行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

不當勞動行為之認定與救濟制度之研究
研究成果報告(精簡版)

計 畫 類 別 ：個別型
計 畫 編 號 ：NSC 95-2414-H-004-023-
執 行 期 間 ：95 年 08 月 01 日至 96 年 07 月 31 日
執 行 單 位 ：國立政治大學法律學系

計畫主持人：黃程貫

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理：張義德、邱羽凡

處 理 方 式 ：本計畫可公開查詢

中 華 民 國 96 年 10 月 29 日

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告

不當勞動行為之認定與救濟制度之研究

計畫類別：□ 個別型計畫

計畫編號：NSC　95－2414－H－004－023－

執行期間：95　年　8　月　1　日至　96　年　7　月　31　日

計畫主持人：黃程貫　教授

共同主持人：

計畫參與人員：

成果報告類型(依經費核定清單規定繳交)：□精簡報告

執行單位：國立政治大學法律系

中　華　民　國　96　年　10　月　31　日

中文摘要

我國現行工會法中對於工會之保護雖有若干之規定，但因規範的範圍過狹且救濟的方式無法發生作用，故行政院所提出的工會法草案乃企圖參酌美、日之立法例引進「不當勞動行爲制度」，本研究乃以日本的立法例爲比較之對象，而欲找出日本法制可供我國借鏡之處。

關鍵詞

不當勞動行爲、日本勞動組合法第七條、不利益待遇、拒絕團體交涉、支配介入

報告內容

一、前言：

在資本主義社會中，勞動者與雇主的利害是對立的，雇主對於以勞動者利益之保護爲目的之工會加諸各種的妨害，而試著抑制其存在與活動乃爲理所當然，從而不得不說現在幾乎沒有任何一個國家未出現如此的嘗試。例如，於採用勞動者時，與之約定不加入工會或從工會退出（黃犬契約）、爲了妨害自主性工會而組成受雇主支配之團體（黃色工會）、解僱工會活動者等等，都是於世界各國都可看到之對付工會的慣用伎倆。爲了確立團結權，禁止雇主如此之妨害，故促使雇主尊重團結乃爲不可或缺。從而，積極的承認團結在論理上不得不包含雇主侵害團結行爲之禁止[1]。

我國於 1929 年制定工會法時，即考量到社會現實上勞資實力不對等的事實，進而於第 8 章（保護）規定了若干的條文[2]以期保障工會之發展，但第 35 條第 1 項與第 37 條、第 57 條等等對於工會、幹部、工會會員的保障並不充分，實際效果不大，故有引入美國、日本等國實行多年之「不當勞動行爲」制度，並建立一套針對不當勞動行爲而設之特殊救濟程序，以充分地保障勞工之同盟自由基本權之論議[3]。從而行政院勞工委員會於 2007 年 4 月 26 日所提出的工會法修正草案中，爲加強保護勞工加入、籌組工會等權利，明定雇主妨害工會發展之不當

---

[1] 西谷敏，『勞働組合法』，頁 139，2006 年 11 月 2 版。

[2] 工會法第 35 條第 1 項：「僱主或其代理人，不得因工人擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及爲其他不利之待遇。」

工會法第 36 條：「僱主或其代理人，對於工會，不得以不任工會職務爲僱用條件。」

工會法第 37 條：「在勞資爭議期間，僱主或其代理人不得以工會參加勞資爭議爲理由解僱之。」

工會法第 57 條：「僱主或其代理人違反第三十五條、第三十六條及第三十七條之規定時，除其行爲觸犯刑法者，仍依刑法處斷外，並得依法處以罰鍰。」

[3] 詳見黃程貫，『勞動法』，頁 244-246，1997 年 5 月修訂再版。

勞動行爲樣態[4]，而大幅地修正了第 8 章工會之保護的規定，又爲了迅速排除違反規制之不當勞動行爲，回復集體勞資關係之正常運作[5]，乃於勞資爭議處理法修正草案中增訂了「裁決制度」，以期我國勞資關係能邁向「正常化」[6]。

二、研究目的：

如上所述，由於我國現行工會法對於工會保護之不周，故於工會法修正草案中引進了美日的「不當勞動行爲制度」，企圖更完善地保護勞工與工會，但該制度於該國實務運作的情形如何？針對條文的規定是否有若干不明確或易生爭議之處？而該等規定對於我國而言，有何啓發？

