

2024년 공인노무사 시험 총평

모두 고생이 너무 많으셨습니다. 이 글은 24년 시험을 진지하게 응하시고 결과를 기다리시는 분들이 점수를 예측하는데 도움되라는 취지로 쓰기보다는, 25년 시험을 준비하시는 분들이 어떤 마인드로 접근해야 하는지를 말씀드리는 취지로 적습니다.

신체적 정신적으로도 상당한 무리를 동반하는 이 수험을 완주하신 분들께 존경을 표하며, 동시에 되로록이면 카페 창을 닫고 휴식하시기를 권유드립니다.

노동법 출제경향 및 시사점

길어진 설문, 더 강조되는 사안의 적용

문제 자체는 수험계의 예상보다 덜 까다롭고, 덜 지엽적이고, 기본적인 영역에서 출제되었습니다만 변별력과 난이도를 조금 올리려는 시도가 보였습니다.

사실관계를 풍부하게 제시하는 긴 설문은 "사안의 적용"을 유심히 보아서 수험생간의 점수차등을 두겠다는 의미와 연결됩니다.

특히 문제 1-1 문은 상당히 Basic 한 쟁점을 다루고 있습니다만, 주위 활용해야 할 사실관계를 깨알같이 소개합니다. 이런 사실관계를 그냥 베껴서 적고 알고있는 결론으로 나아가는게 아니라 하나하나 캐치하여 분석하는 자세가 필요합니다.

그러나 높아지지는 않은 난이도 하지만 방심하지 말아야

노동법이 계속 베이직하고 쉽게 출제될거라고 생각하셔서는 안됩니다. 1교시와 2교시의 문제들을 보면 결국 수험생의 체감에서는 그리 어렵지 않았겠지만 문제의 난이도를 올리려는 시도들이 보입니다.

한편, 올해 시험이 시사하는것이 A급 판례의 통암기라고 생각해서는 안됩니다. 우선 1,2교시 모두 최신판례 혹은 중요판례의 단순한 지식만 묻는 문제는 없었습니다. 사안의 적용을 정교하게 써야하거나 (1-1문), 나름의 흐름을 타야하거나 (1-2문) 아니면 계산문제이거나 쟁점을 복수로 잡았습니다(2문).

중요한 것은 실수를 줄이고 사안의 적용(포섭)의 설득력과 퀄리티를 높이는 부분이 됩니다.

1교시 1-1문 계약갱신 거절. 계약만료 통보의 부당성

논점의 정리

① 기간의 정함이 형식에 불과한지** ② 기간의 정함이 형식에 불과하지 않더라도 근로자 甲에게 일정한 요건을 갖춘 경우 계약이 갱신되리라는 정당한 기대권이 인정되는지 ③ 기대권이 인정된다면 낮은 근무평가등급을 이유로 한 이사건 갱신거절에 합리적 이유가 있다고 볼 수 있는지

** 줄처리하거나 분량을 최소화할수는 있지만, 그래도 전제적 쟁점으로 검토가 들어가야 합니다.

사안의 적용

우선 해고와 마찬가지로 판단하는 영역인 기대권 인정여부에 대해 적고, 이후 부당해고와 마찬가지로 무효인지를 판단하는 영역인 갱신거절의 합리적 이유에 대해 적어야 합니다. 이 문제에서 요구하는 사안의 적용의 분량을 감안하면, 목차를 분리하는 편이 낫습니다.

1. 기대권 인정여부

사실관계를 베낀 뒤 그냥 당 근로자에게 기대권이 인정된다고 적어서는 점수가 안나옵니다.

사실관계를 요약해 제시한 뒤 근로자에게는 “공정한 근무성적평가를 통하여 일정 이상의 등급을 획득하면 적절한 절차를 통해 계약이 갱신되리라는 정당한 신뢰관계”로서 갱신기대권이 인정되는 식으로 기대권의 내용과 충족을 위해 요구되는 요건이 무엇인지를 분석해서 적어줘야 합니다.

다음 쟁점인 “갱신거절의 합리적 이유”에서 주목하여야 할 요소로 ① 근무성적평가가 공정하게 이루어졌는지 ② 甲에게는 (의무적으로 거쳐야 한다는 규정은 없을지라도) 인사위원회 심의도 거치지 않고 갱신을 거절해도 되는지를 잡아내기 위해서도 이 과정은 반드시 필요합니다.

