



國立臺灣大學法律學院法律學系

碩士論文

Department of Law
College of Law
National Taiwan University
Master Thesis

日本勞動法上支配介入行為歸責理論之研究
—以近似代表雇主行使管理權之人理論為中心

A Study of the Theory of Attribution of
Dominant Interventions in Japanese Labor Law

張淨秀

Ching-Hsiu Chang

指導教授：王能君 博士

Advisor: Neng-Chun Wang, Doctor of Laws

中華民國 111 年 7 月

July 2022



國立臺灣大學碩士學位論文
口試委員會審定書

日本勞動法上支配介入行為歸責理論之研究
—以近似代表雇主任行使管理權之人理論為中心

A Study of the Theory of Attribution of
Dominant Interventions in Japanese Labor Law

本論文係 張淨秀 君（學號：R08A21014）在國立臺灣大學
法律學系完成之碩士學位論文，於民國111年7月20日承下列考試
委員審查通過及口試及格，特此證明

指導教授： 王能君

口試委員： 王能君

侯志宏

黃程貫



謝辭

終於迎來寫謝辭的這一天，心裡千頭萬緒，好像比起寫論文的時候更難以下筆。剛開始撰寫論文的時候，總是想像著走過漫長而艱辛的路後，在那盡頭輕鬆愜意又隨興寫下謝辭的模樣。然而到了此刻真正敲打著鍵盤的時候，指尖移動的速度卻變得更加緩慢。我好像是這樣一個不擅言詞的人，難以率直的吐露自己的心聲，又或許是容易感到害怕，擔心字句的表達不夠精準，無法傳遞我真正的心意，總是重複琢磨著話語，導致連寫個謝辭都有種舉步維艱之感，寫謝辭真是個沉重又甜蜜的負擔啊。

考上研究所之後，不幸在國家考試中箭落馬，咬牙又撐過一年，終於得償所願，能夠追趕上朋友們的腳步。重考的日子裡充斥著壓力與不安，令人窒息，時常在夜裡毫無來由的哭泣。當那些痛苦逐漸變得遙遠而模糊，想要休息放縱的心情越加強烈，跟報復性熬夜一樣，放榜之後我也開始報復性耍廢，一直拖延著論文的進度，最後才瘋狂償還對自己太過寬容的債，在短時間內催生出這篇論文。完成論文的過程中，時常想著如果當初再努力一點，是否就能更豐富各家學說見解與實務判決之內容、解決更多法律問題、提出更完善的解方，使此篇論文更具有參考價值，也能讓我對自己的研究更具自信一些。由於我的不成熟及能力不足，無法使此篇論文盡善盡美，徒留許多遺憾。然而如同我的恩師王能君老師於秋日的午後，走在萬才通往霖澤的小徑上對我所說的：「國外的教堂，也有很多還沒蓋好，就開始做禮拜的呀！」在我有限的時間與精力內，盡全力完成的這篇論文，即使未臻完美，留有許多應改進檢討之處，但若是能夠為法律領域增添一份微薄的貢獻，即已足矣。沒有不留有後悔的人生，過去的缺憾會成為未來成長的養分，曾經未能做到的事，望能在將來補足。

感謝最慈祥溫暖、和藹可親的指導教授，王能君老師，能夠拜入王門真的是三生有幸。雖然因為我的怠惰，開始寫論文的時間比較晚，導致老師指示每週五必須上交進文進度，但偶爾身體不適、心情不佳的時候，老師也都二話不說讓我請假，並且時常叮囑我要好好照顧自己，注意身心健康，不要太過逼迫自己，這些體貼真的讓我很感激。在指導我書寫論文時，也經常給予各方面詳實的建議，從擬定論文題目、蒐集、翻譯及分析文獻，與論文內容的寫作方法及潤飾等，皆予以耐心的傾聽，詳細的回覆，在論文內容的修改建議上，也得到非常多醍醐灌



頂般的意見，補足我學識上的不足，對於我的論文的肯定，也增加了我對自己的信心。在論文寫作的苦海中，王老師無疑是一座如暖陽般的燈塔，指引著我前進。除了學業問題外，老師也會細心關照每個學生的人生規劃及生活，幫忙申請獎學金、找尋適合的助理工作等，這些關心真的十分令人感動及感謝。訓練一個人，要適當地給予鞭子與糖，但在王老師門下，好像都只有得到糖，還有哈密瓜（真的好甜好好吃）。感謝老師願意忍受學生的各種缺點，時時給予溫柔的關心、提醒與指導，讓我能夠順利完成論文，繼續踏上未來的旅程。

感謝黃程貫老師與侯岳宏老師，願意不辭辛勞，撥冗擔任我的口試委員。兩位老師詳細地指出論文中的缺失及可改進之處，並給予我許多完善論文內容的建議與思考方向，以及可再研讀參考之文獻，幫助我完善論文的修正。另外也要特別感謝兩位老師分享擔任裁決委員時，對於實務上案件的操作及經驗，以及就我論文內提到的案例，分享裁決委員當時討論該案件之情形、作成裁決決定之經過等，這些都是難以單從裁決決定書中窺知的內容，非常珍貴，也提供了我更多元的思考方式。礙於時間及能力的不足，未能將兩位老師給予的建議盡數應用至論文中，實感歉疚與遺憾，此時未能完成的課題，期望未來能夠再為更深入之研究。

感謝高雄人兼財法朋朋們，雖然我不是高雄人也不是財法組，還是莫名其妙加入了這個溫馨的團體。感謝欣如，我的研究室地縛靈好夥伴，總是給予我許多論文寫作上的建議，坐在你旁邊聽著你敲打鍵盤的聲音，也能督促我不要耍廢趕快寫論文，雖然偶爾聽到的是你不小心放出來的音樂聲，每天跟你一起吃飯看綜藝也很開心。另外特別感謝你讓我抽到我想要的角色，欣如，我的抽卡超人！感謝余悅跟蔣公聖謙，經常跟我分享論文相關的行政流程，也感謝昱嫻跟我互相推坑買東西，以及維翎常常揪團訂飲料，還有奕珩提供老四川會員卡讓大家爽吃一波。我們一起走過七年的時光，從小大一到老菸酒生，考研、國考、寫論文、口試，各種難關都有你們相伴，相互講幹話、加油打氣，一路打打鬧鬧的拉著彼此前進。我們的青春是一首鐵支三重奏，快樂光鮮及艱辛低落相互交織，譜成令人發笑又感動的曲子，希望未來的旅程也能與你們一同前行。

謝謝怡均，現在回想起來，當初有鼓起勇氣去問你要不要一起開讀書會真是太好了，感謝你陪我度過沉悶的重考時光，當我們一同在論文苦海中浮沉時，你也總是不忘製作精美的卡片為我加油。王老師曾經說我跟你是一對很好的相聲夥伴，我覺得這是因為你總是能夠為人帶來歡笑與力量，一直都很感謝你，你就是



我最想留住的幸運。祝福你早日上岸還有找到真愛！

感謝庭瑜，常常幫忙看我的日文文獻及確認翻譯的字句，在生活上也經常分享許多實用資訊。我們的價值觀十分契合，行事作風也很意氣相投，已然是真姊妹的存在。希望未來也可以相互扶持，一起吃美食、一起追星一起宅，真心祝我們彼此都能夠身體健康，遠離腰酸背痛掉髮失眠等各種問題。

謝謝筠雅擔任我的論發及口試紀錄，在完成論文的過程中有你相互幫忙，真的感到很安心，祝你趕快通過語言檢定畢業。也謝謝培琪幫忙看我的英文摘要，你是我的超人！

感謝禎翎、奕廷、宜瑾、冠妤、羽軒、子平、庭暄還有其他研究所同學，一起聊天、吃飯、參加論發當暗樁，甚至是跨年，有你們相伴的時光都無比開心。也感謝我超讚的前室友莉茜，沒想到你會比我早畢業，還提供給我好多畢業相關流程的資訊，真的很感謝你，跟你一起吃飯聊天總是很放鬆也很有趣，希望你職場與生活都一切順利。

最後要感謝我的母親與哥哥，一直以來都非常支持我。母親是位非常堅強的女性，父親很早就因病逝世，母親擔負起家中的一切，供我和哥哥求學。母親對孩子的事總是親力親為，各項考試總是親赴考場陪考，各種典禮也未曾缺席，經常為我和哥哥誦經祈福。也感謝哥哥總是陪伴在我身旁，帶我買書、吃美食、出門玩。我一直以來好像都是令人擔心的小孩，希望今後能讓你們安下心，成為值得驕傲的女兒及妹妹。

來到台北已經七年多了，七年是一段漫長的時間，但一轉眼，那些充滿歡笑、快樂，偶爾夾雜著痛苦、悲傷的日子皆已飛逝而過，學生生涯已然抵達盡頭，即使有再多留戀，仍須朝著下個階段邁進。最近經常覺得自己好像停滯了下來，在某個時刻長成的核心，一旦形成了就難再改變，年齡的增長也變得模糊，雖然自身仍有許多變化，但依然固守著自己的堡壘，不確定是不是件好事，雖被時間的浪潮拍打著向前，我仍想堅守自己所相信的那些善意與溫柔。最後，要對我遇見的所有美好的人事物致上謝意，望你們的歲月都能靜好無憂，即使偶有崎嶇，也能踏平難關，行至之處，百花盛放。

2022年9月18日

於 台北



中文摘要

我國攸關集體勞資關係之工會法、團體協約法及勞資爭議處理法於 2011 年 5 月 1 日大幅修正及施行。其中，工會法第 35 條第 1 項明文禁止「雇主或代表雇主行使管理權之人」為不當勞動行為，以達成對工會之保護。

然而，屬於不當勞動行為類型之一的「支配介入」行為，其態樣十分多樣化，除雇主外，尚可能由代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會會員及企業外之第三人等為支配介入之行為。因此，雇主以外之人所為之支配介入行為，是否應歸責於雇主即為問題。針對非屬代表雇主行使管理權之人，然具有相當管理權限，位於管理階層底端之「初階幹部」，日本學說及實務上發展出「近似代表雇主行使管理權之人」理論以資因應。我國裁決實務自 2013 年起引用日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論，至今仍在部分裁決案件中以該理論認定支配介入行為之雇主責任，惟近年來亦有將該理論擴及一般員工行為並認定應歸責於雇主之案例，此運用是否恰當，不無疑問。另外，行政法院至今皆未曾於個案判斷時使用該理論，其理由為何，應值探討。

由於我國勞動法多有借鏡日本法之規定，且我國裁決委員會使用之「近似代表雇主行使管理權之人」理論係直接援引自日本法，因此本文擬借日本法上就「初階幹部」所為支配介入行為歸責理論之發展及文獻，尋找值得借鑒與反思之處。

於此前提下，本文將從我國及日本法上不當勞動行為之支配介入行為主體及雇主責任之制度規範、實務之運用等進行分析，探討是否可於我國法制基礎上，加以引用日本法之理論。並就我國法上「近似代表雇主行使管理權之人」之範圍及其所為支配介入行為應如何歸責之問題，提出本文之見解，以期充分保障勞工及工會之團結權。

關鍵詞：

工會法第 35 條、不當勞動行為、支配介入、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人。



Abstract

On May 1, 2011, laws relevant to collective labor relations in Taiwan including the Labor Union Act, the Collective Agreements Act, and the Act for Settlement of Labor-Management Disputes, were all substantially amended and put into effect. Among them, Article 35(1) of the Labor Union Law expressly prohibits "employers or supervisory employees who represent the employer in exercising managerial authority" from committing labor misconduct in order to protect labor unions.

However, it is noted that dominant intervention, a type of unfair labor practice, is very diverse and may be committed not only by employers, but also by supervisory employees who represent the employer in exercising managerial authority, persons similarly exercising managerial authority, ordinary employees, other labor union members, and third parties not part of the enterprise. It is questionable whether the employer should be held responsible for the acts of domination and/or intervention committed by persons other than the employer. The "persons similarly exercising managerial authority" theory has been developed both doctrinally and in practice in Japan to address the issue. This theory asserts that the behavior of a person who does not exercise management rights on behalf of the employer, but has considerable management authority and is at the bottom of the management hierarchy (a junior manager), can be considered to be domination and/or intervention under labor law. Taiwanese courts have recognized and utilized this theory in relevant cases since 2013. Nevertheless, in recent years, the theory has been extended to the behavior of ordinary employees in several cases, resulting in employers being held responsible for such behavior. In addition, the Administrative Court has not used the doctrine in judging cases so far. Reasons for the Administrative Court's lack of admission of the theory should also be explored.

Since many provisions in our labor law referenced Japanese law in their drafting,



and the Board for Decision on the Unfair Labor Practices quoted the “persons similarly exercising managerial authority” theory directly from Japanese law, this article intends to draw on the development and literature on the attribution of dominant intervention by "junior managers" to employer responsibility in Japanese law to find points for reference and reflection.

On this premise, this thesis will analyze the regulations and practical application involving the subject of domination and/or intervention and its relation to employer responsibility both in our country and Japanese law, and explore whether the Japanese theory can be applied to cases in our country on the basis of our legal system. The thesis will also discuss the scope of “persons similarly exercising managerial authority” and how to allocate responsibility for their acts of dominant intervention under our laws, in order to fully protect the union rights of employees and labor unions.

Keywords:

Article 35 of the Labor Union Act, unfair labor practice, dominant intervention, supervisory employees who represent the employer in exercising managerial authority, persons similarly exercising managerial authority



簡目

第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與問題意識.....	1
第二節 研究方法與研究範圍.....	2
第三節 論文架構.....	3
第二章 日本法對支配介入行為主體與歸責要件之檢討.....	5
第一節 支配介入行為之主體.....	5
第二節 支配介入行為責任之歸屬.....	14
第三節 日本實務見解之發展.....	35
第四節 小結.....	38
第三章 我國不當勞動行為之支配介入行為主體.....	40
第一節 我國不當勞動行為裁決制度.....	40
第二節 支配介入之行為主體—雇主及代表雇主行使管理權之人.....	43
第三節 支配介入之行為主體—近似代表雇主行使管理權之人.....	67
第四章 我國不當勞動行為裁決決定與行政法院判決之分析與檢討.....	77
第一節 裁決委員會對「近似代表雇主行使管理權之人」理論之運用.....	77
第二節 行政法院之見解.....	91
第三節 小結.....	100
第五章 結論.....	104
第一節 日本法之特質.....	104
第二節 日本法與我國法之比較.....	108
第三節 我國法制之應用與未來發展.....	110
參考文獻.....	116



詳目

第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與問題意識.....	1
第二節 研究方法與研究範圍.....	2
第三節 論文架構.....	3
第二章 日本法對支配介入行為主體與歸責要件之檢討.....	5
第一節 支配介入行為之主體.....	5
第一項 雇主.....	5
第二項 管理職等雇主利益代表者.....	8
第三項 初階幹部、一般員工與企業外第三人.....	14
第二節 支配介入行為責任之歸屬.....	14
第一項 初階幹部以外之行為人.....	14
第一款 法人之代表者.....	15
第二款 管理職等雇主利益代表者.....	15
第三款 一般員工.....	16
第四款 企業外之第三人.....	18
第二項 初階幹部.....	19
第一款 意思聯絡強調說.....	20
第二款 支配圈理論.....	21
第三款 近似代表雇主行使管理權之人理論—JR 東海事件.....	23
第一目 案例事實.....	25
第二目 判決要旨.....	27
第三目 本件判決意義.....	28
第四目 對本件判決之評價與討論.....	29
第三節 日本實務見解之發展.....	35
第四節 小結.....	38
第三章 我國不當勞動行為之支配介入行為主體.....	40
第一節 我國不當勞動行為裁決制度.....	40
第一項 我國不當勞動行為制度之形成.....	40
第二項 不當勞動行為制度之內容.....	41
第二節 支配介入之行為主體—雇主及代表雇主行使管理權之人.....	43
第一項 我國學說概況.....	45
第一款 雇主概念之擴張與代表雇主行使管理權之人.....	45
第二款 其他管理階層幹部.....	47
第二項 實務見解之形成—雇主所為不當勞動行為之認定.....	49
第一款 100 年勞裁字第 3 號裁決決定.....	49
第二款 101 年勞裁字第 70 號裁決決定.....	51



第三款 小結.....	52
第三項 實務見解之形成—代表雇主行使管理權之人之認定.....	53
第一款 單位部門最高主管.....	53
第一目 人事資源員工關懷組經理.....	53
第二目 台灣鐵路分段段長.....	54
第三目 董事長特助.....	55
第四目 公司廠長.....	55
第五目 副總監、部門經理.....	56
第二款 具有人事考核權之人.....	56
第一目 人事處處長.....	56
第二目 人力資源處員工關懷組經理.....	57
第三目 空服組組長.....	65
第四目 稽核室主管.....	66
第五目 空服處處長.....	66
第六目 空服管理部經理及組長.....	66
第七目 公司協理.....	66
第三款 小結.....	67
第三節 支配介入之行為主體—近似代表雇主行使管理權之人.....	67
第一項 日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論之導入.....	67
第二項 近似代表雇主行使管理權之人理論之內容與意義.....	70
第三項 行政法院之見解.....	73
第四項 小結.....	74
第四章 我國不當勞動行為裁決決定與行政法院判決之分析與檢討.....	77
第一節 裁決委員會對「近似代表雇主行使管理權之人」理論之運用.....	77
第一項 初階幹部.....	77
第一款 上海商業儲蓄銀行事件—人事經理.....	77
第二款 財團法人慈濟傳播人文志業基金會事件—新聞部經理..	79
第三款 中華航空事件—空服組組長.....	80
第四款 桃園汽車客運事件—督導課課長、分站站長.....	81
第五款 全球人壽保險事件—本部經理、分公司副理.....	82
第六款 國家表演藝術中心事件—安全事務組組長.....	83
第二項 初階幹部以外之人.....	85
第一款 嘉義私立輔仁中學事件—教師評審委員會.....	85
第二款 元晶太陽能科技事件—一般員工.....	87
第三款 元大商業銀行事件—資訊開發部主管秘書.....	89
第四款 其他運用—長榮航空事件.....	90
第二節 行政法院之見解.....	91
第一項 上海商業儲蓄銀行事件—人事經理.....	91



第二項	元晶太陽能科技事件—一般員工.....	91
第三項	桃園汽車客運事件—督導課課長、分站站長.....	94
第四項	元大商業銀行事件—資訊開發部主管秘書.....	96
第五項	全球人壽保險事件—行政本部經理、分公司副理.....	97
第三節	小結.....	100
第五章	結論.....	104
第一節	日本法之特質.....	104
第二節	日本法與我國法之比較.....	108
第三節	我國法制之應用與未來發展.....	110
參考文獻	116



第一章 緒論

第一節 研究動機與問題意識

「不當勞動行為」係指勞資雙方集體勞資關係中，不正當地侵害對方集體勞動基本權行為之總稱¹。我國於 2011 年 5 月 1 日正式施行新勞動三法，其中，不當勞動行為制度為我國集體勞資關係中重要之角色。目前我國於工會法第 35 條與團體協約法第 6 條第 1 項中明定雇主、於團體協約法第 6 條第 1 項明定工會所為之不當勞動行為態樣，大致上可將不當勞動行為分類為「不利益待遇」、「支配介入」及「拒絕團體協商」此三大類型²。

工會法第 35 條第 1 項第 5 款禁止「雇主」或「代表雇主行使管理權之人」，不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，其立法理由為「為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性」，屬於概括性之條款，可說是相當於日本勞動組合法（相當於我國工會法）第 7 條第 3 款本文規定：「雇主不得為以下諸款所揭之行為。…三、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的援助。…³」，本條前段「禁止雇主支配或介入勞工組成或營運工會」之規定，即所謂禁止雇主支配介入。

禁止支配介入主體之「雇主」，我國工會法並無定義。勞動基準法第 2 條中對於雇主雖然有所規定，惟勞動契約中之「雇主」與不當勞動行為之「實際行為人」未必一致，因此雇主以外之人所為之不當勞動行為，是否應歸責於雇主即為問題。日本勞動基準法第 10 條雖然將「雇主」定義為：「本法之雇主，指事業主、事業之經營負責人或其他代表事業主處理此事業之勞工事務者」，惟日本勞動組

¹ 黃程貫（2021），〈第五章：不當勞動行為——第一節：概說〉，收於：焦興鎧等著，《集體勞動法》，頁 293，新學林。

² 侯岳宏（2018），〈支配介入之不當勞動行為〉，《月旦法學教室》，第 184 期，頁 29。

³ 李柏毅（2014），〈淺談工會法第三十五條第一項第五款「支配介入」之不當勞動行為——意義與成立要件〉，《全國律師》，第 18 卷第 11 期，頁 66。



合法第 7 條雖規定「雇主」不得為第 7 條各款規定之行為，卻未對「雇主」加以定義⁴。而當不當勞動行為之實際行為人並非勞動基準法上之「雇主」時，日本學說及實務上針對不當勞動行為責任問題較為複雜之中間管理職及初階幹部所為之支配介入行為，發展出「近似代表雇主行使管理權之人」理論⁵，如近似代表雇主行使管理權之人「知悉或體察雇主之意思」進而為支配介入行為時，除非雇主可證明該行為係近似代表雇主行使管理權之人之個人行為等特別情形，否則即應歸責於雇主。我國不當勞動行為裁決實務自 2013 年 6 月起引用日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論⁶，至今仍在部分裁決案件中以該理論認定支配介入行為之雇主責任⁷，惟近年來亦有將該理論擴及一般員工行為並認定應歸責於雇主之案例⁸，此運用是否恰當，不無疑問。另 2013 年 6 月起迄今，9 年來行政院在個案判斷時未曾使用過該理論，其理由為何，應值探討。

我國勞動法雖多有借鏡日本法之規定，然兩國在相關規範上仍有不同之處。是以，我國裁決實務與法院在判斷雇主以外之人所為之支配介入行為時，是否須再援引「近似代表雇主行使管理權之人」理論，現行規範是否能有效達成維護工會自主性、團結性等目的，以及對雇主之歸責應建立何種判斷基準，皆有加以探討之價值與重要性⁹。

第二節 研究方法與研究範圍

本論文之研究目的，主要在於探討我國法制就支配介入行為已明定該行為主體為「雇主或代表雇主行使管理權之人」，是否仍須援引日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論，以認定雇主以外之人所為支配介入之雇主責任，並詳

⁴ 張義德 (2008)，《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》，頁 31，政治大學法律學研究所碩士論文。

⁵ 東海旅客鐵道事件（亦被稱為「JR 東海事件」），最二小判平 18.12.8，勞判 929 号 5 頁。

⁶ 勞動部 102 年勞裁字第 6 號、102 年勞裁字第 21 號不當勞動行為裁決決定（下稱裁決決定）之行為人係該公司之人事部經理。

⁷ 107 年勞裁字第 1 號、108 勞裁字第 17 號、109 年勞裁字第 17 號裁決決定。

⁸ 106 年勞裁字第 35 號裁決決定。

⁹ 決定本篇論文的研究主題，是受到陳炎琪律師及王能君老師的啟發，特此致謝。



加分析我國現行裁決實務與法院判決就「近似代表雇主行使管理權之人」理論之運用，進而檢討未來可能修正之方向。

為了完成上述之研究目的，本篇論文之研究方法，分為文獻整理與判決研究。首先，除整理國內學說對於「支配介入之雇主責任」之見解外，日本法之部分，將參考教科書，及整理學者之判決評釋及期刊論文等，針對傳統見解強調支配介入行為人與雇主間須具有「主觀媒介要素」，之後發展出「支配圈理論」，及近年採取「體察雇主意思」見解之變化進行探討，並觀察各理論實際運用情形及應改進之處等。

其次，在判決研究部分，因涉及「近似代表雇主行使管理權之人」理論之國內裁決決定書與行政法院判決不多，本文將個別深入分析各裁決決定書與判決之內容，整理各裁決決定書如何於個案中適用日本上「近似代表雇主行使管理權之人」理論，並討論行政法院支持或駁回裁決決定之理由。另外亦將分析相關之日本法院判決、判例集等，以試圖尋找日本法與我國法規範不同之處，並探討是否可於我國法制基礎上，加以引用日本法之理論。

第三節 論文架構

本研究之主要架構設定上，首先於第一章「緒論」，即針對本篇論文之研究動機及問題意識進行簡要之說明，再提出研究方法與研究範圍並說明本篇論文之主要架構。

第二章「日本法對支配介入之行為主體與歸責要件之檢討」，由於本篇論文係以日本法上最高法院提出「近似代表雇主行使管理權之人」（近似雇主利益代表者）概念及以「體察雇主意思」之歸責標準的理論作為研究重點，探討支配介入行為之主體與歸責要件等相關問題，因此對於日本法之學說及實務見解整理與分析乃為重要之研究方法。藉由比較法之研究，探討日本於創設不當勞動行為制度後，實務及學說在認定支配介入行為主體與雇主責任上之發展情形，類型化支



配介入行為主體進行分析，併討論將支配介入行為責任歸責於雇主之判斷要素等，整理傳統見解強調行為人與雇主之間需具有「主觀媒介要素」之意思聯絡強調說、不過度強調主觀媒介要素，認為只要存在管理幹部於雇主支配圈中利用職權為支配介入行為之事實，原則上即可歸責於雇主之「支配圈理論」，以及日本最高法院首度就初階幹部所為支配介入行為提出具體判斷標準，承認「近似雇主利益代表者」概念，並以「體察雇主意思」作為歸責方式之「JR 東海事件」，對於支配介入行為主體之認定方法與雇主歸責之具體審酌基準，以作為我國法制上之參考。

第三章「我國不當勞動行為之支配介入之行為主體」中，先整理我國不當勞動行為制度之設計與立法過程，探討不當勞動行為中，可能為支配介入之行為主體類型，並分析學說及實務上對於行為主體之認定基準，及其所為支配介入行為責任歸責於雇主之要件，並介紹我國勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）導入日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論之理由與意義。

第四章「我國不當勞動行為裁決決定與行政法院判決之分析與檢討」，整理我國裁決委員會之裁決決定書與行政法院判決，分別分析我國裁決委員會於使用「近似代表雇主行使管理權之人」理論認定雇主責任之案件中，對於支配介入行為人是否屬於「近似代表雇主行使管理權之人」之判斷標準，以及其行為是否可歸責於雇主之判斷要素等，並就前開案件後續行政訴訟之法院判決進行整理，探討我國行政法院實務上如何判斷支配介入行為主體、認定雇主責任之基準，以及對「近似代表雇主行使管理權之人」理論之運用及見解。

第五章「結論」，統整本篇論文各章節之內容，簡要總結對我國及日本法上不當勞動行為之支配介入行為主體及雇主責任之制度構造、運用等分析，並討論我國對於雇主以外之人所為支配介入行為之規範及實務上操作方式是否有須改進之處、我國法制上是否有借鏡日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論之必要，以及就我國法上「近似代表雇主行使管理權之人」之範圍及其所為支配介入行為應如何歸責之問題，提出本文之見解。



第二章 日本法對支配介入行為主體與歸責要件之檢討

日本勞動組合法第 7 條第 3 款規定：「雇主不得為以下諸款所揭之行為。…
三、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的援助。」即所謂禁止雇主為支配介入工會行為之規定。由前開法條可知，日本不當勞動行為制度僅規範「雇主」不得為不當勞動行為，然日本勞動組合法並未就雇主之概念有所定義，且支配介入之態樣十分多樣化，不僅可能由雇主本身，亦可能由雇主以外之人而為¹⁰，因此雇主以外之人所為支配介入行為可否視為「雇主之行為」而可將其行為責任歸責於雇主，即為問題。由於我國勞動法多有借鏡日本法之處，且本篇論文研究重心之「近似代表雇主行使管理權之人」理論係日本法上所提出之見解，因此分析日本法之學說及實務見解係為重要之研究途徑。本章將先介紹日本法上對於支配介入行為主體及雇主責任之討論，並針對近似雇主利益代表者所為支配介入行為責任問題進行深入探討，試圖歸納出日本法對於支配介入行為主體及責任歸屬問題之解方，並以此作為我國法制上比較參考之對象。

第一節 支配介入行為之主體

第一項 雇主

不當勞動行為之主體為「雇主」，因日本勞動組合法中並未定義何謂「雇主」，因此雇主概念應委由法律解釋形成¹¹。

雇主以外之人所為之不當勞動行為，只能以「他人所為不當勞動行為」之概念作為第三人侵害團結權行為之比喻，現行不當勞動行為制度下，不當勞動行為主體僅限於雇主。而就雇主之意義，日本勞動組合法並無相關之定義規定。因此，

¹⁰ 菅野和夫（2019），《勞働法》，第 12 版，頁 1028，弘文堂；下井隆史（1995），《勞使關係法》，頁 250-251，有斐閣；川口美貴（2018），《勞働法》，第 2 版，頁 920，信山社。

¹¹ 西谷敏（2020），《勞働法》，第 3 版，頁 626，日本評論社。



作為不當勞動行為主體之「雇主」，即應依照不當勞動行為制度之主旨來確立雇主的意義及範圍。就此，雖有區分依日本勞動組合法第 7 條負有防止不當勞動行為義務主體之雇主，以及同法第 27 條救濟程序中的負救濟責任的主體，即救濟命令相對人之雇主的見解。惟此區分並非必要，根本的問題在於將「雇主」限定解釋為勞動契約上雇主之傳統見解是否妥當。

不當勞動行為制度係為實現日本國憲法第 28 條所保障之勞動基本權，並利用救濟命令，迅速排除、導正雇主所為侵害行為之制度¹²。學說上就不當勞動行為制度之目的為何，眾說紛紜，主要可分為團結權保護說、秩序維持說及團交重視說等三種見解¹³。有學者認為，不當勞動行為制度之目的係為確保勞工團結活動之自由，並且排除雇主侵害團結活動自由之行為所造成對圓滿行使團結權之妨礙，並非在追究雇主個人的責任，而是為排除及防止直接威脅勞動關係上各種利益之反工會行為，因此，就勞動關係上各種利益具有相當程度直接影響力或支配力地位者，即應認該當於不當勞動行為制度上之雇主¹⁴，另亦有學者認為，無論不當勞動行為制度之目的為排除團結權之侵害或是回復正常的勞資關係，真正重

¹² 塚本重賴（1990），《不當勞動行為の認定基準》，第 3 版，頁 2，綜合勞動研究所；塚本重賴（1977），《労働委員会—制度と手続—》，頁 14，日本労働協会；菊池勇夫、林迪廣（1984），《全訂労働組合法》，頁 194-195，日本評論社。

¹³ 團結權保護說主張日本勞動組合法所規定之不當勞動行為，即為侵害憲法第 28 條所保障之團結權等之行為，不當勞動行為救濟制度係具體化憲法對於團結權等的保障之制度；秩序維持說則主張不當勞動行為制度雖然是為了實現憲法上所保障的團結權等的權利而存在的制度，惟並非必要將保障團結權等權利作為目的，而是在此保障上確保所應樹立的公正勞資關係秩序方為不當勞動行為制度之目的，不當勞動行為是違反這種公正勞資關係秩序的行為之一，其救濟程序是對這種違反秩序行為的一種導正程序；團交重視說則認為，不當勞動行為制度是基於日本國憲法 28 條的立法授權之效果而來，日本勞動組合法係為實現「圓滑的團體協商關係」或「勞資關係之正常化」為目的所特別創設之制度。菅野和夫（2019），《労働法》，第 12 版，頁 1001-1002，弘文堂；荒木尚志（2020），《労働法》，第 4 版，頁 731-732，有斐閣；下井隆史（1995），《労使関係法》，頁 238-239，有斐閣；大内伸哉（2015），《労働法実務講義》，第 3 版，頁 1115，日本法令；盛誠吾（2000），《労働法総論・労使関係法》，頁 209-211，新世社；渡辺章（2011），《労働法講義（下）》，頁 222-224，信山社；東京大学労働法研究会編（1980），《注釈労働組合法上巻》，頁 305-306，有斐閣；吾妻光俊（1959），《註解労働組合法》，頁 111-112，青林書院；盛誠吾（2014），〈不當労働行為制度の趣旨・目的〉，收於：《新・法律学の争点シリーズ 7—労働法の争点》，頁 208-209，有斐閣；岸井貞男（1982），〈不當労働行為制度の本質〉，收於：日本労働法学会編，《現代労働法講座第 7 卷—不当労働行為・I》，頁 23-32，綜合勞動研究所。關於不當勞動行為制度目的之中文文獻，可參閱張義德（2008），《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》，國立政治大學法律學研究所碩士論文，頁 22 以下之內容。

¹⁴ 本多淳亮等著（1969），《不当労働行為論》，頁 29-34，法律文化社。



要的是應判斷實質侵害團結權或勞資關係秩序者為何，並有效地將其排除，以此決定「雇主」之範圍，因此不當勞動行為之「雇主」應為對勞動關係具有有適用不當勞動行為法必要之程度的支配力或影響力者¹⁵。因此，因不當勞動行為係於集體勞資關係中所發生的違法行為，從不當勞動行為制度以具體化團結權保障作為制度目的可知，勞動契約上之雇主當然為不當勞動行為主體之雇主，惟並不僅限於此，曾為、即將為勞動契約上雇主者，亦屬於不當勞動行為主體之雇主¹⁶。另外，在利用其他事業之勞工、勞動關係被切斷及事實上支配其他企業之情況中，也可認為該行為者屬於不當勞動行為制度上之雇主¹⁷。

日本勞動基準法第 10 條將「雇主」定義為「事業主、事業之經營負責人或其他代表事業主處理此事業之勞工事務者」。解釋上，除了身為勞動契約當事人之個人企業之事業主或法人本身、法人之代表人或董監事外，立於雇主地位而具有決定勞動條件或發出業務命令及其他指揮監督權力者（即所謂的管理職），亦被視為「雇主」而應負責。因管理職亦屬於勞動基準法上的勞工，因此有同時為「勞工」與「雇主」之可能。管理職是否該當於「雇主」，應以就成為爭點的法律上義務，該管理職是否具有實質決定權作為判斷基準，而非其管理職名義上的地位為判斷之重點，因此該範圍會隨著不同條文規定而改變¹⁸。

日本勞動組合法第 7 條僅規定「雇主」不得為不當勞動行為，相較於解僱、調動等法律行為通常係由雇主決定，屬於事實行為之支配介入，則可能由雇主、管理階層或一般員工等人所為¹⁹，因此支配介入之行為主體，除上述討論之「雇主」外，就雇主以外之人所為支配介入，學說上一般分為「管理職等雇主利益代

¹⁵ 西谷敏（2020），《勞働法》，第 3 版，頁 628，日本評論社。

¹⁶ 石井保雄（2007），〈下級職制による脱退勧奨行為と使用者への不当労働行為帰責性—中労委（JR 東海[新幹線・科長脱退勧奨]）事件〉，《労働判例》，935 号，頁 7。

¹⁷ 相關討論可參見張義德（2008），〈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〉，國立政治大學法律學研究所碩士論文，頁 35 以下。

¹⁸ 西谷敏（2020），《勞働法》，第 3 版，頁 54，日本評論社。

¹⁹ 本田尊正（1973），〈管理・監督者と不当労働行為〉，《季刊労働法》，89 号，頁 25；菅野和夫（2019），《労働法》，第 12 版，頁 1028，弘文堂。



表者」、「初階幹部²⁰」、「一般勞工」與「企業外之第三人」等情形加以討論，以下將先介紹日本勞動組合法上對於管理職等雇主利益代表者、初階幹部、一般勞工與企業外之第三人之認定基準及範圍。

