

## 1. 근로관계법의 종류

- 노동법 : 경제적, 사회적 약자인 근로자의 기본적인 생활을 보장하기 위해 임금, 근로시간, 휴일, 휴게, 안전 등의 기준을 정한 법률
- 노동법의 분류 : 개별적, 집단적 노동관계법으로 분류

노동법	내용
개별적 근로관계법	사용자와 개인 근로자를 규율하는 법 -> 사용자와 근로자 간 임금, 근로시간 관련 노동 관련 분쟁 발생 시 해결하기 위한 법 관련 법 : 근로기준법, 최저임금법, 임금채권보장법, 고용보험법 등....
집단적 노동관계법	사용자(사용자 단체)와 노동조합을 규율하는 법 -> 근로자들이 자신의 주장을 할 수 있도록 단결권, 단체 행동권 등을 보장하는 법 관련 법 : 노동조합 및 노동관계조정법, 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률

## 2. 근로자 및 사용자

- 근로자 : 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자  
-> 근로를 제공한다 = 경제적 소득을 얻거나/ 사회적 가치를 이루기 위해 참여하는 계속적 활동
- 근로자의 근로 형태

고용 형태	개념
정규직	계약기간이나 시간의 제한 없이 고용되는 형태
비정규직	근로기간이 정해져 있는 계약직, 일용직 원청이 하청업체를 통해 간접 고용하는 파견, 상시 근로를 하지 않는 시간제 근로자 개인사업자로 간주되지만 실제로는 사용자에게 종속되어 노동자성으 갖고 있는 특수 고용자
단기간 근로자	1주동안의 소정 근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정 근로시간보다 짧은 근로자
일용 근로자	1일 단위로 근로 계약을 체결하고, 당일 근로가 끝나면 계약이 종료되는 형태
프리랜서	외주를 받아서 진행하는 고용 형태

- 사용자 : 근로자와 근로 계약을 체결한 후 근로를 제공받고 그 대가로 임금을 지급하면서 근로자를 감독, 지휘하는 자  
개인 기업의 경우 -> 개인 사업주, 법인 기업의 경우 -> 법인에 해당함

- 청소년 근로자 : 만 19세 미만인 사람으로, 근로관계법에서 여러 보호를 받음
  - 1) 만 15세 이상인 청소년만 근로 가능, 성인과 동일한 최저임금 받음
  - 2) 청소년을 고용한 사업주는 청소년의 부모님, 친권자, 후견인의 동의서와 가족 관계 기록 사항에 관한 증명서를 사업장에 비치해야 함.
  - 3) 근로 청소년을 예고없이 해고할 수 없음.
  - 4) 근로조건을 기재한 근로계약서를 반드시 작성해야 함.
  - 5) 1일 7시간, 주 40시간 이상 일할 수 없으며, 야간근로와 휴일 근무는 금지

### 3. 근로기준법의 적용 범위

- 근로기준법의 적용 범위 : **상시 5인 이상의 근로자**를 사용하는 모든 사업, 사업장에 적용  
 친족만을 사용하는 사업, 사업장과 가사 사용인에 대해서는 적용 X  
**상시 4인 이하의 근로자**의 경우 -> 근로기준법 중 일부만 적용  
 상시 근로자 수 산정 -> 아르바이트, 일용, 임시 등도 포함

- 5인 미만 사업장에 적용되는 근로기준법, 적용되지 않는 근로기준법

적용되는 법	적용되지 않는 규정
근로계약, 임금, 근로시간, 휴게시간 재해 보상, 해고 예고, 퇴직금	1일 8시간, 1주 40시간의 법정 근로시간 규정 적용 X 연장, 야간, 휴일근로 시 50% 가산 X 연차유급휴가 조항 적용 X 해고 시 노동위원회를 통한 구제 신청 대상 X

### 4. 근로 계약

- 정의 : 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 그 대가로 임금을 지급할 목적으로 체결하는 계약
  - > 사용자에게 임금, 근로시간, 휴일, 연차유급휴가 등이 명시된 근로 체결, 교부 의무화
  - > 위반할 경우 500만원 이하의 벌금 또는 과태료 처분, 근로 기준법 미충족시 무효(근로기준법보다 불리한 조건으로 작성할 수 없음.)
- 형식 : 근로 계약은 문서 형태의 ‘계약서’ + ‘서약서’, ‘약정서’, ‘구두 계약’ 모두 근로 계약으로 인정
  - > 근로기준법 상, 임금, 근로시간, 휴일, 연차유급휴가 등이 명시하여 **서면으로 교부하도록 의무화**
- 명시해야 할 근로조건 : 임금(구성 항목, 계산 방법, 지급 방법), 근로시간, 주휴일, 연차유급휴가, 근무장소, 종사해야 할 업무, 취업규칙에서 정해야 하는 사항, (기숙사) 기숙사 규칙
  - > 임금, 근로시간, 주휴일, 연차유급휴가, 근무장소는 **서면으로 명시, 교부**
  - > 법적 분쟁 발생 시 근거로 활용

