

기출문제

- 공인노무사 2차 통합노동법 기출문제(19회 이후)
- 변호사시험 노동법 기출문제
- 5급 공채(행정고시) 노동법 기출문제

공인노무사 2차 노동법 기출문제(19회 이후)

제19회(10. 7. 31)

1. 甲은 A회사에서 10년째 근로하던 중 회사의 해외연수프로그램에 응모, 선정되어 2년간 외국 대학에서 학위를 취득하고 귀국하였다. 유학 중 甲은 A회사로부터 업무상 지휘·명령은 받지 아니하였으며, 다만 ‘해외연수직원관리규정’에 따라 6개월에 한 번씩 회사에 연수상황을 보고하였다. 甲은 귀국 후 A회사에 1년간 근로한 후 사직원을 제출하고 퇴직하였다. A회사의 ‘해외연수직원관리규정’은 해외연수기간 중 정상급여 및 유학 중 소요되는 학교등록금, 생활비, 자녀교육비, 주택비, 왕복항공료 등의 유학비용은 A회사가 부담하고, 해외연수직원은 해외연수 후 국내 귀임시 회사 또는 관계 회사에 해외연수기간에 해당하는 2년 이상을 근무하여야 하며, 이를 위반한 때에는 정상급여를 제외한 유학비용 일체를 반환해야 한다고 규정하고 있다. 이러한 규정에 따라 A회사는 甲의 사직원을 수리하면서 甲에게 지급해야 할 퇴직금을 유학비용과 상계하고 지급하였다.

이상의 사례를 읽고 노동법상 쟁점이 되는 문제에 관하여 논하시오. (50점)

2. A회사의 단체협약에는 “회사는 조합원에 대한 해고에 대하여는 노동조합과 사전에 합의하여야 한다”는 규정이 있으며, 이 단체협약의 유효기간은 2010년 6월 30일까지이다. A회사는 조합원 甲의 행위가 해고사유에 해당된다고 인정하여 노동조합과의 사전합의 없이 2010년 7월 1일 조합원 甲을 해고하였다. A회사와 노동조합은 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 2010년 7월 1일 현재 새로운 단체협약이 체결되지 아니하였고, 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이나 자동갱신 조항도 존재하지 아니한다.

이 사안에서 조합원 甲에 대한 A회사의 해고의 효력을 논하시오(단, 부당노동행위에 관하여는 논하지 아니함). (50점)

3. 사용자의 전적(轉籍)명령의 유효요건에 관하여 설명하시오. (25점)

4. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 쟁의행위의 절차적 정당성에 관하여 설명하시오. (25점)

제20회(11. 8. 13)

<1교시>

1. 실제 근로시간 수 등에 상관없이 일정액을 시간외근로 등에 대한 법정수당으로 지급하기로 하는 내용의 임금지급계약의 유효요건에 대한 판례법리를 논하시오. (50점)
2. 근로자 甲은 상시근로자 10인이 근무하는 A회사와 2010년 8월 1일부터 2011년 7월 31일까지를 계약기간으로 하는 근로계약을 체결하고 근무해 왔다. 2011년 6월 30일 甲은 대표이사로부터 “직장질서 문란으로 오늘자로 해고한다.”라는 전화를 받았다.
甲은 2011년 7월 20일 관할 지방노동위원회에 (i) 2011년 6월 30일자 해고가 부당함을 인정할 것, (ii) 원직복직 및 해고기간 동안의 임금상당액을 지급할 것을 내용으로 하는 부당해고 구제신청을 제기하였고, 이에 대해 관할 지방노동위원회는 2011년 8월 30일 심판회의를 개최할 예정이다.
이 사례에서 甲과 A회사가 주장 할 수 있는 노동법상 모든 쟁점들을 적시하고 간략하게 설명하시오(직장질서 문란으로 인한 해고의 정당한 이유는 인정되고, 근로계약 갱신에 대한 기대가능성은 없는 것으로 전제한다). (25점)

<2교시>

1. A회사는 전자제품의 주요부품을 생산·판매하는 회사로서 2000년 8월 11일 설립된 이후 현재 반도체와 LCD 사업부문을 운영하고 있다. A회사에는 설립 초기부터 소속 근로자들로 구성된 甲노동조합이 조직되어 있었고, 甲노동조합은 2010년 7월 1일 산업별 노동조합인 ‘전국전자산업노동조합’의 지회로 조직변경을 하였다.
한편 2011년 3월 1일 A회사는 적자 누적으로 인해 반도체 사업부를 매각할 것을 결정하였다. 이에 甲지회는 반도체 사업부의 매각 결정을 철회할 것을 주장하면서 단체교섭을 요구하였으나, A회사는 (i) 甲지회가 독자적인 교섭권이 없다는 점과 (ii) 매각조치는 회사의 고유한 결정사항이라는 점을 이유로 하여 단체교섭을 거부하였다.
이 사례와 관련된 노동법상의 쟁점에 대하여 논하시오. (50점)
2. 준법투쟁에 대하여 설명하시오. (25점)

제21회(12. 8. 4)

<1교시>

1. 상시 근로자 100명을 사용하는 A회사의 취업규칙 제33조 제1항에는 2009년 1월 1일부터 명절휴가비로 설날과 추석에 월 기본급의 50%를 각각 지급하도록 규정되어 있고, 제33조 제2항에는 명절휴가비가 통상임금의 범위에 포함되지 아니한다고 규정되어 있다. 또한 제34조에는 근로자가 1년간 개근할 경우 연말에 100만원을 지급하여 표창하도록 규정되어 있다. 이와 관련하여 다음 물음에 답하시오. (50점)

- (1) 통상임금의 범위를 규정한 A회사 취업규칙 제33조 제2항의 효력을 논하시오. (30점)
- (2) A회사의 근로자 甲은 부당해고로 인하여 2011년 1월 1일부터 1년간 근로를 제공할 수 없었다. 甲이 부당해고기간 중 지급 받지 못한 취업규칙 제34조에 따른 표창의 지급을 구할 수 있는지 논하시오. (20점)

2. 근로기준법상 중간착취의 배제에 관하여 설명하시오. (25점)

<2교시>

1. A회사와 A회사의 노동조합(이하 ‘A노동조합’이라고 한다) 사이에 체결된 ‘2010년도 단체협약’(만료일 2011.12.31.)에 따르면, 짝수 월(2월, 4월, 6월, 8월, 10월, 12월)의 25일에 월 기본급의 100%에 해당하는 고정상여금이 근로자에게 지급된다. 세계적인 금융위기 이후 계속된 경기불황으로 부도의 위기에 처하게 된 A회사는 경영난의 타개와 근로자들의 잦은 결근의 방지를 위하여 A노동조합과 5차례에 걸쳐 특별교섭을 행하였고, 그 결과 2010년 12월 28일에 ‘2010년도 특별노사합의’가 성립하였다. ‘2010년도 특별노사합의’의 내용은 다음과 같다.

제1조 : 경영 정상화를 위하여 2010년도 12월 고정상여금과 2011년도 2월, 4월 및 6월 고정상여금은 이를 지급하지 않고, 이후 고정상여금의 지급 여부와 그 시기는 회사와 노동조합이 별도로 합의한다.

제2조 : 상습적인 무단결근의 방지를 위하여 무단결근에 따른 면직기준을 ‘월 7일 이상’에서 ‘월 5일 이상’으로 한다.

제3조 : 이 특별노사합의의 내용과 상충되는 2010년도 단체협약의 부분은 무효로 한다.

이와 관련하여 다음 물음에 답하시오. (50점)

- (1) A노동조합의 조합원인 근로자 甲은 ‘2010년도 특별노사합의’ 제1조는 조합원들로부터 개별적인 동의를 받지 않은 것으로서 무효이므로, A회사는 2010년도 12월 고정상여금과 2011년도 2월, 4월 및 6월 고정상여금을 자신에게 지급하여야 한다고 주장한다. 근로자 甲의 주장이 타당한지 여부를 논하시오. (25점)
 - (2) 2011년 5월에 총 6일을 무단결근한 A노동조합의 조합원인 근로자 乙은 2011년 7월에 개최된 정계위원회에서 ‘2010년도 특별노사합의’ 제2조는 그 내용이 현저히 불합리한 것으로서 무효이므로, 자신에게 적용되지 않는다고 주장한다. 근로자 乙의 주장이 타당한지 여부를 논하시오. (25점)
2. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합 참가가 금지되는 자로서, ‘그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자’ 및 ‘항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자’에 관한 대법원 판례법리를 설명하시오. (25점)

제22회(13. 8. 10)

<1교시>

1. 상시 근로자 5,000명을 사용하는 A회사에 근무하는 직원들의 직급체계는 사원, 대리, 과장, 차장, 부장이다. 그런데 과장 또는 차장으로 근무하는 직원들의 인사적체가 심화되자 그 해결책으로, A회사는 2010. 1. 31. 노사협의회 의결을 거쳐 인사규정의 일부를 다음과 같이 변경하였다.

(종전 인사규정)

제5조(정년) 회사에 근무하는 모든 직원은 만60세가 만료되는 날짜에 퇴직한다.

(변경된 인사규정)

제5조 제1항(정년) 회사에 근무하는 모든 직원은 만60세가 만료되는 날짜에 퇴직한다.

제2항(직급정년) 제1항에도 불구하고 2012. 1. 1.부터 과장에서 부장까지 직급정년을 시행한다. 과장에서 차장 또는 차장에서 부장으로 7년간 승진하지 못한 직원은 그 기간이 만료되는 시점에 퇴직한다.

근로자 甲은 2006. 1. 1.부터 차장으로 근무하여 왔는데 A회사가 2012년 12월 발표한 부장승진 인사에서 탈락하였다. 그 후 A회사는 인사규정 제5조 제2항에 의해 근로자 甲에게 직급정년의 도달(2012. 12. 31.)로 퇴직을 서면으로 통보하고 퇴직에 따른 금품청산을 완료하였다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

(1) A회사가 변경한 인사규정의 법적 효력을 논하시오. (30점)

(2) A회사가 근로자 甲에게 통보한 퇴직의 효력을 논하시오. (20점)

2. A회사는 자신이 운영하던 2개의 사업부문 중 하나를 B회사에 양도하였다. B회사에 양도된 사업 부문에 소속된 근로자 甲이 B회사로의 근로관계의 승계를 거부하는 경우, A회사와 근로자 甲 사이의 법률관계를 설명하시오. (25점)

<2교시>

1. A회사는 순수하게 경기불황을 이유로 일부 생산라인을 축소 내지 폐지하기로 결정하고, 이 사실을 사내 게시판, 사내 방송 등을 통하여 근로자들에게 공지하였다. 이에 A회사 근로자 가운데 노동조합 가입자격이 있는 모든 근로자는 합법적으로 설립되어 있는 전국금속산업노동조합의 A회사지부(이하 ‘지부노동조합’이라 함)를 설립하였다. 지부노동조합은 독립된 규약과 집행기구를 두고 있으나, 노동조합설립신고는 하지 않았다. 다른 한편 근로자들 가운데 지부노동조합 외에 다른 노동조합에 가입한 자는 없다.

지부노동조합은 A회사의 생산라인의 축소 내지 폐지 결정 자체는 반대하지 않았지만, 그에 따른 실직 대상이 될 수 있는 근로자인 조합원들과 근로자 지위를 유지하는 조합원들의 근로조건 등의 처우에 관하여 협의할 것을 요구하였다. 그러나 A회사는 생산라인의 축소 내지 폐지와 관련한 일체의 문제들은 단체교섭의 대상이 될 수 없는 사용자의 경영사항이라고 주장하면서 단체교섭을 거부하였고, 결국 지부노동조합은 A회사에 대하여 위 교섭요구사항에 관한 단체교섭에 응할 것을 요구하면서 쟁의행위에 돌입하였다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

- (1) 지부노동조합의 쟁의행위가 주체의 면에서 정당한지 대법원 판례를 중심으로 논하시오. (25점)
(2) 지부노동조합의 쟁의행위가 목적의 면에서 정당한지 대법원 판례를 중심으로 논하시오. (25점)

2. A노동조합은 총회의 의결을 통해 특정 정당을 지지하기로 하였다. A노동조합의 조합원 甲은 A노동조합의 의결에 반하여 독자적으로 다른 정당의 선거운동을 하였다. 이에 A노동조합은 규약 제35조 「총회의 의결에 위반한 자를 제명할 수 있다.」에 따라 조합원 甲을 정당한 절차를 거쳐 제명하였다. 제명처분의 법적 효력에 대해 설명하시오. (25점)

제23회(14. 8. 9)

<1교시>

1. A회사(보험업)의 인사규정은 “근무성적이 불량한 직원에 대해 인사위원회의 의결을 거쳐 직위해제 및 대기발령을 할 수 있고, 대기발령 기간에는 기본급을 지급하되 대기발령 후 3개월이 경과해도 재발령을 받지 못하였을 때에는 당연퇴직된 것으로 간주한다.”고 규정하고 있다. A회사는 영업팀장(과장급) 및 영업사원에 대해 기본급의 15배에 해당하는 월 거수목표액(보험계약의 체결에 따른 보험료 입금액)을 부여하고 있다. 10년 전에 입사해 서울 남부지점 영업1팀장으로 근무하고 있는 근로자 甲의 최근 3년 간 월 평균 거수실적은 거수목표액 대비 22%였다. 이러한 거수실적은 같은 기간 甲보다 직급이 낮은 A회사 전체 영업사원 평균 실적의 10%에 불과했고, 이를 이유로 甲은 경고 및 견책 각 2회, 감봉 1회의 처분을 받은 바 있다. 한편, 위 기간 동안 甲의 월 평균 급여액은 약 500만원이었다(기본급의 비중은 약 70%). A회사는 인사위원회(甲은 인사위원회에 출석해 의견을 진술함)의 의결을 거쳐 2014년 1월 10일부로 甲에 대해 직위해제 및 대기발령, 직무능력향상 교육의 이수를 명했다. 그 후 2014년 4월 10일에 개최된 인사위원회는 甲의 거수실적이 장기간 현저히 불량할 뿐만 아니라 직무능력향상 교육의 결과도 하위등급이어서 향후 개선의 여지가 없기 때문에 甲에 대해 재발령을 하지 않기로 의결했다. 같은 날 A회사는 2014년 4월 11일부로 당연퇴직처리 됨을 甲에게 통지했다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

(1) 甲에 대한 A회사의 직위해제·대기발령 처분이 정당한지 논하시오. (25점)

(2) 甲에 대한 A회사의 당연퇴직 처분이 정당한지 논하시오. (25점)

2. 근로자에 대하여 사용자가 가지는 채권과 근로자의 임금채권 간에 상계가 가능한지에 관한 판례 법리를 설명하시오. (25점)

<2교시>

1. 자동차부품을 제조 및 판매하는 A회사는 B공단에 위치하고 있다. A회사는 경영상의 어려움에 미리 대처하기 위해 최적의 입지 조건을 갖춘 곳으로 사업장을 이전하는 계획을 세웠다. 이에 따라 A회사는 사업장을 B공단에서 약 30km 떨어진 C공단으로 이전하기로 결정하였고, 이러한 내용을 A회사의 노동조합과 근로자들에게 공지하였다.

