

1과목 : 노동법1

1. 노동관계법에 관한 헌법재판소의 결정으로 옳지 않은 것은?

- ① 헌법 제32조 제3항은 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”고 규정하고 있는 바, 인간의 존엄에 상응하는 근로조건의 기준이 무엇인지를 구체적으로 정하는 것은 일차적으로 입법자의 형성의 자유에 속한다.
- ② 근로자가 퇴직급여를 청구할 수 있는 권리도 헌법상 바로 도출되는 것이 아니라 근로자퇴직급여 보장법 등 관련 법률이 구체적으로 정하는 바에 따라 비로소 인정될 수 있는 것이다.
- ③ 근로의 권리는 “일할 자리에 관한 권리”만이 아니라 “일할 환경에 관한 권리”도 함께 내포하고 있는 바, 후자는 생존권적 기본권의 성격을 갖고 있으므로 외국인 근로자에게는 근로의 권리에 관한 기본권 주체성이 인정되지 않는다.
- ④ 해고예고제도는 근로관계의 존속이라는 근로자보호의 본질적 부분과 관련되는 것이 아니므로, 해고예고제도를 둘 것인지 여부, 그 내용 등에 대해서는 상대적으로 넓은 입법 형성의 여지가 있다.
- ⑤ 근로자공급사업은 성질상 사인이 영리를 목적으로 운영할 경우 근로자에 대한 중간착취, 강제근로, 인권침해, 인신매매 등의 부작용이 초래될 가능성이 매우 크므로 (고용)노동부장관의 허가를 받은 자만이 근로자공급사업을 할 수 있도록 제한하는 것을 직업선택의 자유의 본질적인 내용을 침해하는 것으로 볼 수는 없다.

2. 노동법의 법원(法源)에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 해외연수 근로자가 퇴직할 당시 인사규정이 근로자에게 더 유리하게 개정되었다면 아직 면제기간이 진행중이던 근로자의 해외연수비용 상환의무를 면제받는 의무복무기간은, 개정된 인사규정에 소급적용을 배제하는 별도의 규정이 없는 한, 유리하게 개정된 인사규정이 적용된다.
- ② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.
- ③ 근로기준법 시행령은 법률에 위임이 없다 하더라도 법률이 규정한 개인의 권리, 의무의 내용을 변경·보충하거나 새로운 내용을 규정할 수 있다.
- ④ 고용노동부의 업무지침이나 예규 등이 그 성질과 내용이 행정기관 내부의 사무처리지침에 불과한 경우에는 대외적인 구속력은 없다.
- ⑤ 우리나라가 비준한 국제노동기구(ILO)의 협약은 국내법적 효력이 인정된다.

3. 근로기준법령상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 것은?

- ① 해고 등의 제한(제23조 제1항)
- ② 근로조건 명시(제17조)
- ③ 휴업수당(제46조)
- ④ 근로시간(제50조)
- ⑤ 생리휴가(제73조)

4. 근로기준법의 총칙에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로기준법은 사용자가 근로자를 모집·채용할 때 차별을 금지하고 있다.
- ② 노동조합 대의원선거에 임후보하여 그 선거운동을 하는 것은 공민권의 행사 또는 공(公)의 직무에 해당한다.

- ③ 법률에 따르더라도 타인의 취업에 개입하여 이익을 취득하는 것은 허용되지 않는다.
- ④ 가사사용인에 대해 차별적 처우를 하면 근로기준법에 따라 벌금형에 처해진다.
- ⑤ 다른 법률이나 단체협약, 취업규칙 등에서 정함이 없으면 공(公)의 직무를 수행하는데 필요한 시간은 임금을 지급하지 않아도 무방하다.

5. 근로기준법령상 근로계약을 체결할 때 사용자가 근로자에게 반드시 서면으로 명시하여 교부해야 하는 사항이 아닌 것은?