## 5. 근로시간과 휴게시간

- 근로시간 : 근로자가 사용자의 지휘 · 감독 하에 근로를 제공하는 시간  
작업 전 준비시간, 회의시간, 종료 후 정리 시간 등 모두 포함
- 법정 근로시간 : 1일 8시간, 1주 40시간(휴게시간 제외)을 초과할 수 없음.
- 소정 근로시간 : 법정 근로시간 내에서 근로자가 근로하기로 정한 시간
- 연장근로 : 법정 근로시간을 초과하여 근무하는 시간
- 야간근로 : 하오 10시(22:00) ~ 상오 6시(06:00)까지의 근무 시간
- > 시간 외 근로(연장근로, 야간근로, 휴일근로)는 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급해야 함

cf) 교과서 250p : 단시간 근로자의 경우, 소정 근로시간(일하기로 한 시간)을 초과하면 연장근로수당을 받을 수 있음.

## 6. 휴일과 휴가

- 주휴일 : 1주간의 소정 근로일을 개근한 근로자에게 평균 1회 이상의 유급 휴일(임금을 지급하는 휴일)을 부여하는 것
- 주휴일의 조건 : 법정 근로시간 충족(1주일의 소정 근로일수 개근), 충족하지 않을 시 **무급 휴일**을 제공
- 근로자의 날 : 근로자의 날에 관한 법률에 의거, 매년 5월 1일이 유급 휴일로 정해져 있음. 대체 적용 X
- 공휴일 : 국경일, 공휴일은 공무원에게만 적용되는 것이 원칙. 하지만 근로계약에 유급 휴일로 정한 경우 유급 휴일
- 휴일 근로 제한 : 18세 이상 여성의 야간근로 및 휴일근로 -> 근로자의 동의  
18세 미만, 임산부 -> 불가(대상자의 동의 + 고용노동부 장관 허가 + 대표자와의 협의 필요)
- 연차유급휴가 : 1년 이상 계속 근로한 근로자에게 부여하는 휴가.  
1년 간 80% 이상 출근 시 15일의 유급휴가 부여, 총 휴가일수는 25일이 최대  
1년 미만 재직 -> 1개월간 개근 시 1일의 유급휴가 부여, 만일 이 시점에 유급휴가 사용 시 해당 일수를 공제
- 생리 휴가 : 여성 근로자가 청구하면 매월 1일의 **무급휴가**를 주어야 함  
단, 5인 미만인 사업장의 경우 휴가 부여를 하지 않을 수 있음.  
휴가를 청구하지 않으면 그 달의 휴가 사용 권리가 없어짐.

## 7. 임금과 최저 임금

- 임금 : 사용자가 근로자에게 근로의 대가로 임금, 봉급의 이름(이름은 상관 X)으로 지급하는 일체의 금품
- 지급 방법 : 매월 1회 이상 일정한 날에 현금으로 전액 지급, 만일 퇴사 시 14일 이내에 지급
- 최저 임금 : 임금의 최저 수준을 정하고, 그 지급을 법으로 강제하는 제도  
근로자를 사용하는 모든 사업, 사업장에 적용하는 것이 원칙(장애인, 수습 근로자는 특정 경우에 제외)  
세전이므로, 세금 공제 후 실수령액은 최저 임금보다 적을 수 있음

## 8. 퇴직금

- 퇴직금 : 1년 이상 계속 근로한 근로자(정규직, 조건을 갖춘 비정규직)가 근로관계를 종료한 경우 사용자가 지급하는 임금  
계속 근로기간(결근 상관 X)이 1년 미만, 4주 평균 1주 근로 기간이 15시간 미만인 경우 지급하지 않음
- 퇴직금 산정 : 30일분의 평균임금 \* 계속 근로연수(1년 근속 시 30일분 이상의 임금 지급)  
입사 당시에 퇴직금을 받지 않았다고 하더라도, 해당 내용은 무효이며 받을 수 있음.  
퇴직금을 월급에 나누어 지급하는 것은 허용 X, 그렇게 받더라도 퇴직금 수령 가능
- 퇴직금 지급 시기 : 퇴사한 날로부터 3년 이내 청구 가능. 사업주는 근로자가 퇴직한 후 14일 이내에 지급

