

제1과목 : 노동법(1)

1. 현법상 근로의 권리에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 헌법은 근로의 권리 주체를 국민으로 규정하고 있다.
- ② 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.
- ③ 국가에 대한 직접적인 직장존속보장청구권은 헌법상 근로의 권리에서 도출된다.
- ④ 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 한다.
- ⑤ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

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

- ① 고용노동부의 업무지침 등이 그 성질과 내용이 행정기관 내부의 사무처리지침에 불과한 경우에는 대외적인 구속력은 없다.
- ② 국제노동기구(ILO)의 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 협약(제87호)은 노동법의 법원에 해당한다.
- ③ 노동사건에 대한 판례는 노동법의 법원으로 인정되지 않는다.
- ④ 단체협약은 노동법의 법원으로 인정된다.
- ⑤ 노동조합규약은 일종의 자치적 법규범으로서 소속 조합원에 대하여 법적 효력을 가진다.

3. 근로기준법상 사용자의 인사명령에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로자에 대한 전직이나 전보처분은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속한다.
- ② 근로계약에서 근로의 내용이나 근무장소를 특별히 한정한 경우에 사용자가 근로자에 대하여 전보처분을 하려면 원칙적으로 근로자의 동의가 있어야 한다.
- ③ 근로자의 직무수행능력 부족을 이유로 한 잠정적 직위해제는 기업질서 유지를 목적으로 행하여지는 징벌적 제재로서의 징계와 그 성질이 동일하다.
- ④ 휴직명령은 근로자가 상당한 기간에 걸쳐 근로의 제공을 할 수 없다거나, 근로 제공을 함이 매우 부적당하다고 인정되는 경우에는 정당한 이유에 해당된다.
- ⑤ 전적시 당사자 사이에 종전의 근로관계를 승계하기로 하는 특약이 없었다면, 전적(轉籍)으로 근로관계는 단절된다.

4. 근로기준법상 근로계약의 체결에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 사용자는 특별한 사정이 없는 한 근로자와 사이에 근로계약의 체결을 통하여 자신의 업무지휘권의 행사와 조화를 이루는 범위 내에서 근로자가 인격을 실현시킬 수 있도록 배려하여야 할 신의칙상의 의무를 부담한다.
- ② 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ③ 사용자는 근로계약에 덧붙여 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못하나, 근로자의 위탁으로 저축을 관리할 수는 있다.
- ④ 취업규칙에 신규 채용 근로자에 대한 사용기간의 적용을 선택적 사항으로 규정하고 있는 경우, 근로계약에 사용기간의 적용을 명시하지 아니하고 고용한 근로자는 정식 사원으로 채용되었다고 보아야 한다.
- ⑤ 근로자에 대한 신원보증계약은 근로기준법상 위약 예정의 금지에 해당되어 무효이다.

5. 근로기준법상 기본원칙에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 사용자는 근로자에 대하여 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.
- ② 영리로 다른 사람의 취업에 개입하는 행위에는 취업을 원하는 사람에게 취업을 알선해 주기로 하면서 그 대가로 금품을 수령하는 정도의 행위는 포함되지 않는다.
- ③ 사용자는 정신상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.
- ④ 근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.
- ⑤ 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권 행사를 위해 필요한 시간을 청구한 경우, 그 행사에 지장이 없으면 청구한 시간을 변경할 수 있다.

6. 근로기준법상 근로시간과 휴식에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.
- ② 15세 이상 18세 미만의 근로자에게는 탄력적 근로시간제가 적용되지 않는다.
- ③ 선택적 근로시간제를 시행하려는 사용자는 근로자대표와 서면 합의를 하여야 한다.
- ④ 근로자에 대한 임금을 월급으로 지급할 경우 그 월급에는 근로기준법상 소정의 유급휴일에 대한 임금도 포함된다.
- ⑤ 사용자는 취업규칙이 정하는 바에 따라 연장근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

7. 근로기준법상 여성의 보호에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자는 산후 2년이 지나지 아니한 여성을 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.
- ② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.
- ③ 사용자는 여성은 휴일에 근로시키려면 근로자대표의 서면 동의를 받아야 한다.
- ④ 여성은 보건·의료, 보도·취재 등의 일시적 사유가 있더라도 쟁내(坑內)에서 근로를 할 수 없다.
- ⑤ 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 유급생리휴가를 주어야 한다.

8. 근로기준법령상 사용자가 3년간 보존하여야 하는 근로계약에 관한 중요한 서류가 아닌 것은?

