

제1과목: 노동법(1)

1. 근로기준법에서 규정하고 있는 기본원칙이 아닌 것은?

- ① 공민권 행사의 보장 ② 균등한 처우 ③ 강제 근로의 금지
- ④ 폭행의 금지 ⑤ 국제협약의 준수

2. 근로기준법령상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에도 적용되는 것은?

- ① 단시간근로자의 근로조건(근로기준법 제18조)
- ② 경영상 이유에 의한 해고의 제한(근로기준법 제24조)
- ③ 해고사유 등의 서면통지(근로기준법 제27조)
- ④ 부당해고등의 구제신청(근로기준법 제28조)
- ⑤ 휴업수당(근로기준법 제46조)

3. 근로기준법상 근로계약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 15세 미만인 자가 고용노동부장관이 발급한 취직인허증을 지니고 있으면 근로자로 사용할 수 있다.
- ② 사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 근로기준법 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다.
- ③ 근로기준법 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.
- ④ 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ⑤ 미성년자의 근로계약은 미성년자의 동의를 얻어 친권자 또는 후견인이 대리할 수 있다.

4. 채용내정 및 시용에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 채용내정자의 해약권유보부 근로계약에는 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)가 적용되지 않는다.
- ② 채용내정 취소가 무효인 경우 채용내정자는 취업하여 근로하였다라면 받을 수 있었을 임금의 지급을 청구할 수 있다.
- ③ 시용기간의 적용이 선택적 사항임에도 불구하고 근로자에게 시용기간이 명시되지 않았다면 근로자는 시용근로자가 아닌 정식 사원으로 채용되었다고 보아야 한다.
- ④ 시용기간 만료 후 사용자가 근로자에게 단순히 시용기간의 만료로 해고한다는 취지로만 통지한 것은 절차상 하자가 있어 근로계약 종료의 효력이 없다.
- ⑤ 사용자가 시용기간 만료 후 본 근로계약 체결을 거부하는 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당성이 있어야 한다.

5. 근로기준법상 임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다.
- ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다.
- ③ 사용자가 근로자의 불법행위를 원인으로 한 손해배상 채권을 가지고 있더라도 근로자의 임금채권과 상계할 수 없다.
- ④ 근로자의 임금포기에 관한 약정에 대해서는 문언의 기재 내용에 따라 엄격하게 해석해야 하기 때문에 임금포기를 한 경위나 목적 등 여러 사정을 반영하는 합목적적 해석을 해서는 안된다.
- ⑤ 근로자로부터 임금채권을 양수받은 자라 하더라도 사용자로부터 직접 임금을 지급받을 수 없다.

6. 근로기준법 제69조(근로시간)에 관한 규정이다. (㉠), (㉡), (㉢), (㉣)에 들어갈 각각의 시간을 모두 합한 시간은?

15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 (ㄱ)시간, 1주에 (ㄴ)시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 (ㄷ)시간, 1주에 (ㄹ)시간을 한도로 연장할 수 있다.

- ① 48시간 ② 51시간 ③ 56시간 ④ 61시간 ⑤ 68시간

7. 근로기준법상 근로시간 및 휴게시간의 특례 사업이 아닌 것은?

- [illegible]

8. 근로기준법 제60조 제1항에서 규정하고 있는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 부여되는 연차 유급휴가에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 연차 유급휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음날 발생한다.
- ② 연차 유급휴가를 사용하기 전에 퇴직 등의 사유로 근로관계가 종료되더라도 연차 유급휴가 수당을 청구할 권리는 그대로 유지된다.
- ③ 사용하지 아니한 휴가에 대한 보상을 지급하는 연차 유급휴가 수당에 대하여는 별도의 휴일근로수당이 적용되지 않는다.
- ④ 연차 유급휴가 규정을 적용하는 경우 육아휴직으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 보지 않는다.
- ⑤ 연차 유급휴가 수당청구권의 소멸시효는 연차 유급휴가권을 취득한 날부터 1년이 경과하여 그 휴가불실시가 확정된 다음날부터 기산한다.

9. 근로기준법상 취업규칙에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 사용자는 근로자의 근로조건, 근로형태, 직종 등의 특수성에 따라 근로자 일부에게 적용되는 별도의 취업규칙을 작성할 수 있다.
- ② 취업규칙 작성 시 과반수 노동조합이 있는 경우 사용자는 노동조합 대표자의 의견과 함께 집단적 회의방식으로 조합원의 의견을 들어야 한다.
- ③ 취업규칙의 변경이 여러 근로자 집단 중 하나의 근로자 집단에게만 불이익하지만 향후 다른 근로자 집단에게도 변경된 취업규칙의 적용이 예상된다면, 해당 근로자 집단을 포함한 근로자 집단이 취업규칙 불이익변경의 동의주체가 된다.
- ④ 사용자가 취업규칙 불이익변경 절차를 거치지 않았더라도 노동조합이 불이익변경된 취업규칙에 따르기로 하는 단체협약을 체결한 경우에는 그 단체협약의 적용을 받게 되는 기존의 근로자들에게 변경된 취업규칙이 적용된다.
- ⑤ 취업규칙이 기존의 근로자에게 불이익하게 변경되었는지 여부를 불문하고, 사용자가 취업규칙을 변경한 후 신규 취업한 근로자에게는 변경된 취업규칙이 적용된다.

10. 헌법 제32조에 관한 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 국가는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ② 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로 조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.
- ③ 국가는 근로의 권리의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정하여야 한다.
- ④ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
- ⑤ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

11. 한국이 비준하고 있는 국제노동기구(ILO)의 협약이 아닌 것은?

- ① 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호)
- ② 최저임금결정제도 협약(제26호)
- ③ 차별(고용과 직업) 협약(제111호)
- ④ 최저연령 협약(제138호)
- ⑤ 근로감독 협약(제81호)

12. 징계에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로자의 사생활에서의 비행은 기업활동에 직접 관련이 있거나 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 경우 정당한 징계사유가 될 수 있다.
- ② 징계위원회에 무자격위원이 참여한 상태에서 징계처분이 이루어진 경우 그 위원을 제외하더라도 의결정족수가 충족된다면 그 징계처분은 유효하다.
- ③ 노동조합 간부에 대한 징계처분을 함에 있어 노동조합과 합의를 하도록 단체협약에 규정된 경우 그 절차를 거치지 않은 징계처분은 원칙적으로 무효이다.
- ④ 원래의 징계 과정에 절차 위반의 하자가 있더라도 재심 과정에서 보완되었다면 그 절차 위반의 하자는 치유된다.
- ⑤ 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.

13. 근로기준법상 구제명령 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 심문을 끝내고 부당해고등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 한다.
- ② 노동위원회의 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.
- ③ 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
- ④ 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송법의 규정에 따라 소(訴)를 제기할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

14. 근로기준법상 경영상 이유에 의한 해고의 제한에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 긴박한 경영상의 필요란 기업의 일부 영업부문 내지 영업소의 수지만을 기준으로 할 것이 아니라 기업 전체의 경영사정을 종합적으로 검토하여 결정되어야 한다.
- ② 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에도 사용자가 그 노동조합과의 협의 외에 근로자집단의 대표와 별도로 협의하여야 한다.
- ③ 사용자는 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ④ 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ⑤ 사용자가 해고를 회피하기 위한 방법에 관하여 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여 정리해고 실시에 관한 합의에 도달하였다면 이러한 사정도 해고회피노력의 판단에 참작되어야 한다.

15. 산업안전보건법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 산업안전보건법은 국가·지방자치단체 및 공기업에는 적용하지 않는다.
- ② 사업주는 사업장의 안전·보건을 유지하기 위하여 안전·보건교육에 관한 사항 등이 포함된 안전보건관리규정을 작성하여 각 사업장에 게시하거나 갖추 두고, 이를 근로자에게 알려야 한다.
- ③ 사업주는 산업안전보건법에 따른 건강진단 시 근로자대표가 요구할 때에는 근로자대표를 입회시켜야 한다.
- ④ 사업주는 고객의 폭언등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 사업주는 근로자대표의 동의를 받아 안전보건관리규정을 작성하여야 한다.

16. 직업안정법에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 국외 무료직업소개사업을 하려는 자는 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다.
- ② 국내 유료직업소개사업을 하려는 자는 주된 사업소의 소재지를 관할하는 관청에 신고하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관에게 등록을 신청하면 누구든지 근로자공급사업을 할 수 있다.
- ④ 누구든지 성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개 또는 직업지도를 받거나 고용관계를 결정할 때 차별대우를 받지 아니한다.
- ⑤ 직업안정기관의 장이 필요하다고 인정하면 구직자의 동의가 없어도 직업적성검사를 할 수 있다.

**17. 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)**

- ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
- ② 직장내 성희롱과 관련된 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다.
- ③ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 60일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다.
- ④ 동일가치의 노동이라 함은 당해 사업 내의 서로 비교되는 남녀 간의 노동이 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있는 노동을 포함한다.
- ⑤ 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다.

