

1과목 : 노동법1

- 현행 근로기준법상 1,000인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 연차유급휴가에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
  - 1년간 8할 이상 출근한 근로자에 대하여는 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
  - 계속근로연수가 1년 미만인 근로자에게는 1월간 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
  - 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 유급휴가일수를 15일로 하되 근로자가 이미 사용한 휴가일수는 공제한다.
  - 3년 이상 계속 근로한 근로자에 대하여는 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일의 가산휴가를 주어야 한다.
  - 사용자의 귀책사유로 유급휴가를 1년간 사용하지 못한 경우 연차휴가권은 소멸하지만 미사용휴가에 대하여는 보상해야 한다
- 다음 중 4인 이하 근로자를 고용하는 사업장에 적용되지 아니하는 근로기준법 조항은?
  - 균등처우(법 제5조)
  - 근로계약기간 규제(법 제23조)
  - 해고의 예고(법 제32조)
  - 임금채권 우선변제(법 제37조)
  - 휴게시간의 부여(법 제53조)
- 산업재해보상보험법이 적용되는 사업은?
  - 사립학교교직원연금법에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업
  - 선원법에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업
  - 가사서비스업
  - 노동부령이 정하는 바에 따라 상시근로자수가 1인 이상이 되지 아니하는 사업
  - 근로자가 모두 65세 이상인 사업
- 근로의 권리를 보장하고 있는 헌법 제32조에서 규정하고 있지 않은 것은?
  - 최저임금제의 실시
  - 근로조건기준의 법정주의
  - 재해예방과 위험으로부터의 보호
  - 여성에 대한 부당한 고용차별금지
  - 국가유공자에 대한 우선적 근로기회의 부여
- 근로기준법에 의한 근로시간, 휴게·휴일에 관한 규정이 적용되지 않는 근로자는?
  - 관리·감독업무 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 근로자
  - 감시 또는 단속적인 근로에 종사하는 자로서 노동부장관에게 신고한 근로자
  - 운수업에 종사하는 근로자
  - 신문·방송 분야에 종사하는 근로자
  - 물품판매업에 종사하는 근로자
- 다음 중 근로자의 업무상 또는 직무상 재해에 대한 보상제도를 두고 있는 사회입법이 아닌 것은?

- 선원법
  - 근로기준법
  - 국민연금법
  - 공무원연금법
  - 사립학교교직원연금법
- 2005년 2월 현재 35세인 갑(장애인이 아님)은 2004.1.1부터 2004.12.31까지 1년간 A회사에서 근무하다 계약기간 만료로 퇴사하였다. 갑은 2005.2.1 직업안전기관에 실업신고를 하여 구직급여의 수급자격을 인정(피보험기간은 1년으로 가정)받았다. 이 경우 고용보험법에 의한 구직급여의 소정급여일수는 얼마인가?
    - 60일
    - 90일
    - 120일
    - 150일
    - 180일
  - 근로기준법상 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자 및 상시 4인 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 공통적으로 적용되는 법 규정에 해당하는 것은?
    - 제34조 규정에 의한 퇴직금 제도
    - 제54조의 규정에 의한 주휴일
    - 제59조의 규정에 의한 연차유급휴가
    - 제71조의 규정에 의한 생리휴가
    - 제72조의 규정에 의한 산전후 휴가
  - 근로기준법상 해고에 관한 설명 중 옳은 것은?
    - 사용자는 근로자가 육아휴직한 기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다.
    - 사용자가 대통령이 정하는 일정규모 이상의 근로자를 경영상 이유에 의한 해고를 하고자 노동부장관에게 신고하는 경우에는 근로자대표와의 협의내용도 포함하여야 한다.
    - 사용자가 경영상 이유에 의한 해고를 하고자 하는 경우에는 해고예고 규정이 적용되지 아니한다.
    - 법원은 사용자가 중앙노동위원회의 부당해고 구제명령에 불복하여 소송을 제기한 경우에 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있다.
    - 사용자는 경영상 이유에 의한 해고대상자를 선정하는 경우 성별 및 연령을 이유로 차별하지 못하도록 명문화하고 있다.
  - 직업안정법에 관한 설명 중 틀린 것은?
    - 직업소개는 구인자와 구직자간 근로계약의 성립을 알선하는 것이다.
    - 직업안정기관의 장은 일정한 경우 구인신청의 수리를 거부할 수 있다.
    - 유료직업소개사업 및 근로자공급사업은 관할 행정관청의 허가를 받아야 한다.
    - 구인자가 직업안전기관의 장에게 구인신청을 하는 경우 근로조건을 명시하여야 한다.
    - 직업소개사업자가 18세 미만의 자를 소개하는 경우 친권자 또는 후견인의 취업동의서를 받아야 한다.
  - 산업안전보건법에 관한 설명 중 틀린 것은?
    - 근로기준법의 특별법이다.
    - 국가 및 지방자치단체에도 적용된다.
    - 근로자의 건강진단에 관하여 규정하고 있다.
    - 노사협의회의와는 별도로 산업안전위원회를 반드시 설치·운영하여야 한다.

