

立法報導

外國法案介紹—工會法

概述

從西方社會之集體勞動關係或勞動結社權發展歷程觀察，有關勞工得以自由形成團體，其形成前提因素在於對抗雇主單方決定之勞動條件、工作規則及薪資水準，但勞資對抗的結果，終究會影響經濟發展並導致社會動盪，且勞工在無明確法律保障情形，容易受到資方管理調控分化，致使團結力量瓦解，爰基於促進社會穩定、經濟發展之前提，國家採取立法方式，以保障勞工自主組織工會之權利，確保集體勞動權，並維護勞工團結權。質言之，與勞工行使團結權有關之權益，已由法律制定「工會法」授予工會可行使相關集體行動或規範爭議之保障。集體勞動關係可謂現在民主國家之特色，在集體勞動關係中，又以團結權為基礎，無團結權就無團體協商權與爭議權。

工會是勞工基於個人自願參加之組織，通過團結權的力量參與勞動爭議的協商，維護勞工之合法權益。組織工會之積極目的，在於增進勞資關係之協調，以穩定社會基礎。工會的組成是自由結社權的表徵，是特殊而重要的人權，也是核心勞工標準的基礎，保障工會運作可為民主與法制提供重要的支撐能量。

另工會具有橋樑和紐帶的特殊地位，在建立穩定、和諧的勞動關係中有著不可替代的作用。工會是生產因素市場之人力資源組織體，而勞動關係是工會存在的基礎。勞工通過組織工會能增加與雇主進行議價的能力。我國工會法開宗明義即認為勞工籌組工會之目的，在於促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活。換言之，工會指的是勞工為了賺取工資維持生計，以促進自身生活條件及勞動條件等方面之改善，所籌組之一個持續發展的組織。

工會最突出的功能表現在於勞工的保護，其能以集體談判力量與雇主簽訂團體協約，以取得勞資間的權益平等，保障會員工作權利。原本勞動標準與工作規則是由雇主單方編制公布實施，但如今則須通過勞資雙方談判之方式進行協調。現行的立法趨勢亦認為，工會的存在不但可以保護勞工的利益外，其同時也保護雇主的利益。基本上，在勞動力市場運行過程中，工會是必然會出現的。

結社自由是勞工之首要權利，又稱團結權或組織權。一般是指勞工為實現維持及改善勞動條件之基本目的，而結成暫時性或永久性團體，並使其運作之權利。國際勞工公約中的結社自由及有效承認團體協商的權利主要體現在「1948年結社自由及組織權之保障公約」（第87號公約）及「1949年組織權及團體協商權公約」（第98號公約）中，這兩個公約為核心勞工標準，其賦予勞工可以自由組織工會的權利，以及與雇主進行團體協商之權利。結社自由如以立法保障，其法律名稱在我國就稱之為「工會法」。「工會法」制定之最終目的，即是以促進勞工在與雇主談判中可堅持對等立場，提高勞工地位；支持勞工為談判勞動條件而選出自己的代表，以及為採取其他集體行動而自主的成立工會；舉行集體談判，以簽訂旨在規定雇主與勞工間關係之團體契約，並幫助完成談判手續。制定「工會法」是以工會為對象，對工會組織、工會的權利義務，基層工會組織、工會的經費與財產以及工會的法律責任做出基本的規範，為工會運作的開展提供合法性依據與權益保障。

在美國，工會是完全獨立的組織，不從屬於任何企業或政府。美國各產業領域之勞工可以依其自願依法籌組自己的工會。美國並制定專門法律以保護工會及會員權益，規定職工有權自己選舉代表進行集體談判，有權組織並參加工會等有利於工會發展運作之條款。美國工會在處理勞資關係時可運用多種手段，在法律允許的範圍內，與雇主進行集體談判及平等協商，如果談判無法滿足工會訴求，工會即可進行遊行示威聯合抵制，還可以發動罷工。另外，工會為了爭取會員極大化的利益，尚可對國會進行院外遊說及法律訴訟等活動，通過各種政治活動，以影響政府政策，使其更加傾向勞動者利益。

在德國，工會承擔著兩面性的角色扮演，一方面對法律的弊端進行積極堅定的反對，一方面對法律進行著有力的維護。在德國社會體系及法律框架的構建過程中，德國工會都進行了主動的參與，促進了德國現代社會保障制度之構建，維護了勞動力市場的集體談判，對勞工的現實利益提供有力之保障。法律體系及社會制度的不斷完善，使得勞動權益遭受現行制度之損害達

到最低程度。

在日本，工會以企業工會為基本單位，具有較強的獨立性。工會在籌組時就以勞工為主體，以保障勞工利益為組織目標，確保勞工階層始終掌握工會的決策權及領導權，使工會能抵抗外部壓力與干擾，從而保證工會目標之實現。從財務上看，日本工會為了維護其獨立性，經費來源完全依賴於會費，不接受政府及企業之資助。另日本法律賦予所有的基層工會團體談判權，其主要職責是通過簽訂團體協約以維護勞動者權益。在企業內部，勞資關係是以法律為依據進行協調解決，包括集體談判及簽訂團體協約兩部分。在維護勞工權益時，工會既要善於利用法律工具進行鬥爭，又要率先遵守勞動法律。

