

수험자 안내문

우리 공단은 수험자 여러분의 합격을 진심으로 기원하며, 다음과 같이 시험 관련 정보를 안내하고 있습니다.

첫째, 향후 시험일정을 알려드립니다.

- 합격자 발표 :
 - Q-Net 공인노무사 홈페이지(60일간) 및 ARS 1666-0100(4일간)
- 제3차 시험 장소 일정 공고 :
 - Q-Net 공인노무사 홈페이지

둘째, 수험자의 응시편의를 위해 시험제도를 개선하고 있습니다.

- 시험전일 18시부터 시험실을 미리 확인할 수 있습니다.
 - 시험실 사전 안내 메시지(알림톡) 발송 (알림서비스에 수신 동의한 수험자 대상)
 - 공인노무사 2차 시험 안내 메시지는 1일차 시험실 안내 1회 발송
 - Smart Q-finder(시험실 바로가기) 수험표의 QR코드를 스마트폰으로 스캔하여 확인 또는 Q-Net 로그인 후 [마이페이지] - [원서접수내역]에서 확인
- 시험 합격자에게 합격축하 알림 서비스를 제공합니다.
- 수험자들의 궁금증 해소를 위하여 2차 시험 채점종료 이후 채점위원이 작성한 채점평을 공개합니다.
 - 큐넷 공인노무사 홈페이지(<http://www.Q-Net.or.kr/site/nomu>) 자료실

셋째, 기타 수험 관련 정보(홈페이지 등)를 안내해 드립니다.

(교육기관) ☎ 합격의법학원	(정보 및 카톡상담) ☎ 동네노무사	(유튜브 채널) ☎ 동네노무사TV
		

2026년도 제35회 공인노무사 2차 국가자격시험

교 시	시 간	시 험 과 목	
1교시	75분	노동법	
수험번호	성 명		

【 수험자 유의사항 】

1. 시험문제지 표지와 시험문제지의 총면수·문제번호 일련순서·인쇄상태 등을 확인하시고, 문제지 표지에 수험번호와 성명을 기재하시기 바랍니다.
2. 수험자 인적사항 및 답안지 등 작성은 반드시 검정색 필기구만을 계속 사용하여야 합니다.(그 외 연필류·유색필기구·2가지 이상 색 혼합사용 등으로 작성한 답항은 0점 처리됩니다.)
3. 답안 작성 시 문제번호 순서에 관계없이 답안을 작성하여도 되나, 반드시 문제번호 및 문제를 기재(긴 경우 요약기재 가능)하고 해당 답안을 기재하여야 합니다.
4. 해당과목 득점은 조정산출된 점수만 공개하며, 원점수는 공개하지 않습니다.
5. 감독위원의 지시에 불응하거나 시험시간 종료 후 답안지를 제출하지 않을 경우 불이익이 발생할 수 있음을 알려 드립니다.
6. 시험문제지는 시험 종료 후 가져가시기 바랍니다.

안내사항

1. 수험자의 의견을 적극 반영하기 위하여 QR코드를 활용한 설문조사를 실시하고 있으니 많은 참여 바랍니다.
2. 시험 합격자에게 ‘합격축하 SMS(알림톡) 알림 서비스’를 제공하고 있습니다.

- 수험자 여러분의 합격을 기원합니다 -



노동법

[문제1] 甲은 국민건강보험공단(이하 “공단”이라고 한다)의 직원이다. 공단의 징계의결 요구권자는 甲의 두 가지 게시글 게시행위를 징계사유로 삼아 징계위원회에 징계를 요구하였고, 구체적으로는 2009. 7. 17. 자 게시글(사내 전자게시판에 저속한 표현을 사용하면서 근거 없이 공단의 방침을 비판하는 내용) 게시행위(징계사유1)와 2009. 7. 21. 게시글(인력관리실장을 특정할 수 있는 표현을 사용하면서 그가 정당하지 못한 방법으로 인사상 특혜를 입었고, 이사장에게 전보인사의 원칙인 1년 근무 규정을 지켜 자의적 인사의 폐해를 방지해 달라고 건의하는 내용) 게시행위였다(징계사유2). 공단의 인사규정에 따르면, 징계의결 요구권자가 먼저 징계사유를 들어 징계위원회에 징계의결을 요구하고, 징계위원회는 정해진 절차를 거쳐 징계의결을 하도록 되어 있고, 이 과정에서 징계협약자에게 사전 통지 및 진술의 기회를 부여하고, 이익되는 사실을 증명할 수 있도록 하며, 징계의결서를 작성하여 징계처분사유설명서를 통보하도록 규정되어 있다. 甲은 2009. 9. 30. 징계위원회에 음주상태로 출석하여 진술하였고, 징계위원회는 당초 징계의결 요구된 두 가지 게시글 게시행위 외에, 甲이 음주 상태로 징계위원회에 출석하여 진술한 행위를 ‘품위유지의무 위반’을 이유로 한 별도의 독립된 징계사유로 추가하여 징계처분사유설명서에 명시하였다. 甲은 징계위원회에서 음주상태로 참석하게 된 경위를 설명하였으나, 이 행위가 징계사유가 된다는 점에 대해서는 사전에 고지받지 못하였다. 최종적으로 甲은 공단으로부터 해임 처분을 받았다.

