노동법개론

지문의 내용에 대해 학설의 대립 등 다툼이 있는 경우 판례에 의함

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 부당노동행위에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
   ① 사용자가 노동조합의 조직 또는 운영에 지배·개입하는 행위가 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없는 정도에 이른 부당노동행위로 인정되더라도, 사용자는 이로 인한 노동조합의 비재산적 손해에 대하여 위자료 배상책임까지 부담하지는 않는다.
   ② 근로자에 대한 인사고과가 상여금의 지급기준이 되는 사업장에서 사용자가 특정 노동조합의 조합원이라는 이유로 다른 노동조합의 조합원 또는 비조합원보다 불리하게 인사고과를 하여 상여금을 적게 지급하는 불이익을 주었다면 그러한 사용자의 행위도 부당노동행위에 해당할 수 있다.
   ③ 개별 교섭 절차가 진행되던 중에 사용자가 다른 노동조합의 운영에 개입하는 의사로 특정 노동조합과 체결한 단체협약의 내용에 따라 해당 노동조합의 조합원에게만 금품을 지급하면 이는 부당노동행위에 해당할 수 있다.
   ④ 부당노동행위 구제신청과 구제명령의 상대방인 사용자에는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제2호에서 정한 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 사람도 포함된다.

2. 「근로기준법」상 취업규칙에 대한 설명으로 옳은 것은?
   ① 취업규칙에는 '근로자의 작업 용품의 부담에 관한 사항'이 포함되어야 한다.
   ② 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다면 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다.
   ③ 사용자는 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다.
   ④ 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여야 한다.

3. 근로기준법령상 근로시간과 휴식에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
   ① 실내장식의 고안 업무는 재량근로의 대상업무에 해당하지 않는다.
   ② 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.
   ③ 휴가수당은 유급휴가를 주기 전이나 준 직후의 임금지급일에 지급하여야 한다.
   ④ 1일 8시간을 초과하여 4시간의 연장근로를 하게 할 때에는 연장근로시간 도중에 30분 이상의 휴게시간을 부여하여야 한다.

4. 「근로기준법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
   ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.
   ② 사용자는 근로계약에 수반되는 신의칙상의 부수적 의무로서 피용자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 인적·물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구하여야 할 보호의무를 부담한다.
   ③ 사용자가 근로자의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 근로자의 근로제공을 계속적으로 거부하더라도 이로 인하여 근로자가 입게 되는 정신적 고통에 대하여 배상할 의무가 있다고 할 수는 없다.
   ④ 「근로기준법」은 국가, 특별시·광역시·도, 시·군·구, 읍·면·동, 그 밖에 이에 준하는 것에 대하여도 적용된다.

5. 「근로기준법」상 부당해고등 구제신청 등에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면?

> ㄱ. 노동위원회는 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 이행강제금을 부과·징수할 수 있고, 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다.
> ㄴ. 노동위원회는 이행강제금을 부과하기 50일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 한다.
> ㄷ. 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금을 징수하지 못한다.
> ㄹ. 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 구제절차가 진행 중에 근로자가 별도로 사용자를 상대로 같은 사유로 해고무효확인 청구의 소를 제기하였다가 청구가 이유 없다 하여 기각판결을 선고받아 확정되었다면, 부당해고가 아니라는 점은 이미 확정되어 더 이상 구제절차를 유지할 필요가 없게 되었으므로 구제이익이 소멸한 것으로 보아야 할 것이다.

① ㄱ, ㄴ　② ㄱ, ㄹ
③ ㄴ, ㄷ　④ ㄷ, ㄹ

6. 근로기준법령상 기숙사에 대한 설명 중 (가)와 (나)에 들어갈 내용을 바르게 연결한 것은?

> ○ 사용자가 기숙사규칙의 작성 또는 변경에 관하여 기숙사에 기숙하는 근로자의 과반수를 대표하는 자의 동의를 받으려는 경우, 기숙사에 기숙하는 근로자의 과반수가 18세 미만인 때에는 기숙사규칙안을 [(가)]일 이상 기숙사의 보기 쉬운 장소에 게시하거나 갖추어 두어 알린 후에 동의를 받아야 한다.
> ○ 사용자는 기숙사를 설치하는 경우 기숙사의 구조와 설비에 관하여 '침실 하나에 [(나)]명 이하의 인원이 거주할 수 있는 구조일 것'을 충족하여야 한다.

	(가)	(나)
①	7	8
②	7	12
③	10	8
④	10	12

7. 근로기준법령상 통상임금에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 통상임금은 실근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로, 계속적인 실근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로 산정하여야 한다.

② 사용자와 근로자는 임금에 관한 조건을 자유롭게 부가할 수 있고, 그 조건은 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효 사유가 존재하지 않는 한 효력을 가진다.

③ 고정성 개념은 통상임금의 강행적 성격과 맞지 않는다.

④ '퇴직'은 근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와는 개념상 아무런 관련이 없다.

