

2024년도 제33회 공인노무사 1차 시험대비 제1회 실전모의고사 정답 및 해설

노동법 I

1. [정답] ②

해설

- ㉠ 헌법 제32조 제3항.
 ㉡ 적정임금 보장을 노력하며, 최저임금제는 법률로 시행하여야 한다.
 [헌법 제32조 제1항] 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
 ㉢ 고용의 증진에 노력하여야 하는 것이지, 고용을 보장하여야 하는 것은 아니다. 위의 헌법 제32조 제1항 참조
 ㉣ 헌법 제32조 제2항

2. [정답] ②

해설

- ①② [근기법 시행령 제7조의2 (상시 사용하는 근로자 수의 산정방법) 제4항] 제1항의 연인원에는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자를 제외(①)한 다음 각 호의 근로자 모두를 포함한다.
 1. 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조 제1호에 따른 기간제근로자, 단시간근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로하는 모든 근로자
 2. 해당 사업 또는 사업장에 동거하는 친족과 함께 제1호에 해당하는 근로자가 1명이라도 있으면 동거하는 친족인 근로자 (②)
 ③ 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장도 14조(*법령요지 등 게시)를 제외한 총칙 전 조항이 적용된다.(10조도 적용된다)
 ④ 적용한다.

전면적용

- 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장
- 공무원이 아닌 근로자를 사용하는 국가 또는 지방자치단체
→ 이 경우에는 근로자 인원수와 관계없이 적용됨.

- ⑤ 적용하지 아니한다.

구분	상시 4명 이하 미적용 조항(⊗)	상시 4명 이하 적용 조항(○)
해고	⊗ <u>정당한 이유 없는 해고제한 규정</u> ⊗ <u>경영상 이유에 의한 해고 규정</u> ⊗ <u>해고시 서면통지의무</u> ⊗ <u>노동위원회에의 부당해고 구제신청</u>	○ <u>해고예고조항</u> ○ <u>해고금지기간규정(업무상부상 질병을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간, 산전후휴가로 휴업한 기간과 그 후 30일간 해고금지)</u>

3. [정답] ⑤

해설

- ① [근기법 제105조(사법경찰권 행사자의 제한)] 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행한다. 다만, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다.
- ② 근기법 102조 2항
- ③ 근기법 103조
- ④ 근기법 102조 1항
- ⑤ [근기법 제108조 (벌칙)] 근로감독관이 이 법을 위반한 사실을 고의로 묵과하면 3년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.

4. [정답] ③

해설

- ① 그러하다.
- ② 근로계약의 주된 의무로 근로자의 근로제공의무, 사용자의 임금지급의무가 있다. 그러나 이외에도 신의칙상 인정되는 근로계약상의 부수적 의무도 존재하는데, 이에 대해서는 근로자의 성실의무, 비밀유지의무, 경업피지의무, 사용자의 안전배려의무 등이 논의되고 있다.
- ③ 사용자가 근로자의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 근로자의 근로제공을 계속적으로 거부하는 것은 이와 같은 근로자의 인격적 법익을 침해하는 것이 되어 사용자는 이로 인하여 근로자가 입게 되는 정신적 고통에 대하여 배상할 의무가 있다(대판 1996.4.23, 95다6823 참조).
- ④ 근로자로 하여금 인체에 유해한 강렬한 소음이 발생하는 착암기 등을 사용하여 밀폐된 굴진막장에서 작업하게 하는 사업주로서는 근로자의 생명 및 건강 등을 업무상 질병 등의 산업재해의 위험으로부터 안전하게 보호하도록 배려하여야 할 주의의무를 부담한다.
- ⑤ 대판 2010.3.11, 2009다82244

5. [정답] ④

해설

- 가. 취업규칙에 신규 채용하는 근로자에 대한 시용기간의 적용을 선택적 사항으로 규정하고 있는 경우에는 그 근로자에 대하여 시용기간을 적용할 것인가의 여부를 근로계약에 명시하여야 하고, 만약 근로계약에 시용기간이 적용된다고 명시하지 아니한 경우에는 시용 근로자가 아닌 정식 사원으로 채용되었다고 보아야 한다(대판 1999.11.12, 99다30473).
- 나. 근로기준법 규정의 내용과 취지, 시용기간 만료 시 본 근로계약 체결 거부의 정당성 요건 등을 종합하여 보면, 시용근로관계에서 사용자가 본 근로계약 체결을 거부하는 경우에는 해당 근로자로 하여금 그 거부사유를 파악하여 대처할 수 있도록 구체적, 실질적인 거부사유를 서면으로 통지하여야 한다고 봄이 타당하다.(대판 2015.11.27, 2015두48136)
- 다. 시용(試用)기간 중에 있는 근로자를 해고하거나 시용기간 만료시 본계약(本契約)의 체결을 거부하는 것은 사용자에게 보유된 해약권의 행사로서, 당해 근로자의 업무능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰·판단하려는 시용제도의 취지·목적에 비추어 볼 때 보통의 해고보다는 넓게 인정되나, 이 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 인정되어야 할 것이다(대판 2003.7.22, 2003다5955).
- 라. 근로자의 노동력 회복을 도모하고 생계를 유지하도록 일정 기간 해고를 절대적으로 제한하는 근로기준법 제23조 제2항의 내용과 취지 및 판단 기준 등에 비추어 볼 때, 업무상 재해를 입은 근로자를 보호하기 위한 해고제한의 필요성은 시용(시용) 근로자에 대하여도 동일하게 인정되므로, 시용 근로관계에 있는 근로자가 업무상 부상 등으로 요양이 필요한 휴업 기간 중에는 사용자가 시용 근로자를 해고하거나 본계약 체결을 거부하지 못한다.(대판 2021. 4. 29. 선고 2018두43958)

6. [정답] ③

해설

- ㄱ (×) ㄴ (○) 근로기준법상 취업규칙의 불이익변경 과정에서 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 행사할 때도 신의성실의 원칙과 권리남용금지 원칙이 적용되어야 하므로 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였다고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우에는 그 동의가 없더라도 취업규칙의 불이익변경을 유효하다고 볼 수 있다.(대판(전) 2023.5.11, 2017다35588, 35595)
- ㄴ (○) 대판 2009.5.28., 2009두2238
- ㄷ (×) 변경된 취업규칙 중 일부가 종전의 근로조건을 불이익하게 변경하였고 이에 대하여 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 얻지 못하여 그 변경의 효력이 없는 경우라고 하더라도, 이와 대가관계나 연계성이 없는 변경된 다른 부분의 경우 종전의 근로조건을 불이익하게 변경한 것이 아니라면 이를 무효라고 할 수 없다. (대판 2020. 11. 26, 2020다237513)

7. [정답] ⑤

해설

- ① [근기법 제2조(정의) 제1항] 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다(제6호). “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.
- ※ 이 경우 기간의 총일수는 역상의 일수를 의미한다.
- ② 근기법 2조 2항
- ③ 근기법 시행령 3조
- ④ 위법한 직장폐쇄로 사용자가 여전히 임금지급의무를 부담하는 경우라면, 근로자의 이익을 보호하기 위해 그 기간을 평균임금 산정기간에서 제외할 필요성을 인정하기 어려우므로 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호에 해당하는 기간이라고 할 수 없다(대판 2019.6. 13, 2015다65561).
- ⑤ 평균임금에 산입될 임금은 실제 지급받은 임금 이외에도 그 소정 사유발생 당시 이미 채권으로 확정되어 있는 것이면 족하다는 것이 일반적인 견해이다.

8. [정답] ⑤

해설

- ㉠ × [근기법 제47조(도급 근로자)] 사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.
- ㉡ ○ ㉢ × [최저임금법 제6조(최저임금의 효력) 제7항] 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.
- [최저임금법 제28조(벌칙) 제2항] 도급인에게 제6조 제7항에 따라 연대책임이 발생하여 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ㉣ × [근기법 제44조(도급 사업에 대한 임금 지급) 제1항] 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人)이 직상(直上) 수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임을 진다. 다만, 직상 수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유에 의하여 발생한 경우에는 그 상위 수급인도 연대하여 책임을 진다.

9. [정답] ①

해설

- ① 근로기준법 제36조 소정의 금품청산제도는 근로관계가 종료된 후 사용자로 하여금 14일 내에 근로자에게 임금이나 퇴직금 등의 금품을 청산하도록 하는 의무를 부과하는 한편, 이를 불이행하는 경우 형사상의 제재를 가함으로써 근로자를 보호하고자 하는 것이지 사용자에게 위 기간 동안 임금이나 퇴직금 지급의무의 이행을 유예하여 준 것이라고 볼 수는 없으므로, 이를 가리켜 퇴직금 청구권의 행사에 대한 법률상의 장애라고 할 수는 없고, 따라서 퇴직금청구권은 퇴직한 다음날부터 이를 행사할 수 있다고 봄이 타당하다(대법원 2001.10.30, 선고 2001다24051 판결).
- ②③ [근기법 제36조(금품 청산)] 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품(②)을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다(③).
- ④ 근로기준법 제36조의 특별 지연이자의 이율은 연 100분의 40 이내의 범위에서 대통령으로 정하게 되며, 현재는 연 100분의 20을 말한다(근기법 제37조 제1항, 근기법 시행령 제17조 참조).
- ⑤ 그러하다. [근로기준법 시행령 제18조 (지연이자의 적용제외 사유)] 법 제37조제2항에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
1. 임금채권보장법 제7조제1항제1호부터 제3호까지의 사유(*법정도산) 및 사실상 도산인정 중 어느 하나에 해당하는 경우
 2. 채무자 회생 및 파산에 관한 법률, 국가재정법, 지방자치법 등 법령상의 제약에 따라 임금 및 퇴직금을 지급할 자금을 확보하기 어려운 경우
 3. 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부(存否)를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우
 4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 사유가 있는 경우

10. [정답] ①

해설

- ① 신문사업에서의 조판업무는 재량근로의 대상 업무가 아니다.

②③④⑤

<재량 간주근로시간제 도입 가능한 업무(시행령 제31조)>

1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구업무(④)
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무 (③)
3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무(②)
4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무 (⑤)
6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무

11. [정답] ⑤

해설

- ①⑤ [근기법 제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제)제1항] 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.
1. 대상 근로자의 범위
 2. 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)(①)
 3. 단위기간의 주별 근로시간 (⑤)
 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
- ② [근기법 제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제)제1항] 제2항] 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.
- ③ [근기법 제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) 제5항] 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 근기법 제51조의3

12. [정답] ⑤

해설

- ① 사용자는 특례사업에 대하여 근로자대표와 서면합의를 한 경우 1주 12시간의 한도를 초과하여 연장근로를 하게 할 수 있는데, 노선여객자동차운송사업은 특례사업에서 제외한다.

<근로시간과 휴게시간의 특례 사업(근기법 제59조)>

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조 제1항 제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다.
2. 수상운송업
3. 항공운송업
4. 기타 운송관련 서비스업
5. 보건업

- ② 대판 2010.5.13, 2008다6052
- ③ 그러하다. 대판 1995.2.10, 94다19228 참조
- ④ 근기법 제57조
- ⑤ 1주간의 연장근로가 12시간을 초과하였는지는 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단하여야 한다.(대판 2023.12.7., 2020도15393)

13. [정답] ④

해설

- ① 대판 2012.5.10, 2011다45217
- ② 대판 2020.11.5., 2018두54705
- ③ 영업양도의 경우... 근로자가 자의에 의하여 사직서를 제출하고 퇴직금을 지급받았다면 계속근로의 단절에 동의한 것으로 볼 여지가 있지만, 이와 달리 회사의 경영방침에 따른 일방적 결정으로 퇴직 및 재입사의 형식을 거친 것이라면 퇴직금을 지급받았더라도 계속근로관계는 단절되지 않는 것이다(대법원 2001.11.13, 선고 2000다18608 판결).
- ④ 해고처분을 받은 근로자가 별도의 임금청구소송을 제기하여 승소판결이 확정되었으며 이 판결은 해고가 무효여서 여전히 근로자로서의 지위를 가지고 있음을 전제로 해고 이후 복직시까지의 임금의 지급을 명하는 것이라면, 비록 현실적인 복직조치가 없었다 하더라도 위 근로자는 영업양도 당시 양도회사와 적법 유효한 근로관계에 있었다고 보아야 하므로 그 근로자와 양도회사와의 근로관계는 양수회사에게 승계된다.(대판 1994. 6. 28. 93다33173)
- ⑤ 대판 1995.12.26, 95다41659

14. [정답] ③

해설

- ① 근로자에 대한 전보나 전직은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서 사용자는 상당한 재량을 가지며 그것이 근로기준법 등에 위반되거나 권리남용에 해당되는 등의 특별한 사정이 없는 한 유효하다 할 것이다. 그리고 전보처분 등이 권리남용에 해당하는지 여부는 ② 전보처분 등의 업무상의 필요성과 전보 등에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교·교량하여 결정되어야 할 것이고, 업무상의 필요에 의한 전보 등에 따른 생활상의 불이익이 근로자가 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어난 것이 아니라면 이는 정당한 인사권의 범위 내에 속하는 것으로서 권리남용에 해당하지 아니한다(대법원 1996.12.20, 선고 95누18345 판결).

③

<전직제한 위반의 효과>

- 사용자가 근로자에게 정당한 이유없이 전직을 한 경우에 대한 벌칙은 없음
- 해당근로자는 노동위원회에 신청하여 구제를 받을 수 있고, 법원에 제소하여 사법적 구제를 받을 수도 있음.
- 부당전직은 사법상 무효가 됨.

- ④ 대법원 2013.2.28. 선고 2010다52041 판결
- ⑤ 대판 1997.7.22., 97다18165

15. [정답] ④

해설

- ①②③ 직위해제는 일반적으로 근로자가 직무수행능력이 부족하거나 근무성적 또는 근무태도 등이 불량한 경우, 근로자에 대한 징계절차가 진행중인 경우, 근로자가 형사사건으로 기소된 경우 등에 있어서 당해 근로자가 장래에 있어서 계속 직무를 담당하게 될 경우 예상되는 업무상의 장애 등을 예방하기 위하여 일시적으로 당해 근로자에게 직위를 부여하지 아니함으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치로서의 보직의 해제를 의미하므로 근로자의 과거의 비위행위에 대하여 기업질서 유지를 목적으로 행하여지는 징벌적 제재로서의 징계와는 그 성질이 다르므로(②), 근로자에 대한 직위해제처분의 정당성은 근로자에게 당해 직위해제사유가 존재하는지 여부나 직위해제에 관한 절차규정을 위반한 것이 당해 직위해제처분을 무효로 할 만한 것이냐에 의하여 판단할 것이고(③), 단지 당해 직위해제처분이 근로자에게 가혹하고 다른 근로자의 유사한 비위행위에 대한 징계처분 등에 비추어 형평에 어긋난다는 사정만으로 그 정당성이 없는 것이라고 단정할 수 없다.(①) (대법원 2004. 10. 28. 선고 2003두6665 판결)
- ④ 직위해제처분은 근로자로서의 지위를 그대로 존속시키면서 다만 그 직위만을 부여하지 아니하는 처분이므로 만일 어떤 사유에 기하여 근로자를 직위해제한 후 그 직위해제 사유와 동일한 사유를 이유로 징계처분을 하였다면 뒤에 이루어진 징계처분에 의하여 그 전에 있었던 직위해제처분은 그 효력을 상실한다. 여기서 직위해제 처분이 효력을 상실한다는 것은 직위해제처분이 소급적으로 소멸하여 처음부터 직위해제처분이 없었던 것과 같은 상태로 되는 것이 아니라 사후적으로 그 효력이 소멸한다는 의미이다.(대법원 2010.7.29, 선고 2007두 18406판결)
- ⑤ 대기발령을 받은 근로자가 상당한 기간에 걸쳐 근로의 제공을 할 수 없다거나, 근로제공을 함이 매우 부적당한 경우가 아닌데도 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 대기발령 조치를 유지하는 것은 특별한 사정이 없는 한 정당한 이유가 있다고 보기 어려우므로 그와 같은 조치는 무효라고 보아야 할 것이다(대법원 2007.2.23, 선고2005다3991판결)

16. [정답] ①

해설

- ① 해고란 실제 사업장에서 불리는 명칭이나 절차에 관계없이 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 모든 근로계약관계의 종료를 의미한다. 해고는 명시적 또는 묵시적 의사표시에 의해서도 이루어질 수 있으므로, 묵시적 의사표시에 의한 해고가 있는지는 사용자의 노무 수령 거부 경위와 방법, 노무 수령 거부에 대하여 근로자가 보인 태도 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 사용자가 근로관계를 일방적으로 종료할 확정적 의사를 표시한 것으로 볼 수 있는지 여부에 따라 판단해야 한다. (대판 2023. 2. 2. 2022두57695)
- ② 회사의 단체협약상의 징계규정에는 노동조합원을 징계하려면 상별위원회의 심의를 거쳐야 하고 그 상별위원회의 구성은 노사 각 4인씩으로 하여 노동조합원들을 참여시키도록 되어 있는데도 불구하고, 이러한 징계절차 규정을 위배하여 노동조합측의 위원 2명만 참석시키고 자격이 없는 상조회 소속 근로자 2명을 포함하여 상별 위원회를 구성한 다음 그 상별위원회의 결의를 거쳐 징계해고하였다면, 이러한 징계권의 행사는 징계사유가 인정되는 여부에 관계없이 절차에 있어서의 정의에 반하는 처사로서 무효라고 보아야 할 것이고, 이는 자격이 없는 위원을 제외하고서도 의결정족수가 충족된다 하더라도 그 상별위원회의 구성 자체에 위법이 있는 이상 마찬가지이다.(대판 1996.6.28, 94다53716)
- ③ 대판 1999.3.26, 98두4672
- ④ 대판 2021.7.29., 2021두36103
- ⑤ 취업규칙에서 사용자가 사고나 비위행위 등을 저지른 근로자에게 시말서를 제출하도록 명령할 수 있다고 규정하는 경우, 그 시말서가 단순히 사건의 경위를 보고하는 데 그치지 않고 더 나아가 근로관계에서 발생한 사고 등에 관하여 자신의 잘못을 반성하고 사죄한다는 내용이 포함된 사죄문 또는 반성문을 의미하는 것이라면, 이는 헌법이 보장하는 내심의 윤리적 판단에 대한 강제로서 양심의 자유를 침해하는 것이므로, 그러한 취업규칙 규정은 헌법에 위반되어 근로기준법 제96조 제1항에 따라 효력이 없고, 그에 근거한 사용자의 시말서 제출명령은 업무상 정당한 명령으로 볼 수 없다(대판 2010.1.14., 2009두6605).

17. [정답] ②

해설

- ① 근기법 93조에 따르면 12호에 표창과 제재에 관한 사항이 취업규칙의 필요적 기재사항으로 규정돼 있다.
- ② 회사의 단체협약이나 취업규칙 등에 징계절차에서 피징계자에게 사전에 통고하거나 변명의 기회를 부여할 것을 명한 규정이 없는 이상, 회사의 피징계자에 대한 징계절차에서 그와 같은 절차를 거치지 않았다고 하더라도 징계처분을 무효라고 할 수 없다.(대판 1992. 4. 14. 91다4775)
- ③ 대판 1996.6.14, 95누6410
- ④ 대판 1994.12.13., 93누23275
- ⑤ 대판 2014.11.27, 2011다41420

18. [정답] ④

해설

- ① 근기법 27조 1항
- ② 대판 2021.2.25., 2017다226605
- ③ 대판 2022.1.14., 2021두50642
- ④ 사용자가 근무성적이나 근무능력이 불량하여 직무를 수행할 수 없는 경우에 해고할 수 있다고 정한 취업규칙 등에 따라 근로자를 해고한 경우, 사용자가 근로자의 근무성적이나 근무능력이 불량하다고 판단한 근거가 되는 평가가 공정하고 객관적인 기준에 따라 이루어진 것이어야 할 뿐 아니라, 근로자의 근무성적이나 근무능력이 다른 근로자에 비하여 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하고 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어렵다는 등 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우에 한하여 해고의 정당성이 인정된다.(대판 2021.2.25., 2018다253680)
- ⑤ 근기법 27조 3항

19. [정답] ③

해설

- ① 근기법 제33조 제2항
- ② [근기법 제33조(이행강제금) 제1항] 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 3천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.
- ③ [근기법 제30조 (구제명령 등) 제3항] 노동위원회는 제1항에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 할 때에 근로자가 원직복직(原職復職)을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.
- ④ 근로자가 부당해고 구제신청을 할 당시 이미 정년에 이르거나, 근로계약기간 만료, 폐업 등의 사유로 근로계약관계가 종료하여 근로자의 지위에서 벗어난 경우에는 노동위원회의 구제명령을 받을 이익이 소멸하였다고 봄이 타당하며, 이러한 법리는 해고 이외의 징계나 그 밖의 징벌 등에 대한 구제신청에 대하여도 마찬가지로 적용된다. (대판 2022.7.14., 2021두46285, 대판 2022.7.14., 2020두54852)
- ⑤ 근기법 제111조

20. [정답] ②

해설

ㄱ (0) 근기법 67조 1항

ㄴ (X) 근로계약기간은 해당하지 아니한다.

[근기법 제17조(근로조건에 명시) 제1항] 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금 2. 소정근로시간 3. 제55조에 따른 휴일(주휴일과 법정공휴일) 4. 제60조에 따른 연차유급휴가 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

[시행령 제8조에 의한 명시사항]

1. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
2. 취업규칙에서 기재해야 할 사항(93조1호~12호)
3. 기숙하게 하는 경우에는 기숙사 규칙에서 정한 사항

ㄷ (X) 행정관청이 아니라 고용노동부장관이다. [근기법 제67조 (근로계약) 제2항] 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.

ㄹ (0) 근기법 65조 1항

21. [정답] ③

해설

①②④ [근기법 제74조(임산부의 보호) 제7항] 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. [제8항] 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

③ 1일 소정근로시간을 유지하여야 한다.

[근기법 제74조 (임산부의 보호) 제9항] 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.(*500만원 이하 과태료)

⑤ [근기법 시행령 제43조의3(임신기간 업무의 시작 및 종료 시각의 변경) 제2항] 법 제74조제9항 단서에서 “정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우
2. 업무의 시작 및 종료 시각을 변경하게 되면 임신 중인 여성 근로자의 안전과 건강에 관한 관계 법령을 위반하게 되는 경우

22. [정답] ⑤

해설

- ① 근기법 98조 2항
- ② [근기법 제99조(규칙의 작성과 변경) 제2항] 사용자는 제1항에 따른 규칙의 작성 또는 변경에 관하여 기숙사에 기숙하는 근로자의 과반수를 대표하는 자의 동의를 받아야 한다.
- ③ 근기법 100조의2
- ④ [근기법 제102조(근로감독관의 권한) 제1항] 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.
- ⑤ [근기법 시행령 제55조(기숙사의 구조와 설비)] 사용자는 기숙사를 설치하는 경우 법 제100조에 따라 기숙사의 구조와 설비에 관하여 다음 각 호의 기준을 모두 충족해야 한다.
 1. 침실 하나에 8명 이하의 인원이 거주할 수 있는 구조일 것
 2. 화장실과 세면·목욕시설을 적절하게 갖추어 것
 3. 채광과 환기를 위한 적절한 설비 등을 갖추어 것
 4. 적절한 냉·난방 설비 또는 기구를 갖추어 것
 5. 화재 예방 및 화재 발생 시 안전조치를 위한 설비 또는 장치를 갖추어 것

23. [정답] ③

해설

- (가) [기간제법 제9조(차별적 처우의 시정신청) 제1항] 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.
- (나) [기간제법 제11조(조정·중재) 제1항] 노동위원회는 제10조의 규정에 따른 심문의 과정에서 관계당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권에 의하여 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계당사자가 미리 노동위원회의 중재(仲裁)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다. [제2항] 제1항의 규정에 따라 조정 또는 중재를 신청하는 경우에는 제9조의 규정에 따른 차별적 처우의 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.
- (다) [기간제법 제11조(조정·중재) 제4항] 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 때부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.

24. [정답] ①

해설

- ㄱ (0) [기간제법 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항] 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제 근로자를 사용할 수 있다...
- ㄴ (X) [기간제법 제4조(기간제근로자의 사용 제2항)] 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.
- ㄷ (X) [기간제법 제6조(단시간근로자의 초과근로 제한) 제1항] 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 해당 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
- ㄹ (0) [기간제법 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항] 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제 근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.
... 제4호. 고령자고용촉진법 제2조 제1호의 고령자(*55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우

25. [정답] ④

해설

- ① 기간제법 제8조 제2항
- ② 비교 대상 근로자로 선정된 근로자의 업무가 기간제 근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당하는지는 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위 또는 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 이상 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 한다(대법원 2012.3.29, 선고 2011두2132 판결).
- ③ 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.
[기간제법 제15조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) 제2항] 시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.
- ④ [기간제법 제9조(차별적 처우의 시정신청) 제1항] 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.
- ⑤ 기간제법 제13조 제2항 단서.

26. [정답] ①

해설

- ① 직접고용의무를 부담하는 사용사업주가 파견근로자를 직접고용하면서 특별한 사정이 없음에도 기간제 근로계약을 체결하는 경우 이는 직접고용의무를 완전하게 이행한 것이라고 보기 어렵고, 이러한 근로계약 중 기간을 정한 부분은 파견근로자를 보호하기 위한 파견법의 강행규정을 위반한 것에 해당하여 무효가 될 수 있다(대판 2022.1.27., 2018다207847)
- ②③ 대판 2015.11.26, 2013다14965
- ④ 3천만원 이하의 과태료를 부과한다. (파견법 제46조 제2항)
- ⑤ 파견법 6조의2 2항

27. [정답] ④

해설

- ① 임시파견사유로 파견근로자를 사용하려는 경우 사용사업주는 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성실하게 협의하여야 한다. (파견법 5조 4항)
- ② 파견기간은 임시파견에 해당하는 경우를 제외하면 1년을 초과하지 못한다. 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하여서는 아니 되며, 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하여서는 아니 된다. (파견법 6조 1,2항)
- ③ 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다(근로자파견법 제44조 참조).
- ④ [근로자파견법 제24조(파견근로자에 대한 고지의무) 제2항] 파견사업주는 그가 고용한 근로자중 파견근로자로 고용하지 아니한 자를 근로자파견의 대상으로 하고자 할 경우에는 미리 그 취지를 서면으로 알려주고 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다.
- ⑤ 사용사업주를 산업안전보건법상의 사업주로 본다(근로자파견법 제35조 제1항).

