노 동 법

지문의 내용에 대해 학설의 대립 등 다툼이 있는 경우 판례에 의함

1. 「근로기준법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
   ① 「근로기준법」에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로 관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.
   ② 「근로기준법」에 따라 산출된 통상임금이 그 근로자의 평균임금보다 적으면 그 평균임금액을 통상임금으로 한다.
   ③ 사용자는 근로자가 근로시간 중에 공의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못하나, 그 공의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 청구한 시간을 변경할 수 있다.
   ④ 사용자 또는 근로자는 「근로기준법」의 시행에 관하여 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 필요한 사항에 대하여 보고하거나 출석하여야 한다.

2. 「근로기준법」상 임금에 대한 설명으로 옳은 것은?
   ① 「근로기준법」상 퇴직금은 사용자가 일정 기간 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 사회보장의 성격으로 지급하는 것으로서 계속근로에 대한 대가로서 지급하는 후불적 임금의 성질을 띤 금원으로는 볼 수 없다.
   ② 운송회사가 하루의 운송수입금 중 회사에 납입하는 일정액의 사납금을 공제한 잔액을 그 운전사 개인의 수입으로 하여 자유로운 처분에 맡겨 왔다면 위와 같은 운전사 개인의 수입으로 되는 부분은 근로의 대가인 임금에 해당하지 않는다.
   ③ 근로자에 대한 임금을 월급으로 지급할 경우 월급통상임금에는 「근로기준법」 제55조제1항의 유급휴일에 대한 임금도 포함되므로, 월급제 근로자는 근로계약·단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 통상임금이 증액됨을 들어 주휴수당의 차액을 청구할 수 없다.
   ④ 「근로기준법」 제43조제1항에 의하면 임금은 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 하므로, 사용자가 임의로 근로자에게 지급하여야 할 임금 중 일부를 공제하지 못하는 것이 원칙이나, 취업규칙에 임금의 일부를 공제할 수 있는 근거를 마련하였다면 예외적으로 임금의 일부를 공제할 수 있다.

3. 근로기준법령상 근로계약 또는 근로조건 등에 대한 설명으로 옳은 것은?
   ① 임금과 소정근로시간은 사용자가 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 명시하여야 할 사항에 해당하나, 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에서는 그러하지 아니한다.
   ② 사용자는 근로자 명부를 2년간 보존하여야 하며, 근로자 명부의 보존기간은 근로자가 해고되거나 퇴직 또는 사망한 날로부터 기산한다.
   ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 「근로기준법」에 따른 연차 유급휴가 규정을 적용하지 아니한다.
   ④ 「근로기준법」에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며, 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 고용노동부장관에게 신청할 수 있다.

4. 「근로기준법」상 근로시간과 휴식에 대한 설명으로 옳은 것은?
   ① 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람은 「근로기준법」 제50조의 근로시간과 제54조의 휴게 규정이 적용되지 아니한다.
   ② 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1주 12시간을 한도로 연장할 수 있다.
   ③ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 3년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 하며, 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
   ④ 사용자는 근로자대표와의 서면 합의 없이 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

5. 근로기준법령상 이행강제금에 대한 설명으로 옳은 것은?
   ① 노동위원회는 구제명령을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 이행강제금을 부과할 때에는 이행강제금의 액수, 부과 사유, 납부기한, 수납기관, 이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 하나, 이를 구두로 갈음할 수 있다.
   ② 노동위원회는 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 2년을 초과하여 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 이행강제금을 부과·징수할 수 있다.
   ③ 노동위원회는 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유가 발생하여 이행강제금의 부과통지를 받은 날부터 15일 이내에 이행강제금을 납부하기 어려운 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 15일 이내의 기간을 납부기한으로 할 수 있다.
   ④ 노동위원회는 구제명령을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 5천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.

6. 최저임금법령상 최저임금액에 산입되는 임금만을 모두 고르면?

   ㄱ. 「근로기준법」 제55조제1항에 의하여 보장되는 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일에 대한 임금
   ㄴ. 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금
   ㄷ. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금
   ㄹ. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 통화 이외의 것으로 지급하는 임금

   ① ㄱ, ㄴ
   ② ㄱ, ㄷ
   ③ ㄴ, ㄹ
   ④ ㄷ, ㄹ

7. 「최저임금법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
① 고용노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 매년 조사하여야 하며, 정부는 근로자와 사용자에게 최저임금제도를 원활하게 실시하는 데에 필요한 자료를 제공하거나 그 밖에 필요한 지원을 하도록 최대한 노력하여야 한다.
② 「최저임금법」 제6조제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(倂科)할 수 있다.
③ 「최저임금법」은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하나, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사 사용인, 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용하지 아니한다.
④ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 지며, 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

