

1과목 : 노동법2

- 2 이상의 시·군·구(자치구를 말함)에 걸치는 단위노동조합이 설립신고를 해야 하는 행정관청은?
  - 노동부장관
  - 조합원이 가장 많은 지역을 관할하는 시장·군수·구청장
  - 특별시장·광역시장·도지사
  - 20이상을 포괄하는 노동부 지방관서이 장
  - 노동조합의 주된 사무소의 소재지를 관할하는 특별자치도지사·시장·군수·구청장
- 노동조합이 행정관청에 제출하는 설립신고서에 기재하지 않아도 되는 사항은?
  - 명칭
  - 주된 사무소의 소재지
  - 조합원의 성명
  - 임원의 성명과 주소
  - 소속된 연합단체가 있는 경우에 그 명칭
- 노동조합의 규약에 반드시 기재하여야 할 사항이 아닌 것은?
  - 단체협약에 관한 사항
  - 소속된 연합단체가 있는 경우 그 명칭
  - 노동조합의 주된 사무소의 소재지
  - 임원이나 대의원의 선거절차에 관한 사항
  - 조합비 기타 회계에 관한 사항
- 노동조합의 운영과 관련하여 행정관청이 처분을 함에 있어서 노동위원회의 의결을 얻어야 하는 사항이 아닌 것은?
  - 노동조합에 총회 또는 대의원의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하고자 할 경우
  - 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반하여 그 시정을 명하고자 할 경우
  - 노동조합의 임원이 없고 조동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되어 해산되었음을 확인하고자 할 경우
  - 노동조합의 대표자가 임시총회의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태하여 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명을 요구한 경우
  - 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 되어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약의 적용한다는 결정을 하고자 할 경우
- 노동조합의 조직형태의 변경에 관한 설명 중 옳은 것은?
  - 기존의 기업별 노조에서 산별 노조로 조직형태를 변경하고자 하는 경우에는 반드시 기존 노조의 해산절차를 선행하여야 한다.
  - 조직형태의 변경이란 조합원의 구성을 그대로 유지한 채 존속 중에 조직형태를 변경하는 것을 의미하므로 노동조합 및 노동관계조정법상의 연합단체의 설립·가입·탈퇴 역시 실질적으로 조직변경에 해당한다.
  - 판례에 의하면, 조직형태의 변경은 실제적 동이성이 유지되므로 사용자나 제3자에 대한 권리는 조직변경 후의 노동조합에 그대로 승계되나,
  - 조직형태의 변경은 총회의 의결을 거쳐야 하되 규약변경

이 필수적이므로 재적보합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.

- 노동조합 및 노동관계조정법에 조직형태의 변경에 관하여는 명문의 규정이 없으며, 이는 판례에 의해 발달된 법리이다.
- 다음의 설명 중 옳지 않은 것은?
  - 노동조합 및 노동관계조정법상의 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
  - 일시적으로 실업상태에 있거나 구직중인 자도 기업별 노동조합에 가입할 자격이 있다는 것이 판례의 태도이다.
  - 단시간근로자 또는 취업기간이 6개월이 되지 않은 월급제 근로자의 경우도 노동조합을 결성할 수 있다.
  - 국내에 설립된 외국계 기업의 현지법인에 고용된 한국인 근로자는 노동조합에 가입할 수 있다.
  - 사용자에 의하여 고용된 근로자라 할지라도 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자는 노동조합에 가입할 수 없다.
- 노사당사자의 손해배상책임에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 따름)
  - 사용자가 노동조합과의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하다가 법원으로부터 노동조합과의 단체교섭을 거부하여서는 아니 된다는 취지의 집행정지 판결이나 가처분 결정을 받고도 이를 위반하여 노동조합과의 단체교섭을 거부하여서는 아니 된다는 취지의 집행정지 판결이나 가처분 결정을 받고도 이를 위반하여 노동조합과의 단체교섭을 거부하였다면, 그 단체교섭 거부행위는 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인할 수 없는 행위로서 헌법이 보장하고 있는 노동조합의 단체교섭권을 침해하는 불법행위가 된다.
  - 노동조합 간부 개인의 손해배상책임과 노동조합 자체의 손해배상책임은 부진정 연대채무관계에 있는 것이므로 노동조합의 간부도 불법행위행위로 인하여 발생한 손해 전부를 배상할 책임이 있다.
  - 불법파업을 주도하였다는 이유로 노동조합의 간부를 징계한 것이 사후에 징계양정의 위법으로 무효라는 법원의 판결을 받았다고 하더라도 그 징계 자체가 불법행위를 구성하는 것은 아니지만, 이러한 판결의 확정에도 불구하고 사용자가 근로자의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 근로자의 근로제공을 계속적으로 거부하는 것은 이와 같은 근로자의 인격적 법익을 침해하는 것이 되어 사용자는 이로 인하여 근로자가 입게 되는 정신적 고통에 대하여 배상할 의무가 있다.
  - 일반 조합원이 불법행위행위시 노동조합 등의 지시에 따라 단순히 노무를 정지한 것만으로도 노동조합 또는 조합 간부들과 함께 공동불법행위책임을 진다.
  - 불법행위행위로 인하여 노동조합이 손해배상책임을 지는 경우 그 노동조합의 재산은 손해배상의 책임재산으로 된다.
- 직장폐쇄에 대한 설명 중 옳지 않은 것은?
  - 적법히 직장폐쇄를 단행한 사용자로부터 퇴거요구를 받고도 불응한 채 직장점거를 계속한 행위는 퇴거불응죄를 구성한다.
  - 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.
  - 사용자가 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.
  - 사용자에게 직장폐쇄라는 쟁의행위 수단을 인정한 것은 노동조합의 쟁의행위로 인하여 상실된 노사대등의 균형성