第二項 管理職等雇主利益代表者

勞動組合法第 7 條各款之不當勞動行為，大多是雇主（事業主）之名義所為（例如解僱工會幹部、拒絕團體協商等），但於介人工會幹部選舉或勸說獎勵退出工會等情形中，由管理職直接進行支配介入行為之情況亦不在少數。因判例上將身為日本勞動組合法第 7 條行為主體，同時也是不當勞動行為救濟命令相對人之「雇主」，限定解釋為法律上獨立權利義務之歸屬主體（法人或個人事業主），因此管理職等之行為，於何種情況下其行為責任可歸責於雇主即為問題。此處與將日本勞動基準法上管理職等之行為視為「雇主」之行為，而可歸責於雇主係屬不同之問題²¹。

依據勞動組合法第 2 條規定，工會係為實現維持或改善勞工勞動條件及提升其經濟地位而自主組織的團體，因此特別要求工會與身為團體協商等相對人之雇主間之獨立性。若是由雇主指定工會幹部，則在組織上未獨立於雇主的團體，並不符合日本勞動組合法第 2 條本文的「自主性」要件，因此同條但書第 1 款規定符合「允許公司董監事、具有僱用、解僱、升遷或調動相關直接權限與監督性地位之勞工、可接觸雇主有關勞動關係之計畫或方針之機密事項，因此其職務上義務與責任與其作為工會會員之誠意與責任直接抵觸之具有監督性地位勞工或其他雇主利益代表者加入工會」之團體，並非日本勞動組合法上之工會。此係因若

²⁰ 日本原文為「下級職制」。日本學說及實務一般將屬於日本勞動組合法第 2 條但書第 1 款規定之課長、課長等管理人員稱為「上級職制」，即「高階幹部」之意。所謂「下級職制」，則指不具有足以被認定屬於日本勞動組合法第 2 條但書第 1 款之「雇主利益代表者」之管理權限或職務上地位之管理人員，僅具有部分人事、勞務權限者，例如係長、主任、領班等，為管理組織中位於較為下層之管理幹部，因此本文將此處之「下級職制」譯為「初階幹部」。關於「初階幹部」之詳細概念，請參照本節第三項之內容。

²¹ 西谷敏（2020），《勞働法》，第 3 版，頁 628，日本評論社。



允許雇主利益代表者加入工會，則有高度致使工會意思及決定受到雇主意思之影響、妨礙工會自主性之虞，進而弱化工會作為對抗雇主之組織之性質²²。

是否該當於「雇主利益代表者」，應依照日本勞動組合法第 2 條規定所欲確保工會自主性之目的，以職務上權限或責任之實際情況，進行具體、實質之檢討與判斷，而非僅以管理組織上形式之職務名稱為標準²³。另外，日本 IBM 事件²⁴中，判決指出勞工是否該當於「雇主利益代表者」，應從該人加入工會後，是否有損及應立於與雇主對等立場之工會自主性，進行個別具體之判斷。

因此，公司規程規定不得加入工會之「管理職」或依團體協約等不得加入工會之人，並非即為「雇主利益代表者」。另外，因法律規範目的不同，此處之「雇主利益代表者」亦與勞動基準法第 41 條第 2 款所定「具有監督或管理地位者或處理機密事務者」並非當然一致。日本勞動組合法第 2 條但書第 1 款規定之「利益代表者」範圍大致如下：

一、法人之董監事或代表人等

日本勞動組合法第 2 條但書第 1 款規定之「董監事」，指於法人或其他團體中具有執行業務、監察或代表權等權限者，例如法人董事、監事、股份有限公司之代表人、監察人等²⁵。

²² 盛誠吾（2000），《勞動法總論・勞使關係法》，頁 150，新世社；荒木尚志（2011），〈第 1 章 總則—第 2 條（勞動組合）〉，收於：西谷敏、道幸哲也、中窪裕也編（2011），《新基本法コンメンタール労働組合法》，頁 32，日本評論社。

²³ 中ノ郷信用組合事件・中労平成 25・7・17 中央労働委員会命令・裁判例データベース（即日本中央労働委員会命令・裁判例 Data Base，網址：https://www.mhlw.go.jp/churoi/meirei_db/index.html。下稱「労働委員会 DB」）、東新潟自動車学校事件・中労平成 17・11・16 労働委員会 DB；盛誠吾（2000），《勞動法總論・勞使關係法》，頁 150，新世社；荒木尚志（2011），〈第 1 章 總則—第 2 條（勞動組合）〉，收於：西谷敏、道幸哲也、中窪裕也編（2011），《新基本法コンメンタール労働組合法》，頁 27-28，日本評論社。

²⁴ 日本アイ・ピー・エム事件・東京地判平成 15・10・1 労判 864 号 13 頁。

²⁵ 本多淳亮（1995），《労働組合法講話》，頁 40，有斐閣；中山和久等著（1989），《注釈労働組合法・労働関係調整法》，頁 58，有斐閣；荒木尚志（2011），〈第 1 章 總則—第 2 條（勞動組合）〉，收於：西谷敏、道幸哲也、中窪裕也編（2011），《新基本法コンメンタール労働組合法》，頁 32，日本評論社；吾妻光俊（1959），《注解労働組合法》，頁 64，青林書院；菊池勇夫、林迪廣（1984），《全訂労働組合法》，頁 112，日本評論社；厚生労働省労政担当参事官室編（2015），



二、對人事相關事項具有直接權限及監督性地位之勞工

所謂「具有僱用、解僱、升遷或調動相關直接權限與監督性地位之勞工」，指管理組織上大致處於最高地位之部長等，或具有錄用、升遷、調動等人事相關重要事項之最終決定權限者，得「直接」決定勞工地位、身分。例如人事課或勞務課之課長等具有直接決定人事事項之權限，且立於對勞工之監督性地位者²⁶。所謂「直接權限」，應解釋為得參與人事相關基本決定之權限，即使具有部分人事權，惟該權限僅為間接性、輔助性，並非具有決定性之權限，或僅能提出人事相關建議者，並不屬於本款規定之範圍²⁷，因此人事課之高階職員並非當然包含於本款規定之內²⁸。而「監督性地位」則是指對勞工具有監督性之地位，監督權之內容不僅限於人事方面，亦包含營業、技術、生產等事項。另外，因各公司內部組織及權限之規定不同，因此仍應以具有人事相關「直接權限」及「監督性地位」作為判斷基準，而非單由課長或分店店長等職稱為判定²⁹。

本規定之相關具體案例，如於播映電影製作所事件³⁰中，法院認為具有決定包含升遷在內之人事調動、考核、服務規律等相關事項權限之電視電影製作公司部長與實質上具有相同地位之副部長，屬於「具有僱用、解僱、升遷或調動相關直接權限與監督性地位之勞工」；而本案之課長僅負責擬定部

《勞働組合法 勞働關係調整法》，六訂新版，頁 272，勞務行政。

²⁶ 本多淳亮（1995），《勞働組合法講話》，頁 40，有斐閣；吾妻光俊（1959），《註解勞働組合法》，頁 64，青林書院；厚生勞働省勞政担当參事官室編（2015），《勞働組合法 勞働關係調整法》，六訂新版，頁 273，勞務行政。

²⁷ 荒木尚志（2011），〈第 1 章 總則—第 2 条（勞働組合）〉，收於：西谷敏、道幸哲也、中窪裕也編（2011），《新基本法コンメンタール勞働組合法》，頁 32，日本評論社；吾妻光俊（1959），《註解勞働組合法》，頁 64，青林書院；菊池勇夫、林迪廣（1984），《全訂勞働組合法》，頁 112-113，日本評論社；厚生勞働省勞政担当參事官室編（2015），《勞働組合法 勞働關係調整法》，六訂新版，頁 273，勞務行政。

²⁸ 東京大學勞働法研究會編（1949），《注釈勞働組合法》，第 3 版，頁 41，有斐閣。

²⁹ 中山和久等著（1989），《注釈勞働組合法・勞働關係調整法》，頁 58，有斐閣；菊池勇夫、林迪廣（1984），《全訂勞働組合法》，頁 113，日本評論社；厚生勞働省勞政担当參事官室編（2015），《勞働組合法 勞働關係調整法》，六訂新版，頁 273，勞務行政。

³⁰ 放送營業製作所事件・東京地裁平成 6・10・27 勞判 662 号 14 頁。



門營運方針方案，惟未具有決定方案之權限，且其未具有部門內人事調動或考核之最終決定權，而其雖有提出課員之升職候補者之權限，但該候補者係由部長會議決定，因此該課長非為雇主之利益代表者³¹。

另外，判例上亦認為僅具有人事案件等之議決權，而未有直接懲戒教職人員、參與教職人員之錄用、升任事項之權限之大學學科長³²、雖可參與人事考核，惟未具有考核評鑑相關最終決定權之信用金庫支店次長³³、僅為出席經營會議（該會議內容為聽取決算報告、錄用員工等報告）者³⁴、僅負責面試但未具有錄用決定權之零售商店店長³⁵，皆非「雇主之利益代表者」³⁶。

三、具有監督性地位而與工會立場牴觸之勞工

日本勞動組合法第 2 條但書第 1 款所定「可接觸雇主有關勞動關係之計畫或方針之機密事項，因此其職務上義務與責任與其作為工會會員之誠意與責任直接牴觸之具有監督性地位勞工」，指具有可知悉一般員工無法得知之機密之地位，若其成為工會會員則有妨害工會自主性之虞者³⁷。職務上可接觸到有關薪資、工作時間、人事等勞工待遇或對工會關係等計畫與方針中，屬於「機密」之事項者，因其負有不洩漏職務上知悉之機密之義務，若其加入工會，則會產生無法負起工會會員之責任而誠實行動之矛盾，亦即若允許此類勞工加入工會，不僅會降低其作為工會會員之活躍度，亦會弱化工會作

³¹ 山川隆一（2021），《不當勞動行為法～判例・命令にみる認定基準～》，頁 22-23，第一法規。

³² 都留文科大学事件・中労委令和 2・3・4 別冊中労時（重要命令判例）1542 号 17 頁。此處之大學學科長等同於我國大學之系主任。

³³ 中ノ郷信用組合事件・中労平成 25・7・17 労働委員会 DB。日本企業管理組織中之「次長」約等同於我國企業中之「部門副理」。

³⁴ ザイオソフト事件・中労平成 22・11・10 労働委員会 DB。

³⁵ 米八西日本事件・中労平成 21・6・17 労働委員会 DB。

³⁶ 山川隆一（2021），《不當勞動行為法～判例・命令にみる認定基準～》，頁 21-23，第一法規。

³⁷ 山川隆一（2021），《不當勞動行為法～判例・命令にみる認定基準～》，頁 22，第一法規；；荒木尚志（2011），〈第 1 章 総則—第 2 条（労働組合）〉，收於：西谷敏、道幸哲也、中窪裕也編（2011），《新基本法コンメンタル労働組合法》，頁 32，日本評論社；吾妻光俊（1959），《註解労働組合法》，頁 65，青林書院；菊池勇夫、林迪廣（1984），《全訂労働組合法》，頁 113，日本評論社。



為對抗雇主組織之特性。本段規定之範圍，僅限於顯然存在上述無法負起工會會員之責任而誠實行動之矛盾，與工會立場牴觸，且具有「監督性地位」之勞工³⁸，此處之「監督性地位」與前述「對人事相關事項具有直接權限及監督性地位之勞工」分類中所提及之解釋相同。

因此，與對勞工關係相關之人事課、薪資課、勞務課之一般勞工，因非為接觸機密者，同時也不具有監督權，因此並不屬於本段規定之範圍而可加入工會，原則上，僅係長³⁹階級以上方屬於本段規定範圍⁴⁰。另外，秘書等雖具有組長以上之階級，例如總經理秘書等，即使有接觸機密事項，惟並非具有監督性地位，因此亦非本段規定之利益代表者。另外，本段規定雖與前述「對人事相關事項具有直接權限及監督性地位之勞工」之內容有所重複，惟此處僅以勞工是否具有「監督性地位」為判斷基準，而不要求具有「人事相關直接決定權」⁴¹。

因此，秘書課長或勞務課、人事課、秘書課等部門之部門副理或高階職員，因其職務可參與勞務管理、對工會關係等計畫分針相關機密事項，屬於具有監督性地位而與工會活動相互矛盾、牴觸立場之勞工⁴²。判例上亦有將負責錄用、配置、退休等相關業務之人事部、負責籌畫經營計畫或組織計畫之綜合企劃部、負責制定公司內規定、管理及規劃預算等之總務部中的次長⁴³、課長及 staff 管理職⁴⁴，認為「可接觸雇主有關勞動關係之計畫或方針

³⁸ 厚生労働省労政担当参事官室編（2015），《労働組合法 労働関係調整法》，六訂新版，頁 274-275，勞務行政。

³⁹ 係長約等同於我國管理組織中之股長、科長、領班等，於最基層的單位中擔任管理職務之人。

⁴⁰ 中山和久等著（1989），《注釈労働組合法・労働関係調整法》，頁 58-59，有斐閣；菊池勇夫、林迪廣（1984），《全訂労働組合法》，頁 114-115，日本評論社。

⁴¹ 中山和久等著（1989），《注釈労働組合法・労働関係調整法》，頁 58-59，有斐閣。

⁴² 本多淳亮（1995），《労働組合法講話》，頁 40，有斐閣。

⁴³ 日本企業管理組織中之「次長」約等同於我國之「部門副理」。

⁴⁴ スタッフ管理職，指直屬於經營者，並為高度之判斷者，負責制定公司企劃、調查及分析公司高層特別指派之事項等業務，總務、人事、企劃等部門中之 staff 管理職雖大多負責處理經營或人事相關之秘密事項，惟僅負責秘密文書之整理或打字，或者依據出勤情況及工作實績計算薪資之員工，並未具有左右公司經營之權限，因此仍應從個別員工被授予之權限及待遇個別判斷是否屬於 staff 管理職。沼田雅之（2020），〈雇用環境の変化と管理監督者——スタッフ職の管理監督



之機密事項，因此其職務上義務與責任與其作為工會會員之誠意與責任直接
牴觸之具有監督性地位勞工」之案例⁴⁵。

四、其他雇主利益代表者

係指前開所述之人以外，具有損及工會自主性可能性之職務上地位者，
實務上一般認為部長、課長等幹部職員屬於此類其他雇主利益代表者。惟即
使管理組織上的職稱為課長或部長，若依社會通念，認定該課長或部長並未
具有與職稱相符之權限時，亦非為利益代表者⁴⁶。因此，除職務名稱外，亦
應自該勞工職務上地位伴隨之權限，實質判斷其加入工會是否有損及工會自
主性之虞，以認定「其他雇主利益代表者」之範圍，依此判斷標準，警衛、
司機、秘書等亦非為此處之「利益代表者」⁴⁷。

若是難以判斷是否為利益代表者時，因加入工會之資格及是否會妨害工會自
主性屬於工會組織上之問題，最終仍應交由工會決定與選擇「利益代表者」之範
圍，且基於勞工之團結權，應由工會自主決定工會會員之範圍⁴⁸。另外，也有許
多以團體協約規定臨時工、試用人員、兼職人員或非正式人員等不得加入工會之
事例，惟前開人員並非利益代表者，原即應有加入工會之資格，且由工會自主決
定工會會員之範圍係基於團結權，與協約、協定無關，因此仍有肯認前開人員得
加入工會之可能。若雇主妨礙其加入工會，則會構成支配介入之不當勞動行為⁴⁹。

者性を中心に》，《日本労働研究雑誌》，725号，頁72-73；渡辺章（2009），《労働法講義（上）》，
頁372，信山社。

⁴⁵ セメダイン事件・東京高判平成12・2・29 労判807号7頁；山川隆一（2021），《不当労働行為法～判例・命令にみる認定基準～》，頁23，第一法規。惟本件判決認定上述人事部、綜合企劃部總務部之部門副理、課長及一般管理職並未加入工會。

⁴⁶ 本多淳亮（1995），《労働組合法講話》，頁40-41，有斐閣。

⁴⁷ 中山和久等著（1989），《注釈労働組合法・労働関係調整法》，頁59，有斐閣；吾妻光俊（1959），
《註解労働組合法》，頁66-67，青林書院；亦有見解認為公司警衛屬於「其他雇主利益代表者」，
詳見厚生労働省労政担当参事官室編（2015），《労働組合法 労働関係調整法》，六訂新版，頁
276-277，労務行政。

⁴⁸ 中山和久等著（1989），《注釈労働組合法・労働関係調整法》，頁57，有斐閣。

⁴⁹ 本多淳亮（1995），《労働組合法講話》，頁40-41，有斐閣。



第三項 初階幹部、一般員工與企業外第三人

勞動組合法中並未就「初階幹部」有所定義，一般而言，初階幹部係指除雇主之利益代表者之外，具有管理組織上地位者⁵⁰。即屬於管理階層之一員，惟其管理權限或地位不符合勞動組合法第 2 條但書第 1 款之「雇主利益代表者」，例如係長、主任等，具有部分人事、勞務權限者。一般員工則為不具有管理組織上之地位或人事、勞務等權限者。

就企業外第三人，學說上較多討論者為雇主委託處理公司業務或勞資關係者，例如律師、社會保險勞務士、人事資源顧問或人力資源管理顧問公司。

第二節 支配介入行為責任之歸屬

雇主利益代表者、具有近似雇主利益代表者之職務上地位者（如初階幹部）及一般員工等，若可認定其與雇主之間具有具體意思聯絡（雇主之指示、教唆或與雇主通謀等），則不必再檢討行為人是否有「體察雇主意思」，即可當然視為雇主之行為⁵¹。惟若雇主未直接參與支配介入行為，即行為人與雇主間未有意思聯絡時，行為人所為之支配介入行為是否可歸責於雇主，則有爭議。日本實務與學說就支配介入行為主體之不同，採取不同之歸責要件，以下將整理與分析之。

第一項 初階幹部以外之行為人

日本勞動委員會實務上就法人代表、監察人等代表機關及工廠長、分店長、部長、課長等高階管理幹部，認定其該當於「雇主之利益代表者」，無論其與雇主間是否有意思聯絡，原則上其所為之支配介入行為皆應視為雇主之不當勞動行

⁵⁰ 中山和久等著（1989），《注釈労働組合法・労働関係調整法》，頁 173，有斐閣。

⁵¹ 菅野和夫（2019），《労働法》，第 12 版，頁 1028，弘文堂；山川隆一（2021），《不当労働行為法～判例・命令にみる認定基準～》，頁 199，第一法規；奥山明良（2011），〈第 2 章 労働組合法—第 7 条（不当労働行為）【3 号】〉，收於：西谷敏、道幸哲也、中窪裕也編（2011），《新基本法コンメンタル労働組合法》，頁 113，日本評論社；川口美貴（2018），《労働法》，第 2 版，頁 920，信山社。



為⁵²，學說亦支持此見解⁵³。一般員工與企業外第三人所為不當勞動行為之責任，則需行為人與雇主之間具有具體意思聯絡作為歸責雇主之要件。初階幹部以外之人所為支配介入行為責任問題，詳細之討論如下：

第一款 法人之代表者

法人之代表人、董監事、法人董事等代表機關，屬於日本勞動組合法第 2 條但書第 1 款所定「雇主利益代表者」，因其具有參與企業整體營運計畫及執行業務、監察等職權，因此其行為當然應視為雇主自身之行為⁵⁴，與其是否具有代表權無關⁵⁵。

第二款 管理職等雇主利益代表者

除法人之代表人與董監事之外，依日本勞動組合法第 2 條但書第 1 款所定「雇主利益代表者」之具有一定人事、勞務管理權限之部長或課長等中間管理職，形式上雖僅為雇主之輔助者，但實際上其通常有具體化雇主方針之權限，因此雇主亦須為其所為支配介入之行為負責⁵⁶，因此若是支配介入行為人屬於日本勞動

⁵² 如国鉄大分鉄道管理局事件・東京高判昭和 45・3・31，労働関係民事裁判例集 21 卷 2 号，頁 446，本判決支持了同事件之公勞委命令（公勞委命令昭和 40・11・1 労働委員会 DB）及初審東京地院判決（東京地判昭和 43・12・18，労働関係民事裁判例集 19 卷 6 号，頁 1544）之判斷。日本學者道幸哲也與大内伸哉亦有相同之觀察，道幸哲也（2007），〈下級職制による脱退勧奨行為の不当労働行為性〉，《法律時報》，79 卷 11 号，頁 111；大内伸哉（2015），《労働法実務講義》，第 3 版，頁 1141，日本法令。

⁵³ 本田尊正（1973），〈管理・監督者と不当労働行為〉，《季刊労働法》，89 号，頁 27-28；小畑史子、緒方桂子、竹内（奥野）壽（2019），《労働法》，第 3 版，頁 222，有斐閣；奥山明良（2011），〈第 2 章 労働組合—第 7 条（不当労働行為）【3 号】〉，收於：西谷敏、道幸哲也、中窪裕也編（2011），《新基本法コンメンタール労働組合法》，頁 113，日本評論社。

⁵⁴ 木村慎一（1971），〈不当労働行為の主体〉，收於：《新労働法講座 6—不当労働行為》，頁 66，有斐閣；本多淳亮等著（1969），《不当労働行為論》，頁 35，法律文化社；塚本重頼（1990），《不当労働行為の認定基準》，第 3 版，頁 36，総合労働研究所；東京大学労働法研究会編（1980），《注釈労働組合法上巻》，頁 341，有斐閣；荒木尚志（2020），《労働法》，第 4 版，頁 739，有斐閣；大和哲夫（1982），〈使用者の行為〉，收於：日本労働法学会編，《現代労働法講座第 7 卷—不当労働行為・I》，頁 189，総合労働研究所；川口美貴（2018），《労働法》，第 2 版，頁 920，信山社；緒方節郎（1963），〈不当労働行為の主体〉，收於：石井照久、有泉亨編，《労働法大系第 4 卷—不当労働行為》，頁 8，有斐閣。

⁵⁵ 山口浩一郎（1996），《労働組合法》，第 2 版，頁 78，有斐閣。

⁵⁶ 公勞委〔国鉄大分鉄道管理局〕事件，東京高判昭和 45.3.31 労民集 21 卷 2 号，頁 446；木村慎一（1971），〈不当労働行為の主体〉，收於：《新労働法講座 6—不当労働行為》，頁 66，有斐閣；



組合法第 2 條但書第 1 款規定之「利益代表者」時，原則上應視為雇主之行為，例如吾妻汽車交通事件中，勞動委員會認為關係企業之代表人作為顧問出席團體協商，因此認定該其具有利益代表者之地位，其所為之支配介入發言應歸責於雇主⁵⁷。惟就身為「雇主利益代表者」之部長與課長等，若是可以認定其係出於個人立場而為支配介入行為等特別情形時，則不在此限⁵⁸。例如興人事件⁵⁹中，要求提高工資的工會發起無限期的罷工，雇主則以停工作為對抗，其後，工會進入分裂狀態，曾關照過該女性課員就職與身為其人事保證人之課長，深夜於自家中與該女性課員激烈討論工會問題直至天亮之情形，法院認為依本件之事實，終究無法認定該課長有利用其地位，而勸說身為舊工會會員之課員退出工會並加入新工會，致使弱化舊工會之支配介入工會運作的不當勞動行為，而最高法院亦支持高院之判決。

惟有學者認為，即使未具有人事、勞務之職務權限，惟此類屬於雇主利益代表者之管理職既然對一般員工具有指揮、監督之權限，則除無法推定行為人有體察雇主意思而為支配介入之情形之外，其行為即應視為雇主之行為⁶⁰。

第三款 一般員工

一般員工因具有工會會員身分，只有在體察雇主意思或事前與雇主有意思聯絡、受到雇主指示、教唆或要求等，可認定行為人與雇主之間存在具體意思聯絡而為支配介入行為時，方得將該行為責任歸責於雇主⁶¹。

道幸哲也(2007)〈下級職制による脱退勧奨行為の不当労働行為性〉《法律時報》,79 卷 11 号, 頁 111; 塚本重頼(1990),《不当労働行為の認定基準》,第 3 版,頁 36-37, 総合労働研究所。

⁵⁷ 山川隆一(2021),《不当労働行為法～判例・命令にみる認定基準～》,頁 198, 第一法規。

⁵⁸ 荒木尚志(2020),《労働法》,第 4 版,頁 739, 有斐閣。

⁵⁹ 興人事件・最一小判昭 48.2.8 労判 173 号 48 頁。

⁶⁰ 山口浩一郎(1996),《労働組合法》,第 2 版,頁 78, 有斐閣。

⁶¹ 本多淳亮等著(1969),《不当労働行為論》,頁 37, 法律文化社; 西谷敏(2012),《労働組合法》,第 3 版,頁 149, 有斐閣; 小畑史子、緒方桂子、竹内(奥野)壽(2019),《労働法》,第 3 版,頁 222, 有斐閣; 奥山明良(2011)〈第 2 章 労働組合—第 7 条(不当労働行為)【3 号】〉, 收於: 西谷敏、道幸哲也、中窪裕也編(2011),《新基本法コンメンタール労働組合法》,頁 113-114, 日本評論社; 東京大学労働法研究会編(1980),《注釈労働組合法上巻》,頁 343, 有斐閣;



例如於 GLOBAL 事件⁶²中，勞動委員會就一般員工於巡視時，向工會會員發表「工會會費很貴」、「其他工會會員想要退出工會」、「如果加入工會的話會造成混亂」等發言，認為其係於業務上巡視工廠時所為之發言，且其行為係於經理們進行支配介入發言之同時期內所為，因此可推定其係依公司意向而為支配介入之行為，其行為責任可歸責於公司。另外，在前述 JR 東海事件最高法院判決以前，亦有判決⁶³就管理職以外之一般員工，於大致相同時期內之不同場所中發表介入工會幹部選舉之言行，因難以認為其行為係純屬偶然或係依工會會員個人意思而自然發生之情況，因此認定其係基於公司內統一意思而為支配介入之行為，亦屬合理⁶⁴。

不過，實務上亦有認為可從一般員工之言行舉止中窺見其與雇主間之聯繫⁶⁵、與具有管理幹部地位者一同行動⁶⁶、不符常理地僱用勞工運動專家之行為⁶⁷、體察雇主意思或受到雇主利誘而退出工會者之行為⁶⁸等情形，從客觀事實推定行為人與雇主之間具有意思聯絡，而認定成立不當勞動行為，不要求行為人與雇主之間具有更強之意思聯絡之案例⁶⁹。

荒木尚志（2020），《労働法》，第4版，頁740，有斐閣；下井隆史（1995），《労使關係法》，頁251，有斐閣；大内伸哉（2015），《労働法実務講義》，第3版，頁1141，日本法令；大和哲夫（1982），〈使用者の行為〉，收於：日本労働法学会編，《現代労働法講座第7卷—不当労働行為—I》，頁199，総合労働研究所；緒方節郎（1963），〈不当労働行為の主体〉，收於：石井照久、有泉亨編，《労働法大系第4卷—不当労働行為》，頁11，有斐閣。

⁶² グローバル事件・東京都労委令和元・9・17労働委員会DB。

⁶³ 朝日火災海上保険事件・東京高判平成15・9・30労判862号41頁，該判決此段見解係援引自原審判決，即東京地判平成13・8・30判タ1088号148頁，並支持了地方法院判決之見解。

⁶⁴ 山川隆一（2021），《不当労働行為法～判例・命令にみる認定基準～》，頁200-201，第一法規。

⁶⁵ 大豊運輸事件・兵庫地労委昭46・10・13命令集47集330頁。

⁶⁶ 食品運輸事件・兵庫地労委昭47・9・12命令集47集334頁。

⁶⁷ 金剛製作所事件・埼玉地労委昭42・10・26命令集37集233頁。

⁶⁸ 北橋石油事件・奈良地労委昭36・5・4命令集24=25集119頁、伊丹タクシー・兵庫地労委昭47・9・26命令集47集393頁。

⁶⁹ 中山和久等著（1989），《注釈労働組合法・労働関係調整法》，頁175-176，有斐閣；塚本重頼（1990），《不当労働行為の認定基準》，第3版，頁39，総合労働研究所。



第四款 企業外之第三人

若雇主有委託、僱用第三人進行支配介入行為，則此屬於雇主自身之行為，而非第三人之行為。實務上亦有雇主向外部之律師、社會保險勞務士、人事勞務顧問委託業務，利用受託者為支配介入之行為，而認定雇主應負該不當勞動行為責任之案例⁷⁰。例如於アイ介護サービス事件⁷¹中，社會保險勞務士顧問於與工會會員之面談中，做出煽動有關退出工會、對工會產生不信任感之發言，中央勞動委員會以公司委託該社會保險勞務士處理工會會員未向公司提出檢討書之問題，利用該社會勞務保險士進行該支配介入行為，而認定該社會勞務保險士之行為應屬於公司自身之行為。

若支配介入行為係由企業外第三人所為，若第三人與雇主之間未具有特別關係，則無適用一般性推定行為人有體察雇主意思之餘地⁷²。因此一般而言，第三人所為支配介入行為，僅限雇主與企業外第三人之間存在具體意思聯絡時方可將其行為責任歸責於雇主⁷³，而雇主與第三人間有無意思聯絡，應從該第三人與雇主之間是否有一定之關係、第三人言行之內容、時間、地點及雇主對工會平時之態度等綜合判斷，且該意思聯絡，不能僅有「體察雇主意思」或「依照雇主意向」，而需為雇主與企業外之第三人之間有通謀或雇主有利用該第三人言行之意思時，始得將其行為責任歸責於雇主⁷⁴。惟難以想像有完全無關之第三人進行支配介入行為之可能，且證明第三人與雇主間具有具體意思聯絡亦有困難之處，若是企業外之第三人與雇主間存在特殊利害關係，且雇主明知第三人之言行卻故意不採取防止措施時，可以由此認定雇主至少具有利用該第三人言行之意思，進而將該支配介入行為歸責於雇主。另外，小企業之中家族成員及身為公司員工之家族成員

⁷⁰ 山川隆一（2021），《不當勞動行為法～判例・命令にみる認定基準～》，頁 201，第一法規。

⁷¹ アイ介護サービス事件・中労委平成 28・4・20 労働委員会 DB。

⁷² 山口浩一郎（1996），《労働組合法》，第 2 版，頁 79，有斐閣。

⁷³ 仙都劇場事件・中労委昭 31・5・9 命令集 14 集 219 頁。

⁷⁴ 本多淳亮等著（1969），《不當勞動行為論》，頁 37，法律文化社；塚本重頼（1990），《不當勞動行為の認定基準》，第 3 版，頁 42，総合労働研究所。



之言行，亦應為如上相同之判斷⁷⁵。

惟亦有學者認為，雇主委託企業外第三人（勞務顧問、律師、人事勞務受託企業等）處理勞資關係，而該第三人進行支配介入之不當勞動行為時，因雇主就其委託處理勞資關係，負有抑止不當勞動行為發生之監督義務，因此無論雇主是否有實際參與該第三人所為之支配介入行為，皆無法免除其不當勞動行為責任⁷⁶。亦即，不要求企業外第三人與雇主間具有意思聯絡，即可將該企業外第三人所為支配介入行為責任歸責於雇主。

第二項 初階幹部

支配介入規定所禁止之對象為「雇主」，而日本勞動組合法第 7 條規定之「雇主」雖應解釋為勞動契約之雇主以及實際上具有類似雇主地位之人，惟該雇主與實際進行不當勞動行為者並非一致之情形亦不少見。實際上進行勸說退出工會、介入工會之幹部選舉等該當支配介入行為者之責任，是否可歸責於雇主，則成為問題。無法加入工會之部長、課長等該當日本勞動組合法第 2 條但書第 1 款之「雇主之利益代表者」，得直接參與公司人事、勞務事務並對該事務具有一定影響力之人，利用其地位打壓工會活動之行為，除有特殊情形外，通常會視為雇主之行為⁷⁷。較為複雜者為非屬於雇主利益代表者之初階幹部所為支配介入行為責任之問題，初階幹部身為管理組織之一員，具有部分管理權限，同時亦具有加入工會之資格，因此初階幹部所為支配介入係依據公司意向、立於管理職地位所為，抑或是基於工會會員身分而為之工會活動，在判斷與區分上有其困難之處，其所為支配介入行為責任是否可歸責於雇主亦成為爭論之中心，就此問題，日本學說與實務之見解及討論大致分為意思聯絡強調說、支配圈理論及以「體察雇主意見」

⁷⁵ 木村慎一（1971），〈不當勞動行為の主体〉，收於：《新労働法講座 6—不當労働行為》，頁 67-68，有斐閣。

⁷⁶ 菅野和夫（2019），《労働法》，第 12 版，頁 1029，弘文堂。

⁷⁷ 西谷敏（2012），《労働組合法》，第 3 版，頁 148-149，有斐閣。



為判斷標準⁷⁸之見解，分述如下：

第一款 意思聯絡強調說

意思聯絡強調說之論者主張，雇主以外之人所為不當勞動行為可否歸責於雇主之具體判斷基準，首先應先判斷雇主是否有直接參與該行為，若是高階管理幹部（上級職制）等雇主利益代表者所為之不當勞動行為，就是否有基於雇主指示之問題，因可推定行為人有體察雇主意思，原則上會認為其係體察雇主意思，為雇主行動，因此可歸責於雇主，惟初階幹部不同於雇主利益代表者，有加入工會的資格，其不當勞動行為並不當然係為雇主而為，無法適用前述雇主利益代表者相同之法理進而將其不當勞動行為責任歸責於雇主，即使有反工會之行為，亦不能直接歸責於雇主，因此只有在能夠證明初階幹部與雇主之間有意思聯絡（主觀之歸責要素）時，始可視為雇主之行為。即若要將初階幹部之支配介入行為責任歸責於雇主，必須證明初階幹部受到雇主指示、要求、委託、通謀、與雇主間有意思之溝通，或雇主有默認或利用之意思等主觀要素存在等⁷⁹，方可將初階幹部所為支配介入行為視為雇主之行為。

另外，若初階幹部與雇主利益代表者一同進行組織性反工會行為時，可以認定行為人與雇主之間具有主觀意思聯絡，而將初階幹部之行為視為雇主利益代表者之行為，或認定將行為與雇主利益代表者行為屬於一連續性之行為，而將該不當勞動行為責任歸責於雇主⁸⁰。

⁷⁸ 代表性之判決即為 JR 東海事件（東海旅客鐵道事件），最二小判平 18.12.8，勞判 929 号 5 頁。

⁷⁹ 山口浩一郎（1996），《労働組合法》，頁 78，有斐閣；齋藤巖（2007），〈科長・助役の組合脱退懲罰行為を使用者に帰責させることができるか〉，《判例タイムズ》，1245 号，頁 303-304；中山和久等著（1989），《注釈労働組合法・労働関係調整法》，頁 173，有斐閣；野田進（2008），〈労組法における「使用者」の概念〉，NBL，872 号，頁 109。

⁸⁰ 中山和久等著（1989），《注釈労働組合法・労働関係調整法》，頁 173，有斐閣；野田進（2008），〈労組法における「使用者」の概念〉，NBL，872 号，頁 109。



