

행정쟁송법

【문제 1】 甲은 2018. 11. 1.부터 A시 소재의 3층 건물의 1층에서 일반음식점을 운영해 왔는데, 관할 행정청인 A시의 시장 乙은 2019. 12. 26. 甲이 접대부를 고용하여 영업을 했다는 이유로 甲에 대하여 3월의 영업정지처분을 하였다. 이에 대하여 甲은 문제가 된 여성은 접대부가 아니라 일반 종업원이라는 점을 주장하면서 3월의 영업정지처분의 취소를 구하는 행정심판을 청구했다. 관할 행정심판위원회는 2020. 3. 6. 甲에 대한 3월의 영업정지처분을 1월의 영업정지처분으로 변경하라는 일부인용재결을 하였고, 2020. 3. 10. 그 재결서 정본이 甲에게 도달하였다. 乙은 행정심판위원회의 재결내용에 따라 2020. 3. 17. 甲에 대하여 1월의 영업정지처분을 하였고, 향후 같은 위반사유로 제재처분을 받을 경우 식품위생법 시행규칙 별표의 행정처분기준에 따라 가중적 제재처분이 내려진다는 점까지 乙은 甲에게 안내했다. 행정심판을 통해서 구제를 받지 못했다고 생각한 甲은 2020. 6. 15. 취소소송을 제기하고자 한다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

물음 1) 甲이 제기하는 취소소송의 대상적격, 피고적격, 제소기간에 대하여 논하시오. (30점)

물음 2) 甲은 乙의 영업정지처분 1월이 경과한 후에도 그 처분의 취소를 구할 소의 이익이 있는지 논하시오. (20점)

【문제 2】 甲은 태양광발전시설을 설치하기 위해 관할 군수 乙에게 개발행위허가를 신청하였으나 乙은 산림훼손 우려가 있다는 이유로 거부처분을 하였다. 甲은 「민원처리에 관한 법률」 제35조에 따라 乙에게 이의신청을 하였다. 乙은 甲의 이의신청을 검토한 후 종전과 동일한 이유로 이의신청을 기각하는 결정을 하였다. 乙의 기각결정을 행정심판의 기각재결로 볼 수 있는지 설명하시오. (25점)

※ 「민원처리에 관한 법률」 제35조 ③ 민원인은 제1항에 따른 이의신청 여부와 관계없이 「행정심판법」에 따른 행정심판 또는 「행정소송법」에 따른 행정소송을 제기할 수 있다.

【문제 3】 A시 시장인 乙은 甲이 A시에서 진행하고 있는 공사가 관련 법령을 위반하였다는 이유로 해당 공사를 중지하는 명령을 하였다. 甲은 그 명령 이후에 그 원인사유가 소멸하였음을 들어 乙에 대하여 공사중지명령의 철회를 신청하였다. 그러나 乙은 그 원인사유가 소멸되지 않았다고 판단하여 甲의 신청에 대하여 아무런 응답을 하지 않고 있다. 乙의 행위가 위법한 부작위에 해당하는지에 대하여 설명하시오. (25점)

노동법

【문제 1】 A공사는 고속국도의 설치·관리 및 통행료 수납업무를 수행하는 공기업이다. 개인사업자 B는 2018. 6. 30. A공사에서 정년퇴직한 자로서, 2018. 12. 31. 수의(隨意)계약 방식으로 A공사와 통행료 수납업무에 관한 용역계약을 체결하였다(계약기간: 2019. 1. 1. ~ 2021. 12. 31.). B는 용역업체의 창업에 소요된 5천만 원 전액을 A공사로부터 연 1%의 이자율로 차입하여 조달하였고, 별도의 사무실을 두지 않았으며, 용역계약에 따라 A공사의 영업소에서 근무할 수납원 외에는 다른 근로자를 채용하지 않았으며, 2020. 8. 15.까지 A공사 이외의 거래처에서 발생한 매출은 없다. B는 용역계약의 이행을 위하여 2019. 1. 1. A공사로부터 소개받은 甲과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하였다. 甲은 채용과 동시에 A공사가 관리하는 ○○영업소의 통행료 수납원으로 발령받아 계속 근무하고 있다.

