

第一章 緒論

第一節 研究背景及動機

在我國，每每有勞資爭議情形發生時，勞工大多數採取在雇主的場廠門口集結抗議，希望雇主能出面予以回應，然而，消極性爭議行為對雇主而言，不必然能產生壓力，雇主甚至要求爭議行為者負民事或刑事責任。我國新施行之勞資爭議處理法增修爭議行為專章，並明文訂定爭議行為民刑事免責，因此，本文欲探討其相關法律規定是否明確？在修法後之新面貌，是否有助於勞資對等協商？

集體爭議行為係勞資爭議當事人透過團結之力量，為達成其主張所不可或缺之施壓手段，¹勞工團結之目的乃在於透過團體協約的締結，以改善、維持勞工權利與工作條件，故需要行使爭議行為作為其後盾。因此，在一定條件限制下，只要符合正當性，則可認定爭議行為是一種「特權²」。在勞資關係之角色上，勞工往往為特定公司養成特殊之技能，儘可能爭取「勞動力市場」，而工作調換的頻繁使勞工得承擔很大的個人及動機成本，故勞動力在激烈的勞動市場上較難自由地交換，同時勞工是每個家庭及社區的重要成員，在廣泛責任下影響勞工行為及工作扮演之角色。而且，勞動關係非一般「交換雙方當事人財產價值之給付」之債的關係，係勞工藉其勞動力供他人使用、以交換作為生活生計基礎之工資的「共同體關係」。³也因此，經濟利益之所以產生不協調之爭議，起源於勞工尋求高薪及工作安

¹ Carter, Donald D. & England, Geoffrey & Etherington, Brian & Trudeau, Gilles “Labour law in Canada”, Kluwer Law International, 2002, 5th ed., p327.

² 陳繼盛，勞工法論文集，財團法人陳林法學文教基金會，1994年6月，頁22。

³ 林佳和，歐盟爭議行為制度現況與前瞻，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月，頁194。

全；雇主則追求高利潤，近而，爭議行為不再視為是病態，而是一種基本之勞資關係要素，主要目的在於強化勞方之談判地位，建立一個與資方強勢力量趨近於對等之關係，使勞工免於市場擴張及循環之威脅，確保工作機會之掌握及就業安定。

從我國憲法第 15 條⁴及勞資爭議處理法第 8 條⁵規定得知，爭議行為為我國法制所承認並加以保障，而正當性之爭議行為受法律保護。⁶然而，勞資關係之互動除法律明文規定外，必然留有部份空間由勞資雙方進行協商，或許是抽象，也或許是概念，這樣的協商過程相對地可能造成爭議行為的發生。因此，罷工是勞工爭取合法權益之最後手段，也是最不得已之手段，雖然，勞資衝突種類非常多，勞工可能拉糾察線、佔據廠場、發宣傳單、遊行、拒絕加班、集體休假；雇主則以鎖廠、僱用替代人力繼續營業來對付勞工，但在各種爭議行為中只要稍有不慎，雇主便可趁機對爭議行為者予以懲戒，要求負民事或刑事責任，使得勞資爭議未能對雇主產生有效之壓力，如此一來，使得該爭議行為只是徒具形式而毫無意義，故應有一套勞資雙方共同遵守之遊戲規則，循一定制度軌道運行，由法律明確界定爭議行為之合法行使空間。

國家為了保障勞工之「生存權」與「工作權」等個人權利，必須賦予勞工「團結權」與「協商權」等團體權利，並正式確認勞工「集體爭議基

⁴ 憲法第 15 條「人民之生存權，工作權及財產權，應予保障。」學者黃越欽認為我國已制訂之法律其憲法上之法源亦有不正確之情形，例如勞動三法之法源係憲法第 15 條，但卻被誤為第 14 條。黃越欽，勞動法新論(修訂三版)，翰蘆圖書出版有限公司，2006 年 9 月，頁 29。

⁵ 勞資爭議處理法第 8 條「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」

⁶ 詹振寧，勞動集體爭議行為正當性之研究－社會相當性理論之具體適用，中興大學法研所碩士論文，1996 年 6 月，頁 68。

本權」之存在。⁷勞動法主要目的是保障勞動基本權，而罷工等爭議行為雖有受其保障，但在勞資衝突過程中，其不免產生民刑事責任，對於雇主或第三人在財產權或人身自由權等權利，仍有受違法評價之可能影響。隨著社會型態之轉變及社會之一般觀念，雙方爭議行為之態樣和方法逐漸多元，在法律無法全面逐項條列固定下，需透過法律之基本原則（如誠信原則、權利不得濫用原則等）與爭議行為正當性之基準作為判斷勞資爭議行為。我國為因應社會變遷，參酌日本法制，勞資爭議處理法 2009 年 7 月 1 日修法通過，於 2011 年 5 月 1 日施行明示正當性爭議行為所受之保護，讓爭議行為具有民刑事免責之效力，勞工合法之爭議行為，即可免除民事損賠責任及刑事責任，然而，這樣的民刑事免責規定之判斷標準在實務上是否明確？尚待進一步觀察與研究。

第二節 研究目的

我國憲法第 22 條「凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障。」爭議行為與民刑事責任涉及多方基本權利及法益衡量問題，一方面爭取勞工生命、健康、尊嚴之勞動條件，另一方面保障雇主之財產權，再一方面是民眾生活便利、自由、安全…，這些都是憲法所保護之重要價值，對於權利限制或法益之犧牲，必須有法律依據及經過法益之衡量，才能正當化⁸，故其規範之基礎原則都應該要有清楚之說明，以利勞資雙方有所遵循。我國勞資爭議處理法條文中並未清楚明定正當性之具體要件，實質內容似乎也不夠充足，故明確制訂爭議行為之免責規範，

⁷ 簡良機，勞資爭議立法規範及處理制度之研究，五南出版，1991 年 10 月，頁 4。

⁸ 詹振寧，勞動集體爭議行為正當性之研究－社會相當性理論之具體適用，中興法研所碩士論文，1996 年 6 月，頁 6。

清楚釐訂爭議行為之合法界限，乃是保障爭議權不可欠缺之內容，也是不容忽視之重要課題。

我國憲法第 153 條「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」因此，法之終極目的，乃保護人類之生活利益。世界各國之勞資爭議法律都有其長處及短處，有關制度也循序漸進地演化及改變，立法上大都承認勞資關係在利益層面上之對立性，同時以法律訂立規則，讓勞資雙方都能依循既定規則爭取自己的利益，使勞資間相反之利害關係獲得調整與和解，法律之規定日益趨向公平，國家有責任監督並儘可能改善勞資關係不對等之不良條件，故法律所提供之保障，有足夠動機作為保護勞工權益之重要任務，並保障勞工之工作安全與生活。⁹因此，針對爭議行為之民刑事免責規範之妥當性，本文嘗試進行研析，並提出思考之問題點，例如民刑事免責之理論基礎為何？正當性之爭議行為，其法律效果為何？刑事免責之刑度應如何拿捏？正當性爭議行為之判斷基準為何？爭議行為免責範圍之限制與免責主體？違法爭議行為之責任應由工會或由會員個人承擔？爭議行為發生時，對於善意之第三人法律關係為何？工會會員與非會員之免責保障是否相同？非工會會員之爭議行為是否受免責之法律保護？非工會會員之角色性質與法律效益？維持工作場所安全衛生之義務應該由誰來做？因此，倘若無明確之基本遵循條件，會使得良善之免責條文形成空談，期待我國制定更完備之勞資爭議法令，讓勞工得到應有之保護，勞資關係能更加地調和，找出雙方適當性之規範基礎，以貫徹憲法、法律保障勞工之實質意義。

⁹ 簡良機，勞資爭議立法規範及處理制度之研究，五南出版，1991 年 10 月，頁 5。

第三節 研究方法

本文在研究方法上主要採文獻研究法與比較研究法。由文獻研究法援引日本、美國、我國有關爭議行為免責之理論基礎規定，構成清晰完整之輪廓，再將輪廓建構成邏輯體系。比較研究法則列出日本、美國、我國在處理爭議行為之實務經驗及理論成果，將三個國家有關爭議行為免責之司法判決案例作一整理、比較、分析。以搜集文獻之資料作研討、個案比較方式作討論，企圖藉由彼此之相異性及各自具有之特色，從中釐清我國勞資爭議處理法之民刑事免責範圍，俾對現行法提出檢討與建議，冀找出爭議行為民刑事免責之結構性原則及規範內容。

本文之所以選擇美國、日本作為比較研究之原因係，美國講求民主自由，其集體協商制度發達，有關勞資雙方團體協約之簽訂及勞工法令制度之演進較他國先進，且勞動集體爭議行為視為一種習以為常之現象，有關爭議行為之民刑事免責並無特別明文規定，大多是以聯邦法院判決作探討；在日本，基於日本憲法第 28 條規定：「勞動者之團結權利、團體協商權及其他團體行動之權利，應保障之。」在憲法層次上明定保障勞動三權，於「勞動組合法」明文宣示正當性之爭議行為，其享有民刑事免責權，以市民法¹⁰理為依據，將爭議行為之免責範圍及於糾察行為、杯葛等爭議手段。基於上述理由，本文援引美國、日本之立法及實務經驗，勾勒此兩國法律之特點，對照我國法制實況，作制度性比較，以作為我國參考資料。在日本通說之見解，爭議行為民刑事免責之法理目的在於修正市民法之原理，

¹⁰ 市民法有兩種意義。第一：在羅馬法上僅適用羅馬市民之羅馬固有法，與萬民法(jus gentium)相對之國內法(jus civile)概念；第二：近代，指狹義之民法甚而整個私法體系。在勞動法所提之市民法，泛指市民法下資本主義制度所形成以保護商品生產和交換自由為目的的法秩序，學說上稱之為資產階級。(張鑫隆，爭議行為之民刑事與行政法上免責範圍，勞資爭議處理法制研討會，國立政治大學勞工研究所、財團法人職業訓練研究發展中心主辦，2009 年 10 月 15 日，頁 73。)

將一定範圍之爭議行為排除在市民法之違法評價之外。¹¹我國近年來勞動意識逐漸高漲，行使爭議權成為向雇主抗爭之主要手段，爭議行為之態樣雖不及美國、日本多樣化，但我國早期有關民刑事免責則須藉由實務司法之判決緩慢形成規範。由於我國爭議行為法制尚在發展階段，未來判決法理須參考外國法理，特別是學說、判決，及種種情況之綜合考量等判斷基準。

第四節 研究限制

本文就爭議行為之民刑事免責範圍作研討。我國勞資爭議處理法依據之基本理論與日本相近，且日本之工會類型此與我國同為企業工會。而美國雖因政治、經濟、社會、意識型態、及工會主義類型與我國不同，但其爭議行為之民刑事態樣較我國豐富，故本文將研究範圍著重在日本、美國與我國有關法律規定之內容及實務司法判決之研究資料作展開論述及個案探討，祈能有助於問題之解決。為了避免討論之射程範圍過於擴大，並避免重覆研究，有關爭議行為之主體，本文將焦點集中於「一般勞動者」，至於「公務員」之爭議行為及其相關問題，因涉及憲法及行政法上「公務員法制」之複雜性，故非本文所欲探討之範圍。而教師、國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工等身份在我國勞資爭議處理法已明定不得罷工，故也不在本文討論之範圍。

¹¹ 張鑫隆，爭議行為之民刑事與行政法上免責範圍，勞資爭議處理法制研討會，國立政治大學勞工研究所、財團法人職業訓練研究發展中心主辦，2009年10月15日，頁76。

第五節 研究架構

本文研究架構如下：

第一章 緒論

說明本文之研究背景及動機、研究目的、研究架構、研究方法、研究限制。

第二章 爭議行為民刑事免責之理論基礎探討

先從民刑事免責之保護目的與意義，爭議行為正當性之判斷及行使原則，來俯瞰、描述民刑事免責之輪廓與概念。

第三章 我國爭議行為之民刑事免責

闡明民刑事責任、免責範圍及適用對象之概念，並從中探討我國司法判決案例，來釐清我國勞資爭議處理法中爭議行為之民刑事免責之判斷基準。

第四章 日本爭議行為之民刑事免責

從日本爭議行為民刑事免責之法理探求該國對免責條文之立意基礎，接著藉由日本之司法判決案例了解其法規、學說及相關問題，作為我國日後實務運作之參考。

第五章 美國爭議行為之保護

從美國有關爭議行為保護之法案（諾理斯－拉瓜蒂法案、國家勞工關係法、塔虎脫－哈特萊法案）了解其立法過程及正

當爭議行為之保護，同時也參考美國之司法判決案例。

第六章 結論

藉由前述各章之討論與日本、美國、我國之比較，以作為研究發現與建議。



第二章 爭議行為民刑事免責之理論基礎探討

第一節 民刑事免責之保護目的與意義

我國勞資爭議處理法第 5 條第 4 項清楚定義爭議行為，意指「勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。」工會力量來自於組織之結盟與團結，以促進和捍衛勞工權益與工作條件。當工會與資方意見相左無法取得共識時，工會能否完成會員所託付之任務，其重點取決於工會所採取之爭議行為。¹然而，在行使爭議行為過程中，難免會損害到雇主之企業經營，其因此所產生之民刑事責任將導致工會不敢隨意行使爭議行為，如此，在勞資協商中，工會勢必處於絕對之不利地位。因此，在一定合法範圍內給予爭議行為民刑事免責，才能維持勞資雙方之對等協商地位。有關民刑事免責之保護目的與意義分述如下。

第一項 民刑事免責之保護目的

勞資爭議雙方所採取之各種行動類型統稱為爭議行為。²資方之爭議行為旨在維護其經濟上之利益，即其財產權。勞方之爭議行為乃指勞動之休止及生產秩序之中斷，並非勞動契約之終止，且由多數勞工共同為之，而不是個別勞工之爭議，其目的乃維持、改善勞動條件，並以締結團體協約為目標。³依日本市民法角度來看，爭議行為是以集體方式妨害業務，違反工作規則、擾亂工作場所秩序，乃屬於違反勞動契約、債務不履行或侵權

¹ ILO, Trade union pluralism and proliferation in French-speaking Africa, Geneva, 2010, p1.

² 衛民、許繼峰，勞資關係與爭議問題，國立空中大學，2003 年，頁 285。

³ 吳全成，勞資關係，華立圖書，2006 年 4 月，頁 321-323。

行為，然而在日本，爭議權為憲法所賦予之權利，在正當性條件下產生阻卻違法之效果，不受民刑法約束，即為民刑事免責。作為勞工團結組織之工會，當違反僱傭契約時，例如罷工等爭議行為，為什麼得以民刑事免責？1952年國際勞工組織之結社自由委員會（Freedom of Association Committee）表示罷工是一種權利，且規定了罷工權之基本原則，使一定程度上推導且承認罷工權是勞資協商之其中主要手段。國際勞工組織（ILO）第87號公約主要是規定勞方之團結權有免受國家壓迫之自由，即明示支持罷工權。當勞動條件惡化到危及勞工生計時，透過集體力量取得與雇主協商之地位，讓工會可以合法地行使爭議權，逼迫雇主讓步，以增進和保護勞工之經濟、社會利益，而雇主不得因勞工組織或參與和平罷工而剝奪其人身自由或使受刑事制裁⁴，因此，工會即使違反僱傭契約，只要合法行使爭議行為，就得予以民刑事免責。

民刑事免責之保護目的為何？國際勞工組織分別在1948年、1949年通過第87號公約結社自由和第98號公約集體協商權，兩公約相輔相成、不可分割。第98號公約立意在於保護勞工，以「組織」之模式來對抗雇主。⁵1957年國際勞工組織之結社自由委員會和專家委員會就已闡述，行使罷工權是合法的。集體勞動關係之立法，其扮演一個重要性之角色，2009年國際勞工組織針對第98號公約集體協商權，提及以集體方式作為協商勞工之勞動條件。⁶勞工之集體行動權利，必須與憲法上所保障之其他基本權取得均衡與調和，才能符合正當性，進而產生爭議行為之民刑事免責。根據日本刑

⁴ ILO, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Geneva, 5th (revised) ed., 2006, para. 672.

⁵ ILO, 358th Report of the Committee on Freedom of Association, ILO 309th Session, Geneva, November 2010, para. 413
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146695.pdf 瀏覽日期：2011/3/1

⁶ ILO, Celebration of the 60th anniversary of Convention No. 98: The right to organize and collective bargaining in the twenty-first century, Geneva, 2009, p10.

法學者之看法，法令行為係指依據法律或命令來履行其權利義務之行為，如依法執行死刑等職務行為；正當業務行為則是針對依據一般國民習慣或法令精神等而可被認為正當之業務，如醫師之業務行為，至於社會相當行為，則為前兩種類型以外之一切正當行為。⁷爭議權所保護之法益，比刑法所保護之法益更為優越，因此關於爭議權之具體內容，須將正當性爭議行為類型及就現行法上其他權利之相關認定，兩者合併加以決定，關於爭議行為之正當性判斷，應考量社會相當性之正當化機能，實質判斷法益權衡，侵害法益之輕微性、目的及手段之正當性，方能彰顯勞動法規範之特殊性，重視爭議權保障之存在意義。我國爭議行為之免責規範援引自日本勞動組合法第8條⁸、第1條第2項⁹，而日本之明示規定乃襲自日本憲法，透過立法予以實踐勞動三權之保障，依日本憲法第28條之規定，勞動者享有團結權、團體交涉權（即團體協商權）及其他團體行動權。該條規定之「團結權」、「團體交涉權」及「團體行動權」，併稱為日本憲法上之「勞動基本權」。勞動三權以締結團體協約為目的，促進勞動條件之對等性。爭議行為乃法律所承認，從而免除爭議行為對雇主原應負責之民事責任（債務不履行或侵權行為）及刑事責任（集體加害行為）。¹⁰憲法保護之目的乃團體交涉權使經濟上弱勢之勞工能與雇主立於實質對等之地位，其也是民刑事免責之保護目的。

因此，該爭議行為只要是在容許範圍內，同時擁有工會之主體性、團體協約之目的性、團體協商之過程、手段之和平等阻卻違法事由，就具備

⁷ 莊政達，爭議行為於刑事上免責之研究—以日本勞動組合法第一條第二項為中心，台灣大學法律學院法律學研究所碩士論文，2007年6月，頁86。

⁸ 日本勞動組合法第8條：「雇主不得以正當之罷工或其他爭議行為而受有損害為理由，對工會或其會員請求損害賠償。」

⁹ 日本勞動組合法第1條第2項規定：「工會所進行之團體協商或其他行為，若係為了達成前項所揭之目的且可被認為正當者，有刑法（明治40年法律第45號）第35條之適用。但是，不論在何種場合，暴力之行使均不可被解釋為工會之正當行為。」而刑法第35條則規定：「依法令或正當業務之行為，不處罰之。」

¹⁰ 簡良機，勞資爭議立法規範及處理制度之研究，五南出版，1991年10月，頁178。

正當性，使爭議行為作為輔助憲法所保障之團體協商自主原則之工具¹¹。同時，為確保勞工之生存權，團體交涉之正當性限於現行法秩序完整及社會概念健全之範圍內，並以言論說服為本質，使團體行動權（包括團體交涉權在內）之保障具體化，一般來說，罷工行為可增進工會之團結凝聚力¹²，工會所為之爭議行為係保障會員正當權益之自助行為。我國勞資爭議處理法第55條第2項：「雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。」此乃民事免責，爰參考日本勞動組合法第8條：「雇主不得以正當之罷工或其他爭議行為而受有損害為理由，對工會或其會員請求損害賠償。」使得工會及其會員所進行之爭議行為受到適當之保護；我國勞資爭議處理法第55條第3項：「工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。」此為刑事免責，爰參酌日本勞動組合法第1條第2項規定：「工會所進行之團體協商或其他行為，若係為了達成前項所揭之目的且可被認為正當者，有刑法第35條之適用。但是，不論在何種場合，暴力之行使均不可被解釋為工會之正當行為。」而日本刑法第35條則規定：「依法令或正當業務之行為，不處罰之。」由此可知，上述條文乃針對工會爭議行為之保護規定，工會以外之其他人民團體或學生團體，則不適用之；相關規定只對勞工加以保障，雇主之爭議行為則無民刑事免責。雇主只有在勞務給付陷於不完全給付、有緊急避難、或是不可抗力之情況時，才能免除受領遲延之責任。¹³此外，雇主所採取之各種對抗手段，應在不侵害勞方之「團結權」與「爭議權」的前提下，始可被認為具正當性。¹⁴而我國勞資爭議處理法第55條第3

¹¹ 楊通軒，爭議行為與損害賠償之研究，東吳大學法律學研究所碩士論文，1990年6月，頁77。

¹² Fossum, John A. "Labor Relations: Development, Structure Process", Quebecor World Fairfield Inc., 8th ed., 2002, p387.

¹³ 張鑫隆，爭議權之憲法保障與爭議行為之法規範，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月，頁257。

¹⁴ 簡良機，勞資爭議立法規範及處理制度之研究，五南出版，1991年10月，頁322。

項規定工會及其會員所為之爭議行為，該當於刑法及其他特別刑法之構成要件或違反行政罰而具有正當性者，除有以強暴脅迫方式進行對於他人生命、身體造成侵害或有侵害之虞之過當行為外，不罰。故正當性爭議行為均應獲得團體交涉之民刑事免責，其免責要件在於爭議行為合法性規定，依據我國勞資爭議處理法爭議行為專章可得知其需符合積極與消極要件，積極要件為：有勞資爭議存在且爭議需經調解而無結果；會員以直接、無記名投票且經全體半數同意；消極要件為不得強暴脅迫他人生命、身體或對公共安全造成危害及威脅。爭議行為主要企求增進勞工之利益，正當性爭議行為手段可獲得法定免責權之保護。¹⁵藉由爭議行為之民刑事免責來保護弱勢勞工團體，使其能與雇主同處於相互平等之協商地位，自主締結協約，以爭取公平、合理之工作條件與勞動權益，以保護勞工。

第二項 民刑事免責之意義

基於勞工之從屬性，為實現勞資協議之對等地位與主張目的，所進行之爭議行為自由，具有超越其他自由權之特質，故行使爭議行為期間，在一定合法界限範圍內，爭議行為本身不構成犯罪，甚至於可容許爭議對手所造成之損害發生，並且在不侵害爭議權本質之限度內，此損害範圍且非僅侷限於勞資雙方之勞動關係，屬於第三人之生活領域、法律地位也會受到爭議行為之波及影響而受到損害。¹⁶我國勞資爭議處理法新法未通過前，關於勞工爭議行為之民事免責，主要法源依據係原工會法第 18 條第 1 項：「工會之理事及其代理人，因執行職務所加於他人之損害，工會應負

¹⁵ Hardy, Stephen "Labour law and Industrial Relations in Great Britain", Kluwer Law International, 3rd(revised) ed.,2007, pp. 289-290.

¹⁶ Carter, Donald D. & England, Geoffrey & Etherington, Brian & Trudeau, Gilles "Labour law in Canada", Kluwer Law International, 5th ed., 2002, p327.

連帶責任；但因關於勞動條件，使會員為協同之行為¹⁷，或對於會員之行為加以限制，致使雇主受僱用關係上之損害者，不在此限。」但書之規定於該法修正時，移列至勞資爭議處理法第 55 條第 2 項：「雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。」另依「舉重明輕」法理，由工會發動之正當性爭議行為，縱然對於雇主造成經濟上損害，雇主亦不得對其會員請求損害賠償，將免責客體擴及至工會會員(參與集體爭議之受雇人)。次依據日本勞動組合法第 8 條規定：「雇主不得以正當之罷工或其他爭議行為而受有損害為理由，對工會或其會員請求損害賠償。」且工會法第 35 條第 1 項已禁止雇主不得對於勞工因參與或支持爭議行為，而予以解僱、降調、減薪或為其他不利待遇等之不當勞動行為，同條第 2 項更宣示這些不利之待遇不生私法上效力，這些不當勞動行為之規定亦可視為是民事免責效果之根據之一。¹⁸

在勞資政三方機制之基本結構下，國際勞工組織認為，尊重結社自由是世界各地基本的、不可避免之要求。基於基本原則和工作權利，國際勞工組織在 1998 年國際勞工大會中「... 向所有成員國宣布，即使尚未批准通過有關公約，也有責任尊重每一工會組織，以促進、實現並真誠按照基本權利憲法原則」，其中包括結社自由。然而，沒有任何一個雇主或工會組織是自治的、獨立的，須賦予必要之權利以增進和捍衛工會會員之利益和共同福利之進步，關於工會權利和人民自由，國家有責任確保人民的安全及保護工會的特性，¹⁹國際勞工組織認為，三方機制若被削弱，社會正義將受到嚴重損害。由於結社自由原則是維護和平及社會正義，一方

¹⁷ 協同行為即一般所稱的集體爭議行為。

¹⁸ 張鑫隆，爭議行為之民刑事與行政法上免責範圍，勞資爭議處理法制研討會，國立政治大學勞工研究所、財團法人職業訓練研究發展中心主辦，2009 年 10 月 15 日，頁 88。

¹⁹ ILO, 358th Report of the Committee on Freedom of Association, ILO 309th Session, Geneva, November 2010, p50.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146695.pdf 瀏覽日期：2011/3/1

面，國際勞工組織通過了一系列公約、建議書和決議，產生國際資料中最重要之主題，另一方面，除了一般監督機制，國際勞工組織專家委員會之應用公約和建議書，其已有效保障工會權利。各種類型之爭議行為中，罷工權尤屬最後之手段，但它不是一個絕對之權利，也不是與公民、雇主一致之其他基本權，而是國際勞工組織監督機構之基本原則。令人驚訝的是，罷工權並沒有列在國際勞工組織公約和建議書。但曾在國際勞工大會籌備過程中已多次討論，但由於種種原因，從來沒有引起國際標準（公約或建議書）直接規範罷工權，是否漠視罷工權或放棄該有之保護？事實上，國際勞工大會之國際勞工組織政策指導方針之兩項決議中，對成員國強調承認罷工權，於 1957 年呼籲通過 “法律...確保工會權的有效和無限制地行使，包括罷工權。²⁰所以，罷工權雖然未列在公約或建議書中，然而，在國際勞工組織之地區會議、產業委員會及其他國際團體也已多次決議承認罷工權。²¹此外，結社自由和保護組織權利公約雖然沒有明確提到罷工權，但在 1948 年建立勞資雙方組織權利之「組織管理和制訂計劃」，其宗旨是「促進和保護勞資雙方之利益」。²²國際勞工組織之結社自由委員會（自 1952 年）和專家委員會之應用公約和建議書（自 1959 年）指出，在有限範圍內，罷工權是工會之基本權利，其奠定了罷工權原則之應用標準，並大量廣泛地引用在「判例法」，以明確表達上述之定義。國際勞工組織應用標準委員會指出，在廣泛共識下，關於罷工權之原則，工會完全支持國際勞工組織之專家委員會對罷工權的態度，認為不可剝奪第 87 號公約協社自由權的保護，以體現國際勞工組織章程。雇主團體則認為，有權直接進行「勞工有權罷工、雇主有權鎖廠。」在民主社會，罷工權必不可少，有人會懷疑國際勞工組織公約或建議書為什麼沒有罷工權的主題。有

²⁰ ILO, Record of Proceedings. International Labour Conference, 40th Session, 1957. Geneva, p.783.

²¹ Hodges-Aeberhard, Jane & Otero de Dios “Principles of the Committee on Freedom of Association concerning strikes”, International Labour Review(Geneva), Vol.126, No.5, 1987, pp. 543-545

²² ILO, International Labour Conventions and Recommendations, 1919-1951. Vol. I. Geneva, 1996, pp. 528-529.

