

Issue Brief on Foreign Laws  
최신외국법제정보

---

# 일본의 개별노동관계분쟁 해결시스템

▶ 홍성민 한국법제연구원 부연구위원



Issue Brief on Foreign Laws

최신외국법제정보

---

# 일본의 개별노동관계분쟁 해결시스템

▶ 신청기관 안국노무법인

Korea Legislation Research Institute

---

2017

# Global Issue Paper

※ 최신외국법제정보는 정부기관 등으로부터 외국의 입법례 조사를 의뢰받아 한국법제연구원 글로벌법제연구실에서 발간합니다.  
※ 게재된 내용은 필자의 개인적인 견해이며, 한국법제연구원의 공식 견해를 나타내는 것은 아닙니다.



---

## Contents:

04	I 시작하며
05	II 개요
06	III 행정예 의한 해결시스템
11	IV 법원에 의한 해결시스템
15	V 민간에 의한 해결시스템
17	VI 결론을 대신하며
19	참고문헌

## I. 시작하며

- 제2차 세계대전 이후 일본의 노동관계분쟁에 관한 해결제도는 노동위원회에 의한 집단노동관계분쟁 해결시스템을 중심으로 구성되어 왔으나, 최근에는 집단노동관계분쟁이 감소한 반면 개별노동관계분쟁의 증가 및 다양화로 인하여 개별노동관계분쟁의 간이·신속한 해결시스템을 중심으로 재편
  - ▶ 집단노동관계분쟁은 1970년대 초반을 정점으로 감소하고 있으며, 노동조합 추정조직률도 1976부터 계속 낮아짐 (2015년 노동조합 추정조직률은 17.4%<sup>1)</sup>).
  - ▶ 최근 장기불황으로 인하여 개별노동관계분쟁이 증가하고 있는데, 근로자 개인이 기업외 지역노조에 가입하여 집단분쟁의 형태로 개별분쟁에 대응하는 사례도 증가
  - ▶ 단시간근로, 파견, 외국인 노동자 문제, 성과주의 임금제도에서의 평가 고충, 성희롱, 직장내 왕따 등의 새로운 문제유형이 부상하여 개별노동관계분쟁이 다양화 되었으며, 이와 같은 노동분쟁의 다양화 및 개별화 경향은 향후 경기가 회복되더라도 계속되어질 것으로 전망
  
- 개별노동관계분쟁 해결촉진에 관한 법률(이하 ‘개별노동관계분쟁해결촉진법’)<sup>2)</sup> 제2조는 당사자가 자주적으로 분쟁을 해결하려는 노력을 기울일 의무가 규정되어 있으나, 사용자와 근로자 사이에는 정보력, 경제력, 교섭력 등에서 격차가 있으므로 상담·조언·ADR·소송 등 적절한 노동분쟁해결시스템이 필요

1) 厚生労働省 27年度労働組合基礎調査の概況

2) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年七月十一日法律第百十二号)

## II. 개요

### 1. 정의

개별노동관계분쟁이란 노동조건 및 기타 노동관계에 관한 사항에서 각 근로자와 사업주와의 분쟁(단, 노동기준법 등의 위반에 관한 것을 제외)을 의미(개별노동관계분쟁해결촉진법 제1조)

### 2. 유형

① 해고·고용해지	
② 임금·퇴직금청구	가. 단순 불지급형 나. 실질적 쟁점형(노동조건 불이익변경형)
③ 잔업수당 청구	가. 단순 불지급형 나. 실질적 쟁점형(관리감독자성·간주성)
④ 성희롱	
⑤ 상사의 폭언, 괴롭힘	
⑥ 산업재해	가. 사고(상해)형 나. 정신질환형 다. 과로사·과로자살 등 라. 직업병형(업무와 질병과의 사이에 인과관계의 확립이 인정되는 질병은 후생노동성의 직업병 리스트에 게재되어 있음)

### 3. 연혁

- ▶ 1998년에 노동기준법<sup>3)</sup>의 개정을 통하여 노동성의 도도부현 노동기준국장에 의한 개별노동분쟁 해결지원제도가 도입
- ▶ 1999년에는 지방자치법<sup>4)</sup>이 개정되면서 도도부현 노동위원회에 의한 개별노동분쟁의 해결제도가 도입
- ▶ 2001년에는 개별노동관계분쟁해결촉진법이 제정되어, 후생노동성의 도도부현 노동국에 의한 개별노동관계분쟁의 상담·알선 절차가 도입되었고, 지방공공단체는 개별노동관계분쟁 해결을 위한 시책을 실시할 의무가 규정(이에 위의 노동기준국장에 의한 개별노동분쟁 해결지원제도는 폐지)
- ▶ 2004년에 노동심판법이 제정되어 법원에 의한 개별노동관계분쟁의 노동심판절차가 도입되었으며, 2007년에는 노동계약법<sup>6)</sup>이 제정되면서 민사상 규정에 의한 분쟁예방 및 해결규범화를 목표로 규정

3) 労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）

4) 地方自治法（昭和二十二年四月十七日法律第六十七号）

5) 労働審判法（平成十六年五月十二日法律第四十五号）

6) 労働契約法（平成十九年十二月五日法律第二百二十八号）

### Ⅲ. 행정에 의한 해결시스템

#### 1. 후생노동성 노동국

후생노동성 노동국에서는 총무부 기획실의 종합노동상담, 노동국장의 조언 및 지도, 분쟁조정위원회의 알선을 실시하고 있으며, 그 외에도 다음과 같은 조언, 지도, 권고 등 다양한 분쟁해결시스템이 존재

##### ① 수급조정사업과

- ▶ 근로자파견사업에 관한 개별상담에서의 조언 및 지도
- ▶ 관련근거 : 근로자파견사업의 적정한 운영확보 및 파견근로자의 보호 등에 관한 법률<sup>7)</sup>, 직업안정법<sup>8)</sup>

##### ② 고용평등실

##### ● 남녀고용기회의 평등, 육아·개호휴직에 관한 조언, 지도, 권고 등 분쟁해결지원

- ▶ 변호사, 대학교수, 법원조정위원, 사회보험노무사 등 노동문제전문가가 주체
- ▶ 남녀고용기회평등에 관해서는 기회균등조정회의, 육아휴직·개호휴직 등에 관해서는 양립지원조정회의가 관장하고 있으며, 각각 3명의 조정위원이 조정을 수행
- ▶ 관련근거 : 고용분야에 있어 남녀의 균등한 기회 및 처우확보 등에 관한 법률<sup>9)</sup>, 육아휴직·개호휴직 등 육아 또는 가족개호가 필요한 근로자의 복지에 관한 법률<sup>10)</sup>, 단시간근로자의 고용관리 개선 등에 관한 법률<sup>11)</sup>