三、文獻探討：

雖然我國現行工會法第八章「保護」有若干保護工會之規定而具有不當勞動行爲制度的雛形，但我國學者就這些規定的研究並不多，例如史尚寬教授認爲民國十八年版之工會法第三十一條規定[7]（略同於現行工會法第三十五條第一項）係爲防止一方之擅斷，第三十二條規定[8]（略同於現行工會法第三十六條）乃爲防止僱主之事前要挾[9]。嗣後因我國工會法採取會員「強制入會」制度，故將「不入工會或退會」字樣廢除，因既採強制入會制度，在同一區域同一產業或職業之工會，如有工會，則其全部皆爲會員，如無工會，則其全部皆非會員，雇主何得因工會爲工會會員而拒絕僱用或解僱及爲其他不利益之待遇？雇主不能因工會爲工會會員而有此種行爲，僅能因工人爲工會職員而有此種行爲[10]；而有學者亦認爲具強行性質，雇主不能以工人不加入工會爲僱用條件，無須明文規定[11]。

就工會法第三十五條第一項之規定，本人曾指出該規定實際上並無任何真正作用，因所謂「因工人擔任工會職務」一點根本極難證明，雇主或其代理人在對

---

[4] 工會法修正草案總說明，頁 3，2007 年 4 月 26 日版。

[5] 勞資爭議處理法修正草案總說明，頁 1，2007 年 9 月 5 日版。

[6] 所謂「健全」、「正常」、「成熟」等等用於勞資關係的形容詞，經常被理解爲不發生爭議行爲之勞資關係，甚至是不進行團體交涉而以勞資協議加以代替的勞資關係，但根據根據日本憲法宗旨加以理解的話，所謂「健全」、「正常」、或「成熟」的勞資關係，係指以雇主與勞動者、工會之對立爲前提而理性地解決此對立，絕對不是指勞資間不產生對立或不進行爭議行爲。詳見西谷敏，『勞働組合法』，頁 41、42，2006 年 11 月 2 版。

[7] 僱主或其代理人不得以工人爲工會會員或職員，而拒絕僱用或解僱及爲其他不利益待遇。

[8] 僱主或其代理人對於工會不得以不理工會職務，不入工會或退會爲僱用條件。

[9] 史尚寬，『勞動法原論』，頁 180， 1978 年 6 月重刊。

[10] 史太璞，「我國工會法研究」，頁 31，1945 年 4 月，收錄於：史尚寬，『勞動法原論』。

[11] 陳繼盛，『勞資關係』，頁 100，1979 年 5 月初版；黃越欽，『勞動法新論』，頁 403，2006 年 9 月修訂三版。

工會幹部施以任何拒絕僱用或解僱及爲其他不利之待遇時，當然有種種其他理由、口實，勞工根本無由證明資方之拒絕僱用或解僱及爲其他不利之待遇等措施，確實是因爲工會擔任工會職務所致[12]。而若違反工會法第三十六條之規定，則所約定之「不任工會職務」條件，依民法第七十一條規定，乃爲無效。又本條所謂之「僱用條件」應採廣義解釋，不以民法第九十九條的解除條件或停止條件爲限，更應包括任何在訂約時提及「不任工會職務」的約定。但就實務而言，本條所訂的狀況並不多見，實際效用不大[13]。

此外，工會法第五十七條就違反工會法第三十五條第一項第三十六條之法律效果及救濟方式規定：「除其行爲觸犯刑法者，仍刑法處斷外，並得依法處以罰鍰。」也有學者指出工會法第五十七條的規定過於空洞，雖規定「除其行爲觸犯刑法者，仍依刑法處斷外，並得依法處以罰鍰」，但事實上刑法中並無與此相關的規定，故所謂的「依刑法處斷」實際上並無適用的可能；至於「依法處以罰鍰」則亦無任何行政處罰規定可資適用[14]。除此之外，在程序上僅能以民事訴訟來解決而確認勞動契約存在或排除雇主爲其他不利益待遇，不免緩於濟急[15]。

又，近來有學者注意到我國欲引進美日不當勞動行爲制度而創設「裁決」制度之立法動向，故企圖以比較研究外國法制之方式，檢視我國勞資爭議處理法草案中「裁決」制度之相關規定而找出可供我國法制借鏡之處[16]。

四、研究方法：

本研究採取「比較研究法」，因雖然不當勞動行爲制度可溯源於美國 1935 年的全國勞動關係法（又稱「華格納法」），但日本卻將該制度配合其國情，摘取適合的部分加以繼受，而我國勞動三法草案中的不當勞動行爲制度雖然是延襲美日二國的法制而來，但由於日本與我國的同爲法制的繼受國，並就美國法的制度配合國情加以改良，而和美國的工會相較，日本的工會毋寧是和我國目前的工會體制較爲接近。

