

고려대학교 노동대학원 소식지 2022.05. Vol 03

GLORY of 노대원

NEWS FOCUS

스승의 날 특집 하경효 교수님 편

이달의 인물 Pick! 황복연 원우 편 (노사관계 54기 기수장)



CONTENTS

스승의 날 특집

하경효 교수님편

노동법 코너

주요 최신 판결
노동법 실무 Q&A

노대원 사람을 만나다

이달의 인물 PICK!
노사관계학과 54기 황복연 원우

학생회 활동

노대원 산책모임
미니학회 이모저모

학사일정 및 활동소식

5월 ~ 8월 학사일정
학생회 활동내역 및 계획

책 소개

노사관계의 미래
- 서덕일, 변양규, 우광호
- 한국경제신문
※ '22년 3월 출간



하경호 교수님

5월 스승의 달을 맞아 하경호 명예교수님의 말씀을 듣는 뜻 깊은 자리를 마련하였습니다. 하경호 명예교수님은 국내 최고의 노동법 학자로서 고려대학교 노동대학원장, 법학전문대학원장, 노동문제연구소장을 역임하셨고, 한국노동법학회 회장과 한국민사법학회 회장을 역임하셨습니다. 교수님 말씀을 통해 노동현안과 노동대학원 방향에 대해 고민할 수 있는 시간이 되기를 기대합니다.

1. 코로나시대 노동관련 주요현안은 무엇이라고 생각하시나요

일하는 방식과 내용이 다양화되고 복잡해지는 시대적 상황에서 비롯되는 새로운 문제들에 대한 합리적이고 타당한 규율방안을 찾는 것이 모든 나라의 공통된 과제가 되고 있습니다. 이러한 일하는 양태의 변화에 대응함에 있어서는 기본적으로 당사자의 자율기능을 중시하면서, 다른 나라에서의 이에 대한 논의와 경험을 검토하고 분석하는 작업이 무엇보다 중요하다고 봅니다. 특히, 새 정부의 출범을 앞두고 노동계와 경영계 모두 노동개혁을 요구하고 있으나, 그 방향과 구체적 내용은 서로 상반되고 있는 점에 비추어 향후 노동입법과 정책을 둘러싼 사회적 갈등과 소모적 논쟁이 걱정되기도 합니다. 이를 그나마 최소화하기 위해서도 다른 나라에서의 입법추세와 논의상황에 대한 객관적이고 정확한 검토가 요구되며, 우리나라만의 특유한 입법이나 제도는 우리나라의 특별한 현실적 사정이 이를 정당화할 수 있는 예외적 경우에 한하여 인정될 수 있어야 할 것입니다.

2. 노동위원회 공익위원으로서 오랜 기간 활동하셨습니다. 노동위원회 위원으로서 느낀 소감과 보람된 순간은 언제셨나요

20년 넘게 계속해 온 중앙노동위원회 공익위원으로서의 활동은 지난 해 말로 그만두었습니다. 노동위원회에서 부당해고 등의 심판기능은 사용자에 의한 해고 등의 정당성에 관련된 근로계약 당사자간의 분쟁에 대한 재판과 같은 성격에 비추어 행정기관의 처분에 대하여 다투는 여타의 행정위원회에서의 심판기능과는 본질적으로 다르기 때문에 조직과 업무공간을 고용노동부와 함께 하고 있는 점은 원칙적으로 바람직하지 않습니다. 그럼에도 근로자의 신속한 권리구제라는 실제적 기능을 충실히 해 왔다는 점은 부정할 수 없는 사실이라 생각합니다. (뒷면에 계속)

돌이켜 보면 노동위원회 활동을 통해 보람을 느낀 적 보다는 안타까운 경우가 훨씬 더 많았던 것 같습니다. 당사자의 노동법에 대한 무지, 주위의 잘못된 조언, 불필요한 감정적 대응 등으로 불리한 판정을 받을 수밖에 없게 되는 경우가 그러합니다. 당사자가 제출한 자료, 심문회의에서의 진술과 답변내용을 토대로 한 법적 판단을 할 수밖에 없었지만, 안타깝고 아쉬움으로 마음이 무거웠던 적이 한두 번이 아니었습니다.