一個理由是，國際勞工組織認為在這個問題上有很多不同之意見，困難點在於複雜之規章及擔憂結果不能有令人滿意。最後，國際勞工組織監督機構發表罷工權原則之重要性，謂當基本勞工權出現重大限制，破壞勞資關係之平衡及抵消國家在經濟上之抗衡力量，就會降低國人對就業條件改善之期望和人民社會之生活水平，故爭議行為刑事免責之保障有存在之必要性。因此，監督機構之原則只涵蓋遵守國家立法之合法罷工，不損及罷工權之基本保障。²³國際勞工組織之結社自由委員會表示：「在符合法律規定前提下，讓工會得以行使一個實質有限度之爭議行為。」當爭議行為之目的具有正當性，但手段方法逾越正當性範圍，該爭議行為不具阻卻違法性，當然不得免責，且可能遭雇主解僱或處罰。勞工行使正當性之爭議行為，對雇主所造成之損害賠償責任不需負責，乃憲法、法律之保障。

而最早刑事免責規定之立法研議，係基於過往勞工遭受政府壓制之歷史經驗，從保障勞工之角度來採取列舉之立法，刑事免責之意義在於，對違法性爭議行為給予更為具體之判斷，在不受違法判斷時，即有阻卻違法性（刑事上之免責）之情形存在。學者菅野和夫認為，其免責之重要意義便是在正當性之限度內來防禦刑罰權之發動。²⁴國際勞工組織專家委員會之公約應用及建議書認為刑事制裁不應強加給任何參與和平罷工之勞工，除非罷工期間，暴力侵害人民、財產或違反普通法規定時，則應依法處罰。²⁵我國勞資爭議法新法未通過前，並未明文規定勞動者行使正當爭議行為免除其刑事責任，學說向來認為，工會所從事之正當爭議行為，應

²³ Gernigon, Bernard & Odero, Alberto & Guido, Horacio “ ILO principles concerning the right to strike”, *International Labour Review*, 2000, p3、p4、p42、p60.

²⁴ 莊政達，爭議行為於刑事上免責之研究－以日本勞動組合法第一條第二項為中心，台灣大學法律學院法律學研究所碩士論文，2007年6月，頁6、7、30。

²⁵ ILO, 358th Report of the Committee on Freedom of Association, ILO 309th Session, Geneva, November 2010, para. 279
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146695.pdf 瀏覽日期：2011/3/1

屬於工會「業務上之正當行為」，蓋根據我國工會法第 1 條規定，工會係為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，以及同法第 5 條第 1 項第 3 款規定，工會之任務包括「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。」從而觀之，爭議行為之主要目的在於締結團體協約，亦即改善勞動者之勞動條件，因此屬於業務上之正當行為。罷工、停工和糾察等具有強制性質，但在條件限制內，這些經濟武器是合法的。合法之爭議行為，係基於必要性原則為具體化行動保障而來，例如工會行使糾察線時，在過程中，其想要工作之勞工必須忍受擠過糾察線入廠工作之不便，但參與爭議行為之勞工不得對其有公然侮辱，阻絕所有出入口，及毆打人員之行為出現，刑法在此保障勞工之消極團結權，一般刑罰規範可作為行使罷工權之外在界限。²⁶ 任何類型之爭議行為均不可違反一般刑法規定或憲政秩序，依照我國刑法第 22 條之規定：「業務上之正當行為，不罰。」故暴力之行使乃非正當性之爭議行為，實務上也認為暴力、脅迫不能享有保護²⁷，另外也肯定了正當爭議行為在刑法上之違法性，不被科以刑罰，蓋在法律解釋上，工會之主要任務，不外是集體與雇主交涉、爭議及進行罷工等，因此罷工等爭議行為可解釋為業務上之行為，具正當性者則不罰。國際勞工組織監督機構的原則內容並沒有罷工權之定義，但有罷工權之合法性要素。有些罷工行為的手段（包括佔據工廠、怠工、順法鬥爭）不是典型的停工，然而，只要是以和平方式進行，爭議目的包含經濟和社會，且不是純政治性，國際勞工組織之結社自由委員就能接受，並認定為正當性。從邏輯上講，解僱目的若是因勞工過去參與罷工而受到之懲罰則屬於工會歧視，違反結社自由。²⁸ 合法性之罷工權不應受任何有害之形式處罰，這也

²⁶ 楊通軒，集體爭議行為刑事責任及行政責任之研究，政大法學評論第 117 期，2010 年 10 月，頁 123-124。

²⁷ Gorman, Robert A. & Finkin, Matthew W. "Basic Text on Labor Law: Unionization and Collective Bargaining", 2004, P.213

²⁸ ILO, Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 4th(revised) ed., Geneva, 1996, pp.473-475、p496、

意味著反工會歧視之行為。罷工行動之行使，以支持勞工之立場尋求主要社會經濟政策趨勢之解決方案，來直接影響勞工之就業、社會保障和生活水平。²⁹國際勞工組織之結社自由委員會和專家委員會認為罷工權不應限於解決勞資爭議，而是要透過締結團體協約，以表達工會對於有關經濟、社會影響工會會員利益之不滿。³⁰惟我國勞資爭議法新法通過後，已明文規定於第 55 條第 3 項：「工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。」該條文是以爭議行為之「正當性」作為免責界限。暴力行為本來就不能被解釋為具有正當性之行為，如此規定只是具有特別確認或提醒注意之意義，亦或可以從反面解釋認為，該規定是在承認生命、身體以外之利益或財產之侵害可刑事免責之可能？³¹因此，刑法上之違法，不應僅以多寡之分量而加以決定，應考量與經濟上損害之均衡關係，而加以決定，³²這樣才能讓爭議行為之刑事免責保護得到最大之效益。

第二節 爭議行為正當性之判斷

依照我國新通過施行之勞資爭議處理第 53 條至第 56 對於爭議行為之限制規定除了包括程序、目的、範圍等明確規定，同時也以「誠實信用及權利不得濫用原則」之抽象價值判斷作為手段上之限制基準，實質上與日

p593、p602

²⁹ ILO, Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949(No. 98).

<http://www2.ohchr.org/english/law/organise.htm> 瀏覽日期：2011/3/1

³⁰ Gernigon, Bernard & Odero, Alberto & Guido, Horacio “ILO principles concerning the right to strike”, *International Labour Review*, 2000, pp. 11-15

³¹ 張鑫隆，爭議行為之民刑事與行政法上免責範圍，勞資爭議處理法制研討會，國立政治大學勞工研究所、財團法人職業訓練研究發展中心主辦，2009年10月15日，頁7-8。

³² 詹振寧，勞動集體爭議行為正當性之研究－社會相當性理論之具體適用，中興大學法研所碩士論文，1996年6月，頁107-108。

本判例實務上所形成之正當性之判斷基準很相近。故民刑事免責之前提在於爭議行為需具有正當性作為判斷要件，我國實務與學界對於爭議行為正當性之依據，係採取主體、目的、程序與手段四大正當性，本文茲分別論述如下：

第一項 爭議行為之主體

一般為言，勞資爭議可分為「個別勞資爭議」、「集體勞資爭議」兩種，「個別勞資爭議」係指一個勞工或是多數勞工與雇主間所發生之爭執，「集體勞資爭議」係指工會與雇主間所發生之爭執，利用工會集體力量與雇主抗爭是為集體爭議。³³然而，爭議行為之主體是屬於個人還是屬於勞工結合而成之工會？工會會員將團體交涉權委任予工會，使工會具有勞工團體實力之力量，故只要是勞工團體得以多數決議爭議行為即具正當性。原則上，爭議行為之主體由工會領導，然而，有部分行業有工會但不能行使罷工權，其主體正當性受到限制，例如勞資爭議處理法第54條之教師、國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工不得罷工。爭議行為乃屬於團體行動之一環，因此勞工無法以個人形式進行爭議，亦即，爭議權雖然是屬於個人之權利，然而卻必須以團體形式行使之特徵。³⁴同時，未依工會意思或工會統制之個人行動、非工會或勞工團體所為之爭議行為，不能認定為是爭議行為。³⁵就違法集體爭議行為，工會負責人或該次爭議行為之主導者，為該爭議行為責任之主體。再者，無論該爭議行為整體違法與否，當特定之違法行為，可確定係特定個人所為時，該特定個人便須負起法律責

³³ 陳繼盛，企業外處理勞資爭議的制度設計，處理勞資爭議之技巧與策略研討會實錄，經濟部中小企業處印行，1989年2月，頁74。

³⁴ 周雨潔，勞工基本權界限理論之研究－以日本國憲法為中心，淡江大學日本研究所碩士論文，2006年6月，頁85。

³⁵ 張鑫隆，爭議權之憲法保障與爭議行為之法規範，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月，頁251。

任，而前述工會幹部或主導者，亦須負連帶責任。不過，當工會幹部與主導者已善盡制止之責任時，不在此限。個別爭議行為違法時，全體之爭議行為本身亦不失其正當性。個人之爭議事件則應排除勞資爭議行為之外，始合乎勞工法中團體法與個別法分類之體系，³⁶故個別勞工與其他勞工結合之團體或學生團體非屬爭議行為之主體。依團體協約法第2條得知團體協約勞方協商主體係為工會³⁷，又爭議行為之目的乃在於締結團體協約，非工會會員不具締結團體協約之能力，無主體之正當性可言，其爭議行為不受民刑事免責之保護。

罷工權依據法律性質屬於個別勞工之形成權³⁸，意指勞工得主張在一定期間內，以單方法律行為片面改變勞動關係之內容，中止工作義務，無須終止勞動契約。³⁹然而，該形成權欲使用時，只能透過集體行使之，須由工會宣告、發動，⁴⁰又我國勞資爭議處理法第55條第2、3項明文規定民刑事免責專屬「工會及其會員」，故非工會會員即使響應工會罷工而參與活動，不受正當爭議行為免責之法律保護⁴¹，且以個人力量無法向雇主討回應有之權益，故應透過集體之力量組織工會，使個別爭議行為轉變為集體爭議行為，以達成獲取正當權益之目標。我國勞資爭議處理法第53條第1項限制罷工須經調解不成立且為調整事項始得為之。然而，非工會會員

³⁶ 黃程貫，勞資爭議法律體系中之罷工的概念、功能及基本法律結構，政大法學評論第39期，1989年6月，頁181。

³⁷ 團體協約法第2條：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」

³⁸ 包括建立、廢除、更改權利義務關係，不用經相對人同意，所導致特定法律效果產生之權力。

³⁹ 黃程貫，由罷工權及工作拒絕權之法律性質談勞工集體休假，政大法學評論第37期，1988年6月，頁111。

⁴⁰ 楊通軒，爭議行為與損害賠償之研究，東吳大學法律學研究所碩士論文，1990年6月，頁26。

⁴¹ 非工會會員響應工會罷工而參與活動，得否受正當爭議行為免責之保護？論者持否定者認為：「未加入工會之勞工，因平常未盡會員義務，亦不得享有權利。」另一論者認為：「罷工權係屬所有個別勞工，非工會會員自得參與罷工，不應未具備工會會員身份，而任意剝奪憲法所保障之罷工權。」（見黃程貫著「勞資爭議法律體系中之罷工的概念、功能及基本法律結構」，載政大法學評論第39期第204-206頁）本文認為非工會會員不具爭議行為之主體正當性，不受民刑事免責保護。

若有調整事項勞資爭議，可依同法第 7 條第 2 項⁴²當事人適格規定之身份條件申請調解、仲裁。從文意上來看，達到一定人數之相同爭議主張之勞工亦可能成為調整事項之調解當事人，似乎可推論新法承認非工會團體成為合法爭議行為之主體，但如上所述，非工會所為之爭議行為，不能認定為是爭議行為，同時，非工會會員不具締結團體協約之能力，無主體之正當性，因此，非工會會員不具爭議行為之主體，但可為勞資爭議處理之勞方當事人。綜合上述，我國勞資爭議處理法第 7 條第 2 項應建議修改為「前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，得為勞資爭議處理勞方當事人」，建議新增「勞資爭議處理」六字，以釐清非工會會員之角色性質與法律效益。

第二項 爭議行為之目的

工會法第 1 條：「為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活…」同法第 5 條第 3 款工會之任務包括：「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。」因此，爭議行為之目的在於集體勞動條件之形成，即締結團體協約。除此之外，涉及調整事項多數的勞動契約、不當勞動行為之勞資爭議（侵害團結權）或是違反誠信協商原則的不當勞動行為，經裁決後也可以進行勞資爭議，其皆符合爭議行為之目的。以下就爭議行為目的之種類概述。

第一款 經濟罷工（economic strike）

⁴² 勞資爭議處理法第 7 條：「調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，亦得為勞方當事人：一、未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。二、受僱於僱用勞工未滿十人之事業單位，其未加入工會之勞具有相同主張者達三分之二以上。」

工會為了改善或維持工資、工作時間、安全衛生等勞動條件所進行之罷工，為經濟罷工。若對解雇、調動、懲戒等工會會員之事，或反對外包、反對閉廠，此些事項與工會會員之僱用及勞動條件有影響，具正當性。反之，對企業之經營方針、生產方法、管理者之人事有所訴求而進行之罷工，須探究該案例是否與勞動條件及其他勞工待遇之關連性，例如，要求董事選任須經工會同意或協議，或要求不選任某人為董事，均非義務團體交涉之事項，此種罷工不具正當性。⁴³

第二款 政治罷工 (political strike)

政治罷工之目的為政治上之訴求，施壓對象為國家或公權力機關，針對公權力主體之作為或不作為，求政治層面問題之解決，而非勞動關係內容之確定。⁴⁴爭議行為係追求締結團體協約為目的，方具正當性，故爭議權僅負輔助協商權之角色，當未能達團體交涉之目的時，始可發動爭議行為，故政治罷工顯與團體協約無相關性，又非勞動條件之訴求，無正當性可言。⁴⁵實務上「純粹政治罷工」不多見，常見的是所謂「經濟性政治罷工」，針對立法機關涉及勞動及經濟條件，企求通過較有利於勞工之法律，其屬勞動三權之範圍，影響勞工利益，應受法律保障。

第三款 同情罷工 (sympathetic strike)

同情罷工是指為他事業之勞工表示聲援所發動之罷工⁴⁶，亦稱支援性

⁴³ 呂榮海，罷工的法律·勞資糾紛案例，蔚理出版，1988年10月，頁150。

⁴⁴ 黃程貫，論政治罷工，政大法學評論第40期，1989年12月，頁119-124。

⁴⁵ Hardy, Stephen "Labour law and Industrial Relations in Great Britain", Kluwer Law International, 2007, 3rd(revised) ed., p294.

⁴⁶ Fossum, John A. "Labor Relations: Development, Structure Process", Quebecor World Fairfield Inc., 8th ed., 2002, p386.

罷工，其目的只是在展現勞工之團結，不是在解決本身企業之糾紛，對自身之勞動條件無直接關連，而是支援其他企業工會所進行之爭議行為，認為爭議行為以團體交涉為前提，基於當事者主張不一致，故原則上不具正當性。但有學者認為，爭議合法條件若為 1.罷工由工會領導 2.以締結團體協約為目的，只要同情罷工符合此要件，且未違反其他行為規範，即屬合法罷工，希望藉此促使主罷工雇主屬同一類團體之自己雇主，亦依主罷工所達成之協議受相同待遇。⁴⁷另有所謂的限制肯定說，以保障爭議權之理念，從提供勞工生存權具體手段觀之，原爭議與同情罷工在雙方勞動條件乃至經濟利害實質關連之範圍內，同情罷工應具正當性，故爭議行為若單純以支援他人為目的，不含自己固有之要求，該同情罷工無正當性，若同情罷工同時與自己勞動條件之改善有直接關連，主張自己之要求而附帶協力以支援他人為目的，則不失其正當性。⁴⁸

第四款 野貓罷工(wild cat strike)

野貓罷工係少數工會會員非基於工會決議或指令所進行之罷工，其非處於工會統制之下，明顯違反團結秩序，欠缺團體交涉之基礎，為違法之爭議行為，無民刑事之免責權，該罷工侵害工會團結權，違反工會內部規定，大多會明文予以禁止。罷工之功能在建立一自由之團體協商制度，以達建立社會自治，因此所致之經濟、社會損害是可以容忍的，但若非由工會領導之罷工無法謹慎地予以監督與控制，自不得容許此類罷工存在。我國勞資爭議處理法第54條：「工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。」即屬禁止野貓罷工之規定。在

⁴⁷ 黃越欽，從勞動鬥爭權到和諧義務，政大法學評論第 39 期，1989 年 6 月，頁 4。

⁴⁸ 劉邦棟，勞工爭議行為法律問題之研究，中正大學勞研所碩士論文，1995 年 6 月，頁 36-37。

美國，野貓罷工之行為迅即為工會准許者，其行為亦受保護。⁴⁹

第三項 爭議行為之程序

所謂爭議程序之正當性係指實行爭議行為時遵守法律之規定程序，若未遵守規定，即在程序上有瑕疵，不具正當性。爭議權以團體交涉為具體折衝，進而保障權利，我國勞資爭議處理法第 53 條規定：「勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為。」故爭議行為之前，須先經過調解或仲裁之程序，有相當充分之團體交涉過程，顯然採取「團體交涉先行主義」（團體交涉前置主義）⁵⁰，任何無理由拒絕團體交涉逕行爭議行為，其程序正當性有瑕疵。爭議行為本質為有組織、有計畫之集體行為⁵¹，同法第 54 條：「工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。」藉由民主投票方式來加強工會行使爭議行為之協商立場⁵²，由前列條文可得知爭議程序須符合經團體交涉與依投票程序即具正當性。公平爭議行為之前提，係將爭議目的於發動爭議行為之前通知對造。此種既要「宣告」、又要「通知」的要求，凸顯出爭議行為既會損及當事人之權益、也會影響不相干第三人、社會大眾利益之特質，應該具有相當程度之合理性而可予支持，甚至爭議行為之行使本就欲使對方產生壓力，因此，「宣告、通知」即是使壓力的開始。至於「宣告進行罷工之時點」與「通知對方之時點」可能不相一致（時點不一樣），並不會影響罷工程序之合法性。⁵³此外，同法第 54 條第 1 項之說明提及，罷工毋需透過召開會員大會決議，僅需經會員以直接、無記名投票且過半數同意，不

⁴⁹ Carbon Fuel Co. v. United Mine Workers of America, 444 U.S. 212 (1979).

⁵⁰ 簡良機，勞資爭議立法規範及處理制度之研究，五南出版，1991 年 10 月，頁 338。

⁵¹ 楊通軒，集體勞工法-理論與實務，五南圖書，2007 年 11 月，頁 258。

⁵² Simpson, B. "Code of Practice on Industrial Action Ballots", Industrial Law Journal, 2001, pp.194-198

⁵³ 楊通軒，勞資爭議樣態與處理模式-勞動者面向的探討，勞資爭議研討會，政治大學勞工研究所舉辦，2008年10月2日，頁7。

但簡化罷工程序，同時在勞動爭議權所保護的界限與範圍上做判斷。

爭議行為在程序上也有一些限制，例如特殊期間的限制，依據勞資爭議處理法第 8 條，勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間不得罷工或為其他爭議行為；勞資爭議處理法第 54 條，影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工。及提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。重大災害發生或有發生之虞時，各級政府為執行災害防治法所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工；勞資爭議處理法第 56 條，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉。

第四項 爭議行為之手段

我國勞資爭議處理法鑒於勞資雙方之爭議行為態樣繁多，明文定義爭議行為謂指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。而選擇爭議行為之手段時，往往要斟酌於「爭議實效之考量」與「合法性之判斷風險」。⁵⁴以下將勞資雙方各項爭議型態分別論述如下：

第一款 勞方之爭議手段

第一目 罷工(strike)

⁵⁴ 李文輝，我國勞動爭議處理法規範之研究－以 1992 年基隆客運勞動爭議案為例，政大法研所碩士論文，2004 年，頁 72。

我國勞資爭議處理法將罷工定義為指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。罷工為最典型、最主要之勞工集體爭議行為，以工會為主體，為達成主張之經濟性目的，會員以集體拒絕提供勞務方式，給予雇主社會壓力，以促其接受主張。合法之罷工行為不影響勞動契約之存續，而是暫時中止雙方爭議當事人勞動契約主要權利義務之給付。⁵⁵若個別勞工單獨拒絕提供勞務之意思表示，該行為非為合法之爭議手段。

第二目 怠工(slowdown)

怠工意指集體勞工以怠忽、減緩工作速度或僅從事最低限度工作之方法，使生產效率低落，而給予雇主壓力，以謀求勞動條件之維持或變更，或獲取一定經濟利益之爭議手段。日本法院實例認為，倘怠工目的在於減少產量，而不是在降低產品品質或破壞機器、原料，則該怠工僅屬消極行為，為正當爭議行為。⁵⁶怠工與罷工之相異點在於，怠工是一種勞務不完全提供之行為，而罷工係完全不提供勞務。

第三目 杯葛(boycott)

杯葛意指對工會會員或第三者發起對某企業之產品拒買運動，以說服消費者為主要目的，喚起消費者之同情心，對雇主形成壓力，其與勞動暫停或減緩之罷工、怠工不同，藉由杯葛對雇主造成壓力，只要在不使用暴力、脅迫、虛偽宣傳之界限內，均屬正當性。反之，杯葛若涉及不實宣傳或毀謗事業單位或雇主情事，則構成對於名譽、信用及營業者之侵害行

⁵⁵ 王惠玲，歐洲聯盟國家勞資爭議行為正當性實務研析-以德國為例，收錄於《勞資爭議行為論文集》，勞工委員會，2007年6月，頁458。

⁵⁶ 吳全成，勞資關係，華立圖書，2006年4月，頁244。

為，不能免除應負之民刑事責任。杯葛是勞工一邊繼續工作賺取工資，一邊藉以提高勞動條件之爭議手段。另有所謂的「間接杯葛」，是指以勸誘或強迫雇主之「交易相對人」停止與雇主進行商業交易，⁵⁷間接給予雇主壓力，此與直接與雇主對抗之罷工、怠工不同。

第四目 佔據工廠(operation-occupation)

佔據工廠意指勞工在爭議中違反雇主之意思，滯留於企業設施或加以佔據工廠之行為，勞工一方面不提供勞務，一方面佔據生產工具不被罷工替代人力所使用且阻止產品之運出。按其程度可分為下列三種情形：1.單純在企業設施內滯留、集會。2.為了確保爭議行為之實效性而佔據企業設施。3.將佔據企業設施作為主要爭議行為（積極的佔據工廠）。第1類型不生違法之問題，第2、3類型，勞方之行為可能侵害雇主之財產權及作業之自由，構成非法侵入住宅罪。而若佔據工廠之目的係保護爭議權且具正面積極之意義，則具正當性。

第五目 糾察(picketing)

糾察意指爭議行為之參加者為了確保爭議行為之實效性，對工會會員或其他勞工為監視行為、勸誘、舉標語牌、阻止其上工，組成人牆、相互挽臂、靜坐方式⁵⁸，以團結力量降低其他勞工工作意願並說服一併參與罷工，或對公眾、雇主之客戶為監視行為或勸誘勿與雇主交易，⁵⁹或阻止雇

⁵⁷ 29 U.S.C. §158(b)(4); Antoine, Secondary Boycotts and Hot Cargo: A Study in Balance of Power, 40 University of Detroit Law Journal 189(1962).

⁵⁸ 近年德國聯邦法院認定示威人員於馬路或通道出入口，以靜坐方式阻擋人車進出，不構成強制罪。

⁵⁹ Hardy, Stephen "Labour law and Industrial Relations in Great Britain", Kluwer Law International, 2007, 3rd(revised) ed., p302.

主進出貨。糾察通常附隨於罷工或怠工而實行，故為其之補充行為。糾察線必須保持一定寬度，短暫關閉即可能構成強制罪。以暴力、身體或精神的強暴手段阻止想要工作者入廠，可能會構成傷害罪。當阻礙貨品、原料、同僚、顧客進入廠區，就實際狀況而言，工廠若有三個門時，可堵幾個門？留出來的通道必須要多寬？對不參與罷工者之勸說可以粗魯到何程度？有學者認為通過只要避免妨礙他人行動自由，保留「合理」之通道以利他人進出，至於長度與寬度要多少才合理？德國法院實務上認為應該有3公尺⁶⁰寬度，但仍需以實際司法判決個案之累積來逐漸形成界限之判斷。⁶¹

第六目 服裝鬥爭

服裝鬥爭係指勞工在上班時間穿著具抗議性文字或圖案之服飾，或繫抗議臂章、頭巾，或張貼抗議標語、懸掛抗議布條於工作場所，予雇主精神上壓力之爭議手段，在日本尤其偏好採用「服裝鬥爭」作為爭議戰術。

第七目 生產管理(production-management)

生產管理又稱接管 (take-over)⁶²係指勞工團體為達爭議目的，或雇主逃避經營不善責任，不經雇主同意，將雇主之廠場、設備、原料等，置於勞工之管領下一切予以接收，排除雇主之指揮命令自行進行企業之經營、生產、營運、管理等。與怠工同樣採取佔據工廠之形態，然而，怠工並非排他性之侵奪支配。⁶³生產管理因妨害到雇主之業務經營權與財產所有

⁶⁰ 德國實務上之說法，所謂3公尺原則，即罷工糾察留有足供通行者，目的上僅在造成進出者心理上之壓力，並非真正以物理力進行阻擋。

⁶¹ 彭常榮，勞動者爭議行為合法性研究以醫師罷工為中心，中原大學財經法律研究所碩士論文，2004年，頁67。

⁶² 衛民、許繼峰，勞資關係與爭議問題，國立空中大學，2003年，頁290。

⁶³ 詹振寧，勞動集體爭議行為正當性之研究－社會相當性理論之具體適用，中興大學法研所碩

權，係破壞私有財產制之基礎，涉及民刑事責任，原則上不具正當性，倘若雇主遠走高飛、企業倒閉、積欠工資、資遣費時，勞工為了自救或基於留置權⁶⁴之行使，暫時進行「生產管理」，此與佔有雇主之企業使用、收益、經營權之生產有別，應例外承認其具正當性。⁶⁵

第八目 集體休假

集體休假係指勞工集體、計畫性的行使勞動關係中合法休假權作為干擾雇主营運之手段。國內學者多肯認集體休假可構成爭議行為，惟其合法性是否與罷工作相同之處理，則有不同之評價，是否為脫法行為？也僅能依個案所涉及之相關事項來決定。⁶⁶

第九目 集體辭職

集體辭職係指勞工以集體終止勞動契約之方式作為對雇主施壓、談判之手段。實務上曾有法院判決⁶⁷認為勞工終止勞動契約非屬爭議行為，德國勞動法學對集體終止勞動契約之合法性見解不一，惟探求爭議行為之認定標準及合法性與否則須分開考量。⁶⁸

第十目 順法鬥爭（work-to rule strike）

士論文，1996年6月，頁167。

⁶⁴ 民法第928條：「稱留置權者，謂債權人占有他人之動產，而其債權之發生與該動產有牽連關係，於債權已屆清償期未受清償時，得留置該動產之權。」

⁶⁵ 呂榮海，罷工的法律--勞資糾紛案例，蔚理法律出版，1988年，頁176。

⁶⁶ 林更盛，作為爭議手段之勞工集體休假，勞動法案例研究（一），翰蘆出版，2002年5月，頁299-307。

⁶⁷ 台北地方法院87年度勞訴字第87號判決。

⁶⁸ 林更盛，勞工之集體請辭，勞動法案例研究（一），翰蘆出版，2002年5月，頁318。

勞工依法令之爭議手段，拒絕時間外工作，按時出退勤等方式來阻止業務之正當營運。例如依照勞基法第32條規定準時下班而拒絕加班，此舉絕對使雇主業務受到妨礙，雖然此行為在學說上有爭議，但一些禁止罷工之行業例如公務員、公共事業會利用此罷工之脫法行為來達到罷工目的，故應將它視為爭議行為之一。⁶⁹

第二款 資方之爭議手段

第一目 鎖廠 (lock out)

所謂鎖廠，指雇主為達一定之爭議目的，拒絕所有勞務之受領，有計畫地對多數勞工停止給予工作或給付工資之行為，強制關閉工作場所，不從事生產營運。鎖廠依發動型態與時機分為「攻擊性鎖廠」(offensive lockout)及「防禦性鎖廠」(defensive lockout)二種，所謂攻擊性鎖廠係指勞工未為阻礙業務行為前，雇主先行採行爭議行為，實務上此種案例較少；防禦性鎖廠指勞工有阻礙業務之行為，雇主為減輕或避免因勞工實施爭議行為所生之經濟損失 (particular economic harm)，被動採行之行為。鎖廠後，勞方如已終止爭議行為，並有再提供勞務之請求時，雇主已失去對抗、防禦之必要性，應即停止鎖廠行為。⁷⁰

第二目 替代勞動力

替代勞動力意指勞工罷工期間，雇主雇用其他勞工從事替代工作，以

⁶⁹ 郭玲惠，勞資爭議行為正當性之判斷與確立專題評析二，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月，頁567。

⁷⁰ 林大鈞，勞工政策與勞工法論，華泰文化，1994年12月，頁435。

維持企業營運、減輕所遭受之損失，其可能會減損勞工罷工行動所要達成之效果。在美國，全國勞工關係委員會（the National Labor Relations Board, NLRB, 簡稱勞關會）於1986年Harter Equipment Co.乙案中，認為工會為經濟性罷工後，雇主為使企業繼續營運而採取禦防性鎖廠，得僱用永久性之替代工，即使在勞資雙方僵局前亦得為之，⁷¹自此勞關會許多案例均採此見解。

第三目 黑名單（black list）

一般所稱黑名單，是指雇主將工會積極抗爭之勞工予以列冊，而與其他相關雇主相互通知及交換名冊，共同採取不予僱用之聯合圍堵手段。此種爭議手段，若有妨害勞工名譽，或其目的、手段違背公序良俗時，雇主須負民刑事上之責任，且屬雇主之不當勞動行為，由法令明文禁止。

第三節 爭議行為行使之原則

由上一節內容可得知爭議行為之正當性判斷要件乃主體只有工會始得行使爭議行為；目的須為解決勞資爭議以締結團體協約；程序乃爭議業經調解程序無結果、會員以無記名投票過半數同意；調解、仲裁期間不得罷工；手段行使時不得妨害公共秩序安寧，及危害他人生命、身體自由。故爭議行為主體、目的、手段、程序等均須具有正當性，並應顧及其行為對公眾利益之影響。其又，行使爭議行為所要具備之原則分別闡述以下。

⁷¹ 280 N.L.R.B No.71 (1986), 829 F.2d 458 (3d Cir. 1987).

