1. A사는 상시 근로자 100명이 종사하는 전열기구 제조회사이다. A사에는 70명의 근로자로 조직된 노동조합 乙이 있다. 2015년 2월 1일 A사 사용자 甲은 기존의 직원자녀학자금지원제도를 2016년 1월부터 폐지하겠다고 발표하였다. 이에 대해 乙은 강력하게 반발하면서 甲과의 교섭을 정식으로 요구하였다. 甲이 망설이자, 乙은 관행적으로 이루어져 오던 연장근로를 2015년 2월 4일부터 집단적으로 거부하였다. 이후 乙은 2015년 4월 1일부터 쟁의행위 찬반 투표 등의 절차를 거쳐 태업을 개시하였다.
甲은 2015년 6월 1일자로 사업장 전체에 대하여 노동조합 조합원의 출입을 전면금지하는 직장폐쇄를 단행하였다. 2015년 7월 3일 乙은 전체 조합원이 다시금 업무에 정상적으로 복귀하겠다는 의사를 甲에게 표시하고, 단체교섭을 하자고 요청하였다. 甲이 노동조합 측 대화 요구의 진정성에 의문을 제기하면서, 대표이사 비방 등에 대한 사과를 요구하자, 乙은 공식 사과함은 물론 만약 직장폐쇄를 철회한다면 노동조합 집행부 사퇴를 포함한 모든 것을 열어 놓고 사용자와 교섭에 임하겠다고 밝혔다. 그러나 甲은 직장폐쇄조치를 계속 유지하고 조합원의 직장 출입을 막으면서, 개별적인 접촉을 통하여 40여명의 조합원들을 선별적으로 업무에 복귀시켰다. 다음 물음에 답하시오. (50점)
(1) 연장근로거부의 법적 성질에 대하여 설명하시오. (25점)
(2) 직장폐쇄조치의 법적 정당성에 대하여 설명하시오. (25점)

2. B사에는 노동조합 甲과 乙이 있다. B사는 甲과 노동조합 및 노동관계조정법상 근로시간면제한도를 현저히 초과하여 근로시간면제를 부여하는 내용의 단체협약을 체결하였다. 한편 乙과의 근로시간 면제를 포함한 단체협약은 체결되지 못하고 있다. B사와 甲이 체결한 단체협약이 부당노동행위에 해당하는지 여부에 대하여 설명하시오. (25점)

1. 근로자 甲은 금융회사A에서 근무하고 있는데, "근로자 甲이 고객으로부터 금품을 수수하였다"는 투서가 접수되었다. A사는 고소를 하였고, 2015년 11월 말경 검찰은 고객으로부터 금 1,000만원을 받은 혐의로 甲을 불구속기소하였다. 그러나 근로자 甲은 재판절차에서 변호사를 선임하여 무죄를 주장하고 있었다. 형사재판이 진행 중이던 2016년 1월 말경 A사는 근로자 甲에 대한 징계절차를 개시하여 해고로 결정하고 그 사유와 시기를 서면으로 통지하였다. 근로자 甲이 조합원으로 가입한 노동조합과 A사가 체결한 단체협약에는 아래와 같이 규정되어 있다.

> 1. 직원이 고객 또는 거래처로부터 돈을 받은 경우 그 액수를 불문하고 해고사유가 된다.
> 2. 징계사유가 형사사건으로 기소되면 징계절차를 개시할 수 있다.

한편, A사는 모든 근로자들과 1년 단위로 연봉계약을 체결하였다. 연봉계약서에는 기본급, 수당 및 상여금, 1년에 1개월 평균임금 상당액인 퇴직금과 이를 12개월로 분할 지급되는 금액이 기재되었다. 이에 따라 근로자 乙은 A사로부터 퇴직금 명목의 금원을 매월 균분하여 지급받았다. 이후 근로자 乙은 퇴직하면서 퇴직금 지급청구를 하였다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

(1) 근로자 甲에 대한 해고는 정당한지를 설명하시오. (25점)

(2) 근로자 乙의 퇴직금지급 청구의 정당성에 대해 설명하시오. (25점)

2. 공기업인 B사의 보수규정에 따르면 공개채용을 통하여 입사한 정규직 사원의 경우 공기업 근무경력의 100%를 인정하여 초임 연봉을 정하고 있다. 한편 계약직에서 정규직으로 전환된 직원들의 경우 채용경로와 업무성격이 정규직 사원과 구별되므로, 계약직 근무경력의 50%만을 근무경력으로 인정하여 초임 연봉을 책정하고 있다. 계약직에서 정규직으로 전환된 직원인 甲은 B사의 보수규정이 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률과 근로기준법상 차별적 처우 금지규정에 위반된다고 주장하고 있는 바, 그 주장의 정당성에 대해 설명하시오. (25점)

