

노동법 GSO기 이지혜 노무사

평일반 강의계획서



강의 일정

일 시 : 2026.9.9.(수) - 10.20(화) 매주 월-금
** 9.24-9.25 추석연휴, 10.4(월), 10.9(금) 휴강
강 의 : 저녁 (PM 7:00 - 10 :30)
강의장소 : 추후 공지

강의 교재

- 이지노동법 기본서 6판 (이지혜 편저/ 북포레) / 법전

강사 스펙

- 노동법 (68.8) 민사소송법 (66.4) 고득점자
- 집단적노사관계법실무 전문가

강사의 강의특징

컴팩트하고 실용적인 커리큘럼

탄탄한 민법/민사소송법 베이스와 집단적 노사관계법 실무자로 활동한 감각을 바탕으로, 분량폭탄, 단순암기위주의 노동법이 아니라 컴팩트한 이해 중심의 커리큘럼을 운영합니다.

기본서의 분량이 다소 적지만 불안해하실 필요는 없습니다. 저는 수험가에서 가장 적중률이 높은 노동법 강사입니다.

과암기 지양, 기초 체력 함양

최근 수험가는 이른바 '과암기'의 분위기로 흐르고 있습니다. 판례의 문장을 토씨 하나 틀리지 않고 그대로 현출하는 것은 사실상 재능의 영역에 가까움에도 불구하고, 수험

가에서는 마치 그것만이 유일한 합격의 길인 것처럼 여겨지는 경향이 있습니다. 사례문제에 대한 서술형 시험은 수능형으로 공부해야하는데, 내신시험을 준비하듯 외우며 '다리가 찢어지는' 비효율적 고통을 겪는 수험생들이 많습니다.

GS 0기 단계에서는 심도있는 이해와 함께 <핵심과 본질>에 대한 적은 분량의 압축적인 암기를 하면서 노동법에 대한 사고회로를 탄탄하게 형성해 나갑니다.

※ 0기부터 지엽적인 암기에 매몰된다면, 사고 회로를 형성할 기회를 잃게 되고 사례문제에 대처할 힘이 떨어집니다.

암기 대신 생각을 요구하는 강의

부족한 시간 속에서 암기 재능이 있는 사람들을 넘어서 단기 합격하고 싶다면, 끊임없이 자신이 이해하고 있는지, 핵심을 파악하고 있는지를 점검해 보아야 합니다.

단답형/사례형 문제로 제공되는 보충자료를 통해 자신의 이해도를 테스트할 수 있도록 도와드립니다.

좋은 답안에 대한 기획력, 안목 키우기

결국 노동법 사례문제를 잘 푸는 사람, 노동법 답안을 잘 쓰는 사람이 되어야 합격합니다. 그리고 답안을 잘 쓰는 사람은 암기를 잘 하는 사람이나 글을 잘 쓰는 사람이 아니라 <사례문제의 목차를 기획>할 줄 알고 <어떤 방향으로 사실관계를 분석해야 하는지>를 아는 사람입니다.

0기부터 사례 문제를 안보고 써 낼수는 없습니다. 그러나 오픈북으로 사례문제의 목차는 잡을 수 있어야 하고, 판례의 법리를 바탕으로 사실관계를 분석하는 감각은 익힐 수 있어야 합니다.

사례문제를 숙제로 드리고 피드백을 진행하면서 좋은 답안에 대한 기획력과 안목을 키울 수 있도록 도와드립니다(실강 : 강사 첨삭 / 인강 : 최근 합격자인 채점위원 첨삭)

※ 인강/ 실강 수강생을 대상으로 오픈채팅방을 운영합니다.

1년간 모두 연대하여 함께 으쌰으쌰하는 분위기로 수험생활을 함께 호흡하고 견뎌냈으면 좋겠습니다. 오픈채팅방 주소와 비밀번호는 추후 공지하겠습니다.

