

台湾における労働組合の現状と課題 —2010年改正法の批判的検討—

廖 修雅

目次

- I はじめに
- II 改正までの経緯
- III 2010年改正法の概要
- IV 評価
- V むすびにかえて

I はじめに

台湾において、労働組合は工会法（以下、「組合法」という。）によって規律されているが、組合法は1949年に台湾で施行されて以来、大規模な改正を経験しなかった⁽¹⁾。ところが、労働者意識が高まり、組合活動が活発になっていく中で、法律の規定と実態とが乖離していき、従来の規定では労働組合を適切に規律することができないという批判が高まっていった。批判の多くは、組合法の規制の多さに向けられていた。このような中、行政院劳工委員会（厚生労働省に相当）は2001年、「労働組合の適正な運営・発展や社会の安定に悪影響を与えず、生産秩序や国家全体の利益を損ねない範囲で、労働者の団結権を保護し、組合業務の自主化、組合運営の民主化を進める」という方針の下、組合法の改正作業に着手した⁽²⁾。後述のように、立法院（国会に相当）における審議は困難を極め、その過程で法案の性格も大きく変化したが、2010年6月23日、改正法（以下、「2010年改正法」という。）が成立し、2011年5月1日から施行されることとなった。

2010年改正法は、一方では、それまで問題となっていた労働組合に対する種々の規制が緩和された。しかし、他方で、2010年改正前の組合法（以下、「旧法」という。）と同様に、

組合登録制度、組合組織形態の限定、強制加入、単一組合、組合費の制限、有給組合休暇、規約の内容、役員人数・任期など、組合の自主性に委ねられるべき事項について多くの規定を残した。これは換言すれば、労働組合に対する国家の干渉が依然として残っていることを意味するが、自主的な組織であるはずの組合の内部事項について法律が多くの規定を用意することが果たして必要なのかという疑問が当然湧いてくる。組合法によって結成が認められている組織は、内部事項について自主的に決定することのできない組織ということになるが、そのような組織を労働組合と呼んでもよいのだろうか。

以上のような問題意識の下、本稿では2010年改正法の課題を明らかにする。以下では、まず2010年改正法成立までの経緯を紹介したうえで、2010年改正法の概要を説明し、2010年改正法の問題点を検討することにした。

II 改正までの経緯

以下では、台湾における組合法の歴史を概観し、どのような経緯で改正の動きが現れたのかということを見ていくことにする。加えて、2010年改正法施行前の統計資料を紹介し、旧法に関して指摘されていた問題点がデータ上も裏付けられるということ进行を明ら

にしておきたい。

1. 組合法の歴史

組合法の歴史については、2000年の政権交代をひとつの分岐点と評価することができるので、2000年以前とそれ以降に分けてみていくことにする。

(1) 2000年以前の動き

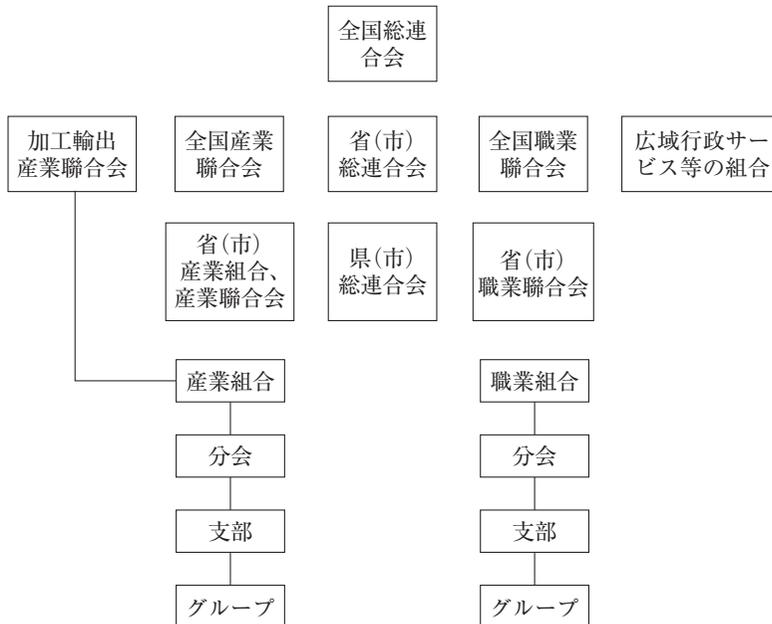
1949年、中国国民党政権は中国大陸における内戦に敗れ、台湾に逃れた。組合法に関しては、1929年11月1日に中国大陸で施行された組合法が一部改正されたうえで台湾に適用されることとなった。1949年5月20日、中国国民党政権は、台湾に戒厳令を敷いたが、その期間中、国民を支配する目的で、計画的に上部の連合体から下部の単位組合までを作り(図1)、党員を組合の役員に指定した⁽³⁾。その意味で、この時期の労働組合は、政府の一部門のようなものであり(当然、労働者が自発的に労働組合を結成することは認

められなかった)、労働者の団結権を保護する役割を持つ本来の意味での労働組合とはほど遠いものであった。

1984年8月、行政院(内閣に相当)は「産業組合職業組合分業標準表」⁽⁵⁾を公布し、本標準表に記載されている産業・職業に従事する労働者に対して労働組合の結成を認めた。もっとも、上述のとおり、政府の主導で職業別・産業別の労働組合が既に結成されていたため、単一組合制度の下では、本標準表によって新たに労働組合の結成が認められる職業・産業は多くなかった。また、本標準表に記載がない産業・職業の労働者には、労働組合を結成することが認められなかった。

ところで、本標準表には、記載されている産業の数が少なく、結果として、産業組合の結成を制限する効果をもたらすこととなった。標準表に記載する産業の数を限定した理由は、一般的には次のように説明される。すなわち、産業組合は、同じ事業所で勤務して

図1 労働組合の構成組織(旧法)⁽⁴⁾



資料出所：黄越欽『労働法新論』(翰蘆、2000) 419頁。

いる労働者によって結成されるため、組合員間に強固な団結力があるが、これは政府にとっては好ましくない。これに対して、職業組合は、同じ職業ではあるが異なる職場で勤務している労働者によって結成されるので、その団結力は産業組合より弱い。しかも、全国総連合会はひとつしか認められないので、積極的に職業組合を結成させ⁽⁶⁾、産業組合を制限することによって、産業組合の力を弱めることができる⁽⁷⁾。

1984年には「台湾勞工法律支援会」が結成された。これは、台湾労働組合史上初の体制外工會（以下、「体制外組合」という。）⁽⁸⁾であり、その目的は、主に労働者に対して法律相談を提供することであった。その後、これに続いて、体制外組合が多く結成されていくことになる。

1986年12月、「中央民意代表改選」（立法委員、国民大会代表について）⁽⁹⁾が行われたが、2人の国民党候補者（総連合会役員）が野党民主進歩党候補者（労働者）に敗北するという通常では考えられない結果となった。この選挙結果が翌年の行政院勞工委員会の設置に繋がっていくことになる。

1987年、戒厳令が解除され、野党民主進歩党の支援の下、体制外組合員による賃金や労働時間問題についてのストライキが頻発した。同年、蔣経国総統（大統領に相当）は、1986年の選挙結果を検証し、当面のストライキ問題を解決するために、行政院勞工委員会を設置し、台湾本島農村出身の台湾人を主任（厚生労働大臣に相当）に任命した⁽¹⁰⁾。

しかし、その後も労働運動は沈静化せず、1988年7月14日から同年8月9日にかけて、苗栗バスの労働者によるストライキが発生した。このストライキは低賃金・長時間労働の改善を求めるものであったが、労使間で合意に達しなかったため、国民党は「檢肅流氓條例（暴力団排除条例に相当）」と「集會遊行法（治安警察法に相当）」を用いて、ストラ

イキに参加した労働者を暴力団組員として逮捕するという手段に出た。以後、国民党は警察力を用いて労働運動の関係者を逮捕し、投獄するという方法で、労働運動に対処していくことになる⁽¹¹⁾。

このような動きと並行して、1988年後半、政府内において、組合法を改正しストライキを制限することで、労働運動をより早期に封じ込めようとする動きがあった。事前に、ストライキの時間、場所、方法を主管機関に届け出るとともに、使用者に通知する義務を労働者に課すものであったが、ストライキの予定を事前を知ることができれば、主管機関や使用者は参加予定者を懐柔するなどして、ストライキを未然に防止することが可能となるのである。1990年8月15日、行政院は組合法改正案（1990年改正案）を立法院に提出した⁽¹²⁾。ところが、法案提出後、改正案に反対する労働運動が激化し、1990年改正案は、1993年6月、立法院から「撤回」された⁽¹³⁾⁽¹⁴⁾。

