

## 제1과목: 노동법(1)

### 1. 근로기준법령에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다.
- ② 사용기간이 3개월 미만인 일용근로자에 대하여는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있다.
- ③ 사용자는 근로자 명부에 적을 사항이 변경된 경우에는 지체 없이 정정하여야 한다.
- ④ 사용자는 임금대장의 경우 마지막으로 써 넣은 날부터 기산하여 3년간 보존하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다.

### 2. 근로기준법령상 선택적 근로시간제에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 취업규칙에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 선택적 근로시간제를 도입할 수 있다.
- ② 선택적 근로시간제의 정산기간은 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우 3개월 이내로 정할 수 있다.
- ③ 선택적 근로시간제는 18세 이상의 임신중의 여성근로자에게 적용할 수 있다.
- ④ 사용자는 선택적 근로시간제에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 강구하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 선택적 근로시간제를 도입하기 위해서는 근로자대표와의 서면합의로 표준 근로시간을 정하여야 한다.

### 3. 근로기준법령상 부당해고의 구제제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자가 근로자에게 부당해고를 하면 노동조합은 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있다.
- ② 노동위원회는 구제명령을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 이행강제금을 부과한다.
- ③ 노동위원회는 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 구제명령을 이행하기 어려운 경우에는 직권으로 그 사유가 없어진 뒤에 이행강제금을 부과할 수 있다.
- ④ 지방노동위원회의 구제명령에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회는 부당해고 구제신청을 받으면 지체 없이 필요한 조사를 하여야 하며 관계 당사자를 심문하여야 한다.

4. 근로기준법상 임금지급의 원칙에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 임금은 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ② 사용자가 근로자의 동의를 얻어 근로자의 임금채권에 대하여 상계하는 경우에 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 것이라고 인정할 만한 합리적인 이유가 객관적으로 존재하는 때에는 상계가 허용된다.
- ③ 근로자에 대한 임금은 직접 근로자에게 전액을 지급하여야 하므로 초과지급된 임금의 반환채권을 제외하고는 사용자가 근로자에 대하여 가지는 대출금이나 불법행위를 원인으로 한 채권으로써 근로자의 임금채권과 상계를 하지 못한다.
- ④ 사용자가 근로자의 임금 지급에 갈음하여 사용자가 제3자에 대하여 가지는 채권을 근로자에게 양도하기로 하는 약정은 '임금의 지급을 위하여 한 것'으로서 효력을 가질 수 있는 것이 원칙이다.
- ⑤ 근로자가 임금채권을 양도한 경우에 비록 적법 유효한 양수인이더라도 스스로 사용자에게 대하여 임금의 지급을 청구할 수 없다.

5. 근로기준법령상 휴게·휴일·휴가에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 사용자는 1주 동안의 소정근로일을 개근한 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.
- ② 사용자는 1일 8시간을 초과하여 4시간의 연장근로를 하게 할 때에는 연장근로시간 도중에 30분 이상의 휴게시간을 부여하여야 한다.
- ③ 연차유급휴가권을 취득한 근로자가 휴가권이 발생한 때부터 1년 이내에 연차유급휴가를 사용하지 못하게 됨에 따라 발생하는 연차휴가미사용수당 청구권에는 3년의 소멸시효가 적용된다.
- ④ 근로자가 연차유급휴가권을 취득한 후에 이를 사용하기 전 근로관계가 종료된 경우, 연차휴가수당을 청구할 권리는 소멸한다.
- ⑤ 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 휴게와 휴일에 관한 규정은 적용하지 아니한다.

6. 근로기준법령의 적용에 관한 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제60조(연차 유급휴가)를 적용하지 아니한다.
- ② 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ③ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 사용자는 근로자에게 「관공서의 공휴일에 관한 규정」상 일요일을 제외한 공휴일을 유급으로 보장하여야 한다.
- ④ 국가, 특별시·광역시·도, 시·군·구, 읍·면·동, 그 밖에 이에 준하는 것에 대하여도 적용된다.
- ⑤ 토지의 경작 그 밖의 농림 사업에 종사하는 근로자에 대해서는 근로시간에 관한 규정은 적용하지 아니한다.

7. 근로기준법상 임금등 체불자료의 제공에 관한 내용 중 (    )에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

고용노동부장관은 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제25조제2항제1호에 따른 종합신용정보집중기관이 임금등 체불자료 제공일 이전 (    ) 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 임금등 체불자료 제공일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 (    ) 이상인 체불사업주의 인적사항과 체불액 등에 관한 자료를 요구할 때에는 임금등의 체불을 예방하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 그 자료를 제공할 수 있다.

- ① ㄱ: 2년, ㄴ: 1천만원                      ② ㄱ: 3년, ㄴ: 1천만원                      ③ ㄱ: 3년, ㄴ: 2천만원
- ④ ㄱ: 4년, ㄴ: 2천만원                      ⑤ ㄱ: 4년, ㄴ: 3천만원

8. 근로기준법 제1장 총칙에 관한 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자는 「근로기준법」의 시행에 관하여 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 필요한 사항에 대하여 보고하거나 출석하여야 한다.
- ② 근로 관계 당사자는 「근로기준법」에서 정하는 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 있다.
- ③ 사용자는 「근로기준법」의 주요 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.
- ④ 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.
- ⑤ 근로자는 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.

9. 근로기준법상 긴박한 경영상의 이유에 의한 해고에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 긴박한 경영상 필요가 있는지는 정리해고를 할 당시의 사정을 기준으로 판단해야 한다.
- ② 긴박한 경영상의 필요란 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 필요한 경우도 포함하지만, 그러한 인원삭감은 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되어야 한다.
- ③ 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에 그 협의의 상대방이 형식적으로는 근로자 과반수의 대표로서의 자격을 명확히 갖추지 못하였다면 실질적으로 근로자의 의사를 반영할 수 있는 대표자라고 볼 수 있는 사정이 있다 하더라도 절차적 요건을 충족하였다고 볼 수 없다.
- ④ 기업 운영에 필요한 인력의 규모가 어느 정도인지 등은 상당한 합리성이 인정되는 한 경영판단의 문제에 속하는 것이므로 특별한 사정이 없다면 경영자의 판단을 존중하여야 할 것이다.
- ⑤ 해고대상자 선정기준은 단체협약이나 취업규칙 등에 사전에 정해져 있지 않다면 근로자에게 귀책사유가 없는 해고임을 감안하여 사회적·경제적 보호의 필요성이 높은 근로자들을 배려할 수 있는 합리적이고 공정한 기준을 설정하여야 한다.

