

행정쟁송법

[문제 1] 채석업자 좋은 P산지(山地)에서 토석채취를 하기 위하여 관할행정청인 군수 乙에게 토석채취허가신청을 하였다. 乙은 丙의 신청서류를 검토한 후 적정하다고 판단하여 토석채취허가 '이하 '이 사건 처분'이라 한다.)를 하였다. 한편, P산지 내에는 과수원을 운영하여 거기에서 재배된 과일로 만든 잼 등을 제조·판매하는 영농법인 甲이 있는데, 그곳에서 제조하는 잼 등은 청정지역에서 재배하여 품질 좋은 제품이라는 명성을 얻어 인기리에 판매되고 있다. 그런데, 甲은 과수원 인근에서 토석채취가 이루어지면 비산먼지 등으로 인하여 과수원에 악영향을 미친다고 판단하여, 이 사건 처분의 취소를 구하는 소를 제기하였다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

물음 1) 위 취소소송에서 甲의 원고적격은 인정될 수 있는가? (20점)

물음 2) 위 사안에서 丙이 토석채취허가신청을 하였으나, 이 이 사건 처분을 하기 전이라면, 甲은 乙이 이 사건 처분을 하여서는 안된다는 소의 제기가 허용되는가? (30점)

[문제 2] 甲은 교육사업을 영위하는 회사 乙 과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 근무하던 중 乙로부터 해고를 통보받았다. 이에 대해 甲은 서울지방노동위원회에 부당해고 구제를 신청하였고, 이후 원직에 복직하는 대신 금전보상명령을 구하는 것으로 신청취지를 변경하였다. 그러나 서울지방노동위원회에의 구제신청과 이어진 중앙노동위원회에의 재심신청이 각각 기각됨에 따라, 甲은 2022. 7. 22. 서울행정법원에 재심판정의취소를 구하는 소를 제기하였다. 한편, 乙은 2022. 7. 19. 정당한 절차에 의해 취업규칙을 개정하였고, 이 규칙은 이 사건 소가 계속 중이던 2022.8 1.부터 시행되었다. 종전 취업규칙에는 정년에 관한 규정이 없었으나 '개정 취업규칙'에는 근로자가 만 60세에 도달하는 날을 정년으로 정하고 있으며, 甲은 이미 2022. 4. 15. 만 60세에 도달하였다.) 甲이 중앙노동위원회의 재심판정을 다툼 협의의 소의 이익의 인정되는지를 설명하시오. (25점)

문제3】 甲은 산업입지 및 개발에 관한 법령 등에 따라 관할 행정청인 도지사 乙에 의해 지정된 산업단지 내에서 산업단지개발계획상 녹지용지로 되어있던 토지의 소유자이다. 甲은 해당 토지에서 폐기물처리사업을 하기 위하여 乙에게 사업부지에 관한 개발계획을 당초 녹지용지에서 폐기물처리시설용지로 변경해 달라는 내용의 신청을 하였다. 당시 위 법령에 따르면 폐기물처리시설용지로의 변경이 불가능하게 되어 있었다. 이에 따라 乙은 위 변경신청을 거부하는 처분을 하였고, 甲은 이에 대하여 취소소송을 제기하였다. 그런데 거부처분 이후 폐기물처리시설용지로의 변경이 가능하도록 법령의 개정이 있었다고 할 때, 법원이 어느 시점을 기준으로 위법성을 판단하여야 하는지에 관하여 설명하시오. (25점)

경영조직론

[문제 1] 다음의 내용을 참고하여 물음에 답하시오. (50점)

갈등은 어느 조직이나 존재하는데, 갈등에 대한 전통적 관점에서는 기본적으로 갈등은 조직에 역기능을 가져다 주기 때문에 제거해야 된다는 입장이다. 반면에 현대적 관점에서는 갈등이 순기능을 가져다 줄 수 있기 때문에 조직은 갈등에 대해 보다 적극적인 관심을 가져야 한다는 것이다. 조직경영과 관련하여 중요한 갈등은 개인 간 갈등과 집단 간 갈등으로 대표되는 조직 내 갈등이다. 조직원들 끼리 또는 팀들 간에 업무를 수행하고 목표를 달성하는 과정에서 발생하는 갈등은 자칫 성과를 떨어뜨리는 결과를 가져올 수 있기 때문이다.

