

노 동 법

문 1. 노동3권에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 노동3권은 시민법상의 자유주의적 법원칙을 수정하는 현대적 권리이다
- ② 단결권은 그 권리주체와 행사목적이 결사의 자유와는 구별된다
- ③ 헌법재판소는 단체교섭권에 단체협약체결권이 포함되어 있다고 본다
- ④ 단체행동권은 근로자의 권리이므로 사용자에게는 일체의 대항적 방어수단이 금지되어 있다
- ⑤ 정당한 노동3권의 행사에 대하여는 민사 또는 형사상의 책임을 지을 수 없다

문 2. 현행법상 쟁의행위를 할 수 있는 자는?

- ① 소방사
- ② 교도관
- ③ 사법경찰관리
- ④ 사립학교 교원
- ⑤ 민수물자 생산에 종사하는 방위산업체 근로자

문 3. 노동조합및노동관계조정법상 유니온숍(union shop)에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있는 경우 유니온숍 협정을 체결할 수 있다
- ② 유효한 유니온숍 협정에 따라 근로자에게 노동조합의 가입을 고용조건으로 하는 것은 부당노동행위가 아니다
- ③ 사용자는 유니온숍 협정이 있더라도 노동조합에서 제명된 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다
- ④ 신규채용된 근로자가 일정기간내에 노동조합에 가입하지 않는 경우 사용자는 유니온숍 협정에 따라 해고할 의무를 진다
- ⑤ 노동조합에 일단 가입한 후 임의로 탈퇴한 경우에는 유니온숍 협정을 근거로 해고하지 못한다

문 4. 1주간의 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자에게 적용이 배제되지 않는 근로기준법의 규정은?

- ① 해고예고
- ② 퇴직금
- ③ 주휴일
- ④ 월차유급휴가
- ⑤ 연차유급휴가

문 5. 단체협약, 취업규칙 및 근로계약의 관계에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 단체협약, 취업규칙 및 근로계약의 유효기간은 2년을 초과할 수 없다
- ② 단체협약에 정한 기준에 위반하는 근로계약과 취업규칙의 부분은 무효가 되고 단체협약에 정한 바에 의한다
- ③ 취업규칙에서 정한 기준과 다른 근로조건을 정한 단체협약과 근로계약의 부분은 무효로 되고 취업규칙이 정하는 바에 의한다
- ④ 근로계약에 규정되지 아니한 사항은 단체협약이나 취업규칙으로 정할 수 없다
- ⑤ 단체협약, 취업규칙 및 근로계약의 내용이 서로 다를 때는 상호간의 효력은 신법우선의 원칙에 따른다

문 6. 근로기준법상 평균임금을 산정기준으로 삼는 급여로만 묶인 것은?

ㄱ. 시간외근로수당	ㄴ. 휴업수당
ㄷ. 해고예고수당	ㄹ. 퇴직금 ㅁ. 장해보상

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

문 7. 근로기준법상 부당해고의 구제에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합은 조합원의 부당해고에 대하여 독립하여 노동위원회에 구제신청을 할 수 없다
- ② 해고무효확인소송을 제기하기 위해서는 사전에 노동위원회의 구제절차를 거쳐야 한다
- ③ 부당해고의 구제절차는 긴급이행명령제도를 제외하고 부당노동행위 구제절차를 준용한다
- ④ 해고무효확인소송에서 근로자의 패소가 확정되면 부당해고 구제절차를 유지할 필요가 없다는 것이 대법원 판례의 입장이다
- ⑤ 중앙노동위원회의 재심판정은 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 않는다

문 8. 사회적 위험과 관련 사회보장법률의 연결이 옳지 않은 것은?

