

노동법

문 1. 노동법상 근로자와 사용자에 관한 설명으로 옳은 것은?
(다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로3권의 주체는 근로자와 사용자이다.
- ② 근로자의 개념은 개별 법률에 따라 상이할 수 있다.
- ③ 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로자란 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.
- ④ 사업의 경영담당자는 「근로기준법」에서는 사용자이지만, 「노동조합 및 노동관계조정법」에서는 사용자가 아니다.
- ⑤ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」상 근로자와 사용자란 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로자와 사용자를 말한다.

문 2. 노동과 사회보장에 관한 헌법의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 국가는 노인의 복지향상을 위한 정책을 실시할 의무를 진다.
- ② 국가는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ③ 신체장애자 및 질병·노령 기타의 사유로 생활능력이 없는 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가의 보호를 받는다.
- ④ 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.
- ⑤ 주요방위산업체에 종사하는 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권과 단체교섭권을 가진다.

문 3. 노동법의 법원(法源)과 관련된 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「근로기준법」에 정한 기준에 미달하더라도 단체협약으로 정한 근로조건은 유효하다.
- ② 취업규칙에서 정한 기준을 상회하는 근로계약은 유효하다.
- ③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 한다.
- ④ 노동부장관은 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.
- ⑤ 행정관청은 노동위원회의 의결을 얻어 단체협약 중 위법한 내용의 시정을 명할 수 있다.

문 4. 단결권이 보장되어 노동조합을 조직할 수 있는 자를 올바르게 묶은 것은?

ㄱ. 노동조합에 고용된 사무직원	ㄴ. 4급 일반직 공무원
ㄷ. 건설업의 일용근로자	ㄹ. 사립대학의 시간강사
ㅁ. 개인택시 운송사업자	

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

문 5. 「근로기준법」상의 기본원칙과 관련된 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 공(公)의 직무의 집행에 필요한 시간에 대해서는 특별한 정함이 없더라도 근로자에게 통상임금을 지급해야 한다.
- ② 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입할 수 없다.
- ③ 사용자는 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.
- ④ 사용자는 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.
- ⑤ 근로관계 당사자는 「근로기준법」에서 정하는 근로조건을 이유로 기존의 근로조건을 낮출 수 없다.

문 6. 「근로기준법」의 적용과 관련된 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 동거하는 친족만을 근로자로 사용하는 사업 또는 사업장에는 「근로기준법」이 적용되지 않는다.
- ② 기간제근로자와 파견근로자에게는 「근로기준법」이 적용되지 않는다.
- ③ 「근로기준법」은 국가나 지방자치단체에 대하여도 적용된다.
- ④ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에도 「근로기준법」의 일부 규정은 적용된다.
- ⑤ 가사(家事) 사용인에 대하여는 「근로기준법」이 적용되지 않는다.

문 7. 「근로기준법」상 임금지급의 원칙과 관련된 설명으로 옳은 것은?
(다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제할 수 있다.
- ② 임금을 정기적으로 지급하기만 하면, 매월 1회 이상 지급하지 않아도 된다.
- ③ 취업규칙에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금을 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ④ 임금채권의 양도계약이 체결된 경우에는 사용자는 임금을 임금채권의 양수인에게 지급하여야 한다.
- ⑤ 근로자가 비상한 경우의 비용에 충당하기 위하여 청구하는 경우에 사용자는 1개월분의 임금을 미리 지급하여야 한다.

문 8. 「근로기준법」상 해고에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 해고의 정당한 이유가 있는 경우에는 사용자가 해고사유와 해고시기를 구두로 통지하여도 그 해고는 효력이 있다.
- ② 일용근로자에 대하여는 3개월을 계속 근무하지 않았더라도 사용자는 해고의 예고를 하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 부당해고에 대한 구제명령을 내릴 때 해당 근로자의 복직을 사용자가 원하지 않으면 금전으로 보상하고 근로관계를 청산하도록 명령할 수 있다.
- ④ 사용자가 노동위원회로부터 부당해고의 구제명령을 받고도 이행기한까지 구제명령을 이행하지 않으면 노동위원회는 사용자에게 이행강제금을 부과한다.
- ⑤ 노동위원회에 부당해고의 구제를 신청한 근로자는 그 해고에 대해 법원에 해고무효 확인의 소(訴)를 제기할 수 없다.