周知のとおり、国民党は、民主進歩党の政治運動を弾圧してきたが、労働運動との関係では体制外組合の運動も実力で排除したため、民主進歩党と体制外組合が協力関係を構築するのは当然のことであった。2000年の総統選挙において、民主進歩党候補者の陳水扁は「ナショナルセンターの複数化と単一組合の廃止」を公約に掲げ⁽¹⁵⁾、体制外組合の支持を得て、選挙戦を戦うこととなった。

(2) 2000年以降の動き

2000年3月18日の総統選挙において、民主進歩党候補者の陳水扁が当選し、政権交代が実現した。就任直前の同年5月1日、陳水扁は体制外組合の「全国産業総連合会」の設立大会に参加して、「全国産業総連合会」に組合法適合労働組合としての地位を与えると発言した。同月20日に総統に就任した陳水扁は、就任当日に、「全国産業総連合会」を新たな総連合会として認め、組合登録証明書を発行した⁽¹⁶⁾。しかし、この行為は、全国レ

ベルの総連合会をひとつしか認めない旧法49条、50条の規定に違反するものであったため、総統の行為をどのようにして正当化するのが問題となった。

この点に関し、同年8月15日、行政院勞工委員会は、「全国総連合会成立要件の修正方針」に関する会議を開き、単一ナショナルセンターに関する規定（旧法49条、50条）は中華民国憲法14条が保障する「結社の自由」⁽¹⁷⁾に違反しており法改正が望まれるが、憲法の本質に鑑みると、当面は相当な基準があればその基準を満たした団体に全国総連合会としての法的地位を与えるのが相当であるという判断を示した⁽¹⁸⁾。このように、行政院勞工委員会は、組合法の規定を違憲と判断することで総統の行為を正当化しようとしたのである。

その後、行政院勞工委員会内に、「組合法」、「団体協約法」、「労使争議処理法」に関する改正法研究会が設置され、改正に向けた審議が始まった。審議は順調に進み、2001年には、組合法の改正案（以下、「2001年改正案」という。）が行政院に提出されるに至った⁽¹⁹⁾。2002年5月1日、行政院は2001年改正案を一部修正のうえ、立法院に提出した（以下、「2002年改正案」という。）。2002年改正案は、立法院第一読会で朗読されたが、議員の任期満了のため、廃案となった。その後も、行政院は改正案を立法院に提出し続けたが、審議は難航し、改正案はすぐには日の目を見ることがなかった⁽²⁰⁾。

2008年5月20日、国民党の馬英九が総統に就任し、再び政権交代が起こった。馬英九は、選挙中、「自主的、公平かつ発展的で尊厳ある労働」を公約に掲げていたため、この方針に沿って、再度、組合法の改正作業が行われることになった。具体的には、2008年9月から2009年3月にかけて、行政院勞工委員会は、「労働者の団結権の保護」、「労働組合の運営の民主化」、「労働組合の事務の自主化」という点に重点を置いて、改正作業を

行った。そして、2009年3月23日、行政院勞工委員会は、組合法改正案を行政院に提出し、同法案は、一部修正を経て、2009年4月17日、行政院によって立法院に提出された（立法院に提出された法案を、以下、「2009年改正案」という）。改正案のポイントは、強制加入制度を完全に廃止することであった。

同年5月20日、立法院において第一読会が開かれ、2009年改正案の審議が始まったが、強制加入制度の廃止に関して、立法院の内外で批判が噴出した。たとえば、2009年10月、組合側（公営事業⁽²¹⁾の連合体が中心となった）は、強制加入制度が廃止されると、労働組合が崩壊するという理由で、任意加入制度に反対する陳情を立法院に対して行った⁽²²⁾。同年12月9日には、組合役員である議員が、集会を開き、任意加入制度は労働組合の成長に悪影響を及ぼすとして強制加入制度の維持を訴えた。

このままでは成立の見通しが立たないと判断した行政院勞工委員会は、2010年5月、「党団協商」に向けて、当時全国に10存在した全国総連合会の代表を集めて議論を行い、2009年改正案が掲げる任意加入制度について方針を転換、「産業組合と職業組合は任意加入とし、企業組合は強制加入とする」という結論を出した。

2010年6月1日、修正された2009年改正案について、「党団協商」が開かれ、11人の議員代表者（組合役員である議員は4人）が出席し、協商結論を締結した。同日、修正された2009年改正案は、立法院で第二読会および第三読会の審査に付され、全会一致をもって可決された（2010年改正法）。2010年改正法は、2011年5月1日に施行された⁽²³⁾。

以上のように、立法院での審議は困難を極め、行政院が2002年改正案を国会に提出してから10年近くを経て、ようやく改正法が成立することとなった⁽²⁴⁾。

2. 労働組合の実情

台湾における労働組合の特徴としては、以下の3つが挙げられる。

(1) 職業組合が多い

2010年現在における組合数は合わせて4,924であり、そのうち、総連合会は78(全国レベル14、省(市)レベル9、県(市)レベル55)、産業聯合会は34(全国レベル10、加工輸出産業聯合会1、省(市)レベル23)、職業聯合会は104(全国レベル50、省レベル54)、産業組合は890(地域産業組合7、加工輸出産業組合41、科学工業パーク⁽²⁵⁾)

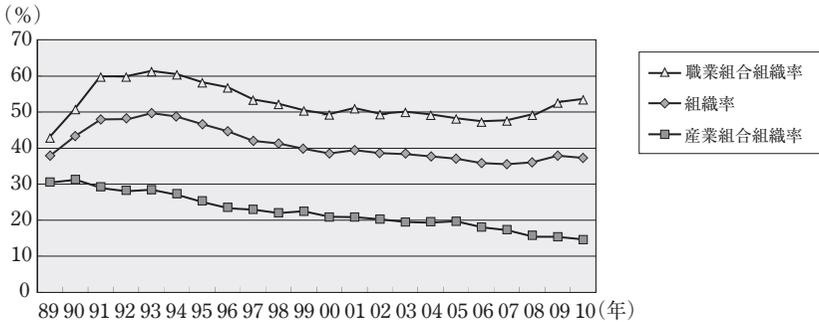
1、省(市)レベル200、県(市)レベル641)、職業組合は3,818(全国レベル2、地域職業組合1、省(市)レベル669、県(市)レベル3,146)である。職業組合は総組合数の77%を占め、産業組合数は職業組合数の18%である⁽²⁶⁾。

労働組合組織率からみると、職業組合の組織率が、台湾の全体的な労働組合組織率に大きな影響を与えている。全体的な労働組合組織率が、職業組合組織率の動きによって変動するわけである(図2)。

(2) 産業組合の減少

産業組合のなかでは、製造業の割合が一番

図2 労働組合組織率



資料出所：行政労工委員会「労働統計」<http://www.cla.gov.tw/>、2012年5月19日。

表1 産業組合数 (2002年～2009年)

年	合計	農林漁牧業	鉱業、 鉍石採集業	製造業	水道 電気 ガス業	建築業	卸売、 小売	ホテル、 飲食業	運輸、 倉庫、 通信業	金融、 保険業	不動産、 賃貸業	専門、 科学、 技術	教育	医療保 健、社 会福祉 業	文化、 運動サ ービス 業	公共 行政	その他 サービ ス業
2002	1,112	10	8	798	19	14	16	5	112	64	-	1	2	4	28	24	7
2003	1,111	10	8	795	18	13	16	5	114	63	-	1	2	4	27	27	8
2004	1,117	10	8	798	17	12	16	5	117	62	-	1	2	4	27	28	10
2005	1,034	9	8	707	16	13	14	5	117	65	-	4	3	5	27	31	10
2006	995	9	8	675	14	13	12	5	111	65	-	4	3	6	26	33	11
2007	982	9	8	654	14	13	13	5	114	67	-	3	3	7	27	33	12
2008	959	9	6	633	15	11	13	6	114	66	-	3	3	6	26	35	13
2009	947	9	6	623	14	10	12	6	114	65	-	3	3	6	26	36	14

