

# 노동법

문 1. 「근로기준법」상 여성 및 소년에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 없다.
- ② 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못하고, 당사자 사이의 합의가 있어도 연장할 수 없다.
- ③ 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 유급 생리휴가를 주어야 한다.
- ④ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 하며, 이 경우 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

문 2. 「근로기준법」상 해고의 서면통지에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자가 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 해고예고를 한 경우라도 별도의 해고사유 등의 서면통지가 있어야 그 해고가 유효하다.
- ② 징계해고의 경우 사용자가 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지할 때에는 해고의 실질적 사유가 되는 구체적 사실 또는 비위내용을 기재하여야 한다.
- ③ 이메일(e-mail)에 의한 해고통지도 해고사유와 해고시기에 관한 내용이 구체적으로 기재되어 있는 등 서면에 의한 해고통지의 역할과 기능을 충분히 수행하고 있다면, 서면에 의한 해고통지로서 유효하다고 보아야 할 경우가 있다.
- ④ 시용근로관계에서 사용자가 본 근로계약 체결을 거부하는 경우 근로자에게 구체적·실질적 거부사유를 서면으로 통지하여야 한다.

문 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.
- ② 사업주가 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자에 대하여 파면 등 불리한 처우를 하는 것은 형사처벌의 대상이 아니다.
- ③ 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ④ 사업주는 사실확인을 위한 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하여야 한다.

문 4. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로자가 어느 노동조합에서 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 사용자의 행위는 부당노동행위이다.
- ② 사용자가 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하거나 해태하면 부당노동행위가 성립한다.
- ③ 노동조합에 가입하려고 하는 근로자들에 대하여 사용자가 부당노동행위를 하였다면, 그 노동조합도 자신의 권리를 침해당할 수 있으므로 독자적으로 그 부당노동행위에 대한 구제신청권을 가진다.
- ④ 지배·개입으로서의 부당노동행위가 성립하려면 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생을 요한다.

문 5. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체협약의 유효기간에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.
- ② 단체협약이 실효되었다고 하더라도 임금, 퇴직금이나 노동시간 그 밖에 개별적인 노동조건에 관한 부분은 그 단체협약의 적용을 받고 있던 근로자의 근로계약의 내용이 되어 개별적인 근로자의 근로계약의 내용으로서 여전히 남아 사용자와 근로자를 규율하지만, 단체협약 중 해고사유 및 해고의 절차에 관한 부분은 그러하지 아니하다.
- ③ 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따른다.
- ④ 노사가 일정한 조건이 성취될 때까지 특정 단체협약 조항에 따른 합의의 효력이 유지되도록 명시하여 단체협약을 체결한 경우에 그 단체협약 조항에 따른 합의는 해제조건의 성취로 효력을 잃는다.

문 6. 노동조합 및 노동관계조정법령상 근로시간 면제제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로시간면제심의위원회는 근로시간 면제 한도를 정할 때 시간과 이를 사용할 수 있는 인원으로 정할 수 있다.
- ② 노동조합은 근로시간 면제 한도를 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.
- ③ 근로시간 면제 한도를 초과하여 주기적이나 고정적으로 이루어지는 사용자의 운영비 원조 행위는 노동조합의 자주성을 저해할 위험성이 없으므로 운영비 원조 행위의 부당노동행위에 해당하지 아니한다.
- ④ 단체협약 등 노사 간 합의에 의한 경우라도 타당한 근거없이 과다하게 책정된 급여를 근로시간 면제자에게 지급하는 사용자의 행위는 노동조합 전임자 급여 지원 행위나 운영비 원조 행위의 부당노동행위가 될 수 있다.

문 7. 「근로기준법」상 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 수상운송업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의하는 경우에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 할 수 있다.  
 ㄴ. 휴게시간을 변경할 수 없다.  
 ㄷ. 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 10시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

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

문 8. 「근로기준법」상 징계에 대한 판례의 입장으로 옳은 것은?