문 9. 「근로기준법」상 근로시간에 관한 설명으로 옳은 것은? (1주 40시간의 법정근로시간제가 적용되는 사업장의 경우)

- ① 임신 중인 여성 근로자는 선택적 근로시간제의 대상 근로자로 할 수 없다.
- ② 15세 이상 18세 미만의 근로자는 탄력적 근로시간제의 대상 근로자로 할 수 있다.
- ③ 근로자가 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 1주 40시간을 근로한 것으로 본다.
- ④ 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무는 소정(所定)근로시간을 근로한 것으로 본다.
- ⑤ 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 받은 자에 대하여는 근로시간에 관한 「근로기준법」의 규정(제4장과 제5장)을 적용하지 아니한다.

문 10. 「근로기준법」상 연차유급휴가제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (1주 40시간의 법정근로시간제가 적용되는 사업장의 경우)

- ① 사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 연차휴가제도와 관련해서는 근로자가 업무상 부상 또는 질병으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 본다.
- ④ 연차휴가는 사용자의 귀책사유 없이 근로자가 3년간 행사하지 아니하면 소멸된다.
- ⑤ 사용자는 근로자가 청구한 시기에 연차휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

문 11. 「근로기준법」상 임신부의 보호에 관한 설명으로 옳은 것은? (유산 또는 사산하지 않은 경우)

- ① 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 산전과 산후를 통하여 60일의 보호휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 산전후휴가의 기간과 그 후 90일 동안은 해고하지 못한다.
- ③ 사용자는 임신 중인 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 할 수 있다.
- ④ 사업주는 산전후휴가가 종료된 여성 근로자를 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑤ 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성 근로자에 대해 단체협약이 있는 경우를 제외하고는 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

문 12. 취업규칙의 변경에 관한 설명으로 옳은 것은? (상시 10명 이상의 근로자를 사용하고 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 사업장인 경우. 다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자가 취업규칙을 변경한 경우에는 취업규칙을 근로자에게 교부해야 한다.
- ② 전체 근로자에게 적용되던 취업규칙이 일부 근로자에게는 유리하고 다른 일부 근로자에게는 불리하게 변경된 경우는 취업규칙의 불이익 변경으로 본다.
- ③ 근로자 상호간에 의견 교환 없이 근로자의 과반수가 개별적으로 동의하는 경우 취업규칙의 불이익 변경은 유효하다.
- ④ 불리하게 변경된 취업규칙이 기존 근로자 과반수의 동의를 얻지 못하면 그 변경된 취업규칙은 변경 후 신규 채용된 근로자에게도 당연히 효력이 없다.
- ⑤ 근로자의 과반수의 동의를 받아 불리하게 변경된 취업규칙은 그 변경에 반대한 근로자에게는 효력이 없다.

문 13. 「근로기준법」에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 임금채권은 3년간 행사하지 않으면 시효로 소멸한다.
- ② 근로계약을 체결할 때 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해배상의 청구를 노동위원회에 신청할 수 있다.
- ③ 근로계약 불이행에 대한 위약금을 예정하는 계약을 체결한 경우 사용자는 근로자의 근로계약 불이행이 있으면 약정된 위약금을 청구할 수 있다.
- ④ 사용자의 귀책사유로 휴업할 때, 사용자는 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
- ⑤ 사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못한다.