第一項 誠實信用原則

所謂誠實信用原則，即一方當事人信賴他方當事人之言詞或行為而為一定行為者，他方當事人不得採取與先前陳述或行為不相一致之立場，給予當事人課予一項義務，對義務之違反，應負損害賠償責任。⁷²勞資關係中，雇主的態度往往是重要的關鍵，解決勞資爭議之氛圍在於彼此尊重與合作，為了保護勞工之權利，敦促勞資雙方透過雙邊談判，儘速解決勞資爭議。⁷³故把誠實信用概念載入勞資爭議處理法中⁷⁴，相對人所採取之爭議行為應公平合理考慮、注意相對人之利益，以真誠意願達成協議共識，參與協商直到結束。若當事人之一方因故意或過失使他方不能主張請求權，或不能及時使時效發生中斷，而受到損害，⁷⁵無視於團體交涉及其他和平性手段而逕行爭議行為者⁷⁶，乃違反勞動法上之誠實信用原則。未經預告就實施罷工，是否達到否定罷工行為之正當性？就日本判例、學說認為，不經預告罷工，雖有可能造成雇主無法預料之損害，但無法僅以未經預告為理由否定罷工行為之正當性，其決定性在於是否對雇主之事業營運造成不公正之混亂與麻痺。⁷⁷對勞資關係糾紛之解決，如果一方未能履行協議，當事人可以訴諸法律。誠信原為一種抽象概念，其於化成具體規範及法院引為判決依據前，充其量僅為行為人於行為時訴諸道德之自我期待。實務上，也並未對誠實信用原則提出操作標準之概念，大多以「排除概念」之

⁷² 陳聰富，誠信原則的理論與實踐，政大法學評論第 104 期，2008 年 8 月，頁 7-8。

⁷³ ILO, "358th Report of the Committee on Freedom of Association", ILO 309th Session, Geneva, November 2010, Case No. 2302 (Argentina), para. 17、586
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146695.pdf 瀏覽日期：2011/3/1

⁷⁴ NLRB v. Truitt Manufacturing Co., 351 U.S. 149 (1956); NLRB v. Insurance Agents International Union, 361 U.S. 477, 485 (1960).

⁷⁵ 黃越欽，權利濫用與惡意抗辯權，政大法學評論第 7 期，1972 年 12 月，頁 119。

⁷⁶ 詹振寧，勞動集體爭議行為正當性之研究－社會相當性理論之具體適用，中興大學法研所碩士論文，1996 年 6 月，頁 99。

⁷⁷ 日本航空事件，東京地判昭四一、二、二六勞民集一七卷一號第 102 頁；菅野和夫，勞動法，第 448 頁，轉引自呂榮海，罷工的法律－勞資糾紛案件，第 164-165 頁。

誠實信用原則作為排除當事人特定行為之探求，認定行為人之行為是否欠缺誠信。真正之集體協商在於解決罷工過程之不足，以合法保護權對抗雇主之干擾行為。⁷⁸我國民法第 148 條第 2 項規定：「行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。」就「誠信協商」之法定內容而言，有勞工法學者認為其存在著「本質上之矛盾」或有「情緒矛盾之陳述」(ambivalent statement)：雇主必須用真誠意願及最大努力締結協約，同時他們也不需一定要退讓，並且可以反駁任何認為不應接受之提案。換言之，誠信協商義務之認定不是單向式或直線式之思考模式，而是可以依據協商雙方當事人之互動關係、提案內容、協商安排、協商策略或行為、以及協商僵局產生之時機作辯證式或雙向式之思考。因此，判斷是否違反誠信協商義務是高度之法律專業，必須審視協商當事人整體之外部行為，再推論當事人主觀之意圖，儘管立法要求雇主必須誠信協商，但仍留下模糊之法律空間讓雇主能夠有操弄之機會，即便是要由國家政府機關來審理，冗長且繁瑣之審理過程，將使整體之協商過程增添許多不確定之變數。⁷⁹在美國法對於誠信原則，則強調 1.忠實雙方之共同目的。2.符合相對人合理期待。3.符合社會公平、合理標準。⁸⁰

第二項 權利不得濫用原則

本於謀求工會爭議權與雇主及第三人之基本權利間法益衡平原則，有關爭議行為免責規範，我國勞資爭議處理法於 2009 年 7 月 1 日增訂第五章「爭議行為」專章，其中第 55 條第 1 項明訂爭議行為之前提原則：「爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。」亦即進行爭議行為之主

⁷⁸ ILO, Case No. 2257 (Canada (Quebec)), "358th Report of the Committee on Freedom of Association", ILO 309th Session, Geneva, November 2010, p6.

⁷⁹ 吳育仁，美國勞資集體協商制度之法律政策分析，歐美研究第 32 卷第 2 期，2002 年 6 月，頁 258。

⁸⁰ 陳聰富，誠信原則的理論與實踐，政大法學評論第 104 期，2008 年 8 月，頁 35-41。

體、目的、手段、程序等均須具有正當性，只要行使爭議行為過程中，造成他人權利或利益所受之損害超過一定限度時，即應受違法性之評價，意指禁止權利濫用。

憲法保障生命、身體自由之基本人權，故對人不得加諸以侮辱、恐嚇、暴力、攻擊，不得無端侵入場所，若使用令企業不能恢復或難恢復之爭議手段（如放火、積極毀損企業之機器設備），此手段為爭議權之濫用，欠缺正當性。濫用罷工權所造成之犯罪行為不受結社自由原則保護。⁸¹爭議行為之本質固以忍受損失來形成雇主之壓力，但造成企業不可挽回之損害或公眾之重大損害非保障爭議行為之本意。⁸²任何爭議行為之進行應儘量不要造成相對人、第三人之損害，若爭議行為之行使違背法律或契約之目的，以致損害相對人、第三人之法律保護利益，即屬權利濫用，或客觀上顯然違反公序良俗者，則可能構成權利濫用之情事。⁸³所以權利濫用之禁止非因逾越權利內容，而是因為行使權利之結果，侵害權利之外之法律規定。且爭議行為只是暫時的，勞資爭議雙方之勞動契約關係仍然存續，一般來說，預期爭議行為結束後，勞工能立即回到原來之工作崗位上。

1946年日本憲法成立前的舊工會法時代就已經存在以行為正當性作為民事免責要件之規定，即使在憲法成立以後，以「正當性」來判斷爭議行為之合法性評價方法並沒有改變。因此，有部分學者和判決不認為工會法民刑事免責之規定，是以「違法」之行為作為出發來評價爭議行為，例如以爭議權之權利行使為前提之學者西谷敏認為，所謂「正當」之行為是指爭議行為對於他人之權利或利益的侵害不得超過一定限度之意，應是適當

⁸¹ ILO, "Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO", ILO Geneva, 5th (revised) ed., 2006, para. 667.

⁸² 李桃，2002年美西碼頭勞資爭議之研究，中正大學勞研所碩士論文，2009年，頁13。

⁸³ 黃越欽，權利濫用與惡意抗辯權，政大法學評論第7期，1972年12月，頁105、107。

的、必須的為限，此必須之手段對於爭議相對人，不能逾越比例關係之原則，方與合法性具相同樣意涵。這兩種對「正當」之爭議行為的不同思考，最大的差異是在於，前者將爭議行為視為是「違法」行為，必須具有工會之主體性、締結團體協商之目的性、勞資爭議協商之過程、手段之和平性等等阻卻違法的事由，才能取得正當性。後者則是將爭議行為視為是爭議權所保障的客體，只有在其行為所造成他人的權利或利益所受之損害超過一定的限度時，才受到違法之評價，亦即權利濫用禁止之法理。我國新施行之勞資爭議處理法受到日本法理之影響，除了在第55第2項及第3項規定民刑事免責之效果外，並在同條第1項規定明示限制爭議權之基本原則是根據誠信原則和權利濫用禁止原則而來，並非上述日本爭議行為之違法論。將爭議行為視為權利保障之客體，只有在構成權利濫用之情形時才受到違法評價。⁸⁴例如雇主準備勞工進行協商，勞工拒絕且採取爭議行為或是爭議行為之要求、主張未能明確，皆屬權利濫用之類型，不具正當性。

我國民法第148條規定權利行使之界限：「權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。」我國勞資爭議處理法第56條規定：「爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉。」此乃勾勒出「進行爭議行為當事人之公共福祉」須與「第三人及社會大眾之公共福祉」權衡或折衷之要求，係為限制權利濫用，以維護重大法益。⁸⁵爭議權乃權利之一，適用權利不得濫用原則，⁸⁶判斷爭議行為是否具有正當性，須從爭議行為之主體、目的、程序、手段等因素，依事件之內容加以判斷，或是以損害他人為目的之主觀上作為界限。若是以違反公序

⁸⁴ 張鑫隆，爭議行為之民刑事與行政法上免責範圍，勞資爭議處理法制研討會，國立政治大學勞工研究所、財團法人職業訓練研究發展中心主辦，2009年10月15日，頁89。

⁸⁵ 楊通軒，集體勞工法-理論與實務，五南圖書，2007年11月，頁236。

⁸⁶ 王學良，處理集體勞資爭議之策略與技巧之第12章「集體休假」合法性之評議，中華民國勞資關係協進會，1989年7月，頁84。

良俗、違反公共利益、加害雇主等目的之爭議行為不具正當性。其權利濫用之類型簡介如下：⁸⁷

第一款 過大要求

勞方行使爭議行為時，其主張要求在客觀上其程度達到明知不可能實現或是不符合比例，即過大要求。然而，「過大」之判斷標準界定困難，有待商確。

第二款 以加害為目的

爭議行為以加害雇主或第三人為目的，非為爭取勞動條件之維持或改善，其屬典型之權利濫用。判斷是否以損害他人為主要目的，應就權利人因權利之行使所獲得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量而定之。例如，對雇主不提出任何要求或主張即進行罷工，或是進行爭議行為後又屢屢變更其要求。只是在一般情形下，該爭議行為是否以加害他人為目的，必須做慎重之判斷。

第三項 工作場所安全衛生之維持

爭議行為係勞方維護爭取私益所必須採取之手段，但該手段相當程度會影響到公益之保護，因此，本於公共性質之考量，對於民刑事免責之法律規範評價，須作一定程度之限制與調整。集體勞動關係形式之制度要素與內容，必須有制度及功能性之兩個保障層次：前者是指制度本身，有其

⁸⁷ 呂榮海，罷工的法律·勞資糾紛案例，蔚理出版，1988年10月，頁156-157。

存在之必要，不得廢除；後者則是指為期集體勞動關係能充份發揮作用，故不得採取有礙於功能運作與發揮之限制，因此，除非有重大之公益考量，立法者不得恣意限制勞動者之勞資爭議自由，使其喪失協約自治之實質基礎。⁸⁸而所謂重大之公益考量，即我國勞資爭議處理法第54條所規定自來水事業、電力及燃氣供應業、醫院、經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業，影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之必要服務條款，乃針對特定事業要求提供重於爭議權之基本保護。而該特定事業不在本文討論範圍之內，本文著重在工作場所安全衛生維持之規定，基於爭議行為之目的係在施予他方當事人壓力，惟不應因此危害大眾生命安全、身體健康或威脅公共安全，為顧及社會公眾或公眾福祉之考量，爭議當事人雙方均有責任及義務維持工作場所之安全、衛生設備之維持。因此，我國新施行之勞資爭議處理法第56條規範工作場所安全衛生維持之規定：「爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉。」相關規定，在日本勞動關係調整法第36條：「停止或廢棄廠場內之安全保持設施的正常維持或運行，或者對其之阻礙的行為，即使是爭議行為也不得為之。」上述兩條規定涉及事業單位內部安衛問題，目的係在保護人之生命安全，禁止妨害安全設施之維持，此等勞務之提供乃正當性爭議行為要件之一，防止對第三人造成過度損害之勞務及避免因破壞或損害生產設備、工具，以致爭議行為結束後無法再為利用，而危及工作位置之勞務。違反勞資爭議處理法第56條之爭議行為，雖然該法沒有處罰之規定，但是一般認為將失去民刑事免責之保障。

國際勞工組織監督機構認為罷工可以不用被禁止，但要讓該事業或機

⁸⁸ 林佳和，勞動三法變革：工會法的分析－法律政治學進路的選擇，台灣法學會 2008 年年度法學會會議，2008 年 12 月 20 日，頁 18。

構有工作場所安全衛生維持系統之運作。因此，為了避免不可逆轉之損失，政局當局可以立法要求某程度上提供工作場所安全衛生維持系統，而不是強加明令禁止罷工，這才是最低運作之限制，而爭議當事人若有長期罷工之打算，則可能對人民生活產生嚴重影響，為了維護公眾利益，爭議當事人有義務提供勞資協商後之工作場所安全衛生維持。⁸⁹同時，勞資爭議之目的在於合好，而非在於雙方無利可圖或毀滅他方。因此，即使罷工期間，勞方對於生產設備、工具應定期作基本維護保養，以維持工作場所之安全衛生，以及罷工結束後，能立即恢復工作場所之運作。如此，也可使爭議行為結束後能立即回復生產且和諧重建勞資雙方關係。

綜合上述，爭議行為期間基於附屬義務，維持工作場所之安全衛生是必然之要件，反之，勞資爭議當事人若沒有達到該基本維護義務，會產生額外之損害，該爭議行為不具正當性，若有民刑事責任則不得免責。基於法律利益衡量，應考慮作為義務與法規範是否一致，以維護大眾安全，對工作場所可能產生之危險，責任人應積極採取措施，盡可能避免發生損害，以降低其危險程度，避免違反防範義務，勞資雙方負有作為義務，應維護其工作場所之設施安全性，否則應負過失或侵權行為。只是，爭議行為期間，有關維持工作場所之安全衛生，爭議當事人雙方之義務應至何種程度？同時，由誰來做？法條並未確實明定，是勞方自己做？同時資方應給付勞方對價勞務之薪資；還是資方另外派保養人員進廠進行必要之維護，同時工會不可拒絕該人員通過糾察線入廠；還是說應該由勞資雙方協商由雇主自己負責工作場所安全衛生維持條款，同時約定不可有可替代人力，勞資雙方之權利義務不應該影響爭議行為之合法性。因此，法律規定的內容欠缺明確，將產生彈性解釋和運用之危險，故應明確清楚定義。

⁸⁹ International Labour Conference, 81st Session, Geneva, 1994, para. 158.

<http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc85/instrum.htm> 瀏覽日期：2011/3/1

第四節 小結

透過團體交涉權使經濟上弱勢之勞工能與雇主立於實質對等之地位，此乃爭議行為民刑事免責之保護目的。民事免責之意義乃由工會發動之正當性爭議行為，縱然對於雇主造成經濟上損害，雇主亦不得對其會員請求損害賠償，將免責客體擴及至工會會員。刑事免責之意義在於，對違法性爭議行為給予更為具體之判斷，在不受違法判斷時，即有阻卻違法性（刑事上之免責）之情形存在，其免責之重要意義便是在正當性之限度內來防禦刑罰權之發動。

而有關非工會會員若有調整事項勞資爭議，可依我國勞資爭議處理法第7條第2項⁹⁰當事人適格規定之身份條件申請調解、仲裁。從文意上來看，達到一定人數之相同爭議主張之勞工亦可能成為調整事項之調解當事人，看來似乎可推論新法承認非工會團體成為合法爭議行為之主體，但是，不是由工會發動之爭議行為，不能認定為是爭議行為，同時，非工會會員不具締結團體協約之能力，無主體正當性，但是，非工會會員可為勞資爭議處理之勞方當事人。因此，我國新施行之勞資爭議處理法第7條第2項建議應修改為「前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，得為勞資爭議處理勞方當事人」，建議新增「勞資爭議處理」六字，以明確釐清非工會會員之角色性質與法律效益。

爭議行為之目的係在施予他方當事人壓力，惟不應因此危害大眾生命安全、身體健康或威脅公共安全，為顧及社會公眾或公眾福祉之考量，爭

⁹⁰ 勞資爭議處理法第7條：「調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，亦得為勞方當事人：一、未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。二、受僱於僱用勞工未滿十人之事業單位，其未加入工會之勞工具有相同主張者達三分之二以上。」

議當事人雙方均有責任及作為義務維持工作場所之安全、衛生設備之正常運轉，否則應負過失責任或侵權行為。而且爭議行為只是暫時的，勞資爭議雙方之勞動契約關係仍然存續，一般來說，預期爭議行為結束後，勞工能立即回到原來之工作崗位上。因此，即使罷工期間，勞方對於生產設備、工具應定期作基本維護保養，以維持工作場所之安全衛生。勞資爭議當事人若沒有達到該基本維護義務，該爭議行為不具正當性，若有民刑事責任則不得免責。只是，有關維持工作場所之安全衛生，爭議當事人雙方都有義務，但由誰來做，法令並未確實明定，勞資雙方之權利義務不應該影響爭議行為之合法性。



第三章 我國爭議行為之民刑事免責

在 1924 年，我國工會條例賦予工會罷工宣言之權限。在 2009 年 7 月我國新施行之勞資爭議處理法明文規範爭議行為之廣義概念和民刑事免責效果，使得勞動三權之保障透過立法來實踐，讓工會與資方進行勞資協商或抗爭時，方能提升工會對等實力之效果。以下就我國對於爭議行為之民刑事責任、免責範圍與適用對象概述之。

第一節 民事責任與免責範圍

民事法中民法僱傭契約章等相關規定，是以勞動爭議司法判決為主要依據。爭議行為之民事責任，需視該具體集體爭議行為所違反之內容而論。當該行為顯屬民法上之侵權行為時，該違法集體爭議之行為人，便須負「回復原狀」或「損害賠償」之責任，責任種類之推定，尚待具體個案情節判斷之。一般而言，民事責任有廣義及狹義兩種，狹義之民事責任專指侵權行為責任，廣義之民事責任則包括侵權責任及債務不履行責任，二者同屬違法行為，其規範目的雖均在彌補損害，但各有不同社會機能，債務不履行著重在權利之充實性，侵權行為則重於權利之不可侵性。¹勞資關係中依據勞動契約，勞工有權要求工資，亦有義務依雇主之指揮督提供勞務，在罷工等爭議行為期間，勞工因未提供勞務即牽涉到債務不履行之民事問題。在行使爭議行為過程中，可能破壞雇主之物品，並因而使雇主在爭議期間遭受無法營運之營業上損失，這時構成侵權行為之損害賠償責任。在勞務不能儲存之情形下，依據我國民法第 226 條規定：「因可歸責於債務人之

¹ 林大洋，債務不履行與侵權行為競合適適用之基準－實務上相關見解之探索與辨正，法令月刊第 61 卷第 3 期，2010 年 3 月，頁 90。

事由，致給付不能者，債權人得請求賠償損害。」如果影響到對第三人之履行契約，例如糕點師父罷工，使得糕點無法如期送到訂糕點之第三人，此時對第三人也發生損害賠償之問題。一般而言，民事損害賠償責任，對其是否故意、過失之可能性，就因果關係來加以判斷。

我國勞資爭議處理法第 53 條「勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議²，不得罷工。雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第 35 條、團體協約法第 6 條第 1 項規定者，工會得依本法為爭議行為。」權利事項之勞資爭議，例如，退休金及資遣費應否給付、請求給付積欠工資或加班費等爭議，依法不得罷工，但雇主若違反工會法第 35 條、團體協約法第 6 條第 1 項規定者，工會得依勞資爭議處理法為爭議行為，故在此前提下，權利事項之勞資爭議，可得予罷工。

為防止雇主用外力瓦解勞方之爭議行為，同時讓想參與爭議行為之勞工不被雇主打壓。故有關「爭議行為」可得以下基本概念：爭議行為係集體行為而非個人、爭議行為須基於經濟性目的、爭議行為是暫時拒絕提供勞務，而非終止勞動契約。勞資爭議期間極可能會發生阻礙雇主業務之正常營運，因此，行使爭議行為時只要符合主體、目的、程序及手段各方面之正當性考量，則認為其係屬合法而正當，此時本來應該被追究之民事賠償責任即而免除。但對於違法之罷工，雇主得請求損害賠償，其損害賠償，雇主得以最嚴重至解雇之懲戒處分代替，其懲戒處分之對象，以工會幹部或理事長為限，帶領工會進行非法爭議之幹部，須為其行為負連帶損害賠償責任，至於參與非法勞資爭議之勞工，則視狀況決定其負責任之方式，例如違反勞動契約之義務，則依比例分擔責任，但若行為過大，例如非法

² 勞資爭議處理法第 5 條第 2 項：「權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。」

杯葛、圍堵工廠等，其行為同時違反勞動契約之義務及損害雇主之所有權或經營權，則應負連帶賠償責任；相對地，雇主進行之爭議行為亦依狀況決定負責任方式，例如雇主非法鎖廠時，負違約責任，若散發黑名單，則負侵權行為之連帶賠償責任。又，鎖廠期間，勞動契約暫停中止，即暫時免除僱用義務及給付報酬義務，但仍應繼續履行勞動契約之附隨義務，例如為勞工繼續投保勞工保險及就業保險。³爭議行為不但使雇主及產業造成殺傷力，有時也會對社會或政治產生影響。

損害賠償為民事責任最重要之法律效果，無論侵權行為法或契約法，加害人所負之責任，大致上均為損害賠償責任。在侵權行為構成要件上，無論實務或學說，均認為損害為侵權行為損害賠償請求權成立要件之一。然而，何謂「損害」？損害之概念為何？關於損害賠償之規定，我國採取德國法上之回復原狀原則，藉由損害賠償請求權之機能，在於基本上之填補損害，因而實務上經常出現「無損害，即無賠償」之見解。然而在現代社會中，損害賠償請求權之機能，是否僅限於損害填補之功能？損害賠償請求權，作為原本權利之繼續，如何發揮權利保護之機能，係屬學說上應予探討之問題。本文參酌德國與日本學說對於損害概念之見解，了解我國法院對於損害本質之概念，以及損害賠償機能之轉變，對於損害之本質，依據法院判決觀察，無寧係採取具體損害說。換言之，損害賠償對象以被害人實際發生之財產上不利益為賠償對象，係以物之受害、及身體健康受損害本身，作為損害賠償之對象。對於損害賠償之項目，最高法院目前具有擴大化之現象，以充實損害概念之內涵。損害填補已非損害賠償請求權之唯一功能，藉由損害概念之轉變，損害賠償請求權具有權利保護之機能，並藉以實現公平正義之理念，重要的是，被害人之權利是否受到侵害，以

³ 楊通軒，集體勞工法-理論與實務，五南圖書，2007年11月，頁296、288、289。

及加害人是否因而獲得不當得利。損害賠償請求權作為原本權利之繼續，其所擔負之功能，應與法律保護權利或利益，所追求之公平正義相一致。

至於爭議行為之民事免責範圍為何？基本上，雇主經濟上之損害都屬範圍之內，第三人之損失（例如延遲交貨）若是正當爭議行為所導致，原則上認為該第三人具有容忍之義務，也屬於免責範圍。若第三人與雇主訂有契約，則可向雇主主張債務履行之損害賠償，其理由為：(1)爭議行為是企業內部問題，第三人因企業內部問題所造成之損失，沒有容忍之義務。(2)爭議行為期間，勞資雙方之僱傭關係仍然存在，因此，參與爭議之勞工屬於雇主之履行輔助人，其所發生之損失，雇主仍須負責。(3)爭議行為之發生，多係雇主拒絕工會之要求，係內部經營之抉擇，其所生之損害，應自行負責。⁴因此，爭議行為之發生，致第三人發生直接之損害時，除勞方之爭議行為有不法情節外，勞方不負損害賠償之情任。

第二節 刑事責任與免責範圍

違法之爭議行為，其追訴及處罰是以刑法及刑事訴訟法為法律基礎。就刑事責任而言，在罪刑法定主義與司法審判之原理下，該爭議行為刑事責任之有無，端視明文規定之有無，而責任之程度則待司法依行為事實判決。由於人民憲法上之基本權，刑法之目的在於保護一定生活利益，保護對國家之法益、社會之法益，也植基於保護個人法益，以維持社會對於法系統之信賴。犯罪構成要件為立法者所預定之違法行為類型，但構成要件該當僅能「推定」違法性，若形式上該當於構成要件，但實質上未造成法

⁴ 劉志鵬，勞動法解讀，月旦出版社，1996年6月，頁160-161。

益侵害，則在違法性判斷階段仍會認定為合法，在法益相互衝突之場合中，如果行為在侵害法益之同時保全了其他法益，則就利益狀況整體觀察，若保全法益大於侵害法益，即可認為實質上未造成法益侵害，而可阻卻違法。⁵故因參酌爭議行為目的及手段之均衡，近而判斷法益侵害程度。而在合法爭議行為中所發生之個別、零星之違法行為，固然應該受到刑事法規之制裁或處罰，但原則上不至於使整個爭議行為陷入非法，只有在該等非法行為係由工會負責人或幹部所計畫，整個爭議行為才會陷入非法。⁶依據刑法之基本理論，除罪刑法定主義與司法審判原理得科刑事責任外，任何不法行為，均須具備構成要件該當性、違法性及有責性三個成立要件，始得為之。⁷勞工在執行糾察、佔據廠場、鼓吹勞工示威、遊行、鎖廠等爭議行為時，甚而有恐嚇(對意思活動、決定之自由之危險犯)、強制(對意思活動、決定之自由之侵害犯)⁸、脅迫、強暴⁹等暴力行為，這些行為很容易構成刑法上之妨害秩序罪¹⁰、剝奪他人行動自由罪¹¹、強制罪¹²、恐嚇危害安全罪¹³、侵入住宅罪¹⁴、普通搶奪罪¹⁵、普通侵占罪¹⁶、毀損罪¹⁷等刑事責任。其中圍