- ① 취업규칙 등의 징계에 관한 규정에 피징계자의 출석 및 진술의 기회부여 등에 관한 절차가 규정되어 있는 경우에는 단순히 기회 부여에 그쳐서는 안되며 반드시 소명자체가 있어야 한다.  
 ② 원래의 징계 과정에 절차 위반의 하자가 있다면 재심 과정에서 보완되었다 하더라도 그 하자가 치유되지 않는다.  
 ③ 단체협약 등에 징계재심에 관한 절차가 규정되어 있는 경우 재심절차를 전혀 이행하지 않거나 재심절차에 중대한 하자가 있어 재심의 효력을 인정할 수 없더라도 원래의 징계처분이 그 요건을 모두 갖추고 있다면 원래의 징계처분은 유효하다.  
 ④ 징계위원회에서 징계대상자에게 징계혐의 사실을 고지하고 그에 대하여 진술할 기회를 부여하면 충분하고, 그 혐의사실 개개의 사항에 대하여 구체적으로 발문하여 징계대상자에게 이에 대하여 빠짐없이 진술하도록 조치하여야 하는 것은 아니다.

문 9. 「근로기준법」상 통상임금에 대한 판례의 입장으로 옳은 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 특정 시점 전에 퇴직한 근로자에게 근무일수에 비례한 만큼의 임금이 지급되는 경우라도 통상임금에 포함되지 않는다.  
 ㄴ. 통상임금에는 ‘모든 근로자’에게 지급되는 임금뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 임금도 포함된다.  
 ㄷ. 근로자가 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 그 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 통상임금에 포함된다고 볼 수 없다.  
 ㄹ. 정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급주기가 1개월이 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외되는 것은 아니다.

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

문 10. 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주와 근로자는 산업안전보건위원회가 심의·의결한 사항을 성실하게 이행하여야 하고, 이를 위반한 자는 벌금에 처한다.  
 ② 산업안전보건위원회는 산업안전·보건에 관한 중요 사항을 심의·의결한다.  
 ③ 산업안전보건위원회는 근로자와 사용자가 같은 수로 구성되어야 한다.  
 ④ 산업안전보건위원회는 취업규칙에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 아니 된다.

문 11. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」상 차별적 처우에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.  
 ② 기간제근로자에 대하여 차별적 처우가 있었는지를 판단하기 위해 비교 대상 근로자로 선정된 근로자의 업무가 기간제 근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당하는지 여부는 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단한다.  
 ③ 복리후생에 관한 사항은 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하더라도 차별적 처우에 해당하지 아니한다.  
 ④ 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받는 경우 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별은 그 종료일)부터 6개월 이내에 「노동위원회법」에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.

문 12. 「산업안전보건법」상 안전보건관리규정에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주는 사업장의 안전·보건을 유지하기 위하여 안전보건관리규정을 작성하여 각 사업장에 게시하거나 갖추 두고, 이를 근로자에게 알려야 한다.  
 ② 산업안전보건위원회가 설치되어 있는 사업장의 사업주가 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때에는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.  
 ③ 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 사업주가 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때에는 근로자 과반수의 의견을 들어야 한다.  
 ④ 안전보건관리규정은 해당 사업장에 적용되는 단체협약 및 취업규칙에 반할 수 없다.

문 13. 「근로기준법」상 취업규칙에 대한 판례의 입장으로 옳은 것은?

- ① 정년을 단축시키는 경우와 달리, 취업규칙에 없던 정년규정을 신설하는 것은 취업규칙의 불이익한 변경에 해당하지 아니한다.  
 ② 노사협의회 근로자 위원들이 취업규칙의 불이익한 개정에 동의함에 있어서 사전에 근로자들의 의견을 취합해서 그들의 의사표시를 대리하여 동의권을 행사한 것이 아니라면 노사협의회 근로자 위원들의 동의를 얻은 것은 종전의 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자들 과반수의 동의를 얻은 것과 동일시할 수 없다.  
 ③ 종전의 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의 없이 이루어진 취업규칙의 불이익한 변경은 그 변경 후에 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대하여도 효력이 없다.  
 ④ 취업규칙의 불이익한 변경을 위한 요건으로서 동의주체가 되는 ‘근로자 과반수’란 노동조합 가입자격이 있는 근로자 집단의 과반수를 뜻한다.

