1과목 : 노동법1

1. 근로기준법상 평균임금을 기준으로 산정해야 하는 것을 모두 고른 것은?

> ㄱ. 휴일근로에 대한 가산임금
> ㄴ. 해고예고수당
> ㄷ. 장해보상금
> ㄹ. 취업규칙상 감급(減給)의 제재를 정할 경우 1회 감급(減給) 금액의 한도

① ㄱ, ㄴ ② ㄱ, ㄷ
③ ㄴ, ㄷ ④ ㄴ, ㄹ
❺ ㄷ, ㄹ

2. 근로기준법령상 휴게 및 휴일에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

① 사용자는 근로시간이 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.
③ 주휴일제도는 매일 연속적으로 근로를 제공하는 경우에 한하지 않고, 2일 근무 1일 휴무를 되풀이하는 교대제근무에도 적용된다.
❹ 사용자는 1주 동안의 소정근로일을 개근하지 아니한 근로자에게도 유급휴일을 부여하여야 한다.
⑤ 원래 정하여진 휴일에 근무하고 그 대신 다른 근로일에 휴무하기로 하는 휴일대체가 적법한 요건을 갖춘 경우, 원래 정하여진 휴일에 근무하더라도 휴일근로 수당을 지급할 필요는 없다.

3. 근로기준법상 연장근로에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

① 탄력적 근로시간제를 채택한 경우에 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있다.
❷ 개별근로자와의 연장근로에 관한 합의는 연장근로를 할 때마다 하여야 효력이 있다.
③ 소정근로시간을 초과하였으나 법정근로시간 범위 내에서 이루어진 법내 초과근로에 대하여는 가산임금이 지급되지 않는다.
④ 개별근로자의 연장근로에 관한 합의권을 박탈하거나 제한하지 아니하는 범위에서는 단체협약에 의한 연장근로에 관한 합의도 가능하다.
⑤ 연장근로와 휴일근로가 중복되는 경우에는 연장근로와 휴일근로에 대한 가산임금을 각각 가산하여 산정하여야 한다.

4. 근로기준법령상 근로시간에 관한 설명으로 옳은 것은?

① 야간근로란 자정부터 오전 6시까지 사이의 근로를 말한다.
② 15세 이상 18세 미만인 자의 소정근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 35시간을 초과하지 못한다.
③ 광고업에 대하여 사용자는 개별근로자와의 합의를 통하여 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 할 수 있다.
④ 대기시간은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있다 하더라도 근로시간으로 보지 않는다.
❺ 관리·감독 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 근로기준법 제4장과 제5장의 근로시간에 관한 규정을 적용하지 않는다.

5. 근로기준법령상 재량근로의 대상업무에 해당하지 않는 것은?

① 정보처리시스템의 설계 업무
❷ 보험업에서의 영업 업무
③ 실내장식의 디자인 업무
④ 방송 사업에서의 편성 업무
⑤ 신기술의 연구개발 업무

6. 다음은 근로기준법상 체불사업주의 명단공개에 관한 설명이다. ( )안에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

> 고용노동부장관은 임금등을 지급하지 아니한 체불사업주가 명단 공개 기준일 이전 (ㄱ)년 이내 임금등을 체불하여 (ㄴ)회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 (ㄷ)년 이내 임금등의 체불총액이 (ㄹ)천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다.

① ㄱ : 2, ㄴ : 1, ㄷ : 1, ㄹ : 2
② ㄱ : 2, ㄴ : 1, ㄷ : 1, ㄹ : 3
③ ㄱ : 3, ㄴ : 2, ㄷ : 1, ㄹ : 2
❹ ㄱ : 3, ㄴ : 2, ㄷ : 1, ㄹ : 3
⑤ ㄱ : 3, ㄴ : 2, ㄷ : 2, ㄹ : 3

7. 근로기준법상 근로계약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

① 사용자가 근로계약을 체결할 때 임금에 관한 근로조건을 근로자에게 명시하지 아니하는 경우에는 벌칙이 적용된다.
② 시용기간 중에 있는 근로자를 해고하는 것은 보통의 해고보다는 넓게 인정되나, 이 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 인정되어야 한다.
❸ 근로자가 연수를 종료한 후 의무복무기간을 근무하지 않으면 연수기간 중에 받은 임금을 반환하기로 하는 약정은 유효하다.
④ 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다.
⑤ 사용자는 근로자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 인적·물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

8. 근로기준법령상 사용자가 근로자에게 근로조건을 명시하여야 할 의무에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 17세 근로자 A와 근로계약을 체결할 때 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항을 서면으로 명시하여 A에게 교부하여야 한다.
② 17세 근로자 B와 근로계약을 체결할 때 법 제55조에 따른 휴일에 관한 사항을 서면으로 명시하여 B에게 교부하여야 한다.
③ 21세 근로자 C와 근로계약을 체결할 때 임금의 구성항목·계산방법·지급방법이 명시된 서면을 C에게 교부하여야 한다.
④ 21세 근로자 D와 근로계약을 체결할 때 소정근로시간이 명시된 서면을 D에게 교부하여야 한다.
❺ 21세 근로자 E와 근로계약을 체결할 때 표창과 제재에 관한 사항이 명시된 서면을 E에게 교부하여야 한다.

