2과목 노 동 법 2 (36~70)

출제위원: 방송대 곽노현

출제범위: 멀티미디어강의 1강~15강, 이에 해당하는 교재 부분

- 36. 우리나라에서는 산업별 노조는 조직되었으나 산업별 사용자 단체가 구성되지 않은 경우가 많아서 단체교섭이 산업별노조 와 개별사용자간에 진행되는 모습이 일반적이다. 이런 교섭형 태를 일컫는 용어는?
 - ① 대각선교섭
- ② 산업별교섭
- ③ 상부단체위임교섭
- ④ 통일교섭
- 37. 노동조합및노동관계조정법(이하 '노조법'이라 함) 제2조 제4호 단서에서 정한 노동조합의 결격요건이라고 볼 수 없는 것은?
 - ① 사용자 또는 항상 그 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가 를 허용한 경우
 - ② 경비의 일부라도 사용자로부터 원조받는 경우
 - ③ 공제, 수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
 - ④ 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우
- 38. 다음 중 현행법상 노동조합을 조직할 수 없는 자는?
 - ① 주요 방위산업체에 종사하는 자로서 민수물자의 생산에 종사하는 자
 - ② 사립학교 교원
 - ③ 교육공무원
 - ④ 국립의료원의 인사담당자
- 39. 해고무효를 다투는 해고 근로자의 경우 언제까지 노조원의 자격을 유지할 수 있는가?
 - ① 해고된 즉시 조합원 자격을 상실한다.
 - ② 대법원의 판결이 있을 때까지 조합원 자격을 유지한다.
 - ③ 지방노동위원회의 판정이 있을 때까지 조합원 자격을 유지하다.
 - ④ 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 조합원 자격을 유지한다.
- 40. 노조법상 요건을 갖추지 못한 법외조합에 대한 설명으로 옳지 **않은** 것은?
 - ① 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다.
 - ② 노동쟁의조정을 신청할 수 없다.
 - ③ 부당노동행위에 대한 구제신청을 할 수 있다.
 - ④ 노동위원회에 근로자 위원을 추천할 수 없다.
- 41. 다음의 노동조합 임원을 선출하기 위한 정족수로 옳은 것은?
 - ① 재적조합원 1/2의 출석, 출석조합원 1/2의 찬성
 - ② 재적조합원 1/2의 출석, 출석조합원 2/3의 찬성
 - ③ 재적조합원 2/3의 출석, 출석조합원 1/2의 찬성
 - ④ 재적조합원 2/3의 출석, 출석조합원 2/3의 찬성
- 42. 조합원 다수가 노조 임시총회의 소집을 요구하였으나 노조대 표자가 이를 고의로 기피하고 있다. 이 경우 노조법상 임시총 회를 여는 방법은?
 - ① 조합대표자를 탄핵하여 갈아치우는 것 외에는 현행법상 방법이 없다.
 - ② 조합원의 1/3 이상이 연명하여 노동위원회에 노조대표자에 대한 임시총회 소집명령을 내려줄 것을 요구할 수 있다.
 - ③ 조합원의 1/3 이상이 연명하여 행정관청에 임시총회 소집권 자를 지명해 줄 것을 요구할 수 있다.
 - ④ 조합원의 1/2 이상이 모일 경우 행정관청이나 노동위원회의 개입 없이 적법하게 임시총회를 개최할 수 있다.
- 43. 노동조합에 조합임원이 없는 상태에서 노동조합으로서의 활동을 몇 년 이상 하지 않은 경우, 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어 당해 노동조합을 해산시킬 수 있는가?
 - ① 1년

② 2년

③ 3년

④ 4년

- 44. 다음 중 단체교섭 법리에 대한 설명으로 옳은 것은?
 - ① 법외노조는 단체교섭권이 없다.
 - ② 단체교섭권한은 제3자에게 위임할 수 없다.
 - ③ 인사 경영사항이라도 근로조건과 밀접한 관련이 있으면 교섭 대상이 된다.
 - ④ 현행법상 성실교섭의무는 사용자에게만 부과되어 있다.
- 45. 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
 - ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명·날인하여야 한다.
 - ② 단체협약이라는 명칭을 사용해야 법적 효력이 발생한다.
 - ③ 단체협약의 당사자는 단체협약 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에 신고하여야 한다.
 - ④ 법정기간내에 재심을 신청하지 아니하여 확정된 노동쟁의 중재재정의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
- 46. 단체협약의 규범적 부분에 해당하는 것은?
 - ① 유니온 숍(union shop) 조항
 - ② 쟁의절차조항
 - ③ 평화조항
 - ④ 연봉제 조항
- 47. 단체협약의 사업장 단위 효력 확장의 요건이 아닌 것은?
 - ① 하나의 사업 또는 사업장에서만 인정된다.
 - ② 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약 의 적용을 받아야 한다.
 - ③ 규범적 부분에 한하여 확장 적용된다.
 - ④ 노동위원회의 의결을 얻어야 한다.
- 48. 단체협약에 유효기간을 정하는 경우 원칙적으로 그 기간은 몇년을 초과할 수 없는가?
 - ① 1년

