

複數工會的團體協商

侯岳宏/國立臺北大學法律學系 教授

大綱

- 壹、 前言
- 貳、 團體協商之意義
- 參、 複數工會與協商代表
 - 一、 協商資格
 - 二、 協商事項
 - 三、 協商代表之推選
- 肆、 複數工會與中立維持義務
 - 一、 台灣中立維持義務之討論現況
 - 二、 日本中立維持義務之討論
- 伍、 結語

壹、 前言

為保障勞工團結權、團體協商權及爭議權，我國參考美國與日本兩國之立法例，於 2011 年導入不當勞動行為裁決制度，在集體勞資關係裏扮演著重要角色。團體協約法第 6 條第 1 項規定：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕」。依照同法第 32 條第 1 項規定：「勞資之一方，違反第 6 條第 1 項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰」。依這些規定，勞資雙方負有進行團體協約之義務，且要本誠實信用原則進行協商。

對於是否具有正當理由為何，以及在協商時是否可認定為誠實信用，由裁決委員會進行認定。團體協約法第 6 條第 2 項對於無正當理

由之事由定有例示規定¹，其內容為：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之資料」。而勞方之協商資格，依據團體協約法第 6 條第 3 項規定，係指：「一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會」。從此規定可知符合要件之企業工會、產業工會與職業工會，向資方提出團體協商，無正當理由者，不得拒絕。

企業工會的組織類型，依照工會法第 6 條第 1 款規定，包括結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內的勞工，所組織之工會。而依照工會法第 9 條第 1 項規定，企業工會以組織一個為限。依據立法說明，其目的乃「為免多元化之結果，造成企業勞資關係複雜化，並避免影響企業內勞工團結」。因此，雖然同一廠場、同一事業單位或同一金融控股公司集團為組織區域的工會各僅有一個，但是從整體企業來看，在同一企業內仍可見有兩個以上工會。故在實際運作上，亦可能會產生企業內複數工會併存時，雇主要如何對待這些工會之問題。此外，受僱於同一企業之勞工，可能未加入該企業工會，而僅加入產業工會或職業工會，因此僱主也有可能會面臨企業工會、產業工會或職業工會同時要求協商之情形²。

¹ 新團體協約法第 6 條的立法說明中，提及：「於第二項分款例示無正當理由拒絕協商之情事」，因此同條第 2 項規定，立法者之意，應該為例示規定。

² 關於此點，請參見劉志鵬，團體協商義務與誠實協商義務，全國律師，第 15 卷第 6 期，頁 4-5，2011 年 6 月。此外，關於複數工會併存下，雇主中立維持義務之問題，請參見張鑫隆，複數工會併存及工會內部紛

從上述的說明可清楚了解，在 2011 年修法後，依據團體協約法第 6 條第 1 項規定，勞資雙方負有進行團體協約之義務。且按照工會類型的不同，雇主可能須與複數工會進行協商之狀況。以下，針對複數工會進行團體協商可能產生的爭議，進行說明。

貳、團體協商之意義

討論此問題之前，有必要先瞭解誠信協商之意義。依照團體協約法第 6 條第 1 項之規定，今後勞資任一方如果向他方請求協商時，他方無正當理由者，不得拒絕。換言之，勞資雙方具有進行團體協商之義務，並且透過不當勞動行為裁決委員會的救濟加以保障。依照同法第 32 條第 1 項規定：「勞資之一方，違反第 6 條第 1 項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰」。另外，依照勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定，裁決處分「得令當事人為一定之行為或不行為」。

課予勞資雙方此項義務之理由，其目的如同同法第 32 條之立法理由所提及：「鑒於過去我國團體協商之協商制度推動成效不佳，雇主團體不願與工會進行協商為主要因素，考量我國工會現況尚無法僅仰賴其實力以確保協商權行使之事實，爰為落實誠信協商，於第一項明定勞資之一方無正當理由拒絕協商，經依勞資爭議處理法裁決認定者，處以罰鍰」。此部分之規範，比較法上過去便有美、日、韓三國之立法例，此次之立法主要也是參考了這三國之制度。

此外，團體協商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，此即所謂的誠信協商義務。團體協約法第 6 條第 1 項前段也明文規定：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商」。此規定，乃因團體協商權的保障，在勞資雙方用真摯的態度蒞臨，雙方進行實質的協商才具有意義，如果單只是要求一方到協商的場所，團體協商權之保障可說

