

4

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



動態瞭望



簡介日本

代扣會費

之相關法律問題

國立政治大學法律系社法組碩士 李柏毅

前言

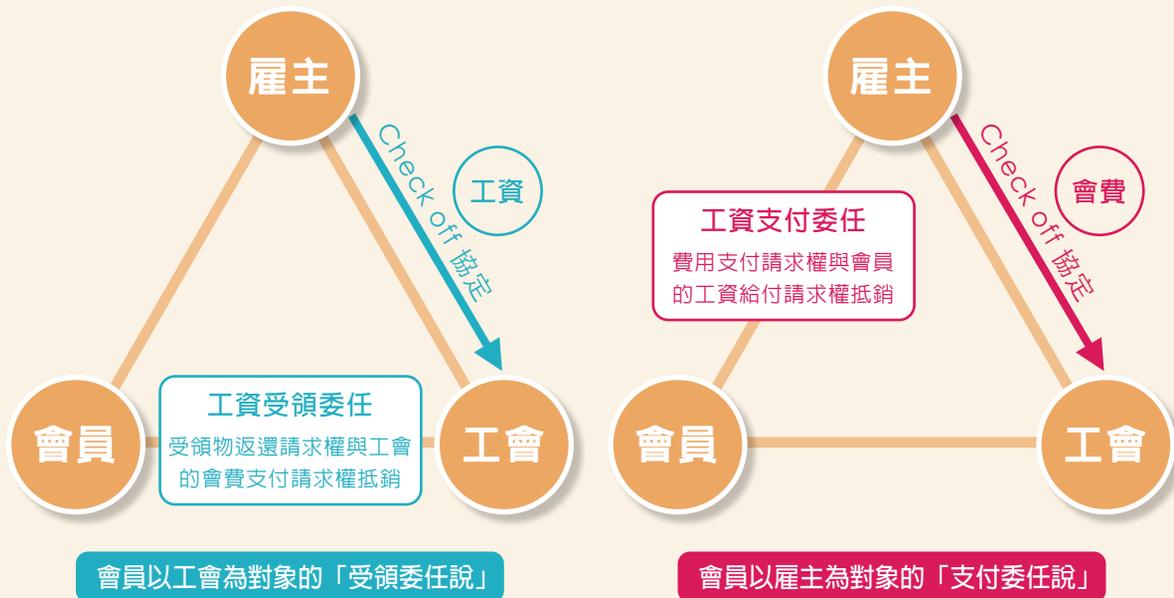
工會會員所繳納的會費通常為工會主要經濟來源，至於工會收取會費之方式，在日本普遍係透過「check off」制度來處理，亦即基於勞資間的合意或慣例，由雇主從會員勞工之工資中代扣會費交予工會。

我國自民國 100 年 5 月 1 日起施行之新工會法第 28 條第 3 項規定：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」本條文明定

雇主替企業工會代扣會費之義務，立意良善，然施行之初在實務上也產生爭議，特別是不當勞動行為裁決制度也同步上路，相關爭議常也與裁決個案息息相關。

而日本的工會組織型態大多為企業內工會，其關於「check off」之理論發展與實務見解或可提供我國工會法第 28 條第 3 項相關爭議一些啟發，故本文擬簡介日本之相關法律問題，期能供我國法參考。

日本代扣會費之法律關係



圖表 1：「受領委任說」以及「支付委任說」示意圖。



「check off」的法律關係此一問題，理論上有①員以工會為對象的「受領委任說」以及②會員以雇主為對象的「支付委任說」。

具體的法律構造上，所謂「受領委任說」係指由會員委託工會受領相當於會費金額的工資，然後會員的日本民法第 646 條（相當於我國民法第 541 條第 1 項）受領物返還請求權與工會的會費支付請求權進行抵銷。所謂「支付委任說」則係由會員委託雇主代替會員支付會費，然後雇主的日本民法第 649、650 條（相當於我國民法第 546 條）費用支付請求權與會員的工資給付請求權進行抵銷¹。

目前最高法院明確採取了「支付委任說」的法律構造²，學說上也多以此討論相關問題。

日本代扣會費與工資全額給付原則之關係

日本勞基法第 24 條第 1 項規定，工資必須以通貨直接對勞工支付全額，

但①法令另有規定或②有該事業單位之過半數勞工所組織的工會或代表過半數勞作者以書面與雇主締結協定的情形，得扣除工資的一部份。此即所謂「工資全額給付原則」及其例外。此時產生的問題在於，雇主替工會代扣會費是否也有必要適用本條所謂「工資全額給付原則」？

一、最高法院見解

1989 年，最高法院在濟生會中央醫院事件³表示：「所謂 check off 也不外乎是對勞工工資的一部預先扣除，在不具備同條項但書的要件下，不得進行乃為當然。」

本判決對代扣會費採取了全面適用勞基法第 24 條之見解，亦即締結主體上必須是該「事業單位之過半數勞工所組織的工會」或「代表過半數勞作者」，締結方式上則需「書面」，以此與雇主締結協定後，方可作為工資全額給付原則的例外而實施代扣會費。但此種嚴格要求被批評顯與日本廣泛進行代扣會費的勞資關係實態未盡相符⁴。

1. 水町勇一郎，「組合員によるチェック・オフ中止の申入の可否 -- エッソ石油事件」，日本労働法学会誌 85 号（1995 年 5 月），162 頁；山川隆一，「チェック・オフをめぐる権利義務関係と不当労働行為 -- ネスレ日本霞ヶ浦工場事件」，ジュリスト 960 号（1990 年 7 月），86 頁。

2. エッソ石油事件，最二小判平 5.3.25，労判 650 号 6 頁。

3. 最二小判平 1.12.11，労判 552 号 10 頁。

4. 學者推估當時未完全符合 24 條但書要件而仍實施「check off」的工會起碼佔全體的 35%。詳細可參中島正雄，「チェック・オフと賃金全額払の原則 -- 済生会中央病院事件・最高裁判決の検討（最判 1・12・11）」，労働法律旬報 1245 号（1990 年 8 月），14 頁。

