

1과목 : 노동법1

- 근로자 명부와 근로계약에 관한 중요한 서류를 보존함에 있어서 보존기간의 계산시 기산일이 틀린 경우는?
 - 해고에 관한 서류에 있어서는 노동위원회에 부당해고 구제를 신청한 날
 - 근로자명부에 있어서는 근로자가 해고되거나 퇴직 또는 사망한 날
 - 연소자의 증명에 관한 서류에 있어서는 18세가 되는 날
 - 근로계약서에 있어서는 근로관계가 종료한 날
 - 1개월 단위의 탄력적 근로시간제에 대해 근로자대표와 서면합의를 한 경우 그 서면합의의 서류는 서면합의를 한 날
- 평균임금의 계산에서 제외되는 기간에 해당하지 않는 경우는?
 - 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업한 기간
 - 업무수행으로 인한 부상의 요양을 위하여 휴업한 기간
 - 개인적 신병의 치료를 위하여 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간
 - 개인적 범죄행위로 구속기소되어 직위해제되었던 기간
 - 남녀고용평등법에 의한 육아휴직기간
- 다음 중 근로자대표와의 서면합의가 필요하지 않은 경우는?
 - 선택적 근로시간제
 - 1개월 단위의 탄력적 근로시간제
 - 유급휴가의 대체
 - 주 12시간을 초과하여 연장근로하게 하는 근로시간의 특례
 - 취업규칙의 불이익변경
- 사용자가 부담하는 근로기준법상의 의무 중 맞는 것은?
 - 사용기간이 30일 미만인 일용근로자들에 대해서도 근로자명부를 작성하여야 한다.
 - 사용자는 근로기준법상의 재해보상에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.
 - 근로기준법에 의하여 발하는 대통령령의 요지는 사용자가 이를 근로자에게 주지시켜야 할 의무는 없다.
 - 15세 미만인 자를 사용하는 사용자가 취직인허증을 비치한 경우에는 호적증명서와 법정대리인의 동의서를 비치한 것으로 본다.
 - 임금대장은 근로계약에 관한 중요한 서류이므로 5년간 보존하여야 한다.
- 고용보험법상의 육아휴직급여를 받기 위한 요건으로서 피보험단위기간은 육아휴직 개시일 이전에 통산하여 몇일 이상이 되어야 하는가?
 - 120일
 - 150일
 - 180일
 - 210일
 - 240일
- 근로기준법의 적용범위에 관한 다음 설명 중 맞는 것은? (단, 이견이 있는 경우 판례에 따름)
 - 국내에 본사가 있고, 그 출장소·지점 등이 외국에 있는데 불과한 경우에 출장소·지점에 근무하는 근로자에게는 근로기준법이 적용된다.
 - 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장에서 휴업을

- 하는 경우 근로자는 근로기준법 제45조의 휴업수당을 청구할 수 있다.
- 교회사나 유치원 교사의 경우 교회에 근로를 제공하고 임금을 받아 왔더라도 적용대상이 아니다.
 - 4주년을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서도 주휴일규정이 적용된다.
 - 아파트자치 운영회와 같은 비영리단체에는 원칙적으로 근로기준법이 적용되지 않는다.
- 고용보험법상 고용보험료는 누구로부터 징수되는가?
 - 노동부
 - 사업주 단독
 - 사업주와 근로자
 - 근로자 단독
 - 근로복지공단
 - 직업안정법 제33조 1항에 따른 국내근로자공급사업의 허가를 받을 수 있는 자는?
 - 노동조합및노동관계조정법에 의한 노동조합
 - 국내에서 근로자파견업을 행하고 있는 자
 - 일정 수의 연예인을 전속으로 확보하고 있는 기획사
 - 무료직업소개소
 - 대형 건설회사
 - 근로계약에 관한 설명중 틀린 것은?
 - 근로계약은 서면으로 작성되어야 효력이 있다.
 - 단시간 근로자의 경우 근로계약서 작성이 의무화되어 있다.
 - 근로계약체결시 임금, 근로시간 기타의 근로조건을 명시하여야 한다.
 - 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항은 서면으로 명시하여야 한다.
 - 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우 근로자는 근로계약을 즉시 해제할 수 있다.
 - 다음 중 예고해고가 적용되지 않는 근로자는?
 - 3월의 기간을 정하여 사용된 자
 - 월급근로자로서 10월이 된 자
 - 계절적 업무에 5월의 기간을 정하여 사용된 자
 - 수습사용한 날부터 4월이 된 수습근로자
 - 일용근로자로서 4월을 계속근무한 자
 - 근로기준법상 야업 및 휴일근로의 제한에 관한 설명으로 맞는 것은?
 - 사용자는 18세 이상의 여성(임산부를 제외함)을 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키고자 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다.
 - 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이에는 근로시킬 수 없지만, 휴일에는 근로시킬 수 있다.
 - 사용자는 임산부의 법정대리인이 동의가 있는 경우 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시킬 수 있다.
 - 사용자는 임산부를 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키고자 하는 경우에는 당해 근로자의 동의가 있으면 노동부장관의 인가는 필요하지 않다.
 - 사용자가 18세 이상의 여성이나 임산부 및 18세 미만자를 야업 또는 휴일에 근로 시키기 위하여는 노동부장관의 허가를 얻어야 한다.

