

台湾労働協約法における誠実交渉義務 — 裁決決定の批判的検討 —

廖 修雅

目次

- I はじめに
- II 改正協約法の概要
- III 裁決評釈
- IV むすびにかえて

I はじめに

台湾における団体交渉及び労働協約は労働協約法⁽¹⁾(以下、「協約法」という。)によって規律されている。協約法は1932年に施行されて以来一度も改正を経験しなかったため、内容の一部が他の労働関係法規と矛盾するという現象が生じていたが、それと並んで団体交渉に関する規律を欠いていることにより労働協約の締結率が低くなっているという指摘がなされていた⁽²⁾。このような状況に対処するため、2008年1月9日、改正法(以下、「改正協約法」という。)が公布され、2011年5月1日から施行されることとなった⁽³⁾。

労働部は、日本・韓国・アメリカにおける団体交渉制度を参考にして、台湾独自の制度を創設したが、特色のひとつは、労使双方に誠実交渉義務を課している点である⁽⁴⁾。労使の一方が誠実交渉義務に違反した場合、他方は裁決委員会⁽⁵⁾に救済を申し立てることができる。

改正協約法の施行から現在(2016年3月15日)に至るまでの裁決件数は122件であるが、そのうち誠実交渉義務違反に関する裁決が14件と裁決の1割程度を占めている。ここで注意すべきなのは、14件中4件の裁決が、日本の学説や判例を引用して判断を下しているということである。たしかに、誠実交渉義務に

関する規定は日本を含む諸外国の不当労働行為制度を参考して設けられたものである。しかし、日本の学説や判例は、日本の社会事情に基づいて生成・発展してきたものである。台湾の裁決委員会が母国のひとつである日本の学説や判例を参照するのは理解できるが、日本と台湾では労働状況や慣習が異なるのであり、台湾の裁決において日本の判例・学説を無批判に引用することが、台湾の労働問題を適切に解決することになるのかということについては、なお検討が必要であるように思われる。

本稿では、改正協約法における誠実交渉義務に関する規律を概観するとともに、誠実交渉義務に関する裁決を分析することを通して、不当労働行為の場面における誠実交渉義務のあり方について検討する。

II 改正協約法の概要

改正協約法は全34条で、総則(1~5条)、労働協約の交渉及び締結(6~11条)、労働協約の内容及び制限(12~16条)、労働協約の効力(17~25条)、労働協約の有効期間(26~31条)、罰則(32条)、附則(33~34条)の7章から構成されている。

改正協約法のポイントは、①労働協約の労働者側の当事者を労働組合に限定すること(2条)、②誠実交渉義務を明文化すること

（6条1項）、③交渉資格制度を導入すること（6条3項）及び労働協約締結プロセスを明文化すること（9条）、④労働協約を認可制から審査制にすること（10条1項）、⑤労働協約の揭示義務を課すこと（11条）、⑥労働協約記載事項を例示すること（12条）⁶⁾、⑦労働協約の適用範囲を、当該協約を締結した労働組合の組合員に限定すること（13条）⁷⁾、⑧当事者の一方に労働協約の変更請求権を認めること（31条）である⁸⁾。

本稿との関係では、労働協約交渉手続において誠実交渉義務の明文化及び誠実交渉義務違反の類型化が重要な改正点である。具体的な改正内容は、以下のとおりである。

1. 総則

改正協約法は、労働協約の交渉手続及び効力を規定することにより、労使関係を安定させるとともに、労使関係の調和を促進し、もって労使の権利を保障すること目的とする（1条）。労働協約とは、使用者または法人資格を有する使用者団体と労働組合法上の労働組合との間で、書面によって交わされた、労働関係その他の関連事項についての約束をいう（2条）。労働協約の内容が強行法規に違反したものである場合、当該部分は無効となる。ただし、別段の規定がある場合は無効にならない（3条）。

2. 誠実交渉義務

(1) 誠実交渉義務の明文化

労使は信義誠実の原則に基づいて、労働協約に係る交渉をしなければならない。一方当事者は正当な理由なしに他方の交渉申入れを拒否してはならない（6条1項）。いわゆる「誠実交渉義務」である。

正当な理由のない行為は6条2項に例示列挙されており、①一方当事者が内容・時間・場所及び方法について合理的かつ適切な交渉の提案をしたにもかかわらず交渉を拒否する

こと、②一方当事者が提出した交渉通知書に対して、60日以内に書面で対案を提出しないか、あるいは交渉を開始しないこと、③交渉に関する必要資料の提供を拒否することなどがこれにあたる⁹⁾。日本法との違いは、交渉開始後の当事者の交渉態度に関わらず、いわゆる窓口拒否を一律に「正当な理由がない」ものとして扱う点である¹⁰⁾。

(2) 交渉の当事者

①交渉資格制度

改正協約法は、労働者側の当事者に関する規定を新設した¹¹⁾。労働者側の当事者は、(i) 企業組合、(ii) 交渉相手たる使用者が雇用する労働者の過半数以上が加入する産業組合、(iii) 交渉相手たる使用者が雇用する同じ種類の職業技能労働者の過半数以上が加入する職業組合または合同組合、(iv) 交渉相手たる使用者が雇用する労働者の過半数以上が加入する(i)～(iii)以外の労働組合、(v) 労働紛争処理法の裁決によって認定された労働組合である（6条3項）。いわゆる「交渉資格制度」である。

交渉資格制度が新設されたのは、交渉の主要な目的が労働協約の締結であることに鑑み、労働協約の締結主体たる労働組合のみを交渉当事者にするためであった¹²⁾。事実、改正協約法における用語も、「団体交渉」ではなく「労働協約に係る交渉」となっている。

②交渉配分比例制度

一方当事者（交渉の申入れをした一方当事者）が複数である場合、他方当事者は交渉代表者の選出を要求することができる。交渉代表者を選出できないときには、所属組合員の人数に応じて、代表者を選出することになる（6条4項）。いわゆる「交渉配分比例制度」である。目的は交渉の力関係の強化及び労使双方交渉意向の促進である¹³⁾。

③交渉代表制度

交渉の代表者¹⁴⁾は(i) 規約、(ii) 大会または代表大会の決議、(iii) 過半数会員の

書面による委任のいずれかの方法によって選出される。交渉の代表者は労働組合または使用者団体の構成員に限られるが、他方当事者の書面による同意がある場合はこの限りでない⁽¹⁵⁾。また交渉代表者の人数は、交渉ごとに個別に定められる（8条）⁽¹⁶⁾。

（3）交渉の時間的限度

2014年6月4日、立法院は労働協約に係る交渉の期間に関する規定を新設した。労働協約に係る交渉が6ヶ月を超え、かつ、裁決委員会によって正当な理由なく交渉を拒否している（6条1項、2項1～2号）と判断された場合、主管機関は労使の利益及び労働協約の締結可能性を考慮したうえで、職権で当該交渉を仲裁に移行させることができる。ただし、労使間に別段の合意がある場合はこの限りでない（6条5項）。