물음 1) 갈등의 개념적 정의를 제시하고, 개인 간 갈등의 발생 원인을 개인차원, 업무차원, 조직차원으로 구분할 때 각 차원별로 그 원인 3가지를 설명하시오. (10점)

물음 2) 개인 간 갈등관리의 유형을 라힘 M. A. Rabhim)의 구분 기준에 의하여 제시하고 각 유형의 개념과 장단점을 설명하시오. (25점)

물음 3) 집단 간 역기능적 갈등 해결방안과 조직성과를 높이기 위한 순기능적 갈등 조성방안을 각각 5가지 설명하시오. (15점)

[문제 2] 의사결정자가 최선의 의사결정을 내리는 데 필요한 모든 정보를 획득하고 처리하는 것이 불가능하다는 것을 고려해 볼 때, 최선의 대안을 선택하는 과정에서 범하는 오류는 의사결정의 질을 저해할 수 있다. 의사결정자가 흔히 범하는 아래의 오류들 각각에 대하여 개념적 정위와 조직 상황에서 발생할 수 있는 예시를 1가지씩 쓰시오. (25점)

- (1) 가용성 편향(availability bias)
- (2) 고착 편향(anchoring bias)
- (3) 확증 편향(confirmation bias)
- (4) 사후확신 편향(hindsight bias)
- (5) 몰입의 심화(escalation of commitment)

문3) 조직의 각 부서는 다른 부서와 구별되는 고유한 기술 투입물을 산출물로 변환하는데 필요한 업무 프로세스, 기법, 기계 및 행동을 가지고 업무 활동을 전개한다. 이로 인해 각 부서의 구조적 특징도 달라지게 된다. 이러한 부서 수준의 기술을 분석하고 이해하기 위하여 페로우 (C.Perrow)는 개념적 모형을 개발하였다. 다음 물음에 답하시오. (25점)

물음 1) 페로우(C. Perrow)가 개발한 모형에서 기술을 분류하는 2가지 기준을 설명하고, 해당 기준에 의해 도출되는 4가지 기술 유형을 쓰시오. (10점)

물음 2) 페로우(C. Perrow)가 개발한 모형에서 일상적(routine) 기술과 비일상적(nonroutine) 기술에 따라 조직구조의 특성이 어떻게 달라지는지를 공식화 작업자 숙련도 및 통제 범위 (Span of control)의 3가지 차원에서 설명하시오. (15점)

노동경제학

[문제 1] 근로자의 노동공급 행위에 관한 소득 - 여가 선택모형을 응용하여 소비(C) - 노동시간(E) 평면에서 다음의 물음에 답하시오. 사용할 수 있는 총시간(T)은 15시간이고 시간당 임금률(W)은 1만원이다. (50점)

물음 1) 개별 근로자의 효용은 소비와 노동시간에 의해 결정된다. 예산선을 수식으로 도출하고 소비의 한계대체율이 체증하는 경우와 체감하는 경우로 나누어 개인의 노동공급 선택을 그래프로 나타내고 설명하시오. (30점)

물음 2) 정부에서 최대 근로시간을 12시간으로 제한하는 규제를 도입할 경우, 예상되는 효과를 그래프로 나타내고 설명하시오. (단, 소비의 한계대체율은 체감한다고 가정한다.) (10점)

물음 3) 최대 근로시간 규제는 없고 정부가 8시간 초과근로에 대해 1.5만원의 시간당 임금률을 새로 적용하도록 하였다. 현재 8시간 일하는 근로자의 소비, 노동시간 및 효용에 미치는 영향을 그래프로 나타내고 설명하시오. (단, 소비의 한계대체율은 체증한다고 가정한다.) (10점)

[문제 2] 소득 불평등에 관한 다음 물음에 답하시오. (25점)

물음 1) 2명이 존재하는 경제에서 1명이 전체 소득의 20%를, 나머지 한명이 80%를 차지한다고 가정할 경우, 로렌츠곡선을 그래프로 나타내고 지니계수를 구하시오. (15점)

물음 2) 소득 불평등도를 측정하는 지니계수의 한계점 2가지를 설명하시오. (10점)

[문제 3] 동일 산업 내 일부 기업에 노조가 조직되었고(노조 조직 부문) 나머지 기업들은 무노조 상태로 남아있다고(노조 비조직 부문) 할 때, 노동조합의 임금효과에 대한 다음 물음에 답하시오. (단, 노조 설립 이전에는 모든 기업의 임금 수준이 동일하다고 가정한다.) (25점)

