

노동법

문 1. 근로기준법상 균등대우원칙에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 단시간근로자에게는 균등대우원칙이 적용되지 않는다.
- ② 균등대우원칙에 반하는 차별대우는 사법적으로 무효로 될 뿐 형사처벌되지는 않는다.
- ③ 가사사용인에게는 균등대우원칙이 적용되지 않는다.
- ④ 실적에 따른 임금의 차등지급은 균등대우원칙에 반한다.
- ⑤ 국적을 이유로 채용을 거부하는 것은 균등대우원칙에 반한다.

문 2. 최저임금법에 의한 최저임금의 적용을 받는 자는?

- ① 수습사용중에 있는 자로서 사용자가 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관의 인가를 받은 자
- ② 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장의 근로자
- ③ 선원법의 적용을 받는 선원
- ④ 가사사용인
- ⑤ 18세 미만의 근로자

문 3. 근로기준법상 퇴직금제도에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 사용자는 계속근로연수 1년에 대하여 통상임금의 30일분 이상을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.
- ② 취업일부터 퇴직일까지의 근로연수가 1년 미만인 근로자에 대하여는 퇴직금을 지급하지 않아도 된다.
- ③ 사업주를 피보험자로 하는 퇴직보험에 가입한 경우에는 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다.
- ④ 중대한 귀책사유로 해고된 근로자에 대하여는 퇴직금을 지급하지 않아도 된다.
- ⑤ 사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 퇴직전이라도 퇴직금을 미리 정산하여 지급하여야 한다.

문 4. 근로기준법 조항 가운데 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 것이 아닌 것은?

- ① 공민권 행사보장(제9조)
- ② 근로조건명시(제24조)
- ③ 위약금예정금지(제27조)
- ④ 강제저축금지(제29조)
- ⑤ 휴업수당지급(제45조)

문 5. 근로기준법상 취업규칙에 관한 다음 글의 () 안에 들어갈 것으로 옳게 짝지어진 것은?

취업규칙에서 근로자에 대하여 감금의 제재를 정할 경우에는 그 감액은 1회의 액이 (A)의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기에 있어서의 임금총액의 (B)을(를) 초과하지 못한다.

<u>A</u>	<u>B</u>
① 평균임금	10분의 1
② 평균임금	10분의 2
③ 통상임금	10분의 1
④ 통상임금	10분의 2
⑤ 평균임금	10분의 3

문 6. 근로기준법상의 통상임금을 기준으로 산정하는 것이 아닌 것은?

- ① 해고예고수당 ② 야간근로수당
③ 연장근로수당 ④ 장해보상금
⑤ 휴일근로수당

문 7. 노동조합및노동관계조정법상 노동조합의 소극적 요건(결격요건)이 아닌 것은?

- ① 사용자의 참가를 허용하는 경우
- ② 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우
- ③ 공제, 수양 기타 복리사업을 부수적으로 하는 경우
- ④ 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
- ⑤ 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

문 8. 노동조합및노동관계조정법상 부당노동행위로 볼 수 없는 것은?

- ① 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고한 경우
- ② 근로자가 어느 노동조합에서 탈퇴할 것을 고용조건으로 한 경우
- ③ 노동조합의 대표자와의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부한 경우
- ④ 근로자의 경제상의 불행을 방지, 구제하기 위한 기금을 기부한 경우
- ⑤ 사용자의 부당노동행위에 대한 증거를 행정관청에 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고한 경우

- 문 9. 근로기준법상 ‘경영상 이유에 의한 해고’에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?
- ① 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도는 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
 - ② 사용자는 해고대상자의 선정에 있어서 남녀차별을 하여서는 아니된다.
 - ③ 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다.
 - ④ 사용자는 합리적이고 공정한 기준을 정하여 해고대상자를 선정하여야 한다.
 - ⑤ 사용자는 경영상 이유에 의한 해고를 하고자 하는 경우에 근로자대표와 합의하여야 한다.