위와 같은 사업장 이전 결정을 계기로 A회사의 근로자들 사이에 고용에 대한 불안감이 확산되었고, 이에 노동조합은 A회사에게 고용보장에 관한 특별교섭을 요구하였다. 특별교섭을 수락한 A회사는 노동조합과 수차례에 걸쳐 교섭한 결과 “회사는 본 협약의 유효기간(2013. 1. 1. ~ 2014. 12. 31.) 중 근로자의 고용을 보장하기 위해 정리해고 등 구조조정을 실시하지 않으며, 만일 실시하는 경우에 노동조합과 합의한다.”는 내용의 특별단체협약을 체결하였다. 그러나 2014년 1월 불황으로 인해 A회사는 인원감축이 필요하다고 판단하여 정리해고를 실시하기로 결정하였다. A회사는 정리해고의 실시 여부는 단체교섭의 대상이 아니라는 점을 들어 노동조합과 합의 없이 2014년 6월 정리해고를 실시하였다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

(1) 처분문서인 단체협약의 해석 원칙에 비추어 위 단체협약상의 ‘합의’의 의미를 ‘협의’로 해석할 수 있는지 논하시오. (25점)

(2) 위 단체협약상의 ‘합의’ 없이 실시한 정리해고는 유효한지 논하시오. (25점)

2. 사용자의 언론의 자유와 관련하여 부당노동행위의 성립 여부에 대한 판례법리를 설명하시오. (25점)

제24회(15. 8. 8)

<1교시>

1. A회사의 근로자 甲이 근무하던 중 2011. 12. 6. 업무상 배임의 혐의로 구속되자, A회사는 인사규정 제33조 제3호에 따라 근로자 甲이 구속된 다음날 근로자 甲에게 휴직을 명령하였다. 이후 근로자 甲은 2012. 1. 13. 구속이 취소되어 불구속 기소 상태에서 A회사 인사규정 제34조 제1항(직원이 복직을 신청한 때에는 특별한 사유가 없는 한 10일 이내에 복직을 명하여야 한다)에 따라 복직을 신청하였으나, A회사는 대법원 판결 결과에 따라 복직 여부를 결정하겠다고 하면서 복직을 허락하지 않았다. 그리고 A회사는 인력운용 효율성 차원에서 인사규정을 변경하기로 하였다. 이를 위하여 A회사는 근로자 과반수로 구성된 노동조합에 동의를 요구하였으나 노동조합 동의를 얻지 못하자 근로자들을 개별적으로 접촉하여 과반수의 동의를 받아 2012. 2. 1. 인사규정을 변경하였다. 근로자 甲은 2013. 7. 8. 무죄판결을 선고받았다.

종전의 인사규정 제33조 제3호	형사사건으로 구속 또는 기소된 때에는 판결확정시까지 휴직을 명령할 수 있다.
변경된 인사규정 제33조 제3호	형사사건으로 구속 또는 기소된 때에는 판결확정 후 3개월까지 휴직을 명령할 수 있다.

근로자 甲은 (i) 2012. 2. 1. 인사규정의 변경이 효력이 없을 뿐만 아니라, (ii) 근로자 甲의 복직 신청을 받아들이지 않고 휴직명령을 계속 유지한 조치는 정당성이 없는 것으로 주장한다. 이러한 근로자 甲의 주장이 타당한지 논하시오. (50점)

2. A회사에는 상시 근로자 500명이 근무하고, 근로자 과반수가 조합원으로 가입한 노동조합이 있다. A회사는 경영상 필요성에 의해 회사분할을 하기로 결정하고 1개월 동안 노동조합에게 이해와 협력을 구했으나 노동조합은 회사분할 자체를 반대하였다. 그러자 A회사는 상법상 회사분할(존속회사와 신설회사) 절차를 마친 후 분할된 업무에 종사하던 근로자 甲을 포함한 100명에게 신설회사(B회사)로 근로관계가 승계되었다며 B회사에서 근무하도록 서면으로 통보하였다. 근로자 甲이 B회사로 근로관계의 승계를 거부할 수 있는지 여부를 설명하시오. (25점)

<2교시>

1. 근로자 甲은 A회사에 입사하여 근무하던 중 2015년 3월 A회사의 노동조합의 조합장 선거에 입후보하였다. 노동조합의 조합장 선거에는 근로자 甲을 비롯하여 총 4명이 입후보하여 선거운동을 진행하였으나, 선거운동 과정에서 근로자 甲은 조합장에 당선될 가능성이 없음을 알고 스스로 후보를 사퇴하였다.

그런데 근로자 甲은 다른 후보자가 자신의 사퇴이유를 왜곡하여 선거운동에 이용하고 있다는 사실을 알고 이를 바로잡기 위하여 A회사의 승인을 받지 아니한 채, 직접 작성한 300여 매의 유인물을 점심시간을 이용하여 조합원들에게 배포하였다. 이후 A회사는 근로자 甲의 행위가 단체협약 제10조에 위반되고, 징계해고 사유를 규정하고 있는 취업규칙 제92조(단체협약 제50조와 동일)에 해당한다고 보아 근로자 甲을 징계해고하였다.

- 단체협약 제10조(조합활동의 사전승인)

“노조는 회사구내에 있어서 게시 혹은 인쇄물의 첨부 및 배부토록 하고자 할 때는 1일 전에 회사의 승인을 얻어야 한다”

- 단체협약 제50조(징계해고사유) 및 취업규칙 제92조(징계해고사유)

“회사 내에서 무단으로 문서, 도서 등의 배포나 부착 또는 시위, 집회의 선동, 유언비어 살포 등의 행위”

근로자 甲은 A회사가 징계해고한 것은 정당한 조합활동을 이유로 한 불이익취급의 부당노동행위라고 주장한다. 근로자 甲의 주장이 타당한지 여부를 논하시오. (50점)

2. 노동조합 및 노동관계조정법상 사용자의 정당한 직장폐쇄에 대하여 설명하시오. (25점)

제25회(16. 8. 13)

<1교시>

1. A회사는 근로자 500명을 고용하고 있으며 전자제품의 제조·판매를 주된 업무로 하고 있다. A회사에서는 기업별 노동조합인 B노동조합(이하 B노조)이 유일한 노동조합이고, A회사 근로자 400명이 가입되어 있다. B노조는 2015. 5. 1.부터 같은 해 8. 31.까지 업무를 전면적으로 거부하는 파업을 벌였다. A회사의 연간 소정근로일수는 240일이고, B노조의 파업기간은 이 소정근로일수 중 80일에 해당한다. B노조의 파업은 위법하지 않았고, A회사도 이에 대해서는 별도로 문제를 제기한 바가 없다. 한편 2008. 1. 1.에 입사한 근로자 甲은 생산1부의 평사원으로 계속 근무해 왔다. 甲은 입사 이후 곧바로 B노조에 가입하였으며 2015년에는 B노조의 대의원으로 선출되어 파업 전 기간에 걸쳐 B노조의 파업에 참여하였다. (50점)
 - (1) 甲은 파업기간에 파업에 참여한 것 이외에는 2015년 회사에 결근한 적이 없었다. 그리고 A회사의 취업규칙과 단체협약에서는 연차 유급휴가는 근로기준법에 의한다고 규정되어 있다. 2016. 2. 甲은 개인적인 일로 A회사에 연차 유급휴가 8일을 신청하였다. 그러나 A회사는 甲이 파업 전 기간에 걸쳐 파업에 참여한 결과로 2015년에 甲이 출근한 일수가 소정근로일수의 80퍼센트가 되지 않아 근로기준법상 전년도에 80퍼센트 이상 출근한 경우에 부여되는 연차 유급휴가를 사용할 수 없다고 주장하였다. A회사의 이러한 주장의 정당성에 대하여 논하시오. (25점)
 - (2) A회사는 甲이 4년제 대학을 졸업하였지만, 최종학력을 고등학교 졸업으로 입사 당시 이력서에 기재한 사실을 2016. 5. 우연히 발견하였다. 이력서 허위기재는 A회사의 취업규칙과 단체협약에서 정한 해고사유의 하나이다. A회사는 이력서 허위기재를 이유로 적법한 징계절차를 거쳐 2016. 6. 1. 甲을 해고하였다. A회사의 甲에 대한 해고가 정당한지에 대하여 논하시오(甲에 대한 해고가 부당노동행위에 해당하는지의 논점은 제외한다). (25점)
2. 상시 근로자 300인을 사용하는 C회사는 시용기간을 2016. 1. 1.부터 같은 해 6. 30.까지로 정하여 근로자 乙을 채용하였다. C회사는 시용기간 만료 3일 전에 업무적격성이 없다는 이유로 乙에게 본 근로계약 체결의 거부를 구두로 통보하였다. C회사가 乙에게 시용기간 만료 3일 전에 본 근로계약 체결의 거부를 구두로 통보한 것이 정당한지에 대하여 설명하시오. (25점)

<2교시>

1. A회사는 근로자 250명을 고용하여 사무용 가구의 제조·판매업을 영위하는 회사이고, A회사에는 기업별 노동조합인 B노동조합(이하 B노조)이 설립되어 있으며 소속 조합원 수는 50명이다.

A회사와 B노조가 체결한 단체협약에는 ‘회사는 조합활동을 위한 사무실 및 운영비를 제공한다’고 규정되어 있고, 이 규정에 따라 A회사는 노동조합 사무실을 제공하고 운영비로 매월 50만원을 지급하여 왔다. A회사는 단체협약에 따라 지급하던 노동조합 운영비의 지급을 2014. 12. 1.부터 일방적으로 중단하였다. 또한 A회사는 경영악화를 이유로 정리해고를 단행하기로 결정하였고, A회사는 노사협의를 거치면서 정리해고 규모를 당초 50명에서 30명으로 축소하였다. A회사는 정리해고 실시에 앞서 전 근로자를 대상으로 희망퇴직자를 모집하였고, 그 중 17명이 희망퇴직을 신청하였다. A회사는 인사고과를 기준으로 최종적으로 13명을 정리해고 대상자로 확정하여 2014. 11. 30.자로 해고를 통보하였다. 그런데 정리해고 대상이 된 근로자는 모두 B노조 소속 조합원으로 노동조합 활동에 적극적으로 참여한 사람들이었다. 정리해고된 근로자 甲 등은 A회사가 조합원들에 대하여 불리하게 인사고과를 부여하고, 그 인사고과가 정리해고 대상자 선정기준이 되었으므로 이러한 정리해고는 부당노동행위에 해당한다고 주장한다. (50점)

(1) A회사의 노동조합 운영비 지급 중단이 정당한지에 대하여 논하시오. (25점)

(2) A회사의 정리해고가 부당노동행위에 해당하는지 여부를 누가 입증하여야 하며, 어떠한 방법으로 하여야 하는지 논하시오. (25점)

2. 단일 사업장으로 이루어진 C회사에는 상시 사용되는 근로자 100명 중 사무직 근로자 20명과 생산직 근로자 80명이 있으며, 생산직 근로자 중 60명이 가입한 D노동조합(이하 D노조)이 유일한 노동조합으로 활동하고 있다. C회사와 D노조가 체결한 단체협약에서는 조합원의 징계처분 시 재심절차를 거쳐야 한다는 조항을 두고 있으나, C회사의 취업규칙에는 근로자 징계에 관해 재심절차가 별도로 규정되어 있지 않다. 한편, 동 단체협약에는 조합원이 될 수 없는 자의 범위에 사무직 근로자가 포함되어 있는 반면, D노조 규약에는 조합원의 자격을 제한하는 조항이 없다. 비조합원인 사무직 근로자 乙에 대해 회사가 징계처분을 하고자 할 때 재심절차를 거쳐야 하는지 여부에 관한 판례법리를 설명하시오. (25점)

제26회(17. 8. 12)

<1교시>

1. A사는 상시 근로자 100명이 종사하는 전열기구 제조회사이다. A사에는 70명의 근로자로 조직된 노동조합 乙이 있다. 2015년 2월 1일 A사 사용자 甲은 기존의 직원자녀학자금지원제도를 2016년 1월부터 폐지하겠다고 발표하였다. 이에 대해 乙은 강력하게 반발하면서 甲과의 교섭을 정식으로 요구하였다. 甲이 망설이자, 乙은 관행적으로 이루어져 오던 연장근로를 2015년 2월 4일부터 집단적으로 거부하였다. 이후 乙은 2015년 4월 1일부터 쟁의행위 찬반 투표 등의 절차를 거쳐 태업을 개시하였다.

