

労働時間規制と労使自治—日本と台湾の事例から—

國府 俊一郎 (大東文化大学経営学部)

Labor-Management Autonomy and Work Time Regulation: Comparison between Japan and Taiwan

Shunichiro KOKUBU

はじめに

2018年3月1日、台湾では再改正された労働基準法が施行された。2016年12月に大幅な改正がなされてから、わずか1年4ヶ月のことである。2016年12月の改正は完全週休二日制や時間外・休日労働の規制、割増賃金計算方式の変更、勤務インターバル制度の導入などが組み込まれ、国家が労使関係に介入する「法的規制」によって、労働時間をはじめとする労働条件の改善を推し進めるものであった。他方で2018年3月の改正は、「法的規制」はそのままだに、使用者と労働者代表による交渉を軸とする、「労使自治を尊重」し、労働契約に一定程度のフレキシビリティを持たせる意図を持つものであった。

台湾は、日本の労使協定による超過労働時間の免罰規定を模倣した制度を導入しようとしているのではないかと。実際に台湾における労働法制度に関する先行研究では、協調的な労使関係の例として日本の法制度と労使関係が参考にされてきた¹⁾。「労使自治の尊重」のもとで法的規制に弾力性を持たせる制度として、日本では「36協定」が代表的である。労働基準法第36条に基づく、同法第32条の定める労働時間制限を超えた労働をさせることに対する免罰規定は、「使用者と事業場の過半数以上を組織する労働組合あるいは労働者の過半数を代表する者との間で結ばれる労使協定」の締結によって成立する。

しかしながら、「36協定」は、労働時間延長を助長するとして、労働基準法成立以来、一貫した批判に晒されてきた。例えば、森岡(2016)は、「低い基本給を補うために残業手当で増やそうとする組合員の要求を背景に、青天井の36協定に労働組合が手を貸してきたことは否めない²⁾」と述べる。日本の労使自治は、労働時間を短縮する機能を持たないばかりか、かえって延長する方向に作用するものであった。

しかしながら、海外の事例を見れば、労使自治は必ずしも野放図な労働時間の延長を許している

わけではない。ドイツのように労使自治が徹底されているにもかかわらず、一貫して労働時間を減らしている国もあるという³⁾。条件が異なれば、労使自治は労働時間を短縮する機能も持ちえるし、日本のように延長する方向で作用する場合もある。それでは再改正された労働基準法を受けて、台湾の労使自治は、今後、その労働時間にどのような影響を与えるのだろうか。これが本論文の研究課題である。

諸国の文化的背景とその他の相互補完する法的規制によって、同様の制度がその国にもたらす結果は異なる。よって、完全情報を持たない限り、ある制度ができたことによるその結果の予測は容易ではないのであるが、与えられた労働法関連の情報と労働組合の統計資料等をもとに可能な限りの検討を行う。まず、第1節では、労使自治はどのように労働時間を制限するのではなく、労働時間を延長する方向に作用してきたのか。戦後日本における労使自治をめぐる法的規制と労働組合の歴史をふまえた上で、本論文の基本的な見解を明らかにする。これをうけて第2節では、台湾における労使自治に関する一連の法的規制改革と労働組合組織の現状と動向について明らかにし、2018年12月の労働基準法再改正が労使自治体制と労働時間にもたらす影響について考察する。

1. 日本における労使自治と労働時間

1-1. 法的規制と労使自治

「労使自治」とは何を意味するのか。大石(1960)によれば、「労使自治とは、自由経済のもとでは労使ができるだけ自主的に話し合いをつづけ、みずから手で紛争の解決をはかる」ことであるという。しかし、使用者と個々の労働者とは対等な立場ではない。そのため、使用者と労働者が対等の交渉力を持つよう国家が団結権と団体交渉権を保証する必要がある。そして「労働者の団結が確保された以後は労使の自由な交渉関係に放置する」⁴⁾かたしが、これまでの法的規制と労使自治に対する日本という国家の基本姿勢であった。

しかしながら、近年過重労働による労働災害や少子化の進行によって、社会の健全な再生産が脅かされている。その責任の一端はワークライフバランスを崩壊させる長時間労働にある。労使自治が労働時間延長に歯止めをかけられないのであれば、労働者の生活向上と社会の健全な再生産を図るという使命に基づき国家が労使関係に介入することになる。

他方で、対等な立場を保障されているのであれば、使用者と労働者は自由な契約を締結する権利を有する。企業に貢献したいとする労働者の意思、時間外労働によって多くの賃金を得ることでより良い暮らしをしたいと願う労働者の願望、そして熾烈な競争に勝ちのこって、相対的高賃金を提供することで労働者の努力に応えようとする使用者の意思は、国家によって制限されても良いものであろうか。

使用者と労働者、そして政府をプレイヤーとする「労使自治と法的規制」のせめぎ合いは、戦後日本において一貫して議論されてきた政策的課題であった。

1-2. 戦後日本の労使自治と法的規制

戦後日本における「労使自治」と「法的規制」の体制を形作る基礎となっているのは、日本国憲法第 27 条と第 28 条とそれに従う労働基準法の第 1 条と第 2 条である。

まず、憲法第 27 条の 2 項では、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は法律でこれを定める」とあり、国家が労働契約における労働条件の基準を設ける根拠となっている。これに従って、労働基準法の第 1 条 2 項では「この法律の定める労働条件の基準は最低のものであるから労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」とし、国家が労働契約に対して一定の基準を設けるがそれは最低基準であることを明確に示す。

次に、憲法第 28 条は「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」とあり、これを受けて労働基準法の第 2 条 1 項は「労働条件は、労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものである」とする。団結権・団体交渉権・団体行動権の保障によって、労使のバランスが取れているのであれば、原則として労働条件は労使自治によって決められることになる。

これらを踏まえれば、法的規制としては、労働基準法が最低の基準を設けるものの、具体的な労働契約に関しては労使自治に任されている構図になっていることがわかる。その上で、契約自由の原則に基づき、「労使協定」によって 36 協定を含む 12 の労働基準法の法規制を一定の条件下で緩和することが許されている。その場合、労働基準法では、「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との書面による協定」をすることが定められている。よって「労使協定」の一方は使用者であり、もう一方は事業場の過半数を組織する労働組合あるいは労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）となっている。

憲法第 28 条の定める団結権、団体交渉権および団体行動権は、一般的に労働組合活動を保障する条項であると認識されている。しかしながら、小畠（1987）も指摘するように「法制度上、その他方当事者として予定されているのは必ずしもフラットな意味での労働組合だけではない⁵⁾」。事業場において労働者の過半数を代表する労働組合がある場合には、それが優先されるわけであるが、無い場合には過半数代表者が労使協定の労働者側の当事者となる。その労働者側の代表は、会社における労働組合以外の自主的な組織の中から選ばれた人物である可能性も否定できない。例えば、逢見（1997）が指摘するように、「社員会や親睦会などの従業者組織⁶⁾」によって選ばれた代表者である場合もある。