10. 근로기준법상 취업규칙에 관한 설명으로 옳은 것을 모두 고른 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ㄱ. 근로자에 대한 퇴직조치가 취업규칙에서 당연퇴직으로 규정되었다고 하더라도 그 퇴직조치가 유효하기 위하여는 「근로기준법」 제23조제1항에서 규정하는 정당한 이유가 있어야 한다.
- ㄴ. 고용노동부장관은 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 없다.
- ㄷ. 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의 없이 이루어진 취업규칙의 불리한 변경은 그 변경 후에 취업한 근로자에 대하여 효력이 없다.

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

11. 근로기준법상 근로감독관 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로감독관은 사업장을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있다.
- ② 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.
- ③ 근로감독관은 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.
- ④ 근로감독관은 직무상 알게 된 비밀을 근로감독관을 그만 둔 경우에도 엄수하여야 한다.
- ⑤ 근로감독관에게 거짓 장부·서류를 제출한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

12. 근로기준법령상 벌칙 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 확정된 지방노동위원회의 구제명령을 이행하지 아니한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ② 해당 사업 또는 사업장의 '사용자의 4촌 이내의 혈족'인 근로자가 다른 근로자에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.
- ③ 「근로기준법」 제13조(보고, 출석의 의무)에 따른 고용노동부장관의 요구가 있음에도 보고를 하지 아니하면 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
- ④ 사용자가 확정된 구제명령을 이행하지 않은 경우 근로감독관은 노동위원회에 통보하여 고발을 요청하여야 한다.
- ⑤ 근로감독관이 「근로기준법」을 위반한 사실을 고의로 묵과하면 3년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.

13. 근로기준법상 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없는 것을 모두 고른 것은? (단, 「근로기준법」 제43조의2에 따른 체불사업주 명단공개 기간 중이 아닌 때에 위반한 경우로 한함)

- ㄱ. 사용자의 귀책사유로 휴업하면서 휴업수당을 지급하지 않는 경우
- ㄴ. 연장근로에 대한 가산수당을 지급하지 않는 경우
- ㄷ. 근로자를 즉시 해고하면서 해고예고수당을 지급하지 않는 경우

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

14. 근로기준법령상 소년의 보호에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 12세인 사람도 예술공연 참가를 위한 경우에는 고용노동부장관의 취직인허증을 받을 수 있다.
- ② 사용자는 18세 미만인 사람을 정신병원에서의 업무에 사용하지 못한다.
- ③ 사용자는 18세 미만인 사람에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ⑤ 미성년자는 원칙적으로 법정대리인에 의하여서만 소송행위를 할 수 있으므로 미성년자 자신의 노무제공에 따른 임금의 재판상 청구는 미성년자가 독자적으로 할 수 없다.

15. 근로기준법상 임신부의 보호에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험에 있는 것을 사유로 출산전후휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다.
- ② 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일의 출산전후휴가를 주어야 한다.
- ③ 사용자는 임신 중의 여성 근로자의 요구가 있는 경우에는 시간외근로를 하게 할 수 있다.
- ④ 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.
- ⑤ 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.

16. 근로기준법상 직장 내 괴롭힘의 금지에 관한 설명으로 옳은 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 근로자는 직장에서의 관계의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.
- ㄴ. 사용자는 고객이 업무수행 과정에서 근로자에게 정신적 고통을 주는 경우, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ㄷ. 사용자는 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 필요한 조치를 한 후 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

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

17. 근로기준법령상 여성의 보호에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성을 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.
- ② 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우, 사용자는 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의를 하거나 또는 고용노동부장관의 인가를 받아 그 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간에 근로시킬 수 있다.
- ③ 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.
- ④ 사용자는 일시적으로 필요한 경우에는 여성에게 갱내(坑内)에서 보건 업무를 시킬 수 있다.
- ⑤ 사용자가 여성 근로자의 청구에도 불구하고 월 1일의 생리휴가를 주지 않으면 500만원 이하의 벌금에 처한다.

18. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률상 벌칙에 관한 설명이다. ( )에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

사업 또는 사업장에서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」을 위반한 사실을 근로자가 고용노동부장관 또는 근로감독관에게 통지한 것을 이유로 해당 근로자에게 해고 그 밖의 불리한 처우를 한 자는 ( 가 ) 이하의 징역 또는 ( 나 ) 이하의 벌금에 처한다.

- ① 가: 1년, 나: 1천만원      ② 가: 2년, 나: 1천만원      ③ 가: 2년, 나: 2천만원
- ④ 가: 3년, 나: 2천만원      ⑤ 가: 3년, 나: 3천만원

19. 산업안전보건법상 건설공사에 해당하는 것을 모두 고른 것은?

가. 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설공사  
 나. 「전기공사업법」 제2조제1호에 따른 전기공사  
 다. 「정보통신공사업법」 제2조제2호에 따른 정보통신공사  
 르. 「국가유산수리 등에 관한 법률」에 따른 국가유산 수리공사

- ① 가, 나      ② 다, 르      ③ 가, 나, 르
- ④ 나, 다, 르      ⑤ 가, 나, 다, 르

**20. 산업안전보건법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?**

- ① 사업주는 작업환경측정을 작업환경측정기관에 위탁할 수 있으며, 이 경우 필요한 때에는 작업환경측정 중 시료의 분석만을 위탁할 수 있다.
- ② 사업주는 근로자대표가 요구하면 작업환경측정 시 근로자대표를 참석시켜야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 유해인자가 근로자의 건강에 미치는 유해성·위험성을 평가하고 그 결과를 관보 등에 공표할 수 있다.
- ④ 산업보건과는 같은 유해인자에 노출되는 근로자들에게 유사한 질병의 증상이 발생한 경우에는 사업주에게 임시건강진단의 실시를 명하여야 한다.
- ⑤ 건강관리카드를 발급받은 사람이 「산업재해보상보험법」 제41조에 따라 요양급여를 신청하는 경우에는 건강관리카드를 제출함으로써 해당 재해에 관한 의학적 소견을 적은 서류의 제출을 대신할 수 있다.

