

1과목 : 노동법1

1. 다음 중 노동법의 법원으로 볼 수 없는 것은?

- ① 헌법
- ② 근로기준법
- ③ 단체협약
- ④ 행정해석
- ⑤ 헌법에 따라 체결 · 공포된 조약

2. 다음 국제노동기구(ILO)의 협약 중 우리나라가 비준하지 않은 것은?

- ① 강제노동폐지에 관한 협약(제105호)
- ② 고용정책 협약(제122호)
- ③ 차별(고용과 직업) 협약(제111호)
- ④ 동등보수 협약(제100호)
- ⑤ 최저임금 결정 협약(제131호)

3. 근로기준법상 노동위원회의 이행강제금 부과 등에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 구제명령의 확정 여부와 관계없이 이행강제금을 부과할 수 있다.
- ② 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과한다는 뜻을 사용자에게 문서로 알려주어야 한다.
- ③ 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 이미 부과된 이행강제금은 징수하지 아니한다.
- ④ 중앙노동위원회의 재심판정에 따라 구제명령이 취소되면 이미 징수한 이행강제금과 소정 이자를 반환해야 한다.
- ⑤ 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 이행강제금을 부과할 수 있으며, 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과 · 징수하지 못한다.

4. 취업규칙에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자는 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 통상근로자에게 적용되는 취업규칙과 별도로 작성할 수 있다.
- ② 취업규칙에 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여 무효로 한다.
- ③ 불이익변경의 유효요건을 갖추지 못한 채 변경된 취업규칙일지라도 변경 후 신규입사자에게 적용된다.
- ④ 급여규정의 변경이 일부 근로자에게는 불리하고 일부 근로자에게는 유리하다면 해당 취업규칙의 변경은 불이익변경에 해당된다.
- ⑤ 노사협의회 근로자위원들의 동의를 얻은 취업규칙의 불이익변경은 불이익변경의 요건을 갖춘 것으로 본다.

5. 다음 설명 중 옳은 것은?

- ① 임신한 근로자가 법상 허용되지 아니하는 인공 임신중절수술에 따른 유산을 하였더라도 그 임신기간이 16주 이상이었다면 사용자는 근로자의 청구에 대하여 보호휴가를 주어야 한다.
- ② 미성년자가 체결한 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정되더라도 친권자는 이를 해지할 수 없다.
- ③ 사용자는 여성근로자의 산전 · 산후휴가가 종료된 후 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ④ 임신 중인 여성근로자의 경우 본인의 명시적 청구가 있으면 연장근로가 허용된다.
- ⑤ 사용자는 단체협약에 규정이 있는 경우 성년인 여성근로자를 상시적으로 갭내에서 근로시킬 수 있다.

6. 개월 단위의 탄력적 근로시간제에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자대표와의 서면합의가 필요하다.
- ② 당사자가 합의하더라도 연장근로는 허용되지 않는다.
- ③ 임신 중인 여성 근로자와 15세 이상 18세 미만의 근로자에게는 실시할 수 없다.
- ④ 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간을 미리 정해야 한다.
- ⑤ 특정한 주 또는 날의 근로시간이 소정의 상한선을 초과하지 않는 한 가산임금은 지급하지 않아도 된다.

7. 2008년 6월 1일 현재 상시 근로자 수가 300인인 사업장의 연차유급휴가에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 7년 이상 계속 근로하였고 그 7년째에 모두 출근한 근로자의 8년째의 연차유급휴가일수는 18일 이상이어야 한다.
- ② 연차유급휴가권의 발생여부를 판단함에 있어서 근로자가 업무상 재해로 휴업한 기간은 근로대상일에서 제외한다.
- ③ 연차유급휴가를 부여받기 위해서는 1년간 9할 이상 출근해야 한다.
- ④ 가산휴가를 포함한 총 연차유급휴가일수는 30일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자가 연차유급휴가일에 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시키기 위해서는 해당 근로자의 개별적 동의를 얻으면 된다.

8. 반드시 서면으로 하도록 근로기준법에 명시되어 있는 사항이 아닌 것은?