28. [정답] ④

해설

- ① [산안법 시행규칙 제3조(중대재해의 범위) 법 제2조제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 재해”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 재해를 말한다.
1. 사망자가 1명 이상 발생한 재해
 2. 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해
 3. 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해
- ② [산안법 제139조(유해·위험작업에 대한 근로시간 제한 등) 제1항] 사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 높은 기압에서 하는 작업 등 대통령령으로 정하는 작업에 종사하는 근로자에게는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 해서는 아니 된다. [산안법 시행령 제99조(유해·위험작업에 대한 근로시간 제한 등) 제1항] 법 제139조제1항에서 “높은 기압에서 하는 작업 등 대통령령으로 정하는 작업”이란 잠함(潛函) 또는 잠수 작업 등 높은 기압에서 하는 작업을 말한다.
- ③ 산안법 제140조 제1항
- ④ 지체없이 보고하여야 한다. [산안법 제54조(중대재해 발생 시 사업주의 조치) 제2항] 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 다만, 천재지변 등 부득이한 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 소멸되면 지체 없이 보고하여야 한다.
- ⑤ [산안법 제55조(중대재해 발생 시 고용노동부장관의 작업중지 조치) 제3항] 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 작업중지의 해제를 요청한 경우에는 작업중지 해제에 관한 전문가 등으로 구성된 심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 제1항 또는 제2항에 따른 작업중지를 해제하여야 한다.

29. [정답] ③

해설

- ① [산안법 제24조(산업안전보건위원회) 제1항] 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다.
- ②③ [산안법 제26조(안전보건관리규정의 작성·변경 절차)] 사업주는 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때에는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다.
- ④⑤ [산안법 제25조(안전보건관리규정의 작성) 제2항] 제1항에 따른 안전보건관리규정은 단체협약 또는 취업규칙에 반할 수 없다. 이 경우 안전보건관리규정 중 단체협약 또는 취업규칙에 반하는 부분에 관하여는 그 단체협약 또는 취업규칙으로 정한 기준에 따른다.

30. [정답] ⑤

해설

①

[합리적 차별로 이 법 위반으로 보지 않는 경우(2조1호 단서)]

가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우

나. 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우

다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우(* “적극적 고용개선조치”란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다(2조3호).

- ② [남녀고용평등법 제19조(육아휴직) 제4항]사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.
- ③ 남녀고용평등법 제14조의2 제1항
- ④ 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니다(대판 2008.7.10, 2007두22498)
- ⑤ [남녀고용평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생시 조치) 제7항] 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

31. [정답] ②

해설

- ①② [남녀고용평등법 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) 제2항] 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. (*정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있을 뿐이다)
- ③④ [남녀고용평등법 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) 제4항] 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수는 다음 각 호에 따른다.
 - 1호. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
 - 2호. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.
 - 3호. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조 제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있을 것. 이 경우 고용노동부장관은 지체 없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다.
- ⑤ [남녀고용평등법 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) 제7항] 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조 제1항 제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

32. [정답] ①

해설

- ①②③ [남녀고용평등법 제18조의3(난임치료휴가) 제1항] 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
- ④ [남녀고용평등법 제18조의2(배우자 출산휴가) 제1항] 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
- ⑤ [남녀고용평등법 제18조의3(난임치료휴가) 제2항] 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

33. [정답] ④

해설

[최저임금에 산입되는 임금(법 제6조 제4항 본문)]

매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금

[최저임금에 산입되지 않는 임금(법 제6조 제4항 단서)]

- 근로기준법 제2조 제1항 제8호에 따른 소정(所定)근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금
 - ▶ 시행규칙 (제2조 1항)
 - 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금(①) 및 연장·야간 또는 휴일 근로에 대한 가산임금
 - 근로기준법 제60조에 따른 연차 유급휴가의 미사용수당(②)
 - 유급으로 처리되는 휴일(근로기준법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 제외(④)한다)에 대한 임금
 - 그 밖에 명칭에 관계없이 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로 인정되는 임금
- 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 0에 해당하는 부분(2024년 이후) (⑤)
 - ※ 즉 2024년부터는 상여금 등이 매월 1회이상 정기적으로 지급되는 경우 최저임금에 산입되며, 산입되지 않은 부분이 없음.
- 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것
 - 가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금 (③)
 - 나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 0에 해당하는 부분(2024년 이후)
 - ※ 즉 2024년부터는 근로자의 복리후생을 위한 성질의 임금이 통화로, 매월 1회이상 정기적으로 지급되는 경우 최저임금에 산입되며, 산입되지 않은 부분이 없음.

34. [정답] ①

해설

- ① 매년 조사하여야 한다. [최저임금법 제23조(생계비 및 임금실태 등의 조사)] 고용노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 매년 조사하여야 한다.
- ② 수습사용한 날부터 3개월 이내인 자에 대해서는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고시된 최저임금액보다 적은 최저임금액을 정할 수 있다.(10% 감액) (*단, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자와 단순노무업무 종사자는 제외),
- ③ 최저임금법 10조 2항
- ④ 최저임금법 26조 4항
- ⑤ [최저임금법 제4조(최저임금의 결정기준과 구분) 제1항] 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

35. [정답] ②

해설

- ① 근로자퇴직급여 보장법은 제7조에서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리에 대하여 양도를 금지하고 있으므로 위 양도금지 규정은 강행법규에 해당한다고 볼 것이다. 따라서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리에 대한 압류명령은 실효법상 무효이고, 제3채무자는 그 압류채권의 추심금 청구에 대하여 위 무효를 들어 지급을 거절할 수 있다. 한편, 민사집행법은 제246조 제1항 제4호에서 퇴직연금 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여채권은 그 1/2에 해당하는 금액만 압류하지 못하는 것으로 규정하고 있으나, 이는 위 퇴직급여법 상의 양도금지 규정과의 사이에서 일반법과 특별법의 관계에 있으므로, 퇴직급여법 상의 퇴직연금채권은 그 전액에 관하여 압류가 금지된다고 보아야 한다(대판 2014.1.23, 2013다71180).
- ② [근로자퇴직급여보장법 제4조(퇴직급여제도의 설정) 제4항] 사용자가 제3항에 따라 설정되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다. 다만, 근로자에게 불리하게 변경하려는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다.
- ③ [근로자퇴직급여보장법 제9조(퇴직금의 지급 등) 제2항] 제1항에 따른 퇴직금은 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정 또는 제23조의8에 따른 계정(이하 “개인형퇴직연금제도의 계정등”이라 한다)으로 이전하는 방법으로 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 근로자퇴직급여보장법 제23조의2 1항
- ⑤ [근로자퇴직급여보장법 제24조(개인형퇴직연금제도의 설정 및 운영 등) 제2항] 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 개인형퇴직연금제도를 설정할 수 있다.
 1. 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 사람
 2. 확정급여형퇴직연금제도 또는 확정기여형퇴직연금제도의 가입자로서 자기의 부담으로 개인형퇴직연금제도를 추가로 설정하려는 사람

36. [정답] ③

해설

- ① [근로자퇴직급여보장법 제21조(적립금 운용방법 및 정보제공) 제1항] 확정기여형퇴직연금제도의 가입자는 적립금의 운용방법을 스스로 선정할 수 있고, 반기마다 1회 이상 적립금의 운용방법을 변경할 수 있다.
- ② [근로자퇴직급여보장법 제21조(적립금 운용방법 및 정보제공) 제2항] 퇴직연금사업자는 반기마다 1회 이상 위험과 수익구조가 서로 다른 세 가지 이상의 적립금 운용방법을 제시하여야 한다.
- ③ 14일까지의 기간의 이율은 연 100분의 10이다.
[근로자퇴직급여보장법 시행령 제11조(미납 부담금에 대한 지연이자 이율)] 법 제20조제3항 후단에서 “대통령령으로 정하는 이율”이란 다음 각 호의 구분에 따른 이율을 말한다.
1. 부담금을 납입하기로 정해진 날짜의 다음 날을 기산일로 하여 가입자의 퇴직 등 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일(당사자 간의 합의에 따라 납입 날짜를 연장한 경우 그 연장된 날짜)까지의 기간 : 연 100분의 10
2. 제1호에 따른 기간의 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지의 기간 : 연 100분의 20
- ④ [근로자퇴직급여보장법 제21조(적립금 운용방법 및 정보제공) 제3항] 퇴직연금사업자는 운용방법별 이익 및 손실의 가능성에 관한 정보 등 가입자가 적립금의 운용방법을 선정하는 데 필요한 정보를 제공하여야 한다.
- ⑤ [근로자퇴직급여보장법 제2조(정의) 제12호]. “적립금”이란 가입자의 퇴직 등 지급사유가 발생할 때에 급여를 지급하기 위하여 사용자 또는 가입자가 납입한 부담금으로 적립된 자금을 말한다.

37. [정답] ④

해설

- ① 임금채권보장법 제8조 제1항.
- ② 임금채권보장법 제9조 제1항
- ③ 그러하다.

대지급금의 범위	최우선변제임금채권의 범위
1. 최종 3개월분 임금 2. 최종 3년간의 퇴직급여 3. 최종 3개월분 휴업수당 4. 최종 3개월분 출산전후휴가기간중 급여	1. 최종 3개월분의 임금 2. 최종 3년간의 퇴직금 3. 재해보상금

- ④ [임금채권보장법 시행령 제18조의2(대지급금의 수령 위임) 제1항] 대지급금을 받을 권리가 있는 사람이 부상 또는 질병으로 대지급금을 수령할 수 없는 경우에는 법 제11조의2제2항에 따라 그 가족에게 수령을 위임할 수 있다.
- ⑤ [임금채권보장법 제26조(소멸시효) 제1항] 부담금이나 그 밖에 이 법에 따른 징수금을 징수하거나 대지급금·부담금을 반환받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

38. [정답] ④

해설

- ① 신고하여야 한다(직업안정법 18조).
- ② 주된 사업소의 소재지를 관할하는 특별자치도지사·시장·군수 및 구청장에게 등록하여야 한다(직업안정법 제17조).
- ③ 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다(직업안정법 제33조 제1항).
- ④ 그러하다. 1. 한국산업인력공단이 하는 직업소개, 2. 한국장애인고용공단이 장애인을 대상으로 하는 직업소개, 3. 각급 학교의 장, 공공직업훈련시설의 장이 재학생·졸업생 또는 훈련생·수료생을 대상으로 하는 직업소개, 4. 근로복지공단이 업무상 재해를 입은 근로자를 대상으로 하는 직업소개는 신고를 하지 않고 무료직업소개사업을 할 수 있다. (직업안정법 18조 4항)
- ⑤ 선급금을 받아서는 아니 된다. [직업안정법 제21조의2(선급금의 수령 금지)] 제19조제1항에 따라 등록을 하고 유료직업소개사업을 하는 자 및 그 종사자는 구직자에게 제공하기 위하여 구인자로부터 선급금을 받아서는 아니 된다.

39. [정답] ⑤

해설

- ① [외국인고용법 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) 제1항] 제8조 제4항에 따라 고용허가를 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자와 같은 조에 따라 고용허가를 받은 후 제18조의2에 따라 취업활동 기간을 연장받은 외국인근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우가 발생하여 그 사업 또는 사업장에서 정상적인 근로관계를 지속하기 곤란할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안전기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다.
- ②③④ [외국인고용법 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) 제3항] 제1항에 따른 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 「출입국관리법」 제21조에 따른 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다. 다만, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경허가를 받을 수 없거나 근무처 변경신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다.
- ⑤ [외국인고용법 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) 제4항] 제1항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제18조 제1항에 따른 기간 중에는 원칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, 제18조의2 제1항에 따라 연장된 기간 중에는 2회를 초과할 수 없다(제25조 제1항 제2호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우는 포함하지 아니한다). 다만, 대통령령으로 정하는 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

40. [정답] ②

해설

- ① 그러하다. [근로복지기본법 제81조 제1항] 참조
- ② 실시할 수 있다. [근로복지기본법 제81조 제1항] 참조
- ③ 사업주는 선택적 복지제도를 실시할 때에는 해당 사업 내의 모든 근로자가 공평하게 복지혜택을 받을 수 있도록 하여야 하지만, 다만 근로자의 직급, 근속연수, 부양가족 등을 고려하여 합리적인 기준에 따라 수혜 수준을 달리할 수 있다(근로복지기본법 제81조 제2항 참조).
- ④ 선택적 복지제도는 사내근로복지기금사업을 하는 데 활용할 수 있다(근로복지기본법 제82조 제3항 참조).
- ⑤ 사업주는 선택적 복지제도를 설계하는 경우 근로자의 사망·장해·질병 등에 관한 기본적 생활보장항목과 건전한 여가·문화·체육활동 등을 지원할 수 있는 개인별 추가선택항목을 균형 있게 반영할 수 있도록 노력하여야 한다(근로복지기본법 제82조 제1항 참조).

노동법 II

41. [정답] ③

해설

- ① 선례구속의 원칙이 인정되지 않으므로, 판례의 법원성은 부정된다.
- ② 변경된 취업규칙의 기준에 의하여 유리한 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다. ※ 그러나 근로기준법 제4조, 제94조 및 제97조의 규정 내용과 입법 취지를 고려할 때, 위와 같은 법리는 근로자와 사용자가 취업규칙에서 정한 기준을 상회하는 근로조건을 개별 근로계약에서 따로 정한 경우에 한하여 적용될 수 있는 것이고, 개별 근로계약에서 근로조건에 관하여 구체적으로 정하지 않고 있는 경우에는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건이 근로자에게 적용된다고 보아야 한다.(대판 2022.1.3., 2020다232136)
- ③ 단체협약의 개정에도 불구하고 종전의 단체협약과 동일한 내용의 취업규칙이 그대로 적용된다면 단체협약의 개정은 그 목적을 달성할 수 없으므로 개정된 단체협약에는 당연히 취업규칙상의 유리한 조건의 적용을 배제하고 개정된 단체협약이 우선적으로 적용된다는 내용의 합의가 포함된 것이라고 봄이 당사자의 의사에 합치한다고 할 것이고, 따라서 개정된 후의 단체협약에 의하여 취업규칙상의 면직기준에 관한 규정의 적용은 배제된다고 보아야 한다(대판 2002. 12.27, 2002두9063).
- ④ 일정한 요건을 갖춘 경우에는 근로계약의 내용이 될 수 있다. 기업의 내부에 존재하는 특정의 관행이 근로계약의 내용을 이루고 있다고 하기 위하여는 그러한 관행이 기업 사회에서 일반적으로 근로관계를 규율하는 규범적인 사실로서 명확히 승인되거나 기업의 구성원에 의하여 일반적으로 아무도 이의를 제기하지 아니한 채 당연한 것으로 받아들여져서 기업 내에서 사실상의 제도로서 확립되어 있다고 할 수 있을 정도의 규범의식에 의하여 지지되고 있어야 한다(대판 2000다50701, 2002.04.23)
- ⑤ 조합규약은 일종의 자치적 법규범으로서 소속조합원에 대하여 법적 효력을 가진다(대판 2000다65086, 2002.02.22 참조).

42. [정답] ①

해설

- ① 헌법 제33조 제1항이 보장하는 단체교섭권은 어떠한 제약도 허용되지 아니하는 절대적인 권리가 아니라 헌법 제37조 제2항에 의하여 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리 등의 공익상의 이유로 제한이 가능하다(헌재 2003헌바 58·2003헌바 65, 2004. 08.26).
- ② 근로자가 노동조합을 결성하지 아니할 자유나 노동조합에 가입을 강제당하지 아니할 자유, 그리고 가입한 노동조합을 탈퇴할 자유는 근로자에게 보장된 단결권의 내용에 포섭되는 권리로서가 아니라 헌법 제10조의 행복추구권에서 파생되는 일반적 행동의 자유 또는 제21조 제1항의 결사의 자유에서 그 근거를 찾을 수 있다(헌재 2002헌바95·96(병합), 2003헌바9(병합), 2005.11.24).
- ③ 비록 헌법이 위 조항에서 ‘단체협약체결권’을 명시하여 규정하고 있지 않다고 하더라도 근로조건 향상을 위한 근로자 및 그 단체의 본질적인 활동의 자유인 ‘단체교섭권’에는 단체협약체결권이 포함되어 있다고 보아야 한다(헌재 1998.2.27., 94헌바13)
- ④ 헌재 1998.2.27, 94헌바13·26, 95헌바44(병합)
- ⑤ [헌법 제33조 제1항] 근로자는 근로조건 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

43. [정답] ③

해설

- ① 노조법 제2조 제1호 및 제4호 라목 본문에서 말하는 근로자에는 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 자 뿐만 아니라, 일시적으로 실업상태에 있는 자나 구직중인 자도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 그 범위에 포함된다(대법원 2004.2.27, 선고 2001두8568판결).
- ② 노조법 제2조 제1호
- ③ 근로자에 해당한다. 대법원 2015.6.25. 선고 2007두4995판결
- ④ 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 행위하는 자도 사용자의 범위에 포함된다. 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자란 근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자를 말한다(대법원 2008.10.9, 선고 2008도5984 판결).
- ⑤ 노동조합법의 입법 목적과 근로자에 대한 정의규정 등을 고려하면, 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고, 반드시 근로기준법상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니다(대법원 2018.6.15, 선고 2014두12598, 2014두12604 판결).

44. [정답] ④

해설

- ① [노조법 제12조(신고증의 교부) 제1항] 고용노동부장관, 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장(이하 “행정관청”이라 한다)은 제10조 제1항의 규정에 의한 설립신고서를 접수한 때에는 제2항 전단 및 제3항의 경우를 제외하고는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.
- ② 노조법 12조 제4항
- ③ 행정관청으로 하여금 설립신고를 한 단체에 대하여 같은 법 제2조 제4호 각 목에 해당하는지를 심사하도록 한 취지가 노동조합으로서의 실질적 요건을 갖추지 못한 노동조합의 난립을 방지함으로써 근로자의 자주적이고 민주적인 단결권 행사를 보장하려는 데 있는 점을 고려하면, 행정관청은 해당 단체가 노동조합법 제2조 제4호 각 목에 해당하는지 여부를 실질적으로 심사할 수 있다(대법원 2014.4.10, 선고 2011두6998 판결).
- ④ 행정관청은 일단 제출된 설립신고서와 규약의 내용을 기준으로 노동조합법 제2조 제4호 각 목의 해당 여부를 심사하되, 설립신고서를 접수할 당시 그 해당 여부가 문제된다고 볼 만한 객관적인 사정이 있는 경우에 한하여 설립신고서와 규약 내용 외의 사항에 대하여 실질적인 심사를 거쳐 반려 여부를 결정할 수 있다(대법원 2014.4.10, 선고 2011두6998 판결).
- ⑤ [노조법 시행령 제7조(산하조직의 신고)] 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직된 노동단체는 지부·분회 등 명칭여하에 불구하고 법 제10조 제1항의 규정에 의한 노동조합의 설립신고를 할 수 있다.

45. [정답] ④

해설

- ① 3주 이내이다. 노조법 시행령 제6조
- ② 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 개입하려는 사용자의 부당노동행위에 의해 노동조합이 설립된 것에 불과하거나, 노동조합이 설립될 당시부터 사용자가 위와 같은 부당노동행위를 저지르려는 것에 관하여 노동조합 측과 적극적인 통모·합의가 이루어진 경우 등과 같이 해당 노동조합이 헌법 제33조 제1항 및 그 헌법적 요청에 바탕을 둔 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못하였다면, 설령 설립신고가 행정관청에 의하여 형식상 수리되었더라도 실질적 요건이 흠결된 하자가 해소되거나 치유되는 등의 특별한 사정이 없는 한 이러한 노동조합은 노동조합법상 설립이 무효로서 노동3권을 향유할 수 있는 주체인 노동조합으로서의 지위를 가지지 않는다고 보아야 한다.(대법원 2021.2.25. 선고 2017다51610 판결)
- ③ [노조법 제6조(법인격의 취득) 제3항] 법인인 노동조합에 대하여는 이 법에 규정된 것을 제외하고는 민법 중 사단법인에 관한 규정을 적용한다.
- ④ 노조법 시행령 2조.
- ⑤ 제기할 수 있다. 단체교섭의 주체가 되고자 하는 노동조합으로서 위와 같은 제약에 따르는 현재의 권리 또는 법률상 지위에 대한 위험이나 불안을 제거하기 위하여 다른 노동조합을 상대로 해당 노동조합이 설립될 당시부터 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 주체성과 자주성 등의 실질적 요건을 흠결하였음을 들어 설립무효의 확인을 구하거나 노동조합으로서의 법적 지위가 부존재한다는 확인을 구하는 소를 제기할 수 있다.(대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다51610 판결)

46. [정답] ④

해설

- ① 그러하다. 규약이 노동관계법령에 위반하거나 결의 처분이 노동관계법령이나 규약에 위반하는 경우 행정관청은 이에 대하여 노동위원회의 의결을 얻어 시정을 명할 수 있는데(규약위반 시는 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한함), 그 명령에 위반한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.(노조법 93조 2호)
- ② 그러하다. 노사협의회에 관한 사항은 규약의 필요적 기재사항이 아니다.
- ③ 서면으로 통보해야 한다.
[노조법 시행령 제11조(명령 등의 통보) 제1항] 행정관청은 다음 각 호의 경우에는 그 사실을 해당 노동조합의 대표자에게 서면으로 통보해야 한다.
 1. 법 제18조제3항 또는 제4항에 따라 소집권자를 지명하는 경우
 2. 법 제21조제1항 또는 제2항에 따라 노동조합의 규약 또는 결의·처분에 대하여 시정명령을 하는 경우
 3. 법 제31조제3항에 따라 위법한 단체협약에 대하여 시정명령을 하는 경우
 4. 법 제36조제1항에 따라 지역적 구속력을 결정하는 경우
- ④ 소집권자가 없는 경우에는 노동위원회의 의결이 필요없다. [노조법 제18조(임시총회 등의 소집) 제4항] 행정관청은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.
- ⑤ 노조법 시행령 제8조 제2항

47. [정답] ④

해설

- ① 노조법 제25조 제1항
- ② [노조법 제25조(회계감사) 제2항] 노동조합의 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우에는 당해 노동조합의 회계감사를 실시하고 그 결과를 공개할 수 있다.
- ③④⑤ [노조법 시행령 제11조의7(회계감사원 등) 제1항] 법 제25조에 따른 회계감사원(이하 이 조에서 “회계감사원”이라 한다)은 재무·회계 관련 업무에 종사한 경력이 있거나 전문지식 또는 경험이 풍부한 사람 등으로 한다. [제2항] 노동조합의 대표자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 조합원이 아닌 공인회계사나 「공인회계사법」 제23조에 따른 회계법인(이하 “회계법인”이라 한다)으로 하여금 법 제25조에 따른 회계감사를 실시하게 할 수 있다. 이 경우 회계감사원이 회계감사를 한 것으로 본다.
 1. 노동조합의 대표자가 노동조합 회계의 투명성 제고를 위하여 필요하다고 인정하는 경우
 2. 조합원 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우
 3. 연합단체인 노동조합의 경우에는 그 구성노동단체의 3분의1 이상의 요구가 있는 경우
 4. 대의원 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우

48. [정답] ④

해설

- ① 경제사회노동위원회에 둔다 (노조법 24조의2 1항)
- ② 공익을 대표하는 위원은 경제사회노동위원회 위원장이 추천한 15명 중에서 노동단체와 경영자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람으로 한다. (노조법 24조의2 5항 참조)
- ③ 의결할 수 있다. (노조법 24조의2 2항)
- ④ 노조법 시행령 11조의 6 1항
- ⑤ 종사근로자인 조합원 수를 기준으로 한다. [노조법 시행령 제11조의2(근로시간 면제 한도)] 법 제24조의2제1항에 따른 근로시간면제심의위원회는 같은 조 제2항에 따른 근로시간 면제 한도를 정할 때 법 제24조제2항에 따라 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(“종사근로자”)인 조합원 수와 해당 업무의 범위 등을 고려하여 시간과 이를 사용할 수 있는 인원으로 정할 수 있다.

49. [정답] ⑤

해설

- ① [노조법 시행령 제11조의8(결산결과 및 운영상황의 공표 시기 등)] 노동조합의 대표자는 특별한 사정이 없으면 법 제26조에 따른 결산결과와 운영상황을 매 회계연도 종료 후 2개월(제11조의7제2항에 따라 공인회계사나 회계법인이 회계감사를 실시한 경우에는 3개월로 한다) 이내에 조합원이 그 내용을 쉽게 확인할 수 있도록 해당 노동조합의 게시판에 공고하거나 인터넷 홈페이지에 게시하는 등의 방법으로 공표해야 한다.
- ② [노조법 시행령 제11조의9 (공시시스템을 통한 결산결과의 공표) 제1항] 고용노동부장관은 노동조합의 대표자가 그 결산결과를 공표할 수 있도록 노동조합 회계 공시시스템(이하 “공시시스템”이라 한다)을 구축·운영할 수 있다.
- ③ [노조법 시행령 제11조의9 (공시시스템을 통한 결산결과의 공표) 제2항] 노동조합의 대표자는 제11조의8에도 불구하고 고용노동부령으로 정하는 서식에 따라 매년 4월 30일까지 공시시스템에 직전 연도의 결산결과를 공표할 수 있다. 이 경우 제11조의8에 따라 결산결과를 공표한 것으로 본다.
- ④ [노조법 시행령 제11조의9 (공시시스템을 통한 결산결과의 공표) 제4항] 제2항 및 제3항에도 불구하고 노동조합 등의 합병·분할 또는 해산 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 9월 30일까지 직전 연도의 결산결과를 공표할 수 있다. [제5항] 제2항 및 제3항에도 불구하고 회계연도 종료일이 12월 31일이 아닌 경우에는 9월 30일까지 직전 연도에 종료한 회계연도의 결산결과를 공표할 수 있다.
- ⑤ [노조법 시행령 제12조(자료제출의 요구)] 행정관청은 법 제27조에 따라 노동조합으로부터 결산결과 또는 운영상황의 보고를 받으려는 경우에는 그 사유와 그 밖에 필요한 사항을 적은 서면으로 10일 이전에 요구해야 한다.

