

1과목 : 노동법2

1. 단체교섭의 대상사항으로 보기 어려운 것은?
 - ① 임금
 - ② 근로시간
 - ③ 휴식·휴가
 - ④ 안전·위생
 - ⑤ 생산·판매
2. 다음 중 사용자가 노사협의회 의결을 거쳐야 하는 사항은?
 - ① 경영방침 및 실적에 관한 사항
 - ② 사내근로복지기금의 설치
 - ③ 작업 및 휴식시간의 운영
 - ④ 생산성 향상과 성과배분
 - ⑤ 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선
3. 다음 중 노동위원회의 권한에 속하지 않는 것은?
 - ① 부당해고 구제신청에 대한 판정
 - ② 노동조합 규약에 대한 행정관청 시정명령의 사전의결
 - ③ 단체협약의 지역단위의 효력확장에 대한 의결
 - ④ 공익사업의 쟁의행위에 대한 긴급조정 결정
 - ⑤ 임원이 없고 1년 이상 활동하지 않는 노동조합의 해산의 결
4. 성실교섭의무에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
 - ① 사용자는 합의도달을 위해 진지하게 노력하여야 한다.
 - ② 사용자의 불성실한 교섭행위는 정당한 이유없는 단체교섭 거부로서 부당노동행위가 될 수 있다.
 - ③ 노동조합은 성실교섭의무에 위반하더라도 부당노동행위가 되지 않는다.
 - ④ 사용자는 교섭의 결과 합의가 성립하더라도 단체협약을 체결해야 할 의무는 없다.
 - ⑤ 상대방의 요구를 수락하거나 자신의 입장을 양보해야 할 의무까지 포함하는 것은 아니다.
5. 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관해 노사 당사자간에 의견의 불일치가 있는 경우에 관하여 올바르게 설명한 것은?
 - ① 노동쟁의조정을 담당하는 노동위원회는 당해 사건과 관련하여 직권으로 단체협약에 관한 해석을 하고 노사당사자는 이를 따라야 한다.
 - ② 행정관청은 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관해 견해의 제시를 요청할 수 있다.
 - ③ 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관해 견해의 제시를 요청할 수 있다.
 - ④ 노사 당사자는 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관해 견해의 제시를 요청하여야 한다.
 - ⑤ 당사자 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관해 견해의 제시를 요청할 수 있다.
6. 노동조합에의 가입과 탈퇴에 관한 설명으로 틀린 것은?
 - ① 조합원에 관한 사항은 규약의 필요적 기재사항이다.
 - ② 사용자 또는 항상 사용자의 이익을 대표하는 자에게는 가입자격이 부인된다.
 - ③ 해고된 자이더라도 부당노동행위 구제신청을 한 경우 중앙노동위원회 재심판정시까지 조합원의 지위를 유지한다.
 - ④ 조합원이 규약 소정의 절차에 따라 탈퇴의 의사표시를 한

는 경우 반드시 노동조합의 승인이 있어야 탈퇴할 수 있다.

- ⑤ 유니온 스톱 협정하에서 근로자가 스스로 노동조합을 탈퇴하는 경우에는 신분상 불이익한 처분이 가해질 수 있다.
7. 노사협의회의 구성 및 운영에 관한 다음의 설명 중 옳은 것은?
 - ① 노사협의회의 의장은 사용자위원 중에서 호선한다.
 - ② 노사협의회는 매월 정기적으로 회의를 개최하여야 한다.
 - ③ 노사협의회의 회의는 근로자위원 및 사용자 위원 각 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.
 - ④ 근로자위원은 반드시 사업 또는 사업장 전체 근로자들의 직접·비밀·무기명 투표에 의해 선출되어야 한다.
 - ⑤ 노사협의회의 의결사항을 성실하게 이행하지 않은 경우 근로자위원 또는 사용자위원은 노동위원회에 그 이행의 강제를 신청할 수 있다.
8. 쟁의행위로서 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위를 하는 경우에 대한 조치에 관한 설명으로 맞는 것은?
 - ① 노사 당사자는 노동위원회에 그 행위의 중지를 신청할 수 있다.
 - ② 노동위원회는 행정관청의 의견을 듣고 그 행위의 중지를 명하여야 한다.
 - ③ 행정관청은 노사 당사자의 신청이 있으면, 즉시 그행위의 중지를 명한다.
 - ④ 행정관청은 노동위원회의 의결을 얻어 그 행위의 중지를 명하여야 한다.
 - ⑤ 사태가 급박하더라도 노동위원회의 의결을 얻지 않은 행정관청의 중지명령은 무효이다.
9. 노동조합및노동관계조정법상 노동조합의 임시총회 소집에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
 - ① 노동조합의 대표자는 필요하다고 인정되는 경우 임시 총회를 소집할 수 있다.
 - ② 노동조합의 대표자는 조합원의 3분의 1 이상이 의안을 제시하고 회의소집을 요구한 때에는 지체없이 소집해야 한다.
 - ③ 연합단체인 노동조합은 구성단체의 3분의 1 이상이 의안을 제시하고 노동조합 대표자에게 회의소집을 요구할 수 있다.
 - ④ 노동조합의 대표자가 회의소집을 고의로 기피한 경우 조합원 3분의 1 이상의 요구가 있으면 행정관청은 노동위원회의 의결을 얻어 소집권자를 지명해야 한다.
 - ⑤ 총회의 소집권자가 없는 경우에는 규약에 별도의 정함이 없으면 조합원 3분의 1 이상의 동의를 얻어 조합원 스스로 소집권자를 선출할 수 있다.
10. 부당노동행위에 대한 구제제도의 설명으로 틀린 것은?
 - ① 노동위원회를 통한 행정적 구제제도와 법원을 통한 사법적 구제제도가 병존한다.
 - ② 노동위원회에의 구제신청은 부당노동행위가 있는 날로부터 3월 이내에 해야 한다.
 - ③ 노동위원회는 구제신청을 받은 때에는 조사와 관계 당사자의 심문을 하여야 하며, 심문회의에 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.
 - ④ 노동위원회의 구제명령이 내려지면 사용자와 근로자간의 사법상(私法上)의 권리관계가 구제명령에 따라 자동적으로 변동된다.

