

제43회 사법시험 및 제15회 군법무관임용시험 제1차시험

응시번호	
성명	

【 시험과목 】

제 2 선택	노동법 (사회보장법포함)
--------	------------------

문제책형
2

시험관리관확인

문 1. 현행법상 파업권이 인정되는 자는?

- ① 청원경찰
- ② 국립의료원에서 사실상의 노무에 종사하는 공무원
- ③ 사용자단체
- ④ 공무원직장협의회
- ⑤ 초등학교 교원

문 2. 국제노동기구(ILO)에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① ILO는 베르사이유 평화조약에 의하여 국제연맹의 산하단체로 창설되었다
- ② 협약 및 권고의 채택은 총회대표 2/3이상의 찬성을 필요로 한다
- ③ ILO는 UN 회원국만이 가입할 수 있으며 우리 나라는 1991년 12월 9일자로 가입하였다
- ④ ILO는 정부대표 2인, 노사대표 각 1인이 대표로 참석한다
- ⑤ 필라델피아 선언은 ILO의 목적과 목표에 관한 선언이라고 불리우고 있다

문 3. 다음 중 개별적근로관계법에 해당되지 않는 것은?

- ① 근로기준법
- ② 파견근로자보호등에관한법률
- ③ 남녀고용평등법
- ④ 근로자참여및협력증진에관한법률
- ⑤ 산업재해보상보험법

문 4. 우리 헌법상 노동기본권에 관한 기술로 옳지 않은 것은?

- ① 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용증진에 노력하여야 한다
- ② 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다
- ③ 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의의 원칙에 따라 법률로 정한다
- ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다
- ⑤ 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다

문 5. 경영상 이유에 의한 해고에 관한 기술로 옳지 않은 것은?

- ① 근로기준법에서 그 요건이 법정화 되기 이전에도 대법원 판례에 의하여 경영상 이유에 의한 해고의 정당성이 인정되었다
- ② 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다
- ③ 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다
- ④ 일정규모 이상의 인원을 해고하고자 할 때에는 노동부장관에게 신고하여야 한다
- ⑤ 근로자를 해고한 날부터 2년 이내에 근로자를 채용하고자 할 때에는 해고된 근로자가 원하는 경우 그 근로자를 의무적으로 고용하여야 한다

문 6. 퇴직금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최종 3년간의 퇴직금은 근로기준법 제37조 제2항의 최우선변제의 효력이 인정된다
- ② 임시직으로서 1년 이상 근로한 근로자에 대하여도 퇴직금을 지급하여야 한다
- ③ 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 근로자를 해고하는 경우에는 퇴직금을 지급할 필요가 없다
- ④ 사용자가 퇴직보험등에 가입한 경우에는 퇴직금 제도를 설정한 것으로 본다
- ⑤ 근로자가 퇴직금의 중간정산을 요구한 때에 사용자가 반드시 이에 응할 필요는 없다

문 7. 근로계약종료 후의 법률관계에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 임금청구권이나 재해보상청구권은 근로관계의 종료 후에도 소멸시효가 완성될 때까지는 여전히 존속한다
- ② 근로관계의 종료 후에 근로자는 그가 보관했던 물품을 반환하고 회사서류를 인도할 의무가 있다
- ③ 사용자는 근로자에게 금품청산의무가 발생하며, 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 지급하여야 한다
- ④ 금품청산의무는 특별한 사정이 있는 경우 당사자간의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다
- ⑤ 사용자는 근로자가 퇴직 후에도 사용증명서를 청구한 때에는 즉시 교부하여야 하며, 근로자가 요구하지 않는 사항일지라도 사실대로 정확하게 기입하여야 한다

문 8. 근로기준법 제21조상의 단시간근로자의 개념에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자
- ② 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 3할 이상 짧은 근로자
- ③ 1주간의 소정근로시간이 근로기준법상의 법정 근로시간에 비하여 짧은 근로자
- ④ 1주간의 소정근로시간이 근로기준법상의 법정 근로시간에 비하여 3할이상 짧은 근로자
- ⑤ 1주간의 실근로시간이 근로기준법상의 법정 근로시간에 비하여 짧은 근로자

문 9. 근로기준법상 근로계약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로기준법이 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 전체적으로 효력이 없다
- ② 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금을 예정하는 계약을 체결하지 못한다
- ③ 사용자는 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권과 임금을 상쇄하지 못한다
- ④ 사용자는 근로계약에 부수하여 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못한다
- ⑤ 근로계약기간은 원칙적으로 1년을 초과하지 못한다

문 10. 여자와 연소자의 보호에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 15세 미만의 자는 어떠한 경우에도 근로자로 채용될 수 없다
- ② 18세 미만의 자를 사용하는 경우에는 사업장에 연소자증명서를 비치하여야 한다
- ③ 여자는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용할 수 없다
- ④ 친권자 또는 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다
- ⑤ 노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정되는 경우 이를 해지할 수 있다

문 11. 근로기준법 소정의 평균임금을 기초로 산정하여야 하는 것이 아닌 것은?