⁵ 黃宗旻，再探勞工抗爭行為阻卻刑事違法問題，軍法專刊第 56 卷第 2 期，國防部，2010 年 4 月，頁 112-113。

⁶ 楊通軒，集體爭議行為刑事責任及行政責任之研究，政大法學評論第 117 期，2010 年 10 月出版，頁 151。

⁷ 林山田，刑法通論，元照出版公司，2007 年，頁 12。

⁸ 詹振寧，勞動集體爭議行為正當性之研究—社會相當性理論之具體適用，中興大學法研所碩士論文，1996 年 6 月，頁 124。

⁹ 所謂強暴，指施用優勢之體力，形成對他人之強制、逼迫作用，妨害、壓制他人意思決定自由或意思活動自由，以遂行犯罪目的。

¹⁰ 刑法第 153 條「以文字、圖畫、演說或他法，公然為左列行為之一者，處二年以下有期徒刑、拘役或一千元以下罰金：一、煽惑他人犯罪者。二、煽惑他人違背法令，或抗拒合法之命令者。」

¹¹ 刑法第 302 條「私行拘禁或以其他非法方法，剝奪人之行動自由者，處五年以下有期徒刑、拘役或三百元以下罰金。」

¹² 刑法第 304 條「以強暴、脅迫使人無義務之事或妨害人行使權利者，處三年以下有期徒刑、拘役或三百元以下罰金。」

¹³ 刑法第 305 條「以加害生命、身體、自由、名譽、財產之事，恐嚇他人致生危害於安全者，處二年以下有期徒刑、拘役或三百元以下罰金。」

¹⁴ 刑法第 306 條「無故侵入他人住宅、建築物或附連圍繞之土地或船艦者，處一年以下有期徒刑、拘役或三百元以下罰金。」

¹⁵ 刑法第 325 條「意圖為自己或第三人不法之所有，而搶奪他人之動產者，處六月以上五年以下有期徒刑。」

堵係表示罷工者將工廠大門完全阻擋，以完全阻絕人員及貨物之進出，逾越合法罷工之界線，通常符合刑法第304條強制罪之構成要件，且圍堵非係回復實質爭議對等所必需。¹⁸

其中刑法第 302 條侵入住宅（建築物）罪，係以人之住居及看守場所之平和與安全為其保護法益，係以對於防護場所（包括廠場空間）之平穩並免於侵害或威脅為其本質。從客觀上來看，若違反所有者、管理者意思之形態進入者（包括消極停留，即經要求而不退去等不法滯留），即解釋為侵入行為，具體表現型態有職場佔據、靜坐¹⁹罷工及罷工集會等。有學者認為廠場一經佔據，雇主之生產即受到阻礙，蓋勞工在罷工期間沒有工作意圖進入廠場，即違反雇主意願，認為職場佔據係非法之爭議行為。然而，國際勞工組織（ILO）的結社自由委員會（Freedom of Association, CFA）在第 87 號公約，將佔據解釋為合法之爭議行為。對於目的在配合罷工（尤其是警告性罷工）短暫停留在工作位置上、且未有任何生產管理之爭議行為，認為其法所容許。²⁰本文認為合法之罷工集會，可以在廠場門口進行並拉出糾察線，不須要事先得到雇主之同意，且可達到向媒體宣示之效果及對雇主施壓之呈現。大眾活動若以道德訴求吸引大眾的參與，成效往往不彰，但是若找出能引發興趣的焦點所在，則社會大眾自動自發參與的力量通常是很驚人的，也能引發大眾對勞工權益之重視。同時，糾察線所組成之人牆必須沒有危險、保持 3 公尺左右寬度、容易辨識，對於想進入廠場工作之勞工不會受到人牆夾道之嘲笑蔑視，也避免其身體或精神上受到

¹⁶ 刑法第 335 條「意圖為自己或第三人不法之所有，而侵占自己持有他人之物者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科一千元以下罰金。」

¹⁷ 刑法第 353 條「毀壞他人建築物、礦坑、船艦或致令不堪用者，處六月以上五年以下有期徒刑。」

¹⁸ 楊通軒，集體勞工法-理論與實務，五南圖書，2007 年 11 月，頁 306-307。

¹⁹ 靜坐之表達，除團結權之顯現外，更是一種言論自由。

²⁰ 楊通軒，集體爭議行為刑事責任及行政責任之研究，政大法學評論第 117 期，2010 年 10 月出版，頁 134-138。

強制威脅，此處所保障之法益，非指行動自由，而係指入廠工作者之意思自由，²¹否則會構成強制罪之「強暴」要件。

國外罷工現場常見的「罷工糾察線」，係伴隨於罷工發生時之積極性的爭議行為，以日本為例，其型態非常多樣化，在手段上除了示威靜坐、圍成人牆，也可能有佔據職場或道路並設置障礙物的情形發生，以阻卻相關第三者進入或破壞罷工現場。此時，警察權是否可以「防止與公共秩序或社會安全有關之危害」為由，介入本質上係屬私權爭執領域之罷工紛爭，在學理與實務上之探討非無疑問。在台灣，警察權介入勞資爭議的問題在於：（1）配合雇主經營管理之考量，排除罷工者不利於營運繼續的行為；（2）以違反集會遊行法之名，箝制合法罷工所附隨的行為（例如：定點公開集會、向行政機關或立法法請願）。事實上，雇主在工會採行罷工之前，即已明確知道罷工開始之後，對於經營或營業勢必產生嚴重後果（例如：公司信譽受損、消費者裹足、生產運銷營業受到波及），若要免於一觸即發的罷工，只有重回勞資談判一途；故學者均傾向從「國家中立原則」的觀點，強調只有當罷工發生暴力抗爭之非法行為，才有警察權介入空間。

憲法所保障之罷工等爭議行為，乃是提升勞工之勞動與經濟條件的手段，我國勞資爭議處理法中明定爭議行為指勞資爭議當事人為達成主張目的，所達到「阻礙事業正常運作」及「與之對抗」之行為，從消極不作為肯定積極性之爭議行為，原則上只要不是暴力行為。勞方通常採取之爭議手段有罷工、怠工、杯葛、佔據工廠、糾察、服裝鬥爭、生產管理、集體

²¹ 楊通軒，集體爭議行為刑事責任及行政責任之研究，政大法學評論第 117 期，2010 年 10 月出版，頁 144。

休假、集體辭職、順法鬥爭等方法阻礙事業正常運作，使對雇主產生壓力，促使雇主與工會協商談判之機會，而非以其另與其他相關法律產生所謂「規範衝突」的問題，而削減工會罷工的行動力。另外，資方之爭議手段通常為鎖廠、替代勞動力、黑名單等與工會對抗之行為。勞工爭議之目的均在企求貫徹勞動契約之請求權，不違反公序良俗或侵害他人，非只對單方爭議當事人加以限制、剝奪其合法權益，希望藉由法律之基礎與正義衡平勞資雙方之利益。

勞資衝突中行使糾察時，容易發生暴亂、鬥毆、暴力，其造成之恐懼、挑釁等涉及刑法之行為，其中，中傷、非法妨害或違反法定義務等侵權行為並非免責之延伸，²²刑事免責之範圍在於該爭議行為正當性之價值判斷結果，但是所謂的「正當性」所指為何？是否有具體之判斷基準？我國勞資爭議處理法第 55 條第 3 項，有關刑事免責規定以但書排除「強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞」時解釋為具有正當性之可能，在判斷爭議行為之正當性時，須就現行法秩序及社會通念等綜合加以考量，以作為判斷之基準。為避免勞工因刑事責任而阻礙其行使爭議權之空間，使爭議行為得以合法並有刑事之免責適用，刑事責任上，有的學說主張「社會相當性」理論，所謂社會相當性理論，係指「於社會生活中，為歷史上所形成社會生活秩序範圍內」之行為，始有保護之必要，只要逾越社會所不能忍受程序之法益侵害，始認為違法。其所謂「相當性」非絕對之概念，而是依相對性之概念來判斷對社會造成之損害，來阻卻違法。就社會相當性機能之具體適用而言，乃基於檢討全體性之勞資對抗，不該受限爭議行為手段、方法正當性範圍之固定思考模式，應依對抗策略之相對性而為之，

²² Hardy Stephen "Labour law and Industrial Relations in Great Britain", Kluwer Law International, 2007, 3rd(revised) ed., p293、pp. 302-303.

因此，對於具體性、現實性之勞資對抗關係，應加以考量。²³有的學說認為刑法第 22 條「業務上之正當行為²⁴，不罰。」之規定，可以用來解釋合法爭議行為之正當性，以界定刑事免責之範圍。不論如何，還是應該由勞資爭議處理法加以明文化，使勞資雙方能依以遵循較為妥當。值得期待的是，2009 年 7 月我國勞資爭議處理法修正條文之通過，擴大了爭議權保護之範圍，讓爭議行為民刑事免責有了法理依據，確立勞動法體系內對於勞動基本權之保護。

第三節 民刑事免責之適用對象

我國勞資爭議處理法於 2009 年 7 月 1 日修訂通過，鑒於勞資雙方之爭議行為態樣繁多，勞方爭議行為如罷工、糾察線或杯葛等其他阻礙事業正常運作行為，另資方爭議行為如與工會爭議行為對抗之行為（例如為與工會之罷工而進行之鎖廠或其他對抗行為等），均屬之，爰增列爭議行為之定義：「指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。」就主觀要件而言，必須以貫徹勞資爭議之主張為其目的；就客觀要件而言，其行為不論消極或積極之行為，將產生阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。因此，不論是雇主、勞工（工會會員、非會員）、非企業或廠場員工（亦即外面之第三人加入爭議行為者）均有可能涉及相關民刑事責任。然而一旦爭議行為違法且構成民刑事責任時，其予以民刑事免責之適用對象為何？依據我國勞資爭議處理法第 55 條第 2 項「雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其

²³ 詹振寧，勞動集體爭議行為正當性之研究－社會相當性理論之具體適用，中興大學法研所碩士論文，1996 年 6 月，頁 105、112、113、190。

²⁴ 日本與我國學者採取「正當性理論」。

請求賠償。」第3項「工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。」由上述得知，爭議行為之對象為勞資爭議當事人，即發生勞資爭議時之雇主或有法人資格之雇主團體與勞工或工會，而民、刑事免責之對象為工會及其會員，不含非會員。

我國新施行之勞資爭議處理法第55條第2項之民事免責對象僅及於工會及其會員，但是對於進行非工會爭議行為之勞工仍可依據新施行之工會法第35條第1項第4款「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」等之不當勞動行為的禁止規定，獲得保護。而且，同條第2項「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」更宣示這些不利之待遇不生私法上效力。並於同法第45條第2項明定罰則「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1項第1款、第3款或第4款規定，未依前項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。」據上可知，雇主對於參與爭議行為之勞工，應負擔「不為不利益對待」之消極法定義務。²⁵此一不當勞動行為之規定應可做為發動非工會爭議行為之勞工受民事免責保障之法律根據。雇主如以不當勞動行為破壞工會團結，不論爭議類型為權利事項或調整事項，工會均得行使爭議權。相較之下，非會員之免責保障在於解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇，而工會及其會員之免責保障擴及民、刑事，從新施行之勞資爭議處理法及工會法條文中，本文肯定立法者之立意，一來鼓勵勞工成立或加入工會，以增加勞工團結力，凝聚勞工意識；二來保障勞工參加他屬工會組織活動，以展現勞工實力，順利

²⁵ 簡良機，勞資爭議立法規範及處理制度之研究，五南出版，1991年10月，頁273。

進行協商權。

另外，雇主之爭議行為並不適用我國勞資爭議處理法第 55 條第 2 項及第 3 項專屬於勞方爭議行為之民刑事免責規定，所以在評價上應參酌日本學說和判例之見解，僅能從民法之觀點來評價。亦即，雇主只有在勞務給付陷於不完全給付之情況，或是有緊急避難之情況，或者是不可抗力之情況時，其對抗之行為才具有正當性或發生免除勞務受領遲延之責任效果。

26

第四節 我國之司法判決案例

第一項 基隆客運罷工事件（1992）

基隆客運公司罷工事件是台灣解嚴後所發生的第一次集體合法罷工事件²⁷，最具爭議性，同時具有民、刑事的司法案例，在司法判決態度上有較明確的正當性判斷，因此本文選擇基客案作為爭議行為民刑事免責之法理探討。

整起勞資爭議事件係發生在1992年6月4日至同年8月10日之間，基隆客運公司產業工會在前述罷工期間內，為化解雇主之拖延戰術、逼使雇主與工會進行協商，因此，使用強制押車、車胎放氣與看管車輛使雇主不得發車等手段（工會聲稱係為集中看管車輛之故，而雇主則受有不能營運之損

²⁶ 張鑫隆，爭議行為之民刑事與行政法上免責範圍，勞資爭議處理法制研討會，國立政治大學勞工研究所、財團法人職業訓練研究發展中心主辦，2009年10月15日，頁67-69。

²⁷ 李文輝，我國勞動爭議處理法規範之研究—以1992年基隆客運勞動爭議案為例，政大法研所碩士論文，2004，頁2。

害)²⁸，以加強罷工之效果、強化爭議壓力。有關基隆客運勞資爭議之司法案件，雇主分別提出刑事告訴與民事訴訟。其中最受爭議的係工會自救開車行動所引發之法律問題，資方指勞方以執行仲裁為由，強行開走公司所有之大客車，涉嫌觸犯刑法第153條煽惑他人犯罪、第304條強制罪、第325條搶奪罪等犯罪行為，向地檢署提出告訴。刑事部分，經台灣基隆地方法院檢察署（81年偵字第2787號、2545號、2595號不起訴處分書）及台灣高等法院檢察署（82年度1027號處分書）一致認為，不得以司法機關及上級行政機關在事後對解僱、仲裁之合法性認定，出現不同見解為由，貿然認定被告具有主觀犯意。同時，勞方開出大客車，仍照往例沿途載客，解決民眾交通問題，維護大眾生活公益，縱使對資方之權利行使有所妨害，在公益與私益兩相權衡比較下，實難謂勞方之行為涉犯刑責。且自救開車行為動作前，工會曾以存證信函通知資方，並向警局核備，載客所得也交由基隆站站長保管，顯無為自己或他人不法所有之意圖，所以資方控告勞方相關罪嫌，都不成立。

此外，民事部分，雇主以工會阻止要上班之駕駛員開車，甚至強制扣車、將車胎放氣等破壞行為，已嚴重影響公司正常營運、造成營業損失為理由，依據民法第28條²⁹、第185條³⁰，對參與自救開車行為之勞工，提起侵權行為之損害賠償訴訟。台灣台北地方法院一審判決³¹認為，資方之所以無法調動車輛，是因為全部司機都參與罷工行動所引起，不是導因於勞方將車胎放氣所致，況且，將部分車輛放氣，並沒有逾越罷工之必要程度，罷工既屬合法，勞工自不負罷工所致之損害賠償責任。但資方不服提出上

²⁸ 最高法院 89 年度台上字第 1795 號民事判決。

²⁹ 民法第 28 條「法人對於其董事或其他有代表權之人因執行職務所加於他人之損害，與該行為人連帶負賠償之責任。」

³⁰ 民法第 185 條「數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任。不能知其中孰為加害人者，亦同。造意人及幫助人，視為共同行為人。」

³¹ 台灣台北地方法院 82 年勞訴字第 44 號。

訴，台灣高等法院則出現不同判決³²，對於車胎放氣手段認為已構成侵權行為，必須負損害賠償責任，法院主張理由歸結為兩點：其一法院認為罷工之本質僅係於勞工自己單純不工作、消極地不提供勞務而已，不能再有其他會影響資方營運之行為，不應有不必要且破壞性之舉動。其次，在舊工會法第26條第2項，明文規定罷工不得妨害公共秩序之安寧及加害於他人之生命、財產及身體自由，判決認為車胎放氣是超越目的正當性之行為，其有關損害賠償責任歸屬問題，法院提出罷工為集體行為，關於車胎放氣行為不論動手與否，都應同負其責。勞方不服高等法院判決，頻頻提起上訴，期間，最高法院³³認為罷工是由工會所發動「因關於勞動條件，使會員為協同之行為或對於會員之行為加以限制」之行為，如有造成僱主受僱用關係上之損害，不負連帶之責。最高法院³⁴又認為「勞工如果行使罷工權，對大眾生活固有不利，惟此仍罷工之性質使然。法律既賦予勞工罷工之權，即不得以罷工將造成大眾之不利，即謂其係權利濫用，或謂其行為違反公共利益，而認係違法，否則無異係對從事交通事業之勞工罷工權之剝奪」。歷經最高法院四度發回更審，直到88年勞上更字第10號判決，因勞方主張其餘132名員工之債務，依民法已罹於時效，時效完成即應免除該債務人之責任。³⁵

第二項 評析

關於爭議行為之民刑事免責，在舊工會法中規定「工會於罷工時，不得妨害公共秩序之安寧及加危害於他人之生命、財產及身體自由。」（第26條第2項）。「違反本法第26條各項之規定者，其煽動之職員或會員

³² 台灣高等法院 83 年度勞上字第 8 號。

³³ 基隆客運工會罷工事件，最高法院 85 年台上 846 號。

³⁴ 基隆客運工會罷工事件，最高法院 87 年台上 2559 號。

³⁵ 李文輝，我國勞動爭議處理法規範之研究－以 1992 年基隆客運勞動爭議案為例，政大法研所碩士論文，2004 年，頁 67-69、79。

觸犯刑法者，依刑法之規定處斷。」(第 55 條)。可知當時政治雖然解嚴，但是工會之爭議行為係受到相當之限制，僅僅法條之抽象文字就能對工會幹部造成相當大的心理恫嚇，可見當時國家、社會對罷工權之態度仍然是不友善的。基隆客運資方也因此提起了刑事告訴與民事訴訟。

刑事部分，資方以工會強制押車、車胎放氣、看管車輛、自救開車行動等行為，係觸犯刑法第 153 條煽惑他人犯罪、第 304 條強制罪、第 325 條搶奪罪為由，提起刑事告訴。本案經台灣基隆地方法院檢察署及台灣高等法院檢察署裁決不起訴處分，其主要理由有三：(1) 工會之行為係依仲裁而為，得以阻卻違法，縱使事後司法機關及上級行政機關對相關解僱、仲裁之合法性認定，出現不同見解，也不能貿然認定被告具有主觀犯意。

(2) 權衡比較大眾生活公益與資方之私益，社會公益重於私益，因此，勞方自救開車，仍照往例沿途載客，係為解決民眾交通問題，維護大眾生活公益，縱使對資方之權利行使有所妨害，實難謂勞方之行為涉犯刑責。

(3) 工會於行為前已事先告知，且無為自己或他人不法所有之意圖，因此，工會在自救開車前，以存證信函通知資方，並向警局核備，載客所得也交由站長保管，所以資方控告勞方相關罪嫌，都不成立。

本文在第二章爭議行為民刑事免責之理論基礎探討中提及，爭議權所保護之法益，比刑法所保護之法益更為優越，刑事免責之意義在於，對違法性爭議行為給予更為具體之判斷，在不受違法判斷時，即有阻卻違法性（刑事上之免責）之情形存在，學者菅野和夫認為，其免責之重要意義便是在正當性之限度內來防禦刑罰權之發動。³⁶工會強制押車、車胎放氣、看管車輛、自救開車行動等行為是否違法？刑法上之違法，不應僅以多寡

³⁶ 莊政達，爭議行為於刑事上免責之研究－以日本勞動組合法第一條第二項為中心，台灣大學法律學院法律學研究所碩士論文，2007 年 6 月，頁 6-7。

之分量而加以決定，應考量與經濟上損害之均衡關係，³⁷關於此部分置於下一個篇幅「民事」來討論。犯罪構成要件為立法者所預定之違法行為類型，但構成要件該當僅能「推定」違法性，該案之爭議手段形式上該當於構成要件，但實質上未造成法益侵害，因此，在違法性判斷階段仍會認定為合法，³⁸在刑事責任上，只要逾越社會所不能忍受程序之法益侵害，始認為違法，工會自救開車之爭議行為，在法益相互衝突之場合中，該爭議行為在侵害雇主財產權之法益同時，保全了社會公益，就利益狀況整體觀察，若保全公益大於侵害私益，即可認為實質上未造成法益侵害，而可阻卻違法。因此，該工會並無侵害社會之法益，反而是社會公益重於私益，同時無為自己或他人不法所有之意圖，顯無違法。

爭議行為之手段往往要斟酌「爭議實效之考量」與「合法性之判斷風險」，³⁹重要的是，手段行使時不得妨害公共秩序安寧，及危害他人生命、身體自由。強制押車、車胎放氣、看管車輛等行為，工會為了確保爭議行為之實效性而佔據企業設施，將佔據企業設施作為主要爭議行為，然而，本文認為該工會佔據之目的係保護爭議權且具正面積極之意義，應具正當性。國際勞工組織（ILO）的結社自由委員會（Freedom of Association, CFA）在第 87 號公約，將佔據解釋為合法之爭議行為。刑法之目的在於保護法益以及保障人權，就古典刑法理論而言，無法益侵害即無犯罪。因此，本文認為該工會之佔據行為並無侵害雇主之財產權及作業自由，雇主不得因勞工組織或參與和平罷工而剝奪其人身自由或使受刑事制裁。

³⁷ 詹振寧，勞動集體爭議行為正當性之研究－社會相當性理論之具體適用，中興大學法研所碩士論文，1996 年 6 月，頁 107-108。

³⁸ 黃宗旻，再探勞工抗爭行為阻卻刑事違法問題，軍法專刊第 56 卷第 2 期，國防部，2010 年 4 月，頁 112-113。

³⁹ 李文輝，我國勞動爭議處理法規範之研究－以 1992 年基隆客運勞動爭議案為例，政大法研所碩士論文，2004 年，頁 72。

民事部分，資方以自救開車行為嚴重影響公司正常營運、造成營業損失為理由，對參與自救開車行為之勞工，提起侵權行為之損害賠償訴訟。台灣台北地方法院及最高法院之一審及三審判決認為：(1) 資方之所以無法調動車輛，是因為全部司機都參與罷工行動所引起，不能歸責於勞方將車胎放氣。(2) 工會所發動之罷工視為是工會之單獨行為，應排除個別法之民事責任。因為罷工是工會就勞動條件所發動之行為，如因而造成雇主受僱用關係上之損害，勞工不負連帶之責，雇主不得就工會發動罷工所造成之勞動契約上之損害向工會幹部請求。(3) 勞工罷工權係法律所賦予，因此，不得因罷工將造成大眾之不利，而以權利濫用或違反公共利益等理由，認定罷工係違法，否則勞工罷工權將輕易被剝奪。但台灣高等法院則認為(1) 罷工不能有其他影響資方營運及不必要且具破壞性之行為。(2) 不得妨害公共秩序之安寧及加害於他人之生命、財產及身體自由。(3) 罷工為集體行為，關於車胎放氣行為不論動手與否，都應同負其責。

本文在第二章爭議行為民刑事免責之理論基礎探討中提及，民法上之侵權行為時，該違法集體爭議之行為人，便須負「回復原狀」或「損害賠償」之責任。損害賠償對象以被害人實際發生之財產上不利益為賠償對象，係以物之受害、及身體健康受損害本身，作為損害賠償之對象。意即所謂之損害，在於基本上之填補損害，係採取具體損害說，然而，損害填補已非損害賠償請求權之唯一功能，藉由損害概念之轉變，損害賠償請求權具有權利保護之機能，重要的是，被害人之權利是否受到侵害，以及加害人是否因而獲得不當得利。正所謂，有損害才有賠償，雇主之損害在哪裡？雇主無法營業之原因，係全部司機都參與罷工行動所引起，而不是勞方將車胎放氣之故。車胎放氣尚可回復原狀，不至於屬於破壞行為，職是之故，勞方須負將車胎回復原狀之責任。況且，罷工期間，工會並無暴力侵害人

民、財產或違反普通法規定。因此，本文認為就本案，台灣高等法院之理由不足，雇主之權利並未實質受到侵害，工會也無因行使爭議行為獲得不當得利，倘若工會沒有行使這些爭議行為，罷工之效果將盡失，勞資爭議期間本來就極可能會發生阻礙雇主業務之正常營運等要件前提下，不失其正當性，此時本來應該被追究之民事賠償責任應予免除。

本案歷經多次更審，在終局裁判裡，法官雖認定基隆客運罷工合法，但對於爭議行為手段之違法，勞工需負民事損害賠償責任。新施行之勞資爭議處理法規定「雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。」（第 55 條第 2 項）。「工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。」（第 55 條第 3 項）。因此，本案就新施行之勞資爭議處理法來看，本文認為該爭議行為之手段只是企圖一時麻痺資方財產權之機能、逼使資方出面談判協商，同時沒有為自己或第三人不法之所有之意思或犯罪意圖，這些促進勞資對等交涉之行為，可稱屬正當性之爭議行為，對於參與爭議行為之勞工予以民刑事免責。因此，有了法條之明文規定，在正當性之爭議行為下，對於實質對等的勞資關係之形成具有正面的幫助。由於我國判決實務上有關爭議行為之案例不多，新通過施行之爭議行為民刑事免責規定乃要藉由法院判決累積成一定之可供參考之正當性判斷基準，短期內尚不可能。因此，整理和分析各國法理和實務判例，作為我國學界和法院判決之參考是未來爭議行為法研究之一大課題。

第五節 小結

在勞資爭議期間，勞方因為先天性之資源不足，無法進行長期罷工，因此，資方在策略上往往會以拖待變，坐而不議、議而不決、決而不行，以消耗勞方爭議實力，希望迫使工會在面臨會員之生活壓力下，結束其罷工行動，而工會為逼使資方出面協商，必須採取一連串之爭議行為，企圖打破協商僵局。在2011年5月1日，我國新施行之勞資爭議處理法明文規範爭議行為之廣義概念和民刑事免責效果，讓工會與資方能進行對等實力之勞資協商或抗爭。

爭議行為之民事責任，需視該具體集體爭議行為所違反之內容而論。當該行為顯屬民法上之侵權行為時，該違法集體爭議之行為人，便須負「回復原狀」或「損害賠償」之責任，責任種類之推定，尚待具體個案情節判斷之。然而，民事損害賠償責任，對其是否故意、過失之可能性，就因果關係來加以判斷。重要的是，被害人之權利是否受到侵害，以及加害人是否因而獲得不當得利。在正當性爭議行為下，爭議行為之民事免責範圍包含雇主經濟上之損害及第三人之損失（例如延遲交貨）。

爭議行為刑事責任之有無，端視明文規定之有無，而責任之程度則待司法依行為事實判決。犯罪構成要件為立法者所預定之違法行為類型，但構成要件該當僅能「推定」違法性，若形式上該當於構成要件，但實質上未造成法益侵害，則在違法性判斷階段仍會認定為合法，在法益相互衝突之場合中，如果行為在侵害法益之同時保全了其他法益，則就利益狀況整體觀察，若保全法益大於侵害法益，即可認為實質上未造成法益侵害，而可阻卻違法。

本文認為合法之罷工集會，可以在廠場門口外圍進行並拉出糾察線，一來不侵犯雇主之財產權，二來不需要事先得到雇主之同意，且可達到向媒體宣示之效果及對雇主施壓之呈現。大眾活動若以道德訴求吸引大眾的參與，成效往往不彰，但是若找出能引發大眾興趣之焦點所在，則社會大眾自動自發參與的力量通常是很驚人的，其也能引發大眾對勞工權益之重視。

爭議行為之對象乃勞資爭議當事人，即發生勞資爭議時之雇主或有法人資格之雇主團體與勞工或工會，而民刑事免責之對象限制為工會及其會員，不含非會員。雇主如以不當勞動行為破壞工會團結，不論爭議類型為權利事項或調整事項，工會均得行使爭議權。相較之下，非會員之免責保障在於解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇，而工會及其會員之免責保障擴及民、刑事，從新施行之勞資爭議處理法及工會法條文中，本文肯定勞資爭議處理法立法者之立意，一來鼓勵勞工成立或加入工會，以增加勞工團結力，凝聚勞工意識；二來保障勞工參加他屬工會之組織活動，以展現勞工團體實力，順利進行協商權。