第二款 支配圈理論

支配圈理論主張不當勞動行為制度本即是以排除在雇主「支配圈」內的團結權侵害行為為目的，雇主在其支配圈內負有抑止反工會行為之義務，此係因既然雇主或多或少交付了一部份勞務管理上之權限予包含係長等初階幹部在內之管理職，則雇主應對其行為負監督指導義務及防止其從事違法行為之責任，因此不必特別重視初階幹部之支配介入行為與雇主之間是否具有意思聯絡(主觀要素)，若無法證明管理職係基於其工會會員身分或純粹為個人行為而對工會會員為勸說退出工會等支配介入行為，則應將其視為雇主之不當勞動行為⁸¹。一般來說，要證明行為人與雇主之間具有意思聯絡非常困難，若是過度重視意思要素，則有不當限縮雇主責任範圍之危險，且可能造成即使確實有存在侵害工會團結權之事實，卻因無法證明行為人與雇主間之意思聯絡，而否定構成不當勞動行為之不當結果。儘管如此，意思要素仍為成立不當勞動行為之必要要件，惟此意思要素並非要求雇主具有主觀之意思，而是只要從一般情形可以合理推論之客觀意思(客觀的推定意思)即足。在支配介入之情形中，通常其不當勞動行為意思已具現化於支配介入之外顯事實中，因此只須存在支配介入之事實，即可合理推測不當勞動行為意思已具現化於支配介入行為中，並推定行為人與雇主間之意思聯絡，而將其行為責任歸責於雇主⁸²。因此，若可認為行為人係於雇主之支配圈內，為了雇主而為反工會之行為，可合理推定其與雇主間具有意思聯絡時，原則上應將其行為視為雇主之不當勞動行為，若雇主無法證明該行為與其毫無關係，或未採取阻止或否認之有效措施，即不能免除不當勞動行為責任⁸³。

判例上亦有支持支配圈理論之案例，例如於大分銀行事件中，就代理課長與

⁸¹ 西谷敏(2012)，《労働組合法》，第3版，頁148-149，有斐閣；荒木尚志(2020)，《労働法》，第4版，頁740，有斐閣。

⁸² 本多淳亮等著(1969)，《不当労働行為論》，頁37-38，法律文化社。

⁸³ 本田尊正(1976)，〈不当労働行為制度と使用者概念〉，《季刊労働法》，101号，頁24-29。



組長等末端管理職之行為是否可歸責於雇主之爭議，東京地方法院⁸⁴於判決中指出，雖非屬於雇主利益代表者，惟「在管理職階層末端之監督性受僱人所為反工會行為，於其立於管理階層之一員或利用該地位而為該行為之限度內，應視為於雇主之支配圈內所為之行為」判定初階幹部亦屬於禁止為支配介入行為之對象，且不以行為人與雇主間之意思聯絡作為歸責要件，無論初階幹部是否與雇主間具有具體意思聯絡，雇主皆須負不當勞動行為之責任⁸⁵，其後也出現採取同理論之勞委命令，例如神鋼機器事件等⁸⁶。另外，亦有法院認為即使初階幹部的反工會行為違反公司指示，雇主也不能免除不當勞動行為責任之案例⁸⁷。

不過，在初階幹部成為與第一工會對立之第二工會會員，為擴大第二工會之組織，進而為瓦解第一工會組織之行為之情況時，即有適用支配圈理論之困難⁸⁸。無法區分行為人係基於管理幹部或工會會員身分而為支配介入行為時，若要將該行為認定為基於管理幹部身分而為並將該行為責任歸責於雇主，則必須以主觀要素作為區分，因此必須留意仍有許多案件中雖適用支配圈理論，惟仍須以主觀要素作為歸責要件之案例⁸⁹。另外，就此問題，有學者認為，雇主支配圈內發生的反工會行為，雖亦有不能直接認定為雇主之不當勞動行為之情形，惟支配圈理論並非完全不要求意思要素，因此若是可否歸責於雇主行為之認定不明確時，若有

⁸⁴ 昭 45.12.21 勞民集 21 卷 6 號 1603 頁；道幸哲也（2007），〈下級職制による脱退勧奨行為の不当労働行為性〉，《法律時報》，79 卷 11 号，頁 111-112。

⁸⁵ 姫路赤十字醫院事件（姫路赤十字病院事件・神戸地判昭和 58.6.17 勞判 419 号 46 頁）中雖未使用支配圈之用語，惟其意旨亦同本判決，JR 九州事件・平成 10.1.21 勞判 732 号 42 頁亦同。

⁸⁶ 神鋼機器事件・鳥取地勞委昭 47・5・25・命令集 46 集 484 頁、福井新聞社事件・福井地勞委昭 48・3・24 命令集 49 集 170 頁、宮崎電線工業事件・福島地勞委昭 50・4・3 命令集 55 集 423 頁。

⁸⁷ 如國鉄大分鐵道管理局事件・東京地判昭 43.12.18 勞民集 19 卷 6 号 1544 頁；道幸哲也（2007），〈下級職制による脱退勧奨行為の不当労働行為性〉，《法律時報》，79 卷 11 号，頁 111-112；大和哲夫（1982），〈使用者の行為〉，收於：日本労働法学会編，《現代労働法講座第 7 卷—不当労働行為・I》，頁 191，総合労働研究所。

⁸⁸ 大和哲夫（1982），〈使用者の行為〉，收於：日本労働法学会編，《現代労働法講座第 7 卷—不当労働行為・I》，頁 196，総合労働研究所。

⁸⁹ 中山和久等著（1989）《注釈労働組合法・労働関係調整法》，頁 174，有斐閣；石井保雄（2007），〈下級職制による脱退勧奨行為と使用者への不当労働行為帰責性—中勞委（JR 東海〔新幹線・科長脱退勧奨〕）事件〉，労働判例 935 号，頁 8；大和哲夫（1982），〈使用者の行為〉，收於：日本労働法学会編，《現代労働法講座第 7 卷—不当労働行為・I》，頁 196，総合労働研究所。



可推測存在與直接行為人間意思聯絡的事實，當然可視為雇主之行為。雇主支配圈內進行的反工會行為，除可證明該行為與雇主完全無關或雇主採取阻止或否認之有效措施之外，原則上可推定該行為係基於與雇主間意思聯絡所為，而不可免除不當勞動行為責任。特別是第二工會會員為初階幹部之情況，即使其係因第二工會的組織活動，而對第一工會會員進行支配介入行為，惟若客觀上可認定其利用幹部的地位或立場、為雇主利益而行動時，也不得不認為此係屬雇主之不當勞動行為。就如何判斷是否為利用幹部的地位或立場、為雇主利益之行動，應自雇主對第一工會與第二工會平日的態度、方針、管理階層之行為動機或態樣、第二工會的性質、運動方針之評價及與雇主間之親近程度、管理階層行為時雇主的態度（默認或抑止）等綜合判斷。不過，因管理職係雇主交付部分權限而如同雇主之手足，相較於一般員工或第三人，雇主對其反工會行為負有更強的抑止義務，於雇主支配圈內，若未採取更有力的抑止措施，其所為之反工會行為即應視為雇主之行為⁹⁰。

第三款 近似代表雇主行使管理權之人理論—JR 東海事件

勞動委員會實務上就組長或主任等初階幹部之支配介入行為問題，原則上認為若身為工會會員之管理職具有一定人事、勞務管理權限，並利用其權限進行支配介入行為時，其行為亦可歸責於雇主⁹¹。裁判例上亦有支持勞動委員會見解之案例，以初階幹部之行為是否係「體察公司意思」，並利用其職務上地位進行支配介入行為，作為認定該行為責任可否歸責於雇主之標準。例如，於 JR 東海京津川運轉區事件中，東京地方法院判決⁹²指出，本案件中主席助役⁹³所為懲息退

⁹⁰ 本多淳亮（1988），〈不當労働行為論における労働者と使用者の概念〉，《季刊労働法》，148 号，頁 20-25。

⁹¹ 道幸哲也（2007），〈下級職制による脱退勧奨行為の不当労働行為性〉，《法律時報》，79 卷 11 号，頁 111。

⁹² 平 16.11.29 判時 1881 号 125 頁。

⁹³ 此處日文原文為「助役」，為副手、助理之意。在日本鐵路事業中，負責輔佐或代理所長、車站站長等人之職務及指導、監督站務員之管理職，稱為「助役」或「副站長」。助役之職務範圍相當廣泛，主要為指導、監督及培育站務員，以及協助站長統率、指揮職場工作等，其實際執掌



出工會之發言，係緊接於區長的質問後所為，而主席助役係輔助區長之人，對於人事考核之審查具有強大之影響力，因此可認定其與公司間具有意思聯絡，或至少可認定其係體察公司之意思而為該發言⁹⁴。另外，JR 西日本福知山事件中，東京地方法院判決⁹⁵認為分公司高層容認或默認了所長助役所為勸說退出工會之行為，因此可認定該助役係體察雇主意而為支配介入行為。其他如濟生會中央醫院事件⁹⁶、西神利樂公司事件⁹⁷、朝日火災海上保險事件⁹⁸及等法院判決意旨亦以行為人是否有「體察雇主意」作為可否歸責於雇主之判斷基準。

日本最高法院一直未就初階幹部之支配介入行為責任作出判斷，直到 2006 年 12 月 8 日之 JR 東海事件⁹⁹判決中始表示意見，承認「近似雇主利益代表者」之概念，認為支配介入行為人雖非雇主利益代表者，但若其知悉或體察雇主意而進行支配介入行為時，縱使其與雇主之間未有具體意思聯絡，其支配介入行為責任仍可歸責於雇主，並以「地位」與「職務內容」作為「近似雇主利益代表者」之具體判斷標準。另外，就意思要素之部分，則採取了「體察雇主意」作為基本之判斷依據，本判決認為要將初階幹部行為歸責於雇主，仍以雇主之「主觀媒介要素」為必要，但在支配介入行為缺乏與雇主間之「具體意思聯絡」時，若行為人單方面「體察雇主之意思」並利用其職務地位進行支配介入行為，其行為人責任仍應歸責於雇主¹⁰⁰。是以本判決所提出之意思要素判斷標準，可說是「意思聯絡強調說」與「支配圈理論」等各種見解中，採取了對「主觀媒介要素」要求較為寬鬆之方式¹⁰¹。

之職務依各公司規定而不同。日本民營鐵道協會網站，<https://www.mintetsu.or.jp/knowledge/term/16382.html>（最後瀏覽日：2022/08/05）。

⁹⁴ JR 西日本岡山事件・東京地判平成 17.12.26 判時 1939 号 161 頁之判決意旨亦同此見解。

⁹⁵ 平成 17.12.26 中央労働時報 1057 号 60 頁。

⁹⁶ 濟生會中央病院事件・東京地判昭和 61.1.29 勞判 467 号 18 頁。

⁹⁷ 西神テトラパック事件・東京地判平成 11.12.22 勞判 799 号 47 頁。

⁹⁸ 朝日火災海上保險事件・東京地判平成 13.8.30 勞判 816 号 27 頁。

⁹⁹ 亦稱為東海旅客鐵道事件。最二小判平 18.12.8，勞判 929 号 5 頁。

¹⁰⁰ 石井保雄（2007），〈下級職制による脱退勧奨行為と使用者への不当労働行為帰責性—中勞委（JR 東海[新幹線・科長脱退勧奨]）事件〉，勞働判例 935 号，頁 13。

¹⁰¹ 李柏毅（2013），〈日本「支配介入」之不當勞動行為研究—兼論我國工會法第 35 條第 1 項第



因本文研究中心之「近似代表雇主行使管理權之人」係直接援引 JR 東海事件最高法院判決之見解，因此以下將先針對該判決之案件事實、判決要旨與學說就此判決之評價進行整理與討論。

第一目 案例事實

JR 東海公司之新幹線鐵道運轉事業部東京運轉所中，共有所長 1 名、所長助役 21 名、事務員 10 名與乘務員 432 名。於所長之下，設有作為現場負責人，負責輔佐所長之所長助役，該運轉所共有總務科、營業科、運轉科或指導科四個部門，由各科所屬之助役中指定其中一人為科長，作為助役之負責人，負責彙整各助役之業務，必要時得指揮其他助役。於東京運轉所中，僅有所長不具有加入工會之資格。

JR 東海公司於平成 2 年（1990 年）6 月，與其員工所組成之 A 工會於安定之勞資關係下，締結了以「完善國鐵改革」為名，提倡應建立合作體制之共同宣言。另一方面，A 工會當時加盟的 C 工會總聯合會（下稱 C 總聯會）於同月舉辦之定期會員大會中，提議各工會應深入討論是否將罷工權交由 C 總聯會，而 A 工會於內部討論是否將罷工權交由 C 總聯會時產生激烈之爭執，其後於隔年（1991 年）8 月，約有 1200 名支持贊成將罷工權交由 C 總聯會之 D 中央執行委員長之工會會員退出 A 工會，並另組成 Z 工會。A 工會以「有志一同守護東京地區運轉所及車輛所」之名義，於同年 7 月 31 日與 8 月 6 日作成呼籲 A 工會會員留在工會中、不要加入新工會之文書並寄送至 A 工會會員之住處，當時身為 A 工會會員之東京運轉所指導科長 B（下稱「B 科長」）亦為該有志一同活動代表人之一員。

平成 3 年（1991 年）9 月時，A 工會會員約有 14600 人、Z 工會會員則約為 1200 人，A 工會之會員人數明顯遠高於 Z 工會之人數，惟於 D 委員長出身之東

5 款相關裁決），頁 34，國立政治大學法律學研究所碩士論文。



京運轉所中，有 283 人加入 Z 工會，留在 A 工會者則僅有 100 人。於 A 工會與 Z 工會相互對立之情形中，JR 東海公司對於維持勞資和諧路線之 A 工會抱持著友善的態度。

而在同年 8 月 19 日加入 Z 工會之人數尚未確定之情形下，B 科長邀請加入 Z 工會之高中學弟 E 至居酒屋飲酒，並對 E 為「因為東京運轉所是 D 委員長出身之職場，可以理解他能夠充分地加以組織，但是不能想辦法讓兩方工會會員人數變成五成對五成嗎？可以協助我嗎？」、就 JR 公司對 Z 工會之工作安排表示「不要對公司決定的事說三道四」、「服從公司的引導」之發言，而當 E 拒絕其要求時，又做出「不妙啊！」、「如果是這樣的話，你真的會沒辦法留在公司哦」等發言（B 對 E 所為之一連串之發言，下稱對 E 之發言）。另外，B 科長於同月 23 日致電至已下班之 Z 工會會員 F 的家中，在充分理解此種致電行為屬於越權行為之情況下，仍致電 F 並向其表示：「JR 東海公司因為勞資關係協調的關係，公司也變好了，如果做出破壞勞資協調關係的事，真的非常令人遺憾」，及向 F 為「希望今後年輕又優秀的人能夠繼續在職場上努力」、「不要流於感情或氛圍，好好地思考吧！」、「留下來也不會是一個人，大家都陪著你」、「希望 25 日前可以給我答覆」、「科長、所長助役大家都這樣，所以期待你的好消息哦」之發言（B 對 F 所為之一連串之發言，下稱對 F 之發言）。

因此，Z 工會於同年 9 月以公司為相對人，向勞動委員會請求禁止其獎勵勸說退出 Z 工會，愛知地方勞動委員會¹⁰²認為 B 科長之發言並非受到公司之指示而為，工會未就獎勵勸說退出工會或妨害組成工會等為充分之舉證，故駁回其申請。惟中央勞動委員會¹⁰³則認為 B 科長之行為「逾越 A 工會會員之立場，具有立於管理職立場而為該發言之性質」，該當支配介入行為並發出救濟命令，禁止公司為獎勵勸說退出 Z 工會之行為。JR 東海公司不服中央勞動委員會之判斷而

¹⁰² 愛知地勞委平 7.10.23 命令集 103 号 405 頁。

¹⁰³ 中勞委平 13.12.13 命令集 121 号 749 頁。



提起撤銷該救濟命令之訴訟，東京地方法院¹⁰⁴認為本件救濟命令尚屬適法因而駁回其請求，其理由為 B 科長於東京運轉所中具有上位現場管理者之權限及得影響人事之地位，其批評新工會（Z 工會）之發言係體察雇主意為之不當勞動行為，因此中央勞動委員會之救濟命令應予維持；東京高等法院¹⁰⁵則認為 B 科長之行為係基於 A 工會會員身分，而非依照公司意向所為，不構成公司之不當勞動行為而撤銷本件救濟命令，其理由大致如下：

- 一、 B 科長對 E 之發言，係基於身為與公司之間維持和諧路線之 A 工會會員而致力於擴張工會之行為，只是在結果上與公司之方向相符。即使考量到 B 科長在職場之地位及其或多或少假借了公司威信而為人事制裁之發言，在結果上其發言內容實現了公司之意向，亦無法直接認定 B 科長係依照公司意向而為對 E 之發言。
- 二、 B 科長對 F 之發言，將其視為 B 科長盡可能增加自己所屬工會之工會會員之行為，亦屬自然且合理，即使考量到 B 科長之職場上地位，亦無法認定 B 科長對 F 之發言係依照公司之意向而為。

第二目 判決要旨

中央勞動委員會不服東京高等法院之判決結果，因而上訴至最高法院，最高法院之判決結果為廢棄東京高等法院判決並發回更審，其判決理由如下：

- 一、「於有近似勞動組合法第 2 條但書第 1 款所定雇主利益代表者之職務上地位者體察雇主之意思而對工會為支配介入之情形，即使與雇主間未具有具體之意思聯絡，仍得將該支配介入行為評價為雇主之不當勞動行為。」
- 二、「東京運轉所之所長助役，包含科長在內，均有工會會員之資格，雖非為雇

¹⁰⁴ 東京地判平成 15.1.20 判夕 1113 号 163 頁。

¹⁰⁵ 東京高判平成 15.11.6 勞判 858 号 188 頁。



主之利益代表者，惟其具有輔助作為現場負責人之所長之立場，特別是科長作為各科所屬助役之負責人，負責彙整各助役之業務，必要時得指揮其他助役，故得認定 B 科長具有近似雇主利益代表者之職務上地位……在退出 A 工會者另組成 Z 工會，且兩工會對立，而公司對於欲維持勞資和諧路線之 A 工會抱持友善態度之狀況下，B 科長對 E 及 F 所為相關言之時間緊接於上述工會分裂之後，雖無法否定其言行具有作為 A 工會之工會活動之面相，惟本件各發言包含了不得不視為依公司意向而以上司立場所為之發言。」

三、「於前述之情形下，除有 B 科長之本件發言確屬身為 A 工會會員而為之發言或係因與對方之個人關係而為之發言等特殊情形外，應認為其係體察雇主之意思進而為本件之發言，始屬相當。若可如此認定，則 B 科長之本件發言即得評價為公司之不當勞動行為。」

第三目 本件判決意義

本件最高法院判決闡釋了當實際為不當勞動行為者非為雇主或應與雇主等同視之的雇主利益代表者（符合勞動組合法第 2 條但書第 1 款規定者）時，其行為責任可否歸責於雇主之判斷標準及相關應予考量之具體事項，就此類問題揭示了相當程度之方向性，雖本判決僅就「具有近似雇主利益代表者之職務上地位」之初階幹部表示意見，惟係首度就雇主歸責之問題提出明確判斷基準之最高法院判決，因而具有重要之意義，並影響其後勞動委員會¹⁰⁶及下級審¹⁰⁷之判斷，例如於 JR 東海西日本岡山脫退勸獎事件¹⁰⁸中，法院認為非為科長之所長助役（為與支配介入行為對象所屬不同工會之工會會員）所為之勸說退出工會之行為，有利

¹⁰⁶ 例如日本航空インターナショナル事件・福井地労委昭 21.1.21 命令集 143 集 890 頁。

¹⁰⁷ 例如 JR 東海西日本岡山脫退勸獎事件・東京高判平 19.6.27，判夕 1226 号 135 頁、西日本旅客鐵道（西労近畿）事件・東京地判平 20.1.24 労働委員会 DB、西日本旅客鐵道（西労金沢）事件・東京地判平 20.2.6 労働委員会 DB、西日本旅客鐵道（西労岡山脱退勸獎等）事件・東京高裁平 20.5.29 労働委員会 DB、西日本旅客鐵道（西労近畿）事件・東京高判平 20.11.27 労働委員会 DB。

¹⁰⁸ JR 東海西日本岡山脱退勸獎事件・東京高判平 19.6.27，判夕 1226 号 135 頁。



用其作為所長助役對人事之事實上影響力，而認定該所長助役具有「近似利益代表者之地位」，本件判決係將行為人以暗示職務上立場之方式而為勸說退出工會之行為，視為體察公司厭惡該工會之意思，進而為支配介入之行為，認定該行為可歸責於雇主¹⁰⁹。

另外，本判決承認「近似雇主利益代表者」之概念，認為其雖非為雇主之利益代表者，惟其若體察雇主意思進而為該當支配介入之行為時，不須與雇主之間具有具體之聯絡即得歸責於雇主。最高法院於判決理由中就「近似雇主利益代表者」之範圍，係以行為人之「職務上地位」及「職務內容」作為具體判斷基準，認為本案之 B 科長具有輔佐所長立場及為各科助役之負責人並為必要之業務而屬於「近似雇主利益代表者」¹¹⁰。

此前之判決有以前述「支配圈理論」認定非雇主利益代表者之管理職所為不當勞動行為可否歸責於雇主之問題，最高法院在本案中則承認得以「體察雇主意思」作為基本判斷標準，並將「利用上司之地位」作為重要之衡量因素¹¹¹。亦即最高法院認為欲將初階幹部所為支配介入行為歸責於雇主仍以行為人與雇主間具有「主觀媒介要素」為必要，惟該支配介入行為欠缺「具體意思」之溝通，由行為人單方「體察雇主意思」而為之情形，仍應歸責於雇主。最高法院於本判決提出之基本判斷架構，應能給予對於今後類似之事件相當程度之影響¹¹²。

第四目 對本件判決之評價與討論

中央勞動委員會在 2004 年 JR 西日本（岡山）事件 之後，就初階幹部所為

¹⁰⁹ 菅野和夫（2019），《勞働法》，第 12 版，頁 1029，弘文堂。

¹¹⁰ 渡辺章（2008）〈管理職による不当労働行為とその責任の帰属〉《中央労働時報》，1092 号，頁 17。

¹¹¹ 渡辺章（2008）〈管理職による不当労働行為とその責任の帰属〉《中央労働時報》，1092 号，頁 18。

¹¹² 石井保雄（2007），〈下級職制による脱退勧奨行為と使用者への不当労働行為帰責性—中労委（JR 東海[新幹線・科長脱退勧奨]）事件〉，《労働判例》，935 号，頁 13；齋藤巖（2007），〈科長・助役の組合脱退懲罰行為を使用者に帰責させることができるか〉，《判例タイムズ》，臨時増刊 1245 号，頁 304。



支配介入行為可否歸責於雇主之問題，大致上固定採取以下之判斷標準：「具有工會會員資格之管理職為該當支配介入之行為時，就其不當勞動行為責任可否歸責於雇主，應視公司之代表人或高層幹部（上層部）是否有具體指示行為人為該行為……即使無法認定有具體指示之情形，惟自行為人之地位、權限、行為內容及影響力、行為時期及地點、行為人與對方之關係、行為人所屬工會活動之狀況、雇主對該行為之態度，是否主要基於個人立場或工會會員之立場而為、有無其他同種行為、為其他同種行為之時期或勞資關係之狀況等情事，綜合判斷之。若可認定行為人有利用其職務上地位或體察雇主意思而為該支配介入行為時，則應將其行為解為雇主之行為，始為相當。」此種判斷基準，與前述本件最高法院判決要旨二中所採取之判斷方法大致上相同，亦即最高法院係以中央勞動委員會採用之判斷標準，就本件事實關係為具體之認定、涵攝，最高法院於本判決中所示之判斷方法，具體指出一定之方向性而具有一定之意義¹¹³。

多數學說評釋本件判決提出之判斷方法，皆採肯定之態度，惟就本件判決仍留有部分之問題值得深入討論，統整如下：

一、 近似雇主利益代表者之概念

首先，最高法院在本判決中承認「近似雇主利益代表者」之概念，並以行為人之「職務上地位」及「職務內容」作為具體之判斷基準。本判決所提出之「近似雇主利益代表者」概念，係因本案 B 科長除了具有工會會員身分，亦具有相當程度之管理上權限，而處於較為複雜、微妙的地位，最高法院為因應本案事實之特殊性，提出「近似雇主利益代表者」之概念，並以「體察雇主意思」作為其行為之歸責標準。

有學者認為最高法院就「近似雇主利益代表者」之判斷標準範圍稍廣，

¹¹³ 藤内和公（2014），〈支配介入と使用者への帰責〉，收於：《新・法律学の争点シリーズ 7—労働法の争点》，頁 217，有斐閣。



此係因日本企業有以更具有機能性之組織編成為目標，減少管理職以追求組織平行之傾向之故，因此符合「近似雇主利益代表者」之管理職將會增加，於此意義上，本件最高法院判決應會帶來更大的影響¹¹⁴。另有學者原則上支持最高法院判斷之方向，並認為「近似」雇主利益代表者之範圍不應過度為狹義解釋¹¹⁵。

另外，於如本案之管理職本人之工會與支配介入對象工會不同之情形，行為人支配介入行為（典型之例子即為勸說加入行為人所屬之工會）究係利用身為管理職之職務上地位而為，抑或是出於其工會會員身分而為之工會活動，應自該行為人之職務上地位、權限、行為之地點與時間、行為內容及目的等綜合判斷。

本件最高法院判決將判斷重點置於行為人進行支配介入行為之時期及其立於上司地位所為該發言內容，認定其行為可歸責於雇主，係屬妥當之判斷。若行為人利用上司地位而為支配介入行為，該不當勞動行為責任當然得歸責於雇主¹¹⁶。

二、體察雇主意思

所謂「體察雇主意思」、「意思聯絡」與「依雇主之意向」之概念相互之間的關係未必能夠明確區分。即使未具有與雇主間之意思聯絡，惟依雇主之意向且立於上司立場所為之行為，是否即為「體察雇主意思」？若是如此，何種情形才能說是「依雇主意向」所為之行為則會成為爭點，更為根本的問題為何謂公司之「意向」及如何知道公司意向為何，即應如何具體舉證「故雇主意思」成為問題¹¹⁷。另外，就「體察雇主意思」此判斷標準是否恰當，

¹¹⁴ 野田進（2008），〈労組法における「使用者」の概念〉，NBL，872号，頁110。

¹¹⁵ 此係以支配圈理論為基礎之觀點。西谷敏（2012），《労働組合法》，第3版，頁149，有斐閣。

¹¹⁶ 道幸哲也（2007），〈中間管理職の反組合的行為の使用者への帰責〉，《法学セミナー》，628号，頁120。

¹¹⁷ 道幸哲也（2022），〈不当労働行為意思の論じ方〉，《季刊労働法》，267号，頁103。



仍有討論之空間，初階幹部之行為是否為依雇主之意思而為，與所謂的「不當勞動行為意思論」相關，亦為是否可歸責於雇主之標準。不當勞動行為僅為行政救濟之對象，係針對被視為違反「規則」行為進行救濟，於「支配介入」之情形，應從行為的外形來判斷不當勞動行為之成立與否，此係相較於行為人之主觀意思，對方工會會員之感受更為重要之緣故。使用「體察雇主意思」之文字表現以說明雇主歸責之要素並無太大問題，問題在於要求將此意思實體化¹¹⁸或要求與雇主間存有具體意思聯絡¹¹⁹則不適當¹²⁰。

所謂「體察意思」，係指行為人依自身判斷而非他人具體指示而行動¹²¹，就「體察雇主之意思」之具體判斷方法，本案之第一審東京地方法院判決理由中係以「雇主以往對工會之態度、行為人之權限及言行內容等」作為判斷，中央勞動委員會則是以「自行為人之地位、權限、行為內容及影響力、行為時期及地點、行為人與對方之關係、行為人所屬工會活動之狀況、雇主對該行為之態度，是否主要基於個人立場或工會會員之立場而為、其他同種行為之有無及時期或勞資關係之狀況等情事，綜合判斷之」作為標準¹²²，最高法院於本案判決亦採取與中央勞動委員會相同之判斷基準¹²³。不過，亦有學者認為「體察意思」係指推測公司內身分、地位高於自己者（例如上司等）之意向，並依照該推測之意向而行動，此判斷基準並無法被一般化，因判斷何種情形始為「體察意思」只能依據個案事實加以判斷¹²⁴。

¹¹⁸ 東京燒結金屬事件・東京地判平成 3.4.17 勞委 589 号 35 頁。

¹¹⁹ 藤田運輸事件・東京高判平成 11.8.19 勞判 773 号 6 頁。

¹²⁰ 道幸哲也（2007），〈下級職制による脱退勧奨行為の不当労働行為性〉，《法律時報》，79 卷 11 号，頁 112。

¹²¹ 石井保雄（2007），〈下級職制による脱退勧奨行為と使用者への不当労働行為帰責性—中労委（JR 東海[新幹線・科長脱退勧奨]）事件〉，《労働判例》，935 号，頁 9。

¹²² JR 西日本（兵庫）事件，中労委平 16.7.7 勞判 878 号 93 頁、JR 西日本（岡山）事件，中労委平 16.12.11 勞判 885 号 93 頁。

¹²³ 石井保雄（2007），〈下級職制による脱退勧奨行為と使用者への不当労働行為帰責性—中労委（JR 東海[新幹線・科長脱退勧奨]）事件〉，《労働判例》，935 号，頁 12。

¹²⁴ 野田進（2008），〈労組法における「使用者」の概念〉，NBL，872 号，頁 110。



學說上認為「體察雇主意見」之概念解釋不應過度狹窄¹²⁵，另外有學者就「體察雇主意見」之判斷方式，提出應考量公司高層是否參與、行為人組織上之地位、行為時間、場所、雇主對該行為所採取之措施、雇主對工會平日之態度、是否為一次性之行為或同時有多數行為發生、其他工會之活動狀況及行為人與對方之個人關係等綜合判斷之見解¹²⁶。而所謂雇主之「意思」，並非必須要求雇主就支配介入行為具有具體意欲乃至於願望，只要雇主對該工會存有明確之好惡傾向已足，亦即雇主在處於競爭關係的複數工會之中，有偏好採取勞資關係協和路線的其中一方工會（希望擴大其組織）及不偏好其他工會（希望縮小其組織）之想法，即可作為雇主之意向¹²⁷。

就「體察雇主意見」此一歸責標準之射程範圍，有學者認為，「體察雇主意見」此一歸責判斷標準之適用範圍具有相當之彈性，於一般員工或企業外第三人所為支配介入之情形，亦得以其有「體察雇主意見」作為認定其行為可歸責於雇主之根據¹²⁸。惟此見解恐有不當之處。如前所述，本案最高法院係因應該案件之行為人身分之特殊性，而提出「近似雇主利益代表者」之概念，且明確指出「近似雇主利益代表者」若「體察雇主意見」而為支配介入行為時，其行為責任可歸責於雇主。因此，本判決意旨適用之前提，應僅

¹²⁵ 西谷敏（2012），《勞働組合法》，第3版，頁149，有斐閣。

¹²⁶ 山川隆一（2008），〈他組合所屬の上司による脱退勸奨発言と不当労働行為の帰責〉，《平成19年度重要判例解説》，ジュリスト臨時増刊1354号，頁237；菅野和夫（2019），《労働法》，第12版，頁1028，弘文堂。

¹²⁷ 渡辺章（2011），《労働法講義（下）》，頁258，信山社；菅野和夫（2019），《労働法》，第12版，頁1029，弘文堂；西谷敏（2020），《労働法》，第3版，頁627。

¹²⁸ 藤内和公（2014），〈支配介入と使用者への帰責〉，收於：《新・法律学の争点シリーズ 7—労働法の争点》，頁217，有斐閣。我國亦有論者提出相似之見解，認為最高法院並無將此歸責理論限定於「近似雇主利益代表者」方得適用，僅是個案中行為恰為具有近似雇主利益代表者地位之初階幹部，故即使行為人並非近似雇主利益代表者，仍可適用「體察雇主意見」之標準。詳細內容請參見：李柏毅（2013），《日本「支配介入」之不當勞動行為制度研究—兼論我國工會法第35條第1項第5款相關裁決》，國立政治大學法律學研究所碩士論文，頁34以下。另我國亦有反對此見解者，認為最高法院判決意旨適用之前提為具有「近似雇主利益代表者職務上地位」之人始得適用「體察雇主意見」之歸責標準，因最高法院判斷係以行為人之「職務上地位」及「職務內容」作為判斷是否具有「近似雇主利益代表者職務上地位」之具體基準，此理論應無法適用於一般員工。詳細內容請參見：張義德（2015），〈不當勞動行為責任之歸屬與績效考核不利益待遇之成立—評行政院勞工委員會102年勞裁字第6號不當勞動行為裁決決定〉，《東吳法律學報》，第二十七卷第一期，頁195。



限具有「近似雇主利益代表者之職務上地位」者，始得適用「體察雇主意思」之歸責標準¹²⁹，最高法院提出之歸責理論射程不應擴及一般員工或企業外第三人¹³⁰。

三、雇主免責事由

最高法院於判決理由中提及：「除有行為人之發言確屬身為（對立工會之）會員而為之發言或係因與對方之個人關係而為之發言等特殊情形外」作為雇主歸責之除外情形。學說上認為具有近似雇主利益代表者之職務上地位者為勸說退出工會之情形，其發言含有立於上司立場而為之內容時，即使行為人同時為其他工會之會員，亦可事實上推定該行為係體察雇主意思而為，若要推翻此推定，應證明行為人明顯係以其他工會會員之身分所為，或因個人的關係而為之特別情形存在，自民法上的僱用人責任的權衡或者多數工會並存下的雇主的中立保持義務觀點以觀，可認定最高法院此段判旨係屬適當之判斷¹³¹。而前述「身為其他工會會員或個人關係所為等特殊情形」之事實，則應由雇主舉證證明，以阻卻事實上推定行為人體察雇主意思¹³²。惟依本件事實，實際為支配行為人 B 科長係對象 E 之上司，同時亦為其高中學長，就此東京地方法院係認為「不足以證明係出於個人親近關係之立場」，東京高等法院則是認為「B 科長與 E 係高中學長學弟，且為時常一同飲酒之夥伴」，最高法院雖引用了東京高等法院此段文字，惟未就此與支配介入成立與否之關聯表示意見，因此最高法院提出之「特殊情形」應如何適用於個案中，仍有待觀察¹³³。另外，亦有學者認為依本件 B 科

¹²⁹ 山川隆一（2008），〈他組合所属の上司による脱退勧奨発言と不当労働行為の帰責〉，《平成19年度重要判例解説》，ジュリスト臨時増刊 1354 号，頁 237。

¹³⁰ 龔敏（2007），〈別組合に所属する科長職による組合脱退勧奨発言の支配介入の成否〉，《日本労働法学会誌》，110 号，頁 214。

¹³¹ 菅野和夫（2019），《労働法》，第 12 版，頁 1029，弘文堂。

¹³² 山川隆一（2008），〈他組合所属の上司による脱退勧奨発言と不当労働行為の帰責〉，《平成19年度重要判例解説》，ジュリスト臨時増刊 1354 号，頁 237；龔敏（2007），〈別組合に所属する科長職による組合脱退勧奨発言の支配介入の成否〉，《日本労働法学会誌》，110 号，頁 216。

