

國立政治大學法律研究所碩士論文

指導教授：黃 越 欽 博 士

勞 動 關 係 中 權 利 爭
議 處 理 之 比 較 研 究

研究生：郭 明 政 撰

—— 中 華 民 國 七 十 四 年 六 月

自序

本論文係民國七十二年六月至七十四年四月分別在台北及西德科隆所撰寫的。這是我在這段時間內就我國、美國及西德三國有關勞動關係中權利爭議處理制度比較觀察之心得報告。

在論文的寫作中，我獲得了許多師長、同學的鼓勵與協助。對於他們，我致上最誠摯的謝意。在台北時，陳繼盛教授、Aaron 教授提供我許多寶貴的資料；同學陳起行、黃程貫分別在美國及西德代購書籍、搜集資料。他們的熱心使得此一論文得以順利的跨出第一步。

民國七十二年十月，我在黃越欽教授、蘇永欽教授之推薦下參加了德國學術交流服務處獎學金甄試，並蒙王仁宏教授、王澤鑑教授、Bärmann 教授及 Scholler 教授之支持，有幸獲得該獎學金而於民國七十三年四月前往西德進修；在德期間，科隆大學勞動、經濟法研究所所長 Wiedemann 教授提供我在他研究所研究之機會，而使得此一論文得以完成。

從赴德以至論文提出這段期間中，孫天麒、蔡明誠、趙哲宏、潘正雄、吳重銘、盧俊誠、常照倫、劉文釗、郭土木、李家慶

吳秀明及邱永順等摯友同學不論是代我辦理手續、補寄資料或謄校稿件，都給我很大的幫助。

最後，我要感謝多年來指導、教誨我的黃越欽教授及劉鐵錚所長。

民國七十四年六月八日

郭明政

於政大男研會 C305 室

論文提要

本論文係以勞動關係中權利爭議之處理為比較研究之對象，全文分為七章，約十二萬字。

第一章為導論，說明論文寫作之動機與方法，第二章為基本問題之探討，分別就勞動關係、勞動爭議、權利爭議之處理方式與評價標準等基本問題加以討論。

第三章至第六章分別就我國、美國及西德之多種處理方式，亦即勞資協商、仲裁、行政與法院之處理，為比較觀察。

於第七章之結論中，首先就我國、美國及西德三國之處理方式試予評價，其次嘗試提出我國今後在在相關法制的建設中應予考慮的基本原則及短程、中程與長程目標。最後，提出個人應予繼續努力的方向。

勞動關係中權利爭議處理之比較研究

第一章 導 論	1
第一節 問題之提出	1
第二節 研究之方法	3
第二章 基本問題之探討	19
第一節 勞動關係之意義、性質、特質與範圍	19
第一項 勞動關係之現代意義	19
第二項 勞動關係之性質	19
第三項 勞動關係之特質	21
第四項 勞動關係之範圍	23
第二節 勞動爭議之發生、意義、與分類	24
第一項 勞動爭議之發生	24
第二項 勞動爭議之意義	25
第三項 勞動爭議之分類	26
第一款 個別爭議與團體爭議	26
第二款 權利爭議與利益爭議	27
第三節 權利爭議之處理模式與評價標準	31
第一項 處理模式	31
第二項 評價標準	33
第三章 勞資協商處理	44
第一節 我國有關勞資協商處理之規定及其問題	44
第二節 美國之勞資協商處理	46
第一項 美國勞資協商處理之性質與作用	46

第二項 「糾紛」之定義與範圍	48
第三項 「糾紛程序」之當事人及其代表	49
第一款 當事人	49
第二款 代表	50
第四項 美國勞資協商處理之程序	53
第一款 勞工、工會與雇主在協商程序中之關係	53
第二款 「糾紛」之提出	55
第三款 協商處理之步驟	56
第五項 美國勞資協商處理之實際運作與檢討	58
第三節 西德之勞資協商處理	59
第一項 西德勞資協商處理之背景	59
第二項 西德解雇保護之協商	60
第三項 西德之申訴制度	61
第一款 申訴權及申訴之標的	61
第二款 申訴之程序	62
第三款 申訴之結果	63
第四節 結 語	63
第四章 仲裁處理	75
第一節 我國有關仲裁處理之規定及其問題	75
第二節 美國之仲裁處理	77
第一項 美國勞動仲裁之定義、目的、沿革與概況	77
第一款 勞動仲裁之定義與目的	77
第二款 勞動仲裁之沿革與概況	78
第二項 美國勞動仲裁之性質與地位	80