2. 갱신거절의 합리적 이유 존부

대법원 판례는 여러 평가기준을 예시로 든 뒤 “사유”와 “절차”가 객관적이고 합리적이고 공정한지 여부를 판단해야 한다고 판시하였습니다. 따라서 이 부분은 사유와 절차로 나눠서 설명하는 것이 합리적입니다.

① **[사유측면]**의 경우 근무성적평가의 공정성을 다루며, 이 부분은 “평가 기준 설정”의 객관성 합리성과 “평가 기준 실행의 공정성”이라는 두가지를 검토하는 형태로 적는 것이 체계적입니다.

“기준설정”과 관련해서는 평가 항목이 기간제 근로자들의 재계약 여부를 판단함에 있어서 합리적이고 공정한 기준인지를 사안의 사실관계만으로 알기 어렵습니다 - 이렇게 쓰면 됩니다.

“기준의 실행”과 관련해서는 직근상급자의 평가 및 익명평가와 부장의 평가결과가 상반되는데, 그에 대한 정당한 이유가 있는지를 찾을 수 없습니다 - 자의성의 개입여지가 많고, 기준 실행 측면의 객관성이 담보되었다고 보기 어렵습니다.

② **[절차측면]** (기간제 근로자의 계약갱신여부를 결정함에 있어 반드시 인사위원회 심의를 거쳐야 하는 것은 아니므로, 이 부분만으로 갱신거절이 무효가 되지는 않습니다만, 참작사항으로서) 甲에게 인사위원회 심의를 배제할 정당한 이유가 있다고 보기도 어렵다 식의 코멘트를 넣어 답안을 풍부하게 만들 수 있습니다.

③ **[총평]** 甲의 계약갱신거절 통보는 그 사유와 절차 측면에서 객관적이고 합리적이며 공정하다고 볼 수 없고, 甲이 가지는 정당한 기대권을 위반한 것으로 부당해고와 마찬가지로 무효

1교시 1-2문 영업양도와 고용승계, 승계거부권 행사와 해고

논점의 정리

① 사안의 영업양도계약의 성격 ② 영업양도계약 체결의 효과로서 근로자들의 고용이 승계되는지 ③ 乙이 적법하게 승계거부권을 행사하였는지 ④ 승계거부를 이유로 한 해고에 근기법 제23조 1항 소정의 정당한 이유가 있는지 (근기법 제23조 1항으로 쓰는 것이 적절하나 => 근기법 제24조 5항/ 법 제23조와 제24조를 모두 떠올리셔도 무방합니다)

** 출처리하거나 분량을 최소화할수는 있지만, 그래도 전체적 쟁점으로 검토가 들어가야 합니다.

사안의 적용

1. 기대권 인정여부

영업양도계약의 성격 (설문에 영업양도라는 말이 명시되어 있긴 합니다만 저라면 적습니다) 임대업 부문을 물적, 인적 측면의 동일성을 구비하고 일체로 이전한 것으로 보이므로 실질에 있어서도 영업양도임

2. 乙이 정당하게 승계거부권을 행사하였는지

영업양도를 결정한 시점, 乙이 알게되거나 알수 있었던 날과 乙이 의사결정을 함에 필요한 시간을 고려하면 사회통념상 상당한 기간 내에 승계거부권을 행사한 것으로 볼 수 있음.

3. 승계거부를 이유로 한 해고의 정당한 이유

(통상해고로서) 사회통념상 고용관계를 지속할 수 없을 정도의 사유가 있다고 보기 어려움 (경영상 해고로서도) 사업의 양도과정에서 경영악화를 방지하기 위해 이루어지는 불가피한 해고라고 보기 어렵고, 그 외 근기법 제24조 1항부터 3항까지의 요건을 갖추었다고 보기도 어려움. 정당한 이유 없음 -> 甲의 주장은 타당.

1교시 2문 부당해고와 중간수입

논점의 정리

① 부당해고기간 중 임금 지급의 근거 ② 민법 제538조 1항에 따라 지급되는 해고기간 중 임금 상당액 중 근로자가 해고기간 중 다른 직장에 취업하여 얻은 수익을 민법 제538조2항의 중간수입으로 공제할 수 있는지 ③ B회사에 취업하여 받은 임금과 A노동조합의 구제기금 100만원이 공제 대상인 중간수입에 해당하는지

사안의 적용

1. B회사에서 지급받은 임금

상당인과관계 있음. 시기적으로 대응, 법 제538조 2항의 중간수입에 해당

2. 노동조합으로부터 받은 구제기금

노무제공이 없었던 것과 상당인과관계가 있다고 보기 어려움(정확히는 해고로 인해 직장에 나가지 못하여 본래 출근해야 했던 시간을 활용하여 얻은 수입이 아님). 중간수입에 해당하지 않음.

