

2023년 1차 노동법 1 총평

2023년 1차 노동법1의 특징을 간략하게 정리하고자 한다.

1. 2024년도의 예고편

근로기준법령 15문제, 기타 부속법령 10문제를 출제해오던 패턴이 변화되었다. 근로기준법령 13문제, 부속법령에서 12문제가 출제되었다. 2024년도의 문제출제방향을 미리 제시한 것 같다. 40문제가 출제되는 2024년도에는 근로기준법령에서 25문제 내외, 부속법령에서 15문제 내외가 출제될 것으로 예상해 본다.

구분	총문	근로계약	취업규칙	임금	근로시간/휴식	기업 변동	인사/징계	종료	연소자/여성/괴롭힘	기타 법률
2017년	3	1	1	1	2		1	4	2	10
2018년	6	1	1		2		1	3	1	10
2019년	4	2	1	1	2		1	3	1	10
2020년	4	1	1	2	2		2	1	2	10
2021년	3	1	1	2	2		1	3	2	10
2022년	4	1	1	1	4		1	1	2	10
2023년	4	1	1	2	2				3	12

2. 부속법령의 문제수 및 난이도 심화

구분	순수조문	판례	조문, 판례 혼합
문제	19	3	3

판례가 차지하는 비중이 높지 않았다. 근로기준법령의 문제들도 - 잘 출제되지 않는 유형들이 있긴 했지만 - 비교적 평이한 지문과 판례들이 출제되었다. 하지만, 시간을 들여서 준비하지 않았던 부속법령의 비중이 50%에 육박했다는 점, 게다가 부속법령에서 익숙하지 않은 조문들이 상당수 출제되었다는 점에서 수험생들이 느끼는 체감난이도는 상당히 높았을 것으로 예상된다.

2024년을 대비하는 수험생들로서는, 더욱 시간을 들여서 부속법령을 학습해야 할 것으로 판단된다.

3. 전체적인 난이도

하루, 이틀 정도의 특강으로만 부속법령을 준비한 수험생들은 상당히 어렵게 느껴지는 과목이었을 것이다. 판례비중이 높지 않음에도 불구하고 전체적인 난이도는 - 이전과 다른 패턴이라는 측명에서 - 상당히 높았다고 평가할 수 있다. 부속법령을 기본서에 따라 충실히 공부한 수험생들의 경우는 그렇지 않겠지만, 그런 식으로 공부하는 수험생들이 그렇게 많지는 않았을 것이다.

<부록 : 2024년 공인노무사 1차 노동법1 기출문제 및 해설 (해설 : 김영호 노무사)>

1. 헌법 제32조에 명시적으로 규정된 내용은?

- ① 국가는 법률이 정하는 바에 의하여 적정임금제를 시행하여야 한다.
- ② 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용을 보장하여야 한다.
- ③ 장애인의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.
- ④ 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의 원칙에 따라 법률로 정한다.
- ⑤ 국가는 전몰군경의 유가족이 우선적으로 근로의 기회를 부여받도록 노력하여야 한다.

해설 | ① 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 시행해야 하는 것은 최저임금제이다. [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.

② 고용의 증진에 노력하여야 하는 것이지, 고용을 보장하여야 하는 것은 아니다. 위의 헌법 제32조 제1항 참조

③ 헌법 제32조는 장애인의 근로에 대한 규정이 없다. [헌법 제32조 제4항] 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

④ [헌법 제32조 제2항] 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.

⑤ [헌법 제32조 제6항] 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

정답 ▶ ④

2. 노동법의 법원(法源)에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 헌법에 따라 체결·공포된 조약은 국내법과 같은 효력을 가지므로 노동법의 법원이 된다.
- ② 노동조합규약은 일종의 자치적 법규범으로서 소속조합원에 대하여 법적 효력을 가진다.
- ③ 고용노동부의 행정해석은 고용노동부의 그 소속기관의 내부적 업무처리 지침에 불과하여 노동법의 법원이 아니다.
- ④ 노동관행은 그 자체로서는 법적 구속력을 가지지 않지만, 일정한 요건을 갖춘 경우에는 법원으로 인정된다.
- ⑤ 근로자와 사용자가 개별적으로 체결한 근로계약은 노동법의 법원이 아니다.

해설 | ① [헌법 제6조 제1항] 헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다.

② 조합규약은...일종의 자치적 법규범으로서 소속조합원에 대하여 법적 효력을 가진다(대판 2002.2.22, 2000다65086).

③ 그러하다. 노동부예규는 그 규정의 성질과 내용이 행정기관 내부의 사무처리준칙을 규정한 데 불과한 것이어서 국민이나 법원을 구속하는 것이 아니라고 할 것이다(대판 1990.9.25, 90누2727).

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 노동법의 법원을 노동법상 분쟁에 관한 재판에서 법관에게 기준이 되는 규범의 존재형식이 라고 이해할 때, 근로계약은 근로자와 사용자의 의사표시에 의하여 근로관계를 성립시키는 법률행위로서 노동법의 법원이 된다.

