

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

労働者のストライキ権について（上）

客室乗務員のストライキ実施からみる労働者権利

史上初めて台湾に於いて客室乗務員により行われたストライキは、去る 2016 年 6 月 24 日に幕を閉じた。この度のストライキは、桃園市客室乗務員職業別労働組合が決行したもので¹、当該労働組合（以下「労組」と中華航空（チャイナエアライン；以下「華航」）経営陣が同年 5 月 27 日及び 6 月 7 日に行った 2 度に渡る協議が物別れに終わったことで、当該組合員がストライキの是非を問う投票を実施するに至ったのである。投票は当該労組内の華航の現職組合員（以下「華航組合員」）により行われ、投票率は 9 割超に上り、ストライキを支持する賛成の得票率も 99% を超える結果となった。

これを受けて桃園市客室乗務員職業別労働組合は、同年 6 月 23 日夜、当該華航組合員に対し翌日（24 日）午前 0 時よりストライキを開始すると通知した。このため、華航は、24 日に台北松山空港及び桃園空港から出発する 60 余便を欠航したほか、当該労組の華航組合員らは、次々に華航の台北支社前に集まり抗議行動を展開した。同日労働部に於いて行われた当該労組の代表と華航代表の協議の末、両者は合意に達し、当該労組によるストライキは終結した。今回の事件を踏まえて、以下本文に「ストライキ権」及び「労働組合の組織と加入」に関連する規範について、その概要を 3 回に分けて紹介していく。読者にとりこれらの規範への理解の足がかりとなれば幸いである。

一、労争法における労働者のストライキ権

台湾の団体労働法は、労働組合法・団体協約法・労使争議処理法（以下「労争法」）の労働三法を中心としており、労働者の団結権・団体協議権及び団体争議権のいわゆる労働三権に基づき、各々労組の設立・団体協議の過程と争議行為の手段（ストライキなど）について保障を与え、労働者を労働条件の決定に積極的に参与させることにより、労働条件の維持・改善を促進し労働者人格の自主性を回復させるものになっている²。

¹ 今回のストの要求は、(1)フライト先宿泊手当－5 米ドル/h（非組合員は享受不可）、(2)年間休日 123 日・月間休日 8 日・各季休暇 30 日の保障、(3)双方向の勤務相互評価の実施、(4)労組の代表・理事・監事が組合業務を行う際の公用休暇の付与、(5)組合員の現行出社（点呼）場所及び労働時間数計算方式の変更禁止、(6)祝日出勤時の賃金倍増、(7)大洋横断便以外の全面的な《労基法》保障への回帰、などである。

² 張鑫隆、新労働三法対台湾工会的意義及未来的課題、台湾劳工季刊、第 22 期、P.38-39、2010

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

(一) 争議行為の種類

『ストライキ』は、労働者がその主張を達成するため、使用者と団体交渉を行い団体争議権を行使する手段の一つ（争議行為³の一種）であり、労争法においては、ストライキの定義を「労働者が一時的に労務の提供を拒否する行為」⁴としている。一般的な争議行為の種類には、ストライキ以外に労働者の側が行うものとして、限定的な労務給付の拒否（残業の拒否又は休日出勤の拒否など）・傷病休暇/有給休暇の集団申請・企業の封鎖（座込み又はピケラインの設置など）などがあり、また、使用者の側が行うものとして、ロックアウト（使用者が一時的に就労を拒否して賃金給付義務の履行を停止するうえ、作業所を強制的に閉鎖し生産や運営に従事しないこと）がある。⁵

(二) 合法的なストライキの要件

1. 身分の制限（労争法第 54 条/公務員協会法第 46 条）⁶

(1) ストライキを行ってはならない者

教員/国防部とその所属機関（機構）及び学校の労働者/公務員協会

(2) 一定の条件に適合する場合にストライキを行える者

一般大衆の生命の安全、国家の安全又は重大な公共利益に影響する事業⁷の労組/固定通信業務又は移動通信業務を提供する第 1 類電気通信事業の労組

2. 争議行為の前置（労争法第 7,53 条）

労使争議の調停が不成立に終わった場合のみ、争議行為を行うことができる。法律に別段に規定を有する以外は、権利事項の労使争議としてストラ

年 6 月

³ 「本法における用語の定義は次の通りとする。四、争議行為：労使争議の当事者がその主張を達成するために行うストライキ又はその他事業の正常な運営を妨げ、対抗する行為を指す。」（労争法第 5 条第 4 款）

⁴ 労争法第 5 条第 5 款

⁵ 林佳和、労働法理論文集 I: 労働法理論基礎與法制發展、同盟與集体労働法〔初版〕、P.404-407、元照、2014 年 10 月

⁶ 「公務員協会は、如何なるストライキ・怠業の発動・主催・支援若しくは参加又はその他類似する結果をもたらすような活動を行ってはならないほか、政治活動に参加してはならない。」（公務員協会法第 46 条）

⁷ 水道事業・電力及びガス供給業・病院・銀行間の資金移動/会計清算を経営する金融情報サービス業と証券先物取引・決算・保管事業及びその他決済システム業務取扱い事業を指す。