- ⑤ 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

11. 노사협의회의 본래 기능이 아닌 것은?

- ① 산업민주주의의 실현 ② 협동적 근로관계의 구축
③ 노사공동의 이익증진 ④ 쟁의행위의 제한
⑤ 근로자의 경영참가

12. 단체협약의 유효기간에 관한 다음 설명 중 괄호 안에 들어갈 것으로 옳게 짝지어진 것은?

단체협약은 (A)를 초과하는 유효기간을 정할 수 없다. 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 (B)까지 계속 효력을 갖는다. 다만 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 (C)전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.

	A	B	C
①	1년	2월	3월
②	1년	3월	3월
③	2년	2월	3월
④	2년	3월	6월
⑤	3년	6월	6월

- ① ① ② ②
③ ③ ④ ④
⑤ ⑤

13. 노동위원회의 권한으로서 다음 중 중앙노동위원회만이 행사하는 권한이 아닌 것은?

- ① 규칙제정권
② 재심권
③ 조사권
④ 긴급조정권
⑤ 사무처리에 관한 기본방침 및 법령의 해석에 관한 지시권

14. 다음은 노동조합및노동관계조정법 제2조 4호의 실질적 요건을 갖춘 법외노조에 관한 일반적인 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 할 수 없다.
② 노동쟁의의 신고 또는 구제신청을 할 수 없다.
③ 단체교섭은 행할 수 있으나 단체협약을 체결할 수는 없다.
④ 민·형사면책에 관한 규정이 적용된다.
⑤ 노동위원회의 노동조합측의 근로자위원을 추천할 수 없다.

15. 공익사업의 쟁의행위의 특칙에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 공익사업에 관한 쟁의행위의 조정은 우선적으로 취급한다.
② 조정기간이 15일로서 일반사업의 경우보다 5일 길다.
③ 공익사업에 대해서는 긴급조정이 인정된다.
④ 필수공익사업에 대해서는 강제중재가 인정된다.
⑤ 쟁의행위의 결정에 관한 의결정족수가 일반사업장보다 엄격하다.

16. 중앙노동위원회에 관한 다음 설명 중 옳은 것은?

- ① 중앙노동위원회 위원장은 지방노동위원회 위원장에 대한 임명권한을 갖는다.
② 중앙노동위원회는 특별노동위원회의 처분에 대한 재심사건을 관장한다.
③ 중앙노동위원회 및 지방노동위원회의 조정담당공익위원의 자격기준은 전적으로 동일하다.
④ 둘 이상의 지방노동위원회의 관할구역에 걸친 노동쟁의의 조정사건은 지방노동위원회에 의해 처리될 수 없고 중앙노동위원회가 관장하여야 한다.
⑤ 중앙노동위원회 상임위원은 근로자·사용자·공익을 각각 대표하는 자로 구성된다.

17. 노동조합및노동관계조정법상 부당노동행위에 해당하지 않는 것은?