- 문 10. 국제노동기준에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?
- ① 우리나라가 비준, 공포한 국제노동기구(ILO)의 협약(Convention)은 국내법과 동일한 효력을 가진다.
 - ② 국제노동기구의 권고(Recommendation)는 법적 구속력이 없으며 가이드라인으로서의 역할을 한다.
 - ③ 국제연합이 채택한 ‘경제적,사회적및문화적권리에관한국제규약’은 경찰공무원의 단결권에 대하여 국내법에 의한 제한을 허용하지 않고 있다.
 - ④ 국제연합이 채택한 ‘경제적,사회적및문화적권리에관한국제규약’은 모든 근로자에게 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수를 받을 권리를 인정할 것을 요구하고 있다.
 - ⑤ 우리나라는 ‘단결권및단체교섭권에대한원칙적응에관한협약’(ILO 제98호 협약)을 아직 비준하지 않고 있다.

- 문 11. 노동조합및노동관계조정법상 단체협약에 관한 다음 글의 () 안에 들어갈 것으로 옳게 짝지어진 것은?

단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약이 정하는 바에 의하여 어느 일방이 (A)에(게) 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다. 이 경우 (A)이(가) 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 (B)과 동일한 효력을 가진다.

A	B
① 법원	중재재정
② 노동부장관	중재재정
③ 법원	확정판결
④ 노동위원회	중재재정
⑤ 노동위원회	확정판결

- 문 12. 근로기준법에 의하면 일정한 사업에 대해서는 사용자가 근로자 대표와 서면합의를 한 때에는 같은 법 제52조 제1항의 규정에 의한 주 12시간을 초과하여 연장근로하게 하거나 같은 법 제53조의 규정에 의한 휴게시간을 변경할 수 있다. 그러한 사업에 해당하지 않은 것은?
- ① 건설업
 - ② 운수업
 - ③ 통신업
 - ④ 접객업
 - ⑤ 영화제작업

- 문 13. 남녀고용평등법의 규정에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?
- ① 사업주는 여성근로자를 모집·채용함에 있어서 모집·채용하고자 하는 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건을 제시하거나 요구해서는 안된다.
 - ② 사업주는 여성인 것을 이유로 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에 있어서 차별대우를 해서는 안된다.
 - ③ 사업주는 직장내 성희롱을 예방하기 위해 그 예방교육을 연 1회 이상 실시해야 한다.
 - ④ 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 안된다.
 - ⑤ 사업주는 근로여성의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결할 수 있다.

- 문 14. 단체행동권 등에 관한 설명 중 옳은 것은?
- ① 헌법은 단체행동권의 주체를 근로자로 규정하고 있으므로 노동조합은 단체행동권의 주체가 될 수 없다.
 - ② 사용자의 쟁의행위는 노동조합및노동관계조정법상 허용되지 않는다.
 - ③ 쟁의행위가 정당한 경우 노동조합은 사용자가 입은 손해에 대해서뿐만 아니라 제3자가 간접적으로 입은 손해에 대해서도 배상책임을 지지 않는다.
 - ④ 헌법재판소는 필수공익사업의 노동쟁의에 대하여 노동위원회 위원장이 직권중재에 회부할 수 있도록 한 법규정을 위헌이라고 하였다.
 - ⑤ 단순한 집단적 노무제공의 거부행위는 그것이 정당한 쟁의행위가 아니더라도 위력의 요소가 없어 업무방해죄로 형사처벌할 수 없다는 것이 판례의 태도이다.

문 15. 노동조합및노동관계조정법상 대의원회를 두지 않은 노동조합의 임원에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 임원은 총회에서 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 선출하는 것을 원칙으로 한다.
- ② 임원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의해 선출한다.
- ③ 임원의 해임은 총회에서 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2이상의 찬성이 있어야 한다.
- ④ 임원의 임기는 규약으로 정하되, 2년을 초과할 수 없다.
- ⑤ 임원의 성명과 주소는 노동조합을 설립할 때 제출하여야 할 신고서에 기재하여야 한다.

