

노동법

【문제 1】 A회사는 상시근로자 500명을 사용하여 전기 관련 제품을 제조·판매하는 회사이다. A회사는 2018년부터 계속적으로 매출, 영업이익, 당기순이익이 전체적으로 감소하여 A회사에 근로자 과반수 이상을 조직하여 설립·운영하고 있던 노동조합에게 사택매각, 명예퇴직 등의 경영위기를 타개하기 위한 비상경영안을 수용할 것을 제안하였다. 그러나 노동조합은 조합원의 의사를 무시한 일방적 구조조정에 반대한다는 의사를 표명하며 비상경영안 수용을 거부하였다. 그러자 A회사는 소속 근로자의 일부를 정리해고하기로 결정하고, 취업규칙이나 단체협약 등에 별도의 정함이 없었던 정리해고 대상자 선정기준을 마련하였다. A회사는 근로자들을 대상으로 정리해고를 실시함에 앞서 노동조합과의 협의 과정에서 업무적합도, 근무태도, 연령 등을 기준으로 정리해고대상자를 선정할 것임을 밝혔고, 이에 노동조합이 연령을 정리해고대상자 선정기준으로 삼는 것은 부당하다는 등의 의견을 제시하자, A회사는 노동조합의 의견 가운데 일부를 받아들여 ‘연령’을 제외하는 대신에 ‘회사공헌도(근속연수)’를 새로운 기준으로 추가하였다. 그 결과 A회사의 정리해고대상자 선정기준은 업무적합성(40%), 근무태도(30%), 임금(20%), 회사공헌도(근속연수, 10%)로 구성되었고, A회사는 위 평가항목들에서 상대적으로 낮은 점수를 받은 근로자 甲을 비롯하여 업무상 재해를 입었던 경험이 있었던 근로자, 상당기간 가족을 부양해야 할 사정이 있는 근로자 등을 포함한 근로자 60명을 2022. 5. 최종 해고하였다.

한편, 노동조합 대표자 乙은 2022. 5. 정리해고에 강하게 반대하면서 정리해고에 주도적 역할을 담당하였던 총무과장과 말다툼하는 과정에서 폭력을 행사하여 전치 5주의 상해를 입혔다. 이 점에 대해 A회사는 동일한 내용으로 규정되어 있는 취업규칙과 단체협약상 징계규정에 따라 노동조합 대표자 乙을 징계하기로 결정하고, 징계위원회를 소집하였다. A회사의 대표이사는 취업규칙과 단체협약에 ‘징계위원회는 노·사 각 2명으로 구성한다’고 규정되어 있을 뿐, 징계위원의 자격이나 선임절차에 대하여 별도의 정함이 없다는 이유로 A회사 소속 인사과장과 사업장이 A회사와 동일하고 실제로 자신이 사주인 별도의 회사의 대표이사를 사측 징계위원으로, A회사 소속 근로자 2명을 노측 징계위원으로 각각 위촉하였다. 이후 징계위원회는 A회사의 취업규칙과 단체협약에는 징계사유의 사전통고와 소명기회 부여에 관한 절차는 별도로 규정되어 있지 않았기 때문에 노동조합 대표자 乙에 대해 징계사유의 사전통고 및 소명기회의 보장 없이 정직 3개월의 징계를 의결하였다. 이에 근거하여 A회사는 乙에게 정직 3개월의 징계를 하였다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

물음 1) A회사의 근로자 甲은 A회사의 정리해고대상자 선정기준은 근로기준법상 합리적이고 공정한 해고의 기준에 해당되지 않는다고 주장한다. 甲의 주장의 타당성에 관하여 논하시오. (단, 나머지 경영상 이유에 의한 해고의 유효 요건은 논하지 않는다) (25점)

물음 2) 노동조합 대표자 乙은 총무과장에 대한 폭력행사가 징계사유에 해당된다 하더라도 징계사유를 사전에 통보받거나 그에 관하여 소명할 기회를 부여 받지 못하였고, 징계위원회 구성에도 중대한 하자가 있기 때문에 정직 3개월의 징계처분은 무효라고 주장한다. 노동조합 대표자 乙의 주장의 타당성에 관하여 논하시오. (25점)