労使双方の主張の隔たりが大きく、交渉が膠着状態に陥った場合、これを打開する方法は、従来は存在しなかった。しかし、これは労使関係に悪影響を及ぼし、ひいては交渉制度の存在意義そのものを没却させかねないと指摘された。このような背景事情の中で、職権で交渉を仲裁に移行させる制度が新設されたのである⁽¹⁷⁾。

3. 小括

従来、労働組合は使用者と交渉しても、使用者から具体的な説明や回答を得られないことが多かった。このことが労働協約の締結率が低迷する要因にもなっていた。この問題を解決するために、改正協約法は、交渉の当事者、交渉人数、交渉期間、交渉態度（誠実交渉義務）などについて詳細な規定を設けた。違反に対する罰則も存在し、誠実交渉義務に違反した場合、裁決委員会は違反した者に10万台湾ドル以上50万台湾ドル以下の過料を科すことができる（6条、32条1項）。

Ⅲ 裁決評釈

改正協約法には誠実交渉義務の定義規定が存在せず、また交渉に関して提供しなければならない「必要資料」の範囲も不明確であったため、裁決委員会が、裁決において、誠実交渉義務を定義し、必要資料の判断基準を示すことになった。

改正協約法が施行されてから現在（2016年3月15日）までの間に裁決委員会が行った裁決は全部で122件である。裁決委員会が審理した労使紛争の内容は、①組合事務を処理するための有給休暇（12件）⁽¹⁸⁾、②チェックオフ（8件）、③勤務成績評価（15件）、④減給（3件）、⑤配置転換（10件）、⑥解雇（22件）、⑦使用者による組合大会への干渉（3件）、⑧誠実交渉義務違反（14件）、⑨懲戒処分の不利益取扱い（8件）、⑩組合活動への干渉（39件）、⑪その他（7件）である⁽¹⁹⁾。誠実交渉義務違反に関する14件の裁決は、すべて労働者側が救済を申し立てたものであり、うち4件が棄却裁決、10件が認容裁決（不当労働行為成立）である。

必要資料の判断基準を最初に示したものととして101年勞裁字第59号（2013年3月8日）⁽²⁰⁾があり、誠実交渉義務を最初に定義したものととして102年勞裁字第37号（2013年12月20日）⁽²¹⁾がある。103年勞裁字第8号（2014年7月4日）⁽²²⁾は日本の著名な概説書に記載されている誠実交渉義務の定義を台湾の誠実交渉義務の定義として採用し、103年勞裁字第52号（2015年5月8日）⁽²³⁾は103年勞裁字第8号をベースに、さらに日本の判例を引用して台湾における誠実交渉義務の意味を明らかにした。しかし、冒頭に述べたように、台湾の団体交渉に関する問題を解決するために日本の学説や判例を引用することについては疑問がある。以下では、まず台湾の裁決をいくつか紹介することにする。

1. 101年労裁字第59号

【事実概要】

2012年9月17日、X企業組合（申立人）は、労働協約28条⁽²⁴⁾の文言を策定する際に、Y会社（被申立人）に対して、Yの年末賞与の計算方式に関する資料を請求した。

2012年12月18日の第4回交渉において、XはYに最近5年間（2007年～2011年）の①損益計算書、②全従業員の年末賞与の平均支給月数、③管理職の人数及び年末賞与の平均支給月数、④管理職以外の人数及び年末賞与の平均支給月数、⑤年末賞与の総額及び決定方法、⑥年末賞与の各事業所への分配方法⁽²⁵⁾及び各事業所の成績評価の方法に関する資料の提示を要求した。2012年12月21日、YはXに①、②のうち2011年における全従業員の年末賞与の平均支給月数、③のうち管理職に対する年末賞与の計算方法、④のうち2011年における管理職以外の年末賞与の平均支給額、⑤のうち年末賞与の決定方法、⑥の資料を提示した。Yは、11名の管理職の年末賞与平均支給月数に関する資料については、11名が組合員ではないこと、管理職の年末賞与の計算基準が一般従業員と異なることを理由に提示しなかった。

そこで、Xは、11名の管理職の年末賞与平均支給月数に関する資料を提示しなかったことが改正協約法6条1項に違反しているとして、不当労働行為救済の申立てをした。（労働基準法違反の部分については省略）

【裁決内容】

YがXに対して、①2007年～2011年における11名の管理職年末賞与の平均支給月数及び総額、②2007年～2010年における管理職以外の従業員全員の年末賞与の平均支給月数及び総額、③2011年における管理職その他従業員の成績評価に関する資料の提示を拒否したことは、改正協約法6条1項に違反し、かかる行為は不当労働行為に該当する。

(1) 改正協約法6条2項の趣旨

改正協約法の立法理由によると、誠実交渉は労働協約を締結する際の最重要原則である。アメリカ法、日本法、韓国法を参照すると、労使は正当な理由がない限り、交渉を拒否することができない。

(2) 必要資料の判断基準：比較法の観点から

一方当事者が他方当事者の状況を理解すると団体交渉の効率が高まるのは比較法的にも明らかである。したがって、団体交渉を十全たらしめるために、特に当事者に情報の格差がある場合、一方当事者は他方当事者に必要資料を提供する義務を負う。

まず、アメリカの全国労働関係法（National Labor Relations Act of 1935; NLRA）によると、使用者は労働組合に対して、組合活動に有利な資料及び関連性を有する資料を提供しなければならない。全国労働関係委員会（National Labor Relations Board; NLRB）の見解によると、労働者の氏名、住所、勤続年数、賃金支給率、職務分類及びその他賃金に関するデータ、休暇、整理解雇計画、奨励計画及びその他福利厚生に関する資料は、交渉に関連性を有する資料と推定される（presumptively relevant information）。以上の資料については、労働組合は関連性を証明しなくてもよい。使用者の側が関連性の不存在について証明責任を負う。また、原則として使用者は財務状況を公開または提示しないが、使用者が財務状況を理由に労働者側の要求を拒否するときは、財務に関する資料を提示しなければならない。

つぎに、日本法においては、使用者の情報提供義務に関する規定がない。使用者がいかなる情報を提供すべきかは、事案ごとに判断される。使用者はなるべく自分の主張を労働組合に理解してもらうように努めるが、労働組合の要求に応じることができないときは、誠意をもって、具体的な理由を説明すると

もに、必要な資料を提示し交渉を行う。使用者は、労働組合の主張や要求に誠実に対応し、合意達成の可能性を模索する。したがって、提供すべき資料に該当するかどうかを判断するときも、単に資料のみを見て判断するのではなく、使用者が労働組合の主張や要求に対して誠実に応対しているのかという観点から判断すべきである。

(3) Yの必要資料提供義務違反の有無

Xの労働協約草案28条に対しては、Yが「年度末から旧暦の新年の1週間前までに、Yは、XとA（労働組合）の組合員に年末賞与を配分する。配分方法は労働基準法29条⁽²⁶⁾による。」との対案を提示している。これによると、Yに純利益がない場合、YはXとAの組合員に対して年末賞与を支給する義務がないということになる。

しかし、Yは2009年～2011年（損益計算書）の3年間、連続して欠損を出したのに、管理職には年末賞与を配分した。Xは、Yが欠損を出したにもかかわらず管理職に高額の年末賞与を支給したのかを確認するために、11名の管理職の年末賞与に関する資料を請求したわけであるが、もし事実であれば、Yの労働協約対案28条は、管理職以外の従業員にとっては不利である。したがって、Xは、2009年～2011年における11名の管理職の年末賞与の平均月数及び総額に関する資料をYに要求して提示させることができる。