- ① 임금의 구성항목·계산방법·지급방법
- ② 종사하여야 할 업무
- ③ 주휴일
- ④ 연차 유급휴가
- ⑤ 소정근로시간

6. 근로기준법상 근로계약에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 사용자는 근로계약 불이행에 대한 손해배상액을 예정하는 계약을 체결할 수 있다.
- ② 취업규칙에서 정한 기준보다 유리한 내용의 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 이를 무효로 한다.
- ③ 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.
- ④ 사용자는 미성년자의 근로계약에 덧붙여 사용자 본인의 이름으로 미성년자의 임금을 저축하여 관리하는 계약을 체결할 수 있다.
- ⑤ 사용자는 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계할 수 있다.

7. 근로기준법상 임금 지급에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 임금채권의 양수인은 스스로 사용자에게 대하여 임금의 지급을 청구할 수 있다.
- ② 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 통화(通貨) 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ③ 노동조합은 조합원인 근로자의 임금을 대리하여 수령할 수 있다.
- ④ 근로자는 사용자에게 대한 임금청구권을 지급기한이 도래한 이후에도 포기하지 못한다.
- ⑤ 임금 전액을 지급하지 않은 사용자에게 대해서는 피해자의 명시적인 의사에 상관없이 처벌이 가능하다.

8. 통상임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다.
- ② 임금의 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수 없다.
- ③ 근무실적에서 최하 등급을 받더라도 최소한도의 지급이 확정되어 있다면 그 최소한도의 임금은 고정적 임금이라고 할 수 있다.
- ④ 근무일수에 따라 일할계산하여 지급되는 임금은 실제 근무일수에 따라 그 지급액이 달라지므로 고정적 임금이라고 할 수 없다.
- ⑤ ‘일률적’으로 지급되는 임금에는 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함된다.

9. 근로기준법상 사용자가 특별한 사정이 있어 1주 12시간의 연장근로의 한도를 초과하여 근로시간을 연장하고자 할 경우에 요구되는 절차는?

- ① 근로자의 동의만 필요하다.
- ② 노동위원회의 승인만 필요하다.
- ③ 고용노동부장관의 인가만 필요하다.
- ④ 근로자의 동의와 노동위원회의 승인이 모두 필요하다.
- ⑤ 근로자의 동의와 고용노동부장관의 인가가 모두 필요하다.

10. 근로기준법상 연차 유급휴가에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 출근율 산정에 있어 근로자가 정당한 파업에 참가한 기간은 출근한 것으로 본다.
- ② 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 연차 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 출근율 산정에 있어 근로자의 정직기간을 연간 소정근로일수에 포함시키되 출근일수에서 제외할 수 있다.
- ④ 6년차 근로자가 5년차에 80퍼센트 이상 출근하였다면 6년차 1년 동안 사용할 수 있는 연차 유급휴가는 17일이다.
- ⑤ 근로자가 연차 유급휴가를 언제부터 언제까지 사용할 것 인지를 특정하지 않은 연차 유급휴가의 청구는 그 효력이 없다.

11. 직위해제 또는 대기발령에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 대기발령의 사유가 해소된 이후에도 부당하게 장기간 동안 대기발령조치를 유지하는 것은 정당성이 없다.
- ② 직위해제는 잠정적 조치로서의 보직의 해제를 의미하므로 근로자의 비위행위에 대하여 행하는 징벌적 제재로서의 징계와는 그 성질이 다르다.
- ③ 실효된 직위해제처분이라도 인사규정 등에서 직위해제처분에 따른 효과로 승진·승급에 제한을 가하는 등의 법률상 불이익을 규정하고 있는 경우에는 그 직위해제처분에 대한 구제를 신청할 이익이 있다.
- ④ 대기발령 후 일정한 기간이 경과하도록 복직발령을 받지 못한 경우에 당연퇴직된다는 인사규정에 따라 행한 당연퇴직처리는 해고에 해당하지 않는다.
- ⑤ 사용자가 자신의 귀책사유에 해당하는 경영상의 필요에 따라 근로자들에게 대기발령을 한 경우에는 그 근로자들에게 휴업수당을 지급하여야 한다.

