

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。

労働三法

～不当労働行為及び裁決機制とは～（上）

労働三法とは、団体労働関係を規範する根幹となる三つの法律を指し、具体的には、労働組合法（以下「労組法」）・団体協約法（以下「団協法」）・労使争議処理法（以下「労争法」）をいう。労働三法は近年相次いで改正が行われ、改正条文は既に施行されている。労働三法の主な目的は、対等な労使関係の促進にあり、使用者がその経済的優位を利用し、労働組合（以下「労組」）の組合組織及び関連活動に不法且つ不当に干渉する行為によって、労働者が法律により付与された労働者団結権・団体協議権・団体争議権の行使に影響することを回避し、被害労働者の関連権益を速やかに回復させることを目指すものである。

本文は、不当労働行為の判定及び救済機制（裁決）を含め、労働三法を個別に紹介すると共に労争法における労使争議の処理機制についてまとめたものである。

一、労働三法の目的及び機能

	労働組合法	労使争議処理法	団体協約法
立法目的	労働者団結の促進、労働者地位の向上、労働者生活の改善を目指す。（労組法第1条）	労使争議の処理、労働者権益の保障、労働関係の安定化を目指す。（労争法第1条）	労働関係の安定化、労使協調の促進、労使権益の保障を目指す。（団協法第1条）
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労組組織の規範 ・ 労組の運営手続き規範 ・ 労組に対する保護 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労使争議処理手続きの規定（調解・仲裁・裁決） ・ 争議行為及び民事/刑事免責規範 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 団体協約の協議手続き、信義誠実の協議原則の規範 ・ 団体協約の内容及び効力の規範

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。

二、労使争議処理

(一) 権利事項と調整事項

争議の類型	権利事項	調整事項
定義	労使当事者双方による法令・団体協約・労働契約の規定に基づく権利義務に係る争議（労争法第5条第1項第2号）	労使当事者双方による労働条件の維持継続又は変更を主張する争議（労争法第5条第1項第3号）
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。法定要件と手続を具備せず任意に解雇を行う、など	労働者が物価の上昇を理由に一定割合の賃金値上げや労働時間の削減を要求する、など
処理機制	調解・仲裁・裁決（労争法第6条第1項）	調解・仲裁（労争法第7条第1項）
その他	権利事項の労資争議は、ストライキを行ってはならない。（労争法第53条第1項）	<ul style="list-style-type: none"> 調整事項の労資争議において、労働者側の当事者は労組とする。（労争法第7条第2項） 調整事項の労使争議事件について裁判所は審判の権限はなく、当事者が裁判所に起訴する場合、裁判所は裁定を却下する。 （裁判所の労使争議事件取扱い注意事項第5点）

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。

	<p>労使争議の調解・仲裁又は裁決の期間中¹、使用者側は労働者に対し不利益な取扱いをしてはならず、労働者側は争議行為をしてはならない。(同第8条)</p> <p>※争議行為とは、労使争議の当事者がその主張を達成するためにストライキを行う又はその他事業の通常運営を妨害しこれに対抗する行為を指す。(同第5条第4号)</p>
--	---

(二) 調解・仲裁及び裁決機制

3種類の処理機制比較

処理機制	調解	仲裁	裁決
事由	制限なし	制限なし	権利事項に限定 →相手方の不当労働行為に対し申請
手続きの開始	<ul style="list-style-type: none"> 当事者の<u>いずれか一方が申請する。</u> 県市政府勞工局が必要と認めると<u>き職権により調解に付する。</u> (労争法第9条第1,3項) 	<ul style="list-style-type: none"> 当事者双方が<u>共同で申請する。</u> ① 調解が不成立 ② 当事者双方が書面により同意し、調解を経ずに直接仲裁に付すよう申請する ③ 権利事項争議の当事者双方が同 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者が<u>労組法第35条第2項</u>に因り発生した争議の裁決を申請する。 労使の<u>いずれか一方が労組法第35条第1項</u>又は<u>団協法第6条第1項</u>に因り

¹ 【労働委員会労使3字第1010125649号令】労使争議処理法第8条に定める「労使争議の調解・仲裁又は裁決期間」の開始と終了は次の通りとするほか、即日から効力を生じる。

一、**調解期間**：直轄市又は県（市）の主務機関が職権により調解に付し、労使争議の当事者に通知した日、又は労使争議の当事者の一方若しくは双方から不備のない調解申請書を受け取った日より起算し、調解記録が送達された日までを指す。

