

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

日本團體協商制度之研究

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC91-2414-H-002-006-

執行期間：91年08月01日至92年07月31日

執行單位：國立臺灣大學法律學系暨研究所

計畫主持人：王能君

報告類型：精簡報告

處理方式：本計畫可公開查詢

中 華 民 國 92 年 10 月 31 日

日本團體協商制度之研究

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC91 - 2414 - H - 002 - 006

執行期間：91 年 8 月 1 日至 92 年 7 月 31 日

計畫主持人：王能君

成果報告類型：精簡報告

執行單位：國立臺灣大學法律學系暨研究所

一、前言

受到德國勞動法學之影響，我國現行「團體協約法」對於勞資團體協商之「成果」（團體協約）雖賦予特定的法律效力¹，但是對於團體協商的「過程」並未設有相關之規定。工會若有相當之實力，則雇主有可能與工會進行團體協商，進而簽訂團體協約；但是台灣絕大多數的工會並無相當之實力，資方根本不願意與工會進行團體協商，遑論簽訂團體協約²。

爲了促進勞資自治，2002 年 5 月 1 日行政院 2784 次院會通過「勞動三法」（「工會法」、「團體協約法」及「勞資爭議處理法」）修正草案，在「團體協約法修正草案」中新增「第二章團體協約之協商與簽訂」³，導入「誠實團體協商」之原則⁴，並參酌美國、日本、韓國三國之立法例，規定非有正當理由不得拒絕團體協約之協商⁵，同時規定刻意杯葛協商程序⁶或拒絕提供合理協商之必要資料⁷者，均視爲

¹ 詳閱黃越欽，「勞動法新論」，431-436 頁，自版（翰蘆圖書出版有限公司總經銷），2002 年 9 月修訂 2 版；黃程貫，「勞動法」，355-362 頁，國立空中大學，1997 年 5 月修訂再版。

² 2001 年年底爲止，工會與事業單位簽訂團體協約者僅有 311 件。參閱行政院勞工委員會，「中華民國 90 年勞動統計年報」，頁 64「表 3-9 事業單位團體協約及勞資會議現況」，行政院勞工委員會，2002 年 7 月。由於團體協約的件數過少，並未發揮規範勞動條件的功能，因此有學者將團體協約法評爲「就像是躺在六法全書中的屍體，無足輕重」。黃瑞明，迴光返照的團體協約法—評全總與工總的團體協商，中華民國勞動法學會編，「勞動法裁判選輯（1）」，147 頁，元照出版公司，1999 年 12 月元照初版。

³ 事實上，在 2002 年 5 月的草案之前，1994 年 8 月和 2001 年 9 月的「團體協約法修正草案」中均有相同之規定。

⁴ 團體協約法修正草案第 5 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。」

⁵ 團體協約法修正草案第 5 條第 2 項：「勞資之一方對於他方所提出團體協約之協商，非有正當理

無正當理由拒絕團體協商。

上述草案內容何時能通過立法，尚屬未定之數，但是我國的集體勞動法制中，導入誠實團體協商制度似乎只是時間的問題。如能完成立法，將是集體勞資關係轉變的一個新契機。但是，團體協商法制在台灣是一個陌生的制度，除了美國、韓國的制度以外，日本的相關法制，也有值得我國借鏡之處。因此，本研究之主要目的在於研究日本團體協商制度⁸，作為我國導入相關法制後理論建構之參考。

二、團體協商之意義

在日本，集體勞動條件⁹通常係採取勞資對等決定之立場，由工會透過團體協商簽訂團體協約所決定¹⁰。團體協商的原始意義在於「勞動力的集體交易」。因為絕大多數的勞工的交涉能力不足，透過個別的交涉無法獲得較佳之勞動條件。多數勞工團結起來組織工會，透過代表來做勞動條件的集體交易。工會與雇主透過自由的協商而決定勞動條件之基準，同時對於該集體合意（團體協約）賦予一定的法律強制力（規範效力），在協商無法達成合意時則以罷工等爭議行為來爭取、實現自己之主張。除了勞動條件的決定以外，團體協商所扮演的另一個重要的功能在於，勞資關係中勞資自治的遊戲規則¹¹的形成。此外，團體協商時勞資雙方也可以向對方表達自己的想法或不滿，而增進相互的理解，並藉此使對方提出一定的因應手段。¹²

