

台湾における不当労働行為制度の導入について

— 2002年の行政院の労働三法改正案を中心として —

侯 岳 宏*

- I はじめに
- II 台湾の現況
- III 改正案の提起
- IV 改正案の特徴と問題点
- V むすび

I はじめに

台湾では、1987年に戒厳令を解除して以来、政治の民主化及び経済の自由化によって政治・経済・社会状況が大きく変容し、労働者の権利意識も喚起されている。近年、いくつかの重大な労使紛争が発生し、労働者の生計のみならず、社会に対しても少なからぬ影響をもたらした。この原因の一つは、不当労働行為制度などの労使紛争の解決システムの整備が未だ不十分なところにあると思われる¹⁾。

不当労働行為制度の導入などを目的とする「工會法」（日本の労働組合法に対応する）、「團體協約法」（労働協約に関して規定する法律）及び「勞資爭議處理法」

『一橋法学』（一橋大学大学院法学研究科）第5巻第2号2006年7月 ISSN 1347 - 0388

※ 一橋大学大学院法学研究科博士後期課程

- 1) 黄越欽『労働法新論』（翰蘆圖書出版有限公司、初版、2000年）445頁。黄程貫『労働法』（國立空中大學、再版二刷、1997年）246頁。なお、台湾で不当労働行為制度を紹介する文献としては、鄧學良・呉全成「不當労働行為與不當爭議行為之救濟與處理」勞工研究108期（1992年）1頁以下、丁嘉惠「不當労働行為規範概論」勞工研究季刊117期（1994年）20頁以下、呉永發『日本不當労働行為制度之研究』（私立輔仁大學法律研究所碩士（修士）論文、1995年）、葉建廷「日本不當労働行為之研究」勞工研究季刊126期（1997年）56頁以下、薛進坤『我國不當労働行為法規範之探討』（政治大學勞工研究所碩士（修士）論文、1997年）がある。日本の労働委員会を紹介する文献としては、呂榮海主持「日本労働委員会組織與功能之研究」行政院勞工委員會委託研究計劃（1992年）、古松茂「日本労働委員会之組織與功能」勞工行政79期（1994年）10頁以下、邱駿彦「勞資爭議處理法草案中『裁決制度』之考察—以日本制度之經驗為借鏡」華岡法粹29期（2003年）117-150頁がある。

(日本の労働関係調整法に対応する)、いわゆる労働三法の改正は、厳しい経済情勢に対応するために2001年8月に設置された「経済発展諮詢委員會議」において取り上げられた労働分野における重要な措置事項の一つであった。これを受けて、2001年9月に、行政院（日本の内閣に対応する）は、不当労働行為に関する規定を設ける労働三法の改正案を公表し、2002年5月に、それを一部変更し、立法院（日本の国会に対応する）に提出した。この改正案は、2005年1月21日に議員の任期切れに伴って、審議未了で廃案になったが²⁾、不当労働行為制度の導入について、与野党が合意に達したため、法改正の方向は概ね固まったといえよう。

2002年5月に行政院が公表した改正案においては、不当労働行為制度に関するかぎり、使用者に対して禁止される行為として、それまでの不利益取扱いと黄犬契約に団交拒否及び支配介入が加えられ、それらが不当労働行為として規定されている。それと同時に、労働者側の不当労働行為も規定されている。なお、不当労働行為に対する救済措置としては、裁決の決定により、主務官庁が過料を課すことが予定されている。この一連の改正の動きは、将来の台湾における労使関係にも重大な影響を与えると思われる。今後、この廃案になった改正案を踏まえ、これと同一ないし類似の改正案が立法院に提出される見込みであり、廃案となったとはいえ、台湾における不当労働行為制度の導入に関してこの改正案の検討が重要である。

本稿は、2002年5月に行政院が提出した工會法、勞資爭議處理法、團體協約法改正案の内容を紹介しつつ、それらにおける不当労働行為制度の導入を中心に検討し、その特徴、問題点を明らかにすることを主な目的とする。

II 台湾の現況

1 組合の実態と活動

台湾においては、1987年の戒厳令解除まで、組合活動は厳しく規制されてきた。台湾において集团的労使関係を規制する最も重要な法律は、中国大陸で1929年に立法された工會法、1930年に立法された勞資爭議處理法、及び1930年に立法

2) 中國時報2005年1月22日（A13版）参照。

された團體協約法のいわゆる「労働三法」である。工會法によれば、組合の連合組織を除いて、設立可能な労働組合は、職業工會（職業別労働組合）及び産業工會（産業別労働組合）の2種類に限られる³⁾。また、工會法6条1項によれば、労働者は労働組合を組織する義務（強制組織原則）を負っている。すなわち、「同一区域または同一工場・事業所で満20歳の同種産業の労働者、または同一区域の同種職業の労働者が30人以上のときは、法に従って産業工會または職業工會を組織しなければならない」とされている。産業工會は、労働組合行政によって、同一の工場・事業所にしか組織できなくなったので、事実上「廠場工會」（工場・事業所組合）となってしまう⁴⁾。さらに、単一組合原則⁵⁾、強制加入原則⁶⁾、組合の登録制⁷⁾、ストライキの規制⁸⁾などによって、国は労働組合を厳しく監督していたことも指摘される⁹⁾。

産業工會の主な活動について、行政院勞工委員會の統計によると、最も割合が高いの（複数回答）は「組合員福利事項に関する処理」の87.63%で、次いで「組

-
- 3) 工會法6条2項は、「同一の産業で、異なる職業の労働者によって組織したものを産業別労働組合とし、同一の職業の労働者が連合して組織したものを職業別労働組合とする。産業別組合、職業別組合の種類は、中央主務官庁によってこれを定める」と規定している。
 - 4) 工會法施行細則5条と6条によれば、産業工會を組織できるのは、特別な場合を除いて、原則としては同一の工場・事業所に限定される。しかし、労働組合行政によって同一の区域に組織された産業工會は稀であると指摘されている。このような労働組合行政に対する批判について黄程貫・前掲注1) 205-208頁参照。
 - 5) 工會法8条本文は、「同一の区域または工場・事業所における産業別労働者もしくは同一区域の職業別労働者は、単一の労働組合に限り設立することができる」と規定している。
 - 6) 工會法12条は、「労働組合が組織されている区域においては、満16歳の男女の労働者はすべて、その就労しているところの産業別または職業別労働組合に加入して組合員となる権利と義務を有する。ただし、すでに産業別労働組合に加入した者は、職業別労働組合に加入することを要しない」と規定している。
 - 7) 工會法9条によれば、組合の設立は主務官庁に登録する必要がある。
 - 8) 工會法26条によれば、労働者と使用者との間の争議に関しては、調停手続を経て効果がなかった後に、組合総会において無記名投票によって全組合員の過半数の同意を得なければ、ストライキを宣言することができないとされている。また、労働組合は、ストライキをするときは、公共の秩序の安寧を妨害し、及び他人の生命、財産及び身体の自由に危害を加えてはならないとされている。そして、労働組合は、標準賃金を超える賃金の増加を要求するために、ストライキを宣言することができないとされている。
 - 9) 王能君『就業規則判例法理の研究』（信山社、2003年）280頁。

合員籍の調査」(例えば、組合員の個人情報の確認・変更またはその離脱の調査)の86.71%、「企業における労使コミュニケーションのための会議への参加」の85.33%の順となっている¹⁰⁾。また、職業工會は、労働者保険用の労働組合と呼ばれ、労働者保険の資格の取得または保険料の節約の手段として使われ、ほとんど機能していない¹¹⁾。その結果、労働組合は、本来の任務である団体交渉などの組合活動をあまり行っていない¹²⁾。労働協約の締結は、2004年に産業工會では241件、職業工會ではわずか19件である¹³⁾。組合が弱く、労働者にとって有利な労働条件をそれほど獲得できないことが、組合の組織率にさらに悪影響を及ぼしている¹⁴⁾。行政院勞工委員會の統計によると、1987年に、台湾では2510の労働組合が存在し、労働組合の組合員数は209万9813人であり、推定組織率34.2%であった。その後、一時増加し、1993年にピークになり、3689の労働組合が存在し、労働組合の組合員数は317万2116人であり、推定組織率は49.53%であった。2004年には、4290の労働組合が存在し、労働組合の組合員数は296万4611人であり、推定組織率は37.69%である。そのうち、職業工會は3024であり、その組合員数は237万704人で、推定組織率は49.02%である。これに対して産業工會は

-
- 10) 行政院勞工委員會『中華民國90年台灣地區產業工會概況調查報告』(行政院勞工委員會、2002年11月)10-20頁。
 - 11) 台湾においては、1994年8月9日に「全民健康保險法」が立法されるまで、一定の雇用主を有しない労働者、または自営業者は、「勞工保險條例」6条1項7号の規定によって、職業工會に加入すれば、労働者保険の被保険者資格を取得することができる。全民健康保險法が立法された後、その8条1項と27条の規定によって、一定の雇用主を有しない労働者または自営業者は、第1類の被保険者資格を取得することができるが、職業工會に加入すれば、第2類の被保険者資格を取得し、第1類の者に比べ保険料の負担額が低くなる。これによって、労働者保険の被保険者になるために、職業工會に加入する者が多くなっているといわれている。王能君・前掲注9) 283頁。職業工會の機能と問題点について、王惠玲「我國職業工會功能之探討」政大勞動學報6期(1997年)1頁以下参照。
 - 12) 劉志鵬「台湾労働法制の現状」季労174号(1995年)43頁。なお、陳抗生は、「組合活動は組合自身及び主務官庁の行政業務に限られ、主な任務としての団体交渉は重視されていない。すなわち、我国では組合はただ『形式的』に存在し、『実質的』意味を有しない」と指摘している。陳抗生「我國工會之法律地位(上)」勞工研究季刊24期(1971年)43頁。
 - 13) 行政院勞工委員會「94年版勞動統計年報」(2005年7月)表3-9事業單位團體協約及勞資會議現況<http://statdb.cla.gov.tw/html/year/33090.pdf> (2006年4月30日現在)。
 - 14) 王能君・前掲注9) 282頁。

