

노동법

문 1. 헌법이 명시적으로 단체행동권을 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다고 규정하고 있는 근로자는?

- ① 외국인근로자
- ② 법률이 정하는 공익사업에 종사하는 근로자
- ③ 사립학교 교원
- ④ 법률이 정하는 공기업에 종사하는 근로자
- ⑤ 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자

문 2. 노동법의 기본이념과 기본원리에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 개인주의와 자유주의를 바탕으로 한 사적자치의 원리를 기본이념으로 하고 있다.
- ② 근로자의 인간다운 생활의 실현을 기본이념으로 하고 있다.
- ③ 소유권 존중의 원칙과 계약자유의 원칙은 일정한 제약을 받지만 과실책임의 원칙은 수정되지 않는다.
- ④ 집단적 자치의 원리는 개인의 인격과 존엄성을 침해할 수 있으므로 노동법의 기본원리가 될 수 없다.
- ⑤ 헌법은 근로조건의 기준에 대하여 국가경제의 경쟁능력을 해치지 않는 범위 내에서 보장된다는 공공이익 존중의 원리를 명시하고 있다.

문 3. 근로3권에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 헌법재판소는 헌법상 보장된 근로자의 단결권에 단결하지 아니할 자유(소극적 단결권)는 포함되지 않는다고 판단하고 있다.
- ② 헌법재판소는 근로3권의 자유권적 성격을 부정하고 있다.
- ③ 헌법재판소는 헌법에 단체협약체결에 관한 명문의 규정이 없기 때문에 헌법상 단체교섭권에 단체협약체결권은 포함되지 않는다고 판단하고 있다.
- ④ 공무원은 근로자가 아니기 때문에 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 갖지 않는다.
- ⑤ 교원은 노동조합을 결성할 수 없다.

문 4. 경영상 이유에 의한 해고에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 30일 전까지 노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ② 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 다른 업무를 할 근로자를 채용하고자 할 때에도 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.
- ③ 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ④ 연령만을 기준으로 해고대상자를 우선선정하여 해고하는 것은 부당해고에 해당한다.
- ⑤ 근로자대표와의 사전협의와는 별도로 해고대상자로 선정된 근로자에게 해고예고를 하여야 한다.

문 5. 근로기준법 또는 남녀고용평등법상 사용자가 근로자의 청구가 없는 경우에도 반드시 주어야 하는 것만으로 묶인 것은? (1주 40시간의 법정 근로시간제가 적용되는 사업장의 경우)

- ① 휴게 - 주휴일
- ② 주휴일 - 생리휴가
- ③ 연차 유급휴가 - 생리휴가
- ④ 연차 유급휴가 - 유산·사산보호휴가(임신 16주 이후 유산·사산한 경우)
- ⑤ 육아휴직 - 유산·사산보호휴가(임신 16주 이후 유산·사산한 경우)

문 6. 근로기준법상 근로자대표에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (1주 40시간의 법정 근로시간제가 적용되는 사업장의 경우)

- ① 당해 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합이 근로자대표이다.
- ② 당해 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자가 근로자대표이다.
- ③ 경영상의 이유에 의한 해고를 하고자 할 경우 사용자는 반드시 근로자대표에게 해고하고자 하는 날의 30일 전까지 통보하여야 한다.
- ④ 3개월 단위의 탄력적 근로시간제를 실시하려면 사용자는 반드시 근로자대표와 서면합의를 하여야 한다.
- ⑤ 선택적 근로시간제를 실시하려면 사용자는 반드시 근로자대표와 서면합의를 하여야 한다.

문 7. 근로기준법상 부당해고 구제절차에 관한 설명이다. ()에 들어갈 내용으로 옳게 짝지워진 것은?

사용자가 근로자를 부당하게 해고하면 (A) 해고가 있었던 날부터 (B) 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

A	B
① 근로자 또는 노동조합은	3개월
② 노동조합은	1개월
③ 근로자는	6개월
④ 근로자 또는 노동조합은	6개월
⑤ 근로자는	3개월

문 8. 근로기준법상 연장근로에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (18세 이상의 남성 근로자의 경우)

- ① 특별한 사유가 없더라도 당사자간의 합의만으로 1주간에 12시간까지는 연장근로를 시킬 수 있다.
- ② 탄력적 근로시간제를 적용하고 있는 사업장에서도 당사자간의 합의가 있으면 연장근로를 시킬 수 있다.
- ③ 개별 근로자와의 연장근로에 관한 합의는 근로계약으로 미리 약정할 수 있다는 것이 판례의 태도이다.
- ④ 주문량의 증가로 연장근로가 필요한 때에는 노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 얻어 1주간에 12시간을 초과하여 연장근로를 시킬 수 있다.
- ⑤ 운수업의 사용자는 근로자대표와의 서면합의가 있으면 1주간에 12시간을 초과하여 연장근로를 시킬 수 있다.