因此所謂團體協商，應該可定義為「工會透過其代表與雇主或雇主團體之代

由，不得拒絕。」

⁶ 團體協約法修正草案第 6 條第 1 項：「勞資之一方向他方提出團體協約之協商時，應將協商之時間、地點、代表人數、主題及方案等事項告知他方，他方應於被告知之日起六十日內提出對應方案，並進行協商。」第 6 條第 2 項：「他方違反前項規定者，視為無正當理由拒絕協商。」

⁷ 團體協約法修正草案第 7 條第 1 項：「勞資之一方為進行團體協約之協商，得請求他方提供合理協商之必要資料；不提供者，視為無正當理由拒絕協商。」第 7 條第 2 項：「提供前項資料之一方，得要求他方保守秘密及給付提供資料所生之必要費用。」

⁸ 有關日本團體協商法制之中文文獻，吳慎宜，日本團體交涉之研究，勞工研究季刊第 94 期，26 頁以下，1989 年 1 月；蔡炯燉，勞動集體爭議與善意談判，政大法學評論第 47 期，135 頁以下，1993 年 6 月。

⁹ 日本勞動法學者近年在討論勞動條件變更法理時，漸漸意識到將「勞動條件」區分為「集體勞動條件」和「個別勞動條件」之必要性，但是區別的標準仍有差異。在此參考荒木尚志教授之見解，將「集體勞動條件」解為，「由團體協約或工作規則所訂定之勞動條件（制度）」，「個別勞動條件」解為與個別勞工之個別協商所訂定之勞動條件。參閱荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣、2001 年 2 月）224-227 頁。

¹⁰ 職場中若無工會，或雖有工會但無團體協約時，集體勞動條件則由雇主單方制訂之工作規則所決定。

¹¹ 例如雇主從勞工的工資中代扣工會會費、工會向雇主借用工會辦公室、團體協商之方式和方法、進行爭議行為的程序等。

¹² 菅野和夫『労働法（第 6 版）』（弘文堂、2003 年 4 月）526-527 頁。

表，以達成有關勞工的待遇或勞資關係的遊戲規則之合意為主要目的，所進行之協商。」。基本上，團體協商係勞資雙方互相讓步以達成上述合意為目的之交涉，協商之代表必須獲得充分之授權，但是讓步與否是雙方之自由，也有可能無法達成合意。¹³如果勞資雙方達成合意時，則簽訂團體協約。

三、團體協商法制

日本國憲法第 28 條保障勞工的團結權、團體協商（交涉）權¹⁴和其他的團體行動權。基於日本國憲法保障上述「勞動三權」之意旨，日本「勞動組合法」（工會法）設有「不當勞動行為救濟制度」，針對雇主之「不利益待遇」、「無正當理由拒絕團體協商」、「對工會之支配介入」等類型的不當勞動行為設有禁止規定。有關「無正當理由拒絕團體協商」之不當勞動行為，「勞動組合法」第 7 條第 2 款規定，雇主無正當理由時不得拒絕與所雇用的勞工之代表進行團體協商。根據此一規定，在日本僅雇主負有協商義務，工會並不負有協商義務，此與我國團體協約法修正草案的規定¹⁵有所不同。

協商義務之主要內容為「誠實協商義務」。所謂「誠實協商義務」，學說及實務見解認為係指「雇主不僅是聽取工會的要求或主張而已，而且對於工會的要求或主張必須做出具體性或積極性程度之回答或主張，有必要時還要提示根據或必要資料之義務」。雖然雇主沒有全盤接受工會的主張或對其讓步之義務，但是雇主對於致力於尋求合意的工會，有透過誠實的對應而摸索達成合意的可能性之義務。¹⁶雇主是否盡到「誠實協商義務」，實有賴實務累積判斷基準。實務上，「一開始即宣示沒有簽訂團體協約的意思」、「對實際進行協商者未賦予協商權限」、「拒絕回答或不願進入實質檢討的協商態度」、等，均被判斷為無正當理由拒絕團體協商¹⁷。一般而言，只有在協商進入「膠著」狀態（雇主已經盡力協商，繼續協商也不會有進展），雇主才能中止團體協商。