- ① 질병 - 국민건강보험법
- ② 업무상 재해 - 산업재해보상보험법
- ③ 실업 - 국민기초생활보장법
- ④ 노령 - 국민연금법
- ⑤ 공무상 사망 - 공무원연금법

문 9. 근로기준법상 임금지급에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 임금채권을 제3자에게 양도한 경우에도 근로자에게 직접 지급해야 한다
- ② 임금은 단체협약에 의하여 그 일부를 현물로 지급할 수 있다
- ③ 사용자가 임금의 초과지급을 이유로 상계를 주장하는 것은 일정한 요건 하에서 허용된다
- ④ 월급제는 매월 1회 임금을 지급해야 하지만 연봉제는 매년 1회 임금을 지급하면 된다
- ⑤ 임금의 지급방법은 근로계약에서 서면으로 명시하여야 한다

문 10. 근로기준법상 탄력적 근로시간제에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 1월 이내의 단위기간을 정하여 탄력적 근로시간제를 실시하려면 당해 근로자와 서면합의가 있어야 한다
- ② 16세인 근로자에게는 탄력적 근로시간제를 실시할 수 없다
- ③ 임신 중인 여성 근로자에게는 탄력적 근로시간제를 실시할 수 없다
- ④ 2주 단위의 탄력적 근로시간제에서 특정주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다
- ⑤ 1월 단위의 탄력적 근로시간제에서 특정일의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다

문 11. 노동조합및노동관계조정법상 단체협약이 성립하기 위한 필수요건
으로만 옳게 묶인 것은?

7. 당사자 쌍방의 서명·날인

2. 문서로 작성

ㄷ. 행정관청에의 신고

ㄷ. 노동조합 총회의 추인

- ① $\neg$, $\perp$
- ② $\neg$, $\top$
- ③ $\perp$, $\top$
- ④ $\perp$, $\bot$
- ⑤ $\top$, $\bot$

문 12. 단체협약에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약의 채무적 부분은 협약당사자간의 권리의무를 정한 것이다
- ② 단체협약의 규범적 효력은 개별조합원과 사용자에게 미친다
- ③ 단체협약의 규범적 부분은 비조합원에게 적용될 여지가 없다
- ④ 단체협약을 해지하는 경우 그 효력은 장래에 대해서 미친다
- ⑤ 단체협약의 평화의무와 평화조항은 서로 다른 것이다

문 13. 근로기준법상 취업규칙 불이익변경에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사회통념상 합리성이 없는 불이익변경은 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 얻어야 한다
- ② 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 동의를 얻어야 한다
- ③ 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻어야 한다
- ④ 노동조합이 없고 전체 근로자 회의가 불가능한 경우에는 각 부서별로 자유롭게 의견을 교환하고 찬반의견을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 동의방식도 허용된다
- ⑤ 불이익변경의 유효요건을 갖추지 못한 취업규칙은 그 변경 이후에 입사한 근로자에 대하여 효력이 없다는 것이 대법원 판례의 입장이다

문 14. 최저임금법상 최저임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금액에 미달하여 무효로 된 근로계약 부분은 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 정한 것으로 본다
- ② 사용자는 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 저하시켜서는 아니된다
- ③ 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정의 근로일에 근로를 시키지 아니한 경우에도 최저임금지급이 강제된다
- ④ 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금은 최저임금의 산정에 포함된다
- ⑤ 최저임금은 최저임금위원회가 심의·의결한 최저임금안에 따라 노동부장관이 결정한다

문 15. 근로기준법상 여성보호에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 야간 및 휴일에 근로시키려면 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다
- ② 임신중의 여성에 대하여는 산전후를 통하여 80일의 보호휴가를 주어야 한다
- ③ 임신중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우에는 노동부장관의 인가를 얻어 야간 및 휴일근로를 시킬 수 있다
- ④ 임산부가 아닌 18세 이상의 여성은 보건상 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다
- ⑤ 산후 1년 미만의 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간 외의 근로를 시키지 못한다

- 문 16. 노동조합및노동관계조정법 제2조 제4호 단서 라목의 “해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다”는 규정에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 해고된 근로자를 둘러싼 노사분쟁의 장기화를 방지하기 위한 것이다
 - ② 사용자의 부당노동행위로 인하여 노동조합의 설립, 존속 또는 활동이 방해받는 것을 방지하기 위한 것이다
 - ③ 중앙노동위원회의 재심판정으로 부당노동행위의 불성립이 확정된 경우에는 근로자의 자격이 유지되지 않는다
 - ④ 조합원의 지위가 유지되므로 해고된 근로자는 노동조합의 위원장선거에 출마할 수 있다
 - ⑤ 근로계약상 근로자로서의 지위도 유지된다고 보는 것이 대법원 판례의 기존 입장이다

- 문 17. 조합활동에 관한 다음 설명 중 괄호 안에 들어갈 것으로 옳게 짝지어진 것은?