1109であり、その組合員数は59万3907人で、推定組織率は19.61%である¹⁵⁾。

1987年の戒厳令解除以降、民主化によって、労働者の権利意識も喚起された。1995年に台湾における憲法解釈の最高機関としての司法院大法官會議が、結社権に基づいて団結権の憲法上の基礎を表明したこと¹⁶⁾は、労働者の意識変化の反映といえる。もっとも、法令に基づいて成立した上記の組合は機能していないうえに、紛争が起きたときも労働者を保護できないので、労働者は自らの権利を守るため、自ら労働者団体を結成し、ストライキなどの組合活動も頻繁に行われるようになった¹⁷⁾。そして、労働者の権利意識の変化につれて、個別紛争と集団紛争を含む労使紛争の件数も増加している。行政院勞工委員會の統計によると、労働争議件数は1989年には1943件であり、2002年に14017件、2004年に10838件と増加している¹⁸⁾。なお、裁判所における労働関係の民事通常事件の新受件数の推移を見ると1994年には899件であったものが、2003年に6146件、2004年に5561件に増加している¹⁹⁾。

-
- 15) 行政院勞工委員會・前掲注13) 表3-1 各級工會數及會員數 <http://statdb.cla.gov.tw/html/year/33010.pdf> (2006年4月30日現在)。
- 16) 司法院大法官會議解釋第373號 (1995年2月24日) 總統府公報6002號 (1995年) 1-5頁は、「憲法14条は『國民は、集会及び結社の自由を有する』と規定する。第153条1項は『労働者の生活を改善し、その生産技能を増進するために、労働者を保護する法律を制定し、労働者の保護に関する政策を実施しなければならない』と規定する。したがって、労働者が各種の職業に従事し、労働条件を改善し、社会及び経済の地位を増進するため、労働組合を組織しなければならないことは近代的な法治国家の承認した労働者の基本権利であって、または憲法の上記規定の趣旨にある」としている。また、台湾における団結権の憲法上の基礎に関する学説の議論について、黄程貫・前掲注1) 158-166頁参照。
- 17) たとえば、1984年5月成立した台湾勞工法律支援会は、主に労働者に法律サービスを提供する。1987年9月に成立した桃竹苗兄弟工會は桃園、新竹、苗栗バス運送業者の労使紛争を解決するために、結成された自主的組織である。しかし、上記の自主的な組織は現行法の制限によって、労働法上の地位を有することができない。自主的組合の問題について、王惠玲「我國工會之法制與發展」政策月刊48期 (1999年) 5-6頁参照。
- 18) 行政院勞工委員會・前掲注13) 表3-11 台灣地區勞資爭議協商調處績效概況 <http://statdb.cla.gov.tw/html/year/33110.pdf> (2006年4月30日現在)。また、本稿でいう労働争議とは、個別紛争と集団紛争を含む労使紛争を指している。それは、台湾の勞資爭議處理法が1988年の改正によって、集団紛争だけでなく、個別紛争にも適用できるようになったからである。その詳細は、本稿Ⅰの3で述べる。
- 19) 行政院勞工委員會・前掲注13) 表3-15 司法途徑受理勞資爭議案件 <http://statdb.cla.gov.tw/html/year/33150.pdf> (2006年4月30日現在)。

しかし、労使紛争の中には、労働者の組合活動に対する使用者の干渉妨害行為がしばしば見られる。これに対し、次に述べるように、現行の工會法は、組合保護規定の不十分さ及び救済制度の不備のため、使用者の団結妨害行為に対応できないことが多く、労働者は不利な状況に陥っている。

2 不十分な保護規定

組合の保護規定²⁰⁾は、1929年に成立した工會法において、黄犬契約の禁止及び組合員たることを理由とする解雇の禁止、調停・仲裁実施期間中における解雇の禁止などの保護規定があった。これは、主としてヨーロッパ諸国が当時実施していた団結保障の影響を強く受けたものであった²¹⁾。その後、この工會法は7回にわたって改正されて現在の制度となった。現在の組合保護規定は、次のとおりである。

まず、工會法35条1項は、「使用者またはその代理人は、労働者が労働組合の職務を担当したことを理由として、雇用を拒否したり、解雇及びその他の不利益な取扱いをしてはならない」としている。これは、いわゆる不利益取扱いの禁止

20) 1929年(民國18年)の工會法中の組合の保護に関する規定は、次のとおりである。

第31条 使用者あるいはその代理人は、組合員あるいは役員であるという理由によって労働者を雇用することを拒絶し、あるいは解雇し、その他不利益な待遇を与えることは許されない。

第32条 使用者あるいはその代理人は、労働者に対して組合活動(工會職務)の不作为、労働組合の加入あるいは脱退を雇用条件とすることは許されない。

第33条 労働争議の調停あるいは仲裁実施期間中に、使用者あるいはその代理人が労働争議に参加した労働者を解雇することは許されない。

第48条 使用者あるいはその代理人が第31条、第32条に違反した場合は、300元以下の過料を課す。

第49条 使用者あるいはその代理人が第33条に違反して調停あるいは仲裁実施期間中に労働争議に参加した労働者を解雇した場合は、解雇労働者1人について10元以上、100元以下の過料を課す。

上記の1929年の工會法の内容については、中國勞工運動史編纂委員會編『中國勞工運動史』(中國勞工福利出版社、1959年)全五冊、第三冊、911-920頁。日本語の文献としては、向山寛夫『中国労働法の研究』(中央経済所、1968年)88-95頁。

21) 1929年の工會法の立法に関与した史尚寛教授は、アメリカ、イギリス、フランスなどヨーロッパ諸国の法律規定を挙げながら、この条文を説明した。史尚寛『労働法原論』(1934年上海初版、1978年台北重刊)177-182頁。

である。

次に、工會法35条2項は、「労働組合の理事・監事は、組合事務を行うために休暇をとることができる。その休暇の時間については、常務理事は半日または一日の事務を扱うことができる。その他の理事・監事は、1人につき毎月50時間を超えることができない。特別な事情のある場合は、労使双方が協議し、もしくは労働協約を締結して、これを定めることができる」としている。

また、工會法36条は、「使用者またはその代理人は、労働者に対して労働組合の職務を担当しないことを雇用の条件としてはならない」としている。

さらに、工會法37条は「労働者と使用者との労働争議期間においては、使用者またはその代理人は、労働者が争議に参加したことをもって解雇の理由とすることはできない」としている。

そして、上記の工會法の規定のほか、1992年に制定された就業服務法（日本の職業安定法に対応する）にも組合の保護規定がある。その5条1項は、「国民の就業の機会平等を保障するため、使用者は、求職者または雇用した従業員に対して種族、階級、言語、思想、宗教、党派、国籍、性別、容貌、五官、身体障害または過去の労働組合員としての身分を理由として差別してはならない」としている。

しかし、上記の組合の保護に関する規定に対して、次の問題点が指摘されている。まず、使用者の不当労働行為としては、工會法で規定されているのは不利益取扱いの禁止と黄犬契約の禁止であるが、現在のアメリカ、日本の不当労働行為制度と比べると、使用者の労働組合に対する支配介入の禁止、団交拒否の禁止などの規定がない²²⁾。

また、工會法35条1項の不利益取扱いの禁止については、「組合の職務を担当したことを理由として」とのみ規定されており、その結果、労働組合の発起人が解雇されるケースに適用できない。この点を是正するために、1968年に内政部の出した「公民營廠場籌組産業工會實施要點」5条は、「主務官庁は審査許可を通じて労働組合を結成している労働者に組合員と同等の保護を与えるべきであ

22) 王能君・前掲注9) 280-281頁。

り、使用者またはその代理人が労働者の組合結成を妨害しあるいは工會法35条、36条及び37条に違反する場合に、そのような紛争を勞資評斷委員會²³⁾に付託し判断を受ける」と定め、発起人に保護を与えていた。1987年の戒嚴令の解除によって、この要點も改正を余儀なくされ、上記の勞資評斷委員會の機能も停止されたが、現在、行政院勞工委員會の行政解釈によって、そのような紛争については、当事者は勞資爭議處理法に基づいて主務官庁に調停を申請することができ、調停が不調になったとき、訴訟を提起することもできる²⁴⁾。しかし、上記の要點に関して、当時、国（国民党政府）は労働組合を厳しく監督していたため、党の介入・許可を通じて組合を結成している労働者のみが保護の対象となり、自主的に組合を結成している労働者には適用されないと指摘されている²⁵⁾。なお、この要點は組合結成に対する使用者の妨害行為に一定の法律効果を与えるものではないから、発起人の保護はやはり充分とはいえないであろう²⁶⁾。

そして、組合休暇の付与に関する工會法35条2項の規定は、1947年の改正によって、組合の職員に正常の労働時間内で組合の事務を処理できる時間を保障したうえで、組合の活動を促進することを目的として導入されたものである²⁷⁾。その後1949年の改正により、休暇時間の限度が、常務理事については半日から半日または一日に、その他の理事・監事については30時間から50時間に拡大して現在の制度になった。その「組合の事務」とは、一般的に、組合自身の事務の処理、主務官庁または上部団体の指定・主催による活動または集会への参与・従事を指す²⁸⁾。また、休暇を取得するには、使用者の許可や承認が必要とされている²⁹⁾。この規定は、現在の工會法における組合の保護規定において、明確で実効

23) 勞資評斷委員會は1947年に施行された「動員勘亂期間勞資糾紛處理辦法」に基づく労働爭議の強制仲裁機関である。張國興『戦後台湾勞務使關係の研究』（中国書店、2000年）261-267頁以下参照。

24) 行政院勞工委員會1989年7月21日台（78）勞資3字第16778號函。行政院勞工委員會編『勞資爭議處理法法規彙編』（行政院勞工委員會員工消費合作社、2002年）389-390頁。

25) 李允傑『政府與工會』（國立空中大學、2002年）145頁。

26) 薛進坤・前掲注1）104頁。

27) 林大鈞『我國工會立法之研究』（工商教育出版社、1987年）72頁。

28) 行政院勞工委員會1990年7月13日台（79）勞資1字第14849號函。

29) 最高法院（2001年12月14日）90年度台上字第2282號判決。

性を有するものであると評価されている³⁰⁾。ちなみに、行政院勞工委員會の統計によると、2001年には2968名の産業工會の常務理事のうち、組合の事務を処理するため、半日または一日の休暇を取得した比率は25.48%、休暇を請求しなかったのは18.6%であった³¹⁾。しかし、この規定については、国营または公営企業の場合は休暇取得率が高いが、その違反に対する処罰の規定が厳しくないため、一般の民間企業には実際の効果はないとの指摘もある³²⁾。