**21. 산업안전보건법상 산업안전지도사에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?**

- ① 직무를 수행하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 등록하여야 한다.
- ② 직무 수행과 관련하여 고의 또는 과실로 의뢰인에게 손해를 입힌 경우에는 그 손해를 배상할 책임이 있다.
- ③ 「산업안전보건법」 제142조제1항에 따른 직무와 관련하여 작성하거나 확인한 서류에 기명·날인하거나 서명하여야 한다.
- ④ 업무정지 기간 중에 업무를 수행한 경우에 2년 이내의 기간을 정하여 업무정지 기간을 연장할 수 있다.
- ⑤ 업무 관련 서류를 거짓으로 작성한 경우 고용노동부장관은 그 등록을 취소하여야 한다.

**22. 파견근로자 보호 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?**

- ① 파견사업주는 근로자파견을 할 경우에는 파견근로자의 성명 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 사용사업주에게 통지하여야 한다.
- ② 파견사업주는 그가 고용한 근로자 중 파견근로자로 고용하지 아니한 사람을 근로자파견의 대상으로 하려는 경우에는 미리 해당 근로자에게 그 취지를 서면으로 알리고 그의 동의를 받아야 한다.
- ③ 파견사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사업보고서를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.
- ④ 파견사업주는 파견근로자와 그 고용관계가 끝난 후 그가 사용사업주에게 고용되는 것을 정당한 이유 없이 금지하는 내용의 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.
- ⑤ 파견근로자가 사용사업주에게 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역의 제시를 요구하였을 경우 사용사업주는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 한다.

23. 파견근로자 보호 등에 관한 법률상 근로자파견사업의 적정 운영에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 허가취소 처분을 받은 파견사업주는 그 처분 전에 파견한 파견근로자와 그 사용사업주에 대하여는 그 파견기간이 끝날 때까지 파견사업주로서의 의무와 권리를 가진다.
- ② 피성년후견인이 임원으로 있는 법인은 근로자파견사업의 허가를 받을 수 없다.
- ③ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하려는 경우에는 해당 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.
- ④ 파견사업주는 근로자파견사업을 폐지하고자 할 때에는 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다.
- ⑤ 근로자파견사업 허가의 유효기간은 3년으로 하며, 갱신허가의 유효기간은 그 갱신 전의 허가의 유효기간이 끝나는 날의 다음 날부터 기산하여 3년으로 한다.

24. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률상 사용자가 기간제근로자와 근로계약을 체결할 때에 서면으로 명시하여야 할 사항이 아닌 것은?

- ① 근로계약기간에 관한 사항
- ② 휴일·휴가에 관한 사항
- ③ 근로일 및 근로일별 근로시간
- ④ 근로시간·휴게에 관한 사항
- ⑤ 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항

25. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법령상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 법 규정은?

- ① 기간제근로자의 사용(제4조)
- ② 단시간근로자의 초과근로 제한(제6조)
- ③ 통상근로자로의 전환 등(제7조)
- ④ 차별적 처우의 금지(제8조)
- ⑤ 고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등(제15조의2)

**26. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법령상 가족돌봄등근로시간단축의 허용 예외에 해당하지 않는 것은?**

- ① 가족돌봄등단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 근로자가 신청한 경우
- ② 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우 (단, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.)
- ③ 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란한 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
- ④ 가족돌봄등근로시간단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
- ⑤ 가족돌봄등근로시간단축 종료일로부터 3년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

**27. 최저임금법령에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?**

- ① 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하지만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장에는 적용하지 아니한다.
- ② 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다.
- ③ 최저임금액은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다.
- ④ 생산고에 따른 임금지급제나 그 밖의 도급제로 정해진 임금은 그 임금 산정기간의 임금 총액을 그 임금 산정기간 동안의 총근로시간 수로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 한다.
- ⑤ 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람에 대해서는 고용노동부장관의 인가를 받지 않더라도 사용자가 최저임금의 적용을 제외할 수 있다.

**28. 최저임금법에 관한 설명으로 옳은 것은?**

- ① 최저임금위원회에 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다.
- ② 최저임금위원회의 전문위원회는 근로자위원, 사용자위원 및 공익위원 각 9명 이내의 같은 수로 구성한다.
- ③ 고용노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 격년제로 조사하여야 한다.
- ④ 최저임금위원회에는 관계 행정기관의 공무원 중에서 5명 이내의 특별위원을 둘 수 있다.
- ⑤ 최저임금위원회 위원 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

29. 근로자퇴직급여 보장법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 퇴직급여제도를 설정하지 않아도 된다.
- ② 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.
- ③ 상시 100명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사용자는 퇴직연금제도 적립금의 합리적인 운용을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 적립금운용위원회를 구성하여야 한다.
- ④ 확정급여형퇴직연금제도의 연금은 55세 이상으로서 가입기간이 10년 이상인 가입자에게 지급하고, 연금의 지급기간은 5년 이상이어야 한다.
- ⑤ 확정급여형퇴직연금제도의 일시금은 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급한다.

30. 근로자퇴직급여 보장법상 중소기업퇴직연금기금제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 중소기업퇴직연금기금제도는 고용노동부에서 운영한다.
- ② 중소기업퇴직연금기금제도운영위원회는 위원장을 포함한 위원의 수를 10명 이상 15명 이내로 구성하되, 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원의 수는 같아야 한다.
- ③ 중소기업퇴직연금기금제도운영위원회는 중소기업퇴직연금기금 운용계획 및 지침에 관한 사항을 심의·의결한다.
- ④ 중소기업퇴직연금기금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 중소기업퇴직연금기금제도 계정에 납입하여야 한다.
- ⑤ 중소기업퇴직연금기금제도를 설정하는 경우 가입기간에 관하여 기금제도가입자부담금 계정은 해당 계정이 설정된 날부터 급여가 전액 지급된 날까지로 한다.

31. 직업안정법령상 직업소개사업자(법인의 임원도 포함한다) 또는 그 종사자의 겸업 금지에 해당하는 사업으로 옳은 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 「식품위생법 시행령」 제21조제8호다목의 단란주점영업  
 ㄴ. 「식품위생법 시행령」 제21조제8호라목의 유흥주점영업  
 ㄷ. 「공중위생관리법」 제2조제1항제2호의 숙박업  
 ㄹ. 「결혼중개업의 관리에 관한 법률」 제2조제2호의 결혼중개업

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

- ① “근로자”란 사업주에게 고용된 사람을 말하고, 취업할 의사를 가진 사람은 포함하지 않는다.
- ② 근로자는 상호 이해를 바탕으로 남녀가 동등하게 존중받는 직장문화를 조성하기 위하여 노력하여야 한다.
- ③ “적극적 고용개선조치”란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다.
- ④ 동거하는 친족만으로 이루어지는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 법의 전부를 적용하지 아니한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 남녀고용평등 실현과 일·가정의 양립에 관한 기본계획을 5년마다 수립하여야 한다.

