

노동법

문 22. 세계무역기구(WTO) 분쟁해결기구(DSB)의 권고와 판정의 이행에 관한 설명 중 옳은 것으로 묶인 것은?

- ㄱ. 패널 또는 상소기구는 문제된 조치가 대상협정과 일치하지 않는다고 결론내리는 경우, 해당 회원국에게 그 조치를 그 대상협정에 합치시키도록 권고한다.
- ㄴ. 보상 및 양허의 정지는 판정의 최종적 이행조치이다.
- ㄷ. 판정 불이행에 대한 대응방법으로, 위반되었다고 판정된 협정 이외의 다른 대상협정상의 양허의 정지가 가능하다.
- ㄹ. 패소한 회원국이 판정을 이행하지 않는 경우, DSB는 금전 배상을 명한다.

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

문 23. 세계무역기구(WTO)의 기능 및 운영에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① WTO는 WTO설립협정 및 다자간 무역협정의 이행, 관리 및 운영을 촉진한다.
- ② WTO는 세계경제 정책결정에 있어서의 일관성 제고를 위하여 국제통화기금(IMF)과 협력한다.
- ③ WTO는 분쟁해결규칙 및 절차에 관한 양해(DSU)를 시행한다.
- ④ WTO는 자유무역의 활성화를 위하여 무역정책검토제도(TPRM)는 시행하지 않는다.
- ⑤ WTO는 복수국간 무역협정의 이행, 관리 및 운영을 위한 틀을 제공한다.

문 24. 세계무역기구(WTO)설립협정의 내용에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 가입은 모든 회원국이 참여하는 일반이사회에서 결정되며, WTO회원국 3분의 2 다수결에 의하여 승인된다.
- ② 독자적 관세영역도 WTO에 가입할 자격을 가질 수 있다.
- ③ WTO설립협정의 어느 규정에 대하여서도 유보를 할 수 없다.
- ④ WTO설립협정의 규정과 다자간 무역협정의 규정이 상충하는 경우 상충의 범위내에서 WTO설립협정의 규정이 우선한다.
- ⑤ 탈퇴는 서면으로 통보되어야 하며, 이 통보가 WTO 사무총장에게 접수된 날로부터 6개월이 경과한 날 발효한다.

문 25. 국제사법재판소(ICJ)와 세계무역기구(WTO)의 분쟁해결제도에 관한 비교 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① ICJ 재판관과 WTO 패널 및 상소기구 위원 모두 겸직이 허용되지 않는다.
- ② ICJ와 달리 WTO 분쟁해결절차에서는 결정시한이 정해져 있다.
- ③ ICJ는 출석한 재판관의 과반수로 판결을 내리고, WTO 패널 및 상소기구의 보고서는 WTO 분쟁해결기구에서 역총의(reverse consensus)로 채택된다.
- ④ ICJ의 심리(hearing)는 원칙적으로 공개되고, WTO 패널의 심의(deliberations)는 공개되지 않는다.
- ⑤ ICJ는 단심제이나, WTO 분쟁해결제도는 2심제이다.

문 1. 노동과 사회보장에 관하여 「대한민국헌법」에 명시된 사항으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.
- ② 모든 국민은 근로의 권리를 가진다.
- ③ 국가는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ④ 장애인의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.
- ⑤ 국가는 재해를 예방하고 그 위험으로부터 국민을 보호하기 위하여 노력하여야 한다.

문 2. 노동법의 법원(法源)과 적용에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 취업규칙에서 정한 근로조건을 초과하는 근로조건을 정한 근로계약은 무효이다.
- ② 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.
- ③ 「근로기준법」에서 정한 근로조건을 기준으로 미달하는 근로조건을 정한 단체협약은 유효하다.
- ④ 파견근로자에 대하여는 「최저임금법」을 적용하지 아니한다.
- ⑤ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 「노동조합 및 노동관계조정법」을 적용하지 아니한다.

문 3. 노동법상 근로자의 개념에 관한 설명으로 옳은 것을 모두 고른 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ㄱ. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
- ㄴ. 구직 중인 실업자는 「근로기준법」상 근로자와 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로자에 해당한다.
- ㄷ. 「최저임금법」상 근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.

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

문 4. 「근로기준법」의 적용에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단시간근로자에게는 휴업수당에 관한 규정(제46조)을 적용하지 아니한다.
- ② 「근로기준법」은 국가에 대하여도 적용된다.
- ③ 가사 사용인에게는 「근로기준법」을 적용하지 아니한다.
- ④ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 대하여는 경영상 해고의 제한에 관한 규정(제24조)을 적용하지 아니한다.
- ⑤ 농림사업에 종사하는 근로자에 대하여는 휴일에 관한 규정(제55조)을 적용하지 아니한다.



문 12. 「근로기준법」상 해고에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 징계해고는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 그 정당성이 인정될 수 있다.
- ② 취업규칙에서 근로자를 징계하고자 할 때 징계위원회의 의결을 거치도록 규정하고 있는 경우, 이러한 절차를 거치지 아니하고 행한 징계처분은 원칙적으로 효력이 없다.
- ③ 경영상 이유에 의한 해고의 경우, 사용자가 근로자대표와의 사전협의절차를 거쳤다면 해고 대상 근로자에게 해고의 예고(제26조)를 하지 않아도 된다.
- ④ 노동위원회는 부당해고 구제명령을 할 때 근로자가 원직복직을 원하지 아니하면, 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.
- ⑤ 해고예고의무(제26조)를 위반한 해고라 하더라도 해고의 정당한 이유가 있으면 해고의 사법(私法)상 효력에는 영향이 없다.

