

노동법개론

문 1. 「근로기준법」상 용어의 뜻으로 옳지 않은 것은?

- ① ‘사용자’란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
- ② ‘근로’란 정신노동과 육체노동을 말한다.
- ③ ‘임금’이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.
- ④ ‘1주’란 휴일을 제외한 5일을 말한다.

문 2. 「근로기준법」상 근로시간과 휴식에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 제50조제1항에 따른 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 제50조제2항에 따른 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- ③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다.
- ④ 사용자는 근로자에게 1주에 평균 2회의 유급휴일을 보장하여야 한다.

문 3. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위 구제신청, 구제명령 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.
- ② 노동위원회는 부당노동행위 구제신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자의 심문을 하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 하는데 이는 구두로 할 수 있다.
- ④ 지방노동위원회의 구제명령에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.

문 4. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
- ② 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.
- ③ 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 줄 수 있다.
- ④ 근로자는 쟁의행위 기간중에는 현행범외에는 「노동조합 및 노동관계조정법」 위반을 이유로 구속되지 아니한다.

문 5. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합 총회의 의결사항 중 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결이 가능한 것은?

- ① 규약의 변경에 관한 사항
- ② 임원의 해임에 관한 사항
- ③ 기금의 설치에 관한 사항
- ④ 조직형태의 변경에 관한 사항

문 6. 「근로기준법」상 연차 유급휴가 및 연차휴가수당에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로자가 부당해고로 인하여 지급받지 못한 임금이 연차휴가수당인 경우에 해당 근로자의 연간 소정근로일수와 출근일수를 고려하여 1년간 80퍼센트 이상 출근하는 요건을 충족하면, 사용자는 연차유급휴가가 부여되는 것을 전제로 연차휴가수당을 지급하여야 한다.
- ② 근로자가 업무상 재해로 휴업한 기간은 장단을 불문하고 소정근로일수와 출근일수에 모두 포함시키지 않고 출근율을 계산하여야 한다.
- ③ 근로자가 연차휴가에 관한 권리를 취득한 후 1년이 지나기 전에 퇴직하는 등의 사유로 인하여 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하게 될 경우에는 사용자에게 연차휴가일수에 상응하는 임금인 연차휴가수당을 청구할 수 있다.
- ④ 연차 유급휴가를 사용할 권리 혹은 연차휴가수당 청구권은 연차휴가를 사용할 해당 연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가에 해당한다.

문 7. 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘의 금지에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① ‘직장 내 괴롭힘’이라 함은 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
- ② 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고하여야 한다.
- ③ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인정한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

문 8. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 공정대표의무에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 교섭대표노동조합은 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않았으나 해당 사업 또는 사업장 내에 합법적으로 설립되어 있는 노동조합에 대하여 공정대표의무를 부담한다.
- ② 공정대표의무 위반과 관련하여 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 「행정소송법」이 정하는 바에 의하여 소를 제기할 수 있다.
- ③ 사용자는 공정대표의무를 부담하지 않는다.
- ④ 공정대표의무를 위반하여 차별을 받은 노동조합의 조합원은 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.

문 9. 근로기준법령상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정만을 모두 고르면?

- ㄱ. 경영상 이유에 의한 해고의 제한 (「근로기준법」 제24조)
 ㄴ. 해고의 예고 (「근로기준법」 제26조)
 ㄷ. 휴게 (「근로기준법」 제54조)
 ㄹ. 생리휴가 (「근로기준법」 제73조)
 ㅁ. 법정근로시간 (「근로기준법」 제50조)
 ㅂ. 금품 청산 (「근로기준법」 제36조)

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

문 10. 「근로기준법」상 임금에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자가 선택적 복지제도를 시행하면서 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 물품을 구매하는 방식 등으로 사용할 수 있는 복지포인트를 단체협약, 취업규칙 등에 근거하여 근로자들에게 계속적·정기적으로 배정한 경우라고 하더라도, 이러한 복지포인트는 「근로기준법」에서 말하는 임금에 해당하지 않는다.
 ② 근로자가 그 임금채권을 양도한 경우에 양수인은 스스로 사용자에게 대하여 임금의 지급을 청구할 수 있다.
 ③ 상여금이 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급액이 확정되어 있다면 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지나, 그 지급사유의 발생이 불확정이고 일시적으로 지급되는 것은 임금이라고 볼 수 없다.
 ④ 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.