【문제 2】 A회사는 정보통신사업 등을 영위하는 회사인데, 2011. 10. A회사의 플랫폼 사업 부문이 분할되어 B회사가 설립되었다. A회사는 B회사의 주식 98.1%를 보유하고 있다. B회사는 2016. 12. 31. 기준 1조원이 넘는 자산과 독립적인 운영조직을 갖춘 회사이다. A회사는 B회사의 플랫폼 관련 전문성과 A회사의 마케팅 경쟁력을 결합한 신규 사업인 ‘플랫폼을 기반으로 한 쇼핑, 미디어, 요식사업’을 진행하였는데, 그 과정에서 B회사로부터 다수 근로자를 전출 받았다. 한편 근로자 丙은 2015. 3. B회사에 입사한 직후 A회사의 ‘플랫폼을 기반으로 한 쇼핑, 미디어, 요식사업’으로 전출되어 관련 업무를 수행하였다. 위 전출과 관련해 A회사는 B회사와 “B회사는 전출 근로자를 고용한 사업 주로서 전출 근로자와 근로관계가 있음을 보증하고 임금 지급 등 근로관계 법령상의 사용자책임을 부담하며, A회사는 B회사가 전출 근로자와의 근로 관계를 유지하기 위해 소요되는 인건비를 6개월마다 정산하여 B회사에 지급한다.”는 내용의 비용정산 계약을 체결하였다. 위 계약에 따라 B회사는 근로자 丙을 비롯한 전출 근로자들에게 임금을 지급하였고 A회사는 B회사에게 전출 근로자들의 임금 상당액을 지급하였다. 2017. 7. ‘플랫폼을 기반으로 한 쇼핑, 미디어, 요식사업’이 종료되자 丙을 비롯한 B회사의 전출 근로자들은 B회사로 복귀하여 플랫폼 사업 업무를 담당하였다. 근로자 丙은 A회사가 자신을 직접고용 하여야 할 의무가 있다고 주장한다. 근로자 丙의 주장의 타당성에 관하여 논하시오. (25점)

노동법

【문제 1】 A회사는 자동차의 부품을 생산하는 회사이며, A회사 내에는 대다수의 근로자가 가입한 A회사노동조합이 있다. A회사 근로자 가운데 A회사노동조합 외에 다른 노동조합에 가입한 자는 없다. A회사노동조합은 2023. 1. 1. 임금인상을 목적으로 단체교섭을 하였으나 결렬되었고, 적법한 절차에 따라 2023. 2. 23.부터 파업에 들어갔다. 이에 대해 A회사는 2023. 3. 10.부터 직장폐쇄에 들어갔다. 한편, 노사간에 파업과 직장폐쇄를 거치면서 상호 양보의 가능성이 고려되고 있는 상황에서 2023. 3. 12. A회사노동조합은 상급단체인 B금속노동조합연맹에 단체교섭권을 위임하였고, B금속노동조합연맹은 새로운 타협안을 마련하여 A회사에 대해 2023. 3. 18.부터 2023. 6. 14.까지 3회에 걸쳐 단체교섭을 요구하였으나, A회사는 직장폐쇄를 유지하면서 계속하여 단체교섭을 거부하였다.

한편, C회사에는 C회사 근로자들이 가입한 C회사노동조합이 설립되어 있다. C회사 근로자 가운데 C회사노동조합 외에 다른 노동조합에 가입한 자는 없다. C회사노동조합 규약 제10조는 “노동조합의 대표자는 사용자와 단체교섭 개시 전에 노동조합 총회를 통해 교섭안을 마련하고 단체교섭 과정에서 조합원 총의를 계속 수렴하여야 한다.”고 규정하고 있다. 그러나 C회사노동조합의 대표자인 甲은 C회사와 근로자들의 임금 등에 대한 단체교섭을 하기 전에 노동조합 총회를 통해 교섭안을 마련하지 않았고 단체교섭 과정에서 조합원들의 총의도 수렴하지 않았다. 그 이후 C회사노동조합의 대표자인 甲은 C회사와 기본급의 1%를 삭감하는 내용의 단체협약을 체결하였다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

물음 1) A회사노동조합은 A회사가 B금속노동조합연맹의 단체교섭 요구를 계속적으로 거부한 것은 부당노동행위에 해당한다고 주장한다. 이러한 주장의 타당성에 관하여 논하시오. (25점)

물음 2) C회사노동조합의 조합원들은 노동조합 규약 제10조를 위반한 채 甲이 단체협약을 체결한 것은 조합원들에 대한 불법행위라고 주장하는 반면에, 甲은 노동조합의 대표자로서 적법하게 단체협약을 체결한 것으로 불법행위에 해당하지 않는다고 주장한다. C회사노동조합의 조합원들 및 甲의 주장의 타당성에 관하여 논하시오. (25점)

