

概論二〇〇四年日本勞動組合法中 關於不當勞動行為制度之修正*

侯 岳 宏**

要 目

壹、前 言	二、審查程序的改善
貳、日本不當勞動行為救濟程序之概要與修正經過	(一)公益委員的迴避等
一、救濟程序之概要	(二)審查計畫與審查期間的目標設定
二、不當勞動行為事件之處理狀況與問題點	(三)證據的調查
三、修正經過	三、和解的立法
(一)司法制度改革之檢討	肆、學說的檢討
(二)厚生勞動省與勞動委員會的檢討	伍、日本之制度對我國之啓示
參、修正內容及運用狀況	一、勞動三法修正草案中裁決制度的概要
一、審查體制的強化	二、草案的問題點與日本之改革可供參考之處
(一)中央勞動委員會	(一)修正草案的問題點
(二)都道府縣勞動委員會	(二)日本之改革可供參考之處
	陸、結 語

* 感謝匿名審稿委員提供之寶貴意見，由於作者才疏學淺，尚祈各界不吝指正。

** 臺北大學法律學系助理教授，日本一橋大學法學博士。

投稿日期：九十七年二月二十六日；接受刊登日期：九十七年十一月三日

責任校對：吳美慧

摘 要

日本的不當勞動行為制度從創立至今已逾六十年，近年來因為不當勞動行為事件的審查期間過長，以及勞動委員會所作之命令在撤銷訴訟裏被法院撤銷比率過高等問題，受到許多批評。為讓不當勞動行為制度能發揮原來所預期的機能，日本在二〇〇四年對勞動組合法進行大規模的修法，修正內容遍及勞動委員會的體制、不當勞動行為之審查程序與和解等相關規定。鑑於我國近年來在行政院勞工委員會所提出的工會法等勞動三法修正草案中，有導入不當勞動行為制度之變革，本文擬對對日本之制度的最新動向作介紹，藉以作為我國將來修法之參考。

關鍵詞：勞動組合法、不當勞動行為、勞動委員會、工會法、勞資爭議處理法、裁決制度

壹、前言

工會乃勞工為了克服弱勢的地位，透過勞工間的團結，與雇主或雇主團體交涉勞動條件，爭取勞工權益而組成的團體。但是從歷史的經驗來看，勞工組成工會進行工會運動，往往會受到雇主的妨害與阻礙。為了保護勞工的結社權或團結權，許多國家對於雇主妨害勞工或工會的團結行為，於法律上明文禁止，並提供救濟手段。

日本在第二世界大戰後，受到美國一九三五年的國家勞工關係法（National Labor Relations Act of 1935, NLRA）（又稱華格納法）的影響，於勞動組合法（相當於我國工會法）第七條明文禁止雇主對勞工及勞工團體所為之團結權侵害行為（例如不利益待遇、黃犬契約、拒絕團體協商與支配介入等），此種法律上所禁止的特定行為稱作雇主的不當勞動行為。並且於同法第二十七條規定不當勞動行為的救濟機關為勞動委員會。這種由不當勞動行為的禁止規定與透過勞動委員會的救濟所構成的制度，在日本稱為不當勞動行為制度¹。

日本的不當勞動行為制度從一九四五年創立至今已逾六十年，在日本的勞資關係裏扮演很重要的角色²。不過近年來因為不當勞動行為事件的審查期間過長，以及勞動委員會所作之命令在撤銷訴訟裏被法院撤銷比率過高等問題，受到許多批評。針對這些問題，日本在二〇〇四年為了讓不當勞動行為制度能發揮原來所預期的機能，對勞動組合法進行大規模的修法。修正內容遍及勞動委員會的體制、不當勞動行為之審查程序與和解等相關規定，修正之後，受

¹ 盛誠吾，労働法総論・労使関係法，頁207，2000年5月。

² 關於勞動委員會從設置至今所達成之任務，請參見山口浩一郎，わが国の労使関係における労働委員会の役割，日本労働研究雑誌，473號，頁66以下，1999年11月。

到很大的期待與矚目。

我國近年來對於工會法、團體協約法以及勞資爭議處理法等攸關集體勞資關係的勞動三法，也在進行大規模的修法。其中受到矚目的變革是導入不當勞動行為制度。導入理由是因為目前勞工籌組工會、會務運作、與雇主協商等行為，常遭雇主降調、減薪甚至解僱等不當勞動行為對待，而現行勞動三法的相關規定，例如工會法第三十五條至第三十七條雖設有規定，但並無全面地、完整制度，並且在救濟途徑上雖能循勞資爭議處理法上的調解、仲裁或另依司法途徑進行訴訟，但對勞工而言並非簡便有效的救濟方式³，因此行政院在二〇〇二年五月所公布的勞動三法修正草案之中，為期勞資關係正常發展，於工會法及團體協約法修正草案裏規定了不當勞動行為的禁止規範，並在勞資爭議處理法修正草案裏增訂了處理不當勞動行為事件的裁決機制。此草案公布後，有關導入不當勞動行為制度的部分，受到學界、工會團體與雇主團體許多注目。特別是有關裁決制度的組織、程序的進行、和解的處理以及裁決決定與法院的關係等，引起學者許多討論，也提出許多問題點與意見⁴。相

³ 相關理由可參見行政院勞工委員會於2005年1月18日在網頁上所公布有關勞動三法新聞稿的附件。行政院勞工委員會網址為<http://www.cla.gov.tw/>（最後瀏覽日：2008年10月7日）。

⁴ 關於2002年勞動三法草案導入不當勞動行為制度之檢討，請參見邱駿彥，勞資爭議處理法草案中「裁決制度」之考察——以日本制度之經驗為借鏡，華岡法粹，29期，頁117以下，2003年3月；焦興鎧，美國不當勞動行為裁決機制之研究，載：法律哲理與制度：公法理論——馬漢寶教授八秩華誕祝壽論文集，頁459以下，2006年1月；林佳和，勞資爭議處理法修正草案中裁決處理程序相關問題研究，行政院勞工委員會委託研究報告，2004年5月（勞委會內部參考用研究案，感謝作者林佳和教授提供）；成台生，工會之研究——以美國、日本與中華民國為例，頁300-305，2002年10月；謝棋楠，美國不當勞動行為認定與裁決之規範，育達學院學報，10期，頁97以下，2005年9月；王厚偉、黃琦雅，我國不當勞動行為救濟制度之窘境與展望，台灣勞工，13期，頁48以下，

關草案於二〇〇五年經過立法院第五會期的審議，雖通過二讀程序，但最後未能在會期內完成立法而必須重新提出，但不當勞動行為制度的導入，可以說已成為一種共識。也因此，二〇〇七年九月行政院送請立法院審議的勞動三法修正草案裏，對於不當勞動行為制度也作了相關規定⁵。在工會法及團體協約法修正草案裏明文規定不當勞動行為的禁止規範，且在勞資爭議處理法草案裏增訂處理不當勞動行為之機制，冀望藉由特別的裁決機制，迅速排除違反之不當勞動行為，回復集體勞資關係之正常運作，以確實保障勞工的團結權及協商權。相關草案經立法院審議後，團體協約法修正草案於二〇〇七年十二月十四日三讀通過，但是工會法及勞資爭議處理法卻未能一併修正通過⁶。三讀通過的團體協約法修正草案之中，其第六條之規定屬於不當勞動行為禁止規範的一種，規定勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由不得任意拒絕，並且於第三十二條規定罰則。相關規定尚須搭配工會法與勞資爭議處理法修正草案的裁決機制來實施，因此此兩法的修正也被列為行政院

2008年5月。此外，過去對於不當勞動行為制度之介紹，可參見吳水郎，他山之石——論不當勞動行為，勞工研究，94期，頁36以下，1989年1月；鄧學良、吳全成，不當勞動行為與不當爭議行為之救濟與處理，勞工研究，108期，頁1以下，1992年7月；呂榮海主持，日本勞動委員會組織與功能之研究，行政院勞工委員會委託研究報告，1992年10月；張烽益，雇主不當勞動行為規範之探討，台灣勞工，25期，頁23以下，1994年5月；丁嘉惠，不當勞動行為規範概論，勞工研究，117期，頁20以下，1994年10月；古松茂，日本勞動委員會之組織與功能，勞工行政，79期，頁10以下，1994年11月；葉建廷，日本不當勞動行為制度之研究，勞工研究，126期，頁56以下，1997年1月。

⁵ 2007年勞資爭議處理法修正草案內容，請參見立法院公報，96卷86期，頁412以下。2007年工會法修正草案內容，請參見立法院公報，96卷83期，頁1333以下。

⁶ 團體協約法修正草案內容及修正結果，請參見立法院公報，96卷86期，頁232以下。

勞工委員會在二〇〇八年度所要推動的重要工作之一⁷，行政院也於今年二月將此兩法修正草案重新送請立法院審議⁸。因此今後有關不當勞動行為之裁決機制要如何設計，特別是對於裁決會的組織、裁決程序的進行以及裁決決定與法院之關係，將會再引起討論。

日本於二〇〇四年對勞動組合法之修法，可以說是約五十年左右的大幅度修正，該法在隔年一月一日開始施行，至今已約三年以上。此次修正，對於勞動委員會的組織，以及審查程序做了相當程度的修改，也引起學者許多討論⁹，有許多部分可供我國借鏡。因

