

2026 공인노무사 2차 시험 대비

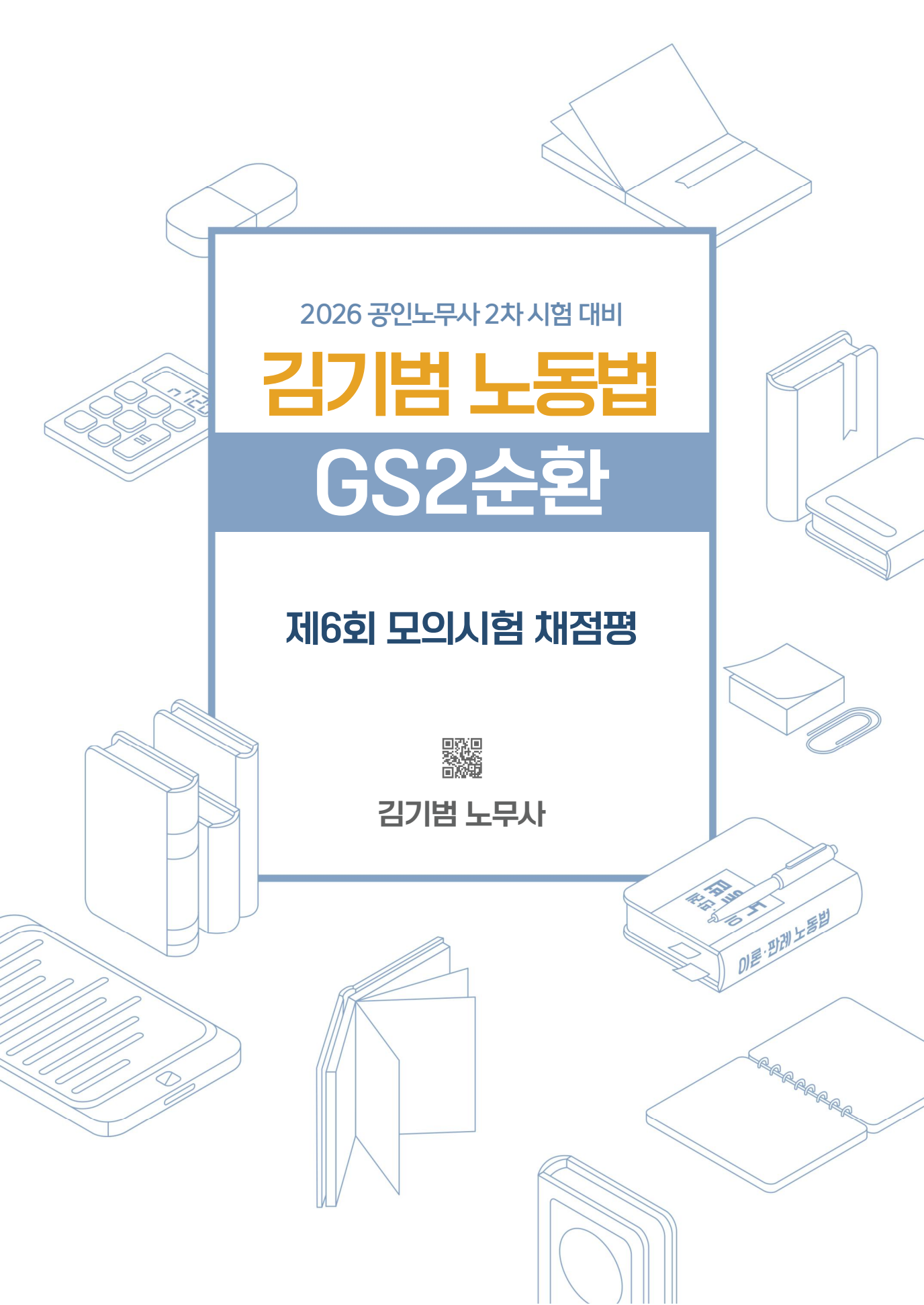
김기범 노동법

GS2순환

제6회 모의시험 채점평



김기범 노무사



제6회 모의시험 채점평

작성자 : 김성현 노무사

〈채점자〉

강여진 노무사(zzin) nodong900@kakao.com	한채빈 노무사(chaebin) 11hr119@naver.com
최윤정 노무사(YJ) yjchoi.cpla@gmail.com	강준경 노무사(KJK) cplajun24@gmail.com
심상술 노무사(trisss) lasonsmile0915@gmail.com	박서희 노무사(sser) beok_cpla@naver.com
강유진 노무사(uz) cplayujin@naver.com	전경현 노무사(Hyun) cplahyun424@kakao.com
권상혁 노무사(SH) sanghk007@naver.com	장연희 노무사(Hee) cpla4208@naver.com
김성현 노무사(KSH) kkksh512@naver.com	하은영 노무사(HEY) haeun0529@naver.com
조현주 노무사(HJ) hj_cpla@naver.com	이수진 노무사(GYUL) cplagyul@naver.com



들어가며

안녕하세요. 2기 6회차 채점평을 맡은 34기 김성현 노무사입니다.
기법쌤 채점평을 읽는 시간이 수험생활 중 몇 없는 힐링타임이었고, 꼭 합격하여 작성해보고 싶다는 생각을 늘 했었는데 감회가 매우 새롭습니다.
합격자의 글을 읽으며 위로받기도, 꼭 챙겨야 할 꿀팁을 얻기도 했는데요.
여러분들께도 그런 시간이 되길 바라며 정성스레 작성하였습니다.

바로 시작하도록 하겠습니다!



1-1문. 통상임금

총평

개인적으로 수험생 때 암기 부담으로 저를 괴롭게 했던 쟁점인데, 제 생각과는 다르게 대다수 답안에서 판례 현출도가 우수했습니다. 정말 최근인 2024년 대법원 전원합의체 판결에서 ‘고정성’을 통상임금의 개념적 징표에서 제외했다는 점에서 다들 주목하는 쟁점이고, 그렇기에 대다수의 수험생 분들께서 열심히 준비하셨음을 알 수 있었습니다. 즉 사소한 디테일(ex. 정확한 판례 문구, 임금성 포섭 등)에서 점수가 갈렸다는 걸 의미합니다.

