

노동법

지문의 내용에 대해 학설의 대립 등 다툼이 있는 경우 판례에 의함

1. 「근로기준법」상 기본원칙과 근로시간에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권 행사 또는 공의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못한다. 다만, 그 권리 행사나 공의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 청구한 시간을 변경할 수 있다.
- ② 근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.
- ③ 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.
- ④ 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. 이를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 근로기준법령상 적용 범위에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 「근로기준법」은 가사 사용인에 대하여 적용한다.
- ② 「근로기준법」은 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여 적용한다.
- ③ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 「근로기준법」 제10조(공민권 행사의 보장)를 적용한다.
- ④ 「근로기준법」과 이 법에 따른 대통령령은 국가, 특별시·광역시·도, 시·군·구, 읍·면·동, 그 밖에 이에 준하는 것에 대하여 적용하지 아니한다.

3. 「근로기준법」상 용어의 정의로 옳지 않은 것은?

- ① “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
- ② “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.
- ③ “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.
- ④ “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정 근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

4. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합의 운영에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합의 재정에 관한 장부와 서류는 5년간 보존하여야 한다.
- ② 노동조합 총회의 의결사항 중 단체협약에 관한 사항은 재직조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.
- ④ 행정관청은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.

5. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」상 차별적 처우의 금지 및 시정에 대한 설명 중 (가) ~ (다)에 들어갈 내용을 바르게 연결한 것은?

- 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 (가) 개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.
- 관계당사자 쌍방 또는 일방이 노동위원회에 조정을 신청하는 경우에는 차별적 처우의 시정신청을 한 날부터 (나) 일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 (나) 일 후에도 신청할 수 있다.
- 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 때부터 (다) 일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.

| | (가) | (나) | (다) |
|---|-----|-----|-----|
| ① | 3 | 7 | 60 |
| ② | 6 | 7 | 90 |
| ③ | 6 | 14 | 60 |
| ④ | 6 | 14 | 90 |

6. 「근로기준법」의 적용 범위와 관련하여, 상시 사용하는 근로자 수를 산정할 때에 근로자의 연인원에 포함되지 않는 자는?

- ① 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자
- ② 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 단시간 근로자
- ③ 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자
- ④ 해당 사업 또는 사업장에 동거하는 친족과 함께 사용하는 통상 근로자가 1명이라도 있으면 동거하는 친족인 근로자

7. 「근로기준법」상 임금에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「근로기준법」에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.
- ② 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
- ③ 「근로기준법」 제37조제2항(현행 「근로기준법」 제38조제2항)에 의하면, 근로관계로 인한 채권 중 최종 3월분의 임금, 최종 3년간의 퇴직금, 재해보상금의 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다고 규정하고 있는바, 임금 등에 대한 지연손해금 채권에 대하여는 최우선변제권이 인정된다.
- ④ 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

8. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(併科)할 수 있다.
- ② 주급제 또는 월급제에서 지급되는 유급휴일에 대한 임금인 주휴수당은 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입되지 않는다.
- ③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 「최저임금법」으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.
- ④ 고용노동부장관은 「최저임금법」의 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다. 임금에 관한 사항의 보고를 하지 아니하거나 거짓 보고를 한 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.

9. 「근로기준법」상 근로시간에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 1주간에 12시간을 한도로 연장근로를 하기 위해서는 사용자가 근로자대표와 서면합의를 하여야 한다.
- ② 항공운송업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면합의를 한 경우에도 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 할 수 없다.
- ③ 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.
- ④ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 평균임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

10. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다.
- ② 노동조합이 주도한 쟁의행위 자체의 정당성과 이를 구성하거나 여기에 부수되는 개개 행위의 정당성이 구별되는 것은 아니므로, 일부 소수의 근로자가 폭력행위 등의 위법행위를 하였다면 전체로서의 쟁의행위는 당연히 위법하다고 보아야 한다.
- ③ 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 아니 된다.
- ④ 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원(「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 이 경우 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준으로 한다.

11. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.
- ② 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」과 관련 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 아닌 근로자가 부담한다.
- ③ 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ④ 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 매년 실시하여야 한다.

12. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「최저임금법」에서 “근로자”, “사용자” 및 “임금”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자, 사용자 및 임금을 말한다.
- ② 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.
- ③ 최저임금액은 시간·일·주 또는 월을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급으로도 표시하여야 한다.
- ④ 최저임금위원회는 매년 8월 5일까지 최저임금을 심의·의결하여 고시하여야 한다.

13. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합 총회의 의결사항 중 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 하는 것만을 모두 고르면?

ㄱ. 임원의 선거
 ㄴ. 조직형태의 변경
 ㄷ. 연합단체의 가입 또는 탈퇴
 ㄹ. 합병·분할

- ① ㄱ, ㄷ
 ② ㄱ, ㄹ
 ③ ㄴ, ㄷ
 ④ ㄴ, ㄹ
14. 「과건근로자 보호 등에 관한 법률」상 근로자파견사업에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 「선원법」 제2조제1호의 선원의 업무에 대하여는 근로자파견사업을 할 수 있다.
 ② 「산업안전보건법」 제58조(유해한 작업의 도급금지)에 따른 유해하거나 위험한 업무에 대하여는 근로자파견사업을 하여서는 아니 된다.
 ③ 건설공사현장에서 이루어지는 업무에 대하여는 근로자파견사업을 하여서는 아니 된다.
 ④ 사용사업주는 고용노동부장관의 허가를 받지 않고 근로자파견사업을 하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서는 아니 된다.

15. 「산업안전보건법」상 안전보건관리책임자의 업무에 해당하는 것만을 모두 고르면?

ㄱ. 사업장의 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항
 ㄴ. 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
 ㄷ. 안전장치 및 보호구 구입 시 적격품 여부 확인에 관한 사항

- ① ㄱ, ㄴ
 ② ㄱ, ㄷ
 ③ ㄴ, ㄷ
 ④ ㄱ, ㄴ, ㄷ
16. 「근로기준법」상 연차 유급휴가에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 사용자는 연차 유급휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
 ② 사용자는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
 ③ 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간은 장단을 불문하고 소정근로일수와 출근일수에서 모두 제외하고 출근율을 계산하여야 한다.
 ④ 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조(연차 유급휴가)에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

17. 「근로기준법」상 징계에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약이나 취업규칙 또는 이에 근거를 둔 징계규정에서 징계위원회의 구성에 관하여 정하고 있는 경우 이와 다르게 징계위원회를 구성한 다음 그 결의를 거쳐 징계처분을 하였다라도 절차상 중대한 하자로 볼 수 없으므로 그 징계처분은 유효하다.
 ② 취업규칙에 피징계자에게 징계위원회의 개최일시 및 장소를 일정한 기간의 여유를 두고 통지하도록 규정하고 있는 경우 이는 징계의 객관성과 공정성을 확보하기 위한 것이므로 그 절차를 위반하여 한 징계처분은 효력이 없으나, 이러한 절차상의 하자가 있음에도 피징계자가 스스로 징계를 위한 인사위원회에 출석하여 출석통지절차에 대한 이의를 제기함이 없이 충분한 소명을 하였다는 특별한 사정이 있다면 그 절차상의 하자는 치유된다.
 ③ 「근로기준법」 제23조제1항은 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고하지 못한다고 하여 해고를 제한하고 있으므로, 징계해고사유가 인정된다 하더라도 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 한하여 해고의 정당성이 인정된다.
 ④ 해고사유 및 해고절차를 단체협약에 의하도록 명시적으로 규정하고 있거나 동일한 징계사유나 징계절차에 관하여 단체협약상의 규정과 취업규칙 등의 규정이 상호 저촉되는 경우가 아닌 한 사용자는 취업규칙에서 단체협약 소정의 해고사유와는 관련이 없는 새로운 해고사유를 정할 수 있다.