## 9. 해고

- 해고 : 사용자가 일방적으로 근로자와의 근로관계를 소멸시키는 법률 행위  
근로 기준법 : 정당한 이유 없이 해고 할 수 없다 -> 해고를 위해서는 정당한 사유가 있는 경우에 가능
- 해고의 종류 : 징계 해고(근로자에게 중대한 직장 규율 위반 행위에 대한 징계성 목적)  
정리 해고(사용자의 귀책 -> 긴박한 경영상의 필요가 있을 때)  
통상 해고(기타 근로관계를 유지하기 어려운 부득이한 사유가 있을 때)
- 부당해고 : 근로자의 잘못이 없음에도 불구하고, 사용자의 임의적인 판단으로 근로자를 해고하는 행위  
-> 부당해고를 당했을 경우 노동위원회에 구제를 신청해야 함.

기말고사 정리(5단원)	2. 고용서비스와 사회 보험 제도
--------------	--------------------

1. 사회 보험

- 국가가 국민 생활 안전을 보장하기 위하여 만든 사회 보장 제도(재난 상황을 보호)
- 일반 보험과 달리 법으로 강제. 보험료는 개인, 기업, 국가가 분담
- 사회 보험의 종류

구분	목적(의의)
국민 연금	노령, 장애 또는 사망으로 소득 능력이 상실 또는 감퇴된 경우 본인이나 그 유족에게 일정액의 급부를 행하여 경제적으로 안정된 생활을 할 수 있도록 국가가 운영하는 소득보장 제도
건강 보험	국민의 질병 및 부상에 대한 예방, 진단, 치료, 재활과 건강증진에 대한 서비스를 제공하는 사회 보장 제도
고용 보험	실직자의 최저 생활 유지 및 실업의 예방, 고용 촉진 등 근로자의 직업능력개발 및 향상 도모를 위한 사회 보장 제도
산업재해 보상보험	근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상하여 재해 근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진시키며, 재해예방과 근로자의 복지 증진을 목적으로 하는 우리나라의 최초의 사회 보험 제도

2. 사회 보험 가입 대상 및 특징

구분	국민 연금 보험	국민 건강 보험	고용 보험	산업재해보상보험
가입대상	1개월 이상 근무하면서 월 근로시간이 60시간 이상 또는 월 8일 이상 근무자	1개월 이상이면서 월 근로시간이 60시간 이상인 자	1개월간 소정 근로시간 60시간 이상인 자 (주 15시간 이상)	상시 1인 이상 근로자를 사용하는 사업장
역할	국민의 생활 안정과 복지 증진을 위해 국가에서 시행하는 사회 보장 제도	질병이나 부상으로 인한 고액의 진료비 부담을 방지하는 것을 역할로 함 국민들이 평소에 보험료를 내고 필요한 의료 서비스를 받을 수 있도록 하는 사회보장제도	실직한 근로자에게 실업 급여와 직업능력개발비용 제공 사업주에게 고용 유지, 교육 훈련 비용 제공	산업재해를 당한 근로자에게 신속한 보상제공 사업주에게 재해 발생 보상에 따른 부담 경감
신고 의무자	사용자	사용자	사업주	사업주
보험요율	표준 소득월액의 9%	표준 보수 월액의 6.12%	임금 총액 1.30%	임금 총액 0.7 ~ 34%
보험료 부담	사업주 4.5% 근로자 4.5%	사업주 3.06% 근로자 3.06%	사업주 0.65% 근로자 0.65%	사업주 부담

기말고사 정리(5단원)	<b>3. 산업안전과 재해예방</b> <b>4. 협력적 노사관계</b>
--------------	--

#### 1. 산업재해에 해당하는 것

- 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리 소홀로 발생한 사고
- 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배 관리 하에서 출퇴근 중 발생한 사고
- 유해 요인에 노출되거나 취급 방법에 따라 영향을 미칠 수 있는 신체 부위에 그 유해인자로 인하여 특이한 임상 증상이 나타났다고 의학적으로 인정될 것
- 질병에 걸려 의학적인 요양의 필요성이나 보험 급여 지급 사유가 있다고 인정될 것

#### 1. 노사관계의 성격

- 협력적 노사관계 : 서로가 서로를 필요로 하는 쌍방적인 관계(바람직한 관계)  
이를 구축하기 위해 꾸준한 대화와 협의가 필요함
- 갈등적 노사관계 : 노사 간 입장 차이로 인한 대립적인 관계(바람직하지 않은 관계)  
노동조합이 일방적으로 의견을 요구하거나, 경영진이 일방적으로 근로자에게 의견을 통보하는 경우

