

제 2과 목 : 노 동 법 (2)

26. 헌법상 근로3권에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 대법원은 근로3권 중에 단체교섭권이 중핵적 권리라는 입장을 취하고 있다.
- ② 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.
- ③ 헌법재판소는 단체교섭권은 어떠한 제약도 허용되지 아니하는 절대적인 권리가 아니라는 입장을 취하고 있다.
- ④ 헌법재판소는 단결권에는 단결하지 아니할 자유가 포함된다는 입장을 취하고 있다.
- ⑤ 헌법이 근로3권을 보장하는 취지는 근로자의 이익과 지위의 향상을 도모하는 사회복지국가 건설의 과제를 달성하고자 함에 있는 것으로 설명될 수 있다.

27. 각국 노동법의 연혁에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 우리나라의 제헌헌법에는 근로자의 단결에 관한 규정이 없었다.
- ② 독일의 1919년 바이마르헌법은 단결의 자유를 명문화하였다.
- ③ 미국의 1935년 와그너법은 근로자의 단결권·단체교섭권·단체행동권을 명문화하였다.
- ④ 우리나라의 노동위원회법은 1953년에 처음 제정되었다.
- ⑤ 우리나라의 노사협의회제도는 과거 노동조합법에 규정된 적이 있었다.

28. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최소한의 규모라 하더라도 사용자로부터 노동조합사무소를 제공받은 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
- ② 복리사업만을 목적으로 하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
- ③ 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
- ④ 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
- ⑤ 공제사업만을 목적으로 하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

29. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 규약이 정하는 바에 의하여 법인으로 할 수 있다.
- ② 노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고는 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.
- ③ 규약에는 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항을 기재하여야 한다.
- ④ 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 본다.
- ⑤ 행정관청은 설립신고서 기재사항 중 허위사실이 있는 경우에는 설립신고서를 즉시 반려하여야 한다.

30. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합 총회의 의결사항 중 ‘재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2이상의 찬성’으로 의결해야 하는 사항이 아닌 것은?

- ① 규약의 변경 ② 해산 ③ 분할
- ④ 임원의 선거 ⑤ 조직형태의 변경

31. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체교섭 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 노동조합의 대표자는 단체교섭의 당사자이다.
- ② 사용자단체는 법령에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임하는 경우에는 교섭사항과 권한범위를 정하여 위임하여야 한다.
- ③ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 법령에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.
- ④ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.
- ⑤ 노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭하고 단체협약을 체결할 수 있다.

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

- ① 단체교섭의 대상에 해당하는지 여부는 헌법과 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자에게 단체교섭권을 보장한 취지에 비추어 판단하여야 한다.
- ② 근로조건 그 자체는 아니지만 근로조건과 밀접한 관련을 가지는 사항은 사용자의 경영권을 근본적으로 제약하지 않는 경우 단체교섭 대상이 될 수 있다.
- ③ 보전에 관한 사항은 노사협의회의 협의사항일 뿐 단체교섭 대상이 될 수 없다.
- ④ 비조합원의 근로조건이라도 그것이 조합원의 근로조건 및 집단적 노동관계에 영향을 주는 경우에는 단체교섭 대상이 될 수 있다.
- ⑤ 집단적 노동관계에 관한 사항은 근로조건과 밀접한 관계가 있기 때문에 강행법규나 공서양속에 반하지 않는 이상 단체교섭 대상이 될 수 있다.

33. 노동조합 및 노동관계조정법령상 교섭창구 단일화 절차 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 하나의 사업 또는 사업장에 2개 이상의 노동조합이 있더라도 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 해당 노동조합은 사용자와 개별적으로 교섭할 수 있다.
- ② 노동조합 교섭요구 사실의 공고는 사용자가 법령에 따라 교섭을 요구받은 날부터 7일간 하여야 한다.
- ③ 교섭대표노동조합이 그 결정된 날부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.
- ④ 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합이 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하지 못한 경우에는 해당 사업 또는 사업장 근로자 전체의 과반수로 조직된 노동조합이 교섭대표노동조합이 된다.
- ⑤ 교섭대표노동조합을 결정함에 있어 교섭요구 사실 등에 대한 이의가 있는 때에는 노동위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동조합의 신청을 받아 그 이의에 대한 결정을 할 수 있다.

34. 노동조합 및 노동관계조정법령상 교섭단위 분리에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 하나의 사업 또는 사업장에서 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.
- ② 노동위원회는 노동관계 당사자 양쪽의 신청이 있으면 교섭단위를 분리하는 결정을 하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 법령에 따라 교섭단위 분리의 결정 신청을 받은 때에는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그 내용을 통지하여야 한다.
- ④ 노동위원회는 법령에 따른 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위 분리에 관한 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다.
- ⑤ 노동조합 또는 사용자는 법령에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전에 노동위원회에 교섭단위 분리의 결정을 신청할 수 있다.