雇主無正當理由拒絕團體協商時，工會可向各都道府縣的「地方勞動委員會」申請行政救濟（「勞動組合法」27 條 1 項），「地方勞動委員會」認為申請有理由時可以對雇主發出「雇主不得以所持理由拒絕與工會進行團體協商」或「針對某

¹³ 菅野和夫『労働法（第 6 版）』（弘文堂、2003 年 4 月）527-528 頁。

¹⁴ 關於日本團體協商（交涉）權之理論史，參閱松田保彦「団体交渉の法理」労働法文献研究会編『文献研究労働法学』（総合労働研究所、1978 年 7 月）157 頁以下、寺田博「団体交渉権論」舳井常喜編『戦後労働法学説史』（労働旬報社、1996 年 2 月）354 頁以下。

¹⁵ 根據我國團體協約法修正草案第 5 條第 1 項，勞資雙方均負有誠實協商義務。

¹⁶ 菅野和夫『労働法（第 6 版）』（弘文堂、2003 年 4 月）545 頁、西谷敏『労働組合法』（有斐閣、1998 年 12 月）290 頁、カールツァイス事件・東京地裁平成元（1989）年 9 月 22 日判決（労働判例 548 号 64 頁）。

¹⁷ 菅野和夫『労働法（第 6 版）』（弘文堂、2003 年 4 月）545-546 頁。

某事項，雇主應該誠實地進行團體協商」的救濟命令（「勞動組合法」27 條 4 項）。在「地方勞動委員會」的救濟命令中，受有不利利益之當事人得向「中央勞動委員會」申請再審查（「勞動組合法」27 條 5 項、11 項）。

雇主不服「地方勞動委員會」或「中央勞動委員會」的救濟命令時，可以向法院提起行政訴訟，請求法院撤銷該救濟命令（「勞動組合法」27 條 6 項）。

四、團體協商之主體

團體協商的「名義人」（當事人），在勞方為工會（包括上級工會）；在資方則為個別雇主或雇主團體。但是，工會以外的勞工團體亦可為團體協商的當事人，只是在雇主拒絕協商時，無法尋求「勞動委員會」的行政救濟¹⁸。這是因為只有「勞動組合法」上的工會方得享有不當勞動行為救濟之故。

實際進行協商的「協商者」，勞方為「工會的대표或受工會委任之人」（「勞動組合法」第 6 條）；至於資方的「協商者」，通常為雇主個人或董事以及其他有人事管理權限者。

五、義務團體協商事項之範圍

對於何種事項，當工會提出團體協商之要求時，雇主即負有誠實協商義務？亦即，得強制雇主進行團體協商者，究竟為何種事項？對於此種「義務團體協商事項」¹⁹之釐清²⁰，即屬重要之事。但是，日本「勞動組合法」和其他的勞動法規中，對於團體協商事項並未設有任何規定。

基本上，如果是雇主得處理（有處分權限）之事項，而雇主願意進行團體協商時，則任何的事項均可以成為團體協商之事項。²¹但是，所謂「義務團體協商事項」，則有一定的範圍。是否成為義務團體協商事項，應以日本國憲法第 28 條或「勞動組合法」中保障團體協商權之目的，而判斷之。一般而言，學說認為，如果是雇主有處分權限且與勞動關係有關之事項，均為義務團體協商事項。因

¹⁸ 菅野和夫『労働法（第 6 版）』（弘文堂、2003 年 4 月）538-539 頁。

¹⁹ 亦有學者稱之為「命令事項」。例如，山口浩一郎『労働組合法（第 2 版）』（有斐閣、1996 年 3 月）160 頁以下。

²⁰ 日本勞動法學說上關於團體協商事項之討論，詳閱李鋌「団体交渉事項の対象範囲の画定に関する法理」季刊労働法 174 号（1995 年 5 月）138 頁以下。

²¹ 中山和久＝深山喜一郎＝宮本安美＝本田尊正＝岸井貞男＝伊藤博義＝萬井隆令著『注釈労働組合法・労働関係調整法』（有斐閣、1989 年 2 月）223 頁（岸井貞男教授執筆）、青木宗也＝金子征史『労働関係法（改訂版）』（日本評論社、1994 年 6 月）132 頁、西谷敏『労働組合法』（有斐閣、1998 年 12 月）281 頁、横井芳弘＝角田邦重＝脇田滋編『新現代労働法入門』（法律文化社、2000 年 5 月）306 頁（三井正信教授執筆）、菅野和夫『労働法（第 6 版）』（弘文堂、2003 年 4 月）542 頁。