⁷ 立法院公報，97卷4期，頁39。

⁸ 立法院公報，97卷2期，頁8。其中勞資爭議處理法修正草案之內容，請參見「立法院議案關係文書」，院總字第1352號政府提案第11128號，2008年2月27日印發，該修正草案可於下列網址下載，<http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lgmeetimage?cfc8cfcecfcdc8ccc5cbc7ced2cacfc7>（最後瀏覽日：2008年10月7日）。工會法修正草案內容，請參見「立法院議案關係文書」，院總字第977號政府提案第11130號，2008年2月27日印發，該修正草案可於下列網址下載<http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lgmeetimage?cfc8cfcecfcdc8ccc5cacec8d2cacbcb>（最後瀏覽日：2008年10月7日）。關於裁決制度的部分，除了行政院所提出的版本外，立法院侯彩鳳委員等數人也另有提案。請參見立法院公報，97卷18期，頁3。其內容，請參見「立法院議案關係文書」，院總字第1352號委員提案第8019號，2008年4月23日印發，該提案可於下列網址下載<http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lgmeetimage?cfc8cfcecf7c8cdc5c7ced2c7c7>（最後瀏覽日：2008年10月7日）。但是根據行政院勞工委員會官員內部指出，上述工會法及勞資爭議處理法修正草案已於2008年7月撤回，因此仍須繼續留意最新修正草案的動態。

⁹ 關於2004年勞動組合法修正之檢討，可參閱道幸哲也，不当労働行為の審査はどうなるか——二〇〇四年労組法改正のめざしたもの，労働法律旬報，1591・92號，頁68以下，2005年1月；松永久，労働組合法改正の経緯と概要，ジュリスト，1284號，頁58以下，2005年2月；村中孝史，不当労働行為制度の課題と労組法改正の意義，ジュリスト，1284號，頁63以下，2005年2月；盛誠吾，労組法改正と審査体制の新たな取組み，月刊労委労協，589號，頁14以下，2005年5月；盛誠吾，改正労組法とその運用実態，季刊労働法，213號，頁98以下，

此本文之目的，主要是對於日本不當勞動行為制度的最新發展作簡單介紹，除簡述修法的背景及介紹修法的內容外，也對於修法後的實際運作與學者間之議論也作出整理，以供我國未來修改勞動三法，檢討導入不當勞動行為制度時之參考。

貳、日本不當勞動行為救濟程序之概要與修正經過

一、救濟程序之概要

日本的不當勞動行為制度所具有的特色，除了所禁止之行為內容涵蓋範圍非常廣泛之外，其透過勞動委員會這個行政機關來進行救濟途徑也是一大特徵¹⁰。勞動委員會可區分為隸屬於厚生勞動大臣（主管勞工、衛生、社會福利等之中央行政機關厚生勞動省的首長）管轄的中央勞動委員會與隸屬於都道府縣知事所轄的都道府縣勞動委員會，在行政組織上屬於具有獨立性的行政委員會¹¹。勞動委員會的委員是由資方委員、勞方委員與公益委員等各相同人數之三方代表所組成。在法院之外，設置具有裁判機能的勞動委員會處理不當勞動行為事件，其目的乃基於勞資糾紛具有特殊性，希望透過勞動委員會這個專門機關，以迅速並簡便的程序，對於不當勞動

2006年6月；田中誠，労働組合法の改正について（上）（下），月刊労委労協，591號，頁9以下，2005年7月、592號，頁24以下，2005年8月；村田毅之，労働組合法の改正について，松山大学論集，17卷3號，頁99以下，2005年8月；山川隆一・中山慈夫・宮里邦雄，改正労組法における論点と今後の課題，ジュリスト，1296號，頁84以下，2005年9月；本久洋一，労働組合法改正（2004年），日本労働法学会誌，106號，頁233以下，2005年11月。

¹⁰ 盛誠吾，同註1，頁207-208。

¹¹ 過去在都道府縣裏所設置的勞動委員會通稱地方勞動委員會，2004年勞動組合法修正時，將地方勞動委員會的名稱改為都道府縣勞動委員會（勞動組合法第19條第2項），修正詳細，請參見本文參、修正內容及運用狀況。

行為這種勞資糾紛提供有效並具有彈性的救濟措施¹²。

日本的不當勞動行為救濟程序，可大別為初審程序、再審查程序與行政訴訟程序¹³。初審程序與再審查程序又可細分為申請、調查、審問、合議與發布救濟命令等順序。當勞工或工會認為雇主有不當勞動行為的情形時，可以向管轄的都道府縣勞動委員會申請救濟，該機關在特別程序之下調查、審問，判定是否成立不當勞動行為，並據而為駁回申請之命令或發布救濟命令。不服初審所作成之命令時，當事人可以向中央勞動委員會提起再審查之申請。由於都道府縣勞動委員會或中央勞動委員會所作之命令（駁回命令或救濟命令）為行政處分的一種，因此不服都道府縣勞動委員會或中央勞動委員會所作成之命令時，可向法院提起行政訴訟法上的撤銷之訴。撤銷訴訟是向地方裁判所申請（依序為地方裁判所、高等裁判所、最高裁判所），如再加上都道府縣勞動委員會、中央勞動委員會二審之救濟，整個不當勞動行為事件的救濟程序最高可達五個審級（此被稱為事實上五審制）。

以上為不當勞動行為之救濟程序的意義與概要，但是實際運作上，勞動委員會並不能夠說真的有效達成上述簡便且迅速救濟的目的。以下就此救濟程序的實際運作狀況與產生的問題點作說明。

二、不當勞動行為事件之處理狀況與問題點

首先，先說明勞動委員會受理不當勞動行為案件之件數狀況。從新增受理件數來看，在都道府縣勞動委員會的初審部分，一九六

¹² 關於此點，參見盛誠吾，同註1，頁207-208、239-240；菅野和夫，勞働法，頁621-622，2008年4月8版。關於不當勞動行為制度的法理及美日制度之比較，可參見道幸哲也，不當勞働行為救済の法理論，1988年4月。

¹³ 修法前日本不當勞動行為救濟程序之中文介紹，可參見邱駿彥，同註4，頁125-144。

〇年代受理件數大概約四百件至七百件左右，一九七〇年新增件數曾高達約一千四百件，之後開始減少，一九九〇年代約三百件左右，之後又略為增加，二〇〇〇年至二〇〇三年之間每年約在三百五十件至四百件左右¹⁴。不過在案件的受理件數之中，須注意的是不當勞動行為案件件數集中在某些大都市的現象。例如，二〇〇二年新增受理件數三百九十四件中，大阪受理九十七件，東京受理一百二十五件，而有些城市（例如福井縣、島根縣），近年來甚至沒有受理任何一件不當勞動行為案件¹⁵。

其次，日本的不當勞動行為制度，最受批評的就是其審查時間過長的問題。在制度設立初期即一九四五五年左右，初審與再審查平均處理日數各約一百多日，之後審查期間逐漸變長，於一九八〇年代，初審與再審查所費日數各約六百日左右，一九九〇年代之後狀況更為惡化，初審與再審查平均處理日數皆有超過一千日以上的情形¹⁶。之後狀況雖稍微有改善，一九九九年至二〇〇三年初審平均所費日數約為七百九十一日，但再審查仍需一千四百五十七日¹⁷。

¹⁴ 相關統計資料，請參見中央労働委員会事務局編，労働委員会年報，該年報從昭和21年（1946）開始每年刊行，最近刊行的為第61集（平成18年）。此外，山口浩一郎教授已將昭和24年（1949）至平成10年（1998）不當勞動行為事件與勞動爭議調整事件的新增受理件數整理成表。參見山口浩一郎，同註2，頁67。

¹⁵ 請參見中央労働委員会事務局編，労働委員会年報第57集（平成14年），2003年9月，卷末統計表第一表。

¹⁶ 相關統計，請參見中央労働委員会事務局編，労働委員会年報之各年度資料。此外，勞使關係法研究會於1998年所作成之報告裡，已將昭和24年（1949）至平成8年（1996）之不當勞動行為之平均處理日數整理成圖。請參見「勞使關係法研究会の報告について——我が国における労使紛争の解決と労働委員会制度の在り方に関する報告」，該報告收錄於中央労働時報，944號，頁48-52，1998年11月。

¹⁷ 此統計數據，請參見松永久，同註9，頁58。2005年初審所費平均處理日數約

造成審查時間過長的原因，學者指出包括事件的複雜化、審查程序中以和解為中心的運作、委員為兼任職務與事務局職員因人事異動導致專業能力低落等¹⁸。雖然審查時間過長的問題從二十幾年前就被提出，不過遲延的情況一直沒有改善。近年來有關勞動事件的訴訟，法院審理速度加快¹⁹，而勞動委員會審查不當勞動行為事件如上所述仍需耗費相當時日，因此如何解決勞動委員會審查時間過長的問題，成為改革的一個重要課題。

再者，從命令的撤銷訴訟來看，勞動委員會的命令被法院撤銷比率有過高的傾向。一九九九年至二〇〇一年對於初審命令所提起的撤銷訴訟有十九件，其中被駁回的有十七件，全部撤銷的有一件，一部分撤銷的有一件，撤銷率約10.5%。對於再審查命令所提起的撤銷訴訟有二九件，其中被駁回的有十七件，全部撤銷的有一件，一部撤銷的有十一件，撤銷率約為41.4%²⁰。由於勞動委員會所作之命令在行政訴訟裏被撤銷比例過高，很難不令人懷疑勞動委員會在處理不當勞動行為事件時，其事實認定與適用法令上的正確性，因此整個審查體制以及如何使勞動委員會在審查程序上能作出正確的判斷，也成為一個重要的改革課題。