을 회복하기 위함에 있는 까닭에 대항·방위 수단으로써 상당성이 인정되는 경우에만 정당성이 인정된다.

- ⑤ 사용자는 파업의 위험이 현저한 경우에는 파업 전이라도 직장폐쇄를 할 수 있다.

9. 중재위원회 구성에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 노동쟁의의 중재 또는 재심을 위하여 노동위원회에 중재위원회를 둔다.  
 ② 중재위원회는 중재위원 3인으로 구성한다.  
 ③ 중재위원은 당해 노동위원회의 노·사·공익을 대표하는 위원중에서 관계당사자의 합의로 선정된다.  
 ④ 중재위원은 관계당사자간에 합의가 성립되지 아니한 경우에는 노동위원회의 공익을 대표하는 위원중에서 그 노동위원회의 위원장이 지명한다.  
 ⑤ 중재위원회의 위원장은 중재위원중에서 호선한다.

10. 노동쟁의의 조정(調整)요건과 관련한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사적 조정·중재 - 노동관계당사자 쌍방의 합의 또는 단체협약이 정하는 바에 따라 노동쟁의를 해결하기로 한 때  
 ② 조정(調整)의 개시 - 노동위원회 위원장이 공익위원들의 의견을 들어 결정한 때  
 ③ 중재의 개시 - 관계당사자 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때  
 ④ 단독조정 - 관계당사자 쌍방의 동의를 얻은 경우  
 ⑤ 중재노동위원회의 중재 - 긴급조정시 관계당사자의 일방으로부터 중재신청이 있을 때

11. 노동쟁의조정절차에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 일반사업의 조정기간은 조정의 신청이 있는 날로부터 10일이다.  
 ② 조정위원회 회의 3일 전까지 관계당사자가 추천하는 조정위원 명단을 제출하지 아니하는 경우 위원장이 조정위원을 지명할 수 있다.  
 ③ 조정위원회의 조정안이 당사자에 의하여 수락된 이후 그 해석 또는 이행방법에 관하여 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자는 명확한 견해의 제시를 요청하여야 하고 조정위원회 또는 단독조정인은 요청받은 날로부터 7일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.  
 ④ 관계 당사자는 중앙노동위원회이 중재재정이나 재심결정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 그 중재재정서 또는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.  
 ⑤ 중앙노동위원회의 위원장은 긴급조정이 성립될 가망이 없다고 인정한 경우에는 공익위원의 의견을 들어 그 사건을 중재에 회부할 것인가의 여부를 노동부장관이 긴급조정의 결정을 통보한 날로부터 10일 이내에 결정하여야 한다.

12. 단체협약에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 단체협약의 엄격한 요식성은 협약 당사자의 협약내용에 대한 진정성과 명확성을 담보하기 위함과 더불어 그 형식상의 진정성과 명확성을 담보하기 위함에도 있는 것이므로 서명·날인 대신 서명·무인을 하였다면 유효로 볼 수 없다.  
 ② 단체협약은 일종의 계약이므로 그 유효기간을 자유로이 정할 수 있다.  
 ③ 단체협약에 대한 형식성이 엄격히 요구되므로 비록 그 내용이 단체협약으로서의 실체를 갖추었다 하더라도 '합

의서' 또는 '임금협정'등의 제목으로 성립되는 경우에는 단체협약으로 볼 수 없다.

