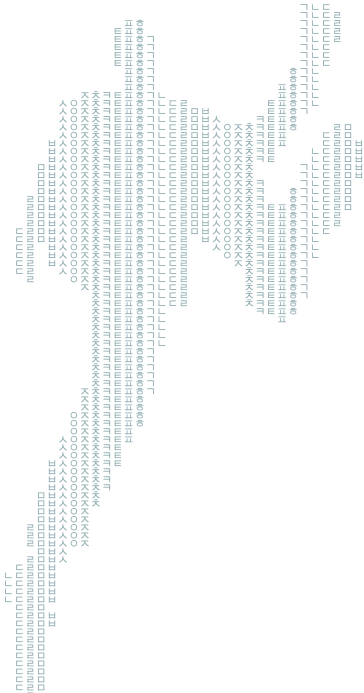
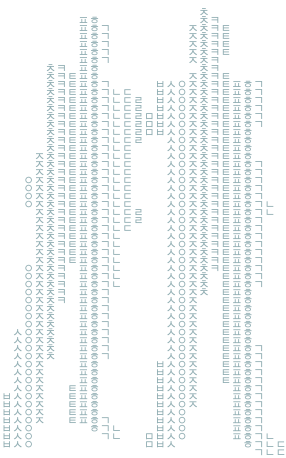
고용노동교육교재 2011





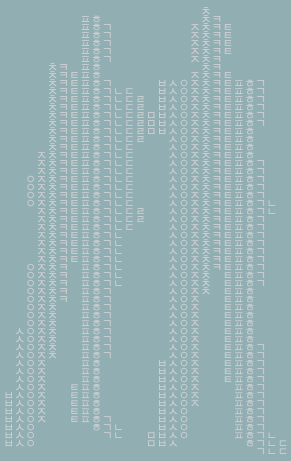
고용노동용어 해설

Employment and Labor Terminology

고용노동부

한국기술교육대학교
고용노동연수원
Employment & Labor Training Institute

고용노동교육교재 2011



고용노동용어 해설

Employment and Labor Terminology

고용노동교육 저변 확대에 기여

– 고용노동용어에 대한 명확한 개념 정리 필요 –

우리나라의 고용노동행정은 지식정보화와 세계화의 진전에 따라 인적자원 관리라는 차원에서 일자리 창출과 노사관계 경쟁력 강화를 위하여 많은 변화가 있었습니다. 이에 따라 고용노동연수원은 1994년에 발간한 『최신 노동용어 해설집』을 보완하여 산업현장에서 고용노동행정에 대한 접근이 용이하도록 할 필요성이 시급하였습니다.

이번에 발간되는 『고용노동용어 해설』은 과거 발간된 해설집을 기초로, 변화된 고용노동행정 내용을 정리하고, 국제노동기구(ILO) 홈페이지 내용을 참고하였으며, 전문가의 1차 감수와 고용노동부 관련 부서의 2차 감수를 거쳤습니다.

오랜 준비기간을 거쳐 여러 전문가가 참여하여 발간하는 것이기는 하지만 급변하는 산업사회의 속성상 부족한 점이 많을 것입니다. 향후에도 환경 변화에 따라 수정 · 보완을 지속적으로 추진하여 고용노동행정에 대한 이해 증진을 위해 계속 노력할 것입니다.

아무쪼록 이번에 발간되는 이 해설집이 고용노동관련 기관뿐만 아니라 산업현장에도 널리 보급되어 노동생산성 향상에 기여할 수 있기를 기대합니다. 또한 우리 연수원 홈페이지에도 게재하여 전 국민이 언제 어느 곳에서나 쉽게 접근하여 활용할 수 있도록 하겠습니다.

끝으로 이 자료 발간을 위해 노력하신 분들과 내용 감수와 편집·제작 등 각 부문에서 노력을 아끼지 않고 애써 주신 분들께 깊은 감사의 인사를 드리는 바입니다.

2011년 2월
고용노동연수원
송봉근 원장

● ● ● 일러두기

Ⅰ. 주요 내용

■ 『고용노동용어 해설』의 내용은 아래와 같이 구성

◈ 국내외 고용노동 관련 전문기관 콘텐츠 활용
◈ 주요 고용노동용어 개념 정의 및 사례 수록
◈ 전문가 자문 · 감수를 거쳐 전문성 및 공신력 확보

1. 컨텐츠 구성

■ 기존 고용노동용어 관련 콘텐츠를 기초로 활용하여 작성

– 신조어 등 새로운 개념 정의가 필요한 용어는 대학교수 등 공신력 있는 학계 의견 반영
– 외국어는 원문에 충실하여 해석

〈참고 1〉 국내외 관련 사이트

구 분	수록용어	내 용	게재방법
고용노동부	노동용어 448개	개념 정리	가나다 順
	국제노동용어 1,411개	용어만 나열(한글 · 영어)	가나다 順
노동OK (전문포털)	노동용어 196개	개념 및 사례(판례) 정리 & 관련법 조문 정리	가나다 順
노동도서관 (정보화본부)	노동용어 및 사례 100개	테마별 내용 정리 & 임금/해고 등, 판례검색	테마별 활용도순
고용정보원	고용보험용어 150개	개념 정리	가나다순
국제노동기구(ILO)	국제노동용어(영문)	국제노동협약 관련	

■ 6개 분야 997개 수록

– 노동경제(노동시장 등 고용관련 포함), 노동교육, 노동법, 노동복지(고용보험 포함), 노사관계, 국제노동 등 6개 분야
  • 노동경제(227개), 노동교육(242개), 노동법(146개), 노동복지(152개), 노사관계(198개), 국제노동(32개)

■ 용어수록 방법

– 사전식(가나다順) 개념 정리
– 고용노동용어 한영 동시 표기(분야별 INDEX 참조)
– 용어표기시 띄어쓰기 생략
  ※ 고용노동부 국제노동용어(한영) 및 ILO 자료 활용

2. 내 · 외부 전문가 자문 및 감수

■ 분야별 전문가의 자문 · 감수를 통해 전문성과 공신력 확보

〈참고 2〉 분야별 감수자

분 야	성 명	소 속	비 고
노사관계	김동원	고려대학교 교수	인사노무 포함
노동경제	원창희	국회 환경노동위원회 전문위원	노동시장, 노동경제 포함
노동복지	윤조덕	한국사회정책연구원 부원장	고용보험 포함
노동법	최영우	고용노동연수원 교수	
노동교육	김정일	한국기술교육대학교 대우교수	
전 분야	해당 부서	고용노동부	

■ 교정 · 교열, 편집 · 제작 등 다양한 부문에서 우수한 전문가 지원

〈참고 3〉 부문별 전문가

부문	성명	소속	비고
교정 · 교열	배은미	동아일보 기자	
편집 · 제작	해당 업무담당자	경성문화사	
홈페이지 운영	해당 업무담당자	고용노동연수원 사이버교육팀	

II. 활용

■ 책자 제작 및 유관기관에 배부 : 800부 내외

– 중앙부처 및 지자체, 공공기관, 각 시도 교육청 등에 배포하여 활용

■ 고용노동연수원 홈페이지에 게재

– 홈페이지 내 사이버학습지원센터에 '고용노동용어 사전' 코너 설치, 편리한 검색 기능과 함께 수시로 검색 · 활용할 수 있도록 운영

CONTENTS

고용노동용어 해설

Employment and Labor Terminology

발간사 ····· 04
일러두기 ····· 06

ㄱ

● 가계소득 ····· 25
● 가내노동 ····· 25
● 가사노동 ····· 25
● 가사사용인 ····· 25
● 가산금 ····· 26
● 가산임금 ····· 26
● 가산휴가 ····· 26
● 가압류 ····· 27
● 가족수당 ····· 27
● 가중장해 ····· 28
● 가처분 ····· 28
● 가처분소득 ····· 29
● 각하 ····· 29
● 간병급여 ····· 30
● 간접원인 ····· 30
● 간호휴가 ····· 30
● 감급,감봉 ····· 31
● 감독이나관리의지위에있는자 (관리·감독업무종사자) ····· 31
● 감성지수(EQ) ····· 32
● 감수성훈련 ····· 32
● 감시단속적근로자 ····· 32
● 감정노동 ····· 33
● 강도율 ····· 33
● 강의법 ····· 33
● 강제근로 ····· 33
● 강제근로금지 ····· 34
● 강제저축금지 ····· 34
● 개별실적요율 ····· 34
● 개별적근로관계법 ····· 34
● 개별지도 ····· 34
● 개별화의원리 ····· 35
● 개산보험료 ····· 35
● 개산보험료의공제 ····· 35
● 개산추가보험료 ····· 35
● 개인퇴직계좌 ····· 36
● 개인평가 ····· 36
● 개인학습 ····· 37
● 갱내근로 ····· 37
● 건강관리 ····· 37
● 건강관리수첩 ····· 37
● 건강상담 ····· 38
● 건강장해 ····· 38
● 건강진단 ····· 38
● 건설공사일괄적용 ····· 38
● 건설근로자고용개선기본계획 ····· 38
● 건설근로자복지수첩 ····· 39
● 건설근로자퇴직공제계약 ····· 39
● 건설근로자퇴직공제회 ····· 39
● 건설노동자퇴직공제제도 ····· 39
● 검사배터리 ····· 39
● 검정수준 ····· 39
● 게임트레이닝 ····· 40
● 결점열거법 ····· 40
● 결혼퇴직제 ····· 40
● 경기적실업 ····· 40
● 경력개발 ····· 41
● 경력개발계획 ····· 41
● 경력개발프로그램 ····· 41
● 경영권 ····· 42
● 경영상이유에의한고용조정 ····· 42
● 경영참가제도 ····· 43
● 경제활동인구 ····· 43
● 경험학습 ····· 43
● 계속고용지원금제도 ····· 44
● 계속근로연수 ····· 44
● 계속사업 ····· 44
● 계약직근로자 ····· 45
● 계절적실업 ····· 45
● 계층별교육 ····· 45

● 고든법 ····· 46
● 고령자 ····· 46
● 고령자고용정보센터 ····· 46
● 고령자고용촉진장려금 ····· 46
● 고령자인재은행 ····· 46
● 고용 ····· 47
● 고용계약기간 ····· 47
● 고용계획 ····· 47
● 고용관계법 ····· 47
● 고용관리 ····· 47
● 고용관리책임자 ····· 48
● 고용노동부장관의작업중지명령 ····· 48
● 고용보험 ····· 49
● 고용보험료 ····· 49
● 고용보험적용사업장 ····· 49
● 고용승계 ····· 50
● 고용영향평가 ····· 50
● 고용의제 ····· 50
● 고용자 ····· 51
● 고용정책심의회 ····· 51
● 고용차별구제 ····· 51
● 고용촉진시설 ····· 51
● 고용촉진훈련 ····· 52
● 고용평등위원회 ····· 52
● 고용허가제 ····· 52
● 고충처리제도 ····· 52
● 공공직업훈련 ····· 53
● 공무원노동교육 ····· 53
● 공무원과방위산업체종사자의 쟁의행위제한금지규정 ····· 53
● 공무원노동조합 ····· 54
● 공무원의노동조합설립및 운영등에관한법률 ····· 54
● 공민권행사의 보장 ····· 55
● 공법 ····· 55
● 공익법인 ····· 56
● 공익위원 ····· 56
● 공인노무사 ····· 56
● 공인노무사회 ····· 56
● 공제기금 ····· 56
● 공중의견제출제도 ····· 57
● 과제분석 ····· 57
● 과제와역량 ····· 57
● 과학적관리법 ····· 57
● 관리감독자 ····· 57
● 관리능력교육 ····· 58
● 관찰학습 ····· 58
● 광역구직활동비 ····· 58
● 광역직업소개 ····· 58
● 교대근무제 ····· 58
● 교류분석 ····· 59
● 교섭창구단일화 ····· 59
● 교수체제설계 ····· 59
● 교수활동 ····· 59
● 교원노사관계교육 ····· 60
● 교원의노동조합설립및 운영등에한법률 ····· 60
● 교육 · 배치 · 승진에있어서 차별금지 ····· 60
● 교육게임 ····· 61
● 교육경제 ····· 61
● 교육공학 ····· 61
● 교육과정개발 ····· 61
● 교육목표분류 ····· 62
● 교육수강비용대부 ····· 62
● 교육운영시나리오 ····· 62
● 교육이수학점제도 ····· 63
● 교육체계 ····· 63
● 교육평가모델(CIPP모델) ····· 63
● 교육훈련 ····· 63
● 교육훈련기관 ····· 64
● 교육훈련비 ····· 64
● 구성주의 ····· 64
● 구인 ····· 65
● 구인개척 ····· 65
● 구인계약 ····· 65
● 구인배율 ····· 65
● 구인접수 ····· 65

구인활동인원 65
구조적실업 66
구직 66
구직급여 66
구직급여의내용 67
구직배율 67
국가자격관리자 67
국내기능경기대회 67
국소배기장치 68
국외근로자공급사업 68
국외유료직업소개사업 68
국제노동(핵심)기준 68
국제노동기구(ILO) 68
국제노동기준 69
국제노동조합총연맹 69
국제사용자기구(IOE) 69
권고사직 70
귀향여비 70
규약 70
규약및결의·처분의시정명령 71
균등대우/균등처우 71
그리드조직개발 72
근로감독관 72
근로계약 72
근로계약기간 73
근로계약의합의해지 73
근로관계 74
근로기준법 74
근로복지 74
근로복지기본법 74
근로복지진흥기금 75
근로생활의질 75
근로시간 75
근로시간,휴게및휴일규정의 적용제외 76
근로시간면제 76
근로시간및휴게시간의특례 77
근로시간의간주 77
근로여성위원회 77
근로자 78
근로자공급사업 78
근로자대표 78
근로자위원 78
근로자의구속제한 79
근로자의모집및채용에있어서 차별금지 79
근로자이사제도 80
근로자참여와협력증진에 관한법률 80
근로자파견 80
근로자파견제도 81
근로조건 81
근로조건명시의무 82
근속급 82
금품청산 83
급여기초임금일액 83
급여의지급제한 83
급여징수금 84
기간제가아닌한시적근로자 84
기간제근로자 84
기간제및단시간근로자보호등에 관한법률 84
기간제사용사유제한 85
기능개발센타 85
기능경기대회 85
기능대학 85
기능올림픽대회 85
기능인 86
기능장려우수사업체 86
기본급 86
기본노동인권선언 86
기본역량 86
기숙사 87
기술역량 87
기술자격검정 87
기술적실업 87
기업별교섭 87
기업별노동조합 87

● 기업체 ····· 88
● 기준기간 ····· 88
● 기준기간연장 ····· 88
● 기회비용 ····· 88
● 긴급조정 ····· 89

ㄴ

● 난청 ····· 93
● 남녀고용평등과일가정 양립지원에관한법률 ····· 93
● 남녀동일임금 ····· 93
● 남녀의차별금지 ····· 93
● 남녀평등 ····· 94
● 내용전문가 ····· 94
● 노동3권 ····· 94
● 노동가치설 ····· 95
● 노동강도 ····· 95
● 노동경제 ····· 95
● 노동관계 ····· 95
● 노동교육 ····· 96
● 노동귀족 ····· 96
● 노동법 ····· 96
● 노동분배율 ····· 97
● 노동비용 ····· 97
● 노동생산성 ····· 97
● 노동시장 ····· 97
● 노동위원회 ····· 98
● 노동위원회법 ····· 98
● 노동자교육 ····· 98
● 노동쟁의 ····· 98
● 노동조합 ····· 99
● 노동조합및노사관계조정법 ····· 99
● 노동조합의조직과가입 ····· 99
● 노동조합의활동 ····· 99
● 노동조합임원 ····· 100
● 노동집약적산업 ····· 100
● 노무법인 ····· 100
● 노사관계교육 ····· 101
● 노사정위원회 ····· 101
● 노사협의회보고사항 ····· 101
● 노사협의회(협의사항포함) ····· 101
● 노조간부교육 ····· 102
● 노조전임자 ····· 102
● 능력급 ····· 102
● 니즈(요구) ····· 103

ㄷ

● 다기능기술자 ····· 107
● 다면평가 ····· 107
● 다운사이징 ····· 107
● 다중지능이론 ····· 108
● 단결권 ····· 108
● 단계별교육 ····· 108
● 단시간근로자 ····· 108
● 단시간제 ····· 109
● 단일노조 ····· 109
● 단체교섭 ····· 109
● 단체교섭 ····· 110
● 단체교섭거부 · 해태 ····· 110
● 단체교섭권 ····· 111
● 단체교섭권한위임 ····· 111
● 단체교섭대상 ····· 112
● 단체행동권 ····· 112
● 단체협약의일반적구속력 ····· 112
● 단체협약의지역적구속력 ····· 113
● 단체협약의여후효 ····· 113
● 단체협약의해석또는이행방법에 관한견해의제시요청 ····· 114
● 단체협약의해지 ····· 115
● 단체협약효력확장 ····· 116
● 당연적용사업 ····· 116
● 대각선교섭 ····· 116
● 대기기간 ····· 116
● 대기발령 ····· 117
● 대기시간 ····· 117
● 대량고용변동신고 ····· 118
● 대체근로제 ····· 118
● 대체인력채용장려금 ····· 118
● 대학확장교육 ····· 118
● 델파이법 ····· 118

- 도급 ····· 119
- 도급노동자의임금보장 ····· 119
- 도급또는위임형태노무제공자의 근로자성 ····· 119
- 도급사업의안전보건조치 ····· 120
- 도급업체 ····· 120
- 도산등사실인정 ····· 121
- 도요타생산방식 ····· 121
- 독립채산제 ····· 122
- 동일가치노동동일임금 ····· 122
- 동일가치노동에대한 동일임금지급 ····· 123
- 동일노동동일임금 ····· 123
- 동정파업 ····· 123

ㄹ

- 러커플랜 ····· 127
- 레지던트의근로자성 ····· 127
- 론트리방식 ····· 127
- 리커트척도 ····· 127

ㅁ

- 마찰적실업 ····· 131
- 만성피로증후군 ····· 131
- 매니지리얼그리드 ····· 131
- 매니지먼트게임 ····· 131
- 매트릭스조직 ····· 132
- 멘터링 ····· 132
- 명목임금 ····· 132
- 명예산업안전감독관 ····· 133
- 명장 ····· 133
- 모듈 ····· 133
- 모듈학습 ····· 134
- 모성보호 ····· 134
- 모성보호관련법 ····· 134
- 모성보호와육아휴직 ····· 135
- 모집신고필증 ····· 135
- 목표에의한관리 ····· 135
- 무급가족종사자 ····· 135
- 무노동무임금 ····· 136
- 무노조경영 ····· 136
- 무료고용촉진훈련 ····· 136
- 무료재취업교육 ····· 137
- 무료직업소개사업 ····· 137
- 무재해기록 ····· 137
- 무형식학습 ····· 137
- 문제중심교육 ····· 138
- 문제해결학습 ····· 138
- 물적원인 ····· 138
- 미국산업위생사협회 ····· 138
- 미지급보험급여 ····· 139
- 미지급의구직급여 ····· 139
- 민법 ····· 139
- 민사배상과산재보상과의관계 ····· 139
- 민형사상면책 ····· 140

ㅂ

- 반의사불벌죄 ····· 143
- 반환금 ····· 143
- 반환명령 ····· 143
- 발암물질 ····· 143
- 배타적교섭제도(미국식) ····· 144
- 버즈훈련학습방법 ····· 144
- 법외조합 ····· 144
- 법외조합 ····· 145
- 법정근로시간 ····· 145
- 법정복리비 ····· 145
- 법정수당 ····· 145
- 법정외복리비 ····· 146
- 벤치마킹 ····· 147
- 변형근로시간제 ····· 147
- 변화담당자 ····· 147
- 보건관리대행기관 ····· 148
- 보건관리자 ····· 148
- 보건관리자자격 ····· 148
- 보건관리자직무 ····· 148
- 보건교육 ····· 149
- 보건기준 ····· 149
- 보수교육 ····· 149
- 보행랠리 ····· 149
- 보험가입자 ····· 149

● 보험관계성립 ····· 150
● 보험관계소멸 ····· 150
● 보험급여의지급제한 ····· 150
● 보험료 ····· 150
● 보험사무조합 ····· 150
● 복수노조 ····· 151
● 봉사료 ····· 151
● 부당노동행위 ····· 152
● 부당노동행위구제신청 ····· 152
● 부당노동행위구제의 긴급이행명령 ····· 153
● 부당해고 ····· 153
● 부당해고구제방법 ····· 154
● 부당해고금전보상제도 ····· 154
● 부당해고와부당징계 ····· 155
● 부정수급 ····· 155
● 부정이득의징수 ····· 155
● 분임연구(토의) ····· 155
● 분쟁해결절차 ····· 156
● 분진작업 ····· 156
● 불법대체근로 ····· 156
● 불법파견 ····· 157
● 불이익취급 ····· 157
● 브레인라이팅 ····· 158
● 브레인스토밍 ····· 158
● 브레인풀제 ····· 159
● 블랜디드러닝 ····· 159
● 블루라운드 ····· 159
● 비상시임금지불 ····· 160
● 비자발적실업 ····· 160
● 비자발적이직 ····· 160
● 비정규직근로자 ····· 161
● 비정규직차별시정제도 ····· 161
● 비형식교육 ····· 162

ㅅ
● 사고 ····· 165
● 사고분석 ····· 165
● 사내근로복지기금 ····· 165
● 사내근로복지기금설립절차 ····· 165
● 사내근로복지기금의용도 ····· 165
● 사내근로복지기금의해산 ····· 166
● 사례연구법 ····· 166
● 사망률 ····· 166
● 사망의추정 ····· 166
● 사보타주 ····· 166
● 사업내공동직업훈련원 ····· 167
● 사업내직업훈련 ····· 167
● 사업의양도와고용승계 ····· 167
● 사업장 ····· 167
● 사업장밖인정근로시간제 ····· 168
● 사업주 ····· 168
● 사업체 ····· 168
● 사용자 ····· 168
● 사용자단체 ····· 169
● 사용자위원 ····· 169
● 사용중지 ····· 169
● 사용증명서 ····· 170
● 사이버네틱스 ····· 170
● 사적조정중재제도 ····· 171
● 사회적자본 ····· 171
● 산별교섭 ····· 172
● 산업별교섭 ····· 172
● 산업별노동조합 ····· 173
● 산업보건 ····· 173
● 산업보건의 ····· 173
● 산업분류 ····· 173
● 산업안전 ····· 174
● 산업안전보건법 ····· 174
● 산업안전보건위원회 ····· 174
● 산업안전지도사 ····· 175
● 산업재해 ····· 175
● 산업재해발생보고 ····· 175
● 산업재해보상보험기금 ····· 175
● 산업재해보상보험심사위원회 ····· 175
● 산업재해보상보험심의위원회 ····· 176
● 산업재해예방계획 ····· 176
● 산업재해통계 ····· 176
● 산재보상금청구권의소멸시효 ····· 176

산재보상의청구와이의신청 ····177
산재보험적용의특례 ····178
산재심사청구 ····178
산재요양 · 산전후휴가중의 해고금지 ····179
산전후휴가 ····179
산학협동훈련 ····179
상병급여 ····179
상병보상연금 ····179
상시근로자 ····180
상여금 ····180
상용근로자 ····180
생계비 ····180
생디칼리슴 ····181
생리휴가 ····181
생리휴가와산전후휴가및 육아시간 ····182
서번트리더십 ····182
선택적근로시간제 ····182
선택적보상휴가제 ····182
성과급 ····183
성과배분 ····183
성인교육학 ····183
성희롱 ····184
셀프리더십 ····184
소득기초일수 ····184
소득재분배 ····185
소셜스타일 ····185
소정근로시간 ····185
소정급여일수 ····185
소정실근로시간 ····185
소정실근로일수 ····186
소집단활동 ····186
손실보상 ····186
손해배상 ····186
수강장려금 ····186
수강장려금지원과학자금대부 ····187
수급권자 ····187
수급기간 ····187
수급기간연장 ····187
수업전략(교수전략) ····188
수평적사고법 ····188
수행공학 ····188
순환교육 ····188
스마트워크 ····189
스캔론플랜 ····189
스토리보드 ····189
스토리텔링 ····189
스트레스관리 ····190
스트롱검사 ····190
스파트 ····190
시간외근로수당 ····191
시너지효과 ····191
시뮬레이션 ····191
시뮬레이션법 ····191
신규자교육 ····192
신뢰도 ····192
신인사제 ····192
신체장해등급 ····192
실근로일수 ····192
실리적노동조합주의 ····193
실업급여 ····193
실업급여이의신청 ····193
실업급여의수급조건 ····194
실업급여의청구절차 ····194
실업률 ····195
실업의신고 ····195
실업의인정 ····195
실업인정대상기간 ····196
실업인정일 ····196
실업자재취직훈련 ····196
실질임금 ····196
실천공동체 ····197
심리극 ····197

ㅇ

아르바이트 · 파트타임등 단시간근로자 ····201
아이스브레이킹 ····201

안전 · 보건표지 ····· 201
안전관리자 ····· 201
안전담당자 ····· 202
안전보건개선계획 ····· 202
안전보건관리규정 ····· 202
안전보건관리책임자 ····· 203
안전보건교육 ····· 203
안전보건진단 ····· 203
안전보건총괄책임자 ····· 204
안전의식 ····· 204
액션러닝 ····· 204
야간근로금지 ····· 204
야간근로수당 ····· 205
야간근로자 ····· 205
약정휴일 ····· 205
양성훈련 ····· 206
업무상재해 ····· 206
업무상재해인정기준 ····· 206
업적급 ····· 206
엥겔계수 ····· 206
여성차별철폐협약 ····· 207
역량 ····· 207
역량기반교육과정 ····· 207
역할연기법 ····· 208
연간특별급여액 ····· 208
연령 ····· 208
연봉제 ····· 208
연소근로자 ····· 209
연소자보호 ····· 209
연월차수당 ····· 210
연장근로 ····· 210
연차유급휴가 ····· 210
연차유급휴가근로수당 ····· 211
연체금 ····· 211
연합체인노동조합 ····· 212
영업양도 ····· 212
오리엔티어링 ····· 212
오픈숍 ····· 213
외국인근로자 ····· 213
요구분석 ····· 213
요구조사 ····· 213
요양급여 ····· 214
요양보상 ····· 214
요양신청 ····· 214
욕구단계설 ····· 215
용역근로자 ····· 215
용역업체 ····· 215
우선지원대상기업 ····· 215
워크숍 ····· 216
워크셰어링 ····· 216
워크아웃 ····· 216
원격교육 ····· 216
원수급인 ····· 217
원처분 ····· 217
월근로시간 ····· 217
월급여액 ····· 217
월급여총액 ····· 217
월차유급휴가 ····· 217
월차휴가와수당 ····· 217
월평균근로시간수 ····· 218
월평균근로일수 ····· 218
월평균임금 ····· 218
위탁교육훈련 ····· 218
위탁모집 ····· 218
위탁직업훈련 ····· 218
위탁훈련실시자 ····· 218
유급휴가훈련 ····· 219
유급휴일과주휴수당 ····· 219
유기용제 ····· 219
유기용제중독 ····· 219
유니언숍 ····· 219
유료직업소개사업 ····· 220
유리한조건우선의원칙 ····· 220
유엔여성대회 ····· 220
유족급여 ····· 221
유족보상 ····· 221
유족특별급여 ····· 221
유해물질 ····· 221

유해요인 ····· 221
유해작업도급금지 ····· 221
육아시간 ····· 222
육아휴직 ····· 222
육아휴직장려금 ····· 222
의제가입사업 ····· 222
의제적용사업 ····· 222
이데올로기 ····· 223
이익분쟁과권리분쟁 ····· 223
이주비 ····· 223
이직률 ····· 224
이해촉진테스트 ····· 224
인건비 ····· 224
인력재배치지원금 ····· 224
인바스켓 ····· 224
인바스켓훈련 ····· 225
인시던트프로세스법 ····· 225
인적자원개발 ····· 225
인적자원계획 ····· 225
인적자원관리 ····· 226
인적자원활용 ····· 226
인턴사원제 ····· 226
일반건강진단 ····· 226
일반건강진단기관 ····· 227
일반보험요율 ····· 227
일반적구속력 ····· 227
일시귀휴제 ····· 227
일시해고제 ····· 227
일용근로자 ····· 227
일일근로자 ····· 228
일일취업안내소 ····· 228
임금 ····· 228
임금보전 ····· 229
임금의지불방법 ····· 229
임금지불능력 ····· 230
임금채권 ····· 230
임금채권보장법 ····· 230
임금채권우선변제 ····· 230
임금채권우선변제제도 ····· 231
임금채권의소멸시효 ····· 231
임금채권의우선변제 ····· 231
임금체불의해결 ····· 232
임금체불진정 ····· 232
임금총액 ····· 233
임금피크제 ····· 233
임시근로자 ····· 233
임의가입사업 ····· 233
임의적용사업 ····· 234
임의중재 ····· 234
임의직업훈련 ····· 234
입직률 ····· 234

ㅈ

자기계발 ····· 237
자기계발교육 ····· 237
자기주도학습 ····· 237
자동갱신조항과자동연장조항 ····· 238
자동차보험과산재보상과의관계 ····· 238
자발적실업 ····· 239
자발적이직 ····· 239
자본집약적산업 ····· 239
자연실업률가설 ····· 240
자영업자 ····· 240
자영업주 ····· 240
자율훈련법 ····· 240
자체검사 ····· 241
작업환경관리 ····· 241
작업환경의측정 ····· 241
잠재적실업 ····· 242
장애인고용부담금 ····· 242
장애인고용의무 ····· 242
장애인고용장려금 ····· 242
장애인고용지원금 ····· 242
장의비 ····· 243
장해 ····· 243
장해급여 ····· 243
장해보상 ····· 243
재고용장려금 ····· 243
재량근로시간제 ····· 244

재무관 244
재요양 244
재택/가내근로자 245
재택근무 245
재해보상 245
재해원인 245
재해원인분류 245
재해위로금 246
재해율 246
재해의인적원인 246
재해인적손실 246
재해조사 246
쟁의행위 247
쟁의행위의절차와제한 247
쟁의행위의조정 248
쟁의행위찬반투표 248
적극적경청 249
적성검사 249
적응훈련지원금 249
적합직종 249
전국민주노동조합총연맹 250
전면파업 250
전일제 250
전적 250
전직 250
전직훈련 251
전차금상쇄금지 251
전체근로자 251
전체환기장치 251
전출 252
전출과전적 252
전투적노동조합주의 253
전환학습 253
정규직근로자 253
정기건강진단 254
정기점검 254
정년 · 퇴직및해고에있어서 차별금지 254
정리해고 255
정상근로시간 255
정상실근로일수 255
정액급여 255
제3자개입금지 255
제조금지물질 256
제조허가물질 256
제척기간 256
조기재취업수당 257
조기퇴직제 257
조정 257
조정위원회 258
조정전치주의 258
조직개발 258
조직문화 258
조직역량 259
조직학습 259
조직형태의변경 259
조하리의창 260
조합비일괄공제 260
조합비일괄공제제도 261
종신고용제 261
종업원지주제 261
주당근로시간수 261
주문형교육 262
주휴2일제 262
주휴일 262
주휴제 263
준거집단 263
준법투쟁 263
중간착취의금지 263
중간착취의배제 264
중대재해 264
중소기업근로시간단축지원금 264
중앙노사정협의회 265
중재 265
중재결정 265
중재위원회 265
중재제도 266
증가개산보험료 266

지급중지 ····· 266
지방고용심의회 ····· 266
지배 · 개입 ····· 267
지식경영 ····· 267
지역고용촉진지원금 ····· 267
지역적구속력 ····· 268
지연이자제도 ····· 268
지출관(담당자) ····· 268
직권중재 ····· 269
직급 ····· 269
직능급 ····· 269
직무급 ····· 269
직무분석 ····· 269
직무수당 ····· 270
직무순환 ····· 270
직무충실 ····· 270
직상수급인의연대책임 ····· 271
직업 ····· 271
직업능력개발계좌제 ····· 272
직업능력개발사업 ····· 272
직업능력개발수당 ····· 272
직업능력개발훈련 ····· 272
직업능력개발훈련시설 ····· 273
직업병 ····· 273
직업분류 ····· 273
직업상담 ····· 273
직업선택의자유 ····· 274
직업소개 ····· 274
직업안정기관 ····· 274
직업안정법 ····· 274
직업윤리 ····· 275
직업재활 ····· 275
직업재활급여 ····· 275
직업적성 ····· 275
직업적응 ····· 276
직업전환훈련지원금 ····· 276
직업정보 ····· 276
직업정보제공사업 ····· 276
직업지도 ····· 276
직업훈련 ····· 276
직업훈련비용 ····· 277
직업훈련수당 ····· 277
직업훈련시설에대한지원 ····· 277
직업훈련촉진기금 ····· 277
직장보육시설설치비용융자 ····· 277
직장보육시설지원금 ····· 278
직장복귀지원금 ····· 278
직장점거 ····· 278
직장폐쇄 ····· 279
직접모집 ····· 279
직접불 ····· 279
직접비 ····· 279
직접원인 ····· 280
직종 ····· 280
직종별노동조합 ····· 280
진동 ····· 280
진폐건강진단 ····· 281
진폐근로자의평균임금산정특례 ····· 281
집단교섭 ····· 281
집단역학 ····· 281
집단적노사관계법 ····· 281
집체훈련 ····· 282
집회결사의자유 ····· 282
징계 ····· 282
징계의형평성 ····· 283
징계해고 ····· 283

ㅊ
차별시정제도 ····· 287
차별의정의와내용 ····· 288
창업교육훈련지원금 ····· 288
창조성개발 ····· 288
채용 ····· 289
채용내정의취소 ····· 289
청소년노동교육 ····· 290
체계적직무훈련 ····· 290
체납처분 ····· 290
체당금 ····· 290
체당금의지급청구 ····· 291

● 체당금지급요건과청구절차 ····291
● 체크리스트법 ····292
● 체험학습 ····292
● 초과근로수당 ····292
● 초과근로시간 ····292
● 초과급여 ····293
● 초과실근로시간 ····293
● 총공사금액 ····293
● 총공사실적 ····293
● 총괄평가 ····293
● 총근로시간 ····293
● 총액임금제 ····294
● 총체적품질경영 ····294
● 총파업 ····295
● 총회소집권자의지명요청 ····295
● 최고보상 · 최저보장 ····296
● 최저보상기준액 ····296
● 최저생계비 ····296
● 최저임금 ····297
● 최저임금법 ····297
● 최저임금심의위원회 ····297
● 최저임금액 ····298
● 최저임금의결정 ····298
● 최저임금의적용 ····298
● 추가징수 ····299
● 춘투 ····299
● 출산휴가 ····299
● 취업규칙 ····299
● 취직촉진수당 ····299

ㅋ
● 카운슬링 ····303
● 커리큘럼 ····303
● 컴퓨터원용 ····303
● 코스별관리 ····303
● 코칭 ····304
● 콜브의경험학습사이클(모델) ····304
● 큐더블유엘 ····304
● 클로즈드숍 ····304

ㅌ
● 타당도 ····307
● 타임오프제 ····307
● 탄력적근로시간제 ····307
● 테일러시스템 ····307
● 토의법 ····308
● 토의식기법 ····308
● 통상근로계수 ····308
● 통상임금 ····309
● 통상적수당 ····309
● 통일교섭 ····309
● 통화불의원칙 ····309
● 퇴직공제금 ····309
● 퇴직금 ····310
● 퇴직금의지급과산정방법 ····310
● 퇴직금중간정산제도 ····311
● 퇴직연금보험제도 ····311
● 퇴직연금제도 ····312
● 퇴직해고율 ····312
● 투자수익률(ROI) ····312
● 특별급여제도 ····313
● 특별안전교육 ····313
● 특별연장제도와개별연장제도 ····313
● 특성요인도 ····314
● 특수건강진단 ····314
● 특수건강진단기관 ····314
● 특수형태근로종사자 ····314
● 특수화학설비 ····315
● 팀구축법 ····315
● 팀워크게임 ····315

ㅍ
● 파견근로자 ····319
● 파견근로자보호등에관한법률 ····319
● 파견업체 ····319
● 파업 ····319
● 파일럿테스트 ····320
● 패밀리트레이닝 ····320
● 퍼실리테이터 ····320
● 평균임금 ····321
● 평균임금의개정 ····321

- 평균임금의산정특례 ····· 321
- 평생교육 ····· 322
- 평생교육사 ····· 322
- 평생학습도시 ····· 322
- 평생학습사회 ····· 323
- 평화의무 ····· 323
- 포괄임금제 ····· 324
- 포디즘 ····· 324
- 포스트닥터제 ····· 324
- 포커스그룹 ····· 325
- 표결권의제한 ····· 325
- 표준생계비 ····· 325
- 표준안전관리비 ····· 325
- 프로젝트법 ····· 326
- 프로젝트학습 ····· 326
- 피드백 ····· 326
- 피보험기간 ····· 326
- 피보험단위기간 ····· 327
- 피보험자 ····· 327
- 피보험자자격취득과보험료납부 ····· 327
- 피시보울 ····· 327
- 피케팅 ····· 328

ㅎ

- 하수급인 ····· 331
- 학교노동교육 ····· 331
- 학력 ····· 331
- 학습스타일 ····· 331
- 학습조직 ····· 332
- 학점은행제 ····· 332
- 한국경영자총협회 ····· 332
- 한국노동조합총연맹 ····· 333
- 한국산업인력관리공단 ····· 333
- 해고 ····· 333
- 해고기간의임금상당액 ····· 334
- 해고수당 ····· 334
- 해고예고 ····· 335
- 해고의정당한사유 ····· 335
- 해고제한 ····· 335
- 핵심역량 ····· 336
- 행동과학 ····· 336
- 행동모델링 ····· 336
- 향상훈련 ····· 337
- 허용농도 ····· 337
- 현금급여 ····· 337
- 현물급여 ····· 337
- 현장안전교육 ····· 338
- 현장훈련 ····· 338
- 협의사항 ····· 338
- 협정근로자 ····· 338
- 형성평가 ····· 339
- 호손실험 ····· 339
- 화학설비 ····· 339
- 화학적위험 ····· 340
- 확정보험료 ····· 340
- 황견계약 ····· 340
- 효과측정 ····· 341
- 훈련약정서 ····· 341
- 휴게시간 ····· 341
- 휴먼어세스먼트 ····· 342
- 휴면노조 ····· 342
- 휴업급여 ····· 342
- 휴업수당 ····· 343
- 휴일실근로일수 ····· 343
- 희망점열거법 ····· 343

기타

- ABC analysis ····· 347
- ADDIE(Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation)model ····· 347
- CKO(Chief Knowledge Officer) 347
- DISC(Dominance, Influence, Steadiness, Conscientiousness)model ····· 347
- ECRS(Eliminate, Combine, Rearrange, Simplify) ····· 348
- ILO협약 제100호 ····· 348
- ILO협약 제111호 ····· 348
- ILO협약 제122호 ····· 348
- ILO협약 제131호 ····· 349

ILO협약 제135호 ····· 349
ILO협약 제138호 ····· 349
ILO협약 제142호 ····· 349
ILO협약 제144호 ····· 349
ILO협약 제150호 ····· 349
ILO협약 제155호 ····· 349
ILO협약 제156호 ····· 350
ILO협약 제159호 ····· 350
ILO협약 제160호 ····· 350
ILO협약 제162호 ····· 350
ILO협약 제170호 ····· 350
ILO협약 제182호 ····· 350
ILO협약 제185호 ····· 350
ILO협약 제187호 ····· 351
ILO협약 제19호 ····· 351
ILO협약 제26호 ····· 351
ILO협약 제53호 ····· 351
ILO협약 제73호 ····· 351
ILO협약 제81호 ····· 351
ILO협약 제88호 ····· 351
IT(Instruction Technology) ··352
JIT(Job Instruction Training) ·352
JST(Jinjin Supervisor Training) ····· 352
KJ(Kywakida Jiro)method ··352
KT(Charles H. Kepner and Benjamin B. Tregor)method ···353
MBTI(The Myers-Briggs Type Indicator) ····· 353
MTP(Management training program) ····· 353
NM(Nakayama Masakazu) method ····· 354
Off-JT(Off the Job Learning) ··354
OJL(On the Job Learning) ··354
OJT(On the Job Training) ··354
Performance consulting ···355
PERT(Program evaluation and review technique) ····· 355
PM(Performance and Maintenance)theory ····· 355
RT(Responsive Teaching) ··355
SPOT method ····· 356
SWOT(Strength, Weakness, Opportunity, Threat)analysis ··356
TWI(Training Within Industry) ··356
WBT(Web Based Training) ··356
Theory X · Theory Y ····· 357

분야별 INDEX ····· 359

2011

고용노동용어 **해설**

Employment and Labor Terminology

ㄱ

● 노동경제 ● 노동교육 ● 노동법 ● 노동복지 ● 노사관계,국제노동

가계소득

●노동경제

가족들이 일해 얻은 근로수입, 장사를 하여 얻은 사업수입, 집세, 지세, 이자, 배당금 등으로 얻은 재산수입 등을 합한 가족의 총 소득. 가계는 수입과 지출의 두 가지 측면으로 나누어 볼 수 있는데 지출은 소비지출과 저축으로 구성된다.

가내노동

●노동경제

제조업자 또는 소개인으로부터 작업에 필요한 기계, 기구 및 원자재 등의 전부 또는 일부와 임금을 제공받아, 자기 가정 또는 자기가 선택한 작업장에서 가공임을 벌기 위하여 단독 또는 가족과 더불어 행하는 노동. 노동시장의 저변에 있는 산업예비군적 노동력이나 농가의 잉여 노동력이 부업 형태로 자본에 이용되는 점에 가내노동의 본질이 있으며, 이것이 노동문제를 야기하는 요인이 되기도 한다. 특히, 대개의 경우 가내노동은 가정 내의 노인, 주부, 연소자 등에 의하여 가계 보조적으로 이루어지는데, 이는 일반적으로 저임금과 장시간 근로를 초래할 수 있어 이에 대한 법적 보호가 필요하다는 의견도 있다.

가사노동

●노동경제

가정생활의 유지와 노동력 재생산을 위하여 필요한 노동, 취사 · 세탁 등과 같은 육체적인 노동뿐만 아니라 가계부의 정리나 식단짜기 같은 정신적 · 관리적 노동도 포함된다. 수유 · 아기보기 등 육아에 관한 일을 포함시킬 때도 있다. 가사노동은 개개의 가정에서 이루어지는 사적인 노동이라는 점에서 보통의 생산노동과 구별되고 순전한 소비생활과도 구별된다. 수면 · 식사 · 목욕 · 몸치장 · 오락 · 스포츠 · 독서 등의 소비행위는 다른 사람이 대신할 수 없으나, 가사노동은 다른 사람이 담당할 수 있다.

가사사용인

●노사관계

가정부, 파출부, 유모, 집사 등 일반 가정의 가사업무에 종사하는 자. 가사사용인지 아닌지는 가정의 사생활에 관한 것인가를 기준으로 근로의 장소, 종류 등을 그 실제에 따라 구체적으로 판단해야 한다. 가사와 다른 업무를 겸하는 경우에는 본래의 주된 업무가 어느 쪽에 속하느냐에 따라 결정되며, 가사일을 하는 한 그 명칭이나 계약당사자가 누구인지를 불문하고 가사사용인이 된다. 예컨대 회사에서 고용한 사람이라 하더라도 회사 사장의 가정에서 가사노동에 종사하는 한 근로기준법의 적용이 배제되는 가사사용인이라고 본다. 그러나 집단주택의 유지 또는 관리를 작업 내용으로 하는 근로자, 예컨대 관리인, 경비원 등은 가사사용인이라고 할 수 없다. 가사사용인은 가사에 종사하므로 주로 개인의 사생활과 관련되어 있고 근로시간이나 임금에 관한 사항에 대하여 국가적 감독행정이 미치기 어렵기 때문에 근로기준법의 적용에서 제외하고 있다. 그러나 임금을 목적으로 노동을 제공하고 있는 엄연한 가사 근로자를 근로기준법 적용에서 배제하는 것은 타당하지 않다. 가사사용인은 대부분 여성이라는 점에서 근로기준법 적용에서 배제하는 것은 성차별에 해당한다는 주장도 있다. ▶ 근로기준법 제10조【적용범위】 ①이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대해서는 적용하지 아니한다. ②상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

가산금

●노동복지

확정보험료를 법정기한 내에 보고하지 않거나 그 보고가 사실과 다를 때에 징수해야 할 보험료의 100분의 10에 상당하는 금액.

가산임금

●노동경제

법정근로시간을 초과하여 야간근로, 휴일근로 또는 연장근로를 시켰을 때에 통상임금의 일정율을 가산하여 지급하는 금액. 근로기준법에서는 1)법정근로시간을 넘어서 근로시켰을 경우, 2)야간근로(20:00~익일 06:00의 근로)를 시켰을 경우, 3)휴일에 근로시켰을 경우에는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 규정하고 있다(근로기준법 제55조).

가산휴가

●노사관계

사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에게 15일의 연차유급휴가를 주어야 하고, 3년 이상 계속 근로한 근로자에 대하여는 기본 15일의 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년마다 1일씩의 휴가를 가산해 주어야 하는데, 이를 가산휴가라고 한다. 다만 가산휴가를 포함한 총 연차유급휴가일수가 25일을 초과할 수 없다. 그러나 개정근로기준법에 따라 주40시간제 도입이 강제되지 않는 사업장의 경우 종전대로 1년 개근시 10일, 9할 이상 출근시 8일의 연차유급휴가가 발생하고, 이에 2년 이상 계속 근로하면 계속근로연수 1년에 대하여 1일의 휴가가 가산된다. 또한 연차유급휴가의 한도는 없으나 휴가 총 일수가 20일을 초과하는 경우에는 그 초과일수에 대하여 사용자는 통상임금을 지급하고 유급휴가를 주지 않을 수 있다. * 개정 전 가산휴가제(근기법 제59조 2항) 사용자는 2년 이상 계속 근로한 근로자에 대하여는 1년을 초과하는 계속근로연수 1년에 대하여 제1항의 휴가에 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 다만, 그 휴가 총 일수가 20일을 초과하는 경우에는 그 초과하는 일수에 대하여는 통상임금을 지급하고 유급휴가를 주지 아니할 수 있다. *개정 후 가산휴가제(근기법 제59조 4항) 사용자는 3년 이상 계속 근로한 근로자에 대하여는 제1항의 규정에 의한 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

가압류

●노동법

금전이나 금전으로 환산할 수 있는 채권에 대하여 강제집행이 불가능하거나 곤란하게 될 경우에 대비하여 채무자의 재산을 현상유지하여 처분하지 못하도록 하는 것. 가압류는 원래 장래의 강제집행을 보전하기 위한 조치이지만, 현실에 있어서는 채무자에게 압박을 가하여 채무변제를 촉진하기 위한 수단으로 활용되기도 한다. 특히 최근에는 노사분쟁에 있어서 사용자가 노동조합의 쟁의행위에 대응하여 노동조합의 투쟁력을 약화시키기 위한 수단으로 민사상의 손해배상청구와 가압류를 광범위하게 활용하고 있어서 문제가 된다. 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노동조합법이라 함) 제3조는 "사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다"고 하여 노동3권의 실현으로서 쟁의행위에 대한 민사면책을 규정하고 있다.

가족수당

●노동경제

부양가족 수에 따라 일정액 또는 일정비율로 지급되는 수당. 실질임금이 낮아 생활보조 수단으로 지급하는 회사가 많다. 그러나 가족수당이 단체협약이나 취업규칙 등에 정해져 있거나 관행에 따라 정기적 · 일률적으로 지급되는 경우 순수한 의미의 복리후생 차원으로 지급되는 것으로 볼 수 없으며 근로기준법상 임금에 해당한다. 가족수당이 통상임금에 포함되는지, 평균임금에 포함되는지, 임금이 아닌지에 대해 논란이 많은데, 대법원은 가족 수에 관계없이 전직원에게 고정적 · 정기적 · 일률적으로 지급되는 가족수당은 각종 수당 산정의 기초가 되는 '통상임금'에 포함된다고 보고, 단체협약이나 취업규칙 등에 지급근거가 있고 일정한 요건에 해당하는 자에게 일률적으로 지급한 가족수당은 퇴직금 산정의 기초가 되는 '평균임금'에 포함해야 한다고 판결하고 있다. 그러나 고용노동부는 독신자를 포함, 전 노동자에게 일률적으로 지급하는 가족수당은 평균임금에 포함되지만 가족 수에 따라 지급되는 가족수당은 임금에 해당되지 않는다는 지침을 고수하고 있다. ▶식비 등 복리후생을 위한 성질의 급여(가족수당 포함)는 단체협약의 임금항목으로 명시되어 매월 1회 이상 정기적 · 일률적으로 지급되고 이를 통상임금 산정시에 포함시킨다 할지라도, 이는 근로자의 생활을 간접적으로 보조하는 수당으로 분류되어 최저임금 적용을 위한 임금에 산입되지 않는다(임금 32240-381, 1989.1.12) ▶남녀고용평등법 제6조의 제3항은 사업주가 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위해 금품을 지급하거나 자금을 융자할 때 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 금지하고 있다. 그러나 귀사의 경우 가족수당 지급대상은 부양가족이 있는 직원을 기준으로 하고 있고, 동 규약 제18조 제4항에서 동일한 부양가족에 대하여 부양하는 직원이 2인 이상인 경우에는 그 중 1인에게만 가족수당을 지급한다는 내용이 있으므로 남녀를 불문하고 부부사원 중 1명에게만 가족수당을 지급한다는 것은 법위반이라 할 수 없다(여정 68247-243, 2000.4.18).

가중장해

●노동법

산업재해보상보험법상 '장해'란 근로자가 업무상 부상 또는 질병이 치유된 후에도 그 부상 또는 질병이 완치되지 않아 영구적으로 남아있는 육체적 · 정신적 훼손상태를 말하는데, '가중장해'라는 것은 이미 신체에 장해(기존장해)가 있었던 사람이 업무상 재해에 의하여 새롭게 장해가 더해진 결과, 신체장해등급표상 현존하는 장해가 기존의 장해보다 중해진 것을 말한다. 이때에 기존장해는 선천성이든 후천성이든 또는 업무상 재해이든 아니든 상관없이 새로운 업무상 재해가 발생하기 이전에 있었던 모든 장해를 포함하는 개념이다. 그러나 기존장해가 장해등급표의 제14급에 미달하면 기존장해로 취급되지 않으며, 장해가 조금 중해졌더라도 장해등급이 높아지는 정도가 아니면 가중에 해당하지 않는다. 이처럼 가중장해 제도를 두고 있는 이유는 우선, 업무상재해로 장해 정도가 중해진 경우 그 한도 내에서만 보상하고자 하는 것이다. 예컨대 한 팔의 손목관절의 기능에 뚜렷한 장해가 있어 제10급 제11호에 해당하는 재해자가 다시 같은 팔의 손목관절 이상을 잃은 재해를 당하여 제5급 제2호에 해당하는 때에, 현존 장해등급과 기존 장해등급의 차액에 해당하는 보상을 하는 것이다. 그리고 또 다른 이유는 기존장해에 대하여 장해가 가중된 경우 현존장해는 보다 중하게 되어 노동자의 노동력 상실 정도가 훨씬 커지게 되는 경우가 있는데 이러한 경우 보다 적절한 보상을 하기 위한 목적이 있다. 예컨대 기존에 눈 한쪽을 실명하여 장해등급 제8급 제1호에 해당하는 노동자가 또 다른 재해로 다른쪽 한 눈을 실명했을 때에 가중재해를 적용하지 아니하면 제8급 제1호를 인정해야 한다. 그러나 이를 가중재해로 판단하여 신체장해등급표상에 정하여진 두 눈의 실명인 장해등급 제1급 제1호를 인정하면 기존장해등급 제8급 제1호를 공제한 보상을 받게 되어 기존장해가 없었던 것에 비해 훨씬 높은 보상을 받게 된다.

가처분

●노동법

금전채권 이외의 청구권에 대한 집행을 보전하기 위하여 또는 다투어지고 있는 권리관계에 대해 임시의 지위를 정하기 위해 법원이 행하는 일시적 명령. 가처분은 가압류와 마찬가지로 종국적인 판결, 즉 승패가 날 때까지의 임시조치이지만 가처분 명령을 받은 채무자에게는 큰 불편이 초래된다. 노동사건의 경우 임시의 지위를 정하는 가처분이 많은데, 임시의 지위를 정하는 가처분은 권리관계가 미확정이기 때문에 신청인(채권자)이 보통의 경우보다 큰 손해를 입을 다툼이 있는 권리관계에 대하여 현재의 위해를 피하고 다툼의 종결에 이르기까지 권리관계 본래의 상태를 유지 보전함을 목적으로 하는데, 현저한 손해를 피하거나 급박한 위험을 막기 위하여, 또는 그 밖의 필요한 이유가 있어야 할 수 있다(민사집행법 제300조 2항). 여기서 '현저한 손해'란 본안판결 확정 시까지 기다리게 하는 것이 가혹하다고 생각되는 정도의 불이익 또는 고통을 의미하며, '급박한 위험'은 현재의 권리관계를 곤란하게 하거나 무익하게 할 정도의 강박 · 폭행을 의미한다. 임시의 지위를 정하는 가처분은 가처분만으로도 본안판결 이전에 만족을 주는 등 가처분 자체가 노사관계에 미치는 영향이 대단히 크므로 심리에 신중할 것이 요구된다. 따라서 만족적 가처분에 있어서는 피보전권리와 보전의 필요성 여부에 대하여 충분한 주장과 소명의 기회를 주어야 한다. 특히 보전의 필요성에 관하여는 다른 가처분과는 달리 "고도의 필요성"이 소명되어야 한다. 노동조합의 단체행동에 대항하여 회사는 쟁의행위금지가처분, 업무방해금지가처분, 집회금지가처분, 출입금지가처분 신청 등을 통해 노동조합을 압박하는데, 이와 같은 가처분은 노동조합의 단체행동권을 제한할 수 있다는 문제점이 있다. 한편 노동조합은 회사에 대해 출입방해금지가처분, 대체근로금지가처분, 쟁의행위활동방해금지가처분, 단체교섭응낙가처분 신청 등을 할 수 있으며, 해고된 근로자는 임금지급가처분 신청을 통해 본안소송이 확정되기 전에 임금을 지급받을 수 있다.

가처분소득

●노동경제

개인소득 가운데 소비 또는 저축을 자유롭게 할 수 있는 소득이다. 다시 말하면 개인소득에서 일체의 개인세를 뺀 나머지를 말한다. 따라서 가처분소득이 적으면 소비규모가 줄어들고, 가처분소득이 많으면 소비도 증가하게 된다. 가처분소득을 측정하는 데에는 보통 세무통계를 이용하지만, 이를 보완하기 위해 개인저축 및 소비를 추계하는 여러 가지 자료를 이용하는 경우가 많다.

각하

●노동법

국가기관에 대한 행정상 또는 소송법상의 신청을 형식, 요건, 절차 등의 부적법을 이유로 배척하는 처분. 신청에 대해 이유가 없다고 하여 배척하는 처분인 '기각'과 구별된다. 각하는 부적법의 원인이 된 흠결을 보정하여 다시 신청할 수 있으나 기각에 대하여는 보정이 있을 수 없고 상소로써만 다툴 수 있다. 구제신청 및 조정신청 등을 담당하는 노동위원회도 신청이 그 옳고 그름을 판단하기 위한 전제요건을 결하고 있다고 판단되는 경우에는 심판위원회의 결정에 의해 신청을 각하할 수 있다(노동위원회 규칙 제29조). 그 각하 사유는 첫째, 신청서가 그 기재요건을 충족하지 못하여 보정요구를 2회 이상 하였음에도 보정을 하지 않은 경우 둘째, 당사자 적격요건을 갖추지 않은 경우 셋째, 신청기간(구제신청의 경우 부당노동행위 발생일 또는 부당해고 발생일로부터 3개월 이내)을 지나서 신청한 경우, 넷째, 신청하는 구제의 내용이 법령상 또는 사실상 실현할 수 없거나 신청의 이익이 없음이 명백한 경우, 다섯째, 신청인이 2회 이상 출석통지를 받고도 이에 응하지 아니하거나, 출석통지서가 주소불명 또는 소재불명으로 2회 이상 반송되거나 기타 사유로 신청의 의사를 명백히 포기한 것으로 인정된 경우이다. ▶재심 신청인이 초심 지노위의 결정서를 2000. 12. 22. 송달받고 2001. 1. 29. 중앙노동위원회에 재심 신청하여 노동위원회법 제26조 제2항에서 정한 재심신청기간 10일을 경과하였으므로 노동위원회규칙 제29조 제3항의 "각하" 사유에 해당한다(2001.02.22, 중노위 2001부해62). ▶심문기일 통지를 1차는 심문기일 하루 전(김ㅇㅇ가 원고로부터 수령권한을 위임받았다고 볼 자료가 없다)에, 2차는 당일 오후에야 수령하였는데 이러한 기일통지는 원고의 주소지 등을 고려할 때 지나치게 촉박하고 원고가 각 심문기일에 출석하지 못한 데에는 정당한 사유가 있다고 보이므로 원고의 재심 신청을 각하한 재심판정은 위법하다(2000.05.04, 서울행법 99구26258).

간병급여

●노동복지

산재를 당하여 요양급여를 받은 자가 요양 종결 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 실제로 간병을 받은 자에게 지급하는 산업재해보상보험법상의 보험급여. 그동안 간병료는 요양기간 중에만 지급되어 상병상태가 치유된 후에도 사실상 간병이 계속적으로 필요한 경우 산재근로자의 부담이 증가되고 이에 따라 일부 불필요한 재요양을 신청하거나 요양의 종결을 기피하는 현상이 나타나기도 하였다. 이에 따라 1999.12.31. 산재보험법 개정시 간병급여제도를 도입하여 요양이 끝난 후에도 장해등급 1~2급의 중증장해자 중 병의 특질상 상시 또는 수시로 간병이 필요한 경우 등에 대하여 간병이 실제로 행하여진 경우 보험급여로 간병료를 지급함으로써 중증장해자를 보호하게 되었다. 간병급여 지급대상자가 무료요양소 등에 입소하여 간병비용을 지출하지 아니하거나 지출한 간병비용이 간병급여액에 미달함이 명백한 경우에는 간병급여를 지급하지 않거나 실제 지출된 간병비용만 지급한다. 또한 간병급여는 법 시행 당시 요양중인 자부터 적용하므로 2000년 7월 1일 현재 요양 중인 자부터 적용된다. 즉 2000년 7월 1일 이전에 요양이 종결되어 중증장해가 남아 간병이 필요하다고 하더라도 간병급여를 지급받을 수 없다. 간병급여의 지급은 간병이 실제로 행하여진 날에 대하여 월단위로 지급하는데 2004년 9월 1일부터 적용되는 간병급여 지급기준은 상시간병급여가 3만4,977원(1일), 수시간병급여가 2만3,318원이다. ▶산업재해보상보험법 제42조의 3 [간병급여] ① 간병급여는 제40조의 규정에 의한 요양급여를 받은 자가 치유 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 실제로 간병을 받는 자에게 지급한다. ② 제1항의 규정에 의한 간병급여의 지급기준 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

간접원인

●노동복지

재해에는 반드시 그 재해를 일으킨 원인이 있게 마련인데, 간접원인이란 직접적으로 재해를 일으킨 원인이 아니라 그러한 직접원인을 유발시킨 원인을 말한다. 산업재해를 조사하여 원인을 분석해보면 기계설비 등의 불안전한 상태나 작업자의 불안전한 행동의 결과로 발생되는 것이 대부분이다. 이것을 재해의 직접원인이라고 한다. 그러나 과거의 시간적 경과를 거슬러 올라가 철저하게 원인을 규명하면 직접원인의 배경이 되는 원인이 나타난다. 예를 들면 기계설비의 벨트에 커버가 없기 때문에 손이 말려드는 재해가 일어났을 경우, 커버가 부착되어 있지 않은 불안전한 상태가 재해를 발생시킨 직접적인 원인이지만 그러한 불안전한 상태가 발생된 원인, 즉 설계상의 결함 또는 수리 시에 떼어 놓은 채 부착하지 않는 등의 실수는 그 재해의 간접원인이 되는 것이다.

간호휴가

●노사관계

집안의 노인 간호를 위한 근로자의 휴가제도. 모녀근로자가 장기적으로 계속 고용될 경우, 자녀교육과 함께 장애가 되는 가정 내의 노인을 돌보기 위한 휴가제도 설치의 필요성이 높아짐에 따라 이 제도의 도입에 필요한 기업의 실태나 제도화할 경우의 문제점 등에 대한 연구가 선진국에서 시작되고 있다.

감급, 감봉

●노동법

노동자가 노동을 제공했는데도 근로계약이나 취업규칙 등에 정해진 임금을 감액하는 조치로서 징계처분의 하나이다. 사용자가 근로자들의 생계수단인 임금을 지나치게 감액함으로써 노동자들의 생계를 위협하는 것을 막기 위하여 근로기준법에서는 감급(감봉)조치에 제한을 두고 있다. 근로기준법 제23조는 정당한 이유 없이 감봉하는 것을 금지하고 있으며, 근로기준법 제98조는 취업규칙에 감급제재를 정할 경우에도 1회의 비행사실에 대한 감급액의 총액을 평균임금 1일분의 2분의 1액을 초과하지 못하도록 하고 여러 개의 비행사실이 있다고 하더라도 그 감급액의 총액이 1임금지급기(보통 한달)의 임금총액의 10분의 1을 초과하지 못한다고 규정하였다. 따라서 감봉(감급)조치는 정당한 사유 및 절차에 따라 행해져야 할 뿐 아니라 단체협약에 다르게 정했다고 하더라도 최소한 감봉 사유 하나에 대해 평균임금 1일분의 반액을, 감봉사유 여러 개에 대해 1임금지급기 임금 총액의 10분의 1을 초과해서는 안 된다. ▶근로기준법 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다. 근로기준법 제98조(제재규정의 제한) 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급의 제재를 정할 경우에는 그 감액은 1회의 액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금 지급기에 있어서의 임금총액의 10분의 1을 초과하지 못한다. ▶근로기준법 제95조에서 규정한 임금총액이라 함은 1임금지급기에 정기적으로 지급되는 임금의 총액을 의미한다. 1임금지급기란 당해 근로자의 임금계산기간(주급의 경우 1주, 월급의 경우 1개월)을 의미한다. (귀 질의내용처럼) 1일 평균임금이 50,000원이고 감봉 4개월에 해당한다면 감급 1회의 액은 50,000의 반액인 25,000원을 초과하지 않는 범위 내에서 4개월 동안 감액하되, 4월건의 감급총액은 1임금지급기 임금총액의 1/10을 초과하여서는 아니된다(2000.01.20, 근기 68207-144).

감독이나관리의지위에있는자(관리 · 감독업무종사자)

●노동법

형식적인 직책과 관계없이 근로조건의 결정 기타 노무관리에 있어서 사용자와 일체적인 지위에 있는 자. 여기에 해당하면 근로기준법 제4장, 제5장의 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정이 적용되지 않아 불이익을 입을 수 있다. 그러나 현실적으로 '감독이나 관리의 지위에 있는 자'를 구분하는 것은 쉽지 않은데, 행정해석이나 판례는 구체적인 사실관계를 파악하여 ①노무관리방침의 결정에 참여하거나 노무관리상의 지휘권한을 가지느냐 ②자기의 근로에 대하여 자유재량권을 가지고 출 · 퇴근 등에 엄격한 제한을 받지 않는가 ③그 지위에 따른 특별수당을 받고 있는지를 기준으로 판단한다. '감독이나 관리의 지위에 있는 자'는 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정 적용에서 제외되므로 연장근로 및 휴일근로에 대한 50% 가산임금을 받을 수 없다. 그러나 야간근로에 대한 가산임금 및 연월차유급휴가, '근로자의날제정에관한법률'에 의한 휴일 등은 적용된다. ▶근로기준법 제63조[적용의 제외] 이장(제4장)과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각호의 1에 해당하는 근로자에 대하여 적용하지 아니한다. (1~3호 생략) ▶대통령령이 정한 업무에 종사하는 근로자 - 근로기준법 시행령 제32조: 법 제63조 제4호에서 '대통령령이 정한 업무'라 함은 사업의 종류에 관계없이 관리 · 감독업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다. - 감독이나 관리의 지위에 있는 자라 하면 근로조건의 결정 기타 사무관리에 있어서 경영자와 일체적인 지위에 있는 자를 말하는 것으로 사업장 내의 엄격한 제한을 받는지, 노무관리방침의 결정에 참여하거나 노무관리상의 지휘권한을 가지고 있는지, 그 지위에 따른 특별수당을 받고 있는지 등을 종합적으로 검토 판단하여야 하는데 부장의 경우도 이에 따라 구체적으로 판단하여야 한다(1987.04.21, 근기 01254-6472).

감성지수(EQ)

●노동교육

일반지능(IQ)에 대비되는 말로서 정서지능이라고도 하며, 감정과 느낌을 통제하고 조절할 줄 아는 능력을 가리킨다. 예를 들어 화가 날 때, 이를 터뜨리고 발산하여 남에게 피해를 주고, 자신에게도 해가 되는 일을 저지르게 되는 사람의 EQ는 그렇지 않은 사람에 비해서 현저하게 낮은 것이다. 정서지능이라는 말을 처음 사용한 것은 1990년 미국 뉴햄프셔대학의 존 메이어 교수와 예일대학의 피터 샐러베이 교수이다. 그들은 EQ를 '자신과 타인의 정서를 평가하고 표현할 줄 아는 능력, 자신과 타인의 정서를 효과적으로 조절할 줄 아는 능력, 그리고 자신의 삶을 계획하고 성취하기 위해서 그런 정서를 이용하여 활용할 줄 아는 능력'이라고 정의한다.

감수성훈련

●노동교육

집단역학(Group Dynamics)교육으로 2차대전 후 미국에서 인종편견 제거를 목적으로 성인에게 실시된 훈련. 1940년대 미국에서 개발된 교육훈련기법으로, 한국에는 1972년 처음 도입되었다. 감수성 훈련의 목적은 인간 스스로의 주체성, 지도성, 창조성을 개발함으로써 인간소외를 극복하고 자유롭고 유연한 주체적인 인간이 되는 체험을 통찰, 발견하여 그것을 현실생활 속에서 구체화 할 수 있도록 교육과 학습 및 체험의 장을 제공하는 데 있다. 국내 산업교육계에서는 이 훈련을 조직개발, 인간관계 개선, 지도성 개발, 창조성 개발 등 다목적으로 활용하고 있다. 그러나 훈련할 때 전문가에게 의뢰하고, 예비진단을 충분히 해야 하며 자발적인 참여가 이루어지도록 해야 하는 등의 주의가 요구된다.

감시단속적근로자

●노사관계

'감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 얻은 자'에게는 근로기준법 중 제4장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정이 적용되지 않는다는 법규정이 있는데, 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자를 통칭하여 감시단속적 근로자(근로자)라고 한다. '감시적 근로'란 원칙적으로 일정한 장소에서 감시하는 것을 본래의 업무로 하며, 육체적 피로나 정신적 긴장이 상대적으로 적은 업무를 의미하는데, 수위, 경비원, 물품감시원, 계수기감시원 등이 이에 해당한다. '단속적 근로'란 원칙적으로 근로의 형태가 간헐적 · 단속적이어서 휴게시간 또는 대기시간이 많은 업무, 평소의 업무는 한가하지만 돌발적인 사고발생에 대비하는 업무, 실근로시간이 대기시간의 반 정도에 미치지 못하는 업무 등을 의미한다. 감시단속적 근로자로 고용노동부 장관의 승인이 있으면 근로기준법 중 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정이 적용되지 않으므로 법정근로시간을 초과하여 연장근로를 하거나 휴일근로를 하더라도 50% 이상의 가산임금을 지급받을 수 없다. 그러나 야간근로(22시부터 06시까지의 노동)에 대한 가산임금 규정과 연월차유급휴가 규정, 근로자의날 제정에 관한 법률에 의한 근로자의 날과 같은 유급휴일은 감시단속적 근로자에게도 동일하게 적용된다. 고용노동부 장관의 승인을 받은 감시단속적 근로자 수보다 동일업무에 종사하는 근로자의 수가 증가되었다면 동 증가된 근로자에 대하여 별도로 승인을 받아야 한다. ▶ [관련 행정해석] 감시단속적 근로에 대한 적용제외 승인을 받은 후에 근로조건이 변경되어 감시단속적 근로에 해당하지 않게 된 근로자의 경우에는 그 시점부터 승인의 효력이 상실되고 따라서 당해 근로자에게는 근로기준법상의 근로시간 · 휴일 · 휴게에 관한 조항이 적용된다 할 것이다.(1997.11.19, 근기 68207-1569)

감정노동

●노동교육

근로자들이 자신의 느낌대로 표현하지 못하고 고객의 상태와 조직이 원하는 바에 따라 일부러 감정을 표현하는 노동. 콜센터와 영업직, 서빙 등 주로 서비스 산업에서 고객을 직접 응대해야 하는 직군이 대부분 여기에 속한다.

강도율

●노동복지

똑같이 한건의 산업재해가 발생했다고 하더라도 경상재해냐 중상재해냐 또는 사망재해냐에 따라 재해로 인한 피해는 다르다. 이와 같이 재해의 정도를 나타내는 지표가 강도율이다. 근로자가 산업재해로 사망하거나 부상하면 영원히 노동할 수 없게 되거나 일정기간 작업을 하지 못하게 되기도 한다. 이러한 손실을 근로손실이라고 한다. 강도율의 산출에 사용되는 근로손실의 양은 근로손실일수로 나타내며, 단위로 하는 작업량에는 1,000 근로시간이 사용된다. 따라서 강도율은 1,000 근로시간 중에 재해로 인해 발생된 근로손실일수의 비율이 얼마인가로 나타내며 산출식은 다음과 같다. ▶ 근로손실일수 강도율 = (근로손실일수/총근로시간수) × 1000

강의법

●노동교육

강사가 구두로 설명하고, 참가자가 그 요점을 기록하면서 학습하는 형태. 즉, 일반적으로 흔히 보는 강의를 말한다. 다만 이러닝 교육에선 강의법보다는 멘터의 역할이 더욱 중요시되고 있다. 강의법은 연수기법 중 대표적인 기법으로, 다수의 사람을 교육할 수 있어 장소와 시간에 특별한 배려가 필요하지 않는 등의 장점이 있고, 기본적인 지식과 공통개념을 이해시키는 것에 대단히 효과적인 방법이라 할 수 있다. 그러나 강의법은 일방적인 전달법이어서 이해의 확립을 구할 수 없거나, 수강자가 소극적으로 임하거나, 참가자 능력의 차이가 있을 경우 등에는 초점을 맞추기 어렵다는 결점이 있다. 토의법이나 체험학습법 등 다른 기법과 병행하여 학습 효과를 올리도록 활용하는 것이 바람직하다.

강제근로

●국제노동

처벌의 위협하에서 강요되는 모든 노무, 단 순수한 군복무, 통상적 시민 의무, 법원 판결의 결과 공공기관의 감독 및 통제하에 행해지는 재소자 근로, 비상 상황에서의 동원 및 경미한 봉사는 제외(국제노동기구, ILO 제29호 협약 : 강제근로에 관한 협약)된다. 또한 ILO 제105호 협약(강제근로 폐지에 관한 협약)에 의하면 정치 교육, 경제발전, 근로 규제, 파업 참가에 대한 제재, 차별 대우 수단으로 이용 되는 강제근로는 금지된다. ※ 제29호 협약에 의해 예외로 인정되는 의무적 군복무 기간 동안 행해진 비군사적 활동의 경우라도 그러한 노동의 동원이 경제발전을 목적으로 강제적으로 동원되면 제105호 협약 위반에 해당된다.

강제근로금지

●노사관계

사용자가 폭행, 협박, 감금, 기타 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 못하는 것을 말한다(근로기준법 제6조). 이것은 근로자의 인격존중이란 관점에서 당연한 일이며 헌법 제12조 제1항의 강제노역을 받지 않을 권리에 대한 규정이 근로관계에 구체화된 것이라고 볼 수 있다.

강제저축금지

●노동법

사용자가 근로계약에 부수하여 강제저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못하는 것을 말한다. 사용자가 근로자의 위탁으로 근로자의 저축금을 관리하게 될 경우에는 보관과 반환방법을 정하여 고용노동부 장관의 인가를 받아야 한다(근로기준법 제22조).

개별실적요율

●노동경제

대통령령이 정하는 사업(광업, 제조업, 전기 · 가스업, 운수 · 창고 및 통신업, 임업(벌목업 제외), 어업, 농업, 건설업)으로서 보험관계가 성립한 지 3년이 경과한 상시 근로자 30인 이상의 개별사업장에 대하여 수지율(보험 급여/보험료)에 따라 업종별 보험요율을 40% 범위 내에서 증감 조정하는 개별 사업장별 실적요율을 말한다.

개별적근로관계법

●노동법

근로관계 당사자의 행위를 규제함으로써 개개 근로자를 개별적 방법으로 보호할 수 있는 보호법규의 총체. 노동법의 규율대상을 근로관계라고 할 때, 이 근로관계의 당사자인 근로자를 보호하는 제도적 방법으로는 여러 가지가 있다. 예를 들면, 근로관계의 당사자인 사용자의 행위를 규제함으로써 개개 근로자를 개별적으로 보호하는 방법과 노동조합이라는 단체를 통하여 스스로 자조할 수 있는 수단을 보장함으로써 근로자들을 집단적으로 보호하는 방법이 있다. 전자의 보호법규의 총체를 개별적 근로관계법이라 하고, 후자의 보장법규의 총체를 집단적 노사관계법이라고 한다. 개별적 근로관계법은 근로기준법 · 선원법 · 산업재해보상보험법 · 직업안정법 · 근로자직업능력개발법과 같이 개별적인 근로관계의 당사자로서의 근로자 내지 근로관계를 예정하고 그 보호를 목적으로 하며, 집단적 노사관계법은 노동조합 및 노동관계조정법 등과 같이 근로관계의 집단적 보호 내지 규제를 그 목적으로 한다.

개별지도

●노동교육

직장내 훈련(OJT)를 실시할 때 사용하는 방법으로 개인의 역량을 분석, 능력평가표를 작성하고 필요한 능력의 중요도, 우선도를 구분한 뒤에 개개인의 업무수행 능력에 맞게 지도하는 것을 말한다.

개별화의원리

●노동교육

가장 중요한 학습지도 원리의 하나이다. 학생의 흥미, 지능, 활동경향, 성격 등에는 개인차가 있으며, 이 개인차를 고려하지 않고서는 효과적인 학습을 기대할 수 없다. 즉, 개인차에 따른 학습을 함으로써 각 개인의 개성을 신장시킬 수 있는 것이다. 따라서 학습지도의 개별화라고 하면 개인적 지도의 의미로 해석되고 있다.

개산보험료

●노동복지

매 보험연도 초일(성립일)부터 연도 말(연도 중의 사업종료일)까지 사용할 모든 근로자에게 지급할 임금총액의 추정액에 보험요율을 곱하여 산정한 보험료로서 그 보험연도의 3월 31일까지(건설공사 등 기간의 정함이 있는 사업으로서 70일 이내에 종료되는 사업은 종료일 전일까지) 보고 납부하여야 한다. ▶개산보험료 = 추정임금총액×보험요율

개산보험료의공제

●노동복지

보험가입자가 개산보험료 또는 증가개산보험료를 분할 납부할 수 있는데도 그 금액을 법정납부기한 내에 납부하는 경우 그 개산보험료에서 5%를 공제하는 제도.

개산추가보험료

●노동복지

보험사업에의 가입 또는 사업규모의 변동 등으로 인하여 당해 사업에 적용되는 보험사업의 종류가 확대(고용안정사업 및 직업능력개발사업이 신규 적용)되는 경우 그 확대된 보험사업에 해당되는 개산보험료.

개인퇴직계좌

●노동복지

2005년 제정되어 2010년부터 시행되는 근로자퇴직급여보장법(이하 퇴직급여보장법이라 함)은 이직이나 퇴직금 중간정산 등이 빈번한 현실에서 근로자의 퇴직금이 노후생활보장 용도로 활용되지 못하고 생활자금으로 소비되는 문제를 감안하여 개인퇴직계좌제도를 도입하고 있다. 개인퇴직계좌는 근로자가 퇴직이나 이직 시에 수령한 퇴직금을 적립하여 연금 등 노후생활자금으로 활용할 수 있도록 하는 제도인데, 현행법상 개인퇴직계좌는 위와 같은 취지에 따른 퇴직급여의 일시금 수령자 외에도 10인 미만 영세업체의 근로자도 가입할 수 있도록 함으로써 이 경우에는 일종의 퇴직연금제도로 운영될 수 있도록 하였다. 즉, 개인퇴직계좌의 가입자격은 ①퇴직급여의 일시금을 수령한 자와 ②상시 10인 미만의 근로자를 고용하는 사업의 근로자인데, 전자는 퇴직금제도에 의한 퇴직금, 퇴직연금제도에 의한 퇴직일시금을 수령한 자이고, 후자는 사용자가 근로자 대표의 동의를 얻어서 근로자 전원으로 하여금 개인퇴직계좌를 설정하게 한 경우에는 퇴직급여제도를 설정한 것으로 보고 있으므로(퇴직급여보장법 제26조 제1항), 별도의 퇴직금이나 퇴직연금의 도입은 불필요하고 퇴직연금규약의 작성 의무도 없다. 개인퇴직계좌의 수급요건 역시 가입 자격에 따라 구분되는데, 먼저 퇴직급여의 일시금을 수령하여 개인퇴직계좌를 설정한 경우에는 ①55세 이상인 가입자에게 연금을 지급하되 지급기간은 5년 이상이어야 하고, ②일시금은 55세 이상으로서 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급하여야 한다. 반면에 10인 미만 사업장에서 퇴직급여제도로서 개인퇴직계좌를 설정한 경우에는 ①연금은 55세 이상으로서 가입기간이 10년 이상인 자에게 지급하되, 연금지급기간은 5년 이상이어야 하고, ②일시금은 위의 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 일시금 수급을 원하는 자에게 지급한다(퇴직급여보장법시행령 제23조 제1항). 다만, ①무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우, ②가입자 또는 그 부양가족이 6개월 이상 요양을 하는 경우, ③그 밖에 천재 · 사변 등 고용노동부령이 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우에는 적립금을 중도인출 할 수 있다(퇴직급여보장법시행령 제23조 제2항).

개인평가

●노동교육

교육생 개개인의 지식, 기능 수준을 확인해 보는 것. 현장의 업무가 점점 전문화되고 다양화됨에 따라 각 해당 분야에 적합한 인력을 발굴, 육성하는 일이 기업교육 평가의 중요한 기능이 되고 있다. 기존의 일반적이고 종합적인 능력을 지닌 "종합 능력자(Generalist)"를 발굴, 확인하는 것도 중요하지만 특정 분야에 특출한 능력을 보이는 "특수 전문가(Specilist)"를 조기에 발굴하기 위한 다양한 측정과 평가방안을 개발, 도입, 활용하는 것도 중요하다. 또한 교육생의 지식 및 기능 평가에 초점을 맞추기보다는 상위의 비판적 사고능력을 확인할 수 있는 평가 방안의 개발, 활용이 시급히 요구되고 있다. 이러한 상위 능력의 평가를 수행하는 과정 중에 교육생의 지식 및 기능의 습득 수준이 자연히 드러나게 할 수 있는 평가 방안을 모색해야 한다. 이 같은 방법을 통해 교육생이 습득한 지식 및 기능이 현장의 실제 문제를 분석하고 해결하는데 효과적으로 활용되는지를 아울러 확인해 볼 수 있다. 또한 그러한 과정 중에 동료 교육생과의 토론을 통하여 자신이 미처 파악하지 못한 관점을 서로 공유할 수 있고 현장에서 문제에 봉착했을 때, 동료와의 의견 교류를 통한 접근 과정을 실제 경험할 수 있다.

개인학습

노동교육

조직 내부에 있는 구성원들의 개인 차원에서 전개되는 모든 배움의 활동. 예를 들어 자기 스스로 책이나 다양한 자료를 통해서 공부를 하거나 조직 내외부에서 열리는 세미나에 참가함으로써 배우는 활동들도 포함된다. 이때 학습은 전문가의 강의나 교육, 또는 훈련활동이 수반되지 않고도 발생할 수 있으므로 기업의 경우, 조직 내부에서 자발적인 학습활동이 활발하게 일어날 수 있도록 제도적인 노력을 기울여야한다.

갱내근로

노사관계

광산, 굴, 터널 등의 지하작업. 갱내작업에 종사하는 근로자를 일반적으로 갱내공 또는 갱내부라고 일컫는다. 이 갱내작업에는 굴착굴진, 채굴, 지보공, 발파, 운반, 충전, 배수 등이 있다. 갱내작업은 갱외작업에 비하여 육체적 · 정신적으로 중노동이기 때문에 근로기준법은 여자와 18세 미만자의 갱내작업을 금지하고 있다(근로기준법 제70조).

건강관리

노동복지

건강의 유지에만 그치지 않고 건강을 증진시킬 목적으로 질병의 예방은 물론 의료, 재활훈련까지 포함하는 종합적인 활동. 산업안전보건법에서는 건강진단뿐 아니라 건강진단 결과에 따른 사후조치, 작업환경의 측정, 질병자의 취업제한과 금지, 유해업무에 대한 작업 시간의 제한 등을 규정하고 있다. 따라서 직장에서의 건강관리란 직업병의 발생을 예방하거나 악화시키지 않는 것은 물론이고 즐겁게 일할 수 있는 작업조건과 쾌적한 작업환경을 형성하고 나아가서는 일상생활에서의 적절한 보건지도까지도 포함하는 것이다.

건강관리수첩

노동복지

특정한 유해업무에 종사한 근로자에 대한 건강관리대책으로, 이직시에 교부하는 수첩. 산업안전보건법에 의해 유해한 업무에 종사하고 있거나 종사한 경험이 있는 근로자에 대하여는 그 유해인자와 관련하여 건강진단을 실시하고 그 결과에 따라 적절한 조치를 취하도록 되어 있다. 그런데 이직할 때까지 이상이 발견되지 않았거나 현저한 이상이 없어도 이직 후에 위중한 장해가 발생할 수 있으므로 이러한 우려가 있는 업무에 종사한 근로자에 대한 퇴직 후의 건강관리를 목적으로 건강관리수첩을 이직 시에 교부하도록 법에 의무화하고 있다(법 제44조).

건강상담

●노동복지

질병이나 건강을 근심하는 사람에 대한 건강상의 지도와 조언. 건강진단, 질병관리, 환경관리, 보건(위생)교육 등과 함께 건강관리의 한 축을 이루고 있다. 건강상담에는 질병의 예방, 치료, 재활에 관한 상담 등 주로 의사 등 의료 관계자가 지시적 방식으로 행하는 지도와 복잡한 인간관계나 사회환경에 의해서 건강장해를 받은 사람에 대하여 본인이 스스로 해결책을 발견하도록 조언하는 비지시적 상담이 있다. 지시적인 지도에서는 내방자가 알지 못하는 것을 가르치고, 충고하고, 설득한다. 상담의 경우에는 내방자의 의뢰에 따라서 상담에 응하는 사람이 조언을 하지만 문제의 해결은 내방자가 찾아내는 것이다.

건강장해

●노동복지

인간이 생명을 유지하고 활동하는 데 있어서 외부적인 원인으로 장해를 입거나 생산현장에서 이와 같은 장해를 주는 잠재적 원인의 주된 것으로는 다음과 같은 것이 있다. ①원재료 · 가스 · 증기 · 분진, 산소결핍의 공기, 병원체 등 ②방사선 · 유해광선 · 고온 · 저온 · 초음파 · 소음 · 진동 · 이상 기압 등 ③사업장에서 배출되는 기체 · 액체 또는 잔재물 등 ④계측감시 · 컴퓨터단말기조작 · 정밀공작 등의 작업 ⑤환기 · 채광 · 조명 · 보완 · 방습 및 청결 등에 대한 적정기준을 유지하지 않는 상태

건강진단

●노동복지

사람의 건강상태를 의학적으로 조사하고 그 결과에 따라서 사후조치하는 것. 근로자에 대한 건강진단의 목적은 업무상 발생되는 직업성 질병과 건강장해 및 생산능률에 나쁜 영향을 미치는 근로자의 질병과 건강장해를 일으킬 소인을 가진 자를 조기발견하는 데 있다. 건강진단에는 신규로 채용할 때 실시하는 채용시 건강진단, 정기적으로 실시하는 정기건강진단, 유해업무 종사자에게 실시하는 특수건강진단 그리고 납이나 유기용제, 특정화학물질 등에 의한 질병증상이 있는 근로자 또는 이런 물질의 취급과 관련된 질병에 걸린 근로자가 다수 발생한 경우에 실시하는 임시건강진단이 있다(법 제43조).

건설공사일괄적용

●노사관계

건설공사는 개별공사 단위로만 산재보험에 가입하게 되어 있는 것을 사업주의 신청과 근로복지공단의 승인에 따라 동일한 사업종류의 공사는 공사금액에 관계없이 모두 포함하여 적용, 매 공사마다 적용하는 번잡을 해소하기 위한 제도를 말한다.

건설근로자고용개선기본계획

●노동경제

건설근로자의 고용안정을 도모하고 직업능력의 개발 · 향상을 촉진하며 건설근로자의 복지증진을 지원하기 위하여 건설근로자의 고용동향, 고용구조 개선, 건설기능 인력양성 등 건설근로자의 직업능력개발, 향상, 복지증진에 관한 사항을 포함하여 수립하는 계획.

건설근로자복지수첩

●노사관계

퇴직공제금 지급을 위하여 공제계약을 체결한 사업주에게 퇴직공제회에서 사업주를 통하여 건설근로자에게 발급 · 교부하는 수첩.

건설근로자퇴직공제계약

●노사관계

사업주가 건설근로자를 피공제자로 하여 건설근로자 퇴직공제회에 공제부금을 납부하고, 당해 피공제자가 건설업에서 퇴직하는 경우 건설근로자 퇴직공제회가 퇴직공제금을 지급할 것을 내용으로 사업주와 건설근로자 퇴직공제회 간에 약정하는 계약.

건설근로자퇴직공제회

●노사관계

건설근로자의 고용안정과 복지증진을 위하여 사업주가 고용하는 건설근로자를 피공제자로하여 퇴직공제금을 지급하는 건설근로자 퇴직공제사업을 실시하기 위하여 고용노동부 장관의 인가를 받아 설립된 단체.

건설노동자퇴직공제제도

●노동법

건설현장의 일용 노동자들은 생업으로 건설현장 업무를 수행하면서도 일용직의 특성상 퇴직금 등 근로기준법상의 보호를 제대로 받지 못하는 등 노동법의 사각지대에 놓이는 경우가 많다. 이에 건설산업기본법과 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 등 관계법령에서는 건설노동자의 노후소득과 생활보장을 위하여 퇴직금제도를 대신하여 퇴직공제제도를 마련하고 있다. 퇴직공제제도는 건설업 사업주가 건설일용노동자를 피공제자로 하여 건설근로자공제회에 공제부금을 납부하고, 공제회는 당해 일용노동자가 건설업에서 퇴직 또는 사망하거나 60세에 이른 때에 사업주가 납부한 공제부금에 소정의 이자를 더하여 퇴직공제금을 지급하는 제도이다.

검사배터리

●노동교육

여러 개의 소검사(Sub Test)를 연결해서 한 가지 검사 목적으로 사용하도록 구성되어 있는 검사. DAT(Differential Aptidude Tests), STEP(The Sequential Tests of Educational Progress), 우리나라의 적성종합검사 등이 있다.

검정수준

●노동복지

국가가 시행하는 기술자격검정의 합리적인 자격체계를 위하여 등급 간, 기술 · 기능의 수준과 범위를 정한 기준.

게임트레이닝

●노동교육

강의식이나 토의식의 결점을 보완한 훈련기법으로, 어떤 모의 사항을 게임을 통해서 참가자에게 체험을 시키고 그 게임 중에 참가자들의 사고, 행동, 태도 등을 분석 정리하고 이론화시켜 나가는 방법. 각종 비지니스 게임, 인간관계, 리더십, 조직개발 등의 다양한 게임들이 있다.

결점열거법

●노동교육

개선하려는 대상의 결점을 밝혀 내어 제거함으로써 개선방법을 찾아내는 기법. 브레인스토밍의 변형이며, 희망점 열거법과는 상반된다. 대상의 결점을 찾아내기 위해 생각하는 방향을 정하고 모두가 생각을 자유롭게 서로 발표한다. 가령 연필을 예로 들면, "사용하면 심이 굵어진다. 심이 부러진다. 마지막까지 쓸 수 없다. 연필심 색깔을 상황에 따라 자유롭게 바꿀 수 없다." 등을 열거한 후 이들의 결점을 없애기 위해 어떻게 하면 좋을까를 생각하는 것이다. 결점열거법은 이와 같이 현상의 결점을 골라내어 그 결점을 제거하려는 사고방식이다. 현상에 질질 끌려 혁신적인 해결책을 생각하기 어렵다는 단점이 있는 반면 현상을 개선하는 접근이므로 해결책을 실행하기 쉽다는 장점이 있다.

결혼퇴직제

●노동법

결혼이라는 신분상의 변동에 의해 그 근로자의 의사, 능력, 근무 조건 등과는 관계없이 일률적으로 근로자의 지위를 상실케 하는 제도. 주로 여자근로자의 경우에 문제가 되는데 임신 · 출산을 이유로 하는 경우도 있다. 이는 원칙적으로 성별을 이유로 한 차별로서 그 합리적인 근거를 찾아 낼 수 없는 것이므로 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 이를 명시하더라도 헌법 · 근로기준법 · 남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률에 위반하므로 효력이 없는 것으로 해석된다.

경기적실업

●노동경제

불경기에 경제 전반에 걸쳐 총수요가 부족해 발생하는 실업. 비자발적 실업(현행 임금수준에서도 일할 의사와 능력이 있으나 일할 기회를 갖지 못하여 실업인 상태)에 속한다.

경력개발

●노동경제

개인의 직업적 행동을 발달과정으로 파악하려는 개념이다. 개인의 직업적 흥미나 직업적 자산, 혹은 개인이 생활하고 일하는 상황은 때와 경험에 따라 변하며, 끊임없는 선택과 적응의 과정이다. 이 직업적 발달의 과정은 사람의 생애를 통해서 보면 성장, 탐색, 확립, 유지, 쇠퇴라는 일련의 단계를 이루고 있다. 발전단계의 하나하나는 그 단계에 있는 개인이 해결하지 않으면 안 되는 고유한 발전과제가 있다. 즉 직업적 발달이란 개인의 주체적 요건과 그에게 부과된 사회적 요건, 달성해야 할 가치관과 현실, 지금까지 습득해 온 직업적 행동과 새로운 해결과제와의 상호타협 내지는 양자통합의 역동적 과정이라고 할 수 있다. 또 직업적 발달의 과정에서 개인이 발달과제를 해결해 나가는 양태는 안정형, 정형형, 불안정형, 복잡시행형과 같이 유형화할 수 있다. 이를 직업경력유형이라고 한다.

경력개발계획

●노동교육

경력개발계획(CDP, Career Development Program)은 경력관리제도, 직력개발제도 등의 여러 명칭으로 불린다. 경력(Career)이란 말에는 원래 생애라는 의미가 있어 직무경험, 직무전환보다도 생애에 걸쳐 직력을 형성해 가는 것이 경력의 본질이다. CDP는 이같은 개인의 장기적이고 계속적인 경력개발을 지원, 촉진하는 프로그램이다. CDP의 기본요소는 다음과 같다. 1)직무경로(Career Path) 직무영역마다 어떤 직무에서 어떤 직무로 이동하고 장래에 어떠한 능력을 높일 것인가에 경로를 명확히 한다. 2)능력, 적성, 경력평가 분석기법(Human Assessment Career) 등을 사용해 개인의 현재 상태에 대한 평가를 한다. 3)단계적 교육훈련 프로그램 직무경로와 연동된 형태로, 그 시점에서 필요한 능력개발을 하여 계획적으로, 체계적으로 인재를 육성한다. 4)경력상담(Career Counseling) 전문상담사 혹은 상사에게 본인의 경력개발에 관해 의논한다.

경력개발프로그램

●노동교육

개인의 육성에 관한 장기적 비전을 세우고 단계별로 교육훈련을 실천해 나가는 제도. 조직 구성원이 과거에 몸담았던 직종(경력), 연구테마, 취득한 자격, 특수기술, 가정상황 등이 기재된 인사카드와 희망직종과 자기계발 목표가 기입된 자기신고서, 인사고과표 등을 종합적으로 분석하고, 그것에서 그 사람이 장래 어떤 경력을 선택하는 것이 좋은가를 찾아서 장래희망 위치(position), 필요한 지식, 기능, 자격 등을 명확히 하고, 그것을 목표로 한 이동과 육성을 계획적으로 실시해 나간다. 경력개발계획에서의 능력개발방법은 연수와 직무경험의 부조화를 보며, 직무경험을 더 중요시한다. 배속 직장이나 배속 기간(승진 포함), 배속된 곳에서 하고 있는 상사와 직무배당이 경력형성 내지는 능력개발방법의 축이 된다. 1963년 소화전공(昭和電工)이 승진, 직무순환(job rotation)을 위해 필요한 제도로 도입하여 유명해졌다.

경영권

●노사관계

사용자가 기업경영에 필요한 기업시설의 관리 · 운영 및 인사 등에 관하여 가지는 권리. 근로자가 관여할 수 없는 배타적인 권리라고 말하여지는데, 제2차 세계대전 후 노동조합운동이 본격화되면서 노동조합이 경영참가를 요구하자 사용자 측에서 노동권에 대립되는 말로 경영권을 주장하게 되었다. 그러나 경영권은 법률상으로 독립된 명확한 개념이 아닌 사회적 관용어에 지나지 않으며, 사용자 측이 노동기본권에 대항하기 위해 마련한 이념적 산물이므로 경영권의 법적 성질 및 범위에 대해 적지 않은 논쟁이 있어 왔다. 사용자 측은 경영권에 관한 사항 즉 합병, 영업양도, 신기술 도입, 생산체제 또는 판매체제의 개편, 하도급 등은 사용자의 전속적 권리에 속하는 것이기 때문에 교섭대상이 될 수 없다고 주장하나, 경영권은 실정법상의 권리가 아니며 헌법에서 재산권의 행사는 공공복리에 적합하도록 제한되어 있는 점, 헌법 제33조에서 정한 노동기본권의 행사에서 경영권에 따른 제한을 인정하지 않는 점, 서구에서 근로자의 경영참가가 일반화되고 있는 점, 해고나 임금 등 근로조건에 관한 사항도 처음에는 경영권에 속했던 사항인 점을 고려했을 때 경영권을 이유로 경영 · 생산에 관한 사항을 교섭대상에서 배제할 수 없다는 의견이 지배적이다. 따라서 경영이나 생산에 관련된 사항도 근로조건의 유지 · 개선이나 근로자의 지위와 관련이 있는 경우에는 단체교섭의 대상이 되므로 이를 둘러싼 요구 주장을 위한 쟁의행위도 가능하다. 이에 대한 판례도 유사한 입장이나 일관성이 없어 '경영에 관한 사항' 이 단체교섭 대상이 되는지에 대한 노사 간의 분쟁이 빈번하게 발생하고 있다. 경영사항에 속하는 기업합리화 방안, 경영진의 임면, 경영참가 등에 관한 요구 주장을 목적으로 하는 쟁의행위라고 하더라도 그것이 경영상의 결정 그 자체에 대한 간섭보다는 그로 인한 근로조건의 변화에 대한 대응을 목적으로 하는 경우에는 정당성이 폭넓게 인정되어야 한다는 다수의 견해가 있다. [관련 판례] (대법원 1992.5.12. 91다34523): 근로자들이 쟁의행위를 함에 있어서 연구소장의 퇴진을 요구하였다 하더라도 이는 부차적이고 주된 목적은 일부 근로자에 대한 파면 처분이 노동조합의 핵심적 관심사항인 연구자율수호운동을 주동한 것에 대한 보복조치라고 하여 이의 철회를 구하는 것이고, 그 뜻은 조합원의 노동조건의 개선요구에 있다고도 볼 수 있다면 이는 단체교섭 사항이 될 수 있는 것이므로 위 쟁의행위는 목적에 있어서 정당하다.

경영상이유에의한고용조정

●노동경제

→ 정리해고 참조

경영참가제도

●노사관계

노동자 또는 노동조합이 기업경영에 참여하는 제도. 좁은 뜻의 경영참여제도는 노동자 대표나 노동조합이 경영상의 의사결정에 참여하는 제도로, 나라마다 역사적 · 사회적 조건의 차이에 따라 여러가지 형태로 발생하고 있는데, 그 성격에 따라 노사협의회와 노사공동결정의 두 가지 형태로 구분된다. 넓은 뜻으로는 종업원지주제도에 의한 자본참여, 이윤분배제도에 의한 이윤참여도 포함된다. 이 밖에 제안제도나 청년중역회의 등을 통하여 경영참여를 이루어 나가는 경우도 있다. 경영참여제도가 발전하게 된 배경에는 자본과 노동의 대립 · 항쟁의 전개와 함께 경영민주주의 또는 산업민주주의를 기초로 한 노사간의 협동관계의 형성을 목적으로 제1차 세계대전 이후 독일을 비롯한 선진국에서 다양한 형태로 발전해 왔다. 독일은 1920년 경영협의회법을 제정, 경영참가를 법제화하고, 제2차 세계대전 후에는 서독이 공동결정법(1951) · 경영조직법(1952)을 제정하여 노동자의 경영참여를 실시하고 있다. 일본도 제2차 세계대전 후의 노동운동발전기에 노동협약을 기초로 하여 경영협의회 및 기타의 노사협의기관을 설치, 경영참여의 한 형태를 보이기는 하였지만, 이들은 어디까지나 조언적 · 협의적 경영참여에 불과했을 뿐 결정권한은 여전히 경영자측에 있었다.

경제활동인구

●노동경제

만 15세 이상의 인구를 '생산활동가능인구'라 하며 그중 재화나 용역을 생산하기 위해 노동을 제공할 의사와 능력이 있는 사람을 '경제활동인구'라 한다. 여기서 '15세 이상의 인구'란 15세 이상 인구 중 현역군인, 전투경찰, 기결수는 제외한다. 경제활동인구는 현재 취업 여부에 따라 취업자와 실업자로 구분된다. 취업자란 매월 15일이 포함된 1주일 동안에 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 사람과 본인 또는 가족이 소유 · 경영하는 농장이나 사업체에서 주당 18시간 이상 일한 무급 가족종사자를 가리킨다. 그밖에 일정한 직장이나 사업장은 가지고 있으나 일시적인 질병, 일기불순, 휴가, 노동쟁의 등의 사유로 조사 기간에 일을 하지 않은 사람도 취업자로 분류된다. 실업자란 매월 15일이 포함된 1주일 동안에 적극적으로 일자리를 구해보았으나 1시간 이상 일을 하지 못한 사람으로서 즉시 취업이 가능한 사람을 말한다. '비경제활동인구'란 만 15세 이상 인구 중 취업자도 실업자도 아닌 사람, 즉 일할 능력은 있어도 일할 의사가 없거나(적극적인 구직활동을 하지 않는 경우) 일할 능력이 없는 사람, 이를테면 집안에서 가사에 종사하는 주부, 학생, 연로자와 장애인, 자발적으로 자선사업이나 종교단체에 관여하고 있는 자들이다. 한편 생산활동가능인구에 대한 경제활동인구의 비율을 경제활동참가율이라 한다.

경험학습

●노동교육

교사가 교과서로 가르치는 것을 간접적으로 받아들이는 학습이 아니고, 현실사회 또는 자연과 접촉하며 생활하는 가운데 얻은 경험을 바탕으로 학습하는 것. 이와 같이 경험학습은 경험에서 시작하여 경험학습으로 끝맺는 학습이라고 할 수 있으므로 학습자에게 생생한 동기(動機)를 주며 학습을 생활화 · 사회화하도록 하여야 한다. 경험학습은 전통적인 교육에서 간접경험에 대하여 직접경험을 체득하게 하는 학습이다.

계속고용지원금제도

●노동경제

임신 · 출산후 계속고용지원금은 비정규직 여성근로자의 고용안정을 위해 임신 중 또는 산전후휴가 중인 계약직 및 파견근로자를 계약기간 종료 즉시 재고용하는 사업주에게 지원금을 지급하는 제도이다. 이 경우 사업주는 고용보험에 가입되어 있어야 하며, 지원금의 수준은 1년 이상의 기간을 정하여 고용계약을 체결한 사업주에게 6개월간 매월 40만 원을 지급하고, 기간의 정함이 없이 고용계약을 체결한 경우 첫 6개월간은 매월 60만 원씩 지급하고 이후 6개월간은 매월 30만 원씩 지급한다.

계속근로연수

●노사관계

퇴직금은 '계속근로연수' 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금으로 산정되는데, 퇴직금을 산정할 때 중요한 변수로 작용하는 계속근로연수란 계속하여 근로를 제공한 기간, 즉 근로계약을 체결하여 해지할 때까지의 기간을 말한다. 따라서 계속근로연수에는 실근로연수 및 개근 · 출근율에 관계없이 그 사업 또는 사업장에 적을 가지고 있는 기간이 모두 포함된다. 따라서 휴직기간도 휴직사유나 보수지급 여부와 상관없이 근로관계가 계속 유지되었다면 계속근로연수에 포함되는데, 사업장의 휴업기간, 개인적인 병으로 인한 휴직 · 휴무기간, 노동조합 전임자로 근무한 기간, 일용근로자로 근무하다 정규사원이 된 경우 일용근로자로 근무한 기간, 형사사건으로 인한 구금기간, 직업훈련기간 및 수습 · 사용기간, 쟁의행위기간, 부당해고기간, 결근기간, 본연의 직무와 연관된 해외유학기간 등도 계속근로연수에 포함된다. 그러나 군복무기간은 계속근로연수에 포함되지 않는다는 대법원 판례가 있다. 또한 경영상의 사정에 의하여 회사의 합병 · 분할, 영업양도, 계열회사 간의 인사이동 등이 발생하여 근로자는 실질적으로 계속 근로하였음에도 형식적으로 사직(사직서 제출, 4대 보험 등에 퇴사처리 등)과 재입사라는 절차를 거쳐 외형상 계속근로가 단절된 경우에도, 사직이나 재입사 절차가 근로자의 사정에 의한 자발적 조치가 아니고 회사의 경영상의 이유에 의하여 근로자의 의사와 관계없이 이루어진 경우에는 근로관계가 단절되지 않고 전체 기간을 통산하여 계속근로연수를 산정하여야 한다. [관련판례] (대법원 1995. 7. 11. 선고 93다26168 판결): 임시고용원으로 채용되어 근무하다가 중간에 정규사원으로 채용되어 공백기간 없이 계속 근무한 경우처럼 근속기간 에 근로제공 형태의 변경이 있는 경우에도 임시고용원으로서의 근무기간과 정규사원으로서의 근무기간을 통산한 기간을 퇴직금산정의 기초가 되는 계속근로연수로 본다.

계속사업

●노동경제

일반 제조공장과 같이 특별한 사정이 없는 한 영속적으로 사업이 존속되는 것이 예정되는 사업.

계약직근로자

●노사관계

비정규직의 대부분은 근로계약 기간이 정해진 계약직 근로자인데, '계약직'은 법률상 용어는 아니며 일반적으로 임시직 · 일용직 등 기간의 정함이 있는 근로계약에 의하여 근로하고 있는 근로자를 계약직 근로자 또는 기간제 근로자라고 부르고 있다. 이에 반해 정규직 근로자는 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하고 있으며 정당한 이유가 없는 한 해고되지 않고 고용이 정년까지 보장된다. 즉 계약직 근로자는 정규직과 달리 근로계약 기간이 정해진 것뿐이므로 제반 노동관계법의 적용은 동일하게 받으며, 연월차유급휴가, 산전후휴가 등의 사용은 물론 노동조합 활동도 할 수 있다. 기간이 정해진 계약직 고용과 관련된 내용은 '기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률'에 명시되어 있는데 구체적인 내용은 다음과 같다. 1)제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다. –사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, 휴직 · 파견으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우, 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우, 「고령자고용촉진법」 제2조 제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우, 전문적 지식 · 기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책 · 실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우, 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우 ②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다. 2)제6조(단시간근로자의 초과근로 제한) ①사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다. ②단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.

계절적실업

●노동경제

자연적 요인이나 수요의 계절적 편재에 따라 해마다 순환적 · 규칙적으로 일어나는 실업. 유동적 실업형태로, 산업의 계절적 번한(繁閑)에 따른 노동수요의 극심한 변화가 원인이 되어 발생한다. 이러한 실업의 직접적인 영향은 중소 영세규모의 제조 · 운수 · 상업 부문에서 일하는 도시 하층근로자와 농어촌의 계절근로자가 받게 되는데, 그러한 층이 차차 정체적(停滯的) 실업형태를 띠게 됨으로써 대기업 근로자의 노동조건에도 영향을 준다.

계층별교육

●노동교육

신입사원에서부터 경영자에 이르기까지 직급에 따라서 필요한 역할수행능력을 배양할 수 있도록 하는 능력향상 과정. 각 계층의 승진대상자를 위한 승진대상자 훈련도 계층별교육에 포함된다. 계층별교육은 그 교육의 성격에 따라 기본교육(신입사원교육, 신임대리, 신임과장, 신임부장, 신임임원교육)과 육성교육(대리능력, 과장능력, 부장능력개발과정 등)으로 이원화하여 단계별로 교육과정이 개설되어 있다.

고든법

●노동교육

Gorden이 브레인스토밍의 결점을 보완하기 위해 만든 아이디어 발상법의 하나로 추상적인 사고법. 가령 초콜릿을 한 단계 더 추상하면 과자가 되고 과자는 음식물로 생각된다. 이처럼 초콜릿을 개량하려면 초콜릿으로 생각하기보다 과자라고 생각하거나 음식물이라고 생각해서 더 많은 아이디어를 얻어낼 수 있게 하는 방법이다. 장시간이 소요되며, 리더가 유도하기 힘들기 때문에 리더는 풍부한 지식과 창의력을 갖추는 것이 중요하다. 신제품 개발에 유효하다고 알려져 있다.

고령자

●노동복지

고용촉진의 목적으로 현행법령상 인구 · 취업자의 구성 등을 고려한 55세 이상인 자.

고령자고용정보센터

●노동경제

고령자의 직업지도와 취업알선 등의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 고용노동부 장관이 운영하는 기관. 1)고령자에 대한 구인 · 구직 등록 작업지도 및 취업알선 2)고령자에 대한 직장적응훈련 및 강습 3)정년연장과 고령자 고용에 관한 기술적상담 · 강습 및 지도 4)고령자 고용촉진을 위한 홍보 5)기타 고령자 고용촉진에 필요한 업무를 수행한다(고령자고용촉진법 제10조).

고령자고용촉진장려금

●노동경제

고령자에게 적절한 고용촉진정책과 직업전환기회를 제공해 이들의 고용기회 확대와 인력난 완화 및 고령자의 복지증진을 도모하기 위한 장려금. 지원대상은 매분기 전체 상시근로자에 대한 고령자를 6% 이상 고용한 사업주 또는 매분기 고령자를 10인 또는 상시근로자수의 5% 이상 신규 고용한 사업주이다.

고령자인재은행

●노동복지

고용노동부 장관은 직업안정과 고령자고용촉진법 제18조에 의한 무료직업소개사업의 허가를 받은 비영리법인 또는 공익단체 중 고령자의 직업지도와 취업알선 등에 필요한 전문인력과 시설을 갖춘 단체를 고령자인재은행으로 지정할 수 있는데, 이 고령자인재은행은 1)고령자에 대한 구인 · 구직 등록, 직업지도 및 취업알선 2)취업희망 고령자에 대한 직업상담 및 정년퇴직자의 재취업상담 3)기타 고령자 고용촉진에 필요하다고 인정하여 고용노동부 장관이 정하는 사업 등을 수행한다(고령자고용촉진법 제11조).

고용

●노동경제

당사자의 일방이 상대방에 대하여 노무를 제공하고 상대방이 이에 대하여 보수를 주는 것. 이 관계에 있어서 노무라 함은 육체적이거나 정신적인 것인가를 묻지 않고 모든 종류의 인적 활동을 포함한다. 한편 대가로서 지불되는 보수는 반드시 금전만이 아니고 경제적 가치가 있는 것이라면 그 종류를 묻지 않는 것으로 해석된다. 또 고용이라는 말이 자영가족근로도 포함한 취업의 의미로 해석될 때도 있다. 이를테면 고용구조, 고용문제 등에 있어서의 고용은 넓은 뜻에서의 용법이지만 이를 영어의 employment라는 어의가 원래 『사용한다』고 하는 의미에서 비롯된 것이며, 사용종속관계가 임금노동으로 진화한 오늘날에는 고용이란 자영 및 가족근로를 제외한 피용관계를 의미하는 것이 일반적이다.

고용계약기간

●노동경제

당해 근로자와 사용자 간에 최근 체결한 고용계약의 기간을 의미한다. 이때 고용주와 특별한 서면계약이 아닌 구두로 정한(약속한 또는 계약한) 경우에도 묵시적으로 고용계약기간을 정한 것으로 본다.

고용계획

●노동경제

근로자의 능력을 가장 유효하게 발휘시키기 위해 노동력 공급 측의 사정과 전망, 산업과 직종 및 수요 측의 변동요인 분석과 전망, 이와 같은 예상을 바탕으로 한 행동지침 등을 내용으로 하는 계획. 고용계획은 경제계획, 경영계획과 밀접한 관계에 있다. 고용계획에는 작성자에 따라 구분하면 정부가 작성하는 정부계획과 민간이 작성하는 민간계획이 있고, 기간에 의해 구분하면 장기계획, 중기계획, 단기계획 등이 있다. 고용계획의 주된 것으로는 고용대책기본법과 연차 고용계획이 있으며, 국제관계에서는 국제노동기구(ILO) 아시아 노동력계획, ILO 세계 고용계획이 있다.

고용관계법

●노동법

근로자 개인을 대상으로 하는 점에서는 개별노동관계법이고, 국가가 중요한 역할을 담당한다는 점에서 복지노동관계법이라 할 수 있다. 고용보험법, 직업안정법을 기본으로 고용상연령차별금지및고령자고용촉진에관한법률, 고용정책기본법, 근로자직업능력개발법, 국가기술자격법, 장애인고용촉진및직업재활법, 한국산업인력공단법 등이 있다.

고용관리

●노동경제

고용인에 대한 모집, 채용에서 배치, 배치전환, 승진 등 재직종의 처우를 포함하여 퇴직에 이르기까지의 고용에 관한 일련의 계획적이고 체계적인 요원관리. 이의 구체적 실시는 정착된 관행이나 규칙, 제도적 절차에 따라 실시된다. 고용관리는 근로자가 능력을 효과있게 발휘하여 생산성의 향상을 기하며 그 성과가 근로자의 생활향상에 이어지게 하여 고용의 안정화를 통해 경영능률을 향상시키고자 하는 데 있다. 따라서 고용상의 각 과정에 대한 관리도 중요하지만 더욱 중요한 것은 고용의 안정을 확보하는 것이다.

고용관리책임자

●노동경제

건설근로자의 모집 · 고용 및 배치, 기능향상을 위하여 실시하는 교육훈련, 작업환경개선, 기타 건설근로자의 고용관리에 관한 사항으로서 대통령령이 정하는 사항에 관한 당해 사업장의 업무처리를 위하여 사업장별로 지정된 자이다.

고용노동부장관의작업중지명령

●노동법

사업주가 사업장 내의 유해, 위험한 환경을 개선하지 아니하여 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우에 사업주의 자율적인 시정조치를 기다릴 수만은 없으므로, 산업안전보건법(이하 산안법)은 고용노동부장관에게 작업중지명령권을 부여하고 있다. 근로감독관은 ①산업재해가 발생하거나 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 ②노동자의 신고 또는 고소 및 고발 등에 대한 조사가 필요한 경우 ③산업안전보건법령에 위반한 범죄의 수사 등 사법경찰관리의 직무를 수행하기 위하여 필요한 경우 ④기타 고용노동부장관 또는 지방노동관서의 장이 법령의 위반 여부를 조사하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 당해 사업장에 출입하여 관계자에게 질문하고, 장부 · 서류 기타 물건의 검사 및 안전보건 점검을 행하며, 검사에 필요한 한도 내에서 무상으로 제품 · 원재료 또는 기구를 수거할 수 있다(산안법 제51조 제1항). 고용노동부 장관은 이러한 검사나 점검의 결과 필요하다고 인정할 때에는 당해 사업장의 건설물이나 부속건설물, 기계, 기구, 설비, 원재료의 대체, 사용중지, 제거, 시설개선, 기타의 안전보건상 필요한 조치를 사업주에게 명령할 수 있고, 특히 사용중지명령을 받은 사업주는 명령사항을 관계 노동자에게 알려야 하며 노동자들이 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하여야 한다(산안법 제51조 제6항, 산안법 시행규칙 제133의 2조). 명령에 위반한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금에 처한다. 사용중지명령이 지켜지지 않거나 필요한 안전보건상 조치를 하지 아니한 경우, 산업재해 발생의 급박한 위험이 있거나 위험상태가 해제 또는 개선되지 않았다고 판단되는 경우에 고용노동부 장관은 당해 기계 및 설비와 관련된 작업의 전부 또는 일부의 중지를 명령할 수 있다(산안법 제51조 제7항). 작업중지명령에 위반한 경우에는 5년 이하의 징역 또는 5,000만 원 이하의 벌금에 처한다. 산안법은 위와 같이 재해발생 위험이 있는 경우에 고용노동부 장관이 사용중지명령이나 작업중지명령 등 재해를 예방하기 위한 강력한 조치를 내릴 수 있도록 규정하고 있으나, 현실에 있어서는 이러한 조치가 제대로 활용되지 못하고 있어서 재해예방의 실효성이 낮다는 문제가 있다. 재해예방의 실효성을 확보하기 위해서는 현장 산업안전감독과 재해조사과정에서 노동자의 참여를 실질화해야 한다는 지적이 있다.

고용보험

●노동경제

고용보험은 일반적으로 실직근로자에게 실업급여를 지급하는 사후적 · 소극적인 전통적 의미의 실업보험 사업 이외에 실직자에 대한 생계지원은 물론 재취업을 촉진하고 더 나아가 실업의 예방, 노동시장의 구조개편, 직업훈련 등의 강화를 위한 사전적 · 적극적 차원의 종합적인 인력정책수단이라고 할 수 있으므로 실업보험보다 더 의마가 넓다. 우리나라 실업보험사업체계는 근로자의 실업을 예방하거나 줄이기 위해서 사업주와 근로자를 지원하는 고용안정사업과 직업능력개발사업 및 실업자에게 실업수당을 지급하는 실업급여의 세 가지 사업으로 구성되어 있다. 고용보험사업체계는 ①고용안정사업 ▶고용조정지원-휴업수당 지원금, 근로시간단축지원금, 고용유지훈련지원금, 근로자사외파견지원금, 인력재배치지원금, 직업전환훈련지원금, 창업교육훈련지원금, 채용장려금, 지역고용촉진지원 ▶잠재인력고용촉진-고령자고용촉진장려금, 재고용장려금, 장기실직자채용장려금, 육아휴직장려금, 직장보육시설지원금, 직장보육시설설치비용자, 건설근로자 퇴직공제부금 지원 ②직업능력개발사업 ▶사업주지원-사업내직업훈련지원, 교육훈련지원, 유급휴가훈련지원, 직업교육훈련시설 · 장비자금대부 및 지원 ▶근로자지원-실업자재취직훈련지원, 수강장려금지원, 교육수강비용대부, 건설근로자 직업능력개발 지원 ③실업급여 ▶구직급여 ▶취직촉진수당-조기재취직수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비

고용보험료

●노동경제

고용보험사업에 소요되는 비용을 충당하기 위하여 보험가입자인 사업주와 피보험자인 근로자로부터 고용안정사업, 직업능력개발사업 및 실업급여로 구분하여 징수하는 금액.

고용보험적용사업장

●노동경제

고용보험을 적용받으려면 우선 고용보험 적용대상 사업장에서 근무하여야 한다. 적용대상 사업장은 상시 근로자가 5인이상이면 당연적용사업장이며 5인 이하인 경우 사업주가 근로자 과반수의 동의를 얻어 관할 지방노동관서장의 승인을 얻은 때에는 가입할 수 있다. 최근(2010년 7월 12일) 변경된 고용보험법 제3조에 의하면. 적용제외 근로자는 아래와 같다. 1)고용보험법 제10조 제2호에서 '소정 근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자'. 1개월간 소정 근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다). 다만, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 고용보험법 제2조 제6호에 따른 일용근로자는 적용된다. 2)고용보험법 제10조 제5호에서 '그 밖에 대통령령으로 정하는 자'. ①외국인근로자. 다만, 다음 각 항목의 어느 하나에 해당하는 자는 적용된다. -「출입국관리법 시행령」 제12조에 따른 외국인의 체류자격 중 주재(D-7), 기업투자(D-8) 및 무역경영(D-9)의 체류자격을 가진 자(법에 따른 고용보험에 상응하는 보험료와 급여에 관하여 그 외국인의 본국법이 대한민국 국민에게 적용되지 아니하는 경우는 제외한다), 「출입국관리법 시행령」 제23조 제1항에 따른 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 자(고용노동부령으로 정하는 바에 따라 보험 가입을 신청한 자만 해당한다), 「출입국관리법 시행령」 제23조 제2항 제1 · 2호에 해당하는 자, 「출입국관리법 시행령」 제12조에 따른 외국인의 체류자격 중 재외동포(F-4)의 체류자격을 가진 자(고용노동부령으로 정하는 바에 따라 보험 가입을 신청한 자만 해당한다), 「출입국관리법 시행령」 제12조에 따른 외국인의 체류자격 중 영주(F-5)의 체류자격을 가진 자 ②「별정우체국법」에 따른 별정우체국 직원

고용승계

●노동경제

사업주는 필요에 따라 자신이 소유하는 사업을 타인에게 양도하거나 기업의 결합 또는 분할의 형식을 통하여 이윤추구라는 경영목적을 달성하려는 시도를 하게 되어 결과적으로 사업의 경영주체가 바뀌는 경우가 있다. 위와 같은 경우 종전의 사업주와 사이에 형성되어 있던 근로관계가 경영주체의 변경에도 불구하고 새로운 사업주와 사이에 그대로 이전되는 것을 말한다. 근로관계의 승계가 이루어지면 근로관계의 내용은 사업주의 교체와 관계없이 아무런 변동이 없고 영업양수인이나 합병회사 등과 새로운 근로관계를 형성하는 것은 아니다.

고용영향평가

●노동경제

중앙행정기관과 지방자치단체가 시행하는 고용관련 정책이나 사업이 일자리를 늘리는 방향으로 운영될 수 있도록 일자리 증감에 미치는 영향을 분석 · 평가하는 제도이다

고용의제

●노동경제

직접적으로 고용하지 않았다고 하더라도 고용된 것과 동일하게 보는 것. 노동자 파견관계에서 사용사업주가 파견노동자를 2년을 초과하여 계속 사용한 경우에는 2년 기간이 만료된 날의 다음 날부터 파견근로자보호등에관한법률의 고용의제조항에 근거하여 사용사업주가 파견노동자를 직접 고용한 것으로 간주된다. 따라서 파견기간 2년을 초과한 시점부터는 사용사업주와 파견노동자 간에 별도의 근로계약 체결이 없어도 자동적으로 근로관계가 형성되었으므로 사용사업주는 근로기준법 제30조에 따라 정당한 사유 없이 파견노동자를 해고할 수 없다. 파견법의 고용의제조항이 불법파견, 즉 무허가 파견업체에 의한 파견이나 파견허용 대상업무가 아닌 업무에 파견된 경우에도 적용되는지가 파견법 제정 이후 끊임없이 논란이 되었는데, 노동위원회 판정이나 법원 판결도 적법한 파견에만 고용의제조항이 적용된다는 입장과 파견노동자의 고용안정이라는 파견법의 입법목적상 위법한 파견에도 고용의제조항이 적용되어야 한다는 입장이 서로 엇갈리고 있다. 최근 정부가 파견법 개정안에서 고용의제조항을 고용의무조항, 즉 '직접 고용한 것으로 본다' 가 아닌 '직접 고용하여야 한다' 로 제시하였다. 사용사업주가 직접고용을 거부할 경우 고용의제조항이 적용된다면 파견노동자가 사용사업주를 상대로 직접 노동자로서의 지위확인과 함께 미고용기간에 대한 급여를 청구할 수 있지만, 고용의무조항이 적용된다면 파견노동자는 사용사업주를 상대로 손해배상청구를 할 수는 있으나 사용사업주와의 관계에서 노동자로서의 지위를 주장하는 것이 어렵게 되기 때문에 고용의무조항으로의 개정은 파견노동자 고용보호에 적합하지 않다는 비판의 목소리가 매우 높다. ▶ 파견근로자보호등에관한법률 제6조 3항 : 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음 날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다. 다만, 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외한다.

고용자

●노동경제

통계용어로서, 취업자 가운데 타인에게 고용되어 금전 또는 물품의 보수를 받고 일하고 있는 자. 고용자는 고용기간의 유무에 의하여 일반의 사용고용자와 임시 · 일용고용자로 구분되며, 또 일의 내용에 따라 관리 · 사무 · 기술근로자와 생산근로자로 나누어진다. 근대자본주의의 발전은 자영업자 및 가족종업자에 대신하여 고용자의 현저한 증대를 가져 왔으며, 고용자의 산업별 규모별 분포상황은 일국의 자본주의 발전의 척도를 나타내는 것으로 일컬어지고 있다. 임시공 → 일용근로자

고용정책심의회

●노동경제

고용에 관한 주요사항을 심의 · 조정하기 위하여 고용노동부에서 위원장(고용노동부 장관)을 포함한 30인 이내로 구성한 위원회이다. 고용정책심의회의 효율적 · 전문적인 운영을 위하여 분야별로 고용정책, 직업안정, 고용보험위원회를 구성할 수 있도록 되어 있으며 구성요건 · 심의사항 등은 고용정책 기본법 제6조 및 동법시행령 2조~14조에 규정되어 있다. 이를 고용정책심의회전문위원회라고 하며 대통령령이 정하는 바에 따라 위임한 사항에 대하여 심의 · 의결하기 위하여 분야별로 위원장 1인을 포함한 20인 이내로 구성된다

고용차별구제

●노사관계

근로자가 차별대우를 받거나 육아휴직과 관련하여 부당한 조치를 받은 때에는 다음의 여러 가지 방법에 의하여 구제를 받을 수 있다. ①사업주에게 차별의 시정을 요구할 수 있다. 사업주는 근로자의 모집 · 채용, 임금 등 근로조건, 육아휴직 실시 등에 관하여 근로자로부터 고충의 신고를 받은 때에는 노 · 사 각 10인 이내로 고충처리기관을 구성 · 처리케 하는 등 자율적 해결을 위해 노력하여야 한다. 고충처리기관에는 여성근로자 대표가 반드시 포함되어야 한다. ②고용평등위원회에 조정을 신청할 수 있다. 고용평등위원회는 지방노동청(6개)에 설치되어 있으며 노 · 사 · 공익대표로 구성되어 있다. 고용평등위원회는 신청사건을 조사하여 30일 내에 조정안을 작성하고, 양 당사자에게 수락할 것을 권고하며, 수락된 조정서의 내용은 다른 근로조건에 우선하여 적용된다. ③지방노동사무서에 진정서를 제출하거나 사업주를 고소 · 고발할 수 있다. ④지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수있다. 정년 · 해고에 있어서의 차별 대우를 받아 퇴직 또는 해고된 경우에는 해고의 부당성을 주장하여 원직복귀를 청구할 수 있다. 지방노동위원회는 사건을 심리하여 정당성이 인정되지 않으면 원직복귀 등 구제 명령을 내리게 되며, 사업주는 이에 따라야 한다. ⑤민사소송을 제기할 수 있다. 차별의 유형에 따라 손해배상, 원직복귀, 차액임금 지급 등 적절한 내용을 청구할 수 있으며 다른 민사소송과 달리 사업주가 불리한 차별이 아니라는 것을 입증하여야 한다.

고용촉진시설

●노동경제

근로자의 원활한 이동 및 고용을 촉진하기 위한 숙박 · 급식시설, 근로자를 위한 교양 · 체육 또는 오락시설, 여성근로자의 고용촉진을 위한 시설, 근로자의 취직 · 고용문제 등에 대한 상담을 위한 시설 등을 말한다.

고용촉진훈련

●노동경제

실업자 · 생활보호대상자 · 비진학청소년 또는 영세농어민 등이 그 능력에 적합한 직업에 쉽게 취업할 수 있게 하고 이를 촉진하기 위해 고용정책기본법 제20조에 의거해 국가에서 훈련생에게 훈련수당 등 훈련비용을 보조하고, 시 · 도에서 훈련생을 선발하여 공공이나 인정직업훈련원 등에 위탁하여 실시하는 훈련.