ただし、労働基準法施行規則第 6 条 2 項では、過半数代表者は監督または管理の地位にある者でなく、投票や挙手などの方法による手続により選出されていること、過半数代表者になったことあるいはなろうとしたことで不利益な取り扱いをされないこと、と定めている。とはいうものの、選出過程で 36 協定を結ぶための代表選出選挙であることを明らかにしており、選ばれた代表者が管理・監督の地位にないのであれば、社長や役員が所属している「社員会や親睦会」に選出された者

であっても、36協定の労働者側の当事者となることに、なんら法的な問題はないのである。それどころか、法的には無効になるのにもかかわらず、過半数代表を「会社が指名する」企業も多数存在している⁷⁾。

よって全ての36協定に労働組合が関わっているわけではない。「労使自治」が労働時間の延長を助長してきたのは事実であり、労働組合もそれに加担していたかもしれない。しかしそれ以前に、そもそも日本の「労使協定」は労働組合無しにでも成立しうることを改めて認識しておく必要があるだろう。

戦後日本における労使自治は、憲法と労働基準法をふまえ、使用者と労働者の過半数代表を当事者として成立していたのであるが、必ずしも労働組合を必要としていなかった。労使協定の労働者側の代表が労働組合であれば、労働組合法が不当労働行為として禁じているために、会社（使用者）が影響力を及ぼしてはならない。経営に関わる者も組合に入ることは禁じられている。しかしながらこれは、労働組合のみを対象として適用されているのである。よって、過半数を組織する労働組合の代表を労使協定の当事者としない限り、例えば、「社員会や親睦会」によって選出された者が労使協定の労働者側の当事者になる場合においては、労働組合法の不当労働行為規定は選出過程に影響を及ぼさない。そのため、別途、労働基準法施行規則において、労使協定のための代表者が管理・監督の地位でないことなどを規定しているものの、法的制限のある労働組合とは異なり、自由に結成される「社員会や親睦会」には、使用者が運営資金を提供することが可能であるし、「加入する者」も管理・監督の地位にある者でないこと、などの規定はなく、社長や役員などの経営陣も加入することができる。使用者や経営陣が労使協定の代表に指名されたり、直接に代表を指名したりするのでないにしても、組織の決定に間接的ではあるものの一定の影響を与えるだろう。そのため、労働組合がない事業場での労使協定においては、労働者側が使用者の影響力から独立しているとは言い難い状況も少なからず存在していると推察される。

「平成29年労働組合基礎調査の概況」⁸⁾によれば、日本の労働組合組織率はわずか17.1%である。その中には過半数を組織していない労働組合の組合員も含まれる。36協定による労働時間延長の免罰規定を、バランスのとれた労使自治を根拠とするのであれば、過半数を組織する労働組合代表以外の過半数代表について、より厳密な法的規制を設けていく必要がある。

そもそも時間外労働を行わせるに当たり、労働基準法36条の定める労使協定を結んでいない企業も相当数存在するのである。厚生労働省労働基準局が2013年に行った「労働時間等総合実態調査結果」⁹⁾によれば、時間外労働・休日労働に関する労使協定、すなわち36協定を締結している事業場は55.2%（大企業が94%、中小企業43.4%）である。締結していない企業のうち、時間外労働・休日労働がないと答えた事業場は43%であるから、調査が行われた事業場全体の25.5%では、労使協定を締結しない違法な時間外労働・休日労働を行わせている実態が浮き彫りになった。

法律の順守を徹底させるためには、労働基準監督官を増員して取り締まりを強化するか、労働組合などの事業場内組織の労使自治によるチェック機能に期待するかであるが、これまでの日本の労働行政では、どちらかといえば後者に偏っていた。労働基準法が施行されて70年以上経つが、4

分の1以上の事業場で正しい時間外労働の手順が踏まれていないという事実に、日本の労働行政はしっかりと向き合うべきではないだろうか。

1-3. 戦後日本の労働組合組織の形成

戦後日本の労使自治の体制では、法的に不可欠とされていなかった労働組合であるが、労働条件の改善に一定の役割を果たしてきた。しかしながら、「企業別組合」という形態をとる以上、個々の企業の垣根を超えた連携がとれないという点では弱みを抱えていた。それでは、日本ではどうして企業別組合が労働運動の主体となっているのだろうか。

日本の労働基準法、労働組合法および労働関係調整法は、GHQ（連合国軍最高司令官総司令部）の支配下にあった1940年代後半に成立したため、アメリカの影響を大きく受けた法律となっている。日本の労働組合法はアメリカのワグナー法と類似しているところが多い。しかしながら、法的規制は器であり、中身が異なれば生み出される状況は変わってくる。1937年のワグナー法成立時点ですでに強力な産業別組合の全国組織が存在し、各地の事業場にオルグを送り込んで積極的な組織化を行っていたアメリカ¹⁰⁾と異なり、日本の労働運動の全国組織は強力な組織化を行える状況ではなかった。なぜなら、終戦直後にGHQによって一旦解散させられた上に、1950年前後のレッドパージによって弾圧の対象になっていたものもあったからである。

他方で、戦後日本の労働者の生活は急激なインフレーションに直面していた。引揚者が労働市場に溢れる、労働力供給過剰の時代である。通常、労働力過剰の状況では、物価が上がったからといって自然に賃金が上がることはない。よって、労働者にとって生活を守るために団結して交渉し、賃上げ要求を行うことが急務であった。大石（1960）は、「高まるインフレの中で『労働者解放の指令』を受けて、生活の脅威にさらされた当時の労働者たちが賃上げの要求を急ぐ必要に迫られ、最も手取り早い方法としてまず企業内で団結して行動を起すという方式を採用した。その後これらを寄せ集めたような連合体組織、さらにその上に総評、全労などのような連絡統制組織ができて、いわゆる三段階方式という特異な組織となった¹¹⁾」と、戦後日本の労働組合組織の形成について解説する。

したがって、日本の労働組合組織は事業場から組織化された生活を守るための組合であって、アメリカのように強力なナショナルセンターによって産業別組合がまとめられ、投票行為とロビー活動によって政治に働きかけるような交渉力を持たず、労働者階級全体の生活水準を守って行くような活動には発展していかなかったのである。