- ① 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
- ② 6개월을 초과하여 단시간 근로를 계속한 경우
- ③ 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
- ④ 제품 또는 원료 등을 몰래 훔치거나 불법 반출한 경우
- ⑤ 사업장의 기물을 고의로 파손하여 생산에 막대한 지장을 가져온 경우

- ㄱ. 고용노동부장관의 허가를 받지 않고 근로자파견 사업을 하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받은 경우
- ㄴ. 제조업의 직접생산공정업무에서 일시적·간헐적으로 사용기간 내에 파견 근로자를 사용한 경우
- ㄷ. 건설공사현장에서 이루어지는 업무에서 부상으로 결원이 생겨 파견근로자를 사용한 경우
- ㄹ. 건설공사현장에서 이루어지는 업무에서 연차 유급휴가로 결원이 생겨 파견근로자를 사용한 경우

- ① 기간제근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 차별적 처우가 있는 날부터 6개월이 경과하기 전에 그 시정을 신청할 수 있다.
- ② 기간제근로자가 차별적 처우의 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 차별적 처우의 시정신청에 따른 심문의 과정에서 관계당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권에 의하여 조정(調停)절차를 개시할 수 있다.
- ④ 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명할 수 있다.
- ⑤ 시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 중앙노동위원회에 신고하여야 한다.

21. 최저임금법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금액을 일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.
- ② 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.
- ③ 사용자는 최저임금법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮출 수 있다.
- ④ 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.
- ⑤ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효이다.

22. 임금채권보장법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 미성년자인 근로자는 독자적으로 채당금의 지급을 청구할 수 없다.
- ② 고용노동부장관이 사업주의 신청에 따라 체불 임금등을 지급하는데 필요한 비용을 융자하는 경우, 융자금액은 고용노동부장관이 해당 근로자에게 직접 지급하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 근로자에게 채당금을 지급하였을 때에는 그 지급한 금액의 한도에서 그 근로자가 해당 사업주에 대하여 미지급 임금등을 청구할 수 있는 권리를 대위(代位)한다.
- ④ 사업장 규모 등 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 근로자가 채당금을 청구하는 경우 고용노동부령으로 정하는 공인노무사로부터 채당금 청구서 작성, 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있다.
- ⑤ 고용노동부장관은 채당금을 지급하는데 드는 비용에 충당하기 위하여 사업주로부터 부담금을 징수한다.

23. 근로자퇴직급여 보장법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 퇴직급여제도란 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도 및 퇴직금제도를 말한다.
- ② 사용자는 퇴직급여제도를 설정하는 경우에 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 두어서는 아니 된다.
- ③ 사용자는 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 퇴직급여제도를 설정하지 않아도 된다.
- ④ 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여 제도로 변경하려는 경우 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 받아야 한다.
- ⑤ 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 통상 임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

24. 근로복지기본법상의 사내근로복지기금법인이 그 수익금으로 시행할 수 있는 사업이 아닌 것은?

- ① 주택구입자금등의 보조 등 근로자 재산형성을 위한 지원
- ② 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 위하여 필요한 비용 지원
- ③ 장학금·재난구호금의 지급 등 근로자의 생활원조
- ④ 사업주의 체불임금 지급에 필요한 비용 지원
- ⑤ 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자의 복리후생 증진

25. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자가 법률에 따라 선정한 외국인근로자를 고용하려면 고용노동부령으로 정하는 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하여야 한다.
- ② 사용자는 외국인근로자와 근로계약을 체결하려는 경우 이를 한국산업인력공단 등에 대행하게 할 수 없다.
- ③ 외국인근로자와 근로계약을 체결한 사용자는 그 외국인근로자를 대리하여 법무부장관에게 사증발급인정서를 신청할 수 있다.
- ④ 취업활동 기간이 연장되는 외국인근로자와 사용자는 연장된 취업활동 기간의 범위에서 근로계약을 체결할 수 있다.
- ⑤ 직업안정기관이 아닌 자는 외국인근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입하여서는 아니 된다.

제2과목: 노동법(2)

26. 노동관계법의 제정이 빠른 순서로 옳게 나열된 것은?

- ㄱ. 파견근로자 보호 등에 관한 법률
- ㄴ. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률
- ㄷ. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률
- ㄹ. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률

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

27. 헌법상 노동3권에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 노동3권은 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우 법률로써 제한할 수 있다.
- ② 단결권은 단결할 자유만을 가리키고, 단결하지 아니할 자유는 일반적 행동의 자유 또는 결사의 자유에 그 근거가 있다.
- ③ 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ④ 노동3권은 사회적 보호기능을 담당하는 자유권 또는 사회권적 성격을 띤 자유권이라고 말할 수 있다.
- ⑤ 모든 국민은 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

28. 노동조합 및 노동관계조정법령상 근로자와 사용자에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 구직 중인 자도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 근로자에 포함된다.
- ② 근로자란 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
- ③ 노동위원회의 부당노동행위 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있더라도 직접고용관계에 있지 않는 한 사용자에 해당한다고 볼 수 없다.
- ④ 사용자는 근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건 결정 또는 업무상 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자를 포함한다.
- ⑤ 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 판단하여야 하고 반드시 근로기준법상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니다.

29. 노동조합 및 노동관계조정법령에 의하여 설립된 노동조합에 관한 설명으로 옳은 것은 모두 몇 개인가?

- 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청할 수 있다.
- 노동조합의 규약이 정하는 바에 의하여 법인으로 할 수 있다.
- 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 있다.
- 노동조합에 대하여는 그 사업체를 포함하여 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.

- ① 0개 ② 1개 ③ 2개 ④ 3개 ⑤ 4개

30. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합 규약의 의무적 기재사항이 아닌 것은?

- ① 단체협약에 관한 사항 ② 규율과 통제에 관한 사항
 ③ 규약변경에 관한 사항 ④ 주된 사무소의 소재지
 ⑤ 회의에 관한 사항

31. 노동조합 및 노동관계조정법령상 근로시간 면제 제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회를 고용노동부에 둔다.
 ② 근로시간 면제자에게 급여를 지급하는 행위는 특별한 사정이 없는 한 부당노동행위가 되지 않는 것이 원칙이다.
 ③ 근로시간 면제자에 대한 급여는 사회통념상 수급할 만한 합리적인 범위를 초과할 정도로 과다하지 않더라도 근로의 대가로 볼 수 없다.
 ④ 근로시간 면제 한도는 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정할 수 있다.
 ⑤ 노동조합은 근로시간 면제자에 대하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 급여지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

32. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합의 해산에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우에 노동조합은 해산한다.
 ② 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우에 노동조합은 해산한다.
 ③ 노동조합이 합병으로 소멸한 경우에 노동조합은 해산한다.
 ④ 노동조합 총회에서 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 노동조합 해산결의가 있는 경우에 노동조합은 해산한다.
 ⑤ 노동조합 총회의 해산결의를 사유로 노동조합이 해산한 때에는 그 대표자는 해산한 날부터 15일 이내에 행정관청에 이를 신고하여야 한다.

33. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합 활동에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)
- ① 사업장 내의 노동조합 활동은 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 한다.
 - ② 노동조합 활동은 근로조건의 유지 개선과 근로자의 경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 근로자들의 단결 강화에 도움이 되는 행위이어야 한다.
 - ③ 노동조합 활동은 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있더라도 취업시간 외에 행하여져야 한다.
 - ④ 단체협약에 유인물의 배포에 허가제를 채택하고 있는 경우 유인물 배포행위가 정당한가 아닌가는 허가가 있었는지 여부만 가지고 판단할 것은 아니고 그 유인물의 내용이나 배포 방법 등 제반사정을 고려하여 판단되어야 한다.
 - ⑤ 조합원이 조합의 결의에 따라서 한 노동조합의 조직적인 활동 그 자체가 아닐지라도 그 행위의 성질상 노동조합 활동으로 볼 수 있을 때에는 노동조합의 업무를 위한 행위로 보아야 한다.
34. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체교섭에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)
- ① 노동조합 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭할 권한을 가진다.
 - ② 단위노동조합이 당해 노동조합이 가입한 상부단체인 연합단체에 단체교섭권한을 위임한 경우 단위노동조합의 단체교섭권한은 소멸한다.
 - ③ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하여야 한다.
 - ④ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭을 거부하여서는 아니된다.
 - ⑤ 노동조합의 하부단체인 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭을 할 수 있다.
35. 노동조합 및 노동관계조정법령상 공정대표의무에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)
- ① 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
 - ② 노동조합은 교섭대표노동조합이 공정대표의무를 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날부터 6개월 이내에 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.
 - ③ 공정대표의무 위반에 대한 형사벌칙 규정이 없다.
 - ④ 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합 또는 그 조합원을 차별한 것으로 인정되는 경우, 차별에 합리적인 이유가 있다는 점은 사용자에게 주장·증명책임이 있다.
 - ⑤ 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 한다.

36. 노동조합 및 노동관계조정법령상 교섭창구 단일화 제도에 관한 설명으로 옳은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 하나의 사업 또는 사업장 단위에서 유일하게 존재하는 노동조합이 교섭창구 단일화 절차를 형식적으로 거쳤다면 교섭대표노동조합의 지위를 취득할 수 있다.
- ② 교섭창구 단일화 절차에 따라 결정된 교섭대표노동조합이 그 결정된 날부터 6개월 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.
- ③ 하나의 사업 또는 사업장에서 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동관계 당사자는 합의를 통하여 교섭단위를 분리할 수 있다.
- ④ 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 5 이상인 노동조합으로 한다.
- ⑤ 교섭대표노동조합의 지위 유지기간이 만료되었음에도 불구하고 새로운 교섭대표노동조합이 결정되지 못할 경우 기존 교섭대표노동조합은 새로운 교섭대표노동조합이 결정될 때까지 기존 단체협약의 이행과 관련해서는 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다.

37. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.
- ② 근로계약에 규정되지 아니한 사항은 단체협약에 정한 기준에 의한다.
- ③ 행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ④ 노동조합이 조합원들의 의사를 반영하고 대표자의 단체협약 체결 업무 수행에 대한 적절한 통제를 위하여 대표자의 단체협약체결권한의 행사를 절차적으로 제한하는 것은, 그것이 단체협약체결권한을 전면적·포괄적으로 제한하는 것이 아닌 이상 허용된다.
- ⑤ 노동조합과 사용자 쌍방이 노사협의회를 거쳐 실질적·형식적 요건을 갖춘 합의가 있더라도 단체교섭을 거치지 않고 체결한 것은 단체협약으로 볼 수 없다.

38. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체협약 내용을 위반한 경우 형사처벌의 대상이 아닌 것은?

- ① 퇴직금에 관한 사항 ② 휴가에 관한 사항 ③ 쟁의행위에 관한 사항
- ④ 조직강제에 관한 사항 ⑤ 안전보건에 관한 사항

39. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체협약의 해석에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)
- ① 단체협약과 같은 처분문서를 해석함에 있어서는 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 변형 해석할 수 없다.
 - ② 단체협약의 해석에 관한 지방노동위원회의 제시 견해가 위법 또는 월권에 의한 경우에는 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
 - ③ 단체협약의 해석에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 노동위원회가 직권으로 그 해석에 관한 견해를 제시할 수 있다.
 - ④ 노동위원회는 단체협약의 해석요청을 받은 때에는 그 날부터 30일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.
 - ⑤ 노동위원회가 단체협약의 해석요청에 대하여 제시한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.
40. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동쟁의 조정의 기본 원칙으로 옳지 않은 것은?
- ① 공익사업에 있어서의 노동쟁의의 조정은 우선적으로 취급하고 신속히 처리하도록 노력하여야 한다.
 - ② 노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 이를 자주적으로 해결하도록 노력하여야 한다.
 - ③ 국가 및 지방자치단체는 노동관계 당사자간에 노동관계에 관한 주장이 일치하지 아니할 경우에 쟁의행위를 가능한 한 예방하고 노동쟁의의 신속·공정한 해결에 노력하여야 한다.
 - ④ 노동관계의 조정을 할 경우에는 노동관계 당사자와 노동위원회 기타 관계기관은 사건을 신속히 처리하도록 노력하여야 한다.
 - ⑤ 노동쟁의 조정에 관한 규정은 노동관계 당사자가 직접 노사협의 또는 단체교섭에 의하여 근로조건 기타 노동관계에 관한 사항을 정하거나 노동관계에 관한 주장의 불일치를 조정하고 이에 필요한 노력을 하는 것을 방해하지 아니한다.
41. 노동조합 및 노동관계조정법령상 조정 및 중재에 관한 설명으로 옳은 것은?
- ① 노동위원회는 조정위원회 또는 단독조정인이 조정의 종료를 결정한 후에도 노동쟁의 해결을 위하여 조정을 할 수 있다.
 - ② 노동쟁의가 노동위원회의 중재에 회부된 때에는 그 날부터 10일간은 쟁의행위를 할 수 없다.
 - ③ 노동쟁의의 중재를 위하여 당해 노동위원회의 위원중에서 사용자를 대표하는 자, 근로자를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자 각 1인으로 구성된 중재위원회를 둔다.
 - ④ 중앙노동위원회 위원장은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 고용노동부장관의 의견을 들어야 한다.
 - ⑤ 관계 당사자는 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공표일부터 15일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다.

42. 노동조합 및 노동관계조정법령상 쟁의행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자는 쟁의행위 기간중에는 현행범외에는 노동조합 및 노동관계조정법 위반을 이유로 구속되지 아니한다.
- ② 방위사업법에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없다.
- ③ 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간중에도 정상적으로 수행되어야 한다.
- ④ 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.
- ⑤ 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 3분의 2 이상의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.

43. 노동조합 및 노동관계조정법령상 쟁의행위와 임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간중의 임금을 지급할 의무가 없다.
- ② 근로기준법상 유급휴일에 대한 법리는 휴직 등과 동일하게 근로자의 근로제공의무 등의 주된 권리·의무가 정지되어 근로자의 임금청구권이 발생하지 아니하는 쟁의행위인 파업에도 적용된다.
- ③ 근로를 불완전하게 제공하는 형태의 쟁의행위인 태업도 근로제공이 일부 정지되는 것이라고 할 수 있으므로 무노동 무임금 원칙이 적용된다.
- ④ 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
- ⑤ 근로자가 유급휴가를 이용하여 파업에 참여하는 것은 정당한 유급휴가권의 행사로 볼 수 있으므로 파업기간 중에 포함된 유급휴가에 대한 임금청구권이 발생한다.

44. 노동조합 및 노동관계조정법령상 직장폐쇄에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 직장폐쇄가 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정되는 경우 사용자는 직장폐쇄 기간 동안 대상 근로자에 대한 임금지불의무를 면한다.
- ② 사용자의 직장폐쇄는 근로자의 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있어야만 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정할 수 있다.
- ③ 직장폐쇄의 개시 자체가 정당하면 근로자의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적에서 벗어나 공격적 직장폐쇄의 성격으로 변질되었다고 정당성이 상실되는 것은 아니다.
- ④ 헌법은 근로자의 쟁의권에 관하여는 이를 적극적으로 보장하는 명문의 규정을 두고 있는 반면 사용자의 쟁의권에 관하여는 이에 관한 명문의 규정을 두고 있지 않다.
- ⑤ 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받는 경우 사용자의 사업장에 대한 물권적 지배권이 전면적으로 회복되므로 사용자는 직장폐쇄의 효과로서 사업장의 출입을 제한할 수 있다.

45. 노동조합 및 노동관계조정법령상 부당노동행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 부당노동행위에 대한 증명책임은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합에 있다.
- ② 사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질적으로 근로자의 정당한 조합활동을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에는 그 해고는 부당노동행위로 보아야 한다.
- ③ 불이익 취급의 부당노동행위는 현실적인 행위나 조치로 나타날 것을 요하지 않으므로 그 근로자에게 향후 불이익한 대우를 하겠다는 의사를 말로써 표시하는 것으로 성립한다.
- ④ 근로자가 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 하고 사용자가 이를 이유로 근로자에 대하여 해고 등의 불이익을 주는 차별적 취급행위는 부당노동행위에 해당한다.
- ⑤ 일반적으로 근로자가 연장근로를 희망할 경우 회사에서 반드시 이를 허가하여야 할 의무는 없지만, 특정 근로자가 파업에 참가하였다는 이유로 해당 근로자에게 연장근로를 거부하는 것은 해당 근로자에게 경제적 불이익을 주는 행위로서 부당노동행위에 해당할 수 있다.

46. 노동조합 및 노동관계조정법령상 부당노동행위 구제제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 노동위원회의 사용자에 대한 부당노동행위 구제명령은 사용자에게 공법상의 의무를 부담시킬 뿐, 직접 노사간의 사법상의 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아니다.
- ② 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 구제를 신청해야 한다.
- ③ 노동위원회는 부당노동행위에 대한 심문을 함에 있어서는 관계 당사자에 대하여 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.
- ④ 노동위원회는 부당노동행위 구제명령을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 이행강제금을 부과한다.
- ⑤ 중앙노동위원회의 재심판정에 불복하여 사용자가 행정소송을 제기한 경우 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있다.

47. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 사용자가 노사협의회 정기회의에 보고할 사항이 아닌 것은?

- ① 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항 ② 사내근로복지기금의 설치에 관한 사항
- ③ 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항 ④ 인력계획에 관한 사항
- ⑤ 기업의 경제적·재정적 상황

48. 노동위원회법상 노동위원회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 중앙노동위원회, 지방노동위원회 및 특별노동위원회로 구분한다.
- ② 노동위원회는 관계 행정기관으로 하여금 근로조건의 개선에 필요한 조치를 하도록 권고할 수 있고, 권고를 받은 관계 행정기관은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
- ③ 노동위원회의 처분의 효력은 판정서·명령서·결정서를 송달받은 날부터 발생한다.
- ④ 중앙노동위원회의 처분에 대한 소송은 중앙노동위원회 위원장을 피고로 한다.
- ⑤ 노동위원회의 보고 또는 서류제출 요구에 응하지 아니하는 자는 형사처벌 대상이 된다.

49. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률의 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동조합은 교육제도 개선을 목적으로 하는 정치활동을 할 수 있다.
- ② 노동조합을 설립하려는 사람은 교육부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.
- ③ 노동조합과 그 조합원은 파업을 제외한 그 밖의 쟁의행위를 할 수 있다.
- ④ 노동조합 대표자와 사립학교 설립·경영자간 체결된 단체협약의 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.
- ⑤ 단체교섭이 결렬된 경우에는 당사자 어느 한쪽 또는 양쪽은 중앙노동위원회에 조정을 신청할 수 있고, 조정은 신청을 받은 날부터 15일 이내에 마쳐야 한다.

50. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률의 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 공무원은 노동조합 활동을 할 때 다른 법령에서 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니 된다.
- ② 정부교섭대표는 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있고, 교섭창구가 단일화될 때까지 교섭을 거부할 수 있다.
- ③ 노동조합의 대표자는 정부교섭대표와 교섭하려는 경우에는 교섭하려는 사항에 대하여 권한을 가진 정부교섭대표에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다.
- ④ 국가와 지방자치단체는 전임자에게 그 전임기간 중 보수를 지급하여서는 아니 된다.
- ⑤ 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 관계 기관의 장을 교섭에 참여하게 하여야 한다.