고용평등위원회

●노동경제

남녀고용평등법 제14조의 규정에 의하여 근로여성이 신고한 고충이 자율적으로 해결되지 아니한 경우 그 분쟁을 조정하기 위하여 설치한 기관. 즉, 지방노동행정기관의 장은 동법 제14조의 규정에 의하여 근로여성이 신고한 고충이 자율적으로 해결되지 아니한 경우 그 근로여성 또는 근로여성이 속한 사업장의 노동조합과 당해 사업주의 쌍방 또는 일방으로부터 그 고충의 해결에 대한 지원을 요청받은 때에는 10일 이내에 그 관계당사자에게 필요한 조언 · 지도 또는 권고를 하거나 고용평등위원회로 하여금 조정하도록 한다. 동위원회는 근로자대표, 사업주대표, 공익대표 각 5인으로 구성된다(남녀고용평등법 제15조~제18조).

고용허가제

●노동경제

외국인 인력을 고용하려는 사업자가 직종과 목적 등을 제시할 경우 정부(고용노동부 장관)가 그 타당성을 검토하여 허가 여부를 결정하는 외국인 인력도입정책. 대부분의 유럽국가와 미국에서 시행되고 있으며, 우리나라는 2004년 8월부터 시행되고 있다. 고용허가를 받은 사용자는 국외에서 직접 모집하거나 대통령령이 정한 공공단체 또는 비영리법인을 통해 모집할 수 있으며, 외국인 근로자는 송출국의 국가기관 또는 그 국가가 인정하는 기관을 통해야 한다. 사용자는 1년 이내의 기간을 정하여 노동허가를 받은 외국인 근로자와 고용계약을 체결하게 되는데, 계약을 체결할 때 임금 · 근로시간 · 휴일 · 휴가 등 근로조건에 관한 사항과 동거를 위한 가족동반 금지에 관한 사항 등이 포함된다. 이 제도는 사업자에게 허가권을 행사하게 함으로써 외국인 근로자에 대한 초과수요를 사전에 통제할 수 있으며, 사업자가 내국인 근로자를 고용할 수 없음을 입증하여야만 외국인 근로자를 고용할 수 있게 되므로 내국인 근로자의 고용기회가 보장되며, 외국인근로자의 고용에 따른 근로조건 악화를 방지할 수 있다. 또한 고용을 허가할 때 근로조건을 준수할 수 있는 사업자인가를 확인할 수 있어 무자격사업자의 외국인 근로자 고용을 사전에 차단할 수 있다는 점에서 외국인 근로자의 권익을 충실하게 보호할 수 있다.

고충처리제도

●노사관계

노사를 대표하는 3인 이내로 구성된 고충처리위원이 구두 또는 서면으로 신고된 개인 신상과 관계되는 각종 애로사항 등 근로자의 고충을 청취하여 처리하는 제도. 고충처리위원이 근로자로부터 고충사항을 청취한 때에는 10일 이내에 조치사항 기타 처리결과를 당해 근로자에게 통보하여야 한다. 그리고 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항에 대하여는 노사협의회에 부의하여 협의처리한다.

공공직업훈련

●노동경제

정부, 지방자치단체 또는 공공단체가 실시하는 직업훈련. 현재 법무부, 서울시, 경남, 한국산업인력관리공단에서 실시하고 있다.

공무원노동교육

●노동교육

정부부처, 지자체, 교육청 등 고용노동부 공무원을 제외한 전 공무원의 공무원노사관계 및 노동문제에 대한 올바른 이해를 통해 노사관계에 대한 인식개선 및 선진 공무원노사관계 정착을 위해 연수원에서 이뤄지는 교육.

공무원과방위산업체종사자의쟁의행위제한금지규정

●노사관계

헌법 제33조 제2항은 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권 · 단체교섭권 및 단체행동권을 갖는다고 규정하여 공무원의 경우 법률에 규정한 자 이외에는 노조의 설립과 가입뿐만 아니라 쟁의행위가 금지된다. 노조법 제5조는 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다고 규정하고 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다고 규정하고 있다. 국가공무원법 제66조 제1항과 지방공무원법 제58조는 「사실상 노무에 종사하는 공무원」 이외에는 「노동운동 기타 공무 이외의 일을 위한 집단적 행위」를 할 수 없다고 규정하고 있다. 그러므로 현업공무원 이외의 일반공무원들에게 대해서는 쟁의행위가 전적으로 금지되어 있다. 쟁의행위가 허용되는 현업공무원이란 정보통신부 및 철도청 소속 현업기관과 국립의료원의 작업현장에서 노무에 종사하는 기능직 공무원 및 고용직 공무원을 말한다. 다만, 서무, 인사 및 기밀업무에 종사하는 자, 경리 및 물품출납사무에 종사하는 자, 노무자의 감독사무에 종사하는 자, 보안업무 규정에 의한 보안목표 시설의 경비업무에 종사하는 자 및 승용자동차와 구급차의 운전에 종사하는 자는 여기서 제외된다. 이와 같은 공무원에 대한 쟁의행위 금지는 헌법 자체에 근거하는 것이므로 이에 반하는 쟁의행위는 정당성을 가질 수 없다. 교육공무원에게는 국가공무원법 제66조가 준용되고 사립학교교원은 교육공무원은 아니지만 사립학교법 제55조가 사립학교교원의 복무에 관하여 국공립학교의 교원에 관한 규정을 준용하고 있으므로 교원은 국공립이든 사립이든 사실상 쟁의행위가 인정되지 않는다. 공무원 이외에도 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없다. 그러나 방위산업체에 종사하는 근로자는 단체행동권만 제한될 뿐 단결권이나 단체교섭권은 인정되므로 노조의 조직이나 가입은 가능하다.

공무원노동조합

●노사관계

우리나라 공무원의 노동기본권은 현행 법률상, 사실상 노무에 종사하는 공무원에 한해서만 보장해주고 있으며, 일반 공무원의 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)은 제한된 상태다. 우리나라는 공무원의 노동기본권에 대해 헌법 제33조, 노동조합및노동쟁의조정법 제5조, 국가 · 지방공무원법 제66조와 58조 등에 명시되어 있다. 헌법 제33조 2항에서 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권 · 단체교섭권 · 단체행동권을 가진다'고 규정하고 있으며, 노동조합및노동쟁의조정법 제5조에서는 "공무원과 교원에 대해서는 따로 법률로 정한다"고 규정, 우리나라는 공무원의 노동기본권 보장에 대한 법률적 보장을 유보하고 있다. 또 국가 · 지방공무원법 제66조와 58조에 의하면 공무원은 노동운동 기타 공무 이외의 일을 위한 집단적 행위를 해서는 안 된다. 다만 사실상 노무에 종사하는 공무원은 예외로 한다'고 규정, 공무원의 노조활동을 극히 제한하고 있다. 그러나 1998년 2월 노사정위원회 합의에 따라 같은 해 2월 24일 '공무원직장협의회 설립 및 운영에 관한법률'(공직협법)이 제정되면서 '공무원직장협의회'가 합법적으로 설립 · 운영되게 되었다. 공직협법은 지휘 · 감독의 직책이나 인사 · 예산 · 경리 · 물품출납 · 비서 · 기밀 · 보안 · 경비 또는 자동차운전 기타 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원은 협의회에 가입할 수 없도록 명시함으로써 가입대상을 제한하고 있고, 연합단체 설립을 불허하였다. 그러나 연합회 설립을 금지하고 있는 제약 속에서도 공무원 노동조합이 결성되어 운영되자, 결국 2004년 12월 단결권과 제한적인 단체교섭권은 허용하고 단체행동권은 금지하는 내용의 '공무원노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률'이 제정되었으며, 2006년 1월부터 시행됐다. 그리고 '공무원노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률'에 따르면 국가정보원에 근무하는 공무원, 검찰총장이나 검사장의 지명을 받아 조세범칙 사건 조사를 전담하는 공무원 등 수사업무에 주로 종사하는 공무원도 노조에 가입할 수 없도록 규정하고 있다.

공무원의노동조합설립및운영등에관한법률

●노동법

이 법은 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 사항을 정함을 목적으로 하며 이 법에 따른 공무원 노동조합의 조직, 가입 및 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」을 적용하지 아니한다. 단, 공무원은 노동조합 활동을 할 때 다른 법령에서 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하거나 공무원 노동조합과 그 조합원은 정치활동을 하여서는 아니된다. 공무원이 노동조합을 설립하려는 경우 국회 · 법원 · 헌법재판소 · 선거관리위원회 · 행정부 · 특별시 · 광역시 · 도 · 특별자치도 · 시 · 군 · 구(자치구를 말한다) 및 특별시 · 광역시 · 도 · 특별자치도의 교육청을 최소 단위로 하며 노동조합을 설립하려는 사람은 고용노동부 장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.

공민권행사의보장

●노동법

근로기준법 제10조에서는 '사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권 기타 공민권의 행사 또는 공의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하는 경우에는 거부하지 못한다' 고 규정하여, 국민의 한 사람인 근로자의 참여를 통해 참다운 민주주의를 실현하기 위해 보장하는 것을 '공민권행사의 보장' 이라고 한다. 공민권은 국회의원 또는 대통령의 선거권 등을 비롯하여 기타법령에서 국민 일반에게 보장하고 있는 공민으로서의 권리와 의무를 말하며, 선거권은 물론 피선거권도 포함된다. 따라서 본인의 선거운동은 공민권 행사에 포함되나 다른 후보자를 위한 선거운동은 공민권 행사에 포함되지 않는다. 공의 직무란 법령에 근거를 두고 직무 자체가 공적인 성격을 가지는 것을 말하는데, 예컨대 노동위원회 위원이 회의에 참석하는 행위, 선거법상 입회인의 업무수행, 재판에의 증인 출석, 예비군 훈련에 참여하는 행위, 정부가 설정한 기간 중의 주민등록증 갱신을 위하여 동사무소에 들르는 행위, 지방의회 의원이 회의에 참석하는 행위 등이 있다. 그러나 민형사 재판 또는 노동위원회에 증인이 아닌 당사자로서 출석하는 것은 사권의 성격이 강하므로 공민권 행사 또는 공의 직무로 볼 수 없다고 해석되며, 정당활동이나 노동조합을 위한 업무도 공의 직무에 해당하지 않는다. 근로자가 근로시간 중이라도 공민권 행사 또는 공의 직무를 위해 '필요한 시간' 을 청구하는 경우 사용자는 거부할 수 없다. '필요한 시간' 의 범위는 법령에 근거가 있거나 사회통념상 공무집행에 필요하다고 인정되는 시간으로 투표인명부 열람, 당선 후의 직무수행, 공직선거에 관한 소송의 수행 등과 같이 공민권 행사와 관련하여 사전준비나 사후정리가 필요한 경우도 포함된다. 다만 사용자는 공민권 행사 또는 공의 직무를 집행하는 데 지장이 없는 한 근로자가 청구한 시각을 변경할 수 있으며, 선거 등을 위해 정부가 임시공휴일을 선포했다고 하더라도 당해 회사에서 단체협약이나 취업규칙에 특별히 정해진 것이 없다면 휴일로 하지 않아도 되고 공민권 행사 등을 위해 필요한 시간을 부여하면 된다. 근로자가 근로시간 중 공민권 행사를 한 시간에 대해 임금을 지급해야 하는지에 대해서 근로기준법에서 정해진 것이 없으므로 단체협약이나 취업규칙, 당사자 간의 합의에 따라 임금지급 여부를 결정하면 되나 투표인명부 열람과 투표를 위한 시간, 예비군 또는 민방위대원으로 동원되거나 훈련을 받은 시간은 관련법에 따라 임금을 지급하여야 한다.

공법

●노동법

국가적 · 공익적 · 윤리적 · 타율적 · 권력적 · 비대등적 관계를 규율하는 법. 사법에 상대되는 개념으로서 헌법 · 형법 · 소송법 · 행정법 · 국제법 등은 공법에 속하며, 민법 · 상법 등은 사법에 속한다고 할 수 있다. 공법은 행정소송의 대상이 되고, 사법은 민사소송의 대상이 되는 차이가 있을 뿐만 아니라, 그밖에 적용법규와 법원리가 다르다. 공법과 사법의 구별은 본질적 · 절대적인 것이 아니라 정책적 · 상대적인 것이므로 여러 가지 견해를 종합해 판단하여야 하는데 자본주의의 발달에 따른 불평등을 해소하기 위해 사법적 생활영역에 공법적 관여가 행하여짐으로써 사법에의 공법의 침투 또는 사법의 공법화로 표현되는 공법과 사법의 중간 영역인 사회법의 출현으로 공법과 사법은 점차 교착 · 융화되는 경향을 보이고 있다. 실정법에서 명문의 규정으로 행정강제, 행정벌, 행정상 손해전보, 행정쟁송, 사권의 제한 등이 포함되어 있으면 공법인 것이 분명하지만, 그러한 명문의 규정이 없을 때에는 당해 법규가 규율하는 목적과 내용에 따라 개별적 · 구체적으로 판단하여야 한다.

공익법인

●노동법

사회복지, 종교, 교육, 장학, 의료 등 사회일반의 이익을 목적으로 민법 또는 「공익법인의 설립 · 운영에 관한 법률」에 의해 설립된 비영리 법인. 사회일반의 이익을 목적으로 하기 때문에 이에 소요되는 재원을 개인이나 단체가 출연하는 것을 지원하기 위해서 공익 법인에 출연한 자산에 대해서는 상속 · 증여세가 과세되지 않는다. 주무관청의 허가를 받아 설립되며 임원의 취임 · 정관변경 · 재산처분 등에 대해 주무관청의 감독을 받고 수익사업을 통해 소득이 발생하면 법인세가 과세된다.

공익위원

●노동법

각종 노동위원회를 구성하는 노 · 사 · 공익을 대표하는 위원 중 공익을 대표하는 위원. 노동위원회에는 심판담당공익위원과 조정담당공익위원이 있다. 노동위원회의 공익위원은 사용자위원, 근로자위원과 더블어 노동쟁의의 조정을 하지만 부당노동행위의 심사, 노동쟁의의 중재 등은 공익위원만으로 행한다. 공익위원만으로 행하는 회의를 공익위원회의라고 한다. 공익위원은 당해 노동위원회 위원장 · 노동조합 및 사용자단체가 각각 추천한 자 중에서 근로자위원과 사용자위원의 투표로 선출되는데 중앙노동위원회 공익위원은 대통령이, 지방노동위원회의 공익위원은 중앙노동위원회 위원장이 각각 위촉한다.

공인노무사

●노동경제

고용노동부 장관이 시행하는 공인노무사 시험에 합격한 자 또는 노동 행정에 종사한 경력이 10년 이상이고 그 중 5급 이상 공무원으로 5년 이상 재직한 자로서 대통령령이 정하는 연수를 마친 자가 공인노무사로서 자격을 취득한다. 개업 노무사의 경우 노동관계법령의 규정에 의하여 관계기관에 대하여 행하는 신고. 신청. 보고. 진술. 청구(이의신청.심사청구 및 심판청구를 포함한다) 및 권리구제 등의 대행 또는 대리, 노동관계법령의 규정에 의한 모든 서류의 작성 및 확인, 노동관계법령 및 노무관리에 대한 상담. 지도, 근로기준법의 적용을 받는 사업 또는 사업장에 대한 노무관리진단 등의 직무를 할 수 있다.

공인노무사회

●노동법

공인노무사법에 의하여 설립된 비영리법인으로서 공인노무사제도의 연구 및 개선, 회원의 자질 향상을 위한 지도와 교육 및 연수, 회원의 업무와 관련되는 자료 등 정보 제공, 기타 공인노무사회의 설립목적 달성을 위하여 필요한 업무를 수행한다.

공제기금

●노동복지

건설근로자퇴직공제계약을 체결한 사업주가 근로자퇴직공제금 지급을 위해 피공제자가 임금을 지급받을 때마다 공제회에 근로일수에 상응하는 만큼 납부하는 금액.

공중의견제출제도

●국제노동

노동협정문 이행과정에 이해관계자가 참여할 수 있도록 하기 위해 협정체결 당사국이 국제노동기준을 준수하지 않을 경우 노동계, 시민단체 등 일반대중이 양국 정부를 상대로 의견을 제출하는 제도. 의견제출 대상은 국제노동기준 법제화 노력, 투자촉진을 위한 노동기준 저하 금지 노력, 지속적인 노동법 집행의무 불이행 등 노동협정과 관련된 사항들이다. 노동단체 등은 단독 또는 상대국 노조와 공동으로 양국 정부 중 한 곳에 협정 위반 사항에 대한 의견을 제출할 수 있다.

과제분석

●노동교육

직무분석의 최종 결과인 과제를 성공적으로 수행하는 데 필요한 지식(knowledge), 기술(skill), 및 태도(attitude)가 무엇인지를 규명하고 이들 간의 논리적 관계를 결정하는 과정.

과제와역량

●노동교육

과제(Task)가 'What to do' 의 의미인데 반하여 역량(Competency)은 우수한 결과를 성취하기 위해 '어떻게 하고 있는가' , 즉 'How to do'를 규명하는 데 효과적이고 파워풀한 교육설계가 가능하도록 지원한다.

과학적관리법

●노동교육

F. W. 테일러가 고안한 관리방식으로, 일명 '테일러 시스템(Taylor system)'이라고도 한다. 경험적 관리와 진척상황에 따른 관리가 시행되던 시대에 합리적이고 과학적인 관리가 제창되었기 때문에 이 명칭이 붙여졌다.(1911년) 임금을 생산성의 수단으로 보지 않고, 과업, 능률급, 생산량급의 도입, 계획과 실시 기능의 분리 등이 특징이다. 특히 과업을 중시하여 적정한 1일 작업량(표준작업량), 표준적 작업조건의 설정, 성공에 대한 고임금, 실패에 대한 감봉 등을 관리의 기본으로 했다. 테일러 이후 메이요와 맥그리거 등이 기업의 인간적 측면을 강조하였고, 그것이 오늘날의 행동과학의 제이론으로 발전했다.

관리감독자

●노사관계

경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 소속 직원을 직접 지휘 · 감독하는 부서의 장이나 그 직위를 담당하는 자. 사업주는 관리감독자에게 당해 직무와 관련된 안전 · 보건상의 업무를 수행하도록 하여야 하며 특히 위험방지가 필요한 작업에 있어서는 관리감독자를 안전담당자로 지정하여 안전업무를 수행하도록 하여야 한다(법 제14조). 관리감독자의 업무내용은 다음과 같다. ①사업장내 관리감독자가 지휘 · 감독하는 작업(이하 "당해 작업"이라 한다)과 관련되는 기계 · 기구 또는 설비의 안전 · 보건 점검 및 이상 유무의 확인 ②관리감독자에게 소속된 근로자의 작업복 · 보호구 및 방호장치의 점검과 그 착용 · 사용에 관한 교육 · 지도 ③당해 작업에서 발생한 산업재해에 관한 보고 및 이에 대한 응급 조치 ④당해 작업의 작업장의 정리정돈 및 통로확보의 확인 · 감독 ⑤당해 사업장의 산업보건의 · 안전관리자 및 보건관리자의 지도 · 조언에 대한 협조 ⑥기타 당해 작업의 안전 · 보건에 관한 사항으로서 고용노동부 장관이 정하는 사항

관리능력교육

●노동교육

업무수행에 필요한 실무적 지식이나 기능, 태도를 다루는 것이 직능교육인 데 비해, 관리능력교육은 실무를 효과적으로 추진하기 위한, 기초적이고 간접적인 능력 즉, 관리 능력을 배양하기 위한 교육과 그 관련 과정들을 말한다. 요즘은 보통 "공통역량교육"이라고 한다. 인간관계, 리더십, 조직 관계, 개인의 기초능력 등의 테마별로 과정이 개설되어 있는데 테마별 과정의 예를 들어 보면 창의력개발과정, 인간관계개선과정, 조직개발과정, 상담기법과정, 리더십과정, 의사소통과정, 갈등관리과정, 의사결정과정, 회의운영법과정 등을 들 수 있다.

관찰학습

●노동교육

타인의 행동이나 사물을 관찰함으로써 그 행동이나 이치를 학습하는 것. 특히 대상 인물에게 존경하는 마음이나 애정을 가지고 있는 경우에는 이러한 학습이 이루어지기 쉽다. 자기계발서적에서는 이러한 관찰학습을 "롤모델 선정 및 벤치마킹"으로 표현하기도 한다.

광역구직활동비

●노동경제

구직급여 수급자격이 있는 근로자가 직업안정기관장의 소개에 의하여 광범위한 지역에 걸쳐 구직활동을 하는데 소요된 비용에 대하여 지급하는 급여. • 지급요건 – 대기기간 14일이 경과한 후의 광역 구직활동일 것 • 구직활동을 위하여 방문한 사업장까지의 거리가 50㎞ 이상일 것 • 소요비용을 사업주가 지급하지 않았거나 지급한 금액이 광역구직활동비에 미달할 것. • 지급금액 – 근로자 거주지로부터 방문사업장까지의 이동경로에 따라 계산한 운임과 숙박한 일수에 따라 계산한 숙박료. • 신청절차 – 광역구직활동을 종료한 날로부터 14일 이내에 '광역구직활동비청구서'를 제출하여야 한다.

광역직업소개

●노동경제

구인 · 구직자 중 어느 일방 또는 쌍방이 관할구역내에 주소를 두지 아니한 경우, 구인자와 구직자 사이에 다른 지역에 관한 고용정보를 제공하거나 지원하는 등 고용계약의 성립을 알선하는 것.

교대근무제

●노사관계

근로자가 일정한 기일마다 근무시간이 다른 근무로 바뀌지는 근무 제도. 이 제도는 일반적인 생산설비를 쉬게 함이 없이 계속적으로 가동시켜 생산을 행하는 경우에 이용된다. 8시간 근로의 원칙을 관철하려면 4조3교대제를 채택하여야 한다. 교대근로를 할 때 야간근로와 휴일근로에 대하여는 할증임금을 지급하여야 한다. 한편 교대근로제는 근로자에게 생리적 · 인간적 · 문화적 악영향을 미치기 때문에 기업의 생산공정상의 특수성이나 사업의 공공성에 의한 경우가 아니라 기업채산상을 이유로 한 경우까지 교대근로제에 의한 심야작업을 허용할 수 없다는 것이 일반적인 견해이다.

교류분석

●노동교육

1958년 미국의 심리요법 학자 Eric Berne이 창안한 인간행동의 심리요법으로서 개인의 성장과 변화를 위한 체계적인 성격이론이다. 연수에서는 대인관계향상기법으로 활용한다. Berne에 의하면 인간에게는 P(parent), A(adult), C(child)의 3가지 자아상태가 있고, 그 상태는 인간마다 다르며, 상대방에 따라서 다른 반응이 나타난다고 한다. 자신과 상대의 관계를 아는 데는 우선 세 가지의 자아상태를 알 필요가 있고, 이것이 상대와 교류해 가기 위한 구조틀이 된다. 이 방법은 대인교류의 방법을 분석하는 방법이며, 원만한 인간관계를 쌓아가는 방법이다.

교섭창구단일화

●노동법

①하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이(다수노조도 포함) 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구 포함)을 정하여 교섭을 요구해야 한다. 다만, 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그렇지 아니하다(노조법 제29조의 2 제1항). ②교섭대표노동조합 결정절차(교섭창구 단일화 절차)에 참여한 모든 노동조합은 교섭을 요구한 노동조합이 확정 또는 결정된 날부터 14일이 되는 날을 기한으로 하여 자율적으로 교섭대표노동조합을 결정하여 그 교섭대표노동조합의 대표자, 교섭위원 등을 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지해야 한다(노조법 시행령 제14조의 6). ③기한 내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하지 못하거나 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우 포함)이 교섭대표노동조합이 된다(이를 '배타적 교섭대표제'라 함, 노조법 시행령 제14조의 6 제3항). 이 경우 기한(14일)이 만료된 날부터 5일 이내에 사용자에게 노동조합의 명칭, 대표자 및 과반수 노동조합이라는 사실 등을 통지해야 한다(노조법 시행령 제14조의 7).

교수체제설계

●노동교육

교수(instruction)를 하나의 체제(system)로 보고 교수의 효과를 높이기 위하여 필요한 교수체제 구성요소들(강사, 학습자, 학습내용, 교수방법 및 매체, 학습환경 등)이 유기적으로 결합되어 교수의 효과성(effectiveness), 효율성(efficiency), 매력성(Appeal)을 추구하는 일련의 체계적 또는 체제적 과정.

교수활동

●노동교육

교수(Instruction)의 제(諸) 문제를 체계적, 효율적으로 해결하기 위한 계획적인 활동. 교수의 제문제란 ① 무엇을 가르칠 것인가 ②어떤 순서로 가르칠 것인가 ③어떻게 가르칠 것인가 등인데, 이에 대한 방법을 찾아 제시하는 활동이다.

교원노사관계교육

●노동교육

일선학교 교장 및 교감들을 대상으로 노사관계 및 노동문제에 대한 체계적이고 전문적인 지식을 교육함으로써 일선 학교에서의 바람직한 노사관계를 정립하고, 교육노사관계의 새로운 마인드 정립과 학교경영자의 갈등관리 능력을 향상시키고자 행하는 교육을 말한다.

교원의노동조합설립및운영등에관한법률

●노동법

이 법은 국가공무원법 제66조 제1항 및 사립학교법 제55조의 규정에 불구하고 노동조합및노동관계조정법 제5조 단서의 규정에 의하여 교원의 노동조합 설립에 관한 사항을 정하고 교원에 적용할 노동조합및노동관계조정법에 대한 특례를 규정함을 목적으로 제정되었다. 교원의 노동조합은 일체의 정치활동을 하여서는 아니되고, 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금 · 근무조건 · 후생복지 등 경제적 · 사회적 지위향상에 관한 사항에 대하여 교육과학기술부 장관, 시 · 도 교육감 또는 사립학교를 설립 · 경영하는 자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 이 경우 사립학교의 경우에는 사립학교를 설립 · 경영하는 자가 전국 또는 시 · 도 단위로 연합하여 교섭에 응해야 한다.

교육 · 배치 · 승진에있어서차별금지

●노동교육

사용자는 여성근로자에 대하여 근로자의 교육 · 배치 및 승진에 있어서 혼인 · 임신 · 출산 또는 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 해서는 안 된다. 구체적인 내용은 다음과 같다. 1)교육차별: ①교육대상자 선정에서 제외하거나 불리한 조건을 부과하는 것, 해외연수 등에 있어서 여성을 제외하는 것, 여성에게는 남성보다 장기간 근속기간을 요구하는 것 등 ②성별로 교육과정을 구분 · 편성 운영하는 등 교육내용을 달리하는 것, 남성에게는 직무능력개발 · 승진에 필요한 내용을 교육하고 여성에게는 예절 · 교양교육만을 시키는 것, 관리능력 배양에 관한 교육에 있어 여성을 그 대상에서 제외하는 것 2)배치차별: 일정한 직무에 여성근로자를 전적으로 배제하는 것 ①인사 · 기획업무에 남성만 배치하는 것 ②여성근로자에 대해서만 불이익이 되도록 배치하는 것 ③동일학력 · 자격으로 채용한 후 남자는 주로 기간업무에 배치하고 여자는 본인의 의사에 반하여 단순반복업무나 보조업무에 배치하는 것 ④남성근로자는 정기적으로 순환근무시키고 여성근로자는 특정 업무에만 계속 근무시키는 경우 등 3)승진차별: ①여성근로자에게는 승진기회를 전혀 부여하지 않는 것 ②남성보다 장기근속을 요건으로 하거나 남성에 비해 근무성적, 출근율 등을 더 엄격하게 적용하는 등 승진기회를 부여하고 있으나 남성보다 상대적으로 불리한 조건, 절차를 적용하는 것 ③여성에게 일정직급 이상(부장 이상 등) 승진을 할 수 없도록 하는 것 ④여성의 직급을 남성에 비해 더 많은 단계로 하여 일정직급의 승진 시까지 더 많은 시간을 소요하게 하는 것.

교육게임

●노동교육

실제상황에서 일어날 수 있는 사례를 모의적으로 체험하면서 그 사례와 대응방법을 학습해 가는 교육기법. 체험학습기법의 하나이다. 보통, 미리 설정된 모의장면 속에서 체험하기 때문에 ST(감수성 훈련)와 같은 직접적 체험기법과는 다르다. 게임이라 하면 '놀이'를 연상하기 때문에 가볍게 보는 사람도 있지만, 게임을 통하여 업무의 원리원칙을 증명하고 간접적인 체험을 하게 하는 기법으로 생각하면 이점을 알 수 있다. 다만, 게임은 현실과는 다른 체험이기 때문에, 교육내용에 결부짓는 사전 디자인이 필요하다. 대상에 따라 communication 게임, image 교환게임, information 게임, 협력게임, 계획게임, 조직게임 등 다양하게 활용할 수 있다.

교육경제

●노동교육

교육에 필요한 자원의 사용을 가장 알맞게 하고, 그 결과로서 교육의 경제적 가치를 최대화하는 일. 교육에는 막대한 자원이 필요하므로 다른 사회경제 활동과의 균형을 고려하여, 교육사업에 최적량의 비용을 지출하며 교육 단계나 종류에 따라 교육지출을 알맞게 배분하여야 한다. 표면적으로는 교육지출에 포함되지 않으나 학생의 취학으로 상실되는 기회비용(機會費用)까지 포함한 것이 최대의 교육비용이라고 할 수 있다. 또한, 교육은 노동의 질적향상을 통하여 피교육자의 가득력을 증대시킬 뿐만 아니라 노동력의 양, 자본축적이나 소비성향, 기술진보나 산업조직, 소득재분배 등 여러 가지 외부 경제효과를 가져온다. 물론 정치 · 사회 · 문화 등에 대한 경제외적 효과도 무시할 수 없다. 그러므로 교육비의 상당한 부분이 공공적(公共的)으로 부담되어야 할 필요가 있다. 교육의 비용과 효과의 측정은 매우 어려우나 교육에 대한 사회자원의 최적배분과 교육자원 내부배분의 최적화는 중요한 과제이다.

교육공학

●노동교육

모든 교육 및 훈련과 관련된 문제를 합리적, 체계적으로 규명하고 이에 대한 최선의 해결방안 및 전략을 계획 · 실천 · 평가함으로써 교육 · 훈련 시스템의 과학화를 추구하는 응용과학. 특히 교육의 경제성 · 효과성 · 책무성의 측면에서 교육과학적 지식과 기술을 기초로 교육 실제에 공학적 이론 및 원리를 적용함으로써 교육의 결과는 물론 교육의 전 과정을 효율적으로 연구 · 개발하고 관리 · 운영하는 전문분야이다.

교육과정개발

●노동교육

교육목적과 교육내용의 체계 그리고 이를 효과적으로 전달하기 위한 교육방법, 교육평가, 교육운영 등에 대한 종합적인 계획을 세우는 활동. 우선, 사회적 요구와 수요자 요구에 부응하는 교육목적 달성을 위하여 참여집단을 선별하고 조직하여 물적 자원을 갖춘다. 그런 다음 교육과정 구성 요소의 성격을 규정하고 이들을 유기적으로 조직하여, 교육과정 산출물을 생산하는 일련의 과정이다. 이러한 교육과정 개발은 사회적 · 정치적 맥락 속에서 다양한 이해관계를 가진 집단들의 복합적이고 역동적인 의사결정 과정을 거쳐 이루어진다.

교육목표분류

●노동교육

블룸(B.S. Bloom)은 교육목표를 지적(知的), 정의적(正義的), 심체적(心體的) 영역으로 분류하였다. ①지적 영역: 블룸과 그 동료들은 지적 영역을 지식, 특수 사상(事象)에 관한 지식, 특수 사상을 다루는 방법과 수단에 관한 지식, 이해(理解), 번역, 해석, 추론, 적용력, 요소의 분석력, 관계의 분석력, 조직원리의 분석력, 종합력, 독특한 의사전달의 구안 계획 및 시행절차의 구안, 추상관계의 도출, 외적 준거에 의한 판단 등으로 분류하고 있다. 이와 같은 세부 목표들 중 지식은 가장 차원이 낮은 정신능력이고 평가력으로 올라갈수록 차원이 높은 정신능력이라고 한다. ②정의적 영역: 인간의 흥미 · 태도 · 감상 · 가치관 · 감정 · 신념 등에 관련되는 교육목표의 영역. 이 영역은 어떤 일에 단순히 주의를 기울이는 것에서부터 복잡하면서도 내면적으로 일관성 있는 인격 · 양심에 이르기까지 넓은 범위에 걸쳐 있다. 블룸 등은 정서적 영역의 목표를 다음과 같이 분류하였다. 감수(感受, receiving): 학습자가 현상과 자극을 받아들이려고 하거나 또는 그것에 주의를 기울이거나 관심을 두는 것을 말하며 감지(感知) · 자진감수(自進感受) · 주의집중이 이에 속한다. 반응(反應, responding): 단순히 주의를 기울이는 것 이상의 반응을 말하며 묵종반응(默從反應) · 자진반응(自進反應 · 만족이 이에 속한다. 가치화(價値化, valuing): 통상적인 의미의 가치와 같은 뜻으로 쓰인다. 즉, 한 사물 · 현상, 또는 행동이 가치가 있다는 의미로 쓰이며, 가치수용(價値受容) · 가치채택 · 확신이 이에 속한다. 조직화(組織化, organization): 학습자가 여러 가치를 내면화함에 따라, 하나 이상의 가치가 관련되는 사태에 당면하게 될 때 여러 가치를 하나의 가치로 체계화 · 조직화하고 상호관계를 살피며 지배적 가치를 정하는 것을 말하며, 가치의 개념화, 가치체계의 조직이 이에 속한다. 가치 또는 가치 복합에 의한 인격화(characterization by a value or value complex): 가치가 내면화되어 일관적으로 행동하게 하는 영역이며, 일반화된 행동태세와 인격화가 이에 속한다. ③심체적 영역: 인간의 조작적 기능 운동기능 및 신경근육조정이 요구되는 동작을 포함하고 있다. 이 영역 속에 분류되는 모든 행동의 특징은 그것들이 학습자가 수행하는 관찰가능한 수의적(隨意的) 동작 또는 동작유형이라는 것과 교육자가 그것들을 교육과정에서 필수적인 교육목표로 다루고 있는 것들을 선정 분류하였다는 점이다. 이 영역의 분류에 대해서는 많은 논란이 있어 왔으며 가장 대표적인 분류는 1972년에 해로(A.J. Harrow)가 제시한 것인데, 그 주요내용은 반사동작(reflex movements) 초보적 기초동작(basic-fundamental movements) 운동지각능력(perceptual abilities) 신체적 능력(physical abilities) 동작적 의사소통(non-discursive movements) 등이 있다.

교육수강비용대부

●노동교육

고용보험 직업능력개발사업 적용사업장 소속 근로자가 전문대 이상의 교육기관에 입학 · 재학시 학자금 전액을 장기저리(연리 1%)로 대부해 주는 제도.

교육운영시나리오

●노동교육

교육 운영 시 어떤 사건에서 일어날 수 있는 여러 가지 가상적인 결과나 그 구체적인 과정을 미리 만들어 쓴 각본. 행사내용이나 그 순서, 담당자 및 참여자의 행동이나 멘트 따위를 상세하게 표현한다.

교육이수학점제도

●노동교육

각 직급 · 직능별 지정 교육과정을 의무적으로 이수하게 하는 '교육훈련의 자격제도'라고 할 수 있다. 신인사제도에서 각 직급별 직능자격 기준을 정하고 직능요건에 비추어 각자의 능력수준이 어떠한지를 파악한 후, 직급체류기간에 불충분한 부분을 충족시키기 위해 능력개발을 추진하는데, 입사부터 퇴직에 이르기까지의 경력개발과 능력육성이라는 두가지 과제를 체계적으로 전개해 나갈 필요가 있다. 교육이수점수제도는 직급 직능별 필수과정과 선택과정으로 대별되며 그 내용과 교육과정운영체계 및 직급별로 이수해야 할 학점을 정한다. 각 개인의 경력개발 지원과 기업교육의 전략적 추진을 실시하고 있는 하나의 인재만들기 제도이다.

교육체계

●노동교육

조직의 경영목표 달성에 필요한 조직의 지식, 기능, 태도를 효과적으로 개발하기 위해 개별 교육과정들을 상호 연계해 적기에 필요한 내용을 단계별로 교육받을 수 있도록 하는 교육이수 경로. 여기에는 일반적인 계층별교육, 직능별교육을 축으로 하는 전통적 교육체계구성 방법과 리더십 교육체계, 공통역량 교육체계 등 역량기반 교육체계 구성방법으로 구분되며 점차 역량기반 교육체계로 변하고 있다.

교육평가모델(CIPP모델)

●노동교육

Kirkpatrick의 4단계 모델의 평가는 각 단계별 개념과 평가내용이 다르기 때문에 평가방법이 다르다. 1단계 반응단계의 초점은 프로그램 내용과 효과성에 대한 피훈련자의 지각이다. 이에 교육내용과 강사 등을 평가하며 설문지 등의 평가방법을 이용한다. 2단계 학습단계는 피훈련자의 지식증진이나 기술향상의 정도를 측정한다. 평가내용은 학습기준의 달성도이며 학습기준은 인지적 결과(지식)와 기술향상, 정서적 결과(태도) 등을 포함하기 때문에 서로 다른 측정방법을 필요로 한다. 이에는 필기시험, 속도테스트, 자기보고서, 행동관찰 등이 포함된다. 3단계 행위단계에서는 학습된 내용을 실제 직무에 활용하고 있는가를 평가한다. 행위의 기준은 훈련내용과 직무행위 사이의 정적인 전이를 목표로 삼고 있다. 평가방법에는 인사고과평가와 외생변수를 고려한 사전 · 사후 비교 등이 있다. 4단계 결과 단계에서는 훈련을 통하여 조직의 효과성을 증진시켰는지 평가한다. 결과기준은 주로 경영자가 관심을 갖는 기본적 기준이다. 평가의 내용은 경제적 빚 운용상의 자료 등이 수집되고 분석되어 품질, 생산성, 사기, 이윤 등이 평가된다.

교육훈련

●노동교육

사업주가 재직근로자를 대상으로 전문대학 이상의 교육기관에 개설되어 있는 교육과정 또는 고용노동부장관이 지정하는 교육훈련기관에 위탁하여 교육훈련을 실시하는 경우 위탁수강료의 70/100(우선고려기업은 90/100)을 지원금으로 지급한다.

교육훈련기관

●노동경제

이직예정 근로자나 실직자가 실업자 재취직훈련을 받을 수 있는 교육훈련기관은 고용노동부 장관이 지정하며 일반적으로 실업자재취업과정을 개설한 교육법에 의한 전문학교나 대학교 등 학교 · 직업훈련원이나 직업전문학교 등 직업훈련기본법에 의한 직업훈련기관 · 일반기술학원이나 자격시험학원 등으로서 고용노동부 장관이 지정한 교육기관 등이 해당된다. 따라서 실업자 재취업훈련을 받고자 하는 사람은 관할 노동사무소에 구직신청을 하고 위와 같은 교육훈련기관 중에서 자신에게 가장 적합한 기관을 선택하여 교육훈련을 받으면 된다.

교육훈련비

●노동교육

기업에서 주관하여 근로자를 대상으로 실시한 각종 교육훈련(회사가 외부교육기관에 위탁하여 실시하는 교육훈련, 근로자에 대한 학원수강료, 학비 등의 지원금 포함)에 소요된 직 · 간접적인 비용. 직접비용에는 ①기업이 자체 교육시설(생산시설) 또는 외부시설을 임차하여 직접 교육과정을 개설 · 운영하는 경우(자체 교육훈련) 교육훈련에 소요된 강사료, 교재비, 인건비, 숙식비, 교육훈련 수당, 교육훈련담당자 인건비 등 교육훈련에 직접 소요된 비용 ②기업이 주관하여 외부기관에 위탁하여 실시하는 교육훈련(위탁 교육훈련)의 경우 당해 교육과정 운영과 관련하여 위탁기관에 지급한 전체 비용(숙식비, 교육훈련수당 등의 경우 위탁기관에 직접 지급하지 않고 교육에 참여한 근로자에게 지급하는 경우 교통비, 숙식비, 교육훈련수당 등도 포함) ③기업이 근로자를 대상으로 지급한 학교, 학원 등 각종 교육기관이 실시하는 교육과정 수강료, 학비, 교재비 등의 비용(근로자 자기계발 지원)이 있다. 간접비용에는 교육훈련 실시를 위해 사용된 시설 · 장비비(자체 소유시설 · 장비인 경우에는 매년 감가상각비, 임차한 시설 · 장비인 경우 임차료), 자체 교육훈련 시설이 있는 경우 운영경비(교육훈련담당자 인건비는 제외) 등 교육훈련 제공에 간접 소요된 비용(순수한 교육훈련이 아닌 문화, 체육, 오락 목적으로 소요된 비용은 포함하지 않음) 등이 있다.

구성주의

●노동교육

객관주의의 대비로서 등장한 개념. 객관주의가 지식을 외부로부터 주어지는 것으로 보는 데에 비해서 구성주의는 '지식은 학습자가 외부의 도움을 받아 스스로 구성해 간다' 고 본다. 개인에게 있어서 지식의 습득이나 형성이란 것은 개개인이 지닌 독특한 성격의 사회적, 문화적 배경이라는 필터를 거쳐서 개인마다 조금씩 다르게 구성해 가는 과정이라는 것이다. 다시 말해 개인의 인지적, 사회적 요소와 역할을 강조하면서 객관주의적 지식의 보편적, 일반적 성격을 부인하는 것이다. 그렇기 때문에 구성주의적 교수설계에서는 일방적인 지식전달이 아닌 '지식을 생성해 낼 수 있는 환경을 제공하는 것' 의 중요성이 상대적으로 커진다. Anderson 컨설팅 회사의 Goal-based Scenario는 이러한 기법을 활용한 결과이다. 이러한 교육은 주로 컴퓨터를 활용하여 배경자료와 교육내용을 제공하고 교육이 실시되는 현장의 트레이너가 학습자와 대화식으로 경험을 공유하는 형태로 이루어진다 ◈ 구성주의적 학습의 5가지 원칙 학습자의 학습에 대한 주인의식(Ownership) 자아성찰적 실천(Reflective practice) 협동학습(Collaborative learning) 교사의 역할: 학습자의 학습을 돕는 조언자(Scaffolder)이며 배움을 같이하는 동료학습자 구체적 상황(Context)을 배경으로 한 실제적 성격의 과제(Authentic task)

구인

●노동경제

자기를 위하여 타인이 노동력을 제공하기를 바라는 것. 구인과 구직의 결합을 도모하기 위하여 전국 각지에 고용노동부 지방사무소에 공공직업안정 업무를 설치하여 무료로 직업소개를 하고 있다. 직업안정기관은 구인신청 내용이 법령에 위반될 때, 신청내용이 되는 근로조건이 매우 부적당하다고 인정될 때를 제외하고 어떤 구인신청일지라도 이를 접수하여야 하며, 구인자에 대하여는 그 고용조건에 적합한 구직자를 소개하도록 노력하여야 한다. 또 필요하다고 인정할 때에는 구직자에 대하여 구인 수, 근로조건 기타 구인조건에 대하여 지도할 수 있도록 되어 있다. 그리고 구직자가 근로조건의 명시를 거부할 때에는 그 신청의 접수를 거부할 수도 있다

구인개척

●노동경제

직업안정기관이 구직자에 적합한 구인을 확보하기 위하여 사업주에 대하여 적극적으로 활동을 하는 것. 대기구직자에 대한 구인을 확보하는 외에 장래 구인을 확보하기 위해 행할 때도 있다. 구인개척의 방법으로는 고용주 방문 · 문서 · 전화 등에 의한 특정고용에 대한 활동, 신문 · 라디오 · TV · 홍보차 등의 홍보수단에 의한 일반사회의 고용주에 대한 활동, 고용주 간담회, 산업단체, 지역단체 등에서의 활동이 있다.

구인계약

●노동경제

해외의 구인자가 구인에 따른 일정한 근로조건(임금, 고용기간 등)을 제시하여 국외유료직업안내사업자와 체결하는 계약. 국외유료직업안내사업자가 구인신청을 받았을 때에는 미리 이와 같은 구인계약을 체결하고 이에 따라 해외취업 근로자를 모집알선하는 것이 통례이다.

구인배율

●노동경제

구인에 대한 구직의 비율. 즉 구직자 1인당 구인수를 나타내며, 구직배율과 함께 노동력의 양적인 수급상황을 나타내는 저울로 쓰인다.

구인접수

●노동경제

구인자로부터 구인표, 문서, 유선 기타 방법을 통해 구인신청을 접수하는 것.

구인활동인원

●노동경제

조사기준월(월력상) 마지막 영업일 현재 빈 일자리를 위하여 적극적인 구인활동 중인 인원.

구조적실업

●노동경제

일할 의욕이 있으면서도 유효수요(有效需要)의 부족으로 취업할 기회가 없는 것을 비자발적 실업이라 하며, 이런 실업 중에서 경기변동에 의한 일시적 실업이 아니라 경제구조의 변화에서 오는 장기적이며 만성적인 실업을 말한다. 고전파 경제학이 J.B.세의 법칙에 의해 수급(需給)이 균형을 이루고 있는 상태에서는 완전고용이 보장된다고 주장한 데 반하여, J.M.케인스는 실업이 존재하는 수급의 균형을 증명하여 구조적 실업을 설명하였다. J.V.로빈슨은 케인스가 말하는 실업은 20세기의 장기에 걸친 정체기(停滯期)에 선진 자본주의 국가에서 산업구조의 변화와 더불어 필연적으로 발생하는 현상이라고 보고, 이 현상을 구조적 실업이라고 명명하였다.

구직

●노동경제

자기의 노동력을 제공하여 보수를 얻기 위하여 취업하고자 하는 것. 우리나라에서는 구인과 구직의 결합을 도모하기 위하여 전국 각지의 고용노동부 지방사무소 내에 공공직업안정기관을 설치하여 무료로 직업소개를 하고 있다. 공공직업안정기관은 구직신청 내용이 법령위반의 경우를 제외하고 어떤 구직의 신청이라도 이를 수리하지 않으면 안 되며, 구직자에 대하여는 그 능력에 적합한 직업을 소개하도록 노력하지 않으면 안 된다. 또 필요하다고 인정할 때에는 구직자에 대하여 취업처, 근로조건, 취직지 기타 구직조건에 대하여 지도를 하거나 적직(適職) 판정을 위한 기능검사 등을 행할 수 있다.

구직급여

●노동경제

고용보험에 가입한 근로자가 해고 등의 사유로 실직한 경우에 근로자의 생활안정과 구직활동에 전념토록 하기 위하여 지급하는 급여로서 실업급여 중 가장 핵심이 된다. · 수급자격: 이직일 이전 18개월간 임금지급의 기초가 된 기간이 180일 이상이어야 하고 취직할 생각과 일할 수 있는 능력을 가지고 직장을 구하려고 노력하였음에도 불구하고 취직을 하지 못한 근로자.

구직급여의내용

●노동경제

구직급여란 실업급여의 한 종류로서 근로자가 실직한 경우 지급하는 것으로서 일반적으로 실업급여란 구직급여를 의미한다. ①구직급여의 수준: 실직 전 급여기초임금일액의 50%를 지급하며 여기서 급여기초임금일액이란 이직일을 기준으로 산정한 평균임금을 의미한다. 즉 평균임금의 50%를 지급하며 급여기초임금일액의 최고 · 최저기준을 정해놓고 1일평균임금이 7만 원 이상이면 7만 원(따라서 구직급여 최고액은 1일 3만5,000원임)으로 실업자의 임금이 최저임금에 미달하면 최저임금을 적용한다. ②지급기간: 피보험기간 및 이직 시의 연령에 따라 60일~210일간 지급한다. ③신청기간: 이직 후 언제까지 실업급여를 신청해야 한다는 규정은 없으나, 실업급여는 이직일로부터 10개월을 초과하면 소정급여일수가 남아 있는 경우에도 더이상 지급하지 않으므로 실업 즉시 신청하는 것이 유리하다. ④구직급여의 연장지급: 실업수당을 다 지급받은 경우에도 수급자격자가 지방노동관서장의 지시에 따라 직업훈련 또는 교육훈련의 수강을 받는 경우 구직급여는 2년까지 연장지급되며 여기에서 훈련을 받기위하여 대기하고 있는 기간과 훈련종료 후 구직활동기간을 통산하여 60일 범위내에서 다시 연장할 수 있다. 따라서 실직자가 실업수당을 다 지급받고 직업훈련을 받을경우 최장 2년2개월까지 실업수당을 추가로 받을 수 있다. ⑤구직급여의 감액: 구직급여를 지급받을 수 있는 자격을 가진 근로자가 직업안정기관의 장에게 실업의 인정을 받고자 하는 기간에 자신의 근로에 의한 소득이 있거나 국민연금법에 의한 노령연금 또는 특례노령연금을 지급받은 경우에는 지급하여야 할 구직급여금액에서 이에 상당하는 소득금액을 공제한다.

구직배율

●노동경제

구직자 수를 구인 수로 나눈 것으로서 노동시장의 수급상황을 나타 내는 지표. 여태까지는 쇄도율(殺到率) 또는 구직쇄도율이라고 일컫고 있던 것으로 구인배율에 대한 말로써 상호 역수관계에 있다.

국가자격관리자

●노동교육

당해 국가자격을 규정하고 있는 법령이 정하는 바에 의하여 당해 국가자격을 관리 · 운영하는 자.

국내기능경기대회

●노동교육

기능인의 사기진작 및 상호 이해의 증진과 기능수준의 향상을 도모하기 위하여 1966년부터 매년 실시하고 있는 전국 기능경기대회와 지방 기능경기대회.

국소배기장치

●노동복지

오염물질이 나오는 시설 등에 설치한 오염물질을 빨아들이는 시설. 즉 사업장이나 공장의 공간 전체가 아닌 오염물질이 발생되는 부분만 흡입할 수 있는 장치이다. 만약 사업장 전체의 공기를 흡입시켜 대기 중으로 배출시킨다면 시설유지비를 비롯해서 설치비가 많이 들기 때문에 오염물질이 발생되는 부분에만 부분적으로(국소) 배기장치를 설치하는 것이다. 보통 후드가 많이 사용된다.

국외근로자공급사업

●노동경제

국외에 있는 사업자와 근로자공급계약을 체결하고, 이 계약에 의하여 자기가 고용하는 근로자를 국외에서 타인에게 사용시키는 사업을 국외근로자공급사업이라 한다. 이때 국외에 있는 사업자를 사용자라 하고, 국외에서 자기가 고용하는 근로자를 공급하는 자를 공급사업자라 하며 국외근로자공급사업을 하기 위해서는 직업안정법 제33조, 동시행령 제33조에 의거 일정한 자산 및 시설을 갖추고 고용노동부 장관의 허가를 받아야 한다.

국외유료직업소개사업

●노동경제

법령이 정한 소개요금(알선수수료 또는 알선료라 함)을 받고 국외에 있는 구인자(고용주)와 국외취업을 희망하는 근로자 간에 국외취업을 위한 고용계약의 성립을 알선하는 사업. 현재 모든 국외직업소개사업은 직업안정법 제19조, 동시행령 제21조, 동시행규칙 제18조에 의거 일정한 자산 및 시설을 갖추고 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다.

국제노동(핵심)기준

●노동법

국제노동기구(ILO)의 총회에서 채택한 국제노동조약. 각국의 노동조건이나 노사관계 등에 관한 국제 기준이다. ILO조약과 병행해서 ILO권고도 이에 버금가는 권위를 가진다. 조약과 권고의 제정과정은 같으며, 보통 2회의 총회심의를 거쳐 2/3의 다수결로 채택된다. 가맹국은 ILO헌장의 규정에 따라 채택한 조약과 권고를 1년 또는 1년 반 이내에 자기 나라의 권한 있는 입법기관에 제출하여야 하며, 조약을 비준한 정부는 그 실시상황에 따라 ILO에 정기적으로 보고한다. 권고나 미비준된 조약에 대해 ILO는 가맹국 정부에 가맹국의 법률 · 관행의 기준에 맞는가를 묻는 보고서를 요구할 수 있다.

국제노동기구(ILO)

●국제노동

1919년 창설되었으며 사회복지 증진과 근로조건 개선을 목적으로 한 유엔의 전문기관이다. 각국의 정부대표, 사용자 대표, 근로자 대표로 구성되어 있으며 노동입법과 정정한 노동시간, 임금, 근로자의 안전 · 보건에 관한 권고를 하고, 그 지도에 임하기도 한다. 본부는 스위스의 제네바에 있으며 우리나라는 1993년 정식 가입하였다.

국제노동기준

●국제노동

미국이 맺은 자유무역협정의 노동에 관한 장에서 규정하고 있는 다섯가지 노동기준. • ①결사의 자유, ② 단결권 및 단체교섭권, ③강제근로 폐지, ④최악 형태의 아동노동 폐지, ⑤적정수준의 최저임금, 근로조건, 산업안전보건에 관한 합당한 근로조건 보장을 가리킨다. 국제노동기구의 핵심노동기준에서 차별금지를 제외하고 대신 최저임금/근로시간/산업안전보건에 관한 합당한 근로조건을 더한 형태로 이루어져 있으며 미 연방법이 최소한의 기준을 규율하는 노동기준 영역이자 1984년 미국이 무역법에서 규정한 국제노동기준이기도 하다.

국제노동조합총연맹

●노사관계

약칭은 ITUC이다. 1949년 11월 세계노동조합연맹(WFTU)에서 공산주의 계열 노동조합과 심한 의견충돌 끝에 탈퇴한 영국 노동조합회의(TUC)를 중심으로 미국의 산업별 노동조합(CIO), 미국노동총연맹(AFL:후에 CIO와 합병) 등이 런던에서 결성한 국제노동조합 조직이다. 결성된 후 전세계 자유민주노동조합운동 사이의 협력을 보장하는 것을 목표로 내세웠다. 그 후 10여 년 동안 반공산주의 · 노사협조주의의 경향이 강하였으나, 1960년대 후반에 들어와 유럽의 가맹 조합들로 인해 그러한 경향이 약화되자 1969년 이에 반발한 미국노동총연맹 산업별 노동조합회의(AFL-CIO)가 탈퇴하였다가 1982년에 복귀하였다. 3년에 한번씩 세계대회가 열리는데 제17차 세계대회는 2000년 4월 3~7일 남아프리카공화국에서 개최되었다. 집행기구로 집행위원회와 집행소위원회가 있으며 지역별 조직은 남북 아메리카 · 아시아 · 아프리카 지역으로 나누어져 있다. ILO(International Labour Organization, 국제노동기구), WTO(World Trade Organization, 세계무역기구), IMF(International Monetary Fund, 국제통화기금) 등의 단체와 긴밀하게 협력한다. 주로 노동조합과 근로자의 권리를 보호하고 아동 노동력 착취를 감시하며 여성 근로자의 권리를 보장하는 일을 한다. 해마다 6월에 《Survey of Trade Union Rights》를 발간한다. 2002년 현재 148개국에서 225개 노동조합이 가입해 있다. 한국은 1949년 12월 7일 가입하였으며, 한국노동조합총연맹(FKTU)과 전국민주노동조합총연맹(KCTU)이 가입해 있다. 본부는 벨기에 브뤼셀에 있다.

국제사용자기구(IOE)

●국제노동

국제 노동무대에서 사용자의 입장과 이익을 대변하는 유일한 단체로, 1920년에 설립되었으며 스위스 제네바에 본부를 두고 있다. 한국의 한국경영자총연합회(경총)을 비롯해 영국산업연맹(CBI), 미국국제무역협의회(USCIB), 일본경단련(JBF) 등 전세계 132개국의 136개 사용자단체를 회원으로 두고 있다. IOE의 활동 목적은 △국제무대에서 사용자와 사용자 단체의 이익을 홍보하고 수호하며 △자유기업의 생성과 발전을 도모하고 △사용자 단체의 설립과 역량강화를 지원하며 △회원 간의 정보교환을 도모하고 관계를 강화하는 것이다. 국제 노동무대에서 사용자의 입장과 이익을 대변하는 유일한 단체로 인정받고 있는 IOE는 특히 국제노동기구(ILO)에서 사용자의 입장을 홍보하고 반영하는 데 주력하고 있다. 최고의사결정기구는 'IOE 총회(General Council)'로서 1년에 1회 개최된다.

권고사직

●노사관계

권고사직은 법적인 용어는 아니며 인사관리상 많이 이용되는 용어이다. 사용자 측에서 근로자에게 퇴직을 권유하고 근로자가 이를 받아들여 사직서를 제출하는 형식을 통해서 근로관계를 종료하는 것을 의미한다. 일반적으로 근로자가 사직서를 제출했으므로 이는 해고에 포함되지 않고 의원면직(사직)이라고 판단할 수 있으나 경우에 따라서는 해고제한의 법리에 비추어 그 정당성을 따져보아야 한다. 즉 사용자의 일방적인 압력에 의하여 퇴직의 의사가 없는 근로자에게 사직서를 제출케 하고 이를 근거로 사직서를 수리하는 것은 그 실질에 있어서 근로자의 의사에 반하는 근로관계의 종료이므로 해고와 동일하게 평가된다. 권고사직이나 해고가 비록 회사가 먼저 '나가달라'라는 의사표시를 한 것은 같다고 하더라도 회사를 그만둘지에 관한 최종적인 의사 여부를 근로자에게 맡겼다는 차원에서 권고사직과 해고는 크게 다르다. 즉, 권고사직은 어떠한 식으로든 근로자가 사직의 의사표시(사직서 제출 또는 구두상의 사직의사 표시)를 하게끔 하고 이를 회사가 수락하는 형식을 밟기 때문에 당사자 간의 합의에 의한 근로계약의 해지행위로 본다.

귀향여비

●노동경제

근로계약 당시 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우, 근로자는 즉시 근로계약을 해제할 수 있으며 이 경우 사용자가 취업을 목적으로 주거를 변경한 근로자에게 지급하는 금원을 귀향여비라 한다(근로기준법 제 26조). 동법은 제74조에 여자와 18세 미만 근로자에 대한 특별보호규정을 두고 있다. 여기서 귀향이라 함은 보통 취업 전에 당해 근로자가 거주하고 있었던 거주지까지 돌아가는 것을 의미하는데, 반드시 이에 한정된다고 할 수는 없다. 귀향여비의 범위는 본인의 운임, 도중의 식비, 숙박비 등을 포함하며, 동거하는 가족이 함께 전거할 경우에는 그 가족의 귀향여비까지 포함된다고 해석된다.

규약

●노동법

노동조합이 그 조직의 자주적 · 민주적 운영을 보장하기 위하여 법에 규정된 바에 의거 명칭, 목적과 사업, 주된 사무소의 소재지, 조합원에 관한 사항, 회의 등 제반사항을 규정하여 고용노동부 장관에게 신고하여 비치한 서류. 노동조합및노동관계조정법 제11조에서는 다음과 같은 사항을 노동조합 규약에서 반드시 명시하도록 정하고 있다. ①명칭 ②목적과 사업 ③주된 사무소의 소재지 ④조합원에 관한 사항(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항) ⑤소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭 ⑥대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항 ⑦회의에 관한 사항 ⑧대표자와 임원에 관한 사항 ⑨조합비 기타 회계에 관한 사항 ⑩규약변경에 관한 사항 ⑪해산에 관한 사항 ⑫쟁의에 관한 사항 ⑬대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항 ⑭임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항 ⑮규율과 통제에 관한 사항 · 규약의 제정과 변경은 반드시 총회(또는 대의원회)를 통해 구성원의 과반수의 출석과 출석구성원 2/3 이상의 찬성으로 이루어져야 한다. 아울러 제정 및 변경 방법은 구성원의 직접 · 비밀 · 무기명 투표에 의하여야 한다.

규약및결의·처분의시정명령

●노동법

노동조합은 사용자뿐 아니라 국가권력으로부터의 자주성을 핵심적인 요건으로 하므로 노동조합의 운영에 대한 국가의 개입은 최소한으로 그치는 것이 원칙이다. 그러나 현행 노동조합 및 노동관계 조정법은 노동조합 운영의 근간이 되는 ①규약의 내용이 법령에 위반한 경우 또는 ②노동조합의 결의사항이나 처분내용 등이 법령이나 규약에 위배된 경우에 예외적으로 국가가 개입할 수 있는 규정을 두고 있는데, 이에 따라 가능한 것이 행정관청의 '규약 및 결의처분의 시정명령'이다. 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반하였거나 노동조합이 행한 결의 및 처분이 법령이나 규약에 위반하였다고 인정되는 경우에, 행정관청은 노동위원회의 의결을 얻어 시정명령을 내릴 수 있다. 단, 결의나 처분이 규약에 위반한 때에는 이해관계인의 신청이 있는 경우에만 시정명령을 할 수 있다(노동조합 및 노동관계 조정법 제21조 제1항 및 제2항). 시정명령을 내릴 수 있는 행정관청은 당해 노동조합의 설립신고를 담당하는 행정관청으로서 특별시장, 광역시장, 도지사 또는 고용노동부 장관(연합단체 또는 둘 이상의 광역자치단체에 걸쳐 설립된 노동조합의 경우)을 말하며, 시정명령을 받은 노동조합은 30일 이내에 이행하여야 하나 정당한 사유가 있는 경우에는 기간을 연장할 수 있다. 시정명령 이행을 연장할 수 있는 '정당한 사유'가 있는지는 시정명령을 이행할 수 없는 객관적이고도 명백한 사유가 있는지 등 구체적인 사실관계에 따라 판단하게 된다. 또한 규약위반의 결의 또는 처분에 대하여 행정관청의 시정명령을 신청할 수 있는 이해관계인이라 함은 그 결의 또는 처분내용과 직접 관련이 있거나 이해득실이 있는 자 등을 의미하는 것으로서 원칙적으로 조합원만이 이해관계인이 될 수 있으나, 쟁의행위 결의 등 결의된 사항이 사용자에게 직접 영향을 미치는 경우에는 사용자도 이해관계인이 될 수 있다고 해석된다. 판례는 이러한 시정명령의 성격에 대하여 구체적 사실에 관한 법집행으로서 노동행정에 관한 행정관청의 의사를 노동조합에 직접 표시한 것이므로 행정처분에 해당한다고 보고 있다. 따라서 노동조합이 행정관청의 시정명령에 대하여 이의가 있는 경우에는 행정심판이나 행정소송을 제기할 수 있으나 이와 같은 불복절차를 밟고 있다고 하더라도 시정명령의 효력이나 그 집행에는 영향을 주지 않으므로 노동조합은 시정명령에 따라야 한다. 또한 시정명령 자체는 노동조합이 그에 따라서 규약, 결의, 처분 등을 시정해야 할 의무를 부과하는 것으로서 시정명령이 내려졌다고 해서 그 규약이나 결의 또는 처분이 곧바로 무효가 되는 것은 아니다.

균등대우/균등처우

●노동법

균등대우의 원칙이라 함은 사용자가 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 대우를 하지 못하는 것을 말한다(근로기준법 제6조). 헌법 제11조의 '법 앞에 평등'이 국가와 국민 사이의 관계에서의 평등취급을 의미하는 것이라면 동 조는 사용자와 근로자 사이의 근로관계에 있어서 균등대우를 구체적으로 실현하고자 하는 것이다. 한편 근로기준법상 균등대우와 관련하여 남녀고용평등법은 성을 이유로 차별대우하는 것을 금지하는 여러 규정을 두고 있다.

그리드조직개발

●노동교육

R. Blake와 J. Mouton이 매니지리얼 그리드를 바탕으로 개발한 조직개발기법으로서 개인~조직수준의 '이상적 조직모형' 실현을 목적으로 다양한 능력측정 도구와 개인 · 집단의 자기평가, 그리고 지식 · 기술 · 행동 개발방법을 다양하게 활용한다. 그리드 훈련은 사전실험단계(변화담당자 육성, 시험훈련)를 거쳐 그리드 세미나 및 자아인식 향상, 집단행동(팀워크)개발, 집단 간 행동개발 전체 시스템적 행동(이상적 조직모델) 개발, 목적달성 행동개발(전략실행), 개선된 행동의 정착(체계적 비판 및 평가)등 6단계로 진행된다. 장점은 조직전체를 대상으로 하여 체계적 · 구체적으로 진행하고 알기 쉽게 설계되어 있다는 점이며, 단점은 장기간(3~5년)에 걸친 프로세스여서 구성원의 의욕이 오래 지속되기 어려울 수도 있고 형식에 치우칠 위험성도 있다는 점이다.

근로감독관

●노사관계

노동관계법상의 근로기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속기관에 배치되어 있는 사법경찰관을 말한다. 근로감독관은 사업장과 기숙사 그 부속건물을 임검하고 장부와 서류의 검사, 관계자의 심문 및 유해물의 측정 · 수거 등의 권한을 가지고 있다. 또한 노동관계법령을 위반한 범죄에 대하여는 형사소송 법의 규정에 의한 사법경찰관의 직무를 행할 수 있다. 근로감독관은 직무상 알게 된 비밀을 지켜야 하며, 위반사실을 고의로 묵과한 때에는 3년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지의 처벌을 받는다.

근로계약

●노사관계

우리는 일반적으로 물건이나 부동산을 매매하거나 임대하는 경우에 매매계약, 임대계약을 체결하게 된다. 이와같이 우리가 임금을 받기로 하고 근로를 제공할 때에도 이러한 내용을 계약으로 체결하는 것이 근로계약이다. 즉 근로계약이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급함을 목적으로 체결된 계약을 말한다. 대부분 채용 시는 구두로 임금, 상여금, 퇴직금 등을 정해놓고 근로하다가 취업 중이나 퇴직 시에 채용조건에 대하여 분쟁이 발생하는 경우가 많다. 이렇게 근로계약이란 차후에 분쟁을 예방하기 위한 수단으로 매우 중요하므로 채용 시에 반드시 임금, 상여금, 근로시간, 작업방법, 퇴직금 등에 관하여 명확하게 서면으로 근로계약을 체결하는 것이 근로관계의 첫걸음이다. 근로계약을 체결하면 계약상에 명시하지 않았더라도 근로자는 ①사용자에게 근로를 제공할 의무, ②채용시 사용자에게 성실하게 자기의 경력이나 학력 등을 알려야 할 의무, ③근속기간 중 회사의 비밀을 지킬 의무, ④사업주와 경쟁관계가 있는 자를 이롭게 하는 행위를 하지 않아야 할 의무가 발생하며, 사용자는 ①근로자가 제공하는 근로를 수령할 의무, ②근로자의 근로에 대하여 임금을 지급할 의무, ③근로자의 산재사고에 대한 보상의무, ④근로자의 신체와 위생을 보호하는 배려의무가 근로계약의 본질적 의무로 발생되며 근로자가 이와 같은 근로계약상의 본질적 의무를 이행하지 않으면 해고사유가 되며 사용자는 근로자의 근로제공을 거부하면 임금의 전액을 지불하여야 하는 등 민사적 책임이 발생한다.

근로계약기간

●노사관계

근로자가 사용자에게 노동을 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급함을 목적으로 체결되는 근로계약이 존속하는 기간을 근로계약기간이라고 한다. 근로계약기간에 대해서 근로기준법은 '기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업 완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과할 수 없다' 라고 규정하고 있다. 즉 근로계약기간은 기간의 정함이 없는 형태와 기간이 정해져 있는 형태로 나누어 볼 수 있는데, 기간의 정함이 없는 근로계약이 체결된 경우에 근로자는 사직의 자유가 보장되므로 언제든지 계약을 해지할 수 있으나 사용자는 근로기준법 제30조의 정당한 사유가 없는 한 근로계약을 해지할 수 없다. 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결할 경우에는 일정한 사업완료에 필요한 기간을 근로계약기간으로 정하거나 1년을 초과하지 하지 않는 범위 내에서 정할 수 있다. 일정한 사업완료에 필요한 기간을 근로계약기간으로 정한다는 의미는 어떤 사업이 객관적으로 일정한 기간 내에 끝날 것이 명백하여 그 사업이 끝날 때까지로 근로계약기간을 정하는 것을 말하며, 이외에는 근로계약기간을 1년을 초과하여 체결할 수 없다. 이는 원래 1년을 초과하는 장기근로계약으로 인하여 인신구속 내지는 강제노동의 폐단이 발생할 가능성을 예방하고자 규정된 것인데, 최근에는 1년 미만의 근로계약을 반복 갱신하여 고용불안을 초래하는 문제가 늘고 있다. 근로계약기간이 정해진 경우 원칙적으로 계약기간 만료로 해고 등 별도의 조치 없이 근로관계가 소멸되지만 근로계약이 몇 차례 반복 갱신된 경우나 근로계약기간 만료 이후에도 계속 근무할 수 있을 거라는 기대관계가 형성된 경우는 정당한 사유 없이 근로계약기간 만료만을 이유로 해고할 수 없다. 한편 대법원은 1년을 초과하는 근로계약(예컨대 3년, 5년 등)에 대해서 계약기간을 정한 것 자체를 유효하다고 인정하고, 다만 근로자는 1년이 지난 후에 언제든지 근로계약을 해지할 수 있는 퇴직의 자유가 보장된다고 하였다.

근로계약의합의해지

●노사관계

사용자와 근로자 양 당사자가 근로계약을 합의해서 해지하는 것. 광의로는 근로자가 사직서를 제출하고 사용자가 이를 수리하는 것도 합의해지의 일종이지만 협의로는 사용자가 근로자에게 일정한 조건을 제시하고 근로자가 이를 수용하여 사직서를 제출하는 것을 뜻한다. 명예퇴직제도는 이러한 근로계약의 해지에 해당한다. 권고사직은 근로자의 귀책사유가 있거나 긴박한 경영상의 사유가 있을 때 주로 이용되는 제도인 반면 합의해지는 근로자에게는 아무런 잘못이 없으나 특별한 사정에 의하여 당사자 간에 더는 함께 일하는 것이 어려운 사정(예컨대 사업주의 변경, 인간적인 갈등 등)이 발생한 경우 일정한 금전적인 보상이나 다른 조건(대리점의 개설 등)을 제시하여 근로관계를 종료하는 제도이다. 또한 경영사정이 어려워 회사에서 일정한 사직의 조건(예컨대 위로금의 지급, 별도의 해고 보상금의 지급, 대리점의 우선순위 등)을 제시하고 근로자가 이를 받아들여 사직서를 제출한 경우에도 근로계약의 합의해지로 판단해야 할 것이다. 합의해지는 당사자의 의사에 의한 행위이므로 정당한 법률행위이다. 즉 명예퇴직과 마찬가지로 사용자가 일정한 조건을 제시하고 근로자가 이를 받아들이는 것이므로 강제적으로 사직서를 제출하게 하지 않는 한 근로관계가 종료되는 것이다. 이러한 근로계약의 합의해지도 근로자의 의사에 반하여 강제성을 띠고 있다면 부당해고로 인정되어 정당성을 상실한다.

근로관계

●노사관계

근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 기타 급료를 지급함을 목적으로 하는 계약에 의하여 성립하는 근로자와 사용자 사이의 법률관계(근로기준법 제17조, 제18조 참조). 그러므로 근로관계는 채권적 계약관계의 유형으로서는 민법의 고용관계에 속하는 것이지만, 근로자보호를 위한 근로기준법과 기타 계약의 자유를 제약하는 제반법령의 적용을 받는다는 의미에서 특수한 법률관계라고 할 것이다.

근로기준법

●노동법

헌법 제32조 3항의 '근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다' 라는 규정에 의하여 제정된 근로자의 근로조건에 관한 통일적 보호법전으로, 1953년 5월 10일 법률 제286조로 제정, 공포되었으며 1997년 3월 13일 다시 제정, 공포되었다. 동법은 총칙, 근로계약, 임금, 근로 시간과 휴식, 여자와 소년, 안전과 보건, 기능습득, 재해보상, 취업규칙, 기숙사, 근로감독관, 벌칙 등 12장과 부칙으로 이루어져 있다. 이 법은 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 기함을 목적으로 하고 있다(동법 제1조). 한편 이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 저하시킬 수 없다(동법 제2조).

근로복지

●노사관계

임금 · 근로시간 등 기본적 근로조건 이외에 근로자와 그 가족의 생활의 질을 향상시킬 목적으로 실시하는 모든 시책 또는 사업.

근로복지기본법

●노동법

이 법은 근로복지정책의 수립 및 복지사업의 수행에 필요한 사항을 규정함으로써 근로자의 삶의 질을 향상시키고 국민경제의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 한다. 이 법 제3조에서는 '근로복지정책의 기본원칙' 을 다음과 같이 규정하고 있다. ①근로복지정책은 근로자의 경제 · 사회활동의 참여기회 확대, 근로의욕의 증진 및 삶의 질 향상을 목적으로 하여야 하며 ②근로복지정책을 수립 · 시행할 때에는 근로자가 성별, 나이, 신체적 조건, 고용형태, 신앙 또는 사회적 신분 등에 따른 차별을 받지 아니하도록 배려하고 지원하여야 하고 ③이 법에 따른 근로자의 복지향상을 위한 지원을 할 때에는 중소 · 영세기업 근로자, 기간제근로자(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조 제1호에 따른 기간제근로자를 말한다), 단시간근로자(「근로기준법」 제2조 제1항 제8호에 따른 단시간근로자를 말한다), 파견근로자(「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조 제5호에 따른 파견근로자를 말한다. 이하 같다), 하수급인(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제2조 제5호에 따른 하수급인을 말한다)이 고용하는 근로자, 저소득근로자 및 장기근속근로자가 우대될 수 있도록 하여야 한다.

근로복지진흥기금

●노사관계

근로복지증진사업에 필요한 경비를 충당하기 위하여 정부의 출연금, 복지복권의 발행으로 조성되는 자금 등으로 조성된 기금.

근로생활의질

●노동경제

인간다운 노동생활을 뜻하는 용어. 1960년대 말 미국의 L.E.데이비스가 처음 사용하였다. 근로생활의 질(QWL)의 대상은 매우 광범위하지만, 목표는 노동의 인간화, 즉 노동자가 인간다운 노동생활을 하도록 직무를 설계하고 편성해 가는 데 있다. 이를 실현하기 위해서는 노동자가 여러 면에서 경영의 의사결정에 참여하는 것이 기본요건이 된다. 1973년 국제 QWL 위원회가 발족하여, QWL에 대한 관심이 국제적으로 고조되었다. 그 이유로는 현대산업사회가 작업의 단순화와 표준화가 지나치게 진행되었다는 것, 노동자의 의식이나 욕구가 고도화함으로써 예전처럼 높은 임금이나 노동시간 단축 등만으로는 만족하지 않게 되었다는 것을 들 수 있다.

근로시간

●노사관계

근로자가 사용자와의 근로계약에 의하여 실제로 근로할 의무를 지고 있는 시간. 반드시 실제로 심신을 활용해 작업하는 시간만을 의미하지 않고 작업을 목적으로 사용자의 지휘 명령을 받는 상태를 말하므로 다음 작업을 위한 대기시간 또는 작업 전후의 준비 및 정리 등도 사용자의 지휘감독하에 있는 한 근로시간에 포함된다. 근로시간은 근로조건 중 매우 중요한 것 중의 하나이므로 근로자보호라는 관점에서 근로기준법은 이에 대하여 엄격한 제한을 하고 있다. 즉, 근로시간은 1일에 8시간, 1주일에 40시간을 기준으로 이를 초과하지 못하도록 하여 1일 8시간 노동을 원칙으로 한다(근로기준법 제49조). 다만, 당사자 간의 합의에 의하여 1주일에 12시간 한도로 연장근로할 수 있다(동법 제52조). 이때 사용자는 연장근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다(동법 제55조).

근로시간,휴게및휴일규정의적용제외

●노사관계

근로기준법 제61조는 일정한 범위의 근로자에 대해서는 근로기준법의 근로시간과 휴게, 휴일에 관한 규정을 적용하지 않는다고 규정하여 노동시간의 규제를 통한 보호에서 제외하고 있다. 보호에서 제외되는 근로자의 범위는 근로기준법 제61조의 각 호에서 정하고 있는데, ①토지의 경작, 개간, 식물의 재식, 재배, 채취사업 기타의 농림사업, ②동물의 사육, 수산동식물의 체포, 양식사업 기타의 축산, 양잠, 수산사업, ③감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부 장관의 승인을 얻은 자, ④사업의 종류를 불문하고 관리 · 감독업무 또는 기밀을 취급하는 업무(근로기준법 시행령 제30조)가 이에 해당된다. 다시 말하여 농림수산업에 직접적으로 종사하는 근로자와 감시 · 단속적 근로자, 경영자와 일체성이 있는 관리자 및 감독자를 대상으로 한다고 볼 수 있다. 이러한 근로자에 대해서 적용이 제외되는 규정은 근로기준법 제4장과 제5장의 근로시간, 휴일, 휴게에 관한 것이므로, 기준근로시간(제49조), 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제(제50조, 제51조), 연장근로의 제한(제52조), 휴게(제53조), 주휴일(제54조), 연장 및 휴일근로에 대한 가산임금(제55조), 보상휴가제(제55조의 2), 간주근로시간제 및 재량근로제(제56조), 근로시간 및 휴게시간의 특례(제58조), 연소자의 연장근로 제한(제67조), 여성 및 연소자의 휴일근로 제한(제68조), 산후 1년이 경과하지 않은 여성의 연장근로 제한(제69조) 등은 적용되지 않는다. 그러나, 근로기준법 제61조에서 적용을 제외하는 것은 '근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정' 이므로, 연월차 유급휴가를 비롯하여 생리휴가, 산전후휴가 등 휴가에 관한 규정은 완전하게 적용된다. 또한 연장근로나 휴일근로에 대한 제한규정은 배제되나 야간근로에 대한 제한규정은 배제되지 않는다고 보아야 한다. 따라서 시간외근로에 대한 가산임금을 규정하고 있는 제55조의 규정 중에서 야간근로에 대한 가산임금과, 제68조의 규정 중에서 여성과 연소자의 야간근로 제한에 관한 내용은 적용되어야 한다. 또한 근로기준법 제61조에서 적용을 제외하고 있다고 하더라도 취업규칙이나 단체협약에 의하여 연장근로를 제한하거나, 주휴일 및 별도의 약정휴일을 두는 것을 제한하는 것은 아니다.

근로시간면제

●노동경제

노조 전임자에 대한 사용자의 임금 지급을 원칙적으로 금지하되 노사교섭, 산업안전, 고충처리 등 노무관리적 성격이 있는 업무에 한해서 근무시간으로 인정해 임금을 지급하는 제도로 노조 전임자가 한 해 동안 유급으로 근로시간을 면제받는 제도이다. 다시 말해 회사 업무와 무관한 노조와 관련된 업무만 담당하는 노조 전임자에게 회사 측의 임금 지급을 금지하는 대신 노사공통의 이해가 걸린 활동에 종사한 시간을 근무시간으로 인정해 임금을 지급하는 제도로 2010. 7. 1.부터 시행되고 있다.

근로시간및휴게시간의특례

●노사관계

근로기준법 제58조는 공익성이 강한 사업에 대해 근로기준법에 규정된 근로시간 제한을 그대로 지키면 일반 공중의 생활에 불편과 지장을 가져올 수 있거나 사업목적 달성이 어려워짐을 감안하여 일정한 요건에 따라 근로기준법 제52조 1항이 제한하는 연장근로시간 주 12시간을 초과하는 연장근로나 근로기준법 제53조의 휴게시간을 변경하는 것을 허용하는데, 이를 '근로시간 및 휴게시간의 특례' 또는 '특례연장근로'라고 한다. 특례연장근로를 하기 위해서는 근로기준법 제58조에 정해진 대상사업에 해당해야 하고, 근로자대표와 서면합의가 필수적이다. 특례연장근로의 대상사업은 ①운수업, 물품판매 및 보관업, 금융보험업 ②영화제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사사업, 광고업 ③의료 및 위생사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업 ④사회복지사업이 있다. 서면합의의 주체인 근로자대표는 당해 사업 또는 사업장에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자를 말한다. 서면합의의 내용과 범위는 법에 특별히 정해진 것은 없으나 특례연장근로가 남용될 경우 근로자의 건강과 생활이 크게 위협받을 수 있으므로 ①주 12시간을 초과하여 연장근로를 하거나 휴게시간을 변경하는 경우 그 사유 ②1일의 연장근로제한시간 ③시행기간 ④합의성립 연월일 ⑤합의를 해지할 수 있는 사유 등이 구체적으로 명시되는 것이 바람직하다. 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하거나 휴게시간을 변경할 수 있는 사유는 이 제도의 취지에 비추어 공중의 편의 또는 업무의 특성에서 일시적으로 필요한 최소의 범위로 제한되어야 할 것이다. 또한 근로시간 및 휴게시간의 특례가 적용되더라도 근로기준법상의 유급주휴일, 월차유급휴가를 주어야 하는 것은 물론이고 연장 · 야간 및 휴일근로를 하였을 때에는 가산임금이 지급되어야 한다. 한편 연소근로자나 임산부근로자, 유해 또는 위험한 작업에 종사하는 근로자는 별도로 연장근로에 대한 제한을 받게 되므로 근로시간 및 휴게시간의 특례에 따른 연장근로나 휴게시간 변경은 허용되지 않는다.

근로시간의간주

●노사관계

실제 근로한 시간을 계산하기 어려운 경우에 일정한 요건하에 소정 근로시간, 업무수행에 통상적으로 필요한 시간 또는 노사가 서면합의한 시간을 근로시간으로 간주하는 제도. 1997. 3. 13. 근로기준법 제정으로 법제화되었다(근로기준법 제52조). 근로자가 출장 기타의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려울 때, 고도의 지적능력을 요구하여 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있을 때에 적용된다.

근로여성위원회

●노사관계

근로여성의 복지증진에 관한 기본계획 및 그 밖의 근로여성의 지위향상과 복지증진에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 설치한 기관으로 위원장은 고용노동부 차관이 된다(남녀고용평등법 제5조 3항, 동법 시행령 제2조).

근로자

●노사관계

타인에게 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 받는 자. 현행법에서는 정신근로자와 육체근로자를 구분하지 않고 총칭하여 근로자라 정의하고 있다. 근로기준법에서는 근로자의 개념을 '직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장의 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자'(근로기준법 14조)라고 규정하고 있다. 이는 동법이 근로자의 근로조건을 보호하고 사용자를 감독하는 데 그 목적이 있으므로 근로자가 현실적으로 사용종속 관계하에서 사용자의 지휘 감독에 따라 근로를 제공할 것을 요건으로 하고 있다. 이에 반하여 노동조합 및노동관계조정법은 '직업의 종류를 불문하고, 임금, 급료 기타 이에 준하는 수입으로 생활하는 자'(노동조합및노동관계조정법 제2조 제1호)를 근로자로 규정하고 있다.

근로자공급사업

●노동경제

공급계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용시키는 사업을 말하며, 노동조합법에 의한 노동조합과 국외직업안내사업의 허가를 받은 자 및 근로자 공급예정지역에서 노동시장의 개척능력을 갖추고 진출근로자의 안전보호능력이 있다고 고용노동부 장관이 인정하는 자만이 허가를 받을 수 있으며, 국외근로자공급사업의 허가를 받기 위해서는 자본금 2억 원 이상, 예치금 2억 원 이상 및 기타 필요한 시설을 갖추어야 한다.

근로자대표

●노사관계

다수 근로자의 의사를 대표할 수 있는 권한을 가진 자. 근로기준법상으로는 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수의 조직원 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직원 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 의미한다(근로기준법 제24조 제3항). 경영상 이유에 의한 고용조정 시 사용자는 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 근로자 대표와 성실하게 협의하여야 하며(동법 제24조 제3항), 1개월 단위의 탄력적 근로시간제 도입(동법 제51조), 선택적 근로시간제 도입(동법 제52조) 간주 근로시간제 도입(동법 제52조), 운수업 등 특수업종에 있어 연장근로 및 휴게시간의 특례에 관한 사항(동법 제59조) 등에서 사용자는 근로자 대표와 서면합의하여야 한다.

근로자위원

●노사관계

각종노동위원회의 구성원으로서 근로자를 대표하는 위원. 노동위원회 근로자위원은 노동조합이 추천한 자 중에서 위촉하되, 중앙노동위원회 근로자위원은 고용노동부 장관의 제청으로 대통령이, 지방노동위원회 근로자위원은 지방노동위원회 위원장의 제청으로 중앙노동위원회 위원장이 위촉한다.

근로자의구속제한

●노사관계

노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법')은 쟁의행위를 보호하기 위하여 민 · 형사 면책 등을 규정하고 있는 외에 쟁의행위 기간 중 현행범 외에는 노조법 위반을 이유로 근로자의 구속을 제한하는 규정을 두고 있는데, 이를 '근로자의 구속제한'이라고 한다. 구 노동쟁의조정법에서는 '근로자는 쟁의기간 중에는 현행범 이외에는 어떠한 이유로도 그 자유를 구속당하지 아니한다'고 규정하여, 현행범이 아닌 한 노동쟁의조정법뿐 아니라 다른 법률을 위반한 경우에도 그 자유를 구속하지 않도록 하여 쟁의행위 보호의 범위가 넓었으나, 현행 노조법은 '쟁의행위 기간 중 노조법 위반을 이유로 구속되지 않는 것'이라고 규정하여 구속제한의 범위가 대폭 축소되었다. 원래 '근로자의 구속제한'의 취지는 쟁의행위에 주도적이거나 핵심간부를 쟁의기간 중에 구속할 경우 쟁의행위의 진행에 지장을 초래하므로 이를 예방하기 위한 것이었으나 노조법을 위반한 위법한 쟁의행위에 해당된다면 노조법의 '근로자의 구속제한' 규정이 적용될 여지가 없으므로 '근로자의 구속제한' 규정의 실효성이 문제된다. 따라서 '근로자의 구속제한' 규정이 무의미한 것이 되지 않기 위해서는 쟁의행위의 정당성을 판단할 때에 쟁의행위의 주체 · 목적 · 수단 등을 종합적으로 고려할 필요가 있다. '근로자의 구속제한'이 적용되는 것은 쟁의행위가 있는 사업장의 노동조합의 조합원을 의미하며, 쟁의행위 기간 중이라도 구속이 가능한 현행범이란 형사소송법 제211조에 규정된 경우를 말한다. 즉 현재 범죄를 실행 중이거나 실행 직후인 자와 동조 2항에서 규정하고 있는 준현행범을 말하는데, 준현행범은 ①범인으로 호칭되어 추적되고 있을 때 ②장물이나 범죄에 사용되었다고 인정함에 충분한 흉기 기타의 물건을 소지하고 있을 때 ③신체 또는 의복류에 현저한 증적이 있을 때 ④누구인지 물음에 대하여 도망하려 하는 때에 해당하며 현행범인으로 간주한다. • 노동조합 및 노동관계조정법 제39조[근로자의 구속제한] 근로자는 쟁의행위 기간 중에는 현행범 외에는 이 법 위반을 이유로 구속되지 아니한다.

근로자의모집및채용에있어서차별금지

●노사관계

사용자는 근로자를 모집함에 있어 모집 · 채용하고자 하는 직무의 수행에 필요하지 아니하는 용모 · 키 · 체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 제시하거나 요구하여서는 아니된다. 따라서 다음과 같은 행위는 차별로 인정된다. ①「남자사원모집」「사무직 남자○명 모집」「병역필 남자에 한함」등 여성에게 기회를 주지 않는 것 ②「관리 · 사무직 남자○명, 판매직 여자○명」「판매직 남자○명, 여자○명」 등과 같이 직종별로 남녀를 분리모집하거나, 성별로 채용인원을 달리 배정함으로써 특정직종에 여성의 채용기회를 제한하는 것 ③「남녀사원모집, 단 남자는 25~35세, 여자는 25세 이하」「단, 여자는 미혼에 한함」「여자는 용모단정한 자, 또는 부양가족이 없는 자」 등 여성에게만 제한적 조건을 부과하는 행위 ④「남자환영」「남자에 적합한 직종」 등 남성을 나타내는 직종의 명칭을 사용하는 행위 ⑤「사무직5급: 고졸남자, 사무직6급: 고졸여자」「3급사원: 4년제 대졸남자, 4급사원: 4년제 대졸여자」 등 학력 · 경력 등 자격이 같음에도 여성을 남성보다 낮은 직급이나 직위에 모집하는 것 ⑥「남자는 정규직, 여자는 임시직」 등 여성을 남성보다 불리한 고용형태로 채용하는 것 ⑦「신장 170㎝, 체중 60㎏ 이상인자」「여성은 신장 160㎝ 이상, 체중 50㎏ 미만인 자」 등 직무수행상 반드시 필요하지 않은 채용조건을 부과하는 것.

근로자이사제도

●노사관계

노동조합의 대표 혹은 종업원 대표가 기업의 이사회(board of directors)에 참석하여 공식적으로 기업의 최고의사결정 과정에 참여하는 제도. 근로자 이사제도는 유럽국가들의 경우 산업민주주의 실현을 위한 한 수단으로서 법률에 의하여 강제되는 예가 많으며 당사자 자율주의를 지향하는 미국과 영국에서는 노사간의 합의에 의해서 이를 실시하는 경우가 대부분이다.

근로자참여와협력증진에관한법률

●노동법

근로자와 사용자 쌍방이 참여 · 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모하고 국민경제발전에 이바지함을 목적으로 1997년 제정된 법으로, 약칭인 '근참법' 이라 불리기도 한다. 근참법의 전신은 1980년에 제정된 '노사협의회법' 이다. 노사협의회는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성하는 협의기구를 말한다. 노사협의회법은 노사협의회의 설치, 구성방법, 협의 · 보고사항, 운영방법 등에 관한 일반적 규정을 둔 것으로 근로자의 복지증진과 기업의 발전을 목적으로 하였다. 그러나 노사협의회 운영을 저해하는 규정과 설치대상이 제한되어 있어 노사협의회법을 폐지하고 근참법을 새로이 제정하였다. 근참법에 따르면 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 노사협의회를 설치하여야 하고 △생산성 향상과 성과배분 △채용과 배치 교육훈련 △인사 노무관리의 제도개선 △인력의 배치전환 · 재훈련 · 해고 등 고용조정의 일반원칙 등을 노사협의회의 '협의사항' 으로 규정하고 있다. 그리고 사용자는 △ 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립 △ 복지시설의 설치와 관리 △ 사내근로복지기금의 설치 △ 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항 △ 각종 노사공동위원회의 설치에 해당하는 사항(의결사항)에 대해서는 노사협의회의 의결을 거쳐야 한다. 또 사용자는 △ 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항 △ 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항 △ 인력계획에 관한 사항 △ 기업의 경제적 · 재정적 상황에 해당하는 사항(보고사항)에 대해서는 정기회의에 보고해야 한다. 한편 노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 않는다.

근로자파견

●노동법

파견 사업주가 근로자를 고용한 뒤 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견 계약 내용에 따라 사용사업주의 지휘 · 명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 것. 도급은 일방이 과제의 완성을 정해두고 성과에 따라 보수를 지급하는 것으로 고용노동부는 사업의 독립성이 있으면 도급, 독립성이 없으면 파견으로 구분하고 있다. 상시근로자파견이 가능한 업무는 전문지식 · 기술 또는 경험을 필요로 하는 32개 업무로서 최장 2년까지 파견할 수 있으며, 주요 업무는 비서, 타자원 및 관련사무원, 전화외판원, 수금원 및 관련근로자, 예술, 연예인 및 경기전문가, 자동차운전원 등이다. 다만, 32개 업무와 파견금지 대상업무(건설공사 현장에서의 업무, 항만 · 철도 등의 하역업무, 선원업무, 유해 · 위험업무 등)를 제외한 일시적, 간헐적인 업무 등은 최장 6개월까지 파견이 가능하다.

근로자파견제도

●노사관계

지금까지의 전형적 근로관계는 근로자를 채용한 사업주가 고용종속관계를 가지고 직접 근로자를 사용하는 형태였다. 그러나 근로자 파견제도란 근로자파견을 업으로 하는 파견사업주가 근로자를 고용하여 사용사업주라는 타인에게 근로자를 사용하게 하는 제도이다. 이때 근로자와 파견사업주와의 관계는 고용종속관계, 근로자와 사용사업주와의 관계는 지휘명령관계의 3각관계가 발생한다. 파견근로자는 노무제공은 사용사업주에게 하지만 임금이나 산재보상은 파견사업주로부터 지급받게 된다. 파견근로자에 대한 사용자의 책임은 파견사업주와 사용사업주가 공동으로 지는 것이 원칙이나 파견 중인 근로자의 임금, 재해보상 등에 관한 사용자의 의무는 파견사업주가 지며 근로시간, 휴게, 휴일 및 산업안전보건법상의 의무는 사용사업주가 지도록 일정한 사항에 대하여는 사용자의 의무를 분리하였다. 근로자의 파견은 법령에서 정한 파견대상업무에 한하며 이외의 업무에 근로자를 파견할 경우 파견사업주와 사용사업주 모두 형사처벌을 받게 되며 특히 건설공사의 현장업무 등 파견절대금지업무 등에 대해서는 어떠한 경우에도 근로자 파견이 금지된다. 근로자 파견제도는 파견사업주가 근로자를 직접 고용하여 사용자의무를 부담하고 타인에게 자기의 근로자를 사용케 하는 제도로 단순히 구인자와 구직자 간에 고용계약을 알선하는 직업소개와 다르며 일의 완성을 목적으로 자기의 근로자를 자신이 직접 지휘 감독하여 그 일의 결과에 대해 보수를 지급받는 도급과도 구별된다. 근로자파견기간은 상시파견이 가능한 업무는 원칙적으로 1회에 한하여 1년 더 연장가능하며, 일시적 사유에 의한 파견의 경우에는 3개월 이내로 하되 1회에 한하여 3개월 더 연장이 가능하다. 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음 날부터 당해 파견근로자를 사용사업주가 직접 고용한 것으로 간주한다. 따라서 사용사업주는 2년 이상 파견근로자를 사용할 수 없다.

근로조건

●노사관계

근로자가 사용자에게 근로계약에 의하여 근로 제공하는 데 있어서의 제조건 내지 공장, 사업장 등 근로자가 근로를 하는 장소의 제조건을 말한다. 임금, 근로시간, 휴일, 퇴직금, 취업의 장소 등이 여기에 포함된다. 고용조건, 노동조건이라고도 한다. 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 의하여 결정하여야 하며(근로기준법 제3조), 사용자는 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 이를 명시하여야 한다(동법 제24조). 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에는 근로자는 근로조건 위반으로 인한 손해의 배상을 청구할 수 있으며 또는 즉시 근로계약을 해제할 수 있다. 이때 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향여비를 지급하여야 한다(동법 제26조). 단체협약이나 취업규칙에서도 근로조건을 규정하고 있다. 단체협약이나 취업규칙이 있는 경우 근로조건이 원칙적으로 근로계약에 우선하여 적용된다.

근로조건명시의무

●노사관계

근로계약을 체결할 때 사용자에 비해 경제적 · 사회적 지위가 낮은 근로자가 불리할 수밖에 없으므로 근로기준법은 근로자가 불리한 입장에서 부당한 근로계약을 체결하는 것을 방지하기 위해 여러 보호규정을 두고 있는데, 사용자의 '근로조건 명시의무' 도 그 중 하나다. 즉 근로기준법상의 '근로조건 명시의무' 에 따르면 사용자는 근로계약을 체결할 때 근로자에게 임금, 근로시간 기타의 근로조건을 분명하게 밝혀야 하고, 특히 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항은 서면으로 알려주어야 한다. 이와 같이 사용자에게 근로조건 명시의무를 부여하는 이유는 근로자가 근로계약을 체결할 때 근로조건을 알지 못함으로써 예상치 못한 불리한 근로조건을 감수하게 되는 것을 방지하기 위해서이다. 특히 임금을 둘러싼 사용자와 근로자의 다툼을 예방하고 후일의 분쟁 시 해결의 기준으로 사용하기 위하여 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항은 서면으로 명시하도록 하고 있다. 따라서 시간급 산정방식, 고정적 수당, 휴일 · 휴가수당, 할증임금의 계산, 임금지급일, 계좌입금인지 아니면 현금지급인지, 월급인지 주급인지는 서면으로 근로자에게 제시되어야 한다. 임금 관련 사항 이외에 명시해야 할 근로조건은 취업규칙에 반드시 기재되어야 하는 사항들이기도 한데, 반드시 서면으로서 제시해 주어야 하는 것은 아니다. 사용자가 근로조건 명시의무를 이행하기 위해 근로계약서에 근로조건을 구체적으로 명시하여 근로자에게 제시한다고 하더라도 사실상 약자의 입장에 있는 근로자가 근로계약을 체결할 때 근로계약서를 꼼꼼히 읽어보고 이의를 제기하는 것은 어렵기 때문에 대충 서명을 하고 자신의 근로조건이 무엇인지 알지 못하는 경우가 많다. 특히 사용자가 제시하여 근로자가 무심코 서명한 근로계약서에 '얼마로 약정한 임금 속에 근로기준법에 따른 시간외근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 등이 모두 포함된다' 는 문구가 포함되었다는 이유로 근로자들이 법정 수당을 청구하지 못하는 사례가 많으므로 근로계약을 체결할 때 제시된 임금이나 기타 근로조건을 꼼꼼히 살펴 서명을 해야 할 뿐 아니라 근로자도 근로계약서를 보관해야 한다.

근속급

●노동경제

근속연수의 증가가 숙련도나 생활비의 상승에 대응한다는 것을 기초로 하여 채택하고 있는 것이나, 현실적으로는 특정업무에 근로자를 고정 유치하기 위해서 노동력 확보방책으로서 널리 보급되고 있는 급여체계이다.

금품청산

●노동법

근로기준법상 금품청산이란 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 사용자가 임금 · 보상금 기타 일체의 금품을 지급해야 하는 것. 사용자에게 금품청산 의무를 부여하는 이유는 근로관계가 종료된 이후에 사용자가 근로자에게 지급해야 할 금품지급을 미룬다면 퇴직노동자나 사망노동자의 유족의 생활이 곤란하게 되고, 소송제기 등을 해야 하는 불편과 시비가 야기되므로 이를 방지하기 위한 것이다. 금품청산을 해주어야 할 의무자는 사용자인데, 회사정리법에 의한 정리절차가 개시된 이후에는 금품청산의 의무자는 회사의 대표이사가 아닌 정리회사의 관리인이 된다. 청산되어야 할 금품의 범위는 임금, 보상금 기타 일체의 금품인데, 임금은 근로기준법 제18조의 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급, 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말하고, 보상금은 재해보상금으로서 근로기준법 제78조에서 제85조에 규정된 일체의 보상금을 말한다. 기타 일체의 금품은 적립금, 저축금, 퇴직금, 해고예고수당 등 명칭 여하를 불문하고 근로자에게 돌아가야 할 일체의 금품을 말한다. 금품청산은 근로자가 사망 기타 퇴직의 사유로 근로관계가 종료되면 임금지급일이나 임금마감일과 무관하게 14일 이내에 이루어져야 한다. 그러나 현실적으로 14일 이내에 청산할 수 없는 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있는데, 여기서 특별한 사정이란 천재 · 사변 기타 이에 준하는 부득이한 사정으로 사용자로서 지급의무의 이행에 노력을 다하였음에도 그 의무를 이행할 수 없는 사정을 의미한다. 근로관계가 종료된 이후 14일 이내에 지급연장에 관한 합의없이 금품청산을 하지 않은 사용자는 3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금에 처해진다. ▶[관련판례] 대법원 1987.5.26. 선고 87도604 판결 근로기준법 제36조의 단서는 노동자가 퇴직한 경우에 당사자의 합의에 의하여 퇴직금 등의 지급기일을 연장할 수 있도록 규정하고 있는데 사용자가 사업의 부진 등으로 자금압박을 받아 이를 지급할 수 없었다는 것은 위에서 규정한 특별한 사정이라고 할 수 없다.

급여기초임금일액

●노동경제

구직급여 산정의 기초가 되는 일일 단위의 임금액으로 근로자 이직일을 기준으로 근로기준법 평균임금 산정방법에 의하여 산정하며 최저금액은 최저임금법에 의한 1일 단위의 최저 임금액이고, 상한액은 8만 원(고용보험법 제45조)이다.

급여의지급제한

●노사관계

구직급여를 지급받을 수 있는 자격을 가진 근로자가 직업안정기관의 장이 소개하는 직업에 취직하는 것을 거부하거나 직업안정기관의 장이 지시한 직업훈련 등을 거부하는 경우 구직급여의 지급을 일정기간 정지하는 것.(고용보험법 제46조) · 지급정지기간 : 직업소개, 직업지도 거부시 2주, 훈련지시 거부시 4주

급여징수금

●노사관계

보험가입자가 보험가입신고 또는 사업개시 신고를 태만히 하거나 보험료 납부를 태만히 한 기간에 재해가 발생되어 보험급여를 지급하였을 경우 그 보험급여의 일부를 보험가입자로부터 징수하는 금액. 가입신고 태만 시에는 보험급여액의 50%, 사업개시신고 태만 시에는 5%, 보험료 납부 태만 시에는 10%(태납률 50% 미만인 경우 제외)를 징수한다.

기간제가아닌한시적근로자

●노사관계

일정기간의 근로계약기간을 정하지는 않았으나, 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자.

기간제근로자

●노사관계

일정기간의 근로계약기간을 정하여(구두 또는 묵시적 약속이나 계약도 포함) 근로를 제공하는 근로자. 계약기간의 장 · 단, 계약의 반복갱신 여부, 명칭(계약직, 촉탁직, 임시직, 계절근로자, 계약사원 등) 등과는 관계없다.

기간제및단시간근로자보호등에관한법률

●노동법

기간제근로자, 단시간근로자 등 비정규직 근로자가 급격히 증가하고 이 근로자들에게 대한 차별적 처우와 남용행위가 사회적 문제로 대두됨에 따라, 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 사용자의 남용행위를 규제함으로써 이 근로자들의 근로조건을 보호하고 노동시장의 건전한 발전을 도모하기 위해 제정됨. 주요내용은 기간제근로자의 최대 사용기간을 2년으로 정하고, 그 기간을 초과하여 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 하였다. 또한 단시간근로는 가사, 학업 등 근로자의 사정에 따라 행하여지는 경우가 많음을 고려하여 단시간근로자에 대하여 소정 근로시간을 초과하여 근로를 시키는 경우에는 당해 단시간근로자의 동의를 얻도록 하고, 그 상한을 1주에 12시간으로 정하였다. 그리고 기간제 · 단시간근로자에 대한 차별금지 및 시정제도 도입하여 기간제 · 단시간근로자에 대해 합리적인 이유 없이 차별적 처우를 하는 것을 금지하고, 기간제 · 단시간근로자가 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회를 통하여 시정을 받을 수 있도록 하며, 차별적 처우의 시정신청과 관련한 분쟁해결에 있어서의 입증책임은 사용자가 부담하도록 하였다.

기간제사용사유제한

●노사관계

기간제사용 사유제한이라는 용어는 비정규보호법안이라고 통칭되는 것 중 하나인 '기간제및단시간근로자보호등에관한법률안'에서 자주 등장하는데, 기간의 정함이 없는 정규직 고용을 원칙으로 하되 예외적으로 일정한 사유에 해당하는 경우에만 기간이 정해진 근로계약을 체결한 기간제근로자(임시직, 계약직, 파트타이머 등) 사용을 허용하는 것을 말한다. 현행법 체계에서는 상시적으로 필요한 업무에 기간을 정한 근로계약을 체결해 놓고 반복 갱신하여 기간제근로자를 사용해도 특별히 규제할 수 있는 방법이 없어 기간제근로자는 정규직 근로자와 동일한 노동을 제공하면서도 저임금과 고용불안에 시달리고 있는 문제점이 있었기 때문에 기간제사용 사유제한 도입의 필요성이 제기되었다.

기능개발센타

●노동교육

공공직업훈련을 실시하는 자가 그 지역내의 직업훈련의 촉진을 위한 업무 및 기타 민간직업훈련을 실시하는 자에 대한 기술지원 등의 업무를 행하기 위하여 설치한 것을 말하는데 현재 한국산업인력관리공단 산하 40개 직업훈련기관에 설치되어 있다.

기능경기대회

●노동교육

기능인의 사기 앙양과 근로의욕 고취를 목적으로 심신의 건전화 및 기술수준 향상을 도모하기 위한 행사. 지방기능경기대회, 전국기능경기대회, 국제기능올림픽대회 등이 있다.

기능대학

●노동교육

「고등교육법」 제2조 제4호에 따른 전문대학으로서 학위과정인 제40조에 따른 다기능기술자과정을 운영하면서 직업훈련과정을 병설운영하는 교육·훈련기관.

기능올림픽대회

●노동교육

국가 간의 직업훈련, 기능수준 향상, 국제친선의 도모를 위하여 기계조립, 용접 등 31개 부문의 산업기능을 겨루는 국제대회로, 공식명칭은 국제직업훈련경쟁대회(International Vocational Training competition)이다. 만 21세 미만의 기능자가 참가하되 1개국 1직종에 1명씩만 참가할 수 있다. 1950년 스페인의 마드리드에서 처음 열렸으며 2년마다 회원국에서 윤번제로 개최한다. 우리나라는 1966년 가입하여, 1978년 제24회 대회를 부산에서 주최했다.

기능인

●노동교육

생산 및 기술분야에서 기능계 국가기술자격증을 소지하고 혼자 또는 1~2명의 보조자(견습공)와 함께 기능업무를 수행하는 자.

기능장려우수사업체

●노동경제

기능장려사업체에 적극 협조하여 기능인 우대 및 기능장려에 규범이 되어 고용노동부 장관이 일정한 기준에 의거해 선정한 사업체.

기본급

●노동경제

근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 의하여 소정 근로시간 또는 법정 근로시간에 대하여 지급하기로 정하여진 기본 임금. 연봉제의 경우 기본연봉을 월액으로 환산(기본연봉/12)한 것이다.

기본노동인권선언

●국제노동

근로자 기본권에 관한 국제노동기구 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Right at Work, 1998). 다자간 무역기구 내에서 무역과 노동기준을 연계해야 한다는 국제적 논의를 배경으로 1998년 6월 ILO 총회가 채택한 선언이다. ILO의 회원국들이 반드시 지켜야 하는 보편적 노동기준은 최저임금, 안전보건, 사회보장과 같은 근로조건에 관한 협약보다는 결사의 자유, 단결권 및 단체교섭권, 강제노동금지, 차별금지, 아동노동의 금지와 같은 기본권과 관련된 핵심 노동기준임을 확인했다. 이들 핵심적인 국제노동기준을 준수하기 위한 후속조치로서 관련 협약을 비준하지 않은 회원국에 대해 협약 준수 노력을 검토한 연례보고서를 제출하게 하기로 합의했다. 한미 자유무역협정(FTA) 노동협정에서 양국은 ILO선언이 규정한 노동권을 법령 및 관행에 채택 유지하기로 합의했다.

기본역량

●노동교육

조직 구성원 전체에게서 나타나는 행동이나 조직의 Core Competency, Shared Value와 관련 있는 역량으로, 한 조직의 모든 구성원에게 보편적으로 적용되는 특성을 가진 역량군.

기숙사

노사관계

기숙사라 함은 사용자가 고용하고 있는 다수의 근로자에게 공동생활을 영위하도록 제공한 숙사를 말한다. 우리나라에서는 지방에서 근로자를 모집하여 이를 기숙사에 수용하는 일이 관행으로 이루어져 왔으나 봉건적인 기숙사생활에 대하여 사용자가 근로자의 사생활에 간섭했으며 또 기숙사 설비가 불완전하여 집단생활에 적합하지 않고, 풍기를 문란케 할 우려도 있었다. 이에 근로기준법은 이러한 폐해를 없애기 위하여 기숙사생활의 보장, 기숙사 규칙의 작성, 변경, 설비와 안전위생 등에 대하여 상세히 규정하고 있다(동법 제10장).

기술역량

노동교육

업무수행을 잘하기 위해서 조직구성원이 반드시 갖추어야 할 지식과 기술의 집합으로 각자가 수행하는 역할이나 직무에 따라 다르게 나타나며 전문역량이라고도 한다.

기술자격검정

노동교육

국가가 개인의 기술 · 기능 및 지식의 정도를 평가하여 그 능력이 일정한 수준에 있다는 것을 공증하여 주는 제도.

기술적실업

노동경제

마르크스형(型)실업이라고도 한다. 마르크스는 자본주의 사회에서 발생하는 실업의 본질을 맬서스식의 절대적 과잉인구로서가 아니라, 자본축적에 대한 상대적 과잉인구로서 해석하였다. 자본수요의 상대적 부족에 의한 실업으로, 실물적(實物的)인 생산력이 부족한 것이 아니라 오히려 실물적 생산력의 향상으로 노동수요가 감소한 데 기인하는 실업이다. 즉, 노동절약형 기술진보의 영향을 집중적으로 받는 산업에서 발생하는 고용의 감퇴로 인한 실업을 말한다.

기업별교섭

노사관계

기업별 노동조합과 당해 개별기업의 사용자가 교섭하는 방식.

기업별노동조합

노사관계

근로조건 결정권이 있는 사업, 사업장 단위로 단일노동조합을 결성하여 당해 노동조합과 사용자가 교섭당사자가 된다.

기업체

●노사관계

독립적으로 소유되고 통제되는 법적 또는 제도적 경영단위로, 자율적으로 자원 배분에 관한 의사결정을 할 수 있으며, 수입 · 지출 및 자금관리에 관한 재무제표 즉, 손익계산서, 대차대조표, 기타 기록을 독립적으로 유지 · 관리하는 단위. ※경제적으로 밀접하게 연결된 기업집단이나 계열사가 아닌, 법적인 단일체를 의미한다.

기준기간

●노동법

구직급여의 수급자격 여부를 판단하는 데 필요하여 인위적으로 정한 이직일 이전의 일정기간. 우리나라는 18개월이며 근로자에게 불가피한 사유가 있는 경우에 최대 3년까지 연장(고용보험법 제40조 제2항)할 수 있다.

기준기간연장

●노동법

근로자가 이직일 이전 18개월 내에 질병 · 부상, 임신 · 출산 · 육아휴직, 사업장의 휴업, 군복무 등으로 계속하여 30일 이상 임금을 지급받을 수 없었던 경우 그에 상당하는 기간을 기준기간 18개월에 추가로 부여하는 것으로 전체 기준기간은 최대 3년(고용보험법 제40조 제2항)이다.

기회비용

●노동경제

여러 가능성 중 하나를 선택했을 때 그 선택으로 인해 포기해야 하는 가치로서 표시한 비용. 한정된 자원으로 생산활동이나 소비활동을 하는 경제생활에 있어서 경제활동은 다른 경제활동을 할 수 있는 기회의 희생으로 이루어진다. 예컨대 자금이 한정되어 있을 때 탱크를 만드는 것은 공장을 짓는 기회의 희생이라고 볼 수 있다. 즉 기회비용의 관점에서는 어떤 경제활동의 비용은 그것을 위해 단념해야 하는 다른 경제활동의 양이다. 따라서 기회비용은 대치비용(代置費用) 또는 이전비용(移轉費用)이라고도 한다.

긴급조정

●노동법

쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에 고용노동부 장관이 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어 강제로 조정에 회부하는 것. 긴급조정이 결정되면 그 공표일로부터 30일간 쟁의행위를 할 수 없고 조정이 성립할 가망이 없는 경우에는 강제중재가 될 수 있으므로 단체행동권에 대한 중대한 제한 조치가 이루어진다. 긴급조정이 개시되려면 첫째 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 규모가 크거나 성질이 특별한 것이어야 하고, 둘째 그 쟁의행위로 인하여 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존해야 하며, 셋째, 고용노동부 장관은 긴급조정의 결정에 앞서 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어야 한다. 공익사업이란 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 정기노선여객운수사업, 수도 · 전기 · 가스 · 석유정제 및 석유공급사업, 공중위생 및 의료사업, 은행 및 조폐사업, 방송 및 통신사업을 말한다. 고용노동부 장관이 긴급조정을 결정하면 지체 없이 그 이유를 붙여 신문, 라디오 기타 공중이 신속히 알 수 있는 방법으로 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계 당사자에게 각각 통고하여야 한다. 중앙노동위원회는 고용노동부 장관의 통고를 받으면 지체 없이 조정을 개시하여야 하며, 조정이 성립할 가망이 없다고 인정할 경우에는 긴급조정 결정 통보를 받은 날부터 15일 이내에 공익위원의 의견을 들어 사건을 중재에 회부할 것인가를 결정하여야 한다. 중앙노동위원회는 관계당사자의 일방 또는 쌍방으로부터 중재신청이 있거나 중재회부 결정을 하면 지체 없이 중재를 하여야 한다. 긴급조정에 의하여 조정안이 관계당사자에 의하여 수락되거나 또는 중재재정이 내려지면 조정안과 중재재정은 단체협약과 동일한 효력을 가진다. 긴급조정의 결정이 공표되면 당사자는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며 공표일로부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없는데, 이를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금에 처해진다.

2011

고용노동용어 **해설**

Employment and Labor Terminology

ㄴ

● 노동경제 ● 노동교육 ● 노동법 ● 노동복지 ● 노사관계,국제노동

난청

●노동복지

전음성 난청은 외이, 고막, 중이 등 소리를 전달해주는 기관의 장애로 인하여 음파의 전달이 정상적으로 이루어지지 않는 상태로 발생하는 난청을 말하며, 감각신경성 난청은 달팽이관의 소리를 감지하는 기능에 이상이 생기거나 소리에 의한 자극을 뇌로 전달하는 청신경 또는 중추신경계의 이상으로 발생하는 난청을 말한다.

남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률

●노동법

고용기회 및 대우에 있어서 여성에 대한 성차별을 금지하는 법일 뿐 아니라 모성을 보호하는 조치를 규정하고 근로여성에 대한 직업안정 및 직업훈련조치, 근로여성을 위한 복지시설 및 복지기본계획의 수립 등을 규제하고 있는 근로여성에 대한 복지법으로서의 성격을 가진 법. 근로기준법의 남녀균등대우 규정보다 훨씬 구체적으로 성차별을 금지하고 있는 근로기준법의 특별법이라고 볼 수 있으며, 법의 효력에 있어서 특별법 우선과 신법우선의 원칙에 의해 남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률이 근로기준법보다 먼저 적용되며 이 법에 규정이 없는 경우에는 근로기준법이 적용되는 것이 원칙이다. 이 법의 적용은 근로기준법의 적용을 받는 사업이나 사업장에 적용되므로 상시근로자가 5인 이상인 사업 또는 사업자에 적용된다.

남녀동일임금

●노동법

동일노동에 대하여 성차별 없이 동일한 임금을 지급해야 한다는 것. 종래에는 양적 · 질적으로 동일한 노동을 하고 있는데도 여자라는 이유로 임금이 저렴하였던 경우가 있었으나 오늘날에는 허용되지 않는다. 근로자가 단지 여자라는 이유로, 근속연수가 짧다는 이유로, 부양가족이 적다는 이유로, 당해사업장에 있어서 여성근로자가 일반적으로 지능이 떨어진다는 이유로 임금을 차별하는 것은 위법이며 또 남자는 월급제 여자는 일급제라는 차별도 위법이다. 국제노동기구(ILO)도 헌장의 전문에 동일가치의 노동에 대한 동일보수의 원칙을 내세우고 있고 1951년의 제34회 총회에서는 「동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 협약」이 채택되었다. 이 문제는 국제적으로도 중요한 문제다.

남녀의차별금지

●노동법

근로기준법 제6조는 「사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적 · 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다」고 규정하고 있다. 이것은 헌법 제11조의 「법 앞에 평등」을 사용자와 근로자의 관계에서 구체적으로 실현하고자 한 것이며 국제노동기구 헌장도 「동일가치의 노동에 대해서 남녀동일임금」을 받아야 한다는 원칙을 선언하고 있다. 이러한 이념에 따라 근로기준법은 사용자가 합리적인 이유없이 단순히 여성이라는 이유만으로 차별하는 것을 금지하고 이를 어길 경우 벌칙으로써 사용자로 하여금 준수 · 이행을 강제하고 있다.

남녀평등

●노동법

양성평등(兩性平等)이라고도 한다. 남녀평등을 주장하게 된 원인은 현실적으로 남녀차별이 존재하고 있기 때문이며, 여성이라는 이유로 남자와 차별되고 있다는 사실을 적극적으로 지적하고 있음을 의미한다. 남녀평등의 요구는 프랑스혁명 직전에 재산상속에 있어서 동등권의 요구인 '법 앞에서의 평등' 이라는 형태로 나타났으나, '정치적인 평등(동등권)' 이라는 생각은 미국의 독립운동이나 프랑스혁명 중에, 식민지 지배자나 봉건적 전제에 대항하여 남자와 함께 투쟁하였다는 사실에서 생겨났다. 또한 자본주의 사회가 성립하여 기계제 생산이 주류를 이루고 여성도 그 노동에 참여할 수 있게 됨에 따라 남녀평등사상의 현실적인 근거도 마련되었다. 남녀평등 운동은 이를 바탕으로 정치적 동등권의 요구, 자본주의의 발전에 의하여 몰락하는 귀족이나 빈곤한 중산계급의 부인들이 의사 · 변호사 · 교사 기타의 직업에 종사할 수 있도록 요구한 기회균등의 요구, 그리고 그것을 위한 교육에 있어서 남녀평등의 요구, 노동에 있어서 남녀 동일임금의 요구 등으로 전진하였다. 여성의 참정권은 제1 · 2차 세계대전을 계기로 인정되었는데, 한국은 광복 후 제헌헌법에서 남녀평등을 규정 · 보장하여 참정권의 남녀평등이 실현되었다. 그러나 실제 사회면에서는 아직 완전한 평등이 실현되지 못하고 있다. 예컨대, 직장에서의 차별정년제, 여성의 저임금, 결혼퇴직제 등이다.

내용전문가

●노동교육

내용전문가는 교수설계 중인 학습내용에 대한 전문가를 지칭하는 것으로 교수설계에 필요한 조언을 제공한다. 내용전문가는 설계될 학습내용이 어떻게 구성되어 있고 어떤 지식이나 기술이 중요한가에 대한 정보를 제공한다. 내용전문가는 교수설계의 초기단계인 교수목표분석(instructional goal analysis)에서 교수설계자에게 어떤 지식이 교수되어야 하는가에 대한 정보를 제공해 줄 수 있다. 또한 구체적인 교수전략을 수립할 때에도 내용전문가는 학습내용과 교수전략의 적절성에 대한 조언을 해줄 수 있다. 끝으로 교수설계과정에 대한 형성평가가 진행될 때에도 내용전문가는 전체적인 학습목표와 교수내용이 가르치려는 교과내용을 충분히 포괄하고 있는가에 대한 검토를 할 수 있다.

노동3권

●노동법

단결권 · 단체교섭권 · 단체행동권. 근로3권이라고도 한다. 근로자의 권익(權益)과 근로조건의 향상을 위하여 헌법상 보장되는 기본권으로서 생활권(생존권 또는 사회권)에 속한다. 한국 헌법 제33조에서는 노동3권을 보장하고 있으나, 단체행동권의 행사는 법률이 정하는 범위 내에서 보장된다. 공무원인 근로자는 법률로 인정된 자(예:단순한 노무에 종사하는 공무원 등)를 제외하고는 근로3권이 인정되지 않으며, 국가 · 지방자치단체 · 국공영기업체 · 방위산업체 · 공익사업체 또는 국민경제에 중대한 영향을 미치는 사업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 않을 수 있다.

노동가치설

●노동교육

상품가치의 크기는 그것의 생산에 소요된 노동량 혹은 노동시간에 의해 결정된다고 설명하는 가치이론. 이 경우 가치의 크기는 사회적인 가치의 크기이며, 개개의 기업 혹은 생산자가 상품의 생산에 실제로 투입한 개별적인 노동량 혹은 노동시간은 아니다. 따라서 가치는 그 상품의 생산에 사회적으로 필요한 노동량 혹은 노동시간(어떤 사회에서의 평균적인 생산조건, 즉 평균적인 기술수준 및 기능, 평균적인 노동강도하에서 그 상품을 생산하는 데 필요한 노동시간) 곧 사회적 필요노동시간에 의해 결정된다. 이러한 노동가치설은 W. 페티에 의해 창시되고 A. 스미스, D. 리카도에 의해 발전되고 K. 마르크스에 의해 비판적으로 수용되고 완성되었다.

노동강도

●노동경제

일정시간 내의 지출노동량의 크기. 작업강도라고도 한다. 이는 노동의 밀도 · 집약도 · 긴장도를 나타내며, 이의 강화를 노동강화라 한다. 노동시간 연장에 의한 노동강화는 외연적 노동강화이고, 단위시간 내 지출노동량 증대에 의한 노동강화는 내포적 노동강화인데, 노동강도에서는 일반적으로 후자가 문제시된다. 이것은 노동생산성과의 관계에서 의미가 있다. 즉, 일정한 원료와 생산수단으로 일정시간 내에 더 많은 재화를 생산하기 위해 노동강도를 증가시키는 것으로, 이것이 곧 노동강화이다. 근대자본주의의 발전과정에 있어서는 휴일의 감소, 1일 노동시간의 연장이란 형태로 노동강화가 이루어졌으나, 현재는 노동일이나 1일 노동시간이 감소경향에 있음에도 운전속도의 증대, 노동자 1인당 담당기계 대수의 증대, 능률급임금제 등의 방법으로 단위노동시간당 노동밀도를 높여 노동강화를 유도하고 있다. 한편, 노동지출량은 작업의 종류에 따라 다르다. 노동의학은 산소소비량의 다소에 따라 노동강도를 구분하고 있는데, 그 기초가 되는 것이 에너지 대사율(RMR)이다. 이것은 다음 식으로 표시된다. RMR = (작업시 소비에너지 − 안정시 소비에너지) / 기초대사량 = 노동대사값 / 기초대사값

노동경제

●노동경제

노동문제의 경제적 측면을 연구대상으로 하는 응용경제 분야로서 노동경제의 연구분야는 노동시장 · 노동조건 · 노사관계 · 노동정책으로 분류된다. 좁은 의미에서는 노동시장 분석만을 노동경제의 연구대상으로 하는데, 그것은 노사관계론을 제도적 분석 또는 시장분석으로서의 노동경제학에 포함시키기 어려운 측면이 있기 때문이다.

노동관계

●노사관계

넓은 의미로는 근로자로서의 생활질서의 관계를 말하나 일반적으로 근로자와 사용자의 관계를 말한다. 노사관계는 개개의 근로자와 사용자의 사이에 성립되는 개별적 노동관계와 노동조합이나 쟁의단체 같은 근로자 단체와 사용자 또는 사용자단체 사이에 성립되는 집단적 노사관계로 구분된다.

노동교육

●노동교육

근로자들을 대상으로 이루어지는 교육활동. 근로자교육(Worker's Education)이라는 말과도 혼용되어 사용되고 있다. 국제노동기구(ILO)에서는 노동교육은 다음 세 가지를 추구해야 한다고 규정하고 있다. ①민주적인 가치체계를 수립하기 위해서 노력해야 한다. ②사회적 의식을 고양시키도록 해야 한다. ③노동조합의 목적 달성을 성공적으로 하는 데 필요한 다양한 지식과 기술들을 제공해야 한다. 이러한 권고에 의하면 노동교육은 노동조합에서 일어나는 교육활동까지도 포함하는 개념으로 여겨진다. 노동교육은 사회교육의 일환으로서 사회교육에 관한 논의와 아울러 이론적인 개념화가 이루어져 왔다.

노동귀족

●노사관계

일반 근로자보다 고액 · 고율의 임금과 높은 지위를 얻고, 생활양식이나 의식구조가 부유층과 같아진 근로자층. 그 중에서 특히 의회 및 기타 국가기관이나 공공단체 등에서 특권적 지위를 누리거나 보수를 받고, 지배계급에 협력하는 관료화한 노동조합. 사회민주주의 정당 등의 간부는 노동관료라 한다. 노동귀족의 전형은 산업자본시대 영국에서 볼 수 있는데, 이는 일부 숙련공층이나 감독직에 있는 자가 자본가에게 매수되는 형태였다. 제2차 세계대전 후에는 전 세계적으로 일부 사회민주주의 정당이나 우익 노동조합의 지도자들이 국가나 공공단체의 의원 · 임직원 등이 되어 자본가와 협력하는 경향이 짙었다.

노동법

●노동법

근대시민법이 모든 개인을 자유. 평등한 인격체로 인정하였으나 이것은 추상적 관념에 불과하며 실질적으로는 그렇지 않았다. 특히 자본주의의 발달로 인하여 근로자들은 자본가에 대하여 모든 면에서 불리했다. 자본주의 시민법 원리를 계승한 민법은 사용자와 근로자를 모두 자유 · 평등한 인격체로 보고 계약자유의 원칙에 의하여 모든 문제를 당사자가 스스로 해결하도록 하고 국가가 이에 관여하지 않는 것을 원칙으로 하고 있다. 따라서 사용자가 임금의 체불이나 부당해고 등 계약내용을 지키지 않는 경우 근로자는 자기의 부담으로 법원에 소송을 제기하여 해결해야 된다. 그러나 임금을 유일한 생계수단으로 하고 있는 근로자가 많은 경비와 시간이 소요되는 소송을 한다는 것은 사실상 불가능하다. 이렇게 자본주의 사회에서 사용자와 근로자 사이에 존재하는 실질적 불평등관계를 해소하기 위하여 국가가 직접 근로관계에 개입하여 일정한 근로조건을 사용자가 지키도록 하고 이를 지키지 않을 경우 사용자를 처벌하며 부당해고 등에 관하여 법원을 통하지 않고서도 노동법상 특별구제제도를 마련하여 신속하고 공정하게 근로자를 보호하기 위하여 제정한 것이 노동법이다. 그러나 우리나라의 경우 흔히 이야기하는 노동법이라는 단일법은 없고 임금,근로시간, 해고제한 등 근로조건의 최저기준을 정한 근로기준법, 근로자의 업무상 재해에 대한 보상기준을 정한 산업재해보상법, 근로자의 고용안정과 실업급여 등을 내용으로 하는 고용보험법, 최저임금의 기준과 결정을 정한 최저임금법, 노동조합과 노동쟁의조정에 관한 노동조합 및 노동관계조정법, 노사협의회의 내용을 규정한 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 등 30가지가 넘는 노동에 관계된 각종 법령들로 구성되어 있으며, 이것들을 모두 합하여 총괄적으로 노동법 또는 노동관계법령이라고 부르고 있다.