たしかに、管理職の年末賞与の計算方法はXの組合員とは異なり、11名の管理職は、Xの労働協約草案28条の適用対象ではない。しかし、Yが財務状況を理由にXの要求を拒否するときは、交渉を誠実に進めるために、Yは財務状況に関する資料を開示する義務がある。したがって、Yが11名の管理職の年末賞与の平均支給月数に関する資料の提示を拒否したことは、不当労働行為に該当する。

2. 102年労裁字第37号

【事実概要】

2013年5月9日、X企業組合（申立人、Y会社におけるA事業所の企業組合）はY会社（被申立人）に対して、同年6月24日に団体交渉を行うという交渉通知書を提出した。Xが交渉通知書を提出したのは、一部の従業員から、①2012年度に実施された賃金調整が不公平である、②就業規則に賞与の計算方法と配付方法に関する規定が存在せず、配付基準が不明確である、③査定方法に関する規定が存在せず、査定結果が不公平である、という意見が出されたためである。

当日の団体交渉を順調に行うために、Xは、①2012年度におけるYとAの賃金調整方法に関する資料、②Aにおける賞与（能率賞与、皆勤賞与）計算方法に関する資料、③Aにおける査定方法（業績優秀賞与）に関する資料、④2008年～2012年度におけるYの損益計算書、⑤2008年～2012年度におけるAの営業収益に関する資料を要求した。

④については提示されたが、①②③⑤については企業秘密であるとして、YはXに守秘義務を課した。しかし、Xが拒否したため、Yは①②③⑤をXに提示しなかった。そこで、Xは、①②③⑤の提示拒否が改正協約法6条1項に違反するとして、不当労働行為救済申立てをした。（就業規則の懲戒処分規定部分については省略）

【裁決内容】

YがXに対して、①2012年度におけるYとAの賃金調整方法、②Aにおける能率賞与の計算方法、③Aにおける皆勤賞与の計算方法、④Aにおける査定方法（業績優秀賞与）、⑤2008年～2012年度におけるAの営業収益に関する資料の提示を拒否したことは、改正協約法6条1項に違反し、不当労働行為に該当する。

(1) 不当労働行為裁決制度の目的

不当労働行為裁決制度の目的は、労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権を擁護し、侵害された労働者の権利の迅速な回復を図ることである。不当労働行為裁決制度の救済方法には、権利の確認はもちろん、労働組合及び労働組合員に対する権利侵害を予防し、権利の迅速な回復を図ることも含まれる。使用者の行為が不当労働行為に該当するか否かを判断するに際しては、問題となっている行為だけではなく労使間の全ての事情を基礎にする必要がある。そのうえで、主観的構成要件として、「故意」は不要であり、当該行為が「不当労働行為」であることを行為者が認識していれば、不当労働行為に該当する。

(2) 誠実交渉義務の定義

改正協約法6条2項の誠実交渉義務は、以下のような内容を有する。「労使はそれぞれ相手方の要求または主張を聴かなければならない。一方当事者が、交渉に際して、合理的かつ適切な請求または主張を提出した場合、他方当事者は、具体的かつ積極的に、対案を提出するなどして応対し、必要があるときにはその根拠または必要資料を提出する義務を負う。したがって、交渉を進めるために必要資料がある場合、一方当事者は他方当事者に提出義務を負う。労使は合意に達するため、合理的な努力を尽くすべきである。」

(3) 必要資料の判断基準：比較法の観点から⁽²⁷⁾

(4) Yの必要資料提供義務違反の有無

①2012年度におけるYとAの賃金調整方法

Yは「経営状況を考慮して、賃金調整をするか否かを判断するため、毎年必ず賃金調整をするとは限らない。また、賃金調整の方法は毎回異なるものであるため、賃金調整方法の資料を提供することができない」と主張する。

しかし、賃金調整は基本的な労働条件である。Yは当該資料を提示することが可能であ

るから、Xが賃金調整の公平性に疑問をもつ場合、Yは賃金調整方法の資料を提示する義務がある。本件では、2012年度の賃金調整方法に関する資料を提示しなければ、団体交渉を順調に行うことができない。したがって、Yの行為は不当労働行為に該当する。

②Aにおける能率賞与の計算方法

Yは「就業規則30条は、次のように規定する。年度末の決算処理の後、なお純利益がある場合、Yは能率賞与を正社員に分配する。分配方法は、まず各事業所の主任が査定し、社長に報告する。そして個人の査定結果(A、B+、B-、C、D)に応じて能率賞与を分配する。ただし、懲戒処分を受けた場合や30日以上病気休暇をとった場合、能率賞与を減額する。

この規定は、次のようなルールに具体化される。まず、(i)純利益がある場合であっても、会社全体の運営状況及び将来の運営目標を参考にして、能率賞与の総額が決定されるため、純利益が多いからといって能率賞与の総額が多いというわけではない。(ii)就業規則30条は、査定結果に応じて能率賞与を分配すると規定しているが、能率賞与分配に向けられた査定はまだ実施されていない。査定方法についても後日定めることにしている。(iii)現在、能率賞与は、以下の方法で計算している。(a)試用期間中に休暇をとっても、能率賞与は減額しない。(b)勤続年数1年未満の従業員の能率賞与は在籍期間に応じて計算する。(c)懲戒処分を受けた場合は、処分の重さに応じて、6000、3000、1500台湾ドルのいずれかを減額する。(d)私的な理由で休暇をとった場合はその日数、病気休暇日数、無断欠勤日数(ただし、5倍で計算する)、労災病気休暇日数、男性育児休暇日数の合計日数を30で除して、それに2.5をかけて算出された日数分の能率賞与を減額する⁽²⁸⁾。(e)無給休暇の期間が満了したがポストに空きがなく待機している者の能率賞与は在籍期

間に応じて計算する」と主張する。

そこで判断するに、能率賞与は労働条件である。Xが能率賞与について団体交渉を申し入れることができるのは当然である。団体交渉を行う際に、Xは能率賞与の計算方法についての資料をYに要求しているが、Yは上記(a)～(e)の資料を提示しなかった。しかし、能率賞与の計算方法についての資料がなければ、団体交渉を順調に進めることができない。Yは、裁決委員会の調査手続開始後、第2回調査会議で(a)～(e)の資料を提出しているが、Yは誠実交渉義務を果たしたとはいえず、Yの行為は不当労働行為に該当する。

③ Aにおける皆勤賞与の計算方法

Yは「就業規則29条は次のように規定する。毎年正社員に皆勤賞与1か月分(30日分)を支払う。ただし、勤続年数1年未満の従業員については、在籍期間に応じて計算する。

