

1과목 : 노동법1

1. 근로계약에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 미성년자와 사용자 사이의 근로계약이 그 미성년자에게 불리하다고 인정되는 경우에 근로기준법은 향후 이를 해지할 수 있는 사람으로 친권자, 후견인 및 근로감독관을 들고 있다.
- ② 근로자는 사용자가 근로계약 체결시에 명시한 근로조건이 사실과 다를 경우에 사용자를 상대로 손해배상을 청구함에 있어 노동위원회에 신청할 수 있다.
- ③ 근로기준법상 위약예정이 금지되므로 사용자는 근로자의 근로계약 불이행이나 업무관련 불법행위를 이유로 한 손해배상을 청구할 수 없다.
- ④ 근로계약이 근로기준법에 정해진 기준에 미달하는 경우 근로계약 전체가 무효로 된다.
- ⑤ 근로계약은 반드시 서면으로 체결하여야 한다.

2. 직업안전법상의 유료직업소개에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 국내유료직업소개사업을 하고자 하는 자는 시장·군수·구청장에게 등록하여야 한다.
- ② 국외유료직업소개사업을 하고자 하는 자는 노동부장관에게 등록하여야 한다.
- ③ 유료직업소개사업을 하는 자는 노동부장관이 결정·고시한 요금외의 금품을 받아서는 아니된다.
- ④ 유료직업소개사업을 하는 자는 구직자에게 제공하기 위하여 구인자로부터 선불금을 받아 구직의 편의를 도모할 수 있다.
- ⑤ 직업소개사업을 하는 자는 구직자의 연령을 확인하여야 하며, 18세 미만의 자를 소개하는 경우에는 친권자 또는 후견인의 취업동의서를 받아야 한다.

3. 노동법의 법원과 관련된 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효가 된다.
- ② 노동부의 업무처리지침과 예규는 재판규범으로서의 구속력을 갖지 못한다.
- ③ 근로조건과 관련하여 법률 간의 충돌이 발생한 경우에는 유리한 조건 우선의 원칙이 적용된다.
- ④ 취업규칙은 법령 또는 당해 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약에 반할 수 없다.
- ⑤ 우리나라가 비준한 국제노동기구(ILO)의 협약(convention)에는 국내법과 동일한 효력이 부여된다.

4. 근로기준법상 사용자와 근로자대표 사이에 서면합의가 필요한 것은?

- ① 취업규칙의 변경
- ② 임신부와 18세 미만의 야간근로
- ③ 연차유급휴가의 대체
- ④ 경영상이유에 의한 해고
- ⑤ 기숙사규칙의 변경

5. 근로기준법의 적용범위에 관한 설명으로 옳은 것은?(다툼이 있는 경우에는 대법원 판례에 의함)

- ① 당해 사업이 1회에 그치거나 사업기간이 일시적인 경우에는 근로기준법의 적용대상이 아니다.
- ② 국가 또는 지방자치단체에는 근로기준법이 적용되지 않는다.

- ③ 종교단체는 헌법상 종교의 자유가 있고 영리를 목적으로 하지 않으므로 근로기준법의 적용대상에서 제외 된다.
- ④ 근로기준법 적용을 위한 상시근로자수의 판단시 사업장의 상황에 맞추어 임시적으로 사용하는 일용근로자도 포함되어 계산한다.
- ⑤ 동거의 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인에 대하여도 근로기준법이 적용된다.

6. 산업재해보상보험법상의 업무상 재해로 볼 수 있는 것은?(다툼이 있는 경우 대법원 판례에 의함)

- ① 출장 중 사업주의 구체적 지시를 위반한 행위로 인한 재해
- ② 노조전임자가 노조정기총회를 개최하던 중의 재해
- ③ 시내버스를 이용하여 퇴근하던 도중 발생한 교통사고로 인한 재해
- ④ 출장 도중 출장지 근처의 친척을 만나고자 정상적인 출장 경로를 이탈한 사이 당한 교통사고
- ⑤ 회사에 알림이 없이 회사 내의 친한 동료들끼리 따로 약속하여 암벽타기를 하며 놀던 중 당한 추락사고

7. 다음 중 1주간의 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자에게 적용하지 아니할 수 있는 근로조건이 바르게 묶인 것은?

㉠ 퇴직금	㉡ 유급주휴
㉢ 생리휴가	㉣ 휴게제도
㉤ 연차유급휴가	

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

8. 고용보험법상 실업급여에 속하지 않는 것은?

- ① 고용유지지원금
- ② 조기재취업수당
- ③ 직업능력개발수당
- ④ 이주비
- ⑤ 광역구직활동비

9. 근로기준법상 단시간근로자와 관련된 설명 중 옳은 것은?

- ① 단시간근로자의 임금산정단위는 일급을 원칙으로 한다.
- ② 사용자는 근로자와의 합의가 있는 경우에 한하여 초과 근로를 시킬 수 있다.
- ③ 단시간근로자에게는 유급주휴일을 주지 않아도 무방하다.
- ④ 단시간근로자에 해당하는 여성근로자에게는 생리휴가를 주지 않아도 무방하다.
- ⑤ 사용자는 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 통상 근로자에게 적용되는 취업규칙과 별도로 작성하여서는 안된다.

10. 근로기준법상 균등처우 규정과 관련한 설명으로 옳은 것은?

- ① 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장에도 균등처우 규정이 적용된다.
- ② 남녀차별의 경우에도 단체협약으로만 하면 균등처우 규정 위반이 아니다.
- ③ 균등처우 규정 위반에 대하여는 근로기준법상 벌칙규정은 마련되어 있지 않다.
- ④ 근로형태 및 근무성적에 따라 임금을 달리 지급하는 경우 균등처우 규정 위반이 된다.
- ⑤ 승진시에는 균등처우 규정이 적용되지 않는다.

