

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（下）

客室乗務員のストライキ実施からみる労働者権利

二、労働組合の組織と加入

労働者団結権は、労働者の労働組合（以下「労組」）組織・加入の権利であり、労働三権の柱になる。また、労働組合法（以下「労組法」）の立法目的¹の一つでもあり、労働者の団結の促進を図るものである。以下に労組法の規範について要点を押さえて説明を行う。

（一）労組の組織・加入の権利（労組法第4条）

1. 労働者－労組の組織・加入の権利を均しく有する。
2. 教員－労組法により、労組を結成及び加入することができる。
3. 現役軍人と国防部所属及び法により軍需産業を監督する立場にある従業員－労組を結成することができない。（国家の安全への配慮から）
4. 各レベルの政府機関及び公立学校の公務員－その組織の結成はその他の法律の規定に依る。（公務員協会法など）

（二）労組の任務（労組法第5条）

団体協約の締結・修正又は廃止、労使争議の処理、労働条件、労働者の衛生安全及び組合員の福利事項の促進、その他労組法の宗旨及び法律規定にかなう事項など。

（三）類型（労組法第6,7,9条）

類型	定義	その他
企業別 労組	同一の工場、同一の事業単位、会社法により定める支配と従属関係にある企業、又は金融持株会社法により定める金融持株会社と子会社内の労働者が	<ul style="list-style-type: none"> • 教員は、企業別労組の結成及び加入をしてはならない。 • 労働者は、企業別労組に加入しなければならない。（労働者が未加入の場合の罰則は

¹ 労組法第1条「労働者の団結を促進し、労働者の地位向上及び労働者の生活改善のために、特に本法を定める。」

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。

類型	定義	その他
	団結し組織する労組	ない) • 企業別労組は、1 組織（企業）1 組合に限る。 例) 中華航空企業別労働組合
産業別 労組	関連産業内の労働者が団結し組織する労組	例) 航空輸送産業別労働組合
職業別 労組	関連する職業技能を持つ労働者が団結し組織する労組	• 同一の直轄市又は県（市）を組織の区域としなければならない。 • 同一の直轄市又は県（市）内の同種の職業別労組は、1 組織（職業）1 組合に限る。 例) 桃園市客室乗務員職業別労働組合/桃園市操縦士職業別労働組合

(四) 組合職員及び組合員の保護（労組法第 35,36,45,46 条）

1. 使用者による組合への妨害禁止

組合は、所属する組合員の権利又は利益を主張し擁護するために、常に使用者と対立状態にあるといえる。それゆえ、使用者が労働者の組合加入や組合職務の担当に対し故意に妨害するというような話も聞こえてくるが、労働者の組合加入又はその職務の担当は権利義務であり、故に労組法は、下記のとおり使用者による組合への妨害行為を禁止している。

(1) 労働者の労組組織/労組加入/労組活動参加/労組の職務担当に対し、	雇用拒否・解雇・降格・減給又はその他不利益な待遇をする。
(2) 労働者の団体協議の要求/団体協議の関連事務への参与に対し、	
(3) 労働者の争議行為への参加	解雇・降格・減給又はその他不利益な

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。

又は支持に対し、	待遇をする。
(4) 労働者又は求職者に対し労組不加入若しくは労組職務を担当しないことを雇用条件にする。	
(5) 労組の成立・組織又は活動に不当な影響を与える、妨害又は制限する。	

※使用者による解雇・降格又は減給が前述の事情に係る場合、無効のおそれがあるのみならず処罰される可能性もある。

2. 労組の理事・監事への公用休暇付与（組合事務休暇）

労組の理事・監事に組合事務の管理に十分な時間を取らせるため、その就業時間内に組合事務を取扱う必要がある場合、労組は、一定の時間数の公用休暇（今回の中華航空と桃園市客室乗務員職業別労働組合の場合は、当該労組の理事・監事に毎月 50 時間の範囲内で、組合事務の取扱いのための公用休暇を取得することができる）と約定している）を労組の理事・監事に与えるよう使用者と約定することができる。使用者が法による前述の公用休暇を付与しない場合は、処罰される可能性がある。

結び

労働者は、団体争議権を行使し、集団で使用者と労働条件の維持又は変更について交渉することができるが、双方の協議が不成立のときは、使用者に対して圧力をかける（使用者に損害又はその他の経済上の不利益をもたらす）ためにストライキの発動を選択することができる。但し、本文（中）に述べたように合法的なストライキに関連する規範に留意する必要があり、合法的なストライキの関連規範に適合するストライキであってこそ、当該ストライキを発動した労組及びその組合員は、労争法における民事/刑事免責の規定の保護を受けることができる。さらに、ストライキにより労使当事者双方の権益が損なわれるだけでなく、第三者・社会一般大衆の利益にも影響する可能性があるため、ストライキ権の行使は、信義誠実の原則にのっとり、また権利の濫用を避けなければならないのである。

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。