この規定は次のようなルールに具体化される。(i)試用期間中に休暇をとる場合は、皆勤賞与を減額しない。(ii)勤続年数1年未満の従業員は、在籍期間に応じて金額を計算する。(iii)勤続年数満15年以上で55歳以上の者または勤続年数満25年以上で年度の途中で辞職した者は、勤続年数に応じて金額を計算する。(iv)性別工作平等法(日本の「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」に相当)に基づく休暇をとる場合は、皆勤賞与を減額しない。(v)懲戒処分を受けた場合、処分の重さに応じて6000、3000、1500台湾ドルのいずれかを減額する。(vi)私的な理由で休暇をとった場合はその時間数、病気休暇時間数、無断欠勤時間数(ただし、5倍で計算する)の合計が4時間以上の場合、時間数に応じて減額する。(vii)無給休暇の期間が満了したが、ポストに空きがなく待機している者の皆勤賞与は在籍期間に応じて計算する」と主張する。

そこで判断するに、皆勤賞与は労働条件で

ある。Xが皆勤賞与について団体交渉を申し入れることができるのは当然である。団体交渉を行う際に、Xは皆勤賞与の計算方法についての資料をYに要求しているが、Yは上記(i)～(vii)の資料を提示しなかった。しかし、皆勤賞与の計算方法についての資料がなければ、団体交渉を順調に進めることができない。Yは、裁決委員会の調査手続開始後、第2回調査会議で(i)～(vii)の資料を提出しているが、Yは誠実交渉義務を果たしたとはいえず、Yの行為は不当労働行為に該当する。

④ Aにおける査定方法(業績優秀賞与)と2008年～2012年度におけるA事業所の営業収益に関する資料

Yは「業績優秀賞与の予算編成方法は、以下である。(i)業績優秀賞与：予算金額は1.5ヶ月分で、四半期ごとに分配する。(ii)予算編成：業績優秀賞与分配の有無及びその金額は、会社全体の経営状況によって決定される。業績優秀賞与の予算は、A事業所の業績だけではなく、会社全体の損益を勘案して編成される。

YはすでにXに2008年～2012年度における会社全体の営業収益に関する資料を提示した。したがって、Aの営業収益に関する資料を提示する必要はない」と主張する。

しかし、業績優秀賞与は労働条件である。Xが業績優秀賞与について団体交渉を申し入れることができるのは当然である。Yは2012年3月27日に、2011年の第4四半期の賞与配分についての情報を公告した。公告内容は、配付総額の10.82%がAに割り振られるというものであった。そうすると、Xの組合員の業績優秀賞与の額とAの財務状況との間には関連性があるということが出来る。したがって、Yが査定方法及び2008年～2012年度におけるAの営業収益に関する資料の提示を拒否したことは誠実交渉義務に違反する。

3. 103年労裁字第8号

【事実概要】

私立Y小学校（被申立人）は、理事会において、2012年12月から段階的に教師の手当等を削減することを決議した。これに反対するX職業組合（申立人）は、2013年10月25日、Yと第1回団体交渉を行った。2013年11月28日の第2回団体交渉において、XはYに対して、教師の手当等福利厚生に関する労働協約草案を提出した。Yは労働協約草案の内容に全面的に反対し、かつ労働協約草案の修正も拒否した。2014年1月17日、XはYに対して第3回団体交渉の通知書を送付したが、Yは60日以内に返答しなかった。

Xは、Yが第2回団体交渉において労働協約草案の修正拒否と60日以内に返答しなかったことが改正協約法6条1項に違反するとして、不当労働行為救済申立てをした。（工会法35条1項5款支配介入の部分については省略）

【裁決内容】

YがXに対して、①第2回団体交渉において労働協約草案を検討せずに拒否したこと、②第3回団体交渉の申入れについて60日以内に返答しなかったことは改正協約法6条1項に違反し、不当労働行為に該当する。

(1) 改正協約法6条2項1号について

改正協約法6条2項1号によると、一方当事者が労働協約に係る交渉を申し入れても、他方当事者はそれに応じなければならないわけではない。ただし、労働組合が提出した労働関係その他の関連事項に関する交渉内容が、使用者の処分権限内に属するものであって、かつ合理的なものである場合、使用者は交渉申入れに対して誠実交渉義務を負う。

(2) 改正協約法2条の「労働関係その他の関連事項」について

2013年11月28日の第2回団体交渉において、Xが提出した労働協約の草案の内容は以

下である。

1条労働条件変更に関する交渉義務、2条賃金支払い、3条諸手当、4条退職・辞職・整理解雇、5条福利厚生、6条教育訓練に関する補助金、7条労働組合活動の権利保障事項、8条に使用者からの便宜供与、10条団体交渉事項である。

上記の内容は改正協約法2条が規定する「労働関係その他の関連事項」に関するものであり、労働基準法その他の関連法規に違反せず、労働慣習に違反することもない。したがって、Yは交渉申入れに対して誠実交渉義務を負う。

(3) 誠実交渉義務の定義

改正協約法6条2項の誠実交渉義務の内容は次のとおりである。「労使はそれぞれ相手方の要求または主張を聴かななければならない。一方当事者が、交渉に際して、合理的かつ適切な請求または主張を提出した場合、他方当事者は、具体的かつ積極的に、対案を提出するなどして応対し、必要があるときにはその根拠または必要資料を提出する義務を負う。したがって、交渉を進めるために必要資料がある場合、一方当事者は他方当事者に提出義務を負う。労使は合意に達するため、合理的な努力を尽くすべきである（102年労裁字第37号参照）。」

また、「日本の学説によると、誠実交渉義務は、譲歩して合意する義務ではない。労働組合の要求に対して、使用者がそれを受け入れられない論拠を示し、十分に議論しても合意に達しない場合（交渉の行詰まり）には、交渉を打ち切っても誠実交渉義務違反とはならない（荒木尚志『労働法（第2版）』568頁）。」

(4) Yの誠実交渉義務違反の有無

①第2回団体交渉について

2013年11月28日の団体交渉記録によると、Yは「労働協約草案1条の内容は概括的記述である……権利や福利厚生などについては個

別的に交渉する必要がない。2条以下の内容に全部反対」であり、Xが行った次の団体交渉の提案に対しても、「これ以上交渉する必要はなく、紛争が生じた場合は、訴訟で解決する」と回答した。

労働協約草案の内容を受け入れることができない場合、Yはその理由を説明しなければならない。合意に達しなくても、十分な話し合いを経たうえでのことであれば誠実交渉義務違反にはならないが、本件ではYはXの労働協約草案を検討せずに即時に拒否しており、次の交渉申入れについても理由なく拒否している。したがって、Yの行為は、改正協約法6条2項1号に該当し、同法6条1項に違反し、不当労働行為に該当する。

②第3回団体交渉の申入れについて

2014年1月17日、XはYに対して第3回団体交渉の通知書を送付したが、Yは60日以内に返答しなかった。Yの行為は、改正協約法6条2項2号に該当し、不当労働行為に該当する。

4. 103年劳裁字第52号

【事実概要】

AはX教育産業組合（申立人）の支部であり、Aの担当区域にY公立小学校（被申立人）が存在する。XとYは、2012年12月13日の第1回団体交渉から2014年10月1日の第12回団体交渉にかけて、校務運営会議（以下、「校務会議」という。）の構成員、提案権などについて交渉した。特に、(1) 呼称⁽²⁹⁾、(2) 労働組合員の呼称⁽³⁰⁾、(3) 校務会議におけるAの提案権の有無及び提案の際の必要人数について、12回の団体交渉を行った。

