

行政院及所屬各機關出國報告（出國類別：考察）

## 113 年度「考察日本不當勞動行為裁決機制」

服務機關：勞動部

姓名職稱：蔡裁決委員正廷、徐裁決委員婉寧、張裁決委員詠善、  
李裁決委員柏毅、曾科員冠叡

派赴國家/地區：日本/東京

出國期間：113年6月23日至113年6月28日

報告日期：113年9月19日

## 摘要

自 2011 年 5 月 1 日起，我國不當勞動行為裁決委員會迄今已受理逾 750 件案件。該裁決制度不僅透過特別程序保障勞工集體勞動三權（即團結權、協商權及爭議權）外，亦同時在案件審理的個案中，逐漸形成對集體勞資關係的規範，從現行運作情形觀之，不當勞動行為裁決制度即係作為我國集體勞動領域中相當重要之制度及指標。

為汲取不當勞動行為法理所可能涵攝之各種樣態及實務見解，作為我國裁決制度基礎之參據，並為精進我國裁決機制，維繫臺日雙方交流平台，爰考察他國裁決機制運作模式，實地旁聽勞動委員會審理不當勞動行為裁決案件過程，就事證調查等技巧進行意見交換、裁決程序調查過程中，公益委員、勞資雙方代表委員參與審理之情形及就我國裁決案件中引用日本勞動法重要學理之情形進行意見交流及研討，希能作為我國不當勞動行為裁決委員會審理及調查案件之重要憑依。

# 目次

壹、 考察目的及行程 .....	1
一、 考察目的 .....	1
二、 考察過程 .....	3
貳、 日本不當勞動行為制度概述 .....	4
一、 不當勞動行為類型 .....	4
二、 不當勞動行為行政救濟 .....	5
參、 拜會實錄 .....	9
一、 我國與岩村正彥教授拜會實錄 .....	9
二、 我國與森・濱田松本法律事務所拜會實錄 .....	19
三、 我國與荒木尚志教授拜會實錄 .....	28
四、 我國與日本東京都勞動委員會事務局、日本東京都勞動委員會拜會實錄 .....	39
肆、 心得及建議 .....	52
一、 建議修法賦予裁決會獨立地位，並持續與司法機關溝通接受裁決決定之認定結果 .....	52
二、 建議修法延長目前之裁決案件調查期間，且增訂裁決委員於勸諭當事人和解等必要情形、或當事人為協商和解，得依職權或當事人合意停止調查程序之規定 .....	52
三、 日本法院傾向尊重勞動委員會之見解，我國仍有努力空間 .....	54
四、 日本涉及雇主行使訴訟權的不當勞動行為案例數量仍不多，但近年漸有案例，值得持續觀察後續案例發展，以作為我國裁決審理之參考 ..	54
五、 建議持續派員與日本勞動委員會進行交流 .....	55
伍、 附錄 .....	56
一、 森・濱田松本法律事務所提供參考資料 .....	56
二、 日本東京都勞動委員會事務局提供參考資料 .....	56

# 壹、考察目的及行程

## 一、考察目的

我國於 2011 年 5 月 1 日修正施行涉及集體勞動三權之工會法、團體協約法及勞資爭議處理法，並建立調解、仲裁及裁決機制，提供勞資雙方得以解決勞資爭議之途徑。其中，「不當勞動行為裁決制度」即是以受理工會或勞工申請認定是否有工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款所定「不利益待遇」、同法同條項第 5 款所定「支配介入」工會活動及團體協約法第 6 條第 1 項所定「違反誠信協商義務」之不當勞動行為，避免雇主以其經濟優勢地位，於勞工行使集體勞動三權時，採取反工會組織及相關活動，期以透過裁決制度，迅速排除不當勞動行為，回復集體勞資關係穩定和諧運作。

不當勞動行為係為勞資雙方集體勞資關係中，對他方集體勞動基本權利不正當侵害行為之總稱。美國是最早建構出不當勞動行為法制的國家，源於 19 世紀集體勞資關係的實踐，最初立法旨在保障工會集體權利，規定資方依法不得從事之不當勞動行為，其後，為避免工會不當發展，擴展規範至勞方及勞資雙方之不當勞動行為。而日本則是在第二次世界大戰結束後，受美國軍政府影響，於 1949 年修正原有的勞動組合法，建立不當勞動裁決法制，惟於該法中，僅規定雇主不當勞動行為，並無工會不當勞動行為，此與我國工會法精神一致，以保護工會的立場為出發，透過立法保障工會逐步發展。

我國裁決制度效法美國與日本有關「不當勞動行為」之概念，其中又以日本為我國制定該制度時最主要的參考國家，於實體法上，分別以工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項明確規範前揭不當勞動行為態樣外，更以工會法第 35 條第 2 項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」；在程序法方面，於勞資爭議處理法第四章新增「裁決」章（即該法第 39 條至第 52 條），作為不當勞動行為救濟

制度，即倘勞工、工會或雇主一方認為他方存有不當勞動行為，得向中央主管機關提出裁決申請，由「不當勞動行為裁決委員會」依職權調查事實及相關必要證據，認定當事人之行為構成不當勞動行為與否，作出裁決決定，並可發布命當事人作為或不作為之救濟命令。

自 2011 年 5 月 1 日起，我國不當勞動行為裁決委員會迄今已受理逾 750 件案件。該裁決制度不僅透過特別程序保障勞工自由組織工會、運作工會會務的「團結權」、針對勞動條件等議題進行協商的「協商權」及當有勞資爭議事件發生時，勞工、工會得在符合必要條件下，組織集體行動抗議的「爭議權」外，亦同時在案件審理的個案中，逐漸形成對集體勞資關係的規範。例如，裁決委員會在審理案件時，會對工會會員代扣會費的問題進行解釋，並成為目前處理此類相關問題的準則。從現行運作情形觀之，不當勞動行為裁決制度即係作為我國集體勞動領域中相當重要之制度及指標。

為汲取不當勞動行為法理所可能涵攝之各種樣態及實務見解，以作為我國裁決制度基礎之參據，並考察他國裁決機制運作模式，本部曾派裁決委員至日本勞動委員會考察不當勞動行為裁決機制，就裁決機制設計及法理依據、不當勞動行為案件判定準據、調查程序與動機、事實認定等部分，與日方官員交換意見；另曾與日本東京都勞動委員會事務局以視訊方式就裁決相關行政事務進行相互交流。

為精進我國裁決機制，維繫臺日雙方交流平台，爰於本年度規劃辦理本部裁決委員至日本考察不當勞動行為裁決機制計畫。本次考察行程由 4 名裁決委員（蔡正廷裁決委員、徐婉寧裁決委員、張詠善裁決委員及李柏毅裁決委員）及本部同仁 1 名共同前往，期程共計 5 天（2024 年 6 月 23 日至同年月 28 日），規劃實地旁聽勞動委員會審理不當勞動行為裁決案件過程，就事證調查等技巧進行意見交換、裁決程序調查過程中，公益委員、勞資雙方代表委員參與審理之情形及就我國裁決案件中引用日本勞動法重要學理之情形進行意見交流

及研討，希能作為我國不當勞動行為裁決委員會審理及調查案件之重要憑依。

## 二、考察過程

日期	行程內容	拜會人員
第 1 日 2024 年 6 月 23 日（日）	<p><b>【去程】</b></p> <p>臺北松山機場-東京羽田機場</p> <p>➤ 辦理入住登記並討論工作分配</p>	
第 2 日 2024 年 6 月 24 日（一）	<p>➤ 拜會公益財團法人日本台灣交流協會</p> <p>➤ 與日本中央勞動委員會委員交流</p>	岩村正彥教授
第 3 日 2024 年 6 月 25 日（二）	<p>➤ 拜會森・濱田松本法律事務所</p>	石本茂彥律師 安倍嘉一律師 五十嵐充律師 紀鈞涵律師 吳思定律師
第 4 日 2024 年 6 月 26 日（三）	<p>➤ 拜會東京大學荒木尚志教授</p> <p>➤ 參訪東京大學</p>	荒木尚志教授
第 5 日 2024 年 6 月 27 日（四）	<p>➤ 拜會日本東京都勞動委員會、事務局官員交流</p> <p>➤ 旁聽日本東京都勞動委員會審理案件</p>	團藤丈士副會長 富永晃一委員 太田治夫委員 神吉知郁子委員

第 6 日 2024 年 6 月 28 日（五）	【返程】 東京羽田機場-臺北松山機場	
-----------------------------	-----------------------	--

## 貳、日本不當勞動行為制度概述

### 一、不當勞動行為類型

日本勞動組合法之立法目的在於防止雇主對工會組織或會務運作進行干預及妨礙，並設置勞動委員會做為救濟管道，該法於第 7 條定義出不當勞動行為之 4 種類型：

（一）不利益待遇及黃犬契約（yellow-dog contract）（第 7 條第 1 款）：

雇主倘因勞工具有工會會員身分、欲加入工會、組織工會或參與工會之正當行為，而進行解僱或為其他不利益待遇時，將有構成不當勞動行為之虞；此外，若以勞工不加入工會或於具有工會會員身分時，以退出工會作為僱用條件（即所謂黃犬條款），亦有構成不當勞動行為可能，屬於不利益待遇之附屬類型。

此處並未包含由工會與雇主於團體協約中約定工會保障機制，確保工會團結、便利工會活動之工會安全條款之「閉鎖工場（closed shop）」，即雇主於僱用勞工時，僅能僱用該工會之會員，或雇主所僱用之勞工，於喪失該工會會員身分時，雇主必須予以解僱。

（二）拒絕團體協商（第 7 條第 2 款）：

具體實現日本憲法第 28 條明文保障勞工有進行團體交涉之基本權利，規定雇主無正當理由拒絕與其所僱用勞工之代表進行團體協商，將視為違反「團體協商回應義務」，此與我國為落實協商權之行使，透過團體協約法第 6 條立法規範，勞資雙方互負誠信協商義務進行團體協商，無正當理由者，不得拒絕，藉以促進集體勞資關

係健全。

(三) 支配介入及經費援助 (第 7 條第 3 款):

即雇主運用人事權或設施管理權，支配介入、妨礙工會之組成或運作，將其置於個人影響力之下，以不當手段使工會依循己身之意運作；另，無理由給予工會利益之經費援助，或給予特殊優惠措施，弱化工會自主活動能力，其中，經費援助屬於支配介入之附屬類型，惟給予工會幹部一定時數之公假（會務假）辦理會務、協助自工會會員薪資中代扣會費或提供必要辦理工會會務必要限度之場所則不在此限。

(四) 報復性不利益待遇 (第 7 條第 4 款):

日本勞動委員會係專司調解、仲裁及不當勞動行為裁決業務，勞工如因申請救濟或於調查程序中所為證言及證據，因而遭受雇主以此為由之報復性不利益待遇，亦可能構成不當勞動行為。

此係立法技術上所附加的特別類型，直接確保勞動委員會相關程序得以順利及無誤地進行，避免因為當事人所言所行而影響勞動委員會判斷，以致無法體現救濟目的，亦間接保障工會活動。

## 二、不當勞動行為行政救濟

在日本，有關不當勞動行為之救濟，可透過勞動委員會進行行政救濟或向法院提起民事訴訟進行司法救濟二種，惟司法救濟係以填補過去損害及確認勞資雙方權利義務為原則，行政救濟則是以排除不當勞動行為，恢復勞資關係公平，下就行政救濟摘述：

(一) 勞動委員會之組織

根據日本勞動組合法第 20 條與勞動關係調整法相關規定，勞動委員會之權限與職責，乃在於不當勞動行為救濟及集體勞資爭議



調處、調解與仲裁。勞動組合法第 19 條規定，勞動委員會依地域性區分為中央勞動委員會、中央海員勞動委員會、地方（都道府縣）勞動委員會及地方海員勞動委員會。原則上，由地方勞動委員會負責審理該行政區域內之不當勞動行為事件；當二個以上之地方勞動委員會發生管轄競合時，即由受理在先之地方勞動委員會管轄；當雇主事業體跨越多個行政區域時，由中央勞動委員會指定管轄；中央勞動委員會對於二個地方行政區域以上之不當勞動行為事件或全國性重要事件，有優先管轄權，並負責經地方勞動委員會認定為不當勞動事件之再審查的申請判定。

勞動委員會於履行職責時，不受內閣大臣（相當於我國行政院部會首長）或地方知事（相當於我國縣市首長）之指揮和監督，獨立自主地行使其職權，包含依法制定行政法規之權限、調處勞動爭議（斡旋、調停及仲裁）、不當勞動行為及工會資格審查、發布救濟命令。

## （二）勞動委員會之組成

勞動委員會採合議制，就是否構成不當勞動行為加以認定裁決，委員任期二年，替補委員之任期以補足前任委員之任期為限，由公益代表（公益委員）、勞方代表（勞方委員）及資方代表（資方委員）三方共同組成，勞方委員由工會推薦，資方委員由雇主團體推薦，而公益委員之選任則必須經勞資雙方委員同意後為之。

委員為兼任，但中央勞動委員會之公益委員最多二人得任命為專職。中央勞動委員會由公益委員、勞方委員及資方委員各 15 名組成，並由內閣大臣任命；各地方勞動委員會委員人數組成不同，由三方代表各 5 名至 13 名組成，並由都道府縣知事任命。

## （三）不當勞動行為事件處理之程序

日本不當勞動行為事件審查程序，主要規範於勞動組合法，另由中央勞動委員會就其及地方勞動委員會執行程序細節制定勞動委員會規則，勞動組合法第 27 條以下為勞動委員會職掌之救濟命令制度，本質上屬針對不當勞動行為進行之行政救濟機制。

### 1、申訴

不當勞動行為之申訴，應由遭受不利益待遇之勞工及工會、被拒絕團體協商之工會及受支配介入之工會及所屬會員，以申請書（書面）載明姓名、住所、不當勞動行為具體事實及請求救濟內容等，向地方勞動委員會提起救濟，期間自不當勞動行為之日起 1 年內為之，若屬繼續性之不當勞動行為，則應自行為終了之日起 1 年內為之。

申訴人亦可以口頭申請，由勞動委員會職員記載，並經確認無誤後提出申訴。

### 2、審查

勞動委員會受理申訴後，即應立即進行審查，經調查程序梳理不當勞動行為事實爭點，確認雙方當事人意見及訴求，得依職權或依當事人請求傳喚證人作證及詢問，由勞資雙方委員針對該申訴是否有理由及構成不當勞動行為與否訊問當事人，並應於訊問程序終結前，給予當事人陳述意見機會。

### 3、命令發佈

經審問程序後，勞動委員會應就事實及行為認定是否構成不當勞動行為，針對申訴人之請求救濟事項，依合議決定以書面命令為全部或部分認同或駁回，並送達當事人，自交付之日起生效。

日本勞動組合法未限制救濟命令內容及態樣，而是由勞動

委員會就個案實質審查後，依個案內容所為裁量。且法院在救濟命令撤銷訴訟中，亦被要求對於勞動委員會之裁量權予以尊重。

#### 4、聲明異議

當事人如對於各地方勞動委員會之命令不服，可於命令交付之日起 15 日內（如因天災、事變或不可抗力等因素，於原因結束後 1 週內）向中央勞動委員會提起再審查，或於 30 日內逕向地方法院提起取消救濟命令之訴；如不服中央勞動委員會之命令，亦同於 30 日內逕向地方法院提起取消救濟命令之訴。

惟救濟命令無法於當事人間形成法律關係，為防止雇主不履行，受理法院可依勞動委員會申請，於判決確定前，裁定類似民事假處分之緊急命令，要求雇主暫時服從勞動委員會之裁定。

## 參、拜會實錄

### 一、我國與岩村正彥教授拜會實錄

拜會人員：岩村正彥（教授）

拜會日期：2024年6月24日（星期一）

拜會地點：公益財團法人日本台灣交流協會

交流議題：

- 1、 僱主以表面上中立的工作規則，間接對工會幹部造成不利益，例如以出勤時數、工作成果數量計算獎金，導致積極參與工會活動的工會幹部無法獲得較高獎金，日本如何認定工作規則是否構成支配介入？

在日本，有關做成工作規則這件事情本身，並不會被認定為構成支配介入，而是以基於這個工作規則之下，因為工作時間或是工作成果量，而導致工會幹部紅利或是收入減少，來認定是否構成不當勞動行為態樣。

因為交流議題題目上是說「表面上」中立的工作規則，所以做成工作規則這件事情本身是不會構成不當勞動行為的，但是反過來說，如果是制定了一個只針對工會會員不利的工作規則的話，那除了適用這個工作規則的結果有可能構成不當勞動行為以外，制定工作規則本身就也有可能構成不當勞動行為，不過臺灣和日本的僱主應該都不會這麼直接地訂定出這樣的工作規則，所以，在日本，原則上如果只是制定一個「表面上」中立的工作規則，是不會構成支配介入的。

審查的重點在於發生不利益的結果是不是構成不當勞動行為，以及僱主是否係基於不當勞動行為的意識而使該結果發生的這兩點來進行審查，如果說最終認為構成不當勞動行為的話，那救濟命令就不僅是針對適用工作規則的結果，也會針對工作規則本身，發出一個要求僱主改正的救濟命令。因為這是一個表面上中立的工作規則，除非是僱主不當勞動行為的意識非常明確，而且工會可以舉證證明僱主是基於這種意識來做成工作規則的話，才會發出針對這個表面上中立的工作規則

本身來要求雇主修正的救濟命令，因此，雖然有發出請雇主修正工作規則的救濟命令之可能，但實際上確實是蠻困難的，因為雇主通常不會直接表明出不當勞動行為的意識，所以在審查時，會看截至目前為止的勞資關係狀況如何、關於管理階層們的言行以及工會幹部們在公司所進行的工會活動等來推論出雇主是否具有不當勞動行為的意識。

### 【我方延伸提問】

問 1：印象中以前日本的工會幹部都不用上班的？

答 1：每個工會還是不一樣，如大企業的工會，因規模很大，該工會的三長（即理事長、副理事長及秘書長）就會是專職、專任的工會幹部，至於中小企業的工會幹部能否專任，就要看該工會有沒有錢，所以在中小企業的情況下，要專任一般是比較困難的，那至於上級工會，若沒有專任的工會幹部是無法運作，所以其三長在這種情況下一般都會是專職、專任的，若是地方區域型的聯合工會組織，因為可能沒有錢來支付這些專職、專任的工會幹部，以中勞委收到的申請案件來看，大多是由已經退休的人士來擔任地區工會理事長，若是像全國等級的工會（如日本共產黨全勞聯）則會是由其上級的工會來支付這些專職、專任的工會幹部薪水。

問 2：工會幹部若是在職的，會不會像臺灣會有會務假的問題？

答 2：在日本，在職的工會幹部在公司內會是休職的，其薪水則由工會支付。

問 3：承上，那其社會保險如何處理？

答 3：會繼續加入，但因薪水是由工會支付，原則上嚴密地來說就會由工會負責處理，實際上細節如何執行，因未接觸並沒有了解到非常詳盡。若是健保的話，因為是由健保組合來付，所以公司會有另一個健保組合來負擔，表面上是雇主付錢，但有可能是由工會付錢給雇主，再由雇主支付出去的運作方式。

2、臺灣法院否認裁決的直接導正命令，認為命令雇主更改考績，侵害雇主人  
事管理權核心，日本勞委實務上近年是否仍會發直接導正命令？日本法院

是否也有否認直接導正命令的傾向？

重為考評這種直接導正命令以前有做過，法院也從來都沒有不同的意見，惟目前是比較少做出了，這是因為以前在公司裡是有複數工會，也就會有多數工會及比較小型的工會，多數工會的考績好，少數工會的考績差，以往有發生議論的是說在這種情況下，就做出命其團體協商的命令就好，即有關考績如何評核，但是往往在團體協商的過程中就破裂了，也沒有解決的效果，因此認為此種救濟命令類型無效，故在日本現在就會直接做出命重為考績的救濟命令，會說明哪一部分是構成不當勞動行為，那此一構成不當勞動行為的基準就不能使用，而是要用跟多數工會一樣的基準去重為考績，但現今比較多都大概僅剩一個工會而已，所以現在比較常出現的是對於工會會員的評價比較低，而對於非工會會員的員工評價比較高的例子，此種相關的中勞委命令有很多，因此在中勞委的網站上以「考績」、「矯正命令」及「修正命令」等關鍵字搜尋就可以搜集到非常多。

**【我方延伸提問】**

問 1：那會不會就直接命其做出「良」的考績？

答 1：要看考績做成的制度不太一樣，但是可以直接做出命給付多少金額的救濟命令，所以通常像是在獎金的計算上，做出如「請用相同的基準計算出相應金額，並給付該金額」的命令是可行的，但到考績本身要由中勞委介入以做出何種考績的話是比較少的，因此要看考績的制度來決定，那如果是調薪要調到多少金額的話，這就比較難由中勞委直接介入調整到何種等級。如果多數工會及少數工會的考績評核皆是由 3 種要素考量而來，惟在評核少數工會時添加無相關的第 4 個要素，若該第 4 個要素被認定為不當勞動行為的話，則會以扣掉第 4 個要素，而從剩下 3 個共通的要素裡面計算出應給付之金額，就直接命應給付多少金額，是有可能這樣執行的。所以說，假設目前做出來的考績是 D，把認定為不當勞動行為的要素去除後重新評核應為 B，那中勞委會直接命其給予 B 考績，如此直接把 D 調整成 B 的行為應屬中勞委的裁量

範圍內。

問 2：上述所提有關命其直接重為考評的救濟命令，法院都是支持的，那雇主的代理律師於訴訟過程中，難道都不會主張侵害雇主的考核權（即管理權）嗎？抑或是曾有主張過而被法院駁斥？若是，則法院所持理由為何？