3. 노동대학원이 나아갈 방향에 대해 말씀 부탁드립니다

노동대학원이 비교적 길지 않은 역사임에도 유일한 노동관련 대학원으로서의 확고한 위치와 교육성과를 인정받고 있는 점에 대하여 설립 당시부터 지금까지 노동대학원과 함께해 왔던 한 사람으로서 매우 기쁘고 자랑스럽습니다. 노동대학원은 노동관련 고등교육기관으로서의 충실한 역할을 계속해 나가면서 동시에 노동관련 입법이나 정책 등에 대한 다양한 입장과 견해를 가진 분들간의 지식교류센터로서의 기능을 강화해 나가는 것이 중요하다고 봅니다. 여기에서의 진지하고 학술적 토론을 통해 궁극적으로 우리나라 노사관계와 노동복지의 건강한 발전을 위한 토대가 되는 기초자산을 축적해 나가야 할 것입니다.

4. 노동대학원 수업에서의 특별한 기억이 있으신가요

수업에서의 개별적이고 특별한 경험보다는 일과 학업을 병행한다는 것이 현실적으로 무척 어려운 일임에도 저녁식사도 제대로 하지 못한 채 수업에 충실히 참여하는 모습과 태도가 무엇보다 인상적이고 기억에 남는 것 같습니다. 그리고 수업과는 직접 관련 없으나 원우애에 감동한 기억은 지금도 생생합니다. 내가 원장을 할 시기에 학생회 임원이던 원우 한분이 주말에 사고사를 당하는 불행한 일이 있었는데 당시 학생회 임원들을 비롯한 원우들이 애통한 마음을 전하고, 특히 학생회장은 사장에게 남은 가족을 회사차원에서 각별히 배려해 줄 것을 간곡히 그리고 끈질기게 부탁하는 모습을 보고 고맙고 감동스러웠습니다. 세월이 한참 흐른 후에 종친인 그 사장분을 모임에서 만나는 자리에서 서로 그때의 얘기를 나누는 바 있었습니다. (뒷면에 계속)

5. 노동법 연구방법론에 대해 말씀 부탁드립니다.

다른 법 영역에 비해 노동법의 경우 이해당사자 뿐만 아니라 학설, 판례에서도 논란이 되는 쟁점들이 특히 많습니다. 즉, 노동법상 쟁점사항에 대하여는 노사당사자의 입장, 학계의 견해, 판례태도가 다양하고 상이할 수 있습니다. 그러나 논거가 없이 자신이 타당하다고 생각하는 내용만을 제시한다면 이는 주장일 뿐이고 견해라 할 수 없으며, 판결이유가 충실히 뒷받침되지 않은 판결은 주관적 판단결과일 뿐이고 법관의 판결이라 할 수 없습니다. 적어도 학문으로서 노동법을 하는 입장이라면 노동법도 기본적으로 규범학이고, 전통적인 근로자 보호이념과 함께 당사자간의 공정하고 합리적인 이해조정을 위한 규율체계로서의 노동법의 현대적 기능을 제대로 인식하는 것이 무엇보다 중요합니다. 이런 점에서 노동법에 대한 체계, 이념, 기능에 대한 명확한 이해를 바탕으로 노동법상의 문제에 대한 견해를 평가하고 정리하는 자세와 능력이 필요하다고 봅니다.

6. 원우들에게 당부하고 싶은 말씀 부탁드립니다.

노동대학원과 인연을 맺고 학업을 시작하게 된 이유는 같지 않을 것으로 짐작됩니다. 자신이 원해서건 아니면 다른 동기와 이유에서건 적지 않은 학비에 소중한 시간을 투자하게 된 이상 자기발전을 위한 기회로 최대한 활용하기를 바랍니다. 학업에 충실히 임해 계획한대로 졸업하는 것은 기본이고, 원우들 간 교류를 통해 상호발전을 기하기 위한 적극적인 노력과 활동도 매우 중요하다고 생각합니다. 최근의 사정이 이를 어렵게 하고는 있으나 노동대학원에서의 시간이 결과적으로 보람되고 가치 있었는지는 교육시설여건, 수업 수준이 아니라 원우 자신들이 어떤 마음자세를 가지고 어떻게 대학원 생활을 하는지에 달려 있기 때문입니다. 노동대학원에서의 학업을 위한 학비와 시간의 투자는 성공적이었다고 느끼게 되기를 바랍니다.

제 30대 학생회가 Pick 한 이달의 인물!

