

1과목 : 과목 구분 없음

- 「근로기준법」상 근로계약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
 - 국가나 지방자치단체도 근로계약의 당사자가 될 수 있다.
 - 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.
 - 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.
 - 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 1년간 보존하여야 한다.
- 「근로기준법」상 해고예고 규정의 적용 예외로 명시된 것이 아닌 것은?
 - 월급 근로자로서 6개월이 되지 못한 경우
 - 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
 - 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
 - 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우
- 「근로기준법」상 근로시간과 휴식에 대한 설명이다. ㉠~㉣에 들어갈 내용을 바르게 연결한 것은?(순서대로 ㉠, ㉡, ㉢, ㉣)

- 1주간의 기준근로시간은 휴게시간을 제외하고 (㉠)시간을 초과할 수 없다.

- 사용자는 계속해서 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근 시 (㉡)일의 유급휴가를 주어야 한다.

- 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 (㉢) 이상을 가산하며 근로자에게 지급하여야 한다.

 - 40, 1, 100 ② 40, 1, 50
 - 52, 3, 50 ④ 52, 3, 100
- 「근로기준법」상 임금의 지급에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
 - 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
 - 사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금지급을 청구하면 지급일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.
 - 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.
 - 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 없다.
- 「근로기준법」상 임금에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
 - 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분의 평균임금을 지급하여야 한다.

- 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.
- 사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.
- 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
- 「근로기준법」 제59조에 따르면, 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 보건업에 대하여 사용자가 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있다. 이 경우 절차상 필요한 것은?
 - 근로자대표와의 서면 합의 ② 취업규칙의 근거 규정
 - 고용노동부장관의 인가 ④ 근로계약에 명시
- 「근로기준법」상 근로자인지 여부를 판단하는 기준에 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)
 - 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지에 따라 판단한다.
 - 계약의 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단한다.
 - 기본급이나 고정급이 정하여져 있어야만 「근로기준법」상의 근로자로 판단한다.
 - 직업의 종류에 따라 근로자인지 여부를 판단한다.
- 「근로기준법」상 여성의 보호에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
 - 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다.
 - 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.
 - 사용자는 임신 중의 여성 근로자의 요구가 있는 경우에는 시간외근로를 하게 할 수 있다.
 - 사업주는 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- 「근로기준법」상 취업규칙에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
 - 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
 - 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 해당 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없으면 그 근로자의 과반수 동의를 받아야 한다.
 - 취업규칙에서 근로자에 대하여 감금(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.
 - 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 전부 무효이다.
- 「근로기준법」상 경영상의 이유에 의한 해고의 제한에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)
 - 사용자가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하려는 경우, 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
 - 사용자는 「근로기준법」 제24조제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는

사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

③ 경영상의 이유로 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 경영상의 이유로 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.

④ 사용자가 경영상의 이유로 근로자를 해고하고자 하는 경우 「근로기준법」 제24조제1항 내지 제3항에 따라 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 대상자를 선정하여야 하는데, 이때 합리적이고 공정한 기준이 확정적·고정적인 것이어야 한다.

11. 「근로기준법」의 내용으로 옳지 않은 것은?

① 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

② 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.

③ 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.

④ 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권 행사 또는 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부할 수 있다.

12. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니 된다.

② 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

③ 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 조합원 3분의 2의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.

④ 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시하기 전에는 직장폐쇄를 할 수 없다.

13. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동쟁의의 조정(調整)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.

② 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정(調停)을 신청한 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다.

③ 노동관계 당사자는 쌍방의 합의에 따라 사적 조정에 의하여 노동쟁의를 해결할 수 있다.

④ 공정한 노동쟁의의 조정을 위하여 단독조정인에 의한 조정은 금지된다.

14. 근로기준법령상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정으로 옳은 것은?

① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다(법 제46조).

② 사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 대한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다(법 제66조).

③ 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다(법 제28조).

④ 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다(법 제60조).

15. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합 설립신고에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 행정관청에 설립신고를 하지 않은 노동조합은 부당노동행위 구제신청을 할 수 없다.

② 행정관청에 설립신고를 하지 않은 노동조합에 가입한 것을 이유로 불이익을 받은 근로자는 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 할 수 없다.

③ 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자의 가입을 허용한 단체가 노동조합 설립신고를 하면, 행정관청은 설립신고서를 반려하여야 한다.

④ 노동조합이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 본다.

16. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 공정대표의무에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

① 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.

② 공정대표의무는 헌법이 보장하는 단체교섭권의 본질적 내용이 침해되지 않도록 하기 위한 제도적 장치로 기능한다.

③ 공정대표의무는 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 한다.

④ 사용자가 단체협약에 따라 교섭대표노동조합에 노동조합 사무실을 제공한 이상 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에는 노동조합 사무실을 제공할 의무가 없다.

17. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체협약에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

① 일반적 구속력에 의하여 단체협약의 적용이 확대되는 '동종의 근로자'에는 단체협약에 의하여 조합원이 될 수 없는 자도 포함된다.

② 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.

③ 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정을 할 수 있다.

④ 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.

18. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

① 지배·개입으로서의 부당노동행위가 성립되기 위해서는 반드시 근로자의 단결권 침해라는 결과의 발생이 필요하다.

② 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 그 근로자에게 불이익을 주는 행위는 부당노동행위이다.

③ 사용자의 행위가 부당노동행위에 해당하는지는 사용자의 부당노동행위 의사의 존재 여부를 추정할 수 있는 모든 사정을 전체적으로 심리 검토하여 종합적으로 판단하여야 한다.

- ④ 부당노동행위에 대한 증명책임은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합에 있다.

19. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「선원법」의 적용을 받는 선원에게는 적용하지 아니한다.
② '임금'이란 「근로기준법」 제2조에 따른 임금을 말한다.
③ 최저임금은 사업의 종류와 지역을 구분하여 정하여야 한다.
④ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효이다.

20. 「최저임금법」상 최저임금의 결정기준으로 명시된 것이 아닌 것은?

- ① 직무 수행에 요구되는 작업조건
② 유사 근로자의 임금
③ 노동생산성
④ 소득분배율

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

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 | ② | ④ | ① | ① | ② | ③ | ④ | ④ |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| ④ | ③ | ④ | ② | ② | ④ | ① | ① | ③ | ① |