상 () 안에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 대통령령으로 정하는 작업에 종사하는 근로자에게는 1일 ()시간, 1주 ()시간을 초과하여 근로하게 하여서는 아니 된다.

- ① ㄱ: 5 ㄴ: 30 ② ㄱ: 5 ㄴ: 32 ③ ㄱ: 6 ㄴ: 30
④ ㄱ: 6 ㄴ: 32 ⑤ ㄱ: 6 ㄴ: 34

17. 직업안정법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자공급사업이란 공급계약에 따라 근로자를 타인에게 사용하게 하는 것으로서 파견근로자보호 등에 관한 법률에 따른 근로자파견사업도 포함된다.
② 직업안정기관의 장은 새로 취업하려는 사람에게 직업지도를 하여야 한다.
③ 누구든지 고용노동부장관의 허가를 받지 아니하고는 근로자공급사업을 하지 못한다.
④ 누구든지 국외에 취업할 근로자를 모집한 경우에는 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
⑤ 근로자를 고용하려는 자는 광고, 문서 또는 정보통신망 등 다양한 매체를 활용하여 자유롭게 근로자를 모집할 수 있다.

18. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법령에 규정된 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니된다.
② 사업주는 직장 내 성희롱 예방 교육을 연 2회 이상 받아야 한다.
③ 사업주는 직장 내 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관에 위탁하여 실시할 수 있다.
④ 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다.
⑤ 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

19. 파견근로자보호 등에 관한 법률에 규정된 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용사업주는 파견근로자의 정당한 노동조합의 활동을 이유로 근로자파견계약을 해지하여서는 아니된다.
② 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하고자 하는 경우에는 당해 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.
③ 건설공사현장에서 이루어지는 업무에 대하여는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우 근로자파견사업을 행할 수 있다.
④ 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.
⑤ 파견사업주는 쟁의행위중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견하여서는 아니된다.

20. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에 규정된 내용으로 옳지 않은 것은?
- ① 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률은 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 기간제근로자 및 단시간근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 한다.
 - ② 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계없이 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률을 적용한다.
 - ③ 사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.
 - ④ 사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 당해 근로자를 단시간근로자로 전환하여야 한다.
 - ⑤ 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.
21. 최저임금법령상 최저임금에 산입하는 임금의 범위에 포함되는 것은?
- ① 1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당
 - ② 김장수당 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금 또는 수당
 - ③ 야간근로에 대한 가산임금
 - ④ 근로자의 복리후생을 위한 성질을 가지는 급식수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당
 - ⑤ 단체협약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있는 임금 또는 수당
22. 근로자퇴직급여 보장법에 규정된 내용으로 옳은 것은?
- ① 근로자퇴직급여 보장법에 따른 퇴직금을 받을 권리는 1년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.
 - ② 근로자퇴직급여 보장법은 동거하는 친족만을 사용하는 사업 및 가구 내 고용활동에는 적용하지 아니한다.
 - ③ 사용자는 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에 대하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다.
 - ④ 퇴직연금사업자는 매년 2회 이상 적립금액 및 운용수익률 등을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 가입자에게 알려야 한다.
 - ⑤ 확정기여형퇴직연금제도란 근로자가 받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말한다.

23. 임금채권보장법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 국가는 매 회계연도 예산의 범위에서 임금채권보장법에 따른 임금채권보장을 위한 사무집행에 드는 비용의 일부를 일반회계에서 부담하여야 한다.
- ② 임금채권보장기금심의위원회는 근로자를 대표하는 자, 사업주를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자로 구성하되, 각각 같은 수로 한다.
- ③ 채당금을 지급받을 권리는 양도할 수 있으나 담보로 제공할 수는 없다.
- ④ 미성년자인 근로자는 독자적으로 채당금의 지급을 청구할 수 있다.
- ⑤ 채당금의 수령은 대통령령으로 정하는 바에 따라 위임할 수 있다.

24. 근로복지기본법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합 및 근로자는 근로의욕 증진을 통하여 생산성 향상에 노력하고 근로복지정책에 협력하여야 한다.
- ② 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 근로복지증진에 관한 기본계획을 5년마다 수립하여야 한다.
- ③ 사용자는 근로복지기본법에 따른 사내근로복지기금의 설립 및 출연을 이유로 근로관계 당사자 간에 정하여진 근로조건을 저하시킬 수 없다.
- ④ 사용자는 근로자의 재산형성을 지원하기 위하여 근로자를 우대하는 저축에 관한 제도를 운영하여야 한다.
- ⑤ 지방자치단체, 국가의 보조를 받는 비영리법인이 근로복지사업을 추진하는 경우에는 고용노동부장관과 협의하여야 한다.

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

- ① 직업안정법에 따른 직업안정기관이 아닌 자는 외국인근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입하여서는 아니된다.
- ② 사용자는 외국인근로자가 외국인 취업교육을 받을 수 있도록 하여야 한다.
- ③ 직업안정법에 따른 직업안정기관의 장은 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률을 위반하여 처벌을 받은 사용자에 대하여 그 사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있다.
- ④ 사용자는 외국인근로자가 근로관계의 종료로 귀국하는 경우에는 귀국하기 전에 임금 등 금품관계를 청산하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사용자가 외국인근로자와의 근로계약을 해지하고자 할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장의 허가를 받아야 한다.