

제1과목: 노동법(1)

1. 근로기준법령상 단시간근로자의 근로조건에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 단시간 근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수로 한다.
- ② 단시간근로자에게만 적용되는 취업규칙을 불이익하게 변경하는 경우에는 적용대상이 되는 단시간근로자 과반수의 동의를 받아야 한다.
- ③ 단시간근로자의 연차 유급휴가에 대하여 지급해야 하는 임금은 시간급을 기준으로 한다.
- ④ 사용자는 단시간근로자와 합의한 경우에만 초과근로를 시킬 수 있다.
- ⑤ 여성인 단시간근로자의 출산전후휴가에 대하여 지급해야 하는 임금은 일급 통상임금을 기준으로 한다.

2. 근로기준법령상 구제명령 등에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동위원회는 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유가 발생하여 납부기한 내에 이행강제금을 납부하기 어려운 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 30일 이내의 기간을 납부기한으로 할 수 있다.
- ② 노동위원회의 기각결정은 중앙노동위원회에 대한 재심 신청에 의하여 그 효력이 정지된다.
- ③ 노동위원회는 구제명령을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 3천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.
- ④ 노동위원회는 법원의 확정판결에 따라 노동위원회의 구제명령이 취소되면 이행강제금의 부과·징수를 즉시 중지하고 이미 징수한 이행강제금은 반환하지 않는다.
- ⑤ 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하고, 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하지 않는다.

3. 근로기준법령상 근로계약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용증명서를 청구할 수 있는 자는 계속하여 30일 이상 근무한 근로자로 하되, 청구할 수 있는 기한은 퇴직 후 3년 이내로 한다.
- ② 사용자는 사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대하여는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있다.
- ③ 사용자는 고용·해고에 관한 서류를 3년간 보존하여야 한다.
- ④ 근로계약서의 보존기간은 근로관계가 끝난 날의 다음 날부터 기산한다.
- ⑤ 근로계약서에 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.

4. 근로기준법령상 취직인허증에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 취직인허증의 신청은 학교장(의무교육 대상자와 재학 중인 자로 한정한다) 및 친권자 또는 후견인의 서명을 받아 사용자가 될 자와 연명(連名)으로 하여야 한다.
- ② 예술공연 참가를 위한 경우에는 13세 미만인 자도 취직인허증을 받을 수 있다.
- ③ 고용노동부장관은 임신부 등의 사용 금지 직종에 대하여는 취직인허증을 발급할 수 없다.
- ④ 사용자가 취직인허증을 잃어버린 경우에는 15세 미만인 자의 동의를 얻어 재교부 신청을 하여야 한다.
- ⑤ 15세 미만인 자를 사용하는 사용자가 취직인허증을 갖추어 둔 경우에는 가족관계기록 사항에 관한 증명서와 친권자나 후견인의 동의서를 갖추어 둔 것으로 본다.

5. 근로기준법령상 임신부의 보호에 관한 다음 규정 중 ()에 들어갈 내용을 옳게 나열한 것은?

시행규칙 제12조의2(미숙아의 범위 등) ① 법 제74조제1항 전단에 따라 임신 중인 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 (가)일의 출산전후휴가를 주어야 하는 미숙아의 범위는 임신 (나)주 미만의 출생아 또는 출생 시 체중이 2천 500그램 미만인 영유아로서, 특별한 의료적 관리를 위해 출생 후 (다)시간 이내에 신생아중환자실에 입원한 영유아로 한다.

- ① 가: 100, 나: 28, 다: 12 ② 가: 100, 나: 28, 다: 24 ③ 가: 100, 나: 37, 다: 24
- ④ 가: 120, 나: 37, 다: 48 ⑤ 가: 120, 나: 40, 다: 48

6. 근로기준법령상 여성과 소년의 보호에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 18세 이상의 임신 중인 여성을 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의와 고용노동부장관의 인가를 받아야 한다.
- ② 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.
- ③ 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ⑤ 사용자는 18세 미만인 사람과 근로계약을 체결하는 경우에 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항을 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」에 따른 전자문서를 포함한다)으로 명시하여 교부하여야 한다.

7. 근로기준법령상 기숙사에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 기숙사 생활의 자치에 필요한 임원 선거에 간섭하지 못한다.
- ② 사용자는 기숙사규칙의 작성 또는 변경에 관하여 기숙사에 기숙하는 근로자의 과반수의 동의를 받아야 한다.
- ③ 기숙사 침실의 넓이는 1인당 2.5제곱미터 이상으로 한다.
- ④ 사용자는 소음이나 진동이 심한 장소 등 근로자의 안전하고 쾌적한 거주가 어려운 환경의 장소에 기숙사를 설치해서는 안 된다.
- ⑤ 기숙사에 기숙하는 근로자가 기숙사규칙 중 안전과 보건에 관한 사항을 위반한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

8. 근로기준법령상 벌칙에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로감독관이 이 법을 위반한 사실을 고의로 묵과하면 3년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.
- ② 휴업수당을 지급하지 않은 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.
- ③ 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령을 이행하지 아니한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ④ 해당 사업 또는 사업장의 '사용자의 배우자'인 근로자가 다른 근로자에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.
- ⑤ 검사는 확정된 구제명령을 이행하지 않은 경우 노동위원회에 통보하여 고발을 요청하여야 한다.

9. 근로기준법령상 해고 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 사용자가 취업규칙에서 정한 해고사유에 해당한다는 이유로 근로자를 해고할 때에도 정당한 이유가 있어야 한다.
- ② 정년퇴직하게 된 근로자에게 기간제근로자로서의 재고용에 대한 기대권이 인정되는 경우, 사용자가 기간제근로자로서의 재고용을 합리적 이유 없이 거절하는 것은 근로자에게 효력이 없다.
- ③ 여러 개의 징계사유 중 일부만 징계사유로 인정되는 경우 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한지에 대한 증명책임은 사용자가 부담한다.
- ④ 해고는 묵시적 의사표시에 의해서도 이루어질 수 있다.
- ⑤ 부당해고 구제신청에 관한 중앙노동위원회 명령의 취소를 구하는 소송에서 그 명령의 기초가 된 사실이 동일하더라도 노동위원회에서 주장하지 아니한 사유는 행정소송에서 주장할 수 없다.

