1과목 : 노동법1

1. ILO에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 베르사유 평화조약에 의하여 국제연맹의 산하단체로 창설되었다.

② 총회는 노사정 3자로 구성되며, 정부대표 2인, 노사대표 각1인이 대표로 참석한다.

③ 헌장의 정신은 사회정의에 입각한 보편적·지속적 평화의 확립이다.

❹ 총회의 의결권은 정부대표만 갖는다.

⑤ 우리나라는 기본협약 중 결사의 자유에 등에 관한 제87호 협약은 아직 비준하지 않고 있다.

2. 근로기준법상 사용자와 근로자대표 사이에 서면합의가 필요한 것은?

㉠ 선택적 근로시간제
㉡ 2주 단위간의 탄력적 근로시간제
㉢ 취업규칙의 불이익 변경
㉣ 경영상 이유에 의한 해고
㉤ 여성근로자의 야간근로
㉥ 3월 단위기간의 탄력적 근로시간제

❶ ㉠, ㉥ ② ㉠, ㉢
③ ㉡, ㉥ ④ ㉣, ㉤
⑤ ㉡, ㉣

3. 최우선 되는 채권의 범위로 옳은 것은?

㉠ 최종3월간의 임금
㉡ 최종 3년간의 임금
㉢ 임금전액
㉣ 퇴직금 전액
㉤ 최종 3월간의 재해보상금
㉥ 최종 3년간의 재해보상금
㉦ 재해보상금전액
㉧ 조세 및 공과금
㉨ 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권

① ㉠, ㉣ ❷ ㉠, ㉦
③ ㉠, ㉨ ④ ㉡, ㉥
⑤ ㉡, ㉦

4. 다음 미성년자의 근로계약 및 임금청구에 대하여 옳지 않은 것은?

① 미성년자는 친권자나 후견인의 동의를 받아 단독으로 근로계약을 체결할 수 있다.

② 친권자나 후견인은 근로자의 동의를 받았다 하더라도 근로계약을 대리하여 체결하지 못한다.

③ 미성년자에게 불리함이 인정되는 경우에는 친권자나 후견인 또는 노동부장관은 미성년자의 의사에 반하여 근로계약을 해지할 수 있다.

❹ 친권자나 후견인의 근로계약해지는 사용자에게 통보함으로써 소급적으로 효력이 발생한다.

⑤ 미성년자는 친권자나 후견인의 별도 동의 없이도 독자적으로 임금을 청구할 수 있다.

5. 사업주가 해당 보험료(부담금) 전액을 부담하도록 하는 것은?

㉠ 국민연금법상의 부담금
㉡ 고용보험법상의 고용안정·직업능력개발사업의 보험료
㉢ 국민건강보험법상의 보험료
㉣ 국민연금법상의 실업급여 보험료
㉤ 산업재해보상보험법상의 보험료

① ㉠, ㉡ ❷ ㉡, ㉤
③ ㉢, ㉤ ④ ㉣, ㉤
⑤ ㉢, ㉣

6. 근로기준법상 취업규칙에 관한 설명 중 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 따름)

❶ 취업규칙의 작성은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합의 의견을 들어야 한다.

② 노동조합이나 근로자 대표의 동의를 얻어 사용자가 취업규칙을 작성한다.

③ 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성할 수 있다.

④ 취업규칙이 근로자에게 불리하게 변경되는 경우 근로자 대표의 동의를 얻어야 한다.

⑤ 취업규칙을 노동부장관에게 신고하지 않으면 효력이 발생하지 않는다.

7. 산업안전보건법에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

① 근로자라 함은 「근로기준법」제2조의 규정에 의한 근로자를 말한다.

② 사업주라 함은 근로자를 사용하여 사업을 행하는 자를 말한다.

③ 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합 대표자를 근로자대표로 본다.

❹ 산업안전보건법과 이 법에 의한 명령은 국가·지방자치단체에는 적용되지 아니한다.

⑤ 사업주는 산업재해가 발생한 때에는 재해발생 원인 등을 기록하여 3년간 보존하여야 한다.