第一款 鐵路勞動法所規定之仲裁	80
第二款 一般團體協約所規定之仲裁	81
第三項 美國勞動仲裁之組織	85
第一款 仲裁服務機構	85
第二款 仲裁人	86
第四項 美國勞動仲裁之範圍	87
第五項 美國勞動仲裁之程序	89
第六項 美國勞動仲裁之實際運作與檢討	90
第三節 西德之勞動仲裁	94
第一項 西德法律規定之勞動仲裁	94
第二項 西德類似勞動仲裁之相關制度	97
第一款 仲裁鑑定之制度	98
第二款 產業法院之制度	98
第三款 產業組織法所規定之調解機構	99
第四節 結 語	101
第五章 行政處理	115
第一節 我國有關行政處理之規定及其問題	115
第二節 美國之行政處理	118
第一項 美國行政處理之沿革與概況	118
第二項 美國有關國家勞動關係法之行政處理	120
第一款 國家勞動關係局之組織	120
第二款 國家勞動關係局之職權	121
第三款 「不正當勞動行為」之處理程序	122
第四款 國家勞動關係局與仲裁之關係	123

第五款 國家勞動關係局之實際運作與檢討	125
第三項 美國有關公平勞動基準法之行政處理	128
第一款 處理之機構	128
第二款 工資工時局之職務與處理程序	128
第三款 工資工時局之實際運作與檢討	129
第三節 結語	130
第六章 法院處理	138
第一節 我國有關法院處理之規定及其問題	138
第二節 美國法院之處理	143
第一項 美國法院對於未加入工會受雇人與其雇主權利爭議之處理	143
第二項 美國法院對於與公平勞動基準法等法律規定有關勞動爭議之處理	143
第三項 美國法院對於勞動仲裁之判斷或國家勞動關係局裁決之審查與執行	149
第一款 對於仲裁判斷之審查與執行	149
第二款 對於國家勞動關係局裁決之審查與執行	150
第四項 美國法院處理之實際運作與檢討	150
第三節 西德勞動法院之處理	152
第一項 西德勞動法院之歷史發展	152
第二項 西德勞動裁判權之依據、本質與目的	156
第一款 勞動裁判權之依據	156
第二款 勞動裁判權之本質	157
第三款 勞動裁判權之目的	158

第三項 西德勞動法院之組織	158
第一款 各級勞動法院	158
第二款 勞動法院組織上之特點	160
第四項 西德勞動法院之管轄	161
第五項 西德勞動法院之審判程序	163
第六項 西德勞動法院之實際運作與檢討	166
第四節 結語	169
第七章 結論	181
參考書目	187

縮寫表

AAA	American Arbitration Association
aaO.	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts)
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbNehmErfG	Gesetz über Arbeitnehmererfindung
ArbRGegW	Das Arbeitsrecht der Gegenwart (Jahrbuch)
Art.	Artikel
Aufl.	Aufl.
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
AZO	Arbeitszeitordnung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Betriebsberater (Zeitschrift)
Bd.	Band
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBL.	Bundesgesetzblatt
ENA	Bureau of National Affairs
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
Comp. Lab. Law	Comperative Labor Law (Periodical)
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DRdA	Das Recht der Arbeit (Zeitschrift)
DRiG	Deutsches RichterGesetz
Diss.	Dissertation

ed.	edition, edited.
f., ff.	und folgende
F. 2d.	Federal Reporter, Second Series
FLSA	Fair Labor Standard Act
FMCS	Federal Mediation and Conciliation Service
GG	Grundgesetz
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
Harv. L. Rev.	Harvard Law Review
Hrsg.	Herausgeber
ICLL	International Encyclopedia of Comperative Law
IELL	International Encyclopedia of Labor Law
Int. Lab. Rev.	International Labor Review (Periodical)
ISLSS	International Society for Labor Law and Social Security
Jale L. Rev.	Jale Law Review (Periodical)
JASchG	Jugendarbeitschutzgesetz
JuS	Juristische Schlung (Zeitschrift)
JW	Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
JZ	Juristenzeitung (Zeitschrift)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LA	Labor Arbitration Reports
LAG	Landsarbeitsgericht
LRRM	Labor Relations Reports Manual
Monthly Lab. Rev.	Monthly Labor Review (Periodical)
M. L. R.	Modern Law Review (Periodical)

MuschG	Mutterschutzgesetz
NAA	National Academy of Arbitrators
NLRA	National Labor Relations Act
NLRB	National Labor Relations Board
Nr.	Nummer
NRA	National Railway Act
OHSA	Occupational Health and Safety Act
P., PP.	Page
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RdNr.	Randnummer
S.	Seite
Sec.	Section
SGG	Sozialgerichtsgesetz
U.C.L.A.L.Rev.	University of California at Los Angeles Law Review
U. S.	United States
ZPO	Zivilprozeßordnung
ZZP	Zeitschrift für Zivilproß

第一章 導 論

第一節 問題之提出

我國台灣地區以民國七十一年為例，非農業受雇員工計有 3,386,000 人（註一）。有關勞資爭議案件依統計有 1,303 件，涉及之員工 9,423 人；其中原因不明者 290 件；利益之爭議如「調整工資」「要求津貼」計有 20 件；權利之爭議如「固故解雇」「無故遣散」「積欠工資」「減低工資」「傷害賠償」等計 1,001 件（註二）。由此可知在當今社會上受雇之員工在總人口中佔有相當高之比例，而有關之勞動爭議在統計上雖非為數甚高，然可確信的是權利爭議佔了絕大多數。