- ① 노동조합을 조직하려고 한 것을 이유로 승진에서 탈락시킨 행위
② 근로자의 후생복지자금을 마련하기 위한 기금의 기부행위
③ 노동조합의 임원선거에 개입하거나 방해하는 행위
④ 회사대표자가 종무식에서 노동조합의 결성은 회사의 존립을 위태롭게 하는 행위라고 연설한 행위
⑤ 노동조합으로부터 위임을 받은 자의 단체교섭 요구를 거부하는 행위

18. 단체교섭 사항에 관한 다음 설명 중 틀린 것은? (판례에 의함)

- ① 노조전임자에 관한 사항은 노동조합을 위한 사항으로 의무적 교섭사항에 해당한다.
② 사업부의 폐지, 지점폐쇄 등과 같은 경영주체의 경영의 사결정 자체는 원칙적으로 단체교섭사항이 될 수 없다.
③ 근로자들이 연구소 소장의 퇴진을 요구하였다고 하더라도 그것이 근로조건의 개선에 주된 목적이 있는 경우에는 단체교섭의 대상이 될 수 있다.
④ 사용자의 경영권에 속하는 사항이라도 근로조건과 밀접한 관련이 있는 부분으로서 사용자의 경영권을 근본적으로 제약하는 것이 아니라면 단체교섭의 대상이 될 수 있다.
⑤ 경영상의 이유에 의한 해고에 관한 노동조합의 요구내용이 사용자는 경영상의 이유에 의한 해고를 하여서는 아니된다는 취지라면 이는 사용자의 경영권을 근본적으로 제약하는 것이 되어 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다.

19. 노동조합및노동관계조정법상 사적(私的)조정제도에 관한 설명으로 맞는 것은?

- ① 노동관계당사자는 사적조정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 행정관청의 승인을 받아야 한다.

- ② 사적 조정은 당사자 일방의 신청에 의해 노동위원회가 개시한다.
- ③ 사적 조정이 이루어진 경우에도 그 내용은 임의적 합의에 불과할 뿐 단체협약으로서의 효력은 부인된다.
- ④ 사적 조정절차는 노동위원회의 조정절차가 개시된 후에는 채택할 수 없다.
- ⑤ 사적 조정에서 조정절차가 개시된 후에는 당사자는 노동위원회에 조정을 신청할 수 있다.

20. 노동쟁의조정제에 관한 다음 설명 중 옳은 것은?

- ① 노동조합및노동관계조정법 소정의 조정기간이 완료되어도 조정이 종료되지 아니한 경우에는 쟁의행위를 할 수 없다.
- ② 조정기간의 연장은 불가능하다.
- ③ 긴급조정의 공포일로부터 15일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다.
- ④ 노동관계 당사자 쌍방이 함께 중재를 신청한 때에도 중재에 회부된 날로부터 15일간은 쟁의행위가 금지된다.
- ⑤ 관계당사자는 지방노동위원회의 중재재정의 내용이 위법 또는 부당하다고 인정하는 경우 중재재심을 신청할 수 있다.

21. 단체협약 내용 가운데에서 그 위반에 대해 벌칙이 적용되지 않는 것은?

- ① 퇴직금 ② 징계사유
- ③ 편의제공 ④ 연차유급휴가
- ⑤ 조합원의 범위

22. 교원의 근로3권에 대한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 교원의노동조합설립및운영에관한법률에 의해서 규율되고 있다.
- ② 국공립학교에 근무하는 교원에 대해서도 단결권이 보장된다.
- ③ 교원노조는 시·도 단위 또는 전국단위로 설립할 수 있다.
- ④ 복수노조의 설립은 금지된다.
- ⑤ 단체협약의 내용 중 예산에 의하여 규정되는 내용은 효력이 없다.

23. 노동조합및노동관계조정법상 긴급이행명령에 대한 설명으로 맞는 것은?

- ① 법원이 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써 긴급이행명령을 내린다.
- ② 근로자가 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 행정소송을 제기한 경우에 인정된다.
- ③ 법원의 긴급이행명령에 위반한 자는 벌금 또는 징역의 형사처벌이 이루어진다.
- ④ 중앙노동위원회 구제명령의 일부만의 이행을 긴급이행명령의 대상으로 삼을 수 없다.
- ⑤ 법원은 당사자의 신청이 있는 경우에만 긴급이행의 결정을 취소할 수 있으며 직권으로는 취소할 수 없다.

24. 노동조합및노동관계조정법상 쟁의행위에 대한 제한 또는 금지의 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 생산시설을 포함한 주요 업무에 관련된 시설을 점거하는 쟁의행위는 허용되지 않는다.
- ② 폭행이나 협박을 사용하여 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득해서는 안된다.

- ③ 원료, 제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다.
- ④ 산업별 연합단체나 총연합단체는 사용자의 승인없이 소속 노동조합의 쟁의행위에 간여해서는 안된다.
- ⑤ 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 안된다.

25. 단결권에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자는 원칙적으로 자유로이 노동조합을 조직하거나 가입할 수 있다.
- ② 주로 방산물자를 생산하는 방위산업체 근로자는 노동조합을 조직할 수 없다.
- ③ 개별 근로자뿐 아니라 근로자 단체도 단결권의 주체가 될 수 있다.
- ④ 사용자는 노동조합의 결성 또는 가입을 이유로 근로자를 해고해서는 안된다.
- ⑤ 노동조합에 가입하지 아니할 것을 고용조건으로 하는 계약은 부당노동행위에 해당한다.

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