I. 논점의 정리 (2점)

논점의 정리는 사실 ‘등장인물’과 ‘앞으로 내가 펼쳐낼 목차(주요 쟁점)’를 소개하는 걸로 충분합니다. 다만 기법쌤께서 자주 이야기하시듯 1-1문 정도는 공격적으로 작성해주시는 것이 ‘첫인상 효과’ 측면에서 매우 유리하다고 생각합니다(대부분의 채점평에 작성된 내용이라 지겨우시죠 ㅎㅎ). 저도 그걸 늘 신경 썼었는데, 채점평을 작성하면서 작년 제 답안들을 훑어보니 ‘법규정’, ‘논의의 실익’, ‘쟁점 넘버링’, ‘가정법(ex. 만약 유효하다면~)’, ‘판례 핵심 문구’를 적극적으로 활용하고자 노력했더라고요. 그렇지만 이것이 앞으로 해결해야 할 문제의 핵심이 아님을 잊지 않으셔야 합니다!

II. 법규정 (2점)

대부분 법규정 목차를 잡고, 근로기준법 시행령 제6조 제1항을 잘 서술해주셨습니다. 개인적인(?) 꿀팁인데, 목차가 복잡하지 않은 문제라면 별도로 목차를 세우지 않고 바로 논점의 정리와 법규정을 복붙하면서 이후에 작성해야 할 목차를 머릿속으로 생각하여 답안 작성 시간을 확보했습니다!

III. 통상임금에 산입되는 임금의 범위에 대한 판례법리 (10점)

1. 문제의 소재(1점)

보통 가점 사항에 해당하는 문제의 소재지만, 이번 문제에서는 필수적으로 나와줘야 하는 목차였습니다. ① ‘근로기준법령상 통상임금 관련 규정’이 판단 기준으로 작용하기에는 부족하여, ② ‘2013년 대법원 전원합의체 판결’에서 소정근로 대가성·정기성·일률성·고정성을 그 기준으로 제시하였으나, ③ ‘최근 2024년 대법원 전원합의체 판결’에서는 고정성을 제외하였다는 흐름이 나와주어야 했습니다. 시간이 부족한 쟁점이라 그런지 해당 부분을 누락한 답안이 보였는데, 확실히 답안 완성도 측면에서 차이가 느껴졌습니다.