11. 해고에 관한 설명 중 타당한 것은?
- ① 근로자가 과실로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우에는 곧 사용자는 즉시해고를 할 수 있다.
 - ② 3개월 이내 기간을 정하여 사용된 자는 해고예고나 해고예고수당을 지급하지 않고 해고할 수 있다.
 - ③ 일반적인 사업의 양도·인수·합병의 경우에도 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
 - ④ 정당한 이유 없이 근로자를 해고한 경우 근로기준법상 벌칙이 적용되지만, 당해 해고는 사법상 유효하다.
 - ⑤ 근로기준법 제32조에 규정된 해고예고절차를 위반한 경우에도 해고의 효력은 유효하다는 것이 대법원 판례이다.

12. 근로기준법상 탄력적근로시간제에 관한 설명으로 옳은 것은?
- ① 탄력적근로시간제 하에서는 당사자간의 합의에 의한 연장근로를 시킬 수 없다.
 - ② 사용자는 취업규칙으로 3월 단위의 탄력적 근로시간제를 시행할 수 있다.
 - ③ 2주 단위의 탄력적근로시간제에서 특정주일의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.
 - ④ 3월 단위의 탄력적근로시간제에서 특정주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.
 - ⑤ 임신중인 여성근로자에게는 탄력적근로시간제를 실시할 수 없다.

13. 산업재해보상보험법상의 보험급여에 관한 설명으로 옳은 것으로만 짝지워진 것은?

㉠ 간병급여도 산업재해보상보험법상 행해지는 보험급여의 일종이다.
 ㉡ 근로자 사망 당시 법률혼 관계가 아닌 사실상 혼인관계에 있는 배우자도 유족보상연금을 받을 수 있다.
 ㉢ 휴업급여는 취업하지 못한 기간이 3일 이내인 때에는 지급하지 않는다.
 ㉣ 요양급여를 행할 때 현물급여만 허용될 뿐 현금급여는 금지되어 있다.
 ㉤ 업무상 재해를 당한 근로자의 보험급여신청은 노동위원회에 한다.

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

14. 근로기준법상 여성과 연소근로자에 대한 특별보호에 관한 설명으로 옳은 것은?
- ① 15세 이상이라도 그가 18세 미만으로서 중학교에 재학 중이라면 노동부장관이 발급한 취직인허증을 소지하지 않는 한 근로자로 사용하지 못한다.
 - ② 사용자가 임신 중의 여성에 대하여 산전후를 통하여 주어야 하는 보호휴가일수는 60일이다.
 - ③ 사용자는 단체협약에 정함이 있는 경우에 한하여 산후1년이 경과되지 아니한 여성에 대하여 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시킬 수 있다.

- ④ 사용자가 18세 이상의 여성에게 야간근로나 휴일근로를 시키고자 하는 경우에는 노동부장관의 인가를 얻어야 한다.
- ⑤ 임신중인 여성근로자가 유산 또는 사산한 경우에는 보호휴가가 인정되지 아니한다.

15. 근로기준법상 취업규칙의 필요적 기재사항이 아닌 것은?
- ① 가족수당의 계산·지급방법에 관한 사항
 - ② 근로자의 교육시설에 관한 사항
 - ③ 안전과 보건에 관한 사항
 - ④ 기숙사에 관한 사항
 - ⑤ 표창과 제재에 관한 사항

16. 임금의 지급에 관한 설명으로 옳은 것은?(다툼이 있는 경우에는 대법원 판례에 의함)
- ① 미성년인 근로자의 친부모에게 임금을 지급함은 직접지급의 원칙에 반하지 않는다.
 - ② 1월을 초과하여 일정기간의 계속근로에 대하여 지급되는 근속수당은 매월1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하지 않아도 무방하다.
 - ③ 단체협약으로 임금 전액지급에 대한 예외를 두는 것은 허용되지 않는다.
 - ④ 근로자가 지정한 근로자 명의의 은행예금계좌에 임금을 입금하는 것은 직접지급의 원칙에 반한다.
 - ⑤ 임금채권의 압류시에도 해당 임금을 근로자에게 직접 지급하여야 한다.

17. 산업재해보상보험법상 유족보상연금수급자격자인 유족이 그 자격을 잃는 경우에 해당하지 않는 것은?
- ① 사망한 때
 - ② 재혼한 때
 - ③ 17세에 달한 때
 - ④ 산업재해보상보험법 제43조의2 제1항 제4호 규정에 의한 장애인이었다던 자로서 그 상태가 해소된 때
 - ⑤ 사망근로자와의 친족관계가 종료한 때

18. 고용보험법이 적용되는 자는?
- ① 65세 이상 근로자 ② 별정우체국 직원
 - ③ 사립학교 교직원 ④ 공무원
 - ⑤ 일용근로자

19. 평균임금에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?(다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)
- ① 적법한 쟁의행위기간은 평균임금산정기간에서 제외한다.
 - ② 취업규칙으로 감급의 제재를 정할 경우 그 감액은 평균임금의 일정한 비율을 초과하지 못한다.
 - ③ 평균임금을 산출하는 임금총액에서 임시적 성과급은 포함되지 않는다.
 - ④ 일용근로자의 평균임금은 노동위원회에서 정한다.
 - ⑤ 평균임금이 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

20. 현행법상 퇴직급여제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 사용자가 퇴직금을 중간정산하기 위하여는 근로자의 요구가 있어야 한다.
 - ② 퇴직금은 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금 액수가 되도록 하여야 한다.