정답 ▶ ⑤

3. 근로기준법상 근로계약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「근로기준법」에 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 한다.
- ② 사용자는 근로계약에 덧붙여 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결할 수 있다.
- ③ 근로자는 근로계약 체결 시 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있다.
- ④ 사용자는 근로계약 체결 후 소정근로시간을 변경하는 경우에 근로자에게 명시하여야 한다.
- ⑤ 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

해설 | ① [근기법 제15조 (이 법을 위반한 근로계약) 제1항] 이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 한다.(→ 편면적인 강행적 효력)
 ② [근기법 제22조 (강제 저금의 금지) 제1항] 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못한다.(*2년 이하 징역 또는 2천만원이하 벌금)
 ③ [근기법 제19조 (근로조건 위반) 제1항] 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.
 ④ 소정근로시간을 변경하는 경우에도 명시하여야 한다. [근기법 제17조 (근로조건 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(주휴일) 4. 제60조에 따른 연차유급휴가 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건
 ⑤ 근기법 제18조 제1항

정답 ▶ ②

4. 근로기준법상 기본원리에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자뿐만 아니라 근로자도 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.
- ② 사용자는 근로자에 대하여 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.
- ③ 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하지 못한다.
- ④ 「근로기준법」에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.
- ⑤ 사용자는 근로자가 근로시간 중에 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 유급으로 보장하여야 한다.

해설 | ① [근기법 제5조(근로조건 준수)] 근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.(→ 위반시 벌칙은 없음)
 ② [근기법 제6조(균등한 처우)] 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하

지 못한다.

③ [근기법 제9조(중간착취의 배제)] 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.(→ 위반시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금)

④ 근기법 제3조

⑤ [근기법 제10조(공민권 행사의 보장)] 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권(公民權) 행사 또는 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못한다. 다만, 그 권리 행사나 공(公)의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 청구한 시간을 변경할 수 있다. (※ 해당 조항의 취지는 이러한 직무의 수행에 필요한 시간의 청구를 사용자로 하여금 거부하지 못하게 하는데 있을 뿐, 공민권 행사 등에 필요하여 근로하지 못한 시간에 대하여 임금 지급해야 할 것인가에 대해서는 법률에 특별한 규정이 없는 한 단체협약이나 취업규칙 또는 사용자의 자유로운 결정에 맡겨진다)

정답 ▶ ⑤

5. 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) 제1항이 적용되는 사업장을 모두 고른 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ㄱ. 상시 5명의 동거하는 친족만을 사용하는 사업장
- ㄴ. 상시 1명의 공무원이 아닌 근로자를 사용하는 지방자치단체
- ㄷ. 상시 3명의 근로자를 사용하는 건설업체
- ㄹ. 상시 5명의 유치원 교사를 채용하여 사용하는 종교단체

① ㄱ, ㄴ ② ㄱ, ㄷ ③ ㄴ, ㄷ ④ ㄴ, ㄹ ⑤ ㄴ, ㄷ, ㄹ

해설 | ㄱ (x) [근기법 제11조(적용 범위) 제1항] 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

ㄴ (o) [근기법 제12조(적용범위)] 이 법과 이 법에 따른 대통령령은 국가, 특별시·광역시·도, 시·군·구, 읍·면·동, 그 밖에 이에 준하는 것에 대하여도 적용된다.(※ 공무원이 아닌 근로자를 사용하는 국가 또는 지방자치단체의 경우에는 근로자 인원수와 관계없이 적용)

ㄷ (x) 상시 4명이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 근기법 제23조 제1항이 적용되지 않음 (※ 위의 요약설명된 표 참조)

ㄹ (o) 영리사업은 물론 비영리 사업에 대해서도 근로기준법은 적용된다(대판 1992. 2.14, 91누8098 : 종교사업에 대해서도 근로기준법을 적용할 수 있다는 판례).

정답 ▶ ④

6. 근로기준법령상 여성과 소년의 보호에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 15세 미만인 자를 사용하는 사용자가 취직인허증을 갖추어 둔 경우에는 가족관계기록 사항에 관한 증명서와 친권자나 후견인의 동의서를 갖추어 두지 않아도 된다.
- ② 사용자는 취직인허증이 못쓰게 된 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지체 없이 재교부 신청을 하여야 한다.
- ③ 사용자는 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받은 경우 휴일에 근로하게 할 수 있다.
- ④ 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 60분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

- ⑤ 사용자는 관리·감독 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우 여성을 갱내(坑內)에서 근로시킬 수 있다.

- 해설 |** ① 그러하다. [근기법 시행령 제36조(취직인허증의 교부 및 비치) 제2항] 15세 미만인 자를 사용하는 사용자가 취직인허증을 갖추어 둔 경우에는 법 제66조에 따른 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자나 후견인의 동의서를 갖추어 둔 것으로 본다.
- ② [근기법 시행령 제39조(취직인허증의 재교부)] 사용자 또는 15세 미만인 자는 취직인허증이 못쓰게 되거나 이를 잃어버린 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지체 없이 재교부 신청을 하여야 한다.
- ③ 그러하다. [근기법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) 제2항] 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.
1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우
 2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
 3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우
- ④ 30분 이상이다. [근기법 제75조(육아시간)] 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.
- ⑤ [근기법 제72조(갱내근로의 금지)] 사용자는 여성과 18세 미만인 사람을 갱내(坑內)에서 근로시키지 못한다. 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.(*3년 이하 정역 또는 3천만원 이하 벌금)