爭下之雇主中立維持義務，全國律師，第 17 卷第 6 期，頁 4-15，2013 年 6 月。

等同於無³。

關於何謂誠實信用，101年勞裁字第32號曾提及：「團體協約為工會與雇主或雇主團體合意簽訂之契約，誠實信用原則應為最高指導原則之一，是立法者參酌美、日、韓三國之立法例，於團體協約法第6條第1項明定勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。又為維持勞資自治自律原則，並避免任一方無正當理由拒絕團體協約之協商，例如佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，致協商無法進行，同法第2項更分款例示無正當理由拒絕協商之情事。由上可知，誠信協商原則係基於勞資自治原則，其目的在於促成勞資雙方於平等地位上互動，且此互動過程不能有名無實，即勞資雙方秉持誠實信用原則進行協商，藉以達成團體協約之締結」。此裁決決定也清楚說明誠信協商之意義，其後裁決決定也都依據此原則進行判斷。

參、複數工會與協商代表

以下，延續上述對於團體協約法第6條第1項之說明，對於團體協商過程中，協商資格、協商事項，以及複數工會在協商代表的推選等問題進行說明。

一、協商資格

依據團體協約法第6條第1項規定，一方提出團體協商，他方無正當理由者不得拒絕，且應本誠實信用原則進行協商。而同條第2項規定：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由……」。依據第2項之規定，可知勞資之一方於「有協商資格之他方」提出協商時，如有該條項所列各款情形者，始屬無正當理由拒絕協商，而構成同條第1項團體協商義務之違反。臺北高等行政法院102年度訴字第1060號判決也曾指出：「依上引團體協約法第6條第2

³ 日本雖然並無像臺灣規定誠實信用原則之文字，惟從勞動組合第7條第2款規定：「雇主無正當理由不得拒絕與其所僱用勞工之代表者進行團體協商」，解釋上也認為包含誠信協商。關於此點，請參見盛誠吾，勞働法總論・勞使關係法，頁280，2000年5月。

項之規定，『勞資之一方』於『有協商資格之他方』提出協商時，如有該條項所列各款情形者，始屬無正當理由拒絕協商。基此，首應確認係由『具備勞資一方當事人之資格』者，對於『亦具備協商資格之他方』所提出之協商，始有團體協約法第6條第2項各款之適用」。勞方之協商資格，依據團體協約法第6條第3項規定，係指：「一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會」⁴。

須留意者，縱使工會不具團體協約之協商資格，但此並不妨害工會採取一般性團體協商方式請求相對人協商。關於團體協約法之協商方式與一般性團體協商方式之主要差異，100年勞裁字第29號裁決決定曾提及：「主要差異在於，團體協約法第6條第1項：『勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕』，可見團體協約法課予工會及雇主有協商義務，任何一方無正當理由拒絕協商或者不誠實協商時，均可能構成團體協約法第6條所訂之不當勞動行為；他方面，就本案而言，若工會採取一般性團體協商方式，雇主依法本無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成工會法第35條第1項第5款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為；再者，雇主對於提出或參與團體協商（包括團體協約之協商及一般性團體協商）之勞工如有給予不利益待遇時，亦有該當工會法第35條第1項第3款不當勞動行為之可能」⁵。從本件裁決可知，即使工會不具團體協約之協

⁴ 協商資格之討論，請參見拙稿，臺灣團體協商制度之變動與發展—以實務發展為中心，臺北大學法學論叢，第97期，頁145-152，2016年3月。另外，關於教育產業工會或教師職業工會協商資格之爭議，104年勞裁字第40號裁決決定有表示意見，勞動部105年3月17日勞動關2字第1050125543號解釋也提出處理方式。

⁵ 在勞動部不當勞動行為裁決委員會下列網頁中，可查詢裁決案件，網址如

商資格，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求具有不當勞動行為之認識、動機時，仍然有構成不當勞動行為的可能。