저는 이번 문제와 같이 판례의 변화가 있는 쟁점의 경우에는 문제의 소재와 포섭 도입부에서 언급하여 ‘나 이만큼 안다!’를 뽐내려고 했던 것 같습니다.

2. 통상임금의 개념 및 판단기준 (4점)

해당 판례를 네 가지 기점으로 나눌 수 있습니다.

- 1) 통상임금의 개념과 본질(기준임금)
- 2) 정기성과 일률성의 의의
- 3) 임금에 부가된 조건과 무관
- 4) 임금에 부가된 조건 그 자체로 통상임금성 부정 불가

특히 3) 4) 부분을 누락하신 답안이 꽤 보였습니다.

추가로 가점 사항이 되었던 ‘고정성이란 잣대 없이도~’ 부분까지 현출해주신 답안이 꽤 많았습니다. 이 부분은 크게 암기 부담이 없기에 이왕 길고 복잡한 판례 외우는 김에 여기까지 암기하시는 걸 추천해봅니다 ㅎㅎ ...

한편 판례 원문 중 ‘통상임금 개념의 재정립 방향’을 짧게 요약해서 써주신 분들도 계셨습니다. 저도 수험생 땀 뻘건지 못했던 부분이라 감탄했습니다!

정말 아무 의미 없고 사실 외우기도 힘든 두문자라 소개하기 부끄럽지만, 저는 해당 판례를 외우는데 도움이 됐어서 살짝 소개해봅니다.

- 1) 소정일
- 2) 규산기 본소시근가평기 정일 소대징
- 3) 온대정일 부조존가통해
- 4) 부조부요 성불not통부
- 5) 고жат 소시근대 시대정일

3. 구체적 검토 : 재직조건부 임금 (5점)

(1) 재직조건부 임금의 유효성 (2점)

해당 부분을 빠트리고 작성한 답안이 꽤 있었습니다. 이 경우 포섭 시에도 자연스레 ‘재직조건부 임금이 유효한지?’에 대한 판단을 놓치게 되니 유의하셔야 합니다.

저는 해당 판례를 [예외, 논거, 결론] 구조로 암기했습니다.

해당 판례에서 꼭 챙겨야 하는 문구는 “재직 중이어야 한다는 조건을 부가하는 것은 … ‘이미 지급하기로 정해져 있는 임금을 특정 시점에 재직하지 않는다는 이유로 포기하게 하거나 박탈하는 것이라고 보기 어려우므로’ 특별한 사정이 없는 한 무효라고 볼 수 없다.” 라고 생각합니다!

여기도 부끄러운 두문자 소개합니다.

구개형내총조

강탈무효

지재조

이지정 not재 not포박 특사 유효

(2) 재직조건부 임금의 통상임금성 (3점)

저는 해당 판례를 [논거, 결론] 구조로 암기했습니다.

이 부분은 대부분 잘 작성해주셨는데요. 논거 중 앞부분 ‘통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로~’ 부분을 누락하신 답안이 꽤 있었습니다.

해당 판례에서 꼭 챙겨야 하는 문구는 ‘근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이다.’라고 생각합니다!

여기의 두문자는...

소도구 계소전 재소당전

지재조 not통부

IV. 사안의 적용 (10점)

개인적으로 ‘포섭 목차화’는 답안의 인상을 확실히 좌우할 수 있는 포인트라고 생각합니다. 저는 시간이 매우 부족한 경우 2문 사안의 적용을 제외하고는 포섭 목차화에 매우×100 집착했습니다. (별도로 목차를 만들어 외우진 않았고, ‘기본원칙·구체적 판단·소결’로 나눈 후 적당하게 내용을 배치하여 작성하였습니다!)

1. 임금성·정기성·일률성 (3점)

- 임금성

이 부분을 빠트린 답안이 꽤 많았습니다. 사실관계에서 ‘계속·정기지급, 취업규칙상 지급의무, 근로와 직접관련’이라는 힌트를 분명하게 주고 있으므로, 간단하게라도 짚고 넘어가 주세요.

- 정기성

대부분 잘 작성해주셨습니다.

- 일률성

해당 부분 포섭이 꼬인 분들이 꽤 있었는데요. ‘임금지급일에 재직중’이라는 조건이 구비되어 있기에 일률적인 게 아니라 재직이라는 조건을 달성하는 ‘모든 사무직 및 생산직 사원’에게 지급하기에 일률적이라고 포섭해주셔야 합니다.

