

## 노동법 6회 시험 채점강평

방강수 노무사·박사

### <1교시-1문> 중간수입공제 / 경영상 대기발령 (50점)

#### 1. 논점의 정리

- (1) 甲의 경우, ‘부해 기간의 임금상당액은 1,000만원’이라고 지문에 써 있음. 이 금액을 청구할 수 있는 지가 쟁점이 아님. ‘부해기간의 임금’ 법리는 생략하거나 또는 간략히 처리.

☞ 문제는 부해 기간에 다른 직장에서 얻은 수입 500만원이 있다는 점. 중간수입 공제와 그 한도가 쟁점임.

- (2) 乙의 경우, “경영상 이유”로 대기발령 처분을 받았다는 점이 쟁점. “경영상 이유”란 키워드 누락하면 안됨.

#### 2. 휴업수당 법리

- 2가지 쟁점(甲과 乙)에 공통적으로 기본 base가 되는 법리는 “휴업수당”
- 반드시 “휴업수당 법리”부터 서술

#### 3. 휴업수당은 “요건”이 가장 중요

근기법 제46조 제1항	내용	
사용자의 귀책사유	민법상 귀책사유	경영상 장애(필요)
휴업을 할 것	조업 중단(전부 또는 일부)	(조업은 중단하지 않고) <u>개개</u> 근로자에 대한 취업 거부

#### 4. 중간수입공제 한도

- “휴업수당을 초과하는 금액의 한도”(즉, 평균임금 30%)에서만 공제 가능
  - ※ 위의 용어(keyword) 정확히 암기
- 위 법리의 근거는, 부해기간에 “임금청구권”과 “휴업수당청구권”를 갖는다는 것. 이 내용 누락한 경우 많음. 또는 부해기간에 왜 “휴업수당청구권”을 갖는지에 대한 논거가 부족한 경우도 있음.

#### 5. 대기발령기간과 휴업수당 지급

- (1) “경영상” 대기발령 기간의 문제임

- ‘근로자 귀책사유’에 따른 대기발령에서는 ‘휴업수당’이 문제가 될 여지 없음

- (2) 문제의 소재

- 대기발령이란 장장예방 직위부여× 직무종사 못하도록 하는 잠정조치(‘잠정’ 누락하면 안됨)
- 일반적으로 대기발령은 근로자의 귀책사유..... 임금은 취업 기준...
- 그렇다면 사용자 귀책사유(경영상 이유)에 의한 대기발령은.....

☞ 밑줄친 내용 유의할 것 : 대기발령은 일반적으로 근로자 귀책사유가 있을 때 하는 것. 그런데 이것이 “경영상 이유”에 의한 것으로 확대.

☞ 문제의 소재에서, 위의 내용부터 정확히 언급하고 시작할 것.

(3) 판례

- “휴업에는 휴직 포함... 휴직에는 대기발령 포함.....”
- 위 내용도 중요하겠지만, 보다 더 중요한 것은 아래의 내용.  
“사용자의 귀책사유에 해당하는 경영상 필요”에 따라 개별 근로자들에게 대기발령을 하였다면, 이는 근기법 46조 1항의 휴업에 해당..... 휴업수당 지급.....”
- 특히 ‘사용자 귀책 경영상 필요’라는 키워드를 누락하거나 부실.

6. 사례의 해결

- 대부분 정답을 잘 맞추었음
- 단, 甲의 경우, 500만원이 공제가 가능한 ‘중간수입’에 해당한다는 점을 누락하거나 부실.

## <1교시-2문> 포괄임금약정의 성립 판단 [25점]

1. 고난도의 문제

- (1) 포괄임금약정은, 법리를 암기해서 쓸 수는 있으나, 어려운 주제임(특히, ‘성립’ 여부)
- 포괄임금약정의 ‘개념’은 곧바로 ‘성립 여부’의 법리와 연결됨. 즉, ‘성립’하지 않았다는 것은, ‘개념’에 들어오지 못한다는 것임.
  - 틀렸다고 실망하지 말고, 이번 기회에 해설답안 참조하여 제대로 정리해 둘 것.
- (2) 어려운 문제인지라
- 결론은 맞는데, 법리가 부족한 답안 있음
  - 반대로, 법리는 잘 썼는데, 결론이 틀린 경우 있음
- ※ 이번 기회에 정확히 정리.