二、協商事項

其次，工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，雇主就何種事項被課以團體協商義務，也是重要問題。一般而言，雇主有處理權限之事項，只要雇主同意，任何事項應該都可作為團體協商事項。惟究竟在何種情形下，雇主會被視為拒絕團體協商，違反團體協約法第6條第1項規定呢？換言之，雇主就何種事項被課以團體協商義務，受到討論。例如，對於已發生事項之救濟要求協商，雇主是否被課以協商義務，101年勞裁字第36號裁決決定也指出：「查……團體協約法第6條第1項及第2項第1款所明定……勞資之一方提出之團體協商之協商內容、時間、地點及進行方式等必須『合理適當』，他方之拒絕協商始構成無正當理由拒絕團體協商之不當勞動行為」。並且進一步認為：「團體協約之協商內容，依同法第12條第1項之規定，包括工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件及同條項第2至第7款之事項。至於就已發生之事項之救濟等，依上開條文之規定，應非屬團體協約協商之合理適當之內容」。

在比較法上，美國法 NLRA 第8條（d）將團體協商之對象事項規定為：「工資、工時與其他各種雇用條件（wages, hours, and other terms and conditions of employment）」。此為團體協商內容之「義務性事項」（mandatory subjects）之依據。針對非義務性事項所包含之內容，雖不受到法律上協商義務之規範，但並不妨礙雙方當事人任意地進行團體協商，故被稱作「任意性事項」（permissive subjects）⁶。日本也有討論義務協商事項，一般認為在義務協商事項的範圍內，

下：<https://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfCaseData.aspx>，2018年9月1日。另外，裁決字號原本是採「勞裁（○○○）字第○號」格式，後來調整為「○○○年勞裁字第○號」之格式，由於勞動部網頁裁決決定書的搜尋頁面也改為後者格式，故本文為統一說明方式，均採後者格式說明。

⁶ 關於此點，請參見中窪裕也，*アメリカ労働法*，頁128-129，2010年2版。JOHN E. HIGGINS, JR. (ED. IN CHIEF), *The Developing Labor Law 1321-1485* (2012).

當工會要求團體協商時，雇主才不能拒絕。由於相關法律裏，對此並無規定，因此，有學者透過對於團體協商權之解釋，認為解僱等關於個別勞工的待遇與經濟地位以及集體勞資關係營運上相關的事項也包含在內⁷。也有學者主張義務協商事項，應由憲法第 28 條及勞動組合法保障團體協商權的目的進行判斷，並認為「勞動者的勞動條件和其它待遇，以及關於集體勞資關係營運上相關的事項，且雇主有處分可能時」，即是義務協商事項⁸。

我國在101年勞裁字第28號裁決決定也曾對於申請人所提出之團體協商請求，相對人是否有協商義務進行討論。同裁決指出：「本會認為廚監及驗菜等事項屬相對人之可以處分之權責事項，故申請人以相對人為團體協商之對象，於法可行。其次，本會認為申請人請求由其祥安國小支會會員參與相對人安排營養午餐監廚、驗菜工作之等相關事項，進行團體協商，相對人亦有協商義務，理由如下：團體協商之目的在透過勞資雙方集體協商之途徑，形成集體勞資秩序，以達成勞資自治之目的，因之，工會請求協商之事項，如果與工會會員之勞動條件或集體勞資關係有關而為雇主具有處分權者，雇主即有協商之義務」。從本件裁決採用「工會請求協商之事項，如果與工會會員之勞動條件或集體勞資關係有關而為雇主具有處分權者，雇主即有協商之義務」，可知此判斷方法，與上述日本學說有類似之處⁹。

此外，102年勞裁字第61號裁決決定也曾指出：「我國團體協約法對團體協約之協商事項，並無具體明文之限制。故解釋上，就雇主有處分權限之事項，且雇主願意進行團體協商時，除違法事項（例如違反法律強制或禁止規定之事項、違反公序良俗之事項、或構成不當勞動行為之事項…等）以外之任何事項，均可以成為團體協商之事項。

⁷ 盛誠吾，同註1，頁 288。

⁸ 菅野和夫，勞動法，頁850-851，2017年11版補正版。

⁹ 另外，值得留意者，黃程貫，勞動法，頁169-170、191-192，1997年修訂再版，對於協商事項也有一些討論，其中，頁169提及：「同盟的行動保障……包括勞工同盟應有透過集體協商之方式，與對勞動條件及經濟條件具有決定權限之對手進行交涉……」。此部分的說明在裁決委員會成立前便存在，可能也是影響此判斷方法形成的理由之一。