제3과목: 민법

51. 사권(私權)과 그 성격이 올바르게 연결되지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 물권 - 지배권 ② 제한능력자의 취소권 - 형성권
- ③ 매매예약의 완결권 - 형성권 ④ 동시이행의 항변권 - 연기적 항변권
- ⑤ 임차인의 부속물매수청구권 - 청구권

52. 제한능력자에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 미성년자가 속임수로써 법정대리인의 동의가 있는 것으로 믿게 하고 자신의 부동산을 매도한 경우, 그 매매계약은 취소할 수 없다.
- ② 2018년 12월 1일 오후 4시에 출생한 자는 2037년 12월 1일 0시에 성년이 된다.
- ③ 일상생활에 필요하고 그 대가가 과도하지 아니한 피성년후견인의 법률행위는 성년후견인이 취소할 수 없다.
- ④ 제한능력자의 취소권은 재판 외에서 의사표시를 하는 방법으로는 행사할 수 없다.
- ⑤ 제한능력자가 맺은 계약은 주인이 있을 때까지 상대방이 그 의사표시를 철회할 수 있지만, 상대방이 계약 당시에 제한능력자임을 알았을 경우에는 철회할 수 없다.

53. 법인 아닌 사단에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 성년의 남자만이 종중의 구성원이 될 수 있다.
- ② 법인 아닌 사단의 대표가 총회 결의 없이 법인 아닌 사단의 이름으로 제3자의 금전채무를 보증한 경우, 특별한 사정이 없는 한 법인 아닌 사단은 보증채무를 부담하지 않는다.
- ③ 종중재산의 분배에 관한 종중총회의 결의 내용이 자율적으로 결정되었다고 하더라도 종원의 고유하고 기본적인 권리의 본질적인 내용을 침해하는 경우, 그 결의는 무효이다.
- ④ 법인 아닌 사단의 대표자의 직무상 불법행위에 대하여는 법인의 불법행위능력에 관한 민법 제35조제1항이 적용되지 않는다.
- ⑤ 교인들이 집단적으로 교회를 탈퇴한 경우, 법인 아닌 사단인 교회가 2개로 분열되고, 분열되기 전 교회의 재산은 분열된 각 교회의 구성원들에게 각각 충유적으로 귀속된다.

54. 물건에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 국립공원의 입장료는 토지의 사용대가로서 민법상의 과실이다.
- ② 주물과 종물의 관계에 관한 법리는 특별한 사정이 없는 한 권리 상호간의 관계에도 미친다.
- ③ 주물의 소유자 아닌 자의 물건도 원칙적으로 종물이 될 수 있다.
- ④ 주유소 지하에 콘크리트를 타설하여 매설한 유류저장탱크는 토지의 종물이다.
- ⑤ 수목의 집단이 관계법규에 따라 등기된 경우에도 특별한 사정이 없는 한 토지소유권을 취득한 자는 입목의 소유권도 취득한다.

55. 민법 제103조의 반사회적 법률행위에 해당하여 무효인 것을 모두 고른 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

ㄱ. 뇌물로 받은 금전을 소극적으로 은닉하기 위하여 이를 임치하는 약정
 ㄴ. 강제집행을 면할 목적으로 허위의 근저당권을 설정하는 행위
 ㄷ. 도박자금에 제공할 목적으로 금전을 대여하는 행위
 ㄹ. 해외파견 후 귀국일로부터 상당기간 동안 소속회사에서 근무하지 않으면 해외파견 소요경비를 배상한다는 사규나 약정

- ① ㄱ ② ㄷ ③ ㄱ, ㄴ ④ ㄴ, ㄷ ⑤ ㄷ, ㄹ

56. 甲은 강제집행을 면할 목적으로 자기 소유의 X토지에 관하여 乙과 짜고 허위의 매매계약을 체결한 후 乙명의로 소유권이전등기를 마쳐 주었다. 그 후 乙은 丙에게 금전을 차용하면서 X토지 위에 저당권을 설정하였다. 이에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 甲과 乙 사이의 매매계약은 무효이다.
- ② 丙은 특별한 사정이 없는 한 선의로 추정된다.
- ③ 丙이 보호받기 위해서는 허위표시에 대하여 선의이면 족하고 무과실일 필요는 없다.
- ④ 丙이 악의인 경우, 甲은 丙의 저당권등기의 말소청구를 할 수 있다.
- ⑤ 丙이 선의인 경우, 甲은 乙에게 X토지의 진정명의회복을 위한 소유권이전등기를 청구할 수 없다.

57. 착오에 의한 의사표시에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 매도인의 담보책임이 성립하는 경우, 매수인은 매매계약 내용의 중요부분에 착오가 있더라도 이를 취소할 수 없다.
- ② 소송행위에도 특별한 사정이 없는 한 착오를 이유로 하는 취소가 허용된다.
- ③ 착오로 인하여 표의자가 경제적 불이익을 입지 않은 경우에는 법률행위 내용의 중요부분의 착오라고 볼 수 없다.
- ④ 표의자에게 중대한 과실이 있다는 사실은 법률행위의 효력을 부인하는 자가 증명하여야 한다.
- ⑤ 매도인이 매수인의 채무불이행을 이유로 매매계약을 적법하게 해제한 경우에는 매수인은 착오를 이유로 그 매매계약을 취소할 수 없다.

58. 임의대리권의 범위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 권한을 정하지 않은 대리인은 보존행위를 할 수 있다.
- ② 대리인이 수인인 때에는 법률 또는 수권행위에서 달리 정한 바가 없으면 공동으로 본인을 대리한다.
- ③ 토지 매각의 대리권을 수여받은 대리인은 특별한 사정이 없는 한 중도금과 잔금을 수령할 권한을 가진다.
- ④ 매매계약체결에 대해 포괄적 대리권을 수여 받은 자는 특별한 사정이 없는 한 상대방에게 약정된 매매대금의 지급기일을 연장하여 줄 권한을 가진다.
- ⑤ 대여금의 영수권한만을 위임받은 대리인이 그 대여금의 일부를 면제하기 위해서는 본인의 특별수권이 필요하다.

59. 乙이 대리권 없이 甲의 대리인으로서 丙과 매매계약을 체결한 경우에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 甲이 매매계약을 추인하더라도 소급효가 없다.
- ② 乙이 甲으로부터 추인에 관한 특별수권을 받은 경우, 乙은 매매계약을 추인할 수 있다.
- ③ 甲은 매매계약의 추인을 거절하였더라도 이를 다시 번복하여 추인할 수 있다.
- ④ 乙이 미성년자인 경우에도 乙은 무권대리인의 책임을 진다.
- ⑤ 丙은 甲이 매매계약을 추인한 사실을 안 경우에도 무권대리임을 이유로 乙과 체결한 매매계약을 철회할 수 있다.

60. 무효와 취소에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 무효인 법률행위의 당사자가 그 무효임을 알고 추인한 때에는 새로운 법률행위로 본다.
- ② 취소권자가 이의의 보류 없이 상대방으로부터 일부의 이행을 수령한 경우에도 법정 추인이 되지 않는다.
- ③ 불공정한 법률행위는 법정추인에 의해 유효로 될 수 있다.
- ④ 강박에 의한 의사표시를 취소하여 무효가 된 법률행위는 그 무효원인이 종료하더라도 무효행위 추인의 요건에 따라 다시 추인할 수 없다.
- ⑤ 토지거래허가구역 내의 토지의 매도인은 거래허가 전이라도 매수인의 대금지급의무의 불이행을 이유로 계약을 해제할 수 있다.

61. 조건에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 정지조건부 권리의 경우, 조건이 미성취인 동안에는 소멸시효가 진행되지 않는다.
- ② 불법조건이 붙어 있는 법률행위는 그 조건뿐만 아니라 법률행위 전부가 무효로 된다.
- ③ 조건의 성취가 미정인 조건부 권리도 일반규정에 의하여 담보로 할 수도 있다.
- ④ 기성조건을 해제조건으로 한 법률행위는 무효이다.
- ⑤ 정지조건부 법률행위는 권리가 성립한 때에 소급하여 그 효력이 생긴다.

62. 소멸시효에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 음식료채권의 시효기간은 1년이다.
- ② 소멸시효의 이익은 시효가 완성한 뒤에는 포기할 수 있다.
- ③ 가처분은 소멸시효 정지사유 중의 하나이다.
- ④ 가압류에 의한 시효중단의 효력은 가압류의 집행보전의 효력이 존속하는 동안 계속된다.
- ⑤ 동시이행항변권이 붙은 매매대금 채권은 그 지급기일 이후부터 소멸시효가 진행된다.

63. 甲은 자기 소유의 토지에 대해 乙과 매매계약을 체결하면서 이행지체로 인한 손해배상액을 예정하였다. 乙의 이행지체를 이유로 甲이 손해배상을 청구하는 경우에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 甲은 손해액에 대한 증명을 하지 않더라도 乙의 이행지체가 있었던 사실을 증명하면 예정배상액을 청구할 수 있다.
- ② 甲에게 손해가 발생하였더라도 특별한 사정이 없는 한 乙은 자신에게 귀책사유가 없음을 증명함으로써 예정배상액의 지급책임을 면할 수 있다.
- ③ 乙은 甲에게 손해가 발생하지 않았다는 사실을 증명하더라도 예정배상액의 지급책임을 면할 수 없다.
- ④ 甲은 乙의 이행지체로 인하여 입은 실제 손해액이 예정배상액보다 크다는 사실을 증명하더라도 다른 특약이 없는 한 그 초과부분을 따로 청구할 수 없다.
- ⑤ 乙의 이행지체로 인하여 특별손해가 발생한 경우, 다른 특약이 없는 한 甲은 乙에게 특별손해에 대한 손해배상을 별도로 청구할 수 있다.