¹³³ 石井保雄（2007），〈下級職制による脱退勧奨行為と使用者への不当労働行為帰責性—中労



長職務上地位、公司對 A 工會抱持友善態度且行為人之發言係緊接於工會分裂後及 B 科長發言之具體內容，特別是有「會沒辦法留在公司」等基於上司權限所為之發言之情況下，本件幾乎沒有不成立不當勞動行為之餘地，且由僅是慫恿加入 A 工會之發言認定具有不當勞動行為性亦有其微妙之處，惟本案為具有一定勞務管理權限之初階幹部所為之發言，尤其是該發言中提及「無法繼續留在職場」等言論，因此無法否定其作為管理職而為此等發言乃有所不當之面向¹³⁴。有學者認為，本案最高法院所提出之「身為（對立工會之）會員而為之發言或係因與對方之個人關係而為之發言等特殊情形」作為雇主之免責事由，惟此種特殊情況並非否定支配介人性質之根據，且可說是因雙方之間具有該樣的特殊關係，行為人之影響力才更為巨大。雖然在行為人屬於其他工會之情形下，勸說其下屬加入自己工會之行為，可認為係其獨自行使團結權之表現，惟只要行為人有利利用身為管理職之職務上地位而為該當支配介入之發言時，即應認定成立不當勞動行為¹³⁵。

第三節 日本實務見解之發展

日本最高法院於 JR 東海事件中，就非雇主利益代表者所為之支配介入行為，提出若行為人為「具有近似雇主利益代表者之職務上地位者」並「體察雇主意思」進而為該當支配介入之行為時，原則上可視為雇主之行為並將其不當勞動行為責任歸責於雇主，不要求行為人與雇主間須有具體之意思聯絡。

其後，JR 西日本岡山事件¹³⁶中，東京高等法院亦採取了同樣的判斷方式。JR 東海事件中，最高法院係以所長助役之工作為輔佐作為現場負責人之所長，

委（JR 東海[新幹線・科長脫退勸奨]事件），《労働判例》，935 号，頁 12。

¹³⁴ 道幸哲也（2007），〈下級職制による脱退勸奨行為の不当労働行為性〉，《法律時報》，79 卷 11 号，頁 112；龔敏（2007），〈別組合に所属する科長職による組合脱退勸奨発言の支配介入の成否〉，《日本労働法学会誌》，110 号，頁 216。

¹³⁵ 道幸哲也（2022），〈不当労働行為意思の論じ方〉，《季刊労働法》，267 号，頁 103、109。

¹³⁶ 西日本岡山脱退勸奨事件・東京高判平 19.6.27 労働委員会 DB；山川隆一（2021），《不当労働行為法～判例・命令にみる認定基準～》，頁 198-199，第一法規。



並作為各科所屬助役之負責人，彙整各助役之業務，必要時得指揮其他助役，認定該所長助役屬於「具有近似雇主利益代表者之職務上地位者」。西日本旅客鐵道（西勞近畿）事件¹³⁷中，東京地方法院亦認為案件中之助役就下屬之人事具有影響力，且具有負責司機運用計畫之計畫助役地位，因此屬於「具有近似雇主利益代表者之職務上地位者」。另外，於西日本旅客鐵道（西勞金沢）事件¹³⁸中，東京地方法院就「具有近似雇主利益代表者之職務上地位者」之概念，於判決理由中指出，輔佐利益代表者之人事管理上職務，並具有得影響該人事管理上職務之事實上權限者，或擔任為利益代表者掌握員工勤務狀況等職務，對人事具有事實上影響力者，即為「近似雇主利益代表者」，為「具有近似雇主利益代表者之職務上地位者」之概念補充了更詳細、具體之判斷方式。另外，判決中亦表示 JR 公司之所長助役，特別是身為統括責任者之科長皆屬於「具有近似雇主利益代表者之職務上地位者」。東京高等法院於西日本旅客鐵道（西勞近畿）事件¹³⁹中，亦引用 JR 東海事件最高法院判決之見解，並指出屬現業機關之區域的助役，係輔助區長或代理區長職位之人，依平日業務狀況掌握下屬之工作狀況、家庭狀況等，並向區長報告，且區長於作成調動等人事決定時會參考該區域助役之報告，因此認定區域助役屬於「具有近似雇主利益代表者之職務上地位者」。

而所謂「體察意思」之判斷方法，最高法院於 JR 東海事件中採取與中央勞動委員會相同之判斷方法，從案件事實中，①A 工會與 Z 工會相互對立，而 JR 公司對 A 工會採取友善態度（勞資關係之狀況）、②B 科長之發言緊接於 Z 工會組成之後（行為之時期）及③B 科長之發言含有依公司意向並立於上司立場所為之內容（行為之內容、利用職務上地位）而認定本案行為人係「體察雇主意思」而為支配介入之行為¹⁴⁰。其後，亦有高等法院裁判指明所謂「體察雇主意思」，

¹³⁷ 西日本旅客鐵道（西勞近畿）事件・東京地判平 20.1.24 労働委員会 DB。

¹³⁸ 西日本旅客鐵道（西勞金沢）事件・東京地判平 20.2.6 労働委員会 DB。

¹³⁹ 西日本旅客鐵道（西勞近畿）事件・東京高判平 20.11.27 労働委員会 DB。

¹⁴⁰ 山川隆一（2008），〈他組合所屬の上司による脱退勸奨発言と不当労働行為の帰責〉，《平成 19 年度重要判例解説》，ジュリスト臨時増刊 1354 号，頁 237。



係指理解並遵循雇主之意向或想法所為之行動，是否為體察雇主意思之行為，應自行為人之組織上地位及權限、行為之時期、場所、態樣、雇主對工會平日之態度等事實綜合判斷¹⁴¹。此與 JR 東海事件及中央勞動委員會所採取之判斷基準大致相同。

前述 JR 東海事件最高法院判決廢棄原裁判並發回更審後，更審法院¹⁴²於判決理由中，就本案行為人所為之發言，係於其所屬工會與公司之間關係和諧，與 Z 工會對立，且其職場之兩工會會員人數處於競爭狀態之勞資狀態背景下，在居酒屋與 Z 工會會員之對話及致電 Z 工會會員之通話中，為「不要對公司決定的事說三道四」、「你真的會沒辦法留在公司哦」等勸說退出工會之行為，可認係立於上司之立場所為等事實，認定本件行為人有「體察雇主之意思」。另外，若可由勸說退出工會之行為，證明上司有利用其就公司內部調動等人事上之事實上權限等之情況，即可認為有體察雇主意思之案例亦不在少數¹⁴³。

另外，即使可認定行為人「體察雇主意思」進而為支配介入行為，若該行為顯屬基於工會會員之身分或個人與對方之個人關係所為之發言等特別情形，則應例外否定雇主之歸責。JR 東海事件之更審法院判決認為，既然依本案事實已可客觀認定行為人係立於上司之立場而為該發言，則無論行為人主觀意圖為何，皆無再認定行為人主要係以工會會員之身分而為該發言之餘地。另外，本件行為人（上司）與對方之年齡有近乎父母與兒女差距，因該年齡差距十分大，縱有出身同一高中之學長學弟交情，仍無法認定該支配介入行為是基於個人間之親密關係而為，因此本案中並未有前述所示之特別情形¹⁴⁴。此判決可說是為最高法院判決中提出之例外可免除雇主責任之「特殊情形」提供了具體判斷方法，若已可客觀

¹⁴¹ 西日本旅客鐵道（西勞近畿）事件・東京高判平 20.11.27 労働委員会 DB；山川隆一（2021），《不当労働行為法～判例・命令にみる認定基準～》，頁 198-199，第一法規。

¹⁴² 東京高判平成 19.10.25 勞判 949 号 5 頁。

¹⁴³ 例如西日本旅客鐵道（西勞岡山脱退勸奨等）事件・東京高裁平 20.5.29 労働委員会 DB 等。

¹⁴⁴ 山川隆一（2021），《不当労働行為法～判例・命令にみる認定基準～》，頁 199-200，第一法規。



認定行為人有立於上司地位而為該當支配介入之發言時，則無須再審酌其是否係以工會會員身分所為；另外，就「個人關係」之判斷方式，則採取了較為嚴格之認定。

近年仍有引用最高法院判決見解之地方法院判決¹⁴⁵，因此應可認為日本實務上就此問題之處理方式並未有太大之改變。

第四節 小結

日本勞動組合法第 7 條僅規定「雇主」不得為不當勞動行為，因此雇主以外之人所為不當勞動行為責任是否可歸責於雇主，即有討論之餘地。日本實務及學說上認為「雇主利益代表者」因有代表雇主、具體化雇主方針之權限，具有如同雇主手足之地位，因此其所為之支配介入行為即使未與雇主間有具體意思聯絡，亦可當然歸責於雇主。然而，管理組織中各管理職所具有之權限大小不同，勞動組合法就「雇主利益代表者」已有明文之規定，以規範管理組織高層管理職之行為。惟非屬「雇主利益代表者」之管理職，雖其管理權限或地位之影響力未如雇主利益代表者，惟因其仍具有部分人事、勞務權限，有利用管理職上之權限而為支配介入行為，妨害、影響工會組織及活動之可能，而須加以禁止。就此，何種情形應加以規範，則為爭議之中心。

就初階幹部所為支配介入行為是否可歸責於雇主之問題，日本實務與學說上大多認為應以行為人於公司內之地位、權限、行為之地點及時間、行為內容及目的及公司平日對工會之態度等綜合判斷。前述 JR 東海事件可說是就此問題首度明確提出具體判斷基準之最高法院判決，而具有重要之意義。該判決中承認「具有近似雇主利益代表者之職務上地位者」之概念，若其體察雇主意旨進而為支配介入，除有顯為基於工會會員身分所為或依個人關係而為等特別情形外，其不當

¹⁴⁵ 季朋會員光園事件・東京地裁平成 22・3・3・労働委員会 DB；木村建設再審査棄却命令取消請求事件・東京地裁令和 3・12・9・労働委員会 DB。



勞動行為責任應歸責於雇主。而行為人是否屬於「具有近似雇主利益代表者之職務上地位者」應考慮行為人「職務上地位」及「職務內容」以為判斷，此與學說上針對初階幹部之支配介入行為可否歸責於雇主，採取「以行為人於公司內地位、權限為判斷」之標準並無太大相異之處。

因此，針對雇主以外之人所為支配介入行為歸責之問題，可簡單總結如下：位於管理組織上層，具有較大權限及影響力或其他原因而符合「雇主利益代表者」之人，不須與雇主間具有意思聯絡，即可將不當勞動行為責任歸責於雇主；位於管理組織下層，非屬於「雇主利益代表者」，惟仍具有部分人事、勞務權限之初階幹部，應從其職務上地位及職務內容判斷是否屬於「近似雇主利益代表者」，若為近似雇主利益代表者，則須其有「體察雇主意思」時，方可將其不當勞動行為歸責於雇主；管理職以外之一般員工及企業外第三人，僅限與雇主之間具有具體意思聯絡時，始可歸責於雇主。因此，似可以認為學說及實務係依照行為人之公司內地位及權限，決定意思要件之有無及強度，而針對處於「雇主利益代表者」與「一般員工」之間的「近似雇主利益代表者」則是採取了雖要求具有意思要件，惟該意思要件認定方法較為寬鬆之判斷方式。



第三章 我國不當勞動行為之支配介入行為主體

第一節 我國不當勞動行為裁決制度

我國攸關集體勞資關係之工會法、團體協約法與勞資爭議處理法等勞動三法，雖早於 1929 年前後即已公布施行，惟在實際運作上，對於勞工團結權之保障並不充分。其後，當時的勞工行政主管機關行政院勞工委員會¹⁴⁶積極著手引入不當勞動行為制度，於 2001 年至 2010 年間提出相關勞動三法修正草案，並於 2011 年 5 月 1 日正式施行「新勞動三法」，其中眾所矚目之焦點，即為參考美國與日本法所建立之「不當勞動行為制度」及其救濟制度¹⁴⁷。

第一項 我國不當勞動行為制度之形成

所謂「不當勞動行為」，係指勞資雙方於集體勞資關係中，不正當侵害對方勞動基本權之行為¹⁴⁸。我國之不當勞動行為制度相當程度上參考了日本法制，而日本法上之不當勞動行為制度係繼受美國法，因此可說我國不當勞動行為制度受到美國與日本法許多影響，因此有先了解美國與日本不當勞動行為制度立法沿革之必要。

不當勞動行為制度發源自美國於 20 世紀經濟大恐慌時期，為解決勞資糾紛、保護工會集體權利，乃於 1935 年制定國家勞工關係法（National Labor Relations Act of 1935，又稱華格納法），禁止資方不得為不當勞動行為，創設不當勞動行為制度。其後，陸續於 1947 年與 1959 年修正該制度，增列禁止勞方為不當勞動行為之規定，以確保資勞雙方交涉力之平等。日本於第二次世界大戰結束後，於 1945 年制定勞動組合法（又稱舊勞動組合法），惟因該規定未包含拒絕團體協商

¹⁴⁶ 其後 2014 年 2 月升格為勞動部。

¹⁴⁷ 侯岳宏（2015），〈ILO 有關勞工團結權之公約與日本的不當勞動行為制度〉，收於：《不當勞動行為救濟的基礎理論》，頁 23-25，元照。

¹⁴⁸ 黃程貫（2021），〈第五章 不當勞動行為 第一節 概說〉，台灣勞動法學會（編），《集體勞動法》，頁 293，新學林。



及支配介入等反工會行為，在美國軍政府（聯合國軍最高司令官總司令部，簡稱 GHQ）之影響下，參考美國華格納法，於 1949 年修正舊勞動組合法，建立不當勞動行為制度，以保護勞工團結權之行使，惟日本不當勞動行為制度雖繼受美國的制度，但因導入時主要參考了華格納法，且當時日本工會實力不夠強大等背景因素，日本不當勞動行為制度規定之對象僅為雇主¹⁴⁹。

我國於解嚴後，因政治民主化與經濟自由化，勞工之權利意識亦逐漸甦醒，惟於 2010 年修法前之舊勞動三法相關規定，並未有完整的制度，不能真正發揮保護工會之效果，如工會罷工因不免影響公共秩序而常有觸法之可能，另外在救濟方面上，因調解無強制性等困境，亦難有直接救濟之實益，對勞工行使團體權之保障有所不足¹⁵⁰。因此，2011 年施行之新勞動三法即正視舊法之缺失，導入不當勞動行為制度，於新工會法第 35 條明定雇主妨害工會發展之不當勞動態樣、在新團體協約法第 6 條第 1 項規定勞資雙方無正當理由，不得拒絕團體協商，並於新勞資爭議法中增訂「裁決」章節，由具有專業性裁決委員會進行不當勞動行為之救濟。

第二項 不當勞動行為制度之內容

我國不當勞動行為制度係由工會法、團體協約法及勞資爭議處理法所組成。工會法與團體協約法針對不當勞動行為禁止對象及其要件定有明文，勞資爭議處理法則係規範不當勞動行為救濟之程序。

我國不當勞動行為禁止之對象，主要規定於工會法第 35 條及團體協約法第 6 條。工會法第 35 條第 1 項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下

¹⁴⁹ 侯岳宏（2015），〈ILO 有關勞工團結權之公約與日本的不當勞動行為制度〉，收於：《不當勞動行為救濟的基礎理論》，頁 15-32，元照；黃程貫（2021），〈第五章 不當勞動行為 第一節 概說〉，台灣勞動法學會（編），《集體勞動法》，頁 293-294，新學林；林良榮、邱羽凡、張鑫隆（2012），《工會保護與不當勞動行為裁決制度》，頁 21，勞動視野工作室。

¹⁵⁰ 舊勞動三法之問題，請見行政院勞動部（改制前為行政院勞工委員會）2005 年 1 月 18 日新聞稿附件，<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/13991/post>。（最後瀏覽日：2021/01/13）。



列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」同條第 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。」另外於團體協約法第 6 條第 1 項規定：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」

上述之不當勞動行為禁止規定中，工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款為不利益待遇之規定，第 2 款黃犬契約則有認為屬不利益待遇附屬規定者¹⁵¹，亦有認其屬於對勞工團結權之侵害者¹⁵²，第 5 款規定一般認為是參考日本勞動組合法第 7 條第 3 款本文「禁止雇主支配或介入勞工組成或營運工會」之規定（通稱「支配介入」）¹⁵³，我國亦使用支配介入之稱呼。團體協約法第 6 條第 1 項則是規範了「勞資雙方無理由不得拒絕團體協商」。因此，可將我國不當勞動行為禁止規定，概略分為不利益待遇、支配介入、拒絕團體協商三種類型。以下本文之研究重心將聚焦於「支配介入」之不當勞動行為成立要件。然而，我國工會法第 35 條第 1 項僅規定「雇主及代表雇主行使管理權之人」不得為不當勞動行為，惟裁決委員會除「雇主及代表雇主行使管理權之人」外，尚援引日本法上支配介入歸責理論，將我國工會法未有明文規定之「近似代表雇主行使管理權之人」作為支配介入之行為主體，並據此認定雇主之責任。因此於本章第二節中將

¹⁵¹ 侯岳宏，(2015)，〈台灣不當勞動行為之實體與程序規範〉，收於：《不當勞動行為救濟的基礎理論》，頁 216，元照。

¹⁵² 林良榮、邱羽凡、張鑫隆 (2012)，《工會保護與不當勞動行為裁決制度》，頁 23，勞動視野工作室。

¹⁵³ 侯岳宏，(2015)，〈台灣不當勞動行為之實體與程序規範〉，收於：《不當勞動行為救濟的基礎理論》，頁 218，元照；李柏毅 (2013)，《日本「支配介入」之不當勞動行為制度研究—兼論我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款相關裁決》，頁 95，國立政治大學法律學研究所碩士論文。



先探討學說及實務上認定「雇主及代表雇主行使管理權之人」之判斷基準，並於第三節中介紹裁決委員會援引日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論之理由、內容及行政法院對此理論之運用等。

第二節 支配介入之行為主體—雇主及代表雇主行使管理權之人

工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定「雇主或代表雇主行使管理權之人」不得為「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」之行為，其立法理由為「為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性」，在工會的實際運作上，雇主影響或妨礙工會之型態相當多樣化，而不僅限於不利益待遇之類型，亦有可能進行各種妨礙工會正常運行之行為，因此有必要以本款之概括性規定加以防範，達成保護工會之效果。

雇主為支配介入之手段非常多樣，因此法律條文用語上亦使用「影響」、「妨礙」或「限制」，保留判斷之空間。所謂支配介入，係指可能對工會活動造成任何對其團結自治產生不當影響之雇主行為，其範圍相當廣泛¹⁵⁴。支配介入之可能態樣，例如：獎勵或鼓勵勞工不加入或退出工會等影響工會組成或加入之行為、介入工會會員大會或派員監視工會會員大會等影響工會內部組織及其運行之行為，以及無正當理由或出於打擊工會之目的，而終止工會使用事務所或布告欄等妨礙工會活動之行為¹⁵⁵。另外，由於工會法第 36 條明文規定雇主負有給予會務假之義務，雇主否准會務假之行為亦有可能該當支配介入¹⁵⁶。

工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為態樣，均是以「雇主」及「代表雇主行使管理權之人」為行為主體，且我國裁決實務上，並未區分各款而異其雇

¹⁵⁴ 林良榮（2015），〈論雇主支配介入與拒絕團體協商之不當勞動行為及工會保護—兼論我國裁決決定之實務案例〉，《軍法專刊》，第 61 卷第 3 期，頁 132。

¹⁵⁵ 侯岳宏，（2015），〈台灣不當勞動行為之實體與程序規範〉，收於：《不當勞動行為救濟的基礎理論》，頁 218-219，元照。

¹⁵⁶ 林良榮（2015），〈論雇主支配介入與拒絕團體協商之不當勞動行為及工會保護—兼論我國裁決決定之實務案例〉，《軍法專刊》，第 61 卷第 3 期，頁 133。



主概念，僅泛稱為「工會法第 35 條第 1 項之雇主」¹⁵⁷。然而，雇主概念於各法律之定義中有所不同，例如勞動基準法第 2 條第 2 款將雇主任義為「僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。」解釋上，除個別勞動契約中之資方外，尚且包含受其委任經營之董事長、總經理等負責人，以及管理勞工事務之主管人員等，均應視為雇主¹⁵⁸。

我國裁決委員會亦肯定不當勞動行為救濟制度上之雇主不以勞動契約之雇主為限，而應從寬認定，如 101 年勞裁字第 55 號裁決書意旨：「按不當勞動行為制度之目的在於保護勞工或工會從事工會活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞動三權，而非追究雇主之勞動契約責任，自無嚴格將雇主範圍限制於勞動契約上雇主之必要。據此，勞動契約上之雇主，屬不當勞動行為救濟制度上之雇主，自不待言。然而，為使勞工或工會安心從事工會活動，免於資方之妨礙或侵害，對於外觀上雖非勞動契約之雇主，但即將為勞動契約之雇主或是曾為勞動契約之雇主，或實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力者，本諸保障勞工或工會從事工會活動之意旨，視個案事實在一定情形下，亦宜將之解為係不當勞動行為之雇主，方屬允當。」由裁決決定書之文字可知，勞動契約上之雇主必然屬於不當勞動行為救濟制度上之雇主，惟並不以此為限，而將不當勞動行為救濟制度上之雇主概念擴展至「曾為、即將為雇主、實際上具有類似雇主地位或對勞動條件或勞資關係擁有具體影響力者」。

不當勞動行為中，「不利益待遇」與「拒絕團體協商」通常係由雇主本身或以雇主之名義所為，以雇主名義所為之不當勞動行為，如解僱、降調等雇主之直接行為，其責任當然應歸責於雇主。然而，依工會法第 35 條第 1 項規定可知，禁止不當勞動行為之對象尚包含「代表雇主行使管理權之人」。除此之外，「支配

¹⁵⁷ 李柏毅（2013），《日本「支配介入」之不當勞動行為制度研究—兼論我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款相關裁決》，頁 135，國立政治大學法律學研究所碩士論文。

¹⁵⁸ 張鑫隆（2021），〈第五章 不當勞動行為〉，收於：焦興鎧等著，《集體勞動法》，頁 307，新學林。



介入」行為亦可能由高層業務主管、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會會員以及企業外之第三人等所為，惟此未必可說是「雇主之行為」，雇主與代表雇主行使管理權之人以外之人所為之支配介入行為，是否可歸責於雇主、如何始得歸責於雇主，均應值得深入探討。以下將就支配介入之行為主體進行整理與分析。

第一項 我國學說概況

相較於個別勞動法，我國對於集體勞動法之研究較不興盛，此乃因政治情勢影響，我國集體勞動法制自 1930 年代完成立法後至 2007 年立法院修正團體協約法之前，未針對經濟發展與產業結構變化進行通盤檢討修正之故¹⁵⁹。因此，不當勞動行為主體與責任歸屬之相關文獻較少。

工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為主體為「雇主」與「代表雇主行使管理權之人」，以下將會先就此兩種行為主體之雇主責任進行探討，惟如前所述，非屬「雇主」或「代表雇主行使管理權之人」實際上為不當勞動行為時，除了不當勞動行為人受雇主指示或與雇主通謀之情形而可認定為屬於雇主行為並歸責於雇主外，其不當勞動行為責任可否歸責於雇主之判斷標準，亦應一併討論。

第一款 雇主概念之擴張與代表雇主行使管理權之人

張鑫隆教授認為不當勞動行為主體之雇主概念具有事業單位之「內延性」與超越事業單位之「外延性」。所謂「雇主概念之內延性」，係指除雇主本身之行為外，雇主指示第三人所為之不當勞動行為亦屬於雇主行為，另外，雇主直接指示「代表雇主行使管理權之人」為不當勞動行為時，該行為應直接視為雇主之行為，若雇主未直接指示「代表雇主行使管理權之人」為不當勞動行為，惟「代表雇主

¹⁵⁹ 張義德 (2015)，〈不當勞動行為責任之歸屬與績效考核不利益待遇之成立－評行政院勞工委員會 102 年勞裁字第 6 號不當勞動行為裁決決定〉，《東吳法律學報》，第 27 卷第 1 期，頁 181。



行使管理權之人」若有利用其職權而為不當勞動行為，雇主須就該行為負責，即張鑫隆教授認為「代表雇主行使管理權之人」所為之不當勞動行為並不需要雇主之指示¹⁶⁰。而「雇主概念之外延性」則是由於不當勞動行為救濟制度係為集體勞動關係下創設之獨特違法類型，屬於公法上之救濟¹⁶¹，並非在追究雇主契約上之責任，因此非為勞動契約上雇主之人，若其對於勞動條件等決定之支配力或影響力等同於雇主地位時，應將其解釋為不當勞動行為之「雇主」，而得以該非勞動契約上雇主之人作為相對人提起不當勞動行為之救濟¹⁶²，如使用派遣勞工之要派公司、勞動關係切斷型之雇主、關係企業中之雇主、教師之雇主等¹⁶³。前者與不當勞動行為主體與責任歸屬關係較密切，後者則與本文研究主題較無相關，因此以下不予探討，僅介紹「雇主概念之內延性」之部分。

張鑫隆教授將「雇主概念之內延性」分為「雇主」與「代表雇主行使管理權之人」兩部分進行討論，除雇主本身行為外，其指示第三人（如一般勞工、代表雇主行使管理權之人等）所為之行為，均屬於雇主之行為。另就「代表雇主行使管理權之人」部分，則認為解釋上不應侷限於特定職位之人，主管人員以外之人亦有可能為代表雇主行使管理權之人，因此應就該不當勞動行為之行為人於人事管理上之影響力程度進行實質判斷，若行為人具有相當影響力並利用其職權為不當勞動行為時，即屬於代表雇主行使管理權之人。

因此，張教授認為 100 年勞裁字第 3 號裁決決定針對「總行行政管理處副理」及「總行信用卡部副理」採取「間接推定」行為人受雇主指使而進行不當勞動行為之方式，不容易運用且多餘，申請不當勞動行為裁決之申請人若主張該行

¹⁶⁰ 林良榮、邱羽凡、張鑫隆（2012），《工會保護與不當勞動行為裁決制度》，頁 24-26，勞動視野工作室；張鑫隆（2021），〈第五章 不當勞動行為〉，收於：焦興鎧等著，《集體勞動法》，頁 308-310，新學林。

¹⁶¹ 張鑫隆（2021），〈第五章 不當勞動行為〉，收於：焦興鎧等著，《集體勞動法》，頁 310，新學林。

¹⁶² 李柏毅（2014），〈淺談工會法第三十五條第一項第五款「支配介人」之不當勞動行為一意義與成立要件〉，《全國律師》，第 18 卷第 11 期，頁 68。

¹⁶³ 相關討論可參考張鑫隆（2021），〈第五章 不當勞動行為〉，收於：焦興鎧等著，《集體勞動法》，新學林，頁 310-319 之內容。



為主體為代表雇主行使管理權之人時，應由雇主證明該行為純屬行為人之個人行為，方能推翻成立不當勞動行為之推定。此外，針對 101 年勞裁字第 19 號裁定之「人力資源處經理」、「資深專員」及「專員」，張教授認為若相對人無法證明行為人之行為純屬個人行為，仍應成立不當勞動行為，雇主須負不當勞動行為之責任；本件裁決決定未詳加判斷人力資源處經理證明其行為是否純屬個人行為，又將「相對人之指派」作為代表雇主行使管理權之人行為歸責於雇主之前提，此係對「雇主」與「代表雇主行使管理權之人」兩個獨立概念之誤解。而就未受雇主指示，亦無法確認是否屬於代表雇主行使管理權之人之「近似代表雇主行使管理權之人」，張教授則認為 102 年勞裁字第 21 號裁決決定援引日本法上「近似代表雇主行使管理權之人理論」，係事實上將不當勞動行為之主體性相對化，不以特定身分之人為範圍，而是以行為人之行為是否可歸責於雇主作為判斷，惟「是否得視為雇主行為進而認定可歸責於雇主」前牽涉到不當勞動行為主觀要件之判斷，是否應以雇主過失責任程度作為判斷標準，不無疑問，且如此將可能產生行政救濟功能被私法化之疑慮。

第二款 其他管理階層幹部

周兆昱教授認為，為避免不當勞動行為中禁止支配介入之保護對象過於狹窄，應參考日本勞動組合法有關支配介入之學說及實務意見，以日本最高法院在 JR 東海事件中提出之判斷方式作為標準，除雇主、雇主法定代表人以外之其他管理階層幹部自行「體察上意」，試圖介入或影響工會之成立或運作時，應認此係屬於支配介入之行為¹⁶⁴。

張義德教授針對不當勞動行為主體與責任歸屬問題，介紹日本法之處理方式，並提出為貫徹我國工會法第 35 條欲保護勞工與工會團結權，以促進勞資關係正

¹⁶⁴ 周兆昱（2014），〈我國雙軌制不當勞動行為裁決制度之研究〉，《思與言》，第 52 卷第 1 期，頁 118。



常化發展之立法目的，我國不當勞動行為禁止規定規範主體之「代表雇主任行使管理權之人」範圍應採取較寬鬆之判斷方式，不以工會法第 14 條規定之「代表雇主任行使管理權之主管人員」為限，此由法條用法亦可看出工會法第 14 條與工會法第 35 條規定主體之範圍不同。另外，由於我國工會法第 9 條規定各企業中組織層級中僅得組織單一工會，與日本採取複數工會主義而有競爭可能之情況不同，因此不當勞動行為人之行為若無同時屬於另一事業單位層級企業工會可能時，僅以日本法上之支配圈理論進行判斷，即可歸責於雇主任¹⁶⁵。

張教授亦指出如 101 年勞裁字第 40 號裁決決定之「總公司客服處處長」、「總公司客服處領班」及「行動通信分公司高雄營運處股長」等未具有管理權限之人，仍有適用日本法上「近似代表雇主任行使管理權之人」理論之可能，惟該理論射程範圍仍有待商榷。

侯岳宏老師認為雇主任與代表雇主任行使管理權之人以外之人所為不當勞動行為，其責任可否歸責於雇主任之判斷標準有釐清之必要。因此，裁決委員會於 102 年勞裁字第 6 號裁決決定及 102 年勞裁字第 21 號裁決決定中援引日本法上支配介入歸責理論之法理，應值得支持。侯老師亦指出，對於「近似代表雇主任行使管理權之人」所為支配介入行為之歸責要件上，應注意行為人是否具有近似代表雇主任行使管理權之職務以為判斷¹⁶⁶。

李柏毅律師認為，若行為人接受雇主任指示、教唆或與雇主任同謀，不論行為人為代表雇主任行使管理權之人、其他管理幹部、企業外第三人或一般勞工，均可將該不當勞動行為評價為雇主任行為，而可歸責於雇主任。若無法認定雇主任與行為人間是否存在意思聯絡，則除法人董監事等法人代表人之行為當然可歸屬於雇主任外，

¹⁶⁵ 張義德（2015），〈不當勞動行為責任之歸屬與績效考核不利益待遇之成立－評行政院勞工委員會 102 年勞裁字第 6 號不當勞動行為裁決決定〉，《東吳法律學報》，第二十七卷第一期，頁 165-215。

¹⁶⁶ 侯岳宏（2017），〈何種型態可歸責於雇主任之支配介入－最高行政法院 104 年度判字第 515 號判決〉，收於：臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，《集體勞動法精選判決評釋》，頁 68，元照。



針對其他各類型行為人，如代表雇主行使管理權之人、非屬代表雇主行使管理權之人之其他幹部、企業外第三人或一般員工，參酌日本學說及判例法理，介紹其行為責任歸屬之日本法判斷標準及我國相關裁決決定見解，惟未提出個人見解¹⁶⁷。

第二項 實務見解之形成—雇主所為不當勞動行為之認定

自 2011 年 5 月新工會法施行、不當勞動行為救濟制度正式運作至今，已有十一年之久，裁決委員會作出之裁決決定已累積超過六百件，每年作成的裁決決定案件數約在五十件上下¹⁶⁸，其中與不當勞動行為責任歸屬認定相關者，約有十三件，在整體不當勞動行為裁決案件中僅占較低之比例。我國裁決決定中，就雇主所為不當勞動行為之認定，針對不當勞動行為之雇主概念¹⁶⁹進行判斷之案件較多，代表性案例即為 102 年勞裁字第 62 號裁決決定¹⁷⁰。惟不當勞動行為之實際行為人雖非雇主，然而裁決委員會認為雇主有利用、指示行為人進行不當勞動行為之情形，因此認定屬於雇主自身所為不當勞動行為之案件數量較少，以下將一一介紹之。

第一款 100 年勞裁字第 3 號裁決決定

一、案件事實

不當勞動行為裁決制度甫實施時，即出現涉及不當勞動行為責任歸屬之案例，即於 100 年 9 月 30 日作成之 100 年勞裁字第 3 號裁決決定。本號裁

¹⁶⁷ 李柏毅（2014），〈淺談工會法第三十五條第一項第五款「支配介入」之不當勞動行為—意義與成立要件〉，《全國律師》，第 18 卷第 11 期，頁 67-77。

¹⁶⁸ 勞動部，不當勞動行為裁決委員會統計資料，<https://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfStatistics.aspx>（最後瀏覽日：2022/02/10）。

¹⁶⁹ 即前述張鑫隆教授依日本學說，將雇主概念分為「外延性」及「內延性」之討論中，有關雇主外延性之判斷。

¹⁷⁰ 102 年勞裁字第 62 號裁決決定裁決要旨：「按不當勞動行為制度之目的在保障勞工安心行使憲法所保障之團結權、團體協商權及團體爭議權，避免遭受雇主不當之侵害，故不當勞動行為制度所規範之雇主，固以勞動契約關係上之雇主為原則，但並無嚴格限定之必要，對於外觀上雖非勞動契約之雇主，但即將為勞動契約之雇主或是曾為勞動契約之雇主，或實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力者，本諸保障勞工或工會從事工會活動之意旨，視個案事實在一定情形下，亦宜將之解為係不當勞動行為之雇主，方屬允當。」



決之事實為銀行總行行政管理處副理、業務處襄理、人力資源襄理、信用卡部副理及其他總行員工共計 72 人，於同一日分別以雙掛號之方式，郵寄工會入會申請書予工會常務理事，且信封上之寄件人地址均為總行（即雇主）地址，另又於被拒絕入會後，總行行政管理處副理與信用卡部副理於短時間（三日）內，串聯其他無法加入工會之總行員工，共同向台北市政府勞工局陳情無法加入工會一事，有不當影響工會組織及活動之嫌。

二、裁決決定要旨

裁決委員會於本號裁決決定中指出：「相對人（陽信商業銀行股份有限公司）基於經營管理之必要，對申請人（陽信商業銀行產業工會）將於何時、何地召開會員大會之重要資訊，理當會詳加調查並掌握上開資訊……蓋連相對人之員工對於申請人工會會員大會召開之資訊都能容易取得，而相對人居於經營管理人之地位，對上開資訊卻反稱一無所悉，亦與常理不符。」，且銀行總行之業務處襄理、人力資源襄理、信用卡部副理等其他總行員工共計約 72 人，於工會會員大會當日到場要求加入工會並向台北市政府勞工局提出欲加入相對人工會陳情案之情形，裁決委員會認為：「陳情人等皆為總行之員工，且均為襄理、副理級之職級、無一人為分行員工或低階員工等情，已有可疑，且其等既大多分屬不同部門，卻還能以類似有組織、有計畫之方式，一致性共同提出陳情，其情形顯然違背常理……陳甲○○、李○○於本會調查程序中證稱，均係個人因素想加入工會，且 100 年 5 月 28 日參加申請人工會會員大會亦係個別前往，卻尚能在短時間內串聯其他無法加入工會之員工共 72 人，於 100 年 7 月 5 日至 7 月 8 日之短短三日內，共同向台北市政府勞工局陳情，其等動員效率之高、類似有組織、有計畫之一致性團體行動，若認非相對人所發動或指使，實令人難以置信。」從而認定該加入工會之行為構成「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」。由個案具體事實判斷該不當勞動行為人類似有組織、計畫性之行為，顯係受到