- ① 연소자의 증명에 관한 서류
- ② 휴가에 관한 서류
- ③ 승급·감급에 관한 서류
- ④ 퇴직금 중간정산에 관한 증명서류
- ⑤ 임금대장

9. 근로기준법상 휴일근로에 관한 규정이다. ()에 들어갈 숫자를 옳게 짹지은 것은?

사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

- 1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 ()
- 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 ()

- ① ㄱ: 50, ㄴ: 100
- ② ㄱ: 50, ㄴ: 150
- ③ ㄱ: 50, ㄴ: 200
- ④ ㄱ: 100, ㄴ: 150
- ⑤ ㄱ: 100, ㄴ: 200

10. 근로기준법상 적용범위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ② 상시 사용하는 근로자 수의 산정에 있어 일용근로자는 포함되지 않는다.
- ③ 근로기준법이 상시 4명 이하의 사업 또는 사업장에 원칙상 적용되지 않는 것은 영세사업장의 현실과 국가의 근로감독 능력의 한계를 고려한 것이다.
- ④ 근로기준법의 적용 사업장은 영리사업인지 여부를 불문한다.
- ⑤ 야간근로에 대해 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하는 규정은 상시 4명 이하 사업장에는 적용되지 않는다.

11. 근로기준법상 이행강제금에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동위원회는 구제명령을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 3천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.
- ② 노동위원회는 2년을 초과하지 않는 범위 내에서 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 행정소송이 제기될 때까지 반복하여 이행강제금을 부과·징수할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 이행강제금 납부의무자가 납부기한까지 이행강제금을 내지 아니하면 즉시 국세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.
- ④ 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하고, 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금의 부과처분은 취소하여야 한다.
- ⑤ 근로자는 구제명령을 받은 사용자가 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니하면 이행기한이 지난 때부터 15일 이내에 그 사실을 노동위원회에 알려줄 수 있다.

12. 근로기준법령상 부당해고 구제제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 사용자에게 구제명령을 하는 때에는 구제명령을 한 날부터 15일 이내의 이행기한을 정하여야 한다.
- ② 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 구제명령을 할 때에 근로자가 원직복직을 원하지 아니하면 원직복직 대신 해고기간 동안의 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.
- ④ 노동위원회의 구제명령은 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.
- ⑤ 지방노동위원회의 구제명령에 불복하는 사용자는 구제명령서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

13. 근로기준법령상 경영상 이유에 의한 해고에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도는 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 보지 않는다.
- ② 사용자가 경영상 이유에 의하여 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 고용노동부장관에게 지체 없이 통보하여야 한다.
- ③ 사용자는 해고를 피하기 위한 방법 등에 관하여 해고를 하려는 날의 30일 전까지 근로자대표에게 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.
- ④ 경영상 이유에 의한 해고를 하는 때에도 해고의 예고 규정은 적용된다.
- ⑤ 사용자는 경영상 이유에 의해 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.

14. 근로기준법상 취업규칙에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.
- ② 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ③ 사용자는 근로자의 근로조건, 근로형태, 직종 등의 특수성이 있더라도 근로자 일부에 적용되는 별도의 취업규칙을 작성할 수 없다.
- ④ 사용자는 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에 해당 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 동의를 받아야 한다.
- ⑤ 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다.

15. 근로기준법상 근로감독관에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로감독관이 근로기준법을 위반한 사실을 고의로 묵과하면 5년 이하의 징역에 처한다.
- ② 사용자는 근로기준법의 시행과 관련하여 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 필요한 사항에 대하여 보고하거나 출석하여야 한다.
- ③ 근로감독관은 사용자와 근로자에 대하여 심문할 수 있다.
- ④ 근로감독관은 재직여부를 불문하고 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다.
- ⑤ 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.

16. 산업안전보건법에 관한 내용으로 옳은 것을 모두 고른 것은?

- | | | |
|--|--|---|
| ㄱ. 이 법은 국가 및 지방자치단체에는 적용하지 않는다. | ㄴ. 사업주는 근로자대표가 요구할 때에는 근로자에 대한 건강진단 시 근로자대표를 입회시켜야 한다. | ㄷ. 사업주는 안전·보건의식을 북돋우기 위한 홍보·교육 및 무재해운동 등 안전문화 추진을 성실히 이행할 책무를 진다. |
| ㄹ. 고용노동부장관은 건강장해가 발생할 우려가 있는 업무에 종사하는 사람의 직업성질환 조기발견 및 지속적인 건강관리를 위하여 일정 요건에 해당하는 사람에게 건강관리수첩을 발급하여야 한다. | | |

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

17. 근로복지기본법상 규약으로 우리사주조합원총회를 갈음할 대의원회를 두는 경우에도 반드시 우리사주조합원총회의 의결을 거쳐야 하는 사항은?