② 2년

③ 3년

- ④ 4년
- 49. 노동관계 당사자 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 무엇이라 하는가?
 - ① 노사분규
- ② 노동쟁의
- ③ 쟁의행위
- ④ 파업
- 50. 노조법상 사적 조정(調整)에 관한 설명 중 옳지 **않은** 것은?
 - ① 노조법은 노사간의 사적 조정에 의한 노동쟁의의 해결을 금지하지 않는다.
 - ② 노조법에 의한 조정절차가 개시된 이후에는 노동쟁의 당사 자가 합의하는 경우에도 사적 조정절차가 개시될 수 없다.
 - ③ 사적 조정에 의하여 노동쟁의를 조정하기로 한 때에는 이를 노동위원회에 신고해야 한다.
 - ④ 사적 조정에 있어서 중재에 의하여 해결하기로 한 때에는 쟁의행위의 금지기간은 중재를 개시한 날부터 기산한다.
- 51. 긴급조정의 결정권자는?
 - ① 대통령
- ② 국무총리
- ③ 노동부장관
- ④ 중앙노동위원회 위원장
- 52. 단체행동권 등에 관한 설명 중 옳은 것은?
 - ① 헌법은 단체행동권의 주체를 근로자로 규정하고 있으므로 노동조합은 단체행동권의 주체가 될 수 없다.
 - ② 사용자의 쟁의행위는 노조법상 허용되지 않는다.
 - ③ 쟁의행위가 정당한 경우 노동조합은 사용자가 입은 손해에 대해서 배상책임을 지지 않는다.
 - ④ 헌법재판소는 필수공익사업의 노동쟁의에 대하여 노동위원 회 위원장이 직권중재에 회부할 수 있도록 한 법규정을 위 헌이라고 하였다.
- 53. 다음 사항 중 <u>틀린</u> 것은?
 - ① 쟁의행위라 함은 노동관계당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.
 - ② 정당한 쟁의행위는 민사면책이 인정된다.
 - ③ 정당한 쟁의행위는 형사면책이 인정된다.
 - ④ 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급줄 수 있다.

54. 준법투쟁에 관한 다음 기술 중 타당한 것은?

- ① 법령이나 단체협약 등에서 쟁의행위를 제한하는 규정이 있는 경우에 그 적용을 회피하기 위한 목적에서 사용된다.
- ② 사용자의 쟁의행위의 한 유형이다.
- ③ 노조법상 명문으로 규정하고 있다.
- ④ 정당성 판단에 있어서 법률정상설의 입장을 취하는 판례가 다수의 입장이다.

55. 다음 괄호 안에 차례로 들어갈 단어를 적절히 고른다면?

()은(는) 쟁의행위가 안전보호시설을 정지·폐지 또는 방해하는 행위에 해당하는 경우에는 ()의 의결을 얻어 그 행위의 중지를 명하여야 한다.

- ① 🗇 : 노동위원회 🗅 : 행정관청
- ② 🗇 : 노동위원회 🗅 : 노동부장관
- ③ 🗇 : 행정관청 🗅 : 노동위원회
- ④ つ: 노동부장관 □: 노동위원회

56. 다음 중 근로자의 쟁의행위가 아닌 것은?

- ① 직장폐쇄
- ② 파업
- ③ 태업
- ④ 직장점거

57. 다음 중 파업의 정당성이 인정되는 것은?

- ① 사용자가 조합원을 해고할 때 노동조합과의 사전협의하도 록 약정하는 것을 관철하고자 하는 파업
- ② 파업에 불참하는 근로희망자의 조업을 방해하는 전면적 직장점거 파업
- ③ A사에서의 파업을 지원하기 위한 타업종인 B사에 조직된 노동조합의 파업
- ④ 정부의 국방정책에 항의하는 파업

58. 정치파업의 정당성에 관한 통설적 입장은?

- ① 정치파업 위법설
- ② 정치파업 적법설
- ③ 순수정치파업ㆍ경제적정치파업 이분설
- ④ 단체교섭권 중심설

59. A社의 파업중인 노조원 B가 파업참가 권유를 거부하는 근로 희망자 C를 폭행한 경우에 대한 다음 설명 중 옳은 것은?

- ① 파업이 정당한 경우에는 B는 면책된다.
- ② A사가 노조와 파업종료시 민·형사상 면책을 합의한 경우 C는 B에 대하여 일체의 책임을 물을 수 없다.
- ③ B의 근로희망자에 대한 폭력행사가 노조의 지시로 이루어 진 경우에는 C는 노조에 대하여도 책임을 물을 수 있다.
- ④ C가 노조원인 경우에는 B는 면책된다.