二、學說見解

(一) 全面適用說⁵

基於條文文義及勞基法第 24 條強行規定的性質，本說認為代扣會費形式上就是雇主對工資的預先扣除，難以解為不適用勞基法第 24 條，故現行法上只能接受最高法院肯定適用的見解。

若接受代扣會費的實施必須滿足勞基法第 24 條第 1 項但書的要件，因為現實上根本難以期待工會都有事業單位內過半數勞工作為會員，故若要達成法定要件以合法實施代扣會費，少數工會只能靠以下幾種方式：①與其他工會聯名締結過半數協定、②尋求非自身會員的勞工協助，選出過半數代表者與雇主締結協定（包括與其他工會共同選出過半數代表者）、③依附於過半數工會或

過半數勞工代表與雇主締結之代扣會費書面協定下（學說上認為勞基法上的協定通常意在容許某些適用於該當事業單位內全體勞工的原則之例外，亦即所謂「免罰」的效果，故只要有過半數工會就代扣會費締結書面協定，則對少數工會的會員而言，應該認為也已滿足本條項但書之要求）。

(二) 否定適用說⁶

此說反對代扣會費原封不動適用勞基法第 24 條，理由條列如下：

1. 「check off」非個別法上工資債權保護所應處理

勞基法第 24 條乃針對個別工資債權所設的一般性保護規定，與作為團結活動、具團結權作用的「check off」，

5. 以下摘自：菅野和夫，『労働法（第十版）』（弘文堂・2012年12月）・617頁；荒木尚志，『労働法』（有斐閣・2009年7月）；下井隆史，『労働基準法（第四版）』（有斐閣・2007年11月）・154頁；安枝英紳，「労働基準法における労使協定」，同志社法学 39 卷 3・4 号（1987年11月）・287、288頁；倉田聡，「チェック・オフと不当労働行為」，日本労働法学会誌 88 号（1996年10月）・245頁；秋田成就，「チェック・オフ（組合費等の給与控除）制度について -- 済生会中央病院事件最高裁判決を契機に」，季刊労働法 155 号（1990年5月）・114頁。

6. 以下摘自：西谷敏，『労働組合法（第3版）』（有斐閣・2012年12月）・270頁；渡辺章，『労働法講義（下）労使関係法・雇用関係法Ⅱ』（信山社・2011年11月）・200頁；本多淳亮，『不当労働行為と組合活動（増補版）』（法律文化社・1978年6月）・264頁；中山和久，「チェック・オフ（組合費の控除）」，載於石井照久、有泉亨編，『労働法大系第1巻 - 労働組合』（有斐閣・1963年1月）・169、170頁；小宮文人，「チェック・オフの廃止と支配介入」，「済生会事件」，増刊ジュリスト平成元年度重要判例解説 957 号（1990年6月）・223頁；中島正雄，同註 4・18頁；盛誠吾，「チェック・オフと労働基準法 2 4 条 -- 済生会中央病院事件（最判平成 1・1 2・1 1）」，日本労働法学会誌 76 号（1990年10月）・126頁；岸井貞男，「1・いわゆるチェック・オフと労働基準法（昭和 6 2 年法律第 9 9 号による改正前のもの）2 4 条 1 項 2・いわゆるチェック・オフの中止が労働組合法 7 条 3 号の不当労働行為に該当しないとされた事例（最判平成 1・1 2・1 1）」，民商法雑誌 103 卷 1 号（1990年10月）・128、129頁。3. 最二小判平 1.12.11，勞判 552 号 10 頁。



本屬不同領域。且代扣會費從維持工會組織與穩固工會財政的面向上看來，應有助於團結權之保障而有勞動組合法上值得保護的利益，單從勞基法的觀點加以著眼，認為應由勞基法加以規制的論點並非適切。

2. 「check off」非勞基法第 24 條預設要規範的對象

勞基法第 24 條的規範對象應為壓制勞工的自由意思、對勞工不利益的工資事先扣除，例如雇主巧立名目強制性地從工資中事先扣除部分金額的場合，但雇主代扣會費難認係對勞工不利益的工資事先扣除。

3. 代扣會費範圍與 24 協定效力範圍的不協調

勞基法第 24 條第 1 項但書之協定，締結主體要求「事業單位之過半數勞工所組織的工會」或「代表過半數勞工

者」，不外乎是因為該協定效力及於全體勞工，然而代扣會費的效力應僅及於工會會員，應無相同要求之必要。

4. 勞基法第 24 條第 1 項但書的主體要件適用於「check off」之怪異

以「代表過半數勞工者」而言，日本的過半數代表制度尚未完備，令工會內部經民主討論形成集體意思，且只適用在會員的代扣會費，必須遷就於過半數勞工代表與雇主間締結的 24 協定，甚為怪異。

以「事業單位之過半數勞工所組織的工會」而言，若認為以 24 協定作為代扣會費的要件係基於對勞工的保護，代扣會費關係中勞工需受保護的場合應係勞工與工會間有拒絕繳納會費之衝突存在時，然此時 24 協定的締結對解決此衝突並無幫助，蓋協定的締結主體就是作為衝突一方當事人的工會，何以與



