

노동법

문 1. 노동과 사회보장에 관한 헌법의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 국가는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ② 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의 원칙에 따라 법률로 정한다.
- ③ 노인과 청소년은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.
- ④ 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ⑤ 국가는 여자의 복지와 권익의 향상을 위하여 노력하여야 한다.

문 2. 노동법의 법원(法源)을 상위(上位) 법원부터 순서대로 나열한 것은? [하위(下位) 법원이 상위(上位) 법원보다 근로자에게 유리한 내용을 규정한 경우를 제외함]

- ㄱ. 단체협약
- ㄴ. 헌법에 의하여 체결·공포된 조약
- ㄷ. 취업규칙
- ㄹ. 근로계약

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

문 3. 「근로기준법」의 적용에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 비영리사업과 공익사업에는 「근로기준법」이 적용되지 않는다.
- ② 국가나 지방자치단체에는 「근로기준법」이 적용되지 않는다.
- ③ 불법으로 채용하면서 취업한 외국인 근로자에게는 「근로기준법」이 적용되지 않는다.
- ④ 전문직 종사자인 종합병원 의사는 「근로기준법」상의 근로자에 해당할 수 없다.
- ⑤ 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자도 「근로기준법」상의 근로자에 해당할 수 있다.

문 4. 「근로기준법」의 기본원칙에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권 행사를 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못하고, 다만 근로감독관의 승인을 얻어 청구한 시간을 변경할 수 있다.
- ③ 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.
- ④ 근로 관계 당사자는 「근로기준법」상의 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.
- ⑤ 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못한다.

문 5. 「근로기준법」상 해고에 관한 설명으로 옳은 것(○)과 옳지 않은 것(×)을 바르게 조합한 것은?

- ㄱ. 경영상 이유에 의한 해고의 경우 해고의 예고에 관한 규정이 적용되지 않는다.
- ㄴ. 사용자는 근로자 해고 시 30일 전에 예고를 하지 않았을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 하는 것이 원칙이다.
- ㄷ. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 해고의 예고를 하지 아니할 수 있다.
- ㄹ. 근로자에 대한 해고는 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

- ① ㄱ(○), ㄴ(○), ㄷ(×), ㄹ(○)
- ② ㄱ(×), ㄴ(×), ㄷ(○), ㄹ(○)
- ③ ㄱ(○), ㄴ(×), ㄷ(○), ㄹ(×)
- ④ ㄱ(×), ㄴ(○), ㄷ(○), ㄹ(○)
- ⑤ ㄱ(×), ㄴ(○), ㄷ(×), ㄹ(×)

문 6. 임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로자가 임금채권을 타인에게 양도한 경우 양수인은 스스로 사용자에게 대하여 임금의 지급을 청구할 수 있다.
- ② 사용자는 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못한다.
- ③ 사용자는 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하고 지급할 수 있다.
- ④ 사용자는 근로자가 출산의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.
- ⑤ 「근로기준법」에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

문 7. 「근로기준법」상 금품 청산(제36조)에 관한 설명이다. 괄호 안에 들어갈 말을 올바르게 조합한 것은?

사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 (A) 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 (B) 기일을 연장할 수 있다.

- | | |
|----------------------------|---|
| A | B |
| ① 7일 - 당사자 사이의 합의에 의하여 | |
| ② 7일 - 근로자대표와의 서면 합의에 의하여 | |
| ③ 14일 - 당사자 사이의 합의에 의하여 | |
| ④ 14일 - 근로자대표와의 서면 합의에 의하여 | |
| ⑤ 14일 - 고용노동부장관의 인가를 얻어 | |

문 8. 「근로기준법」상 근로자대표와의 서면 합의를 필요로 하는 경우가 아닌 것은?

- ① 3개월 단위의 탄력적 근로시간제의 실시(제51조 제2항)
- ② 선택적 근로시간제의 실시(제52조)
- ③ 연장·야간 및 휴일 근로의 가산임금의 지급(제56조)
- ④ 재량적 근로시간제의 실시(제58조 제3항)
- ⑤ 연차 유급휴가의 대체(제62조)

문 9. 「근로기준법」상 연소자 또는 미성년자의 근로관계에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.
- ② 고용노동부장관이 미성년자에게 불리한 근로계약을 해지하기 위해서는 그 미성년자의 친권자 또는 후견인의 동의를 얻어야 한다.
- ③ 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 없다.
- ④ 사용자는 고용노동부장관의 인가를 받으면 18세 미만인 자를 보건상 유해한 사업에 사용할 수 있다.
- ⑤ 사용자는 고용노동부장관이 발급한 취직인허증을 지닌 경우라도 15세 미만인 자를 근로자로 사용하지 못한다.

