1과목 : 노동법1

1. 임금 채권 우선변제에 관한 설명으로 옳은 것은? (단, 이견이 있는 경우 판례에 따름)

① 우선 변제되는 채권은 임금· 퇴직금· 재해보상금에 한 한다.

② 임금· 퇴직금· 재해보상금 채권은, 사용자의 총 재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권을 제외하고는 모든 조세· 공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다.

③ 다른 모든 채권에 우선하는 이른바 '최우선 변제 임금 채권'은 최종 3월분의 임금과 퇴직금, 재해 보상금을 말한다.

❹ 최우선 변제되는 퇴직금은 1년에 30일분 평균임금으로 계산한 금액으로 한다.

⑤ 사용자가 재산을 취득하기 전에 설정된 담보권에 대하여도 임금채권의 우선변제권이 인정된다.

2. 해고의 부당성과 그 구제절차에 관한 설명 중 맞는 것은?

① 정당한 이유가 있더라고 해고 예고 의무를 위반한 해고는 효력이 없다는 것이 대법원 판례의 입장이다.

❷ 지방노동위원회에의 구제신청은 부당해고가 있은 날로 부터 3개월 이내에 제기하여야 한다.

③ 중앙노동위원회에의 재심신청은 지방노동위원회의 결정이 있은 날부터 10일 이내에 하여야 한다.

④ 행정소송은 중앙노동위원회의 재심판정이 있은 날로부터 15일 이내에 법원에 행정소송을 제기하여야 한다.

⑤ 노동위원회의 구제신청을 한 경우 별도의 민사소송은 제기할 수 없다.

3. 근로기준법령상 평균임금의 계산에서 제외되는 기간이 아닌 것은?

① 수습사용한 날로부터 3월 이내인 기간

② 산전후휴가기간

③ 업무외 질병으로 사용자의 승인을 얻어 근로하지 못한 기간

④ 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업한 기간

❺ 향토예비군설치법에 따른 의무이행을 위해 근로하지 못하였지만 임금을 지급받은 기간

4. 단시간근로자에 대한 현행 근로기준법상 규정과 맞는 것은?

① 근로기준법 일부 규정을 적용하지 않을 수 있는 소정 근로시간이 현저히 짧은 단시간 근로자는 4주간을 평균하여 1주간 소정근로시간이 10시간 미만인 근로자를 말한다.

② 임금 산정 단위는 시간급을 원칙으로 하며, 일급으로산정하는 경우에는, 1주간의 소정 근로시간을 그 기간 총 일수로 나눈 시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정한다.

❸ 1주간의 소정 근로시간이 현저히 짧은 단시간 근로자에게는 퇴직금과 연월차 유급휴가에 관한 규정이 적용되지 않는다.

④ 단시간 근로자에게는 법 제54조 규정에 의한 주휴일을 부여하지 않아도 된다.

⑤ 여성인 단시간 근로자에 대하여는 산전후 휴가를 주지 않아도 된다.

5. 고용보험법의 적용에 관한 설명 중 옳은 것은?

❶ 법상 적용범위외 사업의 사업주가 당해 사업 근로자들(법상 적용제외 근로자 제외)의 과반수의 동의를 얻어 노동부장관의 승인을 얻은 때에는 당해 사업의 사업주 및 근로자는 보험에 가입할 수 있다.

② 임의가입한 사업주 및 근로자가 보험계약을 해지하고 자 할 때에는 당해 사업주가 근로자들(법상 적용제외 근로자 포함)의 과반수의 동의를 얻어 노동부장관의 승인을 얻어야 한다.

③ 사업이 수차의 도급에 의하여 행해지는 경우에는 도급인을 고용보험법의 적용을 받는 사업주로 본다.

④ 적용제외 근로자 범주에는 단시간근로자가 모두 포함된다.

⑤ 공무원 및 사립학교 교직원도 고용보험에 가입할 수 있다.

6. 해고예고제도관련 기술 중 틀린 것은?

① 해고예고는 정년퇴직· 임의퇴직· 합의퇴직 등에는 적용되지 않는 것이 원칙이다.

② 기간의 정함이 있는 근로계약이 만료되어 자동퇴직하는 경우라면, 해고예고문제는 처음부터 발생하지 않는다.

③ 사업이 양도되는 경우에는 고용관계가 승계되므로 사용자의 해고예고수당 지급의무는 없다.