勞工發生衝突的相對人和雇主締結的協定可以保護個別會員勞工，也甚為奇妙。

5. 不符最高法院向來對勞基法第 24 條之解釋方式⁷

最高法院向來不乏彈性、實質解釋勞基法第 24 條的判決，何以對代扣會費卻仍堅持形式上的解釋方式，實有檢討必要。

6. 肯定說對少數工會代扣會費產生不合理障礙

肯定說的最大問題在於會員未達過半數勞工的少數工會將無法單獨滿足勞基法第 24 條第 1 項但書的要件而合法實施代扣會費，其要求雇主代扣會費將變得極為困難。

(三) 部分適用說

此說認為「check off」只要達成書面協定此方式上的要求，就符合勞基法第 24 條，而可合法有效實施代扣會費。

至於未依書面方式所為的代扣會費，例如基於雇主的了解或慣例所實施者，仍違反勞基法第 24 條⁸。

三、小結

代扣會費外觀上雖該當勞基法第 24 條所要規範的對象，但反對適用之學者所提出的各種理由也相當有說服力，故日本學說上已可見修法解決的呼聲⁹，並有具體主張在代扣會費的場合，可明文將團體協約作為「工資全額給付原則」的例外¹⁰。

日本代扣會費與會員之意思

簡言之，此處的討論重點在於兩個問題：①代扣會費的實施是否以會員的同意為前提、②代扣會費實施後，會員可否自由要求中止代扣會費。

以下分別介紹日本實務與學說見解：

7. シンガー事件・最二小判昭 48.1.19・民集 27 卷 1 号 27 頁；日新製鋼事件・最一小判平 2.11.26・民集 44 卷 8 号 1085 頁；福島県教組事件・最一小判昭 44.12.18・民集 23 卷 12 号 2495 頁。
8. 山口浩一郎，『労働組合法（第 2 版）』（有斐閣・1996 年 3 月）・307 頁。
9. 秋田成就，同註 5・114 頁；盛誠吾，同註 6・129 頁。
10. 盛誠吾，『労働法総論・労使関係法』（新世社・2000 年 5 月）・176 頁；荒木尚志，同註 5・488 頁。



一、實務見解

(一) 伊索 (ESSO) 石油事件之最高法院判旨

以下將伊索石油事件¹¹最高法院的判旨分點介紹如下：

1. 訂有「check off」內容之勞資協定的效力

本案中最高法院接續前述濟生會中央醫院事件的見解，在承認代扣會費有勞基法 24 條適用的前提下，接著表示：「具備勞動基準法 24 條 1 項但書要件的 check off 協定之締結，不過使雇主基於該協定所為的代扣會費成為同項工資全額給付原則的例外，而有不受同法 120 條 1 款罰則的適用之效力罷了。」

2. 訂有「check off」內容之團體協約的效力

對於具有團體協約之性質的「check off」協定，判旨表示：「即使其（check off 協定）以團體協約的形式締結，也不當然使雇主取得代扣會費的權限，應解為工會會員不負有忍受代扣會費的義務。」

3. 「check off」的要件（「check off」的法律性質）

判旨確認工會與雇主就代扣會費所締結的協定不拘束個別會員勞工後，接著表示：「從而，即使雇主與工會間締結了前述協定（團體協約），雇主要有效代扣會費，除前述協定之外，仍有必要從個別會員勞工受有從其工資中扣除相當於會費之金額支付給工會的委任。在無此委任存在之時，解為雇主不得從該當勞工的工資中代扣會費乃為相當。」

4. 個別會員勞工可否要求雇主中止代扣

於代扣會費合法實施中，個別會員可否要求雇主中止代扣？就此，判旨表示：「如此一來，就算在代扣會費開始進行後，會員也可隨時對雇主要求中止代扣，一旦為中止的通知，則雇主即應對該當會員中止代扣會費。」

(二) 伊索石油事件之意義、影響

本判決的理論上意義在於，最高法院首次表達了其對以下兩個問題的見解，一為「check off」的法律性質此一根本問題，二為訂有「check off」內容的團體協約之效力。且判決當時正值工會內部常發生對立，會員出走要求中止代扣會費的案例頻傳此一時空背景下，

11. 最二小判平 5.3.25 · 勞判 650 号 6 頁。8. 山口浩一郎，『労働組合法（第 2 版）』（有斐閣，1996 年 3 月），307 頁。

本判決的出現被認為將對後續實務產生不小影響¹²。果然，伊索石油事件的判決作出後不久，最高法院也在針對不當勞動行為救濟命令不服的案例¹³，重申了伊索石油事件判旨的內容，而學說上則對此展開豐富的討論，並不乏對實務見解加以批評的意見。

二、學說討論

(一) 團體協約中「check off」條款是否有規範效力

由於雇主與工會的「check off」協定常可能兼具團體協約的性質（特別是若對於前述代扣會費是否適用勞基法 24 條採取肯定見解者，由於要符合 1 項但書要件必須與雇主締結書面協定，故也容易符合勞動組合法 14 條團體協約要式性的要求¹⁴），對於會員同意的必要與否及可否要求中止的問題，便有嘗試以團體協約的規範效力作為解決途徑的討論。

1. 規範效力肯定說

本說認為代扣會費事項該當勞動

組合法第 16 條所謂「勞動條件或其他關於勞工待遇之基準」，從而「check off」協定具有團體協約性質時應具有「規範效力」¹⁵。依此見解，則「check off」協定本身便足以使雇主有權代扣會費，不需會員另外表示同意，且個別會員勞工只要維持有會員身分，事後也不得違反此處規範效力而要求雇主中止代扣會費。

反對見解的著眼點不外乎認為代扣會費乃係對個別會員勞工已發生的工資債權加以處分，故應基於個別會員勞工同意方可為之。但代扣會費具保障工會的機能，向來也多為團體協約中重要的一部分，若僅注意到個別性工資預先扣除的面向就認為團體協約中代扣會費的約定只有債法性效力，此種觀點應非適當¹⁶。

2. 規範效力否定說

此說認為代扣會費作為會費的一種支付方式，本即不過是工會與會員間要決定的問題，並無欲變更雇主及勞工間的權利義務關係而與勞動契約內容無

12. 水町勇一郎・同註 1 文・161 頁。

13. ネスレ日本(霞ヶ浦工場)事件・最一小判平 7.2.23・労判 670 号 10 頁；ネスレ日本(東京・島田)事件・最一小判平 7.2.23・民集 49 卷 2 号 281 頁。