此外，因就不當勞動行爲的「類型」來說，日本的勞動組合法（相當於我國

---

[12] 黃程貫，『勞動法』，頁 244，1997 年 5 月修訂再版。

[13] 黃程貫，『勞動法』，頁 244，1997 年 5 月修訂再版。

[14] 黃越欽，『勞動法新論』，頁 435-437，2006 年 9 月修訂三版；劉志鵬，『勞動法解讀』，頁 170-171，2002 年 7 月。

[15] 黃越欽，『勞動法新論』，頁 437，2006 年 9 月修訂三版。

[16] 例如有邱駿彥，「勞資爭議處理法草案中「裁決制度」之考察－以日本制度之經驗爲借鏡」，載於：華岡法粹，29 期，頁 117-150，2003 年 3 月；焦興鎧，「美國不當勞動行爲裁決機制之研究」，載於：『法律哲理與制度（公法理論）—馬漢寶教授八秩華誕祝壽論文集』，頁 459-489，2006 年 1 月；謝棋楠，「美國不當勞動行爲認定與裁決之規範－兼與我國九十二年版勞動三法草案相關條文初步對照」，載於：育達學院學報，10 期，頁 97-118，2005 年 9 月。

工會法）中只有雇主的不當勞動行爲，並沒有工會之不當勞動行爲，而我國工會法草案第三十一條亦僅針對雇主的不當勞動行爲加以規定，未規定工會之不當勞動行爲，雖然團體協約法草案第三十五條規定工會違反團體協約法草案第六條第一項所規定之「無正當理由拒絕團體交涉」時，雇主得申請裁決，但就實際的運作而言，若雇主欲合理的變動勞動條件但工會卻拒絕協商時，雇主得逕行依「工作規則合理性變更法理」來變更勞動條件，團體協約法草案第三十五條的功能似乎不大，從而在結論上來說，我國實務上發展出「工會之不當勞動行爲」的機會也不大，因此就實際的運作而言，我國的規定與日本較爲相近。

再者，就不當勞動行爲的「救濟」來說，美國是由全國勞資關係局（NLRB）專權處理，法院僅對全國勞資關係局所發之救濟命令行使事後司法審查，而日本的不當勞動行爲救濟制度採取「雙軌制」，救濟方法之一乃依勞動組合法第七條之規定向勞動委員會請求救濟，另一則爲到一般法院中進行司法救濟，而後者之程序與一般民事案件相同。而我國的不當勞動行爲救濟程序，在現行法中由於沒有特設的救濟機關，故只得到一般法院請求救濟，但在勞資爭議處理中的草案中新設了「裁決」程序與「裁決會」，當事人若對於裁決結果不滿，得再提起訴願，不過勞資爭議處理法也未禁止勞工直接向法院請求確認私權之救濟，從而本研究擬以日本法制爲參考比較的對象。

五、結果與討論：

（一）不當勞動行爲之意義與類型：

所謂的不當勞動行爲，係指雇主所進行之與工會的組成或活動相關聯之不公正或不當的行爲[17]。不當勞動行爲救濟制度乃規定禁止雇主對於工會或勞動者爲一定的反工會行爲，就違反此禁止時，由勞動委員會爲特別地救濟程序。在日本勞組法第七條規定被禁止的行爲，而在二十七條以下規定由勞動委員會進行救濟之程序[18]。勞組法所設的禁止規範及對違反此規範之救濟手續加在一起，即爲「不當勞動行爲救濟制度」[19]。

日本勞組法第七條規定：「雇主不得爲以下諸款所揭之行爲。一、因勞動者身爲工會之會員、欲加入工會或組成工會、進行工會之正當行爲之故，解雇此勞動者或爲其他不利益待遇；或是以勞動者退出工會或不加入工會作爲雇用條件。

---

[17] 中窪裕也、野田進、和田肇，『労働法の世界』，頁 361，2007 年 4 月 7 版。
[18] 大內伸哉，『労働法実務講義』，頁 806，2005 年 10 月 2 版。
[19] 菅野和夫，『労働法』，頁 585，2005 年 4 月 7 版。

但在工會乃代表在特定事業場過半數之被雇用的勞動者時，則不妨礙締結以此勞動者身爲此工會的會員爲雇用條件的勞動協約。二、雇主無正當理由拒絕與勞動者之代表者進行團體交涉。三、支配或介入勞動者組成或運作工會，或就工會運作上經費之支付爲經營管理上的援助。但並不妨害雇主允許勞動者在工作時間中不損失時間或工資與雇主進行協議或交涉。又，將雇主實際上用於厚生基金或爲了防止經濟上之不幸、意外、或者救濟支出之福利或其他基金之捐贈，及最小限度面積之工會事務所的提供加以除外。四、以勞動者對於勞動委員會申訴雇主違反本條之規定，或向中央勞動委員會爲對於以第二十七條之十二第一項、第四項規定爲據的命令爲再審查之申請，或在勞動委員會進行涉及到這些申訴時的調查、審問、勸諭當事人和解、或以勞動關係調整法（昭和二十一年法律第二十五號）爲據進行勞動爭議的調整之際，以勞動者提示證據或發言爲理由，解雇此勞動者或爲其他不利益待遇。」