64. 과실상계에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 과실상계의 비율에 대한 당사자의 주장은 법원을 구속한다.
- ② 배상의무자가 피해자의 과실에 관하여 주장하지 않는 경우, 법원이 이를 직권으로 심리·판단할 수 없다.
- ③ 한 개의 손해배상청구권 중 일부가 소송상 청구된 경우, 법원은 과실상계를 함에 있어서 손해의 전액에서 과실비율에 의한 감액을 하고 그 잔액이 청구액을 초과하지 않을 경우에는 그 잔액을 인용해야 한다.
- ④ 채무내용에 따른 본래의 급부의 이행을 구하는 경우에도 과실상계는 적용된다.
- ⑤ 채무불이행에 관하여 채권자의 과실이 있고 채권자가 그로 인하여 이익을 받은 경우, 손해배상액을 산정함에 있어서 손익상계를 한 다음 과실상계를 해야 한다.

65. 乙의 채권자 甲이 乙의 丙에 대한 금전채권에 대하여 채권자대위권을 행사하는 경우에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 甲의 乙에 대한 채권의 소멸시효가 이미 완성된 경우, 丙은 乙의 甲에 대한 소멸시효의 항변을 원용할 수 없다.
- ② 丙이 乙의 이행청구에 대하여 동시이행항변권을 행사할 수 있는 경우, 丙은 甲에게 그 동시이행항변권을 가지고 대항할 수 있다.
- ③ 채권자대위소송에서 甲의 乙에 대한 채권이 존재하는지 여부는 법원의 직권조사사항이 아니다.
- ④ 甲의 乙에 대한 채권의 이행기가 도래하기 전이라도 甲은 법원의 허가를 받아 乙의 丙에 대한 채권을 대위행사할 수 있다.
- ⑤ 甲은 丙에게 직접 자기에게 이행하도록 청구하여 급부를 대위수령할 수 있다.

66. 채권자취소권에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 채권자가 사해행위 취소소송을 통해 원상회복만을 구하는 경우, 법원은 가액배상을 명할 수 없다.
- ② 채권자가 사해행위의 취소와 원상회복을 구하는 경우, 사해행위의 취소만을 먼저 청구한 다음 원상회복을 나중에 청구할 수도 있다.
- ③ 채무초과상태의 채무자가 유일한 재산을 우선변제권 있는 채권자에게 대물변제로 제공하는 경우, 특별한 사정이 없는 한 사해행위가 되지 않는다.
- ④ 사해행위 취소소송에서 채무자는 피고적격이 없다.
- ⑤ 채권자취소권의 행사에 있어서 제척기간의 도과에 관한 증명책임은 사해행위 취소소송의 상대방에게 있다.

67. 채권양도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로자가 임금채권을 양도한 경우, 양수인은 스스로 사용자에게 대하여 임금지급을 청구할 수 없다.
- ② 주채권과 분리하여 보증채권만을 양도하기로 하는 약정은 그 효력이 없다.
- ③ 지명채권의 양도통지를 한 후 그 양도계약이 해제된 경우, 양도인이 그 해제를 이유로 채무자에게 양도채권으로 대항하려면 양수인이 그 채무자에게 해제사실을 통지하여야 한다.
- ④ 매매로 인한 소유권이전등기청구권에 관한 양도제한의 법리는 취득시효완성으로 인한 소유권이전등기청구권의 양도에도 적용된다.
- ⑤ 2인이 동업하는 조합의 조합원 1인이 다른 조합원의 동의 없이 한 조합채권의 양도행위는 무효이다.

68. 채무인수에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 채권자와 인수인의 계약에 의한 중첩적 채무인수는 채무자의 의사에 반하여 할 수 없다.
- ② 채무자와 인수인의 계약에 의한 면책적 채무인수는 채권자의 승낙이 없더라도 유효하다.
- ③ 면책적 채무인수로 인하여 종래의 채무가 소멸하는 것은 아니므로 특별한 사정이 없는 한 종래의 채무를 담보하는 저당권도 당연히 소멸하지는 않는다.
- ④ 채무인수가 면책적 인수인지, 중첩적 인수인지 분명하지 않은 때에는 이를 면책적 채무인수로 본다.
- ⑤ 부동산 매수인이 매매목적물에 설정된 저당권의 피담보채무를 인수하는 한편 그 채무액을 매매대금에서 공제하기로 약정한 경우, 특별한 사정이 없는 한 이는 매도인을 면책시키는 채무인수로 본다.

69. 제3자를 위한 계약에 관한 설명으로 옳은 것을 모두 고른 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ㄱ. 계약체결 당시에 수익자가 특정되어 있지 않으면 제3자를 위한 계약은 성립할 수 없다.
- ㄴ. 계약 당사자가 제3자에 대하여 가진 채권에 관하여 그 채무를 면제하는 계약도 제3자를 위한 계약에 준하는 것으로 유효하다.
- ㄷ. 낙약자는 요약자와 수익자 사이의 법률관계에 기한 항변으로 수익자에게 대항하지 못한다.
- ㄹ. 낙약자가 채무를 불이행하는 경우 수익자는 낙약자의 채무불이행을 이유로 계약을 해제할 수 있다.

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

70. 계약해제에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 약정해제권 행사의 경우, 특별한 사정이 없는 한 그 해제의 효과로서 손해배상청구는 할 수 없다.
- ② 해제로 인해 소멸되는 계약상의 채권을 계약해제 이전에 양수한 자는 계약해제의 효과를 규정한 민법 제548조제1항 단서에 의해 보호받는 제3자에 해당하지 않는다.
- ③ 이행지체로 계약이 해제된 경우, 원상회복의무의 이행으로 반환할 금전에는 그 받은 날로부터 이자를 가하여야 한다.
- ④ 이행거절로 인한 계약해제의 경우, 해제자는 상대방의 최고 및 동시이행관계에 있는 자기 채무의 이행을 제공할 필요가 없다.
- ⑤ 계약해제에 따른 원상회복으로 매매대금의 반환을 구하는 경우, 해제자가 해제원인의 일부를 제공하였다면 과실상계가 적용된다.

71. 甲은 자기 소유 부동산을 매매하는 사무를 乙에게 위임하였다. 이에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 乙은 甲의 승낙이나 부득이한 사유 없이 제3자로 하여금 위임사무를 대신 처리하도록 할 수 없다.
- ② 乙은 甲의 청구가 있는 때에는 위임사무의 처리상황을 보고하고 위임이 종료한 때에는 지체 없이 그 전말을 보고하여야 한다.
- ③ 乙이 위임을 해지하여 甲이 손해를 입었더라도 乙은 손해배상의무를 부담하지 않는 것이 원칙이다.
- ④ 위임사무처리에 비용을 요하는 경우, 乙은 위임사무를 완료한 후가 아니면 그 비용을 청구할 수 없다.
- ⑤ 甲 또는 乙은 원칙적으로 언제든지 위임계약을 해지할 수 있다.

72. 乙이 甲 소유의 주택을 2년간 임차하는 계약을 甲과 체결하여 그 주택에 거주하는 경우에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 특별한 사정이 없는 한 甲은 乙의 안전을 배려하거나 도난을 방지할 보호의무를 부담하지 않는다.
- ② 甲의 귀책사유로 임대차계약이 해지된 경우, 원칙적으로 乙은 원상회복의무를 부담하지 않는다.
- ③ 임대차계약 존속 중 주택에 사소한 파손이 생긴 경우, 乙의 사용·수익을 방해할 정도가 아니라면 특별한 사정이 없는 한 甲은 수선의무를 부담하지 않는다.
- ④ 원인불명의 화재로 주택이 소실된 경우 乙이 이행불능으로 인한 손해배상책임을 면하려면 그 주택의 보존에 관하여 선량한 관리자의 주의의무를 다하였음을 증명하여야 한다.
- ⑤ 乙이 주택의 사용·편익을 위하여 甲의 동의를 얻어 주택에 부속한 물건이 있는 경우, 특별한 사정이 없는 한 임대차 종료 시에 甲에 대하여 그 부속물의 매수를 청구할 수 있다.

73. 화해계약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 화해당사자의 자격에 관한 착오가 있는 경우에는 이를 이유로 취소하지 못한다.
- ② 화해계약은 특별한 사정이 없는 한, 당사자 일방이 양보한 권리가 소멸되고 상대방이 화해로 인하여 그 권리를 취득하는 효력이 있다.
- ③ 채권자와 채무자간의 잔존채무액의 계산행위는 특별한 사정이 없는 한 화해계약이 아니다.
- ④ 화해계약이 사기로 인해 이루어진 경우에는 화해의 목적인 분쟁에 관한 사항에 착오가 있더라도 사기에 의한 의사표시를 이유로 이를 취소할 수 있다.
- ⑤ 성질상 당사자가 임의로 처분할 수 없는 법률관계는 화해계약의 대상이 될 수 없다.