50. [정답] ④

해설

- ① 조합활동의 정당성의 요건 중에서 시기·수단·방법 등에 관한 요건은 조합활동과 사용자의 노무지휘권·시설 관리권 등이 충돌할 경우에 그 정당성을 어떠한 기준으로 정할 것인지 하는 문제이므로, 그 요건을 갖추었는지 여부를 판단할 때에는 조합활동의 필요성과 긴급성, 조합활동으로 행해진 개별 행위의 경위와 구체적 태양, 사용자의 노무지휘권·시설관리권 등의 침해 여부와 정도, 그 밖에 근로관계의 여러 사정을 종합하여 충돌되는 가치를 객관적으로 비교·형량하여 실질적인 관점에서 판단하여야 한다(대법원 2020.7.29. 선고 2017도 2478 판결)
- ② 부당해고의 구제신청이 아니라 부당노동행위의 구제신청을 하여야 한다. [노조법 제5조(노동조합의 조직·가입·활동) 제3항] 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사근로자로 본다.
- ③ [노조법 제5조(노동조합의 조직·가입·활동) 제2항] 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 “종사근로자”라 한다)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.
- ④ 노동조합의 활동이 정당하다고 하기 위하여는 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 목리적인 수권 또는 승인을 받았다고 볼 수 있는 것이어야 한다(대법원 1996.2.23. 선고 95다13708 판결).
- ⑤ 배포한 유인물을 게시한 행위는 그 유인물 대자보의 내용이 주로 경영진 내지 관리자에 대한 명예를 손상시키는 인신 공격적이고 사생활에 관한 내용을 담고 있어서 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위로 볼 수 없다(대법원 1992.2.28. 선고 91누9572 판결).

51. [정답] ①

해설

- ① 노동조합의 재산은 노동조합의 법인여부를 불문하고 조합원 전체의 권익향상을 위하여 보유하고 있는 목적재산이므로 노동조합의 재산에 대한 조합원 개인의 지분은 인정되지 아니하는 것이 원칙이므로 조합원은 조합탈퇴 시 조합재산분할을 청구할 수 없다.
- ② 대판 1997.7.25, 선고 95누4377
- ③ 산업별 노동조합의 지회 소속 조합원들이 지회의 운영규칙 등에 정한 총회 소집절차를 거치지 않고 그들 스스로 소집권자를 지정하여 총회를 소집한 후 조합의 조직형태를 산업별 노동조합에서 기업별 노동조합으로 변경하기로 결의한 사안에서, 그 결의가 소집절차에 중대한 하자가 있어 무효라고 한 사례가 있다(대판 2009.3.12., 2008다2241)
- ④ 조직형태 변경 후의 노동조합이 변경 전의 노동조합의 재산관계 및 변경 전 노동조합에 의하여 체결된 단체협약의 주체로서의 지위를 그대로 승계한다는 것이 판례의 태도이다(대법원 1997.7.25, 선고 95누4377 판결).
- ⑤ 기업별 노동조합과 유사한 근로자단체로서 법인 아닌 사단의 실질을 가지고 있는 지회 등의 경우에도 위에서 본 기업별 노동조합에 준하는 실질을 가지고 있는 경우와 마찬가지로 이 사건 규정에서 정한 결의 요건을 갖춘 소속 근로자의 의사 결정을 통하여 종전의 산업별 노동조합의 지회 등이라는 외형에서 벗어나 독립한 기업별 노동조합으로 전환할 수 있다고 봄이 타당하다(대법원 2016.2.19, 선고 2012다96120 판결).

52. [정답] ②

해설

- ㄱ. (○) ㄴ. (×) 노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭하고 단체협약을 체결할 수 있고, 이는 그 분회나 지부가 노동조합및노동관계조정법시행령 제7조의 규정에 따라 그 설립신고를 하였는지 여부에 영향받지 아니한다(대법원 2001.2.23, 선고 2000도4299 판결).
- ㄷ. (○) 지역별·산업별·업종별 노동조합의 경우에는 총파업이 아닌 이상 쟁의행위를 예정하고 있는 당해 지부나 분회소속 조합원의 과반수의 찬성이 있으면 쟁의행위는 절차적으로 적법하다(대판 2004.9.24, 2004도4641)[업무방해].
- ㄹ. (×) 법인등기여부와 무관하게 부당노동행위의 구제신청을 할 수 있다(다만 법외노조는 할 수 없다).

53. [정답] ⑤

해설

- ① 공정대표의무는 교섭대표노조와 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원에 대해 가지는 의무이다.
[노조법 제29조의4(공정대표의무 등) 제1항] 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
- ② 사용자가 단체협약 등에 따라 교섭대표노동조합에게 상시적으로 사용할 수 있는 노동조합 사무실을 제공한 이상, 특별한 사정이 없는 한 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게도 반드시 일률적이거나 비례적이지는 않더라도 상시적으로 사용할 수 있는 일정한 공간을 노동조합 사무실로 제공하여야 한다고 봄이 타당하다(대법원 2018.8.30. 선고 2017다218642 판결) * 일정한 공간을 제공하여야 하나, 반드시 일률적이거나 비례적일 필요는 없다.
- ③ 그러한 사정만으로 교섭대표노조의 절차적 공정대표의무 위반이라고 단정할 수 없다. (대판 2020. 10. 29, 2019다262582)
- ④ 노동조합이 시정을 요청하는 것이며, 조합원은 요청할 수 없다.
[노조법 제29조의4(공정대표의무 등) 제2항] 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 제1항(*공정대표의무)을 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 제1항에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.
- ⑤ 공정대표의무는 헌법이 보장하는 단체교섭권의 본질적 내용이 침해되지 않도록 하기 위한 제도적 장치로 기능하고, 교섭대표노동조합과 사용자가 체결한 단체협약의 효력이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게도 미치는 것을 정당화하는 근거가 된다. 공정대표의무의 취지와 기능 등에 비추어 보면, 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 한다고 봄이 타당하다.(대법원 2018.8.30, 선고 2017다218642 판결)

54. [정답] ①

해설

- ① 5일이다. [노조법 시행령 제14조의5 (교섭 요구 노동조합의 확정) 제1항] 사용자는 제14조의3제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음 날에 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합을 확정하여 통지하고, 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 종사근로자인 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 5일간 공고해야 한다.
- ② 노조법 제29조의2 제2항
- ③ [노조법 시행령 제14조의6(자율적 교섭대표노동조합의 결정 등) 제1항] 제14조의5에 따라 교섭을 요구한 노동조합으로 확정 또는 결정된 노동조합은 법 제29조의2제3항에 따라 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하려는 경우에는 제14조의5에 따라 확정 또는 결정된 날부터 14일이 되는 날을 기한으로 하여 그 교섭대표노동조합의 대표자, 교섭위원 등을 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지해야 한다.
- ④
- <둘 이상의 노동조합에 가입한 종사근로자의 수 산정방법(시행령 14조의7 7항)>

 1. 조합비를 납부하는 노동조합이 하나인 경우: 조합비를 납부하는 노동조합의 종사근로자인 조합원 수에 숫자 1을 더할 것
 2. 조합비를 납부하는 노동조합이 둘 이상인 경우: 숫자 1을 조합비를 납부하는 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 조합비를 납부하는 노동조합의 종사근로자인 조합원 수에 각각 더할 것
 3. 조합비를 납부하는 노동조합이 하나도 없는 경우: 숫자 1을 종사근로자인 조합원이 가입한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 가입한 노동조합의 종사근로자인 조합원 수에 각각 더할 것
- ⑤ 노조법 시행령 14조의9 제2항

55. [정답] ③

해설

- ① 노조법 시행령 14조의11 2항
- ② 노조법 30조 3항
- ③ 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후에 신청할 수 있다. [노조법 시행령 14조의11 제14조의11(교섭단위 결정) 제1항] 노동조합 또는 사용자는 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하여 교섭하려는 경우에는 다음 각 호에 해당하는 기간에 노동위원회에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청할 수 있다.
1. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전
 2. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후
- ④ 노조법 32조 1항
- ⑤ 대법원 2017.10.31, 선고 2016두36956 판결

56. [정답] ⑤

해설

- ① 노동조합이 조합원들의 의사를 반영하고 대표자의 단체교섭 및 단체협약 체결 업무 수행에 대한 적절한 통제를 위하여 규약 등에서 내부 절차를 거치도록 하는 등 대표자의 단체협약체결권한의 행사를 절차적으로 제한하는 것은, 그것이 단체협약체결권한을 전면적·포괄적으로 제한하는 것이 아닌 이상 허용된다고 보아야 한다(대법원 2014.04.24, 선고 2010다24534 판결).
- ② 소멸하지 아니하며, 수임자의 단체교섭권한과 중복하여 경합적으로 남아 있다. [단체교섭권한의 ‘위임’ 이라고 함은 노동조합이 조직상의 대표자 이외의 자에게 조합 또는 조합원을 위하여, 조합의 입장에서 사용자 측과 사이에 단체교섭을 하는 사무처리를 맡기는 것을 뜻하고, 그 위임 후 이를 해지하는 등의 별개의 의사표시가 없더라도 노동조합의 단체교섭권한은 여전히 수임자의 단체교섭권한과 중복하여 경합적으로 남아 있다고 할 것이며, 같은 조 제2항의 규정에 따라 단위노동조합이 당해 노동조합이 가입한 상부단체인 연합단체에 그러한 권한을 위임한 경우에 있어서도 달리 볼 것은 아니다.(대법원 1998.11.13, 선고 98다20790판결)]
- ③ 노동조합의 대표자가 위와 같이 조합원들의 의사를 결집·반영하기 위하여 마련한 내부 절차를 전혀 거치지 아니한 채 조합원의 중요한 근로조건에 영향을 미치는 사항 등에 관하여 만연히 사용자와 단체협약을 체결하였고, 그 단체협약의 효력이 조합원들에게 미치게 되면, 이러한 행위는 특별한 사정이 없는 한 헌법과 법률에 의하여 보호되는 조합원의 단결권 또는 노동조합의 의사 형성 과정에 참여할 수 있는 권리를 침해하는 불법행위에 해당한다(대법원 2018. 7. 26. 선고 2016다205908 판결)
- ④ 정리해고나 사업조직의 통폐합, 공기업의 민영화 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다(대법원 2006.5.25. 선고 2002도5577 판결).
- ⑤ 그러하다. 노동조합과 단체교섭을 할 상대방인 ‘사용자단체’란 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체이어야 하며(노조법2조3호 참조), 사용자단체가 이러한 조정·규제권한을 갖기 위하여는 노동조합과의 단체교섭 및 단체협약을 체결하는 것을 그 목적으로 하고 또 그 구성원인 각 사용자에 대하여 통제력을 가지고 있어야 한다.(대법원 1999.6.22., 선고 98두137 판결 등)

57. [정답] ⑤

해설

- ① 대판 2003.12.26, 2003두8906
- ② 그러하다. 성실교섭의무는 당사자 쌍방에 부과된 것이다.
[노조법 제30조(교섭등의 원칙) 제2항] 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.
- ③ 쟁의기간 중이라는 사정이 사용자가 단체교섭을 거부할 만한 정당한 이유가 될 수 없고... 노동조합측으로부터 새로운 타협안이 제시되는 등 교섭재개가 의미 있을 것으로 기대할 만한 사정변경이 생긴 경우에는 사용자로서는 다시 단체교섭에 응하여야 하므로, 위와 같은 사정변경에도 불구하고 사용자가 단체교섭을 거부하는 경우에는 그 거부에 정당한 이유가 있다고 할 수 없다(대판 2006.2.24, 2005도8606).
- ④ 대판 2006.10. 26, 2004다11070
- ⑤ 부당노동행위는, 사용자가 아무런 이유 없이 단체교섭을 거부 또는 해태하는 경우는 물론이고, 사용자가 단체교섭을 거부할 정당한 이유가 있거나 단체교섭에 성실히 응하였다고 믿었더라도 객관적으로 정당한 이유가 없고 불성실한 단체교섭으로 판정되는 경우에도 성립한다(대판 1998.5.22., 97누8076)

58. [정답] ①

해설

- ① 대판 2005.3.11, 2003다27429
- ② [노조법 제31조(단체협약의 작성) 제2항] 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다. [노조법시행령 제15조(단체협약의 신고)] 법 제31조제2항에 따른 단체협약의 신고는 당사자 쌍방이 연명으로 해야 한다.
- ③ 부당한 경우에는 시정을 명할 수 없으며, 위법한 경우에도 시정을 명할 수 있는 것이지, 명해야 하는 것은 아니다. [노조법 31조(단체협약의 작성) 제3항] 행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의견을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.
- ④ 사용자가 노동조합과의 단체교섭에 따라 업무상 재해로 인한 사망 등 일정한 사유가 발생하는 경우 조합원의 직계가족 등을 채용하기로 하는 내용의 단체협약을 체결하였다면, 그와 같은 단체협약이 사용자의 채용의 자유를 과도하게 제한하는 정도에 이르거나 채용 기회의 공정성을 현저히 해하는 결과를 초래하는 등의 특별한 사정이 없는 한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반한다고 단정할 수 없다.(대판 2020.8.27., 2016다248998)
- ⑤ 이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금(상여금 포함)은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이기 때문에, 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상, 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 포기나 지급유예와 같은 처분행위를 할 수 없다(대판 2002.4.12, 2001다41384).

59. [정답] ④

해설

- ㄱ. (○) 노동조합의 사전동의권은 어디까지나 신의성실의 원칙에 입각하여 합리적으로 행사되어야 할 것이고, 따라서 피징계자에게 객관적으로 명백한 징계사유가 있고 이에 대한 징계를 함에 있어 사용자가 노동조합측의 동의를 얻기 위하여 성실하고 진지한 노력을 다하였음에도 불구하고 노동조합측이 합리적 근거나 이유제시도 없이 무작정 반대함으로써 동의거부권을 남용한 것이라고 인정되거나 노동조합측이 스스로 이러한 사전동의권의 행사를 포기하였다고 인정된다면 사용자가 노동조합측의 사전동의를 받지 못하였다고 하여 그 징계처분을 무효로 볼 수는 없다(대판 1993.9.28, 91다 30620).
- ㄴ. (○) 단체협약의 당사자인 노동조합은 단체협약의 유효기간 중에 단체협약에서 정한 근로조건 등에 관한 내용의 변경이나 폐지를 요구하는 쟁의행위를 행하지 아니하여야 함은 물론, 조합원들에 대하여도 통제력을 행사하여 그와 같은 쟁의행위를 행하지 못하게 방지하여야 할 이른바 평화의무를 지고 있다(대판 1992.9.1, 92누7733).
- ㄷ. (○) 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있으므로, 특별한 사정이 없는 한 그러한 노사 간의 합의를 무효라고 볼 수 없고 ... 그러나 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 특별한 사정이 있는 경우에는 그러한 합의는 무효라고 보아야...한다(대판 2011.7.28, 2009두7790).
- ㄹ. (×) 사용자의 경영권에 속하는 사항이라 하더라도 그에 관하여 노사는 임의로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 수 있고, 그 내용이 강행법규나 사회질서에 위배되지 아니하는 이상 단체협약으로서의 효력이 인정된다(대법원 2014.3.27, 선고 2011두20406판결).

60. [정답] ③

해설

① 행정관청이 공고의 주체이다.

[노조법 제36조(지역적 구속력) 제2항] 행정관청이 제1항의 규정에 의한 결정을 한 때에는 지체없이 이를 공고하여야 한다.

② 사업장 단위의 일반적 구속력은 반수이상이다.

[노조법 제35조(일반적 구속력)] 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

③ 법 제35조의 규정에 따라 단체협약의 일반적 구속력으로서 그 적용을 받게 되는 ‘동종의 근로자’ 라 함은 당해 단체협약의 규정에 의하여 그 협약의 적용이 예상되는 자를 가리키며 ... (대판 2003.12.26, 2001두10264)

④ 행정관청이 직권으로 노동위원회의 의결을 얻을 수도 있다(위 노조법 36조 1항 참조).

구분	사업장 단위 일반적 구속력	지역단위 일반적 구속력
근거 규정	노조법 제35조	노조법 제36조
실체적 요건	하나의 사업 또는 사업장에 <u>상시 고용되는 동종</u> 근로자의 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받을 것 · 동종의 근로자란 <u>당해 단협 규정에 의하여 그</u>	하나의 지역에 종업하는 <u>동종</u> 근로자의 <u>3분의 2 이상</u> 이 하나의 단체협약의 적용을 받을 것 <u>협약의 적용이 예상되는 자(判)</u>
절차적 요건	자동 적용	(당사자의 쌍방 또는 일방의 신청이나 행정관청의 직권으로) <u>노동위원회의 의결을 얻어 행정관청이 결정하고 지체없이 공고함</u>
효과	당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용됨(단협 규범적 부분에 한정).	당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단협을 적용(단협 규범적 부분에 한정). · 지역적구속력은 별도로 협약을 체결한 노조 및 그 조합원에게 효력이 없고, 그 노조는 협약갱신 등을 위한 교섭 및 단체행동 가능(判)

⑤ 협약 외의 노동조합이 독자적으로 단체교섭권을 행사하여 이미 별도의 단체협약을 체결한 경우에는 그 협약이 유효하게 존속하고 있는 한 지역적 구속력 결정의 효력은 그 노동조합이나 그 구성원인 근로자에게는 미치지 않는다고 해석하여야 할 것 ... (대판 1993.12.21, 92도2247)[업무방해, 노동조합법위반]

61. [정답] ③

해설

- ① 어느 일방이 요청할 수는 없다. 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 요청할 수는 있다. (기출 : 노15)
[노조법 제34조 (단체협약의 해석) 제1항] 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
- ② [노조법 제34조(단체협약의 해석) 제2항] 노동위원회는 제1항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 날부터 30일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다. (기출 : 노10)
- ③ [노조법 제34조(단체협약의 해석) 제3항] 제2항의 규정에 의하여 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다(협약당사자의 동의여부와는 관계없음).
- ④ 단체협약에서 '쟁의기간 중에는 징계나 전출 등의 인사 조치를 아니 한다' 고 정하고 있는 경우, 이는 쟁의기간 중에 쟁의행위에 참가한 조합원에 대한 징계 등 인사 조치 등에 의하여 노동조합의 활동이 위축되는 것을 방지함으로써 노동조합의 단체행동권을 실질적으로 보장하기 위한 것이라 할 것이므로, 쟁의행위가 그 목적에 있어 정당하고 절차적으로 노동조합 및 노동관계조정법의 제반 규정을 준수함으로써 정당하게 개시된 경우라면, 비록 그 쟁의 과정에서 징계 사유가 발생하였다고 하더라도 쟁의가 계속되고 있는 한 그러한 사유를 들어 쟁의기간 중에 징계위원회의 개최 등 조합원에 대한 징계절차의 진행을 포함한 일체의 징계 등 인사 조치를 할 수 없다.(대판 2019.11.28., 2017다257869)(*이른바 쟁의중 신분보장조항에 대한 해석이다)
- ⑤ 단체협약과 같은 처분문서를 해석함에 있어서는, 단체협약이 근로자의 근로조건을 유지·개선하고 복지를 증진하여 그 경제적·사회적 지위를 향상시킬 목적으로 근로자의 자주적 단체인 노동조합과 사용자 사이에 단체교섭을 통하여 이루어지는 것이므로, 그 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 변형 해석할 수 없다(대판 2011. 10.13, 2009다102452) (기출 : 노17)

62. [정답] ③

해설

- ① 노조법 제48조
- ② 노조법 제45조 제1항
- ③ [노조법 제51조(공익사업등의 우선적 취급)] 국가·지방자치단체·국공영기업체·방위산업체 및 공익사업에 있어서의 노동쟁의의 조정은 우선적으로 취급하고 신속히 처리하여야 한다.
- ④ 노조법 제49조
- ⑤ 노조법 제2조 제5호

63. [정답] ②

해설

- ① 노조법 53조 1항
- ② [노조법 55조(조정위원회의 구성) 3항] 제2항의 규정에 의한 조정위원은 당해 노동위원회의 위원중에서 사용자를 대표하는 자, 근로자를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자 각 1인을 그 노동위원회의 위원장이 지명하되, 근로자를 대표하는 조정위원은 사용자가, 사용자를 대표하는 조정위원은 노동조합이 각각 추천하는 노동위원회의 위원중에서 지명하여야 한다. 다만, 조정위원회의 회의 3일전까지 관계 당사자가 추천하는 위원의 명단제출이 없을 때에는 당해 위원을 위원장이 따로 지명할 수 있다.
- ③ 노조법 시행령 24조 2항
- ④ 노조법 57조 1항
- ⑤ 노조법 제54조 제1항

64. [정답] ④

해설

- ① 노조법 시행령 제32조
- ② 노조법 제76조 제2항
- ③ 노조법 제77조
- ④ 15일 이내이다.

[노조법 제79조(중앙노동위원회의 중재회부 결정권) 제1항] 중앙노동위원회의 위원장은 제78조의 규정에 의한 조정이 성립될 가망이 없다고 인정한 경우에는 공익위원의 의견을 들어 그 사건을 중재에 회부할 것인가의 여부를 결정하여야 한다. [제2항] 제1항의 규정에 의한 결정은 제76조제3항의 규정에 의한 통고를 받은 날부터 15일 이내에 하여야 한다.

- ⑤ 노조법 제78조

65. [정답] ④

해설

- ① 노조법 제37조 제2항
- ② 대판 1992.9.1, 92누7733 등
- ③ 노조법 2조 6호
- ④ 연장근로의 집단적 거부와 같이 사용자의 업무를 저해함과 동시에 근로자들의 권리행사로서의 성격을 아울러 가지는 행위가 노동조합법상 쟁의행위에 해당하는지는 해당 사업장의 단체협약이나 취업규칙의 내용, 연장근로를 할 것인지에 대한 근로자들의 동의 방식 등 근로관계를 둘러싼 여러 관행과 사정을 종합적으로 고려하여 엄격하게 제한적으로 판단하여야 한다. 이는 휴일근로 거부의 경우도 마찬가지이다. (대법원 2022.6.9. 선고 2016도11744 판결 : 일정한 날에 연장근로·휴일근로를 통상적 혹은 관행적으로 해 왔다고 단정하기 어려우므로, 단체협상 기간에 갑 노동조합의 지침에 따라 연장근로·휴일근로가 이루어지지 않았더라도 방산물자 생산 부서 조합원들이 통상적인 연장근로·휴일근로를 집단적으로 거부함으로써 쟁의행위를 하였다고 볼 수 없다)
- ⑤ 대판 2007.12.28, 2007도5204 등

66. [정답] ②

해설

- ① 현행범인 경우에는 구속될 수 있다. [노조법 제39조(근로자의 구속제한)] 근로자는 쟁의행위 기간중에는 현행범의 예에는 이 법 위반을 이유로 구속되지 아니한다.
- ② 도급인은 원칙적으로 수급인 소속 근로자의 사용자가 아니므로, 수급인 소속 근로자의 쟁의행위가 도급인의 사업장에서 일어나 도급인의 형법상 보호되는 법익을 침해한 경우에는 사용자인 수급인에 대한 관계에서 쟁의행위의 정당성을 갖추었다는 사정만으로 사용자가 아닌 도급인에 대한 관계에서까지 법령에 의한 정당한 행위로서 법익침해의 위법성이 조각된다고 볼 수는 없다.(대법원 2020.9.3. 선고 2015도1927 판결)
- ③ 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금이다(노조법 제89조 참조)
- ④ 사용자가 노동조합이 쟁의행위에 들어가기 전에 근로자를 새로 채용하였다 하더라도 쟁의행위기간 중 쟁의행위에 참가한 근로자들의 업무를 수행케 하기 위하여 그 채용이 이루어졌고 그 채용한 근로자들로 하여금 쟁의행위기간 중 쟁의행위에 참가한 근로자들의 업무를 수행케 하였다면 위 조항(43조1항) 위반죄를 구성하게 된다.(대법원 2000.11.28. 선고 99도317 판결)
- ⑤ [노조법 제41조(쟁의행위의 제한과 금지) 제2항] 「방위사업법」에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없으며 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다. (법 제41조 제2항에서 “주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자”라 함은 방산물자의 완성에 필요한 제조·가공·조립·정비·재생·개발·성능검사·열처리·도장·가스취급 등의 업무에 종사하는 자를 말함. (노조법 시행령 20조)

67. [정답] ②

해설

- ① 쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의목적의 당부를 판단하여야 할 것이고, 부당한 요구사항을 뺏더라면 쟁의행위를 하지 않았을 것이라고 인정되는 경우에는 그 쟁의행위 전체가 정당성을 갖지 못한다고 보아야 한다(대판 2001.6.26, 2000도2871, 2003.2.28, 2002도5881 등 참조).
- ② 노동조합이 주도한 쟁의행위 자체의 정당성과 이를 구성하거나 여기에 부수되는 개개 행위의 정당성은 구별하여야 하므로, 일부 소수의 근로자가 폭력행위 등의 위법행위를 하였더라도, 전체로서의 쟁의행위마저 당연히 위법하게 되는 것은 아니다.(대판 2017. 7. 11, 2013도7896)
- ③ [노조법 시행령 제18조(폭력행위 등의 신고) 제1항] ① 사용자는 쟁의행위가 법 제38조제1항(*피케팅관련 조항)·제2항(*긴급작업의 수행관련 조항), 제42조제1항(*폭력이나 파괴행위, 시설점거 조항) 또는 제2항(*안전보호시설 관련조항)에 위반되는 경우에는 즉시 그 상황을 행정관청과 관할 노동위원회에 신고하여야 한다. [제2항] 제1항의 규정에 의한 신고는 서면·구두 또는 전화 기타의 적당한 방법으로 하여야 한다.
- ④ 노조법 제41조 제1항
- ⑤ 대판 2006.5.12, 2002도3450

