

제 2과 목 : 노동 법 (2)

26. 헌법에 명시된 노동3권에 관한 규정으로 옳은 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ㄴ. 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단결권은 법률이 정하는 바에 따라 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.
- ㄷ. 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.

① ㄱ ② ㄱ, ㄴ ③ ㄱ, ㄷ ④ ㄴ, ㄷ ⑤ ㄱ, ㄴ, ㄷ

27. 우리나라 노동법의 연혁에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동조합법, 노동쟁의조정법은 1953년에 제정되었다.
- ② 부당노동행위 제도는 최초 도입된 이후 현재까지 구제주의와 처벌주의를 병행하고 있다.
- ③ 미국의 와그너법을 수용하여 사용자와 노동조합을 부당노동행위 주체로 인정하고 있다.
- ④ 필수유지업무협정 제도는 2010년 노동조합 및 노동관계조정법 개정 시에 처음으로 도입되었다.
- ⑤ 노동조합의 전임자에 대한 급여지급 금지는 1980년 노동조합법 개정 시에 처음으로 도입되었다.

28. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직된 노동단체는 지부·분회 등 명칭여하에 불구하고 노동조합의 설립신고를 할 수 없다.
- ② 노동조합이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 본다.
- ③ 노동조합 및 노동관계조정법에 의하여 설립된 노동조합이 아니더라도 노동위원회에 부당노동행위의 구제를 신청할 수 있다.
- ④ 지역별 노동조합이 일시적으로 실업 상태에 있는 자를 구성원으로 포함시키고 있는 경우에 행정관청은 설립신고서를 반려하여야 한다.
- ⑤ 행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우에는 설립신고의 보완을 요구하여야 한다.

29. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합 대표자 및 총회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합의 대표자는 총회의 의장이 된다.
- ② 노동조합의 대표자는 필요하다고 인정할 때에는 임시총회 또는 임시대의원회를 소집할 수 있다.
- ③ 노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.
- ④ 노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 한다.
- ⑤ 규약의 변경에 관한 총회의 의결은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성이 있어야 한다.

30. 노동조합 및 노동관계조정법령상 교섭창구 단일화 제도에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 교섭대표노동조합의 대표자는 해당 교섭단위 내의 비조합원을 포함한 모든 근로자를 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ② 교섭대표노동조합 결정 절차에 참여한 노동조합들이 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 합의한 경우에 사용자는 개별교섭에 응하여야 한다.
- ③ 교섭대표노동조합이 결정된 날로부터 6개월 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.
- ④ 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다.
- ⑤ 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합에 해당하는지를 결정할 때 2개 이상의 노동조합이 연합하는 방법은 허용되지 않는다.

31. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체교섭에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 단체교섭의 노동조합측 당사자는 해당 노동조합의 대표자이다.
- ② 노동조합은 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임할 수 없다.
- ③ 사용자는 쟁의기간 중이라는 사정만을 이유로 단체교섭을 거부할 수 있다.
- ④ 노동조합은 대표자의 단체협약체결권한을 전면적·포괄적으로 제한할 수 있다.
- ⑤ 사용자단체라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.

32. 노동조합 및 노동관계조정법령상 교섭단위 결정 및 공정대표의무에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 교섭단위는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.
- ② 노동위원회는 노동관계 당사자의 신청이나 직권으로 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.
- ③ 노동조합 또는 사용자는 교섭단위를 분리하여 교섭하려는 경우에는 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전에도 노동위원회에 교섭단위 분리의 결정을 신청할 수 있다.
- ④ 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
- ⑤ 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 체결한 단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 공정대표의무에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일로부터 3개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.

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

- ① 일반적으로 구성원인 근로자의 노동조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항으로 사용자가 처분할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상에 해당한다.
- ② 정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다.
- ③ 단위노동조합이 상부단체인 연합단체에 단체교섭권한을 위임한 경우에 그 위임의 범위 내에서는 단체교섭권한이 없다.
- ④ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다.
- ⑤ 사용자가 노동조합과의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하였다고 하여 그 단체교섭 거부행위가 바로 위법한 행위로 평가되어 불법행위의 요건을 충족하게 되는 것은 아니다.

34. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 특별한 사정이 있는 경우에는 그러한 합의는 무효이다.
- ② 사용자가 노동조합과의 협상에 따라 정리해고를 제한하기로 하는 내용의 단체협약을 체결하였다면 특별한 사정이 없는 한 그 단체협약이 강행법규나 사회질서에 위배된다고 볼 수 없다.
- ③ 단체협약의 개정에도 불구하고 종전의 단체협약과 동일한 내용의 취업규칙이 있을 경우에 개정된 단체협약에는 당연히 취업규칙상의 유리한 조건의 적용을 배제하고 개정된 단체협약이 우선적으로 적용된다는 내용의 합의가 포함된 것으로 보아야 한다.
- ④ 단체협약에 조합원의 인사나 징계에 대해 노동조합의 의견을 청취하도록 규정하고 있는 경우, 사용자가 노동조합의 의견을 청취하지 않고 조합원에 대한 인사나 징계처분을 하더라도 그 처분의 효력에는 영향이 없다.
- ⑤ 이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금은 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않고, 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 포기나 지급유예와 같은 처분행위를 할 수 있다.

35. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체협약 중 규범적 부분에 해당하는 것은?

- ① 조합비 공제
- ② 소정근로시간
- ③ 단체교섭의 절차
- ④ 노동조합 전임자의 수
- ⑤ 노동조합사무소의 제공

36. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약에 2년을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.
- ② 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.
- ③ 단체협약의 해석에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
- ④ 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙의 부분은 무효이며, 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.
- ⑤ 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

37. 단체협약의 내용 중 노동조합 및 노동관계조정법 제92조 제2호에서 규정한 사항을 위반한 자는 별금에 처한다. 이에 해당하지 않는 사항은?

- ① 재해부조
- ② 편의제공
- ③ 휴게시간
- ④ 교섭창구 단일화
- ⑤ 근무시간중 회의참석

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

- ① 중앙노동위원회는 고용노동부장관으로부터 긴급조정 결정의 통고를 받은 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다.
- ② 관계 당사자는 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공표일부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다.
- ③ 중앙노동위원회의 위원장은 조정이 성립될 가능성이 있다고 인정한 경우에는 공익위원의 의견을 들어 그 사건을 중재에 회부할 것인가의 여부를 결정하여야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 중앙노동위원회 위원장의 동의를 얻어야 한다.
- ⑤ 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.

39. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동쟁의의 조정(調整)에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사적 조정 등을 수행하는 자는 노동관계 당사자로부터 수수료 등을 받을 수 없다.
- ② 사적 조정 등에 의하여 조정 또는 중재가 이루어진 경우 그 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
- ③ 국가·지방자치단체·국공영기업체·방위산업체 및 공익사업에 있어서의 노동쟁의의 조정은 우선적으로 취급하고 신속히 처리하여야 한다.
- ④ 노동위원회는 조정신청 전이라도 원활한 조정을 위하여 교섭을 주선하는 등 관계 당사자의 자주적인 분쟁 해결을 지원할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있거나 관계 당사자 쌍방의 동의를 얻은 경우에는 조정위원회에 갈음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.

40. 노동조합 및 노동관계조정법령상 쟁의행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니된다.
- ② 단체협약이 새로 체결된 직후부터 뚜렷한 무효사유를 내세우지도 아니한 채 단체협약의 전면 무효화를 주장하면서 평화의무에 위반되는 쟁의행위를 행하는 것은 이미 노동조합활동으로서의 정당성을 결여한 것이다.
- ③ 임금인상 주장을 관철하기 위하여 종래 통상적으로 실시해 오던 휴일근무를 집단적으로 거부하여 회사업무의 정상적인 운영을 저해하더라도 이는 쟁의행위에 해당하지 않는다.
- ④ 불법쟁의행위에 대한 귀책사유가 있는 노동조합이나 불법쟁의행위를 기획·지시·지도하는 등 이를 주도한 노동조합 간부 개인이 그 배상책임을 지는 배상액의 범위는 불법쟁의행위와 상당인과관계에 있는 모든 손해이다.
- ⑤ 직장 또는 사업장시설을 전면적, 배타적으로 점거하여 조합원 이외의 자의 출입을 저지하거나 사용자측의 관리지배를 배제하여 업무의 중단 또는 혼란을 야기케 하는 것과 같은 행위는 정당한 쟁의행위로 볼 수 없다.

41. 노동조합 및 노동관계조정법령상 쟁의행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
- ② 근로자는 쟁의행위 기간중에는 현행법외에는 노동조합 및 노동관계조정법 위반을 이유로 구속되지 아니한다.
- ③ 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계있는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
- ④ 작업시설의 손상을 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간중에도 정상적으로 수행되어야 한다.
- ⑤ 사용자는 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

42. 노동조합 및 노동관계조정법령상 쟁의행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 단체협약의 내용중 쟁의행위에 관한 사항을 위반한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ② 노동조합은 규약에 쟁의행위와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존·열람에 관한 사항을 기재하여야 한다.
- ③ 단순히 노동조합이 사용자에게 다소 무리한 임금인상을 요구함으로써 분쟁이 발생하였고, 노동조합의 쟁의행위 결과 사용자의 정상적인 업무수행이 저해되었다면, 노동조합의 쟁의행위는 그것만으로 정당성이 결여된다.
- ④ 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원(해당 사업 또는 사업장 소속 조합원으로 한정한다)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다.
- ⑤ 하나의 쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의목적의 당부를 판단하여야 한다.