60. 쟁의기간 중의 임금지급에 대한 올바른 법리는?

- ① 사용자가 임의로 임금을 지급하는 것도 금지된다.
- ② 파업참가 전에 근로자가 이미 그 청구권을 취득한 임금이라도 파업기간 중에는 이를 지급할 수 없다.
- ③ 정당한 쟁의행위에 대해서 사용자는 휴업수당에 준하는 임금 지급의무가 있다.
- ④ 쟁의기간 중의 임금청구를 목적으로 하는 쟁의행위는 금지 된다.

61. 다음 중 적법한 직장폐쇄는?

- 선제적 직장폐쇄
- ② 공격적 직장폐쇄
- ③ 대항적 직장폐쇄
- ④ 예방적 직장폐쇄

62. 다음 중 노동조합법상 "부당노동행위"의 뜻을 가장 정확하게 설명하는 것은?

- ① 사용자의 반조합행위
- ② 사용자의 노동법위반행위
- ③ 사용자/노동조합의 노동법위반행위
- ④ 근로자의 조합파괴행위

63. 노동조합 및 노동관계조정법상 부당노동행위로 볼 수 없는 것은?

- ① 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고한 경우
- ② 근로자가 어느 노동조합에서 탈퇴할 것을 고용조건으로 한 경우
- ③ 노동조합의 대표자와의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부 한 경우
- ④ 근로자의 경제상의 불행을 방지, 구제하기 위한 기금을 기부 한 경우

64. 단체협약상 유니온숍 협정이 체결된 사업장에서 어떤 근로자가 노동조합에서 제명되었다. 노동조합은 사용자에게 이 근로자의 해고를 요구한다. 이 경우 법적으로 옳은 것은?

- ① 노동조합에서 제명되었으니 사용자는 당연히 해고의무를 진다.
- ② 노동조합에서 제명되었다는 이유만으로 해고하는 것은 위법이다.
- ③ 사용자에게 해고의무가 있는 것은 아니지만 원만한 노사관 계를 위해 해고하는 것이 관행이다.
- ④ 현행법상 유니온숍 협정은 인정되지 않는다.

65. 부당노동행위 구제제도에 대한 설명으로 틀린 것은?

- ① 부당노동행위 구제는 법원을 통해서도 가능하다.
- ② 부당노동행위로 조합원인 근로자의 권리가 침해당한 경우 노동조합도 구제신청을 낼 수 있다.
- ③ 구제신청은 부당노동행위가 있은 날로부터 3월 이내에 내야한다.
- ④ 구제명령이 확정되기 전에라도 구제명령을 불이행하는 사용 자에 대해서는 형사처벌이 가능하다.

66. 노동위원회에 대한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 노동위원회는 이른바 삼자구성을 조직원리로 하고 있다.
- ② 노동위원회는 판정적 기능과 조정적 기능을 행한다.
- ③ 특별노동위원회는 특히 필요한 경우에 특정한 사항을 관장하게 하기 위하여 노동부에 설치한다.
- ④ 노동쟁의의 조정을 위하여 노동위원회에 조정위원회를 둔다.

67. 현행법상 노사협의회를 의무적으로 설치해야 하는 상시 근로자 수 기준은?

- ① 10인 이상
- ② 20인 이상
- ③ 30인 이상
- ④ 50인 이상

68. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 고충처리에 관한 설명으로 옳지 **않은** 것은?

- ① 모든 사업 또는 사업장에는 근로자수에 상관없이 고충처리 위원을 두어야 한다.
- ② 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성한다.
- ③ 노사협의회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우 근로자 측 고충처리위원은 사용자가 위촉한다.
- ④ 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 노사협의회의 회의 에 부쳐 협의 처리한다.

69. 2010년 새로 도입된 '교섭창구의 단일화'에 대한 설명으로 옳지 **않은** 것은?

- ① 하나의 사업장에 복수노조가 존재하는 경우 교섭대표노동조 합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다.
- ② 교섭대표노동조합은 노조간에 자율적으로 정하는 것이 원칙이다.
- ③ 자율적으로 정하지 못하는 경우 노조법은 노조간에 공동교 섭대표단을 구성하도록 한다.
- ④ 교섭단위는 하나의 사업 또는 사업장으로 하는 것이 원칙이다.

70. 2010년 새로 도입된 '노조전임자 임금지급'규정에 대한 설명으로 옳지 **않은** 것은?

- ① 근로시간면제심의위원회에서 정한 근로시간 면제한도를 초과하지 않는 범위 내에서 임금을 지급할 수 있다.
- ② 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에 한하여 임금을 지급할 수 있다.
- ③ 건전한 노사관계 발전을 위한 노조의 유지·관리업무에 대해서 임금을 지급할 수 있다.
- ④ 동 지급규정은 2011년 1월 1일부터 시행한다.