2. 소정근로 대가성 (7점)

답을 틀린 분은 없었습니다. 앞서 언급했듯 ‘재직조건부 임금 설정이 유효한지 여부’를 판단하지 않은 답안이 꽤 있었습니다. 임금 지급에 있어 설정한 조건 자체가 무효인지가 선행적으로 검토되어야 한다는 점 유의해주세요.

판례의 핵심 문구를 적극적으로 활용하여 해당 부분 포섭하신 답안이 눈에 띄었습니다.

V. 결론 (1점)

결론도 대부분 잘 작성해주셨습니다.

다만 사안의 적용 마지막이나 해당 목차에서 ‘소정근로 대가성 · 정기성 · 일률성’을 모두 갖추었기에 통상임금에 해당한다’라고 한 줄 적어주신 후 甲의 주장이 타당하다고 결론 내려주신 답안이 완성도 측면에서 눈에 띄었습니다.



1-2문. 전적

총평

해당 문제도 대부분 잘 써주셨습니다.

드물지만, 근로기준법 제23조 제1항을 언급하시면서 ‘인사명령권 근거’ 판례를 작성하시거나 관행에 의한 포괄적 동의가 인정되어 전적명령이 정당하다는 결론을 내리는 답안이 있었습니다. 치명적인 실수이니 이번 모의고사를 통해 꼭 체크하고 넘어가시면 좋겠습니다.

I. 논점의 정리 (2점)

전적의 개념을 ‘정확하게’ 적시하면서 시작하는 답안의 인상이 매우 좋았습니다. 특히 사안의 경우 ‘해약형’에 해당한다고 한마디 더 해주신 답안들이 정말 인상 깊었습니다.

II. 전적명령의 유효요건 (4점)

‘동일기업 내의 인사이동인 전직과 달리’라는 문구를 언급하신 답안은 해당 내용에 대한 이해도가 돋보였습니다.

한편 판례와 검토의견 구분하여 작성하지 않거나, 민법 제657조 제1항을 언급하지 않은 답안이 꽤 있었습니다. 사소한 디테일이 답안의 인상을 달리하니 꼭 챙겨주세요! (강사 주 : 판례는 민법 제657조 제1항을 언급하지 않고 있으니 판례라고 기술하지 않도록 유의 요망)

목시적 동의도 구체적 판례까지 서술하신 분들이 많았습니다. 추가로 해당 내용을 일반론뿐 아니라 포섭에서도 활용하신 분들은 확실히 잘 알고 쓴다는 인상을 주었습니다.

III. 근로자의 포괄적 동의 가능여부 등 (8점)

1. 계열기업 간 전적의 포괄동의 (6점)

저는 해당 판례를 [논거, 결론, 논거, 요건] 구조로 암기했습니다.

첫 번째 논거에서 실질적으로 업무지휘권의 주체가 변동된 것으로 ‘보기 어렵다’거나, ‘동일하다’라고 단정적 표현을 사용하신 답안이 꽤 보였습니다. 판례에서 분명히 ‘보기 어려운 면’이 있다는 표현을 사용하고 있으므로, 해당 뉘앙스를 꼭 살려주시면 좋을 것 같습니다.

두 번째 논거인 ‘근로기준법상 명시의무의 취지’를 놓친 답안도 꽤 있었습니다. 이는 포괄동의의 두 요건이 왜 요구되는지를 설명하는 부분이므로 꼭 작성해주셔야 합니다.

서약서 판례가 해당 문제를 풀기 위해 필요한 판례임에도 생략하신 분들이 많았습니다. 핵심 문구는 ‘회사와의 근로계약관계가 존속하는 것을 전제로’라고 생각합니다.

2. 관행에 의한 전적명령의 유효성 (2점)

‘규사명승~’ 부분은 다들 잘 써주셨으나, 판례가 관행에 의한 전적명령을 엄격한 요건 하에 가능하다고 보는 입장임을 누락하신 답안이 정말 많았습니다.

다.