문 14. 노동조합의 실질적 요건을 갖추었으나 설립신고를 하지 않은 단결체(이하 '법외노조'라 한다)에 관한 설명 중 옳은 것(○)과 옳지 않은 것(×)을 올바르게 조합한 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

가. 법외노조는 노동위원회에 노동쟁의의 조정을 신청할 수 없다.
 나. 법외노조는 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 할 수 없다.
 다. 법외노조는 어떠한 경우에도 단체교섭의 주체가 될 수 없다.
 라. 법외노조는 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다.

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

문 15. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 조합원의 직접·비밀·무기명투표를 요하는 것은?

- ① 조합원의 제명
- ② 임원의 선거
- ③ 기금의 처분
- ④ 조합원의 탈퇴승인
- ⑤ 임시총회의 요구

문 16. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있어야 노동조합에 들 수 있는 자는?

- ① 노동조합의 대표자
- ② 노동조합의 단체교섭 담당자
- ③ 노동조합 대의원회의 대의원
- ④ 노동조합의 회계감사원
- ⑤ 노동조합의 전임자

문 17. 단체교섭과 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 법인격이 없는 노동조합은 단체교섭 당사자로서의 자격이 없다.
- ② 단체협약에 유효기간을 정하지 아니한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.
- ③ 노동조합의 대표자는 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ④ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 단체교섭에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.
- ⑤ 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.

문 18. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위에 관한 설명으로 옳은 것을 묶은 것은?

가. 사용자는 직장폐쇄를 쟁의행위로 행할 수 없다.
 나. 쟁의행위는 근로를 제공하고자 하는 다른 근로자의 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행할 수 있다.
 다. 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 행할 수 없다.
 라. 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

- ① 가, 나
- ② 가, 다
- ③ 나, 다
- ④ 나, 라
- ⑤ 다, 라

문 19. 필수공익사업에서 쟁의행위와 관련된 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.
- ② 필수공익사업의 업무가 아니면 필수유지업무가 될 수 없다.
- ③ 노동관계 당사자는 필수유지업무협정을 서면으로 체결하여야 한다.
- ④ 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동위원회의 위원장은 노동쟁의에 대하여 직권으로 중재에 회부할 수 있다.
- ⑤ 필수공익사업의 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 그 파업으로 중단된 업무의 수행을 위하여 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 있다.

문 20. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 긴급조정(緊急調整)에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 긴급조정의 결정은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것일 때에만 할 수 있고, 일반사업에 관한 것일 때에는 할 수 없다.
- ② 긴급조정의 결정권자는 대통령이다.
- ③ 긴급조정의 결정에 따라 조정을 행하는 기관은 관할 지방노동위원회이다.
- ④ 관계 당사자는 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 한다.
- ⑤ 긴급조정에서 노동위원회는 조정(調停)만 할 수 있고 중재는 할 수 없다.

문 21. 부당노동행위의 유형과 그 특징에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자의 불이익처분이 근로자의 정당한 노동조합활동을 이유로 하는 경우 부당노동행위가 성립한다.
- ② 근로자에게 어느 노동조합에서 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 사용자의 행위는 부당노동행위이다.
- ③ 사용자가 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하거나 해태하면 부당노동행위가 성립한다.
- ④ 지배·개입으로서의 부당노동행위가 성립하려면 사용자에게 지배·개입의 의사가 있어야 한다.
- ⑤ 지배·개입으로서의 부당노동행위가 성립하려면 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생을 요한다.

문 22. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」상 노사협의회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노사협의회는 동수의 근로자위원과 사용자위원으로 구성한다.
- ② 사용자는 근로자위원의 선출에 개입할 수 없고, 어떠한 형태로도 근로자위원에게 편의를 제공해서는 아니된다.
- ③ 노사협의회는 임기가 끝난 경우라도 후임자가 선출될 때까지 계속 그 직무를 담당한다.
- ④ 노사협의회는 위원은 비상임·무보수로 한다.
- ⑤ 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다.

문 23. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 행정관청이 노동위원회의 의견을 얻어 할 수 있는 사항을 모두 묶은 것은?