문 9. 근로기준법상 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정이 아닌 것은?

- ① 제7조(강제근로의 금지)
- ② 제17조(근로조건의 명시)
- ③ 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)
- ④ 제36조(금품청산)
- ⑤ 제55조(휴일)

문 10. 시용계약에 관한 설명 중 옳은 것들을 바르게 연결한 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

가. 신규 채용하는 근로자에 대한 시용기간의 적용을 선택적 사항으로 취업규칙에 규정하고 있는데 어떤 근로자와의 채용계약에서 시용기간의 적용 여부를 명시하지 않았다면,
 A. 이 근로자는 시용 근로자로 채용되었다.
 B. 이 근로자는 정식 사원으로 채용되었다.

나. 시용계약이 체결된 경우에 그 계약의 법적 성질은
 A. 근로계약 체결의 예약이다.
 B. 근로계약이다.

다. 사용자가 시용근로자에 대해 본채용을 거절하는 기준은
 A. 통상의 근로자에 대한 해고의 기준과 동일해야 한다.
 B. 통상의 근로자에 대한 해고의 기준보다 완화시킬 수 있으나 객관적이고 합리적인 이유가 있어야 한다.

- ① 가 - A, 나 - A, 다 - A
- ② 가 - B, 나 - A, 다 - A
- ③ 가 - B, 나 - A, 다 - B
- ④ 가 - A, 나 - B, 다 - A
- ⑤ 가 - B, 나 - B, 다 - B

문 11. 임금지급에 관한 설명 중 옳은 것(○)과 옳지 않은 것(×)을 바르게 조합한 것은?

가. 사용자가 미성년자인 근로자의 임금을 근로자의 부모에게 지급하는 것은 근로기준법 위반이 아니다.

나. 사용자가 근로할 것을 조건으로 근로자에게 빌려 준 돈과 임금을 상계하는 것은 근로기준법 위반이 아니다.

다. 사용자가 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 없는데도 임금을 통화가 아닌 물품으로 지급한 경우 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.

라. 사용자가 최저임금법상 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금 이상의 임금을 지급하지 않으면 형사처벌을 받는다.

마. 남녀고용평등법은 동일가치노동·동일임금지급원칙을 명시하고 있다.

- ① 가(×), 나(×), 다(○), 라(○), 마(○)
- ② 가(○), 나(○), 다(×), 라(○), 마(○)
- ③ 가(×), 나(×), 다(×), 라(○), 마(○)
- ④ 가(○), 나(×), 다(○), 라(×), 마(○)
- ⑤ 가(×), 나(×), 다(○), 라(×), 마(×)

문 12. 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 것에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 노동조합의 동의를 얻어야 한다.
- ② 노동조합의 동의를 얻지 못한 경우에 신규입사자에 대해서는 변경된 취업규칙이 적용된다.
- ③ 노동조합의 동의가 없더라도 개정 당시의 상황을 근거로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되면 변경된 취업규칙이 적용된다.
- ④ 노동조합의 동의가 없더라도 개인적으로 동의한 근로자에게는 변경된 취업규칙이 적용된다.
- ⑤ 노동조합의 동의는 특별한 사정이 없는 한 노동조합의 대표자가 노동조합을 대표하여 할 수 있다.

문 13. 근로기준법상 연소자 또는 미성년자의 근로관계에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 친권자나 후견인은 미성년자의 동의를 얻어 미성년자의 근로계약을 대리할 수 있다.
- ② 사용자는 18세 미만자의 동의만으로 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간에 근로시킬 수 있다.
- ③ 노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에도 이를 해지할 수 없다.
- ④ 사용자는 15세 미만인 자가 취직인허증이 없는 경우 근로자로 사용하지 못한다.
- ⑤ 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 없다.

