

<제30회 공인노무사 2차 노동법 총평>

안녕하세요 여러분. 이수진 노무사·변호사입니다.

우선 지난 이틀간의 시험기간동안 너무나도 수고하셨다는 말씀을 드리고 싶습니다. 😊

이번 30회 시험은 모두 중요한 쟁점에서 출제가 되었기에 난이도는 평이하다고 볼 수 있습니다만, 분명히 변별력은 있으리라 생각합니다. 특히, 법리와 포섭의 ‘밸런스’ 측면에서 각 설문별 출제의도에 부합하는 법리를 충분히 실시하였는지와 이를 ‘근거’로 충분한 논증을 하였는지가 득점에 있어 크게 작용할 것으로 사료됩니다.

이하에서는 각 설문별 간략히 해설을 해보도록 하겠습니다(편의상 ‘음슴체’로 작성합니다).

<1교시>

1-1문. 취업규칙 불이익 변경과 ‘집단적 동의’

1. 쟁 점

- A회사의 취업규칙 불이익 변경(임금피크제 운용세칙 제정)이 근로기준법 제94조 제1항에 따라 적법하게 변경된 것인지 여부 / 즉, 취업규칙 불이익 변경시 근로기준법 제94조 제1항 단서가 요구하는 집단적 동의를 받으면 충분한 것인지, 아니면 조합원 자격이 없는 자들의 별도의 동의가 필요한 것인지 여부 (동의 주체)가 쟁점. ※ 이는 17년 변호사 모의시험 제1문(케이스노동법 65p 참고)과 유사한 문제임.

2. 풀 이

(1) 취업규칙 불이익 변경 여부

- 취업규칙에 해당하는 임금피크제 운용세칙을 제정한 것을 불이익한 근로조건인 신설로 보거나, 아니면 이러한 제정으로 인해 甲의 근로조건(연봉)을 저하하여 기득이익을 박탈하는 것으로 논증하여 불이익 변경이라는 소결론을 도출하면 됨.

(2) 적법한 동의를 받은 것인지 여부

- 이 문제의 메인 쟁점이므로 ‘집단적 동의(동의 주체)’에 관한 법리를 부각하여 실시해야 함
- ★ 근로기준법 제94조 제1항이 법제화되기 이전부터 판례는 ‘집단적 동의’를 취업규칙 불이익 변경의 요건으로 제시하여 왔고, 이후 이것이 근로기준법 제94조 제1항으로 법제화된 것임. 이에 대하여 판례는, ‘동·자·단·집’을 그 이유로 제시함(① 근로조건은 노사 동등성과 자유의사에 의하여 결정되어야 하고(근로기준법 제4조), ② 대등성과 자유의사는 근로자가 집단으로 행동할 때 가능하며, ③ 법규범의 변경은 집단적 의사에 의한 동의를 얻는 것이 일반 법규범 변경 절차로 타당하기 때문(대판 1977. 77. 26., 77다355)). ※ 이 문제는 ‘동자단집’ 문제이므로 이 점을 분명히 현출 要

- 이러한 판례의 입장 및 근로기준법의 규정을 고려하면, 취업규칙 불이익 변경시 과반수 노동조합이 있는 경우 그 동의를 얻으면 적법하게 변경된 것이지 그 외의 개별적 동의나 조합원 자격이 없는 자들과의 별도 동의는 필요하지 않음. 따라서 적법한 동의를 받은 것으로 볼 수 있음.

3. 결 론

- A회사가 노동조합원 자격이 없는 甲에게 개정된 취업규칙에서 정한 임금피크제를 적용하는 것은 적법함. 따라서 甲의 주장은 부당함.

1-2문. 취업규칙 변경과 유리성 원칙

1. 쟁 점

- (1) A회사의 취업규칙 적법 변경으로 甲의 근로계약의 내용도 변경되는지 ※ 수업시간 중에 누차 강조해드렸듯, '법원의 경합' 상황을 만들기 위해서는 이 점을 반드시 검토 要
- (2) (변경되지 않는다면) 취업규칙 보다 연봉에 관해 유리한 내용을 정하고 있는 근로계약의 내용이 우선 적용되는지

2. 풀 이

- 이 문제는 연봉에 관해 상이하게 정하는 두 법원(취업규칙과 근로계약)이 '경합'되는 문제상황을 분명히 한 후, 법적 근거(근기법 제4조, 94조, 97조 반대해석)를 명확히 제시하여 이에 따라 유리한 근로계약이 우선 적용된다는 흐름으로 풀어야 함.

3. 결 론

- 취업규칙이 적법하게 변경되어 甲에게 적용되더라도 연봉에 관하여 유리하게 정하고 있는 근로계약이 우선 적용되므로 A회사는 개정된 취업규칙에 따라 임금피크제를 甲에게 적용할 수 없음.