68. [정답] ⑤

해설

- ① 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 사람이 그 권한과 책임의 범위 내에서 사업주를 위하여 한 행위가 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사로 한 것으로 부당노동행위가 되는 경우 이러한 행위는 사업주의 부당노동행위로도 인정할 수 있다. 다만 사업주가 그 선임 및 업무수행상 감독에 상당한 주의를 하였음에도 부당노동행위가 행해진 경우와 같은 특별한 사정이 있는 경우에는 그러하지 않을 수 있다. 이때 특별한 사정에 대한 주장·증명책임은 사업주에게 있다.(대법원 2022.5.12. 선고 2017두54005 판결)
- ② 대판 2022.5.12., 2017두54005
- ③ 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있도록 되어 있으므로 노동조합을 조직하려고 하였다는 것을 이유로 근로자에 대하여 한 부당노동행위에 대하여는 후에 설립된 노동조합도 독자적인 구제신청권을 가지고 있다고 보아야 할 것이다.(대판 1991.1.25., 90누4952) (기출 : 노16,21)
- ④ 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다(대판 2010.3.25., 2007두8881).(기출 : 노11)
- ⑤ 특정 노동조합에 가입하려고 하거나 특정 노동조합과 연대하려고 하는 노동조합에 대한 부당노동행위로 인하여 특정 노동조합의 권리가 침해당할 수 있는 경우에는 그 특정 노동조합이 부당노동행위의 직접 상대방이 아닌 경우에도 자신의 명의로 부당노동행위에 대한 구제신청을 할 수 있다.(대판 2022.5.12., 2017두54005)

69. [정답] ⑤

해설

- ① 사용자 또한 자신의 의견을 표명할 수 있는 자유를 가지고 있으므로, 사용자가 노동조합의 활동에 대하여 단순히 비판적 견해를 표명하거나 근로자를 상대로 집단적인 설명회 등을 개최하여 회사의 경영상황 및 정책방향 등 입장을 설명하고 이해를 구하는 행위 또는 비록 파업이 예정된 상황이라 하더라도 그 파업의 정당성과 적법성 여부 및 파업이 회사나 근로자에 미치는 영향 등을 설명하는 행위는 거기에 징계 등 불이익의 위협 또는 이익제공의 약속 등이 포함되어 있거나 다른 지배·개입의 정황 등 노동조합의 자주성을 해칠 수 있는 요소가 연관되어 있지 않는 한, 사용자에게 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 있다고 가볍게 단정할 것은 아니라 할 것이다(대판 2013.1.10., 2011도15497 참조).
- ② 제2노조와 단체협약을 체결한 이후 제1노조와 단체교섭을 하는 과정에서, 공무 취임 인정 여부, 조합비 공제, 인사원칙, 규정의 제정과 개정, 장애인의 계속 근로조건, 징계절차, 고용안정, 임시직 사원의 채용, 공장 신설로 인한 조합원 이동, 임금체계의 개편, 근무시간 등의 사항에 관하여 제2노조와 체결한 위 단체협약과 비교하여 불리한 내용의 단체협약안을 제1노조에 제시하였다. 이는 근로자의 단결권을 보장한 헌법 제33조와 노조법상의 부당노동행위 제도의 취지 등에서 도출되는 사용자의 중립의무를 위반한 것으로, 제1노조의 운영과 활동을 위축시키려는 의도에서 이루어진 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다(대판 2018. 9.13, 2016도2446).
- ③ 부당노동행위 금지 규정과 취지를 고려하면, 노동조합법 제29조의2 제1항 단서에 따라 개별교섭 절차가 진행되던 중에 사용자가 특정 노동조합과 체결한 단체협약의 내용에 따라 해당 노동조합의 조합원에게만 금품을 지급한 경우, 사용자의 이러한 금품 지급 행위가 다른 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사에 따른 것이라면 부당노동행위에 해당할 수 있다. 이 경우 사용자의 행위가 부당노동행위에 해당하는지는 금품을 지급하게 된 배경과 명목, 금품지급에 부가된 조건, 지급된 금품의 액수, 금품 지급의 시기나 방법, 다른 노동조합과의 교섭경위와 내용, 다른 노동조합의 조직이나 운영에 미치거나 미칠 수 있는 영향 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 다만 그 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아니다(대판 2019.4.25. 2017두33510).
- ④ 근로자의 노동조합 선택의 자유 및 지배적 노동조합이 아닌 노동조합의 단결권이 침해되는 경우에만 지배적 노동조합이 사용자와 체결한 유니온 쉘 협정의 효력을 그대로 인정할 수는 없고, 유니온 쉘 협정의 효력은 근로자의 노동조합 선택의 자유 및 지배적 노동조합이 아닌 노동조합의 단결권이 영향을 받지 아니하는 근로자, 즉 어느 노동조합에도 가입하지 아니한 근로자에게만 미친다고 보아야 한다(대법원 2019.11.28, 선고 2019두47377 판결). (*비록 지배적 노동조합에 대한 가입 및 탈퇴 절차를 별도로 경유하지 아니하였다고 하더라도 사용자가 유니온 쉘 협정을 들어 신규 입사 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 없는 해고로서 무효로 보아야 한다.)
- ⑤ 대판 1992.10.27., 92누9418

70. [정답] ⑤

해설

- ① 노조법상 구제절차에서 구제신청을 기각하는 노동위원회의 결정이 확정되었다 할지라도 근로자는 사법상의 지위의 확보 및 권리의 구제를 받기 위하여 별도로 민사소송을 제기할 수 있다(대법원 1992.5.22, 선고 91다22100 판결).
- ② 사실의 주장 및 입증책임은 부당노동행위임을 주장하는 자(근로자나 노동조합)에게 있다. (※ 이는 해고무효확인소송에서 해고의 정당성에 관한 주장·입증책임은 이를 주장하는 자(사용자)에게 부담시키고 있는 것과 대조된다)
- ③ 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이다. 노조법상 부당노동행위 금지규정에 위반하면 벌칙(2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금)이 적용되며, 확정된 구제명령을 이행하지 않은 경우에도 벌칙(3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)이 적용된다.
- ④ 양벌규정을 두고 있다. [노조법 94조 (양벌규정)] 법인 또는 단체의 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제88조 내지 제93조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 각 해당 조의 벌금형을 과한다. 다만, 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑤ 부당노동행위금지규정은 헌법이 규정하는 근로3권을 구체적으로 확보하기 위한 것으로 이에 위반하는 행위에 대하여 처벌규정을 두고 있는 한편 부당노동행위에 대하여 신속한 권리구제를 받을 수 있도록 같은 법 제42조, 제43조에서 행정상의 구제절차까지 규정하고 있는 점에 비추어 이는 효력규정인 강행법규라고 풀이되므로 위 규정에 위반된 법률행위는 사법상으로도 그 효력이 없다(대판 1993.12.21., 93다11463).

71. [정답] ④

해설

- ① [교원노조법 제4조(노동조합의 설립) 제1항] ① 제2조 제1호·제2호에 따른 교원은 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도(이하 “시·도”라 한다) 단위 또는 전국 단위로만 노동조합을 설립할 수 있다.(※ 유아교육법이나 초·중등교육법에 따른 교원에 대한 조항이다)
- ② 교원노조법 제11조 제1항
- ③ 교원노조법 제6조 제1항
- ④ 가입할 수 있다. [교원노조법 제4조의2(가입 범위) 노동조합에 가입할 수 있는 사람의 범위는 다음 각 호와 같다. 1. 교원 2. 교원으로 임용되어 근무하였던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람
- ⑤

<교원노조법상 중재개시(10조)>

1. 단체교섭이 결렬되어 관계 당사자 양쪽이 함께 중재를 신청한 경우
2. 중앙노동위원회가 제시한 조정안을 당사자의 어느 한쪽이라도 거부한 경우
3. 중앙노동위원회 위원장이 직권으로 또는 고용노동부장관의 요청에 따라 중재에 회부한다는 결정을 한 경우

<비교 : 공무원노조법상 중재개시>

1. 단체교섭이 결렬되어 관계 당사자 양쪽이 함께 중재를 신청한 경우
2. 조정이 이루어지지 아니하여 공무원 노동관계 조정위원회 전원회의에서 중재 회부를 결정한 경우

72. [정답] ③

해설

- ① [교원노조법 제4조(노동조합의 설립) 제2항] 제2조 제3호에 따른 교원(고등교육법에 따른 교원을 의미)은 개별학교 단위, 시·도 단위 또는 전국 단위로 노동조합을 설립할 수 있다.
- ② [교원노조법 제6조(교섭 및 체결 권한 등) 제1항] 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관하여 다음 각 호의 구분에 따른 자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
2호. 제4조 제2항에 따른 노동조합(고등교육법에 의한 교원노조)의 대표자의 경우 : 교육부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다), 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자
- ③ [교원노조법 제4조(노동조합의 설립) 제3항] 노동조합을 설립하려는 사람은 고용노동부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.
- ④ 교원노조법 제7조 제2항
- ⑤ 교원노조법 제6조 제2항

73. [정답] ③

해설

- ① [공무원노조법 제7조의2(근무시간 면제자 등) 제1항] 공무원은 단체협약으로 정하거나 제8조제1항의 정부교섭대표(이하 이 조 및 제7조의3에서 “정부교섭대표”라 한다)가 동의하는 경우 제2항 및 제3항에 따라 결정된 근무시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 보수의 손실 없이 정부교섭대표와의 협의·교섭, 고충처리, 안전·보건활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.
- ② [공무원노조법 제7조의2(근무시간 면제자 등) 제2항] 근무시간 면제 시간 및 사용인원의 한도(이하 “근무시간 면제 한도”라 한다)를 정하기 위하여 공무원근무시간면제심의위원회(이하 이 조에서 “심의위원회”라 한다)를 경제사회노동위원회법에 따른 경제사회노동위원회에 둔다.
- ③ 퇴직한 공무원은 제외한다. 공무원노조법 제7조의2 제3항
- ④ [교원노조법 제5조의2(근무시간 면제자 등) 제4항] 제1항을 위반하여 근무시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 임용권자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 한다.
- ⑤ 공무원노조법 제7조의3

74. [정답] ②

해설

- ① 공무원노조법 제14조 제1항
- ② 20일이 아니라 30일이다.
[공무원노조법 제12조(조정신청 등) 제1항] 제8조에 따른 단체교섭이 결렬(決裂)된 경우에는 당사자 어느 한 쪽 또는 양쪽은 「노동위원회법」 제2조에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)에 조정(調停)을 신청할 수 있다. [제4항] 조정은 제1항에 따른 조정신청을 받은 날부터 30일 이내에 마쳐야 한다. 다만, 당사자들이 합의한 경우에는 30일 이내의 범위에서 조정기간을 연장할 수 있다.
- ③ 그러하다. 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여도 그 내용이 이행될 수 있도록 성실하게 노력하여야 한다(공무원노조법 제10조 제2항 참조).
- ④ [공무원노조법 제9조(교섭의 절차) 제4항] 정부교섭대표는 제2항과 제3항에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화된 때에는 교섭에 응하여야 한다.
- ⑤ 공무원노조법 제14조 제2항

75. [정답] ②

해설

근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립에 대한 사항은 의결사항이다. 나머지는 보고사항이다.

[노사협회의 의결사항(근참법 제21조)]

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내근로복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회의 설치

[노사협회의 보고사항(근참법 제22조)]

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
3. 인력계획에 관한 사항
4. 기업의 경제적·재정적 상황

76. [정답] ②

해설

- ① [근참법 제8조(위원의 임기) 제1항] 위원(이하 “위원”이라 한다)의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ② [근참법 제6조(협의회의 구성) 제2항] 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)은 근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명 투표로 선출한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 이 조에서 “위원선거인”이라 한다)을 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출하고 위원선거인 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.
- ③ [근참법 제28조(고충의 처리) 제1항] 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다.
- ④ 노동위원회가 아니라 고용노동부장관이다.
[근참법 제10조(사용자의 의무) 제1항] 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 된다.
[근참법 제11조(시정명령)] 고용노동부장관은 사용자가 제9조 제2항을 위반하여 근로자위원에게 불이익을 주는 처분을 하거나 제10조 제1항을 위반하여 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하는 경우에는 그 시정(是正)을 명할 수 있다.
- ⑤ 3명 이상 10명 이하이다 (근참법 제6조 제1항)

77. [정답] ③

해설

- ① [근참법 제18조(협의회규정) 제1항] 협의회는 그 조직과 운영에 관한 규정(이하 “협의회규정”이라 한다)을 제정하고 협의회를 설치한 날부터 15일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 이를 변경한 경우에도 또한 같다.

②

<근로자참여법 시행령 제5조(협의회 규정)>

- ① 법 제18조에 따른 협의회규정에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
1. 협회의의 위원의 수
 2. 근로자위원의 선출 절차와 후보 등록에 관한 사항
 3. 사용자위원의 자격에 관한 사항
 4. 법 제9조제3항에 따라 협의회 위원이 근로한 것으로 보는 시간에 관한 사항
 5. 협의회의 회의 소집, 회기(會期), 그 밖에 협의회의 운영에 관한 사항
 6. 법 제25조에 따른 임의 중재의 방법·절차 등에 관한 사항
 7. 고충처리위원의 수 및 고충처리에 관한 사항
- ② 협의회규정을 제정하거나 변경할 경우에는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

- ③ 출석위원 전원이 서명하거나 날인하여야 한다 (근참법 시행령 6조)

<노사협의회 회의록 기록사항 (근참법 제19조 제1항)>

1. 개최 일시 및 장소
2. 출석 위원
3. 협의 내용 및 의결된 사항
4. 그 밖의 토의사항

- ④ 근참법 제27조 제1항

- ⑤ [근참법 시행령 제7조(고충처리의 절차)] 근로자는 고충사항이 있는 경우에는 법 제26조에 따른 고충처리위원 (이하 “고충처리위원”이라 한다)에게 구두 또는 서면으로 신고할 수 있다. 이 경우 신고를 접수한 고충처리위원은 지체 없이 처리하여야 한다.

78. [정답] ⑤

해설

- ①② [노동위원회법 제3조(노동위원회의 관장) 제1항] 중앙노동위원회는 다음 각호의 사건을 관장한다.
1. 지방노동위원회 및 특별노동위원회의 처분에 대한 재심사건
 2. 2 이상의 지방노동위원회의 관할구역에 걸친 노동쟁의의 조정(調整)사건
(* 단, 조정사건을 제외한 2이상의 관할구역에 걸친 사건은 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에서 관장함)
 3. 다른 법률에서 그 권한에 속하는 것으로 규정된 사건
[ex. 노조법상 고용노동부장관의 긴급조정결정에 의한 중앙노동위원회의 긴급조정 및 중재 권한(노조법 78, 79, 80조) / 법원에 대한 긴급이행명령신청권(제85조 제5항, 중앙노동위원회만의 권한)]
- ③ [노동위원회법 제24조(중앙노동위원회의 지시권 등)] 중앙노동위원회는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회에 대하여 노동위원회의 사무 처리에 관한 기본방침 및 법령의 해석에 관하여 필요한 지시를 할 수 있다.
- ④ [노동위원회법 제25조(중앙노동위원회의 규칙제정권)] 중앙노동위원회는 중앙노동위원회, 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 운영, 부문별 위원회가 처리하는 사건의 지정방법 및 조사관이 처리하는 사건의 지정방법, 그 밖에 위원회 운영에 필요한 사항에 관한 규칙을 제정할 수 있다.
- ⑤ [노조법 제76조(긴급조정의 결정) 제1항] 고용노동부장관은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현재 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있다. [2항] 고용노동부장관은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어야 한다. (*즉 긴급조정은 중앙노동위원회 위원장의 의견을 듣고, 고용노동부장관이 결정한다.)

79. [정답] ①

해설

- ① 관계 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 화해를 권고하거나 화해안을 제시할 수 있다. [노동위원회법 제16조의3(화해의 권고 등) 제1항]
- ② [노동위원회법 제16조의3(화해의 권고 등) 제2항]
- ③ [노동위원회법 제16조의3(화해의 권고 등) 제3항] 노동위원회는 관계 당사자가 화해안을 수락하였을 때에는 화해조서를 작성하여야 한다.
- ④ [노동위원회법 제16조의3(화해의 권고 등) 제4항]
- ⑤ [노동위원회법 제16조의3(화해의 권고 등) 제5항]

80. [정답] ⑤

해설

- ① [노동위원회법 제15조의2(단독심판 등)] 위원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 심판담당 공익위원 또는 차별시정담당 공익위원 중 1명을 지명하여 사건을 처리하게 할 수 있다.
1. 신청기간을 넘기는 등 신청 요건을 명백하게 갖추지 못한 경우
 2. 관계 당사자 양쪽이 모두 단독심판을 신청하거나 단독심판으로 처리하는 것에 동의한 경우
- ② [노동위원회법 제6조의2(사회취약계층에 대한 권리구제 대리) 제1항] 노동위원회는 제2조의2제1호 중 판정·결정·승인·인정 및 차별적 처우 시정 등에 관한 사건에서 사회취약계층을 위하여 변호사나 공인노무사로 하여금 권리구제업무를 대리하게 할 수 있다.
- ③ [노동위원회법 제7조(위원의 임기 등) 제2항]
- ④ [노동위원회법 제17조(의결) 제1항] (기출 : 노15, 18)
- ⑤ [노동위원회법 제16조(회의의 소집) 제1항] 부문별 위원회 위원장은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 부문별 위원회의 위원 중에서 호선(互選)한다.

민법

1. [정답] ④ 판례 (참고 : 사실인 관습은 당사자의 주장·증명을 요한다는 판결도 있다).

해설

- ① 사실인 관습은 법칙으로서의 효력을 가질 수 없다.
- ② 형식적 의미의 민법은 국회제정법을 말하는 것으로, 민법의 법원은 실질적 의미의 민법(성문법 전체)을 말한다.
- ③ 관습법은 당사자의 주장·입증을 요하지 아니하고 법원(法院)이 직권으로 이를 확정하여야 한다.
- ⑤ 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력이 있으므로(헌법 6조) 국회 비준을 떠나서 민법의 법원이 될 수 있다.

<참고>

- 1. 관습법은 법률에 규정이 없는 사항에 한해 보충적으로 적용된다.
- 2. 당사 등에 관한 법률은 기존에 성립된 분묘기지권의 관습법적 효력을 부정하는 것은 아니다.
- 3. 관습법은 법원으로서 법령과 같은 효력을 갖는 관습으로 법령에 저촉되지 않는 한 법칙으로서의 효력이 있으나, 사실인 관습은 법령으로서의 효력이 없는 단순한 관행으로서 법률행위의 당사자의 의사를 보충함에 그친다(판례).

2. [정답] ② 183조

해설

- ① 매매예약 완결권의 법적 성질은 형성권이다.
- ③ 채권자취소권은 반드시 소를 제기하여야 한다.
- ④ (연기적이든 영구적이든) 항변권의 행사는 상대방의 청구권을 인정하는 것이다.
- ⑤ 판례는 해지권의 대위행사를 긍정하므로, 임대인의 임대차계약 해지권은 행사상 일신전속권이 아니다.

3. [정답] ④ 법령에 위반되어 무효임을 알면서도 법률행위를 한 자가 강행법규 위반을 이유로 그 무효를 주장하는 것은 신의칙에 반하지 않는다.

해설

- ① 채권자의 권리행사가 신의칙에 비추어 용납할 수 없을 때에만 예외적으로 일부 감축이 가능하므로 옳다(예-변호사의 약정 보수액)
- ②⑤ 판례
- ③ 사정변경으로 인한 계약해제는 계약성립 당시 당사자가 예견할 수 없었던 현저한 사정의 변경이 발생하여야 하므로 옳은 지문이다.

4. [정답] ② 乙이 미성년자인 甲에게 추인 여부를 물어보는 것은 무의미하므로 틀렸다.

해설

- ① 판례
- ③ 乙의 이행의 청구나 권리의 양도는 법정추인에 해당하지 않으므로 甲은 매매계약을 취소할 수 있다.
- ④ 미성년자나 피한정후견인이 속임수로써 법정대리인의 동의가 있는 것으로 믿게 한 경우에는 취소권이 박탈되므로 타당.
- ⑤ 丙이 매매계약을 추인하기 전에는, 선의의 乙은 철회할 수 있다.

<참고>

1. 피성년후견인이 법정대리인의 동의가 있는 것으로 속임수를 쓰면 취소권은 배제되지 않는다.
2. <확답촉구권, 철회권, 거절권의 비교>

	대상행위	악의자의 권리행사	제한능력자에게 행사
확답촉구권	계약, 단독행위	가능	불가(15조 2항)
철회권	계약(16조 1항)	불가(16조 1항)	가능(16조 3항)
거절권	단독행위(16조 2항)	가능	가능(16조 3항)

3. 단순히 자기가 능력자라고 말하는 것만으로는 속임수를 쓴 것이 아니므로 제한능력자는 그 법률행위를 취소할 수 있다.
4. 법정추인은 취소의 원인이 소멸한 후에 하여야 한다.

5. [정답] ② 피성년후견인이 법정대리인의 동의서를 위조하는 것은 의미가 없으므로, 성년후견인은 이를 취소할 수 있다(17조 2항).(비교 : 피성년후견인이 속임수로써 자기를 능력자로 믿게 한 경우에는 그 행위를 취소할 수 없다 17조 1항)

해설

- ① 특정후견의 심판이 있어도 피특정후견인의 행위능력은 제한되지 않는다.
- ③ 가정법원이 피한정후견인 또는 피특정후견인에 대하여 성년후견개시의 심판을 할 때에는 종전의 한정후견 또는 특정후견의 종료 심판을 한다.(14조의 3 1항).
- ④ 의사능력이 없더라도 성년후견개시의 심판이 있어야 피성년후견인이 된다.
- ⑤ 한정후견심판의 종료는 소급효가 없으므로 기존의 법률행위가 취소의 요건을 갖추었다면 나중에도 취소할 수 있다.

6. [정답] ③ 법원이 선임한 재산관리인이 부재자의 사망을 확인하였더라도 그 선임결정이 취소되지 않으면 재산관리인은 권한을 행사할 수 있다(판례).

해설

- ① 26조 2항
- ② 법원이 선임한 재산관리인은 법정위임계약 관계이므로 언제든지 사임할 수 있다.
- ④ 23조 ⑤ 판례

<참고>

1. 재산관리인은 선량한 관리자의 주의의무를 부담한다.
2. 재산관리 종료시 재산반환을 담보하기 위하여 법원은 재산관리인에게 담보제공을 명할 수 있다.
3. 법원이 선임한 재산관리인은 관리할 재산목록을 작성하여야 한다.
4. 부재자의 생사가 분명하지 아니한 경우에 부재자가 정한 재산관리인이 권한을 넘는 행위를 할 때에는 법원의 허가를 얻어야 한다.
5. 부재자재산관리인이 권한초과행위의 허가를 받고 그 선임결정이 취소되기 전에 위 권한에 의하여 이뤄진 행위는 부재자에 대한 실종선고기간이 만료된 후에 이뤄졌다고 하더라도 유효한 것이고 그 재산관리인의 적법한 권한행사의 효과는 이미 사망한 부재자의 재산상속인에게 미친다.

7. [정답] ③ 사단법인의 정관변경은 총사원 3분의 2 이상의 동의 + 주무관청의 허가가 있어야 그 효력이 생긴다(42조).

해설

① 40조, 49조 ② 판례 ④ 36조 ⑤ 38조, 77조 1항.

8. [정답] ①

해설

- ㄱ. 0. 44조. (주의 : 재단법인의 설립자가 목적과 자산을 정하지 아니하고 사망한 때에는 법원이 보충할 수 없다).
- ㄴ. X. 생전처분으로 재단법인을 설립하는 때에는 출연재산은 법인이 성립된 때로부터 법인의 재산이 된다(48조 1항).
- ㄷ. X. 재단법인 기본재산에 대한 저당권 설정행위는 정관의 기재사항을 변경하여야 하는 경우에 해당하지 않으므로, 그에 관하여는 주무관청의 허가를 받을 필요가 없다(판례).

9. [정답] ① 법인의 불법행위책임을 인정하기 위해서는 외형상 대표기관의 직무행위라고 판단되는 행위가 있어야 하고 + 대표기관은 일반불법행위의 요건을 갖추어야 한다.

해설

- ② 법인의 불법행위책임을 무과실책임이므로 타당.
- ③ 판례
- ④ 비법인사단의 경우에 법인 규정은 유추적용된다. 다만 대표권 제한은 적용될 수 없다는 점을 주의.
- ⑤ 대표권 남용의 경우에 상대방이 이를 알았거나 중과실로 알지 못하였다면 법인의 불법행위책임을 묻지 못하므로 타당. (참고 : 이 때, 법인에 대한 손해배상책임원인이 대표기관의 고의적인 불법행위라고 하더라도, 피해자에게 그 불법행위 내지 손해발생에 과실이 있다면 법원은 과실상계의 법리에 좇아 손해 상의 책임 및 그 금액을 정함에 있어 이를 참작하여야 한다).

<참고>

- 1. 사단법인의 사원의 지위는 양도 또는 상속할 수 없다는 규정은 강행규정이 아니다.
- 2. 비법인사단의 대표자는 타인으로 하여금 비법인사단의 제반업무처리를 포괄적으로 위임할 수는 없다.
- 3. 유언으로 재단법인을 설립하는 경우에도 재단법인이 그와 같은 등기를 마치지 아니하였다면 유언자의 상속인의 한 사람으로부터 부동산의 지분을 취득하여 이전등기를 마친 선의의 제3자에 대하여 대항할 수 없다.
- 4. 사단법인의 정관의 법적 성질은 계약이 아니라 자치법규로 보는 것이 타당하므로, 사원총회의 결의에 의한 해석은 그 사단법인의 구성원인 사원들이나 법원을 구속하는 효력이 없다.
- 5. 대표권을 남용하여 맺은 계약은 상대방이 대표이사의 진의를 알았거나 알 수 있었을 때에는 회사에 대하여 무효가 된다.
- 6. 재단법인의 기본재산을 처분하는 행위는 물론 새로이 기본재산으로 편입하는 행위도 주무부장관의 허가가 있어야만 유효하다.
- 7. 법인의 정관에 법인 대표권의 제한에 관한 규정이 있으나 그와 같은 취지가 등기되어 있지 않다면 법인은 그와 같은 정관의 규정에 대하여 선의나 악의나에 관계없이 제3자에 대하여 대항할 수 없다.
- 8. 대표권이 없는 이사는 법인의 기관이기는 하지만 대표기관은 아니기 때문에 그들의 행위로 인하여 법인의 불법행위가 성립하지 않는다.
- 9. 재단법인의 정관변경 “허가”는 법률상의 표현이 허가로 되어 있기는 하나, 그 성질에 있어 법률행위의 효력을 보충해 주는 것이지 일반적 금지를 해제하는 것이 아니므로, 그 법적 성격은 인가라고 보아야 한다.

