



제 15 장

노사관계관리

고 종 식



목 차

2.노동조합의 기본개념

3.단체교섭

4.분쟁해결의 원리 및 경영참가

5.기업과 노동조합의 관계

6.노동쟁의와 조정

노사관계의 개념

노동시장?

수요자
(사용자)

공급자
(근로자)

1.노사관계의 기초

- 노사관계란?

경영자, 근로자 및 정부 사이의 상호관계의 복합체, 또는 근로자 조직과 산업경영자 간의 처리뿐만 아니라 임금, 생산성, 고용보장, 경영자의 고용관행, 조합의 정책 및 노동문제에 대한 정부의 행동을 포괄하는 노동의 모든 영역

노사관계의 기초

- 노사관계의 발전과 성격

- (1) 전제적 노사관계 : 노사관계는 절대명령과 복종이라고 하는 예속적 관계가 강함
- (2) 온정적 노사관계 : 온정주의에 입각하여 근로자에게 후생복지시설 등을 제공하는 단계
- (3) 완화적 노사관계 : 산업혁명이 진전 되고, 주식회사가 보편적으로 보급되는 단계
- (4) 민주적(대등적 노사관계) : 노동조건을 결정하는 단체교섭 과정에서 노사 대등의 지위를 인정받게 되는 단계

노사관계의 기초

노사관계에 대한 법률

1. 노동조합 및 노동관계조정법

근로자의 자주적 단결권과 단체행동권 보장, 노동의 요건, 노조의 설립, 노조의 관리, 노조의 해산, 단체협약 및 부당노동행위 명시

2. 노동위원회법

노사분규의 평화적 해결, 노동위원회의 조직, 회의, 권한 등을 명시

3. 노동관계법의 입법정신

신의성실의 원칙

노사대등의 원칙 : 조합원 대표 = 사용자와 대등

단체자치의 원칙

노동조합의 기본개념

- ◆ 근로자가 스스로의 직무, 생활의 질 및 조건을 유지 개선하는 것을 목적으로 자주적으로 조직한 민주적 단체.
- ◆ 단체를 조직함으로써 개인으로 교섭할 때보다 교섭상의 우위가 높아지는 효과
- ◆ 사용자는 노동조합 결성을 포함한 노조활동을 방해할 수 없으며 교섭거부 불가능

노동조합의 기본개념

- 노동조합의 형태

1. 직업별 조합
2. 산업별 조합
3. 기업별 조합
4. 일반조합
5. 결합방식에 의한 조합
 - 단일조합
 - 연합체 조합

노동조합의 기본개념

- 노동조합의 가입방법

1. 오픈숍(open shop)

노동협약에 쉐제에 대해서 아무것도 규정하지 않음

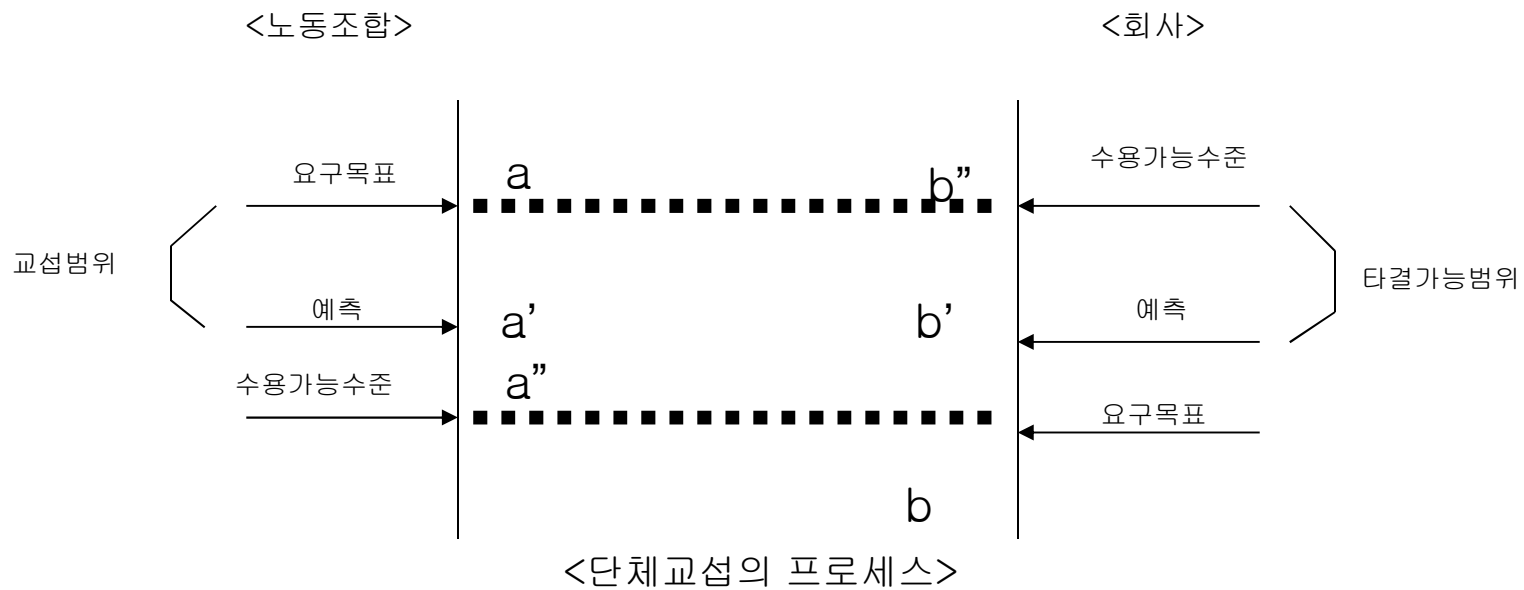
2. 유니언숍(union shop)

