國立政治大學勞工研究所

碩士學位論文

企業內複數工會現況及衍生爭議探討

—以金融業工會為例

The Current Situation of Multiple Labor Unions within an Enterprise and Its Disputes：An Example from the Financial Sector

指 導 教 授：林 良 榮 博士

研 究 生：管 紹 君　撰

中 華 民 國 110 年 1 月

DOI:10.6814/NCCU202100160

謝　辭

終於走到謝辭這一步，跋千山涉萬水的艱辛自不待言。一邊工作一邊上課，是痛並快樂著；一邊工作一邊寫論文，是痛並鬱悶著，截然兩回事的體驗。但古人有云不經一番寒徹骨哪得梅花撲鼻香，也是有它的道理所在，從入坑(不！是入學)到完成論文，收穫很多，一路走來要感謝很多老師及各路至交。

尤其是我的指導教授林良榮老師，長期以來以極大的耐性包容我的延宕，也不吝給予我很多的協助，在我每次寫到情緒滿滿、充斥著形容詞與情緒字眼的時候，能夠適時地把我拉回到正經路上，為我指引方向、點亮明燈。也特別感謝口試委員邱駿彥老師、王惠玲老師提供很多具體明確的意見，讓這篇論文能更加周延。雖然仍有許多不足之處，但能順利完成，由衷感謝各位老師們的指導與鼓勵。

接下來是族繁仍要備載的感謝名單，謝謝永豐銀工會兩位理事長鍾馥吉、張麗澤，祕書長蔡詩聰及我可愛的同事們，還有永豐銀工會團隊所有幹部，提供資源與很大的包容，讓我在兼顧工作之餘也能完成學業。

謝謝全金聯秘書長韓仕賢、勞陣秘書長孫友聯、阿北、舒舒、書瑋、小卷、小布(你們頭銜都好長，請容我這樣稱呼)，佳和老師、梅君老師、陳大律師，在我困惑迷惘挫敗不自信的時候，感謝你們都曾在某些時刻收容這樣的我，給予鼓勵與溫暖。

最後謝謝所有等待我出關的朋友們、家人們，感謝你們一路以來不離不棄，不斷嘗試各種花招試圖激發在坑底的我的求生欲，人生有你們~夫復何求呢！

紹君　謹誌

2020/1/27

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100160

中文摘要

2011年5月1日工會法修正實施後，依工會法第6條第1項第1款工會組織類型分為企業、產業、職業三種，其中企業工會又分成三種，即廠場工會、事業單位工會、關係企業或金融控股與子公司工會，雖然工會法第9條規定前述各企業工會僅能籌組一個，但實際上企業內的勞工可能籌組或加入一個以上的工會，產生了同一組織範圍內有多個工會的「複數工會」現象。但開放工會組織類型的同時，在相關法律配套上，立法者似乎未做全面性考量，在相關勞動法令上，包含勞基法需工會同意、企業內勞工參與等並未一併修正，而是新法實施之後，爭議頻出始透過相關函釋、裁決見解等處理，但是否真能達到定紛止爭之效，又是否對於企業內勞工的團結有所助益？本文研究者認為修法迄今已經9年，對於現行複數工會所衍生的問題在相關法條適用及政策方向上重新檢視修正，應是適當時機，期透過本文研究提供未來修法或研擬相關企業內複數工會爭議時，另一角度的參考。

鑒於我國工會發展有其獨特歷史背景，是以本文於第二章先回顧我國工會發展之歷史背景及複數工會是如何形成，又如何演變，再聚焦探討現行複數工會所衍生之爭議，相關法條、函釋、裁決見解、法院實務是如何處理。第三章則是探討國際勞動組織對於多元工會看法，以及工會組織類型是屬多元工會的美國及日本，其工會組織現況與面對多元工會紛爭時的解決機制。接著第四章以金融業工會為例，透過裁決案例、訪談及實務經驗探討其所面臨之複數工會爭議，以及相關法條、函釋、裁決見解、法院實務的看法，對於工會運作上產生的隱憂與困境，最終於第五章提出對未來修法或研擬解決相關企業內複數工會爭議時的建議。