[갱내근로 허용업무(시행령 제42조)]

1. 보건, 의료 또는 복지 업무
2. 신문·출판·방송프로그램 제작 등을 위한 보도·취재업무
3. 학술연구를 위한 조사 업무
4. 관리·감독 업무
5. 제1호부터 제4호까지의 규정의 업무와 관련된 분야에서 하는 실습업무

정답 ▶ ④

7. 근로기준법상 임신부의 보호에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구와 관계없이 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.
- ② 사용자는 임신 중인 여성이 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 사산 휴가를 주어야 한다.
- ③ 사용자는 한 번에 둘 이상 자녀를 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 120일의 출산전후휴가를 주어야 한다.
- ④ 사업주는 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑤ 사용자는 1일 근로시간이 8시간인 임신 후 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.

- 해설 |** ① [근기법 제74조(임산부의 보호) 제5항] 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.(2년 이하 정역 또는 2천만원 이하 벌금)
- ② [근기법 제74조(임산부의 보호) 제3항] 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다.

다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조 제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.(*2년 이하 징역 또는 2천만원이하 벌금)

- ③ [근기법 제74조 (임산부의 보호) 제1항] 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ④ 근기법 제74조 제6항
- ⑤ [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.(*500만원 이하 과태료)

정답 ▶ ①

8. 근로기준법상 직장 내 괴롭힘에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.
- ② 사용자는 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자를 보호하기 위하여 행위자에 대하여 근무장소의 변경 조치를 하여야 한다.
- ③ 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 근로자등의 의사에 반하는 경우에도 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공할 수 있다.
- ④ 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.
- ⑤ 사용자가 직장 내 괴롭힘의 금지를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

해설 | ① 인지한 경우에도 조사를 실시하여야 한다. [근기법 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 제2항] 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.

② 피해 근로자에 대하여 취하는 조치이다. [근기법 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 제3항] 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해 근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

③ [근기법 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 제7항] 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.(*위반시 500만원 이하 과태료)

④ [근기법 제76조의2 (직장 내 괴롭힘의 금지)] 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)을 하여서는 아니 된다.

⑤ 사용자[사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람(① 사용자의 배우자, ②4촌 이내의 혈족, ③4촌 이내의 인척)이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다

다]가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료 부과.

정답 ▶ ②

9. 근로기준법상 근로시간에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 3개월 이내의 탄력적 근로시간제에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.
- ② 3개월 이내의 탄력적 근로시간제에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금수준이 낮아지지 않도록 임금보전방안을 강구하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ③ 3개월 이내의 탄력적 근로시간제는 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ④ 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 있어 업무량 급증의 불가피한 사유가 발생한 때에는 근로자대표와의 협의를 거쳐 단위기간의 주별 근로시간을 변경해야 한다.
- ⑤ 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 6시간, 1주에 30시간을 초과하지 못한다.

해설 | ① 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 주어야 하는 것은 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제이다.(근기법 제51조의2 제2항)

② 3개월 이내의 탄력적 근로시간제의 경우에는 임금보전방안을 강구하여야 한다는 규정을 두고 있을 뿐, 고용노동부장관에게 신고하여야 한다는 규정은 없다. 다만, 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제인 경우에는 단서에 해당하지 않으면 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. [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 임금보전방안(賃金補填方案)을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 탄력적 근로시간제는 단위기간과 무관하게 연소근로자와 임신중인 여성근로자에 대하여는 적용하지 아니한다 (근기법 제51조 제3항, 제51조의2 제6항)

④ 근로자대표와의 협의를 거쳐 단위기간의 주별근로시간을 변경할 수 있다. [근기법 제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) 제4항] 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항제2호에 따른 단위기간(*3개월 초과 6개월 이내의 기간)에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항제3호의 사항(*단위기간의 주별 근로시간)을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

⑤ [근기법 제69조(근로시간)] 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

정답 ▶ ③

10. 근로기준법령상 임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 근로자가 임금채권을 양도한 경우 양수인이 스스로 사용자에게 대하여 임금의 지급을 청구할 수 있다.
- ② 사용자가 근로자의 임금지급에 갈음하여 사용자가 제3자에 대하여 가지는 채권을 근로자에게 양도하기로 하는 약정은 전부 무효임이 원칙이다.
- ③ 사용자가 근로자에게 퇴직금 명목으로 지급한 금원 상당의 부당이득반환채권을 자동 채권

으로 하여 근로자의 퇴직금채권을 상계하는 것은 퇴직금채권의 2분의 1을 초과하는 부분에 해당하는 금액에 관하여만 허용된다.

- ④ 「근로기준법」에서 정한 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사 간의 합의는 「근로기준법」에서 정한 기준과 전체적으로 비교하여 그에 미치지 못 하는 근로조건이 포함된 부분에 한하여 무효로 된다.
- ⑤ 근로자가 퇴직하여 더 이상 근로계약 관계에 있지 않은 상황에서 퇴직 시 발생한 퇴직금청구권을 나중에 포기하는 것은 허용된다.