【문제 2】 D회사에는 D회사노동조합이 설립되어 있으며, D회사 근로자 가운데 D회사 노동조합 외 다른 노동조합에 가입한 자는 없다. D회사와 D회사노동조합 사이에 2022. 1. 1.부터 2023. 12. 31.까지 유효기간을 정한 단체협약 제20조는 “회사는 조합원에게 3월, 6월, 9월, 12월에 각각 300%의 상여금을 지급하되, 그 지급일은 해당 월의 말일로 한다.”고 규정하고 있었다. 그런데 D회사는 경영사정의 악화 등을 이유로 2023년 3월, 6월 상여금을 지급하지 못하고 있는 상황에서 2023. 7. 1. D회사노동조합에게 2023년도 상여금 전부를 포기 하여 줄 것과 향후 위 상여금 지급 규정을 폐지할 것을 내용으로 하는 특별 노사합의를 위한 단체교섭 요구안을 제출하였다. D회사노동조합은 D회사와 수차례에 걸쳐 단체교섭을 하면서, D회사의 경영사정의 악화가 객관적으로 매우 심각한 수준에 이른 것에 공감하면서 단체교섭에 있어서 조합원들의 고용보장을 최우선적으로 고려하기로 하였다. 결국 D회사노동조합과 D회사는 2023. 7. 20. 위 단체협약 제20조를 “회사는 조합원에게 3월, 6월, 9월, 12월에 각각 100%의 상여금을 지급하되, 그 지급일은 해당 월의 말일로 한다. 다만 2023년도 3월 및 6월 상여금에 대하여 회사의 경영사정 등을 고려하여 포기한다.”로 개정하고 같은 날 효력이 발생하는 것에 합의하였다. D회사노동조합의 조합원인 乙은 자신의 동의를 얻지 아니하고 D회사노동 조합과 D회사가 체결한 개정 단체협약 제20조의 규정은 무효이므로 개정 전 단체협약 제20조에 따라 3월, 6월, 9월, 12월 상여금 300%를 각각 지급 하여야 한다고 주장한다. 이러한 乙의 주장의 타당성에 관하여 논하시오. (25점)

인사노무관리론

【문제 1】 국제인적자원관리에 관한 다음 물음에 답하십시오. (50점)

물음 1) 국제인적자원관리에 대한 접근방식 4가지(본국중심, 현지중심, 권역중심, 세계중심)에 대해 설명하고 각각의 방식에 따른 장단점을 제시하십시오. (20점)

물음 2) 해외주재원(expatriate)의 역할과 중요성을 설명하고 해외주재원에 대한 관리를 선발, 교육훈련, 보상, 유지, 귀임(repatriation) 관점에서 설명하십시오. (30점)

【문제 2】 인재선발을 위한 지원서 분석도구인 바이오 데이터(bio-data) 분석의 개념, 장단점, 그리고 개발단계를 설명하십시오. (25점)

【문제 3】 유연한 근로시간제의 대표적인 유형으로 선택적 근로시간제와 탄력적 근로시간제가 있다. 각각의 개념, 특징 및 장단점(개인 및 기업 관점)을 설명하십시오. (25점)

경영조직론

【문제 1】 다음 사례를 참고하여 물음에 답하시오. (50점)

한국엔터의 홍길동 사장은 아이돌 굿즈와 관련한 한국 전통 제품군들을 생산하는 대규모 사업부와 아이돌 굿즈 기획을 컨설팅하는 소규모 사업부를 운영하였다. BTS, 블랙핑크와 더불어 뉴진스 등이 공전의 히트로 한류 붐이 거세지면서 제품 생산 및 컨설팅 의뢰 폭증으로 해외 사업에 진출하게 되었다. 홍길동 사장은 전 세계를 단일시장으로 보고 표준화 제품군을 생산하는 사업부를 첫째 아들에게, 문화적 차이를 감안하여 중남미·동남아 지역 위주의 차별적인 서비스를 제공하는 컨설팅 사업부를 둘째 아들에게 맡겨 해외 사업을 진행하였고 형제 간의 간섭 없이 전략, 조직구조를 만들도록 전권을 각각 위임하였다. 사업이 번창할 것이라는 기대와는 달리, 오히려 회사가 어려움에 처하면서 경영 위기를 맞게 되었다. 컨설팅 결과에 따르면, 첫째와 둘째 모두 잘못된 전략, 조직구조를 활용하였으며, 첫째와 둘째 모두 지나치게 사업을 확장하여 해외 사업에 무작정 뛰어들었다가 과중한 부담을 버티지 못한 것이었다. 이에 셋째 아들에게 조직쇠퇴 원인을 파악하고 해결하는 중책을 맡기게 되었다.

