

노동법개론

문 1. 「최저임금법」의 적용 대상이 아닌 자는?

- ① 수습 중인 근로자
- ② 단시간근로자
- ③ 방위사업체 근로자
- ④ 「선원법」의 적용을 받는 선원

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

- ① 단시간근로자라 함은 1주 동안의 소정근로시간이 20시간 이하인 근로자를 말한다.
- ② 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.
- ③ 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에게는 연차유급휴가를 주지 않아도 된다.
- ④ 4주 미만으로 근로하는 경우 그 기간을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에게는 유급휴일을 주지 않아도 된다.

문 3. 「근로기준법」상 여성과 소년에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.
- ② 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의를 있는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간에 근로를 시킬 수 있다.
- ③ 사용자는 18세 미만자의 동의를 있는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 휴일근로를 시킬 수 있다.
- ④ 사용자는 18세 이상의 여성근로자에게는 해당 근로자의 동의없이 휴일근로를 시킬 수 있다.

문 4. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위 구제 등에 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 부당노동행위에 대한 입증책임은 사용자가 부담한다.
- ② 사용자의 계속되는 부당노동행위로 인하여 권리를 침해당한 근로자가 노동위원회에 그 구제를 신청하는 경우, 그 행위의 종료일부터 3월 이내에 구제신청을 행하여야 한다.
- ③ 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의하여 설립된 노동조합이 아니더라도 노동위원회에 부당노동행위의 구제를 신청할 수 있다.
- ④ 사용자가 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 당사자의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있다.

문 5. 「근로기준법」상 근로시간에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말한다.
- ② 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.
- ③ 선택적 근로시간제는 임신 중인 여성 근로자에 대하여 적용하지 아니한다.
- ④ 1일 근로시간이 8시간이고, 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청한 경우, 사용자는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하지 않고 이를 허용하여야 한다.

문 6. 근로기준법령상 이행강제금제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하지 아니한다.
- ② 정당한 이유 없는 해고에 대한 구제명령을 이행하지 아니한 자에게 부과되는 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다.
- ③ 이행강제금을 부과할 때에는 이행강제금의 액수, 부과 사유, 납부기한, 수납기관, 이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.
- ④ 노동위원회는 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 하며, 이에 대한 의견진술은 구술로도 가능하다.

문 7. 「근로기준법」상 근로자가 노동위원회에 신청할 수 있는 사항은?

- ① 성별을 이유로 한 차별에 따른 정신적 손해의 배상
- ② 근로계약 체결 시 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 손해의 배상
- ③ 사용자의 불법적인 직장폐쇄로 인한 손해의 배상
- ④ 산업재해로 인한 손해의 배상

문 8. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동쟁의의 조정에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 고용노동부장관이 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 중앙노동위원회의 의결을 얻어야 한다.
- ② 노동위원회는 관계 당사자 일방의 조정신청 전이라도 원활한 조정을 위하여 교섭을 주선하는 등 관계 당사자의 자주적인 분쟁 해결을 지원할 수 있다.
- ③ 관계 당사자가 수락을 거부하여 더 이상 조정이 이루어질 여지가 없다고 판단되어 조정위원회가 조정의 종료를 결정한 후에도 노동위원회는 노동쟁의의 해결을 위하여 조정을 할 수 있다.
- ④ 조정위원회는 조정안을 작성하여 이를 관계 당사자에게 제시하고 그 수락을 권고하는 동시에 그 조정안에 이유를 붙여 공표할 수 있으며, 필요한 때에는 신문 또는 방송에 보도 등 협조를 요청할 수 있다.

문 9. 「근로기준법」상 근로자대표와의 서면합의를 필요로 하는 경우가 아닌 것은?

- ① 유급휴가의 대체(제62조)
- ② 보상 휴가제(제57조)
- ③ 선택적 근로시간제(제52조)
- ④ 2주 단위 탄력적 근로시간제(제51조제1항)

문 10. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합의 유지·관리에 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 노동조합의 임원의 자격이나 임기에 관하여 제한 규정을 두고 있지 않다.
- ② 노동조합의 대의원을 직접·비밀·무기명 투표로 선출하여야 한다는 규정은 강행규정이다.
- ③ 임시총회 소집권자는 원칙적으로 노동조합의 대표자이나, 행정관청이 필요하다고 인정하는 경우에는 노동위원회에 임시총회 소집권자의 지명을 요청할 수 있다.
- ④ 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반하는 경우에는 행정관청은 지방노동위원회 위원장의 의견에 따라 시정을 명할 수 있다.

