QUARTERLY REVIEW IWHR SUMMER AUGUST 2023 NO.3

NPO 法人労働問題研究所 INSTITUTE for WORKER'S HUMAN RIGHTS

Quarterly Review 3 号（SUMMER）がようやく公刊の運びとなりました。本号は８月２７日、第 21 回特別セミナーにおいて講師を務められた陳一氏の講演（台湾労働事件法）について、当日会場で配布されたレジュメを補充し、日本人読者にもより分かりやすく、かつ日本の労働審判法との比較も考慮されながら、論文の形で整理していただいた労作です。猛暑の中、会場に来られなかった会員の皆様方にも大いに参考になるものと考えます。

台湾「労働事件法」の概要と個別労働紛争処理の枠組み[1]

陳　一 [2]

目　次

一　台湾「労働事件法」の概要[3]
二　台湾「労働事件法」の特徴
三　台湾における個別労働紛争処理の枠組み

一　台湾「労働事件法」の概要

（一）公布・施行の経緯

立法院で法案が可決され（全五章、計 53 箇条[4]）、2018 年 12 月 5 日に総統により公布された（総統は憲法第 37 条により、一定の要件の下、法律を公布する権限を有する。）。もっとも、施行期日については労働事件法第 53 条により、同法を所管する司法院にその決定権限が与えられているため、司法院がこれを受けて、2019 年 8 月 16 日付で、同法の施行期日を 2020 年 1 月 1 日と定める司法院令を公布し、同年月日に同法が施行されるに至った。

（二）位置付け

同法の位置付けについて分析すると、法体系としては、民事訴訟法（民事手続に関する一般法）及び強制執行法（日本の民事執行法に相当）の特別法にあたるものであるが、後述する若干の条文において、実質上、実体法と深く関係する側面を有する定めがある。

（三）労働事件法の枠組み

１.「労働事件」の定義

同法の概要を把握するためには、同法における

---

[1] 本稿は、筆者が労働問題研究所主催のセミナー（2023 年 8 月 27 日、津市）で行った報告の内容に基づくものである。
[2] 金沢大学法科大学院客員教授、建業法律事務所シニア・アドバイザー。
[3] 「労働」にあたる原文は、「労動」である。以下同。
[4] 同法の原文及び英訳文について、下記 URL 参照。
https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=B0010064
https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=B0010064

諸手続の入口とも言える、「労働事件」の定義について整理する必要がある。「労働事件」の定義は、同法第2条第1項に定められており、その要点は次の通りである。

〇同条項第1号：

権利事項紛争：労働関係により生じた民事上の権利義務に関する紛争（例えば解雇無効による労働関係存在確認請求や未払い賃金請求などがこれにあたる。）

〇同条項第3号：[5]

不法行為紛争：労働関係に起因して生じた不法行為に関する紛争（例えば男女差別禁止規定違反や労働災害による損害賠償請求などがこれにあたる。）

２．同法の対象となる手続

同法の定める手続は、労働調停[6]、労働訴訟及び保全手続となっている。

（四）労働調停の概要

１．労働調停委員会

同法第21条第1項により、労働調停は、裁判官1名と労働調停委員2名から構成される労働調停委員会が行う。

２．労働調停手続の迅速化

同法第24条第1項は、特段の事情がある場合を除き、3箇月以内に、3回以内の期日で終結しなければならないと定めている。

３．調停前置主義

労働事件は原則として、訴え提起前に、まず労働調停を経る必要がある（同法第16条第1項）[7]。

４．労働調停の成立態様（②と③はみなし）

労働調停が成立する態様として、次の三つの場合が挙げられる。

①当事者間に合意が成立したとき（同法第26条第1項参照）

②当事者間の合意により、当該事件の紛争解決が労働調停委員会による調停条項の決定に付され、同委員会がこれを受けて決定をしたとき（同第27条第1項、第3項参照）[8]

③労働調停委員会により、相当（原文：「適当」）な方案の決定がなされ、当事者から異議が申立てられなかったとき（同法第28条1項、第29条第3項参照）[9] [10]

