

1과목 : 과목 구분 없음

1. 「최저임금법」의 적용 대상이 아닌 자는?

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

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.

3. 「근로기준법」상 여성과 소년에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

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

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.

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.

6. 근로기준법령상 이행강제금제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

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

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

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.

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

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

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.

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 자장이 없으면 근로자가 근로시간 중에 공민권 행사를 위하여 청구한 시간을 변경할 수 있다.

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 회장으로 회사를 직접 경영하여 왔더라도 형식상으로는 그 회사의 대표이사 및 이사직에서 사임하였다면 「근로기준법」상 사용자의 책임을 지지 아니한다.
- ④ 아파트 입주자 대표회의가 관리사무소 직원들에 대하여 임금지급의무가 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.

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

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

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 계속하였음에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우 별도의 약정이 없다면 종전의 단체협약은 그 효력 만료일부터 3월까지 계속 유효하다.

15. 노동조합 및 노동관계조정법령상 행정관청이 노동조합 설립 신고서를 반려하여야 하는 경우에 해당하는 것만을 모두 고르면? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ㄱ. 설립신고서의 기재사항 중 허위사실이 있는 경우
- ㄴ. 규약의 기재사항에 보완이 필요하며 보완을 요구하였음에도 그 기간 내에 보완을 하지 아니하는 경우
- ㄷ. 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 ㄱ, ㄴ
- ② ㄱ, ㄷ
- ③ ㄴ, ㄷ
- ④ ㄷ, ㄹ

16. 「근로기준법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

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

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 현장 조사하고 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.

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

19. 「근로기준법」상 해고에 대한 설명으로 옳은 것은?

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

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.

전자문제집 CBT PC 버전 : www.comcbt.com
 전자문제집 CBT 모바일 버전 : m.comcbt.com
 기출문제 및 해설집 다운로드 : www.comcbt.com/x

전자문제집 CBT란?

종이 문제집이 아닌 인터넷으로 문제를 풀고 자동으로 채점하며 모의고사, 오답 노트, 해설까지 제공하는 무료 기출문제 학습 프로그램으로 실제 시험에서 사용하는 OMR 형식의 CBT를 제공합니다.

PC 버전 및 모바일 버전 완벽 연동
 교사용/학생용 관리기능도 제공합니다.

오답 및 오탈자가 수정된 최신 자료와 해설은 전자문제집 CBT에서 확인하세요.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④	①	①	②	③	④	②	①	①	②
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
③	③	②	④	③	②	②	①	③	③