

노 동 법

문 1. 노동법상 근로자 및 사용자 개념에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 최근 판례에 의함)

- ① 노동조합및노동관계조정법상 근로자의 개념은 근로기준법상 근로자의 개념과 다르기 때문에 일시적으로 실업상태에 있는 자나 구직 중인 자도 전자의 개념에 포함되는 것으로 해석된다.
- ② 최저임금법상 근로자의 개념은 근로기준법상 근로자의 개념과 동일하다.
- ③ 근로기준법상 근로자는 동시에 사용자의 지위를 가질 수 없다.
- ④ 사업경영담당자란 사업경영 일반에 관하여 책임을 지는 자로서 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자를 말한다.
- ⑤ 사용사업주는 파견근로자와 근로계약을 체결한 당사자는 아니지만 파견근로자에 대하여 사용자책임을 지는 경우도 있다.

문 2. 노동법의 법원(法源)의 적용관계에 관한 설명 중 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 최근 판례에 의함)

- ① 단체협약에 정한 바가 있으면 경영상 이유에 의한 해고시 여성을 우선적인 해고대상자로 선정할 수 있다.
- ② 근로기준법은 강행규정이므로 이보다 근로자에게 유리한 근로조건을 정한 취업규칙의 규정은 무효이다.
- ③ 상여금지급약정에서 정한 내용이 취업규칙에 비하여 근로자에게 유리한 경우에도 약정은 그 부분에 한하여 무효가 된다.
- ④ 취업규칙보다 근로자에게 불리한 면직기준을 정한 단체협약은 무효이다.
- ⑤ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이에 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.

문 3. 근로기준법상 ‘근로자대표와의 서면합의’가 유효요건이 아닌 것은? (1주 40시간의 법정근로시간제가 적용되는 사업장의 경우)

- ① 3월 단위 탄력적 근로시간제(제50조 제2항)
- ② 보상휴가제(제55조의2)
- ③ 재량근로의 근로시간 계산의 특례(제56조 제3항)
- ④ 근로시간 및 휴게시간의 특례(제58조 제1항)
- ⑤ 법정근로시간에 대한 연장근로의 합의(제52조 제1항)

문 4. 남녀고용평등법상 차별로 보는 것은?

- ① 사업주가 직무의 성질상 특정 성이 불가피하게 요구되어 채용조건을 달리하는 경우
- ② 사업주가 근로여성에게 수유시간을 부여한 경우
- ③ 현존하는 차별을 해소하기 위하여 국가가 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 취하는 경우
- ④ 동일한 업무를 담당하는 남녀간의 정년연령을 달리 정하는 경우
- ⑤ 사업주가 정당한 조건을 남녀에게 동일하게 적용하여 채용을 하였으나 특정 성에게 불리한 결과를 초래한 경우

문 5. 쟁의행위가 금지된 근로자는?

- ① 정부투자기관 직원
- ② 초등학교 교원
- ③ 민간항공사 비행기 조종사
- ④ 시내버스 기사
- ⑤ 석유정제회사 직원

문 6. 근로3권에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 국·공립학교 중등교원은 노동조합에 가입할 수 있다.
- ② 군인과 경찰은 노동조합에 가입할 수 없다.
- ③ 헌법상의 단결권은 근로자 개인의 권리일 뿐이지 단결체로서 노동조합의 권리는 아니다.
- ④ 필수공익사업에 대한 직권중재제도를 정한 법률 조항이 헌법에 위반되지 않는다는 것이 헌법재판소의 태도이다.
- ⑤ 법률이 정하는 주요방위산업체의 근로자 중에서 주로 방산물자를 생산하는 근로자도 노동조합을 조직할 수 있다.

문 7. 임금의 지급에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 사용자는 근로자에게 통화로 임금을 지급하여야 한다. 다만, 개별 근로자의 동의가 있는 경우에는 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ② 사용자는 근로자에게 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 임금을 지급하여야 한다. 따라서 매 3월마다 상여금을 지급하는 것은 허용되지 않는다.
- ③ 사용자는 근로자에게 임금을 전액 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하여 지급할 수 있다.
- ④ 사용자는 임금을 직접 근로자에게 지급하여야 한다. 다만, 근로자의 청구가 있거나 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 제3자에게 지급할 수 있다.
- ⑤ 임금채권은 1년간 행사하지 아니하는 때에는 시효로 인하여 소멸한다.