相對人之指使，而非個人行為，因此相對人應負不當勞動行為之責任。

三、行政法院見解

其後相對人因不服裁決決定而向臺北高等行政法院提起行政訴訟，法院於 101 年 7 月 26 日作出之 100 年度訴字第 1982 號判決中指出原告（即裁決案相對人）銀行總行曾指派保全阻撓工會常務理事發放工會文宣，且總行副理在工會常務理事面前將以發放給員工的文宣取走等情事可知，原告對於工會及工會常務理事之態度並不友善，原告基於營運管理之必要，且原告對於該工會會員大會究於何時、何地召開此等重要資訊，理當予以掌握，不可能毫無所悉，又參加工會會員大會之原告員工幾乎全為總行行員，其中有 22 人為原告總行各部門襄理級以上主管人員，與原告關係至為密切，認為「則以該 71 人之任職單位、職務以及與原告關係密切程度觀之，顯然具有特定性與集中性，此與一般自發性行為具有之不特定性及分散性，明顯不同。」並綜合相關具體事實認定原告員工攜帶事先填妥之入會申請書參加工會會員大會之行為，係具有計畫性、一致性之團體行動，本於合理經驗法則之推理作用，可認定原告員工參加工會會員大會之行為係受原告指使或發動，構成不當勞動行為，因此駁回原告之訴，本判決結果支持了裁決委員會之裁決決定。相對人不服該判決上訴後，最高行政法院於 102 年 8 月 8 日作成 102 年度判字第 488 號判決認其上訴論旨仍執前詞而為無理由，駁回上訴。

第二款 101 年勞裁字第 70 號裁決決定

一、案件事實

於 102 年 4 月 19 日作成之 101 年勞裁字第 70 號裁決決定之案件事實，為工會收到雇主所提出之退出工會名冊中，部分人員係在代表雇主行使管理權之人要求下簽立退會聲明書。該代表雇主行使管理權之人曾表示「加入新的工會，把舊的工會退掉」，並兩次個別拿退會聲明書予工會會員簽署，簽



署完畢後當場收回，此係雇主有計畫且具有組織性地利用代表雇主行使管理權之人要求工會會員退會之行為，已不當影響、妨礙工會組織及活動。

二、裁決決定要旨

裁決委員會認為，雇主對於企業內存在複數工會，本應保持中立，避免過度干涉工會會務而有支配介入工會之嫌，惟本件相對人(即雇主)透過代表雇主行使管理權之管理階層提供並要求一方工會會員簽屬退會聲明書、鼓勵其參加新工會之情形，認為「若非相對人有組織性地動員管理階層要求員工填寫，倉庫所屬會員焉可能同日提出統一格式之退會聲明書？」、「復參酌證人曹○○、宋○○均表示曾填寫過二份聲明書，而證人曹○○證稱第一次由倉庫長宋○○在辦公室裡面拿聲明書予每一位同仁簽的，當場由倉庫長收走；第二次則由陳○○經理提供，簽好當場收走等情，足見員工二次簽署聲明書係由相對人公司不同管理階層提供，實無法排除相對人透過管理階層提供該退會聲明書並要求會員簽署之可能性」，因此相對人對該行為顯然具有不當勞動行為之認識與動機，構成不當勞動行為。

第三款 小結

101 年勞裁字第 70 號裁決決定係與前述 100 年勞裁字第 3 號裁決決定同樣以個案事實判斷雇主是否有指示、教唆或同謀為不當勞動行為，並以「具有統一性、團體性」來推定雇主係有計畫地要求代表雇主行使管理權之人進行支配介入之不當勞動行為，若代表雇主行使管理權之人係受到雇主指示、教唆或同謀等有意思聯絡而為不當勞動行為，則該行為應視為雇主所為之行為，可直接將該支配介入行為責任歸責於雇主。

本文認為前述兩號裁決決定以行為人或者工會會員之行為是否具有「計畫性、一致性或團體性」進而推論雇主是否有不當勞動行為之認識或與代表雇主行使管



理權之人間之意思聯絡，似有檢討之空間，因代表雇主行使管理權之人仍有可能未具有與雇主間意思聯絡之情況下，自行串聯其他代表雇主行使管理權之人為有計畫性、團體性的不當勞動行為，因此行為人或者行為結果是否具有「計畫性、一致性或團體性」，與不當勞動行為人是否受到雇主指示、教唆並無相當之關聯性，而仍應證明雇主與不當勞動行為人間確實有意思聯絡，雖然證明雇主與不當勞動行為人間之意思聯絡非常困難，惟縱然無法證明代表雇主行使管理權之人與雇主間有具體意思聯絡，依工會法第 35 條之規定，代表雇主行使管理權之人利用其職務立場或身分進行不當勞動行為，其責任應直接歸屬於雇主。因此，前述兩件裁決決定縱然未有直接證明代表雇主行使管理權之人與雇主間具有不當勞動行為之意思聯絡，只要代表雇主行使管理權之人之行為構成不當勞動行為，其責任即應歸責於雇主。

第三項 實務見解之形成—代表雇主行使管理權之人之認定

第一款 單位部門最高主管

第一目 人事資源員工關懷組經理

一、案件事實

裁決委員會於 101 年 7 月 20 日作出 101 年勞裁字第 19 號裁決決定，針對工會主張相對人即雇主以化整為零之方式指派人力資源處員工關懷組之經理、資深專員、襄理等員工申請加入工會之行為，構成不當勞動行為。

二、裁決決定要旨

裁決委員會認為本件中申請加入工會之員工分散於各部門，並無集中少數部門，亦非皆為高階主管，且申請入會之時間分散於 101 年 3 月至 5 月之間，無一同申請之跡象，不能認定此係為有計畫性、組織性之行為。另外，



本文中，屬於人事管理單位之人力資源處有 5 名員工申請加入工會，雖與一般社會經驗中人事管理單位員工較少一同加入工會成為會員有所相違，惟申請人工會章程第 6 條規定：「凡任職於上海商業儲蓄銀行股份有限公司年滿 16 歲以上之員工，除總經理、協理、顧問、各單位及分行最高主管外，均有加入工會為會員之權利。」並未限制人力資源處員工加入工會，因此在無法證明人力資源處員工係受相對人指使加入工會之情況下，不能認定此係不當影響、妨礙工會組織或活動之行為。另就本案之人力資源處之經理，雖屬於人力資源處之管理主管，惟其並非該單位之最高主管，依照前述申請人工會章程第 6 條規定，該人力資源處經理仍有加入工會之權利，工會並未說明其加入工會有如何不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動之行為，故不得僅以屬於管理主管之人力資源處經理申請加入工會，即該行為認定構成不當勞動行為。

第二目 台灣鐵路分段段長

一、案件事實

於 101 年 12 月 28 日作成之 101 年勞裁字第 53 號裁決決定，其案件事實為台灣鐵路宜蘭電力段段長以言詞恫嚇台灣鐵路工會會員，要求其撤銷參選該工會宜蘭分會勞資會議勞方代表之登記，質問其是否為工會幹部要求其參選，致其心生畏懼，並以強烈之措辭明示對工會活動予以負面評價之行為，可能造成工會之寒蟬效應，顯有不當影響及限制工會活動，有構成不當勞動行為之嫌。

二、裁決決定要旨

裁決委員會於 101 年 12 月 28 日作成之 101 年勞裁字第 53 號裁決決定，認為台灣鐵路宜蘭電力段段長以強烈言詞及態度要求台灣鐵路工會會員退出該工會宜蘭分會之勞資會議勞方代表選舉、質問該工會會員是否係受到



工會幹部指使而參選、對工會活動予以負面評價之行為，其言論顯已不當影響或妨礙工會活動，而宜蘭電力段段長為該段最高行政主管，負責該段事務分配、全段人員之指揮監督以及人事權之行使，屬於工會法第 35 條第 1 項規定之「代表雇主行使管理權之人」，因此該段長不當影響或妨礙工會活動之言論，已構成不當勞動行為，雇主須負不當勞動行為之責任。

第三目 董事長特助

另外，在 106 年 8 月 11 日作成之 106 年勞裁字第 20 號裁決決定中，支配介入之行為人為雇主董事長特助，屬於本案雇主新竹廠區之最高主管，雖裁決委員會未證明該董事長特助確實有管理新竹廠區之權，僅確認其於新竹廠區辦公室執行職務，惟依行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋之意旨，董事長特助屬於相當層級之人員，為代表雇主行使管理權之人，其對於裁決申請人發起籌組工會一事，寄送帶有警告反諷與極不友善意涵文字之信件予新竹廠區全體員工，嗣後申請人又遭解僱，該解僱行為構成不當勞動行為。

第四目 公司廠長

另外，於 108 年 11 月 8 日作成之 108 年勞裁字第 18 號裁決決定中，公司廠長對工會理事發表敵視工會之言論，依據行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋¹⁷¹，廠長屬於代表雇主行使管理權之人，其敵視工會之言論得認定雇主對於工會理事長具有不當勞動行為之意思，嗣後雇主解僱該工會理事長之行為，構成支配介入之不當勞動行為。其後，於 108 年 11 月 29 日作成，與本案事實相同之 108 年勞裁字第 27 號裁決決定，亦與 108 年勞裁字第 18 號裁決決定同樣引用行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第

¹⁷¹ 行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋：「核釋工會法第 14 條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效。」



1000126886 號令解釋，認定該廠長為代表雇主行使管理權之人，其發表之言論已涉及敵視工會、歧視工會幹部、會員及限制裁決申請人申請會務公假之權利，並有支配介人工會之嫌，構成不當勞動行為。

第五目 副總監、部門經理

而於 109 年 10 月 16 日作成之 109 年勞裁字第 17 號裁決決定中，針對刺探加入工會方式與發表反工會言論之國家兩廳院副總監與演出技術部部門經理，就國家兩廳院副總監係依行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋，認定其屬於代表雇主行使管理權之人，而該演出技術部部門經理為一級主管，亦屬於代表雇主行使管理權之人，其敵意性言論有支配介人工會之嫌，構成不當勞動行為。

第二款 具有人事考核權之人

第一目 人事處處長

一、案件事實

於 101 年 12 月 7 日作出之 101 年勞裁字第 40 號裁決決定之事實為電信公司之南區分公司人事處處長、總公司客服處股長、總公司客服處領班及行動通信分公司高雄營運處股長於公司設立之內部網頁中，匿名發表批評工會、不利於工會發展之言論，似可能不當影響、妨礙工會組織及活動。

二、裁決決定要旨

裁決委員會係引用行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋：「核釋工會法第 14 條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效。」以認定「代表雇主行使管



理權之人」之範圍，本案中的總公司客服處股長、領班及行動通信分公司高雄營運處股長，雖於其業務範圍內具有事務管理權限，惟均非該部門主管(即處長)、副主管或具相當層級之人，非屬工會法第 35 條第 1 項規定之「代表雇主行使管理權之人」，而電信公司南區分公司人事處處長之工作項目包括：組織編制調整、預算員額核配、新進人員招募或遴選、主管人員升遷任免、員工調派、員工績效考核與獎懲業務等，其得參與分公司人事管理上之各項重要事務，具有人事考核權，屬於代表雇主行使管理權之人。該南區分公司人事處處長雖於公司設立之內部網頁上發表批評工會之言論，惟其係以代號為之，並未署名，一般人無從以該網路代號得知該言論發表者之真實姓名及身分，因此該處長並非藉其身分、管理上之權力影響員工，故不構成不當勞動行為。不過，本號裁決決定最後亦特別強調，雇主倘若利用管理幹部或所屬員工對工會發表匿名言論，仍可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行為，另外，代表雇主行使管理權之人發表之匿名言論，非可一概視為雇主之不當勞動行為，而仍應依個案事實之一切情狀為綜合判斷。

第二目 人力資源處員工關懷組經理

一、102 年勞裁字第 6 號裁決決定與行政法院判決

(一) 案件事實

其後，作為前述 101 年勞裁字第 19 號裁決決定「續集」，而於 102 年 6 月 21 日作成之 102 年勞裁字第 6 號裁決決定中，對於人力資源處員工關懷組經理於工會會員大會前夕打電話給工會會員以及會員大會當天前往會員大會會場、於現場與工會代表人發生爭執之行為，似已對於工會會員參加會員大會產生干擾，屬於不當影響、妨礙工會組織或活動之行為。



(二) 裁決決定要旨

就工會法第 35 條規定之「代表雇主行使管理權之人」定義，本號裁決決定中，裁決委員會亦引用行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋：「核釋工會法第 14 條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效。」作為認定基準，實際審酌人力資源管理處經理之職權是否相當於代表雇主行使管理權之人。本號裁決決定指出，人力資源管理處之功能，係雇主在執行管理工作中，負責與員工或人事相關之事項，且該事項與員工及工會事務具有相關密切之關聯，人力資源處員工關懷組經理為該組屬員之主管，身分特殊敏感，對員工關懷組所屬業務有覆核權，屬於人力資源處相當層級之人員，且本件人力資源處員工關懷組經理於台北市政府勞動局勞檢處派員至公司進行勞動檢查時，曾代表公司回覆勞動檢查人員詢問之問題，並代表公司在勞檢紀錄上簽名，因此該人力資源處員工關懷組經理顯屬代表雇主行使管理權之人。而相對人辯稱該人力資源處員工關懷組經理並非代表雇主行使管理權之人，裁決委員會則引用日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論，指出縱使該人力資源處員工關懷組經理非為代表雇主行使管理權之人，亦為近似代表雇主行使管理權之人，其不當勞動行為之責任可歸屬於雇主，此部分詳待後述。

(三) 行政法院見解

相對人不服 102 年勞裁字第 6 號裁決決定而提起行政訴訟，臺北高等行政法院於 103 年 1 月 19 日作成之 102 年度訴字第 1357 號判決認為裁決委員會係依勞資爭議處理法第 43 條規定組成，其委員均為熟悉勞工法令或勞資關係事務之專業人士，具有獨立地位，為獨立專家委員會，除其判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或抵觸上位規



範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事外，法院為審查時，應予尊重。因此法院對於裁決委員會之裁決決定原則上應予尊重，惟若其判斷若有出於錯誤事實認定等情形，法院仍應進行審查以確認其是否合法。本判決理由支持裁決委員會之裁決決定，認為本案之人力資源處員工關懷組經理處理之事務與員工及工會事務具相當密切關聯，並代表處理雇主公司人事管理上事務，屬於該公司人力資源處相當層級之管理人員，為工會法第 14 條規定之「代表雇主行使管理權之主管」，又該經理既代表原告處理與工會之勞資爭議事件，對於雇主與工會間長期勞資關係不和睦之事知悉甚詳，裁決委員會未有出於錯誤基礎事實認定或違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序等情形，維持成立本案人力資源處員工關懷組經理之行為構成不當勞動行為之結論。相對人不服再向最高行政法院提起上訴，最高行政法院於 104 年 6 月 4 日作成 104 年度判字第 287 號判決，認為原判決並無違誤，原判決已確切指明本案之人力資源處員工關懷組經理為「代表雇主行使管理權之人」，上訴人所稱原判決認為該經理不具管理權身分，恣意引用學說上「近似代表雇主行使管理權之人」之支配介入理論以認定不當勞動行為之責任，係屬誤會。

二、102 年勞裁字第 21 號裁決決定與行政法院判決

(一) 案件事實

又於 102 年 10 月 4 日作成之 102 年勞裁字第 21 號裁決決定中，前述 101 年勞裁字第 19 號裁決決定及 102 年勞裁字第 6 號裁決決定中的人力資源處員工關懷組經理，於本案中聯合分行副理、營業部襄理、作為其部屬之人力資源處襄理與多名人力資源處專員等人，在工會 102 年 4 月 14 日舉行之臨時會員大會前發起罷免工會理監事、常務理事及解散工會之連署，並於會員大會當天主導會議議事程序與決議之行為，有構成不當勞動行為之嫌。



(二) 裁決決定要旨

本號裁決針對人力資源處員工關懷組經理是否屬於「代表雇主行使管理權之人」亦與前述之 101 年勞裁字第 40 號、102 年勞裁字第 6 號裁決決定同樣引用行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋作為判斷基準，另本號裁決決定引用了 102 年勞裁字第 6 號裁決決定之內容，指出人力資源處之功能，係雇主在執行管理工作中，與員工或人事有關之事項，該等事項與員工及工會事務具有相當密切之關聯，人力資源處之經理身分特殊敏感，就該組所屬業務具有覆核權，係人力資源處相當層級之人員，屬於代表雇主行使管理權之人。本案中，兩名人力資源管理行政資深專員、兩名人力資源處任用管理行政專員、人力資源處薪酬管理行政專員、人力資源處員工關懷組專員、人力資源處員工關懷組編輯專員與兩名人力資源處訓練發展行政規劃資源專員共九人皆任職於人力資源處，其中七人皆係由人力資源處員工關懷組經理邀約連署罷免理監事、常務監事及解散工會等議案，可知其餘連署工作上著力極深，居於主導之地位，因此該人力資源處員工關懷組經理於工會會員大會召開前積極聯合人力資源處七名員工發起連署，並於該次會議時主導議事，最終作成罷免常務理事及解散工會決議之行為，已不當影響、妨礙工會之組織或活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行為，該不當勞動行為之行為人屬於代表雇主行使管理權之人，其不當勞動行為之責任可歸責於雇主。另外，本號裁決決定指出，發動連署之七名員工及人力資源處員工關懷組經理，其組織上的直屬主管皆為人力資源處人力資源管理組經理，該人力資源管理組經理負責處理工會相關事務，應當對其直屬部屬參與連署罷免常務理事及解散工會等議案之事有所知悉，仍放任其積極規劃發動該等行為，介入申請人工會會務，且主導連署之人力資源處員工關懷組經理係代表雇主行使管理權之人，因此認定該行為屬於支配介入之行為。



本號裁決決定依據行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋以及該人力資源處經理之職權來認定其屬於代表雇主任行使管理權之人，且該連署及主導工會會員大會之行為已不當影響工會組織及活動，構成不當勞動行為，應值贊同。惟本號裁決決定特別提到人力資源處人力資源管理組主管放任其下屬之人力資源處員工關懷組經理對工會進行支配介入之行為，則似稍嫌多餘，依據工會法第 35 條第 1 項規定，不當勞動行為之行為主體為「雇主或代表雇主任行使管理權之人」，故代表雇主任行使管理權之人所為之不當勞動行為可歸責於雇主，若裁決委員會已認定人力資源處員工關懷組經理係代表雇主任行使管理權之人，且其聯合其他員工發動連署之行為構成不當勞動行為，則已經足夠認定雇主應負不當勞動行為之責任。本號裁決決定再提到身為主管的人力資源處人力資源管理組經理放任其下屬為支配介入行為，其所欲表達之見解不甚清楚，且無必要，甚或有模糊焦點之可能，雇主放任員工為不當勞動行為是否可歸責於雇主之問題，已有所爭議，代表雇主任行使管理權之人若放任員工為不當勞動行為是否可歸責於雇主，亦似無定論，因此本號裁決決定中僅簡單表明為該單位主管之人力資源處人力資源管理組經理有放任其下屬為支配介入行為之情形，與本案不當勞動行為之行為人是否構成支配介入行為，似無關聯。

另外，本號裁決決定中，連署罷免理監事、常務監事及解散工會等議案之七名員工均來自於人力資源處，若依照前述 100 年勞裁字第 3 號裁決決定、101 年勞裁字第 19 號裁決決定及 101 年勞裁字第 71 號裁決決定，以個案事實中不當勞動行為是否「具有統一性、團體性」推定雇主是否為計畫性地要求代表雇主任行使管理權之人對工會進行支配介入之不當勞動行為，則因本案中發動連署之人皆屬於人力資源處，應可認為其行動具有統一性、團體性，進而推論本案之不當勞動行為係雇主指使代表雇主任行使管理權之人為不當勞動行為，且若認為本案員工發起連署等行為係具有計畫性、統一性之團



體行動，而可推認雇主有指使其為不當勞動行為，則無論不當勞動行為之行為人是「代表雇主行使管理權之人」或「近似代表雇主行使管理權之人」，因其係受到雇主指示而為不當勞動行為，該支配介入之責任應歸屬於雇主。惟如前述，本文認為依不當勞動行為之行為人是否「具有統一性、團體性」藉以推定雇主是否有為不當勞動行為之指示，似有檢討空間，另外，101年勞裁字第19號裁決決定、102年勞裁字第6號裁決決定及本號裁決決定及與該裁決決定相關之行政法院判決亦未使用此判斷標準，似可推論以不當勞動行為人之行動是否具有「團體性、計畫性、統一性」認定雇主是否有指示為不當勞動行為此一標準，尚未成為裁決委員會或行政法院之固定見解。

(三) 行政法院見解

本號裁決決定作成後，相對人不服裁決決定而向行政法院提起訴訟，臺北高等行政法院於103年8月14日作成102年度訴字第1892號判決，其判決理由提到工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為主體為「雇主或代表雇主行使管理權之人」，原決定未認定人力資源處員工關懷組襄理、士林分行副理及營業部襄理係代表雇主行使管理權之人，且其並未掌管人事組織、升遷任免或績效考績等職務，不足以代表雇主行使管理權，原決定卻認定該三人與人力資源處員工關懷組經理之行為，構成不當勞動行為，已有違誤，又裁決委員會認定人力資源處員工關懷組經理為代表雇主行使管理權之人，惟判決理由認為以職稱認定代表雇主行使管理權之人，將會導致本案中之公司有十分之一，甚至於五分之一之員工得代表公司行使管理權，顯然不合常理。另外，裁決委員會未於裁決決定中說明該人力資源處員工關懷組經理在員工關懷組的身分及工作究有何特殊敏感之處，足以認定其係代表雇主行使管理權之人，因此認定原裁決決定之判斷稍嫌速斷，且原決定中指出負責處理工會相關事務者為人力資源處之主管，其放任下屬進行不當勞動行為，可歸責者應為該人力資源處之主管，而原決定結論卻是認定該人力資源



處員工關懷組經理之行為構成不當勞動行為，理由與結論顯有矛盾，因此最終判決本案不成立不當勞動行為。

本案之工會不服前開判決，向最高行政法院提起上訴，最高行政法院於 104 年 9 月 10 日作成之最高行政法院 104 年度判字第 515 號判決，其判決理由指出原判決並未審酌 101 年勞裁字第 19 號及 102 年勞裁字第 6 號裁決決定意旨，亦未及審酌臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1357 號判決及最高行政法院 104 年度判字第 287 號判決意旨，遽謂難以採信何友鵬（本案之人力資源處員工關懷組經理）係屬代表雇主行使管理權之人，其認定事實容有違誤。且原判決未自本案事實之勞資關係脈絡，而分別觀察各項事實，僅認為各項勞資關係脈絡僅為時間上之巧合，未敘明不予採認之理由，容有判決不備理由之違法，因而廢棄原判決，發回原審法院再為調查審認。由本號最高行政法院之判決可知，最高行政法院針對本案中的人力資源處員工關懷組經理，係依本案裁決決定前傳之「101 年勞裁字第 19 號及 102 年勞裁字第 6 號裁決決定」及其後續判決意旨，直接認定人力資源處員工關懷組經理屬於代表雇主行使管理權之人，而非「近似代表雇主行使管理權之人」，因而未對雇主張裁決委員會恣意引用日本法上近似代表雇主行使管理權之人理論之抗辯提出見解。本件最高行政法院雖未針對近似代表雇主行使管理權之人理論為判斷，但有論及可歸責於雇主之支配介入行為，因此本判決學說及實務之未來發展仍有相當之重要性¹⁷²。其後，臺北高等行政法院於 105 年 7 月 13 日 104 年度訴更一字第 94 號判決，其判決理由指出：「工會法第 35 條第 1 項第 5 款係立法者為避免雇主以同條項第 1 至 4 款以外之不當方式，影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，而訂定之概括性規範，關於行為人是否為該條所稱『代表雇主行使管理權之人』，應綜觀其有無主

¹⁷² 侯岳宏（2017），〈何種型態可歸責於雇主之支配介入—最高行政法院 104 年度判字第 515 號判決〉，收於：臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，《集體勞動法精選判決評釋》，頁 62，元照。



管身分，及其工作內容是否涉及為雇主管理人事或與工會聯繫等事務等因素，予以認定，至其職稱、職等、授權等級如何，或於雇主企業中與其相同層級、職銜者之人數多寡，尚非判斷重點。」本案之人力資源處員工關懷組經理為人力資源處部分員工之上級主管，具有覆核其下屬工作內容之權限，且其職掌之原告（即雇主）人事資源管理作業及員工福利審核等事項，涉及人員管理及勞工待遇問題，則原裁決決定認定其為代表雇主行使管理權之人，與事實並無不合，原告主張公司內其他同職等或更高職等之員工均不能代表雇主就業務範圍內事項為決定，與判斷本案人力資源處員工關懷組經理是否為代表雇主行使管理權之人並無關聯，另審酌原告與工會間之勞資關係脈絡，認定公司與工會之勞資關係並不和睦，且本案人力資源處員工關懷組經理亦知悉此事，又其與雇主對工會抱持相同不友善之態度，不認同工會之作為，卻積極申請入會，此與一般人對於理念不同之組織，通常敬而遠之之作法，實大相逕庭，因此可認定其大規模邀約人力資源處轄下多位員工連署罷免常務理事及解散工會等情，目的係為終結工會繼續運作，屬於影響及妨礙工會組織及活動之不當勞動行為，縱其非出於雇主指示而予以配合，亦係在察知雇主與工會勞資關係脈絡、雇主對工會態度後所為，並非出於單純之個人行為，因此構成支配介入之不當勞動行為。原告不服前開判決提起上訴，最高行政法院於 106 年 5 月 4 日作出 106 年度判字第 222 號判決，維持更一審法院判決之見解，並再於判決理由中補充：「99 年 6 月 23 日修正公布之工會法，係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之制度，其第 35 條第 1 項第 5 款所定雇主或代表雇主行使管理權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，故僅須證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，無庸再個別證明雇主是否有積極之意思，此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第



3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明。又於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度等集體勞動關係情狀狀況、所為不利待遇之程度、時期及理由之合理性等一切客觀因素，特別是雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，綜合判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形，而構成不當勞動行為，此即學理上所謂之『大量觀察法』。」本段判決理由指出解釋不當勞動行為應綜合觀察個別案件中勞資關係脈絡等一切事實判斷，且採取不須再證明雇主之不當勞動意思之見解，且於涵攝本案事實時，指出證人所證之內容不足以推翻人力資源處員工關懷組經理發動連署及主導議事與議決等行為，係因知悉雇主嫌惡工會之意思，以代表雇主行使管理權人之身分所為，而屬可究責於雇主之支配介入行為的結論，且其行為已不當介入工會會務，導致工會解散，構成不當勞動行為。由此可知，最高法院係認為「雇主與代表雇主行使管理權之人」只要有支配介入之客觀事實存在，即成立不當勞動行為，至於「知悉雇主有厭惡工會之意思」則係支配介入行為人之行為非純屬個人行為之佐證。

第三目 空服組組長

於 105 年 10 月 7 日作成之 105 年勞裁字第 21 號裁決決定，其案件事實為高雄分公司空服組組長指示兩名員工前往未公開之罷工說明會之行為，已逾越對工會活動通常觀察之界線，該高雄分公司空服組組長具有高雄分公司所有空服員之人事考核、懲處之權力，屬於具有人事考核權之主管人員，其指示兩名員工前往罷工說明會之行為可歸責於雇主。本號裁決未援引政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋，而是依據支配介入行為人是否具有人事考核權，藉以認定代表雇主行使管理權之人。



第四目 稽核室主管

裁決委員會於 107 年 6 月 15 日作出之 107 年勞裁字第 1 號裁決決定中，認定銀行稽核室主管對於所有分行員工均有一定核決權限，可能影響到考績結果，屬於稽核室相當層級之人員，屬於代表雇主任行使管理權之人，其利用公司內部設施邀集其他員工加入其所屬工會，對申請人之工會會務運作造成不公平對待，構成不當勞動行為。

第五目 空服處處長

於 107 年 6 月 1 日作成之 107 年勞裁字第 2 號裁決決定中，支配介入行為人為空服處組長，其工作內容包含執行空服主管考核飛行任務、執行儲備客艙經理及帶班事務長帶飛訓練、客艙組員執勤管理、客艙組員生活及工作輔導等，可見該空服處組長係代表雇主任行使管理權之人。

第六目 空服管理部經理及組長

而於 108 年 1 月 4 日作成之 107 年勞裁字第 46 號裁決決定中，其中一名支配介入行為人為空服管理部之經理，該部共有 3403 名員工，並設有 10 位組長，另外兩名行為人則均為空服管理部之組長，每位組長下各有 270 至 280 名本國籍空服組員，因此空服管理部經理及組長應屬於代表雇主任行使管理權之人，空服管理部經理指責工會會員代表不肯於工會非公開之臉書社團中發文澄清批評公司之發言動機及意圖，以及兩名空服管理部組長建議人評會對該工會會員代表予以兩次申誡之行為，均構成不當勞動行為。

第七目 公司協理

於 108 年 8 月 30 日作成之 108 年勞裁字第 14 號裁決決定之案件事實，為負責公司台中地區營運管理之協理發表要拒絕僱用工會會員之言論，該公司協理



主要職務包含負責大台中地區之保全業務、公司業績、業務開發、人員招募、人員調度、行政庶務等，且對本案爭點之人事聘用事宜握有一定之核決權，屬於代表雇主行使管理權之人，其行為構成支配介入。

第三款 小結

綜上所述，若支配介入實際行為人之職位為各單位部門之主管，則裁決委員會大多直接援引行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋對於工會法第 14 條所定「代表雇主行使管理權之人」之定義，作為工會法第 35 條第 1 項「代表雇主行使管理權之人」之解釋。若未符合解釋令所示之「廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員」或未援引解釋令認定支配介入行為人身分時，則會依個案情形，綜合判斷行為人是否具有人事相關之核決權，若行為人具有人事聘用或考核等相關事實之職務權限，即屬於「代表雇主行使管理權之人」。惟如 106 年勞裁字第 20 號裁決決定之董事長特助，或者 107 年勞裁字第 46 號裁決決定之空服管理部經理及組長，似乎是以職位或其轄下員工人數作為判斷標準，而未充分說明其是否具有人事相關事宜之權限以及認定為代表雇主行使管理權之人之理由，另外，107 年勞裁字第 46 號裁決決定中的空服管理部組長，僅是「建議」對工會會員予以申誡，而未具有決定權限，仍需經過人評會審議，則該「建議」對於工會會員似乎並未有直接不利之影響，本文認為，若要將該空服管理部之組長認定為代表雇主行使管理權之人，尚須視個案事實中，支配介入行為人是否具有影響工會會員人事、職務相關事宜之權限，及該行為造成不當影響之程度等，再進行判斷。

第三節 支配介入之行為主體—近似代表雇主行使管理權之人

第一項 日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論之導入

102 年勞裁字第 6 號裁決決定首次引用日本法上支配介入之「近似代表雇主



行使管理權之人」理論，此係裁決委員會為回應相對人即雇主於裁決程序中不斷強烈主張本件支配介入行為人並非「代表雇主行使管理權之人」，因此其行為不構成不當勞動行為此一抗辯，而援引日本法上支配介入之「近似代表雇主行使管理權之人」理論，作為對相對人抗辯之回應，該號裁決決定指出：「按雇主或代表雇主行使管理權之人所為之不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，學理上稱之為支配介入行為。關於支配介入行為之態樣，作為其責任主體之雇主與支配介入行為之行為人，未必為同一人。亦即，該當於支配介入行為之各式各樣行為，不僅可能係由勞動契約之雇主或經營者本身所為，亦可能由高層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會員甚至企業外之第三人所為。雇主對於該支配介入行為之行為人之參與，可能有指示、通謀、容許、默認等各種態樣，甚至亦有可能是雇主並未直接參與之態樣。換言之，該當於支配介入之行為，包括應視為身為雇主之事業主之行為、與該工會具有競爭關係之其他工會之行為，以及該行為人之個人行為等情形。判斷何種情形得視為雇主之行為而認定可歸責於雇主，須斟酌雇主（事業單位高階主管）有無參與、雇主平日對於工會之態度、行為人在公司組織內之地位等個案事實而綜合判斷之」、「次按，雇主（事業單位高階主管）與行為人之間，如針對該支配介入行為有意思之聯絡時，包括對於行為人之指示或暗示，或與行為人之通謀等行為，可將該行為人之行為認定為可歸責於雇主之支配介入行為，自不待言。但是，即使雇主與行為人之間並無具體之意思聯絡（雇主並未直接參與），在該勞資關係之脈絡下，近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該支配介入行為時，有時亦得認定該行為人之行為係屬可歸責於雇主之支配介入行為。而所謂雇主之意思，並不以雇主具有具體的支配介入行為之意圖或願望為必要，只要從該勞資關係之脈絡中可以推定雇主對於該工會有嫌惡之意向，即為已足。除非雇主可以證明該行為純粹是近似代表雇主行使管理權之人個人所為，且完全違反雇主之意思，否則應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為，而認定係屬可歸責於雇主之支配介入行為。上述



日本最高法院判決¹⁷³及日本學界¹⁷⁴之見解當可供我國參考。」說明支配介入之行為人不僅限於「雇主或代表雇主行使管理權之人」，亦可能由「近似代表雇主行使管理權之人」進行支配介入。當支配介入之行為人並非由雇主或代表雇主行使管理權之人所為，而是由「近似代表雇主行使管理權之人」進行不當勞動行為時，若要將其行為責任歸屬於雇主，應以該行為人是否有「知悉或體察雇主之意思」為判斷要素，此「雇主意思」可由勞資關係脈絡下，雇主對於工會是否存有嫌惡之意向推斷。因此，於本案 102 年勞裁字第 6 號裁決決定中，裁決委員會雖已認定支配介入之行為屬於「代表雇主行使管理權之人」，惟為回應相對人之抗辯，特別援引日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論，明確表示本案支配介入行為人縱非「代表雇主行使管理權之人」，亦屬於「近似代表雇主行使管理權之人」，且本案雇主與工會之間勞資關係長期處於緊張對立之狀態，雇主對工會具有嫌惡之意向，近似代表雇主行使管理權之人知悉、體察雇主意思進而為支配介入之行為，其不當勞動行為責任仍可歸責於雇主。

本號裁決決定首度引入日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論，對於雇主或代表雇主行使管理權之人以外之人所為支配介入行為是否可歸責於雇主、何種行為始得歸責於雇主之問題，提出具體之判斷標準，針對「近似代表雇主行使管理權之人」之支配介入行為責任歸屬，提出「知悉或體察雇主意思」之判斷要素，具有相當之開創性。在我國工會法第 35 條第 1 項規定不當勞動行為主體為「雇主或代表雇主行使管理權之人」之情況下，此種處理方式可解決「近似代表雇主行使管理權之人」之行為影響工會組織或活動之責任歸屬問題，以完善保護工會發展。此理論亦為其後之 102 年勞裁字第 21 號、104 年勞裁字第 35 號、105 年勞裁字第 21 號、105 年勞裁字第 31 號、106 年勞裁字第 35 號、106 年勞裁字第 42 號、106 年勞裁字第 63 號、107 年勞裁字第 1 號、107 年勞裁字