문 10. 취업규칙에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자는 같은 사업장에 소속된 근로자라도 근로자의 근로조건이나 근로형태, 직종 등의 특수성에 따라 근로자 일부에 게만 적용되는 별도의 취업규칙을 정할 수 있다.
- ② 취업규칙의 불이익 변경이 근로자 과반수의 동의를 얻지 못하여 무효인 경우에도 그 변경에 동의한 근로자에게는 유효하다.
- ③ 취업규칙에 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효가 되고, 무효가 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.
- ④ 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ⑤ 취업규칙은 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.

문 11. 「최저임금법」상 최저임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「최저임금법」은 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 아니한다.
- ② 「최저임금법」은 단시간근로자에 대해서도 적용된다.
- ③ 사용자는 「최저임금법」에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.
- ④ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 한다.
- ⑤ 고용노동부장관이 결정·고시한 최저임금은 이를 고시한 연도 1월 1일부터 소급하여 효력이 발생한다.

문 12. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 직장 내 성희롱에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 상급자가 직장 내 지위를 이용하여 다른 근로자에게 성적 언동으로 성적 굴욕감을 느끼게 한 경우 이는 성희롱에 해당한다.
- ② 사업주는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.
- ③ 사업주는 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시하여야 하고, 이를 고용노동부장관이 지정하는 기관에 위탁할 수 있다.
- ④ 업무수행 과정에서 고객의 성적 언동으로 인해 근로자가 성적 혐오감을 느끼게 된 경우 해당 근로자는 고객을 상대로 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

- ⑤ 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

문 13. 산업별로 조직된 노동조합에 가입할 수 없는 자는? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 단시간근로자
- ② 기간제근로자
- ③ 청소용역업자
- ④ 사내 하청업체 근로자
- ⑤ 파견근로자

문 14. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합은 그 규약이 정하는 바에 의하여 법인으로 할 수 있다.
- ② 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없다.
- ③ 노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고는 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.
- ④ 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.
- ⑤ 노동조합은 조합비를 납부하지 않은 경우에도 규약으로 그 조합원의 권리를 제한할 수 없다.

문 15. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합의 해산에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 단체협약에서 정한 해산사유가 발생한 경우 해산한다.
- ② 회사가 합병된 경우 노동조합은 당연히 해산한다.
- ③ 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우 해산한다.
- ④ 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 경우 자동적으로 해산한다.
- ⑤ 노동조합이 합병으로 소멸한 경우 노동위원회의 의결을 얻어 해산한다.

문 16. 단체교섭 및 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 노동조합의 대표자는 단체교섭권한뿐만 아니라 단체협약체결권한도 가진다.
- ② 노동조합은 단체교섭권한을 그 조합원이 아닌 자에게 위임할 수 있다.
- ③ 정리해고나 사업조직의 통폐합 등 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다.
- ④ 운수업체에서 조합원의 차량별 고정승무 발령, 배차시간 등에 관한 사항은 사용자의 경영권에 속하는 사항이므로 단체협약의 대상이 될 수 없다.
- ⑤ 노동조합과 사용자는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 한다.

문 17. 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.
- ② 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
- ③ 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이라 하더라도, 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한, 그러한 노사 간의 합의를 무효라고 볼 수는 없다.
- ④ 이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금이나 퇴직금의 경우 노동조합은 근로자로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않더라도 단체협약만으로 이에 대한 포기나 같은 처분행위를 할 수 있다.
- ⑤ 사용자가 단체협약의 내용 중 시설·편의제공 및 근무시간 중 회의참석에 관한 사항을 위반하는 경우 형사처벌의 대상이 된다.

문 18. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.
- ② 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 않으면 이를 행할 수 없다.
- ③ 노동관계 당사자는 쟁의행위 기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무협정을 서면으로 체결하여야 한다.
- ④ 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니 된다.
- ⑤ 노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.

문 19. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 사용자의 의무등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (필수공익사업의 사용자는 제외함)

- ① 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계있는 자로 대체할 수 없다.
- ② 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.
- ③ 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.
- ④ 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없다.
- ⑤ 사용자는 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하거나 해태하여서는 아니 된다.

문 20. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 긴급조정제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 쟁의행위가 공익사업에 관한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정이 내려질 수 있다.

- ② 고용노동부장관은 중앙노동위원회의 의결을 얻어 긴급조정의 결정을 하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 긴급조정을 결정한 때에는 지체 없이 그 이유를 붙여 이를 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계당사자에게 각각 통고하여야 한다.
- ④ 노동관계 당사자는 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 한다.
- ⑤ 중앙노동위원회는 긴급조정 결정의 통고를 받은 때에는 지체 없이 조정을 개시하여야 한다.

문 21. 노동위원회에 의한 부당노동행위구제에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 노동조합의 구제신청은 근로자 개인의 구제신청권을 대리하는 것이다.
- ② 사용자도 부당노동행위의 구제신청을 할 수 있다.
- ③ 노동위원회가 구제명령을 발하더라도 사용자는 그 구제명령이 확정되기 전까지는 이에 따르지 않아도 된다.
- ④ 부당노동행위인 해고 사건에 대하여 원직복직의 구제명령이 내려지면 그 해고의 사법상(私法上) 효력은 무효로 된다.
- ⑤ 노동위원회가 구제신청을 기각하였다더라도 근로자는 별도로 민사소송을 제기할 수 있다.