勞資關係乃勞資雙方間之權利與義務及其有關事項的處理。「工會法」、「團體協約法」及「勞資爭議處理法」等勞動三法為核心之集體勞動法，依此勞動三法形成之團結權、團體協約權及爭議權等即為所謂勞動三權，分別對工會的形成、團體協商的過程和爭議行為之手段加以保障，來促進對等之勞資關係的集體勞動法制。我國「工會法」規定的工會任務，包括：一、團體協約之締結、修改或廢止。二、勞資爭議之處理。三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。五、勞工教育之舉辦。六、會員就業之協助。七、會員康樂事項之舉辦。八、工會或會員糾紛事件之調處。九、依法令從事事業之舉辦。十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。十一、其他合於促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活之宗旨及法律規定之事項。爰以只要符合提升勞工地位及改善勞工生活之相關事項，均是我國工會法賦予工會行使勞工團結措施之主要任務。至於美國、德國及日本工會法之立法狀況，謹就以下之簡述，以供立法及研究之參考：

一、美國

整體而言，美國勞資關係一直以來，都被視為屬於多元主義的勞資體系，勞動者得組織各種工會，在不同的議題上結合具有共同利益之會員組成與雇主對等之協商單位，並與雇主進行團體協商，以提供有利於勞工之權利保障。有關工會相關之法制規範，包括 1935 年「華格納法」(The Wagner Act)，又稱「國家勞動關係法」(National Labor Relations Act)；1947 年「塔虎脫－哈特來法」(Taft－Hartley Act)，又稱「勞資關係法」(Labor Management Relations Act)；及 1959 年「蘭德倫－葛列芬法」(Landrum-Griffin Act) 又稱「勞資關係報告及揭露法」(Labor Management Reporting and Disclosure Act)。另外，

還包括許多聯邦或各州相關制定之勞動法律，亦有些係依國家勞動關係委員會（National Labor Relations Board, NLRB）之解釋，更有些係透過訴訟，由法院作成判決者。

「華格納法」是美國集體勞動關係立法之核心法律，其立法宗旨在提高保護受僱者，保障其組織工會，並與雇主集體談判之權利。

「塔虎脫－哈特來法」的制定在於企圖修正「華格納法」過度保障工會之法意。其立法宗旨在於促進企業與勞工間的充分溝通，提供一個有秩序且和平解決勞資爭議的方式，保障個別受僱者自主參與勞動組織之權利、限制或禁止勞方及資方從事影響企業或有害公共福祉之行為及在勞資爭議涉及公共利益，嚴重損害國民健康與安全時，政府可介入調解或下令暫停罷工，接受事實調查及調停。

「蘭德倫－葛列芬法」主要立法目的在於提高工會民主，消滅工會腐敗及就 1947 年「塔虎脫－哈特來法」作部分修正。該法要求工會公開揭露其財務紀錄，提高工會治理的透明度，並避免濫用工會權利；限制工會託管之使用及建立工會領袖信託責任制度。

二、德國

德國工會的核心任務是透過與雇主聯盟進行集體談判協議，或與個別公司（所謂的公司協議），協調出勞資雙方皆能接受的薪酬、工時、休假等勞動條件。再者，工會也對制定及執行政治決策的相關機構積極提升其影響力與利益代表性，尤其在涉及社會及經濟政策議題方面，工會致力於維護職工權益，平衡並協調勞資之間的利益差距。然而德國各種工會組織並不設立在企業內，勞資談判均係由行業工會代表職工、雇主協會代表雇主而進行的。這種由行業工會與雇主協會之間的勞資談判模式是德國工會發揮作用的一大特點。

德國並未制定專法以規範工會運作及職權。但依據散落在各種法規如「基本法」、「團體協約法」、「企業組織法」、「共同決定法」及「團體協約統一法」，以及依據工會章程等的規範，工會多年來已廣泛且深入社會的各個領域，在該國社會經濟發展中發揮舉足輕重的影響力。

德國「團體協約法」賦予勞資政各方透過集體談判，達成足以影響勞工職業生涯協議的權力。因此，它具體化了所謂的結社自由。根據「團體協約法」第 2 條第 1 項，工會、個體雇主和雇主協會有權作為集體談判方而達成團體協約。第 3 條第 1 項則規定，集體協議各方成員及雇主本身均是集體協

議的當事人，均受集體協議的約束。此外，「團體協約法」還規定了集體協議得涵蓋的內容。如涉及公眾利益，聯邦勞工及社會事務部得根據第 5 條第 1 項宣告集體協議的普遍約束力。

三、日本

日本的工會法稱之為「勞動組合法」，該法對工會之組成採取自由設立主義，無須許可或申報，均能依照勞工自主意識自由組織工會，以落實憲法第 28 條明定：「勤勞者之團結權及團體交涉、其他團體行動之權利應予保障」之精神。惟另以「國家公務員法」及「地方國家公務員法」規定警察、監獄職員、海上保安廳職員及消防人員禁止組織工會。

工會與雇主互為對立角色，工會透過團結權與雇主進行集體協商，協議簽訂團體協約。茲以日本「勞動組合法」的制定，旨在保障勞動三權，期勞資雙方藉由法律途徑進行團體協商或簽訂團體協約，有效解決勞資爭議問題，以消弭或減少勞資糾紛，促進勞資關係和諧，甚而發揮集體協商之功能，俾利維護及提升勞工權益。

「勞動組合法」規定資方不得有以下侵害勞工權益之「不當勞動行為」，如不得因勞工為加入工會或擬組織工會予以解僱；不得以未加入工會或退出工會作為僱用條件；無正當理由拒絕與勞工代表及團體進行協商；不得支配或介入工會之組成或營運以及給予工會營運經費援助；不得因勞工提起行政救濟而將其解僱。此外，個別勞工與雇主簽訂之勞動契約中，若有違反工會與雇主簽訂之團體協約有關勞動條件、勞動標準及工作待遇，視為無效。

美國

1959 年勞資關係報告及揭露法

Labor Management Reporting and Disclosure Act 1959

法案簡介：

美國勞動法制受到英國普通法（the common law）影響程度較低，但在判例形成中，美國聯邦最高法院（the United States Supreme Court）仍深受英

