

제1과목 : 노동법(1)

1. 근로기준법령상 이행강제금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려주어야 한다.
- ② 노동위원회는 이행강제금을 부과하는 때에는 이행강제금의 부과통지를 받은 날부터 15일 이내의 납부기한을 정하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하더라도 그 이행 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다.
- ④ 노동위원회는 법원의 확정판결에 따라 노동위원회의 구제명령이 취소되는 경우에도 이미 징수한 이행강제금은 반환하지 아니한다.
- ⑤ 노동위원회는 이행강제금 납부의무자가 납부기한까지 이행강제금을 내지 아니하면 기간을 정하여 독촉을 하고 지정된 기간에 이행강제금을 내지 아니하면 국세채납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.

2. 근로기준법에서 사용하는 용어의 뜻으로 옳은 것은?

- ① 사용자란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자를 말한다.
- ② 근로자란 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
- ③ 근로계약이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.
- ④ 단시간근로자란 1일의 소정근로시간이 통상 근로자의 1일의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.
- ⑤ 평균임금이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 전체 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다.

3. 근로기준법령상 해고 예고의 예외가 되는 근로자의 귀책사유에 해당하는 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 제품 또는 원료 등을 몰래 훔치거나 불법 반출한 경우
- ㄴ. 영업용 차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우
- ㄷ. 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우
- ㄹ. 납품업체로부터 금품이나 향응을 제공받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우

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

4. 근로기준법령상 근로시간에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 3개월 이내 탄력적 근로시간제에서 특정한 주의 근로시간의 한도는 56시간이다.
- ② 사용자가 2주 이내의 탄력적 근로시간제를 시행하려면 근로자대표와 서면 합의에 의해 미리 정하여야 한다.
- ③ 금융보험업에 해당되는 사업에서 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 1주간에 12시간을 초과하는 연장근로가 가능하다.
- ④ 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 재량근로의 대상 업무에 정보처리시스템의 설계 업무는 해당하지 않는다.
- ⑤ 2주 이내의 탄력적 근로시간제를 실시하는 경우 특정한 날의 근로시간은 명시규정에 의하여 12시간으로 제한된다.

5. 근로기준법에 관한 설명으로 옳은 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.
- ㄴ. 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자에 대하여는 제55조에 따른 휴일을 적용하지 아니한다.
- ㄷ. 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제할 수 있다.
- ㄹ. 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자가 80퍼센트 이상 출근한 경우 사용자는 그 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

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

6. 징계에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 합리적인 사유 없이 같은 정도의 비위행위에 대하여 일반적으로 적용하여 온 기준과 어긋나게 공평을 잃은 과중한 징계처분을 행하는 것은 위법하다.
- ② 단체협약에서 근로자에게 징계사유와 관련한 소명기회를 주도록 규정하고 있는 경우 근로자에게 그 기회를 제공하면 되는 것이고 소명 그 자체가 반드시 이루어져야 하는 것은 아니다.
- ③ 여러 개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않더라도 인정되는 다른 일부 징계사유만으로도 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한 경우에는 그 징계처분이 위법하지 않다.
- ④ 징계처분에서 징계사유로 삼지 아니한 비위행위 사실은 징계양정의 참작자료로 삼을 수 없다.
- ⑤ 징계규정에서 징계위원회에 출석하여 소명할 기회를 부여하고 있으면, 출석 통보의 시기와 방법에 관한 특별한 규정이 없더라도 소명자료를 준비할 만한 상당한 기간을 두고 개최 일시와 장소를 통보하여야 한다.

7. 근로관계의 종료에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장에서 근로자를 해고하려는 사용자는 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하지 아니할 수 있다.
- ② 영업양도 당사자 사이에 근로관계의 일부를 승계의 대상에서 제외하기로 하는 특약은 실질적으로 해고와 다름이 없다.
- ③ 시용기간 만료 시 본계약의 체결을 거부하는 것은 사용자에게 유보된 해약권의 행사로서 보통의 해고보다는 넓게 인정될 수 있다.
- ④ 사직의 의사표시는 특별한 사정이 없는 한 당해 근로계약을 종료시키는 취지의 해약고지로 볼 수 없다.
- ⑤ 기간을 정한 근로계약관계에서 근로자에게 근로계약의 갱신에 대한 정당한 기대권이 인정되는 경우 사용자가 이에 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 효력이 없다.

