

第五章 結語

在戒嚴時期，由於政治情勢的影響，國家對於工會的發展採取種種的限制，諸如工會組織範圍之限制、廠場工會、單一工會、強制入會、爭議權行使之限制等¹，這些重重的桎梏形成我國工會法制的「特徵」。在如此的工會法制之下，我國戒嚴體制下的工會並不能說是真正的工會，而是政府政治動員與經濟動員的工具，工會的存在對於勞工而言，變得可有可無、無關痛癢。

然而，如此的情勢在一九八零年代中後期之後有了轉變。因為我國的企業型態面臨從勞動力密集轉型到技術密集，因此造成勞動條件的劇烈變動，同時又由於 1987 年宣布解嚴之政治解放，造成社會力蓬勃發展，一時間勞工運動風起雲湧，勞工也開始有勞動意識、關心勞動權益，在如此的情況下，由於工會法對於工會的限制造成自主工會運動，跟不上時代巨輪的工會法制遂成了眾矢之的，修法之聲四起。

由於集體勞動法的修正除了涉及勞資關係外，尚與政治、經濟、社會的發展息息相關，故大幅度的修正並非易事，在二十年過後的今日，只於 2007 年 12 月 14 日完成較無爭議的團體協約法之修正，並於 2008 年 1 月 9 日公布，但施行日期仍需待工會法修正草案與勞資爭議處理法修正草案完成立法後始一併施行。而縱觀歷次的修正草案，都可以發現勞工行政主管機關積極地欲引進美、日的不當勞動行為制度，以資保護勞工的團結權及促進工會的發展。

引進外國的不當勞動行為制度後，對於我國之工會活動及發展應有正面的影響，但引入不當勞動行為制度並非一帖一服見效、藥到病除的萬靈丹，若要徹底地保障勞工之團結權，仍需要將現行法中對於工會的種種限制鬆綁，否則工會仍無足夠的發展空間。

對於如此的立法動向固然值加以稱許，然而捫心自問，我們是否對於外國法制有深入的了解？我國目前工會保護之規定究竟缺陷何在？實務運作的狀況為何？引進冒然外國法制是否會產生水土不服的情況？基於以上的問題意識，筆者著手撰寫本文。

筆者整理、觀察與分析日本法制與我國之現行法、實務判決及工會法修正草案後，本文的研究成果主要可以歸納如下，以作為本文之結論。

一、日本現行的不當勞動行為制度自 1949 年現行勞動組合法完成立法後，

¹ 關於工會法對於工會的種種限制，請參見：黃程貫，205-211 頁、223-231 頁、250-274 頁。

經過了近六十年的發展，不只在實務上累積了相當數量之救濟命令與判決，在學說上的相關文獻亦汗牛充棟。如此實務與學說相互影響的結果，對於不利益待遇的認定基準、態樣與救濟內容均較我國目前的情況更能保障勞工之團結權。諸如於：不將「雇主」的概念限縮為勞動契約的相對人，而採取擴張解釋之方式；於發生查定差別²時，採取「大量觀察方式」以減輕勞方的證明責任；除了「對於勞動關係上之不利益」外，尚承認對於「勞工進行工會活動之不利益」與「對於勞工私生活上之不利益」等。如此的發展，於我國未來完成立法後，應得供實務於進行不利益待遇之判斷與進行救濟之時的參考，以使我國的勞資關係能往正常化的方向邁進。

二、我國現行工會法中雖設有「工會之保護」的規定，然而因勞工受保護的行為態樣只有「擔任工會職務」與「參加勞資爭議」二種，與日本相比，我國現行法之保護範圍實過於狹隘。再者，所禁止的不當勞動行為態樣只有不利益待遇，並未包含拒絕團體協商與支配介入，雖於2008年1月9日修正公布團體協約法時，加入了「團體協商義務」之規定，但在目前的勞動三法中仍欠缺對於「支配介入」³之禁止。又，工會法第三十七條所規定之禁止解僱僅限於「勞資爭議期間」，並無法充分地保障勞工。此外，就違反工會保護規定之效果而言，雖工會法第五十七條訂有罰則，但因沒處罰額度之規定，故主管機關無法以之對於違法之雇主處以罰鍰。從而，現行法之規定對於「工會之保護」實無法發揮相當之作用，而有加以修正之必要。

三、筆者整理歸納我國法院判決中有關不當勞動行為相關案例後，發現其特徵如下。亦即，就判決的內容而言，可以發現我國實務對於不當勞動行為（或工會之保護）之認識相當有限。在許多案例中，不只是當事人未主張雇主之行為違反工會法之規定而以勞基法之規定或個別勞動法之法理為據，請求確認雇主之不利益待遇行為無效。即使當事人主張雇主之行為違反工會法之規定，在許多法院的判決中仍忽略當事人之主張，而逕行以個別勞動法之規定與法理來解決爭議。而就案例的數量與類型而言，在法院中所爭訟的不當勞動行為相關案件並不多見，僅約有六十個事件，且多集中在「解僱」之不利益待遇，如此的現象也反映出我國雇主對於工會幹部與工會活動採取了絕對的敵視態度。

² 所謂查定差別係指在人事考核之中，雇主意圖對工會會員或特定工會之會員為低度的評價，並使此低度評價反映到加薪或獎金之金額，或據此而不使之昇格、昇任或較晚使之昇格、昇任的情形，詳見本文第三章第二節第二項第一款三。

³ 所謂「支配介入」乃日本勞動組合法第七條第三款所規定之「支配或介入勞工組成或運作工會，或就工會營運上經費之支付為經營管理上之援助」。

- 四、行政院院會於 2007 年 4 月 26 日所通過之工會法修正草案第三十一條對於不當勞動行為有較目前工會法之工會保護規定有較為完善的規範，除了將本來的不利益待遇與黃犬契約規定的更為清楚外，亦於第五款規定了「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」的「支配介入」之不當勞動行為類型。此外，於該草案第三十九條亦有明確地處罰依據。故對於保護的類型、違反之效果與救濟之內容均較現行工會法中「工會保護」規定周延許多，但仍待學說或施行後的所發出的裁決命令或司法判決加以補充及具體化，使其具有實踐可能性。
- 五、由於我國律師、法官等實務界人士所關心的焦點多在個別勞動法，以致雖各界對於勞基法的規定雖朗朗上口，對於「不當勞動行為」的認識卻相當有限。以筆者搜尋我國判決的經驗來看，以「不當勞動行為」作為關鍵字搜尋的結果，竟然只出現五則判決，其中只有三則與不當勞動行為有關。從而，除了法制的建構外，勞工也應對自我的權利有所認識及意識，並於遭受侵害時加以主張，此外律師與法官也不應再對工會法中的相關規定採取忽略的態度，如此才能使不當勞動行為制度及工會的發展真正的紮根。

本文以『不當勞動行為制度之研究—以日本與我國之「不利益待遇」為中心』為題，雖然提出上述之研究成果，但仍有許多課題尚待研究。亦即，不當勞動行為制度之內容博大精深、極其複雜，除了實體法上所規定之「不利益待遇」、「拒絕團體協商」與「支配介入」的三大類型外，在救濟面向上，行政救濟與司法救濟的程序與內容均亦有研究的空間與價值。筆者囿於時間與能力之不足，目前僅能對於「不利益待遇」完成上述粗淺的研究成果。筆者冀望日後亦能對於「拒絕團體協商」、「支配介入」之不當勞動行為類型與不當勞動行為之救濟程序等本文所未能觸及的領域進行研究，以架構完整的不當勞動行為法理。