- ① 근로계약 체결시 연차유급휴가에 관한 사항
- ② 근로자를 해고하고자 할 경우 해고사유와 해고시기
- ③ 부당해고 구제명령신청에 대한 노동위원회의 구제명령
- ④ 연차유급휴가의 사용촉진을 위한 사용자의 통보
- ⑤ 임신 중인 여성의 산전 · 산후휴가의 청구

9. 근로기준법상 근로계약 등에 대한 설명 중 옳은 것은?

- ① 전차금 기타 근로할 것을 조건으로 하는 채권과 임금을 상계하는 규정이 담긴 근로계약에 대하여 근로자는 언제든지 취소할 수 있다.
- ② 근로계약으로 취업규칙을 상회하는 근로조건을 정할 수 없다.
- ③ 근로계약의 체결시에 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우 근로자는 즉시 해제할 수 있다.
- ④ 근로자의 고의적인 근로계약 불이행에 대한 위약금 약정은 위법하지 아니하다.
- ⑤ 사용자는 어떠한 경우에도 근로자의 저축금을 관리할 수 없다.

10. 임금지급의 원칙 등에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 대법원 판례에 따르면, 근로자가 임금채권을 타인에게 양도한 경우 사용자는 양수인에게 직접 임금을 지급할 수 있다.
- ② 사용자는 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
- ③ 사용자는 도급근로자에 대하여도 근로시간에 따라 일정한 액의 임금을 보장해야 한다.
- ④ 사용자는 출산, 질병 등 비상한 경우 근로자가 그 비용에 충당하기 위하여 임금지급을 청구하면 지급기일 전이

- 라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급해야 한다.
- ⑤ 사용자는 단체협약에 의하여 현물로 임금을 지급할 수 있다.
11. 다음 중 ()안에 들어갈 내용이 다른 것은?
- ① 평균임금이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 () 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일 수로 나눈 금액을 말한다.
 - ② 노동위원회에 대한 부당해고 구제신청은 부당해고 등이 있었던 날부터 () 이내에 하여야 한다.
 - ③ 연차휴가의 미사용에 대한 사용자의 귀책사유로 인정되지 않으려면 연차휴가청구권이 있는 기간이 끝나기 전 () 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려 주어야 한다.
 - ④ 최종 ()분의 임금 채권은 최우선변제 되어야 한다.
 - ⑤ 선택적 근로시간제에서의 정산기간은 () 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다.
12. 근로기준법상 임금과 관련된 대법원 판례의 내용으로 옳지 않은 것은?
- ① 택시회사가 그 소속 운전사의 운송수입금 중 사납금을 공제한 잔액을 그 운전자 개인의 수입으로 하여 자유로운 처분에 맡겨 왔다면, 그 부분은 근로의 대가인 임금에 해당되지 아니한다.
 - ② 근로자가 특수한 근무조건이나 환경에서 직무를 수행하는데 소요되는 비용을 변상하기 위하여 지급되는 실비변상적 급여는 임금에 포함되지 않는다.
 - ③ 골프장 사업자가 고객으로부터 받은 금액 중 봉사료 상당금액의 전액을 캐디들에게 준 경우 이는 임금에 해당된다고 볼 수 있다.
 - ④ 사회보험제도에 따라 사용자가 부담하는 보험료는 임금에 해당하지 아니한다.
 - ⑤ 의학연구비가 실적에 따라 지급되어 온 것이 아니라 병원의 과장급 의사 전원에게 매년 정기적·계속적으로 지급되어 왔다면 임금에 해당한다.
13. 근로기준법상 연장근로에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)
- ① 특별한 사정이 없더라도 당사자 간의 합의만 있으면 1주간에 12시간의 연장근로를 시킬 수 있다.
 - ② 1주간의 소정근로시간이 30시간인 근로자가 3시간 연장근로를 한 경우 사용자는 연장근로에 대한 가산임금을 지급하지 않아도 무방하다.
 - ③ 개별 근로자와의 연장근로에 관한 합의는 근로계약으로 미리 약정할 수 있다.
 - ④ 제조업에서 연장근로가 불가피한 경우 근로자 대표와의 서면합의로 법상 연장근로제한을 초과하여 연장근로를 시킬 수 있다.
 - ⑤ 사회복지사업의 경우 근로자대표와의 서면합의가 있으면 1주간에 12시간을 초과하여 연장근로를 시킬 수 있다.
14. 전직에 관한 설명으로 옳은 것은?
- ① 해고와 달리 법령상의 명시적인 제한이 없다.
 - ② 대법원 판례에 의하면 전직의 정당성 판단에 있어서 근로자의 생활상의 불이익은 고려하지 않아도 된다.
 - ③ 대법원 판례에 의하면 근로계약상 근무지를 특정한 경우 근로자의 동의 없이 전직명령을 할 수 없다.
 - ④ 정당한 전직명령에 대한 불응은 감봉사유는 되지만 해고사유는 될 수 없다.