해설 | ① 근로자의 생활을 보호하고자 하는데 있는 점에 비추어 보면 근로자가 그 임금채권을 양도한 경우라 할지라도 그 임금의 지급에 관하여는 같은 원칙이 적용되어 사용자는 직접 근로자에게 임금을 지급하지 아니하면 안되는 것이고 그 결과 비록 양수인이라고 할지라도 스스로 사용자에게 대하여 임금의 지급을 청구할 수는 없다.(대판(전) 1988.12.13, 87다카2803)

② 임금은 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 따라서 사용자가 근로자의 임금 지급에 갈음하여 사용자가 제3자에 대하여 가지는 채권을 근로자에게 양도하기로 하는 약정은 그 전부가 무효임이 원칙이다. 다만, 당사자 쌍방이 위와 같은 무효를 알았다면 임금의 지급에 갈음하는 것이 아니라 그 지급을 위하여 채권을 양도하는 것을 의욕하였으리라고 인정될 때에는 무효행위 전환의 법리 민법(제138조)에 따라 그 채권양도 약정은 임금의 지급을 위하여 한 것으로서 효력을 가질 수 있다.(대판 2012.3.29, 2011다101308)

③ 그러하다. 판례에 따르면 조정적 상계의 법리를 활용하여 “사용자가 근로자에게 이미 퇴직금 명목의 금원을 지급하였으나 그것이 퇴직금 지급으로서의 효력이 없어 사용자가 같은 금원 상당의 부당이득반환채권을 갖게 된 경우에 이를 자동채권으로 하여 근로자의 퇴직금채권과 상계”하는 것이 허용된다고 한다. 다만, 민사집행법에 따라 사용자의 부당이득반환채권을 자동채권으로 하여 근로자의 퇴직금채권을 상계하는 것은 “퇴직금채권의 2분의 1을 초과하는 부분에 해당하는 금액에 관하여만 상계가 허용된다”고 한다.(대법원 2010.5.20, 선고 2007다90760 전원합의체 판결)

④ 근로기준법에서 정한 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사 간의 합의는 그 전부가 무효가 되는 것이 아니라, 근로기준법에서 정한 기준과 전체적으로 비교하여 그에 미치지 못하는 근로조건이 포함된 부분에 한하여 무효로 된다.(대법원 2019. 11. 28. 선고 2019다261084 판결)

⑤ 근로자가 퇴직하여 더 이상 근로계약관계에 있지 않은 상황에서 퇴직 시 발생한 퇴직금청구권을 나중에 포기하는 것은 허용되고, 이러한 약정이 강행법규에 위반된다고 볼 수 없다.(대법원 2018. 7. 12. 선고 2018다21821, 25502 판결)

정답 ▶ ①

11. 근로기준법령상 연차 유급휴가에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 연차 휴가기간에 지급하여야 하는 임금은 유급휴가를 주기 전이나 준 직후의 임금지급일에 지급하여야 한다.
- ③ 근로자가 업무상 재해 등의 사정으로 말미암아 연차휴가를 사용할 해당 연도에 전혀 출근하지 못한 경우라 하더라도 이미 부여받은 연차휴가를 사용하지 않은 데 따른 연차휴가수당은 청구할 수 있다.
- ④ 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.
- ⑤ 근로자가 업무상 재해로 휴업한 기간은 소정근로일수와 출근일수에 모두 제외시켜 출근을

을 계산하여야 한다.

- 해설 |** ① [근기법 제60조(연차 유급휴가) 제2항] ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② [근기법 시행령 제33조(휴가수당의 지급일)] 법 제60조제5항에 따라 지급하여야 하는 임금은 유급휴가를 주기 전이나 준 직후의 임금지급일에 지급하여야 한다.
- ③ 대법원 2017.5.17, 선고 2014다232296, 232302 판결
- ④ 근기법 제62조
- ⑤ 근로기준법 제60조 제6항 제1호는 위와 같이 출근율을 계산할 때 근로자가 업무상의 부상 또는 질병(이하 '업무상 재해'라고 한다)으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 간주하도록 규정하고 있다. 이는 근로자가 업무상 재해 때문에 근로를 제공할 수 없었음에도 업무상 재해가 없었을 경우보다 적은 연차휴가를 부여받는 불이익을 방지하려는 데에 취지가 있다. 그러므로 근로자가 업무상 재해로 휴업한 기간은 장단(長短)을 불문하고 소정근로일수와 출근일수에 모두 포함시켜 출근율을 계산하여야 한다. 설령 그 기간이 1년 전체에 걸치거나 소정근로일수 전부를 차지한다고 하더라도, 이와 달리 볼 아무런 근거나 이유가 없다.(대법원 2017.5.17, 선고 2014다232296, 232302 판결)

정답 ▶ ⑤

12. 근로기준법 위반사항 중 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없는 경우는 몇 개인가?