한편, C사는 시설관리 등을 사업목적으로 2000. 1. 1. 설립된 회사로서 2020. 8. 15. 현재 자본금은 5억 원이며, 다수의 거래처로부터 시설관리 등의 업무를 도급받아 수행하고 있다. 다만, C사는 근로자파견사업의 허가를 받지 않는 아니하였다. C사는 2017. 12. 31. 공개입찰 방식으로 2018. 1. 1. ~ 2018. 12. 31.의 1년의 계약기간으로 A공사와 통행료 수납업무 용역계약을 체결하였고, 이후 같은 방식으로 두 차례 계약을 갱신하였다. C사는 기존에 근무하던 수납원이 퇴직하여 결원이 생기자 구직자를 모집하여 2019. 8. 14. 乙과 1년의 계약기간으로 근로계약을 체결하였다. 乙은 채용과 동시에 A공사가 관리하는 △△영업소의 통행료 수납원으로 발령받아 근무하던 중 2020. 8. 13. 계약기간이 만료되어 C사에서 퇴사하였다. C사는 乙에게 기존과 동일한 조건으로 근로계약을 갱신할 것을 제안하였으나, 乙은 “A공사에게 나를 직접 고용하라고 요구하겠다.”며 그 제안을 거절하였다.

A공사는 사전에 정해 둔 용역대금 산정기준에 따라 B 및 C사 등 외주업체와 용역계약을 체결하였고, A공사의 영업소는 A공사의 직원인 소장, 과장, 대리, 주임과 외주업체 소속인 수납원으로 구성되어 있다. 수납원들은 A공사의 영업소 사무실로 출근하여 A공사의 로고가 새겨진 근무복과 명찰을 착용한 후 주임으로부터 지시사항을 전달받고 요금소로 이동하여 통행료 수납업무 등을 수행하였다. 또 수납원들은 교대시간 또는 근무시간 종료 후 사무실로 이동하여, 징수한 통행료를 확인한 후 주임에게 입금확인서와 개인별 근무확인서를 작성·제출하였고, 주임은 이러한 개인별 근무확인서의 내용이 A공사의 전산시스템에 자동 저장된 정보와 일치하는

지 확인하고 소장의 결재를 받았다. 한편, 외주업체들은 영업소 소장에게 매월 소속 수납원들의 근무편성표, 출퇴근 사항을 보고하였다. A공사는 2018. 1. 1. 통행료 수납업무와 관련하여 고객을 응대할 때의 행동, 표정, 언어, 예절, 자세, 예외적 상황별 고객응대 요령 등이 기재된 매뉴얼을 제작하여 외주업체에 배포하였고, 외주업체 소속 수납원들은 이러한 매뉴얼에 따라 업무를 수행하였다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

물음 1) 甲은 자신이 A공사에 직접 채용된 근로자라고 주장한다. 판례법리에 근거하여 甲의 주장의 타당성에 관하여 논하시오. (20점)

물음 2) 乙은 자신이 A공사에 파견된 근로자였음을 이유로 A공사가 자신을 직접 고용할 의무가 있다고 주장한다. 판례법리에 근거하여 乙의 주장의 타당성을 논하시오. (다만, 파견대상업무에 관한 부분은 논점에서 제외한다.) (30점)

【문제 2】 근로자 甲은 A회사의 상담팀에 소속된 상담원으로서, 2019. 7. 5. 오후 7시부터 같은 날 오후 9시까지 음식점에서 상담팀 책임자인 실장을 포함하여 30명의 직원과 함께 1차 회식을 하였다. 1차 회식에서 실장이 참석 직원들에게 술잔을 돌리거나 술을 권하지 않았다. 甲이 1차 회식에서 자신의 평소 주량보다 많은 술을 급하게 마시자 실장이 이를 만류하였으나, 甲은 실장의 만류에도 불구하고 계속 술을 마셔 1차 회식이 끝날 당시 이미 만취한 상태였다. 1차 회식이 마무리되던 즈음 실장이 “회사로부터 사용을 허락받은 회식비가 남았으니 노래연습장에 가서 2차를 하자”고 제안하였다. 이에 같은 날 오후 9시 15분 경 실장과 근로자 甲을 포함한 12명이 바로 옆 건물 4층에 있는 노래연습장으로 자리를 옮겨 2차 회식을 하였다.