문 11. 「근로기준법」상 사용자의 금품 청산과 임금채권의 소멸시효에 대한 규정의 내용이다. ㉠, ㉡에 들어갈 숫자를 바르게 연결한 것은?

- 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 (㉠)일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 일체의 금품을 지급하여야 한다. (제36조)
 ○ 「근로기준법」에 따른 임금채권은 (㉡)년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다. (제49조)

- | ㉠ | ㉡ |
|------|---|
| ① 14 | 1 |
| ② 14 | 3 |
| ③ 30 | 1 |
| ④ 30 | 3 |

문 12. 「최저임금법」상 최저임금에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 근로자가 정신장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람이라고 판단되는 경우에 직권으로 해당 근로자에 대하여 최저임금을 적용하지 않을 수 있다.
 ② 사용자는 「최저임금법」에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.
 ③ 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다.)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.
 ④ 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

문 13. 「근로기준법」상 18세 미만자 등의 보호에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자는 18세 미만인 사람에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.
 ② 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에도 이를 해지할 수 없다.
 ③ 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 2시간, 1주에 10시간을 한도로 연장할 수 있다.
 ④ 사용자가 고용노동부장관의 인가를 받으면 18세 미만자의 동의 여부와 관계없이 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간에 근로를 시킬 수 있다.

문 14. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체교섭의 당사자 및 담당자에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭하고 단체협약을 체결할 수 있다.
 ② 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
 ③ 노동조합이 단체교섭 권한을 위임할 경우 그 위임을 해지하는 등 별도의 의사표시를 하지 않는 한 그 노동조합의 교섭 권한은 소멸한다.
 ④ 노동조합과 단체교섭을 할 상대방인 사용자단체는 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 자이어야 하는데, 사용자단체가 이러한 권한을 갖기 위하여는 노동조합과의 단체교섭 및 단체협약을 체결하는 것을 그 목적으로 하고 또 그 구성원인 각 사용자에게 대하여 통제력을 가지고 있어야 한다.

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

- ① 「근로기준법」에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 전부 무효로 한다.
- ② 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 소정근로시간을 명시하여야 한다.
- ③ 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 제60조에 따른 연차 유급휴가를 명시하여야 한다.
- ④ 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)을 하지 못한다.

문 16. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「최저임금법」상 근로자란 「근로기준법」상의 근로자를 말한다.
- ② 「최저임금법」상의 임금은 「근로기준법」상의 임금을 말한다.
- ③ 최저임금위원회 위원장은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다.
- ④ 최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 한다.

문 17. 근로기준법령상 경영상 이유에 의한 해고에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자는 경영상 이유에 의하여 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.
- ② 상시 근로자수가 99명 이하인 사업장에서 사용자가 1개월 동안에 10명 이상의 인원을 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 30일 전까지 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ③ 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도는 건박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ④ 사업의 폐지를 위하여 해산한 기업이 그 청산과정에서 근로자를 해고하는 것은 기업 경영의 자유에 속하는 것으로서 정리해고에 해당하지 않는다.

문 18. 「최저임금법」상 최저임금위원회에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ② 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 임명되거나 위촉될 때까지 계속하여 직무를 수행한다.
- ③ 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 고용노동부장관이 선출하여 임명한다.
- ④ 위원이 결위(闕位)되면 그 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다.

문 19. 「근로기준법」상 근로감독관에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진하여야 한다.
- ② 근로조건을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.
- ③ 근로감독관은 사업장을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있다.
- ④ 「근로기준법」이나 그 밖의 노동 관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행한다. 다만, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다.

문 20. 「근로기준법」상 취업규칙에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.
- ② 취업규칙의 불이익 변경에 있어서 해당 사업 또는 사업장에 노동조합이 없는 경우에는, 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 사업장 전체 또는 기구별·단위 부서별로 근로자 간에 의견을 교환하여 찬반의 의사를 모으는 회의방식 기타 집단적 의사결정 방식에 의하여 근로자 과반수의 동의를 받아야 한다.
- ③ 하나의 취업규칙의 적용을 받는 근로자들 가운데 취업규칙의 변경이 일부 근로자에게는 유리하고 일부 근로자에게는 불리한 경우에는 전체적으로 보아 근로자에게 불리한 취업규칙으로 취급한다.
- ④ 사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자집단의 동의를 얻지 않은 경우에 변경 후 신규로 입사한 근로자에 대한 관계에서는 당연히 변경 전의 취업규칙이 적용된다.