

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～（下）

争議類型	案件概略
異動の争議	<p><b>103 年度劳裁字第 15 号</b></p> <p>申請人は、対象者の会社にて労働安全衛生部經理を長年務め、2012 年からは労組幹部及び監事会招集人を兼任していた。対象者は、2013 年 12 月 25 日に大掛かりな再編計画を公告し、申請人・労組理事長及びその他 2 名の従業員が異動となった。異動前後の対象者の会社組織図を対比すると、申請人の異動後の業務には部署も職位も与えられなかった。</p> <p><b>裁決委員会の認定</b></p> <p>対象者は、申請人を異動させた後、部署や職位を無くしたうえ、異動後の業務について具体的な職務の内容も与えず、事実上申請人の職務を架空のものにしていた。また、対象者は、長年經理としての経歴を持つ申請人に、従業員車両のタイヤレッドを自ら検査するよう指示していたことは、申請人への懲罰を意味する。故にこの異動は、労働契約・異動五原則に適合しない。<sup>1</sup></p> <p>申請人の証言によると、朱〇〇総經理が就任して以来、本件以外にも年度末の配当制度を労組と協議しない、労組幹部が解雇されたなど、労使関係は悪化の一途を辿った。申請人が労働安全衛生部に勤務時に、労組の任務及び労働安全衛生部の經理職務を兼任し、また〇〇労組連合会理事長と〇〇労組総同盟の顧問を担当していたことは、常識として対象者が知らないはずがない。</p>

<sup>1</sup> 内政部 1985 年 9 月 5 日 (74) 台内劳字第 328433 号書簡より「労働基準法施行細則第 7 条第 1 号の規定により、勤務場所及び従事すべき労働に関する事項は、労働契約中に労使双方が自ら約定しなければならない。故にその変更も労使双方が自ら協議し決定しなければならない。使用者は、労働者の勤務を異動する必要がある場合、次の原則により取扱わなければならない。(1) 企業経営上の求めに基づく、(2) 労働契約に違反しない、(3) 労働者の賃金及びその他労働条件に対して不利益な変更をしない、(4) 異動後の職務が元職務の性質の身体能力及び技術の任に勝る、(5) 異動後の勤務先が遠くなる場合、使用者は必要な協力を与えなければならない。

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>従って、申請人に不当な異動をさせ、仕事や居場所を奪い、申請人の長年に渡る業務経験及び経理の職歴を無視し、従業員の車両のタイヤトレッドを検査させていたことは、侮辱に近いものがある。申請人のこの異動は、明らかに申請人が労組の幹部であることや労組事務を担当していたために受けた不利益な取扱いであり、労組法第 35 条第 1 項第 1 号の不当労働行為を構成する。</p> <p>また、対象者が行ったこのような異動を容認するならば、その他労組の組合員及び幹部を怯えさせ、萎縮させることになる。対象者の行ったこのような異動は明らかに不当であり、申請人の労組活動を妨害又は制限し、労組法第 35 条第 1 項第 5 号の不当労働行為を構成するものである。</p>
<p>労組活動不当干渉の争議</p>	<p><b>101 年度労裁字第 21 号</b></p> <p>対象者である人力資源処（人事管理部門）経理何〇〇・経理補佐葉〇〇・〇〇支店副経理陳甲〇〇・営業部補佐莊〇〇などの者は、申請人である労組の 2013 年 4 月 14 日第一回第一次臨時総会の前に連署を發したほか、総会当日に会議議事手続きを主導したうえ、理事・監事及び常務理事の免職を議決し、さらには労組を解散させた行為は、労組法第 35 条第 1 項第 5 号の不当労働行為を構成する。</p> <p><b>裁決委員会の認定</b></p> <p>不当労働行為の主体となるのは、使用者本人以外に委任経理人・工場長・副工場長・各单位主管・副主管又は同レベルの人員<sup>2</sup>なども含み、前述のような立場になくても、行為者（使用者の代表同様に管理権の行使をする者）と使用者が支配介入の行為について意思伝達（指示・暗示・共謀）を行うとき、又は意思伝達がなくとも、行為者が使用者の意図を承知若しくは察知して当該支配介入行為を行うとき、使用者が当該行為は純粹に行為者個人の行いで、且つ使用者の意思に完全に違反していると証明できる場合を除き、当該労使の関係性から使用者が当該労組に対して嫌悪感を抱いていると推定されたならば、使用者の責任に帰すると認定</p>