第四章 日本爭議行為之民刑事免責

有關爭議行為之民刑事免責，一般大多就會以爭議行為之主體、目的、程序、手段之「正當性」與否作為民刑事免責判斷要件，那麼此「正當性」一詞從何而來？有關民刑事免責規範又在哪裡？下面就日本爭議行為民刑事免責之法理及有關之司法判決案例作探討。

第一節 日本爭議行為民刑事免責之法理

日本之爭議行為免責規範襲自日本憲法，透過立法予以實踐勞動三權之保障，依日本憲法第 28 條之規定，勞動者享有團結權、團體交涉權（即團體協商權）及其他團體行動權，該條規定之「團結權」、「團體交涉權」及「團體行動權」，併稱為日本憲法上之「勞動基本權」。日本憲法保護之目的乃團體交涉權使經濟上弱勢之勞工人能與雇主立於實質對等協商之地位，其也是民刑事免責之保護目的，也就是說，團體交涉權之保障不僅使爭議行為免於受國家之刑事追訴，也免於受雇主之民事責任追究。團體交涉之正當性，限於現行法秩序完整及社會概念健全之範圍內，並以言論說服為本質，使團體行動權（包括團體交涉權在內）之保障具體化，此係為確保勞工之生存權而設。有關民事免責規定乃自日本勞動組合法第 8 條：「雇主不得以正當之罷工或其他爭議行為而受有損害為理由，對工會或其會員請求損害賠償。」使得工會及其會員所進行之爭議行為受到適當之保護；有關刑事免責規定乃自日本勞動組合法第 1 條第 2 項：「工會所進行之團體協商或其他行為，若係為了達成前項所揭之目的且可被認為正當者，有刑法第 35 條之適用。但是，不論在何種場合，暴力之行使均不可被解釋

為工會之正當行為。」而日本刑法第 35 條則規定：「依法令或正當業務之行為，不處罰之。」主張違法阻卻說之見解認為，爭議行為如果形式上構成刑法上犯罪要件時，原則上應受違法行為之推定，但是如果被判斷為是「正當」之爭議行為時，阻卻其違法，犯罪也就不成立，故正當性爭議行為均獲得團體交涉之民刑事免責。一般來說，只要一談到爭議行為民刑事免責，大多就會以爭議行為之主體、目的、程序、手段之「正當性」與否作為免責判斷要件，那麼「正當性」一詞從何而來？在 1946 年，日本憲法成立前之舊工會法時代就已經存在以行為「正當性」作為民事免責要件之規定，所以用「正當性」來評價爭議行為是一個歷史之延續。所謂正當性之行為是指爭議行為對於他人之權利或利益之侵害不得超過一定之限度。相反的，日本之團體協商主義論者認為憲法三權是以達成團體協約為目的，將爭議行為視為「違法」行為，¹只有符合工會之主體性、團體協商之目的性、團體協商之過程、手段之和平所導出之種種原則，才可阻卻其違法，取得正當性。我國學者在分析爭議行為之合法性要件時，多參酌日本憲法保障之勞動三權，其日本勞動組合法規定民刑事免責所發展之「正當性」理論，由誠實信用原則與權利不得濫用原則，來平衡爭議行為之公平性，避免違反社會正義，且正當性通常僅於具體事件發生後始引用社會一般觀念之存在與演變為判斷標準，因此我國學者捨合法性而採取正當性之用語，以符時代社會所需。² 接著就日本常見之集團主義爭議權論、以自由主義為基礎之爭議權論及就爭議之目的及手段為判斷基準簡述如下：

第一項 集團主義爭議權論

¹ 張鑫隆，爭議行為之法律評價的構造，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007 年 6 月，頁 547。

² 彭常榮，勞動者爭議行為合法性研究以醫師罷工為中心，中原大學財經法律研究所碩士論文，2004 年，頁 92-93。

爭議行為所追求的是生存權的具體實現，有爭議權為後盾之團結權或協商權，就像有子彈之槍枝，工會透過展現實力之爭議行為，以實現團結權、確保協商權。根據戰後通說之集團主義爭議權理論之見解來看，爭議權是以維持並改善勞工社會、經濟地位之生存權理念為目的，為實現此一目的，承認團體對於個人具有優越之地位，並且應排除或修正爭議行為所生之民事責任，個人民事責任被具優越地位之集團責任所吸收，集團主義爭議權理論因而形成。對於生存權之爭議權論，其又發展出兩個思想潮流，一個是價值性之集團主義理論，該理論認為勞工須透過階級之連帶才能創造出更高之價值，故將勞工視為是集團不可分離之一員才符合正義要求；另一個是機能之集團主義，該理論認為，每個勞工個人都無法脫離從屬於其雇主支配之狀態，故唯有成立工會，服從其下，生存權之保障才有可能實現。³因此爭議行為概念在集團主義爭議權論之特質如下：⁴

1. 以生存權為中心：將爭議權定位在改善處於從屬地位之勞工生活貧窮之目的上，因此生存之價值以及此價值所為之團結價值比個人自由更具有優越性。當然，基於社會正義，不得侵害勞資關係中具有強制性之「公共秩序」所生的要求。
2. 把爭議行為理解為複數勞動者之單一行為：當爭議行為之主體為追求統一之目的而組織起來時，此行為理解為單一行為。根據淺井清信教授見解「罷工是一種集體行為，所以罷工不是勞工個人之行為。以勞工團體作為主體才有可能進行罷工。」團體成員即會員行為，因此不構成債務不履行。因此，只有以勞工團體之存在為前提，爭

³ 張鑫隆，日本爭議行為法制之研究，收錄於《美日爭議行為法制之研究》，行政院勞工委員會，2007年3月，頁331、320。

⁴ 張鑫隆，爭議行為之法律評價的構造，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月，頁10-17。

議行為所生之個人民事責任才能獲得免責。

3. 以「正當性」作為民事免責規範之判斷：日本高等法院判決認為，即使爭議行為目的是正當的，但其手段方法若超越正當性範圍，該爭議行為被評價為不當而不能阻卻違法性，其著眼於爭議權手段上。因此，爭議權被定位在實現生存權利益之手段。在勞動法創設一個獨立之免責構造，將正當性評價轉換到勞動法概念下來評價。又，對於破壞罷工糾察線之對抗行為之具體案例上，將靜坐視為是一種緊急避難，而具有阻卻違法性，或是依不期待可能性理論來阻卻其責任。
4. 團結之優越地位：野貓罷工是個別勞工破壞團結的行為，當然不被允許。比起勞工個人之個性和自由之尊重，團結權只有在團結體之中才有可能實現，而且，只有以團結本身為權利主體，各個勞工團體之權利才可能具有生命，勞工間的意思一致和相互間平等才是最大的價值所在。多數的學說認為，工會會員集體退出罷工行動，甚至擾亂工會團結，使相對之雇主獲有利益目的時，應該視為是權利濫用無效。

以上所述之概念，可以說是以工會之存在為前提所架構之集團主義之爭議權論。團結是絕對且必要之方向，比起個人自由之尊重，勞工間之意思一致和相互平等才是最大價值所在。⁵也可從蓼沼謙一教授「二面性的集團特質」導出爭議行為和勞工團體不可分之關係，即勞工團體獨占爭議行為之根據。依據他的見解，「爭議行為，一方面，不被認為是複數的勞工

⁵ 張鑫隆，日本爭議行為法制之研究，收錄於《美日爭議行為法制之研究》，行政院勞工委員會，2007年3月，頁330。

基於單純之個人意思的算術上的總和所為之行為，而是基於勞工的團結體本身的意思所為之該團結體自身行為，在這種『集團性』的同時，另一方面，該團結體本身的行為只有透過有同一目標之多數團結成員的共同集團活動，才能具體實現其目標，在這一點上，具有自己之『集團性』的性格」。⁶因此，甚至已成立之工會如果會員相繼退出只剩下一人，只要還有人加入的可能性，其一人工會所為之罷工亦具有合法性。⁷

第二項 以自由主義為基礎之爭議權論

70年代以後之爭議權論中，爭議權之生存權面向轉向自由權面向，以尊重個人自由之最大限度為立場來展開爭議權之理論。片岡昇教授認為，屬於罷工權理論基礎之團結自由應視為一種「天賦之自然權」，即與人之尊嚴相結合之基礎下，在罷工中，為實現實質契約自由，基於契約所生之債務不履行責任也應該免除。另一方面，工會之侵權責任之所以可以排除是因為作為爭議權主體之團結所產生之。西谷敏教授更進一步以「人之尊嚴」作為基本權之指導理念，個人有關自己之事務由自己決定或至少參與決定過程，爭議權、團結權和團體協商權應成為一體，共同為這參與權之目的而存在，因此，應賦予勞工根據憲法第28條規定「勞工之團結權及團體協商權和其他團體行動之權利應加以保障。」之爭議權具有私人間直接之效力上「超越自由權之民事免責等附加要素」之保護。勞工為了爭取勞動條件，有進行爭議行為之自由，在勞動生活中維護並提升勞動與經濟之目的，其具有超越其他自由權之特性，所以爭議行為本身並不構成犯罪，但這並非意味任何目的、手段均絕對適法，須在一定條件限制下，不侵害

⁶ 張鑫隆，爭議行為之法律評價的構造，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月，頁12-13

⁷ 張鑫隆，爭議權之憲法保障與爭議行為之法規範，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月，頁251。

爭議權本質之限度內，與憲法保障之其他權利、自由相調和。基於人根本權利之爭議權，中山和久教授指出，爭議權並不是根據法律特別保護才得以實現之權利，不受壓制之自由才是其權利之本質，因此，工會法第 8 條並非創設一個保護勞工和工會免於損害賠償之制度，爭議行為之免責規定應該解釋為是一種法律政策之結果，只是在確認憲法之保障或是一種創設的效果，工會法第 8 條只是對於憲法第 28 條爭議行為之保障內容，加以預防和提醒注意之規定而已。遠藤昇三教授認為，爭議行為之團體行動應視為是勞工選擇意思之總和，只要是基於爭議意思而形成勞動爭議，對於團體責任追究就喪失其根據，因此，爭議行為之侵權責任要轉換到團體，必須該團體是經勞工之權限授與或讓渡而成為爭議之主體，所以權限之授與和讓渡是勞工免除或縮小個人責任之途徑。⁸

一般被認為違法之爭議行為，因日本憲法第 28 條、工會法第 1 條第 1 項及第 8 款之特別保護之故，其行為得到合法化之評價，⁹並且積極落實憲法明文所特別託付的勞動生活社會自治的任務。該條文之團體行動權意指爭議權，有日本學者將此爭議權理解為勞工之「集體的自我決定權利」，認為在一定範圍內，惟有保障勞工擁有超越一般國民之爭議行為自由，勞工才有可能和一般市民一樣，受到自我決定權之保障；另有勞動法學者則依犯罪理論體系之二階層論¹⁰認為，爭議行為是一種權利的行使，在構成要件該當性的判斷上本來就具有阻卻構成要件該當性的可能(構成要件該當阻卻說)，也因此，在爭議權之保障下，才能排除可能發生之民刑事責任，此即爭議行為之民刑事免則之法理，原本在市民法上被評為不法或違法之行為，如果是由工會所發動之「正當性爭議行為」，不受刑事處罰或民事

⁸ 張鑫隆，日本爭議行為法制之研究，收錄於《美日爭議行為法制之研究》，行政院勞工委員會，2007 年 3 月，頁 331-338。

⁹ 劉邦棟，勞工爭議行為法律問題之研究，中正大學勞研所碩士論文，1995 年 6 月，頁 19-20。

¹⁰ 二階層理論：即第一階段為「構成要件該當性」，第二階段為「有責性」。

求償。晚近之日本學者則認為，對於爭議行為是否免責之判斷，根本不應該在刑法構成要件上作實質的判斷，或以排除刑法構成要件方式進行解釋，而是在構成要件該當性的評價過程中，將爭議行為視為爭議權之行使，原則上先推定具有適法性，再綜合該團體的各種情形進行判斷，看是否具有反證足以推翻其適法性（因該爭議行為在適法性具備的情形下，係受憲法所保障的權利之行使），若無法通過適法性檢驗，再以勞動爭議行為本身的特殊性質，評價其是否具備阻卻違法之可能。¹¹在 1935 年，日本大審院(相當於現在的最高法院)判決中承認同盟罷工不發生刑事責任，之後在第二次世界大戰前 1945 年的日本工會法第 12 條中規定：「雇主因正當之同盟罷工及其他爭議行為所生之損害，不得對工會或其會員請求賠償。」¹²因此可得知，日本在早期就有爭議行為民刑事免責之相關概念規定。而關於爭議行為對第三人之損害賠償責任，日本法院認為正當性之爭議行為，其對第三人雖產生影響，然因其為適法行為，第三人從而有忍受之義務。至於違法之爭議行為，日本則將其視為企業經營之風險，有特定關係之第三人因此一風險而受損害時，資方須負法律上之責任。因此，從有關日本判例中表示，勞工之爭議行為具正當性者，非僅雇主，即使第三人亦不得對勞工或工會請求損害賠償責任，此即為日本憲法第 28 條爭議權之正當行使。¹³也因此，由於罷工權之性質使然，法律既賦予勞工罷工之權，即不得以罷工將造成大眾之不利，即謂其係權利濫用，或謂其行為違反公共利益，而認係違法，因此，造成大眾之不便而可能發生之侵權行為之損害賠償得以免責。

¹¹ 許天文，我國勞資爭議處理法中罷工糾察行為概念之探討—以正當性原則為中心的比較法觀點，逢甲大學財經法律研究所碩士論文，2010 年 7 月，頁 50。

¹² 張鑫隆，爭議行為之民刑事與行政法上免責範圍，勞資爭議處理法制研討會，國立政治大學勞工研究所、財團法人職業訓練研究發展中心主辦，2009 年 10 月 15 日，頁 63。

¹³ 楊通軒，爭議行為與損害賠償之研究，東吳大學法律學研究所碩士論文，1990 年 6 月，頁 144。

第三項 爭議之目的及手段為判斷基準

依日本最高法院爭議行為正當性之判斷基準，如何之爭議行為始具有正當性？其應就具體各個爭議行為，從爭議之目的及爭議手段兩個面向，以及與現行法秩序全體之關聯來判斷。爭議權是為了貫徹團體協商之要求的手段，爭議行為之目的必須是屬於可作為團體協商目的之事項，以貫徹勞動關係當事人之主張為目的，方具有爭議行為民刑事免責之效果。即使爭議行為之目的具有正當性，其手段方法如果逾越正當性範圍，該爭議行為當然不具正當性，不能阻卻違法性。何種手段所為之爭議行為才是問題的核心？手段正當性之判斷涉及了法益衡量之問題，須平衡兼顧雇主或一般國民之生命身體自由財產法益之保障以及勞工爭議權之保障。在手段被判斷為該當犯罪之後，才被考慮到目的正當性的問題。針對爭議行為手段之正當性判斷，日本學說上有三項原則：¹⁴

- 1.勞資實質對等原則：日本之企業工會實力不足，與雇主不易對等，故日本憲法保障勞工之目的在於實現勞資間實質對等性。
- 2.目的和手段之均衡：爭議行為是以勞動關係存續為前提，所採用之手段和所要達到之目的間須具有均衡性。
- 3.對各種情形之綜合考量：雇主之態度左右正當性判斷之結論，例如，工會發動爭議行為之原因與雇主之不當勞動行為或其他違反誠信原則之行為有關，故應將流動之勞動關係、情形列入正當性之判斷。

¹⁴ 張鑫隆，爭議行為之法律評價的構造，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月，頁540-541。

勞方之爭議行為當事人所為之消極性之怠工、罷工行為外，「其他阻礙事業正常運作」之行為，如日本實務上常出現之示威靜坐、組成人牆圍起糾察線、佔據工廠、生產管理、強行工作、杯葛、業務妨害、出貨阻止、遊行抗議、張貼海報、發傳單、塗寫標語、懸掛布條等，大多屬於抗議或示威之性質，藉以顯示工會之團結及意志，其積極性、多樣性之爭議手段亦為民刑事免責之範圍，尤其是張貼海報和發傳單等工會活動應定位於團體權之內受保障。在日本，尤其偏好採用「服裝鬥爭」作為爭議戰術，偏好理由如下：1.被禁止爭議行為之公務員及公共企業體等之勞工，替代罷工之戰術。2.縱不進行大規模罷工，以此方式展現團結。3.日本工會屬於企業別組織，較喜好輕妙生動之戰術替代致企業於死地之罷工。4.藉由勞工親身體驗要求及口號之真髓，提高勞資鬥爭意識。5.可在口號中添加最低工資等非企業內之政治性要求。6.日本勞資雙方對於佩帶等現象不覺得訝異，且能接受。¹⁵此種消極性罷工方式，具正當性，不影響企業正常營運，對雇主實質殺傷力極小。

而有關雇主之爭議行為，日本勞動省的行政函釋(指導通牒)指出，雇主只有在爭議行為進行中，有存在受逼迫情形且明確發生之虞，在沒有違反團體協約所定之和平條款為限，始可發動鎖廠。¹⁶而對於爭議行為之保護，日本勞動組合法第7條規定，雇主不得因勞工加入工會或為正當之爭議行為，而解雇勞工或對其為任何不利之處置，不得以勞工不加入勞動組合或退出勞動組合，為雇用條件，不得拒絕與勞工代表進行團體協商，及不得對工會有支配、介入之行為等不當勞動行為，以落實日本憲法第28條保障勞動基本權之精神。

¹⁵ 簡良機，勞資爭議立法規範及處理制度之研究，五南出版，1991年10月，頁209-210。

¹⁶ 張鑫隆，爭議行為之民刑事與行政法上免責範圍，勞資爭議處理法制研討會，國立政治大學勞工研究所、財團法人職業訓練研究發展中心主辦，2009年10月15日，頁69。

爭議行為之進行，將不可避免造成權益保護上之相當衝突，甚至是對社會共同之生活產生部分影響，就法社會學的觀點來說，法規範的限制當然可以降低這種衝突的產生，但是因為某種權利之實施，產生一定的動態作為時，其所可能涉及的相關權益會是複雜的，或是難以精確評價的，基於這種困境，所以在對爭議行為進行正當性判斷時，法規範或是法院實務運作，就會因此延伸出一些可資界定的衡量基準。¹⁷因此，針對爭議行為之正當性進行評價時，不可將法定之主體、目的、程序及手段上的合法性要件作為絕對的要件，必須綜合動態的正當性判斷的各項原則，如勞資實質對等原則、目的和手段的均衡以及背景的考量等，¹⁸同時參酌社會通念之合理性為判斷。¹⁹職是之故，實際落實法律規範，才能避免流於形式之道德立法。

第二節 日本之司法判決案例

類型 1：糾察

在利昌工業事件中，大阪地院認為，以罷工糾察對罷工中繼續在公司進行作業之相關人員，勸說乃至以「團結之示威」方式來阻止貨物的進出，使對方受到心理的影響，同時也留有讓對方自由意思判斷是否進出之決定的餘地，這樣的行為所造成之公司業務營運上之打擊，並無違法。在

¹⁷ 許天文，我國勞資爭議處理法中罷工糾察行為概念之探討—以正當性原則為中心的比較法觀點，逢甲大學財經法律研究所碩士論文，2010年7月，頁88。

¹⁸ 張鑫隆，日本爭議行為法制之研究，收錄於《美日爭議行為法制之研究》，行政院勞工委員會，2007年3月，頁400-401。

¹⁹ 邱駿彥，勞資爭議行為正當性之判斷與確立專題評析一，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月，頁559。

四國電力事件中，工會會員為阻止公司職員啟動發電裝置，而以手或人牆進行阻擋，甚至產生推擠之行為，在該案件中，日本高松地院認為，工會會員乃在履行工會成員之義務，對破壞罷工者之行為進行阻止，只要該阻止之方法態樣是勞動法所允許的程度，即為正當之行為。²⁰

在新聞印刷事件中，工會會員組成罷工糾察隊封鎖公司門口，在小門的通路上擺上長型桌椅，並有 15 人左右組成人牆，藉以阻止非工會會員進入。一審法院認為，「如果只是單純的勸說、團結的示威幾乎很難達到其期待效果之爭議的狀況時，勸說、示威之行動作為輔助手段之必要且最小限度之有形力的行使並非絕對不可」，本件雖然超過勸說和示威的程度，但是因為始終保持「大致上屬於靜態及被動之實力的行使」，所以還在雇主應忍受的限度內，二審也支持一審之最小限度之人牆等實力行使的見解。²¹又，罷工糾察行動中，拘手組成人牆對於警察高唱勞動歌以聲強氣勢之行為，最高法院認為尚未達到強暴、脅迫的程度，並不構成妨害公務罪。

在三友炭坑事件²²，本起事件乃針對脫離罷工者所作之糾察行為，其起因於工會罷工之際，與雇主有親友關係之工會會員 20 多名等人，突然組成生產同志會，集體宣布退出罷工，隨即從事生產業務。某日，生產同志會成員從某儲炭場駕駛石炭連結車，向山田車站進行，在場之工會會員隨即在前方路線阻擋、橫臥、靜坐方式阻止車輛前進。另外，工會理事長隨即指揮許多碰巧在在該廣場之被告工會會員加入支援，並同聲怒吼：「要

²⁰ 張鑫隆，罷工糾察線作為預防犯罪的警察權發動對象—勞動法觀點，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月，頁725。

²¹ 張鑫隆，罷工糾察線作為預防犯罪的警察權發動對象—勞動法觀點，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月，頁725-726。

²² 最高裁判所第三小法庭，昭和 31 年（1956 年）12 月 11 日刑集 10 卷 12 號 1605 頁
http://www.courts.go.jp/hanrei/pdf/js_20100319115934829032.pdf 瀏覽日期:2011/5/5

通過的話就從我們身上輾過吧!」，因此達到石炭輸送無法運行之目的。最高法院認為，在罷工過程中，若有脫離罷工者開始從事生產業務工作，且已無法用口頭或文書等和平的方法來說服其停止工作時，雖然使用暴行、脅迫等手段來強迫其停止工作，一般應被認為違法，但就本案之違法行為須考量「各種情況」來慎重判斷之。從上述事實經過，該糾察行為之發生係屬於工會內部之偶發事件。再者，被告等人並未參加之前阻止炭車前進之行為，僅於事後偶然加入。同時，亦僅以怒吼來妨害炭車之駕駛，因此，最高法院認為被告等人之行為尚不足以視為違法。

在札幌市電車事件²³，勞資協商歷經1年多，工會認為札幌市當局意圖拒絕或延長團體交涉，故決定進行罷工。然而，在罷工進行中，同工會會員的F等人卻突然退出罷工，並且依據當局業務命令開始運轉輕軌電車，被告等人為防止F等人擾亂工會團結而使罷工失去實效性之目的下，便與其他約40名工會會員一同站立於電車前面，希望促使F等人改變心意，異口同聲地依據工會指令來呼籲電車不要開出，雙方互相推擠著。最高法院認為被告等人之前述行為，其經過與目的均足以使人理解，且其互相推擠時間也只有約30分鐘，並非不當之長期間。而且，在此段期間中，被告等人並未訴諸於直接的暴力，其進行場合亦是與私企業無異之札幌市電中，且係在沒有乘客之車庫內所發生的偶發事件。因此，最高法院在考量各種情況後認為其屬正當行為而應為無罪之判斷。

評析：

糾察意指爭議行為之參加者為了確保爭議行為之實效性，對工會會員或其他勞工為監視行為、勸誘、舉標語牌、阻止其上工，組成人牆、相互

²³ 最高裁判所第三小法庭，昭和45年（1970年）6月23日刑集24卷6號311頁
http://www.courts.go.jp/hanrei/pdf/js_20100319115731945239.pdf 瀏覽日期:2011/5/5

挽臂、靜坐方式，以團結力量降低其他勞工工作意願並說服一併參與罷工，或對公眾、雇主之客戶為監視行為或勸誘勿與雇主交易，²⁴或阻止雇主進出貨。上述案例中，以利昌工業事件屬最標準之糾察行為，該糾察線保持一定寬度之通道以利他人進出，對於想進入廠場工作之勞工給予意思自由²⁵判斷是否進出之決定餘地，也不會受到人牆夾道之身體、精神上強制威脅或嘲笑蔑視，而是以勸說「團結之示威」方式來阻止貨物進出。

而四國電力事件與新聞印刷事件以組成人牆阻止非工會會員進入，從自由主義為基礎之爭議權論來看，西谷敏教授認為，爭議權在一定條件限制下，具有私人間直接之效力上「超越自由權之民事免責等附加要素」之保護，勞工為了爭取勞動條件，有進行爭議行為之自由，在一定條件限制下，不侵害爭議權本質之限度內，與憲法保障之其他權利、自由相調和。²⁶上述案例事件，其組成人牆並未積極妨礙他人之工作或業務，故僅止於表現之自由而已。本文從爭議手段之正當性來作判斷，其中爭議目的與手段均具有均衡性，故對於最小限度之人牆阻礙之手段視為是「為了進行勸說之手段」，而具有正當性。

根據戰後通說之集團主義爭議權理論之見解來看，爭議權是以維持並改善勞工社會、經濟地位之生存權理念為目的，承認團體對於個人具有優越之地位，工會會員集體退出罷工行動，甚至擾亂工會團結，使相對之雇主獲有利益目的時，應該視為是權利濫用無效。本文且從爭議手段之正當性判斷來看，首先，關於勞資實質對等原則，雇主可因工會會員集體退出

²⁴ Hardy, Stephen "Labour law and Industrial Relations in Great Britain", Kluwer Law International, 3rd(revised) ed., 2007, p302.