문 16. 노동조합및노동관계조정법상 단체교섭에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합의 대표자는 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ② 노동조합은 조합원이 아닌 제3자에게 단체교섭에 관한 권한을 위임할 수 없다.
- ③ 노동조합은 법인격 유무에 관계없이 단체교섭의 당사자가 된다.
- ④ 회원조합원들을 조정 또는 규제할 권한이 있는 사업자조합은 당해 사업자조합의 정관에서 단체교섭과 단체협약의 체결을 목적으로 하고 있다면 단체교섭의 당사자가 될 수 있다.
- ⑤ 노동조합과 사용자는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다.

문 17. 다음 설명 중 노동조합및노동관계조정법상 위법한 행위를 모두 고른 것은?

- ㄱ. 일부 조합원들이 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하는 경우
- ㄴ. 노동조합의 간부가 조합원들에게 쟁의행위에 참가하도록 설득하기 위하여 성명서를 발표하는 경우
- ㄷ. 사용자가 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 주는 경우
- ㄹ. 사용자가 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에게 그 기간중의 임금을 지급하는 경우

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

문 18. 노동관계의 당사자에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로기준법과 노동조합및노동관계조정법은 각각 근로자의 정의에 관한 규정을 두고 있다.
- ② 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단할 때 계약의 형식보다 실질적인 종속관계의 존재유무를 중시하는 것이 판례의 태도이다.
- ③ 회사의 업무집행권을 가진 이사는 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로자가 아니라는 것이 판례의 태도이다.
- ④ 일시적으로 실업상태에 있거나 구직중인 자는 지역별 노동조합에 가입할 자격이 없다는 것이 판례의 태도이다.
- ⑤ 당해 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자는 노동조합및노동관계조정법상의 사용자이다.

문 19. 노동위원회법상 중앙노동위원회에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 중앙노동위원회는 근로자위원과 사용자위원 및 공익위원으로 구성한다.
- ② 중앙노동위원회의 근로자위원은 노동조합이 추천한 자 중에서 위촉한다.
- ③ 중앙노동위원회의 위원 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ④ 중앙노동위원회의 전원회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의(開議)하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 중앙노동위원회의 처분에 대한 소는 노동부장관을 피고로 하여 제기하여야 한다.

문 20. 노동조합및노동관계조정법상 단체협약에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사용자단체는 노동조합과 단체협약을 체결할 수 있다.
- ② 사용자는 정당한 이유가 있으면 단체협약의 체결을 거부할 수 있다.
- ③ 단체협약은 일종의 계약이므로 구두(口頭)로 체결할 수 있다.
- ④ 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에 신고하여야 한다.
- ⑤ 단체협약의 유효기간은 1년으로 정하더라도 유효하다.

문 21. 다음 사업 중 노동조합및노동관계조정법상 필수공익사업에 해당하지 않은 것은?

- ① 시내버스 운송사업
- ② 석유공급사업
- ③ 병원사업
- ④ 한국은행법에 의한 한국은행
- ⑤ 통신사업

문 22. 근로자참여및협력증진에관한법률상 노사협의회가 협의하여야 할 사항이 아닌 것은?

- ① 분기별 생산계획
- ② 노동쟁의의 예방
- ③ 신기계의 도입
- ④ 작업수칙의 제정
- ⑤ 근로자의 고충처리

문 23. 노동법의 법원(法源)의 적용원칙에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?(다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 노동관계법령에 위반하는 취업규칙의 내용은 무효이다.
- ② 적용범위가 같은 두 개의 단체협약이 시간적으로 전후하여 성립되면 후에 성립된 단체협약이 적용된다.
- ③ 단체협약이 종전 단체협약보다 조합원에게 불리하게 변경된 경우에 새로운 단체협약은 기존의 조합원에게 적용되지 않는 것이 원칙이다.
- ④ 선원인 근로자에게는 근로기준법보다 선원법이 우선 적용된다.
- ⑤ 사립학교 교원의 경우 사립학교법 제61조 제4항에서 정하는 감봉(減俸)에 관한 규정이 적용되므로 근로기준법 제98조에서 정하는 제재 관련 규정은 배제된다.