さらに、黄犬契約を禁止する工會法36条においては、「労働組合の職務を担当しないこと」という雇用条件のみが禁止の対象になる。黄犬契約を禁止する規定は、1929年の立法当時、「使用者あるいはその代理人は、労働者に対して組合活動（工會職務）の不作为、労働組合の加入あるいは脱退を雇用条件とすることは許されない」としていた。その後、日中戦争の長期化及び国共内戦の進展に伴って、国民政府と中国国民党は労働者と労働組合に対する統制を強化するため、1943年の第4回の改正により、労働者の組合自由加入原則が強制加入原則に変更され、労働者が組合に加入することで、使用者が労働者を解雇し、あるいは不利益に取り扱う可能性はないと解され、黄犬契約の規定も現在の制度となった³³⁾。しかし、労働者が自主的に組合を結成し、組合活動を行うようになるに伴い、「組合に加入しないこと」もしくは「組合から脱退すること」を雇用条件とすることを禁止していない現行規定では、労働者の保護が充分であるとはいえないであろう。

なお、労働争議参加者の保護については、工會法37条において、争議期間と解雇禁止についてのみ規定されている。また、労働争議の調停あるいは仲裁実施期間中の争議の調整の平和的遂行のために、労資争議處理法7条は、「使用者は労働争議のため、業務停止、閉鎖、労働契約の終了、その他労働者に対し不利益な取扱いをすることができない」と規定しており、この規定は一応労働争議参加者を保護しているともいえる。しかし、上述の事項のほか、争議期間後及び解雇

30) 黄程貫・前掲注1) 245頁。

31) 行政院勞工委員會・前掲注10) 8-9頁。

32) 立法院公報92卷23期(2003年)166頁〔行政院勞工委員會勞資關係處處長李來希の発言〕。

33) 黄越欽・前掲注1) 413頁。同旨林大鈞・前掲注27) 98頁。

以外の不利益取扱いについては、明文の規定が設けられていない。この点について、1948年に「労働争議期間中または終了後、使用者またはその代理人は、労働者が争議に参加したことをもって解雇の理由とすることができない」との規定を導入することが提案されたが、実現されなかった³⁴⁾。

3 不十分な救済制度

使用者が上記の組合保護規定に違反する場合の法的救済方法として、工會法は、刑法による処罰及び主務官庁による過料を予定している（工會法57条³⁵⁾）。また、不利益取扱い（例えば、解雇）を受けた労働者は、1988年に改正された「労資争議處理法」によって、主務官庁に調停を申請することもできる。なお、労働者は、裁判所に直接訴訟を提起し、その法的救済を求めることも許される。さらに、実務上、主務官庁が上記の紛争を処理するとき、「協調」（あっせん）という法規定にない方法が行われることもある。

労使紛争は、1988年に改正された「労資争議處理法」に基づいて、大別すると権利争議と調整争議に分けられる。権利争議とは、「労使双方が法令、労働協約、労働契約の規定に基づいて行う権利義務の紛争」である（労資争議處理法4条2項）。調整争議とは、「労使双方が、労働条件に対して継続維持または変更を主張する紛争」である（同法4条3項）。労使紛争が発生した場合、調整争議だけではなく、権利争議も調停によって解決される。調停が不調に終わった場合、権利争議については裁判所によって処理されるが、もう一方の調整争議については仲裁によって解決される（同法5条1項、6条1項）。また、権利争議の場合、労働者が調停を経ずに直接に訴訟を提起することも許される（同法5条2項）。使用者が上記の組合保護規定に違反する場合も、理論上権利争議と調整争議に分けられるが、實際上、紛争になったのは、主に解雇、配転等の権利争議に関する事件である。

34) 1948年の立法委員袁其炯の提案。中國勞工運動史編纂委員會編・前掲注20) 第四冊、1773頁。

35) 工會法57条は、「使用者またはその代理人が、35条、36条及び37条に違反した場合に、その行為が刑法に触れるときは、刑法により処断するほか、併せて法律により過料を課することができる」と規定している。

しかし、上記の紛争解決システムには、以下の問題がある。まず、工會法における処罰方法について、工會法には刑法に違反する者は刑法により処罰されるという規定が存在するが、實際上、刑法には使用者のこれらの行為を処罰する規定はないと指摘されている³⁶⁾。また、主務官庁による過料について、工會法57条が「法律により過料を課すことができる」と規定しているが、具体的な過料の金額が規定されていないため、従来、秩序罰と執行罰を混同していた旧行政執行法の規定³⁷⁾を根拠として過料が課されてきた³⁸⁾。しかし、1998年に行政執行法が改正され、それによって過料を課す根拠はなくなった。そして、最近、工會法57条について、過料の根拠及び金額が不明確なためそれを根拠として過料を課すことができないとされ³⁹⁾、その執行も難しくなっている。なお、たとえ主務官庁が過料を課すことができるとしても、その効果は限定的であろう。主務官庁によって過料が課されたにもかかわらず、使用者が労働者の解雇を取り消さなかったこともしばしばあるからである⁴⁰⁾。

36) 黄越欽・前掲注1) 445頁。なお、立法過程からみると、組合に関する保護規定における刑事罰の改廃は次の通りである。1943年(民國32年)第4回改正において、工會法60条は、「使用者あるいはその代理人が40条と41条に違反して」不利益待遇を行い、あるいは黄犬契約を締結した場合は、「当該行為が刑法に違反すれば同法の関係規定によって科罰するほかに、500元以下の過料を課す」と規定した。1947年(民國36年)第5回改正において、一時、刑事罰の規定を廃止した。すなわち、60条は、「使用者あるいはその代理人が38条～40条に違反して」不利益待遇を行い、黄犬契約を締結し、労働争議に参加した労働者を解雇した場合は、「関係法規によって過料を課す」と規定した。しかし、1949年(民國38年)第6回改正において、刑事罰が再び規定された。すなわち、57条は「使用者あるいは、その代理人が35条ないし37条に違反して」不利益待遇を行い、黄犬契約を締結し、労働争議に参加した労働者を解雇した場合、「刑法に違反すれば同法の関係規定によって科罰するほかに過料を課す」と規定している。当時、国共内戦の激化とともに、國家総動員法などの関連法案が引続いて施行されたため、「刑法に違反すれば同法の関係規定によって科罰する」という文言が付加され、刑事罰規定が追加されたものと思われる。

37) 日本の明治憲法下の旧行政執行法に倣って、1932年に立法された台湾の旧行政執行法4条2項によると、法令によるまたは法令に基づく処分について、不作為義務を負っているにもかかわらずこれを行ったとき、当該管轄行政官署は、過料を課すことができる。しかし、この行政執行法は、直接強制を即時強制と間違えたこと、執行罰と秩序罰とが混同されたこと、そして、規定すべきことが多く欠落していたため、1998年に改正された。

38) 前掲注24) 行政院勞工委員會台(78)勞資3字第16778號函參照。

39) 法務部2004年7月13日法律字第0930024666號函參照。

次に、調停の方法には次の問題がある。労資争議処理法の調停手続は、本来、日本の労働関係調整法の調停手続と同様、労働争議の平和的解決を図ることを目的として設けられたものである。その意味で、労働者が解雇されたような個別紛争は、調停手続とは無縁のものだといえる。しかし、1988年に、個別紛争の増加に伴って、裁判所の負担の軽減を目的として、個別紛争の事件が調停によって解決されるようになり、従来は適用除外とされてきた個別労働者にも調停手続が適用されるようになった⁴¹⁾。ところが、この改正は、結果的には訴訟事件数の減少に役に立たないうえに、本来集団的紛争を指す「労働争議」の意味を混乱させると指摘されている⁴²⁾。そのほか、調停を行う機関が常設ではなく⁴³⁾、調停委員の構成をみると⁴⁴⁾、行政が安易に労使紛争に介入する危険もある⁴⁵⁾。そして、調停が成立したとしても、調停の内容には拘束力がないので、当事者の一方が調停の内容に従わなければ、改めて裁判所に救済を求めなければならない⁴⁶⁾。

最後に、裁判所による労使紛争の解決には次の問題がある。まず、手続の側面からみると、裁判所の救済は非常に時間がかかるので、労働者は迅速な救済を求

40) 正大尼龍工業股份有限公司事件・台湾高等法院（1995年12月26日）84年度勞上字第60號判決。本件において、Xは組合活動を理由に、Y会社に解雇された。主務官庁はY会社の解雇行為が工會法35条1項違反であるとして、解雇の取消を命令した。Y会社がこれに従わなかったので、主務官庁は工會法57条に基づいて過料を課したが、Yはこれにも従わず、解雇も取消さなかった。そこで、Xは改めて裁判所に救済を求めた事件である。

41) 労資争議処理法2条は、「本法は、使用者または使用者団体と労働者または労働者団体の間に争議が発生した時に適用する」と定めている。同法9条2項は、「権利争議の当事者が個別労働者であるときは、所属労働組合に委任して調停を申請することができる」と定めている。

42) 黄越欽・前掲注1) 462頁。

43) 労資争議処理法9条及び11条によると、主務官庁は、労働争議が発生した場合には、争議当事者の一方または双方の申請をうけて調停委員会を招集し、これを調停しなければならない。必要と認められた場合には、主務官庁は職権調停をおこなうことができる。

44) 労資争議処理法13条によると、調停委員会は、主務官庁の代表1～3人と争議当事者の双方の代表それぞれ1人によって構成される。

45) 鄭津津「我國勞資争議處理制度之現況與檢討」國立中正大學法學集刊6期（2002年）88頁。

46) 労資争議処理法21条は、「労働争議について成立した調停は、争議当事者間の契約とみなす」と定めている。つまり、当事者の一方が調停の内容に従わなければ、裁判所に救済を求めなければならない。

めることができない⁴⁷⁾。労働事件を迅速に処理するために、1988年以降、上記の労資争議処理法の改正によって、地方裁判所及び高等裁判所に、「勞工法庭」が設けられた。しかし、この「勞工法庭」は機能していないと批判されている⁴⁸⁾。というのは、「勞工法庭」の手続は、一般の訴訟手続と異なることがなく、また「勞工法庭」の裁判官は十分な労働法の知識を有しているとはいえないからである。次に、判断手法の側面からみると、不利益取扱いの理由についての主張が複数存在する場合、つまり、不利益取扱いについて、労働者側からの工會法35条1項に該当する主張と使用者側からのそれ以外の理由の主張が対立する場合、裁判所は、従来工會法35条1項に該当するか否かを判断せず、一般の解雇事件と同様に労働基準法11条⁴⁹⁾と12条1項⁵⁰⁾に依拠し、解雇が労働基準法における法定解雇事由に該当するか否かを判断している。例えば、解雇について、工會法35条1項違反として解雇が無効になるとする労働者側の主張と労働基準法11条第2号に列挙される事由に当たるとする使用者側の主張が対立する事件において、最高法院は、「労働基準法11条2号反対解釈によると、使用者は、赤字または操業を短縮した場合、労働者に予告して労働契約を解除しうる。したがって、使用者が確かに赤字または操業を短縮したという法定解雇事由を有した場合、労働者に予告して労働契約を解除したことは、信義則または工會法35条1項の規定に違反して無効になることにはならない」とした⁵¹⁾。これに対して、労働基準法11条または12条1項に列

