

노동법

2017년도 국가공무원 5급(행정) 공개경쟁채용 제2차시험

응시번호 :

성명 :

제 1 문. 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 답하십시오. (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)

제 2 문. 乙은 광고업체인 B회사에서 1일 8시간을 근무하는 근로자이다. 다음 물음에 답하십시오. (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 당변을 맡겼다면, 이는 근로시간에 포함되는가? (5점)
- 3) B회사가 휴게시간 외출허가제를 둔다면, 이는 적법한가? (5점)

제 3 문. C회사와 그 노동조합은 임금체계 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 다음날 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 계속 유지하였다. 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 계속 하였다. 파업에 참가한 조합원들은 C회사의 직장폐쇄가 정당하지 않다고 주장하면서 C회사에 임금을 청구하였다. 조합원들의 주장은 타당한가? (15점)

인사혁신처 시험출제과장