依台灣高等法院之統計，民國七十一年各地方法院對勞動事件之審理為 302 件，民國七十一年為 369 件，在民國七十二年則增為 683 件（註三）。由於勞動契約為僱傭契約之一種（註四），因此在未將勞動契約單獨統計的情形下，此一統計數字當已將勞動關係中之權利爭議包括在內。此一資料除了說明勞動關係中權利爭議已逐年增加，同時也顯示人民經由法院處理勞動事件之意願、期許也較前增進。在此趨勢下，如何加強法院保護勞動者權利並維持勞動秩序的角色功能，實為一深值探討的問題。

至於依「動員戡亂期間勞資糾紛處理辦法」之評斷方式加以處理者則寥寥無幾。從行政院主計處編印之勞工統計年報得知，從民國四十五年至七十一年僅有 20 件依「評斷」解決（註五）。又依勞資爭議處理法以調解、仲裁方式處理者，因政府自民國

三十八年以至七十一年二月止均未依規定推定仲裁委員，自無從依該法予以仲裁（註六）。惟自民國七十一年二月以後省市始均依規定推定仲裁委員，故於當年內始有三件勞資爭議案以勞資爭議處理法中所定之調解與仲裁方式予以處理（註七），由此亦可得知勞資爭議處理法所發揮之功能亦至為微小。何況以「戡亂期間勞資糾紛處理辦法」及「勞資爭議處理法」作為處理權利爭議之依據，在法理上實有商榷之必要（註八）。

此外，行政機關所採行之調處方式於勞工統計年報上，雖未指出其調處案件之數目，但有謂從民國六十年至六十五年間該統計年報上所載之4,000餘件爭議案除20件依評斷方式處理外，其餘概依調處方式加以解決（註九）。惟此等方式終究是行政機關為了實際解決問題，在未有法律依據之情形下所採行的便宜措施（註十）。

由上可知，我國現行有關勞動權利爭議之處理制度實有待加以檢討。何況在現行法制根本否認勞資雙方得以合法行使罷工、鎖廠等爭議行為，利益爭議也因而難以發生的情況下（註十一），至少應就權利爭議予以妥善處理，而非任勞動者到處陳情（註十二）。

近年來國內對此問題相當重視，報紙、期刊每多有關之論著，並多主張設立勞工法庭，或建立勞動司法制度，以處理勞動權利爭議（註十三）。比較法學會亦對此問題極為重視，而將此等問題列為民國七十一、七十二年年會之討論主題（註十四）。

內政部亦於六十八年四月邀集有關單位研訂「現階段輔導勞工工作計畫」，並洽請司法院考慮增設勞工法庭（註十五）。惟

司法院以缺乏法律依據及此類訴訟案件較少，而認為有關法律未制定前暫無必要（註十六）。此外在內政部勞資爭議處理法修正草案中，亦規定：「權利爭議應由法院審理，法院得設立勞工法庭」（註十七）。

在一項台灣省勞工生活調查中有21.64%的勞工認為很有必要，61.98%認為有必要設立勞工法庭，兩者計達83.62%（註十八）。

勞動基準法頒布後復有多人呼籲儘速成立勞工法庭（註十九）。

由此可知，不論在學術界、政府或勞動者皆對此問題相當重視，並對「勞工法庭」寄予厚望。然而如何的「勞工法庭」才可達到這種期許？而除了「勞工法庭」以外是否也應在其它方面多所考量，如加強行政、工會的功能，甚至推展自願仲裁制度或則設立勞動法院？亦即勞動關係中的權利爭議應由何等機構處理？此等機構間之關係又如何？其次該等機構應如何運作？

第二節 研究之方法

本篇論文將以比較法（Comparative law, Rechtsvergleichung）（註二〇）之觀察為主要的研究方法。以下就比較法之目的與方法分述之。

一、比較之目的

關於勞動法之比較（Comparative labor law, Arbeitsrechtsvergleichung）在十六年前最知名的比較勞動法學法學者Kahn-Freund教授雖仍極懷疑的說：「勞動關係所產生的法律問題難

以致力於法理學上的基本問題，或研究他國學者的作品以爲比較觀察」(註二一)。然而五年後他即修正了他的看法，而謂：勞動法的比較研究乃是新的趨向(註二二)。事實上長久以來勞動法即相當國際化，且廣泛的爲比較研究之標的；尤其自一九五八年國際勞動及社會安全法協會(ISLLSS) (註二三)成立以後，推動了更多的比較研究。此外，在國際勞動法的領域內亦廣泛的使用比較方法，例如國際勞動組織(ILO)即透過比較之方法以制定國際公約(Convention)，建議書(Recommendation)，並以之比較觀察各國據以制定的法規(註二四)。而在歐洲國會爲勞動立法時，亦以比較法的方式對各成員國之法律加以比較後再進行立法之程序(註二五)。