¹⁷³ 東海旅客鐵道事件，最二小判平 18.12.8，勞判 929 号 5 頁。

¹⁷⁴ 菅野和夫（2019），《勞働法》，第 12 版，頁 1028-1029，弘文堂；西谷敏（2020），《勞働法》，第 3 版，頁 626，日本評論社。



第 2 號、108 年勞裁字第 17 號、108 年勞裁字第 19 號、109 年勞裁字第 17 號裁決決定所採。

第二項 近似代表雇主行使管理權之人理論之內容與意義

我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款明文規定禁止「雇主或代表雇主行使管理權之人」進行「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，學理上將此款規定稱為禁止「支配介入」之規定。支配介入之態樣十分多樣，亦可能由雇主以外之人進行支配介入行為，包括管理監督人員、一般員工、其他工會或其會員以及企業外之第三人。因此，雇主以外之人所為支配介入行為之責任，是否應歸責於雇主，即有問題。

我國工會法第 35 條將不當勞動行為主體規定為「雇主或代表雇主行使管理權之人」，日本勞動組合法第 7 條則規定禁止「雇主」之不當勞動行為，然而，如前所述，不當勞動行為中，支配介入之樣態非常多元，雇主以外之人亦有進行支配介入行為之可能，日本學理上一般可將之區分為「法人之理事等代表機關」、「管理人員等雇主利益代表者」、「初階幹部」、「一般員工」與「企業外之第三人」等情形加以討論¹⁷⁵。裁決委員會於 102 年勞裁字第 6 號裁決決定中加以援引之「近似代表雇主行使管理權之人」理論，則是注重於處理「初階幹部」所為支配介入行為責任之歸屬問題。若是屬於日本勞動組合法第 2 條但書第 1 款規定之其他參與公司人事、勞務管理而對此有一定影響力之管理人員等雇主利益代表者，利用其地位而進行不當勞動行為時，因其具有將雇主方針具體化之權限，因此除非其行為有應被視為係出於個人立場等特殊情形之外，應將其行為視為雇主之行為，雇主須負不當勞動行為之責任。至於屬於非代表雇主利益者之初階幹部，例如股長、主任、領班、作業長等人員，其所為不當勞動行為是否得歸責於雇主，

¹⁷⁵ 張義德（2015），〈不當勞動行為責任之歸屬與績效考核不利益待遇之成立－評行政院勞工委員會 102 年勞裁字第 6 號不當勞動行為裁決決定〉，《東吳法律學報》，第二十七卷第一期，頁 187。



則較有爭議，日本學說上主要分為「意思聯絡強調說」與「支配圈理論」¹⁷⁶。日本實務上，早期勞動委員會多採取「意思聯絡強調說」¹⁷⁷，其後，東京地方法院則在大分銀行事件¹⁷⁸中接受了「支配圈理論」¹⁷⁹。日本最高法院直到 2006 年 12 月 8 日的 JR 東海事件¹⁸⁰始對初階幹部支配介入行為歸責問題提出見解，承認「近似雇主利益代表者」之概念，認為支配介入行為人雖非雇主利益代表者，但若其知悉或體察雇主意思而進行支配介入行為時，縱使其與雇主之間未有具體意思聯絡，其支配介入行為責任仍可歸責於雇主，並以「職務上地位」與「職務內容」作為「近似雇主利益代表者」之具體判斷標準。

裁決委員會於 102 年勞裁字第 6 號裁決決定中直接引用了上述 JR 東海事件之判決見解作為判斷依據，對於相對人主張本號裁決中支配介入行為人並非「代表雇主行使管理權之人」之抗辯，提出縱使該行為人並非代表雇主行使管理權之人，亦屬於近似代表雇主行使管理權之人，參酌日本法上之「近似代表雇主行使管理權之人」理論，本案支配介入行為人之不當勞動行為責任仍可歸責於相對人。而裁決委員會針對「近似代表雇主行使管理權之人」理論之內容，提出幾項判斷基準：

- 一、 判斷何種支配介入行為得視為雇主行為，而認定可歸責於雇主，須斟酌雇主（事業單位高階主管）有無參與、雇主平日對於工會之態度、支配介入行為人在公司組織內之地位等個案事實而為綜合之判斷。
- 二、 若雇主（事業單位高階主管）與行為人之間，就支配介入行為有意思聯絡時，其支配介入行為責任應歸責於雇主。若雇主（事業單位高階主管）

¹⁷⁶ 詳細內容請見第二章第二節第二項第一款。

¹⁷⁷ 例如：三井鉦山三池鉦業所事件・福岡地勞委昭 39.8.21，命令集 30、31 集，頁 245；日產自動車事件・東京地勞委昭 41.7.26，命令集 34、35 集，頁 365；山村硝子事件・兵庫地勞委昭 43.6.15，命令集 38，頁 412 等。

¹⁷⁸ 大分銀行事件・東京地判昭 45.12.21，勞民集 21 卷 6 号，頁 1603。

¹⁷⁹ 詳細內容請見第二章第二節第二項第二款。

¹⁸⁰ 東海旅客鐵道事件，最二小判平 18.12.8，勞判 929 号，頁 5。



與行為人之間未具有具體意思聯絡，則應視近似代表雇主行使管理權之人是否知悉或體察雇主意思，進而為支配介入之行為，認定其支配介入行為責任是否應歸責於雇主。

三、 雇主之意思不僅限於雇主具有具體支配介入行為意圖或願望，只要從勞資關係脈絡中可以推定雇主對於工會具有嫌惡之意向，而近似代表雇主行使管理權之人知悉或體察雇主嫌惡工會之意思，進而為支配介入行為時，該支配介入行為責任即可歸責於雇主。

四、 雇主須舉證證明支配介入行為純粹是近似代表雇主行使管理權之人個人所為，且完全違反雇主意思，方可不負不當勞動行為責任。

依據以上四項判斷基準，可知應依支配介入行為人於公司組織內之地位等情形綜合判斷是否屬於「近似代表雇主行使管理權之人」，若行為人係近似代表雇主行使管理權之人，且其知悉或體察勞資關係脈絡下，雇主有嫌惡工會之意思，並進行支配介入行為時，其不當勞動行為責任應歸責於雇主，雇主只有在能夠證明該行為純屬近似代表雇主行使管理權之人之個人行為，且完全違反雇主意思之特殊情況下，該不當勞動行為責任方不可歸責於雇主。

我國工會法規定不當勞動行為之主體為「雇主或代表雇主行使管理權之人」，日本勞動組合法第七條則僅規定了禁止「雇主」為不當勞動行為，因此，日本學說及實務上發展出許多理論以處理雇主以外之人所為支配介入行為之責任歸屬問題，針對初階幹部所為支配介入行為歸責之「近似代表雇主行使管理權之人」理論即為其一。相較之下，我國工會法就不當勞動行為主體之規定範圍更廣，惟若嚴格解釋「代表雇主行使管理權之人」之定義，將其限定於事業高階主管，則非屬事業高階主管，惟具有一定人事、勞務權限之管理幹部所為之支配介入行為即無法歸責於雇主，無法完善保護工會及其會員不受雇主不當影響或妨礙工會組織、活動之權利，因此，裁決委員會於本案中援引日本法上「近似代表雇主行使



管理權之人」理論，仍有具有相當之開創性與重要性。

第三項 行政法院之見解

裁決委員會於 102 號勞裁字第 6 號裁決決定中首度援引日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論後，至今仍在部分裁決案件中以該理論認定支配介入行為之雇主責任。相對人若不服裁決決定，進而提起行政訴訟時，行政法院如何界定支配介入行為人之範圍以及認定支配介入行為是否可歸責於雇主，亦值得深入分析、探討。

針對前述提及之案件事實有所關連的 102 年勞裁字第 6 號與 102 年勞裁字第 21 號裁決決定中，行政法院則認為原裁決決定就該案支配介入行為人屬於「代表雇主行使管理權之人」之認定，並無違誤之處，支持裁決決定之結論，然而並未明確表示法院是否承認日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論。其後，作為 105 年勞裁字第 21 號裁決決定後續行政訴訟之臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1872 號判決、為 106 年勞裁字第 42 號決定後續行政訴訟之臺北高等行政法院 107 年度訴字第 236 號判決、為 107 年勞裁字第 1 號裁決決定後續行政訴訟之臺北高等行政法院 107 年度訴字第 1103 號判決、為 107 年勞裁字第 2 號裁決決定後續行政訴訟之臺北高等行政法院 107 年度訴字第 973 號判決及最高行政法院 109 年度判字第 504 號判決，亦以支配介入行為人之職權是否具有「獎懲、人事管理及考核」之性質或就人事管理具有一定影響力，實際認定「代表雇主行使管理權之人」，而未針對「近似代表雇主行使管理權之人」理論提出見解。

然而，相對人不服 106 年勞裁字第 35 號裁決決定而提起之後續行政訴訟中，第一審臺北高等行政法院 107 年度訴字第 199 號判決理由指出：「…雇主使用代理人或其他使用人（包括組織內職員、受僱人或從業人員者等），只要其等是在其代理或受使用之受任或執行業務範圍內，從事工會法第 35 條第 1 項第 5 款所



定支配介入工會之行為，對外經濟活動意義上，此等受任或業務範圍內行為，利益本歸雇主所享有，一般交易相對人或勞工，也視此等代理人或使用人乃雇主履行義(債)務之輔助人者，故其從事支配介入行為所生不利益，亦應由雇主承擔，使雇主因此也具客觀可歸責性…」將支配介入行為主體之範圍擴張至「全體員工」，且行為人「於受任或業務範圍內之支配介入行為」皆可歸責於雇主，可說是將支配介入行為主體之範圍作最大限度之擴張，惟仍未明確表示支持或不予採用「近似代表雇主行使管理權之人」理論。

直至 108 年勞裁字第 17 號裁決決定相對人不服裁決結果，提起後續行政訴訟之臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1987 號判決，其判決理由指出，支配介入行為人之行為非利用其職權所為，無從視為代表雇主所為之行為，因此不成立不當勞動行為，另外亦指出本案行為人對於參與工會臨時會之員工並無均有職務監督關係，且其行為與其職務權限並無關係，客觀上不足以認定係立於社會經濟優勢地位之近似代表雇主行使管理權之身分所為，縱使如裁決委員會所述，從勞資關係脈絡觀察而認定支配介入行為人之行為係有知悉或體察雇主意思，仍難因此逕視為雇主之行為。本號判決雖未直接明確闡述「近似代表雇主行使管理權之人」理論之內涵及運用方式，然從判決理由中，似可解為「近似代表雇主行使管理權之人」須客觀上有職務監督關係或立於社會經濟優勢地位，且須利用其職務權限進行支配介入行為，方可歸責於雇主。本號判決係自 102 年勞裁字第 6 號裁決決定援引日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論後，首號對該理論提出見解之判斷，有其重要之意義。然而，縱使本案不適用「近似代表雇主行使管理權之人」理論，於其他案件中是否有採用「近似代表雇主行使管理權之人」理論之可能，仍值得探討，詳細之分析，將於第四章中說明。

第四項 小結

目前，裁決委員會針對工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入行為，係以同



條規定之「雇主或代表雇主行使管理權之人」為行為主體之範圍，所謂「雇主」，不限於勞動契約上之雇主，亦包含即將為或曾為勞動契約之雇主，或實際上居於類似勞動契約雇主地位且對勞動條件或勞資關係具有具體影響力者；就「代表雇主行使管理權之人」之認定，裁決委員會較常援引行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋：「工會法第 14 條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效。」以認定支配介入行為人是否屬於代表雇主行使管理權之人¹⁸¹，或依據個案之情形，以支配介入行為人是否具有獎懲、人事管理或考核相關事務之權限，認定其是否屬於代表雇主行使管理權之人，行政法院亦大多以支配介入行為人是否具有人事考核權，實質認定行為人是否為代表雇主行使管理權之人。

惟若雇主主張支配介入行為人並非代表雇主行使管理權之人，或者行為人並非公司內高階主管，僅為初階幹部時，其支配介入之行為是否可歸責於雇主，則有疑問。裁決委員會於 102 年勞裁字第 6 號裁決決定中援引日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論，正是為回應該案雇主抗辯行為人並非代表雇主行使管理權之人之主張，即使行為人非為代表雇主行使管理權之人，但屬於「近似代表雇主行使管理權之人」時，其「知悉或體察雇主意思」所為之支配介入行為，仍應歸責於雇主，以妥善保護工會及其會員之權利。其後，裁決委員會仍持續運用「近似代表雇主行使管理權之人」理論，用以認定雇主之支配介入行為責任，惟似有從寬認定近似代表雇主行使管理權之人之傾向，如部門主管之秘書¹⁸²、行

¹⁸¹ 101 年勞裁字第 40 號、102 年勞裁字第 6 號、102 年勞裁字第 21 號、102 年勞裁字第 33 號、104 年勞裁字第 23 號、105 年勞裁字第 14 號、105 年勞裁字第 21 號、105 年勞裁字第 28 號、106 年勞裁字第 9 號、106 年勞裁字第 20 號、107 年勞裁字第 1 號、107 年勞裁字第 2 號、107 年勞裁字第 46 號、108 年勞裁字第 14 號、108 年勞裁字第 18 號、108 年勞裁字第 27 號、109 年勞裁字第 17 號裁決決定皆有引用行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋。

¹⁸² 107 年勞裁字第 1 號裁決決定。



政本部經理及副理¹⁸³及安全事務組組長¹⁸⁴，甚或擴及至一般員工¹⁸⁵等，然未於裁決理由中詳細說明其職務地位何以近似代表雇主行使管理權之人。

行政法院則認為工會法已明定支配介入行為主體為「雇主或代表雇主行使管理權之人」，應審酌行為人是否具有管理權或人事管理上一定之影響力，若支配介入行為係利用其職權所為，即屬「代表雇主行使管理權之人」，其行為可歸責於雇主，未使用「近似代表雇主行使管理權之人」理論進行判斷，而於臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1987 號判決中，雖未就「近似代表雇主行使管理權之人」理論之內容加以說明，惟判決理由認定本案不適用「近似代表雇主行使管理權之人」理論之判斷，仍有其重要性，此部分將於第四章中一併討論。

我國工會法第 35 條第 1 項與日本勞動組合法第 7 條規定之行為主體不同，日本勞動組合法上僅規定禁止支配介入行為主體為「雇主」，因此在雇主以外之人所為支配介入行為，即須討論如何歸責之問題。然我國工會法既已規定行為主體為「雇主及代表雇主行使管理權之人」，與日本法規定相較為廣，是否應引用日本法上理論，裁決委員會將此理論擴張之一般員工所為支配介入行為，其運用是否恰當，亦不無疑問。我國裁決委員會與行政法院針對「近似代表雇主行使管理權之人」理論之運用，將於下章中進行分析及檢討。

¹⁸³ 108 年勞裁字第 17 號裁決決定。

¹⁸⁴ 109 年勞裁字第 17 號裁決決定。

¹⁸⁵ 106 年勞裁字第 35 號裁決決定。



第四章 我國不當勞動行為裁決決定與行政法院判決之分析與檢討

我國工會法第 35 條第 1 項明定不當勞動行為之主體為「雇主及代表雇主行使管理權之人」，除雇主自己所為之不當勞動行為外，代表雇主行使管理權之人所為之不當勞動行為，亦應歸責於雇主。然而，不當勞動行為中的支配介入行為，其態樣十分多樣化，不僅可能由雇主為支配介入，代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工或者企業外第三人亦可能進行支配介入行為，此時行為人之不當勞動行為責任是否可歸責於雇主，則有疑問。

我國裁決委員會於 102 年勞裁字第 6 號裁決決定中援引日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論，提出近似代表雇主行使管理權之人所為支配介入行為，應如何歸責於雇主之具體標準。惟其後行政法院多未使用近似代表雇主行使管理權之人理論，仍以「雇主或代表雇主行使管理權之人」作為支配介入行為之主體範圍，並以行為人是否具有人事相關權限作為認定基準，其原因為何，應值探討。

本章將個別介紹與分析與「近似代表雇主行使管理權之人」理論之相關不當勞動行為裁決決定及行政法院判決，整理裁決委員會與行政法院於該些案件中，對支配介入行為主體之認定標準與近似代表雇主行使管理權之人理論之運用及見解，探討裁決委員會對「近似代表雇主行使管理權之人」理論之運用是否恰當，以及於我國法制下，是否有適用「近似代表雇主行使管理權之人」理論以解決初階幹部所為支配介入行為歸責問題之必要。

第一節 裁決委員會對「近似代表雇主行使管理權之人」理論之運用

第一項 初階幹部

第一款 上海商業儲蓄銀行事件—人事經理



前述 102 年勞裁字第 6 號與 102 年勞裁字第 21 號裁決決定中¹⁸⁶，裁決委員會已認定支配介行為人之人力資源處員工關懷組經理屬於「代表雇主行使管理權之人」而認定雇主須負不當勞動行為責任。惟因相對人主張該人力資源處員工關懷組經理並非代表雇主行使管理權之人，因此 102 年勞裁字第 6 號與 102 年勞裁字第 21 號裁決決定為回應相對人此項主張，引用日本法上之「近似代表雇主行使管理權之人」理論，表明縱使該人力資源處員工關懷組經理並非代表雇主行使管理權之人，亦屬於近似代表雇主行使管理權之人，於勞資關係長期處於對立、緊張之脈絡下，該人力資源處員工關懷組經理知悉或體察雇主意思而為支配介人之行為，仍構成不當勞動行為，該行為責任應歸屬於雇主。

於 102 年勞裁字第 6 號裁決決定中首度援引之近似代表雇主行使管理權之人理論，係為處理非屬代表雇主行使管理權之人之支配介行為人之不當勞動行為責任歸屬問題，若行為人為代表雇主行使管理權之人，則其行為責任當然可歸責於雇主，而無須再使用近似代表雇主行使管理權之人理論探討責任之歸屬。因此，本號裁決決定及 102 年勞裁字第 21 號裁決決定中，裁決委員會認定支配介行為人之人力資源處員工關懷組經理，係代表雇主行使管理權之人，雇主即須負該不當勞動行為責任。裁決委員會在此援引日本法上之近似代表雇主行使管理權之人理論，係為回應本案雇主主張支配介行為人非代表雇主行使管理權之人之抗辯，所特別附加之補充性理由。如前所述，本號裁決中已就近似代表雇主行使管理權之人所為支配介行為歸責問題，提出具體之標準¹⁸⁷。然而，卻未說明何謂「近似代表雇主行使管理權之人」，亦未提出判斷標準，且因此二號裁決已先認定行為人屬於代表雇主行使管理權之人，而非近似代表雇主行使管理權之人，且後續行政訴訟中，行政法院亦認定本案行為人係代表雇主行使管理權之人，因此，尚難以從此二號裁決及後續行政訴訟中推論出「代表雇主行使管理權之人」

¹⁸⁶ 詳細的裁決案件事實與裁決決定請見第三章第二節第三項第二款第二目及第三目之內容。

¹⁸⁷ 請參照第三章第三節以下之內容。



與「近似代表雇主行使管理權之人」間的差別及區分方法。另外，行為人「知悉或體察」雇主意思，則屬於行為人之主觀要件，因主觀要件涉及行為人之內心思想，似較難以證明，只能從客觀事實推論，就此應採取何種判斷基準，於此二號裁決決定中亦未說明。至於「雇主意思」則有明確的標準，即「雇主對工會具有嫌惡之意向」，此可從勞資關係之脈絡觀察，因此較易證明與判斷。

第二款 財團法人慈濟傳播人文志業基金會事件—新聞部經理

其後，於 104 年 12 月 18 日作成之 104 年勞裁字第 35 號裁決決定中，相對人公司分為「廣電媒體」、「平面媒體」及「行政部門」三個事業群，行政部門包括總務、財務、人事、資訊及推廣行銷等，本案支配介入行為人係隸屬於「廣電媒體」事業群之「新聞部」主管，職稱為「經理」，其下並設置副理、組長、副組長。裁決委員會認定本案支配介入行為人之「新聞部經理」屬於高層業務主管或近似代表雇主行使管理權之人，其經由新聞部記者知悉裁決申請人籌組工會一事後，於人評會上對欲組織工會之裁決申請人發言申請人之不適任原因，最終使該申請人遭到資遣之行為，係知悉或體察雇主之意思所為，且相對人無法舉證證明該支配介入行為僅純粹為個人之行為，構成不當勞動行為，該行為責任可歸屬於雇主。

本件裁決決定中，裁決委員會認定「新聞部經理」屬於「高層業務主管」或「近似代表雇主行使管理權之人」，並引用近似代表雇主行使管理權之人理論，認定本案行為人之行為係知悉或體察雇主意思所為，而可認定屬於雇主之支配介入行為。然而，本案「新聞部經理」雖為該部門之主管，然而就公司部門權限觀之，人事相關職權應屬於行政部門所職掌，則隸屬於廣電媒體之下的新聞部主管是否對其下屬具有足以影響人事之職權，則有疑問，且就本案之情形，支配介入行為人僅於人評會上發言裁決申請人不適任之原因，可見最終作成資遣之人事決定者為人評會，新聞部主管擁有之人事權限影響力如何，尚有疑問。且若認定本



案新聞部經理為高階業務主管，則其應屬於「代表雇主行使管理權之人」，不須再認定行為人是否知悉或體察雇主意思而為支配介入行為，若裁決委員會認定本案行為人屬於「近似代表雇主行使管理權之人」，則應再詳細說明判斷之理由，因支配介入行為人之身分不同，其行為責任歸責於雇主之要件亦不同，有區分行為人究屬代表雇主行使管理權之人抑或是近似代表雇主行使管理權之人之必要，本件裁決理由未明確區分行為人之身分，實屬可惜。

另外，本案未說明由勞資脈絡是否得認定雇主有嫌惡工會之意向，進而認定支配介入行為人知悉或體察雇主意思而為支配介入行為，亦稍嫌說理不足。且資遣通常由雇主名義所作成，則若資遣行為影響或妨礙工會組織或活動時，雇主資遣之行為即構成不當勞動行為，本件似無援引近似代表雇主行使管理權之人理論以認定雇主責任之必要。

第三款 中華航空事件—空服組組長

前述已介紹過的 105 年勞裁字第 21 號裁決決定中，裁決委員會認為高雄分公司空服組組長具有高雄分公司所有空服員之人事考核、懲處之權力，屬於具有人事考核權之主管人員，其指示兩名員工前往罷工說明會之行為可歸責於雇主。

本號裁決之判斷理由首先援引了 102 年勞裁字第 6 號、102 年勞裁字第 21 號裁決與 104 年勞裁字第 35 號裁決決定之「近似代表雇主行使管理權之人」理論文字，惟最後仍是認定本案支配介入行為人係代表雇主行使管理權人，而非近似代表雇主行使管理權之人，本案後續訴訟之臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1872 號判決亦為相同之認定，則裁決理由引用「近似代表雇主行使管理權之人」理論，似為多餘。本文推測，本號裁決理由應是欲引用「雇主（事業單位高階主管）與行為人之間，如針對該支配介入行為有意思之聯絡時，包括對於行為人之指示或暗示，或與行為人之通謀等行為，可將該行為人之行為認定為可歸責於雇主之支配介入行為，自不待言。」此段文字，惟雇主或代表雇主行使管理權之人



指示之支配介入行為，本可歸責於雇主¹⁸⁸，應不須再引用 102 年勞裁字第 6 號、102 年勞裁字第 21 號裁決與 104 年勞裁字第 35 號裁決決定之意旨。

第四款 桃園汽車客運事件—督導課課長、分站站長

於 106 年 12 月 8 日作成之 106 年勞裁字第 42 號裁決決定中，裁決申請人為工會發起人之一，並於 106 年 5 月 18 日前往公司新車啟用典禮陳情抗議公司司機超時工作、未足額給付加班費等勞資爭議問題，而桃園汽車客運公司之督導課課長因此多次約談裁決申請人，並作出希望申請人退出工會，僅參加企業工會之發言。裁決委員會認定該督導課課長係受業務部經理直接管轄，轄下置有保安股、稽查股二單位，負責督導員工工作與掌管公司保安，性質上屬於近似代表雇主行使管理權之人，且申請人工會於公司新車啟用典禮上抗議陳情，並遭到公司阻擋，可見勞資關係因該陳情事件持續緊張，則督導課課長知悉或體察雇主意思而為要求申請人退出工會之行為，已對申請人工會造成不當影響、妨礙或限制，構成不當勞動行為，其行為責任可歸責於雇主。

另外，本案中桃園汽車客運公司新屋站站長要求為工會會員之兩名下屬不再參加工會活動，並簽署切結書之情形，裁決委員會認為該分站站長，除其上級業務部經理外，屬於第一級主管，該分站並設置保養班，因此其屬於近似代表雇主行使管理權之人，其身為該兩名員工之直屬主管，利用職權給予極大壓力，要求其等簽署不再參與工會活動等內容之切結書，已對申請人工會造成不當影響、妨礙或限制，且因先前申請人工會至公司新車啟用典禮抗議陳情事件，導致申請人被督導課課長約談並要求退出工會，可見雇主與申請人工會關係緊張，該分站站長係知悉或體察雇主意思而要求其該兩名工會會員簽署切結書，構成不當勞動行為，雇主須負不當勞動行為之責任。

¹⁸⁸ 張鑫隆 (2021)，〈第五章 不當勞動行為〉，收於：焦興鎧等著，《集體勞動法》，頁 310，新學林。



本件裁決決定中之支配介人行為人，分別為督導課課長與分站站長，督導課課長負責督導員工工作，其是否具有人事考核或獎懲之相關權限，裁決決定中並未說明，裁決委員會何以認定其為近似代表雇主行使管理權之人，並未有詳細的說理。而分站站長為第一級主管，雖無法自裁決理由中推知該分站站長是否具有人事相關權限或相當程度之影響力，惟其應符合行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋所述之「各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員」而屬於代表雇主行使管理權之人，裁決委員會認定分站站長為近似代表雇主行使管理權人之判斷，似嫌說明不足。

第五款 全球人壽保險事件—本部經理、分公司副理

於 108 年 10 月 4 日作成之 108 年勞裁第 17 號裁決決定，其案件事實為 107 年間，工會多次檢舉全球人壽保險公司違反勞動基準法以及申請勞資爭議調解，其後，全球人壽保險公司之本部經理、分公司副理召集臨時會員大會，並於會議中提案解任工會理事長之職務，並將其會員權利停權一年，裁決委員會認為，107 年間工會與雇主間之勞資關係有對立緊張之情形，本案之本部經理與分公司副理召集會議提案解任之行為，係近似代表雇主行使管理權之人知悉或體察雇主意旨而為之支配介人行為，其不當勞動行為責任可歸責於雇主。

本案裁決委員會認為 107 年間工會多次檢舉公司違反勞動基準法及申請勞資爭議調解，可知工會與雇主間勞資關係緊張，然並未證明雇主有刻意打壓或影響工會之情事存在，則僅從工會多次檢舉公司之事實推論勞資關係緊張對立，尚有值得商榷之餘地。另外，裁決委員會認為本案之本部經理、分公司副理屬於近似代表雇主行使管理權之人，然並未說明判斷之理由，則該本部經理與分公司副理之職務內容為何，是否具有對人事相關事務相當程度之影響力，皆無從自裁決理由中得知。且該本部經理與分公司副理皆為工會之會員，其召集會議提案解任工會理事長之行為，與其職務無關，並非利用職務權限所為，則本案應無近似代



表雇主行使管理權之人理論之適用。

第六款 國家表演藝術中心事件—安全事務組組長

於 109 年 10 月 16 日作成之 109 年勞裁字第 17 號裁決決定中，在 108 年 4 月及 5 月間，雇主即國家兩廳院之行政副總監及演出技術部經理拒絕工會理事早已逾兩個月前依法申請之特別休假，工會因此向臺北市政府勞動局檢舉雇主違反勞動基準法第 38 條規定，未給予特休及未全額給付工資並召開記者會，另工會與雇主間，就變形工時、女性夜間工作，工作規則協商等事項意見相左，且有多次衝突。其後，國家兩廳院安全事務組組長分別於 109 年 2 月 18 日、109 年 2 月 20 日、109 年 2 月 25 日及 109 年 4 月 30 日在國家兩廳院內部網站員工園地討論區張貼批評工會會務之文章。

裁決委員會依 108 年 4 月及 5 月間雇主與工會間就變形工時等事項發生衝突，判斷此時開始勞資關係已有緊張對立之情形存在，而雇主於 109 年 3 月 26 日發出兩廳院人資字第 1091000506 號函，要求工會安排會議對全體員工說明是否公告周知工會章程、入會費調漲之原因等，已有刺探工會運作，對工會運作造成妨礙，而該安全事務組組長批評工會之發言係於 109 年 2 月至 4 月間進行，與雇主發出兩廳院人資字 1091000506 號函之行為具有時間上之密接性，其發言皆係在批評工會運作、加入工會之會員資格、工會開會方式及工會會費等事務，雖雇主抗辯此為個人受憲法所保障之言論自由，惟該安全事務組組長已知悉其依工會章程規定並無加入工會之資格，則其批評工會之言論，並非為保障已身加入工會積極團結權之保障。裁決委員會於裁決理由中援引 102 年勞裁字第 6 號裁決中提及之「近似代表雇主行使管理權之人」理論，並依此認為：「支配介入行為亦得由代表雇主行使管理權之人與一般員工為之，且不以雇主直接參與或有具體的支配介入之意圖或願望為限」，而本案之安全事務組組長負責國家兩廳院所有安全事務，包括管理維安、協助國安局之安全維護工作、安全事務組人員輪班事



宜，包括勤務工作指導訓練、排班、保全員配置值班情況督導等，具有近似代表雇主行使管理權之人之地位，且身為代表雇主行使管理權之人之國家兩廳院副總監曾於 108 年 5 月間有刺探加入工會方式與反工會活動之言論，堪認確有反工會之動機及行為，可推定雇主對於工會具有嫌惡之意向，因此可認定安全事務組組長乃知悉或體察雇主之意思而為批評工會之發言，構成支配介入行為，其行為責任可歸責於雇主。

本案之支配介入行為人為安全事務組組長，其工作內容為安全事務組人員輪班事宜，包括勤務工作指導訓練與排班等事項，可知其應為具有部分勞務管理權限之管理職，屬於近似代表雇主行使管理權之人，裁決委員會此處之判斷尚且正確。然而，該安全事務組組長之勞務管理權限應僅限於安全事務組，而國家兩廳院尚有技術管理組、統籌管理組及設備維護管理組等其他部門，因此安全事務組組長應只對該組有職務權限影響力，不及於其他部門。本案中，安全事務組組長係批評整體工會之運作，此行為雖可能如裁決委員會所認，無法認為是憲法保障之言論自由，然其發言究係如何「利用職務地位」或「利用職務權限」，裁決理由中未有相關說明。本文認為依安全事務組組長之職務權限觀之，可認定其為近似代表雇主行使管理權之人，然其批評工會之發言，則非屬「利用職權」或「依上司地位」所為之支配介入行為。由於近似代表雇主行使管理權之人理論之內容，為具有近似「代表雇主行使管理權之人」之職務上地位或職權者，知悉或體察雇主意思，並利用職權為支配介入行為時，其行為責任可歸責於雇主。惟本案行為人之發言僅批評工會，而未利用職權或上司地位，對其下屬為獎勵或勸說退出工會等支配介入之行為，因此本案似乎不適用近似代表雇主行使管理權之人理論。若本案安全事務組組長對其所屬組別員工發表批評工會之言論、要求退出工會等，則有近似代表雇主行使管理權之人理論之適用。



第二項 初階幹部以外之人

第一款 嘉義私立輔仁中學事件—教師評審委員會

於 105 年 12 月 9 日作成之 105 年勞裁字第 31 號裁決決定，其案件事實為嘉義市教師職業工會分會會長，因雇主於 105 年 2 月間要求部分校內教師更換聘約，並針對不同意換約之工會會員教師發出「逾期視同不願換約，後果由台端自行負責」之簡便行文，同年 4 月起刪除不同意換約之工會會員教師每月薪資中「激勵獎金」項目，該職業工會分會會長與雇主間屢次就教師聘約與刪減獎金一事發生爭執，顯見勞資關係持續存在緊張對立之狀態。另外，雇主亦曾以該分會會長尋求工會協助此等與發放獎金無關之事由停發其激勵獎金，可知雇主對於工會會員之行為具有敵意，且雇主多次發表工會屬於「外部團體」、工會分會會長不應以工會名義「公然與學校作對」、「對學校檢舉」等言論，亦顯見勞資關係緊張。其後，由校長、家長會長、教師會代表及六名選舉代表所組成之教師評審委員會，對嘉義市教師職業工會分會會長作成不續聘之決議，雇主據此不續聘該分會會長，裁決委員會認為因該教師評審委員會中「六名選舉代表」係由雇主之代表人於校務會議上推舉、經教師當場鼓掌通過，而認定該教師評審委員會組成多數係由雇主代表人推舉，可認教師評審委員會不續聘之決議已「近似代表雇主行使管理權之人」知悉雇主意思或體察雇主意思所為之行為，因此本案雇主抗辯不續聘行為乃教師評審委員會之決定，與其無涉，尚非可取。本案工會分會會長積極謀求工會會員權益及參與工會活動，即遭到雇主為影響其教師身分與工作權甚鉅之不續聘行為，難謂無影響其工會會務之運作，且可能造成工會之寒蟬效應，雇主發表之「不應以工會名義公然與學校作對」等言論，亦係為使工會會員減少參與工會活動，對於工會組織與活動均產生重大影響，因此雇主不續聘工會分會會長之行為，已影響、妨礙或限制工會組織或活動，而構成支配介入之不當勞動行為。



本號裁決決定中，實際作出不續聘之行為人為雇主，且從勞資關係脈絡可知雇主與工會之間長期處於緊張對立之狀態。實務上，判斷是否構成支配介入之不當勞動行為，因禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已被置入於支配介入行為中，因此僅須證明雇主支配介入行為存在，即可直接認定為不當勞動行為¹⁸⁹。本案雇主與工會間勞資關係不佳，固可作為雇主具有不當勞動行為動機或不當勞動行為意思之證明，惟是否成立支配介入行為並不以此必要，因此本案不續聘行為是否構成不當勞動行為，仍須視不續聘之理由是否具有合理正當之理由。裁決委員會認為本案雇主主張之不續聘理由，於該情事發生時，校方並未有懲處，時隔兩年後才據以為不續聘之理由，對照前述雇主對於工會之敵視態度，可認為此係嗣後針對性之報復行為，且向工會尋求協助處理會員激勵獎金刪除、協議校內聘約行為，客觀上乃依循工會運動方針所為之行為，雇主以此作為不續聘之理由，有影響工會會務之運作、造成工會寒蟬效應之可能，屬於支配介入之行為。另外，裁決委員會於本案例中認定教師評審委員會屬於「近似代表雇主行使管理權之人」，其作出不續聘工會分會會長決議之行為，係知悉雇主意思或體察雇主意思所為之行為，雇主抗辯不續聘行為係教師評審委員會之決定而與雇主無關之主張，並不可採。

首先，解僱或不續聘等行為，通常係由雇主名義所作成，若解僱或不續聘構成支配介入時，其不當勞動行為責任當然歸屬於雇主，因此似乎並無再判斷教師評審委員會是否為近似代表雇主行使管理權之人，其行為是否可歸責於雇主之必要，若認為教師評審委員會作成不續聘決議之行為亦構成不當勞動行為，方須就教師評審委員會之身分以及其行為是否應歸責於雇主進行探討。再者，縱使教師評審委員會組成多數係由雇主所推舉，仍應由教師評審委員會職務權限判斷其為