물음 1) 노조 조직 부문과 비조직 부문간 임금격차를 확대시키는 2가지 효과에 대해 설명하시오. (10점)

물음 2) 노조 조직 부문과 비조직 부문간 임금격차에 관한 위협효과(threat effects)와 대기실업효과(wait unemployment effects)를 각각 설명하시오. (10점)

물음 3) 노조 조직 부문과 비조직 부문간 임금격차를 노동조합의 진정한 임금효과로 보기 어려운 이유를 설명하시오. (5점)

노동법 1

[문제 1] A회사는 가전제품을 제조·판매하는 주식회사이다. A회사의 취업규칙은 제23조(징계사유)와는 별개로 제22조(해고사유) 제5호에서 "근무성적 또는 능력이 현저하게 불량하여 직무를 수행할 수 없다고 인정되었을 때"를 해고사유로 정하고 있다. A회사는 2016년부터 매년 하반기에 사무직 직원들을 대상으로 5개 등급(S등급 100점, A등급 80점, B등급 60점, C등급 40점, D등급 20점)의 인사평가 제도를 시행하고 인사평가의 기준과 항목을 공개하고 있으며 인사평가 결과에 대한 이의제기 절차도 체계적으로 마련하여 사무직 직원들에게 안내하고 있다. A회사는 1차 평가자(팀장)의 평가내용을 토대로 2차 평가(부서장)와 최종평가(담당 임원)를 하여 평가등급을 산정하고, 특히 상대평가 방식의 불합리성을 보완하고자 부서장과 담당 임원이 피평가자의 자질 등을 고려해 최저 등급에 해당하는 C, D등급을 주지 않을 수 있도록 재량을 부여하고 있다.

A회사 생산관리부 과장으로 근무하던 甲은 2016년 C등급을 받았고, 2017년부터 2019년까지 매년 D등급 및 직무경고를 받았으며, 2016년부터 2019년까지 기간의 인사평가 결과 전체 사무직 과장급 이상 직원 2,000명 중 최하위를 기록했다. A회사는 2017년부터 2019년까지 3년간의 인사평가 결과를 기준으로 하위 2% 이내에 해당하는 甲을 포함한 과장급 이상 직원 40명을 대상으로 2020년 2월부터 같은 해 12월까지 직무역량 향상과 직무 재배치를 위한 교육을 실시하였다. 그 후 A회사는 2021년 1월경 甲을 생산품질지원부서에 재배치하였다. 甲은 직무 재배치 후 실시된 2021년 인사평가에서도 업무역량 부족, 부서 공동업무 관심 부족, 업무능력 습득 의지 부족 등으로 평가되어 D등급을 받았다. 인사 담당 임원 乙 甲과의 여러 차례 면담을 통해 甲의 그간 인사평가 결과가 취업규칙 제22조 제5호 해고사유에 해당할 수 있음을 상세히 설명하면서 6개월분 급여를 받는 조건으로 사직할 것을 甲에게 권고하였다. 그럼에도 불구하고 甲이 사직을 거부하자 A회사는 2022년 2월 4일 "귀하가 당사의 사직 권유를 거부함에 따라 귀하와의 근로계약관계를 2022년 3월 3일부로 종료함을 통지합니다 > 라는 내용이 기재된 계약종료통지서를 甲에게 교부하였고, 이에 따라 甲은 2022년 3월 3일 해고되었다. 다음 물음에 답하십시오. (50점)

물음1) 甲은 A회사의 인사평가 제도가 불공정하고 자의적이며 자신에 대한 A회사의 해고처분이 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우에 해당하지 않으므로 정당한 이유가 없는 해고로서 무효라고 주장한다. 이러한 주장의 타당성에 관하여 논하십시오. (단, 해고절차 및 해고통지의 적법성 여부는 논하지 않는다) (30점)

물음 2) A회사는 甲이 乙과의 면담을 통해 해고사유와 근거 규정이 무엇인지 구체적으로 알고 있었으므로 甲에게 교부한 계약종료통지서에 의한 해고 통지가 근로기준법 제27조를 위반한 해고통지에 해당하지 않는다고 주장한다. 이러한 주장의 타당성에 관하여 논하십시오. (20점)