2027년 합격 커리큘럼

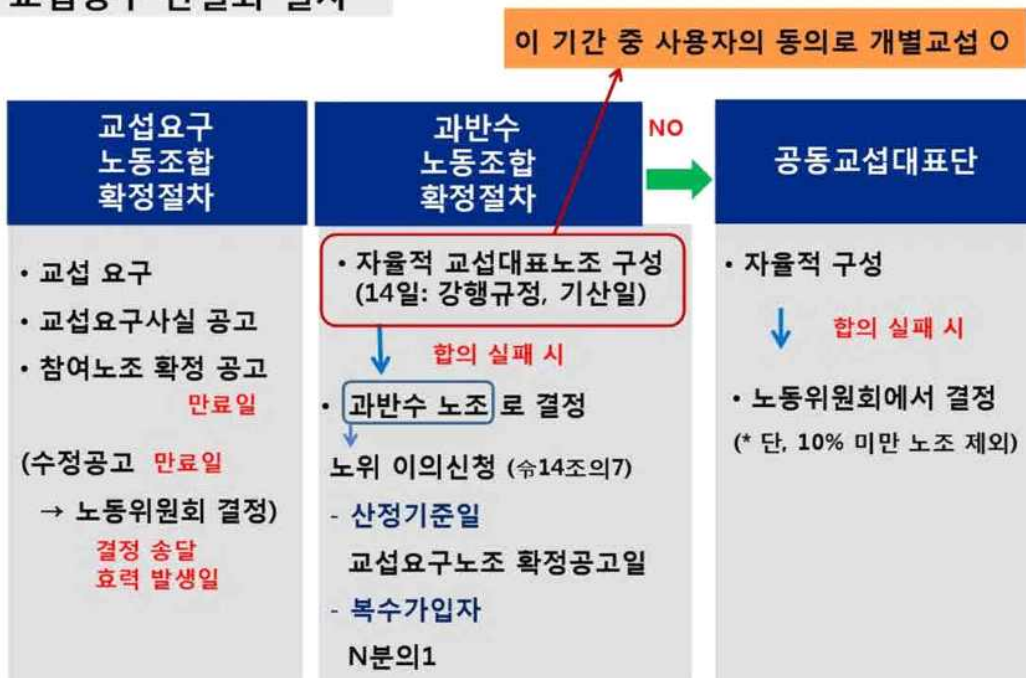
	주제	교재	시기	시험 여부	목표
GS0기	기본이론 답안쓰기 기초	기본서	9-10월 평일	숙제와 매주 강사의 피드백	완전한 이해 오픈북으로는 답안 작성 가능
GS1기	심화이론 A급쟁점 모의고사	기본서 (서브노트로 도 수강가능)	1-2월 평일	주1회 시험(75분)	암기의 시작 A급문제는 해결 가능
GS2기	사례강의 진도별 모의고사	사례집	4-6월 주말	매주 시험 (75분)	실전 대비 응용문제도 해결 가능 약점 찾기
GS3기	정리강의 전체 모의고사	유인물	6-7월 주말	매주 시험 (150분)	이미지 트레이닝 돌발상황, 까다롭고 어려운 문제도 대처 가능

세부사항

I. 고퀄리티 PPT 수업

- 서술이 복잡한 법률규정·판례를 도해하여 알기 쉽게 구조화하고, 막연한 개념인 노조법에 대해 와닿는 설명을 합니다.

교섭창구 단일화 절차



II. 자기 주도 복습이 가능한 숙제 매일 투하

- 0기에는 열심히 수업 듣고, 다 이해가는지 스스로 검토해보고, 질문하고, 주어진 숙제만 성실하게 해 주셔도 이 시기에 달성해야 하는 모든 것을 하실 수 있습니다. 평일 저녁반이므로 오전과 오후 시간을 충분히 활용해 주세요

Case 5) A사의 상시근로자는 120명이며 이중 사용자 또는 이익대표자가 10명, 생산직 근로자가 90명, 사무 영업직 근로자가 20명이다. 각 설문에 답하시오

(1) A사의 생산직 근로자 중 70명은 B노조에 가입해 있고, 규약 및 단체협약상 조합원 범위는 생산직 근로자만을 조직대상으로 하고 있다. A사와 B노조는 유니온숍 협정을 체결할 수 있을 것 인지?