47) 大同公司事件・最高法院（1998年7月31日）87年度台上字第1788號判決。本件は、組合理事であるXが、組合活動を理由にY会社に解雇された事件であった。Xは雇用関係存在の確認の訴えを提起した。当事者が雇用関係存在の確認判決を得るまでに、8年がかかった。

48) 王能君・前掲注9) 304頁、黄越欽・前掲注1) 496-497頁。

49) 労働基準法11条は、「次の各号に掲げる事情の一に該当するものでなければ、使用者は、労働者に予告して労働契約を解除してはならない。

一、廃業または営業を譲渡した場合

二、赤字または操業を短縮した場合

三、不可抗力による事業の一時停止が一ヶ月に及ぶ場合

四、事業の性質の変更によって人員数を減少する必要があるが、適当な配置転換の業務がない場合

五、労働者が担当している職務の遂行において、確実に能力上不適格と認められる場合」

と定めている。

拳された事由によって行われる解雇についても、使用者の解雇の動機を配慮し、解雇権の濫用に該当するか否かの審査も行われるべきであると主張されている⁵²⁾。さらに、救済内容からみると、裁判所による救済は、厳密な権利義務の確定のうえになされるものであり、その判断手法と救済内容は必ずしも労働者に有利ではない。たとえば、解雇が無効と判断される場合には、解雇により労働者が就労できなかった期間について、台湾民法487条に基づき、労働者は報酬を請求できるが、中間収入とともに、得べかりし中間収入分も控除される⁵³⁾。これは日本の労働委員会⁵⁴⁾と司法救済のバックペイ法理⁵⁵⁾と比べ、かなり劣るといわれて

-
- 50) 労働基準法12条1項は、「労働者に次の各号に掲げる事情の一がある場合においては、使用者は、予告をせずに労働契約を解除することができる。
- 一、労働契約を締結する際に虚偽の意思表示をなして使用者の判断を誤らせ、その誤認が使用者に損害を与える恐れのある場合
 - 二、使用者、使用者の家族もしくは代理人または共同作業をしている他の労働者に対して、暴行を加え、または重大な侮辱行為をした場合
 - 三、有期徒刑以上の刑の確定判決を受け、刑の執行猶予または罰金刑に易科することを言い渡されなかった場合
 - 四、労働契約または就業規則に違反し、情状の重大な場合
 - 五、機器、工具、原料、産製品その他使用者所有の物品を故意に損耗させ、または使用者の技術上、営業上の秘密を故意に漏洩し、それによって使用者が損害を被った場合
 - 六、正当な理由なく継続無断欠勤が三日または一ヶ月内に無断欠勤が六日に達した場合
- と規定している。
- 51) 最高法院（1992年6月8日）81年度台上字第1207號判決。なお、台湾高等法院（2004年5月11日）92年度勞上字第25號判決もこの判旨を引用。
- 52) 黄程貫「規範台灣的不當勞動行為與制度建構(上)(下)」労働者電子報(2004年11月30日、12月4日)。なお、労働者電子報は、以下のホームページで入手できる。<http://labor.ngo.org.tw/>（2006年4月30日現在）。
- 53) 台湾民法487条は、「使用者が労務の受領を遅滞したときは、労務者は労務補充の義務なくして報酬を請求することができる。ただし、労務者が労務に服さなかったことによって節減した費用、または他の労務に服したことによって取得し、もしくは故意に取得を怠った利益は、使用者において報酬額の中からこれを控除することができる」と規定している。中間収入の控除の例としては、最高法院（1996年12月27日）85年度台上字第3084號判決、最高法院（1997年5月29日）86年度台上字第1671號判決、最高法院（2000年6月21日）89年度台上字第1405號判決。また、故意に取得を怠った利益も控除すべきだと使用者が主張した例として、最高法院（1992年6月8日）81年度台上字第1207號判決、最高法院（1992年7月30日）81年度台上字第1678號判決がある。いずれも、証拠不足で、裁判所は認めなかった。

いる⁵⁶⁾。

このように、現在の台湾の紛争解決システムは、労使紛争の解決に対処しきれていないと思われる。

III 改正案の提起

1 改正案成立までの経緯

1987年7月15日の戒嚴令の解除以降、台湾の政治は轉換期に入り、民主化が進んだ。上記の現行の組合体制、時代遅れの労働法制に対する労働者の不満が日増しに高まり、90年代から行政院が工會法などの改正に着手することとなった。

-
- 54) バックペイ命令については、被解雇者が解雇期間中に他の使用者のもとで就労して得た賃金(中間収入)を控除すべきか否かが問題になるが、最高裁は、在日米軍調達部東京支部事件・最三小判昭37・9・18民集16巻9号1985頁において、当初、控除が必要との見解を示した。その根拠は、救済命令が原状回復を目的とする以上、労働者が事実上蒙った損失がバックペイの上限になるのであり、それを超える金額の支払を命じることは使用者に懲罰を科すことになる、というものであった。しかし、最高裁は、第二鳩タクシー事件・最大判昭52・2・23民集31巻1号93頁において、新たな判断を示した。すなわち、不当労働行為としての解雇は、労働者個人の利益を害すると同時に、組合活動一般を抑制するという二面性を有するのであり、中間収入があっても、前者の観点からは中間収入の控除が原則となるが、なお再就職の難易、就職先における労務の性質・内容及び賃金の多少、解雇が組合活動に及ぼした制約的效果などを考慮しつつ、両者の観点から総合的に決定すべきである、とされた。
- 55) 民事救済については、一般に解雇が強行法規違反や解雇権の濫用などの理由で無効と評価される場合、使用者は解雇期間中の賃金の遡及払いを免れることはできない。すなわち、この場合、解雇による就労不能は、債権者(使用者)の責に帰すべき事由による履行不能であり、日本民法536条2項前段により、債務者である労働者は反対給付としての賃金請求権を失わないことになるからである。ただし、民法536条2項後段では「自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない」と規定されているから、最高裁は、米軍山田部隊事件・最二小判昭37・7・20民集16巻8号1656頁において、賃金の遡及払いにあたって中間収入は控除すべきであるとするが、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合」に平均賃金の60%以上の手当の支払を義務づけている労働基準法26条を考慮して、控除しうる範囲は平均賃金の4割までに限られる、との原則を定立した。
- 56) 劉志鵬は「労働基準法26条を考慮して、控除しうる範囲は平均賃金の4割までに限られる日本の判例法理は参考になる」と指摘した。劉志鵬『労働法解讀』(月旦出版社、一版三刷、1997年)199頁。なお、黄程貫教授は「この点について、不法解雇の場合、労働者に不公平」と指摘している。黄程貫「解雇無効時雇主受領遅延問題」中華民国労働法學會編『労働法裁判選輯(二)』(元照出版社、初版二刷、1998年)153頁。

2000年3月に総統選挙で民主進歩党の陳水扁が当選し、戦後55年にわたる国民党の支配は幕を閉じた。この民主進歩党は、国民党による戒厳令の下、民主化運動を軸に発展してきた政党であり、多くの社会運動とも関係を持ち、多くの社会運動活動家が民主進歩党の政権に期待を抱いている。しかし、2000年から2001年にかけての台湾は、マイナス成長、失業率の上昇、株価低迷といった厳しい経済・社会環境にあり、発足したばかりの陳水扁民主進歩党政権は、様々な課題解決を迫られることになった。

このような厳しい経済・社会環境に対応するため、政官産学の有識者を集め、新たな政策の方向性を定めるために設置されたのが、台湾版「産業競争力会議」ともいうべき「経済發展諮詢委員會議」であった。「経済發展諮詢委員會議」は、2001年8月に、長期的経済發展のための処方箋を討議するという目的で組織された。同委員会は、与野党代表の他、学界、経済界代表から構成され、そこでの合意事項は今後立法院で立法化が図られる。

「経済發展諮詢委員會議」においては「就業組」が設置され、雇用労働関係の諸課題が議論された。就業組の合意事項は次の通りである⁵⁷⁾。すなわち、労働法規の修正による健全な労使関係の確立、企業の需要と労働者の雇用機会に配慮した外国人労働者政策の見直し、雇用安全網の強化及び失業対策に対する有効な就業促進政策の検討などである。

これをうけて、行政院は、2001年9月19日に、以前から着手している不当労働行為制度の導入などの工會法、團體協約法、労資爭議處理法の改正案を公表し、立法院に提出した。工會法改正案の説明によると、近年、国内政治、経済、社会環境の大幅の変化により、労働者の権利意識が喚起されるとともに、組合活動も以前より盛んに行われるため、現行の工會法の規定が、現実の環境に対処しきれないことがその背景にあるとされる。改正の目的は、組合を正常に運営、發展させることによって、労働者の団結権を保護し、組合の自主性を促進し、組合の民主化を強化することにある。この改正案については、軍人、公務員、教師が

57) 経済發展諮詢委員會議の合意事項(2001年8月)は以下のホームページで公開されている。
http://www.president.gov.tw/_2_special/economic/index-9.html (2006年4月30日現在)。

工會法の適用対象外とされ、その争議権が制限されること、及び不当労働行為事件を処理する裁決制度が不備であることなどの問題点が指摘され、法案は審議未了で廃案になった。

2002年5月1日に、行政院は修正した改正案を公表し、立法院に提出した。この改正案は、2003年4月16日に立法院衛生環境及社會福利委員会の審査会（以下「審査会」という）を経て⁵⁸⁾、2004年6月4日に立法院院會（本会議）で討論され⁵⁹⁾、2005年1月21日に立法院院會で可決・成立させようとしたが、工會法が教師に適用されるか否か⁶⁰⁾、また通信業者の労働争議が緊急調整の対象になるか否かの問題⁶¹⁾が未解決のため、議員の任期切れに伴い廃案になった。廃案となった改正案は、審査会において、行政院の改正案の表現を一部変更しているほか（例えば、主務官庁を中央主務官庁に変更するなど）、条文の位置を調整しているが、ほぼ行政院改正案の内容と同一である。また、立法院院會において、与野党の協議によって、行政院改正案の内容に修正が加えられた箇所もある。

