

出國報告（出國類別：考察）

健全我國不當勞動行為裁決機制— 考察日本不當勞動行為救濟機制

服務機關：勞動部

職稱姓名：劉裁決委員志鵬、劉裁決委員師婷、蔡裁決
委員正廷、蘇裁決委員衍維、康裁決委員長
健、王裁決委員能君、侯裁決委員岳宏、簡
科員秀怡

派赴國家：日本

出國期間：民國 103 年 8 月 24 日至 103 年 8 月 28 日

報告日期：民國 103 年 11 月

摘 要

不當勞動行為裁決機制已實施 3 年餘，在此期間，就不當勞動行為裁決委員會受理、調查、審議案件等行政程序之處理，以及當事人不服裁決決定向行政法院提起行政訴訟後之司法救濟部分，於實際運作後，察覺現行法規仍有釐清或待修正之必要。為因應不當勞動行為裁決機制實施後所衍生部分法令及執行上之疑義，使裁決法制趨於完備，爰規劃至日本中央勞動委員會、東京都勞動委員會及神奈川縣勞動委員會等三個機關考察不當勞動行為裁決制度之運作與執行，藉由座談會形式，就我國目前裁決實務運作上所遭遇之困境及難題進行溝通與意見交流，除了瞭解日本法制規定及實務運作情形外，更可作為我國建立不當勞動行為裁決制度修正（訂）方向之參據。

本文將先行簡述日本不當勞動行為裁決制度，其次，彙整我國與中央勞動委員會、東京都勞動委員會及神奈川縣勞動委員會等單位之座談會實錄，瞭解該國不當勞動行為裁決制度實務運作之情形，最後提出參訪心得及淺見，希冀經由上開經驗及資訊之汲取，以供本部未來進行勞資爭議處理法裁決章修法之參考方向。

目 錄

壹、考察緣起、目的及行程.....	3
一、考察緣起.....	3
二、考察目的.....	4
三、考察行程.....	5
貳、日本不當勞動行為救濟制度.....	8
一、不當勞動行為行政救濟機關.....	8
二、何謂不當勞動行為救濟制度.....	9
三、不當勞動行為救濟程序.....	11
參、我國與日本勞動委員會之座談會實錄.....	16
一、我國與中央勞動委員會之座談會實錄.....	16
二、我國與東京都勞動委員會之座談會實錄.....	30
三、我國與神奈川縣勞動委員會之座談會實錄.....	43
肆、參訪心得與相關建議.....	54
伍、附錄（詳附件電子檔）.....	58
一、中央勞動委員會業務簡報資料（詳附件電子檔）	
二、東京都勞動委員會業務簡報資料（詳附件電子檔）	

壹、考察緣起、目的及行程

一、考察緣起

我國新修正的團體協約法、勞資爭議處理法與工會法等攸關集體勞資關係的勞動三法，不僅針對工會的組成、團體交涉與勞資爭議處理制度所產生的問題，進行大幅度的修法，也參考美國、日本與韓國制度導入不當勞動行為裁決制度。工會法第 35 條與團體協約法第 6 條第 1 項，明定雇主妨害工會發展之不當勞動行為態樣，且為迅速處理這些不當勞動行為爭議，快速回復受侵害勞工之相關權益，在勞資爭議處理法中，新增訂裁決章，由熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士組成裁決委員會，對於不當勞動行為事件進行審理及救濟。

我國不當勞動行為裁決制度自 2011 年 5 月 1 日開始施行，已受理 200 餘案件。裁決委員會除了保障勞工的團結權，透過特別的程序加以救濟外，也在個案中逐漸形成集體勞資關係的規範。例如，裁決委員會在裁決案件中，對於工會會員會費代扣的問題進行解釋，成為目前處理此問題之判斷標準。從目前運作的狀況來看，可知該制度在臺灣集體勞資關係裏所扮演的角色也日趨重要。

日本為促使不當勞動行為事件的審查更為迅速與正確，使該制度能發揮原來所預期的功能，於 2004 年對勞動組合法進行大規模的修法。修正內容遍及勞動委員會的體制、不當勞動行為之審查程序與和解等相關規定，修正之後，受到許多正面評價。此外，各都道府縣勞動委員會與中央勞動委員會所組成的全國勞動委員會連絡協議會，為對於勞動委員會之機能擴充等進行檢討，組成勞動委員會活性化檢討委員會之小委員會進行討論。同小委員會也作出四次報告書，並且促成 2012 年對於勞動委員會規則之修法。同規則於第五章不當勞動行

為之章名中，新增一款為「為解決事件之勸告」，相關發展值得我國進一步觀察與參考。

二、考察目的

我國不當勞動行為裁決制度實施至今已歷經約三年，為建立我國不當勞動行為機制長久運行並建立公信，裁決委員莫不戮力調查事實、釐清真相，以維護我集體勞資關係和諧。惟在法規適用與解釋，以及處理程序上也陸續產生許多課題，值得進一步探討；再者，因所受理不當勞動行為樣態實屬繁複，實有必要觀摩師法他國運作模式並汲取不當勞動行為法理所可能涵攝之各種樣態及實務見解，以作為建立我裁決制度基礎之參據。爰規劃由本部同仁協同裁決委員考察與我國國情及勞資關係文化相近之日本不當勞動行為救濟制度之運作與執行。

此次考察行程由 7 名裁決委員（劉志鵬裁決委員、劉師婷裁決委員、蔡正廷裁決委員、蘇衍維裁決委員、康長健裁決委員、王能君裁決委員、侯岳宏裁決委員）及本部同仁 1 名共同前往日本參訪考察。考察期程共計 5 天（103 年 8 月 24 日～8 月 28 日），安排之考察機關為中央勞動委員會、東京都勞動委員會、神奈川縣勞動委員會，除了瞭解日本不當勞動行為救濟制度之運作執行成效運作現況與展望外，期望透過意見交流瞭解日本勞動委員會勞動委員審問案件、合議及作出命令之過程，以及審理過程中相關問題之見解，例如：和解在裁決程序之角色與相關配套、誠信協商之解釋與運用、動機競合之處理、以及考績與不當勞動行為之認定與救濟，蒐集日本不當勞動行為救濟制度實務運作經驗與相關資料，以作為我國建立不當勞動行為裁決制度修正（訂）方向之參據。

三、考察行程

日期	時間	行程	地點
8月24日 (星期日)	09:00-12:55	中華航空 CI220	台灣松山機場 出發至日本羽 田機場
	14:00-14:30	羽田空港國際線ターミナル (京急)～品川	從羽田機場搭 乘
	15:00	品川王子大飯店(本館)check in	品川プリンス ホテル 地址： 108-8611 東 京都港區高輪 4-10-30 電話： +81-(0)3-344 0-1111
		晚餐	
8月25日 (星期一)	09:00-11:30	準備訪問神奈川縣勞動委員 會之議題	於飯店內討論
	11:30-12:30	午餐	
	12:30~14:00	品川～石川町(神奈川縣勞動 委員會)	
	14:00~17:00	拜訪神奈川縣勞動委員會 (會長：盛 誠吾教授)	神奈川縣勞動 委員會 地點：神奈川

			県横浜市中区 寿町1丁目4
	18:00	晚餐	
8月26日 (星期二)	08:00-09:30	品川～新宿(東京都労働委員会)	
	09:30-11:30	拜訪東京都労働委員会 (會長：房村 精一律師) 接待人：事務局総務課長 榎園 弘	東京都労働委員会 地點：東京都 新宿区西新宿 2丁目8-1 東京都第一本廳舎 南(S)塔 34樓 (調整室、審問室、控室)、 35樓(事務局)
	11:30-12:30	午餐	
	12:30-13:30	新宿～御成門(中央労働委員会)	
	13:30-17:00	拜訪中央労働委員会 (會長：諏訪 康雄教授) 接待人：事務局総務課文書広報係 上嶋 由香里 13:30-15:00 旁聽中央労働委員会審問程序 15:00～訪問中央労働委員会	中央労働委員会 地址：東京都 港区芝公園1 丁目5-32 労働委員会會館
	18:30	晚餐(諏訪康雄 會長晚宴)	

8月27日 (星期三)	09:00-12:00	整理拜會神奈川勞動委員會、東京都勞動委員會訪談紀錄	於飯店內討論
	12:00-13:30	午餐	
	14:00-17:00	整理拜會中央勞動委員會訪談紀錄	於飯店內討論
	17:30	拜訪菅野和夫 教授 晚餐 (菅野和夫 教授餐敘)	
8月28日 (星期四)	09:00-11:00	整理訪談菅野和夫 教授之訪談紀錄	於飯店內討論
	11:00-12:00	品川王子大飯店到羽田機場	從飯店搭乘利木津巴士出發至羽田機場
	12:00-12:30	午餐	
	14:35-17:15	中華航空 CI 221	日本羽田機場出發至台灣松山機場

貳、日本不當勞動行為救濟制度

日本在第二次世界大戰後，受到1935年美國國家勞工關係法（又稱華格納法案）的影響，於1949年修訂勞動組合法（相當於我國工會法），於該法第7條明文規定禁止雇主對勞工及工會所為之團結權侵害行為，此種法律上所禁止的特定行為稱為雇主的不當勞動行為。並且於同法第27條規定不當勞動行為的救濟機關為勞動委員會。這種由不當勞動行為的禁止規定與透過勞動委員會的救濟制度所構成的制度，在日本稱為不當勞動行為救濟制度。

