

# 日本團體協商—以春鬥為例

侯 岳宏\*

## 一、 團體協商

日本國憲法第 28 條對於團體協商權保障之效果，除了勞動組合法第 1 條第 2 項所規定的刑事免責之外，其重要的意義在於工會具有要求雇主進行團體協商的權利，而雇主負有進行團體協商之義務（團體協商應諾義務）<sup>1</sup>。將此項權利具體化的規定為勞動組合法第 7 條第 2 款。該款規定雇主非有正當理由不得拒絕與其僱用的勞工之代表進行團體協商，並且透過勞動委員會的救濟加以保障。

日本課與雇主此項義務之理由，有學者指出乃因為工會力量較弱，對於雇主的拒絕團體協商，很難以爭議行為對抗，因此國家為使團結權產生實際效果，才介入並設定協商的環境<sup>2</sup>。此種對於團體協商權之保障，有學者將其定位為是對於工會與雇主自由進行團體協商的方式（亦即放任型團體協商）的修正<sup>3</sup>。但是此義務並非意味著雇主需要完全接受工會的要求或是完全讓步。雇主是否願意同意工會的要求、要同意到何種地步、應該是雇主按照協商的結果自行進行判斷，即使協商的結果無法達到一致，也不能據此就認為雇主違反團體應諾義務。

此外，此義務並非僅止於團體協商之要求的回應，還包含著對於協商進行回應之後應該要誠實地進行協商的義務，此即所謂的誠實協商義務。作此解釋，乃因團體協商權的保障，在雇主用真摯的態度蒞臨，與工會進行實質的協商才具有意義，如果單只是要求雇主到協商的場所，團體協商權之保障可說等同於無<sup>4</sup>。此種誠實協商義務，在日本雖然法律沒有明確定義，但是一般而言透過誠信原則的解釋，也與美國作相同的解釋<sup>5</sup>。

## 二、 春鬥之發展

由於日本工會之組成，主要以企業別工會為主，為克服企業別協商的弱點，因此產生由全國中央組織或產業別連合組織所指導，對於薪資等勞動條件進行團

---

\*日本一橋大學法學博士，臺北大學法律學系副教授。

<sup>1</sup> 盛誠吾，勞動法總論·勞使關係法，頁 279，2000 年。

<sup>2</sup> 道幸哲也，誠実団交義務の法理論，載：外尾健一編，不當労働行為の法理，頁 279，1985 年 10 月。

<sup>3</sup> 關於此點，請參見道幸哲也，勞使關係法における誠実と公正，頁 89-90，2006 年。在比較早期的文獻也曾提及此點。請參見三宅正男，団体交渉権，載：日本労働法学会編，労働法講座二・團結權及び不當労働行為，頁 334-337，1961 年。

<sup>4</sup> 盛誠吾，同註 1，頁 280。

<sup>5</sup> 東京大学労働法研究会編，注釈労働組合法（上卷），頁 412，1980 年。

體協商的方式<sup>6</sup>。此種方式，從 1956 年開始，大部分的工會，在有關加薪的協商，都集中在 3 月至 4 月的期間進行，因此也稱為春鬥。這些對於加薪之協商，主要是於各企業間由各企業與企業別工會進行。進行時，工會這邊是由產業別連合組織或全國中央組織，進行產業內以及產業全體的加薪目標設定與協商計畫設定；雇主這邊主要是由產業內或產業間主要企業的合作團隊，對於企業別協商進行產業橫向的調整與合作<sup>7</sup>。各產業內主要大企業的加薪行情，透過產業內的企業排序，也會影響各企業在加薪協商的結果。透過此種方式，所形成春鬥的加薪行情，也會影響中小企業，且經由人事院勸告也會對於公部門產生影響，另外也會在反映在地域別最低工資的調整上<sup>8</sup>。

春鬥在 1973 年第 1 次石油危機後，由於物價提高，1973 年在主要企業取得約 20% 的加薪水準，1974 年在主要企業也曾取得 33% 的加薪，在此種經濟情況下，學者也提及此種加薪方式成為調整國民經濟的一種手段<sup>9</sup>。但是在泡沫經濟後，因為經濟環境的變化，工資加薪的幅度已不如從前那麼高，再加上春鬥有轉為各企業自行協商的傾向，因此春鬥的意義也日漸薄弱。不過，春鬥在企業、產業、國家等各種層級上，可提供勞資雙方對於企業經營、勞動情勢等進行共同議題的討論，因此也一直存續<sup>10</sup>。春鬥至 2015 年，剛好進入第 60 年，也有調查研究將春鬥分為 1975 年石油危機時的高點時期、泡沫經濟後底薪逐步調整時期、2000 年以後政府勞方資方對話時期等三個階段，也詳細描繪出上述春鬥的變化<sup>11</sup>。

### 三、春鬥與團體協約成果

根據厚生勞動省所公布「平成 23 年(2011 年)勞動協約等實態調查」，有與雇主締結團體協約之工會，占工會總數的 91.4%。且企業雇用人數越高，締結團體協約的比例越高。此外，從締結層級來看，由所加入之工會所締結者，占團體協約總數的 71.4%，由上部團體所締結者，占 23.0%<sup>12</sup>。

此外，現在春鬥的方式，從 1956 年開始至今，已有半世紀以上的歷史。在春鬥的時期以外，勞資間也會對於年末獎金、休假制度等種種課題進行團體協商。這兩年受到「政府勞方資方三方會議」所提出實現「經濟好循環」的影響<sup>13</sup>，2014 年、2015 年的春鬥，加薪的幅度有擴大。2014 年平均談妥的額度是 6711 日圓，加薪幅度為 2.19%；2015 年平均談妥的額度是 7367 日圓，加薪幅度為

<sup>6</sup> 荒木尚志，労働法，頁 560-561，2013 年 2 版。

<sup>7</sup> 菅野和夫，労働法，頁 643，2012 年 10 版。

<sup>8</sup> 菅野和夫，同註 7，頁 643；荒木尚志，同註 6，頁 561。

<sup>9</sup> 菅野和夫，同註 7，頁 11-12、頁 643

<sup>10</sup> 菅野和夫，同註 7，頁 643。

<sup>11</sup> 荻野登，60 年を迎える春闘，[http://www.jil.go.jp/researcheye/bn/008\\_150515.html](http://www.jil.go.jp/researcheye/bn/008_150515.html) (2015 年 8 月 6 日)。

<sup>12</sup> 平成 23 年労働協約等実態調査の概況，請參見厚生勞動省下列網頁，<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002dliia-att/2r9852000002dlqq.pdf> (2015 年 8 月 6 日)。

<sup>13</sup> 經濟の好循環実現に向けた政労使会議，請參見下列網址 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seirousi/> (2015 年 8 月 6 日)。

2.38%<sup>14</sup>。雖然春鬥的模式，意義日漸薄弱，不過，近年來透過政府勞方資方三方對談的方式，也成為另一種對話方式。

---

<sup>14</sup> 2015年春鬥的結果及歷年狀況，請參見厚生勞動省下列網頁，  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000092562.html> (2015年8月6日)。