9. 근로기준법상 취업규칙에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

❶ 취업규칙은 사용자가 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 효력이 있다.

② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

③ 근로자에게 불리하게 변경된 취업규칙이라도 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그 적용을 부정할 수는 없다.

④ 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.

⑤ 취업규칙의 변경이 일부의 근로자에게는 유리하고 일부의 근로자에게는 불리한 경우에는 불이익 변경으로 본다.

10. 근로기준법상 해고에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

① 해고란 사용자의 일방적 의사에 의한 모든 근로계약관계의 종료를 의미한다.

② 해고예고의무를 위반한 해고라 하더라도 해고의 정당한 이유를 갖추고 있는 한 해고의 사법상 효력에는 영향이 없다.

③ 징계해고의 서면 통지는 징계대상자가 위반한 단체협약이나 취업규칙의 조문만 나열하는 것으로는 충분하다고 볼 수 없다.

❹ 사업의 폐지를 위하여 해산한 기업이 청산과정에서 근로자를 해고하는 것은 경영상 이유에 의한 해고에 해당한다.

⑤ 법인이 해산결의를 완료하였다 하더라도 청산절차를 종료하지 않은 이상 해고의 효력을 다툴 수 있다.

11. 국제노동기구(ILO)의 협약 중 우리나라가 비준·공포하지 않은 것은?

❶ 제29호 강제노동에 관한 협약

② 제100호 동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 협약

③ 제111호 고용 및 직업상 차별금지에 관한 협약

④ 제138호 취업의 최저연령에 관한 협약

⑤ 제182호 가혹한 형태의 아동노동철폐에 관한 협약

12. 근로기준법상 경영상 이유에 의한 해고에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병의 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.

② 사용자는 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 근로자대표에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

❸ 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

④ 사용자는 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다.

⑤ 정부는 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.

13. 근로기준법령상 휴가에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 사업주는 법 제74조에 따라 유산휴가를 청구한 근로자에게 임신기간이 11주 이내인 경우에는 유산한 날부터 5일까지 유산휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

④ 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 주어야 하고, 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다.

❺ 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 연차 유급휴가의 사용촉진조치를 취하여 미사용휴가에 대한 보상의무를 면할 수 있다.

14. 근로기준법상 부당해고 구제에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

❶ 노동위원회는 노동위원회의 전부 또는 일부의 구제명령을 이행하지 않는 사용자에게 긴급이행명령을 할 수 있다.

② 노동위원회는 심문을 끝내고 부당해고가 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 한다.

③ 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에 대한 재심신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

④ 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송법의 규정에 따라 소(訴)를 제기할 수 있다.

⑤ 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하려는 근로자는 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 신청하여야 한다.

15. 근로기준법상 여성의 보호에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성을 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

③ 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.

❹ 사용자는 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각 각 1시간 이상의 유급 수유시간을 주어야 한다.

⑤ 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

16. 산업안전보건법상 안전보건관리규정에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 안전보건관리규정 중 취업규칙에 반하는 부분에 관하여는 그 취업규칙으로 정한 기준에 따른다.

② 안전보건관리규정은 해당 사업장에 적용되는 단체협약에 반할 수 없다.

❸ 사업주는 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다.

④ 안전보건관리규정에 관하여는 산업안전보건법에서 규정한 것을 제외하고는 그 성질에 반하지 아니하는 범위에서 근로기준법의 취업규칙에 관한 규정을 준용한다.

⑤ 사업주는 안전보건관리규정을 각 사업장에 게시하거나 갖춰 두고, 이를 근로자에게 알려야 한다.

17. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지

않은 것은?

① 외국인근로자는 입국한 날부터 3년의 범위에서 취업활동을 할 수 있다.

② 사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 된다.

❸ 국내에서 취업한 후 출국한 외국인근로자는 출국한 날로부터 3개월이 경과하면 이 법에 따라 다시 취업활동을 할 수 있다.

④ 외국인근로자를 고용하려는 자는 직업안정법에 따른 직업안정기관에 우선 내국인 구인 신청을 하여야 한다.