노동분배율

●노동경제

생산된 소득 중에서 노동에 대해 분배되는 부분. 노동분배율은 국민경제 전체에 있어서 또는 개개의 산업이나 기업에 있어서도 이를 생각할 수 있다. 전자의 경우는 국민소득에 대한 노동소득(임금)의 비율을 말한다. 한국 통계에서는 노동소득 대신에 피용자보수(被傭者報酬, compensation of employees), 노동분배율 대신에 피용자보수율이란 말을 사용하고 있다. 한국의 피용자보수율은 1989년 49.3%, 1990년 51.3%, 1991년 52.6%이다. 대체로 선진국의 노동분배율은 70% 내외이다. 농업 · 중소기업 등 자영업주의 비법인기업소득은 노동소득과 재산소득이 섞인 혼합소득이므로 노동소득을 정확히 계산하기는 어렵다. 노동분배율을 산업이나 기업 단위로 파악할 때는 생산액에서 그에 소요된 제비용을 공제하여 부가가치(附加價値)를 구하고 그 중에서 차지하는 임금 · 봉급 등 인건비의 비율로 산출한다. 이때 부가가치를 감가상각비를 포함한 총부가가치로 보는가, 또는 감가상각비를 공제한 순부가가치로 보는가에 따라 노동분배율의 수치는 달라진다.

노동비용

●노동경제

사용자가 근로자를 고용함으로써 발생하는 제반비용. ①현금급여 ②현물지급의 비용 ③퇴직금 등의 비용 ④채용관련 비용 ⑤교육훈련 비용 ⑤법정복리비용 ⑥법정외복리비용 ⑦기타 노동비용이 포함된다. 기타 노동비용은 작업복(직무상 착용이 의무적인 것은 제외)의 비용, 전근에 따른 이사비 지원금, 사보(社報)에 관한 비용, 표창, 근로자의 날 행사지원 등에 관한 비용을 말한다.

노동생산성

●노동경제

단순하게 말하면 노동의 능률을 말한다. 투하한 노동량과 그 결과 얻어진 생산량의 비율이며, 이 경우 노동량은 생산에 투하된 총노동시간을 잡고 생산량은 중량과 길이 등으로 재는 것이 보통이다. 이 표현방식으로는 ①생산물 1단위에 소요된 노동량(노동시간) ②1단위의 노동량(노동시간)당의 생산량 등 두 가지가 있다. 이 밖에 부가가치와 노동량(노동력)의 비율로 보는 노동생산성도 있다. 노동생산성=(생산된)생산량 ÷(투입된)노동량

노동시장

●노동경제

노동력을 매개로 노동자와 자본가 사이에 이루어지는 거래를 위한 제반 기구 및 조직, 보통의 상품과 마찬가지로 노동력도 일정한 임금 · 노동시간 그 밖의 근로조건으로 판매 또는 구입되는데, 그 거래를 위해 형성되는 기구나 조직을 의미한다. 자본주의 사회에서 근로자의 생활조건을 정하는 것은 임금을 비롯한 모든 근로조건으로, 이는 노사간에 전적으로 '자유로이' 거래되며 노동시장 안에서 결정된다. 그러나 그 '자유'는 근로자에게는 매우 불리한 판매조건이다. 왜냐하면 근로자는 생명을 영위하면서 육체적 · 정신적 능력(노동하는 능력)을 매월 보급해야 한다. 다른 상품과 마찬가지로 팔릴 때까지 창고에 묶어 둘 수도 없거니와 팔기를 꺼릴 수도 없고 구매자의 기호에만 맞출 수도 없는 일이다. 그러므로 노동력을 염가판매(저임금 · 저근로조건 등)라도 하지 않으면 안 된다. 그와 함께 노동력의 매입주는 자본가가 독점하고 있기 때문에 근로자는 자본가에 대해서 종속적인 지위에 서지 않을 수 없다.

노동위원회

●노사관계

노 · 사 · 공익 3자의 이익을 각각 대표하는 자를 위원으로 구성하여 노사간의 법률적 권리, 경제적 이익분쟁을 판결 · 조정하여 노사간 분쟁을 평화적으로 해결하는 독립된 합의제 행정관청으로 중앙노동위원회와 지방노동위원회가 있고 특별위원회가 있다. 중앙노동위원회는 지방노동위원회 및 특별노동위원회의 처분에 대한 재심사건과 둘 이상의 지방노동위원회의 관할구역에 걸친 노동쟁의의 조정사건, 기타 법률에 의하여 그 권한에 속하는 것으로 규정된 사건을 관장하고, 지방노동위원회는 당해 관할구역 안에서 발생하는 사건을 관장한다.

노동위원회법

●노동법

이 법은 노동관계에 있어서 판정 및 조정업무의 신속 · 공정한 수행을 위하여 노동위원회를 설치하고 그 운영에 관한 사항을 규정함으로써 노동관계의 안정과 발전에 이바지함을 목적으로 제정되었다. 노동위원회의 소관 사무는 「노동조합 및 노동관계조정법」 · 「근로기준법」 · 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 · 「교원의 노동조합설립 및 운영 등에 관한 법률」 · 「공무원의 노동조합설립 및 운영 등에 관한 법률」 · 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 및 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따른 판정 · 결정 · 의결 · 승인 · 인정 또는 차별시정 등에 관한 업무, 노동쟁의 조정 · 중재 또는 관계 당사자의 자주적인 노동쟁의 해결지원에 관한 업무, 그리고 위 업무수행과 관련된 조사 · 연구 · 교육 또는 홍보 등에 관한 업무 등을 수행한다. 노동위원회는 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원(이하 '사용자위원' 이라 한다) 및 공익을 대표하는 위원으로 구성된다.

노동자교육

●노동교육

근로자에 대한 여러 형태의 교육. 넓은 뜻으로는 기업 내 교육 또는 직업훈련 등 근로자에 대한 교육을 포함하지만 좁은 뜻으로는 근로자들 스스로가 조직하여 시행하는 자체교육 활동을 가리킨다. 기업이 실시하는 교육 · 훈련과 근로자에 의한 자체교육과는 현실적으로 심한 모순관계를 나타내는 경우가 있다.

노동쟁의

●노동법

노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 '노동관계 당사자' 라 한다) 간에 임금 · 근로시간 · 복지 · 해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자 간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다. '쟁의행위' 라 함은 파업 · 태업 · 직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

노동조합

●노사관계

근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지 · 개선 기타 근로자의 경제적 · 사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체.

노동조합및노사관계조정법

●노동법

이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권 · 단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지 · 개선과 근로자의 경제적 · 사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방 · 해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 하며 노동조합의 통칙, 설립, 관리, 해산 등과 단체교섭 및 단체협약, 쟁의행위, 노동쟁의의 조정, 부당노동행위 등에 대한 사항을 규정하고 있다.

노동조합의조직과가입

●노사관계

근로자는 누구나 자유롭게 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입할 수 있다. 노동조합은 근로자의 단체로서 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하면 노동조합의 결격사유에 해당한다. 또한 근로자라도 회사의 경영담당자, 인사노무담당자, 기밀취급자, 경영자의 비서 · 운전기사 등 항상 사용자의 이익을 대표하는 자의 가입도 허용되지 않는다. 노동조합의 조합원이 될 구체적인 자격요건은 노동조합의 규약에서 자세하게 규정하고 있으며 사용자와 협의하여 단체협약에 정하여 놓는 경우도 많다. 노동조합을 설립하고자 하는 자는 노동조합의 실체적 요건을 갖추고 노동조합의 명칭, 주된 사무소의 소재지, 조합원수, 임원의 성명과 주소, 소속된 연합단체의 명칭을 기재한 신고서에 규약을 첨부하여 관할 시, 군, 구에 제출하여야 한다. 관할 시, 군, 구는 노동조합의 설립신고서를 접수하면 특별한 경우를 제외하고 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다. 이와 같이 노동조합은 실체적 요건과 함께 소정의 설립신고를 하여야 하는 형식적 요건을 모두 갖추어야 노동조합법상의 노동조합이라고 할 수 있다.

노동조합의활동

●노사관계

노동조합은 헌법에 의하여 보장된 근로자의 단결체로서 회사나 사용자와 전혀 별개의 독립체라고 볼 수 있다. 따라서 사용자나 경영담당자가 노동조합의 조직이나 가입에 간섭해서는 안 되며 만약 부당하게 사용자가 이에 간섭하면 부당노동행위에 해당되어 처벌을 받게 된다. 또한 사용자가 노동조합에 대하여 경비를 지원하는 것은 노동조합의 결격사유에 해당될 수 있다. 노동조합 역시 사용자와 별개의 독립된 조직으로 노동조합의 운영이나 활동에 있어서 사용자의 업무를 방해하여서는 안 된다. 따라서 근무시간 중에 사용자의 동의나 승낙 없이 모임이나 총회 등을 갖는 조합활동을 하여서는 안 되고 조합활동은 근무시간 이외에 하는 것이 원칙이며 경비의 조달도 사용자의 지원이 아닌 조합원의 조합비로 이루어져야 하는 것이 원칙이다. 그러나 근무시간 중의 조합활동이나 조합활동에 필요한 최소한의 지원은 가능하며 구체적인 내용은 조합과 사용자가 단체협약을 통하여 정할 수 있다.

노동조합임원

●노사관계

노동조합의 임원은 조합의 업무를 집행하거나 감독하는 기관의 구성원으로서 임원을 누구로 할 것인지는 법에 명문의 규정이 없고 규약에 의하여 결정된다. 일반적으로 위원장, 수석부위원장, 회계감사를 임원으로 두고 있다. 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노조법)은 임원이 조합의 조직과 활동에 있어 중추적 역할과 책임을 담당하고 있는 점을 고려하여 조합민주주의 원칙에 따라 선임 및 해임될 수 있도록 그 절차에 관해 규정을 두고 있는데, 구체적으로 다음과 같다. 첫째, 임원의 선거절차와 탄핵에 관한 사항을 규약의 필수적 기재사항으로 정하도록 하고 있다. 따라서 규약 또는 별도의 선거관리규정에 선거관리위원회 구성, 입후보 등록요건, 입후보 절차, 선거유세, 소견발표, 투표의 진행 등 임원 선거절차와 탄핵절차를 마련해야 한다. 둘째, 임원은 반드시 조합원 중에서 선출하되, 직접 · 비밀 · 무기명투표의 방식으로 선출해야 한다. 셋째, 임원은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성을 얻어야 하며, 출석조합원의 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 노동조합 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있다. 넷째, 임원의 임기는 3년을 초과할 수 없다. 다섯째, 임원의 해임도 직접 · 비밀 · 무기명투표의 방식에 따라 의결하되 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 2/3 이상의 찬성이 있어야 한다.

노동집약적산업

●노동경제

주로 노동력에 의존하여 상품을 생산하는 산업. 이 산업은 자본집약적 산업에 비해 장비의 화폐적 크기가 작고 기술 · 생산력 수준이 낮으며, 상대적으로 많은 노동력을 사용한다. 따라서 자본집약적 산업과는 달리 낮은 기술수준과 적은 자본으로도 풍부한 노동력만 있으면 쉽게 시작할 수 있는 산업이다. 일반적으로 자본집약적 산업은 독점산업으로서 적은 노동량이 투여됨에도 불구하고 높은 값으로 팔리는 '고부가가치 상품'을 생산하는 반면, 노동집약적 산업은 경쟁산업으로서 많은 노동량이 투여되었는데도 낮은 가격으로 팔리는 '저부가가치상품'을 생산한다. 따라서 자본집약적 산업과 노동집약적 산업 사이에는 부등가교환이 이루어진다. 흔히 섬유 · 신발 · 전자제품 등을 생산하는 경공업이 노동집약적 산업이며, 중공업이나 첨단과학산업은 자본집약적 산업이다.

노무법인

●노동법

공인노무사가 그 직무를 더 조직적 · 전문적으로 수행하기 위하여 설립한 영리법인. 5인 이상이 사원이 되어 구성하며, 공인노무사법에 규정이 없는 사항에 대하여는 상법 중 합명회사에 관한 규정을 준용한다.

노사관계교육

●노동교육

노동법에 대한 올바른 이해와 바람직한 노사관을 정립시키고 노사관계 문제해결 능력을 배양하여 합리적이고 상생하는 노사관계를 유지하기 위한 지속적인 교육. 이를 위하여 노동조합의 참여와 협력을 이끌 수 있는 인력 · 조직관리자와 기업경영과 노동문제에 대한 통찰력을 토대로 지식 · 정보화 사회를 선도하는 정책입안자와 컨설턴트를 길러내는 교육이 되도록 인력과 조직의 경영, 노사관계법과 노동질서 및 노동관련정책을 배우는 교육과정 간의 연계성을 높인다. 산업계와 노동계를 비롯한 공공단체의 수요를 교육프로그램에 반영하며 기업의 실정에 맞는 주문식 프로그램을 개발하고 기업의 현장완결형 노무관리자로서의 입지를 정립하는 교육프로그램을 확충한다. 노동관련 진단과 노사관계컨설팅, 조정 및 협상기법, 임금체계와 설계 등에 응용할 수 있는 실천적 교육을 실시하며 국내 노사관계 모범 기업의 노사담당자의 경험적 사례를 통하여 협력적인 노사관계교육의 현장성을 제고한다.

노사정위원회

●노사관계

1998년 1월 15일 발족되었다. 노사정 당사자가 대등한 입장에서 근로자의 고용안정과 근로조건에 관한 노동정책 및 관련된 산업 · 경제 · 사회정책 등에 관하여 협의하는 기구로서 국가경쟁력 강화 및 사회통합의 실현을 통한 국민경제의 균형발전을 꾀하기 위하여 설치하였다. 발족 이후 이 위원회는 노사정대타협을 통하여 국가위기 극복의 계기를 마련하였고, 교원노조의 합법화 등 합의사항의 구체적 실천방안을 마련하였으며, 1999년 8월 6일에는 대통령령 제16519호에 의거하여 17조문과 부칙 2조로 구성된 '노사정위원회의 설치 및 운영 등에 관한 법률'을 제정 · 공포함으로써 제도적 기반을 공고히 하였다. 조직은 각종 의제의 최종심의와 의결을 담당하는 본위원회와 주요의제의 사전검토와 조정을 담당하는 상무위원회, 이 밖에 공공부문구조조정특별위원회 · 금융부문구조조정특별위원회 · 부당노동행위특별위원회 · 노사관계소위원회 및 경제사회소위원회로 구성되어 있다. 서울특별시 영등포구 여의도동 하나증권빌딩 6층에 있다.

노사협의회보고사항

●노사관계

경영실적, 인력계획, 재정상황 등 근로자의 참여증진을 통한 노사협의회 운영의 내실화를 위하여 사용자가 노사협의회 정기회의에 보고 · 설명해야 할 사항.

노사협의회(협의사항포함)

●노사관계

사업장내의 노사가 「참여와 협력」을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 위해 주요사항을 협의 · 의결 · 보고하는 것 등을 목적으로 각각 3인 이상 10인 이내에서 동수의 근로자위원과 사용자위원으로 구성되는 협의기구.

노조간부교육

●노동교육

노동조합교육은 노조간부교육과 조합원교육으로 구분된다. 노조간부교육은 조직화를 위한 더 많은 물적 자원의 분배, 다수의 역량 있는 조직가의 발굴 및 육성, 전략적 기획의 고안과 실천, 조직화 운동에 기존 조합원 통합 및 참여 방안 개발, 노동운동에 대한 긍정적인 광고 선전을 통한 조직화 노력의 우호적 환경을 조성하기 위해 실시한다.

노조전임자

●노사관계

조합원 특히 노동조합간부 중 노동조합의 업무에만 전념하는 자. 기업별 노동조합 형태에서 노조전임자는 사용자와의 근로계약관계에 의한 종업원으로서의 지위를 유지하면서 일정기간 노무제공의무의 전부 또는 일부를 면제받고 노동조합 업무에 종사하는 재적(在籍)전임의 형태를 취하고 있다. 노동조합및노동관계조정법(노조법)은 '근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다' 고 규정하여 노조전임제도를 명시적으로 인정하고 있다. 노조전임자는 일종의 사용자의 편의제공으로서 노사간의 합의나 관행에 의해 인정되는 것이므로 전임자의 선임 및 해임절차, 전임기간, 전임자 수, 전임자에 대한 급여액, 휴가사용, 출퇴근 의무 여부, 승진, 재해보상 등의 처우에 대해서 단체협약에 구체적으로 명시해 놓지 않으면 논란의 대상이 된다. 판례는 전임자 처우에 관한 노사간의 합의가 애매한 경우 관행과 제도의 취지를 고려하여 판단하고 있는데, 노조전임자의 출퇴근 의무에 대해서 노조전임자도 기본적인 근로관계는 유지되므로 단체협약에 특별한 규정을 두거나 특별한 관행이 존재하지 않는 한 취업규칙에 따라 출근을 하지 않으면 무단결근에 해당한다고 보았고, 산재보험의 적용에 대해서는 노조전임자의 조합활동 중 재해가 조합활동이 사용자의 사업과 무관한 대외활동 또는 사용자와의 대립관계인 쟁의행위에 해당하는 등의 특별한 사정이 없으면 적용 가능하다고 판결하였다. 노조전임자에 대한 급여지급에 대해 노조법은 이를 금지하고 있을 뿐 아니라 부당노동행위로 처벌한다는 규정을 두고 있으나 동 규정은 2006년 12월 31일까지 적용되지 않으므로 그때까지는 신설노조의 전임자나 새롭게 확충된 전임자에 대한 급여지급이 얼마든지 가능하다. 또한 전임자에 대한 급여금지가 실행되더라도 노조법은 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용하는 것은 인정하고 있으므로 반전임자, 필요시 전임자, 시간제 전임자의 활동이 주로 협의나 교섭과 관련된 것이라면 사용자의 급여지급은 금지되지 않는다.

능력급

●노동경제

임금 중 노동능력에 따라 결정되는 임금부분이며 능력, 학력, 경험, 근속연수, 기능, 연령, 기타 본인의 잠재적 능력 등을 요소로 임금을 지급하는 체계이다. 능력급은 직무의 가치, 즉 직무의 질 또는 양과는 직접적 관계없이 장래적 · 가능적인 능력에 따라 임금을 지급하는 것이라 할 수 있는데 직무가 확립되어 있지 않거나 완전한 적성배치가 이루어져 있지 않은 경우에 널리 활용된다. 이는 또한 연공 서열형 임금 체계를 형성하고 있는 요소이기도 하다.

니즈(요구)

●노동교육

요구란 일반적으로 현재 상태(what it is)와 바람직한 상태(what it should be) 간의 격차를 말한다. 요구는 명사로 사용되는 경우와 동사로 사용되는 경우 다른 의미를 가질 수 있다. 흔히 니즈는 현재 상태와 미래 상태간에 존재하는 격차로 정의하지만 엄밀한 의미에서 니즈는 일정한 결과물을 생산하기 위한 입력요인(input)이나 수단 또는 방법(process)상에 존재하는 현재 상태와 미래 상태간의 격차가 아니고, 궁극적으로 지향하는 중간생산물(product) 또는 최종결과물(output)의 사회적 영향을 고려하는 결과에 존재하는 현재 상태와 미래 상태간의 차이를 진정한 의미에서 니즈라고 한다. 따라서 니즈는 입력요인(input)이나 수단 또는 방법(process)에 존재하는 것이 아니라 중간생산물(product) 또는 최종결과물(output)에 존재하는 것이라 볼 수 있다. 또한 니즈는 조직이 궁극적으로 지향하고자 하는 목적(goal)이나 목표(objective)와 구분되어야 하며 단순한 욕구(want)나 희망사항(desire)과도 구분되어야 한다. 물론 현재 상태와 미래 상태의 격차를 규명하는 과정에서 기존에 없었던 새로운 기술을 도입하거나 미래의 새로운 변화 추세에 대비하는 교육프로그램을 개발하는 경우와 같이 현재 상태가 전무한 상태에서는 미래의 바람직한 상태, 즉 목표가 니즈(요구)로 규명될 수 있다. 이러한 니즈 파악을 위해 니즈조사를 실시하며 이를 통하여 달성되어야 할 수준과 현재 수준의 차이를 밝혀낼 수 있다. 그러기 위해서는 우선 "필요시 되는 능력"이 무엇인가가 명확해야 한다. 그런 후에 교육대상의 현재 능력이 어느 정도인가가 명확히 파악되어야 하며, 이 경우의 능력이란 지식, 기능, 태도 등을 말한다. 니즈조사는 이러한 것을 명확히 해나가는 것이지만 필요능력 항목은 조직이 대상자에게 요구하는 것과 본인이 조직에 요구하는 것이 있을 수 있다. 따라서 이러한 니즈를 더욱 명확하게 구하기 위해서는 ①CEO의 경영방침 ②사업목표 ③인사관리 차원에서 필요한 점 확인 ④관리자가 취하고 있는 과제 확인 ⑤교육생이 안고 있는 과제 확인 ⑥각 조직의 문제점 파악이라는 6개의 시각에서 폭넓게 정보를 수집할 필요가 있다. 니즈조사의 방법으로는 관찰법, 면접법, 질문지법, 테스트법, 직무분석법 등이 있다.

2011

고용노동용어 **해설**

Employment and Labor Terminology

ㄷ

● 노동경제 ● 노동교육 ● 노동법 ● 노동복지 ● 노사관계,국제노동

다기능기술자

●노동교육

관련 분야의 둘 이상의 직종에 관한 실기기능과 당해 기능을 기술이론 분야의 영역에까지 연계할 수 있는 능력을 함께 갖춘 자.

다면평가

●노동교육

직속상사의 한 방향 평가가 아니라 부하나 같은 부문의 동료, 타부문의 담당자, 나아가서는 거래처나 고객에 의한 평가 등 다방면에서 인재를 평가하는 제도로서 전방위 평가라는 의미로 360도 평가라고도 불린다. 1980년대에 미국의 사례가 소개되어 주목받았는데 후생노동성이 2002년에 실시한 고용관리조사에 의하면인사고과제도가 있는 기업의 26%에서 도입하고 있었다. 경쟁시대에서 살아남을 강한 기업체를 만들기 위해 성과주의의 도입과 정착이 추진되고 있으며 인재평가의 공평성이나 객관성을 높이기 위해 평가척도로 컴피턴시(Competency) 도입도 시도되고 있다. 상사는 부하를 관찰하고 입수한 정보에 의존해 평가하지만 단편적으로밖에 보고 있지 않기 때문에 제대로 평가하지 못하는 경우도 있다. 360도 평가는 그 점을 보완한다. 평소의 직무행동, 직무수행능력, 컴피턴시, 스킬, 기대되는 행동 등을 자기평가 함과 동시에 다면평가를 실시한다. 다면평가 결과와 자기평가를 비교해 자기의 강점과 약점(육성할 점)을 인식하고 평가결과를 반영시킨 행동계획을 작성 · 실시함으로써 자기계발을 촉구할 수 있다. 다면평가에 대해서는 인사평가를 대신하는 하나의 측정법으로 파악해 인사평가의 오류나 부정확한 정보를 없애려는 사고방식과 대상자의 깨달음이나 업적 향상, 서비스 향상 등을 요구하는 수단으로 파악하는 사고방식으로 크게 나누어진다.

다운사이징

●노동경제

IBM 왓슨연구소 직원인 헨리 다운사이징의 이름에서 따온 것으로, 그는 1980년대 초 메인프레임보다 작으면서 더 우수하고 유연하며 빠르고 더 신뢰성 있는 컴퓨터 개발을 주창한 사람이다. 다운사이징은 조직을 야위게 만드는 기법을 말하는 것으로, 슬림화를 통해 능률의 증진을 추구한다. 일반적으로 비즈니스 다운사이징과 정보시스템 다운사이징으로 나뉜다. ①비즈니스 다운사이징은 기업체의 관료화에 따른 불필요한 낭비 조직을 제거하는 것이다. 이를 통해 불필요하고 불합리한 본사의 임원이나 지원부서가 축소되고 기업의 계층구조가 줄어들며 중간 관리층이 대폭 감소하게 된다. 이를 위한 조직개편 수단이 팀제도이다. 비즈니스 다운사이징은 기구 축소 또는 감원, 원가절감이 목표이기는 하지만 원가절감과는 개념이 다르다. 단기적 비용절약이 아니라 장기적인 경영전략으로서 수익성이 없거나 비생산적인 부서, 지점을 축소 내지는 제거하여 기구를 단순화하고 관료주의적 경영체제를 지양한다. 의사소통을 원활히 하여 신속한 의사결정을 도모한다. ②정보시스템 다운사이징은 기업의 전산화 작업을 LAN을 중심으로 한 네트워크 자료처리 플랫폼으로 이행하는 것이다. 생산시스템이 다품종 소량생산체제로 바뀌는 등 환경이 급속히 변하는 현실 속에서 메인프레임이나 중형 컴퓨터로 이루어지는 폐쇄형 정보시스템은 그 운영체계와 복잡한 절차 때문에 순발력을 잃었고, 이에 따른 기업의 비능률적인 체제가 경영 악화의 한 요인으로 등장했다. 정보시스템 다운사이징은 정보시스템을 일선에서 퍼스널컴퓨터(PC)를 직접 다루는 최종사용자 중심으로 바꾸고 정보시스템의 보수 유지, 안전, 보안 등만 중앙에서 처리하는 것을 말한다. 즉 중앙집중 통제방식으로 정보를 처리하는 방식에서 벗어나 정보를 PC에 분산하여 처리하는 방식이다.

다중지능이론

●노동교육

하버드대학의 교육심리학과 교수인 가드너(Howard Earl Gardner)는 과거에는 사람의 잠재능력을 IQ로 평가했는데, 여기에서 탈피해 잠재능력을 숫자가 아니라 영역으로 표현해야 한다고 주창하였다. 모차르트는 음악, 피카소는 그림, 아인슈타인은 논리와 수학, 셰익스피어는 언어 등 이런 식으로 그 사람이 무엇에 소질이 있는지를 살펴봐야 한다는 것이다. 다중지능이론에 의하면 모든 인간은 여덟 가지 지능을 타고나는데 그 지능들이 서로 소통하고 결합하여 아이는 고유한 능력을 지닌 어른으로 성장한다고 본다. 여덟 가지 지능은 언어지능(Linguistic Intelligence), 논리-수학지능(Logical-mathematical Intelligence), 공간지능(Spatial Intelligence), 신체-운동지능(Bodily-kinesthetic Intelligence), 음악지능(Musical Intelligence), 대인관계지능(Interpersonal Intelligence), 자연친화지능(Naturalistic Intelligence), 자기이해지능(Intrapersonal Intelligence) 등이다.

단결권

●노동법

근로자가 근로조건을 유지 · 개선하기 위하여 단결할 수 있는 권리. 근로조건의 향상을 도모하기 위하여 근로자와 그 단체에 부여된 단결의 조직 및 활동을 위시하여 단결체에 가입 및 단결체의 존립 보호를 위한 헌법상의 권리를 말하며, 단체교섭권 · 단체행동권(쟁의권)과 함께 근로기본권이라고 한다. 우리나라 헌법은 제33조에서 이를 보장하고, 노동조합 및 노동관계조정법은 제1조 등에서 자주적인 근로3권의 보장을 천명하고 있는데 단결권의 보장을 단순히 소극적인 의미에서 자유권의 하나로서만 보장하는 것이 아니라 노사의 실질적인 평등을 확보하기 위하여 적극적인 생존권의 하나로서 이를 보장하고 있다.

단계별교육

●노동교육

교육대상자 및 교과내용 수준에 따라서 연간 교육과정들을 단계별로 짜임새 있게 조직하고 통일해 전체 계획을 이룬다. 2009년 현재 1단계-기본 역량강화, 2단계-전문 역량강화, 3단계-관리자 역량강화의 3단계로 이루어진다.

단시간근로자

●노사관계

통상근로자(full-time근로자)에 대비되는 개념으로, 근로기준법에서는 "1주간에 소정 근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정 근로시간에 비하여 짧은 근로자"라고 정의하고 있다(근로기준법 제21조). 단시간 근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정함을 원칙으로 한다(동법 제25조 제1항).

단시간제

●노동법

소정 근로시간이 통상근로자(사업체내 가장 일반적 형태의 근로자)의 1주간 소정 근로시간(사업장의 상시 근로자 수에 따라 1주일에 40시간 또는 44시간)보다 한 시간이라도 짧게 정해진 근무형태를 말한다.

단일노조

●노동법

산업별 노동조합에서 많이 볼 수 있는 형태로 중앙조직에 대해 근로자들이 직접 구성원이 되어 있는 것이며, 각 지역 또는 지역별로 지부 또는 분회를 두는 노동조합의 조직형태.

단체교섭

●노동법

노동조합의 활동 중의 하나는 사용자와 근로조건의 유지 · 개선 등을 위하여 단체교섭을 하는 것이며 사실상 가장 중요한 것이라고 볼 수 있다. 노동조합의 대표자는 그 조합이나 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭을 하고 단체협약을 체결할 권한을 갖는다. 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 교섭이나 협약체결에 관한 권한을 제3자에게 위임할 수 있으며 이 경우 권한을 위임 받은 자가 교섭이나 단체협약을 체결할 수 있다. 단체교섭의 대상에 관하여 법에서는 구체적으로 규정하고 있지 않다. 그러나 단체교섭의 대상이 되느냐 아니냐는 사용자가 이것을 거부하였을 때 부당노동행위에 해당하는가, 아니면 노조가 쟁의행위를 할 수 있는가를 판단하는 중요한 내용이다. 따라서 단체교섭의 대상은 구체적으로 판단하여야 하나 그 원칙은 임금, 근로시간, 복지후생 등 근로자의 근로조건에 관한 사항과 근로시간 중의 조합활동, 숍(shop)제도의 요구, 조합비의 공제 등 조합활동에 관한 사항으로서 사용자가 처리할수 있는 사항이어야 한다. 따라서 근로조건과 관계없는 정치적, 사회적인 문제나 사용자가 자기의 권한과 결정으로 처리할 수 없는 문제를 대상으로 단체교섭할 것을 요구할 수 없다. 회사의 운영에 관한 사항 및 인사 등 경영권에 관한 사항은 사용자 고유의 권한으로 단체교섭대상이 될 수 없는 것이 원칙이나 그것이 근로자들의 근로조건이나 지위에 직접적으로 관련이 되거나 중대한 영향을 미치는 경우에는 그 한도 내에서 단체교섭을 인정하고 있다. 또한 해고 복직자 등 특정 개인근로자의 문제도 단체교섭의 대상이 될 수 없다. 단체교섭이 타결되면 노사 양 당사자는 단체협약을 서면으로 작성하여 쌍방이 서명날인하고 체결일로부터 15일 이내에 이를 행정관청에 신고하여야 한다.

단체교섭

●노사관계

노동조합 대표자가 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 단체협약체결 기타 사항에 관하여 교섭하는 과정. 근로자들은 노동3권에 따라 단결권을 행사하여 노동조합을 설립하고, 노동조합은 사용자와 임금 등 근로조건에 관한 단체교섭을 수행하며 교섭의 결과 합의된 사항에 관하여 단체협약을 체결하게 된다. 사용자단체와 교섭할 때 단위노조 대표자 중에서 그 대표자를 선정하거나 연명으로 교섭할 수 있다. 또한 단위노조는 당해 노조가 가입한 연합단체인 노동조합에 교섭을 위임할 수 있다. 노동조합이 정당한 단체교섭을 요구할 때 사용자가 이에 불응하는 경우, 근로자는 손해배상청구권을 행사할 수 있으며 부당노동행위가 성립되어 쟁의행위가 정당화된다. 단체교섭의 대상이 되는 사항은 근로조건의 유지 · 개선에 관한 사항으로 임금, 근로시간, 취업장소, 휴식, 휴일, 휴가, 퇴직, 해고기준 등이 여기에 해당한다. 또한 재해보상, 휴게실, 구내식당, 복리후생 등도 교섭대상이 된다. 여기서 문제가 되는 것은 기업합병, 신기술 도입, 생산체제 개편, 작업의 하도급, 인사문제 등 일반적으로 사업주의 고유한 권한인 경영권에 해당하는 사항들도 교섭대상이 될 수 있는지인데, 이와 관련하여 대법원 판례는 원칙적으로 사용자의 경영권 관련사항은 단체교섭의 대상이 되지 않는다는 입장이다. 그러나 당해 사항이 근로조건의 유지 · 개선과 밀접한 관련이 있는 것이라면 정당한 교섭대상이 될 수 있다는 견해도 있다.

단체교섭거부 · 해태

●노동법

노동조합 및 노동관계조정법(이하 노동조합법) 제81조 제3호는 사용자가 "노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위"를 부당노동행위로 금지하고 있다. 이 규정은 우리나라 헌법 제33조에서 보장하고 있는 노동3권을 구체화하여 사용자의 단체교섭 응낙의무를 명시한 것으로서, 사용자가 정당한 이유 없이 노동조합의 단체교섭 요구를 거부한 경우에는 부당노동행위 구제신청의 대상이 되고 노동조합법상의 벌칙(2년 이하 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금)이 가해진다. 이때 단체교섭 응낙의무는 단순히 단체교섭을 거부할 수 없을 뿐만 아니라 성실하게 교섭에 임해야 하는 성실교섭의무를 포함하는 것이다. 따라서 교섭에 응한다고 하면서 노동조합 측 교섭담당자와 대면하지 않고 서면으로만 교섭하자고 한다거나 노조의 요구안을 청취하기만 하는 것, 실질적인 권한이 없는 자를 교섭담당자로 내보내는 것, 합의에 이르렀음에도 불구하고 구두합의만을 고집하고 합의안의 서면 작성 및 서명날인을 거부하는 것 등은 모두 성실교섭의무 위반으로서 노동조합법 제81조 제3호에서 금지하는 행위에 해당된다. 또한 쟁의행위는 단체교섭을 촉진하기 위한 수단적인 역할을 하는 것이므로 쟁의행위 기간이라고 하여 성실교섭의무가 부정되거나 경감되는 것은 아니다. 그런데 본 규정은 "정당한 이유가 있는 경우"에는 단체교섭을 거부할 수 있다는 점을 전제로 하고 있으므로 단체교섭을 거부할 수 있는 정당한 이유의 범위가 논란이 된다. 조합원이 소수라는 이유로, 단순한 회사의 내부 사정을 이유로, 다른 노동조합과 체결한 유일교섭단체조항을 이유로 단체교섭을 거부하는 것은 교섭거부의 정당한 이유가 될 수 없다. 판례는 노동조합의 규약에서 노동조합 대표자에게 단체협약 체결권한을 부여하지 않고 조합원 총회의 승인을 받도록 정하고 있는 경우에 최종 결정권한이 확인되지 않은 노동조합 대표자와의 성실한 교섭을 기대할 수 없다(2000.05.12, 대법원 98도3299)고 하여 노동조합 규약에 단체협약 체결에 대한 총회 인준 규정을 둔 경우에는 정당한 교섭거부의 사유가 될 수 있다고 하나, 이는 조합 자치의 문제로 보아야 하고 그로 인하여 단체협약 체결의 효력 자체가 상실되는 것은 아니므로 문제가 있는 해석이라 지적된다. 또한 당사자가 자신의 주장을 양보하지 않아서 단체교섭이 교착상태에 빠진 경우 노동조합이 새로운 타협안을 제시하는 등 교섭 재개를 기대할 만한 상황이 발생하였음에

도 불구하고 사용자가 단체교섭을 거부하면 부당노동행위에 해당한다는 판결이 있다. 최근에는 사내하청과 같은 간접고용관계에서 실질적 사용자인 원청회사가 법적인 단체교섭 당사자가 아니라는 이유로 노동조합의 단체교섭 요구를 거부하여 노사분쟁이 장기화되는 사례가 빈발하고 있다. 이에 대해서는 단순히 형식적인 고용계약의 당사자인지로 노동조합법상의 사용자 여부를 판단할 것이 아니라 근로관계의 실태를 따져서 근로계약상의 제 이익에 대하여 실질적인 지배력이나 영향력을 가진 자도 사용자로 보아 단체교섭의무를 인정해야 한다는 주장이 있다(중노위 2005.3.3. 2004부노69-6,2004부해292-6).

단체교섭권

●노동법

노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권) 중 하나. 근로조건의 유지 · 개선과 경제적 · 사회적 지위향상을 위해서 사용자와 교섭하는 권리이며, 단체교섭의 주체는 원칙적으로 '노동조합'이 된다. 노동조합이 정당한 단체교섭을 요구할 때 사용자가 이에 불응하는 경우, 근로자는 손해배상청구권을 행사할 수 있으며 부당노동행위가 성립되어 쟁의행위가 정당화된다. 단체교섭권을 행사하여도 제대로 목표를 달성할 수 없을 때, 노동조합은 유리한 조건으로 단체협약을 체결하고자 단체행동권을 행사하게 된다.

단체교섭권한위임

●노동법

단체교섭의 당사자란 자기의 이름으로 단체교섭을 행하고 단체협약을 체결할 수 있는 자를 말하는데 근로자 측의 당사자와 사용자 측의 당사자로 구분된다. 단체교섭의 당사자는 단체교섭을 자신의 이름으로 하고 그 법적 효과가 귀속되는 주체이기 때문에 단체협약상의 권리의무의 주체, 단체교섭의 주체가 된다. - 단체교섭의 노사주체 근로자 측의 교섭주체는 법 소정의 노동조합 설립요건을 갖춘 적법한 노동조합이라야 하므로 해고자단체, 일시적인 쟁의단 등은 교섭주체가 될 수 없다. 사용자 측의 교섭주체는 법인기업인 경우에는 그 법인, 개인 기업인 경우에는 그 사업주가 된다. - 단체교섭의 위임: 사실행위인 단체교섭이나 법률행위인 단체협약의 체결에 관한 권한을 노동조합이나 사용자 또는 사용자단체로부터 위임받는 것을 말한다. 노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 위임받은 범위 안에서 권한을 행사할 수 있다(법 제29조 제2항). 누구에게 어느 정도의 한계까지 위임할 것인가는 자체적으로 정할 수 있다. 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임하는 경우에는 교섭사항과 권한범위를 정하여 위임하여야 한다.(시행령 제14조 제1항) - 위임의 방식에 대하여는 노동조합 및 노동관계조정법에 특별히 정한 바가 없으나 조합내부 사람이든 외부 사람이든 차이를 두지 않는다. 문서 또는 구두에 의한 위임도 모두 유효하며 다만, 상대방에게 위임이 있었음을 입증하면 된다.

단체교섭대상

●노동법

단체교섭의 대상이 되는 사항은 근로조건의 유지 · 개선에 관한 사항으로 임금, 근로시간, 취업장소, 휴식, 휴일, 휴가, 퇴직, 해고기준 등이 여기에 해당한다. 또한 재해보상, 휴게실, 구내식당, 복리후생 등도 교섭대상이 된다. 여기서 문제가 되는 것은 기업합병, 신기술 도입, 생산체제 개편, 작업의 하도급, 인사문제 등 일반적으로 사업주의 고유한 권한인 경영권에 해당하는 사항들도 교섭대상이 될 수 있는지인데, 이와 관련하여 대법원 판례는 원칙적으로 사용자의 경영권 관련사항은 단체교섭의 대상이 되지 않는다는 입장이다. 그러나 당해 사항이 근로조건의 유지 · 개선과 '밀접한' 관련이 있는 것이라면 교섭대상이 될 수 있다.

단체행동권

●노동법

근로자가 근로조건의 유지 · 개선을 위하여 사용자에 대항하여 단체적인 행동을 할 수 있는 권리. 한국 헌법상 단체행동권의 보장은 형사면책, 민사면책 및 단체행동에 참여한 근로자에 대한 불이익 처우 금지로 구체화되는데, 문제가 되는 것은 단체행동권의 범위와 한계이다. 일반적으로 단체행동의 정당성 문제로서 그 목적 · 수단 · 형태에 관한 논의가 진행되고 있는데, 폭력이나 파괴행위 또는 안전보호시설을 정상적으로 유지 · 운영하는 것을 저해하는 행위는 정당한 것이라고 할 수 없다. 근로자의 단체행동권의 행사방법에는 파업 · 태업 등이 있고 이에 대해 사용자는 직장폐쇄(lockout)로 대항할 수 있다.

단체협약의일반적구속력

●노사관계

하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 될 때에 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용되는 것을 '단체협약의 사업장 단위 효력확장' 또는 '단체협약의 일반적 구속력' 이라고 한다. 즉 단체협약은 그 당사자인 사용자와 노동조합 그리고 노동조합의 조합원만을 구속하는 것이 원칙이지만 단체협약의 사업장 단위 효력확장제도에 따라 일정한 요건의 비조합원에게도 단체협약이 적용된다. 이 제도는 사용자가 저비용을 위해 비조합원으로 조합원을 대체하는 것을 방지하고 동일한 노동을 제공하면서도 임금 기타 근로조건에서 열악한 지위에 있는 비정규직 근로자를 보호할 수 있는 근거가 될 수 있다. 이때 단협의 효력확장을 위한 요건인 '상시 사용되는 동종의 근로자' 라 함은 근로자의 지위나 고용기간의 정함의 유무, 근로계약상 명칭과 무관하게 사실상 계속 사용되고 있는 근로자로서, 작업내용의 동일성이나 유사성이 있다면 널리 동종의 작업으로 해석될 수 있다. 대법원은 '동종의 근로자' 의 의미에 대하여 단체협약의 적용범위가 제한되어 있는 경우에는 '협약의 적용이 예상되는 자' 만이 동종의 근로자에 해당한다고 해석했다. 이는 동일한 노동을 제공하는 비정규직 근로자들이 단체협약 적용범위에서 배제돼 있는 경우에는 단체협약 확장적용의 효과를 받을 수 없어 불합리한 결과가 초래된다는 비판이 있다. 한편 이 제도에 의해 확장적용되는 단체협약의 내용은 임금 등 근로자들의 근로조건에 관한 사항에 국한되며 일단 법적 요건을 갖추기만 하면 별도의 절차 없이 단협의 내용이 자동적으로 확장적용되는 것이므로, 확장적용의 효과를 받는 근로자(비조합원)는 당해 사업장에서 상시 사용되는 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받는다는 사실을 입증하기만 하면 사용자에 대하여 협약상의 근로조건(임금 등)에 대한 청구권을 가진다. 반면에 비조합원의 신규채용이나 조합원의 탈퇴 등으로 반수 이상의 요건을 상실하게 되면 그 순간부터 단협의 효력확장은 자동적으로 종료된다.

단체협약의지역적구속력

●노사관계

단체협약도 노동조합과 사용자가 체결한 일종의 계약으로서 그 효력은 계약체결 당사자에게만 미치는 것이 원칙이다. 따라서 단체협약은 그 협약을 체결한 노동조합과 그 조합원 및 사용자에게만 효력이 있다. 그러나 하나의 지역에 종사하는 동종의 근로자 3분의 2이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 될 때에는 고용노동부 장관은 당해 단체협약의 당사자 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 노동위원회의 의결을 얻어 직권으로 당해 지역에 종사하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에게도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다. 이것을 단체협약의 지역적 구속력이라고 한다.

단체협약의여후효

●노사관계

단체협약의 종료로 그 효력이 상실될 경우 이제까지 단체협약에 의해 정해진 근로조건이 무엇에 의해 규율될 것인가가 문제되는데, 이 경우 단체협약은 종료되었을지라도 다른 협약으로 교체되기 전까지는 계속하여 효력이 발생한다는 것을 '단체협약의 여후효' 라고 한다. 단체협약은 유효기간이 종료한 뒤에도 노동조합 및 노동관계조정법 제32조 제3항 '종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 3개월까지 계속 효력을 갖는다' 에 따라 3개월간 효력을 갖게 되는데, 이 3개월의 법정유효기간이 종료되고 난 이후 단체협약의 여후효가 문제가 된다. 단체협약의 여후효에 관해서 무제한적 여후효를 주장하는 견해에서부터 여후효를 부정하는 견해까지 다양하게 존재하는데, 다수설은 단체협약을 규범적 부분과 채무적 부분으로 나누어 규범적 부분의 여후효를 인정하고 있다. 규범적 부분이란 단체협약 중 근로조건 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 부분을 말하는데, 임금액, 근로시간, 유급휴일 및 휴가, 복리후생, 정년제, 복무규율, 징계, 휴직, 해고 등이 포함된다. 규범적 부분의 여후효에 따라 단체협약이 유효기간 만료로 효력이 상실되더라도 근로계약의 내용이 된 단체협약의 규범적 부분은 근로계약으로서 그대로 효력을 가지게 되므로 단체협약 효력 상실을 이유로 근로계약의 변경절차 없이 사용자가 일방적으로 임금 등의 근로조건을 저하시킬 수 없다. 그러나 단체협약의 채무적 부분 즉 평화 의무, 평화조항, 유일교섭단체조항, 조합활동에 관한 편의조항, 숍조항 등은 단체협약의 소멸로 인하여 당연히 소멸되기 때문에 사용자는 노동조합 전임자 업무복귀 명령 등을 하며 노동조합에 압박을 가할 수 있는데, 이에 대해 노동조합은 쟁의행위로 대응할 수 있다. [관련판례] (대법원 2000.6.9. 선고 98다13747): 단체협약이 실효되었다고 하더라도 임금, 퇴직금이나 노동시간, 그밖에 개별적인 노동조건에 관한 부분은 그 단체협약의 적용을 받고 있던 근로자의 근로계약의 내용이 그것을 변경하는 새로운 단체협약, 취업규칙이 체결 · 작성되거나 또는 개별적인 근로자의 동의를 얻지 아니하는 한 개별적인 근로자의 근로계약의 내용으로서 여전히 남아 있어 사용자와 근로자를 규율한다.

단체협약의해석또는이행방법에관한견해의제시요청

●노사관계

단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자 간에 의견의 불일치가 있을 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약이 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있게 하고, 이에 대한 노동위원회의 견해에 대해서는 중재재정과 같은 효력을 부여하여 간편하게 노사간의 분쟁을 해결할 수 있도록 하는데, 이것이 노동조합및노동관계조정법 제34조에 규정된 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시요청 제도이다. 단체협약은 노사관계를 규율하는 중요한 규범이므로 상세하고 명백하게 규정되어야 하나 충분한 법률적 검토가 이루어지지 않은 채 타결되는 경우, 단체협약을 시행하는 과정에서 애매한 조항의 해석에 대한 다툼이 종종 발생한다. 이를 사법부의 판단에만 의존한다면 과다한 소송비용, 기간의 장기화 등 노사갈등을 신속히 해결하기 어렵기 때문에 단체협약의 해석 또는 이행방법에 대하여 의견 불일치기 있을 때 노동위원회에 견해제시 요청을 할 수 있도록 한 것이다. 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있는 자는 당해 단체협약의 체결 당사자로서, 당사자 쌍방이 공동으로 하거나, 단체협약이 정하는 바에 따라 어느 일방이 요청할 수 있는데, 견해제시 요청을 할 때에는 당해 단체협약 사본 및 견해의 제시요청에 관해 당사자 쌍방이 합의한다는 취지를 기재한 서류를 첨부하여 노동위원회에 제출해야 한다. 따라서 개별 근로자나 당사자 일방은 독자적으로 단체협약에 대한 견해제시 요청을 노동위원회에 할 수 없다. 단체협약의 견해제시 요청을 받은 노동위원회는 30일 이내에 견해를 제시해야 하고, 노동위원회가 제시한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 지니므로 당사자는 제시된 견해에 따라야 한다.

단체협약의해지

●노사관계

노동조합 및 노동관계조정법(이하 노동조합법) 제32조 제1항은 "단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 둘 수 없다"고 규정하여 단체협약의 유효기간을 최장 2년으로 제한하고 있다. 또한 같은 조 제3항에는 단체협약의 유효기간 만료를 전후하여 새로운 단체협약 체결을 위한 단체교섭을 계속하였음에도 새로운 단체협약이 체결되지 않은 경우에는 효력만료일로부터 3개월까지 계속 효력이 있고, 이와는 별도로 새로운 단체협약 체결 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 이른바 자동연장조항의 효력도 유효하다고 규정하고 있다. 노동조합법 제32조 제3항의 취지는 기존 단체협약이 만료되는 경우에 새로운 단체협약이 체결될 때까지는 가급적 기존 단체협약의 효력을 유지시킴으로써 단체교섭이 장기화되는 경우에 발생할 수 있는 무협약 상태로 인하여 노사 당사자의 지위가 불안정해지는 것을 방지하기 위한 것이라고 볼 수 있다. 그런데 같은 조항에는 자동연장조항이 있는 경우에도 당사자 일방이 단체협약을 해지하고자 할 때는 해지하고자 하는 날의 6개월 전에 상대방에게 통고하여 종전 협약을 해지할 수 있다고 규정함으로써 일방에 의한 단체협약의 해지를 인정하고 있다. 최근 노사분쟁이 장기화되고 있는 사업장에서는 위와 같은 단체협약의 해지를 악용하여 교섭 당사자인 노동조합의 지위를 불안정하게 하는 사례가 빈발하고 있다. 이에 단체협약의 해지가 신종 노동탄압수단으로 활용되는 것 아니냐는 우려가 제기되고 있는데, 단체협약의 해지의 효력과 관련하여 노조전임제의 근거규정인 단체협약이 유효기간의 만료로 효력을 상실한 경우, 원직 복귀명령에 불응한 노조전임자를 해고한 것은 부당노동행위에 해당하지 않는다(1997.06.13. 대법원 96누 17738)는 판례가 있다. 그러나 임금 등의 근로조건에 관한 단체협약의 부분은 이른바 규범적인 효력이 있으므로 단체협약의 유효기간 만료나 해지에도 불구하고 여전히 개별 근로자의 근로계약 내용으로 남아 있는 것이고(2000.06.09, 대법원 98다13747), 특히 조합원의 징계나 해고의 절차와 관련된 규정은 근로조건에 관한 규정으로서 규범적인 효력이 있는 것이므로 단체협약이 해지되었다고 하여 기존 단체협약에 규정되어 있는 해고에 대한 노동조합의 동의나 협의 절차를 거치지 않고 징계나 해고를 할 수는 없다고 보아야 할 것이다. [관련판례] (1994.01.14. 대법원 93다 968): 이 사건의 단체협약의 유효기간은 협약체결일로부터 2년간이고, 협약기간 종료 후 협약 갱신교섭이 합의에 이르지 못하였을 경우 3개월간 계속 그 효력을 유지하며, 협약의 규범적 효력은 지속된다고 위 협약에 규정되어 있어 이에 의하면 조합원에 대한 인사 및 해고에 관한 규정인 위 제42조 등은 규범적 효력을 지니는 부분이므로 위 협약의 유효기간이 만료한 후에도 새로운 협약이 체결될 때까지는 그 효력이 지속된다.

단체협약효력확장

●노동법

단체협약의 규범적 효력이 미치는 범위는 그 당사자인 사용자와 노동조합의 조합원에 한정되는 것이 원칙이지만 사용자 간의 불공정 경쟁을 방지하고 사용자 측이 상대적으로 근로조건이 높은 조합원보다 비조합원을 선호하여 노동조합을 약화시킬 것을 예방하기 위하여 단체협약의 효력이 적용되는 범위가 확장되도록 제도화하고 있다. 이는 비조합원의 근로조건을 통일적으로 규제함으로써 조합원을 보호하고 협약 당사자인 노동조합의 규제력을 강화하기 위한 것이다. -일반적 구속력: 하나의 사업(장)에 상시 사용되는 동종 근로자의 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 될 때에는 다른 동종의 근로자에게도 해당 단체협약이 적용된다. 여기서「하나의 사업 또는 사업장」이라 함은 단체협약의 적용을 받는 반수 이상의 근로자를 산출하는 단위를 의미한다. 사업(장) 단위의 효력확장은 단체협약의 당사자인 노동조합과 사용자가 별도의 조치를 할 필요가 없이 요건이 충족되면 자동적으로 비조합원인 근로자에게도 규범적 부분에 한해 단체협약이 적용된다. 다만, 확장적용의 대상이 되는 근로자가 확장된 협약내용보다 유리한 조건으로 이미 근로계약을 체결한 경우에는 그 단체협약의 효력확장은 인정되지 않는다(유리조건 우선의 원칙). -지역적 구속력: 하나의 지역에 종사하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받아야 한다.「하나의 지역」이라 함은 행정구역, 경제권역, 관습 등을 종합하여 동일한 생활여건에 있는 지역을 의미할 수 있으나 구체적 사안에 따라 처리되어야 한다. 지역적 구속력의 적용이 결정 · 공고되면 그 지역 내에 있는 사업장의 동종 근로자에게 단체협약의 내용 중 근로조건과 관련된 규범적 부분이 확장적용된다. 이 역시 단체협약이 유효하게 발효되는 사업(장), 단체협약이 없으나 현재의 근로조건이 지역적 구속력을 적용하려는 단체협약 수준보다 높은 경우에는 제외된다(유리조건 우선의 원칙).

당연적용사업

●노동경제

사업의 종류와 규모가 소정요건(적용요건)을 충족하게 되었을 때 사업주의 의사와 관계없이 자동적으로 보험관계가 성립하는 사업으로서 "강제적용사업"이라고도 한다. 독촉 납부기한이 경과했음에도 보험료 기타 이법에 의한 징수금을 납부하지 않고 있는 보험가입자에 대하여 납부를 재촉하는 보험 관장자의 의사표시(최고)로서, 행정상 강제집행의 일종인 체납 처분의 전제가 된다.

대각선교섭

●노사관계

상급 노동단체 또는 산업별 노동조합과 개별 기업의 사용자가 직접 교섭하는 방식. 대체로 산별노조의 임원과 당해 기업별 조직 임원이 함께 교섭위원으로 참여하는 경우가 많다.

대기기간

●노동법

구직급여를 지급받을 자격이 있는 근로자가 실업을 신고하여 직업안정기관의 장으로부터 실업의 인정을 받았더라도 구직급여를 지급하지 않는 최초의 일정기간. 우리나라는 7일로 규정하고 있다(고용보험법 제49조).

대기발령

●노동법

직위해제 또는 보직해임과 동일한 의미. 일반적으로 근로자가 직무수행능력이 부족하거나 근무성적 또는 근무태도 등이 불량한 경우, 노동자에 대한 징계절차가 진행되는 경우, 근로자가 형사사건으로 기소된 경우 등에 있어서 당해 근로자가 장래에 계속 직무를 담당하게 될 때 예상되는 업무상의 장애 등을 예방하기 위하여 일시적으로 당해 근로자에게 직위를 부여하지 아니함으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치이다. 대기발령은 인사상 필요성에 의해 이루어졌다고 하더라도 항상 정당한 것은 아니며, 정당한 사유가 있어야 한다. 정당한 사유가 있는지는 대기발령을 내려야 하는 사용자의 업무상 필요성과 대기발령으로 인해 발생하게 되는 근로자의 불이익 정도를 비교해서 인사상 필요성이 크다면 정당한 것이고, 근로자가 입는 불이익이 더 크다면 부당하다고 판정된다. 한편 회사규정에 대기발령 이후 일정한 기간(예컨대 3개월) 이내에 보직을 못 받을 경우 당연퇴직한다는 규정에 의해 해고되는 사례가 있는데, 이렇게 내려진 해고가 당연히 정당한 것은 아니다. 대기발령 사유가 정당하지 못하거나, 대기발령 기간에 대기발령 사유가 해소되었다면 대기발령으로 인한 해고는 부당하다. ▶[관련판례] (2002.12.26. 대법원 2000두8011): 대기발령이 정당한 인사권의 범위 내에 속하는지는 대기발령의 업무상 필요성과 그에 따른 근로자의 생활상의 불이익의 비교교량, 근로자와의 협의 등 대기발령을 하는 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 등에 의하여 결정되어야 하며, 근로자 본인과 성실한 협의절차를 거쳤는지는 정당한 인사권의 행사인지를 판단하는 하나의 요소라고는 할 수 있다. 그러나 그러한 절차를 거치지 아니하였다는 사정만으로 곧 대기발령이 권리남용에 해당된다고는 볼 수 없다.

대기시간

●노동법

작업은 하고 있지 않지만 조속한 시간 내에 근무에 임할 것을 근로자가 예상하고 있거나 사용자로부터 언제 근로에 대한 요구가 있을지 불분명한 상태에서 기다리는 시간., 근로자가 대기시간을 자유롭게 이용할 수 있는지에 따라 휴게시간이 되거나 근로시간이 된다. 근로자가 출근하여 퇴근할 때까지 어느 시간에 배차(차량운행)가 될지 불확실하여 언제 근로의 요구가 있을지 모르는 상태에서 대기하는 시간은 근로시간에 해당하는 반면 근무 전일(前日) 또는 근무 당일(當日)에 출근과 동시에 그날의 배차시간(차량운행시간)이 명확히 정해져서 배차시간과 대기시간의 구별이 명백하고, 근로자가 사전에 대기시간을 알고, 사용자의 지휘 · 감독을 벗어나 그 시간을 자유로이 이용할 수 있다면 휴게시간으로 인정된다. 또한 장거리 운행의 경우 목적지의 주차장에 주차시킨 후 다시 출발하는 시간까지의 대기시간은 그 대기시간이 정해져 있고 노동자가 운행과 관련된 책임에서 벗어나 자유로이 이용할 수 있다면 그 시간은 근로시간으로 인정되지 않는다. 장기운행으로 바로 돌아올 수 없어 목적지에서 숙박할 경우, 목적지에 도착하여 차량을 주차시킨 후 차량정비 등 차량운행과 관련된 업무가 종료된 후 근로자가 다음 날 출발시각까지 자유로이 그 시간을 이용한다면 휴게시간으로 보지 않고 당일 업무의 종료로 본다. 이외에 작업 도중에 정전 · 기계고장 · 원료공급 중단 등으로 인한 대기시간, 식당 · 호텔 등의 접객원이 근무장소에서 고객을 기다리는 시간, 사립초등학교에서 근무하는 교사가 수업시간 중간에 쉬는 시간 등은 근로시간에 포함된다. 다만 집이나 다른 장소에서 자유로이 보내면서 연락이 오면 즉시 출근해 작업하는 '호출대기의 시간'은 근로시간에 포함되지 않는다. ▶[관련판례] (1993.05.27. 대법원 92다24509): 근로자가 작업시간의 중간에 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식 · 수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘 · 감독하에 놓여있는 시간이라면 이를 당연히 근로시간에 포함시켜야 한다.

대량고용변동신고

●노동경제

생산설비의 자동화 · 신설 또는 증설, 사업규모의 축소 · 조정 등으로 인한 고용량의 변동이 상시근로자수 300인 미만을 사용하는 사업 또는 사업장에서는 30인 이상, 상시근로자수 300인 이상을 사용하는 사업 또는 사업장에서는 상시근로자수 총수의 100분의 10 이상인 경우 사업주가 고용량의 변동이 있는 날의 30일 전에 지방노동관서에 하는 신고.

대체근로제

●노동법

노조의 쟁의행위 기간에 사용자가 같은 법인 내의 다른 근로자를 작업에 투입해 조업을 계속하도록 하는 제도.

대체인력채용장려금

●노동법

대체인력채용장려금은 육아휴직 시작일 전 30일이 되는 날부터 채용하여 30일 이상 사용하고, 육아휴직이 끝난 후 육아휴직을 사용한 근로자를 30일 이상 고용하였을 경우 지급된다. 다만, 신규 대체인력을 채용하기 전 3개월부터 채용 후 6개월까지 고용조정으로 근로자를 이직시키지 않아야 한다.

대학확장교육

●노동교육

영국의 케임브리지와 옥스퍼드대학이 정규학생이 아닌 일반 시민을 상대로 개설한 공개 강좌. 이 활동이 미국으로 전파되어 미국 주립대학에서도 실시하였다. 주로 농민을 대상으로 교육하였는데 이를 통해 농촌지도사업이 본격적으로 출발하게 되었다.

델파이법

●노동교육

미국의 랜드 코퍼레이션이 개발한 예측기법의 하나. 앙케이트 수렴법이라고도 한다. 한 문제에 대해 여러 전문가들의 독립적인 의견을 우편으로 수집한 다음, 이 의견들을 요약 · 정리하여 다시 전문가들에게 배부하여 일반적인 합의가 이루어질 때까지 서로의 아이디어에 대해 논평하게 하는 방법이다. 여러 전문가를 대면회합을 위해 한 장소에 모이게 할 필요 없이 그들의 평가를 이끌어 낼 수 있고, 의사결정과정에서 타인의 영향력을 배제할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 모든 사람이 응답을 한 것을 요약 · 정리하여 다시 우송하는 과정이 합의에 도달하게 될 때까지 계속되므로 소요되는 시간이 길고 응답자에 대한 통제가 힘들다는 단점이 있다. 새로운 토지이용정책의 영향력 예측, 기술 예측, 회의 의제의 확인 등 여러 상황에서 성공적으로 응용되고 있다.

도급

●노동법

당사자의 일방(수급인)이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고, 상대방(도급인)이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약(민법 664조). 도급은 고용이나 위임과 같이 노무공급계약의 일종이지만 특히 '일의 완성'을 목적으로 하는 점에 특색이 있어서 고용이나 위임과 구별된다.

도급노동자의임금보장

●노동경제

임금의 전부 또는 중요한 부분이 성과급 형식으로 지급되는 이른바 도급제 노동자의 경우 원자재의 공급지연, 일의 부족 등 노동자에게 책임없는 사유로 임금이 감소되어 노동자의 생계가 위협받을 가능성이 높다. 이에 대비하여 근로기준법 제46조는 도급 기타 이에 준하는 제도로 사용하는 노동자에 대하여는 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하도록 하여 도급노동자의 임금보장에 관한 규정을 두고 있다. 도급 기타 이에 준하는 제도라 함은 임금의 전부 또는 일부가 근로시간에 따른 고정급이 아닌 생산량 등 일의 성과에 따라서 결정되는 방식을 지칭하는데, 이는 민법상의 도급 개념과는 다른 것으로서 근로기준법 제46조의 보호를 받기 위해서는 일단 근로기준법의 적용대상으로서 '노동자성'이 인정되어야 한다. 즉, 근로시간이나 업무수행방법에 있어서 사용자의 지휘감독을 받고 복무규율이 적용되며 사용자에 대한 인신전속성이 인정되는 등 사용종속관계가 전제되어야 하며, 민법상의 도급에는 본 규정이 적용되지 않는다. 다만 '근로시간에 따른 일정액의 임금'에 대해서는 근로기준법에서는 구체적인 기준이 마련되어 있지 않고, 최저임금법에 도급노동자의 최저임금액 산정에 대한 기준이 제시되어 있을 뿐이다. 최저임금법 제5조는 임금이 통상적으로 도급제 기타 이와 유사한 형태로 정하여진 경우에 최저임금액을 따로 정할 수 있도록 하고 있고, 같은 법 시행령 제4조에서는 이러한 경우에 당해 노동자의 생산고 또는 업적의 일정단위에 의하여 최저임금액을 정하도록 규정하고 있다. 그러나 현재까지는 도급제 노동자에 대하여 별도의 최저임금액을 정하지 않고 있으므로, 도급제 노동자에 대해서도 원칙적으로 일반적인 최저임금이 적용된다고 해석해야 할 것이다. 이와 관련하여 최저임금법 시행령 제5조에서는 생산고에 따른 임금지급제 기타 도급제로 정하여진 임금에 대하여는 그 임금산정기간(임금마감일이 있는 경우에는 마감기간)의 임금총액을 그 임금산정기간 동안의 총근로시간 수로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 하도록 하고 있다. 임금 중에 일·주·월 단위의 고정급과 도급제로 정한 임금이 함께 포함되는 경우에는 그 부분을 각각 환산하여 합산한 금액으로 시간급 임금을 산정하도록 하고 있다.

도급또는위임형태노무제공자의근로자성

●노동법

고용계약과 도급계약, 위임계약은 모두 계약 당사자 일방이 노무를 제공하고 다른 일방은 그에 대하여 대가를 지급하는 계약이라는 점에서 공통점이 있다. 그러나 고용계약은 근로기준법의 적용을 받는 근로계약으로서 민법의 계약자유원칙을 수정하여 일정한 최저기준을 강제하는 데 반하여 순수한 형태의 도급 또는 위임계약은 근로기준법의 적용을 받지 않는 것이 원칙이다. 순수한 민법적 의미에서 도급은 일의 완성을 목적으로 하는 계약이고, 위임은 사무의 처리를 목적으로 하는 계약으로서 고용계약과의 가장 큰 차이점은 노무 제공자가 자신의 판단과 재량권에 따라서 독립적으로 업무를 처리한다는 데 있다. 그러나 현실에서는 계약형식은 도급이나 위임이지만 실제로는 노무 제공자의 독립성과 재량이 발휘될 여지가 없이 사실상의 사용종속적 관계에서 노무를 제공하는 사례가 많고, 이에 따라서 근로기준법 적용 여부가 문제가 되는데, 비정규직 고용의 문제 중에서 중요한 부분을 차지하는 특수고용직 노동자의 문제가 이에 해당된다.

도급사업의안전보건조치

●노동복지

다단계 하도급에 의하여 사업이 이루어지는 경우에 하수급인은 사업규모가 매우 영세하고, 도급사업주에 대한 종속도가 높으므로, 일반적으로 작업환경이 열악하고 안전보건관리를 소홀히 할 우려가 높다. 산업안전보건법(이하 산안법)은 이에 대비하여 유해 위험한 작업의 도급제한과 도급사업주의 의무를 별도로 규정하고 있다. 먼저 산안법 제28조는 도금작업, 수은 · 연 · 카드뮴 등 중금속을 취급하는 작업 등 시행령에서 정하는 유해 위험 작업에 대하여는 고용노동부 장관의 인가를 받지 않으면, 그 작업만을 분리하여 도급할 수 없도록 규정하고 있다(위반시 5년 이하의 징역 또는 5,000만 원 이하의 벌금). 건설업과 수급인 및 하수급인에게 고용된 근로자를 포함하여 사업 내에 상시 종사하는 근로자가 50인 이상인 사업으로서 제1차 금속산업, 선박 및 보트 건조업, 토사석 광업, 제조업(100인 이상)의 사업주는 자신이 사용하는 근로자와 하수급인이 사용하는 근로자가 동일한 장소에서 작업할 때 생기는 산업재해를 예방하기 위하여 수급업체와 사업주 간 협의체를 구성하여야 하고, 2일에 1회 이상 작업장 순회점검 등 안전보건관리를 하여야 하며, 수급인이 행하는 근로자 안전보건교육에 대한 지도 · 지원 등의 조치를 하여야 한다. 또한 위에 해당되는 사업주는 수급인인 사업주, 도급인 및 수급인의 근로자 각 1명씩으로 점검반을 구성하여 정기 또는 수시로 작업장에 대한 안전보건 점검을 하여야 한다(산안법 제29조 제1항 및 제3항, 위반 시 500만 원 이하의 벌금). 한편 건설업, 선박건조 및 수리업, 기타 유해 위험한 사업으로서 고용노동부 장관이 지정하는 사업을 타인에게 도급하는 자는 도급계약 체결 시에 산업재해 예방을 위한 산업안전보건관리비를 도급금액에 계상하여야 하며, 수급인은 당해 산업안전보건관리비를 산업재해 및 건강장해 예방 외에 다른 목적으로 사용하여서는 안 되고, 사용명세서를 작성하여 1년간 보존하여야 한다(산안법 제30조 제1항 및 제3항, 위반시 1,000만 원 이하의 과태료).

도급업체

●노동법

도급계약에 따라 사업을 하는 업체. 도급계약: 당사자 일방(수급인)이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고, 상대방(도급인)은 그 일(유/무형)의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약(민법 제664조).

도산등사실인정

●노동법

사업주로부터 받아야 할 임금, 퇴직금을 지급받지 못한 노동자가 체불된 임금을 받기 위해 고소나 민사소송을 제기해도 사업주의 재산이 없는 경우에는 받을 수가 없다. 이런 경우에 대비하여 국가가 사업주를 대신하여 3개월분의 임금 또는 휴업수당, 3년분의 퇴직금을 지급하는 체당금제도가 있는데, 이 체당금을 지급받기 위해서는 회사가 재판상 도산(파산법에 의한 파산의 선고, 화의법에 의한 화의개시의 결정, 회사정리법에 의한 정리절차의 개시결정)을 하거나 사실상의 도산을 하여야 한다. '도산등사실인정신청' 은 체불임금이 있는 노동자가 체당금을 받기 위해 고용노동부로부터 회사가 사실상 도산하였음을 인정받는 절차이다. 도산등사실인정신청이 인정되기 위한 요건으로 ①상시근로자 수가 300인 이하일 것 ②산재보험의 당연적용사업자가 되어 6개월 이상 사업을 했을 것 ③도산등사실인정신청을 퇴직한 날의 다음 날부터 1년 이내에 했을 것 ④사업이 폐지되었거나 폐지과정에 있을 것 ⑤사업주가 임금 등을 지급할 능력이 없거나 사업주의 행방불명 등으로 지급이 현저히 곤란할 것이 충족되어야 한다. '사업이 폐지' 되었다는 것은 사업장이 폐쇄되고 노동자 전원이 해고됨에 따라 사업 본래의 활동이 정지된 경우를 말하며, '사업이 폐지과정' 에 있다는 것은 생산 또는 영업활동이 중단된 상태에서 주된 업무시설이 압류 또는 가압류되거나 채무변제를 위하여 양도된 경우, 사업에 대한 인가 · 허가 · 등록 등이 취소되거나 말소된 경우, 사업의 주된 생산 또는 영업활동이 1개월 이상 중단된 경우 등이다. 사업주가 임금을 지급할 능력이 있는지는 사업주의 자산을 조사하여 그 자산으로 체불임금 청산이 가능한지를 종합적으로 고려하는데, 저당권이 설정되지 않은 토지나 건물이 있거나 저당권이 실행된 후에 체당금을 충당할 자금이 남을 것으로 전망되는 경우, 환가할 수 있는 기계설비, 재고품, 유가증권 등이 있는 경우 또는 회수 가능한 외상매출금, 예금 등이 있는 경우는 임금지급능력이 있는 것으로 본다. 다만 자산이 있더라도 자산의 환가, 매수 등에 3개월 이상의 기간이 소요될 것이 객관적으로 인정된다면 임금지급이 현저히 곤란한 경우에 해당되어 도산등사실인정 요건에 부합한다.

도요타생산방식

●노동경제

20세기 초 헨리 포드에 의해 완성된 대량생산방식이 개성과 변화를 특징으로 하는 최근의 시장 여건에서 더는 먹혀들지 않으면서 개발된 도요타 자동차의 독창적인 시스템. 이 생산방식은 질(質), 양(量), 타이밍의 조화 속에 철저한 원가절감을 실현함으로써 오일쇼크와 엔고 파고 속에서 위력을 발휘했으며, 도요타자동차는 이것을 개발 · 도입한 덕분에 1인당 부가가치 1800만 엔, 총재고일수 3일, 생산리드타임(자재투입에서 완성 후 출고 소요시간) 10시간이라는 기록을 달성해 세계산업계에 새로운 이정표를 제시했다. 도요타생산방식(TPS)은 크게 JIT와 자동화로 구성된다. JIT(just in time)는 필요한 것을, 필요한 때, 필요한 만큼 생산 · 판매하는 무재고 생산방식으로, 구체적으로는 ①흐름생산에 의한 소인화(少人化) 기술과 ②간판방식에 의한 재고삭감기술로 나뉜다. 소인화기술은 인력의 낭비 억제와 신축성의 제고를 목표로 인력과 기계를 최적 배분하여, 한 사람이 두 개 혹은 세 개의 기계를 담당하도록 하고 있다. 또한 부품을 가져갈 때 점표를 주고 받는 간판방식은 TPS 독창성의 핵심을 이루고 있다. 자동화는 ①표준작업에 의한 개선 및 현장관리기술과 ②공정 이상시 자동정지장치가 붙은 자동화기술로 압축되며, 생산자동기계나 생산라인의 이상 유무를 자동적으로 점검할 수 있고, 이상이 발생하면 자동적으로 정지할 수 있는 기능을 부여한다. 스위치만 누르면 높은 속도로 가동되는 자동화 기계와는 다른 개념인 것이다. 요컨대 TPS는 종래 전공정에서 후공정으로 밀어내는 방식(push system)에서 후공정에 필요한 만큼 전공정에 요구하는 후공정 인수방식(pull system)으로 생산방식을 완전히 혁신한 것이 특징이다. TPS는 '사람과 기계의 공존' 의 추구 등 21세기 생산문화를 주도하는 형태로 발전하고 있다.

독립채산제

●노동법

단일기업 또는 공장 · 사업부 등의 기업 내 경영단위가 자기의 수지(收支)에 의해 단독으로 사업을 성립시킬 수 있도록 하는 경영관리제도. 이 제도는 본질적 조건은 다르지만 자유주의 경제체제에서도 공기업(公企業)을 중심으로 적용하게 되었는데, 여기서는 결손(적자)을 세금 등 일반 재원으로 보전하는 일 없이 기업경영의 자주적인 노력과 수지대응(收支對應)에 의한 독립성을 원칙으로 하는 공기업의 효율적인 경영이 의도된다. 우리나라에서도 특별회계에 속하는 우편사업 · 우체국예금 · 양곡관리 · 조달 등의 기업특별회계, 재정자금운용 · 귀속재산처리 · 국민연금 · 공무원연금 등의 자금특별회계, 텔레비전방송사업 등의 사업특별회계는 독립채산제가 적용되며, 사기업에 있어서의 사업부제도 독립채산제를 원칙으로 한다.

동일가치노동동일임금

●노동경제

근로기준법 제5조는 "사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다"고 규정하여 노동보호법으로서의 대원칙으로 근로조건의 균등처우 원칙을 천명하고 있다. 이러한 균등처우와 차별금지의 이념을 구체화한 가장 대표적인 것이 동일가치노동 동일임금 지급원칙이다. 동일가치노동 동일임금 원칙이란 동일한 가치를 가지는 노동을 수행하는 노동자에게는 동일한 임금을 지급해야 하는 원칙을 말한다. 동일가치노동이란 일반적으로는 직무수행에서 요구되는 기술(자격증, 학위, 습득된 경험 등 업무수행능력 또는 솜씨의 객관적 기준), 노력(업무수행에 필요한 육체 · 정신적 노력, 작업수행과 관련된 물리적 및 정신적 긴장 즉, 노동강도), 책임(작업에 내재한 의무의 성격, 범위, 복잡성 그리고 사업주가 의지하는 정도), 작업조건(소음, 열, 물리 · 화학적 위험, 고립, 추위 등 당해 업무에 종사하는 노동자가 통상적으로 처하는 작업환경) 등의 조건에서 동일하거나, 거의 같은 성질인 노동, 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법을 통해서 본질적으로 동일한 수준의 가치가 있다고 인정되는 노동을 의미한다. 동일가치노동 동일임금 원칙이 유일하게 명시되어 있는 남녀고용평등법은 동일가치노동 동일임금 원칙을 서로 비교되는 남녀의 노동이 하나의 사업 내에서 이루어지는 경우에 한정하여 적용하고 있다. 다만 임금차별을 목적으로 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업에 대해서는 동일한 사업으로 본다고 규정하여 사업주가 임금차별을 위하여 사업을 위장 분리하는 것을 방지하고 있다. 대법원 판례는 동일가치노동을 판단하는 기준에 대하여 남녀고용평등법에서 규정하는 기술, 노력, 책임 및 작업조건이라는 기준 이외에 학력, 경력, 근속연수 등도 고려해야 한다는 입장을 취하고 있는데, 이에 대해서는 동일가치노동 동일임금 원칙이 가지는 차별금지 이념에 부합하지 않는 태도라는 비판이 제기되고 있다.

동일가치노동에대한동일임금지급

●노동경제

동일가치노동이란 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건, 기타의 기준에서 볼 때 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일하거나 거의 같은 성질인 노동을 말한다. 이러한 동일가치의 노동에 대하여는 남녀의 차별없이 동일임금을 지불해야 한다. 그러나 단순한 남녀의 차이가 아니라 능력이나 학력, 경력의 차이 등 합리적 이유로 인하여 차별하는 경우에는 여기에 해당되지 않는다. 다음과 같은 경우에는 위의 원칙에 위배되는 차별행위로 인정된다. ①여성의 임금은 보편적으로 가계보조적이라는 고정관념에 기초하여 일률적으로 동일직군 남성보다 적은 임금을 지급하는 것 ②근로의 질 · 양 등에 관계없이 근로자에게 생활보조적 임금(수당 등)을 지급함에 있어 여성임을 이유로 차별하는 것. 가족수당 지급대상에서 여자를 제외하거나 남자보다 까다로운 조건, 절차를 요구하는 것 ③기본급, 호봉산정, 승급 등에 있어서 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 임금을 차별하는 것. -남녀간 별도 보수표 적용(경력, 학력 등 객관적 조건이 같음에도 여성에게 남성보다 낮은 호봉을 부여하는 것) 등 임금 이외에도 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 등에 있어서도 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 해서는 안 된다. 즉 생활자금 · 교육자금 기타 근로자의 복지증진을 위하여 지급하는 금품이나 자금의 융자 등의 지급 대상에서 여성근로자를 제외하거나 차등을 두는 경우에도 해당된다.

동일노동동일임금

●노동법

등질(等質) · 등량(等量)의 노동에 대해 같은 임금을 지불해야 한다는 원칙. 일반적으로 노동시장이 횡단적으로 구성되어 노동력이 자유로이 이동될 때에는 동일 종류의 노동에 속하는 노동력의 가격은 동일하게 되지만 노동시장이 폐쇄되어 노동력의 이동이 자유롭지 못할 때에는 기업마다 속인적인 차이가 설정되기도 한다. 1919년에는 국제노동기구 헌장에서 '남녀의 동일한 가치를 가지는 노동에 대하여는 동일한 임금을 받아야 한다' 고 선언하고 있으며 또한 1951년에는 국제노동기구가 제100호 조약에서 이 원칙을 채택하였다.

동정파업

●노동법

파업 중인 근로자를 지원하기 위하여 다른 직장의 근로자가 동조하여 일으키는 파업. 파업의 효과를 높이고 조합의식을 강화하려는 목적에서 행하는데 사용자로서는 직접 관련이 없어 대응할 수 없는 행동이므로 정치적 파업과 같이 목적상 정당성이 없다.

2011

고용노동용어 **해설**

Employment and Labor Terminology

ㄹ

● 노동경제 ● 노동교육 ● 노동법 ● 노동복지 ● 노사관계,국제노동

러커플랜

●노동경제

생산성 향상에 의한 성과배분방식, 러커생산분배의 원리(Rucker share of production principle) 또는 부가가치 분배원리라고도 한다. 미국의 경영학자 A.W. 러커가 제창한 개념이다. 부가가치에 대한 임금총액의 비율, 즉 분배율을 미리 정해 놓고 매출액의 증가나 인건비의 절약 등 부가가치 생산성의 증감에 따라 자동적으로 임금총액을 계산하는 방식으로서, 노사협조에 의한 부가가치 생산성의 향상을 지향한다.

레지던트의근로자성

●노동복지

인턴이나 레지던트는 전공의로서 그 교과과정에서 정한 환자 진료 등 수련을 거치는 피교육자적인 지위와 함께 병원에서 정한 진료계획에 따라 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 받으며, 또한 병원 측의 지휘감독 아래 노무를 제공하므로 병원과의 사이에 실질적인 사용종속관계가 있다 할 것이니 근로기준법 제14조에서 정한 근로자에 해당한다 (1989.7.11. 대법원 88다카21296).

론트리방식

●노동경제

대표적인 최저생활비 산출방식으로 영국의 S. 론트리가 1901년 실태생계비 분석에서 '빈곤선(貧困線)'이라고 하는 일정 생활수준을 결정하기 위해 사용한 방식.

리커트척도

●노동교육

총화평정척도(summated rating scale)라고도 하며, 주로 인간의 태도를 측정하는 태도척도법이다. 질문자료에서 지표를 추출하여 구성하는 체계적이고 세련된 수준의 척도법으로 여러 척도법 가운데 가장 실용성이 높고 효과가 있다고 평가된다. 이 척도법은 여러 개의 항목으로 응답자의 반응을 측정하고 해당 항목에 대한 측정치를 합산하여 평가 대상자의 최종점수를 얻어내는 것으로, 측정하고자 하는 속성에 관련된 여러 개의 항목 각각에 대하여 척도점을 기준으로 찬반을 평가하도록 해서, 각 항목별로 합산한 뒤 항목수로 평균하여 측정치를 얻어낸다. 리커트 척도는 측정에 동원된 모든 항목에 대해 동일한 가치를 부여한다. 따라서 개별 항목들의 답을 합산하여 측정치를 만들고, 그것으로 측정 대상들에 대한 서열을 매긴다. 리커트 척도는 단순 합계에 의한 합산법(summated rating) 척도의 대표적인 방법이며, 서베이 등의 자료수집 방법에서 가장 보편적으로 사용되고 있는 척도이기도 하다.

2011

고용노동용어 **해설**

Employment and Labor Terminology

ㅁ

● 노동경제 ● 노동교육 ● 노동법 ● 노동복지 ● 노사관계,국제노동

마찰적실업

●노동경제

노동수급(勞動需給)의 일시적 부조화에 따른 실업. 산업구조의 변화에 따라 노동수요의 방향이 바뀌어도 노동자가 그와 동시에 이동할 수 없기 때문에 발생하거나 노동수요의 단속성(斷續性), 특정 생산재의 부족 등으로 인해 일시적으로 생기는 실업을 말한다. 마찰적 실업은 노동시장의 수요와 공급 과정에서 근로자의 자발적 선택에 의해 일시적으로 나타나는 실업이므로 자발적 실업이라고 할 수 있다. 존 케인스는 현행의 임금률(賃金率)로도 일할 의사가 있으면서 직장에 임할 수 없는 상태의 실업이 발생한다는 것을 밝히고, 이를 비자발적(非自發的) 실업이라고 하였다.

만성피로증후군

●노동복지

확실한 원인은 밝혀져 있지 않고, 바이러스 감염이 그 원인의 하나로 추정된다. 평소 건강한 사람에게 감기나 몸살 기운이 있다가 이런 피로가 나타난다. 피로를 느끼게 하는 다른 질병의 유무를 확인하는 것이 중요하다. 특히 스트레스, 우울증, 불안장애 등과 같은 정신적 문제가 약 50%를 차지하며, 신체적 질환으로는 당뇨병, 갑상샘질환, 만성호흡기질환, 빈혈, 결핵, 간염, 신장질환, 암 등에 의해서도 만성적 피로감을 느낄 수 있다. 이와 같은 질환이 없는 것으로 판명되면 만성피로증후군으로 진단할 수 있다.

매니지리얼그리드

●노동교육

텍사스대학의 심리학자 로버트 R. 블레이크와 심리학자 제인 모튼이 오하이오 주립대학의 '구조주도적-고려적' 리더십 개념을 연장해 리더의 행동유형을 더욱 구체화하고 효과적인 리더십 행동을 기르기 위한 기법으로 개발한 이론. 리더의 행동지향을 생산에 대한 관심(과업)과 인간에 대한 관심(관계)의 2차원으로 나누고 리더의 행동유형을 무관심형(impoverished), 과업형(task), 인기형(country club), 타협형(middle of the road), 이상형(team)의 5가지 기본형으로 분류하였다. 이 이론에 기초한 그리드 조직개발(Grid OD)은 리더십 행동 개발에 유용한 프로그램으로 알려져 있으며 조직의 시스템적 관점에서 전체조직의 능력개발로 확장되고 있다.

매니지먼트게임

●노동교육

게임 트레이닝의 일종으로 기업경영에 나타나는 여러 가지 상황을 게임으로 훈련하는 기법. 가령 한 시장에서 같은 업종의 4개 회사가 경쟁을 한다는 가상하에 게임을 진행할 때 각 회사는 4팀의 경영진을 구성하여 경영의 기능을 게임에 적합하도록 편성함으로써 훈련효과를 거둘 수 있다. 또 세일즈맨의 채용과 그 훈련, 상품의 생산과 광고 및 시장조사 등을 조작 가능하도록 하여 경영난에 빠진 팀(회사)이 차례로 탈락되는 과정을 거치게 함으로써 훈련효과를 기대하는 것이다. 이러한 방법은 게임의 매력에 의하여 경영에 필요한 기본적인 경영 전략을 파악시키거나 현실감을 높이는 것이 성공의 관건이 된다. 이 방법은 경영자 훈련보다는 중간 관리자 양성에 활용하는 것이 유용하다. 모의 회사를 설립하고 경영을 해보는 동안에 실제 기업 경영에서 나타나는 여러 가지 상황을 직접 체험을 통해서 이해하게 하는 방법도 있다.

매트릭스조직

●노동교육

조직 구성원들이 그들이 원래 소속되어 있는 기능부서에도 배치되고 동시에 그들이 현재 맡고 있는 생산품과 용역의 부문별로 나누어진 팀에 배치되어 있어 두 개의 단위조직에 속하여 두 사람의 상급자를 두고 있는 형태이다. 이는 작업단위를 한번은 기능별(생산, 판매, 재무 등)로 묶어 놓고 또 한번은 사업 혹은 제품별(제품A, 제품B 등)로 묶어서 두 구조유형을 포개어 놓은 것과 마찬가지다. 지정된 프로젝트에 각 기능부서로부터 전문가를 차출하여 프로젝트가 운영된다. 프로젝트가 마무리되면 원래 기능부서로 돌아간다. 이러한 구조에서는 전통적인 명령통일의 원칙을 무시하고 한 개인이 두 상급자의 지시를 받으며 보고를 하게 된다. 즉, 상사의 직접 조정이 연결, 조정 메커니즘으로 사용될 수 없다. 그러므로 부서 간 통합을 위해서는 빈번한 상호접촉과 협조, 의사소통, 토론이 항상 있어야 할 것이다. 매트릭스조직은 미국우주항공국(NASA)에서 높은 성과를 올리기 위해 도입한 구조로서 높은 관리비가 소요됨에도 불구하고 많은 기업이 선호하고 있다.

멘터링

●노동교육

풍부한 경험과 지혜를 겸비한 신뢰할 수 있는 사람이 일대일로 지도와 조언을 하는 것이다. 그리스 신화에서 유래한 말로 조력자의 역할을 하는 사람을 멘터(mentor)라고 하며 조력을 받는 사람을 멘티(mentee)라고 한다. 멘터링은 일반적으로 기업체 등에서 우수한 경력과 풍부한 경험을 가진 선배 직장인이 후배나 신입사원의 업무 능력의 향상이나 적응을 돕기 위해 활용하고 있다. 특수교육에서 멘터링도 이와 유사하며 우수한 능력을 소유한 선배 교사가 교육계에 새로 발을 디딘 후배 교사나 대학에서 교사 교육을 받고 있는 학생(예비교사)들을 돕는 것에 활용될 수 있다.

명목임금

●노동경제

임금을 화폐단위의 금액으로 표시한 것. 이에 대하여 명목임금의 구매력, 즉 실제로 구입할 수 있는 생활제자료(生活諸資料)의 양으로 표시한 것을 실질임금(實質賃金)이라 한다. 인플레이션 등으로 물가변동이 있을 때 명목임금과 실질임금에 격차가 생겨서 명목임금은 올라도 실질임금은 하락하는 현상이 일어난다.

명예산업안전감독관

●노동복지

산업안전보건법 제61조의 2의 규정에 의하여 사업장의 재해 예방활동에 근로자의 참여를 활성화하기 위하여 산업안전보건위원회 또는 노사협의체 설치 대상 사업의 근로자대표가 사업주의 의견을 들어 추천하는 당해 사업장(또는 현장) 소속 근로자 또는 노사단체 및 산재예방 관련 업무를 행하는 단체의 장이 당해 단체 소속 임직원 중에서 추천한 자 중에 고용노동부 장관이 임명한 자. 업무범위는 ①사업장에서 행하는 자체점검에 참여 및 근로감독관이 행하는 사업장 감독에 참여 ②사업장 산업재해예방계획수립에 참여 및 사업장에서 행하는 기계 · 기구 자체검사에 입회 ③법령위반 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선요청 및 감독기관에 신고 ④산업재해발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에게 작업중지 요청 ⑤작업환경측정 · 근로자 건강진단 시의 입회 및 그 결과에 대한 설명회 참여 ⑥직업성 질병의 증상이 있거나 질병에 이환된 근로자가 다수 발생한 경우 사업주에게 임시건강진단 실시 요청 ⑦근로자에 대한 안전수칙 준수지도 ⑧법령 및 산업재해예방정책 개선 건의 ⑨안전보건의식 고취를 위한 활동 및 무재해운동 등에 대한 참여와 지원 ⑩기타 산업재해예방에 대한 홍보 · 계몽 등 산업재해예방업무와 관련하여 고용노동부 장관이 정하는 업무

명장

●노동경제

산업현장에 장기간 종사한 자로서 투철한 장인정신과 해당분야 최고의 기술수준을 갖춘 자 중 기술발전에 크게 공헌하여 고용노동부 장관이 일정한 기준에 의거해 선정한 자.

모듈

●노동교육

모듈(module)은 원래 「톱니바퀴」에서 나온 용어라고 한다. 톱니바퀴는 하나로도 완전하지만 이것이 두개, 세개, 네개, 심지어 10개, 100개가 물려 돌아가도 「소리없이」 제각각의 역할을 다하는 가운데 공장 전체가 기대하는 성과를 낸다. 그런데 더 흥미 있는 것은 톱니바퀴의 크기이다. 톱니바퀴는 작은 것이 큰 것과 맞물려 돌아가기도 하고 아주 작은 것끼리 물리기도 하며, 대 · 중 · 소가 뒤섞여 있기도 하지만 전체 성과에는 전혀 이상이 없다. 이것이 모듈의 정체다. 컴퓨터공학에서 모듈의 정의를 보면 「독자적으로 완전하면서 서로 교환 가능한 구성요소」라고 되어 있는데, 자체로서도 작은 프로그램 기능을 할 수 있고 또 이것저것 섞어놓아도 전체적으로 하나의 프로그램이 되는 속성을 잘 정의(定義)해 놓은 것이다. 마찬가지로, 교육에서 말하는 모듈의 의미는 교수체계(instructional system)에 있어서 하나의 독립된 요소를 가리킨다. 즉, 최종적인 '단위교육목적'을 달성할 수 있도록 필요한 내용구성과 평가활동이 모두 겸비된 학습 패키지를 말하는 것이다. 모듈은 여러 가지 형태로 구성되며, 모듈 자체만으로 모듈이 추구하는 학습목표를 달성할 수 있고, 여러 개의 모듈이 묶여 한 과정이 될 수도 있다. 대졸입문과정의 예를 들면 입문과정 중에 예절교육이 8시간이며 '예절교육의 목표', '교육내용', '실습', '평가지침' 이 모두 갖추어진 것으로 이것이 하나의 모듈이 된다고 할 수 있다.

모듈학습

●노동교육

능력중심 교육과정에서 전개되는 수업의 특징은 개별화와 과학화, 조직화 등이다. 특히 이러한 수업은 다양성에 기초하므로 여러 가지 수업 보조자료를 필요로 하는데 이러한 수업특성과 수업 보조자료의 동원이 고려된 대표적인 학습법이 바로 모듈학습법이다. 즉 능력중심 교육과정이 학습으로 실현되는 하나의 체계를 모듈학습이라 한다. 또한 모듈(module)이란 잘 서술된 몇 개의 학습목표에 따라 학습자의 활동 그리고 학습자의 활동 여부를 알아보는 평가방법을 체계적으로 조직하여 학습자 스스로 학습목표를 달성할 수 있게 고안된 교수학습 과정이라고 정의할 수 있다. 특히 모듈학습은 패키지로 이루어져 있는데 이는 모듈의 내용이 논리적이며 체계적인 흐름을 갖는 것을 의미한다. 모듈학습은 학습경험과 학습목표가 반드시 포함되어 있어 학습자들이 효율적으로 학습목표를 달성하도록 보조할 수 있는 다양한 학습경험이 주어진다. 예를 들면 독서물, 청취물에서부터 역할연기, 모의학습, 현장실습 등으로 구성된다. 이와 더불어 모듈학습은 학습목표 도달 여부를 평가할 수 있는 체제를 갖추고 있다. 따라서 모듈학습은 자율적이고 개방적이라 할 수 있는데, 다음과 같은 세 가지 구성 요소를 갖추어야 한다. ①능력에 따른 속도: 학습자 각자에 맞는 속도로 학습 ②피드백(Feed-back): 학습해 나가면서 그 진척을 과정 중에 평가받고 학습 이수 후에 다음 학습경험으로 옮김 ③완전학습: 측정 가능한 학습 목표를 반드시 달성

모성보호

●노동법

남자에게 없는 임신, 출산, 수유 등과 같은 모성기능을 가지고 있는 여성근로자에게 특별히 행해지는 제반 보호조치. 근로기준법상 생리휴가, 산전후 휴가, 육아시간, 유해작업 및 야업 금지 그리고 연장근로시간의 제한 등이 그 구체적 예이다.

모성보호관련법

●노동법

근로기준법, 모자보건법, 남녀고용평등과 일 · 가정양립 지원에 관한 법률, 경력단절여성 등의 경제활동 촉진법 등이 있다. 특히 경력단절여성 등의 경제활동 촉진법은 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 제정되었으며 '경력단절여성 등'이란 임신 · 출산 · 육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말하고 '경제활동 촉진'이란 국가 · 지방자치단체 · 교육기관 · 기업 등이 경제활동 참여를 지원하고 경력 단절을 방지하기 위하여 행하는 제반 활동을 말한다. 국가와 지방자치단체는 여성의 생애주기, 모성 및 장애특성 등을 고려하여 경력단절여성 등의 경제활동 촉진을 위한 종합적인 시책을 세우고, 그 추진에 필요한 행정적 · 재정적 지원방안 등을 마련하여야 하며 사업주는 경력단절여성 등의 경제활동 촉진을 위한 근로환경 조성에 노력하여야 한다.

모성보호와육아휴직

●노동법

만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위하여 1년 이내의 기간 동안 육아휴직을 할 수 있으며 육아휴직 기간은 근속에 포함된다. 사업주는 여성근로자가 다음의 요건을 갖추어 육아휴직을 신청하면 반드시 이를 허용해야 한다. ①당해 사업장에 고용된 근로여성 또는 그를 대신한 배우자 근로자일 것. 따라서 남성근로자도 신청이 가능하다 ②생후 6세 이하 영아가 있을 것.(법률상의 양자가 포함되며 법률상 혼인관계에 의해 태어났음을 따지지 아니함) ③그 영아를 양육하기 위한 육아휴직이 없었을 것 ④육아휴직의 마지막 날이 그 영아가 생후 만 1년 되는 날을 경과하지 않을 것. 사업주는 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 해서는 안 된다. 그러나 육아휴직 기간 동안의 임금 지급 여부는 당사자의 합의나 취업규칙 등 회사의 규정, 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고 사용자는 원칙적으로 지급의무가 없다.

모집신고필증

●노동법

국외에서 취업할 근로자를 모집하는 사업체 또는 국외유료직업 소개사업자는 직업안정법 제30조에 의거해 각 지방사무소장에게 모집신고를 하여야 하는데 모집신고를 받은 지방사무소장은 모집신고를 필하였음을 증명하는 증서를 교부한다. 이를 모집신고필증이라 한다.

목표에의한관리

●노동교육

인간의 자기실현욕구에 입각하여 관리자가 제시하는 상황 · 목적 · 방침에서, 부하는 자기 스스로 목표를 설정하고 그 달성법을 고찰해서 관리자의 원조와 지도에 따라 그것을 결정 · 실천해 나감으로써 기업목표와 개인목표의 통합을 지향하고 이상적인 기업조직을 실현하려고 하는 경영관리방식. 즉, 개개인이 목표의 수립에 참여하고 단위조직의 목표를 세우며 목표달성을 위해 노력하도록 하는 방법으로서 계층별 교육이 정착화된 후 도입하는 것이 바람직하다. P. 드러커의 '목표와 자기통제에 의한 경영', D. 맥그리거의 '기업의 인간적 측면(Y이론)' 이 토대가 되었다. 목표에 의한 관리는 ①목표의 설정 ②목표달성 과정 ③성과측정 평가의 3단계로 전개된다. 우선 관리자가 목표와 방침을 제시하고, 부하는 자신들의 책임에 관하여 자기목표를 설정하고 상사와의 대화를 통하여 결정하며, 자유재량과 상사의 조언 · 원조 하에 목표를 달성하고 기말에는 상사, 부하가 쌍방으로 평가한다. 행동과학을 배경으로 한 조직구성원의 주체성을 존중한 이상적인 관리론이다.

무급가족종사자

●노동경제

자영업주의 가족이나 친인척으로서 임금 · 급여를 받지 않고 사업체의 업무를 돕는 자.

무노동무임금

●노사관계

무노동무임금 원칙이란 파업에 참가하여 노동을 제공하지 못한 기간에 대해서는 임금을 지급하지 않는다는 것을 말한다. 원래 파업기간 중 임금이 지급되어야 하는지, 지급되어야 한다면 어느 정도까지 지급되어야 하는지에 대한 논란이 많았으나 1997년 무노동무임금 원칙이 구체적으로 노동조합및노동관계조정법(노조법)에 명시되면서 논란은 일단락되었다. 노조법 제44조는 '사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없다'며 무노동무임금 원칙을 선언하고 있다. 무노동무임금 원칙이 적용되는 근로자는 근로제공의 의무를 지고 있는 근로자에 한정되므로 근로계약상 근로제공의무를 면제받고 있는 노조전임자나 휴직자 등에 대해서는 무노동무임금 원칙이 적용되지 않는다. 따라서 파업기간임을 이유로 노조전임자에 대한 급여를 중단해서는 안 된다. 쟁의행위에 참가한 근로자에게 지급할 의무가 없어지는 임금에는 사용자가 은혜적으로 지급하는 것(축하 격려금 등), 복리후생적인 것(학비보조금이나 사택 · 휴양시설 이용 등), 실비변상적인 것(출장비, 판공비, 작업용품비 등) 등은 포함되지 않으므로 쟁의행위 기간에도 정상적으로 지급되어야 한다. 사용자는 쟁의행위에 참가하여 노동을 제공하지 않은 노동조합 조합원들에게 임금을 지급해야 할 의무는 없지만 노사화합 차원이나 생활보조 차원에서 임의적으로 임금을 지급하는 것은 무방하므로 사전에 단체협약에 쟁의행위 기간에도 임금을 지급한다는 내용의 합의를 하는 방식으로 쟁의행위 기간 중 임금지급 문제를 해결할 수 있다. 다만 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하는 노동조합은 2년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금에 처해지므로 이 점을 유의해야 한다.

무노조경영

●노사관계

노동자들의 대표인 노조를 인정하지 않고 그 대체 성격인 '노사협의회 위원'을 선출해서 임금, 복지 등을 협의하여 절차적 필요사항을 마무리하는 경영방식.

무료고용촉진훈련

●노동경제

능력개발을 위한 취업훈련은 근로자를 대상으로 하며 그중에서도 고용보험법에서 실시하는 모든 교육 · 훈련은 상시근로자가 5인 이상인 고용보험적용 사업장에서 근무하고 고용보험 피보험자나 피보험자였던 근로자들을 대상으로 실시하고 있다. 따라서 근로자라도 자영업이나 상시근로자가 5인 이하에서 근무하였거나 5인 이상이라도 고용보험에 가입하지 않은 경우에는 고용보험사업에서 실시하는 실업자 재취업훈련의 대상에서 제외된다. 이 중에서 미적용 사업장의 근로자는 노동지방사무소에서 고용보험 미적용 대상자 확인을 받아 교육부에서 실시하는 재취업교육과정에서 무료로 교육훈련을 받을 수 있다. 그러나 주부, 고령자, 학생 등 아예 근로자가 아닌 사람 등은 시, 군, 구청에서 실시하는 「고용촉진훈련」을 받을 수 있다. 수강신청은 시, 군, 구청의 노정계에서 받고 교육훈련은 이들이 지정한 기술학원이나 직업훈련원 등 고용촉진훈련기관에서 하며 비용은 전액 시, 군, 구청에서 지원하는 무료 취업훈련이다.

무료재취업교육

●노동경제

교육부는 1998년 7월 1일부터 실업계고교, 기술학원, 전문대, 대학 등 전국의 216개 기관에서 기계, 장비, 정보 · 통신 및 서비스 분야 등 총263개 재취업교육과정을 개설하여 고용보험 미적용 실직자와 미취업 대졸자를 대상으로 재취업교육을 실시하고 있다. 이 과정의 교육비는 전액 정부에서 지원하며 부양가족이 있는 교육생에게는 교육시간에 따라 월 4만~8만 원의 수당도 지급한다. 교육대상자는 자영업 등 상시근로자가 5인 이하인 고용보험 미적용 사업장의 실직자로 교육기관의 소재지에 거주하는 사람이 우선적으로 선발되고 미달하는 경우에 미취업 전문대 · 대학졸업자, 타지역 거주 실직자들도 선발된다. 재취업교육을 받고자 하는 자는 지방노동관서로부터 고용보험 미적용 대상자 확인서를 발급받아 해당 교육기관에 제출해야 하며 확인서를 교육기관에서 일괄 확인할 수 있다.

무료직업소개사업

●노동경제

공공직업안정기관 이외의 자가 수수료 또는 보수를 받지 않고 행하는 직업소개사업. 『직업안정법』에서는 지방자치단체는 고용노동부 장관의 승인을 받고, 비영리법인과 공익단체는 고용노동부 장관의 허가를 받아 이를 행할 수 있으며 또 각급학교의 장과 기본훈련법에 의한 공공직업훈련의 장은 재학생 또는 졸업생을 위하여 무료로 직업소개를 할 수 있다고 규정하고 있다. 무료의 직업소개사업은 봉사적인 것이므로 유료의 그것과 달리 사업운영상 폐해의 발생은 예상할 수 없는 것이지만, 직업소개사업은 공공직업안정기관이 행하는 법의 원칙, 노동력 수급공급의 적정한 조정의 필요, 무료직업소개사업을 행하는 자의 능력심사의 중요성 등을 고려해 고용노동부 장관의 허가를 받아 행할 수 있도록 한 것이다. 또 고용노동부 장관의 허가를 받아서 무료로 직업소개사업을 하는 데는 상당한 재정적 기초가 필요하다는 것과 또 공공직업안정기관이 행하는 직업소개사업과 유사하다는 데서 원칙상 공공적 단체, 공익적 법인 등에 한해서 허가된다.

무재해기록

●노동복지

업무상의 재해(출장 등으로 일반공중용의 교통기관 이용 중에 발생한 재해는 제외한다)가 발생한 날의 다음 날부터 다음의 업무상 재해가 발생한 날의 전일까지의 기간에 대해 실동시간으로 나타낸 기록. 여기에서 말하는 재해란 사망, 휴업재해 또는 휴업재해 이외의 재해로서 1급에서 14급까지의 신체장해등급표에 게시된 신체장해를 수반하는 재해를 말한다.

무형식학습

●노동교육

어떤 기관에 참여하거나 강사 · 교사로부터 배우지 않고, 학습자가 주도적 · 자발적으로 학습하는 것. 흥미나 놀이를 위한 것이 아니며, 활동이나 참여를 통해 무언가를 새롭게 배우거나 알게 되는 학습경험을 포함해야 한다. 가족, 친구 또는 직장 동료나 상사의 도움이나 조언을 통한 학습, 인쇄매체(책이나 전문잡지 등) 활용한 학습, 컴퓨터나 인터넷을 활용한 새로운 정보나 사실의 학습 등을 포함한다.

문제중심교육

●노동교육

교과 지식보다 실제적인 문제(authentic problems)와 관련된 지식을 조직하려는 교육적 전략으로서, 학습과제를 해결해 나가는 데 있어 교사의 지시나 강의를 최소화하고, 학습자의 사고를 중심으로 하는 과제 발표와 토의를 통하여 학습자 스스로 개념이나 해결책을 구성해 나가도록 처치되는 수업(Savery & Duffy, 1994).

문제해결학습

●노동교육

문제를 해결하는 과정에서 반성적 사고(reflective thinking)의 작용으로 새로운 지식이나 능력 · 태도를 습득시키는 학습방법. 문제해결학습에서 교재는 문제의 형식으로 제시되는데 문제유형에 따라 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 하나는 문제해결법으로서 주로 사회생활 속의 현실문제를 거론하는 문제단원(예: 가게놀이나 동네의 위생상태 개선 등의 단원)에 대하여 전개된다. 그 수업과정은 인간이 어떤 문제에 부딪쳤을 때, 그 문제를 해결하기 위한 사고(듀이는 이것을 반성적사고라고 하였다)의 과정에 대응하는 것으로서, 문제의 명확화 → 가설의 설정 → 가설의 검증 → 가설의 긍정=문제해결로 이어지는 단계이다. 다른 하나는 프로젝트메소드이다. 이는 실천적 행동에 의하지 않으면 해결할 수 없는 문제를 다루는 작업단원(예: 학급신문 만들기나 서진(書鎭) 제작 등의 단원)에 대하여 전개되는 것이다. 그 수업과정은 W. H. 킬패트릭의 주장에 따르면 목적설정 → 계획 → 실행 → 평가의 단계로 이어진다.

물적원인

●노동법

근로환경 또는 설비시설의 결함이 직접적 원인이 되어서 사고가 발생하는 것. 물적원인은 다음과 같은 다섯 가지 종류로 분류할 수 있다. ①구내정비의 결함: 조명 불량, 환기 불량, 공간 협소, 전기절연 불량, 공구재료 불량, 미끄러지기 쉬운 바닥면 ②작업공정의 위험: 위험작업, 위험공정 ③경계설비의 결함: 경계구역의 불명확, 경계표지의 미비 ④방호설비의 결함: 위험기계 · 기구 · 설비 및 장소에 대한 방호 조치 부적당 ⑤복장과 보호구의 결함: 작업복, 장갑, 안경, 마스크, 신발의 결함 등

미국산업위생사협회

●노동복지

1938년 당시 미국의 정부기관에서 산업위생관계의 작업에 종사하고 있던 직원들이 정보교환을 목적으로 구성한 사적인 모임으로 시작되었다. 미국산업위생사협회(ACGIH)는 산업보건관계의 업무에 종사하는 자에 한하여 정회원의 입회자격으로 한 사단법인이며 정부기관은 아니다. 현재 미국, 캐나다를 비롯하여 세계 각국에 약 3,000명의 회원이 있다. ACGIH의 활동내용은 산업보건에 관한 아이디어와 경험의 교환, 기준작성을 하는 것이며, 현재 하부 조직으로 각종 위원회를 설치하여 작업환경분석, 허용농도 및 국소배기 등에 대해 연구를 하고 있고, 특히 유해한 분진, 가스의 허용농도 등에 대한 권고치는 국제적으로 인정되고 있다.

미지급보험급여

●노동복지

보험급여 수급권자의 사망으로 수급권자에게 지급하여야 할 보험급여가 지급되지 아니한 경우에 그 유족에게 지급하는 보험급여.

미지급의구직급여

●노동복지

구직급여를 지급받을 수 있는 자격이 있는 근로자가 사망한 경우 그에게 지급하여야 할 구직급여로서 아직 지급되지 않은 급여로 유족이 수령할 수 있는 급여(고용보험법 제57조). • 미지급구직급여 수령 우선순위: 배우자(사실상의 혼인관계에 있는 자를 포함), 자녀, 부모, 손자 · 손녀, 조부모 또는 형제자매 순 • 청구절차: 사망자의 거주지를 관할하는 직업안정기관의 장에게 "미지급실업급여 청구서" 제출 • 청구 시 구비서류: ①사망진단서, 사체검안서 또는 사망 사실을 증명할 수 있는 서류 1부 ②주민등록등본(필요시 가족관계증명서) 1통 ③ 사망한 근로자의 수급자격증 • 미지급 구직급여 소멸시효: 3년

민법

●노동법

사람이 사회생활을 영위하면서 지켜야 할 일반사법. 민법이라는 말은 두 가지 의미로 쓰이는데 하나는 1960년 1월 1일부터 시행되었고 그 후 몇 차례 개정된 바 있는 '민법' 이라는 이름의 법률로서 보통 '민법전' 으로 불린다. 또 다른 하나의 민법은 사람이 인간으로서 사회생활을 영위하면서 지켜야 할 법, 즉 일반사법이며 그 법규가 법률인가, 관습법인가 하는 등의 구체적인 형태와는 상관없다. 이러한 의미에서 민법전을 형식적 의미의 민법이라 하고, 일반사법을 실질적 의미의 민법이라고 한다. 우리 사회생활은 국가를 조직하고 유지하는 생활과 인간으로서 생존을 위한 생활로 나누어 볼 수 있다. 민법은 인간이기만 하면 누구에게나 일반적으로 적용되는 것을 예정하고 있고, 특수한 기능이나 직업을 가진 사람에게만 적용되는 것이 아니므로 권리의무의 발생 · 소멸과 그 내용 기타 법률관계의 판단기준을 정하는 실체법이라 할 수 있다.

민사배상과산재보상과의관계

●노동복지

민법상의 손해배상은 사용자의 고의 · 과실을 원칙으로 하고 손해배상액의 산정도 호프만 방식으로 사고를 당한 근로자의 나이, 과실률에 따라 정년퇴직 때까지의 잔여기간 동안의 일실소득을 손해배상액으로 산정하는 정률보상방식인 반면, 산재법상의 재해보상은 사용자의 무과실책임을 원칙으로 근로자의 나이와 과실에 상관없이 장해등급에 따라 일정한 보상을 하는 정액보상제도이다. 이와 같이 민사배상과 산재보상은 그 원리가 다르다. 산재사고가 사용자의 고의나 과실이 없는 경우 산재보상은 가능하지만 민사배상은 발생하지 않으며, 사용자의 고의 과실에 의한 산재사고라도 근로자가 정년에 가깝다거나 근로자 본인의 고의과실에 의한 경우에는 민사배상액이 상대적으로 줄어드는 반면 산재보상은 이와 상관없이 장해등급에 의하여 일정하게 보상한다. 재해를 당한 근로자가 젊고 과실이 없는 사고는 민사배상이 산재보상을 훨씬 상회할 것이다. 근로자가 사용자나 제3자와의 합의에 의하여 합의금을 받은 경우에는 그 합의금만큼 산재보상급여에서 공제될 수 있다. 그러나 합의서에 산재보상금은 별도로 청구할 수 있다는 조항이 명기될 때에는 보상금을 전액 지급받을 수 있다.

민형사상면책

●노동법

집단적 노사관계에서 민형사상 면책은 헌법으로 보장되어 있는 노동자들의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 구체적으로 보호하기 위해 노동조합및노동관계조정법(노조법)에 규정되어 있다. 민사상 면책은 정당한 단체교섭이나 쟁의행위에 관해서 노동조합은 물론이고 이에 가담한 개별 근로자도 사용자에 대하여 손해배상책임을 지지 않는 것을 말한다. 노동조합이 파업이나 태업을 할 경우 민법의 원리대로라면 근로계약 의무 위반으로 채무불이행 또는 사용자의 영업활동에 대한 침해로서 불법행위에 해당하여 손해배상책임이 발생할 수 있다. 이를 인정한다면 경제적으로 열악한 지위에 있는 근로자들은 손해배상책임에 대한 압박으로 인해 쟁의행위를 할 수 없게 되기 때문에 정당한 단체행동권의 행사에 대해서는 손해배상의 청구도 당연히 제한되는 것이다. 민사상 면책은 단체교섭이나 쟁의행위뿐 아니라 그 외의 다른 정당한 조합활동에 대해서도 적용된다고 해석되므로 사용자는 노동조합의 정당한 조합활동을 이유로 손해배상청구를 할 수 없다. 형사상 면책은 헌법이 노동3권을 보장하고 있는 결과 단체교섭 · 쟁의행위 기타 일체의 조합활동은 그 정당성이 인정되는 한 정당행위로서 형사처벌을 받지 않는 것을 말한다. 만일 정당한 쟁의행위에 대해 형사책임을 추궁한다면 '정상적인 업무운영 저해' 의 성질을 갖는 쟁의행위는 업무방해죄 등에 해당되어 실질적으로 쟁의행위 자체가 부정되는 결과가 되기 때문에 쟁의행위가 정당성을 상실하지 않는 한 형사책임으로부터 자유로워야 한다. ▶노조법 제3조[손해배상 청구의 제한]: 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다. ▶노조법 제4조[정당행위]: 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭 · 쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 안 된다.

2011

고용노동용어 **해설**

Employment and Labor Terminology

ㅂ

● 노동경제 ● 노동교육 ● 노동법 ● 노동복지 ● 노사관계,국제노동

반의사불벌죄

●노동법

근로기준법상의 체불임금에 대해 반의사불벌죄(反意思不罰罪)가 적용되기 시작하였다. 반의사불벌죄란 피해자가 가해자의 처벌을 원하지 않는다는 의사를 표시하거나 처벌을 요청하는 의사표시를 하였더라도 그 처벌 의사표시를 철회하면 처벌할 수 없는 범죄를 말한다. 예컨대 체불임금을 발생시킨 사업주가 체불임금을 노동자에게 모두 지급하여 그 노동자가 '사용자의 처벌을 원하지 않는다' 고 의사표시를 한다면 사업주가 법을 위반하여 체불임금을 발생시킨 범죄가 인정되더라도 처벌할 수 없는 것을 말한다. 반의사불벌죄가 적용되는 것은 근로기준법 중 퇴사일로부터 14일 이내에 근로자에게 지급해야 할 모든 임금, 보상금 기타 일체의 금품을 지급하지 않을 경우(제36조), 매월 정해진 기일에 임금 전액을 노동자에게 직접 지급하지 않을 경우(제43조), 직상수급인의 귀책사유로 임금체불을 발생시킬 경우(제44조), 사용자의 귀책사유로 휴업하였으면서도 평균임금의 70% 이상의 휴업수당을 지급하지 않을 경우(제46조), 연장, 야간, 휴일근로에 대하여 50%의 가산임금을 지급하지 않을 경우(제56조)인데, 이에 해당하는 범죄는 3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금에 처해지나 피해자인 노동자가 사용자의 처벌을 원하지 않는다는 의사표시를 하면 처벌을 면할 수 있다. 한편 고소를 취하한 후에는 재고소를 할 수 없는 점에 유의하여 사업주가 "고소취하만 해주면 임금을 지급하겠다"는 등의 구두상 약속을 하더라도 이를 믿고서 쉽게 고소를 취하해서는 안 된다.

ㅂ

반환금

●노동법

보험가입자가 납부한 보험료 및 기타 징수금이 실제 납부하여야 할 보험료 및 기타 징수금보다 초과 납부되었을 경우 보험가입자에게 반환하는 금액.

반환명령

●노동법

허위 또는 기타 부정한 방법으로 실업급여를 지급받은 근로자(부정수급자)에게 이미 지급받은 금액에 대하여 반환을 명(命)하는 행정처분(고용보험법 제62조). • 반환명령의 대상이 되는 자: 허위 기타 부정한 방법으로 실업급여를 받았거나 받고자 한 자 • 반환을 명하는 금액: 허위 기타 부정한 방법으로 지급받은 실업급여액

발암물질

●노동복지

정상세포를 암세포로 변화시키는 물질의 총칭. 암의 발생 원인은 불확실한 점도 많지만 1910년경부터 인공적으로 암을 발생시키는 실험에 성공한 이래 암의 원인이 되는 물질이 있다는 것를 알게 되었다. 조건에 따라 직간접적으로 생체의 내부에서 또는 외부에서 세포에 작용하여 암을 발생시키는 것을 암원성물질 또는 발암물질이라고 한다. 또 암을 유발하는 성질을 발암성 또는 암원성이라고 한다. 발암물질에 의해서 암이 발생하는 부위는 물질의 물리학적 성질, 신체와 접촉하는 방법, 물질의 체내에서의 대사와 배설의 방법, 특정한 생체기관에 결합하기 쉬운 성질(친화력) 등으로 결정된다. 피부나 피하조직의 암과 관계있는 것은 피치(pitch), X선 등이고, 호흡기의 암에는 석면, 크롬, 콜타르, 비소 등이며, 비뇨기 계통의 암에는 벤지딘(benzidine) 등이고, 골수암에는 방사성물질 등이다.

배타적교섭제도(미국식)

●노동법

배타적 교섭대표제도라 함은 일정단위(적정교섭단위) 내의 노동자의 다수에 의해서 선출된 대표만이 단위 내의 모든 종업원을 위하여 경영자와 단체교섭을 하는 권한이 인정되는 제도이다. 배타적 교섭대표제도는 적정교섭 단위, 다수결 원리, 노동자 전체의 대표, 배타적 관할을 골격으로 하고 있다. 배타적 교섭대표가 되는 방법에는 적정한 단위 내의 노동자의 과반수에 의해서 지명되는 경우와 선출되는 경우가 있다. 교섭대표로 지명 또는 선출된 조합은 조합원 · 비조합원을 묻지 않고 교섭단위 내의 모든 노동자의 배타적 교섭대표로서 사용자와 임금, 근로시간, 기타의 고용조건, 교섭의 시간, 장소, 인원 수 등과 같은 의무적 교섭사항에 대하여 성실하게 단체교섭을 해야 할 의무를 가진다. 배타적 교섭대표권을 가진 노동조합은 공정대표의무(duty of fair representation, DFR)를 가지는데, 이는 사용자와 단체교섭을 함에 있어 교섭단위 내의 모든 노동자(조합원과 비조합원을 불문한다)의 이익을 위하여 공정하게 부당한 차별없이 대표할 의무를 말한다. 교섭단위 내의 노동자에 대한 노동조합의 행위가 「자의적, 차별적 또는 불성실(arbitrary, discriminatory or in bad faith)」한 경우 공정대표의무 위반이 성립하며 이러한 공정대표의무는 협약교섭단계에서뿐만 아니라 협약의 운영단계, 즉 고충 · 중재절차에서도 인정된다.

버즈훈련학습방법

●노동교육

사람 수가 많고 참가자 전원의 능동적인 발언 참가를 통해 교육효과를 올리려 할 때 쓰는 학습기법.(*버즈: 벌이 붕붕소리를 내면서 무리를 이루고 있는 상태) 구체적으로는 ①연수자 전원을 약 6명씩 소그룹으로 나누고 ②각 소그룹은 주어진 테마에 대해서 5~20분간 다 함께 자유로이 토의하여(이것을 버즈토의라고 한다.) 결론을 낸다. ③각 소그룹의 대표는 자기그룹의 결론을 전원에게 발표한다. ④리더는 그것을 참고로 해서 전체 토의를 행한다. 6명씩 한 그룹으로 하고 6분간 토의하는 '필립스 6.6방식' 등이 있다. 리더에 의한 세션 진행이 좋으면 앞서 행한 버즈토의에서 각자가 문제를 잘 이해하게 되고, 자기의 의견 · 제안을 갖게 되며, 팀 의식도 높아져서 그룹 사이에 바람직한 경쟁관계가 생기기 때문에 활발한 토의를 전개할 수 있다.

법외조합

●노동법

노동조합법에서 규정하고 있는 노동조합으로서의 실질적 요건과 형식적 요건을 갖추지 못한 근로자단체. 실제에서는 노동조합으로서의 설립신고를 하지 못한 근로자 단체를 말한다. 현행 노동조합 및 노동관계조정법은 법내 조합만을 노동조합으로 인정하면서 법외 조합에 대하여는 노동쟁의 신고와 부당노동행위 구제신청을 할 수 없도록 하고, '노동조합'이라는 명칭도 사용하지 못하도록 하고 있다. 학설은 실질적 요건은 갖추었으나 설립신고가 되지 않은 법외 조합에 대하여 조합활동에 대한 민 · 형사 면책과 단체협약 체결 능력을 인정한다. 이러한 근로자단체도 헌법상의 단결권 · 단체교섭권 및 단체행동권의 보호대상이 되기 때문이다.

법외조합

●노사관계

노동조합법에서 규정하고 있는 노동조합으로서의 실질적 요건과 형식적 요건을 갖추지 못한 근로자단체. 실제에서는 노동조합으로서의 설립신고를 하지 못한 근로자 단체를 말한다. 현행 노동조합 및 노동관계조정법은 법내 조합만을 노동조합으로 인정하면서 법외 조합에 대하여는 노동쟁의 신고와 부당노동행위 구제신청을 할 수 없도록 하고, '노동조합'이라는 명칭도 사용하지 못하도록 하고 있다(제7조). 학설은 실질적 요건은 갖추었으나 설립신고가 되지 않은 법외 조합에 대하여 조합활동에 대한 민 · 형사 면책(제3, 4조)과 단체협약 체결 능력을 인정한다. 이러한 근로자 단체도 헌법상의 단결권 · 단체교섭권 및 단체행동권의 보호 대상이 되기 때문이다. 그러나 복수(複數)노조를 인정하고 있는 외국법제와는 달리 한국에서 이러한 법외조합의 지위를 일률적으로 평가하는 데는 어려움이 있다.

법정근로시간

●노사관계

법에 규정된 기준근로시간을 의미하며 근로기준법상에는 원칙적으로 1일 8시간–1주 40시간을, 15세 이상 18세 미만 자의 근로시간은 1일 7시간–1 주 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

법정복리비

●노동복지

법령에 따라서 기업체에서 의무적으로 부담하고 있는 법정복리비. ①건강보험료 ②산재보험료 ③국민연금 ④고용보험료 ⑤장애인고용부담금 ⑥기타로 구분된다. 건강보험료, 국민연금, 고용보험료와 같이 근로자 부담분이 있는 경우 근로자 부담분을 제외한 기업부분만 해당되지만, 산재보험료나 장애인고용부담금과 같이 근로자부담분이 없는 경우는 기업체가 납부한 비용 전체가 해당된다.

법정수당

●노동경제

사용자는 법정근로시간을 초과한 연장근로 및 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지의 근로)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산한 연장근로수당 및 야간근로수당을 지급하여야 한다. 근로시간이 1일 8시간을 초과하여 연장근로시간과 야간근로가 중복되는 경우에는 연장근로수당50%와 야간근로수당 50%를 각각 가산하여 100%의 가산수당을 지급하여야 된다. 근로자가 회사의 취업규칙이나 단체협약에서 정한 휴일에 근로한 때에는 역시 통상임금의 50%를 가산한 휴일근로수당을 지급하여야 한다. 이와 같은 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 및 월차수당, 연차수당, 생리수당을 법정수당이라고 하며 근로기준법에서는 사용자가 의무적으로 지급하도록 규정하고 있으며 사용자가 이를 어기면 처벌을 받는다. 법정수당의 소멸시효도 임금과 같이 3년으로서 사유발생일로부터 3년까지는 언제든지 청구할 수 있다.