然此並非意謂上開事項只要工會或雇主一方向他方提出團體協約協商要求，他方即負有協商之義務。蓋團體協約法第 2 條規定：『本法所稱團體協約，…以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約』，同法第 6 條第 2 項第 1 款規定：『一、對於他方提出合理適當之協商內容…』。故若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始可能構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。反之，當工會或雇主一方提出之協商事項非屬上述雙方負有誠信協商義務之事項，即無團體協約法第 6 條第 1、2 項之適用」。本件裁決所採之判斷方法，主要延續 101 年勞裁字第 28 號裁決決定之處理方式，應該也是有受到上述日本學說之影響。

三、協商代表之推選

另外，依據團體協約法第 6 條第 4 項：「勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。」。此條所規定「勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約協商之情事」，應如何定義？（例如：有提出協商意願之工會，始構成該項之工會，而提出協商先後時間差如何判定？）¹⁰。又是否該設定一期間為標準，複數適格團體於該期間提出協商之要求，協商之另一方始得要求推派協商代表？

同規定之立法理由乃：「勞資任一方有二個以上提出團體協約之協商時，為強化協商力量及促進勞資雙方之協商意願，他方得要求提出協商之一方推選協商代表，無法產生協商代表時，則依會員人數比例分配產生」。對於團體協約法第 6 條第 4 項規定，勞動部 101 年 8 月 10

¹⁰ 此規定之討論，也請參見張義德，複數工會團體協商代表制之法律問題探討—以美日韓法制為線索，東吳法律學報，第 29 卷第 4 期，頁 117-168，2018 年 4 月。

日勞資 2 字第 1010126626 號函表示：「一、查團體協約法第 6 條第 4 項規定：『勞資任何一方有二個以上提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表。無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。』其中所稱『勞資任何一方有二個以上提出團體協約之協商時』，係指二個以上工會或雇主（雇主團體）（以下簡稱複數協商當事人）『分別』或『共同』向有協商資格之他方當事人提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式。惟如複數協商當事人係『分別』向有協商資格之他方當事人提出協商時，需該他方當事人尚未與任一複數協商當事人進入協商程序，始有該項規定之適用。……」。從此解釋函可知，勞資任何一方有二個以上，「分別」或「共同」向有協商資格之他方當事人提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，便有適用團體協約法第 6 條第 4 項規定之可能。

不過，在此還存在一個問題，所謂「他方得要求推選協商代表」，是否需協商之複數團體所提之協商議題相同（或一定程度相同），協商之他方始得要求推選協商代表。由於具有協商資格之一方，有其固有的團體協商權。因此，在此情形下，所謂二個以上之工會或雇主，應該並非意謂在數量上有二個以上之工會或雇主，便要共同協商，而是指在協商事項上有共通，才有必要共同協商。若無共同的協商事項，只要是具有協商資格之一方，就有其固有的團體協商權，本來就可要求他方協商，也無必要將協商事項不同的工會，納進來一起協商。

另外，需補充者，同函釋也進一步對於協商代表的推選進一步說明：「二、其次，複數協商當事人依前開規定向有協商資格之他方當事人提出協商時，有協商資格之他方當事人得依團體協約法規定分別與其協商，或依團體協約法第 6 條第 4 項『…他方得要求推選協商代表』規定，以明確之意思表示，要求前開提出協商之複數協商當事人共同推選協商代表，該意思表示並以書面表示為宜。三、綜上，如該複數協商當事人遇有協商資格之他方當事人要求協商時，應善盡推選

『協商代表』之義務。惟如複數協商當事人間對於協商代表人數、協商代表分配等確實無法達成協議，協商他方當事人經複數協商當事人之一通知後，則應依團體協約法第 2 條及第 6 條規定與各該工會分別進行協商。」。此部分之說明，應該也是適用團體協約法第 6 條第 4 項規定時應該要留意的部分。

肆、複數工會與中立維持義務

實際運作上，亦可能會產生企業內複數工會併存時，雇主要如何對待這些工會之問題。在不當勞動行為裁決實務上常引用日本學界與實務所討論的中立維持義務，作為判斷雇主是否構成支配介入之不當勞動行為之標準。以下就我國此部分的現況與日本的討論進行說明。