- ⑤ 산업재해 발생의 급박한 위험시 근로자의 자발적 작업중지·대피를 인정한다.

12. 다음 중 근로기준법상 근로감독관의 권한이 아닌 것은?

- ① 임검권                      ② 장부서류 제출요구권  
③ 심문권                      ④ 사법경찰권  
⑤ 과태료 부과권

13. 다음 중 산업재해보상보험법상의 급여에 해당하는 것은?

- |        |             |
|--------|-------------|
| ㉠ 요양급여 | ㉡ 건강검진급여    |
| ㉢ 휴업급여 | ㉣ 본인부담액보상급여 |
| ㉤ 간병급여 |             |

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

14. 산업재해보상보험법상 유족급여에 관한 설명 중 틀린 것은?

- ① 유족급여는 근로자가 업무상의 사유에 의하여 사망한 경우에 유족에게 지급한다.  
② 유족보상 연금수급자격자가 유족보상연금을 받을 권리의 순위는 배우자·자녀·부모·손·조부모 및 형제자매의 순서로 한다.  
③ 유족보상 연금수급자격자인 유족이 사망근로자와의 친족관계가 종료된 때에는 그 수급자격을 상실한다.  
④ 유족보상 연금수급권자가 1년이상 행방불명인 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 연금의 지급을 정지하고 다음 순위자에게 이를 지급한다.  
⑤ 유족보상 연금수급권자를 결정함에 있어 사망당시 사실상 혼인관계에 있는 배우자는 제외된다.

15. 근로기준법상 18세 이상의 여성과 임신부에 관한 설명 중 틀린 것은?

- ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지 사이에 근로시키고자 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다.  
② 임신중인 여성의 명시적인 청구와 노동부장관의 인가가 있는 경우에는 오후 10시부터 오전 6시까지 사이에 근로시킬 수 있다.  
③ 산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 동의와 노동부장관의 인가가 있는 경우에는 휴일에 근로시킬 수 있다.  
④ 사용자는 산후 1년이 경과되지 아니한 여성에 대하여 단체협약의 규정이 있더라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 120시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.  
⑤ 사용자는 18세 이상의 여성에 대해 보건·의료 및 복지업무 수행을 위하여 일시적으로 경내에서 근로시킬 수 있다.

16. 근로기준법상 선택적 근로시간제에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 선택적 근로시간제를 시행하고자 하는 경우 그 정산기간은 1월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다.  
② 18세 미만 근로자라도 선택적 근로시간제의 시행대상이 될 수 있다.  
③ 사용자가 선택적 근로자를 시행하기 위해서는 근로자 과반수의 동의를 얻어야 한다.  
④ 사용자는 근로자와 개별 근로계약으로 선택적 근로시간제를 시행할 수 있다.

- ⑤ 사용자는 선택적 근로시간제를 시행하는 경우 임금보전방안을 강구하여야 한다.

17. 고용보험법상 실업급여에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 구직급여의 연장지급은 허용되지 않는다.  
② 실업급여수급권은 양도할 수 없으나 담보로 제공될 수 있다.  
③ 구직급여의 산정기초가 되는 임금일액은 원칙적으로 통상임금이다.  
④ 실업의 신고일로부터 7일의 대기기간에도 구직급여를 지급하여야 한다.  
⑤ 구직급여의 지급일수는 피보험기간과 연령에 따라 그 최고한도가 정해져 있다.

18. 근로기준법상 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권보다 우선하여 변제받을 수 있는 임금채권의 범위에 속하는 것을 모두 고른 것은?

- |                |
|----------------|
| ㉠ 최종 3월분의 임금   |
| ㉡ 최종 3월분의 휴업수당 |
| ㉢ 최종 3년간의 퇴직금  |
| ㉣ 해고예고수당       |
| ㉤ 재해보상금        |

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

19. 기간의 정함이 있는 근로계약(사업완료에 필요한 기간을 정한 경우 제외)에 관한 설명 중 옳은 것은? (법령 및 판례에 의함)

- ① 체결사유 및 갱신횟수에 대한 법률적 제한이 있다.  
② 계약기간은 사용자에게 의한 근로조건 명시 의무의 적용 대상이 된다.  
③ 계약기간의 만료일에 계약당사자의 별도 의사표시가 있어야 근로관계가 종료된다.  
④ 2년의 근로계약을 체결하였다고 하더라도 근로자는 1년 경과 후 계약을 해지할 수 있다.  
⑤ 계약기간은 근로조건이므로 1년을 초과하는 기간을 정한 근로계약은 그 유효기간이 1년으로 단축된다.