14. 日本勞動組合法第 14 條：「關於工會與雇主或其團體間之勞動條件等的團體協約，乃以作成書面並經兩當事人署名或記名蓋章而發生效力」。

15. 菅野和夫・同註 5・617、618 頁；下井隆史・同註 5・155 頁；荒木尚志・同註 5・499 頁；小西国友・「チェック・オフの法的構造」・季刊労働法 164 号(1992 年 8 月)・135 頁。



關，無法該當作為規範效力發生對象的勞動組合法第 16 條所謂「勞動條件或其他關於勞工待遇之基準」¹⁷，且工會並無對勞工已發生的工資債權加以處分之權限，欠缺發生規範效力的前提¹⁸。

雖有從「check off」的工會保障機能出發，對否定說加以質疑的見解，然而工會本得直接向會員請求交付會費，也可對拒絕代扣的會員以違反章程為由進行統制處分，且在會員與雇主間就代扣會費的合意上，不妨允許特約限制勞工撤回同意，此皆可化解重視「check off」的工會保障機能者的疑慮。另外，在工會分裂、會員集體性退出工會的案例中，當勞工要求雇主中止代扣時，要求雇主判斷該勞工是否尚受規範效力所及是不切實際的¹⁹。

3. 小結

首先，現實情況中工會與雇主間就代扣會費所締結的合意並非都是團體協約，



故從規範效力的觀點著手並無法全面解決會員意思與工會利益衝突之問題²⁰。

其次，即使將團體協約中的代扣會費條款解為不具規範效力而僅具債法性效力，也非當然表示個別會員得請求中止代扣，因為如何在集體勞資關係中處理勞工不願繼續被代扣會費的意思，此問題與團體協約中「check off」條款的法律性質本為不同問題²¹。

從而，要在工會利益與會員個人意思的衝突上取得解決，規範效力雖是理論上一個可能的突破點，但實應非關鍵，關鍵應該是在更上位的層次，不分是否為團體協約性質的協定，或甚至是勞動

16. 荒木尚志・同註 5・499 頁；古川陽二・「チェック・オフ」エッソ石油事件」・載於：菅野和夫、西谷敏、荒木尚志編・『労働判例百選（第七版）』（有斐閣・2002 年 11 月）・191 頁。

17. 萬井隆令、西谷敏編・『労働法 I - 集团的労働関係法 -（第三版）』（法律文化社・2006 年 4 月）・79 頁（藤内和公執筆）；水町勇一郎・同註 1・164 頁；鈴木隆・「チェック・オフと協約法理」・日本労働法学会誌 88 号（1996 年 10 月）・226 頁。

18. 東京大学労働法研究会・『注釈労働組合法下巻』（有斐閣・1982 年 12 月）・717 頁；本久洋一・「チェック・オフ協定の効力と使用者のチェック・オフ権限の法的根拠 -- エッソ石油事件」・法律時報 67 卷 4 号（1995 年 4 月）・105 頁。

19. 本久洋一・同前註・105 頁。

20. 西谷敏・同註 6・272 頁。

21. 鈴木隆・同註 17・228 頁。

習慣的場合，在雇主、工會與個別會員三方的法律關係中解決此一問題。

(二) 會員同意是否為實施代扣會費的前提

1. 肯定說

在「check off」的法律構造上若接受「支付委任說」的見解，則雇主要合法代扣會費，除了與工會間的「check off」協定外，尚有必要得到作為支付委任之個別會員的同意。蓋雇主與工會間的「check off」協定本不生支付委任的效果，難以認為工會只要有與雇主締結「check off」協定，在法律上就可針對會費支付方式單方拘束會員²²。

至於該雇主與會員間支付委任的合意到底要求何種形態、程度，學說有較寬鬆的見解指出²³：①可藉由會員「默示」同意成立與雇主的支付委任關係，具體情形例如エッソ石油事件二審判決²⁴所謂：「對於該會員乃隸屬於訂有『check off』協定的工會者，通常可解為其對代扣會費有加以承諾或至少有默示的承諾。」②由工會獲得授權後代理

會員與雇主締結支付委任，而章程若有以代扣會費作為會費收取方式之規定，此時得推定個別會員有授權工會代理締結的意思。

反之，較嚴格的見解認為，即使章程有所規定亦僅為工會內部統制權發動的根據，無法取代本人的同意，且具體上究竟何種場合可以解為個別會員有默示同意在實際運用上可能產生很多問題，例如日本工會章程實際上多有就代扣會費加以規定，若入會時會員未有所表示可能幾乎都被認為有默示同意，事後會員若欲撤回也會衍生問題²⁵。

2. 否定說

有學說雖仍接受「支付委任說」的法律構造，但主張「check off」協定應已包含全體會員的支付委任，蓋會員本有繳納會費的義務，若多數會員贊成以代扣會費作為會費的繳納方式，並基此與雇主成立代扣會費協定，就應拘束個別會員，個別會員不可拒絕代扣會費²⁶。

22. 倉田聡，「チェック・オフ協定の協約理論 -- 2つの高裁判決を素材に」，労働法律旬報 1290号（1992年6月），34、35頁。23. 西谷敏，同註6，272頁。

23. 盛誠吾，同註10，175頁；本久洋一，同註18，105頁。

24. 大阪高判平 3.2.26，勞判 615号 55頁。

25. 東京大学労働法研究会，同註18，717頁；倉田聡，同註22，35頁。



另有根本性質疑「支付委任說」者指出，在雇主、工會及會員的三面法律關係中，「支付委任說」僅著重雇主及會員間的關係，且無法反映工會的意思，應有必要從三面法律關係中另行檢討。具體而言，在工會與會員的法律關係上，代扣會費可否適用於個別會員身上，應以工會團結意思的選擇作為前提，例如章程的規定，若章程有所規定，則會員的入會可推定其有對代扣會費加以同意，至於無章程規定的場合，則應要求個別會員對工會明示同意。至於雇主與會員的法律關係上，「支付委任說」既然有所不當，則會員勞工對代扣會費的同意應求諸於工會與會員的關係間，作為工會內部問題加以處理，雇主代扣會費毋庸要求個別會員對雇主表示同意，只要透過工會確認會員勞工的名單即可依協定代扣²⁷。