甲은 2015년 6월 1일자로 사업장 전체에 대하여 노동조합 조합원의 출입을 전면금지하는 직장폐쇄를 단행하였다. 2015년 7월 3일 乙은 전제 조합원이 다시금 업무에 정상적으로 복귀하겠다는 의사를 甲에게 표시하고, 단체교섭을 하자고 요청하였다. 甲이 노동조합 측 대화 요구의 진정성에 의문을 제기하면서, 대표이사 비방 등에 대한 사과를 요구하자, 乙은 공식 사과는 물론 만약 직장폐쇄를 철회한다면 노동조합 집행부 사퇴를 포함한 모든 것을 열어 놓고 사용자와 교섭에 임하겠다고 밝혔다. 그러나 甲은 직장폐쇄조치를 계속 유지하고 조합원의 직장 출입을 막으면서, 개별적인 접촉을 통하여 40여명의 조합원들을 선별적으로 업무에 복귀시켰다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

- (1) 연장근로거부의 법적 성질에 대하여 설명하시오. (25점)
(2) 직장폐쇄조치의 법적 정당성에 대하여 설명하시오. (25점)

2. B사에는 노동조합 甲과 乙이 있다. B사는 甲과 노동조합 및 노동관계조정법상 근로시간면제한도를 현저히 초과하여 근로시간면제를 부여하는 내용의 단체협약을 체결하였다. 한편 乙과의 근로시간 면제를 포함한 단체협약은 체결되지 못하고 있다. B사와 甲이 체결한 단체협약이 부당노동행위에 해당하는지 여부에 대하여 설명하시오. (25점)

<2교시>

1. 근로자 甲은 금융회사A에서 근무하고 있는데, “근로자 甲이 고객으로부터 금품을 수수하였다.”는 투서가 접수되었다. A사는 고소를 하였고, 2015년 11월 말경 검찰은 고객으로부터 금 1,000만원을 받은 혐의로 甲을 불구속기소하였다. 그러나 근로자 甲은 재판절차에서 변호사를 선임하여 무죄를 주장하고 있었다. 형사재판이 진행 중이던 2016년 1월 말경 A사는 근로자 甲에 대한 징계절차를 개시하여 해고로 결정하고 그 사유와 시기를 서면으로 통지하였다. 근로자 甲이 조합원으로 가입한 노동조합과 A사가 체결한 단체협약에는 아래와 같이 규정되어 있다.

직원이 고객 또는 거래처로부터 돈을 받은 경우 그 액수를 불문하고 해고사유가 된다. 징계사유가 형사사건으로 기소되면 징계절차를 개시할 수 있다.

한편, A사는 모든 근로자들과 1년 단위로 연봉계약을 체결하였다. 연봉계약서에는 기본급, 수당 및 상여금, 1년에 1개월 평균임금 상당액인 퇴직금과 이를 12개월로 분할 지급되는 금액이 기재되었다. 이에 따라 근로자 乙은 A사로부터 퇴직금 명목의 금원을 매월 균분하여 지급받았다. 이후 근로자 乙은 퇴직하면서 퇴직금 지급청구를 하였다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

- (1) 근로자 甲에 대한 해고는 정당한지를 설명하시오. (25점)
(2) 근로자 乙의 퇴직금지급 청구의 정당성에 대해 설명하시오. (25점)

2. 공기업인 B사의 보수규정에 따르면 공개채용을 통하여 입사한 정규직 사원의 경우 공기업 근무경력의 100%를 인정하여 초임 연봉을 정하고 있다. 한편 계약직에서 정규직으로 전환된 직원들의 경우 채용경로와 업무성격이 정규직 사원과 구별되므로, 계약직 근무경력의 50%만을 근무경력으로 인정하여 초임 연봉을 책정하고 있다. 계약직에서 정규직으로 전환된 직원인 甲은 B사의 보수규정이 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률과 근로기준법상 차별적 처우 금지규정에 위반된다고 주장하고 있는 바, 그 주장의 정당성에 대해 설명하시오. (25점)

제27회(18. 9. 1)

<1교시>

1. A사는 가방을 제조·판매하는 회사로서, 백화점을 운영하는 여러 회사들과 거래계약을 체결하여 백화점 내에 A사의 제품을 판매하는 매장을 개설·운영하고 있다. 80개에 달하는 각 매장에는 A사와 체결한 판매용역계약에 따라 A사의 제품을 판매하고 그 대가로 매월 수수료를 지급받는 판매원들이 있고, 이들의 근무기간은 4년 내지 10년이다. 판매용역계약에 따르면, 수수료는 ‘매장의 월매출액×매장 수수료율×개인 수수료율’ 산식으로 산출하되, 판매원 직급별 월기준금액 (매니저 300만원, 시니어 250만원, 주니어 200만원)의 85%에 미달하거나 130%를 초과하여 지급할 수 없도록 되어 있다.

2013년 3월 위와 같은 판매용역계약을 체결한 甲(주니어 판매원)을 포함한 A사의 모든 판매원들은 백화점 영업시간(10:30~20:00)에 맞추어 해당 매장에 출·퇴근하면서 A사가 정한 가격으로 A사 제품을 판매했다. A사는 각 매장과 연결된 전산망을 통해 매장의 판매실적과 근무상황 등을 실시간으로 파악했고, 수시로 업무 관련 지시를 전달했다. 또한 A사 본사 영업부 직원들이 매주 담당 매장을 방문하여 판매원들의 근무실태를 점검했다.

그 과정에서 A사는 매출부진을 이유로 매니저급 판매원과의 판매용역계약을 해지하기도 했다. 판매원들은 출산, 질병 등 특별한 사유가 있거나 할인 행사로 일손이 부족할 때, A사의 사전 승낙을 받아 아르바이트 직원을 채용해 판매보조 인력으로 활용했다. A사는 비품, 아르바이트 급여 등 매장 운영에 필요한 모든 비용을 부담했다. A사는 본사 직원과 달리 판매원들에게 취업규칙 등을 적용하지 않았고, 사업소득세를 원천징수했으며, 판매원들을 4대 보험에 가입시키지 않았다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

물음 1) 甲은 A회사에게 ‘근로기준법’ 제56조 제1항에 따른 가산임금을 청구할 수 있는 근로자에 해당하는지에 대하여 논하시오. (30점)

물음 2) 甲을 근로자로 가정하면 甲이 A회사로부터 지급받은 수수료가 통상임금에 해당하는지에 대하여 논하시오. (20점)

2. 기간의 정함이 있는 근로계약의 기간 만료 시 사용자의 계약갱신 거부를 부당해고라고 판단할 수 있는 경우에 대하여 판례 법리에 따라 설명하시오. (25점)

<2교시>

1. 상시근로자 500명을 고용하여 전자부품을 생산하는 A회사에는 소속 근로자 370명으로 조직된 A노동조합이 있다. A노동조합 규약 제21조에서는 ‘단체협약의 체결권이 노동조합 대표자에게 있다. 노동조합 대표자는 단체교섭 개시 전에 총회를 통하여 교섭안을 마련하고, 단체교섭 과정에서 조합원의 총의를 계속 수렴하여야 한다.’고 규정하고 있다.

2014년도 단체협약의 유효기간이 만료되기 2개월 전인 2015년 10월에 교섭대표노동조합으로 결정된 A노동조합이 A회사에 대하여 2016년도 단체협약을 체결하기 위한 단체교섭을 요구하였다. 그러나 A회사는 위 규약 제21조가 ‘노동조합 및 노동관계조정법’ 제29조 제1항에 위배된다는 이유로 단체교섭을 거부하였다. (이하 ‘1차 단체교섭 거부’라 한다.)

이에 A노동조합은 A회사를 상대로 단체교섭거부금지 가처분을 신청하였고, 2016년 1월 관할법원으로부터 ‘A회사는 ‘노동조합 및 노동관계조정법’ 제29조 제1항 위배를 내세워 A노동조합과의 단체교섭을 거부하여서는 아니 된다.’는 취지의 가처분결정을 받았다. 이러한 가처분결정에도 불구하고 A회사는 단체교섭을 계속 거부하고 있다. (이하 ‘2차 단체교섭 거부’라 한다.) 다음 물음에 답하시오. (50점)

물음 1) A회사의 1차 단체교섭 거부가 정당하지 않은 이유에 대하여 논하시오. (25점)

물음 2) A회사의 2차 단체교섭 거부가 A노동조합에 대한 불법행위가 되는지에 대하여 논하시오. (25점)

2. 노동조합의 조합원들이 회사의 임원회의실을 점거하여 쟁의행위를 하던 중 직장폐쇄를 단행한 사용자로부터 퇴거요구를 받았으나 이에 불응한 채 직장점거를 계속할 경우 그 정당성에 대하여 판례법리에 따라 설명하시오.

제28회(19. 8. 31)

<1교시>

1. 상시 근로자 100명을 고용하여 자동차부품을 생산하는 A회사는 최근 판매 실적의 부진을 이유로 다음과 같은 해고의 기준을 가지고 甲을 포함한 생산직 근로자 12명을 선정하여 2017년 1월 2일에 정리해고를 단행하였다.

[A회사가 정한 해고 대상자 선정 기준 (합계 : 100점)]

근무태도평가(근무태도는 기본품성, 동료의식, 책임감, 자기계발로 구성) : 40점

징계 : 10점, 근태 : 5점, 경미 사고 : 5점, 포상 : 10점

근속기간 : 15점, 부양가족 : 15점

그런데, 해고된 근로자 甲등 12명 중 甲을 포함하여 10명은 징계, 근태, 경미 사고, 포상 평가에서는 최상위권 점수를 받았으나 근무태도평가에서는 최하위권 점수를 받은 반면, 정리해고 되지 않은 잔존근로자 88명 중 12명은 근무태도평가에서 만점을 받았으나 징계, 근태, 경미 사고, 포상 평가에서는 최하위권 점수를 받았다.

한편 A회사는 최근 판매부진의 실적을 만회하기 위해 자동차부품판매의 유경험자로서 다른 회사에서 좋은 판매영업성과를 올리고 있던 근로자 乙을 채용하면서 연봉 1억 원과 별도로 사이닝 보너스(signing bonus)로 1억 원을 지급하고 7년간 고용을 보장하기로 하는 내용의 채용합의서를 작성하였다. A회사는 乙에게 약정한 사이닝보너스를 지급하였고, 乙은 2017년 2월 16일부터 A회사의 판매사업 부문 담당 사업부장으로 재직하다가 2018년 4월 15일 개인사유를 이유로 사직하였다. 그리고 다음과 같은 사실이 인정된다.

- ① 채용합의서에는 7년간의 전속근무를 조건으로 사이닝보너스를 지급한다거나 乙이 약정근무기간 7년을 채우지 못하였을 경우 이를 반환하여야 한다는 등의 내용은 기재되어 있지 않다.
- ② 채용합의서만으로는 약정근무기간과 고용보장기간을 각 7년으로 약정한 특별한 이유나 동기를 찾기 어렵다.
- ③ A회사는 채용합의 과정에서 乙에게 장기간 근무의 필요성이나 근무기간이 7년 이어야 하는 구체적인 이유는 설명하지 아니하였다.
- ④ A회사는 채용합의 당시 乙에게 약정근무기간을 채우지 못할 경우 사이닝보너스를 반환하여야 한다는 사실은 고지하지 아니하였다.

다음 물음에 답하십시오. (50점)

물음1) 甲은 위와 같은 해고 대상자 선정기준을 가지고 정리해고 한 것은 위법하다고 주장한다. 甲의 주장의 타당성에 관하여 논하십시오. (단, 나머지 정리해고의 유효요건은 논하지 아니함) (25점)

물음2) A회사는 乙의 사직을 이유로 乙에게 지급한 사이닝보너스를 반환할 것을 청구하였다. A회사의 청구의 타당성에 관하여 논하십시오. (25점)

2. 근로기준법이 적용되는 사업장에 근무하는 근로자 甲은 사용자 乙로부터 지급받게 될 6개월분의 임금에 대한 청구권을 자신의 채권자 丙에게 양도하였으며, 이를 乙에게 내용증명으로 통지하여 乙은 이를 수령하였다. 丙이 양도받은 채권에 대하여 그 지급을 청구하면 乙은 지급할 의무가 있는지를 설명하십시오. (25점)

<2교시>

1. A회사는 전자부품을 생산·판매하는 회사이다. A회사에는 전국전자산업노동조합 (이하 ‘전국전자노조’라 한다)의 A회사지회(이하 ‘A지회’라 한다)가 설립되어 있으며, A회사 근로자 200명은 A지회에 소속되어 있다. A회사 근로자 중 다른 노동조합에 가입한 자는 없다. A지회는 전국전자노조의 모범 지회 규칙을 바탕으로 제정된 규약과 총회·지회장 등의 기관을 갖추고 활동하여 왔다. 단체교섭 및 단체협약체결은 전국전자노조의 규약에 따라, A지회 단위에서의 교섭의 경우 A지회가 소속한 전국전자노조의 B지부 지부장의 주관 하에 교섭을 진행하였으며, A지회장은 실무적인 교섭위원으로 참여하였고, 단체협약의 체결권자는 전국전자노조 위원장 또는 그 위임을 받은 B지부 지부장이었다.