문 24. 고용보험법상 고용보험사업으로 실시하고 있지 않은 것은?

- ① 실업급여
- ② 육아휴직급여
- ③ 산전후휴가급여
- ④ 장해급여
- ⑤ 직업능력개발사업

문 25. 산업재해보상보험법상의 보험급여에 해당되지 않은 것은?

- ① 요양급여
- ② 건강검진
- ③ 휴업급여
- ④ 간병급여
- ⑤ 유족급여

경 제 법

문 1. 약관의규제에관한법률상 표준약관에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사업자 및 사업자단체는 일정한 거래분야의 표준약관을 마련하여 공정거래위원회에 심사를 청구할 수 있다.
- ② 한국소비자보호원 또는 소비자보호법에 의하여 등록된 소비자단체는 소비자피해가 자주 일어나는 거래분야의 표준약관을 마련할 것을 공정거래위원회에 요청할 수 있다.
- ③ 표준약관의 사용을 권장받은 사업자 및 사업자단체가 표준약관과 다른 약관을 사용하는 경우에는 표준약관과 다르게 정한 주요내용을 고객이 알기 쉽게 표시하여야 한다.
- ④ 사업자 및 사업자단체가 표준약관을 사용하는 경우에는 공정거래위원회가 고시하는 바에 따라 표준약관표지를 사용하여야 한다.
- ⑤ 사업자 및 사업자단체가 표준약관과 다른 내용의 약관을 사용하면서 표준약관표지를 사용하는 경우에 표준약관의 내용보다 고객에게 더 불리한 약관의 내용은 무효로 한다.

문 2. 독점규제및공정거래에관한법률상 기업결합의 규제에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 자산총액 또는 매출액규모가 1천억원 미만인 회사가 하는 기업결합은 기업결합 신고대상에서 제외된다.
- ② 불공정한 방법에 의한 기업결합이라도 그것이 효율성 증대효과를 수반하는 경우에는 허용된다.
- ③ 자산총액 또는 매출액규모가 2조원 미만인 회사가 임원겸임 방식으로 하는 기업결합은 일정한 거래분야에서 경쟁을 실질적으로 제한하더라도 허용된다.
- ④ 새로운 회사의 설립에 특수관계인만이 참여하는 방식에 의한 기업결합은 일정한 거래분야에서 경쟁을 실질적으로 제한하더라도 허용된다.
- ⑤ 기업결합에 대한 시정조치를 이행하지 아니하는 자에 대하여 공정거래위원회는 이행강제금을 부과할 수 있다.

문 3. 방문판매등에관한법률상 방문판매자등이 본인의 허락을 받지 아니하거나 허락받은 범위를 넘어 소비자에 관한 정보를 이용할 수 있는 경우가 아닌 것은?

- ① 재화의 배송 또는 전송을 업으로 하는 자로서 당해 배송 또는 전송을 위탁받은 자에게 소비자에 관한 정보를 제공하는 경우
- ② 방문판매원등에게 다른 방문판매원등을 모집하도록 소비자에 관한 정보를 제공하는 경우
- ③ 당해 거래에 따른 대금결제와 직접 관련된 결제업자에게 소비자에 관한 정보를 제공하는 경우
- ④ 소비자의 신원 및 실명여부나 본인의 진의여부의 확인을 위하여 신용정보업자에게 소비자에 관한 정보를 제공하는 경우
- ⑤ 미성년자와의 거래에 있어 법정대리인의 동의여부를 확인하기 위하여 이용하는 경우