- ㄱ. 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 사람
- ㄴ. 자영업자
- ㄷ. 「공무원연금법」의 적용을 받는 공무원
- ㄹ. 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 교직원

35. 근로복지기본법령상 사내근로복지기금제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사내근로복지기금법인설립준비위원회는 설립인가를 받았을 때에는 설립인가증을 받은 날부터 3주 이내에 기금법인의 설립등기를 하여야 한다.
- ② 기금법인은 자금차입을 할 수 없다.
- ③ 사내근로복지기금협의회는 기금법인의 이사 및 감사의 선임과 해임을 협의·결정한다.
- ④ 기금법인은 그 수익금으로 근로자의 체육·문화활동의 지원 사업을 시행할 수 있다.
- ⑤ 사용자는 기금법인의 설치를 이유로 그 설치 당시에 운영하고 있는 근로복지제도의 운영을 감축할 수 있다.

36. 노동법의 법원(法源)에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 「근로기준법」에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 단체협약으로 정한 경우 신법 우선의 원칙에 따라 그 협약의 내용은 유효하다.
- ② 고용노동부 고시는 행정기관 내부의 사무처리 준칙으로서 대외적으로 국민을 기속하지 않더라도 법원으로 인정된다.
- ③ 국제노동기구(ILO)의 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 협약(제87호)과 강제노동 철폐 협약(제105호)은 국내 노동법의 법원에 해당한다.
- ④ 근로계약이 취업규칙에서 정한 근로조건보다 유리한 경우 근로계약이 우선 적용된다.
- ⑤ 「근로기준법」에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 전부를 무효로 한다.

37. 헌법 제32조에 명시된 내용으로 옳은 것은 모두 몇 개인가?

- 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의 원칙에 따라 법률로 정한다.
- 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용증진과 최저임금의 보장에 노력하여야 한다.
- 국가는 국가유공자의 유가족이 우선적으로 근로의 기회를 부여받도록 노력하여야 한다.
- 연소자의 근로조건은 특별한 보호를 받으며, 고용에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

- ① 0개                      ② 1개                      ③ 2개                      ④ 3개                      ⑤ 4개

**38. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법령상 외국인 취업교육에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?**

- ① 외국인근로자는 입국한 후에 15일 이내에 한국산업인력공단 또는 이 법 제11조의3에 따른 외국인 취업교육기관에서 실시하는 외국인 취업교육을 받아야 한다.
- ② 사용자는 외국인근로자가 외국인 취업교육을 받을 수 있도록 하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 외국인 취업교육기관이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우에는 6개월 이내의 업무정지를 할 수 있다.
- ④ 외국인 취업교육기관으로 지정을 받으려는 자는 전문인력·시설 등 대통령령으로 정하는 지정기준을 갖추어 고용노동부장관에게 신청하여야 한다.
- ⑤ 지정이 취소된 외국인 취업교육기관은 지정이 취소된 날부터 1년이 경과하지 아니하면 외국인 취업교육기관 지정신청을 할 수 없다.

**39. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법령상 3년간 외국인근로자의 고용이 제한될 수 있는 사용자에 해당하지 않는 것은?**

- ① 고용허가 또는 특례고용가능확인을 받지 아니하고 외국인근로자를 고용한 자
- ② 「출입국관리법」을 위반하여 처벌을 받은 자
- ③ 외국인근로자의 부상으로 「산업안전보건법」에 따른 처벌을 받은 자
- ④ 이 법에 따라 고용허가서를 발급받은 날부터 6개월 이내에 내국인근로자를 고용조정으로 이직시킨 자
- ⑤ 외국인근로자로 하여금 근로계약에 명시된 사업장 외에서 근로를 제공하게 한 자

**40. 임금채권보장법령에 관한 설명으로 옳은 것은?**

- ① 고용노동부장관은 사업주가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시의 신청이 있는 경우에 퇴직한 근로자가 지급받지 못한 임금등의 지급을 청구하면 대지급금을 지급해야 한다.
- ② 도산대지급금을 지급받으려는 사람은 파산선고등 또는 도산등사실인정이 있는 날부터 2년 이내에 고용노동부장관에게 대지급금의 지급을 청구해야 한다.
- ③ 재직 근로자에 대한 대지급금은 해당 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 2회 이상 지급할 수 있다.
- ④ “사업주”란 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자를 말한다.
- ⑤ 사업주가 부담하여야 하는 부담금은 그 사업에 종사하는 근로자의 보수총액에 1천분의 3의 범위에서 임금채권보장기금심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하는 부담금비율을 곱하여 산정한 금액으로 한다.

## 제2과목: 노동법(2)

41. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 설립신고서에 신고된 사항 중 변경사항이 있는 경우에 그 날부터 30일 이내에 변경신고를 하여야 할 사항으로 옳은 것은 모두 몇 개인가?

- |           |                          |
|-----------|--------------------------|
| ○ 목적과 사업  | ○ 주된 사무소의 소재지            |
| ○ 조합원수    | ○ 소속된 연합단체의 명칭           |
| ○ 대표자의 성명 | ○ 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항 |

- ① 1개                      ② 2개                      ③ 3개                      ④ 4개                      ⑤ 5개

42. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 관리에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합은 조합설립일부터 30일 이내에 회의록을 작성하여 그 주된 사무소에 비치하여야 한다.
- ② 노동조합은 재정에 관한 장부와 서류를 3년간 보존하여야 한다.
- ③ 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.
- ④ 대의원회의의 대의원 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.
- ⑤ 총회의 의결사항 중 조직형태의 변경에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여야 한다.

43. 노동조합 및 노동관계조정법상 총회 및 임시총회등에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 총회에서 임원의 선거는 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출하여야 한다.
- ② 노동조합의 대표자는 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둔 경우 임시대의원회를 소집할 수 없다.
- ③ 노동조합의 대표자는 조합원의 3분의 1 이상이 임시총회 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하여야 한다.
- ④ 행정관청은 노동조합에 총회의 소집권자가 없는 경우에 조합원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.
- ⑤ 총회는 회의개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 하며, 대의원회는 노동조합이 동일한 사업장내의 근로자로 구성된 경우에도 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 없다.