答 2：以前雇主雖然有做過這樣的主張，但現在沒有主張人事權，其主要原因是因為事實上在最高法院早已確立針對救濟命令的內容及方式，除非有顯著地欠缺合理性，且濫用了中勞委的裁量權，否則的話法院是絕對地尊重，而此一認知亦由大家所接受。決勝點仍是在於有無構成不當勞動行為，一旦有構成不當勞動行為的話，其實就是屬於裁量權的問題了，法院即不介入中勞委的裁量權。

3、臺灣累積不少案例是雇主對工會或勞工提起民刑事訴訟，經裁決構成不當勞動行為，但法院基於憲法上訴訟權保障，對雇主行使訴訟權傾向尊重，不輕易認定構成不當勞動行為，日本實務上近年是否有類似案例？日本勞委實務與法院見解是否不同？

以前比較少但現在會有比較多是雇主向工會提告的案子，這是因為現在有些聯合工會的行為比較激進一些，譬如會開車到公司的門口進行高音量的演說活動，或是在社群媒體上胡亂指摘，又或是跑到交易銀行前面大聲地演講，並要求店長出面回應等等，一旦類似這種行為的事情累積多了，公司就會對工會提出毀壞名譽的損壞賠償訴訟，但是若像交流議題題目所述，只針對公司提告的這件事情來主張構成不當勞動行為的案件幾乎沒有，都是在其他的所有事件裡一併夾帶提到公司也對我們提起訴訟而主張構成不當勞動行為。

關於命令目前的調查結果，並沒有到法院的行政訴訟階段，因此沒有這樣的裁判例，類似的事件是在去（2023）年 3 月 15 日時，中勞委有發布一個命令認為是不構成不當勞動行為的，該案件的第一審階段（即大阪府勞委）在 2022 年 2 月 18 日所發出來的初審命令是認為成立不當勞動行為的，當時是以雇主憲法上的權利

受保障為由來進行論述，認為憲法的訴訟權是受保障的，所以判斷是不是構成不當勞動行為即應審慎為之，但結果卻做出構成的命令，反而是在中勞委審查階段並沒有提及憲法上的訴訟權受保障這件事情，而是從全體事件的角度來看，認為雇主這樣子的行為並不構成不當勞動行為。

因為日本相關例子很少，在此也無法直接說明就一定會是這樣子，但可預期未來會有越來越多類似於此的案件發生。

4、日本勞動組合法第7條規定的行為主體只有「雇主」，臺灣工會法第35條規定的行為主體則寫「雇主」與「代表雇主行使管理權之人」，但裁決委員會採取日本法所謂「近似代表雇主行使管理權之人」的見解，近年卻受法院否認，日本近年勞委實務與法院見解對於「近似代表雇主行使管理權之人」的見解有無變動？

在日本，究竟誰的行為會被當成是雇主行為來處理呢？基本上來說，公司的老闆是絕對無疑的，另外比較常被當成是雇主行為來處理的是擔當人事勞務職務的部長或課長行為，可能會說出的典型例子如「最好不要參加工會喔！」、「不要再加工會了吧！」、「放棄工會了吧！」、「本公司是不需要工會的！」或者說「如果你再繼續跟工會攪和在一起的話會被解僱喔！」，如果有類似這些的發言，通常就會被當作是雇主的不當勞動行為，除此之外的議論幾乎沒有。

#### 【我方延伸提問】

問1：我國某航空公司空服人員人數約900位，設有3位組長，其一組長的行為，在裁決委員會的見解上係認定為雇主行為，但行政法院則表示公司內尚有其他較高職位的人員編制於組長之上而不認同，因剛才回答提及「部長或課長」，因此想請教在日本是否也不認為組長的行為可認定為雇主行為？

答1：剛才提到人事部長或課長的行為會被當作是雇主行為，事實上並非係考量能否代表雇主，考量的重點應是「雇主的意思為何？」。

因此在日本曾有發生過，在課長以下的係長（如同我國的科長）這種職級的



發言到底算不算雇主行為，判斷重點應在於是否為「體察上意」，若是，循其勞資關係脈絡，假設雇主本來就是討厭工會的話，那就有可能成立，若該係長還說些「你最好還是脫離工會啦！」、「你不要在這個工會了，去加入大的工會！」或是「你繼續跟工會在一起的話就會被解僱！」等的發言，因為要去證明這些言論是直接從課長或部長身上所得到的指示而為之，實際上是很困難的，所以只能用推定的方式導出，比如說從勞資關係、公司向來的言論來推定公司是否本來就很討厭這個工會，這公司之前也對工會做出很多不當勞動行為的事情等，去推定這是一個體察上意的行為，來肯定雇主的不當勞動行為責任。

問 2：所以裁決委員會與日本的見解是相同的，只是我國行政法院不認同？

答 2：當然如果可以舉證到這是接收到上級指示而所為的言行，那就沒有問題，若無法舉證的情況下，因為這位係長自身一定會有立場，就看公司對工會採取什麼樣的政策，來決定是否構成不當勞動行為。

若是法院不支持裁決委員會見解的話，那雇主豈不就可以為所欲為了，只要部長、課長或其他相關人員什麼都不說，讓下面的人去做不當勞動行為，那公司就可以撇得一乾二淨，這可不行的，在日本其背後的想法還是不能夠讓這種行為發生。

另一個背後的理由是，如果這是係長個人行為的話，那公司就應該制止他，但是公司沒有制止係長的行為，那就表示公司是容認這種事情發生，換言之，做出這種行為對公司而言是可接受的，因此當然會要求公司來負責。所以針對上面所提的例子，就應該針對該名組長為懲戒處分，或是不再讓他擔任組長職務，但是公司什麼都沒做的話，公司就是容認這種行為發生。

5、日本勞委實務或法院見解，對於企業內組成的懲戒委員會，或其他行使懲戒權之前的決議機關，是否認為是「代表雇主行使管理權之人」？

在日本，不會認為是「代表雇主行使管理權之人」。

與後面交流議題第 6 題相同，事實上仍應看懲戒處分本身為準，假使懲戒委員會有疑義的話，可能是其組成委員、採取何種程序，以及前述二者是否直接延繫到雇主本身意思來做判斷，因此，判斷是否構成不當勞動行為與否的還是以最終懲戒處分為對象。

6、臺灣有法院判決認為雇主作成懲戒處分前的約談、懲處建議，不能單獨構成的不利益待遇，頂多與最終的懲戒處分合一成一個不當勞動行為，日本勞委實務或法院見解，是否會把前階段的約談、懲處決議、最終懲處，獨立認定成個別的不當勞動行為？

在日本，並不會將在做成懲戒處分前的面談中，所提及之公司的發言或是建議公司做成何種懲戒的提案，來當成爭點處理。

當事人在提出救濟命令申請時，有些當事人工會或工會成員會把它寫進去，假使在地方勞動委員會對於審查並不那麼熟悉的情況下，也是有可能把它整理成爭點，最後做出判斷的例子。但在中勞委是不可能把它放在爭點裡面，因為爭點只有一個，就是最終懲戒處分到底是否構成不當勞動行為，因此只會放在懲戒處分的判斷上，那當然勞工因為做了什麼行為而被懲戒（即勞工行為本身），還有在懲戒處分做成的程序中，比如這邊所說的面談、提案等，這些僅做為一個考量要素而已，也就是說如果在這些面談中有不適當的發言，是有強化構成不當勞動行為可能的要素，但不會將它做為一個個別行為來判斷是否構成不當勞動行為。

若是把這些面談、提案皆列為爭點來整理並做出決定，後續進入訴訟程序時，法院看到這種整理方式一定會感覺到不妥，因此當中勞委看到地方勞動委員會是這樣整理的話，也是會如同法院一樣，覺得不應該這麼做，所以並不會把它當作一個個別行為來處理。

之前也曾有過地方勞動委員會發出初審命令時，羅列了 30 幾個爭點，似乎沒有做出爭點整理就做出命令，該件最終是以和解方式結案而不用做出命令，但事實上應該是一開始請求裁決事項的時候就該整理，當然也有可能是請求裁決事項就

是這麼多，最後地方勞動委員會就直接把全部的請求裁決事項當成爭點來處理。

**【我方延伸提問】**

問 1：若當事人請求裁決事項繁多，是否可以強制其刪減呢？

答 1：無法命令當事人刪減，不過此時正是勞方委員發揮功能的時候，可由勞方委員去理解當事人的需求後，說服其整理所提裁決事項。

問 2：我國實務上都不太允許當事人追加請求裁決事項，而會請其另案提出申請裁決，請問日本會這樣處理嗎？又或是在這個案中進行整理而已？

答 2：在日本，只要沒有超過除斥期間，當事人就都可以追加請求裁決事項。

但若是在中勞委再審階段的話，因為會跳過地方勞動委員會的初審，所以就不允許追加請求裁決事項。那同時也是因為再審階段通常已經超過除斥期間了，否則並沒有明文規定是否可以追加。

問 3：承上所提，我國某航空公司之案例，最後公司可能因為工會勢力龐大（例如擔心會去抗議等）而沒有做出懲處，則先前已經進行的約談而使勞工擔心受怕，是否同樣不行？

答 3：最後雖沒有做成懲處，但工會若對先前所進行的行為提出申請，則就不得不加以判斷。

問 4：亦即有做的都會包含進去，不會認定前階段行為為獨立的不當勞動行為，如果是最後沒有做的，中間的行為就可以個案進行審查嗎？

答 4：最後是做成懲處的話，則前階段所為的行為就都是以做成懲處處分的「事實」來加以判斷，如果認定構成不當勞動行為並做出救濟命令，即有裁量權可於救濟命令中指摘過程中有何問題，或者是在救濟命令的理由中，加以說明本件在程序中也是有問題的，告知雇主應該一併注意。

7、日本勞委實務上，是否會要求申請人說明工會因雇主的支配介入行為受到什麼具體不利影響？

不會要求工會說明，但是雇主一般都會主張雖然做出這些行為，但是工會會員

人數並未因此減少，也無不利影響。

8、 企業工會理事長同時擔任上級工會理事，如因處理上級工會會務申請企業工會的會務假，受到雇主否准，給予考績上的不利益，日本法上會構成對上級工會的支配介入？或對企業工會的不當勞動行為？

在日本並無交流議題題目所述情形，但以對日本法的理解來想像，若是基於工作規則而使雇主對於企業工會給予會務假的話，當然是只針對企業工會的活動，才給予工會幹部會務假，而上級工會對於公司而言並無關係，所以如果公司拒絕 A 企業工會要求參與上級工會活動而請的會務假，個人認為在日本法上是不會構成不當勞動行為的。

**【我方延伸提問】**

問 1：因臺灣是法定會務假，這會改變您對題目的見解嗎？

答 1：不清楚，這需要端看臺灣對於法定會務假如何解釋，此非不當勞動行為如何構成的問題，與不當勞動行為沒有直接關係，而是法令怎麼去解釋法定會務假，該會務假的使用目的是什麼等，這有賴勞政主管機關來做出解釋。

問 2：對日本而言，雇主不可能對上級工會有任何的不當勞動行為嗎？有實務上的案例嗎？

答 2：若是大企業，每個工廠都有自己的工會，此後又有一個上級工會聯合會，此時企業當然有可能對於上級聯合工會來進行不當勞動行為，至於產業工會的話，對於日本法來說，產業工會並非勞動組合法上的工會，所以不可能會有不當勞動行為的問題。日本可能有 2 個或 3 個產業別的產業工會符合日本勞動組合法上的工會，其一為全日本海員（即船員）工會，另一個是全國層級的港岸工會（即由從貨船上下貨的港務工作勞工所組成），不太確定有無第 3 個，不過至少前述二者是符合勞動組合法上的產業工會，則雇主就有可能對其構成不當勞動行為。

企業工會上面如有上級工會，雇主在進行團體協商時，有時候上級工會也會

一起參加，若此時僱主不誠信協商的話，那於後發出救濟命令時，就也會把這個上級工會放在救濟命令裡面。

## 二、我國與森・濱田松本法律事務所拜會實錄

拜會單位：森・濱田松本法律事務所

拜會日期：2024 年 6 月 25 日（星期二）

拜會地點：森・濱田松本法律事務所

出席人員：石本茂彥（律師）、安倍嘉一（律師）、五十嵐充（律師）、紀鈞涵（律師）、吳思定（律師）

交流議題：

1、 職場霸凌的訴訟案件量多寡？勞工勝訴率高嗎？法院審理的調查重點有哪些因素？律師通常建議勞資雙方如何處理？

首先，先從客觀的數據回覆，關於職場霸凌跟性騷擾的訴訟件數以及勞方勝訴率等問題，具體而言，日本的法院並沒有針對職場霸凌或是性騷擾來進行詳細統計，不過為了盡可能符合本交流議題題目，我們找了比較相近的統計資料來進行回覆。

日本厚生勞動省有針對一般的勞動相談有窗口可以受理，一年之間大概有 31 萬 6,000 多件相談的數量，其中關於霸凌或是騷擾的案件大概有 6 萬 9,000 多件，約佔 22%，雖此項目稱為霸凌或是騷擾，但對我們實務從業者而言，在相關說明裡面皆會將其視為騷擾類的項目內容，依令和 2 年（即 2020 年）的統計資料顯示，在一年勞工申請 1,127 件案件裡，損害賠償請求約有 180 幾件，在此當然不只包含以騷擾為請求內容的案件，也包含違反雇主保護義務的案件，不過，至少從此統計可以發現，包含騷擾的案件在內，此 180 幾件約佔申請案件之 10%。法院亦有說明，近來關於性騷擾或是職場霸凌之訴訟，不只是會請求損害賠償，通常皆會與不當解僱做為合併請求，且此情況是逐漸增加的。

（併參參考資料第 3 頁標題為第 19 表，另本表並非僅限於以勞工為原告之案件）如前所述，統計資料上並無關於性騷擾或是職場霸凌之分類，故後續將以此表裡所示，以「以金錢為目的之訴訟」項下之「關於勞動之訴訟」（即表格第 8 列）及「關於勞動之訴訟（除以金錢為目的以外之訴訟）」（即表格第 13 列）二項目來

回覆。表格直欄裡「判決」項下「對席」(即出席)之「認容」(即認可、許可)與「棄卻」(即駁回)二欄位，對應到前述「以金錢為目的之勞動訴訟」列位，可得到許可有 365 件，駁回有 255 件，而對應到「非以金錢為目的之勞動訴訟」列位，可得到許可有 162 件，駁回有 147 件，因此關於本交流議題題目提及勝訴率的問題，依這樣看來雖無法說法院一定偏向勞工，不過，可以看出多數案件是有被法院認可的傾向。

有關法院審理的調查重點有哪些因素一節，一般在日本法上最容易成為問題的就是有無超過業務必要範圍，此一判斷即為是否於合理的指導範圍內，不過在實務上的操作是很困難的，所以法院常有難以判斷的情形並開始勸雙方和解，而我們律師在對企業進行教育訓練時，也就很難有個標準及說法，經常僅能請其多加注意，至於該如何避免被認為是職場霸凌，首要條件就是「與工作無關的事情不要說」，在做法上即不要進行誹謗重傷等類似言語暴力之行為。

2、日本法制上對於職場性騷擾案件的處理模式為何？律師是否會受邀到企業內參與調查？訴訟案例的勞工勝訴率高嗎？法院審理的調查重點有哪些因素？律師通常建議勞資雙方如何處理？

法院調查重點主要是關於性方面的言行，此亦經常成為論點。首要判斷要點為被害人的感受及想法，此處判斷基準並非以被害人主觀認為是與否而逕為論定，通常會依客觀標準來加以判斷，作為律師常有的建議就是告知不要做出會被認為是性騷擾的事情，特別是在日本企業社會裡，基本上會去反動或反對上級言行的人是居於少數，雖然本人沒有表示出反對的意思，但還是有可能會被認定構成性騷擾，因此會請他們注意，雖然本人沒有說不喜歡、討厭，也不代表可以做出不適當的言行。

3、疫情期間，日本企業界對工時的管理有什麼變化？有無因此衍生加班費訴訟案例？

對日本來說，疫情期間的工時變化最重要的就是遠距離工作的比例開始增加，

不過在疫情逐漸趨緩之後，對於大家而言，還是會覺得至公司現場工作是比較易於工作的狀態，因此目前遠距工作的比例其實沒有很高，情形亦無擴大趨勢。

在日本是用指導原則的方式來處理勞動時間管理，自疫情發生迄今，相關規定並無太大改變，對於各個企業來說，如何管理遠距工作情況下的工作時間，是非常頭痛的問題，多數企業採取由員工自我報告、填寫工作時間的方式，因此經常衍生出在遠距工作的情況下，開始工作的時間至結束工作的時間之間是否都持續工作的問題，也有公司會要求員工在使用鏡頭時需將鏡頭打開，不過這樣會有關於隱私的問題，所以其實這樣的情形並沒有很多。

4、日本勞資雙方是否會有約定固定薪資內含加班費之情形？此種約定固定薪資內含加班費，法院接受嗎？

在日本定額加班費的情形是蠻常有的，會在薪資裡先給付定額的加班費用，如果後續發生非常多的加班情形，則與定額加班費間的差額仍是有給付必要，對法院來說，判斷定額加班費合法性的重要因素在於是否能夠清楚地區分，比方說年薪制的勞工，其年俸中有多少比例屬於定額加班費就必須要清楚地寫在僱傭契約裡。

5、目前日本的勞資爭議是否有跟 AI 有關的案例？

目前為止恐怕是沒有，就如同你們所知，日本法院 IT 的進展是非常遲緩的，最近才剛開始可以用電子方式提供相關文書說明證據，因此關於日本法院 AI 的進展應該是現在正要開始。

6、日本的解僱案件，提起定暫時狀態處分的案例是否常見？法院准許率高嗎？資方是否會遵守？

以前日本曾有一段時間非常常見假處分的申請，不過最近變少了，造成這樣的原因是因為以往勞資雙方之所以會去申請假處分，是希望紛爭可以快速地被解決，不過在勞動審判制度上路之後，因為勞動審判制度可以相對快速地被期待解決雙方紛爭，所以假處分的申請就下降了。

如下一交流議題回答提到，關於勞動審判的和解率很高，那在解僱案件中很多



雇主會使用給付一筆解決金來解決案件紛爭的方式，因此特地去申請假處分來維持僱用關係的地位，並請求繼續支付工資直到紛爭徹底解決的情形就逐漸變少了。

#### 7、日本法院的調解實務概況？調解率高嗎？調解不成立是否會影響訴訟？

關於勞動審判制度的使用程度，請詳參參考資料最後一頁第 91 表，此為令和 5 年（即 2023 年）的資料，新收案件數為 3,473 件，而截至目前為止，此勞動審判制度施行已達 10 年以上，每年新收案件數穩定於約 3,500 件，我們實務家相關人員亦如此看待這個新收案件數量。

另請參同頁第 92 表，此表顯示出勞動審判程序是如何終結，可從第 2 直欄「調停成立」對應到第 1 列位「總數」得知，以調解成立方式來結束審判程序的有 2,235 件，達整體 3,473 件之半數以上，因此可以說就有半數以上的案件都是透過調解成立來終結的。

在日本，進入訴訟前申請人並沒有義務一定要進入勞動審判程序，對於申請人來說是有兩種路徑可供選擇，其一是直接進入通常的民事訴訟，另外則是在民事訴訟開啟前先進入勞動審判程序，依照方才有關訴訟統計資料可看出，在勞動審判程序中透過調解成立來終結案件的數量是壓倒性地高，那此對我們實務家來說，即表示如果案子透過申請進入勞動審判的話，將有很高的可能性可以透過調解成立以解除紛爭。

#### 【我方綜合提問】

問 1：日本的解僱案件定暫時狀態假處分，法院在審理的時間大約多久？

答 1：各地地方法院間可能有所不同，但是如果是東京地方法院的話，在申請之後至少 3 個禮拜以內會開第 1 次庭。

問 2：有關於勞動案件（不區分其他類型）地裁的審判期間（一審審判期間）大約多久？

答 2：關於這方面的數據應該在相關的表裡，目前暫時沒有辦法確認，不過就我個

人感覺而言，如果是勞動審判的話，大概是 1.5 個月到 3 個月可以結束。另日本的勞動審判，如果在勞動審判程序中沒有辦法解決的案件，進入後續訴訟的話，應該要花費 1 年左右完成。

問 3：日本的勞動審判如果要進行訴訟的話，裁判官是不一樣的人嗎？

答 3：完全不同。如果在勞動審判沒有辦法終局地解決這個案子的話，在勞動訴訟就會是從頭開始處理這個案子（即由不同法官審理）。

如果是上訴的情形，那當然是由上訴人提出上訴狀，不過，在勞動審判轉至勞動訴訟這個階段，還是會由當初申請勞動審判的申請人提出訴狀進行起訴。

問 4：勞工自己申告的話，雇主怎麼去履行其勞基法上出勤紀錄的保管義務？

答 4：若只是申告了幾點上班、幾點下班，此紀錄之保管義務當然還是在雇主。

問 5：在臺灣，有些公司會要求配送員開始理貨時便要打卡，但可能發生已經理貨完 1 至 2 小時後才去打卡，過去有些雇主會主張員工打卡時間不確實，但隨之面臨到反訴雇主自身沒有善盡管理責任的挑戰，請教在日本會有這樣的情形嗎？

