

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

日本團體協商法制中誠實協商義務的內容

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC93-2414-H-002-036-

執行期間：93年08月01日至94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 94 年 12 月 23 日

日本團體協商法制中誠實協商義務的內容

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC93-2414-H-002-036

執行期間：93年8月1日至94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

工會最主要的目的並非辦團康活動，而是與雇主站在對等的立場進行團體協商，謀求勞動條件和其他經濟地位之提昇，所以理論上與雇主進行團體協商可以說是工會最重要的活動。團體協商中，勞資雙方如果達成協議，則締結團體協約。在協商過程中，也有可能出現爭議行為。在集體勞資關係中，團體協商可說是佔有非常重要的地位。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(團體協約法第16條)，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。

爲了促進勞資自治，2002年5月1日行政院2784次院會通過「工會法」、「團體協約法」及「勞資爭議處理法」等勞動三法修正草案，乃是我國集體勞動法制的一大變革。爲了促進勞資自治，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」，於草案第5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。」，導入「誠實團體協商」之原則。並參酌美國、日本、韓國三國之立法例，於草案第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。」。同時，草案第6條和第7條分別規定，刻意杯葛協商程序¹或拒絕提供合理協商之必要資料²者，均視爲無正當理由拒絕團體

¹ 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，視爲無正當理由拒絕協商。」

² 團體協約法修正草案第7條第1項：「勞資之一方爲進行團體協約之協商，得請求他方提供合理

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。

草案若完成立法時，則工會（或雇主）提出「義務團體協商事項」之團體協商要求時，雇主（或工會）在法律上負有協商之義務。不過，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」。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」³以外之任何的事項均可以成為團體協商之事項。⁴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。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。⁵

在日本，工會提出「義務團體協商事項」之團體協商要求時，雇主在法律上負有進行協商之義務。此義務稱為「雇主之團體協商義務」或「團體協商應諾義務」。不過，在日本雇主並非與工會進行團體協商即為已足，作為雇主的團體協商義務之基本內容，學說與實務上認為雇主有與「誠實地」協商之義務。「誠實協商義務實」為義務團體協商法制運作之核心內容。日本勞動組合法（即工會法）雖

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。」

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

⁴ 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 7 版）』（弘文堂、2005 年 4 月）500 頁。

⁵ 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 7 版）』（弘文堂、2005 年 4 月）542 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。

然規定雇主有與工會進行團體協商之義務，但是對於團體協商義務的主要內容之「誠實協商義務」，並未設有任何規定。由於「誠實協商義務」究竟如何定義，乃是不易之事，因此學說上主張沿用美國全國勞動關係法（National Labor Relation Act, NLRA）之概念（duty to bargain in good faith），不過對於誠實協商義務之解釋相當簡略，例如以誠實的態度進行協商之義務⁶，或是誠意係指對於合意傾注真摯之努力⁷。有些教科書則是分析案例但未定義誠實協商義務⁸，甚至具代表性之教科書則未提及誠實協商義務⁹。也有歸納各種行為類型後，認為誠實協商義務係指，雇主應答應與工會協商，且應以在適當時期可能讓步的心理準備來與工會進行實質的討論之義務¹⁰。

目前廣為學者引用之「誠實協商義務」之定義，乃是 1989 年「カール・ツァイス事件」東京地方法院判決¹¹之定義¹²。「雇主有誠實地進行協商之義務…雇主應盡量使工會理解並同意自己的主張，以誠意進行團體協商，應對於工會之要求或主張具體地說明自己的主張之根據並提示必要資料等，即使結果上無法對於工會之要求做出讓步，但應努力提示根據而反論之義務。…亦即雇主對於尋求合意的工會之努力，負有透過上述誠實的對應而摸索達成合意可能性之義務。」¹³

⁶ 參閱吾妻光俊『新訂労働法概論（新訂版 13 刷）』（青林書院新社、1975 年 1 月）171 頁、久保敬治『労使間の交渉手続』（有斐閣、1964 年 3 月）143 頁、久保敬治『労働法（第 3 版）』（ミネルヴァ書房、1976 年 5 月）158 頁、久保敬治＝浜田富士郎『労働法』（ミネルヴァ書房、1993 年 5 月）163-164 頁（久保敬治執筆）、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）227 頁（岸井貞男執筆）。

⁷ 石川吉右衛門『労働組合法』（有斐閣、1978 年 10 月）148 頁。

⁸ 外尾健一『労働団体法』（筑摩書房、1975 年 9 月）272-281 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）90-92 頁（長淵満男執筆）。

⁹ 石井照久『新版労働法（第 3 版）』（弘文堂、1973 年 5 月）。1966 年起擔任中央勞動委員會會長的石井教授在其他著作中，亦僅分析案例而未曾定義「誠實協商義務」。石井照久『団体交渉・労使協議制（労働法実務大系 4）』（総合労働研究所、1972 年 10 月）76-79 頁。

¹⁰ 山口浩一郎『労働組合法』（有斐閣、1983 年 3 月）122-123 頁、山口浩一郎『労働組合法（第 2 版）』（有斐閣、1996 年 3 月）144-146 頁。

¹¹ カール・ツァイス事件・東京地判平成元（1989）年 9 月 22 日労働判例 548 号 64 頁。

¹² 西谷敏『労働組合法』（有斐閣、1998 年 12 月）290 頁、盛誠吾『労働法総論・労使関係法』（新世社、2000 年 5 月）295 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 卷 利益代表システムと団結権』（有斐閣、2000 年 5 月）219 頁、大内伸哉『労働法実務講義』（日本法令、2002 年 8 月）577 頁。