2016년 8월부터 B지부 지부장의 주관 하에 A지회 단위에서는 임금교섭이 실시되었는데, 수차례의 교섭에서 합의에 이르지 못하자 같은 해 10월 20일 적법한 절차를 거쳐 조합원 전원이 파업을 개시하였다. A회사는 A지회의 전면파업이 장기화되어 생산이 마비되자 같은 해 12월 20일에 적법한 직장폐쇄를 실시하였다. A회사는 공장 1층에서 전자부품을 제조하였고, 1층 내부의 통로를 통해 출입하는 2층에는 A지회에게 노조사무실을 제공해주고 있었는데, A회사는 A지회 소속 근로자들의 전자부품 제조공장에 대한 점거를 우려하여 위 직장폐쇄와 더불어 A지회의 노조사무실에 대한 출입도 금지하였다.

A지회 단위의 위 임금교섭은 2017년 3월경에 타결되었는데, 같은 해 5월 20일에 A지회 소속 근로자들은 단체교섭 및 쟁의행위의 장기화 등의 문제를 이유로 A지회의 총회를 개최하여 노동조합 및 노동관계조정법에 따른 절차를 거쳐 기업별 노동조합으로 조직형태를 변경하는 결의를 하였다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

물음 1) A회사가 위 직장폐쇄를 실시하면서 A지회의 노조사무실에 대한 출입을 금지한 것이 정당한지에 관하여 논하시오. (25점)

물음 2) A지회 총회에서 기업별 노동조합으로 조직형태를 변경한 위 결의가 유효한지에 관하여 논하시오. (25점)

2. 원청인 A회사 내에는 하청업체 근로자들로 구성된 노동조합 및 노동관계조정법에 의거한 하청노동조합이 설립되어 있다. 하청노동조합은 정당한 노동조합활동에 대하여 A회사가 지배·개입을 하였다는 것을 이유로 A회사를 상대로 부당노동행위 구제신청을 하였다. 이 사안에서 A회사가 부당노동행위의 주체가 될 수 있는지를 판례법리에 의거하여 설명하시오. (25점)

변호사시험 노동법 기출문제

2012년(제1회)

<제1문> A회사는 상시 100명의 직원(근로자)을 사용하여 교육서비스업을 영위하는 주식회사이다. 甲은 1985. 1. 1.에 5급 사무직 직원으로, 乙은 2008. 7. 1.에 2급 관리직 직원으로 A회사에 각각 입사하여 근무하고 있었다.

A회사는 직급별로 이원화되어 있던 정년을 일원화하기로 하고 2007. 12. 1.자로 인사규정 중 정년조항(제10조)을 아래의 표와 같이 개정·시행하여 현재에 이르고 있다.

개정 전	개정 후
제10조(정년) ① 관리직(1급, 2급) 직원의 정년은 60세로 한다. ② 사무직(3급, 4급, 5급) 직원의 정년은 53세로 한다.	제10조(정년) ① 모든 직원(1급부터 5급까지)의 정년은 56세로 한다. 해당 직원의 근로관계는 56세가 되는 해의 12월 31일에 종료한다. ② 제1항의 규정에도 불구하고 관리직(1급, 2급) 직원 중 회사에 공헌이 큰 자의 정년은 60세까지 연장할 수 있다.

A회사는 인사규정 개정 앞서 2007. 11. 15.부터 같은 달 26.까지 위의 정년조항 개정 내용을 기재한 문서를 모든 직원에게 회람시킨 후, 이에 동의하는 직원은 회사가 나누어준 ‘인사규정 개정 동의서’에 서명하여 소속 부서장에게 제출하도록 하였다. 그 결과 관리직 직원(20명)과 사무직 직원(80명) 모두가 동의서를 작성·제출하였다. 인사규정 개정 당시 A회사 직원 중 노동조합에 가입한 자는 없었다.

2011년 4월과 5월에 각각 56세가 된 甲과 乙은 2011. 11. 1.에 A회사로부터 “귀하와 우리 회사와의 근로관계는 인사규정 제10조 제1항에 따라 2011. 12. 31.자로 종료됩니다.”라는 취지의 통지서를 받았다. 2011. 11. 1. 당시 甲과 乙은 모두 1급 관리직 직원이었다.

1. A회사는 “2007. 12. 1.자 정년조항의 개정은 ‘취업규칙의 불이익변경’에 해당하지 않는다.”라고 주장한다. 이 주장이 정당한지 논하시오. (30점)
2. 만약 2007. 12. 1.자 정년조항의 개정이 ‘취업규칙의 불이익변경’에 해당한다면, 甲과 乙이 정년에 도달하는 연령이 언제인지 근거를 들어 논하시오. (50점)

<제2문> A회사는 상시 100명의 근로자를 사용하여 아동용 도서를 제작·판매하는 주식회사이다. B노동조합은 A회사 근로자들로 조직된 기업별 노동조합이다.

B노동조합은 2009. 3. 1. A회사에 대하여 새로운 임금협약 체결을 위한 단체교섭을 요구하였는데, 교섭요구 사항은 ‘기본급 10% 인상, 직무수당 신설’이었다.

A회사는 B노동조합의 1차 교섭요구(2009. 3. 1.)에 대하여 “기본급 10% 인상 요구는 회사 상황을 도외시한 것으로 도저히 받아들일 수 없는 과도한 요구이다.”라는 이유로 단체교섭에 응하지 않았다. 임금교섭의 조속한 타결을 원하였던 B노동조합은 2차 교섭요구 시부터는 기본급 인상율을 7%로 낮추기로 하였다. 그러나 A회사는 2차 교섭요구(2009. 3. 30.)와 3차 교섭요구(2009. 4. 15.)에 아무런 답변을 하지 않다가, 4차 교섭요구(2009. 5. 1.)에 대해서는 “기본급 7% 인상 요구안에 대하여 내부적으로 검토할 시간이 필요하다.”라는 이유를 들어 교섭 연기를 요청하면서 B노동조합이 애초 정한 일시와 장소에서의 단체교섭은 거부하였다.

B노동조합은 A회사의 교섭 거부가 부당하고 교섭 연기 요청도 진정성이 없다고 판단하여 쟁의행위 찬반투표 등 법정 절차를 모두 거친 후 2009. 6. 1. 파업에 돌입하였다. B노동조합이 파업에 돌입한 지 3시간 만에 A회사는 직장폐쇄를 결정하고 이를 공고하였다. B노동조합은 조합원 다수의 요청에 따라 2009. 6. 5. 파업을 종료하면서 A회사에 대하여 성실한 교섭을 촉구하였다. A회사는 2009. 6. 9. 직장폐쇄를 철회하였다.

1. A회사의 단체교섭 거부가 「노동조합 및 노동관계조정법」상 정당한지 논하시오. (40점)
2. 만약 B노동조합의 파업이 정당하다면, A회사의 직장폐쇄가 정당한지 논하시오. (40점)

2013년(제2회)

<제1문> A회사는 상시 근로자 300명을 고용하여 사무용품의 판매업을 영위하는 회사로서, 서울에 본점이 있고 대전·부산·제주에 지점을 두고 있다. 甲은 A회사의 서울본점에서 영업부 과장으로 근무하고 있었다.

甲의 근로계약서에는 근무장소가 기재되어 있지 않으며, A회사의 취업규칙에는 회사는 업무상 필요한 경우 직원을 본사 및 지점에 근무할 것을 명할 수 있다고 규정되어 있다. 또한 위 취업규칙에는 과장이 차장으로 승진하기 위한 요건으로 서울 이외의 지점에서 1년 이상 근무할 것이 규정되어 있다.

A회사는 대전지점의 영업부 과장 乙이 사직을 하자 차장 승진이 유력한 甲이 가장 적합하다고 판단하여 甲의 의사는 묻지 않고 甲을 대전지점의 영업부 과장으로 전근을 명령하였다. 위 취업규칙에는 연고가 없는 지역에 근무하는 직원에 대해서는 회사의 비용으로 사택을 제공하고 매월 기본급의 100%에 해당하는 지역근무수당을 추가하여 지급한다고 규정되어 있다. 그러나 甲은 자신은 서울에서만 살았고 대전에는 연고가 전혀 없으며 사진 동호회의 정기 모임이 매월 첫째주 일요일에 서울에서 열리는데 자신이 동호회의 회장이라는 이유로 대전에서 근무할 수 없다고 하소연하면서 대전지점에 부임하지 않고 1개월간 출근을 거부하였다.

A회사는 甲이 계속 출근을 거부하자 위 취업규칙상 10일 이상 무단결근을 하는 때 또는 정당한 업무 명령을 거부하는 때에는 징계를 할 수 있다는 규정에 근거하여 甲을 적법하게 구성된 징계위원회에 회부하였다. 한편, 위 취업규칙에는 징계위원회 개최일 5일 전까지 징계대상자에게 징계사유와 징계위원회 개최 일시를 통보하고 소명의 기회를 주어야 한다고 규정되어 있다. 그러나 A회사는 甲의 징계사유가 명백하다고 판단하여 甲에게 징계위원회 개최사실을 알리지 아니하였고, 소명의 기회도 부여하지 아니하였다. 징계위원회는 甲의 전근명령 거부 및 무단결근을 사유로 하여 징계해고처분을 결정하였다.

이에 A회사의 대표이사는 2012년 11월 4일 甲을 직접 불러 전근명령 거부 및 무단결근을 이유로 2012년 12월 5일자로 징계해고될 것임을 구두로 통보하였고, 이에 따라 甲은 2012년 12월 5일에 해고되었다.

1. A회사의 甲에 대한 전근명령은 정당한가? (40점)
2. 甲은 자신에 대한 징계해고사유가 인정되더라도 (1) 징계절차에 하자가 있어 해고가 무효이고, (2) 해고통지가 위법하여 해고가 무효라고 주장하고 있다. 이러한 甲의 (1)과 (2)의 각 주장은 타당한가? (40점)

<제2문> A회사는 상시 근로자 200명을 고용하고 있는 운수업체이며, B노동조합은 A회사 근로자들로 조직된 기업별 노동조합이다. A회사가 B노동조합과 체결한 단체협약상 상여금 200%를 그 지급일이 경과한 후에도 경영사정의 악화로 지급하지 못하고 있던 중, B노동조합은 위 미지급된 상여금 200%를 모두 포기한다는 상여금 포기각서를 A회사에 제출하였다. 위 각서에는 노사 쌍방(雙方) 중 B노동조합의 기명 및 날인만 있었을 뿐, A회사측의 서명이나 날인은 모두 없었다.

한편, 위 단체협약에는 “회사는 매월 조합원에게 지급할 임금 중에서 조합원이 노동조합에 납부해야 하는 조합비를 일괄 공제하여 노동조합에 교부한다.”는 내용의 조합비일괄공제조항(check-off 조항)이 규정되어 있었고, B노동조합의 모든 조합원들은 위 조합비 일괄 공제에 대하여 동의하였다.

A회사와 B노동조합은 위 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 새로운 단체협약을 체결하고자 수차례의 단체교섭을 거쳤으나 임금인상에 관한 이견이 커서 새로운 단체협약을 체결하지 못하고 있다. A회사는 위 단체협약의 유효기간이 만료된 후 현재까지 6개월간 B노동조합에게 조합비를 일괄 공제하여 교부하는 것을 중단하고 있다. 위 단체협약에는 자동연장조항이나 자동갱신조항은 없었다.

1. B노동조합의 조합원 甲은 (1) B노동조합만이 기명 및 날인되어 있는 상여금 포기각서는 단체협약으로서 유효하게 성립된 것이 아니며, (2) 만약 단체협약이라고 보더라도 미지급된 상여금의 포기는 조합원들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않았으므로 효력이 없다고 주장한다. 甲의 (1)과 (2)의 각 주장은 타당한가? (50점)
2. B노동조합은 A회사가 단체협약의 유효기간이 만료된 후 현재까지 6개월간 B노동조합에게 조합비를 일괄 공제하여 교부하지 않은 것은 단체협약상 A회사가 B노동조합에 대해 부담하는 채무를 불이행한 것이라고 주장한다. B노동조합의 주장은 타당한가? (30점)

2014년(제3회)

<제1문> 근로자 A는 의류판매 회사인 B사(상시근로자 100명)에 2013. 7. 1.자로 취업하였다. A는 취업하기 전에 B사의 인사부장으로부터 다음의 근로조건에 대하여 설명을 듣고 구두로 근로계약을 체결하였다.

- 월 임금은 200만원을 지급함
- 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간으로 함
- 1주에 1일의 주휴일을 부여함

그러나 A가 실제로 약 2개월 근무하였던 동안의 근로조건은 다음과 같다.

- 월 임금은 150만원을 지급받았음
- 근로시간은 1주 48시간 근무를 하는 것이 일반적임
- 1주에 1일의 주휴일을 부여받았음

A는 2013. 9. 2. 오전 출근하여 인사과 사무실을 찾아가 “당초 취업을 결정할 때 들었던 근로조건과 실제로 지급된 임금이나 근로시간이 다르다.”라는 취지의 말을 하면서 마침 자리에 있던 인사과장에게 “노동조합 및 변호사와 상담하여 근로기준법에 따른 권리를 행사하겠다.”라고 하였다. A는 인사과 사무실을 나오면서 “왜 사람을 속이느냐. 이 나쁜 놈들아.”라고 큰 소리로 말하면서 인사과장의 책상을 발도 걷어찼고, 이에 대해 인사과장이 A를 쫓아보자, A는 인사과장의 목살을 잡고 두 차례 흔들다가 뒤로 밀쳤다. 이로 인해 인사과장은 약 4주간의 치료를 요하는 상해를 입었다. 이를 두고 B사는 A가 상급자에게 폭언과 폭행을 하였다는 등의 이유로 해고를 하기로 방침을 정하였다. B사의 징계규정에는 ‘상급자를 폭행하거나 상급자에게 상해를 가한 경우’를 해고사유로 규정하고 있다.

