



## 「2021년 7급 제2차 시험」 노동법 기출문제 풀이(2)

| 김광훈 교수 | 박문각남부고시학원

### 06. 근로기준법령상 「근로기준법」 제4장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정의 적용 제외에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 근로자는 사용자의 신청에 의해 고용노동부장관이 노동위원회의 의결을 얻어 승인을 한 경우에 적용이 제외된다.
- ② 사업의 종류와 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 근로자는 적용이 제외된다.
- ③ 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업에 종사하는 근로자는 적용이 제외된다.
- ④ 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업에 종사하는 근로자는 적용이 제외된다.

[정답] ①

<해설>

감시단속적 근로자에 대한 고용노동부장관의 승인 시 노동위원회 의결이 필요치 않다(근기법 제63조).

### 07. 「근로기준법」상 부당해고 구제제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자가 근로자에게 부당해고를 하면 근로자는 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.
- ② 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 부당해고에 대한 구제명령을 할 때에 근로자 또는 사용자가 원직 복직을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.
- ④ 사용자의 근로자에 대한 해고가 정당한 이유가 없음을 이유로 노동위원회에 구제신청을 하여 구제절차가 진행 중에 근로자가 별도로 사용자를 상대로 같은 사유로 해고무효확인청구의 소를 제기하였다가 청구가 이유 없다 하여 기각판결을 선고받아 확정되었다면, 부당해고가 아니라는 점은 이미 확정되어 더 이상 구제절차를 유지할 필요가 없게 되었으므로 구제이익이 소멸한 것으로 보아야 할 것이다.

[정답] ③

<해설>

③ 금전보상제도의 신청주체는 근로자이지 사용자가 될 수 없다(근기법 제30조 제3항).  
④ 해고무효 확인소송에서 패소가 확정되면 부당해고 구제절차의 구제이익이 소멸한다.

### 08. 「근로기준법」상 취업규칙에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.
- ② 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받은 경우에는 그보다 유리한 근로조건을 정한 기준의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다.
- ③ 취업규칙의 작성 또는 변경에 있어 의견청취절차규정 자체는 훈시규정에 불과하고 효력규정이 아니므로 이를 거치지 않았다고 하여 그 취업규칙이 무효로 되지는 않는다.
- ④ 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.

[정답] ②

<해설>

근로조건에 관해 취업규칙과 근로계약이 각기 다르게 정하고 있다면 취업규칙이 근로자에게보다 유리하다는 등의 특별한 사정이 없는 이상 근로계약이 우선 적용된다고 보아야 한다.

근로계약을 체결한 이후에 취업규칙이 적법한 절차를 거쳐 근로자에게 불리하게 변경되었다고 하더라도 해당 근로자가 그 취업규칙의 변경에 동의하는 등의 특별한 사정이 없는 한 해당 근로자의 기존 근로계약이 취업규칙이 정한대로 당연히 변경된다거나 그 취업규칙 중 근로계약과 상충되는 부분이 기존의 유리한 근로계약에 우선하여 적용된다고 할 수 없다.

### 09. 근로기준법령상 경영상 이유에 의한 해고에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자는 1개월 동안에 상시 근로자수가 99명 이하인 사업 또는 사업장에서 10명 이상의 인원을 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 30일 전까지 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ② 긴박한 경영상의 필요가 있는지를 판단할 때에는, 법인의 어느 사업부문이 다른 사업부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있고 재무 및 회계가 분리되어 있으며 경영여건도 서로 달리하는 예외적인 경우가 아니라면, 법인의 일부 사업부문 내지 사업소의 수지만을 기준으로 할 것이 아니라 법인 전체의 경영사정을 종합적으로 검토하여 결정하여야 한다.
- ③ 정부는 경영상 이유에 의해 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.
- ④ 경영상 이유에 의해 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우, 경영상 이유에 의해 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

[정답] ④

<해설>

사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다(근기법 제25조).

### 10. 「근로기준법」상 사용자의 해고예고의무에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 사용자의 해고예고는 근로자로 하여금 해고에 대비하여 새로운 직장을 구할 수 있는 시간적 또는 경제적 여유를 주려는 것이므로, 일정 시점을 특정하여 하거나 언제 해고되는지를 근로자가 알 수 있는 방법으로 하여야 할 것이다.
- ② 해고예고의무를 위반한 해고라 하더라도 해고의 정당한 이유를 갖추고 있는 한 해고의 사법상의 효력에는 영향이 없다.
- ③ 사용자는 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 근로자를 해고하는 경우 해고예고의무를 부담하지 않는다.
- ④ 사용자가 근로자를 해고하면서 해고예고수당을 지급한 경우, 그 해고가 부당해고에 해당하여 효력이 없다면 근로자는 해고예고수당 상당액을 사용자에게 반환하여야 한다.

[정답] ④

<해설>

해고예고수당은 해고가 유효한지 여부와 관계없이 지급되어야 하는 돈이고, 그 해고가 부당해고에 해당하여 효력이 없다고 하더라도 근로자가 해고예고수당을 지급받을 법률상 원인이 없다고 볼 수 없다.

<다음호에 계속 …>