(가) 노동관계법령에 위반된 노동조합 규약의 시정명령
 (나) 노동조합에 대한 자료제출 요구
 (다) 지역 단위에서 단체협약의 효력확장 결정
 (라) 사업장 단위에서 단체협약의 효력확장 결정

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

경제법

문 24. 국민에게 발생하는 사회적 위험을 보험방식에 의하여 대처함으로써 국민의 건강이나 소득을 보장하는 제도에 관한 법률이 아닌 것은?

- ① 「국민연금법」
- ② 「고용보험법」
- ③ 「의료급여법」
- ④ 「산업재해보상보험법」
- ⑤ 「국민건강보험법」

문 25. 「산업재해보상보험법」과 관련된 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동부장관의 위탁을 받아 산업재해보상보험 사업의 효율적 수행을 위해 설립된 법인이 근로복지공단이다.
- ② 업무상의 재해란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다.
- ③ 휴업급여는 업무상 재해의 요양으로 취업하지 못한 기간이 3일 이내이면 지급하지 아니한다.
- ④ 대통령령으로 정하는 중·소기업 사업주는 근로복지공단의 승인을 받아 보험에 가입할 수 있다.
- ⑤ 근로자가 보험급여를 받을 권리는 퇴직으로 소멸된다.

문 1. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」상 지주회사에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 유한회사도 지주회사가 될 수 있다.
- ② 지주회사는 주식소유현황·채무상황 등 사업내용에 관한 보고서를 공정거래위원회에 제출하여야 한다.
- ③ 주식의 취득 또는 소유는 취득 또는 소유의 명의와 관계 없이 실질적인 소유관계를 기준으로 한다.
- ④ 일반지주회사는 자회사가 공동출자법인인 경우에 자회사 발행주식총수의 100분의 50 이상을 소유하여야 한다.
- ⑤ 벤처지주회사는 자회사 발행주식총수의 100분의 20 이상을 소유하여야 한다.

문 2. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」상 시장지배적지위의 남용행위와 부당한 공동행위를 비교한 것이다. 옳은 것을 모두 고른 것은?

ㄱ. 양자 모두 부당한 가격결정행위가 행위유형의 하나로 규정되어 있으나, 시장지배적지위의 남용행위는 실제 행위가 있어야 성립하는 반면에, 부당한 공동행위는 그 행위를 할 것을 합의한 것만으로도 규제될 수 있다.

ㄴ. 양자 모두 행위자가 관련시장에서 시장지배적사업자 또는 그에 준하는 지위에 있을 것을 요건으로 한다.

ㄷ. 양자 모두 법률상 요건에 관한 추정규정이 있다.

ㄹ. 부당한 공동행위는 복수의 사업자가 행하는 것을 전제로 하는 반면에, 시장지배적지위의 남용행위는 일정한 거래분야에서 하나의 사업자만이 규제대상이 된다.

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

문 3. 「할부거래에 관한 법률」의 내용 중 옳지 않은 것은?

- ① 매수인이 할부금을 다음 지급기일까지 연속하여 2회 이상 지급하지 않고 그 지급하지 아니한 금액이 할부가격의 10분의 1을 초과하는 경우 기한의 이익을 상실하도록 하는 계약조항은 유효하다.
- ② 매수인의 청약철회권 행사기간을 계약서를 교부받은 날부터 5일 이내로 정한 계약조항은 무효이다.
- ③ 할부계약에서 정한 목적물의 인도시기까지 목적물이 인도되지 않은 경우에 매수인이 매도인에게 할부금 지급을 거절할 수 없도록 한 계약조항은 무효이다.
- ④ 매수인이 청약을 철회하는 경우에 목적물의 반환에 필요한 비용을 매수인이 부담하도록 하는 계약조항은 무효이다.
- ⑤ 매수인이 기한이 되기 전에 나머지 할부금을 한꺼번에 지급하는 경우 나머지 기간에 대한 할부수수료를 공제하지 않기로 하는 계약조항은 무효이다.