74. 불법행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 타인의 불법행위로 모체 내에서 사망한 태아는 불법행위로 인한 손해배상청구권을 갖지 못한다.
- ② 고의의 불법행위로 인한 손해배상청구권을 수동채권으로 하는 상계는 허용되지 않는다.
- ③ 불법행위에 의하여 재산권이 침해된 경우, 특별한 사정이 없는 한 그 재산적 손해의 배상에 의하여 정신적 고통도 회복된다고 볼 수 있다.
- ④ 공동불법행위자 1인에 대한 이행청구는 다른 공동불법행위자에 대하여 시효중단의 효력이 있다.
- ⑤ 책임능력 있는 미성년자가 불법행위책임을 지는 경우에 그 손해가 그 미성년자의 감독 의무자의 의무위반과 상당인과관계가 있으면 그 감독의무자도 일반불법행위책임을 진다.

75. 부당이득에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 채무자가 채무 없음을 알고 임의로 변제한 경우, 그 반환을 청구할 수 있다.
- ② 선의의 수익자가 패소한 때에는 패소 시부터 악의의 수익자로 본다.
- ③ 불법원인급여로 인해 반환을 청구하지 못하는 이익은 종국적인 것임을 요하지 않는다.
- ④ 제한능력을 이유로 법률행위를 취소하는 경우, 악의의 제한능력자는 그 행위로 인하여 받은 이익 전부를 상환하여야 한다.
- ⑤ 수익자가 법률상 원인 없이 이득한 재산을 처분함으로써 인하여 원물반환이 불가능한 경우, 반환하여야 할 가액은 특별한 사정이 없는 한 그 처분 당시의 대가이다.

제4과목: 사회보험법

76. 사회보장기본법령상 사회보장제도의 운영에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사회보험은 국가와 지방자치단체의 책임으로 시행하고, 공공부조와 사회서비스는 국가의 책임으로 시행하는 것을 원칙으로 한다.
- ② 국가와 지방자치단체는 효과적인 사회보장정책의 수립·시행을 위하여 사회보장에 관한 통계를 작성·관리하여야 한다.
- ③ 국가와 지방자치단체는 사회보장제도를 신설하거나 변경할 경우 기존 제도와의 관계, 사회보장 전달체계와 재정 등에 미치는 영향 등을 사전에 충분히 검토하고 상호협력하여 사회보장급여가 중복 또는 누락되지 아니하도록 하여야 한다.
- ④ 보건복지부장관은 사회서비스의 품질기준 마련, 평가 및 개선 등의 업무를 수행하기 위하여 필요한 전달기구를 설치할 수 있다.
- ⑤ 국가와 지방자치단체는 개인·법인 또는 단체가 사회보장에 참여하는 데에 드는 경비의 전부 또는 일부를 지원하거나 그 업무를 수행하기 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.

77. 사회보장기본법령상 사회보장 비용의 부담에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사회보장 비용의 부담은 각각의 사회보장제도의 목적에 따라 국가, 지방자치단체 및 민간부문 간에 합리적으로 조정되어야 한다.
- ② 사회보험에 드는 비용은 사용자, 피용자 및 자영업자가 부담하는 것을 원칙으로 한다.
- ③ 부담 능력이 있는 국민에 대한 사회서비스에 드는 비용은 그 수익자가 부담함을 원칙으로 한다.
- ④ 공공부조에 드는 비용은 수익자가 부담함을 원칙으로 한다.
- ⑤ 공공부조 및 관계 법령에서 정하는 일정 소득 수준 이하의 국민에 대한 사회서비스에 드는 비용의 전부 또는 일부는 국가와 지방자치단체가 부담한다.

78. 사회보험 관련법령의 적용에 관한 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 사립학교교직원 연금법의 적용을 받는 자에게는 고용보험법을 적용하지 아니한다.
- ② 1개월 미만 동안 고용된 일용근로자는 고용보험법의 적용이 제외되는 근로자이다.
- ③ 국민연금에 가입된 사업장에 종사하는 18세 미만 근로자는 사업장가입자가 되는 것으로 보나, 본인이 원하지 아니하면 사업장가입자가 되지 아니할 수 있다.
- ④ 비상근 근로자는 국민건강보험법의 직장가입자에서 제외된다.
- ⑤ 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자는 국민건강보험법의 직장가입자에서 제외된다.

79. 사회보장기본법령상 사회보장수급권에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사회보장수급권은 관계 법령에서 정하는 바에 따라 다른 사람에게 양도하거나 담보로 제공할 수 없다.
- ② 사회보장수급권은 제한되거나 정지될 수 없으나, 관계 법령에서 따로 정하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 사회보장수급권이 정지되는 경우에는 정지하는 목적에 필요한 최소한의 범위에 그쳐야 한다.
- ④ 사회보장수급권은 포기할 수 있으나 포기한 후에는 이를 취소할 수 없다.
- ⑤ 제3자의 불법행위로 피해를 입은 국민이 그로 인하여 사회보장수급권을 가지게 된 경우 사회보장제도를 운영하는 자는 그 불법행위의 책임이 있는 자에 대하여 관계 법령에서 정하는 바에 따라 구상권을 행사할 수 있다.

80. 고용보험법령의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 국민기초생활 보장법에 따라 자활을 위한 근로기회를 제공하기 위한 사업은 고용보험법의 적용을 받는 사업으로 본다.
- ② 국가는 매년 고용보험사업에 드는 비용의 일부를 일반회계에서 부담하여야 한다.
- ③ 피보험자가 사망한 경우에는 사망한 날에 그 피보험자격을 상실한다.
- ④ 고용보험법에 따른 보험관계의 성립 및 소멸에 대하여는 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률로 정하는 바에 따른다.
- ⑤ 구직급여는 수급자격자가 실업한 상태에 있는 날 중에서 직업안정기관의 장으로부터 실업의 인정을 받은 날에 대하여 지급한다.

81. 고용보험법령상 폐업한 자영업자인 피보험자의 구직급여 수급 요건으로 옳지 않은 것은?

- ① 법령을 위반하여 허가 취소를 받음에 따라 폐업한 경우가 아니어야 한다.
- ② 폐업일 이전 18개월간 자영업자인 피보험자로서 갖춘 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상이어야 한다.
- ③ 법령을 위반하여 영업 정지를 받음에 따라 폐업한 경우가 아니어야 한다.
- ④ 재취업을 위한 노력을 적극적으로 하여야 한다.
- ⑤ 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업을 하지 못한 상태에 있어야 한다.

82. 고용보험법령상 심사 및 재심사에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 실업급여에 관한 처분에 이의가 있는 자는 고용보험심사관에게 심사를 청구할 수 있다.
- ② 심사의 청구가 법령으로 정한 방식을 위반하여 보정하지 못할 것인 경우에 고용보험심사관은 그 심사의 청구를 결정으로 각하하여야 한다.
- ③ 재심사청구인은 법정대리인 외에 자신의 형제자매를 대리인으로 선임할 수 없다.
- ④ 심사 및 재심사의 청구는 시효중단에 관하여 재판상의 청구로 본다.
- ⑤ 재심사청구에 대한 심리는 공개로 하나, 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽이 신청한 경우에는 공개하지 아니할 수 있다.

83. 고용보험법령상 고용보험기금의 용도를 모두 고른 것은?

- ㄱ. 직업능력개발 사업에 필요한 경비
- ㄴ. 고용보험법령에서 정한 국민연금 보험료의 지원
- ㄷ. 실업급여의 지급
- ㄹ. 육아휴직 급여의 지급
- ㅁ. 고용보험법령에서 정한 국민건강 보험료의 지원

- ① \neg, \perp, \Box ② \perp, \Box, \neg ③ \Box, \neg, \perp
④ \neg, \perp, \Box, \neg ⑤ \neg, \Box, \neg, \perp

84. 고용보험법령상 수급권 보호에 관한 내용이다. ()에 들어갈 내용은?

실업급여를 받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없으며, 실업급여수급계좌의 예금 중 () 이하의 금액에 관한 채권은 압류할 수 없다.

- ① 월보수총액
 - ② 월보험료액
 - ③ 3개월 평균임금
 - ④ 월 최저임금액
 - ⑤ 실업급여수급계좌에 입금된 금액 전액

85. 산업재해보상보험법령상 보험급여 중 시효의 완성 기간이 다른 것은?

- ① 요양급여를 받을 권리 ② 간병급여를 받을 권리
③ 상병보상연금을 받을 권리 ④ 장의비를 받을 권리
⑤ 직업재활급여를 받을 권리

86. 산업재해보상보험법령상 장해보상연금의 수급권 소멸사유를 모두 고른 것은?

- ㄱ. 수급권자가 사망한 경우
- ㄴ. 대한민국 국민이었던 수급권자가 국적을 상실하고 외국에서 거주하고 있는 경우
- ㄷ. 대한민국 국민이 아닌 수급권자가 외국에서 거주하기 위해 출국하는 경우
- ㄹ. 수급권자의 장해등급이 변경되어 장해보상연금의 지급 대상에서 제외 되는 경우

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

87. 산업재해보상보험법령상 특수형태근로종사자의 범위에 해당하지 않는 자는?

- ① 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 학습지 교사
- ② 택배업을 하는 사람으로서 둘 이상의 쉼서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 직원을 채용하여 배송 업무를 하는 사람
- ③ 보험을 모집하는 보험업법에 따른 보험설계사
- ④ 체육시설의 설치·이용에 관한 법률에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장에서 골프 경기를 보조하는 골프장 캐디
- ⑤ 여신전문금융업법에 따른 신용카드회원 모집인

88. 산업재해보상보험법령상 심사청구의 대상이 아닌 것은?