#### 2. 노동조합과 사용자단체)의 역할

- 노동조합의 역할
  - 1) 조합원의 근로조건, 권리 보호와 임금 수준의 개선
  - 2) 근로자의 의견 수렴 및 사용자와의 협상
  - 3) 근로자의 단결력 강화, 협상력 강화를 위한 단체 행동(파업)
- 사용자(단체) : 개별 사용자(기업주, 경영진)이 노조에 맞서 사용자의 이익을 도모하는 단체
- 사용자(단체)의 역할
  - 1) 사용자들의 이해관계와 의견을 대변하여 노조의 요구와 주장에 맞서거나, 대안적인 방안을 제시하면서 단체 교섭에 직접 참여하여 타협하거나 개별 사용자들을 지원하는 역할
  - 2) 정부의 각종 노동 고용 정책에 대한 사항을 건의하고 영향력을 행사하는 정책 참여자 역할
  - 3) 노동조합과의 분쟁이 발생한 사용자를 지원하는 역할
- cf) 사용자는 노동조합의 활동을 방해할 법적 근거가 없음.

기말고사 정리(5, 6단원)	<b>4. 협력적 노사관계</b> <b>1. 사회 문제와 직업 윤리</b>
-----------------	--

3. 노사협의회의와 노동조합 차이점(교과서 292p)

표 V-8 노사협의회의와 노동조합의 차이점

	노사협의회	노동조합
근거 법률	근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률	노동조합 및 노동관계조정법
대표성	소속 회사의 모든 근로자	노동조합에 가입한 조합원
설립 사업장	30인 이상 사업장	근로자의 자유의사에 따라 설립 가능(2인 이상)
권한	전체 직원의 이해와 요구를 대변, 단체 교섭권과 단체 행동권이 없음.	단체 교섭권, 단체 행동권 (파업 등 쟁의 행위)
결과	노측 의견을 사측이 경영에 참조·반영, 사측이 반영하지 않아도 법적 강제성이 동반되지 않을 수 있음.	법적 구속력이 있는 단체 협약 체결

1. 직업 윤리의 중요성

- 직업관 : 개인이나 사회 구성원들이 직업에 대해 가지고 있는 태도나 가치관
- 직업관의 유형

자기 본위의 직업관 (생업으로서의 직업관)	사회 본위의 직업관 (소명으로서의 직업관)	일 본위의 직업관 (자아실현으로서의 직업관)
직업을 생계 유지를 위한 활동과 출세를 위한 수단으로 보는 이기주의적 직업관	사회나 국가를 위하여 봉사하는 것으로 생각하는 봉사 지향 직업관	직업을 자아실현의 과정으로 이해하는 직업관 일 자체를 목적으로 생각하는 직업관

- 직업 윤리 : 개인이 직업생활을 하면서 지켜야 할 도덕적 원리, 행동 규범, 직업 일반 윤리와 직업별 윤리로 나뉨
- 직업 일반 윤리 : 모든 직업에서 지켜야 할 공통적인 윤리
- 직업별 윤리 : 각각의 직업에서 지켜야 할 구체적인 윤리
- 국가직무능력표준에서 제시하는 바람직한 직업 윤리 : 근로 윤리와 공동체 윤리

근로 윤리	공동체 윤리
<p>근면 : 부지런하며, 직장에서 정해진 시간을 준수하여 생활하고 더욱 능동적이며 적극적인 자세로 행동</p> <p>성실 : 자신의 일에 최선을 다하고자 하는 마음 자세</p> <p>정직 : 신뢰를 형성하고 유지하는 데 가장 기본적이고, 필수적인 규범</p>	<p>봉사 : 사회 또는 남을 위하여 자신의 이해를 돌보지 않고, 몸과 마음을 다하여 일하는 것(서비스)</p> <p>책임 : 모든 결과는 나의 선택으로 인해 일어난 것이라는 태도, 자기 직분과 역할에 최선을 다하고, 맡은 책임을 완수하는 자세</p> <p>준법 : 법과 규칙을 준수하는 것으로, 민주시민으로서 기본적으로 지켜야 하는 의무이자 생활 자세</p> <p>예절 : 일정한 생활 문화권에서 오랜 생활 습관을 통해 하나의 공통된 생활 방법으로 정립되어 관습적으로 행해지는 사회계약적인 생활 규범</p> <p>성 예절 : 상스럽거나 모욕적이고, 타인을 비하하는 언어 등 부적절한 언어와 행동을 피하고, 회사의 명예와 임직원으로서의 품위를 손상시키지 않는 언행</p>