노사관계학과 54기 황복연 원우 기수장

인터뷰어's 코멘트

54기 화합의 중심, 54기 모임을 주도하고 계시는 황복연 기수장을 만났고 모임에 초대해 주시어 원우들과 이런저런 얘기들을 할 수 있어 좋았습니다. 54기 모임에 대해서 소개해주시고자 하셔서 글을 담아보았습니다.



안녕하십니까? 54기 기수장 노사관계학과 황복연입니다. 먼저 54기가 있기까지 저희 모두를 선발해 주시고 각 학과마다 잘 적응할 수 있도록 지도해 주시는 박지순 원장님 및 각 학과 주임교수님, 그리고 신입생 오리엔테이션을 시작으로 지금까지 54기를 한결같이 격려해 주시는 김태오 총학생회장님과 총학생회 간부 원우님, 그리고 학과별 선배 원우님들께도 깊은 원우애를 담아 감사 말씀을 드립니다. 또한, 강의실과 가장 가까운 곳에서 물심양면 지원해 주시는 행정실 선생님들과 아직 한 번도 뵈지 않은 강의실과 학생휴게실을 늘 쾌적하게 청소해 주시는 청소 담당 여사님께도 지면을 빌어 감사의 마음을 전합니다.

“54기는 잘 모이더라.”는 몇몇 분의 말씀을 들었을 때, 코로나가 풀리면서 그저 운이 좋은 기수라는 생각을 많이 했습니다. 지난 2년 반 동안 코로나로 인해서 많은 것들이 멈췄고, 노동대학원의 수업 또한 100% 온라인으로 진행되면서 선배 원우님들은 서로 오프라인에서 한 번도 만나지 못했다고 전해 들었습니다. 이제는 너무 익숙해진 랜선에서 벗어나 캠퍼스를 오가며 재학생 선후배 원우님들 모두 이런 저런 자리에서 반가운 마음으로 교류하며 원우애를 쌓아갈 수 있기를 바래 봅니다. (뒷면에 계속)



제 30대 학생회가 Pick한 이달의 인물! | 노사관계학과 54기 황복연 기수장

저희 54기는 1학기 개강 첫 주 △개강파티를 시작으로 △54기 학과장 모임 △학과별 동기 모임 △주말·휴일 스터디 모임 등을 산발적으로 진행하다가, 지난 4월 22일 첫 번째 54기 전체모임을 진행했습니다. 이 날, 바쁘신 와중에도 김태오 총학생회장님께서 직접 참석해 주셔서 자리를 빛내 주신 덕분에 더욱 뜻깊은 자리가 되었습니다. 그리고 이 날 바로, 54기 모임을 더욱 활성화하기 위해서 “5월부터 매월 3번째 금요일 저녁에 54기 전체 동기 모임을 진행”하기로 결정했습니다. 5월이 되어 코로나 상황이 좀 더 풀리자, 그 동안 코로나로 인해 잠들어 있었던 3교시를 다시 깨웠으며, 1주일 후에는 4교시까지도 더 달려 보기도 했습니다. 이제 1학기 기말고사를 마치고 방학을 시작하는 시점에는 <54기 전체 MT>도 진행할 예정입니다. 얼마 전에는 노사관계학과 김광현 주임교수님께서 직접 주관해 주셔서 노사관계학과 50기~54기 재학생 전체 모임에도 참여했는데, 분위기가 파죽지세로 올라가 결국 7월초 주말에 <주임교수님과 함께 하는 노사관계학과 50기~54기 재학생 전체 MT>일정이 확정되기도 했습니다. 매주, 매번 놀라운 경험의 연속입니다.

공부도 열심히! 열공 스터디 모임



총학생회에서 진행한 4월 말 노동대학원 산책 모임과 5월 미니학회는 참석한 동기 원우님들의 피드백이 “너무 좋았다”고 다들 말씀해 주셨는데, 앞으로 총학생회 주관 행사에 더욱 관심을 갖고 참여하겠다는 다짐도 하게 되었습니다. 지금처럼, 54기 후배 원우들 모두에게 많은 관심과 격려 부탁드립니다. 저도 54기 기수장으로서 봉사하는 역할에 최선을 다하겠습니다.