2. 포괄임금약정의 쟁점은 크게 2개

- ① 성립 여부, ② 유효 요건

3. 논점의 정리

- (1) ‘성립’했는지 여부를 물었음
- ‘유효 요건’은 매우 매우 매우 중요한 내용. 단, 본 문제에서는 묻지 않았음.  
따라서 ‘유효 요건’은 논점 일탈
- (2) 甲 乙 丙이 각각 어떻게 문제가 되는지를 꼭 집어서 논점 제시.
- 甲과 乙 : 둘 다 “연장근로”와 “휴일근로”를 하고 있음. 근데, 甲은 연장수당과 휴일수당이 분리, 반면 乙은 이러한 구분 없음
  - 丙 : “연장근로”를 하고 있음. 일당 15만에 연장수당이 포함되어 있는지 불문명. 그래서 묵시적 약정 약정 여부가 문제

4. 근기법상 임금 계산의 원칙

- 항상 “원칙”부터. 포괄임금약정은 근기법상 임금계산 원칙의 “예외”임.
- 조문(근기법 17조와 56조) 언급 후, ~~~~ 어렵지 않은 내용이니 정확히 서술

## 5. 포괄임금약정의 개념

- 2가지 유형이 있음. ① 기아수포(정액급제), ② 기산일수(정액수당제)
- 반드시 “넘버링” 할 것. 2가지 유형 강조
- 포괄임금의 ‘개념’만 정확히 알면, ‘성립 여부’를 쉽게 판단할 수 있음.

## 6. “묵시적 합의”에 의한 성립 여부

- 중요한 내용임에도 정확히 서술한 답안이 별로 없음
- 꼼꼼히 읽으며 다시 한번 이해 후, 정확히 암기
- 인정요건 : ‘①~ 실질적 필요성’ and ‘②~ 지급하지 않기로 하는 합의, 객관적 인정’  
☞ 2가지 요건을 모두 충족해야 ‘묵시합’ 인정. 여기도 “넘버링”할 것.

## 7. 사례의 해결

- ‘성립’ 여부만 판단하면 됨. ‘유효 요건’을 판단할 필요 없음
- 결론이 틀리거나 논거가 이상한 답안 많음. 해설지 참조하여 다시 한번 숙지

## 8. 포괄임금약정의 유효 요건 : 근로시간 산정이 어려운 경우일 것

- 이번 문제에선 다루지 않았으나,
- 포괄임금약정에서 “가장 중요한” 내용이니 정확히 암기

# <2교시-제1문> 공정대표의무 / 인사고과와 집단차별 [50점]

## ● 설문 1 : 공정대표의무 위반 여부

### 1. 논점의 정리

- 절차적 공정대표의무가 문제될 꺼리(甲노조는 乙노조 의견 무시..)가 있으나, 묻지 않았음. 절차적 공정대표의무는 논점일탈.
- 항상 “질문”을 잘 읽을 것. 단체협약 “제21조” 관련, 노조사무실 제공 차별에 대해서만 물었음. 제 1-1문에서는 단체협약 제36조에 대해서는 묻지 않았음.

### 2. 최신 판례인 점을 감안하면, 전반적으로 잘 썼음.

but, 좀 더 체계적인 목차 구성이 필요

### 3. 체계적인 목차 구성

- 「공정대표의무 일반론(의의, 범위, 증명책임)」과 「노조사무실 제공 차별」은 큰 목차에서 구별
- 「공정대표의무 일반론」은, 공정대표의무 문제가 나오면 “무조건” 쓸 내용. 일반론이니까.
- 「노조사무실 제공 차별」은, 공정대표의무의 구체적 내용 중의 하나임.