해당 판례의 두문자는,
규사명승/이제당연/사제확립

추가로 검토의견까지 챙겨주신 답안도 꽤 있었습니다. 이 경우 포섭에서 ‘생각건대 관행의 법적 구속력을 인정하는 것은 근로자의 권리를 보다 넓게 인정해주기 위한 취지라고 볼 수 있기에, 관행에 의한 전적명령을 인정하기는 더욱 어려울 것이다’라고 첨언하시면 쟁점에 대한 이해도를 드러내는 데 도움이 될 듯합니다.

IV. 사안의 적용(10점)

해당 문제와 같이 포섭에서 논리적 완성도를 뽐낼 수 있는 문제를 마주하면 포섭에 굉장히 힘을 줬었습니다.

- 1) 전적이 유효하기 위해서는 우선 ‘원기업-전적기업 간 전적계약’이 체결되어야 함. 사안에서 문제 삼고 있지 않기에 전적계약 유효한 것으로 보임.
- 2) 전적이 유효하려면 근로자의 동의가 필요함. 그러나 명시적 동의 사정 보이지 않고, 종전 기업 사직서 제출·퇴직금 수령·이적기업 근무 사정도 보이지 않아 묵시적 동의도 없음.
- 3) 그렇다면 사전·포괄 동의 가능한지 여부가 문제되는 바, ‘업무지휘권의 주체가 변동된 것으로 보기 어려운 면’이 있기 일단 가능함.
- 4) 그러나 근로계약서상 내용은 ‘근로계약관계의 존속을 전제로 하기에’ 사전·포괄 동의로 보기 어려움.
- 5) 설사 그렇게 볼 수 있다고 하더라도 전적 기업을 특정하고, 근로조건을 명시한 사정 보이지 않음.
- 6) 그렇다면 관행에 의한 전적명령이 가능한지 문제되는 바, 이는 엄격하게 판단해야 함. 계열사 간 전적이 20여 년간 계속 시행되어 왔더라도, 30%라는 확률은 객관적으로 작기에 규사명승이라 보기 어려움.

이 흐름을 살려 작성해주었고, 앞서 언급했던 세 가지 포섭 목차로 나누자면

기본원칙(1,2)/구체적판단(3,4,5,6)/소결(동의X, 전적 부담)이 되겠네요!

관행에 의한 포괄적 동의가 인정된다고 결론 내린 경우도 존재했습니다.
‘20년간’이라는 문구가 헛갈릴 수 있으나, 30% 객관적으로 적은 확률이기에
엄격하게 판단하는 판례의 입장을 고려할 때 관행이 성립된다고 보기는 정말
어렵습니다.

V. 결론(1점)

묻는 말에 대답하기! 대부분 乙의 주장이 타당하다고 잘 써주셨지만, 드물게
전적명령이 부당하다고 작성하신 답안도 있었습니다.



2문. 연차유급휴가 미사용수당

총평

해당 문제도 대부분 잘 써주셨습니다. 그렇기에 법규정, 자잘한 판례, 핵심
판례 문구의 정확도 하나하나가 점수 차에 큰 영향을 미쳤습니다.

I. 논점의 정리 (2점)

여기서 ‘1년 기간제 근로자 甲과 1년 이상 2년 미만 기간제 근로자 乙에게
근로기준법 제60조 제2항이 적용되는 분명한나, 동조 제1항이 <중복 적용>
될 수 있는지 여부’를 짚어준 답안이 매우 돋보였습니다.

한편 ‘제60조 적용 여부’라고 뭉뚱그려 작성해주신 답안은 아쉬웠습니다.

II. 법규정(8점)

작성해야 할 법규정이 정말 많았습니다. 거기에 덧붙여야 할 자잘한 판례들
도 꽤 있었고요. 일단 연차유급휴가 쟁점이 보이면 제 60조 1항·2항을 작성
하면서 해당 문제의 해결을 위해 어떤 법규정이 더 필요한지 생각했던 것 같
습니다. 쟁점별로 외워두면 당연히 좋지만요!

특히 제60조 제7항을 빠트리지 않으셔야 합니다. 법규정은 연차유급휴가가 1년간 사용하지 않으면 ‘소멸된다’라고만 규정하고 있으므로, 그 뒤에 ‘연차 휴가수당을 청구할 수 있다’라는 문구를 반드시 덧붙여주셔야 합니다.