<sup>2</sup> 労働者委員会労使 1 字第 1000126886 号令

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>することができる。</p> <p>何〇〇は、従業員のメンタルヘルスケア部門の主管であり、当該部門の業務が再審査権を有するため、立場が特殊であり、また人力資源処において相当の地位にあったため、労組法第 14 条の使用者を代表し管理権を行使する者とすべきである。</p> <p>何〇〇は、申請人である労組が 2013 年 4 月 14 日に総会を招集する前に、陳甲〇〇・莊〇〇及び人力資源処の職務に就く上述の黄〇〇・曾〇〇など直属の 7 人と積極的にやり取りして連署を發した。連署の内容は、常務理事の免職及び労組の解散を含むほか、当該回会議時に、議事を主導することなどであり、最終的に常務理事陳乙〇〇の免職及び労組解散の決議を行ったことは、使用者の支配介入行為の責に帰するといえる。</p> <p>例え何〇〇は使用者を代表し管理権を行使する者ではなく、純粹に個人的な行為であったと認めるとしても、2013 年 4 月 14 日の臨時総会において常務理事の陳乙〇〇が免職された翌日、対象者がすぐに陳乙〇〇解雇の書簡を發したうえ、同年 5 月 2 日には労組理事蕭〇〇・監事陳戊〇〇を降格処分にするなど、申請人である労組・申請人陳乙〇〇と対象者の間の労使関係は穏やかとはいえないことがうかがい知れる。また、何〇〇は、人力資源処における勤続年数が 9 年になり、これについて詳しく知っているはずである。従って、何〇〇の前述の行為は、使用者の支配介入行為として当然として責任を追及される。</p>
--	---

(三) 裁決機制

裁決の決定について、法律では二通りの救済手続きを設けている。即ち、当事者が裁決の決定に不服の場合、不当労働行為が私権紛争に係るか否かによって民事訴訟の手続き又は行政訴訟の手続きによる救済のどちらかに区別すべきとしている。

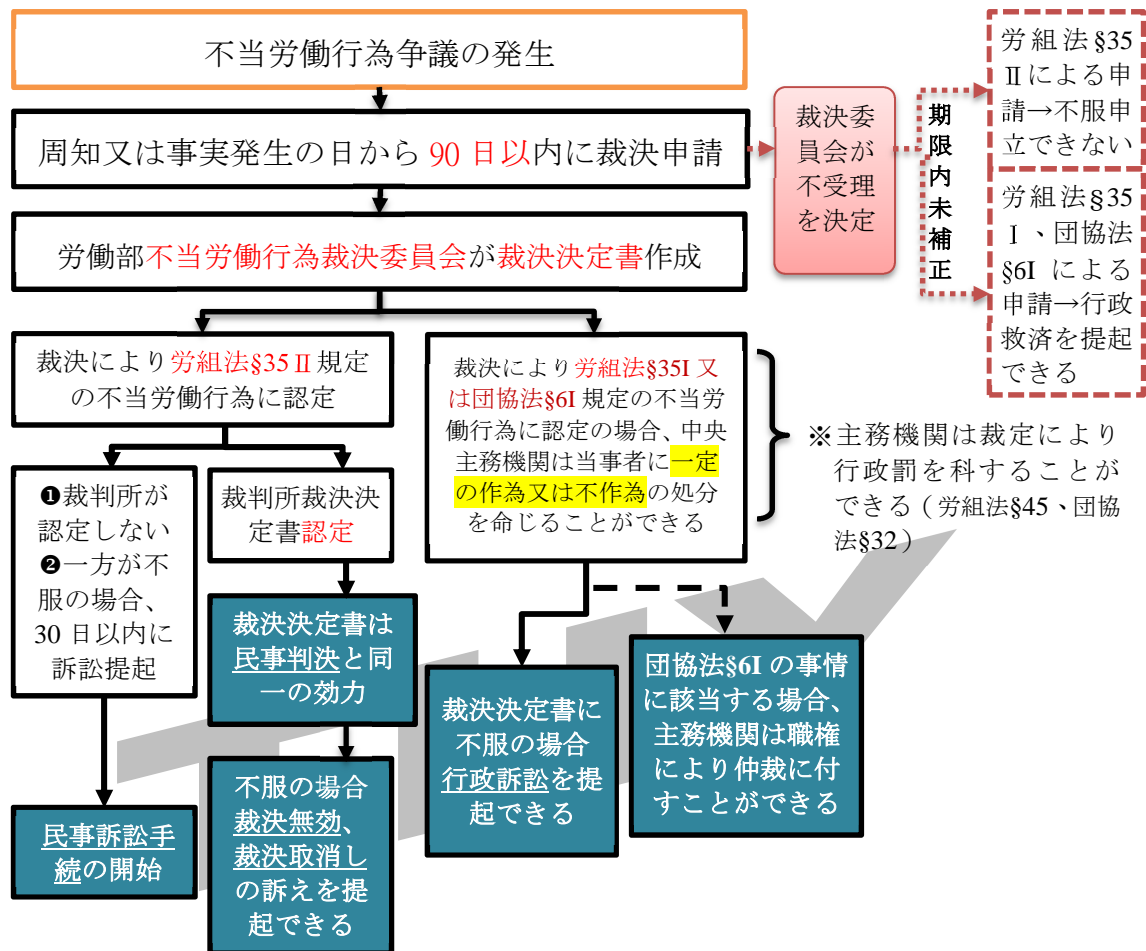
裁決委員会は裁決決定書の中で、司法救済と比べて不当労働行為の行政救済の内容は、権利の有無の確定以外に、使用者の経済的優位により行われる不法侵害の回避及び速やかな労働者權益の回復を立法目的としていると繰り返し述べている。また、労組及びその組合員の権利の侵害を防ぎ、その権利の迅速なる回復をはかり、当事者が一定の作為又は不