### 4. 공정대표의무의 의의

- ① 교창단 제도 하에서, 비대표노조는 독단교 행사할 수 없으므로, 비대표노조를 보호하기 위해  
☞ 이 내용 대부분 누락. 누락하지 말 것.
- ② 교섭대표노조와 사용자에게 공정대표의무 부과
- ③ 단체교섭권 본질적 내용이 침해되지 않도록..... 단체협약 효력이... 미치는... 정당화 근거  
※ ①을 누락하면, ③의 내용이 뭔가 허전.....

## 5. 이른바 ‘실체적 공정대표의무’란

(1) 단체협약의 “내용”과 “이행과정”에서의 공정대표의무임.

– ‘내용’과 ‘이행과정’에 주목

(2) 단체협약 제21조는 불합리한 차별에 해당하는 단체협약의 “내용”이고, 실제로도 A사는 단협 내용대로 “이행”했음.

☞ 단체협약 제21조의 “내용”과 “이행과정”을 종합해서 공정대표의무 위반 여부 판단해야 함.

## 6. 비어 있는 회의실

(1) “상시 사용”할 수 있는 공간을 제공한 것임(본 사안에서 20평은 별로 중요치 않음).

– 甲노조에게 상시 사용할 수 있는 노조사무실을 제공했다는 점을 포섭.

(2) 물론 乙노조에게 노조사무실을 “전혀 제공하지 않았”기 때문에, 사안은 공정대표의무 위반이라고 쉽게 판단할 수 있음.

– if> 乙노조에게 ‘사용 중인 회의실’을 제공했다면, 이 역시 공정대표의무 위반. 왜냐하면, 甲노조에게 상시 사용 공간을 제공했는데, 乙노조에게 ‘일시 사용’ 공간을 제공했기 때문. ☞ 이런 사안도 반드시 알아 두어야 함.

## ● 설문 2 : 인사고과와 집단차별

### 1. 질문에서 “2개의 논점” 제시

- 그렇다면 ‘논점의 정리’나 ‘사안의 적용’에서도, 넘버링을 통해 명확히 분리해서 서술
- 특히, ‘사안의 적용’에서는 명확히 구분해서 써야 함.

### 2. 불이익취급의 부당노동행위

- 노조법 제81조 제1호, 제5호 : 제5호는 사안과 무관
- 일반론은 간략히. but, 핵심은 정확히. ☞ 해설답안 참조

### 3. 주요쟁점 2개(인사고과와 집단차별 / 노위의 구제명령)

- 전반적으로 잘 썼음.
- 좀만 더 정교하게 다듬기.

### 4. ‘인사고과와 집단차별’에서 유의점

- “전체 비교, 동질의 균등한 집단임에도, 통·유·격”이 곧바로 “반조합적 의사”로 인정되는 거 아님.
- 판례법리를 잘 보면, “~~~ 통유격이 있었는지, 인사고과의 그러한 격차가~~~~ 반조합적 의사에 기인한다고 볼 수 있는 객관적 사정이 있었는지~~~”라고 서술함.
- 그렇다면, “동 균” + “통 유 격” + “반조합적 의사”가 있어야, 부노 성립

### 5. 사안의 적용

- 동 균, 통 유 격, 반조합적 의사 ☞ 모두 포섭해야 함.
- 통유격이 있다고 해서, 곧바로 반조합적 의사가 인정되는 것은 아님.
- 여러 제반 사정에 비추어 “반조합적 의사(즉, 부노 의사)”를 포섭해야 함. ☞ 이 부분 매우 부족함.

## <2교시-제2문> 해고자의 노조법상 근로자성 [25점]

※ 시간 배분을 잘못 해서인지, 아니면 다른 이유인지... 전반적으로 부실

### 1. 논점의 정리

- (1) 논점은 명확함. 사안이 복잡하나, 논점은 그냥 쉽게 생각하면 됨.
  - 해고자 甲이 노조법상 근로자인지. 관련해서 A노조가 초기업적 노조인지.
- (2) 라목 단서
  - 라목 단서의 적용범위도 언급은 해야 하나, 주요 쟁점은 아님.
  - 라목 단서는 기업별 노조일 때 주요 쟁점이 됨.