該條第一款規定了以工會活動爲理由的不利益待遇及黃犬契約，亦即以勞動者身爲工會之會員、加入工會或欲組成工會、進行工會之正當行爲之故，解雇此勞動者或爲其他不利益待遇；第二款規定了雇主無正當理由拒絕團體交涉；第三款則規定了雇主濫用其人事權或設施管理權而支配介入工會的組成或運作，將之置於自己的影響力之下，以及給予工會利益之經費援助；最後於第四款規定了以勞動者向勞動委員會申訴雇主違反本條或其在勞動委員會的言行爲作理由的報復性不利益待遇。

從條文的規定來看，不當勞動行爲的類型有①不利益待遇（第一款）、②黃犬契約（第一款）、③拒絕團體交涉（第二款）、④支配介入（第三款）⑤經費援助（第三款）及⑥報復性不利益待遇（第四款）。但黃犬契約相對於不利益待遇，及經費援助相對於支配介入，均爲其附屬類型；而勞動者於勞動委員會中的言行可能無法被第一款及第三款所涵攝，故若沒有禁止報復性不利益待遇，則影響了勞動委員會的判斷，不當勞動行爲救濟制度的目的也無法獲得實現[20]。從而報復性不利益待遇是在立法技術上所附加的特別類型，故基本上一般認爲不當勞動行爲的類型有不利益待遇、拒絕團體交涉及支配介入三種類型[21]。

（二）不當勞動行爲之主體

日本勞動基準法第十條規定：「本法所謂雇主乃指事業主、事業之經營負責人或其他代表事業主處理此事業之勞動者事務者[22]。」雖然勞組法對於「雇主」

[20] 盛誠吾，『労働法総論・労使関係法』，頁 235，2000 年 5 月初版。
[21] 菅野和夫，『労働法』，頁 588，2005 年 4 月 7 版。
[22] 本條規定幾乎與我國勞動基準法第二條第二款相同，關於我國勞基法中雇主定義之討論，詳見：臺灣勞動法學會編，『勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望』，頁 29-38（劉志鵬執筆），

禁止爲一定的行爲（第七條），且以「雇主」作爲勞動委員會所發出之救濟命令的相對人（第二七條），不過在勞動組合法之中卻只有對「勞工」加以定義[23]，而未對「雇主」的意義加以規定。從而，在解釋論上必須必須按照不當勞動行爲救濟制度之宗旨、目的，合目的性地加以解釋確立作爲不當勞動行爲主體之「雇主」的意義[24]。

最早有學者認爲勞動組合法乃以保護勞動者的團結權、團體交涉權及其他團體行動權爲目的，故對勞動者加以定義是必要的。不過雇主的概念乃與勞動者的概念有所相關，而不見的有加以定義的必要，因雇主是相對於勞動者的概念，從而可將勞動組合法中的雇主解爲「所有具有僱用勞動組合法第三條所定勞動者之地位者」[25]，亦即爲勞動契約的當事人，在個人企業中乃爲個人，在法人企業之中則爲該法人[26]。但沒有特別規定與將不當勞動行爲的主體限定爲勞動契約的當事人，未必有直接的關係，又不當勞動行爲救濟制度乃以抑制雇主侵害團結權的行爲爲目的，並非以追究勞動契約上的責任爲目的，不當勞動行爲責任的承擔者與勞動契約的承擔者是完全不同層次的問題，故沒有必要將不當勞動行爲的主體限定爲勞動契約的當事人[27]；此外，此種立場在實務上來說，隨著勞動關係的複雜多樣化，未必能處理在現實上所生的問題。

然而，本研究認爲從排除團結權侵害行爲及確保勞動者團結權順利的行使之不當勞動行爲救濟制度的宗旨來看，不能將侵害權利者限定爲勞動契約形式上之當事人，因爲不當勞動行爲救濟制度乃排除或防止直接威脅勞動關係上各種利益之反工會行爲爲目標；從而，<u>對於勞動關係上的各種利益立於有直接影響力或支配力之地位者</u>，就必須說是不當勞動行爲救濟制度上的雇主，而可以說並非以是否爲勞動契約當事人之形式的市民法標準，而係以是否對於勞動者職業生活實際

2005 年 5 月初版。

[23] 勞動組合法第三條：『本法所謂的「勞動者」，乃謂不問職業之種類，以工資、薪金或其他準同於此之收入而生活者。』

[24] 外尾健一，『団結権保障の法理Ⅰ』，頁 313， 1998 年 2 月初版；外尾健一，『労働団体法』，頁 203，1975 年 9 月初版；本多淳亮、片岡昇、岸井貞男、桑原昌宏、三島宗彦、橋詰洋三、籾井常喜、森本弥之助、窪田隼人，『共同研究労働法 2-不当労働行爲論』，頁 29（本多淳亮執筆），1969 年 12 月初版。