##### ● 단시간근로자에 대한 조정

- ▶ 균형처우조정회의에서의 3명의 조정위원이 조정을 수행하며, 근로조건 문서교부 및 처우의 차별적 취급금지 등이 조정 대상
- ▶ 관련근거 : 단시간근로자의 고용관리 개선 등에 관한 법률

##### ③ 총무부 기획실

##### ● 총무부 기획실에서는 개별노동관계분쟁해결촉진법 제3조에 근거하여 종합노동상담, 동법 제4조에 근거하여 노동국장에 의한 조언 및 지도, 동법 제5조를 근거로 분쟁조정위원회에 의한 알선을 수행

- ▶ 2014년은 조언 및 지도, 알선 건수가 모두 전년도에 비해 감소하였으나, 종합노동상담 건수는 약간 증가하여 8년 연속으로 100만 건을 넘어 높은 수치를 유지

7) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年七月五日法律第八十八号）

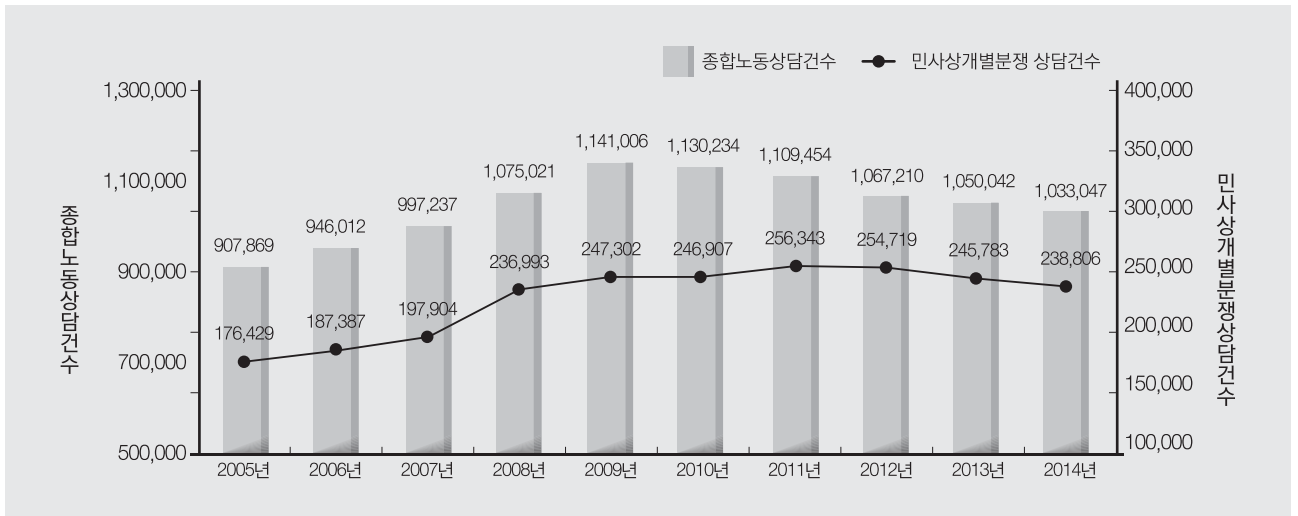
8) 職業安定法（昭和二十二年十一月三十日法律第四百四十一号）

9) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年七月一日法律百十三号）

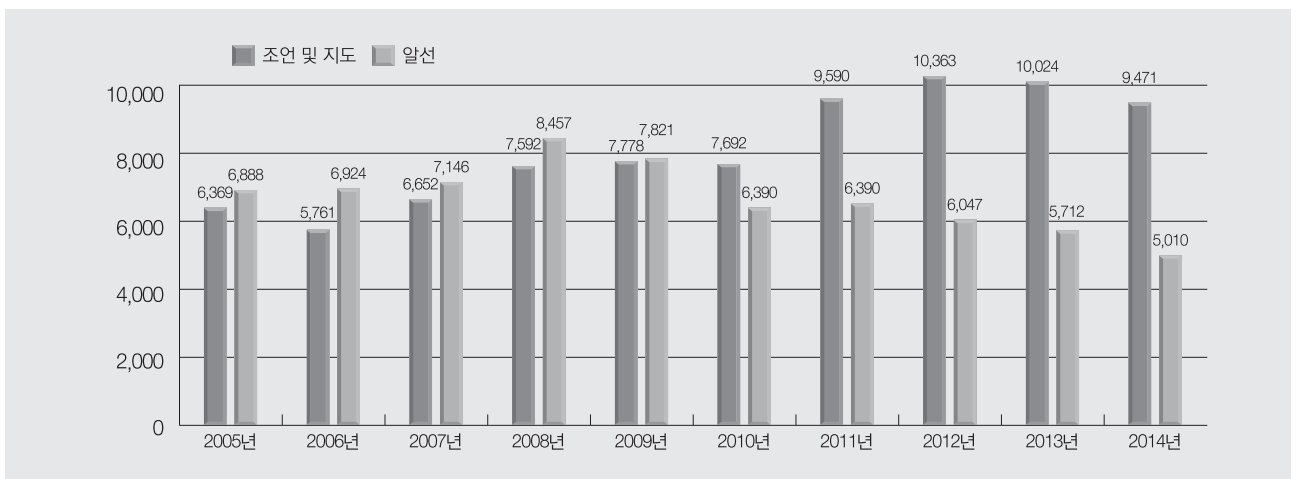
10) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年五月十五日法律第七十六号）