- 국가직무능력표준에서 제시하는 바람직한 직업 일반 윤리의 덕목

- 소명 의식 : 자신이 맡은 일은 하늘에 의해 맡겨진 일이라고 생각하는 태도
- 천직 의식 : 자신의 일이 자신의 능력과 적성에 꼭 맞는다 생각하며, 그 일에 열성을 가지고 성실히 임하는 태도
- 직분 의식 : 자신이 하고 있는 일이 사회나 기업, 기타 타인을 위해 중요한 역할을 하고 있다고 믿고 자신의 활동을 수행하는 태도
- 책임 의식 : 직업에 대한 사회적 역할과 책무를 충실히 수행하고 책임을 다하는 태도
- 전문가 의식 : 자신의 일이 누구나 할 수 있는 것이 아니라, 이 분야의 지식과 교육을 밑바탕으로 성실히 수행해야만 가능한 것이라 믿고 수행하는 태도
- 봉사 의식 : 직업 활동을 통해 다른 사람과 공동체에 대하여 봉사하는 정신을 갖추고 실천하는 태도

## 2. 윤리적 의사결정의 중요성

- 윤리적 의사결정 : 윤리적 딜레마 상황에서 윤리적, 비윤리적 행위를 선택하는 의사결정 과정  
갈등적 상황, 딜레마적 상황에서 여러 목표, 대안 중 하나를 선택하고 결정하는 행위  
기업의 경우, 해당 상황에서 결정을 잘못할 경우 큰 피해를 입을 수 있음.  
따라서, 체계적으로 윤리적 의사결정을 이루어야 함.

- 체계적 윤리적 의사결정 단계와 사례(교과서 310p) : 개인 윤리 측면, 사회 윤리 측면으로 나누어 판단

표 VI-3 체계적 윤리적 의사결정 단계와 사례

구분	1단계	2단계	3단계
	윤리적 갈등 상황에 대한 정확한 인식	자신의 판단 기준과 규범에 의한 판단	판단에 따른 합리적인 행동 수행
개인 윤리	⇒ 점심을 먹고 나니 나른해서 업무에 집중이 안 되는데, 이럴 때 인터넷으로 쇼핑이나 좀 해볼까?	⇒ 성실 : 원칙적으로 근무 시간 중에 업무와 관련이 없는 일을 하는 것은 안 되잖아?	⇒ 근무 시간에 인터넷 쇼핑은 안 되겠군. 잠을 깨기 위해 가벼운 체조라도 하고 세수하고 와야겠다.
사회 윤리	여자 친구가 우리 회사 내부 기획서 양식을 견본품으로 보내 달라고 한다. 그런데 내부 기획서 양식 속에는 회사 정보가 여러 가지 들어있는데……, 어찌지?	직분 의식 : 아무리 여자 친구라도 회사 정보는 보호해야겠지? 아무리 사소한 내용이라도 회사 내부 정보가 밖으로 나가면 회사에 손실이 될 수 있어.	거절한다. (미안해. 나 이 회사 직원이잖아. 정보 보호를 위해 내부 기획서를 줄 수가 없네.)



## 1. 직업 세계 변화의 요인과 동향 (교과서 318p)

- 사회 환경, 기술 환경, 경제 환경, 직업 환경에 따라 직업 세계가 변화함

표 VI-4 직업 세계의 변화 요인과 동향



- 직업 세계의 변화 -> 채용 환경 변화로 인해 고도화된 교육이 필요함(산업 별 경계 모호화)
- 채용 환경 변화 요인 : 경영 환경 변화, 노동 환경 변화, 고객 욕구 증가, 정보 기술 변화, 인재 가치 증대
- cf) 잡 노마드 : 직업을 따라 유랑하는 유목민

기존 : 일을 찾아 직장을 옮겨야 하는 사회적 부작용 현실을 의미

최근 : 자신의 의지에 따라 직업을 개척하는 사람을 의미

## 2. 산업혁명의 변천과 특징(교과서 319p)

- 1차 산업혁명(18세기) : 증기기관 발명(석탄 사용)
- 2차 산업혁명(19세기 말) : 노동 분업 및 대량 생산(석유와 전기)
- 3차 산업혁명 : 정보혁명(신재생 에너지, 컴퓨터와 인터넷)
- 4차 산업혁명 : 신기술 융합(인공지능, 바이오, 빅데이터, 사물 인터넷 등...)