문 14. 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 뚜렷한 무효사유를 제시하지 아니한 채 단체협약의 유효기간 중에 단체협약에서 정한 근로조건 등에 관한 내용의 변경이나 폐지를 요구하는 쟁의행위는 정당성이 없다.
- ② 단체협약의 일반적 구속력에 관한 「노동조합 및 노동관계조정법」 제35조의 '동종의 근로자'라 함은 단체협약의 적용이 예상되는 자를 가리키는 것이므로 조합원의 자격이 없는 자는 같은 규정에 의하여 단체협약의 적용을 받을 수 없다.
- ③ 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 별도의 절차 없이 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.
- ④ 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙의 부분은 무효이다.
- ⑤ 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.

문 15. 노동조합의 해산사유인 것은?

- ① 노동조합이 합병으로 소멸
- ② 노동조합의 파산
- ③ 소속 연합단체에 의한 제명
- ④ 노동조합 대표자의 해산결정
- ⑤ 사용자의 사업양도

문 16. 사용자의 부당노동행위에 해당하지 않는 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 단체교섭을 정당한 이유 없이 해태하는 행위
- ② 근로자가 어느 노동조합에서 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 행위
- ③ 조합활동을 혐오하여 근로자를 이례적으로 승진시켜 조합원 자격을 상실하게 하는 행위
- ④ 근로자가 노동조합을 조직하는 것에 개입하는 행위
- ⑤ 최소한의 규모의 조합사무소를 제공하는 행위

문 17. 노동조합의 기관과 운영에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 규약의 제정과 변경에 관한 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.
- ② 최고 의사결정기관은 총회이고, 규약으로 총회에 갈음하는 대의원회를 둘 수 있다.
- ③ 노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출되어야 하고 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.
- ④ 노동조합의 대표자는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있는 전임자이어야 한다.
- ⑤ 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표하여야 하며 조합원의 요구가 있는 경우 이를 열람하게 하여야 한다.

문 18. 근로자의 쟁의행위가 형법상 정당행위가 되기 위한 요건에 관한 판례의 태도와 부합하지 않는 것은?

- ① 쟁의행위의 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 한다.
- ② 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 법령상의 절차를 거쳐 개시하여야 한다.
- ③ 쟁의행위는 반드시 노동위원회의 조정결정이 있는 이후에 행하여야 한다.
- ④ 쟁의행위의 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 한다.
- ⑤ 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성결정 절차를 따를 수 없는 객관적 사정이 인정되지 아니하는 한 그 찬성결정절차를 거쳐야 한다.

문 19. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동쟁의의 중재에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 관계 당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때에는 노동위원회는 중재를 행한다.
- ② 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때에는 노동위원회는 중재를 행한다.
- ③ 노동위원회위원장은 필수공익사업에 있어서 노동쟁의가 조정의 의해 해결되지 않은 경우 중재에 회부한다는 결정을 할 수 있다.
- ④ 관계 당사자는 중재재정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 재심을 신청할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회를 통한 중재절차와 다른 중재(사적 중재)의 방법에 의하여 노동쟁의를 해결하는 것이 가능하다.

문 20. 단체교섭에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ② 사용자로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 사용자를 위하여 위임받은 범위 안에서 그 권한을 행사할 수 있다.
- ③ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니 된다.
- ④ 노동조합이 교섭에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.
- ⑤ 소수의 조합원으로 구성된 노동조합은 교섭권한이 없다.

문 21. 다음 각 사항을 신고하여야 할 기관과 옳게 짝지은 것은? (행정관청은 「노동조합 및 노동관계조정법」상 행정관청임)

- ① 취업규칙의 작성·변경 - 노동위원회
- ② 노동조합의 해산 - 행정관청과 노동위원회
- ③ 단체협약 - 노동위원회
- ④ 직장폐쇄 - 행정관청과 노동위원회
- ⑤ 노사협의회의 의결사항 - 행정관청

문 22. 노동위원회의 소관 사무가 아닌 것은?