國普通法之影響，將勞雇間的僱用關係定義為一種「任意關係」(at will relationship)，採勞動法之「契約自由」(freedom of contract)原則，賦予雇主可自由解僱或聘用職工，單方決定勞動標準及工作規則，或未經預告即可解僱職工等，使得勞動者基於保障工作權益，力行團結權以資對抗雇主不合理之對待。因此，勞工運動有了成長與茁壯的養分，進而帶動工會主義之興起。

20 世紀初，兩次世界大戰結束後，失業勞工大量增加，雇主面對供過於求的勞工，自然提出更嚴苛之勞動條件，加深勞資對立。在工會主義風潮帶動下，儘管工會高度成立，工會會員亦大幅增加，然工會仍無法獲得法律上之地位。基此背景，遂有 1935 年由參議員華格納 (Wagner) 提出保障工會之法案，嗣經國會通過立法，羅斯福總統簽署生效，藉以保障工會組織及權利之「華格納法」(The Wagner Act)，又稱「國家勞動關係法」(National Labor Relations Act)。

整體而言，美國勞資關係一直以來，都被視為屬於多元主義的勞資體系，勞動者得組織各種工會，在不同的議題上結合具有共同利益之會員組成與雇主對等之協商單位，並與雇主進行團體協商，以提供有利於勞工之權利保障。有關工會相關之法制規範，包括 1935 年「國家勞動關係法」(National Labor Relations Act)；1947 年「塔虎脫－哈特來法」(Taft－Hartley Act)，又稱「勞資關係法」(Labor Management Relations Act)；及 1959 年「蘭德倫－葛列芬法」(Landrum-Griffin Act)又稱「勞資關係報告及揭露法」(Labor Management Reporting and Disclosure Act)。另外，還包括許多聯邦或各州相關制定之勞動法律，亦有些係依國家勞動關係委員會 (National Labor Relations Board, NLRB) 之解釋，更有些係透過訴訟，由法院作成判決者。本文僅就三大工會法律加以簡介。

一、1935 年「華格納法」，即「國家勞動關係法」

「華格納法」是美國集體勞動關係立法之核心法律，其立法宗旨在提高保護受僱者，保障其組織工會，並與雇主集體談判之權利。其核心條文內容包括：

- (一) 第 3 條至第 6 條規定，成立國家勞動關係委員會 (NLRB)，以解決受僱者代表權問題及不公平之勞動條件。
- (二) 第 7 條規定，保障受僱者組織工會，與雇主集體協商及從事其他以互助及互保為目的之一致行動的權利。
- (三) 第 8 條規定，定義 5 種雇主不當勞動行為：1、在受僱者行使第 7 條所

保障的權利時，加以干涉、限制或脅迫；2、主導或干預任何勞工組織的制度，或管理，或向其提供財務或其他支持；3、通過歧視性的僱用、僱用期限或僱用條件，藉以鼓動或阻礙任何勞工組織工會或為其會員；4、因為受僱者對雇主提出訴訟或進行做證，而給予辭退或歧視；5、拒絕與受僱者代表進行團體協商。

（四）第 9 條規定，拒絕與某些獲得多數受僱者所選出之協商代表，以誠信之態度協商有關工資、工時及其他之僱用條件。授權國家勞動關係委員會規定合理的協商事項，及通過匿名投票選舉和其他合理方式，以決定多數支持。

「華格納法」施行後，立即引發爭論。強烈支持產業自由政策者，抨擊該法擴大聯邦政府對私人事物的干涉，影響經濟效率及個人與企業之契約自由。反之，支持法案者認為，該法並沒有改變私有財產和經濟交易的總體結構，只保障勞工得以自主組織工會之權利，並規定雇主須積極與多數人認可之工會進行談判，並沒有要求一定得達成協議或產生具體結論。

二、1947 年「塔虎脫－哈特來法」，即「勞資關係法」

在「華格納法」施行後十年間，工會及會員的數量大約增長 4 倍，許多人認為工會過於強大，導致罷工不斷，影響社會利益，加上工會經常受到腐敗領導階層的控制，動輒發動罷工，鑒於「華格納法」只針對雇主規定不當勞動行為，但工會卻不受此約束，引發勞雇不公平對待爭議。第二次世界大戰後不久，社會大眾開始反思是否須節制工會權利，而主張必須重新檢討制定勞資關係法。最終於 1947 年通過「塔虎脫－哈特來法」，即「勞資關係法」。

「華格納法」關注的是勞資雙方間的不平等，因此強調促進協商的必要性，「塔虎脫－哈特來法」的立法宗旨則在於促進企業與勞工間的充分溝通，在受僱者與雇主間之關係影響企業發展時，提供一個有秩序且和平的解決方式，保障個別受僱者行使勞動組織之權利、限制或禁止勞方及資方從事影響企業或有害公共福祉之行為及在勞資爭議涉及公共利益時，嚴重損害國民健康與安全時，政府可介入調解或下令暫停罷工，接受事實調查及調停。

「塔虎脫－哈特來法」大致可分成：定義、工會的不當勞動行為、受僱者權利、雇主權利、全國緊急性罷工等 5 個部分，主要立法目的在約束及限制工會行動及權力。其重要條文內容如下：