在十九、二十世紀間，也就是現代勞動法出現的年代裡(註二六)，勞動法被認爲因其不若傳統的法律有明顯的國界，難與他國比較，而不能納入從十七世紀即被 Bacon 及 Leibniz 等所發展的比較法領域，甚且以爲對本國法尚且陌生的情況下，亦難與他國比較(註二七)。然而值得注意的是，由於對於他國法律之比較觀察可以增進對本國相關制度的了解並促進其發展(註二八)。而且事實上對他國勞動法爲比較觀察亦早已有之，例如，在十九世紀末的英國勞動法被視爲最進步的法制，因此成爲他國比較研究之對象，一八九〇年在德國出版的「勞工之雇用及勞動契約之形成(Arbeitseinstellungen u. Fortbildung des Arbeitsvertrags)」一書即是以英國勞動法爲對象的比較觀察(註二九)。此外亦不乏因對外國勞動法制的觀察、瞭解以致繼受的例子，例如德國在十九世紀後半葉以英國模式爲典範所發展出的團體協

約法(註三〇)。反之，英國於制定其一九七一年工業關係法(Industrial Relations Act)時，接受了國際勞工組織一九六三年一一九號建議書中有關解雇保護之建議，而該建議書因深受一九五一年德國解雇保護法(Kündigungsschutzgesetz)的影響，實亦間接繼受了德國的制度(註三一)。

本論文即嘗試透過比較法的觀察，以求更了解本國目前的制度，進而由此出發，希望從中獲取他國的經驗，以爲今後發展之參照。所應強調的，絕非因以爲橫的移植，畢竟法律是社會整體制度的一部份。正如 Kahn-Freund 教授所說的：「任何人皆不應以爲法規或制度可以移植…」(註三二)，因欲改變制度之一部份，常需其他部份之配合，而其餘部分卻常因社會的不同而有很大的差距(註三三)，一九七一年英國仿美國勞動關係法(NLRA)制定工業關係法(Industrial Relations Act)的失敗例子即不能予以忽視(註三四)。然而 Kahn-Freund 教授也說：「某一程度的繼受是可能的(degree of transferability)」(註三五)。因爲其它制度中若有很好解決問題的辦法，且可與原有的制度融合者，在嚴加批判之後，何不予以採行。學術的論文主要爲客觀的比較觀察，其批判則仍待社會的整體意見，惟其受到社會利益的左右，亦即社會權力的分配常影響繼受的可能性(註三六)。

二、比較之方法

勞動法比較方法(Methode der Arbeitsrechtsvergleichung)最近深受勞動法學界的重視，一九八四年九月十九至二十一日在匈牙利召開的第一屆國際勞動社會安全法協會(ISLLSS)歐洲地區會議即以之爲第一主題(註三七)。以下就 Blanpain

教授見解爲主的比較方法以及本論文因以注意的具體事項分述之（註三八）：

1. 注重法制之「功能」（Function）

比較觀察應以「功能」爲出發點，就勞動爭議而言，Schrengle 即曾指出，勞動爭議之比較所應注意的非爲制度，而應是其功能，亦即在不同國家中有關的處理機構（普通法院，勞工法院以至調解機構等）對於勞動爭議解決所發揮之實際功能（註三九）。此「功能」之注重，亦即黃越欽教授所稱：「從身份到契約，從契約到制度，從制度到功能」在勞動法學上之表現與應用（註四〇）。

2 注意「實際」（Reality）的運作

此點與前述之「功能」的注重有密切關係。前者強調法制所發揮的功能，而此則強調除了法規制度的實際作用外，尚應注意在特定社會中實際解決問題的方式。因此若僅限於法規的比較，例如國際勞動組織所發行刊載之各國勞動法規（Legislative Series）（註四一），顯然是不足的。就勞動關係中之權利爭議，除了法定的處理方式應予比較外，其它實際運作亦應加以注意，例如工會的實際角色與功能（註四二）。在我國勞動的權利爭議，除了由普通法院依民訴法審理外，尚有勞資爭議處理法，及戡亂時期勞資糾紛處理辦法等有關法令，然以上三者都只發揮很小的功能。在實際運作上，行政調處卻扮演了最主要的角色。因此除了就他國之比較觀察應注意其實際運作外，對於本國法制亦然。

3. 「模式」（Model）之尋找

在傳統比較法中的法系理論（Lehre von den Rechtskreisen oder Rechtsfamilien），由於對於母法（Mutterrecht）的強調，且係針對私法的傳統範疇而發展出來的理論（註四三），故難以適用在勞動比較法學上（註四四）。在勞動法學上所被強調的則應是「解決模式之方法」（Lösungsmodel-Methode），此「模式」乃就相同問題在不同社會、國家所被採行的特定解決方法加以搜集、歸類；唯此等工作至爲艱鉅，非有國際合作，難有成效；而且應注意的是，此等工作應先就各地區之社會、經濟等背景加以考量，並做基本的分類，例如開發中國家的經濟背景或東歐國家的意識形態皆應先予計及（註四六）；然後比較該等模式在各地區之運作（註四七）。國際比較法百科全書（IECL）即採行此種方式（註四八）。第九屆國際勞動，社會安全法協會大會第一主題：仲裁及法院之角色——勞動法上之司法運作（Arbitration and the Role of Courts-The Administration of Justice in Labor Law）（註四九），乃就仲裁及法院兩種解決勞動權利爭議之處理模式作國際的討論及比較的觀察。