문 11. 「근로기준법」상 공민권 행사에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
(다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 국회의원 선거 시에 투표하는 것은 공민권 행사에 해당한다.
- ② 근로자가 스스로 대통령 선거에 입후보하는 것은 공민권 행사에 해당한다.
- ③ 근로자가 근로시간 중에 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 사용자는 거부할 수 있다.
- ④ 사용자는 근로자의 권리 행사에 지장이 없으면 근로자가 근로시간 중에 공민권 행사를 위하여 청구한 시간을 변경할 수 있다.

문 12. 「근로기준법」상 사용자에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자는 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
- ② 사업의 경영담당자라 함은 사업경영의 일반에 관하여 책임을 지는 자로서 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자를 말한다.
- ③ 실질적으로는 회장으로서는 회사를 직접 경영하여 왔더라도 형식상으로는 그 회사의 대표이사 및 이사직에서 사임하였다면 「근로기준법」상 사용자의 책임을 지지 아니한다.
- ④ 아파트 입주자 대표회의가 관리사무소 직원들에 대하여 임금 지급의무가 있는 사용자로 인정되기 위하여는 그 직원들이 사실상 입주자 대표회의와 종속적인 관계에서 그에게 근로를 제공하며, 입주자 대표회의는 그 대가로 임금을 지급하는 사정 등이 존재하여 관리사무소 직원들과 입주자 대표회의와 사이에 적어도 묵시적인 근로계약관계가 성립되어 있어야 한다.

문 13. 「근로기준법」상 근로계약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.
- ② 사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못한다.
- ③ 「근로기준법」에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약의 부분에 대하여는 그 부분에 한하여 무효로 하고, 무효로 된 부분은 「민법」에서 정한 기준에 따른다.
- ④ 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못한다.

문 14. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체협약에 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 유효기간을 정하지 아니한 단체협약은 무효이다.
- ② 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하지 아니한 경우에도 그 내용이 명확하고 구체적이라면 단체협약으로 유효하다.
- ③ 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 노동위원회에 신고하여야 유효하다.
- ④ 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속 하였음에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우 별도의 약정이 없다면 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 3월까지 계속 유효하다.

문 15. 노동조합 및 노동관계조정법령상 행정관청이 노동조합 설립신고서를 반려하여야 하는 경우에 해당하는 것만을 모두 고르며? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ㄱ. 설립신고서의 기재사항 중 허위사실이 있는 경우
- 나. 규약의 기재사항에 보완이 필요하여 보완을 요구하였음에도 그 기간 내에 보완을 하지 아니하는 경우
- 다. 설립하고자 하는 노동조합이 근로자에 대한 인사, 급여, 징계, 감사, 노무관리 등 근로관계 결정에 직접 참여하는 자의 참가를 허용하는 경우
- ㄹ. 설립하고자 하는 지역별 노동조합이 구직 중인 자의 가입을 허용하는 경우

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

문 16. 「근로기준법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다.
- ② 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.
- ③ 고용노동부장관은 「근로기준법」에 어긋나는 근로계약의 변경을 명할 수 있다.
- ④ 「근로기준법」에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.

문 17. 「근로기준법」상 근로감독관에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로감독관이 「근로기준법」을 위반한 사실을 고의로 묵과하면 3년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.
- ② 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자를 심문(尋問)할 수 있으나, 근로자를 심문할 수는 없다.
- ③ 「근로기준법」이나 그 밖의 노동관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행한다. 다만, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다.
- ④ 근로감독관은 근로감독관을 그만둔 경우에도 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다.

문 18. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 하는 경우는?

- ① 직장폐쇄의 신고
- ② 노동조합 설립의 신고
- ③ 노동관계 당사자가 합의하여 사적조정으로 노동쟁의를 해결할 때의 신고
- ④ 총회 또는 대의원회의 해산결의에 의한 노동조합의 해산 신고

문 19. 「근로기준법」상 해고에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 근로자가 과실로 사업에 막대한 지장을 초래한 경우에는 사용자는 해고의 예고를 하지 않고 해고할 수 있다.
- ② 경영상 이유에 의해 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당 하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 경영상 이유에 의해 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.
- ③ 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ④ 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 비록 사업을 계속할 수 없게 된 경우라도 해고하지 못한다.

문 20. 최저임금법령상 최저임금에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.
- ② 사용자는 「최저임금법」에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.
- ③ 사용자는 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자에 대하여는 고용노동부장관의 인가 없이도 최저임금의 적용을 제외할 수 있다.
- ④ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 진다.