資料出所：行政労工委員会「労働統計」<http://www.cla.gov.tw/>、2012年5月19日。

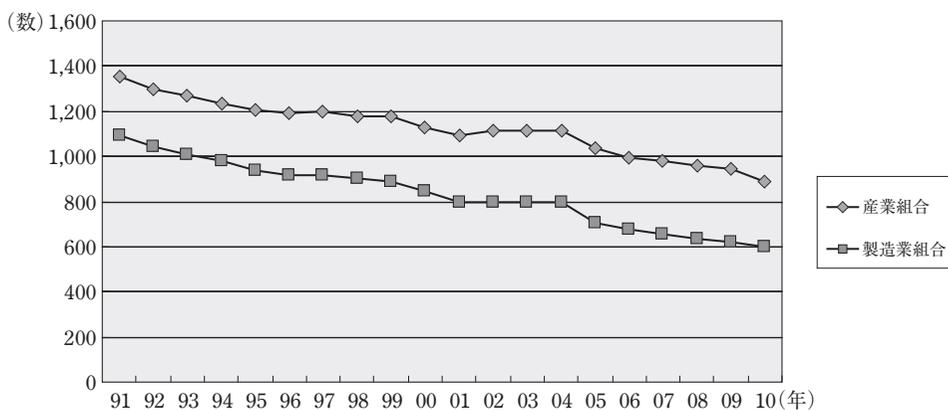
高く、運送・倉庫・通信業がこれに続く（表1）。

なお、産業組合の組織率は低下傾向にある（図2）。製造業の労働組合数の減少とともに、労働組合の組織率も低下してきている（図3）。

(3) 連合体の増加

2000年以降、総連合会、産業联合会、職業联合会の数が増加してくる。2010年と1998年とを比較すると次のようになる。まず産業組合数は294減少したが、産業联合会は14増加している。職業組合は1.55倍の増加にとどまっているが、職業联合会は2.21倍に増加し

図3 産業組合数と製造業組合数



資料出所：行政労工委員会「労働統計」<http://www.cla.gov.tw/>、2012年5月19日。

表3 労働組合数

年	数	合計	総連合会	産業联合会	職業联合会	産業組合	職業組合
1998		3,759	26	20	47	1,184	2,482
1999		3,831	26	20	50	1,183	2,552
2000		3,863	26	20	50	1,136	2,631
2001		3,972	32	22	75	1,099	2,744
2002		4,120	40	22	80	1,112	2,866
2003		4,185	49	23	82	1,111	2,920
2004		4,317	54	23	81	1,117	3,042
2005		4,335	60	25	81	1,034	3,135
2006		4,500	71	36	105	995	3,293
2007		4,574	75	36	105	982	3,376
2008		4,663	77	35	104	959	3,488
2009		4,759	78	35	104	947	3,595
2010		4,924	78	34	104	890	3,818

資料出所：行政労工委員会「労働統計」<http://www.cla.gov.tw/>、2012年5月19日。

た。総連合会は3倍に増加している。産業組合・職業組合より、全国レベルや省（市）、県（市）の総連合会または産業・職業聯合会の増加率が高い。なお、2010年現在における産業聯合会と産業組合との比率は約1対26、職業聯合会と職業組合との比率は約1対37である（表3）。

Ⅲ 2010年改正法の概要

2010年改正法は全49条で、総則（1～5条）、組織（6～13条）、組合員（14～16条）、理事および監事（17～21条）、会議（22～27条）、財務（28～30条）、監督（31～34条）、保護（35～36条）、解散および組織変更（37～42）、罰則（43～46条）、附則（47～49条）の11章から構成されている。具体的な改正内容は、以下のとおりである。

1. 組合法の目的

生産性・効率性の向上、労働者の生産力の増進という経済優先政策のもと、旧法1条は、労働者の権利の保障や労働者生活の改善のほかに労働者知能の増進や生産事業の発展も目的として掲げていた。これに対し、2010年改正法は、労働者の団結を促すとともに、労働者の地位を向上させ、労働者の生活を改善することを目的としている（1条）。

2. 教師の団結権

旧法4条は、教師が労働組合を結成することを禁止していたが、2010年改正法は、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」、ILO87号条約において労働者の団結権保護についての国際基準が示されたことを踏まえて、教師にも、他の労働者と同様に労働組合を結成し労働組合に加入する権利を認めた（4条1、3項）⁽²⁷⁾。もっとも、教育の特性および教育の質の安定性に配慮して、教師の結成できる労働組合の種類が限定されるこ

ととなった。具体的には、教師が結成可能な組合は、産業組合と職業組合のみである（6条1項）。

なお、公立学校の公務員の団結権については、国家との間に存在する「公法上の職務関係」に鑑み、労使間の「私法上雇用関係」とは異なり、独自の人事法体系⁽²⁸⁾によるとされている（4条4項）⁽²⁹⁾。

3. 組合の要件

(1) 組合の任務

2010年改正法が掲げる労働組合の任務は以下の各点である。①労働協約の締結、修正または廃止、②労使紛争の解決、③労働条件の改善、労働者の安全衛生及び福祉の促進、④労働政策の提案、法令の制定・改正の推進、⑤職業訓練の実施、⑥就職支援、⑦娯楽事業の実施、⑧労働組合または組合員が抱える紛争の解決、⑨法令が定める事業の実施、⑩労働者の家庭状況の調査および雇用に関する統計の作成、⑪その他、組合法の精神に合致する業務の遂行（5条）⁽³⁰⁾。

(2) 組合員数の下限条件および登録制

旧法におけるのと同様に2010年改正法においても、労働組合については、その形態、単位、人数が規制されるほか、主管機関への登録が要求されている。旧法との違いは主管機関に登録するまでの期間である。旧法では、労働組合を結成しようとする場合は、30名以上の労働者が連名してから、直ちに主管機関へ登録することが必要とされていたが（旧9条1項）、2010年改正法においては、労働組合を結成しようとする場合は、30名以上の労働者の連名によって労働組合を結成し、組合員の募集、規約の制定を経て、設立大会を開催した後30日以内に、主管機関に登録すれば、登録証明書を受けることができることとなっている（11条）。もっとも、労働組合設立に際しては資格審査が行われ、組法規約が組合法の規定を満たさない場合には、主管

機関の登録証明書を取得することができない（つまり、組合設立が認められない）（2010年組合法施行規則9条）。このように、労働組合は行政機関の直接的な監督の下に置かれているということができる。

4. 組合組織形態の限定

旧法6条2項は、労働組合を、①同一産業内の労働者により結成される産業組合と、②同一職業の労働者により結成される職業組合の2種類に分類していた。もっとも、すべての産業・職業で労働組合の結成が認められていたわけではなく、労働組合の結成が認められる産業・職業の種類は、行政院が定めていた（「産業組合職業組合分業標準表」）。なお、旧法6条にいう「同一産業内の労働者」とは、旧法施行規則6条によると、同一事業所内の労働者等をいうことになっており、ここでいう産業組合というのは、実態は「企業組合」である。

2010年改正法によって、労働組合は、企業組合、産業組合、職業組合の3種類となった（6条）。企業組合とは、同一工場または同一事業所、法的に支配または従属関係にある企業（会社法による親子会社、金融株式会社法による関係会社）の労働者により結成される労働組合であり、産業組合とは、同一産業の労働者により結成される労働組合である。また、職業組合とは、同一職業の労働者により結成される労働組合である。職業組合は、行政区分ごとに結成される。

5. 強制加入制度

旧法下においては、満16歳以上の労働者は男女を問わず、従事している産業・職業の組合に加入する権利を有し義務を負っていた（12条）。ところが、旧法施行規則13条によって、労働組合に加入することを拒否する労働者が勧告や警告を受けても労働組合に加入しない場合、労働組合は、規約または組合総会

決議によって、一定期間当該労働者を休職させることができることとなっていた。いわゆる強制加入制度である⁽³¹⁾。

今回の法改正で旧法施行規則13条が削除され、強制加入制度が廃止されたかのようにも思えたが、改正法は、労働者は企業組合に加入しなければならないと規定し、新たな強制加入制度を設けた（7条）。前述のように、2010年改正法では、3種類の労働組合が認められることとなったが、企業組合に関しては、該当する労働者は必ず加入しなければならないことになったのである。

6. 単一組合

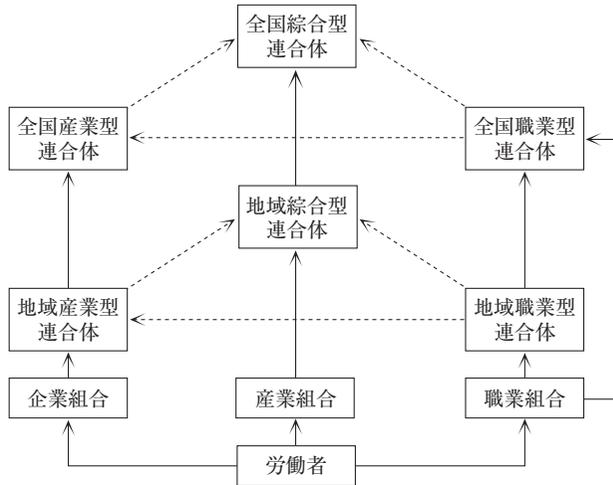
旧法は、いわゆる単一組合制度を採用しており、産業組合は同一工場内でひとつに限定され、職業組合も同一地域内でひとつに限定されていた（8条）。そして、この点については、2010年改正法でも維持された。企業組合と職業組合は、同一工場内・同一地域内でそれぞれひとつしか認められないという規定になっているのである（9条）。企業組合について単一組合制度が設けられたのは、複数企業組合を認めると企業内労働者の団結権に悪影響を及ぼし企業内労使関係が複雑になるからである⁽³²⁾。