本篇論文的寫作亦將以「處理模式」做爲比較之方式，由自治至他治依序就勞資協商處理，仲裁處理，行政處理及法院處理等予以比較觀察。

4. 整合、總體的方式（An Integrated and Global Approach）

首先其意指勞動法學之比較不應止於找出各國之異同，更應及於何以不同之原因，例如觀察德國勞工參與經營之工業民主制度時，便應注意到其早在二次大戰前即已開始，並經過一段很長的演化過程等（註五〇）。此外，其又意指，當從事比較工作時

，不應只是一國接一國的了解爲已足，對各國的了解僅爲資料的準備而已，其應以問題爲核心，而作超越國界的觀察。此種方式雖屬艱難，但此種理想的追求是必要的，尤其應透過集體的工作以達成（註五一）。本文雖以美國、德國的有關法制爲比較觀察之對象，但儘可能亦對其他國家予以觀察。

5. 集體的研究 (Group Collection)

由於比較法的研究涉及衆多國家之法制，其非一人所可獨立完成，常見的合作方式是，藉助各國之專家對特定問題作成國家報告，再據以作成總報告，然後再由各參與的成員討論，再做成結論（註五二）。前述國際勞動社會安全法協會大會即採取此種方式。此外六〇年至七〇年間由英、德、法、義、瑞典、美國等六國勞工法學者組成的比較勞動法小組（Comperative Labor Law Group）亦採行此種方式（註五三）。該小組對於勞動權利爭議曾作過深入的比較研究，並於一九六九年出版 *Employment Grievance and Disputes Procedures in Britain* 並於一九七一年再版 *Labor Courts and Grievance Settlement in Western Europe* 一書（註五四）。此外，國際勞動法百科全書（IELL）係由各國學者以國家報告的方式寫成，而爲一世界性集體學術合作。正如 Goldman 教授所說：其爲從事比較研究不可或缺的工具（註五五）。據此，本論文乃嘗試以此等國際的集體研究爲基礎，再加入我國的法制以并爲觀察。

6. 教育性的觀察訪問 (Educational Visit)

此乃指比較法的工作不應限於書桌上的工作，而應前往所比較之國家做實地的了解（註五六）。在此方面，個人於論文寫作

期間獲得德國學術交流服務處（DAAD）之獎學金而前往德國科隆大學之勞動經濟法研究所（Institut für Arbeits-und Wirtschaftsrecht der Universität zu Köln）對德國的有關法制加以研究並實地觀察當地勞動法院等機構之實際運作。至於其他國家之制度，則仍無法做實地的了解，此亦說明了此一論文的寫作僅爲一長期學術工作的起點。

附 註

- 註 一：中華民國七十二年勞工統計年報，提要分析 ii，行政院主計處編印。
- 註 二：同註一，頁 855。其中有七件爲「業務爭執」，因難以區別究係利益爭議或權利爭議，故與「其它」同列爲原因不明者。權利爭議與利益爭議之區分於本文第二章第二節第三項中討論。
- 註 三：台灣各地方法院統計年報，台灣高等法院彙編，民國七十、七十一、七十二年。
- 註 四：參閱陳繼盛，勞資關係，二版，台北，民國七十年，頁 22；Wolfgang Zöllner, Arbeitsrecht, 3. Aufl., München, 1983, S. 41f.
- 註 五：資料來源同註一，唯其中統計數有問題，如六十九年之 16 件評斷案其實未曾發生，而屬筆誤，而四十五年彰化縣金崇製粉廠，五十八年台北縣金華紡織公司樹林廠等勞資糾紛評斷案均未列入。參閱董太其，我國勞資爭

議處理制度之剖析，內政部勞工司，民國七十二年，頁117-118。

註六：民國七十年高雄縣曾以勞資爭議處理法所定之調解，仲裁方式處理過兩件勞資權利爭議案件，即當年三月間之建成鋼鐵公司無故解雇勞工22人之爭議案，與十一月間之金義興合板公司停工未發勞工776人預告工資及資遣費等爭議。惟因其時仍未依規定推定仲裁員，以致其仲裁之合法性堪值研酌，參閱董太其，同前註，頁199。

註七：七十一年元月內政部邀集各級勞工行政機關召開處理勞資爭議案件檢討會，決議事項之一即要求各級機關應迅速依勞資爭議處理法之規定，組織「調解委員會」處理一般勞資爭議案件，並由內政部致函省市政府、加工區管理處與科學工業園區管理處，速依該法第十六條第三項及「推定勞資仲裁委員辦法」之規定，推定仲裁委員，並將名單於二月十五日前送內政部核備（七十一年一月二十一日台內勞65853號函）。所處理之三案為南投縣元奇工藝公司，彰化縣津津食品公司，及宜蘭縣台塑公司冬山廠等。以上資料引自董太其，同前註。