10. [정답] ③ 주물자체의 효용에 직접적으로 공여되지 않고 사용자의 이용에 공여되는데 불과한 물건은 종물이 아니다. 따라서 호텔 각 방실의 TV나 전화기 등은 호텔의 종물이 아니다

해설

- ① 종물이론은 임의규정이므로 틀렸다.
- ② 권리 상호간에도 주물과 종물의 관계에 관한 법리가 적용될 수 있다.
- ④ 여기의 처분에는 소유권의 양도나 물권의 설정과 같은 물권적 처분뿐만 아니라 매매와 같은 채권적 처분도 포함된다.
- ⑤ 주물과 종물은 독립된 별개의 물건이다.

<참고>

- 1. 주물 소유자의 소유가 아닌 물건은 종물이 될 수 없다.
- 2. 주물과 종물에 관한 법리는 압류와 같은 공법상 처분에도 적용된다.
- 3. 건물에 대한 저당권의 효력은 특별한 사정이 없는 한 그 건물의 소유를 목적으로 하는 지상권에도 미친다. 그러나 원본채권이 양도되면 이자채권도 양도되지만 이미 변제기에 도달한 이자채권은 양도되지 않는다.

11. [정답] ① 판례

해설

- ② 비진의 의사표시는 상대방이 표의자의 진의 아님을 알 수 있었을 경우에는 무효이다.
- ③ 상대방과 통정이 없었다는 점에서는 비진의표시와 착오가 동일하다.
- ④ 통정허위표시의 무효에 대항하려는 제3자는 선의가 추정되므로 틀렸다.
- ⑤ 매수인의 채무불이행을 이유로 매도인이 계약을 적법하게 해제되었더라도 착오를 이유로 취소할 수 있다.

12. [정답] ⑤ 표의자에게 중과실이 있더라도 상대방이 표의자의 착오를 알면서 이를 이용한 경우에는 표의자는 착오에 의한 의사표시를 취소할 수 있다(판례).

해설

- ① 116조 ② 판례 ③ 착오규정은 임의규정이므로 타당.
- ④ 표의자가 착오를 이유로 의사표시를 취소한 경우에 이는 적법하므로, 취소로 인하여 손해를 입은 상대방은 표의자에게 불법행위로 인한 손해배상을 청구할 수 없다(판례).

<참고>

- 1. 신원보증서류에 서명날인한다는 착각에 빠진 상태로 연대보증서면에 서명날인한 것은 표시상의 착오이다.
- 2. 재단법인설립을 위한 출연행위를 착오를 이유로 취소할 수 있다.
- 3. 착오로 인하여 표의자가 경제적 불이익을 입지 않은 경우에는 법률행위 내용의 중요부분의 착오라고 볼 수 없다.
- 4. 착오의 존재와 그 착오가 법률행위의 중요부분에 관한 것이라는 점은 표의자가 증명하여야 한다.
- 5. 표의자에게 중대한 과실이 있다는 사실은 표의자의 상대방(유효를 주장하는 자)이 이를 입증하여야 한다.
- 6. 계약 당시를 기준으로 하여 장래의 미필적 사실의 발생에 대한 기대나 예상이 빗나간 경우, 착오취소는 인정되지 않는다.

13. [정답] ④ 본인의 피용자의 기망행위는 제3자에 의한 기망이므로 상대방은 본인이 기망행위를 알았거나 알 수 있었던 경우에 한하여 매매계약을 취소할 수 있다(판례).

해설

- ①② 판례
- ③ 담보책임과 착오 혹은 담보책임과 사기는 경합된다(판례).
- ⑤ 소송행위와 같은 공법행위에는 107조~110조가 적용되지 않으므로 타당.

<참고>

- 1. 상대방의 대리인 등 상대방과 동일시할 수 있는 자의 강박은 제3자의 강박에 해당하지 않는다.
- 2. 제3자의 사기로 계약을 체결한 자는 그 계약을 취소하지 않고 그 제3자에 대하여 불법행위로 인한 손해배상만을 청구할 수도 있다.
- 3. 어떤 해약의 고지가 아니라 단지 각서에 서명·날인할 것을 강력히 요구한 행위는 강박행위가 아니다.
- 4. 교환계약이나 매매계약의 당사자가 자기 소유 목적물의 시가를 묵비하는 것은 특별한 사정이 없는 한 위법한 기망행위가 되지 않는다.

14. [정답] ② 판례

해설

- ① 대리권은 대리인의 권리가 아니라 권한이다.
- ③ 대리인의 복임행위는 본인을 위한 대리행위가 아니다.
- ④ 복대리인의 대리행위에 대해서는 대리권 소멸 후의 표현대리(제129조)가 성립한다(판례).
- ⑤ 무권대리인의 책임은 무과실책임이므로 틀렸다(판례).

<참고>

- 1. 복대리의 경우에도 표현대리(125,126,129조)는 적용된다.
- 2. 부부간의 일상가사대리권은 권한을 넘은 표현대리의 기본대리권이 될 수 있다.
- 3. 권한을 넘은 표현대리에 해당하는지 여부를 판단할 경우, 정당한 이유가 존재하는지 여부는 대리행위 당시를 기준으로 판단한다.
- 4. 어떤 사람이 대리인의 외양을 가지고 행위하는 것을 본인이 알면서도 이의를 하지 아니하고 방임하는 경우, 본인의 대리권 수여가 추단될 수 있다.
- 5. 본인 행세 : 자기가 마치 본인인 것처럼 기망하여 본인 명의로 직접 법률행위를 한 경우에는 표현대리가 성립할 수 없다. 그러나 본인이 대리인에게 일정한 대리권을 준 경우에는 126조를 유추적용할 수 있다
- 6. 무권대리의 추인은 무권대리인, 무권대리 행위의 직접의 상대방 및 그 무권대리 행위로 인한 권리 또는 법률관계의 승계인에 대하여도 할 수 있다.
- 7. 무권대리인의 상대방에 대한 135조 책임은 법정·무과실책임이다

15. [정답] ③ 무효행위의 추인의 경우에 일부 추인할 수 있다는 것이 판례.

해설

- ② 제한능력자는 단독으로 법률행위를 취소할 수는 있지만 추인할 수는 없다.
- ①④ 판례
- ⑤ 추인은 취소권의 포기이므로 추인권자가 그 행위가 취소할 수 있는 것임을 알고 하여야 한다.

16. [정답] ⑤ 그러한 행위가 있었던 시점이 아니라 신의성실의 원칙에 반하는 행위가 없었다면 조건이 성취 되었으리라고 추정되는 때에 조건은 성취된 것으로 의제된다(판례).

해설

①② 판례 ③ 153조 2항 ④ 433조 2항

<참고>

1. 시기 있는 법률행위는 기한이 도래한 때로부터 그 효력이 생긴다.
2. 종기 있는 법률행위는 기한이 도래한 때로부터 그 효력을 잃는다.
3. 기한의 이익이 상대방에게 있는 경우 당사자 일방은 상대방의 손해를 배상하고 기한의 이익을 포기할 수 있다.
4. 부침관계의 종료를 해제조건으로 하는 증여계약은 그 조건만이 무효인 것이 아니라 증여계약 자체가 무효이다.
5. 조건이 법률행위의 당시 이미 성취한 것인 경우에는 그 조건이 정지조건이면 조건없는 법률행위로 하고, 해제 조건이면 그 법률행위는 무효로 한다.
6. 조건이 법률행위의 당시에 이미 성취할 수 없는 것인 경우에는 그 조건이 해제조건이면 조건없는 법률행위로하고, 정지조건이면 그 법률행위는 무효로 한다.

17. [정답] ③ 부당이득반환청구권은 기한의 정함이 없는 채권이므로 부당이득이 성립한 때로부터 소멸시효가 진행된다.

해설

- ① 판례
- ② 변제기가 불확정기한인 때에는 그 기한이 객관적으로 도래한 때로부터 권리행사가 가능하므로 타당.
- ④ 166조 2항 ⑤ 판례. 그날부터 권리행사가 가능하기 때문이다.

18. [정답] ② 소를 제기한 때가 아니라 응소한 때 재판상 청구로서의 효력이 발생한다(판례).

해설

① 169조 ③④ 판례 ⑤ 180조 2항

19. [정답] ③

해설

- ㄱ. 0. 양자는 동일성이 유지되므로 본래의 채권이 시효로 소멸하면 손해배상청구권도 소멸한다(판례)
- ㄴ. 0. 판례
- ㄷ. X. 판결에 의하여 확정된 채권은 판결 확정 당시에 변제기가 도래하여야 그 채권이 단기의 소멸시효에 해당한 것이라도 그 시효는 10년으로 한다(165조 3항 참조).
- ㄹ. 0. 판례

<참고>

1. 변론주의의 원칙상 법원은 당사자가 주장하는 기산점을 기준으로 소멸시효를 계산하여야 한다.
2. 정지조건부 권리의 경우, 조건이 미성취인 동안에는 소멸시효가 진행되지 않는다.
3. 동시이행항변권이 붙은 채권은 이행기가 도래하면 권리를 행사할 수 있으므로 그 때부터 소멸시효가 진행한다.
4. 이행불능으로 인한 손해배상청구권은 이행불능이 된 때로부터 소멸시효가 진행한다.
5. “1년 이내의 기간으로 정한 채권”이란 1년 이내의 정기로 지급하는 채권을 의미하는 것이지 변제기가 1년 이내인 채권을 말하는 것이 아니다. 따라서, 이자채권이라 하더라도 1년 이내의 정기로 지급하는 것이 아니면 3년의 시효에 걸리지 않는다.-163조
6. 부동산 매수인이 목적물을 인도받아서 사용수익하고 있는 경우에는 등기청구권은 다른 채권과는 달리 소멸시효에 걸리지 않는다.
7. 현존하지 아니하는 장래의 채권을 미리 승인할 수 없다.
8. 채권의 양수인이 채권양도의 대항요건을 갖추지 못한 상태에서 채무자를 상대로 재판상의 청구를 한 경우 이는 소멸시효 중단사유인 재판상의 청구에 해당한다.
9. 가압류의 피보전채권에 관하여 본안의 승소판결이 확정되었다고 하더라도 가압류에 의한 시효중단의 효력이 이에 흡수되어 소멸된다고 할 수 없다.
10. 손해배상청구권을 공동상속한 자 중 1인이 자기의 상속분을 행사한 경우, 다른 공동상속인의 상속분에까지 중단의 효력이 미치는 것은 아니다.
11. 시효중단의 효력 있는 승인에는 상대방의 권리에 관한 처분의 능력이나 권한 있음을 요하지 아니한다(177조).
12. 소멸시효의 이익은 미리 포기하지 못한다.
13. 소멸시효는 법률행위에 의하여 이를 배제, 연장 또는 가중할 수 없으나 이를 단축 또는 경감할 수 있다.

20. [정답] ③ 채권자의 유족은 채무불이행을 이유로 한 손해배상청구를 할 수 없다(판례).

해설

①④⑤ 판례 ② 399조

<참고>

1. 매매목적 부동산에 대하여 제3자의 처분금지 가처분등기가 기입된 것만으로는 바로 계약이 이행불능이 되었다고 할 수 없다.
2. 채무자의 귀책사유와 관계없이 후발적으로 채무를 이행할 수 없게 된 경우, 채권자에게 대상청구권이 인정될 수 있다.
3. 이행불능으로 인한 전보배상의 기준은 이행불능 당시의 목적물의 시가에 의하지만, 그 후 목적물의 시가가 등귀한 경우에는 채무자가 이를 알았거나 알 수 있었던 경우에 한하여 특별손해로서 배상범위에 포함된다.
4. 과실상계에서의 과실은 가해자의 과실과 달리 사회통념이나 신의칙상 공동생활에서 요구되는 약한 의미의 부주의를 가리키는 것이다.

21. [정답] ② 대주는 상당한 기간을 정하여 반환을 최고해야 하므로(603조 제2항), 그 상당한 기간이 경과된 때부터 채무자는 지체책임을 부담하게 된다.

해설

- ① 증권적 채권은 소지인이 그 채권증서를 제시하여 이행을 청구한 때로부터 지체책임이 있다.
- ③④ 판례 ⑤ 392조

22. [정답] ③ 채무자를 상대로 소를 제기하면 채무자와 수익자 간의 법률행위가 취소되므로 이를 방지하기 위해서 채무자는 피고가 될 수 없다는 것이 확고한 판례(상대적 무효설).

해설

- ① 취소와 원상회복은 모든 채권자의 이익을 위하여 그 효력이 있으므로(407조) 타당.
- ② 타당. 원물반환을 명하면 당초 일반 채권자들의 공동담보로 되어 있지 아니한 부분까지 회복을 명하는 것이 되어 공평에 반하기 때문이다(판례).
- ④⑤ 판례

<참고>

- 1. 사해행위 이전에 성립된 채권을 양수하였다면 그 대항요건은 사해행위 이후에 갖추어도 채권자취소권의 대상이 된다.
- 2. 채무자의 악의는 일반 채권자에 대한 관계에서 있으면 충분하고 특정 채권자를 해한다는 인식이 있어야 하는 것은 아니다.
- 3. 가까운 장래에 채권이 성립될 고도의 개연성이 있는 경우에는 채권자취소권행사가 가능하다

23. [정답] ①

해설

- 1. 각자의 부담부분을 먼저 계산하여야 한다.
갑-80만원, 을-60만원, 병-40만원, 정-20만원
- 2. 정은 연대의 면제를 받았으므로 채무액이 20만원으로 확정된다. 따라서 ①④ 중에서 [정답]이 있다.
- 3. 병의 부담부분 40만원은 갑, 을, 정이 4:3:1의 비율로 분담하면 갑은 20만원, 을은 15만원, 정은 5만원이다. 정의 부담부분 5만원은 채권자가 부담한다.

제427조(상환무자력자의 부담부분)

- ① 연대채무자 중에 상환할 자력이 없는 자가 있는 때에는 그 채무자의 부담부분은 구상권자 및 다른 자력이 있는 채무자가 그 부담부분에 비례하여 분담한다. 그러나 구상권자에게 과실이 있는 때에는 다른 연대채무자에 대하여 분담을 청구하지 못한다.
- ② 전항의 경우에 상환할 자력이 없는 채무자의 부담부분을 분담할 다른 채무자가 채권자로부터 연대의 면제를 받은 때에는 그 채무자의 분담할 부분은 채권자의 부담으로 한다.

24. [정답] ④ 연대보증인은 최고검색의 항변권이 없다(437조 단서).

해설

- ① 429조 2항 ② 431조 3항 ③ 444조 2항 ⑤ 441조

<참고>

- 1. 보증인은 주채무자의 항변으로 채권자에게 대항할 수 있다.
- 2. 주채무자의 항변포기는 보증인에게 효력이 없다.
- 3. 주채무자에 대한 시효의 중단은 보증인에 대하여 그 효력이 있다.
- 4. 수인의 보증인이 각자의 행위로 보증채무를 부담한 경우에도 분할채무의 규정을 적용한다.

25. [정답] ⑤ 양도금지의 특약이 있는 채권도 압류할 수 있다. 압류자의 선의, 악의는 묻지 않는다.

해설

①③ 판례 ② 451조 1항 ④ 452조

<참고>

1. 채권양도의 통지에는 조건이나 기한을 붙일 수 없으나 승낙의 경우에는 조건을 붙여서 할 수도 있다.
2. 양도인이 양도통지만을 한 때에는 채무자는 그 통지를 받은 때까지 양도인에 대하여 생긴 사유로써 양수인에게 대항할 수 있다.
3. 매매로 인한 소유권이전등기청구권의 양도는 채무자의 동의나 승낙을 받아야 대항력이 생긴다.
4. 채권의 양수인도 양도인으로부터 채권양도통지의 권한을 위임받아 대리인으로서 통지할 수 있다.

26. [정답] ④ 일부대위자는 계약해제권이 없다(483조 2항).

해설

① 판례 ② 변제자가 선의이며 무과실을 입증하여야 하므로(판례) 올바른 지문 ③ 460조 ⑤ 469조 2항

27. [정답] ⑤ 판례

해설

- ① 불특정다수인에 대한 청약은 가능하다.
- ② 승낙의 기간을 정한 청약의 경우에 승낙의 통지가 그 기간 후에 도달하더라도 보통 그 기간 내에 도달할 수 있는 발송인 때에만 청약자는 연착의 통지의무가 있다(528조 2항).
- ③ 당사자간에 동일한 내용의 청약이 상호교차된 경우, 양청약이 상대방에게 도달된 때에 계약이 성립한다.
- ④ 계약내용이 제시되지 않은 광고는 청약의 유인에 해당한다.

28. [정답] ④ 계약이 합의해제된 경우 채무불이행이 아니므로 손해배상을 청구할 수 없다.

해설

나머지는 판례로서 타당

<참고>

1. 합의해제와 법정해제의 동일점 : 제3자 보호, 물건적 복귀, 소급적 실효.
2. 합의해제와 법정해제의 동일점 : 금전 반환시 이자를 더해서 반환할 필요가 없음. 손해배상의무가 발생하지 않음.

29. [정답] ① 판례

해설

- ② 수증자가 직계존속인 증여자에 대하여 범죄행위를 한 경우, 증여자가 용서의 의사를 표시하면 해제권은 소멸한다(556조 2항).
- ③ 증여계약 이후에 증여자의 재산상태가 현저히 변경되고 그 이행으로 인하여 생계에 중대한 영향을 미칠 경우에는 증여자는 증여를 해제할 수 있다. 그러나 이미 이행한 부분의 반환을 청구할 수 없다(557조, 558조).
- ④ 증여는 계약이므로 상대방의 승낙을 필요로 한다.
- ⑤ 상대방담있는 증여의 증여자는 그 부담의 한도에서 매도인과 같은 담보책임을 부담한다(559조 2항).

30. [정답] ④

해설

ㄹ : 용익물권에 의해 매수인의 권리행사가 제한되어 계약의 목적을 달성할 수 없는 경우에는 선의자에게만 담보책임이 인정된다.
나머지는 악의자에게도 인정된다.

31. [정답] ④ 부속물청구권을 행사하려면 임차인이 임대인의 동의를 얻어 부속시키거나 또는 임대인으로부터 매수한 것에 국한되는 점을 주의(646조).

해설

- ① 필요비는 곧 상환청구가 가능하지만 유익비는 임대차가 종료되어야 상환을 청구할 수 있다.(626조 1항)
- ② 1년이 아니라 6개월이다(654조, 617조)
- ③ 비용상환청구권은 임의규정이다.
- ⑤ 부속물은 건물과는 독립한 물건이어야 한다.

<참고>

- 1. 임차인의 부속물매수청구권은 형성권이다.
- 2. 임차인의 채무불이행으로 임대차계약이 해지된 경우 : 임차인은 부속물매수청구권을 행사할 수 없다.

32. [정답] ① 이자 없는 소비대차의 당사자는 목적물의 인도 전이어야 상대방의 손해를 배상하고 언제든지 계약을 해제할 수 있다(601조).

해설

- ② 602조 2항 ③ 판례 (대환이 이에 해당한다) ④ 606조 ⑤ 판례

33. [정답] ③ 당사자는 부득이한 사유 없어도 상대방이 불리한 시기에 위임계약을 해지할 수 있다.

해설

- ① 690조 ② 686조 단서 ④ 판례 ⑤ 686조 3항

34. [정답] ① 수치인이 정당한 사유로 다른 장소에 임치물을 전치하였다면 그 임치물은 현재 그 물건이 있는 장소에서 반환하여야 한다(700조 단서).

해설

- ② 697조 단서 ③ 698조 단서 ④ 701조, 688조 1항 ⑤ 696조

35. [정답] ② 674조 2항

해설

- ① 당사자가 수급인의 담보책임을 면제하는 특약을 한 경우 수급인이 알고 고지하지 아니한 사실에 대하여는 수급인은 책임을 면하지 못한다(672조).
- ③ 도급인은 완성 전 성취된 부분의 하자에 대해서 수급인에게 손해배상을 청구할 수도 있다(667조 2항).
- ④ 완성된 목적물의 하자가 중요하면 비용과 관계없이 도급인은 수급인에게 하자보수를 청구하거나 보수에 갈음하는 손해배상을 청구할 수 있다.
- ⑤ 수급인이 자기의 재료와 노력으로 건물을 건축한 경우에는 특별한 사정이 없는 한 그건물의 소유권은 수급인에게 원시적으로 귀속한다(판례).

36. [정답] ② 여행에 하자가 있는 경우에는 여행자는 여행주최자에게 하자의 시정 또는 대금의 감액을 청구할 수 있다. 다만, 그 시정에 지나치게 많은 비용이 들거나 그 밖에 시정을 합리적으로 기대할 수 없는 경우에는 시정을 청구할 수 없다(674조의 6 1항).

해설

- ① 674조의 2항 ③ 674조의 7 2항
- ④ 다만, 여행자는 상대방에게 발생한 손해를 배상하여야 한다(674조의 3). 이를 위반한 약정으로서 여행자에게 불리한 것은 무효이다(674조의 9).
- ⑤ 674조의 6 3항

37. [정답] ③ 광고 있음을 알지 못하고 광고에 정한 행위를 완료한 경우에 보수청구를 할 수 있다(677조).

해설

- ① 733조 ②⑤ 판례 ④ 현상광고는 편무, 요물, 유상계약이다. ⑤ 판례.

38. [정답] ① 채무자가 피해자로부터 횡령한 금전을 자신의 채권자에 대한 변제에 사용한 경우, 채권자가 변제를 수령할 때 횡령사실을 알았거나 중과실로 몰랐다면 채권자의 금전취득은 피해자에 대한 관계에서 법률상 원인이 없다(판례).

해설

- ② 749조 2항 ③⑤ 판례 ④ 749조 1항

39. [정답] ⑤ 불법행위에 관하여 피해자가 그의 과실로 이익을 받은 경우, 손해배상액을 산정할 때에는 과실상계를 한 다음 손익상계를 하여야 한다.

- ① 760조 2항
- ② 건물소유자인 임대인이 공작물책임을 지고 임차인에게 과실이 있으면 과실상계를 한다.
- ③ 도급인은 사용자지위와 유사하므로 타당(판례).
- ④ 762조

40. [정답] ③

- ㄱ. 0. 754조 단서
- ㄴ. 0. 757조
- ㄷ. X. 이것도 공작물의 설치 또는 보존상의 하자에 의하여 발생한 것이다(판례).

사회보험법

41. [정답] ③

해설

- ① (법 제26조 제5항) 보건복지부장관은 사회보장급여 관련 업무에 공통적으로 적용되는 기준을 마련할 수 있다.
- ② (법 제28조 제1항) 사회보장 비용의 부담은 각각의 사회보장제도의 목적에 따라 국가, 지방자치단체 및 민간부문 간에 합리적으로 조정되어야 한다.
- ③ (법 제10조 제3항)
- ④ (법 제28조 제2항) 사회보험에 드는 비용은 사용자, 피용자(被傭者) 및 자영업자가 부담하는 것을 원칙으로 하되, 관계 법령에서 정하는 바에 따라 국가가 그 비용의 일부를 부담할 수 있다.
- ⑤ (법 제17조) 사회보장에 관한 기본계획은 다른 법령에 따라 수립되는 사회보장에 관한 계획에 우선하며 그 계획의 기본이 된다.

42. [정답] ④

해설

- ① (법 제1조)
- ② (법 제2조)
- ③ (법 제3조 제3호)
- ④ (법 제10조 2항) 국가는 관계 법령에서 정하는 바에 따라 최저보장수준과 최저임금을 매년 공표하여야 한다.
- ⑤ (법 제8조)

43. [정답] ①

해설

- ① (령 제9조 제1항) 법 제21조 제3항 제1호에서 “대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 장”이란 법무부장관, 문화체육관광부장관, 농림축산식품부장관, 산업통상자원부장관, 환경부장관, 국무조정실장 및 국가보훈처장을 말한다.
- ② (령 제9조의2) 대통령은 법 제21조 제3항 제2호에 따른 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉(解囑)할 수 있다.
- ③ (법 제21조 제5항) 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다.
- ④⑤ (법 제21조 제2항) 위원장은 국무총리가 되고 부위원장은 기획재정부장관, 교육부장관 및 보건복지부장관이 된다.

44. [정답] ⑤

해설

- ① (법 제16조) 보건복지부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 사회보장 증진을 위하여 사회보장에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.
- ② (법 제16조) 사회보장 기본계획은 사회보장위원회와 국무회의의 심의를 거쳐 확정한다.
- ③ (법 제19조 제2항) 지역계획은 기본계획과 연계되어야 한다
- ④ (법 제16조) 보건복지부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 사회보장 증진을 위하여 사회보장에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.

45. [정답] ①

해설

령 제6조(시행계획의 평가) ① 법 제18조제5항에 따라 보건복지부장관은 시행계획에 따른 추진실적의 평가를 위한 지침을 작성하여 매년 1월 31일까지 관계 중앙행정기관의 장에게 통보하고, 관계 중앙행정기관의 장은 통보받은 평가지침에 따라 전년도 시행계획의 추진실적을 평가한 후 그 결과를 매년 3월 31일까지 보건복지부장관에게 제출하여야 한다.

46. [정답] ⑤

해설

- ① 법 제37조 제3항
- ② 법 제37조 제1항
- ③ 법 제38조 제2항
- ④ 법 제37조 제6항
- ⑤ (령 제19조 제2항 제4호)

시행령 제19조(사회보장정보시스템의 구축 및 운영) ① 보건복지부장관은 법 제37조제2항에 따른 사회보장정보시스템을 통해 다음 각 호의 업무를 수행할 수 있다.