7. 複数連合体

旧法49条は、同一業種の7個以上の労働組合が、主管機関に登録することで、連合体を結成することができることと規定していた。省（市）レベルで結成することも全国レベル（全国联合会）で結成することも可能であったが、1業種について1つの連合体しか結成できないという制約があった。

2010年改正法は旧法の連合体に関する制限を削除し、複数連合体が認められるようになった（8条3項）（図4）。

図4 労働組合の構成組織（2010年改正法）



資料出所：徐國滄『工運春秋：工会法制80年』（行政院劳工委员会、2011）99頁一部参照。

8. 組合の内部関係

(1) 規約の必要的記載事項

2010年改正法は、旧法10条の「規約必要記載事項」に関する規定を修正した。2010年改正法によると、規約には以下に掲げる事項を記載しなければならないことになっている。

①名称、②目的、③地域、④所在地、⑤任務、⑥組織、⑦労働組合加入、脱退、停職及び除名、⑧組合員の権利及び義務、⑨役員の数、権限及びその選任、解任、停職、⑩事務長又は幹事の任用と解任手続、⑪理事長及び監事会開催担当者の権限及び選任、解任、停職手続、⑫会議、⑬経費及び会計、⑭基金設立及び管理、⑮財産処分、⑯規約改正、⑰その他法令による記載すべきである事項、である（12条）。

(2) 組合員の代表者

組合員数が多くなると、総会の開催が事実上困難となる。そのため、2010年改正法は、組合員100人を超える労働組合は、規約に基づき組合員の代表者（総代に相当）を選出することができるという規定を設けた。総会には組合員に代わって代表者が参加することに

なる。任期は4年である（15条）。

(3) 役員の数

旧法下では、自治体によって役員定数が異なっていた（14条）。2010年改正法は、これを改め、役員定数は組合員数に応じて定められることになった（17条）。具体的には、次のとおりである。

①組合員が500人以下の場合：理事は5～9人

組合員が500人を超える場合：500人ごとに2人の理事が増えるが、合計で27人を超えることはできない。

②連合体の理事：51人を超えることができない。

③監事の定数：理事の3分の1を超えることができない。

④3人以上の理事・監事がいる場合には、規約によって常務理事・常務監事をおくことができる。その場合、常務理事・常務監事は理事・監事の互選でそれぞれ選出される。常務理事・常務監事の数、理事・監事の定数のそれぞれ3分の1を超えることができない。

⑤労働組合に、理事候補者（理事が欠けた場

合の予備人員)、監事候補者(監事が欠けた場合の予備人員)をおくことができる。候補者は、理事・監事定数の2分の1をそれぞれ超えることができない。

⑥労働組合には、理事長を1人おかなければならない。理事長は、労働組合を代表する。必要に応じて副理事長をおくことができる。理事長と副理事長は理事である必要がある。

⑦3人以上の監事がいる場合には、監事会を設置するとともに、監事会開催担当者をおかなければならない。監事会開催担当者の職務は、監事会を運営し、理事会に出席することである。

(4) 役員選挙監督規定の削除

従来、役員選挙については、監督指導規定(旧法9条3項)が設けられていたが、役員選挙は、自主的な組合内部関係の要であり、外部の圧力を受けずに自由に行われなければならないという批判があった。そのため、役員選挙の監督指導規定は、2010年法改正で削除された⁽³³⁾。

(5) 理事会・監事会

組合総会・代表総会の休会期間中、理事会は、労働組合の事務を処理するとともに、労働組合が円滑に運営されるよう、専門家に財務会計および各事業の状況検査を依頼することができる。また、監事会が置かれる場合には、監事会が監事の権限を行使する(18条)。

(6) 組合総会の招集、総会の開催手続き

組合総会には、少なくとも年に1回開催しなければならない通常総会と、任意に開催することができる臨時総会の2種類がある。通常総会を招集するには、少なくとも開催日の15日前までに、招集通知を組合員又は組合員代表に送達しなければならない。なお、臨時総会が開催されすぎることのないように、2010年改正法は、理事会の決議または組合員の5分の1又は組合代表者の3分の1以上の請求または監事の請求がなければ臨時総会を

招集することができずとした。この場合は、理事長が臨時総会を招集し、開催日の3日前までに、招集通知を組合員又は組合員代表に送達しなければならない。ただし、緊急事故による臨時会議を開催する場合においては、開催日の前日までに、招集通知を組合員又は組合員代表に送達すればよい(23条)。

組合総会・組合代表総会の開催手続・決議方法が法令又は規約に違反する場合、組合員又は組合員代表は、決議後30日以内に裁判所に対して決議取消訴訟を提起することができる。ただし、出席した組合員又は組合員代表がその場で異議を申し立てない場合は、決議取消訴訟を提起することができない(33条1項)。

(7) 定足数、表決

組合総会又は組合代表総会は、組合員又は組合員代表者の過半数の出席がなければ開催することができない。組合総会又は組合代表総会の議事は、出席組合員又は出席組合員代表者の過半数でこれを決する(27条1項)。

組合員又は組合員代表者が総会を欠席する場合は、書面によって、議決権行使を他の組合員又は組合員代表者に委任することができる。ただし、委任を受けた組合員又は代表者の数が出席者の3分の1を超えることはできない。委任の方法、条件、費用及びその他規定は、主管機関の定めによる(27条2項)。

連合体の総会に出席できない場合は、議決権行使を、自分が所属する単位組合(産業組合でも企業組合でも職業組合でも構わない)の他の組合員に委任することができる(27条3項)。

(8) 組合費

旧法下での労働組合の財源は、入会費、一般組合費、特別基金、臨時募集金、政府補助金であった(22条)。それぞれについては細かい定めがあり、たとえば、入会費は当該労働者の入会時における2日分の賃金を超過することができず、一般組合費は当該組合員の

1ヶ月の賃金の2%を超過することができなかつた。また、政府補助金は、県（市）以上の総連合会のみ申請することが認められていた。

今回の改正で⁽³⁴⁾、入会費および一般組合費については、（本来であれば組合員共同決定事項であるが）財源問題で組合業務を推進することができなくなることを避けるために、下限が設けられた。具体的には、入会費は、当該労働者の入会時における1日分の賃金を下回ることができず、一般組合費も、当該組合員の1ヶ月の賃金の0.5%を低下することができないということになった（28条2項前段）。政府補助金については、上記の制限が撤廃され、単位組合も含めすべての労働組合に受給権が認められることとなった。ただし、額については、当該労働組合を登録している自治体（県・市町村）が、当該労働組合の財産状況を勘案しつつ定めることとなっている⁽³⁵⁾。

ところで、2010年改正法は、企業組合と使用者の労働関係を安定させ、企業組合が組合費を徴収する時間を節約するという目的で、使用者にチェックオフ義務を課した。具体的には、企業組合が（チェックオフについて）組合員の同意⁽³⁶⁾を得た場合、使用者は、当該労働者の賃金から組合費を控除して（当該組合費を）労働組合に引き渡すこととなっている（28条2項中段）⁽³⁷⁾。

（9）組合財務の監査

労働組合は社団法人であるため、財務収支運用及び監査の制度を設けることが必要となる。組合財務事務処理項目、会計報告、予算及び決算作成、財産管理、財務監査及びその他遵守すべき事項の規準は、主管機関が定めるとされている（30条）。

9. 不当労働行為

旧法は、禁止される不当労働行為として、3つの類型を用意していた。①労働者が労働

組合の職務を担当したことを理由に不利益な取扱いをすること（旧法35条1項）、②労働者が労働組合職務を担当しないことを雇用条件とすること（旧法36条）、③労働者が労働争議に参加したことを理由に解雇すること（旧法37条）である。違反があったときは、使用者は過料に処せられるほか、当該行為が刑事法上の構成要件に該当していれば刑罰も科せられることになっていた（旧法57条）。このように、旧法には、黄犬契約禁止と不利益取扱禁止に関する規定が置かれていたが、支配介入禁止と団交拒否禁止に関する規定がなかった。また、現実には、不当労働行為を処罰する刑罰規定も過料に関する規定も存在しなかったので、組合法における団結権保障の趣旨を貫徹できないという指摘があった。それゆえ、不当労働行為の規定についても再検討する必要性が指摘されていた⁽³⁸⁾。

