12주차 학습

1교시 학습 키워드 – 노사관계, 노동조합, 노동조합 기능

## 1. 노사관계의 기초

1. 1) 노사관계의 계념
   * 노사관계의 개념(Labor and Management Relations)  
     ① 협의적 : 노동자인 종업원과 사용자인 기업주(경영자)와의 관계를 의미

 광의적 : 노사관계의 실질적인 주체인 노동조합과 기업, 그리고 이에 영향을 미치는 정부와의 관계를 의미

* + 노사관계의 목표  
    ① 산업평화적 이념의 정립  
    ② 생산성 향상과 성과배분의 실현  
    ③ 노사화합의 정착

1. 2) 노사관계의 발전과정
   * 1단계 자본전제적 노사관계(~19세기 초ㆍ중기)

고용주 혹은 자본가에 의하여 임금과 노동조건이 전제적으로 결정되는 노사관계

개발도상국이나 공산주의국가에서도 나타나는 노사관계

* + 제2단계 온정주의적 노사관계(19세기 중기)

경영의 자본효율을 높이고, 다른 한편으로는 노동조합의 형성을 저지하는 가부장적ㆍ온정주의적 노사관계

* + 제3단계 완화적 노사관계(~19세기 말)

근대적 인사관리 원리에 바탕을 두고 종업원의 복지증진과 의사소통을 매체한 노사관계

* + 제4단계 계급투쟁적 노사관계(1917년 2월 시작

사용자의 주도에 의한 개별노사관계가 근로자의 근로조건이나 생활상태를 매우 열악하게 만듦에 따라 나타나는 노사관계

* + 제5단계 민주적 노사관계(1930년 이후)

## 2. 노동조합

1. 1) 노동조합의 정의와 목적
   * 노동조합의 정의

노동조합이란 노동력을 가진 근로자들이 노동생활의 조건을 유지하고, 개선하기 위해 조직한 집단적 단체

* + 노동조합의 목적

우리나라의 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 ˝노동조합이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지ㆍ개선 기타 근로자의 경제적ㆍ사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 연합단체˝

1. 2) 노동조합의 가입방법
   * 노동조합의 가입방법   
     ① 기본적 숍제도 : 오픈숍(open shop)제, 유니언숍(union shop)제, 클로즈드숍(closed shop)제

변형된 숍제도 : 에이전시 숍제(agency shop)제, 프레퍼렌셜 숍(Preferential Shop)제, 메인티넌스 멤버십 숍(Maintenance of Membership System)제

1. 3) 노동조합의 기능
   * 경제적 기능 : 단체교섭과 경영참가, 노동쟁의로 노동조건의 유지, 개선하는 것
   * 공제적 기능 : 조합원의 질병, 재해, 고령, 사망, 실업으로 노동력 상실에 대비하여 조합기금을 설치하여 상호공제하는 활동
   * 정치ㆍ사회적 기능 : 노동관련 법규 및 사회물가, 사회보험, 복지정책 등으로 인한 정치ㆍ사회적 발언과 주장으로 근로자의 생활 향상을 도모
2. 4) 노동조합의 형태
   * 직업별 노동조합
   * 산업별 노동조합
   * 기업별 노동조합
   * 일반노동조합

Q1. 노사관계의 양면성과 관계가 먼 것은?

1. [소득의 원천과 부가가치의 원천](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=01?isEnd=1)
2. [노동자와 사용자 또는 조합원과 경영자](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=01?isEnd=1)
3. [개별적 노사관계와 집단적 노사관계](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=01?isEnd=1)
4. [협력적 관계와 대립적 관계](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=01?isEnd=1)
5. [경쟁성과 협력관계의 공동체성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=01?isEnd=1)

소득의 원천이며 ‘비용’의 원천이다.

Q2. 노사관계의 발전과정 중 제1단계 자본전제적 노사관리와 관계가 먼 것은?

1. [자본시장, 근대적 노동시장의 미성립](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=01?isEnd=1)
2. [자본소유자에 의한 경영](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=01?isEnd=1)
3. [자본이 생산양식의 절대적 권한 행사하는 도구로 사용](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=01?isEnd=1)
4. [자본가의 일반적 의사결정권](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=01?isEnd=1)
5. [은혜적 보답의 온정주의적 사고방식의 경영관리](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=01?isEnd=1)

은혜적 보답의 온정주의적 사고방식의 경영관리는 제2단계 온정주의적 노사관계이다.

Q3. 노동조합과 관련된 사항 중 관계가 먼 것은?

1. [노동조합은 근로자의 자주적인 단체](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=01?isEnd=1)
2. [노동조합은 근로조건의 유지ㆍ개선을 목적으로 하는 단체](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=01?isEnd=1)
3. [노동조합은 근로자 생활조건을 유지하기 위한 일시적 단체](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=01?isEnd=1)
4. [근로자가 개별적ㆍ단독적 고용관계에서 오는 사용자와의 불리한 지위를 극복ㆍ개선](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=01?isEnd=1)
5. [조직화를 통하여 사용자와의 고용계약에 있어서 유리한 지위를 획득](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=01?isEnd=1)

노동조합은 근로자 생활조건을 유지하기 위한 항구적ㆍ지속적 단체이다.