2014年4月9日の第8回団体交渉において、Xは(1)と(2)についてYの労働協約草案に同意した。(3)については、「Yの教職員及びA組合員が校務会議で提案を行う場合は、校務会議参加者の4分の1以上の署名が必要である。学年単位で提案することも

可能である」という内容で合意に達した。

2014年5月14日の第9回団体交渉において、Yは、公立小中学校校務会議規則では、校務会議が代表制になっていることを理由に、第8回団体交渉において同意した労働協約草案に署名することを拒否し、それまでの交渉を白紙に戻したうえで、代表制に関する新しい修正意見を提出した。

その後、2014年10月1日の第12回団体交渉までに、XとYは合意に達しなかったため、労働協約を締結することができなかった。Xは、Yの署名拒否が改正協約法6条1項に違反するとして、不当労働行為の救済を申し立てた。

【裁決内容】

第9回団体交渉において、Yは第8回団体交渉で同意した労働協約草案に署名することを拒否し、新しい修正意見を提出した。第12回団体交渉までにYが譲歩しなかったため、労働協約を締結することができなかった。したがって、Yの行為は改正協約法6条1項に違反し、不当労働行為に該当する。

- (1) 改正協約法6条2項1号について⁽³¹⁾
- (2) 改正協約法2条の「労働関係その他の関連事項」について

2012年12月13日の第1回団体交渉においてXが提出した労働協約草案は、3条において校務会議におけるAの提案権が規定されており、6条において議決手続きが規定されている。

かかる内容は改正協約法2条がいう「労働関係その他の関連事項」に該当し、労働基準法その他の関連法規に違反せず、労働慣習に違反することもない。したがって、YはXの交渉申入れに対して誠実交渉義務を負う。

- (3) Yの誠実交渉義務違反の有無

①誠実交渉義務の定義

改正協約法6条2項の誠実交渉義務は、以下のような内容を有する。「労使はそれぞれ相手方の要求または主張を聴かなければなら

ない。一方当事者が、交渉に際して、合理的かつ適切な請求または主張を提出した場合、他方当事者は、具体的かつ積極的に、対案を提出するなどして応対し、必要があるときにはその根拠または必要資料を提出する義務を負う。したがって、交渉を進めるために必要資料がある場合、一方当事者は他方当事者に提出義務を負う。労使は合意に達するため、合理的な努力を尽くすべきである（102年労裁字第37号参照）。

日本の学説及び判例によると、使用者は単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、それらの要求や主張に対して、具体的かつ積極的な回答または主張をなし、必要に応じてそれらの論拠や必要な資料を提示する義務を負う。使用者は、合意を求める組合の努力に対して、以上のような誠実な対応を通じて、合意を形成する可能性を模索する義務を負う（菅野和夫『労働法（第10版）』659頁、西谷敏『労働組合法（第3版）』307頁、荒木尚志『労働法（第2版）』568頁、カール・ツァイス事件（東京地裁平成元年9月22日）、シムラ事件（東京地裁平成9年3月27日））。また、交渉拒否が不当労働行為となる具体例として、団体交渉がすでに合意達成の段階に至ったが、当事者が書面での労働協約の締結を拒否することというのがある（菅野和夫・前掲660頁、西谷敏・前掲313-314頁、荒木尚志・前掲569頁、文祥堂事件（大阪地裁平成2年10月26日）、商大八戸ノ里ドライブイングループ事件（大阪地裁平成4年12月25日））。日本の学説及び判例の見解は参考になる。

②第9回団体交渉において、Yは第8回団体交渉で同意した労働協約草案に署名することを拒否した。また、第1回団体交渉ですでに同意した労働協約草案4条（「Yの校務会議の開催は、教育法または所轄教育行政機関の規定による」）の修正意見を提出した。この点について、Yは、(i) 第8回団体交渉

の内容は労働協約草案4条に関係がある、(ii) 労働協約草案4条を修正しなければ校務会議制度の問題を解決できない、(iii) 現時点で無理に労働協約を締結するとかえって誠実交渉義務に違反する、と主張している。

〈署名拒否について〉

第8回団体交渉において、XとYは労働協約の全内容について合意した。にもかかわらず、Yは第9回団体交渉において、すでに同意した労働協約草案4条について、修正意見を提出した。その後、第12回団体交渉までにYが譲歩しなかったため、結局、労働協約を締結することができなかった。Yは、団体交渉において合意が成立したにもかかわらず労働協約に署名することを拒否しており、Yの行為は不当労働行為に該当する。

〈代表制に関する修正意見について〉

校務会議については、教育法に規定がある。教育法10条2項によると、校務会議は、校長、全ての専任教師または教師代表、保護者代表、職員代表で構成される。そして、教育法10条2項の校務会議の各代表の割合は、所轄教育行政機関の規定によって決せられ、そのうちの教師に関する部分（全ての専任教師にするかあるいは教師代表にするか）は各学校がこれを定める⁽³²⁾。以上によると、第1回団体交渉においてYが同意した労働協約草案4条は教育法10条2項に違反しない。

〈労働協約の適法性について〉

改正協約法10条2項によれば、一方当事者が公立学校である場合、労働協約を締結する前に、労働協約草案を所轄機関に提出して認可を受けなければならない。したがって、所轄機関の認可を受けることができれば労働協約の効力が生じ、認可を受けることができなかったら労働協約の効力が生じない。要するに、労働協約の適法性の判断権限は所轄機関にある。

Yは公立学校であるので、労働協約草案を所轄機関に提出して認可を受けなければなら

ない。Yが第8回団体交渉において同意した労働協約草案を所轄機関に提出すれば、仮に所轄機関によって認可されなくても、誠実交渉義務には違反しない。しかし、Yはそもそも労働協約草案を所轄機関に提出していないのであるから、Yの行為は改正協約法6条1項に違反し、不当労働行為に該当する。

5. 裁決の評価

裁決委員会は101年労裁字第59号において、外国法を引用しつつ、必要資料の判断基準を示し、102年労裁字第37号において、初めて誠実交渉義務について定義した。その後も、裁決委員会は、102年労裁字第37号の定義を基礎としつつ、103年労裁字第8号においてはそれに日本の学説を、103年労裁字第52号においては日本の学説や判例を加える形で誠実交渉義務の内容を拡充している。誠実交渉義務を巡る裁決例はまだそれほど多くなく、裁決委員会の立場が確立しているとはいえない状況であるが、現時点における裁決委員会の立場は次のようなものであるといえる。

まず、(1) 財務状況に関する資料は「必要資料」に該当する。従って、それらを開示しないことは不当労働行為となる(101年労裁字第59号)。次に、(2) 一方当事者が、交渉に際して、合理的かつ適切な請求または主張を提出した場合、他方当事者は、具体的かつ積極的に、対案を提出するなどして応対し、必要があるときにはその根拠または必要資料を提出する義務を負い(102年労裁字第37号)、また、使用者は、合意を求める組合の努力に対して、合意を形成する可能性を模索する義務を負う(103年労裁字第52号)が、(3) 誠実交渉義務は、譲歩して合意する義務ではないから、労働組合の要求に対して、使用者がそれを受け入れられない論拠を示し、十分に議論しても合意に達しない場合(交渉の行詰まり)には、交渉を打ち切っても誠実

