

1과목 : 과목 구분 없음

- 근로기준법령에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
 - 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.
 - 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장인 경우에도 사용자는 근로계약 불이행에 대한 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.
 - “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.
 - 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못하며 어떠한 경우에도 근로자의 위탁으로 저축을 관리하지 못한다.
- 「근로기준법」상 근로자에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)
 - 공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 「근로기준법」 소정의 근로자에 해당한다.
 - 취업할 의사를 가졌으나 실업(失業) 중인 자는 「근로기준법」 소정의 근로자에 해당하지 않는다.
 - 「근로기준법」상 근로자에 해당하는지 여부는 계약 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다.
 - 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에 「근로기준법」상 근로자성 판단의 요소로 삼아서는 안 된다.
- 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘의 금지에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
 - 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.
 - 사용자는 직장 내 괴롭힘에 대한 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
 - 사용자는 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
 - 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고해서는 아니 된다.
- 「근로기준법」상 근로시간 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
 - 야간근로란 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다.
 - 선택적 근로시간제는 임신 중인 여성근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
 - 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 보건업에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의하여

「근로기준법」 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 한 경우, 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

- 사용자는 탄력적 근로시간제에 따른 단위기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 「근로기준법」 제56조제1항에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.
- 「근로기준법」상 벌칙에 대한 설명으로 옳은 것은?
 - 「근로기준법」 제36조(금품 청산)를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.
 - 「근로기준법」 제43조(임금 지급)를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 있다.
 - 근로자가 퇴직한 경우 그 퇴직한 때부터 14일 이내에 임금을 지급하지 아니한 사용자에게는 과태료를 부과한다.
 - 사용자가 근로자에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
- 「근로기준법」상 여성의 근로에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
 - 사용자는 18세 이상의 여성을 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.
 - 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성이 동意的한 경우 고용노동부장관의 인가를 받으면 휴일에 근로시킬 수 있다.
 - 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간을 초과하는 시간외 근로를 시키지 못한다.
 - 사용자는 임신 후 35주에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.
- 말줄 친 '대통령령으로 정하는 업무'에 해당하지 않는 것은?

「근로기준법」은 “업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 **대통령령으로 정하는 업무**는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다.”라고 규정하고 있다.

 - 건설업에서의 관리·감독 업무
 - 출판 사업에서의 편집 업무
 - 정보처리시스템의 분석 업무
 - 인문사회과학분야의 연구 업무
- 근로기준법령상 임금에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

는 경우, 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 교섭대표노동조합이 결정되기 전에 노동위원회에 교섭단위를 분리하는 결정을 신청하여야 한다.

- ④ 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.

12. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체교섭에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 일반적으로 구성원인 근로자의 노동조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항으로 사용자가 처분할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상에 해당한다.
- ② 정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다.
- ③ 파업 중이라는 사정은 사용자가 단체교섭을 거부할 만한 정당한 이유가 된다.
- ④ 사용자가 노동조합과의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하다가 법원으로부터 노동조합과의 단체교섭을 거부하여서는 아니 된다는 취지의 집행력 있는 판결이나 가처분결정을 받고서도 이를 위반하여 노동조합과의 단체교섭을 거부하였다면, 그 단체교섭 거부행위는 노동조합에 대하여 불법행위를 구성한다.

13. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
- ② 쟁의행위에 대한 조합원 찬반투표가 노동위원회의 조정 절차를 거치지 않고 실시되었다는 사정만으로는 그 쟁의행위의 정당성이 상실된다고 보기 어렵다.
- ③ 근로조건에 관한 노동관계 당사자 간 주장의 불일치로 인하여 근로자들이 조정전치절차 및 찬반투표절차를 거쳐 정당한 쟁의행위를 개시한 후 쟁의사항과 밀접하게 관련된 새로운 쟁의사항이 부가된 경우에는, 근로자들이 새로이 부가된 사항에 대하여 쟁의행위를 위한 별도의 조정절차 및 찬반투표절차를 거쳐야 할 의무가 있다고 할 수 없다.
- ④ 필수공익사업의 사용자라 하더라도 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

14. 「근로기준법」상 해고 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ② 해고 대상자가 해고사유가 무엇인지 알고 있고 그에 대해 대응할 수 있는 상황이었다고 하더라도, 사용자가 해고를 서면으로 통지하면서 해고사유를 전혀 기재하지 않았다면 이는 「근로기준법」 제27조(해고사유 등의 서면통지)를 위반한 해고통지에 해당한다고 보아야 한다.
- ③ 해고 대상자가 이미 해고사유가 무엇인지 구체적으로 알고 있고 그에 대해 충분히 대응할 수 있는 상황이었다면 해고통지서에 해고사유를 상세하게 기재하지 않았더라도 「근로기준법」 제27조(해고사유 등의 서면통지)를 위반한 것이라고 볼 수 없다.
- ④ 시용근로관계에서 사용자가 해당 근로자와 본 근로계약의 체결을 거부하는 경우에는 해당 근로자에게 거부사유를 서면으로 통지할 필요는 없다.