關鍵字：多元工會、複數工會、金融業工會、勞資爭議、勞勞紛爭

DOI:10.6814/NCCU202100160

Abstract

Taiwan's Labor Union Act was amended on May 1, 2011. According to Subparagraph 1, Paragraph 1 of Article 6, labor unions can be classified into the following three types: corporate union, industrial union, and professional union. Corporate union refers to a labor union organized by employees of the same factory or workplace; of the same business entity; of enterprises in affiliated relationships; or of a financial holding and its subsidiaries. Article 9 stipulates that the number of corporate unions within an organization should not be more than one. However, in reality employees may form or join more than one corporate union, resulting often in multiple labor unions within the same enterprise. As the categories of labor union have been extended, relevant labor laws, however, have not been amended accordingly. Legislators do not seem to sufficiently consider certain laws. As a consequence, disputes have frequently occurred after the 2011 amendment and had to be dealt with through further rulings and legal interpretations. But could that be an adequate solution, helping employees in enterprises? The author believes that 9 years after the amendment of the Act has been passed, it is time to review and revise laws and policies regarding multiple labor unions. This study can, therefore, serve as a reference in view of amending laws regarding multiple labor unions within an enterprise.

Considering the uniqueness of Taiwan’s labor unions, Chapter Two of this study reviews their historical background as well as formation and development of multiple labor unions within various organizations. This chapter focuses further on current disputes regarding multiple labor unions in aspects of relevant laws, regulations, rulings, and legal interpretations. The third chapter discusses views of the International Labor Organization (ILO) on multiple labor unions. It also discusses current situation of labor unions in the United States and Japan, where multiple labor union is a common feature; this discussion includes their dispute settlement mechanisms when confronted with relevant disputes. Using labor unions in the financial sector as an example, Chapter Four explores disputes regarding multiple labor unions through cases, interviews, and practical experience. This chapter also discusses the challenges of labor unions deriving from relevant regulations, rulings, and legal interpretations. In Chapter Five, suggestions are proposed for future amendments to laws, and for the solution of disputes on multiple labor unions in enterprises.

Keywords: multiple labor union, labor union in financial sector, labor dispute

DOI:10.6814/NCCU202100160

目　錄

第一章—緒論.....1
第一節　研究背景與研究目的.....1
第一項　研究背景.....1
第二節　研究方法與研究範圍限制.....6
第三節　論文架構安排.....7
第二章　複數工會形成背景與衍生爭議.....9
第一節　我國工會政策之演變.....9
第一項　1949 年國民政府遷台至 1987 年解嚴前之工會政策.....9
第二項　1987 年解嚴後至 2011 年之工會政策.....11
第二節　我國複數工會與法制上之形成與演變.....13
第一項　舊工會法時期複數工會之形成.....13
第二項　新工會法時期複數工會之演變.....16
第三節　現行複數工會引發相關爭議之法律問題探討.....19
第一項　組織範圍重疊之競合.....19
第二項　團體協商代表權.....21
第三項　法定代表權.....23
第四項　雇主介入工會運作.....26
第四節　小結.....29
第三章　國際勞動組織對複數工會之觀點及美國、日本複數工會運作概要...31
第一節　國際勞動組織對複數工會之觀點.....31
第一項　工會結構：單一或多元化工會組織定義及特色.....31
第二項　國際勞動組織對於工會結構、協商代表性制度之相關看法.32
第二節　美國工會組織現況與面臨複數工會紛爭之解決機制概要.....35

DOI:10.6814/NCCU202100160

第一項　美國工會組織現況.....35
第二項　美國面臨複數工會紛爭之解決機制概要.....37
第三節　日本工會組織現況與面臨複數工會紛爭之解決機制概要.....40
第一項　日本工會組織現況.....40
第二項　日本面臨複數工會紛爭之解決機制概要.....42
第四節　小結.....45
第四章　金融業複數工會實務現況與常見之爭議類型.....47
第一節　金融業複數工會形成背景與運作現況.....47
第一項　金融業複數工會形成背景概要.....47
第二項　金融業複數工會實務運作現況.....50
第二節　金融業複數工會常見之爭議類型.....53
第一項　雇主介入扶植工會.....53
第二項　企業內各工會之勞勞紛爭.....57
第三項　團體協約簽約主體.....59
第三節　金融業複數工會實務運作的困境與隱憂.....60
第一項　雇主便利措施之提供將趨於保守.....60
第二項　雇主介入工會運作認定困難.....62
第三項　工會會務運作之隱憂.....64
第四節　小結.....66
參考文獻.....77
附錄：訪談紀錄.....82