（一）第 2 條規定，排他性之監督者及獨立締約者，強化受僱者個人及雇主之權利。

- (二) 第 3 條至第 6 條規定，擴展國家勞動關係委員會（NLRB）之職權。
- (三) 第 7 條規定，保障受僱者拒絕組織工會、拒絕進行集體協商及不從事其他集體行動之權利。
- (四) 第 8 條第 1 項規定，修正雇主之不公平勞動行為，使其只能僱用工會會員的規定，排除法律之適用。
- (五) 第 8 條第 2 項規定，定義 7 種工會之不當勞動行為：1、限制或脅迫受僱者行使第 7 條所保證的權利；2、排除因未支付應繳納之會費，導致雇主歧視受僱者；3、拒絕與雇主進行集體協商；4、參與聯合抵制、特定形式之罷工與糾察活動；5 要求過分或歧視性之會費；6、強迫雇主對額外受僱者支付報酬；7、限制為承認工會所進行之糾察活動。第 8 條第 3 項規定，保障雇主表達觀點及看法之權利。第 8 條第 4 項規定，就工資、工時及其他僱用條件上進行真誠協商之義務，但不得要求一定須達成協議。
- (六) 第 9 條規定，針對資格認定及資格取消兩種情況，規定用無記名投票選舉方式議決之。
- (七) 第 14 條第 2 項規定，允許各州制定工作權利法。
- (八) 第 201 條至第 204 條規定，設立聯邦調停與調解局（Federal Mediation and Conciliation Service, FMCS）提供自願調解機制，並提供勞資雙方集體協商程序之調處與諮詢。
- (九) 第 206 條至第 210 條規定，授權美國總統向法院緊急申請暫停全國性罷工。

三、1959 年「蘭德倫－葛列芬法」，即「勞資關係報告及揭露法」

如同鐘擺一般，「塔虎脫－哈特來法」施行後，工會行動確實受到一定的限制，它使得個人、工會及雇主之間有了必要之平衡。但另一方面，加入工會的勞工認為，該法將過多的政府管制加諸於勞動關係中，為資方聯合保守之政治人物提供抵制勞工保護之機會。加上，黑手黨介入工會及腐敗之工會領袖橫行，造成普通工會會員缺少話語權，在工會內部事務上經常沒有選舉權，全國工會領袖對地方工會頗指氣使，濫用工會財務，還使用暴力鎮壓會員，將該法貼上「奴工法案」之標籤。因此促成了 1959 年「蘭德倫－葛列芬法」又稱「勞資關係報告及揭露法」之立法。

「蘭德倫－葛列芬法」主要立法目的在於提高工會民主，消滅工會腐敗及就 1947 年「塔虎脫－哈特來法」作部分修正。在工會民主方面，該法為工

會會員訂立一個權利規定，保證所有會員都有平等參與工會內部事務之權利，包括發言權及選舉權。同時，也為工會幹部提供民主選舉之方式。在降低工會腐敗及訛詐勞工方面以 3 種方式來預防：1、要求工會及其會員填寫美國勞工部之報告文件，公開揭露他們的財務紀錄，提高工會治理的透明度，避免權利濫用；2、限制工會託管之使用，規定全國工會只能夠接管一個地方工會之運作，並指定信託人取代選舉產生之幹部，以保證權力使用於清理腐敗地方工會之合法目的，而不是肅清異己或以權謀私之非法目的；3、建立工會領袖信託責任制度。

「蘭德倫－葛列芬法」大致可分成：立法目的及政策宗旨、定義、訂定工會會員人權法案、勞工組織及雇主報告、報告及信託、工會選舉、工會領袖受託責任、雜項，以及 1947 年「塔虎脫－哈特來法」之修正等 9 個部分。其核心條文內容如下：

- (一) 立法目的及政策宗旨（第 2 條）：闡明本法之立法目的在於提高工會民主，消滅工會腐敗及修正部分 1947 年「塔虎脫－哈特來法」
- (二) 定義（第 3 條）：對企業、國家、自然人、雇主、雇員、勞資糾紛、託管、勞工組織、勞工組織影響企業的行為、無記名投票、信託關係、勞資關係顧問、官員、成員或信譽良好的成員、勞工部長、官員代理人、美國地方法院等明定其定義。
- (三) 訂定工會會員人權法案（第 101 條-第 105 條）：規定工會會員有提名候選人、參加選舉投票、參加會議及協商之平等權利；工會會員有言論自由及集會結社自由；會費額度應採多數決投票決定之，禁止對工會會員不當處罰或除名；工會會員有獲得集體協商副本之權利。
- (四) 勞工組織及雇主報告（第 203 條-第 211 條）：規定工會有遵守憲法及勞工相關法規之義務；工會應向勞工部報告（工會幹部姓名、頭銜、年薪及負債；工會入會費；工會財務報告稽查、契約；工會資產、債務及支出）；工會會員有權利查看工會會議紀錄；工會幹部與受僱者應報告各工會及任何由工會代表的企業體之間的財務交易、利潤及借貸；雇主應報告與勞動關係相關之契約。
- (五) 報告及信託關係（第 301 條-第 306 條）：規定工會應向勞工部報告及證明信託；明定信託標準；申訴調查及提出國會報告。
- (六) 工會選舉（第 401 條-第 404 條）：規定全國性工會至少每 5 年應以民主程序選舉工會幹部；地方性工會至少每 3 年應以秘密投票方式選舉

工會幹部；禁止將工會基金捐贈於支持工會幹部之競選活動；所有工會候選人均有獲得會員名單之權利。

(七) 工會領袖之信託責任(第 501 條):規定工會幹部對工會及會員應負信託之責任；禁止對工會幹部及雇員給予重大貸款；5 年內有賄絡、勒索、侵占、謀殺犯罪等前科者，禁止擔任工會高級幹部。

(八) 雜項條款(第 502 條—第 504 條):規定禁止非法設置糾察隊勒索雇主。

(九) 1947 年「塔虎脫—哈特來法」之修正 (Sec 601—611):規定被永久替代之罷工者，僅能夠在罷工開始 12 個月內，於國家勞動關係委員會選舉中參與投票；彌補第 8 條 (b) (4) 禁止聯合抵制之闕漏；針對第 7 種工會不當勞工行為，增訂禁止為獲得承認而設置糾察隊規定；修正第 8 條 (b) 禁止違禁貨物協議；允許建築業使用提前僱用協議。