此外，關於命令的撤銷比例過高，還有幾個相關問題受到檢討。首先，現行制度上，事實上五審制是否適當，是否需要減少審

862日，再審查為1212日，審查期間仍需相當日數。請參見中央労働委員会事務局編，労働委員会年報第60集（平成17年），頁9、14，2006年8月。

¹⁸ 菅野和夫，同註12，頁690。

¹⁹ 例如1985年至1989年地方裁判所の審理期間平均約864日，而從1999年至2003年平均約390日。松永久，同註9，頁58。

²⁰ 此統計數據，乃下述厚生労働省於2001年所設置之檢討不當勞動行為審查制度之研究會所作成之數據，請參見「不当労働行為審査制度の在り方に関する研究会報告」（以下簡稱研究会報告），該報告可在厚生労働省網頁閱覽，<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/07/s0731-3.html>（最後瀏覽日：2008年10月7日）。

級等問題受到討論。五審制的構造，不僅延遲命令的確定，而易使審查的時間變長，這樣的結果與不當勞動行為制度所要求的迅速解決有所衝突，因此有學者提案減少審級²¹。其次，在撤銷訴訟時，法院對於勞動委員會所作命令的審查範圍，也是爭論的焦點。一般而言，法院在撤銷訴訟審查勞動委員會的命令時，會就勞動委員會的事實認定、不當勞動行為成立與否的判斷、以及救濟命令內容的適法等項目加以審查。目前，實務上法院僅承認勞動委員會對於救濟命令的內容具有裁量權，對於事實認定與不當勞動行為的成立與否則完全審查²²。特別是勞動委員會的事實認定，因為沒有實質證據法則的適用²³，所以法院並不受拘束，且在法院審查時，縱於勞動委員會審查時未提出之新證據，也允許當事人提出，結果法院甚至重新取捨證據而為相異之事實認定，並進而判斷不當勞動行為是否成立。因此在法院對勞動委員會所作命令之審查，是否要立法導入實質證據法則以及對於新證據的提出是否要加以限制，也引起相當多的議論²⁴。

21 學說上有主張省略地方裁判所的審級，也有主張省略高等裁判所的審級，詳細請參見西谷敏，*労働組合法*，頁228-229，2006年11月2版。

22 詳細請參見菅野和夫，同註12，頁719-720。

23 所謂實質證據法則是指行政委員會所作之事實認定，如果有可證明該事實之實質證據存在時，可拘束法院，例如日本獨占禁止法第80條之規定。關於勞動委員會是否適用實質證據法則之問題，可參見山川隆一，*不当労働行為争訟法の研究*，頁138-215，1990年7月。

24 有關實質證據法則與新證據提出限制之學說及文獻的整理可參見山川隆一，*不当労働行為をめぐる行政訴訟と民事訴訟*，季刊労働法，167號，頁80以下，1993年6月。除實質證據的問題之外，法院對於不當勞動行為成立與否的審查也是受學者批評的一點。多數學者指出，在於法院對於救濟命令進行司法審查時，並非針對勞動委員會的裁量範圍加以審查，反而是立於私法上權利義務關係的基準來加以判斷。關於此點請參見盛誠吾，同註1，頁254-255；喜多実，*不当労働行為の成否と司法審査の限界*，日本労働法学会誌，58號，頁41以

三、修正經過

(一)司法制度改革的檢討

在上述背景之下，一九九九年所設置的司法改革審議會在二〇〇一年六月所提出的意見書裡，將「勞動關係事件總合強化對應」作為司法改革的重點之一，並且把勞動委員會所作救濟命令在司法審查所產生的相關問題之檢討作為改革課題的一環，並在此課題裏，進一步具體建議應儘快檢討有關事實上五審制的問題以及勞動委員會所應有的面貌等問題²⁵。

之後在司法改革推進本部（二〇〇一年十二月設置）所設置的勞動檢討會裏，於二〇〇二年二月也開始檢討上述問題。勞動檢討會於二〇〇三年八月所提出的中間報告裏做出以下建議²⁶。首先有關對於新證據的提出是否設限之部分，即勞動委員會在審查不當勞動行為時，已經命令當事人提出證據卻不提出，而在對勞動委員會

下，1981年10月；中嶋士元也，不當労働行為救済規定の解釈，日本労働法学会誌，72號，頁72以下，1988年10月。對此現象，也有學者指出行政救濟與司法救濟的法理，可以說是被混同而形成，其差異並沒有被明確區隔，也因此，在行政救濟法理裡被混入私法的規範，使得其獨自性變得不明確。請參見道幸哲也，不當労働行為の行政救済法理，頁90以下，1998年10月；道幸哲也，不當労働行為法理の基本構造，頁57以下，2002年7月。此部分也涉及到日本對於不當勞動行為事件的救濟除了透過勞動委員會來救濟的行政救濟方式之外，當事人直接向法院提起民事訴訟的司法救濟也不受到禁止之制度設計。關於此問題的檢討，特別是行政救濟與司法救濟之異同之問題，筆者將另以專文討論。

²⁵ 司法制度改革審議會所作的意見書「司法制度改革審議會意見書」，可在以下網頁下載，<http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/report/ikensyo/pdfs/iken-2.pdf>（最後瀏覽日：2008年10月7日）。

²⁶ 勞動檢討會之中間報告即「労働関係事件への総合的な対応強化についての中間とりまとめ」，可在以下網頁下載，<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/kentoukai/roudou/dai27/27siryou189.pdf>（最後瀏覽日：2008年10月7日。）

所作命令之撤銷訴訟裏，當事人才提出該證據，此時對於該證據的提出是否應作限制之問題。此問題因厚生勞動省所設置的檢討不當勞動行為審查制度的研究會，在同年七月所發表的報告書裡，已建議對於新證據的提出要加以限制，所以此問題則視厚生勞動省之勞動政策審議會的檢討結果，再繼續討論。其次，關於審級省略，以及是否導入實質證據法則等問題，則檢視勞動委員會今後關於不當勞動行為事件之審查狀況的結果，再繼續檢討。從中間報告中可知審級省略以及是否導入實質證據法則的問題，可以說在勞動檢討會裏並未討論出具體的結論與改革的方向，就已將此議題作結束。

(二)厚生勞動省與勞動委員會的檢討

關於勞動委員會審理不當勞動行為事件的審查期間過長的問題，厚生勞動省過去就曾多次組成研究會提出檢討。例如，一九八二年以及一九九八年所組成的「勞使關係法研究會」，就已針對此問題提出幾項改革對策²⁷。勞動委員會內部也透過「全國勞動委員會連絡協議會」對於不當勞動行為事件審查遲延的問題作出檢討²⁸。

而受到上述司法改革的影響，二〇〇一年十月厚生勞動省也設置研究會對不當勞動行為審查制度作檢討。該研究會於二〇〇三年七月所發表的報告書裏，對於不當勞動行為審查制度的現況做了檢討分析後，認為不當勞動行為審查程序及勞動委員會的體制上確實

²⁷ 1982年作成「労働委員会における不当労働行為事件の審査の迅速化に関する報告」，該報告收錄於中央労働時報，685號，頁30-45，1982年7月與686號，頁30-43，1982年8月。1998年作成「我が国における労使紛争の解決と労働委員会制度の在り方に関する報告」，關於該報告的詳細，同註16。

²⁸ 例如1999年7月組成檢討委員會討論勞動委員會制度，並於2000年7月發表報告書，即「労働委員会制度のあり方に関する検討委員会報告」，該報告收錄於月刊労委労協，532號，頁28以下，2000年8月。

有問題，為了讓審查能更迅速且正確，勞動組合法的修正改革的確有必要，並提出透過審查計畫的制定與證據提出命令的導入等方法以改善審查程序、並且建議使和解程序明確化以及在救濟命令的撤銷訴訟裏對於新證據的提出作出限制等幾項修法之建言²⁹。整個改革的方向，可以說在這個時候形成。

經該研究會的建言，厚生勞動省的勞動政策審議會設立了「有關為達成勞動委員會審查迅速化之策略的部會」。該部會於二〇〇三年十二月，將檢討的結果送交該審議會，而該審議會也順著檢討內容向厚生勞動大臣提出建議。之後內閣提出修正草案，該草案於二〇〇四年十一月經國會審議後成立。

參、修正內容及運用狀況

由以上敘述可知，勞動委員會在不當勞動行為事件的審查上，產生審查期間過長以及所作命令在撤銷訴訟時被法院撤銷比率過高等問題。因此此次修法便針對這些問題，為求達成不當勞動行為審查的迅速化與正確化，而進行改革。此次修正內容可以大概區分為審查體制的強化、審查程序的改善、以及和解的立法等部分。以下，按照這樣的區分，對於此次修正內容作說明。

一、審查體制的強化

(一)中央勞動委員會

在審查體制的強化裏，首先，在中央勞動委員會裏，導入由五名公益委員所組成的小委員會來進行審查之方式（勞動組合法第二十四條之二第一項、第二項）。過去救濟命令的作成，是透過十五

²⁹ 請參見研究会報告，同註20。

名公益委員的全體合議後決定。由於合議人數過多，為了讓審查更具機動性，因此修改成原則上經由五名公益委員所組成的小委員會合議後，也可作成救濟命令。

此外，為了讓都道府縣勞動委員會在不當勞動行為事件的處理運作上能更加順暢，規定中央勞動委員會可以要求都道府縣勞動委員會提出關於其事務處理的報告，也可以做出勸告、助言或辦理事務局職員的研修等（勞動組合法第二十七條之二十二）。

(二)都道府縣勞動委員會

而關於都道府縣勞動委員會的部分，首先，將地方勞動委員會的名稱更改為都道府縣勞動委員會（勞動組合法第十九條第二項）。更改的原因，主要是因為一九九九年地方自治法修正後，地方勞動委員會的事務變成為都道府縣固有的自治事務，為使勞動委員會的所屬更明確，此次修法便將名稱作修改³⁰。修改後具體的名稱，乃直接在勞動委員會上冠上都道府縣名，例如「北海道勞動委員會」、「青森縣勞動委員會」等。