○ 90명의 3분의 2를 상회하는 70명이 가입해 있으므로 유니온숍협정의 체결도 가능하다.

(2) 퇴직금 규정을 불이익하게 변경하는 경우 B노조의 동의를 얻으면 된다.

○ 근로자 과반수 (61명) 가 가입한 노조가 B노조이므로 동의 주체가 된다

(3) 만약 2018.1.1. 단체협약을 통하여 A사와 B노조가 유니온숍 협정을 체결하였다면 (B노조 조합원수 70명) 2019.2.1. 신입사원 甲이 B노조에 가입하지 않고 바로 C노조에 가입한다면 A사는 甲에 대한 해고의무를 부담한다.

X 유니온숍 협정의 효력은 그에게 미치지 않는다.

III. 사례 써보기 & 피드백

7쪽 *평화의의무라는 개념 범위에 대한 언급은 있는데 같이 볼 것.*

사용자에

공통하여 교섭 사항은 거래하는 것이 어렵
다고 인정되는지 여 따라 판단하여
사용자는 성실히 이행했다 하더라도 객관적으로
불성실하다 판단하면 성실교섭의무 위반
이라는 입장이다. (상) (한) (신) (양) X

3. 이미 정관대장
수정 제11조 이미 정관사관에 대해서는
단체 교섭 의무가 없지 않은 기존 단체협약이
무효라고 볼만한 사정이 있는 경우 노조는
단정 이미 정관사관이라 하여 단체교섭
요구권 권리가 없다는 입장이다.

ACB

4. 사안의 경우 (상) = 2명

① 상기와 바에 따라 C노조 설립은 무효로

B 양은대나 무효

강의 진도표

회차	수업 내용
1	노동법 총론
2	근로계약(1)
3	근로계약(2)
4	취업규칙 (1)
5	취업규칙 (2) 임금 ~ 통상임금
6	임금 지급의 원칙 ~ 임금채권 보장제도
7	근로시간과 휴식
8	연차유급휴가 ~ 전직과 전출
9	대기발령 ~징계
10	징계 ~ 통상해고와 징계해고
11	경영상 이유에 의한 해고 ~ 금품청산
12	과도기적 근로계약관계 ~ 기간제 근로자의 보호(1)
13	기간제 근로자의 보호 (2) ~ 비정규직 근로자에 대한 균등한 대우
14	재해보상, 산업안전
15	노동3권 ~ 노동조합 설립신고
16	노동조합의 규약과 기관~ 해산
17	부당노동행위제도 총설 ~ 불이익취급
18	지배개입~ 반조합계약
19	정당한 이유없는 단체교섭 거부 해태 ~ 단체교섭 대상
20	복수노조와 노사관계
21	노동쟁의의 조정 ~ 쟁의행위의 정당성
22	쟁의행위와 안전보호시설 ~ 쟁의행위와 근로관계
23	직장폐쇄 ~ 적법성이 문제되는 단체협약의 규정
24	단체협약의 해석 ~ 단체협약상 제조항
25	공무원 교원 노사관계 근로자 참여 및 협력에 관한 법률
26	총정리, 최신판례 리뷰

※ 세부 일정은 진도내용에 따라 조금 달라질 수 있습니다

- 강사 개인 e-mail : ljhcpla@gmail.com
- 수험 정보 수록 블로그 : <https://ljhcpla.tistory.com/>
- 카카오톡 ID : fatcat (카카오톡 피드백이 조금 더 빠릅니다)