

노동법

2019년도 국가공무원 5급[행정] 공개경쟁채용 제2차시험

응시번호 :

성명 :

제 1 문. 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)

제 2 문. 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)

제 3 문. 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)

인사혁신처 시험출제과장