

# 노무관계

## 근로관계의 의의

- 근로관계란 근로자의 근로제공과 사용자의 임금지급에 관련한 사용자와 근로자 사이의 법률관계를 의미
- 이를 고용관계 또는 근로계약관계라고도 말함
- 근로관계는 근로계약에 의해 원칙으로 성립하지만 그 예외가 있음(사실상 근로관계)
- 근로기준법 제17조는 사용자는 근로계약을 체결할 때에 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가 등을 서면으로 명시하도록 규정하고 있음

## 개별적 근로관계법과 집단적 노사관계법

구분	개별적 근로관계법	집단적 노사관계법
의의	- 근로자 개인과 사용자 간의 근로 관계를 규율 근로계약 체결, 근로관계의 내용, 변경, 종료절차 등에 일정한 법적 기준을 제시함으로써 근로자의 근로조건을 보호둘중 하나만 청구	- 노동조합 또는 근로자대표 등 근로자집단과 사용자 간의 노사관계를 규율 근로자의 단결을 통한 집단적 방법에 의해 근로자의 근로조건을 보호
내 용	- 근로계약/취업규칙, 임금/퇴직, 휴일/휴가, 근로시간/휴게시간, 징계/해고, 여성/소년보호, 산업안전/보건 등	- 노동조합설립/운영, 단체교섭, 단체협약, 쟁의행위/조정/중재, 부당노동행위, 노사협의회 등
적 용 관계	- 근로기준법, 최저임금법, 남녀고용평등법, 근로자퇴직급여보장법 등	- 노동조합 및 노동관계조정법 적용

## 취업규칙

- ☐ 임금 등 근로자 전체에 적용될 근로조건에 관한 준칙을 규정
- ☐ 명칭에 상관 없음(인사관리규정, 운영규정, 사칙, 인사규칙 등)
- ☐ 근거 : 근기법 제93조
- ☐ 대상 : 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사업장
- ☐ 하나의 사업장에 복수의 취업규칙 작성가능
- ☐ 상시근로자의 경우 근기법이 적용되지 않는 자를 제외하고 임시직정규직일용직 상용직 등을 총 망라한 상시근로자수가 10인 이상인지 여부로 판단
- ☐ 10인 미만이면 신고 대상에서는 제외되나 취업규칙을 작성 & 비치하여야 함.

## 작성및 변경

