

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

日本勞動法上團體協商事項之研究

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC92-2414-H-002-015-

執行期間：92年08月01日至93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 93 年 11 月 3 日

## 日本勞動法上團體協商事項之研究

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC92 - 2414 - H - 002 - 015

執行期間：92年8月1日至93年7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

成果報告類型：精簡報告

為了促進勞資自治，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」，預定導入「誠實團體協商」之原則<sup>1</sup>，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<sup>2</sup>，同時規定刻意杯葛協商程序<sup>3</sup>或拒絕提供合理協商之必要資料<sup>4</sup>者，均視為無正當理由拒絕團體協商。

上述草案內容如能完成立法，將是集體勞資關係轉變的一個新契機。但是，勞資雙方在何時方負團體協商之義務？換言之，工會提出何種事項之要求時，雇主在法律上負有「誠實協商義務」？是一個重要的問題。但是，關於「義務團體協商事項」，上述草案中並無相關之規定。

在日本，「勞動組合法（工會法）」中並未界定何謂「義務團體協商事項」。一般認為，並非工會提出任何要求，雇主均有「誠實協商義務」。得強制雇主進行團

---

<sup>1</sup> 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。」

<sup>2</sup> 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，非有正當理由，不得拒絕。」

<sup>3</sup> 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。」

<sup>4</sup> 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。」

體協商者，僅限於「義務團體協商事項」<sup>5</sup>。因此，對於此種「義務團體協商事項」之釐清<sup>6</sup>，即屬重要之事。

但是，欲理解何謂「義務團體協商事項」前，必須先說明何種事項得為「團體協商事項」。基本上，如果是雇主有處分權限之事項，而且雇主願意進行團體協商時，則除了「違法事項」以外之任何的事項均可以成為團體協商之事項。<sup>7</sup>簡言之，雇主有處分權且不違法之事項，均得為「團體協商事項」。而所謂「違法事項」，係指「違反強行法規之事項」、「違反公序良俗之事項」和「成為不當勞動行為之事項」，勞資之間即使在團體協商中達成合意，亦無法使其合法化。<sup>8</sup>

在上述中「團體協商事項」，又可分為「義務團體協商事項」和「任意團體協商事項」。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。

為了判斷何種事項為「義務團體協商事項」，第二次世界大戰以後學說上曾有以下各種見解：(1) 以工會之立場有必要與雇主協商之所有事項，具體上僅限勞動條件之一般基準；(2) 團體協商的事項範圍應從工會之目的導出，除了勞動條件的一般基準外，人事事項亦屬團體協商事項；(3) 人的範圍（有關工會或會員）和事項的範圍（有關團體協約之締結以及其他事項）是否屬於團體協商事項，應依照團體協商權之本質定之，具體上勞動條件事項、與勞工的地位之安定與提升有密切關連之人事管理事項（僱用、解僱、調職、懲戒等）、與勞工的地位之安定與提升有密切關連之企業經營事項（設施之管理、安全衛生、生產管理等），且雇主有處分權限者，均為團體協商之事項；(4) 工資、工作時間及其他與勞工之待遇有直接關連之事項為團體協商事項，至於與勞工之待遇無直接關係之事項，或與僱用契約上之問題非直接有關之事項，則非團體協商事項；(5) 團體協商之本質在於締結團體協約，因此不適於規定在團體協約者（例如個別人事問題之處理），非團體協商事項；(6) 有助於勞動條件之維持與改善及其他有關勞工經濟地位之提升之事項，且雇主有處分權限者，均為團體協商事項。

一般而言，現在多數學說認為，如果是雇主有處分權限且與勞動關係有關之

---

<sup>5</sup> 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。

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 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（三井正信執筆）、菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂、2003年4月）542頁。

<sup>8</sup> 山口浩一郎『労働組合法（第2版）』（有斐閣、1996年3月）162頁。

事項，均為義務團體協商事項。因此，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。<sup>9</sup>

不過，現在的學說的傾向係針對個別事項作具體地綜合性判斷。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。以下分述如下：

(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，工資、退休金<sup>10</sup>、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。<sup>11</sup>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。<sup>12</sup>

(2) 關於人事之事項：工會會員之調職、懲戒、解僱等人事之基準（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、解僱等亦解為義務團體協商事項。<sup>13</sup>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，例如解僱），在原則上也是義務團體協商事項。<sup>14</sup>

---

<sup>9</sup> 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（萬井隆令執筆）および223頁（岸井貞男執筆）、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。

<sup>10</sup> 在日本，退休金係由團體協約或工作規則約定之企業內勞動條件制度。

<sup>11</sup> 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（岸井貞男執筆）。

<sup>12</sup> 菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂、2003年4月）543頁。

<sup>13</sup> 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）。

<sup>14</sup> 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（岸井貞男執筆）、塚本重頼『不当労働行為の認定基準』（総合労働

(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<sup>15</sup>。只有與勞動條件或勞工（工會會員）之僱用有關係（有影響）者，在與該點有關的部分才成為義務團體協商事項。<sup>16</sup>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<sup>17</sup>。

(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。<sup>18</sup>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。<sup>19</sup>

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（工會會員）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（例如日本勞動基準法 89 條規定工作規則之內容與雇主單方制訂方式），則為「任意團體協商事項」<sup>20</sup>。即使雇主拒絕與工會針對「任意團體協

---

研究所、1989 年 3 月）178 頁。

<sup>15</sup> 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。

<sup>16</sup> 外尾健一『労働団合法』（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。

<sup>17</sup> 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（萬井隆令執筆）、片岡昇『労働法（1）総論・労働団合法（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（三井正信執筆）。

<sup>18</sup> 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（岸井貞男執筆）。

<sup>19</sup> 菅野和夫『労働法（第 6 版）』（弘文堂、2003 年 4 月）544 頁。

<sup>20</sup> 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

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為」。<sup>21</sup>

## 參考文獻（依作者姓名之日文五十音順序）

1. 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）
2. 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）
3. 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）
4. 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）
5. 石井照久『新版労働法（第3版）』（弘文堂、1973年5月）
6. 石川吉右衛門『労働組合法』（有斐閣、1978年10月）
7. 片岡昇『労働法（1）総論・労働団体法（第3版）』（有斐閣、1993年4月）
8. 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）
9. 久保敬治＝浜田富士郎『労働法』（ミネルヴァ書房、1993年5月）
10. 下井隆史『労使関係法』（有斐閣、1995年5月）
11. 菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂、2003年4月）
12. 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）
13. 寺田博「団体交渉権論」初井常喜編『戦後労働法学説史』（労働旬報社、1996年2月）
14. 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）
15. 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法（上巻）』（有斐閣、1980年）
16. 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）
17. 西谷敏『労働組合法』（有斐閣、1998年12月）
18. 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）
19. 外尾健一『労働団体法』（筑摩書房、1975年9月）

---

素（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（菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂、2003年4月）547頁）。

<sup>21</sup> 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。

20. 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
21. 光岡正博『団体交渉権の研究（新訂版）』（法律文化社、1986年9月）
22. 山口浩一郎『労働組合法（第2版）』（有斐閣、1996年3月）162頁
23. 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）
24. 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）
25. 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）
26. 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）