조합을 탈퇴하거나 제명되면 종업원의 자격상실, 해고

3. 클로즈숍(close shop)

기업에 속해있는 근로자 전체가 조합 가입의무가 있음

3. 단체교섭



- 단체교섭의 절차는 보통 노사의 대표자에 의한 토의로 이루어짐
- 힘의 균형 위에서 어떠한 일치점을 찾아내려고 하는 과정

단체교섭

- 심리적 특성(경영자)

- 행동목표는 기업의 존속과 발전, 자기위신의 유지, 현실승인적

- 심리적 특성(조합)

- 조합원의 사회적 경제적 지위의 향상, 조합의 영향력 확대, 현실 불승인적, 요구적

- 노사간의 갈등(파업)

- 갈등은 노동분쟁으로 발전하며 노동분쟁은 대부분 파업으로서 커뮤니케이션이 사라질 위험이 높음

4. 분쟁 해결의 원리 및 경영참가

- 분쟁 해결의 기본 원리

- 제 1 원리 : 노사가 추구하고 있는 경합적 목표를 공동적 목표로 전환 하는 것

- 제 2 원리 : 노사의 집단성원에 의해 각각의 소속집단 이외에 강한 충성심을 나타낼 수 있는 것이 존재하는 경우

- 제 3 원리 : 노사 쌍방의 공통의 준거 틀을 만들어 내는 것

분쟁 해결의 원리 및 경영참가

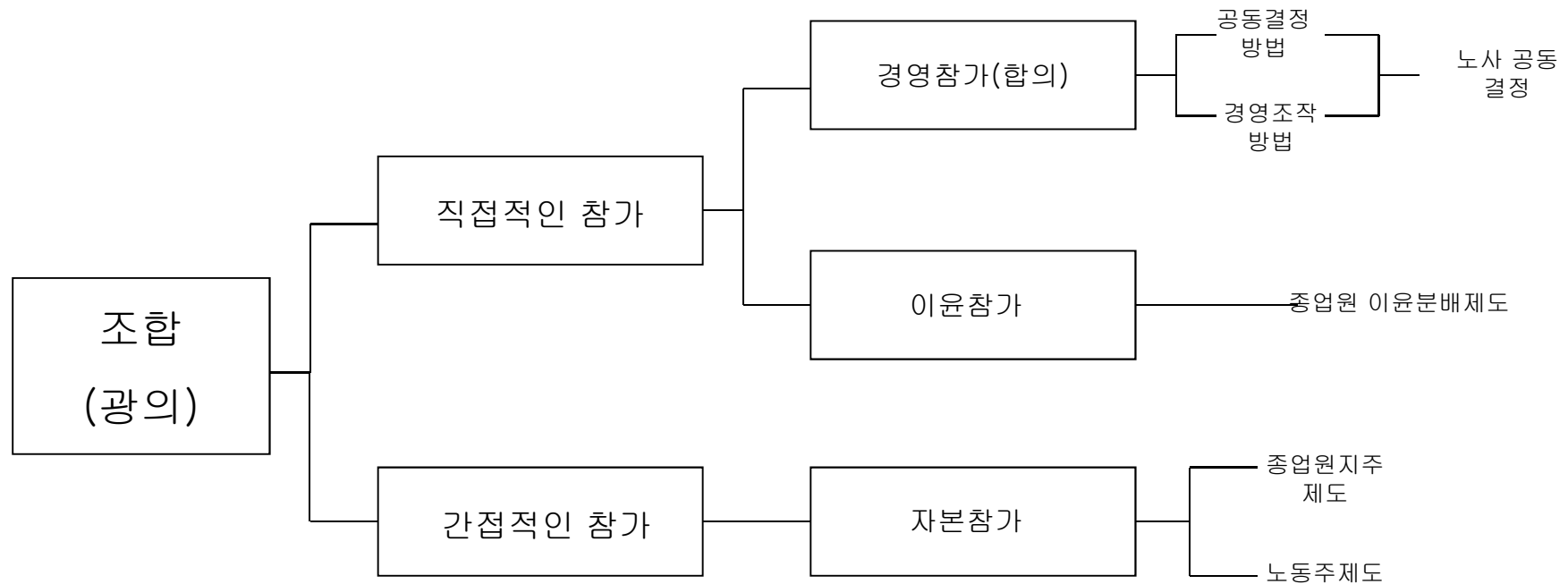
- 노사협력과 산업평화

1. 노사간의 공동목표를 설정 노사가 이것에 협력할 수 있는 조건을 생성
2. 노사가 평상시로부터 공동목표를 스스로의 힘으로 만들고 결정할 수 있다고 하는 협력체제를 갖는 것
3. 쌍방의 대립과 갈등분위기의 제거

분쟁 해결의 원리 및 경영참가

- 노동조합의 경영참가

<종업원의 경영참가>



5. 기업과 노동조합의 관계

- 노사관계의 기본원칙

1.결사의 자유

2.노사 상호 불개입의 원칙

- 불이익 처분의 금지
- 황견계약의 금지
- 소수조합과 유니언 슝 협정
- 단체교섭 거부 금지
- 지배개입, 경비원조 금지

3.노사관계 자치의 원칙

4.노사협약, 협력의 원칙