12. 단시간근로자에 대한 설명으로 맞는 것은?

- ① 단시간근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.
- ② 단시간근로자에게는 해고예고조항이 적용되지 않는다.
- ③ 단시간근로자란 4주간의 평균 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 3할 이상 짧은 근로자를 말한다.
- ④ 단시간근로자란 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 3할 이상 짧은 근로자를 말한다.
- ⑤ 단시간근로자란 1주간의 평균소정근로시간이 15시간 이상 40시간 미만인 근로자를 말한다.

13. 산업안전보건법의 목적에 해당되지 않는 것은?

- ① 쾌적한 작업환경의 조성
- ② 산업재해의 예방
- ③ 산업안전·보건에 관한 기준의 확립
- ④ 산업재해의 구제 및 급여의 지급
- ⑤ 산업안전·보건에 관한 책임소재의 명확화

14. 다음중 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 대하여 적용되지 않는 근로기준법상의 규정은?

- ① 주휴일(제54조) ② 법정근로시간(제49조)
- ③ 임금지불의 원칙(제42조) ④ 요양보상(제81조)
- ⑤ 휴게시간(제53조)

15. 근로기준법상 통상임금을 기초로 하여 산정하는 경우는?

- ① 20일을 초과하는 연차휴가에 대신하여 지급하는 수당
- ② 퇴직금
- ③ 감급제재의 한도
- ④ 휴업보상
- ⑤ 장의비

16. 경영상 이유에 의한 해고에 관한 설명중 맞는 것은?(단, 이견이 있는 경우 판례에 따름)

- ① 경영상 이유에 의한 해고의 경우에는 해고예고를 하지 않아도 된다.
- ② 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ③ 해고 실시 30일 전에 근로자대표에게 해고회피를 위한 방법, 해고의 기준 등을 통보해야 한다.
- ④ 일정규모 이상의 인원을 해고할 때는 노동부장관의 승인이 필요하다.
- ⑤ 희망퇴직자 모집은 해고회피노력으로 볼 수 없다.

17. 탄력적 근로시간제에 관한 설명중 맞는 것은?

- ① 1월단위 탄력적 근로시간제는 취업규칙 또는 이에 준하는 것으로 시행할 수 있다.
- ② 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우 연장근로는 할 수 없다.
- ③ 18세 미만의 근로자에 대해서는 탄력적 근로시간제를 적용할 수 없다.
- ④ 취업규칙에 의한 2주단위 탄력적 근로시간제의 경우 특정일에 12시간, 특정주에 56시간을 초과하지 않아야 된다.

- ⑤ 탄력적 근로시간제의 실시로 인한 기존 임금수준 보전방안 문제에 대해 근로기준법령은 규정하는 바가 없다.

18. 연차유급휴가에 관한 설명중 맞는 것은?

- ① 1년간 개근한 근로자는 10일, 8할이상 근로한 근로자는 8일의 연차유급휴가를 받을 수 있다.
- ② 연차유급휴가일수는 어떠한 경우에도 20일을 초과할 수 없다.
- ③ 연차유급휴가는 3년간 행사하지 아니한 때에는 소멸된다.
- ④ 사용자는 근로자가 청구한 시기에 연차유급휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑤ 연차유급휴가의 청구시기는 입사일부터 시작된다.

19. 취업규칙에 관한 설명중 틀린 것은?

- ① 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자에게 취업규칙 작성의무가 있다.
- ② 취업규칙은 법령 또는 단체협약에 반할 수 없다.
- ③ 노동부장관은 법령 또는 단체협약에 저촉되는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.
- ④ 취업규칙은 사용자가 근로자대표와 합의하여 작성해야 한다.
- ⑤ 사용자는 취업규칙을 사업장에 게시 또는 비치하여 근로자에게 주지시켜야 한다.