²⁵ 楊通軒，集體爭議行為刑事責任及行政責任之研究，政大法學評論第 117 期，2010 年 10 月出版，頁 134-138。

²⁶ 張鑫隆，日本爭議行為法制之研究，收錄於《美日爭議行為法制之研究》，行政院勞工委員會，2007 年 3 月，頁 331-338。

罷工行動，擾亂工會團結，使得相對獲有利益，勞資雙方顯然實質不對等。其次，關於目的和手段之均衡，即考量該糾察行為對於糾察對象或無辜第三人之生命、財產、身體或自由等法益侵害之程度，若僅為短暫的拘束其身體或其行動自由尚不構成所謂人身自由之侵害，如上述之三友炭坑事件判決以及札幌市電事件裁定，對於糾察對象則可傾向於輕微之侵害，對於第三人之法益則未涉及侵害。最後，關於各種情形之綜合考量，本文認為，三友炭坑事件被告等人於事後偶然加入阻止炭車前進，乃臨時被動支援，該行為屬於不期待可能性，非屬故意或事先計畫侵害某利益，在違法性判斷階段仍然認定為合法。因此，非暴力、短時間之爭議行為缺乏實質之違法性，不算犯罪。工會需要集合勞工團體之力量來迫使雇主為平等協商，而脫離罷工者本有遵從工會命令之義務，卻反而與雇主合謀而妨礙工會爭議權之行使，則工會為了確保爭議行為之有效性而進行之糾察行為便應予較寬鬆之正當性認定。

類型2：其他

在久留米車站事件²⁷，三名工會會員被告分別因不同事由進入信號所，福岡地方法院久留米支部做出第一審判決，認為應不具正當性。但是，福岡高等法院則認為，若爭議行為係為了達成勞動組合法第1條第1項之目的，而且未伴隨著如政治目的、暴力行為、以及在社會通念下可認為其不具有不當且長期地對於國民生活有重大障害等等不當性時，應非刑事制裁之對象。因此，福岡高等法院基於上述見解，便認為本件事實並無不當性而否定犯罪之成立。最高法院認為爭議行為是否具有阻卻違法性，「應

²⁷ 最高裁判所大法庭，昭和48年（1973年）4月25日刑集27卷3號418頁
http://www.courts.go.jp/hanrei/pdf/js_20100319120234728422.pdf 瀏覽日期:2011/5/5

該考慮該行為之具體的狀況，及其他各種情形，更從法秩序全體之觀點來判定是否應該容許。」信號所可說是確保列車可正常且安全運行之極為重要的設施，針對三名被告侵入該禁止外人進入之信號所之行為，最高法院均認為其未欠缺刑法上之違法性。於本件事實之中，爭議行為本身並不受處罰，有問題者在於附隨於該爭議行為而進行之侵入住居行為是否具有可罰性，故其附隨進行之糾察行為之合法性需個別判斷之。

在都教組事件中²⁸，教師反對勤務評定發起集體請求休假及抗議集會，其工會幹部被依地方公務員法第 61 條第 4 款「煽動罪」起訴。最高法院認為該法第 61 條第 4 款非以地方公務員之爭議行為為處罰對象，而是專以煽動爭議行為之特定行為為處罰對象，勞動三權乃保障生存權之價值，即確保勞工權利及工作條件，該行動屬於爭議行為，且該爭議行為本身不具強烈之違法性，在「雙重過濾」原則下，判決被告等人無罪。該判決進一步指出：「地方公務員之爭議行為是否被禁止，必須從禁止爭議行為之保護法益及勞工基本權保障之保護法益兩者比較衡量，以及調整之觀點來加以判斷。」

在港計程車事件²⁹，廣島地方法院認為，張貼海報、發傳單很可能會因為侵害到雇主之設施管理權（所有權）或信譽而受到民事之追究，但是最高法院認為，其活動應在企業外部進行，如欲利用企業設施，應得到雇主之同意。

²⁸ 最高裁判所大法庭，昭和 44 年（1969 年）4 月 2 日刑集 23 卷 5 號 305 頁
http://www.courts.go.jp/hanrei/pdf/js_20100319115724857800.pdf 瀏覽日期:2011/5/7

²⁹ 張鑫隆，爭議行為之民刑事與行政法上免責範圍，勞資爭議處理法制研討會，國立政治大學勞工研究所、財團法人職業訓練研究發展中心主辦，2009 年 10 月 15 日，頁 68。

在樋口鉦業罷工事件³⁰，勞方拒絕資方提供礦坑內保安人員的要求，福岡地方法院認為礦坑內已經沒有人在工作，即使提供保安人員，明顯無人命安全的問題，並無勞動關係調整法第 36 條：「停止或廢棄廠場內之安全保持設施的正常維持或運行，或者對其之阻礙的行為，即使是爭議行為也不得為之。」的適用。

評析：

所謂公共利益係以維持和平之社會秩序，保障個人之尊嚴、財產、自由及權利等事項為內容。在久留米車站事件中，工會會員因不同事由進入信號所，屬於佔據廠場之行為，該案例主要著重於信號所乃是確保列車可正常且安全運行之極為重要之設施，涉及到一般人之生命或身體之安全，故認為該行為不具正當性。然而，刑罰必要性之有無、其量與質，應依犯罪者具體情況作個別判斷。在都教組事件中，教師反對勤務評定發起集體請求休假及抗議集會，屬於欲集體中止勞動之行為，本文可以從自由主義為基礎之爭議權論來看，片岡昇教授認為，罷工團結自由應視為一種「天賦之自然權」，工會之侵權責任之所以可以排除是因為作為爭議權主體之團結所產生之，³¹且該案例之爭議行為本身不具強烈之違法性，故被告等人獲判無罪，由此可看出，學者之理論看法與法院實務判決態度一致。而在港計程車事件中，張貼海報與發傳單屬於杯葛之行為，雖然法院認為欲利用企業設施，應該須要得到雇主之同意，然而，本文建議，若該企業有許多分廠，工會要行使爭議行為時，尤其應該選擇在企業總部方能對雇主直接施壓。同時，選擇在場廠外進行爭議行為，一來不用經過雇主同意，二來可達到向媒體宣示，喚起消費者之同情心，對雇主形成壓力，只要在

³⁰ 福岡地方法院飯塚支部判決，昭和 29 年（1954 年）1 月 19 日，労働關係民事裁判例集 5 卷 1 号 http://www.courts.go.jp/search/jhsp0010?action_id=first&hanreiSrchKbn=06 瀏覽日期：2011/9/15

³¹ 張鑫隆，日本爭議行為法制之研究，收錄於《美日爭議行為法制之研究》，行政院勞工委員會，2007 年 3 月，頁 331-338。

不使用暴力、脅迫、虛偽宣傳之界限內，均屬正當性。反之，若涉及不實宣傳或毀謗事業單位或雇事情事，則構成對於名譽、信用及營業者之侵害行為，不能免除應負之民刑事責任。

日本勞動關係調整法第36條類似我國勞資爭議處理法第56條，屬於工作場所安全衛生之維持，目的在保護大眾生命安全、身體健康及公共安全，顧及社會公眾福祉考量，禁止妨害安全設施之維持。從樋口鉦業罷工事件可得知，資方欲提供公共安全維持之保安人員，但法院認為就該事件無人命安全問題，無勞動關係調整法第36條適用問題。雖然爭議當事人均有義務維持工作場所之安全衛生，但法律並未詳細劃分勞資雙方之責任內容，事實上，各行各業工作場所安全衛生維持之內容不一致，因此，勞資雙方之權利義務在不影響爭議行為之合法性下，法律應清楚劃分勞資雙方之責任義務，以建構合理的合法性要件。

第三節 小結

有關爭議行為性質，我國與日本大多屬於抗議、示威，消極性爭議行為，不影響企業正常營運，對雇主實質殺傷力小。有關工作場所安全衛生之維持，我國與日本之法律均有明定。對第三人之損害賠償責任，日本之司法判決認為第三人具有容忍之義務，我國則明定於民法第148條及勞資爭議處理法第56條，限制權利濫用。有關正當性判斷基準，日本著重於爭議行為手段、目的與日本現行法秩序全體之關聯，我國則參酌日本，要求具備爭議行為主體、手段、目的、程序正當性及誠實信用原則、權利不得濫用原則、工作場所安全衛生之維持。

綜合本章節日本爭議行為民刑事免責之法理與司法判決案例，根據集團主義爭議權理論之見解，承認團體對於個人具有優越之地位。從自由主義為基礎之爭議權論來看，片岡昇教授認為，罷工團結自由應視為一種「天賦之自然權」，工會之侵權責任之所以可以排除是因為作為爭議權主體之團結所產生之。西谷敏教授認為，爭議權在一定條件限制下，具有私人間直接之效力上「超越自由權之民事免責等附加要素」之保護。遠藤昇三教授認為，只要是基於爭議意思而形成勞動爭議，對於團體責任追究就喪失其根據。³²在判決案例中，利昌工業事件、四國電力事件與新聞印刷事件，針對組成人牆阻止破壞罷工者、貨物進入，法院均支持最小限度之實力行使，其都應在雇主可忍受的限度內。而在三友炭坑事件及札幌市電車事件，針對脫離罷工者所作之糾察行為，考量「各種情況」來作判斷，對於非暴力、短時間之爭議行為缺乏實質之違法性，工會需要集合團體之力量來迫使雇主為平等協商，而脫離罷工者本有遵從工會命令之義務，卻反而與雇主合謀而妨礙工會爭議權之行使，則工會為了確保爭議行為之有效性而進行之爭議行為便應予較寬鬆之正當性認定。而都教組事件，法院強調禁止爭議行為及保障勞工基本權兩者之保護法益衡量，以及調整之觀點來加以判斷。從樋口鉦業罷工事件得知，各行各業工作場所安全衛生維持之內容不一致，因此，法律應清楚劃分勞資雙方之責任義務。綜合上述可得知，學者之理論看法與法院實務判決態度一致。

所謂正當性之爭議行為是指對於他人之權利或利益之侵害不得超過一定之限度。針對總體判斷標準，本文認同爭議行為正當性之判斷基準，應從爭議之手段、目的，及與現行法秩序全體之關聯來判斷，在手段被判斷為該當犯罪之後，才被考慮到目的正當性之問題。針對爭議行為手段之

³² 張鑫隆，日本爭議行為法制之研究，收錄於《美日爭議行為法制之研究》，行政院勞工委員會，2007年3月，頁331-338。

正當性判斷，日本學說有三項原則：(1) 勞資實質對等原則。(2) 目的和手段之均衡（法益侵害程度）。(3) 對各種情形之綜合考量。亦是本文認為可列入我國參考之要點。

我國仿日本勞動組合法之規定於勞資爭議處理法中承認爭議行為之民刑事免責的效力，對於實質對等的勞資關係之形成具有正面的幫助。由於我國判決實務上有關爭議行為之案例不多，剛施行的爭議行為民刑事免責規定須藉由法院判決累積成一定之可供參考之正當性判斷基準，短期內尚不可能。因此，整理和分析各國法理和實務判，作為我國學界和法院判決之參考是未來爭議行為法研究之一大課題。



第五章 美國爭議行為之保護

第一節 美國有關爭議行為保護之法案

美國勞資關係之重要機制在於集體協商，基於美國歷史發展，美國之集體勞資協商交涉制度，非國家干預或法院設計而產生，而是由勞資雙方共同演變，規範建立集體協商關係中的權利和義務，把民主政治原理運用到勞資關係中，透過穩定的法律基礎作為勞資互動的依據。¹美國除了有成文法規範勞資爭議行為的正當性之外，還有為數龐大的普通法(案例法)。²因此，美國也是判例法國家，具有司法高權之特性，美國國家勞工關係法及鐵路勞動法，係規範美國私領域勞資關係之二主要法律，但因其立法精神及法院裁判，過於強調勞資關係之穩定與對等待遇，有關機關在運作法律上或多或少傾向資方。³例如早期美國雇主常藉由第一次與工會協商時不為善意，或迫使工會罷工，而僱用永久性替代工，⁴來對付工會。易言之，美國集體協商之法制是由最初強調「勞資雙方協商力量均等性」的立場，轉為強調「勞資雙方權利與義務之平衡性」。這個法律政策的轉變，使得勞資雙方在協商過程中產生利益衝突，彼此將對方視為假想敵，企圖透過協商策略和專業法律的攻防戰，謀求各自利益的最大化，而忽略勞資雙方在協商過程中，不只有「分配」或「零和」的本質，也有「整合」或「雙贏」的局面。⁵在維持國家不為實質介入干預之前提下，國家以程序監督者之角色，嚴謹管制法律形式。其中涉及爭議行為保護之法案有 1932 年諾理

¹ 吳育仁，美國勞資集體協商制度之法律政策分析，歐美研究第 32 卷第 2 期，2002 年 6 月，頁 212-214。

² 鄭津津，美國勞資爭議行為正當性之探討，台北大學法學論叢第 60 期，2006 年 12 月，頁 75-76。

³ 蔡炯燉，美國勞資爭議行為法制之研究，收錄於《美日爭議行為法制之研究》，行政院勞工委員會，頁 285。

⁴ NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co., 304 U.S. 333 (1938).

⁵ 吳育仁，美國勞資集體協商制度之法律政策分析，歐美研究第 32 卷第 2 期，2002 年 6 月，頁 262。

斯-拉瓜蒂法案(Norris Laguardia Act)、1935 年的國家勞工關係法(National Labor Relations Act)、1947 年的勞資關係法或稱塔虎脫哈特萊法(Labor Management Relations Act, or the Taft-Hartley Act)等介紹如下。

第一項 1932 年諾理斯-拉瓜蒂法案 (Norris Laguardia Act)

19世紀，社會普遍受到達爾文主義「適者生存」的經濟理論影響，勞資雙方處於平等地位而自然競爭，事實上，法院長期以來經常與資方同立於否定勞方權益的立場，讓原屬於經濟上弱者的勞方地位更顯低落。⁶1932年美國經濟蕭條和勞工處境艱難，朝野兩黨受全國人民對國會立法不力之不滿情緒下，立法通過消滅勞資糾紛惡習之訴求，同年3月23日由胡佛總統簽署諾理斯-拉瓜蒂法案 (Norris Laguardia Act)，開啟了美國勞資爭議立法的里程碑，它不僅是第一個以聯邦法律適用於集體協商（鐵路除外），首次使勞工組織獲得普遍保護。⁷同時，從原本壓制到大力鼓勵工會活動，它標榜著一個重大公共政策的改變，在法律實質有限條件下所進行之爭議行為，勞工透過集體協商以影響滿足他們的工作環境。⁸該法案嚴格限制聯邦法院對勞資爭議案件發出禁制令之要件，故亦稱反禁令法(Anti-injunction Act)，以去除所有聯邦政府介入工會和雇主間之私有經濟為主，對涉及爭議行為之工會、組織或參與工會之和平集會等，都不受法院禁制令之干預，且宣示黃狗契約（yellow dog contract）係違反公共政策。基本上，它留給雙方自由地使用所有經濟武器表達他們的奮鬥，完全沒有禁止，政府也沒有對工會採取干預的行動。

⁶ 鄭津津，美國罷工法規之研究－兼論我國相關法規應有之發展，文化大學中美關係研究所碩士論文，1988年6月，頁62。

⁷ Sauer, Robert L. & Voelker, Keith E. "Labor Relation-Structure and Process", Macmillan Pub Co, 2ed, 1993, pp.134-136.

⁸ Sloane, Arthur A. & Witney, Fred "Labor relations", Pearson Education, Inc., 13th ed, 2010, p.86

該法案主要之立法目的在對於勞資爭議和「黃犬契約（Yellow dog contract）」⁹的限制規定，特別是保障工會和團體協約的自由，並限制聯邦法庭的權限及審判權，地方法庭才是真正有權審判的地方。該法案的評價，正如參議院的報告所說：「一個人工作乃是為了生活，如果他不可以表達對雇用條件的決定，他就是被支配的強制勞動」(國會第 16372d 報告書，第 1 章，第 9 頁)。該法案之重點如下：

1. 該法案並規定工會幹部對勞資爭議的責任範圍，明確指出除非該罷工行為乃出自於他個人的意思，否則不需負責。¹⁰
2. 該法案亦被稱為反禁令法(Anti-injunction Act)，用來限制聯邦法院對罷工案件提出禁止令，判定非暴力工會活動之禁制令為違法，和平罷工、和平糾察不在法院禁止之列。¹¹實質地限制聯邦法院介入勞資爭議之權限。
3. 規定「黃犬契約」無效。
4. 豁免反托拉斯法上三倍之損害賠償及刑事責任。¹²
5. 該法案之目的在解除對工會組織活動之束縛，允許勞工去組織工會與集體協商而免於雇主之壓迫，特別針對發生勞資爭議（industrial conflict）之案件及本法所宣示之公共政策，不得簽發限制命令或禁止命令。¹³因此，工會從事罷工、糾察（picketing）及杯葛（boycott）之活動，有相當程度之保障。

⁹ 所謂黃犬契約意指約定勞工不加入工會或退出工會，作為僱用之條件。根據此類契約，雇主特別要求勞工不得與任何工會組織發生瓜葛，否則即無法取得僱用之機會。

¹⁰ 29 U.S.C. §106. 「No officer or member of any association or organization, and no association or organization participating or interested in a labor dispute, shall be held responsible or liable in any court of the United States for the unlawful acts of individual officers, members, or agents, except upon clear proof of actual participation in, or actual authorization of, such acts, or of ratification of such acts after actual knowledge thereof.」

¹¹ Fossum, John A. "Labor Relations: Development, Structure Process", Quebecor World Fairfield Inc., 8th ed., 2002, p456.

¹² 312 U.S. 219, 61 S.Ct. 463(1941).

¹³ 29 U.S.C. §101 (1988)

在資本主義市場經濟運作下，僅僅擁有勞動力做為商品販賣以維生的「自由勞工」，勢必屈服於握有資本與生產設備的資本家的層層剝削下。掌握勞動力的勞工階層卻無法握有生產手段，而必須要仰賴掌握生產手段的資本家。西方勞工運動由嚴酷剝削以至勞工意識覺醒，努力組織工會，採取抗爭行動；由團結禁止壓制、勞工結社的逐步承認，到團結立法保護乃是一段漫長艱辛的歷史。在所謂「勞動三權」（團結權、爭議權、團體交涉權）背後支撐的是原始的、在勞動生產流程中勞工爭議行為之行使。當發生勞資間爭議時資本家所握有的絕對的權力，將會形成對於勞工一種致命的力量。為了平衡勞資關係，在勞動法的領域中認為需要保障勞工基本權，也就是一般所論的勞動三權。在勞動三權之中，如果僅保障勞動者的團結權以及協商權，卻無爭議權的保障，無疑使團結權以及協商權形同虛設！在於面對資本家絕對的權力時，以及勞動市場中供需不平衡的狀況下，勞工毫無爭議空間下團結或協商權的行使，並無法改善勞工於勞資關係中的地位。故勞動爭議行為為了使其本身具有效果，必然呈現一種勞工集體協同的狀態。就此定義之下，所有在勞資爭議中勞工集體發動，以經濟或其他壓力促使資方接受勞動條件之行為，均可以認為屬於一種爭議行為型態。處在經濟及社會地位弱勢階層的勞工族群，為求處於上風的資本家接受其要求，必然的需要具有壓迫力的行為，給予資方經濟上或其他方面的不利益或者是不利益的預期，方才足以使資方為求減少或避免損失與之妥協。同時只有當多數勞工群集，以相同的條件向資方要求時，實可能產生資方之不利益，迫使資方接受特定要求。

該法案的整體觀察結果是：工會、工會幹部或工會會員從事爭議行為時，除非有明確的違法證據，否則參與爭議行為者不用負法律責任。雖然此條文不像現在台灣之勞資爭議處理法明確定義之民刑事免責規定，但在

那當時，即已明文針對違法之爭議行為要求提出實質明確之證據，方可要求工會、工會幹部或工會會員負民刑事責任，亦是對參與爭議行為者之一種保障。同時，該法案促進和保護工會之自助行動，包括拒絕上工、加入工會、對涉及勞資爭議之工會或罷工者提供財務支援、為組織工會而舉行和平集會等，都不受法院禁制令之干預。排除過去對工會自助活動的司法障礙，但是沒有提供政府出面支持工會的方法，這個法案並沒有對雇主增加任何義務。雇主仍然合法地，有不承認工會或不與其協商的自由。¹⁴但是它可以造成強大的工會，強迫雇主重視到它，只是當時這種強大的工會為數不多。因此，提供政府保障工會權利和監督這項目的達成的執行委員會，就有待國家勞工關係法來達成了。

第二項 1935 年國家勞工關係法

1935 年以前，美國法律以是否對雇主造成經濟損害來決定罷工是否具有合法性。在美國，第一個規範勞資爭議行為的重要聯邦法律是「1935 年國家勞工關係法」¹⁵（National Labor Relations Act of 1935，簡稱 NLRA，又稱 Wagner Act 華格納法），該法明文規定，因解釋或應用團體協約所生之勞資爭議，宜由雙方當事人以雙方合意之方式為處理，並禁止雇主之不當勞動行為¹⁶，保護罷工權免受雇主或工會所侵害¹⁷，正式承認勞工擁有罷工權，該法之制定主要是為了規範有關勞工組織權（employees organizational rights）、勞工團結協商權（employees collective bargaining rights）以及工會相關歧視（union related discrimination）的事項。當工會獲得勞工清楚地且

¹⁴ Sauer, L. Robert & Voelker, E. Keith, 朱柔若譯，勞工關係—結構與過程，國立編譯館，1999 年 12 月，頁 182。

¹⁵ 29 U.S.C. §§ 151-169 (1982)

¹⁶ 雇主之不當勞動行為分下列數種：1.阻撓或干涉勞工組織工會 2.干涉工會內部行政，例如以財政津貼利誘工作 3.歧視工會會員，例如將工會幹部降級、調職、減資或不給升遷機會 4.拒絕與工會代表作實質交涉。

¹⁷ 29 U.S.C. §158(a)(1), (b)(1)(A)(1988).

明白地支持時，這將使雇主承擔必須承認工會獲得正當化之重要基石。

美國有關爭議行為之保護，宣示在勞工關係法第 1 條第 3 至 5 項¹⁸：「(第 3 項) 以往之經驗證明，以法律保護勞工之組織及團體協商權，將使商業免於傷害、損害或中斷，而藉由去除某種勞資爭議及不安、鼓勵從事以友善方式解決工資、工時、或其他工作條件之爭議行為，及藉回復僱主及勞工間之協商力量，將促進商業流通。(第 4 項) 以往經驗亦進一步驗證，某些勞動組織、其幹部及會員之行為，具有藉罷工及其他形式之勞資爭議，或藉損害該等商業自由流通過程中公眾利益之一致行動，以達到加重商業負擔或妨礙其進行之目的或必然效果。排除該等行為，乃確保本法所擔保權利之必要條件。(第 5 項) 於此宣佈，消除某些對於商業之自由流通造成實質障礙之因素以及於此等因素發生時，藉著鼓勵團體協商，並保護勞工為協商其僱傭條件或其他協助或保護目的，而自由地結社、自組及自選代表，以減輕或排除之，乃美國之政策。」勞工關係法第 7 條¹⁹列舉了勞工權利 (right of employees)：「勞工有權自行組織、形成、加入或協助勞工組織，並經由其自行選任之代表進行團體協商，並有權為了集體協商、互助或保護之目的進行其他集體行動。…」即團結權、協商權、爭議權，並保障勞工為團體協商目的所進行之集體活動。同法第 13 條²⁰規定：「除本法有特別規定外，不得以任何方式干預、阻止或限制罷工權，或影響罷工權之限制 (limitation) 或條件 (qualifications)。」爭議權所要保護之客體即爭議行為本身，即「阻礙業務正常運作」之勞動者的各種行動。由上述法條規定可得知，為促進並保障個別勞工之組織與團結，使勞工得透過集體地談判而非個別地交涉，取得與資方均勢力量之談判地位。國家勞工關係法雖並未就有關爭議行為民刑事免責進行明確之具體規範，然而，勞工依法

¹⁸ 29 U.S.C. §151.

¹⁹ 29 U.S.C. §157

²⁰ 29 U.S.C. §163

所為之爭議行為，受到該法保護，進而可以在民刑事免責之構造中評價。

爭議權並非一單獨存在之權利，其所保障之目的是透過爭議行為之實施，讓當事人自主決定其勞動關係，同時為維持生存權所必須之手段，因而基於保障法益之本旨，個人之生存縱可能得以對抗他人之財產或自由權，但對於他人之生命或身體，基於平等之概念不得加以侵害；是故爭議行為存有絕對的界線之一在於不得對於他人生命身體造成侵害。再者是否可以對於自由權造成侵擾？即便是生存權之保障，對於自由權仍非必然得以侵擾，勞工基本權相對於一般國民基本權而言，非必然具有絕對優越之地位，應該是勞工權利與一般基本人權相調和，在未破壞此調和之限度內，為爭議行為正當性之界限，該調和點也須視法律制度之精神來決定之。例如糾察行為禁止其他工人上工，或佔據廠場使雇主無法開工，或包圍廠場使原料無法進出等等行為發生時，應採取如何之標準判斷？對於自由權，爭議行為不得加以積極的侵害，但得以消極的不合作，例如有鑰匙的員工可以不為想上工的勞工開門，可以不配合交易相對人取貨等；更進一步，對於雇主自由權利部分，就該企業生產相關部分之運用自由之權利，得加以積極或消極的干擾，諸如佔據廠房使之無法開工，或靜坐於門口使雇主無法將貨物運出等。對於財產權之部分，爭議行為必然會損害到雇主或第三人經濟上之損失，尤其是交易相對人之財產權，但不代表得以無限制的侵害財產權。首先要將財產權所有的主體加以劃分，若是與勞資無關之第三人所有之財產權，則不得加以任何侵害。若是與雇主或雇主有關之第三人之財產權，則應該容許勞工加以消極之侵擾，例如佔據雇主之原料使之無法移作他用等。但是，無論如何，積極、暴力、永久性破壞的行為決不在合法爭議行為範圍之內。此外，雇主不得以罷工為理由免除對第三者契約之不履行責任。

過去美國法院實務上被認為目的性違法的爭議行為類型，如以迫使雇主對於某些勞工為差別待遇目的之罷工，以迫使雇主締結使用閒置工契約為目的之罷工，不顧敵對工會已獲勞動關係委員會代表證書的事實，為強迫雇主承認其地位之罷工等。²¹在美國，判定爭議行為是否受法律保護，取決於爭議行為之手段、目的及在國家勞工關係法上之合法性，且要具有集體性質(concerted)，一般而言，工會抗議雇主不當勞動、雇主讓團體協約陷於僵局所行使之爭議行為，均受法律保障。²²行使正當性爭議行為之勞工保有工作權，其正當目的是指，以增進勞工正當權益、改善勞動條件、提升勞工經濟地位而言。²³

在國家勞工關係法(the National Labor Relations Act, NLRA)第8條(d)有關「誠信協商義務」之規定，涵義如下：1.強制(forced)雙方當事人進行有意義之協商，讓較弱勢之一方(通常是工會)不因談判過程而受害，或被惡意談判干擾，以致於無從達到共同協商之目的。2.以誠信方式進行協商(bargaining in good faith)，原則上，雇主未在合理時間內，與勞方進行協商會面或拒絕舉行磋商會議，甚至中途停止磋商，即屬違反誠信協商義務之行為。如果雇主的磋商行為，總體上顯示出其沒有誠意達成協約，即違反國家勞工關係法第8條(a)(5)規定。3.協商「必要協商事項」，其係指強制當事人間就必要協商事項，如工資、工時及其他勞動條件之事項談判，此外還包括勞工的退休金、獎金、集體保險、提出不滿的程序、安全操作、年資、解僱程序、臨時解僱、召回、紀律處罰，以及工會安全議題等，協商權限範圍在於合乎協商之標的事項，但不得包括不合法的事項。4.協商期間之協商義務不受影響，由於集體協商的當事團體談判磋商

²¹ 蔡炯墩，美國勞資爭議行為法制之研究，收錄於《美日爭議行為法制之研究》，行政院勞工委員會，2007年3月，頁220-222。

²² 蔡炯墩，美國勞資爭議行為法制之研究，收錄於《美日爭議行為法制之研究》，行政院勞工委員會，2007年3月，頁202-203。

²³ 黃越欽，勞動法新論(修訂三版)，翰蘆圖書出版有限公司，2006年9月，頁433。

亦可能破裂（breakdown）或走到僵局（impasse），這時候工會可以利用罷工或雇主可能鎖廠，以支持協商壓力，惟雙方之協商義務仍然存在。雇主並無因勞工進行罷工即拒絕與勞工代表會面之權，其若拒絕會面，即為違反與工會代表會晤和磋商的義務。至於判斷誠信與否之方式，可從每件個案當事人意思之外在表現（external manifestations）予以判斷，及由許多事件之整體總和結果來觀察，因為有可能是因數個事件而產生，若分別觀察個別事件，可能無法構成不誠信。具體的不誠信事實如何認定，以下幾個態樣可供參考：1. 雇主不得以與個別勞工正協商個別契約、亦不得以協商單位確認前已存有一個別契約為理由，拒絕與工會進行集體協商。2. 拒不提供或延遲提供協商所需之資訊。3. 未經與工會代表磋商的情況下，雇主單方面改變勞動條件。4. 雇主為協商設定前提，要求工會履行前提之事務。5. 雇主要求接受條件否則放棄的態度（take it or leave it）進行磋商。6. 雇主所為之協商提案是用以阻礙集體協商。7. 協商中不當的策略與拖延戰術（dilatory tactics）。8. 協商權限未獲授權。9. 堅持討論非必要協商事項而導致僵局。²⁴

第三項 1947年塔虎脫－哈特萊法（Taft-Hartley Act）

勞資關係法（Labor Management Relations Act）的出現，正式名稱是「塔虎脫－哈特萊法」（Taft-Hartley Act），該法修正了1935年國家勞工關係法的部分內容，介人工會之經濟活動並禁止使用間接杯葛行動，擴大了國家勞工關係法的適用範圍。其與國家勞工關係法均認為勞資雙方應互相擁有經濟性武器，這些武器之偶而使用，是集體談判交涉制度中，不可或

²⁴ 韓仕賢，美國誠信協商義務之法規範對勞資關係影響，銀行員工會全國聯合會會訊，2010/10/15。

缺之一環。²⁵此法制定之緣起，乃因 1935 年的國家勞工關係法對工會組織的過於保護，導致工會實力強大，罷工次數不斷且激烈，引發社會大眾對工會組織的反感。在 1945 和 1947 年間，工會的會員從 3 百萬人，增加到 1 千 5 百萬人，大部份的重要工業都經歷罷工事件，造成消費品生產的長期遲緩，並威脅到基本公共服務的提供，使大眾對勞工的力量普遍產生不安感，美國政府在此壓力背景推促下，在 1947 年制定本法，對工會活動作了以下數項重要限制：²⁶

- 1.增列工會「不當勞動行為」：本法制定前，所謂「不當勞動行為」原僅針雇主而言，本法特將工會之不當勞動行為列入法律予以禁止。a.干涉僱用人的行為，例如要求強迫入會。b.要求雇主對非會員採取歧視行動。c.拒絕與雇主作團體交涉。d.從事不合法之杯葛與罷工行動。e.徵收過高之入會費。f.要求雇主多留用不需要之人員。
- 2.限制工會罷工權：在特殊情況時，爭議行為會受到「冷卻期」、「特定行業」兩種情況限制，為使交通、運輸、商業、貿易等得以持續運作或當爭議行為危及國家安全或國民健康時，賦予總統啟動 60~80 日冷卻期禁制令，下令制止罷工及鎖廠行為，並組織「緊急調查小組」，以調查勞資爭議事件、延緩爭議行為發生。如期限屆滿，糾紛尚未解決，則緊急委員會之調查報告，得由政府擇要公布，訴諸於輿論，另一方面舉行勞工之秘密投票，決定是否接受雇主之最終提案，若仍告失敗，工會得繼續罷工，表示反對。此項美國總統之緊急制止權，在 1947 年至 1967 年間，共計使用過 27 次，1967 年以後

²⁵ William B. Gould IV 原著/焦興鏗譯，A Primer on American Labor Law, 3rd Ed./美國勞工法入門，國立編譯館，1996 年，頁 174-175。

²⁶ 張天開，各國勞資關係制度，華岡印刷，1980 年 5 月，頁 28-29; Sloane, Arthur A. & Witney, Fred “Labor relations”, Pearson Education, Inc., 13th ed. 2010, p.72、p.100.