문 14. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「최저임금법」은 상시 1명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하되, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 아니한다.
- ② 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자(단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외)에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관은 최저임금위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 최저임금위원회에 재심의를 요청할 수 있다.
- ④ 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정하고, 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

문 15. 「근로기준법」상 연차 유급휴가에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 연차 유급휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에도 그 시기를 변경할 수 없다.
- ② 7년 계속하여 근로한 근로자에게 연차 유급휴가를 주는 경우 가산하여야 하는 유급휴가는 3일이다.
- ③ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간은 연차 유급휴가의 출근율 산정에 관하여 출근한 것으로 본다.
- ④ 사용자가 「근로기준법」에 따른 연차 유급휴가 사용촉진 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 소멸된 경우, 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없다.

문 16. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」상의 「근로기준법」 및 「산업안전보건법」 적용에 관한 특례의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 「근로기준법」상 임금지급과 관련하여 파견사업주가 대통령령이 정하는 사용사업주의 귀책사유로 인하여 근로자의 임금을 지급하지 못한 때에는 사용사업주는 당해 파견사업주와 연대하여 책임을 진다.
- ② 「근로기준법」상 유급휴가와 관련하여 사용사업주가 파견 근로자에게 유급휴가를 주는 경우 그 휴가에 대하여 유급으로 지급되는 임금은 파견사업주가 지급하여야 한다.
- ③ 「산업안전보건법」에 따른 정기적인 안전·보건에 관한 교육의무에 대해서는 파견사업주를 「산업안전보건법」상 사업주로 본다.
- ④ 「산업안전보건법」에 따라 사업주가 정기적으로 실시하여야 하는 건강진단 중 고용노동부령으로 정하는 건강진단에 대하여는 파견사업주를 「산업안전보건법」상 사업주로 본다.

문 17. 최저임금법령상 최저임금의 적용을 받는 사용자가 근로자에게 주지시켜야 할 최저임금의 내용에 해당하지 않는 것은?

- ① 적용을 받는 근로자의 최저임금액
- ② 최저임금에 산입하지 아니하는 임금
- ③ 최저임금의 효력발생 연월일
- ④ 최저임금에 대한 이의제기 방식

문 18. 「근로기준법」상 부당해고의 구제에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 부당해고에 대하여 근로자는 노동위원회를 통한 구제신청과 별도로 사법상의 지위의 확보 및 권리의 구제를 받기 위한 민사소송을 제기할 수 있다.
- ② 노동위원회의 구제명령, 기간결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지된다.
- ③ 사용자의 근로자에 대한 해고가 무효이면 근로자는 계속 근로하였을 경우에 받을 수 있는 임금 전부의 지급을 청구할 수 있다.
- ④ 사용자가 해고를 할 만한 사유가 전혀 없는데도 오로지 근로자를 사업장에서 몰아내려는 의도하에 고의로 근로자를 해고한 경우 등 사용자에게 부당해고 등에 대한 고의·과실이 인정되는 경우에는 불법행위가 성립되어 그에 따라 입게 된 근로자의 정신적 고통에 대하여도 배상할 책임이 있다.

문 19. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체교섭에 대한 판례의 입장으로 옳은 것은?

- ① 노동조합이 조합원들의 의사를 반영하고 대표자의 단체교섭 및 단체협약 체결 업무 수행에 대한 적절한 통제를 위한 경우라도 규약 등에서 내부 절차를 거치도록 하는 등 대표자의 단체협약체결권한의 행사를 절차적으로 제한하는 것은 허용되지 아니한다.
- ② 단위 노동조합이 연합단체에 단체교섭권한을 위임한 경우에도 단위 노동조합의 단체교섭권한은 여전히 그 수임자의 단체교섭권한과 중복하여 경합적으로 남아 있다.
- ③ 노동조합의 지부는 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우라도 단체교섭권한이 없다.
- ④ 정리해고에 관한 노동조합의 요구내용이 사용자는 정리해고를 하여서는 아니 된다는 취지라도 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 있다.

문 20. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자파견사업을 하려는 자는 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ② 건설공사현장에서 이루어지는 업무에 대하여는 근로자파견사업을 하여서는 아니 된다.
- ③ 파견사업주는 파견근로자와 그 고용관계가 끝난 후 그가 사용사업주에게 고용되는 것을 정당한 이유 없이 금지하는 내용의 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.
- ④ 파견사업주는 쟁의행위 중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견하여서는 아니 된다.