기업과 노동조합의 관계

<단체교섭과 노사협의 제도의 차이>

	단체교섭	노사협의제
근거	법률에 의함	단체협약에 의함
당사자	회사, 조합의 대표와의 사이에서 이루어진다	단체교섭과 같은 경우도 있으나 경영자와 조합 사이에서 이루어짐
교섭사항	노사의 이해대립 사항	노사의 이해공통사항
대화내용	실력행사를 배경으로 주로 요구 관철을 위하여	의사소통을 해서 상호 이해를 도모함

회사와 노동조합

순위	조합가입이유	조합의 목표
1	유니언 쉐를 위해	특정의 경제적 이익을 얻는 것 (보다 나은 임금)
2	개인의 이익을 위해	고용보장을 얻는 것(선임권)
3	조합은 좋은 목적을 갖고 있기 때문에	권리의 획득(언론, 복지)
4	임금인상을 위해	직무 이외로 이익을 얻는 것 (레크레이션, 법적인료서비스)
5	노동조건을 좋게 하기 위하여	
6	보장을 얻기 위하여	
7	수는 힘이 되기 때문에	
8	대부분이 조합가입을 원하고 있기 때문	
9	그 외	

6. 노동쟁의와 조정

- 노동쟁의란?

임금, 노동, 복리후생, 해고 등과 같은 노동조건에 관하여 노사간의 합치를 보지 못함으로써 분쟁에 돌입한 상태를 말함.

- 노조 측의 행위

1. 파업

-경제파업, 부당노동행위 파업, 동정파업, 총파업, 불법파업, 돌발파업, 연좌파업, 관할권파업

2. 태업

근로자들이 단결해서 의식적으로 작업능률을 저하시키는 것

노동쟁의와 조정

3. 불매운동

- 조합원들이 자사의 제품을 불매하도록 동맹(1차적 보이콧)
- 노동조합 이외의 사람들에게 제품을 불매하도록 동맹(2차적 보이콧)

4. 피케팅

- 노동 희망자들이 사업장이나 공장에 출입하는 것을 저지 및 파업참여 협력 호소

5. 준법투쟁

- 법규정대로의 권리를 행사(집단휴가 정시 출퇴근, 시간외 초과근무의 거부)



노동쟁의와 조정

- 사용자측의 대응

- 직장폐쇄(lock out), 출근정지 처분



노동쟁의와 조정

<노동쟁의의 조정구조>