물음 1) 바네(J. Byrne)의 대규모 조직과 중소규모 조직의 차이점을 설명하시오. (10점)

물음 2) 국제적 경쟁우위와 조직구조 간의 적합성 모형(Model to Fit Organization Structure to International Advantage)의 4가지 유형을 도식화하여 제시하고, 2개 사업부에 적합한 유형을 각각 설명하시오. (20점)

물음 3) 밀러(D. Miller)의 조직쇠퇴 4가지 유형을 설명하고, 한국엔터가 처한 조직 쇠퇴 유형 및 극복방안을 설명하시오. (20점)

【문제 2】 조직구성원들의 조직적응은 업무에 대한 태도 형성과 성과에 영향을 미친다. 특히 신입사원 조직적응과 관련하여 조직사회화(organizational socialization)의 중요성이 강조되고 있다. 다음 물음에 답하십시오. (25점)

물음 1) 조직사회화의 개념과 행위적 결과 및 정서적 결과를 설명하십시오. (10점)

물음 2) 조직사회화의 3단계 모델을 설명하십시오. (15점)

【문제 3】 특정 사물, 사람, 사건 등에 대해서 좋아하거나 싫어하는 것을 태도(attitude)라고 한다. 태도는 개인의 조직행동을 결정하는 중요한 요인이다. 다음 물음에 답하십시오. (25점)

물음 1) 태도를 구성하는 3가지 요소를 제시하고, 3가지 요소들의 영향 관계에 관하여 설명하십시오. (10점)

물음 2) 페스팅거(L. Festinger)의 인지부조화(cognitive dissonance)이론을 기반으로 태도와 행동 간 불일치를 해결하는 원리를 설명하고, 태도와 행동 간 불일치 해결에 영향을 미치는 요인을 제시하십시오. (15점)

노동경제학

【문제 1】 다음 조건 하에서 소득-여가선택 모형을 이용하여 물음에 답하십시오. (계산이 필요한 경우 풀이 과정을 쓰고, 그래프를 그릴 때는 레이블을 정확히 표시하십시오.) (50점)

개별근로자의 효용함수는 $U(C, L) = 3CL$ 이라고 가정한다. C 는 소비, L 은 여가시간을 나타내며 소비의 가격은 1이다. 세전 시간당 임금률(W)이 1만 원이고 일률적으로 20%의 급여세(payroll tax)가 부과되며 비근로소득은 없다. 총시간(T)은 24시간이고 근로시간(h)과 여가로만 사용된다. 이러한 상황에서 정부는 모든 근로자에게 36,000원의 비근로소득인 현금보조금을 지급하기로 하고 재원 마련을 위해 급여세율을 40%로 올리는 새로운 정책을 구상하고 있다.

물음 1) 새로운 정책 전과 후로 나누어 근로자의 예산선을 수식으로 나타내고, 그래프를 그리시오. (20점)

물음 2) 새로운 정책 전과 후로 나누어 개별 근로자의 최적 여가시간(L)과 근로시간(h)을 계산하고 그래프에 나타내시오. (20점)

물음 3) 이러한 현금보조금 지급과 급여세 인상 정책이 시행될 경우, 노동공급의 변화를 대체효과와 소득효과로 나누어 분석하고, 근로자 효용에 미치는 영향을 숫자로 제시하여 설명하십시오. (10점)

【문제 2】 노동시장의 수요독점기업은 고용하는 근로자마다 상이한 임금을 지급하여 ‘완전하게 차별하는 경우’와 모든 근로자에게 동일한 임금을 지급하여 ‘차별하지 않는 경우’가 있다고 가정한다. 다음 물음에 답하십시오. (단, 기업은 한계생산물이 체감하는 생산함수를 갖고 생산물시장은 완전경쟁임) (25점)