交渉義務違反とはならない(103年労裁字第8号)。

裁決委員会が定義した誠実交渉義務の内容と必要資料の判断基準は一見すると合理的なもののようにみえるが、以下の各点で疑問が残るものとなっている。

第1は、日本の判例や学説をそのまま台湾法の解釈に用いることについての疑問である。前述のように、裁決委員会は日本の判例や学説を根拠に、台湾における誠実交渉義務の定義付けを行っている。しかし、日本の誠実交渉義務の法理は、使用者のみが義務を負うという前提の下で発展してきたものである。これに対して、改正協約法は、誠実交渉義務を労使双方に課しており、日本法とは前提が異なる。このような構造的な違いを無視して、安易に日本法を参考にすることは、少なくとも台湾法の解釈としては避けるべきではないかと思われる。裁決委員会は、日本の判例・学説で論じられている使用者の誠実交渉義務の概念を台湾に持ち込み、使用者側の誠実交渉義務については詳しく論じているが、労働者側の誠実交渉義務については一切触れていない。裁決例を全体としてみると、労働者側は誠実交渉義務を負わないという判断をしているようにも読める状況になっている。しかし、このような態度は、労使双方に誠実交渉義務を課す改正協約法の姿勢とは相容れない。

また、日本においては、崩れてきたとはいえ、終身雇用が慣行としてなお維持されており、労働者としては、今勤務している企業での待遇改善を求める意識が強いものと考えられる。これに対して、台湾においてはそのような慣行がそもそも存在せず、労働者の間にも、ひとつの会社で長く働くという意識はそれほど強くない。待遇改善を希望する場合でも、今勤務している企業での待遇改善を求めるといよりは、より良い条件の企業に移って待遇の改善を実現するという意識をもつ労

働者の方が多い。

日本の学説や実務における判断基準が不当労働行為の解決基準として機能しているとしても、それはあくまで日本における不当労働行為の解決方法として機能しているだけであり、台湾においても同様の基準が解決方法として機能するとは限らない。誠実という文言ひとつをとっても、終身雇用を前提とした日本における「誠実」のレベルとそれを前提にしない台湾における「誠実」のレベルとは異なってくると考えられる。日本の判例・学説をそのまま台湾の解釈論として用いると、とりわけ使用者に対して必要以上の義務を課すことになりかねない。

実務的には、次の点も問題になりうる。102年労裁字第37号は、使用者に対して「具体的かつ積極的に対案を提出する」義務を課し、103年労裁字第52号は、「合意達成の可能性を模索する義務」を課している。後者の義務は日本法を根拠に導いたものであるが、そこでいう「合意達成の可能性を模索する義務」が何を指すのかについては説明していない。そうすると、これを理解するために、使用者や使用者側の弁護士は日本の判例・学説を調べる必要があるということになる。しかし、台湾の不当労働行為を解決するために日本語で日本の判例・学説を調べなければならないということが望ましい姿であるとは思えない。

第2は、日本の判例・通説に対して投げかけられている疑問について考慮していないという点である。日本の「誠実交渉義務」はアメリカ法の影響を受けつつ、判例を通じて徐々に形成されてきたもので、実定法上明文の規定がない。現在の日本の通説と判例によれば、誠実交渉義務とは、「合意達成の可能性を模索する義務」を意味する⁽³³⁾。しかし、この誠実交渉義務の内容に対しては批判もある。労働組合の要求事項には、労使間の合意達成が容易に期待できる事項と期待できない

事項があるのであるから、使用者に一律に合意達成の可能性を模索する義務を要求することには無理があるという批判である⁽³⁴⁾。労働組合の要求事項には、労使間の合意達成が容易に期待できる事項とそうでない事項とがあるという点については批判理論が述べるとおりであり、労使間に基本的合意がなく共通認識が存在しない場合には、団体交渉とはいっても、双方が言い分を主張し合うだけに終わることも少なくない⁽³⁵⁾。やはり労使間には最低限の共通認識が必要であり、そのような共通認識が存在しない場合に、合意達成の可能性の模索を使用者に要求することには無理があるというべきである⁽³⁶⁾⁽³⁷⁾。

ところが、裁決委員会は、日本の通説と判例に全面的に依拠しており、労働組合の要求事項が労使間の合意を期待できる事項か否かを区別していない。この判断に従うと、交渉をしたけれども合意に達しなかったという場合、裁決委員会は、使用者の誠実交渉義務違反を認定することになる。しかし、そうであるとすると、台湾の「誠実交渉義務」は、定義上は合意達成の可能性を模索する義務となっているものの、その実質は使用者の「譲歩」義務でしかないということになる⁽³⁸⁾。

以上のように、裁決委員会は、日本の判例・通説を参照して、誠実交渉義務の定義付け等を行っているが、判例・通説には説得的な批判が投げかけられているのであり、これを無視するのであれば、日本法を表面的にし理解していないという批判を逆に受けることになる。そうであれば、日本法を根拠にしたところで、その根拠の理解が表面的なものにとどまっているということになり、根拠としての説得力が失われる。裁決委員会としてもそのような結果は避けたいところであろう。

第3の疑問は年末賞与についてのものである。実は、台湾では、休暇、残業手当などの労働条件については労働基準法に詳細な規定

がある。労働者の健康保険、福利厚生などについても、労働者保険条例、全民健康保険制度、職工福利金条例に規定が設けられており、労働組合が使用者と交渉して労働協約を締結しなければならない項目はそもそも少ない⁽³⁹⁾。そのような中で、年末賞与に関して、支給額に関する資料の提示を使用者に要求するケースが登場している。

台湾には、純利益の有無に関係なく、労働者に対して年末（旧暦）に賞与（いわゆる年末賞与）を与える企業慣習がある。こうした年末賞与は恩恵的なものといわれる。賞与には、勤務成績優秀賞与、皆勤賞与、年末賞与など様々な種類があるが、賞与は臨時に支給されるものであるため、賃金には含まれない（労働基準法2条3号、労働基準法施行規則10条2号）⁽⁴⁰⁾。労働基準法29条は、年度末の決算処理の後、なお純利益がある場合、使用者は、税金や法定積立金の納付後、無過失の労働者に賞与または配当金を支払わなければならない旨を規定するが、そこでの「賞与」は必ずしも年末賞与を指すとは限らないと解釈されている⁽⁴¹⁾。また、同条は年末賞与の支給額や計算方式について定めていないため、労働者は同条のみを根拠として年末賞与を請求することができないと解されている⁽⁴²⁾。

このように、年末賞与の支払いは、基本的には使用者の裁量に委ねられることになる。労働者が年末賞与の支払請求権をもつのは、労働契約、労働協約、就業規則などにおいて年末賞与が支払われる旨とその支給月数が定められている場合に限られるわけである⁽⁴³⁾。もちろん、近年では、労働者の権利意識の高まりとともに、年末賞与は賃金の延長であるという主張もなされるようになり、労使も団体交渉を行い、労働協約や就業規則に年末賞与に関する規定を入れることが多くなっている。しかし、改正協約法は、誠実交渉義務の対象にどのような事項を含めるのかということについての基準を設けていないため、年末