一、台灣中立維持義務之討論現況

不當勞動行為裁決委員會在第一件案件，100 年勞裁字第 1 號裁決決定便引用中立維持義務。同裁決決定指出：「雇主與複數工會併存之各工會間應保持何種關係，新法並無明文規定。按依日本學說及實務之見解，認為同一企業內有多數工會併存時，雇主對各工會均應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場或運動路線等不同，而對之為差別待遇之行為。……我國在評價不當勞動行為時，基於各工會之團結權保障，亦應承認於複數工會併存時，雇主有保持中立之義務，不得以對其中一工會之對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別是在代扣會費和借用辦公室等便利的提供上，更負有平等對待的義務。……綜上所述，相對人對申請人為未取得會員書面同意前，將停止代扣該工會會員之會費之意思表示，影響到申請人工會存續之基礎。同時對於其他工會未獲得其全體會員同意仍繼續為其代扣會費之行為，亦有違雇主之中立義務」。

在 100 年勞裁字第 1 號裁決決定作成後，在許多裁決案件中，都有運用中立維持義務。適用範圍包含：會費代扣(例如，101 年勞裁第 6 號)、工會網站超連結之提供(例如，101 年勞裁字第 18 號裁決決定)、

產業工會之中立維持義務(例如, 101 年勞裁字第 3 號裁決決定)等¹¹。103 年勞裁字第 23 號裁決決定可以說彙整中立維持義務適用範圍, 該裁決決定指出:「……雇主於複數工會間有保持中立的義務, 不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果, 特別是在工會便利措施(如代扣會費、會務假、提供會所等)、勞資間協商互動機制(如申訴會議、協商會議等)上更負有保持中立之義務, 否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為的可能」。

目前中立保持義務也受到最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決承認, 同判決指出:「……在同一企業內有複數工會併存時, 雇主對各工會均應保持中立態度, 平等承認及尊重其團結權, 不得以對其中一工會之待遇而造成對其他工會之壓抑, 否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為之可能」。

另外, 值得留意者, 103 年勞裁字第 12 號裁決決定指出:「……按在有多數工會併存時, 特別是金融控股公司及子公司或關係企業, 多數併存之工會各有其對應之雇主, 此時雇主提供其中一工會辦公室時, 關於其處所、位置、面積大小等具體內容方法, 尚非能簡單地以一個標準決定之。參以相對人甲○○公司之企業工會與申請人工會之會員人數, 有大幅之差距, 則所謂合理之協商議定內容, 並非意味相對人○○公司應如其子公司甲○○公司提供予甲○○公司企業工會辦公室之條件內容相同, 而應綜合考量各雇主所有之辦公處所之面積及目前使用之情形、各公司經營之狀況、會員之人數等勞資雙方之各種客觀事實, 在不妨礙雇主之營業狀況下, 依社會一般通念認為所定之內容方法為適當合理者, 始足當之(參照日產自動車事件之判決意旨, 最高裁判所第二小法庭昭和 62 年(西元 1987 年)5 月 8 日判決、勞動判例 496 號 6 頁)」。

¹¹ 過去張鑫隆便指出雇主對於企業工會與企業外工會(產業工會與職業工會)間是否有中立維持義務之適用, 值得進一步探討。並且認為裁決委員會在 101 年勞裁第 3 號案中之見解有檢討之處。張鑫隆, 同註 2, 頁 14-15。

對於此裁決決定，最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決也表示支持，認為：「雇主必須對各工會保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場、傾向或運動路線不同，而為區別待遇。如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，當可認係對工會之支配介入，而屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。從而，雇主雖不當然負有將企業設施的一部分作為工會事務所出借之義務，但雇主如一方面對某一工會提供辦公處所，卻對另一工會拒絕一切出借，只要不存在有對兩個工會相異處理之合理理由，即可推認雇主有弱化某一工會之意圖。」。

從上述裁決決定與判決可知，中立維持義務並非意味著雇主須對所有工會均同一處理，若雇主具有合理的理由時，並不構成該原則的違反。特別是我國在企業內雖然可見有 2 個以上工會，但是依據新工會法第 6 條第 1 項第 1 款其組織類型會有不同，因此若因為組織類型的不同，而有不同的對待，應該有必要考量其處置在社會通念上是否具有合理性。另外，值得一提者，雇主對於企業工會與職業工會是否負有中立維持義務，106 年勞裁字第 4 號裁決決定表示：「惟如上所述，同一雇主下之企業工會與職業工會，其會務假依工會法之規定並不相同，如雇主就職業工會理、監事及會員代表會務假的給予，與職業工會達成比照或與企業工會會務假給假方式相同的協議時，則就會務假給予一事，雇主對於企業工會與職業工會之間，亦有保持中立態度、平等對待之義務。亦即在此種情形，雇主對待企業工會及職業工會，即有上開判決意旨之適用」。從此裁決決定可知，在雇主就職業工會會務假的給予，與職業工會達成比照或與企業工會會務假給假方式相同的協議時，雇主也負有中立維持義務。