以下では、2002年5月に行政院が提出した改正案を中心に取り上げ、立法院の審査会における修正意見と与野党の協議にも触れながら、その内容を説明したい。

2 改正案の内容

不当労働行為制度の導入を含む今回の労働三法改正の目的は、改正案の説明によると、労働者の団結権を保護するために組合を機能させ、団体交渉を促進し、

58) 審査会の議事録について、立法院公報92巻18期（2003年）299-357頁、立法院公報・前掲注32）159-222頁参照。

59) 改正案の内容をめぐって与野党の協議が行われた。立法院公報93巻33期（2004年）377-615頁。

60) 工會法改正案4条1項は、「教師、各級政府行政機関及び公立学校の公務員の結社組織はその他の法律の規定による」と定めている。

61) 労資争議處理法改正案は、日本の労働関係調整法における緊急調整の規定（労働関係調整法35条の2～35条の5）を参考にして、緊急調整制度を導入しようとした。すなわち、労資争議處理法改正案の51条2項によれば、通信の事業、運輸事業、公衆衛生、石油、医院、エネルギー事業の労働争議の調停が不成立に終わった場合にも、公共の安全または公衆の日常生活に影響を及ぼさないように、所轄主務官庁が必要であると認め、中央主務官庁に報告し同意を受けた後、労使双方に通知しその日から30日間争議行為をなすことができないことを命じることができる。

労働協約の締結を通じて平等で健全な労使関係を形成し、そして、労使紛争を迅速に解決することである。

このような目的に基づいて、今回の工會法改正案は、組合加入の問題について従来の強制加入原則を改正し、三年の経過措置を定め、たうえで自由加入原則をとっている。また、工會法改正案によれば、組合は、企業工會（企業別組合）、産業工會（産業別組合）、職業工會（職業別組合）及び綜合工會の四種類に分類される⁶²⁾。企業別組合は単一組合原則をとっているが、その他の種類の組合は単一組合原則をとっていない。したがって、労働者は自由に組合に加入し、これを組織することができるので、将来、労使紛争が現在より増加すると予想される。他方で、團體協約法改正案は、労働者の労働条件を保護するために、組合と使用者に団体交渉を義務づけている。また、労資争議處理法改正案によれば、労使間の不当労働行為に関する紛争は裁決委員会によって解決される。

これらの改正案中の不当労働行為に関する規定は次のとおりである。

(1) 不当労働行為の種類

① 使用者側の不当労働行為

まず、使用者の範囲は、従来と同様、「使用者または、使用者を代表して管理権をする者」という形で禁止規定の名宛人である使用者の範囲を広く規定している。そして、具体的には、使用者側の不当労働行為について、工會法改正案33条は次のように規定している。

1号では、労働者が組合を結成し、加入し、組合活動に従事し、または組合の職務を担当することを理由とする雇用拒否、解雇、降格転勤、減給その他これに対して不利益な取扱いをすることが禁止されている。すなわち、不利益取扱いの禁止である。これは、現在の不利益取扱い禁止規定の対象が、「労働者が労働組合の職務を担当したことを理由とする」とされており、労働組合を結成したこと

62) 工會法改正案5条によれば、企業工會は同一の事業または工場における労働者によって組織された労働組合であり、職業工會は同種の職業技術を持つ労働者によって組織された労働組合である。産業工會は同一産業に従事する労働者によって組織された労働組合であり、綜合工會は同一産業に従事する労働者と同種の職業技術を持つ労働者によって共同に組織された労働組合である。

により発起人が解雇される場合は規制されないの、法的欠陥を補正することを目的とする。

2号では、「労働者が組合に加入せず、若しくは組合の職務を担当しないことを雇用条件とすること」が禁止されている。つまり、いわゆる黄犬契約の禁止を意味する。これは、現在の黄犬契約の規制が「労働組合の職務を担当しないこと」とされているため、「組合に加入しないこと」もしくは「組合から脱退すること」を規定していない法的不備を補正する目的であると思われる。

3号は、「労働者が団体交渉を要求すること、又は団体交渉の委任を受け、団体交渉の署名代表者になることを理由とする雇用拒否、降格、減給、その他これに対して不利益な取扱いをすること」を不当労働行為として禁止している。改正案の説明では、「団体交渉が組合の主たる機能であることを鑑み、労働者が団体交渉を要求し、団体交渉の委任を受け、団体交渉の署名代表者になることを理由として、使用者が雇用拒否、降格、減給、その他これに対して不利益取扱いをすることで、団体交渉の進行及び労働協約の締結に影響を与えることを防止するため、以上の行為は不当労働行為として規定される」と述べていた。すなわち、使用者の団体交渉への介入を制限することにより、団体交渉の促進を図ることが意図されている。

4号では、「労働者が労働争議をすることを理由として、解雇、降格、減給、その他これに対して不利益な取扱いをすること」が、不当労働行為として禁止されている。また、審査会で、4号の不利益取扱いの禁止について、「労働者が労働争議をすること」のほか、「労働者が法律に基づいて告発、申立、証拠の提示を行うことを理由とすること」が付加された⁶³⁾。その目的は、使用者の報復的な措置によって不当労働行為の申立が妨げられたり、証拠の提示などが妨害されることによって、不当労働行為の審理が妨げられることを防止することにあるといえる。現行法では、労働争議参加者の保護については、争議期間中の解雇禁止のみが規定されており、争議期間後及び解雇以外の不利益取扱いについては明文の規定が設けられていない。これに対して、改正案では保護の範囲が大幅に拡大さ

63) 前掲注32) 173頁。

れた。

5号は、「組合の理事・監事が、事業場に入って組合事務を取扱うことを正当な理由なく拒むこと」は使用者の不当労働行為になるとしている。台湾においては、企業別組合が多いため、一般的にその組織や活動は必然的に会社施設の利用を伴う。しかし、組合の理事が事業場に入って組合事務を行うことを拒まれるという組合の活動に対する妨害行為が過去にしばしばあった⁶⁴⁾。労働者の団結権を実質的に保障するために、そのような組合に打撃を与える目的や効果を有する行為を抑止するものとして、本号が設けられた。

6号は、「組合の成立、組織、または活動を妨害し、制限すること」を不当労働行為の一類型として定めている。つまり、支配介入の禁止が規定されている。現行法には支配介入の禁止の規定がないため、使用者が労働者の自主的な団結や団結活動に対して、干渉や妨害を加える行為がしばしば見られ、そのため、改正案の説明も「労働組合の自主性を保持するため、日本の労働組合法を参考にし、本号を規定する」と述べている。また、支配介入との関連で論じられる問題としては、組合役員の事務処理休暇時間の問題がある。従来の組合役員の事務処理休暇時間は、処罰の規定が厳しくないため、実際の効果はないと指摘されている。今回の工會法改正案32条では、組合役員の事務処理休暇時間について、その休暇時間の長さが労使双方の協定によって決められることになる。協定がない場合、行政院の改正案においては、その休暇時間については企業別組合の理事長は一週間の法定労働時間の2分の1、そして、その他の理事・監事は、1人につき毎月50時間を超えることができないとしている。しかし、審査会において、「超える

64) 例えば、大同公司事件・台北地方法院（1990年10月17日）79年度勞訴字第025號判決は、企業別組合の活動が企業施設の利用を伴うものであるとしたうえで、団結権保護の観点から、使用者の妨害により、本来企業の内部にある組合事務所が、社外に移出されても、使用者は、組合事務を行うために企業施設に進入しようとする元組合の役員からの要求を拒むことができないと判示した。また、交通の整備及び情報技術の発達によって組合活動が企業の内部で行われなければならないとは限らないこと、また組合事務所が企業内に設立されなければならないという工會法の規定がないことをあげて、社外にある組合事務所でも組合事務を行うことができるので、そのために企業施設に進入する必要がないと判断した、同事件の差戻審である台湾高等法院（1996年4月24日）84年度勞上更（3）字第7號判決もあったが、最高法院（1998年7月31日）87年度台上字第1788號判決は、上記の台北地方法院の判断を支持している。

ことができない」は「下回ることができない」に修正されている⁶⁵⁾。また、立法院院會（本会議）の審査において、与野党の協議によって、休暇時間がさらに一部修正されている。すなわち、審査会における企業別組合の理事長、理事、監事の休暇時間に関する規定のほか、企業別組合以外の組合（例えば、産業別組合）の理事長についても、休暇時間は一週間の法定労働時間の4分の1、そして、その他の理事・監事については、1人につき毎月25時間を下回ることができないとされた。したがって、協定がない場合も、組合の理事長、理事、監事等の役員は、上記の休暇時間を最低限獲得できるようになる。また、使用者が⁶⁾、上記の休暇時間を組合の役員に与えない場合、本号の支配介入となると予想されている⁶⁶⁾。

以上のほか、使用者の不当労働行為の類型としては、立法院院會（本会議）の審査において、与野党の協議によって、「ストライキ期間中使用者は不当に代替者を使用してはならない」という規定が労資争議處理法48条5項に付加された。現行法では使用者がストライキ中の事業継続のために代替者を使用することは禁じられていない。しかし、それではストライキの実効性が失われ、労使間の対立は先鋭化するので、本号が設けられた。

② 労働者側の不当労働行為

他方で、改正案では、使用者だけではなく、労働者側の不当労働行為も規定されている。改正案の説明では、「組合の理事、監事あるいは組合員が不当行為をし、労働者団体、使用者あるいは使用者団体の団結権、交渉権、団体行動権を妨害する可能性があることを鑑み、アメリカの1935年の全国労働関係法（National Labor Relations Act）と1947年の労使関係法（Labor Management Relations Act）を参考にし、そして、台湾の状況を考慮したうえで、組合の不当労働行為を規制することになった」と述べていた。

