

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～（中）

#### 一、労使争議における不当労働行為の処理及び裁決方法

不当労働行為とは、労使双方の集団労使関係において、相手の集団労働基本権を不正に侵害する行為の総称である<sup>1</sup>。労働者団結権の具体的な実現（労組組織・組合員と労組の各種団体行動の保護）を確保するために、団協法及び労組法は、均しく使用者による労組への干渉又は妨害行為の禁止を定めているほか、労争法に基づく裁決機制においても実質的に前述の干渉又は妨害行為を排除している。労働部の不当労働行為裁決委員会（以下「裁決委員会」）の裁決により、使用者又は使用者代表として管理権を行使する者が労組法第35条第1項に違反する、又は労使いずれか一方が団協法第6条第1項に違反すると認定された場合、主務機関より罰金・期限を定めた是正などの行政処分を受ける可能性がある。以下に不当労働行為の態様・事例及び裁決の流れを紹介する。

#### （一）不当労働行為の態様<sup>2</sup>

態様	要件	法的対処
信義誠実協議違反	<p>労使のいずれか一方が信義誠実原則によらず団体協約の協議を行うことで、正当な理由なく相手方より提出された団体協約の協議を拒否する場合を含む。次のいずれかに該当する場合、「正当な理由なし」とする。</p> <p>1. 相手方より提出された合理的且つ適切な協議内容・時間・場</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・違反の場合、NT\$10 万元～50 万元の罰金に処する。</li> <li>・労使のいずれか一方が、裁決決定書に定める期限に一定の作為又は不作為を為さない場合、さらにNT\$10 万元～50 万元の罰金に処するほか、</li> </ul>

<sup>1</sup> 黄程貫，《台湾の不当労働行為裁決制度》，《台湾労働者季刊》，第26期，P.40，2011年6月

<sup>2</sup> 労働部不当労働行為裁決委員会《裁決 Q&A-不当労働行為類型》

<http://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfQA.aspx>、閲覧日 2015 年 3 月 20 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。

態様	要件	法的対処
	<p>所及び手順について、協議を拒否する場合</p> <p>2. 60 日以内に協議についての対応策を書面通知せずに協議を行う場合</p> <p>3. 協議に必要となる情報の提供を拒否する場合（団協法第 6 条第 1,2 項）</p>	<p>期限を定めて是正を命じ、期限が過ぎても是正されない場合、その都度連続して処罰することができる。（団協法第 32 条）</p>
<p>不利益な取扱い</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者による労組の結成・労組加入・労組活動への参加又はその職務の担当に対し、雇用拒否・解雇・降格・減給又はその他不利益な取扱いをする。（労組法第 35 条第 1 項第 1 号）</li> <li>→労働者団結権に係る。</li> <li>・労働者による団体協議の要求提出 又は団体協議関連事務への参与に対し、雇用拒否・解雇・降格・減給又はその他不利益な取扱いをする。（労組法第 35 条第 1 項第 3 号）</li> <li>→労働者協議権に係る。</li> <li>・労働者による争議行為への参加又は支持に対し、解雇・降格・減給又はその他不利益な取扱いをする。（労組法第 35 条第 1 項第 4 号）</li> <li>→労働者争議権に係る。</li> </ul> <p>※上述条文の「不利益な取扱い」とは、労働者の労組活動参与へ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者又は使用者代表として管理権を行使する者が、前項規定の解雇・降格又は減給を行う場合、無効とする。（労組法第 35 条第 2 項）</li> <li>・NT\$3 万元～15 万元の罰金に処する。</li> <li>・使用者が裁決決定書に定める期限に一定の作為又は不作為を為さない場合、さらに NT\$6 万元～30 万元の罰金に処する。（労組法第 45 条第 1,2 項）</li> </ul>