11) 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年六月十八日法律第七十六号）

[그림 1] 종합노동상담 및 민사상 개별노동관계 분쟁 상담건수의 추이



[그림 2] 조연 및 지도와 알선 신청건수의 추이



출처 厚生労働省 26年度個別労働紛争解決制度の施行状況

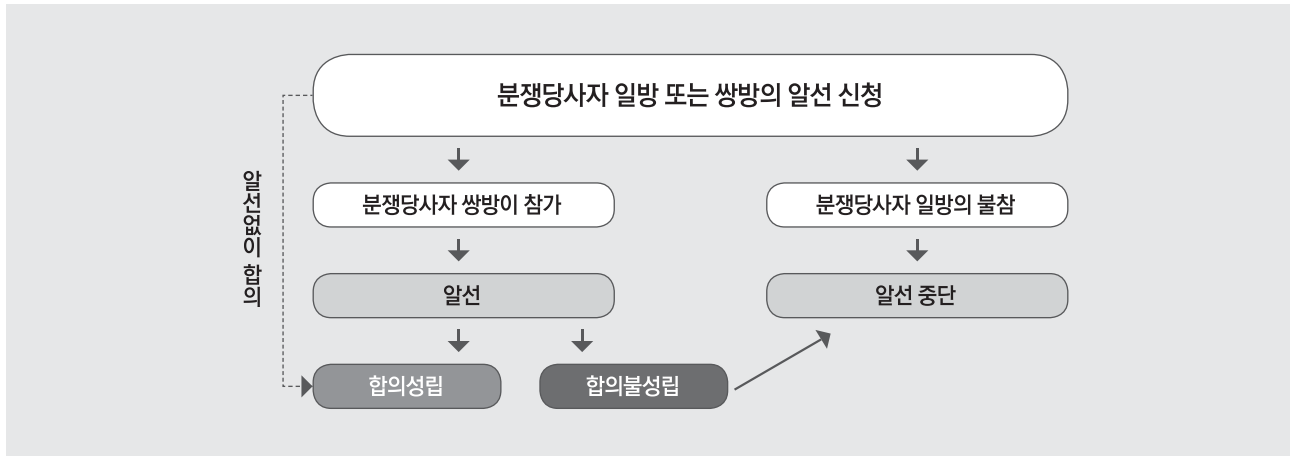
▶ 지원내용: 노동국의 종합노동상담 코너<sup>12)</sup>에서 상담 및 정보제공을 하고 있으며, 노동국장이 분쟁당사자의 신청에 의한 조연 및 지도, 나아가 분쟁조정(調整)위원회에 알선을 위임하고 있는데 여기서 ‘조정(調整)’이란 이해관계를 달리하는 당사자 간에 발생하는 주장 등의 불일치를 조화롭게 해결하는 것을 말하며, ‘알선(교섭의 촉진)’과 ‘조정(調停)’, ‘중재’를 포함하는 개념<sup>13)</sup>

● 알선에 관해서는 분쟁조정위원회의 회장이 알선위원(학식경험자)을 지명하고, 알선위원은 교섭장소를 설정하여 당사자를 교섭장소로 호출(단, 출석은 강제되지 않음). 당사자 사이에서 쌍방의 주장 요점을 확인하고, 필요에 따라 참고인과의 대표로부터 의견을 청취. 그 후 쌍방 또는 일방에 대해 양보를 타진하는 등 당사자에 의한 자주적 해결을 촉진. 알선은 1회로 한정되며 2시간~2시간 반 정도동안 상호심문방식으로 실시. 비공개로 당사자의 프라이버시를 보호. 수수료는 무료.

12) 노동국 기획실, 노동기준감독서, 대도시의 전철역 등에 설치. 2016년 4월 1일 현재 381개소.

13) 내각법제국 법령용어 연구회 편 법률용어사전. 유비각. 1993.

[그림 3] 알선절차 흐름도



출처 厚生労働省 26年度個別労働紛争解決制度の施行状況

- ▶ 알선위원은 쌍방에게 요구를 받은 경우에는 구체적인 알선안을 제시할 수 있으며, 알선안은 당사자에게 수락을 구하는 것이 아니라 당사자의 교섭방향을 정해주기 위한 것
- ▶ 알선안에 따른 합의가 성립한 경우에는 합의를 작성하나, 민법상 화해계약(재판외 화해)이 성립된 것으로 해석되어 합의 내용에 대한 강제집행은 불가능
- ▶ 당사자 간에 합의가 성립하지 않은 경우에는 알선절차는 중단되고, 당사자는 법원에 제소하여 분쟁해결을 도모
- ▶ 상대방이 알선절차에 참가하지 않는 경우에는 중단되며 상대방에게는 불참으로 인한 불이익은 없음
- ▶ 시효를 중단하는 효력은 있지만 절차중단 후 30일 이내에 제소하지 않으면 시효중단은 효력을 잃게 됨

[표 1] 분쟁당사자 쌍방의 알선 참가율 추이

구분	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
분쟁당사자 쌍방의 알선 참가건수	3,343	3,372	3,168	3,128	2,735
(전체비율중)	(52.1%)	(53.0%)	(52.3%)	(55.0%)	(54.2%)

출처 木村洋子 個別労働紛争の解決手段—ADRを中心として—

- ▶ 알선에 관한 합의율은 약 40%로, 분쟁조정위원회가 2014년에 처리한 5,045건 중에서 1개월 이내 처리된 건이 2,458건 (48.7%), 1개월 초과 2개월 이내에 처리된 건이 2,181건(43.2%)로, 2개월 이내 처리된 건을 합하면 4,639건(92.0%)

[표 2] 알선의 합의율 추이

구분	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
합의 건수	2,362	2,438	2,272	2,225	1,895
(전체비율중)	(36.8%)	(38.3%)	(37.5%)	(39.1%)	(37.6%)

[표 3] 2개월 이내 처리된 알선 처리건수 추이

구분	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
건수	6,270	6,396	6,484	7,299	7,325	6,005	6,014	5,683	5,229	4,639
(전체)	(91.4%)	(94.2%)	(92.2%)	(92.2%)	(90.5%)	(93.6%)	(94.5%)	(93.8%)	(92.0%)	(92.0%)

출처 木村洋子 個別労働紛争の解決手段—ADRを中心として—

#### ④ 노동기준감독서

- 2001년 개별노동관계분쟁해결촉진법에 의하여 노동국이 일본 전국에서 통일적으로 실시하는 이른바 민사상 개별노동분쟁사안의 해결을 도모하는 시스템이 정비되기 전부터 노동기준법 등의 노동관계법령 위반사항에 대해서는 노동기준감독서 등에 의한 감독 및 지도가 이루어지고 있었기 때문에, 개별노동관계분쟁해결제도의 이용자에게 있어 인지도가 높음
  - ▶ 노동자의 신고 등에 의하여 노동기준법에 위반되는 노동조건을 지도·감독
  - ▶ 관련근거: 노동기준법 제97조 내지 제105조

## 2. 지방자치단체

### ① 노동상담정보센터의 상담 및 알선

- 2001년 개별노동관계분쟁해결촉진법 제정 이전부터 도도부현의 노동주관사무소에서는 행정서비스로서 노동 상담을 실시하고 있었으며, 도쿄·오사카 등의 대도시에서는 당사자의 요청에 따라 간이알선도 수행
- 개별노동관계분쟁해결촉진법 제정 이후에도 이를 계속 유지하는 한편, 도도부현의 지방노동위원회와 연계하여 도도부현에 의한 분쟁해결시스템을 구축
  - ▶ 도쿄의 경우 2014년 노동상담건수는 5만 3104건으로 전년도보다 420건 증가(0.8%). 2006년 이후 9년 연속 5만 건을 초과하는 높은 상담건수를 보이고 있으며, 노동조합이 없는 기업의 노사로부터의 상담비율이 약 90%를 차지. 상담내용은 주로 퇴직, 해고, 직장내 괴롭힘이 차지
  - ▶ 2014년의 전체 알선건수는 625건 중 444건이 해결되어 알선 합의율은 71.0%로, 주요 알선내용은 ‘금전’이 49.8%로 전체의 절반을 차지. 합의가 이루어지지 않으면 알선이 중단되는데 중단요인으로는 노사 양쪽의 주장불일치가 전체의 70%를 차지. 일선에 소요되는 기간은 ‘10일 미만’이 31.8%, ‘10~19일’이 21.1%로, 대개 3주 이내에 안건의 50% 이상이 일정한 결론을 보이지만, 91일 이상의 장기안건도 7.4%(46건)를 차지<sup>14)</sup>