答 5：因為管理的責任在於雇主，所以如果雇主認為這不是工作時間的話，就必須由雇主來證明。

問 6：在臺灣，有些公司會要求有申請才可以加班，請教在日本會有這樣的情形嗎？

答 6：在日本會有無償加班的文化，當然日本的雇主也希望遵守法律，但又同時要勞工工作，所以雇主會請勞工下班的時候準時去打卡，但勞工打完卡後還是要繼續工作。確實從日本法的角度來講，因為管理責任在於雇主，就算工作規則有依法制定，還是有類似打卡之後忽視勞工繼續工作的事實或是沒有善盡管理的案子，而被認定有工作事實。

問 7：承上，那此時舉證責任就會轉變成勞工，需要舉證於打卡下班後又回去工作嗎？

答 7：基本上是在勞工方面有舉證責任，常見的是打卡下班回家後，還是有用智慧

型手機稍微看一下、收發一下信，那此收發信的紀錄就經常被拿來做為證據。理論上打卡下班到回家收發信中間這段時間，不可能全部都在工作，可能會有吃飯或是交通時間，不過勞工經常有舉證這一段時間全部都是工作時間，而後再接由雇主來主張其實內含有如移動時間、吃飯時間等這樣子的流程進行。

日本實務上並非僅為形式地判斷公司工作規則有沒有制度，而就相信雇主的抗辯，比如說公司是有這個制度，只是勞工自身沒有申請因而沒有認為加班時間，而是會實質判斷這個制度到底有無發揮作用，是否僅為空談，或是確實有依制度實際運作中，過程中也可能同時去問其他員工針對制度運作與否的意見等方式判斷。

問 8：臺灣實務上有被害人主張是性騷擾，但是加害人嫌疑人卻主張其實這是一個不倫關係，那在日本是怎麼判斷類似這樣的情形呢？以及如何認定是否構成性騷擾？

答 8：類似這樣不倫關係的案子偶爾也會有，但此不倫關係基本上是涉及個人事務，所以公司會採取比較不去碰觸的立場處理，至於是否構成性騷擾，則仍是回歸到個案事實認定，因為有可能是因為該不倫關係破裂而提出性騷擾申訴案件，應以事實認定加以判斷。

在日本有被指稱的加害人嫌疑人，會以不倫關係確實存在為由，來主張被害人其實對於加害人嫌疑人是有仰慕、愛戀或好感，且在日本企業文化裡，下屬原則上是不會對上司明確做出反對行為（如明確地說出我討厭你等），這就因此有可能會產生誤會，另外，實務上確實也較難以判斷出該言行舉止是僅為迎合上司，抑或是真的對上司有好感。

問 9：有關定額加班費的部分，剛才提到會先給一個定額，後續加班情形再多再補差額，此謂「加班情形再多」是如何認定？若要給付差額，則先前給付的定額是核算成幾個小時的加班費（在臺灣會註明內含多少小時的加班費）？另，

有說明到需在「工資清冊」上註明區分出是平時工作金額與加班金額始為合法，則通常係如何註記？

答 9：應是在「勞動契約」上註記才對。

即便公司有固定加班費的制度，但雇主仍負有管理工作時間的責任，因此理論上雇主有義務於每個月確認員工的工作及加班情形，且需核算與固定加班費的金額有無出現差額，目前已有很多日本企業都採用固定加班費的制度，不過當初在日本企業剛採用固定加班費制度時，法院是採取非常消極的意見，覺得說如果員工實際加班時數超過固定加班費的額度，就又必須給付差額，假使員工沒有達到固定加班費的額度，則雇主又可能是多給加班費，因此法院當初是不能理解為什麼企業要採取這樣子的制度。

關於固定加班費如何設定，並無統一的方法，因為不同的員工每小時平均工資額度可能是 1,000 或 2,000 元，故加班費必定不同，公司企業可能先假設 10 小時或 15 小時的加班時間，大致計算出相應額度以給付固定加班費。

大方向來說，勞動契約通常會被希望以本薪多少、加班費多少（並於後方括弧加註為多少小時份）的約定方式是常見的。

問 10：剛才提到定額加班費起初在日本企業是不被接受的，現在則好像很多企業使用，反觀臺灣採用定額或內含加班費的行業多少有些特殊性質（例如運輸業），但現在實務見解是擴大至各行各業都適用，請教像日本的情形，是各行各業都適用還是有特殊的行業使用呢？

答 10：在日本也並非所有的行業都會使用，基本上會集中在本薪不高的行業，目的是為了可以增加其整體薪資總額，因此會有固定加班費的制度存在，以規模來說，大企業使用固定加班費的趨勢是比較少的，大部分都集中在中小企業、年收較低及工作時間管理困難的行業，剛才提到的運輸業，在日本確實也是比較常使用固定加班費制度的業種之一。

問 11：承上，若因為本薪很少，所以才採用固定加班費制度，給出一個看起來總

額較多的，那為何不提高本薪呢？

答 11：因為是用本薪來計算加班費，所以提高本薪就會提高加班費，所以為節省加班費就盡可能把本薪降低。

企業之所以會去採用固定加班費制度，其實是有誤解的，以為採用固定加班費制度就不用再去給加班費，即使後續加班情形超過也不用給，且因為已經先給付加班費，所以工時管理也可以不確實，後來是因法院認為雇主還是有管理工時義務，如超過原先約定的加班費數額，就仍得另外給付加班費，因此，一方面是雇主的誤解，另一方面是為了節省計算加班費，而造成此一制度普及。

問 12：承上，臺灣法院有可用基本工資換算加班費的見解，那日本呢？

答 12：確實起初在日本採用固定加班費制度的公司，會用最低的下限來計算加班費，當然現今日本對於固定加班費制度的了解也越來越正確，再加上中小企業如果還是使用這麼低的薪資，也沒有辦法保留或有吸引優秀人才，所以這個問題應該是有比較改善。因此，固定加班費制度確實也有逐漸改良進化，已非是為了逃避責任的制度，而是真的做為一個有意義的存在而繼續改善中。

### 【日方綜合提問】

問 1：臺灣是將性騷擾與職場霸凌定義為在職場發生的嗎？

答 1：職場霸凌並無定義，但是有關職場性騷擾的部分，因為我國性別平等工作法修正緣故，受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位同一人為持續性性騷擾的話，其在職場及工作時間以外的性騷擾行為，也要回歸到性別平等工作法來處理。

### 【日方分享】

1. 在日本社會裡，大家都很了解性騷擾或是霸凌這個詞句，但是其實在日本法律上

並非性騷擾就一定等於有法律責任，而是是性騷擾並且被認為是違法後，才會有侵權行為的損害賠償責任，但是對一般日本的勞工而言，會誤解性騷擾就直接等於有法律責任，這是目前實務上的困擾。

2. 若雇主未盡性騷擾防止義務的話，是屬於行政法上的責任，並不就表示對於被害人要負民法上的損害賠償責任，至於要如何將此公法上的義務，轉換成為民法上的責任，事實上一直都還沒有順利地轉換，因此，認為臺灣的制度對他們來說是有啟發的。

**【註】**日本並無類似我國民法第 184 條第 2 項：「違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」之規定。

### 三、我國與荒木尚志教授拜會實錄

拜會人員：荒木尚志（教授）

拜會日期：2024年6月26日（星期三）

拜會地點：東京大學

交流議題：

1、 雇主以表面上中立的工作規則，間接對工會幹部造成不利益，例如以出勤時數、工作成果數量計算獎金，導致積極參與工會活動的工會幹部無法獲得較高獎金，日本如何認定工作規則是否構成支配介入？

在不利益待遇的部分，當然是需要不當勞動行為的意思，而支配介入雖然並無明文規定，但就勞動委員會實務的意見來看，也是需要不當勞動行為的意思，那關於工作規則的適用是否會構成支配介入，還是要看是否能夠舉證證明此工作規則是基於弱化工會的意思所做成，因為工作規則事實上是對全體勞工都適用，並非僅針對工會會員，所以如果能夠舉證證明這是雇主基於弱化工會的意圖所做成，那是有可能構成支配介入的，倘若沒有辦法舉證，則是不會構成支配介入的。

#### 【我方延伸提問】

問：因本交流議題題目特別強調是一個表面上中立的工作規則，如雇主設一個表面上對全員適用，但偏偏適用的結果客觀上會對比較常參加工會活動而請假的會員造成影響，惟雇主否認具有弱化工會意思，因此想請教日本在此時實務上的證明，具體來說是看類似何種事證之類？

答：首先必須要舉證證明出雇主有弱化工會的意圖，但事實上這種意圖幾乎不可能從「直接證據」來證明的，除非有掌握雇主以書面或錄音方式，表示就是為了弱化工會而做成此工作規則，但這種情況幾乎是不可能的，所以向來都是由「間接事實」來加以推論雇主意圖，比如從以前開始就對工會有部分不利益行為、有弱化工會的意圖等，從這些間接事實來說明，從以前就都是這樣，那本次的工作規則也一定是基於同樣的意圖做成，進而推論雇主有弱化工會的意圖，倘

雇主否認本次並非這樣的話，就必須由雇主來反證。

2、臺灣法院否認裁決的直接導正命令，認為命令雇主更改考績，侵害雇主人事管理權核心，日本勞委實務上近年是否仍會發直接導正命令？日本法院是否也有否認直接導正命令的傾向？

若可以被評價為沒有不當勞動行為的意思，就會要求說假設沒有不當勞動行為為就不會造成這樣的結果，換句話說，如果沒有不當勞動行為的意思是會給 50 萬的獎金，但是因為有不當勞動行為的意思及行為，所以只給 30 萬，像這種情況下就會構成不當勞動行為，而且勞委會就會要求把它當成沒有不當勞動行為的情況下，每個人都應該是 50 萬，而直接做出一個請給付 50 萬獎金的救濟命令，但如果沒辦法去認定說沒有不當勞動行為的情況下，可以得到多少獎金的話，那此時就不會直接下一個直接給付多少金額獎金的救濟命令，而是會要求去除此不當勞動行為的要素後重為考績。

比如說現在是在評議關於升遷的考績，若每個人只要年資達 5 年，就都可以晉升為科長，但因為具有工會會員身分就無法晉升科長的情況下，會直接做出應讓勞工升遷科長的救濟命令。

但如果是像課長等相當高職位的管理職，一般而言並非每個人只要年資達 15 年，就都一定會晉升為課長，因此沒有辦法做出如同前述的救濟命令，一旦有辦法認定出何種情況下就一定會晉升課長，而該勞工就是因為受不當勞動行為影響而無法變成課長，理論上可以做出認定，但因為課長等相當高職位的管理職已經涉及雇主經營管理事項，必須尊重雇主的裁量權，因此實務上並不會命其升遷變成課長的直接導正命令。

#### 【我方延伸提問】

問：日本法院應該都是尊重日本法而沒有反對吧？

答：如剛才所說，像課長這樣重要職位其實很難去認定年資達 15 年的人全部都會晉升為課長，假設真的可以做出這樣的事實認定，而勞委會也確實發出讓該勞



工成為課長的救濟命令的話，個人認為法院還是會尊重救濟命令，且會尊重勞委會的裁量權。

3、臺灣累積不少案例是雇主對工會或勞工提起民刑事訴訟，經裁決構成不當勞動行為，但法院基於憲法上訴訟權保障，對雇主行使訴訟權傾向尊重，不輕易認定構成不當勞動行為，日本實務上近年是否有類似案例？日本勞委實務與法院見解是否不同？

個人並不知道有類似雇主因向工會提起訴訟而構成不當勞動行為的例子，在日本，每個人提起訴訟的權利都是受到憲法保障，因此，個人認為雇主提起訴訟本身，是不會構成不當勞動行為的。

這邊分享一個雖然與不當勞動行為無關的事件(參《勞働法》第 5 版第 82 頁)，有一位勞工因被霸凌而得到憂鬱症，而後離職離開公司，但公司卻對該勞工提起以其每個月工資 20 萬元，請求 5 年（即 1,200 萬元）損害賠償訴訟，該勞工認為雇主對其提起訴訟本身才屬侵權行為，因此向雇主提起反訴，這就在日本造成了很大的影響，認為雇主是在欺負弱者，而認為類似這樣向勞工提起訴訟，在勞動關係裡是不會被允許的，而此訴訟最後結果法院是命雇主必須賠償該勞工 110 萬元。

4、日本勞動組合法第 7 條規定的行為主體只有「雇主」，臺灣工會法第 35 條規定的行為主體則寫「雇主」與「代表雇主行使管理權之人」，但裁決委員會採取日本法所謂「近似代表雇主行使管理權之人」的見解，近年卻受法院否認，日本近年勞委實務與法院見解對於「近似代表雇主行使管理權之人」的見解有無變動？

#### 【我方補充】

臺灣實務操作與日本相同，過往早期曾有主文是雇主因為「代表雇主行使管理權之人」而構成不當勞動行為，近期都是直接以相對人（即雇主）構成不當勞動行為。

（分享《勞働法》第 5 版第 766 頁案例）此在探討誰的行為必須歸責於雇主，而非探討到底誰是雇主，因此書內分成二個部分來探討：「不當勞動行為的雇主是

誰？」及「雖然不是不當勞動行為的雇主，但是其行為須歸責於雇主」，即關於不當勞動行為的行為人，因公司為法人而無法自己去做行為，而不當勞動行為通常是事實行為，而非法律行為，既然屬於事實行為，即需有一個去實行此事實行為的自然人，這個並非雇主的人即為此所謂的近似雇主之人，所以讓雇主來為這個自然人的行為負責。

假使是解僱工會會員的行為，因為解僱是一個法律行為，那就會由所謂的雇主來做此行為，但若不是法律行為而是事實行為，比如說有課長、科長甚至是一般同事做了不當的言論，比如說有「工會的事情不要做了」、「離開工會」、「放棄工會」等言論的話，若這些人是在接受到雇主指揮命令的情況下而做出這樣的發言，即有透過意思聯絡的情況下，當然會有由雇主來負不當勞動行為責任的可能，但是如果沒有意思聯絡，那就不可能由雇主負責。

#### 【我方延伸提問】

問 1：通常會從那些方面來認定或證明「意思聯絡」？

答 1：有需要去證明意思聯絡的是如一般同事或是科長，那若是像課長等地位比較高的，此時即使不能夠認定有意思聯絡，也可以認定構成不當勞動行為，這是因為對於這些比較高位階的管理者來說，不當勞動行為本來就是不可以做的，這也是他們遵法義務的一環，所以，縱使他們並沒有受到雇主指示或是無法認定有意思聯絡的情況下做出這些行為，也可以認定構成不當勞動行為。

問 2：「體察上意」算是意思聯絡嗎？

答 2：較高位階的管理者（如課長以上）如果是自己認為雇主一定希望摧毀工會，而本身這樣行動就絕對不會錯的，那在無法認定有具體的意思聯絡（比如董事在何年何月何日有打電話來下指示）的情況下，依照最高法院的指示也可以認定構成不當勞動行為。

如同《勞働法》第 5 版第 766 頁提到，若是較高位階的管理職，因為非常接近雇主的利益，而就不需要有意思聯絡，也可以認定構成不當勞動行為，但

較難以判斷的是基層管理職（如科長或組長），個人認為如果所做的行為是利用其職務上的權限，則此時沒有意思聯絡也是可以認定構成不當勞動行為的，但若與職務權限完全無關，例如是在喝酒時候發表一些不適當言論，個人認為是必須有意思聯絡，才可以認定構成雇主的不當勞動行為。

個人印象深刻的是，一次在最高法院裁判中，雇主方的律師說，比較高階的管理職表示與公司沒有意思聯絡，而僅係從間接事實推論出為體察上意，即便無具體意識聯絡也可以因此構成不當勞動行為的話，則這些議論根本無需討論，只要直接去認定具體事實就好了！但個人認為在理論上，還是要有有無意識聯絡、有無體察上意的推論，才能夠去歸責於雇主。

- 5、日本勞委實務或法院見解，對於企業內組成的懲戒委員會，或其他行使懲戒權之前的決議機關，是否認為是「代表雇主行使管理權之人」？
- 6、臺灣有法院判決認為雇主作成懲戒處分前的約談、懲處建議，不能單獨構成的不利益待遇，頂多與最終的懲戒處分合一成一個不當勞動行為，日本勞委實務或法院見解，是否會把前階段的約談、懲處決議、最終懲處，獨立認定成個別的不當勞動行為？

在還沒有做成懲戒處分，當然不會構成不利益待遇，由公司內部自己判斷要不要懲戒，可能面臨到很高的法律風險，若委由外部律師或是具有獨立性的第三人組成之懲戒委員會是否構成支配介入，其實是更困難的問題。

假設雇主知道此外部懲戒委員會事實上是具有不當勞動行為意思，而做出懲戒提案決議，則此時雇主不可推說我不知道該外部單位，或該外部單位與我沒關係等，因此這情況下是可以構成的。

最高法院有相關判決表示，若雇主跟第三者在事實上是共有不當勞動行為的意思，此不當勞動行為非由雇主來做，而是由第三者（如雇主的主要交易對象或主要銀行）來做，比如說主要銀行表達出工會活動過度激烈導致雇主都不賺錢，若工會持續為所欲為，該銀行就不借錢、不融資給雇主，由第三者（即該主要銀行）來

做出摧毀工會的行為，此情況下，雖然雇主並沒有直接做出不當勞動行為，但是如果雇主知悉第三者是具有不當勞動行為意思，而且共有不當勞動行為動機下，由第三者所做的不當勞動行為還是歸由雇主負責。是故，當外部委員會都會依這樣的情形認定，那對於內部委員會，雇主就更不能主張這是懲戒委員會所做的行為與其無關或不知情。

在日本，還是會把最終的懲戒處分當作是不當勞動行為，至於，前階段到底做了什麼程序、發生什麼事情等，一般而言是不會把它當成一個獨立的不當勞動行為。以上所述為判斷原則，但是確實仍存有在最終懲戒處分做成之前的前階段行為，被認定是支配介入或不利益待遇的例子。

#### 【我方延伸提問】

問 1：如我國有由雇主制定懲戒委員會規定的例子，包含針對委員人數的規定（如人資部、業務部或工會代表各為幾人等），未含有第三者的角色，則如何歸究責任問題？

答 1：此即為法人，而因為該法人本身不能為意思決定，如果透過懲戒委員會的話，此時就會歸咎於雇主，把該懲戒委員會的行為認定為雇主的行為，由雇主負責。

問 2：在臺灣，有碰過公司內部尚在簽核懲戒處分（即未做出懲戒處分）時，工會就提出不當勞動行為申請，因此公司暫停進行懲戒程序，暫待不當勞動行為裁決委員會決定的例子，您的看法為何？

答 2：在此分享兩個雖然最終沒有做成懲戒處分，但在處分前的事實行為被認定為構成不當勞動行為的例子，此二例子都可在中勞委網站資料庫裡找到。在第一個例子中，並未做成懲戒處分，僅做出「嚴重注意」的通知；第二個事實則是因勞工勤務工作態度差，公司交付「勤務改善指導書」給該勞工，並請其注意工作態度，造成該勞工感到可能被解僱的不安，亦可能對工會活動造成不利影響（因該勞工具工會會員身分，自身認為可能是從事工會活動而被

認定勤務工作態度很差，致收到公司勤務改善指導書），以上二個例子都被認定構成不當勞動行為。

故此二例子表達出，若前階段事實行為因工會活動而對於工會造成不利益的話，是有可能構成不利益待遇，若動搖工會活動的話，則有可能構成支配介入。

7、日本勞委實務上，是否會要求申請人說明工會因雇主的支配介入行為受到什麼具體不利影響？

一般來說，還是會問工會究竟受到什麼影響，雖然條文規定上並未提及支配介入的結果（如有無對工會造成弱體化、有無造成工會會員人數減少等），亦即支配介入結果並非係構成不當勞動行為的成立要件，但考量到後續工會到底有無救濟必要性，假使雇主過去的支配介入行為，對於工會完全沒有影響，似乎就無發出救濟命令的必要，所以在是否構成支配介入行為以及考量救濟必要性的前提下，還是會詢問工會有什麼影響。

#### 【我方延伸提問】

問 1：若無發生弱體化的結果，是否仍會發出一個認為構成不當勞動行為的命令，但不發救濟命令呢？

答 1：理論上可以，個人過去在都勞委員會的時候，曾處理過一件雇主發表批評工會言論的案子，當時認定是構成，也發出救濟命令，但在法院審理階段，法院認為實際上並未發生任何工會弱體化的效果，所以就取消該救濟命令。當時，個人亦對未獲法院支持而感到困惑，因日本勞動組合法第 7 條第 3 款並不以發生弱體化的結果為成立要件，因此在實際上，無論法院或是勞委會，在支配介入的案子內，是必定會看工會到底受到什麼樣的影響。所以，雖然支配介入結果並非為構成要件，工會即使完全沒有退會者，還是可以成立，但在實務上幾乎沒有看到類似的例子。

問 2：因為對工會造成「寒蟬效應」的結果不像方才提及會員退會般的容易舉證，

那「寒蟬效應」的結果算是所謂弱化工會的結果嗎？

答 2：參考《勞働法》第 5 版第 775 頁，假設今天有一位工會運動分子，其雇主完全不知道該勞工具有工會會員身分，而將他調職至北海道，以結果來看，此調職行為當然會對工會活動造成影響，使得工會活動低下。但日本在支配介入的法條，並未像不利益待遇的規定，必須是以工會會員等為理由，事實上，在日本一直認為支配介入是需要有「雇主的意圖」，因此會將雇主有無不當勞動行為意圖當作問題來探究，換言之，有無弱體化的結果本身並非為構成要件，要看的是到底雇主有無介入工會內部問題，假設雇主可知可能會造成使人退會的結果，而做出發表類似「加入工會沒有好事」、「趕快退會」這樣的言論，即使最後沒有人因此退會，還是會被認定為構成，重點應在於有沒有「意圖」。

問 3：在臺灣，僅需有不當勞動行為「認識」就足以認定構成，您的看法為何？

答 3：前述用詞雖皆為「意圖」，但日本的勞委會也認為只需有「認識」就足夠，最高法院雖還是用主觀的認識，但事實上此時是不需要意識的，因為如從客觀事實，已經推認出有這般意識，只要在客觀上造成工會弱體化的結果，那在事實上就會構成，因此個人認為日本與臺灣一致，僅需「認識」即已足以。強調的是，在日本勞動組合法第 7 條第 3 款除了表示雇主去支配介入工會的行為以外，工會接受雇主經費援助也是被禁止的。雖在立法之初，工會認為只要工會自身很強大，就可以命令雇主提供經費援助或是要求雇主提供什麼，此應為工會強大的結果，並非是屬支配介入行為，但最後之所以仍被禁止的原因是因為在勞資關係上，並不希望發生接受雇主經費的情形，因此還是將其納入支配介入的態樣裡，就如同前述雇主針對工會發表「加入工會沒有好事」、「趕快退出工會」等言論，究竟有無發生弱化工會結果，有無使工會會員減少，皆非為重點，只要雇主該言論在勞資關係上是不希望發生的，就應該將其認定是支配介入。

問 4:我國裁決委員會曾透過由資方給付一筆金額給勞方,來達成支配介入的和解,您的看法為何?