一、不當勞動行為行政救濟機關

勞動委員會是依勞動組合法而設置的獨立行政委員會，目的在保護憲法所保障的勞動基本權及安定勞資關係。其得在法律授權範圍內，獨立行使權限，不受厚生勞動省勞動大臣之拘束。除依法賦予勞動委員會制訂行政法規之權限外，就勞資爭議之調整權限（即勞資爭議之斡旋、調停與仲裁）、不當勞動行為之審查、工會資格審查（前述兩項為勞動委員會之審查權限），也得排除行政機關之干預，並委由熟稔勞資關係之專家學者判斷，以謀求妥適地解決勞資爭議。

勞動委員會係由代表勞方（勞方委員）、代表資方（資方委員）及代表公益（公益委員）的三方代表委員所組成的合議制行政委員會，勞方委員由工會推薦，資方委員由雇主團體推薦，公益委員往往係由具有學識經驗者擔任，且其任命必須經由勞資委員會同意，而會長則由公益委員互選一位擔任之。

而勞動委員會為處理所屬管轄事務設置事務局，事務局職員除了針對勞資爭議事件進行調解外，就不當勞動行為案件之審查，亦由其

擔任事實調查之任務、輔佐委員進行審問程序，是勞動委員會在事務上的窗口，也是當事人與委員之間的管道。另外，事務局職員也負責行政文書之送達、指定期日之聯絡、作成調查審問書等工作。因此，事務局職員多具有研究勞資關係法令之專業知識。此外，中央勞動委員會往年均會針對都道府縣勞動委員會所屬事務局職員就調解技巧、撰寫審問調查書等事項辦理教育訓練，並與之進行意見交流，以提升職員之專業職能。

二、何謂不當勞動行為救濟制度

工會或勞工受到雇主不當勞動行為時，得向勞動委員會提出申訴。勞動委員會將依其申訴進行審查，如認定雇主有不當勞動行為之事實時，將對雇主發出復職、支付工資差額、不得介入工會營運等之救濟命令。

日本不當勞動行為救濟制度分為不當勞動行為禁止之規範及以勞動委員會為救濟機關之行政救濟程序兩個部分，兩者均明文規定在日本勞動組合法。以下分述說明：

（一）不當勞動行為禁止之規範

日本勞動組合法第7條規定雇主不當勞動行為之類型，大致上可分為不利益待遇、拒絕團體協商與支配介入等三種。

1、以工會會員為解僱理由的其他不利益待遇與黃犬契約（工會法第7條第1項）

例如：

（1）因勞工身為工會會員、加入工會、組織工會或進行工會之正常

行為為理由，予以解僱、減薪、降調或其他不利益待遇等（第1項前段）。

(2) 以不准加入工會或以要求退出工會為僱用條件（第1項後段）。

2、雇主無正當理由拒絕團體協商（同條第2項）

例如：

(1) 以有未於該企業工作的勞工以外之人參加工會為理由拒絕團體協商。

(2) 雇主僅進行形式上的團體協商予以敷衍，而無誠意進行實質的協商（拒絕誠信協商）。

3、支配或介入勞工組織工會或工會營運等，或就工會營運上提供經費援助（同條第3項）。

例如：

(1) 阻止或防礙工會的組織以及干涉工會的日常運作及抗議行為。

(2) 援助工會在營運上的經費。

4、報復性不利益待遇（因向勞動委員會提出申訴雇主違反本條規定等理由的不利益待遇）（同條第4項）。

例如：

(1) 因勞工向勞動委員會提出申訴的不利益待遇。

(2) 在勞動委員會的調查、審問時，因勞工提出證據及發言的不利益待遇。

三、不當勞動行為救濟程序

日本不當勞動行為救濟制度分成兩個救濟審級，一般不當勞動行為事件係由都道府縣勞動委員會（地方勞動委員會）進行初審，若當事人不服都道府縣勞動委員會之初審命令時，得選擇直接向法院提起撤銷訴訟，或向中央勞動委員會提起再審查。

初審程序大致上區分為「申請」、「調查」、「審問」、「和解」、「合議與命令」等，中央勞動委員會在不違反再審查原則程序性質之前提下，原則上得准用初審程序之規定。

（一）救濟程序相關規定

1、申訴

工會或勞方個人自雇主有不當勞動行為開始一年內可向都道府縣勞動委員會提出書面申訴（口頭提出亦可）。

2、調查（即整理主張、爭點及證據）

不當勞動行為事件由公益委員進行調查及審問，再由勞資委員勸告當事人和解。當勞動委員會發出救濟命令、傳喚證人或要求提出證明文件時，可請勞資委員提供意見。在審查手續中，重要性決定事項（例如：工會的資格審查、救濟命令、傳喚證人或者提出證明文件之發布、公益委員迴避之申訴等）由公益委員會議決定。

勞動委員會收受申訴書後，會將副本送交被申訴人，被申訴人收到申訴書副本10天內，必須向勞動委員會提出答辯書。在調查程序中，三方委員會聽取當事人或關係人的主張及陳述，要求他們提出證據，並整理相關之主張及整理爭點、證據。如果有需要，將針對當事人或

關係人陳述以外的事項進行調查，並由事務局職員予以記錄，作成調查報告書。調查程序以不公開為原則。

3、審問（即進行當事人的陳述及詢問證人等）

勞動委員會在進行審問之前，會先聽取勞方與資方雙方當事者的意見，作成審查計畫書。審問時，審查委員會要求申訴人及被申訴人提出證據，及給予一方反問證人的機會，且在審問結束前，會事先告知當事人審問終結的日期，以給予最後陳述的機會。審問程序原則上以公開為原則。

4、發布救濟命令

審問結束後，公益委員會議將進行討論，判斷雇主的行為是否構成不當勞動行為，如認定雇主構成不當勞動行為時，勞動委員會對於個別案件具有決定命令其為適當修正的裁量權限，發布適當之救濟命令。例如：已解僱者，命令其予以恢復原職並給付工資差額；拒絕團體協商者，命令其進行誠信協商；介入工會運作者，命令禁止其特定介入行為等。並命其將今後不得有相同行為之文書，張貼於事業場所內的公布欄上。

5、救濟管道

當事人一方（雇主或工會或者勞方個人）對都道府縣勞動委員會之救濟命令如有不服時，應自命令交付之日起15日內向中央勞動委員會提出再審查。或自命令交付之日起（1）雇主如不再提起再審查者，30日以內/（2）勞方6個月內，得向其轄區的地方法院提起取消救濟命令等之訴。

如果不服中央勞動委員會的救濟命令時，當事人一方自命令交付

之日起（1）雇主於30日以內/（2）勞方於6個月以內，得向東京地方法院提起取消救濟命令等之訴（撤銷訴訟）。

6、緊急命令

此制度為，雇主在向管轄的法院提起撤銷救濟命令等之訴訟時，該事件所管轄之法院，得在判決確定之前，根據勞動委員會的申訴，要求雇主遵從勞動委員會所做出的全部或部分救濟命令。

7、和解及撤回

不當勞動行為救濟事件，並非全然以交付命令書而結案，大多以和解或撤回方式解決勞資爭議。勞動委員會得讓勞資雙方委員參與案件之進行，在審查過程中鼓勵雙方進行和解。再者，申訴人在收到命令書前可以撤回全部或部份的申訴，而被撤回部分的申訴，則不視為訴訟中的案件。

當事人間的和解成立後，勞動委員會就其和解內容認為具維持勞資關係的正常秩序或其內容適當時，則審查程序結束。經勞動委員會認定的和解，如雙方對於內容所應支付的一定金額達成合意時，勞動委員會則會根據當事人雙方的申訴，作成和解書。此和解書在強制執行上視為債務名義，勞動委員會會長得依債務名義發出「執行文」。