④ 근로자의 사망과 같이 근로관계가 자동소멸되는 경우에는 해고예고가 필요하지 않다.

❺ 사업완료에 필요한 기간을 정한 계약에 있어 건설공사 등이 일찍 끝나 근로계약이 해지되는 경우 해고예고문제는 발생하지 않는다.

7. 취업규칙에 관한 다음 기술 중 옳은 것은?

① 취업규칙은 당해 사업장에 대하여 적용되는 단체협약에 우선한다.

❷ 노동부장관은 법령 또는 단체협약에 저촉되는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

③ 모든 사업장의 사용자는 취업규칙을 작성하여 노동부장관에게 신고하여야 한다.

④ 사용자는 취업규칙을 작성하는 경우 노동조합의 존부와 관계없이 당해 사업장의 근로자의 과반수를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다.

⑤ 근로계약에 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 취업규칙은 그 부분에 한하여 무효로 한다.

8. 현행 고용보험법상 피보험자가 될 수 있는 사람으로 옳은 것은?

① 소정 근로시간이 대통령령이 정하는 시간 미만인 자

❷ 일용근로자

③ 국가공무원법에 의한 공무원

④ 사립학교교직원연금법의 적용을 받는 자

⑤ 65세 이상인 자

9. 근로기준법상 미성년자의 근로계약에 관한 사항으로 틀린 것은?

❶ 미성년자의 근로계약은 본인이 체결하여야 하는 것이 원칙이지만 특별한 경우 친권자 또는 후견인이 근로계약을 대리할 수 있다.

② 친권자는 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정되는 경우 향후 이를 해지할 수 있다.

③ 후견인은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정되는 경우 향후 이를 해지할 수 있다.

④ 노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정되는 경우 향후 이를 해지할 수 있다.

⑤ 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다.

10. 경영상 이유에 의한 해고에 관한 설명 중 틀린 것은?

① 사용자는 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하고자하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다.

② 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도· 인수· 합병은 긴박한 경영상 필요가 있는 것으로 본다.

③ 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 대상자를 선정하여야 한다.

❹ 경영상 이유로 근로자를 해고한 사용자는 해고한 날부터 2년 이내에 근로자를 채용하고자 할 때에는 해고근로자를 우선적으로 고용해야 한다.

⑤ 경영상 이유로 근로자를 해고하기 위해서는 60일 전까지 과반수로 조직된 노동조합(과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 대표)이나 근로자대표에게 통보하고 성실하게 협의해야 한다.

11. 근로계약의 기간에 대한 설명 중 틀린 것은? (법령 및 판례에 의한다.)

① 근로계약기간에 관한 규정을 위반하는 경우 벌칙의 적용을 받을 수 있다.

❷ 근로계약기간이 1년을 초과하는 경우 사용자는 1년의 기간이 경과하였음을 이유로 근로계약의 종료를 주장할 수 있다.

③ 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 근로계약은 계약기간의 제한을 받지 아니한다.

④ 1년 미만의 근로계약이 수차례 갱신된 경우 기간의 정함이 없는 계약으로 전환될 수도 있다.

⑤ 근로계약기간을 정한 경우에 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간의 만료로 사용자의 해고 등 별도의 조치없이 당연히 종료된다.

12. 다음 중 상시 4인이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 근로기준법 규정이 아닌 것은?

① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우 30분이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

② 사용자는 근로자에 대하여 1주일에 평균1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

❸ 사용자는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하여야한다.

④ 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간 또는 산전· 산후의 여성이 근로기준법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다.

⑤ 사용자는 근로자를 해고하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 그 예고를 하여야 하며 30일전에 예고하지 아니한 때에는 30일분이상의 통상임금을 지급하여야 한다.

13. 고용보험법에 규정된 산전후 휴가 급여, 육아휴직 급여에 관한 설명 중 옳은 것은?

① 육아휴직급여의 적용대상이 되는 육아휴직 기간에는 근로기준법상 산전후 휴가 90일과 중복되는 기간도 포함된다.

② 동일한 자녀에 대해 피보험자인 배우자가 육아휴직을 부여받고 있는 경우에도 육아휴직급여를 지급한다.

③ 육아휴직 기간 중 지급대상기간이 1월에 못 미치는 달에 대하여도 같은 액수의 급여를 지급한다.