[25] 菊池勇夫、林迪廣，『全訂労働組合法』，頁 75，1984 年 2 月第二版。

[26] 浅井清信，『新訂労働法論』，頁 100-101，1969 年 4 月初版；青木宗也、金子征史，『労働関係法』，頁 220，1994 年 6 月改訂版。

[27] 外尾健一，『労働団体法』，頁 204，1975 年 9 月初版；本多淳亮、片岡昇、岸井貞男、桑原昌宏、三島宗彦、橋詰洋三、籾井常喜、森本弥之助、窪田隼人，『共同研究労働法 2-不当労働行爲論』，頁 29（本多淳亮執筆），1969 年 12 月初版；岸井貞男，『不当労働行爲の法理論－不当労働行爲の原理(上)』，頁 147，1978 年 4 月初版；中窪裕也、野田進、和田肇，『労働法の世界』，頁 370，2007 年 4 月 7 版。

上有支配權限之實質基準來理解「雇主」的概念，否則就會產生許多無法期待有效救濟不當勞動行爲的情況[28]。

（三）不利益待遇與黃犬契約：

不當勞動行爲的各類型中，不利益待遇的特徵乃以個別的勞動者爲直接的對象。亦即，以從屬於工會或工會活動爲理由對於勞動者給予不利益，不只是阻礙該勞動者的團結活動，對於其他的工會會員或勞動者的團結活動也有威嚇的效果，進而對於工會的成立、存在、活動有不良的影響，故對之加以禁止乃其宗旨的所在。

根據勞組法第七條第一款，爲了成立不利益待遇之不當勞動行爲必須滿足①勞動者身爲工會的會員、加入工會、或欲組成工會、進行工會之正當行爲，②以此爲理由，③對於勞動者爲解雇或其他的不利益待遇等之三個要件。①乃不利益待遇之「原因」的問題，③乃不利益「待遇」的問題，②乃所謂不當勞動行爲「意思」的問題。又，第 7 條第 4 款以將①勞動者爲不當勞動行爲的申請、再審查申請、在勞動委員會中的證據提出、發言，②以此爲理由，③雇主爲解雇或其他的不利益等相同地爲不當勞動行爲而禁止之。

勞組法第七條第一款乃和不利益待遇之不當勞動行爲同時，以「不加入工會、或以退出工會爲雇用條件」（亦即黃犬契約=yellow dog contract）爲不當勞動行爲而加以禁止。在美國，所謂的黃犬是指因膽怯而卑躬屈膝的犬類，故以放棄勞動基本權作爲雇用條件而追從雇主的契約就被稱爲黃犬契約[29]；黃犬契約最大的特徵乃在締結契約之時事前地壓制個別勞動者的團結權[30]。

此規定之趣旨，不用說當然是禁止透過強行要求不加入、退出工會而抑制團結，就具有相同機能的採用時約定應同樣地解爲不當勞動行爲而加以禁止。例

---

[28] 籾井常喜，『経営秩序と組合活動－不当労働行爲の法理』，1965 年 5 月初版，頁 266；本多淳亮、片岡昇、岸井貞男、桑原昌宏、三島宗彥、橋詰洋三、籾井常喜、森本弥之助、窪田隼人，『共同研究労働法 2-不当労働行爲論』，頁 29（本多淳亮執筆），1969 年 12 月初版；横井芳弘，「不当労働行爲の主体」，載於：片岡昇、横井芳弘編：『演習労働法』，頁 159， 1972 年 3 月初版；片岡昇，『労働法（1）-総論・労働団体法』，頁 274，1998 年 4 月第三版；岸井貞男，『不当労働行爲の法理論－不当労働行爲の原理(上)』，頁 151， 1978 年 4 月初版；青木宗也、金子征史，『労働関係法』，頁 220-221，1994 年 6 月改訂版；盛誠吾，『労働法総論・労使関係法』，頁 213，2000 年 5 月初版。又有採此說者認爲勞動組合法第七條所謂之「雇主」係指「對於勞動關係有適用不當勞動行爲必要之實質支配力或影響力之地位者」，所謂「有適用不當勞動行爲法之必要」應按第七條各款而具體判斷，詳參：西谷敏，『労働組合法』，頁 150，2006 年 11 月 2 版。

[29] 蔦川忠久，「黃犬契約」，載於：日本労働法学会編，『現代勞動法講座第 7 卷-不当労働行爲Ⅰ』，頁 247，1982 年 2 月初版。

[30] 本多淳亮、片岡昇、岸井貞男、桑原昌宏、三島宗彥、橋詰洋三、籾井常喜、森本弥之助、窪田隼人，『共同研究労働法 2-不当労働行爲論』，頁 214（桑原昌宏執筆），1969 年 12 月初版。

如，約定進入公司後不組織工會或不積極的進行工會活動也應解爲構成不當勞動行爲[31]，又約定限定在試用期間中不加入工會也該當不當勞動行爲[32]。在實際上，雖然很多工會基於本身的判斷而不承認試用期間中勞動者的加入，但由雇主對勞動者爲如此的強行要求，有壓制工會的意味。又，以不加入工會或退出工會爲募集的條件，也應解爲同樣地被加以禁止[33]。