- ① 장해보상
- ② 퇴직금
- ③ 휴업수당
- ④ 해고예고수당
- ⑤ 장의비

문 12. 사업장에 노동조합이 조직되어 있지 않은 경우 취업규칙의 작성에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노사협의회와 협의하여야 한다
- ② 근로자 과반수를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다
- ③ 근로자 과반수를 대표하는 자의 동의를 얻어야 한다
- ④ 근로자 과반수의 의견을 들어야 한다
- ⑤ 근로자 과반수의 동의를 얻어야 한다

문 13. 해고시에 해고예고가 필요한 근로자는?

- ① 수습사용중의 근로자
- ② 2월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
- ③ 단시간근로자
- ④ 월급근로자로서 6월이 되지 못한 자
- ⑤ 일용근로자로서 3월을 계속 근무하지 아니한 자

문 14. 근로기준법상 탄력적 근로시간제에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 2주 단위의 탄력적 근로시간제는 취업규칙(이에 준하는 것 포함)이 정하는 바에 의하여, 1월 단위의 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면합의에 의하여 각각 실시한다
- ② 2주 단위의 탄력적 근로시간제 하에서 특정주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다
- ③ 1월 단위의 탄력적 근로시간제 하에서 특정주의 근로시간은 56시간을, 특정일의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다
- ④ 임신중인 여자 근로자와 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대해서는 탄력적 근로시간제를 실시할 수 없다
- ⑤ 탄력적 근로시간제 하에서는 당사자간의 합의에 의한 연장근로를 시킬 수 없다

문 15. 임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금을 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다
- ② 판례는 직접지급의 원칙에 따라 임금채권의 양도를 허용하지 않는다
- ③ 사용자는 근로자가 출산 등 비상한 경우의 비용에 충당하기 위하여 청구하는 경우에는 임금기일 전이라도 기왕의 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다
- ④ 임금은 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하여야 하는 것이 원칙이다
- ⑤ 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제할 수 있다

문 16. 근로기준법상 휴가에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 근로자에게 월·연차유급휴가권을 포기하게 해서는 안된다
- ② 월차유급휴가는 1월간 소정근로일수를 개근한 자에게 주어진다
- ③ 연차유급휴가청구권의 소멸시효는 3년이다
- ④ 연차유급휴가를 사용하지 않고 퇴직하는 경우에 휴가근로수당 청구권은 존속한다
- ⑤ 사용자는 계속근로년수에 따라 가산한 유급휴가를 주어야 한다

문 17. 근로기준법상 시간외의 근로에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 야간근로라 함은 하오 10시부터 상오 6시까지 사이의 근로를 말한다
- ② 연소자의 근로시간은 1일 7시간, 1주 42시간을 초과하지 못한다. 다만 당사자의 합의에 의하여 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다
- ③ 사용자는 18세 이상의 여자에 대하여 단체협약이 있는 경우에는 1일에 2시간, 1주일에 6시간을 초과하는 시간외의 근로를 시킬 수 있다
- ④ 여자근로자의 야간근로에는 그 근로자의 동의와 노동부장관의 인가를 필요로 한다
- ⑤ 사용자는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하여야 한다

문 18. 임금대장 등 근로계약에 관한 중요한 서류의 보존기간과 임금채권의 소멸시효가 옳게 연결된 것은?

- | | 보존기간 | 소멸시효 |
|---|------|------|
| ① | 1년 | 1년 |
| ② | 1년 | 3년 |
| ③ | 1년 | 10년 |
| ④ | 3년 | 3년 |
| ⑤ | 3년 | 10년 |

문 19. 경영상의 이유로 근로자를 해고할 때 사용자는 해고회피방법 등에 관하여 노동조합 또는 근로자대표에게 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. 이 경우 통보시기는?

- ① 협의하고자 하는 날의 30일 전
- ② 협의하고자 하는 날의 60일 전
- ③ 해고하고자 하는 날의 30일 전
- ④ 해고하고자 하는 날의 60일 전
- ⑤ 현행법상 제한은 없다

문 20. 단체협약의 규범적 부분과 관계없는 것은?

