

1과목 : 노동법2

1. 성실교섭의무에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (이견이 있을 경우 판례에 따른다.)

- ① 성실교섭의무는 노사 쌍방에게 요구된다
- ② 성실교섭의무를 위반하면 노사 모두 부당노동행위 책임을 진다.
- ③ 교섭이 타결되었음에도 협약체결을 부인하는 경우 불성실한 교섭이 된다.
- ④ 단순히 의사전달권한 밖에 없는 자를 교섭담당자로 내세우는 것은 불성실한 교섭이 된다.
- ⑤ 사용자가 자신의 주장만 되풀이할 뿐 완강한 고집을 피우는 것도 불성실한 교섭이 된다.

2. 다음 중 단체협약의 종료사유가 아닌 것은?

- ① 유효기간의 만료
- ② 새로운 협약의 발효
- ③ 단위노동조합의 해산
- ④ 사정변경으로 인한 해약
- ⑤ 단위노동조합의 법인격 상실

3. 현행법상의 노사협의회에 대한 다음 설명 중 맞지 않는 것은? (논란이 있는 경우 판례를 기준으로 한다.)

- ① 노사협의회에서는 노동쟁의의 예방에 관한 사항도 협의할 수 있다.
- ② 단체교섭이 결렬되면 쟁의권 행사가 가능하지만, 노사 협의회가 결렬되면 종업원들이 그들의 주장을 관철하기 위하여 쟁의행위를 할 수는 없다.
- ③ 노사협의회는 근로자 전체를 대표하므로 취업규칙의 불이익변경에 있어서 노사협의회 동의가 있으면 불이익하게 변경된 취업규칙은 유효하다.
- ④ 노사협의회는 단체협약의 체결을 존립목적으로 하는 기구는 아니다.
- ⑤ 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항은 노사협의회에 보고 사항이다.

4. 단체협약에 대한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약은 그 체결일로부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.
- ② 단체협약은 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.
- ③ 유효기간을 정하지 않은 단체협약은 무효다.
- ④ 자동갱신조항은 유효하고 갱신된 단체협약의 유효기간은 2년을 초과할 수 없다.
- ⑤ 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용에 대해 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

5. 우리 헌법의 노동기본권에 대해 잘못 서술한 것은?

- ① 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용증진에 노력하여야 한다.
- ② 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용에서 부당한 차별을 받지 아니한다.
- ③ 국가유공자의 유가족은 법률이 정하는 바에 따라 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.
- ④ 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 노동3권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.
- ⑤ 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 노동3권을 가진다.

6. 다음 중 원칙적으로 서면으로 해야 되는 경우는?

- ㄱ. 위법한 단체협약에 대한 시정명령
- ㄴ. 단체협약의 지역적 구속력 결정
- ㄷ. 단체협약의 해석에 관한 견해의 제시
- ㄹ. 쟁의행위의 신고
- ㅁ. 안전보호시설에 대한 사태가 급박하지 않은 쟁의행위의 중지명령

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

7. 부당노동행위제도와 관련된 다음의 설명 중 바르지 않은 것은?

- ① 미국의 와그너(Wagner)법에서 사용자의 부당노동행위 만을 인정하였다.
- ② 미국의 랜드럼-그리핀(Landrum-Griffin)법에서 사용자의 부당노동행위와 함께 노동조합의 부당노동행위를 신설하였다.
- ③ 사용자가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하는 행위는 부당노동행위에 해당한다.
- ④ 사용자가 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행기타 재액의 방지와 구제를 위한 기금의 기부행위는 부당노동행위에 해당하지 않는다.
- ⑤ 현행 노동조합 및 노동관계조정법의 해석상 유니온샵 협정이 체결된 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 탈퇴한 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 있다.

8. 노동조합및노동관계조정법상 특별의결정족수(재적 과반수 출석, 출석 2/3 찬성)를 요하는 사항은?

- ㉠ 규약의 변경
- ㉡ 임원의 선거
- ㉢ 임원의 해임
- ㉣ 노동조합의 합병
- ㉤ 연합단체에의 가입

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

9. 쟁의행위에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 쟁의행위기간에 대한 임금의 지급을 요구하는 파업도 정당하다.
- ② 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 안 된다.
- ③ 파업의 경우 제3자와 공중의 이익은 고려의 여지가 없다.
- ④ 사용자는 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 하도급 줄 수 있다.
- ⑤ 근로자는 쟁의행위기간중에는 어떠한 이유로도 구속되지 아니한다.

10. 공익사업과 필수공익사업에 관한 설명 중 맞지 않는 것은?

- ① 공익사업에 있어서는 관계 당사자 일방에 의한 조정신청이 있는 때로부터 15일간 쟁의행위를 할 수 없다.
- ② 긴급조정절차와는 별도로 필수공익사업 이외의 공익사업에 대해서도 노동위원회 위원장의 결정에 의해 강제 중

재가 가능하다.