（四）拒絕團體交涉

根據日本憲法第二八條之團體交涉權保障，雇主負有誠實地以團體交涉回應勞動者要求的義務，爲了使此義務具體化，勞組法第七條第二款乃明示將「雇主無正當理由拒絕與勞動者代表進行團體交涉」作爲不當勞動行爲。從本條的文義來看，成立拒絕團交的不當勞動行爲，乃以①「雇主」②無「正當理由」③「拒絕」④「勞動者代表」之團交申請。

首先，「雇主」乃指得爲不當勞動行爲之主體，且必須是得爲團體交涉之當事人，就不當勞動行爲之主體，詳如前述。

就無「正當理由」，首先有雇主就何等事項被賦予了團交義務（義務團交事項）的問題。具體來說，關於個人的勞動條件或經營之事項、繫屬於法院或勞動委員會之問題、非工會會員之勞動條件等等可否說是義務團交事項？又雇主應回應的團體交涉態樣爲何？就此乃有設定團體交涉的方法、交涉日程、時間、場所、人數、交涉中的態度、可否共同交涉等等之問題[34]。

所謂的「拒絕」，乃包含雇主拒絕到談判桌就位（窗口拒絕）或單方的中止團體交涉及不誠實地交涉。所謂不誠實地交涉，具體上乃包含交涉態度不誠實、在團體交涉中就不同的工會有差別待遇、拒絕合意事項的協約化、未經團交而單方地變更勞動條件等等[35]。

「勞動者代表」之概念乃涉及團體交涉的勞方當事人及擔任人。首先，工會以外的團體何者得爲團體交涉的當事人？又單位工會的分部、分會或上部團體在何種狀況中得爲當事人？其次，所謂團體交涉的擔任人，雖然是實際上出席團體交涉者，但也承認得委託第三人[36]。

滿足了以上的要件而成立拒絕團體之不當勞動行爲時，勞動委員會得對於

---

[31] 外尾健一，『労働団体法』，頁 228，1975 年 9 月初版；東京大学労働法研究会，『注釈労働組合法上巻』，頁 391，1980 年 12 月初版；片岡昇，『労働法（1）－総論・労働団体法』，頁 333，1998 年 4 月 3 版補訂；菅野和夫，『労働法』，頁 615，2005 年 4 月 7 版。

[32] 平和第一交通事件・福岡地判平 3.1.16 勞判 578 號 6 頁。

[33] JR東日本・日本貨物鉄道・JR東海（不採用）事件・東京地判平 10.5.28 勞判 739 號 40 頁。

[34] 詳參西谷敏，『労働組合法』，頁 303，2006 年 11 月 2 版。

[35] 詳參西谷敏，『労働組合法』，頁 308，2006 年 11 月 2 版。

[36] 詳參西谷敏，『労働組合法』，頁 295，2006 年 11 月 2 版。

雇主發出團交應諾等等的救濟命令，但就工會得否向法院請求司法救濟及何種型態的救濟係爲可能有許多論爭[37]。

（五）支配介入與經費援助

勞組法第七條第三款乃將對於工會組成、運作的支配介入作爲不當勞動行爲類型之一而加以禁止，雖然有將「支配」與「介入」加以區別而討論的思考方式，但將二者嚴格地區分是不容易的，也沒有實際上的必要，故可以將二者總括認爲係對於勞動者自主團結活動的干涉、侵害行爲。支配介入的主要態樣有對於工會活動的騷擾或非難、將活動中心人物解雇或配轉等等的妨害行爲、組成順從雇主意志的御用工會、對於工會運作方針或人事的干涉、反工會的宣傳或教育、勸誘退出工會、有複數工會存在時對於特定的工會爲差別待遇或優遇、單方廢止設施的借用或check off等等。雇主對於工會活動干涉的結果，例如發生打擊工會而發生了會員數目減少等等的實害，並非支配介入的成立要件[38]。

經費援助所禁止的是以此對於工會的運作施加雇主影響力的可能性。但並非所有雇主對於工會的經費援助或便宜供給都有如此的意義。勞組法第 7 條第 3 款但書雖然將「雇主允許勞動者在工作時間中不損失時間或工資與雇主進行協議或交涉」、「實際上用於厚生基金或爲了防止經濟上之不幸、意外、或者救濟支出之福利或其他基金之捐贈」、「最小限度面積之工會事務所的提供」除外，但將此解爲限定列舉並認爲除此之外的經費援助均該當不當勞動行爲是不妥的。經費援助在勞資關係中所具有的實際意義，乃根據具體的狀況而有所不同。例如對於在籍專從者負擔一定的給付、對於工作時間內之工會活動的有給保障、罷工中的工資保障、公司負擔以工會活動爲目的之水電費、電話費等等第 7 條第 3 款但書未列出的便宜供與也有正因爲工會實力的強大始從雇主處獲得。這些經費援助是否爲不當勞動行爲應以雇主究竟係以何種的目的[39]或是否損及工會的自主性[40]而加以實質地判斷。於經費援助不該當經費援助時，雇主單方面地中止反而可能構成支配介入之不當勞動行爲[41]。