- ① 일반적 구속력
- ② 여후효
- ③ 평화조항
- ④ 근로조건
- ⑤ 강행적 효력

문 21. 노동조합및노동관계조정법상 필수공익사업에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 조정기간의 연장
- ② 특별조정위원회에 의한 조정
- ③ 사적조정제도 부인
- ④ 긴급조정의 대상
- ⑤ 직권중재제도의 인정

문 22. 노동조합의 결격요건에 해당되지 않는 것은?

- ① 사용자의 이익대표자가 가입한 경우
- ② 노동조합 운영경비를 주로 사용자로부터 원조받는 경우
- ③ 최소한의 규모의 조합사무소를 사용자로부터 제공받는 경우
- ④ 복리사업만을 목적으로 하는 경우
- ⑤ 주로 정치활동을 목적으로 하는 경우

문 23. 노동조합및노동관계조정법상 단체교섭에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노사쌍방은 신의에 따라 성실히 교섭하여야 한다
- ② 연합단체인 노동조합은 단체교섭의 당사자가 될 수 없다
- ③ 근로자 개인은 단체교섭의 당사자가 될 수 없다
- ④ 단체교섭의 결과 합의가 성립하면 사용자는 이를 단체협약으로 체결하여야 한다
- ⑤ 교섭에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다

문 24. 유효기간을 정하지 않는 단체협약에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 기간의 정함이 없는 단체협약이 된다
- ② 단체협약으로서의 효력이 없다
- ③ 2년을 유효기간으로 하는 단체협약이 된다
- ④ 양 당사자는 언제든지 단체협약의 갱신을 요구할 수 있다
- ⑤ 종전의 단체협약의 유효기간에 따른다

문 25. 노동조합의 쟁의행위에 대한 사용자의 대항수단에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 직장폐쇄는 근로자의 쟁의행위가 개시된 이후에만 적법하게 행할 수 있다
- ② 적법한 직장폐쇄를 하게 되면 사용자는 임금지급의무를 면한다
- ③ 쟁의행위로 중단된 업무를 위하여 근로자를 새로이 파견받아 대체사용할 수 있다
- ④ 하나의 사업에 수개의 사업장이 있는 경우 쟁의행위가 발생하지 않은 다른 사업장의 근로자를 대체사용할 수 있다
- ⑤ 쟁의행위로 중단된 업무에 대하여 도급을 줄 수 없다

문 26. 노동조합및노동관계조정법상 부당노동행위 구제절차 중 긴급이행명령제에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 법원이 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써 긴급이행명령을 내린다
- ② 근로자 또는 사용자가 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 행정소송을 제기한 경우에 인정된다
- ③ 법원의 긴급이행명령에 위반한 자는 과태료에 처한다
- ④ 긴급이행명령의 내용은 중앙노동위원회 구제명령의 전부 또는 일부의 이행이다
- ⑤ 법원은 당사자의 신청 또는 직권으로 긴급이행의 결정을 취소할 수 있다

문 27. 노동조합및노동관계조정법상 재직조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2이상의 찬성으로 의결해야 하는 것이 아닌 것은?

- ① 규약의 제정
- ② 규약의 변경
- ③ 조직형태의 변경
- ④ 합병에 관한 사항
- ⑤ 임원의 선거

문 28. 다음의 사용자의 행위 중 부당노동행위에 해당되지 않는 것은?

- ① 노동조합 위원장 선거를 앞두고 조회시간에 특정 후보자를 지지하거나 비난하는 발언을 하는 행위
- ② 노동조합의 업무에만 종사하는 노동조합의 전임자를 단체협약으로 인정하는 행위
- ③ 채용시 노동조합에 가입은 하되 조합비는 납부하지 않는다는 취지의 서약서를 요구하는 행위
- ④ 노동조합의 임금인상을 위한 단체교섭 요구에 대하여 합리적 설명이나 관련자료의 제공을 하지 않으면서 자신의 주장을 고집하는 행위
- ⑤ 노동조합 활동에 적극적인 근로자를 본인의 의사에 반하여 조합원 자격이 인정되지 않는 직위로 승진시키는 행위