DOI:10.6814/NCCU202100160

表　次

表 1　2-1……27

表 2　4-1……55

表 3　4-2……57

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100160

第一章—緒論

第一節　研究背景與研究目的

第一項　研究背景

2011 年 5 月 1 日新修正的工會法開始施行，依該法第 6 條第 1 項，工會組織類型分為企業工會、產業工會、職業工會，同條文第 1 款，企業內工會係指結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。同法第 9 條第 1 項又規定「依本法第 6 條第 1 項所組織之各企業工會，以組織一個為限。」依相關條文之規定，同一企業的勞工或同一區域之相同職業技能的勞工只能組織一個工會。但事實上，依工會法第 6 條第 1 項第 1 款之規定，同一企業之勞工是可組織「廠場級的企業工會」、「事業單位級的企業工會」及「關係企業級的企業工會」，形成企業內部可籌組一個以上之工會的情形。

一般而言工會組織型態，若依工會數量單複數分，如在同一個產業或組織範圍內僅能籌組一個工會，是為一元化工會，該工會具有唯一代表性，例如德國之工會；而同一產業或組織範圍內可能有二個以上工會存在，則為多元化工會，例如英美國家[1]。雖依我國工會法第 6 條，同一產業或組織範圍是可能有二個以上工會，但第 9 條又規定企業內各層級工會僅能籌組一個為限，依此看來，我國現行工會組織型態是否能稱之多元工會，本文研究者認為仍有疑慮。

我國企業內雖可以籌組不同層級的工會，卻又不像關係企業或金控對子公司一樣，擁有百分百控制權，企業內各工會是真的各自獨立、互不隸屬，加上企業

[1]黃越欽，(1993 年修訂版)勞動法論，頁 285-287；黃程貫，(1996 年)勞動法，頁 223-225；王惠玲，(1998 年)，我國工會功能與法律地位之研究，行政院國家科學委員會專題研究計畫，頁 19。

DOI:10.6814/NCCU202100160

內勞工除可選擇組織或加入企業之「廠場級的企業工會」、「事業單位級的企業工會」或「關係企業級的企業工會」，也可組織或選擇加入其所屬職業技能的職業工會或該企業所屬產業的產業工會，實質形成一個工會以上的局面。是以，本文將一個企業、一個產業、或同一區域的職業內同時有兩個以上的工會存在，而這些工會分別獨立，無從屬關係的情況，稱之為複數工會[2]。

團結權係勞動者憑以組織團體以和為會員利益之勞動基本權，為勞動者集體基本權之基礎，不透過團結權則無以行使團體交涉權與爭議權[3]。雖然我國憲法並未明定對於團結權之保障，但在該法第 14 條「人民有集會及結社之自由」與第 15 條「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障」之規定，已將團結權含攝在內；而在法律層次上，則以工會法具體規範[4]。

我國工會法在 2011 年 5 月修法以前(以下稱舊工會法)，我國工會組織與結構基本上是依照 1929 年公布施行的「工會法」形成，儘管施行之後歷經多次修正，但是基本架構並未有大幅度改變。舊工會法雖然規定勞工得依法組織產業、職業工會，當時第 6 條亦規定產業工會的組織基礎係「同一區域」與「同一廠場」，但該法施行細則第 6 條卻將產業工人定義為同一廠場或是同一交通運輸公用事業內的工人，以致「產業工會」並非以產業別，而是限縮在「同一廠場」(即具有同一受雇關係)的範圍內，而將同一區域內同產業性質但卻有不同受雇關係的勞工予以排除。舊工會法第 8 條又規定「凡同一區域或同一廠場內之產業工人，或同一區域之職業工人，以設立一個工會為限。但同一區域內之同一產業工人不足第六條規定之人數時，得合併組織之。」該條文前段有單一廠場工會的強制規定，但依據該條文後段，實務上應可籌組台北市 A 公司產業工會、台中市 A 公司

[2]見劉士豪(102 年)，複數工會之工會代表權初探—從臺北高等行政法院判決 101 年度訴字第 1389 號判決談起，102 年度健全我國工會法制研討會，行政院勞工委員會。