茲就 1959 年「蘭德倫—葛列芬法」(Landrum-Griffin Act) 又稱「勞資關係報告及揭露法」(Labor Management Reporting and Disclosure Act) 之條文要旨簡介如下：

1959 年「蘭德倫—葛列芬法」

Landrum-Griffin Act 1959：

第 1 條 本法又稱「勞資關係報告及揭露法」

第 2 條 發現、目的及政策聲明

第 3 條 定義

第 1 篇 工會成員之權利法案

第 101 條(1) 平等權利

第 101 條(2) 言論及集會自由

第 101 條(3) 會費、入會費及評估

第 101 條(4) 訴訟權之保護

第 101 條(5) 免受不正當紀律處分之保障

第 102 條 民事強制執行

第 103 條 保留現有權利

第 104 條 取得集體談判協議副本之權利

第 105 條 有關本法之資訊

第 2 篇 報告之要求

第 201 條	勞工組織向勞工部長之報告
第 202 條	工會官員及雇員之報告
第 203 條	雇主之報告；勞資協商
第 204 條	律師與委託人間之特權
第 205 條	報告及公開資訊
第 206 條	紀錄之保存
第 207 條	生效日期
第 208 條	條文及規則
第 209 條	刑事規定
第 210 條	民事強制執行
第 211 條	擔保公司之報告

第 3 篇 信託關係

第 301 條	各項報告
第 302 條	有效信託之目的
第 303 條	信託期間有關勞工組織之非法行為
第 304 條	強制執行
第 305 條	向國會之報告
第 306 條	部長之申訴

第 4 篇 選舉

第 401 條	職務任期；選舉程序
第 402 條	強制執行
第 403 條	其他法律之適用
第 404 條	生效日期

第 5 篇 勞工組織之保障

第 501 條	工會官員之信託責任
第 502 條	保證金
第 503 條	貸款；罰款之支付
第 504 條	出任工會職務之消極條件
第 505 條	1947 年「勞資關係法」第 302 條條文之修正

第 6 篇 雜項規定

第 601 條	調查
---------	----

第 602 條	敲詐勒索
第 603 條	依其他聯邦及州法之權利保留
第 604 條	對各州法律之影響
第 605 條	訴訟之送達
第 606 條	行政程序法
第 607 條	其他機構及部門
第 608 條	觸犯刑事之藐視法庭
第 609 條	禁止工會或工會職員處罰會員實施其權利
第 610 條	以暴力剝奪權利之處罰
第 611 條	排除適用之規定
第 7 篇 1947 年勞資關係法修正案	

資料來源：

<http://www.nlr.gov/resources/national-labor-relations-act>(最後瀏覽日：2019/07/10)

德國

團體協約法

Tarifvertragsgesetz

法案簡介：

一、德國工會

1. 工會的定義與任務

工會是由勞工自願加入之團體所組成，具有長久性且獨立於國家、政黨或競爭對手之外，代表勞工權益與雇主進行對等之協商。作為獨立自主之團體，工會將包括工人、上班族及公務員等各行業各類受僱者組織起來，並代表其爭取經濟、社會、職業及政治上各種利益。

工會的核心任務是透過與雇主聯盟進行集體談判協議，或與個別公司(所

謂的公司協議)，協調出勞資雙方皆能接受的薪酬、工時、休假等勞動條件。再者，工會也對制定及執行政治決策的相關機構積極提升其影響力與利益代表性，尤其在涉及社會及經濟政策議題方面，工會致力於維護職工權益，平衡並協調勞資之間的利益差距。

在德國，工會是受到法律、社會及政治認可的人民團體。工會依靠的是足夠數量的穩定會員，而工會會員則忠心配合工會目標，透過強大的動員能量展現工會與資方抗爭的本領。然而德國各種工會組織並不設立在企業內，勞資談判均係由行業工會代表職工、雇主協會代表雇主而進行的。這種由行業工會與雇主協會之間的勞資談判模式是德國工會發揮作用的一大特點。

2. 工會的發展演變

二次世界大戰之後，英美法蘇 4 個列強在德國佔領區內均成立了各種領域的工會。自由德國工會聯合會（FDGB）於 1945 年後成立於蘇聯佔領區。該組織於 1946 年即已具有中央組織的特徵，明確承認東德共產黨的領導主張，並隨著時間的推移，成為幾乎所有東德工人皆為準強制會員的組織。就其功能而言，自由德國工會聯合會可說是意識形態的傳聲筒，發揮動員勞工的作用，並被賦予社會行政、分配及執行者的關鍵地位。該組織在 1945~1946 年之後很快就失去了追求自由和獨立的理想，因此在 1990 年 9 月 30 日兩德統一之後被解散並不令人意外。

在英美法占領的西德地區內，亦有許多依據同業同盟原則成立的個別工會，其中 16 個自治的個體工會於 1949 年共同成立了一個全國性的傘式組織，即德國工會聯合會（DGB，以下簡稱德工聯）。其主要任務是做統籌協調工作，提供一些背景資料，或者對罷工提供經濟支持，實際勞資談判則都是由產業工會出面進行。

1966 年德工聯會員人數約 650 萬，隨後逐年增加，1981 年會員總人數達到 790 萬。且由於警察工會的加入，使行業工會數增至 17 個。然而其後數年德工聯會員人數逐年減少，直到 1990 年兩德統一才止跌回升。