- ① 규약의 제정과 변경에 관한 사항
- ② 우리사주조합의 대표자 등 임원 선출
- ③ 우리사주조합기금의 금융기관 예치에 관한 사항
- ④ 예산 및 결산에 관한 사항
- ⑤ 우리사주조합기금의 조성에 관한 사항

18. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법령의 내용으로 옳은 것은?

- ① 사업주는 근로자가 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 제외한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.
- ② 사업주는 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니할 수 있다.
- ③ 육아기 근로시간 단축 기간은 근속기간에 포함되나, 육아휴직 기간은 근속기간에 포함되지 않는다.
- ④ 사업주는 사업을 계속할 수 없는 경우에도 육아휴직 중인 근로자를 육아휴직 기간에 해고하지 못한다.
- ⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자의 명시적 청구가 있으면 단축된 근로시간 외에 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

19. 직업안정법상 근로자공급사업에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 국내에서 용역업을 하고 있는 자는 국내 근로자공급사업의 허가를 받을 수 있다.
- ② 근로자공급사업에는 파견근로자보호 등에 관한 법률에 따른 근로자파견사업은 제외한다.
- ③ 고용노동부장관의 허가를 받지 아니하고는 근로자공급사업을 하지 못한다.
- ④ 근로자공급사업 연장허가의 유효기간은 연장 전 허가의 유효기간이 끝나는 날부터 3년으로 한다.
- ⑤ 연예인을 대상으로 하는 국외 근로자공급사업의 허가를 받을 수 있는 자는 민법상 비영리법인으로 한다.

20. 파견근로자보호 등에 관한 법률상 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여 사용사업주를 근로기준법 제2조의 사용자로 보는 근로기준법상 규정은?

- ① 근로조건의 명시(제17조)
- ② 해고 등의 제한(제23조)
- ③ 계약 서류의 보존(제42조)
- ④ 연장 근로의 제한(제53조)
- ⑤ 연소자 증명서(제66조)

21. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률상 단시간근로자에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① "단시간근로자"란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.
- ② 사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.
- ③ 사용자는 단시간근로자에 대하여 근로기준법상 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다.
- ④ 사용자는 학업을 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 당해 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

22. 최저임금법에 관한 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금법은 선원법의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용하지 아니한다.
- ② 최저임금액은 시간·일·주 또는 월을 단위로 정하되, 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급으로 표시하여야 한다.
- ③ 사용자는 최저임금법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.
- ④ 최저임금에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 대통령 직속의 최저임금위원회를 둔다.
- ⑤ 고용노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 매년 조사하여야 한다.

23. 근로자퇴직급여 보장법령상 퇴직금의 중간정산 사유에 해당하지 않는 것은?

- ① 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
- ② 사용자가 기존의 정년을 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙을 통하여 일정 나이를 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우
- ③ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 채무자 회생 및 파산에 관한 법률에 따라 파산선고를 받은 경우
- ④ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 채무자 회생 및 파산에 관한 법률에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
- ⑤ 사용자가 근로자와의 합의에 따라 연장근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경한 경우

24. 임금채권보장법상 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 별금에 처하는 것은?

- ① 임금채권보장 업무에 종사하였던 자로서 업무 수행과 관련하여 알게 된 사업주 또는 근로자 등의 정보를 누설한 자
- ② 거짓으로 체당금을 받은 자
- ③ 거짓으로 다른 사람으로 하여금 체당금을 받게 한 자
- ④ 정당한 사유 없이 재산목록의 제출을 거부한 자
- ⑤ 정당한 사유 없이 거짓의 재산목록을 제출한 자

25. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률의 내용으로 옳은 것은?

- ① 외국인근로자의 고용관리 및 보호에 관한 주요 사항을 심의·의결하기 위하여 고용노동부장관 소속으로 외국인력정책위원회를 둔다.
- ② 고용노동부장관은 외국인근로자 도입계획을 외국인력정책위원회의 심의·의결을 거쳐 매년 1월 31일까지 공표하여야 한다.
- ③ 외국인근로자를 고용하려는 자는 직업안정법에 따른 직업안정기관에 우선 내국인 구인 신청을 하여야 한다.
- ④ 사용자가 외국인근로자를 고용하려면 출입국관리법으로 정하는 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하여야 한다.
- ⑤ 직업안정기관의 장은 고용허가를 받지 아니하고 외국인근로자를 고용한 사용자에 대하여 5년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있다.