문제 2] 상시 근로자 100명을 사용하여 금속 가공업을 하는 A회사와 노동조합이 체결한 단체협약 제20조는 “정기상여금은 기본급의 600% 지급률에 따라 지급하되, 지급일 이전에 입사, 복직, 휴직하는 사람의 정기상여금은 일할 계산한다.”라고 규정하고 있다. 한편, A회사의 취업규칙 제30조는 “입사 또는 퇴직한 날이 속하는 월의 임금(기본급 및 제수당)은 일할 계산하여 지급한다.”라고 규정하고 있고, 취업규칙 제35조는 “정기상여금은 지급일 현재 재직 중인 자에 한하여 지급한다.”라고 규정하고 있다. A회사는 위와 같은 단체협약과 취업규칙에 따라 정기상여금을 2개월마다 기본급의 100%씩 정기적, 계속적으로 지급하였는데, A회사가 실제로 지급일 이전에 퇴직한 근로자에게 정기상여금을 일할 지급하지 않았음을 확인할 수 있는 객관적 자료는 없었다. A회사의 정기상여금이 고정성이 있는 통상임금에 해당하는지를 논하시오. (25점)

노동법 2

[문제 1] A공사는 국가의 도로를 관리하는 업무를 수행하는 공기업이다. B회사와 C회사는 시설관리용역업체이고, A공사와 청소용역계약을 체결하여, A공사의 본사에서 청소용역업무를 수행하고 있다. 甲과 乙은 B회사의 근로자로 각각 B회사 노동조합의 위원장과 사무국장이다. B회사 노동조합은 B회사와의 임금 등에 관한 단체교섭이 결렬되자 2022. 5. 관할 지방노동위원회에 조정을 신청하였고, 조정이 성립하지 않자 쟁의행위 찬반투표를 거쳐 2022. 6.25. 파업에 돌입하였다. B회사 노동조합은 2022. 6. 25, A공사 본사 정문 앞을 집회장소로 신고 하였으나, 신고된 장소에서 집회를 하지 않고 B회사의 근로자들에게도 평소 통행이 자유로운 A공사 본사의 본관과 옆 건물 사이의 인도에 모여서 함께 구호를 외치며 노동가를 제창하고, 설치된 확성기를 이용하여 1시간 동안 집회를 하였다. B회사 노동조합은 이 집회를 통해 B회사에 대하여 임금인상, 성실교섭 등을 요구하였다. 또한 2022. 7. 1. 유사한 방식으로 B회사 노동조합은 동일한 장소에서 집회를 1시간 20분 동안 개최하며 임금인상, 성실교섭 등을 요구하였다. B회사 노동조합이 두 차례 집회를 개최하고 있을 때 A공사는 신고된 집회장소로 나가라고 수 차례 요구하였으나 B회사 노동조합은 이에 불응하였다. B회사 노동조합의 집회에서 시설물의 파괴나 폭력행위가 발생하지는 않았고, 이 집회로 인하여 A공사 직원들의 업무에 실질적으로 지장이 초래되지는 않았다. A공사는 본관 건물 지하에 B회사 노동조합의 활동을 보강하기 위하여 노동조합 사무실을 제공하여 왔다. 그리고 B회사 노동조합은 시공사 사업장 내에서 B회사와 단체교섭을 진행하였으며, 파업기간 중에도 B회사 노동조합은 B회사와 교섭을 계속하여 왔다.

한편 C회사는 B회사 노동조합이 파업에 몰입하자 2022.6.25 자신이 고용한 근로자 5명을 투입하여 화장실 청소 및 쓰레기 수거업무를 수행하도록 하였다. 甲과 乙은 자신들이 하던 업무를 C회사 근로자들이 수행하고 있는 것을 발간하고, 이들 근로자들의 앞을 막은 채 청소를 그만두고 밖으로 나가라며 고함을 지르고, 청소를 하지 못하게 방해하였다. 甲과 乙은 또한 이들 근로자들이 각층에 수거해 놓았던 쓰레기를 건물복도에 버렸다. 甲과 乙의 행위로 인해 A공사 본사 본관 건물의 미관이 일시적으로 훼손되고, A공사 직원들의 통행에 다소 불편을 초래하였다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

물음 1) A공사는 B회사 노동조합의 조합원들이 퇴거요구에 불응한 것이 형사적으로 위법하다고 주장한다. A공사의 주장의 정당성에 관하여 논하시오. (30점)