（三）個別會員可否自由要求中止代扣

1. 肯定說

在採取「支付委任說」的前提下，認為代扣會費需以個別會員同意作為前提者，通常也容易如實務見解般得出此

處勞工事後可要求雇主中止對其代扣會費的見解。亦即，既然雇主與會員間成立支付委任契約，依日本民法 651 條 1 項（相當於我國民法 549 條 1 項），未定期限的委任契約當事人本得隨時解約，則會員一旦要求中止，雇主自應中止。此外，即使章程有以代扣會費作為收費方式之規定，或章程有對會員的事後中止加以限制，但此頂多成為工會內部統制處分或損害賠償的原因，不應影響支付委任契約的部分²⁸。

並且，當個別會員以退會為由對雇主提出中止代扣要求時，若解為勞工需要經合法退出工會才可中止，則工會一旦怠於確認該勞工的會員資格或對雇主的詢問加以推託、遲延，雇主將陷於難以判斷是否繼續代扣的窘境。故相較於採取可否中止代扣繫於會員資格喪失於否的見解，不如直接以勞工的意思來決定，此對雇主而言乃一個明確的處理方式，對工會而言其尚可對未喪失會員資格的勞工直接收取會費，甚至有進行統制處分的可能，應非不適當²⁹。

26. 西谷敏，同註 6，272 頁。

27. 鈴木隆，同註 17，222~225 頁。26. 西谷敏，同註 6，272 頁。

28. 盛誠吾，同註 10，175 頁；山川隆一，同註 1，86、87 頁；水町勇一郎，同註 1，165 頁。

29. 和田肇，「判評 381 号 68 頁（ネッスル事件評釈）」，判時 1358 号（1990 年 11 月），230 頁。

2. 否定說

前一層次在代扣會費是否需以個別會員同意作為前提採取否定見解者，不論係基於規範效力或其他理由，通常於此也會認為只要會員仍保有該工會會員身分，則該會員就不能要求對其中止代扣會費³⁰。

主張會員個別同意的對象應為工會之學者於此也認為，若章程或工會的團結意思已選擇代扣會費作為收取會費的方式，則會員自應加以服從，除非會員可提出其因代扣會費將蒙受不利益的合理理由（例如其會費債務被免除或延期清償）³¹。

至於個別會員勞工主張其已退出工會而要求雇主停止代扣時，若其已確定退出固無疑問，但若工會與該勞工有爭議時，學說上有認為，因為雇主不應偏袒任何一方，故除非雇主已確認該勞工的退會合法有效、勞工客觀上已失會員資格，否則不應中止代扣³²。不同見解則認為只要會員已合法提出退會手續，則縱使工會尚未進行退會手續，雇主也應依會員的通知逕行中止對其代扣³³。

日本中止代扣會費與不當勞動行為之成立

在代扣會費與不當勞動行為的關係上，主要問題在於當雇主單方中止代扣會費時，是否成立日本勞動組合法第7條第3款支配介入的不當勞動行為。

一、日本實務既有傾向

就此問題，法院與勞動委員會大抵已形成穩定的判斷模式，亦即「check off」作為團結權保障的一環，在此應重視雇主的單方中止是否具備合理理由，以及是否履行與工會充分的協議手續。若雇主的單方中止代扣會費未滿足此處合理理由與協議手續的要求（中止的時間點、是否工會間差別待遇也是重要考量點），則一般通常會推定雇主的該當中止行為具備不當勞動行為意思，而有認定成立支配介入的傾向³⁴。

二、代扣會費違反勞基法第24條與不當勞動行為之成立

在目前最高法院肯定「check off」有勞基法第24條適用的前提下，現實

30. 菅野和夫・同註5・618頁；西谷敏・同註6・272頁；山口浩一郎・同註8・309頁；渡辺章・同註6・200頁。

31. 鈴木隆・同註17・222、223頁。

32. 鈴木隆・「チェック・オフ」・労働法律旬報1351・1352号（1995年1月）・50頁。

33. 西谷敏・同註6・272頁。

34. 倉田聡・同註5・222頁；道幸哲也・「チェック・オフの中止と不当労働行為 -- 済生会中央病院事件（最判平成1・12・11）」・ジュリスト953号（1990年4月）・51頁。



上將產生許多未符合同條要件但仍持續代扣會費的案例，此時雇主若以代扣不合法為由中止代扣會費，該當中止是否成立不當勞動行為？

1. 實務見解

最高法院在前述濟生會中央病院事件³⁵中表示：「本案代扣會費的中止顯為勞基法 24 條 1 項違反狀態之消除行為，除此之外，考量雇主難以特定應代扣會費之會員（若可特定，不會吝於代扣）本件代扣會費的中止不能說係雇主基於不當勞動行為意思所為，結論上應不該當不當勞動行為。」

2. 學說見解

依照學說之見，應承認特定雇主的行為是否違反勞基法與該行為是否成立不當勞動行為，此二者乃分立的兩個問題³⁶。在不當勞動行為成立與否的判斷上，本不必特別重視勞基法第 24 條，其違反狀態的消除並不能直接導出不成立不當勞動行為的結論，頂多可推定雇主無不當勞動為意思，且違反勞基法的代扣會費若係基於慣例實施的場合，僅

由一方負擔事後導正的風險，從形成適當勞資關係秩序的觀點看來應非適當。故在此應重視的並非雇主中止代扣的目的是否為導正違法狀態，而是該手段由向來的勞資關係看來是否適當³⁷。