- 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하지 않는 경우
- 사용자의 귀책사유로 휴업하면서 휴업수당을 지급하지 않는 경우
- 연장·야간·휴일근로에 대한 가산수당을 지급하지 않는 경우
- 친권자나 후견인이 미성년자의 근로계약을 대리하는 경우
- 근로자를 즉시 해고하면서 해고예고수당을 지급하지 않는 경우

- ① 1개 ② 2개 ③ 3개 ④ 4개 ⑤ 5개

해설 | 반의사불벌죄를 묻고 있는 문제이다. 근기법 제46조의 휴업수당, 근기법 제56조의 가산임금지급이 반의사불벌죄이다.

반의사 불벌죄 적용조항	반의사 불벌죄 미적용조항(임금관련)
□ 제36조(금품청산) : 14일 이내 금품청산 □ 제43조(임금지급) : 임금지급 4원칙 □ 제44조(도급사업에 대한 임금지급) : 임금에 대한 직상수급인의 연대책임 □ 제44조의2(건설업에서의 임금지급연대책임) □ 제46조(휴업수당) □ 제51조의3(탄력적 근로시간제에서 근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금정산) □ 제52조 제2항 제2호 (1개월을 초과하는 정산시간을 정한 선택근로시간제에서 매 1개월마다 가산임금 지급) □ 제56조(연장·야간 및 휴일근로) : 50% 가산	■ 제45조(비상시 지급) : 비상시 지급기일전 임금지급 ■ 제47조(도급근로자) : 도급근로자에 근로시간에 따라 일정액 임금 보장

정답 ▶ ②

13. 근로기준법상 취업규칙 불이익 변경에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 취업규칙의 개정이 근로자들에게 불이익하게 변경된 것인지는 취업규칙의 개정이 이루어진 시점을 기준으로 판단하여야 한다.
- ② 근로조건이 이원화되어 있어 변경된 취업규칙이 적용되어 직접적으로 불이익을 받게 되는 근로자 집단 이외에 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 근로자 집단이 없는 경우에는 변경된 취업규칙이 적용되어 불이익을 받는 근로자 집단만이 동의 주체가 된다.
- ③ 취업규칙이 근로자의 동의 없이 불이익하게 변경된 후에 이루어진 자의에 따른 사직 및 재입사로 근로관계가 단절된 근로자에 대하여 재입사 후 적용되는 취업규칙은 변경전 취업규칙이다.
- ④ 근로자의 동의를 얻지 않은 취업규칙 불이익 변경의 경우 그 변경으로 기득이익이 침해되는 기존의 근로자에게는 종전 취업규칙의 효력이 그대로 유지되지만, 변경 후에 근로관계를 갖게 된 근로자에게는 변경된 취업규칙이 적용된다.
- ⑤ 취업규칙 불이익 변경 시 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 없는 때에는 근로자들 회의 방식에 의한 과반수 동의가 필요하다.

해설 | ① 대법원 2022. 10. 14. 선고 2022다245518 판결

- ② 여러 근로자 집단이 하나의 근로조건 체계 내에 있어 비록 취업규칙의 불이익변경 시점에는 어느 근로자 집단만이 직접적인 불이익을 받더라도 다른 근로자 집단에게도 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 경우에는 일부 근로자 집단은 물론 장래 변경된 취업규칙 규정의 적용이 예상되는 근로자 집단을 포함한 근로자 집단이 동의주체가 되고, (그렇지 않고 근로조건이 이원화되어 있어 변경된 취업규칙이 적용되어 직접적으로 불이익을 받게 되는 근로자 집단 이외에 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 근로자 집단이 없는 경우에는 변경된 취업규칙이 적용되어 불이익을 받는 근로자집단만이 동의 주체가 된다)(대법원 2009.5.28, 선고 2009두2238판결)
- ③ 변경전 취업규칙이 아니라 변경된 취업규칙이 적용된다. 취업규칙이 근로자의 동의 없이 불이익하게 변경된 후에 이루어진 자의에 따른 사직 및 재입사로 근로관계가 단절된 근로자에 대하여 재입사 후 적용되는 취업규칙은 변경된 취업규칙이다. (대법원 1996. 10. 15. 선고 95다53188 판결 ; 근로관계가 단절된 경우, 그 재입사 당시 시행중인 법규적 효력을 가진 취업규칙은 개정된 보수규정이므로 재입사 후의 근무기간에 적용되는 보수규정은 개정된 보수규정이며, 그 근로자의 최초 입사일인 근로자 집단의 동의 없이 불이익하게 변경된 보수규정의 개정 이전이라고 하여 이와 달리 볼 것은 아니다.)
- ④ 그러하다. 대판(전원합의체) 1992.12.22., 91다45165
- ⑤ 그러하다. 대판 2007.6.28., 2007도1539

정답 ▶ ③

14. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법령상 사용기간의 제한과 관련된 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있으면 판례에 따름)

- ① 사용자의 부당한 갱신거절로 인해 근로자가 실제로 근로를 제공하지 못한 기간도 계약갱신에 대한 정당한 기대권이 존속하는 범위에서는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 정한 2년의 사용제한기간에 포함된다.
- ② 사용자는 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 없다.

- ③ 사용자는 외국에서 수여받은 박사 학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 근로자를 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.
- ④ 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.
- ⑤ 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 총 사용기간을 2년으로 제한할 뿐 그 기간 중에 반복갱신의 횟수는 제한하고 있지 않다.