법정외복리비

●노동복지

(1)주거에 관한 비용 ①기업이 소유하고 있는 사원용 주택, 독신자 주택(기숙사 포함) 등: 시설 · 장비 비용(감가상각비로 계산), 유지 · 보수 비용, 관리비용(별도의 전담 관리인력이 있는 경우 관리인력의 인건비 등) 등으로 근로자 부담분을 제외 ②기업이 임차하여 근로자에게 제공하는 사원용 주택, 독신자 주택(기숙사 포함) 등: 임차금(다만, 전세금의 경우 회계처리된 비용으로 기재), 유지 · 보수 비용, 관리비용(별도의 전담 관리인력이 있는 경우 전담 관리인력의 인건비 등) 등으로 근로자 부담분을 제외 ③근로자에게 주택 구입 비용을 지원한 경우 – 주택건설의 보조: 근로자의 주택건축 · 구입비(증 · 개축 포함)를 보조한 경우 그 보조금액 – 주택, 택지의 분양: 기업이 주택 · 택지를 신축, 조성하여 여기에 소요된 비용보다는 저렴하게 근로자에게 분양한 경우에는 기업 부담분 (2)건강 · 보건에 관한 비용 ①기업이 근로자만을 대상으로 운영하는 병원, 의원, 진료소 등을 소유하고 있는 경우: 병원, 의원, 진료소 등 시설 · 장비 비용(감가상각비로 계산), 유지 · 보수 비용, 운영비용(다만 근로자 부담분이 있는 경우 근로자 부담분 제외) ②기업이 자체 의료시설을 소유하고 있지 않으나 근로자의 건강진료, 의약품 등을 구입한 경우: 기업이 부담한 건강진료 비용, 의약품 구입비용 등 ③근로자에게 건강진료 비용을 지원한 경우: 근로자가 자율적으로 실시한 각종 건강진료, 질병치료 등에 대하여 기업이 지원한 비용 (3)식사에 관한 비용 ①기업이 근로자를 대상으로 직접 운영하는 급식시설이 있는 경우: 식사 제공을 위하여 이용되고 있는 시설 및 장비 비용(자체 소유인 경우 감가상각비, 임차한 경우 임차비용) 및 재료비 등(단, 근로자에게 요금을 징수하는 경우에는 그 징수금액을 공제한 금액) ②급식시설은 있으나 외부기관에 위탁한 경우: 급식시설 · 장비 관련 비용(자체소유인 경우 감가상각비, 임차한 경우 임차비용), 해당 기업이 시설 운영과 관련하여 부담한 각종 비용(예: 전기 · 수도요금, 시설 유지 · 보수비 등), 위탁기관에 지불한 위탁비용(단, 근로자에게 요금을 징수하는 경우에는 그 징수금액을 공제한 금액) ③근로자에게 외부급식업체가 주문 생산한 식사를 제공하거나 특정 식당을 지정하여 근로자가 해당 식당을 이용하는 경우: 기업이 부담한 지원금, 식권 등의 비용(단, 근로자에게 요금을 징수하는 경우에는 그 징수금액을 공제한 금액) (4)보육에 대한 지원금 탁아 및 육아비용, 보육시설 유지비, 보육교사 및 종사원의 인건비 등 (5)기타 ①학비보조비용: 근로자 자녀의 학자금을 보조한 금액(융자의 경우 회사에서 부담한 순수 이자부분) ※근로자 자신의 학비를 지원하는 경우는 교육훈련 비용에 포함 ②보험료지원금: 회사에서 근로자를 피보험자로 하여 생명보험 또는 상해보험 등의 보험료의 일부 또는 전부를 부담하고 있는 경우의 지원액(퇴직보험료는 해당되지 않음) ③경조비용: 결혼 · 출산 축하금, 장기근속 표창금, 재해 위로금, 상병 위로금(임금 성격의 것은 제외), 퇴직 전별금, 사망 조의금 등으로 지출한 금액 ④휴양에 관한 비용: 휴양소, 콘도미니엄 임차비, 상여금에 포함되지 않는 하계휴가비용 등 ⑤문화, 체육, 오락에 관한 비용 – 도서관, 오락실, 운동장, 체육관 등의 유지 · 관리 비용 – 체육대회, 문화제 등 각종 행사에 관련된 기업체 부담액 및 동호회 활동 보조금 – 직무와 관련이 없는 교양교육 등에 소요되는 비용 또는 이러한 교육을 수강하는 근로자에게 지원하는 지원금 ※기업체내 산업체부설 학교 등의 비용은 교육훈련 비용에 해당 ⑥사내근로복지기금 출연금: 회사에서 사내근로복지기금으로 신규 또는 추가로 출연한 금액(근로자에게 보조 · 융자한 금액은 제외) ⑦우리사주제도 지원금: 우리사주조합 운영지원금액 ⑧통근버스, 주차비 지원 등 통근에 관한 비용, 이 · 미용실, 구판장, 매점, 휴게소 등의 유지 및 운영비용 ⑨그 밖에 근로자의 복지를 위해 소요된 비용

벤치마킹

●노동교육

기업이 목표달성을 위해 설정하는 측정기준(測定基準)으로 미국 기업에서 도입 · 응용되었다. 미국의 기업들은 업계에서 상위권에 있는 기업의 1인당 매출액 · 노동비용 등 구체적인 경영지표를 산출하여 그 수치에 도달하려고 업무개선에 힘쓴다. 목표달성을 위하여 사원을 상대기업에 파견, 자사(自社)와는 다른 방법으로 문제를 해결하는 기법을 익히기도 한다. 그러나 목표가 되는 벤치마크(benchmark, 측정기준)로서 어떠한 항목을 설정하는가가 과제로 남게 된다. 이것은 효과적인 항목을 설정하여야만 반드시 생산성을 상승시켜 경쟁력을 높인다고만 말할 수 없기 때문이다. 미국 기업들은 리엔지니어링(reengineering), TQC(total quality control, 종합적 품질관리), 브로드밴딩(broadbanding), 종업원에게 권한이양, 숙련도에 의한 임금체계 등 새로운 경영기법을 도입 · 운영하고 있다. 브로드밴딩이란 직종마다 몇 단계로 분류되어 있는 급여등급을 줄이려는 새로운 경영기법이다. 그러나 실행에 있어 여러 문제점이 지적되고 있어 이러한 새 경영기법의 도입을 효과적으로 발전시키는 데는 직위표시의 폐지, 급여체계의 개선, 가치관, 행동양식 등의 변혁이 필요하다.

변형근로시간제

●노사관계

→탄력적 근로시간제

변화담당자

●노동교육

조직개발에 있어 조직의 변화와 구성원의 행동변화는 단계적으로 이루어지고, 단계별 변화에 대한 전문지식과 경험이 필요하다. 변화를 효율적으로 추진하기 위해서는 전문지식과 경험을 갖춘 변화 담당자(변화촉진자라고도 함)의 개입(intervention)이 필수적이다. 변화담당자는 내부 전문가이거나 외부 컨설턴트로서 조직개발 초기부터 상위 경영층과의 긴밀한 협의하에 조직개발의 전략적 목적과 단계적 그리고 세부적인 계획수립을 비롯하여 조직 구성원과 집단을 대상으로 실제변화를 유도하고, 그 효과를 평가하기까지 조직개발 전반에 걸쳐서 중심적인 역할을 수행한다. 따라서 변화 담당자는 몇 가지의 기본자격과 행동조건을 갖추어야 한다. 첫째로, 변화 담당자는 변화 상황에 따라서 연구조사, 변화의 구상과 계획수립, 교육훈련, 상담자문, 변화과정관리 등 다양한 기능을 발휘해야 하기 때문에 이러한 역할을 수행할 수 있는 지식과 경험 그리고 행동적 자질조건을 갖추고 있어야 한다. 둘째로, 변화 담당자는 적시에 각 조직계층에서 개입활동을 전개해야 하므로 문제집단은 물론 전체조직에 관한 정보자료를 항상 갖고 있어야 하며, 조직 내부의 권력구조와 영향관계 등 비공시적인 조직행동에 대하여도 충분히 이해하고 있어야 한다. 셋째로, 성공적인 조직변화는 변화 담당자의 변화구상과 변화기술 그리고 변화방법에 달렸으므로 조직상황에 적합한 변화에 대한 가치관과 태도, 그리고 변화상황에 적절한 변화접근방법과 기법을 고루 갖추고 있어야 한다. 변화 담당자는 개입활동에 따른 역할을 중심으로 변화 구상자, 변화 전시자, 변화 후원자, 변화 동조자, 외부 상담자, 변화 실천자 등으로 분류할 수 있다.

보건관리대행기관

●노동복지

사업주가 행하여야 할 사업장 보건관리업무를 위탁받아 대행하는 기관. 보건관리업무를 하고자 하는 법인이나 의료법에 의한 종합병원 또는 병원 등이 법에 정한 인력, 시설 및 장비를 갖추어 고용노동부 장관으로부터 지정을 받아야 한다. 동 기관에 보건관리업무를 위탁한 사업주는 보건관리자를 선임하지 않아도 된다(산업안전보건법 제16조 제3항).

보건관리자

●노동복지

사업장에서 보건에 관한 기술적 사항을 관리하게 하기 위해 사업주가 선임하는 보건관리 업무 전문가. 보건관리자는 보건에 관한 기술적인 사항에 대하여 사업주와 안전보건관리 책임자를 보좌하고 관리감독자와 안전담당자에게 보건에 관한 지도와 조언을 한다(산업안전보건법 제16조).

보건관리자자격

●노동복지

보건관리자는 다음에 해당하는 자격을 갖추어야 한다. ①의료법에 의한 의사 ②의료법에 의한 간호사 ③국가기술자격법에 의한 산업위생관리기사 1급 또는 환경관리기사 1급(대기분야에 한한다) 이상의 자격을 취득한 자 ④국가기술자격법에 의한 산업위생관리기사 2급 또는 환경관리기사 2급(대기분야에 한한다)의 자격을 취득한 자 ⑤교육법에 의한 4년제대학 또는 이와 동등 이상의 학교에서 산업보건 또는 환경위생관련 학과를 졸업한 자 ⑥교육법에 의한 전문대학 또는 이와 동등 이상의 학교에서 산업보건 또는 위생관련 학과를 졸업하고 산업보건업무를 3년 이상 담당한 자로서 고용노동부 장관이 지정하는 기관이 실시하는 교육을 받고 소정의 시험에 합격한 자 ⑦산업위생지도사

보건관리자직무

●노동복지

보건관리자가 수행해야 할 직무는 다음과 같다. ①안전보건관리규정 및 취업규칙에서 정한 직무 ②보건에 관련되는 보호구의 구입시 적격품의 선정(영 별표 6의 제3~6호의 1에 해당하는 자) ③화학물질의 유해성 조사와 조사결과에 따른 적절한 조치(영 별표 6의 제3~6호의 1에 해당하는 자) ④산업보건의의 직무(영 별표 6의 제1호에 해당하는 자) ⑤근로자의 건강상담과 보건교육 ⑥외상치료, 응급처치 등 의료행위(영 별표 6의 제1~2호의 1에 해당하는 자) ⑦전체환기장치와 국소배기장치 등에 관한 설비점검과 작업방법의 공학적 개선과 지도(영 별표 6의 제3~6호의 1에 해당하는 자) ⑧사업장의 순회점검과 지도 및 조치의 건의 ⑨직업병 발생의 원인조사와 대책수립 ⑩법령에 의한 보건사항을 위반한 근로자에 대한 조치 건의 ⑪기타 고용노동부 장관이 정하는 사항

보건교육

●노동교육

근로자의 건강을 보호 · 유지 · 증진하기 위한 지식을 부여하여 이를 행동으로 실천하게 하는 것. 산업현장에서의 보건교육은 일반적인 보건교육 이외에 작업조건 및 근로환경이 건강에 미치는 영향, 이를 방지하는 방법 등을 내용으로 실시해야 한다. 보건교육은 근로자를 채용했을 때는 물론, 작업내용을 변경했을 때에도 실시해야 하며, 유해한 업무에 근로자를 취업시킬 때에는 당해업무와 관계되는 보건에 관한 특별교육을 실시해야 한다.

보건기준

●노동복지

산업안전보건법은 제4장에서 근로자의 유해 · 위험방지조치를 규정하고 있는데 그 중에서 보건에 관계되는 것, 즉 보건상의 조치기준이 보건기준이다. 구체적인 사항은 산업안전보건법 시행규칙 제5편과 산업보건기준에 관한 규칙에 제시되어 있다. 유해작업환경에서 발생되는 유해인자는 크게 다음과 같이 구분할 수 있다. ①고열, 기온, 습기, 소음, 진동, 조명, 복사선 등 물리적 인자 ②유해가스, 유기용제, 특정화학물질 등 화학적 인자 ③세균, 박테리아 등의 생물학적 인자, 유기용제, 연, 산소 결핍, 고기압, ④알킬연, 특정화학물질, 분진 등의 특수한 유해요인에 대하여는 작업환경 측정, 보호구 착용, 환기장치 설치, 건강진단, 보건교육, 폐기물처리 등에 대한 기준에 정해져 있다.

보수교육

●노동교육

기술자격 취득자에게 5년마다 기술 · 기능 및 자질향상을 도모하기 위하여 해당자격의 변한 내용과 기술정보를 제공, 보충하는 교육으로서 주기적이고 계속적으로 실시하는 교육.

보행랠리

●노동교육

오리엔티어링과 유사한 체험학습기법으로 'walk rally' 라고도 부른다. 참가자가 다양한 페어 또는 그룹이 되고, 지도와 포인트체크 카드를 갖고 지정된 복수의 체크 포인트를 지정받은 속도로 돌아가는 경기로, 목표지점 도착 후 시간점과 과제점으로 집계하여 순위를 결정한다. 체크포인트는 5~7개 장소에 2~7킬로미터의 간격으로 설치한다. 참가자로서는 포인트 간의 거리는 알 수 없지만 지정된 속도로 걸으면 포인트를 알 수 있게 된다. 팀워크의 중요성을 깨닫게 하고, 목표달성의 의욕을 육성하는 데 대단히 유용하다. 또 리더십과 상황판단력을 강화할 때에도 활용할 수 있다. 관리 · 감독자연수에 실시하는 경우가 많다.

보험가입자

●노동복지

산재보험에 가입하고 있는 사업주로서, 산재보험은 그 사업의 사업주를 보험가입자로 하고 있다.

보험관계성립

●노동복지

사업주는 보험료 보고 및 납부의무, 보험관장자는 보험급여 의무, 그리고 산재근로자는 보험급여 청구권 등 산재보험법상의 제반 권리 · 의무관계가 발생하는 것. 보험관계 성립일은 당연 적용사업의 경우 사업의 종류와 규모가 법률 성립요건에 충족하게 된 날(성립신고와 관계없음)이며, 임의 적용사업은 사업주가 보험가입 신청서를 제출하여 근로복지공단의 승인을 얻은 날이 된다.

보험관계소멸

●노동복지

사업의 완료, 폐지 또는 보험관계의 해약으로 보험관계의 권리 · 의무가 해소하는 것. 소멸의 사유는 다음 3종이 있다. ①당연소멸: 사업의 완료 또는 폐지에 의하여 당연히 소멸되는 것 ②해약에 의한 소멸: 임의적용사업으로서 사업주가 보험관계 소멸 신청서를 제출하여 근로복지공단의 승인을 얻어 소멸하는 것(성립 후 1년이 경과된 이후에 소멸할 수 있다) ③직권소멸: 근로복지공단이 보험관계를 유지할 수 없다고 인정하여 보험관계를 직권으로 소멸시키는 것

보험급여의지급제한

●노동복지

요양을 받고 있는 근로자가 정당한 이유 없이 요양지시를 위배하여 상병, 질병 또는 신체장해의 상태를 악화시키거나 그 치유를 방해한 경우에 휴업급여 또는 상병보상연금의 20일분을 지급하지 아니하는 제도.

보험료

●노동복지

산재보험사업에 필요한 비용. 즉 근로자의 업무상 재해에 대한 보상 및 보험시설의 설치운용 비용과 보험사업 수행을 위한 경비에 소요되는 비용을 충당하기 위하여 보험관장자인 고용노동부 장관이 보험가입자인 사업주로부터 징수하는 기본적인 보험사업분담금액을 말하며, 연간 임금 총액에 보험요율을 곱하여 산정된다.

보험사무조합

●노동복지

보험가입자를 구성원으로 하는 사업주단체가 고용노동부 장관의 인가를 받아 보험가입자로부터 보험사업의 처리를 위탁받아 보험사무를 대행할 수 있는 사업주단체.

복수노조

●노사관계

노동조합이 분열해 탈퇴자가 노조를 결성했을 때 또는 노조에 가입하지 않은 자가 기존 노조에 대항하여 별도의 노조를 결성했을 때, 해당 노조를 일반적으로 복수노조라고 한다.

봉사료

●노동경제

근로기준법 제18조는 '임금'을 '사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 임금, 봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품'이라고 정의하고, 근로계약의 가장 핵심이 되는 부분이자 노동자의 생존 또는 생활과 직결되는 '임금'을 보호하기 위한 여러 규정을 두고 있다. 그러나 사용자가 노동자에게 지급하는 급여는 지급의 조건, 형태, 목적, 방법 등이 매우 다양해서 어떤 급여가 근로기준법의 보호를 받는 임금인지 아닌지가 종종 논란이 되는데, 호텔 식당 등의 접객업소, 골프장 등에서 노동자가 손님으로부터 받는 봉사료 또는 팁(tip)도 임금에 해당하는지에 대한 논란이 있다. 봉사료는 ①노동자가 고객으로부터 직접 받는 형태와 ②사용자로부터 분배받는 형태로 나누어볼 수 있다. 노동자가 손님 또는 승객으로부터 직접 받는 봉사료는 원칙적으로 임금의 범위에 포함되지 않는다. 또한 카지노 영업장의 고객이 자의에 의하여 직접 카지노 영업직 사원들에게 지급한 봉사료를 근로자들이 자율적으로 분배한 것은 사용자로부터 지급받은 근로의 대상이라고 할 수 없으므로 그 성질상 근로기준법이 정한 임금의 범위에 포함되지 않는다. 그러나 오로지 고객으로부터 받는 팁만을 위하여 근로를 제공하는 자의 경우에는 노동자가 근로제공의 대가로 사용자로부터 현금 대신 일정한 영업설비를 사용할 수 있는 이익을 제공받는 관계로 인정되므로, 그 노동자가 고객으로부터 받는 팁을 임금으로 보아야 한다는 견해도 있다. 사용자가 고객으로부터 대금의 일정비율을 봉사료 명목으로 일률적으로 받아 모아 두었다가 정기적으로 전체 노동자에게 그 총액을 균등 분배하는 경우에 개개의 노동자가 분배받는 봉사료액은 임금에 해당된다. 이것은 그 명칭만 봉사료일 뿐이고 실질적으로는 영업에 따른 판매대금의 일부에 해당하는 것이며, 그 분배가 사용자에 의하여 정기적으로 균등하게 이루어진다는 점에서 노동자들의 근로제공에 대한 대가로서의 성질도 아울러 가지므로 노동자가 고객으로부터 우연히 부정기적이고 개별적으로 지급받는 팁과는 엄연히 구별된다. 또한 사용종속관계가 인정되는 상황에서 사용자가 '팁'을 일정액으로 정하거나 사실상 일정액을 받도록 직·간접적으로 규제하는 경우에도 팁은 임금으로 볼 수 있다. 〈관련 행정해석〉(1982. 03. 11, 근기 1455-6873): 서비스업 종사근로자가 고객으로부터 받은 봉사료는 취급 여하를 불문하고 근로자에게 귀속되며, 사용주의 관리하에 분배된 것은 다른 임금과 같이 취급된다.

부당노동행위

●노동법

노동조합의 활동을 방해하기 위하여 사용자가 불공정한 방법으로 노동조합의 활동을 약화시키려고 하는 방법. 사용자가 부당노동행위를 하면 노동3권 침해행위로 인정되어 처벌을 받게 된다. 부당노동행위의 유형은 다음과 같다. ①근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위 ②근로자가 어느 조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 행위 ③노동조합과의 단체협약 체결 또는 단체교섭을 정당한 이유없이 거부 또는 해태하는 행위 ④노동조합의 조직 또는 운영에 지배 · 개입하는 행위와 노조전임자에게 급여를 지원하거나 노조의 운영비를 원조하는 행위 ⑤근로자가 정당한 쟁위행위에 참가하거나 사용자의 부당노동행위를 신고한 것 등을 이유로 해고하거나 불이익을 주는 행위. 여기에서 근로자에게 불이익을 주는 행위란 근로자의 정당한 노동조합활동을 이유로 근로자를 해고하는 것은 물론 근로자에게 불리한 업무나 장소로 전직이나 전보발령을 하는 것도 포함된다. 그러나 해고 전보발령 등 사용자의 부당노동행위는 대부분 표면적인 이유를 내세우거나 근로자의 귀책사유와 경합하여 이루어지는 경우가 많다. 또한 부당노동행위의 입증책임도 부당노동행위를 주장하는 근로자 측에 있으므로 사용자의 부당노동행위를 가려내기가 매우 어렵다. 근로자의 귀책사유나 사용자의 표면적인 이유가 경합하였더라도 사용자의 부당노동행위 의사가 존재하면 부당노동행위는 성립된다.

부당노동행위구제신청

●노사관계

노동위원회 구제신청은 사용자가 근로기준법(근기법) 제30조를 위반하여 정당한 이유 없이 근로자를 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌(이하 '해고 등' 이라고 함)에 처한 경우 또는 사용자가 노동조합및노동관계조정법(노조법) 제81조를 위반하여 부당노동행위를 한 경우 피해를 입은 근로자 또는 노동조합이 권리구제를 받을 수 있는 행정적 구제절차다. 근기법 제30조나 노조법 제81조를 위반한 사용자를 상대로 민사소송이나 형사고소도 물론 할 수 있지만 전문적인 행정기구인 노동위원회에 구제신청을 함으로써 저렴한 비용으로 신속하게 권리구제를 받을 수 있다. 노동위원회 구제신청제도는 사용자의 법위반 행위로 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합의 권리를 원상회복하는 것을 목적으로 하므로 부당해고로 판정할 경우 원직복직과 부당해고 등의 기간의 임금상당액 지급명령을 하며, 원상회복, 성실교섭명령, 비열계약 파기, 사과 및 재발방지 약속 등 부당노동행위 유형에 따라 적절한 명령을 한다. 구제신청은 우선 지방노동위원회에 제출하여 판정을 받게 되는데 판정결과에 불복할 경우 중앙노동위원회에 재심신청을 할 수 있고 그 이후에 행정법원, 고등법원, 대법원 순으로 법적다툼을 계속할 수 있다. 이와 같이 법적다툼이 길어진다면 구제명령이 무용지물이 될 수 있는데, 이를 대비해 구제명령의 이행확보를 위해 긴급이행명령제도(사용자가 중앙노동위원회 판정에 불복하여 행정소송을 제기한 경우 중앙노동위원회의 신청에 의하여 관할 법원이 결정으로 구제명령의 전부 또는 일부를 판결이 확정될 때까지 이행할 것을 강제하는 명령을 내리는 제도)가 있으며, 기간내 재심신청 또는 행정소송을 제기하지 않아 구제명령이 확정되었는데도 구제명령을 이행하지 않는 경우에 3년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금형에 처해진다. 구제신청은 부당해고나 부당노동행위가 있은 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3개월 이내에 해야 한다.

부당노동행위구제의긴급이행명령

●노동법

부당노동행위에 대한 노동위원회의 구제명령은 행정처분이므로 사용자가 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하거나 행정소송을 제기하더라도 행정처분의 성격상 그 효력은 정지되지 않는다. 그러나 현실적으로 사용자가 구제명령을 이행하지 않는 경우에는 그 구제명령이 법원의 판결에 의하여 확정된 후에 확정된 명령위반을 이유로 벌칙을 적용할 수 있을 뿐, 구제명령을 강제할 수 있는 실효성 있는 수단이 없는 것이 현실이다. 더구나 구제명령이 법원에서 확정될 때까지는 매우 긴 시간이 소요될 수 있으므로, 부당노동행위로 인한 노동자 측의 피해가 회복불가능하게 될 우려도 있다. 이러한 문제 때문에 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노동조합법) 제85조 제5항은 사용자가 중앙노동위원회의 재심판정에 불복하여 행정소송을 제기한 경우에 중앙노동위원회의 신청에 의하여 관할 법원이 판결확정 시까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명령하는 제도, 즉 '긴급이행명령'을 규정하고 있다. 사용자가 긴급이행명령에 따르지 않을 때에는 500만 원 이내의 총액범위에서 명령의 불이행일수 1일에 50만 원 이하의 비율로 산정한 금액을 과태료로 부과한다. 긴급이행명령 결정이 내려진 후에 당해 구제명령의 위법성이 인정되는 등의 사정이 있으면 법원은 당사자인 사용자나 중앙노동위원회의 신청 또는 직권에 의해서 결정을 취소할 수 있다. 한편 법원이 긴급이행명령을 결정하기 위해서는 잠정적으로 구제명령의 이행을 즉시 강제할 필요성이 존재함은 당연하나, 이외에 당해 구제명령의 위법성 여부도 심사해야 하는지가 문제가 된다. 이에 대해서 법원이 구제명령의 위법성 여부를 심사하여 소송에서의 유지 가능성이 없다면 긴급이행명령을 결정할 수 없다는 견해가 있다. 그러나 긴급이행명령제도가 구제명령의 위법성을 판단하는 본안소송과는 별개의 절차이므로 중앙노동위원회의 구제명령에 중대하고 명백한 하자가 없는 이상 일단 적법한 것으로 추정하여 긴급이행명령을 내릴 수 있다고 보는 것이 타당하다. 사용자의 부당노동행위는 헌법으로 보장된 노동자의 노동3권을 위축, 침해하는 중대한 불법행위일 뿐만 아니라, 일단 노동조합의 활동이 위축된 후에는 회복하기 어려운 경우가 많다는 점에서 현행 부당노동행위 구제제도의 한계를 보완하는 긴급이행명령제도의 의의가 매우 크다고 할 수 있다. 그러나 노동위원회나 법원의 소극적인 태도로 그 적용이 활성화되고 있지는 못한 것이 현실이다. 또한 부당노동행위 구제절차를 준용하는 부당해고 구제절차에서는 긴급이행명령제도가 인정되지 않고 있다.

부당해고

●노동법

법적으로 해고는 근로자의 의사와는 상관없이 사용자의 일방적인 의사표시에 의해 근로관계가 종료되는 것을 의미한다. 해고는 근로자의 일상생활에 큰 영향을 미치므로 법에서 일정한 제한을 가하고 있는데 근로기준법 제23조에서는 '사업주가 근로자를 정당한 이유 없이 해고하지 못한다'고 규정하고 있으며 만약 이를 위반할 경우 그 해고는 부당해고에 해당한다고 하고 있다.

부당해고구제방법

●노동법

사용자가 근로자를 정당한 사유없이 해고하거나 휴직, 정직, 감봉 기타 징벌한 경우 근로자는 다음의 세 가지 방법에 의하여 부당해고 등에 관한 구제를 받을 수 있다. ①고용노동부에 진정서 제출: 사업장 관할 지방노동사무서에 부당해고 등에 관한 진정서를 제출하면 담당 근로감독관이 배정되어 사용자와 근로자를 고용노동부사무소로 출석토록 하여 사실관계를 조사 · 확인한 후 부당해고라고 인정되면 사용자에게 근로자를 원직복귀시킬 것을 명하고 이에 따르지 않으면 형사처벌을 한다. ②노동위원회에 부당해고 구제신청: 부당해고 등을 당한 근로자는 부당해고 등을 당한 날로부터 3개월 이내에 사업장 관할 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 권리구제를 받을 수 있다. 지방노동위원회에 구제신청서를 제출하면 노동위원회는 담당심사관을 배정하여 사용자와 근로자를 출석시켜 조사한 후 심문회의를 거쳐 사실관계를 확인하여 부당해고가 성립되지 않으면 기각결정을 하고, 성립되면 근로자를 즉시 원직에 복귀시키고 부당해고 기간 동안의 임금을 전액지불할 것을 내용으로 하는 구제명령을 한다. 관계당사자는 심문회의에 출석하여 의견을 진술하거나 증인을 출석시킬 수 있으며 변호사나 공인노무사를 대리인으로 선임하여 변론하게 할 수 있다. 지방노동위원회의 기각결정이나 구제명령에 불복하는 관계당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 청구할 수 있고 중앙노동위원회의 재심판정에 이의가 있는 자는 재심판정서의 송달을 받은 날로부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다. 위의 기간 내에 재심을 신청하지 않거나 고등법원에 소를 제기하지 아니한 때에는 그 구제명령, 기각결정, 재심판정은 확정된다. 이와 같이 구제명령이나 기각결정, 재심판정이 확정된 때에는 관계당사자는 이에 따라야 한다. 이를 위반하는 경우에는 형사상의 처벌을 받게 된다. ③법원에 해고무효소송 제기: 부당해고 등을 당한 근로자는 위와 같은 노동법상의 특별 구제절차를 밟는 것 외에 법원에 해고무효확인소송을 제기하여 권리구제를 받을 수 있다. 근로자가 부당해고를 당하면 위와 같은 세 가지 방법 중 어느 하나 또는 그 이상의 방법을 택할 수 있으나 1차적으로 고용노동부에 진정하거나 노동위원회에 구제신청을 하는 것이 민사상 해고무효확인소송보다 근로자에게는 시간과 경비 면에서 유리하다.

부당해고금전보상제도

●노동법

노동위원회는 해고에 대한 구제명령을 할 때에 근로자가 원직복직을 원하지 않으면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공했더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다(근기법 제30조 제3항). 부당해고에 대한 구제방법으로 근로자가 원직복직을 희망하지 않을 경우 원직복직 이외에 노동위원회 구제명령으로 임금상당액 이상의 금품을 지급하고 근로관계를 종료할 수 있는 금전보상제를 도입하였다. 임금상당액 이상의 금품은 해고기간 동안의 임금상당액과 위로금을 포함하여 원직복직을 대신한 것으로, 노동위원회가 근로자의 귀책사유, 해고의 부당성 정도 등을 고려하여 결정한다.

부당해고와부당징계

●노동법

사용자는 근로자를 해고하는 경우에는 반드시 취업규칙이나 단체협약에서 정한 정당한 해고사유와 해고절차에 따라야 한다. 사용자는 근로자를 해고하기 위해서는 정당한 사유가 존재하여야 하지만 취업규칙이나 단체협약 등에서 본인의 의견청취나 노조와의 협의 등 해고절차를 두고 있는 경우에는 이러한 절차를 밟아야 한다. 사용자가 이러한 사유나 절차없이 행한 해고는 부당해고로서 형사상의 처벌을 받음은 물론 근로자를 원직복귀시켜야 하고 해고 후 원직복귀 때까지의 임금전액을 지불하여야 한다. 사용자는 해고뿐만이 아니라 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌의 경우에도 정당한 사유와 절차를 밟아야 하며 그러지 않으면 부당징계로서 부당해고와 동일한 효과가 발생한다.

부정수급

●노동복지

허위 또는 기타 부정한 방법으로 실업급여를 받거나 받고자 하는 행위(고용보험법 제47조). • 부정행위의 사례: 피보험자격 취득일 또는 상실일의 허위신고, 이직사유 및 임금액의 허위기재, 취업사실 또는 부업에 의한 소득의 미신고, 타인의 자격을 이용, 증명서 및 첨부서류의 위조 및 허위기재, 위장해고 • 부정수급 시 조치: 지급되지 않은 실업급여에 대하여는 지급 중지하고 지급받은 실업급여에 대하여는 반환명령과 이에 상당하는 금액에 대하여 추가로 징수할 수 있다.

부정이득의징수

●노동복지

업무상 재해를 당한 근로자 또는 유족이 허위 기타 부정한 방법으로 보험급여를 받은 때에 그 급여액의 배액을 수급권자로부터 징수하는 제도.

분임연구(토의)

●노동교육

현안을 해결하기 위한 집단의사 결정방법의 일종. 진행자(분임장)와 서기를 선출해야 하는데 진행자는 참여자의 의견을 자세히 말하게 하고, 골고루 발언 기회를 부여하며 진지하고 활발한 토의 분위기를 조성하고 자기 발언은 자제하면서 효과적으로 내용을 정리하는 역할을 한다. 서기는 발언내용을 요약 및 기록하고 참여자들은 건전한 사고로 능동적 · 적극적으로 참여한다. 주어진 주제는 '현실진단(문제점 도출) → 원인분석 → 해결방안 모색 → 실천다짐' 과 같은 절차로 의견수렴되며 이 과정에서는 비판 금지, 아이디어의 결합, 많은 양의 자유분방한 제안 등이 이루어진다.

분쟁해결절차

●국제노동

당사국이 무역과 관련하여 지속적 혹은 반복적으로 국내노동법 집행의무를 이행하지 않을 경우, 상대국 정부가 3인(공동추천의장, 양국이 지명한 각 1인)의 중립적 인사로 구성된 분쟁해결패널(Dispute Settlement Panel)에 회부한다. 2006년 11월 민주당이 의회 다수당이 되기 전에 비준된 자유무역협정(FTA)의 노동협정에서는 분쟁해결패널에서 패소하면 패널 결정에 따라 연간 최대 1500만 달러의 노동기준이행기금을 설치하도록 되어 있었으나 페루, 콜롬비아, 파나마, 한국과의 FTA 협정문에서는 일반 분쟁해결절차에 준하는 방식으로 바뀌었다. 또한 분쟁해결절차로 이행하는 의무위반도 특정하지 않고 무역·투자에 영향을 미치는 한 모든 의무위반이 분쟁해결절차로 이행할 수 있도록 규정했다. 미국이 이미 체결한 FTA에서 노동기준 준수 관련으로 분쟁해결 절차에 회부된 사례는 아직 없다.

분진작업

●노동복지

일반적으로 고체를 분쇄, 연마, 절삭하는 작업공정이나 토석, 암석, 광물을 하역하는 등의 작업 시에 공기 중에 분진이 부유하게 된다. 이와 같이 부유하는 분진에 노출되어 건강장해를 일으킬 우려가 있는 작업을 분진작업이라고 한다. 분진에 의한 건강장해에서 특히 위중한 장해인 진폐의 건강관리를 위하여 '진폐의 예방과진폐근로자의보호등에관한법률' 이 1984년에 제정되었다. 분진작업에서의 설비의 기준, 설비의 성능, 작업환경 측정, 보호구 착용 등에 대하여는 산업보건기준에관한규칙에 규정되어 있다.

불법대체근로

●노사관계

쟁의행위가 개시되었을 때 사용자가 조업을 계속할 것인지는 자유이나 '당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체' 하거나 '쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급' 을 주어 조업을 계속하는 것은 노동조합 및노동관계조정법에 의해 금지되는데, 이를 위반하여 조업을 계속하기 위해 대체인력을 투입하는 것을 불법대체근로라고 한다. 쟁의기간 중 사용자가 근로자를 채용 또는 대체하여 쟁의행위에 참가한 조합원들의 업무를 수행하게 한다면 노동조합이 주장을 관철할 목적으로 업무의 정상적인 운영을 저해하려고 하는 쟁의행위가 사실상 무의미하게 되기 때문에 노동조합의 정당한 쟁의행위를 보호하기 위해 쟁의기간 중 대체근로를 규제하고 있는 것이다. 대체근로가 금지되는 '당해 사업과 관계없는 자' 란 당해 사용자가 일체로서 경영하는 사업체에 종사하는 자를 제외한 자를 말하는데, 즉 회사의 종업원에 해당하지 않는 자이다. 따라서 회사의 종업원에 해당하는 경우에는 파업이 발생한 사업장 내의 비조합원, 파업불참 조합원뿐 아니라 동일 기업에 속하는 다른 사업장(예컨대 본사 또는 다른 지역의 사업장)의 근로자도 대체근로가 허용되나 그외 다른 사람에게 대체근로를 시키는 것은 불법대체근로이다. 또한 대체근로가 금지되는 '채용' 은 고용형태나 기간과는 무관하므로 조합원이 종사하던 업무를 맡기기 위해 신규채용하는 것, 임시직을 채용하는 것, 휴일작업·교대공백시간의 작업에만 종사하던 용역회사 또는 하청회사 근로자에게 조합원이 종사하던 업무를 담당하게 하는 것 등은 금지된다. 그러나 쟁의행위로 중단된 업무를 수행하게 하기 위해서가 아니라 사업확장으로 근로자를 신규채용하거나 자연 감소 인원을 보충하기 위한 채용은 허용된다. ▶노조법 제43조(사용자의 채용 제한) ①사용자는 쟁의행위 기간에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다. ②사용자는 쟁의행위 기간에 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급을 줄 수 없다. ▶처벌규정: 1년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금

불법파견

●노동법

합법적인 파견이란 파견근로자보호등에관한법률(파견법)에 따라 허가를 받은 파견업체가 근로자를 고용한 후 고용관계를 유지하면서 사용사업주에게 근로자를 파견하여 사용사업주의 지휘감독하에 노동을 제공하게 하는 것을 말한다. 파견이 허용되는 업무는 32개로 법에 정해져 있는데, 비서, 타자원, 전화외판원, 운전원, 수금원, 건물청소원 등이다. 반면 불법파견은 파견법이 허용하고 있는 근로자 파견 이외의 파견을 말하는데, 형식적으로는 도급계약을 체결하고 사실상 근로자를 파견하거나(위장도급의 형태) 허가를 받은 파견업체가 파견허용 업종 이외의 업무에 근로자를 파견하는 행위, 근로자를 파견 받은 사용사업주가 다시 근로자를 파견하는 이중파견 행위 등을 들 수 있다. 최근에 문제가 되고 있는 불법파견은 위장도급하에서 이루어지는 것인데, 원래 도급은 '당사자 일방(용역회사, 하청업체)이 어느 일을 완성할 것을 약정하고, 상대방(발주업체, 원청업체)이 그 일의 결과에 대해 보수를 지급하는 것을 약정하는 계약(민법 제664조)' 이지만 형식적으로 도급계약을 체결하고 있는 용역 · 하청업체가 독립적인 사업 능력 없이 근로자를 고용해 도급비를 받아 임금을 지급하는 등의 역할만 하고, 그 근로자의 근로조건 결정 및 업무지휘 감독 등 실질적인 사용사업주로서의 역할을 발주 · 원청업체가 하면서 사실상 불법파견이 이루어진다. 파견법상의 파견을 회피할 목적으로 '도급' 이라는 형식을 빌려 근로자를 사용하고 그 근로자에 대한 근로기준법 및 노동조합및노동관계조정법 등 여타의 노동법상의 책임을 지지 않아 문제가 되고 있다. 불법파견을 받은 사용업체에 대한 처벌규정이 없다거나 불법파견된 근로자들과 사용업체 간에 직접적인 근로계약이 체결된 것으로 간주한다는 등의 구체적이고 직접적으로 불법파견을 규제할 만한 법이 마련되지 않은 것도 불법파견을 양성하는 요인이 되고 있다.

불이익취급

●노동법

노동조합및노동관계조정법에서 규제하고 있는 사용자의 부당노동행위 유형 중 하나. 노동자가 ①노동조합에 가입 또는 조직하려고 한 것 ②노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것 ③정당한 단체행위에 참가한 것 ④사용자가 부당노동행위 규정에 위반한 것을 노동위원회에 신고하거나 증언을 한 것 또는 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 사용자가 노동자에게 불이익을 주는 행위를 '불이익 취급' 이라고 한다. 불이익 취급은 노동자 개인에게 현저한 경제적 · 심리적 압박을 가할 뿐 아니라 노동조합 활동까지 위축시켜 노동3권 행사에 중대한 위협이 되는 대표적인 부당노동행위이다. 불이익 취급에 해당하는 사용자의 불이익 처분에는 근로관계의 지위나 경제적인 대우에 관한 불이익뿐만 아니라 정신상 · 생활상의 불이익 또는 조합 활동상의 불이익도 포함된다. 근로관계의 지위에 관하여 불이익을 주는 대표적인 처분으로 '해고' 가 있는데, 강요에 의한 사직서 제출, 영업양도시 양수기업이 일부 조합원들의 고용인수 거부 등도 사실상 해고이다. 경제적 대우에 관한 불이익의 예로는 휴직 · 정직 · 출근정지 · 감봉 등의 징계처분, 상여금 지급시 차별, 대부금제도나 장학금제도 또는 복리후생제도 이용에 관한 차별 등이 있고, 정신상 또는 생활상의 불이익이 초래되는 예로는 시말서 제출의 징계처분, 기존의 업무에 비교하여 부적당하거나 불유쾌한 업무로 전근이나 배치 전환한 경우, 일거리를 주지 않고 책상까지 치워버리는 경우, 생활 근거지에서 멀리 떨어진 지역으로 전근시키거나 부부 중 한 명을 먼 지역으로 전근시키는 것 등이 있다. 조합원 자격이 없는 직위로 승진시키거나 조합활동이 어려운 지역으로 전근시키는 것과 같이 조합활동을 할 수 없거나 곤란하게 하는 것은 조합활동상의 불이익 처분이다. 그러나 사용자는 겉으로는 경영상 또는 인사상의 합리적인 이유를 내세우므로 불이익 처분이 부당노동행위에 해당하는지는 사용자가 내세우는 처분사유와 노동자가 한 조합활동의 내용, 처분의 대상자, 사용자와 노동조합과의 관계, 처분의 시기 및 경위, 처분의 불균형 여부, 처분의 절차, 처분 이후 조합활동 상황의 쇠퇴 내지 약화 여부 등을 고려하여 판단한다.

브레인라이팅

●노동교육

직역하면 '머리에 담긴 내용을 쓰는 것' 인데, 원어 그대로 또는 BW로 약칭하여 사용한다. 6명의 참가자가 각각 아이디어를 3개씩 6분간 생각해 내는 방법을 6회 반복하는 발상법이다. 원칙적으로 6명이 한 팀을 만든다. 조용한 회의실을 준비하여 책상을 원형이나 사각형으로 배치한다(BW 시트를 건네주기 때문에 원형이 바람직함). 리더는 멤버에게 테마를 보이고 질문이 있으면 질문을 받는다. 테마에는 특별히 제한은 없지만 구체적이고 알기 쉬운 것이 바람직하다. 이것은 브레인 스토밍(BS)과 같은 조건이다. 다음으로 각 멤버들에게는 가로로 ABC, 세로로 123인 3행 3열 시트가 배분된다. 우선 5분간에 각 참가자는 1의 A, B, C칸에 테마에 관한 자기 나름대로의 아이디어를 쓴다. 5분이 지나면 자기의 시트를 왼쪽 옆의 참가자에게 전달한다. 각 참가자는 오른쪽 옆의 참가자에게서 돌아온 시트의 1A칸에 쓰여 있는 아이디어를 발전시킨 아이디어를 생각해 2A칸에 써 넣는다. 1B칸→2B칸, 1C칸→2C칸도 마찬가지로 같은 방법으로 한다. 발전 아이디어가 생각나지 않을 때는 독자적인 아이디어를 쓴다. 이렇게 하여 2회째 5분이 지나면 전회와 같이 각자의 시트를 각각 왼쪽 옆의 참가자에게 전달하고 위와 같은 순서를 반복한다. 이 같은 과정이 끝나면 각자가 가지고 있는 시트의 내용을 각 참가자에게 평가시키고 좋은 아이디어를 각각 다섯개 정도씩 뽑아서 그 아이디어를 전원이 평가하거나 브레인스토밍과 같이 나중에 시트내용을 평가한다. 이 기법의 장점은 각 참가자의 사고력을 충분히 활용할 수 있다는 것이다. 앞에서 발언하는 것에 서투른 사람, 소극적인 사람, 체면을 걱정하는 사람 등의 사고력도 최대한으로 이끌어낼 수 있다. 또한 BS에서는 다른 사람에게 의존하여 진지하게 생각하지 않는 사람이 나올 위험성이 있지만, 이 방법은 전 참가자가 진지하게 주제를 생각한다. 지위의 상하에 거리낌이 없는 것도 장점이다. 단점은 참가자 간에 서로 자극하는 상승효과를 기대할 수 없는 것이다.

브레인스토밍

●노동교육

알렉스 오스번(Alex F. Osborn) 박사가 창안한 창조성 개발기법으로 일명 '오스번법' 이라고도 한다. 1939년 GE사의 창조성훈련과정을 진행하는 중에 기술자들의 행동을 관찰한 오스번 박사가 그 일부를 광고계에 도입한 것이 시초라고 한다. 스토밍은 회오리바람을 일으킨다는 의미로 브레인스토밍은 리더, 기록자 외에 10명 이내의 참가자(stormer)들이 기존의 관념에 사로잡히지 않고 자유로운 발상으로 아이디어나 의견을 내는 것이다. 보통의 회의와 다른 점은 ①타인의 아이디어나 의견에 대해 판단하지 않고(비판금지) ②자유분방한 아이디어나 의견을 내며 ③질보다 양을 추구하여 다수의 아이디어를 내고 ④타인의 아이디어에 의견을 결합하여 새로운 아이디어와 의견을 발상하는 4가지 원칙을 적용하는 것이다. BS의 장점은 쉽게 실행할 수 있고, 거의 모든 경우에 적용하여 다양한 아이디어를 얻을 수 있는 것이고, 단점은 타인에게 의지하여 진지하게 생각하지 않는 참가자가 나올 수 있고, 리더에 따라서 성과가 좌우되며, 여러 사람 앞에서 발언을 잘하지 못하는 사람의 능력을 살리기 어렵다는 점 등이다. BS는 집단발상법으로서 회의에 적용할 수 있어 일상업무 중에도 활용되고 있으나, 의사결정이나 의견조정을 위한 회의에는 적용할 수 없다.

브레인풀제

●노동교육

국가가 대학교육의 질을 높이고 국내 연구수준을 향상시킬 목적으로 주로 해외에서 인정받고 있는 우수한 고급 과학두뇌를 채용하여, 특정기간 대학이나 각종 연구기관 등에 근무하게 하면서 강의와 연구활동을 하도록 보장해 주는 제도. 이와 같은 형태의 제도는 여러 선진국의 경우, 이미 오래전부터 도입되어 교육의 질을 높이고 국내 연구수준을 향상시키는 데 큰 몫을 해왔다. 선진국들에 비해 상대적으로 기술수준이 낮은 한국에서는 1992년부터 이 제도를 도입, 우수한 교포 과학두뇌와 연구인력을 초빙하여 대학 강단이나 각종 연구소, 산업현장 등에 배치, 근무시키고 있다. 또 한국학술진흥재단에서는 1994년부터 해외에서 활동하고 있는 교포 과학두뇌 초빙제를 도입하고 있다.

블랜디드러닝

●노동교육

학습 효과를 극대화하기 위해 칵테일처럼 온라인과 오프라인 교육, 그리고 다양한 학습 방법을 혼합하는 것이다. 2000년 후반부터 미국의 일부 온라인 교육학자들이 사용하기 시작하여 현재는 교육 명사로 자리 잡았다. 혼합형 학습(Blended Learning)의 방법으로는, 집합 교육을 중심으로 온라인 교육을 보완하거나 자율학습 방식에 온라인 협동 학습을 접목하는 방식, 다양한 온라인 학습 전략에 오프라인으로 보조하는 방법 등 각 교육 주체마다 다양한 전략이 가능하다.

블루라운드

●노동경제

세계 각국의 근로조건을 국제적으로 표준화할 목적으로 추진되는 다자간 무역협상. 1995년 1월 세계무역기구(WTO)의 출범을 전후해 새로운 통상문제가 계속 제기되면서 선진국들이 개발도상국에 비해 우위에 있는 환경권 · 노동권 · 경제정책 등의 문제를 무역과 연계하려는 움직임이 강화되었다. 블루라운드 역시 국가 간의 통상 문제에 노동기준과 무역을 연계시키기 위한 선진국들의 이러한 무역정책 가운데 하나로, 각국의 근로조건을 국제적으로 표준화함으로써 이 기준에 미치지 못하는 개발도상국들의 상품에 대해서는 무역제재 조치를 취하기 위한 것이다. 1994년 국제노동기구(ILO)에서 본격적으로 이 문제가 논의되기 시작한 이후, 세계무역기구 각료 회의에서도 근거 규정이 마련되어 2003년 2월 현재까지도 협상이 진행되고 있다. 각국의 근로조건에 대한 국제적 표준화를 가장 강하게 주장하는 국가는 미국과 프랑스이며, 경제협력개발기구(OECD) 국가 대부분도 강제노동 · 아동노동을 비롯해 결사의 자유, 단체교섭권 등 기본적 인권과 관련된 노동기준을 통상 문제와 연계하려는 태도를 취하고 있다. 반대로 개발도상국들은 이러한 선진국들의 주장이 개발도상국의 저임 경쟁력을 겨냥한 위장된 보호주의이며, 노동기준에 관한 문제는 국제노동기구에서 논의될 내용이라고 반대하고 있는데, 아직까지는 세계무역기구에서도 공식적인 의제로 상정하지 않고 있다.

비상시임금지불

●노동경제

'비상시 임금지불' 은 근로기준법에 마련된 제도인데, 노동자 또는 노동자의 수입에 의하여 생계를 유지하는 자가 출산하거나 질병 또는 재해를 입은 경우, 혼인 또는 사망한 경우, 부득이한 사유로 1주일 이상 귀향하게 되는 경우에는 임금 지급기일 이전이라도 노동자는 사용자에게 이미 근로한 것에 대한 임금 지급을 청구할 수 있고, 사용자는 해당 임금을 의무적으로 지급하도록 법으로 정한 가불제도이다. 이 제도는 임금을 유일한 생계수단으로 하는 노동자에게 출산, 질병, 재해 등 불시에 지출하여야 하는 급박한 사정이 발생한 경우 임금지급기일 전이라도 사용자에게 기왕의 근로에 대하여는 임금의 지급을 청구할 수 있도록 하여 노동자의 안정된 생활을 보장하려는 데 취지가 있다. 비상시 임금지불 제도가 적용되는 비상한 경우를 당한 사람은 노동자 자신이거나 그 노동자의 수입에 따라 생계를 유지하는 자인데, 친족 또는 동거인이라 하더라도 노동자가 부양의무를 지고 있다면 해당된다. 그러나 친족이 출산 또는 질병 등의 비상한 사태에 처하더라도 그 친족이 노동자가 부양의무를 갖지 않고 독립하여 생계를 유지하고 있다면 사용자는 임금지급기일 전에 비상시 임금지불을 해주어야 할 의무를 갖지 않는다. 비상시에 처한 노동자에게 지급해야 할 임금액은 '기왕의 근로에 대한 임금' 에 한정되며, 그에 해당하는 전액을 지급하는 것이 원칙이다. 따라서 취업규칙이나 단체협약에 별도의 규정이 없는 한 아직 제공되지 않은 근로에 대한 임금까지 사용자가 지급할 의무는 없다. 노동자가 비상시 임금지불을 청구한 경우 그 지불사유가 존재함에도 사용자가 지불을 거절하면 1,000만 원 이하의 벌금에 처해진다. 또한 노동자는 사용자가 본조를 위반함으로써 발생하게 된 손해, 예컨대 응급수술의 시기를 놓쳐서 사망하거나 비용이 늘어난 경우에는 인과관계가 인정되는 범위에서의 손해배상청구가 가능하다. ▶[관련법조문] 근로기준법 제44조 [비상시 지불] 사용자는 노동자가 출산, 질병, 재해 기타 대통령령이 정한 비상한 상황의 비용에 충당하기 위하여 청구하는 경우에는 지급기일 전이라도 기왕의 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.

비자발적실업

●노동경제

수요부족실업(demand-deficiency unemployment)이라고도 하며, J. M. 케인스가 지적하였기 때문에 케인스적 실업이라고도 한다. 케인스는 불황기의 대량실업의 구제책으로서 확장적 재정 · 금융 정책에 의한 유효수요 증가정책을 써야 한다고 주장하였다. 후에 J. 로빈슨은 이러한 종류의 실업을 20세기의 장기정체시대에 필연적으로 발생하는 현상이라 하고, 이를 구조적(構造的) 실업이라 하였다.

비자발적이직

●노동경제

재고용 의도가 없는 해고, 7일 이상 지속되거나 지속될 것으로 예상되는 일시적 해고, 합병, 구조조정, 폐업으로 인한 해고, 근로계약기간 만료에 따른 면직.

비정규직근로자

●노동경제

근로방식, 근로시간, 고용의 지속성 등에서 표준적인 정규근로자가 아닌 근로자. 한국의 경우 2001년 9월 현재까지 정확한 개념이나 정의는 나와 있지 않은 상태이다. 보통 지속적인 일자리가 아니라 일시적으로 근무하는 임시직 · 용역직 · 시간제 · 촉탁 · 계약직 · 재택근무 등 근로계약 기간이 1개월 미만인 근로자나, 일정한 근무처가 없이 떠돌아다니면서 일하는 일용직 · 캐디 · 보험설계사 등 특수고용인 등을 포괄하는 개념이다. 2001년 8월, 노동부는 노사정위원회에서 논의 중인 비정규직 보호방안과 관련해 일정 기간이 지나면 정규직화하는 방안을 검토하고 있다고 밝혔는데, 노동계에서는 비정규직근로자의 정규직화를 요구해온 반면, 경영계에서는 인건비 상승 등의 이유를 들어 반대 입장을 고수해 왔다. 그러다 노동시장 유연화의 세계적 추세 및 국내 노동시장 유연화 정도, 기간제 · 단시간 · 파견근로자 등 특수 고용 형태의 근로자 보호문제, 비정규직 고용 및 보호대책에 대한 국내외 사례 분석, 비정규직 실태조사 등에 관한 문제를 협의하기로 하고, 노동계와 재계의 의견을 모두 반영한 비정규직근로자에 대한 실태조사를 실시함으로써 일단 이를 둘러싼 논란의 해소방안을 마련하였다. 그러나 이 비정규직근로자 문제를 완전히 해결하는 데는 앞으로도 많은 시일이 걸릴 것으로 전문가들은 진단한다.

비정규직차별시정제도

●노사관계

기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률안(이하 기간제법안), 파견근로자보호 등에 관한 법률개정안(이하 파견법개정안)에서는 비정규직의 차별을 시정하는 제도로서 비정규직에 대한 차별금지 및 노동위원회를 통한 차별시정제도를 규정하고 있다. 최근 국회 환경노동위원회를 통과한 관련 법안에서 규정된 차별시정제도의 내용을 보면, 먼저 차별적 처우라 함은 임금, 그밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것을 말한다(기간제법안 제2조 제3호, 파견법개정안 제2조 제7호). 사용자는 기간제 · 단시간근로자에 대하여 기간제 또는 단시간임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 또는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다(기간제법안 제8조 제1항, 제2항). 사용사업주 또는 파견사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니된다(파견법개정안 제21조 제1항). 차별적 처우를 받은 기간제 · 단시간 · 파견근로자는 노동위원회에 차별의 시정을 신청할 수 있는데, 차별시정의 신청은 차별적 처우가 있은 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)로부터 3개월 이내에 하여야 한다. 노동위원회는 차별시정 신청을 받은 때에는 지체없이 필요한 조사와 관계당사자에 대한 심문을 하여야 하는데, 이 경우에 분쟁해결의 입증책임은 사용자에게 있다(기간제법안 제9조 제4항). 노동위원회는 심문 과정에서 관계당사자의 신청 또는 직권에 의하여 조정절차를 개시할 수 있으며, 관계당사자의 합의로 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다. 관계당사자가 수락한 조정조서나 중재 결정이 있는 경우의 중재결정서는 민사소송법의 규정에 의한 재판상 화해의 효력이 있으므로 당사자는 불복할 수 없다. 노동위원회는 조사와 심문을 종료하고 차별적 처우 인정 여부를 판정하여 사용자에게 시정명령을 내리거나 시정신청 기각결정을 하게 되는데, 지방노동위원회의 판정에 불복하는 관계당사자는 명령 및 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있고, 중앙노동위원회 재심결정에 불복하는 관계당사자는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다. 행정소송을 제기하여 확정되거나 규정 기간 내에 재심 또는 소송을 제기하지 않아서 확정된 시정명령을 정당한 이유없이 이행하지 아니한 자는 1억 원 이하의 과태료에 처한다(기간제법안 제24조, 파견법개정안 제46조 제1항).

비형식교육

●노동교육

학교교육 밖에서 이루어지는 모든 구조화된 학습활동. 형식교육과 동일하게 계획적이고 체계적이며 조직화된 교수과정을 포함하고 있으나, 국가의 '학력 · 학위' 인증을 받지 않은 교육이다. 공식적인 학위나 졸업장의 취득을 목적으로 하지 않으면서 교육프로그램이나 강좌형태로 '기관에 등록하여' 참여하거나, 지속적인 스터디클럽, 개인과외 형태로 참여한 교육으로 구체적인 교육프로그램이나 교육과정이 있는 학습이다. 구체적으로 비형식교육은 직장에서 받은 교육, 학원수강, 주민자치센터나 백화점 문화센터 프로그램 참여, 영농교육, TV강좌, 인터넷강좌, 스터디클럽, 개인과외 등을 포함한다.

2011

고용노동용어 **해설**

Employment and Labor Terminology

ㅅ

● 노동경제 ● 노동교육 ● 노동법 ● 노동복지 ● 노사관계,국제노동

사고

●노동복지

인간이 어떠한 목적을 수행하려고 행동하는 과정에서 갑자기 의지에 반하는 예측불허의 사태로 인적 · 물적 손실이 발생하는 것. 예컨대 공장의 설비가 예측에 반해서 갑자기 파괴되거나 화재, 폭발 등의 물적 손해를 입는 상태이다. 상해는 사고에 의해서 일어나며 사고는 불안전 상태나 불안전 행동에 의해서 일어난다.

사고분석

●노동복지

사업장에서 발생한 개개의 사고에 대하여 원인과 결과를 분석하는 것. 분석의 결과는 유사재해의 재발을 방지하는 데 충분히 활용해야 한다. 사고분석은 직접 원인은 물론 간접원인에 대해서도 그 경과를 면밀하게 잘 분석하여야 한다. 또한 분석결과는 기록으로 남기고 통계를 잡아 재해원인의 경향을 파악하여 방지대책에 기여하도록 해야 한다.

사내근로복지기금

●노동복지

사업주가 사업이익의 일부를 재원으로 기금을 설립하여 이를 효율적으로 관리 운영하여 근로자의 복지사업에 사용할 수 있도록 하는 제도. 기금 설립은 법적의무사항은 아니므로 사업주가 사업체 여건을 고려하여 임의적으로 설립할 수 있다 –사내근로복지기금 설립절차: 노사 각 3인~10인의 위원으로 구성된 기금설립준비위원회를 구성하여 정관 작성, 이사 · 감사의 선임, 출연금을 협의 · 결정하고 관할 지방노동관서의 기금 설립인가를 받아 관할 등기소에 기금설립 등기한 후 등기부등본을 관할 지방노동관서에 제출하면 된다. –사내근로복지기금의 용도: 사내근로복지기금의 수익금으로 근로자 주택구입자금의 보조, 우리사주 주식 구입의 지원 등 근로자 재산형성을 위한 지원, 저소득근로자의 생활안정을 위한 자금대부, 장학금, 재난구호금의 지급, 기타 근로자의 생활원조, 기금운영을 위한 경비

사내근로복지기금설립절차

●노동복지

노사 각 3인~10인의 위원으로 구성된 기금설립준비위원회를 구성하여 정관 작성, 이사 · 감사의 선임, 출연금을 협의 · 결정하고 관할 지방노동관서의 기금 설립 인가를 받아 관할 등기소에 기금설립 등기한 후 등기부등본을 관할 지방노동관서에 제출하면 된다.

사내근로복지기금의용도

●노동복지

사내근로복지기금의 수익금으로 근로자 주택구입자금의 보조, 우리사주 주식 구입의 지원 등 근로자 재산형성을 위한 지원, 저소득근로자의 생활안정을 위한 자금대부, 장학금, 재난구호금의 지급, 기타 근로자의 생활원조, 기금운영을 위한 경비 지급에 사용한다.

사내근로복지기금의해산

●노동복지

사내근로복지기금은 당해 사업의 폐지로 해산된다. 기금의 해산절차는 민법상 법인의 해산규정(제77조 내지 제97조)을 준용하여 처리하되, 기금협의회의 해산 결의, 청산인 선임, 잔여재산 처리 계획 수립, 해산등기, 관할 지방노동관서에 해산 신고 등의 조치를 하여야 한다.

사례연구법

●노동교육

시카고 방식, 하버드 방식, 인시던트 프로세스의 3종류가 있지만, 통상 '케이스 스터디' 라 하면 이 중 시카고 방식을 가리킨다. 초기에는 특정 명칭이 붙여져 있을 뿐만 아니라, 강의 짬짬이 간단한 사례를 넘겨주고 토의하던 것이 하나의 기법이 되었다. 시카고 방식은 구체적 사례를 제시하고, 수강자와 강사가 하나가 되어 객관적 입장에서 왜 그런일이 일어났는가, 해결책은 무엇인가를 검토하고 일반적인 원리원칙을 도출해간다. 따라서 사례는 단순한 것이 많고, 토의시간도 짧은 것이 많다. 단기간의 실무에서 발생하는 제문제에 접하여 그 해결을 위하여 고도의 판단력을 양성할 수 있기 때문에 유효하다. 하버드 방식은 구체적 사례를 제시하고 이 사례의 문제점은 무엇인가, 원인은 어디에 있는가, 그 대책은 무엇인가와 같은 순서로 토의하고, 참가자의 문제해결능력과 판단력을 높여가는 것을 목표로 한다. 사용하는 사례는 현실에서 일어난 복잡한 것이 많고, 또 하나의 사례에 5~8시간의 토의시간을 필요로 하기 때문에 기업내 교육에서는 경영자와 관리자에게 적용하는 경우가 많다. 시카고 방식과의 차이점은 사례가 장문으로 복잡할 뿐만 아니라 등장인물의 입장에서서 생각한다는 것에 있다(시카고 방식은 객관적 입장에서 생각) 또, 시카고 방식이 원리원칙을 학습하는 것을 목표로 하고 있는 것에 비하여, 하버드 방식은 문제해결의 프로세스에 초점을 맞추고 있다는 차이점이 있다.

사망률

●노동복지

전체 근로자 수 중에서 일정한 기간, 예컨대 1년 동안 사망한 인원 수의 비율. 일반적으로 산업재해 통계에서도 근로자 1만 명당 사망자 수를 나타내는 사망만인율 지표를 활용하고 있다.

사망의추정

●노동복지

사고가 발생한 선박 또는 항공기에 탔던 근로자가 행방불명되어 그 생사를 알 수 없는 날로부터 3개월이 지나면 사망으로 추정하고 유족급여 및 장의비를 지급하도록 하는 것을 말한다.

사보타주

●노사관계

프랑스어의 사보(sabot, 나막신)에서 나온 말로, 중세 유럽 농민들이 영주의 부당한 처사에 항의하여 수확물을 사보로 짓밟은 데에서 연유한다. 한국에서는 흔히 태업(怠業)으로 번역하는데, 실제로는 태업보다 넓은 의미이다. 태업은 파업과는 달리 근로자가 고용주에 대해 노무제공을 전면적으로 거부하는 것이 아니

라 형식상으로는 취업태세를 취하면서 몰래 작업능률을 저하시키는 것을 말한다. 사보타주는 이러한 태업에 그치지 않고 쟁의 중에 기계나 원료를 고의적으로 파손하는 행위도 포함한다.

사업내공동직업훈련원

●노동교육

사업주가 동일 업종의 다른 사업주 또는 동일 그룹 내의 다른 사업주 공동으로 설립 · 운영하는 직업훈련원.

사업내직업훈련

●노동교육

사업주가 채용예정자 및 재직근로자를 대상으로 사업 내 직업훈련을 실시하는 경우 훈련과정에 따라 훈련비용의 70/100 ~ 전액을 지원금으로 지급한다.

사업의양도와고용승계

●노동경제

기업은 자본, 시설, 노동의 세 가지 요소가 결합된 유기체로서 기업의 소유나 자본이 타인에게 이전되어도 시설과 노동이 자동으로 포괄승계된다. 따라서 이 경우에 근로자의 고용관계도 당연히 승계된다. 즉 기업이 인수 · 합병 등에 의하여 사업을 양수 · 양도할 때에는 사업의 양수인은 양도인의 근로자도 자동승계하여야 하며 고용승계를 배제하는 경우에는 양도인의 근로자 지위는 사실상의 해고에 해당되므로 이때에는 해고의 정당한 사유가 있어야 한다. 양수인이 사업을 포괄승계하지 않고 법원의 경매나 폐업회사의 중고설비를 매입하는 등 시설이나 자산만 매입하는 경우에는 근로자의 승계의무가 없다. 그러나 포괄승계에 의하지 아니하고 시설과 자산만 매입하는 형태를 취하면서 양수회사의 기존고객이나 거래처 등 영업권이나 채권채무를 함께 인수하는 경우에는 그 계약의 내용이 자산매매계약이나 양수양도계약 등 명칭에 상관없이 양도인의 근로자에 대하여 양수인은 고용승계의무가 있다고 보아야 한다. 또한 이 과정에서 양도인이 이전 근로자에 대한 고용승계를 배제한 채 근로자를 새로 모집하거나 이전 근로자들을 선별적으로 채용하는 것은 사실상 정리해고로 인정되어, 이때에는 정리해고의 요건을 갖추어야 할 것이다. '1998. 2. 20. 개정된 근로기준법은 경영악화를 방지하기 위한 기업의 양도 · 인수 · 합병의 경우를 긴박한 경영상의 이유에 의한 해고의 정당한 이유로 인정된다고 명문으로 규정하여 기업을 인수 · 합병할 수 있도록 하였다. 이 경우에도 정리해고의 절차와 요건을 갖추어야 한다. 따라서 경영악화와 무관하게 이루어지는 기업의 인수합병이나 인수합병이 있더라도 인원삭감의 필요성이 전혀 없는 경우나 다수의 주식취득 등을 통한 단순한 경영권의 이전의 경우 등에는 해고의 정당성이 인정될 수 없다.

사업장

●노동경제

사업 또는 영업이 이루어지는 장소. 여러 가지의 사용례가 있는데 기업과 구별해서 사용하는 경우에는 기업의 조직상 단위를 이루는 것을 말하고, 작업장과 구별해서 사용하는 경우에는 기업활동이 이루어지는 장소 가운데 기업조직상 상당한 독립성을 가지고 있는 경우를 말하며, 공장과 구별하여 사용하는 경우에는 제조업 이외의 산업활동이 이루어지는 장소를 말하는 것이 통례이다.

사업장밖인정근로시간제

●노동경제

근로자가 출장 기타의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려울 때에는 소정 근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만 당해업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정 근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다. 그러나 당해업무에 관하여 근로자 대표와의 서면합의가 있을 때에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다. 이 제도의 대상은 영업사원, 신문 · 잡지 · 텔레비전 등의 기자, 기타 사업장 밖에서 주로 근로가 이루어져 근로시간의 계산이 어려운 업무(판매상품의 애프터서비스, 마케팅조사나 시장조사, 사진이나 영화촬영) 등이 적합하다.

사업주

●노동경제

사업을 경영하는 자로서 개인기업에서는 그 기업경영인. 법인체에서는 대표이사가 이에 해당되며 산업재해보상보험법상 산재 보험에 가입신고 의무와 보험료를 보고하고 납부할 의무 등을 지고 있는 자를 말한다.

사업체

●노동경제

사업체란 영리 · 비영리 또는 관공서의 인 · 허가 여부를 불문하고 일정한 물리적 장소에서 단일한 소유권 또는 통제 아래 재화의 생산 · 판매나 서비스 제공 등의 산업활동을 영위하고 있는 개개의 경영단위를 말한다. ※예: 본사, 지사, 지점, 공장, 출장소, 영업소, 상점, 은행, 학교, 학원, 개인교습소, 병원 등 ※기업체와 사업체의 구분: 기업체는 하나 이상의 사업체로 구성될 수 있으며, 한 개의 기업체가 여러 장소에서 활동을 할 경우 장소별로 각각 별개의 사업체로 봄.

사용자

●노사관계

일반적으로는 근로계약의 당사자로서 근로를 제공하는 자(근로자)에 대하여 보수를 주기로 약속한 사업의 주체인 법인 또는 개인. 그러나 근로기준법에서는 '사업주 또는 사업경영 담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자' (근로기준법 제15조)라고 규정하고 있으므로, 협의의 사용자인 개인 사업주 · 회사 기타 법인조직에 있어서 법인 그 자체뿐 아니라 사장 · 공장장 · 지점장 등과 같이 내무조직에 있어서 근로자에 관한 사항에 대하여 지휘 · 명령권을 갖는 모든 사람을 지칭한다. 한편 노동조합및노동관계조정법에서는 사용자를 '사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자' (노동조합및노동관계조정법 제2조 제2호)로 규정하고 있는데, 여기서는 특히 부당노동행위 주체로서의 의미를 갖는다. 그런데 노동법상의 사용자 개념은 대단히 광범위한 것이므로 근로계약상으로는 근로자임에도 불구하고 중첩적으로 사용자의 지위에 있는 자가 있다. 예컨대, 기업체의 중간관리층은 노동조합법이나 근로기준법상의 사용자의 이익대표자로서의 '사용자' 임에도 불구하고 사업주 또는 경영주와의 관계에 있어서는 임금을 목적으로 고용되어 그의 지휘 · 명령을 받는 종속관계에 있기 때문에 근로기준법의 적용이 배제되지 않는다.

사용자단체

●노사관계

기업별노조에서 산별노조로의 전환이 활발하게 이루어지고 있고, 산별교섭을 통한 기존 노사관계의 재편이 모색되고 있는 가운데 산별교섭의 사용자 측 주체가 될 사용자단체의 구성과 역할에 대한 관심도 높아지고 있다. 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노동조합법) 제2조 제3호는 사용자단체에 대하여 '노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체'로 정의하고 있다. 따라서 현재 존재하고 있는 사용자들의 전국조직인 경총이나 전경련을 비롯하여 각종 산업 및 업종별단체가 노동조합법상 사용자단체에 해당되는지가 논란이 되는데, 이에 대하여 판례는 '사용자단체는 노조와의 단체교섭 및 단체협약의 체결을 목적으로 하고 구성원인 사용자들에 대해 통제력을 가지고 있어야 한다'(1979. 12. 28, 대법원 79누116)고 하여 사용자단체의 개념을 엄격하게 해석하고 있다. 이러한 해석에 따라서 법원은 음식업중앙회, 인쇄공업협동조합 등에 대하여 법령이나 단체의 정관 등에 단체교섭 및 단체협약 체결을 목적으로 한다는 규정이 없고, 구성원으로부터 단체교섭에 대한 위임을 받은 적도 없다는 이유를 들어서 구성원의 경제적 지위 향상 등을 목적으로 하는 경제단체나 이익단체에 불과할 뿐, 노동조합법상의 사용자단체에 해당하지 않는다고 판시한 바 있다. 그러나 현실적으로 산별교섭이 활성화되지 않은 상황에서 위와 같이 사용자단체의 개념을 협소하게 해석하는 것은 최근 결성된 (가칭)금속산업사용자협의회처럼 사용자가 자발적으로 나서지 않는 이상 사실상 초기업단위 교섭을 불가능하게 하는 것으로서 문제가 있다고 하겠다. 이와 관련하여 민주노총과 민주노동당, 민주사회를 위한 변호사모임이 지난 2003년에 현행 노동조합법 제2조 제3호의 사용자단체 규정에 대하여 '동종업종의 이익증진을 목적으로 설립된 단체는 규약 규정에도 불구하고 사용자단체로 본다'라는 내용을 추가하도록 하는 노동조합법 개정 입법청원을 한 바 있다. 특히 영세사업장은 기업별노동조합의 설립이 매우 어렵고 지역노동조합이나 산별노동조합이 다수의 영세업체를 대상으로 일일이 대각선 교섭을 수행하는 것도 사실상 불가능하기 때문에 노동기본권의 사각지대에 놓여 있는 경우가 적지 않다. 따라서 기존에 존재하는 동업자 조합 성격의 업종별 사용자단체에 노동조합법상 단체교섭의무를 부여하는 것이 필요하다는 지적이 제기되고 있다.

사용자위원

●노사관계

각종 노동위원회의 구성원으로서 사용자를 대표하는 위원. 노동위원회의 사용자위원은 사용자단체의 추천에 의하여 위촉하되, 중앙노동위원은 대통령이, 지방노동위원은 중앙노동위원회위원장이 각각 위촉한다.

사용중지

●노사관계

고용노동부 장관은 사업장에 대한 감독결과 안전 · 보건상의 조치를 하지 않아 근로자에게 현저한 유해와 위험을 초래할 우려가 있을 때에는 사업주에게 건설물이나 그 부속건설물, 기계, 기구, 설비 그리고 원재료의 사용중지를 명할 수 있다(법 제51조). 사용중지명령을 받은 사업주는 관계근로자에게 해당사항을 알려야 하고, 개선이 완료되어 고용노동부 장관이 사용중지명령을 해제할 때까지 당해 건설물 등을 사용해서는 안 된다.

사용증명서

●노사관계

근로자가 퇴직한 후에 새로운 직장에 재취업하기 위하여 이력서를 작성할 경우에, 이전에 근무한 직장의 사용자가 근무경력 등을 증명하는 서류를 사용증명서라고 한다. 근로기준법 제38조는 퇴직한 근로자가 청구할 때에는 사용증명서를 교부해야 하는 사용자의 의무를 명시하고 있다. 사용자는 퇴직의 사유를 불문하고 근로자가 청구하는 경우에는 사용증명서를 교부해야 하므로 징계해고를 하였다고 하더라도 사용증명서 교부를 거부할 수는 없다(위반 시 500만 원 이하의 벌금). 사용증명서에는 사용기간, 업무의 종류, 지위와 임금 기타 필요한 사항 중에서 근로자가 청구하는 사항만을 기재하여야 한다. 사용증명서의 목적은 퇴직한 근로자의 재취업에 유리하도록 하는 데 있으므로, 근로자가 재취업에 불리하다고 생각하여 요구하지 않은 사항에 대하여 사용자가 임의로 기재할 수는 없다. 또한 사용증명서에 대해서는 별도의 형식을 갖출 것을 요하거나 사용증명서에 갈음하여 다른 자료를 요구할 수 있는 것은 아니라고 해석되므로, 고용노동부 행정해석은 근로자가 사용증명서에 갈음하여 급여명세서나 월별근무기록, 시말서, 원천징수영수증, 취업규칙 등의 사본을 요구한다고 해서 사용자가 이를 교부할 의무가 있는 것은 아니라고 본다(1992. 11. 17. 근기01254-1870). 한편 근로기준법 시행령은 근로일수가 30일 미만인 근로자에 대해서는 사용증명서 교부의무를 면제하고 있다. 또한 근로기준법상 근로계약서, 임금대장, 근로자명부 등 각종 서류의 보존기한이 3년으로 규정되어 있으므로, 근로기준법 시행령은 근로자가 사용증명서를 청구할 수 있는 기한을 퇴직 후 3년 이내로 제한하고 있다. 물론 3년이 경과한 후에도 사용증명서를 교부할 법적 의무가 없을 뿐이며, 사용증명서의 교부를 청구하고 임의로 교부하는 것을 제한하는 것은 아니다.

사이버네틱스

●노동교육

노버트 위너가 '키잡이(操舵手)'를 뜻하는 그리스어 쿠베르네테스(kubernetes)에서 만들어 낸 용어로서 동물과 전기적으로 조작되는 자동기계에 있어서의 제어와 전달의 이론 · 기술을 비교 연구하는 학문. 모든 시스템은 유기체로 하여금 그 환경에 적응하도록 피드백하는 커뮤니케이션 고리(loop)를 통하여 스스로 통제하도록 설계될 수 있다는 원리를 기초로 제임스 와트가 최초의 사이버네틱스 조절장치인 '비구(飛球) 조절기(fly-ball governor, 증기기관 속도 자동조정장치)'를 개발하였다. 위너는 인간-기계의 상호작용과 폭넓은 사회에 대한 관계를 이해하기 위해 인간적인 감각에서 언어와 메시지를 연구하였으며, C. E. 새넌과 워런 위버는 메시지의 부호화, 전달, 해독, 채널용량 등 커뮤니케이션의 수학적 연구에 관련된 일종의 정보이론 개념을 개발하였다. 경제학자 케네스 볼딩은 L. 버탈랜피의 일반 시스템이론을 바탕으로 위너의 사이버네틱스와 새넌 · 위버의 정보이론을 통합하였다.

사적조정중재제도

●노동법

노동쟁의가 발생하면 관계당사자는 국가기관인 노동위원회에 조정을 신청할 수 있을 뿐만 아니라 노사 쌍방의 합의나 단체협약이 정하는 바에 따라 노동위원회가 아닌 전문가 및 단체 등 제3자에 조정을 의뢰할 수 있다. 전자를 공적조정제도라고 하고 후자를 사적조정제도라고 한다. 일반적으로 노동쟁의가 발생하면 노동위원회에만 조정신청을 하는 것으로 알고 있으나 당사자 쌍방의 합의나 단체협약상의 사적조정규정이 있는 경우 노동관계 당사자는 자신들이 신뢰하는 전문가나 단체에 노동쟁의를 해결하게 하고 그 결과에 법적 구속력을 부여하여 따름으로써 노사문제를 자율적으로 해결할 수 있다. 노동관계 당사자는 노동위원회가 아닌 제3자에게 조정신청을 할 때에는 노동위원회에 그 사실을 신고하여야 한다. 사적조정중재제도의 경우에도 조정개시일로부터 일반사업은 10일간, 공익사업은 15일간 쟁의행위를 할 수 없으며 중재의 경우는 15일간 쟁의행위를 할 수 없다. 사적조정중재가 이루어진 경우에도 그 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다. 기타 절차 등에 대해서는 노사 양 당사자가 합의로서 자유롭게 정할 수 있다.

사회적자본

●노동경제

정부 및 기타 공공단체가 공급자가 되는 설비 및 서비스 관련 시설류의 총칭. 일반적으로 행정투자와 정부기업투자의 누적액(累積額)인 공공적 자본을 가리키는 것으로 사회 구성원 모두에게 제공되며 무상 또는 약간의 대가로 이용할 수 있는 시설, 즉 자본을 말한다. 개인의 부담으로 건설되고 그로부터 서비스를 받는 사적 자본(민간자본)과는 구별된다. 사회자본은 사회간접자본, 사회적 간접자본, 사회적 공통자본이라고도 하는데, 이것은 사회자본이 생산활동 · 소비활동 등의 일반적 경제활동의 기초가 되며 재화 · 서비스 생산에 간접적으로 공헌하는 것을 의미한다. 사회자본은 ①산업기반시설(도로 · 항만 · 토지개량 등) ②생활기반시설(상하수도 · 공영주택 · 공원 · 학교 · 병원 · 보육 · 양로시설 등) ③국토보전시설(치산 · 치수 · 해안간척 등) ④수익사업(국유림 조성 및 보호, 정부산하 금융기관의 자본) 등으로 나눌 수 있다. 또한 사회자본을 더 넓게 해석하면 대기 · 하천 · 해수(海水) 등의 자연과 사법 · 교육 등의 사회제도까지를 포함한다.

산별교섭

●노동법

단체교섭 방식 중 산(업)별교섭이란 산업별 노동조합이나 산업별 연맹이 조합원이나 단위노조가 속한 각 사용자 또는 사용자단체와 단체교섭을 하는 것을 말하는데, 금속노조의 산별교섭, 보건의료노조의 산별교섭, 금융노조의 산별교섭 등이 그 예로서 개별사용자를 상대로 교섭하는 방식인 기업별교섭, 대각선교섭, 공동교섭과 구별된다. 그러나 산업별 노동조합이나 산업별 연맹은 산업별 교섭 방식으로서 '통일교섭'과 '집단교섭'을 요청하는 사례가 많지만 사용자는 사용자단체가 아니라는 이유로 교섭을 거부하는 문제가 있다. 통일교섭이란 산업 또는 직종을 토대로 전국적 단위에서 조직된 산업별 노조나 직종별 노조가 전국적 차원이나 몇 개의 지역적 차원으로 나누어 그에 대응하는 사용자단체와 당해 산업 또는 직종의 노동자에게 공통되는 근로조건 등에 대해 단체교섭을 하는 형태이며, 집단교섭이란 여러 명의 사용자를 상대로 다수 기업별 노조가 교섭하는 방식을 말한다. 산업별노조나 산업별연맹이 통일교섭이나 집단교섭을 관철시키기 위해서 법적으로 교섭의무가 있는 사용자단체를 파악하는 것도 중요한데, 사용자단체는 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 단체를 말하므로 각 산업별 사용자단체의 회칙이나 정관에서 조정 또는 규제권이라고 해석되는 부분을 찾아야 한다. ▶[관련판례](1992. 02. 25. 대법원 90누 9049): 수산업협동조합이 그 정관으로 규정한 '조합원의 경제적 이익을 도모하기 위한 단체협약의 체결'에는 노동조합법상의 단체협약이 포함된다고 보아야 할 것이어서 단체교섭 기타의 단체협약의 체결을 그 목적으로 한다고 할 것이고, 한편 그 구성원에 대하여 다수결의 원리를 통한 통제력을 가지고 있는데다가 정관에 조합원의 제명에 관하여 규정하고 있는 점 등에 비추어 보면 노동관계에 관하여도 그 조합원을 조정 또는 규제할 권한이 있다고 보이므로 결국 노동조합법상의 사용자단체에 해당한다.

산업별교섭

●노사관계

현행 노조법상 산업별 교섭(이하 '산별교섭'이라 약칭함) 등 단체교섭의 방식이나 정의에 관하여 별도의 규정이 없어 학문적으로나 실무적으로 산별교섭의 개념을 다양하게 이해하고 있는 실정이다. 일부에서는 산별노조와 이에 대응하는 사용자단체가 당해 산업의 근로자에게 적용되는 근로조건에 관하여 교섭하는 방식(이른바 '통일교섭')만을 산별교섭으로 좁게 보는(하부 단위노조로부터 교섭권을 위임받은 산별연맹이 사용자단체와 교섭하는 방식도 산별교섭의 하나로 봄) 반면, 산별노조가 실행하는 일체의 교섭방식을 모두 산별교섭으로 폭 넓게 이해(통일교섭뿐만 아니라 산별노조가 실행하는 집단교섭 · 대각선교섭 등도 모두 산별교섭에 포함되는 것으로 봄)하는 경우도 있다.

산업별노동조합

●노사관계

자본주의의 발전과정에서 대량의 미숙련근로자들이 노동시장에 유출되면서부터 발달한 것으로, 오늘날 대규모 산업시설을 갖춘 유럽과 미국에서 일반적으로 채택되고 있는 조직형태이다(영국 노동조합회의, 미국 노동총연맹, 프랑스 노동총동맹 등). 장점으로는 동종 산업에 종사하는 근로자의 지위를 통일적으로 개선할 수 있다는 점을 들 수 있으나, 각 직종이나 기업의 특수성에 상응하는 근로조건의 유지 · 개선에는 어려움이 있다는 단점이 있다. 한국의 노동조합은 기업별 · 지역별 · 직종별로 조직되어 있는 단위노조를 구성원으로 하여 산업별 연합단체인 산업별 연맹이 조직되어 있으며, 이 산업별 연맹과 전국 규모의 산업별 단위노동조합을 구성원으로 하여 총연합단체인 한국노총이 조직되어 있는데, 1990년 6월 말 현재 산업별 노동조합으로는 철도 · 전력 · 담배인삼 · 체신의 4개 전국 규모의 산업별 단위노동조합과 섬유 · 광산 · 통신 · 항운 · 선원 · 금융 · 화학 · 금속 · 연합 · 출판 · 자동차 · 관광 · 보험 · 택시 · 고무 · 사무금융노련 등의 17개 산업별 연맹(사무금융은 한국노총 미가입)이 있다. 현재 상급단체로서의 산업별 노동조합은 단위노동조합의 활동을 지원하는 기능만 하고 있다.

산업보건

●노동복지

사업장에서 보건상의 유해성을 배제하여 근로자의 건강을 유지하도록 하는 것. 즉 근로자로 하여금 취업과정에서 그 업무에 기인하여 건강장해를 일으킴으로써 질병에 걸리거나 사망하게 하는 유해 · 위험인자를 제거하는 것, 또는 유해 · 위험인자가 제거된 상태를 말하며, 궁극적인 목적은 직업성 질병과 재해가 없는 건강하고 쾌적한 사업장을 만드는 것이다. 이를 위해서는 작업의 방법, 근로시간, 온도, 습도, 환기, 광선, 전리방사선, 소음, 진동, 기압 등의 여러 가지 환경조건과 근로자의 체력, 영양, 피로, 작업적성과 그 밖의 생활문제 등의 유해 · 위험요인 또는 인자에 대한 관리가 필요하다.

산업보건의

●노동복지

상시 50인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에서 근로자의 건강관리와 보건관리자의 업무를 지도하기 위하여 선임된 의사(법 제17조). 산업보건의의 자격은 의료법에 의한 의사로서 예방의학을 전공하거나 산업보건에 관한 학식과 경험이 있어야 한다. 산업보건의의 직무 내용은 다음과 같다. ①건강진단결과의 검토와 그 결과에 따른 작업배치, 작업전환, 근로시간의 단축 등 근로자의 건강보호조치 ②근로자의 건강장해의 원인조사와 재발방지를 위한 의학적 조치 ③근로자의 건강유지와 증진을 위하여 필요한 의학적 조치에 관하여 고용노동부 장관이 정하는 사항

산업분류

●노동경제

임금구조기본통계조사에서 사용되는 산업분류는 2000년에 개정된 한국표준산업분류 및 한국표준직업분류에 의한 것이다. 한국표준산업분류란 한 사업체가 주로 수행하는 산업활동을 그 유사성에 따라 체계적으로 유형화한 것으로 유엔 국제표준산업분류를 기초로 작성된 것이며, 대분류 20, 중분류 63, 소분류 194, 세분류 442, 세세분류 1,121의 수준이 존재한다.

산업안전

●노동복지

사업장에서 산업재해가 일어날 가능성이 있는 건설물, 기계, 장치, 재료 등의 손상과 파괴에 기인하는 재해발생의 위험성을 배제하여 안전성을 확보하도록 하는 것. 그 목적은 직장의 안전을 도모하고 근로자를 재해로부터 지키며, 재해로 인한 기업의 손실을 방지하기 위한 것이다. 한편, '근로안전' 이라는 용어도 있는데 일반적으로 산업안전과 동의어로 쓰인다.

산업안전보건법

●노동복지

근로자의 안전과 보건에 대하여는 종래 근로기준법에 의거해 규제되어 왔으나 산업발전에 따른 재해의 대형화, 직업성 질병의 증대, 중소영세기업에서의 재해다발 등의 경향으로 최저기준의 확보에 중점을 두는 종래의 규제방식으로는 효율적인 대처가 어렵게 되었다. 이에 따라 산업의 안전과 보건에 관한 기준을 확립하고, 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고, 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지하고 증진시키려는 목적으로 1981년에 산업안전보건법이 제정된 것이다. 이 법은 산업안전보건의 기본법이라고 할 수 있는 법률이다. 이 법률은 목적과 정의 등을 규정한 총칙을 비롯하여 안전보건관리체제, 안전보건관리규정, 유해위험 예방조치, 근로자의 보건관리, 감독과 명령, 산업재해예방기금, 보칙, 벌칙 등 9장으로 구성되어 있다. 하위규정으로는 동법 시행령과 시행규칙, 산업안전기준에관한 규칙, 산업보건기준에관한규칙 등이 있으며, 이를 실행하기 위한 예규 · 고시 · 훈령 등이 있다.

산업안전보건위원회

●노동복지

산업안전보건법은 다양한 재해 위험에 노출되어 있는 근로자들의 안전과 보건을 유지 · 증진하기 위하여 기업 스스로 안전보건관리체계를 확립하도록 의무화하고 있는데, 이러한 안전보건관리체계 중에서 특히 산업안전보건위원회는 근로자의 참여와 개입을 보장하는 제도로서 그 의의가 크다. 상시근로자 100인 이상 고용하고 있는 사업장 및 상시근로자 50인 이상의 사업 중 유해 · 위험업종으로서 고용노동부령이 정하는 사업장의 사업주는 당해 사업장 안전보건관리책임자의 직무내용에 관한 사항을 심의 · 의결하기 위하여 산업안전보건위원회를 두어야 한다. 산업안전보건위원회는 근로자위원과 사용자위원으로 구성하는데, 근로자위원은 근로자대표(근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우는 그 노동조합의 대표자이고, 과반수 노조가 없는 경우는 근로자의 과반수를 대표하는 자)와 근로자대표가 추천하는 9인 이내의 근로자로 구성되며, 여기에 당해 사업장에 명예산업안전감독관이 위촉되어 있는 경우 1인 이상의 명예산업안전감독관이 포함되도록 하고 있다. 사용자위원은 당해 사업의 대표자(동일 사업 내에 지역을 달리하는 사업장이 있는 경우는 그 사업장의 최고책임자)와 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의가 선임되어 있는 사업장의 경우에 산업보건의를 포함하여 대표자가 지명하는 9인 이내의 부서장들로 구성하도록 하고 있다. 또한 건설업의 사업주가 사업의 일부를 도급에 의하여 행하는 경우, 안전보건에 관한 사업주 간 협의체를 구성한 경우에는 사용자위원으로서 안전관리자와 근로자위원으로서 하도급사업을 포함한 전체사업장의 근로자대표 및 명예산업안전감독관을 포함하여 당해 협의체 내에 산업안전보건위원회를 구성할 수 있다. 산업안전보건위원회 정기회의는 3개월마다 위원장이 소집하고, 근로자위원과 사용자위원 각 과반수 출석으로 개의하며 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

산업안전지도사

●노동복지

산업안전 및 산업위생지도사라고도 한다. 사업장 내의 근본적인 안전 · 보건상의 문제점을 개선하기 위하여 외부전문가의 도움을 받을 수 있도록 한 제도이다(법 제52조의 2내지 제52조의 8). 이 제도의 목적은 외부전문가인 지도사의 객관적이고도 전문적인 지도 · 조언을 통하여 사업장 내에서의 기존의 안전 · 보건상의 문제점을 규명하여 개선하고 생산라인 관계자에게 생산현장의 생산방식이나 공법도입에 따른 안전 · 보건대책 수립에 도움을 주기 위한 것이다.

산업재해

●노동복지

산업활동에 수반하여 발생하는 사고로 인적물적 손해를 일으키는 것. 즉 근로자가 업무에 기인해서 부상 · 질병 또는 사망하거나 시설이 파괴되는 것을 말한다(법 제2조 제1호). 이러한 산업재해는 기업의 건설물, 설비, 원재료, 가스, 증기, 분진 등에 의해서 일어나기도 하고 근로자 자신의 불안전한 작업동작에 기인해서 일어나기도 한다. 산업재해는 근로자의 생명을 해치는 근로재해와 일반대중에게 피해를 주는 공중재해, 그리고 산업시설만의 파손 등으로 분류된다.

산업재해발생보고

●노동복지

사업주는 소속 근로자가 사망하거나 4일 이상의 요양을 요하는 부상 또는 질병에 걸렸을 때에는 산업재해가 발생한 날로부터 14일 이내에 소정서식에 의한 산업재해조사표를 관할하는 지방노동관서장에게 제출해야 한다(법 제10조, 동법 시행규칙 제4조). 또한 중대재해가 발생한 때에는 지체없이 재해의 발생개요와 피해상황, 조치와 전망, 기타 중요사항을 관할하는 지방노동관서장에게 전화 또는 모사전송 및 기타 적절한 방법으로 보고해야 한다.

산업재해보상보험기금

●노동복지

보험사업에 필요한 보험급여를 충당하기 위한 재원으로서 보험료, 기금운용수익금, 적립금, 기금의 결산상 잉여금, 다른 기금으로부터의 출연금, 차입금 기타 수입금으로 조성한다.

산업재해보상보험심사위원회

●노동복지

재심사청구를 처리하기 위하여 고용노동부에 설치된 의결기구. 상임위원 2인을 포함한 15인 이내의 위원으로 구성(임기 3년)되며, 위원은 고용노동부 장관의 제청으로 대통령이 임명한다. 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원과 반수의 찬성으로 의결한다.

산업재해보상보험심의위원회

●노동복지

고용노동부 장관의 자문에 응하는 위원회로서 보험사업에 관한 중요사항을 심의하며, 위원장은 차관이 되고, 위원은 근로자 사용자 및 공익위원 각각 5인으로서 총 15인이며, 장관이 임명 또는 위촉한다. 단, 공익대표에는 차관이 포함된다.

산업재해예방계획

●노동복지

산업재해를 예방하기 위해서는 국가와 사업자 등 관계자가 일체가 되어서 종합적이고 계획적으로 예방사업을 실시할 필요가 있다. 고용노동부 장관은 산업재해예방에 관한 중 · 장기 기본계획을 수립하고 이를 산업안전보건정책심의위원회의 심의를 거쳐 공표하여야 한다(법 제8조). 아울러 고용노동부 장관은 산업재해예방계획의 효율적인 시행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 관계 행정기관의 장에게 필요한 협조를 요청할 수 있고, 사업주, 사업주단체 그 밖의 관계인에게 필요한 사항을 권고하거나 협조를 요청할 수 있다.

산업재해통계

●노동복지

재해 발생상황을 수치적으로 나타내는 것. 이 통계는 산업재해 예방 정책수립의 기초자료로 활용된다. 고용노동부에서는 연간 발생한 산업재해를 업종별, 사업장 규모별 등 다양한 형태로 분석하여 매년 『산업재해분석』 자료집을 발간하고 있다.

산재보상금청구권의소멸시효

●노동복지

근로자가 업무상 재해를 당하거나 질병에 걸린 경우 재해가 발생한 날이나 질병에 걸렸음을 안 날, 즉 의사의 소견이 있은 날로부터 3년 이내에는 언제든지 산재보상을 청구할 수 있다. 업무상 질병의 경우 사고성 재해와 달리 장시간에 걸쳐 진행되므로 근로자가 당해 회사를 퇴직한 이후에도 발병하는 경우가 흔하다. 이와 같이 근로자가 퇴사 후에 재직당시의 업무와 상당한 인과관계가 있는 지병에 걸린 경우에도 업무상질병으로 인정받을 수 있으며, 과거의 업무상재해나 질병이 재발하는 경우에도 재요양 등 업무상질병으로 인정받을 수 있다.

산재보상의청구와이의신청

●노동복지

산재보상청구는 요양신청서, 요양비청구서, 휴업급여청구서, 장해보상청구서, 유족보상일시금청구서, 장의비청구서, 유족보상연금청구서, 상병보상연금청구서 등 해당하는 각종 산재보상청구서를 3부씩 작성하여 사업주 확인과 의료기관의 확인을 받아 본인이 서명날인하여 의료기관과 근로복지공단 관할지사에 각각 1부씩 제출하고 1부는 본인이 보관한다. 사업주가 확인을 하여 주지 않거나 상시근로자가 5인 이상으로 산재보험 당연적용사업장임에도 사업주가 산재보험을 가입하지 않았거나 업무상재해가 아니라는 이유로 사업주가 산재보험청구서상에 확인을 해주지 않는 경우에는 이러한 내용을 기재한 진정서를 첨부하여 청구서를 제출하면 근로복지공단이 직권으로 조사하여 산재보상 여부를 판단하여 업무상재해로 인정하는 경우 보상을 하게 된다. 피재근로자나 수급권자 등 산재보상을 청구한 자가 보험급여 지급이나 공단의 불승인결정에 불복할 때에는 결정이 있음을 안 날로부터 60일 이내 공단의 지역본부에 심사청구를 할 수있다. 이때 심사청구서는 최초 결정을 내린 근로복지공단 관할지사에 제출한다. 심사청구를 한 근로자나 유족이 심사결정서에 다시 불복하는 경우에는 결정이 있음을 안 날로부터 60일 이내에 고용노동부 산업재해보상보험 심사위원회에 재심사를 청구할 수 있다. 이때에도 재심사청구서는 최초의 관할지사에 제출한다. 재심사를 청구한 근로자나 유족이 다시 재심사결정에 대하여 불복하는 경우에는 재결서의 정본을 송달받은 날로부터 60일 이내에 행정청분을 한 근로복지공단 지역본부(지사)의 소재지를 관할하는 고등법원에 행정소송을 제기할 수 있다. 이의신청이나 재심청구는 근로자나 수급권자가 직접하거나 변호사, 공인노무사에게 위임하여 청구할 수도 있다.

산재보험적용의특례

●노동복지

산업재해보상보험법의 수급권자는 원칙적으로 근로기준법상의 근로자에 한정되며, 산재보험법의 적용은 속지주의 원칙에 따라서 국내 사업에만 한정된다. 그러나 산재보험법은 예외적으로 ①국외사업에 대한 특례 ②해외파견자에 대한 특례 ③현장실습생에 대한 특례 ④중소기업 사업주에 대한 특례의 4가지 경우에 대하여 산재보험의 적용을 받을 수 있는 규정을 두고 있다. 국외 사업에 대한 특례는 국외 근무기간 중 발생한 근로자의 재해를 보상하기 위하여 우리나라가 당사국이 된 사회보장에 관한 조약이나 협정 기타 대통령령이 정하는 국가나 지역에서의 사업에 대하여 고용노동부 장관이 금융감독위원회와 협의하여 지정하는 보험회사로 하여금 산재보험법상의 보험사업을 영위할 수 있도록 한 것이다. 이 경우에 보험회사가 보험업법의 규정에 따라서 보험사업을 수행할 수 있으나, 보험급여는 산재보험법에 의한 보험급여보다 근로자에게 불리해서는 안 된다(산재보험법 제105조). 해외파견자에 대한 특례는 산재보험 가입자가 대한민국 밖의 지역에서 행하는 사업에 근로자를 파견하는 경우에 적용된다. 산재보험에 가입한 사업주가 해외파견자에 대하여 근로복지공단에 보험가입 신청을 하여 승인을 얻은 경우에는 당해 해외파견자를 사업주가 행하는 대한민국 영역 안의 사업에 사용하는 것으로 보아 산재보험을 적용한다. 다만, 보험급여의 기초가 되는 임금액은 그 사업에 사용되는 동일직종 근로자의 임금액 등을 고려하여 고용노동부 장관이 고시하는 금액으로 한다(산재보험법 제105조의 2). 현장실습생에 대한 특례는 산재보험법이 적용되는 사업장에서 현장실습을 하고 있는 학생 및 직업훈련생(이하 현장실습생)에 대하여 적용된다. 고용노동부의 행정해석은 현장실습생을 근로기준법상 근로자에 해당되지 않는 것으로 보고 있으나, 재해로부터의 현실적인 보호 필요성에 의하여 산재보험법을 적용함에 있어서는 근로자로 간주하는 것이다. 이 경우 보험급여의 기초가 되는 임금액은 훈련수당 등 당해 현장실습생이 지급받는 모든 금품으로 하되, 그 액수가 적어서 재해보상을 하는 데 적절치 않은 경우에는 고용노동부 장관이 고시하는 금액을 할 수 있다(산재보험법 제105조의 3). 중소기업 사업주에 대한 특례는 기업규모가 영세한 경우에 사업주 역시 근로자와 다름없이 업무를 수행하는 경우가 많으므로 재해로부터 보호할 필요성을 인정하여 임의가입할 수 있도록 한 것이다. 보험가입자로서 50인 미만의 근로자를 사용하는 사업주와 개인택시기사, 화물지입차주 등 다른 근로자를 고용하지 않고 본인이 직접 자동차를 사용하여 여객 또는 화물운송사업을 행하는 자는 근로복지공단의 승인을 얻어서 산재보험에 가입할 수 있다. 이 경우에 보험급여 산정기준이 되는 임금액은 고용노동부 장관이 고시하는 금액으로 하되, 보험료 체납기간 중에 발생한 재해에 대해서는 보험급여를 지급하지 않을 수 있다(산재보험법 제105조의 4). 이러한 특례규정은 현행법상 근로기준법의 적용을 받지는 못하지만 재해로부터 현실적인 보호의 필요성이 있는 대상자에 대한 정책적 고려의 산물이라고 할 수 있다.

산재심사청구

●노동복지

산업재해보상보험법에 의한 보험급여 지급결정에 이의가 있을 경우 보험급여에 관한 결정이 있음을 안 날로부터 60일 이내에 근로복지공단에 이의를 제기하는 행위.

산재요양 · 산전후휴가중의해고금지

●노동복지

사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간 또는 산전 · 산후의 여자가 산전후 휴업기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다. 따라서 이 경우에는 정당한 해고사유가 있더라도 이 기간이 경과하여야 해고할 수 있다. 이는 일반근로자에 비해 불리한 위치에 처해 있는 산재근로자와 산모인 여성근로자를 보호하기 위한 취지이다.

산전후휴가

●노사관계

사용자는 임신중의 여성에 대하여 산전 · 후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다. 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다(근로기준법 제74조 제1항 및 제3항).

산학협동훈련

●노동교육

산업수요에 부응하는 인력을 양성하기 위하여 교육 · 훈련기관의 장과 사업주가 협동하여 이론은 교육 · 훈련기관에서, 실습은 산업체 현장에서 실시하는 직업훈련.

상병급여

●노사관계

구직급여 수급자격이 있는 근로자가 실업 신고를 한 후 질병 또는 부상으로 7일 이상 구직활동을 할 수 없어 실업을 인정받지 못할 경우 구직급여를 지급받을 수 없게 되므로 예외적으로 근로자의 생활안정을 위하여 구직급여 대신 지급하는 급여(고용보험법 제49조). • 청구절차: 질병 · 부상이 치료된 후 최초의 실업인정일에 근로 자의 거주지관할 직업안정기관장에게 '상병급여청구서' 제출 • 구비서류: ①질병 · 부상에 관한 증명서 1부 ②수급자격증

상병보상연금

●노동복지

상병보상연금이란 요양급여를 받는 근로자가 요양개시 후 2년이 경과하여도 치유되지 아니하고 요양이 장기화됨에 따라 해당 피재근로자와 그 가족의 생활안정을 도모하기 위하여 휴업급여 대신에 보상수준을 향상시켜 지급하게 되는 연금으로서의 급여. 상병보상연금의 지급요건은 당해 부상 또는 질병이 2년이 경과되어도 치유되지 않고 부상 또는 질병의 정도가 폐질등급 1급~3급에 해당되어야 한다. 연금액은 폐질등급에 따라 1급: 평균임금의 329일분, 2급: 291일분, 3급 257일분을 지급한다. 근로자가 상병연금을 지급받으면 휴업급여가 중지되고 요양개시 후 3년이 경과한 이후에도 계속지급 시에는 일시보상을 한 것으로 보아 사용자는 근로자를 해고할 수 있다. 사유발생일로부터 14일 이내에 의사의 진단서가 기재된 상병보상연금청구서를 근로복지공단에 제출하면 된다.

상시근로자

●노사관계

근로계약이 형식상 일정기간 계속되어야 하는 것은 아니며, 상시 사용되고 있는 것이 객관적으로 판단될 수 있는 상태에 있는 자. 이를테면 임시공의 형식을 취하고 있더라도 실제상으로 상시 사용되고 있는 상태에 있는 자는 상시근로자에 포함된다.

상여금

●노동경제

상여금의 지급에 대하여 근로기준법에서 규정한 바 없으므로 이에 대한 지급규정이나 관례가 없거나 은혜적으로 지급된 경우에는 사용자는 상여금의 지급의무가 없다. 그러나 상여금이 단체협약이나 취업규칙 기타 근로계약에 미리 지급조건 등이 명시되어 있거나 관례로서 계속 지급하여 온 경우에는 상여금의 지급이 법적인 의무로서 구속력을 가지게 된다. 이때에는 근로의 대상성이 인정되는 것이므로 임금으로 취급되어 퇴직금의 산정기초가 되는 평균임금에 포함될 뿐만 아니라 사용자에게 지급의무가 발생된다. 이와 같이 상여금이 정기적 관행적으로 지급되어온 경우에는 사용자는 미지급 상여금을 지급해야 함은 물론, 근로자가 상여금의 정기지급일 이전에 퇴직하여도 퇴직 시까지 해당하는 상여금을 일할계산하여 지급하여야 하고 퇴직 후라도 재직시 미지급한 상여금은 취업규칙 등에서 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고 퇴직금 등 미지급 금품과 함께 청산하여야 한다.

상용근로자

●노사관계

1년 이상 고용계약을 맺고 일정한 급여를 받는 자 또는 고용계약 기간이 정해져 있지 않더라도 1년 이상 고용이 예상되고 일정한 급여를 받는 자. ①기간을 정하지 않고 고용된 자(일반적으로 정규직원이라고 불리는 자) ②근무기간이 1년 이하이더라도 정규직원으로 채용된 경우 ③자영업주를 제외한 유급임원(사장, 대표이사, 전무, 상무, 상근감사 등)은 이에 해당된다. ※①무급 비상근임원 ②근속 기간이 1년 이상일지라도 계약 기간이 1년 미만이거나, 임시 · 일용직일 경우 제외됨.

생계비

●노동경제

생활하기 위해 필요한 비용, 소득수준 · 가족구성 · 물가수준 · 사회환경 등의 조건에 따라 다르다. 생계비는 19세기 중엽 자본주의의 발달에 따른 순환적 경기변동으로 근로자 계층이 때때로 임금저하와 생활고에 직면하게 되는 가운데 C.L.E. 엥겔 등이 연구하기 시작하였다. 그들의 연구는 실증분석을 통해 근로자가 충분한 식료와 개인적 · 가족적 즐거움을 누릴 수 있는 최저의 생활수준을 나타낼 것을 목적으로 하였다. 20세기에 들어와 생계비와 임금의 상대비교를 하기 위해 소비자 물가지수 · 가계조사 · 이론생계비의 작성 등이 추진되었다. 생계비는 생활수준의 가장 중요한 지표로서, 임금산정의 기초자료로 이용된다. 인간이 최저생활을 유지하는 데 필요한 생활비를 최저생계비라고 하고, 일정한 시기와 장소에 있어서 표준적인 생활을 하는 데 흡족한 생활비를 표준생계비라고 한다. 생계비는 산출방식이 노동과학이나 생활과학 등에 의해 바람직한 표준에 따른 이론적 방식에 의한 것인가 또는 가계조사에 의한 실제의 가계지출금액에 의한 것인가에 따라 이론생계비와 실태생계비로 나누어진다.

생디칼리슴

●노사관계

19세기 말부터 20세기 초에 걸쳐서 일어난 노동조합주의 운동. 의회주의를 부정하고 노동조합을 혁명의 주체로 하여 사보타주 · 보이콧 · 스트라이크(동맹파업) 등의 직접행동으로 혁명을 달성하고 자본주의 타도가 성취된다고 주장하였다. 이 사상은 특히 프랑스에서 나타났으며, 이의 이론적 지도자는 G. 소렐이었다. 프랑스에서는 1895년에 성립된 노동총동맹(CGT)이 이 운동을 추진하였다. 그러나 제1차 세계대전에 의해서 반전(反戰)으로부터 전쟁협력의 전환이라는 이론적 모순을 나타내어 지지자를 잃었으며 또한 러시아혁명의 영향을 받아 1922년의 CGT 분열 이후 급속히 세력을 잃었다. 미국에서는 미국노동총동맹(AFL)의 온건한 이론과 전술에 불만을 품은 사람들이 AFL을 탈퇴하여 1905년에 결성한 세계산업근로자동맹(IWW)에 그 경향을 인정할 수가 있는데 1908년에 디트로이트와 시카고의 IWW로 분열되어, 전자는 1924년에 소멸되었으며, 후자는 순수한 아나르코 생디칼리슴이 되었지만 제1차 세계대전 이후 급속히 쇠퇴하였다. 에스파냐에서는 1917년 혁명적 생디칼리슴의 지도하에 총파업이 있었는데 1919년 혁명적 생디칼리스트는 노동총동맹으로 분열되어 1921년 코민테른(인터내셔널)에 가맹, 이듬해에 비합법화되었다.

생리휴가

●노사관계

생리휴가는 여성근로자가 생리기간 중 무리하게 일을 함으로써 건강을 해치는 것을 방지하고 모성 보호를 위해 월 1일의 휴가를 부여하는 것을 말한다. 생리휴가는 5인 이상의 사업장에서 근무하는 여성근로자라면 누구나 사용할 수 있으므로 수습사원, 계약직, 임시직 등 정규직이 아니더라도 고용형태와는 무관하게 월 1일의 생리휴가를 사용할 수 있다. 또한 생리휴가는 사실상의 생리현상에 따라 주어야 하므로 근속기간이나 개근 여부와 무관하게 여성근로자가 생리휴가를 청구할 경우 사용자는 이를 거부할 수 없다. 2004년 7월1일부터 규모 및 업종에 따라 단계적으로 적용되는 개정근로기준법에 따라 주 40시간제가 도입되면서 생리휴가제도도 일부 변경되었는데, '여성근로자에게 월 1일의 유급생리휴가를 부여' 해야 하는 것에서 '여성근로자가 생리휴가를 청구할 경우에 무급으로 부여' 하면 되는 것으로 변경되었다. 개정근로기준법에 따르면 취업규칙이나 단체협약에 유급생리휴가로 규정되어 있지 않은 이상 여성근로자가 생리휴가를 사용하면 월급에서 1일의 통상임금을 공제받게 되어 저임금을 받으며 비정규직으로 일을 하는 많은 여성근로자들이 생리휴가를 사용하는 것이 사실상 곤란하게 되었다. 한편 임신 중인 경우 등 생리현상이 없는 여성근로자에게 생리휴가를 주어야 하는지 논란이 있는데, 일반적으로 임신, 고령으로 인해 생리현상이 없는 경우에는 생리휴가 부여 의무가 없다고 해석되나 만일 사용자가 여성근로자의 생리현상이 없다는 이유로 생리휴가를 부여하지 않기 위해서는 생리현상이 없다는 점을 사용자가 스스로 입증해야 한다. 여성근로자가 생리휴가를 청구하였는데도 생리휴가를 부여하지 않는 사업주는 500만 원 이하의 벌금에 처해지게 된다. *개정 전 근기법 제71조: 사용자는 여성인 근로자에게 월 1일의 유급생리휴가를 주어야 한다. *개정 후 근기법 제71조: 사용자는 여성인 근로자가 청구하는 때에는 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

생리휴가와산전후휴가및육아시간

●노사관계

사용자는 여성근로자에게 월 1일의 생리휴가를 주어야 하고 임신 중의 여자에 대해서는 산전후를 통하여 60일의 유급보호휴가를 주어야 한다. 다만, 유급휴가는 산후에 30일 이상 확보되도록 하여야 하며 임신 중의 여성근로자의 청구가 있는 경우에는 경이한 근로에 전환시켜야 하며 시간외 근로를 시키지 못한다. 또한 생후 1년 미만의 육아를 가진 여성근로자의 청구가 있는 경우에는 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 주어야 한다.

서번트리더십

●노동교육

타인을 위한 봉사에 초점을 두고, 종업원과 고객의 커뮤니티를 우선으로 그들의 욕구를 만족시키기 위해 헌신하는 리더십. 1977년 AT&T에서 경영관련교육과 연구를 담당했던 로버트 그린리프(Robert K. Greenleaf)가 저술한《Servant Leadership》에서 처음으로 제시되었다.

선택적근로시간제

●노사관계

시업 및 종업시각을 근로자가 자유롭게 선택할 수 있는 제도로서, 1997. 3. 13. 근로기준법 제정으로 법제화되었다. 사용자는 취업규칙에 의하여 시업 및 종업시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와 서면합의에 의하여 일정사항을 정하면 1개월 이내의 정산시간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위 안에서 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하는 근로를 하게 할 수 있다(근로기준법 제52조).

선택적보상휴가제

●노사관계

근로기준법 제55조의 2로 신설된 선택적 보상휴가제도는 시간외 · 야간 · 휴일근로에 대하여 지급되는 임금 대신에 휴가를 부여하도록 정한 제도이다. 선택적보상휴가제의 도입요건은 사용자와 근로자대표 또는 근로자 과반수 이상이 가입한 노동조합과의 서면합의가 필수적이다. 선택적보상휴가제에 대한 노사합의 내용은 ①휴가로 대체되는 임금의 범위 ②휴가의 청구권보호 ③휴가부여단위 ④휴가사용기간과 기간내 미사용시 임금지급명시이다. 이 중에 특히 핵심적으로 고려해야 할 내용은 휴가로 대체되는 임금의 범위이다. 이외에도 선택적보상휴가는 연차휴가와 달리 사용자의 시기변경권과 사용촉진제도가 적용되지 않는다. 즉, 선택적보상휴가제의 취지상 휴가청구와 관련하여 최대한 근로자의 자유의지가 보장되어야 하며 노사합의에 따라 아주 제한적으로만 시기변경권이 허용되어야 한다. 선택적보상휴가제를 도입하기로 노사합의를 하면 별도의 규정으로 개별근로자의 선택권(수당과 휴가)을 보장이 없는 한 개별근로자가 사용자에게 휴가 대신 수당을 청구해도 수당을 받을 수 없다. 왜냐하면 노사합의의 효력은 법에 의거 해당 근로자 모두에게 미치기 때문이다. 따라서 선택적보상휴가제를 도입해야 한다면 근로자들의 전체 의견을 수렴하여 임금과 휴가사용에 있어서 불이익이 없도록 세밀한 노사합의서를 작성해야 한다.

성과급

●노동경제

조직구성원이 달성한 성과에 따라 보상을 차등적으로 제공하는 보수 제도. 즉 개인이나 집단이 수행한 작업 성과나 능률을 평가해 그 결과에 따라 지급하는 보수로, 업적급 · 능률급이라 부르기도 한다. 성과급은 생산성을 높이려는 데 주된 목적이 있다. 성과급은 크게 개인 성과급과 집단 성과급으로 나눌 수 있다. 성과급은 개개인의 작업량이나 성과에 관계없이 업무에 종사한 시간을 단위로 하여 정액으로 지급하는 고정급과 대비된다. 독일과 호주 등에서는 성과평가에 따른 성과급을 연봉 수준의 약 20%에 해당하는 범위 내에서 차등 지급하고 보수의 약 20%에 해당하는 부분을 성과급으로 사용한다. 성과급 제도가 성공하기 위해서는 성과의 객관적 측정이 가능해야 한다.

성과배분

●노동경제

기업이 생산성 향상에 의해서 얻은 성과를 배분하는 제도. 배분하는 방법은 생산성이 높아져서 생기는 몫인 성과를 △생산설비 확대에 대비해 회사 이윤에 넣거나 △동업 타사와의 경쟁에 이겨 소비자에게 서비스를 강화하기 위해 제품의 가격 인하에 쓰거나 △생산성 향상에 직접 기여한 종업원의 임금인상에 쓸 수 있다. 생산성 향상을 위한 인센티브 제도인 셈이다. 그러나 분명한 것은 생산성 향상의 성과가 뚜렷할 때 성과배분제의 의미를 갖는다.

성인교육학

●노동교육

성인의 학습방법은 아동의 학습방법과 전혀 다르다. 성인 나름대로의 학습방법이 있다. 그러므로 기업내 연수는 성인에게 적합한 방법을 채용해서 더욱 큰 성과를 올리는 것이 가능하다. 노스캐롤라이나대학의 말콤 놀즈는 성인학습의 교육법을 '성인교육법' 이라고 이름을 붙여 '학교교육학(아동교육학, Pedagogy)'과 대립하는 개념을 제시했다. 성인을 아동처럼 가르쳐서는 효과가 나지 않는다. 성인에게는 학습의 필요성을 이해시키고 본인 자신의 경험을 최대한 활용시킨다. 또한 현실문제의 해결책을 본인 자신이 생각하게 하는 것이 중요하다.

성희롱

●노사관계

남녀고용평등법상 직장내 성희롱이란 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등을 수락하지 않는다는 이유로 해고, 인사이동 등의 방식으로 불이익을 주는 것을 의미한다. 이에 따르면 사업주, 상급자, 동료 근무자, 부하직원만이 가해자가 될 수 있으나 남녀차별금지및구제에관한법률은 공공기관의 장 및 종사자와 거래처관계자 등 업무 관련자도 성희롱의 가해자로서 확대하여 규제하고 있다. 고용노동부는 직장내 성희롱 판단을 위한 기준을 육체적 행위, 언어적 행위, 시각적 행위 등으로 나누어 예시하고 있는데, 신체적 접촉행위, 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위, 음란한 사진, 그림 등을 보여주는 행위 등이 성희롱에 해당하는 대표적인 예라고 할 수 있다. 사업주는 직장내 성희롱을 예방하기 위한 교육을 해야 하고, 성희롱이 발생한 경우 가해자에 대해서는 징계 등의 조치를 해야 하고, 피해자에 대해서는 불이익한 조치를 해서는 안 된다. ▶남녀고용평등법 제2조 2항: 이 법에서 '직장내 성희롱'이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다. ▶피고는 교수로서 원고에 대한 지휘감독권 및 재임용 추천권를 행사할 수 있는 지위에 있는 점을 이용, 성적 만족을 위해 일정 기간 집요하고 계속적으로 성적의도를 드러낸 언동을 하였고, 이는 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동의 수준을 넘어 원고로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 정도에 이르렀다고 보여 원고의 인격권을 침해하고 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 행위로서 성희롱에 해당한다(1999.06.25, 서울고법 98나12180).

셀프리더십

●노동교육

셀프 리더십은 스스로에게 영향을 미치는 과정이다. 즉 우리가 우리 자신에게 영향을 끼치는 지속적인 과정이 바로 셀프 리더십이다. 자신의 개인적인 목적을 달성하는 데 스스로에게 동기를 부여할 수 있도록 자신의 틀을 개발하는 것이 중요하다. 셀프 리더십은 우리가 정말로 하고 싶은 일을 하는 데에 자발적으로 스스로를 투입할 수 있도록 하는 것이기도 하다. 이를 위해 필요한 전략으로는 자기 관찰(자기평가), 자기 비전과 목적 설정, 자기 보상, 긍정적 사고와 셀프 토크(Self-talk) -적극적 실행, 네트워킹과 팀 시너지 만들기 등이 있다.

소득기초일수

●노동경제

구직급여 수급자격이 있는 근로자가 실업의 인정을 받고자 하는 기간에 자신의 근로에 의한 소득이 있는 경우 그 소득의 기초가 된 일수.

소득재분배

●노동경제

정책적으로 소득 분포를 수정하는 일. 조세나 사회보장제도 따위를 통하여 소득의 불평등과 그로 인한 생활의 격차를 줄이기 위하여 행한다.

소셜스타일

●노동교육

1968년에 산업심리학자인 데이비드 메리루와 로자 리도에 의해 처음으로 밝혀지게 된 개념으로, 인간을 사회적 태도 경향에 따라 유형화하고 그 차이를 인식하는 것에 의해 대인관계의 향상을 꾀하고자 하는 사고방식을 말한다. 이 사고방식에서는 인간의 행동은 때때로의 상황과 대응하는 상대에 따라 다양하게 변화하지만, 제각기인 듯 보이는 행동 가운데에도 그 사람의 행동의 대부분을 설명할 수 있는 포괄적인 스타일이 있다는 것이다. 소셜스타일에는 표출형, 우호형, 분석형, 주도형의 4종류가 있고, 어느 것이나 우열은 없으며, 스타일에 대응하여 회사와 조직에 공헌할 수 있다. 인간을 이해하려면 성격과 내면적 요인보다는 외적으로 보이는 행동이 중요하다 할 수 있다. 그 행동을 정확하게 관찰한다면 그 사람의 소셜스타일이 명백해진다.

소정근로시간

●노사관계

사용자와 근로자 간에 합의하여 근로하기로 정한 시간. 근로기준법에서는 원칙적으로 한 달 소정근로시간은 주 40시간일 경우 209시간, 주 44시간일 경우 226시간 내에서(근로기준법 제50조) 정해야 하며, 15세 이상 18세 미만 자의 경우는 1일 7시간 1주 35시간 내에서(동법 제69조), 대통령령이 정하는 유해 또는 위험한 작업에 종사하는 근로자에 대하여는 1일 6시간 1주 34시간 내에서(산업안전보건법 제46조) 정하여야 한다.

소정급여일수

●노사관계

구직급여의 수급자격이 있는 근로자가 하나의 수급 자격에 의하여 구직급여를 지급받을 수 있는 일수. 근로자의 연령과 보험에 가입한 기간에 따라 30~210일 범위 내에서 차등 적용된다(고용보험법 제41조제1항).

소정실근로시간

●노사관계

사업체의 취업규칙, 단체협약 등으로 정한 소정근로일에서 정규적인 업무개시 시각과 종료시각 사이에 실제로 근로한 시간. 단 법정기준 근로시간(1일 근로시간은 근로기준법 제50조의 일반근로자 8시간, 산업안전보건법 제46조의 유해위험작업근로자 6시간, 근로기준법 제69조의 연소근로자 7시간) 이내이어야 함. 1개월 총계하여 1시간 미만의 단위가 있는 경우에는 30분 이상은 절상하고 30분 미만은 절사할 것.

소정실근로일수

●노사관계

조사대상기간 1개월간 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 소정근로일에 출근하여 근로한 일수의 합계.

소집단활동

●노동교육

팀활동의 하나로, 전원이 주체적으로 계획에 참여하여 조직목표를 달성함과 동시에 그 활동을 통하여 개인의 삶을 충실하게 하는 활동. 활동은 목표설정에서 달성까지, 전원이 의견과 아이디어를 서로 제안하면서 자주적으로 달성해 가는 형태를 취한다. 소집단활동에는 다양한 형태가 있어 목적과 참가자의 구성 등에 따라 진행방법은 다르지만, 자주관리활동이라는 점에서 일치하고 있다. 대표적인 소집단활동으로 QC서클이 있는데, QC서클은 현장에서 일어나는 트러블과 실수, 사고 등의 원인을 찾고 해결해 가는 프로세스를 통하여 품질의 유지, 품질의식의 향상 등을 꾀해가는 활동이다.

손실보상

●노동법

손실보상은 사후구제제도 및 실체적 구제제도로서 실질적 법치주의의 이념에 봉사한다는 점에서 손해배상과 유사하나 무과실책임주의 실현을 기초원리로 하고 있어 피해자의 특별한 희생의 공평분배를 중시한다. 손해배상은 불법행위에 의해 발생하나 손실보상은 적법한 행정작용에 의한 손실의 구제라는 점에서, 각 개별법에 의존한다.

손해배상

●노동법

손해배상은 사후구제제도 및 실체적 구제제도로서 실질적 법치주의의 이념에 봉사하는 데 그 목적이 있다. 개인적, 도의적 과실책임주의를 기초원리로 하고 있어 행위자의 도의적 책임을 중시한다. 행정법상 손해배상은 공무원의 위법한 행정작용에 의한 손해를 구제하는 것으로 헌법 제29조를 근거로 일반법인 국가배상법의 적용을 받고 보충적으로 민법을 적용한다. 민법상 손해배상은 채무불이행과 불법행위, 그리고 손해보험계약에 의해 발생하며 불법행위와 손해 간 인과관계가 인정되어야 한다. 배상범위는 재산적, 정신적 손해를 모두 포함하는데 원상회복주의와 금전배상주의 중 금전배상을 원칙으로 한다.

수강장려금

●노동교육

50세 이상의 고용보험 피보험자인 근로자가 직업능력의 개발 · 향상을 위하여 자비로 직업훈련기관 또는 고용노동부 장관이 지정한 교육훈련기관 등에서 직업훈련 또는 교육훈련을 받은 경우 그 교육 훈련비용의 90%를 지원하여 준다.

수강장려금지원과학자금대부

●노동교육

고용보험사업은 실업급여사업 이외에 실업예방과 감소를 위하여 사업주를 지원하는 고용안정사업과 사업주와 근로자를 동시에 지원하는 직업능력개발사업이 있다. 이 중 근로자를 지원하는 직업능력개발사업은 실업자재취직훈련을 포함하여 수강장려금지원과 교육수강비용대부의 세 종류가 있다. ①수강장려금지원: 이는 고령근로자 및 이직예정자의 퇴직 후 재취업을 원활히 하기 위하여 직업능력개발 수강료의 일부를 지원하는 것으로, 지원대상자는 수강개시일 현재 50세 이상이거나 이직예정자로서 고용보험적용사업장에서 재직 중인 자이다. 지원수준은 지정훈련 또는 교육훈련을 수강하는 데 지불한 수강비용의 전액을 지원하되 지원액은 1인당 100만 원을 한도로 하며 직업훈련기관 또는 교육훈련기관이 개설한 훈련과정이나 고용노동부 장관이 인정하는 직종을 교습하는 학원의 과정에서 수강하면 된다. ②학자금의 대부: 교육법에 의한 전문학교 이상의 교육기관 또는 기능대학에 입학하거나 재학 중인 자(대학원 과정은 제외)는 연리 1%로 4년제 대학의 경우 2년 거치 4년 분기별 균분상환, 전문대학은 2년 거치 2년 분기별 균분상환 조건으로 등록금의 범위내에서 신청액 전액을 대부하는 것을 원칙으로 한다.

수급권자

●노동법

산업재해보상보험법상의 보험급여를 지급받을 자 즉 해당 근로자 또는 유족을 말한다. 장의비의 경우는 장제를 실제로 행한 자가 수급권자가 된다. 수차의 도급사업은 하나의 사업을 발주자로부터 도급받은 원수급인이 그 도급받은 사업의 전부 또는 일부를 제3자에게 재차 도급을 주어 시행된 사업을 말하며 사업이 수차의 도급에 의하여 행하여지는 경우 하수급인이 직상수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 때에는 그 직상수급인은 당해 수급인과 연대하여 책임을 진다(근로기준법 제44조).

수급기간

●노동법

구직급여의 수급자격이 있는 근로자가 자신의 소정급여 일수에 해당되는 구직급여를 지급받을 수 있는 기간. 우리나라는 12개월이며 실직자가 취직하지 못할 불가피한 사유가 있는 경우 최대 4년까지 연장(고용보험법 제48조제2항)할 수 있다. • 의의: 실직한 근로자가 빠른 시일 내에 실업을 신고하고 구직 활동을 촉진하기 위함.

수급기간연장

●노동법

수급기간 12개월의 기간 중 임신 · 출산 · 육아, 본인의 질병 또는 부상, 배우자 및 직계존비속의 질병 또는 부상으로 본인의 간호가 필요한 사유로 계속하여 30일 이상 취직할 수 없는 근로자가 직업안정기관에 신고한 경우에 12개월의 수급기간에 그에 상당하는 기간을 가산하는 것으로 전체수급기간은 최대 4년까지이다. • 신고절차: 연장사유가 발생한 날로부터 30일 이내(천재지변 등 부득이한 경우에는 그 사유가 종료된 날로부터 7일 이내)에 수급자격증을 첨부하여 본인 또는 대리인이 '수급 기간연장신고서'를 거주지 관할 직업안정기관장에게 제출.

