

## 日本不當勞動行為制度

張鑫隆(東華大學財經法律研究所助理教授)

### 一、不當勞動行為制度創設之目的

我國在 2011 年開始實施之工會法、團體協約法及勞資爭議處理法等新修正的所謂勞動三法，仿效美、日兩國導入了所謂不當勞動行為制度(Unfair Labor Practices)，不僅創設侵害勞動三權的不當勞動行為類型，亦設置裁決機制之行政救濟的管道，以確保勞資關係的穩定發展。

同屬大陸法系國家的日本，在戰後憲法中設有勞動三權之保障，且一般認為具有私權效力，可直接向法院提起救濟，但是為具體保障該等權利，又於 1947 年勞動組合法(工會法)中創設不當勞動行為之行政救濟制度，使勞動的三權的保障更加完備。

勞動三權受侵害時，司法救濟是以雇主之行為是否具有違法性或無效之事由作為判斷的對象，而勞動組合法所禁止之不當勞動行為的類型除了具體化勞動三權所保護的內容外，為確保其效果，又創設了不同於司法審判制度的行政救濟程序，以獨自的構成要件和方法來判斷是否構成不當勞動行為。因此，兩者之判斷結果未必會一致，特別是司法救濟在判斷雇主是否構成支配介入工會之行為時，必須以雇主之故意或過失為要件，甚至必須有發生損害為前提，然而行政救濟的目的是在迅速回復勞動三權受侵害前之勞資關係的狀態，並不一定要發生雇主支配介入之結果，甚至有時候即使欠缺故意或過失的主觀要件，只要客觀上判斷具有支配介入之認識，即可能構成不當勞動行為。

### 二、不當勞動行為之類型及要件

日本勞動組合法第 7 條規定有下列四種不當勞動行為的類型：

#### (一)不利之待遇

雇主給予個別勞工不利的待遇必須和勞工行使勞動三權具有關聯性，例如對不當勞動行為之事實具有認識，即使因誤認而懲處勞工，亦有成立不當勞動行為之可能。因此不利待遇之類型包括：勞工因①工會會員身分、②欲加入工會、③組織工會或④參與工會正當的行為而受到解僱等不利之待遇。

除此之外，雇主如果以勞工不加入工會，或退出工會作為僱用的條件時，即所謂的黃犬條款，亦為禁止的對象。但是在特定廠場擁有過半數勞工會員之工會，和雇主締結的團體協約中如規定雇主必須以該工會會員作為僱用勞工的條件時，並不在此限，此即所謂的工會安全條款中之工會工廠(Union Shop)的約定。但是勞工加入其他工會，雇主卻以未加入特定工會為由而給予不利待遇成時，仍有構成不當勞動行為之可能。

#### (二)無正當理由拒絕團體協商

工會不問會員人數多寡，雇主都有團體協商的義務，除非有正當的理由，不得拒絕。團體協商雖然是以簽團體協約為目的，但是拒絕集體勞動條件以外的協商要求，未必即具有正當的理由。因為團體協約中所謂義務協商事項並不以狹義之勞動條件為限，只有關勞工之經濟地位或工會之事項，且屬雇主處理之權限，如商定企業內工會活動範圍或修訂工作規則等，只要是雇主處理的權限均有協商

的義務。例如具有協商必要之個人層級的勞動條件爭議，或是與提升勞工經濟地位有關之營業讓與、工廠遷移、業務外包等經營權事項，或是部分工時勞工和派遣勞工等非會員的勞動條件有可能間接影響會員之勞動條件時，雇主亦不能作為拒絕協商之正當的理由。

又，所謂的拒絕不以團體協商本身為限，協商中之誠信的態度、對其他工會之差別待遇、或對已達成共識之內容拒絕納入團體協約等之情形均屬之。

### (三) 支配介入

雇主支配或介入勞工組成工會或其營運之行為亦為一種不當勞動行的類型。例如介入工會內部選舉、阻礙工工會參加上級工會或罷工之決議等，甚至於對工會集會進行監視或會員狀況進行調查等行為亦可能構成不當勞動行為。又如拒絕借用企業設施、批評工會的言論、對工會活動提起顯然欠缺相當性之損害賠償訴訟的行為，致有影響工會營運之情形。

雇主給予工會經費上之援助亦可能構成支配介入工會，但是某些情形是雇主基於工會之實力所提供之便宜措施時，並不屬於禁止的對象。如代扣會費、捐助工會急難救助金、提供最小程度的事務所、負擔專職會務人員之薪資、給付工作時間中工會活動之薪資、或代付水、電、電話費等。提供期間如雇主單方面中斷，亦有可能構成不當勞動行為。

### (四) 向勞動委員會提出各種申請而受不利待遇之禁止

日本勞動委員會專職調解、仲裁和不當勞動行為裁決等業務，勞工如因申請行政救濟或於該等程序中提出證據或證言而受到雇主之不利待遇時，亦屬於不當勞動行為的一種類型。

### 三、不當勞動行為之行政救濟

日本勞動委員會分為地方和中央兩級，由勞、資雙方團體提薦之委員及經雙方委員同意之官方推薦的公益委員所組成，分別對於不當勞動行為之救濟申請進行審查和再審查。除認定是否構成不當勞動行為外，並可作成回復原職、給付如未被解僱時所應取得之工資及利息相當之金錢、同意協商、揭示公告或禁止為一定行為等以回復原狀為目的之救濟命令。

行政救濟命令雖未對行為人裁罰，且在行政訴訟確定前不生強制效力，但是受理之法院可依勞動委員會的申請，裁定類似民事假處分之緊急命令。其次法院對於違反行政訴訟已確定之救濟命令或上述緊急命令之雇主，得科或併科行為人一年以下之徒刑或 100 萬日圓以下之罰金。又，雇主如未提起行政訴訟致命令確定而不從者，處 50 萬日圓以下之罰鍰，如屬作為命令，自命令日起算逾 5 日不覆行之日數每日處 10 萬日圓以下之罰鍰。

我國實施不當勞動行為裁決機制不久，仍存在許多問題，諸如偏遠地方勞工工會不易利用的問題、不當勞動行為主觀要件的有無或程度之判斷問題、裁決決定性質之爭議、行政救濟之實效性等問題，猶待參酌已實施近 70 年之日本制度進行改革。