

[資料]

## 台湾における不当労働行為制度の概要

侯 岳宏

台湾において集団的労使関係を規制する最も重要な法律は、中国大陸で1929年に制定された工会法（日本の労働組合法に対応する）、1930年に制定された労資争議処理法（日本の労働関係調整法に対応する）、および1930年に制定された団体協約法（労働協約に関して規定する法律）のいわゆる「労働三法」である。しかし、台湾で適用されてきた工会法は、全体として国民政府の労働政策に忠実な取締法規としての性格が強い労働組合法であった。1987年に戒厳令を解除して以来、政治の民主化及び経済の自由化で、社会の政治・経済状況が大きく変容し、労働者の権利意識も高まってきた。近年、いくつかの重大な労使紛争が発生し、国民生活に多大の影響をもたらした。その原因の一つは、不当労働行為などの労使紛争を解決するシステムの整備が未だ不十分であるということだと思われる。

2008年から2010年にかけて、工会法、団体協約法および労資争議処理法が大幅に改正され、2011年5月1日より施行された。工会法では組合組織に対する規制が緩和された他、労資争議処理法、団体協約法では争議行為の手続簡便化が規定され、不当労働行為制度も導入された<sup>1</sup>。

\*筆者は一橋大学法学博士、台北大学法律学系教授。

本稿は2018年7月20日労働問題研究所のセミナーにおける口頭発表のレジュメに加筆・修正を加えたものである。尾崎正利理事長をはじめ、参加者の皆様から有益なご助言をいただき、心より感謝申し上げます。なお、本稿をまとめるにあたり、長谷川基氏より多くのご意見をいただいた。ここで心から感謝の意を述べたい。

<sup>1</sup> 集団的労働法の改正について、劉志鵬「台湾団体的労働法の大改正」季労234号（2011年）175頁-191頁、張智程「台湾の新集団的労働三法と不当労働行為救済制度」季労247号（2014

### 1. 不当労働行為の要件

組合を結成・加入する労働者の権利の保護を強化するため、今回の改正で、団体交渉拒否を含む使用者の不当労働行為が禁止された。具体的には、新工会法35条1項各号で次のように規定している。

1号では、「労働者の労働組合の組織、労働組合への加入、組合活動への参加または労働組合の職務を担当することに対して、雇用の拒絶、解雇、降格、賃金の減額その他不利な取り扱いをすること」が禁止されている。すなわち、不利益取扱いの禁止である。

2号では、「労働者または求職者に対して、労働組合への不加入または労働組合の職務を担当しないことを雇用条件とすること」が禁止されている。つまり、いわゆる黄犬契約の禁止を意味する。

3号は、「労働者の団体交渉の要求または団体交渉に関連する事務に参加することに対して、雇用の拒絶、解雇、降格、賃金の減額その他不利な取り扱いをすること」を不当労働行為として禁止している。

4号では、「労働者が争議行為に参加し、または争議行為を支持することに対して、雇用の拒絶、解雇、降格、賃金の減額その他不利な取り扱いをすること」が、不当労働行為として禁止されている。

5号は、「労働組合の組織、存立または活動に不当な影響を与えたり、妨害または制限をすること」を不当労働行為の一類型として定めている。つまり、支配介入の禁止が規定されている。

年）131頁-146頁、侯岳宏「台湾における労使関係の変遷と労働法制の動向（特集 台湾労働法の現状）」季労260号（2018年）61頁-69頁参照。

また、新法第 35 条 2 項は、「使用者または使用者を代表して管理権を行使する者がなした、前項の規定による解雇、降格または賃金の減額は、無効とする」と規定する。

そして、今回の改正の重要な目的の一つは、団体交渉の促進を図ることにある。そのため、新団体協約法 6 条 1 項は、「労使双方は誠実信用原則に則り、団体交渉を進める。他方が労働協約の交渉を提案したとき、正当な理由なくこれを拒否できない」と規定する。これは、アメリカと日本の不当労働行為制度の下で認められてきた交渉義務および誠実交渉義務を導入したことを意味する。

