

Q6-13: 労働紛争発生時の調停窓口・相談窓口機関について説明して下さい。

- 一、 労使争議処理法第 5 条によれば、労使争議には調停、仲裁および裁決手続による処理方法が設けられています。
- 二、 同条文は、権利事項の労使争議は調停、仲裁または裁決手続により処理することができる規定しており、調整事項の労使争議は調停または仲裁手続により処理することができる定めています。
- 三、 労使争議における各処理方法の概要について以下、説明します。

(一) 調停

1. 調停申請(労使争議処理法第 9 条): 労使争議の当事者いずれか一方が調停を申請する際には、労働者側当事者の労務提供地の直轄市または県(市)の管轄官庁に調停申請書を提出しなければなりません。
2. 調停方法(労使争議処理法第 11 条): 直轄市または県(市)の管轄官庁が調停の申請を受理後、申請者の要求に応じて調停者を指定、または調停委員会を組織しなければなりません。
3. 調停の効力(労使争議処理法第 20, 23 条): 労使争議の当事者が調停委員会の調停案に同意しない場合は、調停不成立となります。労使争議が調停を経て調停が成立した場合、争議当事者双方の間における契約とみなされます。当事者いずれか一方が労働組合である場合は、当事者間の団体協約とみなされます。

(二) 仲裁

1. 仲裁手続が適用する状況は以下の通りです(労使争議処理法第 25 条)。
 - a 労使争議の調停が不成立となった場合、双方の当事者は共同で仲裁申請を行うことができます。
 - b 労使争議が当事者双方の書面による同意がある場合は、調停を経ずに、直接直轄市または県(市)の管轄官庁に仲裁申請を行うことができます。
 - c 調停を経て調停が不成立となった調整事項の労使争議の仲裁については、直轄市または県(市)の管轄官庁が公衆の生活および利益に対して重大な影響を与えるものであると認定した場合、または目的事業の管轄官庁の要求に応じて、その職権により仲裁へ持ち込むことができます。
2. 仲裁の効力(労使争議処理法第 37 条):
 - a 仲裁委員会が権利事項の労使争議に対して行った仲裁判断は、当事者の間においては、裁判所による確定判決と同一の効力を有します。
 - b 仲裁委員会が調整事項の労使争議に対して行った仲裁判断は、争議当事者間における契約とみなされます。当事者いずれか一方が労働組合である場合は、当事者間の団体協約とみなされます。

(三) 裁決

労働者の団結権および協議権を確実に保障し、不当な労働行為を速やかに排除し集団の労使関係を正常な運営に回復させるため、労使双方に労働組合法第 35 条および団体協約法第 6 条第 1 項に違反する不当な労働行為がある場合は、中央管轄官庁により裁定されます。

1. 裁決事由(労使争議処理法第 39 条、第 51 条):

雇用者または雇用者の代表として管理権を行使する者は、以下の行為があつてはなりません。

(1) 労働組合法第 35 条第 1 項:

- a 労働者が労働組合を結成し、または労働組合に加入し、労働組合の活動に参加すること、あるいは労働組合の職務を担当することを理由として、雇用を拒絶したり、解雇、降格、減俸またはその他不利な待遇をすること。
- b 労働者または求職者に対して、労働組合に加入しないこと、または労働組合の職務を担当しないことを雇用条件とすること。
- c 労働者が団体交渉の要求を提出したこと、または団体交渉に関連する事務に参加したことを理由として、雇用を拒絶したり、解雇、降格、減俸またはその他不利な待遇をすること。
- d 労働者の争議行為への参加または支持を理由として、解雇、降格、減俸またはその他不利な待遇をすること。
- e 労働組合の設立、結成もしくは活動に対して不当な影響、妨害または制限を与えること。

(2) 労働組合法第 35 条第 2 項:

雇用者または雇用者の代表として管理権を行使する者が、労働組合法第 35 条第 1 項の各款に定める解雇、降格または減俸を行った場合は、無効となります。

<補足説明>:

- a 労働組合法第 35 条第 1 項第 1 款および第 3 款にいうその他不利な待遇とは、意図的に労働者の組合活動への参加を妨害し、組合の実力を減損させ、または組合の発展に影響を与えるため、労働者に対して直接または間接的に不利な取扱いをすることを含みます(労働組合法施行細則第 30 条)。
- b 労働組合法第 35 条第 1 項第 1 款および第 3 款にいうその他不利な待遇とは、前項に定める状況のほか、労働組合の決議に基づく行為へ参加または支持する労働者に対し、雇用者が明らかに不相応である民事損害賠償訴訟を提起すると脅迫したり、あるいは提起するなどの不利な待遇も含みます(労働組合法施行細則第 30 条)。
- c 労働組合法第 35 条第 1 項第 2 款にいう労働組合に加入しないこととは、労働者に対して既に加入した労働組合から脱退するよう要求することを含みます(労働組合法施行細則第 31 条)。

(3) 団体協約法第 6 条第 1 項:

- a 労使双方は信義誠実の原則に基づき、団体協約の協議を行わなければなりません。他方が申し入れた団体協約の協議に対して、正当な理由がない限り、拒否してはなりません。
 - b 労使いずれか一方が協議の資格を有する他方に協議を求められた際、以下いずれかの状況に該当する場合、正当な理由がないとみなされます。
 - ① 他方が提出した合理的で適切な協議内容、時間、場所および実施方法に対して、協議を行うことを拒否する場合。
 - ② 60日以内に、書面による協議の通知に対し対応案を提出せず、かつ協議を行わなかった場合。
 - ③ 協議に必要な資料の提出を拒否する場合。
2. 裁決申請の期限(労使争議処理法第39条、第51条):法律に定める事由に違反したと知り得た日または事実が発生した翌日から起算して90日以内に裁決を申請しなければなりません。
3. 裁決申請の効力(労使争議処理法第42条第3項):裁決の申請は、撤回した場合を除き、訴訟の提起と同一の効力を有し、その消滅時効は裁決の申請をもって中断します。
4. 裁決確定の効力および救済:
- a 裁決の効力
労働組合法第35条第2項に定める民事争議事件に対しなされる裁定について、裁判所に民事訴訟を提起しなかった場合、または訴訟を撤回した場合、当事者双方が裁定書に基づき合意に達したとみなされます。裁判所により認定後、民事の確定判決と同一の効力を有します。
 - b 裁決に対する救済
裁判所の認定を経た裁定が、無効または撤回しうる瑕疵を有する場合、当事者は救済を提起することができます。救済方法は、裁定の事由によって処理方法が異なります。以下の通り説明します。
 - ① 労働組合法第35条第1項および団体協約法第6条第1項の裁定について、当事者が不服である場合は、裁定書が送達された翌日から起算して2ヶ月以内に行行政訴訟を提起することができます(労使争議処理法第51条第4項)。
 - ② 労働組合法第35条第2項の裁定について、不服とする者は30日以内に民事訴訟を提起しなければなりません(労使争議処理法第48条)。
 - ③ 労働組合法第35条第1項および団体協約法第6条第1号の裁定について、裁定に不服の場合は、裁定書が送達された翌日から起算して30日以内に訴願書を作成し、中央管轄官庁を経由して行政院に訴願を提起することができます(労使争議処理法第51条第3項)。

お願い:

「本情報の提供は、あくまでも読者への参考に供するためのものであり、実際のビジネスは読者の責任において行い、これにもとづく読者の行動や行為に起因するビジネス上の損害、損失等に対し、交流協会や普華商務法律事務所(PwC Legal)は一切関与せず、また一切の責任も負わず、一切の損害賠償も負担いたしません。

なお、本情報には、台湾の所轄政府機関の解釈は入っておらず、また、常に最新の情報であるとは限りません」。