其次，為了讓勞動委員會的審查體制能夠彈性的對應地方的實際狀況與需要，因此新增訂有關審查體制調整的一些規定。例如，都道府縣可制定條例將委員的名額各增加兩人（勞動組合法第十九條之十二第二項）。且若有需要也可於制定條例後，由公益委員五人或七人所組成的小委員會進行審查（勞動組合法第二十四條之二第四項）。另外，也可配置專職的公益委員（勞動組合法第十九條之十二第六項）。過去委員多為兼職，此雖有公益委員不致戀棧其職及對於勞資雙方當事人而言比較容易保持中立之優點，但因各個公益委員所能處理的件數還是有限，特別是在事件數較多的大都

³⁰ 請參見菅野和夫，同註12，頁672-673。

市，容易因為委員為兼職職務的關係，而導致審查的長期化，因此增訂此規定³¹。

再者，在事務局的部分，地方勞動委員會的事務局，過去規定僅能配屬兩名以內的事務局次長（修正前勞動組合法第十九條之十二第四項），為了讓都道府縣能按照實際需要作調整，此次修法將此規定刪除。而在事務局的內部組織部分，將過去僅能設置課的規定作修改，規定「事務局內部組織，得到會長同意後由都道府縣知事訂定」（勞動組合法施行令第二十五條），修改後可置課、或課以外的組織（如室等）等，內部組織及人員的配屬將可更具彈性³²。

此外，都道府縣勞動委員會在不違反中央勞動委員會規則之下，可制定規則（勞動組合法第二十六條第二項）。其內容例如會議的招集相關事項、勞動組合法第二十七條之十八所規定之審查期間目標的訂定及審查的實施情形的公開等事項、與關於都道府縣勞委會之庶務事項等（勞動組合法施行令第二十六條之三）。

二、審查程序的改善

（一）公益委員的迴避等

在審查程序上，此次修法，仿效訴訟法上的規定，增設了公益委員的迴避事由等相關規定（勞動組合法第二十七條之二、第二十七條之三）。此外，為維持審問的秩序，也增訂勞動委員會對於妨

³¹ 關於此點，請參見菅野和夫，同註12，頁675；並參見厚生勞動省的施行通達（平成16年12月1日政發第1201001號），該通達可在厚生勞動省網頁閱覽，<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/toukatsu/kumiai/3.html>（最後瀏覽日：2008年10月7日）。

³² 請參見厚勞政發第1201001號，同前註。

礙審問者可命其退庭，且為維持審問庭之秩序，得採取必要措施等規定（勞動組合法第二十七條之十一）。這些修正，可以說是意識到過去勞動委員會所作命命在撤銷訴訟裏被撤銷比率過高的問題，為了要確保不當勞動行為審查的公正所作的規定³³。

（二）審查計畫與審查期間的目標設定

勞動委員會的審查時間過長的原因之一，是因為審問的事前準備程序即調查階段裏，並未對事件的爭點及所需證據作整理，而導致在審問程序裏傳喚過多的證人。且在審問終結後，救濟命令之作成也常花費許多時間。因此此次修法，規定勞動委員會在審問開始前，詢問當事人意見後，應作成審查計畫（勞動組合法第二十七條之六第一項）。審查計畫的內容應記載調查程序裏所整理出來的爭點與所需證據、進行審問時所需時間及次數和所預計傳喚的證人數、與命令書發布的預計時期（同條第二項）。由於條文規定，「在審問開始前」，應作成審查計畫，因此原則上，進行審問的所有事件都需作成審查計畫，不過若不實施審問而只進行勸告和解的事件，則無作成審查計畫的必要³⁴。計畫作成之後，勞動委員會考量審查的實際狀況或其他情事而認為有必要時，詢問當事人意見後，可變更審查計畫（同條第三項）。在審查的過程中，經勸告和解，而因和解成立使得審查程序終了時，當然沒有變更審查計畫的必要。不過在和解不成立，而使得審問所費時間比起當初計畫所訂定的時間，有大幅度遲延時，此時應該變更審查計畫³⁵。此外，為了實現審查的迅速與公正，勞動委員會與當事人應努力按照審查計

³³ 村中孝史，同註9，頁67；山川隆一等，同註9，頁87。

³⁴ 厚勞政發第1201001號，同註31。

³⁵ 厚勞政發第1201001號，同註31。

畫進行審查（同條第四項）。須留意的是審查計畫的法效果，僅課與相關人員努力之義務，並不含有對於當事人之後的主張以及聲請證人加以限制之目的³⁶。

其次，為了實現審查的迅速化，增訂制定審查期間目標之規定。即各勞動委員會須各自訂定審查期間的目標，並且將目標的達成狀況及審查的實施情形公開（勞動組合法第二十七條之十八）。此規定之目的是希望透過審查目標的設定，讓勞動委員會及相關人員能意識並瞭解迅速審查的必要性，希望透過此方式來讓實際審查的期間能夠更迅速。目前各都道府縣勞委已公布所訂定的目標時間，其中以一年六個月為目標的都道府縣勞動委員會最多，約超過半數，東京都勞動委員會所設定目標最長，為兩年³⁷。

（三）證據的調查

過去在證據的調查上，雖然勞動組合法規定勞動委員會為遂行其職務，於必要時得命雇主、雇主團體、工會或其他關係人提供報告與帳簿等資料（勞動組合法第二十二條第一項）。但此強制權限之發動須經勞動委員會的總會決議（舊勞動委員會規則第五條第一項第七款），因為可能會受到使用者委員的杯葛或導致勞動委員會裏勞、資委員之對立，所以實際上很少運用此權限³⁸。因此，此次修法在證據調查方法上，增加勞動委員會可以依當事人的聲請或依職權，經公益委員會議（或小委員會）的合議後，可命令證人到場與發布證物提出命令等規定。

³⁶ 請參見本久洋一，同註9，頁236-237；盛誠吾，改正勞組法とその運用実態，同註9，頁102。

³⁷ 關於各勞動委員會所訂定的目標時間，可參見月刊勞委勞協，589號，頁71以下，2005年5月。

³⁸ 盛誠吾，改正勞組法とその運用実態，同註9，頁105。

1. 命證人等到場

首先，勞動委員會可以依當事人的聲請或依職權，於事實認定的必要限度內，命當事人或證人到場提出說明，以調查證據（勞動組合法第二十七條之七第一項第一款）。違反命令不到場或不陳述者，處三十萬日圓以下罰鍰（勞動組合法第三十二條之二第一款）。此外，也增設了證人及當事人宣誓的相關規定。即勞動委員會在訊問證人時應命證人宣誓（勞動組合法二十七條之八第一項），而在訊問當事人時也可命當事人宣誓（勞動組合法第二十七條之八第二項）。證人宣誓後，若有虛偽之陳述者，處三個月以上十年以下有期徒刑（勞動組合法二十八條之二）。當事人宣誓後，為虛偽之陳述者，處三十萬元以下之罰鍰（勞動組合法三十二條之三）。

2. 證物提出命令

其次，勞動委員會在調查或審問程序裏調查證據時，對於與該事件有關的帳簿書類等證物，認為若無該證物，依該證物應證之事實的認定會產生困難之虞，可依照當事人的聲請或依職權，命證物所持者提出證物或留置已提出的證物（勞動組合法第二十七條之七第一項第二款）³⁹。證物提出命令的發布，經公益委員會議（或小委員會）的合議後決定，而是否留置已提出的證物，可由擔任審查的委員自行判斷決定（勞動組合法第二十四條之二第五項）。其次，在程序上，公益委員會議（或小委員會）在決定是否命令當事人到場或發布證物提出命令時，應讓參與審查的勞資雙方委員有陳述意見的機會（勞動組合法第二十七條之七第四項），並且規定發布證物提出命令時，應訊問證物所持者（同條第七項），也規定了

³⁹ 關於證物提出命令的檢討，請參見直井春夫，物件提出命令の使い勝手，中央労働時報，1051號，頁37以下，2006年1月。

聲請證物提出命令時的聲請事項（同條第六項）。再者，勞動委員會在判斷是否發布證物提出命令時，需注意個人隱私或事業單位的業務秘密保護（同條第二項）。另外，勞動委員會發布證物提出命令時，認為有無提出必要之部分或從秘密保護的觀點來看命其提出有不適當的部分之情形時，可命其提出除去該部分之證物（同條第三項）。

對於違反證物提出命令不提出證物者，除有課與罰鍰規定外（勞動組合法第三十二條之二第二款），對於不服從證物提出命令，沒有提出證物的當事人，除非有正當理由，否則在行政訴訟時不能再以該證物來證明應證之事實（勞動組合法第二十七條之二十一）。增設此規定主要是因為在勞動委員會的階段，已命其提出的證物卻不提出，若令其在撤銷訴訟裏可以提出此證物，不僅會破壞與他方在勞動委員會裏所形成的盡全力主張與舉證之關係而違反誠信原則（信義則），也會造成審查長期化而有損審查制度的迅速解決的機能⁴⁰。

以上為證物提出命令的要件及效果，此規定由於可以對當事人之新證據的提出作限制，因此受到相當大的期待。不過，須注意的是有學者指出證物提出命令的相關規定與民事訴訟法的文書提出命令在構造上有所差異，其要件較嚴格⁴¹。一般而言，在民事訴訟法上原則上文書所持者負有提出該文書之義務，除非是記載技術及職業上秘密的文書或自己利用的文書等，才可免除此義務（民事訴訟法第二二〇條）。而在證物提出命令，則被課與如上述的事實認定