三、個別會員要求中止代扣與不當勞動行為之成立

1. 實務見解

最高法院在雀巢日本公司 (Nestle S.A.) (東京、島田) 事件³⁸中表示：「即使雇主與工會間有締結代扣會費協定，雇主要有效進行代扣會費，除前述協定之外，仍有必要從個別會員勞工受有從其工資中扣除相當於會費之金額支付給工會的委任。就算在代扣會費開始進行後，會員也可隨時對雇主要求中止代扣，一旦為中止的通知，則雇主即應對該當會員中止代扣會費。本件中雇主知悉 B 工會及其 T、S 兩分會的存在，也握有其會員名單，卻無視其中止代扣會費的申請，仍繼續代扣並且將扣除的會費交給 C 工會的各分會，此成立對 B 工會及其 T、S 兩支部的支配介入。」

35. 最二小判平 1.12.11，勞判 552 号 10 頁。31. 鈴木隆，同註 17，222、223 頁。

36. 岸井貞男，同註 6，130 頁。

37. 倉田聡，同註 5，245、246 頁；道幸哲也，同註 34，54 頁。

38. 最一小判平 7.2.23，民集 49 卷 2 号 281 頁。

2. 學說見解

上述判旨重申前述伊索石油事件中的最高法院見解，指出雇主違反私法上中止代扣的義務後，就快速得出成立不當勞動行為的結論，頗有把雇主私法上契約義務的違反連結到不當勞動行為的成立之味道。然學說上一般認為此處私法上契約義務的違反並非當然可導出成立不當勞動行為的結論，此二者屬不同層次的問題，故即使雇主違反此處委任契約，仍應檢討是否該當不當勞動行為的要件。如此，就支配介入而言，本案中的關鍵乃在於雇主明知工會已經分裂為二，卻無視某一方的存在，仍繼續代扣會費予另一方的行為，是否為對工會的否認乃至於弱化，而應成立支配介入³⁹。特別是對提出不當勞動行為救濟的工會而言，是否成立支配介入的重點應是在於雇主竟將扣除金額交付給他方工會此一事實，而非法院所重視的違反個別會員意思之工資扣除⁴⁰。

結語

日本與我國不同，並未就代扣會費特別立法加以規範，此種情形也導致代扣會費的相關法律問題必須仰賴法院判決來解決，最終形成法院判決與學說見解有豐富討論的結果。

我國工會法第 28 條第 3 項雖已就代扣會費有所規定，但仍有些爭議問題例如：①本條項與勞基法第 22 條第 2 項之關係、②本條項所謂「經會員同意」的方式、③雇主可否以工會未提出會員同意書為由拒絕代扣、④個別會員可否嗣後不同意代扣會費而要求中止、⑤工會會員資格產生爭議時雇主繼續代扣會費與否。上述幾個問題又常與雇主中止代扣會費是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為有牽連。這些爭議問題在我國實務上目前已提出不少見解⁴¹，僅提出部分日本法上有關之討論期能有助於討論我國相關問題之思考。⊕

39. 山川隆一，「チェック・オフの中止要求拒否の不当労働行為性及びその救済方法」『ネスレ日本事件』，法学教室 179 号（1995 年 8 月），109 頁；倉田聡，同註 5，240 頁。

40. 道幸哲也，「天引組合費が別組合に誤払いされた場合の救済命令（最高裁判決平成 7・2・23）」，民商法雑誌 114 卷 1 号（1996 年 4 月），135、136 頁。

41. 目前涉及雇主中止代扣會費之裁決案例共有 6 則，包括 100 年勞裁 1 號、100 年勞裁 9 號、100 年勞裁 16 號、101 年勞裁 6 號、101 年勞裁 52 號、101 年勞裁 54 號，後續法院判決包括北高行 101 年度訴字第 1264 號、北高行 102 年度訴字第 343 號、最高行 102 年度判字第 563 號。



日本活用高齡者 人力機構的做法

勞動部綜合規劃司專員 林政諭

日本高齡者就業情勢

日本人口 2010 年至 2020 年的 10 年間，15 歲 -59 歲年齡層將減少 492 萬人，而 65 歲以上的高齡者卻增加 418 萬人，換言之，每 3 人中有 1 人屬 60 歲以上的高齡者。2012 年的勞動人口約 1,183 萬人，而所謂戰後出生的「團塊世代（指 1947-1949 出生者）」在 2012-2014 時將年滿 65 歲，倘等同 2010 年的勞動力參與率則 2010-2020 的 10 年間，60-64 歲的勞動力人口減少 154 萬人，65 歲以上的勞動人口將增加 134 萬人。



2011 年的完全失業率為 4.5%，而 60-64 歲年齡層則為 5.1%，再依性別分，男性為 4.8%、60-64 歲年齡層是 6.2%，女性為 4.1%、60-64 歲年齡層為 3.4%。由此可知男性及其 60-64 歲年齡層的失業率均較女性為高。常用勞工在 31 人以上企業其 60-64 歲年齡層的勞工數，由 2009 年的 155 萬人在 2012 年達到 196 萬人。該年齡層的就業率於 2005 年為 52.0%，而 2011 年增加至 57.3%。再依性別分，男性由 65.9% 增至 70.9%，女性為 39.0% 增至 44.2%。另依 55-59 歲勞工的工作型態，男性屬非全時工作的比例，55-59 歲占 13.2%、60-64 歲占 35.0%、65-69 歲占 64.4%，女性方面分別為 55.1%、65.1%、81.1%，隨者年齡的提高，工作人數隨之增高。

鼓勵企業延長僱用勞工至 70 歲

日本厚生勞動省審度日本社會的少子女化、高齡化現象持續急遽發展，導致勞動力人口的減少，及整合促進青（少）年、女性、高齡、身障等就業，建構全員參加型社會，與延長厚生年金請領年齡的實施，研擬鼓勵高齡者的僱用，修正部份高齡僱用安定法於 2012 年 8 月 24 日經國會審查修正通過，將於 2013 年 4 月 1 日正式施行；此次修