- ④ 단체협약의 당사자는 단체협약체결일부터 15일 이내에 이를 노동위원회에 신고하여야 하며, 이 신고는 당사자 쌍방이 반드시 연명으로 하여야 한다.  
 ⑤ 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

13. 단체협약에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약의 규범적 부분에 위배되는 취업규칙 또는 근로계약의 내용은 원칙적으로 무효이다.  
 ② 단체협약의 규범적 부분을 사용자가 이행하지 않을 경우 조합원은 사용자에게 직접 그 이행을 청구할 수 있다.  
 ③ 취업규칙이나 근로계약이 단체협약의 규범적 부분에 위배되어 무효가 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 따른다.  
 ④ 단체협약은 조합원들의 근로조건을 유지·향상하기 위하여 보장된 것이므로 종래의 근로조건을 불리하게 변경하는 협약의 체결을 허용하지 않는다.  
 ⑤ 근로계약에 규정되지 아니한 사항은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

14. 단체교섭에 대한 설명 중 옳은 것은?

- ① 단체교섭은 단체협약의 체결을 위한 노사의 실질적인 교섭행위를 말하는 것이지만 사용자가 노동조합의 단체교섭요구에 응하여야 할 법률상의 의무를 부담하는 것은 아니다.  
 ② 노동조합과 사용자 또는 사용자 단체가 단체교섭에 관한 권한을 위임한 때에는 노동위원회에 그 사실을 통보하여야 한다.  
 ③ 판례에 의하면, 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독립한 조직체로 활동하는 지부·분회라 하더라도 고유한 단체교섭 및 단체협약을 체결할 권한은 갖지 못한다고 한다.  
 ④ 노동조합은 조합원이 아닌 제3자에게 단체교섭에 관한 권한을 위임할 수 없다.  
 ⑤ 단체교섭의 당사자로서의 사용자단체라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.

15. 단체교섭의 방법과 관련하여 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합도 성실교섭의무를 위반한 경우에는 노동조합 및 노동관계조정법상의 벌칙이 적용된다.  
 ② 정당한 이유 없이 사용자는 단체교섭을 거부할 수 없다.  
 ③ 노동조합과 사용자는 신의에 따라 성실히 교섭하여야 한다.  
 ④ 사용자가 성실교섭의무를 위반한 경우에는 부당노동행위가 성립한다.  
 ⑤ 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위로서 단체교섭을 할 수 없다.

16. 부당노동위원회에 대한 설명 중 옳은 것은?

- ① 노동위원회는 부당노동행위에 대하여 관계당사자의 신청 이외에도 직권으로 구제절차를 개시할 수 있다.  
 ② 노동위원회는 부당노동행위 구제절차 중에 필요하다고 판단할 경우에는 직권으로도 증인을 출석하게 할 수 있다.  
 ③ 부당노동행위로서 지배·개입이 성립되기 위해서는 반드시 노동조합의 해산 또는 약화라는 구체적이고 현실적인

결과와 발생을 요건으로 한다.

- ④ 부당노동행위제도는 1935년 노동조합법 제정시 독일의 제도를 계수하여 마련된 것이다.
- ⑤ 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 구제명령 또는 기각결정이 확정된 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 청구할 수 있다.

17. 부당노동행위에 대한 구제명령과 관련한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 따름)

- ① 부당노동행위에 대한 구제명령이 사업주인 사용자의 일부 조직이나 업무집행기관 또는 업무담당자에 대하여 행하여진 경우, 사업주, 업무집행기관, 업무담당자는 당사자로서 재심신청이나 재심판정취소의 소를 제기할 수 있다.
- ② 노동위원회의 구제명령은 중앙노동위원회의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.
- ③ 확정된 구제명령을 이행하지 않은 경우에는 벌칙이 적용된다.
- ④ 중앙노동위원회의 신청이 있는 때에는 관할법원이 그 결정으로 판결확정 전이라도 구제명령의 일부 또는 전부의 이행을 명할 수 있다.
- ⑤ 구제명령은 서면으로 당해 사용자와 신청인에게 각각 교부하여야 한다.

18. 부당노동행위구제절차에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 부당노동행위구제절차는 초심, 재심, 행정소송으로 나뉘어진다.
- ② 초심은 지방노동위원회 또는 특별노동위원회가 관할권을 가진다.
- ③ 초심은 신청, 심사, 판정의 순서로 절차가 진행된다.
- ④ 부당노동행위 구제신청은 노동조합도 할 수 있다.
- ⑤ 부당노동행위구제신청은 부당노동행위를 안 날로부터 3월 이내에 해야 한다.

19. 단체협약의 규범적 부분이 아닌 것은?