8. 근로기준법에 규정된 '근로자란 직업의 종류를 불문하고 임금을 목적으로 사업 또는 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다' 라는 내용에 대한 해석으로 옳지 않은 것은?

① 사업은 원칙적으로 영리 또는 비영리를 불문한다.

② 근로의 제공이 임금을 목적으로 하지 않는 자는 근로자가 아니다.

③ 근로의 제공은 육체적·정신적 활동을 포함한다.

④ 근로의 제공과 임금 사이에는 대가관계가 존재해야 한다.

❺ 사업장에서 근로를 제공해야 하므로 재택근무자는 근로자가 아니다.

9. 근로기준법상 인정되는 변형근로 시간제에 관한 설명으로 옳은 것은?

① 탄력적 근로시간제는 소정(약정)근로시간을 유동적으로 운영하는 제도이다.

② 선택적 근로시간제는 근로시간의 시작과 종료를 근로자의 선택에 맡기는 제도이므로 연장근로가 인정되지 않는다.

③ 탄력적 근로시간제는 20세 미만의 또는 임신 중의 여성의 근로자에게는 적용되지 아니한다.

④ 선택적 근로시간제는 근로자에게 유리한 제도이므로 사용자가 단독으로 결정하여 시행할 수 있다.

❺ 교대제 근로는 근로기준법상 별도의 규정을 두고 있지 아니하므로 탄력적 또는 선택적 근로시간제의규정이 적용된다.

10. 사용자의 근로자에 대한 징계처분에 관한 설명으로 옳은 것은?

① 징계처분에 대해 회사내에 재심절차를 마련해야 한다.

② 징계처분은 회사내에서 이루어진 것이므로 법원의 사법심사 대상이 아니다.

③ 노동조합활동을 이유로 한 징계처분은 부당노동행위구제신청을 할 수 없다.

❹ 징계처분의 정당성 판단에는 실체적인 사유와 절차적인 내용이 포함된다.

⑤ 징계처분의 내용에는 해당 근로자에게 발생하는 근로조건 등 경제적인 불이익의 제재에 한정된다.

11. 근로기준법에 규정된 기본이념 또는 정신에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 근로조건의 준수는 근로자와 사용자가 단체협약, 취업규칙, 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 것을 의미한다.

❷ 사용자가 휴게시간을 이용하여 공민권을 행사토록 요구하는 것은 합법이다.

③ 근로관계의 개시 또는 존속 중에 사용자는 어떠한 사유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.

④ 강제근로의 금지란 사용자가 근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강용하지 못하는 것을 의미한다.

⑤ 법류에 따르지 아니하고는 영리로 타인의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.

12. 경영상 해고(정리해고)와 비교한 징계해고에 대한 설명으로 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 따름)

① 사용자측의 사유로 발생하는 특성이 있다.

② 근로기준법에 그 사유와 절차가 규정되어 있다.

❸ 근로자의 귀책사유와 해고 사이에 균형성이 요구된다.

④ 해고의 정당성 평가에 있어 실체적 사유와 징계절차는 동일한 가치를 가진다.

⑤ 근로자도 불이익을 당할 것이라는 점을 알고 있기 때문에 해고예고는 불필요하다.

13. 휴일, 휴게, 휴가에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 근로조건이므로 근로기준법의 내용에 위반되는 근로계약의 내용은 무효가 된다.

② 주휴일은 반드시 일요일로 한정할 필요가 없고 특정 요일에 24시간만 보장하면 된다.

③ 근로자는 휴게시간을 사업장 내에서는 사용자의 지시권에서 벗어나 자유롭게 이용할 수 있다.

❹ 주휴일은 원칙적으로 유급이지만 개별 근로자의 동의가 있으면 이를 무급으로도 할 수 있다.

⑤ 사용자의 귀책사유가 없는 한 연차휴가권은 1년간 행사하지 아니하면 이를 사용할 권리는 소멸하게 된다.

14. 직업안정법상 직업소개사업에 대한 설명 중 옳지 않은 것은?

① 국내유료소개사업을 하고자 하는 자는 시장·군수·구청장에게 등록하여야 한다.

② 유료직업소개사업을 하는 자는 노동부장관이 결정·고시한 요금외의 금품을 받아서는 아니된다.