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

- ① 단체협약에 정한 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
- ② 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.
- ③ 일반적 구속력과 관련하여 사업장 단위로 체결되는 단체협약의 적용범위가 특정되지 않았거나 단체협약 조항이 모든 직종에 걸쳐서 공통적으로 적용되는 경우에는 직종의 구분 없이 사업장 내의 모든 근로자가 동종의 근로자에 해당된다.
- ④ 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 당사자 일방은 종전의 단체협약을 해지할 수 없다.
- ⑤ 단체협약이 실효되었다 하더라도 임금 등 개별적인 노동조건에 관한 부분은 그 단체협약의 적용을 받고 있던 개별적인 근로자의 근로계약의 내용으로 남아서 사용자와 근로자를 규율하게 되는 경우가 있다.

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

- ① 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 그 유효기간은 2년으로 한다.
- ② 단체협약의 해석에 관하여 관계 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방은 고용노동부에 그 해석에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
- ③ 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 당사자 쌍방의 연명으로 단체협약을 행정관청에게 신고하여야 한다.
- ④ 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ⑤ 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.

37. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체협약의 지역적 구속력에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에 행정관청이 법령에 따라 당해 단체협약의 지역적 구속력 적용을 결정하면 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.
- ② 행정관청은 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 단체협약의 지역적 구속력 적용 결정을 할 수 없다.
- ③ 단체협약의 당사자 쌍방의 신청으로 행정관청이 단체협약의 지역적 구속력 적용 결정을 하는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻지 아니할 수 있다.
- ④ 단체협약의 당사자 일방의 신청으로 행정관청이 단체협약의 지역적 구속력 적용 결정을 하는 경우에는 중앙노동위원회의 조정을 거쳐야 한다.
- ⑤ 행정관청이 단체협약의 지역적 확장적용의 결정을 한 때에는 3개월 이내에 이를 공고하여야 한다.

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

- ① 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 교섭대표노동조합의 전체 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다.
- ② 쟁의행위는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다.
- ③ 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.
- ④ 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없다.
- ⑤ 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

39. 노동조합 및 노동관계조정법령상 사용자의 채용제한에 관한 설명으로 옳은 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 필수공익사업의 사용자는 쟁의행위 기간 중에 한하여 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용할 수 있으나 그 수의 제한이 있다.
- ㄴ. 필수공익사업의 사용자라 하더라도 쟁의행위 기간 중에 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 줄 수 없다.
- ㄷ. 필수공익사업의 파업참가자 수는 근로의무가 있는 근로시간 중 파업참가를 이유로 근로의 일부 또는 전부를 제공하지 아니한 자의 수를 1일 단위로 산정한다.
- ㄹ. 사용자는 당해 사업과 관계있는 자라 하더라도 비노동조합원을 쟁의기간 중 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 대체할 수 없다.

- ① ㄱ, ㄴ ② ㄱ, ㄷ ③ ㄱ, ㄹ ④ ㄴ, ㄷ ⑤ ㄴ, ㄹ

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

- ① 단체교섭사항이 될 수 없는 사항을 달성하려는 쟁의행위는 그 목적의 정당성을 인정할 수 없다.
- ② 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
- ③ 쟁의행위의 목적 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의 목적의 당부를 판단하여야 한다.
- ④ 구조조정이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한, 노동조합이 실질적으로 그 실시 자체를 반대하기 위하여 쟁의행위에 나아간다면 그 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없다.
- ⑤ 부당노동행위를 이유로 한 쟁의행위의 경우 그 쟁의행위에 앞서 부당노동행위 구제절차를 밟아야만 정당성이 인정될 수 있다.

41. 노동조합 및 노동관계조정법령상 조정 및 중재에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 조정이 이루어진 경우에 그 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
- ② 노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있는 경우에는 조정위원회에 갈음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.
- ③ 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다.
- ④ 노동관계당사자는 법령에 의한 사적 조정·중재에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 경우에는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 관할노동위원회에 신고하여야 한다.
- ⑤ 노동위원회는 노동쟁의에 대한 조정이 실패한 경우에 한하여 중재를 행할 수 있다.

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

- ① 고용노동부장관은 쟁의행위가 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어야 한다.
- ③ 긴급조정이 결정되면 관계 당사자는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 결정일 부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다.
- ④ 고용노동부장관은 긴급조정을 결정한 때에는 지체 없이 이를 공표하여야 한다.
- ⑤ 중앙노동위원회는 법령에 따라 긴급조정 결정의 통고를 받은 때에는 지체 없이 조정을 개시하여야 한다.

43. 노동조합 및 노동관계조정법령상 필수유지업무가 아닌 것은?