학회 주요 이슈

지난 5/18(수) 노동법이론실무학회를 다녀왔습니다. 이번 학회는 덴톤스 리 법률사무소에서 진행이 되었으며 최신 쟁점을 다룰 수 있어 의미있는 시간이었습니다. 특히 원청 사용자성에 관한 사례와 최신 노동판례를 리뷰하는 시간을 가졌습니다. 먼저 원청 사용자성과 관련하여 금번 학회에서 다룬 주제와 관련 논문 등을 바탕으로 학습 차원에서 간략히 정리해보았습니다. 이어서 최신판례 중 핵심판례를 간략히 다루고 노동법Q&A를 다루겠습니다.

원청 사용자성 관련 - 단체교섭 주체로서 원청의 사용자성 중심으로

문제의 소재

원청 사용자성에 대해 지배 개입 부당노동행위의 주체로서 사용자성이 긍정된 판례가 있는 반면 단체교섭에 대해서는 인정된 대법원 판례가 없으나 최근 중노위 판정(택배회사, 철강회사)을 통해 잇따라 이를 인정하는 사례가 있어 논란이 되고 있다.

중앙노동위원회 판정(택배회사 件)에서는 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위금지 의무의 수급자인 사용자는 기본적으로 근로계약 내지 사용종속적인 노무제공계약을 체결한 원사업주라 할 것이나, 원사업주 이외의 사업주라 할지라도 원사업주 소속 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 일정 부분 실질적 권한과 책임의 한도 내에서 노조법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자로 인정된다고 판정하였다. (중노위 2021.6.2 중앙2021부노14)

최근 중노위(철강회사)는 산업안전보건 의제에 한하여 하청노조의 단체교섭 요구를 거부한 것은 부당노동행위로 판정 (중앙2021부노268, 3/24 판정)

학 설

사용자개념 확대 관련하여 근로계약 중심적 해석론, 대항관계설(단결의 대항관계에 있는 자에 대해 사용자성을 인정하는 견해), 실질적 지배력설(근로관계상 제 이익에 대해 실질적 지배력을 미치는 부분에 한정하여 그 자에 대해 사용자성을 인정하는 견해) 등이 있다.

판 례

1) 노조법 제81조 제4호 지배·개입 부당노동행위 주체인 사용자 여부 (인정)

기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 노조법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다고 본다. (대법원 2010.3.25 선고, 2007두8881)

2) 단체교섭 거부 부노 주체로서의 사용자성과 관련 (부정)

노조법 제2조 제2호, 제29조 제1항, 제81조 제3호, 법조항에 규정한 '사용자'라 함은 근로자와의 사이에 사용종속 관계가 있는 자, 즉 근로자와의 사이에 그를 지휘·감독하면서 그로부터 근로를 제공받고 그 대가로서 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자로 한정하고 있다.

(대법원 2008.9.11. 2006다40935, 1995.12.22. 95누3565판결 등)

(뒷면에 계속)

3) 최근 하급심 - H중공업 (부정)

부당노동행위 주체로서의 사용자와 단체교섭 당사자로서의 사용자를 동일개념으로 해석하기 어렵다고 보면서, 단체교섭의무가 있는 사용자에 해당하는지는 사내하청업체 소속 근로자들과 원청 사이에 적어도 묵시적 근로계약 관계가 성립되어 있다고 평가할 수 있을 정도로 사용종속관계가 있는 여부에 따라 결정된다고 한다. 또한 부당노동행위의 사용자는 실질적인 지배 개입행위라는 사실행위로서 발생할 수 있다는 점에서 해당 근로자의 근로조건에 대해 실질적인 지배력을 행사하는 주체로 확대할 필요가 있는 반면, 단체교섭제도는 근로자/사용자 사이의 개별 근로계약관계의 존재 여부와 밀접한 관련성을 가질 수 밖에 없다. 그러므로 부당노동행위와 단체교섭제도 속에서 “사용자”의 개념은 각기 다른 목적과 기능을 가지고 있다.

(울산지법 2018.4.12. 2017가합20070, 부산고법 2018.11.14. 2018나53149)

검 토

실질적 지배력의 정도를 판단하는 것은 매우 어려운 영역으로 보인다. 택배회사件의 경우 택배기사와 대리점주와 위수탁계약 관계에 불과한 점, 특수형태근로종사자 형태로 매우 열악한 지위에 있어 보호가 필요한 점, 대리점주와 단체교섭이 이루어진 적이 없는 점 등이 고려된 것으로 보이나 이와 달리 사용주와 교섭이 이루어지고 있는 일반적인 형태의 원·하청 관계에 이를 적용하기에는 여러 의문이 생긴다.