Ⅲ. 연차유급휴가 미사용 수당과 관련한 판례의 입장(8점)

1. 문제의 소재(가점)

여기서 ①‘1년의 기간을 채웠기에’ 근로기준법 제60조 제1항에 따른 휴가와 이에 대한 미사용 수당을 청구할 수 있는지, ②당해 법리가 ‘1년을 초과하는 근로를 제공한 근로자’에게도 적용될 수 있는지를 언급해주신 답안의 인상이 매우 좋았습니다.

2. 1년의 기간을 정한 기간제 근로자의 연차휴가 미사용수당 (6점)

저는 해당 판례를 [결론, 논거(4가지)] 구조로 암기했습니다.

해당 판례의 두문자는 삼/사시/사장/일취였습니다!

논거 2번과 3번은 대부분 잘 써주셨는데, 논거 1번에서 ‘이를 근거로 1년 기간제 근로자에게 제60조 제2항과 제1항이 중첩적으로 적용된다고 볼 수는 없다’라는 문구나 논거 4번에서 ‘연차휴가는 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가라는 점과 연차휴가 제도의 목적을 고려하면’ 문구를 빠트린 답안이 꽤 보였습니다.

사실 논거로 구성된 판례는 판례 문구의 정확도를 조금 덜 신경쓰는 편이었는데, 해당 판례를 모두 잘 써주셔서 정확한 판례 문구 현출로 차별점을 두어야 할 듯 합니다.

3. 근로제공 기간이 1년을 초과하는 근로자의 연차휴가 미사용수당 (2점)

해당 판례를 누락하신 답안이 꽤 있었습니다!

문제에서 1년 이상 2년 미만 근로한 乙의 경우도 묻고 있으므로, 꼭 챙겨주셔야 합니다. 이하여백을 쓰기 전까진 조금 더 힘을 내서 집중해주세요!

Ⅳ. 사안의 적용 (6점)

포섭할 거리가 정말 적은 쟁점입니다. 사실 甲은 11일, 乙은 26일의 연차휴가가 발생하고, 이를 미사용수당으로 청구할 수 있다고 적으면 끝이긴 합니

다. 그러나 포섭의 중요성이 날이 갈수록 높아지니, 이 경우 가능한 내용을 모두 끌어와 포섭의 양을 늘리고자 했습니다.

모범답안과 마찬가지로 ‘A회사는 상시 근로자 100명을 사용하고 있으므로 근로기준법 제60조가 적용됨에는 문제없다’라는 문장으로 시작했습니다.

1. 근로자 甲의 경우 (3점)

포섭할 거리가 정말 적은 쟁점입니다. 그렇기에 위에 열심히 적어준 판례의 논거들을 요약하여 적어주었습니다. 사실관계에 ‘개근, 연차휴가 미사용’ 언급하고 있으므로 이 부분도 놓치지 않고 활용했습니다. 법규정 목차에 적은 판례까지 활용하기 위해 취업규칙에 정한 바 없으므로 통상임금을 기초로 산정하고, 소멸시효 3년 이내에 청구하여야 한다고 서술했습니다.

2. 근로자 乙의 경우 (3점)

‘1년차 11일, 2년차 15일 발생하여 총 26일의 연차휴가가 발생하였고, 이에 대한 미사용수당 청구할 수 있다’고 구체적으로 작성해주신 답안의 인상이 좋았습니다. 이 경우에도 ‘개근, 연차휴가 미사용’ 사실관계와 취업규칙에 정한 바 없으므로 통상임금을 기초로 산정한다고 언급해주었고, 소멸시효 3년 이내에 청구해주어야 한다고 짚었습니다.

V. 결론 (1점)

문제에서 두 가지를 묻고 있습니다.

① 甲과 乙이 연차유급휴가의 미사용수당을 청구할 수 있는지

② 만약 청구할 수 있다면 얼마큼 청구할 수 있는지

각각 대답해 주시면 마무리까지 완벽한 답안이 됩니다!