8、救濟命令司法審查（撤銷訴訟）

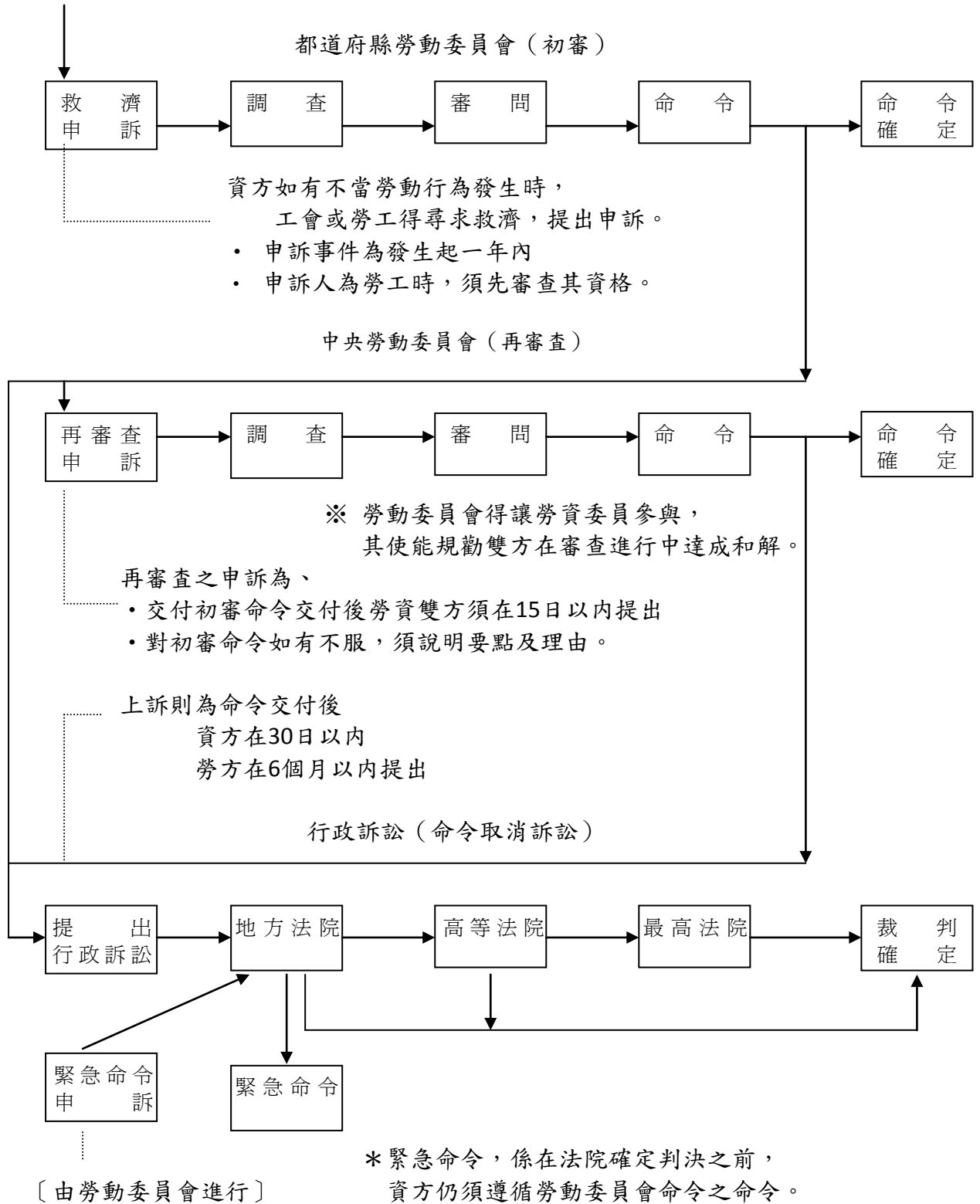
當事人一方對救濟命令等不服時，得向管轄的地方法院提起取消救濟命令等之訴。對於地方法院之判決如有不服的當事人，得向管轄該地方法院的高等法院提出上訴。而對於高等院所為之判決如有不服之當事人，得向最高法院提出申訴或上訴。

（二）關於特定獨立行政法人等的不當勞動行為救濟程序

由中央勞動委員會專屬管轄，其申訴窗口，原則上由中勞委各地方事務所受理之。其處理流程與上述一般的申訴程序大致相同，不過，從申訴到審問開始前調查的程序，原則上由各地方所設置的地方調整公益委員進行處理。

不當勞動行為事件審查程序流程圖

以工會會員為解雇理由的其他不利益待遇
 無正當理由拒絕團體協商
 對於工會營運等介入支配並提供經費援助
 報復性不利益待遇（因向勞動委員會提出申訴等理由的不利益待遇）



參、我國與日本勞動委員會之座談會實錄

一、我國與中央勞動委員會之座談會實錄

拜會單位：中央勞動委員會

旁聽日期：103年8月26日（星期二）下午

旁聽審問：宇佐見產業株式會社涉有不當勞動行為爭議案件

案 件

（本案一審由東京都勞動委員會認定雇主構成不當勞動行為，並發布救濟命令。因雇主不服該裁決決定，故向中央勞動委員會提起再審議）。

本件今日傳喚證人（再審申請人公司所聲請傳喚之證人），先由再審申請人進行訊問，再由被申請人工會進行訊問。

案情簡述：工會主張雇主不讓工會會員加班或深夜工作，並拒絕與工會進行團體協商，涉有不當勞動行為。

拜會日期：103年8月26日（星期二）下午

日方出席：諏訪康雄（會長）、岩村正彥（第二部會長）、都築弘（第三部會長）、島田陽一（公益委員）。

主席致詞：在日本有48個勞動委員會，其中一個是中央勞動委員會，剩下47個是都道府縣勞動委員會，都道府縣勞動委員會過去稱為地方勞動委員會，隨著各個不同都道府縣的地名而冠上勞動委員會的名稱，例如：在大阪的勞動委員會，就稱為大阪勞動委員會。

（會長諏訪康雄）

中央勞動委員會的主要工作是統和地方勞動委員會、制訂規則或召開勞動委員會以作相關處理等，然而也有困

難的問題發生，因為各都道府縣勞動委員會是屬於地方自治團體，勞動事務也屬於其自治事務，中央勞動委員會屬於中央層級，會面臨到與地方之間的權限如何劃分的問題，所以理論上這是個困難的問題。

另外，中央勞動委員會第二個基本工作是審查由各個都道府縣勞動委員會（第一審機關）所作的不當勞動行為命令再予審查，中央勞動委員會可否透過再審查來推翻各都道府縣勞動委員會所為的命令？也是個很困難的問題。

中央勞動委員會第三個工作是勞資紛爭的處理，就集體性的勞動紛爭作調解、斡旋、仲裁的處理。各都道府縣勞動委員會也各自處理各地的不當勞動行為案件。在 47 個都道府縣勞動委員會中，其中 44 個都道府縣勞動委員會也透過斡旋處理個別紛爭的事件。相關統計數據請參考圖表「平成 16 年法改正後的事件數」、「紛爭處理機關之比較」及「新規受付比率之經年變化」。

與 1970 年代相比，現在的罷工案件剩下百分之一，因此勞動紛爭調解的需求顯著減少，請參圖表第 21 頁之「初期之事件數與最近之事件數之比較」說明。但是從不當勞動行為機制建立後，爭議件數並未減少，惟內涵大不相同。首先是事件的規模逐漸減小，大型工會（1000 人以上）的不當勞動行為案件數逐漸減少，跨越不同企業工會所組成的合同勞組的爭議事件增加，合同勞組的組織規模相當小，許多工會僅有數十人。就去（2013）年所申請的不當勞動行為事件中，其中竟然有四分之三

是與合同勞組相關的案件，合同勞組案件有許多特色，可參「勞動委員會之近況」簡報資料。

接下來我想說明目前日本不當勞動行為案件處理的傾向，其中之一是和解比例非常高，在各都道府縣勞動委員會所處理的初審事件中，有三分之二都是以和解方式來解決，其他以作成命令來處理的案件，比較複雜的大概都會向中央勞動委員會申請再審查。關於再審查案件數在去（2013）年已經超過 90 件，去（2013）年由中央勞動委員會審理終結的案件中，大約有六成的案件是以和解作收，與貴國不一樣的是，和解過程中，勞方委員跟資方委員參與的比重相當高，勞方委員跟資方委員不僅到公司、工廠等勞動現場，在審理期日外，也積極地與當事人溝通協調，聽取當事人的真意。

最後我想說明，無法達成和解而由中央勞動委員會作成救濟命令之特徵，請參看審查概況資料第 22 頁圖 3，圖 3 是關於中央勞動委員會審理日數的說明，2004 年修法前要 1276 天，修法後近兩年縮短為 385 天，大概一年多一點的時間。如果當事人對都道府縣勞動委員會所作的救濟命令不服，可提起行政撤銷訴訟，在提起撤銷訴訟的案件中，法院花費在處理撤銷訴訟的審理期間如圖 5，2008 年至 2012 年，法院審理期間為 497 天，中央勞動委員會在審查案件審理期間為 549 天，法院跟中勞委處理的平均日數差不多，比較特殊的狀況是在 2012 年時，法院審理期間的平均日數是 604 天，中央勞動委員會審理期間的平均日數是 459 天，中央勞動委

員會處理時間終於比法院短了，所以是值得紀念的一年。

日本勞動委員會的制度長久以來都有個大問題遭到批評，除了有初審及再審查外，再加上地院、高院及最高法院審理，合計為五審制，改善之道有兩點，第一，縮短在各都道府縣勞動委員會及中央勞動委員會之審查期間，法院審查的期間也比較快了，因此案件處理期間會大幅縮短。第二，更重要的是，初審的各都道府縣勞動委員會所受理的裁決案件，假設以 100 件來看，最後到最高法院所終結之案件只有百分之三，因此，就五審制的批評，若只有針對百分之三的案件可能是正確的，但對於剩下的百分之九十七的案件未必是正確的。多數案件在初審及再審查程序中就終結，以我的經驗來看，至少中勞委所發布的救濟命令被法院撤銷的情形是急遽減少，甚至有些年度沒有被撤銷之案件，未來撤銷訴訟是否不用經過地院而直接到高院，可能是一個修法的方向。

我國代表
致詞

(劉志鵬
裁決委員)

台灣的不當勞動行為制度的產生，與勞工運動有關，勞工希望有專門處理相關紛爭之機關。因為是專門的機關，所以委員是以勞動法教授和律師為主。

有關快速救濟部分，以前有個案件，經過八年才判決確定。這個事件對於不當勞動行為救濟制度之設計，有相當的影響。就調查時間等都有規定，期待能快速處理相關的紛爭。在審理案件方面，委員的時間壓力大。一來有時間規定，二來委員多為法律背景，對和解率的提升