10. 근로기준법상 근로감독관에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로감독관은 「근로기준법」 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.
- ② 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사할 수 있다.
- ③ 근로감독관은 사용자뿐만 아니라 근로자에 대하여도 심문할 수 있다.
- ④ 근로감독관을 그만 둔 날로부터 1년이 경과한 후에는 직무상 알게 된 비밀을 엄수할 의무가 없다.
- ⑤ 「근로기준법」에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행한다.

11. 근로기준법상 직장 내 괴롭힘에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 사용자 또는 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주는 행위를 하여서는 아니 된다.
- ② 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고하여야 한다.
- ③ 사용자는 조사기간 동안 피해근로자를 보호하기 위하여 행위자를 배치전환 하여야 한다.
- ④ 사용자는 조사결과 직장 내 괴롭힘 발생사실이 확인된 때에는 피해근로자의 의견을 들어 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등의 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람은 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고할 수 없다.

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

- ① 고정성을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하였으므로 주휴수당은 통상임금에 속한다.
- ② 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금은 통상임금으로 볼 수 없다.
- ③ 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사합의에 따라 계산한 금액이 「근로기준법」에서 정한 기준에 미달할 때에는 그 미달하는 범위 내에서 노사합의는 무효이다.
- ④ 통상임금에 속하기 위한 성질을 갖춘 임금이 1개월을 넘는 기간마다 정기적으로 지급되는 경우, 그 임금이 소정근로의 대가로서 성질을 상실하게 되는 것이 아니다.
- ⑤ 통상임금은 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

13. 근로기준법령상 휴업수당에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
- ② 휴업에는 근로자가 근로계약에 따라 근로를 제공할 의사가 있음에도 불구하고 그 의사에 반하여 취업이 거부되는 경우도 포함된다.
- ③ 사용자는 자신의 귀책사유에 해당하는 경영상의 필요에 따라 개별 근로자들에 대하여 대기발령을 한 경우 그 기간에 대한 휴업수당을 지급할 의무가 있다.
- ④ 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우에는 노동위원회의 승인을 얻어 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 미만의 수당을 지급할 수 있다.
- ⑤ 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 지급하는 휴업수당은 임금으로 볼 수 없다.

14. 근로기준법령상 연차 유급휴가에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 근로자가 1년간 80퍼센트 미만 출근한 경우에는 연차 유급휴가를 전혀 부여받을 수 없다.
- ③ 연차 유급휴가기간에 지급하여야 하는 임금은 유급휴가를 주기 전이나 준 직후의 임금지급일에 지급하여야 한다.
- ④ 연차 유급휴가의 산정 시 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 본다.
- ⑤ 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

15. 근로기준법상 휴일근로에 관한 설명으로 옳은 것을 모두 고른 것은? (단, 야간근로는 제외함)

- ㄱ. 사용자는 8시간을 초과한 휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 100 이상을 가산하여 지급하여야 한다.
- ㄴ. 사용자는 근로자대표와의 서면합의가 있는 경우에는 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.
- ㄷ. 사용자가 18세 미만자의 동의만 얻으면 휴일근로를 시킬 수 있다.

- ① ㄱ ② ㄱ, ㄴ ③ ㄱ, ㄷ ④ ㄴ, ㄷ ⑤ ㄱ, ㄴ, ㄷ

16. 근로기준법령상 사용자가 임금대장에 적어야 할 사항으로 명시된 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 임금 및 가족수당 계산의 기초가 되는 사항
- ㄴ. 근로일수 및 근로시간수
- ㄷ. 임금지급일
- ㄹ. 임금액

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

17. 근로기준법상 ()에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 ()시간, 1주에 ()시간, 1년에 ()시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

- ① ㄱ: 2, ㄴ: 6, ㄷ: 120 ② ㄱ: 2, ㄴ: 8, ㄷ: 120 ③ ㄱ: 2, ㄴ: 6, ㄷ: 150
④ ㄱ: 3, ㄴ: 6, ㄷ: 150 ⑤ ㄱ: 3, ㄴ: 8, ㄷ: 120

18. 파견근로자 보호 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용사업주는 파견근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.
- ② 파견사업주는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 파견근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성인 파견근로자가 청구하면 사용사업주는 유급 수유시간을 주어야 한다.
- ④ 파견사업주는 파견근로자와 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.
- ⑤ 사용사업주가 파견근로자에게 유급휴일을 주는 경우 그 휴일에 대하여 유급으로 지급되는 임금은 사용사업주가 지급하여야 한다.

22. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로조건이 명시된 서면을 교부하지 않는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
- ② 사용자가 근로계약을 체결할 때 서면으로 명시하여야 하는 사항 중 ‘근로일 및 근로일별 근로시간’은 단시간근로자에 한정한다.
- ③ 사용자는 단시간근로자의 동의를 얻어 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에도 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
- ④ 불리한 처우가 ‘기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자’와 비교하여 기간제근로자만이 가질 수 있는 속성을 원인으로 하는 경우 ‘기간제근로자임을 이유로 한 불리한 처우’에 해당한다.
- ⑤ 사용자는 학업을 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 해당 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.

23. 산업안전보건법령상 산업안전보건위원회에 관한 설명으로 옳은 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 산업안전보건위원회에서 심의·의결한 업무는 안전관리자의 업무에 해당한다.
- ㄴ. 보호구 구입 시 적격품 여부 확인에 관한 사항은 산업안전보건위원회의 심의·의결 사항에 해당하지 않는다.
- ㄷ. 근로자대표는 사업주에게 산업안전보건위원회가 의결한 사항을 통지하여 줄 것을 요청할 수 있고, 사업주는 이에 성실히 따라야 한다.
- ㄹ. 사업주는 공정안전보고서를 작성할 때 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다.

- ① \neg, \perp ② \neg, \exists ③ \neg, \perp, \exists
④ \perp, \neg, \exists ⑤ $\neg, \perp, \neg, \exists$

24. 산업안전보건법령상 위험성평가에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주는 위험성평가의 결과와 조치사항에 따른 자료를 3년간 보존해야 한다.
- ② 사업주가 위험성평가의 결과와 조치사항을 기록·보존할 때에는 위험성 결정의 내용이 포함되어야 한다.
- ③ 사업주는 위험성평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다.
- ④ “위험성평가”란 사업주가 유해인자에 대한 측정계획을 수립한 후 시료를 채취하고 분석·평가하는 것을 말한다.
- ⑤ 사업주는 건설물로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 한다.

25. 산업안전보건법상 사업주가 보건조치를 하여야 하는 건강장해에 해당하는 경우는 모두 몇 개인가?

