

노동법

지문의 내용에 대해 학설의 대립 등 다툼이 있는 경우 판례에 의함

1. 「근로기준법」에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 사용자가 근로자를 폭행한 경우 해당 사용자에게 대하여는 해당 근로자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.
- ㄴ. 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.
- ㄷ. 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.
- ㄹ. 사용자는 근로자가 공민권(公民權) 행사를 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부할 수 없으며 그 권리 행사나 공(公)의 직무를 수행하는 데에 지장이 없더라도 청구한 시간을 변경할 수 없다.

- ① ㄱ, ㄴ
② ㄱ, ㄷ
③ ㄴ, ㄷ
④ ㄷ, ㄹ

2. 「근로기준법」상 전직의 정당성 여부 판단 기준 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자에 대한 전직이나 전보처분은 근로자가 제공하여야 할 근로의 종류·내용·장소 등에 변경을 가져온다는 점에서 근로자에게 불이익한 처분이 될 수 있으나 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서는 상당한 재량이 인정된다.
- ② 사용자는 「근로기준법」 제23조제1항에 따라 근로자에게 정당한 이유 없이 전직 등을 할 수 없는데, 전직처분 등이 정당한 이유가 있는지는 해당 전직처분 등의 업무상의 필요성과 전직처분 등에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교·교량하고, 근로자 측과의 협의 등 그 전직처분 등의 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부를 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.
- ③ 업무상 필요란 인원 배치를 변경할 필요성이 있고 그 변경에 어떠한 근로자를 포함시키는 것이 적절할 것인가 하는 인원선택의 합리성을 의미하는데, 여기에는 업무능률의 증진, 직장질서의 유지나 회복, 근로자 간의 인화 등의 사정도 포함된다.
- ④ 근로자 측과 성실한 협의절차를 거쳤는지는 정당한 이유의 유무를 판단하는 하나의 요소라고 할 수 있으므로 그러한 절차를 거치지 아니하였다는 사정만으로도 전직처분은 무효이다.

3. 「근로기준법」상 해고의 예고와 해고사유 등의 서면통지 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 해고의 예고를 하여야 하는 경우에 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분의 통상임금을 지급하여야 한다.
- ② 사용자가 해고예고수당을 근로자에게 지급한 경우에 해고예고수당은 해고가 유효한지 여부와 밀접한 관련이 있는 것이므로 해당 해고가 무효가 된 경우 부당이득으로서 사용자에게 이를 반환하여야 한다.
- ③ 사용자가 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 「근로기준법」 제27조제1항의 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지를 한 것으로 본다.
- ④ 근로자에 대한 해고는 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

4. 근로기준법령상 해고 등에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 사업 또는 사업장의 상시 근로자 수에 관계없이 근로자는 노동위원회에 부당해고의 구제신청을 할 수 있다.
- ㄴ. 저성과자의 경우 비위행위를 저지른 것이 아니므로 어떠한 경우에도 저성과를 이유로 해고할 수 없다.
- ㄷ. 중앙노동위원회의 부당해고등에 대한 재심판정에 대하여 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 「행정소송법」의 규정에 따라 소(訴)를 제기할 수 있다.
- ㄹ. 노동위원회의 부당해고등에 대한 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

- ① ㄱ, ㄷ
② ㄴ, ㄷ
③ ㄴ, ㄹ
④ ㄷ, ㄹ

5. 「근로기준법」상 이행강제금 제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 한다.
- ② 노동위원회는 이행강제금을 부과할 때에는 이행강제금의 액수, 부과 사유, 납부기한, 수납기관, 이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.
- ③ 근로자는 구제명령을 받은 사용자가 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니하면 이행기한이 지난 때부터 30일 이내에 그 사실을 노동위원회에 알려 주어야 한다.
- ④ 노동위원회는 이행강제금 납부의무자가 납부기한까지 이행강제금을 내지 아니하면 기간을 정하여 독촉을 하고 지정된 기간에 이행강제금을 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.

6. 「근로기준법」상 근로자대표와 서면 합의가 필요한 경우가 아닌 것은?

- ① 2주 단위기간의 탄력적 근로시간제의 실시
- ② 3개월 단위기간의 탄력적 근로시간제의 실시
- ③ 6개월 단위기간의 탄력적 근로시간제의 실시
- ④ 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있는 보상 휴가제의 실시

7. 「근로기준법」상 여성과 소년 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다.
- ② 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.
- ③ 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ④ 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못하지만 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 7시간을 한도로 연장할 수 있다.

8. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 종사근로자인 조합원만을 그 대상으로 하는 경우가 아닌 것은?

- ① 하나의 사업 또는 사업장에서 교섭창구 단일화를 위한 조합원 수 산정
- ② 교섭대표노동조합이 쟁의행위를 행하기 위하여 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성 결정을 하기 위한 조합원 수 산정
- ③ 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있는 조합원
- ④ 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원이나 대의원 선출

9. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 쟁의행위에서 추구하는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의목적의 당부를 판단하여야 한다.
- ② 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 대체할 수 없는데 당해 사업과 관계없는 자에는 당해 사업 내의 비노동조합원인 근로자도 포함된다.
- ③ 단체행동권은 헌법 제33조제1항에서 보장하는 기본권으로서 최대한 보장되어야 하지만 헌법 제37조제2항에 의하여 국가안전 보장·질서유지 또는 공공복리 등의 공익상의 이유로 제한될 수 있고 그 권리의 행사가 정당한 것이어야 한다는 내재적인 한계가 있다.
- ④ 필수공익사업의 사용자는 쟁의행위 기간 중에 한하여 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 있다.

10. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 제조업의 직접생산공정업무에 대하여는 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우에도 근로자파견사업을 할 수 없다.
- ② 파견사업주는 쟁의행위 중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견하여서는 아니 된다.
- ③ 누구든지 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유에 의한 해고를 한 후 대통령령으로 정하는 기간이 지나기 전에는 해당 업무에 파견근로자를 사용하여서는 아니 된다.
- ④ 건설공사현장에서 이루어지는 업무에 대하여는 근로자파견사업을 하여서는 아니 된다.

11. 「근로기준법」상 (가) ~ (다)에 들어갈 내용을 바르게 연결한 것은?

제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 (가) 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

- 1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 (나)
- 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 (다)

(가) (나) (다)

- ① 50 50 50
- ② 50 50 100
- ③ 50 100 100
- ④ 100 100 150

12. 「근로기준법」상 임금 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.
- ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 하나, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.
- ③ 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 하나, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ④ 사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 해당 지급기일에 지급될 임금의 전액을 지급하여야 한다.

13. 「근로기준법」상 근로감독관 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로감독관은 사업장을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.
- ② 근로감독관이 근로기준법을 위반한 사실을 고의로 묵과하면 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ③ 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.
- ④ 근로감독관은 근로감독관을 그만 둔 경우에도 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 하며, 이를 위반한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

14. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.
- ② 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간중에도 정상적으로 수행되어야 한다.
- ③ 사용자는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제46조제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 또는 노동위원회에 신고하여야 한다.
- ④ 쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니되며 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니된다.

15. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동쟁의의 조정 또는 중재에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.
- ② 노동쟁의의 조정 또는 중재의 신청을 받은 노동위원회는 그 신청내용이 조정 또는 중재의 대상이 아니라고 인정할 경우에는 그 사유와 다른 해결방법을 알려주어야 한다.
- ③ 조정위원회의 조정위원은 당해 노동위원회의 위원중에서 그 노동위원회의 위원장이 지명하되, 근로자를 대표하는 조정위원은 노동조합이, 사용자를 대표하는 조정위원은 사용자가 각각 추천하는 노동위원회의 위원중에서 지명하여야 한다.
- ④ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있거나 관계 당사자 쌍방의 동의를 얻은 경우에는 조정위원회에 갈음하여 단독 조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.

16. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체교섭과 공정대표의무 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 한다.
- ② 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ③ 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.
- ④ 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날부터 6개월 이내에 고용노동부장관에게 그 시정을 요청할 수 있다.

17. 「산업안전보건법」상 중대재해에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ② 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 하나, 천재지변 등 부득이한 사유가 발생한 경우에 그 사유가 소멸되면 이를 보고할 필요 없다.
- ③ 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때 중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업으로 인하여 해당 사업장에 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에는 그 작업의 중지를 명할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 산업재해 예방대책 수립을 위하여 그 발생 원인을 조사할 수 있다.

18. 「산업안전보건법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장에게 보고를 한 이후 해당 작업을 중지하고 대피하여야 한다.
- ② 「산업안전보건법」상 사업주의 의무는 사업주와 근로자 사이에 실질적인 고용관계가 성립하는 경우에 적용된다.
- ③ 사업주가 고용한 근로자가 타인의 사업장에서 근로를 제공하는 경우 그 작업장을 사업주가 직접 관리·통제하고 있지 아니하다는 사정만으로 사업주의 재해발생 방지 의무가 당연히 부정되는 것은 아니다.
- ④ 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다.

19. 최저임금법령에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 가사(家事) 사용인에게는 「최저임금법」을 적용하지 아니한다.
- ② 근로계약기간이 10개월인 근로자의 경우 3개월의 수습기간에 대하여는 최저임금의 90%를 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.
- ③ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.
- ④ 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람으로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 사람에 대하여는 「최저임금법」 제6조의 최저임금의 효력규정을 적용하지 아니한다.

20. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금은 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다.
- ③ 최저임금위원회에 3명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다.
- ④ 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액보다 적은 임금을 지급한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하며, 이 경우 징역과 벌금은 병과(併科)할 수 있다.

21. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」상 사용사업주의 직접고용의무와 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우의 파견근로자의 근로조건 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용사업주의 직접고용의무는 해당 파견근로자가 명시적으로 반대의사를 표시하는 경우에는 적용하지 아니한다.
- ② 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 있는 경우 해당 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 따른다.
- ③ 직접고용의무를 위반하여 파견근로자를 직접 고용하지 아니한 사용사업주에게는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ④ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하려는 경우에는 해당 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

22. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」상 단시간근로자에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자가 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에 서면으로 명시하여야 할 사항에는 근로일 및 근로일별 근로시간을 포함하여야 한다.
- ② 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정 근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에 법정근로시간을 넘지 않는 초과근로에 대하여 가산임금을 지급할 의무가 없다.
- ③ 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정 근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 해당 근로자의 동의를 얻어야 하며, 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
- ④ 사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

23. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」상 차별적 처우의 시정에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있으나 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별의 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.
- ② 노동위원회가 사용자에게 시정명령을 내리는 경우 그 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다.
- ③ 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 사용자가 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있고, 사용자가 이에 따르지 아니할 경우에는 직권으로 시정명령을 내릴 수 있다.

24. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 육아휴직에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 기간제근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간에서 제외한다.
- ② 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.
- ③ 육아휴직의 기간은 1년 이내로 하며, 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모는 1년 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.
- ④ 육아휴직 기간은 근속기간에 포함하지 않는다.

25. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 모성보호에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주가 근로자에게 배우자 출산휴가를 주는 경우 해당 근로자가 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
- ② 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다.
- ③ 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
- ④ 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 증상에 따라 연간 20일 이내의 유급휴가를 주어야 한다.