

日本不當勞動行為制度中和解程序的發展

侯 岳宏**

日本不當勞動行為制度的實際運作裏，和解的處理也是常見的紛爭解決方式。例如，平成 22 年(2010 年)都道府縣勞委所審理終結的 351 件裏，有發布命令的件數是 111 件(占終結件數的 32%)，申請撤回或和解的有 240 件(占終結件數的 68%)。而在再審查裏該年度審理終結 74 件之中，有作出命令的計 48 件(占終結件數的 65%)，申請撤回或和解的件數是 26 件(占終結件數的 35%)¹。從這些統計數據可明顯了解，和解的處理方式在日本不當勞動行為裁決程序中的重要性。近年來為強化和解的處理方式，日本在法規範上也有一些新的變動與發展，茲說明如下：

一、2004 年勞動組合法之修法

在 2004 年勞動組合法修正時，為求達成不當勞動行為審查的迅速化與正確化，除了強化審查體制、改善審查程序之外，也強調和解處理方式的重要性，對於和解程序進行立法。

首先，在勞動組合法裏新增「勞動委員會在審查過程中，隨時都可以勸告當事人和解」的規定(勞動組合法第 27 條之 14 第 1 項)，並且增加了勞資雙方委員可以參與勸告和解程序之規定(勞動組合法第 24 條第 1 項但書)。此時，得申請參加勸告和解程序的勞資雙方委員，並非僅指參與該事件審查的委員，所有的勞資雙方委員都可申請參與(勞動委員會規則第 45 條之 2 第 2 項)。

其次，當事人間和解成立時，勞動委員會依據當事人的申請，認為合意內容對於維持或確立當事人間勞資關係之正常秩序是適當時，即可終結該事件的審查程序(勞動組合法第 27 條之 14 第 2 項)。過去許多事件是當事人私下和解後，再由申請人撤回救濟申請，不過在命令書交付之後，就不能撤回申請(舊勞動委員會規則 35 條)。因此透過增訂此規定，即使在救濟命令發布之後，也可以透過此規定經由勞動委員會之認定，以終結程序。

再者，和解經由勞動委員會認定後，該事件已發布的救濟命令失其效力(勞動組合法第 27 條之 14 第 3 項)。此規定乃因為在當事人申請再審查時，並不會使都道府縣等初審的救濟命令之效力停止，而當事人若在再審查的程序裏成立和解，並撤回再審查申請時，初審的救濟命令也並不會因此就失去效力。在此情形之下，會產生資方是否須履行初審救濟命令之問題。透過此次修法，解決了此問

**日本一橋大學法學博士，臺北大學法律學系副教授。

¹ 中央労働委員会事務局編，労働委員会年報第 65 集(平成 22 年)，頁 5、13，2012 年 2 月。

題。

此外，此次修法也對於和解的法律效果作出規定(勞動組合法第 27 條之 14 第 4 項、第 5 項)。勞動委員會對於以給付金錢或其他代替物或有價証券之一定數量等內容之合意，得依據當事人雙方的申請，作出和解書，該和解書在強制執行時得視為執行名義，不履行時可基於此申請強制執行(勞動組合法第 27 條之 14 第 4 項、第 5 項)。

二、2012 年勞動委員會規則之修法

這幾年，另外值得留意的變動，乃 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」，並且於同規則第 45 條之 8 規定：「會長可於審查途中，認為相當時，聽取參與調查或審問程序之委員的意見，開示會長及參與委員之見解，對於當事人進行解決事件之勸告」，並且於第 45 條之 9 規定該勸告以經委員署名或記名押印後的書面來進行。因此，在實際運作上，擔任審查的公益委員，在聽取勞方與資方委員之意見，在三方達成共識時，可進行勸告²。事實上，此次修正主要是根據勞動委員會活性化檢討委員會第二次報告書所作建議而來³。同報告書中指出，要使審查程序簡便化，提高其實際效果的方式之一，便是透過三方委員提出解決方法的勸告⁴。採取此方式，主要是考量在勞動委員會試行和解時，有時雖然當事人雙方因為情緒上對立而未能和解，但是經過勞方或資方委員與當事人接觸之下，瞭解到當事人雙方的真意，在此情形下三方委員提出解決的方法，當事人也是有可能會接受，並進而解決紛爭，因此透過規則之修正，將其明文化⁵。

結語

由於勞資關係是繼續性的關係，是一種朝向未來持續發展的人際關係或社會關係，在不當勞動行為事件的處理，若僅像法院一樣，以司法來進行判斷，在實際的紛爭解決上有時未必有效果，因此，說服勞資雙方使其能夠接受，透過此種方式來處理糾紛確實有其必要。和解的處理方式，在我國不當勞動行為裁決的實際運作裏，也扮演著一定角色。現行制度是否有助於透過和解來解決紛爭，也有

² 關於此點，請參見平成 24 年 10 月 1 日厚生勞動省發中 1001 第 1 號通知。該通知，可在中央勞動委員會下列網頁閱覽 <http://www.mhlw.go.jp/churoi/hourei/tuuchi/tuuchi10.html> (2014 年 11 月 16 日)。

³ 關於此點，請參見平成 24 年 10 月 1 日厚生勞動省發中 1001 第 1 號通知，同前註。

⁴ 由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，為對於勞動委員會知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。報告書內容，可在中央勞動委員會下列網頁閱覽 <http://www.mhlw.go.jp/churoi/renraku/index.html> (2014 年 11 月 16 日)。

⁵ 關於此點請參見菅野和夫，勞働法，頁 854，2012 年 12 月 10 版；平成 24 年 10 月 1 日厚生勞動省發中 1001 第 1 號通知，同註 3。

進一步檢討的必要，相關制度要如何規劃，也存有討論之空間。日本上述發展，也值得我國未來修法時留意與參考。