賞与が誠実交渉義務の対象事項に該当するかどうかは依然として問題となるのである。

この点については様々な見解があり得るが、使用者に支払い義務のない年末賞与に関する事項を誠実交渉義務や必要資料提示義務の対象とすると、使用者に過重な負担を課すことにあなる⁽⁴⁴⁾。裁決委員会は、使用者に、査定結果や会社の財務状況に関する資料の提供義務を課しているが、年末賞与の特殊性を考慮して、年末賞与に関する事項は誠実交渉義務の対象から外すべきである。

第4に、裁決委員会の判断は、台湾における営業秘密に関する規制との関係でも問題があるように思われる。使用者の財務状況に関する資料は営業秘密の一部である。営業秘密の定義や管理方法は、企業や業界によって異なるものの、改正協約法は新たに守秘義務についての規定を設けており、団体交渉の際、必要資料を提供する一方当事者は他方当事者に対して守秘義務を課すとともに、資料提供に関する必要費用を他方当事者に請求することができるようになった（7条）。

102年勞裁字第37号の事案において、労働組合は使用者の財務状況に関する資料の提示を求めたが、使用者は守秘義務を理由に提示しなかった。守秘義務を理由に必要な資料の提示を拒否すること自体は、使用者に与えられている権利であるはずである。それにもかかわらず、裁決委員会は、使用者が財務状況を理由に労働者側の要求を拒否するときには財務に関する資料を提示しなければならないとして、使用者による必要資料の提示拒否を不当労働行為と判断した。しかし、これは、守秘義務に関する規定との関係上、大いに疑問があると思われる。

IV むすびにかえて

労働条件を向上させる方法のひとつは、団体交渉によって労働協約を締結することである。本来であれば、労働組合と使用者は、対

等な立場で自主的に交渉を行い、合意に基づいて労働協約を締結するが、対等な交渉が期待できない場合、自主交渉原則が一定程度修正され、国家の助力の下で団体交渉権が実質的に保障されることになる。もとより、国家の干渉には制限があり、国家が交渉内容にまで直接関与すると、団体交渉の自主性が否定されることになる⁽⁴⁵⁾。しかし、台湾においては、従来、労働組合の規模が小さく、使用者と交渉する実力がなかった。そこで改正協約法は、誠実交渉義務や職権仲裁に関する規定を設けるなど、国家が団体交渉に直接関与する機会を大幅に増加させた。実際、裁決委員会は、誠実交渉義務規定を根拠に、交渉内容に干渉し、使用者側に資料提示義務や期間内対案提出義務などを課す裁決を下すようになってきている。裁決委員会が使用者に対して強い姿勢を見せると、労働組合も積極的に裁決制度を活用することになる。たとえば、使用者が団体交渉において譲歩をせず、労働協約を締結しないという判断をすれば、労働組合は、誠実交渉義務に違反を理由として裁決委員会に不当労働行為救済を申し立てることになる。労働組合としては合理的な行動であるが、労働組合が裁決委員会に過度に依頼する結果、労働組合の交渉力や内部の組織力がさらに弱くなり、結局、労働組合と使用者とが対等な立場で自主的に交渉を行うことができなくなりつつあるということは強調しておくべきである。

前述したように、改正協約法は、誠実交渉義務、交渉資格制度などについて規定することを通じて、交渉力のない労働組合を支援して、労働協約の締結率を高めること目的としている。たしかに、台湾の歴史上、国民党政府によって、国民支配のために労働組合の力が弱められた時期があった⁽⁴⁶⁾。その後の労使関係法の展開の中で、力の弱い労働組合を支援する必要があると考えられたのも理由がないことではない。しかし、1987年に戒厳令

が解除されてから約30年間経過した今日において、労働組合の組織率が低いことや使用者との交渉力がないことは、国民党政府の支配があったからという理由だけで説明できるものではない。健全な労使関係を構築する鍵は労働組合自身にある。労働組合は、使用者と実際に交渉することによってのみ、交渉経験を蓄積することができ、実力も高まっていく。労働組合の健全な発展ということを考えればこそ、法律や国家は労使関係から距離をおき、団体交渉にできる限り干渉しないようにすることが重要である。労働者の側も、労働組合が国家の力に頼らずに自らの力で団体交渉をする姿をみれば、労働組合に加入する意欲が高まるというものである。団体交渉とは本来このようなものであろう。

注

- (1) 正式名称は「團體協約法」であるが、内容は労働協約に関するものであるため、本稿では「労働協約法」という名称を用いる。
- (2) 苦勞網「行政院院會通過團體協約法修正草案」(2007年7月18日) <http://www.cooloud.org.tw/node/5246>、2016年3月15日。
- (3) 改正までの経緯は以下のとおりである。

1991年3月4日、行政院勞工委員會（当時。現「労働部」。日本の厚生労働省に相当）は協約法の改正作業に着手した。1994年3月28日、行政院は協約法改正案を立法院（日本の国会に相当）に提出したが、この改正案は立法院で審議されないまま、1999年1月30日立法院から差し戻された。

2001年1月、行政院勞工委員會に労働三法（「労働組合法」、「労働協約法」、「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。同年3月30日、行政院勞工委員會は、協約法改正案を行政院に提出したが、諸事情により法律として成立することはなかった。

2007年7月18日、行政院は再度協約法の改正について審議をして、同月23日立法院に提出した。提出された法案は、同年12月14日、立法院において可決、成立した。徐国涂『工運春秋：工会法制80年』（行政院勞工委員會、2011）163頁。

