

1과목 : 노동법2

1. 헌법상 노동3권에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 헌법재판소는 노동3권의 법적 성격을 사회적 보호기능을 담당하는 자유권 또는 사회권적 성격을 띤 자유권이라고 보는 입장을 취하고 있다.
- ② 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ③ 헌법재판소는 노동조합의 적극적 단결권은 근로자 개인의 단결하지 않을 자유보다 중 시된다고 할 것이고, 또 노동조합에게 위와 같은 조직강제권을 부여한다고 하여 이를 근로자의 단결하지 아니할 자유의 본질적인 내용을 침해하는 것으로 단정할 수는 없다는 입장을 취하고 있다.
- ④ 헌법상 보장된 근로자의 단결권은 단결할 자유만을 가리킬 뿐이고, 단결하지 아니할 자유 이른바 소극적 단결권은 이에 포함되지 않는다고 보는 것이 헌법재판소의 입장이다.
- ⑤ 헌법재판소는 노동3권 제한에 관한 개별적 제한규정을 두고 있지 않는 경우, 헌법 제37조제2항의 일반유보조항에 따라 노동3권을 제한할 수 없다는 입장을 취하고 있다.

2. 노동조합 및 노동관계조정법령에 관한 설명이다. ()에 들어갈 숫자로 옳은 것은?

- 노동조합의 대표자는 노동조합의 법인 등기사항 중 변경된 사항이 있는 경우에는 그 변경이 있는 날부터 ()주 이내에 변경등기를 해야 한다.
- 행정관청은 설립신고서 또는 규약이 기재사항의 누락 등으로 보완이 필요한 경우 ()일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구하여야 한다.
- 노동조합은 매년 ()회 이상 총회를 개최하여야 한다.

- ① ㄱ: 1, ㄴ: 10, ㄷ: 1 ② ㄱ: 2, ㄴ: 10, ㄷ: 1
 ③ ㄱ: 3, ㄴ: 20, ㄷ: 1 ④ ㄱ: 3, ㄴ: 20, ㄷ: 2
 ⑤ ㄱ: 3, ㄴ: 30, ㄷ: 2

3. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 행정관청은 노동조합의 결의가 규약에 위반된다고 인정할 경우에는 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한하여 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ② 노동조합의 합병·분할 또는 해산, 조직형태 변경을 위해서는 총회의 의결을 거쳐야 한다.
- ③ 총회는 임원의 해임에 관한 사항을 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.
- ④ 단체협약에 관한 사항은 총회의 의결사항이다.
- ⑤ 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당해고의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사근로자로 본다.

4. 노동조합 및 노동관계조정법상 기한이 다른 하나는?

- ① 노동조합의 처분이 노동관계 법령에 위반하여 행정관청의 시정명령을 받은 노동조합이 이를 이행하여야 할 기한
- ② 노동조합에 임시총회 소집권자가 없는 경우 행정관청의 회의소집권자 지명 기한
- ③ 노동조합의 대표자가 회의의 소집을 고의로 기피하거나

이를 해태하여 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명을 요구할 때 행정관청의 노동위원회에 대한 의결 요청 기한

- ④ 합병 또는 분할로 소멸하여 노동조합이 해산한 때 노동조합 대표자가 해산한 날부터 이를 행정관청에게 신고하여야 할 기한
- ⑤ 단체협약 당사자가 단체협약의 체결일부터 이를 행정관청에게 신고하여야 할 기한

5. 노동조합 및 노동관계조정법령에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의를 있는 경우에는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사할 수 있다.
- ② 노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭하고 단체협약을 체결할 수 있다.
- ③ 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직된 노동단체는 지부·분회등 명칭이 무엇이든 상관없이 노동조합의 설립신고를 할 수 있다.
- ④ 근로시간면제자에 대한 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회를 고용노동부에 둔다.
- ⑤ 연합단체인 노동조합을 설립하고자 하는 자는 노동조합의 명칭, 주된 사무소의 소재지, 조합원수 등을 기재한 신고서에 규약을 첨부하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

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

- ① 노동조합은 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.
- ② 사용자로부터 교섭의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 사용자를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다.
- ③ 교섭대표노동조합의 대표자는 단체협약 체결 여부에 대해 원칙적으로 소수노동조합이나 그 조합원의 의사에 기속된다고 볼 수 없다.
- ④ 노동조합은 해당 사업에 단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 나중에 이르는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.
- ⑤ 국가 및 지방자치단체는 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다.