14) 東京都産業労働局 26年東京都の労働相談の状況

② 지방노동위원회의 개별노동관계분쟁 알선 등

- 지방분권의 추진을 위한 1999년 지방자치법 개정에 따라 지방자치법 제180조의2는 도도부현 노동위원회에 의한 개별노동관계분쟁 해결절차를 규정하는 한편, 개별노동관계분쟁해결촉진법 제20조는 개별노동관계분쟁의 예방과 자주적 해결촉진을 위하여 필요한 시책을 추진하도록 지방자치단체에 노력의무를 부과
  - ▶ 원래 노동위원회는 집단적 노동분쟁의 해결기관으로서 설치되었으나 개별노동관계분쟁해결촉진법이 2001년 시행됨에 따라 동년 4월부터 후쿠시마현, 아이치현, 고치현의 3개 현의 노동위원회에서 새롭게 알선제도가 개시되었으며, 현재는 도쿄도, 효고현, 후쿠오카현을 제외한 44개 지방에서 시행
  - ▶ 2014년 현재 신규는 358건(전년대비 33건 증가)에 종결된 사건 363건으로, 취하 및 불개시를 제외한 292건 중 해결은 157건으로서 합의율 53.8%<sup>15)</sup>
- 지방노동위원회의 알선은 일본 전국에서 동일하게 수행되는 것은 아니며 도도부현 내에 출장소도 가지고 있지 않고 나아가 도도부현 노동국내의 노정주관사무소의 노동상담창구와도 조직편제를 달리하고 있어서, 노정주관 사무소의 노동상담창구, 시정촌, 노동조합 등과 연계하여 지명도를 제고하려고 노력
  - ▶ 절차내용은 도도부현에 따라 차이가 있으나, 노정주관사무소에서 노동상담을 실시한 후 지방노동위원회의 알선으로 가는 체계가 일반적
  - ▶ 노동국 및 노동상담정보센터와 도도부현 노동위원회의 알선절차의 병존을 이른바 ‘복선형 서비스’라고 함
  - ▶ 국가와 지방의 역할분담에 관해서는 국가는 전국 일률적인 안전망으로서의 역할뿐만 아니라 독립적 전문가에 의한 간이 신속한 알선서비스를 제공하는 한편, 지방은 지역실정에 따른 독자적인 행정서비스라 차원에서 노동위원회의 위원에 의하여 노사관계를 고려한 알선서비스를 제공

15) 道都府県労働委員会あっせんデータ



## IV. 법원에 의한 해결시스템

### 1. 간이법원

#### ① 민사조정 (사법형 ADR)

- 조정에는 당사자의 신청에 의한 신청조정과 소송심리 중에 판사가 교섭을 원활히 하기 위해 조정에 붙이는 직권 조정이 있으나 신청조정이 대부분으로, 조정신청은 법률전문가가 아니어도 가능하도록 상세한 주장서면과 증거서류의 제출은 필요치 않으며 사안의 경중도 따지지 않음
- 신청에 의한 조정은 원칙적으로 간이법원이 담당. 지방법원에 조정을 신청하기 위해서는 상대방 당사자의 동의가 필요하므로 신청에 의한 조정사건 대부분은 간이법원에 신청(소액 140만엔 이하의 제한 없음)
  - ▶ **의의:** 일본에서 간이법원은 국민에게 가장 가까운 법원으로서 전국 438개소가 설치되어 있으며, 지방법원의 본청 및 지부에도 조정신청이 가능하다는 점에서 전국 법원에서 민사조정제도를 이용할 수 있는 체제 구축
  - ▶ **구성:** 판사 1명과 국민 중에서 임명된 조정위원 2명으로 조정위원회를 구성하여 조정을 수행하고 있으며, 노동사건 전문 변호사인 조정위원이 증가하는 경향
  - ▶ **성과:** 2012년 최고재판소 사법통계에 의하면, 일본 전국의 지방법원, 간이법원에 약 5만 5천 건의 조정이 신청되고 있으며 그 평균 심리기간은 2.6개월로, 조정성립비율은 해마다 다르지만 전국적으로는 약 30%에서 40%정도
  - ▶ **비용:** 민사소송의 절반정도 비용이 소요

#### ② 지불독촉(민사소송법<sup>16)</sup> 제382~396조)

- ▶ 금전 기타 대체물 또는 유가증권의 일정수량의 급부청구를 목적으로 간이법원의 서기관에게 신청하는 절차로, 채무자 심문은 실시하지 않음
- ▶ 지불독촉에 대해 그 송달 후 2주 이내에 독촉이의가 제출되면 해당 지불독촉은 효력을 상실하나, 독촉이의가 제출되지 않으면 신청에 의해 서기관은 가집행선언
- ▶ 가집행선언을 동반한 지급독촉의 송달 후 2주 이내에 독촉이의가 제출되면 소송으로 이행되나, 제출되지 않은 경우에 해당지급독촉은 확정판결과 동일한 효력을 갖게 됨

#### ③ 소액소송 (민사소송법 제368~381조)

- ▶ 간이법원에 60만엔 이하(소액제한) 금전청구소송에 관하여 피고가 동의하는 경우 심리가 개시
- ▶ 심리는 1회만 실시되지만, 충실한 기일을 위해 사전준비가 필요하며 법률전문가가 아니라도 신청이 용이하지만 소제기 시에 증거서류를 준비하여야 함
- ▶ 공개법정에서의 심리를 원칙으로 하여 전문지식을 가진 사법위원(국민 중 선출)이 해당절차에 관여
- ▶ 화해와 분할지급 등의 판결이 가능하며, 항소는 불가하나 간이법원에의 이의신청은 가능. 해당절차에 피고의 동의가 없으면 통상소송이 진행됨

#### ④ 통상소송

- ▶ 소액 140만엔 이하의 사건이 대상

16) 民事訴訟法 (平成八年六月二十六日法律第九号)