2010年改正法は、①労働組合結成・加入、労働組合活動の参加、労働組合職務の担当を理由とする不利益取扱、②黄犬契約、③団体交渉要求の提出を理由とする不利益取扱、④争議行為への参加または支持を理由とする不利益取扱、⑤労働組合結成・組織・活動に不当な影響を与えたりそれらを妨害ないし制限したりすること、を不当労働行為として掲げた（35条1項）。これらの不利益取扱は無効とされるほか、行政罰が科されることになった（35条2項、45条）。

10. 役員の有給組合休暇

旧法では、労働組合の理事・監事は、就業時間中に「組合事務」に従事するため有給休暇を取得することができ、使用者が有給休暇を認めない場合、それは不当労働行為となった（35条）。ここでいう「組合事務」が何を指すのかについて、法律上は明確ではなかったが、判例は、労働組合内部の事務に加えて、主管機関または上部団体が実施・指定する集会等へ出席することも「組合事務」にあ

たるとしていた⁽³⁹⁾。

2010年改正法は、有給組合休暇の取得に関して新たなルールを定めるとともに、組合事務の内容についても明文の規定を設けた。まず、有給組合休暇の取得についてであるが、組合の理事・監事が就業時間中に組合事務に従事する必要がある場合には、労働組合と使用者との間の合意により、一定時間、有給組合休暇を取得することができることとなった(36条1項)。かかる合意を欠く場合は、企業組合の理事長であれば半日又は1日、その他の理事・監事であれば毎月50時間以内の有給組合休暇を取得することができる(36条2項)。企業組合の理事・監事が全国レベル連合体の理事長を兼務している場合において、36条1項の合意が欠けたときは、当該理事・監事は半日又は1日の有給組合休暇を取得することができる(36条3項)。このように、企業組合と使用者との間に有給組合休暇についての合意がある場合にはその内容に従い、そのような合意が存在しない場合は、法律の規定によって有給組合休暇を取得することになる(36条2項、3項)。使用者が、この規定に違反して有給組合休暇の取得を認めない場合は、2万～10万台湾ドルの過料を科される(46条)。

組合事務の内容については、2010年改正法施行令の中に明文で規定された。①組合事務の処理、会議の開催、組合員の教育訓練の実施、労使紛争の解決、日常業務処理、②主管機関または目的事業主管機関に関する組合事務に従事することまたは総会等への出席、③連合体の総会等への出席、⑤その他、使用者と合意した事項、である(2010年改正法施行令32条)。

11. 組合解散

旧法44条1項は、労働組合成立要件の不足または労働組合の破産によって労働組合が解散された場合は、新組織を設立しなければな

らないと規定していた。これに対して、2010年法改正は、労働組合が自主性のある組織であることに鑑み、新組織設立に関する規定を削除した⁽⁴⁰⁾。ただし、労働組合が自ら解散を宣告する場合には、解散後15日以内に解散事由及び日時を主管機関に届け出なければならない(40条)。

IV 評価

台湾の労働組合の問題点を一言でいえば、「国家による過度な干渉」と(それと表裏をなすところの)「労働組合の自主性の不存在」であった⁽⁴¹⁾。だからこそ、かかる国家の干渉を排除し、労働組合の自主性を回復させるべく、組合法の改正が企図されたわけであるが、2010年改正法においてもこの問題は依然として残っていると評価せざるを得ない。以下、個別にみていくことにする。

1. 組合組織形態の限定

前述のように、2010年改正法6条は、企業組合、産業組合、職業組合の3種類を認めているが、3種類に類型化された理由は、組合組織形態を多元化するためであった⁽⁴²⁾。しかし、組合組織形態を多元化するためであれば、組合の組織形態を類型化するのではなく、自由化すべきである⁽⁴³⁾。

実際、日本の組合法は、組合の組織形態について制限を設けてない。すべての種類の労働組合が組合法上の適法な組合となるのである⁽⁴⁴⁾。たとえば、企業組合に加入できない非典型雇用労働者が多く加入する一般組合(たとえば、東京公務公共一般労働組合)も適法な組合である。

台湾においても、雇用形態は多様化している。台湾の労働者の団結権を保護するためには、組合組織形態に関する規制を削除し、企業の枠や産業・職業の枠を超えた労働組合の結成を認めるべきである。

2. 強制加入制度

旧法においては、労働者を監視する目的で強制加入制度が設けられていた。2001年改正案においてもこの点は維持されたが、2002年改正案の段階で、労働者の消極的団結権⁽⁴⁵⁾を保障する目的で、3年の移行期間を設けつつも、強制加入制度を廃止する提案がなされた。2009年改正案では、もう一步進んで、国際条約をも参考にして、強制加入制度を即時に廃止することが提案された。ところが、立法院での審議過程で後退がみられ、2010年改正法においては、（職業組合と産業組合については任意加入が認められたものの）企業組合について強制加入制度が設けられることとなった。

しかし、労働組合というものは、本来、労働者が労働条件の改善や維持を求めるために、自発的に組織される団体である。労働組合を結成するのか、どの労働組合に加入するのかといったことは労働者の自由であるのが原則であり、強制加入制度を設けることはかかる原則を無視することになる。たしかに、日本では、ユニオン・ショップやクローズド・ショップがあるけれども、これらはいずれも労働組合と使用者との労働協約に基づいて作られたものである。たとえば、ユニオン・ショップは、使用者が、労働協約によって、自己の雇用する労働者のうち当該労働組合に加入しないものおよび当該労働組合の組合員ではなくなったものを解雇する義務を負う制度である⁽⁴⁶⁾。しかし、台湾の強制加入制度は、労使間の交渉ではなくて、法律によって、労働者に対して労働組合に加入する義務を課すものである。この点で、台湾の強制加入制度はユニオン・ショップなどとは根本的に異なる。また、任意加入制度を採用すると、組合組織率がさらに低下することは予想できるが、そもそも労働組合は、労働者が労働条件の改善など経済的地位を向上するた

めに使用者と対抗する任意団体である。独立性や自由がない団体、強制的な手段で結成された団体は、労働組合とはいえない⁽⁴⁷⁾。強制加入制度は廃止すべきである⁽⁴⁸⁾。

3. 組合員数の下限条件

旧法は組合員の数に関して30人という下限を設けていたが、2010年改正法もこれを維持した。改正理由によると、人民団体法8条を参考にして30人という下限条件を設けたということになっている。人民団体法は、一般社団の設立手続きなどを定めた法律で、同法8条は、社団を設立するためには30人以上の発起人が必要である旨規定する。しかし、そもそもこの条文を参考にすること自体に問題がある。確かに、労働三権は、「結社の自由」を保障する中華民国憲法14条によって保障されるものであり⁽⁴⁹⁾、その意味では、一般の社団と同様の規制に服せしめるのが適切なようにも思える。しかし、労働組合は一般社団と違い、労働者の生活にかかわるものであるので、労働者の団結権保護に鑑みても、一般社団として扱うことは妥当ではない⁽⁵⁰⁾。

実際、台湾では従業員が30人以下の企業が多い⁽⁵¹⁾。このような台湾の現状に照らすと、30人という要件を掲げることは、30人以下の企業で勤務する労働者の団結権を逆に侵害することになる⁽⁵²⁾。加えて、企業組合を結成する場合において、最初から30人以上の人が集まることになると、使用者の目に触れることが多くなり、妨害を受けやすくなる。少人数で企業組合を結成する選択肢も設けておくべきであろう。

この点について、組合員数の下限についての規定が存在しない日本では、少数組合が行うすべての団体交渉に使用者が対応しなければならぬという問題が生じているため⁽⁵³⁾、下限を設定することに一定の合理性があるようにも思える。しかし、労働組合が存在しない企業の多さが台湾においてはむしろ問題と

なっているものであり、少数組合の団体交渉という問題を憂慮するのは台湾においては時期尚早というべきであろう。労働組合が増加してきた段階で検討しなければならない問題であることは確かであるが、現時点においては30人という制限は撤廃すべきである。

4. 補助金問題

旧法22条は、県（市）以上の総連合会のみが補助金を申請できる旨定めていた。補助金は労働組合の特定の活動に対して交付されるが⁽⁵⁴⁾、2000年に複数の総連合会が認められてからは、補助金目的の総連合会が増加した。ひとつの単位組合が複数の総連合会に加入することも珍しくなかった。この点に関して、2010年改正法によって、単位組合をはじめとするすべての労働組合に補助金申請の資格が認められることとなった(28条1項7号)。