44. 노동조합 및 노동관계조정법령상 회계감사에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합의 회계감사원은 대의원 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우에는 조합원이 아닌 공인회계사로 하여금 회계감사를 실시하게 하여야 한다.
- ② 노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 이상 당해 노동조합의 모든 재원 및 용도등에 대한 회계감사를 실시하게 하고 그 내용과 감사결과를 전체 조합원에게 공개하여야 한다.
- ③ 노동조합의 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우에는 당해 노동조합의 회계감사를 실시하고 그 결과를 공개할 수 있다.
- ④ 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표하여야 하며 조합원의 요구가 있을 때에는 이를 열람하게 하여야 한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 노동조합의 대표자가 그 결산결과를 공표할 수 있도록 노동조합 회계 공시시스템을 구축·운영할 수 있다.

45. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합의 설립 및 관리에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원의 자격은 그 사업 또는 사업장에 종사하지 않은 조합원도 선출하도록 규약으로 정할 수 있다.
- ② 행정관청은 매년 2월 말까지 노동단체카드 사본을 노동위원회에 제출해야 한다.
- ③ 행정관청은 위법한 단체협약에 대하여 시정명령을 하는 경우 해당 노동조합의 대표자와 해당 사업 또는 사업장의 사용자나 사용자단체에게 그 사실을 서면으로 통보해야 한다.
- ④ 근로시간면제심의위원회에 간사 1명을 두며, 간사는 중앙노동위원회의 소속 직원 중에서 중앙노동위원회 위원장이 지명한다.
- ⑤ 근로시간면제심의위원회는 근로시간 면제 한도를 정할 때 사업 또는 사업장에 종사하는 전체 근로자 수와 해당 업무의 범위 등을 고려하여 시간과 이를 사용할 수 있는 인원으로 정하여야 한다.

46. 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1항 제4호 단서에 따른 “노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험” 여부를 판단할 때에 고려할 사항으로 옳은 것을 모두 고른 것은?

- ㄱ. 원조된 운영비 횟수와 기간
- ㄴ. 원조된 운영비 금액과 원조방법
- ㄷ. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
- ㄹ. 원조된 운영비의 관리방법과 사용처

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

**47. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?**

- ① 행정관청은 노동조합의 처분이 규약에 위반된다고 인정할 경우 이해관계인의 신청이 없으면 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 없다.
- ② 근로시간면제심의위원회는 근로시간 면제 한도를 2년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 사유로 해산의결을 할 때에는 그 해산사유 발생일 이후의 해당 노동조합의 활동을 고려해서는 아니 된다.
- ④ 노동조합이 분할로 소멸한 경우로 해산한 때에는 그 대표자는 해산한 날부터 15일 이내에 행정관청에게 이를 신고하여야 한다.
- ⑤ 행정관청은 노동조합으로부터 운영상황의 보고를 받으려는 경우에는 그 사유와 그 밖에 필요한 사항을 적은 서면으로 10일 이전에 요구해야 한다.

**48. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합의 설립에 관한 설명으로 옳은 것은?**

- ① 행정관청은 규약이 기재사항의 누락등으로 보완이 필요한 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 20일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구하여야 하며, 보완된 규약을 접수한 때에는 7일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.
- ② 행정관청은 노동조합에 설립신고증을 교부한 때에는 지체 없이 그 사실을 관할 노동위원회와 해당 사업 또는 사업장의 사용자나 사용자단체에 통보해야 한다.
- ③ 노동조합이 설립신고증을 교부받은 후 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우에 해당하는 설립신고서의 반려사유가 발생한 경우에는 행정관청은 20일의 기간을 정하여 시정을 요구하여야 한다.
- ④ 노동조합이 행정관청에 전년도 12월 31일 현재의 조합원수를 통보할 때 둘 이상의 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 단위노동조합의 경우에는 통합하여 조합원수를 통보할 수 있다.
- ⑤ 산업별 연합단체인 노동조합은 해당 노동조합에 가입한 노동조합의 활동에 대해 지도할 수 없다.

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

- ① 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 규정한 실질적 요건을 갖추지 못한 노동조합은 설립신고가 행정관청에 의하여 형식상 수리된 경우에도 노동3권을 향유할 수 있는 주체인 노동조합으로서의 지위를 가지지 않는다.
- ② 산업별 노동조합의 하부조직인 지회이더라도 기업별 노동조합과 유사한 근로자단체로서 독립성이 인정되어 법인 아닌 사단이라고 볼 수 있는 경우에는 총회의 결의를 통하여 소속을 변경하고 독립한 기업별 노동조합으로 전환할 수 있다.
- ③ 총회가 규약의 제·개정결의를 통하여 총회에 갈음할 대의원회를 두고 ‘규약의 개정에 관한 사항’을 대의원회의 의결사항으로 정한 경우 총회의 규약개정권한은 소멸된다.
- ④ 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지라는 관점에서 판단하여야 한다.
- ⑤ 법외노조 통보는 적법하게 설립된 노동조합의 법적 지위를 박탈하는 중대한 침익적 처분이다.

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

- ① 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
- ② 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합은 단체협약의 내용의 일부가 공정대표의무에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일부터 3개월 이내에 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 공정대표의무 위반의 시정신청에 따른 심문을 할 때에는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.
- ④ 교섭대표노동조합이나 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합을 차별한 행위에 합리적인 이유가 있다는 점에 대한 주장·증명책임은 교섭대표노동조합이나 사용자에게 있다.
- ⑤ 교섭대표노동조합이 단체교섭 과정의 모든 단계에서 교섭창구 단일화절차에 참여한 소수노동조합에 대하여 일체의 정보제공 및 의견수렴 절차를 거쳐야 절차적 공정대표의무를 이행한 것이다.

51. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체교섭 및 단체협약 체결 당사자의 권한에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ② 노동조합 설립신고를 하지 않은 노동조합의 분회나 지부는 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우라도 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여 독자적으로 단체교섭하고 단체협약을 체결할 수 없다.
- ③ 교섭창구 단일화 제도의 취지나 목적 등을 고려하면 교섭대표노동조합의 대표자는 단체협약 체결 여부에 대해 원칙적으로 소수노동조합이나 그 조합원의 의사에 기속되지 않는다.
- ④ 노동조합과 단체교섭을 할 상대방인 사용자단체는 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 자이어야 한다.
- ⑤ 노동관계당사자가 단체교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임하는 경우에는 교섭사항과 권한범위를 정하여 위임하여야 한다.

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

- ① 단체적 노사관계의 운영에 관한 사항으로 사용자가 처분할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상이 된다.
- ② 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
- ③ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유 없이 단체교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.
- ④ 노사가 일정한 조건이 성취될 때까지 특정 단체협약조항에 따른 합의의 효력이 유지되도록 명시하여 단체협약을 체결한 경우에는, 그 단체협약 조항에 따른 합의는 노사의 합치된 의사에 따라 해제조건의 성취로 효력을 잃는다.
- ⑤ 단체협약에 규정된 인사조항의 구체적 내용이 사용자가 인사처분을 함에 있어서 신중을 기할 수 있도록 노동조합이 의견을 제시할 수 있는 기회만을 주어야 하도록 규정된 경우에는 그 절차를 거치지 아니하였다면 그 인사처분은 무효이다.

53. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체협약의 구속력에 관한 설명으로 옳은 것은?  
(다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 단체협약의 지역적 구속력은 이미 별도의 단체협약을 체결하여 그 협약의 적용을 받고 있는 근로자에게는 미치지 않는다.
- ② 단체협약에서 노동조합규약과 달리 조합원 자격규정을 둔 경우, 단체협약의 일반적 구속력 적용은 노동조합규약에 따른다.
- ③ 하나의 사업장에서 일반적 구속력이 인정되는 경우 행정관청은 지체 없이 이를 공고하여야 한다.
- ④ 행정관청은 노동위원회의 의결을 얻더라도 직권으로 단체협약의 지역적 구속력 적용 결정을 할 수 없다.
- ⑤ 행정관청이 단체협약의 지역적 구속력 적용 결정을 한 때에는 별도의 적용기간을 정하여 이를 공고하여야 한다.

54. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체교섭에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구하는 때에는 노동조합의 명칭, 교섭을 요구한 날 현재의 종사근로자인 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서면으로 하여야 한다.
- ② 노동조합은 사업장에 단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 마지막에 이르는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.
- ③ 노동조합은 사용자가 교섭요구 사실의 공고를 하지 아니하거나 다르게 공고하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 행정관청에 이의신청을 제기할 수 있다.
- ④ 노동조합이 단체교섭에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 노동위원회에 신고하여야 한다.
- ⑤ 단위노동조합이 당해 노동조합이 가입한 상부 연합단체에 단체교섭권한을 위임한 경우에는 단위노동조합의 단체교섭권한은 존재하지 아니한다.

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

- ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.
- ② 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 행정관청에 당사자 쌍방이 연명으로 신고해야 한다.
- ③ 단체협약의 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
- ④ 노동조합과 사용자 쌍방의 대표자가 근로조건에 관한 사항에 관하여 단체협약으로 합의사로 문서로 작성하여 서명 또는 날인하는 등으로 단체협약의 실질적·형식적 요건을 갖추었다더라도 노사협의회의 합의를 거치는 방식으로 하였다면 단체협약으로 볼 수 없다.
- ⑤ 노동조합은 단체협약의 유효기간 중에 단체협약에서 정한 근로조건 등에 관한 내용의 변경이나 폐지를 요구하는 쟁의행위를 행하지 아니하여야 할 이른바 평화의무를 지고 있다.

56. 노동조합 및 노동관계조정법령상 교섭단위 결정 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.
- ② 노동위원회는 교섭단위 분리의 결정 신청을 받은 때에는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그 내용을 통지하여야 한다.
- ③ 교섭단위 분리의 신청이 제기된 사업장의 모든 노동조합과 사용자는 신청한 날로부터 14일 이내에 노동위원회에 출석하여 의견을 제출하여야 한다.
- ④ 교섭단위의 분리신청은 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전 뿐만 아니라, 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후에도 가능하다.
- ⑤ 교섭단위 분리신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 교섭 요구가 있는 때에는 교섭단위를 분리하는 결정이 있을 때까지 교섭요구 사실의 공고 등 교섭창구 단일화 절차의 진행은 정지된다.

57. 노동조합 및 노동관계조정법령상 교섭창구 단일화 절차에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합은 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 교섭대표노동조합을 정할 필요가 없다.
- ② 사용자는 노동조합으로부터 교섭요구를 받은 때에는 그 요구를 받은 날부터 7일간 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등을 해당 사업 또는 사업장의 게시판 등에 공고하여야 한다.
- ③ 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합의 전체 종사근로자인 조합원 과반수로 조직된 노동조합으로부터 과반수노동조합임을 통지받은 때에는 그 통지를 받은 날부터 5일간 그 내용을 공고하여야 한다.
- ④ 노동위원회는 공동교섭대표단 구성에 관한 결정신청을 받은 때에는 그 신청을 받은 날부터 14일 이내에 총 14명 이내에서 각 노동조합별 공동교섭대표단에 참여하는 인원수를 결정하여 그 노동조합과 사용자에게 통지해야 한다.
- ⑤ 교섭대표노동조합으로 결정된 노동조합이 그 결정된 날로부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.

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

- ① 쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니된다.
- ② 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간중에도 정상적으로 수행되어야 한다.
- ③ 근로를 불완전하게 제공하는 형태의 쟁의행위인 태업은 근로제공이 일부 정지되는 것이라고 할 수 있으므로, 여기에는 무노동 무임금 원칙이 적용되지 않는다.
- ④ 사업장시설의 점거는 적극적인 쟁의행위의 한 형태로서 그 점거의 범위가 사업장시설의 일부분이고 사용자측의 출입이나 관리지배를 배제하지 않는 병존적인 점거에 지나지 않을 때에는 정당한 쟁의행위로 볼 수 있다.
- ⑤ 「방위사업법」에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자 중 방산물자의 완성에 필요한 성능검사 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없다.

