

제2과목: 노동법(2)

26. 노동관계법의 제정이 빠른 순서로 옳게 나열된 것은?

- ㄱ. 파견근로자 보호 등에 관한 법률
- ㄴ. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률
- ㄷ. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률
- ㄹ. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률

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

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

- ① 노동3권은 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우 법률로써 제한할 수 있다.
- ② 단결권은 단결할 자유만을 가리키고, 단결하지 아니할 자유는 일반적 행동의 자유 또는 결사의 자유에 그 근거가 있다.
- ③ 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ④ 노동3권은 사회적 보호기능을 담당하는 자유권 또는 사회권적 성격을 띤 자유권이라고 말할 수 있다.
- ⑤ 모든 국민은 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

28. 노동조합 및 노동관계조정법령상 근로자와 사용자에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 구직 중인 자도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 근로자에 포함된다.
- ② 근로자란 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
- ③ 노동위원회의 부당노동행위 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있더라도 직접고용관계에 있지 않는 한 사용자에 해당한다고 볼 수 없다.
- ④ 사용자는 근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건 결정 또는 업무상 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자를 포함한다.
- ⑤ 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 판단하여야 하고 반드시 근로기준법상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니다.

29. 노동조합 및 노동관계조정법령에 의하여 설립된 노동조합에 관한 설명으로 옳은 것은 모두 몇 개인가?

- 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청할 수 있다.
- 노동조합의 규약이 정하는 바에 의하여 법인으로 할 수 있다.
- 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 있다.
- 노동조합에 대하여는 그 사업체를 포함하여 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.

- ① 0개 ② 1개 ③ 2개 ④ 3개 ⑤ 4개

30. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합 규약의 의무적 기재사항이 아닌 것은?

- ① 단체협약에 관한 사항 ② 규율과 통제에 관한 사항
- ③ 규약변경에 관한 사항 ④ 주된 사무소의 소재지
- ⑤ 회의에 관한 사항

31. 노동조합 및 노동관계조정법령상 근로시간 면제 제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회를 고용노동부에 둔다.
- ② 근로시간 면제자에게 급여를 지급하는 행위는 특별한 사정이 없는 한 부당노동행위가 되지 않는 것이 원칙이다.
- ③ 근로시간 면제자에 대한 급여는 사회통념상 수급할 만한 합리적인 범위를 초과할 정도로 과다하지 않더라도 근로의 대가로 볼 수 없다.
- ④ 근로시간 면제 한도는 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정할 수 있다.
- ⑤ 노동조합은 근로시간 면제자에 대하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 급여지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

32. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합의 해산에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우에 노동조합은 해산한다.
- ② 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우에 노동조합은 해산한다.
- ③ 노동조합이 합병으로 소멸한 경우에 노동조합은 해산한다.
- ④ 노동조합 총회에서 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 노동조합 해산결의가 있는 경우에 노동조합은 해산한다.
- ⑤ 노동조합 총회의 해산결의를 사유로 노동조합이 해산한 때에는 그 대표자는 해산한 날부터 15일 이내에 행정관청에 이를 신고하여야 한다.

33. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합 활동에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)
- ① 사업장 내의 노동조합 활동은 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 한다.
 - ② 노동조합 활동은 근로조건의 유지 개선과 근로자의 경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 근로자들의 단결 강화에 도움이 되는 행위이어야 한다.
 - ③ 노동조합 활동은 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있더라도 취업시간 외에 행하여져야 한다.
 - ④ 단체협약에 유인물의 배포에 허가제를 채택하고 있는 경우 유인물 배포행위가 정당한가 아닌가는 허가가 있었는지 여부만 가지고 판단할 것은 아니고 그 유인물의 내용이나 배포 방법 등 제반사정을 고려하여 판단되어야 한다.
 - ⑤ 조합원이 조합의 결의에 따라서 한 노동조합의 조직적인 활동 그 자체가 아닐지라도 그 행위의 성질상 노동조합 활동으로 볼 수 있을 때에는 노동조합의 업무를 위한 행위로 보아야 한다.
34. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체교섭에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)
- ① 노동조합 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭할 권한을 가진다.
 - ② 단위노동조합이 당해 노동조합이 가입한 상부단체인 연합단체에 단체교섭권한을 위임한 경우 단위노동조합의 단체교섭권한은 소멸한다.
 - ③ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하여야 한다.
 - ④ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭을 거부하여서는 아니된다.
 - ⑤ 노동조합의 하부단체인 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭을 할 수 있다.
35. 노동조합 및 노동관계조정법령상 공정대표의무에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)
- ① 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
 - ② 노동조합은 교섭대표노동조합이 공정대표의무를 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날부터 6개월 이내에 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.
 - ③ 공정대표의무 위반에 대한 형사벌칙 규정이 없다.
 - ④ 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합 또는 그 조합원을 차별한 것으로 인정되는 경우, 차별에 합리적인 이유가 있다는 점은 사용자에게 주장·증명책임이 있다.
 - ⑤ 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 한다.

36. 노동조합 및 노동관계조정법령상 교섭창구 단일화 제도에 관한 설명으로 옳은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 하나의 사업 또는 사업장 단위에서 유일하게 존재하는 노동조합이 교섭창구 단일화 절차를 형식적으로 거쳤다면 교섭대표노동조합의 지위를 취득할 수 있다.
- ② 교섭창구 단일화 절차에 따라 결정된 교섭대표노동조합이 그 결정된 날부터 6개월 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.
- ③ 하나의 사업 또는 사업장에서 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동관계 당사자는 합의를 통하여 교섭단위를 분리할 수 있다.
- ④ 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 5 이상인 노동조합으로 한다.
- ⑤ 교섭대표노동조합의 지위 유지기간이 만료되었음에도 불구하고 새로운 교섭대표노동조합이 결정되지 못할 경우 기존 교섭대표노동조합은 새로운 교섭대표노동조합이 결정될 때까지 기존 단체협약의 이행과 관련해서는 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다.

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

- ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.
- ② 근로계약에 규정되지 아니한 사항은 단체협약에 정한 기준에 의한다.
- ③ 행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ④ 노동조합이 조합원들의 의사를 반영하고 대표자의 단체협약 체결 업무 수행에 대한 적절한 통제를 위하여 대표자의 단체협약체결권한의 행사를 절차적으로 제한하는 것은, 그것이 단체협약체결권한을 전면적·포괄적으로 제한하는 것이 아닌 이상 허용된다.
- ⑤ 노동조합과 사용자 쌍방이 노사협의회를 거쳐 실질적·형식적 요건을 갖춘 합의가 있더라도 단체교섭을 거치지 않고 체결한 것은 단체협약으로 볼 수 없다.

38. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체협약 내용을 위반한 경우 형사처벌의 대상이 아닌 것은?