한편, B사에는 C노동조합(이하 ‘C노조’라 한다)이 설립되어 있고, C노조가 B사와 체결한 단체협약 제40조에는 “근로자의 해고가 불가피할 때에는 조합과 합의하여 이를 실시한다.”라고 규정되어 있다. C노조는 근로자 A에 대한 해고는 정당한 이유가 없다고 주장하면서 B사의 A에 대한 해고에 반대하였으며, B사의 계속적인 대화 요구에 대해서도 일절 응하지 아니하고 대화 자체를 거부하였다. 그러자 B사는 징계위원회의 절차를 거쳐 해고처분을 의결하고, 2013. 9. 20.에 해고사유와 해고시기가 기재된 내용증명을 A에게 보냈다.

1. A가 B사와 체결한 근로계약의 내용 및 효력을 근로기준법 제17조의 법문에 따라 판단하고, A가 2013. 9. 2. 행사하겠다고 말한 ‘근로기준법상의 권리’에 대하여 설명하시오. (50점)
2. B사가 단체협약 제40조를 위반하여 C노동조합과 합의 없이 행한 해고는 유효한지에 대하여 설명하시오. (30점)

<제2문> A금융회사(이하 'A회사'라 한다)에는 근로자 약 1,500명이 근무하고, A회사의 직급체계(부장, 차장, 과장, 대리)는 사무직 및 기능직을 포함하여 단일하게 구성되어 있다. A회사에는 금융산업에 종사하는 근로자를 조직대상으로 하는 전국금융산업노조(甲)의 지부(이하 'B지부'라 한다)가 설치되어 있으며, 과장급에서 사원까지 약 900명이 조합원으로 가입해 있다. 조합원 중에는 해당 부서에서 예산, 경리 또는 기획조정 업무를 담당하거나 사장의 비서 내지 전속 운전기사 등 직무에 종사하는 자 약 10명(이하 'C그룹'이라 한다)도 포함되어 있다.

B지부에서 사무국장으로 활동하던 D는 A회사의 경영방침을 왜곡하고 과장된 글을 직원들에게 보내고 관련 자료를 외부단체에 유출한 사유로 징계해고를 당하였다. D는 노동위원회에 부당해고 및 부당노동행위 구제를 신청하였다가 모두 기각 당하였고, 그에 불복하여 제기한 행정소송에서 패소하였으나 계속하여 B지부에서 활동하고 있다.

B지부(판례상 독자적인 단체교섭을 요구할 지위는 인정됨)는 A회사에 조합원들의 복지확대와 D의 복지를 주요 내용으로 하는 단체교섭을 요청하였다. 그러나 A회사는 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노조법'이라 한다)상 노동조합에 가입이 허용되지 않는 C그룹과 D가 B지부에 가입하여 활동한다는 이유로 단체교섭을 거부하였다. 또한 A회사는 B지부와 C그룹 및 D에게 노동조합의 탈퇴를 요청하는 이메일을 3회 보내고, 특히 C그룹에 대해서 1개월 이내에 B지부를 탈퇴하지 않으면 징계절차를 진행하겠다는 전화를 몇 차례 하였다.

1. C그룹과 D가 B지부에 가입·활동하는 것이 노조법 제2조 제4호에 위반되는지를 판단하시오. (30점)
2. 단체교섭을 거부하고 B지부에서 탈퇴를 요청하는 등 A회사의 행위가 노조법상 부당노동행위에 해당하는지를 설명하시오. (50점)

2015년(제4회)

<제1문> A회사는 상시 500명의 근로자를 사용하여 각종 전자부품을 제조·판매하는 회사이고, B회사는 상시 100명의 근로자를 사용하여 자동차용 오디오를 제조·판매하는 회사이다. A회사는 2014. 3.경부터 자동차용 전자장비 생산부를 확장하기로 하고, 그 일환으로 B회사를 양수하기로 결정하였다.

두 회사가 2014. 5. 1. 체결한 영업양도계약 제25조는 “① B회사는 2014. 7. 31.자로 A회사에 그 건물과 시설 및 설비 등 영업에 필요한 재산 일체를 양도한다. ② A회사는 2014. 8. 1.자로 B회사 근로자들의 고용을 모두 승계한다. 다만, 근로 연수 20년 이상인 근로자의 고용은 승계하지 않을 수 있다.”라고 규정하고 있다. B회사의 모든 근로자들은 영업양도 절차에 협조하기 위하여 A회사의 요청에 따라 B회사에 사직서와 A회사로의 재취업신청서를 함께 제출하였다. 그러나 A회사는 2014. 8. 1. B회사의 근로 연수 20년 이상인 근로자 10명 중에서 인사고과 점수가 낮은 甲 등 5명의 고용을 승계하지 않았다.

한편, A회사의 근로자 乙은 2014. 5. 6.부터 2주 동안 두 회사 사이의 영업양도계약의 부당성과 A회사를 비방하는 취지의 다수 문건을 A회사 홈페이지에 게시하였다. A회사는 전체 근로자들에게 영업양수의 필요성을 홍보하는 한편, 乙에게도 공문이나 인사부장과의 면담 등을 통해 회사에 대한 비방을 중단하지 않으면 징계할 수 있음을 여러 차례 경고하였다. 그러나 그후에도 乙은 자신의 행위는 회사의 발전을 위한 것으로 비방이 아니라면서 동일한 행위를 계속하였다. 이에 A회사는 乙의 행위가 취업규칙 제12조(징계해고의 사유) 제5호 ‘고의적이거나 계속적으로 회사를 비방하는 행위’에 해당한다고 판단하여 필요한 모든 징계절차를 거쳐 2014. 8. 15. 乙을 징계해고하였다.

1. A회사가 2014. 8. 1.자로 甲 등 5명의 고용을 승계하지 않은 행위는 정당한가? (40점)
2. A회사가 2014. 8. 15.자로 乙을 징계해고한 것은 정당한가? (40점)

<제2문> C회사는 상시 3,000명의 근로자를 사용하여 건설, 자동차, 조선 등의 산업에 필요한 기계류를 생산·판매하는 회사이다. D노동조합은 C회사의 근로자들로 구성된 기업별 노동조합이고, C회사 근로자가 가입하고 있는 다른 노동조합은 없다.

D노동조합은 2014. 2.경 정기 단체교섭을 시작하면서 업계 최고 수준인 15%의 임금인상안을 제시하였다. 그러나 C회사는 2014. 3.경 최근 계속되고 있는 경영위기를 극복하기 위하여 과감한 구조조정이 필요하다고 생각하여 전체 근로자의 10%를 감원하기로 방침을 정하였다. 이 소식을 접한 D노동조합은 2014. 4. 2. C회사에 임금 5% 인상과 함께 고용안정협약(정리해고 시 노동조합의 사전 동의 조항 포함) 체결을 연계하여 논의 하자고 수정 제안하였다. 몇 차례의 교섭에서 서로의 의견 차이를 좁히지 못하자, D노동조합은 2014. 5. 15. 조합원 총회를 열어 사용자를 압박하기 위한 총력투쟁에 돌입하기로 하고 그 구체적인 방법과 일정은 지도부에 일임하기로 결의하였다.

D노동조합의 조합원 중 200명은 2014. 6. 11.부터 6. 14.까지 지도부의 지도에 따라 평소보다 30분 늦은 9시(취업규칙상 업무의 시작 시각)에 출근하였고, 6. 15.에는 관행적으로 해오던 휴일근로를 거부하였다. 그럼에도 불구하고 사용자로부터 원하던 결과가 나오지 않자, D노동조합은 2014. 7. 1. 전체 조합원 2,500명 중 2,000명이 참여한 파업출정식에서 자유로운 토론을 거쳐 거수로써 참여 조합원 90%의 찬성을 얻은 후, 2014. 7. 14.부터 15일간 총파업을 단행하였다.

1. D노동조합이 2014. 7. 14.부터 15일간 행한 총파업은 그 목적과 절차(찬반투표 절차에 한함)에서 정당한가? (50점)
2. D노동조합의 조합원 200명이 2014. 6. 11.부터 4일간 행한 정시출근 및 2014. 6. 15.에 행한 휴일근로거부는 「노동조합 및 노동관계조정법」상 쟁의행위에 해당하는가? (30점)

2016년(제5회)

<제1문> A회사는 상시 500명의 근로자를 사용하여 소프트웨어를 개발·판매하는 업체인데, 직원의 직무 능력 향상을 위해 ‘해외연수프로그램’을 실시하여 왔다. 연구개발부에 근무하던 甲과 乙은 2012. 4. 초 A회사의 해외연수프로그램에 선발되어 2012. 7. 1.부터 2년간 미국 소재 공과대학의 박사과정에서 수학한 후, 2014. 7. 1.부터 연구개발부로 복귀하여 근무하였다.

甲은 업무에 복귀한 지 6개월이 된 2014. 12. 31. 사직원을 제출하고 동종 업계 대기업의 연구부서로 이직하였다. A회사는 2015. 1. 5. 甲의 사직원을 수리하면서, 연수관리규정 제20조 제3항에 따라 월급 및 연수비용의 반환을 청구하였다.

A회사 연수관리규정 제20조

- ① 해외연수 기간 중 회사는 연수직원에 대해 월급 및 학업과 생활에 소요되는 연수비용 일체를 지급한다.
- ② 연수직원은 1년 이상의 해외연수 후 최소 3년간 회사에 근무하여야 한다.
- ③ 연수직원이 제2항의 의무제직기간 내에 회사를 사직하는 경우, 연수직원은 제1항에 따라 회사가 지급한 월급 및 연수비용 합산액을 잔여의무제직기간의 비율로 환산하여 반환해야 한다.

한편, A회사는 2014. 9. 초부터 진행한 구조조정의 일환으로 2015. 2. 2.자로 연구개발부를 폐지하고, 소속 연구원들을 그들의 신청에 따라 사무부서나 영업부서로 전보발령을 하였다. 그러나 연구개발부의 존속을 주장한 乙에 대해서는 인사규정 제15조 제1항에 따라 같은 날짜로 3개월의 대기발령을 명하였다. 乙이 계속하여 주장을 굽히지 않자, A회사는 인사규정 제15조 제2항에 따라 2015. 5. 4.자로 乙에게 당면퇴직을 통보하였다.

A회사 인사규정 제15조

- ① 회사는 보직을 부여하기 어려운 사정이 있는 경우에는 3개월 이내의 기간을 정해 대기발령을 명할 수 있다.
- ② 대기발령 후 3개월이 경과하도록 보직을 부여받지 못한 직원은 당면퇴직한다.

1. A회사가 2015. 1. 5. 甲에 대해 월급 및 연수비용의 반환을 청구한 것은 정당한가? (40점)
2. A회사가 乙에게 행한 2015. 2. 2.자 대기발령 및 2015. 5. 4.자 당면퇴직 조치는 정당한가? (40점)

<제2문> B회사는 상시 600명의 근로자를 사용하여 건설, 자동차, 조선 등의 산업에 필요한 기계류를 생산·판매하는 업체이다. C노동조합은 B회사의 생산직 근로자 350명으로 구성된 기업별 노동조합이고, B회사 근로자가 가입하고 있는 다른 노동조합은 없다. C노동조합의 규약에는 조합원 자격을 B회사의 재직 근로자로 규정하고 있다.

C노동조합과 B회사 사이에 체결된 2013-2014년도 단체협약에는 경영성과에 따라 기본급 300% 이내의 연말상여금을 지급하는 것으로 되어 있었고, 실제로 B회사는 2013년부터 2년간 C노동조합의 조합원들에게 기본급의 300%를 연말상여금으로 지급하였다. 비조합원인 사무직 근로자 甲은 자신에게도 동일한 연말상여금을 지급할 것을 요구하였으나, B회사는 비조합원에게는 단체협약이 적용되지 않아 연말상여금을 지급할 의무가 없다고 주장하면서 甲의 요구를 거부하였다.

한편, B회사는 2015년에 들어 회사의 경영사정이 악화되자, 2015-2016년도 단체협약의 체결을 위한 단체교섭 과정에서 기존 연말상여금 지급 조항의 삭제를 주장하였다. C노동조합은 B회사의 주장에 크게 반발하여 전면 투쟁을 선포하고 쟁의행위 찬반투표와 쟁의조정 등의 제반 절차를 거쳐 파업에 돌입하였다. 아울러 공장시설 앞의 공터 일부를 점거하여 텐트 3개를 치고 농성장으로 사용하였다. 또한 2주 동안 출·퇴근 시간에 정문에서 피켓을 들고 구호를 외치는 방법으로 출·퇴근하는 동료 근로자들에게 파업에 동참하여 줄 것을 적극적으로 호소하였다.

1. 甲의 연말상여금 지급 요구를 거부한 B회사의 주장은 정당한가? (40점)
2. C노동조합이 행한 점거농성 및 피켓팅은 쟁의행위의 방법으로서 정당한가? (40점)

2017년(제6회)

<제1문> A회사는 상시 500명의 근로자를 고용하여 자동차 부품 제조업을 영위하는 회사이고, 근로자 甲은 A회사의 생산직 사원으로 근무하고 있다. 甲은 A회사에 입사 후 10년 동안 징계 없이 성실하게 근무하였고, 대표이사로부터 모범사원 표창을 3회 받은 바 있다. 甲은 친구들과 저녁 모임을 하던 중 옆 테이블에 앉은 손님 2명과 싸움을 한 것 때문에 폭행죄 혐의로 불구속 상태로 기소되었고, 법원으로부터 150만 원의 벌금형을 선고받아 그 판결이 확정되었다.

