

1과목 : 노동법1

1. 근로기준법에서 규정하고 있는 기본원칙이 아닌 것은?

- ① 공민권 행사의 보장    ② 균등한 처우
- ③ 강제 근로의 금지    ④ 폭행의 금지
- ⑤ 국제협약의 준수

2. 근로기준법령상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에도 적용되는 것은?

- ① 단시간근로자의 근로조건(근로기준법 제18조)
- ② 경영상 이유에 의한 해고의 제한(근로기준법 제24조)
- ③ 해고사유 등의 서면통지(근로기준법 제27조)
- ④ 부당해고등의 구제신청(근로기준법 제28조)
- ⑤ 휴업수당(근로기준법 제46조)

3. 근로기준법상 근로계약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 15세 미만인 자가 고용노동부장관이 발급한 취직인허증을 지니고 있으면 근로자로 사용할 수 있다.
- ② 사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 근로기준법 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다.
- ③ 근로기준법 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.
- ④ 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ⑤ 미성년자의 근로계약은 미성년자의 동의를 얻어 친권자 또는 후견인이 대리할 수 있다.

4. 채용내정 및 시용에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 채용내정자의 해약권유보부 근로계약에는 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)가 적용되지 않는다.
- ② 채용내정 취소가 무효인 경우 채용내정자는 취업하여 근로하였더라면 받을 수 있었을 임금의 지급을 청구할 수 있다.
- ③ 시용기간의 적용이 선택적 사항임에도 불구하고 근로자에게 시용기간이 명시되지 않았다면 근로자는 시용근로자가 아닌 정식 사원으로 채용되었다고 보아야 한다.
- ④ 시용기간 만료 후 사용자가 근로자에게 단순히 시용기간의 만료로 해고한다는 취지만으로 통지한 것은 절차상 하자가 있어 근로계약 종료의 효력이 없다.
- ⑤ 사용자가 시용기간 만료 후 본 근로계약 체결을 거부하는 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당성이 있어야 한다.

5. 근로기준법상 임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다.
- ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다.
- ③ 사용자가 근로자의 불법행위를 원인으로 한 손해배상채권을 가지고 있더라도 근로자의 임금채권과 상계할 수 없다.
- ④ 근로자의 임금포기에 관한 약정에 대해서는 문언의 기재내용에 따라 엄격하게 해석해야 하기 때문에 임금포기를

한 경우나 목적 등 여러 사정을 반영하는 합목적적 해석을 해서는 안된다.

⑤ 근로자로부터 임금채권을 양수받은 자라 하더라도 사용자로부터 직접 임금을 지급받을 수 없다.

6. 근로기준법 제69조(근로시간)에 관한 규정이다. (ㄱ), (ㄴ), (ㄷ), (ㄹ)에 들어갈 각각의 시간을 모두 합한 시간은?

15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 (ㄱ)시간, 1주에 (ㄴ)시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 (ㄷ)시간, 1주에 (ㄹ)시간을 한도로 연장할 수 있다.

- ① 48시간                      ② 51시간
- ③ 56시간                      ④ 61시간
- ⑤ 68시간

7. 근로기준법상 근로시간 및 휴게시간의 특례 사업이 아닌 것은?

- ① 보건의업
- ② 항공운송업
- ③ 수상운송업
- ④ 육상운송 및 파이프라인 운송업
- ⑤ 노선(路線) 여객자동차운송사업

8. 근로기준법 제60조 제1항에서 규정하고 있는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 부여되는 연차 유급휴가에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 연차 유급휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음날 발생한다.
- ② 연차 유급휴가를 사용하기 전에 퇴직 등의 사유로 근로관계가 종료되더라도 연차 유급휴가 수당을 청구할 권리는 그대로 유지된다.
- ③ 사용하지 아니한 휴가에 대한 보상을 지급하는 연차 유급휴가 수당에 대하여는 별도의 휴일근로수당이 적용되지 않는다.
- ④ 연차 유급휴가 규정을 적용하는 경우 육아휴직으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 보지 않는다.
- ⑤ 연차 유급휴가 수당청구권의 소멸시효는 연차 유급휴가권을 취득한 날부터 1년이 경과하여 그 휴가불실시가 확정된 다음날부터 기산한다.

