

제1과목: 노동법(1)

1. 근로기준법에서 규정하고 있는 기본원칙이 아닌 것은?

- ① 공민권 행사의 보장 ② 균등한 처우 ③ 강제 근로의 금지
- ④ 폭행의 금지 ⑤ 국제협약의 준수

2. 근로기준법령상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에도 적용되는 것은?

- ① 단시간근로자의 근로조건(근로기준법 제18조)
- ② 경영상 이유에 의한 해고의 제한(근로기준법 제24조)
- ③ 해고사유 등의 서면통지(근로기준법 제27조)
- ④ 부당해고등의 구제신청(근로기준법 제28조)
- ⑤ 휴업수당(근로기준법 제46조)

3. 근로기준법상 근로계약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 15세 미만인 자가 고용노동부장관이 발급한 취직인허증을 지니고 있으면 근로자로 사용할 수 있다.
- ② 사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 근로기준법 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다.
- ③ 근로기준법 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.
- ④ 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ⑤ 미성년자의 근로계약은 미성년자의 동의를 얻어 친권자 또는 후견인이 대리할 수 있다.

4. 채용내정 및 시용에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 채용내정자의 해약권유보부 근로계약에는 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)가 적용되지 않는다.
- ② 채용내정 취소가 무효인 경우 채용내정자는 취업하여 근로하였다면 받을 수 있었을 임금의 지급을 청구할 수 있다.
- ③ 시용기간의 적용이 선택적 사항임에도 불구하고 근로자에게 시용기간이 명시되지 않았다면 근로자는 시용근로자가 아닌 정식 사원으로 채용되었다고 보아야 한다.
- ④ 시용기간 만료 후 사용자가 근로자에게 단순히 시용기간의 만료로 해고한다는 취지로만 통지한 것은 절차상 하자가 있어 근로계약 종료의 효력이 없다.
- ⑤ 사용자가 시용기간 만료 후 본 근로계약 체결을 거부하는 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당성이 있어야 한다.

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

- ① 사용자는 근로자의 근로조건, 근로형태, 직종 등의 특수성에 따라 근로자 일부에게 적용되는 별도의 취업규칙을 작성할 수 있다.
- ② 취업규칙 작성 시 과반수 노동조합이 있는 경우 사용자는 노동조합 대표자의 의견과 함께 집단적 회의방식으로 조합원의 의견을 들어야 한다.
- ③ 취업규칙의 변경이 여러 근로자 집단 중 하나의 근로자 집단에게만 불이익하지만 향후 다른 근로자 집단에게도 변경된 취업규칙의 적용이 예상된다면, 해당 근로자 집단을 포함한 근로자 집단이 취업규칙 불이익변경의 동의주체가 된다.
- ④ 사용자가 취업규칙 불이익변경 절차를 거치지 않았더라도 노동조합이 불이익변경된 취업규칙에 따르기로 하는 단체협약을 체결한 경우에는 그 단체협약의 적용을 받게 되는 기존의 근로자들에게 변경된 취업규칙이 적용된다.
- ⑤ 취업규칙이 기존의 근로자에게 불이익하게 변경되었는지 여부를 불문하고, 사용자가 취업규칙을 변경한 후 신규 취업한 근로자에게는 변경된 취업규칙이 적용된다.

10. 헌법 제32조에 관한 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 국가는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ② 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로 조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.
- ③ 국가는 근로의 권리의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정하여야 한다.
- ④ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
- ⑤ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

11. 한국이 비준하고 있는 국제노동기구(ILO)의 협약이 아닌 것은?

- ① 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호)
- ② 최저임금결정제도 협약(제26호)
- ③ 차별(고용과 직업) 협약(제111호)
- ④ 최저연령 협약(제138호)
- ⑤ 근로감독 협약(제81호)

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

- ① 근로자의 사생활에서의 비행은 기업활동에 직접 관련이 있거나 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 경우 정당한 징계사유가 될 수 있다.
- ② 징계위원회에 무자격위원이 참여한 상태에서 징계처분이 이루어진 경우 그 위원을 제외하더라도 의결정족수가 충족된다면 그 징계처분은 유효하다.
- ③ 노동조합 간부에 대한 징계처분을 함에 있어 노동조합과 합의를 하도록 단체협약에 규정된 경우 그 절차를 거치지 않은 징계처분은 원칙적으로 무효이다.
- ④ 원래의 징계 과정에 절차 위반의 하자가 있더라도 재심 과정에서 보완되었다면 그 절차 위반의 하자는 치유된다.
- ⑤ 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.