兩德統一之後，原東德工會循西德模式加入了德工聯，使得 1991 年德工聯會員達到 1,180 萬的歷史高峰，並成為西歐最大的全國性總工會。然而，時隔不久，會員開始大量流失，1993 年會員人數銳減到 1,010 萬，至 1997 年底，會員總數進一步降至 860 萬。與此同時，德工聯的成員工會也由 17 個合併縮減為 13 個。自 1998 年開始，德國長期處於結構性的經濟改革時期，而工會組織率也持續呈下降趨勢。到 2006 年底為止，德工聯的會員總數已降

至 660 萬人，至 2011 年底更只剩下不足 620 萬人。工會會員流失的原因可歸納如下：傳統產業勞工數量減少，大量會員退會；企業因應全球化將工廠外移或關閉，導致為數可觀的勞工失業；而在新興行業中，工會組織難以吸引新生一代加入；再加上臨時性派遣勞動及不穩定就業關係的擴大，嚴重削弱了工會的組織力量。面對大量會員的流失，工會不得不將一些會員人數下降幅度較大的行業工會予以合併，降至 8 個，以維持其一定的規模。

3. 工會現今概況

德國工會聯合會之下目前仍有 8 個行業工會，分別為：五金工會(IGM)，服務業工會(ver.di)，煤礦化工能源工會(IG BCE)，建築農業環境工會(IG BAU)，餐飲業工會(NGG)，鐵路運輸工會(EVG)，教育科學工會(GEW)，警察工會(GdP)。它們涵蓋各行各業及各經濟領域。其他不屬於德工聯的工會還有代表公務員的德國公務員聯合會(DBB)、基督教工會聯合會(CGB)、德國職員工會(DAG)以及其他各領域的小型工會。

儘管德國工會組織率只有 40%，但透過團體協約的擴展，其覆蓋範圍可以達到全國勞工數量的 80%至 90%。

德國企業裡不允許有工會活動，但企業員工可以加入工會組織。工會及雇主協會有權在國家不干預的情況下透過集體談判簽訂團體協約。德國工會經由參與立法及政策制定、產業層面的集體談判、企業層面的職工代表參與企業委員會及監事會制度，為勞資之間的利益協調和衝突的解決提供了制度化的手段和途徑。

二、工會的法律基礎

德國並未制定專法以規範工會運作及職權。但依據散落在各種法規如「基本法」、「團體協約法」、「企業組織法」、「共同決定法」及「團體協約統一法」，以及依據工會章程等的規範，工會多年來已廣泛且深入社會的各個領域，在該國社會經濟發展中發揮舉足輕重的影響力。

1. 基本法第 9 條第 3 項

工會最基本的法律基礎為基本法第 9 條第 1 項之「結社自由」，其規定加入工會的權利是為「每個人以及所有職業」保障的。結社自由意謂著任何人都不能被阻止加入工會。而工會會員資格是自願的。第 3 項明定「保護並促進勞動與經濟條件之結社權利，保障任何人及任何職業均得享有。凡以限制或妨礙此項權利為目的之約定均屬無效；為此而採取之措施均屬違法。」第 9 條第 3 項不僅包含禁止國家與私人干預工會組成及運作的保護，也包含對

雇主及工會集體談判自主權的保護。

基於歷史因素，德國工會聯合會及其附屬工會拒絕依「協會法」的要求，並採法定協會的形式存在。然而，不論就其組織結構和內部決策過程而言，均符合民主的形式要求，亦皆符合「民法典」及「協會法」的規定。

2. 團體協約法

「團體協約法」(Tarifvertragsgesetz) 與基本法一樣制定於 1949 年，除了規範集體協議的原則之外，還在幾個段落中規定了集體協議程序具有的普遍約束力。現行條文為 1969 年全文修正版本，最近一次修正日期為 2018 年 12 月 18 日。

「團體協約法」賦予勞資政各方透過集體談判，達成足以影響勞工職業生涯協議的權利。因此，它具體化了所謂的結社自由。根據「團體協約法」第 2 條第 1 項，工會、個體雇主和雇主協會有權作為集體談判方而達成團體協約。第 3 條第 1 項則規定，集體協議各方成員及雇主本身均是集體協議的當事人，均受集體協議的約束。此外，「團體協約法」還規定了集體協議得涵蓋的內容。如涉及公眾利益，聯邦勞工及社會事務部得根據第 5 條第 1 項宣告集體協議的普遍約束力。

除了以上這些規定之外，「團體協約法」內容還包含有關集體協議登記及集體協議公告等的形式規定。

3. 企業組織法及共同規定法

德國企業中並沒有工會組織，工會是透過企業內部的企業委員會及監事會兩個機構的運作發揮作用的。

根據「企業組織法」(Betriebsverfassungsgesetz) 規定，只要企業僱有 5 名以上雇員且其中 3 名有被選舉資格，即可成立企業委員會。委員會成員基本上是兼職的，人數與企業職工人數成正比，企業委員會成員不包含雇主，但運作經費由雇主承擔。

至於大型的上市企業，除了企業委員會之外還有企業監事會。根據「共同決定法」(Mitbestimmungsgesetz) 規定，職工在企業監事會的席次視企業規模而定，如員工人數在 2,000 人以上，監事會中職工代表可以占一半，員工人數在 2,000 人以下的企業，職工代表則可占監事會的三分之一。職工代表多數亦為工會成員。監事會享有很大的權力，是監督企業決策及執行情況的機構。其法定權力包括批准企業的經營政策、監督企業的經營管理、任免董事會成員、審查企業財務、批准投資計畫、決定工廠的關閉及遷移等。

「共同決定法」明確規範了上述兩個層次的勞工參與。其適用對象涵蓋了所有行業及部門。然而在 1976 年的立法過程中，因自由民主黨的阻擋，使得法案在監事會席位的勞資分配方面僅具有形式上的對等，而非真正的權利對等，企業大權仍然操在資方手中。