7. 노동조합 및 노동관계조정법상 교섭창구 단일화 절차 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 하나의 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다.
- ② 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 한다.
- ③ 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한까지 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 종사 근로자가 아닌 조합원을 포함한 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합이 교섭대표노동조합이 된다.
- ④ 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하

여 이를 결정할 수 있다.

- ⑤ 사용자에게 공동교섭대표단의 통지가 있는 이후에는 그 공동교섭대표단 결정 절차에 참여한 노동조합 중 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않더라도 교섭대표 노동조합의 지위는 유지된다.
8. 노동조합 및 노동관계조정법령상 교섭단위 결정 등에 관한 설명으로 옳은 것은?
- ① 노동조합 또는 사용자는 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전에는 노동위원회에 교섭단위를 분리하는 결정을 신청할 수 없다.
- ② 노동조합 또는 사용자는 분리된 교섭단위를 통합하여 교섭하려는 경우에는 노동위원회에 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청할 수 없다.
- ③ 노동위원회는 노동관계 당사자의 어느 한쪽이 신청한 경우에는 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 없다.
- ④ 노동위원회는 교섭단위를 분리하는 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지해야 한다.
- ⑤ 교섭단위 분리신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 교섭 요구가 있는 때에는 교섭단위 분리 결정과 관계없이 교섭요구 사실의 공고 등 교섭창구단일화절차는 진행된다.
9. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ② 하나의 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 직권으로 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 하여야 한다.
- ③ 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 그 유효기간은 3년으로 한다.
- ④ 단체협약의 신고는 당사자 쌍방이 연명으로 해야 한다.
- ⑤ 단체협약의 이행방법에 관하여 노동위원회가 제시한 이행방법에 관한 견해는 중재 재정과 동일한 효력을 가진다.
10. 노동조합 및 노동관계조정법령상 단체교섭 및 단체협약에 관한 설명이다. ()에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

- 교섭창구 단일화 절차에 따라 결정된 교섭대표 노동조합은 그 결정이 있는 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 ()년이 되는 날까지 그 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다.
- 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 ()월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.

- ① ㄱ: 2, ㄴ: 2 ② ㄱ: 2, ㄴ: 3
 ③ ㄱ: 2, ㄴ: 6 ④ ㄱ: 3, ㄴ: 3
 ⑤ ㄱ: 3, ㄴ: 6

11. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)
- ① 노동조합은 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다.
- ② 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
- ③ 단체협약의 당사자인 노동조합은 단체협약의 유효기간 중에 단체협약에서 정한 근로조건 등에 관한 내용의 변경이나 폐지를 요구하는 쟁의행위를 행하지 않을 평화의무를 지고 있다.
- ④ 사용자가 인사처분을 할 때 노동조합의 사전 동의나 승낙을 얻어 인사처분을 하도록 단체협약 등에 규정된 경우 그 절차를 거치지 아니한 인사처분은 원칙적으로 무효로 보아야 한다.
- ⑤ 노동조합은 근로조건의 향상을 목적으로 하므로 사용자와 사이에 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결할 수 없다.
12. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동위원회가 행하는 노동쟁의의 조정 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다.
- ② 조정은 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 조정신청 전에는 교섭을 주선하는 등 관계 당사자의 자주적인 분쟁해결을 지원할 수 없다.
- ④ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청 또는 동의를 얻은 경우에는 조정위원회에 갈음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.
- ⑤ 조정서의 내용을 준수하지 아니한 자는 벌칙에 처한다.
13. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동위원회가 행하는 노동쟁의의 중재에 관한 설명으로 옳은 것은?
- ① 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 20일간은 쟁의행위를 할 수 없다.
- ② 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때에도 노동위원회는 중재를 행한다.
- ③ 중재는 조정을 거치지 않으면 신청할 수 없다.
- ④ 관계 당사자는 지방노동위원회의 중재재정이 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 없다.
- ⑤ 중재재정의 내용은 관계 당사자의 동의를 받아야 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
14. 노동조합 및 노동관계조정법상 필수공익사업에 해당하는 것을 모두 고른 것은?

