

노동법

2022년도 국가공무원 5급(행정) 공개경쟁채용 제2차시험

응시번호 :

성명 :

제 1 문. A 회사는 상시 근로자 500명을 사용하여 여론조사업을 영위하고 있다. A 회사는 甲을 비롯하여 시용근로자로 입사한 직원 50명을 대상으로 본채용 여부를 결정하기 위하여 근무성적평정을 실시하였다. 이를 위해 근무성적평정 요령을 각 부서에 보내면서, 각 부서별로 본채용 거절 대상인 D 등급자의 수를 할당하였다. 근무성적평정요령에 따르면 평정자 및 확정자를 달리하도록 정하고 있는데, 일부 부서에서는 이에 어긋나게 부서장 단독으로 근무성적평정표를 작성하기도 하였다. 甲 등 시용근로자에 대한 근무성적평정표만으로 甲 등 시용근로자의 업무수행능력이 어느 정도, 어떻게 부족하였는지 또 그로 인하여 업무수행에 어떠한 차질이 있었는지를 알기는 힘들었다. 평정 결과 甲에게는 D 등급이 부여되었고, A 회사는 甲의 본채용을 거절하였다. A 회사가 甲의 본채용을 거절한 것은 정당한가? (15점)

제 2 문. A 회사는 상시 근로자 100명을 사용하여 문구류 생산·판매업을 영위하고 있다. A 회사의 노동조합 B는 2019년 11월부터 2020년 1월까지 파업을 실시하였다. B 노동조합 위원장 甲은 파업 중 임직원에 대한 폭행·협박, 회사기물 손괴 등을 하여 징역형의 유죄 확정판결을 받았고, 회사의 중요 생산시설을 파손하여 7억 원 상당의 손해배상 책임이 인정되는 확정판결을 받았다. 이에 A 회사는 2022. 4. 13. 甲을 징계해고하였다. A 회사와 B 노동조합 사이의 단체협약은 노동조합 임원의 해고에 대하여는 사전에 노동조합과 합의한다고 규정하고 있고, 해고 사유의 하나로 “임직원을 폭행 또는 협박한 경우”, “고의 또는 중대한 과실로 기물을 파손하는 등 회사의 재산에 손해를 끼친 경우”를 규정하고 있다. A 회사와 B 노동조합은 2022. 2. 17.부터 2022. 4. 10.까지 5차례에 걸쳐 甲에 대한 징계에 관하여 노사협의를 벌였는데, 이 과정에서 B 노동조합은 단체협약에 규정된 해고사유가 아니라고 주장할 뿐 합리적 근거나 이유를 제시하지 않고서 징계해고를 반대하여 노사는 합의에 이르지 못하였다. 甲은 A 회사의 자신에 대한 징계해고는 노동조합과 사전에 합의되지 않아 부당해고라고 주장한다. 甲의 주장은 타당한가? (15점)

제 3 문. 상시 근로자 100명을 사용하여 전자제품을 제조·판매하는 A 회사에는 근로자 60명이 가입한 B 노동조합이 유일하게 설립되어 있다. A 회사와 B 노동조합은 임금 인상에 대해 수차례 교섭을 진행하였으나 노사 간에 임금 인상의 폭에 대한 견해 차이가 커서 교섭이 결렬되었다. 이에 B 노동조합은 적법한 절차를 거쳐 조합원 전원이 참여하는 파업에 돌입하였다. (총 20점)

- 1) B 노동조합의 파업으로 인하여 생산업무에 상당한 지장이 발생한 A 회사는 15일간 B 노동조합을 설득하였으나 B 노동조합이 이에 응하지 않았다. 이에 A 회사가 2021. 10. 17. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 직장폐쇄 신고를 하고 직장폐쇄를 단행하였다. A 회사의 직장폐쇄는 정당한가? (10점)
- 2) B 노동조합은 위 1)의 직장폐쇄가 이루어진 다음 날부터 A 회사에게 여러 차례 근로복귀 의사를 표명하는 서면을 보내고, 2021. 11. 1. 조합원 전원의 근로제공 약속서를 발송하였으며, 관할 지방고용노동청 및 지방노동위원회에 쟁의행위 철회신고를 제출하였다. 이에 지방고용노동청은 2021. 11. 10. A 회사에게 직장폐쇄를 중지하고 성실히 교섭할 것을 촉구하였다. A 회사는 그로부터 1개월 후인 2021. 12. 10. 직장폐쇄를 종료하였다. 지방고용노동청 으로부터 위 촉구를 받은 이후에도 직장폐쇄를 지속한 A 회사의 행위는 정당한가? (10점)

인사혁신처 시험출제과장