❹ 현행 고용보험법 시행령에는 산전후 휴가급여의 상한액이 규정되어 있다.

⑤ 피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 제공받았다고 하더라도 이를 감액할 수는 없다.

14. 근로기준법상 퇴직금에 관한 설명 중 틀린 것은?

① 퇴직금은 퇴직 후 14일 이내에 지급되어야 한다.

② 기존근로자와 신규채용근로자간에 취업규칙에 의하여 서로 다른 퇴직금제도가 적용되는 경우에도 이는 퇴직금차등금지의 원칙에 위배되지 아니한다는 것이 판례의 입장이다.

③ 근로기준법상의 퇴직금산정방법과 취업규칙상의 퇴직금산정방법이 다른 경우에도 취업규칙상의 퇴직금총액이 근로기준법상의 퇴직금총액을 상회하는 경우에는 취업규칙상의 퇴직금제도는 유효하다.

④ 근로자가 퇴직금 중간정산을 요구한 경우 사용자는 지급할 수 있다.

❺ 퇴직금은 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.

15. 직업소개사업 내지 근로자공급사업과 관련된 직업안정법 상의 규제 중 옳은 것은?

① 직업소개사업을 하는 자는 18세 미만의 자를 소개할 수 없다.

② 국내유료직업소개사업을 하고자 하는 자는 시장· 군수· 구청장의 허가를 받아야 한다.

❸ 국외유료직업소개사업을 하고자 하는 자는 노동부장관에게 등록하여야 한다.

④ 공중위생법에 의한 숙박업을 하는 자도 직업소개사업을 할 수 있다.

⑤ 한국산업인력공단이 행하는 국내무료직업소개사업의 경우에도 노동부장관에게 신고하여야 한다.

16. 근로기준법상 생후 1년미만의 유아를 가진 여성근로자의 청구가 있는 경우 1일 유급수유시간을 주어야 하는데 그 회수와 시간으로 옳은 것은?

① 1일 1회 30분이상 주어야 한다.

❷ 1일 2회 각각 30분이상 주어야 한다.

③ 1일 3회 각각 15분이상 주어야 한다.

④ 1일 3회 각각 20분이상 주어야 한다.

⑤ 1일 2회 각각 20분이상 주어야 한다.

17. 휴게 및 휴일에 관한 설명 중 틀린 것은?

① 휴게시간은 4시간 근로하면 30분 이상을 근로시간 도중에 주어야 한다.

❷ 휴게시간은 근로시간에 합산된다.

③ 휴게시간은 8시간 근로하면 1시간 이상 주어야 한다.

④ 사용자는 근로자에 대하여 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

⑤ 휴게시간은 근로자가 자유롭게 활용할 수 있다.

18. 산업재해보상보험법상 보험급여에 관한 설명 중 틀린 것은?

❶ 요양급여는 근로자가 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우에 당해 근로자에게 지급하는 현물급여로써 현금급여는 인정되지 않는다.

② 휴업급여는 취업하지 못한 기간이 3일이내인 때에는 지급하지 않는다.

③ 장해급여의 경우 장해보상연금 또는 장해보상일시금으로 지급하나 노동력을 완전히 상실한 장해등급의 근로자에

게는 전자에 한정되는 것을 원칙으로 한다.

④ 간병급여는 실제로 간병을 받는자에게 지급한다.

⑤ 요양급여에는 당해 근로자에 대한 이송도 포함된다.

19. 산재보험급여 관련 쟁송절차에 관한 설명 중 맞는 것은?

① 보험급여를 받을 권리는 5년간 행사하지 않으면 소멸 시효가 완성된다.

② 보험급여에 관한 결정에 대하여 불복이 있는 자는 행정소송을 하기 전에 반드시 근로복지공단에 심사청구를 하여야 한다.

❸ 근로복지공단에 대한 심사청구는 보험급여에 관한 결정이 있음을 안 날로부터 90일 이내에 하여야 한다.

④ 근로복지공단의 심사청구에 대한 결정에 불복이 있는 자는 근로복지공단 산하의 산업재해보상보험심사위원회에 재심사청구를 할 수 있다.

⑤ 보험급여를 청구한 자는 사용자에 대한 일체의 민사손해배상 청구를 할 수 없다.

20. 산업안전보건법상의 규제 중 옳은 것은?