甲은 노래연습장으로 옮기고 얼마 지나지 않아 화장실을 찾기 위해 노래연습장에서 나왔다. 같은 층에 있는 비상구 문을 열고 들어가 화장실을 찾던 중 건물 밖으로 나 있는 커다란 창문을 화장실 문으로 오인하여 밑에 놓여있는 발판을 밟고 올라가 창문을 열고 나갔다가 건물 밖으로 추락하여 골반골절 등의 부상을 입었다.

이 사건 재해가 산업재해보상보험법상 요양급여의 대상이 되는지 설명하시오. (25점)

민사소송법

【문제 1】 甲(수원에 주소를 두고 살고 있음)은 대전에 소재한 자기 토지를 乙(대구에 주소를 두고 살고 있음)에게 매도하고 매매잔대금 1억 원을 받지 못하여, 그 지급을 구하는 소를 대전지방법원에 제기하였다. 이후에 甲은 乙이 소제기 이전에 사망하였다는 사실과 乙의 유일한 상속인인 丙(대구에 주소를 두고 살고 있음)이 있다는 사실을 알게 되었다. 甲은 피고를 丙으로 바꾸는 신청을 하였고 법원은 당사자표시정정하여 피고를 丙으로 바꾸었다. 다음 물음에 답하십시오. (50점) (단, 아래의 각 물음은 상호 독립적임)

물음 1) 丙은 변론기일에 출석하여 위 매매대금은 모두 지급되었으므로 甲의 이 사건 소에 대하여 청구기각을 구한다는 진술을 하였다. 위 법원에 관할권이 인정되는지를 논하십시오. (25점)

물음 2) 丙은 이 사건 법원의 당사자표시정정은 부적법하다고 주장하였다. 丙의 이 주장이 타당한지를 논하십시오. (25점)

【문제 2】 석명의무에 관하여 설명하십시오. (25점)

【문제 3】 유사필수적 공동소송에 관하여 설명하십시오. (25점)

노동법

【문제 1】 A사는 폐기물 소각시설을 전문적으로 운영하는 회사다. 甲시는 관련 조례에 따라 그 소유의 생활폐기물 소각시설(이하 ‘B시설’)의 운영을 A사에 민간 위탁했다. B시설에는 3개의 소각로가 있고, 근무하는 A사 소속 근로자는 70명이다. 그 중 50명(3개 소각로 운전인력 30명 포함)은 전국 단위 노동조합의 조합원이다.

A사와 甲시가 체결한 ‘B시설 위·수탁 운영 협약서’에 따르면, A사는 시민들의 생활상 불편을 방지하기 위해 B시설의 3개 소각로를 24시간 연속 가동할 책임이 있고, 쟁의행위 등으로 소각로 운전이 정지된 경우 甲시가 A사에 소각로별 가동중단 일수에 비례하는 손실비용을 부과할 수 있다.

노동조합은 A사와의 2020년 임금교섭 결렬 후 노동위원회 조정절차와 조합원 찬반투표절차 및 쟁의행위 신고절차를 적법하게 마쳤다. 그로부터 약 1개월이 되는 2020. 5. 16.(토) 00:00부로 3일간의 1차 경고파업을 사전 예고 없이 단행했다. 또 노동조합은 A사에 사전 통보한 2020. 6. 10. 00:00부로 20일간의 2차 총파업을 실시했다. 결국 A사는 노동조합의 교섭요구 사항을 모두 수용하여 2020. 7. 15. 임금협약을 체결했다.

한편, A사는 2차 총파업 기간에 소각로 가동 전면 중단을 피하기 위한 최소 필요인력으로 A사 본사 소속 소각로 기술팀 직원 3명, A사가 甲시로부터 위탁받아 운영 중인 다른 소각시설(이하 ‘C시설’) 소속 운전원 2명 및 C시설의 6개월 전 퇴직자 결원충원으로 2020. 6. 5. 신규 채용한 운전원 1명을 B시설에 투입하여 B시설의 비조합원 일부와 함께 3교대제로 소각로 3개 중 1개만을 부분 가동하게 했다(이하 ‘이 사건 대체인력 투입’이라 함). 2차 총파업 종료 후 甲시는 1차 경고파업 및 2차 총파업 기간 소각로 가동중단 일수에 따른 손실비용 총 8억 4천만 원을 A사에 부과했다. 다음 물음에 답하십시오. (50점)

물음 1) 노동조합은 이 사건 대체인력 투입이 「노동조합 및 노동관계조정법」 제 43조를 위반한 행위라고 주장한다. 이러한 주장의 타당성에 관하여 논하십시오. (30점)