- (4) 劉志鵬「団体協商義務與誠実協商義務」全国律師6月号(2011)3頁。
- (5) 裁決委員会については、廖修雅「台湾における労働紛争の現状と課題」大阪音楽大学研究紀要53号(2015)32-34頁を参照。
- (6) 立法者は、労使が労働協約締結についての実務経験が不足していることを考慮して、改正協約法に労働協約の記載事項を明記することにした(この記載事項は例示列举であるとされている。劉・前掲注(4)8頁)。具体的には、①賃金、労働時間、手当、賞与、配置転換、整理解雇、退職、労働者災害補償、傷病手当などの労働条件、②企業内労働に関する組織の設置及び利用、職業紹介所の利用、労働紛争解決の調停・仲裁機構の設置、③労働協約の交渉手続、交渉に関する資料の提供、労働協約の適用範囲・有効期間、労働協約の平和履行義務、④労働組合の組織、運営、活動及び企業施設の利用、⑤企業経営への参加、労使協同組織の設置及び利用、⑥不服申立制度、労使協同の促進、昇進、奨励・懲罰、職業訓練、安全衛生、福利厚生その他労使共通の遵守事項、⑦その他当事者間で合意した事項、を明記しなければならない(12条1項)。
- 12条1項の「労働協約の記載事項」が義務的交渉事項に該当するか否かについて、改正協約法は何も述べていないが、劉・前掲8頁は、義務的交渉事項の定義及び交渉権保障の目的から判断すべきとし、上記①～④は義務的交渉事項、⑤は任意的交渉事項であるとする。劉・前掲注(4)8頁。
- (7) 労働協約は締結労働組合の組合員に対してのみ効力を生じ、当該組合員以外の労働者には効力を生じない(13条本文)。したがって、組合員以外の労働者が当該労働協約の効果を享受したいと考えても、原則としてそれは不可能である。ただし、当該組合員以外の労働者が締結労働組合に対し一定の費用を支払ったときは当該労働協約の適用対象になるという規定が当該労働協約中に存在する場合は、当該労働協約が当該組合員以外の労働者にも適用されることになる(13条但書)。
- (8) 黄耀滄「新修正之団体協約法内容初探」台湾勞工12期(2008)48-49頁。
- (9) 交渉の際に必要な資料を提供した一方当事者は、他方当事者に対して、秘密の遵守及び必要費用の支払いを請求することができる(7条)。
- (10) 劉・前掲注(4)4頁。
- (11) これに対して、使用者側の当事者に関する規定は設けなかった。
- (12) 改正協約法6条立法理由(労働部「労働法令查詢系統」<http://laws.mol.gov.tw/Chi/Default.asp>、2016年3月15日)。
- (13) 改正協約法6条立法理由(労働部「労働法令查詢系統」<http://laws.mol.gov.tw/Chi/Default.asp>、2016年3月15日)。
- (14) 一方当事者が労働組合の場合はその代表者、使用者団体の場合はその代表者。使用者個人が当事者になる場合は代表者の選出の問題は生じない。
- (15) 本来であれば、交渉の代表者は、労働組合または使用者団体の構成員に限られる。ただし、労働協約の内容についての専門知識が必要であって、かつ、他方当事者の書面による同意がある場合は、構成員でない専門家も交渉代表者になることができる。改正協約法6条立法理由(労働部「労働法令查詢系統」<http://laws.mol.gov.tw/Chi/Default.asp>、2016年3月15日)。
- (16) 改正協約法は「交渉代表制度」を採用しているが、これは「排他的交渉代表制」ではない。したがって、交渉資格を有しない一方当事者も、他方当事者に交渉の申入れをすることが可能である。ただし、他方当事者はこのような交渉に対して誠実交渉義務を負わない。楊通軒『集体労工法－理論與實務』(五南、2015)270-271頁。
- (17) 改正協約法6条立法理由(労働部「労働法令查詢系統」<http://laws.mol.gov.tw/Chi/Default.asp>、2016年3月15日)。
- (18) 2010年に改正された労働組合法36条1項によると、労働組合の理事・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。有給組合休暇については、廖修雅「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－」青森法政論叢13号(2012)30-31頁。
- (19) ひとつの労使紛争が複数の項目に該当することもあるため、合計は122を超える。
- (20) 「101年労裁字第59号」は事件番号(民国101年は西暦2012年)で、裁決決定の年月日を括弧で示している。労働部「裁決決定書查詢」<http://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfCaseData.aspx>、2016年3月15日。
- (21) 労働部「裁決決定書查詢」<http://uflb.mol.gov.tw/>

- UFLBWeb/wfCaseData.aspx、2016年3月15日。
- ②2 労働部「裁決決定書查詢」<http://ufib.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfCaseData.aspx>、2016年3月15日。
- ②3 労働部「裁決決定書查詢」<http://ufib.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfCaseData.aspx>、2016年3月15日。
- ②4 Xが提案した労働協約28条の内容は次のとおりである。
- 「年度末（台湾の会計年度は1月1日から12月31日—筆者注）から旧暦の新年の1週間前までに、YはXとA（訴外人、労働組合）の組合員に年末賞与を配分する……。配分方法及び金額などについて、Yは事前にX、Aと交渉しなければならない。Yは、欠損を出した場合でも、少なくとも1ヶ月分の年末賞与を支給しなければならない。」
- ②5 仮に、事業所数が3（A～C）、年末賞与の総額が100とすると、年末賞与は次のように決められる。まず、100の賞与を各事業所の成績等に応じて各事業所に分配する。例えば、A事業所が50、B事業所が30、C事業所が20という形に分配され、各事業所は、分配された額の中から、従業員に対して年末賞与を支給することになる。
- ②6 労働基準法29条によって、年度末の決算処理の後、なお純利益がある場合、使用者は、税金や法定積立金の納付後、無過失の労働者に賞与または配当金を支払わなければならない。
- ②7 101年勞裁字第59号と同様であるため省略。
- ②8 たとえば、病気休暇日数等の合計が60日であったとすると、それを30で割れば2になる。その2に2.5をかけると5になる。したがって、この場合、5日分の能率賞与が減額される。
- ②9 Xの労働協約草案では「教育労働者」となっており、Yの労働協約草案では「学校教職員」となっている。
- ③0 Xの労働協約草案では「Xの組合員である教職員またはA支部の組合員である教職員」、Yの労働協約草案では「A支部の組合員」となっている。
- ③1 103年勞裁字第8号と同様であるため省略。
- ③2 教育部（文部科学省に相当）の命令（99年8月27日台国（4）字第09901196645C）による。
- ③3 道幸哲也『労使関係法における誠実と公正』（旬報社、2006）97頁、荒木尚志『労働法（第2版）』（有斐閣、2013）568頁。
- ③4 小嶋典明「団体交渉に関する覚書」阪大法学55巻6号（2006）39頁。
- ③5 小嶋・前掲注3438-39頁。
- ③6 小嶋・前掲注3438-39頁。
- ③7 そもそも、「合意達成の可能性を模索する義務」は、交渉の際のいわば心構えにすぎない（道幸・前掲注3380頁）。この義務に積極的な意味をもたせることには慎重であるべきである。
- ③8 楊・前掲注16269頁。
- ③9 呉育仁「台湾集体協商法律政策之分析」台湾労働評論2巻2期（2010）353頁、衛民＝許繼峰『労資関係－平衡効率與公平』（前程、2015）58、202頁。
- ④0 賃金とは、労働者が仕事によって得た報酬である。賃金、給料、時間・日・月・件数を単位として現金または実物で支払われる賞与、手当及びその他の名義で常時支払われるものである（労働基準法2条3号）。賞与（年末賞与、賞金、研究發明賞与、特別功勞賞与、長期勤務賞与、節減賞与及びその他臨時賞与）は労働基準法2条3号「その他の名義で常時支払われるもの」ではない（労働基準法施行規則10条2号）。
- ④1 司法院第14期司法業務研究会期「労働基準法第29条『賞与』は『年末賞与』であるか？」民事法律專題研究6号（1989）278-279頁。
- ④2 林良榮「年終獎金給与的雇主義務與協商予備階段之工会活動保護－以華航工会（三分会）抗争年終獎金事件為例」台湾法学雜誌266号（2015）2頁。
- ④3 李章順「年終獎金制度化」勞工行政119期（1998）56-57頁、林・前掲注42）3頁。
- ④4 日本でも、法令上また契約上、使用者に義務のない事項については、団体交渉義務を負わないとする見解がある。小嶋・前掲注3446-55頁。
- ④5 道幸・前掲注3320-21頁。
- ④6 台湾労働法の歴史については、張智程「台湾の新集团的労働三法と不当労働行為救済制度」季刊労働法247号（2014）131-133頁を参照。