❶ 사용자가 작성하는 안전보건관리규정은 단체협약 및 취업규칙에 반할 수 없다.

② 산업재해가 발생한 때 사용자는 재해발생원인 등을 기록한 산업재해기록을 2년간 보존하여야 한다.

③ 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 근로자는 직상급자에게 보고한 후 그 승인을 얻어 작업을 중지할 수 있다.

④ 동일한 장소에서 행해지는 사업의 일부를 도급에 의하여 행하는 사업주는, 그가 사용하는 근로자와 동일한 장소에서 작업을 하는 그의 수급인이 사용하는 근로자에 대하여 안전보건상의 책임을 부담하지 않는다.

⑤ 사업주가 실시하는 건강진단시 근로자는 사업주가 지정한 의사 등에게 건강진단을 받아야 하고, 다른 건강 진단기관 등으로부터 이에 상응하는 건강진단을 받아 그 결과를 증명하는 서류를 제출할 수는 없다.

21. 근로계약에 관한 근로기준법 규정에 관한 설명 중 옳은 것은?

① 근로계약의 기간은 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 1년을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자에 대하여 임금, 근로시간 기타의 근로조건에 대하여는 근로계약의 체결 이후라도 이를 반드시 명시하여야 한다.

③ 근로자는 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우 근로조건 위반을 이유로 손해배상을 청구하는 경우에는 1차적으로 노동위원회에 이를 청구하여야 한다.

④ 단시간 근로자의 경우, 근로계약의 체결형식에는 특별한 제한이 없다.

❺ 사용자는 근로자의 위탁에 의한 저축금 관리는 가능하나 근로계약에 부수하여 저축금 관리를 규정하는 계약을 체결하는 것은 불가능하다.

22. 근로기준법령상 통상임금과 평균임금에 관한 설명 중 옳은 것은?

❶ 성과에 따라 차등지급되는 상여금의 경우에는 통상임금에서 제외된다.

② 시간급 통상임금을 주급 통상임금으로 산정하고자 하는 경우 주급 통상임금을 주의 소정근로시간으로 나누면 된다.

③ 통상임금을 일급금액으로 산정하고자 하는 경우, 시간급 통상임금에 법정근로시간을 곱하여 계산한다.

④ 대법원 판례에 따르면, 평균임금 산정기간 중에 근로자가 의도적으로 업적을 집중적으로 올려 임금을 올린 경우에도 전액이 평균임금 산정 기초임금에 포함된다.

⑤ 업무상 재해로 인한 휴업보상을 산정하는 기초인 평균임금을 계산함에 있어서, 당해 근로자와 동일한 직종의 근로자의 임금변동과 연동되는 조정제도는 행해지지 아니한다.

23. 현행 근로기준법상 사용자와 근로자대표 사이에 서면합의가 필요한 것이 아닌 것은?

① 선택적 근로시간제

❷ 2주 이내 단위기간의 탄력적 근로시간제도

③ 업무 수행방법을 근로자의 재량에 위임하는 재량근로 시간제

④ 운수업 등 일정한 사업에서 휴게시간의 변경제도

⑤ 유급휴가일에 갈음하여 특정근로일에 휴무시키는 제도

24. 산업재해보상보험법상의 보험가입 및 소멸에 관한 설명 중 틀린 것은?

① 산업재해보상보험법의 적용을 받지 않은 사업의 사업주도 근로복지공단의 승인만 얻으면 임의로 산업재해 보상보험을 가입할 수 있다.

② 산업재해보상보험법의 적용을 받는 사업의 사업주가 사업규모의 변동 등으로 동법의 적용을 받지 않게 된 경우에는 그 해당된 날부터 임의보험에 가입한 것으로 된다.

③ 산업재해보상보험의 당연가입자가 되는 사업에 있어서는 사업이 개시된 날을 보험가입일로 본다.

❹ 산업재해보상보험 사업의 관장은 근로복지공단이 이를 관장한다.

⑤ 산업재해보상보험관계는 사업이 폐지 또는 종료된 다음 날에 소멸한다.

25. 근로기준법상 재량근로대상업무가 아닌 것은?

① 신상품 연구개발업무

② 출판사업에 있어서 기사의 편집업무

③ 공업제품 등의 고안업무

④ 방송프로제작사업에 있어서 프로듀서업무

❺ 신문사업에 있어서 조판업무

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