이를 알게 된 A회사는 甲이 형사판결을 받은 것과 관련하여 징계위원회를 소집하기로 하고, 2016. 10. 4. 甲에게 ‘개최일시: 2016. 10. 6., 징계사유: 사규위반’이라고 기재된 통보서를 발송하였다. 甲은 소명을 준비할 시간이 매우 부족하다는 것을 이유로 징계위원회에 참석하지 않았다. 징계위원회는 甲이 출석하지 않은 상태에서 2016. 10. 31.자로 甲을 징계해고하기로 의결하였다.

A회사의 취업규칙인 [인사 및 징계규정] 중 관련 조항은 다음과 같고, 징계절차에 관하여는 별도의 규정이 없다.

제20조(징계해고사유) 회사는 다음 각 호의 경우에 근로자를 징계해고할 수 있다.

5. 형사상 유죄의 확정판결을 받은 경우

제21조(징계양정) 회사는 다음 각 호의 경우에 근로자에 대한 징계를 감경할 수 있다.

1. 모범사원 표창을 2회 이상 받은 경력이 있는 자

A회사에서는 위 제20조 제5호 징계해고사유와 관련하여, 과거 5년 내에 ‘회사 자금 300만 원을 횡령’한 행위로 벌금 300만 원의 형이 확정된 근로자 乙에게는 정직 6개월의 징계처분을, ‘회사에서 다른 부서 상급자를 폭행’한 행위로 벌금 200만 원의 형이 확정된 근로자 丙에게는 정직 5개월의 징계처분을 한 적이 있다. 乙과 丙은 모범사원 표창을 받은 경력이 없었다.

A회사는 2016. 10. 7. 징계위원회가 甲을 해고하기로 결정한 내용의 해고예고 통지서를 내용증명 우편으로 甲에게 발송하였고, 甲은 2016. 10. 8. 이를 수령하였다

징계해고 예고 통지서

- 대 상 자: 甲
- 징계내용: 해고
- 해고일자: 2016.10.31.
- 징계사유: 인사 및 징계규정 제20조 제5호

1. A회사가 근로자 甲을 징계해고하기로 한 것은 그 징계사유와 징계양정, 징계절차(서면통지의 무는 아래 문항에서 별도로 논함)의 측면에서 정당한가? (50점)

2. A회사가 근로자 甲에게 한 징계해고 통지는 유효한가? (30점)

<제2문> B회사는 상시 근로자 100명을 고용하여 반도체 부품을 생산·판매하는 회사이다. B회사에 근무하는 근로자 30명은 근로조건의 개선을 목적으로 하는 ‘B노동자연대’라는 단체를 적법한 절차를 거쳐 설립하였으나 아직 행정관청에 설립신고를 하지는 아니하였다. 그러자 B회사는 인사부 주도로 또 다른 C노동조합의 설립을 추진하는 한편 B노동자연대의 평조합원을 대상으로 B노동자연대를 탈퇴하고 C노동조합에 가입할 것을 종용하였다.

B노동자연대의 丁을 포함한 조합원 10여 명은 점심시간 중 B회사 내 공터에서 집회를 개최하며 “어용노조 물러가라. 노조탄압 분쇄하자.”라는 구호를 약 20분간 외치고, 구내식당 안에서 식사를 하던 B회사 근로자 약 50여 명에게 “B회사가 설립을 주도하는 C노동조합은 어용노조로서 B노동자연대를 무력화하려는 것이다. B노동자연대는 B회사의 처사에 단호하게 대처할 것이다.”라는 취지의 유인물을 배포하였다. 그러자 현장에 있던 B회사의 대표이사는 丁 등 조합원들에게 “당신들은 회사의 암적 존재로 반드시 그 대가를 치르게 하겠다.”라고 발언하며 관리직 근로자들에게 유인물을 회수하도록 지시하였다.

이후 B회사는 丁을 해고하면서 그 근거로 ‘회사의 사전승인을 받지 아니하고 무단으로 사내에서 유인물을 배포하거나 집회를 개최하는 행위’를 징계사유로 규정한 취업규칙 제35조 제1항 제1호를 제시하였다.

1. B노동자연대와 丁은 관할 지방노동위원회에 丁에 대한 해고가 불이익취급 또는 지배·개입의 부당노동행위에 해당된다고 주장하면서 구제신청을 하였다. B노동자연대와 丁은 정당한 신청 당사자가 될 수 있는가? (30점)
2. 丁은 사내집회와 유인물배포가 정당한 조합활동이므로 자신을 해고한 것은 불이익취급의 부당노동행위라고 주장한다. B회사는 취업규칙에 따른 정당한 징계해고라고 주장한다. 각 주장은 타당한가? (50점)

2018년(제7회)

<제1문> A회사는 외제승용차를 수입·판매하는 회사이고, 아래와 같은 ‘보수규정’에 따라 영업직 근로자들에게 보수를 지급하여 왔다. A회사에는 영업직 근로자를 조합원으로 하는 A노동조합(기업별 노동조합)이 조직되어 있다. A노동조합의 조합원인 근로자 甲은 A회사의 영업직 사원으로 입사하여 약 10년간 근무하여 오다가 개인적 사정을 이유로 2017. 11. 30.자로 사직하였다.

【보수규정】

제33조(영업직 사원의 급여) ① 영업직 사원의 월 급여는 정액의 기본급과 영업실적에 따라 지급되는 성과급으로 구성한다. ② 기본급은 사원의 근속연수에 따라 차등 지급하며 지급액은 <별표1>의 내용에 따른다. ③ 성과급은 매월 급여산정기간 동안 사원이 판매한 자동차의 수에 비례하여 지급한다. ④ 전항의 성과급 액수는 차량 1대를 판매할 경우 발생하는 순이익의 10%로 한다.

제34조(중식) ① 회사는 영업직 사원에게 근무일 1일에 대하여 5,000원 상당의 중식을 제공할 수 있다. ② 전항의 중식은 구내식당에서 제공하며, 중식을 먹지 않는 사원에게 별도의 중식비를 지급하지 아니한다.

1. A회사는 甲의 퇴직금을 산정·지급하면서 ‘보수규정’ 제33조의 성과급과 제34조의 중식에 상응하는 금액(5,000원)을 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에서 제외하였다. 이러한 A회사의 행위는 적법한가? (50점)
2. 甲은 A노동조합이 2017. 10. 1.부터 같은 해 10. 31.까지 실시한 정당한 파업에 참여하였고, A회사는 甲의 퇴직금을 계산할 때 위 파업기간과 그 기간 중의 임금을 포함하여 평균임금을 산정하였다. 이러한 A회사의 평균임금 산정 방식은 적법한가? (30점)

<제2문> A회사는 B지역에서 택시운수업을 하는 회사이고, 동 회사에는 A노동조합(기업별 노동조합)이 조직되어 있다. A노동조합에는 A회사 택시기사 전체 200명 중 100명이 조합원으로 가입되어 있고 2017. 2. 1. A회사와 10% 임금인상을 내용으로 하는 단체협약을 체결하였다. 한편, A회사를 제외한 B지역의 대다수 택시회사는 B지역 택시사업조합에 가입하고 동 조합에 단체교섭권을 위임하였으며, 동 조합은 전국 택시산별노조 B지역 지부와 산별교섭을 하여 2017. 4. 1. 5% 임금인상을 내용으로 하는 단체협약을 체결하였다. 전국 택시산별노조 B지역 지부에는 B지역 전체 택시기사 1,000명 중 700명이 조합원으로 가입되어 있다. 이에 B지역 행정관청은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제 36조에 따라 지역적 구속력 결정·공고를 하였다.

A회사는 B지역 행정관청의 지역적 구속력 결정·공고에 따라 A노동조합에 2017. 4. 1. 체결된 단체협약을 적용할 것을 주장하면서, 2017. 2. 1. 체결한 단체협약의 이행을 거부하였다. A노동조합은 A회사에 2017. 2. 1. 체결한 단체협약의 이행을 요구하면서 회사에 출근하지 아니한 채 택시 운행을 거부하는 파업에 돌입하였는데 이 과정에서 파업찬반투표를 거치지 아니하여 파업의 정당성을 상실하였다. A노동조합은 A회사에 사전통지하지 않은 채 갑자기 파업을 개시하였고, A회사는 파업으로 인하여 막대한 영업손실을 입었다.

- (1) A노동조합에 B지역 행정관청의 지역적 구속력 결정의 효력이 미치는가? (30점)
- (2) A노동조합이 찬반투표의무를 이행하지 아니하여 정당성을 상실한 파업을 적극적으로 지시·주도한 조합 간부의 법적 책임은 무엇인가? (50점)

2019년(제8회)

<제1문> 甲은 2018. 1. 1. A회사의 연구·개발부서에 연구직 근로자로 입사하였다. 근로계약서에는 근로 계약기간이 1년으로 정해져 있다. A회사의 취업규칙에 따르면, ① 연구직 근로자는 1년 계약기간 의 계약제로 고용하되, ② 계약기간 만료 전에 근무성적을 평가하여 재계약 여부를 결정하며, ③ 3명의 평가위원이 작성한 평가심사표의 점수를 평균하여 70점 이상이면 재계약을 체결한다고 규 정하고 있다.

그간에 중한 징계처분을 받아 평가 점수를 낮게 받은 극히 예외적인 몇몇 근로자들을 제외하고, 대 부분의 연구직 근로자들은 재계약이 체결되었다.

甲은 징계를 받은 적도 없고 평소에 근무태도에 대해 별다른 지적을 받은 적도 없었다. 그런데 甲 의 재계약 체결을 위한 근무성적 평가심사에서, 연구·개발부서에 근무하는 평가위원 2명은 높은 점수를 부여하였으나, 평소 甲과 사이가 좋지 않은 총무부장이 평가위원으로 이례적으로 낮은 점 수인 25점을 부여하여 甲의 평균 점수는 68점이 되었다. A회사는 2018. 12. 31. 甲에게 재계약 체결 을 거부한다는 통지를 하였다. A회사는 ① 甲의 근로계약 기간이 만료되어 당연히 퇴직되었을 뿐 이며, ② 근무성적평가 점수도 70점 미달이고, ③ 재계약 체결 여부는 회사가 자유로이 판단하여 결정할 수 있다고 주장한다.

한편 乙은 2018. 9. 1. A회사의 사무직 근로자로 입사하였다. A회사의 취업규칙에 따르면, 사무직 근로자는 3개월의 시용 과정을 거쳐 본채용 여부를 결정하게 되어 있다. 이 내용은 乙의 근로계약 서에도 기재되어 있다. 乙의 동료들은 乙이 시용 기간 동안 지각이나 결근 없이 상급자가 지시한 업무들을 성실하게 수행하였다고 인정하였다. 그러나 상급자 丙은 乙이 적극성이 부족하여 발전 가능성이 적다고 평가하였고, A회사는 본채용 여부는 회사의 재량이라 여겨 乙의 본채용 거부를 결정하였다. A회사는 2018. 11. 29. 乙에게 역량 미흡을 이유로 본채용을 거부한다고 서면으로 통 지하였으나, A회사에는 乙의 역량 미흡에 대한 객관적인 자료가 없다.

1. 甲은 근로계약이 갱신되리라 기대하고 있었으며, A회사가 재계약 체결을 거부한 것은 부당하 다고 한다. 甲의 주장은 타당한가? (50점)

2. 乙은 A회사의 본채용 거부는 부당하다고 주장한다. 乙의 주장은 타당한가? (30점)

<제2문> A회사(이하 ‘회사’라 함)는 상시 근로자 300명을 고용하여 자동차 부품을 생산하고 있다. 회사에는 1개의 노동조합(이하 ‘노동조합’이라 함)이 있다. 甲은 2010. 1. 1. 회사에 입사하자마자 바로 노동조합에 가입하여 열성적으로 노동운동을 하고 있다.

회사와 노동조합은 2016. 3. 1. 단체협약을 체결하였으나 유효기간에 대하여는 아무런 규정을 두지 아니하였다. 위 단체협약에는 “회사는 쟁의행위 기간 중에는 조합원에 대한 징계를 할 수 없다.”라는 내용이 있다. 노동조합은 임금 인상을 주된 내용으로 하는 새로운 단체협약을 체결하기 위하여 2018. 1. 1.부터 회사와 교섭을 하였으나 새로운 단체협약을 체결하지 못하였다.

이에 노동조합은 2018. 9. 1. 회사에 대한 압박 수단으로 적법한 절차에 따라 2018. 10. 1.부터 전면 파업을 한다는 내용의 쟁의행위를 결의하였다. 노동조합이 쟁의행위를 결의하자 회사는 2018. 9. 15.부터 2018. 9. 30.까지 생산직 근로자 50명을 채용하였다. 회사는 정년·퇴사 등으로 자연 감소된 인원 10명을 신규 채용할 필요성은 있었으나 그 외 40명을 추가로 신규 채용해야 할 경영상 필요성은 없었다.

노동조합이 2018. 10. 1. 전면 파업에 들어가자 회사는 파업에 참여하는 근로자가 수행하였던 업무에 신규 채용한 근로자 50명을 바로 투입하였다.

한편 甲은 신규 채용된 근로자 50명이 생산현장에 투입되자 흥분하여 2018. 10. 2. 회사의 생산기계를 파괴하는 개인적인 일탈 행위를 하였다. 회사는 단체협약의 효력이 상실되었다고 주장하면서 쟁의행위가 진행 중인 2018. 10. 10. 甲을 징계 해고하였다.