也不利。

交流議題：

一、 不当労働行為の要件

- (一) 雇主對工會、工會幹部或工會會員提起民、刑事訴訟或寄發律師函，是否構成不當勞動行為？是否得命雇主撤回該訴訟？

說明：

岩村教授:一般而言，雇主在勞資爭議期間，對於小事情提出相關訴訟，可能會構成不利益待遇或支配介入的可能性，但根據我的認知，在日本好像沒有這類的案件，即使認定構成不當勞動行為，救濟命令也從未要求雇主撤銷訴訟。

- (二) 雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合，此時判斷不當勞動行為之基準如何？

說明：

岩村教授:動機競合在學說上引起相當大的討論。以調職案件為例，會考量調職是否具有合理性、工會會員的地位或參與工會活動所產生之不當勞動行為，所以中央勞動委員會在審理過程中，會就調職行為是否具備合理性、調職時間點及雙方關係作一綜合判斷。在我的經驗中，動機競合的案件中很少，應該是合理調職或不當勞動行為之一。

- (三) 工會與雇主進行考核獎勵金之團體協商，要求雇主提出前一年度工會會員之考績資料，雇主以非團體協約法第6條第2項第3款所稱之「必要資料」為由加以拒絕，是否構成違反誠信協商義務之不當勞動行為？日本雖無「必要資料」提供之規定，但實務上對於協商「必要資料」之提供如何判斷？

說明：

岩村教授：應該要考量是否為團體協商事項、是否是工會提出之要求、是否涉及個人資料等因素，再進行個案判斷。有關人事考核部分，因為涉及工會會員隱私，從個人資訊保護的觀點來看，若要公開資料，可能需要會員個人同意。

- (四) 複數工會中立維持義務的運用狀況？

說明：

岩村教授：關於此點，在日本已經有幾個最高法院的判決。企業內有複數工會併存時，雇主非有合理正當之理由，而對工會有差別待遇，就可能違反中立維持義務。雖說是中立維持義務，但並非要求雇主對所有的工會都要做相同處理，只要雇主具有合理理由，而對一方工會做出不同處理方式，也是可以的。例如：工會會所的提供，原則上不會要求雇主對所有工會提供相同面積的辦公室，尚需考量工會會員人數、企業空間等。常見的救濟命令是要求雇主跟工會進行協商。

- (五) 關於雇主代扣會費義務部分，雇主是否有要求工會提供會

員名冊？提供入會申請書之權利？個別會員通知雇主停止代扣會費時，雇主是否受此通知之拘束？

說明：

岩村教授：我個人認為雇主可以要求工會提供會員名冊，但並不是正式工會會員的名冊，只要是可以判斷具有工會會員身份的資料而提供代扣會費，即為已足。其次，依據最高法院判決，如果個別會員有提出不要代扣會費，雇主會受到此宗旨意識之拘束，換言之，雇主就不應該再繼續代扣會費（學說有批判）。

工會理事長、理監事請公假辦理會務之程序規定為何？

說明：

岩村教授：法無明文規定，因此，雇主是否給予工會幹部會務公假，應該要由雇主跟工會進行協商，或可參考過去勞資慣例來作決定。

二、 不当労働行為の救済手続

（一） 在日本不當勞動行為和解的比率為多少？

說明：

岩村教授：如同方才諏訪會長所述，2013 年在初審過程中，和解的比率有 51.6%，再審查有 40.6%。近三年也大概都是這樣的情形。

諏訪會長:岩村教授上述所說的是狹義的和解率，我方才所說的是廣義的和解率，事實上除了和解案件外，還有包括撤回案件。

(二) 和解程序中，公益委員與勞方、資方委員所扮演的角色？

說明：

岩村教授:與個別委員所擔任之角色而略有不同，公益委員判斷此事件是否適合透過和解之方式來解決，而勞方委員及資方委員的任務是：一、說服勞資雙方同意進行和解。二、聽取當事人所希望之和解內容，三、在聽取雙方當事人對於和解內容之希望及要求後，再由公、勞、資三方委員討論適切的和解內容，四、基於討論所得出具體和解內容，應向當事人說明，並說服雙方當事人接受和解內容，如果雙方當事人均堅持己見時，即無法和解，因此要向當事人分析哪些條件可以退讓，才有可能說服當事人和解。五、中央勞動委員會與其他各都道府縣勞動委員會作法或許不同，但是在中央勞動委員會，勞方委員及資方委員會在期日以外以電話溝通或親自拜訪事務所（即非正式的會面），聽取意見，以勸告當事人和解。

(三) 2012年勞動委員會規則新規定和解之勸告，關於此部分目前的運用狀況如何？

說明：

岩村教授:2004年有針對和解勸告追加規定，就初審階段而言，在2013年有3件發出勸告，其中有2件獲得當事人接受，再審查階段，有3件發出勸告，其中1件被接受，後來和解，

另外 2 件則未能達成和解。在修法前，在中勞委就有在運用，後來予以明文化，藉由法令規定來提高時效性。

- (四) 我國勞資爭議處理法並未規定，一方負私法給付義務（裁決程序中）之和解可聲請強制執行，日本在裁決程序中和解的案件可否直接向法院聲請強制執行？

說明：

岩村教授：現行法上，如果經過一定程序是可能的，至於詳細內容在這邊先予以省略，有機會再補充說明。

- (五) 日本的教師工會是否可提起不當勞動行為裁決之申請？其可提出之類型如何？

說明：

岩村教授：這點必須要區分私立學校及公立學校。私立學校教師跟一般勞工完全相同，可以透過勞動組合法相關規定申請不當勞動行為裁決。至於公立學校教師就有點複雜，簡單來講，如果公立學校教師具有公務員身分，教師及工會將被排除適用勞動組合法，就不可以依照勞動組合法規定申請不當勞動行為裁決。但公立學校有一種特別職教員，是非常勤，適用勞動組合法的部分條文規定，因此可以申請不當勞動行為。

- (六) 舉證責任實務上如何處理？

說明：

岩村教授:申請人勞工或工會應就申請之事實主張有構成不當勞動行為部分進行舉證，但是關於人事考評部分，由於大部分證據掌握在雇主手中，要求勞工提出證據資料確實有困難，因此只要大概證明即可。如果勞工或工會都無法大致舉證時，就會對勞工或工會作出不利之判決。但若勞工或工會提出證據，雇主無法提出合理的反證，就會認定構成不當勞動行為。

(七) 員工因雇主不當勞動行為而遭解僱、降調、減薪之民事爭議事件不服之一方，是否需向民事法院起訴？

說明：

岩村教授:不當勞動行為程序就能夠得到的救濟與在法院能得到的救濟不同。如果透過不當勞動行為無法獲得之救濟，或是必須要透過訴訟才可以解決者，就提起訴訟。

三、 救濟命令

(一) 日本不當勞動行為係採取回復原狀救濟主義，而於個案中作成救濟命令時，通常考慮的因素為何？如何作成一個最有效的救濟命令？又，對於經常發生不當勞動行為之雇主，日本勞動委員會在法制上能夠採取什麼較積極的對策呢？曾經採取過什麼具體對策嗎？

說明：

岩村教授:先就第一個問題回答，一般而言，是考量如果沒有不當勞

動行為，該員工應有之狀態而加以回復，再考量未來雙方正常勞資關係的安定等必要之方法，若有的話，會在救濟命令中一併處理。特別是在企業內工會如果有一定的組織率，會特別考量救濟命令發布後，有何方法可以使未來勞資關係正常發展。

有關第二個問題，只能透過個案來決定最適切之方法，可以在救濟命令的理由中，記載當事人的要求跟期望。

有關第三個問題，如果是累犯的話，會影響審查委員的心證，可能會對資方相當不利，命令的內容也會較嚴格，有可能一開始先作文書交付命令，之後還是發生不當勞動行為的話，就改成文書揭示命令，再持續發生的話，就改以文書揭示命令的內容調整，再就文書揭示命令的文字大小、揭示命令的文書紙張尺寸大小作調整。

- (二) 裁決主文中命雇主為一定行為或不行為之態樣，大致有哪幾種？其界限為何？

說明：

岩村教授：有各式各樣的內容，之後再提供書面資料。

- (三) 關於日本揭示命令 (Post Notice) 的運用情形如何？我國裁決委員裁決決定令相對人公告裁決決定書或裁決主文之作法有何意見？

說明：

岩村教授：支配介入的案件會採用文書揭示命令 (Post Notice) 的方

式，但近來好像較少案件要求文書揭示，反而用文書交付方式的案件較多。因為有時勞資關係決裂或全員解僱，企業內已經沒有工會會員，文書揭示已經沒有意義，所以會改由雇主親自交付文書給申請人之方式。

關於文書揭示命令（Post Notice）的內容以下面兩種為多數，一、認定構成。二、今後保證不會再犯。關於道歉文（即命令謝罪）的救濟命令方式，則有可能在表現自由及內心自由上有議論。

諏訪會長：確實如同岩村教授剛才所解釋的。以前都是白色大字報貼在員工經常出入之處，也有很多謝罪文。如果貼大字報有可能惡化勞資關係的話，就不適合。曾有人討論要不要報紙、網路揭示，但是實務上不存在。有時工會會掃描或拍攝揭示命令，因為想讓雇主丟臉，此舉有時反而讓轉好的勞資關係惡化。