### 2. 판례법리

※ 이번 기회에 다시 한번 명확히 정리. 그리고 2개의 목차로

#### (1) 취업관계 없는 자의 노조법상 근로자성

- ① 근기법.... 노조법..... 입법목적에 따라 근로자 개념을 달리 정의
  - ② 사용자에의 종속관계(즉, 취업관계)를 조합원 자격 요건으로.....
  - ③ 노조법 제2조 제1호 및 제4호 라목 본문의 근로자... 현실적 취업자뿐만 아니라, 실업.. 구직자... 3보필 있는 한 포함.
- ※ ③이 핵심. ①과 ②는 ③의 근거.

#### (2) 노조법 제2조 제4호 라목 단서의 적용범위

- .....기업별 노조의 경우에만..... 한정적 적용

6주간의 실전모의시험, 모두 고생 많으셨습니다.  
고생의 대가는 달콤할 것입니다.

8/24(토), 실전모의고사 때 지면(紙面)으로 만나요.

채점자 채점평도 필독!!!

# 채점자 채점평

## <1교시>

안녕하세요 ! 저는 27기 노영훈이라고 해요. 제가 모든 분들을 채점한 것은 아니지만, 거의 같은 분들을 계속 채점해가면서 느낀 점은 역시 3기 마지막에 실력이 매우 늘어난다는 것이에요. 그런 의미로 마지막인 만큼 채점평 뿐만이 아니라 시험날 혹시 도움이 될 수도 있는 조언을 하려고 해요. 참고로 저는 “예민하고 까칠한 성격”이므로 참조만 하시고, 거부감이 드는 것은 절대로 받아들이지 마시고 자기 스타일로 밀어붙이세요. 오직 자기 자신만 믿어야 해요 !

### 1. 준비물 체크

수험표 / 신분증 / 펜 - 잉크 확인, 펜심 크기 확인 / 시계 (약 확인) / 손톱관리 / 앞머리 관리 / 냉수·온수 / 도시락 및 당류

### 2. 시험 당일

① 의자·책상 덜컹거리는 것 확인 및 교체 / 교체가 어려울 경우 휴지를 몇장 끼워넣어 덜컹거리지 않게 조정하기

② 법전 - 받자마자 법전의 책갈피를 관련 법규정에 해놓으세요. 그리고 법전을 뒤로 몇 번 짹짹 넘기시는게 좋아요. 새 제품이기 때문에 잘 펴지지 않고, 종이도 잘 넘어가지 않아요.

③ 시험 시작 전에 감독관이 문제지를 배부한 후 문제지에 성명 기재 및 파본을 확인하도록 하는데요... 그때 문제에 파본이 있나 확인을 많이 하더라구요...

④ 아는 문제가 나오더라도 흥분하지 말아야 해요. 쟁점을 잘 잡고 차분히 출발해야 해요. 예를 들어, 등급과 파견의 구분·목적 근로계약관계·(부노)사용자 확장 문제 등 쟁점이 외견상 비슷해보이는 것들을 특히 주의해야 해요.

이번 채점평으로 연장하자면, 1문의 설문은 乙의 “2개월”간의 금액을 묻는 것이었음에도, 사안의 검토는 잘 작성하였으나 결론은 그냥 한 달치 휴업수당인 210만원으로 답을 내린 답안이 일부 있었어요. 많지는 않았지만, 제가 채점한 분들중 항상 잘해오시던 분들만 이런 실수를 하였는데 침착하게 답안을 잘 작성하셨으면 좋겠어요. 시험 당일날 정말 흥분되고, 결국 실수싸움으로 판가름이 나기 때문이에요.

2문의 경우도 마찬가지예요. 포괄임금약정의 성립을 판단하는 것인지, 유효성을 판단하는 것인지 설문을 차분히 읽었어야 했는데 곧바로 유효성 유무로 파고드는 답안도 주의해야 해요. 저는 모르는 것을 틀리는 것보다 아는 것을 실수해서 틀리는 것이 너무 치명적이라고 생각해요. 솔직히, 시험 날 모르는 문제가 나오는 경우는 드물어요.