此，關於工會會員之勞動條件與其他待遇或該集體勞資關係之運作等事項，而雇
主有處分權者，均為義務團體協商事項。²²

具體而言，可分為：(1) 勞動條件與其他待遇之事項、(2) 關於人事之事項、
(3) 關於經營生產事項、(4) 關於集體勞資關係的運作之事項，等加以說明。分
述如下：

- (1) **勞動條件與其他待遇之事項**：即勞工在履行勞務給付時之契約上條件
及其他經濟上的待遇。例如，勞動報酬（工資）、退休金、一部份的福
利厚生給付、工作時間、休息、安全衛生、職業災害補償、教育訓練等。
而勞動的內容、方法、場所、環境等原則上是勞動條件。²³但是若在日
常上係屬輕微之事者，性質上係雇主得行使勞務指揮權之事項，並非此
處所稱之勞動條件，故不以其為義務團體協商事項。²⁴
- (2) **關於人事之事項**：工會會員之調職、懲戒、解雇等人事之基準（理由、
要件）或程序（須與工會協議、或須徵求工會同意），也是關於勞動條
件與其他待遇之事項，因此也是義務團體協商事項。在實務上，要求撤
回對特定工會會員所為之調職、解雇等亦解為義務團體協商事項。²⁵關
於人事考績評量之基準、程序及其具體適用（對特定員工之具體適用，
例如解雇），在原則上也是義務團體協商事項。²⁶
- (3) **關於經營生產事項**：新機器之導入、設備之更新、生產方法、工廠辦

²² 石川吉右衛門『労働組合法』（有斐閣、1978年10月）148頁、菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂、2003年4月）542-543頁。同旨（用語或有少許差異）：外尾健一『労働団体会法』（筑摩書房、1975年9月）376頁、東京大学労働法研究会『注釈労働組合法（上巻）』（有斐閣、1980年）301頁、光岡正博『団体交渉権の研究（新訂版）』（法律文化社、1986年9月）350頁、中山和久＝深山喜一郎＝宮本安美＝本田尊正＝岸井貞男＝伊藤博義＝萬井隆令著『注釈労働組合法・労働関係調整法』（有斐閣、1989年2月）135頁（萬井隆令教授執筆）および223頁（岸井貞男教授執筆）、久保敬治＝浜田富士郎『労働法』（ミネルヴァ書房、1993年5月）160頁、下井隆史『労使関係法』（有斐閣、1995年5月）111-112頁、山口浩一郎『労働組合法（第2版）』（有斐閣、1996年3月）161頁、西谷敏『労働組合法』（有斐閣、1998年12月）281頁、労働省労政局労働法規課編著『労働組合法・労働関係調整法（四訂新版）』（労務行政研究所、1999年3月）353および410頁。

²³ 菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂、2003年4月）543頁。同旨・中山和久＝深山喜一郎＝宮本安美＝本田尊正＝岸井貞男＝伊藤博義＝萬井隆令著『注釈労働組合法・労働関係調整法』（有斐閣、1989年2月）223-224頁（岸井貞男教授執筆）。

²⁴ 菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂、2003年4月）543頁。

²⁵ 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法（上巻）』（有斐閣、1980年12月）417頁、中山和久＝深山喜一郎＝宮本安美＝本田尊正＝岸井貞男＝伊藤博義＝萬井隆令著『注釈労働組合法・労働関係調整法』（有斐閣、1989年2月）224頁（岸井貞男教授執筆）、菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂、2003年4月）543頁、日本鋼管事件・東京高裁昭和57（1982）年10月7日判決（労働判例406号9頁）。

²⁶ 石川吉右衛門『労働組合法』（有斐閣、1978年10月）349-350頁、東京大学労働法研究会『注釈労働組合法（上巻）』（有斐閣、1980年12月）418頁、中山和久＝深山喜一郎＝宮本安美＝本田尊正＝岸井貞男＝伊藤博義＝萬井隆令著『注釈労働組合法・労働関係調整法』（有斐閣、1989年2月）224頁（岸井貞男教授執筆）、塚本重頼『不当労働行為の認定基準』（総合労働研究所、1989年3月）178頁。