¹⁸⁹ 參照最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨：「另按上開工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明。」



「代表雇主行使管理權之人」或「近似代表雇主行使管理權之人」，其組成多數係由雇主所推舉之事實，或許可以作為教師評審委員會作成不續聘決議係受到雇主指示之證明，則雇主指示、教唆或通謀為不當勞動行為時，其責任亦當然歸屬於雇主。另外，若是從教師評審委員會之職務權限來看，依據高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第二條規定，可知教師評審委員會負責教師初聘、續聘、解聘、不續聘、停聘、資遣之審查與審議，因此教師評審委員會具有教師人事相關之核決權，應屬於「代表雇主行使管理權之人」，其所為不續聘之支配介入行為責任，亦應歸屬於雇主，因此本案似無適用近似代表雇主行使管理權之人理論，若裁決委員會認定教師評審委員會屬於近似代表雇主行使管理權之人，應有更詳細之說理。

第二款 元晶太陽能科技事件——一般員工

裁決委員會於 102 年勞裁字第 6 號裁決決定中援引日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論，明示支配介入行為之行為人可能為雇主、高層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會員或企業外第三人所為，而「近似代表雇主行使管理權之人」與雇主間雖未有具體意思聯絡，惟近似代表雇主行使管理權之人知悉或體察雇主意思而為支配介入行為時，該不當勞動行為責任亦有可歸責於雇主之可能。而裁決委員會在 106 年作成之 106 年勞裁字第 35 號裁決決定中，則似乎將認定「近似代表雇主行使管理權之人」理論之判斷標準擴張適用至「一般員工」進行支配介入行為之情況，依據本號裁決決定之案件事實，職稱為總務部管理師，負責櫃台信件收發業務之員工曾兩度開拆工會掛號信件，又工會成立後，代表雇主行使管理權之人確實有刺探加入工會方式、加入原因及反工會活動之言論，具有反工會之動機與行為，可推定雇主對於工會具有嫌惡之意向，勞資關係處於緊張對立之狀態，而在此勞資關係緊張期間，櫃台收發人員拆閱縣市或中央主管機關發信予工會掛號信件，其內容亦與工會重要幹部就任及工會活動相關，該櫃台收發人員拆閱信件



已構成刺探工會活動之行為，且可推定行為人知悉雇主意思或體察雇主意思而為該行為，又依照公司之收件流程，該櫃台收發人員並無「誤拆」可能。另外，其向工會表示誤拆信件及希望工會考慮將信件請他人代收等語，與雇主於裁決委員會調查中表示之意見一致，因此可認定該櫃台收發人員與雇主之間具有一定之意思聯絡，雇主放任該櫃台收發人員拆閱工會信件不加以監督，亦可認定該拆閱信件之行為不違反雇主意思，尚難認為該櫃台收發人員拆閱信件純粹係其個人行為且完全違反雇主意思，構成支配介入之不當勞動行為。

裁決委員會於本案中首先引用 102 年勞裁字第 6 號裁決決定書之內容，認為支配介入行為亦得由一般員工為之，且不以雇主直接參與或有具體支配介入意圖或願望為限，應審究者，係支配介入行為者之行為是否純粹屬於個人行為，且完全違反相對人之意思。惟 102 年勞裁字第 6 號裁決決定所闡釋之內容，係在說明支配介入態樣十分多樣，可能由雇主或代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人及一般員工等所為，且雇主就該支配介入行為可能有指示、通謀、默認或者未直接參與之情況，欲判斷何種情形可歸責於雇主，應依個案事實綜合判斷，若雇主未直接參與支配介入行為，而「近似代表雇主行使管理權之人」知悉或體察雇主嫌惡工會意向而為支配介入行為時，該支配介入行為責任應可歸責於雇主，102 勞裁字第 6 號裁決決定中援引之日本法上支配介入理論，係在處理「近似代表雇主行使管理權之人」所為支配介入行為責任歸屬問題，而非認為一般員工所為之支配介入行為，即使未與雇主間有具體意思聯絡，只要知悉或體察雇主意思而為支配介入，且其行為並非完全違背雇主意思，即可歸責於雇主，本案之支配介入行為人為「一般員工」，並非「近似代表雇主行使管理權之人」，自無適用該理論中「知悉或體察雇主意思」之歸責要件，裁決委員會就 102 年勞裁字第 6 號裁決決定中揭示之日本法上支配介入理論於此處之運用，應有違誤。一般員工所為支配介入之行為，僅限於與雇主間具有具體意思聯絡時，方可歸責於



雇主¹⁹⁰。本號裁決決定之理由提到，行為人誤拆工會信件後，表示誤拆及希望裁決申請人考慮將信件請別人代收等語，與雇主於裁決委員會調查程序中表示之意見一致，因此可認定行為人與雇主間確有一定之意思聯絡，使工會幹部另需耗費時間前往警衛崗哨收信，對工會活動造成不當影響。若裁決委員會認為本案雇主有指示一般員工或與其通謀而故意擅自拆封工會信件，可認定雇主與一般員工之間具有具體意思聯絡，則該一般員工所為支配介入行為應視為雇主之不當勞動行為，而可將該不當勞動行為責任歸責於雇主。一般員工應無適用近似代表雇主行使管理權之人理論中「知悉或體察雇主意思」歸責要件之餘地¹⁹¹。

第三款 元大商業銀行事件—資訊開發部主管秘書

裁決委員會於 107 年 6 月 15 日作成 107 年勞裁字第 1 號裁決決定，其案件事實為元大銀行資訊開發部主管之秘書明知元大銀行併購大眾銀行後，大眾銀行企業工會尚存在，即元大銀行內存有元大銀行工會與大眾銀行企業工會，卻利用元大銀行電子郵件系統通知資訊開發部門約 160 位員工得聯繫其填寫元大銀行工會入會申請書，事後亦未見其主管或雇主（即元大銀行）有責備其擅用公司公用電子郵件系統，可見其主管或雇主事實上容忍其使用元大銀行電子郵件系統，最後共計邀請 100 位員工加入元大銀行工會。裁決委員會認為，元大銀行資訊開發部主管秘書負責資訊開發部門主管之行程安排工作，雖非主管職務，惟職務上顯與資訊開發部門主管關係密切，屬於近似代表雇主行使管理權之人，其利用元大銀行電子郵件系統寄發得聯繫其填寫入會申請書之郵件予資訊開發部門之員工，且其主管與雇主亦容任此行為，則資訊開發部門之員工可能認為此係資訊開發部門主管之意思，而加入元大銀行工會，此與元大銀行應本持公平立場面對元

¹⁹⁰ 侯岳宏（2017），〈何種型態可歸責於雇主之支配介人—最高行政法院 104 年度判字第 515 號判決〉，收於：臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，《集體勞動法精選判決評釋》，頁 68，元照。日本法上之討論，請參見第二章第一項第三款之內容。

¹⁹¹ 張義德（2015），〈不當勞動行為責任之歸屬與績效考核不利益待遇之成立—評行政院勞工委員會 102 年勞裁字第 6 號不當勞動行為裁決決定〉，《東吳法律學報》，第二十七卷第一期，頁 195。



大銀行工會與大眾銀行企業工會之雇主中立原則相違，且元大銀行無法證明本案支配介入行為人之行為純屬個人行為，且完全違反雇主之意思，應推定其係體察雇主意而為支配介入行為，而可歸責於雇主。

本案支配介入行為人係資訊開發部主管之秘書，非屬主管職位，其負責資訊開發部主管之行程安排，其職務確實與資訊開發部主管關係密切，惟其職務是否對於資訊開發部門之人事具有相當程度之影響力，則無法從裁決決定中得知，裁決委員會僅以支配介入行為人之職務內容與主管關係密切，即認定其為近似代表雇主行使管理權之人，似稍嫌速斷。且裁決委員會並未認定本案有勞資關係對立緊張，從而可推知雇主有嫌惡工會意向，則本案支配介入行為人應無知悉或體察「雇主意」之可能，該支配介入行為責任不應歸責於雇主。

第四款 其他運用—長榮航空事件

裁決委員會於 108 年 9 月 27 日作成 108 年勞裁字第 19 號裁決決定，裁決相對人即長榮航空公司與長榮海運公司均隸屬長榮集團，裁決申請人桃園市空服員職業工會將罷工投票處所設於臺北市中山區民生東路二段 166 號，該址雖為長榮海運公司所使用，但長榮航空公司長期使用該處作為接送員工交通車之停泊地點，工會係為方便會員投票而將罷工投票處所設於該址，罷工投票當日，長榮海運公司於其大樓內，在工會罷工投票所之入口處架設攝影機之行為，裁決委員會認為即使是長榮海運公司而非長榮航空公司設置攝影機拍攝罷工投票處，惟長榮航空公司長期利用該罷工投票處所在大樓作為接送員工之交通車停泊地點，且長榮海運公司為長榮航空公司之主要股東之一，因此長榮海運公司設置攝影機拍攝罷工投票處之行為，實質上足認係長榮航空公司窺視、監視工會會員罷工投票，構成支配介入行為。

本案之支配介入行為人為雇主之法人董事，因法人董事為公司之代表人，擁有參與事業整體經營、業務執行與監察等職權，其行為應當視為雇主之行為。因



此本案中，裁決委員會雖援引 102 年勞裁字第 6 號裁決決定中有關「近似代表雇主行使管理權之人」理論之文字內容，惟並未實際說明該理論於本案中之適用為何。因本案支配介入行為人長榮海運公司為長榮航空公司之法人董事，由法人董事所為支配介入之行為，應直接視為雇主之行為，因此本案應不須再引用「近似代表雇主行使管理權之人」理論以認定雇主責任。

第二節 行政法院之見解

第一項 上海商業儲蓄銀行事件—人事經理

102 年勞裁字第 6 號與 102 年勞裁字第 21 號裁決決定之相對人不服裁決結果而提起之行政訴訟中，法院亦認定本案人力資源處員工關懷組經理屬於代表雇主行使管理權之人，因此未明確表示支持或不予採信裁決委員會引用日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論。

第二項 元晶太陽能科技事件—一般員工

106 年勞裁字第 35 號裁決決定之雇主不服裁決結果而提起之後續行政訴訟中，第一審臺北高等行政法院於 107 年 8 月 22 日作出之 107 年度訴字第 199 號判決理由指出：「關於支配介入不當勞動行為之主體，依工會法第 35 條第 1 項規定，包括雇主或代表雇主行使管理權之人。依此，雇主在工會法所規範之勞資關係秩序中，即負有此不作為之義務。而由代表雇主行使管理權之人，對勞工行使團結權事務所設工會成立、組織或活動等，以足以產生不當影響、妨礙或限制等危害之行為，予以支配介入，因為此等行使管理權人乃代表雇主而為，雇主就此支配介入工會行為，具客觀可歸責性，是故裁決委員會依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 2 項規定，裁決判斷關於勞工與雇主間（而非與行使管理權人個人之間）不當勞動行為時，得將之認定為雇主之不當勞動行為……」首先明示支配介入行為主體包含雇主與代表雇主行使管理權之人，且代表雇主行使管理權之人



所為不當勞動行為責任可歸責於雇主，並再進一步表示：「但以現代經濟活動發展，雇主對勞工行使團結權事務之干涉，不可能僅由代表雇主行使管理權之人為之，雇主使用代理人或其他使用人（包括組織內職員、受僱人或從業人員者等），只要其等是在其代理或受使用之受任或執行業務範圍內，從事工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定支配介人工會之行為，對外經濟活動意義上，此等受任或業務範圍內行為，利益本歸雇主所享有，一般交易相對人或勞工，也視此等代理人或使用人乃雇主履行義（債）務之輔助人者，故其從事支配介入行為所生不利益，亦應由雇主承擔，使雇主因此也具客觀可歸責性，於裁決委員會判斷是否為不當勞動行為時，自得將此等由雇主代理人或使用人於受任或執行業務範圍內所從事之不當勞動行為，客觀歸責視為雇主所為……至於雇主若能舉證證明該等不當勞動行為是代理人或使用人在受任或業務範圍以外之個人行為者，例如受僱人非執行職務，且未受雇主指示，也未與雇主達成意思聯絡，僅單純本於個人理念，從事認同資方而反對工會之行動者，則此等代理人或使用人個人私下反工會之行為，客觀上不可歸責於雇主，不應將此私人行為視為雇主之不當勞動行為予以裁決認定之，自不待言。」從此段文字可看出，本號判決係將支配介入之行為主體自「雇主或代表雇主行使管理權之人」擴張至「雇主及全體員工」，只要在受任或業務範圍內進行不當勞動行為，其責任即可歸責於雇主，且須由雇主舉證證明該不當勞動行為純粹係行為人之個人行為方得免責。

另外，判決理由亦表示：「若只因工會法第 35 條第 1 項規定之義務主體，擴大包括代表雇主行使管理權之人，便執著於計較實際從事反工會行為之職員是否具代表雇主行使管理之權限，若非此等管理階層者，另徒勞於審認所為是否有受雇主指示，或與之有意思聯絡，或雇主對該行為有無『認識』等等，並將無法證明者，逕視為雇主無庸負責之行為，使得經濟社會現實上，一般交易相對人或勞工就行為外觀上都得肯認是雇主藉由組織、業務分派下之行為，且因此令經濟弱勢勞工疑懼，就團結權工會事務受其行為不當影響、妨礙或限制，卻仍不提供不



當勞動行為裁決之快速救濟，實與工會法第 35 條、勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 2 項規定意旨相違背。況且，雇主作為工會法第 35 條第 1 項之義務主體，其違反義務行為由組織內不具管理權之職員、受僱人或從業人員等實際從事者，關於工會法第 45 條所定針對雇主之行政罰鍰責任，依行政罰法第 7 條第 2 項規定，亦得將此等非管理階層之代理人或使用人出於故意或過失所為行為，推定為雇主自己故意或過失所為而予責罰；另民事責任上，此類雇主履行輔助人關於雇主在勞資關係上所負不得從事不當勞動行為之債務，其履行上之故意或過失，依民法第 224 條本文規定，雇主也應與自己之故意或過失，負同一責任。倘就勞資爭議處理法由裁決委員會裁決判斷不當勞動行為部分，在已無庸審認行為人責罰主觀要件時，卻反而計較於此等義務履行輔助人不具行使管理權之身分，而不提供管制性不利處分之快速救濟保護，毋寧輕重失衡，有失法體系之整體衡平。」

易言之，法院將一般員工列為禁止為支配介入的行為主體之一，並對其所為不當勞動行為責任歸屬採取「雇主之職員、受僱人或從業人員等代理人或使用，於其受任或業務範圍內所從事之支配介入行為，皆可視為雇主之不當勞動行為而可歸責於雇主」之見解，不必再證明雇主與行為人是否具有具體意思聯絡，或行為人是否有知悉、體察雇主意思而為支配介入行為，其行為責任即可歸責於雇主。依此見解，法院依據調查之事實，認定本案中公司之代表雇主行使管理權之人於工會成立後，有刺探勞工參與工會及反對勞工參與工會活動之意向，並對工會幹部之加班排班事項為差別待遇之指示，明顯存在嫌惡工會之氣氛，且雇主並無積極澄清無反工會之意，該櫃台收發人員開拆工會信件期間，勞資關係仍處於緊張狀態，其於明顯可辨別信件收件人為工會之情況下，多次故意開拆信件，甚至於信封上蓋上公司收文章，已製造雇主隨時可透過其使用人監視、刺探工會之印象，對於工會活動造成不當之妨礙及限制，且該行為可認為係受僱職員於業務範圍內故意而為，該不當勞動行為可歸責於雇主。

本案雇主即元晶太陽能科技公司不服判決結果而上訴至最高行政法院後，最



高行政法院於 108 年 5 月 10 日作成最高行政法院 108 年度判字第 234 號判決，本號判決僅論及本件裁決決定作成過程中，有部分裁決委員未參與言詞陳述意見程序卻參與做成裁決決定之瑕疵，而若扣除未參與言詞陳述意見程序之裁決委員，則僅有 8 位裁決委員合法出席，與勞資爭議處理法第 46 條第 1 項有關裁決委員會應有 3 分之 2 以上委員出席之規定未合，該裁決程序違反正當法律程序，因此廢棄原判決發回高等行政法院再為適法之裁判，而未就本案爭點之一的「近似代表雇主行使管理權之人」理論提出見解。

本案發回高等行政法院後，臺北高等行政法院於 108 年 11 月 14 日作成臺北高等行政法院 108 年度訴更一字第 59 號判決，高等行政法院於本號判決中，同樣僅就原裁決決定作成過程不符合正當法律程序為論述，未就本案支配介入行為人之身分及近似代表雇主行使管理權之人理論為相關之判斷，因而無法得知最高行政法院與更一審高等行政法院對於近似代表雇主行使管理權之人理論及該理論是否適用於本案中等問題之意見為何，實屬遺憾。

第三項 桃園汽車客運事件—督導課課長、分站站長

工會會員因參加至公司新車啟用典禮陳情抗議公司司機超時工作、未足額給付加班費等勞資爭議問題之工會活動，而遭到督導課課長約談，且該課長作出希望參加陳情抗議之工會會員退出工會之發言，以及分站站長要求身為工會會員之兩名下屬簽署切結書聲明不再參加工會活動之桃園汽車客運事件，由裁決委員會認定構成不當勞動行為後，雇主不服裁決決定而提起行政訴訟。臺北高等行政法院因此於 107 年 11 月 29 日作成臺北高等行政法院 107 年度訴字第 236 號判決。判決理由指出本案之督導課課長係知悉工會會員參與新車啟用典禮陳情抗議活動，因而約談該工會會員，並於約談過程中多次要求其退出工會，該行為構成支配介入之不當勞動行為。另外，法院認為由前述督導課課長約談工會會員並要求退出工會等情事，可知工會與雇主間勞資關係並不和睦，雇主雖主張本案之分站



站長要求其身為工會會員之兩名下屬簽署退出工會切結書係其個人行為，惟法院認為該分站站長為該兩名員工之直屬主管，執掌該分站人事管理，負責考核該分站所屬員工，並有提報懲處員工之權，屬於代表雇主行使管理權之人，而其既然有提報懲處之權，即非無可能自勞資關係中揣摩其上屬之意，對參與工會活動之員工予以提報懲處，則本案分站站長要求身為工會會員之兩名下屬簽署退出工會切結書之行為，顯係基於對雇主態度有所知悉或體察所為，難謂純屬其個人行為，因此其行為構成支配介入之行為，其行為責任可歸責於雇主。

裁決委員會於 106 年勞裁字第 42 號裁決決定中認定本案支配介入行為人之督導課課長與分站站長皆為「近似代表雇主行使管理權之人」，而高等行政法院於本件判決中僅就分站站長之部分，認為其身為主管，且具有該分站之人事管理、考核與提報懲處員工之職務權限，屬於代表雇主行使管理權之人，而未於判決理由中說明督導課課長之身分是否屬於代表雇主行使管理權之人，惟就法院最後認定督導課課長要求工會會員退出之發言構成不當勞動行為，且未再判斷督導課課長與雇主之間是否有具體意思聯絡之判決脈絡以觀，行政法院似是認為該督導課課長屬於代表雇主行使管理權之人，即使未與雇主間有具體意思聯絡，其行為仍可歸責於雇主。另就雇主提出分站站長要求其兩名下屬簽署退出工會切結書係屬其個人行為之抗辯，因代表雇主行使管理權之人所為支配介入行為，不須具有與雇主間之具體意思聯絡即可歸責於雇主，若雇主欲主張該支配介入純屬個人之行為，則應由雇主舉證證明之，方可免除不當勞動行為責任，而本件判決由分站站長之職權包含提報懲處員工，導出其非無可能從勞資關係之脈絡中揣摩上意，進而對參與工會活動之員工予以提報懲處，認為本案分站站長之行為顯屬知悉或體察雇主意思所為。然而，代表雇主行使管理權之人所為支配介入行為，不論勞資關係為和諧或緊張對立，亦不論代表雇主行使管理權之人是否有知悉或體察雇主之意思，其支配介入行為皆可歸責於雇主。法院判決由分站站長之職務權限推導出其有揣摩上意之可能而認定非屬純粹個人行為，其中論理恐較令人較難以理解。



第四項 元大商業銀行事件—資訊開發部主管秘書

於元大銀行資訊開發部主管秘書明知元大銀行併購大眾銀行後，元大銀行內將同時存在元大銀行工會與大眾銀行企業工會，仍使用元大銀行電子郵件系統寄發附有加入元大銀行工會資訊之電子郵件予資訊開發部門約 160 位員工之案件中，裁決委員會認為資訊開發部主管秘書前開行為構成不當勞動行為，其後雇主不服裁決決定而提起行政訴訟，臺北行政法院於 109 年 11 月 12 日作成臺北高等行政法院 107 年度訴字第 1103 號判決。判決理由指出：「以現代經濟活動發展，雇主對勞工行使團結權事務之干涉，不可能僅由代表雇主行使管理權之人為之，雇主使用代理人或其他使用人（包括組織內職員、受僱人或從業人員者等），只要其等是在其代理或受使用之受任或執行業務範圍內，從事工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定支配介入工會之行為，對外經濟活動意義上，此等受任或業務範圍內行為，利益本歸雇主所享有，一般交易相對人或勞工，亦視此等代理人或使用人乃雇主履行義（債）務之輔助人者，故其從事支配介入行為所生不利益，亦應由雇主承擔，使雇主因此也具客觀可歸責性，於裁決委員會判斷是否為不當勞動行為時，自得將此等由雇主代理人或使用人於受任或執行業務範圍內所從事之不當勞動行為，客觀歸責視為雇主所為，而依前揭勞資爭議處理法規定，裁決認定為雇主之不當勞動行為，並命為一定之行為或不行為，以提供勞工行使團結權事務上之快速保護。然若不當勞動行為是代理人或使用人在受任或業務範圍以外之個人行為者，例如受僱人非執行職務，且未受雇主指示，也未與雇主達成意思聯絡，僅單純本於個人理念，從事認同資方而反對工會之行動者，則此等代理人或使用人個人私下反工會之行為，客觀上不可歸責於雇主，不應將此私人行為視為雇主之不當勞動行為予以裁決認定之，自不待言。」即法院認為一般員工於其執行業務範圍內所為之支配介入行為，亦可歸責於雇主。

而本案中資訊開發部主管秘書負責之工作為公文處理，並未擔任主管職務，其工作項目亦非為行使管理權之業務，非屬代表雇主行使管理權之人。然依前開



法院判決意旨，縱非代表雇主行使管理權之人，亦有進行支配介入行為並將該行為責任歸責於雇主之可能。法院認為本案之資訊開發部主管秘書僅屬資訊開發部之總務人員，並非裁決委員會所認定之「近似代表雇主行使管理權之人」，其所為利用元大銀行內部電郵系統寄送含有元大銀行工會入會相關資訊之電子郵件之行為，係為處理元大銀行工會之會務，非其受任或業務範圍之行為，亦即非執行職務之行為，而係基於個人理念所從事之工會活動，其行為難認屬可歸責於雇主之支配介入行為。

裁決委員會認為該資訊開發部主管秘書負責資訊開發部門主管之行程安排工作，職務上顯與資訊開發部門主管關係密切，因而認定其屬於近似代表雇主行使管理權之人，然而其業務與資訊開發部之人事或勞務管理權限無關，裁決委員會亦未說明其對於人事或勞務管理權限是否擁有相當之影響力，該主管秘書工作僅為公文處理，應為一般員工，因此法院認為該並非代表雇主行使管理權之人或近似代表雇主行使管理權之人，應屬正確。惟其利用公司內部電子郵件系統之行為，是否全非無利用職務權限之可能，尚有討論之空間，若其工作內容包含寄發業務相關之電子郵件，則有可能屬於利用職務權限之行為。另外，本件法院判決亦認為一般員工於執行業務範圍內所為之支配介入行為，不須與雇主之間具有具體意思聯絡，雇主亦須負該支配介入行為責任，然若完全不要求一般員工與雇主之間需有具體意思聯絡，即得將一般員工所為支配介入行為責任歸責於雇主，將有過度擴張雇主責任範圍之危險，因此欲將其行為責任歸責於雇主，仍以受雇主指示或要求等具體意思聯絡為必要¹⁹²。

第五項 全球人壽保險事件—行政本部經理、分公司副理

本案之事實為全球人壽保險公司企業工會曾於 107 年間就全球人壽保險公

¹⁹² 張義德 (2015)，〈不當勞動行為責任之歸屬與績效考核不利益待遇之成立—評行政院勞工委員會 102 年勞裁字第 6 號不當勞動行為裁決決定〉，《東吳法律學報》，第二十七卷第一期，頁 207。



司片段變動勞動條件提出異議、向臺北市政府勞動局申訴公司未經勞工同意即片面變更津貼、獎金等勞動條件與合約內容與使員工超時工作等。其後於民國 108 年 1 月 29 日，身為工會會員之全球人壽保險公司行政本部經理與兩名分公司副理召集臨時會員大會，於會議中提案解任工會理事長之職務並將會員權利停權 1 年。裁決委員會於 108 年勞裁字第 17 號裁決決定中認定因工會於 107 年間有多次檢舉公司違法與申請勞資爭議調解，可認為雇主與工會間勞資關係確實存有緊張之情形，而自臨時會員大會係於上班時間在公司會議室召開，且新加入之工會會員幾乎全數出席等情況以觀，難以想像其間雇主與其主事者或主管人員無意思聯絡，而認定行政本部經理與分公司副理召集臨時會員大會並提案解任工會理事長之行為，係近似代表雇主行使管理權之人於知悉或體察雇主意思下所為，屬於可歸責於雇主之支配介入行為。

而於本案雇主不服裁決決定提起行政訴訟之臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1987 號判決中，法院認為本案之行政本部經理與分公司副理召集臨時會員大會之行為，與其等職務所職司之管理權並無關聯，遑論是「利用職務權限」或「利用職務地位」之行為，非屬立於「代表雇主行使管理權」或「近似代表雇主行使管理權之人」之地位而利用其職權所為之行為，無從視為其等代表雇主所為之行為。且該行政本部經理與分公司副理之職務地位，對於其他參加臨時會員大會之員工並非均有職務監督義務，並非當然得以其等職務地位對其他參與臨時會員大會者進行要求。其等召開臨時會員大會之行為，於客觀上不足以認定係立於社會經濟優勢地位之近似代表雇主行使管理權之身分所為，縱如裁決委員會所述，自勞資關係脈絡觀察，可認定本案之行政本部經理與分公司副理係知悉或體察雇主意思而召開臨時會員大會並決議解任工會理事長，仍難因此視為雇主之行為。因此本案行政本部經理與分公司副理等人於 108 年 1 月 29 日召開臨時會員大會並提案解任工會理事長職務及將其會員權利停權 1 年之行為，不構成支配介入之不當勞動行為。



本案裁決委員會認為 107 年間工會多次檢舉公司違反勞動基準法及申請勞資爭議調解，可知工會與雇主間勞資關係緊張，然並未證明雇主有刻意打壓或影響工會之情事存在，則僅從工會多次檢舉公司之事實推論勞資關係緊張對立，尚有值得商榷之餘地。另外，裁決委員會認為本案之行政本部經理、分公司副理屬於近似代表雇主行使管理權之人，然而，就該行政本部經理與分公司副理之職務權限、於公司之地位為何，是否對人事相關事務具有相當程度之影響力，皆未於裁決理由中說明。再者，該本部經理與分公司副理皆為工會之會員，其召集會議提案解任工會理事長之行為，與其職務無關，並非利用職務權限所為，則本案應無近似代表雇主行使管理權之人理論。

依據原告即全球人壽保險公司之抗辯，公司內多數掛中、高階職稱者對內並無管理或考核權限，本案之分公司副理負責之工作為櫃檯接洽、收費與業務推展，並非管理職，僅為行政人員，而行政本部經理則是負責行政業務，為基層主管，且其工作內容係非為公司人事、經營管理方面之行政事務，因此本案之行政本部經理與分公司副理皆非為委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，非屬「代表雇主行使管理權之人」，且因其等未具有人事管理權限，因此亦非屬「近似代表雇主行使管理權人」。本件法院判決雖並未明確指出該行政本部經理或分公司副理是否為「代表雇主行使管理權之人」或「近似代表雇主行使管理權之人」，然從判決理由引用全球人壽保險公司企業工會章程第 6 條第 1 項規定¹⁹³可知，本案行政本部經理與分公司副理皆為工會會員，則其應非為代表雇主行使管理權之人。另外，法院亦於判決理由中指出本案行政本部經理召開臨時會員大會之行為，「在客觀上既不足以認定係立於社會經濟優勢地位之近似代表雇主行使管理權之身分所為，則縱使如被告所述從勞資關係脈絡觀察而認定廖○志（本案行政本部經理）等人所為係有知悉或體察原告意思，

¹⁹³ 全球人壽保險公司企業工會章程第 6 條第 1 項：「凡任職於全球人壽保險股份有限公司之勞工，除代表雇主行使管理權之主管人員外，均有加入工會之權利及義務。擔任業務主管及內勤主管職位（務）者，不屬代表雇主行使管理權之主管人員。」



仍難因此逕視為原告之行為，並因此認定屬可歸責於原告直接介入支配參加人工會活動之行為。」因此，法院認為本案之行政本部經理亦非為「近似代表雇主行使管理權之人」，其行為不應視為雇主之行為。

然而，本文認為依據雇主之抗辯，本案之分公司副理之職務內容為櫃檯接洽、收費與業務推展，僅為一般員工，並非管理職，因此不適用日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論，尚屬正確。惟行政本部經理屬於基層主管，正是日本法上所謂「初階幹部」，雖其工作內容與人事、經營管理無關，仍有可能為近似代表雇主行使管理權之人，此處仍應依照該行政本部經理之公司內「地位」及「職務內容」進行實質判斷。雖本案之行為人並非利用其職務上地位而召集臨時會員大會並解任工會理事長，因此並不適用近似代表雇主行使管理權之人理論，然法院判決若能於判決理由中說明該行政本部經理於客觀上不足以認定係立於社會經濟優勢地位之近似代表雇主行使管理權之人之理由，將更能提供後續類似案件有一明確之判斷標準可資參考依循。

第三節 小結

我國裁決委員會於 102 年勞裁字第 6 號裁決決定中，已認定該案行為人屬於代表雇主行使管理權之人，援引日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論，僅係為回應相對人抗辯該案行為人並非代表雇主行使管理權之人之抗辯，因此該案中實無須適用「近似代表雇主行使管理權之人」理論。其後，裁決委員會仍持續使用該理論認定雇主責任，惟如前開所述，本文認為裁決委員會對於該理論之運用，尚有值得商榷之處。另外，由於運用「近似代表雇主行使管理權之人」理論之案例數量不多，因此尚未能歸納出裁決委員會判斷「近似代表雇主行使管理權之人」之具體標準及將其行為歸責於雇主之基準。

相較於裁決委員會除以工會法第 35 條第 1 項規定之「雇主或代表雇主行使管理權之人」作為支配介入行為主體，尚採用日本法上「近似代表雇主行使管理



權之人」之概念，以認定雇主責任，我國行政法院目前主要仍僅以「雇主或代表雇主行使管理權之人」作為支配介入行為主體之範圍，未使用日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論。於臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1987 號判決（全球人壽保險事件）中，法院首次提到「近似代表雇主行使管理權之人」之概念，惟判決理由中僅提到「近似代表雇主行使管理權之人」為「立於社會經濟優勢地位者」，未詳細闡述認定近似代表雇主行使管理權之人之具體判斷基準，且「立於社會經濟優勢地位」之意義為何，亦較難理解。不過，從本號判決理由中提及「近似代表雇主行使管理權之人」來看，似可認為本判決似承認近似代表雇主行使管理權之人之概念，雖本案中行為人並非利用職權而無近似代表雇主行使管理權之人理論之適用，惟未來法院實務上，似非全無使用近似代表雇主行使管理權之人理論之餘地。

桃園汽車客運事件中的督導課課長，其係受業務部經理直接管轄，並負責督導員工工作與掌管公司保安，具有勞務之管理權，若依照行政法院向來以是否具有人事相關權限認定是否屬於代表雇主行使管理權之人之判斷方式，則僅具有勞務管理權限之督導課課長應非為代表雇主行使管理權之人，然若具有勞務管理上相當之影響力，並利用其職務權限及公司內地位對其下屬發表要求退出工會之發言時，則應有近似代表雇主行使管理權之人理論之可能，惟行政法院於臺北高等行政法院 107 年度訴字第 236 號判決中，直接認定該督導課課長發表要求下屬退出工會之發言構成支配介入行為，未予判斷督導課課長之身分究屬代表雇主行使管理權之人抑或是近似代表雇主行使管理權之人。而於全球人壽保險事件中之行政本部經理為基層主管，若單以主管職的職務地位觀之，其應屬於代表雇主行使管理權之人。退步言之，其職務雖未與人事、經營管理相關，惟若具有勞務管理上相當之影響力，仍可能為近似代表雇主行使管理權之人，不過，法院亦認為本案基層主管非屬近似代表雇主行使管理權之人，因此從本號判決來看，雖然保留了未來使用近似代表雇主行使管理權之人理論之可能，但就「近似代表雇主行使



管理權之人」之定義仍十分不明確。

裁決委員會就「近似代表雇主行使管理權之人」之概念尚未有明確之定義，又法院實務上幾乎沒有使用「近似代表雇主行使管理權之人」理論者，因此於我國現狀下，若欲使用「近似代表雇主行使管理權之人」理論認定雇主責任，難有具體判斷標準可為依循，而只能參考日本法上之討論。不過，相較於日本勞動組合法第 2 條但書第 1 款已就「雇主利益代表者」為詳細之規範，我國工會法對於「代表雇主行使管理權之人」則無明文規定。因此於我國法制下，並非必定需要援引「近似代表雇主行使管理權之人」理論，始能解決初階幹部所為支配介入責任之問題。若依照我國目前之實務見解，將「代表雇主行使管理權之人」限縮於具有人事管理相關權限者，則為避免非屬代表雇主行使管理權之人，惟仍具有部分人事、勞務相關權限之管理幹部為支配介入行為，不當侵害工會之團結權，仍有借鏡日本法上「近似代表雇主行使管理權之人」理論以認定雇主責任之必要。而若將代表雇主行使管理權之人的範圍從寬解釋為具有人事、勞務權限者均屬之，則不須再援引「近似代表雇主行使管理權之人」理論，即可有效防止初階幹部侵害工會團結權之支配介入行為問題。

另外，於前述元晶太陽能科技事件中，裁決委員會將「近似代表雇主行使管理權之人」理論擴張適用至一般員工所為支配介入行為，惟日本多數學說皆認為一般員工不適用「近似代表雇主行使管理權之人」理論所提出之歸責標準，因此裁決委員會於此案中使用該理論，應尚有值得討論之處。不過，針對一般員工所為支配介入行為是否可歸責於雇主之問題，我國行政法院實務上有認為一般員工於執行業務範圍內所為支配介入行為，雇主亦須負不當勞動行為責任之見解。例如前述臺北高等行政法院 107 年度訴字第 199 號判決中，法院認定負責收發信件之一般員工擅自開拆工會信件之行為構成支配介入；元大商業銀行事件之臺北高等行政法院 107 年度訴字第 1103 號判決中，亦認為一般員工於職務範圍內所為之支配介入行為，不須具有與雇主間之具體意思聯絡，即可歸責於雇主。然而，