二、**仲裁期間**：主務機関が職権により仲裁に付し、労使争議の当事者に通知した日、又は労使争議の当事者の一方若しくは双方から不備のない仲裁申請書を受け取った日より起算し、仲裁判断書が送達された日までを指す。

三、**裁決期間**：中央主務機関が労使争議の当事者の一方から不備のない裁決申請書を受け取った日より起算して、裁決決定書が送達された日までを指す。

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。

		<p>意する場合、仲裁法の規定により仲裁を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労争法第 54 条第 2 項、第 3 項²の労働者は、その調整事項の争議において、<u>いずれか一方が仲裁に付すよう申請することができる。</u> ・ 調整事項の争議調解が不調に終わり、<u>県市政府劳工局</u>が、公衆の生活及び利益に重大な影響³を及ぼすと認める場合、又は目的事業の主務機関の請求があれば、<u>職権により仲裁に付す。</u> <p>(労争法第 25 条、第 64 条第 2 項)</p>	<p>発生した争議の裁決を申請する。</p>
--	--	--	------------------------

² 労争法第 54 条第 2 項「次の労働者は、ストライキをしてはならない。1.教員、2..国防部及びその所属機関(構)・学校の労働者」、同条第 3 項「公衆の生命安全・国家安全又は重大な公共利益に影響する次の事業は、労使双方が必要な役務条項を約定してから、労組がストライキを宣告することができる。1.水道事業、2.電気及びガス供給事業、3.病院、4. 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」

³ 《各級労働者行政主務機関の労使争議案件取り扱い注意事項》第 2 点「公共事業の労使争議が公衆の生活を妨げるおそれがあると十分に認められる場合、直ちに職権により調解・仲裁に付さなければならない。」

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。

<p>効力</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・調解が成立した場合、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は、当事者間の団体協約とみなす。(労争法第 23 条) ・権利事項の労使争議が郷鎮市調解条例により調解成立した場合 <u>民事案件</u>は、裁判所の審査決定後、確定判決と同一の効力を有する。 <u>刑事案件</u>は、裁判所の審査決定後、当該案件について再起訴・控訴又は自訴をしてはならない。(労争法第 64 条第 1 項、郷鎮市調解条例第 27 条) 	<ul style="list-style-type: none"> ・仲裁手続中に和解が成立した場合、労争法により成立する調解の効力と同一とする。 ・権利事項の争議について行われた仲裁判断は、当事者間において裁判所の確定判決と同一の効力を有する。調整事項の争議について行われた仲裁判断は、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は、当事者間の団体協約とみなす。(労争法第 36, 37 条) 	<ul style="list-style-type: none"> ・労組法第 35 条第 2 項に係る事由により裁決を申請した場合、労争法第 48 条の要件（当事者に不服がないという裁判所による審査決定がある）に適合する場合は、民事確定判決と同一の効力を有する。 ・裁決の申請事由が労組法第 35 条第 1 項又は団協法第 6 条第 1 項に係る場合、当事者に一定の作為又は不作為の処分を命じることができる。(労争法第 49, 51 条)
<p>救済</p>	<p>民事訴訟</p>	<p>仲裁法第五章を準用し、相手方に仲裁判断取消しの訴えを提起する。(労争法第 37 条第 3 項)</p>	<p>本文『3.不当労働行為及び裁決機制 (3) 裁決機制』参照</p>
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労争法による調解は無料 	<p>当事者が仲裁申請に合意する状況におい</p>	<p>労組法第 35 条第 1 項及び団協法</p>

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。

	<p>・郷鎮市調解条例による調解は、実費を費用以外、いかなる費用の徴収もしてはならず、又いかなる名義での報酬も受け取ってはならない。(郷鎮市調解条例第 23 条)</p>	<p>て、仲裁人又は仲裁委員会が委託した第三者若しくは機関の専門家から提供された意見の関連費用について共同負担する可能性がある以外は、当事者は、費用を支払う必要はない。 (労使争議仲裁方法第 17,25 条)</p>	<p>第6条第1項の行政責任への違反については、後述の『3. (1) 不当労働行為の態様』参照</p>
<p>関連統計資料⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2013 年に終結した労使争議案件の処理方式のうち、「調解」は 22,049 件、「仲裁」は 7 件を占めた。 ・ 2013 年の不当労働行為の争議案件のうち、裁決の申請受理は計 62 件、24 件が裁決決定を行った。(19 件は不当労働行為とされた。) 			