13. 근로기준법상 구제명령 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 심문을 끝내고 부당해고등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 한다.
- ② 노동위원회의 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.
- ③ 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
- ④ 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송법의 규정에 따라 소(訴)를 제기할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

14. 근로기준법상 경영상 이유에 의한 해고의 제한에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 긴박한 경영상의 필요란 기업의 일부 영업부문 내지 영업소의 수지만을 기준으로 할 것이 아니라 기업 전체의 경영사정을 종합적으로 검토하여 결정되어야 한다.
- ② 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에도 사용자가 그 노동조합과의 협의 외에 근로자집단의 대표와 별도로 협의하여야 한다.
- ③ 사용자는 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ④ 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ⑤ 사용자가 해고를 회피하기 위한 방법에 관하여 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여 정리해고 실시에 관한 합의에 도달하였다면 이러한 사정도 해고회피노력의 판단에 참작되어야 한다.

15. 산업안전보건법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 산업안전보건법은 국가·지방자치단체 및 공기업에는 적용하지 않는다.
- ② 사업주는 사업장의 안전·보건을 유지하기 위하여 안전·보건교육에 관한 사항 등이 포함된 안전보건관리규정을 작성하여 각 사업장에 게시하거나 갖추 두고, 이를 근로자에게 알려야 한다.
- ③ 사업주는 산업안전보건법에 따른 건강진단 시 근로자대표가 요구할 때에는 근로자대표를 입회시켜야 한다.
- ④ 사업주는 고객의 폭언등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 사업주는 근로자대표의 동의를 받아 안전보건관리규정을 작성하여야 한다.

16. 직업안정법에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 국외 무료직업소개사업을 하려는 자는 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다.
- ② 국내 유료직업소개사업을 하려는 자는 주된 사업소의 소재지를 관할하는 관청에 신고하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관에게 등록을 신청하면 누구든지 근로자공급사업을 할 수 있다.
- ④ 누구든지 성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개 또는 직업지도를 받거나 고용관계를 결정할 때 차별대우를 받지 아니한다.
- ⑤ 직업안정기관의 장이 필요하다고 인정하면 구직자의 동의가 없어도 직업적성검사를 할 수 있다.

17. 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
- ② 직장내 성희롱과 관련된 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다.
- ③ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 60일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다.
- ④ 동일가치의 노동이라 함은 당해 사업 내의 서로 비교되는 남녀 간의 노동이 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있는 노동을 포함한다.
- ⑤ 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다.

21. 최저임금법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금액을 일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.
- ② 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.
- ③ 사용자는 최저임금법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮출 수 있다.
- ④ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.
- ⑤ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효이다.

22. 임금채권보장법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 미성년자인 근로자는 독자적으로 채당금의 지급을 청구할 수 없다.
- ② 고용노동부장관이 사업주의 신청에 따라 체불 임금등을 지급하는데 필요한 비용을 용자하는 경우, 용자금액은 고용노동부장관이 해당 근로자에게 직접 지급하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 근로자에게 채당금을 지급하였을 때에는 그 지급한 금액의 한도에서 그 근로자가 해당 사업주에 대하여 미지급 임금등을 청구할 수 있는 권리를 대위(代位)한다.
- ④ 사업장 규모 등 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 근로자가 채당금을 청구하는 경우 고용노동부령으로 정하는 공인노무사로부터 채당금 청구서 작성, 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있다.
- ⑤ 고용노동부장관은 채당금을 지급하는데 드는 비용에 충당하기 위하여 사업주로부터 부담금을 징수한다.

23. 근로자퇴직급여 보장법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 퇴직급여제도란 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도 및 퇴직금제도를 말한다.
- ② 사용자는 퇴직급여제도를 설정하는 경우에 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 두어서는 아니 된다.
- ③ 사용자는 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 퇴직급여제도를 설정하지 않아도 된다.
- ④ 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여 제도로 변경하려는 경우 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 받아야 한다.
- ⑤ 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 통상 임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

24. 근로복지기본법상의 사내근로복지기금법인이 그 수익금으로 시행할 수 있는 사업이 아닌 것은?

- ① 주택구입자금등의 보조 등 근로자 재산형성을 위한 지원
- ② 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 위하여 필요한 비용 지원
- ③ 장학금·재난구호금의 지급 등 근로자의 생활원조
- ④ 사업주의 체불임금 지급에 필요한 비용 지원
- ⑤ 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자의 복리후생 증진

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

- ① 사용자가 법률에 따라 선정한 외국인근로자를 고용하려면 고용노동부령으로 정하는 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하여야 한다.
- ② 사용자는 외국인근로자와 근로계약을 체결하려는 경우 이를 한국산업인력공단 등에 대행하게 할 수 없다.
- ③ 외국인근로자와 근로계약을 체결한 사용자는 그 외국인근로자를 대리하여 법무부장관에게 사증발급인정서를 신청할 수 있다.
- ④ 취업활동 기간이 연장되는 외국인근로자와 사용자는 연장된 취업활동 기간의 범위에서 근로계약을 체결할 수 있다.
- ⑤ 직업안정기관이 아닌 자는 외국인근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입하여서는 아니 된다.