⑤ 시간관리를 유의하세요. 노동법은 다른 과목과 달리 100분이 아닌 75분인 점, 배점의 경우 25점만 나오는 것이 아니라 30점·20점 조합도 나올 수 있다는 점을 유의해야 해요. 같은 말이지만, 배점관리를 해야 해요. (저는 노동법 뿐만이 아니라 모든 과목이 1문에서 사실상 끝난다고 생각해요. 더해서 노동법의 경우

30점 배점의 문제가 나온다면 그 문제에 쏟아야 한다고 생각해요. 다른 문제 시간을 조금 끌어와 써야 한다고도 생각하구요. 학원 모의고사에서는 모든 문제를 균등하게 배분한 답안이 점수가 높지만, 실제 시험에서는 1문에 힘을 주는 것이 좋다고 생각해요. 그렇다고 다른 문제를 대충 쓰라는 말이 절대 아닌 것을 아실거예요. 제 주관적인 견해일 뿐이므로 참조만 해주시어요.)

⑥ “사안의 적용”가 가장 중요하다고 생각해요. 논점의 정리(I)나 결론(C)은 배점이 적고, 일반론(R)의 경우 수험생 대부분 법조문과 판례를 잘 집어넣는다고 생각해요. 결국 사안의 검토(A)에서 차이를 내는 것이라고 보아요. 말씀드린 바 있는데, 사실관계(문제)·조문·판례 키워드가 비빔밥이 되어야 해요. 예를 들어, 1문(중간수입 공제 문제)에서 단순히  $1000 - 300 = 700$  이라고 던지면 산수는 잘했지만 노동법은 못했다고 생각해요. 1000은 ‘부당해고 기간이나 민법 538조 1항’과 / 300은 ‘휴업수당 초과금액’이라는 점이라는 것을 명확히 드러내 주셔야 해요.

또한 1문(대기발령 문제)에서 단순히 경영상 이유에 의한 대기발령임을 당연히 전제할 것이 아니라, 문제(사실관계)에 경영 형편상 과잉인원을 이유로 한 대기발령이므로, 경영상 필요에 의한 대기발령인 것이예요. 당연히 모두 다 알고 계시고, 채점교수님도 알고 계시지만, 우리는 평가받기 위해서 알고 있다는 것을 드러내주어야 해요. 정답은 대부분 맞으셨지만 덮지 마시구, 다시 한 번 그 “과정”이 모범답안과 일치하는지 스스로 자문하셨으면 좋겠어요.

⑦ 시험 당일(토요일)에 돌아오면, 육체든 정신이든 힘들어서 행정과 선택과목 공부가 잘 안되어요. 잘 참고하셔서 시험주관을 잘 계획하시어요.

### 3. 채점평

판례 이해가 잘 되어 있는 것인지 확인하셔야 해요. 2문(포괄임금약정)에서 판례는 정말 암기가 잘되어 있으셔서 대부분 잘 작성하셨으나, 사안의 적용(A)에서 많이들 틀리시더라고요(특히, 乙). 모든 판례가 이해가 되어 있어야 하지만, 특히 숫자와 관련된 통상임금·평균임금·포괄임금약정·연차휴가 등은 더더욱 높은 이해가 필요해요.

또한 포괄임금약정에서 모든 분들이 임금 계산의 예외로서 인정된다고 잘 작성해주셨어요. 그런데 몇몇 분들은 이를 그냥 책 그대로 쓰기만 할 뿐 이해를 한 것으로 보이지 않아요. 예외라면, 기본원칙이 무엇인지 먼저 드러내주는 것이 예쁜 글이라고 생각해요.

### 4. 행운을 빌어요.

수험생활을 돌이켜 보면, 밀 빠진 독에 물 붓기라고 하는 말을 잘 이해하지 못하였어요. 그런데 수험생활이라는 긴 터널을 빠져나와보니, 진부한 말이지만 정말 맞는 말이라고 생각해요. 남은 한 달 동안 망각하지 않도록, 빠져나가는 것을 알면서도 계속 물을 부어 채워 넣는 것이더라고요. 또한, 자기 자신을 믿고 흔들리지 않도록 해야해요. 굉장히 예민하고 약해져 있는 시기이기 때문에 사소한 일에 쉽게 흔들릴 수 있어요. 시험 당일만 되어도, 저 사람은 책 안집어넣고 왜 계속 공부하지? 저 사람은 끝났는데 왜 더 작성하지? 등... 감정적으로 흔들릴 수 있어요. 신경쓸수록 감정만 흔들리기 때문에, 자기 중심을 잘 잡고 자기 자신에게 집중하시는 것이 좋아요.