こうした日本の労働組合のあり方が、高度成長以降の経済発展を下支えしたという見解がある。山田（2017）は、産業別組合と労働移動が活発である欧米では「労働者は企業に協力してパイを増やすよりも、すでにあるパイからできるだけ多くの配分を受けようと発想しやすい」。他方で日本の企業別組合は、「技能形成も特定企業内でのOJTを中心に行われ、組合員の企業間労働移動は少ない。つまり、企業が経営不振に陥ると元も子もなくなるわけで、それゆえまずは企業が成長を持続してパイを拡大することが自分たちにもプラスになる。」さらに「良好な協調関係のもとでの労使自治の尊重が、各企業に独自の技能形成の仕組みを発展させ、長期継続雇用を前提とした組織能

力の伸長をもたらし、世界に類を見ない効率的かつ繊細で高質な製品やサービスを生み出す源泉になってきた¹²⁾」と述べる。

広く知られる日本的経営の三種の神器に「年功賃金」、「終身雇用」とともに「企業別組合」が挙げられる。戦後日本の経済成長、「ジャパン・アズ・ナンバーワン」という成功体験の中で確立した、特に大企業に見られる、相互補完的な制度の一部として「企業的組合」は日本の社会経済に定着していったのである。

1-4. 労働組合が労働時間の短縮に果たした役割

企業別組合は労働時間短縮のための運動には消極的であったが、企業の垣根を超えて産業別組合となれば、労働時間の短縮を要求する争議を起こすことがあった。例えば内海(1959)は、1957年の全織同盟のストライキでは時間短縮が争点とされ、15分の時間短縮に成功したという事例を紹介する¹³⁾。全織同盟は、2018年現在はUAゼンセン同盟と名を変え、繊維業に止まらず、流通業や外食業にも進出し、パート・アルバイトの積極的な組織化を行っている。日本の労働組合も個々の企業の垣根を越えることができれば、残業時間の野放図な延長に歯止めをかける存在となりうることを示した事例である。

労働組合が労働時間の短縮に寄与している事実は、いくつかの調査では数値で示されている。例えば2017年の経団連の調査では、労働組合がある企業の労働時間が比較的短いことが明らかにされた¹⁴⁾。また、労働組合の存在が、労働時間の削減に一定の役割を果たしているという実証論文も発表されている。小倉(2011)は、1万人のアンケートを実施し、労働時間と様々な変数との関わりを調査した。それによれば、裁量労働時間やみなし労働時間を採用する企業では、そうでない企業よりも労働時間が長い。また、労働組合がある方が労働時間が短いという結果を公表した¹⁵⁾。

裁量労働時間制などのみなし労働時間制を合法的に事業場に導入するプロセスには、労使協定が必要である。よって、裁量労働時間制などの労使協定は、労働時間を長くする方向にベクトルを働かせるのであるが、労働組合は逆のベクトルも働かせ、労働時間の延長にある程度の歯止めをかける役割を果たしている。

1-5. 成熟した労使自治と労働組合

高島(1997)は「労働組合を一方の当事者として展開される労使の団体交渉が成熟し、それによって労働契約を含む労使関係が公正かつ合理的に決定され・運用されるようになった現代においては、労働法制はこれを尊重し構想されなければならない。団体自治を尊重することは、その経営(企業)の構成員である労使全体の正常な規範意識に基づいて、労働関係の内容(とくに、労働条件)を決定し、またその内容の実現を図らなければならない。したがって労働法が労働契約の実質的要素(とくに、賃金、労働時間)を規律するものであるときは、労働者の基本的な權益ないし労働者に最小限確保されるべき權益を損なわない限り、団体自治を尊重すべきである¹⁶⁾」と述べ、成熟した労使関係に国家が法制度を設け、過度に介入することに警鐘をならす。

しかし、高島の主張を文字通り理解するのであれば、労働時間に関していうならば、日本は労使自治を尊重すべき段階に至ってはいない。そもそも労働組合を一方の当事者としなない労使協定によって労働時間は延長することができるからである。それでは、今後、高島のいう成熟の方向に向かうのかといえば、それも期待できない。労使協定を結ぶに当たって、労働組合を結成する事業場は今後も増える傾向にはないからである。佐藤（1997）は、労働組合がない事業場で36協定のために協定代表を選出している事業場では、労働組合を設立するよりは、従業員組織の設立を支持するものが68.7%と多いことを指摘している。「労働組合や従業員組織がないゆえに、36協定締結のための協定代表を（わざわざ）選出している事業所では、その代表の選出に手間暇がかかるため、そのコストを削減したいがゆえに従業員組織を設立してもよいと考えている。しかし、それが労働組合の結成を必要とするレベルにまではいたっていない」¹⁷⁾のである。

加えて、労働組合が無い状態でも労使協定を円滑に結ぶことができるよう、労働組合の同意や過半数代表の選出の必要のある36協定を「労使委員会」による議決でもって替えることができる法制度も整えられている（労働基準法第38条）。「労使委員会」は、労働基準法38条の定める「企画型裁量労働制」の導入要件（「労使委員会」の5分の4の多数決が同制度を導入する要件）である。企画型裁量労働制の「労使委員会」は常設の機関であり、「労使委員会」での5分の4決議は、36協定をはじめ労働基準法で労使協定が必要とされる12項目のうち10について（18条の貯蓄金管理協定と24条の賃金控除協定の2つを除く）、労使協定締結に替えることができる。これを踏まえて鍋田（2008）は、「労使委員会は、労使自治を進めていくための労使共同決定機関としての可能性を持っている¹⁸⁾」と述べる。

「労使委員会」の労働者側の代表はこれまでの労使協定と同様の方法で選出され、施行規則に沿った選挙等の手続きが踏まれたのであれば、労働組合抜きで構成されることが可能であるから、高島のいう「労働組合を一方の当事者として展開する成熟した」労使関係ではない。よって労使自治による労働時間の短縮は行われず、より機能的に時間外労働を免罰化するための機関として、「労使委員会」は用いられることになると考えられる。

1-6. 労使自治と労働時間の短縮

長時間労働は、過労死や過重労働による傷病の原因となって、労働者の生活の質を低下させる。また、深刻な少子化をもたらし、社会の健全な発展を妨げる要因となっている。したがって、生活と社会を守るために、労働時間は制限されなければならない。生活と社会を代表するものとして労働者の代表や労働組合はあるべきだろう。なぜなら労働組合または労働者の代表が生活（社会）を代表し、使用者が経済（企業）を代表し、その両者のバランスが保たれることによって、健全な社会経済の発展が期待できるからである。しかしながら、労働者は、賃金を得て生活を営むのであるから、より良い生活のために、積極的に経済（企業）の立場を代表する者でもある。フランク（2018）¹⁹⁾は行動経済学の立場から労働者のリスク選好について以下のように述べる。

「労働者が高い賃金と引き換えに低い安全性を進んで引き受けるのは、所得の増加分が安全性の

低下を補って余りあるからだ。…安全性がまれに不注意な手を、ガードがブレードから守る場合にのみ提供するだけなのに対し、より高い賃金は確実かつ即座にほかの人よりも相対的に多く消費できるといふ2つ目の利益をもたらす。」