물음1) 위 사안의 징계사유 1 및 징계사유 2가 정당한지 여부에 대하여 각 설명하고, 甲에 대한 징계 절차가 정당한지 설명하시오. (30점)

[별개의 사실관계] A사는 전선사업, 통신사업, 재료사업, 중전기사업을 영위하면서, 각 사업부를 총괄하고 전체의 인사와 재무를 담당하는 경영지원실을 두고 각 사업부 소속 근로자의 근로조건을 통합적으로 관리하고 있고, A사의 재무제표는 법인 전체를 기준으로 단일하게 작성·공시된다. 전선사업부는 전력선(초고압케이블)을, 통신사업부는 통신선(광케이블과 F/S케이블)을, 재료사업부는 기초 소재를, 중전기사업부는 차단기와 변압기를 생산하며, 각 사업부 산하에 국내영업담당 및 해외영업담당 조직을 두고 있고, 전력선사업부는 수원시의 전선공장에, 통신사업부와 재료사업부는 안산공장에 있으며, 각 사업부에서 생산하는 제품은 모두 전기 관련 제품으로, 전선사업부에서 생산하는 전력선과 통신사업부에서 생산하는 통신케이블은 그 제조 공정에 유사성이 있어 A사 근로자들은 근로계약서에 기재된 근무 장소 및 사업부에서 근무하다가 필요에 따라 다른 업무를 수행하거나 다른 사업

부로 전환배치 되기도 하였다. A사는 통신사업부에서 2019회계연도에 약 18억 원, 2020회계연도에 약 20억 원 등 2년간 상당한 금액의 영업손실이 발생하여 통신사업부를 구조조정하기로 결정하였다. 같은 기간 A사 전체로는 2019회계연도에 약 37억 원, 2020회계연도에 약 45억 원의 영업이익이 발생하였으며, A사의 신용등급과 현금흐름등급은 신용평가회사의 2020년 평가에서 최상위 등급으로 평가되었다. A사는 경영합리화를 목적으로 전체 근로자의 과반수로 조직된 A 노동조합(이하 ‘A 노조’)과 협의하여 통신사업부 근로자를 대상으로 ‘통상임금 12개월분의 위로금 지급을 조건으로 하는 희망퇴직 실시 방안’을 공고하였고, 희망퇴직에 응하지 않은 통신사업부의 모든 근로자들을 적법한 절차를 거쳐 해고하였다(이하 “이 사건 해고”라 한다).

물음2) 이 사건 해고가 근로법 제24조의 요건을 갖추지 못한 것으로 전제된 다음 실제적 정당성이 인정되는지 논하시오. (20점. 주어진 사실관계 외에는 고려하지 말 것)

[문제2] A 회사는 레저사업을 운영하는 법인으로 서울사업부와 강릉사업부를 두고, 상시근로자 240명을 고용하고 있다. A사는 2015. 10. 5. 乙과 사이에 근로계약을 체결하면서, 乙의 수습 기간을 3개월로 정하고, 수습기간 중 근로자의 적성·자질·능력·적응도 등을 종합하여 사원으로 채용 여부를 판정하여 적합하다고 판단되는 경우 정식사원으로 연봉 근로계약을 체결하기로 정하였다. 乙이 연구실에 배치되어 2015. 12. 10. A사 사업장을 이 전하는 일을 하던 중 서랍장을 들다가 간헐적으로 있던 허리 통증이 재발하였고, 乙은 그 다음 날 아침 허리 통증이 심해지자 구급차로 병원 응급실로 이송되었으며, A사 사업장에 가까운 병원으로 전원하였다가 퇴원하였고, 병원에서 수술을 고려할 필요가 있다는 진단을 받고 2015. 12. 12. 오전까지 입원하였다가 월요일인 2015. 12. 14. 출근하였다. 乙은 2015. 12. 14.부터 2015. 12. 29.까지 회사 물품을 정리하고 옮기는 일을 하였는데 점점 발가락까지 저리는 등 증상이 심해졌으며, 2015. 12. 30. 수술을 하지 않으면 마비가 진행될 가능성이 있다는 진단을 받고 2016. 1. 2.과 2016. 1. 7. 한의원에서 비수술 요법 치료를 받았음에도 A사 직원에게 허리 통증을 호소하였고, 이에 A사는 乙을 무거운 물건을 들지 않아도 되는 조립실로 전환 배치하였다. A사는 2016. 1. 4. 실시된 수습사원 근무평가 결과를 바탕으로 2016. 1. 13. 乙에 대한 본채용을 하지 않기로 결정하였고, 乙은 2016. 1. 14. 허리 치료를 위해 출근하지 않았고, A사는 같은 날 乙에게 본채용 거부를 통지하였다.

질문) 乙은 산업재해 요양·보험급여를 신청을 하여 근로복지공단은 2016. 2. 26. 乙에 대하여 2016. 1. 19.부터 입원 42일, 2016. 3. 1.부터 통원 42일 등 치료를 내용으로 하는 요양·보험급여 결정을 하였다. A사의 乙에 대한 해고가 근로법상 해고금지기간에 이루어진 것인지 논하시오. (25점)