- ① 임금에 관한 사항      ② 근로시간에 관한 사항
- ③ 채용에 관한 사항      ④ 정년에 관한 사항
- ⑤ 작업환경에 관한 사항

20. 노동위원회 운영 및 활동에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회의 회의는 공개가 원칙이지만 당해 회의의 결의가 있는 경우 공개하지 아니할 수 있다.
- ② 심판위원회는 의결하기 전에 원칙적으로 당해 노동위원회의 근로자위원 및 사용자위원 각1인 이상의 의견을 들어야 한다.
- ③ 사건당사자는 심의·의결 또는 조정의 공정을 기대하기 어려운 위원이 있을 경우 위원장에게 그 사유를 적어 기피신청을 할 수 있다.
- ④ 노동위원회가 내리는 처분의 효력은 명령서·결정서 또는 재심판정서의 작성을 완료한 날로부터 효력을 발생한다.
- ⑤ 노동위원회의 사건처리에 관여한 위원이나 직원 또는 그 위원이나 직원이었던 자로서 변호사·공인노무사 등은 영리를 목적으로 당해 사건에 관하여 그 직무를 행하여서는 아니 된다.

21. 노동위원회의 운영에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 노동위원회의 심판사건은 노·사·공을 대표하는 3인의 위원으로 구성되는 위원회에서 결정한다.
- ② 조정사건과는 달리 심판사건은 어느 경우에도 3인의 심판위원회를 통하여 행해져야 하며 단독심판은 허용되지 않는다.
- ③ 부문별위원회의 위원장은 노동위원회 위원장이 지명한다.
- ④ 부문별노동위원회위원장은 부문별위원회의 원활한 운영을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 주심위원을 지명하여 사건 처리를 주관하도록 할 수 있다.
- ⑤ 부문별위원회의 회의는 구성위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

22. 1998년의 ILO 근로자 기본권 선언(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)의 핵심적 내용으로 존중하고 실현할 의무가 있는 권리가 아닌 것은?

- ① 결사의 자유 및 단체교섭권의 효과적 인정
- ② 근로자의 안전과 건강, 최저임금보장
- ③ 고용과 직업상의 차별 철폐
- ④ 아동노동의 효과적 철폐
- ⑤ 모든 형태의 강제근로 철폐

23. 노사협의회의 사전 자료제공에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 근로자위원은 노사협의회 개최를 위해 통보받은 의제 중 협의회 회의 개최 이전에 협의사항, 의결사항, 보고사항의 모든 사항에 관하여 관련된 자료를 사용자에게 요구할 수 있다.
- ② 사용자는 정보제공 요구의 대상이 된 자료가 기업의 경영·영업상의 비밀에 해당한다는 것을 이유로 제공하지 아니하는 경우에는 경영·영업상의 비밀에 해당한다는 점을 소명하여야 한다.
- ③ 사용자는 정보제공 요구의 대상이 된 자료가 개인정보에 해당하는 경우에는 이를 제공하지 아니할 수 있다.
- ④ 사용자도 노동조합에게 노사협의회를 위해 필요한 사항에 관한 정보제공을 요구할 수 있고 노동조합은 이에 성실히 응하여야 한다.
- ⑤ 사용자가 정보제공의 요구를 받고도 응하지 아니한 경우에는 소정의 벌칙이 적용된다.

24. 노사협의회에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 노사협의회는 근로자수에 관계없이 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치하여야 한다.
- ② 노사협의회 설치에 강제되는 사업장에서 동 협의회의 설치를 정당한 이유없이 거부하면 사용자에게는 벌칙이 적용된다.
- ③ 노사협의회는 노사 동수의 위원으로 구성하되, 각 3인 이상 10인 이내로 한다.
- ④ 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다.
- ⑤ 근로자와 사용자는 노사협의회에서 의결된 사항을 정당한 사유없이 이행하지 아니하면 벌칙이 적용된다.

25. 근로3권에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 따름)

- ① 단결권은 근로자 및 근로자단체에만 부여된 권리이다.
- ② 단체교섭권에는 협약체결권이 포함되지 않는다.
- ③ 단결권은 노사간의 실질적 평등을 보장하기 위한 것이다.
- ④ 단결권은 '사회적 보호기능을 담당하는 자유권' 또는 '사

- 회적 성격'을 띤 자유권이다.
- ⑤ 공무원인 근로자는 법률이 정하여진 자에 한하여 근로3권을 가진다.

전자문제집 CBT PC 버전 : [www.comcbt.com](http://www.comcbt.com)  
전자문제집 CBT 모바일 버전 : [m.comcbt.com](http://m.comcbt.com)  
기출문제 및 해설집 다운로드 : [www.comcbt.com/x](http://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
③	③	①	①	④	②	④	⑤	③	②
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
⑤	⑤	④	⑤	①	②	①	⑤	③	④
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
④	②	③	①	②					