公室之移轉、幹部之人事、營業讓渡、公司組織之變更、業務之外包等經營生產事項，原則上不屬於義務團體協商事項²⁷。只有與勞動條件或勞工之雇用有關係（有影響）者，在與該點有關的部分才成為義務團體協商事項。²⁸例如將業務外包後有必要調動員工時，雖然業務外包不屬於義務團體協商事項，但是關於調動員工之點即成為義務團體協商事項。因此多數學者認為，經營、生產事項是否成為義務團體協商事項，以該事項是否與勞動條件、勞工的待遇或勞工的生活利益有關而定²⁹。

(4) 關於集體勞資關係的運作之事項：關於工會辦公室之借用、團體協商之程序、「勞使協議」之程序、爭議行為之程序等有關工會與雇主之間之關係的諸事項，也成為義務團體協商事項。³⁰這些事項若達成合意而簽訂團體協約時，則是屬於團體協約的債務部分之事項。³¹

除了上述義務團體協商事項以外，即使是雇主有處分權限，但是(1)與勞工的待遇或工會的地位、活動無關之事項，或是(2)依據法令等雇主保留決定權之事項（例如工作規則之內容、制訂方式），則為「任意團體協商事項」。³²即使雇

²⁷ 塚本重頼『不当労働行為の認定基準』（総合労働研究所、1989年3月）180頁。

²⁸ 外尾健一『労働団体法』（筑摩書房、1975年9月）376頁、東京大学労働法研究会『注釈労働組合法（上巻）』（有斐閣、1980年12月）416頁、中山和久＝深山喜一郎＝宮本安美＝本田尊正＝岸井貞男＝伊藤博義＝萬井隆令著『注釈労働組合法・労働関係調整法』（有斐閣、1989年2月）224頁（岸井貞男教授執筆）、西谷敏『労働組合法』（有斐閣、1998年12月）282頁、菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂、2003年4月）544頁。

²⁹ 有泉亨「団体交渉」有泉亨編『日本の労使関係と法』（有斐閣、1972年）86頁、林迪廣＝清正寛＝馬渡淳一郎編『講義労働法Ⅱ（団結保障）』（青林書院新社、1983年3月）88-89頁（長淵満男教授執筆）、菊池勇夫＝林迪廣『全訂労働組合法 附・労働法（抄）（第2版（全訂版））』（日本評論社、1984年2月）109頁、萬井隆令＝西谷敏編『労働法1—集團の労働関係法—』（法律文化社、1995年4月）82頁（萬井隆令教授執筆）、片岡昇『労働法（1）総論・労働団体法（第3版）』（有斐閣、1993年4月）192頁、青木宗也＝金子征史『労働関係法（改訂版）』（日本評論社、1994年6月）134頁、横井芳弘＝角田邦重＝脇田滋編『新現代労働法入門』（法律文化社、2000年5月）307頁（三井正信教授執筆）。

³⁰ 菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂、2003年4月）544頁。同旨・中山和久＝深山喜一郎＝宮本安美＝本田尊正＝岸井貞男＝伊藤博義＝萬井隆令著『注釈労働組合法・労働関係調整法』（有斐閣、1989年2月）224-225頁（岸井貞男教授執筆）。

³¹ 菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂、2003年4月）544頁。

³² 山口浩一郎『労働組合法（第2版）』（有斐閣、1996年3月）162頁。但是西谷教授認為，工作規則的制訂、變更時，若工會要求團體協商，則雇主有義務進行團體協商（西谷敏『労働組合法』（有斐閣、1998年12月）281頁）。在日本，雇主有單方制訂、變更工作規則之權限（日本勞動基準法第89條），雇主制訂或變更工作規則而未與工會協商，並不能立刻認為係違反誠實協商義務（東京大学労働法研究会『注釈労働組合法（上巻）』（有斐閣、1980年12月）419頁），但是仍有被認為係不當勞動行為之可能性。而且雇主單方不利益變更工作規則時，法院在判斷變更是否具有合理性時，雇主是否努力尋求工會或勞工之同意乙事，乃是重要的判斷要素（秋北バス事件・最高裁大法廷昭和43（1968）年12月25日判決（最高裁判所民事判例集22卷13号3459頁）、第一小型ハイヤー事件・最高裁第二小法廷平成4（1992）年7月13日判決（労働判例630号6頁）、朝日火災海上保險事件・最高裁第三小法廷平成8（1996）年3月26日判決（最高裁判所民事判例集50巻4号1008頁）、第四銀行事件・最高裁第二小法廷平成9（1997）年2月28日判決（最高裁判所民事判例集51巻2号705頁）、みちのく銀行事件・最高裁第一小法廷平成12（2000）年9月7日判決（最高裁判所民事判例集54巻7号2075頁）），因此實際上雇主有必要與工會進行協商（菅野和