労働者は、時間外労働によって、時間外手当を含む追加的賃金を得ることができる。さらに、より長く働いた結果、雇用される企業が競争に勝ち抜くことができる。そうなれば、他の企業で働く労働者よりも、相対的に高い賃金を受け取ることができる。結果として、生活の質も相対的に向上する。長時間労働の報酬はかくも魅力的なのである。

他方で、長時間労働のリスクはこころやからだの疾患などが考えられるが、その確率は十分に低く、自分が過重労働による労災の当事者になるまでは、ほとんど自分のリスクとしてとして認識されないのである。まして、「長時間労働は日本の少子化を深刻化させるので、今日は残業をやめておこう」、などと考える労働者が存在するのであろうか。

内海(1959)は、労働時間の延長が労働組合との協定(36協定)によって定められた場合、「労働者は八時間の労働では生活が保障されず、したがって時間外労働でかせぐことが経済的に必要となる。」その結果、「実際には、労資なれあいで八時間労働制をやぶり、時間外労働を常態とするために使用されることになる²⁰⁾」と、高度成長期以前より警鐘を鳴らしていた。内海は、最低賃金法の制定によってこの条件は改善されるとみていたが、最低賃金法が定められた現在も、状況は好転していない。生活が成り立たないために、労働者は時間外労働をするという側面もあるのかもしれないが、より多くの賃金を得て、より良い生活をしたと考える労働者の経済的欲求は、いわゆる健康で文化的な最低限度の生活の水準で止まるものではない。

企業別組合も同一企業に雇用される労働者の代表であるから、賃上げの成功が組合の交渉力だけではなく、企業の競争力にも依存していることをよくわきまえているはずである。よって、企業が競争で相対的に不利になる労働時間の短縮には、優先順位を置かないのもまた合理的である。従って労使自治に労働時間の短縮を期待するのであれば、個々の企業競争から独立した産業別組合が生活と社会を代表し、労働時間を制限する労働協約を企業と締結することが効果的である。さもなければ、労使自治に依ることを諦め、国家が法的規制によって強制的に労働時間に制限をかける他ないということになるだろう。

日本の労働時間の延長または短縮については、労使自治に任されてきた。しかしながら、労働時間延長を免罰化する労使協定には労働組合が必ずしも必要とされず、多くの労使協定には労働組合法の不当労働行為条項が適用されない。そのため、そもそも労使のバランスが保障されているとは言い難い。また、企業で働く労働者や企業別組合も長時間労働による報酬の魅力の大きさゆえに、労働時間短縮には消極的であって、むしろ報酬によっては長時間労働を歓迎することも十分にあり得るため、現代日本の労使自治の場において、労働時間を短縮することを望むプレイヤーがそもそも存在していないと考えられるのである。

2. 台湾における労働基準法改正と労使自治

2-1. 台湾の雇用の現状と問題

(1) 台湾の雇用制度の現状把握

台湾ではパートタイム、臨時雇用および派遣労働者などの非正規雇用の労働者は2017年の「人力運用調査²¹⁾」では、7.1%と算出されている。それ以外は正規雇用ということになるのであるが、労働基準法細則6条での臨時雇用についての定義は、半年未満の契約期間で働く労働者を指す。よって、契約期間が一年である労働者などは、基本的に正規雇用ということになる。したがって、台湾の雇用者の92.9%が日本で考えられるような正規雇用の労働者であるという理解はできない。

解雇規制については、労働基準法の第16条で3ヶ月以上1年未満勤めた者は10日前、1年以上3年未満勤めた者は20日前、3年以上勤めた者は30日前に予告しなければならない、と定めるのみである。解雇に関するその他の規制は無いが、近年、例えば大学教授のように、2年ごとの反復契約更新が習慣づけられている者に関しては、裁判所の判断により雇止めが無効になるケースが散見されるようになった²²⁾。

表1は「人力運用調査」から賃金の支払い形態と労働時間あたりの人数を示したものである。日本で増加が指摘されている非正規パートタイム労働者（時給制かつ労働時間が40時間未満の労働者）の全体に占める割合は、わずか2.9%と低く、ほとんどの労働者がフルタイムの月給制で働いている。

表1 台湾の賃金支払い形態と週あたり労働時間（千人：2017年5月調査）

	労働者数	20時間未満	20-29時間	30-34時間	35-39時間	40-44時間	45-49時間	50-59時間	60時間以上
総計	8 985	158	156	177	181	6 502	1 279	479	53
月給制	7 740	10	24	45	89	5 970	1 124	431	46
時給制	327	112	81	42	24	48	16	2	1

出所) 中華民国行政院統計總處「人力運用調査報告」より筆者作成。

(2) 労働時間の現状

労働基準法の第30条は、労働時間は1日8時間、週40時間を超えてはならないと定めるが、同32条は「労働組合の同意を得るか、事業場に労働組合がない場合には労資会議の同意を経て(2-3に詳細)」、労働時間を延長することができるとしている。

表2は台湾における月あたりの所定内労働時間および時間外労働時間、総賃金と時間外手当の推移を示した表である。2009年から2017年までに平均所定内労働時間は10時間ほど減少した。他方で、リーマンショック後の時間外労働時間はほとんど変化しない状態が続いていた。しかしながら、2017年には時間外労働時間が減少し、対照的に時間外手当が増加していることが観察

される。2016年12月の労働基準法改正によって、時間外労働に関する計算の方式が厳しくなったために、時間外労働時間の削減が生じたのではないかと考えられる(2-6に詳細)。

表2 台湾における月平均労働時間(賃金)、時間外労働時間(手当)の推移

年	所定内労働時間(時間)	時間外労働時間(時間)	総賃金(NT\$)	時間外手当(NT\$)
2009	170.4	6.3	42182	1037
2010	172.3	8.8	44359	1442
2011	170.3	8.4	45508	1414
2012	170.4	8.0	45589	1389
2013	168.6	8.4	45664	1494
2014	169.3	8.6	47300	1544
2015	167.0	8.3	48490	1548
2016	161.0	8.5	48790	1642
2017	161.6	8.0	49989	1709

出所) 中華民国行政院統計總處「薪資與生産力統計年報查詢系統」²³⁾より筆者作成。

表1で用いた「人力運用調査」は、雇用者を調査の対象にした労働時間の統計であり、表2で用いた「薪資與生産力統計」の労働時間は、使用者の公表する賃金を支払った労働時間の統計である。両者に差があれば、サービス残業が存在する証左となる²⁴⁾。