지배 개입의 부당노동행위의 경우 구체적인 사실관계의 행위들을 통해 지배 개입에 대한 판단을 하면 되겠지만 단체교섭의 경우 사용자와 근로계약관계가 전제가 되어 그 근로조건에 대해 기존에 교섭을 해오던 하청 업체의 사용자가 있는 경우 이를 배제한 채 실질적 지배력을 적용하여 원청 사용자와 교섭을 하는 것이 타당한지 의문이다.

실질적 지배력 (일본 최고재판소) 그리고 유사 논리인 공동사용자 법리(미국)와 관련하여 외국에서 도입배경 및 그 목적을 살펴보고 그대로 원용할 수 있는 것인지 그 의미를 제대로 살펴볼 필요가 있을 것이다. 향후 이와 관련하여 많은 연구들이 이루어지기를 기대하며 관련 논문과 판례의 핵심 내용 위주로 간략히 소개하겠다.

먼저 실질적 지배력설에 대해 “근로자의 근로조건에 대한 지배력 또는 영향력은 기업간 경제력과 시장지배력의 결과이지 근로관계 당사자로서의 권한과 거의 관련 없는 경우가 대부분이므로 개별 사안별로 제3자의 지배력 유무가 일관성 없이 판단될 가능성이 있기 때문에 이론적으로 완전하지 못하며 근로계약이 기본이라는 전제를 배제하는 문제점이 있다”고 한다. (박지순, “단체교섭의 당사자로서 사용자 개념”, 노동법논총 제51집, 2021.4.133면)

또한 중노위의 판정은 사실상 결과적으로 미국 공동사용자 법리를 따르게 되는데 이와 관련하여 서울고등법원은 공동사용자 법리는 복수의 사용자 중 단체교섭 대상의 확정이나 부당노동행위와 관련하여 온 법리로 우리 노동 관계법령에서 정하고 있지 않아 받아들여지지 않은 바 있다. (서울고법2021.4.13. 선고 2020나2024456)

이러한 사용자 확장 논리에 의하여 원청의 단체교섭 사용자성을 인정할 경우 불법파견의 정황이 되는 것은 아닌지, 교섭창구단일화 제도와 관련 그 대상을 어떻게 할 것인지, 새로운 단일화 절차를 다시 거쳐야 하는지, 단체협약 작성 및 의무이행 주체가 어떻게 되는지 여러 의문점이 생긴다. 현재 대법원 계류중인 중공업 판결의 결과에 귀추가 주목된다.

◆ 참고문헌

[노동법이론실무학회 5월 발표자료] 덴톤스리 법률사무소 김용문 변호사

김희성, 원청은 하청 노동조합의 단체교섭의 상대방으로서 사용자인가, 노동법포럼 제34호, 49-89면, 2021.11

박지순, “단체교섭의 당사자로서 사용자 개념”, 노동법논총 제51집, 111-148면, 2021.4

주요 최신 판결

보험사 지점장의 근로자성 (대상판결 : 대법원 2022.4.14. 선고 2021두33715판결)

보험회사와 지점 운영에 관한 위탁계약을 체결하고 담당 지점의 운영·관리를 총괄하면서 보험설계사 교육 및 관리, 보험모집 지원 업무 등을 수행하던 지점장이 근로법상 근로자에 해당한다고 본 사례 대법원은 4개 보험사의 지점장 근로자성을 판단하여 정규직 지점장이 존재하고 해고사건인 2개사에 대해 근로자성을 인정함. 반면 정규직 지점장이 부존재하고 퇴직금 사건인 2개사는 근로자성 부정함

※정규직 지점장의 존재 유무와 사건의 중대성(해고vs퇴직금)이 영향을 미친 것인지 의문이 있는 판결

인사명령의 정당성 여부 (대상판결 : 서울행정법원 2022.4.8. 선고 2021구합52754)

직장내 괴롭힘 신고를 한 팀장을 팀원으로 인사발령한 조치가 부당인사명령에 해당하여 위법하다고 본 판결

판례는 사용자의 이러한 조치가 감정적 조치일 가능성이 높다고 판단하였으며 근로기준법 제23조와 관련한 인사명령의 정당한 이유에 관한 증명책임 부담 주체가 사용자 측에 있음을 분명히 하고 있다. 또한 근로기준법 제76조의3 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자들에게 해고나 '그 밖의 불리한 처우'를 하여서는 아니된다고 규정하고 있는데 해당 사건에서 '불리한 처우'에 해당하는 것이 인정될 가능성이 높아 보인다. ※근기법 23조 위반, 사용자 인사권의 한계 및 증명책임, 직장내 괴롭힘 위반 측면에서 흥미로운 판결