- 문 29. 노동관계법령에 위반하거나 부당한 노동조합규약에 대하여 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어 취할 수 있는 조치는?
- ① 위법한 내용에 대해서만 그 시정을 명할 수 있다
 - ② 위법한 내용에 대해서만 그 취소를 명할 수 있다
 - ③ 위법 및 부당한 내용에 대해 그 시정을 명할 수 있다
 - ④ 위법 및 부당한 내용에 대해 그 취소를 명할 수 있다
 - ⑤ 위법한 내용에 대해서는 그 취소를, 부당한 내용에 대해서는 그 시정을 명할 수 있다
- 문 30. 다음의 근로자 중 현행법상 노동조합을 결성할 수 있는 자를 모두 고른 것은?
- ㄱ. 기간의 정함이 있는 근로자
 ㄴ. 취업기간이 6개월이 되지 않은 월급제 근로자
 ㄷ. 단시간근로자
 ㄹ. 공립 고등학교 교사
 ㅁ. 정부출연기관에 종사하는 근로자
- ① ㄱ, ㄴ, ㄷ, ㄹ
 - ② ㄱ, ㄴ, ㄷ, ㅁ
 - ③ ㄱ, ㄴ, ㄹ, ㅁ
 - ④ ㄴ, ㄷ, ㄹ, ㅁ
 - ⑤ ㄱ, ㄴ, ㄷ, ㄹ, ㅁ
- 문 31. 노동조합및노동관계조정법상 사적조정제도에 관한 설명으로 옳은 것은?
- ① 사적조정(調停)은 허용되지만 사적중재는 허용되지 않는다
 - ② 노동관계당사자는 사적조정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 행정관청의 승인을 받아야 한다
 - ③ 사적조정이 이루어진 경우에도 그 내용은 임의적 합의에 불과할 뿐 단체협약으로서의 효력을 가지는 것은 아니다
 - ④ 사적조정절차는 공적조정절차가 개시된 후에도 채택할 수 있다
 - ⑤ 사적조정기간 경과 후 공적조정절차를 거쳐야 쟁의행위를 할 수 있다
- 문 32. 노동조합및노동관계조정법상 필수공익사업에 해당되는 것은?
- ① 전기사업
 - ② 정기노선 여객운수사업
 - ③ 조폐사업
 - ④ 공중위생사업
 - ⑤ 방송사업
- 문 33. 행정관청이 노동조합의 설립신고서를 접수한 때에는 보완·반려의 경우를 제외하고는 언제까지 신고증을 교부하여야 하는가?
- ① 즉시
 - ② 1일 이내
 - ③ 3일 이내
 - ④ 7일 이내
 - ⑤ 10일 이내
- 문 34. 노사협의회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 구성한다
 - ② 노사협의회는 출석에 소요되는 시간은 근로한 것으로 본다
 - ③ 노사협의회는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치하여야 한다
 - ④ 노동조합의 단체교섭 기타의 활동은 근로자참여및협력증진에 관한 법률에 의하여 영향을 받지 아니한다
 - ⑤ 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항은 노사협의회 의결 사항이다

- 문 35. 남녀고용평등법의 내용에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 남녀차별을 하여서는 안된다
 - ② 사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다
 - ③ 남녀고용평등법과 관련한 분쟁해결에서의 입증책임은 근로자가 부담한다
 - ④ 육아휴직은 근로여성 뿐만 아니라 그 배우자에 대해서도 인정될 수 있다
 - ⑤ 현존하는 차별을 해소하기 위하여 사업주가 잠정적으로 근로여성을 우대하는 조치를 취하는 것은 차별대우가 아니다
- 문 36. 최저임금법상 최저임금의 결정권자는?
- ① 노동부장관
 - ② 기획예산처장관
 - ③ 노동위원회
 - ④ 국무총리
 - ⑤ 대통령
- 문 37. 특정한 사항을 관장하는 특별노동위원회는 누구의 소속하에 두는가?
- ① 노동부장관
 - ② 보건복지부장관
 - ③ 대통령
 - ④ 당해 중앙행정기관의 장
 - ⑤ 국무총리
- 문 38. 산업재해보상보험법상의 '업무상의 재해'로 볼 수 없는 것은? (이견이 있을 경우 판례에 따름)
- ① 통근버스를 이용한 출퇴근 중의 사고
 - ② 시업(始業)시간 전 업무준비행위 중의 사고
 - ③ 조회·종례 중의 사고
 - ④ 작업시간 중 용변 등 생리를 위한 행위 중의 사고
 - ⑤ 중식시간 중 노동조합이 주최한 체육대회 중의 사고
- 문 39. 사회보험에 해당되지 않는 것은?
- ① 산업재해보상보험법
 - ② 국민연금법
 - ③ 국민건강보험법
 - ④ 고용보험법
 - ⑤ 국민기초생활보장법
- 문 40. 사회보장기본법에서 사회보장의 대상으로 명시하고 있는 사회적 위험에 해당되지 않는 것은?
- ① 질병
 - ② 장애
 - ③ 노령
 - ④ 사망
 - ⑤ 도산