主拒絕與工會針對「任意團體協商事項」進行團體協商，亦不構成「拒絕團體協商之不當勞動行爲」。³³

至於「違反強行法規之事項」、「違反公序良俗之事項」和「成爲不當勞動行爲之事項」，則爲「違法事項」，勞資之間即使在團體協商中達成合意，亦無法使其合法化。³⁴

六、結論

基本上，日本的團體協商制度中，諸如「誠實協商義務」的概念、「團體協商主體」、「團體協商事項」的劃定等重要事項，在法律規定上並不詳盡，多有賴學說和實務見解之補充。例如，團體協商制度中，雇主的行爲是否符合「誠實協商」是非常核心的內容，但是有賴實務見解的累積才能提出判斷基準。日本的制度運作迄今已經超過 50 年，其學說和實務見解值得參考。關於日本學說和實務見解的詳細分析，爲將來研究團體協商制度的課題之一。但是，我國的未來團體協商法制，除對雇主以外也對勞工課以誠實協商義務，因此其判斷基準無法參考日本法，需參考美國法。

除了團體協商制度以外，在企業內關於勞工的待遇或其他勞資關係中所產生的各種問題，工會與雇主自主地協商謀求解決的程序，還有「苦情處理程序」³⁵和「勞使協議制」。而其中尤以「勞使協議制」在勞動條件和勞資之間的遊戲規則之決定上，扮演著非常重要的角色。在團體協商法制以外，日本企業中勞資自主地設置之「勞使協議制」，已經成爲非常重要的勞資協商、意見溝通之管道。可以說，在大企業中所簽訂的團體協約大多數經過「勞使協議」之程序。另一方面，在沒有工會之企業中，「勞使協議制」可說是發揮了代表勞工的機能。要瞭解日本的團體協商制度的實際運作，有必要先瞭解「勞使協議制」。

再者，釐清「勞使協議制」與「團體協商制」兩者之間的關係時，劃分「義務團體協商事項」的範圍一事，已成爲最核心的問題之一。本研究雖然對「義務

夫『労働法（第6版）』（弘文堂、2003年4月）547頁）。

有關日本工作規則法理之中文文獻，請參閱劉志鵬，「勞動法理論與判決研究」，259頁以下，元照出版公司，2000年5月。

³³ 石井照久『新版労働法（第3版）』（弘文堂、1973年5月）356頁、新谷真人「団交拒否」日本労働法学会編集『講座 21世紀の労働法 第8巻 利益代表システムと団結権』（有斐閣、2000年5月）218頁、菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂、2003年4月）661頁。

³⁴ 山口浩一郎『労働組合法（第2版）』（有斐閣、1996年3月）162頁。

³⁵ 所謂的「苦情處理程序」，係指工會與雇主間爲了處理個別勞工在勞動關係上的申訴或權利之主張，所設的一種程序，也就是申訴制度。在日本，通常是在有許多的工會都是在團體協約中，規定「苦情處理程序」。學者指出，苦情處理程序似乎利用率不高，在日本的企業工會中，有關人事、懲戒等個別的問題，似乎有以事前的「勞使協議」程序或事後的團體協商來處理的傾向。菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂、2003年4月）532頁。

團體協商事項」的範圍有所介紹，但是對於劃分「義務團體協商事項」的標準之基礎理論，並未作深入之探討。同時，爲了探討此一課題，對於「團體協商權」理論作基礎的考察，有其必要。