⁴⁰ 厚勞政發第1201001號，同註31。

⁴¹ 盛誠吾，改正勞組法とその運用実態，同註9，頁105-108；本久洋一，同註9，頁243。此外，文書提出命令與證物提出命令的詳細檢討可參見西野喜一，文書提出命令と物件提出命令，法政理論，39卷2號，頁234以下，2007年2月。

之必要性與困難性的要件，亦即證物所持者原則上並不負有提出該證物的義務。再者，在不從提出命令的效果上，勞動組合法的規定與民事訴訟法上也有所不同。民事訴訟法上當事人不服從文書提出命令者，法院得認定他造關於該文書之主張為真實（民事訴訟法第二二四條第一項），但勞動組合法對於證物提出命令並無類似規定。

3. 不服證人等到場命令及證物提出命令之救濟程序

對都道府縣勞動委員會所作之證人等到場命令及證物提出命令有不服時，得於收到命令後一週以內向中央勞動委員會申請審查（勞動組合法第二十七條之十第一項）。對中勞委（小委員會）所發布的這些命令不服時，得於收到命令後一週以內向中勞委（公益委員會）申請異議（同條第三項）。此外，雖無明文規定，但理論上這些命令為行政處分的一種，因此可向法院提起撤銷之訴。不過在提起撤銷訴訟期間或撤銷訴訟進行中，勞動委員會變成可能得等撤銷訴訟結果確定後才能繼續審問，因此有許多學者擔心撤銷訴訟可能會造成審查遲延⁴²。

三、和解的立法

在不當勞動行為事件處理上，透過和解使勞資雙方合意而自行解決的方式，比起救濟命令，有助於勞資關係的長期的安定與和諧⁴³。因此日本勞動委員會在處理不當勞動行為事件上，有許多事件都是透過當事人雙方的和解來解決。過去幾年勞動委員會初審不

⁴² 道幸哲也，同註9，頁71-72；盛誠吾，改正勞組法とその運用実態，同註9，頁107；山川隆一等，同註9，頁99。

⁴³ 請參見塚本重賴，労働委員会，頁108-109，1977年3月；菅野和夫，同註12，頁701-703。

當勞動行為事件中，因撤回、和解而告終結的約占七至八成，而因作成命令、決定而終結的約占二至三成⁴⁴。但是勞動組合法上關於和解，除了舊勞動委員會規則第三十八條的規定「當會長認為適當時，得隨時勸告當事人和解，和解成立時，不當勞動行為事件即告終了」，並無任何規定。而在勞動委員會實務裏，關於和解的法律性質以及和解成立時已發布的救濟命令的效力等，因無相關法規規定，所以實際上還存在著問題。因此，此次修法針對實務上的實際運作需要，而對於和解新增訂以下之規定。

首先，在勞動組合法裏除了新增了「勞動委員會在審查過程中，隨時都可以勸告當事人和解」的規定（勞動組合法第二十七條之十四第一項），並且增加了勞資雙方委員可以參與勸告和解程序之規定（勞動組合法第二十四條第一項但書）。過去在和解程序裏，透過勞資雙方委員的參與，不僅更易於理解勞資雙方的本意，也有助於和解的成立，所以增訂此規定。

其次，當事人間和解成立時，勞動委員會依據當事人的申請，認為合意內容對於維持或確立當事人間勞資關係之正常秩序是適當時，即可終結該事件的審查程序（勞動組合法第二十七條之十四第二項）。過去許多事件是當事人私下和解後，再由申請人撤回救濟申請，不過在命令書交付之後，就不能撤回申請（舊勞動委員會規則三十五條）。因此透過增訂此規定，即使在救濟命令發布之後，也可以透過此規定經由勞動委員會之認定，以終結程序。

再者，和解經由勞動委員會認定後，該事件已發布的救濟命令

⁴⁴ 例如平成14年（2002）都道府縣勞委所審理終結的419件裡，有發布命令的件數是117件（占終結件數的28%），申請撤回或和解的有302件（占終結件數的72%）。而在再審查裡該年度審理終結83件之中，有作出命令的有31件（占終結件數的37%），申請撤回和解的件數是52件（占終結件數的63%）。請參見中央労働委員会事務局編，同註15，頁5、12。

失其效力（勞動組合法第二十七條之十四第三項）。此規定乃因為在當事人申請再審查時，並不會使都道府縣等初審的救濟命令之效力停止，而當事人若在再審查的程序裏成立和解，並撤回再審查申請時，初審的救濟命令也並不會因此就失去效力。在此情形之下，會產生資方是否須履行初審救濟命令之問題⁴⁵。透過此次修法，解決了此問題。

此外，此次修法也對於和解的法律效果作出規定（勞動組合法第二十七條之十四第四項、第五項）。過去和解的法律性質，被解釋為僅有類似契約般的效力。因此當和解的內容不被履行時，當事人只得透過法院訴訟請求履行，或把和解內容的不履行當作不當勞動行為的一種類型，再次請求救濟。此外也有把和解視為不成立，而向勞動委員會請求續行審查的情形⁴⁶。在和解成立後雖然事件即告終結，但是往往因為一方當事人不履行和解內容，而使得當事人間的對立變得更熾烈，紛爭也更難處理。因此過去就一直有學者提出應該在法律上規定未依和解內容履行時的處置方式⁴⁷。此次修法，規定勞動委員會對於以給付金錢或其他代替物或有價證券之一定數量等內容之合意，得依據當事人雙方的申請，作出和解書，該和解書在強制執行時得視為執行名義，不履行時可基於此申請強制執行（勞動組合法第二十七條之十四第四項、第五項）。

⁴⁵ 不過實際上過去在再審查程序裡和解成立時，縱使初審的救濟命令之效力仍然存在，勞動委員會也不會強制當事人履行。東京大学労働法研究会編，注釈労働組合法（下卷），頁983，1979年12月。

⁴⁶ 同前註，頁982。

⁴⁷ 宮里邦雄，不当労働行為事件と和解，自由と正義，41卷6號，頁69，1990年6月。

肆、學說的檢討

以上已對於日本為達成不當勞動行為審查之迅速化與正確化，在審查體制、審查程序以及和解程序等的修正內容進行說明。以下，對於學者對於此次修法的評價進行介紹。

首先，從整體修法方向來看，學者對於此次的修法的評價可以說呈現兩極化。在法案成立之前，就可以看到學者間的爭論。特別是對於都道府縣勞動委員會在不當勞動行為事件裏所扮演的角色，學者的評價可以說分成兩種立場。在法案成立之前所舉行的日本勞動法學會第一〇七回大會中，以「勞資關係紛爭處理的新潮流」為題的場次裏，清楚記載著學者間的爭論⁴⁸。有學者擔心修正法案裏的不當勞動行為審查程序的司法化，認為都道府縣勞委的任務中，調處與教育的機能比起救濟命令的裁決機能重要（調處重視立場）。也有學者認為勞動委員會本來的任務，在於迅速審理及裁決，透過此任務，提示法律規則才是重要的（裁決重視立場）。在整體修法方向上雖然學說上可看到上述立場的對立，但是此次修法可以說主要是由上述立於裁決重視立場的學者所主導⁴⁹。因此審查程序裏的修正可以看出對於勞動委員會的裁決機能及其準司法性格的強化。例如，增設命證人到場以及證物提出命令等確保證據資料的手段，以及導入公益委員的迴避與證人宣誓的規定。修法之後，學者的論爭仍持續。立於裁決重視立場的學者認為審查機制的重整以及審查計畫與證物提出命令等手續的導入，將有助於審查的正確

⁴⁸ 土田道夫，シンポジウムの趣旨と総括，日本労働法学会誌，104號，頁81，2004年10月。

⁴⁹ 立於裁決重視立場的村中孝史教授與山川隆一教授，均是厚生勞動省於2001年所設置之檢討不當勞動行為審查制度研究會的成員。

性⁵⁰。反之，立於調處重視立場的學者則擔心過度的司法化，將會損害不當勞動行為案件的迅速、柔軟以及具有將來性的解決⁵¹。對此，立於裁決重視立場的學者則回應如果裁定機能不健全，將會導致案件處理的遲延與救濟命令的撤銷率變高，甚至損害勞動委員會的公信力，並進而影響和解等調處的機能⁵²。由以上學者的對立可知道，對於不當勞動行為審查程序的機能著重點不同，對於修法的成果評價也不同。也因此有學者指出，論爭的爭議點在於所著重的立場是透過類似司法程序來進行正確的事實認定與判斷，還是著重於透過迅速、簡便、柔軟的程序來解決紛爭這一點上，並且認為此論爭的最終的結果，可能得回歸不當勞動行為制度的設立目的重新檢討⁵³。

其次，修法後也有部分學者從實務運作的結果對此次修法提出批評。有學者提出此次修法過於形式化，並指出規定所有事件需作成審查計畫，但並沒有規定當事人的失權效果，若想利用此方式來課與相關人員努力義務以促進審查的迅速，是有疑問的⁵⁴。也有學者從不當勞動行為制度的本質即程序的簡便性的觀點批判此次修法，認為此次的修法不僅帶來手續的繁雜，而且也有可能造成審查程序的遲延⁵⁵。特別是在修正內容之中，原本受期待能有助於證據收集的證物提出命令與命證人等到場命令，在實際運用上，中央勞動委員會在最近的裁決裏對於其要件，做了嚴格的解釋，也引起了