答 4:在日本,單獨因為支配介入而提起不當勞動行為救濟的案子非常少,通常都是不利益待遇搭配支配介入,或是因拒絕團體協商導致對工會信賴程度降低,同時主張支配介入類型的案子,針對所詢情形,因為支配介入事實上還是有關於勞資關係的問題,所以還是會以在後續勞資關係中,要建立何種規則來進行和解比較多。

那有一個很特殊的例子,有個很貧窮的工會,當時在大阪地方勞委會是一部勝訴的,雇主不服而上訴到中勞委會,該工會表示每月往來中勞委會開會的交通費用太貴,因此到和解階段,中勞委會就建議雇主多少可以幫忙此筆交通費用。

另外,想像一個可能的例子,比如說公司向工會會員發表加入工會是不好的言論,導致 10 個人退會,那該 10 個人退會就會對工會造成會費減少的影響,若此時工會主張不當勞動行為請求賠償會費,是否有可能要求雇主填補會費的損失來達成和解。

這邊有個關於勞工主張解僱無效進行勞動審判的例子(日本針對個別的勞資紛爭,可循勞動審判制度 90 天內快速解決),事實上法院認為解僱有效,但在和解解決時,仍命雇主給付 1 個月工資,當時有為此訪談東京地方法院負責勞動審判的法官,因為既然解僱是有效,那勞工理當一毛錢也拿不到,但法官的意思是將其當成是一個為了解決紛爭所必要的成本、費用,若在基於這個想法出發,命雇主給付金錢以解決紛爭並非不可行,以剛才提到大阪的工會來說,該事件是不誠信協商,通常關於拒絕團體協商不當勞動行為的救濟命令,就是命其雙方協商而已,並沒有所謂給付金錢的情況,但當時還是要求雇主負擔交通費用,所以像剛才提到支配介入,不要將其理解為是針對支配介入的損害賠償結果,而應理解為解決紛爭的必要成本、費用,那此時

透過金錢來解決似乎也並非不可能。

8、 企業工會理事長同時擔任上級工會理事，如因處理上級工會會務申請企業工會的會務假，受到雇主否准，給予考績上的不利益，日本法上會構成對上級工會的支配介入？或對企業工會的不當勞動行為？

對於上部團體是否構成支配介入，必須要先釐清該上部團體是否為日本勞動組合法上的工會，即「法適合工會」，若否，則根本不具申請不當勞動行為救濟資格，更無後續相關問題；所謂「法適合工會」，需滿足勞動組合法第 2 條規定（如為獨立組織、可決定意識等機能），才屬勞動組合法上的工會，若是，才再考慮有無可能對其構成支配介入。

因日本並無法定會務假的規定，若將其理解為勞工運用自己特休去參加上級工會全國大會的話，雇主因此不當拒絕勞工特休，而行使實際變更權將勞工特休挪去其他日子，即構成不當勞動行為，如果此時上級工會也成為申請人的話，那就有可能也對上級工會成立不當勞動行為。

**【日方延伸提問】**

問：有合法不給其會務假的例子嗎？

答：若非屬我國工會法施行細則第 32 條所定辦理會務範圍，仍可拒絕給予會務假。

**【我方延伸提問】**

問：在日本，可否詢問勞工排定特休的目的為何？

答：不行，因為在日本是特休自由利用原則，因此無法過問勞工排定特休的目的。

上述在偶然情況下，雇主知道勞工排定特休參加上級工會全國大會而不准其休假時才會構成。日本曾經有最高法院判決，勞工排定特休參加反對建造成田機場運動，當雇主知道後便取消該名勞工特休，後因違反特休自由利用原則，遭最高法院認定不可行。

**【日方綜合提問】**



問 1：臺灣是否與美國一樣，若工會為不誠信協商，工會也會構成不當勞動行為？  
有實際案例嗎？

答 1：是，臺灣與美國相同，過去曾有 2 件案例，其中一件撤案，另一件為工會反對地方政府突然更換團協代表，因團協有針對議事規範協議，任一方如要更換團協代表，必須事前經過他方同意，惟該地方政府未經工會同意就更換，所以當時裁決會認定不構成拒絕誠信協商之不當勞動行為。

問 2：臺灣針對當事人申請不當勞動行為裁決法律扶助為何？

答 2：可向勞動部申請不當勞動行為裁決之律師代理酬金，並經個案審酌核定金額：個別申請者，每案最高 4 萬元。但因案件複雜經審核認有必要者，得增至 6 萬元。共同申請者，每案最高 10 萬元。但因案件複雜經審核認有必要者，得增至 20 萬元。另勞工及工會亦可申請交通費補助。

## 四、我國與日本東京都勞動委員會事務局、日本東京都勞動委員會

### 拜會實錄

拜會單位：日本東京都勞動委員會事務局、日本東京都勞動委員會

拜會日期：2024 年 6 月 27 日（星期四）

拜會地點：日本東京都勞動委員會事務局

出席人員：堀越彌榮子（局長）、福田孝由（課長）、石橋房子（課長）、荻原幸太郎（課長）、村上英一（課長）、團藤丈士（代理會長）、太田治夫（公益委員）、富永晃一（公益委員）

交流議題：

- 1、有別於臺灣，不當勞動行為裁決委員會是由熟悉勞工法令、勞資關係事務之專家學者、法官或律師等組成，東京都勞動委員會中多了使用者委員及勞動者委員類型，請問該二類型是如何遴聘人選？

勞動委員會是由代表公益的公益委員、代表勞工的勞方委員以及代表雇主的資方委員三種類型委員構成。每種類型委員各有 13 名，總共 39 名委員組成本委員會。再者，委員是兼任的，任期為 2 年。

公益委員是從富有學識經驗者中選拔，具有公正第三方的性質。此外，勞方委員及資方委員，並不僅是代表勞方或資方的利益，而是能向勞動委員會正確地反映勞方及資方的情況，立於相互協力立場，共同確立圓滿和諧的勞資關係。

勞方委員是基於工會的推薦，資方委員是基於雇主團體的推薦，公益委員是經由勞方委員和資方委員同意後，由東京都首長（知事）所任命。

會長及代理會長，是由委員從公益委員中互選選任。

- 2、東京都勞動委員會每年平均審理案件數量多少？其中構成、駁回不當勞動行為及和解比率各為何？另目前案件多屬何種類型？有較印象深刻或特殊的案例、觀念可以分享嗎？

【近 5 年不當勞動行為案件新申請案件數及處理案件數】

	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
新申請案件數	95	116	99	83	79
處理案件數	412	429	449	441	445

【近 5 年不當勞動行為案件結案件數及類型分布】

	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年																																										
結案件數	99	79	91	75	114																																										
<table border="1"> <tr> <td>撤回/和解</td> <td>75 [75.8]</td> <td>56 [70.9]</td> <td>69 [75.8]</td> <td>57 [76.0]</td> <td>95 [83.3]</td> </tr> <tr> <td>撤回</td> <td>15</td> <td>10</td> <td>19</td> <td>13</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>和解</td> <td>60</td> <td>46</td> <td>50</td> <td>44</td> <td>81</td> </tr> <tr> <td>命令/決定</td> <td>24 [24.2]</td> <td>23 [29.1]</td> <td>22 [24.2]</td> <td>18 [24.0]</td> <td>19 [16.7]</td> </tr> <tr> <td>救濟（全部/一部）</td> <td>20</td> <td>17</td> <td>14</td> <td>12</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>駁回</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>不受理</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>	撤回/和解	75 [75.8]	56 [70.9]	69 [75.8]	57 [76.0]	95 [83.3]	撤回	15	10	19	13	14	和解	60	46	50	44	81	命令/決定	24 [24.2]	23 [29.1]	22 [24.2]	18 [24.0]	19 [16.7]	救濟（全部/一部）	20	17	14	12	13	駁回	4	4	8	5	4	不受理	0	2	0	1	2					
	撤回/和解	75 [75.8]	56 [70.9]	69 [75.8]	57 [76.0]	95 [83.3]																																									
	撤回	15	10	19	13	14																																									
	和解	60	46	50	44	81																																									
	命令/決定	24 [24.2]	23 [29.1]	22 [24.2]	18 [24.0]	19 [16.7]																																									
	救濟（全部/一部）	20	17	14	12	13																																									
	駁回	4	4	8	5	4																																									
不受理	0	2	0	1	2																																										
撤回/和解	75 [75.8]	56 [70.9]	69 [75.8]	57 [76.0]	95 [83.3]																																										
撤回	15	10	19	13	14																																										
和解	60	46	50	44	81																																										
命令/決定	24 [24.2]	23 [29.1]	22 [24.2]	18 [24.0]	19 [16.7]																																										
救濟（全部/一部）	20	17	14	12	13																																										
駁回	4	4	8	5	4																																										
不受理	0	2	0	1	2																																										

從累計案件總數來看，涉及拒絕團體協商的相關申請是比較多的。

在多樣化的工作方式（自由契約、零工工作者等）背景下，以不採取僱傭契約的形態，而改以其他契約形式提供勞務的勞工（工會會員），可以看到有越來越多以其是否具有勞工身分為爭點的案件。

近年來，出現了以透過網路應用程式（app）從事餐飲配送業務的外送員之勞工屬性為爭點的案件，本委員會承認此種餐飲外送員具有勞工身分，做成命雇主與其團體協商的命令（Uber Japan 事件）。

3、日本不當勞動行為案件審理期間是否有相關法令規定？如有，審理期間

日數為何？從何時起算審理期間時點？東京都勞動委員會平均審理不當勞動行為案件天數較法定期間短或長？原因為何？

東京都勞動委員會根據以不當勞動行為審查迅速化、確實化為目的之修正後勞動組合法（2005年1月施行），於制定審查期間目標的同時，也公布目標達成狀況，截至2023年12月底，目標的達成狀況如下所示：

1、 審查期間的目標（從2008年1月1日起實施）：

原則上以申請日為起算日，目標為1年6個月（約547日）。

2、 達成狀況：

2008年1月1日以後，新申請案件數1,692件中，截至2023年12月底為止共結案1,488件，其中在1年6個月以內結案的件數為987件。再者，結案的1,488件所需平均處理日數為469.2日。

3、 如上所述，如果從結案事件的平均處理日數來看，可以說已經達成了審查期間的目標。

在委員會中，重視透過和解方式來解決，一般而言，如果於調查初期階段成立和解的情況下，審查所需的日數就會縮短。

但是，每個事件有所不同，關心當事人間自主協商的情形、於審查期間同時慎重地聽取當事人意願，有時候也會有需要比較長的審查期間情形。

近年來，從申請到透過和解方式來結案為止，也有花了約3,700日的事件。  
（京王電鐵事件）

【參考】勞動組合法（摘錄）

第27條之18 為了迅速進行審查工作，勞動委員會應設定審查期間目標，並同時公開發表目標的達成狀況以及其他審查的執行狀況。

（勞動委員會規則）

第50條之2 委員會依勞動組合法第27條之18規定，根據公益委員會議的決

定，應規定審查期間目標。

委員會每年至少一次，透過年度報告、利用網路或其他方式，公開發表審查期間目標的達成狀況以及其他審查的執行狀況。

4、有無法令明文規定應參加合議的委員人數？如有規定，則委員迴避時，得否計入應出席之委員人數內？

關於公益委員會會議（合議會議）的法定人數，勞動委員會規則有以下規定：

第 42 條 於情事確立可以發布命令時，主席應召集公益委員召開會議審議。

第 10 條第 1 項 公益委員會會議須有公益委員會法定人數過半數出席後方可舉行。

第 10 條第 2 項（略）

第 10 條第 3 項 公益委員會會議議事，由公益委員會法定人數過半數決定。

如上所述，應參加公益委員會會議（合議會議）的委員人數，即為公益委員會固定人數（本委員會為 13 人）的過半數。

此外，對於公益委員會會議（合議會議）而言，並沒有明確規定公益委員會成員不得像總會那樣參與與案件有直接利害關係事項的決議（參見勞動委員會規則第 6 條）等法定迴避或是自請迴避制度，因此我們認為將按照這些規定採取相關措施。

如果有委員需要迴避公益委員會會議（合議會議）程序，該委員自然不會被計入該議程項目的出席人數內，但該委員是否需計入參加該議程的出席人數內，因為沒有類似這樣的先例，因此無法給出明確的答案。然而，我們認為，公益委員會會議（合議會議）顯然最好是在有過半數委員出席的情況下進行，即使這些委員也包含在過半數名額之內。

（勞動組合法）

第 27 條之 4 第 1 項 關於法定迴避或是自請迴避的情形，由勞動委員會決定。

第 27 條之 4 第 2 項 涉及法定迴避或是自請迴避之申請的公益委員，不能夠參與依前項規定所述的決定。但是可以為意見之陳述。

（勞動委員會規則）

第 6 條第 1 項 總會原則上以資方委員、勞方委員及公益委員各自過半數出席的情形下，方可進行審議。

第 6 條第 2 項 （略）

第 6 條第 3 項 委員不得參與與自己有直接利害關係事項的決議。未參加決議的委員人數，不計入出席該事項之委員人數。

第 6 條第 4 項 委員是否與該事項有直接利害關係，由總會的決定為之。該委員不得參加此決議。

第 38 條第 1 項 公益委員的法定迴避或自請迴避的申請，必須以書面載明原因向委員會提出。

第 38 條第 2 項 （略）

第 38 條第 3 項 有關第 1 項之申請，由公益委員會會議決議。

第 39 條 公益委員如有勞動組合法第 27 條之 2 第 1 項（法定迴避事由）或第 27 條之 3 第 1 項（自請迴避事由）所定情形，經會長許可，得迴避關於審查職務的執行。

5、東京都勞動委員會事務局中負責處理不當勞動行為裁決案件之職員共有多少人？就每一裁決案件，約可配置多少人力？職員於審理案件期間可以提供東京都勞動委員會哪些行政幫助？是否會參與當事人間的協調或和解？或有哪些工作內容？

本委員會事務局審查調整會分為負責調整勞動爭議之「調整擔當」，以及負責承辦不當勞動行為之「審查擔當」。

- 調整擔當

於調整擔當配置調整擔當課長以及 5 位代理課長，共 6 名。

勞動爭議的調整，於《勞動關係調整法》中，規定了「斡旋」、「調停」以及「仲裁」等程序。

由於「調停」及「仲裁」的申請要件很嚴格（如「勞資雙方共同申請」、「於團體協約中有所規定」等），所以本委員會利用的是程序簡易、迅速之「斡旋」（任何一方提出申請即可）。

本委員會中斡旋的方式，有以下三種類型：由職員所為之「事務局斡旋」、由公益委員、勞方委員及資方委員之三者委員所為之「委員斡旋」，以及僅有公益委員所進行之「公益委員斡旋」。

於「事務局斡旋」中，係指名 2 位調整擔當的職員作為斡旋員進行勞動爭議的調整，而「委員斡旋」及「公益委員斡旋」，則是由 2 名事務局職員作為行政事務擔當者，從事使委員得以順利地進行案件之事務處理輔佐工作。

- 審查擔當

本委員會承辦審查工作的職員有 20 名，每個案件由 2 名職員承辦（1 名主承辦人，1 名副承辦人），從事使委員得以順利地進行審查程序的輔佐工作。

整體而言，工作是採以分組的方式進行，分成 3 組（綜整組除外），每組 4 到 5 位職員，配置 1 位法務擔當課長（具法曹資格任期制的職員）或法務專門課長。同一組中 2 位職員承辦一個案件，於審查過程中發生困難的狀況時，在小組內諮詢、檢討，或是接受該組附設的課長之指導和建議。

6、目前行政機關與東京都勞動委員會經常討論之議題為何？例如檢討方向或未來展望。

關於事務局和委員之間，案件相關文書或會議資料在網路上共享一事，進行檢討，慎重地聆聽了委員的需求建議等等之後，我們將從 2023 年 12 月開始，走入雲

端儲存空間，並開始在網路上共享。

過去，事務局和委員曾經組成企劃小組，進行有關審查程序迅速化的檢討（從而採取業務改進措施，例如啟動指導政策審查會議）。

7、 雇主以表面上中立的工作規則，間接對工會幹部造成不利益，例如以出勤時數、工作成果數量計算獎金，導致積極參與工會活動的工會幹部無法獲得較高獎金，日本如何認定工作規則是否構成支配介入？

雖然目前沒有該當設問中所舉例子的案件，但在該種案件中，如果能夠認定諸如當時制定該工作規則的經過和運用的實際狀況，使工會幹部事實上受到不利益的可能性很高，並且能看出雇主在充分認識到這一點的情況下，仍然故意制定了這樣的制度，對於工會的組織營運上造成了妨礙（對於加入工會感到躊躇不前，對於工會活動產生制約等）情事，可能會認定該工作規則的制定該當於支配介入。

此外，補充說明一下，此例示案件屬於和間接歧視相近類型的不利益待遇。根據原本於性別歧視等情形中等間接歧視法理，不需要舉證證明具有歧視的意思，即可認定成立歧視，但根據日本勞動組合法上的不利益待遇和支配介入，需要具備不當勞動行為之意思，此一理解為有力說，在不認定不當勞動行為之意思的情況下，認定構成不利益待遇或支配介入是困難的。然而，如前所述，如果使用了對工會會員具有不利益效果之不合理基準，並且認識到該基準對工會的不利益效果和不合理性的情形中，這些情事被認為可能成為推論出不當勞動行為意思方向的情事。例如，涉及工會間差別待遇的事件中，最高法院認為，在針對二個不同營運方針的工會所進行的團體協商中，雖然在形式上對此二個工會都附帶共通的（同一的）前提條件來進行協商，儘管可以預見到其中一方工會不會接受，並且預見到團體協商破裂會導致該工會的會員產生動搖，仍然提出並堅持這一提案，此一行為被推論為具有不當勞動行為之意思（日本メール・オーダー 事件・最判昭和 59・5・29 民集 38・7・802）。

8、 臺灣法院否認裁決的直接導正命令，認為命令雇主更改考績，侵害雇主



人事管理權核心，日本勞委實務上近年是否仍會發直接導正命令？日本法院是否也有否認直接導正命令的傾向？

日本的不當勞動行為救濟制度，被認為是以「透過救濟命令直接糾正因雇主所為侵害工會活動而產生的狀態，從而迅速恢復並確保正常的集體勞資關係秩序」為目的，「對於勞資關係具有專業知識和經驗之勞動委員會，賦予其對應個別的事件，根據其裁量，決定適切的糾正措施，並發出救濟命令之權限」（第二鳩タクシー事件）之制度。

因此，例如在多個工會併存的公司中，如果認定對於少數工會的人事考評具有差別待遇情況的話，勞動委員會為了實現正常的集體勞資關係，作為回復到雇主未為侵害行為的狀態之救濟方法，會發出如修正人事考評或重為考績等直接糾正命令。關於救濟命令的內容，勞動委員會被認為具有廣泛的自由裁量權，即使是直接的糾正命令，除非該當於（構成）「裁量權的逾越或濫用」，否則不會被法院撤銷，日本法院並沒有特別否定直接糾正命令之傾向。

9、臺灣累積不少案例是雇主對工會或勞工提起民刑事訴訟，經裁決構成不當勞動行為，但法院基於憲法上訴訟權保障，對雇主行使訴訟權傾向尊重，不輕易認定構成不當勞動行為，日本實務上近年是否有類似案例？日本勞委實務與法院見解是否不同？

在勞動委員會中，爭執雇主以工會或勞工為相對人，所提起之訴訟是否構成不當勞動行為的案件雖然不多，但仍有若干件（中勞委【3不再51、R5.3.15】、都勞委【12不123、H14.7.16】、福岡勞委【3年不2、R4.3.11】、大阪府勞委【2不27、R4.2.18】）。

在日本，接受審判的權利受到憲法第32條保障，因此，不太看得到雇主所提起的訴訟被認定為不當勞動行為的例子，但如果該訴訟被認為該當於SLAPP訴訟（即用來封鎖批評自己對手言論的訴訟）或濫訴等情形，則有可能被認定為構成不當勞動行為。