「人力運用調査」は、雇用者の労働時間について、週あたりの労働時間を時間の幅(ポートフォリオ、例えば「週30～34時間」など)で選択肢を選ばせる形式をとっている。他方で「薪資與生産力統計」は、月あたりの労働時間の平均値をとる。両者を比較するためには、単位を合わせる工夫が必要になる。そこで、「人力運用調査」の各労働時間ポートフォリオの中間値を取り(20時間未満は20時間、60時間以上を60時間とした)、その労働時間帯に解答した人数を掛け合わせた上で、足し合わせた総労働時間を出す。それを総労働者数で除することによって、雇用者を対象とした調査による平均週労働時間を近似的に算出した。その結果、週の平均労働時間は42.5時間となった。月に換算する(一月を30.4日とし7で割った値である4.34を週労働時間にかける)と184.67時間となる。よって、「人力運用調査」から導かれる平均月労働時間の近似値は、184.67時間であり、「薪資與生産力統計」による2017年平均の所定内労働時間と時間外労働時間は合わせて169.6時間である。よって台湾では、一ヶ月平均15時間程度のサービス残業が存在すると推察される。

(3) 過重労働による傷病および過労死の実態

21世紀に入ると、台湾でも過重労働による傷病や過労死の問題が議論されるようになった。「職業災害統計」²⁵⁾は、業務遂行あるいは起因性があると判断された労働災害案件の統計を公表している。2017年1月から6月の統計によれば、合計207人が業務遂行あるいは起因による傷病の労災保険の給付を受けており、「脳や心臓血管に関する疾患」の事例は11人報告されている。

労働災害によって死亡した総数は17人であり、「脳や心臓の血管に関する疾患」が15人を占めている。若い者は20代後半、それから60代まで各年代にほぼ均一に発生しており、男性が14人を占めている。

2017年7月から12月の統計では、労災で死亡したケース21件のうち、15件が「脳や心臓の血管に関する疾患」であり、全て男性である。また、精神疾患により20代前半の女性が一人亡くなっている。産業別にみれば、各年ばらつきがあるのだが、支援サービス業（リース業・警備・人材派遣など）において、「脳や心臓の血管に関する疾患」で亡くなる人数が比較的多い。因果関係まで明らかにするのは難しいが、支援サービス業の労働時間は他産業よりも長いことには注目すべきである。

以上を踏まえて、台湾の労働時間の現状についてまとめる。まず、時間外労働時間が減少しているため、2016年12月の労働基準法改正には一定の効果があったことが認められる。次に、台湾にもサービス残業があり、過重労働が原因とされることが多い「脳や心臓の血管に関する疾患」で亡くなる労働者もあり、過労死も社会問題の一つとなっている。

2-2. 台湾の労働組合と労使自治

本項では台湾の労使自治をめぐる法制度について確認する。日本と同様に憲法から見ていくことにしよう。現在台湾で有効な憲法は「中華民国憲法」であり、1946年に制定されている。労使関係の規定について見ていくと、まず第14条で集会及び結社の自由が保証されており、第15条は生存権、勤労権と財産権を保証する。労働組合を結成する権利や最低賃金法などは、これらの条文に基づく。労使関係について具体的な記述があるのは、第153条であり、「国家は、労働者および農民の生活を改善し、生産能力を増進させるために、労働者や農民を保護する法律を制定し、保護するための政策を実施する。婦女および児童の労働者は年齢および身体の状態によって特別に保護される」としており、政府が法と政策によって、労働者の生活を守る一方で生産性向上のための技能形成の補助を行うことの根拠となっている。よって労働基準法の第1条では、労働者の權益を守り、労使関係の強化を図り、社会経済の発展を促進するために、労働条件の最低の基準を定めるとしている。

興味深いのは憲法の第154条である。「労資双方は協調協力を原則とし、生産事業を発展させるべきものである。労資紛争の調停や仲介の方法については法律でこれを定める」とあり、労使は対立するものではなく、協調するものであることがうたわれる。つまり、労使交渉に携わる労働組合もまた、本来労資協調を基調とするべきものでなければならない。よって団結権と団体交渉権は認められるが、団体行動権（例えばストライキ権）に関しては、成立するまでにいくつかの条件を満たさなければならない。また、労使協調の実現のため、労働基準法の第83条では、事業単位で「労資会議」を開催することを努力義務として定める。この「労資会議」については次項（2-3）で詳細に述べる。

台湾の労使自治は、中華民国憲法第154条に基づく「労資協調」を基本理念とする。それに基づき、労働基準法第83条に定める「労資会議」を行うことが努力義務とされている。また、労働組

合を結成する権利と交渉権も保障されているが、憲法の理念に従えば、労働組合もまた「労資協調」を志向するものでなければならない。

2-3. 台湾の「労資会議」

今後の台湾の労使自治を考えるにあたり、「労資会議」は1つの重要なキーワードとなる。前項で述べたように、台湾の「労資会議」は、労働基準法第84条に基づき、労働基準法が適用される全ての事業単位で、30人以上の労働者を雇用する事業場では事業場単位で開催することが努力義務として定められている。手順については「労資会議辦法」に示される。

「労資会議辦法」の第12条では、「労資会議」は、労資は協調協力、誠実信頼の精神をもって「労資関係の強化と労働者の権益を守る」ために開催されるとされており、対立の場では無いことが強調されている。

第13条では、「労資会議」の議事についても細かな指定がある。報告事項として、労働者の人数・異動・離職率等の報告、生産計画や売上などの経営状況の説明、福利厚生・労働環境等の説明が求められる。討論事項では、労働条件や福利厚生等の事項、さらに生産性改善などが議題となる。「労資会議」は、最低3ヶ月に1回定期的に開催すべきであり、臨時に開催する場合には7日前に通知すべきであると定めている(第18条・第20条)。

「労資会議」の構成員は、労資双方から2から15人の同数が選出される(労働者が3人以下の場合には全ての労働者が構成員となる)。労働者側の代表は企業組合(2-4に詳細)がある場合には、その組合員全員が組合代表会議における選挙によって選出される。労働組合がない場合には事業場の労働者全員の選挙によって選出される。その場合、人事権を持つ管理職など(一級業務行政主管)は選出されないほか、事業場内の男女比に合わせて、各性別の候補者数が定められている²⁶⁾。使用者側は、業務または労務管理に精通した人物が使用者が指名する。また、その任期は労使双方とも4年間である。「労資会議」は労使代表のそれぞれが過半数以上出席した時に成立し、全員一致あるいは出席者の4分の3以上の賛成によって議決が取られる。その際、使用者あるいは管理職は、代表者が「労資会議」において権利を行使したことで解雇、異動、減給などの処分をしてはならない。