수업전략(교수전략)

●노동교육

교수전략(instructional strategies)은 수업에서 활용할 수 있는 다양한 방법들을 의미한다. 교수전략은 주로 교수자가 주도하는 수업에 관한 방법을 의미하며, 상세한 수준의 방법까지 다룬다는 점에서 전략이라는 용어를 사용한다. 원래 교수전략은 처방적인 특성이 드러나는 교육공학적 관점에서 교수설계이론과 모형을 설명하기 위하여 제안되었다(Reigeluth, 1983). 교수전략은 대체로 교수방식(instructional tactics)과 함께 언급되는데, 이는 군작전용어로서 전략과 전술(strategies & tactics)이 동시에 활용되는 배경에 따른 것이다.

수평적사고법

●노동교육

에드워드 드 보노(Edward de Bono)가 개발한 사고방법으로 문제해결을 위한 상상력 게임을 의식적으로 사용하는 방법이다. 즉 보노는 수평적 사고를 하는 데 있어 가장 중요한 것은 새로운 아이디어의 개발방법이 아니라 두뇌에 오래전부터 굳어버린 습관(수직적 사고)의 타파라고 주장한다. 수직적 사고의 방법을 타파하는 이 방법은 최근에 가장 쉽게 익힐 수 있는 사고법으로 널리 이용되고 있다.

수행공학

●노동교육

사람의 수행에 관련된 문제를 해결하거나 기회를 실현하는 전략 또는 일련의 방법을 말하며, 이는 개인, 소그룹, 전체 조직에 적용될 수 있다. 여기서 H(human)는 행동의 주체인 인간이고 P(Perfomance)는 행동의 성과, 획득한 결과 또는 수량화된 결과를 의미하며, T(technology)는 실제 문제해결을 위해 과학적 연구와 실제적 경험에서 나온 절차를 적용하는 일을 뜻한다. HPT의 특성은 체계적, 체제적, 경험적이며 결과 지향적인 인간수행을 다루는 것이고, 이러한 HPT의 궁극적인 목적은 가장 경제적인(비용효과적) 방법으로 개인이나 조직의 바람직한 상태와 현상태의 차이를 줄이거나 없애는 것이다. HPT는 일반적으로 수행분석, 원인분석, 중재(해결책) 선정 및 설계, 실시, 평가의 5개 과정으로 구성되어 있다. 수행분석은 수행차이(바람직한 상태와 현상태의 차이)를 구체적으로 비교, 진술하는 일이고, 원인분석은 수행차이를 줄이거나 없앨 수 있는 특정의 요인들을 확인하는 것이며, 해결책 선정 및 설계는 수행분석, 원인분석의 결과를 바탕으로 하여 해결책과 연결하는 일을 말한다. 일반적인 수행공학적 해결책으로 평가체제, 경력개발, 코칭(coaching), 문화변혁, 보상제도, 문서화, 환경공학, 건강복지향상, 정보체제, 지원 도구(job aids), 직무설계, 지도력 향상, 조직설계, 수행지원체제, 직원채용, 감독, 팀 빌딩(Team building), 교육훈련 등을 들 수 있다. ISD의 활동 범위가 인간수행문제 중 교육으로 해결 가능한 사항들에 국한되었다면, HPT는 인간수행문제 전반에 걸쳐 교육적 도움뿐 아니라 다른 도움도 제시할 수 있는 ISD의 상위활동이라 할 수 있다.

순환교육

●노동교육

제도적 교육기관인 학교와 생활현장인 사회(가정, 직장)를 학습자들이 일정한 기간 동안 왕래하면서 지식적, 기능적 측면에서 이론과 실천을 추구하고, 자신의 관점에 따라 자아를 형성하는 동시에 사회의 요구에 부응할 수 있는 인간을 길러낼 수 있다는 의미의 교육활동을 말한다.

스마트워크

●노동경제

영상회의 등 ICT를 이용해 시간과 장소의 제약없이 업무를 수행하는 유연한 근무형태. 자택에서 본사 정보통신망에 접속해 업무를 수행하는 재택근무, 자택 인근 원격사무실에 출근하는 스마트워크센터 근무, 스마트폰 등을 이용해 현장에서 업무를 수행하는 이동근무 등이 모두 스마트워크에 속한다.

스캔론플랜

●노동경제

생산액의 변동에 임금을 연결해 산출하는 것이다. 영업 실적 향상에 의해 생긴 경제적 이익을 노사 모두의 협조에 의한 결과로 보고, 이를 노사간에 분배해 종업원의 참여의욕을 높이려는 제도이다. 이는 인건비가 점하는 비율을 정해 실제 지불한 임금과의 차액을 임금증액에 충당하는 방식으로, 매출액에 대한 인건비율을 일정하게 하는 것이 특징이다. 미국의 매사추세츠 공과대학 스캔런(J. N. Scanlon) 교수가 고안했다.

스토리보드

●노동교육

스토리보드는 흐름을 시각화하고 내용을 계열화하기 위하여 서로 관련된 TP자료나 슬라이드, 비디오물 또는 컴퓨터 화면 등과 같이 연속된 일련의 시각자료를 설계하고자 할 때 계획을 세우기 위한 방법으로 간단한 초안들의 전체적 계열을 창의적으로 배열하고 재배열하는 것을 말한다. 원래는 필름이나 비디오제작 분야로부터 유입되었는데, 현재는 교육용 소프트웨어나 웹기반 학습의 프로그램개발의 설계단계에서 많이 사용하고 있다.

스토리텔링

●노동교육

사전적 의미로 '이야기를 들려주는 활동, 이야기가 담화로 변하는 과정'을 뜻한다. 예를 들어 우리나라에서는 '구연'이란 용어가 많이 쓰이는데 스토리텔링은 '구연'과 비슷하다. 그런 의미에서 디지털 스토리텔링이란 디지털 기술을 활용한 스토리텔링이라 할 수 있고, 게임과 디지털 영화, 애니메이션, 인터랙티브 드라마, 웹 애드, 웹 에듀테인먼트 등이 모두 디지털 스토리텔링에 포함된다. 스토리텔링은 주어진 주제에 대한 개인생각, 특성, 유관된 이야기, 경험 등을 바탕으로 주관적, 객관적인 생각을 종합하여 주제를 더욱 부각시키고 이미지를 각인시키는 이야기로 작성한다. 누구나 알 수 있는 특성이나 장단점에 대한 설명보다는 주관적인 참신한 아이디어가 중요하다.

스트레스관리

●노동교육

환경의 변화가 거세어질수록 스트레스가 쌓이고, 그것이 심리적 부담을 증대시켜 업무에도 많은 영향을 미치고 있다. 이 스트레스를 미연에 방지하고, 확대를 예방하기 위한 관리를 '스트레스 매니지먼트' 라고 한다. 스트레스란 스트레스를 유발시키는 것(자극)에 의하여 일어나는 생리적 · 심리적인 방어반응을 가리키는데, 스트레스가 쌓이면 심신기능의 밸런스가 무너져 그것을 회복하여 적응하고자 하는 반응이 일어난다. 그러나 이 적응력이 한계를 넘어서면 질병과 심리적 장애가 일어나게 된다. 자극은 스트레스의 원인이 되지만 역으로 자극이 지나치게 적으면 성장이 저해되기도 한다. 조직에서는 구성원의 정신적 건강을 지키고 높이기 위해 적절히 관리해야 하는데, 이를 위해서는 건강관리제도, 근무환경의 개선, 사내 레크레이션과 카운슬링, 면접 등을 실시할 필요가 있다.

스트롱검사

●노동교육

스트롱 검사의 공식 명칭은 'STRONG INTEREST INVENTORY' 로 미국의 직업심리학자 에드워드 스트롱(Edward K. Strong)에 의해 개발되었다. 스트롱은 개인의 직업 흥미에 적합한 진로가 무엇인지 알려주기 위해 이 검사를 개발하였으며, 각 직업 종사자들의 흥미패턴을 분석하여 특정 직업에 종사하는 사람들은 공통적인 흥미패턴을 가지고 있음을 발견했다. 1927년에 처음으로 개발된 이후 최근의 개정판이 나올 때까지 스트롱검사는 관련 이론의 발달에 맞춰 끊임없는 개정 작업을 하였으며, 항상 그 당시의 직업 변화를 검사 개발에 반영하여 현재 진로 및 직업상담, 컨설팅 분야에서 세계적으로 가장 많이 사용하는 심리검사로 자리 잡고 있다. 스트롱검사는 다양한 분야의 친숙한 문항으로 구성된 흥미 목록(Interest Inventory) 형태로 제시하여, 각 문항에 대한 개인의 흥미 정도 또는 흥미 유무를 묻는 데 그 결과, 개인이 어떤 활동에 가치를 두는지, 어떤 직업에 적합한지, 어떤 환경이 적합한지, 어떤 사람들과 일하는 것을 좋아하는지 등에 관한 정보를 제공하는 척도별 점수(GOT, BIS, PSS)를 산출한다.

스파트

●노동교육

일반적으로 기분전환, 동기부여를 위한 교육보조게임을 말한다. 단위과목이 끝나고 시작될 때 휴식시간, 일과 정리시간을 활용하여 짧게 5~20분 범위내에서 활용하는 것을 말하기도 하고, 사내외 강사의 사정이 여의치 못할 때 30분~2시간 정도 교육담당자가 대신하여 시간을 활용하는 것을 말하기도 한다. 스파트는 교육장의 분위기, 교육생의 인적 구성, 심리상태, 전후 교과목의 연결성 등을 고려하여 진행해야 하며, SPOT 자료는 교육대상자별로 노트나 스크랩을 통해 꾸준히 정리해 두는 것이 좋다.

시간외근로수당

●노동경제

소정의 근무시간을 초과하여 근무에 종사하는 경우, 시간당 임금에 일정의 할증된 수당을 지급하는 임금. 시간외근무수당이라고도 한다. 근로기준법 제46조는 시간외 · 야간 및 휴일근무에 대하여 사용자는 통상임금의 50% 이상을 가산지급하도록 규정하고 있다. 할증임금은 잔업을 제한하기 위하여 사용주에게 과하는 일종의 '벌금'으로 간주되기도 하며, 이를 위해서는 할증률이 더 높아져야 한다. 국제노동기구(ILO) 조약으로는 25%이지만 선진국에서는 50% 이상이 많으며, 대부분의 선진국에서는 휴일근무에 대하여 100%의 할증임금을 가산지급하고 있다.

시너지효과

●노동교육

둘 이상의 서로 다른 개체가 힘을 합쳐 둘이 지닌 힘의 단순한 합 이상의 힘을 내는 현상. 기업경영에 있어서 제한된 경영자원을 효과적으로 배분하여 최대한의 성과를 내기 위해서는 시너지 추구가 생존을 위한 필요조건이 된다. 조직변화 컨설턴트인 '코너'는 기업내에 시너지 효과를 높이기 위한 선행조건으로 권한이양, 참여형 경영, 상호업무 연계, 동기부여 등을 들고 있다.

시뮬레이션

●노동교육

이 말은 흉내를 낸다는 의미로 러시아어에서는 모델화를 일컫는다. 대상의 조직 · 구조 · 과정을 인식하는 방법으로서 그 대상의 모델을 만들어 연구하는 방법. 연구 대상으로는 구체적인 것도 추상적인 것도, 또 현실에 나타나고 있는 존재물도, 얼마간 인간에 의해 구성된 것(이 구성물의 성격이나 합리적인 취급 방법을 규정하기 위해서)도 문제로서 받아들인다. 이 경우 모델은 대상과 똑같게 또는 유사하게 만들어지는데, 그것은 단순히 대상과 비슷하다는 의미가 아니라 엄밀히 논리적, 수량적으로 규정된 것이다. 음성의 물리현상을 연구하기 위해, 음도(音道)의 음향 조직과 유사한 전기적 전도(傳導) 선로를 만들고 이것에 일정한 전파를 보내어 성대의 진동 상태를 관측하는 것은 이 예로서 받아들일 수 있다. 모델화는 사회 모든 현상에도 광범위하게 활용되고 있다.

시뮬레이션법

●노동교육

실제 직무수행과 동일하게 구성된 훈련이다. 실습장훈련과 유사하지만 훈련을 위해 시뮬레이션 기기가 필요하다는 점이 특징이다. 예컨대 항공회사에서 조정사를 양성하기 위해 실제 조정실과 동일한 시뮬레이션 교육을 하는 경우이다. 최근에 개발된 시뮬레이션 가상현실(virtual reality)을 들 수 있다. 피훈련자의 두뇌에 다양한 메시지를 전달하여 실질적인 교육활동을 수행시키는 방법이다. 특히 컴퓨터를 통해 3차원의 경험학습이 가능하다. 가상현실에 대한 예를 들면, 피훈련자는 우선 특수 제작된 헬멧을 쓰고 그 안에 부착된 센서에 의해 대처하게 된다. 상황은 헬멧 안에서 비디오 스크린과 오디오를 통해 연출된다. 예컨대 스키교육을 위해 특수 제작된 스키플랫 위에 올라서고 폴대를 잡으면, 헬멧 안의 스크린에서는 스키를 타는 것과 동일한 화면이 나타난다. 그리고 자신이 플랫과 폴대를 어떻게 작동하는지에 따라 스키를 즐길 수 있다.

신규자교육

●노동교육

고용노동부에 신규 임용자 및 임용예정자를 대상으로 공직자로서의 소양을 기르기 위한 기본교육(교육기간은 보통 2주)과 업무관련 기초지식 함양 및 실습을 통한 현장감을 익히도록 하기 위한 직무교육(교육기간은 보통 2주~3주)으로 이루어진 교육.

신뢰도

●노동교육

평가, 진단 또는 설문지의 적합성을 검증하는 항목의 하나로서 진단하고자 하는 것을 바른 방법으로 측정했는지 그리고 그 결과가 우연에 의한 효과인지, 아니면 실제 바르게 측정한 결과인지를 알아보고자 하는 것이다. 예를 들면, A라는 사람의 키를 재기 위해 줄자를 사용했는데 첫 번째 측정했을 때는 165cm이고 두 번째 측정했을 때는 170cm가 나왔다면 그 줄자는 키를 측정하기 위한 도구로서는 신뢰도가 낮다고 말할 수 있다.

신인사제

●노사관계

직군을 종합관리직과 사무직 등 여러 개로 나누어 업무와 임금, 승진 등에 차별을 두는 제도로, 여사원제, 성별분리호봉제 등 성차별고용관련 규정을 시정하도록 한 행정지침이 내려진 후 기업들이 새로 도입하고 있는 인사제도이다. 우리나라의 경우 이 제도는 주로 직무의 내용, 연고지 근무 여부 등을 기준으로 종합직과 일반직으로 직원들을 채용하고 배치 · 승진시키는 인사제도의 한 유형이며 가사를 이유로 연고지 근무를 선호하는 여성들이 일반직을 선택하는 경우가 많아 사실상 성차별이 아니냐는 논란이 있지만 직군선택에 자율권을 부여하고 있는 점 등을 들어 제도 자체가 위법하다기보다는 운용상의 문제일 뿐 법으로 규제할 대상은 아니라는 것이 일반적인 해석이다.

신체장해등급

●노동복지

근로자가 업무상 부상하거나 질병에 걸려서 회복된 후에 신체에 장해가 남게 된 경우에는 그 장해의 정도에 따라서 사용자는 장해보상을 해야 한다.(근로기준법 제80조) 이 장해의 정도를 분류한 것을 신체장해등급이라 하며, 심한 것으로부터 가벼운 것으로 제1급에서 제14급까지의 등급이 정해져 있다. 신체장해가 어느 장해등급에 속하는가 하는 것은 근로기준법 시행령 별표에 구체적으로 기재되어 있다. 또한 산업재해보상보험법에서도 이와 동일한 신체장해등급(동법시행령 별표)에 따라 보험급여를 지급하도록 규정하고 있다.

실근로일수

●노사관계

근로자가 조사기간에 실제로 출근한 일수를 말하며 유급휴가는 제외하되 1시간이라도 출근하였으면 1일로 간주한다.

실리적노동조합주의

●노사관계

노동조합의 목적은 엄격한 자본주의의 테두리 안에서 임금인상과 노동조건의 개선을 도모하는 데 있다는 사상이다. 이 말은 영국의 사회민주주의자 S.J. 웨브가 《노동조합운동사》 및 《산업민주주의》에서 처음으로 사용한 것으로, 조합주의라고도 한다. 이는 노동운동에 있어서 노동조합이 혁명적인 정치투쟁을 지향하지 않고, 조합의 단결력을 배경으로 경제적 · 사회적 지위의 향상을 도모하고자 하는 경제주의적 조합운동의 이념을 말한다. 이와 같은 사고방식은 영국을 중심으로 발달되어 왔으며, 국제자유노동조합연합회 등에 속하는 대부분의 조합은 이 입장을 취하고 있다. 한국의 노동조합법은 근로자의 근로조건을 유지 · 개선하고 근로자의 복지를 증진함으로써 경제적 · 사회적 지위향상과 국민경제의 발전에 기여함을 목적으로 하고 있으며(노동조합법 1조), 노동조합의 정치활동을 금지하고 있다(12조). 따라서 한국의 노동조합도 이러한 노동조합주의에 입각해 있다.

실업급여

●노동경제

고용보험사업의 일환으로 근로자가 실직했을 경우 일정기간 동안 실직자와 그 가족의 생활안정 그리고 원활한 구직활동을 위하여 실업급여를 지급한다. 고용보험법에서 규정하고 있는 실업급여는 구직급여와 취직촉진수당으로 구분된다. 구직급여는 고용보험에 가입한 사업장에서 실직 전 18개월 중 180일 이상 근무하다가 회사의 폐업, 도산, 인원감축 등 본인의 뜻과 달리 퇴직한 경우에 받을 수 있다. 전직 등을 위해 자발적으로 퇴직한 경우에는 구직급여를 받을 수 없다. 구직급여는 퇴직 당시의 연령과 보험가입 기간에 따라 90~240일 동안 실직 전 평균임금의 50%를 지급한다. 취직촉진수당에는 조기재취직수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비 등이 있다. 조기재취직수당은 수급자격자가 구직급여를 지급받을 수 있는 급여일수 1/2이상을 남기고 재취직할 때 남은 기간 동안 받을 수 있는 구직급여액의 1/2을 지급한다. 직업능력개발수당은 수급자격자가 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발훈련 등을 받는 경우에 그 직업능력개발훈련 등을 받는 기간에 대하여 지급한다. 광역구직활동비는 수급자격자가 직업안정기관의 소개에 따라 거주지에서 50㎞ 이상 떨어진 회사에 구직활동을 할 때 숙박비와 교통비 등을 지급한다. 이주비는 수급자격자가 취직하거나 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발훈련 등을 받기 위하여 그 주거를 이전하는 경우에 이주거리와 동반가족 수에 따라 지급한다.

실업급여이의신청

●노동경제

피보험자격의 취득 · 상실에 대한 확인 또는 실업급여에 관한 처분에 이의가 있는 자는 고용보험심사관에게 심사를 청구할 수 있고, 그 결정에 이의가 있는 자는 고용보험심사위원회에 재심사를 청구할 수 있다. 심사의 청구는 확인 또는 처분이 있음을 안 날로부터 90일 이내에, 재심사의 청구는 심사청구에 대한 결정이 있음을 안 날로부터 90일 이내에 각각 제기하여야 하며 재심사 청구에 대한 재결에 다시 이의가 있는 경우에는 행정소송을 제기할 수 있다.

실업급여의수급조건

●노동경제

실업급여란 근로자가 실직하였을 경우 일정기간 동안 실직자 및 그 가족의 생계안정을 도모하기 위하여 정부가 일정금액의 수당을 지급하는 제도로서 구직급여와 취직촉진수당으로 구성되어 있으며 취직촉진수당에는 조기재취직수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비의 네 종류가 있다. 이러한 실업급여를 지급받기 위해선 고용보험적용사업장에서 6개월 이상 근무하고 해고 등 사용자에 의하여 강제퇴직당하여야 한다. 본인이 직장을 스스로 그만두었거나 형법 · 직무관련법률 위반으로 금고 이상의 형을 받고 해고된 경우나 공금횡령, 회사기밀 누설, 기물파괴, 허위서류 작성 등으로 회사에 막대한 손실을 끼쳐 해고된 경우 등 중대한 자신의 귀책사유로 해고된 경우에는 실업급여를 받을 수 없다. 그러나 장기간 계속된 임금체불 · 휴업이나 회사강요에 의한 희망퇴직 · 명예퇴직, 회사가 곧 도산 · 휴업 · 대량감원할 것이 확실하여 그만두는 경우, 신기술 · 신기계가 도입되어 도저히 새 업무에 적응할 수 없어 그만둔 경우, 체력부족 · 심신장애 · 질병 등으로 업무수행이 곤란하여 그만둔 경우 등과 같은 정당한 사유가 있을 때에는 받을 수 있다.

실업급여의청구절차

●노동경제

사업주는 그가 고용한 피보험자가 이직시 실업급여의 신청을 희망하는 경우에는 「자격상실신고서(이직확인서)」의 모든 내용을 작성하여 사업장 관할 지방노동관서에 제출하여야 한다. 「자격상실신고서(이직확인서)」에는 이직 전의 피보험단위기간, 이직사유 및 직전 임금지급명세을 기재하게 되며, 기재사실의 진위를 확인하기 위해 당해 근로자의 서명날인이 필요하다. 자격상실신고서와 이직확인서는 통합된 서식이다. 근로자는 거주지 관할 지방노동관서에 실업급여를 청구하고 구직신청서를 작성 · 제출해야 된다. 또한 실업급여를 받을 자격이 있다고 해서 무조건 지급되는 것이 아니고 일할 의사와 능력을 가지고 적극적으로 새로운 직장을 찾으려고 노력하였음에도 취업하지 못한 경우에 취업하지 못하고 있는 날만큼 지급하는 제도이므로 수급자격자는 실업신고후 2주마다 1회씩 지방노동관서에 출석하여 구직활동 노력을 입증하고 실업 인정을 받아야 하며, 직업훈련 수강자의 경우에는 월 1회 출석하여 직업훈련기관의 장이 발행하는 수강증명서를 제출하여야 한다. 구직급여는 근로자가 지정한 은행의 계좌로 입금된다.

실업률

●노동경제

일할 능력과 취업할 의사가 있는 사람 가운데 일자리가 없는 사람이 차지하는 비율. 실업자 수를 만 15세 이상 경제활동인구 수로 나눠서 구한다. 통계청이 전국 3만여 표본 가구를 대상으로 매월 15일이 속한 1주일 동안 조사해 발표한다. 여기서 경제활동인구는 일할 수 있는 능력과 취업 의사를 동시에 갖춘 사람을 말한다. 경제활동인구는 다시 취업자와 실업자로 나뉘는데, 취업자는 실업률 조사 기간인 매월 15일이 들어 있는 1주일 동안에 수입을 얻기 위해 1시간 이상 일한 사람이나, 본인 또는 가족이 소유 · 경영하는 농장, 가게 등에서 보수를 받지 않고 주당 18시간 이상 일한 사람을 말한다. 반면 실업자는 경제활동인구 가운데 일할 뜻이 있는데도 일자리를 갖지 못한 사람이다. 따라서 일할 능력이 있어도 의사가 없다면 실업률 계산에서 제외된다. 학생이나 주부는 원칙적으로 실업률 통계에서 빠지지만 수입을 목적으로 취업하면 경제활동인구에 포함된다. 또 군인, 수감자 등은 무조건 대상에서 제외된다. 실업과 취업을 가리는 기준은 나라마다 조금씩 다르다. 현재 우리나라는 국제노동기구(ILO)의 방식을 채택, 1주일에 1시간 이상 일하면 취업자로 분류한다. 그러나 이같은 실업률이 실업 상태를 정확히 반영하지 못한다는 지적도 있다. 우리나라에서는 적극적인 구직활동을 하기가 어렵기 때문에 상당수의 실업자들이 비경제활동인구로 분류되는 경우가 많다. 또 사회보장제도 미비, 노동시장 기능 미흡 등으로 생활안정이나 재취업이 쉽지 않아 일단 취업이 되면 조건이 나빠도 가급적 그 직장에서 계속 근무하는 성향이 짙다. 이 때문에 사실상 실업상태에 있으면서도 취업자로 분류되기도 한다.

ㅅ

실업의신고

●노동경제

고용보험에 가입한 근로자가 실직한 후 구직급여를 받기 위하여 자신의 소재지를 관할하는 직업안정기관장에게 실업하였음을 신고하는 것으로 구직신청과 수급자격인정신청에 의하여 실시된다.

실업의인정

●노동경제

직업안정기관장이 실직한 근로자가 근로의 의사와 능력을 가지고 취직하려고 노력하였음에도 불구하고 실업상태에 있었던 날에 대하여 인정을 하는 것으로 실직근로자는 실업의 인정을 받은 날에 대해서만 구직급여를 지급받을 수 있다 • 실업인정절차: 지방노동관서 직업안정과에 구직신청 및 고용보험과에 '수급자격인정신청서' 를 제출한다. 실업 신고: 실업 신고한 날로부터 매 2주마다 1회씩 지방노동관서에 14일 동안의 구직활동 내용을 '실업인정신청서' 에 기재하여 수급 자격증과 함께 제출한다(소득이 있을 경우 반드시 기재) • 다음의 경우는 직업안정기관에 출석할 수 없었던 증명서를 제출함으로써 실업의 인정을 받는다. -7일 미만의 기간 동안 계속되는 질병 또는 부상으로 출석할 수 없었던 경우 -직업안정기관의 직업소개에 따른 구인자와 면접 등을 위하여 출석할 수 없었던 경우 -직업안정기관의 장이 지시한 직업훈련 등을 받기 위하여 출석할 수 없었던 경우 -천재지변 기타 부득이한 사유로 출석할 수 없었던 경우

실업인정대상기간

●노동경제

구직급여의 수급자격자가 직업안정기관의 장으로부터 실업의 인정을 받아야 하는 전회의 실업인정일부터 당해 실업인정일 전일까지의 기간으로 통상 14일이며 실업인정일의 변경사유가 있는 경우에는 연장 또는 단축될 수 있다.

실업인정일

●노동경제

구직급여 수급자격자가 실업을 인정받기 위하여 직업안정기관에 출석하여야 하는 날. • 실업인정일 변경이 가능한 사유 –구인자와의 면접, 채용시험응시(자격응시시험 포함) 및 취업하는 경우 –직업훈련기관 또는 사설학원의 강습을 수강하는 경우 –본인, 동거친족, 혈족 및 인척 등 경조사 참석 등 사회통념상 실업인정일의 변경이 부득이하다고 인정되는 경우 –선거권 기타 공민권을 행사하는 경우 등

실업자재취직훈련

●노동경제

고용보험적용 사업장에서 실직한 자 중 지방노동관서에 구직등록을 하고 재취업을 위하여 훈련수강이 필요하다고 인정되는 자에 대하여 실시하는 직업훈련으로 훈련비용은 전액 무료이고 훈련수당을 지급한다.

실질임금

●노동경제

명목임금은 물가의 상승을 고려하지 않고 현재의 돈을 기준으로 임금(근로자들이 일한 대가로 받는 돈)을 표시한 것이다. 즉, 근로자가 노동의 대가로 받는 화폐액을 말한다. 실질임금은 명목임금과 대별되는 것으로, 물가상승을 고려한 돈의 실질적인 가치로 나타낸 것이고 명목임금을 물가지수로 나눈 화폐액이다. 따라서 노동자의 생활수준은 실질임금에 의하여 좌우된다. 실질임금= (명목임금/물가지수) X 100 따라서 임금은 일정한 데 물가가 오르면 실질임금은 감소하지만 명목임금은 변하지 않는다.

실천공동체

●노동교육

공동의 주제와 목적을 가진 사람들이 자발적으로 모여 서로 신뢰를 바탕으로 해당 주제 영역의 지식과 기술을 체화하고, 체득된 결과를 공유하고 실천함으로써 지식을 창조하고 공유하는 집단(공동체). 주로 기업교육(실천학습, Action Learning)에서 많이 활용하는 학습방법인데, 구성원들 간에 자발적으로 업무와 관련된 지식이나 경험, 노하우 등을 공유하고 실천하여 지식을 자신의 것으로 체화할 수 있게 한다. 이는 지식과 그 지식을 소유한 사람을 분리해서 생각할 수 없다는 측면에서 지식을 가진 그 사람과의 직 · 간접적인 프랙티스(Practice)를 통해 명시적인 지식뿐만 아니라 암묵적인 지식까지 체득한다는 점을 강조하고 있다. 실천공동체에서의 프랙티스는 업무 현장에서 직접 실천을 통해 습득된 지식이다. 단순히 지식과 기술의 습득만이 아니라 지식의 실천을 통해 성찰해보고 경험하여 체화한 지식과 기술, 노하우를 의미한다. 그렇다면 학교 현장에서의 프랙티스는 온 · 오프라인 통합 학습 형태인 블렌디드 러닝 혹은 완전한 사이버 공간에서만 수행되는 e-러닝의 보완방법으로 접근할 수 있다. 이를 통해 사이버 학습에서 얻기 힘든 지식, 즉 맥락과 상황을 통한 학습이나 체험과 실천학습을 통한 경험 · 노하우 등을 체화하고 공유한다는 점에 초점을 둔다.

심리극

●노동교육

미국의 심리학자 J. L. 모레노가 고안한 정신요법의 일종. 예를 들면 문제시되고 있는 관리자에게 자작자연(自作自演)의 연극을 시키고 그렇게 해봄으로써 문제가 되는 성격이나 행동, 태도를 변화시켜 보려는 것이다. 산업훈련에서는 조직문제의 진단, 타인이나 다른 단위조작의 입장의 이해, 문제해결을 위한 창조적 발상훈련, 종업원들의 불만해소, 태도변용 등의 목적에 많이 사용되며, 역할연기법 중의 하나이다.

2011

고용노동용어 **해설**

Employment and Labor Terminology

● 노동경제 ● 노동교육 ● 노동법 ● 노동복지 ● 노사관계,국제노동

아르바이트 · 파트타임등단시간근로자

●노사관계

아르바이트, 파트타임 등 근로시간이 통상근로자의 근로시간보다 짧은 근로자를 단시간근로자라고 하며 이들에게도 상시근로자가 5인 이상인 사업장인 경우 식당, 편의점, 주유소, 사무실, 회사 등 업종과 장소에 상관없이 통상근로자와 동일하게 근로기준법 등 노동법이 적용된다. 다만 일급통상임금, 1일 소정근로시간, 월차 · 연차휴가 등 근로조건은 당해사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정된다. 그러나 1주간의 소정근로시간이 현저히 짧은 자로서 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자는 퇴직금, 유급주휴일, 월차 · 연차휴가규정의 적용에서 제외된다.

아이스브레이킹

●노동교육

처음 만난 사람들과의 긴장과 어색함을 풀기 위해 마치 얼음을 깨듯 마음의 창을 열기 위해 프로그램의 도입 부분에 하는 활동.

안전 · 보건표지

●노동복지

작업장에서 작업자가 판단이나 행동의 잘못을 일으키기 쉬운 장소 또는 실수로 인해 중대한 재해를 일으킬 위험이 있는 장소에 근로자의 안전 · 보건을 확보하기 위해 표시하는 표지를 말한다. 안전표지는 사용목적에 따라 다음의 네 가지로 나눌 수 있다. ①금지표지: 출입금지, 보행금지, 차량통행금지, 사용금지, 금연 · 화기금지, 물체이동금지 등 ②경고표지: 인화성물질경고, 산화성물질경고, 폭발물경고, 독극물경고, 부식성물질경고, 방사성물질경고, 고압전기경고, 매달린 물체경고, 낙하물경고, 고온경고, 저온경고, 몸균형상실경고, 위험장소경고 등 ③지시표지: 보안경 착용, 방독마스크 착용, 방진마스크 착용, 보안면 착용, 안전모 착용, 안전복 착용 등 ④안내표지: 녹십자표지, 응급구호표지, 들것, 세안장치, 비상구, 좌측비상구, 우측비상구 등

안전관리자

●노동복지

사업장의 안전에 관한 기술적인 사항에 대하여 사업주와 안전보건관리 책임자를 보좌하고 관리감독자와 안전담당자에게 지도와 조언을 하는 자(법 제15조). 상시 50인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에는 일정한 자격을 구비한 사람 중에서 안전관리자를 선임해야 하며 상시 근로자 300인 이상의 사업장에는 안전관리자 중 적어도 1인은 안전관리자의 직무만을 전담하여 수행하도록 하여야 한다. 안전관리자는 작업장을 순회점검하며, 설비와 작업방법 등에 위험요인이 있을 때에는 즉시 위험방지를 위한 필요조치를 강구해야 한다. 사업주는 안전에 관한 조치권한을 안전관리자에게 부여해야 하며 안전관리자가 건의 · 조언한 사항에 대해서는 그에 상응하는 적절한 조치를 행하여야 한다.

안전담당자

●노동복지

기업에서 안전업무를 전임하도록 지정된 사람(법 제14조). 큰 규모의 사업장은 안전업무를 담당하는 전임자를 두지 않으면 안전관리자가 안전업무를 완전하게 수행할 수 없다. 즉 안전담당자는 안전책임자의 업무를 보조하여 내외의 안전자료를 수집하고, 기업에 적합한 방법으로 안전을 유지하는 임무를 가진 자로서 조직적으로는 스태프의 역할을 하는 자이다. 산업안전보건법에서는 위험방지가 특히 필요한 작업에 대해서 안전담당자의 지정을 의무화하고 안전담당자를 지정해야 할 작업의 종류를 규정하고 있다(법 제14조).

안전보건개선계획

●노동복지

안전보건에 관한 계획은 기업이 자주적으로 작성하여 시행하는 것이 원칙이지만 산업재해를 예방하기 위하여 종합적인 개선 조치를 할 필요가 있다고 인정될 때에는 고용노동부 장관은 법령에 의하여 사업주에게 사업장, 시설, 기타사항에 관한 안전보건개선계획의 수립과 수행을 명할 수 있다(법 제50조). 안전보건개선계획에는 안전보건관리체제, 시설, 안전보건교육, 산업재해예방 및 작업환경의 개선에 필요한 사항이 포함되어야 한다. 개선계획의 구체적인 대책으로는 ①개선을 계획하는 구체적인 사항 ②사항별로 산업재해예방에 필요한 이유 ③예산을 필요로 하는 사항에 대하여는 예산계획 ④사항별의 계획완료 예정연월일 ⑤개선계획의 실시 시에 문제가 되는 사항과 참고사항 등을 명확하게 해둘 필요가 있다. 또 개선계획을 수립하려고 하는 경우에는 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐야 하며, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장에서는 근로자대표의 의견을 들어야 한다.

안전보건관리규정

●노동복지

업종, 기계설비, 생산공정 등의 실태에 적응하여 산업재해를 예방하기 위해 각 사업장에서 안전보건관리에 관한 기본적인 사항을 정한 것. 사업주는 안전보건관리규정을 작성하여 게시 · 비치하여야 한다(법 제20조). 이와 같은 규정은 안전보건관리에 관한 사내적인 규범이며, 안전보건관리는 이 규정을 축으로 하여 전개되지 않으면 안 된다. 그러기 위해서는 규정내용을 사내적으로 전 사원에게 철저히 주지시킬 필요가 있다. 안전보건관리규정에 반드시 포함해야 할 내용은 다음과 같다. ①안전보건의 관리조직과 직무에 관한 사항 ②안전보건교육에 관한 사항 ③작업장의 안전관리에 관한 사항 ④작업장의 보건관리에 관한 사항 ⑤사고조사와 대책수립에 관한 사항 ⑥기타 안전보건에 관한 사항

안전보건관리책임자

●노동복지

상시근로자 100인 이상의 사업장(건설업은 공사금액 20억 원 이상의 현장, 제1차 금속산업 등 유해 · 위험 업종은 상시 근로자 50인 이상 사업장)에서 안전보건관리를 총괄 · 관리하는 자. 안전보건관리자는 안전관리자와 보건관리자를 지휘감독하고 다음의 업무를 총괄 · 관리한다. ①산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항 ②안전보건관리규정의 작성에 관한 사항 ③근로자의 안전보건교육에 관한 사항 ④작업환경측정 등 작업환경의 점검과 개선에 관한 사항 ⑤근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항 ⑥산업재해의 원인조사와 재발방지대책의 수립에 관한 사항 ⑦산업재해에 관한 통계의 기록과 유지에 관한 사항 ⑧안전보건에 관련되는 안전장치와 보호구 구입시 적격품 여부의 확인에 관한 사항 ⑨산업안전기준에 관한 규칙 및 산업보건기준에 관한 규칙에서 정하는 근로자의 위험 또는 건강장해의 방지에 관한 사항

안전보건교육

●노동교육

산업재해를 예방하려면 시설과 환경 등의 개선이나 완비를 도모하는 동시에 근로자에게 필요한 기능과 지식의 향상, 안전기준과 작업표준을 준수토록 할 필요가 있다. 즉 물적 측면에서의 물적대책과 인적 측면에서의 인적대책을 철저히 할 필요가 있는데, 안전보건대책의 중요한 부분을 차지하는 것이 바로 교육이다. 안전보건교육은 모든 근로자에게 안전의 중요성을 인식시켜 필요한 지식이나 기능을 부여하고, 직장에서의 안전규율을 확립하기 위해 실시하는 각종 교육과 훈련을 말한다. 안전보건교육의 대상자는 일반근로자에 한정되는 것이 아니라 감독자, 기계 등의 설계기술자, 건설 공사의 계획 참여자 등 사업장의 모든 부문의 사람들이 포함된다. 법에서 정하고 있는 안전보건교육은 다음과 같다(법 제31조). ①근로자를 채용했을 때와 작업내용을 변경했을 때 실시하는 교육 ②유해하고 위험한 작업에 근로자를 사용할 때 실시하는 특별 교육 ③소속근로자에 대한 정기교육 ④관리감독자의 지위에 있는 자에 대한 정기교육. 아울러 안전보건교육에는 다음과 같은 내용이 포함되어야 한다. ①생산과정이나 취급재료에 내재되어 있는 위험과 유해성에 대한 지식과 처치방법 ②기계의 도장이나 청소에 사용되는 유기용제에 의한 중독사고에 대한 지식 ③기계 · 기구 및 화학물질의 취급방법 ④안전장치의 설치 · 운용방법 및 보호구의 사용 · 착용방법 ⑤합리적인 작업순서나 작업동작 ⑥작업장의 정리 · 정돈, 조명 및 환기 등 작업환경의 관리

안전보건진단

●노동복지

산업재해를 예방하기 위해 잠재위험성을 발견하고 개선대책의 수립을 목적으로 실시하는 조사 · 평가(법 제49조). 안전보건진단에는 사업장에서 실시하는 자체진단과 외부전문가에 의한 진단의 두 가지가 있다. 전자의 경우 기술기준이나 제조공정, 작업안전절차를 잘 알고 있는 사람이 진단을 하기 때문에 세부사항까지 진단할 수 있다는 이점이 있다. 그러나 최근에는 외부전문가에 의한 객관적이고 표준적인 진단의 필요성이 높아지고 있다. 어느 경우든지 판정기준으로서의 척도 설정을 위한 연구가 필요하고, 진단하는 사람의 경험이 진단 결과에 중요한 영향을 미친다. 안전보건진단은 특정재해 예방을 목적으로 하는 각론적 · 부분적인 진단과 안전관리 활동 전체를 평가하는 전체진단으로 나눌 수도 있다.

안전보건총괄책임자

●노동복지

동일장소에서 행하여지는 사업의 일부를 도급으로 행하는 사업의 경우, 사업주는 그가 사용하는 근로자와 수급인(하수급인을 포함한다)이 사용하는 근로자에 대한 산업재해의 예방업무를 총괄 · 관리하게 하기 위해 당해 사업의 관리책임자를 안전보건 총괄책임자로 선임해야 한다(산업안전보건법 제18조). 안전보건 총괄책임자를 두어야 할 사업은 상시 50인 이상의 근로자를 사용하는 사업으로서 건설업, 제조업, 토사석 채취업이다. 안전보건 총괄책임자의 직무는 다음과 같다. ①재해발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생했을 때의 작업 중지와 재개 ②도급사업에서의 안전보건조치 ③수급업체의 표준안전관리비의 집행감독과 사용에 관한 수급 업체 간의 협의 및 조정 ④유해 · 위험 기계 · 기구 및 설비의 사용 여부 확인

안전의식

●노동복지

근로자가 잠재적으로 가지고 있는 안전에 대한 관심이 구체적인 행동과 실천으로 나타나는 정도. 안전에 대해 지식으로서가 아니라 실천하고 실행하는 정도에 따라 통상적으로 '안전의식이 강하다 또는 약하다'라고 말한다. 안전의식은 국민성에서도 영향을 받지만 평소 안전에 대한 교육과 훈련에 의해서 형성되는 후천적, 습관적인 부분이 많다. 안전 확보의 열의와 신념이 행동화될 때 비로소 안전의식(morale)이 있다고 말한다. 안전의식은 개인의 자발적 의지이며, 이러한 의지의 발로가 곧 안전규칙의 존중이다. 재해의 원인 중 인적요인의 가장 중요한 부분이 안전의식의 유무라고 할 수 있다.

액션러닝

●노동교육

소규모 집단이 조직, 그룹 또는 개인의 현안에 대해 해결안을 도출하고 그 안을 실행하는 과정을 통하여 조직의 성과 달성과 개인과 조직의 학습역량을 동시에 향상시키는, 행동 지향적이고 학습자 주도적이며 의도적인 학습기법.

야간근로금지

●노사관계

임산부와 18세 미만인 근로자에 대해서는 야간근로 및 휴일근로를 시킬 수 없다. 하지만, 다음과 같은 경우에는 고용노동부의 인가를 얻어 야간근로 및 휴일근로를 시킬 수 있다. – 18세 미만자의 동의가 있는 경우 – 출산 후 1년이 지나지 않은 여성의 동의가 있는 경우 – 임신한 여성이 명시적으로 청구하는 경우. 이 경우 사용자는 고용노동부의 인가를 얻기 이전에 근로자의 건강 및 모성보호를 위해 그 시행 여부와 방법 등에 관해 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의해야 하며, 이를 위반할 경우 500만 원 이하의 벌금을 물게 된다. 사용자가 임산부와 18세 미만의 근로자에게 야간근로를 시키기 위해 고용노동부의 인가를 받기 위해서는 인가신청서에 당해 근로자의 동의서나 청구서, 근로자대표와의 협의결과 사본을 첨부하여 제출하여 인가서를 교부받아야 한다.

야간근로수당

●노사관계

사용자가 근로자에게 야간근로를 시킬 경우에 지급하는 수당으로, 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다(근로기준법 제55조). 야근수당 · 심야수당이라고도 한다. 연장근로가 야간에 이루어진 경우에는 야간근로수당과 함께 연장근로수당을 중복하여 지급하여야 한다.

야간근로자

●노사관계

오후 10시부터 오전 6시 사이에 이루어지는 근로를 말한다. 야간근로에 종사시켰을 경우에는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 하며, 여자와 18세 미만자에게는 원칙적으로 야간근로를 시키지 못한다(근로기준법 제55조, 제68조).

약정휴일

●노동법

근로기준법 제55조는 1주일에 1일의 유급휴일을 보장하고 있고, 근로자의날 제정에 관한 법률은 매년 5월 1일로 정해진 근로자의 날(노동절)을 근로기준법에 의한 유급휴일로 규정하고 있다. 따라서 법에 의하여 유급이 강제된 휴일은 주휴일과 노동절뿐이며, 일반적인 공휴일은 법에 의하여 기업에 강제되는 휴일이 아니다. 공휴일이나 회사 창립일 등은 취업규칙이나 단체협약에 정한 바에 따라서, 휴일 여부 또는 유급휴일 여부가 결정되므로 약정휴일이라고 한다. 따라서 취업규칙이나 단체협약에 '유급'을 명시하지 않으면 약정휴일은 무급으로 부여하는 것이 원칙이다. 이때 취업규칙이나 단체협약에 정한 약정휴일에 대하여 휴일근로 가산임금과 같은 근로기준법의 휴일에 관한 규정들이 적용되는지 문제되는데, 판례는 약정휴일도 법정휴일과 동일하게 가산임금 지급을 인정하고 있다. 한편 약정휴일과 휴무일은 구별하여야 하는데, 휴일은 원래는 근로의무가 있으나 법령이나 노사합의에 의하여 근로 의무가 면제된 날이고, 교대제 근로형태의 경우에 일반적으로 정하고 있는 휴무일은 소정 근로일수에 포함되지 않는 날로서 처음부터 근로의무가 없는 날을 말한다. 고용노동부의 행정해석은 휴무일은 휴일과는 성격이 다르므로 휴무일 근로에 대해서는 가산임금 지급의무가 없다고 보고 있으나, 사실상 휴무일과 휴일의 성격을 엄밀히 구분하기는 어렵다는 점에서 문제가 있다는 지적도 있다. 〈관련판례〉근로기준법 제56조에 따라 휴일근로수당으로 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 하는 휴일근로는, 동법 제55조의 규정에 의한 휴일근로라고 규정하지 아니하고 휴일근로라고만 규정하고 있는 점, 연장시간근로 및 야간근로와 함께 휴일근로를 규정하고 있는 점 등의 취지로 미루어볼 때, 단순히 근로기준법 제55조 소정의 주휴일제도의 원칙을 유지하기 위한 것만이 아니라, 주휴일이 아닌 법정공휴일이라도 사용자의 필요에 따라 부득이하게 근로를 하게 된 경우에는 근로자가 근로할 의무가 있는 날에 근로를 한 경우보다는 더 큰 대가가 지급되어야 보상된다는 점을 고려한 것이라고 해석되므로, 동법 제55조 소정의 주휴일근로뿐만 아니라 단체협약이나 취업규칙에 의하여 휴일로 정하여진 법정공휴일 등의 근로도 가리키는 것이라고 보는 것이 상당하다(1991.05.14, 대법원 90다14089).

양성훈련

●노동교육

기능이 없는 자에게 직업에 필요한 기초적 직무수행능력을 습득시키기 위하여 실시하는 직업훈련.

업무상재해

●노동복지

사업주와 근로자 간에 고용종속 및 지배관리하에서 본연의 업무 및 업무에 부수되는 행위 또는 사업장시설에 기인하여 발생한 부상, 질병, 신체장해 또는 사망 등을 말한다.

업무상재해인정기준

●노동복지

업무상재해 인정은 작업 중이나 작업준비 중, 작업종료 전후에 업무와의 관련성을 따지는 업무수행성과 업무상의 행동, 작업내용, 작업환경과 당해재해 간의 상당 인과관계를 따지는 업무기인성을 업무상재해의 판단기준으로 하고 있다. 업무수행 중(업무수행성)에 업무와 관련하여 발생한 재해(업무기인성)는 당연히 업무상재해로 인정될 수 있으며 업무수행 중이 아니더라도(업무수행성이 없는) 재해나 질병이 업무나 작업환경 등과 상당한 인과관계가 있는 경우(업무기인성)에는 업무상재해로 인정될 수 있다. 따라서 작업 중의 사고, 작업시간 외의 사고라도 작업에 수반되는 필요적 부수행위 중의 재해, 사업장내에서 작업시간 중이나 그 이외의 시간에 수반되는 필요적 부수행위 중의 재해, 사업장내에서 천재지변 또는 화재 등의 돌발사고가 발생하여 사회통념상 예견할 수 있는 구조행위 또는 긴급피난행위 중의 재해, 사업주가 제공한 교통수단으로 출퇴근 중의 재해, 출장 중의 재해, 회사가 주최한 운동경기 · 야유회 · 등산 등 행사 중의 재해, 업무와 상당 인과관계가 있는 타인의 폭력에 의한 사고 및 제3자에 의한 재해, 과로로 인한 뇌졸중 · 사망, 기타 반복되는 업무나 작업환경과 인과관계가 있는 직업성 질병 등은 모두 업무상재해로 인정될 수 있다.

업적급

●노동경제

직무 수행의 업적 또는 성과를 기준으로 하는 보수. 업적급에는 기본급으로서의 실적급과 능률급적 수당 등이 있다. 업적급은 실적급 · 능률급 · 성과급 등의 명칭으로도 불린다.

엥겔계수

●노동경제

가계의 총소비지출액에서 식료품비가 차지하는 비율. 소득수준이 높아질수록 식료품 관련 지출보다는 식료품 이외의 지출이 급격히 늘어난다는 점에 착안, 생활수준의 정도를 나타내기 위한 지표로 개발됐다. 우리나라에서는 한국은행과 통계청에서 엥겔계수를 산출 · 공개하고 있다. 한국은행은 전체 가구를 대상으로 조사를 하나 통계청은 도시근로자 가구를 대상으로 설문조사를 실시해 산출한다. 엥겔계수=(식료품비/소비지출)×100

여성차별철폐협약

●노동법

1967년 제22차 유엔총회에서 채택한 '여성에 대한 차별철폐 선언'을 바탕으로 1979년 12월 제34차 유엔총회에서 채택한 것으로, 정식 명칭은 '여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약'이다. 전문과 본문 30개조로 되어 있으며 정치적 · 경제적 · 사회적 · 문화적 그밖의 어떠한 분야에서도 성에 따른 차별을 해서는 안 된다는 원칙과, 모성이 차별의 대상이 되어서는 안 되며 가정의 책임은 남녀 모두에게 있다는 것을 규정하고 있다. 우리나라는 1981년 9월 정식으로 발효된 이 협약을 89번째로 비준하였다.

역량

●노동교육

특정한 상황이나 직무에서 준거에 따른 효과적이고 우수한 업무수행의 원인이 되는 개인의 내적인 특성으로 높은 성과를 발휘하는 구성원이 보유한 지식이나 기술, 행동 등. 역량은 직무자격 요건을 만족시키는 '~을 할 수 있는' '~을 알고 있는'으로 표현하는 능력과는 달리 성과를 이루기 위해 자립적으로 행동을 선택하여 연계하는 '~을 한다' '~을 하고 있다'로 표현하는 발휘되고 있는 행동중심의 개념으로 파악한다. 역량은 1970년대부터 맥클랜드(David. C. McClelland) 등에 의하여 연구되어 왔는데 1982년에 보이야치스(Richard. E. Boyatgis)가 약 2,000명의 관리자(12개의 조직, 41종의 관리직 직무)에 대하여 직무역량측정방법(The Competent Manager: A Model for Effective performance)이라는 책에 발표했다. 그 속에서 「역량은 어떤 직무에 있어서 효과적이며 우수한 성과를 발휘하는 것과 밀접하게 관계되는 특성」으로 표현되어 6개 군집, 21개의 역량항목으로 이루어지는 모델이 소개되었다. 그 후 역량은 미국을 중심으로 기업의 인사시스템 구축을 위한 하나의 사고방법, 수속(틀)으로서 발전해 왔다. 역량의 정의는 학술적으로 확정된 것이 없으며, 일부 학자나 컨설팅회사가 그 나름대로의 생각을 종합해서 발표하고 있다.

역량기반교육과정

●노동교육

역량기반교육과정(CBC)의 기본적인 관점은 특정업무를 수행할 때 그 기능을 달성해야 되는 성과나 산출물 혹은 그 기대되는 사업의 결과로부터 시작되는 것을 강조한다. 따라서 성과나 사업의 결과를 도출하기 위해 필요한 역량들을 추출하고 그것을 개발하기 위해 필요한 교육과정들을 체계적으로 설정해 놓은 것이 CBC이다.

역할연기법

●노동교육

현실에 근접한 상황을 설정하여 참가자에게 특정 역할을 연기하게 함으로써 그 역할과 입장을 이해하게 하거나, 현실에 맞서는 주체성과 창조성을 높이기 위한 체험기법. J. L. 모레노의 사이코 드라마(심리극)에서 발전한 것이지만, 사람에 대한 감수성과 통찰력 문제해결력을 높이는 것에 주안점이 있기 때문에 ST와 교류분석에 가까운 기법으로 알려져 있다. ST와 교류분석에서는 직접적 피드백이 중심인 데 비하여, 롤 플레잉은 문제의 상황과 역할의 설정을 바탕으로 행하는 데 차이가 있다. 부여받은 상황에서 연기자에게 자유롭게 연기를 하도록 하고, 종료 후에 각각의 입장에서 문제점, 대책 등 전원이 토의하고 검토한다. 이 기법을 통해 연기자는 학습내용을 체험하여 몸으로 배울 수 있고 자기의 행동에 관해서 여러 가지 의견을 들을 수 있을 뿐만 아니라, 다른 사람의 연기를 보고 많은 것을 배울 수 있는 것도 장점이다. 그러나 관리력 등 높은 정도의 능력 훈련에는 적당하지 않다. 또한 이 방법만으로는 그다지 유효하지 않으므로 취해야 할 자세를 강의로 가르치고 그것을 연기하는 등 다른 방법과 결합하는 것이 필요하다. 그리고 연기자가 진지해지지 않는 경향이 있다. 채택하는 소재는 고객응접, 전화응대, 면접, 판매 기술 등이다.

연간특별급여액

●노동경제

급여지급 관계규정과 관계없이 정기 또는 비정기적으로 근로자에게 지급되는 특별한 급여. 전년도 1년간 지급된 상여금 및 기말수당의 연간 총지급액을 기준으로 전년도 연간특별급여액을 산정한다.

연령

●노사관계

사실상의 만 나이.

연봉제

●노동경제

기존의 연공서열형 임금체계하에서는 매년 정기승급이 이루어져 성과와 상관없이 임금상승이 자동적으로 이루어져 왔으나 연봉제란 1년 단위로 개개의 전년도의 업적이나 성과, 능력 등 공헌도의 평가와 계약에 의하여 연간임금총액을 결정하는 실적중시의 임금지급형태이다. 우리나라 연봉제는 기업마다 시행방법이 다르고 근로기준법이 시간임금제를 바탕으로 하고 있고 연월차휴가나 수당 등 법정수당이나 퇴직금 등을 별도로 지급하도록 규제하고 있어 이러한 법정수당 등은 연봉 이외의 임금으로 별도로 운영하고 있으며 다만 기존의 연공이나 능력요소를 완전히 배제하지 않은 상태에서, 1년 단위로 개별 근로자의 성과를 평가하여 총액수준에 의한 임금관리를 행하며 기존의 복잡한 임금구성비를 간소화하여 기본연봉으로 흡수하는 형태이다. 이와 같이 우리나라의 노동법은 연 · 월차수당, 퇴직금 등은 법적으로 지급을 강제하고 있어 연봉제라 하여도 이들 법정수당은 별도로 지급해야 하므로 연봉총액을 기본급이나 통상임금, 상여금 등으로 세분화해 놓고 지급일을 정하여 분할하여 지급할 수 있다. 이 경우에도 기준시간을 초과한 연장근로와 연 · 월차휴가 및 퇴직금은 별도로 주어야 한다. 그러나 법인의 이사 등은 이러한 구별없이 순수한 연봉제 도입이 가능하다.

연소근로자

●노사관계

일정한 연령에 달하지 아니한 근로자. 근대국가의 노동법은 예외없이 연소근로를 금지 또는 제한하고 있는데 이와 같은 보호대상의 근로자를 연소근로자라고 한다. 우리나라 근로기준법은 원칙적으로 15세 미만자를 근로자로 사용할 수 없게 하는 한편, 18세 미만자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 비치하도록 의무를 과하고 있다. 그밖에 근로시간 및 휴일, 야업, 위험 · 유해업무의 취업제한, 갱내 근로금지 등 일반근로자와는 다른 기준에 의하여 보호를 하고 있다(동법 제5장).

연소자보호

●노동법

아동노동의 착취를 근절하기 위한 노력은 역사적으로 노동보호법의 주요한 관심사였을 뿐만 아니라, 연소자의 자유롭고 건강한 성장과 의무교육기간을 보장하기 위해서도 연소자의 노동에 관한 규제는 대단히 중요한 문제가 아닐 수 없다. 근로기준법에서는 여성과 연소자의 노동에 관한 보호규정들을 두고 있는데, 그 중 연소자의 노동보호는 크게 ①근로계약의 체결이나 해지와 관련한 규제와 ②근로시간을 중심으로 한 근로조건 보호에 관한 규정으로 이루어져 있다. 먼저 연소자의 근로계약에 관한 내용을 보면, 원칙적으로 15세 미만자에 대한 고용은 고용노동부 장관이 발급한 취직 인허증을 소지한 자에 대해서만 가능하다. 취직 인허증은 학교장 및 친권자 또는 후견인의 서명을 받아 사용자가 될 자와 연명으로 신청하되, 의무교육에 지장이 없는 범위 내에서 직종을 지정하여서만 발급받을 수 있고, 13세 미만자는 예술공연 참가를 위한 경우에만 가능하다. 또한 사용자는 18세 미만자를 사용할 경우에는 연령을 증명할 수 있는 가족관계증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 비치하여야 한다. 미성년자(만 20세 미만)의 친권자 또는 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다. 미성년자는 근로계약 체결을 위하여 법정대리인인 친권자 또는 후견인의 동의를 얻어야 하지만, 친권자 또는 후견인이 미성년자를 대리하여 계약을 체결할 수는 없다는 것이다. 또한 미성년자는 원칙적으로 법정대리인의 동의를 얻어야만 법률행위를 할 수 있으나, 본인이 제공한 근로에 대한 임금의 청구는 독자적으로 할 수 있다. 친권자, 후견인 또는 고용노동부 장관은 근로계약이 미성년자에게 불리한 경우에 이를 해지할 수 있다. 고용노동부 장관에게도 해지권을 인정한 것은 친권자나 후견인이 자신의 이익을 위하여 미성년자에게 불리한 근로계약을 해지하지 않을 위험에 대비한 것이다. 한편 사용자는 18세 미만의 연소자를 근로기준법 시행령에 규정된 도덕상 · 보건상 유해 · 위험한 업무와 갱내 근로에 종사시키지 못한다. 또한 18세 미만자의 근로시간은 1일 7시간, 1주 40시간을 초과할 수 없고, 연장근로는 당사자 합의에 의하여 1일 1시간, 1주 6시간 한도 내에서 인정된다. 18세 미만자는 원칙적으로 야간 및 휴일근로가 금지되나, 당사자의 동의와 고용노동부 장관의 인가를 얻은 경우에는 가능하다. 이외에 기존 최저임금법에서는 18세 미만자에 대하여 시간급 최저임금의 90%만 적용하도록 규정하고 있었으나 최저임금법이 개정되면서 이 규정이 삭제되었으므로, 현재는 연소자에 대해서도 최저임금이 완전하게 적용된다. 보통 서비스산업 등 청소년노동이 광범위하게 활용되는 영역에서 청소년 노동자들을 노동법의 보호를 받는 노동자라고 제대로 인식하지 못하고 있는 것이 현실이다. 그러나 청소년노동 역시 근로기준법 등 노동보호법이 완전하게 적용되는 것은 당연한 일이다.

연월차수당

●노동경제

연차휴가미사용유급근로수당(=연차수당)은 근로기준법 제55조에서 정한 가산금(50/100)을 적용받지 아니한다. 즉, 가산금은 연장근로와 휴일근로, 야간근로에 대해서만 적용되며, 연차, 월차수당은 통상 1일분 급여액의 100%만 계산된다. 따라서 현재 회사에서 연차수당을 계산, 지급함에 있어 1.5배를 해주는 것은 근로기준법이 정한 기준보다 상회하는 수준이다. 하지만 회사가 현재 연차수당계산을 근로기준법이 정한 기준보다 상회하는 수준으로 정하여 시행하고 있다고 하더라도 이를 일방적으로 저하시킬 수는 없으며 현재의 수준을 유지해야만 한다. 왜냐면 근로기준법 제2조에서는 '이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 저하시킬 수 없다' 고 정하고 있기 때문이다. 즉, 회사가 "지금까지 1.5배를 해주었는데, 법에서 그렇게 하라는 것이 없으니까, 법대로 1.0배로 처리하겠다"고 한다면 이는 근로기준법 제2조에 위반되는 행위가 되기 때문이다. 다만, 이 경우 근로자와 회사가 서로 합의하여 종전의 1.5배를 1.0배로 조정하는 것은 가능하다. 근로기준법 제2조에서 정한 바를 무시하고 회사가 일방적으로 근로조건을 저하시키면 이는 무효가 되며 근로자는 저하시키기 전의 근로조건 수준으로 미지급된 임금을 청구할 권한이 있다.

연장근로

●노사관계

근로기준법 기준근로시간을 초과하는 근로. 성인근로자의 경우에 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하는 시간의 근로, 소년근로자의 경우에는 1일 7시간, 1주 40시간을 초과하는 시간의 근로, 이 이외에 동법 제52조 제1 · 2항에 의한 연장근로, 동법 제52조 3항에 의한 '특별한 사정이 있는 경우' 의 연장근로가 모두 연장근로에 해당한다. 사용자는 연장근로에 대하여는 통상 임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다(동법 제55 조).

연차유급휴가

●노사관계

근로자가 1년간 일정비율 이상 출근한 경우에 일정기간 근로의무를 면제함으로써 심신의 피로를 해소하여 건강을 유지하고 근로자가 여가를 선용하여 사회적 · 문화적 시민생활을 누릴 수 있게 하기 위해 인정되는 휴가. 근로기준법은 연차휴가를 제59조에서 규정하고 그 벌치규정을 두어 이행을 강제하고 있다. 사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에 대하여는 15일의 유급휴가를 주어야 하며, 계속근로연수가 1년 미만인 근로자에 대하여는 1월간 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. 사용자는 근로자의 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 매월 개근시 1일의 연차휴가를 포함하여 15일로 하고 근로자가 매월 개근시 발생한 연차휴가를 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 공제한다. 사용자는 3년 이상 계속근로한 근로자에 대하여는 매년 8할 이상 출근함에 따라 발생한 연차휴가일수에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다. 연차휴가산정을 위한 출근율 판단에서 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 산전 · 산후의 휴가기간은 출근한 것으로 본다. 사용자는 연차휴가에 대하여 근로자의 청구가 있는 시기에 주어야 하며, 그 기간에 대하여는 취업규칙이나 그밖의 정하는 바에 의한 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다(제59조 제5항).

연차유급휴가근로수당

●노사관계

판례와 행정해석은 연차유급휴가를 사용하지 않고 근로를 제공한 경우에 사용자는 미사용 휴가일수에 대하여 연차유급휴가 근로수당을 지급해야 한다. 또한 연차유급휴가가 발생하였음에도 휴가를 사용하지 않고 퇴직한 경우에도 역시 미사용한 연차유급휴가 일수에 대한 근로수당을 지급하여야 한다. 연차유급휴가 근로수당은 연차유급휴가 청구권이 소멸된 시점에서 청구할 수 있다. 즉, 근로기준법 제59조 제7항은 '연차유급휴가는 1년간 행사하지 아니한 때에는 소멸된다' 고 규정되어 있으므로, 연차유급휴가를 사용할 수 있는 날로부터 1년이 지나면 더이상 휴가를 청구할 수는 없고 휴가청구권은 수당청구권으로 전환되는 것이다. 다만, 연차유급휴가를 사용하지 못한 것이 사용자의 지시에 의한 것이거나, 휴가를 청구하였음에도 부여하지 않는 등 사용자의 귀책사유가 있을 때에는 1년이 지나더라도 여전히 전년도의 연차유급휴가를 청구할 수 있다(근로기준법 제59조 제7항 단서). 연차유급휴가 근로수당은 근로에 대한 대상으로서 임금에 해당되므로, 그 소멸시효는 임금채권과 동일하게 3년이다. 따라서 연차유급휴가를 1년간 사용하지 않음으로써 휴가청구권이 소멸된 다음 날부터 3년 이내에 연차유급휴가 근로수당을 청구할 수 있는 것이다. 고용노동부의 행정해석에 의하면 노무관리 편의상 단체협약이나 취업규칙에 의하여 전체 근로자에 대하여 일률적으로 회계연도를 기준으로 연차유급휴가를 산정하는 경우 연차유급휴가 근로수당 청구권은 연차유급휴가 사용 가능연도 다음 해의 첫날 발생한다고 본다. 한편 연차유급휴가를 사용하지 않은 상태에서 퇴직한 경우에 발생하는 연차유급휴가 근로수당에 대하여 고용노동부의 행정해석은 해당연도의 연차유급휴가 미사용 일수를 초과하는 기간을 근로하고 퇴직한 경우에는 미사용휴가 일수 전부에 해당하는 연차유급휴가 근로수당을 지급하되, 퇴직연도 연차유급휴가 미사용 일수에 미달하는 기간을 근로하고 퇴직한 경우에는 휴가사용이 가능했던 근로일수에 해당하는 연차유급휴가 근로수당을 지급하여야 한다고 한다. 즉, 1월 1일에 입사한 근로자가 퇴직 전년도의 개근으로 인하여 20일의 연차유급휴가를 사용할 수 있었던 해 1월 10일에 퇴직하였다면 퇴직연도의 휴가사용 가능일수인 10일 중에서 유급주휴일이나 약정유급휴일 등을 제외하고 휴가사용이 실제로 가능한 일수에 대하여만 연차유급휴가 근로수당을 지급하여야 한다는 것이다. 다만 대법원 판례는 고용노동부 해석과는 다르게 연차휴가 사용가능 일수와 무관하게 퇴직으로 인하여 사용하지 못하게 된 연차휴가 일수 전체에 대하여 연차유급휴가 근로수당을 지급하여야 한다고 보고 있다. 또한 고용노동부의 행정해석은 퇴직 전년도에 발생한 연차유급휴가를 미사용하고 근로하여 발생한 수당은 그 액수의 3/12을 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정 기준임금에 포함하나, 퇴직으로 인하여 비로소 지급사유가 발생한 연차유급휴가 근로수당(퇴직연도에 발생한 연차유급휴가를 미사용함으로써 발생한 연차휴가 근로수당)은 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정 기준임금에 포함되지 않는다고 보고 있다.

연체금

●노동법

보험료 기타 이 법에 의한 징수금을 법정납부기한까지 납부하지 않은 경우 납부기간 만료일의 다음 날로부터 보험료 기타 이법에 의한 징수 금의 완납 또는 정산일의 전일까지 100원에 대하여 1일 5전의 비율로 징수하는 금액.

연합체인노동조합

●노사관계

단위노조의 직종별 · 산업별로 연합조직을 구성하는 것

영업양도

●노동법

영업양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 물적 · 인적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로서 사업자 간에 영업의 요소로 인정되는 유기적으로 결합된 재산을 이전받아 양도인이 하던 것과 같은 영업활동을 양수인이 계속하는 것을 의미한다. 따라서 사업자 간에 영업목적의 재산을 이전하여 사실상 영업의 동일성을 유지한다면 계약의 명칭과 무관하게 영업양도로 보아야 한다. 근로기준법은 영업양도의 경우에 근로관계의 승계 여부에 관한 명문의 규정이 없으나 대법원 판례는 영업양도 당사자 사이에 반대의 특약이 없는 한, 영업양도의 효과로서 양도인과 노동자의 근로관계는 양수인에게 포괄적으로 승계된다고 일관되게 해석하고 있으므로 원칙적으로 양수회사는 종전의 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 통해 정해진 근로조건, 계속근로연수 등을 그대로 승계하여야 한다. 한편 근로관계의 승계를 배제한다는 특약이 있는 경우에도 이러한 특약은 실질적으로 해고와 동일하므로 근로기준법상 해고의 정당한 이유가 없는 한 무효이다. 한편 근로기준법 제24조는 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도 · 인수 · 합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다고 규정하고 있으나 경영악화를 방지하기 위한 경우가 아닌 단순히 주력업종 선정을 위한 일부 사업양도나 흑자기업을 양도 · 인수 · 합병하는 경우 등은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 인정되지 않는다. 영업양도에 따른 고용승계문제에 대하여 아무런 법 규정없이 전적으로 법원의 판례에 의하여 규율하고 있는 우리나라와 비교하여 독일, 프랑스 등의 노동법은 영업양도시 고용승계의무를 명문화하고 있으며, 우리의 경우에도 영업양도시의 고용승계의무를 근로기준법에 명확하게 규정하여 노동자의 고용 및 노동조건 보호를 강화할 필요가 있다는 주장이 제기되고 있다. [관련판례] 2005.02.25, 대법원 2004다 34790: 근로자의 자의에 의한 것이 아니라 사업을 양도 · 양수하는 기업들의 경영방침에 의한 일방적인 결정에 따라 퇴직과 재입사의 형식을 거친 것에 불과하다면 이러한 형식을 거쳐서 퇴직금을 지급받았더라도 근로자에게 근로관계를 단절할 의사가 있었다고 할 수 없으므로 계속근로관계는 단절되지 않는다 할 것이고, 이와 같은 경우에 근로자가 최종적으로 사업을 양수한 기업에서 퇴직하면, 그 기업은 사업을 양도한 기업에서의 근속기간을 포함한 근속연수에 상응하는 퇴직금에서 이미 지급된 퇴직금을 공제한 나머지를 지급할 의무가 있다.

오리엔티어링

●노동교육

지도와 콤파스를 이용하여 지시받은 포인트를 발견하여 통과하고, 가능한 한 단시간에 목표지점에 도착하는 것을 겨루는 스포츠. 독일어의 '방향을 정하여 달리기' 라고 하는 의미에서 나왔다. 건강을 위한 스포츠로서만이 아니고, 단체활동을 영위하는 방법과 팀워크의 중요성을 인식하도록 하기 위하여 연수에 도입하게 되었다. 오리엔티어링에는 개별경기와 그룹경기가 있고, 진행방법의 차이에 따라, ①point orienteering ②relay orienteering ③score orienteering ④knight orienteering이 있다.

오픈숍

●노사관계

기업의 종업원이 그 회사에 결성되어 있는 노동조합에 대한 가입 여부를 자유의사로 결정할 수 있는 제도. 클로즈드 숍(closed shop)의 반대개념이다. 종업원 자격과 조합원 자격과는 서로 관계가 없기 때문에 조합원 · 비조합원을 불문하고 똑같이 고용의 기회가 부여된다. 따라서 사용자 측에서 비조합원인 근로자만을 고용하여 노동조합을 배제하는 데 악용하기도 하였다. 한국에서는 공무원을 제외한 모든 근로자에게 오픈 숍을 적용하고 있으며(노동조합법 제8조), 이를 이유로 해고 등 근로자에게 불이익을 주는 사용자의 행위를 '부당노동행위'로 규제하고 있다(제39조).

외국인근로자

●노동경제

대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하고자 하는 자. 다만 「출입국관리법」 제18조 제1항의 규정에 의하여 취업활동을 할 수 있는 체류 자격을 받은 외국인 중 취업 분야 또는 체류 기간 등을 고려하여 대통령령이 정하는 자는 제외한다.

요구분석

●노동교육

작업수행상 문제가 있는 상황이나 새로운 변화가 일어나는 상황하에서 무엇을 해야 할지에 관해 효과적인 의사결정을 내리거나 제안할 수 있도록, 여러 출처를 통해서 다양한 정보를 수집하고 분석하는 과정. 우선순위가 부여된 요구를 조직차원에서 해결하기 위하여 각 요구별로 격차가 발생한 근본적인 원인을 분석하여 원인별로 다양한 해결책을 동원하는 일련의 과정이다. 요구분석의 기법으로 현존자료 분석, 요구사정(Needs Assessment), 직무분석, 과제분석, 수행 차이분석 등이 있다. 요구분석 결과는 교육적 해결책과 교육외적 해결책을 동시에 강구해야 할 당면문제나 미래의 기회가 대부분이다. 교육적인 처방을 요구하는 문제(또는 기회영역)에 ISD라는 해결책을 동원하고, 교육외적인 해결책을 요구하는 문제(또는 기회영역)에 조직개발, 조직재설계, BPR(Business Process Reengineering), 동기, 유인체제, 보상구조의 재정립 등과 같은 다양한 해결책을 동시에 강구하여야 문제가 해결될 수 있고, 미래의 기회에 미리 적절한 대처를 할 수 있다. 업무수행시 필요한 지식, 기술, 태도, 가치를 가지지 않은 상태일 때 교육이 최적의 해결책이 된다.

요구조사

●노동교육

should be(달성필요 수준) – As is(현상) =니즈(Needs) 교수설계의 가장 첫부분. 달성되어야 할 수준과 현재수준의 차이를 밝혀내는 것이 곧 니즈조사이다. 이를 위해서는 우선 '필요한 능력'이 무엇인가가 명확해야 한다. 그런 후에 교육대상의 현재 능력이 어느 정도인가가 명확히 파악되어야 하며 이 경우의 능력이란 지식, 기능, 태도 등을 말한다. 이러한 니즈를 더욱 명확히 구하기 위해서는 ①TOP의 경영방침 ②사업목표 ③인사관리 면에서 필요점 확인 ④관리자가 취하고 있는 과제 확인 ⑤교육생이 안고 있는 과제 ⑥각 조직의 문제점 파악이라는 6개의 시각에서 폭넓게 정보를 수집할 필요가 있다.

요양급여

●노동복지

근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸려 4일 이상 요양할 경우 고용노동부 장관(보험관장자)이 설치한 보험시설 또는 지정한 의료기관에서 요양을 하며 진찰, 약제 또는 진료재료와 의지, 기타 보철구, 처치, 수술, 기타의 치료, 의료시설에의 수용, 개호. 이송료 등을 지급한다.

요양보상

●노동복지

근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸린 경우에 사용자가 그 비용으로 필요한 요양을 하게 하거나 또는 필요한 요양비를 부담하는 것을 말한다(근로기준법 제81조). 요양보상은 매월 1회 이상 행하여야 하며, 요양의 범위는 진찰 · 약제 또는 진료재료와 의지 기타 보철구의 지급, 처치 · 수술 기타의 치료, 병원 또는 진료소 수용, 개호 및 이송 등 요양상 적당한 것이어야 한다(동법 시행령 제42조, 별표 3). 그러나 근로자가 요양개시 후 2년을 경과하여도 부상 또는 질병이 완치되지 않는 경우에는 평균임금의 1,340 일분의 일시보상을 행하여 그 후의 이 법에 의한 모든 보상책임을 면할 수 있다(동법 제87조). 그러나 동조의 규정에 의하여 일시 보상이 행하여진 경우라도 민사상의 손해배상책임이나 위자료 지급 책임이 당연히 면제되지는 않는다.

요양신청

●노동복지

업무상 사유에 의하여 부상을 당하거나 질병에 걸려 4일 이상 요양이 필요한 경우 산재보상을 받기 위해서는 요양비 청구, 휴업급여 청구 등에 앞서 '요양신청서'를 근로복지공단(이하 '공단')에 제출하는 것으로 '요양신청'을 해야 한다. 요양신청에 관한 승인 및 취소, 최초 요양승인 이전에 발생한 요양비의 지급업무는 산재근로자의 사업장을 관할하는 지사장이 처리하므로 최초요양신청서는 사업장 소재지 관할 근로복지공단 지사에 제출해야 한다. 예컨대 사업장이 동대문구 신설동에 위치하고 있으면 동대문구를 관할하는 근로복지공단 서울북부지사로 제출해야 하는데, 건설현장인 경우는 건설현장 소재지 해당지사에 제출해야 한다. 요양신청을 받은 공단은 산재보험 가입 신고 여부, 근로자의 당해 사업장 소속 여부, 업무상 재해 발생 여부, 의료기관의 산재지정 여부 등 요양급여의 지급대상 여부를 최초로 종합적으로 확인한다. 요양신청서 기재사항 중 산재근로자가 작성한 요양신청서를 사업주가 확인하여 서명 · 날인하는 란이 있으나 사업주가 협조하지 않을 경우 공란으로 제출하여도 무방하다. 요양신청서 확인을 통해 특별한 사유가 없는 한 공단은 요양신청서를 접수한 날부터 7일 이내에 자문의사에게 자문해 요양 승인 여부를 신청인에게 결정 · 통지하게 된다. 승인을 받은 기간 동안 요양을 하였음에도 의학적으로 입원 또는 통원요양 등을 연기할 필요가 있을 때에는 산재근로자는 주치의사의 진단을 받아 〈의료기관 주소지〉를 관할하는 공단 해당지사 공단에 요양연기 신청을 해야 한다. 또한 산재근로자는 요양 중에 연고지 또는 수술 등으로 의료기관을 옮기고자 할 때에는 사전에 공단에 신청하여 전원 승인을 받은 후 옮길 수 있는데, 옮길 수 있는 경우는 △요양을 받고 있는 의료기관이 생활근거지가 아니어서 가족들의 간호 또는 통원치료에 지장이 있는 경우 △병의 상태를 감안하여 적정요양에 필요한 의료기관으로 변경하는 경우이다. 요양 중 당초의 업무상 재해와 관련하여 새로운 병이 발견되거나 중대재해로 인한 복합적인 병 중 일부 병이 누락되었을 경우 추가상병신청도 가능하다.

욕구단계설

●노동교육

욕구는 행동을 일으키는 동기의 요인이 된다. A. H. 매슬로는 인간의 욕구는 병렬적으로 열거되어 있는 것이 아니라 낮은 단계부터 그 충족도에 따라 높은 단계로 성장해간다고 주장했다. 이를 욕구단계설, 혹은 욕구 5단계설이라고 한다. 5단계는 ①생리적 욕구(자고 싶거나, 먹고 싶어하는 등 인간이 본능적으로 갖고 있는 욕구), ②안전의 욕구(생명의 위험에 처한 때에, 이것으로부터 벗어나고 싶어하는 욕구), ③귀속 · 애정의 욕구(사람에게 좋아하는 감정이나 사랑을 받고 싶어하거나, 집단에 소속되고자 하는 욕구), ④자존(존경)의 욕구(다른 사람에게 인정받고, 존경받고 싶어하는 욕구), ⑤자기실현의 욕구(자아를 실현하고자 하고, 보람되게 하고자 하는 욕구)이다. 매슬로는 낮은 단계의 욕구가 충족되지 않으면 높은 단계의 욕구는 행동으로는 연결되지 않으며, 이미 충족된 욕구도 행동으로 이어지지 않는다고 하였다.

용역근로자

●노사관계

용역업체가 고용하고 다른 사업주의 사업체에서 근로하는 자. 임금, 신분상의 고용관계 및 업무상 지휘 · 명령 등 모두를 용역업체의 지휘 · 감독을 받는 경우(청소용역, 경비용역 등)를 말한다.

용역업체

●노동경제

거래의 대상이 상품이 아닌 서비스(용역)를 위탁받아 전문적으로 관리하는 업체. ※ 예: 경비용역사업(경비업법), 청소용역사업(공중위생관리법), 기술용역사업(엔지니어링기술진흥법) 등

우선지원대상기업

●노동경제

고용보험법 시행령 제15조은 고용안정사업 및 직업능력개발사업을 실시함에 있어 우선적으로 고려하여야 하는 기업의 범위를 산업별로 규정하고 있다. 광업의 경우 300인 이하, 제조업의 경우 500인 이하, 건설업의 경우 300인 이하, 운수 · 창고 및 통신업의 경우 300인 이하, 기타 산업은 100인 이하가 우선지원대상기업에 해당한다. 또한 중소기업기본법상 중소기업은 위의 규모와 무관하게 우선지원 대상기업으로 본다. 상시근로자 수는 당해 사업주가 행하는 모든 사업에 있어서 전년도 매월 말일 현재의 근로자의 수(건설업에 있어서는 일용근로자의 수를 제외한다)의 합계를 전년도의 조업월수로 나누어 산정한 수로 한다(고용보험법 시행령 제15조 제3 항 제1호). 우선지원대상기업에 해당하는 사업체는 보험요율, 직업능력개발사업, 고용안정사업의 지원시 관련 법령이 정하는 바에 의하여 우대지원을 받을 수 있다.

워크숍

●노동교육

원래의 의미는, '일터, 작업장' 이지만 연수에 있어서는 수강자가 업무에 필요한 지식 · 기술을 실천적 · 체험적으로 학습하여 구체적인 성과를 아웃풋해가는 연수방식을 가리킨다. 일반적인 연수나 세미나와 다른 점은 실제 업무현장에서 직면하고 있는 주제를 정하는 것이며, 학습한 것을 실제 현장에서 실천하게 하는 것에 있다. 예컨대, VE에 의한 코스트다운과 판매전략 · 전술의 입안 등 실제 업무 중에 성과가 나오는 것을 주제로 하는 경우 워크숍이 효과적이다. 워크숍의 진행방법은 먼저 개념, 방법 등 기법을 제시하고, 실제 주제에 관한 해결책을 검토하고, 그 후 일정기간의 간격을 두고 현장에서 실천한 다음 재차 모여서 성과에 대해 발표하고 다음 주제를 검토하는 것이 일반적이다.

워크셰어링

●노동경제

노동계에서 주장하고 있는 근로시간 단축은 노동시간을 줄여 일거리를 남기고, 그 일을 다른 사람이 나눠 맡아 실업을 막자는 것이다. 하나의 기업내에 있는 모든 근로자 또는 일부 근로자의 근로시간을 줄이는 것을 의미한다. 이는 하나의 직무를 둘 이상의 파트타임 업무로 나누는 직무분할(Job Sharing)과는 구별되는 방식으로 근로자 해고 대신 근로시간을 줄이는 것이다. 예컨대 불황기에 일감이 줄어 기업이 직원의 10%를 감원해야 하는 상황에 처했을 때 해고하지 않고 근무시간, 임금 부분 삭감, 감원요인을 줄이는 방식이다.

워크아웃

●노동경제

기업과 금융기관이 서로 협의하여 기업의 재무구조를 개선하는 작업. 금융기관이 주도하는 기업구조조정으로, 기업을 파산시키는 것보다 기업을 회생시키는 것이 비용이 적게 소요될 것이라고 판단되는 경우에 활용한다. 금융기관이 기업에 강도 높은 구조조정을 요청하는 대신 부채상환 유예, 부채 탕감, 금전적 추가 지원, 손실 분담 등의 혜택을 준다. 우리나라는 외환위기 이후 정부 주도하에 워크아웃 정책을 시행하였으며, 이후 워크아웃의 부정적인 이미지를 개선하기 위해 워크아웃이란 명칭을 '기업개선작업'으로 변경하였다.

원격교육

●노동교육

교사 혹은 교육내용의 제공자와 교육생이 먼 거리에서 특정한 매체를 통해 교육하는 것. 전통적인 교육방법의 불리한 점을 개선하기 위하여 첨단 정보 통신 도구와 그에 적합한 교육과정의 개발을 통하여 원격교육이 나타났다. 원격교육은 크게 기존의 유형은 유지하면서 통신위성 등 정보전달 경로를 이용하여 공간적 한계를 극복한 형태와 완벽한 온라인 코스웨어를 이용하여 학습자 스스로 학습하는 형태가 있는데, 후자는 기존교육의 한계점을 상당히 개선하였다. 원격교육의 대표적인 예로는 그동안 사용해 오던 '고객(Client)/서버(Server)' 형태와 최근에 각광을 받고 있는 'Web' 형태가 있다. 그동안 기업에서 많이 사용해 온 고객/서버는 고객의 특정한 요구에 부응하여 서버 전산프로그램을 제공하는 것을 의미하며, 데이터를 즉시 전송해 줄 수 있다는 장점이 있다.

원수급인

●노동법

발주자로부터 직접 어떤 일을 완성할 것을 약정하고 도급을 받은 자.

원처분

●노동법

피보험자격의 취득 · 상실에 대한 확인, 실업급여 및 육아휴직 급여와 산전후 휴가 급여 등에 관한 처분.

월근로시간

●노사관계

정상근로시간+초과근로시간

월급여액

●노사관계

월급여총액에서 비과세급여를 제외한 금액

월급여총액

●노사관계

정액급여와 초과급여의 합계액

월차유급휴가

●노사관계

사용자가 근로자에게 매월 유급으로 주어야 하는 휴가. 사용자는 1개월에 1일의 유급휴가를 주어야 하며, 이 유급휴가는 근로자의 자유의사로 1년간에 한하여 적치하여 사용하거나 분할하여 사용할 수 있다. 그러나 근로자가 결근한 경우에는 그 달의 월차휴가는 발생하지 않는다(근로기준법 제57조).

월차휴가와수당

●노사관계

월차휴가는 1년간 적치하여 사용하거나 필요할 때 분할하여 사용할 수 있는데 휴가를 사용하지 않는 경우 1일분의 통상임금을 월차수당으로 지급받을 수 있으며 일반적으로 회사에서는 매월 월급에 포함하여 지급하고 있는 경우가 많다. 월차휴가는 1년간에 한하여 사용할 수 있으며 1년이 초과하면 휴가청구권은 상실되고 3년 내에 수당으로 청구할 수 있다.

월평균근로시간수

●노사관계

총실근로시간수÷((전월말 근로자수+당월말 근로자수)/2) ※총 실근로시간수=정상근로시간수+초과근로시간수

월평균근로일수

●노사관계

총근로일수÷((전월말 근로자수+당월말 근로자수)/2)

월평균임금

●노동경제

임금총액÷((전월말 근로자수+당월말 근로자수)/2) ※임금총액=정액급여액+초과급여액+특별급여액

위탁교육훈련

●노동교육

중앙행정기관의 장이 행정안전부 장관과 협의해 소속 공무원을 국내외의 대학이나 연구, 교육기관 등에 위탁해 일정 기간 교육훈련을 받게 하는 것. 2009년 현재 고용노동부의 경우 근로감독 분야, 고용서비스 분야, 산업안전 분야 등의 교육부문을 한국기술교육대학교 노동행정연수원, 법무연수원, 산업안전교육원 등의 기관에 위탁하여 교육을 하고 있다.

위탁모집

●노동법

근로자를 고용하고자 하는 자가 그 피용자 이외의 자에게 근로자 모집을 위탁하는 것.

위탁직업훈련

●노동교육

직업훈련을 실시하는 자가 스스로 직업훈련을 할 수 없는 경우 훈련에 소요되는 비용을 부담하고 타훈련기관에 위탁하여 실시하는 직업훈련.

위탁훈련실시자

●노동교육

정부 또는 사업주 등으로부터 직업훈련을 위탁받아 실시하는 자.

유급휴가훈련

노동교육

사업주가 1년 이상 재직한 근로자를 대상으로 30일 이상의 유급휴가를 부여하여 교육훈련을 실시하는 경우 지불임금과 수강비용의 70/100(우선고려기업은 90/100)을 지원금으로 지급한다.

유급휴일과주휴수당

노동법

사용자는 근로자가 1주일에 소정 근로일수를 개근하였을 때에는 1일의 유급휴일을 주어야 하며 유급휴일에 근로한 때에는 통상임금에 50%를 가산한 휴일근로수당을 지급하야 한다. 주휴수당의 지급은 일급이나 시간제 등 1주일간 개근한 자는 모두 해당된다. 따라서 일급인 경우 1주일 소정근로일을 개근하였을 때에는 1일의 휴일과 함께 1일분의 일급을 추가로 지급하여야 하며 이것을 유급휴일 및 주휴수당이라고 한다. 월급제의 경우 월급에 이미 주휴수당이 포함되어 있으므로 1주일에 1일의 휴일만 주면 된다. 그러나 근로자가 결근한 때에는 주휴가 발생하지 않는다.

유기용제

노동복지

상온, 상압하에서 휘발성이 있는 액체로서, 다른 물질을 녹이는 성질이 있는 유기화합물. 섬유소, 고무, 지방 등을 녹이며, 용해하는 물질과는 반응하지 않는 것으로, 용액에서 용제가 제거되면 용해되어 있던 것이 본래의 성질로 돌아간다. 비점이 낮고 증발이 빨라 중독의 위험이 크다. 이러한 유기용제로는 탄화수소, 알코올, 에테르, 케톤, 부타놀, 아민 등이 있다. 유기용제의 제조, 염료나 의약 등의 합성, 세정, 도장, 접착 등의 작업에서 주로 중독사고가 발생한다. 유기용제는 가스의 형태로 호흡기를 통해 체내에 침입하는 외에 피부를 통해서 침입하는 경우도 많다. 유기용제에 의한 급성중독은 마취의 증상이 나타나고, 만성중독은 신경계, 조혈장기, 간장, 신장 등에 장해를 일으킨다. 유기용제는 유해성의 정도에 따라 제1종, 제2종, 제3종으로 분류되어 있다.

유기용제중독

노동복지

유기용제가 구강이나 호흡기를 거쳐 체내에 들어감으로써 일어나는 장해. 유기용제에 의한 급성중독은 마취증상이 나타난다. 만성중독은 신경계, 조혈장기, 간장, 신장 등의 장해를 일으킨다. 유기용 제중독의 일반적 증상으로는 피로, 권태감, 두통, 구역질, 식욕부진, 어지러움 등으로 나타나며, 혈압에도 변화를 일으킨다.

유니언숍

노사관계

사용자가 종업원을 고용할 때는 자유이지만 일단 채용이 되면 근로자는 반드시 노동조합에 가입해야 하며 조합으로부터 제명 · 탈퇴한 자는 회사가 해고해야만 한다는 것을 정한 노동협약상의 조항. 즉, 근로자가 노동조합원의 자격을 취득하지 않거나 자격을 상실하였을 때 사용자로 하여금 당해 근로자와의 고용관계를 종식하도록 함으로써 간접적으로 노동조합의 유지 · 확대를 기하려는 제도이다. 이 제도는 일본에서 많이 채용되었다.

유료직업소개사업

●노동경제

지방자치단체, 비영리법인 또는 공인단체가 행하는 무료직업소개사업 이외에 고용노동부 장관의 허가를 받아 일정요금을 받고 행하는 실비직업소개사업 내지는 영리직업소개사업. 일찍이 영리직업소개사업은 경제사회에 있어서 사람과 직업을 결합하는 기능을 해왔다. 그러나 민간의 직업소개사업은 자칫 부당한 소개료의 징수, 인신매매, 강제노동, 중간착취 등의 폐해를 수반했기 때문에 이러한 폐해를 제거하고 근로자를 보호하기 위해 규제하게 되었다. 즉 일정한 시설과 자산을 갖추어야 하고 자격요건으로는 공인노무사, 노동 행정경력이 5년 이상인 자, 직업상담업무의 종사경력이 5년 이상인 자 등 7가지의 요건을 규정하고 있다(직업안정법시행령 제21조)

유리한조건우선의원칙

●노동법

노동관계를 규율하는 규범에는 헌법, 근로기준법이나 노동조합및노동관계조정법 등 법률 및 시행령, 단체협약, 취업규칙, 근로계약, 관행 등이 있는데 이 중 노동자에게 가장 유리한 조건을 정한 법규범이 우선적으로 적용되어야 한다는 원칙. 특히 근로기준법 제2조는 '이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 저하시킬 수 없다' 고 하여 노동자에게 유리한 근로조건이 우선적으로 적용됨을 구체적으로 법에 명시하고 있다. 따라서 개정된 근로기준법에 따라 연차유급휴가가 축소되고 월차유급휴가가 폐지되었어도 단체협약이나 취업규칙에 근로기준법이 개정되기 전의 방식대로 휴가를 부여하는 것으로 정해져 계속 유지하고 있다면 노동자에게 유리한 단체협약과 취업규칙에 따라 휴가가 적용되어야 한다. 그러나 단체협약과 근로계약 사이에 유리한 조건 우선의 원칙이 적용되는가에 대해서는 논란이 있는데, 그 이유 중 하나는 우리나라의 기업별 교섭구조에서 단체협약과 근로계약 사이에 유리한 조건 우선의 원칙을 그대로 적용할 경우 사용자가 악용하여 노동조합의 분열을 조장하는 데 이용할 우려가 높기 때문이다. ▶[관련판례] 대법원 1995.4.25, 94누 13053: 단체협약에서 '시말서를 연 5회 이상 제출할 때를 징계사유로 규정하고 있으므로 시말서를 제출하거나 시말서 제출의 제재처분을 받은 횟수가 연 5회 미만인 경우에는 그 해당자에 대하여 그 사유만으로는 징계회부를 할 수 없는 것이라 할 것임에도, 같은 단체협약에서 그 소정의 징계사유에 따른 징계의 종류로 견책을 규정하면서 견책처분은 '시말서 3회 제출시' 에 하도록 규정하였다면 서로 상충되는 것으로, 이와 같은 단체협약상의 상충하는 규정을 근로자에게 유리하게 합리적으로 해석하려면 결국 징계의 종류를 규정하면서 그 하나로 열거하고 있는 견책처분에 병기한 '시말서 3회 제출시' 라는 기재를 무의미한 것으로 볼 수밖에 없다.

유엔여성대회

●국제노동

유엔은 1975년을 '세계여성의 해' 로 선포하고 최초의 세계여성대회를 그해 멕시코시티에서 열었다. 이 대회에서는 1976년부터 1985년까지를 '세계여성 10년' 으로 선포하고 문제해결을 위한 행동강령도 채택했다. 유엔 보고서는 다음의 사실을 보고하고 있다. ①여성은 전세계 일의 3분의 2를 수행하지만 10분의 1의 수입을 얻을 뿐이다. ②가사노동에 대해선 보수를 지불하지 않으며 그 가치가 과소평가되어 왔다. ③근래 여성의 생산노동에의 진출이 늘고 있으나 임금은 남자들에 비하여 훨씬 적으며 불황 때는 제일 먼저 해고된다. ④여성의 빈곤이 가속화되고 있다. 이혼녀, 과부 등은 가장 비참한 생활을 한다. ⑤여성의 사회적 진출은 여전히 차별받고 있다.

유족급여

●노동복지

유족급여 업무상 사망 또는 사망의 추정을 받은 경우 지급하는 급여. 유족보상일시금과 유족보상연금으로 나누어지며 유족인 수급권자의 선택에 따라 일시금 또는 연금으로 지급한다. ①유족보상일시금: 평균임금의 1,300일분을 유족인 수급권자에게 지급 ②유족보상연금: 유족이 1인인 경우 평균임금의 365를 곱한 연소득의 52%에서 유족 1인 추가시 5%씩 증가하며 유족이 4인 이상인 경우 연소득의 67%로 수급권자인 유족수에 따라 차등 지급한다.

유족보상

●노동복지

근로자가 업무상 사유로 사망한 경우에 행해지는 보상으로, 사용자는 그 유족에 대하여 평균임금의 1,000일분에 상당하는 금액을 지급하여야 한다(근로기준법 제82조). 유족보상은 근로기준법 제82조의 규정에 따라 분할보상이 가능하다.

유족특별급여

●노동복지

사업주의 고의 또는 과실로 업무상 재해가 발생하여 근로자가 사망하고 수급권자(유족)는 민법에 의한 손해배상에 갈음하여 청구하기로 사업주와 합의한 경우에 유족급여 외에 동 특별급여를 지급하고 동 지급액을 사업주로부터 1년간 4회에 걸쳐 분할 징수하는 급여.

유해물질

●노동복지

근로자의 보건상 해로운 물질로서 제조 또는 사용을 금지 · 제한하거나 양도 · 제공시 용기나 포장에 명칭 · 성분 · 함유량 · 인체에 미치는 영향 등을 표시하여야 하는 물질(법 제37조, 제38조, 제39조). 유해물질의 종류는 시행령 별표 9에 규정되어 있다.

유해요인

●노동복지

물리적인자 · 화학물질 · 분진 · 병원체 · 신체에 과도한 부담을 주는 작업방법 등 근로자의 건강장해를 일으킬 수 있는 요인.

유해작업도급금지

●노동복지

도금작업, 수은 · 연 · 카드뮴 등 중금속의 제련 · 주입 · 가공 · 가열작업 및 황린성냥 · 벤지딘 등 제조금지 · 허가물질을 제조 · 사용하는 작업 등 유해 또는 위험한 작업에 대해서는 고용노동부 장관의 인가를 받지 않고는 동일한 사업장 내에서 당해 작업만을 분리하여 도급을 줄 수 없다(법 제28조).

육아시간

●노동법

생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자에게 주는 것으로, 사용자는 당해 근로자의 청구가 있는 경우에는 휴게시간 외에 1일 2 회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 주어야 한다(근로기준법 제75조).

육아휴직

●노동법

만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위하여 하는 휴직. 육아휴직기간은 근속기간에 포함한다. 또한 사업주는 근로여성에게 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 안 된다.

육아휴직장려금

●노동법

육아로 인한 일시 휴직 시 사업주의 경제력을 고려하여 고용노동부 장관이 고시하는 금액을 휴직자에게 지급하여야 하는 것. 이는 여성이 임신 및 출산으로 인하여 직장 생활에 불이익을 받게 되자 이를 방지하기 위하여 고안한 사회보장제도이다. 대상자는 육아휴직을 30일(근로기준법 제72조의 규정에 의한 산전 후 휴가기간 90일과 중복되는 기간을 제외한다) 이상 부여하고 육아휴직이 종료된 후 30일 이상 그 근로자를 피보험자로 하여 계속 고용한 사업주이고, 지원되는 장려금은 육아휴직의 부여에 따른 사업주의 노무비용 부담을 고려하여 고용노동부 장관이 매년 사업규모별로 고시하는 금액에 근로자가 사용한 육아휴직 월수를 곱하여 산정한 금액이다.

의제가입사업

●노동경제

보험의 당연가입자가 되는 사업이 사업규모의 변동으로 당연적용 미만의 사업에 해당되는 경우에는 보험에 임의가입한 사업으로 보는 것.

의제적용사업

●노동경제

당연적용사업으로 산재보험에 가입되어 있으나 사업의 종류 또는 규모가 당연적용사업에 해당되지 아니하게 된 때에는 이미 적용사업으로 적용된 것으로 보는 사업.

이데올로기

●노동교육

인간 · 자연 · 사회에 대해 품는 현실적이며 이념적인 의식의 제형태. '관념형태' 또는 '의식형태'로 번역되기도 하나 원어 그대로 사용되는 경우가 많다. 일반적으로 사상이나 관념 형태의 내용을 순수하게 내면적으로 이해하는 방법을 이데아적 견해라 한다. 이에 대하여 관념형태를 본인의 사회적 기반과 관련시켜 그 이해를 반영하는 것으로 생각하는 방법을 이데올로기적 견해라 한다. 이데아적 견해는 자칫하면 인간의 의식형태를 현실생활에서 분리하여 관념론으로 흐르게 하기 쉬운 것이었으나, 중세의 봉건사회가 변혁되어 F. 베이컨이나 T. 홉스에 의하여 이데아의 신비성이 부정된 결과 이데올로기적 견해가 유력해졌다.

이익분쟁과권리분쟁

●노동법

노동조합과 사용자 간에 이해관계와 견해차로 대립하여 발생하는 집단적 노사관계의 분쟁에는 법령이나 단체협약 · 취업규칙 · 근로계약 등에 의하여 이미 확정된 권리의 해석 · 적용 · 준수 등을 둘러싼 권리분쟁(예컨대 체불임금의 청산, 해고자 복직, 단체협약 이행, 부당노동행위 구제 등)과 장차 노사합의를 통하여 권리화될 것이 기대되는 이익에 관한 분쟁 즉 이익분쟁으로 구분해 볼 수 있다. 권리분쟁과 이익분쟁을 구분하는 중요한 이유 중 하나는 현행법상 노동쟁의의 정의를 '노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간에 임금 · 근로시간 · 복지 · 해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태'라고 규정하여 근로조건에 관한 이익분쟁만이 단체교섭 또는 쟁의행위의 대상으로 정당하다고 보기 때문이다. 따라서 해고자 복직이나 단체협약 위반에 관한 사항 등의 권리분쟁이나 노조전임자나 조합활동 보장에 관한 사항 등의 집단적 노사관계에 관한 사항은 쟁의행위의 정당한 목적으로 보지 않고 있으며, 근로조건에 관한 이익분쟁 외에는 조정대상이 아니라며 노동위원회에서 조정을 해 주지도 않는다. 그러나 노사 자치를 중시하는 노사관계의 본질에 비추어 노사간의 자주적 교섭에 의하여 해결할 수 있는 사항을 단체교섭이나 쟁의행위의 대상에서 제외하는 것은 노사자치주의를 전면적으로 부정하는 것으로 부당하다는 비판의 소리가 높다. 또한 대법원도 초기에는 개별적 근로관계는 물론 집단적 노사관계에 관한 이익분쟁과 권리분쟁이 모두 사용자가 의무적으로 단체교섭에 임해야 하는 사항으로 보았으나 이를 변경하여 근로조건에 관한 사항만을 의무교섭대상이라고 보고 있다. ▶[관련판례] (1996.02.23, 대법 94누9177): 근로조건 이외의 사항에 관한 노동관계 당사자 사이의 주장의 불일치로 인한 분쟁상태는 근로조건에 관한 분쟁이 아니어서 현행법상의 노동쟁의라고 할 수 없고, 특별한 사정이 없는 한 이러한 사항은 중재재정의 대상으로 할 수 없다.

이주비

●노동경제

구직급여 수급자격이 있는 근로자가 직업안정기관이 소개한 직업에 취직하거나 직업안정기관의 장이 지시한 직업훈련을 받기 위해 이사를 하는 경우 소요된 비용에 대하여 지급하는 급여(고용보험법 제67조). · 지급요건: 통근시간이 왕복 4시간 이상 소요되거나 교통이 불편하여 이사할 필요가 있을 것, 직업안정기관의 장이 이사할 필요가 있다고 인정할 것, 사업주가 이사비용을 지급하지 않거나 지급한 금액이 이주비에 미달할 것 • 지급 금액: 국가공무원 국내여비규정의 이전비 정액표에 의하여 지급하되 독신은 50%만 지급하고 동반가족이 5인 이상인 경우 30% 증액 지급 • 신청절차: 이주한 날로부터 14일 이내에 새로운 사업주확인을 받은 이주비 청구서를 수급 자격자증과 함께 거주지를 관할하는 직업안정기관장에게 제출

이직률

●노사관계

(당월 이직자수÷전월말 근로자수)×100

이해촉진테스트

●노동교육

학습테스트의 일종이나 보통의 테스트에서처럼 지식적인 이해의 정도를 채점결과에 따라 확인하는 것만으로 끝나지 않도록 하는 것으로서 테스트방식을 이용한 집단토의법이다. 말 그대로 불명확한 개념을 명확히 하기 위해 교육내용을 재확인(복습)시키는 것이다. '테스트' 라는 명칭에 저항이 있는 경우 '이해촉진토의' 로 실시하기도 한다. 우선 보통의 테스트 때와 같이 개인별로 테스트에 답한 것을 몇 사람으로 구성된 그룹에서 서로 답을 보여주고 답에 차이가 있는 경우 토의 · 연구하여 그 과정에서 이해를 시정 · 촉진해 나가도록 하는 것이다. OX형, 사지선다형, 순위매기기형 등이 있다. 이해촉진의 정도를 표현해서 팀워크의 효율(效率)을 경험하게 하고, 토의과정을 반성하면서 연구토록 하는 것도 가능하다.

인건비

●노동경제

피고용자의 노무(勞務)에 대한 대가 또는 노무와 관련하여 지급되는 일체의 경비. 회계학상의 경비 분류의 하나로 노무비(勞務費)라고도 하며, 물건비(物件費)와 대비된다. 인건비는 노무주비와 노무부비로 구성되며, 전자는 종업원 개인에게 지급되는 급여액으로 임금 · 급료 · 수당 · 상여 · 퇴직금 등이고, 후자는 종업원의 관리 및 복리후생을 목적으로 하여 기업이 부담하는 비용으로 사회보험료(산재보험료 · 의료보험료 등)의 기업부담액 · 복리시설부담액 · 후생비 · 종업원 모집비 및 훈련비 등을 말한다.

인력재배치지원금

●노동경제

시설 또는 설비를 설치 · 정비하여 업종을 전환하고 근로자를 재배치한 기업으로서 업종전환 후에도 근로자수의 6할 이상을 계속 고용유지할 경우 인력재배치된 근로자에게 지급된 임금액의 1/2(대규모기업 1/3)을 1년간 지원한다.

인바스켓

●노동교육

바스켓이란 관리자가 업무상 사용하는 결재상자인데, 연수에서는 관리자에게 적합한 의사결정의 연수기법을 가리키며, 달리 '인 · 트레이(In Tray)' 라고도 말한다. 안건처리를 위한 토의법으로서 특정 관리자의 입장에서 바스켓에 있는 보고서나 전언(傳言), 편지, 신청서 등을 설정하여 시간내에 필요한 처리를 결정해 나간다. 요컨대, 일상적인 관리업무의 모의체험연습이다. 사례연구 형태로서 개인연구, 집단연구, 전체토의의 순서로 진행되지만, 사례 전체가 20~30개의 개별 안건인 것이 특색이다. 주로 관리자를 대상으로 한 문제해결과 의사결정연수 중에 행해지지만, 휴먼 어세스먼트(HA) 연수에도 활용되고 있다.

인바스켓훈련

●노동교육

인바스켓훈련은 중간관리자들의 분석적인 문제해결능력을 배양시키기 위해 고안된 방법이다. 그 절차는 우선 피훈련자들은 직무에 관련된 보고서나 전화 메시지 그리고 메모 등을 받는다. 예컨대 노조위원장의 남녀고용차별에 관한 상의요청 메시지, 부하직원이 부모님 병환으로 인해 일주일간의 휴가를 허락해 달라고 남겨놓은 메모, 평소 신임하고 있는 부하직원의 사직서, 또한 신제품의 불량품 발생으로 인한 환불소송 등이다. 이에 피훈련자는 제시된 사안들과 제약된 시간내에 무엇이 가장 먼저 처리되어야 하는지를 파악하고 결정해야 한다. 결정이 끝난 후 참가자들이 함께 결정과정에 대해 토론한다. 그리고 교육자로부터 피드백을 받는다.

인시던트프로세스법

●노동교육

MIT 교수인 폴 피고스, 훼이스 피고스 부부가 고안한 사례연구법(Case Method)의 변형을 말한다. 이 기법은 관리감독자를 대상으로 한 문제해결, 의사결정, 휴먼 어세스먼트(Human Assessment) 등의 연수에 도입되는 경우가 많다. 문제해결형의 사례연구이지만, 사례연구법이 실제사례와 배후의 사실이 사전에 제시되는 것에 비하여 인시던트 프로세스에서는 실제사례(인시던트)만 제시되고, 배후에 있는 사실관계와 정보는 질문에 의해 수집해가는 방법으로 진행한다. 사례연구법과 같이 방대한 사례를 읽지 않고서도 질문에 의해 순차적으로 사실과 현상이 드러나게 되므로 수강자에게는 흥미를 유발하는 사례연구라고 말할 수 있다. 요즘에는 다양한 변형 인시던트 프로세스법이 소개되어 전통적인 방식을 '피고스 인시던트 프로세스' 라 한다.

인적자원개발

●노동교육

직무, 개인 그리고 조직의 개선을 목적으로 하여 성과와 개인적 성장의 개선을 위해 조직내에서 개인의 학습활동을 통하여 개인적 향상뿐만 아니라 현재 수행하는 직무와 미래에 할당될 일에 대한 능력을 개발하는 것. '훈련, 개발, 교육' 을 인력자원 개발의 세 가지 초점영역이라고 한다. 각 영역의 바람직한 결과는 지식, 업무능력, 기술, 태도를 습득하고 활용하며 증진시키는 것이다.

인적자원계획

●노동교육

경영비전과 경영전략에 결부된 인재의 장기계획으로, 미래에 필요한 인적자원을 예측하고 그에 대한 적절한 채용, 충원, 선발, 훈련, 경력승진(Career Advancement), 조직과 직무의 설계 등을 계획하는 것.

인적자원관리

●노동교육

모든 기업은 조직의 목적을 달성하기 위하여 물적자원, 정보적 자원, 인적자원을 획득 · 개발하여 환경의 니즈에 대응하고 이를 효율적으로 활용하여야 한다. HRM(인적자원관리)은 그 가운데에서 인적자원의 획득 · 개발에 관한 활동으로 '기업의 장래 인적자원의 수요를 예측하여, 기업전략의 실현에 필요한 인적자원을 확보하기 위하여 실시하는 일련의 활동'이라 정의한다. 구체적으로는, HRP(Human Resource Planning, 인적자원계획), HRD (Human Resource Development, 인적자원개발), HRU(Human Resource Utilization, 인적자원활용)라는 세 가지 측면으로 성립되어 있지만, 채용 · 선발 · 배치부터 조직설계 · 개발, 교육 · 훈련까지를 포괄하는 광범위한 활동에 있어 종래의 인사관리의 틀을 넘어선, 더 포괄적인 개념으로 주목받고 있다.

인적자원활용

●노동교육

인적자원을 조직내에 배치하고 활용하는 것. 여기에는 승진, 평가, 부서이동, 보상이 포함되며, 인재의 현재능력과 가능성의 파악과 효율적 활용이 중요하다 구체적으로는 업적관리와 처우, 배치와 순환, 인사고과 등 주로 인사제도와 운영에 관련된 부분을 가리킨다.

인턴사원제

●노동경제

인턴사원제는 기업이 대학 3, 4학년을 대상으로 방학기간에 2~4주 동안 현장실습을 받게 한 후 특별한 결격사유가 없는 한 정식사원으로 채용하는 제도. 우리나라에서는 1984년 LG그룹이 처음으로 도입한 이래 채용제도 파괴 붐을 타고 이 제도를 실시하는 기업이 늘어났다.

일반건강진단

●노동복지

사업주가 질병(직업성 질병포함) 및 건강상의 이상을 조기에 발견하여 근로자의 건강을 보호하기 위해 상시 사용하는 근로자 전체에 대하여 정기적으로 실시하는 건강진단을 말한다(법 제43조). 1995년 5월부터 실시비용 부담주체가 사업주로부터 의료보험재정으로 변경되었다. 일반 건강진단의 검사항목은 다음과 같다. ①과거경력 및 작업경력 ②자각증상 및 타각증상 ③혈압, 빈혈, 혈당, 요당 및 요단백 ④체중, 시력 및 청력 ⑤신장, 색신 및 혈액형 ⑥흉부 엑스선 ⑦혈청 지 · 오 · 티 및 지 · 피 · 티, 총 콜레스테롤 ⑧치과검사(결손치, 치주질환, 치아우식증)

일반건강진단기관

●노동복지

사업주의 의뢰를 받아 근로자에 대한 일반 건강진단을 실시하는 기관. 그 지정요건은 다음과 같다. ①인력 기준 가)의료법에 의한 의사 1인 이상, 나)의료법에 의한 간호사 1인 이상 또는 간호조무사 1인 이상(의원급 의료기관인 경우에 한한다), 다)임상병리기사 1인 이상, 라)방사선기사 1인 이상. ②시설기준 가)진료실, 나)임상병리검사실, 다)엑스선 촬영실 ③설비기준 가)시력검사기, 나)청력검사기(오디오미터 및 오디오체커를 포함한다), 다)현미경, 라)백혈구 계산판, 마)항온수조, 바)원심분리기, 사)냉장고, 아)헤마토크리트기 또는 혈색소 검사기기, 자)단백굴절계, 차)광전광도계, 카)엑스선 촬영기

일반보험요율

●노동복지

보험가입자가 업종별로 부담하여야 할 보험료 부담률. 업종별 과거 3년간의 재해율(보험급여/임금총액)을 기초로 결정된다.

일반적구속력

●노동법

하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

일시귀휴제

●노동법

불황 등으로 인한 조업단축으로 일손이 남을 때 사업주가 종업원을 일시 휴직시키는 제도. 해고가 아니므로 일시해고와는 다르며 사업주는 휴업수당 등을 지급할 의무가 있다.

일시해고제

●노사관계

조업단축시에 사업주가 노동조합과 협정하여 장래에 재고용을 조건으로 일시적인 해고를 하는 제도. 미국에서 종종 행해지는 제도로서 직종별로 선임권(seniorty)을 정하여 해고는 신참자, 재고용은 고참자로부터 행하여지는 제도이다. 한국에서는 기업의 이합집산 · 도산 등에 따라 해고의 사례는 많으나 재고용을 조건으로 한 일시해고제는 좀처럼 이행되지 않고 있다.

일용근로자

●노사관계

일일고용되는 자 또는 3개월 이내의 기간을 정하여 고용되는 자. 다만 3개월을 초과하여 계속고용하는 자는 제외한다.

일일근로자

●노사관계

고용 · 근무 형태와 관계없이 근무지속성, 규칙성이 없이 일자리가 생겼을 경우 단기간 근무하는 자. 아는 사람이나, 업체, 협회, 취업 알선기관 등의 호출을 받아 일시적으로 근로를 제공하는 경우(행사도우미, 건설일용근로자 등).

일일취업안내소

●노동복지

사회저변층 날품 근로자들이 집결하여 자생적으로 형성되는 노동시장의 일용근로자들에게 행정지원을 하여 줌으로써 영세근로자들의 복지 증진을 도모하기 위하여 설치한 직업안정기관으로서, 주로 자생적 노동시장에 집결하던 근로자에 대한 휴식과 대기시설 등 편의시설을 제공하며 취업알선업무를 관장하게 되나, 일반구인, 구직자에 대한 취업알선도 담당하는 직업안정기관.

임금

●노동경제

임금이란 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품. 일당, 봉급, 급여, 수당, 월급 등 명칭에 상관없이 사용자가 고용종속관계 아래에 있는 근로자에게 근로에 대한 대가로 지급하면 모두 임금에 포함된다. 구체적으로 살펴보면 택시운전사의 사납금 외 개인 수입금, 호텔종업원에게 분배지급된 봉사료, 아르바이트 수당, 도급이나 실적에 따른 실적급 등은 모두 임금에 해당되지만 실비변상적인 출장비, 교통비, 식대 등은 임금에 포함되지 않는다.

임금보전

●노동경제

근로기준법은 근로시간 단축 및 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 노동자들의 임금이 저하되지 않도록 임금보전을 하도록 규정하고 있는데, 임금보전이란 임금이 삭감될 수 있는 요인이 있더라도 기존에 지급되던 임금수준을 유지시키는 것을 말한다. 탄력적 근로시간제가 도입되면 1일 8시간 또는 1주 40시간을 초과하여 근무하더라도 일정 단위기간 동안의 평균근로시간이 법정근로시간을 초과하지 않으면 50%가 가산되는 연장근로수당이 별도로 지급되지 않기 때문에 종전보다 임금이 저하될 가능성이 높다. 이에 따라 근기법은 사용자에게 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전 방안을 강구하도록 하고, 고용노동부 장관이 임금보전방안의 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있도록 하였다. 2004년 7월 1일부터 사업장의 규모와 업종에 따라 단계별로 실시되고 있는 주40시간제 도입의 경우도 근로시간 단축 및 휴가축소 등에 따라 기존 임금수준이 저하될 수 있으나 근기법은 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 해야 한다고 규정하여 사용자에게 임금보전의 책임을 부여하였다. 주40시간제 도입에 따른 임금 보전 시에 지켜야 할 규정 ①" '기존의 임금수준' 이 '변경되는 임금수준' 보다 낮을 것"의 의미는 주40시간제가 적용되는 시점 이전 1년 동안 받은 임금(기본급, 상여금, 연장근로수당, 야간근로수당, 연월차수당 등을 통틀어 합한 금액) 수준이 주40시간제 도입 이후 1년 동안 받은 임금보다 적어야 한다는 것이고, ②"시간당 통상임금이 저하되지 않도록 해야 한다"는 것은 기존의 임금수준을 보전하기 위해 임금항목이나 임금을 조정하는 경우에도 시간급 통상임금을 저하시켜서는 안 되고, 늘어나는 연장근로수당 부담을 줄이기 위해 시간급 통상임금을 저하시켜서도 안 된다는 것이다. 이 점을 고려했을 때 임금보전 방안에는 크게 시간급 통상임금을 인상하여 보전하는 방식과 별도의 조정수당을 신설하여 임금을 보전하는 방법이 있을 것이다. 〈관련 행정해석〉 (2004.11.25, 근로기준과-6363): 일반직 근로자(월~금요일은 1일 8시간, 토요일은 4시간 근무)에게 개정 근로기준법을 적용함에 있어 종전보다 줄어드는 휴가일수에 해당하는 휴가수당분을 전혀 보상하지 않음으로써 기존의 임금수준이 저하(개정법 적용 전 1년간의 임금총액과 적용 후 1년간의 임금총액을 가지고 비교)되었다면 개정 근로기준법 부칙 제4조에 의한 임금보전이 되었다고 보기는 어려울 것이다.

임금의지불방법

●노동경제

임금은 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지불하여야 한다. 이것은 사용자로부터 부당하게 임금이 공제되거나 지연되는 것을 방지하여 근로자의 생활안정을 도모하기 위한 것이다. 따라서 임금은 근로소득세, 연금이나 고용보험료 등 법률에서 정한 경우나 조합비 등 단체협약에 의한 경우 이외에는 사용자가 임의로 공제할 수 없다. 또한 임금채권을 양도한 경우라 할지라도 양수인은 사용자에게 임금의 지급을 청구할 수 없고 이 경우에도 사용자는 근로자에게 직접임금을 지불하여야 하며, 압류의 경우에는 2분의 1 범위내에서만 가능하다. 임금은 사용자가 일방적으로 일반채권과 상계시키거나 삭감할수 없으므로 근로자가 회사에 손해를 끼친 것을 이유로 한 손해배상금이나, 근로자의 채무를 사용자가 일방적으로 근로자의 임금이나 퇴직금에서 공제할 수 없다.

임금지불능력

●노동경제

지불능력이란 기업경영상 적정한 인건비계획, 이익계획 등과 연관시켜 파악하고 있으며 지불능력을 측정하는 척도로서는 일반적으로 ①물적 노동생산성, ②매출액 생산성, ③부가가치 생산성, ④매출액 대비 인건비 비율, ⑤노동분배율, ⑥제품 단위당 인건비 등을 들 수 있다. 기업에서는 이러한 지표의 추이를 분석한 후에 당사의 지불능력을 판단하여 임금을 결정한다.

임금채권

●노동법

근로자가 일정한 노무를 제공함으로써 사용자에게 임금의 지급을 청구할 수 있는 권리. 임금은 형식적으로는 사용자와 근로자 간의 노동력 매매계약에 의해 성립하며 근로자가 약속한 노무가 종료된 때 채권으로서의 효력을 가진다. 이 임금채권은 다른 일반채권보다 중시되는데 예컨대 민사소송법에서는 「근로자의 노무로 인하여 받는 보수의 2분의 1을 초과하지 않는 금액 또는 그 유족의 부조료」를 압류금지 채권으로 규정해 놓았다.

임금채권보장법

●노동법

임금이 체불된 상태에서 회사가 도산할 경우 근로자들의 최소한의 생활안정을 위해, 정부가 사업주를 대신해 임금채권보장기금을 통해 근로자에게 체불임금의 일부를 지급하는 돈이 '체당금' 이다. 체당금제도는 1998년 7월에 처음 도입되었고 임금채권보장법에서 규정하고 있다. 재원은 산재보험 적용업체의 사업주로부터 근로자 임금의 0.03%를 걷어 마련하는데 정부가 지원한 체당금은 나중에 사업주로부터 돌려받게 된다. 자격 기준은 근무하던 사업 또는 사업장이 산재보험의 당연적용 사업장으로서, 6개월 이상 사업을 행한 뒤 △파산법에 의한 파산의 선고 △화의법에 의한 화의개시의 결정 △회사정리법에 의한 정리절차개시의 결정 △고용노동부 장관의 '도산 등 사실인정' 에 해당되어야 한다. 체당금으로 지급되는 금액은 최종 3개월분의 임금과 최종 3년분의 퇴직금 중 일정액을 지급하는 것으로 미지급 임금 등의 전액이 아니며 나이에 따라 일정한 상한액이 정해져 있다.

임금채권우선변제

●노동경제

임금, 퇴직금, 재해보상금 기타 근로관계로 인한 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권으로 담보된 채권을 제외하고는 조세, 공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제된다.

임금채권우선변제제도

●노동경제

임금채권우선변제란 사용자가 변제해야 할 다른 채권에 우선하여 노동자의 임금채권을 먼저 변제해야 하는 것. 근로기준법 제37조는 근로관계로 인한 노동자의 모든 임금채권을 사용자의 총재산에서 질권이나 저당권에 의하여 담보된 채권 다음으로 우선하여 변제받을 수 있는 '일반우선변제 임금채권'과 다른 모든 채권에 우선하여 변제받을 수 있는 '최우선변제 임금채권'을 규정하고 있다. 이와 같은 임금채권우선변제제도를 근로기준법에서 보장하는 이유는 사용자가 도산 파산하는 경우 임금채무 이외에 조세공과금 기타 일반 채무 등으로 노동자의 임금채권 확보가 되지 않을 경우 노동자의 생활보장에 문제가 발생하므로 노동자 보호를 위하여 임금채권의 변제순위를 일정하게 높여주는 조치가 필요하기 때문이다. 임금채권 우선변제권의 효력이 미치는 사용자의 총재산은 동산 · 부동산 · 제3자에 대한 채권 기타 각종 유형 · 무형의 무체재산권 모두를 의미하는데, 사용자가 주식회사 또는 유한회사인 경우에는 회사자체의 재산만을 가리키며 대표이사나 기타 이사 등의 개인재산은 포함되지 않는다. 임금채권우선변제제도에 따라 임금채권과 기타 채권 간의 우선순위를 열거해 보면 ①최우선 임금채권(최종 3개월분 임금, 최종 3년분 퇴직금, 재해보상금), ②질권, 저당권에 우선하는 조세, 공과금 ③질권, 저당권에 의해 담보된 채권 ④일반우선 임금 채권(최우선 임금채권 이외 임금채권) ⑤일반조세, 공과금 ⑥일반채권 순이 된다. 퇴직금과 재해보상금에 대한 최우선변제권은 1989.3.29. 법 개정시에 새로 인정되었는데 최우선변제되는 퇴직금의 범위에 대한 논란이 많다가 1997.12.24. 개정법에서 최우선변제되는 퇴직금의 범위를 최종 3년간의 퇴직금으로 그 범위를 제한하였고 최종 3년간의 퇴직금에 대한 경과조치를 두었는데, 이 조치에 따르면 1997.12.24. 이전에 퇴직한 노동자는 1989.3.29. 이후 발생한 퇴직금에 대해 최우선 변제를 받을 수 있다. 또한 1997.12.24. 이전에 채용된 노동자가 1997.12.24. 이후에 퇴직한 경우에는 1989.3.29. 이후부터 1997.12.24. 사이에 발생된 퇴직금에 1997.12.24. 이후 최종 3년간의 퇴직금을 합산한 것을 최우선 변제받을 수 있다. 다만 최우선변제되는 퇴직금이 250일분의 평균임금을 초과할 수는 없다.

임금채권의소멸시효

●노동경제

근로자가 퇴직하거나 해고된 경우 사용자는 사유 발생일로부터 14일 이내에, 당사자 합의가 있는 경우에는 3개월 이내에 임금, 퇴직금, 상여금 등 모든 미지급 금품을 청산하여야 한다. 사용자가 위의 기간내에 금품을 청산하지 않는 경우 근로자는 3년까지 지급요구 등 임금채권을 행사할 수 있다. 이 기간 동안 임금채권을 행사사지 않으면 시효로 인하여 소멸한다. 따라서 그 이후에는 청구할 수 없지만 그 중간에 내용증명 등에 의하여 독촉한 경우에는 그때부터 다시 소멸시효가 진행된다.

임금채권의우선변제

●노동법

기업이 망했을 때 근로자의 퇴직금을 다른 채권에 우선해서 변제토록 하는 것. 근로기준법에 규정되어 있으나 1997년 8월 헌법재판소가 헌법불합치 조치를 내림으로써 우선변제기간이 축소되었다. 그동안 금융기관에서는 퇴직금 우선변제조항으로 인해 '채권을 모두 회수할 수 없을지도 모른다'고 우려, 퇴직금 부분만큼을 못받을 것으로 예상하고 담보물을 소극적으로 평가해왔는데, 헌법불합치 결정으로 기업은 금융기관에 자산을 담보 잡히고 보다 많은 자금을 대출받을 수 있게 되었다. 그러나 근로자 입장에서는 회사가 파산했을 경우 당장 생계에 위협을 받게 되었다. 다만 앞으로 변제받을 수 있는 퇴직금의 범위가 정해지면 그 부분까지는 보상받게 된다.

임금체불의해결

●노동경제

사용자는 근로자가 재직 중에는 정기일에 임금을 지급하여야 하며 퇴직하는 경우 지급해야 할 임금, 상여금, 퇴직금 등 미지급금을 퇴직일로부터 14일 이내에 청산하여야 한다. 단 근로자와 사전에 합의한 경우에는 퇴직일로부터 3개월 이내의 범위에서 연장할 수 있다. 기업의 도산이나 경영악화 등으로 사용자가 이 기간을 경과하여도 금품청산을 하지 않을 경우 근로자는 사업장관할 지방노동사무소에 진정을 하거나 지방노동사무소로부터 체불임금 우선배당을 확인받아 법원에 배당신청을 하여 사용자 재산이 다른 채권자에 의해 경매가 신청되면 그 경락대금에서 우선적으로 배당받을 수 있다. 이 밖에 사용자의 재산에 가압류를 하고 미지급 임금에 대하여 법원에 임금청구소송을 제기하거나 금액이 적은 경우 지급명령, 소액심판, 조정신청 등 약식재판제도를 이용하여 확정판결을 받은 후 법원으로부터 집행력을 부여받아 사용자의 재산을 압류하여 경매처분함으로써 임금채권에 대한 변제를 받을 수 있다. 지급명령이나 소액심판 등은 법원창구에서 직원의 도움을 받아 바로 작성해 제출할 수 있어 누구나 쉽게 이용할 수 있는 제도이다.