作為被認定為構成不當勞動行為之事例的是大阪府勞委【2 不 27、R4.2.18】事件。在該事件中，工會連同其上級工會，向醫師會、醫院協會及約 50 個醫療機構等遞交或寄送了關於與法人之間的勞資糾紛請求書。隨後，該法人以該行為構成名譽毀損為由，對 3 名工會關係人提起了損害賠償訴訟，這被認為是不當勞動行為，因而提出救濟申請。大阪府勞委在初審階段中認為：「①關於提起本件訴訟活動的意旨與目的，該文件中所有的記載，將其視為係從工會的立場所認識之事實或意見表達是相當的，將該文件發給醫師會等單位，不能認為已達到超出正當工會活動範疇之程度，因此，不得不說對於是否是為了回復被害的狀態，也仍存有疑問；②關於提起訴訟的方式態樣，通常應將該文件的主體（即 3 個團體）作為被告，但本件卻將 3 名工會關係人作為被告，不得不說欠缺合理性，並且更令人產生係針對正進行活躍工會活動的成員加以打擊的懷疑；③提起訴訟的時機雖然不能說完全不合理，但不能否認令人感到唐突；④從對於工會活動造成的影響來看，此舉不僅對成為被告的 3 名工會關係人的工會活動造成阻礙，對其他工會會員而言，工會活動也將萎縮。基於這些理由，將 3 名工會關係人作為被告而提起本件訴訟，即使是考慮到法人有向法院提起訴訟之權利，勞動委員會對於基於其判斷而限制法人權利一事應謹慎而為之，仍不得不說具有該當於對工會活動的不當介入之特別情事，而屬於勞動組合法第 7 條第 3 款之不當勞動行為。」。

此外，以我們所掌握之事例為限（包括這個事件在內），僅有已經發出初審命令，但後續情況不明，因此我們無法回答法院與勞動委員會之間是否存在見解分歧之問題。

10、日本勞動組合法第 7 條規定的行為主體只有「雇主」，臺灣工會法第 35 條規定的行為主體則寫「雇主」與「代表雇主行使管理權之人」，但裁決委員會採取日本法所謂「近似代表雇主行使管理權之人」的見解，近年卻受法院否認，日本近年勞委實務與法院見解對於「近似代表雇主行使管理權之人」的見解有無變動？

在判斷是否構成支配介入時，使用了所謂「接近於代表雇主行使管理權限者」的概念。

於支配介入的事件中，特別是透過言論進行支配介入的事件中，由於作為事實行為的言行會成為判斷的對象，因此，如果雇主本身不是行為人時，就會涉及若是具備哪些要素的話，就可以將該行為歸責於雇主的問題。

關於該行為的實行，如果能夠認定存在與雇主的意思聯絡（例如對於行為人的指示或與行為人的通謀等）的情形，當然就可以歸責於雇主。即使無法認定有如此明確的意思聯絡，命令和司法判例的趨勢是，如果可以認定該行為是受雇主授意（或體察雇主之意）而為的話，就可以認定為歸責於雇主。

然而，具體而言，如果是怎麼樣的情形就可以認定該行為是受雇主授意（或體察雇主之意）而為，就成為問題。關於這個問題，在 J R 東海（東京運轉所第二脫退勸奨）事件（最二小判 18.12.8）中，關於輔佐站長的職員（指導科長）的發言言論，最高法院認為「職位上處於接近於代表雇主利益之地位者」體察雇主之意所為的行為，即使與雇主之間沒有具體的意思聯絡，也可以評價為雇主的行為，基於此，公司在對於其他工會表現出好感的情況下，作為「職位上處於接近於代表雇主利益之地位者」之輔佐站長的職員，發表了不得不當作是作為上司的立場的言論，因而認定了公司的不當勞動行為責任。本件判決的原審（東京高等法院判決平成 15 年 11 月 6 日）以及一審（東京地方法院判決平成 15 年 1 月 20 日）判決，認為輔佐站長的職員其言論是為了擴大其他工會組織而發表的，僅僅是結果上與公司的方向一致，不能說是公司授意的言論，因此廢棄了認定構成支配介入之中勞委命令（平成 13 年 12 月 13 日，初審命令為愛知県勞委平成 7 年 10 月 23 日）。最高法院的判決推翻了原審判決，可以說是成為今後類似事件的先例。

此後，本件最高法院判決中的判斷框架在勞動委員會的命令和法院的判決中被廣泛採用，沒有發生過變更此判斷框架的事件。

11、日本勞委實務或法院見解，對於企業內組成的懲戒委員會，或其他行使懲

戒權之前的決議機關，是否認為是「代表雇主行使管理權之人」？

最終決定懲戒處分者為雇主，一般而言，問題是在於雇主所做的懲戒處分是否構成不當勞動行為。因此，以其前階段獎懲委員會審議可否處分等之行為，是否該當於雇主的行為作為問題者，則沒有相關的事件。

獎懲委員會等的決定，並非為懲戒處分的最終決定，而是在做成懲戒處分過程中雇主內部意思決定的一個階段，因此，獎懲委員會等被認為不該當於「代表雇主行使管理權的人」。

此外，獎懲委員會等的組成，會因雇主而有所差異，有的僅由雇主的管理職人員組成，也有的會加上勞工代表或律師等外部專家。若獎懲委員會等從組成成員或其運用的實際狀況等來看，只不過是雇主的內部組織的話，則其行為可認為該當於雇主的行為。然而，若獎懲委員會等被認為是獨立於雇主之外，從中立、公正的立場進行審議，並向雇主呈報的機關的話，則獎懲委員會等的行為就不會被認為該當於雇主的行為。

12、臺灣有法院判決認為雇主作成懲戒處分前的約談、懲處建議，不能單獨構成的不利益待遇，頂多與最終的懲戒處分合一成一個不當勞動行為，日本勞委實務或法院見解，是否會把前階段的約談、懲處決議、最終懲處，獨立認定成個別的不當勞動行為？

雇主在進行懲戒處分之前的面談和懲戒內容的提案本身，這些行為是做成懲戒處分過程中的一部分，此等前階段的事實通常被當作是雇主一連串的行為，將此做為背景脈絡並在此基礎上，通常僅以最終的懲戒處分作為爭點來認定是否構成不當勞動行為。

關於懲戒前的面談和懲戒內容的提案等，並非作為個別的不當勞動行為獨立地判斷，通常是將其作為決定懲戒處分之際是否基於適切的程序，即判斷所謂懲戒處分的妥當性等時的考慮要素來加以檢討。於懲戒處分的決定過程中，例如省略了通常會實施的面談，或是以簡易的型態來進行等，如果被認定有急於處分之情事，

也合併考慮勞資關係等情事後，則可能會推論出關於最終的懲戒處分決定行為之不當勞動行為意思。

13、日本勞委實務上，是否會要求申請人說明工會因雇主的支配介入行為受到什麼具體不利影響？

即使雇主的行為沒有發生導致工會實際受到具體不利影響的結果，只要基於該行為被認為有高蓋然率會妨礙工會的組織運作，依本委員會的見解，是會認為構成支配介入。

因此，勞動委員會並不要求工會舉證證明雇主的行為已經對其造成了具體的不利影響。然而，如果雇主的行為確實給工會帶來了具體的不利影響，則將更容易被認定構成支配介入；因此，工會通常會自主地提出證據來主張這一點。

於本委員會，儘管並未認定具體的不利影響，但有事件係基於認定為存在下列情形，而被認定構成支配介入：

- 不繼續再僱用契約的目的旨在排除工會會員。
- 在與工會協商的事項上，直接與工會會員交涉，意在無視或輕視工會，藉以排除工會的影響力。
- 拒絕團體協商係以否認工會的存在本身、意圖弱化工會的態樣來進行。
- 透過輕視與工會的合意，損害對於工會會員和員工對工會的信賴，弱化工會。
- 對於工會會員不再僱用，目的是為了將工會會員從職場上排除，以削弱工會的勢力。

14、企業工會理事長同時擔任上級工會理事，如因處理上級工會會務申請企業工會的會務假，受到雇主否准，給予考績上的不利益，日本法上會構成對上級工會的支配介入？或對企業工會的不當勞動行為？

是否構成支配介入，取決於關於有薪會務假之勞資間的協議（團體協約）以及至今為止的運作方式。

如果有薪會務假是為了企業工會的活動而設立的休假制度，並未考慮到用於上級工會的事務，且過去也從未有過承認上級工會事務的有薪會務假申請的實例，那麼，對於上級工會事務的申請，雇主予以拒絕具有合理理由，構成不當勞動行為的可能性不高。

另一方面，如果制度上允許上級工會事務使用會務假，或者即便制度上不允許，但在過去事實上也默許了上級工會事務使用會務假，即使有這些情形但雇主現在推翻前例，拒絕承認上級工會事務的會務假，那麼有可能構成支配介入。

在構成支配介入的情況下，該當於對誰的支配介入，則取決於雇主拒絕的理由。

如果雇主承認企業工會，但不喜歡上級工會之聯合工會，厭惡上級工會之聯合工會對勞資關係的介入，並且以排除聯合工會為意圖來拒絕有薪會務假的話，則會該當於對聯合工會的支配介入。

另一方面，如果雇主無論對企業工會還是聯合工會，因為與該等工會的勞資關係惡化等為理由，拒絕了以往皆承認的有薪會務假的話，則可能被認為是對企業工會和聯合工會雙方的支配介入。

即使有薪會務假不構成支配介入，如果企業工會的理事長在人事考評上遭受不利益，也可能構成不當勞動行為。至於對誰構成不當勞動行為，取決於雇主給予不利益的理由，可能是對聯合工會的不當勞動行為，也可能是對企業工會和聯合工會雙方的不當勞動行為。

## 肆、心得及建議

### 一、建議修法賦予裁決會獨立地位，並持續與司法機關溝通接受裁決決定之認定結果

依日本法制，日本勞動委員會於履行職責時，不受內閣大臣（相當於我國行政院部會首長）或地方知事（相當於我國縣市首長）之指揮和監督，獨立自主地行使其職權；日本之不當勞動行為救濟制度，更被認為是以「透過救濟命令直接糾正因雇主所為侵害工會活動而產生的狀態，從而迅速恢復並確保正常的集體勞資關係秩序」為目的，「對於勞資關係具有專業知識和經驗之勞動委員會，賦予其對應個別的事件，根據其裁量，決定適切的糾正措施，並發出救濟命令之權限」之制度，因此，日本勞動委員會所作成之決定原則上悉獲法院支持，而多年以來之運作結果，勞動委員會所作成之決定已形成穩定之固定見解，自可供作勞資雙方於平日關係或處遇時之重要方針或準則。

而我國裁決委員會於法制（如《勞資爭議處理法》）上，並無被賦予獨立機關權限，固然裁決委員耗費時力，或參考外國立法例、或酌採我國司法實務見解作成妥適之裁決決定及救濟命令，惟仍有些許特定案例惜未獲後續司法機關支持（諸如雇主對工會或工會會員為訴訟行為、近似代表雇主行使管理權之人之概念等，均為適例），無法使裁決決定如日本情形，成為長期穩定之勞資關係方針或準則，甚為可惜。職此，建議修訂《勞資爭議處理法》暨相關法制，賦予裁決委員會獨立機關權限，並持續與司法機關溝通、協調，促使司法機關明瞭裁決委員會作成裁決決定及救濟命令之合法性與妥適性，如此對未來勞資關係之發展及進行應均有所助益。

### 二、建議修法延長目前之裁決案件調查期間，且增訂裁決委員於勸諭當事人和解等必要情形、或當事人為協商

## 和解，得依職權或當事人合意停止調查程序之規定

依前所述，日本東京都勞動委員會根據以不當勞動行為審查迅速化、確實化為目的之修正後《工會法》規定（於 2005 年 1 月施行），制定審查期間之目標，原則上為自申請之日起 1 年 6 個月之期間（即約 547 日，自 2008 年 1 月 1 日起實施）。而我國不當勞動行為裁決制度為迅速、有效解決不當勞動行為爭議，使相關違反行為得以儘早處理，並利於蒐集證據、調查事實以作成裁決決定，避免勞資關係長期陷於緊張狀態，爰於《勞資爭議處理法》中明文規定調查之程序及期間；依規定及目前實務運作情形，裁決案件之調查期限至多 40 天。兩國法制相較，堪認我國裁決案件審理期間甚短。然當事人在此期間尚須舉證以實其說，故在證據資料之蒐集及整理上，難於短期內提出完整論理及陳述，恐影響裁決委員在審理裁決案件之判斷，致影響當事人權益；即使裁決委員依職權調查，所費時間不短，與上述結果並無二致。又若裁決案件事實調查未臻完整，裁決委員會即礙於相關期限規定之壓力下作成裁決決定，易於行政訴訟階段遭法院以事實調查未臻完備為由撤銷裁決決定，致影響裁決制度之公信力。有鑑於此，顯有延長裁決案件調查程序之必要。

尤有進者，為徹底解決勞資爭議，回復勞資關係之和諧及發展，裁決委員於調查案件時，常以促成雙方和解為手段解決紛爭，若無法試行和解，方會續行調查，而裁決委員為促成和解，經常在法定調查期限（至多 40 日）內，耗費時間及心力與當事人溝通，確認真意，此際若繼續計算法定調查期限，即發生若和解不成立時，將導致裁決委員已無多餘時間可釐清案件爭點，影響裁決決定判斷之情形，因此，建議可修法增設「停止調查程序」之制度；亦即，於為勸諭當事人和解等必要情形，裁決委員會得依職權停止調查程序，抑或當事人為協商和解，得合意停止調查程序；停止期間均不計入法定調查期間，俾利切確達到上述不當勞動行為裁決之目的。



### 三、日本法院傾向尊重勞動委員會之見解，我國仍有努力空間

依本次交流所知，日本法院至今仍維持且承認勞動委員會對救濟命令具備廣泛裁量權限，包含可做出直接導正命令；另外日本最高法院於 J R 東海（東京運轉所第二脫退勸奨）事件（最二小判 18.12.8）提出之見解，認為「職位上處於接近於代表雇主利益之地位者」體察雇主之意所為的行為，即使與雇主之間沒有具體的意思聯絡，也可以評價為雇主的行為，此見解亦無變更。

相較之下，自最高行政法院 102 年度判字第 413 號判決以來，我國裁決委員會直接導正命令並不受行政法院支持，近年已較無直接導正命令之案例；我國援引日本最高法院 J R 東海事件之見解，引進「近似代表雇主行使管理權之人」的概念，則受到最高行政法院 110 年度上字第 441 號、111 年度上字第 338 號判決所否定。

既然我國裁決制度之建立，多有參考日本法，如何將日本法上穩定法律見解，引進我國作為裁決實務上判斷標準，並獲得行政法院支持，仍值得進一步於個案審理過程或學術交流上努力。

### 四、日本涉及雇主行使訴訟權的不當勞動行為案例數量仍不多，但近年漸有案例，值得持續觀察後續案例發展，以作為我國裁決審理之參考

我國行政法院與裁決委員會，對於雇主行使訴訟權是否會構成不當勞動行為，仍持續有寬嚴不一之認定結果產生，例如近期最高行政法院 110 年度上字第 402 號判決，對於雇主針對罷工所提損害賠償訴訟，認有其法律上及事實上之基礎，具合理性及正當性，而撤銷原裁決決定。

依本次交流所知，日本因缺乏案例，不太討論雇主行使訴訟權的不當勞動

行為，但近年似乎開始有所案例，例如岩村正彥教授、日本東京都勞動委員會均介紹到大阪府勞委令和 2 年（不）第 27 号事件，是作成雇主對 3 名工會關係人提起民事損害賠償訴訟，構成支配介入的案例。如日本相關案例增加，甚至日本法院亦表示其見解，應可作為我國裁決實務上之參考，值得透過後續交流、學術活動，更進一步了解日本實務上後續發展。

## 五、建議持續派員與日本勞動委員會進行交流

本次考察之參與，得以與兩位有不當勞動行為案例審理經驗之教授交流及溝通，並參訪日本地方勞動委員會及所屬事務局，了解其實際執行與運作情形，可謂收穫滿滿，惜交流及參訪時間過於短暫，尚無法進一步深入。而不當勞動行為之實務，洵屬繁複、多樣，日本中央及各地方勞動委員審理經驗豐富，自值得我國裁決委員會參考及交流；尤其，日本作為我國不當勞動行為裁決制度原所效法之國家之一，又我國裁決委員會迄今為止作成之裁決決定，參採該國立法例、學說及司法實務作成者，所在多有，是故，建議能持續且定期與日本中央勞動委員會及各地勞動委員會進行交流，並可建立我國與日本勞動委員會相關機關聯繫管道，加強雙方互動與聯繫，汲取不當勞動行為法理所可能涵攝之各種樣態及實務見解，以完備我國裁決機制。

## 伍、附錄

- 一、森・濱田松本法律事務所提供參考資料
- 二、日本東京都勞動委員會事務局提供參考資料

令和 5 年

# 司法統計年報

## 1 民事・行政編

ANNUAL REPORT OF JUDICIAL STATISTICS

FOR

2023

VOLUME 1 CIVIL CASES

最高裁判所事務総局

GENERAL SECRETARIAT, SUPREME COURT

第 17 表 第一審通常訴訟未済事件数—審理期間別—全地方裁判所

総 数	6 月 以 内	1 年 以 内	2 年 以 内	3 年 以 内	4 年 以 内	5 年 以 内	5 年 を 超 え る
99 510	48 034	21 240	19 373	6 531	2 296	950	1 086

第 18 表 第一審通常訴訟新受事件数—事件の種類別—全地方裁判所

総 数	人 と 事 す を る 目 的 え	金 と 銭 す を る 目 的 え								建 物 す を る 目 的 え	土 地 す を る 目 的 え	労 働 に 関 す る 目 的 え	知 識 的 財 産 に 関 す る 目 的 え	そ の 他	公 害 に 係 る 差 止 め の 訴 え	共 通 義 務 確 認 の 訴 え	そ の 他 の 訴 え
			建 築 請 負 代 金 等	建 築 損 害 に 関 す る 償 償	医 療 行 為 に 関 す る 償 償	公 損 害 に 関 す る 償 償	労 働 に 関 す る 償 償	知 識 的 財 産 に 関 す る 償 償	そ の 他								
135 673	-	80 635	1 375	455	604	65	2 769	259	75 108	39 228	6 391	994	316	2	2	8 105	

第19表 第一審通常訴訟既済事件数—事件の種類及び終局区分別—全地方裁判所

事 件 の 種 類	総 数	判 決							決 定	命 令	和 解	放 棄	認 諾	取 下 げ	そ の 他	
		総 数	対 席			欠 席										そ の 他
			認 容	棄 却	却 下	認 容	棄 却	却 下								
総 数	137 596	67 986	25 456	8 688	261	33 243	112	194	32	901	804	44 909	241	419	20 680	1 656
人 事 を 目 的 と す る 訴 え	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
金 銭 を 目 的 と す る 訴 え	83 309	31 481	14 705	6 888	127	9 507	86	145	23	737	642	36 986	175	203	12 155	930
うち 建 築 請 負 代 金 等	1 474	543	306	84	-	150	1	2	-	18	4	597	1	3	284	24
建 築 環 境 に よ る 損 害 賠 償	485	163	90	58	1	13	1	-	-	6	-	177	-	-	131	8
医 療 行 為 に よ る 損 害 賠 償	759	275	55	216	1	-	2	1	-	4	6	416	1	-	32	25
公 害 に よ る 損 害 賠 償	84	28	18	9	-	1	-	-	-	1	4	47	-	-	2	2
労 働 に 関 す る 訴 え	2 598	678	365	255	2	52	3	1	-	19	7	1 624	4	1	231	34
知 的 財 産 権 に 関 す る 訴 え	257	114	55	52	-	6	-	1	-	6	-	93	7	1	32	4
そ の 他	77 652	29 680	13 816	6 214	123	9 285	79	140	23	683	621	34 032	162	198	11 443	833
建 物 を 目 的 と す る 訴 え	38 003	28 068	6 809	247	6	20 998	6	-	2	43	5	3 764	18	135	5 900	70
土 地 を 目 的 と す る 訴 え	6 466	4 247	1 862	373	18	1 983	5	4	2	19	12	1 306	17	37	800	28
労 働 に 関 す る 訴 え (金 銭 を 目 的 と す る 訴 え を 除 く)	1 049	327	162	147	6	10	1	1	-	5	5	584	2	4	99	23
知 的 財 産 権 に 関 す る 訴 え (金 銭 を 目 的 と す る 訴 え を 除 く)	305	146	89	52	-	5	-	-	-	1	4	74	5	1	73	1
公 害 に 係 る 差 止 め の 訴 え	5	4	-	4	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
共 通 義 務 確 認 の 訴 え	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
そ の 他 の 訴 え	8 459	3 713	1 829	977	104	740	14	44	5	96	136	2 194	24	39	1 653	604

第 90 表 配偶者暴力等に関する保護命令既済事件数—終局区分別—全地方裁判所

総 数	被害者に関する保護命令のみ発令されたもの						子への接近禁止命令及び親族等への接近禁止命令が同時に発令されたもの		子への接近禁止命令が発令されたもの 1)		親族等への接近禁止命令が発令されたもの 2)		却 下	取 下 げ 等
	接 近 電 話 等 禁 止 命 令 ・ 命 令	接 ・ 近 退 禁 去 止 命 令 ・ 命 令	接 電 近 話 禁 止 命 令 ・ 命 令	接 命 近 令 の 止 み	退 去 命 令 の み	電 へ 話 事 等 後 発 令 命 令	被 禁 害 止 者 命 令 の と 接 同 近 時	事 接 及 接 の 後 近 親 的 禁 止 命 令 ・ 命 令	被 禁 害 止 者 命 令 の と 接 同 近 時	事 接 後 近 的 禁 止 命 令 の	被 禁 害 止 者 命 令 の と 接 同 近 時	事 等 禁 後 へ 的 止 命 令 の 接 親 族 近 令		
1 455	81	6	204	25	3	-	270	-	412	-	164	-	71	219

1)、2) 子への接近禁止命令及び親族等への接近禁止命令が同時に発令されたものを除く。

第 91 表 労働審判事件数—事件の種類及び新受、既済、未済—全地方裁判所

事 件 の 種 類	新	既	未
	受	済	済
総 数	3 473	3 248	967
金銭を目的とするもの以外			
地位確認（解雇等）	1 658	...	...
その他	66	...	...
金銭を目的とするもの			
賃金手当等（解雇予告手当を含む。）	1 282	...	...
退職金	64	...	...
その他	403	...	...