1. 임금수준의 결정기준과 임금수준을 결정하기 위한 전략별 특성을 논하시오. (50점)

2. 직무설계 기법 5가지를 제시하고, 각각의 장·단점을 설명하시오. (25점)

3. 노동쟁의의 개념을 제시하고, 노동조합 측의 쟁의행위 유형 5가지를 설명하시오. (25점)

1. 건설회사에 근무하는 甲은 건설현장 불법행위 단속을 나온 공무원 乙의 중과실로 인하여 공사현장에서 업무 중 골절 등 산재사고로 인한 상해를 입었고, 이를 이유로 2014년 2월경 근로복지공단으로부터 휴업급여와 장해급여 등을 지급받았다. 그런데 이후 甲이 회사가 가입하고 있던 보험회사로부터 별도로 장해보상금을 지급받자 근로복지공단은 甲이 이중으로 보상받았음을 이유로 2016년 3월경 이미 지급된 급여의 일부에 대한 징수결정을 하고 이를 甲에게 고지하였다. 그러나 甲이 이 같은 징수결정에 대해서 민원을 제기하자 2016년 11월경 당초의 징수결정 금액의 일부를 감액하는 처분을 하였는데, 그 처분 고지서에는 "이의가 있는 경우 행정심판법 제27조의 규정에 의한 기간 내에 행정심판을 청구하거나 행정소송법 제20조의 규정에 의한 기간 내에 행정소송을 제기할 수 있습니다."라고 기재되어 있었다.
한편 공무원 乙은 공직기강확립 감찰기간 중 중과실로 甲에 대한 산재사고를 야기하였음을 이유로 해임처분을 받자 이에 대해서 소청심사를 거쳐 취소소송을 제기하였다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

   (1) 甲은 감액처분에 불복하여 행정심판을 청구하였고 각하재결을 받은 후 재결서를 송달받은 즉시 2017년 5월경 근로복지공단을 상대로 위 감액처분의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였다. 이 경우 당해 취소소송의 적법 여부를 검토하시오. (25점)

   (2) 해임처분취소소송의 계속 중 乙이 정년에 이르게 된 경우, 乙에게 해임처분의 취소를 구할 법률상 이익이 인정되는지 여부를 검토하시오. (25점)

2. 국민건강보험공단은 甲에게 보험료부과처분을 하였고, 甲은 별도의 검토 없이 이를 납부하였다. 그러나 甲은 이후 당해 보험료부과처분이 무효임을 알게 되었다. 甲이 이미 납부한 보험료를 돌려받기 위하여 제기할 수 있는 소송의 종류에 대하여 설명하시오. (25점)

3. 행정심판 재결이 취소소송의 대상이 되는 경우를 설명하시오. (25점)

1. 다음 사례를 참고하여 물음에 답하시오.

> 우리나라의 한 제조업체 공장장으로 근무한 홍길동은 몇 개월 전 동일 업체의 미국 공장장으로 부임하여 현지 미국인 근로자들을 관리하고 있다. 홍길동은 우리나라에서 한국인 근로자들을 관리했던 방식을 동일하게 현지 미국인 근로자들에게 적용하고 있지만, 두 나라 근로자들의 행동 간에 상대적인 차이가 존재함을 경험하고 있다. 예를 들어, 우리나라에서는 부하직원들에게 어떤 과업을 어떻게 수행해야 하는지 알려주면 그대로 받아들이는 경향이 많지만, 현지 미국인 근로자들은 자기 의견을 적극적으로 개진하는 경우가 많으므로, 홍길동은 자신이 우리나라에서 보여준 리더행동(유형)이 미국에서 더 이상 효과적이지 않음을 깨닫고 있다.

(1) 두 나라 근로자들의 행동 차이의 원인일 수 있는, 국가문화의 하위차원들(홉스테드(Hofstede)의 연구)에 대해 한국과 미국을 비교하여 설명하고(단, 남녀역할 차이와 장기/단기지향성에 대한 국가문화 차원은 무시), (2) 로버트 하우스(Robert House)의 경로-목표이론(path-goal theory)에 기반하여, 홍길동이 우리나라에서 행한 리더행동 유형은 무엇이고, 미국에서 행해야(바꿔어야) 할 적합한 리더행동 유형은 무엇인지에 대해 국가문화의 하위차원과 관련하여 논하시오. (50점)