2문. 원직복직이 불가능한 경우 부당해고 구제이익

1. 쟁 점

- 부당해고 구제신청을 기각한 재심판정에 대해 취소소송을 제기하여 다투던 중 정년에 도달하여 근로관계가 종료된 경우 소의 이익(권리보호필요성)이 인정되는지 여부

2. 풀 이

- 부당해고 구제제도의 의의 + 취지와 함께, 최근 전합 판결을 실시하는 것이 중요함. 특히, 판례 '변경' 사안이므로 전후를 비교·대조하여 법리 실시 및 논증하는 것이 중요함.
- 이에 덧붙여 개정 근로기준법 제30조 제4항(2021. 5. 18.개정 2021. 11. 19.시행)이 신설되어 입법적으로 해결되었음을 실시한다면 득점 포인트 可 ※ 수업시간에도 설명드린 것이지만, 구체적인 조문까지 특정하지 않아도 충분하고, 단순히 '개정 근로기준법'이라고만 언급도 可

3. 결 론

- 乙의 정년 도달로 근로관계가 종료되었으므로 소의 이익이 없다는 행정법원의 각하는 부당함.

<2교시>

1-1문. 지부분회의 교섭 주체성

1. 쟁 점

- A회사지부가 전국자동차산업노동조합의 위임이나 승인없이 독자적으로 교섭할 수 있는 주체에 해당하는지 여부

2. 풀 이

- 지부분회 교섭 주체성에 관한 법리를 쓰고, 이에 근거하여 논증하면 됨. 배점이 20점임을 고려하면, 단순히 ‘지부분회’만을 물어본 것으로 판단됨.
- 사안은, A회사지부의 주체성·자주성·목적성 외에 특히 ‘단체성’에 관해 판단할 만한 사실이 제시되어 있으나, 교섭 및 협약체결능력에 대한 사실은 제시되어 있지 않으므로 ‘그 20년전 대법원 판례(대판 2000도4299)’입장에 따라 단순히 단체성에 중점을 두어 교섭 주체성을 판단하여도 될 것임. 제시된 사실관계에 의하면 A회사지부는 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독립적인 조직체로 활동한 것으로 볼 수 있으므로 설립신고여부와는 무관하게 교섭 주체성을 인정할 수 있을 것임.

3. 결 론

- A회사지부는 노동조합설립신고를 하지 않았지만 단체협약을 체결할 당사자 지위를 갖고 있다고 볼 수 있으므로, 따라서 A회사의 주장은 부당함.

1-2문. 단체협약의 해지

1. 쟁 점

- A회사의 단체협약 해지권 행사를 배제하고 있는 단체협약 제50조의 효력 → 노조법 제32조 제3항 단서 후단의 법적 성격 및 단체협약 해지의 정당성 여부

2. 풀 이

- 단체협약의 유효기간 만료에 따른 실효 법리를 개관하고, 노조법 제32조 제3항 단서의 불확정기한부 자동연장조항에 관한 법리를 소개해주는 것이 중요함.
- 사안은 단체협약 제49조에서 불확정기한부 자동연장조항을 두고 있고, 제50조에서 A회사의 단체협약 해지권을 배제하는 조항을 두고 있음. 이에 최근 판례(대판 2013두3160)의 입장에 따라 노조법 제32조 제3항 단서의 취지(자존무피, 장구새촉)를 충분히 실시하고, 이에 따라 동조 단서 후단의 법적성격이 강행규정으로, 이를 배제하는 합의는 무효이며, 따라서 이러한 해지권 배제합의에도 불구하고 여전히 노조법 제32조 제3항 단서 후단에 근거한 해지권 행사가 가능함을 보여주면 됨.

3. 결 론

- 단체협약 제50조는 무효이므로, A회사가 해지권을 행사한 것은 유효함. 따라서 A회사지부 주장은 부당함.

2문. 평화의무 위반

1. 쟁 점

- B회사노동조합이 실시한 파업의 목적이 정당한지 여부

2. 풀 이

- 평화의무 위반이 문제되는 상황임이 명확하므로, 평화의무 logic대로 법리를 충분히 실시하고 문제를 풀면 됨. ① 평화의무 부담 여부, ② 평화의무 위반 여부, ③ 평화의무를 위반한 쟁의행위의 정당성 여부 → 특히, 평화의무 ‘위반’ 사안임을 구체적으로 특정(단협 유효기간 중 & 협약소정사항에 대한 변경을 요구한다는 점)하여 분명히 보여줘야 하고, 평화의무 위반한 쟁의행위 정당성에 관하여 판례의 입장에 근거(평자단본능신)하여 명확한 결론을 도출해야 함.
- 문제에서 ‘파업 전체의 정당성’을 물어보았으므로, 법리 실시할 때 쟁의행위 정당성(면책효과, 노조법 37조, 전반적인 정당성에 관한 판례법리 등)에 관하여 ‘간략히 개관’하고, 논증할 때 전체적인 정당성을 (간략히만) 터치하면 좋을 것임.

3. 결 론

- B회사노동조합의 파업은 정당하지 않으므로, 따라서 B회사의 주장은 정당함.

이상으로 총평 및 간략한 해설을 마칩니다.

지난 기간 정말 수고많으셨습니다. 수험의 고통(?)은 잠시 잊으시고, 꼭 쉬시길 바라요(우리 파업합시다!!!). 그리고 11월에 웃으며 꼭 다시 뵈 수 있길 바랍니다 😊😊