- 산소결핍에 의한 건강장해
- 단순반복작업에 의한 건강장해
- 방사선에 의한 건강장해
- 계측감시 작업에 의한 건강장해
- 사업장에서 배출되는 기체에 의한 건강장해

- ① 1개 ② 2개 ③ 3개 ④ 4개 ⑤ 5개

26. 직업안정법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 노동조합은 국내 근로자공급사업의 허가를 받을 수 없다.
- ② 직업소개사업자는 「공중위생관리법」의 숙박업을 경영할 수 없다.
- ③ 근로자공급사업에는 「과건근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 근로자과건사업은 제외된다.
- ④ 직업안정기관의 장은 구인신청의 수리(受理)를 거부하여서는 안되지만, 구인신청의 내용이 법령을 위반한 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑤ 무료직업소개사업을 하는 자가 18세 미만의 구직자를 소개하는 경우에는 친권자나 후견인의 취업동의서를 받아야 한다.

27. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법령에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 직무의 성격에 비추어 특정 성(性)이 불가피하게 요구되는 경우, 사업주가 그 성(性)을 이유로 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하더라도 이 법에 따른 차별에 해당하지 않는다.
- ② 가사사용인에 대하여는 이 법의 전부를 적용하지 아니한다.
- ③ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 이 법의 전부를 적용하지 아니한다.
- ④ 근로자는 상호 이해를 바탕으로 남녀가 동등하게 존중받는 직장문화를 조성하기 위하여 노력하여야 한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 남녀고용평등 실현과 일·가정의 양립에 관한 기본계획을 5년마다 수립하여야 한다.

28. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법령상 육아휴직에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 임신 중인 여성 근로자는 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다.
- ② 근로자는 육아휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있다.
- ③ 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다.
- ④ 사업주는 휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.
- ⑤ 사업주는 육아휴직 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.

29. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상 분쟁의 예방과 해결에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회에 차별적 처우등의 시정 신청을 할 수 있는 자는 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람이다.
- ② 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계 등 필요한 조치를 하지 않은 경우 피해근로자는 노동위원회에 차별적 처우등의 시정신청을 할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 차별적 처우등에 해당된다고 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하여야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.
- ⑤ 사업주가 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자에게 부당한 감봉조치를 한 경우 그 근로자는 노동위원회에 차별적 처우등의 시정신청을 할 수 있다.

30. 최저임금법령에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금의 적용을 받는 사용자는 근로자에게 최저임금에 산입하지 아니하는 임금에 관하여 주지시켜야 한다.
- ② 사용자는 최저임금의 내용을 매년 8월 5일까지 근로자에게 주지시켜야 한다.
- ③ 동거하는 친족만을 사용하는 사업에는 최저임금법을 적용하지 아니한다.
- ④ 연장근로에 대한 임금 및 가산임금은 최저임금에 산입하지 아니한다.
- ⑤ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 진다.

31. 최저임금법령상 최저임금위원회에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 고용노동부장관은 최저임금위원회로 하여금 근로자의 생계비에 관한 조사를 하게 할 수 있다.
- ② 최저임금위원회의 회의는 공익위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하는 경우에 위원장이 소집한다.
- ③ 최저임금을 심의하기 위하여 기획재정부에 최저임금위원회를 둔다.
- ④ 사무국에는 최저임금의 심의 등에 필요한 전문적인 사항을 조사·연구하게 하기 위하여 5명의 연구위원을 둘 수 있다.
- ⑤ 최저임금위원회는 근로자위원, 사용자위원, 공익위원 각 7명으로 구성한다.

32. 근로자퇴직급여 보장법령상 퇴직연금제도의 수급권을 담보로 제공할 수 있는 사유에 해당하는 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
- ㄴ. 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 「민법」에 따른 전세금을 부담하는 경우(이 경우 가입자가 하나의 사업 또는 사업장에 근로하는 동안 1회로 한정한다)
- ㄷ. 가입자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 가입자의 배우자의 질병이나 부상에 대한 의료비(「소득세법 시행령」에 따른 의료비를 말한다)를 부담하는 경우
- ㄹ. 가입자 본인의 대학등록금을 가입자가 부담하는 경우
- ㅁ. 사용자가 기존의 정년을 연장하는 조건으로 취업규칙을 통하여 일정나이를 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우

- ① \neg, \perp, \square ② $\sqsubset, \sqsupset, \square$ ③ $\neg, \perp, \sqsubset, \sqsupset$
④ $\perp, \sqsubset, \sqsupset, \square$ ⑤ $\neg, \perp, \sqsubset, \sqsupset, \square$

33. 근로자퇴직급여 보장법상 확정급여형퇴직연금제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 확정급여형퇴직연금제도란 근로자가 받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직 연금제도를 말한다.
- ② 확정급여형퇴직연금제도의 설정 전에 해당 사업에서 제공한 근로기간에 대하여는 가입기간으로 할 수 없고, 이 경우 퇴직금을 미리 정산한 기간은 제외한다.
- ③ 확정급여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 확정급여형퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ④ 연금은 55세 이상으로서 가입기간이 10년 이상인 가입자에게 지급하며, 이 경우 연금의 지급기간은 5년 이상이어야 한다.
- ⑤ 일시금은 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급한다.

34. 임금채권보장법상 퇴직한 근로자가 청구하면 고용노동부장관이 대지급금을 지급해야 하는 경우를 모두 고른 것은?

- ㄱ. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시의 결정이 있는 경우
- ㄴ. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 파산선고의 결정이 있는 경우
- ㄷ. 사업주가 근로자에게 미지급 임금등을 지급하라는 「민사집행법」에 따른 확정된 중국판결이 있는 경우
- ㄹ. 고용노동부장관이 근로자에게 이 법에 따라 체불임금등과 체불사업주 등을 증명하는 서류를 발급하여 사업주의 미지급임금등이 확인된 경우

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

35. 임금채권보장법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 대지급금수급계좌의 예금에 관한 채권은 압류할 수 없다.
- ② 사업주가 이 법을 위반하는 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 근로감독관에게 신고하여 시정을 위한 조치를 요구할 수 있다.
- ③ 대지급금을 반환받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.
- ④ 임금채권보장 업무에 종사하였던 자는 누구든지 업무 수행과 관련하여 알게 된 사업주의 정보를 누설하여서는 아니 된다.
- ⑤ 고용노동부장관이 해당 근로자에게 대지급금을 지급하였을 때에는 「근로기준법」에 따른 임금채권 우선변제권은 대위되는 권리에 존속하지 않는다.