8. 「근로기준법」상 부당해고와 구제신청에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
① 근로자가 부당해고 구제신청 후 사용자가 해고를 취소하여 원직복직을 명하고 임금 상당액을 지급했다면 특별한 사정이 없는 한 근로자가 금전보상명령을 받을 구제이익이 소멸한다.
② 근로자가 부당해고 구제신청을 할 당시 이미 정년에 이르거나 근로계약기간 만료, 폐업 등의 사유로 근로계약관계가 종료하여 근로자의 지위에서 벗어난 경우에는 노동위원회의 구제명령을 받을 이익이 소멸했다고 보는 것이 타당하다.
③ 사용자가 부당하게 해고한 근로자를 원직(종전의 일과 다소 다르더라도 원직에 복직시킨 것으로 볼 수 있는 경우를 포함한다)이 아닌 업무에 복직시켜 근로를 제공하게 하였다면 근로자는 사용자에게 원직에서 지급받을 수 있는 임금 상당액을 청구할 수 있다.
④ 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직(해고 이외의 경우는 원상회복을 말한다)이 불가능한 경우에도 노동위원회는 구제명령이나 기각결정을 하여야 하며, 이 경우 노동위원회는 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액에 해당하는 금품(해고 이외의 경우에는 원상회복에 준하는 금품을 말한다)을 사업주가 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

9. 「근로기준법」상 취업규칙에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
① 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 통상임금의 1일분의 3분의 1을 초과하지 못한다.
② 취업규칙은 사용자가 근로자의 복무규율과 임금 등 당해 사업의 근로자 전체에 적용될 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것을 말하는 것으로서, 그 명칭에 구애받을 것은 아니다.
③ 취업규칙 불이익 변경의 대상인 근로조건이나 복무규율에 관한 근로자의 기득의 권리나 이익은 종전 취업규칙의 보호영역에 의하여 보호되는 직접적이고 구체적인 이익을 말한다.
④ 취업규칙에 규정된 근로조건의 내용을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 없는 때에는 근로자들의 회의 방식에 의한 과반수 동의가 필요하다고 하더라도, 그 회의 방식은 반드시 한 사업 또는 사업장의 전 근로자가 일시에 한자리에 집합하여 회의를 개최하는 방식만이 아니라 한 사업 또는 사업장의 기구별 또는 단위 부서별로 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 상호 간에 의견을 교환하여 찬반 의견을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다.

10. 「근로기준법」상 해고 등에 대한 설명으로 옳은 것은?
① 사용자가 경영상 이유에 의하여 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 지체 없이 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다.
② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안에는 사업을 계속할 수 없게 된 경우라 하더라도 해당 근로자를 해고하지 못한다.
③ 사용자가 사직의 의사 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출하게 한 후 이를 수리하는 의원면직의 형식을 취하여 근로계약관계를 종료시키는 경우에는 실질적으로 사용자의 일방적 의사에 의하여 근로계약관계를 종료시키는 것이어서 해고에 해당한다.
④ 사용자가 경영상 이유에 의해 해고한 근로자에 대해 「근로기준법」 제25조제1항에 따른 우선 재고용의무를 이행하지 아니한 경우라고 하여, 해고 근로자가 사용자를 상대로 고용의 의사표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상 권리가 인정되는 것은 아니다.

11. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합의 회의에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 노동조합의 대표자는 연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 한다.

② 총회 또는 대의원회는 회의개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 하지만, 노동조합이 동일한 사업장내의 근로자로 구성된 경우에는 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 있다.

③ 행정관청은 노동조합의 대표자가 임시총회 또는 임시대의원회 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태하여 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고, 노동위원회의 의결이 있는 때에는 지체없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.

④ 노동위원회는 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 지체없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.

12. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로시간 면제 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 근로시간면제심의위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 근로시간면제심의위원회의 위원장은 공익을 대표하는 위원 중에서 고용노동부장관이 지명한다.

② 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 한다.

③ 근로시간면제자에 대한 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회를 경제사회노동위원회에 두며, 근로시간면제심의위원회는 근로시간 면제 한도를 심의·의결한다.

④ 근로시간면제심의위원회는 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5명씩 성별을 고려하여 구성한다. 근로자를 대표하는 위원은 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 사람, 사용자를 대표하는 위원은 전국적 규모의 경영자단체가 추천하는 사람, 공익을 대표하는 위원은 경제사회노동위원회 위원장이 추천한 15명 중에서 전국적 규모의 노동단체와 전국적 규모의 경영자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람으로 구성한다.

13. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다.

② 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 직장폐쇄를 할 수 있으며, 사용자가 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.

③ 사용자는 쟁의행위 기간에 대하여는 근로자의 근로 제공과 무관하게 임금을 지급할 의무가 없으며, 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

④ 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간중에도 정상적으로 수행되어야 한다.

14. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 노동조합설립에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 노동조합이 설립신고서를 행정관청에 제출하고 신고증을 교부받은 경우 신고증을 받은 때에 노동조합이 설립된 것으로 본다.

② 행정관청이 노동조합설립신고서의 보완을 요구하거나 그 설립신고서를 반려하는 경우에는 노동위원회의 의결이 필요하다.

③ 연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합을 설립하려는 자는 특별시장·광역시장·도지사에게 설립신고서를 제출하여야 한다.

④ 행정관청은 설립신고서 또는 규약이 기재사항의 누락등으로 보완이 필요한 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 20일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구하여야 하며, 이 경우 보완된 설립신고서 또는 규약을 접수한 때에는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.

15. 「산업안전보건법」상 도급과 산업재해 예방에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 사업주는 일시·간헐적으로 하는 도금작업을 도급하는 경우 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 할 수 있다.

② 사업주는 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능력을 갖춘 사업주에게 도급하여야 한다.

③ 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우, 같은 장소에서 이루어지는 도급인과 관계수급인 등의 작업에 있어서 관계수급인 등의 작업시기·내용, 안전조치 및 보건조치 등의 확인을 이행하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 산업재해발생건수등을 공표하기 위하여 도급인에게 관계수급인에 관한 자료의 제출을 요청할 수 있으며, 요청을 받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다. 이 경우 관계수급인에 관한 자료를 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

16. 「산업안전보건법」상 작업중지에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
① 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때 중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업으로 인하여 해당 사업장에 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에는 그 작업의 중지를 명할 수 있다.
② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있으며, 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 관리감독자와 관할행정관청에 그 사실을 보고하여야 한다.
③ 사업주는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.
④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

17. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」상 사용사업주의 의무에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
① 파견근로자가 파견사업주와의 근로관계를 종료하고자 하는 의사로 사직의 의사표시를 하였다고 하더라도, 그러한 사정만으로는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조의2제2항에서 직접고용의무 규정의 적용 배제사유로 정하고 있는 '해당 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우'에 해당한다고 단정할 수 없다.
② 사용사업주에게 직접고용의무가 발생한 후 파견근로자가 파견사업주에 대한 관계에서 사직하거나 해고를 당하였다고 하더라도, 이러한 사정은 원칙적으로 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용의무와 관련된 법률관계에 영향을 미치지 않는다.
③ 사용사업주가 직접고용의무를 이행했더라도 파견근로자가 근로를 제공하지 않았을 것이라고 평가할 수 있는 예외적인 경우에는 사용사업주의 채무불이행으로 인하여 파견근로자에게 손해가 발생했다고 볼 수 없으므로, 이와 같은 경우에는 파견근로자가 사용사업주에게 손해배상을 청구할 수 없다.
④ 사용사업주가 파견근로자에게 「근로기준법」 제55조의 유급휴일을 주는 경우 그 휴일에 대하여 유급으로 지급되는 임금은 사용사업주가 지급하여야 한다.

18. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」상 근로자파견사업 등에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
① 제조업의 직접생산공정업무에 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 할 수 있다.
② 근로자파견사업 허가의 유효기간은 3년으로 하며, 갱신허가의 유효기간은 그 갱신 전의 허가의 유효기간이 끝나는 날의 다음 날부터 기산(起算)하여 3년으로 한다.
③ 고용노동부장관의 허가를 받지 않고 근로자파견사업을 하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받은 사용사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
④ 근로자파견의 기간은 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 3개월 이내이나, 해당 사유가 없어지지 아니하고 파견사업주와 사용사업주 간의 합의가 있는 경우에는 3개월의 범위에서 한 차례만 그 기간을 연장할 수 있다.

19. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
① 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수와 관계없이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」을 적용한다.
② 기간제근로자가 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만 차별적 처우가 있은 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 3개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.
③ 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 해당 근로자의 동의를 얻어야 하며, 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
④ 사용자는 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 또는 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우에는 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있다.

20. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 직장 내 성희롱과 관련하여 사업주에게 과태료를 부과하는 경우에 해당하지 않는 것은?
① 사업주가 근로자에 대해 직장 내 성희롱을 한 경우
② 사업주가 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 매년 실시하지 않은 경우
③ 사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우를 한 경우
④ 근로자가 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 사업주가 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우