⑤ 외국인근로자를 고용한 사용자가 출국만기보험 등에 가입한 경우 근로자퇴직급여 보장법에 따른 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다.

18. 근로복지기본법상 선택적 복지제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 사업주는 근로자의 직급, 근속연수, 부양가족 등을 고려하여 합리적인 기준에 따라 수혜 수준을 달리할 수 있다.

❷ 사업주는 근로자가 여러 가지 복지항목 중에서 자신의 선호와 필요에 따라 자율적으로 선택하여 복지혜택을 받는 제도를 설정하여 실시하여야 한다.

③ 사업주는 기본적 생활보장항목과 개인별 추가선택항목을 균형 있게 반영할 수 있도록 노력하여야 한다.

④ 사업주는 근로자가 선택적 복지제도의 복지항목을 선택하고 사용하는 데 불편이 없도록 전산관리서비스를 직접 제공하거나 제3자에게 위탁하여 제공될 수 있도록 노력하여야 한다.

⑤ 선택적 복지제도는 사내근로복지기금사업을 하는 데 활용할 수 있다.

19. 임금채권보장법령상 체당금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 체당금을 지급받을 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없다.

❷ 체당금의 수령은 가족의 동의를 얻어 제3자에게 위임할 수 있다.

③ 미성년자인 근로자는 독자적으로 체당금의 지급을 청구할 수 있다.

④ 거짓으로 체당금이 지급된 사실을 지방고용노동관서에 신고한 자에게는 대통령령으로 정하는 기준에 따라 포상금을 지급할 수 있다.

⑤ 고용노동부장관은 근로자에게 체당금을 지급하였을 때에는 그 지급한 금액의 한도에서 그 근로자가 해당 사업주에 대하여 미지급 임금등을 청구할 수 있는 권리를 대위(代位)한다.

20. 근로자퇴직급여 보장법령상 퇴직금의 중간정산 사유에 해당하지 않는 것은?

① 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우

② 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우

③ 근로자가 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양을 하는 경우

④ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 채무자 회생 및 파산에 관한 법률에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우

❺ 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 합병을 위하여 근로자의 과반수의 동의를 얻은 경우

21. 최저임금법령상 고용노동부장관의 인가를 얻어 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자는?

❶ 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자

② 선원법의 적용을 받는 선원

③ 감시 근로에 종사하는 자

④ 임금이 통상적으로 도급제로 정하여져 있는 자

⑤ 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자

22. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

① 사용자가 기간제근로자의 계속되는 근로제공에 대하여 차별적인 규정을 적용하여 차별적으로 임금을 지급하여 왔다면 특별한 사정이 없는 한 계속되는 차별적 처우에 해당한다.

② 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

❸ 기간제근로자는 차별적 처우를 받은 경우 그 종료일부터 3개월 이내에 그 시정을 신청하여야 한다.

④ 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선 및 적절한 금전보상 등이 포함될 수 있다.

⑤ 고용노동부장관은 사용자가 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

23. 파견근로자보호 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

❶ 근로자파견사업의 허가의 유효기간은 2년으로 한다.

② 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률에 따른 고령자인 파견근로자에 대하여는 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.

③ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하고자 하는 경우에는 당해 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

④ 사용사업주는 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우가 아님에도 제조업의 직접생산공정업무에 파견근로자를 사용하는 경우에 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

⑤ 사용사업주는 고용노동부장관의 허가를 받지 않고 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받은 경우에 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

24. 다음은 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률상 육아기 근로시간 단축에 관한 설명이다. ( )안에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

> 사업주가 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 (ㄱ)시간 이상이어야 하고 (ㄴ)시간을 넘어서는 아니 된다.

① ㄱ : 10, ㄴ : 15 ② ㄱ : 10, ㄴ : 20

③ ㄱ : 15, ㄴ : 20 ❹ ㄱ : 15, ㄴ : 30

⑤ ㄱ : 20, ㄴ : 30

25. 직업안정법상 직업소개사업에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 국내 무료직업소개사업을 하려는 자는 주된 사업소의 소재지를 관할하는 특별자치 도지사·시장·군수 및 구청장에게 신고하여야 한다.

② 국외 무료직업소개사업을 하려는 자는 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

③ 국외 유료직업소개사업을 하려는 자는 고용노동부장관에게 등록하여야 한다.

④ 국내 유료직업소개사업을 하려는 자는 주된 사업소의 소재지를 관할하는 특별자치 도지사·시장·군수 및 구청장에게 등록하여야 한다.

❺ 유료직업소개사업을 하는 자는 구직자에게 제공하기 위하여 구인자로부터 선급금을 받을 수 있다.

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