1. 사회보장수급자 및 사회보장급여 현황관리
 2. 사회보장 관련통계의 생성 및 관리
 3. 사회보장급여의 신청, 수급자격의 조사업무 및 급여의 적정성 확인, 환수(還收) 등 사후관리 업무의 전자화 및 처리지원
 4. 사회보장수급자격의 취득·상실·정지·변경 등 변동관리
 5. 사회보장급여 및 보조금의 부정·중복수급 모니터링
 6. 다른 법령에 따라 국가 및 지방자치단체로부터 위탁받은 사회보장에 관한 업무
- ② 보건복지부장관이 법 제37조제5항 및 제6항에 따라 사회보장정보시스템의 운영을 위하여 수집·보유·이용·제공할 수 있는 정보의 범위는 다음 각 호와 같다.
1. 사회보장수급자 수, 선정기준, 보장내용, 예산, 전달체계 등 사회보장제도 및 사회보장수급자 현황에 관한 자료
 2. 사회보장급여의 신청, 수급자격의 조사 및 사후관리에 필요한 자료로서 신청인 및 그 부양의무자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자료. 다만, 부양의무자의 부양을 필요로 하지 않거나 근로능력, 소득·재산 상태 등에 관한 조사가 필요하지 않은 경우는 제외한다.
 - 가. 주민등록전산정보 등 인적사항 및 기본증명서·가족관계증명서 등 가족관계등록사항
 - 나. 토지·건물·선박·차량·주택분양권, 국민건강보험·국민연금·고용보험·산업재해보상보험·퇴직금·보훈급여·공무원연금·공무원 재해보상·군인연금·사립학교교직원연금·별정우체국연금, 근로장려금, 기본형공익직접지불금 등 소득·재산에 관한 자료
 - 다. 출입국·병무·교정·사업자등록증·고용정보·보건의료정보 등 근로능력 및 취업상태에 관한 자료
 3. 사회보장급여 수급이력 및 사회보장급여와 관련된 신청, 제공 및 환수 등의 업무처리 내역에 관한 자료
- 4. 사회복지법인 및 사회복지시설, 관련 기관 및 단체의 보조금 수급이력에 관한 자료**
5. 그 밖에 사회보장급여의 제공 및 관리 또는 위탁받은 업무의 처리에 필요한 정보로서 보건복지부장관이 정하는 자료
- ③ 보건복지부장관은 제1항 각 호의 업무를 수행하기 위하여 제2항 각 호에 해당하는 자료를 보건복지부장관이 정하는 바에 따라 정기적으로 갱신하여야 한다.
- ④ 삭제<2023. 7. 11.>
- ⑤ 제1항 각 호의 업무처리 범위, 방법 및 절차와 그 밖에 필요한 사항은 보건복지부장관이 정한다.
- ⑥ 법 제37조제7항에 따른 전담기구는 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」 제29조에 따른 한국사회보장정보원으로 한다.

47. [정답] ②

해설

(령 제104조의2)

(매주 최초 5시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금에 해당하는 금액(200만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)	×	$\frac{5}{\text{단축 전 소정근로시간}}$
(나머지 근로시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액(150만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)	×	$\frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간} - 5}{\text{단축 전 소정근로시간}}$

48. [정답] ③

해설

(법 제70조 제2항) 제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

49. [정답] ④

해설

령 제3조(적용 제외 근로자)

- ① 법 제10조제1항제2호에서 “해당 사업에서 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 근로자”란 해당 사업에서 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만이거나 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 말한다.
- ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자는 법 적용 대상으로 한다.
 1. 해당 사업에서 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 근로자
 2. 일용근로자

50. [정답] ⑤

해설

연령 및 가입기간	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
50세 이상 및 장애인	120일	180일	210일	240일	270일

- ① 180일, ② 150일, ③ 180일, ④ 240일

51. [정답] ③

해설

법 제13조(피보험자격의 취득일)

- ① 피보험자는 이 법이 적용되는 사업에 고용된 날에 피보험자격을 취득한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 각각 그 해당되는 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다.
 - 1. 제10조에 따른 적용 제외 근로자였던 사람이 이 법의 적용을 받게 된 경우에는 그 적용을 받게 된 날
 - 2. 보험료징수법 제7조에 따른 보험관계 성립일 전에 고용된 근로자의 경우에는 그 보험관계가 성립한 날
- ② 제1항에도 불구하고 자영업자인 피보험자는 보험료징수법 제49조의2 제1항 및 같은 조 제12항에서 준용하는 같은 법 제7조 제3호에 따라 보험관계가 성립한 날에 피보험자격을 취득한다.

법 제14조(피보험자격의 상실일)

- ① 피보험자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 각각 그 피보험자격을 상실한다.
 - 1. 피보험자가 제10조에 따른 적용 제외 근로자에 해당하게 된 경우에는 그 적용 제외 대상자가 된 날
 - 2. 보험료징수법 제10조에 따라 보험관계가 소멸한 경우에는 그 보험관계가 소멸한 날
 - 3. 피보험자가 이직한 경우에는 이직한 날의 다음 날
 - 4. 피보험자가 사망한 경우에는 사망한 날의 다음 날
- ② 제1항에도 불구하고 자영업자인 피보험자는 보험료징수법 제49조의2 제10항 및 같은 조 제12항에서 준용하는 같은 법 제10조 제1호부터 제3호까지의 규정에 따라 보험관계가 소멸한 날에 피보험자격을 상실한다.

법 제17조(피보험자격의 확인) ① 피보험자 또는 피보험자였던 사람은 언제든지 고용노동부장관에게 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 확인을 청구할 수 있다

법 제18조(피보험자격 이중 취득의 제한)

근로자가 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에 동시에 고용되어 있는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 중 한 사업의 근로자로서의 피보험자격을 취득한다.

52. [정답] ②

해설

- ① (법 77조의2 제1항)
- ② (법 77조의4 제1항) 고용노동부장관은 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등(이하 “출산전후급여등”이라 한다)을 지급한다.
- ③ (령 제104조의6) 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주는 법 제77조의5제1항에서 준용하는 법 제15조에 따라 그 사업과 관련된 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지(예술인이 그 기일 이전에 신고할 것을 요구하는 경우에는 지체 없이) 고용노동부장관에게 신고해야 한다.
- ④ (법 제77조의3 제1항 제1호)
- ⑤ (법 제77조의3 제4항)

53. [정답] ①

해설

동법 제10조(적용 제외) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 이 법을 적용하지 아니한다.

1. 삭제<2019. 1. 15.>
 2. 해당 사업에서 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 근로자
 3. 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 별정직공무원, 「국가공무원법」 제26조의5 및 「지방공무원법」 제25조의5에 따른 임기제공무원의 경우는 본인의 의사에 따라 고용보험(제4장에 한정한다)에 가입할 수 있다.
 4. 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 사람
 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람
- ② 65세 이후에 고용(65세 전부터 피보험 자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외한다)되거나 자영업을 개시한 사람에게는 제4장 및 제5장을 적용하지 아니한다. (4장은 실업급여, 5장은 육아휴직급여 등, 3장은 고용안정 직업능력개발사업.)

54. [정답] ⑤

해설

법 제38조(수급권의 보호)

- ① 실업급여를 받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없다.
- ② 제37조의2제1항에 따라 지정된 실업급여수급계좌의 예금 중 대통령령으로 정하는 액수 이하의 금액에 관한 채권은 압류할 수 없다.

령 제58조의3(압류금지 실업급여 액수) 법 제38조제2항에서 “대통령령으로 정하는 액수”란 법 제37조의2제1항에 따라 실업급여수급계좌에 입금된 금액 전액을 말한다.

55. [정답] ①

해설

령 제60조의2(피보험단위기간 산정)

1 - 근로자로서의 피보험 단위기간(일 단위로 한다) ÷ 180일 ≤ 법 제77조의2제1항에 따른 예술인으로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다) ÷ 9개월 + 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다) ÷ 12개월

56. [정답] ③

해설

령 제104조의11(노무제공자인 피보험자의 범위) ① 법 제77조의6제1항에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 「보험업법」 제84조제1항에 따라 등록한 보험설계사
 - 나. 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
2. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람
3. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 택배사업[소화물을 집화(集貨)·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다. 이하 제11호라목에서 같다]에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
4. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인
5. 「여신전통금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원모집인(전업으로 하는 사람만 해당한다)
6. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 자가 소비를 위한 방문판매원·후원방문판매원 및 제2호 또는 제7호에 동시에 해당하는 사람은 제외한다.
7. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 대여 제품 방문점검원
8. 가전제품의 판매를 위한 배송 업무를 주로 수행하고 가전제품의 설치, 시운전 등을 통해 작동상태를 확인하는 사람
9. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 운영하는 방과후학교의 과정을 담당하는 강사
10. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
11. 「화물자동차 운수사업법」에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호에 따른 특수자동차로 수출입 컨테이너 또는 시멘트를 운송하는 사람
 - 나. 「자동차관리법」 제2조제1호 본문에 따른 피견인자동차 또는 제3조에 따른 일반형 화물자동차로 「화물자동차 운수사업법 시행령」 제4조의7제1항에 따른 안전운송원가가 적용되는 철강재를 운송하는 사람
 - 다. 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 「물류정책기본법」 제29조제1항에 따른 위험물질을 운송하는 사람
 - 라. 택배사업에서 택배사업자나 「화물자동차 운수사업법」에 따른 운수사업자(이하 이 호에서 “운수사업자”라 한다)로부터 업무를 위탁받아 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 물류센터 간 화물 운송 업무를 하는 사람
 - 마. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 같은 법에 따른 자동차를 운송하는 사람
 - 바. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 특수용도형 화물자동차로 밀가루 등 곡물 가루, 곡물 또는 사료를 운송하는 사람
 - 사. 「유통산업발전법」에 따른 대규모점포나 준대규모점포를 운영하는 사업 또는 체인사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 상품을 물류센터로 운송하거나 점포 또는 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람
 - 아. 「유통산업발전법」에 따른 무점포판매업을 운영하는 사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 상품을 물류센터로 운송하거나 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람

- 자. 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 음식점 및 주점업을 운영하는 사업(여러 점포를 직영하는 사업 또는 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」에 따른 가맹사업으로 한정한다)에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 점포로 배송하는 업무를 하는 사람
- 차. 한국표준산업분류표의 세분류에 따른 기관 구내식당업을 운영하는 사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 기관 구내식당으로 배송하는 업무를 하는 사람
12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 퀵서비스업자(소화물을 집화·수송 과정을 거치지 않고 배송하는 사업을 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람. 다만, 다음 각 목의 사람은 제외한다.
- 가. 제3호에 해당하는 사람
- 나. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 화물자동차로 배송 업무를 하는 사람
13. 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 목적지까지 유상으로 그 자동차를 운전하도록 하는 사업의 사업주를 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람
14. 「소프트웨어 진흥법」에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 법에 따른 소프트웨어기술자
15. 「관광진흥법」 제38조제1항 단서에 따른 관광통역안내의 자격을 가진 사람으로서 외국인 관광객을 대상으로 관광안내를 하는 사람
16. 「도로교통법」에 따른 어린이통학버스를 운전하는 사람
17. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디

57. [정답] ⑤

해설

- ① (법 제57조 제3항)
- ② (령 제59조 제5항)
- ③ (법 제62조 제2항)
- ④ (법 제62조 제1항)
- ⑤ (법 제71조 제1항) 장례비는 근로자가 업무상의 사유로 사망한 경우에 지급하되, 평균임금의 120일분에 상당하는 금액을 그 장례를 지낸 유족에게 지급한다. 다만, 장례를 지낸 유족이 없거나 그 밖에 부득이한 사유로 유족이 아닌 사람이 장례를 지낸 경우에는 평균임금의 120일분에 상당하는 금액의 범위에서 실제 드는 비용을 그 장례를 지낸 사람에게 지급한다.

58. [정답] ④

해설

- ① (법 제103조 제2항)
- ② (법 제103조 제3항)
- ③ (법 제103조 제4항)
- ④ (법 제103조 제5항) 보험급여 결정등에 대하여는 「행정심판법」에 따른 행정심판을 제기할 수 없다.
- ⑤ (법 제103조 제1항 3호)

59. [정답] ③

해설

(법 제54조 제1항) 1일당 휴업급여 지급액이 최저 보상기준 금액의 100분의 80보다 적거나 같으면 그 근로자에 대하여는 평균임금의 100분의 90에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다. 다만, 그 근로자의 평균임금의 100분의 90에 상당하는 금액이 최저 보상기준 금액의 100분의 80보다 많은 경우에는 최저 보상기준 금액의 100분의 80에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.

60. [정답] ⑤

해설

령 제83조의5(노무제공자의 범위) 법 제91조의15제1호 각 목 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람”이란 다음 각 호의 사람을 말한다.

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
 - 나. 「새마을금고법」 및 「신용협동조합법」에 따른 공제의 모집을 전업으로 하는 사람
 - 다. 「우체국예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
3. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람
4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디
5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 「생활물류서비스산업발전법」 제2조제6호가목에 따른 택배서비스종사자로서 집화 또는 배송(설치를 수반하는 배송을 포함한다) 업무를 하는 사람
 - 나. 가목 외의 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 쿠팡서비스업의 사업주로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람. 다만, 제5호 또는 제14호에 해당하는 사람은 제외한다.
7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인
8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인
9. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업자로부터 업무를 의뢰받아 자동차를 운전하는 사람
 - 가. 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자와 동승하여 해당 자동차를 목적지까지 운전하는 사업의 사업주를 말한다)
 - 나. 탁송업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자와 동승하지 않고 해당 자동차를 목적지까지 운전하는 사업의 사업주를 말한다)
 - 다. 대리주차업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자를 대신하여 해당 자동차를 주차하는 사업의 사업주를 말한다)
10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.
 - 가. 방문판매는 하지 않고 자가 소비만 하는 경우
 - 나. 제3호 또는 제11호에 해당하는 경우
11. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 대여 제품 방문점검원

12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 가전제품 설치 및 수리원으로서 가전제품의 판매를 위한 배송 업무를 주로 수행하고 가전제품의 설치·시운전 등을 통해 작동상태를 확인하는 사람
13. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제1호에 따른 화물자동차 중 고용노동부령으로 정하는 자동차를 운전하는 사람
14. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제11호에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람. 다만, 제5호, 제12호 또는 제13호에 해당하는 사람은 제외한다.
가. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호에 따른 화물자동차
나. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호에 따른 특수자동차 중 견인형 자동차 또는 특수작업형 사다리차(이차 등을 위하여 높은 건물에 필요한 물건을 올리기 위한 자동차를 말한다)
15. 「소프트웨어 진흥법」 제2조제3호에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 조 제10호에 따른 소프트웨어기술자
16. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 강사
가. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 운영하는 방과후학교의 과정을 담당하는 강사
나. 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원에서 운영하는 같은 조 제6호에 따른 방과후 과정을 담당하는 강사
다. 「영유아보육법」 제2조제3호에 따른 어린이집에서 운영하는 같은 법 제29조제4항에 따른 특별활동프로그램을 담당하는 강사
17. 「관광진흥법」 제38조제1항 단서에 따른 관광통역안내의 자격을 가진 사람으로서 외국인 관광객을 대상으로 관광안내를 하는 사람
18. 「도로교통법」 제2조제23호에 따른 어린이통학버스를 운전하는 사람

61. [정답] ⑤

해설

- ① (법 제41조 제2항) 산재보험 의료기관은 그 근로자의 재해가 업무상의 재해로 판단되면 그 근로자의 동의를 받아 요양급여의 신청을 대행할 수 있다.
- ② (법 제82조 제1항) 보험급여는 지급 결정일부터 14일 이내에 지급하여야 한다.
- ③ (법 제87조) 공단은 제3자의 행위에 따른 재해로 보험급여를 지급한 경우에는 그 급여액의 한도 안에서 급여를 받은 자의 제3자에 대한 손해배상청구권을 대위한다.
- ④ (법 제90조 제2항) 공단이 수급권자에게 요양급여를 지급한 후 그 지급결정이 취소된 경우로서 그 지급한 요양급여가 「국민건강보험법」 또는 「의료급여법」에 따라 지급할 수 있는 건강보험 요양급여등에 상당한 것으로 인정되면 공단은 그 건강보험 요양급여등에 해당하는 금액을 국민건강보험공단등에 청구할 수 있다.
- ⑤ (법 제91조) 보험급여로서 지급된 금품에 대하여는 국가나 지방자치단체의 공과금을 부과하지 아니한다.

62. [정답] ①

해설

- ① (령 제5조 제1항) 위원 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ② (령 제5조 제2항)
- ③ (령 제5조 제3항)
- ④ (령 제6조 제2항)
- ⑤ (령 제3조 제3호)

63. [정답] ④

해설

종류	지급대상	지급수준	지급기간
직업훈련비	직업훈련기관	고용노동부장관이 고시하는 금액 범위에서 실제 드는 비용	12개월 이내
직업훈련수당	훈련대상자	최저임금 1일분 - 휴업급여나 상병보상연금을 받는 경우 미지급 - 장해보상연금 또는 진폐보상연금을 받는 경우 1일당 연금액과 직업훈련수당을 합한 금액이 연금 산정에 적용되는 평균임금의 100분의 70을 초과하면 그 금액만큼 수당은 감액지급	12개월 이내
직장복귀지원금	사업주	고용노동부장관이 고시하는 금액 범위에서 실제 지급한 임금액	12개월 이내
직장적응훈련비		고용노동부장관이 고시하는 금액 범위에서 실제 드는 비용	3개월 이내
재활운동비			

64. [정답] ③

해설

령 제2조 제1항

「산업재해보상보험법」(이하 “법”이라 한다) 제6조 단서에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)을 말한다.

1. 「공무원 재해보상법」 또는 「군인 재해보상법」에 따라 재해보상이 되는 사업. 다만, 「공무원 재해보상법」 제60조에 따라 순직유족급여 또는 위험직무순직유족급여에 관한 규정을 적용받는 경우는 제외한다.
2. 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
3. 삭제
4. 가구내 고용활동
5. 삭제
6. 농업, 임업(별목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업

65. [정답] ⑤

해설

법 제66조 제1항

요양급여를 받는 근로자가 요양을 시작한 지 2년이 지난 날 이후에 다음 각 호의 요건 모두에 해당하는 상태가 계속되면 휴업급여 대신 상병보상연금을 그 근로자에게 지급한다.

1. 그 부상이나 질병이 치유되지 아니한 상태일 것
2. 그 부상이나 질병에 따른 중증요양상태의 정도가 대통령령으로 정하는 중증요양상태등급 기준에 해당할 것
3. 요양으로 인하여 취업하지 못하였을 것

66. [정답] ②

해설

유족급여(제62조제2항 관련)

유족급여의 종류	유족급여의 금액
유족보상연금	유족보상연금액은 다음의 기본금액과 가산금액을 합한 금액으로 한다. 1. 기본금액 급여기초연액(평균임금에 365를 곱하여 얻은 금액)의 100분의 47에 상당하는 금액 2. 가산금액 유족보상연금수급권자 및 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족보상연금수급자격자 1인당 급여기초연액의 100분의 5에 상당하는 금액의 합산액. 다만, 그 합산금액이 급여기초연액의 100분의 20을 넘을 때에는 급여기초연액의 100분의 20에 상당하는 금액으로 한다.
유족보상일시금	평균임금의 1,300일분

67. [정답] ①

해설

법 제61조(노령연금 수급권자)

- ① 가입기간이 10년 이상인 가입자 또는 가입자였던 자에 대하여는 60세(특수직종근로자는 55세)가 된 때부터 그가 생존하는 동안 노령연금을 지급한다.

68. [정답] ③

해설

법 제115조(시효)

- ① 연금보험료, 환수금, 그 밖의 이 법에 따른 징수금을 징수하거나 환수할 권리는 3년간, 급여(제77조제1항 제1호에 따른 반환일시금은 제외한다)를 받거나 과오납금을 반환받을 수급권자 또는 가입자 등의 권리는 5년간, 제77조제1항제1호에 따른 반환일시금을 지급받을 권리는 10년간 행사하지 아니하면 각각 소멸시효가 완성된다.
- ② 급여를 지급받을 권리는 그 급여 전액에 대하여 지급이 정지되어 있는 동안은 시효가 진행되지 아니한다.
- ③ 연금보험료나 그 밖의 이 법에 따른 징수금 등의 납입 고지, 제57조의2제2항 및 제95조제1항에 따른 독촉과 급여의 지급 또는 과오납금 등의 반환청구는 소멸시효 중단의 효력을 가진다.
- ④ 제3항에 따라 중단된 소멸시효는 납입 고지나 독촉에 따른 납입 기간이 지난 때부터 새로 진행된다.
- ⑤ 제1항에 따른 급여의 지급이나 과오납금 등의 반환청구에 관한 기간을 계산할 때 그 서류의 송달에 들어간 일수는 그 기간에 산입하지 아니한다.

69. [정답] ③

해설

- ① 법 제67조 제3항 제2호
- ② 법 제68조 제1항 제2호
- ③ 법 제69조(장애의 중복 조정) 장애연금 수급권자에게 다시 장애연금을 지급하여야 할 장애가 발생한 때에는 전후의 장애를 병합(併合)한 장애 정도에 따라 장애연금을 지급한다. 다만, 전후의 장애를 병합한 장애 정도에 따른 장애연금이 전의 장애연금보다 적으면 전의 장애연금을 지급한다.
- ④ 법 제70조 제1항
- ⑤ 법 제70조 제2항

70. [정답] ③

해설

법 제76조(유족연금의 지급 정지) ① 유족연금의 수급권자인 배우자에 대하여는 수급권이 발생한 때부터 3년 동안 유족연금을 지급한 후 55세가 될 때까지 지급을 정지한다. 다만, 그 수급권자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 지급을 정지하지 아니한다.

- 1. 제52조의2에 따른 장애상태인 경우
- 2. 가입자 또는 가입자였던 자의 25세 미만인 자녀 또는 제52조의2에 따른 장애상태인 자녀의 생계를 유지한 경우
- 3. 대통령령으로 정하는 소득이 있는 업무에 종사하지 아니하는 경우
- ② 유족연금의 수급권자인 배우자의 소재를 1년 이상 알 수 없는 때에는 유족인 자녀의 신청에 의하여 그 소재 불명(不明)의 기간동안 그에게 지급하여야 할 유족연금은 지급을 정지한다.
- ③ 배우자 외의 자에 대한 유족연금의 수급권자가 2명 이상인 경우 그 수급권자 중에서 1년 이상 소재를 알 수 없는 자가 있으면 다른 수급권자의 신청에 따라 그 소재 불명의 기간에 해당하는 그에 대한 유족연금의 지급을 정지한다.
- ④ 제2항과 제3항에 따라 유족연금의 지급이 정지된 자의 소재가 확인된 경우에는 본인의 신청에 의하여 지급 정지를 해제한다.
- ⑤ 자녀나 손자녀인 수급권자가 다른 사람에게 입양된 때에는 그에 해당하게 된 때부터 유족연금의 지급을 정지한다.
- ⑥ 제5항에 따라 유족연금의 지급이 정지된 자가 파양된 경우에는 본인의 신청에 의하여 파양된 때부터 지급 정지를 해제한다.
- ⑦ 장애로 수급권을 취득한 자가 제52조의2에 따른 장애상태에 해당하지 아니하게 된 때에는 그에 해당하게 된 때부터 유족연금의 지급을 정지한다.
- ⑧ 제7항에 따라 유족연금의 지급이 정지된 자가 그 질병이나 부상이 악화되어 제52조의2에 따른 장애상태에 해당하게 된 경우에는 본인의 신청에 의하여 제52조의2에 따른 장애상태에 해당하게 된 때부터 지급 정지를 해제한다.
- ⑨ 제2항 및 제3항에도 불구하고 유족연금 수급권자가 1년 이상 소재불명이고 제2항 및 제3항에 따른 지급 정지의 신청을 할 사람이 존재하지 아니하는 등 대통령령으로 정하는 경우에는 유족연금의 지급을 정지할 수 있다.
- ⑩ 제9항에 따른 지급 정지에 대한 취소 및 그에 따른 지급에 대해서는 제86조의2제2항 및 제3항을 준용한다.

71. [정답] ③

해설

법 제9조 ① 가입자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 날에 그 자격이 변동된다.

1. 지역가입자가 적용대상사업장의 사용자로 되거나, 근로자·공무원 또는 교직원(이하 “근로자등”이라 한다)으로 사용된 날
2. 직장가입자가 다른 적용대상사업장의 사용자로 되거나 근로자등으로 사용된 날
3. 직장가입자인 근로자등이 그 사용관계가 끝난 날의 다음 날
4. 적용대상사업장에 제7조 제2호에 따른 사유가 발생한 날의 다음 날
5. 지역가입자가 다른 세대로 전입한 날

72. [정답] ⑤

해설

- ① (법 제47조 제2항)
- ② (법 제47조의2 제1항)
- ③ (법 제47조의2 제2항)
- ④ (법 제47조의2 제3항)
- ⑤ (법 제47조의2 제1항) 요양급여비용 지급 보류 처분의 효력은 해당 요양기관이 그 처분 이후 청구하는 요양급여비용에 대해서도 미친다.

73. [정답] ④

해설

법 제49조(요양비)

- ① 공단은 가입자나 피부양자가 보건복지부령으로 정하는 긴급하거나 그 밖의 부득이한 사유로 요양기관과 비슷한 기능을 하는 기관으로서 보건복지부령으로 정하는 기관(제98조제1항에 따라 업무정지기간 중인 요양기관을 포함한다. 이하 “준요양기관”이라 한다)에서 질병·부상·출산 등에 대하여 요양을 받거나 요양기관이 아닌 장소에서 출산한 경우에는 그 요양급여에 상당하는 금액을 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 가입자나 피부양자에게 요양비로 지급한다.
- ② 준요양기관은 보건복지부장관이 정하는 요양비 명세서나 요양 명세를 적은 영수증을 요양을 받은 사람에게 내주어야 하며, 요양을 받은 사람은 그 명세서나 영수증을 공단에 제출하여야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 준요양기관은 요양을 받은 가입자나 피부양자의 위임이 있는 경우 공단에 요양비의 지급을 직접 청구할 수 있다. 이 경우 공단은 지급이 청구된 내용의 적정성을 심사하여 준요양기관에 요양비를 지급할 수 있다.
- ④ 제3항에 따른 준요양기관의 요양비 지급 청구, 공단의 적정성 심사 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

74. [정답] ②

해설

- ① (법 제70조 제1항)직장가입자의 보수월액은 직장가입자가 지급받는 보수를 기준으로 하여 산정한다
- ② (법 제70조 제2항)휴직이나 그 밖의 사유로 보수의 전부 또는 일부가 지급되지 아니하는 가입자의 보수월액보험료는 해당 사유가 생기기 전 달의 보수월액을 기준으로 산정한다.
- ③ (법 제69조 제2항)보험료는 가입자의 자격을 취득한 날이 속하는 달의 다음 달부터 가입자의 자격을 잃은 날의 전날이 속하는 달까지 징수한다.
- ④ (법 제73조 제1항)직장가입자의 보험료율은 1천분의 80의 범위에서 심의위원회의 의결을 거쳐 대통령령으로 정한다.
- ⑤ (법 제73조 제3항)지역가입자의 보험료부과점수당 금액은 심의위원회의 의결을 거쳐 대통령령으로 정한다.