**59. 노동조합 및 노동관계조정법령상 쟁의행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?**

- ① 노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 노동위원회에 서면으로 통보하여야 한다.
- ② 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하는 경우, 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체할 수 있다.
- ③ 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하는 경우, 파업참가자 수는 근로의무가 있는 근로시간 중 파업 참가를 이유로 근로의 일부 또는 전부를 제공하지 아니한 자의 수를 1일 단위로 산정한다.
- ④ 노동관계 당사자 쌍방 또는 일방은 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동위원회에 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등의 결정을 신청하여야 한다.
- ⑤ 노동관계 당사자가 필수유지업무 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등의 결정을 신청하면 관할 노동위원회는 지체 없이 그 신청에 대한 결정을 위한 특별조정위원회를 구성하여야 한다.

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

- ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.
- ② 노동쟁의의 조정은 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 한다.
- ③ 국가·지방자치단체·국공영기업체·방위산업체 및 공익사업에 있어서의 노동쟁의의 조정은 우선적으로 취급하고 신속히 처리하여야 한다.
- ④ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있거나 관계 당사자 쌍방의 동의를 얻은 경우에는 조정위원회에 갈음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.
- ⑤ 조정위원회 또는 단독조정인은 기일을 정하여 관계 당사자 쌍방을 출석하게 하여 주장의 요점을 확인하여야 한다.

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

- ① 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
- ② 조정위원회가 제시한 해석에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.
- ③ 중재재정의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
- ④ 노동위원회의 중재재정은 중앙노동위원회에의 재심신청의 제기에 의하여 그 효력이 정지된다.
- ⑤ 조정위원회는 관계 당사자가 수락을 거부하여 더 이상 조정이 이루어질 여지가 없다고 판단되는 경우에는 조정의 종료를 결정하고, 노동위원회는 그 조정의 종료가 결정된 후에도 노동쟁의의 해결을 위하여 조정을 할 수 있다.

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

- ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때에는 중재를 행한다.
- ② 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 30일간은 쟁의행위를 할 수 없다.
- ③ 중재위원회의 위원장은 중재위원중에서 호선한다.
- ④ 중재재정은 서면으로 작성하여 이를 행하며 그 서면에는 효력발생 기일을 명시하여야 한다.
- ⑤ 관계 당사자는 지방노동위원회의 중재재정이 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 그 중재재정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.

63. 노동조합 및 노동관계조정법령상 부당노동행위에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 부당노동행위구제신청에 따른 구제명령이 객관적으로 보아 그 실현이 불능인 경우라 하더라도 중앙노동위원회 판정의 취소를 구할 소의 이익은 여전히 존재한다고 보아야 한다.
- ② 확정된 부당노동행위 구제명령에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ③ 유니언 쉼 협정이 있는 사업장의 일부 조합원이 노동조합에 불만을 품고 탈퇴하였다가 다시 재가입 신청을 하였으나, 노동조합이 그들 중 일부만의 가입을 승인하고 나머지에 대하여는 승인을 거부한 것은 정당한 노동조합의 권한에 해당한다.
- ④ 노동위원회의 사용자에 대한 부당노동행위 구제명령은 사용자에게 공법상의 의무를 부담시킬 뿐만 아니라, 직접 노사간의 사법상의 법률관계를 발생 또는 변경시키기도 한다.
- ⑤ 노동조합은 그 소속 조합원으로 가입한 근로자 또는 그 소속 조합원으로 가입하려고 하는 근로자에 대하여 사용자의 부당노동행위가 있는 경우에도 노동조합 자신의 명의로 그 부당노동행위에 대한 구제신청을 할 수 있다.

64. 노동조합 및 노동관계조정법령상 부당노동행위에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에는 반드시 근로자의 단결권 침해라는 결과의 발생까지 요한다.
- ② 노동위원회의 구제명령은 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지된다.
- ③ 부당노동행위 구제의 신청은 부당노동행위가 계속하는 행위인 경우 그 종료일부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다.
- ④ 지방노동위원회의 구제명령에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.
- ⑤ 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 30일 이내에 「행정소송법」이 정하는 바에 의하여 소를 제기할 수 있다.

65. 노동조합 및 노동관계조정법에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자의 불법행위에 대하여 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 근로자는 노동조합과 달리 배상할 책임이 있다.
- ② 사용자는 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 단체교섭으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.
- ③ 사용자는 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합의 손해배상 등 책임을 면제하여야 한다.
- ④ 사용자는 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」 시행 전 발생한 쟁의행위로 인한 노동조합의 손해배상 책임을 면제할 수 없다.
- ⑤ 신원보증인은 쟁의행위 중 근로자의 고의로 인한 행위로 발생한 손해를 배상할 책임이 있다.

66. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법령상 노사협의회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다.
- ② 회의는 근로자위원과 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 의장은 노사 일방의 대표자가 회의의 목적을 문서로 밝혀 회의의 소집을 요구하면 그 요구에 따라야 한다.
- ④ 의장은 회의 개최 7일 전에 회의 일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보하여야 한다.
- ⑤ 노사협의회규정을 제정하거나 변경할 경우에는 노사협의회에 의결을 거쳐야 한다.

67. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 노사협의회의 임무 중 협의 사항이 아닌 것은?

- ① 생산성 향상과 성과 배분
- ② 인력계획에 관한 사항
- ③ 근로자의 복지증진
- ④ 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
- ⑤ 인사·노무관리의 제도 개선

68. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법령상 고충처리에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 고충처리위원회는 비상임·무보수로 한다.
- ② 고충처리위원회가 고충사항의 처리에 관하여 협의하거나 고충처리 업무에 사용한 시간은 근로한 시간으로 본다.
- ③ 사용자는 고충처리위원의 직무수행과 관련하여 고충처리위원회에 불리한 처분을 하여서는 아니 된다.
- ④ 고충처리위원회는 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성한다.
- ⑤ 고충처리위원회는 노사협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 근로자대표가 위촉한다.

69. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 ( )에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

사용자가 노사협의회 규정을 노사협의회를 설치한 날부터 15일 이내에 고용노동부장관에게 제출하지 아니한 때에는 ( ) 이하의 과태료를 부과한다.

- ① 200만원      ② 300만원      ③ 500만원      ④ 1,000만원      ⑤ 2,000만원

70. 노동위원회법상 노동위원회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 중앙노동위원회, 지방노동위원회 및 특별노동위원회로 구분한다.
- ② 중앙노동위원회는 특별노동위원회의 처분에 대한 재심사건을 관장한다.
- ③ 지방노동위원회는 고용노동부장관 소속으로 둔다.
- ④ 특별노동위원회는 관계 법률에서 정하는 사항을 관장하기 위하여 필요한 경우에 해당 사항을 관장하는 중앙노동위원회의 소속으로 둔다.
- ⑤ 중앙노동위원회는 다른 법률에서 그 권한에 속하는 것으로 규정된 사건을 관장한다.