- ① 약제비에 관한 결정
- ② 보험급여에 관한 결정
- ③ 보험료 부과에 관한 결정
- ④ 수급권의 대위에 관한 결정
- ⑤ 부당이득의 징수에 관한 결정

89. 산업재해보상보험법령상 보험급여에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 부상 또는 질병이 7일 이내의 요양으로 치유될 수 있으면 요양급여를 지급하지 아니한다.
- ② 요양급여의 신청을 한 자는 근로복지공단이 요양급여에 관한 결정을 하기 전에는 국민건강보험법상 요양급여를 받을 수 있다.
- ③ 장해급여는 근로자가 업무상의 사유로 질병에 걸려 치유된 후 신체 등에 장해가 있는 경우에 한국장애인고용공단에서 지급한다.
- ④ 장해보상연금의 수급권자가 재요양을 받는 경우에는 그 연금의 지급을 정지한다.
- ⑤ 간병급여는 실제로 간병을 실시한 자에게 직접 지급한다.

90. 산업재해보상보험법령상 통상적인 출퇴근 경로의 일탈 또는 중단이 일상생활에 필요한 행위로서 사유가 있는 경우에는 출퇴근 재해로 보는데, 다음 중 그 사유에 해당하는 것은 모두 몇 개인가?

- 일상생활에 필요한 용품을 구입하는 행위
- 방송통신대학에서 직업능력 개발향상에 기여할 수 있는 교육을 받는 행위
- 선거권이나 국민투표권의 행사
- 근로자가 사실상 보호하고 있는 아동을 보육기관으로부터 데려오는 행위
- 의료기관에서 질병의 예방을 목적으로 진료를 받는 행위

- ① 1개 ② 2개 ③ 3개 ④ 4개 ⑤ 5개

91. 국민연금법령상 출산에 대한 가입기간 추가 산입에 관한 내용이다. ()에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

- 2 이상의 자녀가 있는 가입자가 노령연금수급권을 취득한 때에는 다음 각 호에 따른 기간을 가입기간에 추가로 산입한다. 다만, 추가로 산입하는 기간은 (가)개월을 초과할 수 없다.
1. 자녀가 2명인 경우 : (나)개월
 2. 자녀가 3명 이상인 경우 : 둘째 자녀에 대하여 인정되는 (다)개월에 2자녀를 초과하는 자녀 1명마다 (라)개월을 더한 개월 수

- ① 가: 50, 나: 6, 다: 12 ② 가: 50, 나: 12, 다: 18 ③ 가: 60, 나: 6, 다: 12
- ④ 가: 60, 나: 6, 다: 18 ⑤ 가: 60, 나: 12, 다: 18

92. 국민연금법령상 유족연금에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사실상의 혼인관계에 있는 배우자는 유족연금을 지급받을 수 있는 유족에 해당하지 않는다.
- ② 수급권자가 산업재해보상보험법에 의한 유족급여를 받는 경우에는 유족연금을 지급하지 않는다.
- ③ 유족연금을 지급받을 수 있는 유족의 범위는 배우자, 자녀, 부모, 손자녀, 조부모 및 형제자매이다.
- ④ 유족연금 수급권자인 자녀가 사망 시 다음 순위자인 부모에게 유족연금을 지급한다.
- ⑤ 부모, 손자녀 또는 조부모인 유족의 유족연금 수급권은 가입자 또는 가입자였던 사람이 사망할 당시에 그 가입자 또는 가입자였던 사람의 태아가 출생하여 수급권을 갖게 되면 소멸한다.

93. 국민건강보험법령상 급여의 제한 및 정지에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 국민건강보험공단은 보험급여를 받을 수 있는 사람이 중대한 과실로 인한 범죄행위에 그 원인이 있는 경우 보험급여를 하지 아니한다.
- ② 국민건강보험공단은 보험급여를 받을 수 있는 사람이 다른 법령에 따라 국가로부터 보험급여에 상당하는 비용을 지급받게 되는 경우에는 그 한도에서 보험급여를 하지 아니한다.
- ③ 보험급여를 받을 수 있는 사람이 국외에 여행 중인 경우 그 기간에는 보험급여를 하지 아니한다.
- ④ 국민건강보험공단은 지역가입자가 1개월 이상 세대단위의 보험료를 체납한 경우 그 체납한 보험료를 완납할 때까지 그 가입자를 제외한 피부양자에 대하여 보험급여를 실시하지 아니한다.
- ⑤ 보험급여를 받을 수 있는 사람이 국외에서 업무에 종사하고 있는 경우 그 기간에는 보험급여를 하지 아니한다.

94. 국민건강보험법령상 보험료에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 지역가입자의 월별 보험료액은 세대 단위로 산정한다.
- ② 직장가입자의 소득월액보험료는 직장가입자가 부담한다.
- ③ 지역가입자의 보험료는 그 가입자가 속한 세대의 지역가입자 전원이 연대하여 부담한다.
- ④ 직장가입자가 교직원으로서 사립학교에 근무하는 교원인 경우 보수월액보험료는 그 직장가입자와 사립학교를 설립·운영하는 자가 각각 보험료액의 100분의 50씩 부담한다.
- ⑤ 직장가입자가 공무원인 경우 보수월액보험료는 그 직장가입자와 그 공무원이 소속되어 있는 국가 또는 지방자치단체가 각각 보험료액의 100분의 50씩 부담한다.

95. 국민건강보험법령상 보험료의 경감 대상이 될 수 있는 가입자는?

- ① 직장가입자로서 65세 이상인 사람
- ② 직장가입자로서 출산 휴가 중인 사람
- ③ 직장가입자 중 휴직기간이 1개월 이상인 사람
- ④ 직장가입자 중 장애인복지법에 따라 등록된 장애인
- ⑤ 직장가입자 중 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률에 따른 국가유공자

96. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법령의 내용으로 옳은 것은?
- ① 사업의 도산으로 보수 관련 자료가 없는 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 보수로 할 수 있다.
 - ② 원수급인으로부터 사업의 전부를 도급받아 하는 자는 하수급인에 해당하지 않는다.
 - ③ 고용보험료를 징수하는 경우에는 근로자가 휴직기간 중에 사업주 외의 자로부터 지급 받는 금품 일체는 보수로 보지 않는다.
 - ④ 보험에 가입한 사업주는 사업의 명칭 및 소재지, 사업의 종류 등이 변경된 경우에는 다음 보험연도 첫날부터 14일 이내에 그 변경사항을 근로복지공단에 신고하여야 한다.
 - ⑤ 산업재해보상보험법을 적용받는 사업의 사업주는 근로복지공단의 승인을 받아 산업재해보상보험에 가입할 수 있다.
97. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법령상 보험사무대행기관에 보험사무를 위임할 수 있는 업무의 범위가 아닌 것은?
- ① 확정보험료의 부과
 - ② 개산보험료의 신고
 - ③ 고용보험 피보험자의 자격 관리에 관한 사무
 - ④ 보험관계의 소멸의 신고
 - ⑤ 보험관계의 변경의 신고
98. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법령의 내용으로 옳지 않은 것은?
- ① 근로복지공단은 사업 실체가 없는 등의 사유로 계속하여 보험관계를 유지할 수 없다고 인정하는 경우에는 그 보험관계를 소멸시킬 수 있다.
 - ② 근로자가 동일한 사업주의 하나의 사업장에서 다른 사업장으로 전근되는 경우에는 그 근로자에 대한 그 월별보험료는 일할계산한다.
 - ③ 근로복지공단은 소멸시효가 완성된 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받아 보험료와 이 법에 따른 그 밖의 징수금을 결손처분할 수 있다.
 - ④ 사업종류의 변경으로 보험료 납부방법이 변경되는 경우에는 사업종류의 변경일 전일을 변경 전 사업 폐지일로, 사업종류의 변경일을 새로운 사업성립일로 본다.
 - ⑤ 공동사업에 관계되는 보험료, 이 법에 따른 그 밖의 징수금과 체납처분비는 공동사업자가 연대하여 낼 의무를 진다.

99. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법령상 ()에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

- 고용노동부장관은 천재지변이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 특수한 사유가 있어 보험료를 경감할 필요가 있다고 인정하는 보험가입자에 대하여 고용보험위원회 또는 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 보험료와 그 밖의 징수금을 경감할 수 있다. 현재 경감비율은 보험료와 그 밖의 징수금의 (가)이다.
- 현재 자영업자에게 적용하는 실업급여의 보험료율은 (나)이다.

- ① 가: 100분의 20, 나: 1천분의 13 ② 가: 100분의 20, 나: 1천분의 20
- ③ 가: 100분의 30, 나: 1천분의 13 ④ 가: 100분의 30, 나: 1천분의 20
- ⑤ 가: 100분의 30, 나: 1천분의 25

100. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법령상 보험료율의 인상 또는 인하 등에 따른 조치로 옳지 않은 것은?

- ① 보험료율이 인상된 경우 근로복지공단은 월별보험료를 증액 조정한다.
- ② 보험료율이 인상된 경우 국민건강보험공단은 개산보험료를 증액 조정한다.
- ③ 보험료율 인상으로 개산보험료가 증액된 때에는 근로복지공단이 징수한다.
- ④ 보험료율 인상으로 월별보험료가 증액된 때에는 국민건강보험공단이 징수한다.
- ⑤ 근로복지공단은 보험료를 감액 조정한 경우에는 보험료율의 인하를 결정한 날부터 20일 이내에 그 감액 조정 사실을 사업주에게 알려야 한다.