註八：有關之批評見：陳繼盛，我國現行勞資爭議處理制度之研討，中國比較法學會法治學刊，第五期，頁63-64；建立我國勞工法規完整體系之研究，民國七十二年，內政部委託研究，頁106-107；洪貴參，我國現行勞資爭議處理制度，中國比較法學會學報，民國七十一年，頁174-177。

註九：參見黃同圳，勞資爭議原因暨處理結果研析及其對策，載勞資爭議論見彙編，台北市政府社會局出版，頁9。

註十：依我國憲法154條後段之規定，勞資糾紛之調解與仲裁以法律定之。

註十一：利益之爭議雖謂難以發生，但根本否認罷工，鎖廠等爭議行為之可能性則有待商榷，其亦為我國勞動法制上之另一重大問題。參閱陳繼盛，同註五，頁65-66；同註八，建立我國勞工法規完整體系之研究，頁110-112。

註十二：參閱呂榮海，勞工法庭設立之問題，中國比較法學會學報，民國七十三年，頁195；蔡漢賢，張天開（編），勞資爭議論見彙編，台北，民國七十一年，序。

以蔣總統經國先生擔任行政院長期間為例，據行政院統計，自民國六十三年十一月至六十五年十月共收到人民致函院長陳述有關勞工問題經交下辦理者（如非致函院長，或正本送達其它機關而以副本送達者，均不在統計之內）共464件，一天平均有0.635件，陳情人數共1,317人，平均每個案件2.8人，每天有1.66人提出陳情；引自王家樹，勞資爭議處理制度改進的探討，中國勞工，688期，民國六十八年，頁7。

註十三：報紙方面有：工商時報社論，民國六十八年四月八日。中國時報社論，民國七十二年三月十二日。勞工法庭的組織與功用，張天開，中央日報，六十九年三月二十二

日專欄。期刊則有：爲勞工法庭催生，中國勞工，683期，頁29。陳繼盛，同註八；爲維護勞資關係，談勞資爭議之處理，中國勞工，六十七期，民國六十八年一月；王家樹，同註十五；黃同圳，同註十二，原載勞工研究季刊69期，民國七十一年，頁52；彭雪玉，我國現行勞資爭議處理制度之研究，國際勞工評論，民國六十六年，六十七年，一卷三、四期。

註十四：民國七十一年由洪貴參報告「我國現行勞資爭議制度」，呂榮海報告「勞工法庭設立之問題」，魏朝光報告「日本勞資爭議處理制度」，七十二年由鄭勝龍報告「從法理觀點談勞資爭議處理上設立勞工法庭之必要性。」

註十五：參見工商時報社論，民國六十八年四月八日。

註十六：司法院民國七十年四月十四日秘台廳(一)字第○一二四四函，引自董太其，同註七，320頁。

註十七：內政部民國七十三年勞資爭議處理法規修正草案總說明第二頁及第五條。

註十八：台灣勞工生活調查報告，第五期，台灣省政府社會處編印，民國七十二年六月。

註十九：張曉春，謝長廷於國際勞工研究中心舉辦之「勞基法實施後企業界如何調適」之意見，載聯合報海外版，民國七十三年八月五日。

其主張之理由乃謂，勞基法實行後爲因應增多之勞資糾紛而需有勞工法庭之設立。然個人以爲此種理由或有待商榷。勞基法之頒佈不應因以增加糾紛。若如是，將是勞

基法之立法本身有所缺失，因爲法規之頒佈乃使適用者之權利因而明確，而減少其爭議；惟有不明確的法律才是製造紛爭的起源。參閱 Hans-Joachim Zinkeisen, Hermann Kaufmann und Gerhard Müller, Arbeitsfrieden und Arbeitsgerichte, Köln, 1953, S. 11。內政部長林洋港於勞動基準法草案報告中亦指出：「如勞動基準法公佈施行後，因權利義務均有妥適之規定……必可和諧勞資關係……」，見林洋港，勞動基準法草案報告及有關參考資料。民國七十一年勞基法之訂立乃是使勞資雙方的權益更加明確，其糾紛應因而降低爲是；然而這並不意味糾紛可藉立法根絕，因法規、團體協約或勞動契約之解釋所引起的糾紛仍必存在，因此爲了徹底實現勞基法之規定，在程序法上也應予以配合而與之俱進。

註二〇：參閱王澤謨，民法學院與判例研究，第二冊，台北，民國六十八年，頁1-32。

Konrad Zweigert und Hein Kötz, Einführung in die Rechtsvergleichung, Bd. I, 2. Aufl. Tübingen, 1984. Max Rheinstein, Einführung in die Rechtsvergleichung, München, 1974.

註二一：Otto Kahn-Freund, Collective Bargaining and Legislation, in: Festschrift für Max Rheinstein, Bd. II, Tübingen, 1969, S.1023.