---

[37] 詳參西谷敏，『労働組合法』，頁 317，2006 年 11 月 2 版。

[38] 中窪裕也、野田進、和田肇，『労働法の世界』，頁 368，2007 年 4 月 7 版。

[39] 外尾健一，『労働団体法』，頁 290，1975 年 9 月初版；盛誠吾，『労働法総論・労使関係法』，頁 234 以下，2000 年 5 月初版。

[40] 安枝英訷、西村健一郎，『労働法』，頁 357，2006 年 3 月 9 版。

[41] 読売旅行社事件‧東京地勞委昭 63.6.7 命令集 83 集 500 頁 順天堂病院事件‧東京高判昭 43.1030 判時 546 號 20 頁乃認爲單方中止check off乃該當支配介入之不當勞動行爲。

（六）對於我國工會法草案之觀察

如前言所述，台灣目前工會法中「不當勞動行爲救濟制度」（工會之保護）的規定，因條文規定之簡陋及法律效果的不切實際，故在實際上爭訟不當勞動行爲者極爲少見，甚至在發生不當勞動行爲時，法院在審查時也多未探討團結權受到侵害之實際，而僅就勞動契約等等個別勞動法上的問題進行審查[42]。而在行政院所提出的各版工會法修正草案中均可以看到欲引進美、日不當勞動行爲之企圖，希冀能保障勞動者的團結權，以下謹就 2007 年 4 月 26 日版工會法修正草案作幾點簡單的介紹及觀察以作爲結論。

一、首先，就「不當勞動行爲主體」的問題，工會法草案第 31 條注意到了日本法上之「責任主體雇主」的概念，亦即規定「雇主或**代表雇主行使管理權之人**…」，在第 39 條罰則的部分也有對應，於此等代表雇主行使管理權進行違反第 31 條之行爲時，亦得對雇主處以罰鍰。但此處的「**代表雇主行使管理權之人**」的範圍爲何？似乎可以認爲是具有管理監督權限的「管理職」，但若雇主指示其他一般的勞工進行不當勞動行爲時，是否可爲此概念所涵攝？立法者似乎未考慮到此點。

二、第 31 條第 1 款所規定的「不當勞動行爲原因」，若與日本法相比，可以發現少了進行工會之「**正當**」活動，則似乎勞工參加不適法的工會活動而雇主對之加以處罰，亦可能構成不當勞動行爲？

三、除此之外，工會法草案新增了「**擔任工會職務**」，是日本法制所無，是值得肯定的創新，相信對於工會幹部之保護能發揮相當之作用。

四、所謂「**工會**」的概念爲何？依工會法草案第 8 條第 2 項，企業工會仍以一個爲限，若該工會已被「御用化」而無法發揮功能，勞工欲再組成另一個地下工會與雇主抗衡，但卻遭到雇主的不利益待遇時，得否主張第 31 條的保護？

五、第 31 條第 2 款的規定相當於日本法中的「**黃犬契約之禁止**」，但本條忽略了若勞工已加入了「產業工會」，之後才應徵到某公司，若該公司以退出產業工會而加入「企業工會」（姑且不論該企業工會已被御用化）爲雇用條件時，則應如何處理？

六、於團體協約法草案中雖然規定了「**誠實協商義務**」，將日本勞組法第條第 2 款的「拒絕團交」更爲精緻化，但若與日本法相較，依日本憲法第 28 條之規定只有「勤勞者」始有團體交涉權，但團體協約法草案第 6 條規定了「勞資雙方」之誠實協商義務，採取了和日本不同的思考方式。但工會法草案第 31 條第 3 款又規定了「**禁止以團體交涉爲由的不利益待遇**」，但團體交涉也

[42] 張鑫隆，「勞動三法草案中之不當勞動行爲救濟制度之法律上的定位－以行政救濟與司法救濟之探討爲中心」，頁 2，發表於 2005 年勞工法規論壇會議。

可算是廣義工會活動的一種，是否有疊床架屋之嫌？

七、工會法草案第 31 條第 4 款規定了「**禁止以參加或支持爭議行爲爲由的不利益待遇**」，但爭議行爲似乎亦可被廣義的工會活動所涵攝。

八、工會法草案第 31 條第 5 款則相當於日本法中的「支配介入」，雖然工會法草案中沒有規定「經費援助之禁止」，但在日本法中，經費援助乃支配介入的附屬概念，故即使沒有明文規定「經費援助之禁止」也是無傷大雅。