18. 산업안전보건에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로의 권리가 “일할 자리에 관한 권리”만이 아니라 “일할 환경에 관한 권리”도 함께 내포하고 있는바, 후자는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격도 갖고 있어 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다.
 ② 사용자는 근로계약에 수반되는 신의칙상의 부수적 의무로서 피용자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 인적·물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구하여야 할 보호의무를 부담한다.
 ③ 근로자파견관계에서 사용사업주와 파견근로자 사이에 특별한 사정이 없는 한 파견근로와 관련하여 사용사업주가 파견근로자에 대한 보호의무 또는 안전배려의무를 부담한다는 점에 관한 묵시적인 의사 합의가 있다고 할 수 없다.
 ④ 보호의무위반을 이유로 사용자에게 손해배상책임을 인정하기 위하여는 특별한 사정이 없는 한 그 사고가 피용자의 업무와 관련성을 가지고 있을 뿐 아니라 또한 그 사고가 통상 발생할 수 있다고 하는 것이 예측되거나 예측할 수 있는 경우라야 할 것이고, 그 예측가능성은 사고가 발생한 때와 장소, 가해자의 분별능력, 가해자의 성행, 가해자와 피해자의 관계 기타 여러 사정을 고려하여 판단하여야 한다.

19. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체교섭 및 단체협약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다.
- ② 단체협약에서 업무상 재해로 인해 조합원이 사망한 경우에 직계가족 등 1인을 특별채용하도록 한 규정은 사용자의 채용의 자유를 과도하게 제한하고 채용 기회의 공정성을 현저히 해하는 결과를 초래하므로 민법 제103조에 의한 “선량한 풍속 기타 사회질서”에 위반되어 무효이다.
- ③ 교섭대표노동조합이 사용자와 단체교섭 과정에서 마련한 단체협약 잠정합의안에 대해 조합원 총회 또는 총회에 갈음할 대의원회의 찬반투표 절차를 거치면서 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합의 조합원들에게 절차에 참여할 기회를 부여하지 않거나 그들의 찬반의사를 고려하여 가결 여부를 결정하지 않았다는 사정만으로 교섭대표노동조합의 절차적 공정대표의무 위반이라고 단정할 수 없다.
- ④ 노동조합과 사용자 사이에 근로조건 기타 노사관계에 관한 합의가 노사협의회 등의 협의를 거쳐서 성립되었다라도, 당사자 쌍방이 이를 단체협약으로 할 의사로 문서로 작성하여 당사자 쌍방의 대표자가 각 노동조합과 사용자를 대표하여 서명날인하는 등으로 단체협약의 실질적·형식적 요건을 갖추었다면 이는 단체협약이라고 보아야 한다.

20. 「근로기준법」상 사용자의 인사명령에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 대기발령을 받은 근로자가 상당한 기간에 걸쳐 근로의 제공을 할 수 없다거나, 근로제공을 함이 매우 부적당한 경우가 아닌데도 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 대기발령 조치를 유지하는 것은 특별한 사정이 없는 한 정당한 이유가 있다고 보기 어려우므로 그와 같은 조치는 무효라고 보아야 할 것이다.
- ② 전직처분 등을 할 때 근로자 본인과 성실한 협의절차를 거쳤는지는 정당한 인사권의 행사인지를 판단하는 하나의 요소라고 할 수 있으나, 그러한 절차를 거치지 아니하였다는 사정만으로 전직처분 등이 권리남용에 해당하여 당연히 무효가 된다고 볼 수 없다.
- ③ 사용자가 기업그룹 내의 전적에 관하여 근로자의 포괄적인 사전동의를 받는 경우에는 전적할 기업을 특정하고(복수기업이라도 좋다) 그 기업에서 종사하여야 할 업무에 관한 사항 등의 기본적인 근로조건을 명시하여 근로자의 동의를 얻어야 된다.
- ④ 취업규칙 등에 직위해제에 관한 특별한 절차규정이 있는 경우가 아니더라도 직위해제를 함에 있어서는 징계에 관한 절차 등을 거쳐야 한다.

21. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」상 사용사업주의 직접고용의무에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자파견 대상 업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제2항에 따라 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우는 제외한다) 사용사업주는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.
- ② 파견근로자는 사용사업주가 직접고용의무를 이행하지 아니하는 경우 사용사업주를 상대로 고용 의사표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 있다.
- ③ 파견근로자는 사용사업주의 직접고용의무 불이행에 대하여 직접고용의무 발생일부터 직접고용관계가 성립할 때까지 사용사업주에게 직접고용되었다면 받았을 임금 상당의 손해배상금을 청구할 수 있다.
- ④ 제6조의2제1항을 위반하여 파견근로자를 직접 고용하지 아니한 자는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

22. 영업양도 등 근로관계 승계에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 영업양도에 의하여 양도인과 근로자 사이의 근로관계는 원칙적으로 양수인에게 포괄승계되는 것이지만 근로자가 반대의 의사를 표시함으로써 양수기업에 승계되는 대신 양도기업에 잔류하거나 양도기업과 양수기업 모두에서 퇴직할 수도 있다.
- ② 영업양도 계약에 따라 영업 전부를 동일성을 유지하면서 이전받은 양수인으로서 양도인으로부터 정당한 이유 없이 해고된 근로자와의 근로관계를 원칙적으로 승계한다.
- ③ 영업양도나 기업합병 등에 의하여 근로계약 관계가 포괄적으로 승계된 경우에 근로자의 종전 근로계약상의 지위도 그대로 승계되는 것이므로, 승계 후의 퇴직금규정이 승계 전의 퇴직금규정보다 근로자에게 불리하다면 「근로기준법」 제95조제1항(현행 「근로기준법」 제94조제1항) 소정의 당해 근로자집단의 집단적인 의사결정 방법에 의한 동의 없이는 승계 후의 퇴직금규정을 적용할 수 없다.
- ④ 영업양도 당사자 사이에 근로관계의 일부를 승계의 대상에서 제외하기로 하는 특약이 있는 경우에는 그에 따라 근로관계의 승계가 이루어지지 않을 수 있으나, 그러한 특약은 실질적으로 해고나 다름이 없으므로 「근로기준법」 제30조제1항(현행 「근로기준법」 제23조제1항) 소정의 정당한 이유가 있어야 유효하다. 이 경우 영업양도 그 자체만을 사유로 삼아 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 있는 경우에 해당한다.

23. 「근로기준법」 또는 「노동조합 및 노동관계조정법」상 벌칙 조항에 따라 사용자가 처벌되는 경우가 아닌 것은?

- ① 사용자가 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 한 경우
- ② 사용자가 근로자를 정당한 이유 없이 해고한 경우(「근로기준법」 제23조제1항에 한함)
- ③ 사용자가 근로자의 근로계약 불이행에 대한 손해배상액을 예정하는 계약을 체결한 경우
- ④ 사용자가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하는 경우

24. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 특정 노동조합에 가입하려고 하거나 특정 노동조합과 연대하려고 하는 노동조합에 대한 부당노동행위로 인하여 특정 노동조합의 권리가 침해당할 수 있는 경우라도 그 특정 노동조합이 부당노동행위의 직접 상대방이 아닌 경우에는 자신의 명의로 부당노동행위에 대한 구제신청을 할 수 없다.
- ② 부당노동행위 구제신청과 구제명령의 상대방인 사용자에는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제2호에서 정한 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 사람이 모두 포함된다.
- ③ 사용자의 행위가 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 정한 부당노동행위에 해당한다는 점은 이를 주장하는 근로자나 노동조합이 증명하여야 한다.
- ④ 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 사용자에게 인정되는 경우에는 ‘근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위’로서 사용자의 부당노동행위가 성립하고, 또 그 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아니다.

25. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 사용자는 기간제 근로계약의 반복 갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 않는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있다.
- ㄴ. 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.
- ㄷ. 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 해당 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

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