- ⑤ 정당한 사유 없이 근로자를 전직한 때에는 형사처벌의 대상이 된다.
15. 다음 설명 중 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)
- ① 사용자가 근로자의 주민등록증이나 외투의 보관 등의 방법을 취하여 근로자가 그 의사에 반하는 근로를 제공하는 경우 근로기준법상 강제근로금지에 위반되지 않는다.
 - ② 불법채류 외국인근로자라고 하더라도 이미 제공한 근로에 대한 임금청구에 관하여 근로기준법상의 보호로부터 배제되지는 않는다.
 - ③ 근로기준법상 금지되는 사용자의 폭행의 경우 폭행당한 근로자가 원치 아니하면 사용자는 처벌되지 아니한다.
 - ④ 근로기준법상의 근로자에는 국가공무원법 및 지방공무원법의 적용을 받는 공무원도 포함되지 않는다.
 - ⑤ 사용자는 근로자의 공민권 행사에 필요한 시간을 유급으로 보장해 주어야 한다.
16. 다음은 대법원 판례의 근로기준법상 근로자성 인정에 관한 판단기준들이다. 이 중 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에 이러한 기준에 의해 근로자로 인정되지 아니한다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 아니 된다고 하는 사항에 해당하는 것은?
- ① 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사) 규정 등의 적용을 받는지 여부
 - ② 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지 여부
 - ③ 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지 여부
 - ④ 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지 여부
 - ⑤ 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 여부
17. 산업재해보상보험법상 장해급여에 관한 설명으로 옳은 것은?
- ① 근로자가 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우 지급된다.
 - ② 노동력을 완전히 상실한 장해등급의 근로자에게는 장해보상연금을 지급하고 그 외에는 장해보상일시금으로 지급한다.
 - ③ 장해보상연금은 선지급이 허용될 수 없다.
 - ④ 장해보상연금의 수급권자가 사망하는 경우에도 그 수급권은 소멸되지 아니한다.
 - ⑤ 장해보상연금의 수급권자가 재요양을 받는 경우 재요양이 결정된 날이 속하는 달의 다음 달부터 재요양이 끝난 날이 속하는 달까지 장해보상연금의 지급은 정지된다.

18. 다음 ()안에 들어갈 내용으로 옳은 것은?

산업재해보상보험법상 휴업급여의 1일당 지급액은 (A)임금의 (B)에 상당하는 금액으로 한다. 다만, 취업하지 못한 기간이 (C) 이내이면 지급하지 아니한다.

- ① A : 평균, B : 100분의 60, C : 3일
- ② A : 평균, B : 100분의 70, C : 3일
- ③ A : 통상, B : 100분의 60, C : 3일