9. 근로기준법상 취업규칙에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 사용자는 근로자의 근로조건, 근로형태, 직종 등의 특수성에 따라 근로자 일부에게 적용되는 별도의 취업규칙을 작성할 수 있다.
- ② 취업규칙 작성 시 과반수 노동조합이 있는 경우 사용자는 노동조합 대표자의 의견과 함께 집단적 회의방식으로 조합원의 의견을 들어야 한다.
- ③ 취업규칙의 변경이 여러 근로자 집단 중 하나의 근로자 집단에게만 불이익하지만 향후 다른 근로자 집단에게도 변경된 취업규칙의 적용이 예상된다면, 해당 근로자 집단을 포함한 근로자 집단이 취업규칙 불이익변경의 동의주체가 된다.
- ④ 사용자가 취업규칙 불이익변경 절차를 거치지 않았더라도 노동조합이 불이익변경된 취업규칙에 따르기로 하는 단체협약을 체결한 경우에는 그 단체협약의 적용을 받게 되는

기존의 근로자들에게 변경된 취업규칙이 적용된다.

- ⑤ 취업규칙이 기존의 근로자에게 불이익하게 변경되었는지 여부를 불문하고, 사용자가 취업규칙을 변경한 후 신규 취업한 근로자에게는 변경된 취업규칙이 적용된다.

10. 헌법 제32조에 관한 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 국가는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ② 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로 조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.
- ③ 국가는 근로의 권리의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정하여야 한다.
- ④ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
- ⑤ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

11. 한국이 비준하고 있는 국제노동기구(ILO)의 협약이 아닌 것은?

- ① 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호)
- ② 최저임금결정제도 협약(제26호)
- ③ 차별(고용과 직업) 협약(제111호)
- ④ 최저연령 협약(제138호)
- ⑤ 근로감독 협약(제81호)

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

- ① 근로자의 사생활에서의 비행은 기업활동에 직접 관련이 있거나 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 경우 정당한 징계사유가 될 수 있다.
- ② 징계위원회에 무자격위원이 참여한 상태에서 징계처분이 이루어진 경우 그 위원을 제외하더라도 의결정족수가 충족된다면 그 징계처분은 유효하다.
- ③ 노동조합 간부에 대한 징계처분을 함에 있어 노동조합과 합의를 하도록 단체협약에 규정된 경우 그 절차를 거치지 않은 징계처분은 원칙적으로 무효이다.
- ④ 원래의 징계 과정에 절차 위반의 하자가 있더라도 재심 과정에서 보완되었다면 그 절차 위반의 하자는 치유된다.
- ⑤ 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.

13. 근로기준법상 구제명령 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 심문을 끝내고 부당해고등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 한다.
- ② 노동위원회의 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.
- ③ 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
- ④ 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송법의 규정에 따라 소(訴)를 제기할 수 있다.
- ⑤ 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송의 제기에 의

하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

14. 근로기준법상 경영상 이유에 의한 해고의 제한에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 긴박한 경영상의 필요란 기업의 일부 영업부문 내지 영업소의 수지만을 기준으로 할 것이 아니라 기업 전체의 경영사정을 종합적으로 검토하여 결정되어야 한다.
- ② 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에도 사용자가 그 노동조합과의 협의 외에 근로자집단의 대표와 별도로 협의하여야 한다.
- ③ 사용자는 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ④ 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ⑤ 사용자가 해고를 회피하기 위한 방법에 관하여 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여 정리해고 실시에 관한 합의에 도달하였다면 이러한 사정도 해고회피노력의 판단에 참작되어야 한다.

15. 산업안전보건법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 산업안전보건법은 국가·지방자치단체 및 공기업에는 적용하지 않는다.
- ② 사업주는 사업장의 안전·보건을 유지하기 위하여 안전·보건교육에 관한 사항 등이 포함된 안전보건관리규정을 작성하여 각 사업장에 게시하거나 갖춰 두고, 이를 근로자에게 알려야 한다.
- ③ 사업주는 산업안전보건법에 따른 건강진단 시 근로자대표가 요구할 때에는 근로자 대표를 임회시켜야 한다.
- ④ 사업주는 고객의 폭언등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 사업주는 근로자대표의 동의를 받아 안전보건관리규정을 작성하여야 한다.

16. 직업안정법에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 국외 무료직업소개사업을 하려는 자는 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다.
- ② 국내 유료직업소개사업을 하려는 자는 주된 사업소의 소재지를 관할하는 관청에 신고하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관에게 등록을 신청하면 누구든지 근로자공급사업을 할 수 있다.
- ④ 누구든지 성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개 또는 직업지도를 받거나 고용관계를 결정할 때 차별대우를 받지 아니한다.
- ⑤ 직업안정기관의 장이 필요하다고 인정하면 구직자의 동의가 없어도 직업적성검사를 할 수 있다.

17. 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
- ② 직장내 성희롱과 관련된 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다.
- ③ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 60일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다.
- ④ 동일가치의 노동이라 함은 당해 사업 내의 서로 비교되

는 남녀 간의 노동이 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있는 노동을 포함한다.

- ⑤ 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다.

18. 근로기준법령상 해고 예고의 예외 사유에 해당하지 않는 것은?