문 22. 「노동위원회법」상 노동위원회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 취업규칙의 변경 시 그 불이익변경 여부를 사전에 심의한다.
- ② 「근로기준법」에 정한 부당해고등의 구제신청에 대하여 판정한다.
- ③ 2 이상의 지방노동위원회의 관할구역에 걸친 노동쟁의의 조정사건은 원칙적으로 중앙노동위원회가 관장한다.
- ④ 노동위원회의 전원회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 노동위원회는 그 권한에 속하는 업무를 독립적으로 수행한다.

문 23. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」상 노사협의회의 구성에 관한 설명 중 옳은 것으로 묶인 것은?

- ㄱ. 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이내로 한다.
- ㄴ. 근로자위원은 해당 사업이나 사업장의 근로자들이 선출하며, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에도 그러하다.
- ㄷ. 사용자위원은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다.
- ㄹ. 노사협의회의 의장은 해당 사업이나 사업장의 대표자로 한다.

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

문 24. 국민에게 발생하는 사회적 위험을 보험의 방식으로 대처함으로써 국민의 건강과 소득을 보장하는 사회보험 제도의 근거 법률로 묶인 것은?

- ㄱ. 산업재해보상보험법
 ㄴ. 장애인복지법
 ㄷ. 국민기초생활 보장법
 ㄹ. 의료급여법
 ㅁ. 국민연금법

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

문 25. 「산업재해보상보험법」상 업무상의 재해에 해당하지 않는 것은?

- ① 사업주가 행사에 참가하도록 지시한 야유회에 참가하여 발생한 사고
 ② 업무수행 과정에서 하는 용변 등 생리적 필요행위를 하던 중에 발생한 사고
 ③ 업무시간 중 개인적인 사유로 외출 후 사업장으로 돌아오던 도중에 발생한 사고
 ④ 사업주의 지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하던 중에 발생한 사고
 ⑤ 사업주가 제공한 시설물의 결함으로 발생한 사고

경 제 법

문 1. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」상 용어 정의로 옳은 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. "지주회사"라 함은 주식의 소유를 통하여 국내회사 및 외국 회사의 사업내용을 지배하는 회사이다.
 ㄴ. "계열회사"라 함은 2 이상의 회사가 동일한 기업집단에 속하는 경우에 이들 회사는 서로 상대방의 계열회사라 한다.
 ㄷ. "사업자단체"라 함은 그 형태 여하를 불문하고 2 이상의 사업자가 공동의 이익을 증진할 목적으로 조직한 결합체 또는 그 연합체를 말한다.
 ㄹ. "일정한 거래분야"라 함은 거래의 객체별·단계별 또는 지역별로 경쟁관계에 있거나 경쟁관계가 성립될 수 있는 분야를 말한다.

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

문 2. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제3조의2 제1항에 열거된 시장지배적지위의 남용행위의 유형이 아닌 것은?

- ① 자기의 거래상의 지위를 부당하게 이용하여 거래하는 행위
 ② 상품의 판매 또는 용역의 제공을 부당하게 조절하는 행위
 ③ 다른 사업자의 사업활동을 부당하게 방해하는 행위
 ④ 새로운 경쟁사업자의 참가를 부당하게 방해하는 행위
 ⑤ 부당하게 경쟁사업자를 배제하기 위하여 거래하는 행위

문 3. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」상 경제력집중을 억제하기 위한 제도로 규정되어 있지 않은 것은?

- ① 상호출자제한기업집단에 속하는 회사의 상호출자 금지
 ② 채무보증제한기업집단에 속하는 회사를 지배하는 동일인의 지주회사의 설립 제한
 ③ 채무보증제한기업집단에 속하는 회사의 시장지배적지위 남용 금지
 ④ 채무보증제한기업집단에 속하는 회사의 국내계열회사에 대한 채무보증 금지
 ⑤ 상호출자제한기업집단에 속하는 금융회사의 국내계열회사 주식에 대한 의결권 제한

문 4. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」의 적용대상인 사업자에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 대법원 판례에 의함)

- ① 사립대학교는 위 법상의 사업자가 될 수 있다.
 ② 농업·임업을 영위하는 자는 위 법상의 사업자가 될 수 있다.
 ③ 사업자는 영리를 목적으로 경제활동을 하는 자이어야 한다.
 ④ 사업자의 이익을 위한 행위를 하는 종업원은 사업자단체에 관한 규정의 적용에 있어서는 사업자로 본다.
 ⑤ 지방자치단체가 사경제의 주체로서 타인과 거래행위를 하는 경우에는 그 범위 내에서 사업자에 포함된다.