

1과목 : 노동법2

1. 헌법 제32조에서 명시적으로 규정하고 있는 내용이 아닌 것은?
 - ① 국가는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
 - ② 여자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
 - ③ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
 - ④ 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 공공복리의 원칙에 따라 법률로 정한다.
 - ⑤ 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 한다.
2. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 설립 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
 - ① 연합단체인 노동조합을 설립하고자 하는 자는 설립신고를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.
 - ② 설립신고를 접수한 행정관청은 반려·보완사유가 없는 경우 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.
 - ③ 행정관청은 설립신고서 또는 규약이 기재사항의 누락 등으로 보완이 필요한 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 20일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구하여야 한다.
 - ④ 노동조합 설립신고서에는 임원의 성명과 주소가 기재되어야 한다.
 - ⑤ 노동조합은 신고증을 교부받은 시점에 설립된 것으로 본다.
3. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 해산 사유가 아닌 것은?
 - ① 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우
 - ② 합병 또는 분할로 소멸한 경우
 - ③ 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우
 - ④ 노동조합의 대표자가 제명된 경우
 - ⑤ 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우
4. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
 - ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.
 - ② 단체협약의 당사자는 체결일부터 15일 이내에 노동위원회에 단체협약을 신고하여야 한다.
 - ③ 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
 - ④ 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
 - ⑤ 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
5. 단체협약 내용으로서 그 위반한 자에 대하여 노동조합 및 노동관계조정법상 형사처벌의 대상 사항이 아닌 것은?
 - ① 복리후생비에 관한 사항
 - ② 재해부조에 관한 사항
 - ③ 쟁의행위에 관한 사항
 - ④ 조합원 자격에 관한 사항

- ⑤ 징계사유에 관한 사항
6. 노동조합 및 노동관계조정법상 용어의 정의로 옳지 않은 것은?
 - ① "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
 - ② "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.
 - ③ "사용자단체"라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.
 - ④ "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다.
 - ⑤ "노동쟁의"라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.
7. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 총회 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
 - ① 노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.
 - ② 노동조합 임원을 해임하고자 하는 경우에는 총회에서 재적 조합원 과반수 출석과 출석 조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.
 - ③ 임원의 선거에 있어서 재적 조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 결선투표에서 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있다.
 - ④ 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우에는 그 조합원은 표결권이 없다.
 - ⑤ 노동조합의 대표자는 총회의 의장이 된다.
8. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체협약 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)
 - ① 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 노동위원회는 그 직권으로 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에게 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.
 - ② 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에게 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.
 - ③ 노사간의 협상을 통해 사용자가 그 해고 권한을 제한하기로 합의하고 노동조합이 동의할 경우에 한하여 해고권을 행사하겠다는 의미로 해고의 사전 합의 조항을 단체협약에 두었다면, 그러한 절차를 거치지 아니한 해고처분은 원칙적으로 무효이다.
 - ④ 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.
 - ⑤ 단체협약과 같은 처분문서를 해석할 때에는, 단체협약이 근로자의 근로조건을 유지·개선하고 복지를 증진하여 경제적·사회적 지위를 향상시킬 목적으로 근로자의 자주적 단체인 노동조합과 사용자 사이에 단체교섭을 통하여 이루어지는 것이므로, 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 변형 해석할 수 없다.

9. 노동조합 및 노동관계조정법상 교섭 및 단체협약 체결권한에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ② 교섭대표노동조합이 결정된 날부터 그 교섭대표노동조합이 6개월 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.
- ③ 노동조합과 사용자로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자를 위하여 위임받은 범위 안에서 그 권한을 행사할 수 있다.
- ④ 노동조합은 사용자에게 교섭을 요구하는 때에는 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서면으로 하여야 한다.
- ⑤ 노동조합은 단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 먼저 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.

10. 노동조합 및 노동관계조정법상 단체협약의 효력 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.
- ② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.
- ③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속 하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 6월까지 계속 효력을 갖는다.
- ④ 단체협약이 실효되었다고 하더라도 임금, 퇴직금이나 노동시간, 그 밖에 개별적인 노동조건에 관한 부분은 그 단체협약의 적용을 받고 있던 근로자의 근로계약의 내용이 되어 그것을 변경하는 새로운 단체협약, 취업규칙이 체결·작성되거나 또는 개별적인 근로자의 동의를 얻지 아니하는 한 개별적인 근로자의 근로계약의 내용으로서 여전히 남아 있어 사용자와 근로자를 규율한다.
- ⑤ 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따른다.