8. 「근로기준법」상 경영상 이유에 의한 해고에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 긴박한 경영상의 필요가 있는지 여부는 법인의 어느 사업부문이 다른 사업부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있고 재무 및 회계가 분리되어 있으며 경영여건도 서로 달리하는 예외적인 경우가 아니라면 법인의 일부 사업부문의 수지만을 기준으로 할 것이 아니라 법인 전체의 경영사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다.

② 사용자가 해고를 회피하기 위한 방법에 관하여 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여 경영상 이유에 의한 해고 실시에 관한 합의에 도달하였다면 이러한 사정도 해고회피노력의 판단에 참작되어야 한다.

③ 정부는 「근로기준법」 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)에 따라 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.

④ 사업의 폐지를 위하여 해산한 기업이 그 청산과정에서 근로자를 해고하는 것은 경영상 이유에 의한 해고의 요건을 갖추어야 유효하다.

9. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 교섭창구 단일화 제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준으로 함)

① 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에 사용자는 노동위원회의 결정에 따라 정해진 교섭대표노동조합과 성실히 교섭하여야 한다.

② 노동조합의 교섭요구·참여 방법, 교섭대표노동조합 결정을 위한 조합원 수 산정 기준 등 교섭창구 단일화 절차와 교섭비용 증가 방지 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합이다.

④ 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다.

10. 「근로기준법」상 근로자와 사용자에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면?

ㄱ. 「근로기준법」상 "근로자"란 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 사람을 말한다.

ㄴ. 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘·감독을 하는 등의 사항에 관하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자를 '항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자'라 말한다.

ㄷ. 사업경영담당자란 원칙적으로 사업경영 일반에 관하여 권한을 가지고 책임을 부담하는 자로서 관계 법규에 의하여 제도적으로 「근로기준법」의 각 조항을 이행할 권한과 책임이 부여되었다면 이에 해당하고, 반드시 현실적으로 그러한 권한을 행사하여야만 하는 것은 아니다.

ㄹ. 어떤 근로자에 대하여 누가 임금 등의 지급의무를 부담하는 사용자인가를 판단할 때에는 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 해야 한다.

① ㄱ, ㄴ ② ㄱ, ㄷ
③ ㄴ, ㄹ ④ ㄷ, ㄹ

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

① 고용노동부장관은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것으로서 현저히 국민경제를 해하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있다.

② 고용노동부장관은 긴급조정을 결정한 때에는 지체 없이 그 이유를 붙여 이를 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계 당사자에게 각각 통고하여야 한다.

③ 관계 당사자는 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공표일부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다.

④ 고용노동부장관은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 노동위원회의 의결을 얻어야 한다.

12. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체교섭에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 노동조합이 규약 등에서 내부 절차를 거치도록 하는 등 대표자의 단체협약체결권한의 행사를 절차적으로 제한하는 것은, 그것이 단체협약체결권한을 전면적·포괄적으로 제한하는 것이 아닌 이상 허용된다.

② 교섭창구 단일화 과정에서 복수 노동조합 중 어느 한 노동조합이 다른 노동조합을 상대로 해당 노동조합이 설립될 당시부터 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호가 규정한 주체성과 자주성 등의 실질적 요건을 흠결하였음을 들어 설립무효의 확인을 구하는 소를 제기할 수는 없다.

③ 교섭단위 분리 신청에 대한 노동위원회의 결정에 관하여는 단순히 어느 일방에게 불리한 내용이라는 사유만으로는 불복이 허용되지 않는다.

④ 교섭대표노동조합이 단체교섭 과정의 모든 단계에 있어서 소수 노동조합에 일체의 정보를 제공하거나 그 의견을 수렴하는 절차를 완벽하게 거치지 아니하였다고 하여 곧바로 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 것은 아니다.

13. 「근로기준법」상 해고에 대한 설명으로 옳은 것은?
① 경영상 이유에 의한 해고의 경우에는 「근로기준법」 제26조(해고의 예고)가 적용되지 않는다.
② 사용자의 해고예고는 일정 시점을 특정하여 하거나 언제 해고되는지를 근로자가 알 수 있는 방법으로 할 필요는 없다.
③ 사용자는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 사유를 원인으로 해고를 하는 경우에도 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
④ 사용자는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 「근로기준법」에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 어떠한 경우에도 해고하지 못한다.

14. 「근로기준법」상 근로관계의 종료 등에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면?

ㄱ. 사용자가 어떤 사유의 발생을 당연퇴직 사유로 규정하고 그 절차를 통상의 해고나 징계해고와 달리한 경우에 그 당연퇴직사유가 근로자의 사망 등 근로관계의 자동소멸사유로 보이는 경우를 제외하고는 이에 따른 당연퇴직처분은 「근로기준법」 제23조의 제한을 받는 해고이다.
ㄴ. 사용자와 근로자 사이의 고용관계의 존부를 둘러싼 노동분쟁은 그 특성상 실효의 원칙이 다른 법률관계에 있어서보다 더욱 소극적으로 적용되어야 할 필요가 있다.
ㄷ. 정년으로 인한 퇴직처리는 '관념의 통지'에 불과할 뿐 '해고처분'과 같은 새로운 형성적 행위가 아니다.
ㄹ. 부당해고등에 대한 노동위원회의 기각결정은 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지된다.