4. 團體協約統一法

2015 年 7 月 3 日通過了「團體協約統一法」(Tarifeinheitsgesetz)。為了防止代表少數人的工會任意發動罷工，該法規定，企業中同一群員工只能適用一個團體協約。如果發生勞資談判爭議，則只有與大多數員工達成的工會集體協議才算數。

制定「團體協約統一法」的目的是為了明確規範，當公司裡同一群員工適用不同的團體協約，而且屬於不同的敵對工會時，只有與大多數員工達成團體協議的工會協議才能一體適用於全體。

團體協約法條文要旨：

第 1 條	團體協約的內容及形式
第 2 條	團體協約的參與者
第 3 條	團體協約的約束力
第 4 條	法律規範的效力
第 4a 條	團體協約的相互衝突
第 5 條	普遍約束力
第 6 條	團體協約登記
第 7 條	寄送及通報義務
第 8 條	團體協約的公告
第 9 條	法律效力的確定
第 10 條	團體協約及團體協約命令
第 11 條	施行細則
第 12 條	最上層機構
第 12a 條	類似勞工身分者
第 13 條	生效

資料來源：

<http://www.gesetze-im-internet.de/tvg/TVG.pdf> (最後瀏覽日：2019/07/10)

日本

勞動組合法

労働組合法

（昭和二十四年六月一日法律第 174 號）

（最新修正：平成二十六年六月十三日法律第 69 號）

法案簡介：

一、立法經緯

工會係勞工為克服經濟弱勢而自動自發組成之團體，期藉團體交涉之力量，以保障勞工權益，改善勞動條件。第一次世界大戰前，日本對初期勞工運動係依「治安警察法」、「刑法」、「行政執行法」、「治安維持法」、「暴力行為等處罰法」予以取締。1920 年代起隨著勞工運動日趨活躍，農商務省、內務省及內務省社會局均曾擬具相關法案。1926 年該國政府就社會局提出之草案進行大幅修改後，提交帝國議會審議，惟因遭勞資雙方反對而未能完成立法。1931 年政府再度提出法案，雖經眾議院審議通過，卻於貴族院審查未竣。嗣後，日本陷於中日戰爭、第二次世界大戰漫長之戰爭時期，立法工作遂告中斷。二次世界大戰日本戰敗後，盟軍最高司令官總司令部指示該國政府進行解放婦女、促進組成工會、學校教育自由化、解除專制政治及經濟民主化之五大改革。日本旋即依據該指示成立勞務法制審議會，參考戰前內務省社會局提出之法案擬具新的法案，於 1945 年 12 月 8 日送交帝國議會審查，同月 18 日，立法過程多舛之「勞動組合法」終於拍板定案，與分別於 1946 年、1947 年制定之「勞動關係調整法」、「勞動基準法」並稱勞動三法。

1945 年制定之「勞動組合法」，就戰後促進日本民主化及對經濟重建有重大貢獻之勞工其權利保障，頗具劃時代之意義。惟立法之初，該國幾乎尚無工會組織，俟法律施行一段時日後，工會數目與會員人數迅速增加，諸多始料未及問題隨之而來，盱衡當時社會發展趨勢，再者勞工自主意識升高，現行法律已難契合工會之組織發展與需求，乃進行通盤檢討，於 1949 年進行全文修正，制定新版「勞動組合法」，俾確保勞工自由結社之權利，促進工會有效運作，強化團體協約之議定，並於尊重經營權之前提下，建構良好勞資關係，維持合作秩序。

嗣後，亦曾多次修法，而以 2004 年大幅修法較受矚目。鑑於不當勞動行為之審理期間過長、勞動委員會所作救濟命令之撤銷率偏高等問題迭遭詬病。司法制度改革審議會於 2001 年提出之意見書中，將「勞動相關事件之綜合強化處理」列為改革之一環，建議儘速就勞動委員會所作救濟命令之審理程序進行檢討。厚生勞動省遂於 2003 年邀集勞工及有識之士召開相關會議，針對不當勞動審查制度之具體改善措施進行討論，經多次會議，彙整各方意見，向勞動政策審議會提出「勞動委員會審查迅速化等相關對策」報告書，繼而依此擬訂修法綱要。2004 年依據上揭綱要擬具修正法案，同年 3 月提交國會審議，11 月獲參眾兩院全體議員一致同意，完成修法。

本法就工會之組成採取自由設立主義，無須許可或申報，均能依照勞工自主意識自由組織工會，以落實憲法第 28 條明定：「勤勞者之團結權及團體交涉、其他團體行動之權利應予保障」之精神。惟另以「國家公務員法」及「地方國家公務員法」規定警察、監獄職員、海上保安廳職員及消防人員禁止組織工會。

工會與雇主互為對立角色，制定該法旨在保障勞動三權，期勞資雙方藉由法律途徑進行團體協商或簽訂團體協約，有效解決勞資爭議問題，以消弭或減少勞資糾紛，促進勞資關係和諧，甚而發揮集體協商之功能，俾利維護及提升勞工權益。

二、概要

（一）目的

1. 促進勞工與資方進行交涉時處於對等立場，以提升勞工地位。
2. 勞工就勞動條件進行交涉時，自行選出代表者。
3. 進行其他團體行動時，自主組織工會，維護團結。

（二）定義

1. 工會

以勞工為主體，為維持或改善勞動條件、提升經濟地位，而自主組織之團體或聯合團體。此外，以互助事業或其他福利事業為唯一目的及以從事政治運動或社會運動為主要目的成立者，均不得視為工會。