- ① 퇴직금에 관한 사항 ② 휴가에 관한 사항 ③ 쟁의행위에 관한 사항
- ④ 조직강제에 관한 사항 ⑤ 안전보건에 관한 사항

39. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체협약의 해석에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)
- ① 단체협약과 같은 처분문서를 해석함에 있어서는 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 변형 해석할 수 없다.
 - ② 단체협약의 해석에 관한 지방노동위원회의 제시 견해가 위법 또는 월권에 의한 경우에는 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
 - ③ 단체협약의 해석에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 노동위원회가 직권으로 그 해석에 관한 견해를 제시할 수 있다.
 - ④ 노동위원회는 단체협약의 해석요청을 받은 때에는 그 날부터 30일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.
 - ⑤ 노동위원회가 단체협약의 해석요청에 대하여 제시한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.
40. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동쟁의 조정의 기본 원칙으로 옳지 않은 것은?
- ① 공익사업에 있어서의 노동쟁의의 조정은 우선적으로 취급하고 신속히 처리하도록 노력하여야 한다.
 - ② 노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 이를 자주적으로 해결하도록 노력하여야 한다.
 - ③ 국가 및 지방자치단체는 노동관계 당사자간에 노동관계에 관한 주장이 일치하지 아니할 경우에 쟁의행위를 가능한 한 예방하고 노동쟁의의 신속·공정한 해결에 노력하여야 한다.
 - ④ 노동관계의 조정을 할 경우에는 노동관계 당사자와 노동위원회 기타 관계기관은 사건을 신속히 처리하도록 노력하여야 한다.
 - ⑤ 노동쟁의 조정에 관한 규정은 노동관계 당사자가 직접 노사협의 또는 단체교섭에 의하여 근로조건 기타 노동관계에 관한 사항을 정하거나 노동관계에 관한 주장의 불일치를 조정하고 이에 필요한 노력을 하는 것을 방해하지 아니한다.
41. 노동조합 및 노동관계조정법령상 조정 및 중재에 관한 설명으로 옳은 것은?
- ① 노동위원회는 조정위원회 또는 단독조정인이 조정의 종료를 결정한 후에도 노동쟁의 해결을 위하여 조정을 할 수 있다.
 - ② 노동쟁의가 노동위원회의 중재에 회부된 때에는 그 날부터 10일간은 쟁의행위를 할 수 없다.
 - ③ 노동쟁의의 중재를 위하여 당해 노동위원회의 위원중에서 사용자를 대표하는 자, 근로자를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자 각 1인으로 구성된 중재위원회를 둔다.
 - ④ 중앙노동위원회 위원장은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 고용노동부장관의 의견을 들어야 한다.
 - ⑤ 관계 당사자는 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공표일부부터 15일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다.

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

- ① 근로자는 쟁의행위 기간중에는 현행범외에는 노동조합 및 노동관계조정법 위반을 이유로 구속되지 아니한다.
- ② 방위사업법에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없다.
- ③ 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간중에도 정상적으로 수행되어야 한다.
- ④ 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.
- ⑤ 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 3분의 2 이상의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.

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

- ① 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간중의 임금을 지급할 의무가 없다.
- ② 근로기준법상 유급휴일에 대한 법리는 휴직 등과 동일하게 근로자의 근로제공의무 등의 주된 권리·의무가 정지되어 근로자의 임금청구권이 발생하지 아니하는 쟁의행위인 파업에도 적용된다.
- ③ 근로를 불완전하게 제공하는 형태의 쟁의행위인 태업도 근로제공이 일부 정지되는 것이라고 할 수 있으므로 무노동 무임금 원칙이 적용된다.
- ④ 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
- ⑤ 근로자가 유급휴가를 이용하여 파업에 참여하는 것은 정당한 유급휴가권의 행사로 볼 수 있으므로 파업기간 중에 포함된 유급휴가에 대한 임금청구권이 발생한다.

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

- ① 직장폐쇄가 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정되는 경우 사용자는 직장폐쇄 기간 동안 대상 근로자에 대한 임금지불의무를 면한다.
- ② 사용자의 직장폐쇄는 근로자의 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있어야만 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정할 수 있다.
- ③ 직장폐쇄의 개시 자체가 정당하면 근로자의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적에서 벗어나 공격적 직장폐쇄의 성격으로 변질되었다고 정당성이 상실되는 것은 아니다.
- ④ 헌법은 근로자의 쟁의권에 관하여는 이를 적극적으로 보장하는 명문의 규정을 두고 있는 반면 사용자의 쟁의권에 관하여는 이에 관한 명문의 규정을 두고 있지 않다.
- ⑤ 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받는 경우 사용자의 사업장에 대한 물권적 지배권이 전면적으로 회복되므로 사용자는 직장폐쇄의 효과로서 사업장의 출입을 제한할 수 있다.