① ㄱ, ㄴ ② ㄱ, ㄷ
③ ㄴ, ㄹ ④ ㄷ, ㄹ

15. 최저임금법령상 최저임금의 결정에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
① 고용노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다.
② 고용노동부장관은 매년 3월 31일까지 최저임금위원회에 최저임금에 관한 심의를 요청하여야 한다.
③ 고용노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다.
④ 고용노동부장관은 최저임금위원회로부터 최저임금안을 제출받았을 때에는 그 날부터 10일 이내에 사업 또는 사업장의 종류별 최저임금안 및 적용 사업의 범위를 고시하여야 한다.

16. 「최저임금법」상 최저임금의 결정에 대한 설명 중 (가) ~ (다)에 들어갈 내용을 바르게 연결한 것은?

○ 최저임금위원회는 고용노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 경우 이를 심의하여 최저임금안을 의결하고 심의 요청을 받은 날부터 [(가)]일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.
○ 고용노동부장관은 최저임금위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 [(나)]일 이내에 그 이유를 밝혀 최저임금위원회에 [(다)]일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다.

	(가)	(나)	(다)
①	60	20	10
②	60	30	20
③	90	20	10
④	90	30	20

17. 「근로기준법」상 재해보상에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
① 사용자는 요양 중에 있는 근로자에게 그 근로자의 요양 중 평균임금의 100분의 60의 휴업보상을 하여야 한다.
② 이미 신체에 장해가 있는 사람이 부상으로 인하여 같은 부위에 장해가 더 심해진 경우에 그 장해에 대한 장해보상 금액은 장해정도가 더 심해진 장해등급에 해당하는 장해보상의 일수에서 기존의 장해등급에 해당하는 장해보상의 일수를 뺀 일수에 보상청구사유 발생 당시의 평균임금을 곱하여 산정한 금액으로 한다.
③ 근로자가 중대한 과실로 업무상 질병에 걸리고 또한 사용자가 그 과실에 대하여 노동위원회의 인정을 받으면 요양보상을 하지 아니하여도 된다.
④ 요양보상을 받는 근로자가 요양을 시작한 지 2년이 지나도 부상이 완치되지 아니하는 경우에는 사용자는 그 근로자에게 평균임금 1,340일분의 일시보상을 하여 그 후의 「근로기준법」에 따른 모든 보상책임을 면할 수 있다.

18. 「최저임금법」상 최저임금위원회에 대한 설명으로 옳은 것은?
① 최저임금위원회에는 관계 행정기관의 공무원 중에서 3명 이내의 특별위원을 둘 수 있다.
② 최저임금위원회 사무국에는 최저임금의 심의 등에 필요한 전문적인 사항을 조사·연구하게 하기 위하여 5명 이내의 연구위원을 둘 수 있다.
③ 최저임금위원회는 필요하다고 인정하면 사업의 종류별 또는 특정 사항별로 특별위원회를 둘 수 있다.
④ 전문위원회는 근로자위원, 사용자위원 및 공익위원 각 9명 이내의 같은 수로 구성한다.

19. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 유니언숍(Union Shop) 협정에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
① 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 허용되며 이는 부당노동행위에 해당하지 않는다.
② 유니언숍 협정이 있는 사업장의 일부 조합원이 노동조합에 불만을 품고 탈퇴하였다가 다시 재가입 신청을 하였으나 그들 중 일부만의 가입을 승인하고 나머지의 승인을 거부한 것은 권리남용 내지 신의칙 위반이다.
③ 사용자는 근로자가 유니언숍 협정을 체결한 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
④ 신규로 입사한 근로자가 지배적 노동조합이 아닌 노동조합에 이미 가입한 경우에는 지배적 노동조합에 대한 가입 및 탈퇴 절차를 별도로 경유하지 아니하였다는 이유로 사용자가 유니언숍 협정을 들어 신규 입사 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 있는 해고로서 유효하다.

20. 「근로기준법」상 총칙에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
① "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.
② 사용자는 근로자가 근로시간 중에 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못하나, 공(公)의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 청구한 시간을 거부할 수 있다.
③ 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.
④ 국가가 공무원이 아닌 사람들로서 지방국토관리청장과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 국토관리사무소에서 도로의 유지·보수 업무를 하는 도로보수원으로 근무하는 사람들에게, 그들과 같거나 유사한 업무를 담당하는 운전직 공무원들에게 지급하는 수당, 성과상여금 등을 지급하지 않은 것은 「근로기준법」 제6조(균등한 처우)를 위반한 차별적 처우에 해당하지 않는다.