50 村中孝史，同註9，頁69。

51 道幸哲也，同註9，頁73-74。

52 山川隆一等，同註9，頁90；菅野和夫，新たな労使紛争処理システム——戦後システムの再編成として，ジュリスト，1275號，頁13，2004年9月。

53 本久洋一，同註9，頁240-241。

54 本久洋一，同註9，頁242-243。

55 盛誠吾，改正労組法とその運用実態，同註9，頁110。

許多批評。此問題起源於中勞委在平成十七年（二〇〇五）九月二十一日學校法人智香寺學園事件的裁決中，對證物提出命令之要件作出以下解釋⁵⁶。中勞委認為勞動組合法第二十七條之七第一項第二款裏所規定「『若無該證物，依該證物應證之事實的認定會產生困難之虞』」之要件，應就個別具體事件來判斷。而在存在應證事實的前提之下，雖然沒有限制需要存在依據其他證據認定該事實是不可能之情形，但若僅以比起其他證據，依據該證物更能夠正確地認定，這樣的程度是不夠的。更不用說僅以有成為有效證據之可能性為由，是不該當於此要件。在此意義之下，該證物必須在應證事實的認定上，被視為很難尋找出其他適當方法之意義的高度必要性」。中勞委對此事件的裁決，很明顯的表示勞動組合法所規定的證物提出命令的要件，比起民事訴訟法所規定的證據提出處分還要嚴格的事實；而中勞委對於證物提出命令之要件，要求「具有高度必要性」之嚴格基準，這一點引起許多學者的批評⁵⁷。

而在命證人到場的實際運用上，中勞委在平成十八年（二〇〇六）十一月十五日高橋運輸事件的裁決中，作了以下判斷⁵⁸：「在勞動委員會的不當勞動行為審查程序裏的主張及舉證，應先依據當事人雙方各自以任意的的方法所收集的資料來進行，此乃程序運用上

⁵⁶ 学校法人智香寺学園事件・中勞委決定平成17年（2005）9月21日労働経済判例速報1927號3頁。

⁵⁷ 對於此決定，有學者認為勞動組合法上僅規定「認定會產生困難之虞」並不是「認定上是困難」，即只要有產生困難之虞即已足，並批評中勞委對於「高度必要性」的解讀，缺乏具體的理由說明。盛誠吾，改正勞組法とその運用実態，同註9，頁108。此外，對此裁決的批判，也可參見村井勝美，中勞委、物件提出命令を取り消す，月刊勞委勞協，596號，頁48以下，2005年12月。

⁵⁸ 中勞委於高橋運輸事件所作裁決書之內容概要，可在中央勞動委員會的網頁上閱覽，<http://www.mhlw.go.jp/churoi/houdou/other/061117-1.html>（最後瀏覽日：2008年10月7日）。

的原則。證人到場命令因為是一種以強制力要求證人等到場來取得其陳述的方式，因此是否真的是事實認定上所必要的、是否無法依據其他證據等，且對於其必要性，慎重並個別具體的檢討是有必要的」。中勞委的判斷，被批評不僅將命證人到場當作舉證上的例外，且在「在事實認定上於必要的限度內」之要件上，增加了條文上所沒有的限制⁵⁹。中勞委對於命證人等到場或發布證物提出命令所作的嚴格判斷，對今後都道府縣勞委在調查證據的運用上很難保不產生影響，甚至阻礙其運用⁶⁰。今後還需進一步留意其發展。

再者，雖然此次修正受到上述學說之批評，不過修正的內容經過三年的實際運作，也有不錯的表現，例如：中央勞動委員會設定目標將長期滯留的事件集中處理，在三年內將這些事件從二百零五件減至二〇〇七年底為九十三件，行政訴訟對於再審查命令的撤銷率也從25%減至18%等⁶¹。因此，有學者認為雖然還不能說充分達成目的也存有課題尚待解決，不過改革成果值得肯定評價⁶²。

59 田中誠，中勞委、物件提出命令に続き、証人出頭命令も取り消す，月刊勞委勞協，610號，頁11-12，2007年2月。

60 在學校法人智香寺學園事件之後，中央勞動委員會也公布了一份關於證物提出命令之運用的問與答的解說，在該文件裡，對於證物提出命令的發布也是採用在學校法人智香寺學園事件所裁決的基準。請參見中央労働委員会公益委員會議，物件提出命令の運用について，中央労働時報，1060號，頁2以下，2006年7月。

61 渡辺彰，不当労働行為審査制度と労組法の改正頁，ジュリスト，1355號，頁82-83，2008年4月。長期滯留事件的處理情形，也可在中央勞動委員會之下列網頁閱覽，<http://www.mhlw.go.jp/churoi/shinsa/futou/futou05.html>（最後瀏覽日：2008年10月7日）；此外，2003年至2007年不當勞動行為事件的處理情形，可在中央勞動委員會之下列網頁閱覽，<http://www.mhlw.go.jp/churoi/shinsa/futou/futou03.html>（最後瀏覽日：2008年10月7日）。

62 菅野和夫等，對談 改正労組法の成果と課題，ジュリスト，1355號，頁72-75（藤田耕三與菅野和夫之發言），2008年4月。

此外，須注意的是此次修法後仍存在著尚未解決的課題。也就是原本被列為改革內容之一的五審制的消解以及實質證據法則的導入等問題，在上述司法改革推進本部的勞動檢討會裏，還未作出結論，就將此議題結束。而厚生勞動省所設置的研究會裏對相關問題也僅提出對新證據提出作出限制等建議。因此，一部分學者認為為了減少審查的遲延，使審查更迅速，應該儘快檢討此問題，導入相關制度⁶³。五審制的消解與實質證據法則的導入，應該是下一次改革的重要課題之一。

伍、日本之制度對我國之啟示

如同前面所述，目前台灣的勞工籌組工會與雇主協商等行為，常遭雇主降調、減薪甚至解僱等不當勞動行為對待，而現行勞動三法相關規定之保護及救濟，對勞工及工會而言，並非完善。此問題與實際狀況，已有許多學者提出論證⁶⁴，近年來，行政院勞工委員會也積極推動導入不當勞動行為制度，於二〇〇二年所公布但於二〇〇五年初在立法院未能順利完成立法的草案，以及二〇〇七年行政院所提出經立法院審查但未能順利完成立法的草案，都對不當勞動行為制度有所規定。而行政院於二〇〇八年二月送請立法院審議的工會法與勞資爭議處理法修正草案，關於不當勞動行為裁決制度的部分，主要也是承繼二〇〇七年的版本並未有大幅度變動。以下先簡單介紹二〇〇二年、二〇〇七年與二〇〇八年這幾個版本及相關問題點之後，再就日本之制度可供參考之處作出整理。

⁶³ 例如，山川隆一等，同註9，頁100。

⁶⁴ 參見黃越欽，勞動法新論，頁435，2006年修訂3版；黃程貫，勞動法，頁244-246，1997年10月修訂再版；衛民、許繼峰，勞資關係與爭議問題，頁373，2005年2版。

一、勞動三法修正草案中裁決制度的概要

行政院在二〇〇二年所公布的草案，於二〇〇五年在立法院審查時，在不當勞動行為裁決制度雖有修改，但裁決程序之架構變動不多⁶⁵。二〇〇五年的版本，在工會法及團體協約法修正草案規定了不當勞動行為的類型與違反者經裁決認定後罰鍰之規定（工會法修正草案第四十二條、團體協約法修正草案第三十五條）。如同在勞資爭議處理法修正草案總說明裏所述，設立裁決制度之目的，是為迅速解決不當勞動行為之爭議。發生相關爭議時，爭議當事人得向中央主管機關申請裁決（勞資爭議處理法修正草案第三十六條）。中央主管機關應設不當勞動行為之裁決委員會來辦理裁決事件。裁決委員會之委員組成，三分之一的委員由機關首長指派具勞工或法制之高級職員擔任，其餘委員由主管機關遴聘具一定資格的社會公正人士擔任（同草案第三十八條）。在程序的進行上，對於裁決委員會的召開期限，調查時對當事人及相關人員要求說明權限，及裁決委員會作成決定的期限等作出相關規定（同草案第三十九條至四十二條）。在裁決決定與法院的關係上，除若干排除條款外，凡涉及私權關係之裁決決定，當事人未表示不服者，主管機關應將該決定送交法院審核，經法院核定的裁決決定與民事確定判決有同一效力（同草案第四十三條、第四十五條）。而當事人一方對裁決決定不服，得向法院提起民事訴訟（同草案第四十四條）。

二〇〇七年與二〇〇八年的勞資爭議處理法修正草案中，在裁決制度的部分，與二〇〇五年的版本比較之下，可以看到以下設計的不同。首先，設立裁決制度的目的，如同二〇〇七年的勞資爭議處理法修正草案總說明裏所述，是「為確實保障勞工之團結權及協

⁶⁵ 2002年行政院所提出的版本與2005年通過二讀程序但未能順利完成立法的版本之間的變動，可參照焦興鎧，同註4，頁479-481。

商權，迅速排除不當勞動行為，回復集體勞資關係的正常運作」而增訂相關規範。在組織上，規定各級主管機關應組成裁決會來辦理裁決事件，而非僅由中央主管機關所設立的裁決會來處理（勞資爭議處理法修正草案第三十六條、第三十七條第一項）。裁決會之委員組成，其中三分之一由機關首長指派本機關具勞工或法制專長之人員兼任；其餘裁決人，由主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之（同草案第三十七條第二項、第三項）。在裁決程序的進行，除了規定裁決會的召開期限，並在調查或裁決會開會時，可通知當事人及相關人員到場提出說明之外，也規定裁決會應指派裁決人一人或數人調查事實及必要之證據，並作成調查報告，新增訂了裁決會主動調查證據的權限（同草案第三十八條）。而在救濟方法上，對於違反不當勞動行為禁止規定的處分上，除了在工會法修正草案第三十九條與團體協約法修正草案第三十二條明定對於違反者，經勞資爭議處理法之裁決認定後，而處以罰鍰外，也在勞資爭議處理法修正草案第四十一條規定裁決決定得限期令當事人為一定的行為或不行為。並且在勞資爭議處理法修正草案第四十二條規定，當事人及利害關係人不服裁決決定者，得依法提起訴願。