- ① 철도사업의 업무 중 철도 차량의 운전업무
- ② 통신사업의 업무 중 기간망의 운영·관리업무
- ③ 항공운수사업의 업무 중 창정비 업무
- ④ 혈액공급사업의 업무 중 채혈 업무
- ⑤ 수도사업의 업무 중 배수시설의 운영 업무

44. 노동조합 및 노동관계조정법령상 부당노동행위 구제에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 부당노동행위로 그 권리를 침해당한 근로자는 노동조합을 통해서만 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.
- ② 부당노동행위가 계속하는 행위인 경우에는 그 종료일로부터 6월 이내에 구제신청을 하여야 한다.
- ③ 지방노동위원회의 구제명령에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
- ④ 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 20일 이내에 행정소송법이 정하는 바에 의하여 소를 제기할 수 있다.
- ⑤ 지방노동위원회의 구제명령은 중앙노동위원회에의 재심신청에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

45. 노동조합 및 노동관계조정법령상 사용자가 중앙노동위원회의 구제명령에 대하여 행정소송을 제기한 경우 그 구제명령에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있다.
- ② 관할법원은 당사자의 신청이나 직권으로 중앙노동위원회 구제명령의 이행을 명한 결정을 취소할 수 있다.
- ③ 관할법원이 중앙노동위원회 구제명령의 이행을 명한 경우 그 명령을 위반한 자에 대하여는 노동조합 및 노동관계조정법상 벌금형이 규정되어 있다.
- ④ 관할법원이 중앙노동위원회 구제명령의 이행을 명하는 경우 결정으로써 한다.
- ⑤ 중앙노동위원회 구제명령은 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

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

- ① 정당한 해고사유가 있어 근로자를 해고한 경우에 있어서는 비록 사용자에게 반노동조합의사가 추정된다고 하더라도 부당노동행위에 해당한다고 할 수 없다.
- ② 영업활동을 하지 아니하는 노조전임자를 다른 영업사와 동일하게 판매실적에 따른 승격기준만을 적용하여 승격에서 배제한 것은 부당노동행위에 해당한다.
- ③ 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 부당노동행위에 해당하지 아니한다.
- ④ 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에는 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생을 요하는 것은 아니다.
- ⑤ 타당한 근거 없이 과다하게 책정된 급여를 근로시간 면제자에게 지급하는 사용자의 행위가 단체협약 등 노사 간 합의에 의한 경우에는 부당노동행위가 될 수 없다.

47. 노동위원회법상 노동위원회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 특별노동위원회는 관계 법률에서 정하는 사항을 관장하기 위하여 필요한 경우에 해당 사항을 관장하는 중앙행정기관의 장 소속으로 둔다.
- ② 둘 이상의 지방노동위원회의 관할구역에 걸친 노동쟁의의 조정사건은 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에서 관장한다.
- ③ 지방노동위원회의 근로자위원은 노동조합이 추천한 사람 중에서 지방노동위원회 위원장의 제청으로 중앙노동위원회 위원장이 위촉한다.
- ④ 상임위원은 해당 노동위원회의 공익위원이 된다.
- ⑤ 노동위원회의 전원회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의한다.

48. 공무원의 노동조합 설립 및 운영에 관한 법률의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 법령상 '사실상 노무에 종사하는 공무원'은 공무원의 노동조합 설립 및 운영에 관한 법률에 따른 공무원의 노동조합에 가입할 수 없다.
- ② 공무원의 노동조합은 정치활동을 하여서는 아니 된다.
- ③ 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하는 6급 이하의 일반직공무원은 공무원의 노동조합에 가입할 수 있다.
- ④ 정부교섭대표는 법령에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다.
- ⑤ 법령에 따라 체결된 단체협약의 내용 중 예산에 의하여 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.

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

- ① 교원은 특별시·광역시·도·특별자치도 단위 또는 전국 단위로만 노동조합을 설립할 수 있다.
- ② 교원의 노동조합의 전임자는 그 전임기간 중 전임자임을 이유로 승급 또는 그 밖의 신분상의 불이익을 받지 아니하며 봉급을 받을 수 있다.
- ③ 법령에 따른 단체교섭을 하는 경우에 관계 당사자는 국민여론과 학부모의 의견을 수렴하여 성실하게 교섭하여야 한다.
- ④ 교원의 노동조합과 그 조합원은 업무의 정상적인 운영을 방해하는 일체의 쟁의 행위를 하여서는 아니 된다.
- ⑤ 교원의 노동쟁의를 조정·중재하기 위하여 중앙노동위원회에 교원 노동관계 조정위원회를 둔다.

50. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 노사협의회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노사협의회는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.
- ② 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.
- ③ 중앙노동위원회 위원장은 노사협의회 위원으로서의 직무수행과 관련하여 사용자가 근로자위원회에 불이익을 주는 처분을 하는 경우에는 그 시정을 명할 수 있다.
- ④ 노사협의회는 사용자를 대표하는 위원은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다.
- ⑤ 노사협의회는 근로자를 대표하는 위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.