- ③ 공익사업의 노동쟁의에 관한 조정은 노동위원회 내의 특별조정위원회가 담당한다.
- ④ 공익사업에서 긴급조정의 결정이 공표되면 관계당사자는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공표일로부터 30일이 경과하지 않으면 쟁의행위를 재개할 수 없다.
- ⑤ 헌법재판소는 필수공익사업에 대한 직권중재는 합헌이라고 본다.

11. 노사협의회의 구성에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 구성하되 각 3인 이상 9인 이내로 한다.
- ② 근로자위원은 근로자가 선출하되 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자가 근로자위원이 된다.
- ③ 사용자는 협의회 위원으로서 직무수행과 관련하여 근로자위원에게 불리한 처분을 하여서는 안된다.
- ④ 노사협의회에 의장을 두며 의장은 위원 중에서 호선하지만 근로자위원과 사용자위원 중 각 1인을 공동의장으로 할 수는 없다.
- ⑤ 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소사용 등 기본적인 편의를 제공할 수 없다.

12. 부당노동행위의 구제절차에 대한 설명 중 틀린 것은?

- ① 사용자의 부당노동행위로 인한 구제신청은 부당노동행위가 있는 날(계속되는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 하여야 한다.
- ② 부당노동행위의 구제절차는 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합의 신청으로 개시된다.
- ③ 노동위원회가 구제신청에 의하여 심문을 할 때에는 그 직권으로 증인을 출석하게 할 수 없다.
- ④ 재심신청은 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.
- ⑤ 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 불복하고자 하는 관계당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날로부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

13. 노동조합및노동관계조정법상 사적조정에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 공적조정절차가 개시된 이후라도 언제든지 당사자의 합의 또는 단체협약이 정하는 바에 따라 사적조정절차를 개시할 수 있다.
- ② 당사자가 사적조정절차를 채택한 경우에는 이를 노동위원회에 신고하여야 한다.
- ③ 사적조정절차에서 당사자는 내용, 절차, 시기 및 조정기구 등의 모든 측면에서 공적조정절차와는 다른 조정 또는 중재절차를 채택할 수 있다.
- ④ 사적조정절차는 물론 공적조정절차도 적용받지 아니하기로 하는 당사자의 약정은 무효이다.
- ⑤ 사적조정에 있어서 중재에 의하여 해결하기로 한 경우에 쟁의행위의 금지기간은 중재에 회부된 그날로부터 기산된다.

14. 현행법상 쟁의행위를 할 수 있는 자는?

- ① 검찰청의 5급 수사관
- ② 국립의료원의 5급 행정직 공무원
- ③ 현역군인
- ④ 사립학교 교원

⑤ 석유정제사업에 종사하는 근로자

15. 우리나라의 노동관계법 제도 중 그 연원상 미국의 제도를 계수하였다고 볼 수 없는 것은?

- ① 부당노동행위제도 ② 노동쟁의조정제도
- ③ 노동위원회제도 ④ 단체협약제도
- ⑤ 긴급조정제도

16. 중앙노동위원회의 처분에 대한 소의 제기기간과 관련하여 맞는 것은?

- ① 처분통지를 받은 날로부터 15일 이내
- ② 처분통지를 받은 날로부터 10일 이내
- ③ 처분행위를 안 날로부터 15일 이내
- ④ 처분행위를 안 날로부터 10일 이내
- ⑤ 처분행위를 안 날로부터 30일 이내, 처분통지를 받은 날로부터 14일 이내

17. 노동조합에 대해 올바르게 설명한 것은?

- ① 조합원이 아닌 자도 조합임원이 될 수 있다.
- ② 노동조합및노동관계조정법에 의한 노동조합이 아니라도 노동조합이라는 명칭을 쓸 수 있다.
- ③ 노동조합비를 출자하여 설립한 사업체에는 조세부담이 면제된다.
- ④ 법인이 아닌 노동조합도 소송상 당사자능력이 인정된다.
- ⑤ 조합원은 조합탈퇴시 조합재산분할을 청구할 수 있다.

18. 긴급조정절차에 대한 설명으로 틀린 것은?

- ① 노동부장관은 긴급조정의 결정으로 하고자 할 때에는 미리 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어야 한다.
- ② 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이고 그 규모가 큰 경우에 노동부장관이 긴급조정결정을 함에는 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험의 현존을 요구하지 않는다.
- ③ 노동부장관은 긴급조정의 결정을 할 때에는 지체 없이 그 이유를 붙여 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계당사자에게 각각 통보하여야 한다.
- ④ 중앙노동위원회는 노동부장관의 통보를 받으면 지체 없이 조정을 개시하여야 한다.
- ⑤ 긴급조정의 결정의 공표는 신문, 라디오 또는 기타 공중이 신속히 알 수 있는 방법으로 하여야 한다.

19. 단체협약의 지역적 구속력결정의 요건 및 절차에 관한 기술 중 옳바른 것만 묶은 것은?