문 8. 경영상 이유에 의한 해고에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 보지 않는다.
- ② 정부는 경영상 이유에 의하여 해고된 근로자에 대하여 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.
- ③ 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고한 사용자가 근로자를 해고한 날부터 2년 이내에 근로자를 채용하고자 할 때에는 해고된 근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.
- ④ 사용자는 대통령령이 정하는 일정규모 이상의 인원을 경영상 이유에 의하여 해고하고자 할 경우에 노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ⑤ 경영상 이유에 의한 해고가 입법화되기 전에도 판례는 이를 인정하여 왔다.

문 9. 근로기준법상 18세 미만인 근로자에 관한 규정 중 옳지 않은 것은? (1주 40시간의 법정근로시간제가 적용되는 사업장의 경우)

- ① 법정근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간이다.
- ② 사용자는 단체협약에 의하여 1일에 2시간, 1년에 150시간 한도로 시간외근로를 시킬 수 있다.
- ③ 사용자는 근로자의 동의와 노동부장관의 인가를 얻어 야간근로를 시킬 수 있다.
- ④ 사용자는 근로자의 동의가 있더라도 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용할 수 없다.
- ⑤ 사용자는 법령에서 정하는 경우가 아니면 원칙적으로 갱내에서 근로시키지 못한다.

문 10. 노사협의회에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 노사협의회는 상시 사용하는 근로자의 수와 상관없이 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치하여야 한다.
- ② 위원은 비상임·무보수로 하며, 위원의 노사협의회 출석에 소요되는 시간에 대하여는 근로한 것으로 본다.
- ③ 노동조합이 조직되어 있는 경우 근로자위원회는 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.
- ④ 노사협의회 회의는 공개하지 아니한다. 다만, 노사협의회 의결에 의하여 공개할 수 있다.
- ⑤ 노사협의회는 근로자위원으로만 구성한다.

문 11. 근로기준법상 여성보호에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 임신 중의 여성에 대해서는 시간외근로를 시킬 수 없다.
- ② 사용자는 임신 중의 여성근로자가 명시적으로 청구하고 노동부장관의 인가를 얻은 경우에는 야간근로 및 휴일근로를 시킬 수 있다.
- ③ 사용자는 임신 중의 여성근로자에게 산전·산후를 통하여 60일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배치는 산후에 30일 이상이 되어야 한다.
- ④ 사용자는 산전·산후의 여성이 근로기준법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑤ 사용자는 산후 1년이 경과되지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외의 근로를 시키지 못한다.

문 12. 사회보장제도 중 사회보험에 관한 법률로만 묶인 것은?

ㄱ. 국민연금법	ㄴ. 노인복지법
ㄷ. 영유아보육법	ㄹ. 국민기초생활보장법
ㅁ. 국민건강보험법	

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

문 13. 산업재해보상보험제도에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 사용자와 근로자가 보험료를 각각 반반씩 부담한다.
- ② 사용자의 고의나 과실이 없는 경우에도 근로자가 보험급여를 받을 수 있다.
- ③ 상시 5인 이상의 사업장에만 적용된다.
- ④ 보험급여에는 노령급여, 실업급여 및 유족급여가 포함되어 있다.
- ⑤ 보험료 산정에는 해당 업체의 영업실적을 감안한다.

문 14. 취업규칙에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 통상 근로자에게 적용되는 취업규칙과 별도로 작성할 수 있다.
- ② 판례에 의하면 노사협의회 근로자위원들의 동의를 얻은 취업규칙의 불이익변경은 항상 유효하다.
- ③ 취업규칙에 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다.
- ④ 판례에 의하면 불이익변경의 유효요건을 갖추지 못한 채 변경된 취업규칙도 변경 후 신규입사자에게는 적용된다.
- ⑤ 사용자는 취업규칙의 작성에 관하여 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다.