- | | | |
|-----------|---------|---------|
| ㄱ. 공중위생사업 | ㄴ. 통신사업 | ㄷ. 방송사업 |
| ㄹ. 한국은행사업 | ㅁ. 조폐사업 | ㅂ. 병원사업 |

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

15. 노동조합 및 노동관계조정법상 사용자의 직장폐쇄에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)
- ① 사용자의 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받는 경우

- 에는 사업장 내의 노조사무실 등 정상적인 노조활동에 필요한 시설이라 하더라도 조합원의 출입은 허용되지 않는다.
- ② 직장폐쇄의 개시 자체는 정당하더라도 근로자가 쟁의행위를 중단하고 진정으로 업무에 복귀할 의사를 표시하였음에도 사용자가 직장폐쇄를 계속 유지하면서 공격적 직장폐쇄의 성격으로 변질된 경우에는 그 이후의 직장폐쇄는 정당성을 상실하게 된다.
- ③ 사용자의 직장폐쇄는 근로자측의 쟁의행위에 대한 대항·방위 수단으로서 상당성이 인정되는 경우에 한하여 정당한 쟁의행위로 평가받을 수 있다.
- ④ 사용자의 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 인정되지 아니하는 때에는 적법한 쟁의행위로서 사업장을 점거 중인 근로자들이 사용자로부터 퇴거 요구를 받고 이에 불응한 채 직장점거를 계속하더라도 퇴거불응죄가 성립하지 아니한다.
- ⑤ 사용자의 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받을 때 비로소 사용자는 직장폐쇄 기간동안의 대상 근로자에 대한 임금지불의무를 면한다.
16. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동조합이 쟁의행위를 하고자 할 경우에 행정관청과 관할노동위원회에 신고하여야 할 사항이 아닌 것은?
- ① 쟁의행위의 목적 ② 쟁의행위의 일시
③ 쟁의행위의 장소 ④ 쟁의행위의 참가인원
⑤ 쟁의행위의 방법
17. 노동조합 및 노동관계조정법상 쟁의행위에 관한 설명으로 옳은 것은?
- ① 근로자는 쟁의행위 기간중에는 어떠한 경우라도 노동조합 및 노동관계조정법 위반을 이유로 구속되지 아니한다.
- ② 노동조합의 쟁의행위는 직접·비밀·무기명투표에 의한 종사근로자인 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.
- ③ 노동조합은 쟁의행위의 본질상 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의 행위를 할 수 있다.
- ④ 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의 행위를 할 수 있다.
- ⑤ 필수공익사업의 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
18. 노동조합 및 노동관계조정법상 쟁의행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)
- ① 근로자의 쟁의행위가 정당한 것으로 인정받기 위해서는 그 목적이 근로조건의 향상을 위한 노사간의 자치적 교섭을 조성하는 데에 있어야 한다.
- ② 노동조합 및 노동관계조정법상 적법한 절차를 거친 후 이루어진 쟁의행위에 대하여 쟁의발생 신고절차의 미준수만을 이유로 그 정당성을 부정할 수는 없다.
- ③ 쟁의행위 수단으로서 피케팅은 파업에 가담하지 않고 조업을 계속하려는 자에 대하여 평화적 설득, 구두와 문서에 의한 언어적 설득의 범위 내에서 정당성이 인정되는 것이 원칙이다.
- ④ 쟁의행위가 조정전치의 규정에 따른 절차를 거치지 않았더라도 무조건 정당성을 결여한 쟁의행위가 되는 것은 아니다.
- ⑤ 노동조합이 사용자가 수용할 수 없는 과도한 요구를 하였다면 그 쟁의행위의 목적의 정당성은 부정된다.
19. 노동조합 및 노동관계조정법상 부당노동행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 근로시간 면제한도를 초과하여 사용자가 급여를 지급하더라도 부당노동행위가 성립하지 않는다.
- ② 사용자가 근로자의 후생자금을 위해 기금을 기부하는 경우에 부당노동행위가 성립하지 않는다.
- ③ 노동조합이 해당 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 부당 노동행위에 해당하지 않는다.
- ④ 사용자가 최소한의 규모의 노동조합 사무소를 제공하는 경우 부당노동행위가 성립하지 않는다.
- ⑤ 사용자가 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 경우 부당노동행위가 성립할 수 있다.
20. 노동조합 및 노동관계조정법 제81조(부당노동행위)제1항제4호단서에 따른 “노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험” 여부를 판단할 때 고려하여야 하는 사항이 아닌 것은?
- ① 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처
② 원조된 운영비가 노동조합의 총지출에서 차지하는 비율
③ 원조된 운영비 금액과 원조방법
④ 원조된 운영비 횟수와 기간
⑤ 운영비 원조의 목적과 경위
21. 노동조합 및 노동관계조정법상 부당노동행위 구제에 관한 설명으로 옳은 것은?
- ① 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자는 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 없다.
- ② 노동위원회가 관계 당사자의 심문을 할 때에는 관계당사자의 신청 없이도 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 없다.
- ③ 부당노동행위 구제의 신청은 계속하는 부당노동행위의 경우 그 종료일부터 3월 이내에 행하여야 한다.
- ④ 지방노동위원회의 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 결정이 있는 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.
- ⑤ 중앙노동위원회의 재심판정은 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지된다.
22. 노동위원회법상 노동위원회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 공익위원은 해당 노동위원회 위원장, 노동조합 및 사용자단체가 각각 추천한 사람 중에서 노동조합과 사용자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람을 위촉대상 공익위원으로 한다.
- ② 관계 당사자 양쪽이 모두 단독심판을 신청하거나 단독심판으로 처리하는 것에 동의한 경우 단독심판으로 사건을 처리할 수 있다.
- ③ 노동위원회 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 없다.
- ④ 중앙노동위원회의 처분에 대한 소송은 중앙노동위원회 위원장을 피고(被告)로 하여 제기하여야 한다.
- ⑤ 노동위원회법에 따라 작성된 화해조서는 「민사소송법」에 따른 재판상 화해의 효력을 갖는다.
23. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 정부교섭대표는 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭할 수 있지만, 다른 정부교섭대표에게 교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임할 수 없다.
- ② 전임자에 대하여는 그 기간 중 「국가공무원법」 제71조 또는 「지방공무원법」 제63조에 따라 휴직명령을 하여야 한다.
- ③ 정부교섭대표는 법령 등에 따라 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합이 교섭을 요구할 때에는 정당한 사유가 없으면 그 요구에 따라야 한다.
- ④ 단체교섭이 결렬된 경우 이를 조정·중재하기 위하여 중앙노동위원회에 공무원 노동관계 조정위원회를 둔다.
- ⑤ 정부교섭대표는 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실하게 노력하여야 한다.

24. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 초·중등교육법에 따른 교원은 개별학교 단위로 노동조합을 설립할 수 있다.
- ② 교원으로 임용되어 근무하였던 사람은 규약에 정함이 있더라도 노동조합에 가입할 수 없다.
- ③ 노동조합과 그 조합원은 파업, 태업 또는 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 방해하는 행위를 할 수 있다.
- ④ 단체교섭을 하거나 단체협약을 체결하는 경우에 관계 당사자는 국민여론과 학부모의 의견을 수렴하여 성실하게 교섭하고 단체협약을 체결하여야 한다.
- ⑤ 교원은 임용권자의 허가가 있는 경우에는 노동조합의 업무에만 종사할 수 있으며 그 교원은 전임기간 중 봉급을 받는다.

25. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법령상 노사협의회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 노사협의회는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다.
- ② 하나의 사업에 종사하는 전체 근로자 수가 30명 이상이면 해당 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 그 주된 사무소에 노사협의회를 설치하여야 한다.
- ③ 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립에 대하여는 노사협의회 의결을 거쳐야 한다.
- ④ 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도는 노사협의회 협의사항이다.
- ⑤ 근로조건 기타 노사관계에 관한 합의가 노사협의회 의결을 거쳐서 단체협약의 실질적·형식적 요건을 갖추었다 하더라도 이는 단체협약이라고 볼 수 없다.

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
⑤	③	⑤	①	④	④	③	④	②	③
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
⑤	③	②	③	①	①	②	⑤	①	②
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
③	③	①	④	⑤					