조합활동이 정당하려면 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나, 관행이 존재하는 경우 그리고 사용자의 승낙이 있는 경우를 제외하고는 (A)에 행해져야 하며, 또한 (B) 조합활동에 있어서는 사용자의 (C)에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 한다.

A	B	C
① 취업시간내	사업장밖	시설관리권
② 취업시간외	사업장내	시설관리권
③ 취업시간내	사업장내	노무지휘권
④ 취업시간내	사업장밖	신의성실
⑤ 취업시간외	사업장밖	노무지휘권

- 문 18. 성실교섭의무를 위반한 사용자의 행위로 볼 수 없는 것은?
- ① 단순한 의사전달 권한밖에 없는 자를 교섭담당자로 내세우는 행위
 - ② 단체교섭일자에 특별한 사정없이 일방적으로 휴업하는 행위
 - ③ 노동조합의 주장에 대하여 설득하려고 노력할 뿐 자신의 입장을 양보하지 않는 행위
 - ④ 합의에 도달했으나 조합원수가 적다는 이유로 협약체결을 거부하는 행위
 - ⑤ 직접교섭을 고집하며 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 단체교섭을 거부하는 행위

- 문 19. 연차유급휴가에 관한 설명 중 괄호 안에 들어갈 것으로 옳게 짝지어진 것은?

사용자는 1년간 개근한 근로자에 대하여는 (A)일, (B)할 이상 출근한 자에 대하여는 (C)일의 유급휴가를 주어야 한다. 사용자는 2년 이상 계속근로한 근로자에 대하여는 1년을 초과하는 계속근로연수 1년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 하나, 그 휴가 총일수가 (D)일을 초과할 경우에는 그 초과하는 일수에 대하여는 통상임금을 지급하고 유급휴가를 주지 아니할 수 있다.

	A	B	C	D
①	20	9	8	30
②	10	8	9	20
③	10	9	8	30
④	10	9	8	20
⑤	20	8	9	30

- 문 20. 노동조합및노동관계조정법상 정당성을 상실한 쟁의행위로 볼 수 없는 것은?
- ① 노동조합이 주도하지 아니한 일부 조합원의 쟁의행위
 - ② 주요 생산시설에 대한 점거행위
 - ③ 기업의 경영상태 및 지불능력에 비추어 그 요구가 다소 지나친 쟁의행위
 - ④ 사업장의 안전보호시설의 정상적인 유지·운동을 방해하는 행위
 - ⑤ 비노조원의 회사 출입을 폭행등 실력으로 저지하는 행위

- 문 21. 쟁의행위와 책임에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 형법 제20조의 정당행위 규정은 정당한 쟁의행위에 대하여 적용된다
 - ② 사용자가 정당한 쟁의행위로 인해 손해를 입은 경우에는 근로자 개인에게 손해배상을 청구할 수 없다
 - ③ 위법한 쟁의행위를 기획, 지시한 노조간부에게 불법행위책임이 발생한다는 것이 대법원 판례의 입장이다
 - ④ 쟁의행위가 위법한 경우 노동조합에 대해서는 손해배상책임을 물을 수 없다는 것이 대법원 판례의 입장이다
 - ⑤ 쟁의행위중에 적극적으로 파괴행위에 가담한 근로자 개개인도 불법행위책임을 져야 한다

문 22. 노동조합및노동관계조정법상 부당노동행위가 성립하는 것은?