補助金の申請資格という点のみを捉えるのであれば、総連合会のみを資格を認めることが不公平であることは明らかであり、今回の改正は評価できるものである。しかし、問題は、補助金を無条件に労働組合の財源として認めることが妥当なのかということである。台湾では補助金の審査過程は不明確で補助金を獲得しようと思えば、政府内部との繋がりを密にしなければならない。ところが、そうなれば今度は、労働組合の独立性が損なわれる。したがって、何よりもまず補助金の審査過程を透明化することが求められる。

もっとも、仮に、審査過程が透明化されたとしても、補助金が労働組合の財源の主要部分を占める限り、労働組合の独立性が損なわれるという問題は解消されない⁽⁵⁵⁾。御用組合になることはなるべく避けなければならない。労働組合の財源として補助金を認めるにしても、それは無条件に認めるのではなく、割合を限定して認めるべきということになる。

5. 組合費の上限規定

2010年改正法は、組合費の上限に関する規定をおいている。しかし、組合費などというものは、本来であれば、労働組合が、自らの運営状況を勘案したうえで、決めるべきものである。組合費の上限に関する規定は廃止すべきである。

実際、2010年改正法が施行されて間もなく、組合費の計算に関する規定を再改正しようとする動きがあった。職業によって賃金の計算方法が異なり、2010年改正法28条2項の計算公式によっては計算できない職業があるということも理由に、職業組合の組合費は当該労働組合が自分で決めるべきであるという提案が2011年12月7日になされている⁽⁵⁶⁾。

6. 使用者のチェックオフ義務

チェックオフ義務については、企業組合と産業組合・職業組合とを分けて考える必要がある。2010年改正法28条3項は、企業組合と使用者との間の関係を一層強化するために、企業組合についてチェックオフ規定を設けた。これに対して、産業組合と職業組合については、2010年改正法施行規則25条によって、産業組合および職業組合が、組合員の個別の同意を得たうえで、使用者との間でチェックオフに関して合意すれば（個別の合意という形をとることもあるし、労働協約という形をとることもある）、使用者は、労働者の賃金から組合費を控除し、当該組合費を労働組合に直接引き渡すということになっている。そうすると、逆に言えば、企業組合については、組合員の同意を得さえすれば、労働協約を締結しなくても、使用者には、直接労働者の賃金から組合費を控除して組合に引き渡す義務があるということになる。

しかし、企業組合と使用者との間で労働協約が締結されていないにもかかわらず、使用者にチェックオフの義務があるというのは妥

当でない。チェックオフというのはそもそも労働組合と使用者との間の合意に基づいて行われるものであり⁽⁵⁷⁾、かかる合意なくして、使用者に一方的に義務を課すことはチェックオフの本質から外れるというべきである。たしかに賃金の控除による組合費徴収は手間が省けて、労働組合の財源が確保できるというメリットはあるが、チェックオフは労働組合と使用者との間の合意に基づいて行われるべきものであり、法律によって義務付けられるようなものではない。使用者にチェックオフを義務づけるのは、国家による行き過ぎた干渉と言わざるを得ない⁽⁵⁸⁾。

7. 役員のための組合法か？

旧法も2010年改正法も、労働組合の役員が有給組合休暇を取得することを認めている。2001年改正案には5年の移行期間⁽⁵⁹⁾を設定のうえこれを廃止するという規定があったが、その後の改正案からは消えている。実際、労働組合の役員は、有給組合休暇規定がないと、役員が組合業務を執行する意欲がなくなり、労働組合の運営に支障が生じると主張していた⁽⁶⁰⁾。

確かに、有給組合休暇規定があれば、組合業務を円滑に遂行することができる。しかし、労働契約上、労働者には、就業時間中職務に専念する義務がある。日本の組合休暇をみると、原則として就業時間中、労働者は、職務専念義務を負い、使用者の認可のないかぎり組合活動は許されない。組合休暇の範囲や、その手続きなどは、基本的に労働協約または就業規則によって決せられる。組合員は、就業時間中に組合活動のために休暇をとる権利があるといっても、賃金請求権をもつとはかぎらない。むしろ、使用者はノーワークノーペイ原則によって賃金をカットしうる⁽⁶¹⁾。

法律によって作られた台湾の有給組合休暇制度は、使用者の同意がないにもかかわらず、一律に役員である労働者に有給休暇を与

える制度である。現在の台湾の労働組合には、使用者と団体交渉して労働協約を締結し、その中で組合休暇等の内容を定めるという発想がない⁽⁶²⁾。しかし、有給組合休暇は、使用者の義務ではないことを考えると、一方的に使用者に負担をかけることは、労使関係を悪化させることに繋がりかねない。

しかも、有給組合休暇の適用対象は役員に限定され、一般の組合員には適用されない。有給組合休暇は役員自身の利益を確保するためのものといわれることがあるが、役員だけが組合の業務を遂行するわけではないにもかかわらず、役員のみ到有給組合休暇制度を与えるのは他の組合員にとって不平等であるのは明らかである。したがって、有給組合休暇は廃止すべきである。具体的な内容は、労働協約で定めるべきである⁽⁶³⁾。

V むすびにかえて

2010年改正法以前は、戒厳令下においてはもちろんのこと、戒厳令が解除された後も、国家による干渉が続いていた。今回の法改正のひとつの目的は、国家の干渉問題を解決することであったが、2010年改正法においても、結局、国家の「法律」による干渉が残ることとなった。

評価できる部分ももちろんあり、①複数連合体を認めたこと（8条3項）、②外部の圧力を受けずに自由に役員選挙が行われるように選挙監督規定を削除したこと（旧法9条3項の削除）、③労働組合が自主性のある組織であることに鑑み、組合解散後に新組織を設立する義務を削除したこと（旧法44条1項）、④教師の団結権を承認したこと（具体的な内容は本稿では省略）（4条3項）、⑤不当労働行為を新設したこと（具体的な内容は本稿では省略）（35条）については、積極的に評価されるべきである。

しかし、一方で、法律による干渉も多く残された。①組合組織形態の限定（6条）、②

強制加入制度（7条）、③組合員人数の制限（11条）、④単一企業組合・職業組合の限定（9条）、⑤組合の登録制（11条）、⑥組合費の制限（28条2項）、⑦使用者チェックオフ義務の新設（28条3項）、⑧組合役員の規定（役員人数・任期の規定、理事会・監事会の規定、有給組合休暇）（12、17、18、36条）、⑨総会開催手続きの規定（23条）がそれである。

実際、このような改正結果は、行政院（や行政院勞工委員会）の本意ではなかった。たとえば、2009年改正案には、移行期間の経過措置を設けずに直接に強制加入制度を任意加入制度に変更する内容が含まれていた。しかし、立法院は、既得権益をもつ者（組合役員）への配慮や政党間の利害調整のために、行政院（や行政院勞工委員会）が提出した組合法改正案を修正し、結果的に、2010年改正法は、2009年行政院勞工委員会が掲げた方針（「労働者の団結権の保護」、「労働組合の運営の民主化」、「労働組合の事務の自主化」）からも乖離するものとなってしまった。このように、2010年改正法は、労働者の団結権を保護するものではなく、各方面の利害を調整した結果成立した政治的妥協の産物であると言わざるを得ないのである。

しかし、改めて述べるまでもなく、労働組合は労働者の団結権を保護するための組織である。団結権を保護するために必要ない規定は早急に廃止すべきである。

注

- (1) 1975年と2000年に小幅な改正があったのみである。1975年の改正では、用語の変更（「主管官署」から「主管機関」に変更）と産業組合員数の下限条件の緩和（50人から30人に変更）が行われ、2000年の改正では、主管機関に関する規定の改正がなされた。なお、主管機関とは、2000年以前においては、内政部、省（市）政府または県（市）政府のことを指し、2000年以降において