물음 1) 수요독점기업이 ‘완전하게 차별하는 경우’와 ‘차별하지 않는 경우’의 임금과 고용결정에 대해 노동공급곡선(S)과 노동의 한계비용곡선(MC_E)을 그리고 설명하십시오. (15점)

물음 2) 최저임금수준(\bar{w})을 ‘완전하게 차별하는 경우’의 균형임금(W^*)과 ‘차별하지 않는 경우’의 균형임금(W_M) 사이에 설정할 때, 노동공급곡선(S)과 노동의 한계비용곡선(MC_E)의 변화를 그래프에 표시하여 ‘차별하지 않는’ 수요독점기업의 임금과 고용결정의 변화에 대해 설명하십시오. (10점)

【문제 3】 인적자본이론(human capital theory)과 신호모형(signaling model)에 관한 다음 물음에 답하십시오. (25점)

물음 1) 인적자본이론과 신호모형과의 차이점을 교육과 생산성과의 관계에 초점을 맞추어 설명하고 정부의 고등교육예산과 관련한 정책적 함의를 서술하십시오. (10점)

물음 2) 고졸 근로자가 받는 생애소득의 현재가치가 2억 원이고, 대학교육비용은 생산성이 높은 고능력자는 5천만 원이, 생산성이 낮은 저능력자는 1억 5천만 원이 든다. 근로자의 능력을 완벽히 파악할 수 없는 고용주는 대학졸업장을 높은 생산성의 신호(signal)로 간주하고, 대졸자의 생애소득의 현재가치가 X 원이 되도록 임금을 지불한다. 대학졸업장이 고능력자와 저능력자를 구분하는 효과적인 신호가 될 수 있는 X의 범위를 구하고 판단 근거를 제시하십시오. (15점)

민사소송법

【문제 1】 甲은 乙을 피고로 매매대금채권 5천만 원의 지급을 구하는 소(이하, 'A소'라 한다)를 제기하였다. 이 소송에서 乙은 甲에 대하여 갖고 있는 대여금채권 6천만 원(이하, '이 사건 대여금채권'이라 한다)을 자동채권으로 하는 상계의 항변을 주장하였다. 다음 물음에 답하시오. (다만, 아래의 각 물음은 독립적임) (50점)

물음 1) ① 상계의 항변을 주장한 乙은 A소 계속 중 이 사건 대여금채권을 소구채권으로 하여 甲을 피고로 하는 대여금반환을 구하는 소(이하, 'B소'라 한다)를 제기하였다. 乙이 제기한 B소는 적법한가?

② 만일 甲이 제기한 A소 계속 전에 乙이 이 사건 대여금채권의 반환을 구하는 소('C소'라 한다)를 제기하였다면, 乙은 그 후 제기된 甲의 A소에서 이 사건 대여금채권을 자동채권으로 하는 상계의 항변을 주장할 수 있는가? (20점)

물음 2) 甲이 제기한 A소에서 乙이 이 사건 대여금채권을 자동채권으로 하는 상계의 항변을 주장하였고, 법원은 甲의 채권과 乙의 채권이 모두 인정된다고 판단하여 甲의 청구를 기각하는 판결을 선고하였다. 이 판결이 확정된 후 乙은 甲을 피고로 상계의 항변으로 주장한 이 사건 대여금채권의 반환을 구하는 소를 제기할 수 있는가? (30점)

【문제 2】 장래의 이행을 청구하는 소에 관하여 설명하시오. (25점)

【문제 3】 부대항소에 관하여 설명하시오. (25점)

행정쟁송법

【문제 1】 A시는 택지개발예정지구 지정 공람공고가 이루어진 P사업지구에서 택지개발사업을 시행하고 있으며, 甲은 P사업지구내 주택을 소유하고 있는 자이다. A시는 택지개발사업과 관련한 이주대책을 수립·공고하였는데, 이에 의하면 이주대책 대상자 요건을 ‘택지개발예정지구 지정 공람공고일 1년 이전부터 보상계약체결일 또는 수용재결일까지 계속하여 P사업지구내 주택을 소유하고 계속 거주한 자로, A시로부터 그 주택에 대한 보상을 받고 이주하는 자’로 정하고 있다. 甲은 A시에 이주대책 대상자 선정 신청을 하였으나, A시는 ‘기준일 이후 주택 취득’을 이유로 甲을 이주대책 대상에서 제외하는 결정을 하였고, 이 결정은 2023. 6. 28. 甲에게 통보되었다(이하 ‘1차 결정’이라 함). 이에 甲은 A시에 이의신청을 하면서, 이의신청서에 이주대책 대상자 선정요건을 충족함을 증명할 수 있는 마을주민확인서, 수도개설 사용, 전력 개통사용자 확인 등 증빙서류를 새롭게 추가로 첨부하여 제출하였다. 그러나 A시는 추가된 증빙자료만으로 법적 소유관계를 확인할 수 없다는 이유로 甲의 이의신청을 기각하고 甲을 이주대책 대상에서 제외한다는 결정을 하였으며, 이 결정은 2023. 8. 31. 甲에게 통보되었다(이하 ‘2차 결정’이라 함). 다음 각 물음에 답하시오. (각 물음은 상호 관련성이 없는 별개의 상황임) (50점)