문 15. 근로시간에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 탄력적 근로시간제를 채택한 경우 연장근로는 허용되지 않는다.
- ② 선택적 근로시간제는 15세 이상 18세 미만의 근로자에게는 적용되지 않는다.
- ③ 농림사업에 종사하는 근로자에 대하여는 근로시간에 관한 근로기준법 규정이 적용되지 않는다.
- ④ 선택적 근로시간제는 사용자와 근로자대표 사이의 서면 합의로 정해져야 한다.
- ⑤ 탄력적 근로시간제는 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성근로자에게는 적용되지 않는다.

문 16. 근로계약에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 사용자는 근로계약 체결시에 임금, 근로시간 기타의 근로 조건을 반드시 서면으로 명시해야 한다.
- ② 일정한 사업완료에 필요한 근로계약의 기간은 1년을 초과 하지 못한다.
- ③ 근로계약의 근로조건 중 일부가 근로기준법에 정한 근로 기준에 미치지 못하는 경우 그 근로계약은 전부가 무효이다.
- ④ 사용자는 전차금 기타 근로할 것을 조건으로 하는 전대 채권과 임금을 상쇄하지 못한다.
- ⑤ 근로자의 계약위반에 대비하기 위한 신원보증계약은 위약 예정금지 규정에 반한다.

문 17. 근로자의 쟁의행위에 대한 사용자의 대항수단에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 사용자가 직장폐쇄를 하는 경우 근로계약관계가 종료된다.
- ② 파업의 위험이 현저한 경우에는 파업 전이라도 직장폐쇄를 할 수 있다.
- ③ 직장폐쇄는 헌법상 근로3권에 기초한 권리가 아니라 근로자의 쟁의행위에 대한 일종의 대항수단이다.
- ④ 사용자는 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 있다.
- ⑤ 사용자는 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위해 파견 근로자를 받아들여도 무방하다.

문 18. 노동조합의 해산사유만으로 묶인 것은?

- ㄱ. 총회의 해산결의
 ㄴ. 합병으로 인한 소멸
 ㄷ. 소속 상부연합단체의 제명처분
 ㄹ. 노동부장관의 해산명령
 ㅁ. 규약에서 정한 해산사유의 발생

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

문 19. 노동조합의 운영에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합의 대표자는 매년 1회 이상 당해 노동조합의 모든 재원 및 용도 등에 대하여 외부회계감사를 받아야 한다.
- ② 노동조합의 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우에는 당해 노동조합의 회계감사를 실시하고 그 결과를 공개할 수 있다.
- ③ 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표하여야 한다.
- ④ 노동조합은 행정관청이 요구하는 경우에는 결산결과와 운영상황을 보고하여야 한다.
- ⑤ 노동조합은 조합설립일부터 30일 이내에 법률에서 정하는 서류를 작성하여 그 주된 사무소에 비치하여야 한다.

문 20. 단체협약에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 2분의 1 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 지역적 구속력이 적용될 수 있다.
- ② 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.
- ③ 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에 신고하여야 한다.
- ④ 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에 노동 위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ⑤ 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명날인하여야 한다.

문 21. 노동조합및노동관계조정법에 명시되어 있는 쟁의행위의 제한 또는 금지규정이 아닌 것은?

- ① 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
- ② 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.
- ③ 쟁의행위는 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니된다.
- ④ 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
- ⑤ 노동조합은 전임자의 인정을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

문 22. 단체교섭에 관한 설명 중 옳은 것으로 묶인 것은?

- ㄱ. 사용자단체라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.
- ㄴ. 노동조합의 대표자는 단체교섭권한 뿐만 아니라 단체협약을 체결할 권한도 가진다.
- ㄷ. 노동조합이 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하는 것은 부당노동행위에 해당한다.
- ㄹ. 노동조합은 상부연합단체에게 교섭권한을 위임할 수 없다.