8. 근로기준법상 근로계약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 친권자는 미성년자의 근로계약을 대리할 수 있다.
- ② 근로기준법에 따른 연차 유급휴가는 사용자가 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 명시하여야 할 사항에 해당한다.
- ③ 사용자는 근로계약 불이행에 대한 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.
- ④ 사용자는 근로계약에 덧붙여 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못한다.
- ⑤ 근로계약을 체결할 때에 명시된 임금이 사실과 다를 경우 근로조건 위반을 이유로 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있다.

9. 근로기준법령상 구제명령 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 사용자에게 구제명령을 하는 때에는 구제명령을 한 날부터 60일 이내의 이행기한을 정하여야 한다.
- ② 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송법의 규정에 따라 소를 제기할 수 있다.
- ③ 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.
- ④ 구제명령을 이행하기 위하여 사용자가 객관적으로 노력하였으나 근로자의 소재 불명 등으로 구제명령을 이행하기 어려운 것이 명백한 경우 노동위원회는 직권으로 그 사유가 없어진 뒤에 이행강제금을 부과할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회는 심문을 끝내고 부당해고등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하며, 부당해고등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

10. 근로기준법령상 임금 지급에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 사용자가 근로자의 대리인에게 임금을 지급하는 것은 근로기준법에 위반된다.
- ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 근로자에게 지급하여야 하며, 연봉제를 적용하는 경우에도 마찬가지이다.
- ③ 근로자가 임금채권을 타인에게 양도한 경우 사용자는 임금채권의 양수인에게 임금을 지급할 수 있다.
- ④ 근로자가 본인의 혼인 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 임금 지급 기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.
- ⑤ 1개월을 초과하는 기간의 출근 성적에 따라 지급하는 정근수당은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하지 아니할 수 있다.

11. 근로기준법상 취업규칙의 변경에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의 없이 이루어진 취업규칙의 불리한 변경은 그 변경 후에 취업한 근로자에 대하여 효력이 없다.
- ② 노동조합이 없는 경우에 취업규칙의 불이익 변경은 근로자들이 직접 선출한 대표의 동의가 있어야 효력이 있다.
- ③ 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 취업규칙의 불이익 변경은 근로자 과반수의 동의가 있어야 효력이 있다.
- ④ 취업규칙의 변경이 일부 근로자에게는 유리하고 일부 근로자에게는 불리한 경우 각 근로자집단의 규모를 비교하여 불이익 변경인지 여부를 판단한다.
- ⑤ 변경 전후의 문언을 기준으로 하여 취업규칙이 불리하게 변경되었음이 명백하다면 취업규칙의 내용 이외의 사정이나 상황을 근거로 하여 그 변경에 사회통념상 합리성이 있다고 보는 것은, 이를 제한적으로 엄격하게 해석·적용하여야 한다.

12. 근로기준법상 근로시간 및 휴일에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자는 근로자의 동의와 고용노동부장관의 승인을 받아 연장근로에 대하여 임금을 지급하는 대신에 휴가를 줄 수 있다.
- ② 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 일요일에 부여하여야 한다.
- ③ 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자에게는 휴일에 관한 규정을 적용하지 아니한다.
- ④ 18세 이상의 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 선택적 근로시간제를 적용할 수 있다.
- ⑤ 사용자는 휴일근로에 대하여는 평균임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

13. 근로기준법령상 미성년자 또는 연소자에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ② 사용자는 고용노동부장관의 허가가 있으면 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간에 18세 미만자를 근로시킬 수 있다.
- ③ 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다.
- ④ 사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 유류를 취급하는 업무 중 주유업무에 대하여는 취직인허증을 발급할 수 있다.