43. 노동조합 및 노동관계조정법령상 직장폐쇄에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시하기 이전이라도 직장폐쇄를 할 수 있다.
- ② 사용자는 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.
- ③ 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받을 때 사용자는 직장폐쇄 기간 동안의 대상 근로자에 대한 임금지불의무를 면한다.
- ④ 근로자들의 직장점거가 개시 당시 적법한 것이었다 하더라도 이에 대응하여 적법하게 직장폐쇄를 단행한 사용자로부터 퇴거요구를 받고도 불응한 채 직장점거를 계속한 행위는 퇴거불응죄를 구성한다.
- ⑤ 사용자의 직장폐쇄는 사용자와 근로자의 교섭태도와 교섭과정, 근로자의 쟁의행위의 목적과 방법 및 그로 인하여 사용자가 받는 타격의 정도 등 구체적인 사정에 비추어 근로자의 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있어야만 정당성이 인정될 수 있다.

44. 노동조합 및 노동관계조정법령상 부당노동행위 구제명령의 확정에 관한 내용이다. ()안에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 ()일 이내에 행정소송법이 정하는 바에 의하여 소를 제기할 수 있다.

- ① 15
- ② 20
- ③ 30
- ④ 50
- ⑤ 60

45. 노동조합 및 노동관계조정법령상 부당노동행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 부당노동행위금지규정은 효력규정인 강행법규이므로 이에 위반된 법률행위는 사법상으로도 그 효력이 없다.
- ② 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아니다.
- ③ 노동조합을 조직하려고 하였다는 이유로 근로자에 대하여 한 부당노동행위에 대하여 후에 설립된 노동조합은 독자적인 구제신청권을 가지지 않는다.
- ④ 사용자가 근로자의 정당한 노동조합활동을 실질적인 이유로 삼으면서도 표면적으로는 업무상 필요성을 들어 배치전환한 것으로 인정되는 경우에는 부당노동행위라고 보아야 한다.
- ⑤ 사용자가 단체교섭을 거부할 정당한 이유가 있다거나 단체교섭에 성실히 응하였다고 믿었더라도 객관적으로 정당한 이유가 없고 불성실한 단체교섭으로 판정되는 경우에는 부당노동행위가 성립한다.

46. 노동조합 및 노동관계조정법령상 부당노동행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자가 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 행정소송을 제기한 경우에 관할 법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있다.
- ② 노동위원회는 부당노동행위 구제신청의 심문을 함에 있어서는 관계 당사자에 대하여 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.
- ③ 노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.
- ④ 노동위원회는 부당노동행위 구제신청의 심문을 할 때에 증인의 출석과 질문은 관계 당사자의 신청에 의하여야 하며 그 직권으로는 할 수 없다.
- ⑤ 법인 또는 단체의 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 부당노동행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 벌금형을 과한다.

47. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자란 근로기준법상 근로자를 말한다.
- ② 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 노사협의회의 회의에 부쳐 협의 처리한다.
- ③ 사용자는 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립에 대하여는 노사협의회의 의결을 거쳐야 한다.
- ④ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 노사협의회를 설치할 의무가 없다.
- ⑤ 노사협의회가 의결 사항에 관하여 의결하지 못한 경우에는 노동위원회는 근로자위원과 사용자위원의 어느 일방의 신청으로 중재를 행한다.

48. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률의 내용으로 옳은 것은?

- ① 노동조합과 그 조합원은 정치활동을 할 수 있다.
- ② 노동조합을 설립하려는 사람은 행정자치부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.
- ③ 정부교섭대표는 다른 정부교섭대표에게 교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임할 수 없다.
- ④ 단체협약의 내용 중 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.
- ⑤ 지방노동위원회는 단체교섭이 결렬되어 관계 당사자 양쪽이 함께 중재를 신청한 경우에는 자체 없이 중재를 한다.

49. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 사립학교 교원은 각 학교 단위별로 노동조합을 설립할 수 있다.
- ② 교원은 임용권자의 허가가 있는 경우에는 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
- ③ 노동조합과 그 조합원은 파업, 태업 또는 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 방해하는 일체의 행위를 하여서는 아니 된다.
- ④ 해고된 사람으로서 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 사람은 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 교원으로 본다.
- ⑤ 노동조합의 대표자가 사립학교 설립·경영자와 교섭하고 단체협약을 체결하고자 할 경우 사립학교 설립·경영자는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다.

50. 노동위원회법상 노동위원회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 중앙노동위원회는 둘 이상의 지방노동위원회의 관할구역에 걸친 노동쟁의의 조정(調整)사건을 관장한다.
- ② 노동위원회는 판정·명령 또는 결정이 있기 전까지 관계 당사자의 신청이 있는 경우에 한하여 화해를 권고할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 관계 행정기관으로 하여금 근로조건의 개선에 필요한 조치를 하도록 권고할 수 있다.
- ④ 노동위원회 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회의 사건 처리에 관여한 위원이나 직원 또는 그 위원이었거나 직원이었던 변호사·공인노무사 등은 영리를 목적으로 그 사건에 관한 직무를 하면 아니 된다.