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

- ① 경미한 징계사유에 대하여 가혹한 제재를 가하는 것은 징계권의 남용으로서 무효이다.
- ② 징계규정상 징계절차를 위반하여 이루어진 징계처분은 징계사유가 인정되는지에 관계없이 무효임이 원칙이다.
- ③ 징계규정에 피징계자의 출석 및 진술의 기회 부여에 관한 절차가 없어도 그러한 절차를 거치지 않은 징계처분은 무효이다.
- ④ 징계처분에서 징계사유로 삼지 아니한 비위행위라도 징계양정에서의 참작자료로 삼을 수 있다.
- ⑤ 근로자의 사생활에서의 비행은 사업활동에 직접 관련이 있거나 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 것에 한하여 정당한 징계사유가 될 수 있다.

13. 근로기준법령상 해고에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이

있으면 판례에 따름)

- ① 경영상 이유에 의한 해고의 경우에는 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 할 필요는 없다.
- ② 경영상 이유에 의한 해고의 경우에는 해고를 하려는 날의 50일전에 해고를 피하기 위한 방법 등에 관해 근로자 대표에게 통보하고 협의하여야 하므로 해고예고규정은 적용되지 않는다.
- ③ 해고예고를 하지 않았다면 해고의 정당한 이유를 갖추고 있더라도 절차위반으로 무효이다.
- ④ 경영상 이유에 의한 해고의 경우에는 사용자가 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준을 반드시 해고실시 50일 이전까지 근로자대표에게 통보하여야만 효력이 있다.
- ⑤ 사용자가 근로자에게 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 30일전에 해고의 예고를 한 경우에는 근로기준법 제27조 제1항에 따라 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지한 것으로 본다.

14. 근로기준법령상 임신부의 보호에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 120일의 출산전후휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자가 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 여성에게 출산 전후휴가를 부여할 경우 최초 90일은 유급으로 한다.
- ③ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우에는 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다.
- ④ 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 사용자는 1일 근로시간이 8시간으로서 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.
- ⑤ 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

15. 근로자의 정의가 근로기준법과 다른 것은?

- ① 근로복지기본법
- ② 근로자퇴직급여 보장법
- ③ 산업재해보상보험법
- ④ 산업안전보건법
- ⑤ 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률

16. 직업안정법에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 무료직업소개사업을 하려는 자는 대통령령으로 정하는 비영리법인 또는 공익단체이어야 한다.
- ② 국내 유료직업소개사업을 하려는 자는 주된 사업소의 소재지를 관할하는 특별자치도지사·시장·군수 및 구청장의 허가를 받아야 한다.
- ③ 유료직업소개사업을 하는 자는 직업안정법에 따라 타인에게 자기의 성명 또는 상호를 사용하여 직업소개업을 하게 할 수 있다.
- ④ 노동조합 및 노동관계조정법에 따른 노동조합이 아니더라도 국내 근로자공급사업의 허가를 받을 수 있다.
- ⑤ 유료직업소개사업을 하는 자는 고용노동부령으로 정하는 고급·전문인력을 소개하는 경우 고용노동부장관이 결정·고시한 요금 외의 금품을 받아서는 아니 된다.

17. 산업안전보건법령상 사업주가 근로자에게 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 하여서는 아니 되는 유해하거나 위험한 작업을 모두 고른 것은?

ㄱ. 잠합(潛艦) 또는 잠수 작업 등 높은 기압에서 하는 작업
 ㄴ. 갯(坑) 내에서 하는 작업
 ㄷ. 유해 방사선을 취급하는 작업

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

18. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다.
 ② 가족돌봄휴직 기간은 근로기준법상 평균임금 산정기간에서는 제외되고 근속기간에는 포함된다.
 ③ 사업주는 육아휴직을 마친 근로자를 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
 ④ 사업주가 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.
 ⑤ 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 유급휴가를 주어야 한다.