都築委員：台灣救濟命令要求在官網上揭示的作法，或許也適當。日本過去都是七天至十天短期書面揭示。若要求在網路揭示的話，會考量是否逸脫了裁量範圍。

（四）對降調、減薪等不當勞動行為所為之救濟命令是否具有行政處分之性質？日本勞動委員會如何處理關於個人受不利益對待私權救濟？

說明：

岩村教授：日本的不當勞動行為救濟命令全部具有行政處分之性質。救濟內容是回復原狀為原則，在解僱案件上，是回復原職

或給付相當的職務，降調的話是回復原來職級，構成不當勞動行為時，會作成文書揭示命令(Post Notice)的命令。

四、労働委員会と裁判所

- (一) 裁決委員會就不當勞動行為之認定及命雇主為一定行為、不行為之處分，法院審查上，是否有「判斷餘地（審查密度為何）」？

說明：

岩村教授：法院認為勞動委員會對要件裁量沒有裁量權限，承認有效果裁量（對於救濟命令內容則有廣泛的裁量權）。但最高法院認為，勞動委員會的救濟內容若明顯與私法原則相異，會被認為是裁量逾越或濫用。

- (二) 裁決決定內容同時涉及私法爭議時，就雇主不當勞動行為判斷部分，究竟應歸屬民事或行政法院審理？歸民事法院審理之優缺點為何？

說明：

岩村教授：簡單來講，在法院的救濟部分，會受到當事人聲明的拘束，在勞動委員會的行政救濟部分，則可不受當事人主張拘束，這是雙方最大的區別。法院無法賦予之手段，透過勞動委員會行政手段也有可能可以解決，例如：拒絕團體協商的案例類型中，在協商中所造成的損害賠償，只有法院才能處理。關於解僱部分，勞動委員會才能命其回復原職及 back

pay，命令雇主受領勞務給付。另外，中間收入是否扣除的問題，勞動委員會會考量諸般情事，也可以命令不扣除中間收入之 back pay。也就是說，勞工再請求期間雖然有去其他地方任職，但可以發布不扣除薪資的救濟命令。而法院針對解僱案件，雖可確認勞工之地位，但無法命令雇主受領勞務給付。而員工在解僱期間去別的地方工作，民事法院可以命令給付積欠之工資，但一定會扣除工作期間所領取之收入。

二、我國與東京都勞動委員會之座談會實錄

拜會單位：東京都勞動委員會

拜會日期：103年8月26日（星期二）上午

日方出席：房村精一（會長）、岸上茂（會長代理）、森村英幸（會長
人員 代理）、水町勇一郎（公益委員）、川田琢之（公益委員）、
遠藤雅彥（事務局長）、榎園弘（總務課長）、門柳明子（審
查調整課長）、中川佳也（調整擔當課長）。

主席致詞：東京都勞動委員會是日本最大的勞動委員會，每年處理
（會長房 案件數約300件，新收案件每年約120件，其餘的則是
村精一） 去年未結案件。案件類型隨著社會變化，我們也正努力
地對應。

交流議題：

一、不当労働行為の要件

（一） 雇主對工會、工會幹部或工會會員提起民、刑事訴訟或寄發
律師函，是否構成不當勞動行為？是否得命雇主撤回該訴訟？

說明：

森戶教授：實際上此問題日本也正面臨到，過去工會也有提出申請過，
理論上有可能該當不當勞動行為，但在具體個案上可能不
會構成不當勞動行為。

水町教授：提起訴訟是屬於國民權利行使的自由，但也不是沒有限制。
若是權利濫用或騷擾之不當勞動行為時，還是可能會構成
不當勞動行為。救濟命令是勞動委員會的裁量權，可以做

最適當的處理，但是如果抵觸別的法律，可能就不會發出這樣的救濟命令（即不會要求撤回訴訟）。

門柳課長:補充一點，實務上，在朝和 48 年的讀賣新聞事件，是雇主提起損害賠償訴訟的案件，被認定構成不當勞動行為，所發布的救濟命令是要求雇主張貼道歉文，但是沒有要求雇主撤回訴訟。

房村會長:基本上訴訟權是憲法保障的權利，若單純提起訴訟是不會構成不當勞動行為，但若是在權利濫用的情況下而提起訴訟，還是會構成不當勞動行為，因此判斷上會非常謹慎。這個案子救濟命令的主文是只有作道歉文的揭示，並沒有作出請當事人撤回訴訟。

森戶教授:救濟命令是要作出最適當的處分，儘管如此還是不能違反法律規定或抑制當事人權利。

- (二) 雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合，此時判斷不當勞動行為之基準如何？

說明：

森戶教授:雖然日本勞動法教科書有許多論述，但還是說明一下。

川田教授:基本上如勞動法教科書所述。法院、勞動委員會跟學說之間有相當多的討論，目前以是否具有不當勞動行為之意思來作認定，縱然懲戒處分有效，但若有參雜不當勞動行為之動機，還是以所占比重來認定。也就是說，雇主是否考慮到因為工會會員身分而處分或甚至給予較重的處分，以

這樣為基礎來判斷。學說上過去有決定性動機說及相當因果關係說等，但最近多以是否具有不當勞動行為之意思來判斷，而沒有提到特別的學說。

- (三) 工會與雇主進行考核獎勵金之團體協商，要求雇主提出前一年度工會會員之考績資料，雇主以非團體協約法第6條第2項第3款所稱之「必要資料」為由加以拒絕，是否構成違反誠信協商義務之不當勞動行為？日本雖無「必要資料」提供之規定，但實務上對於協商「必要資料」之提供如何判斷？

說明：

森戶教授：這是個困難的問題，其實法無明文規定。日本的法律只規定雇主必須要有誠信協商義務，並沒有針對必要資料作相關規定，就實際上發生之案例來看，以資料爭點提出案件的案例非常多，沒有一般性的理論，要視個案類型來判斷。

岸上會長代理：工會要求雇主提出資料的案例非常多，而雇主通常以資料具有私密、機密為理由拒絕提供，因此，通常視個案判斷。

房村會長：雖然日本並沒有明文規定必要資料，但基於誠信協商義務，所必須提出之必要資料，仍視個案事實及所提供之資料來判斷。

水町教授：我認為要分兩個層次來處理，第一，是不是在團體協商的過程中必須要提出人事考核資料？以我的經驗，在沒有勞動委員會介入的情況下，雇主不會提供考績資料。若雇主沒

有提出必要資料，還是要看雇主有無提出其他取代的具體說明與資料，再判斷是否違反誠信協商。第二，在多數工會與少數工會的情況下，會發生獎金不同之問題，以勞動委員會所受理的案例來看，會要求雇主提出身為工會會員及非身為工會會員獎金差別性的說明，如果雇主無法提出相關合理的說明，勞動委員會認定雇主構成不當勞動行為之機率就會非常高。

森戶教授:雙方在團體協商過程中，有無說明要求提出資料的理由，則是我們審查的重點。

劉志鵬裁決委員提問:

勞動委員會有無命令雇主提出必要資料時，請雇主刪除員工姓名等資訊之情形?

說明:

森戶教授:過去東京都勞動委員會似乎沒有刪除名字提出資料的命令主文。

房村會長:這個涉及誠信協商義務，主文的命令都是命雇主提出必要資料且進行誠信協商較多，有關資料提出之方法，印象中似乎沒有記載在主文中的案例。如果公司有爭執希望將名字刪除，我們會進行理由之判斷，但主文還是會命雇主提出必要資料進行誠信協商。

水町教授:兩個層次的問題，第一，是否該當不當勞動行為。第二，勞動委員會在處理不當勞動行為事件中，較少遇到此種情形。但在民事訴訟中，法院也不會請雇主提出個別勞工之

姓名、人事考核等資料，大多還是請雇主提出作成此考績評價之依據及方法。

劉志鵬裁決委員提問：

有關具體資料之提供視個案而定，能否再度舉例說明？而且有時候台灣當事人已經寫進請求裁決事項中，此時應如何處理？

說明：

森戶教授：通常是在判斷理由中說「這種資料不提供的話，不行」。我們會判斷構成不當勞動行為與否，不會受到當事人請求事項之拘束而敘明應提出何種資料。

房村會長：可能是接近日本的物件提出命令。但是日本勞動委員會很少發布物件提出命令。東京都勞動委員會沒有發布過命令。原則上考量資料必要性，涉及隱私或公司的營業秘密時有無替代資料或隱名等方法。

（四）複數工會中立維持義務的運用狀況？

說明：

森戶教授：通常是以日產自動車事件為代表。

川田教授：日產自動車事件是有關加班費及工會會所之差別待遇，教科書多提及，若在不合理情形下，不能對複數工會進行差別待遇，認定的重點在於工會與公司之間有進行什麼交涉，以及雙方勞資關係如何。以是否出借工會會所為例，對於

一方工會無條件出借工會會所，但對於他方工會並不進行協商，就要看雇主是否有合理的理由作成這樣的決定，以及勞資雙方是否處於敵對狀況來作判斷。

- (五) 關於雇主代扣會費義務部分，雇主是否有要求工會提供會員名冊？提供入會申請書之權利？個別會員通知雇主停止代扣會費時，雇主是否受此通知之拘束？

說明：

森戶教授:關於第一個問題，最高法院有作出一件判決（ESO 事件），現在勞動委員會都是以此判決作為基準來判斷。關於第二個問題，似乎目前沒有案例。

川田教授:關於第三個問題，基於勞資協定所為，需要確認誰是工會會員，分成兩個層次之問題，第一，工會能對公司提出什麼要求？當初工會跟公司協定的內容是什麼？內容應如何解釋之問題。第二，雇主對於某位員工是否屬於工會會員並不清楚，而未代扣工會會費，這個問題也是涉及到 CHECK OFF 權限的問題，若雇主沒有幫工會代扣會費的話，要看是否有正當理由。