해설 | ① 기간제법의 기간제근로자 보호 취지, 사용자의 부당한 갱신거절로 인한 효과 등을 고려하면, 사용자의 부당한 갱신거절로 인해 근로자가 실제로 근로를 제공하지 못한 기간도 계약갱신에 대한 정당한 기대권이 존속하는 범위에서는 기간제법 제4조제2항에서 정한 2년의 사용제한기간에 포함된다고 보아야 한다.(대법원 2018.6.19, 선고 2013다85523 판결)

② 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있는, 기간제법 시행령 제3조 제1항 제1호에 해당한다. [1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자(*1주 15시간 미만)]

③ 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있는, 기간제법 시행령 제3조 제3항 제6호에 해당한다. [박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사]

④ 기간제법 5조

⑤ 그러하다. [기간제법 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항] 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다...

정답 ▶ ②

15. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에 관한 내용으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 가사를 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 해당 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.
- ② 단시간근로자의 동의를 받으면 소정근로시간을 초과하여 근로를 하게 할 수 있으나, 1주 12시간을 초과할 수는 없다.
- ③ 사업장에서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」을 위반한 사실이 있는 경우 근로자는 그 사실을 고용노동부장관 또는 근로감독관에게 통지할 수 있다.
- ④ 기간제근로자와 근로계약을 체결할 때 근로계약기간 등 근로조건의 서면명시를 하지 않으면 500만원 이하의 벌금에 처한다.
- ⑤ 사용자는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 근로일 및 근로일별 근로시간을 서면으로 명시하여야 한다.

해설 | ① [기간제법 제7조(통상근로자로의 전환 등) 제2항] 사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 해당 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.

② [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.

③ [기간제법 제18조(감독기관에 대한 통지)] 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 의한 명령을 위반한 사실이 있는 경우에는 근로자는 그 사실을 고용노동부장관 또는 근로감독관에게 통지할 수 있다.

④ 500만원 이하의 과태료에 처한다 (다만, 근로기준법에서는 근로조건의 명시 의무 위반시 500만원 이하의 벌금에 처한다)

⑤ 그러하다.

구분	서면 명시 의무 사항
기간제근로자	1. 근로계약기간 2. 근로시간·휴게 3. 임금의 구성항목·계산방법·지불방법 4. 휴일·휴가 5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무
단시간근로자	” 6. 근로일 및 근로일별 근로시간(6호는 단시간 근로자만)

정답 ▶ ④

16. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상 분쟁의 예방과 해결에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로자가 노동위원회에 차별적 처우등의 시정신청을 하는 경우에는 차별적 처우등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.
- ② 노동위원회는 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 사업주의 차별적 처우등이 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 사업주가 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
- ⑤ 근로자는 사업주로부터 차별적 처우등을 받은 경우 노동위원회에 차별적 처우등을 받은 날(차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월 이내에 그 시정을 신청할 수 있다.

- 해설** | ①⑤ [남녀고용평등법 제26조(차별적 처우등의 시정신청) 제1항] 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다... [제2항] 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 차별적 처우등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.
- ② 고용노동부장관이 요구할 수 있다. [남녀고용평등법 제29조의4(시정명령 이행상황의 제출 요구 등) 제1항] 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.
- ③ [남녀고용평등법 제29조의2(조정·중재 또는 시정명령의 내용) 제2항] 제1항에 따라 배상을 하도록 한 경우 그 배상액은 차별적 처우등으로 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사업주의 차별적 처우등에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우등이 반복되는 경우에는 그 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.
- ④ 남녀고용평등법 제29조의4 제1항

정답 ▶ ②

17. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업주는 근로시간 단축을 하고 있는 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 단축된 근로시간 외에 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.
- ② 사업주가 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.
- ③ 근로자는 근로자의 학업을 위한 경우에는 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 없다.
- ④ 사업주가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 사업장의 근로자 대표와 서면으로 협의하여야 한다.
- ⑤ 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

- 해설 |** ① [남녀고용평등법 제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) 제3항] 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.
- ② [남녀고용평등법 제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) 제3항] 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.
- ③ 가족돌봄을 위한 근로시간 단축기간은 1년 이내로 하며, 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 1호부터 3호까지의 이유로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축기간을 연장하는 것이 가능하다. 다만, 학업을 위한 경우에는 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 없다.
1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
 2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
 3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
 4. 근로자의 학업을 위한 경우 (연장불가능)
- ④ 근로자 대표와 서면으로 협의하는 것이 아니라, 해당 근로자와 협의하는 것이다. [남녀고용평등법 제22조의3 (가족돌봄 등을 위한 근로시간단축) 제2항] 제1항 단서에 따라 사업주가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다
- ⑤ [남녀고용평등법 제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) 제2항] 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

정답 ▶ ④

18. 파견근로자 보호 등에 관한 법률상 근로기준법의 적용 특례에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 휴업수당의 지급에 대해서는 사용사업주를 사용자로 본다.
- ② 근로자 퇴직 시 금품청산에 대해서는 파견사업주를 사용자로 본다.
- ③ 휴게시간의 부여에 대해서는 사용사업주를 사용자로 본다.
- ④ 연차유급휴가의 부여에 대해서는 파견사업주를 사용자로 본다.
- ⑤ 야간근로수당의 지급에 대해서는 파견사업주를 사용자로 본다.