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。

態様	要件	法的対処
	<p>の妨害・労組の実力低下又は労組の発展への干渉を意図することを含め、労働者に対し、直接又は間接的に不利益な対応をすることをいう。このほか、労組決議により行う行為への労働者の参加や支持に対し、使用者が脅したり、明らかに不当な民事損害賠償の訴訟を提起することも不利益な対応の一種に属する。(労組法施行細則第 30 条)</p>	
<p>支配介入</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 労働者又は求職者に対し<b>労組非加入</b>若しくは労組の職務不担当を雇用条件<sup>3</sup>とする。前述の雇用条件を約定する契約を「黄犬契約(yellow-dog contract)」ともいう。(労組法第 35 条第 1 項第 2 号)</li> <li>• 労組の設立・組織又は活動に不当に干渉したり、妨害又は制限をする。(労組法第 35 条第 1 項第 5 号)</li> </ul> <p>※労組法第 35 条第 1 項第 2 号の「<b>労組非加入</b>」とは、既に労組に加入済みの労働者に対する労</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NT\$3 万元～15 万元の罰金に処する。</li> <li>• 使用者が裁決決定書に定める期限に一定の作為又は不作為を為さない場合、さらに NT\$6 万元～30 万元の罰金を処するほか、期限を定めて是正を命じ、期限が過ぎても是正されない場合、その都度連続して処罰することができる。</li> </ul> <p>(労組法第 45 条第 1,3 項)</p>

<sup>3</sup> 使用者が労働者を雇用する際、「労働者は労組へ加入してはならない、又は労組から脱退すること」を条件に労働者と締結する契約であり、又は「ストライキの放棄にサインすること」を賃金増額と引換えにする契約を指す。つまり、黄犬契約は、労働者の団結権を制限するうえ、労組が使用者と抗争及び交渉を行う実力を弱体化させ、労働者の基本権利を侵害するものである。故に全世界的に使用者が黄犬契約を締結することは禁止されている。  
→以下より抜粋；謝嘉文、〈アメリカの労働権法の実施による労働者・労組及び企業に対する影響〉、《台湾労働季刊》、第 33 期、P.121、2013 年 3 月

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。

態様	要件	法的対処
	<p>組からの脱退要求も含む。 (労組法施行細則第 31 条)</p> <p>※労組法第 35 条第 1 項第 5 号の行為は、労働契約の使用者又は経営者本人以外に、上層部の業務主管・使用者の代表として又は代表同様に管理権を行使する者・一般従業員・その他労組組合員から企業外部の第三者が為したことにまで及ぶ可能性がある。故に、使用者（事業単位の上級管理職）の参与の有無・労働者の労組における地位や参加活動内容・平素の使用者の労組に対する態度・行為者の会社組織内における地位など団体労働関係の状況を酌量し、使用者の責に帰するか否か総合的に判断する。(裁決決定書 102 年労裁字第 6 号)</p>	
<p>※裁決委員会は、使用者の行為が不当労働行為を構成するか否か判断する際、労使の関係性により一切の客観的事実を斟酌し、使用者の行為が労組法第 35 条第 1 項又は団協法第 6 条第 1 項の客観要件に適合するか否か認定を行う。また、行為者の不当労働行為を構成する主観要件は、故意である場合に限らず、行為者が不当労働行為という認識を持ちさえすれば十分である。</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。

## (二) 不当労働行為を構成する事例

裁決委員会は、典型的な不当労働行為を次のような争議類型に分類している。団体協約の信義誠実協議の争議／労組活動不当干渉の争議／使用者による労組総会の妨害争議／労組組合事務休暇の争議／労組組合費天引きの争議／解雇・契約終止の争議／減給・異動・人事評価の争議／懲戒処分など不利益な取扱いに関する争議／その他の争議、など