第 92 表 労働審判既済事件数—事件の種類及び終局区分別—全地方裁判所

事 件 の 種 類	労	調	決	勞 終 了 （ 法 2 4 条 ） の 事 件	取	そ の 他
	働 審 判	停 成 立	定		下 げ	
総 数	548	2 235	29	177	246	13
金銭を目的とするもの以外						
地位確認（解雇等）	271	1 140	13	85	97	7
その他	12	30	2	2	10	-
金銭を目的とするもの						
賃金手当等（解雇予告手当を含む。）	193	764	8	62	90	3
退職金	18	36	-	4	8	1
その他	54	265	6	24	41	2

## 劳动委员会的委员

担任委员会工作的是委员及协助委员工作的秘书处的工作人员。

委员由以下三方构成：

- 由有学识的专家选出的公益委员
- 工会推选出的工人委员
- 雇主团体推选的雇主委员

如果在东京都的话，各任命13人，共计由39名委员构成。

从各自不同立场任命的委员，相互合作来开展工作，这就是劳动委员会的特点。



## 除此而外，还从事这样的工作

### 工会资格的审查

当工会对不当劳动行为提出救助，或者接受法人注册时需提交的证书时，劳动委员会应对工会是否具有自主而民主的组织和运营等资格，予以审查。

在审查时，需要提交工会的章程等。详细手续请提出咨询。

## 利用时的注意事项

- 可**免费**提出申请和申述。
- 严格保守**咨询内容等**秘密**。

## —东京都劳动委员会—

所在地 〒163-8001 新宿区西新宿二丁目8番1号  
都厅第一本厅舍南塔37楼  
※请乘坐H号电梯

电话号码 **咨询 03-5320-6996**  
(上午9点~下午5点)

※来本厅时，请事先取得联系。

主页 <http://www.toroui.metro.tokyo.jp/>



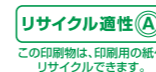
### 劳动咨询信息中心之劳动咨询

拖欠工资和解雇，以及所有与劳动有关的问题，请向这里提出咨询。

- 东京都劳动110号 (电话咨询) 0570-00-6110
- 东京都劳动咨询信息中心(来场咨询) ※预约制

名称	所在地	电话号码 (来场预约)	负责的地区 (公司所在地)
中心 (饭田桥)	千代田区饭田桥3-10-3 东京工作中心-9楼	03(3265) 6110	千代田区·中央区·新宿区· 涩谷区·中野区·杉并区· 岛屿
大崎	品川区大崎1-11-1 大崎门城 西塔2楼	03(3495) 6110	港区·品川区·目黑区· 大田区·世田谷区
池袋	丰岛区东池袋4-23-9	03(5954) 6110	文京区·丰岛区·北区· 荒川区·板桥区·练马区
龟户	江东区龟户2-19-1 茶花广场7楼	03(3637) 6110	台东区·墨田区·江东区· 足立区·葛饰区·江户川区
国分寺	国分寺市南町 3-22-10	042(321) 6110	立川市·武藏野市·三鹰市· 青梅市·昭岛市·小金井市· 小平市·东村山市·国分寺市· 国立市·福生市·东大和市· 清瀬市·东久留米市· 武藏村山市·羽村市·秋留野市· 西东京市·西多摩郡
八王子	八王子市明神町 3-5-1	042(645) 6110	八王子市·府中市·调布市· 町田市·日野市·狛江市· 多摩市·稻城市

2017年3月发行



# 帮您解决工会与 雇主之间产生的纠纷!

## —东京都劳动委员会—



如遇这种情况，  
请您利用劳动委员会。

### 【劳资谈判不顺利!】

- 与工资及补助费相关的劳资谈判触礁搁浅!
- 围绕着劳动条件变更，劳资间产生对立!

### 【遭受了雇主的这种行为!】

- 一旦通知加入工会，就向相关公司发出调离命令!
- 上司背地里要求退出工会!
- 拒绝再次雇佣工会会员!
- 遭到解雇后，工会就解雇问题提出集团谈判时，以无雇佣关系为由加以拒绝!
- 命令公司内部的工会事务所撤出!

 东京都劳动委员会事務局



# 劳资谈判不顺利!!

## 劳动争议的调解

~通过协商解决纷争~

劳资间产生纷争时，最好当事人双方能够自主解决。有时往往会出现自主解决困难或者无法解决的情况。这种情况下，劳动委员会应劳资双方的某一方或双方的申请，站在公正的立场上，对当事人的主张加以调解，帮助当事人双方通过协商解决纷争。

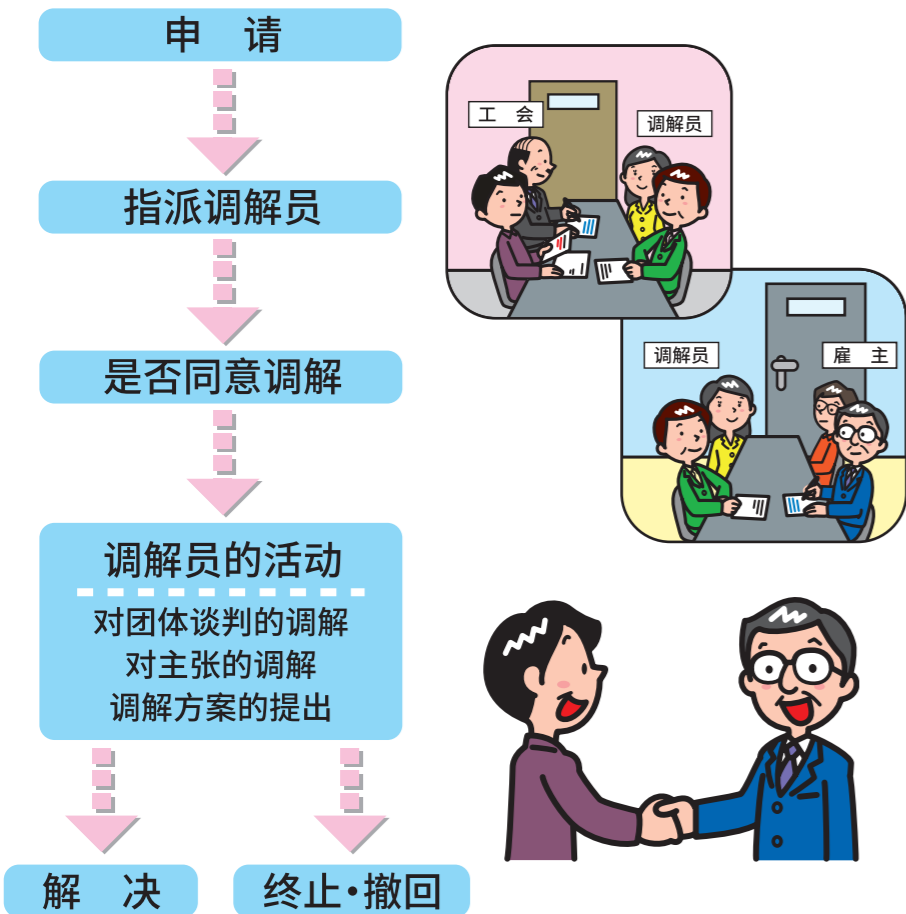
劳动委员会采取的调解方法分为：「斡旋」·「调停」·「仲裁」3种方法。

最常用的「斡旋」是指，由劳动委员会的委员及事务局的工作人员指定的调解员，在认真倾听劳资双方情况的基础上，采用调停团体谈判、调解双方主张、提出斡旋方案，引导解决当事人双方的纠纷。

再有，工会及雇主都可以提出「斡旋」申请。

经劳动委员会调解，每年约有60%的劳动争议，以和解的方式得到了解决。

### ●如何进行调解



# 制止雇主的不当行为，构筑正常的劳资关系!!

## 审查不当劳动行为

### ●不当劳动行为是指

为了使雇员能够就劳动条件与雇主在对等的立场上进行谈判，宪法保证劳动者享有团结的权利、团体谈判的权利、团体行动的权利（罢工等争议权）。将这三项权利称之为「劳动三权」。

为了具体地保护该劳动三权，工会法将雇主的下列行为作为「不当劳动行为」而加以禁止。

雇员(工会)		雇主
<input type="checkbox"/> 以是工会会员 <input type="checkbox"/> 以加入或组织工会 <input type="checkbox"/> 以工会正当的行为	为理由	<input type="checkbox"/> 给予解雇等处分。 <input type="checkbox"/> 在薪金及待遇方面采取歧视性待遇。
<input type="checkbox"/> 将不加入工会 <input type="checkbox"/> 将退出工会	作为	<input type="checkbox"/> 雇佣时的条件。
<input type="checkbox"/> 对于提出团体谈判的雇员	发生	<input type="checkbox"/> 无正当理由加以拒绝，或不与之进行有诚意谈判。
<input type="checkbox"/> 对于组织工会 <input type="checkbox"/> 对于工会运营	发生	<input type="checkbox"/> 妨碍工会活动或者鼓励退出工会等干涉工会组织和运营的行为。
<input type="checkbox"/> 以向劳动委员会提出不当劳动行为救助	为理由	<input type="checkbox"/> 采取不当处理方式。  <input type="checkbox"/> 援助工会运营所需的必要经费。

认为雇主有这样的行为时，为了纠正其行为，雇员及工会可以向劳动委员会提出救助申请。必须在其行为发生之日起1年内，提出申请。

如出现此等救助申请，原则上，东京劳动委员会应确定解决的目标，力争在1年6个月之内加以解决。

### ●不当劳动行为的审核流程

当雇员及工会就不当劳动行为提出救助申请时，雇主的行为是否属于不当劳动行为，劳动委员会应以下列程序加以判断，并采取必要的措施。

#### 担当委员的选任

如有提出申请，应遴选出3名委员(公益、雇员、雇主等各委员)担任相关委员。

#### 调查

负责的委员，应以公益委员为中心听取劳资双方的主张，并对纠纷的重点及必要的证据加以整理。

并且，将从询问至预计交付命令书的时间，制成询问计划，并提交给劳资双方。

#### 询问

为了向熟悉纠纷内容的相关人员核实事实情况，负责此项工作的委员应要求其做出证言，并将询问公开。

#### 和解

当劳资之间出现以协商解决纠纷的意向和时机时，可与审核程序并行，积极调解双方的主张，努力引导双方以和解的方式解决纠纷。每年约有60%的劳资纠纷，以和解的方式加以解决。

#### 公益委员会议

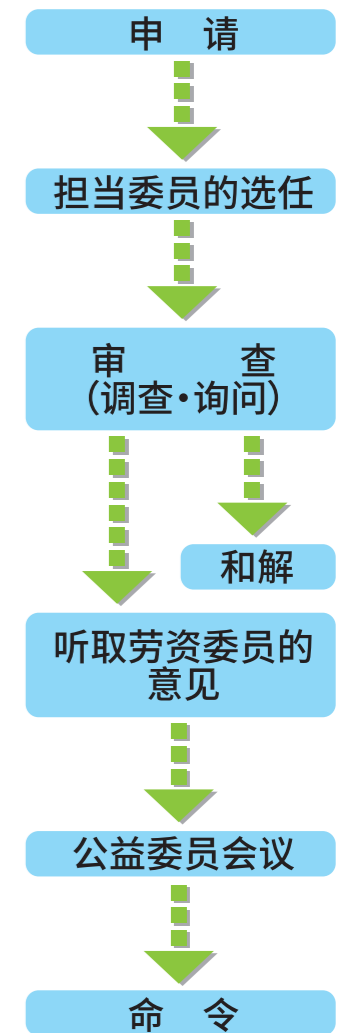
询问阶段的证据调查结束后，在听取劳资委员的意见后，公益委员再次进行合议，并对雇主的行为是否属于不当劳动行为做出判断。

#### 命令

当判断雇主行为属于不当劳动行为时，在恢复到正常的劳资关系基础上，再命令雇主采取必要的措施(撤回解雇雇员、纠正歧视性工资差距、推进诚实的团体谈判)。(救助命令)

如果判断不属于不当劳动行为时，就告知驳回雇员及工会的主张。(废除命令)

另外，当事人如果对于命令不服，则可以向中央劳动委员会提出复议申请，或者向法院提起诉讼，要求撤销该项命令。



# 劳动委员会简介



东京都劳动委员会事務局



---

## 前言

这本宣传册主要从东京都劳动委员会的立场出发，对劳动委员会作以下各项说明。

1. 劳动委员会是怎样一个“组织机构”。
2. 劳动委员会从事哪些“工作”。
3. 如何“利用”劳动委员会。

并且，为使至今尚不了解劳动委员会的劳资双方能够更容易理解，我们尽可能将说明编写得简单明了并富有系统性。

---



## 目 录

一、劳动委员会的组织机构 .....	1
1. 劳动委员会的设立 .....	1
2. 劳动委员会的种类 .....	1
3. 劳动委员会的性质 .....	2
4. 劳动委员会的构成 .....	2
5. 劳动委员会的功能 .....	2
6. 劳动委员会的会议 .....	3
7. 事务局 .....	4
二、劳动委员会的工作 .....	5
1. 调解劳资纠纷 .....	5
(1) 劳资的自主解决与劳动委员会进行的调解 .....	5
(2) 劳动委员会进行的调解方法 .....	6
(3) 斡旋 .....	7
① 意义 .....	7
② 斡旋人员候补人 .....	7
③ 斡旋的展开方式 .....	8
a. 斡旋的开始 .....	9
b. 斡旋工作 .....	9
c. 职权斡旋 .....	11
(4) 调停 .....	12
① 意义 .....	12
② 调停的展开方式 .....	12
a. 调停的开始 .....	12

b. 调停工作 .....	13
c. 职权调停等 .....	14
(5) 仲裁 .....	15
① 意义 .....	15
② 仲裁的展开方式 .....	15
a. 仲裁的开始 .....	15
b. 仲裁工作 .....	16
c. 职权仲裁等 .....	16
2. 争议行为的预告通知 .....	18
3. 不当劳动行为的审查 .....	19
(1) 不当劳动行为的梗概 .....	19
① 何谓不当劳动行为 .....	19
② 劳动委员会的命令 .....	19
(2) 审查不当劳动行为的展开方式 .....	21
① 审查的开始 .....	22
a. 申诉 .....	22
b. 指名审查委员 .....	22
c. 确定参与委员 .....	22
② 审查 .....	23
a. 调查 .....	23
b. 审问 .....	24
③ 命令的决定 .....	25
a. 公益委员的协议 .....	25
b. 命令书的交付 .....	26
c. 在不服从命令的情况下 .....	26
d. 命令的确定 .....	27

④ 和解 .....	27
4. 工会的资格审查 .....	29
(1) 工会在接受资格审查时 .....	29
(2) 审查的标准 .....	29
(3) 审查的展开方式 .....	31
① 审查的开始 .....	31
a. 申请 .....	31
b. 审查委员的指名 .....	31
② 证据资料的审查 .....	31
③ 补正劝告 .....	32
④ 资格的决定 .....	32
⑤ 在不服从决定的情况下 .....	33
三、劳动委员会的利用 .....	34
1. 咨询 .....	34
2. 申请、申诉的手续 .....	34
(1) 调解(斡旋、调停、仲裁)的申请 .....	34
(2) 不当劳动行为的救助申诉 .....	36
① 不利待遇 .....	36
② 拒绝团体谈判 .....	36
③ 管理干预 .....	36
④ 对参加办理手续者施行的不利待遇 .....	36
(3) 工会资格审查的申请 .....	37
◎ 相关机构一览 .....	38
◎ 相关法令 .....	41



(注) 关于提交文件的参考格式等，可以从东京都劳动委员会的官网 (<http://www.toroui.metro.tokyo.jp/>) 下载。

## 一、劳动委员会的组织机构

### 1. 劳动委员会的设立

在发生劳资纠纷时，当事人希望能够自主将问题解决。但是，劳资双方的利害关系大多是相反的，难以永远保持互相平等的立场，用法律或理论往往是无法理清的。

在这种情况下，就需要通过听取第三者的公平意见和判断，尽快解决纠纷，使劳资间不再存在隔阂，以求得更好的结果。

另外，对雇用者是否有侵犯劳动者团结权这一不当劳动行为进行公正的判断，当存在不当劳动行为的事实时，也需要有一个能够简单迅速援助劳动者的组织机构。从这些必要性出发，根据1946年3月实施的工会法，劳动委员会就此诞生了。

### 2. 劳动委员会的种类

劳动委员会分为都道府县劳动委员会和中央劳动委员会。

都道府县劳动委员会设置在各个都道府县，处理该地区内发生的劳资纠纷或不当劳动行为等事件。

中央劳动委员负责处理涉及2个以上都道府县的全国性重要事件，或对都道府县劳动委员会所作出的不当劳动行为的判定进行再次审查等等。

### 3. 劳动委员会的特性

劳动委员会区别于普通行政机构，不受大臣或知事的指挥或监督，独立地开展工作。委员的任命或办事处的设立等工作由国家或都道府县进行，具体工作全部委托委员会处理。因此，委员会不受来自外界的约束，能够公正地开展工作。

### 4. 劳动委员会的构成

劳动委员会由公益代表(公益委员)、劳方代表(劳动委员)、资方代表(雇佣者委员)三者构成，本委员会由三方各13名总计39名委员组成。委员属于非专职，任期为2年。

公益委员从有学识经验的人中选出，具有公平的第三者的特性。另外，劳资委员并非仅仅是利益的代表，他们在正确地向劳动委员会反映各自一方情况的同时，也站在互相协作、尽力建立起一种圆满的劳资关系这一立场上。

劳动委员会根据工会的推荐，雇佣者委员根据雇佣者集团的推荐、公益委员需经过劳资委员的同意，三者均由知事任命。

会长和会长代理根据委员间的互选从公益委员中选出。

### 5. 劳动委员会的功能

劳动委员会在保护受到宪法保障的劳动者基

本权利（团结权、团体谈判权、争议权）的同时，以劳资关系的稳定为目的，拥有采用合理、灵活的办法来解决问题的功能。

这些功能大致可分为两类。

一个是进入劳资之间，通过斡旋、调停、仲裁等方式引导纠纷解决的调整功能；另一个是主要对不当劳动行为进行审查及对工会进行资格审查的判定功能。

## 6. 劳动委员会的会议

会议采取合议制，分为由全体委员参加的全体会议以及只由公益委员参加的公益委员会议。

全体会议由公益、劳、资三方组成，公正且民主地决定与劳动委员会运营相关的重要事项。如，关于劳动委员会业务运营方针的有关事项、调停与仲裁的开始、斡旋人员候选人的委任及免职等。

公益委员会议对不当劳动行为的命令进行决定、对法人登记等所应具有工会资格审查进行决定，并对地方国营企业及特定地方独立行政法人（以下称为“地方国营企业等”）中非工会会员的范围进行认定等。

本委员会通常于每月第1、第3个周二召开全体会议及公益委员会议。

## 7. 事务局

为辅助委员的工作，劳动委员会设立了事务局并安排了职员。职员经过会长的同意由知事任命。

本委员会的事务局由局长及2科组成，其主要工作如下。

<b>总 务 科</b>	斡旋人员候选人的委任、免职 全体会议、公益委员会议的召开 年报等资料的制作 人事、预算及其它一般事务。
<b>审查调整科</b>	劳资纠纷的斡旋、调停、仲裁 公益事业中发生纠纷行为的预告通知的受理 发生争议行为的申请受理 斡旋、调停、仲裁的申请 不当劳动行为的救助申诉 工会的资格审查申请
<b>调整部门</b>	
<b>审查部门</b>	对不当劳动行为进行审查 对工会进行资格审查 对地方国营企业非工会会员的范围进行认定并予以公布 劳资协议的地区性约束力的适用 对违反纠纷行为预告通知者提出处罚要求

等的受理、  
咨询

## 二、劳动委员会的工作

劳动委员会从事的主要工作是：**劳资纠纷的调解、不当劳动行为的审查及对工会进行的资格审查。**

### 1. 劳资纠纷的调解

#### (1) 劳资的自主解决与劳动委员会进行的调解

劳资间发生的纠纷由当事人自主解决是最为理想的。“在发生劳资纠纷时，应诚心诚意地努力自行解决问题”，劳资关系调整法也将自主解决作为解决劳资纠纷的原则。

像这样，无需借助于第三者解决纠纷是很重要的。但根据情况，自主解决有时因遇到困难而无法实现。这时，需要有一个公平的第三者站在劳资之间，起到恰当地调节劳资关系、找出解决问题线索的作用。