1. 회사가 파업 이전에 근로자를 채용하고 노동조합이 파업에 돌입하자 즉시 신규 채용한 근로자 50명을 생산현장에 투입한 행위는 「노동조합 및 노동관계조정법」의 규정에 위반되는가?(파업은 실제적·절차적으로 정당한 것으로 가정함) (30점)

2. 쟁의행위 기간 중에 甲을 징계 해고한 회사의 행위는 정당한가?(해고의 예고 및 실제적 정당성은 논외로 함) (50점)

2020년(제9회)

<제1문> 상시 근로자 500명을 사용하여 자동차 부품을 제조하는 A회사는 사업 분야를 확장하기로 하였다. 이 과정에서 발생할 수 있는 법률 문제에 대응하기 위하여 A회사는 사내 법무팀에서 일할 근로자를 추가 채용하기로 하고 채용 공고를 냈다. 그 주요 내용은 다음과 같다.

- (1) 인원: 2명 이내 (단, 적격자가 없는 경우 채용하지 않을 수 있음)
- (2) 자격 요건: 변호사 자격 소지자로서 3년 이상 법무법인에서 근무한 경력이 있는 자
- (3) 배치 예정 부서: 사내 법무팀
- (4) 근로 조건: (이하 생략)

乙은 상기 A회사 채용 공고를 보고 지원하면서 변호사자격증은 위조하여 제출하였고, 입사지원서에는 법무법인 K에서 6년 동안 변호사로 활동한 것으로 허위 기재하여 제출하였다. 이후 乙은 A회사로부터 최종 합격 통지를 받았고, A회사 법무팀에 배치되었다. 근무를 시작한 乙은, 당시 외국 자동차사와의 부품 공급 계약서에 법적 문제가 있음을 적절히 제기함으로써 법적 분쟁을 예방하는 성과를 거두었다. 나아가 회사 자산 처분 과정에서 발생한 법률분쟁 해소에도 상당히 기여하였다. 그 결과 乙은 입사한 지 2년 만에 특별 승진 대상자로 선정되었다.

A회사 인사팀이 乙의 승진 절차에 필요한 인사 기록을 검토하던 중 乙이 입사 당시 제출했던 변호사자격증이 위조된 것이며, 법무법인 K에서의 근무 경력도 허위임을 확인하였다. 이러한 사실을 보고받은 A회사 대표자 사장 甲은 회사 취업규칙에 따라 乙을 징계위원회에 회부하였다. 징계위원회는 乙의 소명을 듣는 절차를 거치는 등 취업규칙에 정해진 제반 징계절차를 적법하게 진행한 이후 최종적으로 A회사 취업규칙 제7조에 따라 乙을 징계해고하기로 의결하고, 이러한 사실을 甲에게 통보하였다.

A회사 취업규칙

제7조: 근로자가 채용 과정에서 허위로 경력 또는 학력을 기재하거나, 자격증을 위조하여 제출한 경우 사용자는 해당 근로자를 해고할 수 있다.

甲은 즉시 자신의 휴대전화를 꺼내 乙에게 다음과 같은 내용의 문자메시지를 보내었다.

“오늘 징계위원회에서 자네를 해고하기로 의결하였네. 이에 따라 아쉽지만 나는 자네를 2015년 5월 2일자로 해고하고자 하네. 당장 내일(2015년 3월 27일)부터 회사에 출근할 필요가 없네. 그 대신 90일분의 통상임금을 오늘 자네 임금계좌로 지급하였네. 2015년 3월 26일 사장 甲 드림”

甲이 상기의 문자메시지를 보낸 이후에 甲 또는 A회사가 乙에게 징계해고에 관한 통지를 추가로 하지는 않았다.

1. 乙은 비록 변호사자격증을 위조하고 관련 경력을 허위로 기재하였지만, 회사를 위해서 변호사 자격 소지자보다 훨씬 더 큰 성과를 내 왔다는 점을 감안해야 한다는 점에서, 자신에 대한 징계는 정당하지 않다고 항변하였다. 乙의 주장에 대한 당부를 논하라(다만 징계절차에 관한 쟁점은 논외로 함). (50점)

2. 甲이 2015년 3월 26일 乙에게 보낸 문자메시지가 해고통지로서 유효한지에 대해 논하시오. (30점)

<제2문> A회사는 상시 근로자 100명을 사용하여 자동차부품 제조업을 하는 회사이다. A회사에는 적법한 설립신고절차를 거쳐 설립된 기업별 노동조합인 甲노동조합이 활동하고 있었다. 甲노동조합은 임금인상을 요구하며 A회사와 단체교섭을 진행하면서 A회사를 압박하고자 통상적으로 해오던 연장근로를 집단적으로 거부할 것을 조합원들에게 지시하였고 조합원들은 이에 따라 연장근로를 거부하였다. 그 여파로 인해 A회사는 부품납품을 적기에 하지 못하였다. 그러자 A회사는 다음과 같은 내용의 입장문을 사내 게시판에 게시하였다.

【입장문】

친애하는 직원 여러분! 지역경제가 위기에 처해 있는 상황에서 과도한 임금인상을 요구하는 노동조합의 행위는 회사의 경영을 악화시키고 이에 대한 지역사회의 비판을 면하기 어렵습니다. 지금은 노사가 대립할 때가 아니라 더욱 힘을 합쳐 어려운 시기를 헤쳐 나가야 할 때입니다.

1. A회사는 부품의 납품 지연으로 인하여 손해가 발생하였음을 이유로 연장근로 거부를 주도한 甲노동조합의 집행부 3명에 대하여 징계절차를 진행하였다. 위 3명은 연장근로 거부가 정당한 행위라고 주장한다. 이 주장의 타당성을 검토하시오. (40점)
2. 甲노동조합은, A회사의 입장문이 노동조합의 활동을 위축시키는 부당노동행위라고 주장한다. 甲노동조합 주장의 타당성을 검토하시오. (40점)

5급 공채(행정고시) 노동법 기출문제

2010년

<제1문> A회사는 기업경쟁력 강화를 위해 취업규칙상의 급여규정을 개정하기로 결정하였다. 이 개정은 사무직 근로자에 대해서는 임금을 기존에 비하여 10% 삭감하고, 생산직 근로자에 대해서는 사기 진작 차원에서 임금을 기존에 비하여 5% 인상하는 것을 내용으로 하고 있다. A회사의 노동조합 B는 이번 급여규정의 개정에 동의한 상태이지만, 일부 사무직 직원들이 여전히 심하게 반발하자 A회사는 측은 개별적 설득에 나섰다.

A회사의 개정된 급여규정이 유효하게 시행되기 위한 요건에 대하여 설명하십시오.(단, A회사 근로자 수는 300명이고, 노동조합 B의 조합원은 134명이다) (26점)

<제2문> 노동위원회를 통한 부당해고 구제수단으로서 금전보상제도에 대하여 설명하십시오. (12점)

<제3문> 사용자의 쟁의행위 인정근거와 그 정당성 요건 및 법적 효과에 대하여 설명하십시오. (12점)

2011년

<제1문> 사용자 乙은 평소 회사 내 노동조합을 혐오해 오던 중 노동조합 간부인 甲을 정당한 조합활동을 한 것을 이유로 해고하였다. 乙의 甲에 대한 해고가 부당노동행위에 해당하는지 여부와 만일 부당노동행위에 해당한다면 그 구제수단에 관하여 논하십시오. (25점)

<제2문> 근로기준법상 휴업수당의 지급요건에 관하여 설명하십시오. (15점)

<제3문> 사용자 乙은 입사 후 15년간 계속하여 부산 지사에서 근무해 온 근로자 甲을 서울 본사로 발령하는 인사조치를 취하였는데, 근로자 甲은 이 인사조치가 부당하다고 주장한다. 이러한 인사조치의 정당성 판단기준에 관하여 설명하십시오. (10점)

2012년

<제1문> B회사는 전자제품을 생산하는 A회사와 도급계약을 체결하고 A회사 사업장 내에서 생산제품의 검사·수리 업무를 수행하여 왔다. A회사는 B회사가 모집한 근로자에 대해 기능시험을 실시하여 채용 여부를 결정하였고, B회사 소속 근로자들의 징계와 승진에 대해서도 실질적인 권한을 행사하였다. 나아가 A회사는 B회사 근로자들의 출근, 퇴근, 근무 시간 등을 점검하고 작업방법에 대해서도 직접 지시하였다. A회사는 작업량 단가로 산정된 금액을 B회사에 도급비로 지급하였고, B회사는 그 중 수수료를 제하고 남은 금액을 소속 근로자들에게 임금으로 지급하였다. 그러나 상여금과 각종 수당 및 퇴직금은 A회사가 B회사 근로자들에게 직접 지급하였다. 2012년 초 불경기가 계속되자 A회사는 구조조정의 일환으로 B회사와의 도급계약을 해지하고 B회사 근로자들 중 일부를 계약직으로 신규 채용하였다. 도급계약의 해지로 B회사가 폐업하자 신규채용이 거부된 甲은 A회사를 상대로 부당해고구제신청을 하였다. 이에 대하여 논하십시오. (25점)

<제2문> C회사 사장은 신입사원을 대상으로 한 연수회에서 “오늘날과 같은 무한 경쟁시대에 노동조합은 기업경영에 방해만 됩니다. 더구나 우리 회사 노동조합은 운영이 엉터리고 부정부패가 판을 치

고 있습니다. 신입사원 여러분들은 가능하면 노조에 가입하지 마시기를 바랍니다.”라고 하였다.
이러한 사장의 발언이 부당노동행위에 해당하는지에 대하여 논하시오. (15점)

<제3문> 「노동조합 및 노동관계조정법」상의 필수유지업무협정에 대하여 설명하시오. (10점)

2013년

<제1문> 취업규칙 불이익변경이 유효하기 위한 근로자측 동의의 주체와 방법에 대하여 설명하시오. (15점)

<제2문> 사용자가 노동위원회의 부당해고 구제명령을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 경우 노동위원회가 사용자에게 부과하는 이행강제금 제도에 대하여 설명하시오. (15점)

<제3문> 「노동조합 및 노동관계조정법」 제41조 제1항은 쟁의행위 찬반투표를 규정하고 있다. 이 규정에 위반한 쟁의행위의 정당성에 대하여 설명하시오. (20점)

2014년

<제1문> A회사와 B노동조합은 2012년 2월 1일에 단체협약을 체결하고 그 유효기간을 같은 날부터 2년으로 하면서 자동연장조항이나 자동갱신조항은 별도로 두지 아니하였다. 그 후 A회사와 B노동조합은 2013년 말부터 새로운 단체협약 체결을 위한 교섭을 개시하였으나, 교섭이 결렬된 채 단체협약의 유효기간이 만료되었다. 만료된 단체협약에는 조합원을 징계할 경우 노사동수의 징계위원회를 구성하여 의결할 것을 규정하고 있었다. 그런데 2014년 6월 초 노동조합 간부 C의 비위행위로 회사에 손실이 발생하자 A회사는 C에게 징계위원회에 출석할 것을 통지하였으나 B노동조합에는 위 단체협약의 유효기간 만료를 이유로 징계위원회 위원의 선정 및 출석을 요청하지 아니하였다. A회사는 2014년 6월 30일 사용자측 징계위원만으로 징계위원회를 구성하여 C의 징계해고를 의결하고 같은 날 C에게 서면으로 이 사실을 통지하였다. C는 절차위반으로 위 징계해고가 무효라고 주장한다. C의 주장은 타당한가? (20점)

<제2문> B가 운영하는 대학입시학원의 종합반 강사인 A는 처음 5년간은 근로소득세를 납부하고 국민건강보험의 직장가입자로 보험료를 납부하였으나, 이후 5년간은 B의 요구에 따라 사업자등록을 하고 지역가입자로 건강보험료를 납부하면서, 매년 2월부터 11월까지를 기간으로 정한 소위 강의용역제공계약을 반복하여 체결하는 방식으로 강의하여 왔다. 10년간 A는 B의 학원에서 동일한 업무를 수행하였으며, 12월부터 1월까지의 계약 공백기간에는 무급으로 B의 학원에서 진학상담과 강의준비를 하였다. 매년 2월에 체결되어 왔던 계약의 갱신을 거절당하자 A는 퇴직금의 지급을 주장하였다. A의 주장은 타당한가? (15점)

<제3문>甲그룹은 계열회사인 C회사의 인력난을 해소하기 위해 각 계열회사의 소속 근로자 중 일부를 C회사로 전적(轉籍)시키기로 결정하고 각 계열회사에 협조를 요청하였다. 이에 따라 계열회사인 A회사는 취업규칙 제35조 “회사는 필요한 경우에 근로자를 전적시킬 수 있다”는 규정을 근거로 본인의 동의를 얻지 아니하고 소속 근로자인 B에게 C회사로의 전적을 명령하였다. B는 해당 전적명령은 무효라고 주장한다. B의 주장은 타당한가? (15점)

2015년

- <제1문> 근로자 A는 B회사로부터 받을 임금채권을 자신의 채권자인 C에게 양도하고 양도사실을 내용증명으로 B회사에 통지하였다. C는 임금지급일이 도래하자 양수받은 임금을 B회사에 청구하였으나 B회사는 그 지급을 거절하였다. B회사의 지급거절은 「근로기준법」상 정당한가? (10점)
- <제2문> A회사는 구내식당에서 조리사로 근무할 甲을 채용하면서, 실제 연장근로한 시간과 상관없이 매월 일정액을 제반 법정수당으로 지급하는 포괄임금제를 甲과 약정하였다. 이 포괄임금제 약정은 「근로기준법」상 정당한가? (15점)
- <제3문> 甲은 B회사의 종업원으로 근무하면서 A노동조합의 간부로 활동하여 왔다. 甲은 근로시간 중 무단으로 노동조합 활동을 하였다는 이유로 2015년 5월 30일 B회사로부터 해고되었다. 해고된 甲의 조합원 자격 여부를, A노동조합이 산업별 노동조합인 경우와 B회사의 종업원으로 구성된 기업별 노동조합인 경우로 구분하여 각각 설명하시오. (25점)