- (六) 工會理事長、理監事請公假辦理會務之程序規定為何？

說明：

森戶教授:基本上法無明文，主要由勞資雙方協商後締結團體協約決定便利措施。

二、 不当労働行為の救済手続

(一) 在日本，不當勞動行為和解的比率為多少？

說明：

榎園課長:2009~2013 年間平均和解率 59%，全國平均和解率是 53%，
東京都勞動委員會和解率高於全國平均。

(二) 和解程序中，公益委員與勞方、資方委員所扮演的角色？

說明：

岸上會長代理:三方委員的態度都是盡量促成雙方和解，在和解過程中，除了公益委員進行調查案件外，勞資雙方委員在促成雙方當事人和解時，皆扮演重要的角色。

房村會長:我過去擔任過法官，在勞動委員會處理不當勞動行為事件時，深感和解是非常重要的，與法院相比，勞動委員會有勞資委員，好像比較容易促成和解。勞資雙方委員扮演很重要的角色，當事人雙方雖然有書面或口頭說明主張，但是其內心之想法又跟上述不一樣，很難探求其真意，此時若透過勞資雙方委員與當事人接觸，較易探知當事人真意，透過此方式，再由三方委員共同想出和解方案，此方式在促成和解上有相當大的幫助。

森戶教授:我也持相同意見。以我個人經驗，在促成和解時，我坐在審問庭，沒接觸到當事人，看到勞資雙方委員將當事人帶到各自的等待室，只看到勞資雙方委員在奔跑，結果雙方就達成和解了。

(三) 2012 年勞動委員會規則新規定和解之勸告，關於此部分目前的運用狀況如何？

說明：

門柳課長:在今(2014)年度只有 1 件，在 2012 年修法前是採取任意勸告方式來勸告和解，每年約 1-3 件會採取任意勸告。

森戶教授:就新規則之勸告規定，以委員的角度來看，修法後對其影響並無太大，因為委員平常就會盡量勸告和解。

(四) 我國勞資爭議處理法並未規定，一方負私法給付義務(裁決程序中)之和解可聲請強制執行，日本在裁決程序中和解的案件可否直接向法院聲請強制執行？

說明：

房村會長:如果是金錢給付，會做成和解書，便可至法院做為強制執行的執行名義。

門柳課長:在認定和解的狀況下，如果有特別作成和解筆錄，會以上述方式進行，但如果只有雙方協定或同意進行誠信協商義務的話，就沒有強制執行的問題。

川田教授:以前雙方和解變成團體協約，這是雙方的契約關係，無法當作執行名義。日本勞動組合法修正後，依據勞動組合法第 27 條之 14 規定，作成和解筆錄就可以強制執行，但在這個條文施行後，當事人仍以任意履行為主，此點並無改變。在都勞委會這邊作出明確支付 100 萬日圓之救濟命令者並不多，一般都是命雇主支付解決金。

森戶教授:在任意和解也是可以請會長作和解書來作為執行名義，但實際上很少用。

(五) 日本的教師工會是否可提起不當勞動行為裁決之申請？其可提出之類型如何？

說明：

川田教授:原則上以日本的法制而言，不會因為具有教師身分而有不同，但因為教師大多屬於公務員，具有公務員身份的教師不適用不當勞動行為制度，而適用不當勞動行為制度的狀況有兩個，一個是兼任教師，或私立學校(非公務員身分)教師。

榎園課長:私校教師申請裁決案件在2011年有9件,2012年有10件，2013年有5件，案件類型為不利益待遇有5件，拒絕團體協商案件有13件，支配介入案件有6件。

(六) 舉證責任實務上如何處理？

說明：

房村會長:基本上是由主張不當勞動行為之一方來負舉證責任，最大問題在於如何證明具有不當勞動行為之意思或意圖？能否藉由間接事實來推測有無上述意思？要請當事人舉證哪些間接事實？因此，推斷雇主有無不當勞動行為之意思必須要綜合各項證據來判斷。基本上立基於民事訴訟的舉證責任，不會違反民事訴訟法的規定。但掌握較多證據的一方(大多是雇主)也有可能不願意提出，因此實際上我們必須要綜合各項事實來判斷。

(七) 員工因雇主不當勞動行為而遭解僱、降調、減薪之民事爭議事件不服之一方，是否需向民事法院起訴？

說明：

森戶教授: 不當勞動行為的救濟並不具有私法上權利確定的效果，如果要確認私法上權利義務，仍要透過民事訴訟之解決。但也有發生命令下達時，雙方當事人爭議已解決之情形。

房村會長: 不當勞動行為之命令是以回復原狀為出發點，在解僱方面可以命回復原職，若不用透過民事訴訟來解決的話，是更適切的安排。

三、 救濟命令

(一) 日本不當勞動行為係採取回復原狀救濟主義，而於個案中作成救濟命令時，通常考慮的因素為何？如何作成一個最有效的救濟命令？又，對於經常發生不當勞動行為之雇主，日本勞動委員會在法制上能夠採取什麼較積極的對策呢？曾經採取過什麼具體對策嗎？

說明：

森戶教授: 一般而言，最高法院認為勞動委員會有裁量權，但不可以明顯逸脫裁量範圍，未必與民事法理一致，但是不可以逸脫太多，所以會斟酌民事法理作調整。

房村會長: 對於將來勞資關係的正常化，何種救濟命令最為適切？以

此為準，作個案決定，但並不會把如何履行之具體內容寫在主文中，用期待的方式希望當事人可以履行，

岸上會長代理:個案判斷。

森戶教授:常發生問題的公司，可能會在審理時請社長出席，或在主文救濟命令使用較強烈的文字。

(二) 裁決主文中命雇主為一定行為或不行為之態樣，大致有哪幾種？其界限為何？

說明：

森戶教授:原則上沒有特別限制，內容也是各式各樣，只要不要逸脫裁量範圍。

(三) 關於日本揭示命令 (Post Notice) 的運用情形如何？我國裁決委員裁決決定令相對人公告裁決決定書或裁決主文之作法有何意見？

說明：

榎園課長:揭示命令 (Post Notice) 通常伴隨著文書交付，東京都勞委在 2013 年的 23 件救濟命令中，有 Post Notice 與文書交付的案件共有 20 件。

房村會長:關於揭示命令 (Post Notice) 部分，有無抵觸表現自由(思想或信仰)的憲法條文，可能有爭議，但過去最高法院認為可以。命令雇主揭示命令主文有時有爭議，要作哪些事情明白揭示，可能比較不會有爭議。在日本，工會經常希望

雇主道歉，希望雇主作 Post Notice 的想法，像這樣 Post Notice 通常會有承諾以後不再犯的條文存在，也有道歉（謝罪）的意味在。

- (四) 對降調、減薪等不當勞動行為所為之救濟命令是否具有行政處分之性質？日本勞動委員會如何處理關於個人受不利益對待私權救濟？

說明：

森戶教授:是的，具有行政處分的性質。例如解僱，就用回復原職的方式。

四、 労働委員会と裁判所

- (一) 裁決委員會就不當勞動行為之認定及命雇主為一定行為、不行為之處分，法院審查上，是否有「判斷餘地（審查密度為何）」？

說明：

森戶教授:通說認為勞動委員會沒有要件裁量，只有效果裁量。

房村會長:最高法院基本上承認勞動委員會有裁量權，但有一定界線，如果逸脫裁決權限（例如：違反法律規定）時，法院就有可能撤銷救濟命令。

森戶教授:撤銷比例有減少的傾向，就我的感覺，法院是相當尊重勞動委員會的判斷。

(二) 裁決決定內容同時涉及私法爭議時，就雇主不當勞動行為判斷部分，究竟應歸屬民事或行政法院審理？歸民事法院審理之優缺點為何？

說明：

川田教授:由法院來確定民事上的權利義務關係，行政上依照勞動組合法第 7 條來判斷是否該當不當勞動行為，若為不當勞動行為時，我們會給予相當的救濟。例如：行政救濟不僅確認違法解僱的僱用關係存在，還會命令回復原職。

森戶教授:民事訴訟、勞動審判、不當勞動行為各有不同，視當事人的訴求而選擇不同的程序。

三、我國與神奈川縣勞動委員會之座談會實錄

拜會單位：神奈川縣勞動委員會

拜會日期：103年8月25日（星期一）下午

日方出席：盛誠吾（會長）、岡本恒一（勞方委員）、石部裕通（資
人 員 方委員）及事務局5名職員。

主席致詞：神奈川縣勞動委員會公益委員、勞方委員及資方委員各
（會長房 7人，事務局職員21人。勞動委員會除了處理不當勞
村精一） 動行為事件以外，也須處理勞資紛爭斡旋、調解、仲裁。
勞資紛爭處理的業務以斡旋為主，由事務局來處理。至於救濟命令的起草，也是事務局職員來撰擬。