19. 파견근로자보호 등에 관한 법률·시행령상 근로자파견대상 업무가 아닌 것은?

- ① 수위 및 경비원의 업무
 ② 행정, 경영 및 재정 전문가의 업무
 ③ 건물 청소 종사자의 업무
 ④ 선원법에 따른 선원의 업무
 ⑤ 음식 조리 종사자의 업무

20. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률상 차별적 처우의 금지 및 시정에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 중앙노동위원회 위원장은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행 상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.
 ② 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.
 ③ 노동위원회의 시정명령의 내용에는 취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령이 포함될 수 있다.
 ④ 고용노동부장관은 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사용자의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 기간제근로자 또는 단시간근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
 ⑤ 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월 이내에 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.

21. 최저임금법에 관한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 최저임금은 사업의 종류별, 지역별로 구분하여 정하여야 한다.
 ② 최저임금위원회는 근로자와 사용자 및 정부를 각각 대표하는 위원으로 구성한다.

- ③ 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 생산고에 따른 임금은 제외된다.
 ④ 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자의 최저임금은 고용노동부장관이 결정·고시한 최저임금액의 90%로 한다.
 ⑤ 근로자와 사용자가 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입되지 않는 임금을 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위에 산입하여 최저임금에 미달하는 부분을 보전하기로 약정한 경우 그 임금 약정은 유효하다.

22. 근로자퇴직급여 보장법에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 사람은 개인형퇴직연금제도를 설정할 수 없다.
 ② 사용자는 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간의 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 퇴직급여제도를 설정하지 않아도 된다.
 ③ 확정급여형퇴직연금제도 또는 확정기여형퇴직연금제도의 가입자는 개인형퇴직연금제도를 추가로 설정할 수 없다.
 ④ 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 자산관리업무의 수행을 내용으로 하는 계약을 개별근로자와 체결하여야 한다.
 ⑤ 상시 10명 미만의 근로자를 사용하는 사업의 경우에는 개별근로자의 동의나 요구와 관계없이 개인형퇴직연금제도를 설정할 수 있으며 이 경우 해당 근로자에 대하여 퇴직급여제도를 설정한 것으로 본다.

23. 임금채권보장법상 해당금에 포함되는 것을 모두 고른 것은?

ㄱ. 재해보상금
 ㄴ. 최종 3개월분의 임금
 ㄷ. 최종 3년간의 퇴직급여등
 ㄹ. 최종 3개월분의 휴업수당

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

24. 근로복지기본법상 근로복지정책에 따른 근로자 복지향상 지원의 우대 대상이 아닌 자는?

- ① 기간제근로자 ② 파견근로자
 ③ 중소기업·영세기업 근로자 ④ 수습 사용 중인 근로자
 ⑤ 저소득근로자

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

- ① 외국인근로자를 고용하려는 자는 직업안정기관에 우선 내국인 구인 신청을 하여야 한다.
 ② 직업안정기관이 아닌 자는 외국인근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입하여서는 아니 된다.
 ③ 사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 된다.
 ④ 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하는 경우에도 외국인근로자는 직업안정기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 없다.
 ⑤ 외국인근로자를 고용한 사업 또는 사업장의 사용자는 외국인근로자의 출국 등에 따른 퇴직금 지급을 위하여 외국인근로자를 피보험자 또는 수익자로 하는 보험 또는 신탁에 가입하여야 한다.

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 프
로그램으로 실제 시험에서 사용하는 OMR 형식의 CBT를 제공합
니다.

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

오답 및 오탈자가 수정된 최신 자료와 해설은 전자문제집 CBT
에서 확인하세요.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③	③	②	⑤	②	③	②	④	⑤	①
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
④	③	⑤	②	⑤	①	①	⑤	④	①
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
③	②	④	④	④					