나가며

어느덧 1차가 끝나고, 2차가 약 3개월 정도 남은 시기인데요. 하필 날씨마저 덥고 습해지는 터라 저는 항상 이 시기가 괴로웠던 것 같습니다. 이 시기가 중요한 이유는 이때 체력을 비축해둬야 수험가에서 제일 중요한 시기라고 알

려진 3기 종강 후 약 한달의 시간을 버텨낼 수 있기 때문인 것 같습니다. 저는 헌동차에 합격했는데, 생유에 시절과 다른 점을 꼽자면 8월을 지치지 않고 잘 버텨낸 게 합격에 큰 영향을 미친 것 같다는 생각이 듭니다. 그전에는 8월 한 달 동안 비약적인 실력 상승이 가능하다는 말을 들어도 ‘그게 말이 돼?’라며 믿지 않았습니다. 그런데 체력이 받쳐주니 비로소 그게 무슨 의미인지 이해가 되더라고요.

수험생활을 뒤돌아봤을 때 미리 알았다면 더 좋았을 사실 몇 가지만 남기고 채점평 마무리하겠습니다.

1. 영양제 미리미리 챙기기

저는 수험기간 내내 한약을 지어 먹었습니다. 그리고 지금 시기부터는 영양제 먹을 수 있는 걸 다 먹었고, 8월 한 달은 오쏘몰을 매일 먹었습니다. 시간이 아까워 운동을 따로 하지 않았기 때문에, 약빨로 버티려고 최대한 노력했던 것 같습니다. 너무 힘들어서 앉아있는 것조차 힘들 땐 병원에 가서 수액 맞고 폭 잤습니다.

2. 모의고사 점수/등수는 그날 하루만 신경쓰기

대부분 모의고사 점수/등수에 일희일비하지 말라고 하시는데, 저는 그게 참 어렵더라고요. 사실 제 수험생활의 큰 동기부여이기도 했습니다. 다만 생유에 시절에는 그게 제 기분이 되어 공부가 안될 정도였는데요. 헌동차 때는 신경은 쓰되 그날 하루만에 잊어버렸습니다! 이 부분은 3번과 이어집니다.

3. 모의고사 정리/단권화 미리미리

생유에 시절에는 3기가 끝나면 시간이 정말 많을 줄 알고 모의고사 정리를 계속 미뤘습니다. 특히 점수가 잘 안 나온 모의고사는 쳐다도 보기 싫었습니다. 막상 3기가 종강하고 나니 정리할 시간이 단. 1. 나. 도. 나지 않더라고요. 과거의 저를 매우 원망했습니다. 그래서 헌동차 때는 모의고사 응시 후 쉬는 시간에 자가첨삭, 단권화 교재에 체크, 지난주 채점평과 첨삭본 단권화 교재에 정리를 그날 끝내버렸습니다. 정리하고 버리면 잊기도 쉽습니다!

올해 집체교육과 수습을 모두 미루어 아마 내년 합격자분들과 함께하게 될 것 같은데 수많은 ‘기범쌤 클래스’분들과 함께할 그 시간을 기다리며 늘 응원하고 있겠습니다!

제6회 모의시험 배점표

[1-1문] 통상임금

- I. 논점의 정리 (2점)
- II. 법규정 (2점)
- III. 통상임금에 산입되는 임금의 범위에 대한 판례법리 (10점)
 1. 문제의 소재 (1점)
 2. 통상임금의 개념 및 판단기준 (4점)
 3. 구체적 검토 : 재직조건부 임금
 - (1) 재직조건부 임금의 유효성 (2점)
 - (2) 재직조건부 임금의 통상임금성 (3점)
- IV. 사안의 적용 (10점)
 1. 임금성·정기성·일률성 (3점)
 2. 소정근로 대가성 (7점)
- V. 결론 (1점)

[1-2문] 전직

- I. 논점의 정리 (2점)
- II. 전직명령의 유효요건 (4점)
- III. 근로자의 포괄적 동의 가능여부 등 (8점)
 1. 문제의 소재 (가점)
 2. 계열기업 간 전직의 포괄동의 (6점)
 3. 관행에 의한 전직의 유효성 (2점)
- IV. 사안의 적용 (10점)
- V. 결론 (1점)

[2문] 연차유급휴가 미사용수당

- I. 논점의 정리 (2점)
- II. 법규정 (8점)
- III. 판례 (8점)
 1. 문제의 소재 (가점)
 2. 1년의 기간을 정한 기간제 근로자의 연차휴가 미사용수당 (6점)
 3. 근로제공 기간이 1년을 초과하는 근로자의 연차휴가 미사용수당 (2점)
- IV. 사안의 적용 (6점)
- V. 결론(1점)