工會法改正案29条は、組合、組合の理事、監事または組合員を含む労働者側の不当労働行為について、次の類型を列挙している。

「1号 労働者が組合を組織し、加入し、または脱退することに不正な方法で影

65) 前掲注32) 172頁。

66) 前掲注32) 166頁〔行政院勞工委員會勞資關係處處長李來希の発言〕。

響を与えること

- 2号 組合が使用者をして、雇用、解雇、または他の労働条件に関して、組合員と非組合員を不当に差別せしめること
- 3号 代表資格を持つ使用者または使用者団体と団体交渉を行うことを、正当な理由なく拒否すること
- 4号 使用者または労働者が、団体交渉の代表を選ぶことに不正な方法で影響を与えること
- 5号 組合が団体交渉、労働争議または他の時期に不正な方法で労働者に不正な活動をさせるように影響を与えること

審査会においては、「不正な方法」などの曖昧な文言が問題とされ、これらの文言を明確にするよう提案され、結局、29条の中の「不正な方法」という表現が「暴行、脅迫、詐欺、またはその他法律規定に違反する行為」に変更された⁶⁷⁾。また、立法院院會（本会議）の審査において、与野党の協議によって台湾の組合勢力はまだ弱いので労働者側の不当労働行為制度を設ける必要がないとされ、上記の規定は、3号を除いて削除されることになった⁶⁸⁾。

③ 団体交渉について

今回の改正案の重要な目的の一つは、団体交渉の促進を図ることにある。そのため、団体交渉の方法が、さらに團體協約法改正案において具体的に規定されている。すなわち、「労使双方は、誠実信用原則（信義則）に基づいて、団体交渉を行なわねばならない」（團體協約法改正案5条1項）、「労使の一方当事者は、正当な理由なく、他方当事者によって申し入れられる団体交渉を拒否してはならない」（同法5条2項）というものである。いわゆる誠実交渉義務であり、アメリカと日本の不当労働行為制度の下で認められてきたものである。そして、それが具体的にどのような内容のものであり、どのような場合に誠実交渉義務に違反すると評価されるかは、さらに次のように規定される。すなわち、「労使の一方当事者は、労働協約の交渉を申し入れる際に、団体交渉の時間、場所、代表人数、テ

67) 前掲注32) 164-165頁。

68) 邱駿彦「労資争議之裁決機制」(國立台北大學司法系等主辨「2004年『勞資争議處理規制』學術研討會」、2004年12月18日) 8頁。

一マ、協約案などの項目を他方当事者に通知しなければならず、他方当事者は、通知を受けた日から60日以内に、対案を提示し、団体交渉に応じなければならない」(團體協約法改正案6条1項)。これに違反する場合には、正当な理由なき団体交渉拒否とみなす(同法6条2項)。また、労使の一方当事者は、労働協約の交渉を遂行するため、他方当事者に団体交渉に関する必要な資料の提供を要求することができ、他方当事者が必要な資料の提出を拒否した場合には、正当な理由なき団体交渉拒否とみなす(團體協約法改正案7条1項)。なお、この必要な資料を提出する当事者は、他方当事者に必要な費用を請求することができる(同法7条2項)。

また、審査会は、行政院の提出した改正案の条文の位置を変更するとともに、過料の金額を5万元以上から3万元以上に変更したほか⁶⁹⁾、「労働者側に以下の事情の一がある場合において、使用者が団体交渉を拒否したときには、正当な理由がないとみなす」という、行政院の改正案にはない規定を付加した⁷⁰⁾。この場合の労働者側の事情は次の通りである。すなわち、①労働者側が企業別組合である場合、②労働者側が産業別組合(産業工會)であり、その組合員が団体交渉の他方当事者が雇用している労働者の2分の1を超えるとき、③労働者側が職業別組合(職業工會)または綜合工會であり、その組合員が団体交渉の他方当事者が雇用している同種の職業技術を持つ労働者の2分の1を超えるとき、④前記①ないし③に当たる複数組合が同一雇用主に団体交渉を申し入れ、組合の代表1人を選んで交渉代表として委任したとき、⑤前記①ないし③に当たらない複数組合の合計組合員数が当該雇用主の雇用している労働者の2分の1を超え、雇用主に団体交渉を申し入れ、組合の代表1人を選んで交渉代表として委任したときである。これは、団体交渉の当事者の範囲を明確にすることにより、団体交渉の当事者をめぐる労使間の紛争を解消するとの趣旨と解することができ、団体交渉の当事者の範囲を限定する一つの要素としての意味を有するものといえる。

団体交渉拒否についての救済方法として改正案は主務官庁が裁決委員会の認定

69) 前掲注32) 189頁。

70) 前掲注32) 180頁。なお、前掲注59) 451頁も参照。

により過料を課すことを予定している（團體協約法改正案34条⁷¹⁾）。改正案の説明によると、「過去、団体交渉の利用が低くなった主な理由は、使用者の団交拒否というところにあり、そして、わが国の団体交渉制度が始まったばかりであるため、結成後、日の浅い労働組合が使用者との実質的対等関係を確保できるように、国家がある程度労使の自治に介入することにより、積極的になんらかの保護助成策を講じる必要がある」ことを理由とする。また、団体交渉の内容をめぐる紛争については、労使双方が労資争議処理法により、調停または仲裁を申請することができる。

以上のように、団体交渉権の保障について、今回の改正案では不当労働行為制度を通じてその実現が予定されている。

(2) 救済機関としての裁決委員会

労使双方が上記の規定に違反する場合の法的救済方法として、行政院の改正案において、工會法、團體協約法においては、裁決の決定により主務官庁が過料を課すことを予定している⁷²⁾。主務官庁は、裁決事件を処理するために、裁決委員会を設置しなければならない（労資争議処理法改正案38条1項）。主務官庁とは、労資争議処理法改正案3条により、中央においては行政院勞工委員會、省（市）において省（市）政府、県（市）においては県（市）政府を指すとされている。したがって、裁決委員会には、各省（市）、県（市）に設置される地方裁決委員会と、行政院勞工委員會が所轄する中央裁決委員会があることになるが、立法院が行った改正案の審査によれば、地方自治体の財源不足のため、中央主務官庁だけが裁決委員会を設置できそうであったため、審査会において、主務官庁という表現は中央主務官庁に変更された⁷³⁾。

71) 團體協約法改正案34条によれば、労使双方が同法5条ないし7条の規定に違反すると、裁決決定により、5万元以上15万元以下の過料が課される。また、期限付き改善が命じられる。期限が満了する、または改善しないときには、日数に応じて過料を課す。

72) 工會法改正案40条によれば、組合、組合の理事、監事あるいは組合員が29条の規定に違反するとき、使用者あるいは使用者を代表して管理権をする者は33条に違反するとき、裁決の決定により、5万元以上15万元以下の過料を課す。また、團體協約法改正案の過料規定について、前掲注71) 参照。

73) 前掲注32) 202-203頁。

裁決委員会は、これまで労使紛争を解決してきた調停委員会とは別に設立される組織である。委員会は7人から15人で構成され、そのうちの3分の1の委員が労働事務あるいは法制事務に専任する高級職員のなかから主務官庁の長によって任命される。残りの委員については、主務官庁が、2年ごとに一定の資格を持った公正な人を招聘する（同法38条2項）。

また、公正な人の招聘については、主務官庁は、委員の推薦を管轄区域内の労働組合、使用者団体に通知し、これらの推薦した人員を裁決委員の招聘の参考とする（同法38条3項）。裁決委員の資格、招聘の方式と手続及びその他従うべき事項は、中央主務官庁の定めによることになる。

(3) 救済手続

不当労働行為の救済をめぐる手続は、裁決決定、裁決決定の審査と効力、不服申立、緊急命令に大別される。裁決決定は、申立、調査、決定の手順で手続が行われる。主務官庁が裁決の決定により、過料を課す。

① 裁決決定

(a) 申立

使用者、法人格を有する団体、労働者、労働組合は、工會法改正案29条、33条または團體協約法改正案5条、6条及び7条に基づく正当理由について争いのあるとき、主務官庁に裁決を申請することができる（労資爭議處理法改正案36条⁷⁴⁾）。個々の労働者、労働組合だけではなく、使用者も主務官庁に対して不当労働行為救済を申立てることができる。工會法改正案33条に基づいて申立てることができるのは労働者及び労働組合に限られるが、工會法改正案29条に基づいて申立てることができるのは使用者及び労働者である。また、團體協約法に基づいて申立てることができるのは、労働組合及び使用者である。

また、裁決の申立は、申立書により、上述の主務官庁になされる。この申立書には、次に掲げる事項を記載しなければならない。すなわち、「①当事者の氏名、

74) 立法院院會（本会議）の審査において、与野党の協議によって、「ストライキ期間中使用者が不当に代替者を使用してはならない」という規定が労資爭議處理法改正案48条5項に付加されたため、労資爭議處理法改正案48条5項に関する紛争も裁決の対象になるとされている。

性別、年齢、職業及び住所または居所、②代理人がいる場合、その氏名及び住所または居所、③裁決を請求する事項」である（労資争議処理法改正案37条）。

なお、労働争議の裁決実施期間中、使用者は、その争議を理由として、閉鎖、労働契約の終了、その他労働者に不利益な行為をしてはならない。そして、労働者はその争議を理由として、ストライキ、その他秩序に影響を与える行為をしてはならない（同法7条）。

そのほか、行政院の改正案には取り込まれていないが、審査会では、「裁決の申立は、事実発生の日から60日になされなければならない」とした⁷⁵⁾。

(b) 調査手続

主務官庁は、裁決の申請書を受け取ったときから、7日以内に裁決委員会を組織して処理しなければならない（労資争議処理法改正案39条1項）。裁決委員会が会議を開くときまたは調査をするときは、当事者または関係者に口頭または書面による説明を求める旨の通知をすることができる（同法39条2項）。

申立を行った当事者が労資争議処理法改正案39条2項の書面の通知をうけ、二回欠席した場合、裁決の申立の撤回とみなす。他方当事者が書面の通知をうけ、二回欠席した場合、裁決委員会は、直ちに決定を作成することができる（同法39条3項）。

(c) 裁決決定の作成

次に、主務官庁は担当委員が調査報告を作成した後、7日以内に裁決委員会を開き、そして開会后30日以内に決定を行う（労資争議処理法改正案40条本文）。但し、実務の需要を考慮して、出席した裁決委員の過半数が延長に同意した場合、裁決決定はさらに最大30日まで延長することができる（同法40条但書）。これは、裁決決定の作成時間を制限することにより、結果として手続の迅速化を図ることが意図されている。

裁決決定の委員会には3分の2以上の委員が出席しなければならず、決定には出席した委員の3分の2以上の同意を必要とする。また、委員は自ら出席しなければならず、他人が代行をしてはならない（同法41条）。