二、草案的問題點與日本之改革可供參考之處

(一)修正草案的問題點

對於行政院勞工委員會積極導入不當勞動行為制度這一點，學者普遍作出積極評價⁶⁶。不過有關裁決制度的組織及程序部分，受

⁶⁶ 過去已有許多學者主張導入不當勞動行為制度，例如，黃越欽，同註64，頁435-442；黃程貫，同註64，頁246。也有學者對草案之成立表示樂觀其成之意見，例如，焦興鎧，同註4，頁481。不過，仍有學者從國家中立原則及團體協約自治之思想，對於導入不當勞動行為制度表示反對，例如，楊通軒，集體勞

到學者的批評。對於二〇〇二年所公布並於二〇〇五年初在立法院通過二讀程序，但未能順利完成立法的版本，學者對於組織及程序上的討論，可整理如下。

首先，在組織上，裁決會在行政組織上的位階較低，所能發揮的功效有限。例如在中央主管機關的裁決會，被推測將來可能在行政院勞工委員會的勞資關係處下設置，且人員可能僅是由該處的人員來支援，其所可以發揮的功效也遭受懷疑，因此有倡議將來不當勞動行為裁決制度實施後，應設法提升其行政上的位階，以專責獨立的機構來處理相關案件⁶⁷。其次，在委員的組成上，雖然有由公正人士出任與由公益委員與勞資雙方委員三方構成之不同提議，但是對於主管機關代表介入裁決機制，都批評可能會影響裁決的公正與公信力⁶⁸。再者，由於草案規定中央主管機關應將涉及私權關係之裁決決定送請法院審核，因此裁決決定與法院的關係受到學者的討論。有學者主張裁決制度具有準司法之機制，為求程序的迅速處理，因此裁決決定應不須法院審核，應使其具有確定判決之效力⁶⁹。也有學者以美國的經驗，擔心法院對集體勞資關係之複雜性認知不足，為求紛爭的迅速處理，主張除雙方當事人有異議外，裁決決定應不須送法院審核⁷⁰。最後，在行政院所提出之勞資爭議處理法修正草案中，關於不當勞動行為事件的處理，對於裁決機能作出詳細的規定，但對於和解未作出規定。對此有學者提出勞資爭議帶有私人間糾紛的色彩，為尊重當事人的紛爭自我解決，在裁決程序進行中當事人達成功和解時，對於裁決程序的終止，有必要加以

工法——理論與實務，頁150，2007年11月。

67 焦興鎧，同註4，頁481-482、485。

68 參見焦興鎧，同註4，頁482；邱駿彥，同註4，頁146-147。

69 參見邱駿彥，同註4，頁149。

70 參見焦興鎧，同註4，頁483。

規定⁷¹。也有學者提議將和解或撤回作為程序的停止⁷²。

上述學者所提出的疑義，在行政院在二〇〇七年與二〇〇八年所公布的版本，仍然存在。在組織上，由各級主管機關組成裁決會，裁決會在行政組織上的定位仍然偏低。且在委員組成上，主管機關代表仍然構成委員之一，難保不對裁決的中立與公信力產生影響。此外，對於和解也未作出進一步規定。而有關裁決決定是否送一般法院審查的問題，雖然二〇〇七年與二〇〇八年的版本並沒有規定裁決決定送法院審核的程序，不過當事人及利害關係人不服裁決決定者，得依法提起訴願，而對於訴願決定不服者當然可以提起行政訴訟，此時會產生行政法院對於主管機關之裁決決定審查範圍的問題。此問題牽涉到具有準司法性的裁決決定須受到行政法院多大尊重，與上述學者所討論的有關裁決決定與法院的關係以及擔心法院對集體勞資關係之複雜性認知不足，亦有很大關聯。

(二)日本之改革可供參考之處

行政院勞工委員會所擬議的不當勞動行為制度，有相當多的部分參考了日本的制度。日本的不當勞動行為制度創立至今已約六十年，其所累積下來的經驗、面臨的問題點與改革的方式，值得我國在設計裁決制度時加以參考。特別是日本所面對的審查期間過長與所作命令在撤銷訴訟時被法院撤銷比率過高等問題，更需要引以為戒。而上述國內學者所提出的問題，牽涉到裁決制度是否能迅速解決紛爭，也影響到裁決決定的公信力，因此日本的改革經驗應有相當參考的價值。以下就日本制度可供參考之處，整理如下。

首先，我國裁決制度與日本相同，講求不當勞動行為事件的迅

⁷¹ 參見邱駿彥，同註4，頁148。

⁷² 參見林佳和，同註4，頁72-79。

速解決，例如上所述二〇〇七年與二〇〇八年的版本，在草案總說明裏提到裁決制度是為「迅速排除不當勞動行為，回復集體勞資關係的正常運作」。因此，在整個制度的設計上，在裁決程序比起一般民事訴訟程序較為簡便，也可以看到利用規定裁決會召開期限以及裁決決定的作成期限，來達成儘速處理裁決事件的目的。這樣的目標，當然是不當勞動行為制度有別與傳統訴訟方式的重要任務之一，畢竟不當勞動行為的狀態如果不迅速排除，嚴重者可能會有即使獲得救濟，工會也沒有足夠的力量進行團體協商或工會已消滅而不存在⁷³。不過從日本此次為解決審查期間過長與所作命令在撤銷訴訟時被法院撤銷比率過高等問題，而進行審查的迅速化與正確化的改革經驗，我國應該留意裁決制度在達成迅速處理的目的，除了裁決程序的簡便之外，也有必要兼顧裁決決定的正確性。畢竟裁決機能如果不健全，人民對裁決機能的信賴度降低，動輒對裁決決定提起訴願或行政訴訟，將會導致案件處理的遲延與裁決決定在行政法院的撤銷率變高，甚至損害裁決會的公信力。當然對於日本此次的改革，在日本的學說上可以看到立於調處重視立場的學者對於此次改革方向與裁決重視立場的批評，這樣的批評也值得我國留意。但是須注意的是即使是立於調處重視立場的學者，也不是指完全廢棄裁決機能，而是指在機能上應重視調處勝於裁決⁷⁴。並且該立場是從在修法前已經在組織上具有獨立性，人員組成上具有一定的公正性且在程序上踐行相當程度準司法程序的勞動委員會來考量。因此在目前台灣的草案裏有關裁決機關的組織與人員組成以及程序上等尚存有上述學者所提出的問題時，有必要先思考如何強化裁決機能，之後再以此為基礎，思考裁決機能與調處機能的關係。

⁷³ 參見盛誠吾，同註1，頁239。

⁷⁴ 參見土田道夫，同註48，頁81。

其次，基於上述追求裁決的迅速與正確的立場下，裁決會的組織與委員的組成有必要再重新檢討。日本的勞動委員會屬於行政委員會，其職權的行使具有獨立性。並且勞動委員會為處理其相關事務設置有事務局。此外，不當勞動行為事件的審查具有準司法性質，被要求要具有中立性，所以僅有公益代表才能負責處理審查不當勞動行為事件，而勞方與資方代表僅能參與部分程序及陳述意見。二〇〇四年的修法，更進一步對組織進行改革，其目的是希望強化勞動委員會處理不當勞動行為事件的能力，使其作出來的救濟命令更具公信力。我國的裁決會處理不當勞動行為事件，調查後依據證據作出裁決，其性質也具有準司法性，因此除須具有相當專業性外，其中立性與公信力的維持也相當重要。所以為有效發揮裁決機能，對於其組織及人員的構成，有必要從其中立性的角色再進一步重新思考規劃。

再者，行政法院對於裁決決定的審查範圍，有必要再進一步討論。二〇〇七年與二〇〇八年的版本，對裁決決定不服者，得依法提起訴願，而對訴願決定不服，可向高等行政法院提起撤銷訴訟。在此就會產生行政法院對裁決決定之審查範圍的問題。如前所述，日本的勞動委員會被批評其所作命令在撤銷訴訟時被法院撤銷比率過高，其中關於法院的審查範圍一直是爭議的焦點。其一部分原因，如前所述乃因為沒有採用實質證據法則所產生。此次修法的結果，雖未對五審制的消解及實質證據法則導入作規定，但是對新證據提出之限制作出相關規定。從日本的經驗可以知道，我國導入不當勞動行為制度時，對於裁決機關與行政法院的關係須詳加討論，特別是裁決機關所作裁決決定之司法審查的範圍等相關規定，需進一步檢討。例如關於事實認定的部分，為避免裁決機關所認定的事實，在法院審查時又重新認定，而使得案件無法迅速處理或造成裁決機關之功能淪為形式，確實是有必要對法院的審查範圍作某種程

度的限制。而在規定相關限制時，其前提條件當然是裁決會的組織及裁決程序須具備相當的專業性與公正性。裁決機關的體制與裁決程序若不完備，所作之裁決正確性不高，其事實認定，當然很難冀望能受到行政法院的尊重。不過須注意審查程序若太繁複，相對的會使得審查程序失去簡便性，因此在強化裁決機關不當勞動行為審查的專業性與公正性時，也應考量如何與不當勞動行為制度所要達成的程序簡便性作平衡。