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。

作為の裁決処分命令に不服があるときのために、労争法第 51 条第 4 項において訴願先行手続きを排除し、直接行政訴訟を提起できると定めている。

- 裁決の手續（最低でも 121 日～171 日を必要とする<sup>3)</sup>）



<sup>3)</sup> 衛民、《図 1・裁決手順と時間図表》《新「団体協約法」重要修正内容與労資關係影響之研究》、<http://www.npf.org.tw/post/2/8130>、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。

#### 四、 結論

労働三法の立法目的の一つとして、労組の成立及び運営を保護することによって労働者の団結を促進させるほかに、労組と使用者が団体協議を行うことにより対等で安定した労働関係を築き、平和的に労使争議を解決することが願われている。

但し、現行の労組法には、労組組織の計画段階の行為を保護する規定はなく（労組法第35条第1項第1号には「労働者による労組の結成」とあるだけで、日本の労組法第7条「労働者が労働組合に加入し、又は結成しようとしたこと」のような用語がないため、当該号で定める「労働者による労組結成」の文意に労働者による労組組織計画の事前準備段階が含まれているか否かは疑うべくもない。）、実務上、労組組織が成立せず、人事評価も使用者の裁量によるため、この時に不当労働行為が成立するか否かについては異なる見解となる可能性がある。裁判所としては、使用者の労働者に対する勤務評価の裁量権を尊重し、審査に介入しない<sup>4</sup>可能性もあるため、大多数の労働者は、率先して労組組織を計画しようとはせず、前述の労組保護を強化しようとする立法の意図の達成を困難にしている。

そのほか、労使争議の当事者は、往々にして関連する労働法令の理解に対して限界があるほか、現行の労使争議処理機制（調解・仲裁・裁決）及びプロセスの設計が比較的複雑であり、且つ、不当労働行為の裁決決定が陥りやすい効力未定の問題（裁判所が審査決定しない・当事者が裁決を不服とし民事又は行政訴訟を提起する状況となる問題で、例えば同一の裁決書の決定にもかかわらず、私権争議に係わる部分と係わらない部分により、不服を申立てた当事者が民事裁判所と行政裁判所にそれぞれ訴えを提起しなければならない<sup>5</sup>など）があり、これに

<sup>4</sup> 林金福、《不当労働行為の個別裁決案件による我が国の関連法制問題の検討》、P. 129、130、2015年。

<sup>5</sup> 《100年度労裁字第6号裁決決定書》対象者（会社）は、裁決の決定を不服とし、労働委員会を被告として台北高等行政裁判所に行政訴訟を提起し、台北高等行政裁判所は、元裁決の決定主文第1項から第3項部分「①対象者の申請人に対する職務異動及び解雇行為はすべて無効である。②対象者は申請人を元の職務に復帰させること。③対象者は申請人に復職した日までの賃金、食費等を支払わなければならない」について、「私権干渉」に該当し、民事裁判所に民事訴訟を提起し救済に資するべきと認定した。故に部分的に却下された訴えについては、

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。

よって、争議の当事者が労使争議の処理機制を選択する際の困難度が増し、最終的には裁判所の訴訟手続きに従って争議を解決することになってしまう。

本文における紹介を機に、一般大衆が労働三法及び労使争議処理の様々な機制について認識を更に深め、不当労働行為を未然に防ぎ、労使争議発生の際にも最適な解決方法を選択できるよう期待するものである。




---

元裁決の決定主文第 4 項及び第 5 項部分のみについて実質審理を行った(台北高等行政裁判所 101 年度訴字第 300 号判決参照)。一方で対象者(会社)は、申請人を被告として台北地方裁判所に訴訟を提起し、「①二者間の雇用契約において、被告は異動後の職位を担当することの確認。②二者間の雇用契約は、解雇のときから消滅することの確認。③被告は原告に対し、賃金・食費などの債権を有することの確認」を請求したが、台北地方裁判所は、原告の訴えの全部は理由がないとして却下する判決を下した(台北地方裁判所 101 年度第 10 号民事判決参照)。→本欄は李嘉荅、《我が国の不当労働行為関連法制の研究》P. 78、79、2013 年を参考とした。

---

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。