75) 前掲注32) 203頁。

裁決決定書には、①当事者の氏名、住所あるいは居所、②代理人がいる場合、その氏名及び住所あるいは居所、③主文、④事実、⑤理由、⑥裁決の日付を記載し、裁決委員が署名する（同法42条1項）。

なお、裁決委員会が決定を作成した後、主務官庁は10日以内に裁決決定を当事者双方に送達する（同法42条2項）。

② 裁決決定の審査と効力

(a) 裁判所の審査

改正法による救済手続の大きな特徴は、裁決決定に対する裁判所の審査にある。改正案の説明によると、これは、台湾の「公害糾紛処理法」における裁決制度を参考にし立案されたものである⁷⁶⁾。労資爭議處理法改正案43条1項によれば、一部の不当労働行為事件を除いて、裁決決定は、当事者が書面で不服申立をしなければ、民事裁判所の審査を受けることが要求される。裁判所の審査を受ける裁決決定とは、工會法改正案33条1号、3号及び4号事件である。すなわち、私法上の権利義務関係に関する事件であり、これらは本来民事上の紛争であり裁判所の司法権を尊重するため、民事裁判所の審査を受けることが要求される。具体的には、裁決決定の送達後20日以内に当事者が書面で不服申立をしなければ、主務官庁は期限後7日間以内に、管轄民事裁判所に裁決決定を送付し、これが審査される（労資爭議處理法改正案43条1項）。民事裁判所は裁決決定の送付を受けた後7日以内に審査の上、認定をしなければならない。認定しなかった場合には、民事裁判所は理由を述べ、主務官庁に知らせなければならない（同法43条2項）。

また、上記の審査の例外としては、工會法改正案29条、33条2号、5号及び6号、團體協約法改正案の5条、6条及び7条などの事件が挙げられる。すなわち、私法上の権利義務関係が存在しない事件であり、民事裁判所において審査されうる当事者間の権利義務関係を形成していないため、民事裁判所に送付しないとさ

76) 公害糾紛処理法の4条と9条の規定によれば、台湾では、公害紛争の処理機関として、直轄市・県（市）政府が公害糾紛調処委員会を設けて公害紛争の調処（調停）を行い、それが不成立となった場合に行政院環境保護署に設置されている公害糾紛裁決委員会に対して、当該損害賠償事件に限って裁決を申請することができるとされている。いずれの処理結果も、その合意書は、同30条と39条の規定によれば、裁判所の審査認定をすれば民事確定判決と同一の効力を持たせることができる。

れる。

(b) 裁決決定の効力

私法上の権利義務関係に関する裁決決定が民事裁判所の審査・認定を経れば、民事上の確定判決と同一の効力を持つ。当事者は、この事件について再び訴訟を行ってはならない。また、一定額の金銭の支払またはその他の代替物もしくは有価証券の一定数量の給付を目的とする裁決決定は、強制執行の債務名義になる(労資争議処理法改正案45条)。

また、使用者の不当労働行為においては、賃金の支払あるいは雇用契約に関わる場合がある。そのような権利の侵害を受けた労働者ないし労働組合は、その権利を保護するため、担保の提供を通じて、仮差押えまたは仮処分を命ずるのが普通である。労資争議処理法改正案46条は、労働者や組合の負担を減少させるため、民事保全の手に次の特例を設けている。すなわち、当事者は、民事保全する必要性があるとき、裁判所に仮差押え及び仮処分を申立てることができる。仮差押え及び仮処分を申立てるとき、申立人は裁決決定書を疎明と代替しうる。また、裁判所は担保の提供を免除しうる。他方で、裁判所の認定しなかった裁決決定については、当事者は仮差押え及び仮処分の取消を申立てることができる(同法46条)。

③ 不服申立

不服申立について、私法上の権利義務関係に関する裁決決定に対して不服があるときは、当事者は、民事裁判所に民事訴訟を提起することができる(労資争議処理法改正案44条1項)。すなわち、裁決決定の送達後20日以内に主務官庁に書面で労資争議処理法改正案43条1項による不服申立をすると、当事者は他方当事者を被告として民事訴訟を提起することができる。

また、私法上の権利義務関係が存在しない事件の場合、当事者が過料処分を受けた後に、その取消を求めて、訴願法による不服を申立てたう(台湾では、「訴願前置主義」が採用されている)、訴願に対する決定に不服がある場合に、さらに高等行政裁判所に取消訴訟を提起することもできるとされている(行政訴訟法4条)。しかし、私法上の権利義務関係が存在しない事件において、不当労働行為を不成立とした裁決決定を受けたとき、当事者が異議申立を行うことができる

か否か、そして、それが可能である場合いずれに申立てるかの問題は、改正案では明確にされていない。

④ 緊急命令

労資争議処理法改正案44条1項によれば、当事者の一方が、私法上の権利義務関係に関する裁決決定に対して不服を申立てるとき、または、相手方が裁決決定を履行しないとき、裁判所に民事訴訟を提起しうる。その場合、判決の確定まで相当の時間がかかるため、裁決決定の履行が何ら強制されないとすれば、裁決後、当事者の法律関係が不安定になるおそれがある。そこで、改正案は、日本の労働組合法における緊急命令を参考にして、次のような規定を設けた。すなわち、民事訴訟が提起されると、裁判所は主務官庁の申請をうけて、判決の確定に至るまでその裁決決定の全部または一部に従うべき旨を被告に命ずるとする規定である(労資争議処理法改正案44条2項)。

IV 改正案の特徴と問題点

以上紹介したように、これらの改正案は、団体交渉拒否及び支配介入などの不当労働行為類型に関して、アメリカと日本の不当労働行為制度の影響を受けて形成されたといえる。この改正案には、アメリカと日本の制度と比べて、次の三点において顕著な特徴を見出すことができる。第一に、労働者側の不当労働行為類型においては、労働組合だけではなく、労働組合の役員、組合員の行為も禁止されることである。第二に、救済方法としては、過料によって解決されることである。また、私法上の権利義務関係に関する裁決決定が民事裁判所の審査認定を経れば、民事上の確定判決と同一の効力を有する点も特徴的である。第三に、私法上の権利義務関係に関する裁決決定への不服申立として、当事者が裁決決定に対して不服を申立てるとき、裁判所に民事訴訟を提起しうることである。以下では、改正案のこれらの特徴に焦点を当てて、その問題点を指摘したい。

1 不当労働行為の類型

(1) 労働者側の不当労働行為

改正案による不当労働行為の禁止対象については、アメリカの労使関係法(タ

フト・ハートレー法)の影響を受けて、労使双方による不当労働行為が規定されている。改正案では、使用者に対して禁止される行為には、それまでの不利益取扱いと黄犬契約のほか、支配介入、そして、團體協約法による団体交渉拒否が付加されるなど、いくつかの重要な改正が加えられ、それらが不当労働行為として規定された。改正案が使用者の不当労働行為の禁止を定めることで、結果的に労働者と組合の団結権保障を図ろうとしていることは一歩前進といえる。しかし、労働者側の不当労働行為制度の創設について、依然として議論の余地がある。

組合または組合員の行為への規制は、従来工會法において、組合を監督するために、一定の規制により組合または組合員の行為をコントロールしてきた。その意味では、組合または組合員の行為への規制は、台湾においては新しいものではない⁷⁷⁾。しかし、今回の改正案が、アメリカの制度の影響をうけて、組合または組合員の行為への規制を労働者側の不当労働行為の類型として位置づけたことは、批判を免れない。台湾では、日本のように憲法による団結権保障規定がないので、組合の不当労働行為の導入は、結社権を根拠に憲法違反であると指摘するのは難しいと思われる。そのため、今回の労働者側の不当労働行為の創設に対して、学説上、「労働者の結社自由を保障し、組合の発展を促進し、労働者の生活を改善するため、この法律を制定する」と定める工會法改正案1条に違反するという見解がある⁷⁸⁾。しかし、改正案中の労働者側の不当労働行為類型の法益を分

77) 工會法29条は、「労働組合または役員若しくは組合員は、次の各号の行為をすることができない。

- 一、商品または工場を封鎖すること
- 二、商品製造工場の物品、器具を無断携出または毀損すること
- 三、労働者または使用者を拘禁または殴打すること
- 四、約定によることなく、使用者に対してその紹介した労働者の雇用を脅迫することができない。
- 五、集会または行進しているときに武器を携帯すること
- 六、労働者に対する強要
- 七、組合員に対して怠業行為を命ずること
- 八、権限なく手数料または寄附金を徴収すること

と規定している。なお、上記の規定を労働者側の不当労働行為の類型として位置づけた学説もある。衛民・許繼峰『勞資關係與爭議問題』(國立空中大學、二版、2005年) 375頁。

78) 邱駿彦・前掲注1) 145-146頁。

類すると、使用者の法益⁷⁹⁾と労働者個人の法益⁸⁰⁾に分けられるので、労働者個人の法益保護を理由に、組合の不当労働行為を創設しても、ただちに工會法改正案1条に違反するとはいえないであろう。

この問題を解決するためには、台湾における不当労働行為制度の目的を理解しなければならない。團體協約法改正案と工會法改正案の説明を併せてみると、その目的は、労働者の団結権を保護するために組合を機能させること、団体交渉を促進し、健全な労使関係を形成することである。アメリカの不当労働行為制度を継受して、使用者側の不当労働行為類型を設け、誠実交渉義務及び団交拒否の禁止を導入した点は、まさに団体交渉促進のためである。したがって、不当労働行為制度の目的は、団体交渉における交渉力の均衡化にあると解されうる。そうすると、労働者側の不当労働行為の禁止を導入すべきか否かの問題は、むしろ、現実の労使の一般的力関係に照らして、労働者側の不当労働行為に関する制度を設ける必要があるか否か、また、適当か否かという政策判断にかかっているというべきである⁸¹⁾。そこで、このような観点から、①現在の組合勢力、及び②立法化による組合勢力への影響を考えたい。

まず①については、台湾における労使の力関係をみると、台湾の組合は建国して以来、取締規制を特徴とする労働法制によって国に厳しく監督されていた。その結果、台湾の労働組合は、日本の組合よりその規模が小さく、力も弱くなった⁸²⁾。これは労働協約の締結率の低さの要因になったと言われている⁸³⁾。また、團體協約法改正案の説明によると、過料による政府の介入を通じての団体交渉の促進は、現在の組合の力が弱いことを理由とする。このように、台湾における組合の弱さは広く認められているといえるであろう。ちなみに、この改正案が審査