⁴ 労働部《労使争議案件及び不当労働行為争議案件の統計》
<http://statdb.mol.gov.tw/html/trend/102/htm/50403.pdf>、閲覧日 2015 年 3 月 18 日

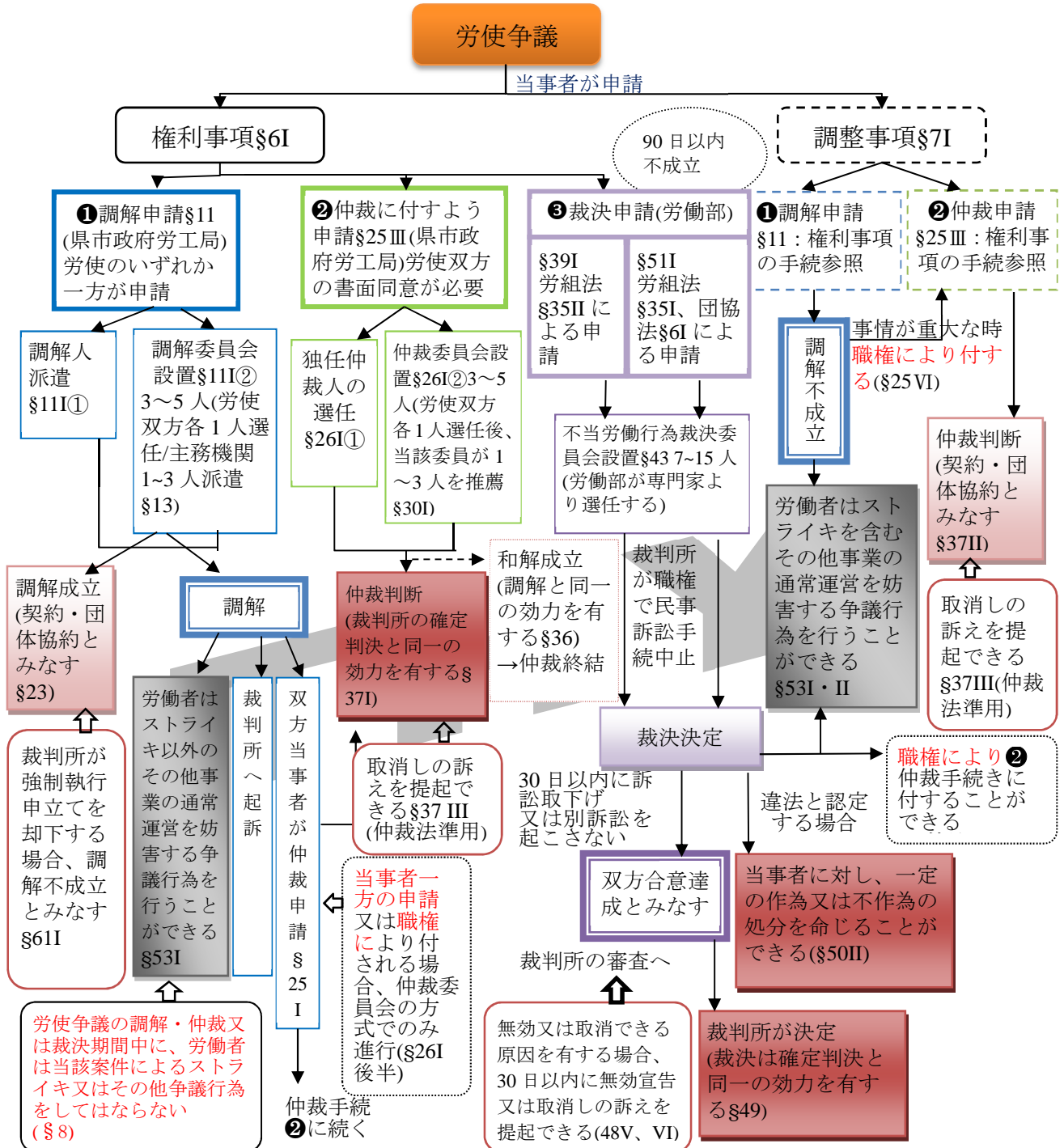
本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

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。

● 争議処理の流れ

※表中の条文は特に法律名の表記がない場合、すべて労争法を指す。

(§は条、ローマ数字は項、丸数字は号を表す。例：§26I①は第26条第1項第1号)



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。