임금체불진정

●노동경제

진정이란 국민이 자신이 당하고 있는 위법 · 부당한 행위에 대하여 관계 행정기관에 시정을 구하는 절차이다. 특히 노동자는 사용자의 근로기준법 등 각종 노동관계법령 위반행위에 대하여 고용노동부에 알리고 시정을 요구할 수 있는데, 단순히 위법행위의 시정을 요구한다는 점에서 범죄자에 대하여 직접적인 처벌을 요구하는 고소나 고발과는 내용이나 절차에서 차이가 있다. 특히 사용자의 임금체불은 노동자의 유일한 생계수단인 임금지급을 지연하여 중대한 생활의 위협을 초래하는 행위일 뿐만 아니라, 근로기준법 제36조와 제42조에 의하여 3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금이 부과되는 형사상 범죄이므로, 임금체불의 해결은 노동행정의 상시적인 중요 과제이다. 체불임금의 진정은 사업장 관할 지방 노동관서(고용노동부 지청)의 민원실에서 접수하는데, 진정 방법은 문서, 구두, 인터넷(www.molab.go.kr) 등 어떠한 방법으로 하여도 무방하나, 진정인인 노동자의 이름과 주소 및 연락처, 피진정인인 사용자의 이름과 주소 및 연락처, 진정하고자 하는 내용과 진정일, 진정인의 서명날인이 포함되어야 한다. 진정이 접수되면 담당 근로감독관이 진정인과 피진정인, 참고인에 대하여 조사를 행한 이후에 임금체불 사실이 확인되면 지급기일을 정하여 사용자에게 지급지시를 하게 되고, 사용자가 기일내에 임금을 청산하면 내사종결 처리하고, 사용자가 기일내에 청산하지 않으면 수사에 착수하여 검찰에 근로기준법 위반으로 사건을 송치함으로써 검사 지휘에 따라 수사를 하게 된다. 다만 2005년 법개정으로 임금체불에 대한 반의사불벌죄가 도입되었으므로, 노동자가 명시적으로 사용자에 대한 처벌을 원하지 않는다는 일체의 의사표시를 한 경우에는 사용자를 처벌할 수 없으며, 임금체불이 시정되지 않았더라도 재진정이나 고소를 할 수 없으므로 유의하여야 한다. 한편 임금체불에 대하여 반의사불벌죄가 도입된 반면에, 체불노동자의 실질적인 권리구제를 효과적으로 지원하기 위하여 대한법률구조공단을 통하여 무료법률구조서비스가 제공되고 있다. 즉, 근로감독관으로부터 체불금품확인원을 발급받으면, 민사소송, 소액심판, 가압류, 강제집행 등 일체의 민사절차를 법률구조공단에서 무료로 대행하여 주므로, 미리 근로감독관에게 체불금품확인원을 발급하여 줄 것을 청구해야 한다.

임금총액

●노동경제

정액급여+초과급여+(전년도 연간특별급여액÷12)

임금피크제

●노동경제

일정연령 이상으로 고용을 보장하는 대신 일정연령 또는 근속시점부터 임금을 삭감하는 제도. 외환위기 이후에 상시적인 구조조정과 함께 고용불안정이 심화되면서 노동자의 고용보장 요구와 기업의 비용절감 요구를 동시에 달성할 수 있는 제도로 홍보되고 있으며, 특히 최근에는 노동조합 측의 고용보장 요구에 대한 사측의 대응수단으로 각광받고 있다. 반면 통상임금 및 평균임금의 저하로 인하여 해당 노동자가 퇴직금 및 국민연금 등에서 불이익을 입을 수 있다는 점, 기업 측의 인건비 절감 수단으로 악용될 경우 고용안정 보장 취지가 무색해질 수 있다는 점에서 많은 우려가 제기되고 있기도 하다. 최근 개정된 고용보험법 시행령에서는 2006년부터 3년간 한시적으로 임금피크제를 도입하는 사업장에 대하여 해당 노동자에 대하여 임금피크제 보전수당을 지급하는 방안을 도입하여 임금피크제 도입을 적극 지원하고 있다. 임금피크제 보전수당을 지급받기 위해서는 사업장 요건으로 ①최소 55세 이상 연령까지 고용보장이 될 것 ②임금피크제에 대해 노동자대표의 동의를 얻어 실시하여야 하고, 실시 여부가 단체협약 · 취업규칙 등을 통해 서면확인이 가능할 것과, 노동자 요건으로 ①임금피크제가 도입된 해당사업주에게 18개월 이상 고용되어 계속 근무한 54세 이상일 것 ②임금피크제의 적용 직전연도 임금에 비하여 적용 이후 임금이 10% 이상 삭감되었을 것이 충족되어야 한다. 임금삭감 여부를 계산할 때는 임금피크제 적용 직전 임금에 임금인상율을 반영해야 하는데, 임금피크제 보전수당은 피크시점과 신청시점의 임금차액의 1/2을 분기별로 150만 원 한도 내에서 지급하며, 지원기간은 최대 6년까지이다. 임금피크제보전수당을 지급받고자 하는 노동자는 고용보험법 시행령에 의한 임금피크제 적용대상임을 증명하는 서류와 임금피크제의 도입으로 인하여 도입 이전과 비교하여 10% 이상 임금이 감액된 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 사업장 소재지 관할 고용안정센터에 수당지급신청을 하도록 하되, 사업주가 대신 신청할 수 있도록 하였다. 임금피크제는 성과주의 임금제도 이전의 과도기적 임금체계라고 해서 2008년 12월 31일까지만 임금피크제 보전수당제도를 한시적으로 운용하는데, 2008년 12월 31일까지 보정수당이 적용된 노동자에 대한 임금피크제 보전수당은 가능한 지원기간(최대6년)까지는 지급된다.

임시근로자

●노사관계

공동고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 자. 한시적 위원, 비상근직, 촉탁 등으로 조사기준일 현재 1년 미만 재직하고 있는 자도 포함한다.

임의가입사업

●노동경제

고용보험의 당연적용 대상사업이 아닌 사업으로서 고용보험의 가입 여부가 사업주 및 근로자의 자유의사에 일임되어 있는 사업.

임의적용사업

●노동경제

당연적용사업 이외의 사업으로 산재보험 가입이 사업주의 자유의사에 일임되어 있는 사업.

임의중재

●노동법

노사협의회의 의결사항이 의결되지 못하거나 의결된 사항의 해석 또는 이행방법 등에 관하여 노사간 의견의 불일치가 있는 경우 근로자위원과 사용자위원의 합의에 따라 협의회 내의 중재기구 또는 노동위원회 기타 제3자에 의하여 해결토록 하는 제도.

임의직업훈련

●노동경제

직업훈련기본법에 의한 직업훈련실시의무 사업주 이외의 사업주가 고용노동부 장관의 승인을 얻어 실시하는 직업훈련.

입직률

●노사관계

(당월 입직자수÷전월말 근로자수)×100

2011

고용노동용어 **해설**

Employment and Labor Terminology

ㅈ

● 노동경제 ● 노동교육 ● 노동법 ● 노동복지 ● 노사관계,국제노동

자기계발

●노동교육

스스로 배우며 계발(啓發)해가는 것을 가리키지만, 교육에서는 사내교육(OJT), 사외교육(Off-JT)과 나란히 교육의 3주체의 하나이다. 자기계발은 어디까지나 본인의 자발성에 기초한 것이므로 측면에서 지원하고 촉진해가는 것이 중요하다. 자기계발 지원의 대표적인 시책에는 통신교육 지원, 외부연수 파견, 연구회 정보 제공, 학회 참가 지원, 해외견학 파견, 추천도서 리스트의 배포, 자기계발교재(문헌, VTR) 등의 배포, 자격취득의 지원 등이 있다. 이 밖에 측면에서 자기계발을 촉진하는 방법으로 면접과 자기신고제도가 있다.

자기계발교육

●노동교육

종업원의 자기계발 촉진을 위한 기업의 지원방법 및 교육지원 시책으로 종업원의 직무수행과 관련된 공적 자격, 면허의 취득지원, 통신교육강좌의 지위, 사내발표회의 개최, 사내모집제 실시, 사외세미나 및 강연회 참석의 지원, 자주적 연구회 개최의 원조, 자발적 연수참가비 지원, 해외연수 및 유학 지원, 업무 관련 도서의 비치 및 자료실의 설치 운영, 시청각자료 제공, 각종 강좌 수강료의 금전적 원조, 취업시간 내외의 시간적 배려, 유급교육훈련 휴가의 부여 등이 있다.

자기주도학습

●노동교육

자기주도형 학습의 목적은 철저한 개인의 성취감에 있으며, 개인의 성취감이 업무, 사회생활, 또는 개인생활 어디에 부합이 되든 문제가 되지 않는다. 또한 학습내용의 선택이 전적으로 개인에게 달려 있어서 개인이 자신의 학습목적에 비추어 내용을 선택하게 된다. 자기학습에서는 개별학습을 위한 개별선택과 팀학습을 위한 팀별 선택, 그리고 조직의 요구를 반영하는 필수과제 등으로 분류된다. 자기주도형 학습은 개인적인 니드에 의해 학습요구가 발생하며, 커리큘럼의 구성도 학습하게 될 개인이 설정한 목적에 따라 산재해 있는 인적 · 물적 자원을 수집하고 분류하여 스스로 커리큘럼을 만들어 가야 한다.

자동갱신조항과자동연장조항

●노동법

단체협약의 유효기간이 너무 긴 경우 그 단체협약이 사회적 · 경제적 여건의 변화나 경영상태에 적응하지 못하여 당사자를 부당하게 구속할 우려가 있으므로 노조법은 단체협약의 유효기간을 2년이 초과되지 못하도록 규정하고 있다. 이에 따라 단위 사업장의 노사는 단체협약 또는 임금협약을 2년 이내의 범위에서 자율적으로 정할 수 있는데 단체협약은 이와 같이 정해진 유효기간이 만료됨으로써 종료된다. 그러나 단체협약에 자동연장조항이나 자동갱신조항을 두어 단체협약의 유효기간이 만료되더라도 계속 단체협약의 효력을 유지할 수가 있는데, 자동연장조항이란 단체협약 유효기간 만료시 단체협약의 공백상태를 방지하기 위하여 종전 협약의 규정이 일정기간 자동적으로 연장되도록 약정한 단체협약상의 조항을 말한다. 예컨대 유효기간을 2년으로 정하고 단서에서 "본 협약은 신협약 체결시까지 유효하다"는 규정을 두는 경우이다. 이와 같은 자동연장조항을 두지 않아도 법적으로 단체협약 유효기간이 경과하였는데 협약이 체결되지 않은 경우에는 만료일로부터 3개월까지는 단체협약의 효력이 자동적으로 연장된다. 그러나 협약당사자 간에 자동연장조항을 체결하였다 하더라도 당사자 일방은 6개월 전에 상대방에게 통고하여 종전 단체협약을 해지할 수 있다. 한편 자동갱신조항이란 기간이 만료되는 일정기간 전에 당사자의 일방이 개정이나 폐지의 요구를 하지 않을 경우 기존의 단체협약이 다시 동일기간 지속한다는 뜻을 정한 합의를 말한다. 자동갱신조항은 기존 협약 만료일 이전에 당사자가 그 연장에 대하여 이의를 제기할 수 있다는 점에서 당사자의 의사와 관계없이 기존 협약의 효력이 연장되는 자동연장조항과 다르며, 갱신된 단체협약은 기존 단체협약의 연장이 아니라 새롭게 체결된 단체협약으로 볼 수 있다. ▶[관련판례] 대법원 1993.2.9. 선고 92다27102: 판결 당사자가 단체협약 만료시에 협약의 연장이나 갱신협정을 체결하는 것은 종전 단체협약과 같은 내용의 단체협약을 다시 체결하는 것과 같은 것으로서 당연히 유효하고, 단체협약의 만료시 일정한 기간 내에 협약의 개정이나 폐기의 통고가 없으면 자동갱신되는 것으로 미리 규정하는 것도 당사자의 유효기간 만료 후의 단체협약 체결권을 미리 제한하거나 박탈하는 것이 아니므로 유효하다.

자동차보험과산재보상과의관계

●노동복지

대부분의 근로자들이 차량을 이용하여 출퇴근을 하거나 거래처 방문, 출장 등을 하는 경우가 많으며 이에 따라 교통사고도 빈번하게 일어나고 있는 실정이다. 교통사고도 근로자가 업무를 수행하던 중에 발생하면 업무상재해로 인정될 수 있다. 이 경우 근로자는 자동차보험과 산재보험에 의한 보상문제가 발생하게 되며 어느 것을 먼저 지급받느냐 하는 것은 본인의 선택에 달려 있다. 그러나 이중급여금지 원칙에 의하여 동일한 사유로 인하여 자동차보험이나 산재보험의 두 가지를 모두 지급받을 수 없으며 자동차보험급여나 민사합의금이 먼저 지급된 경우 그 지급된 보험급여나 합의금만큼 산재보험에서 공제하고 보상금이 지급된다. 그러나 자동차보험급여의 지급이 근로자 본인이 가입한 보험에서 지급된 경우에는 산재보험은 이와 상관없이 전액지급 받을 수 있다.

자발적실업

●노동경제

일할 의사는 있으나, 현재의 임금수준이 낮다고 생각하여 스스로 실업하고 있는 상태, 케인스(John Maynard Keynes)가 1930년 전후 대공황기에 발생한 대량실업에 대하여, 완전고용을 전제로 하여 설명하려고 하였을 때 분류한 개념의 하나로서 구조적 실업이나 경기적 실업 같은 비자발적 실업과 대비된다. 자발적 실업은 완전고용상태에서가 아니면 발생하지 않는데, 경제발전에 수반하여 완전고용 경향의 증대, 소득수준의 향상, 직업선택 가능성의 확대, 여가활용에의 지향 증대 등으로 인해 노동시장에서도 자발적 실업자의 증대를 볼 수 있다.

자발적이직

●노동경제

자발적으로 이직한 근로자(정년퇴직 제외).

자본집약적산업

●노동경제

노동력 또는 생산량에 비해서 자본의 투입비율이 상대적으로 높은 기술이 생산요소로 채용되고 있는 산업, 생산요소의 결합상태가 상이한 점에 중점을 두고 산업을 분류할 경우, 노동자 1인당 설비투자액, 즉 노동의 자본장비율이 높은 것을 말한다. 노동집약형 산업의 반대개념이다. 자본장비율이 높다는 것은, 그만큼 기계화가 진행되어 있어 노동생산성이 높다는 것을 뜻한다. 따라서 국제적으로는, 산업이 발달한 선진국일수록 자본집약형 산업이 지배적이다. 기업규모로 볼 때 대기업일수록 자본집약적이고, 중소기업은 노동집약적이다. 그러나 대기업의 본격적 양산체제가 확립된 최근에는, 중소기업 중에서도 자본집약형 기업이 많이 나타나고 있다. 즉, 기계공업과 전기 · 전자 기기 부문을 중심으로, 양산형 신예기계와 수치제어(numerical control, NC) 선반 등 다종 소량 생산기계, 산업용 로봇 등 기업특성에 알맞은 극소전자공학(micro electronics, ME)을 이용한 신예기계의 도입이 활발하여, 자본집약도가 높은 기업이 급속히 증가하고 있다.

자연실업률가설

●노동경제

가속가설(加速假說)이라고도 한다. 자연실업률이란 경기의 흐름과는 관계없이 구조적으로 존재하는 장기균형상태에서의 실업률을 말한다. 여기에서 말하는 장기란 예상 인플레이션율과 현실적 인플레이션율이 일치하고, 실질임금에 의한 노동력수급조정이 완전히 달성되는 기간을 말한다. 프리드먼은 인플레이션율과 실업률의 관계를 다음과 같이 설명하였다. 화폐공급의 예기치 못한 증가는 단기적으로는 예상 인플레이션율과 현실적 인플레이션율의 괴리를 야기시키지만, 장기적으로는 노동자와 사용자 사이에서 예상 인플레이션율이 현실적 인플레이션율과 합치하도록 조정되므로 실업률은 자연실업률에 수렴된다. 다시 말하면 장기적으로는 통화공급량의 증가가 인플레이션을 불러일으키고, 실업은 자연실업률 이하로는 떨어지지 않기 때문에 어떠한 정책도 소용이 없고, 일정한 실업의 존재는 어쩔 수 없다(정책 니힐리즘)는 결론에 도달한다. 케인스학파는 당초 자연실업률가설에 부정적인 반응을 보였는데, 1970년대의 데이터를 추가한 통계적 테스트에 의해 압도적 지지를 얻은 후, 케인스학파도 인정하게 되었다. 케인스학파가 재정정책(財政政策, fiscal policy) 등의 정부 개입에 의해 실물경제의 안정화를 꾀할 수 있다고 한 데 반하여, 프리드먼은 이러한 정부 개입이 실물경제를 불안정하게 한다는 입장을 취하고, 통화공급량의 증가율을 일정하게 유지하기 위한 정책만이 민간경제를 안정화할 수 있다고 주장하였다.

자영업자

●노동경제

개인사업체를 소유하며 자신의 책임 아래 사업체를 직접 경영하는 자. 참고로 개인사업체는 개인이 경영하는 사업체로 2인 이상이 공동경영하는 사업체도 포함한다.

자영업주

●노사관계

자신이 직접 경영하는 사업의 주인을 의미하며, ①공동사무실(또는 작업장)에서 2인 이상 공동 출자형태로 이루어지는 일반 자영업주 ②개인택시운전자 ③자유업자(저술가, 번역사, 도안사 등) ④과외교사(단, 학습지교사와는 구별) 등을 포함한다.

자율훈련법

●노동교육

독일의 정신병학자 요하네스 하인리 슐츠가 고안한 자기 조절법. 정신을 집중시킴으로써 심신의 긴장을 풀어주는 것을 목적으로 하고 있다. 1932년에 출판된 「자율훈련법」에 '집중적 자기이완법' 의 부제가 붙어 있다. 이 방법은 순환계, 심장, 호흡, 신체의 제기관을 일정한 순서로 컨트롤하고, 수동적으로 집중시킴으로써 릴랙스한 상태를 만들어 심신의 부조화와 장애를 제거하고, 높은 행동력과 정신적 에너지를 배가해 가는 자기단련 방법으로서 수면과 밀접한 관계가 있다. 연수에서는 관리자를 대상으로 실시하는 경우가 많고, 피로해소, 자기통제력의 강화, 업무능률의 촉진과 집중력 강화 등을 목적으로 하고 있다. 훈련에는 특수한 기술이 필요하기 때문에 전문가가 실시하는 것이 좋다.

자체검사

●노동복지

기계 · 기구 및 설비는 사용하면서 점차 마모되고 부식되며 균열이 생겨 성능이 떨어지고 사고를 일으킬 위험이 있다. 따라서 재해를 초래할 우려가 있는 특정기계에 대하여는 일정자격이 있는 자로 하여금 정기적으로 성능검사를 실시하도록 사업주에게 의무화하고 있다(법 제36조). 이러한 검사를 자체검사라고 한다. 즉 사용 개시 후 일정기간마다 정기적으로 소정의 기능을 유지하고 있는가를 사업장에서 자체적으로(전문대행기관에 위탁 가능) 확인하는 검사이다. 자체검사를 실시하여야 할 기계 · 기구 및 실시주기는 다음과 같다. ①승강기: 매월 1회 이상 ②양중기(크레인, 리프트, 곤돌라) · 보일러 · 압력용기 · 공기 압축기: 6개월마다 1회 이상 ③프레스 및 전단기 · 아세틸렌 용접장치 또는 가스용접장치 · 원심기 · 건조설비 · 국소배기장치: 1년에 1회 이상 ④화학설비: 2년에 1회 이상

작업환경관리

●노동복지

생산현장에 존재하는 여러 가지 유해 요인을 제거하여 작업환경을 쾌적한 상태로 유지하는 것. 작업환경관리를 위해서는 우선 작업환경 측정을 하여 환경상태를 되도록 객관적으로 파악해야 한다. 구체적인 개선대책으로는 유해한 원재료나 위험한 기계를 사용하는 제조방법의 중지를 비롯하여 보다 유해성이 적은 원재료로의 교체, 기계나 공구 등의 개량, 생산공정이나 공법의 변경 등 생산기술에 관계되는 조치와 아울러 발생원의 밀폐 · 격리와 국소 배기장치, 전체 환기장치의 설치 등 환경기술적인 대책을 들 수 있다. 작업환경관리로서 이와 같은 공학적인 설비대책이 실시되어도 근로자가 유해물에 폭로될 우려가 있는 경우나, 임시작업과 같이 설비대책의 효과를 기대할 수 없을 때에는 각종의 보호구에 의한 개인방호대책을 강구해야 한다.

작업환경의측정

●노동복지

현대의 작업장은 재해의 위험이 상존하고 있어 안전하고 쾌적한 작업환경의 조성은 근로자의 건강과 안전을 위하여 매우 중요하다. 산업안전보건법(이하 산안법) 제42조는 일정한 사업장에 대하여 사업주에게 작업환경의 정기적인 측정과 사후조치를 의무화하고 있다. 인체에 해로운 작업을 하는 작업장으로서 고용노동부령의 기준에 해당하는 작업장은 고용노동부령이 정하는 자격증 소지자에게 작업환경을 측정 · 평가하도록 하여, 그 결과를 기록 · 보존하고 고용노동부 장관에게 보고하여야 한다. 고용노동부 장관이 지정하는 측정기관에 위탁하여 실시할 수도 있다. 산안법이 정하는 작업환경 측정의무가 있는 사업장은 작업환경측정 대상 유해인자에 노출되는 근로자가 있는 작업장을 말하는데, 이러한 유해인자라 함은 산안법 시행규칙에 규정되어 있는 유기화합물과 금속류, 산 및 알칼리성 화학물질, 가스물질, 분진, 일정기준 이상의 소음과 고열 등을 포함한다. 작업환경 측정 시 사업주는 근로자대표의 요구가 있으면 그를 입회시켜야 하는데, 여기서 근로자대표라 함은 당해 사업장 근로자의 과반수로 구성된 노동조합(단위 노동조합의 해당 사업장 지부, 분회를 포함한다)이 있는 경우에는 그 대표자, 해당 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 또한 사업주는 작업환경 측정의 결과를 근로자들에게 알려야 하고 산업안전보건위원회나 근로자대표의 요구가 있는 경우에는 측정결과에 대한 설명회를 본인이 직접 하거나 작업환경 측정을 실시한 기관으로 하여금 개최하게 하여야 한다. 사업주는 작업환경 측정결과에 따라 근로자의 건강을 보호하기 위하여 시설 및 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 취해야 하는데, 이러한 조치를 하지 않을 경우 1,000만 원 이하의 벌금형에 처한다.

잠재적실업

●노동경제

형식적 · 표면적으로는 취업하고 있으나, 실질적으로는 실업인 상태. 실업통계에서는 실업으로 기록되지 않는 것이 보통이다. 일률적으로 형태를 말할 수 없으나, 실업하여 귀농(歸農)한 영세농민, 도시 영세영업 종사자 등 일반적으로 일할 의사와 능력이 있으면서도 정상적인 취업기회가 없어 저소득과 저생산성을 특징으로 하는 열악한 취업상태에 있는 것을 말한다. 이들은 사실상 실업하고 있는 것과 다름없으나, 취업하고 있는 것처럼 위장(僞裝)되어 있기 때문에, 위장실업이라고도 한다. 잠재적 실업의 존재는 과잉노동력의 풀(pool) 현상으로서, 경제확장기의 노동력 수요에 대한 공급원이 되는 동시에, 현역 노동자의 노동조건 개선, 노동임금의 상승 등을 억제하는 요인이 된다.

장애인고용부담금

●노동경제

장애인고용의무 미이행(未履行) 사업주에 대하여 장애인고용시 제반 경제적 부담의 형평을 기하여 사업주가 고용하여야 할 장애인 총수에서 매월 고용하고 있는 장애인수를 뺀 수에 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액. 사업주는 장애인고용부담금 신고서와 당해 연도의 부담금을 다음 연도부터 60일 이내에 신고 · 납부하여야 한다.

장애인고용의무

●노동경제

국가 및 지방자치단체, 사업주가 근로자수의 일정비율 이상을 장애인으로 고용해야 하는 의무.

장애인고용장려금

●노동경제

장애인고용의무를 적용받지 않는 사업주가 장애인을 일정 기준 이상 고용하는 경우에 고용노동부 장관이 장려금을 지급받고자 하는 자의 청구에 의하여 지급할 수 있는 장려금.

장애인고용지원금

●노동경제

사업주가 기준고용율 초과하여 장애인을 고용하는 경우에 그 초과 고용하는 장애인의 수에 비례하여 당해 사업주에게 고용노동부 장관이 지급할 수 있는 지원금.

장의비

●노동복지

장의비란 근로자가 업무상 사유로 인하여 사망한 경우 그 장제에 소요되는 비용에 대하여 지급하는 급여. 장의비는 유족뿐만이 아니라 실제로 장제를 실행한 자에게 지급되는데 평균임금의 120일분의 상당액을 지급한다. 이와 같은 장의비가 고용노동부 장관이 고시하는 최고 금액을 초과하거나 최저 금액에 미달하면 그 최고 금액 또는 최저 금액을 각각 장의비로 지급한다. 장제실행확인서를 첨부하여 장의비청구서를 근로복지공단 관할지사에 제출하면 된다.

장해

●노동복지

부상 또는 질병이 치유되었으나 신체에 남은 영구적인 정신적 또는 육체적 훼손(이하 '폐질' 이라 한다)으로 인하여 노동능력이 손실 또는 감소된 상태.

장해급여

●노동복지

업무상 부상이 완치된 후 신체에 장해가 남을 경우 그 장해 정도에 따라 지급하는 급여. 장해보상일시금과 장해보상연금으로 나누어지며 장해등급에 따라 해당 보상일분을 지급한다. · 장해보상일시금: 장해등급별 해당 보상일분을 일시에 전액 장해자에게 지급하는 급여로서 제4급(1,012 일분)에서 제14급(55일분)까지 구분. 장해보상연금: 장해등급별 해당 보상일분을 연금으로 장해자에게 사망시까지 지급하는 급여로서 제1급(연 329일분)에서 제7급(연138일분)까지 구분하되 장해등급 제 1~3급은 장해보상연금으로만 청구할 수 있고 장해등급 제 4~7급은 연금 또는 일시금으로 선택할 수 있다.

장해보상

●노동복지

근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸려 완치 후 신체에 장해가 있는 경우에 행해지는 보상. 사용자는 그 장해정도에 따라 평균임금에다 그 등급에 해당하는 일수를 곱하여 얻은 금액을 지급하여야 한다(근로기준법 제83조). 장해보상은 동법 제88조의 규정에 따라 분할보상이 가능하고, 동법 제84조의 규정에 따라 사용자는 장해보상의 지급을 면할 수도 있다.

재고용장려금

●노동경제

당해 사업에서 퇴직한 고연령자를 재고용한 사업주 또는 임신, 출산 · 육아를 이유로 퇴직한 여성을 재고용한 사업주에게 재고용된 근로자 1인당 일정액 1회 지원.

재량근로시간제

●노사관계

재량근로시간제란 업무의 성질에 비추어 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 다음의 업무는 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 서면합의에는 대상업무, 사용자가 업무의 수행수단 및 시간분배 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용, 근로시간의 산정은 당해 서면합의에서 정하는 바에 따른다는 내용을 명시하여야 한다. 〈재량근로대상업무〉 ①신상품 또는 신기술 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구업무 ②정보처리시스템의 설계 또는 분석업무 ③신문 · 방송 또는 출판사업에 있어서 기사의 취재 · 편성 또는 편집업무 ④의복 · 실내장식 · 공업제품 · 광고 등의 디자인 또는 고안업무 ⑤방송프로 · 영화 등의 제작사업에 있어서 프로듀서 또는 광고업무 ⑥기타 고용노동부 장관이 정하는 업무.

재무관

●노동교육

지출원인 행위를 하는 각 중앙관서의 장 또는 그의 위임을 받은 공무원. 사무의 전부를 위임받느냐 또는 일부를 위임받느냐에 따라 재무관 · 대리재무관 · 분임재무관 · 대리분임재무관으로 나뉜다. 또한 지방자치단체의 지출원인 행위를 하는 자에 대해서는 경리관이라는 용어를 사용하고 있다.

재요양

●노동복지

산재보험의 지급대상이 되는 재요양이란 근로자가 업무상 재해를 당하여 산재로서 요양을 하고 완치되거나 증상이 고정되어 치료를 종결하였으나, 이후에 그 상병이 재발하거나 합병증의 발생, 내고정핀 제거 등의 재수술이 필요한 경우의 요양을 말하는데, '당초의 상병과 재요양 신청한 상병 간의 의학상 상당 인과관계'와 '치료효과의 기대 가능성'에 따라 재요양 여부가 결정된다. 재요양이 인정되는 경우는 ①일반상병으로서 당초의 상병과 재요양 신청한 상병 간에 의학적으로 상당 인과관계가 인정되고, 재요양을 함으로써 치료효과를 기대할 수 있다는 의학적 소견이 있는 경우 ②내고정술로 삽입된 금속핀 등 내고정물의 제거가 필요한 경우 ③의지장착을 위해 절단 부위의 재수술이 필요하다고 인정되는 경우이다. 최초 요양결정지사 또는 최종 요양의료기관을 관할했던 근로복지공단 지사에 재요양신청서를 제출하면 공단은 증상경과 · 임상결과 등에 관하여 자문의사 또는 당해 근로자의 주치의사의 의견을 들어 접수일로부터 7일 이내에 재요양 여부를 신청인에게 결정 · 통지한다. 공단은 재요양 여부를 결정하기 곤란한 경우에는 당해 근로자에게 공단이 지정한 의료기관에서 진찰을 받도록 하여 그 결과에 따라 재요양 여부를 결정해야 한다. 〈재요양 인정 판례〉(2005.04.01. 서울행법 2003구단 8626): 원고는 갱내 낙반사고로 인한 재해로 인해 제4~5요추 간 추간판탈출증의 상병을 얻어 요양을 받다가 종결한 후 13년 정도 지난 이후 요추부 부위에 동통과 하지방사통의 증상이 나타나기 시작하였고, 그와 같은 동통과 하지방사통은 재해로 인하여 탈출된 제4~5요추 간 추간판 부위가 퇴행성 변화로 팽윤되어 신경공이 좁아지면서 신경근을 압박하여 발생한 것이다. 그 치료방법으로는 추간판 제거술을 고려할 수 있고, 외상으로 인하여 손상을 입은 추간판 부위는 퇴행성 변성의 진행속도를 가속화시킬 수 있는 것이므로, 원고의 현재 요추부의 동통과 하지방사통은 이 사건 재해와의 사이에 인과관계가 있다고 추단할 수 있고, 추간판제거술의 요양을 받을 필요성도 있다. 따라서 원고의 제4-5요추 간 추간판탈출증은 요양을 종결할 당시의 상병 상태에 비하여 그 증상이 악화되어 재요양을 함으로써 치료효과를 기대할 수 있는 경우에 해당한다.

재택/가내근로자

●노사관계

근로제공의 방법이나 근로시간 등은 전적으로 본인이 결정하는 경우로 ①근로의 장소가 사용자와 공간적으로 분리되어 있고 업무성취도에 따라 고정급을 지급받는 재택근로자(114 전화안내 등)와 ②대개 가정주부 등이 고용관계 없이 부업으로 물품의 가공 등 가내수공업적인 용역을 제공하고 그 대가를 지급받는 가내근무자(의류 · 모피 제품에 단추달기 등)로 구분된다.

재택근무

●노동경제

자택에서 근로하는 것. 재택근무는 전자기술의 발달, 도시 집중으로 인한 교통의 불편, 종업원의 회사 중심의 사고 붕괴와 같은 가치관의 변화 등을 배경으로 한다. 우리나라의 경우 1997년 3월 새 노동법의 제정으로 선택적 근로시간제, 근로시간 계산의 특례 등의 규정에 따라 더 늘어날 것으로 예상되는 제도이다.

재해보상

●노동복지

넓은 의미로는 재해에 의한 손해를 보전하는 것을 말하나 일반적으로 근로자에게 업무상의 재해로 인한 손해를 보상하는 제도를 말한다. 업무상의 재해라 함은 업무상의 사유에 의한 근로자의 부상, 질병, 신체장해 또는 사망을 말한다. 근대산업의 발달은 위험한 기계설비의 채택과 근로강도의 강화 등으로 사업장에서 재해가 빈발하게 되었다. 따라서 업무상의 재해로 인한 근로자의 손실에 대하여는 일정 범위내에서 사용자의 과실이 없어도 보상책임을 지도록 하는 사용자의 무과실책임이 입법상 인정되게 되었다. 근로기준법은 제8장에서 재해보상의 규정을 마련하고 있다. 재해보상에는 요양보상, 휴업보상, 장해보상, 유족보상, 장의비, 일시보상의 6종이 있으며, 각각 그에 따른 지급요건과 지급금액의 기준이 정해져 있다. 또한 또한 재해보상을 보험의 방식으로 해결하는 제도로서 산업재해보상보험이 있다.

재해원인

●노동복지

재해의 원인이 되는 요소가 결합된 구조를 상정해서 다음의 세 가지 형태로 구분할 수 있다. ①집중형: 각 요소가 각각 독립적으로 결합된 형 ②연쇄형: 요소가 연쇄적으로 계속해서 발전해 가는 형 ③복합형: 집중형과 연쇄형이 혼합한 형이다. 대부분의 재해는 복합형에 속하며, 각 요소가 얽혀서 복합적으로 나타난다.

재해원인분류

●노동복지

산업재해를 원인별로 분류하는 것은 재해예방대책을 수립하는 경우 또는 과거의 성적평가, 재해발생 추세를 파악하는 데 필요하며, 동종 업종의 다른 회사와 비교하는 데도 필요하다. 이와 같은 경우 동일한 분류방법에 의하지 않으면 올바로 파악하거나 상대적으로 비교할 수 없다. 고용노동부에서 실시하고 있는 방식은 국제노동기구(ILO)의 방식에 따르고 있다. 그러나 사업장에서 자체적으로 재해원인의 특성을 파악하여 대책을 수립하는 경우에는 반드시 이와 같은 분류방식을 채용할 필요는 없으며 독자적인 분류방식을 취하는 것도 무방하다.

재해위로금

●노동복지

직업훈련을 받는 훈련생이 훈련 중에 그 훈련에 기인하여 재해를 입은 경우 직업훈련을 실시하는 자가 지급하는 위로금.

재해율

●노동복지

산업재해의 발생빈도와 재해강도를 나타내는 재해통계의 지표. 일반적으로 도수율, 강도율, 연천인율 등을 총칭한다. 이 가운데 도수율과 연천인율을 재해발생률이라고도 한다.

재해의인적원인

●노동복지

재해의 발생원인에는 물적인 것과 인적인 것이 있는데 인적원인이란 안전관리에서의 인적인 관리결함, 교육 불충분, 심리적인 결함, 생리적인 결함 등에 기인해서 재해가 발생하게 된 경우를 말한다.

재해인적손실

●노동복지

산업재해에 의한 인적손실에는 재해자로 인한 것과 재해자 이외의 사람으로 인한 것이 있다 ①재해자로 인한 손실: 당일의 근로시간 손실, 휴업기간 중의 근로시간 손실, 통원 치료시간 등의 근로시간 손실 등 ②재해자 이외의 사람으로 인한 손실: 구조 · 연락 · 간호 등을 위해 일하지 못한 시간, 작업대기에 의한 시간 손실, 재해조사 · 대책 · 기록 등으로 일하지 못한 시간, 재해복구 · 정리 등으로 일하지 못한 시간, 혼란 때문에 일하지 못한 시간 등

재해조사

●노동복지

재해조사는 동종재해를 두 번 다시 반복하지 않도록 재해의 원인이 되었던 불안전한 상태와 불안전한 행동을 발견하고, 이것을 분석검토하여 적정한 예방 대책을 수립하기 위해 실시한다. 따라서 재해조사의 목적은 관계자의 책임을 추궁하는 것이 아니고 사고의 진실을 밝혀내는 것이다. 재해조사는 재해예방을 위한 가장 중요한 기초자료가 되므로 정확성을 기해야 한다. 재해조사의 방법은 다음과 같다. ①재해현장은 변경되기 쉬우므로 재해발생 후 최대한 빠른시간 내에 조사를 실시할 것 ②물적 증거를 수집해서 보관할 것 ③재해현장의 상황을 기록으로 보관하기 위해 사진촬영을 할 것 ④목격자와 사업장책임자의 협력하에 조사를 추진할 것 ⑤가능한 한 피해자의 이야기를 많이 들을 것 ⑥자신이 처리할 수 없다고 판단되는 특수한 재해나 대형재해의 경우는 전문가에게 조사를 의뢰할 것

쟁의행위

●노사관계

노동조합은 근로조건 등에 관하여 사용자와 단체협약을 체결하기 위하여 단체교섭을 하게 된다. 따라서 노사간에 서로 양보와 타협을 통하여 교섭이 타결되면 단체협약을 체결하고 노사 양 당사자는 단체협약의 유효기간 동안은 특별한 사정이 없는 한 협약에서 정한 근로조건 또는 기타의 사항의 변경 · 폐지를 요구할 수 없게 되며 이것을 평화의무라고 한다. 그러나 노사간의 의견의 불일치로 단체협약이 체결되지 않을 때는 노동조합은 자신의 의견을 관철시키기 위하여 쟁의행위를 할 수 있다. 쟁의행위란 파업, 태업, 직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관찰할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다. 파업이나 태업은 노조가 그들의 주장을 관철시키고자 사용자 업무의 정상적 운영을 저해하고 경제적 손해를 가하기 위하여 사용하는 쟁의수단이며 직장폐쇄는 노조의 쟁의행위에 대응하기 위하여 사용자가 근로자의 노무수령을 집단적으로 거부하고 임금을 지급하지 않음으로써 자기의 주장을 관철시키기 위한 대응 수단이다. 쟁의행위의 유형은 노조의 경우 파업과 태업 이외에 피케팅, 연좌농성, 준법투쟁 등 다양한 방법이 있으나 사용자의 쟁의행위는 직장폐쇄만 인정되며 노조가 쟁의행위를 개시한 후에 방어적으로만 사용할 수 있다.

쟁의행위의절차와제한

●노사관계

쟁의행위가 정당성이 있기 위해서는 당사자와 목적이 정당하고 절차나 수단, 방법에 있어서도 정당해야 한다. 노동조합의 쟁의행위 절차나 제한은 다음과 같다. ①비노조쟁의행위금지: 노동조합이 주도하지 아니하는 쟁의행위나 노동조합의 지시 또는 결의에 반하여 소수 조합원이 행하는 쟁의행위는 정당하지 못하다. ②조합원의 무기명 투표: 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접 · 비밀 · 무기명 투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. ③노동쟁의 상대방에게 서면통고 및 조정의 전치: 노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통고하여야 하고 노조법상에서 정한 조정절차를 거치지 아니하면 이를 행할수 없다. ④폭력행위등의 금지: 쟁의행위는 그 목적, 방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 안 된다. 쟁의행위는 폭력파괴행위를 해서는 안 되며 생산 기타 주요업무에 관계되는 시설을 점거하는 형태로 행할 수 없다. ⑤보안작업과 쟁의행위금지: 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지 · 운영을 정지 · 폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 행할 수 없다.

쟁의행위의조정

●노사관계

노사분쟁은 당사자에게는 경제적 손실을 초래하고 국민생활에도 큰 불편을 초래하므로 노동관계 및 노동관계조정법에서는 노사분쟁의 공정한 해결을 도모하고 노동쟁의를 사전에 예방하기 위하여 노동쟁의조정제도를 두고 있다. 조정(調整)의 단계와 종류에는 조정(調停)과 중재가 있으며 필수공익사업의 강제중재, 공익사업의 긴급조정이 있다. 조정(調停)은 노사당사자 어느 일방의 신청에 의하여 개시되며 조정(調整)의 최초단계이다. 노사 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 상대방에게 서면으로 통보하고 노동위원회에 조정을 신청하여야 한다. 노동위원회는 노동쟁의 조정을 위하여 노동위원회에 노 · 사 · 정 각 1인씩 3인의 조정위원으로 구성된 조정위원회를 두어 조정의 신청이 있는 날로부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 한다. 쟁의행위는 조정절차를 거치지 않으면 행할 수 없으나 조정신청 후 위의 기간내에 조정이 종료되지 않는 때에는 위의 기간을 경과하면 쟁의행위를 할 수 있다. 위의 조정기간은 관계 당사자 간의 합의로 일반사업은 10일, 공익사업은 15일 이내에서 연장할 수 있다. 조정위원회는 조정안을 작성하여 양 당사자에게 수락을 권고할 수 있으며 이것의 수락 여부는 양 당사자의 의사에 달려있으며 강제성이 없다. 조정이 성립되면 조정위원 전원이나 단독 조정인은 조정안을 작성하고 당사자와 함께 서명날인 함으로써 조정이 성립되며 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다. 그러나 조정이 성립되지 않으면 노조나 사용자는 쟁의행위를 할 수 있으며 당해 회사가 필수공익사업이거나 규모가 커서 강제중재나 긴급조정을 하지 않는 이상 당사자가 중재를 신청하지 않으면 법에 의한 조정절차는 모두 종료된다.

쟁의행위찬반투표

●노사관계

노동조합 및 노동관계조정법(노동조합법) 제41조 제1항은 '노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접 · 비밀 · 무기명 투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다' 고 하여 파업 등 쟁의행위에 대한 조합원의 찬반투표를 의무화하고, 위반 시 1년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다. 문제는 쟁의행위 찬반투표가 파업의 정당성을 판단하는 요건인가 하는 점이다. 다시 말해서, 여러 가지 사정에 의하여 찬반투표를 거치지 않고 파업에 돌입하였을 때, 찬반투표 의무를 위반한 것에 대한 벌칙은 부과되더라도 다른 민형사상의 면책은 인정될 수 있는가 하는 점이다. 이에 대하여 2000년의 대법원 판례는 쟁의행위 찬반투표에 대하여, '(쟁의행위 찬반투표를 의무화하고 있는) 위 규정은 노동조합 내부의 민주적 운영을 확보하기 위한 것이므로, 위 규정에서 정하고 있는 절차를 따를 수 없는 정당한 객관적 사정이 있거나 조합원의 민주적 의사결정이 실질적으로 확보된 경우에는 위와 같은 투표절차를 거치지 않았다는 사정만으로 쟁의행위의 절차가 위법하여 정당성을 상실한다고 할 수는 없다' 고 하였다. 그러나 다음 해인 2001년의 대법원 전원합의체 판결은 다수의견으로 '노동조합 및 노동관계조정법 제41조 제1항의 규정은 노동조합의 자주적이고 민주적인 운영을 도모함과 아울러 쟁의행위에 참가한 근로자들이 사후에 그 쟁의행위의 정당성 유무와 관련하여 어떠한 불이익을 당하지 않도록 그 개시에 관한 조합의사의 결정에 보다 신중을 기하기 위하여 마련된 규정이므로 위의 절차를 위반한 쟁의행위는 그 절차를 따를 수 없는 객관적인 사정이 인정되지 아니하는 한 정당성을 인정받을 수 없다' 고 하여 조합원 찬반투표를 쟁의행위 정당성의 요건으로 보아서 이를 위반한 것만으로도 쟁의행위의 정당성은 부정되는 것으로 해석하였다. 이에 대해서는 노동조합의 민주적 의사결정을 확보하기 위한 절차와 방법은 원칙적으로 노동조합 내부규정으로 자율적으로 정할 문제이고 파업에 대한 과도한 절차적 제한이라는 지적이 있다.

적극적경청

●노동교육

커뮤니케이션에 있어 적극적인 청취 태도에 대한 사고방식을 말하는데, '공감적 경청' 또는 '경청'이라고도 하며, 비지시적 카운슬링의 Carl P. Rogers가 제창했다. 듣는 방법에는 '귀로 듣다'와 '귀를 기울이다'가 있지만, 경청은 후자로 '관심을 갖고 상대방의 말을 경청하는 것이고, 상대방의 생각과 감정을 상대의 입장에 서서 이해하는 것'을 말한다. 단어에서 뜻하는 것처럼 진실한 감정과 태도를 전하는 것은 어렵다. 그러나 경청함으로써 상대방의 심정과 감정, 태도를 전달받는 것이 가능하고, 그 과정에서 자신의 생각과 느낌도 상대방이 이해하려고 노력하게 된다. 적극적 경청의 태도에는 상대가 무엇을 느끼고 있는가를 상대의 입장에서 받아들이는 공감적 이해가 중요하고, 자신이 갖고 있는 고정관념을 버리고 상대의 태도를 받아들이는 수용의 정신, 자신의 감정을 솔직하게 전하고 상대를 속이지 않는 성실한 태도가 필수적이다. 적극적 경청을 위하여는, ①비판적 · 충고적인 태도를 버리고, ②상대가 말하고 있는 의미 전체를 이해하고, ③단어 이외의 표현에도 신경을 쓰며, ④상대가 말하고 있는 것을 피드백해 보고, ⑤감정을 흥분시키지 않는 것 등이 중요하다. 이 적극적 경청은 커뮤니케이션의 기본적인 태도이므로 관리 · 감독자를 대상으로 대인능력을 향상시키는 연수 중에 채택되는 일이 많다.

적성검사

●노사관계

각자가 맡은 직업을 성공적으로 수행하기 위하여 개개인의 능력과 각종 직업이 요구하는 특질을 대비하여 그 적응성을 판단하기 위해 지능, 언어능력 등 적성요인을 측정하는 것.

적응훈련지원금

●노동교육

채용장려금의 지원대상이 되는 이직자를 피보험자로 채용하여 새로운 직장적응에 필요한 적응훈련을 실시하는 사업주에게 훈련비용과 훈련기간 중 지급한 임금의 1/2(대규모기업 1/3)을 6개월 한도로 지원.

적합직종

●노동경제

고령자가 근무하여도 상대적으로 생산성에서 저연령층과 차이가 나지 않는 직종. 노동강도 및 산업재해의 위험이 낮은 직종 등 고령자의 취업에 적합한 직종.

전국민주노동조합총연맹

●노사관계

사회개혁과 노동자의 정치 세력화를 목표로 1995년 11월 11일 출범한 진보적 노동운동계의 대표적 단체. 약칭 '민주노총'으로 불린다. 1993년 6월 만들어진 전국노동조합대표자회의(전노대)가 모체이며, 1994년 11월 열린 전국노동자대회에서 회의체의 한계를 극복하고 보다 결집력을 갖는 단체로 발돋움하기 위해 민주노총 준비위가 결성되면서 탄생했다. 주요 활동은 임금인상 요구, 최저임금제도 개선, 노동시간 단축, 경영 참가, 고용 안정, 해고자 복직, 부패 추방, 국제노동기구(ILO) 기준에 맞는 단결권 및 쟁의권 확보, 기관지 '노동과 세계' 발간, 노사정위원회 참가 등이다. 조직은 정책기획실(기획국, 정책1 · 2국, 조사통계부, 정책부, 산안부), 사무처(총무, 회계, 정보통신, 재정부), 조직쟁의실(조직1 · 2국, 조직부, 여성국, 쟁의국, 법률담당), 교육선전실(교육부, 문화부, 선전부, 편집부), 대외협력실(국제국, 대외협력부), 통일위원회, 정치위원회, 고용안정센터 등으로 구성되어 있다.

전면파업

●노사관계

산업 전체의 노동조합 또는 기업의 전체 노조원이 참여하는 파업.

전일제

●노동법

취업규칙 등에서 정한 정규직근로자의 소정 근로시간(정규적인 업무개시 시각과 종료 시각 사이의 근로시간)과 동일한 시간 동안 근무하도록 정해진 근로형태.

전적

●노동법

원래의 기업과의 근로계약관계를 종료시키고 다른 기업과 근로계약관계를 맺고 그 기업의 업무에 종사하는 것. 근로계약의 당사자가 변경되고 근로자의 근로조건에 중요한 영향을 미치므로 판례 · 학설은 그 요건을 엄격하게 부과하고 있다. 판례 · 학설에 의하면 전적명령이 정당하기 위하여는 업무상 명령이 정당한 것이어야 하고 동시에 당해 근로자의 동의를 받아야 한다. 근로자의 동의를 받지 않은 전적명령은 무효이다. 따라서 무효인 전적명령을 거부한 근로자를 해고할 경우, 당해 해고는 무효가 된다.

전직

●노동법

배치전환의 일종으로, 직무내용의 변경을 의미한다.

전직훈련

●노동교육

근로자에게 종전의 직업과 유사하거나 새로운 직무에 필요한 직무수행 능력을 습득시키기 위하여 실시하는 직업교육.

전차금상쇄금지

●노동법

사용자가 전차금 기타 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권(前貸債權)과 임금을 상쇄 못하는 것(근로기준법).

전체근로자

●노사관계

'임금을 목적으로 근로를 제공하는 자'를 말하며 외국인근로자도 포함된다. 따라서 상용근로자뿐만 아니라 임시 및 일용근로자도 포함된다. 단, ①단기간 근무한 자(1개월에 15일 미만 또는 3개월에 45일 미만 근무) ②해외파견 근로자 및 해외지사 근무자, 외국회사의 경우 자국 본사에서 우리나라 지사에 파견한 외국인근로자, 파견업체에서 파견받은 근로자는 제외된다.

전체환기장치

●노동복지

분진, 미스트, 흄, 가스, 증기 등 오염물질이 존재하는 옥내 작업장에 송기와 배기로 이들 오염물질을 공기 중에 확산 희석하기 위한 장치. 다음과 같은 방법이 있다. ①배기 기계력 이용: 급기(給氣)는 창문 등으로 자연히 공급되고 배기에만 기계력을 이용하는 방법이며, 환기장치의 가장 간단한 것으로는 벽에 장착하는 환기팬(ventilation fan)이 있다. ②급기 기계력 이용: 배기는 건물의 개구부에 의한 자연환기에 맡기고 급기에만 기계력을 이용하는 방법이다. 이 방법은 공장환기장치로서는 일반적이라고 할 수 없으나 주로 작업자에게 신선한 외부공기를 공급할 필요가 있는 경우, 예컨대 고열작업장의 정위치 근로자에게 저온의 외부공기를 공급할 때에 사용된다. ③급배기 기계력 이용: 급배기에 기계력을 이용하는 방법이다. 급기에 온습도조절설비, 배기에 오염처리설비를 갖춘 가장 이상적인 공기정화 설비이다. 정밀 기계공장, 통신기기 관련 공장, 특수제약 공장, 방사선 사용 작업장 등에서 이용되고 있다.

전출

●노동법

근로자가 당초 소속기업에 재적한 채 타기업의 사업장에서 상당히 장기간 업무에 종사하게 되는 것. 당해 근로자의 동의가 있어야 한다.

전출과전적

●노동법

근로자를 원래 근로계약을 체결한 사업주와는 다른 사업주에 소속하게 하여 근로를 제공하게 하는 '기업 간 인사이동' 은 원래 기업과의 근로계약관계를 유지하면서 다른 기업의 지휘 · 감독을 받아 업무를 수행하는 ①전출과, 원래 기업과의 계약관계를 종료하고 다른 기업과 새롭게 근로계약을 체결하는 ②전적의 두 가지 형태가 있다. 기업 간 인사이동은 기업 내의 인사이동과 달리 근로계약상 사용자 책임이 모호하게 될 수 있고, 노동자의 지위가 불안정하게 될 위험이 높기 때문에 정당한 인사이동으로 인정되기 위해서는 엄격한 요건을 갖추어야 한다. 먼저 고용계약을 규율하는 민법 제657조는 '사용자는 노무자의 동의 없이 그 권리를 제3자에게 양도하지 못한다' 고 규정하고 있으므로, 전출이나 전적을 하기 위해서는 반드시 노동자의 동의 내지 합의가 전제되어야 한다. 또한 근로기준법 제24조는 근로계약 체결 시 근로조건 명시 의무를 규정하고 있으므로, 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 전출이나 전적을 명령할 수 있는 근거 규정이 있어야 하며, 이외에도 대상 근로자의 진정한 의사에 기반한 개별적이고 명시적인 동의가 있어야 가능하다고 해석해야 할 것이다. 특히 전적은 원래 기업과의 근로계약을 해지하고 새로운 사용자와 근로계약 관계를 맺는 것이므로 판례는 근로자의 동의라는 요건을 엄격하게 해석하여 기업의 일방적 결정에 의한 전적의 경우에는 원래 기업과의 근로관계는 단절되지 않는 것으로 보고 있다. 그러나 전출의 경우에는 원래 기업과의 근로계약 자체는 유지되는 것이므로 판례나 행정해석은 사전에 전출기업을 특정하고 전출기간과 전출기업에서 종사할 업무에 관한 사항 등의 기본적 근로조건을 명시하여 포괄적 동의를 받았다면 개별적인 동의 없이 전출이 가능하다고 해석하고 있다. 전출은 ①원래 기업에서 휴직을 하고 다른 기업에서 근무하는 형태와 ②장기출장이나 사외파견의 외관을 가지나 실질적으로 다른 기업의 지휘 · 감독을 받아서 근무하도록 하는 형태로 구분해 볼 수 있다. 전출은 원래 기업과 근로계약관계를 유지하나 다른 기업에 근로를 제공하고 지휘명령을 받는다는 점에서 근로자파견제도와 유사한 특성을 공유한다고 할 수 있다. 따라서 근로기준법, 산업안전법 등 노동보호법의 적용에 있어서 사용자의 책임은 파견근로자보호 등에 관한 법률에 규정된 사용사업주와 파견사업주의 책임과 의무에 관한 규정을 적용하여야 할 것이며, 전출이 종료하여 원래 기업에 복귀하는 경우에 근속연수는 전출기간을 당연히 포함한다. 반면에 전적은 원래 기업과의 근로관계는 종료되는 것이므로 근로조건은 새로운 기업과 근로자의 합의에 따르게 되는데, 판례는 전적대상기업의 취업규칙에 근속기간 통산에 관한 규정이 없으면 계속근로기간은 인정되지 않는다고 판시하고 있다. 특히 노동자가 원래 기업과의 사이에서 퇴직금을 이의 없이 수령한 경우에는 근속기간을 통산하지 않기로 합의한 것으로 인정될 수 있으므로 유의해야 한다.

전투적노동조합주의

●노사관계

전투적 조합주의는 기본적으로 구조조정과 고용불안 등에 직면하여 일체의 양보를 거부하고 조합원의 대중적 동원에 의해 자본과 국가의 압박을 돌파함으로써 최선의 결과를 얻을 수 있다고 믿는다. 이들은 자본과 국가에 대한 양보가 결코 고용보장이나 근로조건의 개선을 가져올 수 없으며 오히려 노동자 간의 분열을 초래하고 노동운동을 약화시키게 된다고 비판하면서 노동자들의 연대와 투쟁성 만이 위기를 극복할 수 있는 유일한 방안이라고 생각한다. 우리나라 노동운동사에서 1987년 이후 등장하기 시작한 전투적 노동조합주의는 말 그대로의 '노동조합주의'와는 다른 것이었다. 즉 매우 제한적인 활동만이 가능했으나 본질적으로 그것은 노동조합주의적 의식과 실천에 머무르는 것을 거부하는 운동이었다. 1987년 노동자대투쟁 이래 민주노조운동은 정책적 지향과 노동자계급의 협소한 이해를 끊임없이 넘어서고자 하였다. 1989년의 통일운동, 1990년, 1991년의 3당 합당 반대투쟁은 대표적인 사례였다. 이후의 시기에도 전투적 노동조합주의는 민중적, 시민적, 정치적 의제를 일관되게 자기의 과제로 지향해 왔는데 민주노동당의 건설은 이와 같은 노력의 일차적 성과이다. 그러나 이 시기의 '정치적' 지향성은 노동체제 조건의 제약성, 대중과 지도부의 취약한 정치의식 등으로 말미암아 커다란 한계를 갖고 있었다. 민주노조의 정치적 개입과 활동은 시민, 민중진영의 연대를 얻어내는 수단에 불과하였을 경우가 많았을 뿐만 아니라 조합주의적 의식을 크게 벗어나지 못하고 있던 노동대중에 대한 정치교육과 정치적 조직화도 구색 갖추기 수준을 벗어나지 못했다.

전환학습

●노동교육

학습의 인지적 과정에 더 초점을 두며 우리가 살고 있는 세계와 우리 자신들을 근본적인 변화와 관련하여 학습을 설명하고자 하는 데 그 특징이 있다. 즉 전환학습은 이전의 학습경험과는 확연히 구분되는 의미구조의 변화와 새로운 의미부여 활동으로 기존의 관점(=인식)을 전환하는 학습이다. 전환학습에 있어서 성인기는 자신의 왜곡된 관점을 수정하는 데 필요한 시기라는 전제하에 세 가지 핵심개념인 경험, 비판적 반성, 개인의 발달을 제시하고 있다.

정규직근로자

●노사관계

비정규직(특수형태근로, 재택 · 가내근로, 파견근로, 용역근로, 일일근로, 단시간근로, 기간제근로, 기간제가 아닌 한시적근로)에 해당되지 않는 근로자로 근로계약기간을 정하지 않거나 특별한 사정이 없는 한 계속 고용이 보장되는 근로자.

정기건강진단

●노동복지

일정한 간격을 두고 실시되는 건강진단을 말하며, 일반건강진단과 특수건강진단이 있다. 사업주는 상시 사용하는 근로자 중 사무직 종사자에 대하여는 2년에 1회 이상, 기타 근로자에 대하여는 1년에 1회 이상 일반건강진단을 실시해야 한다. 특히 유해 · 위험한 연, 4알킬연 등의 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 6개월에 1회 이상 그리고 소음 발생장소에서의 업무, 분진작업, 이상기압하에서의 업무, 유해광선이나 강렬한 진동이 발생하는 장소에서의 업무 등에 종사하는 근로자에 대해서는 1년에 1회 이상 정기적으로 특수건강진단을 실시해야 한다(산업안전보건법 시행규칙 제99조). 또한 사업주는 건강진단결과에 따라 작업전환, 근로시간의 단축, 시설 · 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 사후조치를 강구하여야 한다.

정기점검

●노동복지

일정한 시기를 정해서 기계설비 및 작업환경 등을 점검하는 것. 점검의 목적은 부적절한 작업방법이나 유해한 보건상태를 발견, 개선하여 정비된 기계설비와 올바른 작업방법에 따라 안전한 생산활동이 이루어지도록 하는 데 있다. 점검방법에는 필요시 실시하는 수시점검과 1개월, 1년 등 일정 주기마다 실시하는 정기점검이 있다. 정기점검에서는 기계 · 기구를 분해하여 손질하는 등 수시점검에서 파악할 수 없는 부분까지 세밀하게 점검하는 것이 일반적이다. 특히 위험한 기계 · 기구에 대하여는 산업안전기준에관한규칙에 점검부분, 점검시기 등이 정해져 있다.

정년 · 퇴직및해고에있어서차별금지

●노사관계

사용자는 근로자의 정년 및 해고에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별해서는 안 된다. 근로여성의 혼인 · 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결할 수 없다. 일반적으로 여성의 육체적 · 정신적 능력이 남성보다 부족하다거나 여성근로자의 평균적인 근속연수가 남성근로자에 비해 짧다든가 하는 것을 이유로 성별로 정년을 달리하는 것은 합리성을 인정받을 수 없다. 합리적 이유없이 남녀차별 정년을 규정하거나, 근로여성의 혼인 · 임신 또는 출산을 퇴직사유로 정한 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등은 그 부분에 한하여 무효이다. 이들 규정을 근거로 한 퇴직 또는 해고 조치는 정당한 이유없는 해고에 해당되어 무효가 된다. 따라서 다음의 경우는 차별대우로 인정된다. 가)정년차별 ①생산직 남성: 55세, 여성: 50세 등과 같이 동일직종에서 남녀간 정년을 달리하는 것 ②병원에서 의사 60세, 간호사 40세 및 학교 등에서 일반사무직 55세, 타자원 30세 등과 같이 대다수 여성인 직종의 정년을 합리적 이유없이 다른 직종보다 낮게 정하는 것 나)해고차별 ①혼인 · 임신 · 출산 등을 이유로 여성을 해고하는 것. 채용당시 약정하였어도 마찬가지이다. ②정리해고에 있어서 합리적 이유없이 여성을 우선적으로 해고하는 것 ③징계사유 · 절차 등에 있어 여성을 남성에 비해 불리하게 대우하여 해고하는 것.

정리해고

●노사관계

일반적으로 기업의 긴급한 경영상 사정을 이유로 이루어지는 해고를 말하며, 대개는 집단적 해고를 수반한다. 종전에 학설과 판례에 의해 인정되어 오다가 1997. 3. 13. 근로기준법 제정으로 법제화되었다. 근로자는 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하며(근로기준법 제24조 제1항), 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다(동법 제24조 제2항). 또한 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다(동법 제24조 제3항).

정상근로시간

●노사관계

사업체의 취업규칙으로 정한 정규적인 업무개시 시각과 종료시각 사이에 실제로 근로한 시간.

정상실근로일수

●노사관계

취업규칙, 단체협약 등에서 정한 정상근로일에 출근하여 근로한 일수의 합계.

정액급여

●노동경제

정액급여는 통상임금과 그밖의 임금으로 볼 수 있는 수당을 말하며 기본급, 통상적 수당, 기타수당으로 구분된다. 다만 근로기준법 등에 의하여 지급되는 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 및 취업규칙 등에 의하여 정하여진 휴일에 근로한 대가로 지급되는 휴일근로수당은 초과급여에 포함되므로 제외된다.

제3자개입금지

●노동법

노동자의 단결과 단체교섭, 노사협의, 쟁의행위에 관해 제3자의 개입을 금지한다. 1980년 말 국가보위입법회의에서 제정한 노동법상의 신설조항이다. 구 노동조합법 제12조 1항에서는 직접 근로관계를 맺고 있는 근로자나 당해 노동조합 또는 법령에 의해 정당한 권한을 가진 자를 제외하고는 노동조합의 설립과 해산, 노동조합 가입과 탈퇴, 사용자와의 단체교섭에 관해 관계 당사자를 조종 · 선동 · 방해하거나 기타 이에 영향을 미칠 목적으로 개입하는 행위를 해서는 안 된다고 규정하고 있다. 1986년 12월 위 조항에 '노동조합총연맹과 해당 노동조합이 가입한 산업별 연합단체는 제3자로 보지 않는다' 는 단서조항을 추가한 뒤, 1997년 3월에 다시 노동법을 개정하면서 이 조항을 삭제하는 대신 노동조합 및 노동관계조정법 제40조에 '노동관계의 지원' 조항을 신설하였다.

제조금지물질

●노동복지

근로자에게 중대한 건강장 해를 일으키는 물질이나 이를 함유하는 제제(製劑)에 대하여는 제조, 수입, 양도, 제공, 사용이 금지되어 있다. 한편, 시험 · 연구용도를 위해서는 고용노동부 장관의 승인을 얻어 수입 또는 제조할 수 있는 예외규정을 두고 있다. 제조 등이 금지된 유해물질은 다음과 같다. ①황린(黃燐) 성냥 ②백연을 함유한 페인트(함유된 용량의 비율이 2% 이하인 것은 제외한다) ③폴리클로리네이티드터페닐(PCT) ④4-니트로디페닐과 그 염 ⑤악티노라이트석면, 안소필라이트석면 및 트레모라이트석면 ⑥베타-나프틸아민과 그 염 ⑦청석면 및 갈석면 ⑧벤젠을 함유하는 고무풀(함유된 용량의 비율이 5% 이하인 것은 제외한다) ⑨제③호부터 제⑦호까지의 어느 하나에 해당하는 물질을 함유한 제제(함유된 중량의 비율이 1% 이하인 것은 제외한다) ⑩그 밖에 보건상 해로운 물질로서 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부 장관이 정하는 유해물질

제조허가물질

●노동복지

제조금지물질보다는 유해성이 적지만 근로자의 보건상 특히 해롭다고 인정되는 물질을 제조하거나 사용하려는 경우에는 미리 고용노동부 장관의 허가를 받아야 한다. 제조 또는 사용허가물질은 다음과 같다. ①디클로로벤지딘과 그 염 ②알파-나프틸아민과 그 염 ③크롬산 아연 ④오로토-톨리딘과 그 염 ⑤디아니시딘과 그 염 ⑥베릴륨 ⑦비소 및 그 무기화합물 ⑧크롬광(열을 가하여 소성 처리하는 경우만 해당한다) ⑨휘발성 콜타르피치 ⑩황화니켈 ⑪염화비닐 ⑫벤조트리클로리드 ⑬석면 ⑭제①호부터 제⑪호까지의 어느 하나에 해당하는 물질을 1% 이상 함유한 제제 ⑮제⑫호의 물질을 0.5% 이상 함유한 제제, 그 밖에 보건상 해로운 물질로서 고용노동부 장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 정하는 유해물질

제척기간

●노동법

제척기간이란 권리를 행사할 수 있는 법정기간을 의미하는데, 노동법에서는 주로 권리구제를 위한 심판이나 소송을 제기할 수 있는 기간으로서 중요한 의미를 가진다. 즉, 구제신청이나 심사청구, 심판청구, 행정소송 제기 등은 법률에 정한 일정기간 내에 하여야 하며, 그 기간을 경과하면 해당 구제절차를 거칠 수 없게 되는 것이다. 또한 권리의 소멸시효(예컨대 임금채권의 경우 3년)는 당사자가 시효가 완료되었음을 주장하여야 법원이 고려하는 것이나, 제척기간 도과의 효력은 당연히 발생하는 것이므로, 당사자가 주장하지 않아도 법원이나 심판기관이 직권으로 조사하게 된다. 따라서 제척기간이 도과한 구제신청이나 소 제기는 부적법한 것으로서 내용을 심사하지 않고 무조건 각하되므로, 이로 인한 불이익을 받지 않도록 유의하여야 한다. 노동관계법의 주요 제척기간을 보면, 부당해고 및 부당노동행위 구제신청의 경우 당해 해고나 부당노동행위가 있은 날로부터(부당노동행위의 경우 계속되는 행위는 그 종료일) 3개월(90일이 아님에 유의) 이내에 하여야 하고, 지방노동위원회의 초심판정에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하는 때에는 초심 명령이나 결정서의 송달을 받은 날로부터 10일 이내, 중앙노동위원회의 재심 판정에 불복하여 행정소송을 제기하는 때에는 재심 파정서의 송달을 받은 날로부터 15일 이내에 하여야 한다. 또한 근로복지공단의 기관이 행한 산재보험급여에 관한 결정에 불복하여 근로복지공단에 심사청구를 할 때에는 그 결정이 있음을 안 날로부터 90일 이내에 하여야 하고, 심사결정에 불복이 있을 때에는 다시 심사청구에 대한 결정이 있음을 안 날로부터 90일 이내에 산업재해보상보험심사위원회에 재심사청구를 하여야 한다.

조기재취업수당

●노동복지

조기재취업수당(고용보험법 제50조)은 고용보험과 관련한 용어로서 실직기간 중 실업급여를 지급받고 있던 수급자격자가 실업급여를 받는 기간에 안정된 직업에 재취업이 된 경우 남아있는 실업급여의 1/2을 일시에 지급받게 되는 수당을 말한다. 일종의 조기재취직에 대한 보너스인 셈이다. 조기재취업수당을 받기 위한 요건은 ①6개월 이상 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는 직업에 취업할 것 또는 6개월 이상 계속 자영업을 하는 것이 확실할 경우 ②이직 전의 사업주 또는 관련 사업주에 고용되지 않을 것 ③취직일의 전날을 기준으로 실업급여의 미지급일수가 남아있을 것 ④재취직한 날 이전 2년간 조기재취업수당을 지급받은 사실이 없을 것이다. 이전에는 소정 급여일수(실업급여를 받을 수 있는 일수)가 1/2이상 남아있는 상태에서 재취직한 경우에만 조기재취업수당이 지급됐으나 법이 개정되어 소정 급여일수가 얼마나 남아있는지는 무관하고, 대기기간(실업급여수급자격인정신청서 제출일로부터 최초 7일)에 취업한 경우에도 조기재취업수당을 받을 수 있다. 조기재취업수당의 금액은 수급자격자의 구직급여일액(실업급여 1일분)에 미지급일수의 1/2을 곱한 금액인데, 예컨대 소정 급여일수가 90일이며, 구직급여일액이 3만 원인 수급자격자 A씨가 50일분의 실업급여를 지급받은 후(따라서 미지급일수는 40일) 안정적인 직장에 재취직한 경우, 지급받을 수 있는 조기재취업수당은 60만원(3만 원×40일×1/2=60만 원)이다. 만일 한 달 이상 근로자를 확보하지 못하여 인력난을 겪고 있는 중소제조업 등의 기능원 및 기계 조작 · 조립 종사자 등으로 재취직하는 경우에는 받지 못한 실업급여 전액(A씨의 경우 120만 원)을 지급받을 수 있다. 조기재취업수당을 지급받기 위해서는 재취업 후 또는 자영업을 개시한 후 3년 이내에 고용안정센터에 조기재취업수당청구서와 재취업을 증명할 수 있는 서류(재취직한 경우는 근로계약서를, 자영업의 경우는 사업자등록증, 사무실 임대계약서 또는 과세 증빙자료 등), 수급자격증을 제출하여야 한다.

조기퇴직제

●노동경제

조직내 인사 적체를 해소하고 퇴직금 부담을 줄이기 위한 방안으로 정년보다 앞서 퇴직할 경우 잔여 임금의 일부를 일시에 지급하는 제도. 명예퇴직제라 부르기도 한다.

조정

●노동법

노동위원회가 노동쟁의의 해결을 위해 행하는 조정방법의 하나. 조정에는 임의조정과 강제조정이 있다. 노동법상의 조정은 노동쟁의의 당사자 사이에 개입하여 쌍방의 주장을 듣고 이것을 기초하여 작성한 조정안을 쌍방에 제시하고 이의 수락을 권고하여 노동쟁의의 해결을 도모하는 방식이다. 알선보다는 적극적이며 중재와는 달라서 관계당사자의 임의수락을 전제로 하는 점에서 노사의 자주적 해결의 정신에 적합하여 유효적절한 조정방법이라고 말할 수 있다. 조정안이 쌍방에 의해 수락되면 당해 노동쟁의는 해결이 된다. 조정안이 받아들여진 후 의견의 불일치가 발생할 경우 조정위원회를 7일 이내에 구성하게 되는데 이 기간 동안에 노동쟁의는 중단된다.

조정위원회

●노동법

노동위원회에서 노동쟁의의 조정을 행하기 위하여 설치된 기관. 사건처리의 신속적절한 처리를 위하여 소수로 구성된 소위원회가 타당하다는 취지에서 마련된 것으로 구체적 사안이 발생할 때마다 당해 노동위원회에 설치된다.

조정전치주의

●노동법

어떤 사안을 결정하기 전에 법원의 조정절차가 있어야 한다는 것을 의미하며 협상 당사자 간의 성실한 교섭을 담보하고 법원의 조정노력을 통하여 분쟁을 평화적으로 해결하는 데 그 목적이 있다.

조직개발

●노동교육

조직의 유효성(effectiveness)과 건강(health)을 높이고, 환경변화에 적절하게 대응하기 위하여 구성원의 가치관과 태도, 조직풍토, 인간관계 등을 향상시키는 변화활동을 말한다. 1957년 엑슨 정유의 '조직유효성을 위한 ST' 참가집단을 'Devel opment group'이라 부른 데서 유래하였다. Wendel L. French와 Cecil H. Bell, Jr.은 ①조직이 문제를 해결하고 쇄신(renewal)해 가는 과정을 개선하기 위하여 ②최고경영층의 지원에 의해 추진하는 ③장기적인 노력으로서 ④특히 조직문화를 효과적 · 협력적으로 진단 · 관리하며 ⑤공식 작업집단, 임시조직 등 집단 간의 문화를 강조하고 ⑥촉진 컨설턴트의 도움으로 ⑦행동과학의 이론 및 그 응용기법을 활용하는 활동'으로 정의한다. OD의 실행은 문제점 인식, 진단 및 자료수집, 피드백, 분석 · 검토 및 변화전략 구상, 실천계획 수립, 실행, 확인 및 평가의 과정을 거친다. OD 실행기법은 변화 대상의 수준(개인, 대인관계, 팀, 집단간, 조직전체 등), 변화목표, 조직환경 등에 따라 다양한데, 진단설문, 대결회의, 팀빌딩회의, 조직거울(organization mirror) 등이 많이 쓰인다.

조직문화

●노동교육

조직구성원들이 공유하는 가치 체계 · 신념 체계 · 사고방식의 복합체. 이러한 조직문화에는 조직이 활동하는 국가의 사회문화 · 관습 · 규범이 영향을 미치며, 조직 내 최고관리자의 조직관리 이념과 전략 그리고 구성원들의 특성이 반영된다. 조직문화는 조직구성원들에게 정체성(organizational identity)을 제공하고, 집단적 몰입(collective commitment)을 가져오며, 조직 체계의 안정성을 높이고 조직구성원들의 행동을 형성하는 기능을 수행한다.

조직역량

●노동교육

조직의 수행능력을 이르는 말로 Business Process, 기술과 사람의 통합에서 나타나는 조직의 수행능력으로 경쟁사와 차별화되는 그 기업만의 특징적인 역량을 말한다. 핵심역량(Core Competence)은 회사의 전략을 실행하는 데 기본이 되는 조직역량을 말한다. 이것으로 표적 고객과 시장에 대한 접근 방법을 새롭게 개발할 수 있으며 상품과 서비스의 리더십을 지탱하고 경쟁우위의 원천을 제공한다.

조직학습

●노동교육

조직목표의 효과적 달성을 위해 과거의 경험에 비추어 특정한 행동들을 강화하거나 수정하면서 환경 변화에 적응해 가는 조직의 학습활동. 아지리스(C. Argyris)는 조직의 유지 · 성장에 기여했던 행동 및 대응 양식은 반복되고 그렇지 못한 행동들은 중단되거나 수정되어야 한다고 하면서, 이때 행동 및 대응 양식의 수정만을 통해 조직 목표를 달성하려는 활동을 1차 학습 또는 적응학습이라 하고, 조직의 목표 자체까지도 수정하는 학습을 2차 학습 또는 생성학습이라고 했다. 1차 학습은 일상적이고 반복적인 업무에 적절하고, 2차 학습은 복잡하고 프로그램화되지 않은 업무의 학습에 적절하다.

조직형태의변경

●노동법

노동조합의 조직형태 변경이란 노동조합이 그 실체의 동일성을 유지하면서 그 조직의 형태를 변경하는 것을 말하는데 산업별노조가 기업별노조로 개편하거나 기업별노조가 산업별노조로 개편하는 경우, 단위노조가 연합체조직으로 변경하거나 연합체조직이 단위노조로 변경하는 등 다양한 형태가 있을 수 있다. 이와 같이 노동조합이 다른 종류의 노동조합으로 개편하고자 할 때 규약변경만으로 가능한 조직형태변경절차를 거친다면 현재의 노동조합을 해산 · 청산하고 새로운 노동조합을 설립하여야 하는 번잡한 절차를 거칠 필요가 없다. 조직형태 변경이 되기 위해서는 조직구성원과 목적에 큰 변화가 없고 조직형태 변경에 대한 조합내부의 절차를 갖추어야 하며, 단결하려는 노동자의 범위가 실질적으로 다르지 않고 조합의 동일성을 유지하려는 요건을 갖추어야 한다. 조직형태 변경은 노동조합및노동관계조정법 제16조에 따라 총회(대의원회)의 의결사항이므로 총회(대의원회)의 의결을 거쳐야 하는데, 그 의결정족수는 재적조합원(또는 대의원) 과반수의 출석과 출석조합원(또는 대의원) 3분의 2 이상의 찬성이다. 조직형태 변경에 따라 규약상의 조합명칭과 조합원의 지위 등에 변경이 따르므로 규약변경에 대한 총회(대의원회)의 의결도 있어야 하고 노동조합의 명칭과 소속된 연합단체의 명칭 등이 변경되었으므로 변경이 있는 날로부터 15일 이내에 그 변경사항을 행정관청에 신고해야 한다. 노동조합의 조직변경이 유효하게 이루어지면 변경 후의 노동조합이 변경 전의 노동조합의 재산관계 및 변경 전 노동조합에 의하여 체결된 단체협약의 주체로서의 지위를 그대로 승계한다. ▶[관련판례] (1997.07.25, 대법 95누4377): 노동조합이 존속 중에 그 조합원의 범위를 변경하는 조직변경은 변경 후의 조합이 변경 전의 조합의 재산관계 및 단체협약의 주체로서의 지위를 그대로 승계한다는 조직변경의 효과에 비추어 볼 때 변경 전후의 조합의 실질적 동일성이 인정되는 범위 내에서 인정되고, 노동조합은 구성원인 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하고 민주적으로 운영되어야 하므로 어느 사업장의 근로자로 구성된 노동조합이 다른 사업장의 노동조합을 결성하거나 그 조직형태 등을 결정할 수는 없다.

조하리의창

●노동교육

'조하리' 란 고안자인 Joe Luft와 Hary Ingham의 이름을 결합한 것으로 일명 '마음의 창' '마음의 4가지 창' 이라고도 하며, 대인인지 훈련과 대인관계능력 강화연수에 활용되고 있다. 구체적으로는 대인관계에 있어서 마음의 상태에는 자신이 알고 있고 상대에게도 인지되는 영역인 '열린 창' (public, 공공영역), 자신은 알고 있지만 상대에게는 숨기고 있는 영역인 '숨겨진 창' (private, 사적영역), 자신은 알 수 없으나 상대로부터는 잘 관찰되는 영역인 '보이지 않는 창' (blind, 맹목영역), 자신에게도 상대에게도 인지되어 있지 않은 영역인 '암흑이 창' (unknown, 미지영역) 등 네 개의 창이 있다고 한다. 대인관계 향상을 위해서는 '열린 창' 을 넓혀가는 것이 중요하고, 그러기 위해서는 적극적으로 자기를 보여줄 필요가 있으며, 그것이 상대의 마음을 열게 할 수 있다.

조합비일괄공제

●노동법

조합비 일괄공제 제도는 체크오프제라고도 많이 불리는데, 노사합의하에 사용자가 조합원인 노동자의 임금에서 조합비를 공제하여 직접 노동조합에게 교부하는 조합비 징수방식의 하나이다. 조합비 일괄공제제도는 현실적으로 노동조합이 개별적으로 조합비를 징수를 해야 하는 수고로움을 덜면서도 조합비 징수를 확실히 함으로써 노동조합의 재정을 튼튼하게 하고 간접적으로는 조합원들의 참가의식을 조성하는 단결강화 기능이 있다. 조합비 일괄공제제도를 도입하기 위해서는 일정한 절차를 거쳐야 한다. 조합비 일괄공제 제도는 단체협약에 의한 노사합의가 있어야 한다. 왜냐하면 임금지급의 원칙을 정하고 있는 근로기준법 제43조 1항에 의하면 임금은 사업주가 노동자에게 직접 그 전액을 통화로 지급해야 하는데, 예외적으로 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에만 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있도록 되어 있기 때문이다. 따라서 근로기준법을 위반하지 않고 조합비를 조합원인 노동자의 임금에서 공제하기 위해서는 단체협약에 조합비 일괄공제에 관한 사항이 명시되어 있어야 한다. 또한 조합비일괄공제가 시행되기 위해서는 조합비 일괄공제에 관한 사항이 총회의 의결, 노조규약상 관련규정의 명시, 개별적인 동의 등이 있어야 한다. 만일 조합원인 노동자의 조합비 일괄공제에 관한 내부의결이나 동의가 선행되지 않았다면 개별 조합원이 사용자에게 조합비 공제를 중단하라고 요청할 경우 사용자는 이를 거부할 수 없게 된다. 다만 노동조합은 조합비를 납부하지 않은 조합원에 대해서 자체 규약에 따라 징계 등을 할 수 있을 뿐이다. ▶[관련 행정해석] (노조 01254-772, '97.9.10.): 조합비 일괄공제제도는 근로기준법 제43조 제1항 단서규정에 의하여 단체협약으로 정하고 있는 경우에는 가능하나, 단체협약으로 조합비 공제를 정한 경우에도 이에 대한 조합원 총회의 의결, 노조규약상의 관련규정 또는 개별조합원의 동의가 없으면 조합원 개인이 조합비 일괄공제를 거부하는 경우 사용자는 이를 공제할 수 없다고 본다. 다만, 조합원이 조합비 납부를 거부하는 경우 당해 노조는 자체규약 또는 규약이 정하는 바에 따라 제명 등 징계조치를 할 수 있다.

조합비일괄공제제도

●노동법

조합비 일괄공제 제도는 체크오프제라고도 많이 불리는데, 노사합의하에 사용자가 조합원인 노동자의 임금에서 조합비를 공제하여 직접 노동조합에게 교부하는 조합비 징수방식의 하나이다. 조합비 일괄공제제도는 현실적으로 노동조합이 개별적으로 조합비를 징수를 해야 하는 수고로움을 덜면서도 조합비 징수를 확실히 함으로써 노동조합의 재정을 튼튼하게 하고 간접적으로는 조합원들의 참가의식을 조성하는 단결강화 기능이 있다. 조합비 일괄공제 제도는 단체협약에 의한 노사합의가 있어야 한다. 왜냐하면 임금지급의 원칙을 정하고 있는 근로기준법 제43조 1항에 의하면 임금은 사업주가 노동자에게 직접 그 전액을 통화로 지급해야 하는데, 예외적으로 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에만 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있도록 되어 있기 때문이다. 따라서 근로기준법을 위반하지 않고 조합비를 조합원인 노동자의 임금에서 공제하기 위해서는 단체협약에 조합비 일괄공제에 관한 사항이 명시되어 있어야 한다. 또한 조합비일괄공제가 시행되기 위해서는 조합비 일괄공제에 관한 사항이 총회의 의결, 노조규약상 관련규정의 명시, 개별적인 동의 등이 있어야 한다. 만일 조합원인 노동자의 조합비 일괄공제에 관한 내부의결이나 동의가 선행되지 않았다면 개별 조합원이 사용자에게 조합비 공제를 중단하라고 요청할 경우 사용자는 이를 거부할 수 없게 된다. 다만 노동조합은 조합비를 납부하지 않은 조합원에 대해서 자체 규약에 따라 징계 등을 할 수 있을 뿐이다.

종신고용제

●노동경제

특별한 잘못이나 실수를 범하지 않는 한, 한번 회사에 입사하면 정년까지 근무하는 제도. 일본기업의 특징을 이야기할 때 항상 거론되는 제도다. 종신고용제에 반대되는 의미로 쓰이는 개념은, 기업의 상황에 맞게 필요한 인력을 수시로 채용하고 해고하는 스카우트 방식이다.

종업원지주제

●노동경제

기업이 자사 종업원에게 특별한 조건과 방법으로 자사 주식을 분양 · 소유하게 하는 제도. 제1차 세계대전 후 산업민주화의 풍조 속에서 생긴 제도로, 종업원 주식매입제도 · 우리사주제라고도 한다. 특별한 조건 · 방법으로는 저가격 · 배당우선 · 공로주 · 의결권 제한 · 양도 제한 등이 있다. 종업원이 증권시장을 통하여 임의로 자사 주식을 취득하는 것은 종업원지주제라고 하지 않는다. 이 제도의 목적은 종업원에 대한 근검저축의 장려, 공로에 대한 보수, 자사에의 귀속의식(歸屬意識) 고취, 자사에의 일체감 조성, 자본조달의 새로운 원천(源泉)개발 등에 있다. 그러나 자본조달의 원천개발은 부차적인 목적이고, 주목적은 소유참여(所有參與)나 성과참여로써 근로의욕을 높이고, 노사관계의 안정을 꾀하는 데 있다.

주당근로시간수

●노사관계

(월근로시간수÷30.4)×7

주문형교육

●노동교육

교육의 주체가 교수자에서 학습자로 전이되는 과정에서 나타난 용어인데, 지금까지의 교육이 교육을 실시하는 자의 의도에 따라 이루어졌다면 앞으로의 교육은 학습자 개인이 정확한 자기 평가결과에 따라 내용, 수준, 방법을 선택할 수 있어야 할 것이다. 이를 적절히 지원하기 위해서는 시공의 제약을 받지 않는 원격교육이나 스스로 학습할 수 있는 코스웨어, 학습자가 이를 이용하고자 할 때 불편함이 없이 학습할 수 있게 하는 학습관리 시스템 등이 필요한데, 이를 통칭하여 주문형 교육이라 한다.

주휴2일제

●노동법

1주일에 2일의 휴일을 주는 제도. 통상은 매주 휴일을 2일로 하는 완전주휴2일제를 말하지만, 격주마다 2일로 하는 격주주휴2일제, 월에 1일 휴일을 2일로 하는 월1회 주휴2일제, 월에 2회 휴일을 2일로 하는 월2회 주휴2일제 등 불완전한 형태의 주휴2일제를 포함하여 말하기도 한다.

주휴일

●노동법

주휴일은 근로기준법 제55조에 의해 사용자가 1주간의 소정근로일수를 개근한 노동자에게 1주일에 평균 1회 이상 유급으로 부여하는 휴일인데, 적어도 1주에 1일의 휴일을 갖는다는 것은 국제적으로도 보편화된 제도이다. 따라서 유급주휴일은 평균적으로 1주간의 소정 근로시간이 15시간 미만인 노동자를 제외한 임시직, 계약직, 일용직 등 근로형태를 불문하고 적용되며 5인 미만 사업장에도 적용된다. 주휴일은 유급이므로 근로제공 의무는 없는 반면 근로일과 동일하게 임금을 지급받아야 하는데, 월급제 형태인 노동자들의 경우에는 특약이 없는 한 월급여액에 주휴일의 임금이 포함된 것으로 보고 있으며, 시간급 노동자의 경우에는 1일 소정 근로시간 수에 시간급을 곱한 금액이 주휴일의 임금이 된다. 일반적으로 사업장에서 공휴일인 일요일에 유급 주휴일을 부여하는 경우가 많은데, 주휴일은 반드시 일요일일 필요는 없고 취업규칙이나 단체협약에 의해 특정 요일을 정해서 규칙적으로 부여하는 것이 주휴일제도 취지에 부합한다고 할 수 있다. 원칙적으로 주휴일은 1주간의 소정 근로일수를 개근한 경우에 부여되므로 1일 이상 결근한 경우에는 부여받을 수 없으나 지각, 조퇴, 외출 등은 결근에 해당하지 않기 때문에 잦은 지각, 조퇴, 외출을 하였다고 하더라도 이를 결근으로 간주하여 주휴일을 부여하지 않을 수는 없다. 임산부와 18세 미만인 노동자에 대해서는 원칙적으로 휴일근로를 시킬 수 없으나 예외적으로 임신 중인 여성노동자의 경우 당해 노동자의 명시적인 청구, 산후 1년이 경과하지 아니한 여성 및 18세 미만 노동자의 경우에는 당해 노동자의 동의가 있으면 사용자는 노동자 대표와의 성실한 협의를 거쳐 고용노동부 장관의 인가를 얻어 휴일근로에 종사시킬 수 있다. 한편 준법투쟁의 일환으로 노동조합의 지시에 따라 휴일근로를 집단적으로 거부하는 경우가 있는데, 판례는 업무상 필요시 휴일근로가 관행화된 경우라면 휴일근로를 거부한 것은 쟁의행위에 해당한다고 보고 있다.

주휴제

●노동법

매주 1회 이상의 휴일을 주는 제도. 근로기준법 제55조는 '사용자는 근로자에 대하여 1주일에 평균 1회 이상의 유 급휴일을 주어야 한다' 고 규정하여 주휴제의 원칙을 천명하고 있다. 이러한 주휴일에 근로를 시킬 경우 50% 이상의 가산임금을 지급하여야 한다.

준거집단

●노동교육

개인이 근거로 하거나, 무엇인가에 대하여 증거로 내세울 때, 또는 어떤 것에 대한 태도를 결정할 때에 참고로 비교할 수 있는 집단. 개인은 그 집단으로부터 인정받기를 희망하고, 그 집단규범에 자기의 태도를 일치시키려고 한다.

준법투쟁

●노동법

준법투쟁은 근로기준법이나 단체협약, 취업규칙 등의 내용을 철저히 지키거나 근로자 자신들의 동의권(연장근로, 휴일근로 등), 신청권(월차휴가, 연차휴가 신청 등) 등 적법한 권리를 행사하여 업무의 능률이나 실적을 떨어뜨려 생산적 · 경제적으로 사용자에게 손해를 가함으로써 주장이 관철되도록 하는 노동조합의 단체행동. 주로 파업 등 본격적인 쟁의행위에 돌입하기에 전 사용자를 압박하기 위한 수단으로 사용된다. 준법투쟁의 예로서 교통법규준수, 시간외근로의 집단적 거부, 휴식시간 엄수, 안전주의의무 철저 이행, 정시출퇴근 투쟁, 집단적 연월차휴가 사용, 휴일근로 거부 등을 들 수 있으며, 이러한 단체행동은 사용자에게 심리적 · 경제적 압박을 주어 노동조합의 주장을 받아들이도록 하는 수단이 될 수 있다. 이와 같은 준법투쟁에 대하여 판례는 노동조합의 주장을 관철할 목적으로 회사의 정상적 업무를 저해한다는 이유로 쟁의행위로 보고 있다. 따라서 준법투쟁이 정당한 것으로 인정받기 위해서는 쟁의행위의 정당성을 판단하는 기준 즉 주체, 목적, 시기 및 절차 등의 측면에서 정당성이 인정되어야 한다. 그러나 준법투쟁에 대하여 노동자에게 주어진 정당한 권리를 적법하게 행사하는 것으로 보아 쟁의행위에 해당하지 않는다는 견해를 갖고 있는 학자들도 다수 있다. ▶[관련판례] (대판 1990.7.9, 91도1051): 노사간에 체결된 단체협약에 작업상 부득이한 사정이 있거나 생산계획상 차질이 있는 등 업무상 필요가 있을 때에는 사용자인 회사가 휴일근로를 시킬 수 있도록 정하여져 있어서, 회사가 이에 따라 관행적으로 휴일근로를 시켜왔음에도, 근로자들이 자신들의 주장을 관철할 목적으로 정당한 이유도 없이 집단적으로 회사가 지시한 휴일근로를 거부한 것은 회사 업무의 정상적인 운영을 저해하는 것으로서 (구)노동쟁의조정법 제3조 소정의 쟁의행위에 해당한다.

중간착취의금지

●노동법

누구든지 법률에 의하지 아니하고는 영리로 타인의 취업에 개입하거나 이익을 취득하지 못하는 것(근로기준법 제9조). 여기서 '타인의 취업에 개입하여' 라는 것은 근로기준법이 적용되는 근로관계의 개시 및 존속 등에 관여하여 알선 또는 소개행위를 하는 것을 말하며, '이익을 취득' 한다는 것은 근로자로부터든 사용자로부터든 이를 불문하고 그 형태는 수수료 · 보상금 · 기타 금전 이외의 재물 등 유형 · 무형의 것을 가리지 않는다.

중간착취의배제

●노동법

근로기준법상 중간착취의 배제란 취업을 전후하여 노동자와 사용자 사이에 개입, 노동자가 받아야 할 몫을 일부 공제하여 중간이득을 취하는 중간착취를 금지하는 것을 말한다. 구체적으로 근로기준법이 규제하는 중간착취는 법률에 근거 없이 타인의 취업에 있어서 이를 소개하거나 알선하는 조건으로 소개료, 중개료, 구전 등의 명목으로 이익을 취득하거나 또는 취업 후에 있어서 중개인, 작업반장, 감독자 등의 지위를 이용하여 노동자의 임금일부를 착취하는 행위인데, 우연이 아니고 이익을 얻을 목적으로 중간착취를 하였다면 1회적인 것도 법위반이 될 수 있다. 또한 직업안정법 제32조에서도 '근로자를 고용하고자 하는 자와 그 모집에 종사하는 자 또는 근로자의 모집을 위탁받은 자와 그 모집에 종사하는 자는 명목의 여하를 불문하고 응모자로부터 그 모집과 관련하여 금품 기타 이익을 취하여서는 아니된다' 고 규정하여 근로관계의 개시에 있어서 금품 및 기타의 이익을 받는 것을 금지하고 있다. 법률에 의하여 노동자를 소개 · 알선하는 경우에는 중간착취배제조항에 위배되지 않는데, 여기서 법률에 의한 것으로 직업안정법상의 직업소개사업 · 근로자모집 · 공급사업, 파견근로자보호등에 관한 법률상의 근로자 파견사업 등이 있다. 직업안정법에 의하면 국내유료직업소개사업의 경우에는 시 · 도지사의 허가를 얻도록 규정하고 있으며, 국외유료직업소개사업을 하고자 하는 자는 고용노동부 장관의 허가를 받게 되어 있다. 허가를 받아 유료직업소개사업을 하는 자는 고용노동부 장관이 결정 · 고시한 요금 외의 금품을 받을 수 없다. 직업안정법에 의하여 노동자를 합법적으로 공급할 수 있는 기관은 노동조합및노동관계조정법에 의한 노동조합에 국한되나 파견근로자보호등에관한법률에 의해 고용노동부 장관의 허가를 얻은 자에 의한 노동자 파견이 허용되고 있다. 노동자 파견사업은 사실상 유료직업소개와 유사한 것으로서 법의 해석과 적용을 엄격히 하지 않는다면 파견노동자의 고용불안 및 근로조건 저하, 노동3권의 형해화가 초래되는 문제점을 갖고 있다. ▶근로기준법 제9조: 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 영리로 타인의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다. ▶벌칙: 5년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금(근로기준법 제110조)

중대재해

●노동복지

화학공장의 폭발, 건설공사에서의 추락, 붕괴사고 등과 같이 근로자를 사망에 이르게 하거나 일시에 다수의 사상자를 유발하는 재해. 즉 재해정도가 심한 것으로서 다음과 같은 경우를 말한다. ①사망자가 1인 이상 발생한 재해 ②3개월 이상의 요양을 필요로 하는 부상자가 동시에 2인 이상 발생한 재해 ③부상자 또는 질병자가 동시에 10인 이상 발생한 재해

중소기업근로시간단축지원금

●노사관계

주 40시간 근무제를 조기에 정착시키고 이로 인한 중소기업의 부담을 완화하기 위해, 조기에 근로시간을 단축하고 근로자를 신규 채용하여 근로자수가 증가한 사업주를 지원하는 제도로서 2004.3.10. 부터 시행하고 있다. 동 지원금을 지원받을 수 있는 사업주는 고용보험법상 우선지원대상기업에 해당하는 사업주로서 주 40시간 근무제 관련 개정 근로기준법의 법정 시행일 6개월 이전에 개정규정적용특례신고서를 제출하여 조기에 개정근로기준법을 적용받아야 한다(우선지원대상기업: 노동용어사전 참고). 근로시간을 40시간 이하로 단축한 후 정규직근로자 수가 근로시간 단축 전보다 증가한 경우 1인당 분기 150만 원씩 개정근로기준법 법정시행일까지 지원하는 제도이다.

중앙노사정협의회

●노사관계

국가의 산업 · 경제 · 사회정책과 관련된 노사관계 · 고용 · 근로복지 등 주요 노동문제를 협의하기 위하여 중앙차원의 근로자대표 · 사용자대표 · 공익대표 및 정부대표로 구성된 협의기구.

중재

●노동법

분쟁 당사자의 합의에 따라 분쟁에 관한 판단을 법원이 아닌 제3자(중재인 또는 중재기관)에게 맡겨 그 판단에 복종하게 함으로써 분쟁을 해결하는 방법. 알선 · 조정 · 주선 · 중개(또는 거중조정)와 마찬가지로 재판에 의하지 않고 당사자 사이의 분쟁을 해결하는 제도인데 분쟁 당사자 사이에 제3자가 개입하여 화해하게 한다는 점에서 일상적으로는 조정과 큰 차이가 없으나 법률적으로는 명확하게 구별된다. 조정에서는 분쟁의 당사자가 제3자의 조정안을 승낙함으로써 당사자를 구속하는 데 비해 중재에서는 제3자의 판단이 법적인 구속력을 가짐으로써 당사자는 이에 따라야 한다. 분쟁이 있는 경우, 이를 중재절차에 부칠 것인지는 당사자의 자유로운 의사에 달려 있지만 예외적으로 강제중재에 부칠 수도 있다. 중재의 종류는 사법상 중재, 노동쟁의 중재, 국제법상 국제중재로 구분한다.

중재결정

●노동법

직권중재는 ①필수공익사업장에서, ②조정기간이 만료되기 이전에 ③조정이 성립될 가망이 없다는 특별조정위원회의 권고에 의하여, ④노동위원회의 위원장이 공익위원의 의견을 들어, ⑤노동위원회 위원장이 중재에 회부한다는 결정을 한 경우에만 가능하다. 직권에 의한 중재회부 결정이 있게 되면 15일간 쟁의행위가 금지되며, 중재위원회가 제시한 중재재정이 위법하거나 월권인 경우 당사자는 중앙노동위원회에 재심을 요청하거나 행정소송을 제기할 수 있지만 번복되기 이전까지는 단체협약과 동일한 효력을 갖게 된다. 따라서 직권중재는 당사자의 자율적인 노동쟁의 해결노력을 중단시키는 극단적인 조치로 결국 노동쟁의를 종결시키는 제도이므로 폐지되어야 마땅하나 최소한 중재회부와 중재재정에 있어서 무엇보다 신중하고 공정한 절차 운영이 필요하다.

중재위원회

●노동법

노동위원회에서 노동쟁의의 중재를 행하는 기관. 구체적인 사안이 발생될 때마다 개최된다.

중재제도

●노동법

노동쟁의 조정은 어디까지나 당사자가 자율적으로 노사분쟁을 해결할 수 있도록 국가는 최소한의 범위내에서 조력하는 것에 불과하다. 따라서 노사간의 분쟁이 발생하면 당사자의 신청에 의하여 노동위원회는 조정을 시작하고 조정안을 작성하여 수락을 권고하거나 설득하는 것에 불과하고 수락 여부에 대해서는 전적으로 노사 양 당사자에게 달려 있다. 조정이 성립되지 않을 경우 일반사업의 경우에는 사실상 정부에 의한 조정절차는 모두 끝나고 쟁의행위가 허용되어 당사자의 실력대결에 의하여 해결할 수밖에 없다. 그러나 관계 당사자 쌍방에 의하거나 관계당사자 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청할 때에는 노사 양 당사자는 이때부터 다시 15일간 쟁의행위를 할 수 없으며, 중재의 신청은 당사자의 자유의사에 의하여 하였지만 중재위원회의 중재재정을 반드시 받아들여야 한다. 중재재정은 서면으로 작성하여야 하며 그 서면에는 효력발생기일을 명시하여야 한다. 중재재정에 이의가 있을 때는 중재재정서의 송달을 받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 청구할 수 있으며 중노위의 재심결정이 위법 월권이라고 인정되는 경우 재심결정서의 송달을 받은 날로부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

증가개산보험료

●노동복지

개산보험료를 보고 · 납부한 후(개산보험료 법정보고 기한 경과 후) 보험연도 중간에 임금인상 및 사업확장 등으로 임금 총액의 추정액이 100% 이상 증가된 경우 그 증가된 개산보험료.

지급중지

●노동법

구직급여 수급자격자가 허위 또는 부정한 방법으로 구직급여를 받았거나 받고자 하는 경우 구직급여를 수령할 수 있는 권리를 박탈하는 행정처분(고용보험법 시행령 제58조).

지방고용심의회

●노동경제

고용정책기본법 제6조의 규정에 의하여 서울특별시 · 광역시 · 도에 위원장 1인을 포함한 20인 이내로 구성하는 심의회. 고용정책기본계획 시행계획의 수립 · 시행, 고용촉진 · 직업능력개발 및 실업대책, 유 · 무료직업소개사업의 허가 및 운영에 관한 사항과 고용문제와 관련하여 시 · 도지사가 심의에 부치는 사항에 대하여 심의하는 기능을 수행한다.

지배 · 개입

●노동법

부당노동행위의 한 유형인 '지배 · 개입'이란 사용자가 노동조합 활동을 방해하기 위하여 노동조합의 조직이나 운영에 관여하는 행위를 말하는데, 부당노동행위를 규제하고 있는 노조법 제81조 4호는 사용자가 노동자의 조합조직 또는 운영에 지배 · 개입하는 행위와 노조 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 금지하고 있다. 지배는 상대방의 의사결정을 좌우할 정도의 행위, 개입은 '지배'의 정도까지는 이르지 않지만 자신이 관여할 수 없는 문제에 대해서 간섭하는 행위로 구분할 수 있으나 굳이 구별할 필요가 없으므로 노조의 조직과 운영에 대한 사용자의 지배, 방해, 억압, 기타 개입 내지 간섭 행위 일체를 지배개입으로 파악하면 된다. 지배개입으로부터 보호되는 대상은 노동조합을 조직 또는 운영하는 것인데, 노조 결성, 조합원 확대를 위한 행위 등의 노조 내부운영행위를 비롯하여 단체교섭, 쟁의행위, 고충처리 등의 대사용자 활동, 조합원을 위한 복리공제활동, 문화활동 기타 조합목적 달성을 위한 제반 활동이 포함된다. 이와 같은 노동조합 활동에 사용자가 개입 내지 간섭행위를 하였다면 노동조합 활동이 실제로 방해를 받아 피해가 발생했는지를 불문하고 지배개입의 부당노동행위는 성립된다. 지배개입의 대표적인 유형으로는 노조결성의 비난 또는 그 중지의 설득 내지 강요, 노조창립총회의 방해, 조합활동 방침에 대한 비난이나 변경 요구, 노조의 각종회의나 모임에 대한 방해 또는 감시, 노조 내 대립집단이 있을 경우 일방에 대한 지원 등이 있다. 근로시간에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것, 노동자의 후생자금 또는 경제상의 불행, 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 허용된다. ▶[관련판례] (대판 1998.5.22, 97누8076): 사용자가 연설, 사내방송, 게시문, 서한 등을 통하여 의견을 표명할 수 있는 언론의 자유를 가지는 것은 당연하나, 그것이 행하여진 상황, 장소, 그 내용, 방법, 노동조합의 운영이나 활동에 미친 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는 경우에는 노조법 제81조 제4호에 정한 부당노동행위가 성립한다고 본다.

지식경영

●노동교육

조직구성원 개개인의 지식이나 노하우를 체계적으로 발굴하여 조직 내 보편적인 지식으로 공유함으로써, 조직 전체의 문제해결 능력을 비약적으로 향상시키는 경영방식. 이는 조직 내 지식의 활발한 창출과 공유를 제도화하는 것을 목표로 한다.

지역고용촉진지원금

●노동경제

지정기간에 지정지역으로 사업을 이전하거나 지정지역에서 사업을 신 · 증설한 사업주로서 조업개시일 현재 당해 지정지역 또는 다른 지정지역에서 3개월 이상 거주한 구직자를 고용할 경우에 지원한다.

지역적구속력

●노동법

하나의 지역에 있어서 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 고용노동부 장관은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.

지연이자제도

●노동법

노동자 생계의 원천이라고 할 수 있는 임금 및 퇴직금을 사용자가 고의적으로 지급을 미루거나 회피하는 것을 방지하고 조기에 청산할 수 있도록 하기 위해 임금 및 퇴직금에 대한 지연이자제가 근로기준법에 도입되었다. 즉 사용자는 근로기준법 제37조에 따라 노동자가 사망 또는 퇴직한 경우 사망일 또는 퇴직일로부터 14일 이내에 임금 · 보상금 기타 일체의 금품을 지급해야 하나 지급하지 않을 경우 임금 및 퇴직금의 지급을 미룬 것에 대해서는 연 20%의 이자율에 따른 이자지급 의무를 부담해야 하는 것이다. 근로기준법에 의한 지연이자제가 적용되는 것은 사망 또는 퇴직으로 인해 근로관계가 종료된 노동자의 임금 및 퇴직금에 한정되므로 재직한 노동자의 체불임금이나 임금 및 퇴직금에 해당하지 않는 해고예고수당, 사용자의 재량이나 호의에 따라 일시적으로 지급되는 경영성과배분금, 실비변상으로 지급되는 출장비 등의 '기타금품'에는 지연이자제가 적용되지 않으므로 '상법'이나 '소송촉진등에관한특례법'에 의한 이자의 적용을 받는다. 또한 천재지변이 발생하였거나 회사가 도산한 경우, 법령상의 제약에 의하여 임금 및 퇴직금 지급에 충당할 자금의 확보가 곤란할 경우, 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부에 관한 사항에 대하여 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 상당하다고 인정되는 경우 등은 지연이자의 이율적용이 면제되는데, 적용제외 사유에 해당하는지의 입증책임은 사용자에게 있다.

지출관(담당자)

●노동교육

①중앙관서의 장의 임명을 받아 재무관으로부터 지출원인행위 관계 서류를 송부받아 출납기관(한국은행 또는 전도자금 출납공무원)에 지출을 명령하는 공무원. 지출관 외에 대리지출관 · 분임지출관 · 대리분임지출관이 있다. 지출관은 재무관 또는 출납기관의 직무를 겸할 수 없다. ②예산(豫算) 정액(定額)의 사용을 경정하고 국고금의 지출을 명령(命令)하는 권한을 가지는 공무원 각 부(部) · 청(廳) · 처(處)의 장(長) 및 그 위임을 받는 공무원이 이 일을 맡는다.

직권중재

●노동법

필수공익사업의 노사 양측이 단체협약 등을 둘러싸고 합의된 조정안을 도출해내지 못할 경우 중앙노동위원회가 직권으로 중재안을 제시하는 것. 현행 노동조합 및 노동관계조정법은 중노위가 직권으로 중재안을 제시하는 것을 중재재정'으로 규정하고 있는데 이를 편의상 '직권중재'라고 지칭하고 있다. 우리나라는 조정전치주의'라 해서 노조가 쟁의행위에 돌입하기 위해서는 쟁의행위 이전에 반드시 중앙노동위원회 또는 지방노동위원회를 통해 노사가 조정을 거치도록 하고 있다. 일반적인 사업장은 조정위원회에서, 공익사업장은 특별조정위원회에서 조정을 한다. 일반적인 사업장의 경우 노조는 조정을 통해 노사가 합의안을 도출해 내든 그렇지 못하든 일단 조정절차를 밟으면 곧바로 쟁의행위에 돌입할 수 있다. 이에 반해 '필수공익사업장'은 중앙노동위원회에서 중재재정 조치를 내릴 수 있도록 하고 있다. 특별조정위원회는 필수공익사업장에서 조정이 성립될 가망이 없다고 인정한 경우에 그 사건의 중재회부를 당해 노동위원회에 권고할 수 있다. 그리고 노동위원회의 위원장은 이 권고가 있는 경우에는 중재에 회부할 것인가를 결정한다. 중노위가 필수공익사업에 대해 중재회부 결정을 내리면 15일 동안 해당 사업체 노조는 파업을 할 수 없다. 만약 이를 어길 경우 징역 1년 이하 또는 1,000만 원 이하의 벌금에 처하도록 관련 법에 규정돼 있다. 중재위원회의 중재 결과가 나오면 노사 쌍방은 반드시 이를 수용해야 한다.

직급

●노사관계

조사근로자가 현재 위치하고 있는 직위에 대한 직급을 사업체에서 쓰는 호칭에 따라 기입토록 하였고 이를 토대로 직급분류를 하였다. 직급분류는 임원, 부장, 과장, 계장, 십장, 조장, 반장 등으로 구분하였고 이외의 경우에는 기타 비직급으로 하였다.

직능급

●노동경제

종업원의 직무수행능력에 따라 정한 임금. 또 직무수행능력의 종류와 정도(등급)에 따라 종업원을 분류하여 그 직무수행능력의 가치를 평가하는 제도를 직능급제도라 부른다. 이와 같이 학력이나 근속연수를 일단 기준으로 삼으면서 직무수행능력을 주된 기준으로 하는 점이 직능급의 특징이다.

직무급

●노동경제

동일노동 동일임금의 원칙에 입각하여 직무의 상대적 가치를 분석 · 평가하고 그 가치에 알맞게 지급하는 임금. 직무급을 기초로 하고 직무평가, 인사고과, 종업원 훈련 등을 서로 관련시켜 유효하게 운용하는 것이다. 직무급을 도입하려면 먼저 각 직무의 직능내용이나 책임도를 명확히 하고(직무분석) 이것을 기초로 각 직무의 상대적 가치의 서열을 매겨(직무평가) 그 결과를 임금에 결부시킨다.

직무분석

●노사관계

직무와 종사원 간의 관계에서 직무의 효율적인 수행과 능률의 극대화를 위하여 직무내용 및 직무수행요건을 조사 분석하는 과정.

직무수당

●노동경제

본인의 직무를 금전으로 환산하여 매월 정액으로 지급하는 수당.

직무순환

●노동교육

배치전환으로 해석되지만, 단순하게 배치를 바꾸는 것이 아니라 본인의 장래를 전망한 육성계획에 기초하여 필요한 시기에 필요한 직무를 계획적으로 체험시키는 인사관리상의 구조를 가리킨다. 업무의 내용을 변화시키는 것보다 직군이 다른 업무로의 로테이션, 동종의 직군 중에서 다른 직무로의 로테이션, 혹은 같은 직군에서도 장소적으로 다른 곳으로의 로테이션을 말한다. 업무상의 사정으로 실시하는 것도 많은데, 기본적으로는 CDP(Career Development Program)가 정하는 대로 행하는 것이 바람직하다. 따라서 인사와 교육(육성)의 측면에서 장기적 관점에서 검토하여야 한다.

직무충실

●노동교육

직무확대에서 오는 문제점을 보완하는 직무설계기법의 하나. 관리기능의 일부인 계획(planning)과 통제(controlling) 기능의 일부를 종업원에게 위임하는 방법이다. 즉 성숙한 종업원은 자주성 · 책임 · 성취감 등 정신적 만족을 추구하므로 다양한 직무내용을 포함하여 높은 수준의 지식과 기술을 요하는 직무를 맡기고, 스스로 계획 · 지시 · 통제할 수 있도록 하여 도전적인 직무수행을 가능하게 하는 것이다. 배경이론은 F. Herzeberg의 동기부여에 관한 '2요인(만족–불만족) 이론'으로서 성취감, 인정, 흥미, 성장과 같은 만족요인을 포함하도록 직무를 설계하는 것이다. 경영자의 거부반응, 개인차의 무시, 실질적인 직무내용 불변, 기술적 제약, 조직분위기 등 직무충실화의 적용과 성공을 저해하는 제약요인이 있다.

직상수급인의연대책임

●노동법

사업이 수차의 도급에 의하여 행해지는 경우 하수급인은 사업규모가 매우 영세하고 도급인이나 상수급인에 대한 의존도 내지 종속도가 높은 것이 대부분이다. 이러한 도급사업의 특수성을 감안하여 근로기준법과 최저임금법은 하수급인이 직상수급인의 책임 있는 사유로 임금을 지급하지 못하였거나 최저임금에 미달하는 임금을 지급하게 된 경우 직상수급인이 연대하여 책임을 지도록 함으로써 노동자의 임금보호를 도모하고 있다. 직상수급인이 '정당한 사유 없이 도급계약에 의한 도급금액을 도급금액지급일에 지급하지 않는 경우', '정당한 사유 없이 도급계약에 의한 원자재 공급을 지연하거나 공급하지 않는 경우', '정당한 사유 없이 도급계약의 조건을 이행하지 아니함으로써 하수급인이 도급사업을 정상적으로 수행하지 못한 경우' 등의 귀책사유가 있어 체불임금이 발생하였다면 직상수급인과 하수급인은 체불임금에 대해 연대하여 책임을 진다. 또한 하수급인이 직상수급인의 책임 있는 사유, 즉 '직상수급인이 하수급인과 합의 없이 일방적으로 최저임금액에 미치지 못하는 인건비 단가에 의하여 하도급 대금을 결정하는 행위'와 '직상수급인이 하도급 계약기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 인하한 행위'로 노동자에게 최저임금액에 미달하는 임금을 지급한 때에는 그 직상수급인이 연대책임을 지도록 최저임금법이 개정되었다. 이에 따라 하수급인과 근로계약을 체결한 노동자라고 하더라도 직상수급인의 귀책사유로 임금을 제대로 지급받지 못하였다면 직상수급인 또는 하수급인 중 한 사람을 택하거나 두 사람에 대하여 동시에 또는 순차적으로 임금채권의 전부 또는 일부의 이행을 청구할 수 있다. 한편 사업이 수차에 의하지 않은 1회의 도급인 경우에 도급인도 연대책임을 지는 직상수급인의 범위에 포함된다고 해석되는데, 최저임금법은 '2차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우'로 법규정을 명시하여 적용범위를 축소하였다는 비판이 있다. ▶[관련판례] (대법 90.10.12, 90도1794): 실질적으로 회사를 경영한 사업경영담당자가 임가공업자들에게 도급금액을 지급하지 아니함으로써, 임가공업자들이 각자 고용한 근로자들에게 임금을 지급하지 못하였다면 근로기준법 위반의 죄책을 진다. ▶[행정해석] (근기 68207-3884, 2000.12.13): 도급사업에서의 임금지급 연대책임은 수급인인 사용자뿐만 아니라 귀책사유가 있는 도급인에게도 임금지급 책임을 과함으로써 근로자를 보호하려는 데 그 취지가 있는 것으로서 도급이 1차에 걸쳐 행하여지든 또는 수차에 걸쳐 행하여지든 이를 구별하지 않는 것이 타당하다. 따라서 귀 질의의 경우처럼 도급이 1차에 걸쳐 행하여진 경우에도 원 도급인을 근로기준법 제43조의 규정에 의한 직상수급인으로 봄이 타당하다.

직업

●노동경제

직업이란 보수를 받아 그것으로 생계를 유지하고 가족을 부양하기 위하여 자유의지에 의해 그 개인의 성능에 따른 개성을 공동생활에 발휘하며, 사회연대를 실현하는 계속적 생활활동을 말한다. 즉 직업을 분석하면 다음과 같은 요건에 의하여 성립하고 있다. ①윤리성: 그가 갖는 성능에 따른 개성을 발휘하여 사회의 공동생활에 기여하는 것이 필요하다. 직업은 공공의 복지에 반하는 것이어서는 안 된다. ②사회성: 개인이 사회에 대하여 부담하는 봉사의 연대의무를 그 직업을 통하여 실현하는 것이 필요하다. ③경제성: 개성을 발휘하여 사회연대를 실현함으로써 보수를 얻으며, 통상 여기에 따라 일상생활을 유지하는 것이다. 무보수의 행위는 직업이라고는 할 수 없다. 그러나 부업과 같이 그 보수가 일상생계를 유지하기 위한 일부가 되는 것은 직업이라 할 수 있다. ④계속성: 생계를 유지하기 위한 계속적 활동이 필요하다. 따라서 계속성이 없는 일시적인 행위는 직업이라고 할 수 없다. 그러나 일용근로자와 같이 매일 그 내용이 바뀌더라도 노동력의 제공이 계속적으로 이루어지는 경우에는 직업이다.

직업능력개발계좌제

●노동교육

직업능력개발계좌제도는 직업훈련을 원하는 구직자에게 정부가 직업능력개발계좌를 발급하여 200만 원 한도를 지원해주는 실업자 국비지원교육제도이다. 다만 수강하고자 하는 교육과정의 총훈련비 중 80%는 지원을 받고 나머지 20%는 훈련생 자비부담금이다. (일부 훈련분야는 자비부담금 40%이고 지원한도 200만 원을 초과하는 금액도 훈련생 본인부담임) 직업능력개발계좌제 지원대상은 실업자, 미취업자, 방송통신대학, 사이버대학, 야간대학 재학생(일을 하고 있으면 안 됨)이다. 단, 주간대 재학생, 졸업예정자, 사업자등록증 소지자는 지원대상에서 제외된다.

직업능력개발사업

●노동경제

근로자의 직무능력 향상을 위하여 직업훈련 및 교육훈련을 실시하는 사업주와 자기능력개발을 위해 노력하는 근로자에게 훈련비용을 지원해주는 고용보험의 3대사업 중 하나.

직업능력개발수당

●노동경제

구직급여 수급자격이 있는 근로자가 직업안정기관장의 지시로 직업훈련 등을 받는 경우에 교통비, 식대 등 수강에 필요한 비용에 충당하도록 구직급여 외에 지급하는 정액수당(고용보험법 제51조) · 지급요건: 직업안정기관장이 지시한 직업훈련 등을 실제로 받은 날로서 구직급여의 대상이 되는 날 · 지급금액: 고용노동부 장관이 고시(1996. 7. 1. 현재 5,000원) · 신청절차: 실업인정일에 실업인정신청서, 직업훈련수강증명서에 수급자격증을 첨부하여 본인 또는 대리인이 제출

직업능력개발훈련

●노동경제

근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득 · 향상시키기 위하여 실시하는 훈련.

직업능력개발훈련시설

●노동경제

다음 각 목의 시설을 말한다. 가)공공직업훈련시설: 국가 · 지방자치단체 및 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "공공단체"라 한다)가 직업능력개발훈련을 위하여 설치한 시설로서 제27조에 따라 고용노동부 장관과 협의하거나 고용노동부 장관의 승인을 받아 설치한 시설 나)지정직업훈련시설: 직업능력개발훈련을 위하여 설립 · 설치된 직업훈련원 · 직업전문학교 등의 시설로서 제28조에 따라 고용노동부 장관이 지정한 시설

직업병

●노동경제

특정업무, 특정물질 또는 특정환경에 기인해서 발생하는 직업성 질병. 그 직업이 취급하는 자재나 공정의 조건이 직접적인 원인이 되어 점차적으로 이루어지는 질병으로서 사고에 의한 돌발적인 상해나 중독은 재해로 보며, 직업병에는 포함하지 않는다. 직업병에는 온도 · 습도 · 조명 · 소음 등과 같은 작업환경의 요인에 의한 습진, 난청 등이 있고, 생산공정에서 원재료에서 발생되는 분진 · 가스 · 증기로 인한 진폐, 연중독, 수은중독 등이 있다. 또 직업병의 원인은 화학적, 물리적, 생물학적인 세 가지로 구분할 수도 있다. 화학적 원인으로는 이산화탄소, 일산화탄소, 수은, 연, 아황산가스, 염소 등에 의한 중독과 습진, 전광성안염 및 탄분으로 인한 진폐 · 규폐 등이 있다. 물리적 원인에는 고열, 진동, 소음, 고기압 등에 의한 안구진탕증, 윌리스병, 잠수병 등이 있다. 생물학적 원인으로는 각종 미생물에 의한 바이러스성 질환 등이 있다.

직업분류

●노동경제

직업분류를 하는 목적은 국민 각 개인의 경제활동 특질을 파악하여 그 공통의 것을 포괄해서 종류별로 집계하여 국민의 직업 분화 양상을 명백히 하는 데 있다. 분류에 있어서 산업과 직업, 직업과 취업상의 지위, 직업과 직업기능 정도를 뚜렷이 구별하여 되도록 직업내용인 작업의 유사성 등을 기준하도록 되어 있으나 제품, 취급품의 유사성, 원재료의 유사성, 활동의 유형, 목적의 유사성, 사용기계의 유사성에 따를 경우도 있어 한결 같지 않다.

직업상담

●노동경제

직업상담을 하고자 할 경우 집단을 대상으로 할 때에는 직업강좌, 견학, 실습 등의 형태를 취하지만, 개인을 대상으로 할 때에는 주로 면접에 의한 형태를 취한다. 직업상담은 취업하고자 하는 자의 능력에 적합한 직업의 선택을 용이하게 하여 적응성을 높이는 것을 목적으로 하는 것이므로 결국 개인이 초점이 되어 적절한 상담이 이루어지는 것이 중요하다. 직업상담을 함에 있어서 면접담당자는 구직자가 지닌 문제를 신속히 발견하여 구직자가 필요로 하는 정보가 무엇인가를 정확히 파악하여 그 정보를 제공하여 구직자의 자기 이해를 도와주도록 노력해야 한다. 면접담당자와 구직자가 협력적 입장에서 서로 이해하며 문제해결을 도모하는 것이 바람직한 직업상담의 모습이라고 할 수 있다.

직업선택의자유

●노동경제

자기가 원하는 바에 따라 어떤 직업이라도 자유로이 선택할 수 있는 자유. 영업의 자유. 즉 직업의 수행이나 경영의 자유도 그 안에 포함된다. 봉건적인 신분제와 세습제의 부정으로서 권리조항에서 보장되는 전통적인 자유권의 하나이다. 직업선택의 자유는 언론, 출판, 집회, 종교의 자유와 함께 국민의 기본권 인권으로 시민법의 근본원리로서의 자유권적 기본권이다. 우리 헌법은 제5차 개정에서 명문으로 이것을 보장하게 되었다. 현행 헌법에서는 제15조에 규정되어 있다.

직업소개

●노동경제

일반적으로는 직업을 구하고 있는 자에게 직업을 알선하는 것을 말하지만 법률용어로는 구인자와 구직자 간에 고용계약의 성립을 알선하는 것을 말하며, 공급계약으로 근로자를 타인에게 사용토록 하는 근로자공급사업과 고용주 스스로 또는 타인을 시켜 자기의 피용자가 되도록 권유하는 근로자모집과 구별된다. 직업소개사업은 노동력의 수요공급을 원활하게 조정하고 폐해발생을 방지하는 관점에서 국가가 직업안정기관을 설치하여 행하는 것이 이상적이지만 『직업안정법』은 지방자치단체와 비영리법인 또는 공익단체는 고용노동부 장관의 승인 내지는 허가를 받아 무료직업소개사업을 할 수 있으며, 이 밖에 고용노동부 장관의 허가를 받아 일정요금을 받고 유료직업소개사업을 할 수 있도록 규정하고 있다.

직업안정기관

●노동경제

직업안정행정을 담당하는 행정기관. 좁은 뜻으로는 직업안정국, 중앙직업안정소 및 지방사무소 직업안정과 등이며, 직업 안정위원회, 직업안정업무의 일부를 분담하는 학교, 구인 · 구직 등의 협력을 행하는 각 중앙행정기관 또는 지방자치단체는 이를 보조하는 기관으로서 넓은 뜻의 직업안정기관에 포함된다. 고용노동부 직업안정국은 고용노동부의 내부국으로서 설치되고 있으며, 노동행정 가운데 직업에 관한(직업훈련 관계를 제외) 모든 행정에 대하여 직업안정정책 및 계획의 수립 · 조정 등을 시행하는 최고책임기관이다.

직업안정법

●노동법

이 법은 헌법의 정신인 직업선택의 자유와 근로권의 확보를 기초로 하여 근로자의 능력에 적합한 취업기회를 부여해 산업에 필요한 노동력을 충족시킴으로써 직업안정과 고용촉진을 통해 국민경제 발전에 기여할 것을 목적으로 하고 있다. 이 법은 직업안정과 고용촉진기관의 조직권한, 직업소개사업과 근로자모집사업에 관한 규제, 위반사항에 대한 벌칙 등을 규정하고 있다.

직업윤리

●노동교육

직업윤리(Professional Ethics)는 직업생활에서의 윤리를 말하는 것으로 사회에서 직업인에게 요구하는 직업적 양심, 사회적 규범과 관련된 것이다. 일반적으로 윤리학이라 함은 행위의 옳고 그름이나 선과 악 또는 도덕적인 것과 비도덕적인 것에 대한 판단기준의 체계 또는 이를 대상으로 연구하는 학문 분야를 일컫는다. 그러므로 직업윤리는 사회생활을 하는 인간이 근본적으로 직면할 수밖에 없는 윤리문제를 직업생활이라는 특수한 사회적 상황에 적용한 것이다. 그래서 직업윤리학은 응용윤리학(Applied Ethics)의 한 부류라고 볼 수 있다. 응용윤리학은 기존의 윤리적 원리들에서 간과되었거나 혹은 새로 적용의 필요성이 제기되는 문제들에 관하여 기존의 윤리적 함의들을 적용하여 새로운 가치 규범들을 탐구하는 것을 말한다. 요컨대 직업윤리학은 직업생활에서 나타나는 행동이나 태도의 옳고 그름이나 선과 악을 체계적으로 구분하는 판단기준 또는 이를 연구하는 것을 의미한다.

직업재활

●노동경제

장애인 직업지도 · 직업훈련 · 직업소개 기타 장애인고용촉진 등에 관한 법률이 정하는 조치에 따라 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 하는 것.

직업재활급여

●노동복지

직업재활급여의 종류에는 ▶장해급여를 받은 자나 장해급여를 받을 것이 명백한 자로서 대통령령으로 정하는 자(이하 '장해급여자'라 한다) 중 취업을 위하여 직업훈련이 필요한 자(이하 '훈련대상자'라 한다)에 대하여 실시하는 직업훈련에 드는 비용 및 직업훈련수당. ▶업무상의 재해가 발생할 당시의 사업에 복귀한 장해급여자에 대하여 사업주가 고용을 유지하거나 직장적응훈련 또는 재활운동을 실시하는 경우에 각각 지급하는 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활운동비가 있다. 단, 위의 훈련대상자 및 장해급여자는 장해정도 및 연령 등을 고려하여 대통령령으로 정한다(산업재해보상보험법 제72조).