75. [정답] ④

해설

연체금은 건강보험공단이 징수한다(법 제25조 제1항).

76. [정답] ③

해설

징수법 제3조(기준보수)

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액(이하 “기준보수”라 한다)을 근로자, 「고용보험법」 제77조의2제1항에 따른 예술인(이하 “예술인”이라 한다)이나 같은 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자(이하 “노무제공자”라 한다)의 보수 또는 보수액으로 할 수 있다.
 1. 사업의 폐업·도산 등으로 근로자, 예술인 또는 노무제공자의 보수 또는 보수액을 산정·확인하기 곤란한 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우
 2. 예술인(「고용보험법」 제77조의2제2항제2호 본문에 따른 소득 기준을 충족하는 예술인으로서 대통령령으로 정하는 사람과 같은 호 단서에 따른 단기예술인은 제외한다) 및 노무제공자(같은 법 제77조의6제2항제2호 본문에 따른 소득 기준을 충족하는 노무제공자로서 대통령령으로 정하는 사람과 같은 호 단서에 따른 단기노무제공자는 제외한다)의 보수액이 기준보수보다 적은 경우

징수법 시행령 제3조(기준보수의 적용)

- ① 법 제3조제1항제1호에서 “사업의 폐업·도산 등으로 근로자, 예술인 또는 노무제공자의 보수 또는 보수액을 산정·확인하기 곤란한 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
 1. 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 폐업·도산 등으로 근로자, 「고용보험법」 제77조의2제1항에 따른 예술인(이하 “예술인”이라 한다) 또는 같은 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자(이하 “노무제공자”라 한다)의 보수 또는 보수액을 산정·확인하기 곤란한 경우
 2. 보수 관련 자료가 없거나 명확하지 않은 경우
 3. 사업의 이전 등으로 사업의 소재지를 파악하기 곤란한 경우
- ② 법 제3조에 따른 기준보수는 다음 각 호의 구분에 따라 적용한다.
 1. 통상근로자로서 월정액으로 보수를 지급받는 근로자에게는 월단위 기준보수를 적용한다.
 2. 단시간근로자, 근로시간에 따라 보수를 지급받는 근로자(이하 이 조에서 “시간급근로자”라 한다), 근로일에 따라 일당 형식의 보수를 지급받는 근로자(이하 이 조에서 “일급근로자”라 한다)에게는 주당 소정근로시간을 실제 근로한 시간으로 보아 시간단위 기준보수를 적용한다. 다만, 시간급근로자 또는 일급근로자 임이 명확하지 아니하거나 주당 소정근로시간을 확정할 수 없는 경우에는 월단위 기준보수를 적용한다.
 3. 예술인에게는 월단위 기준보수를 적용한다.
 4. 노무제공자에게는 월단위 기준보수를 적용한다.

77. [정답] ②

해설

법 제16조의7(월별보험료의 납부기한)

① 사업주는 그 달의 월별보험료를 다음 달 10일까지 납부하여야 한다.

법 제16조의10(보수총액 등의 신고)

① 사업주는 전년도에 근로자에게 지급한 보수총액 등을 매년 3월 15일까지 공단에 신고하여야 한다.

78. [정답] ④

해설

① (법 제2조 3호) 고용보험료를 징수하는 경우에는 근로자가 휴직이나 그 밖에 이와 비슷한 상태에 있는 기간 중에 사업주 외의 자로부터 지급받는 금품 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금품은 보수로 본다.

② (법 제2조 5호) “하수급인”이란 원수급인으로부터 그 사업의 전부 또는 일부를 도급받아 하는 자와 그 자로부터 그 사업의 전부 또는 일부를 도급받아 하는 자를 말한다.

③ (법 제12조)보험에 가입한 사업주는 그 이름, 사업의 소재지 등 대통령령으로 정하는 사항이 변경된 경우에는 그 날부터 14일 이내에 그 변경사항을 공단에 신고하여야 한다.

④ (법 제16조의 4)

⑤ (법 제13조 제1항) 보험사업에 드는 비용에 충당하기 위하여 보험가입자로부터 다음 각 호의 보험료를 징수한다.

1. 고용안정·직업능력개발사업 및 실업급여의 보험료(이하 “고용보험료”라 한다)

2. 산재보험의 보험료(이하 “산재보험료”라 한다)

※ 육아휴직 급여 및 출산전후휴가 급여의 보험료는 별도로 징수하지 아니하고, 실업급여 보험료 및 정부지원기금으로 충당한다.

79. [정답] ④

해설

(법 제13조 제3항)

③ 제1항에도 불구하고 「고용보험법」 제10조제2항에 따라 65세 이후에 고용(65세 전부터 피보험자격을 유지 하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외한다)되거나 자영업을 개시한 자에 대하여는 고용보험료 중 실업급여의 보험료를 징수하지 아니한다.

* 자영업자의 보험료율(보험료징수법 시행령 제56조의19)

1. 고용안정·직업능력개발사업의 보험료율 : 1만분의 25

2. 실업급여의 보험료율 : 1천분의 20

80. [정답] ③

해설

법 제12조(보험관계의 변경신고) 보험에 가입한 사업주는 그 이름, 사업의 소재지 등 대통령령으로 정하는 사항이 변경된 경우에는 그 날부터 14일 이내에 그 변경사항을 공단에 신고하여야 한다.

경영학개론

81. [정답] ③

해설

1) 질적 예측기법 (정성적)

- ① 전문가 예측기법 (델파이메소드 법) : 전문가에게 개별적으로 질문지 보내 수요 예측
- ② 시나리오 기법 : 여러 변수를 이용해 가능성 타진해보는 것 (월드컵 16강 진출 가능성 예측하는 것)

2) 양적 예측기법 (정량적)

- ① 시계열 분석 : 과거 자료 변화 패턴을 기반으로 미래 예측
- ② 회귀분석 : 인과형 예측기법, 인적자원 수요에 영향을 미친다고 밝혀진 원인변수(매출액 / 생산량 / 예산)를 이용해 인력수요(결과변수) 예측
- ③ 추세투영 분석 : 인력수요와 밀접한 관계를 가진 변수 사용해 그들간의 과거의 관계를 중심으로 미래의 인력 수요 예측하는 방법 (매출액을 종업원 수에 투영하여 미래 종업원 수를 예측)
- ④ 생산성 비율 분석 : 1인당 부가가치증가율, 1인당 매출증가율 등을 구하여 인력 수요를 예측하는 것 (1:50 = x : 20,000 이라면 x의 값은?)
- ⑤ 작업연구기법 : 작업시간과 작업량 측정하여 수요 예측

82. [정답] ②

해설

경제적 주문량에서는 품질이나 파잉 재고가 허용되지 않는다.

83. [정답] ①

해설

리스트럭처링은 구조조정에 해당하기 때문에 기존 경영프로세스를 점진적으로 개선하는 것에 해당한다.

경영프로세스를 변화시키는 대표적인 기법으로 영기준예산, 리엔지니어링, 다운사이징, 시간중심 경쟁, 전사적 품질경영 등이 있다.

- 영기준예산 제도 : 영기준예산제도(零基準豫算制度, Zero-based budgeting)는 예산을 편성할 때 전년도 예산에 기초하지 않고 영(0)을 기준으로 원점에서 재검토한 뒤 예산을 편성하는 방법이다. 1970년대 미국에서 기존의 점증주의 예산제도를 비판하며 개발된 예산 제도이다. 보통 영어 명칭의 앞 글자를 따서 ZBB라고 일컬어진다.
- 시간중심 경쟁 : 시간 축 경쟁이란 제품의 기획 및 개발단계에서부터 최종 소비자에 대한 서비스에 이르기까지 전 비즈니스 과정을 시간이란 측면에서 경쟁우위를 확보하려는 전략을 말한다. 즉 시간 축 경쟁은 『시간은 돈이다』라는 격언이 구체화된 경영전략이라 말할 수 있다. 이 전략은 품질, 비용, 시간이라는 경영자원 가운데 시간을 최우선으로 삼으라고 권고한다. 시간의 부가가치를 높이면 자연히 제품과 서비스의 품질은 향상되고 장기적으로는 비용의 절감이 필연적으로 나타난다는 것이다. 1980년대 보스턴컨설팅 그룹의 토머스 하우트와 조지 스톡 부사장에 의해 창안된 경영전략으로, 전통적인 매장관리나 진열보다는 물류를 비롯한 속도의 경제를 이룩한 기업만이 경쟁우위를 확보할 수 있다고 주장한다.

84. [정답] ④

해설

- ① 스테레오타입(=상관적편견, 선입견)은 피평가자 개인의 특성보다는 출신학교나 출신 지역에 근거해 평가할 때 나타나는 오해를 의미한다.
- ② 평가를 할 때, 최근에 주어진 정보에 더 큰 비중을 두는 경향을 최근효과(recency error)라고 한다.
- ③ 성공의 원인은 자신의 능력이나 노력 등의 내재적 요인에서 찾고, 실패의 원인은 과업의 난이도나 운 등의 외재적 요인에서 찾으려는 경향을 말한다.

85. [정답] ①

해설

생산을 변동비용은 노동력에 대한 인건비가 반영된 비용이다.
고용비용, 해고비용, 하청비용, 잔업비용

86. [정답] ①

해설

- ① 라이선싱은 주로 제조기업에서 사용되지만 프랜차이징은 서비스기업에서 선호한다. 프랜차이징은 가맹점이 모기업의 등록상표, 제품, 방식, 사업계획, 자원, 자금지원, 정책성과 이미지 등을 사용하는 대가로 사용료 또는 수익의 일정한 비율을 제공하기로 하고 체결하는 사업상의 계약이다.
- ③ 컨소시엄 : 비즈니스 모델에서 공동의 목표를 달성하기 위해 함께 모인 회사, 조직 또는 그룹을 말한다.
- ⑤ 구상무역이란 두 나라 사이의 협정을 맺어 일정기간 서로 수출을 균등하게 하여 무역차액을 '0'으로 만들고, 수출입 물품의 대금을 돈으로 지급하지 않고 그에 상응하는 수입 또는 수출로 상계(相計)하는 국제 무역 거래 방식. 일정 기간 동안 수입액과 수출액의 균형이 맞도록 무역 상대국과 협정하여 이루어진다.

87. [정답] ④

해설

(차) 차량운반구 4,200만원
(자산의 증가)

(대) 현금 1,400만원
(자산의 감소)
미지급금 2,800만원
(부채의 증가)

88. [정답] ①

해설

- ② 투자활동
- ③ 투자활동
- ④ 재무활동
- ⑤ 재무활동

89. [정답] ③

해설

간접법이란 당기순이익에 현금이 수반되지 않은 수익과 비용, 그리고 영업활동 관련 자산과 부채의 증감을 가감조정하여 표시하는 방법이다. 유형자산 증가는 투자활동으로 인한 현금흐름이고, 장기차입금 증가는 재무활동으로 인한 현금흐름이므로 이를 제외하고 계산하면 된다.

당기순이익	+10,000원
감가상각비	+ 5,000원
매출채권증가	- 5,000원
재고자산감소	+ 1,000원
매입채무증가	+ 3,000원

합	계 14,000원

90. [정답] ④

해설

회계는 거래의 식별과 인식 → 분개 → 전기 → 총계정원장 → 수정전 시산표 작성 → 기말 수정 분개 → 수정후 시산표 작성 → 재무제표 작성 → 마감 분개 → 이월시산표 작성 순으로 이루어진다.

91. [정답] ②

해설

총자산회전율이란 매출액을 총자산으로 나눈 것이다. 총자산회전율이 높으면 유동자산, 고정자산 등이 효율적으로 이용되고 있다는 것을 뜻하며, 반대로 낮으면 과잉투자와 같은 비효율적 투자를 하고 있다는 것을 의미한다.

$$\text{총자산회전율} = \frac{\text{매출액}}{\text{평균총자산}}$$

92. [정답] ⑤

해설

재고자산회전율이 산업평균보다 낮다는 것은 매출원가 대비 재고자산평균잔액이 산업평균보다 높다는 의미로 재고가 많다는 뜻이다.

93. [정답] ②

해설

유동비율이 120%일 때 유동부채가 100억이라고 주어진다면 유동자산을 구할 수 있다.

$$\text{유동비율} = \frac{\text{유동자산}}{\text{유동부채}} \times 100 \text{ 이므로 유동자산은 } 120\text{억이라는 것을 알 수 있다.}$$

$$\text{당좌비율} = \frac{\text{유동자산} - \text{재고자산}}{\text{유동부채}} \times 100 \text{ 이므로 } = \frac{120 - 40}{100} \times 100 = 80$$

따라서 당좌비율은 80%

94. [정답] ③

해설

$$\text{총자본수익률} = \frac{\text{순이익}}{\text{매출액}} \times \frac{\text{매출액}}{\text{총자본}} = \text{매출액순이익률} \times \text{총자본회전율} \quad \text{이므로} = 10\% \times 4 = 40\%$$

95. [정답] ②

해설

재무제표 작성을 주목적으로 하는 것은 재무회계이며, 관리회계는 기업 내부의 이해관계자인 경영자가 의사결정을 하는데 유용한 정보를 제공하는 것을 목적으로 한다.

96. [정답] ⑤

해설

지원활동 ▼ 이윤에 간접적 영향	기업하부구조					이윤
	인적자원관리					
	기술 개발					
	획득 활동					
본원적활동 ▼ 이윤에 직접적 영향	물류 투입활동	운영활동	물류 산출활동	마케팅과 판매활동	서비스 활동	

97. [정답] ⑤

해설

인간관계론은 과학적 관리법의 비인간적 합리성과 기계적 도구관에 대한 반발로 인해 발생한 조직이론으로 조직 내의 인간적 요인을 조직의 주요 관심사로 여겼다. 심리요인을 중시하고, 비공식 조직이 공식조직보다 생산성 향상에 더 중요한 역할을 한다고 보았으며, 호손실험을 기반으로 발전하였다.

98. [정답] ③

해설

조직 내 비공식 조직의 활용을 중시하는 이론은 인간관계론이다. 행동과학이론이란 인간의 행동 또는 행위에 초점을 두고 모든 영역에 통용될 수 있는 인간행동의 일반적 원리를 과학적인 연구 방법으로 발견하려는 시도를 의미한다.

99. [정답] ⑤

해설

- ㄱ. 독립적인 투자안의 경우 순현재가치법에서는 투자안의 순현재가치가 0보다 큰 투자안을 선택한다.
- ㄴ. 순현재가치법과 내부수익률법은 할인율을 이용하여 현재의 현금흐름을 할인하는 기법을 쓰기 때문에 화폐의 시간적 가치를 고려하는 기법이라 할 수 있다.
- ㄷ. 내부수익률법은 $NPV = 0$ 이 되는 할인율 이다.
- ㄹ. 상호배타적인 투자안의 경우 순현재가치법은 순현재가가 가장 큰 투자안을 선택하게 되고, 내부수익률법은 내부수익률이 가장 큰 투자안을 선택하게 되므로 상반된 결론이 나올 수도 있다.

100. [정답] ③

해설

- ① 수직적 계열화 : 이종 생산단계에 종사하는 각 기업을 집단화하는 것, 최근에는 이를 수직적 통합이라고 함
- ② 수평적 계열화 : 동일한 생산단계에 종사하는 각 기업을 집단화하는 것, 최근에는 이를 수평적 통합이라고 함
- ③ 사행적 계열화 : 부산물을 가공하는 기업을 계열화한다든가 혹은 보조적 서비스를 행하는 기업을 계열화하는 경우
- ④ 분기적 계열화 : 같은 공정 또는 같은 원료에서 이종 제품공정이 분기화 되는 기술적 관련을 갖는 계열화
- ⑤ 카르텔 : 기업연합이라고도 하는데, 이는 시장통제의 목적을 갖고, 동종 또는 유사 업종간에 신사협정에 의한 기업집중의 형태

101. [정답] ⑤

해설

마일즈와 스노우는 공격형(prospector), 방어형(defender), 분석형(analyzer)으로 전략을 구분하였다.

구분	내용
방어형 (Defender)	자사가 안정적으로 확보한 마켓에서 비용의 효율적인 전략을 추구하는 가격주도형(Cost Leadership) 전략 유형. → e-business 비용효율화차원에서 활용
선봉형 (Prospector)	신제품 출시에 앞장서면서 창업 지향적인 전략을 취하는 유형. → e-business을 통해 새로운 사업기회를 발견
분석형 (Analyzer)	안정적인 제품 라인에 집중하면서도 한편으로는 산업 내 혁신을 추종하는 다소 복합적인 전략 유형. → 실증 연구 결과에 따르면 이러한 전략은 피해야 할 전략 유형으로서 산업 내에서 모호한 위치로 전략할 우려가 있다고 한다. 지금까지 우리의 전통 기업들이 취해온 전략 유형이라고 할 수 있다.
수동형 (Reactor)	변화에 매우 수동적이며, 분명한 방향성을 가지고 있지 않은 소위 “기다려보는(Wait and See)" 전략 유형. → 실패 가능성이 가능 높음.

102. [정답] ②

해설

우드워드는 제조업체의 생산기술에 따라 조직이 사용하는 기술의 유형을 3가지로 분류하였는데, 단위상품생산 기술, 대량 생산기술, 연속공정 생산기술로 구분하였으며 대량 생산기술에는 관료제와 같은 기계적 구조가 효과적이라고 주장하였음.

103. [정답] ③

해설

연봉제는 기본급과 각종 수당 및 상여급을 통합하여 임금체계를 단순화시키는 임금제도이다.

연봉제는 연단위로 임금을 산정한다는 점에서는 시급제, 월급제와 같은 일종의 임금지급 형태이지만, 업무수행능력의 평가를 통해서 결정된다는 점에서는 직능급과 같은 능력주의 임금체계입니다.

[연봉제의 특징]

연봉제가 가지고 있는 가장 큰 특징은 무엇보다도 변동급으로서 임금체계에 탄력성(임금의 개별화와 유연화)을 부여할 수 있다는 점입니다. 임금이 모든 구성원에게 균등하게 배분된다고 하면 조직성원이 열심히 일하려는 동기부여를 기대할 수 없게 되며, 그 조직의 발전은 정체되거나 도태되기 마련입니다.

연봉제를 실시하면 노력한 만큼 대가가 따른다는 기대감을 제공하기 때문에 업무의 효율성을 높일 수 있습니다.

연봉제는 개별평가에 의한 성과급 제도입니다.

임금을 결정할때 직무급은 종업원이 수행하는 직무의 특성에 따라서, 연공급은 종업원의 연령, 성별, 근속연수 등 개인적인 속성에 의해 이루어지는 반면, 성과급은 종업원이 수행한 성과의 결과에 의해 임금이 결정됩니다. 연봉제는 단체협약에 의해서가 아닌 개인 대 회사 간의 개별계약에 의해 이루어지며, 집단으로 발생한 성과에 의해 결정되는 집단성과배분제도와 달리 개인별 성과에 기초합니다. 물론 우리나라의 경우 성과 외에 능력이나 공헌도도 포함됩니다. 또한 개인이 받는 연봉총액의 결정은 일정기간 관찰되어진 성과(혹은 능력)에 기초한 평가에 의하여 이루어지는 변동급이 특징입니다.

동기유발과 업무목표 달성이 가능합니다.

연봉제는 미래의 성과가 높아질 것을 기대하는 동기부여형 임금체계입니다. 따라서 능력과 실적이 임금과 직결되어 노력하면 노력한 만큼 대가가 따른다는 기대감을 제공하는 임금체계이므로 철저한 능력주의·실적주의로 종업원들에게 동기부여를 함으로써 계속 의욕적으로 근무할 수 있게 만들어 줍니다.

또한 연봉제는 자신의 능력과 업적이 곧 임금으로 표현된다는 생각 때문에 자기 책임 하에 업무를 수행함에 따라 능력발휘를 위한 사기양상으로 연결되어 업무 목표달성이 가능하다는 것입니다.

우수한 인재를 확보할 수 있습니다.

연봉제를 통해 새로운 환경에 알맞는 관리자, 전문직 종사자, 특수기능 보유자 등 필요한 우수 인재의 확보가 가능합니다. 능력과 성과에 따라서 보수수준이 결정되기 때문에 능력위주의 인사기용이 용이하게 된다는 것입니다.

경영자에 준하는 책임감을 부여해 경영감각을 배양시킬 수 있습니다.

연봉제 실시 대상자를 보면 간부직, 전문직 등으로 고급화 및 특수화되고 있습니다. 이는 연봉제가 능력향상을 위한 동기부여가 되며 책임감을 아울러 부여하고 있음을 보여주는 사례입니다.

연봉제를 실시하면 근로자에게 경영자에게 준하는 책임감을 부여하게 됨을 알 수 있습니다.

임금관리가 더욱 효과적으로 이루어집니다.

연봉제는 복잡한 임금보수 체계 하에서 총액산출의 근간이 되기 때문에 단순화된 보수체계를 유도할 수 있습니다. 따라서 연봉제를 도입하면 복잡한 임금체계의 간소화로 임금구조를 단순화시켜 임금 관리가 용이해지므로 임금관리의 효율성·효과성이 증대됩니다.

104. [정답] ④

해설

신상품의 대부분은 카테고리 확장이 아니라 라인확장 전략을 사용한다.

105. [정답] ④

해설

e. 경쟁자들의 시장진입이 용이할 때는 경쟁자들의 진입을 차단하기 위해 가격을 낮게 책정하는 것, 즉 시장 침투 가격전략을 쓰는 것이 좋다.

106. [정답] ③

해설

블루오션 전략은 기존 시장내에서 틈새시장을 확보하려는 전략이 아니라 기존 시장과는 다른 새로운 시장을 창출하려는 전략이다.

107. [정답] ②

해설

콜옵션(call option)이란 정해진 가격으로 기초자산을 살 수 있는 권리가 부여된 옵션을 말한다. 풋옵션(put option)은 기초자산을 약정된 만기일에 약정된 행사가격을 받고 매도할 수 있는 권리를 뜻한다.

108. [정답] ②

해설

다수의 표적시장을 공략하는 경우에는 각각의 시장마다 서로 다른 마케팅 믹스로 공략하는 차별적 마케팅 전략이 적절하다.

- 순환적 마케팅(= 양방향 마케팅) : 고객이 원하는 것을 먼저 파악하고 그 욕구를 충족시킬 수 있는 제품을 생산하여 판매하고 고객의 제품 사용후의 평가 또는 느낌을 다시 기존 제품의 수정 또는 개선 그리고 또다른 신제품 개발에 활용하는 마케팅 행태를 말한다.

109. [정답] ②

해설

아웃소싱(Outsourcing) : 핵심적인 활동에 더욱 집중하기 위해 상대적으로 중요성이 낮은 업무를 외부에 맡기는 것을 말함.

정보시스템을 아웃소싱할 경우 다음과 같은 장점이 있다.

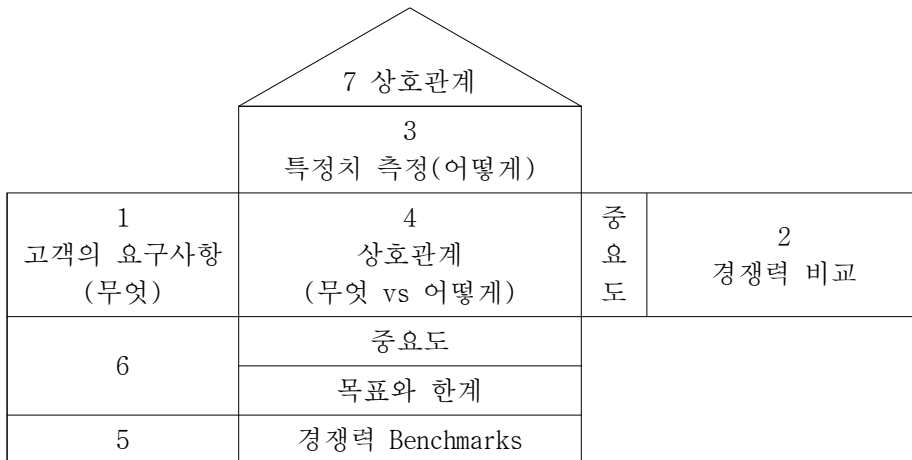
1. 아웃소싱업체를 통한 규모의 경제를 활용
2. 아웃소싱업체의 기술이나 경험을 활용
3. 고정자산에 대한 투자비용을 절감하여 유동성을 높일 수 있음
4. 조직의 자원을 핵심역량에 집중할 수 있음

110. [정답] ③

해설

QFD란 ?

고객의 요구사항을 조사/분석하여 제품의 설계특성 (품질특성)을 설정하고, 이것을 다시 각 기능부품의 품질, 개개의 부품품질 및 공정요소에 이르기까지 전개해 나가는 과정에서 고객의 요구가 반영될 수 있도록 이들의 관련성을 중심으로 전개해 나가는 체계적인 방법



111. [정답] ③

해설

장부마감 후 잔액이 없는 계정은 손익계산서에 계상되는 손익항목(수익, 비용)을 말한다.

112. [정답] ②

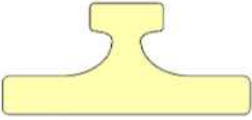
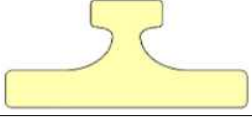
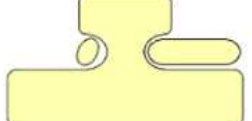
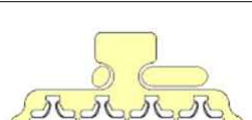
해설

증권시장선이 기울기는 시장위험프리미엄(= $E(R_p) - R_f$)을 의미한다.