물음 2) 노동조합은 이 사건 대체인력 투입이 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 주장한다. 이러한 주장의 타당성에 관하여 논하십시오. (20점)

【문제 2】 A회사가 교섭대표노동조합인 甲노조와 체결한 단체협약 제10조는 “회사는 경영상태, 시설형편 등 제반여건을 종합적으로 고려하여 노동조합에게 사무실을 제공하도록 한다.”고 규정하고 있다. A회사는 단체협약에 따라 甲노조(조합원 수 100명)에는 노조사무실을 제공한 반면, 교섭창구단일화 절차에 참여한 乙노조(조합원 수 10명)에게는 회사의 공간 부족을 이유로 별도의 사무실을 제공하지 않았고, 대신에 필요할 경우 A회사의 회의실을 일시적으로 사용하도록 조치하였다. A회사의 이러한 조치가 공정대표의무 위반에 해당하는지 설명하시오. (25점)

경영조직론

【문제 1】 다음 사례를 참고하여 물음에 답하시오. (50점)

한국전자의 박새로이 사장은 약 30년간 기존의 반도체 칩(chip) 생산라인을 통해 노동집약적 사업을 추구하여 왔다. 그러나 최근 경영환경의 변화로 기존의 사업에 한계상황을 맞이하면서 신성장산업인 인공지능(AI) 사업을 시작하였다. 하지만 기대와는 달리 한국전자는 2개 사업부인 반도체 칩 사업부와 인공지능 사업부의 조직운영을 하면서, 전략방향, 조직구조의 설계 및 사업부간 갈등 등 단일 사업부일 때 보다 오히려 더 많은 어려움이 나타났다.

특히 3가지 문제인 전략, 조직구조 설계 및 사업부간 갈등의 문제로 조직의 균형과 안정성에도 문제가 발생하였다. 박새로이 사장은 고민 끝에, 빅픽처 컨설팅의 조이서 컨설턴트를 찾아가서 회사의 사정을 설명하고 자문을 구하였다.

조이서 컨설턴트는 이 문제를 해결하는 과정에서 전략 해결책으로 탐험(exploration)과 활용(exploitation)을 조직구조설계의 해결책으로 양면형 조직(ambidextrous organization)을 사업부간 갈등의 해결책으로 통합형 협상(integrative negotiation)을 제시하였다.

물음 1) ‘탐험과 활용’의 개념을 설명하고, 만약, 당신이 조이서 컨설턴트라면 탐험과 활용을 통해 2개 사업부 각각에 적합한 전략을 설명하시오. (15점)

물음 2) ‘양면형 조직’의 개념을 설명하고, 만약, 당신이 조이서 컨설턴트라면 양면형 조직구조의 개념을 통해 2개 사업부에 적합한 조직구조를 설명하시오. (15점)

물음 3) ‘통합형 협상’의 개념을 설명하고, 만약, 당신이 조이서 컨설턴트라면 통합형 협상의 태도, 행동, 정보 각각의 관점을 통해 사업부간 갈등의 문제 해결방안을 설명하시오. (20점)

【문제 2】 작업가치관(work values)은 내생적 작업가치관(intrinsic work values)과 외생적 작업가치관(extrinsic work values)으로 분류할 수 있다. 다음 물음에 답하시오. (25점)

물음 1) 내생적 작업가치관과 외생적 작업가치관의 개념에 관하여 설명하시오. (8점)

물음 2) 내생적 작업가치관을 갖는 종업원과 외생적 작업가치관을 갖는 종업원 각각에 대하여 성공적인 동기유발 방법을 설명하시오. (10점)

물음 3) 내생적 작업가치관을 가지고 있고 내재적으로 동기부여되어 일하고 있는 종업원에게 외재적 보상을 하였을 때 내재적 동기부여수준이 어떻게 달라질 수 있는지를 데시(Deci, E. L.)의 인지평가이론(cognitive evaluation theory)에 근거하여 설명하시오. (7점)

【문제 3】 조직의 다양한 부서들은 과업을 수행하기 위해 자원, 부품, 정보 등의 교환을 통해 상호의존하게 된다. 기술이 조직구조 설계에 영향을 미치는 연구 중 톰슨(James Thompson)의 상호의존성(interdependence)의 3가지 유형을 설명하고, 조직구조 설계에 주는 시사점을 제시하시오. (25점)