79) 差別待遇の強制、団交拒否、代表者選出をめぐる不正行為、不正方法で使用者に圧力をかける行為である（工會法改正案29条3号、4号及び5号）。

80) 労働者に対する強制行為、使用者に対する労働者の差別待遇要求行為も間接にはこれに属する（工會法改正案29条1号、2号）。

81) この考えについて、筆者は、労使関係法研究会報告書の研究結果に影響を受けた。労使関係法研究会報告書『労使関係法運用の実情及び問題点4』（日本労働協会、1967年）185-186頁。

82) 王能君・前掲注9) 275-285頁参照。

83) 劉志鵬・前掲注12) 43頁。

会において審議された際には、台湾の組合勢力はまだ弱いので労働者側の不当労働行為制度を設ける必要がないという指摘もあった⁸⁴⁾。

次に、②については、労働組合からの使用者と労働者に対する脅迫、暴行などの不正行為が多いことを根拠に、労働者側の不当労働行為制度を創設すべきとする見解がある。しかし、そうした行為は現行法制のもとでも、それ自体当然違法なのであって⁸⁵⁾、特に不当労働行為として禁止する意味はそれほどない。

また、このような行為が行われる背景としては、労働法制が組合と労働者を有効に保護できていないことが挙げられる。各国の労働運動の発展にも見られるように、労働法規が整備されるまでは使用者と対抗するため、本来の闘争手段であるストライキとともに脅迫、暴行の行為が行なわれる⁸⁶⁾。したがって、組合の保護を十分にし、健全な労使関係を形成すれば、こうした行為は次第に減少すると思われる。

さらに、今回の改正案では、アメリカの組合の不当労働行為禁止規定と異なり、組合員あるいは組合の役員に過料を課すことも提案されている。審査会では、組合員あるいは組合の役員は、不当労働行為を理由に過料を課されたとき、あくまで個人的行為なので自ら過料を払わなければならないとする意見があった⁸⁷⁾。しかし、この規定が立法されると、組合の一般的組織活動に大きな影響を及ぼすと思われる。もし、使用者がこの制度を乱用し、組合の役員あるいは組合員の組合活動を不当労働行為として、裁決委員会に申立を行うと、たとえ組合の役員あるいは組合員の正当な行為を証明できたとしても、裁決決定が出るまで相当な期間待たなければならない。これにより、結局のところ、労働者は組合活動から遠ざ

84) 前掲注32) 162頁〔立法委員林惠官の発言〕。

85) たとえば、台湾刑法305条は、「生命、身体、自由、名誉、財産に害を加えることを以て他人を恐喝し、その安全に危害を生じさせた者は、二年以下の懲役、拘留または三百元以下の罰金を科す」と規定している。

86) 労働法の形成と展開について、盛誠吾『労働法総論・労使関係法』（新世社、2000年）11-50頁。各国の団結侵害とその救済の発展について、外尾健一「団結権侵害とその救済—不当労働行為制度の比較法考察—」『団結権侵害とその救済』（有斐閣、1985年）1頁以下参照。

87) 前掲注32) 175-178頁〔立法委員侯水盛の発言〕。

かり、組合活動は挫折するであろう。

以上から次のように結論できる。すなわち、台湾における不当労働行為制度の趣旨からすると、いまだ組合の交渉力や統制力が弱い現段階で、労働組合の不当労働行為類型を設ける必要があるとは思われない。

(2) 組合の団交拒否

立法院院會の審査では、与野党の協議によって、労働者側の不当労働行為類型が工會法改正案29条3号による組合の団交拒否を除いて、削除されることになった。しかし、これに関連してやや不可解なのは、使用者の団交拒否が工會法改正案33条による使用者の不当労働行為類型として禁止されていない一方で、組合の団交拒否は工會法改正案29条3号に禁止されていることである。團體協約法改正案は、団体交渉の促進を目的として誠実交渉義務と団体交渉拒否の禁止（同法5条）を規定する。これによって、使用者の団交拒否だけではなく、組合の団交拒否も規制されている。つまり、團體協約法改正案5条によって、使用者及び組合は、ともに団体交渉義務を負う。その意味では、それが使用者による不当労働行為の一つの類型として禁止されているものであるため、これが労働法制全体の整合性において工會法改正案33条で使用者の団交拒否の禁止が規定されていない理由であると推測できる。同様の理由で組合の団交拒否は工會法改正案29条に規定されるべきではないと考えられる。改正案が使用者の団交拒否を工會法改正案33条による使用者の不当労働行為の類型としていない一方で、なぜ組合の団交拒否が工會法改正案29条で禁止されているのか理解できないことになるからである。労働法制全体の整合性を考えれば、工會法改正案29条3号のような規定は削除されるべきであろう。

2 裁決委員会と救済方法

(1) 裁決委員会

改正案は、不当労働行為があった場合、裁決の決定により、主務官庁が過料を課すことを予定している。裁決委員会は7人から15人で構成され、そのうちの3分の1の委員が、労働事務あるいは法制事務に専任する高級職員のなかから主務官庁の長によって任命される。残りの委員については、主務官庁が、2年ごとに

労使双方の推薦に基づいて一定の資格を持った公正な人を招聘する。改正案の説明によると、裁決委員会による救済方法が定められた趣旨は、不当労働行為事件を迅速に解決することである。改正案が不当労働行為事件をめぐって、裁判所とは別に不当労働行為事件の迅速解決を目的として裁決委員会を設置したことは、一歩前進といえる。また、労使双方の推薦に基づいて労使関係についての専門家を任命するとしていることは評価すべきである。すなわち、労使関係についての専門家による判断は、労使間の複雑な利害関係を反映した不当労働行為をめぐる紛争に役に立つと思われる。しかし、裁決委員会には一部の委員が政府官僚から構成されるため、その公正性が疑われる⁸⁸⁾。そのような公正性に対する疑義は、おそらく戒厳令下の時期の組合に対する行政の態度に鑑みて、労使間の不当労働行為をめぐる紛争に対する行政の介入の防止を意識し、裁決委員会の民主化と独立性を求めたことに由来すると思われる。

(2) 救済方法

また、救済方法としては、改正案は、主務官庁が過料を課すことを予定している。過去、過料による解決方法では、不利益取扱いの禁止規定に違反した使用者に過料を課したからといって、解雇された労働者が当然に現職に復帰し、その間の賃金をもらえることにはならない。すなわち、被害者の救済に役立たないともいえる。そして、そのような実効性のなさという問題を解消するため、改正案は、私法上の権利義務関係に関する裁決決定が民事裁判所の審査認定を経れば、民事上の確定判決と同一の効力を有するとしている。しかし、実効性のなさという問題が解消されるとはいえ、過料による解決方法をとると、相互信頼とコミュニケーションを欠いた敵対的で硬直的な労使関係という図式がそのまま残ってしまうおそれがある。また、私法上の権利義務関係が存在しない事件において、主務官庁が過料を課すことができるとはいえ、これまでの経験からすると、過料が課されたにもかかわらず、使用者が直ちに現在の違法状態を解消する措置をとらなかった事件もあり、この解決方法は、正常な集団的労使関係秩序の回復に実効性を持ちうるかは疑問である。

88) 邱駿彦・前掲注1) 147頁。

3 私法上の権利義務関係に関する裁決決定への不服申立について

私法上の権利義務関係に関する裁決決定に不服がある場合にとりうる手段については議論の余地がある。改正案は、私法上の権利義務関係に関する事件に対して不服申立があったときは、当事者は民事裁判所に民事訴訟を提起することができるとしている。民事訴訟の提起があったとき、被告となるのは、裁決委員会ではなく、他方当事者であると解される。このような改正案の手続は、裁決委員会の裁決の意味がなくなるおそれがあると批判されている⁸⁹⁾。そこで、裁決決定は理論的に行政処分的一种であるため、当事者はその取消を求めて、行政裁判所に取消訴訟を提起することができるとの提案がある⁹⁰⁾。

ちなみに、アメリカと日本において不当労働行為が行われた場合についての救済の仕組みは、労使関係に専門的な行政委員会が準司法的手続で判定を行い、救済命令を発し、裁判所は行政委員会の救済命令の取消訴訟で司法審査を担当するというものである。行政救済という特別の手続が設けられたことについては、次の理由がある。すなわち、簡便で迅速な救済手続の提供、柔軟な救済措置の実現及び労使関係についての専門家による判断の実現などである⁹¹⁾。また、このような不当労働行為の行政救済制度の特徴の前提となるものが、行政機関に認められた不当労働行為の審査手続や救済命令内容についての大幅な裁量権である⁹²⁾。このように、裁決委員会の裁決に対する裁判所の審査について、台湾の改正案はアメリカ、日本の制度とは異なる。すなわち、台湾では、私法上の権利義務関係に関する事件は、最終的には民事裁判所の審査または管轄に服する。これによって、裁決委員会は、不当労働行為事件を処理するとき、民事裁判所の解釈手法の影響を避けられないと考えられる。この相違が、不当労働行為法理の形成、裁決委員会の位置づけにいかなる影響を与えるかについて、日本とアメリカとの比較研究を通じてさらに検討する必要があると思われる。

89) 邱駿彦・前掲注1) 149頁。

90) 邱駿彦・前掲注1) 149頁。取消訴訟について疑問が呈されよう。台湾では、「訴願前置主義」が採用されているため、当事者は、訴願法による不服申立を経なければ、高等行政裁判所に取消訴訟を提起することができない（行政訴訟法4条）。

91) 盛誠吾・前掲注86) 240頁。

92) 盛誠吾・前掲注86) 240頁。

V むすび

本稿は、台湾における不当労働行為制度の導入を目的とした今回の工會法などの改正案について、その内容についてできるだけ客観的に分析・検討し、問題点を指摘することを目的としたものである。本稿では、もっぱら改正案をふまえ、その問題点を明らかにすることに主眼を置いたため、外国法の検討に立ち入る余裕はなかった。しかし、以上での検討を前提とするだけでも、少なくとも新たな不当労働行為制度については、その制度趣旨に関わる重大な問題点からして、今回の改正案のまま拙速に立法化すべきではなく、さらに時間をかけて検討し直すべきであるというのが、ここでの結論である⁹³⁾。なお、外国法の動向や立法論を含めた検討は、今後の課題としておきたい。

93) 脱稿後に、最新の改正案が行政院勞工委員會の法規委員會に作成された。今後の展開が注目されている。