113. [정답] ③

해설

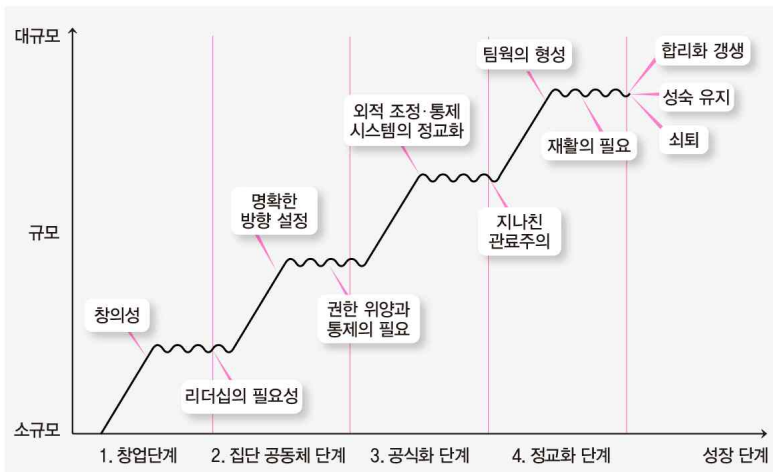
③ 조직의 기술전문가부문이 행사하는 힘은 전문적 관료제구조에서 가장 크게 작용한다.

단순구조		- 최고 경영자 + 기술스태프 - 조직의 목표는 생존 - 공식화 전문화 낮음
기계적 관료조직		- 규모 크고 성숙기에 들어간 조직 - 위계질서가 높음 - 공식화와 전문화가 매우 높음
전문적 관료조직		- 규모가 매우 큼. 기술스태프가 힘을 가짐 (ex. 병원, 대학, 법률회사 등) - 핵심 목표는 품질과 효과성
사업부 조직		- 매우 크고 성숙되어 있음 - 서비스가 제공되는 지역별 사업부로 분화 - 개별 사업부들은 각기 독립적인 기술 스태프와 관리지원 스태프를 갖는 기계적 관료조직의 모습
혁신 조직 (=애드호크라시 조직)		- 특수상황에 만들어져 임시적, 즉흥적 조직구조 - 복잡하고 빠르게 변화하는 환경에 유리 - 조직 목표는 환경변화 대응 위한 혁신의 수행

114. [정답] ②

해설

조직의 수명주기모형



단계	창업단계	집단공동체	공식화	정교화	합리화 경쟁
성장동력	창의력	리더십	시스템	팀워크	성숙유지
변화유인	리더십	위임과 통제	지나친 관료주의	재활	쇠퇴

115. [정답] ③

해설

혁신자 집단은 다른 집단에 비해 상대적으로 상표 충성도가 낮다.

혁신수용층 (innovators)	신제품 출시와 더불어 바로 구입하는 소비자계층으로 모험심이 강하고 위험을 감수하면서 새로운 제품을 받아들인다. > 전체 잠재 소비자의 2.5% 점유 ① 교육 및 소득 수준이 높고, 사회적 활동 활발 ② 신제품 출시시 즉각구매 → 신제품 수용시의 위험 기꺼이 감수 → 작은 규모지만 마케터에게 중요한 가치를 지님
조기수용층 (early adopters)	일반적으로 사회의 여론주도자(opinion later)들로서 새로운 제품을 선별적으로 수용한다. > 혁신 소비자 다음 소비자 집단, 전체 잠재 소비자의 13.5% 차지 ① 소속 집단의 존경을 받는 의견 선도자(opinion leader)의 역할 수행 ② 정보탐색이 많은 혁신 제품구매 의향자에게 유용한 정보제공 ③ 유행에 민감, 가치표현적 성격이 강한 제품 관여도 높음 ④ 유행에 대한 가치부여가 높음 ⑤ 제품사용 이후 만족 또는 불만족 여부는 신제품 성공 결정 요인
조기다수층 (early majority)	보통 사람들보다는 새로운 제품을 먼저 수용하는 소비자계층으로 약간 신중한 편이다. > 초기 수용자 다음 소비자 집단, 전체 잠재 소비자의 34% 차지 ① 신중한 소비자, 기술 자체에는 관심이 없고 실제적인 문제에 집중 ② 실용 주의자 → 혁명적 변화보단 점진적인 변화에 따른 생산성 향상, 유지 가능한 경쟁 우위 추구 → 혁신 제품에 대한 검증된 성과 요구
후기다수층 (late majority)	절반 정도의 소비자들이 제품을 구입한 후에 비로소 구입하는 소비자계층으로 입증된 제품만 구매한다. > 초기 다수자 다음 소비자 집단, 전체 잠재 소비자의 34% 차지 ① 신제품 수용에 의심이 많은 소비자 집단으로 많은 사람들이 신제품을 수용한 후 구입하는 경향 ② 가격에 민감하고 위험회피형 소비자 집단 ③ 잠재고객의 절반 이상이 수용한 후 구매하는 보수적 집단
후발(지각)수용층 (laggards)	마지막으로 제품을 구입하는 소비자계층으로 전통적인 가치관에 충실하고 매우 보수적인 계층이다. > 전체 소비자의 16% 차지 ① 전통에 얽매인 소비자 ② 변화 거부, 전통에 집착 ③ 신제품이 완전히 소비자에 의해 수용 되어야만 그 제품 구매

116. [정답] ⑤

해설

- ① 사이몬은 의사결정자들이 능력, 시간, 정보의 한계로 최적의 대안보다는 만족스러운 수준에서 의사결정을 하는 제한된 합리성 모델을 제시하였다.
- ② 집단사고가 의미하는 바는 집단의사결정이 개인의사결정에 비해 항상 긍정적이지는 않다는 것을 의미한다.
- ③ 집단내 응집력이 강하고 리더가 비민주적인 경우에 집단사고가 발생할 가능성이 더 커진다.
- ④ 브레인스토밍 시 아이디어 산출과정에서 다른 사람의 의견에 대해서는 비판하지 않는다.
- ⑤ 브룸과 예튼의 리더-참여 모형은 리더십이론이기도 하지만 실제로는 의사결정 상황에서 리더가 부하의 참여를 어느 정도 허용할 것인지에 관한 모형이라고 볼 수 있다.

117. [정답] ③

해설

목표이익 1,000 만 원 = 총수익 - 총비용

단위당 비용 = 고정비 1,000 만원 / 500개 + 단위당 변동비 10 만원 = 12만원

단위당 판매가격 = 12만원 + 1,000만원(목표이익)/500 개 = 14 만원

118. [정답] ④

해설

- a. 프렌치와 레이븐이 제시한 권력의 원천은 공식적 권력과 개인적 권력으로 구분할 수 있는데, 그 중 공식적 권력은 조직에서의 개인적 직위에 바탕을 둔 것으로 강압적 권력, 보상적 권력, 합법적 권력이 이에 해당하고, 개인적 권력은 개인적 특성에서 나오는 권력으로 이에 준거적 권력과 전문적 권력이 있다. 준거적 권력은 개인적 권력이므로 조직의 특성보다는 개인의 특성에 기반을 둔 권력이라고 할 수 있다.
- b. 브레인스토밍은 여러 명이 한 가지 문제를 놓고 무작위로 의견을 개진하는 방법이고 반면 명목집단법(NGT)은 의견을 모으는 과정에서 참가자간 의사소통을 금지하는 방법이므로 구성원간 상호작용을 제한하는 정도는 명목집단법이 브레인스토밍보다 더 강하다.
- c. 자원의 크기가 고정되어 있을 때, 이해관계가 상반되는 양 당사자가 자신의 몫을 극대화하려는 협상방식을 분배적 협상이라고 하고, 자원의 크기가 변동될 때 쌍방에 유리한 해결책을 만들어내려는 협상방식을 통합적 협상이라고 한다.
- d. 몰입상승이란 어떤 집단이 의사결정을 한 후에 변화가 일어나 먼저 내린 의사결정이 부적절하고 잘못임에도 불구하고 여러 가지 이유를 들어 최초의 의사결정을 고수하려는 경향을 말한다.

119. [정답] ③

해설

- ① 목표설정이론에 따르면 일반적인 목표보다 구체적인 목표를 제시하는 것이 구성원들의 동기부여에 더 효과적이다. 그리고 목표는 도전감이 생길 정도로 조금 어려운 것이 좋다.
- ② 공정성이론은 조직내의 정의 문제 즉 어떤 것이 정의로운 것이냐의 문제를 다루고 있다. 그런데 공정성이론을 제시한 아담스는 분배적 정의를 기반으로 한 공정성이라는 개념을 통해 조직내 정의의 문제를 다루고 있다. 그러나 조직내 정의는 최근에는 분배적 공정성 뿐만 아니라 절차적 공정성과 상호작용 공정성으로 확대되고 있다. 그러나 보기에 있는 것처럼 공정성의 개념에 동기부여의 욕구이론처럼 위계가 있는 것은 아니다.
- ③ 기대이론은 동기부여를 기대감, 수단성, 유의성의 곱으로 설명하고 있는데, 기대감은 노력이 성과로 연결되느냐의 주관적 확률이므로 이를 높이기 위해서는 직무수행자의 능력을 높이는 교육훈련을 제공하거나 직무를 재배치하여 자신에게 좀 더 잘 맞는 직무를 수행할 기회를 주는 것이 적절하다.
- ④ 앨더퍼는 ERG 이론을 통해 욕구는 좌절될 수 있다고 주장했는데, 이는 한 욕구의 충족을 위해 계속 시도함에도 불구하고 좌절되는 경우 개인은 이를 포기하는 대신 이보다 하위 욕구를 달성하기 위해 노력한다는 것이다. 이를 좌절-퇴행 가설이라고 한다.
- ⑤ 헉크만과 올드햄의 직무특성모형에 의하면, 자신이 잘하는 한 가지 기능만 사용하는 직무를 부여하는 경우보다 다양한 기능을 사용하는 직무기회를 제공하는 경우에 작업수행자의 기술다양성을 높여주기 때문에 동기부여 수준이 더 높다.

120. [정답] ⑤

해설

- a. 태도는 인지적, 정서적, 행동(의도)적 요소로 구성된다.
- b. 통제의 위치가 내부에 있는 사람, 즉 내재론자는 자신의 운명을 스스로 통제할 수 있다고 믿기 때문에 자신의 성과를 결정짓는 것이 자신의 노력이라고 믿는다.
- c. 조직내에서 종업원의 태도변수 중 하나인 조직몰입은 정서적, 지속적, 규범적 몰입으로 구성된다.
- d. 귀인이란 자기와 타인의 행동에 대해 그 원인을 추론하려는 성향을 말한다. 켈리의 귀인이론은 특이성, 합의성, 일관성을 통해 타인의 행동의 원인이 그 사람 내부에 의한 것인지, 외부에 의한 것인지를 추론한다.
- e. 강화가 뒤에 붙은 것들, 즉 긍정적 강화와 부정적 강화는 모두 행동을 증가시킨다. 반면 소거와 벌은 행동을 감소시킨다.

경제학원론

81. [정답] ④

해설

- ① 닭고기 가격 상승 : 수요량 감소
- ② 원자재 수요 증가(수요곡선 우측이동)
- ③ 대체재 가격 상승 : 수요증가(수요곡선 우측이동)
- ④ 돼지고기 선호증가 : 돼지고기와 닭고기는 대체재이므로 닭고기 수요감소(수요곡선 좌측이동)
- ⑤ 소득증가 : 정상재 수요증가(수요곡선 우측이동)

82. [정답] ⑤

해설

- 가격탄력도 $\left(\left| \frac{\text{수요량 변화율}}{\text{가격 변화율}} \right| \right)$ 가 2일 때 가격변화율 $\left(\frac{500-480}{500} \right)$ 이 -4%이므로 수요량 변화율은 8%
- 따라서 수요량은 16개 증가

83. [정답] ①

해설

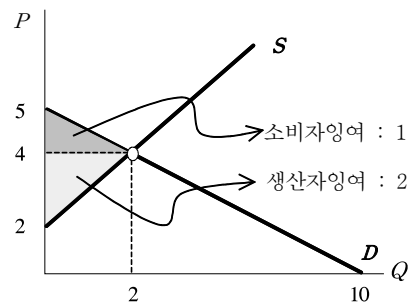
- 시장균형 : 수요가격과 공급가격이 같을 때 균형

$$5 - 0.5Q = 2 + Q \Rightarrow 1.5Q = 3$$

$\therefore Q = 2, P = 4$ (수량 2를 시장수요(공급)함수에 대입하여 시장가격 도출)

- 소비자잉여와 생산자잉여

- ▶ 소비자잉여 : 시장가격 위, 수요곡선 아래 사이 면적
- ▶ 생산자잉여 : 시장가격 아래, 공급곡선 위 사이 면적
- ▶ 경제적인잉여 : 소비자잉여와 생산자잉여의 합



84. [정답] ③

해설

가격변화에 탄력적인 쪽이 적게 부담. 따라서 공급이 탄력적일수록 구매자(수요자)에게 많이 전가

85. [정답] ③

해설

노동 10단위 투입할 때 총생산량 = 평균생산물(10) × 노동투입량(10) = 100

노동 11단위 투입할 때 총생산량 = 111

따라서 한계생산량(추가 생산량)은 11

86. [정답] ①

해설

① 파업이 감소하면 생산가능곡선의 내부에서 생산가능곡선 상으로 이동

②, ⑤ 요소투입량 증가에 따라 생산가능곡선 우측이동

③, ④ 기술진보가 발생하면 동일 요소투입하에서 생산량이 증가하므로 생산가능곡선 우측이동

87. [정답] ④

해설

① 평균수입(가격)이 평균비용보다 작으므로 손실

② 현재 이윤극대화조건($MR(P)=MC$)을 만족하고 있으므로 생산량 불변

③ 가격이 평균가변비용보다 높으므로 총고정비용 이하의 손실

④ 가격이 평균비용보다 낮아서 손실을 보고 있지만 평균가변비용보다는 높으므로 생산 계속

88. [정답] ⑤

해설

가격차별 : 수요의 가격탄력성이 큰(작은) 시장에 낮은(높은) 가격을 책정하면 수입(이윤) 증가

89. [정답] ③

해설

코즈(R. Coase)의 정리

- 공해관련 손해배상청구권이 가해자나 피해자에 관계없이 당사자 중 어느 한쪽에 적절히 확정되기만 하면 정부개입이 없어도 당사자 간의 자발적 협상을 통해 외부성 해결 가능
- 정부의 역할은 협상을 위한 제도적·행정적 지원에 국한
- 문제점 : 현실적으로 공해관련 당사자가 많아서 협상비용이 많이 들거나 피해당사자가 불분명하여 당사자를 확정하기 곤란할 경우에는 이 정리를 적용하기 곤란 예) 산성비에 의한 공해피해, 도시매연 등

90. [정답] ①

해설

- ① 기초노령연금 : 정부 이전지출. 이전소득이므로 GNE에 포함되지 않음
- ② 신축 아파트 분양 : 건설투자
- ③ 외국인의 국내여행비용 : 서비스 수출
- ⑤ 재고 : 재고투자

91. [정답] ④

해설

- 명목GDP = 실질GDP × 물가
- 실질GDP = 명목GDP / 물가 = 110조 / 1.1 = 100조

92. [정답] ④

해설

- 평균소비성향(APC) = $C / Y = (100 + 0.6Y) / Y = 100 / Y + 0.6$. 소득이 증가할 때 평균소비성향 감소
- 한계소비성향(MPC) = $dC / dY = 0.6$. 소득이 증가할 때 한계소비성향 불변
- 한계저축성향(MPS) = $dS / dY = 1 - MPC = 0.4$

93. [정답] ②

해설

- 문제의 균형국민소득식 : 3부문 정액세모형

$$\blacktriangleright Y = \frac{1}{1-c} (C_0 - cT_0 + I_0 + G_0)$$

(단, c : 한계소비성향(MPC), C_0 : 기초소비, T_0 : 정액세, I_0 : 독립투자, G_0 : 정부지출)

$$\blacktriangleright Y = \frac{1}{1-c} (C_0 - cT_0 + I_0 + G_0) = \frac{1}{1-0.8} (100 - 0.8 \cdot 50 + 100 + 100) = 1,300$$

94. [정답] ①

해설

본원통화 : 민간보유현금과 은행의 지급준비금의 합

- 민간보유현금 : 금융기관이 아닌 경제주체가 보유한 통화. 금융기관이 보유한 통화는 지급준비금
- 지급준비금 : 법정지급준비금+초과지급준비금. 법정지급준비금의 일부는 중앙은행에 예치

95. [정답] ③

해설

- 금융정책 : 투자수요 이자율탄력도가 크고 통화수요 이자율탄력도가 작을 때 국민소득 증대 효과 큼
- 유동성합정 : 통화수요의 이자율탄력도 무한대(완전탄력적). 금융정책 효과는 전혀 나타나지 않음

96. [정답] ④

해설

- ① 정부지출 감소 : 총수요 감소
- ② 물가 하락 : 총수요량 증가. 총수요곡선 상에서 우하방으로 이동
- ③ 소득세율 인상 : 가처분소득이 감소하여 민간소비수요(총수요) 감소
- ④ 지불준비율 인하 : 통화공급이 증가하여 이자율 하락. 이자율이 하락하면 민간 투자와 소비 증가
- ⑤ 재할인을 인상 : 통화공급이 감소하여 이자율 상승. 이자율이 상승하면 민간 투자와 소비 감소

97. [정답] ④

해설

비용인상인플레이션(스태그플레이션) : 총공급 감소. 물가상승, 실업증가(국민소득 감소)

- ▶ 발생원인 : 기대인플레이션을 상승, 근로의욕감퇴, 노동생산성 감소, 노조에 의한 과도한 임금상승, 공급 충격(홍작, 석유파동) 등 총공급 감소(총공급곡선 좌측이동)
 - ▶ 근본적 수습책 : 총공급 증대(총공급곡선 우측이동)
- ③ 양적완화정책(확대재정·금융정책)을 시행하면 총수요가 증가하여 수요견인 인플레이션 발생. 이때 물가상승에 따라 예상물가가 상승하면 총공급이 감소(총공급곡선 좌측이동)하여 비용인상 인플레이션 발생
 - ④ 정부의 총수요관리정책은 비용인상인플레이션을 해소시킬 수 없음

98. [정답] ④

해설

- A. 총공급곡선이 안정적으로 우상향하면 필립스곡선은 안정적으로 우하향. 이 경우 물가와 실업률은 상충관계.
- B. 총공급곡선이 수직선이면 물가가 변화해도 총생산(실업률)이 변화지 않으므로 필립스곡선도 수직선
- C. 총공급이 감소(총공급곡선 좌측이동)하면 우하향하는 필립스곡선이 상방으로 이동

99. [정답] ④

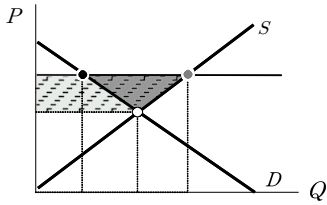
해설

$\left(\frac{P_X}{P_Y}\right)_A > \left(\frac{P_X}{P_Y}\right)_B$ 일 경우 X재에 대하여 A국은 비교열위, B국은 비교우위

100. [정답] ③

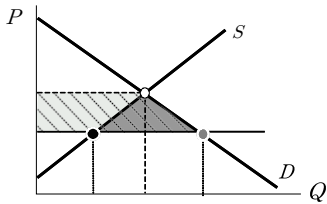
해설

- 수출품(수출국)



- 수출품 : 가격상승
 - ▶ 국내생산 증가
 - ▶ 국내소비 감소
 - ▶ 소비자잉여 감소 :
 - ▶ 생산자잉여 증가 :
 - ▶ 경제적잉여 증가 :

- 수입품(수입국)



- 수입품 : 가격하락
 - ▶ 국내생산량 감소
 - ▶ 국내소비량 증가
 - ▶ 소비자잉여 증가 :
 - ▶ 생산자잉여 감소 :
 - ▶ 경제적잉여 증가 :

101. [정답] ②

해설

- 외국상품 가격 상승 : 수출증가(외환공급 증가), 환율 하락
- 우리나라 기업의 해외기업 인수 : 자본유출(외환수요 증가), 환율 상승
- 외국인의 국내여행 증가 : 서비스 수출 증가(외환공급 증가), 환율 하락
- 외국인의 우리나라 증권 매입 : 자본유입(외환공급 증가), 환율 하락
- 해외 원자재가격 하락 : 수입액 감소(외환수요 감소), 환율 하락

102. [정답] ①

해설

- 구매력평가 : $\dot{e} = \dot{P} - \dot{P}_f$ (단, $\dot{\cdot}$: 변화율(%), e : 환율, P_f : 다른 나라 물가)

- 문제에서, $\dot{e}_K = \dot{P}_K - \dot{P}_A \Rightarrow \dot{e}_K = 5\% - 4\% = 1\%$ (상승)
(단, e_K : 달러환율, P_K : 우리나라 물가, P_A : 미국 물가)

따라서 원화환율은 1% 인상된 1,010원 예상

103. [정답] ③

해설

- 보완재 : 한 상품가격이 오를 때 다른 상품 수요감소. 따라서 지하철과 버스는 보완재 (환승의 경우)
- 대체재 : 한 상품가격이 오를 때 다른 상품 수요증가. 따라서 지하철과 택시는 대체재
- 정상재 : 소득이 증가할 때 수요증가. 따라서 택시는 정상재
- 열등재 : 소득이 증가할 때 수요감소. 따라서 마을버스는 열등재

104. [정답] ①

해설

조세귀착 : 수요와 공급 중 비탄력적인 쪽이 더 많이 부담

105. [정답] ⑤

해설

최고가격제 : 자금(화폐)시장에 만성적 초과수요발생. 신용할당의 문제가 발생

106. [정답] ②

해설

효용극대화 조건 : 가중된 한계효용균등(마지막 소비 한 단위의 1원어치 효용)의 법칙

107. [정답] ⑤

해설

Y축 절편이 50이므로 이 소비자의 소득은 50,000원. 50,000원으로 X재만 소비할 때 가격상승 전에는 100개, 가격변화 후 50개이므로 X재 가격은 500원에서 1,000원으로 상승

108. [정답] ①

해설

소주 : 가격이 내릴 때 수요량이 감소했으므로 기펜재(열등재)

109. [정답] ④

해설

경제적비용 = [회계적비용 : 임금, 이자, 지대] + [귀속임대료 : 귀속임금, 귀속이자, 귀속지대] + 정상이윤
 = [300만원(임금) + 5만원(이자) + 500만원(지대)] + [500만원(귀속임금) + 5만원(귀속이자)]
 = 1,310만원

경제적이윤 = 총수입 - 경제적 비용 = 190만원 (문제에서는 정상이윤은 없음)

110. [정답] ④

해설

생산량 10일 때 : 총비용 = 총고정비용(20만원) + 총가변비용(80만원) = 100만원
 총가변비용 = 80만원. 따라서, 평균가변비용 = 총가변비용 / 생산량 = 8만원

111. [정답] ③

해설

가격이 평균비용보다 낮아서 손해를 보고 있으나 평균가변비용과 같으므로 생산계속. 현재보다 가격이 내리면 생산중단

112. [정답] ③

해설

- ②, ③ 외부비용을 발생시키는 상품은 너무 많이 낮은 가격으로 생산
- ④ 외부비경제를 일으키는 상품의 경우 적정생산 수준으로 유도
- ⑤ 일반적으로 공공재 생산은 외부경제효과를 가짐 [예] 새로운 전철 개통 등

113. [정답] ⑤

해설

- ① 자가주택 임대료, 농산물 자가소비는 시장거래되지 않았으나 국내총생산에 포함
- ② 중고자동차의 거래는 당해연도에 생산된 것이 아니므로 국내총생산에 포함되지 않음
- ③ 국내 거주 외국인의 소득은 국내총생산에 포함
- ④ 전년도에 생산된 재고 판매분은 전년도 국내총생산으로 계산
- ⑤ 지하경제활동도 국내총생산에 포함시켜야 하나 자료가 없으므로 현실적으로 포함되지 않음

114. [정답] ①

해설

- ①, ② 주식과 채권 등의 유가증권 매입과 토지와 기존 부동산 매입은 총수요에 포함되지 않음.
- ③, ⑤ 정부지출이며 총수요에 포함

115. [정답] ③

해설

문제의 균형국민소득식

▶ $Y = \frac{1}{1-c} (C_0 + I_0)$ (단, c : 한계소비성향(MPC), C_0 : 기초소비, I_0 : 독립투자)

▶ 기초소비 및 독립투자승수 : $\frac{1}{1-c} = \frac{1}{1-0.75} = 4$

116. [정답] ③

해설

구축효과

- 정부지출확대를 위한 재원조달 방법 : 중앙은행차입, 민간차입(국채발행), 해외차입
- 확대재정정책 : 국채(민간차입)발행을 통한 재원으로 정부지출확대
- 구축효과 : 국채를 발행하면 이자율이 상승하여 민간투자가 감소하고 민간저축은 증가(소비감소). 따라서, 확대재정정책을 통한 유효수요증대효과를 상쇄

117. [정답] ②

해설

- ① 국채매각 : 본원통화감소, 통화량감소
- ② 법정지불준비율인하 : 통화승수증가, 통화량증가
- ③ 재할인율인상 : 본원통화감소, 통화량감소
- ④ 보유외환매각 : 본원통화감소, 통화량감소
- ⑤ 민간은행에 대한 여신축소 : 본원통화감소, 통화량감소

118. [정답] ②

해설

A국의 무역 전 상대가격(P_X/P_Y) = $12/30 = 0.4$, B국의 무역 전 상대가격(P_X/P_Y) = $20/40 = 0.5$

- ▶ A국은 두 상품 모두에 절대우위, B국은 두 상품 모두에 절대열위
- ▶ A국의 상대가격이 B국에 비해 낮으므로 X재에 비교우위
- ▶ A국이 X재에 비교우위를 가지므로 X재 수출, Y재 수입

119. [정답] ④

해설

- ① 국내물가상승 : 수입증가, 외환수요증가. 수출감소, 외환공급감소. 환율인상
- ② 국내유학 증가 : 수출증가, 외환공급증가, 환율인하
- ③ 원자재가격상승 : 수입증가, 외환수요증가. 환율인상
- ④ 직접투자증가 : 자본유입증가, 외환공급증가. 환율인하
- ⑤ 관세철폐 : 수입증가, 외환수요증가. 환율인상

120. [정답] ③

해설

원화가치 절하(환율인상)

- ▶ 달러표시 수출가격 하락, 수출증가
- ▶ 원화표시 수입가격 상승, 수입감소. 국내물가 상승
- ▶ 환율이 오를 때 환차익 발생