具体的な事例は以下を参照。

争議類型	案件概略
団体協約の信義誠実協議の争議	<p><b>101 年度劳裁字第 59 号</b></p> <p>申請人は、労使双方による団体協議後、対象者に対し各部署従業員のボーナス計算制度と方法などの資料提出を要求。</p> <p>対象者は、申請人による裁決の申請から作成に至るまでに、主管 11 名のボーナス平均月数及び総金額・その他従業員のボーナス平均月数及び金額・主管及びその他従業員の評価方法などの資料を提出しなかった。</p> <p><b>裁決委員会の認定</b></p> <p>対象者は、2009～2011 年度の 3 年連続で損失を出す中、年度業績を酌量しボーナスを借入れ拋出した。但し申請人に対して団体協約草案第 28 条の対応草案ではなく、劳基法第 29 条によりボーナスを規定（損失時ボーナスの給付を必要としない）し発給した。</p> <p>故に対象者が提示した対応草案は、明らかに緊縮目的（企業に利益がある時のみボーナスを発給する）であり、現状と比べると申請人にとって不利となる。対象者にはその主張の根拠（緊縮を必要とする根拠）を具体的に説明する義務があるほか、必要な情報を提示することにより、団体協約に対する誠意を示さなければならない。対象者が過去にも損失状況下に委任経理人（主管）に高額のボーナスを借り入れ支給したのではないかと申請人が疑っ</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。

争議類型	案件概略
	<p>ているところに、今回申請人に対する団体協約草案として緊縮の対応草案を提出してきたため、信義誠実協議の義務に基づき、対象者は、前述の資料を提出し申請人の疑いを排除しなければならない。</p> <p>従って、対象者は、前述資料の提供義務が有り、対象者が提出しない場合、団体協約法第6条第1項の正当な理由のない協議の拒否という不当労働行為を構成する。</p>
<p>解雇・契約終止の争議/労組活動不当干渉の争議</p>	<p><b>101 年度劳裁字第 4 号</b></p> <p>申請人は、〇〇企業の労組常務理事を担当。当該企業の労組は、対象者（会社）に対し、2011 年 12 月 5 日からのボーナス発給事項の協議開始を要求したが、対象者は、2012 年 1 月 16 日から協議を再開することを要求した。〇〇企業の労組は、組合員の残業拒否を発動し、2012 年 1 月 3 日の協議開始を要求、並びに工場内従業員に向けて宣伝チラシを配布した。</p> <p>このため対象者は、申請人が独断で「〇〇企業労組幹部一同」の名義でビラを発し、対象者の財務状況及び顧客取引状況に関するデマを広めたほか、労組の組合員に向けて、既に従業員は残業をボイコットしたと声明を出し対象者に圧力をかけたことは、就業規則第 60 条・労働基準法第 12 条第 1 項第 4 号規定に違反しているとして、双方の労働契約を終了した。</p> <p><b>裁決委員会の認定</b></p> <p>係争宣伝チラシは、〇〇企業労組理事会全体の決議により発されたものであり、申請人は「〇〇企業労組幹部一同」の名義を借りていないほか、宣伝チラシの内容も全く根拠がないものではない。対象者が容認できる範囲であった。また対象者が申請人を解雇した理由は、不実な言論の宣伝チラシを発したことであって、申請人が残業ボイコットを扇動したかどうかは係わりがなく、対象者は、申請人が残業ボイコットを扇動したのか証明す</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。

争議類型	案件概略
	<p>することもできない。</p> <p>従って、対象者は、申請人が〇〇企業労組の常務理事という身分であり、対象者とボーナス争議の抗争行為をしたことを理由に、労組の幹部に対し不利益な取扱いをしたことは明らかである。</p> <p>当該解雇行為は、労組法第35条第1項第1号の不当労働行為に当たり、同条第2項により無効とすべきである。対象者が理由なく労働組合の中心幹部である申請人を解雇することは違法であるほか、対象者の同僚を萎縮させることで労組の組織活動を妨害することは自明であり、当該行為はまた労組法第35条第1項第5号の支配介入に当たる。</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。