2016년

- <제1문> 상시 근로자 500명을 사용하고 있는 A회사에는 근로자 300명이 가입한 甲노동조합과 근로자 150명이 가입한 乙노동조합이 설립되어 있다. 甲노동조합이 단체교섭을 요구하자 A회사는 교섭요구사실을 공고하였고, 이에 乙노동조합도 단체교섭을 요구하였다. 이후 乙노동조합은 교섭창구 단일화절차에 따라 교섭대표노조가 된 甲노동조합에게 노조사무실 제공 등을 포함한 교섭사항의 협의를 요구하였다. 그러나 甲노동조합은 이에 응하지 아니하고 A회사와 단체교섭을 거쳐, 교섭대표노조인 甲노동조합에만 노조사무실을 제공한다는 내용의 단체협약을 체결하였다. 乙노동조합은 甲노동조합에 대해 단체교섭과정에서 자신들의 의견을 수렴하지 않은 행위와 노조사무실 제공에 관한 단체협약의 내용이 「노동조합 및 노동관계조정법」에 위반된다고 주장하였다. 乙노동조합의 주장은 정당한가? (25점)
- <제2문> 대학졸업예정자인 甲은 2015년 9월 8일 자동차 부품생산업체인 B회사의 채용시험에 응시하여 2015년 10월 30일 최종합격통지를 받았다. 합격통지서에 의하면 甲의 입사예정일은 2016년 3월 2일이었다. 甲은 2016년 2월 17일 대학을 졸업하였고, B회사가 배포한 합격통지서에 따라 2015년 12월 1일부터 2016년 1월 17일까지 신입사원연수에 참여하였다. 그 과정에서 입사관계서류도 제출하였다. 그런데 갑작스러운 금융위기로 인해 B회사의 경영상태가 매우 악화되자, B회사는 신입사원 채용을 하지 않기로 결정하였다. 이에 따라 2016년 2월 25일자로 甲에 대해 입사취소통지를 하였다. B회사의 甲에 대한 입사취소통지의 정당성에 관하여 논하시오. (10점)
- <제3문> C회사의 근로자 甲은 C회사의 해외연수규정에 따라 신사업부문의 첨단기술 교육을 내용으로 하는 1년의 해외연수를 마치고 귀국하자마자 다른 회사에 취업하였다. C회사의 해외연수규정 제10조에서는 1년의 해외연수를 마친 자는 귀국 후 2년의 기간을 복무하지 아니하고 퇴사할 경우 연수기간 중에 지급한 임금과 교육훈련 비용 전액을 반환하여야 할 것을 규정하고 있다. C회사는 해외연수규정 제10조에 의거, 甲에 대하여 연수기간 중에 지급한 임금과 교육훈련 비용 전액을 반환하도록 요구하였다. C회사의 요구는 정당한가? (15점)

2017년

<제1문> A회사는 향후 고령사회에 대비하여 취업규칙상의 정년을 55세에서 60세로 연장하는 대신 임금은 53세를 정점으로 하여 점차 줄어드는 이른바 ‘임금피크제’를 도입하고자, 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합에게 취업규칙의 변경에 대해 동의해 줄 것을 수차례 요청하였다. 노동조합 대표자 甲은 긍정적인 반응을 보였지만 조합원들은 반대의견이 많았다. 다음 물음에 답하시오. (각 문항은 독립적임) (총 20점)

- 1) A회사는 노동조합 대표자 甲을 설득해서 결국 동의를 받아 취업규칙을 변경하였고, 동의받았다는 내용과 변경된 취업규칙을 회사 홈페이지 및 게시판에 공지하였다. 변경된 취업규칙은 유효한가? (10점)
- 2) 노동조합 대표자 甲이 조합원 다수의 의견을 무시할 수 없다고 끝내 동의하지 않자, A회사는 취업규칙을 일방적으로 변경하고 변경된 취업규칙을 회사 홈페이지 및 게시판에 공지하였다. 변경된 취업규칙은 유효한가? (10점)

<제2문> 乙은 광고업체인 B회사에서 1일 8시간을 근무하는 근로자이다. 다음 물음에 답하시오. (각 문항은 독립적임) (총 15점)

- 1) B회사가 근로자대표와 서면 합의하여 휴게시간을 1일 30분으로 정하였다면, 이는 적법한가? (5점)
- 2) B회사가 휴게시간에 乙에게 방문객의 응접이나 전화 당번을 맡겼다면, 이는 근로시간에 포함되는가? (5점)
- 3) B회사가 휴게시간 외출허가제를 둔다면, 이는 적법한가? (5점)

<제3문> C회사와 그 노동조합은 임금체제 변경에 대한 노사간 견해차이로 단체교섭에서 난항을 겪고 있었다. 대부분의 조합원이 즉각 파업을 요구하자, 위 노동조합은 쟁의행위 찬반 투표도 없이 2016. 8. 20. 회의실을 점거하는 파업에 돌입하였다. C회사는 그 다음 날 전격적으로 직장폐쇄를 단행하고 공문을 통해 회의실에서 퇴거할 것을 요구하였다. 이에 노동조합 대표자 丙은 전략상 파업을 철회하기로 결정하고, 조합원의 의사를 묻지 않은 채 C회사에 파업철회를 통보하였다. 하지만 C회사는 대부분의 조합원이 파업을 지지한다는 이유로 직장폐쇄를 계속유지하였다. 노동조합은 2016. 9. 15. 지방노동위원회에 쟁의행위 철회신고를 제출하였고, 이에 따라 지방고용노동청은 2016. 9. 28. C회사에 ‘직장폐쇄의 지속 여부에 대한 재검토 및 성실한 교섭을 촉구’하는 서면을 발송하였다. C회사는 같은 날 위 서면을 확인하였지만 2016. 10. 19.까지 직장폐쇄를 계속하였다. 파업에 참가한 조합원들은 C회사의 직장폐쇄가 정당하지 않다고 주장하면서 C회사에 임금을 청구하였다. 조합원들의 주장은 타당한가? (15점)

2018년

<제1문> 상시근로자 1,000명을 고용하여 선박을 제조·판매하는 A회사에는 조합원 수 600명의 기업별 노동조합인 B노동조합만이 결성되어 있다. A회사는 조선업의 불황으로 경영사정이 악화되자 2017년 1월에 200명의 인력을 감축하는 구조조정 계획을 세웠다. A회사의 구조조정 계획을 통지 받은 B노동조합은 노동조합과 사전협의 후 구조조정을 시행할 것을 요구하였다. 그 후 구조조정 시행방법에 대한 현격한 입장 차이로 단체교섭이 난항을 겪다가, “월 기본급의 100%에 해당하는 고정상여금의 미지급분(2017년 2월, 4월, 6월)을 지급하지 않는 대신에, 향후 3년간 노동조합과의 합의 없이는 정리해고를 실시하지 않는다”라는 단체협약을 2017년 7월 25일에 새롭게 체결하였다. 다음 물음에 답하시오. (총20점)

1) 2017년 7월 25일에 체결된 단체협약에도 불구하고, B노동조합의 조합원이 미지급된 2017년 2월, 4월 및 6월 고정상여금의 지급을 개별적으로 청구할 수 있는가? (10점)

2) 2018년 2월경 경영사정이 더욱 악화되자 A회사는 정리해고를 B노동조합과 합의하에 실시하고자 하였지만 B노동조합은 계속하여 합의를 거부하였다. 결국 A회사는 B노동조합과 합의 없이 2018년 6월 정리해고를 일방적으로 단행하였다. A회사의 정리해고는 유효한가? (10점)

<제2문> 상시근로자 150명을 고용하여 자동차용 부품을 제조·판매하는 C회사에는 기업별 노동조합인 D노동조합이 조직되어 있고, 생산직 근로자 85명이 가입하여 활동하고 있다. 최근 자동차산업의 불황이 계속되자 C회사는 인력 구조조정의 추진방안에 대하여 D노동조합과 협의를 시작하였다. 그러자 영업부 대리 甲 등 35명은 D노동조합으로부터 아무런 지원을 받을 수 없는 사무직 근로자들을 대상으로 하는 새로운 노동조합을 조직하려고 준비하였다. 그런데 C회사는 업무상 필요성을 이유로 甲을 공식 중인 북미지역 영업지원의 과장급으로 발령하는 인사조치를 전격적으로 단행하였다. 이에 甲은 자신에 대한 인사조치는 불이익취급의 부당노동행위라고 주장하며 관할 지방노동위원회에 구제를 신청하였다. 甲의 주장은 정당한가? (15점)

<제3문> 상시 200명의 근로자를 고용하여 다이아몬드 가공 공구를 제작하는 E회사는 소속 근로자에게 현금으로 매 1개월마다 임금을 지급하였다. 이와 별도로 E회사는 사규에 따라 근로자에게 근로의 대가로서 매월 정기적으로 식대보조비와 연료보조비를 각각 현물로 지급하였다. 태국 국적의 근로자 乙은 2015년 9월 1일 E회사에 입사하여 설비의 관리를 담당해 왔다. 이후 乙은 2017년 3월 20일 사직하면서 E회사에 퇴직금 지급을 요구하였다. 이때 乙이 요구한 퇴직금은 식대보조비와 연료보조비를 포함하여 산정된 것이었다. E회사는 (가) 乙이 외국인이므로 근로기준법이 적용되지 아니하고, (나) 퇴직금 산정에 현물로 지급된 식대보조비와 연료보조비가 포함되어서는 안 된다는 점을 들어 乙의 퇴직금지급 요구를 거부하였다. E회사가 제시한 사유 (가), (나)는 정당한가? (15점)

2019년

<제1문> A회사에는 B산업노동조합의 지부(이하 'A지부'라 함)가 조직되어 있다. A지부는 2018년 6월 1일 단체교섭에서 A회사에 기본급 8% 인상 등을 요구하였으나, A회사는 이를 거절하면서 전면적인 성과급제의 도입을 주장하였다. A지부는 2018년 6월 10일 노동쟁의 조정신청을 하였는데, 관할 노동위원회는 단체교섭이 단 한차례 개최되어 조정대상인 분쟁상태가 아니라며 계속적인 교섭을 통한 자주적인 해결을 권고하였다. A지부는 2018년 6월 25일 소속 지부 조합원만을 대상으로 쟁의행위 찬반투표를 실시하여 90%의 찬성으로 총파업을 결의하였다. A지부가 2018년 6월 28일 일단 파업을 유보하고 피케팅 등의 방법으로 쟁의행위를 진행하던 중, A회사는 일방적으로 성과급제 도입을 발표하고 2018년 7월 15일에는 성과급제에 따른 임금을 지급하였다. 이에 A지부는 2018년 7월 17일 A회사의 성과급제 실시를 반대하며 파업에 돌입하였다. 다음 물음에 답하시오. (총 25점)

1) A회사는 A지부가 노동쟁의 조정절차를 거치지 않았고, B산업노동조합의 전체 조합원이 아닌 A지부 소속 조합원만을 대상으로 쟁의행위 찬반투표를 실시하였다는 이유로 A지부의 2018년 6월 28일 쟁의행위가 정당하지 않다고 주장한다. A회사의 주장은 타당한가? (15점)

2) A회사는 2018년 7월 17일의 파업이 「형법」 제314조제1항의 '위력에 의한 업무방해죄'에 해당하는 불법파업이라고 주장한다. A회사의 주장은 타당한가? (10점)

<제2문> 甲은 1990년 1월 1일 섬유 제조업체인 A회사에 생산직 사원으로 입사하였다. 甲은 25년간 성실히 근무하면서 승진을 거듭하여 2015년 1월 1일 A회사의 기술담당 이사(비등기 임원)로 임명되었다. 甲은 A회사의 주력상품을 생산하는 B공장에 매일 출근하면서 해당 공장의 기술업무를 총괄하는 한편, 가끔씩 대표이사의 지시에 따라 B공장의 생산 공정 변경 및 근로자 배치에 관한 의견서를 작성하여 보고하기도 하였다. 甲은 이사회에 출석한 바 없고 이사로서 대외업무를 본 적은 없으나, 종종 대표이사의 요청에 따라 이사회 회의록에 서명날인하기도 하였다. 2018년 12월 31일 甲은 A회사를 퇴직하면서 퇴직금 지급을 요구하였으나, A회사는 甲이 근로자가 아니라는 이유로 甲의 요구를 거부하였다. 甲이 「근로기준법」 상 근로자가 아니라는 A회사의 주장은 타당한가? (10점)

<제3문> A회사의 근로자 甲은 2018년 12월부터 A회사에 설립되어 있는 기업별 노동조합인 B노동조합의 전임자로서 노동조합의 업무에만 종사하고 있다. A회사와 B노동조합은 2019년도 임금교섭 과정에서 극심한 의견대립을 보였고, B노동조합은 장기간의 파업을 진행하였다. 甲은 파업이 종결된 이후에도 20여 일간 노동조합 사무실에 출근하지 않았다. 이에 A회사는 근로자 甲에 대해 무단결근을 이유로 징계해고 하였다. A회사의 취업규칙에는 7일 이상의 무단결근을 해고사유로 규정하고 있다. A회사의 근로자 甲에 대한 징계해고는 정당한가? (15점)