노동경제학

【문제 1】 소득-여가 선택이론에서 개인의 노동공급 의사결정에 관한 다음 물음에 답하십시오. (50점)

물음 1) 우리나라 국세청에서 현재 시행하고 있는 근로소득장려세제(Earned Income Tax Credit: EITC)를 소득-여가 평면에 그래프로 그리고 설명하십시오. (10점)

물음 2) 근로소득장려세제가 노동공급에 미치는 영향을 소득-여가 평면에서 경우의 수에 따라 그래프로 그리고 설명하십시오. (단, 비근로소득은 없으며, 여가는 정상재이고, 임금을 변화시 대체효과의 절대적 크기가 소득효과의 절대적 크기보다 항상 큼) (30점)

물음 3) 근로소득장려세제로 인해 예상되는 정책효과를 설명하십시오. (10점)

【문제 2】 헤도닉 임금이론에 관한 다음 물음에 답하십시오. (가로축은 산업재해율, 세로축은 임금) (25점)

물음 1) 임금-산업재해율 평면에서 근로자 A와 B의 무차별곡선이 교차한다. 산업재해위험에 대한 두 근로자의 차이를 그래프로 그리고 설명하십시오. (5점)

물음 2) 임금-산업재해율 평면에서 기업의 등이윤곡선(isoprofit curve) 특성 3가지를 그래프로 그리고 설명하십시오. (10점)

물음 3) 현재 근로자와 기업은 최적화상태에 있다. 정부가 산업재해 기준을 강화할 경우 근로자의 효용과 기업의 이윤에 미치는 영향을 헤도닉 임금함수를 이용하여 그래프로 그리고 설명하십시오. (10점)

【문제 3】 노동시장에서 발견되는 남녀간 임금의 차별에 관한 다음 물음에 답하시오. (25점)

- 물음 1) 성별에 따른 통계적 차별(statistical discrimination)에 대해 설명하시오. (5점)
- 물음 2) 차별을 파악하기 위해 남녀간 평균임금의 격차를 사용하고, 교육연수(S)만이 임금에 영향을 미친다고 가정하자. 남성(M)의 임금함수는 $W_M = \alpha_M + \beta_M \cdot S_M$, 여성(F)의 임금함수는 $W_F = \alpha_F + \beta_F \cdot S_F$ 로 주어진다. 여기서 α 와 β 는 각각 절편과 임금계수를 나타낸다. 일명 Oaxaca분해에 의하면, 성별 평균임금격차(WD)는 다음 세 가지 항목으로 구성된다: $WD = A + B + C = (\alpha_M - \alpha_F) + (\beta_M - \beta_F) \cdot \overline{S_F} + \beta_M \cdot (\overline{S_M} - \overline{S_F})$. 여기서, $\overline{S_M}$ 과 $\overline{S_F}$ 는 각각 남성과 여성의 평균교육연수를 나타낸다. 만약 WD의 괄호 안이 모두 양(+)이라고 하면, 세 항목(A, B, C) 중 차별에 해당하는 것을 선택하고 그 이유를 설명하시오. (14점)
- 물음 3) 임금(세로축)-교육연수(가로축) 평면에 물음 2)에서 제시된 남녀 임금함수를 그린 후, $\overline{S_F}$ 수준에서 성별 평균임금격차 중 차별부분을 표시하시오. (6점)

인사노무관리론

- 【문제 1】 우리나라의 노동시간은 1953년 근로기준법 제정 이후 지속적으로 단축되어 왔다. 2018년 법정근로시간을 주당 최대 52시간으로 단축하는 내용의 근로기준법 개정안이 통과되어 사업장별로 순차적으로 시행되고 있다. 법정근로시간 단축의 의의, 기대효과, 문제점, 이에 대한 기업의 대응방안에 관하여 각각 논하시오. (50점)
- 【문제 2】 이익분배제(profit sharing plan)의 개념, 특징 및 장단점에 관하여 설명하시오. (25점)
- 【문제 3】 우수인재의 확보만큼이나 유지도 중요하다. 이직의 유형, 이직의 순기능과 역기능, 이직관리의 효과적 전략, 그리고 중소기업의 이직관리 방안에 관하여 설명하시오. (25점)