## 2. 지방법원

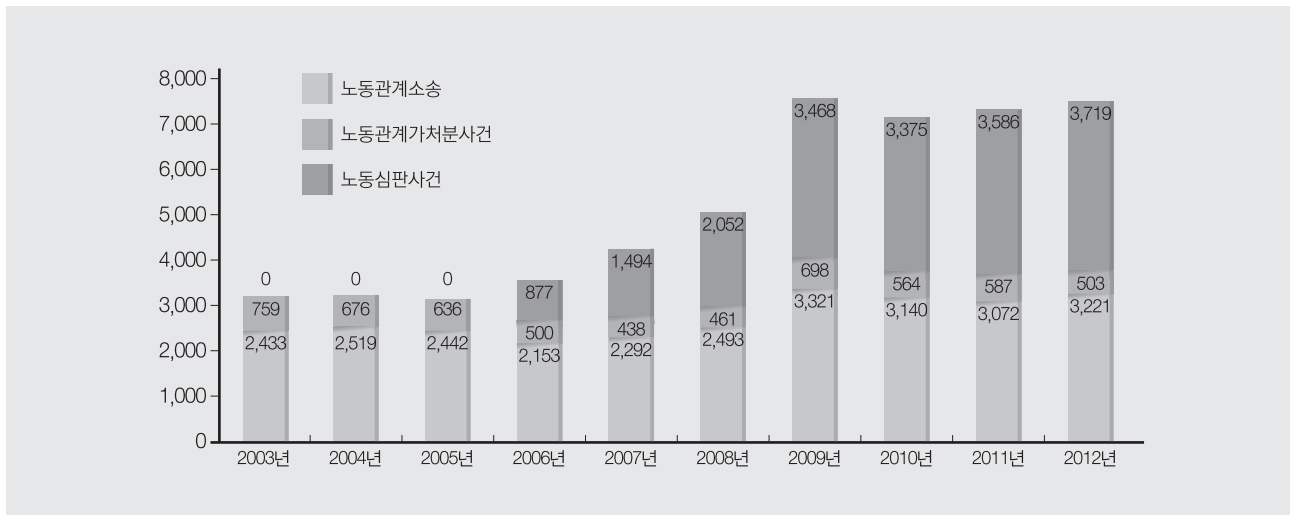
### ① 노동심판

노동심판에 관해서는 조정이 성립해 해결되는 경우가 높아 일종의 사법형 ADR이라고 할 수 있으며, 소제기 시에 상세한 신청서 외에도 증거서류가 필요하기 때문에 대체로 변호사를 선임하는 경우가 많음.

#### ● 성과

- ▶ 2014년 새로이 접수한 사건은 3,416건으로, 2012년보다 300건 정도 감소했으나 2009년부터 매년 3,400건 이상 신청이 이루어짐

[그림 4] 신규건수의 추이(노동관계소송, 노동관계가처분사건 및 노동심판사건)



출처 最高裁判所 裁判の迅速化にかかる検証に関する報告書(概況編)

- ▶ 2014년 종결사건총수는 3,049건으로, 그 중 조정성립이 2,314건(67.9%), 심판이 633건(18.6%), 종료가 150건(4.4%), 취하 292건(8.6%), 각하 19건(0.6%)
- ▶ 노동심판 633건 중에 이의신청이 있는 사건이 356건(56.2%), 이의신청 없는 사건이 277건(43.8%)
- ▶ 조정성립과 노동심판이 확정된 사건이 노동심판 전체에서 차지하는 비율은 2014년은 76%로 2012년보다 1.7% 감소하였으며, 취하로 종결된 사건 중에서도 실질적인 해결이 이루어졌다고 볼 수 있으므로 전체의 약 80%정도가 노동심판을 계기로 해결되었다고 판단할 수 있음
- ▶ 2012년 도쿄지방법원의 경우, 근로자 신청 사건종류별 비율은 지위확인 52%, 임금 16%, 퇴직금 4%, 손해배상 9%를 차지

#### ● 심리기간

노동심판의 평균심리기간은 2014년은 79.5일로 2012년과 비교하여 약 7일정도 증가하였으며, 3개월 이내 종결된 사건 비율이 76.3%에서 66.8%로 감소한 반면 3개월 초과 6개월 이내의 사건비율이 23.4%에서 32.2%로 증가

【표 5】 2014년도 심리기간별 종결건수, 사건비율 및 평균심리기간

사건의 종류	노동심판사건
종결건수	3,408건
평균심리기간(일)	79.5일
1개월 이내	90(2.6%)
1개월 초과 2개월 이내	1,015(29.8%)
2개월 초과 3개월 이내	1,171(34.4%)
3개월 초과 6개월 이내	1,103(32.4%)
6개월 초과	29(0.8%)

출처 最高裁判所 裁判の迅速化にかかる検証に関する報告書(概況編)

### ● 절차(비공개원칙)

심판에 대해 2주 이내에 이의신청을 하면 노동심판은 실효하고 자동적으로 통상소송으로 이행되며 확정된 노동심판은 재판상 화해와 동일한 효력을 갖게 됨(확정판결과 동일한 효력. 민사소송법 제267조). 또한 법원은 분쟁의 신속·적정한 해결에 적절하지 않은 판단을 할 때에는 노동심판을 종료할 수 있음(노동심판법 제24조. 소제기가 의제됨).

- ▶ 2014년 종결된 3,408건 중 신청인에게 대리인이 있는 비율은 85.0%(2,897건)으로, 지방에 따라서는 30% 정도가 본인 신청 또는 전문대리인(변호사, 사법서사 등)이 관여
- ▶ 노동심판에서는 원칙적으로 3회 이내의 기일동안 심리하며(동법 제15조 제2항), 노동심판 신청이 있으면 상대방은 법원에 출석의무가 발생. 신청을 접수한 노동심판위원회<sup>17)</sup>는 특별한 사정이 있는 경우를 제외하고 당사자의 주장정리와 증거조사(간이한 사정청취정도)를 3회 이내의 기일 중에 수행. 그 사이 당사자의 합의에 기초한 조정에 의해 사건해결을 시도하고, 조정이 성립되지 않으면 심리를 종결
- ▶ 구체적으로는 예를 들면, 제1회 기일에서는 쟁점·증거정리를 종료하고, 제2회 기일에서는 증거조사를 거의 마치면서 조정안을 양 당사자에 제시, 제3회 기일에는 조정에 의한 해결에 초점을 맞추어 진행