해설	구분	근로기준법 준수의 사용자책임 (34조)
----	----	-----------------------

원칙	1. <u>파견사업주와 사용사업주 모두 사용자</u> 로 봄.
특별한 경우	2. 파견사업주를 사용자로 보는 경우 → 근로계약 (해고 포함)이나 임금 지급 등의 사항 (휴업수당 및 금품 청산 포함)(①,②,⑤) 3. 사용사업주를 사용자로 보는 경우 → 근로의 제공과 관련된 사항(근로시간, 휴게, 휴일, 휴가 등)(③) [주의] ▶ 연차휴가는 파견사업주를 사용자로 봄. (④) ▶ 유급휴일이나 휴가시 유급으로 지급되는 <u>임금</u>은 파견사업주가 지급해야 함.

정답 ▶ ①

19. 산업안전보건법상 유해·위험 방지 조치 중 사업주의 의무로 명시되어 있지 않은 것은?

- ① 위험성평가의 실시(산업안전보건법 제36조)
- ② 공정안전보고서의 작성·제출(산업안전보건법 제44조)
- ③ 중대재해 원인조사(산업안전보건법 제56조)
- ④ 유해·위험방지계획서의 작성·제출(산업안전보건법 제42조)
- ⑤ 안전보건표지의 설치·부착(산업안전보건법 제37조)

해설 | ③ 56조의 중대재해 원인조사는 고용노동부장관이 하는 것이다. [산업안전보건법 제56조(중대재해 원인조사 등) 제1항] 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 산업재해 예방대책 수립을 위하여 그 발생 원인을 조사할 수 있다.

정답 ▶ ③

20. 최저임금법령상 최저임금의 적용을 받는 사용자가 근로자에게 주지시켜야 할 최저임금의 내용을 모두 고른 것은?

ㄱ. 적용을 받는 근로자의 최저임금액
ㄴ. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금
ㄷ. 해당 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위
ㄹ. 최저임금의 효력발생 연월일

- ① ㄱ, ㄷ ② ㄴ, ㄹ ③ ㄱ, ㄴ, ㄷ ④ ㄱ, ㄴ, ㄹ ⑤ ㄱ, ㄴ, ㄷ, ㄹ

해설 |

[사용자가 근로자에게 주지시켜야 할 최저임금의 내용(영 11조1항)]

- 1. 적용을 받는 근로자의 최저임금액 (ㄱ)
- 2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금 (ㄴ)
- 3. 해당 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위 (ㄷ)
- 4. 최저임금의 효력발생 연월일 (ㄹ)

정답 ▶ ⑤

21. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 외국인근로자의 귀국 시 필요한 비용에 충당하기 위해 보험 또는 신탁에 가입해야 한다.
- ② 외국인근로자를 고용하려는 자는 「직업안정법」에 따른 직업안정기관에 우선 내국인 구인 신청을 하여야 한다.
- ③ 외국인근로자는 입국한 후에 국내 취업활동에 필요한 사항을 주지시키기 위하여 실시하는 교육을 받아야 한다.
- ④ 취업활동 기간이 연장되는 외국인근로자와 사용자는 연장된 취업활동 기간의 범위에서 근로계약을 체결할 수 있다.
- ⑤ 「선원법」의 적용을 받는 선박에 승무하는 선원 중 대한민국 국적을 가지지 아니한 선원에 대하여는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」을 적용하지 않는다.

해설 | ① 귀국비용보험신탁은 외국인 근로자가 가입하는 것이다. [외국인고용법 제15조(귀국비용보험·신탁) 제1항] 외국인근로자는 귀국 시 필요한 비용에 충당하기 위하여 보험 또는 신탁에 가입하여야 한다.

② 외국인고용법 제6조 제1항
 ③ 외국인고용법 제11조 제1항
 ④ 외국인고용법 제9조 제4항
 ⑤ 외국인고용법 제3조 제1항

정답 ▶ ①

22. 근로복지기본법에 따라 근로자의 복지향상을 위한 지원을 할 때 우대될 수 있도록 하여야 하는 근로자를 모두 고른 것은?

- ㄱ. 중소기업 근로자
- ㄴ. 저소득근로자
- ㄷ. 장기근속근로자
- ㄹ. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 파견근로자

- ① ㄱ, ㄴ ② ㄱ, ㄷ ③ ㄱ, ㄴ, ㄹ ④ ㄴ, ㄷ, ㄹ ⑤ ㄱ, ㄴ, ㄷ, ㄹ

해설 | [근로복지기본법 제3조(근로복지정책의 기본원칙) 제3항] 이 법에 따른 근로자의 복지향상을 위한 지원을 할 때에는 중소·영세기업 근로자, 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 하수급인이 고용하는 근로자, 저소득근로자 및 장기근속근로자가 우대될 수 있도록 하여야 한다.