因此，在劳资关系调整法中，规定了由劳动委员会进行的调解方法。

劳动委员会进行调解的程序，是引导当事人通过互相让步从而解决问题，原则上不是强制性的。

另外，也有根据劳动委员会的职权而进行的调解，这是劳动委员会从公益的观点出发，主动为解决纠纷而进行调解，属于例外。

## (2) 劳动委员会进行的调解方法

劳动委员会进行的调解方法分为**斡旋**、**调停**、**仲裁**三类，由当事人从中任选一类。

这些方法的不同之处如下。

	斡旋	调停	仲裁
负责人	斡旋人员 一人或数人	调停委员会 公益委员 劳动者委员 雇佣者委员 人数相同	仲裁委员会 3名以上公益委员 劳资委员可发表意见
开始事由	1. 劳、资任何一方的申请 2. 劳资双方的申请 3. 职权	1. 劳资双方的申请 2. 劳资任何一方的申请 〔劳资协议中有规定的情况下以及属于公益事业的情况下〕 3. 职权 4. 厚生劳动大臣或知事的要求	1. 劳资双方的申请 2. 劳资任何一方的申请 〔劳资协议中有规定的情况下〕
解决方案的出示	有可能出示	原则上出示	原则上出示
解决方案的接受	任意	任意	与劳资协议拥有相同效力，约束当事人

另外，雇佣者以劳动者参与劳动委员会的手续为理由而对劳动者进行解雇或采取不利待遇的，根据工会法第7条第4号规定，属于不当劳动行为，是被禁止的。

### （3）斡旋

#### ① 意义

斡旋是斡旋人员在弄清劳资双方当事人的主张、明确其对立之所在的同时，从中促进劳资间的协商、调和其主张或出示斡旋方案等为解决纠纷而努力的方法。

#### ② 斡旋人员候补人

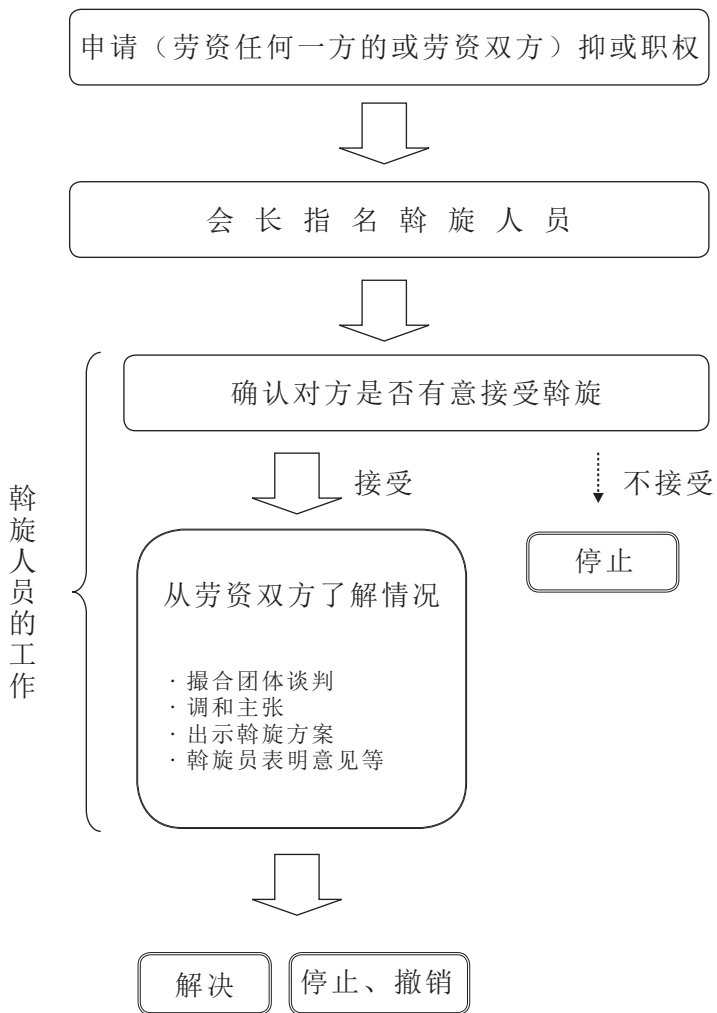
负责斡旋的人称为斡旋人员。

斡旋人员的候补人是由劳动委员会事先委托有学识经验等、而又能帮助解决劳资纠纷的人担任。本委员会的斡旋人员候补人委托公益、劳、资委员、历任委员、事务局职员、劳政咨询信息中心所长等担任。并且，制作斡旋人员候补人名单报备在事务局里。





### ③ 斡旋的展开方式



## a. 斡旋的开始

### 斡旋的申请

斡旋需要工会或劳动者团体、雇佣者其中一方或双方提交斡旋申请书（劳动者个人不能申请。这在调停、仲裁中亦然）。地方国营企业等提出关于劳资纠纷的斡旋申请时亦相同。

另外，即使提交了斡旋申请书，但在被认为根据劳资纠纷的实际情况完全具有自主解决问题的余地、不适于斡旋时，有时也不进行斡旋（这在调停、仲裁中亦然）。

有这方面顾虑时，请在提交申请书之前到事务局咨询。

### 斡旋人员的指名

若当事人提出斡旋申请，会长则从斡旋人员候补人中指派斡旋人员。

本委员会依据事件的性质，由①三者委员（公益、劳、资委员）各1名、②公益委员单独、③事务局职员2名中的任1名担任斡旋人员。

## b. 斡旋工作

斡旋与调停、仲裁的程序不同，斡旋人员能够适当、灵活地开展工作。通常依照以下顺序。

### 确认对方的意向

在当事人其中一方提出申请的情况下，斡旋人员首先做工作使对方接受斡旋，明确对方的意向。

劳动委员会的工作若对方执意不肯接受，斡

旋工作则无法进行，最终由提出申请的当事人撤回申请，或停止斡旋。

另外，在劳资协议中通过斡旋解决劳资纠纷这一规定或在双方提出申请的情况下，立即展开斡旋工作。

### **听取情况**

进入斡旋工作以后，斡旋人员立即从当事人双方了解情况，弄清其主张之要领，整理并明确劳资纠纷的焦点之所在。

### **撮合团体谈判**

在被认为就要求斡旋的事项所进行的团体谈判不够充分、仍交涉余地时，建议其进一步开展团体谈判。然后根据情况，有时斡旋人员也参与到团体谈判中。

### **调和主张**

关于要求斡旋的事项，斡旋人员从全局的观点出发，站在公平的立场调和当事人之间的主张，劝导双方互相让步以使问题得到解决。

若通过斡旋使当事人双方达成一致意见，斡旋人员一同到场，由当事人之间拟定意见一致的文书并签订协议。

### **出示斡旋方案**

此外，根据情况，斡旋人员有时也向当事人双方出示“斡旋方案”，劝导其接受这一方案以使纠纷得到解决。

出示斡旋方案后，只要有一方不接受，斡旋

工作当然是不成功的。

但是，实际上由于斡旋方案是最适合于解决问题的内容、在最适当的时机提出的，因此很多情况下，都是当事人依照斡旋方案的宗旨签订协议而将问题解决。

### **斡旋的停止、撤销**

在尽力完成上述工作步骤却因双方意见隔阂较大等而无解决的可能时，斡旋人员则停止斡旋。但是，斡旋停止后，亦可再次就同一事项申请斡旋。也有此类解决问题的先例。

另外，有时斡旋申请也由于申请者的关系被撤回。

### **c. 职权斡旋**

在没有当事人申请的情况下，有时也根据会长的职权开始斡旋。这叫做职权斡旋。

职权斡旋在如医院、私营铁路发生的、给人的生命和社会带来巨大影响的劳资纠纷中进行。

职权斡旋的展开方式与根据当事人的申请而进行的斡旋的展开方式相同。

## (4) 调停

### ① 意义

调停是调停委员会在听取劳资双方当事人的意见后，制定调停方案，通过劝导双方接受这一方案而努力解决纠纷的方法。

### ② 调停的展开方式

#### a. 调停的开始

##### 调停的申请

调停在以下情况下开始。

1. 由当事人双方提交调停申请书
2. 由当事人其中一方提交调停申请书

这种情况只限于在劳资协议里有通过调停解决纠纷这一规定时或在公益事业中。

(此外，也有根据劳动委员会的职权而开始的调停。这将另作阐述。)

当然，在调停工作开始后，当事人亦可根据其自身情况将调停事项的全部或一部分申请撤回。

##### 调停委员会

调停通过由公益、劳、资三方调停委员组成的调停委员会进行，会长指派调停委员和担任工作的职员。

调停委员的人数没有限制，但规定劳、资委员人数相同。

调停委员会从公益委员中选出委员长。

调停委员会由委员长进行召集。

调停委员会的讨论事项按过半数决定。

## b. 调停工作

### 听取意见

调停委员会通过要求当事人双方共同出席、提供参考资料等方法 听取他们的意见，另外，有时也要求当事人之外提供参考资料的人员出席并听取意见。

### 制定调停方案

调停委员会在听取当事人等的意见、调和双方的主张之后制定调停方案。

调停方案的制定按出席委员的过半数决定。

根据情况，有时也明确说明理由之后停止调停。

### 出示调停方案

制定调停方案后，调停委员会首先向当事人出示这一方案，劝其接受。

尽管当事人没有接受调停方案的义务，但充分研究这一方案，努力结束纠纷是十分重要的。

### 接受调停方案后

当事人双方接受调停方案后，在对调停方案的理解或履行方面意见不一致的情况下，由当事人双方或其中一方向劳动委员会提出要求 明确表明意见的申请。

在这种情况下，调停委员会须从当事人提出申请之日起15天内明确表明意见。另外，当事人在调停委员会表明意见之前，或在15天期限前不可在调停方案的理解或履行上发生争议。

### c. 职权调停等

在根据当事人申请而开始的调停之外，如下，有时也根据劳动委员会的职权或知事的要求开始调停。

1. 关于地方国营企业的劳资纠纷，当事人其中一方提出调停申请，当劳动委员会作出有必要进行调停的决议时。
2. 关于公益事业、地方国营企业的劳资纠纷，劳动委员会作出根据职权有必要进行调停的决议时。
3. 知事就以下事件对劳动委员会提出调停要求时。
  - (1) 有关公益事业的事件
  - (2) 由于事件规模大，或由于是具有特殊性质的事业而给公益带来明显障碍的事件。

在这些情况下，调停的展开方式也与根据当事人申请而开展的调停方式完全相同。

## (5) 仲裁

### ① 意义

仲裁是劳资双方当事人委托仲裁委员会处理纠纷,按照仲裁委员会的判断(仲裁裁决)解决纠纷的办法。

### ② 仲裁的展开方式

#### a. 仲裁的开始

##### 仲裁的申请

在以下情况下开始仲裁。

1. 当事人双方提交仲裁申请书
2. 当事人其中一方提交仲裁申请书

这种情况仅限于在劳资协议中有必须进行仲裁这一规定时。

(此外,对于地方国营企业,有时也根据劳动委员会的职权等开始仲裁。这将另作阐述。)

当然,仲裁工作开始后,申请者亦可根据自身情况撤回仲裁事项全部或一部分。

##### 仲裁委员会

仲裁通过由3名以上公益委员组成的仲裁委员会进行。

仲裁委员由会长指定根据当事人的一致意见选出的公益委员担任。在当事人没有选出仲裁委员或意见无法达成一致时,会长通过听取当事人的意见从公益委员中选出仲裁委员。

另外,当事人指名的劳资委员可以到仲裁委员会发表意见。

会长在指派仲裁委员的同时亦指派担任工作



的职员。

委员长根据仲裁委员的互选产生。

仲裁委员会由委员长召集，没有2名以上委员出席则不能召开会议。议事按过半数决定。

## **b. 仲裁工作**

### **听取意见**

仲裁委员会通过要求当事人及提供参考资料的人员出席，听取他们的意见并要求他们提供必要的资料来对事实进行调查。

然后，根据经过调查的事实，在取得劳资委员协助的同时，调和双方的主张。

### **制定仲裁裁决书**

仲裁委员会制定仲裁裁决书。

另外，根据情况，有时亦明确说明理由之后停止仲裁。

### **仲裁裁决的效力**

仲裁委员会将仲裁裁决书颁发给当事人。

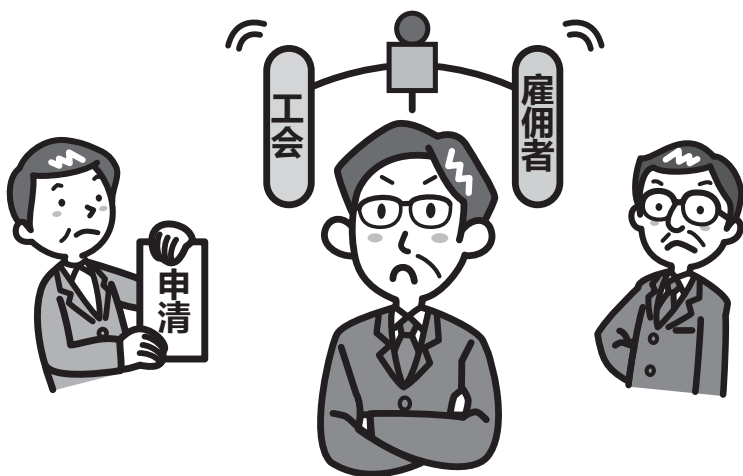
仲裁裁决书从记载的产生效力之日起，具有与劳资协议相同的效力，对当事人进行约束。

当事人不可不服从裁决书的内容或提出异议，纠纷根据仲裁裁决解决。

## **c. 职权仲裁等**

除根据当事人申请而开始的仲裁外，关于地方公营企业，如下所示，有时也根据劳动委员会的职权或知事的要求开始仲裁。

1. 当劳动委员会作出有必要对斡旋或调停中的事件进行仲裁这一决议时。
2. 在劳动委员会经过2个月的斡旋或调停而事件依未解决的情况下，当事人其中一方提出申请时。
3. 知事对劳动委员会提出仲裁要求时。





### 3. 不当劳动行为的审查

#### (1) 不当劳动行为的梗概

##### ① 何谓不当劳动行为

宪法为将劳动者的地位放在与雇佣者同等的立场上，保障了“劳动者团结的权利、进行团体谈判的权利、采取团体行动的权利”。这称为劳动三权。

为具体保护劳动三权，工会法禁止将下页中雇佣者的行为作为对劳动者或工会的**不当劳动行为**。（**工会法第7条**）

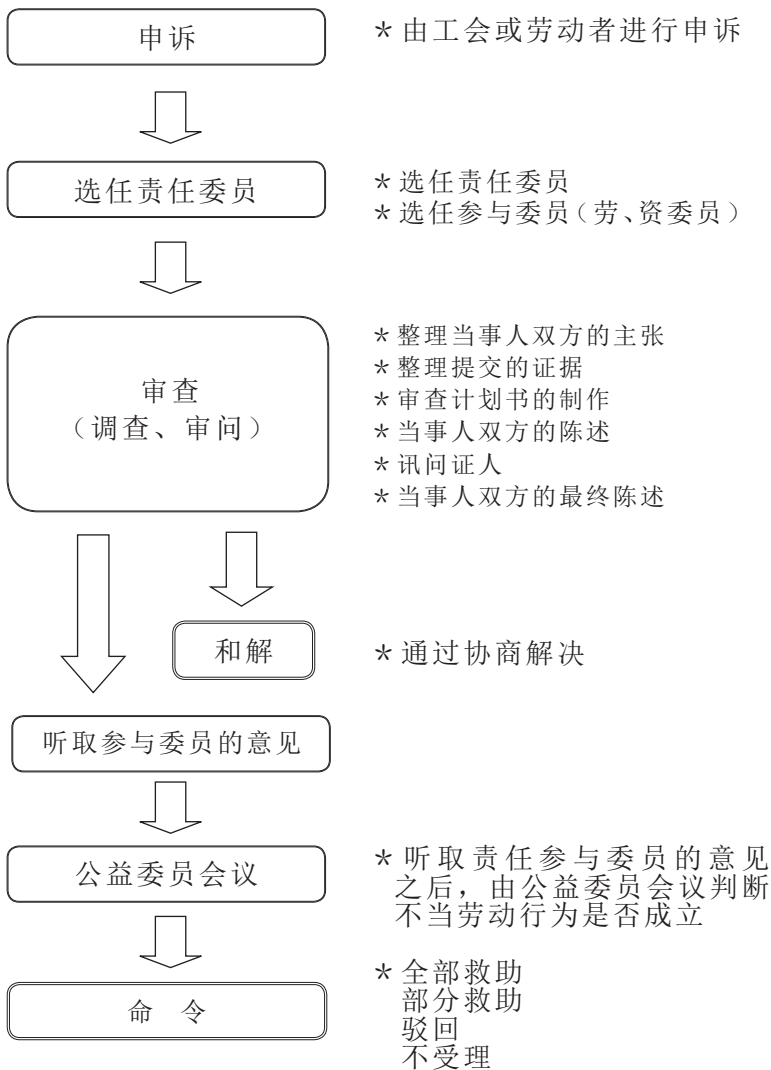
##### ② 劳动委员会的命令

在雇佣者被认为施行了不当劳动行为时，工会或劳动者可以向劳动委员会提出不当劳动行为的救助申诉。劳动委员会根据申诉进行审查。然后，在认定存在不当劳动行为的事实时，通过对雇佣者下达“（让受处分的劳动者）恢复原职”、“不可（对工会）进行管理干预”等命令，对劳动者提供救助。

类别	劳动者（工会）…	雇佣者…	号
不利待遇	1. 为工会会员 2. 加入工会或欲成立工会 3. 从事了工会的正当活动	以此作为理由 1. 进行解雇 2. 施行其他不利待遇	1号
	合同 黄犬		
拒绝谈判	对劳动者提出团体谈判	无正当理由进行拒绝	2号
干预管理	1. 成立工会 2. 运营工会	对此进行控制或干预	3号
	援助 经费		
诉等而对该劳动者向劳动者委员会进行不利待遇	由于劳动者向劳动者委员会进行申诉 1. 向劳动委员会申诉不当劳动行为救助 2. 对于不当劳动行为的命令申请再次审查 3. 1、2以及调解劳资纠纷时出示证据或发言等	以此作为理由 1. 进行解雇 2. 施行其他不利待遇	4号

(注) 号别表示工会法第7条的各个条款。

## (2) 审查不当劳动行为的展开方式



## ① 审查的开始

### a. 申诉

对不当劳动行为进行的审查是从不当劳动行为的救助申诉开始的。

作为不当劳动行为受害者的工会或每个劳动者可以进行申诉。申诉期间从发生不当劳动行为之日起1年以内。

申诉原则上以书面形式提出。另外，也可进行口头申诉。

工会进行申诉时，需要具备证明该工会是合法工会的有关资料。具体需要提交哪些材料，请参阅第3“劳动委员会的利用”2（3）（37页）。

申诉者在收到命令书前这段期间内，随时可以将全部或部分申诉撤回。

### b. 选任审查委员

会长从公益委员中选出一名委员，让该委员负责审查不当劳动行为的工作。该委员称为审查委员。

同时，会长亦指定责任员工。

### c. 确定参与委员

从劳、资委员中各确定1名委员参加审查不当劳动行为的工作。该委员称为参与委员。

## ② 审查

审查分为调查和审问2个阶段。

调查是为明确当事人双方意见的焦点，审问是为明确是否存在不当劳动行为的事实而进行的。

当事人在接受调查及审问时，可以选派代替当事人或协助当事人的代理人或担保人。这需要进行书面申请。

很多情况下，代理人由律师、担保人由熟悉情况的上级工会负责人或公司分管劳务工作的董事、部长、科长等担任。

### a. 调查

#### 递交申诉书

在劳动者提出申诉时，审查委员将申诉书的副本交给（交付）雇佣者，要求其提交答辩书。这种情况下，雇佣者则必须在收到申诉书副本之日起10天内提交答辩书。

#### 整理意见、整理证据

审查委员确定调查日期，要求当事人出席。

在调查中，听取当事人双方对申诉书及答辩书的说明，明确各方的主张并进行整理。另外，要求双方提供作证其主张的证据。该证据指的是资料及证人等。

在开始审问前，责任委员（公益、劳动者、雇佣者各个委员）听取当事人的意见，填写主要争执点、审问预定、命令交付的预定时期等内容，制作审查计划书，交给当事人。

如上所述，在调查中，对当事人双方的主张



及证据进行整理后，由责任员工整理调查内容，制作调查记录。

当事人及有关人员可以阅览调查记录。

## **b. 审问**

### **审问的开始**

调查结束后，为核实证据而进入审问。

由于审问是在当事人双方出席的前提下进行的，因此与法院的口头辩论（讯问证人）相似。

为保证公正，审问原则上要公开进行。

审问的日期、地点均事先通知当事人。审问日期一旦确定后，当事人提出变更申请只要没有充足理由，就不被认可。

在当事人拒绝出席的情况下，由于单方出席审问无法进行，因此不出席亦有可能招致不利的结果。

### **陈述、讯问证人等**

审问时，当事人、代理人及担保人在取得审查委员的同意后可以陈述，并讯问当事人或证人（以下称为“证人等”）。

讯问证人等时，首先由申请讯问证人等的当事人一方进行讯问，然后由对方进行反问。审查委员和参与委员根据需要随时进行讯问。

讯问时，只就触及问题要害的事实简洁地进行讯问是十分重要的。对无关事宜或意见进行讯问反而会使焦点不明，使审问延长。

另外，与在法院有宣誓的义务相同，证人必

须凭着良心陈述事实。

责任员工制作记录审问要点的审问记录。另外，讯问内容以速记的方式进行记录，作为审问速记录。

免费交给当事人双方各1份审问速记录。

### **最终陈述**

若证人等调查全部结束，审查委员在审问工作收尾前给予当事人最后一次进行陈述的机会，这叫做最终陈述(最后陈述)。

最终陈述是当事人对审问的全过程进行研究并就问题焦点的主张和事实进行总结，通常以书面形式进行。

## **③ 命令的决定**

### **a. 公益委员的合议**

审问工作结束后，在公益委员会上，为判定雇佣者的行为是否属于不当劳动行为而进行合议并决定命令。合议不公开。

在进行合议之前，听取参加审问工作的劳资委员的意见。

公益委员会议作出以下决定：

1. 在判定雇佣者的行为属于不当劳动行为时，下达承认全部救助申诉事项的命令。
2. 在判定雇佣者的一部分行为属于不当劳动行为时，下达承认部分救助申诉事项的命令。
3. 在判定雇佣者的行为不属于不当劳动行为时，下达驳回申诉的命令。