本會於2013年繫屬案件為88件，其中前（2012）年承繼而來有46件，新收案件42件，終結36件，終結率為41%。另外和解占23件，占終結案件63.9%。

交流議題：

一、不当労働行為の要件

- （一） 雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合，此時判斷不當勞動行為之基準如何？

說明：

盛會長：實務上採取決定動機說，判斷時應偏向事實的確認，綜合各種情狀去作考量。無法精確的論理說明，可能是不當勞

動行為事件的特徵。

二、不当労働行為の救済手続

(一) 在日本，不當勞動行為和解的比率為多少？

說明：

盛 會長:神奈川縣勞動委員會去(2013)年的和解率是 63.9%，過去 5 年平均和解率是 60.1%，和解率全國最高，推測和解率高的原因是因勞資委員有發揮應有之功能，非常積極地與當事人進行接觸與懇談。

岡本委員:勞動紛爭最有效的解決方法是和解，因為可以促進勞資關係之安定，所以委員們都注入相當大的心力，積極致力於和解。為了促成和解，我們會很頻繁的與當事人聯繫，建立與勞資雙方的信賴感，以有助於和解。一般來講，除了調查及審問之正式程序以外，我們也會透過非正式的方式(期日規定以外的時間)與勞資雙方當事人接觸，去年非正式的接觸就高達 100 次左右，且委員均非勞資雙方當事人之代理人，與當事人間並無利害關係，處於中立態度，因此較易得到當事人信賴，而藉以達成和解。

石部委員:和解是較柔軟的解決方式，有助於紛爭的解決，且我們與勞資雙方當事人不具有利害關係，所以較能贏得信賴，我們通常會建議當事人不一定將紛爭進行黑白判斷，而是要為將來良好安定的勞動關係作一長遠規劃。因此，在調查過程中，我們會充分了解、聽取當事人之主張，以作為

草擬和解之方向，因此在多數的情況下，雙方會透過協商的方式來解決紛爭。

盛 會長:補充說明，日本不當勞動行為制度並不是著重在救濟命令的發布，而是著重於紛爭的解決，謀求將來勞資關係之安定是勞動委員會最大的課題，也是我們最關心的重點。勞動委員會所發出的救濟命令，不論是否構成不當勞動行為，都不是重點，而是雙方在和解時，謀求未來勞資雙方的安定性才是我們最關心的事項。公益委員的角色是在處理案件過程中，會判斷本案適合用和解或是作成裁決決定之處理方式。

另外，有關合同工會紛爭事件，除了神奈川勞動委員以外，也包括東京都、大阪等其他都道府縣勞動委員也有類似案件，在外籍勞工的解僱事件中，工會也可能會介入處理，在此情況下，工會可能會取得救濟命令，但此救濟命令對勞工而言並一定能解決問題，有很多工會利用這種手段，來與公司交涉，工會這種作法會對公司造成困擾，公司方面會認為與其花時間去爭執是否構成不當勞動行為，不如花時間達成和解。最近這類案件較為顯著。

岡本委員:我基本上與勞方當事人見面。我會與資方委員交換意見、資訊，共同找尋解決事件的方向。

石部委員:我基本上與資方當事人見面。我會與資方委員交換意見、資訊，共同找尋解決事件的方向。如獲得許可，也會去接觸勞方當事人。

康長健裁決委員:(先行說明台灣處理裁決案件之時間) 提問紛爭解

決的時間問題。

盛 會長:日本沒規定。神奈川的目標時間為一年半。日本時間花太久。對於爭議的迅速解決而言，制度上有問題。因此有勞動審判制度來解決。

劉師婷裁決委員：何種情形無法和解？

盛 會長:勞資雙方立場一開始差距過大時，無法和解。特別是雇主特別討厭工會，或工會對於公司充滿不信任感時，則我們會感到難以和解。

康長健裁決委員：台灣是新制度，有時我們為了建立制度或對勞資有教育效果，因此不積極勸和解，而作成裁決命令。

盛 會長:的確如此比較好。

(二) 2012年勞動委員會規則新規定和解之勸告，關於此部分目前的運用狀況如何？

說明：在日本普遍認為此制度不好用，因為在救濟命令前，三方委員以書面方式進行勸告和解，再表明心證，在神奈川勞動委員會較少被使用，目前僅有一件。如果到場的當事人回公司無法說服上司，可能會運用此一制度，不過這是比較例外極端的狀況。

(三) 舉證責任實務上如何處理？

說明：

盛 會長:日本早期是針對當事人提出之證物作綜合判斷，並沒有像

民事訴訟法上的舉證責任那麼嚴格，而勞動委員的處理方式是由勞資雙方當事人提出相關證據，由勞動委員會來認定。

然而近年狀況有極大改變，法院重視要件事實舉證方式，逐漸影響勞動委員會的判斷，因為撤銷訴訟時，法官會從要件事實來審查勞動委員會的調查過程及救濟命令，例如：關於人事考核的歧視事件，法院認為舉證責任分配應該是由工會或會員要先舉證證明受到差別待遇的勞工能力並不比其他勞工遜色，然後再由公司提出反證，即便在不當勞動行為救濟中並不適用民事訴訟法相關規定，但在民事訴訟法規定的舉證責任分配上，仍對勞動委員會有相當大的影響。當事人也是意識到這點，在勞動委員會的程序中主張、舉證，法院的見解對日本不當勞動行為救濟程序會產生何種影響，是值得注目的問題。在調查不當勞動行為案件過程中，都是律師擔任代理人，基於民事訴訟的想法來主張和舉證，說不定從以前就嚴格舉證。

最近救濟命令會成為行政訴訟的審查對象，因此近來在作成救濟命令時，會以此為前提，來思考應如何作成救濟命令。日本的裁決決定書是由事務局職員先草擬，再由委員整理，因此事務局職員的專業素質很重要，且職員起草命令書時，必須充分考量舉證責任的分配。

劉志鵬裁決委員：

台灣不當勞動行為裁決委員會有個主張，認為大多證據資料掌握在資方手上，只要勞方作一簡單釋明，舉證責任即

會轉換至資方身上，請問日本對於此點有何看法？

盛 會長：我們會依據個案做不同處理，如果是明顯的不利益待遇行為，例如：解僱，我們會請雇主舉證證明解僱的合理理由，或是先推定為不當勞動行為，再請雇主舉證證明解僱是正當的。又如薪資差別待遇事件，由於逐步探討每個人薪資有何不同恐有困難，因此過去均採大量觀察法，此方式是參考美國舉證責任分配的制度，可能不是嚴格的舉證責任轉換，而是考量各種情形作舉證責任的分配。不過，最近有些狀況變化，既有方式無法處理。例如，從年功工資制度轉化為成果主義工資制度時，因為必須評價各勞工的工作。

三、救濟命令

(一) 日本不當勞動行為係採取回復原狀救濟主義，而於個案中作成救濟命令時，通常考慮的因素為何？如何作成一個最有效的救濟命令？又，對於經常發生不當勞動行為之雇主，日本勞動委員會在法制上能夠採取什麼較積極的對策呢？曾經採取過什麼具體對策嗎？

說明：

盛 會長：目前救濟命令的內容已逐漸類型化，原則上按照這些類型來處理，但仍不足以處理各種案例，重要的是事件的內容，所以仍須依個案處理，例如：不給予工會幹部加班而生的不當勞動行為（back pay）事件，有無法決定金額多少的情

形。例如：在不讓工會會員加班的差別待遇事件，加班費的差額是多少就無法認定。在差別待遇的事件，假設沒有差別待遇，究竟會獲得什麼職務，此認定相當困難，但比較幸運的是，關於此點，法院非常尊重勞動委員會之判斷。

對於反覆發生不當勞動行為之公司，會作出命雇主將道歉文公開揭示在工作場合之救濟命令，但近來有時會要求雇主親自交付道歉文。

劉志鵬裁決委員：

台灣的裁決決定會請雇主在其所屬公司網站公告裁決主文或全文，請問日本有這種作法嗎？

盛 會長：沒有。

矢作先生：公告道歉文是屬於比較嚴格的作法，通常是請雇主公告在公佈欄或作一立牌放在明顯之處（讓顧客看得到）。

盛 會長：以前曾經發生一個案例，是財團法人教育單位發生不當勞動行為，但因公告道歉文在明顯處的方式不妥，因此未發布此種命令。

劉志鵬裁決委員：

日本法令採取回復原狀的方式，在台灣 100 年勞裁字第 2 號案件中，公司考評分成甲、乙、丙、丁、戊等五等第，有勞工考績被評為丙等，因此請求考績應更改為乙等，請問是否適合在發布救濟命令時，命雇主更改考績等第？日本是否有相關作法？

盛 會長:這點在日本也感到相當困擾，尤其是在人事考核的部分，一般而言，要發布這樣的命令是極為困難，勞動委員會雖然過去也有發布過請雇主重新評定勞工等第的命令，但因人事考核屬於雇主權限，所以勞動委員會對雇主可以作成何種制約，是相當困難的問題，有討論的餘地，沒有定論。尤其是現在人事考核制度逐漸改採能力主義制度，用目標值來評定，薪資由能力決定，不再是由雇主單方面片面決定，勞方變得很難舉證，因此如何救濟即有疑問。此外，近年來日本人事考核的案件減少，也可能是因為上述原因所引起。

(二) 裁決主文中命雇主為一定行為或不行為之態樣，大致有哪幾種？其界限為何？

說明:日本從原狀回復的觀點來思考，如果屬於不利益待遇，就想辦法把不利益待遇給消除，如果違反團體協商，就以促成協商的方式處理，道歉文的揭示命令。救濟命令著眼將來未來勞資關係之安定來做思考。如果違反團體協商，就以促成協商的方式處理，但此項救濟命令，法院無法做成此種救濟命令。