36. 근로복지기본법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 국가는 근로자의 생활안정을 지원하기 위하여 근로자 및 그 가족의 의료비 등의 용자 등 필요한 지원을 하여야 한다.
- ② 국가는 경제상황 및 근로자의 생활안정자금에 필요한 시기 등을 고려하여 임금을 받지 못한 근로자 등의 생활안정을 위한 생계비의 용자 등 필요한 지원을 할 수 있다.
- ③ 국가는 근로자 및 그 자녀의 교육기회를 확대하기 위하여 장학금의 지급 등 필요한 지원을 할 수 있다.
- ④ 근로복지시설을 설치·운영하는 자는 근로복지시설의 이용료를 차등하여 받을 수 없다.
- ⑤ 국가는 취업으로 이주하거나 가족과 떨어져 생활하는 근로자의 주거안정을 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.

37. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법령상 외국인근로자의 보호에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 된다.
- ② 사용자는 외국인근로자에게 기숙사를 제공하여야 한다.
- ③ 국가는 외국인근로자에 대한 상담과 교육을 하는 기관에 대하여 사업에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.
- ④ 산업별 특성 등을 고려하여 외국인근로자를 고용한 사업 또는 사업장에서 취업하는 외국인근로자는 질병·사망 등에 대비한 상해보험에 가입하여야 한다.
- ⑤ 외국인근로자의 권익보호에 관한 사항을 협의하기 위하여 직업안정기관에 관할 구역의 노동자단체와 사용자단체 등이 참여하는 외국인근로자 권익보호협의회를 둘 수 있다.

38. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률상 외국인근로자 고용허가의 취소나 고용의 제한에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 직업안정기관의 장은 거짓으로 고용허가를 받은 경우 고용허가를 취소할 수 있다.
- ② 직업안정기관의 장은 사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우 고용허가를 취소할 수 있다.
- ③ 직업안정기관의 장은 사용자의 임금체불로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우 고용허가를 취소할 수 있다.
- ④ 외국인근로자 고용허가가 취소된 사용자는 취소된 날부터 15일 이내에 그 외국인근로자와의 근로계약을 종료하여야 한다.
- ⑤ 직업안정기관의 장은 「출입국관리법」을 위반하여 처벌을 받은 사용자에 대하여 그 사실이 발생한 날부터 5년간 외국인근로자의 고용을 제한하여야 한다.

39. 헌법상 근로의 권리와 의무에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로의 권리에는 일할 환경에 관한 권리는 포함되지 않는다.
- ② 모든 국민은 강제적인 근로의 의무를 진다.
- ③ 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 한다.
- ④ 근로자는 국가에 대해 직접적인 직장존속보장청구권을 가지고 있으므로 국가는 근로관계의 당연승계를 보장하는 입법을 반드시 하여야 할 헌법상의 의무가 있다.
- ⑤ 연소자인 여자의 근로에 대하여만 특별한 보호를 받는다.

40. 노동법의 법원(法源)에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로자들의 집단적 동의를 받아 불리하게 변경된 취업규칙은 그보다 유리한 근로조건을 따로 정한 기존의 개별 근로계약부분에 우선하는 효력을 갖는다.
- ② 취업규칙은 법령에 어긋나서는 아니 된다.
- ③ 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다.
- ④ 취업규칙은 「근로기준법」이 근로자 보호의 목적으로 그 작성을 강제하고 이에 범규범성을 부여한 것이다.
- ⑤ 「근로기준법」에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 한다.

제2과목: 노동법(2)

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

- ① 헌법재판소는 단결권에는 단결하지 아니할 자유가 포함되지 않는다고 보는 입장이다.
- ② 노동3권은 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 법률로서 제한할 수 있다.
- ③ 단체교섭권은 단체교섭을 행할 권한은 포함하나 교섭한 결과에 따라 단체협약을 체결할 권한은 포함하지 않는다.
- ④ 노동3권은 사회적 보호기능을 담당하는 자유권 또는 사회권적 성격을 띤 자유권으로 분류된다.
- ⑤ 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

42. 우리나라가 비준하고 있는 ILO협약에 해당하는 것으로 옳은 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 산업재해로 인한 보상에 있어서의 내외국인 평등대우에 관한 협약(제19호)
- ㄴ. 결사의 자유 및 단결권 보장에 관한 협약(제87호)
- ㄷ. 단결권 및 단체교섭권에 대한 원칙의 적용에 관한 협약(제98호)
- ㄹ. 강제노동의 철폐에 관한 협약(제105호)

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

43. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 조합원에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가지지만, 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.
- ② 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우에는 그 조합원은 표결권이 없다.
- ③ 종사근로자가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.
- ④ 종사근로자가 아닌 노동조합의 조합원은 규약이 정한 바에 따라 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원이 될 수 있다.
- ⑤ 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분 등에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.

44. 노동조합 및 노동관계조정법령상 연합단체인 노동조합의 설립 및 관리에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 연합단체인 노동조합을 설립하고자 하는 자는 신고서에 규약을 첨부하여 특별시장·광역시장·도지사에게 제출하여야 한다.
- ② 총연합단체인 노동조합은 해당 노동조합에 가입한 노동조합의 활동에 대하여 협조·지원 또는 지도할 수 있다.
- ③ 단위노동조합이 산업별 연합단체인 노동조합에 가입한 경우에는 해당 노동조합은 소속 산업별 연합단체인 노동조합의 규약이 정하는 의무를 성실하게 이행해야 한다.
- ④ 연합단체인 노동조합은 동종산업의 단위노동조합을 구성원으로 하는 산업별 연합단체와 산업별 연합단체 또는 전국규모의 산업별 단위노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체를 말한다.
- ⑤ 연합단체인 노동조합은 조합설립일부터 30일 이내에 구성단체의 명칭을 기재한 명부를 작성하여 그 주된 사무소에 비치하여야 한다.

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

- ① 노동조합은 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우에 해산한다.
- ② 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우에 해산한다.
- ③ 규약에서 정한 해산사유가 발생하여 노동조합이 해산한 때에는 그 대표자가 행정관청에 신고할 때에 해산된 것으로 본다.
- ④ 행정관청은 노동조합이 합병으로 소멸하여 대표자로부터 해산신고를 받은 때에는 지체 없이 그 사실을 관할 노동위원회에 통보해야 한다.
- ⑤ 총회에서 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성에 따라 노동조합이 분할로 소멸하는 경우에 해산한다.

46. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합이 노동조합의 규약에 기재하여야 할 사항이 아닌 것은?

- ① 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항
- ② 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
- ③ 쟁의행위와 관련된 찬반투표 결과의 공개에 관한 사항
- ④ 규율과 통제에 관한 사항
- ⑤ 회의에 관한 사항

47. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 관리에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 노동조합의 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우에는 당해 노동조합의 회계감사를 실시하고 그 결과를 공개할 수 있다.
- ② 대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용할 수 없다.
- ③ 노동조합은 회의록 및 재정에 관한 장부와 서류를 작성하여 5년간 보존하여야 한다.
- ④ 행정관청은 노동위원회의 의결을 얻어 노동조합의 결산결과와 운영상황 보고를 요구할 수 있다.
- ⑤ 노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 1년에 1회 이상 회계감사를 실시하게 하여야 한다.

48. 노동조합 및 노동관계조정법령상 행정관청이 설립하고자 하는 노동조합에 설립신고서를 반려하여야 할 경우로 옳은 것은 모두 몇 개인가?

- 규약상 조합원에 관한 사항에서 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
- 설립신고서에 조합원수를 허위사실로 기재한 경우
- 규약의 기재사항 중 주된 사무소의 소재지 기재를 누락한 경우
- 행정관청이 20일 이내의 기간을 정하여 설립신고서의 보완을 요구하였음에도 불구하고 그 기간내에 보완을 하지 아니하는 경우
- 설립신고서에 규약이 첨부되어 있지 아니한 경우

- ① 1개 ② 2개 ③ 3개 ④ 4개 ⑤ 5개

49. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체교섭 및 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 단체교섭에 대한 사용자의 거부나 해태에 정당한 이유가 있는지 여부는 사회통념상 사용자에게 단체교섭의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단하여야 한다.
- ② 단체교섭권은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리이다.
- ③ 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 하며, 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 노동위원회에 신고하여야 한다.
- ④ 사용자가 업무상 재해로 사망한 조합원의 직계가족 등을 채용하기로 하는 내용의 단체협약을 체결하였다면, 그와 같은 단체협약이 사용자의 채용의 자유를 과도하게 제한하는 정도에 이르거나 채용 기회의 공정성을 현저히 해하는 결과를 초래하는 등의 특별한 사정이 없는 한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반한다고 단정할 수 없다.
- ⑤ 행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있으며, 그 명령을 위반한 자는 형사처벌을 받을 수 있다.

50. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 설립 및 운영에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 법인 아닌 노동조합이 일단 설립되었다고 할지라도 중도에 그 조합원이 1인밖에 남지 아니하게 된 경우에는 그 조합원이 증가될 일반적 가능성이 없는 한, 노동조합으로서의 단체성을 상실하여 청산목적과 관련되지 않는 한 당사자능력이 없다.
- ② 노동조합은 단결권을 확보하기 위하여 필요하고도 합리적인 범위 내에서 조합원에 대하여 일정한 규제와 강제를 행사하는 내부통제권을 가진다고 해석하는 것이 상당하다.
- ③ 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 개입하려는 사용자의 부당노동행위에 의해 노동조합이 설립된 경우, 그 설립신고가 행정관청에 의하여 형식상 수리되었더라도 그 실질적 요건이 흠결된 하자가 해소되거나 치유되는 등의 특별한 사정이 없는 한 그 설립이 무효로서 노동조합으로서의 지위를 가지지 않는다고 보아야 한다.
- ④ 실질적인 요건은 갖추었으나 형식적인 요건을 갖추지 못한 근로자들의 단결체의 지위를 ‘법외의 노동조합’으로 보는 한 그 단결체가 전혀 아무런 활동을 할 수 없는 것은 아니고 어느 정도의 단체교섭이나 협약체결 능력을 보유한다 할 것이다.
- ⑤ 산업별 노동조합의 지회 등이 독자적으로 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결하지 못하였다면 법인 아닌 사단의 실질을 가지고 있어 기업별 노동조합과 유사한 근로자 단체로서 독립성이 인정된다 하더라도 그 지회 등은 스스로 고유한 사항에 관하여 산업별 노동조합과 독립하여 의사를 결정할 수 있는 능력을 가지고 있지 않다.

51. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체교섭 및 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 노사가 합의하여 단체협약의 유효기간을 4년으로 정하더라도 그 유효기간은 3년으로 한다.
- ② 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.
- ③ 노사는 일정한 조건이 성취되거나 기한이 도래할 때까지 특정 단체협약 조항에 따른 합의의 효력이 유지되도록 명시하여 단체협약을 체결할 수 있다.
- ④ 단체협약의 당사자인 노동조합은 단체협약의 유효기간 중에 단체협약에서 정한 근로조건 등에 관한 내용의 변경이나 폐지를 요구하는 쟁의행위를 행하지 않을 평화의무를 부담하지 않는다.
- ⑤ 단체협약의 해지권을 정한 이 법 제32조제3항 단서의 규정은 성질상 강행규정이어서, 당사자 사이의 합의에 의하더라도 단체협약의 해지권을 행사하지 못하도록 하는 등 적용을 배제하는 것은 허용되지 않는다.

52. 노동조합 및 노동관계조정법령상 교섭단위 결정 및 공정대표의무에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 교섭단위 분리신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 교섭 요구가 있는 때에는 교섭단위를 분리하는 결정이 있을 때까지 교섭요구 사실의 공고 등 교섭창구단일화절차의 진행은 정지된다.
- ② 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용에는 적용되나 단체협약의 이행과정에는 적용되지 않는다.
- ③ 노동조합 또는 사용자는 분리된 교섭단위를 통합하여 교섭하려는 경우에는, 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전에 노동위원회에 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청할 수 있다.
- ④ 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합을 차별한 것으로 인정되는 경우, 그와 같은 차별에 합리적인 이유가 있다는 점은 사용자에게 주장·증명책임이 있다.
- ⑤ 노동위원회는 공정대표의무 위반의 시정 신청에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이 없는 경우에도 직권으로 증인을 출석하게 하여 질문할 수 있다.

53. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체교섭에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자에게 교섭대표노동조합의 통지가 있는 이후에는 그 교섭대표노동조합의 결정 절차에 참여한 노동조합 중 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않더라도 교섭대표노동조합의 지위는 유지된다.
- ② 노동조합이 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임하는 경우에는 교섭사항과 권한범위를 정하여 위임하여야 한다.
- ③ 노동조합이 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 노동위원회에 통보하여야 한다.
- ④ 사용자는 노동조합으로부터 교섭 요구를 받은 때에는 그 요구를 받은 날부터 7일간 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 해당 사업 또는 사업장의 게시판 등에 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 한다.
- ⑤ 노동조합은 사용자가 교섭요구 사실의 공고를 하지 아니하거나 다르게 공고하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다.