- ④ A : 통상, B : 100분의 70, C : 7일
 ⑤ A : 평균, B : 100분의 70, C : 7일
19. 산업재해보상보험법상 보험급여 등에 관한 설명으로 옳은 것은?
 ① 근로자에게 중대한 과실이 있는 경우 노동위원회의 인가를 받아 휴업급여를 지급하지 아니할 수 있다.
 ② 근로기준법의 재해보상과는 달리 현실적으로 발생한 모든 손해에 대한 전보를 급여의 내용으로 하고 있다.
 ③ 적용사업의 사업주가 보험료를 납부하지 아니한 경우 보험급여를 지급하지 아니한다.
 ④ 수급권자가 보험급여를 받을 수 있는 경우 보험가입자는 동일한 사유에 대하여 근로기준법에 따른 재해보상책임이 면제된다.
 ⑤ 근로복지공단은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보험급여를 받은 자에게 그 급여액에 상당하는 금액을 징수해야 한다.
20. 업무수행 중 사고를 당하였을 때 산업재해보상보험법상 보상을 받을 수 있는 자는?
 ① 총 톤수 6톤의 선박에 승선하여 근로하는 선원
 ② 가사서비스업에 종사하는 외국인근로자
 ③ 공무원연금법의 적용을 받는 계약직 공무원
 ④ 주택법에 의한 주택건설업자가 시공하는 연면적 400제곱미터이고 총 공사금액이 2억원인 공사현장에서 근로하는 일용근로자
 ⑤ 개인사업자가 운영하고 상시 근로자 3인이 근무하는 굴양식장에서 근로하는 근로자
21. 고용보험법의 구직급여에 관한 설명으로 옳은 것은?
 ① 수급자격은 이직일 이전 18개월간 피보험단위기간이 240일 이상이어야 한다.
 ② 일용근로자는 취업과 실업을 반복하므로 구직급여의 수급자가 될 수 없다.
 ③ 실업의 신고일부터 3일간은 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다.
 ④ 수급자격자가 실업한 상태에 있는 날 중에서 직업안정기관의 장으로부터 실업의 인정을 받은 날에 대하여 지급된다.
 ⑤ 구직급여의 소정급여일수는 피보험기간과 구직노력의 정도에 따라 차이가 있다.
22. 고용보험법에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
 ① 자영업을 하기 위하여 이직한 것으로 인정되는 경우 구직급여의 수급자격이 제한된다.
 ② 고용보험법상 일용근로자란 1일 단위로 고용되는 자를 말한다.
 ③ 국가는 매년 보험사업에 드는 비용의 일부를 일반회계에서 부담할 수 있다.
 ④ 피보험자가 육아휴직급여 기간 중에 그 사업에서 이직한 경우 그 때부터 육아휴직급여를 지급하지 아니한다.
 ⑤ 고용안정·직업능력개발사업은 65세 이상인 자에게 적용된다
23. 직업안정법에 관한 설명으로 옳은 것은?
 ① 유료직업소개사업을 등록한 자는 노동부장관의 인가를 받은 경우를 제외하고는 그 등록증을 대여할 수 없다.
 ② 유료직업소개사업에 종사하는 자는 구인자로부터 선불금

- 을 받을 수 있다.
 ③ 근로자를 모집하고자 하는 자는 응모자로부터 그 모집과 관련하여 금품 기타 이익을 취할 수 없다.
 ④ 직업정보제공사업은 신고 없이 자유롭게 할 수 있다.
 ⑤ 노동조합은 허가 없이 근로자제공사업을 할 수 있다.
24. 산업안전보건법에 관한 설명으로 옳은 것은?
 ① 산업안전보건법은 국가·지방자치단체 및 정부투자기관에 는 적용하지 아니한다.
 ② 근로자는 사업장에서 산업안전보건법 위반사실이 있는 때에는 그 사실을 노동부장관에게 신고할 수 있다.
 ③ 사업주는 작업환경측정시 원칙적으로 근로자대표를 입회시켜야 한다.
 ④ 사업주는 질병자의 근로금지·제한 규정에 의하여 근로가 금지된 근로자가 건강을 회복한 때에는 즉시 취업할 수 있도록 노력해야 한다.
 ⑤ 사업주는 산업재해가 발생한 때에는 재해발생원인 등을 기록하여 5년간 보존해야 한다.
25. 선원법상 선원근로계약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
 ① 선박소유자는 선원근로계약의 불이행에 대한 위약금 예정 계약을 체결하지 못한다.
 ② 선원이 선원근로계약을 해지하고자 하는 때에는 30일의 범위 안에서 단체협약 등으로 정한 예고기간을 두고 선박소유자에게 통지해야 한다.
 ③ 선박소유자는 통상임금의 2분의 1의 범위 안에서 선원에 대한 채권과 임금지급채무를 상계할 수 있다.
 ④ 선박소유자가 선원의 귀책사유 없이 선원근로계약을 해지하는 경우 퇴직금 외에 2월분의 통상임금을 실업수당으로 지급해야 한다.
 ⑤ 선박소유자는 선원의 청구가 있으면 그가 지정하는 자에게 임금을 지급해야 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 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
①	④	③	⑤	②	③	①	③	①	⑤
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
⑤	④	①	③	⑤	②	⑤	④	②	④
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
②	④	③	②	③					