正重點，首為原事業單位需透過勞資協商訂定之高齡繼續僱用基準的作法予以刪除，次為擴大繼續僱用制度的適用範圍擴大至該企業集團，並公布未善盡推動高齡僱用保障措施之企業名單及厚生年金給付年齡之配套措施。

日本積極修正高齡僱用安定法的必要性與正面效益，在於日本高齡化率已超過 20%，且預期呈不斷增加的趨勢，而且高齡者的勞動力參與率不但較外國高且工作意願熱度高，面對少子化的深層化導致青少年層勞動力的減少現象，透過法規、措施等途徑協助事業單位進用屆齡退休勞工、協助高齡者再度投入勞動市場，期 65 歲以上人力補充勞動力的缺口。基於日本厚生勞動省係掌管勞動政策，而政策的執行常常委相關機構推動，而行政院勞工委員於 103 年 2 月 17 日改制勞動部，職業訓練局亦改制為勞動力發展署，該署對於高齡勞動力參與的提升及就業輔導等對策亦為當前的重要施政重點之一，茲藉日本獨立行政法人高齡身障求職者就業支援機構（Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers；JEED）及公益法人日本銀髮人力中心協會（NATIONAL SILVER HUMAN RESOURCES CENTER ASSOCIATION）的任務簡介供為運用高齡人力他山之石的參考。



獨立行政法人高齡、身障、求職者就業支援機構

現行的獨立行政法人高齡、身障、求職者就業支援機構，源自 1961 年 7 月 1 日成立的僱用促進事業團，該團幾經多次組織調整、與他機構（如職業能力開發機構）合併等，而於 2003 年 10 月 1 日起的現行機構樣貌，是為日本厚生勞動省的重要夥伴之一。該機構設立宗旨係針對事業主僱用高齡者相關津貼（補助金）的給付、提供事業主僱用高齡者的諮詢及其他協助、辦理促進身障者得自立的職業生活之設施的建立及經營事項、辦理僱用身障者有關經濟性負擔事項、其他高齡者及身障者僱用協助相關業務及渠等求職提升職業能力事項的設施設置及經營等業務、促使高齡者及身障者及渠等求職者的職業安定與其他福祉事項、以促進經濟與社會經濟的發展。

在辦理促進僱用高齡者的業務，計有

1. 供事業主僱用高齡者有關諮詢、協助事項
2. 提供高齡者工作期間職業生活設計有關必要建議、指導事宜
3. 身障者職業中心設置及經營事項
4. 身障者職業能力開發學校相關經營事宜
5. 僱用身障者繳納款相關業務（繳納款的徵收、補助金的支付、身障者技能競賽、僱用身障者相關研習等）
6. 職業能力開發短期大學校、職業能力開

發大學校、職業能力開發促進中心、職業能力開發綜合大學校校等的設立與經營事宜

7. 協助求職者訓練的檢定及實施訓練相關必要的建議、指導
8. 促進僱用有關住宅的轉讓或撤銷時的經營管理業務。

針對事業單位提供補助金的工作，即執行事業單位積極運用高齡者就業安定津貼（補助金，該津貼亦於 2013 年 5 月 16 日起配合高齡者僱用安定法的修正實施），其津貼項目計有：

（一）高齡者搬遷津貼（補助金）：事業單位承接非原屬將屆齡退休的高齡者有意願提供其知識或經驗，而透過從事就業介紹單位的介紹，無接縫的僱用該高齡者，則支付津貼給事業主每人 70 萬日圓（短時間工作者每週工作時間在 20 小時以上未滿 30 小時：為 40 萬日圓）；對象為

1. 高齡者屆齡退休前 1 年起至屆齡退休之期間，與該屆齡退休勞工訂定工作契約的事業單位、
2. 透過從事職業介紹單位承接有意願該屆齡退休的事業單位（至非該勞工原屬單位）
3. 預定僱用該勞工年滿 65 歲之事業單位
4. 與該勞工原屬事業主無緊密關係之事業單位。

（二）活用高齡者促進津貼：1. 提供事業主津貼上限 500 萬日圓，津

貼係為促進活用高齡者實施就業環境相關措施所需費用的二分之一（中小企業為三分至二）；但此津貼以僱用 1 年以上之加入就業保險 60 歲者每人上限 20 萬日圓。事業單位規模大小不居。2. 津貼支給要件：無違反工僱用安定發相關規定者 3. 實施就業環境相關措施：（1）提供高齡者簡易的環境類別（即新事

業）、高齡者的工作再設計（2）機器設備的導入：提供高齡者得簡易工作相關機械設備、作業方式及工作環境等改善（3）僱用管理制度的建構：a. 建置高齡者薪資制度、能力評估制度 b. 實施短工作時間制度、居家就業制度 c. 實施專業制度 d. 研習等能力課程的開發。茲就相關案例介紹於下：

1 新創異業種事業的投入，以旅館業為例

現狀：旅館內使用之棉麻布類衣物（如床單、浴巾、浴衣等）委由外部洗衣業者之業務。

工作內容：就自有館內空間，設計機械配置圖樣，於該營業館內推動新的事業

效果：僱用館內高齡員工、集團企業的屆齡退休者，創造高齡者敬業機會

津貼項目：倉庫修繕、請領洗衣業執照手續費、購置洗衣機器等

2 減輕高齡者工作負荷機器設備的導入，以道路貨物運輸業為例

現狀：貨品裝載卡車作業而無法使用吊車需用人力作業，導致高齡者工作體力負擔造成腰痛等危險性作業

工作內容：導入高齡者操作之堆高機

效果：針對笨重物搬運作業得減輕高齡者身體的負荷及確保作業的安定性

津貼項目：購置堆高機費用



3 改善高齡者容易工作環境，汽車保養修理為例

現 狀：汽車鈹噴作業有關色彩檢查，為彌補因高齡者視力下降，需補強照明度

工作內容：鈹噴作業將螢光燈改為 LED 燈，並使用移動式照明器具、針對產生高溫的機器週邊設置散熱器

效 果：改善高齡者工作環境，提供充足的照明設備及舒適的工作環境，提升高齡者的工作效率

津貼項目：購置 LED 燈、移動式照明器具、散熱器等費用

另該機構為協助事業單位僱用高齡者專家諮詢服務，截至 2014 年 3 月底止全日本國內計配置約 490 名，接案達 4,2 萬件；又該機構也辦理事業單位延長退休措施的支持補助金業務，計發給 5 千餘件金額達日幣 31 億元。