使用過 8 次。

3.禁止公務員罷工：本法承認公務員之組織權，但不承認公務員之爭議權，意即公務員可自由組工會，但不得進行罷工，違者得以停職處分。

4.加強聯邦法庭執行權：1935 年全國勞工關係法原本規定糾紛案件當事人之戶籍，須來自兩州以上，及糾紛損失須超過 3 千美元以上之爭議事件，聯邦法庭始得受理，本法將前列兩項限制全部取消，規定只要因不當勞動行為所引起之罷工，得因全國勞工關係局之申請，由聯邦法庭以禁止令暫行制止。此項規定加重了工會罷工行動之約束性。

5.禁止工會捐款贈助聯邦選舉活動。

它的目的是在使所謂偏袒一方的國家勞工關係法恢復平衡，並且恢復管理者的部份權力，藉此確保協商桌上出現比較平衡的關係，讓不當勞動行為與協商義務互為配套和彼此制衡。杜魯門總統雖然否決這個法案，但是它最後還是獲得通過。本法的目的在於促進企業的充分溝通，在勞工與雇主間之關係影響企業時，提供有秩序且和平的程序，保障個別勞工行使勞動組織之權利、限制或禁止勞方及資方之程序、從事影響企業或有害公共福祉之行為、及在勞資爭議涉及大眾時，保障其權利，以制定法規範集體協商程序，釐清勞資雙方在集體協商過程中之權利義務關係。

勞資關係法是以個別勞工為中心，而保護行使其組織權、協商權與爭

議權為基礎而透過集體行為發展，其一方面限制雇主與令一方面限制勞工組織，使其不得以不當勞動行為損害勞工之集體勞動權益而加以規範。在國家勞工關係法第 8 條(a)(1)雇主主干預 (interfere with)、限制 (restrain) 或壓制 (coerce) 勞工為不當勞動行為。依同法第 7 條規定勞工可以自我組織、形成、參與或協助勞工組織、經由其所選出之代表進行團體協商以及為團體協商或其他互相協助或保護而進行之集體行為 (concerted activities) 之權利。因而雇主不得對於勞工之組織、建立、加入、或者幫助勞工組織、團體協商、從事其他集體活動，進行干預、限制或壓制。勞工從事受法律保護之爭議行為，而被雇主懲戒，則該懲戒是非法的，除非雇主可以證明勞工即使沒有從事受法律保護之爭議行為也會受到同樣的處罰。

在美國，每次合法罷工都視為獨立的、自發的、受保護的。²⁷而罷工 (strikes)、鎖廠 (lockouts)、糾察 (picketing) 以及杯葛 (boycotts) 是美國私部門中最主要之勞資爭議行為，勞資雙方透過上述行為給予對方經濟上之壓力，藉此迫使對方在相關爭議上妥協。在美國，糾察、杯葛為最常用之爭議手段，然而此行為易涉及刑法對雇主或第三人予以保護之法益，例如使用身體或精神之強暴手段、發生肢體衝突之情形，可能構成刑法第 277 條之傷害罪，或是刑法第 309 條之公然侮辱罪，不受責任豁免之保護，但有三種情形例外：(1) 第三者表示支持主要罷工 (primary strike)，而與當事者形成結盟者。(2) 罷工者可在共同廠區 (common situs) 從事糾察活動，但需預留供其他中立的人員、物料進出之出入口。(3) 罷工者以和平方式標示、說服消費者拒買該罷工廠商之產品。²⁸同時，在美國，被鎖廠

²⁷ NLRB v. Blades Mfg. Corp., 344 F.2d 998(8th Cir. 1965)

<http://bulk.resource.org/courts.gov/c/F2/344/344.F2d.998.17662.html> 瀏覽日期 2011/5/10

²⁸ 行政院經濟建設委員會健全經社法規工作小組，勞工爭議權相關法規之研究－歐美與日本先進國家經驗與我國應有的勞資爭議規範，經社法規研究報告 4006，1989 年 11 月，頁 50。

的勞工不得領取失業給付。²⁹

有關美國對於杯葛行為之規範，一般來說，只要是工會所杯葛之對象是主要雇主，原則上都是合法之爭議行為，間接杯葛（secondary boycotts）亦為違法之爭議行為，即對中性雇主或間接雇主進行杯葛，在美國，間接杯葛是被禁止的。³⁰ 因間接杯葛而受損害之間接雇主，有權依國家勞工關係法規定，在聯邦地方法院提起訴訟，向工會請求損害賠償，³¹故該法不僅限制禁止雇主之特定行為，對工會之行為亦有所限制。若是主要雇主與其他中性雇主共用一扇門（a single gate）進出工作場所，工會有權在這唯一共同使用之出入口進行杯葛或糾察，因為這是工會可以對主要雇主傳達信息之唯一手段，對其他中性雇主而言，工會可建立「專用門」（reserved gate）供其使用，主要雇主則使用另一個門進出，主要雇主若進出專用門，表示專用門制度被破壞，勞工則可合法地在專用門口進行杯葛或糾察。³²同時，該法除明確地宣示勞工有組織及集體行動之權利外³³，並創設了一個獨立、準司法（quasi-judicial）之全國性行政機構「國家勞工關係局」（National Labor Relations Board, NLRB），負責舉辦工會選舉，認可某特定工會為某特定勞工群體（稱為「協商單位」（bargaining unit））之「專屬協商代表」（exclusive bargaining representative），以確保勞工團結權之實現，透過民主政治原理運用到集體勞資協商關係之中。同時，該機構亦可調查或起訴雇主之不當勞動行為（unfair labor practice），同時可就該行為作出裁決。³⁴依勞工關係法第 8 條(a)(3)³⁵，雇主不得因勞工之工會會員身份或參與爭議行為

²⁹ 林佳和，德國公部門勞工罷工，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月，頁429。

³⁰ 呂榮海，罷工的法律·勞資糾紛案例，蔚理出版，1988年10月，頁177。

³¹ 29 U.S.C. §187 (2003).

³² Hardin, P. ed. "The Developing Labor Law", Bureau of National Affairs, Inc., 1995, pp.1233-1241

³³ 29 U.S.C. §157

³⁴ William B. Gould IV 原著/焦興鎧譯，A Primer on American Labor Law, 3rd Ed./美國勞工法入門，國立編譯館，1996年，頁35-36。

³⁵ 29 U.S.C. §158(a)(3)(1988).

活動而予以解僱或對之差別待遇，否則構成不當勞動行為。法案係對各個爭議行為之合法性要件及其運作建立規範，使勞資雙方共同遵循，保護了工會的戰術並且剝奪了雇主反對工會的經濟武器。該法於 1959 年修正時，特別於第 8 條(b)(4)(B)³⁶將主要罷工行為豁免於法律對於間接杯葛及其他脅迫行為禁止之外，從事主要罷工行為非無條件之權利，勞工為追求共同利益之爭議行為，通常為法之所許，但要與契約、財產及其他權利求其平衡，因而該第 8 條明確限制為某些目的而從事罷工。同時修正了國家勞工關係法有關「間接杯葛」之規定，並禁止工會使用「熱貨條款」(hot cargo clauses)³⁷使美國成為全世界最早也最完整的處理勞資爭議的國家。

在塔虎脫－哈特萊法案，法院承認在過去的確有許多工會罷工及糾察之禁止，確有濫用權力之情事，法院特別指出，美國工會組織力量已增長許多且漸趨成熟穩定，國會根據塔虎脫－哈特萊修正案釐訂國家勞工政策時，可說「已由保護初生之勞工運動，轉而鼓勵集體談判交涉，以及採用各種行政技術，來和平解決各種勞資爭議。」³⁸使得塔虎脫－哈特萊法案轉變為「為促進商業之充分溝通，當受雇者和雇主之關係影響商業發展時，規範其合法權利；限制或禁止勞方和資方從事妨害商業或傷害公共福祉之行為」。³⁹此外，美國「勞資關係法」只對合法之罷工予以保護，雇主有權隨時解僱非法罷工之勞工，勞工無權復職，也無法領取失業救濟金，另外，

³⁶ 29 U.S.C. §158(b)(4)(B)(1988)：「for the purposes of this paragraph 4 only, nothing contained in such paragraph shall be construed to prohibit publicity other than picketing, for the purpose of truthfully advising the public, including consumers and members of a labor organization, that a product or products are produced by an employer with whom the labor organization has a primary dispute and are distributed by another employer, as long as such publicity does not have an effect of inducing any individual employed by any person other than the primary employer in the course of his employment to refuse to pick up, deliver, or transport any goods, or not to perform any services, at the establishment of the employer engaged in such distribution.」

³⁷ 所謂「熱貨條款」係指「工會與一個中立之事業單位約定該事業單位同意對與該工會有勞資爭議之雇主施加壓力，其手段包括拒絕處理、使用、販賣或運送該雇主之產品。」

³⁸ William B. Gould IV 原著/焦興鎧譯，A Primer on American Labor Law, 3rd Ed./美國勞工法入門，國立編譯館，1996 年，頁 281。

³⁹ 29U.S.C. s.141 (b).

對於經濟性或同情性罷工，雇主為維持營運，有權僱用永久性或臨時性人員，以取代罷工之勞工，惟將罷工人員列入「待召喚名單」，如有出缺，優先令其復職，一經復職，該罷工人員仍保有年資。⁴⁰

1947年，在勞資關係法的修正下，國家勞工關係法第7條增加了「勞工有權拒絕參與『工會與相關之集體活動』」、「限制工會妨礙勞工行使國家勞工關係法第7條所保障權利之行為」、「限制工會因要求被雇主承認之目的所進行之糾察行為」以及「限制工會之罷工行為」等規定。勞資關係法中所做之上述修正規定，主要之目的在於限制工會的力量，並調整聯邦政府的角色，使其立場不再明顯地傾向有組織的勞工，而能較為中立地處理勞資關係問題。⁴¹

第二節 美國之司法判決案例

在 *Hudgens v. NLRB* 案⁴²，工會會員在雇主租賃所在地的購物中心門口前進行杯葛，購物中心經理請他們離開，否則以非法侵入罪逮捕。美國聯邦最高法院表示不得在私人所有之購物中心內進行杯葛或與公眾接觸，僅得於購物中心外圍進行杯葛或其他相關爭議行為。

另一類似案例，在 *Food Employees v. Logan Valley Plaza, Inc* 案⁴³，雇主經營之超市設在某購物中心內，工會會員在該購物中心門口及毗鄰的停車場進行杯葛活動，發傳單勸說消費者不要光顧。美國聯邦最高法院認為為

⁴⁰ 簡良機，勞資爭議立法規範及處理制度之研究，五南出版，1991年10月，頁277。

⁴¹ 鄭津津，美國勞資爭議行為正當性之探討，台北大學法學論叢第60期，2006年12月，頁81。

⁴² *Hudgens v. NLRB* 424 U.S. 507 (1976).

⁴³ *Food Employees v. Logan Valley Plaza, Inc.*, 391 U.S. 308 (1968).

了保護他人僱主之財產權，合法杯葛行為之地點應於公眾場所進行，而不是在私人所有之購物中心內，且購物中心屬於社區商業區域，本質上即開放給該社區人民自由進出使用，因此，法院判決該工會之杯葛行為已構成了侵犯他人僱主之財產權。

然而，如果次要僱主販賣之產品，絕大部分來自與工會有爭議之僱主時，工會可否對於次要僱主為產品杯葛（product boycott）之行為。在 *DeBartolo Corp. v. Gulf Coast Trades Council* 案⁴⁴，工會與建築購物中心之建設公司有工資給付不足之爭議，工會在購物中心入口處散發傳單，勸使消費者勿購買該中心承租人之物品，美國聯邦最高法院認為在該案，工會只是試圖說服消費者不要在商場購物，只要其行為無暴力或要脅等情事，乃法所容許。

在 *NLRB v. Retail Store Employees Union* 案⁴⁵，工會對於 90% 之業務來自該保險公司之 5 家中立之保險公司進行杯葛行為，希望打破協商僵局。大法官史蒂文斯（Stevens）認為杯葛的限制在於避免中立的第三人捲入糾紛，以符合爭議行為目的正當性，且間接杯葛下，一般而言，可合理預期會造成中立第三人之重大損失。美國聯邦最高法院認為其間接杯葛行為違反國家勞動關係法§8(b)(4)(ii)(B)，不受保護。又，產品杯葛之行為應針對特定杯葛對象，不可籠統為之，否則形同對於次要僱主為全面之杯葛，例如工會為爭議行為時所舉標語牌，勸誘消費者勿購買「由無工會組織之製造者所生產之產品」，即屬不法，故不受法律之保護。⁴⁶

⁴⁴ *DeBartolo Corp. v. Gulf Coast Trades Council*, 485 U.S. 568(1988).

⁴⁵ *NLRB v. Retail Store Employees Union*, 447 U.S. 607 (1980).

⁴⁶ *Bedding, Curtain & Drapery Workers Union, Local 140 v. NLRB*, 390 F.2d 495 (2d Cir. 1968).

在 TRUAX V. CORRIGAN 案⁴⁷，某餐廳工會罷工目的在於改善就業條款及工作條件，在餐廳入口處對消費者大喊「不公平」，並發送譴責雇主字眼之標語及傳單，以損害及破壞該餐廳業務。因工會之罷工行為導致餐廳每日營業額大幅下降，再繼續下去，餐廳可能會面臨破產，雇主對員工提告，認為該爭議行為未經正當法律程序，剝奪了雇主財產權，要求賠償該營業損失。員工則提出兩點抗辯，第一，該投訴內容並沒有說明出具體事實，不足以構成案由，故其中所主張之財產權不存在。第二，我們勞工要的只是一個公平。這項裁決，美國聯邦最高法院認為員工僅僅是透過公開的事實爭議，誘導消費者停止光顧。再說，雇主有權拒絕工會的要求，工會也有權以和平手段進行罷工，且雇主沒有指控員工以暴力手段侵犯他的權利，沒有暴力的證明，就沒有所謂的非非法侵害。美國聯邦最高法院接受了員工之抗辯，駁回申訴。

另一案之爭議行為主要是工會「威脅、壓迫或限制任何人，目的在於迫使或要求其停止使用、購買、處理或運送與工會發生勞資爭議之主要雇主的商品」。此項爭議在 Labor Board v. Fruit Packers 案⁴⁸中，工會罷工時，針對雇主之產品「華盛頓州蘋果」（Washington State apples）之水果包裝商與批發商進行杯葛，工會會員並在華盛頓州西雅圖市46家名為” Safeway”的超級市場門口手持標語，在超級市場前來回行走發傳單，勸說消費者不要購買「華盛頓州蘋果」。在進行爭議行為之前，工會發信給上述46家超級市場的經理，告知工會此次爭議行為之目的僅在於勸說消費者不要購買「華盛頓州蘋果」，爭議行為將會以和平之方式在消費者入口處進行，不會影響超級市場員工之工作、運送或卸貨，且罷工之勞工會在超級市場開始營業後才出現，並在超級市場結束當天營業之前離開。美國聯邦最高法

⁴⁷ TRUAX V. CORRIGAN, 257 U. S. 312 (1921).

⁴⁸ Labor Board v. Fruit Packers, 377 U.S. 58 (1964).

院在本案中引用「1959年國家勞工關係法修正案」(the 1959 Amendments to the NLRA)之立法史(legislative history)，主張工會並未「威脅、壓迫或限制” Safeway” 超級市場停止使用、購買、處理或運送主要雇主的商品」，工會之爭議行為僅限於勸說消費者不要購買主要雇主之產品(華盛頓州蘋果)，該訴求乃針對主要雇主，而非間接杯葛次要雇主，故此種爭議行為並不構成違法。和平杯葛之目的在於勸誘消費者勿購買主要雇主之產品，而非與該零售商全面中止交易行為，乃法之容許。美國聯邦最高法院表示公布爭議事實導致次要雇主之停工或妨礙其送貨行為，即不受保護，或是公布之事實同時包括攻擊次要雇主之資料，且該資料與主要之爭議無關者，縱然屬實，亦不受保護。

在Carlson v. California案⁴⁹，行使糾察行為之勞工在營業場所附近以文宣、海報方式勸說他人不要購買東西或在那裡工作，法院認為該爭議行為雖然會剝奪到他人自由，但只要行使合法，其勞工組織就不用負刑事責任，並附帶前提，該爭議行為不得有暴力或恐嚇行為，包括誹謗文字的攻擊、辱罵的詞句等侵權行為。同理，在 Thornhill v. Alabama 案⁵⁰，法院認為印製標誌、小冊子宣導勞資爭議之爭議行為並沒有嚴重到造成雇主經濟上之損害。大法官道格拉斯(Douglas)言道：「糾察行為勝於言論自由，因為拉起糾察線之目的是在特定地方宣導集體勞工之理念。」

美國聯邦第十巡迴上訴法院在NLRB v. Southwestern Po-celain Steel Corp.案中，雇主以停止罷工或要求工會撤回控訴作為協商之條件，雇主顯然未竭力達成協約，並威脅將展延協商直到工會撤回不公平勞動行為之控訴才

⁴⁹ Carlson v. California, 310 U.S. 106 (1940).

⁵⁰ Thornhill v. Alabama, 310 U.S. 88 (1940).

開始進行，該院認為雇主之協商欠缺誠信，此一行為將被推論為惡意。⁵¹在 *NLRB v. General Electric Corp.*案中，雇主在延長之協商議程中仍拒絕放棄原始之提案，另一方面又積極公開向受雇者說明其提案之公平性，且試圖使受雇者相信工會堅持之立場不合理，以及表達雇主堅定不屈之立場。國家勞工關係局認為，雇主不得與受雇者直接或間接交涉，亦不得運用毀謗或懷疑工會之活動企圖說服受雇者施加壓力於工會，使其屈服在雇主之意志下，以及向受雇者灌輸「雇主是勞工權利保護神」的幻覺或意識型態。因此，該局認為就公司之整體行為表現可推論，公司並無真正意願去進行協商，係屬「實質上違反」之惡意。美國聯邦上訴法院認為，雇主把堅持「接受，否則拉倒」之協商態度，以及廣泛公開聲稱其堅定不屈之立場，將使人認為「除非接受否則不會改變態度」之策略，乃係一種惡意之協商。⁵²只要雇主之其它協商行為未顯示無達成協議之意圖，該協商策略將是違法行為。當協商僵局發生時，當事人通常會運用經濟壓力武器(如罷工或鎖廠等)迫使對方就範。美國聯邦最高法院在 *NLRB v. Insurance Agents International Union*案中主張，集體協商責任的基本前提是勞資雙方以誠信、嚴謹的態度來處理勞資關係的過程，經濟壓力之運用不抵觸誠信協商之義務，並且強調經濟壓力在集體協商過程中有其正當合法之地位。⁵³美國聯邦最高法院在 *NLRB v. Truitt Manufacturing Co.*案中主張，當工會要求加薪時，若雇主聲稱認為沒有能力給付增加之工資，則雇主必須承擔舉證之義務，工會有權調查雇主之帳冊及財政記錄，雇主拒絕證實不能給付所增工資之主張則雇主得被裁定協商之誠信欠缺。本案在審理過程中，雇主極力辯稱：工會所要求的資料與協商過程無關，而是屬於經營領域專門的相關事項。但是，大法官認為，該資料的取得並不是繁瑣或費時，以致可能阻礙協商程序的進行，況且要求公司證實本身的立場和主張，只不過是「合理舉證」

⁵¹ *NLRB v. Southwestern Porcelain Steel Corp.*, 317 F.2d 527 (10th Cir.1963)

⁵² *NLRB v. General Electric Co.*, 418 F.2d 736, 762 (2d Cir.1969), cert.denied, 397 U.S.965 (1970)

⁵³ *NLRB v. Insurance Agents International Union*, 361 U.S.477 (1960)

(reasonable proof)而已。⁵⁴因此，基於誠信協商原則，雇主不得拒絕提供或延遲提供協商所需之資訊。

評析：

綜合上述案例可看出，罷工、杯葛及糾察是美國私部門中最常使用之爭議手段，合法之罷工集會應在雇主廠場門口外圍進行拉出糾察線，不會侵犯到雇主之財產權，就不需要事先得到雇主之同意，且可達到向媒體宣示之效果及對雇主施壓之呈現，同時符合美國聯邦最高法院表示合法糾察行為之地點應於公眾場所進行，大眾活動若以道德訴求吸引大眾的參與，成效往往不彰，但是若找出能引發興趣的焦點所在，則社會大眾自動自發參與的力量通常是很驚人的，也能引發大眾對勞工權益之重視。如同大法官道格拉斯（Douglas）言道：「糾察行為勝於言論自由，因為拉起糾察線之目的是在特定地方宣導集體勞工之理念。⁵⁵」

在美國，勞方若在雇主財產內佔據設施，並因而侵害雇主財產權或相關利益時，通常視為暴力行為，被判認不法⁵⁶，認為其行為侵害雇主之財產權⁵⁷。在我國司法判決上，基隆客運工會罷工事件之資方損害賠償請求訴訟中，最高法院將罷工期間佔據雇主之廠房、生產設備或營運設備，看管營運車輛妨礙公司營業等行為，視已逾越罷工之範圍，係勞工法令所不允之行為，認為參與此行為之個人應負共同侵權行為之連帶賠償責任。⁵⁸但本文認為可依照爭議行為手段正當性之判斷基準三原則來看：

1. 勞資實質對等原則：針對主要雇主之特定杯葛對象，不可籠統為之。

⁵⁴ NLRB v. Truitt Manufacturing Co., 351 U.S. 149,152,153 (1956)

⁵⁵ Thornhill v. Alabama, 310 U.S. 88 (1940).

⁵⁶ NLRB v. Fansteel Metallurgical Corp., 306 U.S. 240 (1939)

⁵⁷ Can-Tex Indus. V. NLRB, 683 F.2d 1183 (8th Cir. 1982)

⁵⁸ 基隆客運工會罷工事件，最高法院 86 年台上 2980 號、最高法院 89 年台上 1795 號。

2.目的和手段之均衡(法益侵害程度):不是在私人所有之購物中心內，而是在購物中心外圍進行杯葛或其他相關爭議行為，否則會構成侵犯他人僱主之財產權，關於財產權利方面，則應該衡量所破壞或減損的利益，與勞工所要爭取之利益的大小及其性質。只要爭議行為手段無暴力或要脅等情事（包括誹謗文字的攻擊、辱罵的詞句等侵權行為），乃法所容許，沒有暴力的證明，就沒有所謂的非非法侵害。

3.對各種情形之綜合考量：公布爭議事實導致次要僱主之停工或妨礙其送貨行為，即不受保護，或是公布之事實同時包括攻擊次要僱主之資料，且該資料與主要之爭議無關者，縱然屬實，亦不受保護。

故符合上述判斷基準者，原則上都是合法之爭議行為。如同上述有關判決，DeBartolo Corp. v. Gulf Coast Trades Counc.案⁵⁹、TRUAX V. CORRIGAN案⁶⁰、Carlson v. California案⁶¹等，美國聯邦最高法院認為，爭議行為雖然會剝奪到他人之自由，但只要行使合法，其勞工組織就不用負刑事責任，工會只要其行為無暴力或要脅等情事，乃法所容許，沒有暴力的證明，就沒有所謂的非非法侵害，故重點在於勞資爭議時暴力手段之行使。本文認為可依照爭議行為手段正當性之三原則來判斷，根據法律及案例目前情況分析事實，以作出結論。

⁵⁹ DeBartolo Corp. v. Gulf Coast Trades Counc., 485 U.S. 568(1988).

⁶⁰ TRUAX V. CORRIGAN, 257 U. S. 312 (1921).

⁶¹ Carlson v. California, 310 U.S. 106 (1940).

第三節 小結

美國社會早已習於工會存在的事實，相較於我國，資方不一定可以接受工會，也不願意與工會理性對話。美國基於勞資雙方歷史發展演變，規範建立集體協商關係中的權利和義務，透過穩定的法律基礎作為勞資互動的依據，⁶²以規範勞資爭議行為的正當性，也透過司法判決實務案例之長期累積，作為爭議行為正當性判斷基準，藉由集體協商達到勞雇雙贏。判定爭議行為是否受法律保護，取決於爭議行為之手段、目的及在國家勞工關係法上之合法性。⁶³在我國，依據新通過施行之勞資爭議處理法第 55 條第 1 項規定，爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之，亦即進行爭議行為之主體、目的、手段、程序等均須具有正當性。

有關雇主財產權部分，在美國，勞方若在雇主財產內佔據設施，並因而侵害雇主財產權或相關利益時，通常視為暴力行為，被判認不法⁶⁴。而若是在雇主廠場外圍進行糾察，一來不會侵犯到雇主財產權，二來也不需要事先得到雇主同意，即可達到合法之爭議行為，同時符合美國聯邦最高法院表示合法糾察行為之地點應於公眾場所進行。在我國之基隆客運工會罷工事件司法判決上，資方請求損害賠償，最高法院將罷工期間佔據雇主之廠房、生產設備或營運設備，看管營運車輛妨礙公司營業等行為，視已逾越罷工之範圍，係勞工法令所不允之行為，認為參與此行為之個人應負共同侵權行為之連帶賠償責任。⁶⁵參考美國有關判決，如同 DeBartolo Corp.