¹³ 同旨：シムラ事件・東京地判平成 9（1997）年 3 月 27 日労働判例 720 号 85 頁：「……雇主應盡量使工會理解並同意自己的主張，以誠意進行團體協商，即使對工會的要求已經沒有讓步的餘地，但至少在此之前，應對於工會具體的說明自己的主張之根據並提示必要資料等，誠實的進行協商之義務。亦即雇主對於尋求合意的工會之努力，負有透過上述誠實的對應而摸索達成合意可能性之義務。從而，雇主如果沒有盡到上述義務即停止團體協商而拒絕之，則相當於無正當理由拒絕團體協商（労働組合法第 7 條第 2 款），該當於不當勞動行為。但是另外一方面，因為雇主並沒有接受工會的要求、主張，而必須對其讓步之義務，當勞資雙方針對該議題已經

而此似乎是受到菅野和夫教授的定義之影響¹⁴。亦即，菅野和夫教授於 1985 年出版之勞動法教科書中指出，所謂「誠實協商義務」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。¹⁵

然而，實際上要認定是否「誠實」，仍是相當地困難，特別是雇主雖然沒有全盤妥協達成合意之義務，但是被認為須致力於工會做出某種程度之讓步。不過在五十幾年來之運作下，關於違反誠實協商義務，實務上亦累積了相當之判定基準。僅介紹如下：

1. 否認工會之存在或協商資格而拒絕協商。
2. 針對開始協商之條件（時間、地點、人數）等，單方面開出自己之條件，且固執己見。
3. 見面協議之義務。

亦即勞資雙方之協商代表見面而協商之義務。因此，如果只是以電話或文書等的交換來進行協議，原則上不認為盡到誠實協商義務，除非有相當理由而且勞資雙方均同意之。

4. 一開始即宣示沒有簽訂團體協約的意思。

由於雇主在與工會進行團體協商中，不僅是聽取工會之要求或主張，同時必須摸索形成合意之可能性及締結團體協約之可能性，而對於尋求合意形成之工會的努力必須以誠意來加以應對之義務。因此如果在協商時，就宣示原本無締結團體協約等意思，此種行為等於違反協商義務。

5. 對實際進行協商者未賦予協商權限。

在團體協商時，對於工會的要求或主張，雇主應派有實際處理權限者

完全提出各自的主張、提案和說明，而即使再進行協商也無法有所進展的階段之場合，可以說是雇主已經盡到誠實協商義務，此時雇主即使停止團體協商，亦非無正當理由拒絕團體協商。……就本件內容檢討，團體協商的次數與期間、公司的提案內容、說服當事人之努力、以及在協商場所內外之態度等事實，本院與勞動委員會的判斷持相同之見解，認為勞資雙方不能說是已經完全提出自己的主張、提案和說明，所以 X 公司的拒絕團體協商乃相當於無正當理由拒絕團體協商，該當於勞動組合法第 7 條第 2 款……」

¹⁴ 菅野和夫『労働法（第 7 版）』（弘文堂、2005 年 4 月）503 頁注（30）。

¹⁵ 菅野和夫『労働法』（弘文堂、1985 年 9 月）425 頁、菅野和夫『労働法（第 7 版）』（弘文堂、2005 年 4 月）503 頁。與菅野教授之教科書初版同一時期之教科書，雖然未下定義，但其實針對個案之分析亦可見到類似之描述。參閱角田邦重＝西谷敏＝菊池高志『労働法講義 2 労働団体法』（有斐閣、1985 年 8 月）358-360 頁（菊池高志執筆）。

出席，以合意之達成或協約締結可能性為目標誠實地進行協商之義務。因此，如果雇主派無實際決定權限者出席，只是與工會方面相對應卻無進行實質團體協商時，則構成團體協商義務之違反。

6. 拒絕回答或不願進入實質檢討的協商態度。
7. 不同意工會的訴求，卻又不提示對應方案。
8. 故意偏離主題或超過必要程度陳述自己的見解，使用拖延戰術。
9. 毫無根據地固執於自己的主張。
10. 不願提示資料、不願意說明。

由於在實際協商過程中，勞資雙方被要求要以達成合意為目標而進行誠實協商，因此雇主雖然不必針對工會的所有要求或主張均進行具體的說明，但是如果雇主一直持續固執自己的回答或立場而不為足以使工會諒解之說明，或完全不提示作為根據之資料或資訊，則此種態度亦構成誠實協商義務之違反。

11. 團體協商達成合意，事後卻拒絕在團體協約簽字（拒絕文書化）。

由於此種行為將使已經達成合意的團體協商變成毫無意義，因此學說、實務上多認為此種行為該當於不當勞動行為。

一般而言，只有在團體協商陷入「僵局」（「膠著」狀態，亦即雇主已經盡力協商，繼續協商也不會有進展）時，雇主才能中止團體協商¹⁶。不過，若因情勢轉變，而繼續協商有意義時，雇主有義務重新開始協商。

由上可知，我國團體協約法草案僅規定「刻意杯葛協商程序」或「拒絕提供合理協商之必要資料」兩種違反誠實協商義務之典型，但是實際上違反誠實協商之行為絕不僅止於此。不過，法條不可能窮盡列舉各種違反誠實協商義務之行為，而且即使列舉各種行為，也可能因為具體案件不同而有不同之結果。因此，將來有賴於個案之判斷累積判斷基準。

¹⁶ シムラ事件・東京地判平成9（1997）年3月27日労働判例720号85頁：「因為雇主並沒有接受工會的要求、主張，而必須對其讓步之義務，當勞資雙方針對該議題已經完全提出各自的主張、提案和說明，而即使再進行協商也無法有所進展的階段之場合，可以說是雇主已經盡到誠實協商義務，此時雇主即使停止團體協商，亦非無正當理由拒絕團體協商。」