노동법 실무 Q&A

Q

개인 일정이 있어 며칠 전 미리 오후 반차원을 냈습니다. 그런데 막상 휴가 당일이 되니 상무님이 보고서 리뷰 좀 하자면서 계속 부르시더라고요. '잠깐이면 되겠지' 했는데 결국 3시간이나 붙잡혀 있었습니다. 제 연차는 안 쓰느니만 못한 게 됐고요. 그런데 이 모든 게 상무님이 직원들이 휴가 쓰는 걸 싫어해서 생긴 일이란 걸 알게 됐습니다. 다들 한번씩 저와 비슷한 경험을 하셨더라고요. 휴가 쓴 사람에게 계속 업무를 시켜 사실상 휴가를 못 가게 만드는 행위, 법적으로는 문제없나요?

A

사용자는 연차 유급휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 합니다. 다만, 사업 운영에 '막대한 지장'이 있는 경우에는 휴가 시기를 바꿀 수 있습니다. 이를 **사용자의 시기 변경권**이라고 부릅니다.

그렇다면 어떤 경우를 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우로 볼까요. 법원은 버스 회사 운전기사가 15일 연속으로 휴가를 사용한 사례에서 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우라고 판단했습니다. 반면, 인력이 줄어 남은 근로자들의 업무량이 상대적으로 많아진다는 일반적 가능성만으로는 사용자의 시기 변경권을 인정하지 않았습니다. 또한 사업 운영에 막대한 지장이 있다는 점은 **사용자가 입증**해야 합니다. 이런 법원 판단에 비춰 특정 근로자가 반차(4시간)를 사용한다고 해서 업무 능률이나 성과가 평상시보다 현저하게 저하된다거나, 상당한 영업상 불이익을 주는 것으로 보이지 않습니다. 결국 회사가 적법한 시기 변경권을 행사하지 않은 채 근로자의 연차 유급휴가를 방해한 경우에 해당하므로 근로기준법 위반이 될 수 있습니다. 이 경우 2년 이하 징역 또는 2000만원 이하 벌금에 처할 수 있습니다. 동시에 '직장 내 괴롭힘'에 해당해 징계를 받을 수도 있습니다.

이러한 휴가 방해 행위가 상습적, 반복적이라면 문제가 더 커집니다. 또 반차를 내고 퇴근 시간까지 일하다 퇴근했다면 앞서 낸 반차도 소멸하지 않습니다. 대법원도 "연차휴가 계획서를 제출한 근로자가 실제로 출근해 일했고, 회사도 별다른 이의가 없었다면 해당 근로자에게 연차 수당을 지급해야 한다"고 판단한 바 있습니다.



학사일정 한눈에 보기

5월 ~ 8월

5/15(일)	후기 입학 시험
6/10(금)	논문심사결과보고서 제출기한
6/15(수)~6/21(화)	기말 고사
6/22(금)	여름방학 시작
6/29(수)~7/1(금)	완제본 논문 접수
8/1(월)~8/25(목)	휴·복학 신청
8/20(토)	2022년 후기 입학식 및 O/T (예정)
8/20(토)~8/26(금)	지도교수지정과목 면제 신청
8/22(월)~8/24(수)	2학기 수강신청
8/23(화)~8/30(화)	2학기 등록
9/1(목)	2학기 개강

노대원 30대 학생회와
함께 1학기 가즈아!



활동 소식

“ 30대 학생회는 오늘도 열심히 달립니다 ”

활동내역

- 4/14(목) 졸업시험, 합격떡/간식 등
- 4/30(토) 산책 모임 “전태일 기념관 방문” 등
- 5/12(목) 미니학회 및 뒷풀이

활동계획

- 6/22(수) 여름방학, 종강모임 검토 중
- 여름 엠티(자율 진행), 게시판 앨범 작업
- 55기 신입생, 학생회 O/T (8월말 예정)

후원금

- 김정락 (노사관계 54, 학생회) 50만원
- 전소영 (노동복지정책 52, 학생회) 30만원
- 이원희 (노사관계 52, 학생회) 30만원
- 이규환 (노동경제 52) 3만원

※ 후원해주신 원우님들께 감사드립니다.
※ 학생회비 첫학기 납부시기를 놓친 원우님들께서 추가로 납부해 주셔서 감사 드립니다.