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

イキを行ってはならない。このほか、調整事項の労使争議において、労働者側の当事者は、原則として労組でなければならない。

(1) 権利事項と調整事項の労使争議（労争法第 5 条第 1 項第 2,3 款）

争議類型	権利事項	調整事項
定義	労使双方の当事者が法令・団体協約・労働契約の規定に基づき行う権利義務についての争議を指す。	労使双方の当事者が労働条件について、継続維持又は変更を主張する争議を指す。
事例	使用者が契約による賃金・解雇手当・時間外手当・退職金を給付しない/法定要件や手続を伴わない一方的な解雇を行う、など	労働者側が物価の上昇に因る賃金の割増や労働時間の削減を要求する、など

(2) 労争法の調停（労争法第 9,23,25,64 条）

調停	
事由	権利事項又は調整事項の労使争議
手続開始	<ul style="list-style-type: none"> 当事者のいずれか一方は、労働者側当事者の労務提供場所である直轄市又は県（市）政府主務機関に調停を申請することができる。 直轄市又は県（市）政府主務機関は、必要と認めるとき、職権により調停に付することができる。
効力 ⁸	<ul style="list-style-type: none"> 調停が成立した場合、争議当事者間の契約とみなす。当事者の一方が労組のとき、当事者間の団体協約とみなす。⁹

⁸ 次の場合は調停不成立とする。(1)労使争議の当事者が労使争議調停委員会又は調停人の調停案に対し同意しない、(2)調停委員会の主任が会議を 2 回招集しても定足数に満たない、(3)調停委員会が調停案を作成できないとき。また、労使争議の当事者が労使争議調停委員会又は調停人が作成した調停案に対し同意を示すうえ、調停記録に署名する場合は、調停成立とする。(労争法第 12 条第 5 項/第 19~21 条)

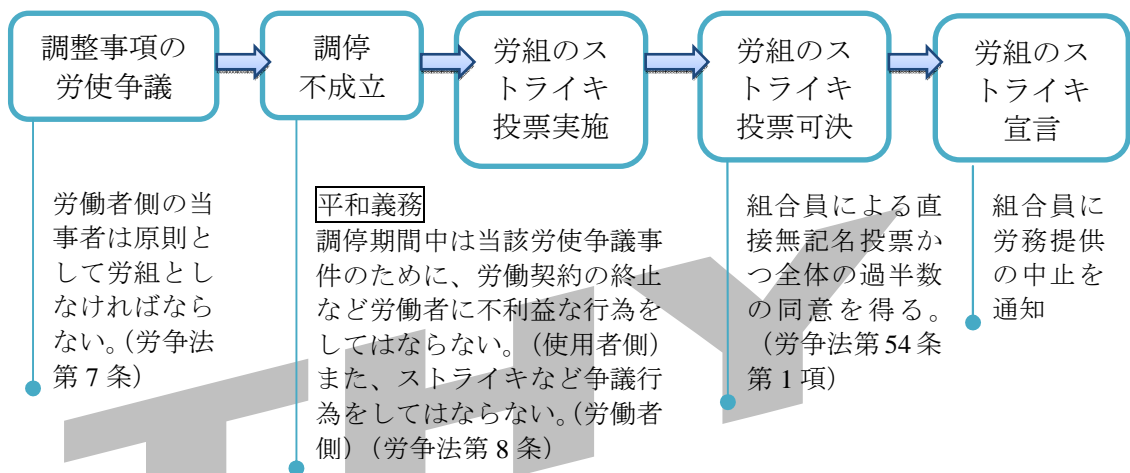
⁹ 権利事項の労使争議は、郷鎮市調停条例により調停が成立する場合、その効力は、当該条例の規定に依る。(※郷鎮市調停条例第 27 条「調停が裁判所に認定された後、当事者は、当該事件について再起訴・控訴・自訴（親告）することはできない。裁判所認定の民事調停は、民事確定判決と同一の効力を有する。裁判所認定の刑事調停は、金銭若しくはその他の代替物又は有価証券の一定数量の給付を標的とする場合、その調停書を執行名義とすることができる

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

	<ul style="list-style-type: none"> 調停が不成立の場合、当事者双方は、<u>共同で直轄市又は県(市)政府主務機関に仲裁に付するよう申請</u>することができる。また、<u>調整事項の労使争議</u>が調停不成立の場合、直轄市又は県(市)政府主務機関は、一般民衆の生活及び利益に影響する事情が重大と認める場合に、又は目的事業の主務機関の請求に応じて、<u>職権により仲裁に付</u>することができる。 <p>※桃園市政府は、今回の華航と桃園市客室乗務員職業別労働組合による労使争議の調停不成立を経て、<u>職権により仲裁に付した。</u>¹⁰</p>
--	---

(3) ストライキ発動の流れ



※ストライキ期間中、争議の当事者双方は、作業場の安全及び衛生設備の通常動作を維持しなければならない。(労争法第56条)

きる。』)

¹⁰ 桃園市政府は、原則として労使争議は労使が対等に善意を以って解決を協議すべきで、公権力が協議に取って代わることや直接仲裁を強行することはよくないとし、さもなければ、将来更に多くの争議の発生に至る可能性があるとしている。

(参考資料：2016年6月13日発表桃園市政府労働局プレスリリース

http://lhrb.tycg.gov.tw/home.jsp?id=120&parentpath=0%2C111&mcustomize=multimessage_view.jsp&dataserno=201606130046&aplistdn=ou=hotnews,ou=chinese,ou=ap_root,o=tycg,c=tw&toolsflag=Y

，最終閲覧日 2016年6月30日)

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。