其次，雇主雖然負有團體協商義務，但是並不意味著負有達成合意進而簽訂團體協約的義務。工會與雇主進行團體協商，是否能簽訂團體協約，提升工會會員的勞動條件？一切仍須視工會的實力而定。台灣工會的實力普遍不足且工會組織率不高，即使將來團體協商法制化，也不能保障工會能透過團體協商獲得有利之勞動條件。目前集體勞動條件由雇主單方制訂之工作規則而定之情況，恐難改變。因此，在工會以外，是否應該在企業內另設「法定員工代表組織」之立法論，即屬必要。但是，除了「法定員工代表組織」之組成方式和議決事項的檢討以外，其與工會之間的權限劃分之檢討，亦屬必要之課題。

參考文獻

中文文獻

1. 行政院勞工委員會，「中華民國 90 年勞動統計年報」，頁 64「表 3-9 事業單位團體協約及勞資會議現況」，行政院勞工委員會，2002 年 7 月
2. 吳慎宜，日本團體交涉之研究，勞工研究季刊第 94 期，26 頁以下，1989 年 1 月
3. 黃越欽，「勞動法新論」，自版，2002 年 9 月修訂 2 版
4. 黃程貫，「勞動法」，國立空中大學，1997 年 5 月修訂再版
5. 黃瑞明，迴光返照的團體協約法—評全總與工總的團體協商，中華民國勞動法學會編，「勞動法裁判選輯（1）」，元照出版公司，1999 年 12 月元照初版
6. 蔡炯燉，勞動集體爭議與善意談判，政大法學評論第 47 期，135 頁以下，1993 年 6 月
7. 劉志鵬，「勞動法理論與判決研究」，元照出版公司，2000 年 5 月

日文文獻

8. 青木宗也＝金子征史『労働関係法（改訂版）』（日本評論社、1994 年 6 月）
9. 荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣、2001 年 2 月）
10. 新谷真人「団交拒否」日本労働法学会編集『講座 21 世紀の労働法 第 8 巻 利益代表システムと団結権』（有斐閣、2000 年 5 月）
11. 有泉亨「団体交渉」有泉亨編『日本の労使関係と法』（有斐閣、1972 年）
12. 石井照久『新版労働法（第 3 版）』（弘文堂、1973 年 5 月）
13. 石川吉右衛門『労働組合法』（有斐閣、1978 年 10 月）

14. 片岡昇『労働法（1）総論・労働団合法（第3版）』（有斐閣、1993年4月）
15. 菊池勇夫＝林迪廣『全訂労働組合法 附・労調法（抄）（第2版（全訂版））』（日本評論社、1984年2月）
16. 久保敬治＝浜田富士郎『労働法』（ミネルヴァ書房、1993年5月）
17. 下井隆史『労使関係法』（有斐閣、1995年5月）
18. 菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂、2003年4月）
19. 塚本重頼『不当労働行為の認定基準』（総合労働研究所、1989年3月）
20. 寺田博「団体交渉権論」 初井常喜編『戦後労働法学会史』（労働旬報社、1996年2月）
21. 道幸哲也「団体交渉権の法的構造」日本労働法学会編集『講座 21世紀の労働法 第8巻 利益代表システムと団結権』（有斐閣、2000年5月）
22. 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法（上巻）』（有斐閣、1980年）
23. 中山和久＝深山喜一郎＝宮本安美＝本田尊正＝岸井貞男＝伊藤博義＝萬井隆令著『注釈労働組合法・労働関係調整法』（有斐閣、1989年2月）
24. 西谷敏『労働組合法』（有斐閣、1998年12月）
25. 林迪廣＝清正寛＝馬渡淳一郎編『講義労働法II（団結保障）』（青林書院新社、1983年3月）
26. 外尾健一『労働団合法』（筑摩書房、1975年9月）
27. 松田保彦「団体交渉の法理」労働法文献研究会編『文献研究労働法学』（総合労働研究所、1978年7月）157頁以下
28. 光岡正博『団体交渉権の研究（新訂版）』（法律文化社、1986年9月）
29. 山口浩一郎『労働組合法（第2版）』（有斐閣、1996年3月）162頁
30. 横井芳弘＝角田邦重＝脇田滋編『新現代労働法入門』（法律文化社、2000年5月）
31. 萬井隆令＝西谷敏編『労働法1—集团的労働関係法—』（法律文化社、1995年4月）
32. 李鋌「団体交渉事項の対象範囲の画定に関する法理」季刊労働法174号（1995年5月）
33. 労働省労政局労働法規課編著『労働組合法・労働関係調整法（四訂新版）』（労務行政研究所、1999年3月）