「労資会議」は最低3ヶ月に一度定期的に開催され、4年間の任期をもった固定的なメンバーによって行われるものであり、協定ごとに選挙を行う必要はなく、日本での「労使委員会」と類似した形態であるとみなすことができる²⁷⁾。また、日本の状況と同じように、企業組合が無い職場においては、労働組合が無い状態で「労資会議」を行うことができる。ただし、台湾の「企業組合」は日本のそれとは異なる概念であり、台湾特有の性格を持っている。次項でそれを確認する。

2-4. 台湾の労働組合の諸形態

台湾の労働組合法に当たる中華民国「工會法」は、1929年に施行された法律であるが、中華民国憲法制定を受けて、現在の形に近くなったのは、1948年の改正時である。本法律は労働者の団結および労働者の地位と生活の改善を促進するために定められた(第1条)ものであり、労働組合

の権利と規則について定めるものである。その第5条では、労働組合の任務として、労働協約の締結のほか、労働争議の処理、労働条件・安全衛生・福利厚生等の促進、労働者の教育や組合員の就業補助などを挙げる。憲法第154条の規定を受けて、労働組合という組織も積極的に労使協調の促進を求められており、また、労働争議においては、当事者というよりは調停者としての役割が求められている。

この「工會法」は、労働組合に対し極めて強い規制力を有している。まず、労働組合の組織類型については、「企業組合」、「産業組合」、「職業組合」の三種類しか認めていない。労働組合はいずれかの形態である必要がある。理解しやすい方から説明すれば、まず、「職業組合」は技能を持つ労働者の組合である。美容師や調理師のほか、エンジニアや銀行員など多種多様な職業の組合があり、各市や県ごとに結成されている。2010年「工會法」改正以前、ある区域内で30人以上の同じ職業の労働者がいた場合、「職業組合」を結成すべきであると定められていた名残でもある。次に、「企業組合」であるが、2010年「工會法」改正以前は「産業組合」と呼称されていた。同じ事業場内で30人以上を満たした場合にはその事業場内で結成される。最後に、2010年「工會法」改正以降の「産業組合」は新しい区分の組合であり、事業場を超えた同一（関連）産業内で組織される労働組合のことをいう。

台湾の「工會法」が定める労働組合には「強制加入」、「30人以上で結成」、「単一組合」という特徴がある。2010年改正以前は、自分の技能を包括する職業組合があればその組合に、事業場に「産業組合」（現在の「企業組合」）があれば、その組合に加入する権利があるとともに加入の義務があった。2010年改正後は加入義務が削除されたが、「企業組合」には「加入すべきである」という条項が付け加えられた（第7条）。言い換えれば、「企業組合」がある事業場は、法的にユニオン・ショップ協定と同様の状況となるのである。「職業組合」も各地域で一つしか結成することはできない。他方で、「産業組合」にはそうした規定がなく、関連する産業内で30人以上集まれば、結成することができる。しかしながら、労働組合は「認可制」であって、設立した場合には市や県政府または労働部に届出をして、「登記証書」を受領する必要がある。条件を満たしていない場合には差し戻される。

前項で確認した「労資会議」に携わる労働組合は、「労資会議辦法」第5条に明記される通り、「企業組合」である。よって、事業場を横断して組織される「産業組合」や「職業組合」は労資会議の労働者代表とはならない。また、「企業組合」も一つしかないのであるから、労働者側の代表は常に固定された一つの組合となるのである。

それでは労資会議から外されている「産業組合」には、どのような役割が期待されるのであろうか。使用者と労働組合との労働協約について定める「團體協約法」は、第6条において労働組合の交渉権を認めており、使用者と労働組合は理にかなった交渉内容であって、合理的な地点と時間が定められている場合、正当な理由なく交渉を拒否することはできないとしている。また、廖（2016）によれば、60日以内に妥協案を示すか交渉を始めない場合や、使用者側が求められた情報を提供しなかった場合には、不当労働行為であるとして、政府（労働部）の組織する「不当労働行為裁決

委員会」の介入を受けることになる。不当労働行為の裁決であるから、委員会の判断は当然ながら使用者側に厳しい²⁸⁾。

「労資会議」での決議が労働契約の一形態であるとみなされるのであれば、契約の力とすれば労働協約の方が上である。よって、労働協約で「労資会議」の労働時間延長の決議に一定の制限を加えることができれば、「労資会議」が労働時間を野放図に延長することは難しくなる。今後、企業の垣根を超えた産業組合が順調に成長すれば、労働時間延長に傾きがちな「労資会議」に一定の歯止めをかけることができるのではないかと考えられる。

2-5. 台湾の労働組合員数の推移

表3 労働組合員の推移と労働組合組織率

年	企業組合員数(人)	産業組合員数(人)	職業組合員数(人)	労働組合組織率(%)
1989	698118	0	1721546	43.5
1994	637095	0	2640738	53.2
1999	613963	0	2313398	44.2
2004	595001	0	2375715	41.7
2009	518073	0	2659518	40.3
2011	529685	34785	2757499	39.9
2012	537419	51603	2798502	39.9
2013	551267	67807	2742950	39.0
2014	551367	72781	2725373	38.3
2015	547283	79217	2724020	37.8
2016	553815	79687	2715200	37.5
2017	581531	85950	2713398	37.5

(出所) 労働部「労働統計查詢網」より筆者作成。

表3に類型別の労働組合員数の推移と労働組合組織率を示した。総労働組合員数は2011年の「工會法」改正以降ほとんど変化していない。「企業組合」と「産業組合」員が増加するのとほぼ同数の「職業組合」員が減少しているからである。労働組合組織率は、労働部の公表する数値ではなく、労働組合員の総数を雇用者数で除した数値を百分率で示した、筆者独自のものである²⁹⁾。被雇用者数が増加傾向にあるために労働組合組織率は低下傾向にある。ただ2017年に下げ止まっているので、今後の動きが興味深いところである。

2-6. 2016年12月の労働基準法改正と政治的背景

2016年5月、台湾では初めての女性総統(蔡英文)が就任した。所属政党は民主進歩党(「民進党」と一般的に略される。以下その表記で統一する。)である。台湾では、1949年以降、第二次国共内戦で敗北し中国大陸から移ってきた中国国民党政府が一党独裁体制を敷いてきた。1950年から1987年までは戒厳令が敷かれ、結社の自由は制限されていた。よって、政党は国民党、労働組合