二、日本中立維持義務之討論

比較法上，日本現行法制採用複數工會主義，因此在一個企業內有時會有複數的工會併存。不過，縱使是工會會員人數較少的工會(少

數工會)，因為其仍為勞工的自主性團結組織，所以仍然受到憲法第 28 條團結權的保障，當然也受到不當勞動行為制度的保護。因此在複數工會併存時，雇主不僅須對每個工會進行團體協商，也必須尊重其團結權，不能因為其組織規模或是運動方針的不同，而有差別待遇¹²。在上述裁決委員會所引用之日產自動車事件中，日本最高法院判決指出：「在同一企業內有複數工會併存時，雇主對各工會均應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場、傾向或運動路線等不同，一方面因為喜好某一工會而協助其組織之強化，另一方面行使削弱其他工會之行為」¹³。

此外，值得留意者，在日本實務上也常發生因為團體協商的結果，所產生的工會間差別待遇。在複數工會主義之下，由於各工會的運動方針、組織力、交涉力的不同，因此對於不同的工會可能會提出不同的對應或條件。在實務上，提出不同的條件並不構成違法，不過雇主如果固執於該條件導致與某一工會無法締結團體協約，在結果上在複數工會間產生差別時，可能會成立支配介入之不當勞動行為¹⁴。學者也提及此部分主要是因為雇主企圖弱化某一工會因此有操作團體協商之特別情事¹⁵。不過，對於實務之判斷方式，亦可見到批評的見解。例如，有學者提出，此問題是屬於誠信協商義務的違反，因為雇主未盡誠信協商義務，未能與少數工會盡力協商，所產生出來的差別，應該是構成勞動組合法第 7 條第 2 款無正當理由拒絕協商之不當勞動行為¹⁶。也有學者提出，此乃工會進行團體協商時在政策上自主選擇的結果或是交涉力的問題，不應該使雇主產生不當勞動行為法上的責任¹⁷。此部分

¹² 盛誠吾，同註 1，頁 263。

¹³ 日產自動車事件（組合事務所）・最二小判昭和 62 年 5 月 8 日勞判 496 号頁 6。日產自動車事件（残業差別）・最三小判昭和 60 年 4 月 23 日民集 39 卷 3 号頁 730。

¹⁴ 日本メール・オーダー事件・最三小判昭和 59 年 5 月 29 日民集 38 卷 7 号頁 802。該判決全文可在日本中央勞動委員會下列資料庫閱覽與下載，https://www.mhlw.go.jp/churoi/meirei_db/han/h00278.html (2018 年 10 月 26 日)。該案件最高法院支持東京都地方勞動委員會所做構成勞動組合法第 7 條第 1 款與第 3 款不當勞動行為之認定。

¹⁵ 菅野和夫，同註 8，頁 991-993。

¹⁶ 道幸哲也，誠実団交義務と自由取引，日本労働法学会誌，第 54 号，頁 48-50，1979 年。

¹⁷ 山口浩一郎，労働組合法，頁 113-115，1996 年 2 版。

之討論也值得我國未來在運用中立維持義務或複數工會進行團體協商產生紛爭時之參考。

伍、結語

以上針對複數工會進行團體協商可能遭遇的問題與目前不當勞動行為裁決實務的發展進行說明。相關規定與實務發展，應該值得各種工會進行團體協商時參考。事實上團體協約法第 6 條第 4 項，雖然對於複數工會進行協商時協商代表的推選進行規定，但也衍生出一些議題，尚待解決。例如，「無法產生協商代表時」，依會員人數比例分配產生，惟需待多久時間後，並不清楚。此外，依會員人數比例分配產生協商代表，該分配比例之計算應以何為標準，也存有討論空間。這些部分也有待未來進一步討論。