若完全不要求一般員工或企業外第三人與雇主之意思聯絡，即得將其支配介入行為責任歸責於雇主，則有使雇主責任過度擴張之危險，此一見解是否會成為行政法院之固定見解，仍有待觀察。



第五章 結論

我國於 2011 年修正勞動三法，並參考美國法、日本法、韓國法建立不當勞動行為制度，不過就不當勞動行為之相關法律爭議，多會參酌日本實務及學說之見解，以尋求問題之解方。而我國裁決委員會就雇主及雇主以外之人所為支配介入行為歸責之問題，亦參考日本法上之討論，針對「近似代表雇主行使管理權之人」所為支配介入行為，引用日本 JR 東海事件最高法院判決及學說之見解，認為「近似代表雇主行使管理權之人體察雇主意思而為支配介入行為時，其行為責任可歸責於雇主」。然而我國行政法院未曾表示支持或否定該理論之適用，主要仍以我國工會法第 35 條第 1 項規定之「雇主及代表雇主行使管理權之人」作為行為主體認定不當勞動行為責任。然而，若過度限縮代表雇主行使管理權之人範圍，則可能導致非屬代表雇主行使管理權之人，惟仍具有部分人事、勞務管理權限之初階幹部所為支配介入行為不成立不當勞動行為，無法達成保障工會團結權不受侵害之不當勞動行為制度目的。本文即聚焦於前述不當勞動行為中，支配介入行為主體及歸責問題之法律爭議，試圖透過整理國內學說及實務之見解，並參考日本學說與實務見解，尋找可能之解決方法。以下就本論文之重點，總結如下。

第一節 日本法之特質

日本勞動組合法第 7 條規定禁止「雇主」為不當勞動行為，然而於支配介入此種類型中，行為人與勞動契約上之「雇主」未必一致，且日本勞動組合法亦未就「雇主」概念有所定義，雇主以外之人亦有為支配介入行為之可能，於此情形，其行為是否可視為雇主之行為而將不當勞動行為責任歸責於雇主，即有疑義。

日本學說與實務上針對雇主以外之人所為支配介入行為是否可歸責於雇主，大致上分為「法人之代表人」、「管理職等雇主利益代表者」、「一般員工」與「企業外第三人」進行討論。其中，法人之代表人與管理職等雇主利益代表者為支配介入行為時，因其具有代表雇主及具體化雇主方針等權限，因此即使與雇主之間



不具有具體意思聯絡，其行為仍當然應視為雇主之行為而可歸責於雇主。而「一般員工」與「企業外第三人」為支配介入行為時，僅限雇主有指示、委託、通謀、教唆一般員工或企業外第三人為該行為時，始可歸責於雇主，即要求行為人與雇主之間應具有具體意思聯絡。

惟企業之管理組織中，擔任管理職位之幹部各被授予不同之權限，管理幹部之權限大小及職務上地位，對於工會之影響力亦有所差異。為維護工會自主性，日本勞動組合法第 2 條但書第 1 款規定「雇主利益代表者」不得加入工會¹⁹⁴，並於同條規定中詳細規範雇主利益代表者之意義及範圍，日本之實務及學說上亦提出判斷雇主利益代表者之具體標準，並認為該當於雇主利益代表者之人所為支配介入之行為，原則上可歸責於雇主，日本實務及學說就此問題之意見並無太大之分歧。

較為複雜者，係管理組織中不屬於「雇主利益代表者」之初階幹部，其具有部分管理權限，亦具有加入工會之資格，因此其所為支配介入行為，可能係利用職權之行為，亦可能為工會會員所為之工會活動，區分行為人所為支配介入屬於何種情形，因涉及行為人主觀思想，而有其判斷困難之處。因此日本實務及學說上就初階幹部所為支配介入可否歸責於雇主之問題，提出強調行為人與雇主之間需具有具體意思聯絡之意思聯絡強調說、認為不須過度強調主觀意思要素之支配圈理論，及以「體察雇主意思」作為主觀要件判斷方法之見解，日本最高法院於 JR 東海事件中承認「近似雇主利益代表者」之概念，並採用「體察雇主意思」作為主觀意思要件¹⁹⁵。

日本實務及學說上，針對雇主以外之人所為支配介入行為歸責問題，依據行為主體之不同，要求不同程度之主觀意思要素作為歸責之標準，並就行為主體之

¹⁹⁴ 詳細內容，請參閱第二章第一節第二項之說明。

¹⁹⁵ 張義德（2015），〈不當勞動行為責任之歸屬與績效考核不利益待遇之成立－評行政院勞工委員會 102 年勞裁字第 6 號不當勞動行為裁決決定〉，《東吳法律學報》，第 27 卷第 1 期，頁 196-197。



範圍、主觀意思要素之判斷提出具體審酌標準。我國就此問題，因相關學說討論較少，而未有如日本法上明確區分主體之標準，裁決及法院實務上亦少見詳盡之認定理由，因此日本法上對於支配介入行為主體之區分判斷基準應值得我國法制參考。

另外，若行為人受到雇主指示、教唆、與雇主通謀等，可認定行為人與雇主之間具有具體意思聯絡時，其所為支配介入行為責任可歸責於雇主，自不待言。惟無法明確認定雇主與行為人間具有意思聯絡時，是否仍應要求主觀意思要素作為歸責要件，其具體判斷標準為何，我國學說上較少討論此問題，裁決實務與法院判決亦尚未有較為一致之見解。日本實務及學說上針對初階幹部所為支配介入行為能否歸責於雇主之標準，提出之意思聯絡強調說、支配圈理論及採取「體察雇主義思」作為歸責判斷標準之 JR 東海事件最高法院判決，是否均值我國參考，值得檢討。

其中，支配圈理論認為雇主既然交付管理權限給管理幹部，即應負監督、防止管理幹部利用職權為反工會行為之義務，並以客觀事實推認雇主義思與行為人之意思聯絡。本文認為相較於意思聯絡強調說及提出「近似雇主義代表者」概念，並以「體察雇主義思」作為歸責判斷標準之 JR 東海事件最高法院判決意旨，支配圈理論應較值得作為我國實務在處理此類問題時之借鏡，其原因如下：

一、日本 1949 年修正舊勞動組合法，並建立現行不當勞動行為制度，採取「回復原狀主義」之立法模式¹⁹⁶，其制度目的在於確保勞工團結權，禁止雇主義為侵害勞工權利之不當勞動行為，並採用使勞動委員會得發出直接導正命令排除雇主義侵害之方式，以迅速回復正常集體勞資關係。因此，日本不當勞動行為制度目的並非處罰雇主義，而係迅速回復不當勞動行為發生前之勞資關係，故不必刻意限縮雇主義之責任範圍。我國不當勞動行為制度目的與

¹⁹⁶ 莊智翔（2021），〈不當勞動行為主觀要件認定與處罰主義之關係〉，頁 102，國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文。



日本不當勞動行為制度目的大致相同，我國裁決委員會所作出之裁決命令係為「管制性不利處分」，而不帶有處罰之意味¹⁹⁷，因此不需刻意限縮雇主之不當勞動行為責任範圍。

- 二、 強調行為人與雇主間應具有具體意思聯絡之「意思聯絡強調說」，係就支配介入行為採取了「意思必要說」之見解，認為支配介入行為乃具有一定具體意思之行為，故應以雇主具有具體反工會行為之意思為成立要件¹⁹⁸。惟雇主之不當勞動意思乃雇主內心之狀態，欲證明雇主具有不當勞動行為意思，對工會或勞工而言，有其困難之處。既然在客觀上已有支配介入之事實，若再課予工會舉證證明之責任，則可能使工會權利無法獲得完善之保障。因此，支配圈理論認為只要客觀上存有支配介入事實即可認為成立不當勞動行為，以客觀之事實推認雇主主觀之意思，例外由雇主舉證證明自己並無反工會之意圖，此種判斷模式較符合「意思不要說」¹⁹⁹。日本最高法院於 JR 東海事件中指出「除有 B 科長之本件發言確屬身為 A 工會會員而為之發言或係因與對方之個人關係而為之發言等特殊情形外，應認為其係體察雇主之意思進而為本件之發言，始屬相當。」此種由雇主舉證證明阻卻「體察雇主意思」評價之事實存在，而使雇主得免除不當勞動行為責任之方式，符合支配圈理論所採用的意思不要說之見解²⁰⁰。
- 三、 日本最高法院於 JR 東海事件中承認「近似雇主利益代表者」之概念，並以行為人之「職務上地位」與「職務內容」作為具體判斷標準，可說是隱含支配圈理論之思維²⁰¹。另外，支配圈理論所提出之具體歸責標準，係以

¹⁹⁷ 莊智翔（2021），〈不當勞動行為主觀要件認定與處罰主義之關係〉，頁 178，國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文。

¹⁹⁸ 意思聯絡強調說之內容，請參閱第二章第二節第二項。

¹⁹⁹ 支配圈理論之內容，請參閱第二章第二節第二項。

²⁰⁰ 張義德（2015），〈不當勞動行為責任之歸屬與績效考核不利益待遇之成立－評行政院勞工委員會 102 年勞裁字第 6 號不當勞動行為裁決決定〉，《東吳法律學報》，第 27 卷第 1 期，頁 198。

²⁰¹ 張義德（2015），〈不當勞動行為責任之歸屬與績效考核不利益待遇之成立－評行政院勞工委員會 102 年勞裁字第 6 號不當勞動行為裁決決定〉，《東吳法律學報》，第 27 卷第 1 期，頁 197。



雇主對第一工會與第二工會平日的態度、方針、管理階層之行為動機或態樣、第二工會的性質、運動方針之評價及與雇主間之親近程度、管理幹部行為時雇主的態度（默認或抑止）等綜合判斷。JR 東海事件日本最高法院判決中採取「體察雇主意思」作為歸責標準，而判斷「體察雇主意思」之方法則為綜合判斷行為人之地位、權限、行為內容及影響力、行為時期及地點、行為人與對方之關係、行為人所屬工會活動之狀況、雇主對該行為之態度，是否主要基於個人立場或工會會員之立場而為、有無其他同種行為、為其他同種行為之時期或勞資關係之狀況等情事。相互對照之下，兩理論皆有審酌「雇主對支配介入行為之態度」、「行為態樣」、「雇主對工會之態度」等，因此可說兩理論在歸責具體標準上，有其相似之處。日本最高法院雖採取「體察雇主意思」作為主觀媒介要素，惟該判斷標準相當寬鬆，而臨近於支配圈理論之判斷基準，且如上述日本最高法院最後提出之「特殊情形」，符合意思不要說之處理方式，惟又採取行為人需「體察雇主意思」之意思必要說見解，前後論理似有矛盾。因此，解決方法應為直接採取支配圈理論以處理初階幹部所為支配介入歸責問題。

第二節 日本法與我國法之比較

如前所述，我國不當勞動行為制度主要借鏡自日本法，在制度目的上大致相同，皆係為避免雇主借經濟優勢地位，侵害勞工之團結權等權利，並迅速排除不當勞動行為，回復正常之勞資關係。

我國工會法第 35 條第 1 項規定「雇主及代表雇主行使管理權之人」禁止為不當勞動行為，屬於不當勞動行為類型之一的支配介入，不僅可能由雇主所為，亦有可能由雇主以外之人所為。其中，本文研究之中心在於位於管理階層較為底端之初階幹部所為支配介入行為歸責問題，我國工會法第 35 條第 1 項將禁止不當勞動行為之主體定為「雇主」與「代表雇主行使管理權之人」，惟工會法中並



未就「雇主」與「代表雇主行使管理權之人」之定義及範圍有明文之規定。我國實務與學說就「雇主」之概念較無爭議，惟應如何解釋「代表雇主行使管理權之人」之意義，學說上討論較少，實務上累積之案例亦不多。就「代表雇主行使管理權之人」之解釋，學說上大致認為應自支配介入行為人對於人事管理上之影響力程度進行實質判斷，並應從寬解釋代表雇主行使管理權之人之範圍，不以工會法第 14 條規定之「代表雇主行使管理權之主管人員」為限。裁決委員會及法院實務上，則是援引行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋對於工會法第 14 條規定「代表雇主行使管理權之主管人員」之解釋，作為工會法第 35 條第 1 項「代表雇主行使管理權之人」定義，或以行為人是否具有人事相關之核決、考核、獎懲權限作為判斷之標準。

相較於我國工會法第 35 條第 1 項將禁止為不當勞動行為之對象定為「雇主」與「代表雇主行使管理權之人」，日本勞動組合法第 7 條則是僅規定「雇主」不得為不當勞動行為，從兩者法條用語之不同來看，可認為我國工會法規定之支配介入行為主體範圍比日本勞動組合法之規定更廣。然而，支配介入之行為尚可能由雇主以外之人所為，在日本勞動組合法僅禁止「雇主」為不當勞動行為之情況下，即必須討論如何將雇主以外之人所為支配介入行為歸責於雇主。日本法上為因應此問題，分為「法人之代表人」、「雇主利益代表者」、「初階幹部」、「一般員工」及「企業外第三人」分別進行討論，並針對各主體採取不同之歸責方式。其中，「雇主利益代表者」與「初階幹部」之意義雖較不明確，但日本勞動組合法第 2 條但書第 1 款已就「雇主利益代表者」為詳細之規範，學說及實務上亦已累積相當之案例及見解而得作為判斷標準。而一般所謂「初階幹部」，則係指屬於管理組織之一員，惟不具有「雇主利益代表者」身分之人。另外，針對初階幹部所為支配介入行為歸責問題，日本最高法院於 JR 東海事件中提出「近似雇主利益代表者」之概念，並以行為人之「職務上地位」及「職務內容」作為具體判斷標準。



我國工會法第 14 條與日本勞動組合法第 2 條均係為維護工會自主性，而禁止代表雇主行使管理權之主管人員（雇主利益代表者）加入工會。然我國工會法第 14 條並未如日本勞動組合法一般，詳細規範「代表雇主行使管理權之主管人員」之定義，而僅有行政院勞工委員會於 2011 年 12 月 30 日作出之函釋可供參考。且我國工會法第 35 條第 1 項規定用語為「代表雇主行使管理權之人」，與工會法第 14 條規定之用語有所差別。因此本文認為「代表雇主行使管理權之人」之定義雖可參照上述「代表雇主行使管理權之主管人員」之解釋，惟並不僅限於此，若是將「代表雇主行使管理權之人」嚴格限定於具有「人事」相關權限或相當程度影響力者，亦可能致使雇主不須為比代表雇主行使管理權之人職務位階稍低之「近似代表雇主行使管理權之人」所為支配介入行為負責，而有不當限縮雇主責任之危險。

由於日本勞動組合法已就「雇主利益代表者」為明文之規定，因此不符合該定義之管理幹部，即不適用「雇主利益代表者」所為支配介入行為不要求與雇主間具有具體意思聯絡，仍應歸責於雇主之判斷標準，因此日本學說上發展出意思聯絡強調說、支配圈理論及以「體察雇主意思」作為歸責標準之見解，以因應非「雇主利益代表者」之管理幹部所為支配介入行為責任之問題。日本最高法院就此問題，於 JR 東海事件中承認「近似雇主利益代表者」之概念，強調近似雇主利益代表者之「職務上地位」，可說是隱含了「支配圈理論」之論理，而我國工會法並無明文規定「代表雇主行使管理權之人」之定義，亦未解釋所謂之「管理權」為何，為避免不當限縮雇主責任，應將其解為「人事、勞務相關之權限」皆包含在內，並依照個案中行為人之職務地位作實際判斷較為恰當，而不需再如日本法上一般特別使用「近似代表雇主行使管理權之人」之概念。

第三節 我國法制之應用與未來發展

我國不當勞動行為制度雖主要借鏡自日本法，惟我國法制仍有獨自之特色，



因此在處理法律爭議上，雖可參考日本法上之作法，但仍需注意日本法與我國法不同之處，並加以採擇值得借鑑之理論。本研究重點在於初階幹部所為支配介入行為應如何歸責之問題，涉及支配介入行為主體之認定與解釋，及歸責標準之判斷等爭議。本文之研究成果主要可總結如下：

一、我國工會法第 35 條第 1 項規定支配介入行為主體為「雇主」與「代表雇主行使管理權之人」，我國學說較少討論「代表雇主行使管理權之人」之範圍，實務上相關之案例亦不多，尚難由裁決決定與法院判決之理由歸納出詳盡、具體之判斷標準，因此目前僅能大致認為實務上係以行為人是否為主管職位或是否具有人事相關權限作為認定「代表雇主行使管理權之人」之標準。然而，本文認為只要是具有人事、勞務相關管理權限之管理幹部，對其下屬皆有一定之影響力，為避免工會成員受到上司壓力而畏懼參與工會活動，導致寒蟬效應等，仍應加以禁止具有部分管理權限之管理幹部利用職權或立於上司地位所為支配介入之行為，且雇主既然授予管理幹部有關人事及勞務上之管理權限，即應負有抑止管理幹部為不當勞動行為之義務。日本法上因日本勞動組合法第 2 條但書第 1 款已詳細規定「雇主利益代表者」之定義，因此針對非雇主利益代表者，惟其職務上地位或權限具有相當影響力者，日本最高法院提出「近似雇主利益代表者」之概念以為因應。我國法上並未就「代表雇主行使管理權之人」設有定義，因此在解釋上，可從寬解釋「代表雇主行使管理權之人」之範圍，並以行為人職務上地位及職務內容對於工會之影響力作為具體判斷標準。另外，我國工會法第 35 條第 1 項將「雇主」與「代表雇主行使管理權之人」並列為禁止為不當勞動行為之主體，與日本勞動組合法僅規定「雇主」不得為不當勞動行為，而須將雇主以外之人所為支配介入行為責任歸責於雇主，始能向雇主發布救濟命令之情形不同，依我國工會法第 45 條之規定，中央主管機關除得向「雇主」開罰外，亦得向「代表雇主行使管理權之人」處以罰鍰。因此於我國法制上，不須如日本法上之討論，



將所有行為人之責任歸責於雇主，而是僅需將「代表雇主行使管理權之人」之範圍放寬，即可解決初階幹部所為支配介入責任之問題。

二、因實務上有以行為人是否具有主管職位認定是否為「代表雇主行使管理權之人」之見解，雇主通常亦會以此作為抗辯，因此我國裁決委員會於 102 年勞裁字第 6 號裁決決定中，援引日本法上之「近似代表雇主行使管理權之人」理論，作為回應雇主抗辯之補充性理由，表示即使該案件中之行為人非「代表雇主行使管理權之人」，亦屬於「近似代表雇主行使管理權之人」，其所為支配介入行為仍可歸責於雇主。裁決委員會已認定該案行為人屬於代表雇主行使管理權之人，而本案後續之行政訴訟亦支持裁決委員會之見解，因此本案雖援引日本法上之「近似代表雇主行使管理權之人」理論，實則並無適用該理論之必要。且從我國工會法與日本勞動組合法規定之差異以觀，因我國工會法未規定「代表雇主行使管理權之人」之定義，因此不必如日本法一般，分為「雇主利益代表者」與「近似雇主利益代表者」，而應自行為人之職務權限及地位，判斷其是否屬於「代表雇主行使管理權之人」即可。

三、由於從寬解釋「代表雇主行使管理權之人」之定義可能有過度擴張雇主責任範圍之疑慮，本文認為或可採取支配圈理論之歸責標準，原則上推定行為人與雇主之間具有意思聯絡，例外於雇主可證明該行為與雇主完全無關、雇主已採取阻止或否認之有效措施或該行為反於雇主意向時，得免除雇主之不當勞動行為責任。因雇主擁有各種生產資源及勞動關係相關資料，立於經濟優勢之地位，因此由雇主負舉證責任，應尚屬妥當。另外，若有複數企業工會或產業工會與工會聯合組織等複數工會彼此對立之情形²⁰²，因雇主仍負有中立、平等對待義務²⁰³，若管理幹部利用職務地位為支配介入行為時，其行為

²⁰² 我國工會法第 9 條第 1 項規定採取企業工會單一化原則，理論上企業中較不會發生複數工會彼此對立、競爭之情形，而不會產生日本法上批評支配圈理論難以適用於管理幹部同時為工會會員，並對另一工會之會員為支配介入行為之情形。惟單一企業中可能同時存在單一企業工會、關係企業工會及廠場企業工會，因此目前實務上企業中複數工會彼此對立、競爭之狀況仍相當嚴重。

²⁰³ 於企業中存在複數企業工會之情形，最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決意旨指出：「雇主必須對各工會保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場、傾向或運動路



仍應歸責於雇主。

四、雇主以外之人可否歸責於雇主之「意思」要件，與不當勞動行為主觀要件之爭議有關，而我國裁決實務向來對於不當勞動行為之主觀要件，採取不當勞動行為之成立，不以行為人具有故意或過失為限，僅需具有不當勞動行為之「認識」之見解，此種見解應是採取了「意思必要說」。然而近來亦有法院見解認為，裁決委員會作成之裁決決定，係為回復正常勞資關係作為目的之「管制性不利處分」，並不具有裁罰性，因此裁決委員會於作成裁決決定時，毋庸判斷行為人是否具有行政罰法第 7 條第 1 項規定之「故意或過失」，此種見解較接近「意思不要說」²⁰⁴。本文亦贊同裁決決定為「管制性不利處分」，因此裁決委員會於作成裁決決定時，無須審酌行為人是否具有「主觀意思」，而應從客觀事實推認不當勞動行為之「意思」。上述見解雖主要係針對雇主之不當勞動行為，惟雇主既然組織管理階層，並授予管理幹部有關人事、勞務管理之權限，則應負有監督管理幹部不利用職權為支配介入行為之義務，管理幹部所為侵害工會團結權之行為，原則上應歸責於雇主，除非有行為人確實違反雇主意向等特殊情形，始可免除不當勞動行為責任，此種阻卻雇主責任之處理方式，正符合「意思不要說」之見解，能夠確實達成不當勞動行為制度係為迅速回復正常勞資關係之制度目的。

五、全球人壽案之台北高等行政法院判決中雖然首度提及裁決委員會所使用之「近似代表雇主行使管理權之人」理論，惟該案件中之行為人因非利用職權

線不同，而為區別待遇。如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，當可認係對工會之支配介入，而屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」；裁決委員會認為於產業工會與工會聯合組織同時存在時，雇主亦負有中立、平等對待之義務，詳見 106 年勞裁字第 52 號裁決決定書要旨：「…為最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決意旨所示。上開判決意旨固係對同一雇主下複數企業工會之情形而言，惟在產業工會與工會聯合組織同時存在時，如雇主就工會聯合組織理事長之會務假申請經審核後核給時，則在產業工會之理事長申請會務假，其核給與否之審核，雇主即負有保持中立、平等對待之義務，此時即有上開最高行政法院判決意旨之適用。如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，即可推認雇主有弱化某一工會之意圖，而有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可能。」

²⁰⁴ 莊智翔 (2021)，〈不當勞動行為主觀要件認定與處罰主義之關係〉，頁 179-180，國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文。



而為支配介入之行為，而不成立不當勞動行為。因此判決理由並未多就「近似代表雇主行使管理權之人」理論加以討論，僅於理由中提出「社會經濟優勢地位」作為「近似代表雇主行使管理權之人」之判斷標準，然其具體意義似較難理解。本件法院判決雖不適用「近似代表雇主行使管理權之人」理論，然並未正面否定該理論之運用，因此未來法院是否會使用「近似代表雇主行使管理權之人」認定雇主責任，尚待發展。

六、另外，裁決委員會曾將「近似代表雇主行使管理權之人」理論擴張適用至一般員工²⁰⁵，然而日本法上多數學說認為最高法院 JR 東海事件提出之「體察雇主意思」僅限於作為「近似雇主利益代表者」所為支配介入行為歸責於雇主之基準，一般員工所為之支配介入行為若要歸責於雇主，仍需行為人與雇主之間具有具體之意思聯絡²⁰⁶。因此裁決委員會對於「近似代表雇主行使管理權之人」理論之運用，恐有過度擴張該理論適用範圍之虞。

七、尚值一提者，我國行政法院實務上有認為一般員工於執行業務範圍內所為支配介入行為，雇主亦須負不當勞動行為責任之見解，如臺北高等行政法院 107 年度訴字第 199 號判決即認為雇主所使用之代理人或其他使用人（包括組織內職員、受僱人或從業人員者等），只要是在其代理或受使用之受任或執行業務範圍內，從事支配介入工會之行為，自對外經濟活動意義以觀，此等受任或業務範圍內行為，利益本歸雇主所享有，對一般交易相對人或勞工而言，此等代理人或使用人係屬雇主履行義（債）務之輔助人，故其從事支配介入行為所生不利益，亦應由雇主承擔，使雇主因此也具客觀可歸責性。即一般勞工與企業外第三人與雇主之間不需具有具體意思聯絡，其支配介入行為亦可歸責於雇主²⁰⁷。然而，若完全不要求一般員工與雇主之間具有具體

²⁰⁵ 如 106 年勞裁字第 35 號裁決決定之支配介入行為人為櫃台信件收發業務之員工。

²⁰⁶ 西谷敏（2020），《勞働法》第三版，頁 627，日本評論社；山川隆一（2008），〈他組合所属の上司による脱退勸奨発言と不当労働行為の帰責〉，ジュリスト，1354 号，頁 237；道幸哲也（2007），〈中間管理職の反組合的行為の使用人への帰責〉，《法学セミナー》，628 号，頁 120。

²⁰⁷ 臺北高等行政法院 107 年度訴字第 1103 號判決亦採相同見解，其判決理由指出：「以現代經濟活動發展，雇主對勞工行使團結權事務之干涉，不可能僅由代表雇主行使管理權之人為之，雇



意思聯絡，即得將一般員工所為支配介入行為責任歸責於雇主，則有使雇主責任過度擴張之危險。且一般員工具有加入工會之資格，於複數工會彼此對立之情形下，一般員工立於工會會員身分對另一工會為不當影響或妨害工會組織或工會活動之行為，若未受到雇主指示、教唆等，其行為即不應視為雇主之行為。前述行政法院之見解似有值得檢討之處，而後續該見解是否會成為行政法院之固定見解，仍有待觀察。

本文以「日本勞動法上支配介入行為歸責理論之研究—兼論對我國法之啟示」為題，主要係針對初階幹部所為支配介入行為歸責問題為深入研究，並試圖提出於我國現行法制下可為採行之判斷方式，惟仍有許多課題尚待檢討。支配介入行為之行為人，除雇主外，尚可能為管理幹部、一般員工及企業外第三人，已如前述，筆者囿於時間及能力之不足，目前僅能就管理幹部所為支配介入行為歸責之理論完成粗淺之研究成果。然而，一般員工與企業外第三人所為支配介入行為之歸責問題，亦有研究之價值，且我國實務上，已有行政法院判決對一般員工的支配介入行為歸責表示明確意見，因此筆者期望未來亦能就一般員工與企業外第三人所為支配介入行為歸責問題等，本文未能深入探討之領域進行研究，以架構完整的支配介入行為歸責理論。

主使用代理人或其他使用人（包括組織內職員、受僱人或從業人員者等），只要其等是在其代理或受使用之受任或執行業務範圍內，從事工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定支配介人工會之行為，對外經濟活動意義上，此等受任或業務範圍內行為，利益本歸雇主所享有，一般交易相對人或勞工，亦視此等代理人或使用人乃雇主履行義（債）務之輔助人者，故其從事支配介入行為所生不利益，亦應由雇主承擔，使雇主因此也具客觀可歸責性，於裁決委員會判斷是否為不當勞動行為時，自得將此等由雇主代理人或使用人於受任或執行業務範圍內所從事之不當勞動行為，客觀歸責視為雇主所為，而依前揭勞資爭議處理法規定，裁決認定為雇主之不當勞動行為，並命為一定之行為或不行為，以提供勞工行使團結權事務上之快速保護。然若不當勞動行為是代理人或使用人在受任或業務範圍以外之個人行為者，例如受僱人非執行職務，且未受雇主指示，也未與雇主達成意思聯絡，僅單純本於個人理念，從事認同資方而反對工會之行動者，則此等代理人或使用人個人私下反工會之行為，客觀上不可歸責於雇主，不應將此私人行為視為雇主之不當勞動行為予以裁決認定之，自不待言。」



參考文獻

一、中文文獻（筆劃順）

1.專書

林良榮、邱羽凡、張鑫隆（2012），《工會保護與不當勞動行為裁決制度》，勞動視野工作室。

張鑫隆（2021），〈第五章 不當勞動行為〉，收於：焦興鎧等著，《集體勞動法》，新學林。

黃程貫（2021），〈第五章：不當勞動行為——第一節：概說〉，收於：焦興鎧等著，《集體勞動法》，新學林。

2.專書論文

侯岳宏（2015），〈ILO 有關勞工團結權之公約與日本的不當勞動行為制度〉，收於：《不當勞動行為救濟的基礎理論》，頁 2-27，元照。

侯岳宏（2015），〈台灣不當勞動行為之實體與程序規範〉，收於：《不當勞動行為救濟的基礎理論》，頁 210-233，元照。

侯岳宏（2017），〈何種型態可歸責於雇主之支配介入——最高行政法院 104 年度判字第 515 號判決〉，收於：臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，《集體勞動法精選判決評釋》，頁 59-70，元照。

3.期刊論文

李柏毅（2014），〈淺談工會法第三十五條第一項第五款「支配介入」之不當勞動行為——意義與成立要件〉，《全國律師》，第 18 卷第 11 期，頁 65-83。

周兆昱（2014），〈我國雙軌制不當勞動行為裁決制度之研究〉，《思與言》，第 52 卷第 1 期，頁 89-140。

林良榮（2015），〈論雇主支配介入與拒絕團體協商之不當勞動行為及工會保護——兼論我國裁決決定之實務案例〉，《軍法專刊》，第 61 卷第 3 期，頁 128-152。



侯岳宏（2018），〈支配介入之不當勞動行為〉，《月旦法學教室》，第 184 期，頁 29-32。

張義德（2015），〈不當勞動行為責任之歸屬與績效考核不利益待遇之成立－評行政院勞工委員會 102 年勞裁字第 6 號不當勞動行為裁決決定〉，《東吳法律學報》，第二十七卷第一期，頁 165-215。

4. 學位論文

李柏毅（2013），〈日本「支配介入」之不當勞動行為研究－兼論我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款相關裁決〉，國立政治大學法律學研究所碩士論文。

張義德（2008），《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》，國立政治大學法律學研究所碩士論文。

莊智翔（2021），〈不當勞動行為主觀要件認定與處罰主義之關係〉，國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文。

二、日文文獻（五十音順）

1. 專書

吾妻光俊（1959），《注解労働組合法》，青林書院。

荒木尚志（2020），《労働法》，第 4 版，有斐閣。

大内伸哉（2015），《労働法実務講義》，第 3 版，日本法令。

小畑史子、緒方桂子、竹内（奥野）壽（2019），《労働法》，第 3 版，有斐閣。

川口美貴（2018），《労働法》，第 2 版，信山社。

菊池勇夫、林迪廣（1984），《全訂労働組合法》，日本評論社。

厚生労働省労政担当参事官室編（2015），《労働組合法 労働関係調整法》，六訂新版，労務行政。

下井隆史（1995），《労使関係法》，有斐閣。

菅野和夫（2019），《労働法》，第 12 版，弘文堂。

塚本重頼（1990），《不当労働行為の認定基準》，第 3 版，総合労働研究所。



- 塚本重頼（1977），《労働委員会—制度と手続—》，日本労働協会。
- 東京大学労働法研究会編（1949），《注釈労働組合法》，第3版，有斐閣。
- 東京大学労働法研究会編（1980），《注釈労働組合法上巻》，有斐閣。
- 中山和久等著（1989），《注釈労働組合法・労働関係調整法》，有斐閣。
- 西谷敏（2020），《労働法》，第3版，日本評論社。
- 西谷敏（2012），《労働組合法》，第3版，有斐閣。
- 西谷敏、道幸哲也、中窪裕也編（2011）《新基本法コンメンタール労働組合法》，日本評論社。
- 本多淳亮（1995），《労働組合法講話》，有斐閣。
- 本多淳亮等著（1969），《不当労働行為論》，法律文化社。
- 盛誠吾（2000），《労働法総論・労使関係法》，新世社。
- 山川隆一（2021），《不当労働行為法～判例・命令にみる認定基準～》，第一法規。
- 山口浩一郎（1996），《労働組合法》，第2版，有斐閣。
- 渡辺章（2009），《労働法講義（上）》，信山社。
- 渡辺章（2011），《労働法講義（下）》，信山社。

2.書之篇章

- 緒方節郎（1963），〈不当労働行為の主体〉，收於：石井照久、有泉亨編，《労働法大系第4巻—不当労働行為》，頁1-15，有斐閣。
- 岸井貞男（1982），〈不当労働行為制度の本質〉，收於：日本労働法学会編，《現代労働法講座第7巻—不当労働行為・I》，頁2-46，総合労働研究所。
- 木村慎一（1971），〈不当労働行為の主体〉，收於：《新労働法講座6—不当労働行為》，頁59-74，有斐閣。
- 大和哲夫（1982），〈使用者の行為〉，收於：日本労働法学会編，《現代労働法講座第7巻—不当労働行為・I》，頁179-212，総合労働研究所。



3. 專書論文

藤内和公（2014），〈支配介入と使用者への帰責〉，收於：《新・法律学の争点シリーズ 7—労働法の争点》，頁 216-217，有斐閣。

盛誠吾（2014），〈不当労働行為制度の趣旨・目的〉，收於：《新・法律学の争点シリーズ 7—労働法の争点》，頁 208-209，有斐閣。

4. 期刊論文

石井保雄（2007），〈下級職制による脱退勧奨行為と使用者への不当労働行為帰責性—中労委（JR 東海[新幹線・科長脱退勧奨]）事件〉，《労働判例》，935号，頁 5-13。

龔敏（2007），〈別組合に所属する科長職による組合脱退勧奨発言の支配介入の成否〉，《日本労働法学会誌》，110号，頁 209-217。

齋藤巖（2007），〈科長・助役の組合脱退懲憑行為を使用者に帰責させることができるか〉，《判例タイムズ》，1245号，頁 303-304。

道幸哲也（2007），〈下級職制による脱退勧奨行為の不当労働行為性〉，《法律時報》，79 卷 11 号，頁 109-112。

道幸哲也（2007），〈中間管理職の反組合的行為の使用者への帰責〉，《法学セミナー》，628号，頁 120。

道幸哲也（2022），〈不当労働行為意思の論じ方〉，《季刊労働法》，267号，頁 100-110。

沼田雅之（2020），〈雇用環境の変化と管理監督者—スタッフ職の管理監督者性を中心に〉，《日本労働研究雑誌》，725号，頁 69-81。

野田進（2008），〈労組法における「使用者」の概念〉，NBL，872号，頁 106-110。

本多淳亮（1988），〈不当労働行為論における労働者と使用者の概念〉，《季刊労働法》，148号，頁 15-26。

本田尊正（1973），〈管理・監督者と不当労働行為〉，《季刊労働法》，89号，頁



23-34。

本田尊正（1976）、「不当労働行為制度と使用者概念」，《季刊労働法》，101号，
頁 23-33。

山川隆一（2008）、「他組合所属の上司による脱退勧奨発言と不当労働行為の帰
責」，《平成 19 年度重要判例解説》，ジュリスト臨時増刊 1354 号，頁 235-
237。

渡辺章（2008）、「管理職による不当労働行為とその責任の帰属」，《中央労働時
報》，1092 号，頁 13-19。