제가 너무 예민한 것일수도 있지만, 한 번 정도는 시험날처럼 똑같이 해보는 것도 추천하고 싶어요. 예를 들면 그 전날부터 어떤 음식을 먹고, 당일에 어떤 도시락을 먹을지, 어떤 옷을 입고하면 편한지, 추울 때 혹은 더울 때 어떻게 할 것인지 시뮬레이션해보는 것이예요.

생각해보면 저는 참 운이 좋았어요. 시험장도 제가 3년간 다녔던 모교인 선유고등학교였으며, 실제 문제

도 제가 특별히 유념한 부분에서 많이 나왔고, 부족한 실력임에도 운이 좋아서 합격을 하게 되었거든요. 이렇게 제게 남은 운이 있다면, 이 글을 보고 계시는 모든 방강수 박사님 수강생 분들에게 전해지길 진심으로 바라며 글을 마치도록 하겠습니다.

## <2교시>

긴 마라톤의 끝이 다가오고 있습니다. 살인적인 더위가 계속되는 가운데 체력적으로 지치기 쉬운 시간입니다. 심적인 부담감도 같이 작용하기 때문에 더욱이나 잠을 이루기도 힘들고 중압감을 느낄 시기입니다.

지금시기에 어느 누구도 합격을 자신하는 사람이 없습니다. 중압감과 싸우면서 글자하나라도 더 챙겨야 합니다. 불안한건 당연한 것이니 거기에 매몰되지 않는 게 중요합니다. 단기기억도 중요하기 때문에 눈으로 핵심 부분들을 계속 담아놓으시면 도움이 되실 겁니다.

이제 며칠 뒤엔 그동안 쉽 없이 달려오신 것을 쏟아낼 시간입니다. 지금까지 해온 공부들은 시험장에서 2시간 30분. 모든 과목을 다 합쳐서 8시간 30분이라는 시간 속에 녹여내야 합니다. 굉장히 짧은 시간을 위해 긴 공부를 해오셨고, 그 고생을 누구보다도 잘 알기 때문에 지금 무너져 내리지 마시고 마지막까지 붙잡으시기 바랍니다. 지금의 시간이 0.01점을 가르는 시기입니다. 지금은 불안한 미래를 바라보는 것이 아니라 눈앞의 책을 볼 때입니다.

마지막까지 고생 한만큼, 자칫 긴장의 끈이 느슨해질 수도 있지만, 지금이 1년의 시간을 좌우하기도 하기 때문에 포기하지마시기 바랍니다. 강한 자가 살아남는 것이 아니라, 살아남는 사람이 강한 것입니다. 살아남으시길 바랍니다.

### <1-1문>

1-1문은 공정대표의무에 관한 내용입니다. 공정대표의무의 취지는 잘 아실 것입니다. 이때 차별화가 되는 답안은 공정대표의무가 나온 이유인 노조법 제29조 제2항을 언급해주신 답안들이었습니다. 이 부분을 짚어주시면 위에 판례를 제시할 때에도 그냥 외운 것을 기계처럼 써내려가는 것이 아닌, 이해가 되어있다는 인상을 받았습니다.

교섭대표노조가 되지 못한 비대표노조는 독자적 교섭권이 없고, 대표노조가 체결한 협약의 적용을 받을 뿐이기에, 비대표노조의 헌법상 권리를 보장하기 위하여 공정대표의무를 규정하고 있는 것입니다. 그렇기 때문에 판례가 공정대표의무가 제대로 지켜졌을 때 단체협약의 효력을 <정당화하는 근거>가 된다고 판시한 것입니다. 정당화 하는 근거가 되는 과정을 잘 제시해주신 답안은 깊이에서 차이가 있었습니다. 마지막으로 한번 눈여겨 봐주시면 좋을 것 같습니다.