11. 노동조합 및 노동관계조정법상 교섭단위결정 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 교섭대표노동조합 결정단위는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.
- ② 하나의 사업장에서 현격한 근로조건차이 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.
- ③ 노동위원회의 교섭단위분리결정에 대하여는 불복할 수 없다.
- ④ 노동위원회는 교섭단위 분리의 결정 신청을 받은 때에는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그 내용을 통지하여야 한다.
- ⑤ 노동위원회는 교섭단위분리결정 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위 분리에 관한 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다.

12. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합 전임자 등에 관한

설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로자는 노동조합 규약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
- ② 노동조합 전임자는 사용자와 기본적 노사관계를 유지하고 근로자 신분을 그대로 가진다.
- ③ 사용자는 노동조합 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다.
- ④ 근로시간 면제 한도는 근로시간면제심의위원회가 심의·의결한 바에 따라 고용노동부장관이 고시한다.
- ⑤ 근로시간면제심의위원회의 위원은 고용노동부장관이 위촉한다.

13. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합 회계감사 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 이상 당해 노동조합의 모든 재원 및 용도 등에 대한 회계감사를 실시하게 하고 그 내용과 감사결과를 전체 조합원에게 공개하여야 한다.
- ② 노동조합의 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우에는 당해 노동조합의 회계감사를 실시하되 그 결과를 공개하여서는 아니된다.
- ③ 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표하여야 한다.
- ④ 노동조합은 행정관청이 요구하는 경우에는 결산결과와 운영상황을 보고하여야 한다.
- ⑤ 행정관청이 노동조합으로부터 결산결과 또는 운영상황의 보고를 받고자 하는 경우에는 그 사유와 기타 필요한 사항을 기재한 서면으로 10일 이전에 요구하여야 한다.

14. 사용자의 행위 중에서 노동조합 및 노동관계조정법상 부당노동행위 유형으로 명시되어 있지 않은 행위는?

- ① 근로자가 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하는 행위
- ② 노동조합의 대표자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 해태하는 행위
- ③ 근로자가 노동조합에 가입하려는 행위를 이유로 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
- ④ 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하여 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
- ⑤ 근로자의 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부행위

15. 노동조합 및 노동관계조정법상 부당노동행위 구제절차 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자는 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.
- ② 부당노동행위의 구제 신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다.
- ③ 특별노동위원회의 구제명령에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.
- ④ 사용자가 중앙노동위원회 재심판정에 불복하여 행정소송을 제기한 경우에 중앙노동위원회는 법원의 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있다.
- ⑤ 지방노동위원회의 구제명령은 노동조합 및 노동관계조정법 규정에 의한 중앙노동위원회에의 재심신청에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