선을 넘는 노대원 (산책모임)

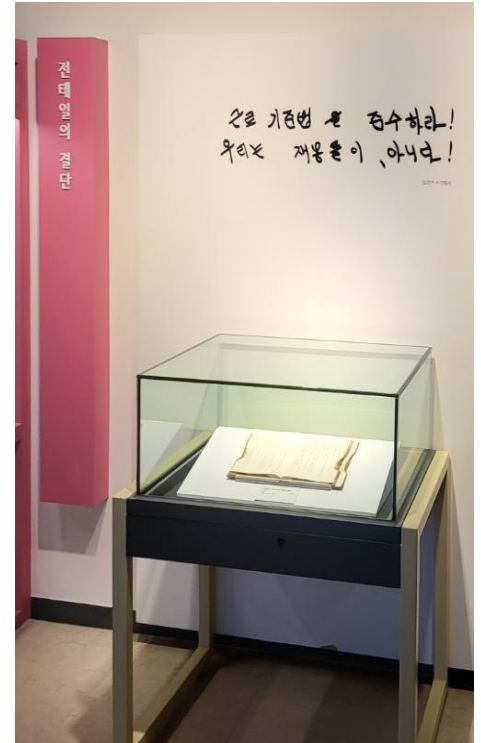
- 전태일 기념관을 가다

WOW!!

4/30(토) 노대원 청계천 산책모임을 진행하였고
전태일 기념관을 함께 방문하였습니다.

노대원의 원우들이 전태일 열사가 있었던 시간
과 장소의 선을 넘어 역사적 공간을 체험할 수 있
었습니다.

또한 코로나 인원제한으로 그동안 묶여있었던
원우들이 모처럼 한자리에 모여 치맥을 즐기는
시간을 가졌습니다. 50기~54기 원우분들이 참
석하여 교류가 없었던 기수간에 인사를 할 수 있
어 무척 좋았습니다.



미니학회 이모저모

- 노동대학원 자체 학회 개최!



진행순서

- * 19:00 ~ 19:10
박지순 원장 개회사
- * 19:10 ~ 20:30
[공정하다는 착각] 발제
(임현준, 김태오, 김운수, 이영은, 신주연)
- * 20:30 ~ 21:00
발제자: 김경락
집단 토론 자율적 진행 - 진행: 신동현

‘22. 5/12(목) 19시 고려대 국제관 122호에서 노동대학원 원우들이 직접 만든 학회 “노대원 미니 학회”를 개최하였습니다. 이날 온오프 병행으로 학회가 개최되어 해외에 계신 원우도 발제에 참여하기도 하였습니다.

박지순 원장님께서 이날 학회 개회사를 통해 학교 교과과정외의 내용들을 학회를 통해 보충적으로 다루어주어 유익하다는 격려의 말씀을 해주셨습니다.

마이클 샌델 교수의 “공정하다는 착각”을 다섯명의 원우가 발제를 맡아 내용을 소개하고 느낀 점을 설명하였고 이어 MZ 세대 노사관계에 대해서도 발제를 진행하였습니다.



미니학회 이모저모 - 노동대학원 자체 학회 개최!

취|

마이크 샌델의 “공정하다는 착각”은 직장 학업 병행으로 바쁜 원우들이 쉽게 시간을 내어 읽어보기에는 다소 부담이 되는 책이지만 이번 학회를 통해 접할 수 있어 빠른 시간에 이해하는데 무척 도움이 되었고 능력주의 측면에서 “공정”에 대해 생각해 볼 좋은 기회를 가지게 되어 흥미로웠다는 원우분들의 평이 있었습니다♡

발제에 참여하면서 미국의 성장과 발전의 이면에 사회적 불평등 및 소득불균형의 심화와 건강보험 문제 등 미국의 과도한 능력주의가 배경에 있음을 이해할 수 있었고 다만 저자가 제시한 대안 부분은 현실적으로 수용하기에는 어려운 측면도 있었습니다.

미국의 정치, 경제, 사회, 문화 등이 우리나라의 환경과는 다소 차이가 있지만 중요한 것은 배려를 통한 따뜻한 공동체 의식이 필요하다는 생각이 들기도 하였습니다.