③ 무류직업소개사업을 하고자 하는 자는 비영리법인 또는 공익단체로 한다.

④ 교육관계법에 의한 각급학교의 장 등이 재학생·졸업생 등을 대상으로 하는 직업소개는 신고를 요하지 않는다.

❺ 국외무료직업소개사업을 하고자 하는 자는 노동부장관에게 등록하여야 한다.

15. 균등처우에 관한 설명 중 옳은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 따름)

① 사업양도의 경우 승계된 근로자들과 종래 근로자들 사이에 근로조건에 차이가 있는 경우 균등처우의 원칙에 반한다.

② 업무의 성질에 따라 근로조건을 달리하는 것은 균등처우의 원칙에 반한다.

③ 근로자의 근로내용이나 근무형태 등 합리적인 기준을 두어 정년을 달리하는 것은 균등처우원칙에 반한다.

④ 복리후생에 대해서는 차별적 처우가 허용된다.

❺ 기술이 다르면 다르게 취급할 수 있으며 학위도 기술을 판단하는 요소의 하나이다.

16. 휴업수당에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

① 휴업의 의미는 사업의 전부 또는 일부가 정지되는 경우를 말한다.

② 특정근로자에 대하여 사용자가 취업을 거부하는 경우에도 휴업에 포함된다.

③ 특정근로자에 대하여 취업이 불가능하게 된 경우도 휴업에 포함된다.

❹ 사용자의 귀책사유는 민법의 귀책사유와 동일한 개념이다.

⑤ 원칙적으로 휴업수당의 액은 평균임금의 100분의 70 이상이다.

17. 다음 중 임금이 아닌 것은 몇 개인가? (다툼이 있는 경우 판례에 따름)

㉠ 해고예고수당
㉡ 출장비
㉢ 사업주부담의 건강보험료
㉣ 장해급여
㉤ 실비변상적인 대학교수의 연구수당

① 1개 ② 2개
③ 3개 ④ 4개
❺ 5개

18. 채용내정자에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 따름)

① 채용내정 후 경영상의 이유로 내정자를 취업시킬 수 없을 때는 근로기준법상의 근로자대표와의 사전협의조항은 적용되지 않는다.

❷ 채용내정자가 채용발령연기에 대해 사전에 동의하고 이에 대하여 부제소합의를 하였다면 임금채권까지 포기한 것이라고 할 수 있다.

③ 사용자가 채용내정을 통지한 후 정식발령을 미루어 오다가 이를 할 수 없다고 통지한 사건에서 판례는 사용자에게 불법행위로 인한 손해배상책임을 인정하고 있다.

④ 채용내정에는 내정취소라는 해지권이 유보되어 있으며,

해지권의 행사에는 근로기준법상의 해고 등의 제한사유가 적용되어 상당한 이유가 없는 해지권의 행사는 무효이다.

⑤ 최종 입사예정일이 지나서 채용내정이 취소된 경우에는 최종 입사예정일로부터 채용내정취소까지는 임금이 지급되어야 한다.

19. 다음에서 정한 조건에 의할 때 구직급여일액은 얼마인가?

- 마지막 이직일 이전 3개월간의 일수: 90일
- 그 기간동안의 총임금액: 720만원

① 8만원 ② 7만 2천원
③ 5만원 ❹ 4만원
⑤ 3만 5천원

20. 산업재해보상보험법상 제3자에 대한 구상권의 설명으로 옳지 않은 것은?

① 보험가입자인 사업주는 제3자에 해당되지 않기 때문에 구상권의 대상이 아니다.

② 산업재해가 보험가입자인 사업주와 제3자의 공동불법행위로 인하여 발생한 경우 근로복지공단은 제3자에 대하여 보험가입자의 과실비율 상당액을 구상할 수 없다.

❸ 동일한 사업주의 동료근로자가 과실에 의하여 재해를 입힌 경우 제3자에 해당되어 구상권의 대상이 된다.

④ 보험가입자인 2 이상의 사업주가 같은 장소에서 하나의 사업을 분할하여 각각 행하다가 그 중 사업주를 달리하는 근로자가 재해를 입힌 경우 그 근로자에게 구상권을 행사 할 수 없다.