16. 노동조합 및 노동관계조정법상 쟁의행위 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)
- ① 노동조합은 그 대표자가 필요하다고 판단하는 경우 조합원의 찬반 투표 없이 쟁의행위를 할 수 있다.
 - ② 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.
 - ③ 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.
 - ④ 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
 - ⑤ 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
17. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동쟁의의 조정(調停)에 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 이내에 종료하여야 한다.
 - ③ 조정기간은 관계 당사자의 일방의 신청으로 공익사업에 있어서는 15일 이내에서 연장할 수 있다.
 - ④ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있는 경우 조정위원회에 같음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.
 - ⑤ 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
18. 노동조합 및 노동관계조정법상 쟁의행위 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)
- ① 사용자가 적법하게 직장폐쇄를 하게 되면, 사용자의 사업장에 대한 물권적 지배권이 전면적으로 회복된다.
 - ② 사용자는 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 또는 노동위원회 어느 한 곳에 신고하여야 한다.
 - ③ 사업장시설의 점거는 그 점거의 범위가 사업장시설의 일부분이고 사용자측의 출입이나 관리지배를 배제하지 않는 병존적인 점거에 지나지 않을 때에는 정당한 쟁의행위로 볼 수 있다.
 - ④ 사용자의 직장폐쇄는 형평상 근로자측의 쟁의행위에 대한 대항·방위 수단이다.
 - ⑤ 적법하게 직장폐쇄를 하게 되면, 사용자는 사업장을 점거중인 근로자들에 대하여 정당하게 사업장으로부터의 퇴거를 요구할 수 있고 퇴거를 요구받은 이후의 직장점거는 위법하게 된다.
19. 노동조합 및 노동관계조정법상 긴급조정에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 고용노동부장관은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있다.
 - ② 고용노동부장관은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 중앙노동위원회의 의결을 거쳐야 한다.
 - ③ 긴급조정 결정의 공표는 신문·라디오 기타 공중이 신속히 알 수 있는 방법으로 하여야 한다.
 - ④ 고용노동부장관은 노동조합 및 노동관계조정법 상의 소정 절차를 거쳐 긴급조정을 결정한 때에는 지체없이 그 이유를 붙여 이를 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계 당사자에게 각각 통고하여야 한다.
- ⑤ 관계 당사자는 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 한다.
20. 노동조합 및 노동관계조정법상 필수유지업무에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 필수유지업무라 함은 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.
 - ② 필수유지업무협정은 노동관계 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 하는 것은 아니다.
 - ③ 노동관계 당사자 쌍방 또는 일방은 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동위원회에 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상적용 및 필요인원 등의 결정을 신청하여야 한다.
 - ④ 노동위원회는 노동조합 및 노동관계조정법 상의 규정에 따라 필수유지업무 수준 등 결정을 하면 지체 없이 이를 서면으로 노동관계 당사자에게 통보하여야 한다.
 - ⑤ 노동조합은 필수유지업무협정이 체결된 경우 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 한다.
21. 노동조합 및 노동관계조정법상 공정대표의무 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 교섭대표노동조합은 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
 - ② 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
 - ③ 노동조합의 조합원은 교섭대표노동조합이 공정대표의무를 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날부터 6개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.
 - ④ 노동위원회는 공정대표의무 위반의 시정 신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.
 - ⑤ 노동위원회는 공정대표의무 위반의 시정 신청에 대한 명령이나 결정을 서면으로 하여야 하며, 그 서면을 교섭대표노동조합, 사용자 및 그 시정을 신청한 노동조합에 각각 통지하여야 한다.
22. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률의 내용으로 옳지 않은 것은?
- ① 공무원은 임용권자의 동의를 받아 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
 - ② 정부교섭대표는 법령 등에 따라 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합이 교섭을 요구할 때에는 정당한 사유가 없으면 이에 응하여야 한다.
 - ③ 노동조합을 설립하려는 사람은 고용노동부장관에게 설립 신고서를 제출하여야 한다.
 - ④ 정부교섭대표가 다른 정부교섭대표에게 교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임하는 것은 금지된다.
 - ⑤ 노동조합과 그 조합원은 파업, 태업 또는 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 방해하는 일체의 행위를 하여서는 아니 된다.
23. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률의 내용으로 옳지 않은 것은?
- ① 교원은 전국 단위로만 노동조합을 설립하여야 한다.

- ② 전임자는 그 전임기간 중 봉급을 받지 못한다.
- ③ 교원의 노동쟁의를 조정·중재하기 위하여 중앙노동위원회에 교원 노동관계 조정위원회를 둔다.
- ④ 교원은 임용권자의 허가가 있는 경우에는 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
- ⑤ 전임자는 그 전임기간 중 전임자임을 이유로 승급 또는 그 밖의 신분상의 불이익을 받지 아니한다.

24. 노동위원회법상 노동위원회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 중앙노동위원회·지방노동위원회 및 특별노동위원회로 구분한다.
- ② 노동위원회 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ③ 위원장 또는 상임위원이 궐위되어 후임자를 임명한 경우 후임자의 임기는 새로이 개시된다.
- ④ 노동위원회의 전원회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 노동위원회는 그 처분에 관하여 당사자에게 서면으로 통지하여야 하며, 처분의 효력은 명령서·결정서 또는 재판정서를 송달한 날부터 발생한다.

25. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 노사협의회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노사협의회에 의장을 두며, 의장은 위원 중에서 호선(互選)한다.
- ② 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소의 사용 등 기본적인 편의를 제공하여야 한다.
- ③ 위원은 비상임·무보수로 한다.
- ④ 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다.
- ⑤ 회의는 근로자위원과 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

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