

2019년도 제28회 공인노무사 제2차 국가자격시험 문제지

교시	시험과목	시험시간	수험번호	성명
1교시	노동법	75분		

1. 상시근로자 5,000명을 사용하여 자동차를 제조·판매하는 A회사는 B회사와 2013. 1. 「업무위탁계약」을 체결하여 자동차 조립·생산 업무의 일부공정(컨베이어벨트를 이용한 부품조립공정)에 대하여 도급을 주었다. 다음 설문에 답하시오.

(1) 근로자 甲은 2017. 5. 2. B회사에 입사하여 A회사의 일부공정업무를 수행하여 왔다. A회사의 공정은 대부분 컨베이어벨트를 이용한 자동흐름방식으로 진행되었다. 컨베이어벨트 좌우에는 근로자 甲을 비롯한 B회사의 근로자들과 A회사의 근로자들이 혼재 배치되었고, B회사가 해당 공정업무를 수행하는 데 필요한 작업도구 등은 모두 A회사가 제공하였으며, A회사는 B회사의 근로자들에 대한 일반적인 작업배치권을 갖고 작업방법 등을 지시하였다.

B회사가 사업주로서의 실체를 갖고있음을 전제할 때, A회사와 甲 사이의 법률관계를 설명하시오. (25점)

(2) 한편 A회사 소속 기간제 근로자 乙(계약기간 1년)과 丙(기간의 정함이 없는 정규직 근로자)이 B회사 소속 근로자들과 함께 혼재 배치되어 위 공정업무를 함께 수행하였다. A회사 직제규정에 의하면 기간제 근로자와 정규직 근로자는 모두 일반직 렬로 분류되며, 乙은 자신보다 1년 먼저 입사한 丙과 함께 같은 생산직 업무를 동일한 직급(사원)으로 근무하였다. 다만 정규직 근로자 丙은 같은 라인 사원들의 생산량을 합산·집계하는 추가업무를 수행하였는데, 이 작업은 전산화의 도움으로 특별히 많은 시간이나 노력이 소요되지는 않았다. A회사는 정규직과 비정규직 근로자를 나누어 별도의 보수규정을 적용하는데, 이에 따르면 매달 일정액으로 지급되는 중식비가 약 두배가량 차이가 있었다. 또한 정규직 근로자들은 보수규정에 따라 짝수달에 기본급의 100%에 해당하는 정기상여금을 지급받았다.

2018. 6. 30. 기간만료 된 乙이 동년 7. 1. 노동위원회에 차별적 처우라 주장하며 시정 신청을 할 때, 인용가능성을 설명하시오(기간제법 제9조 제1항 준수 여부는 논외로 함). (25점)

2. 근로자 乙은 실업자의 사회적 일자리 지원 사업 등을 운영하는 B법인과 2010. 10. 26. 부터 2012. 10. 25.까지(2년)로 계약기간을 정하여 입사한 후 사회적 기업 설립 지원팀장 등 ‘일반직 기간제 근로자’로 근무하였다(업무 적격성 판단을 위해 계약기간을 2년으로 정하고, 기간만료 후 일정한 경우 재계약 할 수 있음이 기재됨). B법인의 일반직 기간제근로자들은 정규직과 동일한 업무를 수행하여 왔고 B법인 측에서도 乙을 비롯한 일반직 기간제근로자들에게 특별한 사정이 없는 한 정규직으로 채용될 것이라고 지속적으로 말해왔다.

그리고 B법인은 2012. 9. 19.경 기간제근로자로서 계약기간 만료가 임박한 乙을 포함한 근로자들에 대하여 「정규직 승격의 기회를 제공하기 위한 인사평가」를 실시하였다. 또한 B법인은 기간이 만료된 기간제근로자 4명 중 본인 의사에 따라 퇴사를 원했던 1명을 제외하고는 모두 정규직으로 전환하여 주었고, 乙의 기간만료 시점 이후 기간만료 예정인 기간제근로자 12명 전원에 대하여 정규직 전환을 위해 인사평가를 실시하고 인사위원회를 개최하였다.

B법인은 乙에게 2012. 10. 25.자로 계약기간 만료로 근로계약이 종료된다고 통보하였으나, 乙은 기간만료로 인한 근로계약 종료가 아닌 ‘해고’라고 주장한다. 乙의 주장이 타당한지 설명하시오. (25점)