15. 「근로기준법」상 징계 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

(다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 취업규칙이나 인사관리규정에 대기발령이 징계처분의 하나로 규정되어 있지 않더라도 대기발령을 함에 있어서 해당자에게 변명의 기회를 부여하는 등의 징계절차를 거쳐야 한다.
- ② 근로자를 해고함에 있어서 해고사유 및 해고절차를 단체협약에 의하도록 명시적으로 규정하고 있거나 동일한 징계사유나 징계절차에 관하여 단체협약상의 규정과 취업규칙 등의 규정이 상호 저촉되는 경우가 아닌 한, 사용자는 취업규칙에서 단체협약 소정의 해고사유와는 관련이 없는 새로운 해고사유를 정할 수 있다.
- ③ 여러 개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않더라도, 인정되는 다른 일부 징계사유만으로도 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한 경우에는 그 징계처분을 유지하여도 위법하지 않다.
- ④ 단체협약에서 당사자에게 징계사유와 관련한 소명기회를 주도록 규정하고 있는 경우, 그 대상자에게 그 기회를 제공하면 되는 것이고 소명 그 자체가 반드시 이루어져야 하는 것은 아니다.

16. 최저임금법령상 최저임금위원회에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금위원회에 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 최저임금위원회 위원장의 제청에 의하여 대통령이 임명한다.
- ② 최저임금에 관한 심의와 그 밖에 최저임금에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 최저임금위원회를 둔다.
- ③ 최저임금위원회의 위원이 궐위된 경우에는 궐위된 날부터 30일 이내에 후임자를 위촉하거나 임명하여야 하지만, 전임자의 남은 임기가 1년 미만인 경우에는 위촉하거나 임명하지 아니할 수 있다.
- ④ 최저임금위원회에 위원장과 부위원장 각 1명을 두며, 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 최저임금위원회가 선출한다.

17. 「최저임금법」상 최저임금의 결정에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 고용노동부장관은 최저임금위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기 어렵다고 인정되면 재심의를 요청할 수 있고, 고용노동부장관은 최저임금위원회가 재심에서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 당초의 최저임금안을 재의결한 경우에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.
- ② 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자는 고용노동부장관이 고시한 최저임금안에 대하여 이의가 있으면 고시된 날부터 10일 이내에 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.
- ③ 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정하며, 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관이 고시한 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생하지만, 고용노동부장관이 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생 시기를 따로 정할 수 있다.

18. 최저임금법령상 최저임금의 적용을 받는 사용자가 근로자에게 주지시켜야 할 최저임금의 내용에 해당하지 않는 것은?

- ① 적용을 받는 근로자의 최저임금액
- ② 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 한산액
- ③ 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

④ 해당 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위

19. 노동조합 및 노동관계조정법령상 노동쟁의의 조정에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.
 - ② 조정위원회의 조정위원은 당해 노동위원회의 위원장이 지명하되, 근로자를 대표하는 조정위원은 노동조합이, 사용자를 대표하는 조정위원은 사용자가 각각 추천하는 노동위원회의 위원중에서 지명하여야 한다.
 - ③ 노동쟁의 조정 또는 중재의 신청을 받은 노동위원회는 그 신청내용이 조정 또는 중재의 대상이 아니라고 인정할 경우에는 그 사유와 다른 해결방법을 알려주어야 한다.
 - ④ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있거나 관계 당사자 쌍방의 동의를 얻은 경우에는 조정위원회에 갈음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.
20. 노동조합 및 노동관계조정법령상 근로시간면제심의위원회에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 근로시간면제자에 대한 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회를 경제사회노동위원회에 둔다.
 - ② 근로시간면제심의위원회의 공익을 대표하는 위원은 고용노동부장관이 추천한 15명 중에서 노동단체와 경영자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람으로 한다.
 - ③ 근로시간면제심의위원회는 근로시간 면제 한도를 심의·의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있다.
 - ④ 근로시간면제심의위원회는 경제사회노동위원회 위원장으로부터 근로시간 면제 한도를 정하기 위한 심의 요청을 받은 때에는 그 심의 요청을 받은 날부터 60일 이내에 심의·의결해야 한다.

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	④	④	②	①	④	①	③	③	②
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
③	③	④	④	①	①	①	②	②	②