は、行政院勞工委員会、直轄市政府または県（市）政府のことを指す。

- (2) 洪士程『台湾勞工運動』（華立、2006）285頁。
 (3) 洪士程・前掲注(2)80頁、徐國淦『工運春秋：工会法制80年』（行政院勞工委員会、2011）72-80頁。
 (4) 旧法では、労働組合は大きく単位組合と連合体の2つに分類されていた。単位組合は産業組合と職業組合に細分される。連合体は「联合会」と「総連合会」の2種類に分かれる。联合会とは、同一業種の7つ以上の労働組合によって結成される連合体であり、主管機関に登録することで成立する。省（市）レベルの联合会と全国レベルの联合会とに分かれ、ひとつの職業・産業においてはひとつの職業・産業联合会の結成しか認められない（旧法49条）。総連合会とは、複数の産業联合会と職業联合会によって組織される連合体のことで、全国レベルの総連合会と省（市）レベルの総連合会、県（市）レベルの総連合会に分かれる。県（市）総連合会は、同一自治体に登録されている7つ以上の産業联合会と職業联合会（内訳は問わない。産業联合会が1、職業联合会が6という組み合わせでも構わない。なお、そのうちの3分の1の联合会が発起するという建前になっている。たとえば、4つの産業联合会と5つの職業联合会で総連合会を結成しようとする場合、その3分の1にあたる3つの联合会が発起し、主管機関への登録を経て、総連合会が結成されることになる。）によって組織される連合体のことである（旧法47条）。また、全国総連合会は、21以上の全国産業联合会、省（市）総連合会、全国職業联合会によって組織される連合体のことで、台湾にひとつしか存在しなかった（旧法50条。ナショナルセンターに相当）。
- (5) 2011年5月1日、2010年改正法の施行とともに、「産業組合職業組合分業標準表」は廃止された（労資1字第1000125678号）。
- (6) 職業組合が多い理由は、本文で述べたような政府の政策的考慮以外にもうひとつあるといわれる。労働者保険制度の存在である。楊通軒『集体勞工法理論與實務』（五南、第3版、2012）57-58頁、劉志鵬「台湾の労働法制の近況と発展」季刊労働法224号（2009）203頁。
- (7) 沈宗瑞『台湾工会的角色與發展（1950-1992）：国家組合主義角度的分析』（台湾大学三民主義研究所博士論文、1994）108-109頁。

- (8) 旧法は、組合登録制度、単一組合制度とひとつ全国総連合会制度（いわゆるナショナルセンター一本化）を採用した。旧法の規定を満たさない組合は、体制外工會と呼ばれた。洪士程・前掲注(2) 6、157頁。
- (9) 若林正丈『台湾の政治－中華民国台湾化の戦後史』東京大学出版社（2008）129－131頁によると、「中央民意代表増加定員選挙」という訳語があげられている。
- (10) 徐國淦・前掲注(3)81－82頁。
- (11) 徐國淦・前掲注(3)82頁、洪士程・前掲注(2)356頁、台湾大学電子報「基礎法学與人権研究通訊」（2011年5月15日）、<http://epaper.ntu.edu.tw/>、2012年5月19日。
- (12) 立法院における議案の審議プロセスについて確認しておく。まず、議案は、行政院、司法院、考試院、監察院、立法委員（国会議員に相当）および党派（のいずれか）から「程序委員会」に提出される。次に、「程序委員会」は、議案審査の順番を決める。そして、最優先の順位をつけられた議案から読解での審議が行われる。「第一読会」では議案が朗読され、「第二読会」では議案の内容についての審議が行われる。修正、再審査、取消、撤回は、すべてこの段階で行われる。最後の「第三読会」では、議案の内容に矛盾がないか、あるいは憲法その他の法律に違反していないか、ということが審査される。審議の途中で、議員の任期が満了した場合、提出済みの議案は（表決に付されたか否かに関係なく）廃案となり、次の会期には引き継がれない。立法院「立法程序」<http://www.ly.gov.tw/innerIndex.action>、2012年5月19日。
- 以上が原則（建前）である。しかし、実際には、提出される議案の数が多く、すべての議案を立法院において審査することは不可能である。そのため、立法院内に8つの常設委員会が設置されている。この場合、議案の審議は「第二読会」ではなく常設委員会が行う。具体的には、まず程序委員会が議案審査の順番を決め、「第一読会」において議案が朗読される。次に、程序委員会が常設委員会の委員を決め、議案を該当する常設委員会に分配する。常設委員会は議案を審議し、合意に達せば当該議案は「第二読会」に提出される。「第二読会」においては、常設委員会の合意内容について、他の議員から反対意見があれば、その点について審議がなされる。反対意見がなければ、条

文朗読後、「第三読会」に入ることになる。

議案が常設委員会で合意に達しなければ、立法院職権行使法68条に基づく「党団協商」（各政党の代表者が会議を開き、争点を議論して議案を修正する手続きのことをいう。）が行われる。「党団協商」で合意に達した場合は、「協商結論」が作成される。そして議案と協商結論と一緒に「第二読会」に提出される。基本的に、協商結論がある議案について、「第二読会」で反対意見は出ないため、朗読後「第三読会」に入る。

いずれにしても、議案の審議がスムーズに進むかどうかは、当該議案が程序委員会によって上位の優先順位をつけられるかということや、常設委員会にどのような委員が選ばれるかということに左右される。その意味で、程序委員会の力は極めて大きい。

- (13) 王振實＝方孝鼎「国家機器、劳工政策與劳工運動」台湾社会研究季刊13期（1992）18－19頁、洪士程・前掲注(2)360頁。なお、ここでいう「撤回」とは「差戻し」のことを意味する。立法院は提出された法案に問題がある場合、当該法案を提出元に差し戻すことができる。
- (14) 2000年以前の台湾における労働組合の実態を紹介する日本語文献として、藤川久昭「アジア諸国の集团的労働法制の現状と特徴」日本労働法学会編『アジア諸国の労働法』（日本労働法学会・1998）31頁、吉田美喜夫「アジア諸国における『民主化』の進展と労働法－韓国、台湾、タイを対象として－」同67頁以下がある。
- (15) 洪士程・前掲注(2)251頁。
- (16) 2000年5月20日まで、組合法上の全国総連合会は、「中華民国全国総連合会」のみであった。
- (17) 憲法14条は、「国民は集会および結社の自由を有する」と規定している。
- (18) 王厚誠「建構工会新發展〈工会法〉修正重点」台湾劳工季刊22期（2010）48頁。
- (19) 議案は、まず行政院劳工委員会によって作成され、これが行政院に提出される。その後、行政院による審議・修正を経て立法院に提出される。
- (20) 菲昔文「新〈工会法〉中主管機關功能與角色」台湾劳工季刊22期（2010）31頁。
- (21) 公営事業は、中央や地方など各レベルの政府が所有・経営する企業体が行う事業の総称である。行政院文化建設委員会「台湾大百科全書」<http://taiwanpedia.culture.tw/web/index>、2012年5月18

- 日
- (22) 立法院「工会法修正草案意見」(2009年10月)
<http://www.ly.gov.tw/innerIndex.action>、2012年5月19日。
- (23) 徐國淦・前掲注(3)132-143頁。
- (24) 多くの要因が挙げられるが、強制加入制度の廃止と教師の団結権の承認という2つの項目が法案に含まれていたことも大きな要因といえる。
- (25) 科学工業パークとは、新竹科学工業パークにおけるパソコン関連企業の労働者を対象として1983年9月に結成された「科学工業パーク産業組合」のことを指す。
- (26) 行政院勞工委員會「労働統計」<http://www.cla.gov.tw/>、2012年5月19日。
- (27) なお、2010年改正法4条2項は次のように規定する。「現役の軍人、国防部に所属している労働者及び法律の規定により軍需品を監督する労働者は、労働組合を結成することができない。軍需品の範囲は、中央主管機關（行政院勞工委員會一筆者注）及び国防部が協議のうえ定める。」
- (28) 公務員協合法（2002年7月10日公布、2003年1月1日施行）がこれにあたる。
- (29) 立法院「法律系統」<http://www.ly.gov.tw/innerIndex.action>、2012年5月19日。
- (30) これに対して、団結権の保障と関係が薄い業務（例えば、貯金事業、生産・消費・信用協同組合、医療・薬品・衛生事業、図書館・出版社設立・出版物発行）は2010年改正法によって労働組合の任務から外された。
- (31) 旧法施行規則13条によって、休職を命じられた労働者は、労働組合に参加することによって随時復職することができた。ところで、このような強制加入制度があるにもかかわらず、実際は、労働組合に加入している労働者は年々減少している。この点については、①そもそも事業所で労働組合が存在していないこと、②労働組合は労働組合に加入していない労働者を休職させる有効な手段をもたないこと、③一部の産業組合は任意加入制度を採用していること、などが理由として挙げられている。黃程貫『行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告：我國勞資爭議法制之檢討與重建』（2002）6頁。
- (32) 立法院「法律系統」<http://www.ly.gov.tw/innerIndex.action>、2012年5月19日
- (33) 立法院「法律系統」<http://www.ly.gov.tw/innerIndex.action>、2012年5月19日。
- (34) 労働組合の財源構成そのものについて大きな変更はない。2010年改正法は、労働組合の財源について、入会費、一般組合費、基金及びその利子、事業設立による利益、委託収入、寄付金、政府補助金、その他と規定している（28条1項）。
- (35) 立法院「法律系統」<http://www.ly.gov.tw/innerIndex.action>、2012年5月19日。
- (36) 行政院勞工委員會不當勞働行為裁決決定書勞裁(100)字第1号（2011年7月22日）によると、「組合員の同意」とは組合員の個別の同意のこと指すが、組合総会の決議や組合規約でチェックオフ規定が設けられる場合も、「組合員の同意」と認められる。行政院勞工委員會「不當勞働行為裁決機制」、<http://www.cla.gov.tw/>、2012年5月17日。
- (37) 単位組合が連合体に組合費を支払う場合、当該単位組合から当該連合体に加入している労働者の人数分の組合費を支払うことになる（28条2項後段）。連合体に対して支払われる1人当たりの額は、単位組合に対して支払われる1人当たりの組合費の5%~30%である（28条2項後段、28条3項）。
- (38) 侯岳宏「台湾における不当労働行為制度の導入について—2002年の行政院の労働三法改正案を中心として」一橋法学5巻2号（2006）525頁以下。
- (39) ただし、労働組合内部の事務に該当するか否かは、具体的事案に即して個別に判断されるべきであるとした。最高法院90年度台上字第2282號（2001年12月14日）。司法院「法学資料検索系統」<http://www.judicial.gov.tw/>、2012年5月19日。
- (40) 立法院「法律系統」<http://www.ly.gov.tw/innerIndex.action>、2012年5月19日。
- (41) 徐國淦「從労働抗争到産業平和—邁向双赢優質的勞工運動」台湾勞工季刊22号（2010）13頁、陳正良「我國勞資關係情勢報告—台湾工会架構現況分析」（2005）行政院勞工委員會「労働情勢」<http://www.cla.gov.tw/>、2012年5月19日。
- (42) 立法院「法律系統」<http://www.ly.gov.tw/innerIndex.action>、2012年5月19日。
- (43) 2002年改正案は、関連性がある職業または産業の労働者によって結成される総合組合というものを認めていた。2010年改正法には規定されなかったが、総合組合が認められていれば多少は自由化に近付いていたと言える。また、企業組合と職業