## 2. 不当労働行為の救済と実況

新労資争議処理法によると、不当労働行為事件を迅速に裁決するための裁決機関として、裁決委員会が設けられることとなった。不当労働行為の救済をめぐる手続は、裁決決定、裁決決定の審査と効力、不服申立に大別される。裁決決定は、申立、調査、審問、決定の順に手続が進行する。不当労働行為の存在が認められた場合、裁決の決定により主務官庁が行為者に過料を課すことが予定されている<sup>2</sup>。

新労働三法が施行されてから 2017 年 12 月で 6 年半余りが経過した。労働部の統計によると、不当労働行為の新規申立件数は、2011 年に 30 件、2012 年に 72 件、2013 年に 62 件、2014 年に 53 件、2015 年に 61 件、2016 年 53 件、2017 年に 70 件、2018 年に 77 件である<sup>3</sup>。組合組織の状況について、

2010 年に、台湾では 4924 の労働組合が存在し、2011 年改正後、5042 の労働組合になり、2016 年には 5485、2017 年には 5499 の労働組合と増加している<sup>4</sup>。労働協約締結件数は 2010 年には 43 件であり、2011 年に 67 件、2012 年に 83 件、2013 年に 101 件、2014 年に 300 件、2015 年に 664 件、2018 年に 713 件と増加している<sup>5</sup>。

この 6 年間は、上記の成果が確認されたが、いくつかの問題点と課題がなお残されている。今後、健全な労使関係を構築・維持するために、問題点の解決に向け、労働法制を完備することが期待されている。

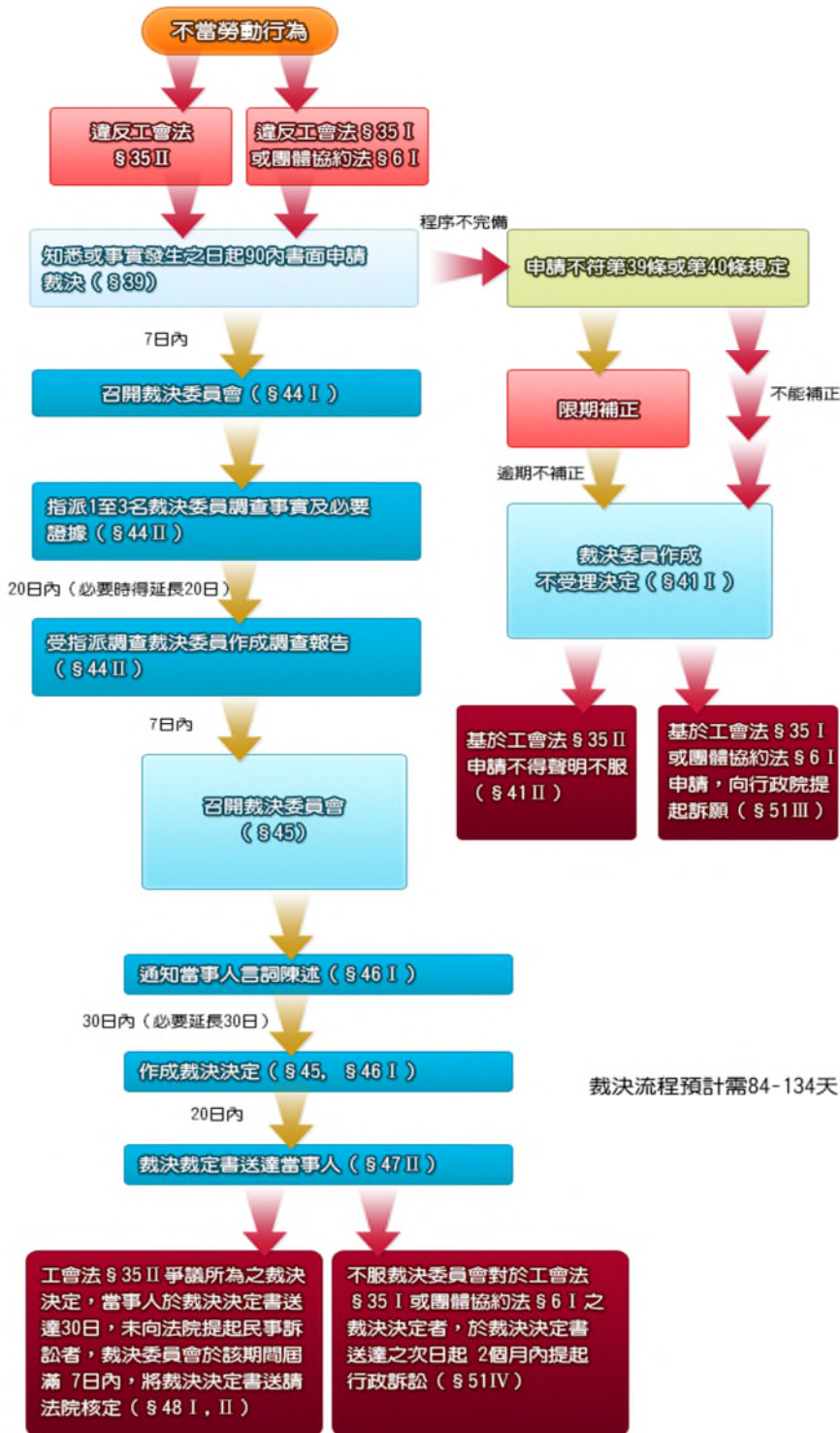
<sup>2</sup> 紛争処理の改正について、王能君「台湾における労働紛争処理システムの現状と課題」日本労働法学会誌 116 号 (2010 年) 21 頁－36 頁、廖修雅「台湾における労働紛争の現状と課題」大阪音楽大学研究紀要 53 号 (2015 年) 23 頁－47 頁参照。