2교시 학습 키워드 – 단체교섭. 부당노동행위. 경영참가

## 1. 노사협력제도

1. 1) 단체교섭
   * 단체교섭의 정의

노동조합과 사용자 또는 사용자 단체가 근로자의 임금․근로시간, 근로조건 등에 관한 협약의 체결을 위하여 대표자를 통해 집단적으로 타협을 모색하고 관리하는 절차

* + 단체교섭제도의 유형
    - ① 기업별 교섭
    - ② 통일적 교섭 : “산업별․직종별 노동조합과 산업별·직종별 사용자단체 간의 단체교섭”을 말함
    - ③ 대각선 교섭
    - ④ 공동교섭 : 산업별 노동조합과 그 지부, 개별 노동조합이 공동으로 사용자와 교섭하는 방식
    - ⑤ 집단교섭(연합교섭, 집합교섭)
  + 단체교섭의 성립
    - - 단체협약의 당사자 : 법률상의 협약체결 가능자로 노동조합과 사용자(제29조 제1, 2항)
    - - 단체협약의 작성
      * 단체협약은 반드시 서면으로 작성 당사자의 서명, 날인(제31조)
      * 단체협약 체결일 15일내 행정관청에 신고(제31조 제2항)
      * 행정관청은 위법 내용이 있으면 노동위원회의 의결을 얻어 시정을 명할 수 있음(제31조 제3항)
    - - 단체협약의 유효기간 : “단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다”(제32조 제1항)
  + 단체교섭의 효력
    - - 규범적 효력 : 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준
    - - 채무적 효력 : 당사자 간 계약으로 이행 : 노동조합과 사용자가 합의 한 사항을 계약 이행
    - - 조직적 효력 : 제도ㆍ기관의 조직과 운영에 관한 단체협약부분

1. 2) 부당노동행위
   * 부당노동행위의 개념 : 부당노동행위(unfair labor practices)제도는 노동 3권의 구체적인 보장을 위한 행정적인 보호제도이며, 사용자가 정상적인 근로자의 노동조합 운동이나 노동조합의 정상적인 활동을 방해하는 행위를 말함
   * 부당노동행위의 유형
     + ① 불이익대우<제81조 제1항> ② 황견계약<제81조 제2항>
     + ③ 단체교섭거부<제81조 제3항> ④ 지배ㆍ개입 및 경비원조<제81조 제4항>
     + ⑤ 보복적 불이익취급<제81조 제5항>
2. 3) 노동쟁의와 쟁의조정
   * 노동쟁의의 뜻 : 노동쟁의(labor disputes)란 기업의 사용자와 노동조합 간의 분쟁을 말하는데, 넓은 의미로는 노사 간 주장의 불일치로 교섭이 결렬된 상태와 이때 노사가 각기 자신의 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위

## 2. 경영참가제도

1. 1) 경영참가의 의의
   * 경영참가 : 근로자와 노동조합이 기업경영에 참가해서 의사결정을 하는 것
   * 경영참가 형태 : ① 의사결정참여 ② 자본 참여 ③ 이익, 분배참여
2. 2) 노사공동의사 결정제도
   * 개념

산업민주주의를 실현하기 위한 제도 → 기업경영의 의사결정이 노사공동으로 이루어지는 경영참가방식

* + - - 독일의 공동의사결정 제도를 지적

1. 3) 한국의 노사협의제– 근로자 참여 및 협력증진제도
   * 노사협의제의 개요
     + - 개념 : [근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률] 규정
       - “노사협의회란 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여, 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성하는 협의기구”(제3조 1항)
   * 성격
     + 노사 쌍방이 참여와 협력 → 노사공동이익을 증진함으로 산업평화, 국민경제발전에 기여하는 것이 목적임
     + ② 참여와 협력에 의한 노사공동의 이익증진을 하는 것
     + ② 노사 상호신의를 바탕으로 성실하게 협의해야 함

Q1. 당노동행위의 종류가 아닌 것은?

1. [불이익대우](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=02?isEnd=1)
2. [황견계약](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=02?isEnd=1)
3. [단체교섭거부](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=02?isEnd=1)
4. [지배ㆍ개입 및 경비원조](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=02?isEnd=1)
5. [노동쟁의](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=02?isEnd=1)

노동쟁의는 부당노동행위가 아니다.

Q2. 노동쟁의 유형의 설명 중 틀린 것은?

1. [파업(strike) : 집단적 노무행위 거부](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=02?isEnd=1)
2. [태업(soldiering) : 작업능률저하](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=02?isEnd=1)
3. [보이콧(boycott) : 노동조합이 기업경영을 운영하는 행위](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=02?isEnd=1)
4. [피케팅(picketing) : 동맹파업의 부수적 행위](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=02?isEnd=1)
5. [직장폐쇄(lock-out) : 사용자의 쟁의 행위](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=02?isEnd=1)

보이콧(boycott)은 집단적 불매동맹이다.

Q3. 종업원 지주제의 중요성 중 재무관리 측면과 관계가 먼 것은?

1. [자본조달의 수단](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=02?isEnd=1)
2. [주가의 안정](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=02?isEnd=1)
3. [기업의 안정성 도모](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=02?isEnd=1)
4. [종업원의 재산형성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=02?isEnd=1)
5. [기업지배의 방지](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=12&th=02?isEnd=1)

종업원의 재산형성은 노사관리 측면이다.