정답 ▶ ⑤

23. 직업안정법에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 고용노동부장관은 직업안정기관에 직업소개, 직업지도 및 고용정보 제공 등의 업무를 담당하는 민간직업상담원을 배치하여야 한다.
- ② 고용노동부장관은 새로 취업하려는 사람에게 직업지도를 하여야 한다.
- ③ 누구든지 국외에 취업할 근로자를 모집한 경우에는 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 무료직업소개사업 경비의 전부 또는 일부를 보조하여야 한다.
- ⑤ 직업안정기관의 장은 구직신청 내용이 법령을 위반한 경우에도 구직신청의 수리를 거부하여서는 아니 된다.

- 해설** | ① 배치의무가 있는 것은 아니다. [직업안정법 제4조의4(민간직업상담원) 제1항] 고용노동부장관은 직업안정기관에 직업소개, 직업지도 및 고용정보 제공 등의 업무를 담당하는 공무원이 아닌 직업상담원(이하 “민간직업상담원”이라 한다)을 배치할 수 있다.
- ② 고용노동부장관이 아니라 직업안정기관의 장의 의무이다. [직업안정법 제14조 (직업지도) 제1항] 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게 직업지도를 하여야 한다. 1. 새로 취업하려는 사람 2. 신체 또는 정신에 장애가 있는 사람 3. 그 밖에 취업을 위하여 특별한 지도가 필요한 사람
- ③ 직업안정법 제30조 제1항
- ④ 보조의무가 있는 것은 아니다. [직업안정법 제45조(국고보조)] 고용노동부장관은 제18조에 따른 무료직업소개사업 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.
- ⑤ 거부할 수 있다. [직업안정법 제9조(구직의 신청) 제1항] 직업안정기관의 장은 구직신청의 수리를 거부하여서는 아니 된다. 다만, 그 신청 내용이 법령을 위반한 경우에는 그러하지 아니하다.

정답 ▶ ③

24. 근로자퇴직급여 보장법령상 퇴직급여제도에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 가입자의 부양가족의 혼례비를 가입자가 부담하는 경우에는 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리는 담보로 제공할 수 없다.
- ② 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우 가입자별 적립금의 100분의 50 한도에서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공할 수 있다.
- ③ 6개월 이상 요양을 필요로 하는 근로자의 부상의료비를 근로자 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다.
- ④ 퇴직금을 중간정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다.
- ⑤ 사용자는 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 경우 근로자가 퇴직한 후 5년이 되는 날까 관련 증명 서류를 보존하여야 한다.

해설 | ①②

[퇴직연금제도 수급권의 담보제공 사유 및 한도 (시행령 제2조 제1항)]

담보제공사유	한도
1. 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우 1의2. 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 가입자가 하나의 사업 또는 사업장에 근로하는 동안 1회로 한정. 2. 가입자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비를 부담하는 경우 (가. 가입자 본인 나. 가입자의 배우자 다. 가입자 또는 그 배우자의 부양가족) 3. 담보를 제공하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 파산선고를 받은 경우 4. 담보를 제공하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 개인회생절차개시 결정을 받은 경우 4의2. (가입자 본인, 가입자의 배우자, 가입자 또는 그 배우자의 부양가족)의 대학등록금, 혼례비 또는 장례비를 가입자가 부담하는 경우 (①)	가입자별 적립금액의 100분의 50
5. 사업주의 휴업 실시로 근로자의 임금이 감소하거나 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우	노동부장관 고시

③

[퇴직금 중간정산 사유 - 영 제3조(퇴직금의 중간정산 사유) 제1항]

1. 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우(1회 한정)
3. 6개월 이상의 요양을 필요로 하는 근로자 본인, 근로자의 배우자, 근로자 또는 배우자의 부양가족의 질병이나 부상에 대한 의료비를 근로자 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우
4. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 근로자가 파산선고를 받은 경우
5. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 근로자가 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
6. 사용자가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우
- 6의2. 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
- 6의3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우
7. 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우

- ④ 근로자퇴직급여보장법 제8조 제2항
- ⑤ 근로자퇴직급여보장법 시행령 제3조

정답 ▶ ①

25. 임금채권보장법령상 대지급금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 퇴직한 근로자의 대지급금을 지급받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없다.
- ② 대지급금을 받을 권리가 있는 사람이 부상으로 대지급금을 수령할 수 없는 경우에는 그 가족에게 수령을 위임할 수 있다.
- ③ 도산대지급금의 경우 도산등사실인정이 있는 날부터 1년 이내 고용노동부장관에게 대지급금 지급을 청구해야 한다.
- ④ 대지급금수급계좌의 예금에 관한 채권은 압류할 수 없다.
- ⑤ 재직 근로자에 대한 대지급금은 해당 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회만 지급한다.

해설 | ① 임금채권보장법 제11조의2.

② 임금채권보장법 시행령 제18조의2

③ 2년이내이다. [임금채권보장법 시행령 제9조(대지급금의 청구와 지급) 제1항] 대지급금을 지급받으려는 사람은 다음 각 호의 구분에 따른 기간 이내에 고용노동부장관에게 대지급금의 지급을 청구해야 한다.

1. 도산대지급금의 경우: 파산선고등 또는 도산등사실인정이 있는 날부터 2년 이내...

④ 임금채권보장법 제11조의2

⑤ 임금채권보장법 제7조의2 제4항

정답 ▶ ③