** 계산이 맞는 것보다 1과 2를 구분하는지 여부가 더 큰 변별력이 될 것으로 보입니다

3. 최종 임금상당액

$1800 \times 0.3 = 540 < 600$ but 휴업수당에 해당하는 평균임금까지는 절대적으로 지급해야 하므로 $1800 \times 0.7 = 1260$ 만원 (공제액 ; 540만원)

2교시 1-1문 노조법상 근로자

** 출제가 조금 늦었다 싶습니다. 노조법 맨 앞에서 등장하는 문제라 다들 판례만큼은 기갈나게 외우고 있지만, 판례가 의미하는 바를 정확히 이해해서 사안의 적용에 녹이는 답안은 별로 없다는 특징도 있는 문제입니다.

채점자는 수많은 답안을 채점하면서 판례를 달달 외우기만 했는지 아니면 이해하여 그를 현출했는지를 굉장히 빨리 알아봅니다

논점의 정리

개인사업자로 근로기준법상 근로자에 해당한다고 보기 어렵더라도 B대리점과 경제적 종속성이 인정되는 노무공급자로서 **노동3권을 보장할 필요성이 있는 노조법상 근로자**에 해당한다고 볼 수 있는지

** 간단하게 적어도 되지만 시사점을 캐치할 수 있는 키워드를 보여주는 것은 아주 아주 중요합니다.

사안의 적용

1. 소득의존성 전속성

소득의존성과 전속성은 OX가 아니라 강약의 개념이고 묶어서 살펴볼 수 있는 개념인데요, 강한지 강하지 않은지를 살펴볼 수 있는 단서는 (1) 노무를 공급하는 시간이 긴지 짧은지 (2) 경업이 엄격하게 금지되는지¹⁾ 여부입니다. 사안의 경우 (1)은 알 수 없고 (2)는 yes 인데요, 이 경우 ① 소득의존성과 전속성이 상당하다고 평가하셔도 되고 ② 소득의존성과 전속성이 강하다고 단정하기는 어려우나 전체적 종합적으로~~ 식으로 내용을 전개하셔도 무방합니다.

2. 계약조건의 일방적 결정 - 쉬우니 스킵

1) 근기법상 근로자들은 근로계약에 부수하여 겸업 (투잡)을 금지하는 계약을 체결하는 경우도 꽤 많지만, 근기법상 근로자에 해당될 소지를 최대한 의도적으로 제거한 특수형태고용종사자들의 계약에 겸업이 금지되는 경우는 사실상 찾아보기 어려움. 다만 경쟁사업체의 취업을 금하는 정도는 계약서에 두는 경우가 있고 두지 않는 경우가 있는데 이는 소득의존성과 전속성의 고저를 측정하는 개념이 됨.

3. 필수적 노무제공 & 시장에 접근

** 영혼없이 쓰는 경우가 많은데, 이해 못하면 티납니다.

“자동차 대리점”에서 “영업사원” 이란 가끔 필요하거나 외주줘버릴수있는 덜 중요한 일이 아닙니다. 원래는 상시적으로 고용해야 했을 필수요원입니다 - 그래서 “본질적” 이고 “상시적”으로 요구되는 “필수적 노무”라는 표현이 필요합니다.

4. 지휘감독

상당한이라는 표현은 자제하고, 근로기준법상 근로자에 이르지 아니하더라도 구체 개별적인 지휘 감독이 이루어지고 있다고 적어줍니다.

5. 보수의 노무대가성

임금은 아니지만 임금과 비슷한 성격을 가지고 있다는 점을 서술하는 부분인데요, 임금의 특징은 변호사의 성공보수나 수리비와 다르게 ① 지휘감독하에 이루어지는 노무에 대하여 지불됨 ② 투입한 일의 양과 시간을 반영하여 측정됨입니다.

6. 총평

그냥 yes no 가 아닌 채점한 기대하는 표현이 있습니다. 상당한 경제조직적 종속관계 하에서 노무 제공 수수료에 의해 생활, 자신의 노동조건에 대해 집단적으로 교섭하는 등 노동3권 보장 필요성이 인정 -> 노조법상 근로자

2) 더 중요한 것은 “본질적”보다는 “상시적임. 코레일 매점판례를 떠올려보면, 매점이 없어도 기차는 달릴수있지만 매점은 코레일에 영업시간 내내 상시적으로 필요한 시설임.