물음 2) A공사와 C회사는 甲과 乙의 C회사 근로자들에 대한 대체근로 저지행위가 형사적으로 위법하다고 주장한다. A공사와 C회사의 주장의 정당성에 관하여 논하시오. (20점)

[문제 2] 丙 등은 산업별 노동조합인 E산업노동조합 소속 간부들로서 D회사의 산업안전보건법 위반 사실의 증거 수집 등을 할 목적으로 E산업노동조합 소속지회 사업장인 D회사의 평택공장 내 생산1공장에 들어가 이 공장의 시설이나 설비를 작동시키지 않은 채 그 상태를 눈으로 살펴보고 그 시간은 30분 정도에 그쳤다. 그리고 丙 등이 이러한 현장순회 과정에서 D회사측을 폭행·협박하거나 강제적인 물리력을 행사한 바 없고, 근무 중인 근로자들의 업무를 방해하거나 소란을 피운 사실도 없다. 또한 그 이전에도 E산업노동조합 하부조직인 평택지부 소속 간부들이 같은 목적으로 이 공장을 방문하여 관리자 측의 별다른 제지 없이 현장순회를 해온 사실이 있다. 이러한 丙 등의 행위가 정당한 조합활동에 해당하는지에 관하여 논하시오. (25점)

민사소송법

[문제 1] 동업관계에 있는 乙, 丙, 丁, 戊는 자신들의 사업장 앞에 있는 X토지를 甲으로부터 임차하여 주차장으로 사용하고 있었다. 위 4인을 대표한다고 주장하는 乙은 X 토지를 甲으로부터 매수하기로 하고 甲과 X토지에 대한 매매계약을 체결하였다. 사업자금 대출을 위해 X토지의 등기가 필요하다는 사정을 들은 甲은 매매대금의 전액을 지급받지 못하였음에도 불구하고 X토지의 등기를 위 4인에게 이전하여 주었으나 위 4인은 매매잔대금을 지급하지 않고 있다. 이에 甲은 乙, 丙, 丁, 戊를 상대로 주위적으로는 매매계약이 유효하다면 X토지의 매매대금 전액 지급을 구하고, 예비적으로는 매매계약이 무효라면 X토지의 소유권이전등기의 말소를 구하는 소를 제기하였다. (단, 아래의 각 물음은 독립적임) (50점)

물음 1) 제1심 법원은 乙에게 적법한 대리권이 없었다는 것을 이유로 원고의 주위적 청구를 배척하면서도 예비적 청구에 대하여는 아무런 판단을 하지 않았다. 이러한 제1심 법원의 판결에 대해 적법 여부와 불복 방법에 관하여 쓰시오. (25점)

물음 2) 소송계속 중 乙, 丙, 丁, 戊, 乙과 丙을 선정당사자로 선정하였다. 심리도중 丙은 매매대금의 일부가 甲에게 이미 지급되었다고 주장하고 있으나, 乙은 甲이 주장하는 바와 같이 매매대금의 전액이 미지급 상태에 있다고 진술하였다. 이러한 乙의 진술은 소송상 어떠한 효력을 가지는지 설명하시오. (25점)

[문제 2] 소송상 항변에 관하여 설명하시오. (25점)

[문제 3] 판결의 편취와 그 구제수단에 관하여 설명하시오. (25점)

인사노무관리론

[문제 1] 교육훈련(training & development)에 관한 다음 물음에 답하시오. (50점)

물음 1) 관리층 교육훈련의 개념을 설명하고, 관리층 교육훈련 기법 6가지만 쓰고 설명하시오. (20점)

물음 2) 교육훈련 평가 기법인 커크패트릭(Kirkpatrick)의 평가 기준, 골드스타인(Goldstein)의 교육훈련 타당도 평가법, 투자수익률(ROI) 평가법에 관하여 각각 논하시오. (30점)

[문제 2] 모집의 원천으로서 조직 내부모집의 개념과 방법을 설명하고, 장점과 단점을 각각 3가지만 쓰시오. (25점)

[문제 3] 사용자가 노동조합에 대응하는 교섭전략인 포용전략, 압박전략, 회피전략의 개념을 각각 설명하고, 교섭 전략별 실행방안을 각각 2가지만 쓰시오. (25점)