註二二：Otto Kahn-Freund, On Uses and Misuses of Comparative Law, 37 M.L.R. 1, 1974.

- 註二三：Franz Gamillscheg, Das Werkzeug der Arbeitsrechtsvergleichung, in Festschrift für Konrad Zweigert, 1981, S.455ff ; Reinhard Richardi, 25 Jahre Internationale Gesellschaft für das Recht der Arbeit und die Soziale Sicherheit, RdA 1984, 47-48.
- 註二四：Nicolas Valticos, Comperative Law and International Labor Organization, Comperative Labor Law (1977), 279-280, 284-286.
- 註二五：Jorn Pipkorn, Comperative Labor Law in Harmonization of Sozial Standards in the European Community, Comperatine Labor Law (1977) 264-267.
- 註二六：Alfred Hueck u. Hans Carl Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I. 7.Aufl. Berlin, Frankfurt a. M. 1957, S. 7ff.; Wolfgang Zöllner, Arbeitsrecht, 3.Aufl. München, 1983, S. 32f.
- 註二七：Wilhelm Moll, Arbeitsrechtsvergleichung, RdA 1984, 224.
- 註二八：除了解本國制度，並促進其發展，尤其立法之參照為比較勞工法之首要目的外，司法判決中解釋之援用，統一法制之尋求，國內外之往來，尤其國外設廠或工作，而對他國法學加以了解，法學理論的建立等亦為其目的。參閱 Moll, aaO. S. 231ff.; Roger Blanpain, Comperativism in Labor Law and Industrial Relations, in: Blanpain (ed.), Comperative Labor Law and Industri-

al Relation, Netherlands, 1982, pp. 18-23.

- 註二九：Moll, aaO. S. 231ff.
- 註三〇：Herbert Wiedemann und Hermann Stumpf, Tarifvertragsgesetz (Kommentar), begründet von Alfred Hueck und Hans Carl Nipperdey, 5. Aufl. München 1977, § 1 Rdnr. 1.
- 註三一：Kahn-Freund, supra note 22, 23.
- 註三二：id. 27.
- 註三三：C. Ken, J. Dunlop, F. Harbison, C. Meyers, Industrialism and Industrial Man, London, 1962, p. 243, Cited in Blanpain, supra note 28, at p. 29.
- 註三四：Benjamin Aaron, Institute of Industrial Relations, Remarks before Oxford/BNA Symposium, Daily Labor Report 8-31-83 D. 6.
- 註三五：Kahn-Freund, Supra note 22, 6.
- 註三六：Blanpain, supra note 28, at pp. 29-30.
- 註三七：Franz Gamillscheg, Asiatischer Kongress für Arbeits- u. Sozialrecht, Seoul, RdA 1984, 48; Moll, aaO. S. 223ff.; Klaus Firiei, Methode der Arbeitsvergleichung DRdA 1984, 208ff.
- 註三八：Blanpain, Supra note 28, at pp. 23-27.
- 註三九：Johannes Schregle, Die Regelung von Arbeitsstreitigkeit aus rechtsvergleichender Sicht, in: Festschrift für 25 Jahre Bundesarbeitsgericht, München

1979, S. 543 ; idem, *Comperative industrial Relations : Pitfalls and Potential*, Int. Lab. Rev. 120, 19-20(1981)。

註四〇：黃越欽，私法論文集，台北，民國六十九年，頁182。

註四一：雖然「實際的運作」比「書上的法規」重要，但法典卻是瞭解一國法制的起點，也是定點，因此，此一期刊仍是比較勞工法研究及瞭解他國法則所必需的，其在一九二〇至一九三六年以英、法、德三種語文，惟自一九四五年以後則以西班牙文代替德文轉載世界各國之勞動法規。參閱 Franz Gamillscheg, aaO. S. 436 ; idem, *Source and Documentation*, in : Blanpain (ed.), *Comperative Labor Law and Industrial Relations*. 1982, p. 36. 惟目前國內除了文化大學勞工研究所有零散數冊以外，個人仍未發現其它機構或學校訂有此期刊者。

註四二：Blanpain, supra note 28, at p. 25 ; idem, *Discussion*, 9th International Congress, ISLLSS, in : Gamillscheg and Müller (ed.), *Reports and Proceeding*, Heidelberg, 1978, Vol. I pp. 118-119.

註四三：法系之介紹參閱同註二〇。

註四四：Moll, aaO. S. 235.

註四五：Roger Blanpain, Supra note 28, at p. 25.
Moll, aaO. S. 235.

註四六：Moll, aaO. S. 235-236.

註四七：Blanpain, Supra note 28, at p. 25.

註四八：id.

在此套百科全書中，勞工法部分預計就各主要問題分冊編寫，其中包括 *Prevention and Settlement of Labor Dispute Other than Conflicts of Rights* 及 *Organization, Jurisdiction, Composition and Procedure of Labor Courts and Organs of Arbitration* 前者已於一九七八年出版，惜後者迄今仍未見出版。

註四九：此次大會係於一九七八年九月十二日至十五日於慕尼黑召開，此第一主題係由 Aaron 教授擔任總報告，並由二十四國家提出國家報告，我國未參加，其總報告、討論及各國國家報告見 Gamillscheg and Müller *Reports and Proceeding*, Vol. I, II/I, 9th international Congress, ISLLSS, Heidelberg, 1978.