日本銀髮人力中心協會

銀髮族的活用，由於日本的分工較為細膩，透過社區發展的途徑，提供銀髮族的資源再分配，謹有別於前述 JEED 機構的組織與功能，簡述日本銀髮人力中心協會（以下簡稱該協會）的角色供為比較、該協會是依據高齡雇用安定法設立，為推動中央及地方政府（自治團體）之高齡社會對策的重要組織之一，為公益法人的組織型態（註、須向各地縣市政府申請許可、以鄉鎮級以上為單位（例台北

市大同區、大安區、新北市樹林區…）目前約 1300 個中心，各自獨立營運。

該協會的主要任務類似國內行政機關的就業媒介服務，接受厚生勞動省的行政指導、協助，仲介屆齡退休高齡者仲介從事臨時性且短期的單純工作；該協會所屬各中心接受所轄地區的家庭、企業、公共團體等委託（委託契約），安排其會員（高齡者登錄制）從事工作；各中心與會員無僱用關係；委託者（含

事業單位)與會員高齡者無僱用關係;對會員無保證一定收入;委託者(含事業單位)就該工作完成後依契約規定將酬勞直接支付該中心;在事業單位與一般員工共同工作、需接受委託單位的指揮命令的工作,比照一般勞動派遣事業或不收費職業介紹所事業的規範;提供安全對策與保險服務:各中心提供安全衛生對策的宣導等。倘會員於工作中受傷或對委託者造成損害等情事,提供加入民間損害保險(中心團體傷害險、綜合賠償責任險)。

該協會所屬各中心工作項目,雖各中心可自行訂定營運計畫,但內容大同小異,茲以宮城縣為例,提列於後:1、對區民宣導銀髮中心的角色及強化區民的協助與認知 2、辦理宣導就業安全措施:(1)透過工作安全標語的徵文、表揚等活動提昇就業安全觀念(2)辦理所屬中心有關就業安全、就業相關諮詢;指導、協助(3)實施安全、合宜工作的督導及其改善(4)辦理就

業安全、合宜工作就業研習 3、開發就業機會:(1)有效運用「銀髮工作網」促進就業機會(2)依據會員的創意開發新事業的協助(3)透過銀髮派遣事業擴大就業機會(4)推動福祉、家庭服務及托兒等工作 4、提供不收費就業媒合:對於臨時性短期或簡易工作的需求,對於會員或非會員有意願工作者提供不收費就業介紹業務。5、辦理銀髮派遣事業:辦理登錄陸會員派遣業務;6、推動 55 歲以上地區就業計畫:對 55 歲以上有就業意願者,規劃技能講習、設置僱用保障就業促進員、僱用與就業一貫協助工作。7、指導諮詢業務:中心營運的諮詢、公益法人制度諮詢等 8、研究調查:(1)設置專門委員會,進行該中心經營相關統計、分析、優良案例的蒐集等調查研究工作。(2)有關公益法人制度的資訊蒐集與提供。9、宣導啓發業務:(1)發行刊物及寄送(2)制作宣導 DM、手冊(3)舉辦活用銀髮中心產物展(4)建置網頁推廣宣導 10、交流研修:積極參加各銀髮中心對經營理念、活動範圍內容的交流研習,如理監事會、總幹事、幹部、職員等各層級研習活動。





結語

近期某機關針對國內中高齡者的人力運用委託研究曾提出，於國內各公立就業服務中心設置銀髮單一窗口從事就業媒介的研究發現，蓋該建議似以參考日本銀髮中心就業媒合的做法，協助銀髮族勞動力的再開發與運用，此固然為一新的嘗試，但限縮於就業服務，且以現有人力編制辦理，是否能有效吸引銀髮族上門、事業單位的青睞，不無疑問。就服中心的任務，原則以辦理各年齡層勞動者含特殊弱勢族群、企業單位為對象的就業媒合、輔導及相關促進就業安定津貼的發放等業務，人力已呈緊繃狀態，再為單一族群設置窗口，似宜有充份的規劃配套作法。日本的HELLO WORK（即國內的就服中心）為協助婦女求職（含再度就業），量身打造設置單一窗口，該窗口裝潢、地板等採粉紅色系列的溫馨環境，併設有諮商櫃台（專職諮商人員）、托兒室、哺乳室、兒童遊樂室等，已非屬單純就業媒合的工作；再說NGO型態與行政機關組織其成立的屬性具有差異性、經費來源、目標等亦為不同。活用銀髮族的經驗、提供有工作意願

高齡再度就業，的確可填補勞動力的不足，單一窗口中應有專職顧問諮詢輔導人員提供有尊嚴的媒合環境，而能發揮高齡有適當適所及安全無虞的工作環境。民間人力銀行的就業媒合，如同民間運輸業者常裹足不經營不賺錢的公共運輸路線的做法，但公立機構的求才就業媒合需身具「低檔」薪資的承辦求職求才業務，尚屬政府責任義務，「顧客」不上門，多少影響就業媒合的士氣與正面的效益。因此，合宜的推動高齡者就業，活化高齡者人力，似仍需再有週延的規劃，畢竟文化、國情不同，往往制度的設計會有所不同。☺

