

摘要

我國對於不當勞動行為之規範，規定在工會法第 35 條、第 36 條、第 37 條，由該條文之規定可得知不當勞動行為之種類僅有「不利益待遇」及「黃犬契約」，然而現行該條文規範及實務運作是否真能保障勞工三權則不無疑問，因此，屢屢為學界所批判。故，勞委會近年來也積極推動勞動三法之修正草案，擴大不當勞動行為之態樣分別為「不利益待遇」、「黃犬契約」、「拒絕團體協商」、「支配介入」等等，可謂對於我國不當勞動行為之規定有較為完整之架構。

而不當勞動行為之態樣之一「拒絕團體協商」則為本論文所討論之重心，由於團體協商是勞動基本權當中相當重要的權利，但是我國過去對於雇主無正當理由拒絕團體協商並未有相關之法規範，導致於我國實務上常常出現雇主無正當理由拒絕與工會進行協商之情事屢次發生。所幸我國於 97 年 1 月 9 日通過之團體協約法，已增設拒絕團體協商之不當勞動行為，可謂我國之一大進步，然而，我國新通過之團體協約法對於拒絕團體協商之相關規定，採「專屬協商代表制」，其是否妥當？實殊討論；又何謂「無正當理由」，何謂「誠實信用」？「無正當理由」應如何判斷？又「誠實信用」為一不確定法律概念，我國未來法院處理關於拒絕團體協商之情事時，勢必需個案累積其判斷標準，而在法院未為實務見解前，本文試圖參考在外國立法例上亦有不當勞動行為之美國及日本其過去所累積之經驗，作為我國未來實務運作之參考依據。

關鍵字：不當勞動行為、工會不當勞動行為、不利益待遇、支配介入、黃犬契約、拒絕團體協商、團體協商、專屬協商代表、協商義務、無正當理由、誠信協商、不當勞動行為救濟、緊急命令