### <1-2문>

1-2문은 세심하게 판례들을 챙기셔야 하는 것을 다시 한 번 상기시켜준 문제입니다. 부당노동행위는 기본적인 세 가지 요건으로 근로자의 정당한 단결활동이 있어야 하고, 그것을 이유로 사용자가 불이익을 주는 행위가 있어야 성립합니다. 이 부분은 기본이 되는 부분이라서 꼭 언급해주셔야 합니다. 또한, 배점이 30점이기 때문에, 하나의 주제로만 분량을 채우기는 힘듭니다. 그렇기 때문에 쟁점이 하나라고 생각하신다면, 다시 한 번 문제를 읽어보시면서 쟁점을 꼼꼼히 파악하시는 게 중요합니다.

다만 노동위원회의 구체명령에 있어서는 판례를 챙기지 못하신 분들이 많았습니다. 다행히도 모의고사에서 약점을 파악할 수 있었기 때문에, 마지막 모의고사에서 못 쓴 것에 대해 낙담하거나 좌절, 자책하지 마시고 시험장에서 이런 상황이 나오지 않은 것을 감사하며 부족한 부분을 채우시면서 시험 때까지 최선을 다



하시면 됩니다. 누구나 모든 것을 완벽하게 알고 있는 것이 아닙니다. 그렇기 때문에 마지막에 마지막까지 머릿속에 내용을 담는 것이 필요합니다.

## <2문>

2문은 노조법상 근로자성에 대한 기본적인 내용을 우선적으로 묻는 문제였지만, 1문에서 시간을 많이 뺏아서 그런지 완성한 답안이 많이 없었습니다. 또한 노조법상 근로자성을 제시할 때에는 판례가 제시한 3가지 근거(①입법목적과 정의규정의 차이, ② 종속관계(취업관계)를 자격요건으로 하는지, ③노동3권 보장 필요성)을 꼭 포섭해주셔야 하는데 이 부분조차도 못쓰신 분들이 많았습니다. 그래서 두 번째 쟁점인 A노조의 형태가 무엇인지도 포섭을 해주셔야 하는데 이 부분은 당연히 초기업별 노조라고 생각하고 포섭조차 하지 않고 넘어가신 분들이 많습니다.

잘 알고있는 내용이지만 시간 때문에 못쓰고 나오는 것만큼 슬픈 것도 없습니다. 그런 슬픈 상황이 나오지 않으시길 바랍니다.

이제 시험장에서 느끼는 압박감은 아무리 실전처럼 모의고사를 치루더라도 확실히 긴장과 실수를 만들 수 있습니다. 그렇기 때문에 문제를 꼼꼼히 읽어보시면서 놓치거나 잘못 파악하는 실수를 줄이는 것을 의식하고 계시기를 당부 드립니다.

판례를 현출함에 있어서 모든 것을 현출하는 것에 대한 분량의 부담이 있어 선택과 집중을 해야한다면, 줄이는 부분에서는 핵심 키워드를 놔두고, 힘을 주는 판례를 풍부하게 서술해주시는 선택과 집중을 해주시는 것이 좋습니다. 물론 시간과 필속이 허락한다면 판례를 정확하게 현출해주시는 것이 좋겠지만, 문제를 꼼꼼히 읽어보시고 목차를 구성하시면서 상황에 따라 알맞게 조율하시기 바랍니다.

시험장에서는 목차를 구성하실 때 강약배분을 잘 하시기를 바랍니다. 시간이 빨리 가는 것에 당황하지 마시고, 자신의 손을 믿으시기 바랍니다. 때론 각성상태에서의 필속은 불가능을 가능하게 해줄 수 있습니다.

물론 공부와 마지막 정리, 마무리도 중요하지만 건강관리, 컨디션 관리도 중요합니다. 컨디션 관리도 실력입니다. 이 글을 읽는 분들은 시험장에서 좋은 컨디션으로 최고의 답안을 작성하시기를 기원합니다.

지금까지 힘들게 노력해 오신만큼, 좋은 결과 있을 겁니다. 수고하셨습니다!

- 끝 -