

# 노사협상이 이루어지지 않는다!!

## 노동쟁의의 조정

~대화를 통한 분쟁 해결~

노사 간에 발생하는 분쟁은 당사자 사이 자주적인 해결이 가장 바람직하나, 경우에 따라서는 자주적인 해결이 어렵거나 불가능할 수도 있습니다. 이런 경우에 노동 위원회는 노사 중 어느 일방, 혹은 쌍방의 신청에 응하여 당사자의 주장을 공정한 입장에서 조정해 대화를 통한 분쟁 해결이 가능하도록 돕습니다.

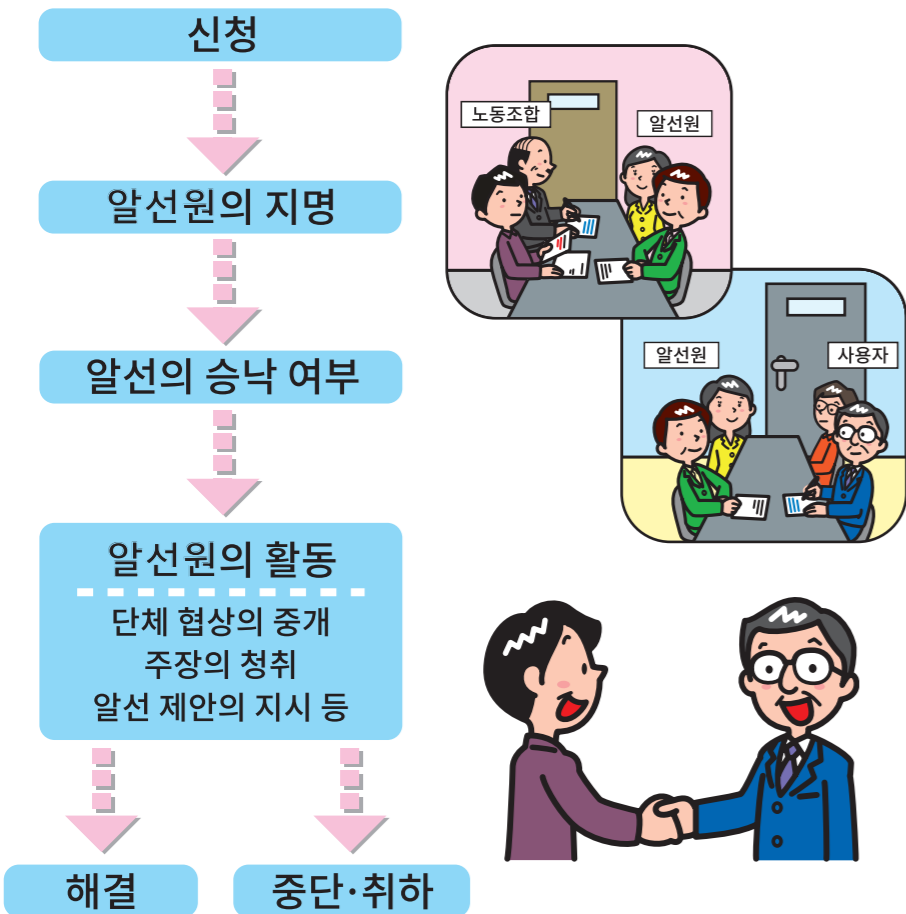
노동위원회의 조정에는 **[알선]·[조정]·[중재]** 세 가지 유형이 있습니다.

가장 많이 사용되는 '알선원 노동위원회 위원, 또는 사무국 직원 중에서 지명된 알선자가 노사 쌍방으로부터 사정을 청취한 후 단체 협상을 주선하고, 쌍방의 주장을 수렴하여 알선 제안의 지침 등에 따라서 분쟁을 해결하는 방법입니다.

그리고 [알선]은 노동조합으로부터도 사용자로부터도 신청이 가능합니다.

노동위원회의 조정에 따라 연간 **약 6할**의 노사분쟁이 화해로 해결되고 있습니다.

### 알선의 추진 방법



# 사용자의 부당 노동 행위를 근절하고 정상적인 노사관계 구축을 원한다!!

## 부당 노동 행위의 심사

### 부당 노동 행위의 정의

헌법은 노동자가 노동 조건 등에 대해서 사용자와 대등한 입장에서 협상하여 결정할 수 있도록 노동자가 단결할 권리, 단체 협상할 권리, 단체행동을 할 수 있는 권리(파업등의 쟁의권)를 보장하고 있습니다. 이 세 가지 권리를 [노동3권]이라고 합니다.