註五〇：Blanpain, Supra note 28, at.

註五一：id.

註五二：id.

註五三：Benjamin Aaron, *Labor Courts and Grievance Settlement in Western Europe*, California, 1971, Foreword.

註五四：id.

註五五：Alvin L. Goldman, *Labor Law and Industrial Relations in the United States of American*, Netherlands, 1979, Foreword.

第二章 基本問題之探討

第一節 勞動關係之意義、性質、特質、與範圍

第一項 勞動關係之現代意義

勞動關係 (Arbeitsverhältnis) 在不同的時代裡有其不同的意義 (註一)。從上古的不自由勞動，歷經羅馬法勞動之租賃 (Locatio Conductio Operarum)，在近代民法則成為僱傭契約 (Dienstvertrag) 的形態。在此階段勞動力成為交易之對象，當事人間除了純粹經濟價值之交換外，其它概不存在，我國民法有關僱傭之規定屬之。

然事實上勞動力並非如一般商品與人格截然分離，而為人格價值之一部分，且含有高度之社會要素 (註二)。而勞動力之提供也造成了人格之從屬，為正視此一現象，乃有勞動契約思想之出現，以別於僱傭契約 (註三) 我國已公佈未施行之勞動契約法第一條規定：「稱勞動契約者，謂當事人一方對於他方在從屬關係提供其職業上勞動力，而他方給付報酬之契約。」即為此一觀念之表現。現代勞動法中所指之勞動關係亦即經由勞動契約之締結所產生的法律關係 (註四)

第二項 勞動關係的性質

如前所述，在現代意義下的勞動關係係由雇主與勞動者依勞動契約所形成之法律關係，因此對於勞動關係之性質應由勞動契約之性質加以了解。勞動契約之性質雖有身分契約說，租賃契約

說，勞動加工說及特種契約說等多種，惟以後者特種契約說為目前之通說；其以為勞動契約係民法中所有典型契約以外之一種獨立契約（註五）。依此，凡非屬私法之勞務給付者即非屬勞動關係，如監獄中罪犯之工作係基於公法關係（öffentlich-rechtliches Verhältnis），而軍人、法官、公務員則基於公法上之勤務及忠誠關係（öffentlich-rechtliches Dienst- u. Treuverhältnis）（註六），亦即勞動關係為私法關係之一種，勞動關係法屬於私法之領域（註七）。

然而最近在國內卻有謂：「勞基法於七月十九日完成立法，……也把勞資關係由以往的私權契約變為公權行為，有助雙方合作關係。」（註八）。此等見解雖出現於非學術性的報紙報導，惟此或可反映出國內或不少人持此看法，並見諸報章。如同黃越欽教授所說：

在民主法治的思潮下，私法的勞動關係不能由公共勞工保護法來代替，因為現代意義下的勞工法仍然以近代的法律觀念為其基礎，加以修正，而非根本推翻。（註九）

不論在社會法、經濟法、勞動法或純然私法之中，所謂契約自由之限制云云，均在於維護契約自由，而不是以『他治』代替自治。（註十）

可知意思自由之私法上的基本概念仍是支配勞動法之主要支柱。亦正如Zöllner教授所說：沒有任何人可違背其意思而形成其勞

動關係（註十一）。

第三項 勞動關係之特質

勞動關係之特質就下列三點分述之，即

一、“人”的特質（Personaler Charakter）

在第一項中雖已提到勞動力為人格之一部分，且含有高度的社會要素，惟是否因此使得勞動關係成為身份關係或仍為債之關係，曾於六〇年代於德國被廣泛討論（註十二）。在早期勞動關係確曾被認為屬身份的團體關係，且實務界亦曾採此見解（註十三）。然而近二十年來許多學者已放棄此種看法，但仍以為勞動關係應與純粹的財產交易區別，注意其“人”的因素，即勞動者的人格，而不把“勞力”視為物或商品，也據此出現許多無法由交易觀念加以解釋之立法，如疾病或度假之照付工資等（註十四）。

二、從屬之特性（Unterordnungscharakter）

勞動關係之從屬性乃指勞動者之從屬於雇主而言（註十五），雇主之勞動指示權即其表現（註十六）。惟其不應過分被強調，因此在許多情形中此種從屬關係已漸趨減少，尤其在工業的勞動關係上，而且透過團體之力量亦使得此種從屬關係相形降低（註十七）。然而應注意的是，不能將勞動關係視為團體關係，縱使事業之發展對雇主之營利與勞動者之工資及職位保障有共同之利害，然而無法否認的是，勞資雙方相對的利益仍屬存在，因此不得與合夥或公司之關係同視（註十八）。至於有謂「社會合夥人」之狀態，乃相對於「社會對立階級」而言，進而否認「階級