- ① ㄱ, ㄴ ② ㄱ, ㄷ
③ ㄴ, ㄷ ④ ㄴ, ㄹ
⑤ ㄷ, ㄹ

문 23. 긴급조정에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 긴급조정의 결정권자는 대통령이다.
- ② 쟁의행위가 공익사업에 관한 것일 때에만 긴급조정의 결정을 할 수 있다.
- ③ 긴급조정의 결정권자는 중앙노동위원회 공익위원회의 의결에 따라 결정을 내린다.
- ④ 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 공표일부터 60일간 쟁의행위가 금지된다.
- ⑤ 중앙노동위원회는 긴급조정의 결정을 통고받은 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다.

문 24. 노동조합및노동관계조정법상 노동조합에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 노동조합이 운영하는 영리 사업체에 대해서는 조세를 부과하지 않는다.
- ② 노동조합이 아닌 근로자단체도 노동위원회에 노동쟁의의 조정을 신청할 수 있다.
- ③ 노동조합은 그 명칭 등 법정사항에 변경이 있는 때에는 그 날부터 60일 이내에 행정관청에 변경신고를 하여야 한다.
- ④ 노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.
- ⑤ 노동조합은 법인설립등기를 하여야 한다.

문 25. 노동조합에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 조합원이 아닌 자도 노동조합의 임원으로 선출될 수 있다.
- ② 노동조합의 조합원이 1인만 남게 된 경우 조합원이 증가될 일반적 가능성이 없는 한 노동조합으로서의 단체성을 상실하며 청산목적과 관련되지 않는 한 당사자능력이 없다.
- ③ 기업별 노동조합의 조합원인 근로자가 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.
- ④ 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우 노동조합으로 보지 않는다.
- ⑤ 노동조합이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 본다.

경 제 법

문 1. 소비자보호법상 소비자에 해당하는 경우를 모두 고른 것은?

- ㄱ. 고속버스로 여행을 하는 공무원
- ㄴ. 실내장식을 위해 그림을 구입한 식당주인
- ㄷ. 브라운관을 구입한 텔레비전 제조업자
- ㄹ. 어학공부를 위해 카세트테이프를 구입한 무역업자
- ㅁ. 굴삭기를 구입한 채석업자

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

문 2. 독점규제및공정거래에관한법률상 시장지배적 사업자인지 여부를 판단한 것으로 옳은 것은?

- ① 유사품 및 인접시장이 존재하여 당해 시장에 영향을 미치는 경우에는 시장지배적 사업자일 가능성이 낮아질 수 있다.
- ② 당해 시장에 대한 신규진입이 가까운 시일내에 용이하게 이루어질 수 있는 경우에는 시장지배적 사업자일 가능성이 높아질 수 있다.
- ③ 당해 사업자의 원재료 구매비율이나 공급비율이 시장지배적 사업자로 추정되는 시장점유율 요건에 해당되면 시장지배적 사업자일 가능성이 낮아질 수 있다.
- ④ 사업자간의 가격·수량 기타의 거래조건에 관한 명시적·묵시적 공동행위가 이루어지기 용이한 경우에는 시장지배적 사업자일 가능성이 낮아질 수 있다.
- ⑤ 당해 사업자에 비해 경쟁사업자의 규모가 상대적으로 큰 경우에는 시장지배적 사업자일 가능성이 높아질 수 있다.

문 3. 독점규제및공정거래에관한법률상 부당한 국제계약의 체결 제한에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 차관계약은 같은 법상 부당한 국제계약의 유형에 해당한다.
- ② 당해 국제계약의 내용이 일정한 거래분야에 있어서 경쟁에 미치는 영향이 경미하다고 공정거래위원회가 인정한 산업재산권 도입계약은 금지되지 않는다.
- ③ 사업자 또는 사업자단체는 당해 국제계약이 부당한 국제계약에 해당하는지 여부에 대하여 공정거래위원회에 심사를 요청하여야 한다.
- ④ 국제계약을 체결한 경우에는 공정거래위원회에 신고하여야 한다.
- ⑤ 공정거래위원회는 부당한 국제계약을 체결한 사업자 또는 사업자단체에 대한 시정조치로서 계약내용의 수정·변경 외에 계약의 취소는 명할 수 없다.