이 노동 3권을 구체적으로 보호하기 위하여 노동조합법은 다음과 같은 사용자의 행위를 **[부당 노동 행위]**로 정하여금지하고 있습니다.

| 노동자(노동조합)가   |       | 사용자가   |
|--|-------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 노동조합 조합원이라는 것</li> <li>○ 노동조합에 가입하거나 결성하려는 것</li> <li>○ 노동조합의 정당한 행위를 하는 것</li> </ul> | 을 이유로 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 해고 등 처분을 한다.</li> <li>○ 봉급이나 처우에 있어 차별적인 취급을 한다.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 노동조합에 가입하지 않은 것</li> <li>○ 노동조합으로부터 탈퇴하는 것</li> </ul>                                 | 을     | ○ 고용시의 조건으로 삼는다.   |
| ○ 단체 협상을 신청하는 것  | 에 대하여 | ○ 정당한 이유없이 거부하거나, 성의있는 협상을 하지 않는다.   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 노동조합을 결성하는 것</li> <li>○ 노동조합을 운영하는 것</li> </ul>                                       | 에 대하여 | ○ 조합 활동에 해가 되는 행동을 하거나 노동조합으로부터 탈퇴하도록 하는 등 노동조합의 조직·운영을 간섭한다.  |
| ○ 노동위원회에 부당 노동 행위 구제를 주장하는 것 등   | 을 이유로 | ○ 불이익이 되는 처우를 한다.  |
|  |       | ○ 노동조합의 운영에 필요한 경비 등을 지원한다.  |

이러한 사용자의 행위가 존재한다고 생각할 경우, 노동자나 노동조합은 그 사용자의 행위를 시정하기 위하여 노동위원회에 구제를 신청할 수 있습니다. 이 신청은 그 행위가 있었던 날부터 1년 이내에 이루어져야 합니다.

도쿄도 노동위원회에서는 이러한 구제 신청이 있을 경우, 원칙적으로 1년 6개월을 심사 목표 기간으로 정하고 있습니다.

### 부당 노동 행위의 심사 진행 방법

노동자나 노동조합으로부터 부당 노동 행위 구제신청이 제기가 있을 경우, 노동위원회는 그 사용자의 행위가 부당 노동 행위에 해당하는지 아래와 같은 절차에 따라 판단하여 필요한 조치를 취합니다.

#### 담당 위원의 선임

신청한 후 3명의 위원(공익, 노동자, 사용자의 각 위원)이 담당 위원으로 선임됩니다.

#### 조사

담당 위원은 공익 위원을 중심으로 노사 쌍방의 주장을 청취하여 분쟁의 쟁점 및 필요한 증거를 정리합니다. 그리고 심문을 통해 명령서 교부 예정 시기까지 심사계획서를 작성하여 쌍방에 교부합니다.

#### 심문

담당 위원은 분쟁의 내용을 알고 있는 관계자로부터 사실 관계를 확인하기 위하여 증언을 정리합니다. 심문은 공개하고 있습니다.

#### 화해

담당 위원은 노사 간에 대화를 통해 해결하려는 의향, 또는 분위기가 있을 경우, 심사 수속과 병행하여 적극적으로 쌍방의 주장을 조정하여 화해를 통해 분쟁을 해결하고자 노력합니다. 연간 **약 6할**의 노사분쟁이 화해로 해결되고 있습니다.

#### 공익 위원 회의

심문에서 증거 조사가 끝나면 노사위원으로부터 의견을 청취한 후에 공익 위원이 합의하여 사용자의 행위가 부당 노동 행위인지 아닌지를 판단합니다.

#### 명령

사용자의 행위가 부당 행위에 속한다고 판단할 경우, 정상적인 노사관계를 회복함에 있어서 필요한 조치(노동자의 해고와 철회, 차별적인 봉급 격차의 시정, 성실한 단체 협상의 실시 등)를 사용자에게 명령합니다(구제 명령). 부당 노동 행위가 아니라고 판단할 경우, 노동자나 노동조합의 주장을 승인하지 않는다고 통보합니다.(기각 명령)

그러나 명령에 불복하는 당사자는 중앙 노동위원회에 재심사를 신청하여 재판소에 명령의 취소를 요구하는 소송을 제기할 수 있습니다.