14. 우리나라 노동법의 법원(法源)에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 판례는 법원으로 인정되지 않는다.
- ② 기업의 내부에 존재하는 특정 관행이 기업 사회에서 일반적으로 근로관계를 규율하는 규범적인 사실로서 명확히 승인된 경우 그 특정 관행은 근로계약의 내용을 이루고 있다고 인정되어 법원으로 인정된다.
- ③ 민법은 법원으로 인정된다.
- ④ 국제노동기구(ILO) 협약 중 강제근로에 관한 협약(제29호)은 법원으로 인정된다.
- ⑤ 고용노동부의 행정해석은 법원으로 인정되지 않는다.

15. 헌법 제32조의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 모든 국민은 근로의 권리를 가지며 근로의 의무를 지지 아니한다.
- ② 근로조건에의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.
- ③ 국가는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.
- ⑤ 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

16. 산업안전보건법령에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 산업안전보건위원회는 해당 사업장 근로자의 안전과 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항을 정할 수 있다.
- ② 안전보건관리책임자는 해당 사업에서 그 사업을 실질적으로 총괄관리하는 사람이어야 한다.
- ③ 사업주는 근로자대표가 요구할 때에는 근로자에 대한 건강진단 시 근로자대표를 입회시켜야 한다.
- ④ 근로자 1명 이상이 사망한 산업재해는 중대재해에 해당한다.
- ⑤ 안전·보건상 유해하거나 위험한 모든 작업은 고용노동부장관의 허가를 받지 아니하면 그 작업만을 분리하여 도급을 줄 수 없다.

17. 직업안정법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 직업안정기관의 장은 구인자가 구인조건을 밝히기를 거부하는 경우 구인신청의 수리(受理)를 거부할 수 있다.
- ② 직업안정기관의 장은 구직자의 취업 기회를 확대하고 산업에 부족한 인력의 수급을 지원하기 위하여 구인·구직의 개척에 노력하여야 한다.
- ③ 이 법에 따라 등록을 하고 유료직업소개사업을 하는 자 및 그 종사자는 구직자에게 제공하기 위하여 구인자로부터 선급금을 받을 수 있다.
- ④ 이 법에 따라 무료직업소개사업을 하는 자와 그 종사자는 18세 미만의 구직자를 소개하는 경우 친권자나 후견인의 취업동의서를 받아야 한다.
- ⑤ 누구든지 고용노동부장관의 허가를 받지 아니하고는 근로자공급사업을 하지 못한다.

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

- ① 근로자란 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다.
- ② 적극적 고용개선조치란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다.
- ③ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.
- ④ 사업주는 여성의 직업능력 개발 및 향상을 위하여 모든 직업능력 개발 훈련에서 남녀에게 평등한 기회를 보장하여야 한다.
- ⑤ 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 출산일로부터 30일 내에 휴가를 청구하는 경우 5일의 유급휴가를 주어야 한다.

19. 파견근로자 보호 등에 관한 법률의 내용으로 옳은 것은?

- ① 60세인 파견근로자를 근로자파견대상업무에 파견하는 경우 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.
- ② 근로자파견대상업무에 해당하지 않는 업무에 파견근로자를 사용하는 경우 사용사업주는 해당 파견근로자를 직접 고용한 것으로 간주된다.
- ③ 근로기준법에 따라 사용사업주가 파견근로자에게 유급휴일을 주는 경우 그 휴일에 대하여 유급으로 지급되는 임금은 사용사업주가 지급하여야 한다.
- ④ 파견사업주는 근로자대표의 동의가 있으면 쟁의행위중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견할 수 있다.
- ⑤ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하려면 그 파견근로자를 우선적으로 고용해야 한다.

20. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률의 내용으로 옳은 것은?

- ① 노동위원회가 차별적 처우의 시정신청에 대하여 시정명령을 발하는 경우 그 시정명령의 내용에 취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령은 포함될 수 없다.
- ② 경영성과에 따른 성과급에 있어서 불리하게 처우하는 것은 합리적인 이유와 무관하게 차별적 처우에 해당하지 아니한다.
- ③ 사용자는 기간제근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 근로일 및 근로일별 근로시간을 서면으로 명시하여야 한다.
- ④ 사용자는 단시간근로자에 대하여 근로기준법에 따른 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻으면 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.
- ⑤ 단시간근로자에 대한 차별적 처우의 금지와 관련한 분쟁에 있어서 입증책임은 사용자가 부담한다.