は国家の統制する「体制内」労働組合しか存在しない状態が30年近く続いたのである。

ところが、1970年代後半以降、民主化運動が活発になり、1984年頃から「体制外」の労働組合が結成され、労働者に対する法律相談を始めた。他方で戒厳令が解かれる前年の1986年には民進党が秘密裏に結成された。両者は戒厳令下で秘密裏に結成され、弾圧されながら育ってきた共通体験を持つ。したがって、1987年に戒厳令が解除されると、合法的になった民進党は積極的に「体制外」の労働組合活動を支援するようになった。労働組合勢力は伝統的に民進党寄りの政治スタンスをとり、民進党も親労働的な政策を推進する傾向がある。また、2009年以降の国民党馬英九総統時代には、過重労働による健康被害や過労死が問題になった。国民党政治に対抗する一つの軸として、民進党は労働者の保護を訴えてきた。したがって、2016年の蔡英文の総統就任直後から労働基準法の改正が議論され、その年の12月には改正労働基準法が施行されたのである。改正の内容は主に以下の通りであった。

①時間外労働の上限を46時間とする。

②休日労働に関しては4時間以内の残業は4時間と計算、8時間以内の残業は8時間、12時間以内の残業は12時間で割増賃金を計算する。

③交代制勤務に関しては、少なくとも11時間のインターバルを設ける。

④法定休日と法定外休日を含めた週休二日を法制化する。

⑤年度終了時には未消化分の有給休暇を賃金換算して支給する。

ヨーロッパの労働水準を意識した、非常に先進的な改正内容であったが、その後1年も経ずして、再改正されることになった。

2-7. 2018年1月の労働基準法再改正

就任当時の蔡英文支持率は極めて高く、国民の期待も高かった。しかし、半年も経ないうちに期待は失望に変わる。一部の研究者の指摘していた通り³⁰⁾、前政権の支持率低下の本質的原因は政治的失策ではなく、経済構造の変化に伴う所得の伸び悩みに対する国民の不満にあるのであって、執政者が蔡英文に変わったといえども、なんら解決するものではなかったからである。経済が停滞する中、産業界（中華民国全国工業総会および商業総会：台湾産業会を代表する団体）から、労働時間の柔軟化を求める働きかけが強くなった。

2017年に行政院長³¹⁾に就任した頼清徳は、「労働者の權益を守り、使用者側に弾力的な企業運営を可能にするために³²⁾」という名目で改正に着手し、翌2018年1月には、早くも労働基準法は再改正され、その年の3月から施行されることになった。労働基準法再改正の要点は、2016年12月に改正された項目については原則としては維持するものの、「労使自治」を前提にして弾力的な運用を認めていくというものである。以下に詳細を述べよう。

(1) 時間外労働について

休日労働について、実労働時間に応じて計算されることになった。また、労働基準法第32条

には「労働組合の同意を得るか、事業場に労働組合がない場合には労資会議の同意を経る」ことによって、月に54時間、3ヶ月で138時間を限度として、労働時間を延長することが可能になることが追加された。また、残業時間を代休に充てることも可能で、より柔軟な労働時間の編成ができるようになった。

(2) 勤務インターバルについて

原則は11時間であるが、「労働組合の同意を得るか、事業場に労働組合がない場合には労資会議の同意を経る」ことによって、仕事の特性や特殊な理由が認められる場合に、柔軟な変更が可能になった。ただし、8時間を下回ってはならないとされた。

(3) 週休二日制について

原則週休二日ではあるが、法定休日については、「労働組合の同意を得るか、事業場に労働組合がない場合には労資会議の同意を経る」ことによって、7日ごとに調整が可能になった。これにより連続労働日数の上限が12日となった。

(4) 有給休暇について

有給休暇の未消化分に関しては、その年度内に賃金換算をして支給することが原則ではあるが、「労働組合の同意を得るか、事業場に労働組合がない場合には労資会議の同意を経る」ことによって、未消化有給休暇日数を翌年へ繰越することが可能になった。

以上のように、原則として2016年12月改正の骨子は残しつつ、「労働組合の同意を得るか、事業場に労働組合がない場合には労資会議の同意を経る」ことによって、柔軟な調整ができるようになったところに、2018年1月の労働基準法再改正の特色がある。

おわりに—台湾の労使自治は労働時間を短縮できるのか—

労使自治とは、使用者と労働者の代表が対等な交渉力をもって賃金や労働時間などの労働条件を決定することである。資本主義社会における労使自治は、使用者が経済を代表し、労働者が生活を代表することによって、経済成長と生活向上のバランスがとれた社会経済の健全な成長を促進する役割を持つと考えられる。ところが近年の日本では、過労死や少子化など、労働時間が長すぎることによる社会問題が生じている。戦後以来成熟に至ったとされる労使自治は、労働時間の短縮には、ほとんど無力であったことを認めざるを得ない。その原因は、日本の労使協定を成立させる法的枠組みが、労使の交渉力のバランスをとるのに不十分であったことと、労働者側も長時間労働による二重の報酬（時間外手当および他社との競争に勝つことによる相対的高賃金）を目当てに労働時間の短縮に消極的であったことが考えられる。労働者が労働時間の短縮よりも企業の競争力を向上させる労働時間延長を希望するのであるから、その企業別労働組合も同様に労働時間の短縮には力を

注がない。そのため、企業内で完結する労使自治である場合、労働者の代表はたとえ労働組合であっても、労働時間に関してはバランスを取ることが極めて難しい。したがって、健全な社会の再生産を維持する目的で労働時間の規制という国家の介入を必然とするのである。

翻って、台湾の例を見れば、日本と同様に過労死が頻発すると同時に少子化が進行し、長時間労働が問題となっている。2016年12月の労働基準法改正では、労働時間に対して大幅に法的規制が強められ、時間外労働が減少するという成果をあげたが、2018年1月の再改正によって、「労資会議」を柱とする労使自治の強化によって、労働時間規制の柔軟な運用が可能になった。台湾の「労資会議」は日本の労使協定あるいは「労使委員会」とほぼ同様の形態をとっている。また、それに携わる労働者側の代表は「企業組合」か、労働者の選挙で選ばれた者であるから、「労資会議」は日本と同様、労働時間延長の承認機関になる恐れがあり、時間外労働が再び増加に転じるのではないかと危惧される。

しかしながら、台湾では、労働組合運動が比較的若く、また改革系の政党と強く結びついていることもあって、強い政府の介入を許容している。また、2011年の「工會法」改正や「團體協約法」の制定によって、労働組合の交渉力は高められている。政府は「裁定委員会」によって、労働組合の交渉機能を補強することで労資の交渉力のバランスをとっている。また、「産業組合」も成長の過程にあり、個々の企業競争から独立した交渉を行うことが可能になるのではないかと期待できる。「産業組合」が生活と社会を代表することができ、政党へのロビー活動を行えるまでに成長すれば、労働時間短縮を労働組合主動で実現することができるのではないかと期待できる。こうした生活の質の向上と経済成長のバランスのとれた資本主義社会を実現するための成熟した労使自治が、台湾において確立されていくことを期待したい。