（五）労働訴訟の概要

１．労働訴訟の迅速化

原則として、一回の期日で弁論を終結し、第一審は6箇月以内に終了しなければならない(同法第32条第1項参照)。

２．職権の強化

裁判官は職権により必要な証拠を調査することができる（同法第33条第1項参照)。

３．担当裁判官

上記の相当な方案に対して異議があった場合には、当該労働調停を行った(つまり当該労働調停委員会の一員となった)裁判官が審理する（同法第29条第5項参照)。

---

[5] 同条項1号と3号には、集団的労使紛争に関する定めも含まれているが、本稿では割愛することとする。また、同条項2号は、職業高校の現場実習にかかる教育訓練契約や、実習先企業との提携関係などをめぐって生じた民事上の権利義務に関する紛争を労働事件とする定めであるが、本稿では同じく割愛することとする。

[6] 原文は「労動調解」である。以下同。

[7] 同法第16条第1項に調停前置主義の対象外即ちその除外規定が置かれているが、この除外規定は、労働調停手続を通じて労働事件にかかる紛争を解決することを望む当事者の選択権を奪うものではなく、当事者は調停前置主義の対象外となる事件についても訴え提起前に労働調停を申立てることができる(同法第16条第3項参照)。

[8] この手続は、同法の法案説明において、「準仲裁(調停から仲裁への転換)」の性質を有するものと解説されれている。同法案説明の出典については、後掲注13参照。

[9] ここの②と③のいずれも、労働調停成立のみなし規定によるものである。

[10] 上記各態様のいずれも、調停者の点以外は、台湾の民事訴訟法における調停制度と基本的に異ならない。

４．訴訟前の調停における事実等の考慮

訴訟前の調停[11]で調査した事実や証拠資料を考慮することができる（同法第 34 条第 1 項参照）。

５．雇い主側の文書提出義務

労働者が提起した労働事件においては、雇い主は法令上備えるべき文書を提出する義務がある（同法第 35 条参照）。

二　台湾「労働事件法」の特徴

（一）日本「労働審判法」と台湾「労働事件法」の比較

項目	日本	台湾
手続の種類	審判のみ	調停と訴訟[12]
調停（審判）前置	なし	あり
手続費用の支払猶予	なし	あり（3 分の 2）
調停（審判）の迅速化	あり、期日回数制限	あり、期日回数・期間制限
立証責任転換の明文	なし	あり
仮処分の特別規定	なし	あり

（二）「労働事件法」の特徴　その一：「相牽連」する事件の調停併合

上述一（三）1 で言及したように、同法における「労働事件」としては、権利事項紛争（労働関係における民事上の権利義務に関する紛争）と不法行為紛争（労働関係に起因して発生する不法行為に関する紛争）が含まれるが、「労働事件」に該当する複数の紛争が「相牽連」するときは、申立により、または職権で、労働事件の調停を併合してこれを行うことができる（同法第 19 条第 1 項参照）。

（三）「労働事件法」の特徴　その二：法源の明文化

上述の権利事項即ち労働関係における民事上の権利義務に関しては、その根拠となる法源が同法第 2 条第 1 項第 1 号において例示されており、「労働法令（「労工法令」）、労働協約（「団体協約」）、就業規則（「工作規則」）、労使会議（「労資会議」）の決議、労働契約、労使慣行（「労働習慣」）その他の労働関係により生じた民事上の権利義務に関する紛争」（各括弧内は原文）と定められている。なお、労使慣行即ち「労働習慣」の定義については、同法の法案説明において、企業における長年の慣行（にかかる事実）と労使の確信により形成されたものであるとされている[13]。

（四）「労働事件法」の特徴　その三：推定規定及び仮処分の特別規定

１．労働の対価に関する推定

賃金に関する争いに関して、労働関係に基づいて雇い主から受けた給付であることが証明されたときは、労働によって得た報酬であるものと推定される（同法第 37 条参照）。

２．労働時間に関する推定

---

[11] ここにいう「調停」の意味するところの詳細について、本文後述三（二）参照。

[12] なお、同法第 5 条には、国際裁判管轄の明文がある。

[13] 「労働事件法草案」説明第 1 頁参照。https://www.judicial.gov.tw/Public/lawprogress/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E4%BA%8B%E4%BB%B6%E6%B3%9554321.51/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E4%BA%8B%E4%BB%B6%E6%B3%95%E8%8D%89%E6%A1%88.pdf

出勤記録に記載されている勤務時間は、雇い主の同意を得て当該時間に職務を遂行したものと推定される（同法第 38 条参照）。

３．仮処分の特別規定の例：雇用継続と賃金支払継続の仮処分

ここでは、仮処分の特別規定の例として、雇用関係存在確認訴訟の場合に関する規定を挙げることとする。同法第 49 条第 1 項は、労働者側勝訴の見込みがあって、雇い主による雇用の継続において明らかに重大な困難を伴うものでないと裁判所が認めたときは、労働者の申立により、雇用及び賃金支払の継続にかかる仮の状態を定める処分[14]をすることができると定めている。