⑤ 택배회사에 고용된 근로자가 택배 중 수령인의 승용차에 의해 재해를 입은 경우 그 승용차의 운전자에 대하여 구상권을 행사할 수 있다.

21. 산업재해보상보험법상 근로자의 보험급여를 받을 권리 및 보험급여에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

① 근로자의 보험급여를 받을 권리는 퇴직하더라도 소멸하지 않는다.

② 근로자의 보험급여를 받을 권리는 양도할 수 없다.

③ 근로자의 보험급여를 받을 권리는 압류할 수 없다.

❹ 근로자의 보험급여를 받을 권리에 대하여는 소멸시효가 없다.

⑤ 근로자가 보험급여로서 받은 금품에 대하여는 공과금을 부과하지 않는다.

22. 고용보험법상 구직급여를 받을 수 있는 자격은(일용근로자 제외)?

① 이직일 이전 12개월 동안에 피보험단위기간이 120일 이상

② 이직일 이전 18개월 동안에 피보험단위기간이 120일 이상

③ 이직일 이전 18개월 동안에 피보험단위기간이 90일 이상

❹ 이직일 이전 18개월 동안에 피보험단위기간이 180일 이상

⑤ 이직일 이전 12개월 동안에 피보험단위기간이 90일 이상

23. 근로기준법상 해고의 법리에 대한 다음 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 따름)

① 근로자의 취업기회와 고용안정을 도모하기 위하여 일반적으로 정당한 이유없는 해고는 금지하고 있다.

❷ 해고무효로 원상회복의 효과에서 중간수입을 공제하는 경우 휴업수당액 이하의 부분까지 공제가 허용된다.

③ 사용자는 업무상 질병의 요양을 위한 휴업기간과 그 후 30일간은 근로자를 해고할 수 없다.

④ 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.

⑤ 근로자가 사직서를 제출하여 근로관계가 종료된 때에도 해고로 볼 수 있는 경우가 있다.

24. 연봉제와 관련한 설명 중 옳지 않은 것은?

㉠ 연봉제란 임금 산출방식의 한 형태일 뿐만 아니라 근로관계의 존속자체를 정하는 제도이다.
㉡ 연봉제를 실시하는 회사가 연봉을 그 해 1월에 연봉전액을 근로자에게 주는 경우에 근로기준법 위반의 문제가 생긴다.
㉢ 사용자가 근로자에게 연봉을 지급하면서 근로자 의사와 관계없이 연봉내에 퇴직급이 포함되어 있다고 한다면 근로자는 퇴직할 때 퇴직금을 청구할 수 없다.
㉣ 연차휴가청구권이 소멸되지 않은 상태에서 사용자가 연차휴가근로수당을 미리 연봉제에 의하여 지급하는 것은 연차휴가제도의 취지에 반한다.
㉤ 성과를 중시하는 연봉제하에서는 별도의 규정이 없는 한 근무태도에 따라 임금을 공제하는 것은 허용되지 않는다.

① ㉠, ㉡ ❷ ㉠, ㉢
③ ㉢, ㉣ ④ ㉣, ㉤
⑤ ㉡, ㉢

25. 퇴직금산정을 위한 '계속근로년수'에 관한 판례의 태도로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 따름)

❶ 근로자가 회사에 재직하던 중 군복무를 위하여 휴직하게 된 기간은 계속근로로 인정한다.

② 근로자가 취업규칙의 개정 등 회사의 경영방침에 따라 퇴사·재입사의 형식을 취하는 경우에 대해서는 계속근로로 인정하여 근로년수를 합산한다.

③ 임시직 근로자로 근무하다가 정규직 사원으로 임명되어 계속 근로한 경우에는 교용형태를 달리 했더라도 계속근로가 인정된다.

④ 기업합병 또는 영업양도의 경우, 기업의 동일성을 유지하면서 포괄적으로 승계되어 근로관계의 계속성이 유지되는 경우에는 계속근로로 통산된다.

⑤ 승급을 목적으로 당사자 사이에 퇴직금의 중간정산을 합의한 경우 중간정산 이후 계속근로년수는 새로이 기산한다.

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