* 本研究は JSPS 科研費 17K02038 の助成を受けたものです。

参考文献

- ・内海義夫 (1959) 『労働時間の歴史』 大月書店、1959年。
- ・逢見直人 「労使自治の原則を貫くものは何か」 『JIL リサーチ』、日本労働研究機構、No.29、pp.14-17、1997年。
- ・大石三郎 (1960) 「不当労働行為制度と労使自治」 『法学論叢』 第4巻、第1号、福岡大学研究所。
- ・小倉一哉 (2011) 「労働時間に影響する仕事や個人の特性について」 『早稲田商学』 第428号、pp.689-718。
- ・國府俊一郎 (2016) 「台湾社会経済の葛藤と対外貿易—変革と現状維持の間に—」 『東亜』 No.585、霞山会。
- ・小島典明 (1987) 「労使自治とその法理」 『日本労働協会雑誌』 No.333、日本労働協会。
- ・周兆昱 (2011) 「現行法下労資會議決議法律效力之研究:以法院判決評釋为中心」、『台湾勞動評論』 第三卷第二期、pp.165-195。
- ・高島良一 (1997) 「労働契約法と労使の自治」 『経営法曹』 第116号、pp.1-5、経営法曹会議、1997年。
- ・田中洋子 (2015) 「ドイツにおける労働への社会的規制」 『社会政策』 第7巻1号、社会政策学会。
- ・長沼英世 (2004) 『アメリカの社会運動: CIO 史の研究』、彩流社。
- ・鍋田周一 (2008) 「労使自治と労働組合の役割—自らを守るための主体的な規範づくり」 『労働と経済』 No.1463、p.2-6。
- ・フランク、H. ロバート (2018) 『ダーウィンエコノミー 自由、競争、公益』、日本経済新聞社。(原書: Robert H. Frank, *The Darwin Economy*, 2011)
- ・森岡孝二 (2016) 「労働時間の決定における労使自治と法的規制」 『日本労働研究雑誌』 No.677、JILPT。
- ・山田久 (2017) 『働き方改革』が問う労使自治の再構築 『日本労働研究雑誌』、No.686、JILPT、2017年。
- ・廖雅修 「台湾労働協約法における誠実交渉義務—裁決決定の批判的検討—」 『青森法政論集』 第17号、2016年、pp.51-66。

注

- 1) 廖 (2016) によれば、台湾の団体交渉における裁決委員会の決定は、日本の判例・学説を引用しているものが多いという。p.51 参照。
- 2) 森岡 (2016) p.59 から引用。
- 3) 田中 (2015) を参照。
- 4) この段落については、大石 (1960)、p.2 を要約、一部引用している。
- 5) 小島 (1987)、p.13 より引用。
- 6) 逢見 (1997)、p.16 より引用。逢見 (1997) によれば、組合のない企業で 36 協定を結ぶ企業の 20.2% は、労働者側の当事者をこうした労働組合以外の従業員組織によって選出しているという。
- 7) 逢見 (1997) では、無組合企業で 36 協定を締結する企業の 13.3% が、労働者側の当事者が会社によって指名されていると指摘する。また、厚生労働省は再三過半数代表者の適正な選出を促す通知を出している。2018 年 9 月末にもまた、過半数代表が「使用者の意思によって選出された者でないこと」を労働基準法関連省令によって明確に規定する予定であると言う(週刊『労働新聞』平成 30 年 8 月 20 日、第 1 面を参照)。
- 8) 以下のサイトを参照。<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/17/dl/gaikyou.pdf> (2018 年 8 月 22 日閲覧。)
- 9) https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/shiryo2-1_1.pdf (2018 年 8 月 22 日閲覧。)
- 10) 長沼 (2004)、第 4 章を参照。
- 11) 大石 (1960) p.17 より引用。
- 12) 山田 (2017) pp.85-86 より引用。しかしながら、当時の労使協調や従業員代表制が高度成長期とバブル期に至るまでの日本経済の競争力の源泉となったとする説は実証されたものではない。例えば、日本に企業別組合が組織された企業 A と産業別組合によって組織された組合のある同業・同規模の企業 B で、企業 A の成長が高くなった。あるいは企業 B は淘汰されたなどの事実はないし、そのような実証もありえない。なぜなら、歴史を踏まえれば、日本の企業別組合は選択の余地のない「初期条件」の一つだったのからである。
- 13) 内海 (1959)、pp.394-395 より引用。
- 14) 以下のウェブサイト参照。<https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/055.pdf> (2018 年 9 月 6 日閲覧。)
- 15) 小倉 (2011)、p.709 を参照。
- 16) 高島 (1997) p.2 より引用。
- 17) 佐藤 (1997)、p.21 を参照。
- 18) 鍋田 (2008)、p.4 を参照。
- 19) フランク (2018) p.70 より引用
- 20) 内海 (1959)、p.374 より引用。
- 21) 以下のウェブサイト参照。<https://www.dgbas.gov.tw/lp.asp?CtNode=4987&CtUnit=1183&BaseDSD=7&mp=1> (2018 年 9 月 6 日閲覧。)
- 22) 例えば、開南大学では 6 年間で昇進できなかった教員を解雇するという規定があり、それに基づいて解雇された 9 人の教員の解雇が無効になる判決が下された。<http://jirs.judicial.gov.tw/FJUD/> (台湾桃園地方法院、民事類、97 年、重勞訴、6) (2018 年 9 月 6 日閲覧。)
- 23) 以下のウェブサイト参照。<https://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/EarningAndProductivity/Default.aspx> (2018 年 9 月 6 日閲覧。)
- 24) 例えば、森岡 (2016) p.59 を参照。
- 25) 労働部勞工保險局「職業災害統計資料」<https://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=oAtWt17cf%2bs%3d>
- 26) 片方の性ももう一方の半分以上である場合、代表の三分の一以上は少ない方の性を選出する。
- 27) 周 (2011) では、日本の労使委員会と台湾の労資会議の比較検討をおこなっている。
- 28) 廖 (2016)、p.64 を参照。廖は、裁決委員会の権限が強すぎることで、労働組合の裁決委員会依存度を高め、労働組合としてのあるべき自主的な交渉力を損なう結果になるのではないかと危惧する。本論文とは見解が異なるので、ここに明確にしておく。
- 29) 労働部の公表する統計での組織率は、2017 年は 33.2% である。しかし、この数値には自営業者や無報酬の家族労働者を含んでいるため、本論文では用いなかった。
- 30) 例えば、國府 (2016a) を参照。
- 31) 中華民国政府における内閣総理大臣に当たる。総統が直接指名する。
- 32) 以下のウェブサイト参照。<https://www.ev.gov.tw/Page/9277F759E41CCD91/10a997c7-3d38-4371-80d0-05ff6791e46c> (2018 年 9 月 6 日閲覧。)

(2018 年 9 月 27 日受理)