물음 1) 甲이 자신을 이주대책 대상에서 제외한 A시의 결정에 대해 취소소송으로 다투려는 경우, 소의 대상 및 제소기간의 기산점에 대해 설명하시오. (25점)

물음 2) 甲이 1차 결정에 대해 무효확인소송을 제기하였고, 甲이 기준일 이전에 주택을 취득한 것이 인정되어 청구를 인용하는 법원의 판결이 확정되었다. A시는 甲을 이주대책 대상자로 선정하여야 하는지 여부 및 A시가 아무런 조치를 하지 않는 경우 「행정소송법」상 강제수단에 대하여 설명하시오. (25점)

【문제 2】 A시에서 여객자동차운송사업을 하고 있는 甲은 운송사업 중 일부 노선을 같은 지역 여객자동차운송사업자인 乙에게 양도하였고, A시의 시장 X는 위 양도·양수를 인가하였다. 이 노선에는 甲 이외에도 여객자동차운송사업자 丙이 일부 중복된 구간을 운영하고 있으며, 위 인가처분으로 해당 구간의 사업자는 甲, 乙, 丙으로 증가한다. 이에 丙은 기존의 경쟁 사업자 외에 乙이 동일한 운행경로를 포함한 운행계통을 가지게 되어 그 중복운행 구간의 연고 있는 사업자 수가 증가하고, 그 결과 향후 운행횟수 증회, 운행계통 신설 및 변경 등에 있어 장래 기대이익이 줄어들 것을 우려한다. 그런데 위 인가처분으로 인해 甲이 운행하던 일부 노선에 관한 운행계통, 차량 및 부대시설 등이 일체로 乙에게 양도된 것이어서, 이로 인하여 종전 노선 및 운행계통이나 그에 따른 차량수 및 운행횟수 등에 변동이 있는 것은 아니다. 丙이 위 인가처분의 취소를 구하는 소송을 제기할 경우, 원고 적격이 인정되는가? (25점)

【문제 3】 甲은 자기 소유 토지에 전원주택을 신축하고자 건축업자인 乙과 전원주택 신축공사에 관하여 도급계약을 체결하였고, 乙은 근로복지공단에 고용보험·산재보험관계성립신고를 하면서 신고서에 위 신축공사 사업장의 사업주를 甲으로 기재하여 제출하였다. 甲은 위 사업장에 관한 고용보험료와 산재보험료 중 일부만 납부하였고, 국민건강보험공단은 甲에게 체납된 고용보험료 및 산재보험료를 납부할 것을 독촉하였다. 관련 법령상 보험료의 신고 또는 납부 등 산재보험 및 고용보험에 관한 사업의 주요 업무는 고용노동부장관으로부터 위탁받은 근로복지공단이 수행하고, 다만 보험료 체납관리 등 징수업무는 국민건강보험공단이 위탁받아 수행하고 있다. 甲은 건축주가 직접 공사를 하지 않고 공사 전부를 수급인에게 도급을 준 경우에는 근로자를 사용하여 공사를 수행하는 수급인이 원칙적으로 그 공사에 관한 사업주로서 고용보험 및 산재보험의 가입자가 되어 고용보험료 및 산재보험료를 납부할 의무를 부담한다는 것을 알게 되었다. 이에 甲은 국민건강보험공단이 납부를 독촉하는 보험료채무에 대해 그 부존재확인을 구하는 소송과 이미 근로복지공단에 납부한 보험료에 대해 부당이득으로서 반환을 구하는 소송을 제기하고자 한다. 甲은 누구를 상대로 어떤 유형의 소송을 제기하여야 하는지 설명하시오. (25점)