- a. ㉠ 행정관청이 결정한다.
㉡ 노동부장관만이 결정한다.
- b. ㉠ 당사자 일방의 신청이 있어야만 한다.
㉡ 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이 있어야만 한다.
㉢ 당사자 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 결정한다.
- c. ㉠ 동종의 근로자 2분의1이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에 해당된다.
㉡ 동종의 근로자 3분의 2이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에 해당된다.
- d. ㉠ 노동위원회의 의결이 필요하다.
㉡ 법률의 규정에 따라 자동적으로 결정된다.

- ① a - ㉠, b - ㉠, c - ㉠, d - ㉠
② a - ㉡, b - ㉡, c - ㉡, d - ㉡
③ a - ㉡, b - ㉢, c - ㉠, d - ㉡
④ a - ㉠, b - ㉢, c - ㉡, d - ㉠
⑤ a - ㉠, b - ㉡, c - ㉡, d - ㉠

20. 다음 중 노동위원회의 심판위원회가 처리하는 사항이 아닌 것은?

- ① 단체협약의 시정명령 의결
② 휴면노동조합의 해산의결
③ 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시
④ 단체협약의 지역적 구속력 결정에 대한 의결
⑤ 수락된 조정안의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시

21. 노동조합및노동관계조정법상 부당노동행위 제도의 기본원칙은?

- ① 원상회복주의
② 벌칙주의
③ 민사상 사법구제
④ 원상회복주의 및 벌칙주의
⑤ 부당노동행위의 유형에 따라 달라짐

22. 현행 노동조합및노동관계조정법상 노동조합의 성립시기는 언제인가?

- ① 신고증의 교부를 조건으로 신고서 접수시에 성립한다.
② 노조설립 자유주의에 따라 아무런 제한 없으므로 신고하지 않아도 성립한다
③ 신고증이 교부되어야 비로소 성립한다.
④ 행정관청이 설립신고서를 접수하지 않아도 일단 신고만 하면 설립된다.
⑤ 설립신고서 접수후 5일 이내에 신고증이 교부되기 전이라도 설립에 대한 실질심사가 종료되면 성립한다.

23. 다음 중 국제노동기구(ILO)에 관한 설명으로 타당하지 않은 것은?

- ① ILO는 국제적 협력을 통하여 근로자의 지위향상을 도모하기 위하여 1919년 베르사이유조약에 의하여 설치된 국제기구이다.
② 필라델피아선언은 ILO 헌장의 일부를 구성하고 있다.

- ③ ILO 회원국의 ILO 총회에서 공식적인 대표단은 총 4명으로 이루어져 있다.
④ ILO의 총회(국제노동총회)가 협약과 권고를 채택할 때 결의정족수는 총회참가대표 2/3이상의 찬성이 있어야 한다.
⑤ 우리나라는 단결권에 관한 ILO 제87호 협약 및 단체교섭권에 관한 ILO 제98호 협약을 비준하지 않았기 때문에 ILO 결사의 자유위원회(the Committee of Freedom of Association)의 감시대상이 되지 않는다.

24. 단체교섭에 관한 다음의 설명 중 옳은 것만을 묶은 것은? (이견이 있을 경우 판례에 따름)

- ㄱ. 현행법상 동일 사업장에 복수의 교섭당사자가 존재할 수도 있다.
ㄴ. 상부연합단체는 고유한 단체교섭권을 가진다.
ㄷ. 단위노조의 위임이 있는 경우에 한하여 지부는 단체교섭권을 가진다.
ㄹ. 근로계약과 무관한 제 3자에게 교섭권한을 위임할 수 없다.

- ① ㄱ, ㄴ
② ㄱ, ㄷ
③ ㄴ, ㄷ
④ ㄴ, ㄹ
⑤ ㄷ, ㄹ

25. 단체협약의 지역적 구속력에 관한 설명으로 옳은 것은? (대법원 판례에 의함)

- ① 단체협약의 규범적 부분과 채무적 부분이 확장 적용된다.
② 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 2분의 1이상이 하나의 단체협약의 적용을 받는 경우이어야 한다.
③ 행정관청은 노동위원회의 의결을 얻어 결정하며 당해 단체협약의 당사자의 신청이 있어야 가능하다.
④ 지역단위의 일반적 구속력은 노동위원회가 결정한다.
⑤ 단체협약의 효력확장이 이루어진 후에도 소수노동조합이 별도의 단체협약을 체결하고 있는 경우 그 노동조합은 유리한 단체협약의 체결을 위해 단체행동권을 행사할 수 있다.

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 프
로그램으로 실제 시험에서 사용하는 OMR 형식의 CBT를 제공합
니다.
PC 버전 및 모바일 버전 완벽 연동
교사용/학생용 관리기능도 제공합니다.

오답 및 오탈자가 수정된 최신 자료와 해설은 전자문제집 CBT
에서 확인하세요.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
②	⑤	③	③	④	⑤	②	②	②	②
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
③	③	⑤	⑤	④	①	④	②	④	⑤
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
④	①	⑤	①	⑤					