20. 다음 중 근로기준법상 임금에 대한 설명으로 틀린 것은?

- ① 종속노동관계에서 근로의 대상으로 지급되는 것인가의 여부가 중요한 기준이 된다.
- ② 법령, 단체협약, 취업규칙, 근로계약, 관행 등에 의해 사용자에게 지급의무가 지워져 있는 것을 말한다.
- ③ 은혜적·호의적으로 지급되는 금품은 임금에 포함되지 않는다.
- ④ 일체의 금품을 말하므로 출장소요경비의 지급도 임금에 포함된다.
- ⑤ 근로자에 정기적·일률적으로 소정근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급 금액은 통상임금에 해당된다.

21. 산업재해보상보험법상 산재보험의 적용과 가입에 관한 설명으로 맞는 것은?

- ① 산업재해보상보험법의 적용대상은 상시 5인 이상 근로자를 사용하는 사업장이다.
- ② 공무원연금법, 군인연금법, 사립학교교직원연금법, 선원법에 의하여 재해보상이 행해지는 사업은 적용이 제외된다.
- ③ 산업재해보상보험의 보험가입자는 사업주와 근로자이다.
- ④ 가입이 강제되지 않는 사업은 근로복지공단의 승인을 얻어 보험에 임의가입할 수 있는데, 이 보험계약을 해지하고자 할 때에는 근로복지공단의 승인이 필요하지 않다.
- ⑤ 사업이 수차의 도급에 의하여 행해지는 경우에는 원수급인과 하수급인이 항상 공동으로 보험에 가입하여야 한다.

22. 다음 중 산업재해보상보험법상 업무상 재해에 대한 설명으로 틀린 것은?

- ① 업무상재해라 함은 업무상 사유에 의한 근로자의 부상·질병·신체장애 또는 사망을 말한다.
- ② 사업주가 제공한 교통수단을 근로자가 이용하여 통근 도중에 발생한 재해로 볼 수 없다는 것이 판례의 입장이다.

다.

- ③ 업무수행성이란 일반적으로 근로자가 사용자의 지배·관리하에서 업무를 행하는 것을 말한다.
- ④ 업무기인성이란 사고와 재해간에 인과관계가 있어야 한다는 것을 말하며, 여기에서 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니라는 것이 판례 입장이다.
- ⑤ 업무기인성에서 사고와 재해간 상당인과관계 유무의 판단에 있어서 판례는 보통 평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 하여 판단하고 있다.

23. 고용보험법에 의하여 지급되는 급여가 아닌 것은?

- ① 산전후 휴가급여 ② 이주비
- ③ 휴업급여 ④ 직업능력개발수당
- ⑤ 육아휴직급여

24. 근로기준법상 근로계약기간에 관한 설명으로 맞는 것은?
(단, 이견이 있는 경우 판례에 따름)

- ① 1년을 초과하는 기간을 정한 근로계약은 1년의 계약기간을 정한 근로계약으로 본다.
- ② 1년을 초과하는 기간을 정한 근로계약도 유효하여 근로자는 1년이 경과한 후에도 당해 근로계약을 임의로 해지할 수 없다.
- ③ 1년을 초과하는 기간을 정한 근로계약은 유효하고, 근로계약기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치없이 당연히 근로계약은 종료된다.
- ④ 1년 이상의 일정한 사업완료에 필요한 기간을 계약기간으로 정한 근로계약은 1년 이후에는 사업완료 때까지 자동으로 갱신되는 것으로 된다.
- ⑤ 기간의 정함이 없는 근로계약은 그 기간을 1년으로 보고 매년 자동으로 갱신되는 것으로 본다.

25. 근로기준법상의 재해보상제도의 특색으로 틀린 것은?

- ① 근로기준법이 적용되는 모든 사업장에 적용된다.
- ② 사용자의 고의·과실을 요건으로 하지 않는 무과실책임주의이다.
- ③ 손해액의 입증을 요하지 않으며 보상액은 획일적으로 법정화되어 있다.
- ④ 근로자에게 경과실이 있는 경우는 물론 중과실이 있는 경우에도 사용자는 모든 재해보상을 할 의무가 있다.
- ⑤ 민사소송과는 별도로 신속히 구제받을 수 있도록 행정관청의 심사·중재 등 행정구제제도가 있으며, 위반시 벌칙규정도 두고 있다.

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