最後，我國於行政院在二〇〇二年所提出之勞資爭議處理法修正草案與行政院在二〇〇七年以及二〇〇八年所通過的同法修正草案中，關於不當勞動行為事件的處理，對於裁決機能作出詳細的規定，但對於和解未作出規定，這一點有必要再進一步討論。日本的勞動委員會在處理不當勞動行為事件時，除了裁定是否有不當勞動行為的情形並發布救濟命令的所謂裁決機能外，考慮勞資關係的長期和諧與發展，透過勞資雙方的合意而自行解決的和解機能也扮演很重要的角色。在勞動委員會實務上，從過去就一直對和解很重視。此固然與勞動委員會的委員由公益委員、勞方委員、與資方委員之三方構成的構造有相當大的關係⁷⁵。而和解在不當勞動行為事件中，對於勞資關係將來的安定與紛爭之早日解決之助益，也是影響此次立法的重要理由之一⁷⁶。此次修法，考慮到和解在勞動委員會實際運作上的重要性，因此在法律上對於和解的相關問題作出相關規定，以促進和解的實施。從日本對於不當勞動行為事件的處理經驗，以及從和解有助於勞資關係之安定與紛爭的迅速解決的觀點來看，對於和解的相關程序與法效果應該有必要作進一步的檢討，

⁷⁵ 菅野和夫，同註12，頁702。

⁷⁶ 許多學者從勞資關係長期的安定與和諧的觀點對於和解作積極的評價，例如山川隆一等，同註9，頁89；村中孝史，同註9，頁68。

在法律上作出相關之規定，以促進和解的運作。

陸、結 語

從以上的檢討可知，日本的勞動委員會在不當勞動行為事件的審查上，產生審查期間過長以及所作命令在撤銷訴訟時被法院撤銷比率過高等問題。針對這些問題，為求達成不當勞動行為審查的迅速化與正確化，而產生了二〇〇四年勞動組合法的修正。此次修法是不當勞動行為制度實施以來的大修正，被期待透過實際運作，能對不當勞動行為審查的迅速與正確能有所幫助。不過對於此次修正內容可以看到部分學者的批評，今後有必要檢視其運用情形與結果，就其是否有達成原本所預期之迅速與正確審查之目的作更進一步的檢討。

我國團體協約法修正草案於二〇〇七年十二月十四日經立法院三讀通過，所規定的勞資雙方之團體協約協商義務，受期待能有助於落實勞資雙方的團體協商，並促進集體勞資關係的運作與和諧。此規定的實施還需要勞資爭議處理法修正草案中裁決制度的配套。透過此次日本為達成審查的迅速與正確的改革經驗，更可瞭解到裁決程序的公正性、組織及人員之構成、法院對於裁決機關所作命令的審查範圍、以及和解的機能等等在不當勞動行為事件處理中所具有的重要性，這些也值得我國在立法時加以參考。期盼我國能早日完成有關不當勞動行為制度的相關立法，建構一個具有專業性的裁決機關以迅速並簡便的程序，對於不當勞動行為這種勞資糾紛提供有效並具有彈性的救濟措施，以促進勞資雙方的團體協商並維持勞資關係的和諧與正常秩序。

參考文獻

一、中 文

1. 丁嘉惠，不當勞動行為規範概論，勞工研究，117期，頁20-32，1994。
2. 王厚偉、黃琦雅，我國不當勞動行為救濟制度之窘境與展望，台灣勞工，13期，頁48-63，2008。
3. 古松茂，日本勞動委員會之組織與功能，勞工行政，79期，頁10-20，1994。
4. 成台生，工會之研究——以美國、日本與中華民國為例，2002。
5. 吳水郎，他山之石——論不當勞動行為，勞工研究，94期，頁36-45，1989。
6. 呂榮海主持，日本勞動委員會組織與功能之研究，行政院勞工委員會委託研究報告，1992。
7. 林佳和，勞資爭議處理法修正草案中裁決處理程序相關問題研究，行政院勞工委員會委託研究報告，2004。
8. 邱駿彥，勞資爭議處理法草案中「裁決制度」之考察——以日本制度之經驗為借鏡，華岡法粹，29期，頁117-150，2003。
9. 張烽益，雇主不當勞動行為規範之探討，台灣勞工，25期，頁23-27，1994。
10. 焦興鎧，美國不當勞動行為裁決機制之研究，載：法律哲理與制度：公法理論——馬漢寶教授八秩華誕祝壽論文集，頁459-490，2006。
11. 黃程貫，勞動法，修訂再版，1997。
12. 黃越欽，勞動法新論，修訂3版，2006。
13. 楊通軒，集體勞工法——理論與實務，2007。
14. 葉建廷，日本不當勞動行為制度之研究，勞工研究，126期，頁56-87，1997。
15. 衛民、許繼峰，勞資關係與爭議問題，2版，2005。
16. 鄧學良、吳全成，不當勞動行為與不當爭議行為之救濟與處理，勞工研究，108期，頁1-29，1992。

17. 謝棋楠，美國不當勞動行為認定與裁決之規範，育達學院學報，10期，頁97-118，2005。

二、日 文

1. 土田道夫，シンポジウムの趣旨と総括，日本労働法学会誌，104號，頁77-83，2004。
2. 山口浩一郎，わが国の労使関係における労働委員会の役割，日本労働研究雑誌，473號，頁66-77，1999。
3. 山川隆一，不当労働行為をめぐる行政訴訟と民事訴訟，季刊労働法，167號，頁80-95，1993。
4. 山川隆一，不当労働行為争訟法の研究，1990。
5. 山川隆一・中山慈夫・宮里邦雄，改正労組法における論点と今後の課題，ジュリスト，1296號，頁84-101，2005。
6. 中嶋士元也，不当労働行為救済規定の解釈，日本労働法学会誌，72號，頁72-105，1988。
7. 本久洋一，労働組合法改正（2004年），日本労働法学会誌，106號，頁233-243，2005。
8. 田中誠，中労委、物件提出命令に続き、証人出頭命令も取り消す，月刊労委労協，610號，頁2-20，2007。
9. 田中誠，労働組合法の改正について（上）（下），月刊労委労協，591號，頁9-31，2005、592號，頁24-46，2005。
10. 西谷敏，労働組合法，2版，2006。
11. 西野喜一，文書提出命令と物件提出命令，法政理論，39卷2號，頁234-252，2007。
12. 村中孝史，不当労働行為制度の課題と労組法改正の意義，ジュリスト，1284號，頁63-69，2005。
13. 村井勝美，中労委、物件提出命令を取り消す，月刊労委労協，596號，頁48-56，2005。

14. 村田毅之，労働組合法の改正について，松山大学論集，17巻3號，頁99-114，2005。
15. 東京大学労働法研究会編，注釈労働組合法（下巻），1979。
16. 松永久，労働組合法改正の経緯と概要，ジュリスト，1284號，頁58-62，2005。
17. 直井春夫，物件提出命令の使い勝手，中央労働時報，1051號，頁37-43，2006。
18. 宮里邦雄，不当労働行為事件と和解，自由と正義，41巻6號，頁64-69，1990。
19. 盛誠吾，改正労組法とその運用実態，季刊労働法，213號，頁98-111，2006。
20. 盛誠吾，労組法改正と審査体制の新たな取組み，月刊労委労協，589號，頁14-36，2005。
21. 盛誠吾，労働法総論・労使関係法，2000。
22. 喜多実，不当労働行為の成否と司法審査の限界，日本労働法学会誌，58號，頁41-66，1981。
23. 渡辺彰，不当労働行為審査制度と労組法の改正頁，ジュリスト，1355號，頁76-83，2008。
24. 菅野和夫，新たな労使紛争処理システム——戦後システムの再編成として，ジュリスト，1275號，頁6-13，2004。
25. 菅野和夫，労働法，8版，2008。
26. 菅野和夫等，對談 改正労組法の成果と課題，ジュリスト，1355號，頁54-75，2008。
27. 塚本重頼，労働委員会，1977。
28. 道幸哲也，不当労働行為の行政救済法理，1998。
29. 道幸哲也，不当労働行為の審査はどうなるか——二〇〇四年労組法改正のめざしたもの，労働法律旬報，1591・92號，頁68-74，2005。
30. 道幸哲也，不当労働行為法理の基本構造，2002。
31. 道幸哲也，不当労働行為救済の法理論，1988。

An Introduction to the Amendment of the Labor Union Act (2004) in Japan

Yueh-Hung Hou*

Abstract

The Labor Relations Commission (LRC) has been playing an important role in adjusting labor relations and remedying unfair labor practices since 1946 in Japan. Nevertheless, the LRC has also faced many problems. In particular, the delay of case-handling and a high rate of judgments canceling orders against employers need reconsideration. In light of these problems, the Labor Union Act was amended in 2004. The main purpose of the amendment of the Labor Union Act is the speed-up of case-handling and the proper reforming of fact-finding proceedings.

Meanwhile, in recent years, the Council of Labor Affairs (CLA) in Taiwan has pushed for amendments to the major labor laws, including the Labor Union Act, the Collective Agreements Act, and the Settlement of Labor Disputes Act, which would encourage cooperative and collective bargaining and deter unfair employer and union labor practices. These amendments would establish an administrative agency to

* Assistant Professor, National Taipei University; PH.D., Hitotsubashi University, Japan.

Received: February 26, 2008 ; accepted: November 3, 2008

regulate unfair labor practices.

This paper aims to introduce the Amendment of the Labor Union Act in Japan, indicate some problems associated with relief for unfair labor practices in Taiwan, and provide some feasible suggestions.

Keywords: Unfair Labor Practices, Labor Relations Commission, Labor Union Act, Labor Dispute, Trade Union