직업적성

●노동경제

적당한 교육훈련을 받음으로써 어느 특정한 직업을 효과적으로 수행하여 만족을 얻을 수 있다고 예측되는 능력이나 성적특성. 즉 교육훈련을 받거나 혹은 경험을 쌓기 이전에 소질로서 잠재적으로 존재하는 특정 직업 · 작업을 효과적으로 수행하며 그 환경에 적응할 수 있는 상태 또는 그 경향. 협의로는 지능, 운동기능, 감각기능에 관계되는 능력적 특성만을 말하며, 광의로는 체력과 같은 신체적 생리적 기능, 흥미나 성격특성 등 비능력 특성을 포함한 의미로 쓰인다. →적성검사

직업적응

●노동경제

사람이 직업생활에 있어서 개인적 주관적 요건과 사회적 객관적 요건을 능동적으로 통합해 나가는 과정. 사람은 직업에 대하여 그 흥미를 나타내며 능력과 퍼서낼리티를 활용하여 자기의 가치를 실현하며 정서적 만족을 찾는다. 또 사회가 직업을 통하여 요청하는 여러 가지 역할이나 일 자체가 요구하는 소요조건 또는 직장환경 등 사회적 객관적 요건을 통합시키려 하는 주체적 영속적인 행위를 통하여 자기자신의 성장을 이룩하며, 자기 자신에 적합하다고 생각되는 역할을 다하거나 일하는 데서 만족을 얻고자 한다. 이 작용이 직업적응이다.

직업전환훈련지원금

●노동경제

이직예정자를 상대로 직업전환훈련을 실시하고 통상임금 이상을 지불한 사업주에게 지원.

직업정보

●노동경제

직업이 요구하는 능력이나 취업조건에 대한 구직정보 및 인력수급, 고용전망 등 노동시장의 정보.

직업정보제공사업

●노동경제

신문, 잡지, 기타 간행물 또는 유 · 무료방송에 의하여 구인 · 구직 등 직업정보를 제공하는 사업.

직업지도

●노동경제

취업하고자 하는 자의 진로결정 및 능력과 소질에 적합한 직업의 선택을 용이하게 하기 위하여 실시하는 직업적성검사, 직업정보 제공, 직업상담 등 직업에 관한 지도를 말한다. 직업에 대한 적응성을 확대하기 위해 실시하는 실습, 지시, 조언 등도 직업지도에 포함된다. 특히 신규학교 졸업자와 연소자에 대한 직업지도가 필요하며, 신체장애자에 대하여는 장애인고용촉진법에서 장애인 고용촉진공단의 설립을 규정하고 장애인에 대한 적성검사의 실시와 고용정보의 제공 등 특별지도를 의무화하고 있다.

직업훈련

●노동경제

취업할 의사를 가진 자나 취업한 자에게 직무수행에 필요한 능력을 습득시키거나 향상시키기 위하여 실시하는 훈련을 말한다. 또한 직업훈련을 목적으로 하여 고용노동부 장관의 허가를 받아 설립된 비영리 법인을 직업훈련법인이라고 한다.

직업훈련비용

●노동복지

훈련대상자에 대한 직업훈련은 공단과 계약을 체결한 직업훈련기관에서 실시하는데, 이때 직업훈련에 드는 비용을 '직업훈련비용'이라 하고 직업훈련을 실시한 직업훈련기관에 지급한다. 다만, 직업훈련기관이 「장애인고용촉진 및 직업재활법」, 「고용보험법」 또는 「근로자직업능력 개발법」이나 그 밖에 다른 법령에 따라 직업훈련비용에 상당한 비용을 받은 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 지급하지 아니한다. 직업훈련비용의 금액은 고용노동부 장관이 훈련비용, 훈련기간 및 노동시장의 여건 등을 고려하여 고시하는 금액의 범위에서 실제 드는 비용으로 하되, 직업훈련비용을 지급하는 훈련기간은 12개월 이내로 한다. 직업훈련비용의 지급 범위 · 기준 · 절차 및 방법, 직업훈련기관과의 계약 및 해지 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다(산업재해보상보험법 제73조)〈개정 2010.6.4〉.

직업훈련수당

●노동복지

제72조 제1항 제1호에 따른 직업훈련수당은 제73조 제1항에 따라 직업훈련을 받는 훈련대상자에게 그 직업훈련으로 인하여 취업하지 못하는 기간에 대하여 지급하되, 1일 지급액은 최저임금액에 상당하는 금액으로 한다. 다만, 휴업급여나 상병보상연금을 받는 훈련대상자에게는 직업훈련수당을 지급하지 아니한다. 〈개정 2010.1.27〉 제1항에 따른 직업훈련수당을 받는 자가 장해보상연금을 받는 경우에는 1일 장해보상연금액과 1일 직업훈련수당을 합한 금액이 그 근로자의 장해보상연금 산정에 적용되는 평균임금의 100분의 70을 초과하면 그 초과하는 금액 중 직업훈련수당에 해당하는 금액은 지급하지 아니한다. 제1항에 따른 직업훈련수당 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. 〈개정 2010.6.4〉

직업훈련시설에대한지원

●노동경제

사업 내 직업훈련을 실시하고 있거나 실시하고자 하는 자에 대하여 직업훈련 시설의 설치 및 장비구입에 필요한 비용을 대부하거나 지원해주는 제도.

직업훈련촉진기금

●노동경제

직업훈련사업의 촉진을 도모하고자 직업훈련 분담금을 재원으로 직업훈련의 지원 등에 사용할 목적으로 설치한 기금.

직장보육시설설치비용융자

●노동복지

단독 또는 공동으로 직장보육시설을 설치하거나 운영 중인 시설기능을 보강하고자 하는 사업주 또는 사업주단체에 설치비용을 융자.

직장보육시설지원금

●노동복지

단독 또는 공동으로 직장보육시설을 설치 · 운영하고, 자격있는 보육교사를 고용한 기업의 보육교사에게 지급.

직장복귀지원금

●노동복지

①제72조 제1항 제2호에 따른 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활운동비는 장해급여자에 대하여 고용을 유지하거나 직장적응훈련 또는 재활운동을 실시하는 사업주에게 각각 지급한다. 이 경우 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활운동비의 지급요건은 각각 대통령령으로 정한다. ②제1항에 따른 직장복귀지원금은 고용노동부 장관이 임금수준 및 노동시장의 여건 등을 고려하여 고시하는 금액의 범위에서 사업주가 장해급여자에게 지급한 임금액으로 하되, 그 지급기간은 12개월 이내로 한다. 〈개정 2010.6.4〉 ③제1항에 따른 직장적응훈련비 및 재활운동비는 고용노동부 장관이 직장적응훈련 또는 재활운동에 드는 비용을 고려하여 고시하는 금액의 범위에서 실제 드는 비용으로 하되, 그 지급기간은 3개월 이내로 한다. 〈개정 2010.6.4〉 ④장해급여자를 고용하고 있는 사업주가 「고용보험법」 제23조에 따른 지원금, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제30조에 따른 장애인 고용장려금이나 그 밖에 다른 법령에 따라 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 또는 재활운동비(이하 '직장복귀지원금등' 이라 한다)에 해당하는 금액을 받은 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그 받은 금액을 빼고 직장복귀지원금등을 지급한다. 〈개정 2010.1.27〉 ⑤사업주가 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조에 따른 의무로서 장애인을 고용한 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 직장복귀지원금 등을 지급하지 아니한다. 〈신설 2010.1.27〉

직장점거

●노사관계

쟁의기간에 근로자가 기업시설에 머물면서 집회나 시위를 계속하면서 파업과 같은 주된 쟁의행위의 실효성을 확보하기 위하여 기업시설을 점거하는 형태의 쟁의행위. 우리나라의 경우 ①구법에서는 사업장내에서 쟁의행위를 하도록 강제한 적이 있고 ②주로 기업별 조직 형태를 취하는 우리나라 노조조직 유형의 특수성 ③노동3권을 제한하여 온 노동법의 역사와 그에 따라 일찍부터 직장점거가 이루어져 온 선례 등의 이유로 직장점거 형태의 쟁의행위가 많이 행해지고 있다. 그러나 노조법 제42조 제1항은 '쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다' 고 하여 사업장내 직장점거의 범위를 제한하고 있다. 직장점거가 금지되는 '주요업무에 관련되는 시설' 은 사업의 성격에 따라 달라지는데, 제조업체의 경우 생산라인 등 생산시설, 창고업의 경우 창고, 병원의 경우 진료실, 수술실, 응급실, 입원실, 은행 등 사무업종의 경우 주된 업무가 행해지는 사무실을 예로 들 수 있다. 그러나 식당, 휴게실, 탈의실, 운동장, 강당, 본관 로비 일부 등 주된 업무가 행해지지 않는 회사 내 장소를 점거하여 농성하는 것은 합법적인 직장점거로서 가능하다. 또한 대통령령에 의해 점거가 금지되는 시설로는 ①전기 · 전산 또는 통신시설, ②철도(도시철도 포함)의 차량 또는 선로, ③건조 · 수리 또는 정박 중인 선박. 다만 선원법에 의한 선원이 당해 선박에 승선하는 경우 제외 ④항공기 · 항해안전시설 또는 항공기의 이착륙이나 여객 · 화물의 운송을 위한 시설 ⑤화약 · 폭약 등 폭발위험이 있는 물질 또는 유해화학물질관리법에 의한 유독물을 보관 · 저장하는 장소 ⑥기타 점거될 경우 생산 기타 주요업무의 정지 또는 폐지를 가져오거나 공익상 중대한 위해를 초래할 우려가 있는 시설로서 고용노동부 장관이 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 정하는 시설이 있다.

직장폐쇄

●노사관계

노동조합의 쟁의행위에 대한 대항수단으로 사용자가 일시적으로 근로자의 노무제공에 대한 수령을 거부하는 쟁의대항행위. 노동조합및노동관계조정법(노조법)에 의한 사용자의 쟁의행위이다. 사용자의 직장폐쇄는 근로자의 쟁의행위와는 달리 독자적인 권리로서 인정되는 것이 아니라 근로자 측의 쟁의행위로 인하여 오히려 노사간의 세력균형이 깨어지고 사용자 측이 현저하게 불리한 압력을 받게 되는 경우에 사용자 측에서 이 같은 압력을 저지하고 노사간의 세력균형을 회복하기 위한 대항수단으로써 활용할 수 있으므로 직장폐쇄는 노동조합의 쟁의행위가 개시된 이후에만 할 수 있다. 직장폐쇄가 대항성 및 방어성을 갖추어 정당하다면 직장폐쇄 기간 동안 업무를 제공하지 못한 근로자들에게 임금지급을 하지 않아도 되며, 사업장을 점거 중인 근로자들에게 퇴거를 요청할 수 있게 된다. 그러나 직장폐쇄가 정당한 경우에도 노조사무실, 기숙사 등 복지시설의 출입을 막는 것은 불법이다. ▶노동조합및노동관계조정법 제46조 [직장폐쇄의 요건] ①사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다. ②사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다. ▶[관련 판례] (대법원 2000. 5. 26. 선고 98다34331 판결): 노조와 임금협상을 시도하지 아니한 채 준법투쟁 3일 만에 전격적으로 단행한 직장폐쇄는 근로자 측의 쟁의행위에 의해 노사간에 힘의 균형이 깨지고 오히려 사용자 측에게 현저히 불리한 압력이 가해지는 상황에서 회사를 보호하기 위하여 수동적, 방어적인 수단으로서 부득이하게 개시된 것이라고 보기 어려우므로, 결국 회사의 직장폐쇄는 정당성을 결여하였다. 따라서 회사로서는 직장폐쇄 기간 동안의 임금을 지급할 의무가 있다.

직접모집

●노동경제

근로자를 고용하고자 하는 자가 신문광고 등 공개적인 방법 이외의 방법으로 근로자를 모집하거나 피용자로 하여금 모집하게 하는 것.

직접불

●노동법

임금을 반드시 근로자 본인에게 지급하여야 한다는 임금지급의 원칙(근로기준법 제43조 제1항). 예외는 인정되지 않기 때문에 근로자가 제3자에게 임금수령을 위임 또는 대리하게 하는 법률행위는 무효이며, 사용자가 근로자의 임금을 근로자의 친권자 기타 법정대리인 또는 임의대리인에게 지급하는 것도 이 원칙에 반하는 무효의 행위이다. 근로자가 임금채권을 양도하였다고 하여도 사용자가 임금채권의 양수인에게 임금을 지급하여서는 안 되고 직접 근로자에게 지급하여야만 한다는 것이 판례의 입장이다.

직접비

●노동복지

재해로 인한 경제적 손실 중 다음에 해당되는 금액의 총액. ①근로기준법에 의한 재해보상급여 총액 ②산업재해보상보험법에 의한 보험급여 총액 ③사업장내의 취업규칙 등에 지급이 명시된 제급여

직접원인

●노동복지

재해를 초래한 직접적인 원인. 직접원인에는 불안전행동에 의한 것과 불안전한 상태에 의한 것이 있다. 예를 들면 표준작업의 일부를 생략하고 임의로 작업하다 상해를 입는 사례(불안전행동), 작업통로에 불안전하게 쌓여 있는 물품의 붕괴로 작업자가 상해를 입는 경우(불안전상태) 등이 있다. 그러나 재해의 원인을 구성하고 있는 요인은 직접원인뿐 아니라 여러 요인이 복잡하게 얽혀 있기 때문에 표면만을 보고 대책을 세워서는 안 된다. 인적, 물적인 요인뿐 아니라 관리적 측면의 요인도 철저하게 규명하지 않으면 올바른 재해조사의 목적을 달성할 수 없다.

직종

●노동경제

직무 분류의 하나. 직무의 종류는 상당수가 되지만, 그 가운데 내용이 유사한 것이 몇 가지 있다. 복잡함과 책임의 비중은 다르지만, 이들 내용이 유사한 직무의 집합을 직종이라고 하며, 통상의 로테이션은 이 범위에서 주로 이루어진다. 즉 직종이라 함은 『직무의 종류가 유사하고 그 복잡함과 책임의 비중이 다른 직무의 계열』이라고 할 수 있으며, 기업의 테두리를 넘어서 직무의 분류구분을 생각할 때에는 직무분석용어로서는 직업(occupation)이라는 분류개념이 쓰인다.

직종별노동조합

●노사관계

같은 직종에 속하는 근로자들이 기업과 산업을 초월하여 횡적으로 합한 단결체로서 가장 일찍 발달한 노동조합 형태. 동일한 직종을 가진 근로자로 조직되기 때문에 단체교섭사항과 그 내용이 명확하다. 따라서 임금 기타의 근로조건에 관한 제안을 명확하게 할 수 있으며, 연대의식이 강하기 때문에 조직의 단결력이 강고하여 소위 어용화 염려가 적다는 장점 등이 있다.

진동

●노동복지

넓은 의미로는 속도, 온도, 압력 등의 수치가 시간에 따라서 기준치보다 커지거나 작아지는 현상을 말하는 것이지만 일반적으로는 공구, 기계, 장치 등의 일부 또는 전체가 요동하거나 변위하는 현상을 말한다. 진동에 의한 장해로는 체인톱(chain saw), 착암기 등의 진동공구를 조작하는 손으로부터 진동이 전달되는 국소진동장해와 철도, 트랙터 등의 기계, 장치의 진동이 발이나 둔부에서 전신으로 전달되는 전신진동장해가 있다. 진동장해의 방지대책으로는 진동이 적은 기기의 선택, 작업시간의 제한, 보호구의 사용 등이 있다. 또 진동을 발생하는 기기는 일반적으로 소음을 수반하는 경우가 많으므로 이에 대한 방호조치도 배려할 필요가 있다.

진폐건강진단

●노동복지

진폐에 걸렸는지와 질환의 정도를 알기 위한 건강진단. 진폐건강진단은 다음의 방식으로 실시된다. ①흉부전역의 X선 촬영 검사 ②분진작업에 대한 직력조사 ③조사결과 진폐에 걸렸던 경험이 있는 자에게는 흉부에 관한 임상검사 ④폐결핵 합병 의심이 있는 진폐환자에 대하여는 결핵 정밀검사 ⑤진폐에 걸렸다고 진단된 자에게는 심폐기능검사. 이러한 검사결과에서 진폐관리의 구분이 결정된다. 분진작업에 종사하는 근로자에 대한 진폐건강진단에는 정기건강진단과 임시건강진단, 채용시의 건강진단과 이직자의 건강진단이 있다.

진폐근로자의평균임금산정특례

●노동복지

진폐근로자의 작업능률 저하 등으로 낮아진 평균임금을 보존하여 주기 위하여 매월 노동통계조사보고서를 기준으로 산정한 임금과 본인의 평균임금을 비교하여 높은 임금을 평균임금으로 정하는 제도.

집단교섭

●노사관계

상급 노동단체, 산업별 노동조합과 이에 상응하는 다수의 사용자들이 동시에 동일한 장소에서 교섭하는 방식.

집단역학

●노동교육

조직의 정태성을 탈피하여 동태적으로 상호작용하는 집단의 특성을 설명하고, 집단행동의 유효성을 높이기 위해 등장한 개념. 집단의 내부적 성격의 관점에서 보아 집단이 어떻게 형성되며 집단의 구조와 기능은 어떠한가, 집단은 어떻게 움직이는가, 그 구성원이나 다른 집단, 또는 조직에 어떤 영향을 미치는가 하는 집단의 거의 모든 면을 다룬다. 즉 집단내에서 구성원들 간의 상호작용을 통해 일어나는 행동 혹은 현상, 집단내 개인 간의 관계 및 다른 집단과의 관계 등에서 나타나는 동태적인 현상을 말하는 동시에 이에 대한 연구분야를 지칭한다. 집단규범, 집단목표, 집단의 응집력, 집단의사결정 등이 중요한 분야이다.

집단적노사관계법

●노동법

근로자단체와 사용자 간의 집단을 규율하는 법으로 노동조합및노동관계조정법을 기본으로 하여 공무원의 노동조합설립및운영등에관한법률, 교원의노동조합설립및운영등에관한법률, 공무원직장협의회설립 · 운영에관한법률, 노사정위원회의설치및운영등에관한법률, 노동위원회법, 근로자참여및협력증진에관한법률 등이 있다.

집체훈련

●노동교육

직업훈련을 실시하는 자가 훈련을 목적으로 시설과 장비를 갖춘 일정한 장소에서 교실 및 실습실을 이용하여 실시하는 직업훈련.

집회결사의자유

●노동법

집회의 자유(集會의 自由)는 인권으로서의 자유권의 일종이며, 어느 특정한 의제에 찬성하는 집단이 정부 등의 제한을 받지 않고 특정한 장소에 모이는 자유를 가리킨다. 일반적으로, 넓은 의미에서는 표현의 자유의 일종으로 이해되고 보호된다. 결사의 자유(結社의 自由)는 자유권의 일종이다. 민주주의 국가에서는 누구든지 단체(또는 결사)를 결성할 수 있어야 한다. 또한 단체에 가입하거나 탈퇴할 수 있는 권리, 그리고 단체를 해산할 수 있는 권리까지도 포함된다. 집회와 결사의 자유로 묶어서 다루어지는 경우도 있다. 양자의 차이는 집회가 특정한 장소에 일시적으로 모이는 행동을 가리키는 반면에, 결사는 특정의 장소가 아니라 계속되는 활동을 말한다. – 헌법 제21조: 모든 국민은 언론 · 출판의 자유와 집회 · 결사의 자유를 가진다. 언론 · 출판에 대한 허가나 검열과 집회 · 결사에 대한 허가는 인정되지 아니한다. 통신 · 방송의 시설기준과 신문의 기능을 보장하기 위하여 필요한 사항은 법률로 정한다. 언론 · 출판은 타인의 명예나 권리 또는 공중도덕이나 사회윤리를 침해하여서는 아니된다. 언론 · 출판이 타인의 명예나 권리를 침해한 때에는 피해자는 이에 대한 피해 배상을 청구할 수 있다.

징계

●노동법

공장 · 사업장 내의 공동작업 질서를 위반한 데 대한 제재. 원칙적으로 징계에 관해서는 노사 공동규범으로 당해 사유, 종류 및 절차를 정하고 특히 징계절차는 노사공동으로 구성된 징계위원회가 이를 담당하여야 한다. 이와 관련하여 취업 규칙 내지 단체협약에 정직, 감봉, 강등, 견책, 경고, 출근정지 및 징계 해고 등에 관한 규정을 두는 것이 일반적이다. 이러한 징계처분이 효력을 발생하기 위해서는, 첫째 징계규정이 설정되어 근로자에게 충분히 숙지되어야 하며, 둘째 징계의 요건과 종류 및 효과 등이 상세히 규정되어야 하고, 셋째 적법한 절차에 의하여 행해져야 하며, 넷째 당해 근로자에게 청문과 변명의 기회가 주어져야 한다.

징계의형평성

●노동법

형평성이란 동등한 자를 동등하게, 동등하지 않은 자를 동등하지 않게 취급하는 것을 의미하는데, 이러한 원리가 사용자의 징계처분에도 적용되어 동일한 징계사유에 대해 징계처벌을 달리하는 것은 징계의 형평성에 어긋나 부당한 징계에 해당하게 된다. 노동자의 생존권에 심각한 타격을 입히게 되는 해고 처분의 정당성 여부를 판단할 때에는 노동자의 귀책사유가 인정되고 형식적으로 취업규칙이나 단체협약 소정의 해고사유에 해당하는 행위가 있었다고 하더라도 해고하지 않으면 안 될 정도의 중대한 사유, 즉 '사회통념상 근로계약을 계속 시킬 수 없을 정도로 노동자에게 책임있는 사유'가 있었는지, 징계절차에 하자는 없었는지, 해고보다는 경한 징계를 하는 게 적정한 것은 아닌지, 다른 노동자들과 비교하여 지나치게 가혹한 처분을 하여 형평을 결한 것은 아닌지를 종합적으로 고려하게 되므로, 형평성을 상실한 해고처분은 징계권 또는 인사권의 남용에 해당되어 무효가 될 수 있다. 예컨대 부하직원을 폭행하고 칼을 들어 위협한 자에게는 정직 2개월의 징계처분을 한 반면 아르바이트 직원을 훈계하다 반항하자 뺨을 때린 것을 이유로 해고한 사례, 1일의 무단결근자에 대하여 징계한 전례가 없음에도 1일 무단결근을 이유로 해고한 사례는 징계의 형평성에 크게 어긋나는 것으로 징계권 남용이다. 한편, 판례는 동일한 징계 해고사유에 해당하는 자가 수없이 많아 그 자들을 전부 징계해고 한다면 업무에 지장을 줄 우려가 있다고 판단하여 상대적으로 비리의 정도가 낮은 자를 구제하기 위하여 징계 양정기준을 정하고 이에 따라 징계 처분을 하였을 경우에는 징계 양정기준이 전혀 합리성이 없다거나 특정 노동자를 해고하기 위한 방편이라는 특별한 사정이 없는 한 징계 처분이 형평의 원칙에 반하여 위법하다고 할 수 없다고 한다. 〈관련판례〉(대법원 1994.5.24. 선고93다26854 판결): 근로자의 직무상의 부정행위를 이유로 한 징계처분이 동종의 부정행위에 가담한 다른 근로자들에 대한 징계처분보다 지나치게 가혹하다면 징계재량권의 범위를 벗어난 것으로 위법하다.

징계해고

●노사관계

징계처분 중 제재로서의 효과가 가장 강한 것으로서 근로관계를 소멸시키는 사용자의 일방적 의사표시. 징계사유에 해당하여 해고하는 경우에도 근로기준법 제30조 제1항 소정의 '정당한 이유'가 없으면 당해 해고는 무효이다. 즉 징계사유 자체가 '정당한 이유'가 있어야만 유효한 해고사유가 될 수 있다.

2011

고용노동용어 **해설**

Employment and Labor Terminology

大

● 노동경제 ● 노동교육 ● 노동법 ● 노동복지 ● 노사관계,국제노동

차별시정제도

●노동법

국가인권위원회는 인권의 보호와 향상을 위한 업무를 수행하는 국가기관으로서, 입법 · 행정 · 사법부에 소속되지 않은 독립기구이자 인권침해와 차별행위에 대한 조사와 구제조치를 수행하는 준사법기구의 위상을 가지고 있다. 특히 최근 국가인권위원회법 개정을 통해서 고용관계를 포함한 광범위한 영역에서 평등권 침해의 차별행위에 대하여 국가인권위원회에 진정할 수 있는 제도가 신설되는 한편, 기존 남녀고용평등법상 분쟁에 대한 조정기구인 고용평등위원회가 폐지되고 관련 업무가 국가인권위원회로 이관되는 등, 노동분쟁의 조정 및 해결에 있어서 국가인권위원회의 역할이 대폭 확대되었다. 국가인권위원회의 조사 및 시정조치의 대상이 되는 차별행위 중 고용과 관련된 차별행위는 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 · 국가 · 민족, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 전과, 성적 지향, 학력, 병력 등을 이유로 하여 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품, 자금 융자, 정년, 퇴직, 해고 등)과 관련하여 특정인을 우대 · 배제 · 구별하거나 불리하게 대우하는 행위로 광범위하게 정의하고 있다(국가인권위원회법 제2조 4호 가목). 인권침해나 차별행위를 당한 사람(피해자) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다(국가인권위원회법 제30조). 단, 노동위원회가 판정권한을 가지고 있는 부당해고나 부당노동행위의 구제와 같이 진정의 내용이 다른 법률에 정한 권리구제 절차에 따라 권한을 가진 국가기관에 제출하고자 하는 것이 명백한 경우에는 지체없이 그 진정을 그 다른 국가기관에 이송하여야 한다(국가인권위원회법 제33조 제1항). 국가인권위원회는 진정에 관한 조사를 위하여 당사자 및 관계인에 대한 진술청취 및 출석 요구 또는 진술서 제출 요구, 조사사항과 관련된 자료 등의 제출 요구, 관련된 장소 · 시설 · 자료 등에 대한 실지조사 및 감정, 관련 사실 또는 정보의 조회 등을 할 수 있다(국가인권위원회법 제36조 제1항). 국가인권위원회는 조정위원회를 구성하여 당사자의 신청이나 직권으로 진정에 대한 조정절차를 시작할 수 있고, 조정절차 중 당사자 간 합의가 이루어지지 않는 경우에는 조정에 갈음하는 결정을 할 수 있는데, 이러한 결정은 ①인권침해 및 차별행위의 중지 ②원상회복이나 손해배상 등의 구제조치 ③유사 행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치 등을 포함할 수 있다. 당사자 간의 합의에 의하여 성립된 조정이나 당사자가 결정서를 받은 날부터 14일 이내에 이의를 제기하지 않아 확정된 결정은 재판상 화해와 같은 효력이 있으므로 불복하거나 소송을 제기할 수 없다(국가인권위원회법 제42조). 또한 국가인권위원회는 피진정인, 그 소속기관 및 단체 또는 감독기관의 장에게 구제조치의 이행과 법령 · 제도 · 정책 · 관행의 시정 또는 개선을 권고할 수 있고, 피진정인이나 책임있는 자에 대한 징계를 소속기관 등의 장에게 권고할 수 있으며(국가인권위원회법 제45조), 그밖에도 진정에 대한 조사나 증거확보, 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우 대한법률구조공단 등의 기관에 법률구조를 요청할 수 있다(국가인권위원회법 제47조).

차별의정의와내용

●노동법

남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률은 『합리적 이유』없는 성차별을 금지하고 있다. 1988년 4월부터 시행되고 있는 이 법은 근로자의 모집 · 임금 · 교육, 배치 및 승진 · 정년, 퇴직, 해고에 이르기까지 노동의 모든 과정에 걸쳐 합리적 이유 없이 여성을 남성과 차별하는 것을 금지하고 있다. 따라서 사용자는 여성근로자를 차별할 때에는 합리적 이유가 있어야 하며 합리적 이유가 있는지는 다음과 같은 기준으로 판단한다. ①사업의 목적과 직무의 성질 · 태양 · 작업조건 등을 구체적 · 종합적으로 고려하여야 한다. ②기업경영상 남녀를 달리 대우할 수밖에 없는 불가피성이 있어야 한다. ③구분대우의 방법 · 정도 등이 적정한 범위 내에 있어야 한다. 이렇게 판단한 합리적 이유의 입증책임은 사업주에게 있다. 따라서 근로자는 성별에 의한 차별대우를 받았음을 추정할 만한 사실을 제시하기만 하면 되며 사업주는 이에 대해 성별에 의한 것이 아니라거나 정당화할 사유가 있음을 증명하여야 한다.

창업교육훈련지원금

●노동교육

당해 사업장의 이직 예정 피보험자 또는 피보험자였던 자로서 이직된 자를 대상으로 창업교육훈련을 실시하는 사업주에게 지원하는 훈련비용.

창조성개발

●노동교육

조직구성원의 창조적 사고력과 창조적 태도를 높이기 위한 교육 및 시책. '창의력' 으로 표현하기도 한다. 창조는 새로운 유용한 것을 창출하는 것이고 정보를 새롭게 편성하는 것이지만, 더욱 창조적이 되기 위해서는 그 근간이 되고 있는 창조적 태도와 창조적 사고력을 높이는 것이 중요하다. 창조성개발의 주된 목표는 ①잠재적인 창조력 인식, ②고정관념의 타파, ③사고의 유연성 강화, ④문제해결력의 강화, ⑤개선 · 개량 · 개발력의 강화에 있다. 교육방법으로서는 확산적 사고와 수렴적 사고를 높이는 일반교육 외에, 브레인스토밍과 유추기법, 입출법, 초점법, 특성열거법, 체크리스트법 등 창조적 사고를 촉진하는 기법과 문제해결 기법을 체득시키는 방법이 있다.

채용

●노동경제

사용자가 필요에 따라 근로조건을 구체적으로 명시하여 근로자를 모집하거나 필요한 문서를 제출하여 응모해 온 근로자를 심사한 후 채용하는 것. 사용자는 이때 일반적으로는 건강, 학력, 능력, 적성 기타를 검토하지만, 많은 경우 근로자의 신조 또는 노동조합에의 태도, 노조활동경력 등의 확인이 요점으로 되고 있다. 이 밖에 여성의 경우에는 ①여성이기 때문에 채용하지 않는 것 ②결혼 · 출산퇴직을 조건으로 하는 내용 ③직종을 한정한 채용 등 각종 차별이 존재한다. 1987년 12월 4일에 제정된 남녀고용평등법은 사업주에게 근로자의 모집과 채용에 있어서 여성에게 남성과 평등한 기회를 줄 것을 규정하고(동법 제6조), 채용에서의 남녀차별을 금지하고 있다. 사용자는 채용 후 일정기간의 사용기간을 두는 경우가 많지만 그동안에 합리적 이유없이 채용을 취소할 수가 없으며, 또한 채용 내정 후에 경기후퇴 등을 이유로 취소할 수 없다. 이 밖에 노동조합 가입, 탈퇴를 고용조건으로 하는 것은 허용될 수 없다. 또한 채용은 당해연도 부족인원과 상관없이 채용을 계획하고 있는 인원수를 의미하는 채용계획인원에 따라 이뤄지며, 채용관련비용은 채용광고비, 채용시험에 소요된 비용(예: 시험장소 임차비, 출제수당, 수험생에게 지급된 교통비 · 식사비 등), 채용관계 업무에 종사한 자(예: 시험감독을 위하여 일시적으로 고용한 감독관 등)의 인건비 및 수당 등이 포함된다.

채용내정의취소

●노동법

기업에서 인력을 채용할 때 졸업이나 군 제대 등의 일정한 조건으로 입사시험에 합격시킨 경우에 이를 이른바 채용내정이라 한다. 기업에서 채용내정을 일방적으로 취소하는 경우에는 입사를 기정사실화하고 있던 당사자가 불의의 피해를 입을 수 있으므로 이에 대한 보호가 필요하다. 현행 근로기준법에는 채용내정에 관한 별도의 명문 규정이 없지만 일반 채용관행에 따라 입사시험의 최종합격통지, 서약서나 문서 등의 제출이나 면접 등의 절차가 진행된 경우 근로계약은 유효하게 성립된 것으로서 채용내정의 취소는 해고에 해당한다. 따라서 채용내정자도 입사예정일부터는 종업원의 지위에 있다고 인정되므로 현실적으로 취업하여 노무를 제공하였는지와는 관계없이 회사가 채용내정 취소를 하였다면 해고에 해당한다는 것이다. 회사가 채용내정 취소를 하려면 정당한 사유가 있어야 하는데, 채용내정제도의 취지 · 목적에 비추어 객관적이고 합리적인 사유가 있어야 한다. 구체적으로는 졸업의 연기, 내정 후 학업성적의 현저한 저하, 건강상태의 악화로 인한 취업 불능, 작업적응 능력 부족, 경력서나 신상명세서의 중요부분 허위기재 등을 들 수 있다. 또한 긴박한 경영상의 필요가 있는 경우에 해고 회피노력을 다하고 공정하고 합리적인 해고기준과 대상자를 선정하고 이에 관하여 근로자대표와 성실히 협의하는 등 요건을 갖추었다면 근로기준법 제31조에서 규정하고 있는 경영상의 이유에 의한 정당한 해고가 된다고 보고 있다. 다만 위와 같은 정당한 이유가 있는 채용내정의 취소라 하더라도, 채용내정자는 입사예정일로부터 채용내정이 취소된 날까지 종업원의 지위에 있었던 것이므로 실제 노무제공 여부와 무관하게 그 기간의 임금을 청구할 수 있다. 〈관련 판례〉(대법원 2002.12.10 2000다25910): 원고들이 한 부제소 합의는 원고들이 채용을 기다리기로 한 1999년 6월30일까지 자신의 순번까지 채용되지 않고 그 채용내정이 확정적으로 취소된다 하더라도 채용내정의 취소, 즉 해고에 관하여 이의를 제기하지 아니하고 해고의 적법 여부와 효력, 해고와 관련된 채무불이행이나 불법행위책임 등에 관해 민사소송 등을 제기하지 않는다는 취지로 엄격하게 해석함이 상당하다. 따라서 원고들이 피고회사의 종업원의 지위를 취득한 사이에 피고회사에 대해 가지는 임금청구권은 채용내정의 취소, 즉 해고와 관계없이 당연히 발생하는 권리이므로 사전에 이에 관해 부제소 합의를 하였거나 또는 그 기간 동안의 임금청구권을 포기한 것으로 볼 수 없다.

청소년노동교육

●노동교육

기존의 예비근로자 노동교육에서 2009년 사업계획 수립시 변경된 명칭. 명칭과 달리 교육대상은 청소년에 한정되지 않고 대학생도 포함하므로 다시 예비근로자 노동교육으로의 회귀할 필요성이 있다.

체계적직무훈련

●노동교육

체계적 현장훈련(S-OJT: Structured-OJT)은 사업장내 고숙련 근로자(상사, 선배 등)가 신입사원, 미숙련 근로자 등을 대상으로 업무현장 또는 업무현장과 유사한 장소에서 사전에 준비된 교육 · 훈련계획(트레이너, 훈련대상자, 훈련일정, 훈련내용 등)에 따라 실시하는 훈련.

체납처분

●노동법

납입통지를 한 보험료 및 기타징수금이 법정기일까지 이행되지 아니한 경우 독촉을 하고 그 후에도 완납치 않을 때에는 행정상 강제집행의 일환으로 징수 수행자가 체납자의 재산을 압류하고 이를 환가하여 그 환가한 대금으로 징수금에 충당하는 강제징수 절차를 말한다.

체당금

●노동법

회사의 도산으로 인하여 임금, 휴업수당 및 퇴직금을 지급받지 못하고 퇴사한 근로자에게 국가가 사업주를 대신하여 임금채권보장기금에서 지급하는 3개월분의 임금 또는 휴업수당, 3년분의 퇴직금. 회사가 도산하여 사업주의 임금지급능력이 없거나 임금지급능력이 다소 있다고 하더라도 임금을 받기 위해서는 법원의 경매절차를 거쳐야 하는 등의 번거로움이 있기 때문에 근로자가 신속하게 임금채권을 확보하여 생활의 어려움을 덜게 하고자 체당금제도가 도입되었다. 체당금을 받으려면 회사가 도산되어야 하는데, 법원의 결정에 의한 재판상 도산(파산법에 의한 파산의 선고, 화의법에 의한 화의개시의 결정, 회사정리법에 의한 정리절차의 개시결정)과 사실상의 도산이 있다. 사실상의 도산이란 상시근로자 수가 300인 이하의 사업장에서만 인정되는데, 사업주의 경영악화로 인하여 사업이 폐지되었거나 폐지과정에 있고, 임금 및 퇴직금 등을 지급할 능력이 없거나 현저히 곤란한 상태에 있는 경우로서 관할 고용노동부로부터 '도산등사실인정' 을 받은 경우를 말한다. 고용노동부로부터 도산등사실인정을 받기 위해서는 퇴직한 다음 날부터 1년 이내에 도산등사실인정신청서를 회사주소지 관할 지방노동사무소에 제출해야 한다. 또한 체당금을 받기 위해서는 노동자의 퇴사시기도 중요한데, 퇴직기준일의 1년 전이 되는 날 이후부터 3년 이내에 도산한 회사에서 퇴사해야 한다. 퇴직기준일은 ①파산의 선고, 화의개시의 결정 또는 정리절차 개시의 결정이 있는 경우에는 그 신청일 ②화의법에 의한 화의개시 신청 후 또는 회사정리법에 의한 정리절차 개시의 신청 후 법원이 직권으로 파산의 선고를 한 경우에는 그 신청일 또는 선고일 ③도산등사실인정의 신청일이다.

체당금의지급청구

●노동경제

임금, 퇴직금, 재해보상금 기타 근로관계로 인한 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당에 대하여 후순위이지만 조세, 공과금 및 다른채권에 우선한다. 그러나 최종 3개월분의 임금과 3년분의 퇴직금 및 재해보상금은 질권, 저당권보다도 우선하여 사용자의 재산이 강제집행되는 경우에는 최우선적으로 배당을 받을 수 있다. 임금채권보장법에 의하여 기업이 도산하거나 휴폐업으로 임금이나 퇴직금을 받지 못하는 경우에는 사업장관할 고용노동부 지방사무소에 3개월분의 임금이나 3년분의 퇴직금에 대하여 체불임금(체당금)을 신청하면 근로복지공단에서 임금채권보장법에 의하여 임금채권보장기금에서 사용자를 대신해 일정금액의 체당금을 지불해준다. 근로복지공단에서 먼저 대신해서 지불해주는 체당금은 개별근로자의 체불임금을 전액 해결해주는 것이 아니라 기본적인 생계유지를 위한 범위내에서 연령별, 월정 상한액을 정하고 있으므로 이를 초과하는 부분은 근로자가 개별적으로 사용자에게 청구하거나 관할지방 노동사무소에서 체불임금확인을 받아 법원에 배당신청을 하여야 한다. • 연령에 따른 상한액: 퇴직 당시의 연령 월정상한액 45세 이상 120만 원, 30세 이상45세 미만 100만 원, 30세 미만 80만 원. 따라서 최대로 받을 수 있는 금액은 3개월분의 임금 360만 원과 3년간 퇴직금 360만 원을 합해 모두 720만 원이다. 이 금액을 초과할 때는 근로자가 별도로 사용자의 재산에 대하여 압류를 하거나 법원에 배당신청을 하여 변제받아야 한다.

체당금지급요건과청구절차

●노동법

⑴지급요건 회사의 파산이나 도산시 미지급임금이나 퇴직금을 우선변제 받기 위해서는 고용노동부에 체당금신청을 하여야 하며 체당금지급대상 사업주 및 근로자의 요건은 다음과 같다. 가)사업주의 요건 ①산재보험의 당연적용 사업에 해당하는 사업의 사업주일 것(당연적용사업이란 상시근로자가 5인 이상인 사업장을 말함) ②1년 이상의 기간 동안 당해사업을 행하고 있을 것 ③체당금 지급사유인 파산선고 등을 받았거나 사실인정을 받았을 것 나) 근로자에 관한 요건 근로자가 체당금을 지급받을 수 있기 위해서는 퇴직 당시의 사업주가 상기의 요건을 갖추고 있어야 하고 파산선고 등이나 사실인정을 신청한 날을 기준으로 1개월 전부터 1년 이내에 당해 사업에서 퇴직하였을 것. ⑵청구절차 ①청구인(근로자)–지방노동사무소에 도산등사실인정 신청 ②지방사무소–도산등사실인정 통지 ③근로자–지방사무서에 확인신청 및 지급 청구 ④지방사무소–확인결과 통지 ⑤지방사무소–근로복지공단에 지급청구서 송부 ⑥근로복지공단–금융기관에 송금 ⑦금융기관–근로자계좌에 입금

체크리스트법

●노동교육

오스번이 개발한 방법으로, 체크리스트에 새로운 아이디어를 내는 체크포인트를 준비해 두고 하나씩 찾아 나가는 방법이다. 설악산의 정상까지 대다수의 사람이 오를 수 있는 것은 오르는 길 요소요소에 정상까지의 거리가 표시되어 있어 오르는 동안 격려도 되고, 목적지까지에 대한 자신의 위치를 체크할 수 있기 때문이라고 한다. 마찬가지로, 무언가를 생각하는 경우도 그저 막연하게 생각하기보다는 발상을 재촉하는 중요한 포인트를 미리 정해두고, 순서대로 체크해 가는 방법이 바로 '체크리스트법'이다. 즉, ①다른 용도는 없는가? ②크게 하면? ③작게 하면? ④바꾸면? ⑤반대로 하면? ⑥결합시키면? ⑦형태를 바꾸면? ⑧대용할 것은? 등의 분야에서 여러 가지 체크포인트를 만들어 두고 아이디어를 찾는 방법이다. 자기 스스로 자기의 행동이나 업무를 검토해 보고, 분석해 보기 위한 목적으로 많이 사용된다. 예를 들면 교육담당자로서의 자질을 체크해 본다든가 세일즈맨으로서의 능력, 업무, 태도 등을 체크하는 식이다. 체크리스트법은 누구나 활용할 수 있는 확실성을 중시하는 발상법이지만, 체크리스트에 너무 의지하면 발상이 기계적이 되거나 불필요한 발상으로 흐를 우려가 있다.

체험학습

●노동교육

직접경험을 통하여 얻는 학습. 교사가 교과서를 통해 가르치는 것을 간접적으로 받아들이는 학습이 아니고, 현실사회 또는 자연과 접촉하며 생활하는 가운데 얻은 경험을 바탕으로 학습하는 것을 말한다. 이와 같은 경험학습은 경험에서 시작하여 경험학습으로 끝맺는 학습이라고 할 수 있으므로 학습자에게 생생한 동기(動機)를 주며 학습을 생활화, 사회화하도록 하여야 한다. 경험학습은 전통적인 교육의 간접경험에 대하여 직접경험을 체득하게 하는 학습이다.

초과근로수당

●노동경제

정규 근로시간을 초과하여 근로한 사람에게 지급하는 수당. 근로시간은 초과할 수 없으나, 당사자 간의 합의에 의하여 1주일에 12시간 정도 연장근로할 수 있다. 사용자가 특별한 사정이 있는 경우에는 고용노동부 장관의 인가와 근로자의 동의를 얻어 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부 장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체없이 승인을 얻어야 한다. 고용노동부 장관은 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정할 경우에는 그 후 연장기간에 상당하는 휴게 또는 휴일을 줄 것을 명할 수 있다. 이 경우 통상임금의 2분의 1 이상을 가산하여 지급하여야 한다. 이는 야간근로 또는 휴일근로의 경우에도 마찬가지이다.

초과근로시간

●노사관계

연장근로시간, 휴일근로시간 등 정상근로시간 외에 초과하여 근로한 시간.

초과급여

●노동경제

근로기준법상의 최고 실근로시간을 초과하는 근로(시간외근로)로 인하여 추가로 지급되는 급여를 말하며 다음으로 구성된다. ①연장근로수당: 근로기준법에서 정한 기준근로시간을 초과하여 근로한 경우에 지급하는 수당으로 통상임금의 100분의 50이상을 지급 ②야간근로수당: 오후 10시부터 오전 6시 사이에 근로한 경우에 지급하는 수당으로 통상임금의 100분의 50 이상을 지급 ③휴일근로수당: 휴일에 근로한 경우에 지급하는 수당으로 통상임금의 100분의 50 이상을 지급

초과실근로시간

●노사관계

조사대상기간 1개월간 연장근로시간, 휴일근로시간 등 소정 근로시간 외에 초과하여 근로한 시간.

총공사금액

●노동경제

총공사에 소요되는 일체의 금액. 동일한 건설공사를 2이상으로 분할도급(발주자가 직접 시공하는 부분을 포함)하는 경우에는 각 도급금액을 합산하여 산정하며 발주자가 재료를 제공할 경우에는 그 재료의 시가환산액을 포함한 공사비 총합계금액을 말한다.

총공사실적

●노동경제

당해보험연도 건설공사의 총기성공사 금액을 말한다. 일정한 건설공사장에서 최종공작물(최종목적물)을 완성하기 위하여 행하여지는 토목공사, 건축공사 기타의 공작물의 건설공사와 건설물의 개조, 보수, 변경 및 해체 등의 공사 또는 각각의 공사를 행하기 위한 준비공사 등과 상호관련하여 행하여지는 작업 일체를 총칭한다.

총괄평가

●노동교육

교수학습활동이 종료된 시점에서 전체 교육프로그램의 효과성이나 학습자의 교육목표달성 정도를 파악하는 데 주목적이 있는 평가. 총괄평가는 변화결과에 대한 최종적인 종합판단에 관심이 있다.

총근로시간

●노사관계

정상근로시간과 초과근로시간의 합계.

총액임금제

●노동경제

근로자가 1년간 고정적으로 지급받는 기본급과 각종 수당, 상여금 등을 합산하여 12로 나눈 액수를 기준으로 임금인상률을 결정하는 제도. 총액임금에는 고정기본급 · 직무수당 · 정기상여금, 연월차수당 등 지급금액이 확정되어 있는 수당은 모두 포함되며, 연장근로수당 · 야간근로수당 · 휴일근로수당 등 경영성과에 따라 지급되는 성과급적 상여금 및 특별상여금은 제외된다. 고용노동부가 1992년 '임금교섭지도지침'을 통해 발표한 임금정책이다. 임금체계를 합리화하여 각종 명목의 수당 신설로 인한 임금의 편법인상을 막고 고임금업종의 임금인상을 억제하려는 것으로, 공무원 · 국공영기업체 · 언론사 · 대기업 등을 대상으로 실시하고 있다. 그러나 중점관리대상으로 지정된 대기업 · 공공기관 · 언론사 등의 노조 등은 이 제도가 정부의 임금통제책으로 이용되고 있으며, 헌법에 보장된 평등권과 자율적 단체교섭권을 침해한다는 이유로 반발하고 있다.

총체적품질경영

●노동교육

기업의 총체적품질경영(TQM) 철학과 방법은 1980년대 말부터 영국, 캐나다. 미국을 중심으로 학교조직에도 적용되기 시작하였다. 이는 교육비가 매년 증가함에 따라 교육투자 수익에 대해 관심을 갖게 되었으며, 정보기술과 세계경제 속에서 국가 간 경쟁전략으로 교육투자와 그 성과의 중요성에 대한 인식이 증대됨에 따라 도입되었다. 전문가 집단이 기준, 적절한 방법 및 질 요건을 결정하고 실제 이 기준들을 어느 정도 충족시켰는지를 조사하는 감독 또는 평가과정이 수반되는 것을 말하는 질 보증, 계약 적합, 수요자 주도의 질 등 질 관리가 매우 중요하다. TQM을 성공적으로 실시하는 조건에는 먼저 다섯 가지 특징이 있는데 ①조직 구성원 간의 제휴와 공유된 비전에 대한 헌신, ②질에 대한 수요자 주도적 및 과정 지향적 기초에 관한 폭넓은 이해, ③우수한 팀과 팀작업의 구축, ④도전적이거나 비상한 목표 설정, ⑤효과적 측정에 의한 피드백 등이다. 또한 3C(Culture Commitment 및 Communication)는 문화는 조직을 결속시키는 내재적 규칙, 가정 및 가치이며, 헌신은 모든 조직 구성원이 조직 목표에 대한 소유의식이 크고 그것을 달성하기 위하여 위험을 감행하며 혁신과 발전 기회에 관하여 잘 아는 사람과 더불어 체계적으로 작업하는 것이며, 의사소통은 작업팀 내에서 또는 팀 간에 이루어지는 의사소통이 강력하고 단순하고 효과적임을 말한다. 세 가지 요소로는 ①신뢰(trust): 신뢰란 얻어야만 되는 것이지 사거나 거래를 통해 확보되거나 자동적으로 유지될 수 있는 것이 아니다. 신뢰는 조직 문화의 3C의 많은 측면이 의존하는 기초가 된다. ②지도성(leadership): 지도성은 대체로 조직에서 지위의 문제로 보는 것이 아니라 경영자는 일을 바르게 한다. 지도자는 올바른 일을 한다는 등의 존경의 문제로 간주되고 그렇게 하는 것으로 인정받는 것이다. ③권한위임(empowerment): 경영하는 과정에 가장 가까운 사람들에게 그 과정을 자신들이 경영하도록 권한을 부여하는 것이다.

총파업

●노사관계

동일 기업, 동일 산업, 동일 지역의 전체가 공동의 요구를 내걸고 통일적으로 단행하는 파업. 총동맹파업이라고도 한다. 총파업은 대개 고도의 정치 스트라이크로 조직되며 혁명운동의 강력한 무기가 되기도 한다. 예로부터 노동운동에는 총파업의 평가를 둘러싸고 두 주장이 대립되어 왔다. 무정부주의자나 아나르코생디칼리슴(무정부주의적 조합주의)은 총파업을 전쟁 반대나 혁명 달성의 최후 수단으로 강조해 온 반면, 마르크스주의자는 그와 같은 규정이 노동자의 투쟁 의미를 단순한 파업으로 축소 해석하여 노동조합을 파업단체로 한정시켜 버린다고 비판하고, 총파업이 강력한 무기가 될 수 있기는 하나, 노동운동을 위한 투쟁수단의 일부에 지나지 않는다고 주장하였다. 일반적으로 오늘날의 총파업은 데모나 집회 등 갖가지 투쟁 형태와 결합하여 조직된다.

총회소집권자의지명요청

●노동법

노동조합의 대표자는 필요시 언제라도 임시총회 또는 임시대의원회를 소집할 수 있고, 조합원 또는 대의원 1/3 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구할 때에는 지체 없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 한다. 조합원 또는 대의원의 1/3 이상이 회의에 부의할 사항을 제기하고 회의의 소집을 요구하였는데도 불구하고 대표자가 회의 소집을 고의로 기피하거나 해태하는 경우에는 조합원 또는 대의원의 1/3 이상이 행정관청에게 소집권자의 지명을 요구할 수 있는데, 이를 총회소집권자의 지명요청이라고 한다. 총회소집권자의 지명요청을 받은 행정관청은 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고 노동위원회의 의결이 있을 때에는 지체없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다. 아울러 행정관청은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 1/3 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구할 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다. 임시총회의 소집권자를 지명하기 위해서는 노동위원회의 의결을 얻어야 하나 노조 대표자가 없는 경우에는 행정관청이 직권으로 소집권자를 지명할 수 있다. 노동조합의 대표가 어느 정도의 기간 동안 총회의 소집을 지연시키고 있을 때 해태에 해당하는가에 대해 고용노동부 유권해석에 따르면 '총회소집요청이 있으면 즉시 소집공고를 하였어야 한다' 고 하므로 통상적으로 공고에 필요한 시간이 지나면 해태로 본다. 그러나 회의 소집의 지연이 불가피한 사유에 의한 것이거나 정당한 이유가 있을 때에는 행정관청이 회의소집권자를 지명할 수 없기 때문에 통상 수차례에 걸친 회의소집 요구와 거부사실이 존재해야만 어렵게 총회소집권자 지명요청이 받아들여진다. 소집권자 지명 시에는 부의사항을 명확히 하고, 부의사항 이외는 처리할 수 없음을 명시하게 된다. 소집권자 지명을 받은 자는 지체없이 회의 일시 · 장소 · 부의 사항을 공고하고 규약에 정한 절차에 따라 회의를 소집해야 하는데, 특히 임시총회(대의원회) 소집권자 지명을 받은 자는 제시한 목적 사항 이외의 사항을 처리할 수 없다. 예컨대 임원 불신임 사항이 없음에도 불구하고 특별결의 등으로 불신임하는 경우 등은 인정되지 않는다.

최고보상 · 최저보장

●노동복지

산재보험에 의한 보상은 산재를 입은 근로자의 과실이나 손해율을 불문하고 일정한 기준에 따라 보상액이 결정되는데, 피재자의 평균임금을 기준으로 보험급여가 정해진다. 이에 따라 평균임금이 너무 낮다면 요양기간 중 기본적인 생활영위 자체가 보장되지 않는 문제점이 발생하고, 고액임금자의 경우 고액의 보험급여를 받게 됨으로써 산재근로자 상호간, 산재근로자와 재직근로자의 관계에서 형평성의 문제가 야기된다는 점을 보완하기 위해 산재법은 최저보상기준액제도와 최고보상기준액제도를 두고 있다. 즉 산재근로자의 평균임금이 최저보상기준액 미만인 경우 최저보상기준액을 평균임금으로 하여 보험급여를 지급하고, 평균임금이 최고보상기준액을 초과하면 최고보상기준액을 평균임금으로 하여 보험급여를 지급함에 따라 최저보상과 최고보상이 이루어지는데, 최저보상은 일찍부터 도입된 것이나 최고보상은 산재보험급여의 합리성과 형평성을 도모하고 고임금근로자와 저임금근로자 간 소득재분배기능을 강화한다는 취지에서 2000년 7월부터 시행되었다. 2005년9월1일부터 2006년8월31일까지 적용되는 최저보상기준액은 4만5,700원(9.15% 인상)이며, 최고보상기준액은 15만5,360원(2.7% 인상)이다. 휴업급여 및 상병보상연금에는 최저보상기준액이 적용되지 않고, 최저임금법상의 최저임금 자체를 1일당 휴업급여로 지급한다. ▶산재법 제38조 6항: 보험급여(장의비를 제외한다)의 산정에 있어서 당해 근로자의 평균임금 또는 제3항 내지 제5항의 규정에 의하여 보험급여의 산정기준이 되는 평균임금이 대통령령이 정하는 바에 따라 매년 고용노동부 장관이 고시하는 최고보상기준금액을 초과하거나 최저보상기준금액에 미달하는 경우에는 그 최고보상기준금액 또는 최저보상기준금액을 각각 당해 근로자의 평균임금으로 한다. 다만, 최저보상기준금액을 적용함에 있어서 휴업급여 및 상병보상연금의 경우에는 그러하지 아니하다.

최저보상기준액

●노동복지

산업재해보상보험법에 의한 업무상의 재해를 당한 근로자의 평균임금이 고용노동부 장관이 고시한 최저보상기준액보다 낮은 경우 산재근로자 및 유족을 보호하기 위하여 책정한 금액을 말하며 동 기준액은 장해급여, 유족급여 및 장의비에 적용한다.

최저생계비

●노동경제

국민이 건강하고 문화적인 생활을 유지하기 위하여 소요하는 최소한의 비용. 최저생계비는 보건복지부 장관이 일반국민의 소득 · 지출 수준과 수급권자의 생활실태, 물가 수준 등을 고려해 매년 12월1일까지 '중앙생활보장위원회'의 심의 · 의결을 거쳐 최저생계비를 결정 · 공표해야 한다. 보건복지부 장관은 최저생계비를 결정하기 위하여 필요한 계측조사를 5년마다 실시한다. '중앙생활보장위원회'는 기초생활보장제도의 시행과 관련해서 중요한 사안들을 심의, 의결하는 기구로서 복지부 장관을 위원장으로 하고, 재경부, 고용노동부, 행자부, 기획예산처 차관과 관련 전문가 공익위원 등 총 10인으로 구성되어 있다.

최저임금

●노동경제

임금액의 결정은 근로자와 사용자가 자율적으로 결정하는 것이 원칙이다. 대부분 노동조합이 있는 경우에는 회사와 노동조합이 단체교섭을 통하여 결정하고, 노조가 없는 기업에서는 회사의 급여규정이나 당사자 간의 합의로 결정하게 된다. 그러나 정부는 임금의 최저수준을 정하여 놓고 당사자가 자율적으로 임금을 결정하더라도 이 최저기준에 미달하면 자동적으로 정부가 정한 최저수준의 임금을 강제로 지급하도록 하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하도록 하고 있다. 이렇게 정부가 정하여 놓은 임금의 최저수준을 최저임금이라고 하며 사용자는 근로자에 대하여 최저임금에 미달하는 임금을 지급할 수 없다. 이를 어기면 처벌을 받게 된다. 최저임금은 고용노동부 장관이 매년 결정고시하며 그해 9월1일부터 다음 해 8월31일까지 적용된다. 최저임금제도는 사회적으로 용납하기 어려운 저임금 근로자의 최저생계비를 보장하기 위하여 국가가 사용자와 근로자 간의 임금결정 과정에 직접 개입하여 임금의 최저수준을 정하고 사용자에게 이 수준 이상의 임금을 지급하도록 법적으로 강제하는 제도이며 헌법 제32조에서는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하도록 하고 있다.

최저임금법

●노동법

이 법은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 하며 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간 · 일(日) · 주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일 · 주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다. 최저임금의 효력에 의하면 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하며 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니된다. 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 보는데, 단 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자, 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자는 최저임금의 적용에서 제외된다.

최저임금심의위원회

●노동경제

최저임금에 대한 심의 기타 최저임금에 관한 중요사항를 심의하는 위원회이며 노 · 사 · 공익위원 각 9인으로 구성한다.

최저임금액

●노동경제

최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간 · 일 · 주 또는 월을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일 · 주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정하는 때에는 시간급으로도 이를 표시하여야 한다. 취업기간이 6개월을 경과하지 아니한 18세 미만의 근로자에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 의하여 제1항의 규정에 의한 최저 임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 임금이 통상적으로 도급제 기타 이와 유사한 형태로 정하여져 있는 경우에 있어서 제1항의 규정에 의하여 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정될 때에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 최저임금액을 따로 정할 수 있다.

최저임금의결정

●노동경제

고용노동부 장관은 매년 3월 31일까지 최저임금심의위원회에 심의를 요청하고, 최저임금심의위원회는 심의요청을 받은 날로부터 90일 이내에 심의하여 최저임금안을 고용노동부 장관에게 제출하면 고용노동부 장관은 8월 5일까지 새로이 적용될 최저임금을 결정 · 고시한다. 최저임금의 결정 기준은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금 및 노동 생산성이다.

최저임금의적용

●노동경제

현행 최저임금법은 '근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장'을 적용대상으로 하므로 1인 이상의 노동자를 고용하고 있는 모든 사업장에 대해서 적용되는 것이 원칙이다. 2005년 개정 이전에는 연소자에 대한 특례규정을 두어, 취업기간이 6개월 미만인 18세 미만자에 대해서는 일반 노동자에게 적용되는 시간급 최저임금액의 90%를 시간급 최저임금으로 하였으나, 2005년 5월 최저임금법이 개정됨에 따라서 18세 미만자에게도 최저임금이 완전하게 적용된다. 다만 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날로부터 3개월 이내인 자에 대해서는 시간급 최저임금액의 90%만 적용되며, 근로기준법 제61조 제3호에 규정된 감시 · 단속적 노동자로서 사용자가 고용노동부 장관의 승인을 얻은 자와, 정신 또는 신체의 장애로 인하여 종사시키고자 하는 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자에 대해서는 최저임금 적용이 배제될 수 있다. 최저임금법 제6조 제4항은 최저임금법의 규율대상에서 제외하는 항목을 규정하고 있는데, 이는 최저임금을 적용함에 있어서 사업장에서 지급되는 임금이 최저임금에 위반되는지를 판단하기 위한 기준으로 제시하는 것이다. 즉, 노동자가 지급받는 임금에서 최저임금법이 규율하고 있는 항목만을 시간급으로 환산하여 고시된 시간급 최저임금과 비교하여 최저임금 위반 여부를 판단한다. 최저임금에서 제외되는 임금항목은 최저임금법 시행규칙에서 정하고 있는데, 이는 고용노동부에서 정하고 있는 통상임금의 범위와 유사하다. 그 내용은 다음과 같다. ①단체협약, 취업규칙 또는 근로계약에 지급근거가 명시되어 있거나 관례적으로 지급하는 임금 또는 수당과 ②미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급제의 경우에는 총근로)에 대하여 매월 1회 이상 정기적 · 일률적으로 지급하는 임금 또는 수당이 포함되며, 1개월을 초과하는 기간의 출근성적, 근속, 기타 사유에 의하여 지급하는 수당과 임시적인 사유에 의하여 지급하는 수당, 사유발생일이 불확정적인 수당, 연월차수당, 시간외근로수당, 유급휴일 · 휴가수당, 기타 생활보조적 · 복리후생적 성격의 수당 등은 포함되지 않는다. 또한 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자, 수습 사용 중에 있는 자 중 고용노동부 장관의 인가를 받은 자에 대하여는 최저임금을 적용하지 아니한다.

추가징수

●노동복지

허위 또는 부정한 방법으로 실업급여를 수령한 근로자에게 지급받은 금액에 대하여는 반환명령을 하고 여기에 그 금액에 해당하는 만큼 추가로 징수하는 것(고용보험법 제62조).

춘투

●노사관계

춘계투쟁의 약칭으로 매년 봄이 되면 각 노동조합이 보조를 맞춰 임금인상 등을 요구하는 공동투쟁이다. 본래 일본에서 붙여진 명칭이다. 일본뿐만 아니라 우리나라에서도 사실상 이 시기에 임금인상이 집중되어 전 산업에서 당해연도의 임금인상률이 결정된다. 이런 이유로 춘투는 노사교섭의 기본적인 패턴이 되고 있다.

출산휴가

●노사관계

→ 산전후휴가

취업규칙

●노사관계

취업규칙이란 회사가 질서유지를 위하여 만들어 놓은 규정으로 상시10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부 장관에게 신고하여야 한다. 근로자들은 사용자가 직장질서 유지를 위하여 작성한 취업규칙을 준수하여야 하며 사용자 역시 취업규칙에 정해진 내용에 의하여 회사를 운영해야 된다. 임금, 근로시간, 상여금, 퇴직금, 근로자의 해고나 징계 등은 모두 취업규칙에 따라야 한다. 취업규칙은 법률과 단체협약에 위배될 수 없으며 근로계약보다 우선하지만 법률이나 단체협약에서 정한 기준보다 유리할 경우 취업규칙이 우선 적용된다. 기존의 취업규칙을 변경하는 경우에도 사용자는 고용노동부에 변경신고를 하여야 하며 특히 근로자들에게 불리하게 변경할 때에는 근로자 과반수의 동의를 얻어야 된다.

취직촉진수당

●노동복지

실직한 근로자의 생계지원을 목적으로 하는 것이 아니라 구직급여를 지급받는 근로자의 재취직을 촉진하기 위하여 부가급여의 성격으로 지급하는 수당. 취직촉진수당에는 조기 재취직수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비의 4가지 종류가 있다.

2011

고용노동용어 **해설**

Employment and Labor Terminology

ㅋ

● 노동경제 ● 노동교육 ● 노동법 ● 노동복지 ● 노사관계,국제노동

카운슬링

●노동교육

클라이언트(조언을 구하는 사람, 來談者)를 중심으로 한 문제해결, 적응, 인격적 성장 등을 원조하는 관계, 또는 그 과정. 카운슬링에는 지시적 카운슬링과 비지시적 카운슬링이 있다. 전자는 카운슬러(面談者)가 조언과 지시, 정보를 제공하고, 대화하면서 문제해결을 도모하고자 한다. 후자는 클라이언트와 카운슬러가 각자 대등한 파트너로서 대하고, 상대의 입장이 되어 감정을 이해하고 함께 생각하는 가운데 클라이언트 자신이 스스로 문제를 해결할 수 있도록 원조해가는 방법을 말한다. 요컨대, 사람이 사람을 조작하는 것은 가능하지 않다는 대전제하에, 클라이언트 자신이 해결의 경로를 밟아가도록 조력하는 방법으로 진행한다. 카운슬링은 인사상담이나 면담과는 기본적으로 차이가 있다. 연수에서는 관리 감독자에게 부하의 문제를 해결하기 위하여 카운슬링의 방법을 가르치는 것이 있다. Carl P. Rogers의 비지시적 카운슬링이 주류를 이루고 있다.

커리큘럼

●노동교육

교육의 모든 과정을 마칠 때까지 요구되는 교육목표, 교육내용 그리고 학습에 필요한 연한과 연한 내에 있어서의 학습시간 배당을 포함한 교육의 전체 계획.

컴퓨터원용

●노동교육

교육현장에서의 일을 수업계획 및 교재작성(Plan), 수업(Do), 학습진단 · 평가(See)의 세가지로 나누어 이 모든 활동을 컴퓨터로 종합적으로 지원하는 것이 컴퓨터원용교육 (CBE)이다. CAI는 주로 학습하는 사람이 학습과제의 이해를 위해 컴퓨터를 이용하는 것이며, CMI는 수업계획의 작성이나 교재의 개발, 학급의 진단 · 평가를 위해 교사나 저자(Author)가 컴퓨터를 이용하는 것을 말한다. 컴퓨터 학습을 부드럽게 진행시키기 위해 학습자에게 학습의 평가결과를 피드백할 필요가 있다는 의미에서 CAI의 범주에 CMI의 일부를 포함하기도 한다. 역으로 교사가 학습자를 관리할 필요가 있기 때문에 CMI에 CAI 부분을 포함하는 경우도 있어 CAI와 CMI의 경계는 확실하지 않다.

코스별관리

●노사관계

종업원을 코스로 나누어 처우 · 관리하는 것. 코스는 무엇을 기준으로 하여 나누는를 파악하는 것이 중요하다. 이론적으로는 몇 가지 형태의 코스 분류가 있지만, 대개 두 가지로 나눌 수 있다. 기획업무에 종사하면서 전국적 규모로 전근이 되는 코스, 정형적 업무에 종사하고 전근이 되지 않는 코스로 나누어진다. 전자를 '종합직', 후자를 '일반직'이라고 부르지만 각 코스를 성에 따라 구분하게 되면 남녀고용평등법과 관련해 문제가 될 수 있다.

코칭

●노동교육

전문적인 코칭이란 인생, 경력, 비즈니스와 조직에서 뛰어난 결과를 달성할 수 있도록 도와주는 지속적이며 전문적인 관계를 말한다. '코치'의 어원은 헝가리의 도시 코치(Kocs)에서 개발된 '네 마리의 말이 끄는 마차' 에서 유래하였는데, 1980년대 후반 미국의 기업들이 코칭을 도입하여 전문적인 비즈니스 코칭이 생겼다. 코칭은 개인의 변화와 발전을 지원하는 파트너십 과정이다. 현대사회에서 코칭의 의미는 뿌리끼리 얽혀 서로를 지탱해주는 빅트리의 존재 방식처럼 환경에 휩쓸리지 않고 서로를 지지해주면서 변화를 리드하는 방법이다.

콜브의경험학습사이클(모델)

●노동교육

콜브의 경험학습사이클은 '구체적 경험 → 반성적 관찰 → 추상적 개념화 → 능동적 실천' 이고, 학습유형은 수렴형, 확산형, 동화형, 적응형 등으로 분류된다.

큐더블유엘

●노사관계

인간다운 노동생활을 뜻하는 용어. 1960년대 말 미국의 L.E. 데이비스가 처음 사용하였다. QWL의 대상은 매우 광범위하지만, 목표는 노동의 인간화, 즉 근로자가 인간다운 노동생활을 하도록 직무를 설계하고 편성해 가는 데 있다. 이를 실현하기 위해서는 근로자가 여러 면에서 경영의 의사결정에 참여하는 것이 기본요건이 된다. 1973년 국제 QWL위원회가 발족하여, QWL에 대한 관심이 국제적으로 고조되었다. 그 이유로는 현대산업사회가 작업의 단순화와 표준화가 지나치게 진행되었다는 것, 근로자의 의식이나 욕구가 고도화함으로써 예전처럼 높은 임금이나 노동시간 단축 등만으로는 만족하지 않게 되었다는 것을 들 수 있다.

클로즈드숍

●노사관계

근로자가 조합에 가입되어 있는 것을 고용조건으로 하는 노사간의 협정.

2011

고용노동용어 **해설**

Employment and Labor Terminology

ㅌ

● 노동경제 ● 노동교육 ● 노동법 ● 노동복지 ● 노사관계,국제노동

타당도

●노동교육

신뢰도와 마찬가지로 평가, 진단시에 꼭 거쳐야 할 사항으로서 측정하고자 하는 내용을 바로 측정했는지를 검토하는 것이다. 예를 들면 초등학생의 수리적 능력을 알아보는 시험지를 만들었는데 그 시험지의 문항이 전부 한자로 구성되어 있다면 그 시험지는 초등학생의 수리 능력을 검증할 타당성이 없다고 말할 수 있다.(실제 수리능력보다 한문실력에 의해 성적이 좌우될 소지가 있으므로) 이러한 타당성 검토는 전문가에게 자문을 하거나 또는 실제검사를 실시할 대상 중 일부에게 사전테스트(파일럿 테스트)를 해봄으로써 피드백을 받을 수 있다.

타임오프제

●노사관계

근로시간면제(타임오프, time-off)제도는 노조 전임자에 대한 사용자의 임금 지급을 원칙적으로 금지하되 노사교섭, 산업안전, 고충처리 등 노무관리적 성격이 있는 업무에 한해서 근무시간으로 인정해 임금을 지급하는 제도로 노조 전임자가 한 해 동안 유급으로 근로시간을 면제받는 제도이다. 다시 말해 회사 업무와 무관한 노조와 관련된 업무만 담당하는 노조 전임자에게 회사 측이 임금 지급을 금지하는 대신 노사 공통의 이해가 걸린 활동에 종사한 시간을 근무시간으로 인정하는 제도로 이해되며 2010. 7. 1..부터 시행되고 있다.

탄력적근로시간제

●노사관계

근로기준법 제49조의 1일 8시간 1주 40시간의 법정근로시간을 변형한 근로시간 형태. 종전에는 탄력적 근로시간제가 근로자들의 생활리듬에 악영향을 주고 근로조 건이 저하될 것을 우려해 이를 금지하다가 근로시간 유연화를 위해 1997. 3. 13. 근로기준법 제정으로 법제화되었다. 2주 단위의 탄력적 근로시간제는 취업규칙에 의해 단위기간 평균 1주 40시간의 범위내에서 특정 주 48시간을 한도로 도입할 수 있으며(동법 제50조 제1 항), 1개월 단위의 탄력적 근로시간제는 노사 서면합의에 의해 단위기간 평균 1주 40시간의 범위내에서 특정 주 52시간, 특정 일 12시간을 초과할 수 없다(동법 제50조 제2항). 15세 이상 18세 미만 근로자와 임신중인 여성근로자는 적용에서 배제하며(동법 제50조 제 3항), 사용자는 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전방안을 강구하여야 한다(동법 제50조 제4항).

테일러시스템

●노동경제

테일러가 의식적으로 연구에 몰두한 최초의 관리문제는 고용자와 노동자 사이의 대립을 해결하려 한 데 있었다. 테일러는 매일매일의 생산활동에서 최고의 생산량과 최우수 품질을 달성함으로써 해결할 수 있다고 주장했다. 노동자가 주장하는 높은 임금과 고용주가 주장하는 저노무비의 실현이 노동문제의 해결에 통한다는 견해는 고임금, 저노무비의 원칙으로서 주장되었다. 이 원칙을 현실화하기 위한 관리방식이 테일러 시스템이며 이것은 과업을 중심으로 한 공장관리를 의미한다.

토의법

●노동교육

다양한 과제와 문제에 대하여 상호간에 솔직하게 의견을 내어 공통의 이해를 꾀하면서 그룹의 결론을 도출해가는 방법. 토의법을 넓게 해석하면 사례연구와 CC 테스트법도 포함시킬 수 있지만, 통상은 일반적인 토의법을 가리키는 경우가 많다. 토의법이 연수에 등장한 것은 1950년대 TWI, MTP의 도입이 최초라고 보고 있다. 토의법의 효과로서는 ①참가자 중심의 진행방법으로, 주체성과 자발성을 높이고, ②집단결정으로서 결론이 수용되기 쉬우며, ③문제의식을 높이고, 자기계발의 동기부여가 가능하다는 등의 이점이 있다. 지식의 습득만이 아니라 태도변화를 촉진하는 장점이 있다. 토의법에는 ①발전적 토의법, ②자유 토의법, ③문제해결 토의법이 있다.

토의식기법

●노동교육

강사의 일방적인 강의가 아니라 수강생도 진행에 참여시키는 방법으로 강사와 수강생, 수강생끼리 의견이나 정보를 교환하는 참여학습의 한 형태. 토의의 종류는 원탁식토의(roundtable discussion), 배심토의(panel discussion), 공개토의(forum discussion), 대화식토의(dialogue discussion), 좌담식토의(symposium) 등이 있다.

통상근로계수

●노사관계

근로형태가 특이하여 산재보험 급여 산정시 평균임금을 적용하는 것이 적당하지 않다고 인정하는 경우에 통상근로계수를 적용하여 평균임금을 산정하는데, 통상근로계수란 1개월 대비 일용근로자가 근무하는 비율을 감안하여 고용노동부 장관이 고시하는 근로계수이다. 현재 고용노동부가 고시한 통상근로계수는 73/100이다. 즉 월급제의 경우에는 계속 근로한다고 보지만 일용근로자의 경우 월기준 22일 정도를 일한다고 보고 일당의 73%만 평균임금으로 인정하는 것이다. 통상근로계수가 적용되는 '근로형태가 특이한 근로자'는 1일 단위로 고용되거나 근로일에 따라 일당 형식의 임금을 지급받는 근로자(일용근로자)를 말한다. 그러나 평균임금 산정 사유발생일 당시 당해 사업의 동종업무에 종사하는 다른 일용근로자의 근로조건 등이 ①근로관계가 3개월 이상 계속되는 경우 ②평균임금 산정사유 발생일 직전 3개월간 월평균 근로일수가 통상근로계수의 산정기초가 되는 근로일수를 초과하는 경우 ③근로조건, 근로계약형식, 구체적 고용실태 등 제반사실관계를 고려할 때 동종업무에 종사하는 상용근로자와 유사하다고 인정되는 경우는 통상근로계수가 적용되지 않는다. 또한 평균임금 산정사유 발생일 당시 당해 사업에서 1개월 이상 근로한 일용근로자가 통상근로계수를 적용하는 것이 부적당하다고 신청하는 경우로서 명확한 경우에도 적용되지 않는다. 통상근로계수가 적용될 경우 일당의 73%의 70%(예컨대 일당이 7만 원이라면 73%의 70%는 3만5,770원이 됨)가 '휴업급여'가 되므로 불이익이 크나 더 보상을 받으려면 민사소송을 제기해야 한다. 산재보험 급여를 지급하기 위해 근로형태가 특이한 근로자의 평균임금을 산정하려면 재해일 이전 한 달간 지급된 임금총액을 그 기간에 근로한 일수로 나눈 금액에 통상근로계수를 곱하고, 재해일 이전 한 달간 지급받은 임금이 없으나 일당이 미리 정해진 경우에는 일당에 통상근로계수를 곱하여 산정한다. 재해일 이전 지급받은 임금도 없고 일당도 미리 정해져 있지 않다면 당해 사업에서 동종 업무에 종사하는 일용근로자의 일당을 고려해 통상근로계수를 곱하여 평균임금을 산정한다. 앞의 방식으로도 산정하지 못한다면 당해 지역의 동종 업무에 종사하는 일용근로자의 일당을 고려해 통상근로계수를 곱하여 산정한 금액을 평균임금으로 한다.

통상임금

●노동경제

통상임금이란 일반적으로 회사에서 이야기하는 기본급, 본봉 등의 명칭에 상관없이 근로자에게 정기적. 일률적으로 소정 근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다. 즉 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 임급지급시마다 고정적. 평균적으로 지급되는 일반임금을 말한다. 고정적, 평균적으로 매월 일률적으로 지급이 보장되는 기본급이나 본봉은 물론 직무수당, 직책수당, 조정수당, 물가수당, 출납수당, 승무수당 등은 통상임금에 포함된다. 그러나 개인의 근로시간에 따라 지급이 달라지는 연장수당, 월차수당, 연차수당, 상여금은 통상임금에 포함되지 않는다. 통상임금은 시간외 근로수당등 법정수당, 연월차수당 등의 산정기준이 된다.

통상적수당

●노사관계

단체협약, 근로계약, 취업규칙 등에 의하여 근로자에게 일 · 주 · 월 기타 임금산정 기간내의 소정 근로시간 또는 법정 근로시간에 대하여 정기적 · 일률적으로 지급하기로 정한 고정급 수당.

통일교섭

●노사관계

상급 노동단체 또는 산업별 노동조합과 이에 상응하는 사용자단체(노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체)가 교섭하는 방식. 사용자단체가 없는 경우 다수의 개별기업 사용자로부터 교섭권을 위임받은 자와 교섭하는 것도 가능하다.

통화불의원칙

●노동경제

임금지급 원칙의 하나로서 사용자는 임금을 통화로 지급하여야 한다는 것을 내용으로 하고 있다(근로기준법 제42조 제1항). 현금이 아닌 현물로 임금을 지급하는 경우에는 그 가격의 불안정, 현금으로 바꾸는 불편, 재고품의 처리 등에서 오는 근로자의 불이익을 해소하려는 데 그 취지가 있다. 다만 법령이나 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 통화 이외의 현물로 지급할 수도 있다(동법 제42조 제1항 단서).

퇴직공제금

●노사관계

건설근로자로서 퇴직공제계약을 체결한 사업주가 피공제자에게 임금을 지급할 때마다 근로일에 상응하는 만큼 납부한 공제부금. 납부월수가 12개월 이상인 자로서 건설업 퇴직(사망 포함)시에 공제부금의 납부월수에 따라 공제회로부터 지급받는 금액.

퇴직금

●노사관계

근로자가 상당한 기간을 근속하고 퇴직할 경우에 지급하는 일시금. 퇴직수당, 퇴직 위로금, 퇴직 공로보상금 등으로 불리고 있다. 근로기준법은 사용자가 근로자의 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하도록 그 최저기준을 정하고 있다(근로기준법 제 34조). 퇴직금의 성질에 관해서는 학설상 공로보상설, 임금후불설, 생활보장설 등이 있으나, 우리나라의 학설과 판례는 임금후불설을 취하고 있다. 이 학설의 기본 입장은 퇴직금은 근로자에게 지급되지 않았던 임금을 퇴직시에 사후적으로 지급하는 것이라고 보고 있다.

퇴직금의지급과산정방법

●노사관계

사용자는 근로자가 계속하여 1년 이상 근로하는 경우 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 한다. 단체협약이나 취업규칙에 의하여 평균임금의 30일분 이상을 지급하는 것은 상관 없으나 30일 미만을 지급하는 것은 허용되지 않는다. 퇴직금은 상시근로자 5인 이상인 사업장에서 계속근로한 연수가 1년 이상이면 일용직, 정규직, 임시직 등 직종에 상관없이 모두 적용되는 강제규정이며 1년 이상인 경우에는 월, 일까지 일할계산하여 지급하여야 하나 근속연수가 1년 미만인 경우에는 퇴직금 지급 의무가 발생하지 아니한다. 여기서 계속근로연수란 임시직이나 일용직처럼 채용이 단기적으로 반복 되어도 근속기간에 포함되며 이 과정에서 약간의 공백이 있어도 총기간이 1년을 초과하면 해당될 수 있다. 또한 1년 단위로 근로계약이 이루어지더라도 수회에 걸쳐 반복되는 경우에는 엮시 근속기간에 포함되며 근로계약 갱신과정에서 약간의 공백이 있는 경우에도 계속근로로 인정될 수 있다. 퇴직금은 상여금, 연월차수당, 식대 등이 모두 포함된 평균임금을 기준으로 하며 퇴직시에 지급하는 것이 원칙이나 근로자의 요구가 있을 때는 미리 정산하거나 매년 정산하여 지급할 수 있다.

퇴직금중간정산제도

●노사관계

기존 근로기준법 제34조 제3항을 계승한 근로자퇴직급여보장법 제8조 제2항은 "사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다"고 하여 근로자의 요구에 따른 퇴직금 중간정산제도를 규정하고 있다. 퇴직금의 중간정산은 '근로자의 요구'를 요건으로 하므로 단체협약이나 취업규칙에 근거가 있다고 하더라도 개별 근로자의 구체적인 요구가 있어야 가능하고, 중간정산을 하고자 하는 시점마다 개별적인 요구가 있어야 한다. 퇴직금 중간정산을 하게 되면 정산 이후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수는 정산 시점부터 새롭게 기산된다. 다만 퇴직금 중간정산을 하였다고 해서 근로관계가 새롭게 시작되는 것은 아니기 때문에 정산 이후에 계속근로연수가 1년 미만인 경우에도 전체 계속근로연수는 1년을 초과한 것이므로 여전히 기간에 비례하여 퇴직금을 받을 수 있다. 또한 새롭게 기산되는 계속근로연수는 퇴직금 산정을 위한 것에 국한되고, 연차유급휴가, 승진, 호봉, 상여금 등을 산정하기 위한 계속근로연수에는 영향을 미치지 않는다. 한편, 퇴직금을 월급여에 포함하여 지급하는 연봉제가 많은 문제를 낳고 있는데, 원칙적으로 퇴직금이 월급여에 포함되어 있다는 포괄임금 약정은 무효이다. 다만, 현실에서는 퇴직금 중간정산의 명목으로 매년 퇴직금을 정산하고 이를 12개월로 분할하여 월급여에 포함하여 지급하는 형식이 관행화되어 있는데, 고용노동부는 이러한 약정이 유효하기 위한 요건으로 ①연봉액에 포함될 퇴직금의 액수가 명확히 정해져 있어야 하며, 매월 지급받은 퇴직금의 합계가 중간정산 시점을 기준으로 근로자퇴직급여보장법 제8조 제1항(기존 근로기준법 제34조 제1항)의 규정에 의해서 산정된 금액보다 적지 않아야 하고, ②퇴직금을 중간정산 받고자 하는 근로자의 별도(근로계약서 · 연봉계약서 이외)의 요구가 있어야 하며, 중간정산금을 매월 분할하여 지급한다는 내용이 명확하게 포함되어 있어야 하며, ③중간정산 대상기간은 중간정산 시점을 기준으로 기왕에 계속 근로한 기간만 해당되므로 1년 미만 근속 근로자는 법정 퇴직금 지급 대상이 아니므로 중간정산 대상자가 아니라는 점을 들고 있다(2006년 7월부터 본 지침 시행).

퇴직연금보험제도

●노동복지

사용자가 법정퇴직금제도에 갈음하여 근로자를 피보험자 또는 수익자로하는 퇴직보험 또는 퇴직일시금 신탁에 가입하여 근로자의 퇴직시에 일시금 또는 연금으로 수령하게 하는 제도.

퇴직연금제도

●노사관계

현행 퇴직금 제도는 1년 이상 근속한 근로자에게 퇴사한 날로부터 14일 이내에 퇴직금 전액을 지급하는 것으로 되어 있으나 '근로자퇴직급여보장법'이 통과됨으로써 퇴직금을 연금형태로도 지급받을 수 있게 되었다. 퇴직연금제는 확정급여형과 확정기여형이 있는데, 확정급여형이란 사용자가 운용관리기관(보험사, 은행 등)의 상품을 통해 근로자 개개인의 퇴직금을 적립해 관리하는 것으로, 향후 근로자가 받을 연금액이 미리 확정되는 형태이며, 사용자의 적립부담은 적립금 운용결과에 따라 변동된다. 확정기여형이란 사용자가 임금총액의 12분의 1 이상을 노사가 선정한 금융기관의 근로자 개인별 계좌에 적립하면 근로자는 금융기관의 상품을 스스로 선정, 적립금을 운용하고 이에 따라 연금을 받는 제도로서 사용자의 부담금은 사전에 확정되는 반면, 근로자의 연금급여는 적립금 운용수익에 따라 달라질 수 있다. 연금 수급자격은 가입기간 10년 이상인 만 55세 이상의 퇴직자인데, 연금이나 일시금으로 받을 수 있으며, 연금 수급자격을 갖추지 못한 채 중도 퇴직하는 경우 일시금으로 받을 수 있다. 수급기간은 최소 5년 이상이며, 구체적인 내용은 노사가 퇴직연금 규약에 정해야 한다. 또한 근로자들의 평균근속연수가 5, 6년에 불과한 점을 감안해 직장을 옮겨도 퇴직금을 누적, 통산할 수 있도록 개인퇴직계좌가 도입된다. 개인퇴직계좌란 퇴직금이 생활자금으로 없어지는 문제를 보완하기 위한 것으로, 근로자가 퇴직 또는 이직 때 받은 퇴직금을 자기 명의의 계좌에 적립했다가 연금 등 노후자금으로 활용토록 하는 것이다. 퇴직금 일시금 수령자만 가입할 수 있으며, 적립금 운용, 지급방법 등에서 제한이 따른다. 노동조건이 비교적 열악한 상시근로자 5인 미만 사업장에도 퇴직연금제가 2008년에서 2010년 사이에 부분적으로 도입된다. 퇴직연금제가 도입될 경우 노사합의에 따라 제도 시행 이전의 퇴직금은 중간정산한 뒤 새롭게 시행하는 방법이 있고, 퇴직금 중간정산액을 모두 개인의 퇴직저축계좌에 적립해 이미 가입한 것과 같은 혜택을 받는 방법이 있다.

퇴직해고율

●노사관계

(당월 퇴직 해고자수÷전월말 근로자수)×100

투자수익률(ROI)

●노동교육

투자수익률은 아주 널리 사용되는 경영성과 측정기준의 하나로, 기업의 순이익을 투자액으로 나누어 구한다. 투자수익률은 원래 미국의 화학회사 듀퐁사에 의해 사업부의 업적을 평가하고 관리하기 위해 사용되어, 투자수익률 분석이라는 내부통제기법으로 개발되었다. 이 분석은 투자수익률이 경영성과의 종합척도가 된다는 관점에서 투자수익률을 결정하는 요인을 수익성과 회전율로 구분한 다음 각 결정요인의 세부항목에 대한 관리를 통하여 궁극적으로는 회사의 경영성과를 계획 · 통제하는 것을 목적으로 한다. 그러나 최근에는 이 분석이 기업전체 경영성과의 계획, 내부통제, 자원배분 결정, 이익예측, 채권자 및 투자자에 의한 기업 경영성과의 평가 등 여러 가지 목적에 사용되고 있다.

특별급여제도

●노동경제

근로자가 사용자의 고의과실로 인하여 업무상 사고를 당할 경우 근로자는 근로복지공단에 산재보상청구를 할 수 있을 뿐만 아니라 사용자에 대하여 민사배상을 청구할 수 있다. 특별급여란 근로자가 사업주를 상대로 하는 민사상 손해배상의 번거로움을 방지하고 신속한 해결을 위하여 산재보험에서 사용자를 대신해 손해배상금을 대불해주고 그 지급상당액을 차후에 근로복지공단이 사업주로부터 징수하는 제도이다. 피재근로자와 사용자 모두 엄청난 시간과 경비가 소요되는 민사소송을 피하고 근로자는 근로복지공단으로부터 신속공정하게 보상을 받고 사용자는 차후에 근로복지공단에 1년간에 걸쳐서 4회 분할 납부함으로써 경제적 부담을 줄일 수 있는 제도이다. 특별급여는 장해특별급여와 유족특별급여가 있으며 다음의 요건에 해당되어야 한다. ①사업주의 고의 과실로 재해가 발생하였을 것 ②사업주가 고의 과실로 재해가 발생하였음을 인정하고, 수급권자가 민법 기타 법령에 의한 손해배상청구에 갈음하여 급여청구를 할 것. ③장해등급1급~3급에 해당될 것(장해특별급여의 경우) 근로자나 유족 등이 특별급여를 지급받은 경우에는 차후에 사용자에 대하여 손해배상을 청구할 수 없으며 사업주는 공단으로부터 특별급여 징수를 통지받은 후 1년에 4회에 걸쳐 분할 납부해야 한다.

특별안전교육

●노동교육

특히 위험한 업무에 취업하려는 근로자에 대하여 사업주가 특별히 실시하는 안전보건교육(법 제4조). 특정화학물질 등을 제조하거나 취급하는 작업에는 면허, 기능습득 등의 자격요건이 정해져 있어 자격요건을 준비하지 않은 자의 취업은 금지되어 있다. 이러한 업무에 준하는 위험하고 유해한 업무에 취업하려는 근로자에게는 사업주가 특별교육을 실시하도록 되어 있다. 특별교육을 필요로 하는 업무에는 보일러, 압력용기를 취급하는 업무, 가연성 가스와 산소를 사용하여 금속을 용접 · 용단하는 업무, 방사선 취급업무, 정전 · 활선업무 등이 있다(유해 · 위험작업의 취업제한에관한규칙 별표1).

특별연장제도와개별연장제도

●노사관계

①특별연장급여: 1998.2.20. 개정 노동법에서 신설된 실업의 급격한 증가 등으로 특단의 대책이 필요할 경우 고용노동부 장관이 그 시행 여부를 결정하는 것으로 고용노동부는 1998년 7월 15일부터 1999년 1월 14일 사이에 급여가 만료되는 실직자에게 기존급여의 70%를 최대 60일간 더 연장하여 지급하기로 결정하였다. 단 5,110만 원 이상의 퇴직금을 받는 사람은 제외된다. ②개별연장급여: 수급자격자 중 재취직이 특히 곤란하다고 인정되는 자에게만 지급되는 것으로 고용노동부 장관이 지정고시한 업종에서 실직한 후 소정 급여일수가 종료될 때까지 재취업 가능성이 없고 직업훈련도 받기 곤란한 자를 대상으로 관할지방 노동관서장이 결정하여 실업급여를 최대 60일간 더 연장하여 지급하는 제도이다. 이는 수급자격자의 신청으로 지급되는 것이 아니며, 연장기간에는 실업급여액의 70%를 지급한다.

특성요인도

●노동교육

파레토도와 히스토그램 등 통계적 품질관리기법의 7가지 도구 중 하나로, 주로 품질관리활동에 사용되고 있다. 품질관리에는 원인규명이 중요한데, 그 원인을 정리하여 관련요인을 명확히 하기 위해 활용하는 기법이 특성요인도이다. 원인과 결과의 관계를 체계화한 것으로서 형식이 생선의 뼈와 비슷하여 어골도(魚骨圖, fish bone)라고도 한다. 도표를 만드는 방법은 우선, 개선목표 또는 생각할 수 있는 문제를 오른쪽에 쓰고 왼쪽으로 향하는 큰 실선을 그리고, 문제의 배경이 되는 대원인을 중심기둥에 기입한 후 그 위에 중심에 있는 사건의 작은 원인을 찾아서 작은 기둥에 기입해 간다. 이 방법은 문제의 체계와 전체구조를 파악하는 것이 가능할 뿐 아니라 잠재되어 있는 문제와 개선안의 검토에도 대단히 유용하다. 문제분석에 효과적이어서 문제해결연수 중에 가르치는 사례도 있다.

특수건강진단

●노동복지

특정의 유해한 업무에 종사하는 근로자의 통상적인 정기건강진단 이외에 특별항목에 대한 진단을 말한다. 상시 사용되는 근로자는 1 년에 1회 이상 정기적으로 일반건강진단을 받아야 하며, 유해한 업무에 종사하는 경우에는 유해업무에 의해서 발생할 우려가 있는 건강 장해의 조기발견을 위해서 특별항목에 대한 건강진단을 추가로 받아야 하는 것이다(법 제43조). 특수건강진단을 받아야 할 유해업무는 다음과 같다. ① 소음발생장소의 업무 ②분진작업 ③연(鉛)업무 ④4알킬연 업무 ⑤유기용제 업무 ⑥특정화학물질을 취급하는 업무 ⑦잠수작업 등 이상기압하에서의 업무 ⑧유해광선, 강력한 진동 등이 발생하는 장소에서의 업무 등

특수건강진단기관

●노동복지

특수건강진단을 실시할 수 있도록 고용노동부 장관의 지정을 받은 기관. 지정요건은 다음과 같다. 1)인력기준 ①예방의학 전문의 또는 산업의학에 관한 학식과 경험이 풍 부한 의사 1인 이상, ②의료법에 의한 간호사 2인 이상, ③방사선 기사 1인 이상, ④임상병리기사 1인 이상, ⑤교육법에 의한 전문대학 또는 이와 동등 이상의 학교에서 화학 · 화공학 · 약학 또는 산업보건학을 전공한 자 또는 산업위생관리기사 2급 이상인 자 1인 이상 2)시설기준 ①진료실, ②방음실(청력검사용), ③임상병리 검사실, ④엑스선촬영실 3)장비기준 ①시력검사기, ②청력검사기(오디오미터 및 오디오체커를 포함), ③현미경, ④백혈구 계산판, ⑤백혈구 백분율 계산기, ⑥항온수조, ⑦원심분리기, ⑧냉장고, ⑨자동피펫, ⑩단백굴절계

특수형태근로종사자

●노사관계

근로자와 자영인의 중간영역에 있는 자로서, 스스로 고객을 찾거나 맞이하여 상품 · 서비스를 제공하고 일한 만큼 소득(수수료, 수당 등)을 얻고 노무제공의 방법이나 노무제공 시간 등은 본인이 독자적으로 결정하는 경우를 말한다. 일정한 급여 없이 봉사료 또는 판매실적에 따라 판매수수료만을 받는 자이다. ▶예시: 학습지교사, 캐디(골프장 경기보조원), 보험설계사, 지입형태의 레미콘기사, 케이블TV 설치원, 택배원(퀵서비스 포함)

특수화학설비

●노동복지

화학설비 중에서 발열반응이 행해지는 반응기 등 이상 화학반응을 일으키거나 이와 유사한 이상 사태에 의해 폭발, 화재 등을 일으킬 우려가 있는 것을 특수화학설비라고 한다. 구체적으로는 화학반응 등 화학적 또는 물리적 처리가 이루어지는 화학설비로서 고용노동부 장관이 정하는 기준 이상을 제조, 취급, 사용 또는 저장하는 다음의 설비를 말한다(고용노동부고시 제93-17 호). ①발열반응이 이루어지는 반응장치 ②증류, 정류, 증발, 추출 등 분리를 행하는 장치 중 분리되는 위험물질에 의한 폭발위험이 있는 농도에 달할 우려가 있는 상태에서 운전되는 분리장치 ③가열매의 온도가 가열하려는 위험물질의 분해온도 또는 발화점보다 높은 상태에서 운전되는 설비 ④반응폭주 등 이상화학반응에 의하여 위험물질이 발생할 우려가 있는 설비 ⑤섭씨 350도 이상의 온도 또는 게이지 압력 매 ㎠당 10kg 이상인 상태에서 운전하는 설비와 이와 같은 상태로 운전될 우려가 있는 설비 ⑥직화에 의한 가열기 등

팀구축법

●노동교육

이는 널리 이용되는 조직개발(OD) 기법으로서 이의 목표는 조직내 다양한 팀들을 개선하고 그 유효성을 증대시키는 데 있다. 문제진단(diagnosis), 가족적 팀구축(family team building), 역할분석(role analysis)을 위한 회의를 통해 구성원들의 응집력을 높이고 업무효율을 향상시키게 된다. 이 방법은 K. Lewindml 태도변화 과정인 '①해빙(解氷)→②변화→③재동결(再凍結)'의 단계를 거쳐 이루어진다. →조직개발(OD, Organization Development)

팀워크게임

●노동교육

조직내의 참가자들에게 마음을 터놓고 얘기할 수 있는 분위기를 만들며 서로 뜻을 모아 팀워크를 강화시키기 위한 게임. 여러 가지 게임이 있으며 주로 2시간 정도씩 소요되는 것이 많고 때로는 3~4일씩 소요되는 것도 있다.

2011

고용노동용어 **해설**

Employment and Labor Terminology

ㅍ

● 노동경제 ● 노동교육 ● 노동법 ● 노동복지 ● 노사관계,국제노동

파견근로자

●노사관계

임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않은 경우로, 파견사업주에게 고용되어 있으나 사용사업주의 사업체에 파견되어 근로하는 자. 따라서 임금이나 신분상의 고용관계는 파견사업주의 관리를 받지만, 업무상 지휘 · 명령은 사용업체로부터 받게 된다.

파견근로자보호등에관한법률

●노사관계

이 법은 근로자파견사업의 적정한 운영을 기하고 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지 증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 한다.

파견업체

●노사관계

'근로자파견'을 업으로 하는 사업체. ※근로자파견: 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘 · 명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것(파견근로자보호등에 관한 법률 제2조).

파업

●노사관계

노동조합 및 기타 근로자단체의 통제하에 그 소속원(조합원)이 집단적으로 노무제공을 정지하는 쟁의행위. 쟁의행위의 가장 순수한 형태로, 가장 널리 행하여지는 전형적 쟁의행위이다. 동맹파업은 노동력에 대한 사용자의 지배관계를 이탈하여 생산수단과 노동력의 결합을 절단하고 노동력의 제공을 집단적으로 거부하는 점에 그 본질이 있다. 한국은 헌법으로 근로자의 단체행동권을 보장하고, 또 노동조합 및 노동관계조정법으로 쟁의행위의 합법성을 인정하고 있다. 따라서 이 쟁의행위에 대한 법률상의 책임, 즉 형사책임과 민사책임(특히 손해배상청구권)은 면제된다. 그러나 현실에서 일어나는 동맹파업은 목적 · 수단 · 양태 등에 따라 헌법이 보장하는 쟁의권 행사의 범위를 일탈하는 것으로 법률상의 책임을 부담하여야 하는 경우가 있다. 예를 들어 동맹파업시에 살인 · 상해 · 불법감금 등 개인의 법익을 침해하는 행위가 생길 때에는 동맹파업으로 행하였다는 이유로 그 책임이 면제될 수 없다. 노동조합 및 노동관계조정법은 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위가 정당한 행위로 해석되지 않음을 명시하였다. 파업은 목적 · 방법 · 규모 등에 따라 다음과 같이 분류할 수 있다. 우선 목적면에서 보면 근로조건, 기타 근로자의 경제적 지위향상을 도모하려는 경제파업이 가장 일반적이고, 그 밖에 정치파업 · 동정(同情)파업 등이 있다. 방법면에서 보면 대개는 조합원을 공장이나 사업장 밖으로 철수시키는 형태(walkout)를 취하나, 파업 배반자의 감시가 완전히 행하여지지 않는 경우에는 공장이나 사업장 등의 직장을 점거하고 행하는 농성파업(sit-down strike)의 형태를 취하기도 한다. 규모면에서 보면 특정의 일부 기업이나 분야에서만 행하는 부분파업, 일부 지역만이 행하는 지역파업, 전국적으로 전산업이 행하는 총파업(general strike) 등이 있고, 노동조합 규약이나 본부지령에 위반하여 행하는 들고양이파업(wildcat strike)도 있다.

파일럿테스트

●노동교육

파일럿테스트의 목표는 개발된 프로그램의 문제점을 확인하고 수정, 보완하는 데 있다. 파일럿테스트의 시행은 개인차원에서 먼저 하고 나서 소집단을 구성해서 실시하는 것이 좋다. 파일럿테스트에서는 평가의 지침을 설정하는 것 외에 개발한 교수내용과 목표가 이미 그들이 알고 있는 내용인지를 점검하기 위해서도 사전검사가 필요하다. 교육프로그램의 효과는 학습자가 느끼는 교육과정 전반에서 주관적으로 느낀 점을 설문지나 면접을 통하여 알아봄으로써 평가해 볼 수 있다. 이러한 반응평가는 성취평가에서 알아볼 수 없는 프로그램 전반에 대한 효과를 측정해 볼 수 있다. ①강사의 준비도 ②강사에 대한 만족도 ③교육내용의 이해도 ④교육내용의 현업활용도 ⑤교수매체의 유용성 ⑥과목에 대한 평가 ⑦시간배분 정도 ⑧학습목표 달성도 ⑨건의사항, 제한사항. 파일럿테스트 평가결과 참가자들의 반응이 긍정적이면 프로그램은 성공할 가능성이 높으나, 결과가 부정적으로 나오면 교과과정 전문가의 도움을 받아서라도 긍정적인 방향으로 수정해야 한다.

패밀리트레이닝

●노동교육

패밀리트레이닝은 「전직장 종업원훈련」으로, 기법은 조직개발의 한 방법으로 평가받고 있다. 조직개발은 직원의 신념이나 가치관, 태도 등을 변혁하고 아울러 직장의 문화나 풍토를 변혁해 나가는 교육전략을 가리킨다. 제1단계인 직원의 의식변혁과 직장 전체의 능력을 개발하기 위한 연수가 패밀리트레이닝이다. 일본에서는 1970년경부터 실시되었다. 진행방법은 「도입연수」, 「직장의 상황과 의식진단」, 「과제설정과 계획」, 「실시와 평가」 순서로 실시하는 것이 일반적이다. 관리자와 일반사원이 하나가 되어 연수를 받고 직장풍토나 의식을 진단해 목표의 공유화와 상호 신뢰를 높이면서, 직장의 풍토나 구조를 개선하고 멤버의 직장적용 능력을 높여 나간다. 직장의 풍토를 분석하거나 직장의 문제나 과제를 채택하기 위해, 의식개혁이나 태도 변용에만 그치지 말고 제기된 문제는 직장내에서 해결해 나가는 데까지 지니고 가는 것이 중요하다. 목적에 따라 진행방법은 다르지만 활용되는 기법으로는 「설문조사에 따른 직장풍토 분석」, 「진단회의」 외에, 「역할 교환법」, 「부문간 기대교환법」, 「요구매트릭스」 등이 있다.

퍼실리테이터

●노동교육

교육과정개발 또는 운영과정의 촉진자로서 과제분석 또는 워크숍을 이끌어가는 사람. 성공적인 업무수행에 필요한 과제와 직무를 정확히 추출하고, 참가자가 스스로 해결책을 찾아 실행할 수 있도록 도와주는 것이 퍼실러테이터의 가장 중요한 역할이다. 질문기술, 적극적 경청, 아이디어 제공 능력, 대안제시 능력, 피드백 기술, 요약 기술 등이 필요하며, 각 구성원들이 가진 능력과 자원을 최대한 잘 끌어내어 정리하는 조력자로서의 기술을 반드시 겸비해야 한다.

평균임금

●노동경제

평균임금이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 여기서 평균임금의 산정기초가 되는 임금총액에는 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로서 기본급이나 본봉, 정기적으로 지급되는 통상임금은 물론 휴일, 연장근로수당, 야간근로수당, 연월차수당, 일 · 숙직수당 등과 같이 지급사유가 발생할 때마다 변동적으로 지급하는 수당이 모두 포함되며, 근로자에게 계속적 정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙 등에 사용자에게 지급의무가 지워져 있으면 상여금, 가족수당, 체력단련비, 식대, 교통비 등 그 명칭에 관계없이 모두 포함된다. 상여금이나 연차수당의 산입은 사유발생일 이전 1년간 지급받은 총액을 12개월로 나누어 월평균금액을 3개월간 임금에 합산하여 계산한다. 3개월간의 총일수란 실제근로일수가 아니라 월력상의 일수로서 89~92일이 된다. 그러나 ①수습기간, ②사용자의 귀책사유로 인하여 휴업한 기간, ③산전후 휴가기간, ④업무상 사고로 인한 휴업기간의 경우 그 일수와 그 기간에 지급된 임금은 당해기간과 총액에서 공제된다. 그러나 본인의 귀책사유로 인한 결근이나 휴직 등의 경우에는 공제되지 않으며, 이러한 경우 평균임금이 통상임금보다 낮으면 통상임금이 평균임금으로 간주된다. 평균임금은 퇴직금이나 휴업수당, 산재보상의 산정기준이 된다.

평균임금의개정

●노동경제

장기요양자나 연금수급자의 경우 재해 당시의 평균임금을 기초로 하므로 장기간 요양을 하거나 연금을 받는 경우 물가와 임금이 계속적으로 오르는데도 보험급여액는 고정되어 있어 산재근로자나 유족이 손해를 보는 폐단을 시정하기 위하여 일정한 경우에 평균임금 개정을 인정하고 있다. 같은 사업장에서 일하는 동종 근로자의 통상임금이 5% 이상 오르거나 내리는 경우 평균임금도 같은 비율로 증감시켜 보험급여를 지급하는 제도이다. 평균임금의 개정은 피재근로자나 수급권자가 평균임금증감신청서에 임금변동을 확인할 수 있는 동일직종 근로자의 임금대장을 첨부하여 근로복지공단 관할지사에 제출하면 된다.

평균임금의산정특례

●노동경제

평균임금이란 근로자의 3개월 임금총액을 그 기간의 총일수로 나눈 것을 말하며 산재보상은 이 평균임금을 기준으로 한다. 그러나 평균임금이 통상임금보다 낮을 경우 통상임금을 평균임금으로 간주하여 지급하며, 당해 근로자의 임금이 낮아 해당 평균임금을 적용하는 것이 부적당할 경우 고용노동부 장관이 고시하는 최저보상 기준금액을 피재근로자의 평균임금으로 장해 및 유족급여와 장의비를 지급하는데 이것을 최저기준보상제도라고 한다. 최저기준보상을 받기 위해서는 장해보상이나 유족급여 청구시 평균임금특례신청서를 함께 제출하여야 한다.

평생교육

●노동교육

인간이 태어나서부터 죽기까지 일생을 통한 교육을 체계적으로 생각해가는 것. 이 말을 최초로 사용한 것은 폴 란구란으로, 1965년 유네스코 본부의 성인교육추진 국제위원회에서 제언되어 이 문제가 부각되었다. 기업에서는 최근 자기실현, 퇴직후 준비 등 직장생활을 충실하게 하는 의미에서 평생교육을 받아들이는 경향이 있다. 그 배경에는 능력개발 외에 다시 없는 인생을 직장생활 중에 보람있게 하려는 목적이 포함되어 있다. 단순히 직장내에서의 재교육만을 목표로 하는 것이 아니라 장기적이고도 체계적으로 생각해야 하는 것이다. 일본에서는 '평생교육이란 국민 한사람 한사람이 충실한 인생을 보내도록 하기 위하여 일생에 걸쳐 이루어지는 학습을 도울 수 있는 교육제도를 만들어야 할 기본이념'이라고 하고 있다(1981. 中教審).

평생교육사

●노동교육

대학에서 법이 정한 평생교육 관련 과목을 일정학점 이상 이수한 자 또는 법이 정한 평생교육사 양성기관에서 소정의 과정을 이수한 후 자격증을 부여받은 사람, 교육현장에서 활동해 오던 사회교육담당자, 사회교육자, 사회교육지도자의 역할을 담당하는 사람 중에서 법적인 자격을 갖추고 있는 전문가이다. 평생교육사는 ①평생교육프로그램에 대한 요구분석, 기획과 관련된 프로그래머로서의 역할 ②개발된 교육과정을 효율적으로 진행 · 운영하는 운영자로서의 역할 ③교육과정의 효과를 분석하고 평가하는 평가자로서의 역할 ④학습자들에게 학습정보를 제공하고 생애개발을 지원하는 상담자로서의 역할 ⑤개발된 교육과정을 학습자에게 전달하고 강의하는 교수자로서의 역할 등을 수행한다(평생교육법 제17조).

평생학습도시

●노동교육

도시의 어느 곳에서나 상시적으로 모든 주민이 학습을 한다는 이념 아래 국가에서 지원하는 평생교육을 지자체 쪽으로 전달해 그 도시 자체에서 평생교육을 관할하고 그것을 장려하도록 지원해주는 정책이다. 주민들이 평생학습을 할 수 있도록 도시 차원에서 평생학습축제 등 다양한 활동을 지원하고 있다. 현재 평생학습도시는 78개이며 전국평생학습도시협의회(http: //www.kallc.or.kr/)를 통하여 정보를 공유하고 있다. ▶서울: 관악구, 양천구, 성북구, 영등포구, 강동구, 강서구, 마포구 ▶부산: 해운대구, 연제구, 사상구 ▶대구: 달서구, 동구 ▶인천: 연수구, 부평구, 남구 ▶광주: 남구, 동구, 광산구 ▶대전: 유성구, 대덕구 ▶울산: 울주군, 중구 ▶경기: 광명시, 부천시, 이천시, 수원시, 구리시, 안산시, 용인시, 시흥시, 평택시, 과천시, 안양시 ▶강원: 삼척시, 화천군, 강릉시, 횡성군 ▶충북: 청주시, 제천시, 단양군, 진천군 ▶충남: 금산군, 부여군, 태안군, 아산시, 서산시, 서천군, 천안시 ▶전북: 진안군, 전주시, 익산시, 김제시, 남원시, 정읍시, 군산시 ▶전남: 순천시, 목포시, 무안군, 신안군, 여수시, 광양시, 곡성군, 강진군, 영암군 ▶경북: 안동시, 칠곡군, 경산시, 구미시 ▶경남: 거창군, 창원시, 김해시, 남해군, 양산시, 하동군, 진주시, 통영시 ▶제주: 제주시, 서귀포시

평생학습사회

●노동교육

정부가 사회적 약자에 대해 학습비를 지원하고 성인학습자의 학습이력을 관리함으로써 자기주도적 능력 개발을 지원하며 또한 성인문해자와 소외계층 대상 프로그램 운영비를 지원하고 권역별로 평생학습중심대학을 지정 · 육성함으로써 지역의 평생학습 활성화 기반을 마련해 나가고 있다. 평생학습 기반을 구축하기 위해 학습자의 요구를 반영한 다양한 프로그램의 개발 · 운영을 지원하고, 체계적인 정책수립을 위해 국가평생교육통계 구축 등의 사업도 추진하고, 미래사회의 국민의 학습수요를 생애단계별로 구분하고, 각 단계에 적합한 평생교육 서비스를 제공하며, 평생교육시설의 접근성 제고와 함께 평생교육 대상을 소외계층으로 더욱 확대하여 사회 통합의 증진에도 기여하는 수준의 사회를 말한다.

평화의무

●노사관계

평화의무란 단체협약의 유효기간에는 단체협약에서 정한 사항의 개정과 폐지를 목적으로 쟁의행위를 하지 않을 의무를 말하는데, 이는 단체협약에 명시적으로 규정되어 있지 않아도 발생한다. 평화의무와 혼동하기 쉬운 용어로 평화조항이 있는데, 평화조항은 '쟁의행위 개시 전에 사적조정을 거친다' 와 같이 쟁의행위를 미연에 방지하고 분쟁의 평화적인 해결을 목적으로 쟁의행위의 구체적인 방법 · 절차 등을 단체협약에 명문으로 규정하는 조항을 말하는 것으로, 단체협약에 명문화하지 않더라도 그 의무가 발생하는 평화의무와는 구별된다. 평화의무는 단체협약에서 정한 사항에 대해서만 쟁의행위를 하지 않을 의무를 말하는 것이므로 단체협약에 정하지 않은 사항이나 단체협약 체결 당시에는 도저히 예견할 수 없는 사정의 변경이 있고, 이에 대하여 노동조합에 책임이 없는 경우에는 평화의무가 소멸하므로 쟁의행위가 가능하다. 노동조합이 평화의무를 위반하여 단체협약 유효기간에 쟁의행위를 하는 경우 손해배상 책임을 부담하게 되나 쟁의행위 자체가 정당성을 상실하는지에 대해서는 논란이 있다. 그러나 우리나라 행정해석과 판례는 평화의무를 위반한 쟁의행위에 대해서 헌법상 단체교섭권의 본질적 내용을 침해하고 단체행동권의 내재적 한계를 일탈한 것으로서 정당성을 상실한다고 본다. 따라서 정당한 쟁의행위에 부여되는 민사 · 형사상의 면책을 받을 수 없고, 사용자는 노동조합에 대하여 손해배상을 청구할 수 있으며, 쟁의행위의 중지를 청구할 수 있게 된다. 다만, 노동조합의 지휘 · 통제를 받지 아니하고 일부 조합원이 자의적으로 쟁의행위를 한 경우, 이는 단체협약의 당사자인 노동조합의 쟁의행위가 아니므로 노동조합은 이에 대하여 아무런 책임도 지지 않는다. ▶[관련판례] (2003.02.11, 대법 제3부 2002두9919): 단체협약이 형식적으로는 유효한 것으로 보이지만 단체협약을 무효라고 주장할 만한 특별한 사정이 인정되는 경우에도 노동조합으로서는 단체협약의 유효기간에 사용자에게 단체협약을 무효라고 주장하는 근거를 제시하면서 기존의 단체협약의 개폐를 위한 단체교섭을 요구할 수 있다고 보아야 할 것이며, 이러한 경우 사용자로서는 기존의 단체협약의 유효기간이 남아 있고, 따라서 노동조합의 위와 같은 행위가 평화의무에 반하는 것이라는 이유만을 내세워 단체교섭 자체를 거부할 수는 없다.

포괄임금제

●노동경제

포괄임금제 또는 포괄산정임금제도는 보통의 임금산정 방식과 같이 기본임금을 결정한 후 연장, 야간, 휴일근로가 발생하였을 때 각각의 수당을 산정하여 지급하는 것이 아니라 실제 근로시간을 따지지 않고 기본임금에 제수당을 포함하거나 일정액을 제수당으로 정하여 매월 지급하는 방식의 임금제도를 말한다. 포괄임금제가 인정되는 경우는 근로형태나 업무의 성질상 근로시간과 휴게시간이 불규칙하거나 노동자가 재량을 가지고 근로시간 등을 결정할 수 있어 근로시간 측정이 곤란하거나 근로시간의 측정이 가능하더라도 근로형태상 연장 · 야간근로 등이 당연히 포함되어 있는 경우(예컨대 현장공사 여건에 따라 근로시간이 달라지는 염전회사 직원, 근로시간이 일정하지 않은 운전기사, 아파트의 경비 등) 또는 계산의 편의와 근무의욕 고취를 목적으로 일정액을 제수당으로 지급하는 경우이다. 또한 포괄임금제가 유효하기 위해서는 기본임금에 제수당이 포함되어 임금이 지급된다는 내용이 명시된 근로계약서에 노동자가 동의를 해야 하고, 포괄임금이 노동자에게 불이익하지 않아야 한다. 만일 포괄임금으로 받은 제수당이 실제 연장, 야간, 휴일근로가 발생하여 근로기준법에 의해 산정한 수당에 미치지 못한다면 그 차액을 청구하여 받을 수 있다. 그러나 대법원은 청원경찰이 실제 연장, 야간, 휴일근로 한 시간에 대한 근로기준법상의 수당과 포괄임금으로 받은 수당과의 차액을 청구한 사건에서 포괄임금에 근로기준법상의 모든 수당이 포함되어 있다는 판결을 내렸는데 이 판결에 따르면 청원경찰과 같이 근무형태가 특수한 노동자는 근로기준법상의 수당과 포괄임금의 수당과의 차액을 청구하는 것이 불가능하게 된다. 포괄임금제는 대법원 판례를 통해서 인정되기 시작했는데, 사회적 · 경제적 약자인 노동자를 보호하기 위한 근로기준법보다 '기본임금에 제수당이 포함되어 있다'는 근로계약을 우선시함으로써 노동자들의 권리보호가 제대로 이루어지지 않는 문제점이 있다.

포디즘

●노동경제

자동차 생산 공장의 컨베이어벨트 시스템에서 유래한 것으로 조립라인 및 연속공정 기술을 이용한 표준화된 제품의 '대량 생산과 대량 소비의 축적체제'를 일컫는 말. 헨리 포드가 'T형 포드' 자동차 생산 공장을 지은 이래, 산업 사회는 컨베이어벨트 시스템이 도입된 공장을 채택했다. 그리고 이러한 포드 모델과 같은 기계화된 대량 생산 체제를 '포디즘'이라고 이름한 것이다. 포디즘 또는 포드주의란 조립라인 및 연속공정 기술을 이용한 표준화된 제품의 대량 생산과 대량 소비의 축적체제를 일컫는 말이다. 이것은 제2차 세계대전 후의 싸고 풍부한 석유와 에너지에 기초한 것으로서, 에너지를 많이 소모하는 속성을 지닌다. 포디즘에 의한 대량생산은 곧 에너지, 자원의 고갈과 대량의 산업폐기물을 가져왔고, 또 대량소비는 생활폐기물의 엄청난 증가로 이어져 결국 에너지 및 생태환경의 위기가 자본주의 핵심적 위기의 하나로 나타나고 있는 것이다.

포스트닥터제

●노동교육

뛰어난 연구 능력을 갖고 있으면서도 일자리를 얻지 못해 취업을 하지 못하고 있는 국내외 박사학위 소지자를 선발하여 연구비를 지급하는 계속연구 지원제도.

포커스그룹

●노동교육

표본집단이 모여서 인터뷰를 하는 조사의 일종이다. 소위 '집단심층인터뷰' 라고 하는데 일반적으로 7~15명으로 이루어진다.

표결권의제한

●노동법

노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종 · 종교 · 성별 · 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 않으므로 노동조합의 가입에 있어서나 권리, 의무를 행사함에 있어서 차별이 있어서는 안 된다. 다만 특정조합원에 관한 의결을 할 경우 그 조합원에게는 표결권이 주어지지 않는데, 이를 '표결권의 특례' 라고 한다. 예컨대 어느 조합원을 제명하는 의결을 하거나 임원 불신임에 관한 의결을 하는 경우 해당 조합원이나 임원이 표결에 참여한다는 것은 논리적으로 타당성이 없으므로 표결권의 특례가 적용되는 것이다. 그러나 당해 총회에서의 모든 안건에 대하여 표결권이 제한되는 것이 아니라 본인과 관계되는 안건에 대하여만 표결권이 제한되므로 회의에 참가하고 의견을 개진하는 것 등은 허용된다. 한편 조합원의 상당수나 다수의 임원을 집단적으로 제명하거나 불신임 하는 안건이 상정된 경우 나머지 조합원만으로 동 안건을 의결할 수 있는지가 문제되는데, 자신에 관한 사항을 의결할 경우에만 표결권이 없을 뿐이므로 이와 같이 집단적으로 안건을 처리하는 방식은 부당하며, 개개인의 제명 건 또는 불신임 건으로 나누어 각각 의결하는 것이 바람직하다. 또한 표결권의 특례가 적용되어 표결권이 없는 조합원이나 임원은 의결정족수에서 제외해야 한다. ▶노동조합및노동관계조정법 제20조(표결권의 특례) 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우에는 그 조합원은 표결권이 없다. ▶[질의회시] 구 노동조합법 제19조 제2항에 임원의 해임에 관한 의결정족수를 두고 있고 동법 제28조에 노동조합이 특정조합원에 대하여 의결할 경우 그 조합원에게 표결권을 주지 아니하도록 정하여져 있는 바, 임원 불신임시에 다수의 임원에 대하여 일괄적으로 불신임을 할 경우 특정 조합원에 대하여만 표결권이 제한되지 아니하고, 당해 임원 전체가 표결권이 제한되므로 임원 전원에 대한 표결권을 제한하면서 일괄 불신임하는 것은 타당하지 아니하다(1994.07.05. 노조01254-908).

표준생계비

●노동경제

일정한 시기와 장소에서 표준적 생활수준을 유지하는 데 필요한 생활비. 표준생활비라고도 한다. 표준가구의 가계조사에 의한 실태생계비와 이론생계비가 있다. 생계비는 생활에 필요한 비용으로, 생활수준의 가장 중요한 지표로서 임금산정의 기초자료로 사용된다.

표준안전관리비

●노동복지

건설사업장에서 산업재해 및 건강 장해예방을 위하여 공사비와 별도로 계상하여 사용하도록 하고 있는 안전관리비용(법 제30조). 사업주는 계상된 표준안전관리비를 목적에 맞게 사용하여야 한다.

프로젝트법

●노동교육

프로젝트법은 문제해결학습의 일종으로 최근에 조직이 동태화되어 감에 따라서 각종 프로젝트팀이나 태스크포스 등이 많이 나타나게 되었고 더욱 중요성이 높아졌다. 팀을 구성해서, 문제발견 능력의 양성에서부터 목표설정 →계획 → 실행 →평가의 단계를 훈련시켜서 집단의 문제해결 능력을 향상시킨다.

프로젝트학습

●노동교육

프로젝트 학습은 하나의 토픽이나 테마에 대하여 학습자 스스로 학습 내용을 계획, 수립하고 정보를 수집하며, 과제를 수행하는 과정을 통해 실생활과 유사한 학습 환경 속에서 자연스럽게 학습하는 방법이다. 프로젝트(project)의 사전적 의미는 '앞으로 던진다', '생각한다', '연구한다', '구상한다' 등과 같은 의미를 가지고 있다. 프로젝트 학습법이란, 교사의 지도하에 학생이 일상생활에서 가치있는 문제를 선정하고, 이를 해결하여 나가는 일련의 과정을 학습하는 방법으로, 1918년에 미국의 Kilpatrick가 고안하여 주창하였다. 프로젝트 수업 진행을 통해, 학습자는 스스로 탐구, 토의, 발표회 등의 활동을 협동적으로 수행함으로써, 인지적 영역의 교육목적뿐만 아니라 정의적 영역의 교육목적도 용이하게 달성할 수 있다. 이러한 프로젝트 학습법은 집단별 또는 개인별로 진행된다.

피드백

●노동교육

본래는 기술용어이며, 전기통신방식에서는 일방적으로만 정보가 흘러가는 방식 이외에 수신자에게 들어간 정보가 원래의 곳으로 되돌아가는 환상(環狀) 회로방식이 있다. 이와 같은 정보체계를 일반적으로 제어계통이라고 부르고 정보를 되돌려보내는 것을 '피드백'이라고 한다. 이 말을 전용해서 '그룹 다이내믹스'에서는 관찰자가 집단과정을 관찰한 정보를 참가자에게 전하는 의미로 쓰인다. 그리고 비지시적 심리요법에서 쓰는 '음, 음' 하는 '반사'나 '결국 이런 말씀이시군요' 라고 하는 명확화 등도 피드백 개념에 포함된다. 피드백에는 '기술적(記述的), 특정적, 필요성, 유용성, 수용적, 적시적, 전달성, 정확성' 의 8가지 원칙이 있다.

피보험기간

●노동복지

임금을 지급받은 기간만 포함하는 피보험 단위기간과 달리 근로자가 고용보험이 적용되는 사업장에 고용된 총 기간. 질병 · 부상 중인 기간, 출산휴가 기간, 육아휴직 기간, 노조전임 기간 등이 모두 포함된다. 즉, 고용보험에 가입한 기간을 동일한 사업장에서 장기간 근속하였다 하더라도 피보험기간은 고용보험이 시작된 1995년 7월 1일부터 산정되므로 대부분의 경우 근속기간과 피보험기간은 일치하지 않게 된다(고용보험법 제41조) • 산정방법 – 현재의 적용사업장에 고용되기 전에 다른 적용사업장에서 이직한 사실이 있고 그 이직일로부터 1년 이내에 피보험자격을 재취득(현재의 적용사업장에 고용)한 경우에는 이직 전 적용사업장에서의 고용기간은 피보험기간에 포함되나 이직시의 적용사업장에서 피보험자격을 재취득하기 전에 구직급여를 지급받은 경우 이와 관련된 사업장에서의 고용기간은 제외된다.

피보험단위기간

●노동복지

구직급여 수급자격을 판단하기 위하여 인위적으로 설정한 기간. 이직일 전일부터 소급하여 1개월 단위로 구분하고 구분된 각각의 1개월 중 임금지급의 기초가 된 일수가 15일 이상인 경우 이를 1단위로 산정한 기간으로 이 단위기간이 이직전 18개월 중 12개월 이상이어야만 실업급여를 받을 수 있는 자격이 부여된다(고용보험법 제32조).

피보험자

●노동복지

고용보험적용사업에 고용된 근로자로서 보험에 가입된 근로자.

피보험자자격취득과보험료납부

●노동복지

근로자가 재취업훈련이나 실업급여 등 고용보험 혜택을 받으려면 고용보험적용사업장에 취업하여 피보험자 자격을 취득하고(자격취득신고서는 사업주가 사업장관할 지방노동관서에 제출하는 것임) 고용보험료를 납부하여야 한다. 고용보험료는 실업급여, 고용안정사업, 직업능력개발사업의 고용보험 3대 사업별로 구분하여 정하며, 이 중 실업급여에 해당하는 보험료만 노사가 1/2씩 부담하고 나머지는 사업주가 전액 부담한다. 근로자의 보험료는 임금총액의 0.3%이며 납부방법은 사업주가 먼저 지불하고 나서 근로자의 매월 임금지급시 임금에서 원천공제하고 보험료명세, 공제해당월 등을 기재한 공제계산서를 근로자에게 교부하도록 되어 있다.

피시보울

●노동교육

금붕어 어항(Fishbowl) 방식 훈련. 연수자를 2개 그룹으로 나누어 한쪽을 실험자로 해서 가운데에 동그랗게 앉히고 다른 한 그룹을 관찰자로 해서 그 바깥쪽으로 둘러 앉힌다. 관찰자는 사전에 주어진 테마나 체크포인트에 따라서 안쪽의 실험자들이 행하는 그룹활동(사전에 테마를 주어 얘기하게 하는 것)을 관찰해서 그 결과를 실험자에게 피드백한다. 이것을 20분 정도씩 교대해서 반복시켜 행동의 변화와 그룹의 상황을 파악하는 안목을 터득하게 한다. 이 기법의 이점은 토의자와 관찰자가 실제로 일어났던 상황을 솔직하게 피드백하여 종합하면서 문제점을 명확히 해가는 것에 있다. 대화방법과 듣는 방법의 기술을 높이는 기법으로서 활용범위가 넓어 조직개발 중에 활용되기도 한다. 이 기법은 독립된 기법은 아니기 때문에 대인능력의 강화활동에 활용하는 경우가 많다.