⁶² 吳育仁，美國勞資集體協商制度之法律政策分析，歐美研究第 32 卷第 2 期，2002 年 6 月，頁 212-214。

⁶³ 蔡炯墩，美國勞資爭議行為法制之研究，收錄於《美日爭議行為法制之研究》，行政院勞工委員會，2007年3月，頁202。

⁶⁴ NLRB v. Fansteel Metallurgical Corp., 306 U.S. 240 (1939)

⁶⁵ 基隆客運工會罷工事件，最高法院 86 年台上 2980 號、最高法院 89 年台上 1795 號。

v. Gulf Coast Trades Counc.案⁶⁶、TRUAX V. CORRIGAN 案⁶⁷、Carlson v. California 案⁶⁸等，美國聯邦最高法院認為，爭議行為雖然會剝奪到他人之自由，但只要行使合法，其勞工組織就不用負刑事責任，工會只要其行為無暴力或要脅等情事，乃法所容許，沒有暴力的證明，就沒有所謂的非法侵害，故重點在於勞資爭議時暴力手段之行使。本文認為可依照爭議行為手段正當性之判斷三原則來看，財產權應衡量所破壞或減損之利益，與勞工所要爭取之利益的大小及其性質，根據法律及案例目前情況分析事實，以作出結論。

各國因勞資關係歷史發展演變不同而有所區分，在企業別工會連帶性高之國家，如美國，杯葛常是與罷工、糾察並用之爭議手段，但在企業別工會連帶性低之國家，如日本，杯葛不易發生強大作用，因而較少見。在日本來說，爭議行為的開始實施，必須是在團體協商要求被資方所拒絕時，勞方始有合法實施爭議行為之空間，作為迫使資方重啟協商的最後手段。另一方面，美國原則上並不嚴格要求勞方必須要在協商要求遭到拒絕時，才可以進行爭議行為，係在尊重契約自由的內涵上進行規範。在我國，爭議行為之程序乃爭議業經調解程序無結果、會員以無記名投票過半數同意；調解、仲裁期間不得罷工。

⁶⁶ DeBartolo Corp. v. Gulf Coast Trades Counc., 485 U.S. 568(1988).

⁶⁷ TRUAX V. CORRIGAN, 257 U. S. 312 (1921).

⁶⁸ Carlson v. California, 310 U.S. 106 (1940).

第六章 結論

爭議行為作為勞工協商時，向雇主施加壓力的一種手段，在一定前提下作為阻卻違法之事由、免除其相關法律責任。其爭議行為民刑事免責之保護目的，乃透過團體交涉權使經濟上弱勢之勞工人能與雇主立於實質對等之地位。工會即使違反僱傭契約，只要合法行使爭議行為，其目的乃維持、改善勞動條件，並以締結團體協約為目標，就得予以爭議行為民刑事免責。爭議行為民刑事免責要件在於爭議行為合法性規定，依據我國勞資爭議處理法爭議行為專章之限制規定，我國實務與學界對於爭議行為正當性之依據，係採取主體、目的、程序與手段四大正當性，同時不得有「違反誠實信用原則」、「權利濫用」、「違反公序良俗」之抽象價值判斷作為手段上之限制基準。一般而言，主體上，只有工會始得行使爭議行為；目的上，須為解決勞資爭議以締結團體協約；程序上，乃爭議業經調解程序無結果後，會員以無記名投票過半數同意，其調解、仲裁期間不得罷工；手段上，不得妨害公共秩序之安寧，不得危害他人生命、身體自由。爭議行為主要企求增進勞工之利益，正當性爭議行為手段可獲得法定免責權之保護。藉由爭議行為之民刑事免責來保護弱勢勞工團體，使其能與雇主同處於相互平等之協商地位，自主締結協約，以爭取公平、合理之工作條件與勞動權益，以保護勞工。

1952年國際勞工組織（ILO）之結社自由委員會（Freedom of Association Committee）表示罷工是一種權利，且規定了罷工權之基本原則，使一定程度上推導且承認罷工權是勞資協商之其中主要手段。國際勞工組織第87號公約主要是規定勞方之團結權有免受國家壓迫之自由，即明示支持罷工權。因此，該公約逐漸進入了各國，近而影響各國，當勞動條件惡化到危及勞工生計時，透過集體力量取得與雇主協商之地位，讓工會可以合法地行使爭議權，逼迫

雇主讓步，以增進和保護勞工之經濟、社會利益，而雇主不得因勞工組織或參與和平罷工而剝奪其人身自由或使受刑事制裁，因此，工會即使違反僱傭契約，只要合法行使爭議行為，就得予以民刑事免責。

本文從日本相關法理與判決案例來看，集團主義爭議權理論承認團體對於個人具有優越之地位，團結是絕對且必要之方向。自由主義為基礎之爭議權論則認為，罷工團結自由應視為一種「天賦之自然權」，工會之侵權責任之所以可以排除是因為作為爭議權主體之團結所產生之，爭議權在一定條件限制下，具有私人間直接之效力上「超越自由權之民事免責等附加要素」之保護，團體行動視為勞工意思之總和，只要是基於爭議意思而形成勞動爭議，對於團體責任追究就喪失其根據。晚近之日本學者認為，對於爭議行為是否免責之判斷，不在於刑法構成要件之判斷或排除之解釋，而是先推定爭議行為具適法性，依各種情形判斷是否具有反證推翻其適法性，如勞資實質對等原則、目的和手段的均衡以及背景的考量等，同時參酌社會通念之合理性為判斷，若無法通過適法性檢驗，再以爭議行為之特殊性質評價是否具備阻卻違法之可能。爭議行為之進行，將不可避免造成權益保護上之相當衝突，甚至是對社會共同之生活產生部分影響，其對第三人雖產生影響，然因其為適法行為，第三人從而有忍受之義務。在日本判決案例中，利昌工業事件、四國電力事件與新聞印刷事件，針對組成人牆阻止破壞罷工者、貨物進入，日本法院均支持在雇主可忍受之最小限度之實力行使；呼應自由主義為基礎之爭議權論「超越自由權之民事免責等附加要素」之保護。而在三友炭坑事件及札幌市電車事件，針對脫離罷工者所作之糾察行為，考量「各種情況」，工會需要集合團體之力量來迫使雇主為平等協商，而脫離罷工者本有遵從工會命令之義務，卻反而與雇主合謀而妨礙工會爭議權之行使，則工會為了確保爭議行為之有效性而進行非暴力、短時間之爭議行為便應予較寬鬆之正當性認定；呼應集團主義爭議權理論承認團體對於個人具有優越之地位。而都教

組事件，日本法院強調禁止爭議行為及保障勞工基本權兩者之保護法益衡量，以及調整之觀點來加以判斷；呼應日本學說針對爭議行為手段之正當性判斷三原則。綜合上述得知，日本學說理論與日本法院實務判決態度一致，並了解到團結對爭議行為之重要性，而爭議行為手段之正當性判斷三原則及先推定爭議行為具適法性等，亦可作為我國之參考。

有關雇主財產權部分，在美國，勞方若在雇主財產內佔據設施，並因而侵害雇主財產權或相關利益時，通常視為暴力行為，被判認不法。然而，若是在雇主廠場外圍進行糾察，一來不會侵犯到雇主財產權，二來也不需要事先得得到雇主同意，即可達到合法之爭議行為，同時符合美國聯邦最高法院表示合法糾察行為之地點應於公眾場所進行。在我國之基隆客運工會罷工事件司法判決上，資方請求損害賠償，最高法院將罷工期間佔據雇主之廠房、生產設備或營運設備，看管營運車輛妨礙公司營業等行為，視已逾越罷工之範圍，係勞工法令所不允之行為，認為參與此行為之個人應負共同侵權行為之連帶賠償責任。參考美國有關判決，如同 *DeBartolo Corp. v. Gulf Coast Trades Counc.*案、*TRUAX V. CORRIGAN* 案、*Carlson v. California* 案等，美國聯邦最高法院認為，爭議行為雖然會剝奪到他人之自由，但只要行使合法，其勞工組織就不用負刑事責任，工會只要其行為無暴力或要脅等情事，乃法所容許，沒有暴力的證明，就沒有所謂的非法侵害，故重點在於勞資爭議時暴力手段之行使。在日本，則從爭議之目的及爭議手段兩個面向，以及與日本現行法秩序全體之關聯來判斷。本文就日本、美國、我國爭議行為民刑事免責之相關比較如下：

表 6-1 日本、美國、我國爭議行為民刑事免責之比較

| 國家 項目 | 日本 | 美國 | 台灣 |
|-------------|---------------------|--|--|
| 爭議行為性質 | 多為消極性爭議行為 | 多為積極性爭議行為 | 與日本相同 |
| 爭議行為類型 | 多為抗議、示威等 | 多為罷工、杯葛、糾察等 | 與日本相同 |
| 民事免責規定 | 勞動組合法第 8 條 | 司法判例 | 勞資爭議處理法第 55 條第 2 項 |
| 刑事免責規定 | 勞動組合法第 1 條第 2 項 | 司法判例 | 勞資爭議處理法第 55 條第 3 項 |
| 免責客體 | 工會及其會員 | | |
| 民刑事免責保護目的 | 勞資對等協商 | | |
| 爭議行為正當性判斷基準 | 手段、目的與日本現行法秩序全體之關聯。 | 手段、目的及在國家勞工關係法上之合法性。 | 主體、手段、目的、程序、誠實信用原則、權利不得濫用原則、工作場所安全衛生之維持。 |
| 理論特質 | 爭議權由「生存權」轉向「自由權」 | 集體協商之法制由「勞資雙方協商力量均等性」轉為「勞資雙方權利與義務之平衡性」 | 謀求工會之爭議權與雇主及第三人之基本權利間法益衡平之調合原則 |
| 工作場所安全衛生之維持 | 勞動關係調整法第 36 條 | 無 | 勞資爭議處理法第 56 條 |
| 對第三人之損害賠償責任 | 第三人具有容忍之義務。 | 與勞資無關之第三人所有之財產權，則不得加以任何侵害。若是與雇主或雇主有關之第三人之財產權，則應該容許勞工加以消極之侵擾。 | 民法第 148 條及勞資爭議處理法第 56 條，限制權利濫用。 |

資料整理：作者 2011 年 9 月

總體來說，日本之司法判決依循學說理論及相關法令對爭議行為民刑事免責之詳細規定，美國之司法判決依照爭議行為之手段、目的及在國家勞工關係法上之合法性，判定爭議行為是否受法律保護。由於我國判決實務上有關爭議行為之案例不多，剛施行之爭議行為民刑事免責規定要藉由法院判決累積成一定之可供參考之正當性判斷基準，短期內尚不可能。因此，日本、美國之法理和實務判決，值得作為我國學界和法院判決之參考。以下，針對我國剛通過施行之爭議行為民刑事免責規定，本文之建議分述如下：

1、釐清非工會會員之角色性質與法律效益

對於非工會會員若有調整事項勞資爭議，可依我國勞資爭議處理法第 7 條第 2 項當事人適格規定之身份條件申請調解、仲裁。從文意上來看，達到一定人數之相同爭議主張之勞工亦可能成為調整事項之調解當事人，看來似乎可推論新法承認非工會團體成為合法爭議行為之主體，但是，非工會所為之爭議行為，不能認定為是爭議行為，同時，非工會會員不具締結團體協約之能力，無主體之正當性，但是，非工會會員可為勞資爭議處理之勞方當事人。因此，我國新施行之勞資爭議處理法第 7 條第 2 項建議應修改為「前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，得為勞資爭議處理勞方當事人」，建議新增「勞資爭議處理」六字，以明確釐清非工會會員之角色性質與法律效益，希望藉由法律之基礎與正義衡平勞資雙方之利益，讓法律效果予以具體化，為維持和諧與平衡，合理的法律條文規定必須正確定義，以強化勞資爭議處理法之實用性。

2、明確劃分維持工作場所安全衛生之義務

爭議行為之目的係在施予他方當事人壓力，惟不應因此危害大眾生命安

全、身體健康或威脅公共安全，為顧及社會公眾或公眾福祉之考量，爭議當事人雙方均有責任及作為義務維持工作場所之安全、衛生設備之正常運轉，否則應負過失責任或侵權行為。而且爭議行為只是暫時的，勞資爭議雙方之勞動契約關係仍然存續，一般來說，預期爭議行為結束後，勞工能立即回到原來之工作崗位上。因此，即使罷工期間，勞方對於生產設備、工具應定期作基本維護保養，以維持工作場所之安全衛生。基於社會保障義務，責任人應積極採取措施，盡可能避免發生損害，以降低其危險程度，避免違反防範義務，勞資爭議當事人若沒有達到該基本維護義務，該爭議行為不具正當性，若有民刑事責任則不得免責。只是，維持工作場所安全衛生之義務概念在台灣無實務運作之經驗，各行各業之內容又不一致，在勞資爭議處理法新法施行之後，有關維持工作場所之安全衛生，爭議當事人雙方都有義務，但由誰來做？該法並未確實明定，是勞方自己做？同時資方應給付勞方對價勞務之薪資；還是資方另外派保養人員進廠進行必要之維護，同時工會不可拒絕該人員通過糾察線入廠；還是說應該由勞資雙方協商由雇主自己負責維持工作場所安全衛生，同時約定不可有可替代人力。勞資雙方之權利義務不應該影響爭議行為之合法性，因此，法條應明確清楚劃分勞資雙方維持工作場所安全衛生之義務，以建構合理的合法性要件。

3、會員與非會員之保障有別

爭議行為之對象為勞資爭議當事人，即發生勞資爭議時之雇主或有法人資格之雇主團體與勞工或工會，而民刑事免責之對象限制為工會及其會員，不含非會員。而對於進行不是由工會發動之爭議行為之勞工可依據新施行之工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為的禁止規定，獲得保護。而且，同條第 2 項更宣示這些不利之待遇不生私法上效力。並於同法第 45 條第 2 項明定罰則。據上可知，雇主對於參與爭議行為之勞工，應負擔「不為不利益

對待」之消極法定義務。此一不當勞動行為之規定應可做為發動非工會爭議行為之勞工受民事免責保障之法律根據。雇主如以不當勞動行為破壞工會團結，不論爭議類型為權利事項或調整事項，工會均得行使爭議權。相較之下，非會員之免責保障在於解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇，而工會及其會員之免責保障擴及民、刑事，從新施行之勞資爭議處理法及工會法條文中，本文肯定立法者之立意，一來鼓勵勞工成立或加入工會，以增加勞工團結力，凝聚勞工意識；二來保障勞工參加他屬工會組織活動，以展現勞工實力，順利進行協商權。如同日本之集團主義爭議權論之其中特質，團體對於個人具有優越之地位，勞工的團結乃最大價值所在。

4、爭議行為手段正當性之三原則

當該行為顯屬民法上之侵權行為時，該違法集體爭議之行為人，便須負「回復原狀」或「損害賠償」之責任，責任種類之推定，尚待具體個案情節判斷之。然而，民事損害賠償責任，對其是否故意、過失之可能性，就因果關係來加以判斷。而損害填補已非損害賠償請求權之唯一功能，藉由損害概念之轉變，損害賠償請求權具有權利保護之機能，並籍以實現公平正義之理念，重要的是，被害人之權利是否受到侵害，以及加害人是否因而獲得不當得利。在正當性爭議行為下，爭議行為之民事免責範圍包含雇主經濟上之損害及第三人之損失（例如延遲交貨），關於財產權利方面，則應該衡量所破壞或減損的利益，與勞工所要爭取之利益的大小及其性質。在法益相互衝突之場合中，如果行為在侵害法益之同時保全了其他法益，則就利益狀況整體觀察，由法益侵害程度作為爭議行為正當性之判斷基準之一。我國新施行之勞資爭議處理法第 55 條第 3 項規定工會及其會員所為之爭議行為，該當於刑法及其他特別刑法之構成要件或違反行政罰而具有正當性者，除有以強暴脅迫方式進行對於他人生命、身體造成侵害或有侵害之虞之過當行為外，不罰。

任何類型之爭議行為均不可違反一般刑法規定或憲政秩序。國際勞工組織專家委員會之公約應用及建議書認為刑事制裁不應強加給任何參與和平罷工之勞工，除非罷工期間，暴力侵害人民、財產或違反普通法規定時，則應依法處罰。

參考日本學者對於爭議行為免責之判斷，先推定爭議行為具適法性，依各種情形判斷是否具有反證推翻其適法性，同時參酌社會通念之合理性為判斷，若無通過適法性檢驗，再以爭議行為之特殊性質評價是否具備阻卻違法之可能。針對總體判斷標準，從爭議之手段、目的，及與現行法秩序全體之關聯來判斷，在手段被判斷為該當犯罪之後，才會考慮到目的正當性之問題。針對爭議行為手段之正當性判斷，本文建議參考日本學說之三項原則：(1) 勞資實質對等原則。(2) 目的和手段之均衡（法益侵害程度）。(3) 對各種情形之綜合考量。針對爭議行為之正當性進行評價時，不可將法定之主體、目的、程序及手段上的正當性要件作為絕對的要件，必須綜合考量動態之正當性判斷的各項原則。財產權應衡量所破壞或減損之利益，與勞工所要爭取之利益的大小及其性質，根據法律及案例目前情況分析事實，以作出結論。我國仿日本勞動組合法之規定於勞資爭議處理法中承認爭議行為之民刑事免責的效力，對於實質對等的勞資關係之形成具有正面的幫助。

5、加強勞工法令教育

近年來爭議行為逐漸式微，其因素乃受到全球化經濟環境的影響，資訊及交通進步、勞動人力結構的改變，使得多國公司得以日益縮小全球環境之運用或勞動力之購買。因此，造成工會會員密度下降，加上工會財力薄弱，無法支應與雇主長期抗衡所需之龐大支出，同時，我國勞工欠缺團結一致之特質，勞資關係在實務上處於不對等之狀態，工會既小且弱，加上大多數勞

工不熟悉法規，缺乏與雇主團體協商的能力。在美國的社會，早已習慣工會存在之事實，美國勞資雙方透過集體協商達到勞資雙贏。我國應透過政府的居中協助，讓雇主願意與工會理性對話，方能創造雙贏。勞資爭議之目的均在企求貫徹勞動契約之請求權，不違反公序良俗或侵害他人，非只對單方爭議當事人加以限制、剝奪其合法權益。未來政府處理方向，針對「勞資爭議處理法」將擬訂相關爭議行為之法規命令與行政規則，其法令規定可作為認定之參據，但不宜過度嚴格解釋，否則將有害於爭議行為，屆時應聽取勞雇團體意見，以利該法之實用性。參與爭議行為對勞工之經驗與教育有重要之意義與影響，以藉由參與行動提高勞工自我意識，讓勞工力量逐漸高漲，近而使勞資協商地位趨向平等。因此，勞工對勞動法令知識的欠缺與不熟悉，均不利於勞工，故應加強勞工法令的認識，強化勞工對法令的運用及工會組織與雇主團體交涉之方式，讓勞工透過爭議行為之民刑事免責，得以勞資爭議對等協商，以達勞工權益保障、工作福利與條件之維持與提升，讓每位勞工都能去追求自己的幸福及應得的權利，協助工會建立橫向連繫之機制。

參考書目

一、中文部分（依作者姓氏筆畫順序）

（一）書籍

1. 王惠玲，歐洲聯盟國家勞資爭議行為正當性實務研析-以德國為例，收錄於《勞資爭議行為論文集》，勞工委員會出版，2007年6月。
2. 王學良，處理集體勞資爭議之策略與技巧之第12章「集體休假」合法性之評議，中華民國勞資關係協進會，1989年7月。
3. 吳全成，勞資關係，華立圖書，2006年4月。
4. 林佳和，歐盟爭議行為制度現況與前瞻，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月。
5. 林佳和，德國公部門勞工罷工，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月。
6. 林山田，刑法通論，元照出版公司，2007年。
7. 林大鈞，勞工政策與勞工法論，華泰文化，1994年12月。
8. 林更盛，勞動法案例研究（一），翰蘆出版，2002年5月。
9. 呂榮海，罷工的法律·勞資糾紛案例，蔚理出版，1988年10月。
10. 邱駿彥，勞資爭議行為正當性之判斷與確立專題評析一，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月。
11. 張鑫隆，爭議行為之法律評價的構造，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月。
12. 張鑫隆，爭議權之憲法保障與爭議行為之法規範，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月。
13. 張鑫隆，罷工糾察線作為預防犯罪的警察權發動對象—勞動法觀點，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月。

- 14.張天開，各國勞資關係制度，華岡印刷，1980年5月。
- 15.郭玲惠，勞資爭議行為正當性之判斷與確立專題評析二，收錄於《勞資爭議行為論文集》，行政院勞工委員會，2007年6月。
- 16.陳繼盛，勞工法論文集，財團法人陳林法學文教基金會，1994年6月。
- 17.陳繼盛，企業外處理勞資爭議的制度設計/處理勞資爭議之技巧與策略研討會實錄，經濟部中小企業處印行，1989年2月。
- 18.黃越欽，勞動法新論(修訂三版)，翰蘆圖書出版有限公司，2006年9月。
- 19.楊通軒，集體勞工法-理論與實務，五南圖書，2007年11月。
- 20.劉志鵬，勞動法解讀，月旦出版社，1996年6月。
- 21.蔡炯燉、張鑫隆合著，美日勞資爭議行法制之研究，行政院勞工委員會，2007年3月。
- 22.衛民、許繼峰，勞資關係與爭議問題，國立空中大學，2003年。
- 23.簡良機，勞資爭議立法規範及處理制度之研究，五南出版，1991年10月。
- 24.Sauer, L.Robert & Voelker, E.Keith，朱柔若譯，勞工關係—結構與過程，國立編譯館，1999年12月。
- 25.William B. Gould IV 原著/焦興鎧譯，A Primer on American Labor Law, 3rd Ed./美國勞工法入門，國立編譯館，1996年。

(二) 期刊

1. 吳育仁，美國勞資集體協商制度之法律政策分析，歐美研究第 32 卷第 2 期，2002 年 6 月。
2. 林大洋，債務不履行與侵權行為競合適適用之基準—實務上相關見解之探索與辨正，法令月刊第 61 卷第 3 期，2010 年 3 月。
3. 陳聰富，誠信原則的理論與實踐，政大法學評論第 104 期，2008 年 8 月。
4. 黃越欽，從勞動鬥爭權到和諧義務，政大法學評論第 39 期，1989 年 6 月。
5. 黃越欽，權利濫用與惡意抗辯權，政大法學評論第 7 期，1972 年 12 月。

6. 黃程貫，論政治罷工，政大法學評論第 40 期，1989 年 12 月。
7. 黃程貫，勞資爭議法律體系中之罷工的概念、功能及基本法律結構，政大法學評論第 39 期，1989 年 6 月。
8. 黃程貫，由罷工權及工作拒絕權之法律性質談勞工集體休假，政大法學評論第 37 期，1988 年 6 月。
9. 黃宗旻，再探勞工抗爭行為阻卻刑事違法問題，軍法專刊第 56 卷第 2 期，國防部，2010 年 4 月。
10. 楊通軒，集體爭議行為刑事責任及行政責任之研究，政大法學評論第 117 期，2010 年 10 月。
11. 鄭津津，美國勞資爭議行為正當性之探討，台北大學法學論叢第 60 期，2006 年 12 月。
12. 韓仕賢，美國誠信協商義務之法規範對勞資關係影響，銀行員工會全國聯合會會訊，2010/10/15。

(三) 學位論文

1. 李桃，2002 年美西碼頭勞資爭議之研究，中正大學勞研所碩士論文，2009 年。
2. 李文輝，我國勞動爭議處理法規範之研究－以 1992 年基隆客運勞動爭議案為例，政大法研所碩士論文，2004 年。
3. 周雨潔，勞工基本權界限理論之研究－以日本國憲法為中心，淡江大學日本研究所碩士論文，2006 年。
4. 莊政達，爭議行為於刑事上免責之研究－以日本勞動組合法第一條第二項為中心，台灣大學法律學院法律學研究所碩士論文，2007 年。
5. 許天文，我國勞資爭議處理法中罷工糾察行為概念之探討－以正當性原則為中心的比較法觀點，逢甲大學財經法律研究所碩士論文，2010 年。

6. 彭常榮，勞動者爭議行為合法性研究以醫師罷工為中心，中原大學財經法律研究所碩士論文，2004年。
7. 詹振寧，勞動集體爭議行為正當性之研究－社會相當性理論之具體適用，中興大學法研所碩士論文，1996年。
8. 楊通軒，爭議行為與損害賠償之研究，東吳大學法律學研究所碩士論文，1990年。
9. 劉邦棟，勞工爭議行為法律問題之研究，中正大學勞研所碩士論文，1995年。
10. 鄭津津，美國罷工法規之研究－兼論我國相關法規應有之發展，文化大學中美關係研究所碩士論文，1988年。

(四) 學術研討會論文

1. 林佳和，勞動三法變革：工會法的分析－法律政治學進路的選擇，台灣法學會 2008 年年度法學會議，2008 年 12 月 20 日。
2. 張鑫隆，爭議行為之民刑事與行政法上免責範圍，勞資爭議處理法制研討會，國立政治大學勞工研究所、財團法人職業訓練研究發展中心主辦，2009 年 10 月 15 日。
3. 楊通軒，勞資爭議樣態與處理模式-勞動者面向的探討，勞資爭議研討會，政治大學勞工研究所舉辦，2008 年 10 月 2 日。

二、英文部分 (in alphabetic order)

1. Dau-Schmidt, Kenneth G. "Employment in the New Age of Trade and Technology : Implications for Labor and Employment Law", 76 Ind. L.J. 1, 1-2, 11, 2001.
2. Fossum, John A. "Labor Relations: Development, Structure Process", Quebecor World Fairfield Inc., 8th ed., 2002.

3. Hardy, Stephen "Labour law and Industrial Relations in Great Britain", Kluwer Law International, 3rd(revised) ed.,2007
4. Hardin, P. ed. "The Developing Labor Law", Bureau of National Affairs, Inc., 1995.
5. ILO, Celebration of the 60th anniversary of Convention No. 98: The right to organize and collective bargaining in the twenty-first century, Geneva, 2009.
6. ILO, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Geneva, 5th (revised) ed., 2006.
7. ILO, Freedom of Association concerning strikes, International Labour Review, Geneva, Vol.126, No.5, 1987.
8. ILO, International Labour Conventions and Recommendations, 1919-1951. Vol. I. Geneva, 1996.
9. ILO, Record of Proceedings. International Labour Conference, 40th Session, Geneva, 1957.
10. ILO, Trade union pluralism and proliferation in French-speaking Africa, Geneva, 2010.
11. Simpson, B. "Code of Practice on Industrial Action Ballots", Industrial Law Journal, 2001.
12. Gernigon, Bemard & Odero, Alberto & Guido, Horacio "ILO principles concerning the right to strike", International Labour Review, 2000.
13. Gorman, Robert A. & Finkin, Matthew W. "Basic Text on Labor Law: Unionization and Collective Bargaining", 2004.
14. Hodges-Aeberhard, Jane & Odero de Dios "Principles of the Committee on Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO", 4th(revised) ed., Geneva, 1996,
15. Sloane, Arthur A. & Witney, Fred "Labor relations", Pearson Education, Inc., 13th ed., 2010.
16. Sauer, Robert L. & Voelker, Keith E. "Labor Relation-Structure and Process", Macmillan Pub Co : 2ed, 1993.
17. Carter, Donald D. & England, Geoffrey & Etherington, Brian & Trudeau, Gilles "Labour law in Canada", Kluwer Law International, 5th ed., 2002.

三、網頁

1. 司法院法學資料檢索系統：<http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>
2. 日本判例資料檢索系統：<http://www.courts.go.jp/search/jhsp0010?hanreiSrchKbn=01>
3. US Supreme Court Cases & Opinions <http://supreme.justia.com/us/>
4. U. S. Code <http://www.law.cornell.edu/uscode/>
5. Antoine, Secondary Boycotts and Hot Cargo: A Study in Balance of Power, 40 University of Detroit Law Journal 189, 1962.
<http://heinonline.org/HOL/LandingPage?collection=journals&handle=hein.journals/udetmr40&div=15&id=&page=>
6. NLRB v. Blades Mfg. Corp., 344 F.2d 998(8th Cir. 1965)
<http://bulk.resource.org/courts.gov/c/F2/344/344.F2d.998.17662.html>
7. International Labour Organization <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
8. ILO, International Labour Conference, 81st Session, Geneva, 1994.
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc85/instrum.htm>
9. ILO, 358th Report of the Committee on Freedom of Association, ILO 309th Session, Geneva, November 2010.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146695.pdf
10. ILO, Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949(No. 98).
<http://www2.ohchr.org/english/law/organise.htm>