<sup>3</sup> 台湾の労働省のホームページから入手。  
<https://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfStatistics.aspx> (2019 年 5 月 23 日現在)。

<sup>4</sup> 台湾の労働省のホームページから入手。  
<http://statdb.mol.gov.tw/html/mon/23010.pdf> (2019 年 5 月 23 日現在)。

<sup>5</sup> 台湾の労働省のホームページから入手。  
<http://statdb.mol.gov.tw/html/mon/23040.pdf> (2019 年 5 月 23 日現在)。労働協約締結件数は、2004 年に 260 件であるが、2006 年には統計方法の変更によって、労働協約締結件数が 75 件になる。

圖 1 不當勞働行為救済の流れ



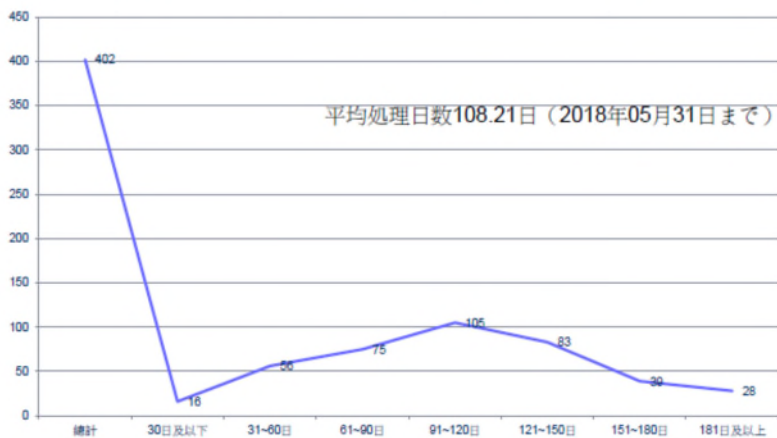
資料：台灣的労働省のホームページから引用

<https://uf1b.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfIntro05.aspx>

(2019年5月23日現在)

表 1 裁決委員会審査終結日数

### 裁決案件審査終結日数 (裁決委員会内部資料)



資料：台湾の裁決委員会内部資料から引用