또한 기성세대에 비해 상대적으로 사회적 약자에 해당하는 MZ세대가 처한 취업의 어려움을 고려할 때 “공정”이 정치적 대립으로 인해 진실이 가려져서는 안된다는 생각도 해보았습니다. 정말 많은 생각을 할 수 있었고 교양 차원에서 한번쯤 충분히 접해 볼만한 가치가 있는 내용이었습니니다.

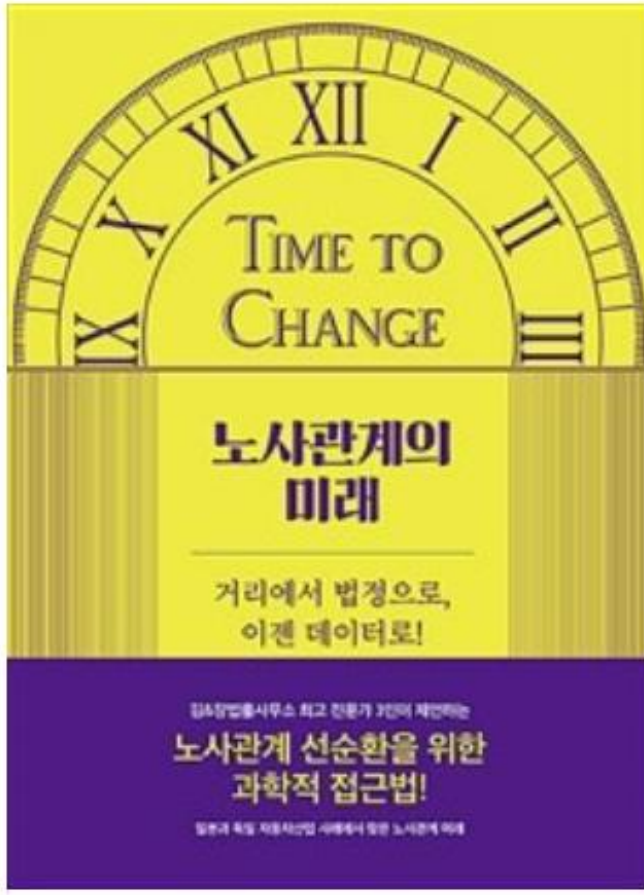
이어 진행된 MZ세대 노사관계 시간에는 MZ세대 사무직 노조 설립, 교섭단위 분리의 필요성 등 관심있는 사항들에 대해 관련 실무 노무사 대표 원우님의 설명을 들을 수 있어 무척 유익한 시간이었습니다.

이날 참여하신 원우들과 뒷풀이 시간도 가지면서 뜻깊은 시간을 가졌었고 코로나 제한이 풀리고 모처럼 학생다운 시간을 보낸 것 같아 좋았습니다.





책책책! 책을 읽읍시다 1 노사관계의 미래



김&장 법률사무소 전문가 3인(서덕일, 변양규, 우광호)이 제안하는 **노사관계의 미래**(한국경제신문, '22년 3월 출간)를 소개하고자 합니다.

독일, 일본 자동차산업의 사례를 토대로 임금구조 형성부터 단체교섭의 과정에 이르기까지 철저히 분석되어 있어 관련 수업을 들으며 독일, 일본의 노사관계에 대해 궁금한 점들이 많았었는데 **최근 데이터**를 통해 더욱 자세히 볼 수 있었고, **시대 변화에 따른 노사관계의 미래**에 대해 생각해볼 수 있었습니다.

“ 원우님들, 30대 학생회가 추천하는 이번 달의 도서! **함께 읽어요!** ”



GLORY OF 노대원 편집진



이원희

노사관계학과 52기 / 편집장 - 대외협력팀

기고문, 학교 일정 등 자료 종합 편집



정혜원

인력관리학과 50기 / TF장 - 기획지원팀

내용 구성, 디자인 총괄 편집



김태오

노동법학과 51기 / 학생회장

인터뷰, 이슈 판례 등 담당 가이드



김윤정 (인력관리학과 52기 재능기부 중)

전문가 못지 않은 편집 디자인어 겸 에디터

소식지 디자인 개편 (레이아웃, 템플릿 제작)

고려대학교 노동대학원 소식지 2022.05. Vol 03

GLORY of 노대원