

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 갱내에서 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 같음하여 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 일정액의 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 불법체류 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 장애급여에 관한 설명으로 옳은 것은?
- ① 근로자가 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우 지급된다.
 - ② 노동력을 완전히 상실한 장애등급의 근로자에게는 장애보상연금을 지급하고 그 외에는 장애보상일시금으로 지급한다.
 - ③ 장애보상연금은 선지급이 허용될 수 없다.
 - ④ 장애보상연금의 수급권자가 사망하는 경우에도 그 수급권은 소멸되지 아니한다.
 - ⑤ 장애보상연금의 수급권자가 재요양을 받는 경우 재요양이 결정된 날이 속하는 달의 다음 달부터 재요양이 끝난 날이 속하는 달까지 장애보상연금의 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 신고일로부터 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 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					