피케팅

●노사관계

파업, 보이콧 등의 쟁의행위를 효과적으로 수행하기 위하여 파업에 참가하지 않는 근로 희망자들의 사업장 또는 공장 출입을 저지하고 파업 참가를 요구하는 행위. 이는 사용자에 대하여 경제적인 타격을 보다 효과적으로 가하기 위한 방책으로서 사업장 또는 공장 입구에서 플래카드를 들고 확성기 등을 이용하여 출입자를 감시하고 근로 희망자들에게 파업에 동조할 것 등을 요구하는 것이다. 피케팅 그 자체는 독립된 쟁의행위가 아닌, 파업이나 보이콧 등에 수반되는 보조수단에 불과하지만 쟁의행위의 당사자인 사용자 이외의 제3자에게까지 적극적인 영향을 미치는 행위라는 점에서 합법성에 관한 이견이 있다. 피케팅을 담당하는 조합원의 수가 많아지면 단순한 설득 또는 선전의 영역을 넘어서 위협적 성격을 띨 수 있기 때문이다. 피케팅은 평화적인 설득의 범주를 넘어서는 안 된다는 것이 합법성의 한계에 관한 일반적 견해다.

2011

고용노동용어 **해설**

Employment and Labor Terminology

ㅎ

● 노동경제 ● 노동교육 ● 노동법 ● 노동복지 ● 노사관계,국제노동

하수급인

●노사관계

원수급인으로부터 건설업의 공사를 도급받은 사업주.

학교노동교육

●노동교육

말 그대로 학교에서 학생들에게 '노동'에 대해 가르치는 것이다. 이는 노동시장에서 통용되는 기술을 전수하기 위한 기술교육이 아니라 지역 노동운동의 역사, 아동노동의 현실, 청소년노동, 작업장 안전, 단체교섭 방법과 교섭전술 등을 가르친다.

학력

●노동교육

정규학교 졸업을 기준으로 한다. 중졸 이하는 무학, 초등학교졸 및 중졸을 포함하며, 대졸 이상은 대졸 및 대학원 과정을 수료한 자를 포함한다. 단, 중퇴자는 차 하급학교 졸업으로 한다. 예를 들면, 고등학교 중퇴는 중졸이다. 공민학교, 전수학교 등은 학력 인정 정도에 따라 해당급 학교에 포함한다.

학습스타일

●노동교육

사람이 무엇인가를 학습하기 위해서는 뇌로 정보를 전달하는 감각기관에 의존해야 한다. 사람들은 대부분 자신의 감각기관 중 어느 하나를 다른 것들보다 더 자주 사용하는 경향이 있다. 어떤 사람은 귀로 듣는 것을 가장 잘 배우는데 그런 사람은 '청각형' 학습자라고 한다. 어떤 사람은 읽거나 보는 것을 가장 잘 배우는데 이런 사람은 '시각형' 학습자이다. 또 어떤 사람은 만지거나 직접 해볼 때 가장 높은 학습 효과를 올리는데 이런 사람은 '근육 지각형' 학습자라고 한다.

학습조직

●노동교육

Garvin(1993)은 학습조직을 조직원이 학습할 수 있도록 모든 기회와 자원을 제공하며 학습결과에 따라 지속적 변화를 이루는 조직이며, 변화에 능숙한 조직으로 정의하였다. 반면 P. Senge(1990)는 종업원들이 진정으로 원하는 욕구를 끊임없이 창출시켜 주는 조직, 종업원들의 창의적 사고양식을 새롭게 고양시켜 주고 확장시켜 주는 조직, 집단적인 열망으로 가득 찬 조직, 종업원들이 함께 학습하는 방법을 지속적으로 탐구하는 조직으로 정의하였다. Senge는 학습조직 구축에 필요한 기반을 5가지로 제시하고 있다. ① Personal Mastery(자기 완성): 개인의 비전을 지속적으로 명료화하고 심화하는 것이다. 즉, 자신의 비전과 현재 상태 사이에 존재하는 간극을 메우기 위해 끊임없이 학습활동을 전개함으로써 삶의 전반에 걸쳐 전문가적 수준이 되는 것을 말한다. ②Mental Model(사고의 틀): 학습조직 구축을 위한 철학적 기반을 말한다. 이것은 현실인식과 행동양식에 영향을 미치는 기본가정, 일반화된 인식기반, 그리고 인지적 심층구조를 의미한다. ③Shared Vision(비전 공유): 조직이 추구하는 방향이 무엇이며, 왜 중요한 것인지에 대해 모든 조직구성원들이 공감대를 형성하는 것이다. 진정한 의미에서 비전은 조직구성원 개개인이 간직한 비전과 리더의 비전이 부단한 대화 속에서 통합되어 형성된다. 비전의 정립과정이 리더와 조직원의 일체감 속에서 이루어져야 조직의 비전이 곧 나의 비전이며 나의 비전이 곧 조직의 비전이라는 인식으로 승화된다. 이렇게 정립된 비전은 그 비전의 실현과정에 조직의 모든 구성원의 적극적인 참여를 유도할 수 있다. ④Team Learning(팀학습): 조직공통의 목적을 달성하기 위해서는 조직구성원 모두가 개인적인 전문성을 갖추어야 할 뿐만 아니라 이를 조화시킬 수도 있어야 한다. 이를 위해 팀학습의 활성화가 필수적이다. 핵심적인 요소는 대화와 토론문화의 정착이다. ⑤Systems Thinking(체계적 사고): 부분적인 현상보다 전체와 부분들 사이의 역동적 관계를 이해하는 것이다. 통합적 사고, 협동적 사고라고도 하며 전체를 통합된 하나로 보는 사고이다.

학점은행제

●노동교육

평생학습체제 실현을 위한 제도적 기반으로 학교교육은 물론 다양한 사회교육의 학습결과를 사회적으로 공정하게 평가 · 인정하고 교육의 결과를 학교교육과 사회교육 간에 상호 인정하며, 이들이 상호유기적으로 연계하도록 함으로써 개개인의 학습력을 극대화하자는 제도이다. 본격적인 성인교육, 평생교육시대의 개막과 함께 이미 시행해온 시간제 등록제 · 독학사제도 · 민간자격능력 인증제 등의 제도를 하나로 이어주는 기본 골격이 된다. 자격 및 대상은 고등학교 졸업 학력자 가운데 적령기에 고등교육의 기회를 갖지 못한 직장인, 대학을 다니다가 중퇴 또는 포기한 뒤 계속 교육을 받고자 하는 사람, 대학졸업장은 없지만 자격취득을 통해 전문실력을 갖춘 직장인 등이다. 학위를 갖고 있지만 새로운 분야의 전공을 사회교육을 통해 공부하고자 하는 사람이나 학점을 인정받아 대학 등에 편입학하려는 사람도 포함된다.

한국경영자총협회

●노사관계

노사문제를 전담하는 전국 조직으로서 사용자 단체이다. 이 단체는 원래 근로자 조직의 파업 등 단체행동에 대한 공동처리, 정보교환, 업자간의 임금인상률 협정, 노동조합에 대한 사회 · 정치적 공세에 있어서의 공동보조 등을 목적으로 생겨났다. 그러나 우리나라는 기업별 노사관계체제를 유지하고 있기 때문에 '경총' 은 단체교섭의 기능은 갖고 있지 않으며 연합체로서 대표권만 행사한다.

한국노동조합총연맹

●노사관계

한국노총 또는 영문 머리글자를 따서 FKTU로 약칭한다. 1946년 3월 10일 대한독립촉성노동총연맹으로 발족한 뒤, 6 · 25전쟁 후인 1954년 4월 대한노동조합총연합회(대한노총)로, 1960년 11월 한국노동조합총연맹(한국노총)으로 각각 개칭하였다. 이듬해 5월 최고회의 포고에 따라 해산되었다가, 같은 해 8월 한국노동조합총연맹(산하 16개 산업별 노조와 1개 연합노조)을 결성해 오늘에 이른다. 주요 목적은 ①인간다운 생활을 할 수 있는 노동자의 권리를 비롯한 제인권과 노동3권을 토대로 한 노동기본권의 확보 ②임금 · 근로조건의 유지 · 개선과 노동자의 경제적 · 사회적 · 정치적 지위 향상 ③노사간의 대등성과 자율성에 바탕을 둔 노사관계의 근대화 및 산업민주주의 실현 ④미조직 노동자의 조직화와 전체 노동자의 권익 신장 ⑤가맹조직의 단결 강화와 자주적 노동운동의 전개 ⑥민주주의와 사회정의의 구현 ⑦국제노동운동의 발전과 세계평화에 대한 공헌 등이다. 주요 사업은 노동관계법 제정 · 개정 입안, 국가 경제정책 연구 · 분석 및 대책 수립 등과 관련된 정책사업 ②조직의 활동 · 관할권 · 결속 · 통일 · 확대, 교육정책 개발 및 세미나, 노사분규 · 단체교섭 · 단체행동, 신규조직사업 등과 관련된 조직 강화 사업 ③홍보 · 정치 · 국제 · 통일 대외협력 등과 관련된 대외협력 사업 ④여성과 관련된 사업 ⑤법률 구조 사업 ⑥안전보건 · 산업재해보상 · 환경정책 등과 관련된 산업안전 사업 ⑦기타 예산 · 결산, 특별회계, 장학 사업 등이다.

한국산업인력관리공단

●노동경제

직업훈련의 실시와 연구개발 및 기술자격검정업무를 수행하기 위하여 정부가 한국직업훈련관리공단법을 제정(1981.12.31.)하여 설립한 정부출연기관. 1991.1.14. 동법을 개정, 수행업무에 상응한 명칭으로 개칭하여 민간직업훈련 실시자에 대한 기술지원, 기능장려사업, 기능인력수급에 관한 조사 · 연구기능을 부여하여 종합적인 산업인력 양성 및 수급기능을 수행하고 있으며 산하에 산업인력연구소, 기능대학, 직업전문학교 등으로 구성되어 있다.

해고

●노사관계

사용자가 근로자와의 근로계약을 일방적으로 해지하는 것. 해지란 계속적 근로관계에 있는 당사자가 일방적인 의사표시에 의하여 그 계약관계를 소멸시키는 것이다. 그러므로 해고의 법률상 성질은 민법상 고용계약의 해지와 같은 것이나, 해고는 경제적으로 우위에 있는 사용자의 일방적 의사로 결정되는 것이기 때문에 근로기준법은 정당한 이유가 없는 해고를 금하고 있으며(근로기준법 제30조 제1항), 해고예고의 규정을 설정하여 사용자가 근로자를 해고하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 그 예고를 하든가 그렇지 않으면 30일분 이상의 통상임금을 해고예고수당으로 지급하지 아니하면 원칙적으로 해고할 수 없도록 하고 있다(동법 제32조). 이뿐만 아니라 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위한 휴업기간과 그 후 30일간, 또는 산전 · 산후의 여자는 동법에 규정된 휴업기간과 그 후 30일간 원칙적으로 해고하지 못하도록 규정하여(동법 제30조 제2항) 근로자를 보호하고 있다.

해고기간의임금상당액

●노동경제

노동위원회에서 부당해고 구제명령을 내리거나 법원에서 해고무효 확인판결을 하는 경우, 보통 사용자에게 원직복직과 함께 '해고기간의 임금상당액'을 지급할 것을 명하게 된다. 이러한 해고기간 임금상당액의 법적 성격이 문제가 된다. 우리 법체계에서 임금은 근로의 대가이므로, 근로를 제공하지 않은 부당해고 기간에는 임금도 발생하지 않는 것으로 이해되므로, 법원이나 고용노동부는 해고기간의 임금상당액은 임금이 아니라 부당해고에 대한 손해배상금으로 이해하고 있다. 고용노동부의 행정해석은 "근로기준법상의 임금은 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 여하한 명칭으로 지급하는 일체의 금품을 말하므로, 부당해고 기간에 대하여 사용자가 지급한 임금상당액은 근로의 대상으로 지급되는 것이 아니라 사용자의 귀책사유로 근로자가 노무를 제공하지 못한 데 따른 민법상의 손해배상금 성격이므로 근로기준법상의 임금이 아니다"라는 입장을 밝히고 있다(1997.7.11. 실업 68430-183). 따라서 노동위원회에서 부당해고 구제명령을 받았다 하더라도 사용자가 해고기간 임금상당액을 지급하지 않는다면, 별도의 민사소송을 제기하여야 하며 근로기준법상의 체불임금에 해당되지 않으므로, 사용자를 임금체불로 고소할 수는 없다(1991.03.28. 임금32240-4296). 해고기간의 임금상당액에 포함되는 금액은 부당해고 기간에 근로하였더라면 받았을 임금 전액을 의미하는 것으로 해석되므로, 판례는 단체협약서에 매년 단체교섭을 통하여 임금인상을 결정, 시행하도록 되어 있어서 이에 따라 매년 인금인상을 하여 왔다면 부당해고 기간 동안 근로자의 임금도 해고처분 이후에 체결된 단체협약서에 의하여 인상된 임금에 따라 산정하여야 한다고 보고 있다(1993.09.24. 대법원 93다21736). 한편, 판례는 해고기간에 다른 직장에 종사하여 이익을 얻은 경우에 이러한 이익은 민법 제538조 제2항에서 말하는 채무를 면함으로써 얻은 이익에 해당하므로, "사용자는 위 근로자에게 해고기간 중의 임금을 지급함에 있어 위 이익의 금액을 임금액에서 공제할 수 있다"고 하였다. 한편 "근로기준법 제45조는 근로자의 최저생활을 보장하려는 취지에서 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업하는 경우에는 사용자는 휴업기간 중 당해 근로자에게 그 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다고 규정하고 있으며, 여기에서 휴업이란 개개의 근로자가 근로계약에 따라 근로를 제공할 의사가 있는데도 그 의사에 반하여 취업이 거부되거나 또는 불가능하게 된 경우도 포함된다. 위 공제에 있어서 근로자가 지급받을 수 있는 임금액 중 근로기준법 제45조 소정의 휴업수당의 한도에서는 이를 이익공제의 대상으로 삼을 수 없고, 그 휴업수당을 초과하는 금액에서 중간수입을 공제하여야 한다"고 하여 해고기간의 임금상당액에서 중간수입을 공제하더라도, 적어도 휴업수당에 해당하는 평균임금의 70%는 반드시 지급하여야 한다고 판시하고 있다(2004.02.04. 인천지법 2003가합 4750).

해고수당

●노사관계

사용자가 30일 전에 해고예고를 하지 않을 때는 30일분의 통상임금을 지급하고 즉시 해고할 수 있는데 이때 지급하는 임금을 해고수당이라고 한다. 다만, 천재 · 사변 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우, 사용자는 고용노동부 장관의 승인을 얻어 해고수당 없이 해당근로자를 즉시 해고할 수 있다.

해고예고

●노사관계

사용자가 근로자를 해고하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 그 예고를 하여야 하는 것. 30일 전에 예고를 하지 아니한 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 천재 · 사변, 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우에는 그러하지 아니하다. 이 경우 근로자의 귀책사유에 관하여 고용노동부 장관의 승인을 얻어야 한다(근로기준법 제32조 제1 항). 해고예고에 관한 위 규정은 ▶일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자 ▶2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자 ▶월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자 ▶계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자 ▶수습사용 중의 근로자 등에 적용되지 아니한다(동법 제35조).

해고의정당한사유

●노사관계

사용자는 정당한 사유없이 근로자를 해고할 수 없으며 여기서 정당한 사유란 근로자가 일신상의 사유나 조직질서 문란행위 등으로 인하여 더이상 사용자와 근로관계를 유지할 수 없는 사유를 말한다. 그러나 그 구체적인 내용에 대하여 법에서 정한 바가 없으며 회사의 취업규칙이나 단체협약에서 정한 구체적인 해고사유에 해당하여야 한다. 그동안 판례에서 인정한 사유를 살펴보면 1)근로자 일신상의 사유: 전문적 자격이 필요한 업무에 자격증의 결여 등 직무능력의 결여, 업무성격상 구성원 간의 긴밀한 협동정신이 요구되는 경우 성격상의 결함으로 그에 적응하지 못할 때, 정상적인 근로를 제공하기 힘든 질병, 기업상 비밀유지가 요구되는 근로자가 경쟁 기업주체와 친인척 등 긴밀한 관계에 있는 경우 2)근로자의 행태상의 사유: 근로자가 근로할 의사없이 사용자의 경고에도 불구하고 개인적인 용무를 이유로 무단결근하는 경우, 근로자가 정당한 이유없이 근로를 거부하는 경우, 근로자가 능력이 있는데도 반복하여 정상적인 작업능력을 하회하는 하자 있는 노무를 제공하는 경우, 근로자가 범죄행위로 인하여 노무급부가 불가능하게 된 경우, 근로자가 사적행위이지만 회사의 신뢰나 명예를 손상시키거나 노무급부에 영향을 줄 수 있는 업무 중 음주, 사용자나 상사에 대한 모독행위, 뇌물수수, 회사내에서의 성폭행 등 부정행위나 비윤리적 행위를 하는 경우, 입사시 경력 사칭이나 학력 위조를 한 경우 3)정리해고: 정리해고란 위와 같이 근로자의 귀책사유로 해고하는 것이 아니라 회사의 경영상의 어려움이나 양수양도, 합병 등으로 인하여 해고를 하는 것이다. 위와 같은 사유라 해서 모두 해고사유에 해당하는 것이 아니라 하나의 예에 불과하며 정당한 사유는 개별적 구체적으로 판단해야 하며 반드시 취업규칙이나 단체협약에 명시된 사유에 해당하여야 한다. 또한 사용자는 해고뿐만이 아니라 정당한 사유없이 근로자에 대해서 휴직, 정직, 전직, 감봉, 기타 징벌 조치를 하지 못한다. 이러한 인사조치를 할 때에도 반드시 취업규칙 등에 정한 정당한 사유가 있어야 한다.

해고제한

●노사관계

넓은 의미에 있어서 해고제한은 본래 사용자가 갖는 해고의 자유를 제한하는 모든 제도를 가리키며, 여기에는 근로기준법상의 해고제한제도, 해고예고제도 및 노동조합법상의 부당노동행위제도 등이 있다. 협의의 해고제한은 근로기준법 제30조에 규정한 해고제한을 말하는데, 동조는 "사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고하지 못한다. 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위한 휴업기간과 그 후 30일간 또는 산전 · 산후의 여자가 이 법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 동법 제87조에 규정된 일시보상을 지급하였을 경우 또는 천재 · 사변 기타 부득이한 사유로 인하여 사업계속이 불가능할 때에는 그러하지 아니하다.

핵심역량

●노동교육

자사가 아니고서는 도저히 해낼 수 없는 고유하고 독자적이며 궁극적인 능력을 핵심역량이라 한다. 핵심역량은 조직내부의 기술이나 단순한 기능을 뛰어넘는 노하우를 포함한 종합적인 능력으로서 기업경쟁력의 원천이라고 할 수 있다. 즉, 기업이 다원화된 생산기법을 조정하고 다단계의 기술을 통합하는 집합된 학습결과이다. 기업의 경쟁우위는 기업 전체의 기술과 제조기술을 변화하는 기회에 신속하게 결합하는 능력에서 나온다. 경쟁기업이 전혀 연관이 없어 보이는 분야에 진출하여 쉽게 성공하는 것을 이해하기 위해서는 핵심역량의 개념을 이해해야 한다. 소니는 소형화 기술, 3M은 접착과 2대 기술, NEC는 반도체기술을 핵심기술로 하여 세계적인 우량기업으로 발돋움하였다. 경쟁제품을 식별할 때도 최종제품이 아니라 핵심능력 구성(competence portfolio)에서 분석하여야 한다. 물론 설계와 마케팅 능력이 핵심역량이 되는 경우도 많다. 핵심기술은 반드시 자체 소유해야 하며 절대 외부에 의존해서는 안 된다. 이를 위해 지식, 경험, 기술, 정보의 기업내 축적에 노력해야 하며, 기술의 불연속성을 이해하여 기술혁신이나 시장변화가 급격한 분야에서는 신규사업이나 신제품을 잘될 때 버릴 시기를 결정하는 냉정함이 필요하다. 우리 기업들도 자기 사업의 핵심기술, 핵심제품만은 반드시 자체 기술화, 자체 역량화해야 세계 경제의 진정한 승자로 살아남을 수 있다.

행동과학

●노동교육

인간의 행동에 대한 일반이론의 수립을 목표로 여러 인문사회과학 분야에서 이룩한 인간의 행동연구를 하나의 통일적인 이론체계로 종합하려는 학문. 인간을 둘러싼 문제를 해결하기 위하여 그동안 정치학 · 법률학 · 역사학 · 사회학 · 심리학 · 문화인류학 · 생태학 등 여러 분야에서 노력하였으나, 어느 특정 분야의 연구만으로는 문제의 규명과 해결이 불가능하였다. 이에 따라 서로의 전문영역을 초월한 공동연구의 필요성을 느끼게 되었으며 이러한 인식을 바탕으로 행동과학이 탄생하게 되었다. 1950년대에 경영조직은 점점 예측이 어려운 환경을 접하게 되었고, 조직을 구성하고 있는 개인과 집단의 행동도 더욱 복잡해짐으로써 조직연구에 있어서 그 범위가 확대되고 방법이 더욱 체계화되었다. 따라서 조직을 비롯한 개인과 집단의 행동을 보다 종합학문적(interdisciplinary)이고 과학적(scientific)이며 실증적(empirical)인 방법에 의하여 연구하게 됨으로써 행동과학이 본격적으로 발달하게 되었다. 연구의 수준(차원)은 개인, 개인간, 집단, 집단간, 조직전체로 나누며, 주 연구분야는 ①인간행동의 배후에 있는 동기, 유인 등의 동기부여와 창의력 및 욕구에 관한 연구 ②집단의 메커니즘, 집단의 기능, 리더십, 집단간의 갈등에 관한 연구 ③조직의 성장, 기능과 구조, 풍토, 환경진단, 관리체제에 관한 연구 ④문화, 제도, 가치체계, 경제시스템에서의 행동경향 등에 관한 연구 등이다.

행동모델링

●노동교육

강의 및 시청각 교육을 비롯해 역할 연기, 피드백 강화법칙을 적용하여 개인의 기술 향상이나 행동개선을 가져오게 하는 실천적 교육기법.

향상훈련

●노동교육

양성훈련을 받은 자 또는 직업에 필요한 기초적 직무수행능력을 가지고 있는 자에게 신기술 등 더 높은 직무수행 능력을 습득시키기 위하여 실시하는 직업훈련

허용농도

●노동복지

근로자가 특정 유해물질에 연일 노출되는 경우에도 당해 근로자에게 악영향을 미치지 아니하는 농도. 허용농도엔 시간가중 평균농도, 단시간 노출 허용농도, 최고허용농도가 있다. ①시간가중 평균농도(TWA, time weighied average)란 1일 8시간 작업을 기준으로 하여 유해요인의 측정농도에 발생시간을 곱하여 8시간으로 나눈 농도를 말한다. ②단시간노출 허용농도(STEL, short term exposure limit)라 함은 근로자가 1회에 15분간 유해요인에 노출되는 경우의 허용농도로, 이 농도 이하에서는 1회 노출간격이 1시간 이상인 경우 1 일 작업시간 동안 4회까지 노출이 허용될 수 있는 농도를 말한다. ③최고허용농도(C, ceiling)는 근로자가 1일 작업시간 동안 잠시라도 노출되어서는 아니되는 최고허용농도를 말하며, 허용농도 앞에 "C"를 붙여 표시한다. 각 유해요인의 허용농도는 당해 유해요인이 단독으로 존재하는 경우의 허용농도를 말하며, 2종 또는 그 이상의 유해요인이 혼재하는 경우에는 각 유해요인의 상가(相加)작용으로 유해성이 증가할 수 있으므로 주의해야 한다. 이 같은 유해물질의 허용농도는 미국 산업위생전문가협의(ACGIH)에서 2년마다 채택하는 허용기준(TLV, threshold limit value)을 참고로 하여 고용노동부에서 공표하고 있다.

현금급여

●노동경제

임금, 급료, 수당, 상여금 등 명칭을 불문하고 근로의 대상으로 사용자가 전체 근로자에게 지급한 총액을 말하며 다음으로 구성된다. ①정액급여: 근로계약, 단체협약 또는 취업규칙에 정하여진 정상근로시간에 대한 지급액, 지급조건, 산정방법에 따라 지급되는 급여로 기본급, 통상수당, 기타수당 등 ②초과급여: 정상근로시간 외의 근무로 인하여 추가로 지급되는 급여로 연장근로수당, 휴일근로수당, 야간근로수당 등 ③상여 · 성과금 총액: 매월 지급되는 급여와는 별도로 사업의 실적이나 근로자의 근무성적에 따라 정기 또는 비정기적으로 지급되는 특별한 급여로서 고정상여금, 성과배분 특별급여 등 변동상여금 등

현물급여

●노동경제

임금을 통화로 지불하지 아니하고 당해 사업체의 생산물 또는 식료품, 주택 등의 생활필수품을 근로자에게 지급하는 것. 현물지불제, 현품급여라고도 한다. 특히 근로자가 생산하는 제품을 임금의 일부로 지급하는 것을 트럭 시스템(truck system)이라고 한다. 근로기준법에서는 임금의 지불은 통화로 지급할 것을 원칙으로 하고 있지만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 예외를 인정하고 있다(동법 제42조).

현장안전교육

●노동교육

일상적인 업무를 통해서 능력과 숙련의 향상을 촉진하는 교육. 특히 안전교육은 교실에서 습득한 지식을 현장에서 작업행동으로 실행해야 효과적이다. 이와 같이 교실에서 습득한 안전교육을 현장의 구체적인 작업 조건에 적응시켜 실행이 가능하도록 능력을 부여하는 것을 현장안전교육이라 한다. 교육은 개인지도를 되풀이하여 시정하고 몸에 익혀질 때까지 반복교육하는 것이 효과적이다.

현장훈련

●노동교육

사업주가 사업체의 현장 생산시설을 활용하여 훈련생에게 현장 적응능력 배양을 위하여 실시하는 직업훈련.

협의사항

●노사관계

생산성 향상과 성과배분, 근로자의 채용 · 배치 및 교육훈련 등 노사협의회에서 '협의' 하여야 하나 반드시 '의결' 을 수반하지는 않는 사항.

협정근로자

●노사관계

단체협약을 살펴보면 협정근로자와 관계된 조항이 있는 경우가 많은데, 협정근로자 또는 협정근무자란 조합원 중 쟁의행위에 참가할 수 없는 근로자의 범위를 단체협약으로 정해놓은 것으로서 쟁의참가 배제자를 말한다. 노동조합및노동관계조정법(노조법)은 협정근로자를 특별히 명시하여 규제하고 있지는 않은데, '작업시설의 손상이나 원료 · 제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간에도 정상적으로 수행되어야 한다(노조법 제38조 2항).' '사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지 · 운영을 정지 · 폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다(노조법 제42조).' 는 법조항에 근거하여 사용자가 협정근로자를 단체협약에 구체적으로 명시하기를 원하는 것이다. 그러나 이 법조항은 해당근로자의 쟁의행위 자체를 금지하는 데 목적이 있는 것이 아니라 생명 · 신체의 안전과 물적 안전을 보호하는 데 목적이 있다. 따라서 안전보호시설 등의 유지업무에 종사하는 근로자라고 하더라도 노동조합의 주도하에서 교대제 등의 방법을 통하여 해당 시설의 유지가 확보된다면 나머지 근로자는 쟁의행위에 참가할 수 있으므로 굳이 쟁의행위에 참가할 수 없는 협정근로자를 단체협약으로 정할 필요는 없다. 안전보호시설의 범위는 사업장의 성질에 따라 구체적 · 종합적으로 검토하여 결정되어야 하는데, 행정해석상 안전보호시설로 인정된 예로는 아파트의 난방 · 수도 · 전기시설, 관제통신 및 항공보안시설, 병원의 급식시설 및 구급진료시설, 가스폭발시설, 낙반방지시설, 통기배수시설 등 생명 · 신체의 안전을 위한 시설로 제한된다. 쟁의행위기간에 계속 유지되어야 할 업무가 쟁의행위로 중단될 경우 형사처벌(1년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금)이 내려질 수 있고, 행정관청은 안전보호시설에 대한 쟁의행위가 행해지는 경우 노동위원회 의결을 얻어 쟁의행위의 중지명령(급박할 땐 즉시명령, 사후승인)을 할 수 있는 등 특별히 단체협약의 '협정근로자' 조항을 두지 않아도 법에 의해 안전보호시설 등에 대한 쟁의행위는 제한된다.

형성평가

●노동교육

프로그램개발 도중에 지속적인 평가를 실시함으로써 잘못된 부분이나 미비점을 찾아내어 교육과정의 질을 높이고자 하는 평가활동. 프로그램 완성 후에 하는 총괄적 평가(summative evaluation)와 달리 형성평가는 어느 정도 완성된 안을 파일럿테스트해 봄으로써 여러 가지 예상하지 못했던 문제를 다양하게 피드백할 수 있다는 측면에서 프로그램 개발 또는 실제시행 시 반드시 거쳐야 한다.

호손실험

●노동교육

1924~1932년에 웨스턴일렉트릭사의 호손 공장에서 실시된 일련의 실험으로서 Yankee city research와 함께 인간관계에 관한 2대 연구로 손꼽히며, F. Taylor 이래의 과학적 관리법의 사고방식에서 조직내 인간 중심의 사고방식으로 경영의 관심을 전환시킴으로써 인간관계연구의 출발점이 되었다. 조명실험(1924.11.~1927.4.): National Academy of Science의 National Research Council이 조명과 작업능률 간의 관계를 조사하였다. 결과는 조명, 임금지급방법, 휴식시간, 간식제공 등 작업조건이 작업성과에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이 실험결과에 의문을 가진 웨스턴일렉트릭사의 감독경영자 George Pennock이 하버드대학의 G.E. 메이요 교수에게 자문한 것이 계기가 되어 메이요, 뢰슬리스버거 등이 2~4차 실험을 주도하였다. 계전기 조립실험(1927.4.~1929.6.): 여공 6명을 대상으로 종래의 작업능률 향상에 도움이 된다고 생각한 여러 조건에 대하여 실험하였으나, 결과는 이들 조건과 생산성은 관계가 없었다. 따라서 심리적 조건(사기, 감독방법, 인간관계 등)이 생산성 향상에 영향을 미친다는 결론을 얻게 되었다. 면접실험(1928.9.~1930.5.): 종업원 21,126명에게 불만에 대한 면접조사를 실시한 결과 작업장의 사회적 조건(집단적 감정)과 근로자의 심리적 조건(개인적 감정)이 근로자의 근로의욕과 생산성에 영향을 미친다는 결론을 얻었다. 배전기 권선작업 관찰실험(1931.11.~1932.5.): 종업원 14명을 대상으로 관찰과 면접을 병행한 결과 회사가 정한 공식 조직과는 별도로 집단적 신념이나 감정을 기초로 하여 자연발생적인 조직, 즉 비공식조직(informal organization)이 형성된다는 사실을 입증하였다. 이러한 장기적인 실험의 결과 인간은 경제적 조건 외에 심리적 · 사회적 조건에 의해서도 영향을 받는 다면적 존재라는 사고방식이 정립되었으며, 인간관계론의 핵심인 '사기와 욕구충족이 동기부여에 직결된다' 는 사실이 밝혀졌다.

화학설비

●노동복지

위험물을 제조 · 취급하거나 인화점이 65℃ 이상인 물질을 인화점 이상의 온도로 제조하거나 취급하는 설비. 아세틸렌 용접장치와 가스집합 용접장치 및 건조설비는 제외된다. 이러한 화학설비를 설치, 이전하거나 주요한 구조부분을 변경할 때에는 설치 · 이전 및 변경 착공 15일 전까지 유해위험방지계획서를 한국산업안전공단에 제출하여 승인을 받아야 하며, 2년마다 1회 이상 자체검사를 실시해야 한다. 구체적인 화학설비는 다음과 같다. ①반응기, 혼합기 등 화학물질반응 또는 혼합장치 ②증류탑, 흡수탑, 추출탑, 감압탑 등 화학물질 분리장치 ③저장탱크, 계량탱크, 호퍼, 사일로 등 화학물질저장 또는 계량설비 ④응축기, 냉각기, 가열기, 증발기 등 열교환기 ⑤고로 등 접화기를 직접 사용하는 열교환기 ⑥분쇄기, 분체분리기, 용융기 등 분체화학물질 취급장치 ⑦결정조, 유동탑, 탈습기, 건조기 등 분체화학물질 분리장치 ⑧펌프류, 압축기, 이젝터 등의 화학물질 이송 또는 압축설비 등

화학적위험

●노동복지

작업장에서 화학물질이 가지고 있는 폭발성, 발화성, 인화성 등에 의해서 인적, 물적으로 가해지는 재해에 대한 잠재위험성의 총칭.

확정보험료

●노동복지

당해 보험연도 내에 사업주가 사용한 보험사업별 피보험자인 근로자에게 지급한 임금의 보수총액에 보험사업별 보험요율을 각각 곱하여 산정한 보험료.

황견계약

●노사관계

비열계약이라고도 한다. 한국의 노동조합법은 이 같은 행위를 사용자의 부당노동행위로서 금지하고 있다(노동조합법 39조 2호). 노동조합법 39조 1호에 규정된 불이익 취급이 종업원이 된 자의 노동3권 보장활동을 억압하는 것이라면, 황견계약은 종업원이 되기 전에 단결권 활동을 제한하기 위한 것이라 할 수 있다. 황견계약이 불이익 취급에 이어 부당노동행위로서 금지되고 있는 것은, 반조합적 행위의 대표적인 것으로 인정되기 때문이다. 이 황견계약의 체결금지는 원래 태프트하틀리(Taft-Hartley)법 8조에서 처음으로 법제화되었다. 노동조합법의 명문상으로는 특정조합에의 가입과 탈퇴강제만을 금지대상으로 하고 있는데, 부당노동행위제도는 근로자의 노동3권 보장활동을 저해하는 사용자의 행위를 배제하는 데 그 목적을 두고 있다. 따라서 조합에 가입하더라도 조합활동을 하지 않는다든가 어용조합 가입을 고용조건으로 하는 것도 황견계약으로 보는 것이 일반적 견해이다. 이 같은 반조합적 조건을 고용조건으로 하는 것은 반드시 신규채용 계약체결시에만 한정되지는 않는다. 따라서 종업원이 된 후에 고용계속의 조건으로 약정하는 것도 황견계약이 된다. 황견계약은 헌법 33조 1항의 자주적 단결권 등의 보장과, 민법 103조의 공서양속(公序良俗) 규정에 비추어 당연 무효로 본다. 다만 근로계약 전체가 무효인 것은 아니며, 당해 황견계약 부분만이 무효가 된다. 따라서 황견계약을 근거로 하여 행하여진 해고는 원인 자체가 무효이므로 해고 또한 무효로 다루어지며, 황견계약의 실행 내지는 불이익한 취급이 되는 것으로서 사용자의 부당노동행위가 된다. 1987년 11월 28일 개정된 노동조합법은 종전의 동법 39조 2호 단서, 즉 '노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는, 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 한다' 는 유니언숍을 인정하였다. 이 경우에도 부당노동행위의 성립을 인정함으로써 노동조합의 자유로운 가입체제를 확립하였다.

효과측정

●노동교육

효과측정이란 실시된 교육이 수강자의 능력에 어떠한 영향을 미쳤는가, 그 변화의 정도를 발견해 나가는 일이다. 효과측정의 단계는 일반적으로 교육실시 단계, 실시 직후, 실시 이후로 나눌 수 있고 각 단계에서 수강자의 반응 수준, 학습습득 수준, 업무수행평가, 경영성과평가라는 4개의 수준으로 측정해 볼 수 있다. ①반응 수준: 교육만족도, 강사만족도 등 수강자가 나타내는 반응을 측정한다. ②학습습득 수준: 학습한 지식, 기능, 태도를 어느 정도 학습했는가를 측정한다. ③업무수준: 학습한 사항이 실제업무에서 바람직한 형태로 나타나고 있는가를 측정한다. ④경영현장기여: 그 행동변화가 실제 경영성과와 어떤 형태로 결부되어 있는가를 측정한다. 측정방법으로서는 관찰법, 질문지법, 시험지테스트법, 실기테스트, 면접법 등이 있다. 측정의 전제조건으로 교육의 목적과 목표가 명확할 필요가 있고 이를 기준으로 효과측정을 생각해 나가야 한다.

훈련약정서

●노동교육

직업훈련 실시자와 훈련생 간에 직업훈련에 따른 권리 · 의무 등에 관하여 체결하는 약정서.

휴게시간

●노사관계

근로자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘 · 감독으로부터 벗어나 자유로이 이용할 수 있는 시간. 현실적으로 작업은 하고 있지 않지만 조속한 시간 내에 근무에 임할 것을 근로자가 예상하고 있거나 사용자로부터 언제 근로의 요구가 있을지 불분명한 상태에서 기다리는 '대기시간'과 구별된다. 근로기준법은 근로시간이 장시간 계속됨으로써 야기되는 근로자의 피로 해소 및 재해방지를 위해 최소한 ①근로시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 줄 것 ②근로자가 자유롭게 휴게시간을 이용하게 할 것을 명시하여 규제하고 있다. 휴게시간을 어떻게 배치해 주어야 하는지에 대해서 근로기준법은 근로시간 도중에 주어야 한다고 규정할 뿐이지만 휴게시간의 목적상 원칙적으로 일시에 주어야 하며(휴게시간을 1시간의 식사시간으로 사용하게 하는 것도 무방함), 1시간마다 10분, 20분 등 세분화하여 휴게시간을 주는 것은 피로의 해소, 식사 등 휴게 본래의 취지를 충족시킬 수 없기 때문에 휴게시간을 부여한 것으로 볼 수 없다. 한편 휴게시간을 근로기준법에서 정한 시간 이상으로 부여하는 것도 가능하나 무급의 휴게시간을 장시간 또는 무제한 인정하는 것은 오히려 부당하므로 허용될 수 없다. 또한 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는 시간이므로 전화를 받아야 하거나 물품 · 작업진행 등의 감시의무가 부여되는 시간 등은 휴게시간이 될 수 없고, 근로자의 외출 제한이나 휴게시간 중의 조합활동, 정치활동 등도 원칙적으로 규제할 수 없다. 다만 사용자는 직장질서 유지나 기업시설 관리를 위해 필요한 최소한도의 소극적인 제한, 즉 음주나 다른 근로자들의 휴게를 방해하는 행위 등을 금지할 수 있을 뿐이다. 사용자가 근로기준법 제53조를 위반하여 휴게시간을 주지 않을 경우 또는 휴게를 주더라도 자유롭게 이용하게 하지 않을 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금에 처해진다. ▶[관련판례] (1991.11.12. 대법 91누 4146): 근로자가 휴게시간을 활용해 유인물을 배포한 행위는 다른 근로자들의 휴게를 방해하거나 구체적으로 직장질서를 문란하게 한 것이 아닌 한 회사 측의 허가를 받지 않았다는 이유만을 들어 근로자를 징계해고한 것은 징계재량권 행사범위를 벗어난 것으로 부당하다.

휴먼어세스먼트

●노동교육

관리 · 감독자의 관리능력과 적성을 객관적으로 사전평가하기 위한 방법으로 '관리자적성 dock'에 해당한다. 영국 경찰국 간부 선발과 미국 정보부원의 적성검사에 사용되었다고 알려져 있다. 심리학적 관점에서 분석할 수 있는 각종 테스트, 게임 등을 활용하고, 적성판정에 결부된 평가항목에 대한 평가치(정상치, 이상치)를 뽑아서, 그것에 의해 최종적인 적성을 진단하고 필요한 지도를 행한다. 활용하는 기법은 인 바스켓, 게임, 면접, 각종 테스트 등이 있으며 연습과 평가에는 훈련받은 전문 assessor(평가자)가 필요하다. 연수에서는 2박 3일 정도로 진행한다. 특정 고안자는 알려져 있지 않으며 D. W. 그레이, V. C. 바이암 등이 선구자이다.

휴면노조

●노사관계

노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 않은 경우 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻게 된다면 그 노동조합은 해산한 것으로 보는데, 이에 해당하는 노동조합을 휴면노조라고 한다. 회사에서 복수노조금지조항을 악용하여 유령노조를 설립한 후 자주적이고 합법적인 노동조합 설립 및 활동을 방해하는 경우가 있는데, 그 유령노조가 휴면노조에 해당한다면 행정관청에 휴면노조 의결요청에 관한 신청을 할 수 있을 것이다. 휴면노조의 기본요건으로는 '임원이 없을 것'과 '노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 않았을 것'이 있는데, 계속하여 1년 이상 조합원으로부터 조합비를 징수한 사실이 없거나 총회 또는 대의원회의를 개최한 사실이 없는 경우가 '활동을 하지 않은 것'에 해당한다. 노동조합이 적어도 하나의 단체로서 존립하기 위해서는 최소한의 재정적인 기초와 조합원들에 의하여 구성된 의사결정기관의 활동이 존재하여야 하는 것임에도, 이러한 사실이 결여되어 있는 경우에는 곧 단체로서의 실질을 상실한 것으로 보아야 하기 때문이다. 휴면노조가 해산되기 위한 절차적 요건으로서는 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어야 하는데, 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 때에 그 노동조합은 해산된 것으로 보며, 노동위원회가 의결을 할 때 해산 사유 발생일 이후의 조합활동 여부는 고려하지 않는다. 노동위원회의 의결이 있으면 행정관청은 지체없이 그 사실을 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 사용자단체에 통보하여야 한다. ▶노동조합및노동관계조정법 제28조【해산사유】①노동조합은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 해산한다. 1. 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우 2. 합병 또는 분할로 소멸한 경우 3. 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우 4. 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우 ②제1항 제1호 내지 제3호의 사유로 노동조합이 해산한 때에는 그 대표자는 해산한 날부터 15일 이내에 행정관청에게 이를 신고하여야 한다.

휴업급여

●노동경제

부상 또는 질병으로 인하여 취업하지 못하는 기간에 대하여 피재근로자와 그 가족의 생활보호를 위하여 임금 대신 지급하는 급여. 미취업기간 1일에 대하여 평균임금의 70%를 지급한다. 요양기간이 4일 이상이어야 하므로 치료기간이 4일 미만인 경미한 재해는 미취업기간 동안의 임금에 상당하는 금액을 사용자가 지급하여야 한다. 의료기관의 확인을 받은 휴업급여 청구서를 근로복지공단 관할지사에 제출하면 된다.

휴업수당

●노사관계

휴업수당이란 사용자의 귀책사유로 인하여 회사가 휴업하는 경우에 사용자가 휴업기간 중 당해근로자에게 평균임금의 70% 이상의 수당을 지급해야 하는 것을 말한다. 회사가 경영사정으로 인한 조업단축이나 기계수리, 일감부족 등으로 인하여 근로자가 출근하였거나 노무를 제공할 수 있는 상태에 있는데도 사용자의 귀책사유로 인하여 근로자가 노무제공을 하지 못했을 때 해당되며, 휴업은 회사 전체뿐만 아니라 부분휴업의 경우에도 해당된다. 다만 부득이한 사유로 사업계속이 불가능하여 노동위원회의 승인을 얻은 경우에는 평균임금의 70%에 미달하는 금액을 휴업수당으로 지불할 수 있다.

휴일실근로일수

●노사관계

취업규칙 및 단체협약 등의 정상근로일 이외의 휴일(주휴일, 취업규칙상 휴일)에 출근하여 근로한 일수의 합계.

희망점열거법

●노동교육

개선하려는 대상에 대해 희망하는 것을 기록하여 희망사항의 실현을 추구하는 아이디어 발상법. 현상에서 떨어져 희망사항을 추구하기 때문에 혁신적인 해결책을 기대할 수 있는 것이 장점이다. 반면 해결책을 실시하는 데는 많은 장벽이 있는 것이 단점이다. 즉, 한 물건을 놓고 '이렇게 되었으면 좋겠다'는 희망점을 열거하면서 아이디어를 찾으면 되는데 가령, 만년필을 보고 ①잃어버려도 아깝지 않을 정도로 가격이 싼 것 ②한번 잉크를 넣으면 1주일 이상씩 쓸 수 있는 것 등의 희망점을 열거한 후 아이디어를 창출해 내는 방법이다. 이 희망사항들을 실현하기 위해서는 어떻게 하면 좋을까라는 생각을 진행시킨다. 결점열거법, 특성열거법과 함께 사용하면 더 큰 효과를 기대할 수 있다.

2011

고용노동용어 **해설**

Employment and Labor Terminology

기타

노동경제 노동교육 노동법 노동복지 노사관계,국제노동

ABC analysis

●노동교육

1951년 미국GE사의 H. F. 디키에 의하여 개발된 재고관리 기법. 경제학자 파레토가 고안한 파레토곡선의 사고방식을 기본으로 한다. 부품 사용빈도가 80%를 차지하는 A그룹(전부품의 20% 정도), 50%를 차지하는 B그룹, 그 밖의 C그룹으로 분류한다. ABC분석은 기법이 간단하고 쉬운 것이 장점이며, 일의 진척상황을 알고, 중점을 둘 곳도 알게 된다. 응용할 수 있는 분야는 공정별 작업시간, 품목별 생산대수, 불량품의 발생건수, 부품의 코스트, 상품별 · 고객별 · 세일즈맨별 판매액 등이다.

ADDIE(Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation)model

●노동교육

교수체제 설계모델(ISD)의 가장 기본적인 모델을 'ADDIE' 모델이라 한다. 전통적 ADDIE 모델은 분석(Analysis), 설계(Design), 개발(Development), 실행(Implementation), 평가(Evaluation)의 하위체계를 가지고 있다. 즉 교육니즈의 분석, 과정내용과 교육방법의 설계, 교육과정의 개발, 교육실행, 교육평가를 의미한다.

CKO(Chief Knowledge Officer)

●노동교육

지식경영의 도입 · 실천을 전반적으로 책임지는 최고경영자를 가리킨다. 런던비즈니스스쿨(LBS)이 1999년 발표한 'CKO의 책임에 관한 보고서'에 의하면 CKO는 지식경영에 관해 비전을 수립하고 지식경영 모델과 지식확산 방안을 수립해 홍보하는 책임을 맡은 사람이다. CKO는 ①사업가적인 본능과 능력을 갖추고(개척자, 전략가), ②신뢰를 바탕으로 컨설턴트의 역할을 수행하며(오케스트라 지휘자), ③정보기술(IT)에 대한 지식을 구비하고(기술자), ④주변환경을 잘 활용(기업문화 창출)할 수 있어야 한다. 또 CKO는 자신감, 설득력, 대화능력을 가져야 하고, 외향적이고 수용적이며 냉정한 성격의 소유자가 적합하다고 알려져 있다.

DISC(Dominance, Influence, Steadiness, Conscientiousness) model

●노동교육

일반적으로 사람들은 태어나서부터 성장하여 현재에 이르기까지 자기 나름대로의 독특한 동기요인에 의해 선택적으로 일정한 방식으로 행동을 취하게 된다. 그것은 하나의 경향성을 이루게 되어 자신이 일하고 있거나 생활하고 있는 환경에서 아주 편안한 상태로 자연스럽게 그러한 행동을 하게 된다. 우리는 그것을 행동 패턴(Behavior Pattern) 또는 행동 스타일(Behavior Style)이라고 한다. 사람들이 이렇게 행동의 경향성을 보이는 것에 대해 1928년 미국 콜롬비아대학 심리학교수인 William Mouston Marston박사는 독자적인 행동유형모델을 만들어 설명하고 있다. Marston박사에 의하면 인간은 환경을 어떻게 인식하고 또한 그 환경 속에서 자기 개인의 힘을 어떻게 인식하느냐에 따라 4가지 형태로 행동을 하게 된다고 한다. 이러한 인식을 축으로 한 인간의 행동을 Marston박사는 각각 주도형, 사교형, 안정형, 신중형, 즉 DISC 행동유형으로 부르고 있다. DISC는 인간의 행동유형(성격)을 구성하는 핵심 4개 요소인 Dominance, Influence, Steadiness, Conscientiousness의 약자이다.

ECRS(Eliminate, Combine, Rearrange, Simplify)

●노동교육

ECRS의 원칙. 업무문제를 해결하기 위하여 배제(Eliminate), 결합(Combine), 교환(Re-arrange), 간략화(Simplify)의 네 가지 관점에서 생각하는 기법이다. '배제'는 그만둘 수 없는가를 생각하는 것으로, 현재의 일을 그만두기 위해서는 그 일을 왜(또는 무엇을 위해) 하고 있는가라는 업무의 이유, 또는 목적을 철저히 해야 할 것이다. '결합'은 함께 할 수 없을까를 생각하는 것으로, 몇 가지 일이나 공정을 함께할 수 있다면 커다란 개선의 효과를 볼 수 있다는 것이다. 이를 위해서는 그것은 어떤 일인지, 그 일은 누가 담당하고 있는지, 그 일은 어디에서, 언제 하는지 등을 관점을 바꾸어 생각하고 잘 조사해 본다. '교환'은 순서를 바꿀 수 없는가를 생각하는 것으로, 직렬방식의 가공순서를 병행처리로 바꾸는 것처럼 가공순서를 바꾸거나 부품과 가공법의 일부를 다른 부품이나 가공법으로 옮겨 놓을 수 없을까 등을 생각하는 것이다. '간소화'는 간단히 할 수 없을까를 생각하는 것으로, 이를 위해 왜 그 부품을 사용하는지, 왜 그런 방법으로 일을 하는지 등을 질문하고 간소화의 가능성을 찾아가는 것이다. ECRS의 원칙은 현상에 쓸모없는 것이 많다는 것을 전제로 하고 있다. 그러나 관점을 바꾸어 보면 현상에는 무언가 부족한 경우도 있을 수 있다. 이러한 경우에는 '현상에 추가해야 할 것은 없는가'(add)라는 항목을 추가해야 한다. 이와 같이 자기 나름대로의 원리 · 원칙을 만들어낼 수 있을 때까지 현재의 원리 · 원칙의 활용이 요구된다. ECRS의 각 항을 생각하는데 도움이 되는 5W1H의 관계를 정리하면 다음과 같다. • WHAT: 업무, 제품, 부품, 재료 그만둘 수 없는가(E). • WHEN: 실시시기, 공기 · 납기 다른 때에 할 수 없는가(C · R). • WHO: 담당자, 협동작업의 상대, 다른 사람이 할 수 없는가(C · R). • WHERE: 실시장소, 경로, 다른 곳에서 할 수 없는가(E). • WHY: 목적, 이유, 정말 필요한가(E). • HOW: 방법, 순서, 노력, 비용 더 간단히 할 수 없는가(S).

ILO협약 제100호

●국제노동

동등보수 협약(1997. 12. 비준): 사용자가 근로자에게 직간접적으로 혹은 현금 · 현물의 형태로 지불하는 최저임금, 급료, 그밖의 모든 형태의 추가급여를 남녀차별 없이 동등하게 지불할 의무.

ILO협약 제111호

●국제노동

차별(고용과 직업) 협약(1998. 12. 비준): 직업능력개발 · 고용 · 특정직업에의 접근 · 고용계약과 조건 등에 있어 모든 형태의 차별을 철폐할 목적으로 국가정책을 결정, 추진함으로써 기회와 처우의 평등을 촉진하여야 한다.

ILO협약 제122호

●국제노동

고용정책 협약(1992. 12. 비준): 경제성장과 발전을 촉진하고 생활수준을 향상시키고 인력수요를 충족시키는 한편 실업 및 불완전고용을 해소하기 위하여 완전고용을 촉진하는 적극적인 정책 추진.

ILO협약 제131호

●국제노동

최저임금 결정 협약(2001. 12. 비준): 부당한 저임금으로부터 근로자를 보호하기 위한 최저임금제를 시행해야 한다.

ILO협약 제135호

●국제노동

근로자대표 협약(2001. 12. 비준): 근로자대표에게 불이익을 주지 않을 것을 규정.

ILO협약 제138호

●국제노동

최저연령 협약(1999. 1. 비준): 아동노동의 효율적인 철폐를 보장하고, 또한 취업의 최저연령을 연소자의 심신의 완전한 발달에 가장 적합한 수준까지 점진적으로 높일 것을 규정, 특히 취업 최저연령은 어떤 경우에도 15세 미만이어서는 안 된다.

ILO협약 제142호

●국제노동

인적자원 개발 협약(1994. 1. 비준): 고용과 밀접하게 관계된 직업지도 및 직업능력개발에 관한 포괄적이고 조화된 정책과 프로그램을 채택하고, 특히 공공취업알선기관을 통하여 정책을 시행해야 한다.

ILO협약 제144호

●국제노동

삼자협의(국제노동기준) 협약(1999. 11. 비준): 국제노동기구 관련활동을 하는 데 있어 정부, 사용자, 근로자 대표 사이의 효율적인 협의를 보장하기 위한 절차적 조치를 취해야 한다.

ILO협약 제150호

●국제노동

노동행정 협약(1997. 12. 비준): 비준국은 적절히 조율된 효율적인 노동행정, 기능, 책임체계를 조직해야 한다.

ILO협약 제155호

●국제노동

산업안전보건협약(2008. 2. 비준): 산재 예방을 위해 산업안전보건 및 작업환경에 관한 국가정책의 수립 · 시행시 노사 대표와 협의를 거칠 것 등.

ILO협약 제156호

●국제노동

가족부양 의무 근로자 협약(2001. 3. 비준): 가족부양의 의무로 인하여 고용 · 승진 등 모든 경제활동에서 근로자의 차별을 금지한다.

ILO협약 제159호

●국제노동

직업재활과 고용(장애인) 협약(1999. 11. 비준): 장애인과 일반 근로자 간의 동등한 기회원칙을 토대로 직업소개, 직업능력개발, 취업 및 기타 고용에 관련된 적절한 서비스를 장애인들에게 제공해야 한다.

ILO협약 제160호

●국제노동

노동통계 협약(1997. 12. 비준): 회원국은 기본적인 노동통계를 정기적으로 수집 · 편집 · 출판하여야 한다.

ILO협약 제162호

●국제노동

석면협약(2007. 4. 비준): 직업상 유해한 석면에 노출되는 근로자의 건강 보호에 관한 협약.

ILO협약 제170호

●국제노동

화학물질 협약(2003. 4. 비준): 작업장에서의 화학물질 사용에 있어 안전유지를 위한 규정 및 사용자와 근로자 간 협력 등에 대한 규정.

ILO협약 제182호

●국제노동

가혹한 형태의 아동노동 협약(2001. 3. 비준): 18세 미만 아동에 대한 가혹한 노동을 금지한다.

ILO협약 제185호

●국제노동

선원신분증명 협약(2007. 4. 비준): 선원신분증명서의 내용, 형태 및 유효한 신분증명서 등에 관한 협약.

ILO협약 제187호

●국제노동

산업안전보건증진체계 협약: 노사 대표기구와의 협의에 의한 국가적 차원의 산재예방체제 구축과 산재예방 정책 · 프로그램을 통한 지속적 산업안전보건정책의 증진 등에 대한 규정.

ILO협약 제19호

●국제노동

균등대우(재해보상) 협약(2001. 3. 비준): 산업재해 발생시 내외국인 근로자를 차별하지 않고 동등하게 보상하여야 한다.

ILO협약 제26호

●국제노동

최저임금의 결정제도 협약(2001. 12. 비준): 임금이 예외적으로 낮은 산업에 종사하는 근로자를 보호하기 위하여 최저임금제도 유지를 규정하고 있다.

ILO협약 제53호

●국제노동

관리자의 자격증명서 협약(2003. 4. 비준): 상선에 승무하는 선장과 직원의 최저연령, 자격 등에 관한 규정.

ILO협약 제73호

●국제노동

건강검진(선원) 협약(1992. 12. 비준): 해상근무에 대한 적격성을 입증하는 권한 있는 기관이 발급한 건강증명서를 소유한 경우에만 선박 내에 고용될 수 있음을 규정하고 있다.

ILO협약 제81호

●국제노동

근로감독 협약(1992. 12. 비준): 공업 및 상업부문 사업장에서 근로조건과 근로자 보호에 관한 법규정 집행을 보장하기 위한 근로감독체계를 제공해야 한다.

ILO협약 제88호

●국제노동

고용서비스 협약(2001. 12. 비준): 무료의 공공직업안정기관 유지를 규정하고 있다.

IT(Instruction Technology)

●노동교육

일반적으로는 교육공학과 혼용하여 쓰이고 있으나 교육공학의 하위개념으로, 학습이 체계적으로 계획되고 통제되는 상황에서 생기는 제문제들을 분석하고 이에 대한 해결책을 찾아내어 실행하고 평가, 처리하기 위해서 요원, 절차, 아이디어, 교구 및 조직 등을 포괄하는 복합적이고 통합적인 과정이다. 단계별 주요 내용은 다음과 같다. 1)분석: 요구 분석, 직무과제 분석, 학습자 분석 2)설계: 목적 · 목표 진술, 내용선정 및 계열화, 교육방법 결정, 학습활동 흐름 정리, 평가방법 설계 3)개발: 세부활동 설계술, 평가문항 제작화, 학습자 매뉴얼 제작, 강사 매뉴얼 제작, 각종 매체 제작 4)실행: 현장 평가, 수정보완, 실행 5)평가: 종합평가

JIT(Job Instruction Training)

●노동교육

미숙련공을 훈련할 지도요원 양성을 위하여 T.W.I.의 하위과정으로 개발되었다. 훈련은 준비(preparation), 방법설명(presentation), 성과시험(performance tryout), 사후검토(follow-up)의 4단계로 실시된다.

JST(Jinjin Supervisor Training)

●노동교육

공무원과 공공기업에 종사하는 사무직원들의 감독자를 훈련시키기 위해 1951년에 일본 인사원에서 고안하였다. 내용은 ①감독자의 기본적 직능으로서의 작업관리 ②감독자의 보완적 직능으로서의 작업개선 ③부하 지도육성 ④부하 통솔법 등 4부문으로 구성되고, 회의식으로 진행하며 13회의 26시간이 표준이다(8회의 16시간 또는 4회의 8시간으로 단축할 수도 있다).

KJ(Kywakida Jiro)method

●노동교육

문화인류학자인 기와기다 지로(川喜田二郎)가 네팔 탐험을 통해 창안한 창조성 함양 훈련의 일종으로서 브레인스토밍과 함께 가장 많이 쓰이는 발상회의 진행법으로서 문제정리 · 발견에 유효한 기법이다. KJ는 창안자 성명의 영문 머리글자이다. 참가자 전원이 자기가 생각한 모든 아이디어를 카드(라벨)에 적어 내면 그것을 분류해서 차트화함으로써 참가자 전원의 모든 아이디어를 손쉽게 찾아낼 수 있는 방법이다. 조직의 문제점 진단, 창조적 발상법, 문제해결 기법 등에 많이 사용된다. 변형으로 트럼프 게임에 각종 인과관계 분석을 가미한 TKJ법 등이 있다.

KT(Charles H. Kepner and Benjamin B. Tregor)method

●노동교육

미국의 사회심리학자 Charles H. Kepner와 사회학자 Benjamin B. Tregor 두 사람이 고안한 논리적 사고법으로서 KT는 고안자 성의 머리글자이다. 두 사람은 연구 · 조사 결과, 탁월한 의사 결정자에게 정보의 수집 · 평가 · 분석 · 판단과정에 공통된 요소가 있다는 것을 발견했다. 이 의사결정에서의 공통적인 사고과정을 체계화하여, 경영과 관리의 의사결정 장면에 사용하는 방법으로 도구화한 것이 KT법이다. KT법의 사고순서는 ①상황분석(SA, Situation Analysis) 프로세스 ②문제분석(PA, Problem Analysis) 프로세스 ③결정분석(DA, Decision Analysis) 프로세스 ④잠재문제분석(PPA, Potential Problem Analysis) 프로세스로 이루어지고 있다.

MBTI(The Myers-Briggs Type Indicator)

●노동교육

마이어브릭스 유형지표(The Myers-Briggs Type Indicator)의 약어이다. 융(C.G. Jung)의 심리유형론을 근거로 하는 심리검사이다. 마이어브릭스 성격진단 또는 성격유형 지표라고도 한다. 1921~1975년에 브릭스(Katharine Cook Briggs)와 마이어(Isabel Briggs Myers) 모녀에 의해 개발되었다. 개인이 쉽게 응답할 수 있는 자기보고 문항을 통해 각자가 인식하고 판단할 때 선호하는 경향을 찾아낸 뒤, 그 경향들이 행동에 어떤 영향을 끼치는가를 파악하여 실생활에 응용한다. 1921년부터 본격적인 연구를 시작하여 A~E형이 개발되었고 F형은 1962년 미국 ETS(Educational Testing Service)에서 출판했다. 1975년에는 G형이 개발되었으며 이후 K형 M형 등이 개발되었다. 우리나라에는 1990년에 도입되어 초급, 보수, 중급, 어린이 및 청소년, 적용프로그램, 일반강사 교육과정이 개발되었다. 성격유형은 모두 16개이며 외향형과 내성형, 감각형과 직관형, 사고형과 감정형, 판단형과 인식형 등 네 가지의 분리된 선호경향으로 구성된다. 선호경향은 교육이나 환경의 영향을 받기 이전에 잠재되어 있는 선천적 심리경향을 말하며, 각 개인은 자신의 기질과 성향에 따라 각각 네 가지의 한쪽 성향을 띠게 된다.

MTP(Management training program)

●노동교육

관리자 양성의 대표적인 정형훈련으로 1950년에 주일 미공군으로부터 통산성을 통해 산업계에 보급되었으며, 이후 평균 4년에 한번의 비율로 개정되어 오늘에 이르고 있다. MTP의 목적은 관리의 기본적인 지식을 넓은 범위에 걸쳐 종합적으로 연구하고 동시에 관리자로서의 업무관리능력 및 동기부여 능력을 육성하는 것이다. MTP는 회의식으로 추진하는 20회의(40시간)가 기본코스로서 6부로 구성되어 있는데, 제1부 관리의 기초, 제2부 업무의 개선, 제3부 업무의 관리, 제4부 부하의 육성, 제5부 인간관계, 제6부 관리의 전개(리더십)이다. 관리의 기본을 익혀야 하는 과장 · 계장에게는 필수라고 할 수 있다. 기업내에서 실시할 경우에는 MTP Instructor 과정 이수자가 진행한다.

NM(Nakayama Masakazu)method

●노동교육

창조공학연구소장 나카야마 마스카즈(中山正和)가 고든의 시넥틱스(Synectics)와 파블로의 조건반사 이론, 뇌의 신호계 모델의 가설을 바탕으로 고안한 유비(類比)에 의한 발상법으로서 NM은 나카야마 마스카즈의 영문 머리글자이다. 창조적인 인간이 자연적으로 거쳐가는 숨겨진 사고의 프로세스를 시스템화, 스텝화하여 그 순서에 따라 이미지 발상을 해가는 발상법이다. 유비사고법은 문제해결 및 창의성 개발 기법으로서 연수 중에도 활용하며, 기법의 특수성 때문에 대상자는 기술자인 경우가 많다. NM법의 기본은 제품개발과 개량을 목적으로 한 H형이지만, 소프트한 주제에 적용하는 T형(힌트 기법), 공간배치를 위한 A형, 스토리 제작을 위한 S형 등이 있다.

Off-JT(Off the Job Learning)

●노동교육

현장외 교육 또는 집합교육(classroom training)이라고도 번역되어 일을 실시하는 장소를 떠나서 직무수행에 공통적으로 필요한 지식, 기술, 태도에 대해서 시행되는 교육훈련을 의미한다. 참가자의 니즈에 밀착된 내용이 아니면 그 효과는 반감되며, 주로 신입사원교육, 중견사원교육, 감독자교육, 관리자교육, 경영자교육 등의 계층별 교육과 영업, 연구개발 등을 대상으로 한 직능별 교육, 사업과제 등 과제별 교육으로 구별된다. 집합교육은 본래는 자기계발(SD)과 함께 OJT를 backup하는 기능을 가지며, 상호간에 관련성을 갖도록 체계화하여야 한다.

OJL(On the Job Learning)

●노동교육

직장에서 다른 구성원과의 상호교류나 관찰을 통해 또는 담당직무의 수행과정에서의 직접적 경험을 통해 스스로 깨닫는 것으로서 새로운 견해와 기능을 습득하여 주체적으로 행동을 변화시키는 과정.

OJT(On the Job Training)

●노동교육

교육형태에 따른 용어로 직장내 교육으로 번역되지만 일반적으로 말하면 부하지도 · 육성이다. 업무수행과정에서 상사와 선배가 부하와 후배에 대하여 업무에 필요한 지식, 기능, 태도를 직장에서 중점적으로 지도, 육성하는 계획적인 관리행동을 가리킨다. 업무수행에 필요한 것을 원칙적으로 man-to-man으로 상사와 선배가 교육하는 것을 말한다. OJT는 업적향상을 위해서도, 부하의 인격형성을 위해서도 소홀히 해서는 안 된다. 또 기능 전수라는 중요한 역할을 담당하고 있다. 따라서 OJT는 실무에 밀착한 것, 업적에 직결되는 것이어야 한다. 이를 위해서는 즉흥적이 아닌 계획적, 중심적, 단계적으로 실시하는 것이 중요하다.

Performance consulting

●노동교육

수행 컨설팅은 업무수행과 사업성 문제에 대한 근본 원인을 밝혀내고 그것을 극복하기 위한 해결책을 제공하는 것을 말한다. 교육을 통하여 지식증진의 역할을 수행하는 교사나 교수설계자에 비해 수행 컨설턴트는 수행 문제를 규명하고 근본원인을 밝히며, 해결책을 창안하고 수행개선 활동을 실시하며 수행성과를 평가하는 역할과 책무를 가진 사람이다.

PERT(Program evaluation and review technique)

●노동교육

특정 프로젝트의 일정과 순서를 계획적으로 관리하는 기법으로서 광범위한 프로젝트를 감독하고 일정을 계획하는 관리자를 돕기 위해 개발되었다. 1958년 미국 해군과 록히드사 미사일우주개발본부가 Polaris(잠수함용 중거리 탄도탄) 프로그램에 도입한 것이 최초로, 선박업이나 건설업에서 도입하였고, 주로 일과관리, 배치관리, 기자재관리 등에 활용하고 있다. 작업(실선), 작업의 시작과 종료, 관련성(점선) 등 세 가지의 기호로 네트워크를 짜서 표시하며, 여유시간 없는 경로를 최상경로(critical path)로 표시한다. 일반적인 PERT 적용의 5가지 기본적인 단계는 다음과 같다. ①각 행동의 완성을 표시할 프로젝트와 사건에 관한 모든 필요한 활동을 명확히 정의한다. ②행동에 대한 일련의 흐름을 유지하여 선행활동과 후속활동의 관계를 발견하고, 행동과 사건들 간의 관계를 표시하는 네트워크 도표를 작성한다. ③각 행동을 완성할 수 있게 필요한 시간을 산출한다. ④프로젝트 전체의 시간을 결정하고 시간에 대한 행동의 흐름을 정한다. ⑤시간의 경과에 따라 실제결과와 일정계획을 재평가하고 수정한다.

PM(Performance and Maintenance)theory

●노동교육

집단 기능의 개념으로부터 리더십을 유형화한 이론. 집단의 기능을 P(Performance, 목표달성) 기능와 M(Maintenance, 집단자체의 유지) 기능으로 나누고, 그 강약에 따라 리더십을 네 가지로 분류하였다. 목표달성 기능과 집단유지 기능이 모두 낮은 pm형, 집단유지 쪽이 강한 M형, 목표달성 쪽이 강한 P형, 양쪽 모두의 기능이 높은 PM형이다. 이상적인 스타일은 PM형으로, PM형의 리더를 중심으로 생산성이 높고 성원의 만족도도 높다. Blake & Mouton의 관리격자이론과 유사하나, 관리격자이론은 (1.9)형을 (9.1)형보다 높게 평가했고, PM이론은 P형을 M형보다 높게 평가하고 있다.

RT(Responsive Teaching)

●노동교육

연간위탁훈련교육, 기본 · 보수 교육과정, 단계별 교육, 위탁교육비, 재무관(담당자), 지출관(담당자), 근로감독분야.

SPOT method

●노동교육

짧은 시간에 교육 참가자나 상대방의 주의를 집중시키고, 적극적이고 긍정적인 참여를 유도해 일체감과 참여의식을 높이는 심리연출법. 주로 교육 강의 전후에 학습자들의 간단한 기분전환이나 동기부여 방법으로 활용하거나 교육의 집중도를 높이기 위해 사용한다.

SWOT(Strength, Weakness, Opportunity, Threat)analysis

●노동교육

조직이 직면하고 있는 내부, 외부환경을 분석하는 방법. 조직의 환경을 분석, 조사하기 위해서 조직내부의 강점(Strength)이나 약점(Weakness)을 파악하고 또한 조직외부 환경에서의 기회요인(Opportunity)과 위협요인(Threat)을 파악하여 이를 기반으로 전략을 수립하는 분석방법이다. SWOT분석을 통하여 막연하게만 알고 있었던 주변 환경에 대해 명확하게 정리를 할 수 있다. 또한 환경을 분석하는 데 그치지 않고 이를 어떻게 이용할지 그 시사점을 찾을 수 있다.

TWI(Training Within Industry)

●노동교육

주로 생산부문의 일선감독자 훈련을 위하여 제2차 세계대전 중에 미국 전시노동력위원회가 고안하였고, 전후 산업내훈련으로 각국에 보급되어 일반화되었다. 훈련 내용은 ①감독자의 기술지도능력 향상을 위한 J.I.(Job Instruction, 작업지도법) ②생산관리능력 향상을 위한 J.M.(Job Method, 작업개선법) ③민주적 리더십 향상을 위한 J.R.(Job Relations, 부하통솔법) ④안전관리능력 향상을 위한 J.S.(Job Safety, 안전관리법) 등 4계열이 있다. 훈련방식은 한 반을 10~15명으로 구성하고, 계열별로 5회의(회의당 2시간) 10시간씩 회의식으로 진행한다(J.S.는 5회의 12시간). 훈련의 내용이나 방법이 수강자의 수준에 맞추어 표준화 · 정형화되어 있어 실시가 쉬운 반면 지나친 정형화로 현실에 맞추기가 어렵다는 결점도 있다. 이 밖에 감독자훈련 과정으로 J.I.T.(Job Instruction Training), J.S.T.(Jinjin Supervisor Training) 등이 있다.

WBT(Web Based Training)

●노동교육

산업체에서 웹을 활용하여 실시하는 교육. 웹(Web)에는 인터넷과 인트라넷이 있는데, 인터넷이란 네트워크 사이를 연결한 네트워크의 네트워크로서 WWW(World Wide Web)라고도 하며, 인트라넷은 인터넷을 한 조직 내에서만 구축한 것(Corporate Wide Web)을 의미한다. 대규모 인원을 교육대상으로 하면서도 개별적으로 특화된 교육이 가능하며, 시간과 공간의 제약에서 벗어날 수 있고, 앞으로도 컴퓨터 네트워크 기술의 발달에 따라 지속적으로 발달할 가능성이 큰 인터넷이나 인트라넷에 대한 관심이 고조되면서 이를 교육에 활용하고자 하는 노력이 진행되고 있다. WBT의 장점은 보편적인 언어사용(HTML)으로 거의 모든 컴퓨터환경에서 구축할 수 있으며, 언제 어디서나 필요한 내용을 자신의 속도로 학습할 수 있다. 기존의 코스웨어에 비하여 내용의 업데이트가 용이하여 가장 최신의 내용을 다룰 수 있으며 개발이 편리할 뿐만 아니라 쉽고 편하게 교육을 확대할 수 있다. 기업교육의 궁극적인 목적인 비용절감 및 효과적 업무수행 향상도 가능하게 한다. IBT의 5단계는 일반적인 Communication 단계→온라인 조회→테스트, 평가, 설문조사→CBT의 배포→쌍방향 멀티미디어의 전달로 이루어진다.

Theory X · Theory Y

●노동교육

미국의 행동과학자 Douglas McGregor가 제창한 인간관 및 동기부여 이론. McGregor는 인간에 대한 관점을 본래 게으르고 타율적이어서 강압받거나 명령받지 않으면 일을 하지 않는다고 보는 X이론과, 조건에 따라 책임을 떠맡거나 자진하여 책임을 지려고 한다고 보는 Y이론으로 나눈다, Y이론의 조건은 일에 대한 동기부여 요인으로서 매력적인 목표와 책임 · 자유재량을 부여하는 것이다. McGregor는 X이론적 견해를 낡은 인간관이라 비판하고 Y이론을 주창하였다. Y이론은 인간행동에 대한 여러 사회과학의 연구를 토대로 한 것으로서 구성원들이 자발적으로 일에 의욕을 갖게 되고, 개인의 목표와 조직의 목표를 통합할 수 있게 되어 성과를 향상시킬 수 있다고 본다.

2011
고용노동용어 해설
Employment and Labor Terminology

INDEX

● 노동경제 ● 노동교육 ● 노동법 ● 노동복지 ● 노사관계,국제노동

가계소득 Household income ····· 25
가내노동 Home-based work ····· 25
가사노동 Domestic work ····· 25
가산임금 Additional pay ····· 26
가족수당 Family(dependent) allowance ····· 27
가처분소득 Disposable income ····· 29
개별실적요율 Individual performance rate ····· 34
건설근로자고용개선기본계획 Base plan construction worker employment improvement ····· 38
경기적실업 Cyclical unemployment ····· 40
경력개발 Career development ····· 41
경영상이유에의한고용조정 Adjustment of employment for managerial reason ····· 42
경제활동인구 Economically active population ····· 43
계속고용지원금제도 Continuous employment support fund system ····· 44
계속사업 Continued business ····· 44
계절적실업 Seasonal unemployment ····· 45
고령자고용정보센터 Employment information center for the aged ····· 46
고령자고용촉진장려금 Bounty for employment promotion for the aged ····· 46
고용 Employment ····· 47
고용계약기간 Employment contract period ····· 47
고용계획 Employment plan ····· 47
고용관리 Employment management ····· 47
고용관리책임자 Person in charge of employment management ····· 48
고용보험 Employment insurance ····· 49
고용보험료 Employment premium ····· 49
고용보험적용사업장 Workplace of employment insurance application ····· 49
고용승계 Employment succssion ····· 50
고용영향평가 Employment influence evaluation ····· 50
고용의제 Fictitious employment ····· 50
고용자 Employer ····· 51
고용정책심의회 Employment policy council ····· 51
고용촉진시설 Employment promotion facilities ····· 51
고용촉진훈련 Employment promotion training ····· 52
고용평등위원회 Employment equality committee ····· 52
고용허가제 Work permit system ····· 52
공공직업훈련 Public vocational training ····· 53
공인노무사 Certified public labor practitioner ····· 56
광역구직활동비 Wide-area job-seeking allowance ····· 58
광역직업소개 Job placement in wide area ····· 58
교육훈련기관 Education and training institution ····· 64
구인 Job offering ····· 65
구인개척 Job offering pioneer ····· 65

노동경제

구인계약 Job offering contract ··· 65
구인배율 Ratio of job offering to job seeking ··· 65
구인접수 Job offering receipt ··· 65
구인활동인원 Recruiting person ··· 65
구조적실업 Structural unemployment ··· 66
구직 Job(work) searching ··· 66
구직급여 Job seeking benefit ··· 66
구직급여의내용 Content of job seeking benefit ··· 67
구직배율 Job application-to-opening ratio ··· 67
국외근로자공급사업 Project of supply foreign worker ··· 68
국외유료직업소개사업 Foreign charged employment service ··· 68
귀향여비 Home coming expenses ··· 70
근로생활의질 Quality of working life ··· 75
근로시간면제 Exemption of working hours ··· 76
근로자공급사업 Labor supply service ··· 78
근속급 Seniority-linked wages ··· 82
급여기초임금일액 Sum of basic pay a day ··· 83
기능장려우수사업체 Excellent company of skill promotion ··· 86
기본급 Basic pay ··· 86
기술적실업 Technological unemployment ··· 87
기회비용 Opportunity cost ··· 88
노동강도 Labor intensity ··· 95
노동경제 Labor economic ··· 95
노동분배율 Labor share ··· 97
노동비용 Labor cost ··· 97
노동생산성 Labor productivity ··· 97
노동시장 Labor market ··· 97
노동집약적산업 Labor intensive industry ··· 100
능력급 Pay by ability ··· 102
다운사이징 Downsizing ··· 107
당연적용사업 Natural application business ··· 116
대량고용변동신고 Large employment fluctuations report ··· 118
도급노동자의임금보장 Wage guarantee of contract worker ··· 119
도요타생산방식 Toyota Production System ··· 121
동일가치노동동일임금 Equal pay for equal work ··· 122
동일가치노동에대한동일임금지급 Payment of equal pay for equal work ··· 123
러커플랜 Rucker plan ··· 127
론트리방식 Rowntree method ··· 127
마찰적실업 Frictional unemployment ··· 131
명목임금 Nominal wage ··· 132
명장 Best craftsman ··· 133

무급가족종사자 Unpaid family workers ··· 135
무료고용촉진훈련 Employment promotion training at no cost ··· 136
무료재취업교육 Re-employment training at no cost ··· 137
무료직업소개사업 Employment service at no cost ··· 137
법정수당 Legal benefit ··· 145
봉사료 Service charge ··· 151
블루라운드 Linkage between labor standards and trade ··· 159
비상시임금지불 Emergency payroll ··· 160
비자발적실업 Involuntary unemployment ··· 160
비자발적이직 Involuntary turnover ··· 160
비정규직근로자 Irregular worker ··· 161
사업의양도와고용승계 Business transfer and succession of hired ··· 167
사업장 Workplace ··· 167
사업장밖인정근로시간제 Recognition working part-time system Out of business ··· 168
사업주 Employer ··· 168
사업체 Enterprise ··· 168
사회적자본 Social capital ··· 171
산업분류 Industrial classification ··· 173
상여금 Bonus ··· 180
생계비 Subsistence allowance ··· 180
성과급 Performance based pay ··· 183
성과배분 Payment by the result ··· 183
소득기초일수 Basic days of income ··· 184
소득재분배 Income redistribution ··· 185
스마트워크 Smart Work ··· 189
스캔론플랜 Scanlon Plan ··· 189
시간외근로수당 Overtime work benefit ··· 191
실업급여 Unemployment benefits ··· 193
실업급여이의신청 Unemployment benefits appeals ··· 193
실업급여의수급조건 Demand conditions of unemployment benefits ··· 194
실업급여의청구절차 Claim procedure of unemployment benefits ··· 194
실업률 Unemployment rate ··· 195
실업의신고 Report of unemployment ··· 195
실업의인정 Recognition of unemployment ··· 195
실업인정대상기간 Period covered recognition of unemployment ··· 196
실업인정일 Recognition day of unemployment ··· 196
실업자재취직훈련 Reemployment training ··· 196
실질임금 Real wages ··· 196
업적급 Incentives ··· 206
엥겔계수 Engel's coefficient ··· 206
연간특별급여액 Annual bonus ··· 208

노동경제

연봉제 Annual salary system ····· 208
연월차수당 Annual and monthly allowance ····· 210
외국인근로자 Foreign worker ····· 213
용역업체 Contractor ····· 215
우선지원대상기업 Priority support of target companies ····· 215
워크셰어링 Work-sharing ····· 216
워크아웃 Workout ····· 216
월평균임금 Average monthly pay ····· 218
유료직업소개사업 Pay job placement service ····· 220
의제가입사업 Fictitious up business ····· 222
의제적용사업 Fictitious Applied Business ····· 222
이주비 Moving allowance ····· 223
인건비 Personnel expenses ····· 224
인력재배치지원금 Subsidy for manpower reassignment ····· 224
인턴사원제 Intern system ····· 226
임금 Pay, wages ····· 228
임금보전 Conservation of pay ····· 229
임금의지불방법 Payment method of wages ····· 229
임금지불능력 Solvency of wages ····· 230
임금채권우선변제 Priority of claim for payment of wages ····· 230
임금채권우선변제제도 Priority of claim system for payment of wages ····· 231
임금채권의소멸시효 Extinctive prescription of payment of wages ····· 231
임금체불의해결 Resolution of overdue wages ····· 232
임금체불진정 Petition of resolution of overdue wages ····· 232
임금총액 Sum of pay ····· 233
임금피크제 Reduced peak salary workshare program ····· 233
임의가입사업 Voluntary Up business ····· 233
임의적용사업 Voluntary Applied Business ····· 234
임의직업훈련 Voluntary Vocational Training ····· 234
자발적실업 Voluntary unemployment ····· 239
자발적이직 Voluntary turnover ····· 239
자본집약적산업 Capital-intensive industries ····· 239
자연실업률가설 Natural rate of unemployment hypothesis ····· 240
자영업자 Self-employed ····· 240
잠재적실업 Latent (potential) unemployment ····· 242
장애인고용부담금 Handicapped employment levy ····· 242
장애인고용의무 Handicapped employment duty ····· 242
장애인고용장려금 Bounty for handicapped employment ····· 242
장애인고용지원금 Subsidies for handicapped employment ····· 242
재고용장려금 Bounty for re-employment ····· 243
재택근무 Working from home ····· 245

적합직종 Suitable jobs ····· 249
정액급여 Salaried pay ····· 255
조기퇴직제 Early retirement system ····· 257
종신고용제 Life-time employment system ····· 261
종업원지주제 Employee stock ownership plan (ESOP) ····· 261
지방고용심의회 Regional employment council ····· 266
지역고용촉진지원금 Subsidy for regional employment promotion ····· 267
직능급 Capability-based pay ····· 269
직무급 Job-based pay ····· 269
직무수당 Job benefits ····· 270
직업 Job ····· 271
직업능력개발사업 Vocational ability development program ····· 272
직업능력개발수당 Vocational ability development allowance ····· 272
직업능력개발훈련 Vocational ability development training ····· 272
직업능력개발훈련시설 Vocational ability development training Facilities ····· 273
직업병 Occupational disease ····· 273
직업분류 Occupational classification ····· 273
직업상담 Job referral ····· 273
직업선택의자유 Freedom to choose and change one's occupation ····· 274
직업소개 Employment placement ····· 274
직업안정기관 Employment security organization ····· 274
직업재활 Vocational rehabilitation ····· 275
직업적성 Vocational aptitude ····· 275
직업적응 Vocational adaptation ····· 276
직업전환훈련지원금 Subsidy for job conversion training ····· 276
직업정보 Vocational information ····· 276
직업정보제공사업 Job information business ····· 276
직업지도 Vocational guidance ····· 276
직업훈련 Vocational training ····· 276
직업훈련시설에대한지원 Support for vocational training facilities ····· 277
직업훈련촉진기금 Vocational training promotion fund ····· 277
직접모집 Direct recruitment ····· 279
직종 Classification of jobs ····· 280
채용 Hiring ····· 289
체당금의지급청구 Payment claims of the disposition pay for arrears ····· 291
초과근로수당 Overtime premium ····· 292
초과급여 Overtime premium ····· 293
총공사금액 Total construction amount ····· 293
총공사실적 Total construction results ····· 293
총액임금제 Total wage system ····· 294
최저생계비 The minimum cost of living ····· 296

노동경제

최저임금 The minimum pay ····· 297
최저임금심의위원회 Minimum wage deliberation committee ····· 297
최저임금액 Sum of the minimum pay ····· 298
최저임금의결정 Decision of the minimum pay ····· 298
최저임금의적용 Application of the minimum pay ····· 298
테일러시스템 Taylor system ····· 307
통상임금 Ordinary wage ····· 309
통화불의원칙 Principles of currency payments ····· 309
특별급여제도 Extra pay system ····· 313
평균임금 Average wage ····· 321
평균임금의개정 Revision of average wage ····· 321
평균임금의산정특례 Exemption of average wage calculation ····· 321
포괄임금제 Inclusion wage system ····· 324
포디즘 Fordism ····· 324
표준생계비 Standard cost of living ····· 325
한국산업인력관리공단 Human resource development service of Korea ····· 333
해고기간의임금상당액 Considerable wages duing dismissal period ····· 334
현금급여 Allowance in cash ····· 337
현물급여 Allowance in kind ····· 337
휴업급여 shutdown benefits ····· 342

노동교육

감성지수(EQ) Emotional quotientemotional quotient ····· 32
감수성훈련 Sensitivity training sensitiity training ····· 32
감정노동 Emortional labor emortional labor ····· 33
강의법 Lecture method lecture method ····· 33
개별지도 Individual guidance ····· 34
개별화의원리 Principle of individualization ····· 35
개인평가 Individual evaluation personal assessment ····· 36
개인학습 Individual learning ····· 37
검사배터리 Inspection battery test-battery ····· 39
게임트레이닝 Game training ····· 40
결점열거법 Defect enumeration method ····· 40
경력개발계획 Career development planning ····· 41
경력개발프로그램 Career development program ····· 41
경험학습 Experience learning ····· 43
계층별교육 Class education ····· 45
고든법 Gorden method ····· 46
공무원노동교육 Public officials' labor education ····· 53

과제분석 Task analysis ····· 57
과제와역량 Task analysis and competency ····· 57
과학적관리법 Scientific management ····· 57
관리능력교육 Managerial ability education ····· 58
관찰학습 Observational learning ····· 58
교류분석 Transactional analysis ····· 59
교수체제설계 Instructional systematic design ····· 59
교수활동 Instructional delivery ····· 59
교원노사관계교육 Industrial relations education for teachers ····· 60
교육 · 배치 · 승진에있어서차별금지
Prohibition on discrimination of education, placement and promotion ····· 60
교육게임 Educational games ····· 61
교육경제 Education economics ····· 61
교육공학 Technology for education ····· 61
교육과정개발 Curriculum development ····· 61
교육목표분류 Learning outcome by bloom ····· 62
교육수강비용대부 Loan of education classes cost ····· 62
교육운영시나리오 Education operations scenarios ····· 62
교육이수학점제도 Education credits system ····· 63
교육체계 Education system ····· 63
교육평가모델(CIPP모델) Education assesment model ····· 63
교육훈련 Education and training ····· 63
교육훈련비 Expenses of education and training ····· 64
구성주의 Constructivism ····· 64
국가자격관리자 National qualification administrator ····· 67
국내기능경기대회 National function games ····· 67
그리드조직개발 Grid organization development ····· 72
기능개발센타 Function development center ····· 85
기능경기대회 Function games ····· 85
기능대학 Polytechnic college ····· 85
기능올림픽대회 Function olympic games ····· 85
기능인 Craftsman ····· 86
기본역량 Foundation competency ····· 86
기술역량 Technical competency ····· 87
기술자격검정 Technique qualification verification ····· 87
내용전문가 Contents expert ····· 94
노동가치설 The theory of labor value ····· 95
노동교육 Labor education ····· 96
노동자교육 Worker's education ····· 98
노사관계교육 Industrial relations education ····· 101
노조간부교육 Esecutive unionists education ····· 102

노동교육

니즈(요구) Needs ··· 103
다기능기술자 Multifunctional engineer ··· 107
다면평가 Many sides assessment ··· 107
다중지능이론 Multiplex intelligence theory ··· 108
단계별교육 Phased education ··· 108
대학확장교육 University extension education ··· 118
델파이법 Delphi method ··· 118
리커트척도 Likert scale ··· 127
매니지리얼그리드 Managerial grid ··· 131
매니지먼트게임 Management game ··· 131
매트릭스조직 Matrix organization ··· 132
멘터링 Mentoring ··· 132
모듈 Module ··· 133
모듈학습 Module study ··· 134
목표에의한관리 Management by objective(MBO) ··· 135
무형식학습 Informal learning ··· 137
문제중심교육 Problem-centered education ··· 138
문제해결학습 Problem solving study ··· 138
버즈훈련학습방법 Buzz training study method ··· 144
벤치마킹 Benchmarking ··· 147
변화담당자 Change manager ··· 147
보건교육 Health education health care education ··· 149
보수교육 Repair education ··· 149
보행랠리 Walk rally ··· 149
분임연구(토의) Syndicate ··· 155
브레인라이팅 Brain wrighting ··· 158
브레인스토밍 Brain storming ··· 158
브레인풀제 Brain pool system ··· 159
블랜디드러닝 Blended Learning ··· 159
비형식교육 Non-formal education ··· 162
사례연구법 Case study method ··· 166
사업내공동직업훈련원 In-plant co-training facilities ··· 167
사업내직업훈련 In-plant training ··· 167
사이버네틱스 Cybernetics ··· 170
산학협동훈련 Alternating training ··· 179
서번트리더십 Servant leadership ··· 182
성인교육학 Andragogy ··· 183
셀프리더십 Self leadership ··· 184
소셜스타일 Social style ··· 185
소집단활동 Small group activities ··· 186
수강장려금 Course subsidies ··· 186

수강장려금지원과학자금대부 Course subsidies support and student loans ····· 187
수업전략(교수전략) Teaching strategies ····· 188
수평적사고법 The horizontal mindset ····· 188
수행공학 Perform engineering ····· 188
순환교육 Cycling training ····· 188
스토리보드 Story board ····· 189
스토리텔링 Story telling ····· 189
스트레스관리 Stress management ····· 190
스트롱검사 Strong test ····· 190
스파트 Spot ····· 190
시너지효과 Synergy effect ····· 191
시뮬레이션 Simulation ····· 191
시뮬레이션법 Simulation method ····· 191
신규자교육 New employee training ····· 192
신뢰도 Reliability ····· 192
실천공동체 Action community ····· 197
심리극 Psychodrama ····· 197
아이스브레이킹 Ice breaking ····· 201
안전보건교육 Safety and health training ····· 203
액션러닝 Action learning ····· 204
양성훈련 Basic training ····· 206
역량 Competence ····· 207
역량기반교육과정 Competency-based training courses ····· 207
역할연기법 Role-playing method ····· 208
오리엔티어링 Orienteering ····· 212
요구분석 Needs analysis ····· 213
요구조사 Needs assessment ····· 213
욕구단계설 Hierarchy of needs ····· 215
워크숍 Workshop ····· 216
원격교육 Distance learning ····· 216
위탁교육훈련 Commissioned education and training ····· 218
위탁직업훈련 Commissioned vocational training ····· 218
위탁훈련실시자 Conduct officer of commissioned training ····· 218
유급휴가훈련 Paid vacation training ····· 219
이데올로기 Ideology ····· 223
이해촉진테스트 Comprehension promotion test ····· 224
인바스켓 In basket ····· 224
인바스켓훈련 In basket training ····· 225
인시던트프로세스법 Incident process method ····· 225
인적자원개발 Human resource development ····· 225
인적자원계획 Human resource planning ····· 225

노동교육

인적자원관리 Human resource management ··· 226
인적자원활용 Human resource utilization ··· 226
자기계발 Self improvement ··· 237
자기계발교육 Self improvement education ··· 237
자기주도학습 Self improvement ··· 237
자율훈련법 Voluntary training method ··· 240
재무관 Finance secretary ··· 244
적극적경청 Active listening courteously ··· 249
적응훈련지원금 Subsidy for adaptation training ··· 249
전직훈련 Retraining for job transfer ··· 251
전환학습 Convertible learning ··· 253
조직개발 Organization development ··· 258
조직문화 Organization culture ··· 258
조직역량 Organization competence ··· 259
조직학습 Organization learning ··· 259
조하리의창 Window of Joe Hary ··· 260
주문형교육 On-demand education ··· 262
준거집단 Reference group ··· 263
지식경영 Knowledge management ··· 267
지출관(담당자) Staff of expenditure ··· 268
직무순환 Job rotation ··· 270
직무충실 Job enrichment ··· 270
직업능력개발계좌제 Account system of vocational education and training ··· 272
직업윤리 Professional ethics ··· 275
집단역학 Group dynamics ··· 281
집체훈련 Gathering training ··· 282
창업교육훈련지원금 Subsidy for vocational training of business start-up ··· 288
창조성개발 Creativity development ··· 288
청소년노동교육 Youth labor education ··· 290
체계적직무훈련 Systematic job training ··· 290
체크리스트법 Checklist method ··· 292
체험학습 Experiential Learning ··· 292
총괄평가 Summative evaluation ··· 293
총체적품질경영 Total quality management ··· 294
카운슬링 Counseling ··· 303
커리큘럼 Curriculum ··· 303
컴퓨터원용 Computer assisted instruction ··· 303
코칭 Coaching ··· 304
콜브의경험학습사이클(모델) Experiential learning cycie of Kolb ··· 304
타당도 Validity ··· 307
토의법 Discussion method ··· 308

토의식기법 Technique of discussion ····· 308
투자수익률(ROI) Returns on investment ····· 312
특별안전교육 Special safety training (education) ····· 313
특성요인도 Characteristic diagram ····· 315
팀구축법 Team building method ····· 316
팀워크게임 Team work game ····· 316
파일럿테스트 Pilot test ····· 320
패밀리트레이닝 Family training ····· 320
퍼실리테이터 Facilitator ····· 320
평생교육 Lifelong education ····· 322
평생교육사 Expert of lifelong education ····· 322
평생학습도시 Lifelong learning city ····· 322
평생학습사회 Lifelong society ····· 323
포스트닥터제 Post doctor ····· 324
포커스그룹 Focus group ····· 325
프로젝트법 Project method ····· 326
프로젝트학습 Project learning ····· 326
피드백 Feed back ····· 326
피시보울 Fish bowl ····· 327
학교노동교육 School labor education ····· 331
학력 Academic ability ····· 331
학습스타일 Learning style ····· 331
학습조직 Learning organization ····· 332
학점은행제 Credit bank system ····· 332
핵심역량 Corecore competence ····· 336
행동과학 Behavior science ····· 336
행동모델링 Behavior modeling ····· 336
향상훈련 Upgrade trainingtraining ····· 337
현장안전교육 On-the-job safety training ····· 338
현장훈련 On the job training ····· 338
형성평가 Formative evaluation ····· 339
호손실험 Hawthorne experiment ····· 339
효과측정 Effectiveness measurement ····· 341
훈련약정서 Training agreement ····· 341
휴먼어세스먼트 Human assessment ····· 342
희망점열거법 Wish enumeration method ····· 343
ABC analysis ····· 347
ADDIE(Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation)model ····· 347
CKO(Chief Knowledge Officer) ····· 347
DISC(Dominance, Influence, Steadiness, Conscientiousness)model ····· 347
ECRS(Eliminate, Combine, Rearrange, Simplify) ····· 348

노동교육

IT(Instruction Technology) ····· 352
JIT(Job Instruction Training) ····· 352
JST(Jinjin Supervisor Training) ····· 352
KJ(Kywakida Jiro)method ····· 352
KT(Charles H. Kepner and Benjamin B. Tregor)method ····· 353
MBTI(The Myers-Briggs Type Indicator) ····· 353
MTP(Management training program) ····· 353
NM(Nakayama Masakazu)method ····· 354
Off-JT(Off the Job Learning) ····· 354
OJL(On the Job Learning) ····· 354
OJT(On the Job Training) ····· 354
Performance consulting ····· 355
PERT(Program evaluation and review technique) ····· 355
PM(Performance and Maintenance)theory ····· 355
RT(Responsive Teaching) ····· 355
SPOT method ····· 356
SWOT(Strength, Weakness, Opportunity, Threat)analysis ····· 356
TWI(Training Within Industry) ····· 356
WBT(Web Based Training) ····· 356
Theory X · Theory Y ····· 357

노동법

가압류 Provisional attachment ····· 27
가중장해 Increase obstacle ····· 28
가처분 Injunction ····· 28
각하 Rejection on procedural ground, dismissal ····· 29
감급,감봉 Pay cut ····· 31
감독이나관리의지위에있는자(관리 · 감독업무종사자) Person in position of supervisor ····· 31
강제저축금지 Prohibition of compulsion saving ····· 34
개별적근로관계법 Individual labor law; laws on the individual employment relationship ····· 34
건설노동자퇴직공제제도 Retirement deduction system of construction worker ····· 39
결혼퇴직제 Marriage retirement system ····· 40
고용관계법 Laws on employment relation ····· 47
고용노동부장관의작업중지명령 Work stop order by Minister of Employment and Labor ····· 48
공무원의노동조합설립및운영등에관한법률
Act on the establishment, operation, etc., of public officials' trade union ····· 54
공민권행사의 보장 Guarantee of citizenship exertion ····· 55
공법 Public law ····· 55
공익법인 Public interests juristic person ····· 56

공익위원 Public interest member ····· 56
공인노무사 Certified public labor practitioner ····· 56
공인노무사회 Association of certified labor attorney ····· 56
교섭창구단일화 Unification of negotiation counter ····· 59
교원의노동조합설립및운영등에관한법률
Act on the Establishment and operation of the tripartite commission ····· 60
국제노동(핵심)기준 International (Core) Labor Standards ····· 68
규약 The rules ····· 70
규약및결의 · 처분의시정명령 Orders to correct the rules, resolution and disposition ····· 71
균등대우/균등처우 Equal treatment ····· 71
근로기준법 Labor standards act ····· 74
근로복지기본법 Basic labor welfare act ····· 74
근로자참여와협력증진에관한법률 Act on promotion of workers' participation & cooperation ····· 80
근로자파견 Labor(manpower) lease ····· 80
금품청산 Liquidation of money and other valuables ····· 83
기간제및단시간근로자보호등에관한법률 Act on the Protection, etc. of Fixed-term and
Part-time Employees ····· 84
기준기간 Standard period ····· 88
기준기간연장 Extension of standard period ····· 88
긴급조정 Emergency mediation ····· 89
남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률
Act on equal employment and support for work-family reconciliation ····· 93
남녀동일임금 Gender equal pay ····· 93
남녀의차별금지 Prohibition of gender discrimination ····· 93
남녀평등 Gender equality ····· 94
노동3권 Three rights of labor ····· 94
노동법 Labor law ····· 96
노동위원회법 Labor relations commission act ····· 98
노동쟁의 Labor dispute ····· 98
노동조합및노사관계조정법 Trade union & industrial relations mediation act ····· 99
노무법인 Labor corporation ····· 100
단결권 Right to organize ····· 108
단시간제 Part-time system ····· 109
단일노조 Single union ····· 109
단체교섭 Collective bargaining ····· 109
단체교섭거부 · 해태 Rejection and idleness of collective bargaining ····· 110
단체교섭권 Right to bargain collectively ····· 111
단체교섭권한위임 Commission of authority of collective bargaining ····· 111
단체교섭대상 Collective bargaining object ····· 112
단체행동권 Right to act collectively ····· 112
단체협약효력확장 Collective agreement extension ····· 116

노동법

대기기간 Waiting period ····· 116
대기발령 Being placed on the waiting list ····· 117
대기시간 Waiting time ····· 117
대체근로제 Substitute work system ····· 118
대체인력채용장려금 Recruitment grant of substitute human resource ····· 118
도급 Contract for work ····· 119
도급또는위임형태노무제공자의근로자성
Worker idendity of labor offerer by form in authorization or contract for work ····· 119
도급업체 General contractor ····· 120
도산등사실인정 Fact recognition of bankruptcy or etc ····· 121
독립채산제 Self-financing ····· 122
동일노동동일임금 Equal pay for equal work ····· 123
동정파업 Sympathy strike ····· 123
모성보호 Maternity protection ····· 134
모성보호관련법 Maternity protection related law ····· 134
모성보호와육아휴직 Maternity protection and child care leave ····· 135
모집신고필증 Recruitment register certificate ····· 135
물적원인 Physical cause ····· 138
민법 Civil law ····· 139
민형사상면책 Civil and criminal immunity ····· 140
반의사불벌죄 Anti-intention and non-penalty crime ····· 143
반환금 Restitution sum ····· 143
반환명령 Restitution order ····· 143
배타적교섭제도(미국식) Exclusive bargaining system ····· 144
법외조합 Non-statutory union ····· 144
부당노동행위 Unfair labor practice(s) ····· 152
부당노동행위구제의긴급이행명령
Implementation of emergency command of unfair labor practice relief ····· 153
부당해고 Unfair dismissal ····· 153
부당해고구제방법 Relief method of unfair dismissal ····· 154
부당해고금전보상제도 Monetary compensation system of unfair dismissal ····· 154
부당해고와 부당징계 Unfair dismissal and unfair discipline ····· 155
불법파견 Illegal dispatch ····· 157
불이익취급 Unfair treatment ····· 157
사적조정중재제도 Private arbitration arbitration system ····· 171
산별교섭 Industry-wide bargaining ····· 172
손실보상 Loss compensation ····· 186
손해배상 Damages ····· 186
수급권자 Beneficiaries ····· 187
수급기간 Demand period ····· 187
수급기간연장 Demand for extension ····· 187

약정휴일 Holiday arrangements ····· 205
여성차별철폐협약 Convention on the elimination of discrimination against women ····· 207
연소자보호 Protecting minors ····· 209
연체금 Arrears ····· 211
영업양도 Business transfers ····· 212
원수급인 (primary) Contractor ····· 217
원처분 Basic disposition ····· 217
위탁모집 Commissioned recruitment ····· 218
유급휴일과주휴수당 Paid holidays and weekly rest period allowance ····· 219
유리한조건우선의원칙 Priority principle of favorable conditions ····· 220
육아시간 Nursing hours ····· 222
육아휴직 Child care leave ····· 222
육아휴직장려금 Bounty for child-care leave ····· 222
이익분쟁과권리분쟁 Conflicts of interest and rights disputes ····· 223
일반적구속력 Generally binding power ····· 227
일시귀휴제 System of temporary release from work ····· 227
임금채권 Claim right for wages ····· 230
임금채권보장법 Wage claim guarantee act ····· 230
임금채권의우선변제 Priority of claim for payment of wages ····· 231
임의중재 Voluntary Arbitration ····· 234
자동갱신조항과자동연장조항 Automatic renewal clause and automatic extension clause ····· 238
전일제 Full time system ····· 250
전적 Turnover ····· 250
전직 Job transfer ····· 250
전차금상쇄금지 Prohibition of offsetting wages with advances ····· 251
전출 Transferred ····· 252
전출과전적 Transferred and turnover ····· 252
제3자개입금지 Prohibition of the third party intervention ····· 255
제척기간 Limitation of actions ····· 256
조정 Adjustment ····· 257
조정위원회 Adjustment committee ····· 258
조정전치주의 Mediation preceding system (in industrial action) ····· 258
조직형태의변경 Change of organized form ····· 259
조합비일괄공제 Batch deduction of union dues ····· 260
조합비일괄공제제도 Batch deduction system of union dues ····· 261
주휴2일제 Weekly two holidays system ····· 262
주휴일 Weekly holidays ····· 262
주휴제 Weekly holidays system ····· 263
준법투쟁 Work-to-rule ····· 263
중간착취의금지 Prohibition of intermediary exploitation ····· 263
중간착취의배제 Exclusion of the exploitation of the middle ····· 264

노동법

중재 Arbitration ····· 265
중재결정 Award of arbitration ····· 265
중재위원회 Arbitration committee ····· 265
중재제도 Arbitration system ····· 266
지급중지 Stop payment ····· 266
지배 · 개입 Domination and intervention ····· 267
지역적구속력 Local binding ····· 268
지연이자제도 Delays and system ····· 268
직권중재 Arbitration by authority ····· 269
직상수급인의연대책임 Joint responsibility of immediate preceding contractor ····· 271
직업안정법 Employment security act ····· 274
직접불 Direct payment ····· 279
집단적노사관계법 Collective industrial relations acts ····· 281
집회결사의자유 Freedom of assembly and association ····· 282
징계 Discipline ····· 282
징계의형평성 Equity of disciplinary action ····· 283
차별시정제도 Affirmative action ····· 287
차별의정의와내용 Definition and content of discrimination ····· 288
채용내정의취소 Cancellation of interventions jobs ····· 289
체납처분 Delinquency disposition ····· 290
체당금 The disposition pay for arrears ····· 290
체당금지급요건과청구절차
Payment requirements and claims procedure of the disposition pay for arrears ····· 291
총회소집권자의지명요청
Nomination request of man in power to convene general meeting ····· 295
최저임금법 Minimum wage act ····· 297
표결권의제한 Limitation of voting ····· 325

노동복지

가산금 Additional dues ····· 26
간병급여 Nursing pay ····· 30
간접원인 Indirect cause ····· 30
강도율 Severity rate ····· 33
개산보험료 Estimated premium ····· 35
개산보험료의공제 Deduction of estimated premium ····· 35
개산추가보험료 Estimated addition premium ····· 35
개인퇴직계좌 Individual retirement account ····· 36
건강관리 Health management ····· 37
건강관리수첩 Worker's health care pocketbook ····· 37

건강상담 Health consultation ····· 38
건강장해 Health troubles/problems ····· 38
건강진단 Medical examination ····· 38
검정수준 Certification level ····· 39
고령자 The aged ····· 46
고령자인재은행 Manpower bank for the aged ····· 46
공제기금 Provident fund ····· 56
국소배기장치 Local exhaust ventilation system ····· 68
난청 Hearing impairment ····· 93
도급사업의안전보건조치 Safety and health action of contract work ····· 120
레지던트의근로자성 Worker' identity of resident ····· 127
만성피로증후군 Chronic fatigue syndrome ····· 131
명예산업안전감독관 Honorary industrial safety inspector ····· 133
무재해기록 Zero-accident record ····· 137
미국산업위생사협회
American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) ····· 138
미지급보험급여 Unpaid insurance benefit ····· 139
미지급의구직급여 Unpaid job seeking benefit ····· 139
민사배상과산재보상과의관계
The relationship between civil remedies and industrial accident compensation ····· 139
발암물질 Carcinogenic substance ····· 143
법정복리비 Legal welfare expense ····· 145
법정외복리비 Illegal welfare expense ····· 146
보건관리대행기관 Vicarious health service organization ····· 148
보건관리자 Health manager ····· 148
보건관리자자격 Health manager qualification ····· 149
보건관리자직무 Health manager service ····· 149
보건기준 Health standard ····· 149
보험가입자 Person insured ····· 149
보험관계성립 Establishment of insurance relationships ····· 150
보험관계소멸 Extinction of insurance relationships ····· 150
보험급여의지급제한 Payment limits of insurance benefit ····· 150
보험료 Premium ····· 150
보험사무조합 Insurance affairs association ····· 150
부정수급 Unfair supply ····· 155
부정이득의징수 Collection of unfair ptofit ····· 155
분진작업 Dust work ····· 156
사고 Accident ····· 165
사고분석 Accident analysis ····· 165
사내근로복지기금 Employee welfare fund ····· 165
사내근로복지기금설립절차 Established procedures of employee welfare fund ····· 165

노동복지

사내근로복지기금의용도 Purpose of employee welfare fund ····· 165
사내근로복지기금의해산 Dissolution of employee welfare fund ····· 166
사망률 Mortality rate ····· 166
사망의추정 Estimation of mortality ····· 166
산업보건 Industrial health ····· 173
산업보건의 Industrial physician ····· 173
산업안전 Industrial safety ····· 174
산업안전보건법 Industrial safety & health act ····· 174
산업안전보건위원회 Industrial afety & health committee ····· 174
산업안전지도사 Industrial safety & hygiene consultant ····· 175
산업재해 Industrial accident ····· 175
산업재해발생보고 Report raised industrial accident ····· 175
산업재해보상보험기금 Industrial accident compensation insurance fund ····· 175
산업재해보상보험심사위원회
Industrial accident compensation insurance deliberation committee ····· 175
산업재해보상보험심의위원회
Industrial accident compensation insurance deliberation committee ····· 176
산업재해예방계획 Industrial accident prevention plan ····· 176
산업재해통계 Industrial accident statistics ····· 176
산재보상금청구권의소멸시효
Extinctive prescription of claim right of industrial accident compensation benefit ····· 176
산재보상의청구와이의신청 Industrial accident compensation claims and appeals ····· 177
산재보험적용의특례
Special cases of industrial accident compensation insurance coverage ····· 178
산재심사청구 Claim of industrial accident compensation insurance deliberation ····· 178
산재요양 · 산전후휴가중의해고금지
Prohibition of dismissal during accident care and maternity leave ····· 179
상병보상연금 Injury-disease compensation annuity ····· 179
신체장해등급 Degree of disability ····· 192
안전 · 보건표지 Safety and health sign ····· 201
안전관리자 Comprehensive safety manager ····· 201
안전담당자 Person responsible for safety ····· 202
안전보건개선계획 Safety and health improvement plan ····· 202
안전보건관리규정 Safety and health management regulations ····· 202
안전보건관리책임자 Comprehensive safety and health manager ····· 203
안전보건진단 Safety and health diagnosis ····· 203
안전보건총괄책임자 Comprehensive safety and health head manager overseeing
both direct & contract business ····· 204
안전의식 Safety awareness(consciousness) ····· 204
업무상재해 Employment injury ····· 206
업무상재해인정기준 Accreditation standards of employment injury ····· 206

요양급여 Medical (care) benefits ····· 214
요양보상 Medical treatment compensation ····· 214
요양신청 Medical applications ····· 214
유기용제 Organic solvent ····· 219
유기용제중독 Organic solvent poisoning ····· 219
유족급여 Survivor benefit ····· 221
유족보상 Survivor compensation ····· 221
유족특별급여 Special benefits for survivors ····· 221
유해물질 Harmful substances ····· 221
유해요인 Harmful Factors ····· 221
유해작업도급금지 Prohibition of contract of harmful work ····· 221
일반건강진단 General medical examination ····· 226
일반건강진단기관 General medical examination organization ····· 227
일반보험요율 General Insurance Rates ····· 227
일일취업안내소 Daily Work desk ····· 228
자동차보험과산재보상과의관계 Relationship between auto insurance and industrial accident compensation ····· 238
자체검사 Self inspection ····· 241
작업환경관리 Working environment control ····· 241
작업환경의측정 Working environment monitoring ····· 241
장의비 Funeral benefits ····· 243
장해 Disability ····· 243
장해급여 Disability benefits ····· 243
장해보상 Disability compensation ····· 243
재요양 Recare ····· 244
재해보상 Accident(injury) compensation ····· 245
재해원인 Cause of accident ····· 245
재해원인분류 Classification of accident causes ····· 245
재해위로금 Accident compensation ····· 246
재해율 Accident rate ····· 246
재해의인적원인 Artificial cause of accident ····· 246
재해인적손실 Artificial loss of accident ····· 246
재해조사 Accident investigation ····· 246
전체환기장치 General ventilation equipment ····· 251
정기건강진단 Regular medical examination ····· 254
정기점검 Regular check (inspection) ····· 254
제조금지물질 Substance banned from manufacturing ····· 256
제조허가물질 Manufacture permitted chemicals ····· 256
조기재취업수당 Early reemployment allowance ····· 257
중대재해 Serious accident ····· 264
증가개산보험료 Increased estimated premium ····· 266

노동복지

직업재활급여 Vocational rehabilitation benefits ····· 275
직업훈련비용 Vocational training costs ····· 277
직업훈련수당 Vocational training allowance ····· 277
직장보육시설설치비용융자 Loans of Installation costs in Workplace childcare facilities ····· 277
직장보육시설지원금 Subsidy for workplace childcare center ····· 278
직장복귀지원금 Grants for returner ····· 278
직접비 Direct cost ····· 279
직접원인 Direct cause ····· 280
진동 Vibration ····· 280
진폐건강진단 Pneumoconiosis health examination ····· 281
진폐근로자의평균임금산정특례
Average wage estimation exemption of workers suffering from pneumoconiosis ····· 281
최고보상 · 최저보장 The maximum coverage and the minimum coverage ····· 296
최저보상기준액 Minimum compensation threshold ····· 296
추가징수 Additional collection ····· 299
취직촉진수당 Employment promotion allowance ····· 299
퇴직연금보험제도 Retirement annuity and insurance system ····· 311
특수건강진단 Special medical examination ····· 314
특수건강진단기관 Special medical examination service ····· 314
특수화학설비 Special chemical facilities ····· 315
표준안전관리비 Standard safety management expenses ····· 325
피보험기간 The insured period ····· 326
피보험단위기간 Unit period of insurance ····· 327
피보험자 The insured ····· 327
피보험자자격취득과보험료납부
Insured person qualification and premium payment of the insured person ····· 327
허용농도 Permissible concentration level ····· 337
화학설비 Chemical facilities ····· 339
화학적위험 Chemical hazard ····· 340
확정보험료 Confirmation premium ····· 340

노사관계

가사사용인 Domestic worker ····· 25
가산휴가 Additional vacation ····· 26
간호휴가 Nursing leave ····· 30
감시단속적근로자 Surveillance and crackdown worker ····· 32
강제근로금지 Prohibition of compulsion work ····· 34
갱내근로 Underground work ····· 37
건설공사일괄적용 Turnkey base in the construction ····· 38

건설근로자복지수첩 Welfare notebook of construction worker ····· 39
건설근로자퇴직공제계약 Retirement deduction contract of construction worker ····· 39
건설근로자퇴직공제회 Retirement deduction institution of construction worker ····· 39
경영권 Managerial prerogatives ····· 42
경영참가제도 Management participation system ····· 43
계속근로연수 Continuously working years ····· 44
계약직근로자 Contract worker ····· 45
고용차별구제 Aid of employment discrimination ····· 51
고충처리제도 Grievance system ····· 52
공무원과방위산업체종사자의쟁의행위제한금지규정 Definition prohibition of restriction on dispute action by public officials and defense industry practician ····· 53
공무원노동조합 Civil servant labor union ····· 54
관리감독자 Supervisor ····· 57
교대근무제 Shiftwork system ····· 58
국제노동조합총연맹 International federation of trade unions ····· 69
권고사직 Recommendation to resign ····· 70
근로감독관 Labor inspector ····· 72
근로계약 Labor contract ····· 72
근로계약기간 Labor contract period ····· 73
근로계약의합의해지 Cancellation by agreement of labor contract ····· 73
근로관계 Labor relations ····· 74
근로복지 Labor welfare ····· 74
근로복지진흥기금 Labor welfare promotion fund ····· 75
근로시간 Working hours ····· 75
근로시간,휴게및휴일규정의적용제외 Application exception of the rules of working hours, recess and holiday ····· 76
근로시간및휴게시간의특례 Exemption of working hours and recess hours ····· 77
근로시간의간주 Regarding as labor hours ····· 77
근로여성위원회 Working women committee ····· 77
근로자 Worker ····· 78
근로자대표 Representative of worker ····· 78
근로자위원 Workers' member ····· 78
근로자의구속제한 Restriction of worker imprisonment ····· 79
근로자의모집및채용에있어서차별금지 Prohibition on discrimination on worker' recruitment and employment ····· 79
근로자이사제도 Worker director system ····· 80
근로자파견제도 Worker dispatch system ····· 81
근로조건 Working condition ····· 81
근로조건명시의무 Elucidation duty of working conditions ····· 82
급여의지급제한 Restriction on providing pay ····· 83
급여징수금 Exaction sum of pay ····· 84

노사관계

기간제가아닌한시적근로자 Temporary worker ····· 84
기간제근로자 Fixed-term worker ····· 84
기간제사용사유제한 Limit on employment reason of fixed-term worker ····· 85
기숙사 Dormitory ····· 87
기업별교섭 Bargain of company ····· 87
기업별노동조합 Trade union of company ····· 87
기업체 Business ····· 88
노동관계 Labor relations ····· 95
노동귀족 Labour aristocrat ····· 96
노동위원회 Labor relations committee ····· 98
노동조합 Trade union ····· 99
노동조합의조직과가입 Organization and accession of trade union ····· 99
노동조합의활동 Activity of trade union ····· 99
노동조합임원 Executive of trade union ····· 100
노사정위원회 Tripartite commission ····· 101
노사협의회보고사항 Information to report of joint labor-management conference ····· 101
노사협의회(협의사항포함) Joint labor-management conference ····· 101
노조전임자 Full-time union officer ····· 102
단시간근로자 Part-time worker ····· 108
단체교섭 Collective bargaining ····· 110
단체협약의일반적구속력 General binding force of collective agreement ····· 112
단체협약의지역적구속력 Local binding force of collective agreement ····· 113
단체협약의여후효 Collective agreement extension ····· 113
단체협약의해석또는이행방법에관한견해의제시요청 Presentation request of Interpretation or implementation method on collective agreement ····· 114
단체협약의해지 Cancellation of collective agreement ····· 115
대각선교섭 Diagonal collective bargaining ····· 116
무노동무임금 No work, no pay system ····· 136
무노조경영 Non-union management ····· 136
법외조합 Non-statutory union ····· 145
법정근로시간 Statutory working hours ····· 145
변형근로시간제 Flexible work-hour system ····· 147
복수노조 Multiple trade unions ····· 151
부당노동행위구제신청 Relief request of unfair labor practice ····· 152
불법대체근로 Illegal strike replacement ····· 156
비정규직차별시정제도 Affirmative action for irregular worker ····· 161
사보타주 Sabotage ····· 166
사용자 Employer ····· 168
사용자단체 Employers' association ····· 169
사용자위원 Employers' member ····· 169
사용중지 Stop using ····· 169

사용증명서 Certificate of use ····· 170
산업별교섭 Industry-wide bargaining ····· 172
산업별노동조합 Industrial trade union ····· 173
산전후휴가 Maternity leave ····· 179
상병급여 Injury-disease compensation benefit ····· 179
상시근로자 Full-time worker ····· 180
상용근로자 Regular employee ····· 180
생디칼리슴 Syndicalism ····· 181
생리휴가 Menstruation leave ····· 181
생리휴가와산전후휴가및육아시간 Menstruation leave, maternity leave and nursing hours ····· 182
선택적근로시간제 Flex time ····· 182
선택적보상휴가제 Flex compensation leave system ····· 182
성희롱 Sexual harassment ····· 184
소정근로시간 Working hours duration ····· 185
소정급여일수 Benefit duration ····· 185
소정실근로시간 Actual working hours duration ····· 185
소정실근로일수 Actual working days duration ····· 186
신인사제 New personnel system ····· 192
실근로일수 Actual days worked ····· 192
실리적노동조합주의 Pragmatic trade unionism ····· 193
아르바이트 · 파트타임등단시간근로자 Time workers of Part-time job, etc ····· 201
야간근로금지 Prohibition of night work ····· 204
야간근로수당 Night work benefit ····· 205
야간근로자 Night worker ····· 205
연령 Age ····· 208
연소근로자 Child labor ····· 209
연장근로 Overtime work ····· 210
연차유급휴가 Annual leave with pay ····· 210
연차유급휴가근로수당 Labor allowance of annual leave with pay ····· 211
연합체인노동조합 Coalition of union ····· 212
오픈숍 Open shop ····· 213
용역근로자 Service workers ····· 215
월근로시간 Monthly Working hours ····· 217
월급여액 Monthly pay ····· 217
월급여총액 Sum of monthly pay ····· 217
월차유급휴가 Monthly leave with pay ····· 217
월차휴가와수당 Monthly leave and allowance ····· 217
월평균근로시간수 Average monthly working hours ····· 218
월평균근로일수 Average monthly working days ····· 218
유니언숍 Unionshop ····· 219
이직률 Turnover rate ····· 224

노사관계

일시해고제 Layoff system ····· 227
일용근로자 Daily worker ····· 227
일일근로자 Daily worker ····· 228
임시근로자 Temporary worker ····· 233
입직률 Accession rate ····· 234
자영업주 Self-employed ····· 240
재량근로시간제 Discretionary work-hour system ····· 244
재택/가내근로자 Worker from home ····· 245
쟁의행위 Industrial action ····· 247
쟁의행위의절차와제한 Procedures and limitations of industrial action ····· 247
쟁의행위의조정 Adjustment of industrial action ····· 248
쟁의행위찬반투표 Industrial action ballot ····· 248
적성검사 Aptitude test ····· 249
전국민주노동조합총연맹 Korean confederation of trade union ····· 250
전면파업 General strike ····· 250
전체근로자 All workers ····· 251
전투적노동조합주의 Militant trade unionism ····· 253
정규직근로자 Permanent workers ····· 253
정년 · 퇴직및해고에있어서차별금지
Prohibition of discrimination In retirement, retirement and dismissal ····· 254
정리해고 Redundancy dismissal ····· 255
정상근로시간 Normal working hours ····· 255
정상실근로일수 Normal working days ····· 255
주당근로시간수 Weekly working hours ····· 261
중소기업근로시간단축지원금
Grants for shortening working hours in medium and small enterprises ····· 264
중앙노사정협의회 Central tripartite commission ····· 265
직급 Rank ····· 269
직무분석 Job analysis ····· 269
직장점거 Workplace occupation ····· 278
직장폐쇄 Lockout ····· 279
직종별노동조합 Trade-wide union ····· 280
집단교섭 Collective bargaining ····· 281
징계해고 Disciplinary dismissal ····· 283
초과근로시간 Working overtime ····· 292
초과실근로시간 Actual working overtime ····· 293
총근로시간 Total working hours ····· 293
총파업 General strike ····· 295
춘투 Spring labor offensive ····· 299
출산휴가 Maternity leave ····· 299
취업규칙 Rules of employment ····· 299

코스별관리 Management by courses ····· 303
큐더블유엘(QWL) Quality of life(QWL) ····· 304
클로즈드숍 Closed shop ····· 304
타임오프제 Time off system ····· 307
탄력적근로시간제 Elastic office hours system ····· 307
통상근로계수 Ordinary labor coefficient ····· 308
통상적수당 Ordinary allowance ····· 309
통일교섭 Multi-employer bargaining ····· 309
퇴직공제금 Amount of mutual retirement deductions ····· 309
퇴직금 Retirement pay ····· 310
퇴직금의지급과산정방법 Payment and calculation method of retirement pay ····· 310
퇴직금중간정산제도 Intermediate accounting system of retirement pay ····· 311
퇴직연금제도 Retirement annuity system ····· 312
퇴직해고율 Retirement and firing rate ····· 312
특별연장제도와개별연장제도
Special extension system and individual extension system ····· 313
특수형태근로종사자 Employees of work in special form ····· 314
파견근로자 Dispatched workers ····· 319
파견근로자보호등에관한법률 Act relating to protection ect. for dispatched workers ····· 319
파견업체 Dispatched workers ····· 319
파업 Strike ····· 319
평화의무 Peace obligations ····· 323
피케팅 Picketing ····· 328
하수급인 Subcontractor ····· 331
한국경영자총협회(KEF) Korea Employers' Federation (KEF) ····· 332
한국노동조합총연맹(FKTU) Federation of Korea Trade Unions (FKTU) ····· 333
해고 Dismissal ····· 333
해고수당 Dismissal allowance ····· 334
해고예고 Advance notice of dismissal ····· 335
해고의정당한사유 Fair reason of dismissal ····· 335
해고제한 Restriction of dismissal ····· 335
협의사항 Matters subject to consultation ····· 338
협정근로자 Agreement worker ····· 338
황견계약 Yellow-dog contract ····· 340
휴게시간 Recess hours ····· 341
휴면노조 Quiescence union ····· 342
휴업수당 Temporary shutdown allowance ····· 343
휴일실근로일수 Actual days worked of holiday ····· 343

국제노동

강제근로 Forced labor ····· 33
공중의견제출제도 Public opinion submission system ····· 57
국제노동기구(ILO) International Labour Organization ····· 68
국제노동기준 International labour standard ····· 69
국제사용자기구(IOE) International Organization of Employers ····· 69
기본노동인권선언 Declaration of fundamental labor and human rights ····· 86
분쟁해결절차 Dispute settlement procedure ····· 156
유엔여성대회 United Nations Conference on Women ····· 220
ILO협약 제100호 Equal Remuneration Convention ····· 348
ILO협약 제111호 Discrimination (Employment and Occupation) Convention ····· 348
ILO협약 제122호 Employment Policy Convention ····· 348
ILO협약 제131호 Minimum Wage Fixing Convention ····· 349
ILO협약 제135호 Workers' Representatives Convention ····· 349
ILO협약 제138호 Minimum Age Convention ····· 349
ILO협약 제142호 Human Resources Development Convention ····· 349
ILO협약 제144호 Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention ····· 349
ILO협약 제150호 Labour Administration Convention ····· 349
ILO협약 제155호 Occupational Safety and Health Convention ····· 349
ILO협약 제156호 Workers with Family Responsibilities Convention ····· 350
ILO협약 제159호
Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention ····· 350
ILO협약 제160호 Labour Statistics Convention ····· 350
ILO협약 제162호 Asbestos Convention ····· 350
ILO협약 제170호 Chemicals Convention ····· 350
ILO협약 제182호 Worst Forms of Child Labour Convention ····· 350
ILO협약 제185호 Seafarers' Identity Documents Convention ····· 350
ILO협약 제187호 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention 351
ILO협약 제19호 Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention ····· 351
ILO협약 제26호 Minimum Wage-Fixing Machinery Convention ····· 351
ILO협약 제53호 Officers' Competency Certificates Convention ····· 351
ILO협약 제73호 Medical Examination Seafarers Convention ····· 351
ILO협약 제81호 Labour Inspection Convention ····· 351
ILO협약 제88호 Employment Service Convention ····· 351

고용노동용어 **해설**

Employment and Labor Terminology

발행일 2011년 2월
발행처 고용노동연수원
464-894 경기도 광주시 오포읍 봉골길 229
TEL. 031)760-7700 Fax. 031)760-7823
lati.kut.ac.kr
발행인 송봉근
감 수 김동원, 원창희, 윤조덕, 최영우, 김정일
디자인 · 인쇄 경성문화사 (02-786-2999)

〈비매품〉