### ● 비용: 민사소송의 절반정도 비용이 소요

#### ② 민사보전

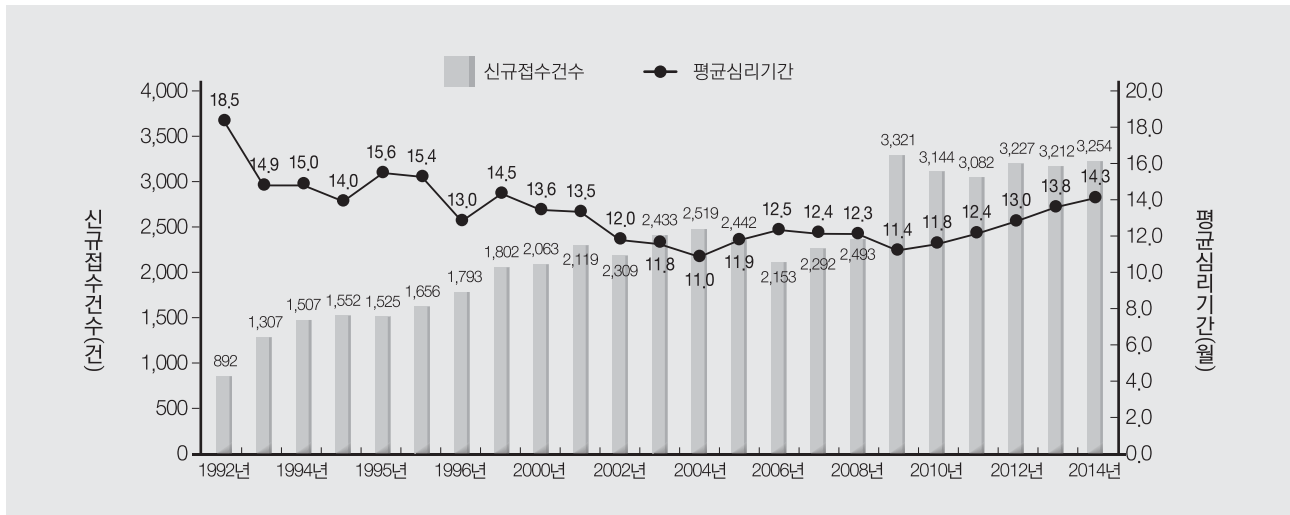
- ▶ 소송에서의 결론을 내리기 전에 가처분조치를 정하기 위한 제도로, 보전의 필요성 주장과 소명이 필요
- ▶ 노동관계사건에서는 해고무효 등을 원인으로 하여 임금 등의 지불이나 지위확인을 구하는 가처분을 신청
- ▶ 가압류와 비교하여 상당히 높은 정도의 구체성을 가진 주장과 소명이 필요하고 심리가 길어지는 경우도 있으며, 법원의 결정이 내려짐에 따라 소제기 없이 분쟁이 해결되거나 화해로 최종적인 해결이 이루어지기도 하므로 분쟁해결수단으로서 이용되기도 함

17) 지방법원의 법관인 노동심판관 1명 및 노동관계에 관한 전문적 지식을 가진 자 중에서 임명된 노동심판원 2명으로 구성

③ 민사소송·노동관계소송 등

- ▶ 법원은 공개절차를 통해 분쟁해결의 최종수단으로, 2009년 이후 신규접수가 높은 수준의 추이를 유지하고 있으며 평균 심리기간이 장기화되는 경향

[그림 5] 신규건수 및 평균심리기간의 추이 (노동관계소송)



출처 最高裁判所 裁判の迅速化にかかる検証に関する報告書 (概況編)

- ▶ 2014년의 신규접수건수는 3,254건으로 2012년에 비해 약간 증가했고, 평균심리기간은 14.3개월로 2012년과 비교해 1.3개월 길어짐
- ▶ 2014년 종결사건 중 판결이 32%, 화해가 53.7%로 2012년과 큰 차이는 없으며, 판결의 경우 90.8%가 쌍방출석으로 일반 민사사건(약 64.0%)에 비하여 높은 수준<sup>18)</sup>
- 노동관계소송 등에 관해서는, ①해고권 남용의 유무 등 규범적 요건이 문제가 되는 경우에 그 해당성 입증을 위한 많은 근거사실 및 장해사실이 문제된다는 점, ②증거가 사용자측에 편제되어 있거나 존재하지 않는 경우도 있다는 점, ③소송목적이 원고의 명예회복이나 사용자의 행위의 부당성을 다투는 경우에는 법적으로 중요하지 않은 사실까지 넓게 주장되는 경향이 있다는 점 등이 단점으로 지적

④ 민사집행

- ▶ 판결, 노동심판 및 조정은 강제집행이 가능하므로 최종적인 분쟁해결이 가능

18) 最高裁判所 裁判の迅速化にかかる検証に関する報告書 (概況編)

## V. 민간에 의한 해결시스템

### 1. 개요

- 2004년 12월 1일에 제정되어 2007년 4월 1일부터 시행된 일본의 재판외 분쟁해결절차의 이용촉진에 관한 법률(이른바 ADR법)<sup>19)</sup> 제1조에서는 ADR에 관하여, 소송절차에 의하지 않고 민사상의 분쟁을 해결하려는 분쟁 당사자를 위하여 공정한 제3자가 관여하여 그 해결을 도모하는 절차라고 규정
  - ▶ 상대교섭 및 각종 상담기관에 의한 상담은 해당절차에는 포함되지 않으나 분쟁의 적절한 배분 등 재판외 분쟁처리에 크게 영향을 미치고 있는 의미에서 광의의 ADR이라고 볼 여지도 있음
- ADR의 대표적 분쟁해결방법으로는 알선, 조정 및 중재
  - ▶ 중재는 분쟁당사자가 중재결과에 따라 것을 약속하고 절차를 진행하므로 불복하고자 해도 원칙적으로 중재기관의 판단에 따를 수밖에 없으며, 알선과 조정은 양 당사자의 합의가 없더라도 절차를 개시할 수 있으나 교섭의 결과조정의 성립에는 원칙적으로 당사자의 합의가 필수적인 반면 알선은 알선위원이 당사자 간의 교섭에 의한 자주적인 해결을 도모하는 것에 중점을 두고 있음
- 알선 및 조정안은 그 수락이 강제되는 것은 아니나 분쟁당사자간에 해당 알선 및 조정안에 합의한 경우에는 민사상 화해계약의 효력을 발휘
  - ▶ 일방 당사자가 의무를 이행하지 않은 경우에는 상대방은 채무불이행으로 소를 제기할 수 있으나 합의의 성립과정과 합의 내용에 법원의 관여가 없기 때문에 해당 합의내용을 이유로 곧바로 강제집행을 할 수는 없으며, 이에 대해서는 간이법원의 즉결화해의 이용과 공정증서 작성 등에 의해 강제집행을 하는 방법 등의 선택이 가능
- 일반적으로 ADR은 운영자를 기준으로 법원이 설치 및 운영하는 ‘사법형 ADR’, 행정기관이 설치 및 운영하는 ‘행정형 ADR’, 민간기관이 설치 및 운영하는 ‘민간형 ADR’로 분류
- ADR법은 민간형 ADR을 대상으로 하여, 이를 운영하고자 하는 민간사업자의 신청에 기초하여 법무대신이 인증 기준과 요건의 적합성을 심사하여 인증하는 제도가 도입되었으며, 알선 및 조정 등은 인증을 받지 않아도 가능하나 인증을 받은 경우에는 그 기관에 행한 신청에 따라 시효가 중단되거나 조정전치를 한 것과 동일한 효력이 인정
  - ▶ 2017년 현재 150개의 사업자가 인증을 받았으며 3개 사업자가 업무를 폐지 또는 해산하였고 나머지 147개의 사업자가 활동 중<sup>20)</sup>
  - ▶ 민사일반, 제조물책임, 노동관계, 토지경계 등 다양한 분쟁이 접수되고 있지만 노동관계분쟁으로는 전국 사회보험노무사회 연합회 및 각 시도부현에 있는 사회보험노무사회 등에 의한 노동분쟁해결센터가 운영 중
  - ▶ 2014년에 인증사업자가 수행한 ADR은 전국 1058건 수리되어(기타 전년도 이월은 285건) 412건의 화해가 성립되었으나 ‘성립기망성 없음’이 214건, ‘상대방 거부’가 311건으로 종료되었으며 다음연도로의 이월은 287건
  - ▶ ADR이용비용은 기관에 따라 차이가 있으나 일반적으로 신청인이 신청수수료, 기일수수료, 성공수수료(해결시)를 부담

19) 裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（平成十六年十二月一日法律第五十一号）

20) 法務省「かいけつサポートホームページ」(2017년 4월 3일 확인.)