20. 근로기준법상 강제근로 또는 퇴직의 자유를 부당하게 구속하는 것을 방지하기 위한 제도의 내용으로 옳은 것은?

- ① 미성년자인 근로자의 보호를 위하여 친권자나 후견인은 그의 근로계약을 대리할 수 있다.  
② 해외연수경비를 사용자가 부담하는 대신 의무적인 근무기간을 설정하는 것은 위법하다는 것이 판례의 입장이다.  
③ 주택자금을 융자해주고 매월 급여에서 공제하는 것은 전차금상쇄의 금지원칙에 반한다.  
④ 근로자의 불법행위로 발생한 실손해의 배상을 청구하는 것은 손해배상액 예정금지의 원칙에 반하지 않는다.  
⑤ 근로자의 위탁에 의한 경우 사용자는 자기의 이름으로 근로자의 저축금을 관리할 수 있다.

21. 근로기준법의 적용에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 비영리사업에 대해서는 근로기준법이 적용되지 않는다.  
② 동거의 친족만을 사용하는 사업에도 근로기준법이 적용

된다.

- ③ 근로자의 수가 때때로 5인 미만이 되더라도 상대적으로 보아 5인 이상이면 근로기준법이 적용된다.
- ④ 가사사용인에 대해서도 근로기준법이 적용된다.
- ⑤ 근로기준법 적용을 판단함에 있어 상시 근로자 수는 정규근로자만을 계산하며 일용근로자는 제외하여 계산하는 것이 판례의 태도이다.

22. 근로기준법상 임금지급의 원칙에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 상품교환권은 현금과 같이 유통되므로 임금으로 지급할 수 있다.
- ② 임금채권을 타인에게 양도하는 계약도 유효하므로 사용자는 임금채권의 양수인에게 임금을 직접 지급할 수 있다.
- ③ 임금채권이 압류된 경우 사용자가 압류채권자에게 해당분을 지급하는 것은 직접지급의 원칙에 반하지 않는다.
- ④ 사용자는 물론이고 근로자가 스스로 임금채권을 상계하는 것도 허용되지 않는다.
- ⑤ 연봉제 근로계약을 체결한 경우에는 매월 1회 이상 지급하지 않고 분기 또는 반기별로 나누어 지급할 수 있다.

23. 근로기준법상 1주 40시간의 법정근로시간제를 적용하는 사업장에서 탄력적 근로시간제에 관한 법령상 규정으로 틀린 것은?

- ① 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 의하여 3월 이내의 단위기간을 정하여 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있다.
- ② 3월 이내의 단위기간으로 정한 탄력적 근로시간제에서는 특정주의 근로시간은 52시간을, 특정일의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.
- ③ 임신중인 여성근로자에 대하여는 탄력적 근로시간제를 실시할 수 없다.
- ④ 탄력적 근로시간제 하에서는 당사자간의 합의에 의한 연장근로를 시킬 수 없다.
- ⑤ 탄력적 근로시간제의 서면합의에는 유효기간을 정하여야 한다.

24. 근로기준법상 연장근로에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 개별 근로자와의 연장근로에 관한 합의는 근로계약으로 사전에 미리 약정할 수 있다는 것이 판례의 태도이다.
- ② 탄력적 근로시간제를 적용하고 있는 사업장에서는 당사자간의 합의가 있더라도 연장근로를 실시할 수 없다.
- ③ 사회복지사업의 사용자는 근로자의 동의를 얻어 1주간에 12시간을 초과하여 연장근로를 시킬 수 있다.
- ④ 업무증가로 연장근로가 필요한 때에는 노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 얻어 1주간에 12시간을 초과하여 연장근로를 시킬 수 있다.
- ⑤ 위법한 연장근로로 벌칙을 적용받게 된 경우에는 사용자는 별도로 연장시간에 대한 가산임금지급의무는 부담하지 않는다.

25. 근로기준법상 경영상 이유에 의한 해고에 관한 설명으로 맞는 것은?

- ① 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도는 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ② 근로자를 해고한 날부터 2년 이내에 근로자를 채용하고자 할 때에는 해고된 근로자가 원하는 경우 그 근로자를 의무적으로 고용하여야 한다.
- ③ 해고대상자의 인원수와 관계없이 해고사실을 노동부장관

에게 신고하여야 한다.

- ④ 해고하고자 하는 날의 30일 전까지 근로자 대표에게 통보하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 경영상 이유에 의한 해고를 하고자 하는 경우에 근로자대표와 합의하여야 한다.

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