71. 노동위원회법령상 ( )에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

6급 공무원으로서 고용노동부에서 근무한 경력이 1년 미만인 공무원은 조사관의 직무를 보조하는 직위에서 근무한 경력이 ( )개월 이상일 것에 해당하는 요건을 추가로 갖추어야 조사관에 임명될 수 있다.

- ① 2                      ② 3                      ③ 4                      ④ 5                      ⑤ 6

72. 노동위원회법상 사건 처리와 관련하여 행정심판법을 준용하는 것을 모두 고른 것은?

ㄱ. 선정대표자    ㄴ. 대리의 흠과 추인  
 ㄷ. 대리인의 선임    ㄹ. 당사자의 지위 승계

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

73. 노동위원회법상 노동위원회의 화해의 권고 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 화해조서에는 관계 당사자와 화해에 관여한 부문별 위원회의 위원 전원이 모두 서명하거나 날인하여야 한다.  
 ② 노동위원회는 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 판정·명령 또는 결정이 있기 전까지 직권으로 화해를 권고할 수 있다.  
 ③ 노동위원회는 화해안을 작성할 때 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.  
 ④ 노동위원회는 관계 당사자가 화해안을 수락하였을 때에는 화해조서를 작성하여야 한다.  
 ⑤ 「노동위원회법」에 따라 작성된 화해조서는 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 중재재정의 효력을 갖는다.

74. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법령상 부당노동행위에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 부당노동행위 구제신청 사건에 관하여는 중앙노동위원회의 공무원 노동관계 조정위원회가 관장한다.  
 ② 행정안전부 공무원으로부터 구제신청을 받았을 때에는 노동위원회는 지체 없이 그 사실을 고용노동부장관에 알려야 한다.  
 ③ 공무원의 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약을 체결하는 것은 부당노동행위에 해당하지 않는다.  
 ④ 정부교섭대표가 공무원의 노동조합의 대표자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하더라도 처벌받지 않는다.  
 ⑤ 확정된 구제명령에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

**75. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률상 조정 및 중재에 관한 설명으로 옳은 것은?**

- ① 중앙노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있는 경우에는 공무원 노동관계 조정위원회에 갈음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.
- ② 공무원 노동관계 조정위원회 위원은 중앙노동위원회의 위원중에서 사용자를 대표하는 자, 근로자를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자 각 1인으로 구성한다.
- ③ 중앙노동위원회가 제시한 조정안을 당사자의 어느 한쪽이라도 거부한 경우 중앙노동위원회는 지체 없이 중재를 한다.
- ④ 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 공무원 노동관계 조정위원회의 해석에 따른다.
- ⑤ 관계당사자는 중앙노동위원회의 중재재정이 위법한 것이라고 인정하는 경우에 한하여 행정소송을 제기할 수 있다.

**76. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률상 단체교섭 및 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?**

- ① 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ③ 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.
- ④ 정부교섭대표는 교섭을 요구하는 공무원의 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다.
- ⑤ 단체협약의 내용중 임금에 관한 사항을 위반한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

**77. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법령상 단체교섭 및 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?**

- ① 교원의 노동조합의 교섭위원은 해당 노동조합의 대표자와 그 조합원으로 구성하여야 한다.
- ② 교섭노동조합이 둘 이상인 경우 자율적 합의로 교섭창구를 단일화하지 못하면 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합이 교섭대표노동조합이 된다.
- ③ 체결된 단체협약의 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.
- ④ 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.
- ⑤ 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.

**78. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법령에 관한 설명으로 옳은 것은?**

- ① 교원근무시간면제심의위원회의 사용자를 대표하는 위원은 교육부장관이 추천하는 사람으로 구성한다.
- ② 임용권자는 근무시간면제자가 업무 외의 목적으로 근무시간 면제 시간을 사용하는 경우 해당 근무시간면제자의 변경을 교원근무시간면제심의위원회에 요청할 수 있다.
- ③ 「고등교육법」에 따른 교원이 개별학교 단위로 노동조합을 설립할 경우 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 설립신고서를 제출하여야 한다.
- ④ 교원은 임용권자로부터 급여를 지급받으면서 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
- ⑤ 교원으로 임용되어 근무하였던 사람은 노동조합 규약으로 정하더라도 교원의 노동조합에 가입할 수 없다.

**79. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법령상 조정 및 중재에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?**

- ① 중앙노동위원회는 조정신청을 받은 날부터 30일 이내에 조정을 마쳐야 한다.
- ② 교원의 노동쟁의를 조정·중재하기 위하여 중앙노동위원회에 교원 노동관계 조정위원회를 둔다.
- ③ 조정신청을 받은 중앙노동위원회는 그 신청 내용이 조정의 대상이 아니라고 인정하는 경우에는 신청인에게 그 사유와 조정 외의 다른 해결방법을 알려주어야 한다.
- ④ 교원 노동관계 조정위원회 조정담당 공익위원은 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 위촉한다.
- ⑤ 중앙노동위원회는 노동쟁의 조정을 하게 된 경우에는 지체 없이 서면으로 관계 당사자에게 각각 알려야 한다.

**80. 헌법상 근로3권에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)**

- ① 근로3권이 제대로 보호되기 위하여는 근로자의 권리행사의 실질적 조건을 형성하고 유지해야 할 국가의 적극적인 활동 즉 적절한 입법조치를 필요로 한다.
- ② 「헌법」이 ‘단체협약체결권’을 명시하여 규정하고 있지 않다고 하더라도 근로조건의 향상을 위한 근로자 및 그 단체의 본질적인 활동의 자유인 ‘단체교섭권’에는 단체협약체결권이 포함되어 있다고 보아야 한다.
- ③ 근로3권은 법률의 제정이라는 국가의 개입을 통하여 비로소 실현될 수 있는 권리로서 추상적 권리이다.
- ④ 근로3권은 사회적 보호기능을 담당하는 자유권이다.
- ⑤ 근로3권 중 단결권은 결사의 자유가 근로의 영역에서 구체화된 것으로 연혁적·개념적으로 자유권의 본질을 가지고 있다.