九、遍查工會法修正草案與勞資爭議處理法修正草案，並沒有發現如同日本勞組法第條第 4 款的「**報復性不利益待遇**」之規定，雖然有規定相關人員不得爲虛僞之陳述等，但處罰的對象乃該人員，若勞動者受雇主的壓力，於裁決進行時拒絕出席或爲虛僞之陳述時，反而成爲處罰的對象，故建議應於工會法或勞資爭議處理法中規定如同日本勞組法的「禁止報復性不利益待遇」之規定。

參考文獻

一、中文文獻

1、史尙寬，『勞動法原論』，自版，1978 年 6 月重刊。

2、史太璞，「我國工會法研究」，1945 年 4 月。

3、邱駿彥，「勞資爭議處理法草案中「裁決制度」之考察－以日本制度之經驗爲借鏡」，載於：華岡法粹，29 期，2003 年 3 月。

4、焦興鎧，「美國不當勞動行爲裁決機制之研究」，載於：『法律哲理與制度（公法理論）—馬漢寶教授八秩華誕祝壽論文集』，月旦，2006 年 1 月。

5、陳繼盛，『勞資關係』，正中書局，1979 年 5 月初版。

6、張鑫隆，「勞動三法草案中之不當勞動行爲救濟制度之法律上的定位－以行政救濟與司法救濟之探討爲中心」，頁 2，發表於 2005 年勞工法規論壇會議。

7、臺灣勞動法學會編，『勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望』，新學林，2005 年 5 月初版。

8、黃程貫，『勞動法』，國立空中大學，1997 年 5 月修訂再版。

9、黃越欽，『勞動法新論』，翰蘆，2006 年 9 月修訂三版。

10、劉志鵬，『勞動法解讀』，月旦，2002 年 3 月初版。

11、謝棋楠，「美國不當勞動行爲認定與裁決之規範－兼與我國九十二年版勞動三法草案相關條文初步對照」，載於：育達學院學報，10 期，頁 97-118，2005 年 9 月。

二、外文文獻

1、青木宗也、金子征史『勞働関係法』(日本評論社，1990 年 5 月，初版)。
2、浅井清信，『新訂労働法論』(有斐閣，1969 年 4 月，初版)。
3、大内伸哉，『労働法実務講義』(日本法令， 2005 年 10 月，二版)。
4、片岡昇，『労働法（１）－総論･労働団体法』(有斐閣，1998 年 4 月，三版補訂)。
5、菊池勇夫、林迪廣，『全訂労働組合法』(有斐閣，1984 年 2 月，二版)。
6、岸井貞男，『不当労働行爲の法理論－不当労働行爲の原理(上)』(総合労働研究所，1978 年 4 月，初版)。
7、菅野和夫，『労働法』(弘文堂，2005 年 4 月，七版)。
8、東京大学労働法研究会，『注釈労働組合法上卷』(有斐閣，1980 年 12 月，初版)
9、中窪裕也、野田進、和田肇，『労働法の世界』(有斐閣，2005 年，六版)。
10、西谷敏，『労働組合法』(有斐閣，1998 年 10 月，初版)。
11、日本労働法学会編，『現代労働法講座 7－不当労働行爲Ｉ』(1982 年 2 月)。
12、外尾健一，『労働団体法』(筑摩書房，1975 年，初版)。
13、外尾健一，『団結権保障の法理Ｉ』(信山社，1998 年 2 月，初版)。
14、本多淳亮、片岡昇、岸井貞男、桑原昌宏、三島宗彦、橋詰洋三、籾井常喜、森本弥之助、窪田隼人，『不当労働行爲論』(法律文化社，1969 年 12 月，初版)。
15、籾井常喜『経営秩序と組合活動－不当労働行爲の法理』(総合労働研究所，1965 年 5 月，初版)。
16、盛誠吾，『労働法総論･労使関係法』(新世社，2000 年 5 月，初版)。
17、安枝英訷、西村健一郎『労働法』(有斐閣，2006 年 3 月，九版)。

附錄

1、2007 年 4 月工會法修正草案第三十一條：

雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行爲：

一、因勞工發起工會組織、加入工會、參加所屬工會之活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或爲其他不利之待遇。

二、對於勞工以不加入工會或擔任工會職務爲僱用條件。

三、因勞工提出團體協商之要求、擔任團體協商職務或簽約代表，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或爲其他不利之待遇。

四、因勞工參與或支持爭議行爲，而解僱、降調、減薪或爲其他不利之待遇。

五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

2、2007 年 7 月團體協約法修正草案第六條：

勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。

勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，爲無正當理由：

一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。

二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。

三、拒絕提供進行協商所必要之資料。

依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：

一、企業工會。

二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。

三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。

四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。

五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。

勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表。無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。