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

- ① 단체협약의 해석에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방이 노동위원회에 그 해석에 관한 견해의 제시를 요청하여 노동위원회가 해석을 제시한 경우, 그 해석은 중재재정과 동일한 효력을 가진다.
- ② 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.
- ③ 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.
- ④ 사용자의 경영권에 속하는 사항이라 하더라도 노사는 임의로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 수 있다.
- ⑤ 서로 다른 종류의 사업을 운영하던 회사들이 합병한 이후 그 중 한 사업부문의 근로자들로 구성된 노동조합이 회사와 체결한 단체협약은 다른 사업부문의 근로자들에게도 적용된다.

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

- ① 노동조합은 쟁의행위를 하고자 할 경우에는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 행정관청에 쟁의행위의 목적·일시·장소·참가인원 및 그 방법을 미리 서면으로 신고하여야 한다.
- ② 사용자는 쟁의행위가 근로를 제공하고자 하는 자의 출입을 방해하는 방법으로 행하여지는 경우에는 즉시 그 상황을 행정관청과 관할 노동위원회에 신고하여야 하며, 그 방법으로 구두 신고도 가능하다.
- ③ 노동조합의 쟁의행위는 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한다.
- ④ 「방위사업법」에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자중 방산물자의 완성에 필요한 정비 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없다.
- ⑤ 근로자는 쟁의행위 기간중에는 현행범외에는 이 법 위반을 이유로 구속되지 아니한다.

56. 노동조합 및 노동관계조정법령상 필수유지업무 등에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 도시철도의 안전 운행을 위하여 필요한 차량의 일상적인 점검 업무는 필수유지업무가 아니다.
- ② 노동위원회는 필수유지업무 수준 등 결정을 하면 지체 없이 이를 서면으로 행정관청에 통보하여야 한다.
- ③ 관계 당사자는 지방노동위원회의 필수유지업무결정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.
- ④ 필수유지업무 수준 등 결정신청은 노동관계 당사자 일방이 할 수 없고, 쌍방이 공동으로 하여야 한다.
- ⑤ 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없으나, 방해하는 행위는 그러하지 아니하다.

57. 노동조합 및 노동관계조정법상 쟁의행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 필수공익사업의 사용자는 쟁의행위 기간 중에 그 쟁의행위로 중단된 업무를 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 도급 줄 수 있다.
- ② 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 방해하는 쟁의행위에 대하여 노동위원회는 행정관청에 알리고 그 행위를 중지할 것을 통보하여야 한다.
- ③ 사용자인 수급인에 대한 정당성을 갖춘 쟁의행위가 도급인의 사업장에서 이루어져 형법상 보호되는 도급인의 법익을 침해한 경우라도 그것이 항상 위법한 것은 아니다.
- ④ 쟁의행위에 대한 조합원 찬반투표가 이 법 제45조가 정한 노동위원회의 조정절차를 거치지 않고 실시되었다는 사정만으로는 그 쟁의행위의 정당성이 상실된다고 보기 어렵다.
- ⑤ 파업이 전격적으로 이루어져 사용자의 사업운영에 심대한 혼란 내지 막대한 손해를 초래할 위험이 있는 등의 사정으로 사용자의 사업계속에 관한 자유의사가 제압·혼란될 수 있다고 평가할 수 있다면 그러한 집단적 노무제공의 거부는 업무방해죄를 구성한다.

58. 노동조합 및 노동관계조정법에 의하여 설립된 노동조합에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 있다.
- ② 노동위원회에 노동쟁의의 조정을 신청할 수 있다.
- ③ 그 사업체는 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.
- ④ 그 규약이 정하는 바에 의하여 법인으로 할 수 있다.
- ⑤ 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당하는 경우 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.

59. 노동조합 및 노동관계조정법상 직장폐쇄에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 사용자의 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 인정되지 아니하더라도 적법한 쟁의행위로서 사업장을 점거 중인 근로자들이 직장폐쇄를 단행한 사용자로부터 퇴거 요구를 받고 이에 불응하면 퇴거불응죄가 성립한다.
- ② 직장폐쇄를 할 경우 사용자는 미리 행정관청에는 신고하여야 하나, 노동위원회에는 신고하지 않아도 된다.
- ③ 근로자가 쟁의행위를 중단하고 진정으로 업무에 복귀할 의사를 표시하였음에도 사용자가 적극적으로 노동조합의 조직력을 약화시키기 위한 목적으로 공격적 직장폐쇄를 유지하더라도 그 정당성을 잃은 것은 아니다.
- ④ 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받기 위하여는 구체적 사정에 비추어 형평의 견지에서 근로자측의 쟁의행위에 대한 대항·방위 수단으로서 상당성이 인정되는 경우에 한한다.
- ⑤ 사용자는 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받는지에 관계없이 직장폐쇄 기간 동안의 대상 근로자에 대한 임금지불의무를 면한다.

60. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동쟁의의 조정에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 조정위원회가 작성한 조정안이 관계 당사자의 쌍방에 의하여 수락된 후 그 해석에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 관계 당사자는 당해 조정위원회에 그 해석에 관한 명확한 견해의 제시를 요청하여야 한다.
- ② 노동관계당사자는 조정안의 해석에 관하여 견해의 제시를 요청하는 경우에는 해당 조정안의 내용과 당사자의 의견 등을 적은 서면으로 해야 한다.
- ③ 단독조정인이 작성한 조정안이 관계 당사자의 쌍방에 의하여 수락된 후 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있어 관계 당사자가 당해 단독조정인에게 그 이행방법에 관한 명확한 견해의 제시를 요청한 때에는 그 요청을 받은 날부터 7일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.
- ④ 조정안의 이행방법에 관한 조정위원회의 견해가 제시될 때까지는 관계 당사자는 당해 조정안의 이행에 관하여 쟁의행위를 할 수 없다.
- ⑤ 조정위원회 또는 단독조정인은 관계 당사자가 수락을 거부하여 더 이상 조정이 이루어질 여지가 없다고 판단되어 조정의 종료를 결정한 이후에는 노동쟁의의 해결을 위하여 조정을 할 수 없다.

61. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동쟁의의 조정에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 노동쟁의의 조정에 관한 규정(제5장)은 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.
 - ② 노동관계의 조정을 할 경우에는 노동관계 당사자와 노동위원회는 사건을 신속히 처리하도록 노력하여야 한다.
 - ③ 공익사업에 있어서의 노동쟁의의 조정은 우선적으로 취급하고 신속히 처리하여야 한다.
 - ④ 국가 및 지방자치단체는 노동관계 당사자간에 노동관계에 관한 주장이 일치하지 아니할 경우에 노동관계 당사자가 이를 자주적으로 조정할 수 있도록 조력함으로써 쟁의행위를 가능한 한 예방하고 노동쟁의의 신속·공정한 해결에 노력하여야 한다.
 - ⑤ 노동관계 당사자는 단체협약에 노동관계의 적정화를 위한 노사협의 기타 단체교섭의 절차와 방식을 규정하고 노동쟁의가 발생한 때에는 이를 자주적으로 해결하여야 한다.
62. 노동조합 및 노동관계조정법상 부당노동행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있으면 판례에 따름)
- ① 부당노동행위 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 6월 이내에 이를 행하여야 한다.
 - ② 확정된 부당노동행위 구제명령에 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
 - ③ 지방노동위원회의 부당노동행위 구제신청에 대한 기각결정에 대하여는 결정서의 송달을 받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
 - ④ 근로자가 ‘노동조합의 업무를 위한 정당한 행위’를 하고 사용자가 이를 이유로 근로자에 대하여 해고 등의 불이익을 주는 차별적 취급 행위를 한 경우에는 부당노동행위가 성립하고, 그 사실의 주장 및 증명책임은 부당노동행위임을 주장하는 측에 있다.
 - ⑤ 부당노동행위의 예방·제거는 노동위원회의 구제명령을 통해서 이루어지는 것이므로, 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에게 해당한다고 볼 수 있을 것이다.

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

- ① 회사 대표이사가 조합원에게 해고 또는 불이익한 대우를 하겠다는 의사표시를 하였으나 이를 현실화하지 않았더라도 이 법 제81조제1항제1호에서 정한 부당노동행위에 해당한다.
- ② 특정 노동조합에 가입하려고 하거나 특정 노동조합과 연대하려고 하는 노동조합에 대한 부당노동행위로 인하여 특정 노동조합의 권리가 침해당할 수 있는 경우에는 그 특정 노동조합이 부당노동행위의 직접 상대방이 아닌 경우에도 자신의 명의로 부당노동행위에 대한 구제신청을 할 수 있다.
- ③ 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 부당노동행위로 보지 않는다.
- ④ 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위는 부당노동행위에 해당한다.
- ⑤ 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자가 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있다.

64. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동쟁의의 중재에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 중재위원회의 위원장은 관계 당사자와 참고인외의 자의 회의출석을 금할 수 있다.
- ② 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다.
- ③ 중재위원회의 중재위원은 당해 노동위원회의 공익을 대표하는 위원중에서 관계 당사자의 합의로 선정한 자에 대하여 그 노동위원회의 위원장이 지명한다.
- ④ 중재위원회의 위원장은 노동위원회의 위원장이 지명한다.
- ⑤ 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때에는 지체 없이 해당 사건의 중재를 위한 중재위원회를 구성해야 한다.

65. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법령상 노사협의회규정에 포함되어야 하는 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 노사협의회위원의 성명
- ② 근로자를 대표하는 위원의 선출 절차와 후보 등록에 관한 사항
- ③ 사용자를 대표하는 위원의 자격에 관한 사항
- ④ 노사협의회회의 회의 소집, 회기(會期), 그 밖에 노사협의회회의 운영에 관한 사항
- ⑤ 고충처리에 관한 사항

66. 노동조합 및 노동관계조정법령상 중재재정에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 중재재정은 서면으로 작성하여 이를 행하며 그 서면에는 효력발생 기일을 명시하여야 한다.
- ② 관계 당사자는 특별노동위원회의 중재재정이 위법에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 그 중재재정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.
- ③ 중앙노동위원회는 지방노동위원회의 중재재정을 재심한 때에는 지체 없이 그 재심결정서를 관계 당사자와 지방 노동위원회에 각각 송달해야 한다.
- ④ 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당해 중재위원회의 해석에 따르며 그 해석은 중재재정과 동일한 효력을 가진다.
- ⑤ 노동위원회의 중재재정 또는 재심결정은 중앙노동위원회에의 재심신청 또는 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지된다.

67. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법령상 노사협의회 구성에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.
- ② 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 근로자를 대표하는 위원은 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.
- ③ 사용자를 대표하는 위원은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다.
- ④ 근로자를 대표하는 위원의 선출에 입후보하려는 사람은 해당 사업이나 사업장의 근로자여야 한다.
- ⑤ 근로자를 대표하는 위원의 결원이 생기면 50일 이내에 보궐위원을 위촉하거나 선출한다.

68. 노동조합 및 노동관계조정법령상 근로시간면제심의위원회(이하 “위원회”라 한다)에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 위원회는 근로시간 면제 한도를 심의·의결하고, 5년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있다.
- ② 위원회는 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5명씩 성별을 고려하여 구성한다.
- ③ 위원회는 고용노동부장관으로부터 근로시간 면제 한도를 정하기 위한 심의요청을 받은 때에는 그 심의 요청을 받은 날부터 30일 이내에 심의·의결해야 한다.
- ④ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 위원회 위원의 임기는 3년으로 하고, 임기가 끝났더라도 후임자가 위촉될 때까지 계속하여 그 직무를 수행한다.

69. 노동조합 및 노동관계조정법령상 긴급조정에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 고용노동부장관은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어 긴급조정을 결정한 때에는 지체없이 그 이유를 붙여 이를 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계 당사자에게 각각 통고하여야 한다.
- ③ 관계 당사자는 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 그 날부터 30일 이내에 쟁의행위를 중지하여야 한다.
- ④ 긴급조정 결정의 공표는 신문·라디오 그 밖에 공중이 신속히 알 수 있는 방법으로 해야 한다.
- ⑤ 중앙노동위원회의 위원장은 조정이 성립될 가망이 없다고 인정한 경우에는 공익위원의 의견을 들어 그 사건을 중재에 회부할 것인가의 여부를 결정하여야 한다.

70. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법령에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① “노사협의회”란 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구를 말한다.
- ② “근로자”란 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조에 따른 근로자를 말한다.
- ③ 노사협의회는 상시(常時) 30명 미만의 근로자를 사용하는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다.
- ④ 노동조합의 단체교섭이나 그 밖의 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다.
- ⑤ 노사협의회는 간사는 노사협의회 위원 중에서 1명을 선출한다.

71. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노사협의회에 의장을 두며, 의장은 위원 중에서 호선(互選)한다.
- ② 노사협의회 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 없다.
- ③ 사용자는 노사협의회 위원으로서의 직무 수행과 관련하여 근로자를 대표하는 위원에게 불이익을 주는 처분을 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 근로자를 대표하는 위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 된다.
- ⑤ 사용자는 근로자를 대표하는 위원의 업무를 위하여 장소의 사용 등 기본적인 편의를 제공하여야 한다.

72. 노동위원회법상 지방노동위원회의 심판담당 공익위원의 자격기준에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동문제와 관련된 학문을 전공한 사람으로서 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지의 학교에서 조교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람
- ② 판사·검사·군법무관·변호사 또는 공인노무사로 3년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람
- ③ 노동관계 업무에 3년 이상 종사한 사람으로서 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람
- ④ 노동관계 업무에 4년 이상 종사한 사람으로서 4급 또는 4급 상당 이상의 공무원으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람
- ⑤ 노동관계 업무에 10년 이상 종사한 사람으로서 심판담당 공익위원으로 적합하다고 인정되는 사람

73. 노동위원회법상 노동위원회의 소관 사무로 옳은 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 판정·결정
- ㄴ. 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 노동쟁의 조정(調停)·중재
- ㄷ. 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 관계 당사자의 자주적인 노동쟁의 해결 지원에 관한 업무
- ㄹ. 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 노동쟁의 조정(調停)·중재 업무수행과 관련된 조사·연구·교육 및 홍보 등에 관한 업무

- ① \neg ② \neg, \sqsubset ③ \neg, \sqsubset
④ $\neg, \sqsubset, \sqsupset$ ⑤ $\neg, \neg, \sqsubset, \sqsupset$

74. 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률상 노사협의회의 의결 사항이 아닌 것은?

- ① 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
- ② 복지시설의 설치와 관리
- ③ 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
- ④ 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
- ⑤ 각종 노사공동위원회의 설치

75. 노동위원회법상 노동위원회의 부문별 위원회에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 부문별 위원회 위원장은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 부문별 위원회의 위원 중에서 호선(互選)한다.
- ② 부문별 위원회를 소집할 수 있는 권한은 부문별 위원회 위원장에 한한다.
- ③ 부문별 위원회 위원장은 부문별 위원회를 구성하는 위원의 3분의 1이 회의 소집을 요구하는 경우에 이에 따라야 한다.
- ④ 부문별 위원회 위원장은 업무수행과 관련된 조사 등 노동위원회의 원활한 운영을 위하여 필요한 경우라 할지라도 노동위원회가 설치된 위치 외의 장소에서는 부문별 위원회를 소집하게 할 수 없다.
- ⑤ 부문별 위원회 회의는 재적위원 3분의 1의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

76. 노동위원회법상 노동위원회 위원장과 상임위원에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회에 위원장 1명을 둔다.
- ② 노동위원회 위원장과 상임위원은 해당 노동위원회의 공익위원이 되며, 심판사건, 차별적 처우 시정사건, 조정사건을 담당할 수 있다.
- ③ 노동위원회 위원장은 해당 노동위원회를 대표하며, 노동위원회의 사무를 총괄한다.
- ④ 노동위원회에 상임위원을 두며, 상임위원은 해당 노동위원회의 공익위원이 될 수 있는 자격을 갖춘 사람 중에서 중앙노동위원회 위원장의 추천과 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 임명한다.
- ⑤ 노동위원회 위원장 또는 상임위원이 궐위(闕位)되어 후임자를 임명한 경우 후임자의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다.

77. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약의 내용 중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.
- ② 단체협약의 내용 중 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.
- ③ 노동조합과 그 조합원은 파업, 태업 또는 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 방해하는 어떠한 행위도 하여서는 아니 된다.
- ④ 단체교섭이 결렬되어 관계 당사자 어느 한쪽이 중재를 신청한 경우 중앙노동위원회는 지체 없이 중재(仲裁)를 한다.
- ⑤ 조정은 당사자들이 조정기간의 연장에 관하여 합의하지 않는 경우에는 조정신청을 받은 날부터 30일 이내에 마쳐야 한다.

78. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 「유아교육법」 제20조제1항에 따른 교원을 대상으로 한다.
 - ② 「초·중등교육법」 제19조제1항에 따른 교원을 대상으로 한다.
 - ③ 「고등교육법」 제14조제2항 및 제4항에 따른 교원을 대상으로 하되, 강사는 제외한다.
 - ④ 교원의 노동조합은 어떠한 정치활동도 하여서는 아니 된다.
 - ⑤ 노동조합을 설립하려는 사람은 교육부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.
79. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳은 것은?
- ① 법 제8조(쟁의행위의 금지)를 위반하여 쟁의행위를 한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.
 - ② 교원의 노동쟁의를 조정·중재하기 위하여 각 지방노동위원회에 교원 노동관계 조정위원회를 둔다.
 - ③ 관계당사자는 중재재정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.
 - ④ 중앙노동위원회 위원장은 직권으로 중재에 회부한다는 결정을 할 수 없다.
 - ⑤ 중재재정은 관계당사자 쌍방이 수락한 경우에 효력을 가진다.
80. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳은 것은?
- ① 공무원 노동조합이 있는 경우 공무원이 공무원직장협의회를 설립·운영할 수 없다.
 - ② 노동조합 전임자에 대하여는 그 기간 중 「국가공무원법」 제71조 또는 「지방공무원법」 제63조에 따라 휴직명령을 하여야 한다.
 - ③ 공무원은 근무시간 면제한도를 초과하여 보수의 손실 없이 정부교섭대표와의 협의·교섭, 고충처리, 안전·보건활동 등 업무를 할 수 있다.
 - ④ 근무시간 면제심의위원회는 근무시간 면제 한도를 심의·의결하고 2년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결하여야 한다.
 - ⑤ 정부교섭대표는 전년도에 노동조합별로 근무시간을 면제받은 시간 및 사용인원, 지급된 보수 등에 관한 정보를 대통령령으로 정하는 바에 따라 국회에 보고하여야 한다.