- ① 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우  
 ② 6개월을 초과하여 단시간 근로를 계속한 경우  
 ③ 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우  
 ④ 제품 또는 원료 등을 몰래 훔치거나 불법 반출한 경우  
 ⑤ 사업장의 기물을 고의로 파손하여 생산에 막대한 지장을 가져온 경우

19. 파견근로자 보호 등에 관한 법률상 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용할 의무가 발생하는 경우를 모두 고른 것은?

- ㄱ. 고용노동부장관의 허가를 받지 않고 근로자파견 사업을 하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받은 경우  
 ㄴ. 제조업의 직접생산공정업무에서 일시적·간헐적으로 사용기간 내에 파견근로자를 사용한 경우  
 ㄷ. 건설공사현장에서 이루어지는 업무에서 부상으로 결원이 생겨 파견근로자를 사용한 경우  
 ㄹ. 건설공사현장에서 이루어지는 업무에서 연차유급휴가로 결원이 생겨 파견근로자를 사용한 경우

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

20. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률상 차별시정제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 기간제근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 차별적 처우가 있는 날부터 6개월이 경과하기 전에 그 시정을 신청할 수 있다.  
 ② 기간제근로자가 차별적 처우의 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.  
 ③ 노동위원회는 차별적 처우의 시정신청에 따른 심문의 과정에서 관계당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권에 의하여 조정(調停)절차를 개시할 수 있다.  
 ④ 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명할 수 있다.  
 ⑤ 시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 중앙노동위원회에 신고하여야 한다.

21. 최저임금법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금액을 일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.

② 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

③ 사용자는 최저임금법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮출 수 있다.

④ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.

⑤ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효이다.

22. 임금채권보장법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 미성년자인 근로자는 독자적으로 체당금의 지급을 청구할 수 없다.  
 ② 고용노동부장관이 사업주의 신청에 따라 체불 임금등을 지급하는데 필요한 비용을 융자하는 경우, 융자금액은 고용노동부장관이 해당 근로자에게 직접 지급하여야 한다.  
 ③ 고용노동부장관은 근로자에게 체당금을 지급하였을 때에는 그 지급한 금액의 한도에서 그 근로자가 해당 사업주에 대하여 미지급 임금등을 청구할 수 있는 권리를 대위(代位)한다.  
 ④ 사업장 규모 등 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 근로자가 체당금을 청구하는 경우 고용노동부령으로 정하는 공인노무사로부터 체당금 청구서 작성, 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있다.  
 ⑤ 고용노동부장관은 체당금을 지급하는데 드는 비용에 충당하기 위하여 사업주로부터 부담금을 징수한다.

23. 근로자퇴직급여 보장법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 퇴직급여제도는 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도 및 퇴직금제도를 말한다.  
 ② 사용자는 퇴직급여제도를 설정하는 경우에 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 두어서는 아니 된다.  
 ③ 사용자는 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간의 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 퇴직급여제도를 설정하지 않아도 된다.  
 ④ 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 받아야 한다.  
 ⑤ 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 통상임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

24. 근로복지기본법상의 사내근로복지기금법인이 그 수익금으로 시행할 수 있는 사업이 아닌 것은?

- ① 주택구입자금등의 보조 등 근로자 재산형성을 위한 지원  
 ② 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 위하여 필요한 비용 지원  
 ③ 장학금·재난구호금의 지급 등 근로자의 생활원조  
 ④ 사업주의 체불임금 지급에 필요한 비용 지원  
 ⑤ 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자의 복리후생 증진

25. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자가 법률에 따라 선정한 외국인근로자를 고용하려면 고용노동부령으로 정하는 표준근로계약을 사용하여 근로계약을 체결하여야 한다.
- ② 사용자는 외국인근로자와 근로계약을 체결하려는 경우 이를 한국산업인력공단 등에 대행하게 할 수 없다.
- ③ 외국인근로자와 근로계약을 체결한 사용자는 그 외국인근로자를 대리하여 법무부장관에게 사증발급인정서를 신청할 수 있다.
- ④ 취업활동 기간이 연장되는 외국인근로자와 사용자는 연장된 취업활동 기간의 범위에서 근로계약을 체결할 수 있다.
- ⑤ 직업안정기관이 아닌 자는 외국인근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입하여서는 아니 된다.

전자문제집 CBT PC 버전 : [www.comcbt.com](http://www.comcbt.com)  
 전자문제집 CBT 모바일 버전 : [m.comcbt.com](http://m.comcbt.com)  
 기출문제 및 해설집 다운로드 : [www.comcbt.com/x](http://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
⑤	①	⑤	①	④	①	⑤	④	②	③
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
①	②	④	②	①	④	③	②	④	⑤
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
③	①	⑤	④	②					