문 13. 「근로기준법」상 경영상 이유에 의한 해고에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ② 합리적이고 공정한 해고의 기준은 확정적이고 고정적인 것으로, 당해 사용자가 직면한 경영위기의 강도와 해고를 실시해야 하는 경영상 이유 등에 따라 달라질 수 없다.
- ③ 사용자는 해고 대상자를 선정하는 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.
- ④ 경영상 이유로 근로자를 해고하려면 사용자는 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ⑤ 정부는 경영상 이유로 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.

문 14. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합의 설립에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 노동조합이 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조 제4호의 실질적 요건을 갖추었다면 설립신고증을 교부받지 않았더라도 노동위원회에 노동쟁의의 조정을 신청할 수 있다.
- ② 행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 복리사업만을 목적으로 하는 경우에는 설립신고서를 반려하여야 한다.
- ③ 임원의 성명과 주소는 노동조합 설립신고서의 기재사항이다.
- ④ 노동조합이 설립신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 본다.
- ⑤ 행정관청은 설립신고서 또는 규약이 기재사항의 누락 등으로 보완이 필요한 경우에는 20일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구하여야 한다.

문 15. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합의 운영에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.
- ② 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
- ③ 행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 때에는 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한하여 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ④ 노동조합은 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.
- ⑤ 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표하여야 하며 조합원의 요구가 있을 때에는 이를 열람하게 하여야 한다.

문 16. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체교섭에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자는 단체교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임할 수 없다.
- ② 노동조합이 없는 사업장의 경우 근로자의 과반수를 대표하는 근로자가 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ③ 노동조합의 하부단체인 지부나 분회는 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우라도 당해 지부나 분회에 고유한 사항에 대하여 독자적으로 단체교섭을 할 수 없다.
- ④ 노동조합이 단체교섭권한을 제3자에게 위임한 경우에는 그 노동조합의 단체교섭권한은 없어지고 수임자만 단체교섭권한을 갖는다.
- ⑤ 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.

문 17. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체협약에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 단체협약에는 1년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.
- ② 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ③ 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 3분의 1 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.
- ④ 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 30일 이내에 이를 행정관청에 신고하여야 한다.
- ⑤ 단체협약의 해석에 관하여 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 때에는 단체협약에 정한 바가 없더라도 어느 일방의 요청이 있으면 노동위원회는 그에 관한 견해를 제시해야 한다.

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

- ① 쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자의 출입을 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니 된다.
- ② 작업시설의 손상을 방지하기 위한 작업은 쟁의행위기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다.
- ③ 사용자는 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.
- ④ 근로자는 쟁의행위기간 중에는 현행법 외에는 「형법」 위반을 이유로 구속되지 아니한다.
- ⑤ 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.

문 19. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 필수공익사업을 모두 고른 것은?

ㄱ. 도시철도사업	ㄴ. 전기사업
ㄷ. 조폐사업	ㄹ. 시내버스운송사업

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

문 20. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동쟁의의 조정(調整)에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정(調停)을 신청한 때에는 지체 없이 조정을 개시하여야 한다.
- ② 조정(調停)기간은 관계 당사자 간의 합의로 공익사업에 있어서는 15일 이내에서 연장할 수 있다.
- ③ 조정(調停)이 성립하여 작성한 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
- ④ 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다.
- ⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있는 경우에는 중재위원회에 갈음하여 단독중재인에게 중재를 행하게 할 수 있다.

문 21. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위 제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 부당노동행위 구제신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 행하여야 한다.
- ② 노동위원회의 구제명령은 사용자에게 공법상의 의무를 부담시킬 뿐, 직접 노사간의 사법(私法)상의 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아니다.
- ③ 노동조합을 조직하려고 했다는 것을 이유로 근로자에 대하여 한 부당노동행위에 대해서는 후에 설립된 노동조합도 독자적인 구제신청권을 갖는다.
- ④ 사용자가 중앙노동위원회의 재심판정에 불복하여 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 그 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있다.
- ⑤ 노동조합의 부당노동행위로 그 권리를 침해당한 사용자는 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.

문 22. 「노동위원회법」에 의해 설치된 노동위원회의 권한에 해당하는 것은?

- ① 「근로기준법」 제24조 제1항에 의한 긴박한 경영상의 필요성의 승인
- ② 「근로기준법」 제46조 제2항에 의한 휴업수당 감액의 승인
- ③ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제12조에 의한 노동조합 설립신고증의 교부
- ④ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제18조 제4항에 의한 노동조합에 총회의 소집권자가 없는 경우 그 소집권자의 지명
- ⑤ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제5장에 의한 고충처리

문 23. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」상 노사협의회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노사협의회는 위원은 비상임·무보수로 한다.
- ② 복지시설의 설치와 관리에 관한 사항은 노사협의회에 의결사항이다.
- ③ 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 된다.
- ④ 노사협의회에 의장을 두며, 의장은 근로자위원 중에서 선출한다.
- ⑤ 노사협의회는 의장은 노사 일방의 대표자가 회의의 목적을 문서로 밝혀 회의의 소집을 요구하면 그 요구에 따라야 한다.

문 24. 「고용보험법」상 고용보험사업에 해당하는 것은?

- ① 노령급여
- ② 요양급여
- ③ 실업급여
- ④ 휴업급여
- ⑤ 장애급여

문 25. 국가와 지방자치단체의 책임 하에 생활유지능력이 없거나 생활이 어려운 국민의 최저생활을 보장하고 자립을 지원하는 제도에 해당하는 법률은?

- ① 국민건강보험법
- ② 국민연금법
- ③ 고용보험법
- ④ 산업재해보상보험법
- ⑤ 국민기초생활 보장법