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

- ① 부당노동행위에 대한 증명책임은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합에 있다.
- ② 사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질적으로 근로자의 정당한 조합활동을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에는 그 해고는 부당노동행위로 보아야 한다.
- ③ 불이익 취급의 부당노동행위는 현실적인 행위나 조치로 나타날 것을 요하지 않으므로 그 근로자에게 향후 불이익한 대우를 하겠다는 의사를 말로써 표시하는 것으로 성립한다.
- ④ 근로자가 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 하고 사용자가 이를 이유로 근로자에 대하여 해고 등의 불이익을 주는 차별적 취급행위는 부당노동행위에 해당한다.
- ⑤ 일반적으로 근로자가 연장근로를 희망할 경우 회사에서 반드시 이를 허가하여야 할 의무는 없지만, 특정 근로자가 파업에 참가하였다는 이유로 해당 근로자에게 연장근로를 거부하는 것은 해당 근로자에게 경제적 불이익을 주는 행위로서 부당노동행위에 해당할 수 있다.

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

- ① 노동위원회의 사용자에게 대한 부당노동행위 구제명령은 사용자에게 공법상의 의무를 부담시킬 뿐, 직접 노사간의 사법상의 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아니다.
- ② 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 구제를 신청해야 한다.
- ③ 노동위원회는 부당노동행위에 대한 심문을 함에 있어서는 관계 당사자에 대하여 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.
- ④ 노동위원회는 부당노동행위 구제명령을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 이행강제금을 부과한다.
- ⑤ 중앙노동위원회의 재심판정에 불복하여 사용자가 행정소송을 제기한 경우 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있다.

47. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 사용자가 노사협의회 정기회의에 보고할 사항이 아닌 것은?

- ① 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항 ② 사내근로복지기금의 설치에 관한 사항
- ③ 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항 ④ 인력계획에 관한 사항
- ⑤ 기업의 경제적·재정적 상황

48. 노동위원회법상 노동위원회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 중앙노동위원회, 지방노동위원회 및 특별노동위원회로 구분한다.
- ② 노동위원회는 관계 행정기관으로 하여금 근로조건 개선에 필요한 조치를 하도록 권고할 수 있고, 권고를 받은 관계 행정기관은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
- ③ 노동위원회의 처분의 효력은 판정서·명령서·결정서를 송달받은 날부터 발생한다.
- ④ 중앙노동위원회의 처분에 대한 소송은 중앙노동위원회 위원장을 피고로 한다.
- ⑤ 노동위원회의 보고 또는 서류제출 요구에 응하지 아니하는 자는 형사처벌 대상이 된다.

49. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률의 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동조합은 교육제도 개선을 목적으로 하는 정치활동을 할 수 있다.
- ② 노동조합을 설립하려는 사람은 교육부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.
- ③ 노동조합과 그 조합원은 파업을 제외한 그 밖의 쟁의행위를 할 수 있다.
- ④ 노동조합 대표자와 사립학교 설립·경영자간 체결된 단체협약의 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.
- ⑤ 단체교섭이 결렬된 경우에는 당사자 어느 한쪽 또는 양쪽은 중앙노동위원회에 조정을 신청할 수 있고, 조정은 신청을 받은 날부터 15일 이내에 마쳐야 한다.

50. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률의 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 공무원은 노동조합 활동을 할 때 다른 법령에서 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니 된다.
- ② 정부교섭대표는 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있고, 교섭창구가 단일화될 때까지 교섭을 거부할 수 있다.
- ③ 노동조합의 대표자는 정부교섭대표와 교섭하려는 경우에는 교섭하려는 사항에 대하여 권한을 가진 정부교섭대표에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다.
- ④ 국가와 지방자치단체는 전임자에게 그 전임기간 중 보수를 지급하여서는 아니 된다.
- ⑤ 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 관계 기관의 장을 교섭에 참여하게 하여야 한다.