- ① 근로기준법에 따른 부당해고 판정에 관한 업무
- ② 산업재해보상보험법에 따른 근로복지공단의 결정에 대한 재심에 관한 업무
- ③ 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 차별시정에 관한 업무
- ④ 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 노동쟁의 조정에 관한 업무
- ⑤ 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 부당노동행위 판정에 관한 업무

문 23. 사회보장기본법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사회보장에 관한 다른 법률을 제정 또는 개정하는 경우에는 사회보장기본법에 부합되도록 하여야 한다.
- ② 공공부조에 소요되는 비용은 수익자가 부담함을 원칙으로 하되, 관계법령이 정하는 바에 따라 국가 및 지방자치단체가 그 비용의 일부를 부담할 수 있다.
- ③ 국가 및 지방자치단체는 사회보장제도를 운영함에 있어 이를 필요로 하는 모든 국민에게 적용하여야 한다.
- ④ 국가 및 지방자치단체는 사회보장제도의 정책결정 및 시행 과정에 공익의 대표자 및 이해관계인 등을 참여시켜 민주성을 확보하여야 한다.
- ⑤ 사회보장비용의 부담은 각각의 사회보장제도에 대한 역할 분담에 따라 국가·지방자치단체 및 민간부문간에 합리적으로 조정되어야 한다.

경제법

문 24. 노사협의회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성한다.
- ② 노사협의회 위원은 비상임·무보수로 한다.
- ③ 노사협의회를 설치하여야 하는 경우 노사협의회는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다.
- ④ 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 노사협의회를 의무적으로 설치하여야 한다.
- ⑤ 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치에 노사협의회는 의결사항이다.

문 25. 산업재해보상보험법상 업무상 재해에 해당하지 않는 것은?
(다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 업무와 관련하여 발생한 재해로 인한 기존 질병의 악화
- ② 회사의 출장업무 수행 중 발생한 사고로 인한 부상
- ③ 회사가 제공한 통근버스를 타고 출근하던 중 발생한 교통사고로 인한 사망
- ④ 근로시간 종료 후 노동조합이 개최한 체육대회경기 중 사고로 인한 부상
- ⑤ 회사가 주최한 야유회에 참가 중 발생한 부상으로 인한 신체장해

문 1. 소비자기본법상 소비자단체소송에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 모든 소비자단체는 소비자단체소송을 제기할 수 있다.
- ② 원고는 변호사를 소송대리인으로 선임하여야 한다.
- ③ 원고는 법원의 소송허가를 받아야 한다.
- ④ 소비자권익침해행위의 금지 또는 중지를 구하는 소송이다.
- ⑤ 소비자단체소송을 허가하거나 불허가하는 법원의 결정에 대하여는 즉시항고할 수 있다.

문 2. 소비자기본법상 소비자단체에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 물품등의 품질·성능 및 성분 등에 관한 조사·분석을 행한 경우 14일 이내에 그 결과를 공표하여야 한다.
- ② 소비자의 권익과 관련된 시책을 수립하여야 한다.
- ③ 업무상 알게 된 정보를 소비자의 권익을 증진하기 위한 목적이외의 용도에 사용할 수 있다.
- ④ 소비자단체의 합의권고에 따른 합의가 이루어지지 아니한 경우 그 단체의 장은 소비자분쟁조정위원회에 분쟁조정을 신청할 수 있다.
- ⑤ 국가 또는 지방자치단체는 등록되지 않은 소비자단체에 대하여도 필요하다고 인정될 때에는 보조금을 지급할 수 있다.

문 3. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」상 시장지배적지위의 남용에 관한 설명 중 옳은 것은?(다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 공급자만이 시장지배적사업자로 규제된다.
- ② 3 이하의 사업자의 시장점유율의 합계가 100분의 70 이상인 경우 각 사업자는 시장지배적사업자로 추정된다.
- ③ 일정한 거래분야에서 연간 매출액 또는 구매액이 40억원 미만인 사업자는 시장지배적사업자의 추정조항의 적용대상에서 제외된다.
- ④ 시장지배적사업자의 거래거절은 경쟁제한의 우려 여부와 관계없이 시장지배적지위의 남용행위로서 규제된다.
- ⑤ 특정 사업자가 시장지배적지위에 있는지 여부를 판단함에 있어서 외국으로부터의 관련 상품의 수입가능성은 고려되지 않는다.

문 4. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제15조에 규정되어 있는 탈법행위의 금지대상이 아닌 것은?

- ① 기업결합의 제한
- ② 지주회사의 행위제한
- ③ 상호출자의 금지
- ④ 금융회사의 의결권 제한
- ⑤ 재판매가격유지행위의 제한