2. 勞工

不問職業種類，以工資、薪資或其他類似之收入維生者。

（三）加入工會

勞工可自由加入工會，不得以人種、宗教、性別、家世及身分限制會員

資格。

(四) 不當勞動行為

本法禁止資方侵害勞工基本勞動權益之「不當勞動行為」，其類型如下：

1. 以勞工為工會會員、擬加入或擬組織工會、從事工會之正當行為等為理由，予以解僱或其他不利之待遇。
2. 以未加入工會或退出工會作為僱用條件。
3. 雇主無正當理由拒絕與勞工代表及團體進行協商。
4. 雇主支配或介入工會之組成或營運；雇主給予工會營運經費援助。
5. 勞工向勞動委員會申請不當勞動行為之行政救濟，或向中央勞動委員會申請再審查，或於調解勞資爭議時提出證據或證言，而遭雇主解僱或不利待遇。

(五) 團體協約

1. 工會就團體協商贏得之勞動條件成果，與資方簽訂團體協約。
2. 團體協約應製成書面，雙方當事人署名或簽名蓋章後，始發生效力。勞動協約如設定有效期間，應以 3 年為限。如未設定有效期間，當事人之一方得利用署名或簽名蓋章之文件告知解約，惟需於解約前 90 日告知對方。
3. 勞動契約中違反團體協約所定之勞動條件或其他勞工相關基準者，視為無效。無效之部分，應依循相關基準之規定。

(六) 勞動委員會

1. 勞動委員會係解決勞資爭議之機構，主要功能為不當勞動行為事件之審理、勞動爭議之調解、仲裁等，區分為國家級中央勞動委員會及都道府縣勞動委員會。
2. 中央勞動委員會與都道府縣勞動委員會之設置

	中央勞動委員會	都道府縣委員會
組成	雇主委員、勞工委員、公益委員	雇主委員、勞工委員、公益委員
編制	雇主委員、勞工委員、公益委員各 15 位	雇主委員、勞工委員、公益委員之人數，另以行政命令定之，可各 13 位、11 位、9 位、7 位或 5 位。
任命	1.雇主委員由雇主團體推薦 2.勞工委員由工會推薦 3.公益委員由厚生勞動大臣取	1.雇主委員由雇主團體推薦 2.勞工委員由工會推薦 3.公益委員取得雇主委員與勞

	得雇主委員與勞工委員同意後，製成委員遴選名冊，經參、眾議院同意後，由內閣總理大臣任命之。惟同屬同一政黨者，不得逾 7 位以上。	工委員同意後，由都道府縣知事任命之。
審理方式	由會長指定 5 位公益委員合議進行審查。	由全體公益委員合議進行審查。惟依據地方政府制定之條例，可由會長指定 5 或 7 位公益委員合議進行審查。

（七）刑事免責與民事免責

1. 工會進行團體協商或其他行為，如係為達成本法目的且被認為正當者，適用刑法第 35 條規定。惟任何情況下，行使暴力均不得解釋為正當行為。
2. 雇主不得就因罷工或其他爭議行為等正當行為造成之損害，向工會或工會會員請求賠償。

（八）罰則

1. 不當勞動行為之救濟命令經判決確定後，資方與工會均須服從命令，違者處 1 年以下徒刑或 100 萬日圓以下罰金。
2. 證人依第 27 條之 8 第 1 項正式宣誓後，如為不實陳述，處 3 個月以上 10 年以下有期徒刑。
3. 勞動委員會之委員或職員應保守因職務知悉之秘密，退職後亦同，如洩漏秘密，處 1 年以下有期徒刑或 30 萬日圓以下罰金。

三、2004 年修法重點

（一）勞動委員會名稱及組織變更

1. 地方勞動委員會更名為都道府縣勞動委員會。
2. 授權地方政府制定條例，可增加都道府縣勞動委員會委員人數。
3. 全職公益委員可增為 2 位。
4. 增設都道府縣勞動委員會之規則制定權。

（二）不當勞動行為審查之迅速化與準確化

1. 強化審查體制
中央勞動委員會原則上採 5 位委員合議進行審查；都道府縣可採 5 位或 7 位委員合議進行審查。
2. 改善審查程序

- (1) 勞動委員會於審問開始前，於詢問當事人後，應擬定審查計畫。
- (2) 增訂依據公益委員合議之判斷，得命令證人出席或提出相關證物。
- (3) 增設審問時證人之宣誓義務及偽證罪。
- (4) 設定審查期間之目標及公布審查之進行狀況。

3. 促進和解

- (1) 和解相關規定予以明文化。
- (2) 製作和解筆錄，供作為執行名義。

條文要旨：

- 第一章 總則（第一條～第四條）
- 第二章 勞動組合（第五條～第十三條之十三）
- 第三章 勞動協約（第十四條～第十八條）
- 第四章 勞動委員會（第十四條～第十八條）
 - 第一節 設置、任務及掌理事務與組織等（第十九條～第二十六條）
 - 第二節 不當勞動行為事件之審查程序（第二十七條～第二十七條之十八）
 - 第三節 訴訟（第二十七條之十九～第二十七條之二十一）
 - 第四節 雜則（第二十七條之二十二～第二十七條之二十六）
- 第五章 罰則（第二十八條～第三十三條）
- 附 則

資料來源：

1. https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=324AC0000000174#1（最後瀏覽日：2019/07/10）
2. 西谷敏著 2006 年「労働組合法」（最後瀏覽日：2019/07/10）
3. 松永久「労働組合法改正の経緯と概要」（ジュリスト No. 1284）（最後瀏覽日：2019/07/10）

（國會圖書館簡任編纂趙俊人

簡派編審紀瑪玲

編譯助理研究員葉靜月

編譯助理研究員紀麗惠）