2교시 1-2문 불이익취급의 부당노동행위

** 조합활동과 내세우는 해지사유가 다른데, ① 표면적 사유에 불과 ② 처분이유의 경합 중에선 ① 에 해당합니다. 처분이유의 경합은 <누가봐도 자를만 한 상황임을 바로 인지>할 수 있는 경우에 활용합니다.

논점의 정리

사용자가 내세우는 계약해지사유가 조합활동과 무관함에도 노조법 제81조 1항 1호가 금지하는 조합활동을 이유로 한 불이익한 처우에 해당한다고 볼 수 있는지

사안의 적용

불이익취급의 부당노동행위는 (1) 정당한 조합활동 (2) 불이익한 취급 (3) 이유로라는 세가지의 요건 충족여부를 다 보는 개념이고, 이 중 이번 시험문제는 (3) 에 집중하는 형태입니다. 그렇더라도 (1)과 (2)의 요건에 대해서는 한마디씩 해줍니다.

이유로에는 분량을 몰빵해야 하는데요

- ① 계약 해지사유에 해당하지 않음에 대한 분석
- ② 사용자가 노동조합활동에 대한 부정적 인식을 가지고 있으며 나아가 불이익을 주려는 목적의사를 가지고 있었다고 추단할만한 제반 정황의 언급을 해줍니다.

그리고 총평은 다음과 같은 뉘앙스의 정리가 필요합니다.

- ③ 사용자의 주장은 표면상의 사유에 불과하고 실질에 있어서 반조합적 의욕을 바탕으로 조합활동에 대해 불이익을 주기 위하여 계약 해지라는 수단을 동원한 부당노동행위 의사가 추단됨 -> 인과관계 인정

2교시 2문 공정대표의무

논점의 정리

교섭대표노동조합인 A지회가 단체교섭을 체결하는 과정에서 노조법 제29조의4 제1항이 규정하는 공정대표의무를 다 하였다고 볼 수 있는지

-> 특히 교섭대표노동조합의 조합원들만이 교섭대표노동조합의 규약에 따라 잠정합의안의 찬반투표를 거친 것을 차별을 전제로 하는 공정대표의무 위반으로 볼 수 있는지

배경이론의 밸런스

** 출제의도 자체는 “잠정합의안 찬반투표를 거치지 않은 행위”를 다루는 부분에 맞추어져 있는 것으로 보입니다. 수험생의 입장에서는 일반적인 정보제공/의견수렴에 대해서도 써야 할 것 같은 압박을 받고 저같아도 그렇게 할 듯 하지만 밸런스 조절을 잘 해야 합니다3).

규약의 원문을 보여주지 않고 “잠정합의안” 찬반투표제도에 대한 설명을 하고 있으므로 노조법 제29조2항과 노조 대표자의 협약체결권한 제한에 대한 문제는 1줄처리 정도로 가도 무방하고 사실 안쓰셔도 타격이 없을 것으로 보입니다.

사안의 적용

문1과 달리 이 부분의 설명은 간략해도 됩니다. 다만 키워드에서 얼마나 이해했는지를 볼 수 있는데요

(1) 정보제공, 의견수렴의무를 다했는지

--- 사안 구구절절 쓰지 않고 줄여도 됨 --- 신의성실의 원칙에 비추어 전체 종합적으로 고찰해보았을 때 교섭대표노동조합이 그 재량범위를 일탈했다고 보기 어렵다. 공정대표의무 위반 아님.

(2) 잠정합의안 찬반투표 과정에서 B지회를 배제한 행위가 공정대표의무위반인지

규약상 내부 절차에 따라 찬반투표를 진행함은 B지회를 차별한 것으로 보기 어려워, 차별을 전제로 하는 공정대표의무위반은 성립하지 않음4)

3) 정보제공 의견수렴의무에 대한 공정대표의무위반은 그냥 누가봐도 아 이걸 좀 싶을 정도일때만 성립합니다. 지금은 꽤 잘한 케이스

4) 사실 당연합니다. 사용자와의 관계에서 이루어지는 교섭과 별개로 교섭대표노동조합의 내부고객인 조합원들을 위해 마련해놓은 자체적인 정책인데, 경쟁자인 상대방 노조에게까지 이 권리를 보장할 필요가 있다는건 문제가 있지요.