

노동법

2024년도 국가공무원 5급(행정) 공개경쟁채용 제2차시험

제 1 문. A법인은 장애인에 대한 자활과 복지 사업 등을 운영하는 재단법인이다. A법인과 甲은 2021. 10. 26. 계약기간을 2021. 10. 26.부터 2023. 10. 25.까지로 하여 근로계약을 체결하였는데, 그 근로계약서에는 근로계약 만료 1개월 전에 재계약할 수 있다는 내용이 기재되어 있었다. 그리고 甲은 일반직군에 속하는데, 일반직군에는 기간의 정함이 없는 정규직 근로자가 다수이다. A법인이 甲과 같은 기간제근로자를 채용하게 된 것은 일반직군에서 정규직 채용 전 검증기간이 필요하다는 인사위원회의 요청에 따른 것이다. A법인은 이 요청을 수용하여, 일반직군에서 우선 기간을 정하여 채용한 후 계약기간 만료 무렵 인사평가 등을 거쳐 기간의 정함이 없는 정규직 근로자로 전환하기로 정하였다. 甲은 일반직군의 기간제근로자로서 일반직군의 정규직과 동일한 업무를 수행하였고, 회사 측에서도 특별한 사정이 없는 한 정규직으로 채용될 것이라고 지속적으로 말해 왔다. 그리고 甲의 기간제 근로만료 시점 이전까지는 정규직 전환을 원했던 일반직군의 기간제근로자들은 모두 정규직으로 전환되었다. 甲은 채용 당시 자활사업팀장 직책을 수행하다가, 2022. 3. 14. 운영지원홍보팀장으로, 2023. 3. 9. 복지지원팀장으로 전보되었다. A법인은 2023. 9. 1. 甲에게 인사평가 방법을 고지하고 인사평가를 실시하였다. 이 인사평가결과에 따라 A법인은 甲에게 2023. 9. 24.에 같은 해 10. 25.자로 그 근로계약이 종료된다고 서면으로 통보하였다. 甲에 대한 인사평가에서 1차 평가권자(총괄팀장)와 2차 평가권자(사무국장)는 상반되는 평가를 하였는데, 甲에게 고지된 인사평가방법으로는 그 평가가 어떠한 기준에 의하여 이루어졌는지 알 수가 없다. 1차 평가권자의 평가에서 甲에게 근태평가에 C등급을 부여하였는데, 평가기준에 따르면 C등급이 아닌 A등급이 부여되었어야 했다. 甲은 2022년 역량평가에서는 전체 일반직군 팀장 중 종합평가 1위의 결과를 받은 바 있다. 甲은 A법인을 상대로 하여 기간만료 통보가 부당하여 효력이 없다고 주장하고 있다. 이러한 주장은 정당한가? (기간만료와 관련된 절차적 논점은 제외한다) (18점)

<사례연습 제3편 11번 사례참조>

<참조조문>

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」

제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. (이하 이 항 단서 및 각호 생략)

② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

제5조(기간의 정함이 없는 근로자로의 전환) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

제8조(차별적 처우의 금지) ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

제9조(차별적 처우의 시정신청) ① 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

제 2 문. A회사는 상시 근로자 50명을 고용하여 대중음식점을 운영하는 회사이고, 甲은 A회사에 근무하는 조리사이다. A회사는 甲에게 실제 근로한 연장근로시간을 산정함이 없이 취업규칙에 따라 ‘시간외근무수당’ 명목으로 매월 정액 100만 원을 지급하였다. 甲은 A회사의 지시에 따라 연장근로를 수시로 수행하였는데, 甲이 실제로 근로한 시간을 계산함에는 아무런 어려움이 없었다. 위 ‘시간외근무수당’ 명목으로 지급한 100만 원은 甲이 실제로 연장근로한 시간을 기준으로 「근로기준법」상의 가산임금 규정에 기하여 계산한 금액에 미치지 못하였다. 甲은 그 차액에 상당하는 금액의 지급을 요구하고 있다. 甲의 요구는 정당한가? (12점)

<사례연습 제1편 47번 사례참조>

※ 아마도 해당 포괄임금계약이 실제근로시간 산정이 가능하므로 근로기준법에 미달하는 범위에서는 효력이 없다는 판례를 중심으로 사례풀이를 하라는 취지의 문제로 보입니다. 하지만 최근 판례는, 시간외근무수당 명목으로 지급하는 경우 아예 포괄임금계약의 성립 자체를 부정하고 있습니다. 포괄임금계약의 성립이 안된 것으로 보아야 하지만, 성립과 효력을 둘 다 적어주시는 것이 출제자의 의도에 부합한 문제풀이로 보입니다. 최근 판례의 트렌드를 감안하면, 그렇게 깔끔한 문제는 아닙니다.

제 3 문. 상시 근로자 100명을 고용하여 자동차부품을 생산하는 A회사에는 B노동조합(조합원 수 30명)과 C노동조합(조합원 수 40명)이 설립되어 있다. A회사는 B노동조합과 C노동조합의 교섭 요구를 받아들여 2023. 2. 1.부터 개별교섭을 시작하였다. B노동조합은 단체교섭이 결렬되자 적법한 절차를 거쳐 2023. 3. 13.부터 전면파업에 돌입하였으나, C노동조합은 신속하게 단체교섭을 진행하여 2023. 3. 20. 단체협약에 잠정 합의하면서 “‘무쟁의 타결 격려금’ 300만 원을 단체협약 체결일 현재 조합원에 한하여 지급한다”고 명시하고 단체협약을 2023. 4. 30.에 체결하기로 하였다. 그 결과 B노동조합을 탈퇴한 조합원 10명과 기존 노동조합에 가입하지 않았던 A회사의 근로자 10명(총 20명)이 2023. 4. 30. 전까지 새롭게 C노동조합에 가입하였다. 2023. 4. 30. C노동조합과 단체협약을 체결한 A회사는 C노동조합으로부터 받은 조합원 명단을 기준으로 2023. 5.초경 ‘무쟁의 타결 격려금’을 지급하였다. 한편, A회사는 B노동조합의 파업이 장기화되자 2023. 5. 30. 직장폐쇄를 단행하였다.

(총 20점)

- 1) B노동조합은 ‘무쟁의 타결 격려금’을 지급한 행위는 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 정한 부당노동행위에 해당한다고 주장한다. 이러한 주장은 정당한가? (12점)

<사례연습 제2편 74번 사례참조>

- 2) A회사 사업장 내에는 생산시설과 구조적으로 분리된 복지관 건물에 B노동조합의 사무실이 있다. A회사는 직장폐쇄를 단행하면서 B노동조합 임원들의 B노동조합 사무실 출입을 금지하였다. A회사의 B노동조합 사무실 출입금지 조치는 정당한가? (8점)

<사례연습 제2편 62번 사례참조>

인사혁신처 시험출제과장