4. 对超过申诉期间的申诉或在弄清申诉者所主张的事实不属于不当劳动行为时，作出不受理申诉的决定。

#### **b. 命令书的交付**

据会议决定的命令以书面形式撰写而成。这叫做命令书。

命令书有写有以下事项。

1. 注明此文件为命令书
2. 注明当事人
3. 主文（同意申诉救助的全部或部分的意旨，及其履行方法的具体内容。抑或是驳回申诉的意旨）
4. 理由（认定的事实及判断，以及法律依据）
5. 判定日期
6. 委员会名称

命令书的副本交给当事人。

交付方法是：除规定期限、要求当事人出席进行交付外，也可用有挂号收据的挂号信寄出。在这种情况下，以当事人收到邮件之日作为交付日。

命令书自交付之日起发生效力。

#### **c. 在不服从命令的情况下**

不服从命令的当事人可以办理以下手续。

##### **被申诉人**

在接到命令书之日起15天内，可向中央劳动委员会提出 进行再次审查的申请。此外，亦可

不做再审的申请，在接到命令书之日起30天内，到地方法院提出取消命令的申诉。

### 申诉人

在接到命令书之日起15天内，可向中央劳动委员会提出进行再次审查的申请。此外，亦可在接到命令书之日起6个月内到地方法院提出取消命令的申诉。

在雇佣者向法院申诉的情况下，法院根据劳动委员会的申请，可能对雇佣者发出在判决确定之前服从劳动委员会命令的这一紧急命令。

#### d. 命令的确定

不提出再审的申请且未进行取消的申诉时，命令即为确定。

在雇佣者不履行已确定的命令的情况下，不履行期间将被处以50万日元（作为命令的情况下，不履行的天数超过5天时，每天追加10万日元）以下的罚款。

#### ④ 和解

不当劳动行为的救助申诉事件并非全部以命令的形式结束，也有许多是通过和解而解决的。

从事件的性质上看，有些事件通过和解解决要比发出命令解决更为得妥当。另外，还有些事件，与当事人根据命令作出决定相比，更希望通过协商以彼此都能接受的条件圆满地解决问题。在这种情况下，审查委员则建议当事人双方和解。然后，取得参与委员的协助，调和双方的主张，双方经过协商后若达成一致意见，则缔结和解协定，使

事件得到解决。在推进和解时，除审查委员外，参与委员也应不断充分地考虑劳资双方的立场，思考今后劳资关系的正常化，努力解决问题。

## 4. 工会的资格审查

### (1) 工会在接受资格审查时

工会由劳动者独立自主地组织，民主地进行管理。因此，成立工会无需向政府机构呈报。

但是，在以下情况下，由劳动委员会对工会是否具备工会法中规定的必要条件进行审查。称作资格审查。

1. 当工会申请不当劳动行为的救助时
2. 当工会为办理法人登记而欲领取资格证书时
3. 当工会推荐劳动委员会的劳动者委员候选人时
4. 当工会申请批准在职安定法中规定的劳动者供给事业时
5. 当工会申请劳资协议的地区性扩大适用范围时

### (2) 审查的标准

工会的资格审查关于“**能否称为自主的工会(工会法第2条)**”和“**是否具备民主工会所必须的章程(工会法第5条第2项)**”这2点，按以下标准进行。

▽工会法第2条规定的工会的必要条件

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <div style="display: inline-block; border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; padding: 5px;">         必不可缺<br/>的条件       </div> | } | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以劳动者为中心进行组织</li> <li>2. 劳动者自愿结成</li> <li>3. 以劳动条件的维持、改善及经济地位的提高为主要目的。</li> </ol> |
|---|---|--|

- 〔 绝不可有的条件 〕
- 4. 代表雇佣者利益的人的参加
  - 5. 为工会的运营而接受雇佣者提供的财政上的援助
  - 6. 只以互助事业或福利事业为目的
  - 7. 以政治活动或社会活动为主要目的

▽ 工会法第5条第2项规定的工会的章程条件

1. 名称
2. 主要办事处的所在地
3. 单位工会中，工会会员具有参与该工会一切问题的权利和接受平等对待的权利
4. 无论何人、在何种情况下，均不能以种族、宗教、性别、门第或身分为理由剥夺劳动者作为工会会员的资格。
5. 负责人的选举在单位工会中，由会员进行直接不记名投票选举。

在联合体工会或全国性规模的工会中，由下属的单位工会会员进行直接不记名投票选举，或由根据会员直接不记名投票选出的代议员进行直接不记名投票选举。

6. 每年至少召开一次大会。
7. 会计报告记载一切财源和支出内容，主要捐款人姓名及现在的财务情况。通过工会会员委托的、具有职业性资格的会计监查人员（公认会计师等）证

明它的正确性，与该证明书一起，至少每年向会员公布一次。

8. 欲举行同盟罢工时，由会员进行直接不记名投票，或由根据会

员直接不记名投票选出的代议员进行直接不记名投票，必须取得半数以上的赞成票。

9. 修改章程时，单位工会是由会员进行直接不记名投票，必须取得全体会员半数以上的赞成票。

在联合性工会或拥有全国性规模工会的情况下，必须由下属的单位工会会员进行直接无记名投票，并取得全体会员过半数的赞成，或需要由根据会员的直接不记名投票选举出的代议员进行直接不记名投票、并取得全体代议员半数以上的赞成票。

### (3) 审查的展开方式

#### ① 审查的开始

##### a. 申请

工会的资格审查是从提交工会申请书及工会章程等作为证据的资料开始的。

##### b. 审查委员的指名

会长从公益委员中选出1名委员，由该委员负责工会的资格审查工作。同时，会长亦指定责任员工。

#### ② 证据资料的审查

审查委员对工会提供的每份资料是否符合工会法第2条和第5条第2项的规定进行审查。审查通常在对证据资料进行调查后即结束，但必要时，有时也进一步对事实进行调查或要求工会提供新的证据。



### ③ 补正劝告

审查委员在审查中发现工会章程等存在不符合工会法之处时，通过召开公益委员会会议后，规定在一定期间内，建议工会对不合理之处进行修改。这叫做补正劝告。

受到补正劝告的工会若在规定期限内将被相关部分进行补正，则成为合法的工会。

### ④ 资格的决定

审查结束后，在公益委员会会议上确定该工会是否符合工会法的规定。

决定资格后，制作合格或不合格的资格决定书，将副本交给工会。另外，对合格的工会可能不发决定书而发给资格证明书。

资格决定书及资格证明书中写有以下内容。

#### ▽资格决定书

1. 工会名称及主要事务所的所在地
2. 工会符合工会法规定的意旨，抑或是不符合的意旨及其理由
3. 决定的日期

#### ▽资格证明书

1. 工会符合工会法规定的意旨
2. 工会名称
3. 工会主要事务所的所在地
4. 决定的日期
5. 交付证明书的日期

⑤ 不服从决定的情况下

工会在不服从不合格的决定时，可向中央劳动委员会提出再次进行审查的申请。

再审的申请可于收到资格决定书副本之日起15天内提出。

~笔记~

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### 三、劳动委员会的利用

在提出调解劳资纠纷的申请或对不当劳动行为进行申诉等利用劳动委员会的情况下，无需支付办理此类手续的费用。

另外，劳动委员会的委员或职员在工作中了解到的劳资的秘密，根据工会法的规定是禁止外泄的。

#### 1 咨询

委员会接受有关下列事项的咨询。

- 劳资纠纷的调解及牵涉到不当劳动行为的劳资间的问题
- 上述事项之申请或申诉的手续
- 资格审查的申请手续

#### 2 申请·申诉的手续

申请·申诉如第2章“劳动委员会的工作”所述，通常以书面形式提交。提交材料的参考格式等，请从本委员会网站（<http://www.toroui.metro.tokyo.jp/>）上下载。

下面，就这些申请、申诉之格式的填写要领和提交份数进行说明。

##### (1) 调解(斡旋、调停、仲裁)的申请

申请斡旋、调停、仲裁时，提交申请书及写有“提出申请前的事情经过”这一书面材料。

“提出申请前的事情经过”这一材料的书写要领

是：对何时、何人、做什么事等交涉经过按时间顺序简洁地进行填写。总之，了解自发生纠纷起至提交申请这段期间内劳资的动向及问题的焦点是十分重要的。另外，根据需要，也请提供如要求书、回答书的副本等资料。

### “提出申请前的事情经过”的记载方法

- 在提高工资、支付一次性付款等情况下
  - 提出要求的年月日；要求额
  - 得到答复的年月日；答复额
  - 进行交涉的年月日；内容
- 解雇、调动工作等情况
  - 解雇等的年月日；理由
  - 进行交涉的年月日；内容
- 在促进团体谈判的情况下
  - 提出申请的年月日；交涉事项
  - 进行交涉的年月日；内容
  - 交涉无法进行下去的年月日；理由

除以上内容外，若已发生劳资纠纷，请填写其日期与时间、纠纷内容等。

申请书(包括其它附件)需提交的份数如下：

- |         |                         |
|---------|-------------------------|
| 斡旋      | 4 ~ 7 份                 |
| (工作人员斡旋 | 4份；公益委员斡旋 5份；三者委员斡旋 7份) |
| 调停      | 7 份                     |
| 仲裁      | 9 份                     |

另外，提交份数可能会根据当事人的人数进行追加。

## (2) 不当劳动行为的救助申诉

不当劳动行为的救助申诉通过提交申诉书进行。

申诉“构成不当劳动行为的具体事实”中写有以下要领。

### ① 不利待遇(根据工会法第7条第1号)

- 解雇、调动工作、处分等情况下
  - 解雇等的年月日；理由
  - 对于解雇等的理由的反驳  
(解雇等的真正的理由在于进行工会活动等的事实及主张)
- 提薪、提级等出现歧视的情况下
  - 受到歧视对待的时期、内容
  - 歧视(差异)不正当的事实  
(歧视对待的真正理由在于进行工会活动等的事实及主张)

### ② 拒绝团体谈判申请的年月日(根据工会法第2号)

- 提出团体谈判申请的年月日；交涉事项
- 雇佣者拒绝团体谈判的年月日；理由

### ③ 管理干预(根据工会法第3号)

- 雇佣者对工会的成立和管理进行控制、干预的事实(何时、何人、在何处、对何人、做什么事)

### ④ 对参加办理手续者施行的不利待遇(根据工会法第4号)

- 施行不利待遇的年月日；理由
- 对不利待遇之理由的反驳  
(不利待遇的真正理由在于参加办理劳动委员会的手续这一事实及主张)

申诉书提交6份(在被申诉人为复数的情况下将追加份数)。

另外,在工会作为申诉者的情况下,由于需要接受资格审查,应各提交1份证据资料(参阅以下各项)。

### (3) 工会资格审查的申请

工会关于资格审查的申请通过提交申请书和证据资料进行。

申请书和证据资料各提交1份。

另外,证据资料如下:

1. 工会章程及附属规定(议事管理规定、选举规定等)
2. 工会干部名册(在公司里若有担任职务则做附加记录)
3. 劳资协约(在有工作时间内的工会活动、专职人员的待遇、非工会会员的范围等协定的情况下)
4. 工会会计决算表(或预算表)
5. 表示非工会会员范围的一览表(在记有职务名称的公司组织机构一览表上,以划线的方式明确区别工会会员和非工会会员)

## 相关机构一览

名称	所在地	电话号码	管辖区域	附近车站
中央劳动委员会	港区芝公园1-5-32	代 表 03(5403)2111		地铁 御成门 地铁 大门 JR 滨松町
东京都产业劳动局劳动环境科	新宿区西新宿2-8-1 都厅第1本厅31层	03(5320)4647		JR 新宿 地铁 都厅前
东京都劳动110 (电话咨询专用号码)		劳动咨询 0570(00)6110	东京都所有区域	
东京都劳动咨询信息中心				
中心 (饭田桥)	千代田区饭田桥3-10-3 东京工作中心9层	预约 03(3265)6110	千代田区、中央区、 新宿区、涩谷区、 中野区、杉并区、 岛崎	JR 饭田桥 地铁 饭田桥
大崎	品川区大崎1-11-1 Gate City 大崎 西塔2层	预约 03(3495)6110	港区、品川区、目 黑区、大田区、世 田谷区	JR 大崎
池 袋	丰岛区东池袋4-23-9	预约 03(5954)6110	文京区、丰岛区、 北区、荒川区、板 桥区、练马区	地铁 东池袋
龟户	江东区龟户2-19-1 KAMERIA广场7层	预约 03(3637)6110	台东区、墨田区、 江东区、足立区、 葛饰区、江户川区	JR 龟户 东武 龟户
国分寺	国分寺市南町3-22-10	预约 042(321)6110	立川市、武藏野市、 三鹰市、青梅市、 昭岛市、小金井市、 小平市、东村山市、 国分寺市、国立市、 福生市、东大和市、 清濑市、东久留米市、 武藏村山市、羽村市、 秋留野市、西东京市、 西多摩郡	JR 国分寺
八王子	八王子市明神町 3-5-1	预约 042(645)6110	八王子市、府中市、 调布市、町田市、 日野市、狛江市、 多摩市、稻城市	京王 京王八王子 JR 八王子

名称	所在地	电话号码	管辖区域	附近车站
厚生劳动省 东京劳动局	千代田区九段南1-2-1 九段第3共同办公楼14层	综合劳动咨询 处 03(3512)1608		地铁 九段下 地铁 竹桥
东京劳动局 有乐町综合劳动咨询处	千代田区九段南2-10-1 东京交通会馆3层	03(5288)8500		JR 有乐町 地铁 有乐町
向东京都劳动局进行综合劳动咨询，也可以拨打免费电话 0120 (601) 556。 ※东京都内普通电话均可通话。将接通有乐町综合劳动咨询处。				
劳动基准监督署				
中 央	文京区后乐1-9-20 饭田桥共同办公楼6、7层	劳动咨询 03(5803)7381	千代田区、中央区、 文京区、岛屿（小 笠原村除外）	JR 饭田桥 地铁 饭田桥
上 野	台东区池之端1-2-22 上野共同办公楼7层	劳动咨询 03(6872)1230	台东区	地铁 汤岛 JR 御徒町 JR 上野
三 田	港区芝5-35-2 安全卫生综合会馆3层	劳动咨询 03(3452)5473	港 区	JR 田町 地铁 三田
品 川	品川区上大崎3-13-26	劳动咨询 03(3443)5742	品川区、目黑区	JR 目黑 JR 五反田
大 田	大田区蒲田5-40-3 月村大楼8层、9层	劳动咨询 03(3732)0174	大田区	JR 蒲田 东急 蒲田 京滨急行 京急蒲田
涩 谷	涩谷区神南1-3-5 涩谷神南共同办公楼5层、6层	劳动咨询 03(3780)6527	涩谷区、世田谷区	JR 涩谷 JR 原宿
新 宿	新宿区百人町4-4-1 新宿劳动综合办公楼4层、5层	劳动咨询 03(3361)3949	新宿区、中野区、 杉井区	JR 高田马场 西武 高田马场 地铁 高田马场
池 袋	丰岛区池袋4-30-20 丰岛地方共同办公楼1层	劳动咨询 03(3971)1257	丰岛区、板桥区、 练马区	JR 池袋 地铁 池袋 东武 池袋 西武 池袋
王 子	北区赤羽 2 - 8 - 5	劳动咨询 03(6679)0183	北 区	JR 赤 羽



名称	所在地	电话号码	管辖区域	附近车站
足立	足立区千住旭町4-21 足立地方共同办公楼4层	劳动咨询 03(3882)1188	足立区・荒川区	JR 北千住 东武 北千住 地铁 北千住 筑波快线 北千住
向岛	墨田区东向岛4-33-13	劳动咨询 03(5630)1031	墨田区、葛饰区	JR 锦糸町 地铁 锦糸町
龟户	江东区龟户2-19-1 CAMERIA广场8层	劳动咨询 03(3637)8130	江东区	JR 龟户 东武 龟户
江戸川	江戸川区船堀2-4-11	劳动咨询 03(6681)8212	江戸川区	地铁 船堀
八王子	八王子市明神町3-8-10	劳动咨询 042(680)8752	八王子市、日野市、 稻城市、多摩市	京王 京王八王子 JR 八王子
立川	立川市绿町4-2 立川地方共同办公楼3层	劳动咨询 042(523)4472	立川市、昭岛市、府 中市、小金井市、小 平市、东村山市、国 分寺市、国立市、武 藏村山市、东大和市	JR 立川 多摩单轨列车 立川北 多摩单轨列车 高松
青梅	青梅市东青梅2-6-2	劳动咨询 0428(28)0058	青梅市、福生市、秋 留野市、羽村市、西 多摩郡	JR 东青梅
三鹰	武藏野市御殿山1-1-3 水晶公园大大楼3层	劳动咨询 0422(67)0651	武藏野市、三鹰市、 调布市、西东京市、 狛江市、清瀬市、东 久留米市	JR 吉祥寺 京王 吉祥寺
町田	町田市森野2-28-14 町田地方共同办公楼2层	劳动咨询 042(718)8610	町田市	JR 町田 小田急 町田
小笠原综合事务所	小笠原村父岛字东町152	04998(2)2102	小笠原村	
东京都劳动资料中心	千代田区饭田桥3-10-3 东京工作中心9层（同时设 立劳动咨询信息中心）	03(5215)5857	使用时间： 上午9点~下午5点 闭馆日：周末、节假日、 年末年初、每月15日（若 与停业日重合，则为后 一个工作日）	JR 饭田桥 地铁 饭田桥

## 相关法令

### 斡旋

劳资关系调整法	第12条～14条
劳动委员会规则	第64条～66条
地方公营企业劳资关系法*	第4条

### 调停

劳资关系调整法	第18条～26条
劳动委员会规则	第69条～76条
地方公营企业劳资关系法*	第14条

### 仲裁

劳资关系调整法	第30条～34条
劳动委员会规则	第78条～81条
地方公营企业劳资关系法*	第15条, 16条

### 不当劳动行为

劳资关系调整法	第7条, 27条, 32条
劳动委员会规则	第32条～45条, 51条
地方公营企业劳资关系法*	第4条, 16条第3项

### 资格审查

劳资关系调整法	第2条, 5条, 11条
劳动委员会规则	第22条～27条
地方公营企业劳资关系法*	第4条

\* 正式名称为“有关地方公营企业等的劳资关系的法律”



---

---

# 労働委員会简介

---

2017年 3月

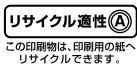
编辑 发行 東京都労働委員会事務局  
〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目8番1号  
都庁第1本庁大厦南(S)栋37层

电话 ( 直通 ) { 咨询 03 ( 5320 ) 6996 ; 6995  
审查调整科 { 调整 03 ( 5320 ) 6994  
审查 03 ( 5320 ) 6990 ; 6992 ; 6987  
主页 <http://www.toroui.metro.tokyo.jp/>

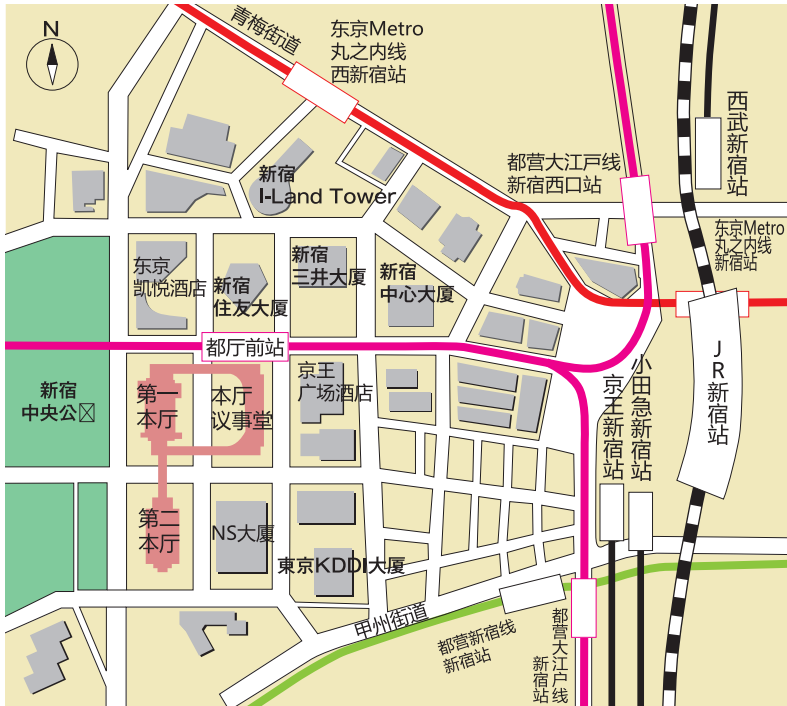
---

---

印刷: 株式会社 銀座印刷



## 都厅附近地图



### 东京都劳动委员会事務局

〒163-8001 新宿区西新宿二丁目8番1号  
第一本厅南(S)塔・37层

※请乘坐H号电梯

电话号码 咨询 TEL 03 ( 5320 ) 6996 ・ 6995

调整 TEL 03 ( 5320 ) 6994

审查 TEL 03 ( 5320 ) 6990 ・ 6992 ・ 6987

主页 <http://www.toroui.metro.tokyo.jp/>