## 2. 변호사회

### ① 법률상담센터

- ▶ 일본전국 각지의 변호사회가 설치한 법률상담소로 상담의 역할을 담당

### ② 변호사회 중재센터(민간형 ADR)

- ▶ 노동문제에 한하지 않고 이용이 가능하나 사전에 당사자 간 중재에 대한 합의가 필요하며 일본의 주요도시마다 설치되어 있음
- ▶ 중재인의 후보자로는 여러 분야에서 경험이 풍부한 변호사(원칙적으로 10년 이상의 경험)이나 학식경험자 등으로 구성되어 있으며, 일상생활에서 일어날 수 있는 신변주변의 분쟁뿐만 아니라 지적재산과 관련된 분쟁 같은 비밀스럽게 해결하고자 하는 사안, 건축이나 산재, 금융이나 보험, 의료 같은 전문적 지식이 요구되는 분쟁 등에 대해 적정·신속(3회 이내 정도)·저액으로 해결가능하고 신청수수료, 기일수수료, 성공수수료 등의 비용이 필요
- ▶ 수리건수는 각 변호사회에 따라 차이가 있으나 약 60% 이상의 승낙율을 보이고 있으며, 화해에 의한 해결이 대부분으로 중재판단은 드문 상황<sup>21)</sup>

## 3. 사회보험노무사회 노동분쟁해결센터(민간형 ADR)

- ▶ 2015년 3월 1일 현재 아오모리현, 토치기현, 오이타현 및 사가현을 제외하고 43개 도도부현 사회보험노무사회 및 전국 사회보험노무사회연합회에 해결센터가 설치되어 있음
- ▶ 알선절차에 관한 비용은 연합회의 경우 신청비용 3,150엔에 불과하나 도도부현 사회보험노무사회의 경우 각 단체에 따라 차이가 있음
- ▶ 2014년 일본전국의 알선신청건수는 208건 이었으며, 2015년 3월말 현재 알선을 종료한 181건의 신청인 내역 중에 현업근로자가 약 27.1%, 휴직자가 약 0.6%, 퇴직 후 1년 이내의 자가 약 64.1%, 사업주가 약 6.1%로 화해성립률은 약 38%<sup>22)</sup>

## 4. 일본사법지원센터(법 테라스)

- ▶ 일본사법지원센터(법 테라스)란 종합법률지원법에 근거하여 2006년 4월 1일에 설치된 독립행정법인으로, 법적 문제에 대해 법제도의 안내, 법률전문직에 의한 서비스를 보다 쉽게 접근할 수 있도록 변호사 등의 소개, 비용의 체당, 정보제공을 행하는 공적기관. 법적정보를 안내하는 최초의 창구로서 기능

21) 日本弁護士連合会 ADR統計年報26年度版

22) 全国社会保険労務士連合会 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会ヒアリング資料 (2015年11月16日)

## VI. 결론을 대신하여

종래 일본에서는 노동분쟁이 사적기관이나 기업 내에서 비공식적 절차에 의하여 종결되는 경우가 많았음

- ▶ 일본의 법문화가 화합의 정신을 중요시하는 국민성으로부터 분쟁을 극력 피하고 의견의 차이가 발생하더라도 대화로 해결하려고 한다는 것이 사법절차의 소극적 이용의 원인으로 제시되고 있으며, 한편으로는 일본의 고용관행 역시 노동관계 분쟁에 있어 해결절차로 공식적인 수단이 선호되지 않는 이유로 설명됨

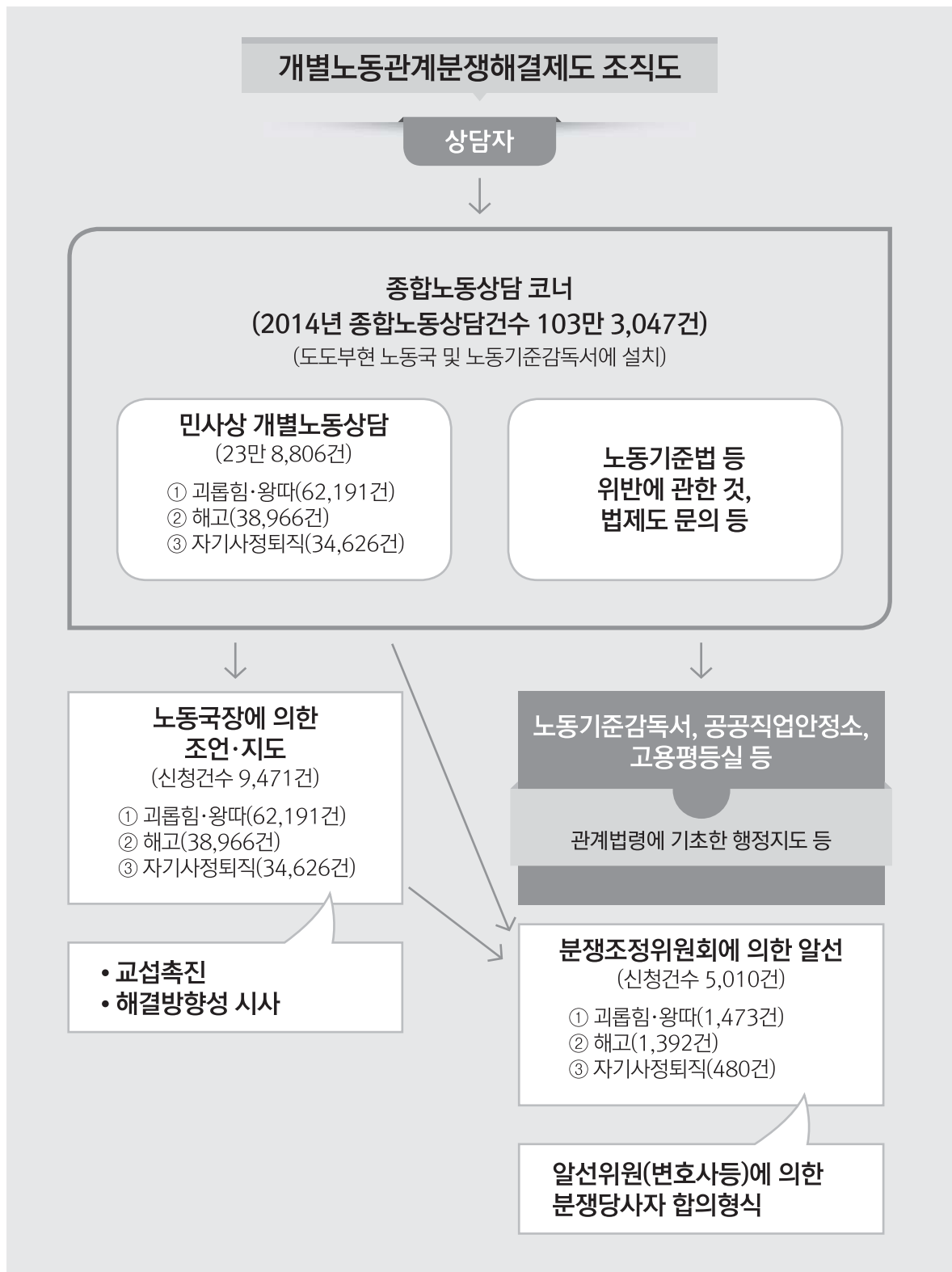
최근에는 공적기관에의 상담건수가 계속하여 증가하고 있으며 노동관계분쟁의 증가에 대응하기 위하여 행정형 ADR의 정비가 이루어지고 노동심판제도가 창설되는 등의 변화는, 다음과 같은 사회적 변화에 대응하기 위한 조치이면서도 예방의 측면을 지니고 있음