其他交流議題：

蘇衍維裁決委員：

方才提到，達成和解時，會與當事人接觸 100 次左右，請問勞方委員或資方委員在與當事人接觸時，是會與勞資雙方互相接觸嗎？

岡本委員:基本上，我是勞方委員，是勞工的代表，原則上只與勞工作接觸，但是為了事件解決，會將勞工的主張與資方委員共享。

石部委員:基本上只會跟資方接觸，並不會跟勞方及其代理人接觸，但是在有必要或獲得許可情況下，會與勞方接觸，不管怎樣，都會將情報與勞方委員互相分享。

康長健裁決委員:

台灣裁決案件調查有法定期限，若要促成和解，時間上具有相當壓力，若花很多時間促成和解，卻未達成和解，因此會導致壓縮提出調查報告時間，請問日本對於裁決案件調查期間之處理及規定為何？

盛會長:關於時間的部分可能有日本獨特的問題，在法律上並沒有規定在何時做什麼事情，在神奈川縣勞動委員會的作法是，從受理當事人提出申請時，會先審查要件是否具備，在第一次開會期日前會調整三方委員及當事人時間，此步驟可能會花很多時間，每次會議相隔 20~30 天左右，就神奈川縣勞動委員會從申請到作成命令是以一年六個月為目標，但已經非常耗時費力。因此就日本制度來講，就勞資雙方爭議迅速解決的角度來看，並不是完全適合的制度，但就是有此制度，所以在和解上才會花費相當多心力，萬一無法和解，才會提出作成命令，最近成立勞動審判法，目標是在短期間內解決爭議。今後這個問題在不當勞動行為裁決制度上如何解決，是日本一大課題。

劉師婷裁決委員：

在日本，有哪些勞資爭議無法用和解方式處理，而必須用作成命令的方式處理？

盛 會長：因為和解是要雙方同意，在和解進行的過程中，可能雙方當事人會有強行性的要求，但是若一開始雙方主張差距很大，會導致和解有相當大的困難，特別是我們判斷若公司對於工會採取強硬態度，或工會對公司產生強烈不信任感，所以我們才會放棄勸諭和解，而採用命令的方式。相反的，如果可以以花費一些時間來彌平雙方的嫌惡感時，就會採取和解方式。

侯岳宏裁決委員：

2012 年針對和解有特別規定，請問此依規定之影響及實施狀況如何？

盛 會長：新的制度用書面的方式請勸告雙方和解，實際上這個制度都沒有在使用，這個制度是在命令作成之前，三方委員就此制度表示意見，做出勸告意見，這個制度就是把心證公開，勸告雙方做成和解，就算這樣可以，也是限於極為有限的狀況下，關於此部分可能要問中勞委比較恰當，他們較可能會有案件，在地方勞動委員會會發生此種狀況的機率應該極為有限，第一個例子：來出席神奈川勞動委員會的勞資雙方有做成共識，並將意見帶回工會或公司，在此狀

況下才有可能在都道府縣的勞動委員會處理，但我認為這是很極端的情形。

康長健裁決委員：

請問勞動委員會有多少勞方及資方委員？另外事務局有多少同仁？

盛 會長：勞資委員各 7 人，事務局同仁共有 21 人，勞動委員會並不是單純在處理不當勞動行為事件，另外也有處理調解事件。關於調查事件包含斡旋、調解、仲裁，大多是斡旋事件，是由事務局來處理。

肆、參訪心得與相關建議

一、建議裁決案件之調查期間可視情況酌予延長，或當事人具有和解意願時，可暫停調查期限

日本中央勞動委員會於2004年修法前，審理案件期間要1276天，修法後近兩年縮短為385天，雖於相關子法中已有規定救濟程序之期日，惟為解決勞資爭議，俾使未來勞資關係和諧，勞動委員會於調查案件時，會以促成雙方和解為首要目的，若無法試行和解，才會續行調查，因此，尚難完全遵守所訂期日之規定，致使審查期間過於冗長。

而我國不當勞動行為裁決制度為迅速、有效解決不當勞動行為爭議，使相關違反行為得以儘早處理，並利於蒐集證據、調查事實以作成裁決決定，避免勞資關係長期陷於緊張狀態，爰於勞資爭議處理法中明文規定調查之程序及期間。

惟端視實務運作情形，裁決案件之調查期限至多40天，當事人在此期間必須舉證以實其說，因此在證據資料的蒐集及整理上，難於短期內提出完整論理及陳述，恐影響裁決委員在審理裁決案件之判斷，致影響當事人權益。其次，若裁決案件事實調查未臻完整，即礙於相關期限規定之壓力下作成裁決決定，易於行政訴訟階段遭法院以事實調查未臻完備為由，撤銷本部不當勞動行為裁決委員會之裁決決定，致影響裁決制度之公信力。

又裁決委員為促成和解，經常在法定調查期限(至多40日)內，耗費時間及心力與當事人溝通，確認真意，此時，若繼續計算法定調查期限，會發生若和解不成立時，將導致裁決委員已無多餘時間可釐清案件爭點，影響裁決決定判斷之情形。

爰此，建議除了於勞資爭議處理法增訂裁決案件之調查期間可視情況酌予延長之外，裁決委員於調查過程中，經確認雙方當事人之和解意願時，可向不當勞動行為裁決委員會提出暫停調查，併同研修暫停調查之程序及期限等相關規定。

二、建議調查程序中增訂當事人舉證責任分配之相關規定

鑒於不當勞動行為相關證據多為雇主所掌握，勞工主張因具有工會會員或幹部身分而遭到雇主不當勞動行為，其舉證不易之情形乃事所常見。日本早期因為傳統企業之人事管理多採用年功序列制，工作年資、學歷、職等均會影響薪資及升遷，故採用大量觀察法作為判斷標準，以減輕申請人之舉證責任。也就是說，雇主嫌惡工會時，通常會在人事考核上對工會會員予以差別待遇，因此，可供判斷之證據資料若掌握在雇主手上，就不應課予勞工或工會負擔過度的舉證責任。但隨著企業實施勞動條件差異化日益增加之情形下，已經難以適用大量觀察法，此時，日本實務見解已轉變輔以要求勞工與雇主個別舉證，以推認差別待遇之情事，也就是說勞工於自身所能掌握之範圍內，舉出事實證明自身之工作能力、工作成績並不劣於非工會會員時，若雇主未能舉出反證時，得推定雇主係基於不當勞動行為之動機。

又參酌性別工作平等法第 31 條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性因素，負舉證責任。」。

因此，基於勞資雙方資訊不對等，可於勞資爭議處理法增訂勞工或求職者於釋明不利差別待遇之事實後，雇主應就勞工或求職者所主張不利差別待遇之因素，負舉證責任等相關規範，以作為裁決委員會日後審理案件之參據。

三、為促進勞資關係和諧，強化和解實效性，建議明訂裁決委員試行和解而成立者之和解效力

日本勞動委員會認為，為了促進勞資關係之安定，勞資爭議最有效的解決方法是和解，因此在審理不當勞動行為事件時，勞方委員跟資方委員會在調查及審問之正式程序期日外，透過非正式的方式，到申請人所任職之公司、工廠等勞動現場，積極地與當事人溝通協調，建立與勞資雙方的信賴感，聽取當事人的真意，以促成和解，因此和解比例非常高，在各都道府縣勞動委員會所處理的初審事件中，有三分之二案件都是以和解方式來解決，去（2013）年由中央勞動委員會審理終結的案件中，大約有六成的案件也是以和解作收。又日本勞動組合法第 27 條之 14 規定，和解書於強制執行階段視同債務名義，根據民事執行法，當事人可聲請強制執行。

而我國不當勞動行為裁決制度係著重於勞資爭議之解決，謀求雙方未來勞資關係之安定與和諧，因此裁決委員積極致力於和解，截至本（103）年 11 月 17 日止，100 年和解案計 5 件，101 年和解案計 13 件，102 年和解案計 26 件，103 年和解案計 14 件，共計 58 件，占總收受案件 28%，惟需值得注意者，部分案件當事人經裁決委員曉諭後，另於私下和解，申請人會藉由撤回申請之方式終結審理程序，迄今計有 42 件，加計撤回案件數後，比例高達 49%。惟經裁決委員促成和解之效力，勞資爭議處理法未明定，因此，如有一方未依和解內容履行，另一方仍需依法救濟。

因此，為了強化裁決委員促成和解之效力，參酌日本制度之精神及我國勞資爭議處理法所定調解與仲裁和解效力之規定，增訂經裁決委員試行和解成立者，其和解書與依勞資爭議處理法成立之調解有同一效力。且和解書內容屬當事人一方負私法上金錢給付之義務，而不

履行其義務時，明定得為強制執行名義，當事人得向該管法院聲請強制執行。以確保和解之實效性。

四、建議持續派員與日本勞動委員會進行交流，並建立諮詢網絡

本次考察之參與得以見識日本勞動委員會及所屬事務局之執行與運作，惟因不當勞動行為樣態實屬繁複，此次與各勞動委員會交流時間過於短暫，是此次考察唯一美中不足之處。是故，建議除持續且定期與日本中央勞動委員會進行交流外，亦可建立我國與日本勞動委員會相關機關諮詢網絡，加強互動與聯繫，汲取不當勞動行為法理所可能涵攝之各種樣態及實務見解，以完備我國裁決機制。