제5과목: 경영학개론

101. 테일러(F. W. Taylor)의 과학적 관리법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 시간 및 동작 연구
- ② 기능적 직장제도
- ③ 집단중심의 보상
- ④ 과업에 적합한 종업원 선발과 훈련 강조
- ⑤ 고임금 저노무비 지향

102. 매슬로우(A. H. Maslow)의 욕구단계이론에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최하위 단계의 욕구는 생리적 욕구이다.
- ② 최상위 단계의 욕구는 자아실현 욕구이다.
- ③ 욕구계층을 5단계로 설명하고 있다.
- ④ 다른 사람으로부터 인정과 존경을 받고자 하는 욕구는 성장욕구에 속한다.
- ⑤ 하위단계의 욕구가 충족되어야 상위단계의 욕구를 충족시키기 위한 동기부여가 된다.

103. 균형성과표(Balanced Score Card)에 해당하지 않는 것은?

- ① 고객 관점 ② 내부 프로세스 관점 ③ 사회적 책임 관점
④ 학습과 성장 관점 ⑤ 재무 관점

104. 강화계획(schedules of reinforcement)에서 불규칙한 횟수의 바람직한 행동 후 강화요인을 제공하는 기법은?

- ① 고정간격법 ② 변동간격법 ③ 고정비율법 ④ 변동비율법 ⑤ 연속강화법

105. 아담스(J. S. Adams)의 공정성이론에서 조직구성원들이 개인적 불공정성을 시정(是正)하기 위한 방법에 해당하지 않는 것은?

- ① 투입의 변경 ② 산출의 변경
 ③ 투입과 산출의 인지적 왜곡 ④ 장(場) 이탈
 ⑤ 준거인물 유지

106. 직무급의 특징에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 직무의 상대적 가치에 따라 개별임금이 결정된다.
- ② 능력주의 인사풍토 조성에 유리하다.
- ③ 인건비의 효율성이 증대된다.
- ④ 동일노동 동일임금 실현이 가능해진다.
- ⑤ 시행 절차가 간단하고 적용이 용이하다.

107. 노동조합의 조직형태에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 직종별 노동조합은 동종 근로자 집단으로 조직되어 단결이 강화되고 단체교섭과 임금협상이 용이하다.
- ② 일반노동조합은 숙련근로자들의 최저생활조건을 확보하기 위한 조직으로 초기에 발달한 형태이다.
- ③ 기업별 노동조합은 조합원들이 동일기업에 종사하고 있으므로 근로조건을 획일적으로 적용하기가 용이하다.
- ④ 산업별 노동조합은 기업과 직종을 초월한 거대한 조직으로서 정책활동 등에 의해 압력단체로서의 지위를 가진다.
- ⑤ 연합체 조직은 각 지역이나 기업 또는 직종별 단위조합이 단체의 자격으로 지역적 내지 전국적 조직의 구성원이 되는 형태이다.

108. 상사 A에 대한 나의 태도를 기술한 것이다. 다음에 해당하는 태도의 구성요소를 옳게 연결한 것은?

ㄱ. 나의 상사 A는 권위적이다.
ㄴ. 나는 상사 A가 권위적이어서 좋아하지 않는다.
ㄷ. 나는 권위적인 상사 A의 지시를 따르지 않겠다.

- ① ㄱ. 감정적 요소 ㄴ. 인지적 요소 ㄷ. 행동적 요소
- ② ㄱ. 감정적 요소 ㄴ. 행동적 요소 ㄷ. 인지적 요소
- ③ ㄱ. 인지적 요소 ㄴ. 행동적 요소 ㄷ. 감정적 요소
- ④ ㄱ. 인지적 요소 ㄴ. 감정적 요소 ㄷ. 행동적 요소
- ⑤ ㄱ. 행동적 요소 ㄴ. 감정적 요소 ㄷ. 인지적 요소

109. 프렌치와 레이븐(French & Raven)의 권력원천 분류에 따라 개인적 원천의 권력에 해당하는 것을 모두 고른 것은?

ㄱ. 강제적 권력	ㄴ. 준거적 권력	ㄷ. 전문적 권력
ㄹ. 합법적 권력	ㅁ. 보상적 권력	

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

110. 모집 방법 중 사내공모제(job posting system)의 특징에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 종업원의 상위직급 승진 기회가 제한된다.
- ② 외부 인력의 영입이 차단되어 조직이 정체될 가능성이 있다.
- ③ 지원자의 소속부서 상사와의 인간관계가 훼손될 수 있다.
- ④ 특정부서의 선발 시 연고주의를 고집할 경우 조직 내 파벌이 조성될 수 있다.
- ⑤ 선발과정에서 여러번 탈락되었을 때 지원자의 심리적 위축감이 고조된다.

111. 인사고과의 오류 중 피고과자가 속한 사회적 집단에 대한 평가에 기초하여 판단하는 것은?

- ① 상동적 오류(stereotyping errors) ② 논리적 오류(logical errors)
- ③ 대비오류(contrast errors) ④ 근접오류(proximity errors)
- ⑤ 후광효과(halo effect)

112. 집단의사결정의 특징에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 구성원으로부터 다양한 정보를 얻을 수 있다.
- ② 의사결정에 참여한 구성원들의 교육효과가 높게 나타난다.
- ③ 구성원의 합의에 의한 것이므로 수용도와 응집력이 높아진다.
- ④ 서로의 의견에 비판없이 동의하는 경향이 있다.
- ⑤ 차선책을 채택하는 오류가 발생하지 않는다.

113. 생산성을 높이고, 유통을 효율화 시키는 등 주로 원가절감에 관심을 갖는 마케팅 개념은?

- ① 판매 개념 ② 생산 개념 ③ 관계마케팅 개념
- ④ 통합마케팅 개념 ⑤ 내부마케팅 개념

114. 수요가 공급을 초과할 때 수요를 감소시키는 것을 목적으로 하는 마케팅관리 기법은?

- ① 전환적 마케팅(conversional marketing)
- ② 동시화 마케팅(synchro marketing)
- ③ 자극적 마케팅(stimulative marketing)
- ④ 개발적 마케팅(developmental marketing)
- ⑤ 디마케팅(demarketing)

115. 수직적 마케팅시스템(Vertical Marketing System) 중 소유권의 정도와 통제력이 강한 유형에 해당하는 것은?

- ① 계약형 VMS ② 기업형 VMS ③ 관리형 VMS
- ④ 협력형 VMS ⑤ 혼합형 VMS

116. 소비자 심리에 근거한 가격결정 방법으로 옳지 않은 것은?

- ① 종속가격(captive pricing) ② 단수가격(odd pricing)
- ③ 준거가격(reference pricing) ④ 긍지가격(prestige pricing)
- ⑤ 관습가격(customary pricing)

117. (주)한국의 유동자산은 1,200,000원이고, 유동비율과 당좌비율은 각각 200%와 150%이다. (주)한국의 재고자산은?

- ① 300,000원 ② 600,000원 ③ 900,000원 ④ 1,800,000원 ⑤ 2,400,000원

118. 투자안의 경제성분석방법 중 화폐의 시간가치를 고려한 방법을 모두 고른 것은?

ㄱ. 회수기간법	ㄴ. 수익성지수법	ㄷ. 회계적이익률법
ㄹ. 순현재가치법	ㅁ. 내부수익률법	

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

119. (주)한국의 자기자본 시장가치와 타인자본 시장가치는 각각 5억원이다. 자기자본 비용은 16%이고, 세전타인자본비용은 12%이다. 법인세율이 50%일 때 (주)한국의 가중평균자본비용(WACC)은?

- ① 6% ② 8% ③ 11% ④ 13% ⑤ 15%

120. (주)한국의 A부품에 대한 연간수요는 4,000개이며, A부품 구입가격은 단위당 8,000원이다. 1회당 주문비용은 4,000원이고, 단위당 연간 재고유지비용은 구입 가격의 10%일 때 A부품의 경제적 주문량(EOQ)은?

- ① 100개 ② 200개 ③ 300개 ④ 400개 ⑤ 600개

121. 수요예측기법 중 인과형 예측기법(causal forecasting methods)에 해당하는 것은?

- ① 델파이법 ② 패널동의법 ③ 회귀분석법
④ 판매원 의견종합법 ⑤ 자료유추법

122. 포괄손익계산서의 계정에 해당하지 않는 것은?

- ① 감가상각비 ② 광고비 ③ 매출원가
④ 자기주식처분이익 ⑤ 유형자산처분이익

123. (주)한국(결산일: 12월 31일)은 2017년 초 기계장치를 2,000,000원에 취득하고, 잔존 가치 200,000원, 내용연수 5년, 정액법으로 감가상각하였다. (주)한국은 2019년 초 이 기계장치를 1,300,000원에 처분하였다. (주)한국의 기계장치 처분으로 인한 손익은?

- ① 처분이익 20,000원 ② 처분손실 20,000원 ③ 처분이익 100,000원
④ 처분손실 100,000원 ⑤ 처분손실 300,000원

124. 다음 중 자본잉여금에 해당하는 항목은?

- ① 미교부주식배당금 ② 법정적립금 ③ 임의적립금
④ 미처분이익잉여금 ⑤ 주식발행초과금

125. 스마트폰에 신용카드 등의 금융정보를 담아 10~15 cm의 근거리에서 결제를 가능하게 하는 무선통신기술은?

- ① 블루투스(Bluetooth) ② GPS(Global Positioning System)
③ NFC(Near Field Communication) ④ IoT(Internet of Things)
⑤ 텔레매틱스(Telematics)