三　台湾における個別労働紛争処理の枠組み：「労使紛争処理法」における調停の位置づけ

（一）若干の統計データ（件数）

地方裁判所			
事件	項目	2021 年度	2022 年度
労働調停	申立	3,357	3,451
	終結全体	3,227	3,543
	うち、合意成立	1,093	1,168
	条項成立	16	31
	相当方案無異議	62	69
	（調停成立・不成立のうち、成立の割合）	48.65%	46.09%
労働訴訟	提起全体	4,282	4,769
	うち、調停不成立後	1,201	1,476
	終結全体	4,193	4,744
	うち、和解	425	477
	調停成立	590	634
	（終結全体のうち、和解・調停成立の割合）	24.21%	23.42%

台北市労働局所管案件（「労使争議処理法」による調停）　2022 年度		
紛争類型	処理済件数	全体における調停成立と取下げの件数と割合
全体	4067	1,614 781
		58.89%
権利事項	4045	1,611 774
		58.96%

[14] 原文は「定暫時状態処分」である。

※権利事項のうち、賃金、解雇手当、契約関係をめぐる紛争合わせて約 7 割を占める。[15]

（二）地方自治体労働局所管の調停の概要

この調停は各地方自治体の労働局(以下、「労働局」という。)が行うものであるが、「労使争議処理法」(原文：「労資争議処理法」）[16]の第 9 条から第 24 条に定められている調停手続の規定に基づいて行われる。そしてこの調停手続においては、労働局が任命する調停委員または労働局が委託する第三者団体が手続を行う(いずれの場合も、通常は 1 名の調停委員ないし調停人がこれを行う。)。

そこでまず問題となるのは、「労使争議処理法」による調停が行われたことが、「労働事件法」における調停前置主義の例外事由にあたるかどうかという点である。「労働事件法」における調停前置主義の例外事由を定める同法第 16 条第 1 項第 1 号は、民事訴訟法第 406 条第 1 項第 2 号、第 4 号及び第 5 号に定める事由(民事訴訟法における調停申立の却下事由)を援用しているが、民事訴訟法の同条項第 2 号は、他の法定調停機関による調停手続において調停が成立しなかった場合を上記の却下事由としている。このため、「労働事件法」第 16 条第 1 項第 1 号を通じて読み替えると、裁判所以外の法定調停機関つまり各地方自治体の労働局によって行われた調停が成立しなかった場合は、「労働事件法」における調停前置主義の例外事由に該当するということになる。ただ、前掲注 7 で言及したように、当事者は「労働事件法」第 16 条第 3 項により、調停前置主義の対象外となる事件についても訴え提起前に労働調停を申立てることができるようになっているため、当事者が「労働事件法」第 16 条第 3 項により労働調停を申立てた場合は、「労使争議処理法」による調停（結果としては不成立)に加え、労働調停も行える機会が与えられる。

他方、「労使争議処理法」による調停が成立した場合についてであるが、当該調停内容は、当事者間の契約とみなされる（個別的紛争につき、「労使争議処理法」第 23 条前段参照)。このため、私法上、「労使争議処理法」の下で成立した調停内容により当事者間でいわば拘束力が生じることになって(また、そこで成立した調停内容における私法上の義務について不履行があったときは、裁判所に民事執行の決定を申立てることができる。「労使争議処理法」第 59 条第 1 項参照。)、当事者がさらに「労働事件法」に基づく労働調停ないし労働訴訟を提起しようとしても、「労使争議処理法」により成立した調停内容の範囲内にある事項については、労働調停ないし労働訴訟を提起する実益がないことになる。

以　上

---

[15] 本文の上記各表におけるデータはそれぞれ、司法院労働事件統計(2022 年度版)と台北市労工統計年報(2022 年度版)による。これらについて、下記 URL 参照。なお、「労働事件法」の施行により、「労使争議処理法」による調停の申立件数が如何なる影響を受けているかについては、更なる調査・研究が必要と思われる。
https://www.judicial.gov.tw/tw/lp-2185-1.html
https://bola.gov.taipei/cp.aspx?n=674427A2E26DB3D0

[16] 同法の原文及び英訳文について、下記 URL 参照。
https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0020007
https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0020007