2. 조직의 구성원 통제 방식을 계층적 통제(hierarchical control)와 분권적 통제(decentralized control)로 나누어 설명하고, 구성원 통제 방식이 IT(information technology)의 영향으로 어떻게 변화될 것인지를 행동통제(behavior control)와 결과통제(outcome control) 측면에서 논하시오. (25점)

3. 조직설계의 핵심적인 구조적 차원 중 공식화(formalization), 전문화(specialization), 집권화(centralization)의 개념을 각각 설명하고, 아래 지문에 나타난 상황적 요인을 고려하여 A조직과 B조직 간에 공식화, 전문화, 집권화의 정도가 어떠한 차이를 보일지 비교·설명하시오. (25점)

> A조직: 차별화된 신제품 개발을 임파워된 팀 중심으로 운영하는 90명 정도의 기업으로, 사장을 비롯해 구성원 간에 직접적인 의사소통을 주저하지 않는 가족적인 문화를 가지고 있다.
>
> B조직: 가전제품을 대량생산하여 원가우위를 추구하는 기업으로, 내부 효율성을 중시하고 분업화·표준화된 방식으로 운영하고 있는 10,000명 정도의 조직이다.

1. 노동수요와 관련된 다음 물음에 답하시오. (50점)

(1) 어느 개별 기업의 생산함수가 $Q = 20L - 2.5L^2$ 이고 임금은 10 이며 생산물 가격이 1 로 주어졌을 때, 이 기업의 이윤을 극대화시키는 적정 고용량을 계산하시오. 그리고 다른 조건들이 불변인 상태에서 임금이 5 로 하락했을 때 적정 고용량을 계산하여 이 기업의 단기 노동수요곡선을 그래프로 나타내시오.(단, Q = 생산량, L = 고용량) (10점)

(2) 장기 노동수요곡선이 단기 노동수요곡선에 비해 상대적으로 탄력적인 이유를 그래프를 이용하여 설명하시오. (10점)

(3) 고임금경제가 존재할 때의 노동수요곡선이 그렇지 않은 경우와 비교해 상대적으로 비탄력적인 이유를 그래프를 이용하여 설명하시오. (15점)

(4) 준고정적 노동비용(quasi-fixed labor cost)이 감소할 때, 노동자 일인당 노동시간의 수요 변화에 대하여 설명하시오. (15점)

2. 노동조합과 관련된 다음 물음에 그래프를 이용하여 답하시오. (25점)

(1) 노동시장에서 임금수준과 고용수준이 결정되는 경우에 비하여 노동조합이 임금수준을 일방적으로 선택하고 기업은 그 임금수준에서 고용수준을 선택하는 독점적 노동조합 모형의 결과가 노동조합의 효용을 높일 수 있음을 설명하시오. (10점)

(2) 노동조합과 기업의 협상을 통한 효율적 계약 모형이 독점적 노동조합 모형보다 노동조합과 기업 모두에게 더 나은 결과를 가져다 줄 수 있음을 설명하시오. (15점)

3. 최저임금제와 관련된 다음 물음에 답하시오. (25점)

(1) 빈곤퇴치에 대한 최저임금제의 정책적 효과가 제한적일 수 있는 이유를 설명하시오. (10점)

(2) 최저임금제로 인한 고용감소의 효과가 크지 않거나, 오히려 고용이 증가될 수도 있는 경우 세 가지를 구체적으로 설명하시오. (15점)

1. 乙 회사의 근로자 丙이 업무상 운전하던 차량이 보행자 甲을 충격하여 부상을 입혔다. 甲이 乙 회사를 피고로 하여 제기한 교통사고로 인한 손해배상청구의 소(전소)에서 丙이 乙 회사측에 보조참가하여 소송이 진행되었고, 법원은 丙의 운전상의 과실을 인정하여 甲 청구인용판결을 선고하여 이 판결이 확정되었다. 그 후 乙 회사가 丙을 피고로 위 손해배상에 대한 구상금을 청구하는 소(후소)를 제기하였다. 다음 물음에 답하시오. (50점) (아래 각 설문은 상호 무관함)

   (1) 丙이 보조참가한 전소의 甲 청구인용의 확정판결이 후소에 효력을 미치는지를 설명하시오. (35점)

   (2) 후소에서 丙은 소송대리인을 선임하지 않고 소송을 수행하던 중 사망하였다. 법원은 丙의 사망사실을 간과하고 변론을 진행한 후 乙 회사 청구인용판결을 선고하였다. 이 판결은 丙의 상속인에게 효력이 미치는지를 설명하시오. (15점)

2. 자백간주에 대하여 설명하시오. (25점)

3. 변론종결 뒤의 승계인에 대하여 설명하시오. (25점)