- ① 근로자에 대한 후생복지기금을 기부하는 행위
- ② 근로자가 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 허용하는 행위
- ③ 최소한 규모의 노동조합 사무소를 제공하는 행위
- ④ 회사의 임원이 노동조합 대표자가 재선에 당선되도록 도와주는 행위
- ⑤ 유니온숍 협정을 체결한 사용자가 노동조합에 가입하지 않은 근로자를 신규 채용하는 행위

문 23. 부당노동행위 구제절차에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 부당노동행위 구제절차를 직권으로 개시할 수 있다
- ② 노동위원회는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다
- ③ 부당노동행위 구제신청은 부당노동행위가 있는 날부터 3월 이내에 하여야 한다
- ④ 노동위원회는 관계당사자에 대하여 증인에 대한 반대신문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다
- ⑤ 재심신청은 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 할 수 있다

문 24. 근로자참여및협력증진에관한법률상 노사협의회제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노사협의회는 상시 근로자 30인 이상을 사용하는 근로조건의 결정권이 있는 사업·사업장 단위로 설치된다
- ② 노사협의회는 노사동수로 구성하되 그 수는 각 3인 이상 10인 이내로 한다
- ③ 근로자위원은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에도 근로자가 직접 선출하여야 한다
- ④ 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 개최하여야 하며 회의개최 7일 전에 회의일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보하여야 한다
- ⑤ 회의는 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다

문 25. 사회보장기본법상 사회보장수급권에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사회보장급여의 수준은 최저생활비와 최저임금법에 의한 최저임금을 고려하여 결정되어야 한다
- ② 사회보장수급권은 재산권이므로 양도하거나 담보로 제공할 수 있다
- ③ 사회보장수급권의 포기가 타인에게 피해를 주는 경우에는 이를 포기할 수 없다
- ④ 사회보장수급권을 제한하거나 정지하는 경우에는 그 목적에 필요한 최소한에 그쳐야 한다
- ⑤ 사회보장의 급여를 받고자 하는 자는 국가 또는 지방자치단체에 신청하여야 한다

경 제 법

문 1. 소비자보호법상 소비자피해의 구제에 대한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 국가 및 지방자치단체는 소비자의 불만 및 피해를 신속·공정하게 처리할 수 있도록 필요한 조치를 강구하여야 한다
- ② 소비자 분쟁의 원활한 해결을 위하여 이 법 시행령은 일반적 소비자피해보상기준을 규정하고 있다
- ③ 품목별 소비자피해보상기준에 따라 소비자에게 보상을 함으로써 사업자가 항상 면책되는 것은 아니다
- ④ 사업자가 물품을 판매할 경우에는 소비자에게 반드시 보상방법 등을 정한 품질보증서를 교부하여야 한다
- ⑤ 한국소비자보호원에 소비자분쟁조정위원회를 설치·운영하고 있다

문 2. 독점규제및공정거래에관한법률상 공정거래위원회의 금융거래정보 요구권에 대한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 공정거래위원회는 내부거래공시대상회사의 부당지원행위에 대한 조사와 관련하여 일정한 경우 금융기관의 장에게 금융거래정보의 제출을 요구할 수 있다
- ② 공정거래위원회로부터 금융거래정보의 제출을 요구받은 금융기관의 장은 이를 제공하여야 한다
- ③ 공정거래위원회가 요구하는 금융거래정보의 범위는 부당지원행위와 관련된 금융거래정보에 한하지 않는다
- ④ 금융거래정보를 제공한 금융기관은 제공한 날부터 10일 이내에 금융거래정보의 주요내용 등을 명의인에게 서면으로 통지하여야 한다
- ⑤ 금융거래정보를 제공받은 자는 그 자료를 타인에게 제공 또는 누설하거나 그 목적 외의 용도로 이를 이용하여서는 아니 된다

문 3. 약관의규제에관한법률의 성격 등에 관한 설명으로 옳은 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 약관규제를 위한 일반법으로서 강행법규의 성격을 가지고 있다
- ㄴ. 불공정약관의 통제에 있어서 추상적 심사제도를 취하고 있다
- ㄷ. 사업자가 감독관청이 제시한 표준약관을 그대로 원용한 약관에 대해서는 이 법의 규제가 적용되지 아니한다
- ㄹ. 구체적 거래에서 당사자 쌍방이 합의한 개별적 약정도 이 법의 약관에 해당한다

- ① $\neg$, $\perp$
② $\perp$, $\top$
③ $\top$, $\bot$
④ $\perp$, $\bot$
⑤ $\neg$, $\bot$