- 組合について単一組合制度が維持されたことは、組合組織形態の多元化という点では矛盾しているというほかない。楊通軒・前掲注(6)190頁。
- (44) 荒木尚志『労働法』(有斐閣、2009) 470頁。
- (45) 台湾の憲法に団結権についての規定は存在しないが、憲法14条の「結社の自由」、15条の「生存権」、22条の「行動自由権」を根拠に、団結権が解釈上認められている。この点に関しては、積極的団結権の保障を実効的なものにするため消極的団結権を部分的に制限すべきであるとか、組合の組織率が低落傾向にある中で、組合全体の利益と公共の利益を追求するため、個人の消極的団結権を制限することは憲法に違反しないという見解も唱えられていた。陳彦良「我国对劳动者消极团结自由之见解」憲政時代20卷2期(1994) 26頁以下、憲法の条文は次のとおりである。
- 憲法14条「何人も集会及び結社の自由を有する。」
 憲法15条「生存権、勤労権及び財産権は、これを保障する。」
 憲法22条「その他の自由及び権利は、社会秩序、公共利益を害しない限り、これを保障する。」
- (46) 菅野和夫『労働法』(弘文堂、第8版、2010) 490頁。
- (47) 西谷敏『労働組合法』(有斐閣、第2版、2006) 1-4頁、79頁。
- (48) 改正法の審議の過程において、組合(特に組合の役員)は一貫して任意加入制度に反対した。その理由は、端的に言えば既得権益が奪われるからである。たとえば、役員報酬は組合費によって賄われているが、任意加入制度に変更されると、労働者代表性がない組合(たとえば、戒厳令下で作られた組合)は加速度的に崩壊する。そうすると、役員は労働組合から報酬を受け取ることが不可能になる(従来、組合は国家の庇護の下で活動してきたが、これを「籠の鳥」にたとえて、長時間自由を束縛された鳥は、ある日突然自由が与えられても、怖くて飛ぶことができなくなると揶揄されることもあった)。結局、政党と組合役員の巻き返しによって、強制加入制度の廃止は一部見送られることになった。楊通軒・前掲注(6)58頁。
- (49) 前述のとおり、台湾の憲法には、日本国憲法28条のように明確に労働三権を保障する規定がないが、憲法14条「結社自由」、15条「生存権・勤労権・財産権」、22条「その他自由権利の保障」、153条「労働者と農民の保護」を根拠として労働

三権が解釈上保障されている。

労働三権の憲法上の根拠について、1995年2月24日司法院大法官釈字第373号は以下のように述べている。憲法14条(結社の自由を保障する規定)および憲法153条1項(労働者および農民の保護に関する規定)に照らせば、各職業の労働者は、労働条件の改善や社会および経済的地位の増進を目的として、労働組合を結成することが認められる。なお、この釈字(司法院大法官の解釈)には、労働三権の根拠を14条、15条(生存権・勤労権・財産権を保障する規定)に求める反対意見が付されている。

- (50) 楊通軒・前掲注(6)53頁。
- (51) 30人以下の中小企業に関する正式な統計はないが、「2007年中小企業白皮書」(白書に相当)によると、2006年現在における台湾の企業数は合計127万2,508社で、そのうち中小企業は124万4,099社である(中小企業とは、①資本金が8,000万台湾ドル以下の会社およびに従業員数が200人未満の会社であって、製造業、建設業、鉱業、鉱石採集業に属する事業を主たる事業として営むもの、または、②前年度の税収入が1億台湾ドル以下の会社およびに従業員数が50人未満の会社のことである)。經濟部中小企業処「2007年中小企業白皮書」<http://www.moeasmea.gov.tw/>、2012年5月19日。
- そしてiThome「中小企業E化專題之一：尋找精簡成本的務実法則」(2006年1月10日)<http://www.ithome.com.tw/>、2012年5月19日によると、台湾では、30人以下の中小企業が100万社を超えている。したがって、台湾の企業に占める(30人以下の)中小企業の割合が大きいことが分かる。
- (52) 潘世偉=陳正良=林昭禎「労働三法之修正評析與建議」国家政策論壇1卷10期(2001)182頁以下。
- (53) 小嶋典明『職場の法律は小説より奇なり』(講談社、2009) 236頁以下。
- (54) たとえば、労働組合が(行政院劳工委員会の方針等に沿って)労働者に対して教育訓練を行いたいと考えた場合、教育訓練の計画案を作成して補助金を申請することができる。審査は書面審査で、採択されれば、教育訓練という活動に対して補助金が交付される仕組みになっている。ただ、審査基準は不明確で、補助金は恣意的に交付されてきた。台湾では、労働組合の役員が中央官僚に就任することも珍しくないが、そうなれば当該労働

- 働組合は政府から補助金をもらいやすくなる。実際、2001年5月20日、全国産業総連合会の理事長は、国家政策顧問（大統領の政策アドバイザー）に就任したが、その後、全国産業総連合会の補助金の採択率が向上した。徐国淦・前掲(41)17頁。
- (55) 陳正良「新世紀的労資関係－台湾工会体系之問題剖析與改革建議」国政研究報告（2001）、楊通軒・前掲注(6)91、175頁。
- (56) 立法院「立法院議案關係文書院総977號 委員提案第12883号」（2011年12月7日）<http://www.ly.gov.tw/innerIndex.action>、2012年5月19日。
- (57) そのような合意があるからこそ、使用者はチェックオフを義務づけられることになるのである。菅野・前掲注(46)499－500頁。
- (58) 楊通軒・前掲注(6)92頁、120頁。
- (59) 潘世偉＝陳正良＝林昭禎・前掲注(52)182頁以下。
- (60) 労働人権協会「新聞稿 捍衛劳工基本権、反对改悪労働三法」（2002年3月7日）<http://www.xia-chao.org.tw>、2012年5月18日、全国産業総工会「新聞稿 期待新国会促生進歩的労働三法」（2005年1月21日）、<http://www.tctu.org.tw>、2012年5月18日。
- (61) 西谷・前掲注(47)255頁、262－263頁。
- (62) たとえば、2010年現在の労働協約数はわずか43件である。そのうち、公営事業は13件（職業組合0、産業組合13）、民営部門は30件（職業組合1、産業組合29）である。前述したように、台湾では職業組合（3,818）は多いが、労働組合としては機能してない。産業組合（890）は、職業組合と比べると（労働組合として）機能しているが、労働条件を改善するために使用者と交渉し労働協約を締結するほどの力はない。行政劳工委員会「労働統計」<http://www.cla.gov.tw/>、2012年5月19日。
- (63) 謝棋楠「台美英工会幹部会務假制度」全国律師6月号（2011）52頁以下。