21. 최저임금법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자에 대하여는 고용노동부장관에 의해 고시된 최저임금액보다 적은 최저임금액을 정할 수 있다.
- ② 최저임금은 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.
- ③ 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.
- ④ 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자로서 사용자가 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 최저임금을 적용하지 아니한다.
- ⑤ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 진다.

22. 근로자퇴직급여 보장법령에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 퇴직급여제도를 설정하여야 할 의무가 없다.
- ② 상시 10명 미만의 근로자를 사용하는 사업의 경우 사용자가 개별 근로자의 동의를 받거나 근로자의 요구에 따라 개인형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 해당 근로자에 대하여 퇴직급여제도를 설정한 것으로 본다.
- ③ 사용자는 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하기 위해 퇴직금중간정산을 요구하는 경우 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다.
- ④ 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다.
- ⑤ 확정급여형퇴직연금제도의 경우 55세 이상으로서 가입기간이 10년 이상인 가입자에게 연금으로 지급하되 연금의 지급기간은 10년 이상이어야 한다.

23. 임금채권보장법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 체당금의 범위에는 재해보상금이 포함되지 않는다.
- ② 이 법은 국가와 지방자치단체가 직접 수행하는 사업에 적용된다.
- ③ 고용노동부장관은 체당금을 지급하는데 드는 비용에 충당하기 위하여 사업주로부터 부담금을 징수한다.
- ④ 임금채권보장기금의 관리·운용에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 임금채권보장기금심의위원회를 둔다.
- ⑤ 고용노동부장관이 근로자에게 체당금을 지급하였을 때에는 그 지급한 금액의 한도에서 그 근로자가 해당 사업주에 대하여 미지급 임금등을 청구할 수 있는 권리를 대위(代位)한다.

24. 근로복지기본법에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사내근로복지기금법인은 자금차입을 할 수 있다.
- ② 사업의 합병을 위한 해당 회사주제도 실시회사의 해산은 회사주조합의 해산 사유에 해당한다.
- ③ 회사주조합은 지배관계회사로부터 회사주 취득자금을 차입하여 회사주를 취득할 수 없다.
- ④ 사용자는 사내근로복지기금법인의 설치를 이유로 그 설치 당시에 운영하고 있는 근로복지시설의 운영을 중단할 수 있다.
- ⑤ 근로복지시설을 설치·운영하는 자는 근로자의 소득수준, 가족관계 등을 고려하여 근로복지시설의 이용자를 제한하거나 이용료를 차등하여 받을 수 없다.

25. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 외국인근로자가 근로관계의 종료, 체류기간의 만료 등으로 귀국하는 경우에는 귀국하기 전에 임금 등 금품관계를 청산하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ② 이 법은 선원법의 적용을 받는 선박에 승무(乘務)하는 선원 중 대한민국 국적을 가지지 아니한 선원에게 적용된다.
- ③ 외국인력정책위원회는 외국인근로자를 송출할 수 있는 국가의 지정 및 지정취소에 관한 사항을 심의·의결한다.
- ④ 사용자의 임금체불로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우 직업안정기관의 장은 외국인근로자 고용허가를 취소할 수 있다.
- ⑤ 외국인근로자는 귀국 시 필요한 비용에 충당하기 위하여 보험 또는 신탁에 가입하여야 한다.

제 2과목 : 노동법 (2)

26. 노동3권에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 개인택시운전자는 노동3권의 주체가 될 수 없다.
- ② 단결권은 단결할 자유만을 가리킬 뿐이고, 단결하지 아니할 자유는 이에 포함되지 않는다.
- ③ 단체교섭권의 정당한 행사에 대해서는 민·형사상 책임이 면제된다.
- ④ 단체교섭권에는 단체협약체결권이 포함되어 있지 않다.
- ⑤ 노동3권은 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있다.