- ▶ 종신고용이나 연공서열형처우에 대한 재검토가 이루어지면서 중도채용의 증가, 채용방식의 다양화, 성과주의 및 능력주의에 기반한 인사제도의 도입과 확대
- ▶ 거품경제의 붕괴와 함께 기업이 구조조정 및 인건비 절감을 위하여 정규직 축소와 비정규직 증가를 선호
- ▶ 인터넷 보급 등에 의한 정보화 사회의 진전으로 개별 근로자의 권리의식이 향상된 반면에 기업 공동체의 통제가 약화

일본은 현재 개별노동관계분쟁을 해결하기 위한 사법상, 행정상 또는 민간에 의한 여러 해결시스템을 마련하고 있는데, 이들은 해결을 위한 절차가 한정되어 있고 각각의 장단점이 있으므로 효율적인 분쟁해결시스템의 선택을 검토하기 위하여 각 해결시스템을 종합적으로 살펴볼 필요가 있음

- ▶ 일본에서의 이와 같은 다양한 개별노동관계분쟁 해결시스템이 ‘신속하고도 탄력적인 분쟁해결’이라는 목적을 위하여 어떠한 국면에서 이용될 때에 최적의 효과를 거둘 수 있는지, 그리고 어떠한 문제점을 노정하고 있는지 등의 기본적 문제를 둘러싼 논의는 현재진행형이라 할 수 있음
- ▶ 특히 일본에서는 개별노동관계분쟁 해결기관의 각각의 운용상황에 대한 정보교환, 해결사례 등의 분석 및 정보교환, 제도의 PR 등이 중요할 것으로 판단됨

[참고]



출처 厚生労働省 26年度個別労働紛争解決制度の施行状況



## 참고문헌

- 최석환, 일본의 개별노동분쟁 해결시스템 -재판외 분쟁해결을 중심으로- 한국노동연구원 (2011년)
- 최석환, 일본의 노동위원회 제도와 최근의 동향, 노동법포럼18호 (2016년)
- 이정, 일본 노동분쟁해결제도의 개혁과 노동심판제도, 産業關係研究제15권제1호 (2005년)
- 류이치 야마카와, 일본의 노동분쟁해결시스템: 최근의 동향, 배경 및 미래 전망, 국제노동브리프 (2005년)
- 野田進, 日本における労働紛争解決システムの法政策, 労働法論叢第31輯 (2014년)
- 山本圭子, 個別労働紛争の現状と課題, 労働調査 (2010년)
- 木本洋子, 個別労働道紛争の解決手段—ADRを中心として—, 現代法学 (2016년)
- 濱口桂一郎, 労働局あっせん, 労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析, 労働政策研究研修機構 (2015년)
- 浜村彰, '個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律'의檢討, 労働法律旬報第1515号 (2002년)
- 山本和彦, 裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律の意義と今後の課題, 法律のひろば第58巻第4号 (2005년)
- 村中孝史, 労働紛争解決制度の現状と問題点, 日本労働研究雑誌第581号 (2008년)
- 和田肇, 労働紛争の特徴と解決システム, 法政論集第223号 (2008년)
- 厚生労働省 27年度労働組合基礎調査の概況
- 厚生労働省 26年度個別労働紛争解決制度の施行状況
- 最高裁判所 裁判の迅速化にかかる検証に関する報告書 (概況編)
- 日本弁護士連合会 ADR統計年報26年度版
- 全国社会保険労務士連合会 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会ヒアリング資料 (2015년11月16日)



# 맞춤형 외국법제정보 신청안내

한국법제연구원 글로벌법제연구실에서 정부부처, 공공기관 및 기업을 대상으로 신청받아  
외국의 법제와 관련한 정보를 무료로 제공하여 드립니다.

## 제공 대상 정보

- 주요 국가(미국, 영국, 캐나다, 호주, 독일, 프랑스, 일본, 중국 등) 법령 제·개정 정보, 입법적 쟁점, 제·개정 법령의 주요 내용
- 국내 현안에 대한 국가별 법제 현황 및 내용
- 정부 입법 정책 수립에 필요한 외국 법령정보
- 정부 부처 관련 업무에 대한 법령정보 제공
- 개인적인 연구(예 : 학위논문 작성) 관련 신청 및 단순 법령 번역을 제외됩니다.  
※ 내용이 지나치게 광범위하거나 모호한 범위의 정보제공은 불가능할 수 있습니다.

## 신청방법

- 한국법제연구원 홈페이지의 「맞춤형 외국법제정보 신청하기」를 이용하여 신청하실 수 있습니다.  
※ 신청 시 신청대상 국가 법령 및 제도의 명칭 등을 구체적으로 명시하셔야 합니다.

## 신청기한

- **수시** (신청 접수 후 정보수집, 집필, 교정 및 감수기간 약 2개월 소요)

## 접수 및 문의

- 한국법제연구원 글로벌법제연구실
- 전화번호 : 044-861-0482, FAX : 044-868-9919
- E-mail : hphong@klri.re.kr, <http://www.klri.re.kr/>

## 배 포

- 비정기간행물 형식으로 발간되고 있으며, 정부부처, 공공기관, 기업 등에 배포 중입니다.
- 신청하시는 경우 ‘최신외국법제정보’를 무상으로 보내드립니다.

ISSN 1976-0760