[3]王惠玲，(2005 年)國際勞工組織對團結權之保障，勞動基本權學術研討會論文集，頁 206。

[4]王惠玲，(2005 年)，國際勞工組織對團結權之保障：兼評我國工會法，政大勞動學報第 18 期，頁 1-33。

DOI:10.6814/NCCU202100160

產業工會等多個產業工會，具備企業內複數工會的可能性。

當時工會的組織，因法令的限制，使得產業工會被限制只能組成廠場類型的工會，組織基礎、範圍都被限縮，導致勞工無法有效、大量集結，以形成對抗資方的強勢力量，加上對於工會會員的身分、資格認定，都有所限制，實質影響工會在招募上的自主性。又因工會係存在於雇主的廠場之內，工會會員及幹部需隨時面對資方可能的控制及打壓，實難以期待勞工主動組織工會、工會運作獨立自主，甚至形成集體行動的力量[5]。

此外，舊有工會法對於工會以「強制入會」、「強制組會」、「單一工會」的法律「選擇性適用」方式，例如只適用國營事業工會，來做為控制勞工的工具，使得臺灣工會的發展大受限制。過去國民黨在國營事業當中，扶持工會，給工會幹部好處，讓工會成為一個黨所允許的『特許組織』，享有許多特權與利益，使工會成為另一個「準公務機關」，並以「單一工會」的規定，來封殺壓制其他具有自主意識的勞工[6]。以致明明以法律規定「強制入會」、「強制組會」，但實務上工會組織率卻持續低迷。

2004 年 10 月執政黨宣布要進行二次金融改革，其中的金改目標是促成銀行及金控的整併，故 2005 年時，金融併購風起雲湧，企業結構已經打破過去勞工面對單一雇主的單純型態，演變為必須面對多重且不同層級的雇主，其各自具有程度不一的經營決策權，但工會法並未與時俱進，以致工會往往必須面臨雇主們的推諉卸責，找不到適格的資方進行談判，使得勞資之間的協商談判與勞工權益保障皆位於不確定的處境，故當時全國金融業工會聯合總會多次呼籲修法之必要性。

在各界長期努力與呼籲下，2011年5月1日終於施行「新勞動三法」[7]，台灣

[5] 參考黃程貫，(1996 年)勞動法，台北國立空中大學，頁 205-208。
[6] 張烽益，(2005 年)台灣工會的十字路口，https://fengyi22.pixnet.net/blog/post/267733636
[7] 勞動三法係指：工會法、團體協約法、勞資爭議處理法。

DOI:10.6814/NCCU202100160

工會發展有了新的可能性，新工會法仍維持單一工會制，但工會法第6條將過去的產業、職業兩種，新增為企業、職業、產業，其中企業工會類別又有廠場、事業單位、關係企業。意即新法實施後，勞工多了籌組與加入產業工會的選擇，產業工會係指結合相關產業內之勞工，所組織之工會，意即可跨越廠場界線來組織同一產業別的勞工，不限同一雇主聘僱，組織範圍大，可招募會員數眾多，若經營得當，工會所能展現的團結力量亦會相當驚人。

然而反觀企業工會，先天即受到企業規模大小限制，在過往舊工會法時期，多數已存有事業單位層級工會、廠場工會，若一企業有員工數1000人，其中800人都已各別加入事業單位層級工會，此時新法通過後，分作三個層級，該企業內再籌組之關係企業層級工會，雖然會員招募範圍最廣，但實際上招募到的會員可能是最少的，此時恐有代表性之疑慮。

此外，2011年修法前，同一廠場或同一區域可以成立一個工會，例如南亞電路板（股）公司錦興廠產業工會、南亞電路板（股）公司樹林廠產業工會，或是台灣土地銀行台中產業工會。錦興廠工會的會員招募限於錦興廠的員工，無法招收樹林廠的員工，而台灣土地銀行台中產業工會，僅能招收台中地區的土地銀行員工，意謂即便存在多個產業工會，但會員範圍是井水不犯河水。但在修法後，因為新增事業單位及關係企業工會層級，所以會員範圍以關係企業工會最大，涵蓋事業單位工會及廠場工會，事業單位工會的會員範圍則包含廠場工會，會員範圍重疊，會產生會員招募上競爭問題。

加上修法時，既未強制將既有的廠場工會整併為單一企業工會，也未禁止在關係企業工會下，另外成立廠場或事業單位工會，更未說明其隸屬關係，所以原則上在採單一工會制的情況下，只要有人先組成事業單位工會或關係企業工會就合法的排除其他人另組同一層級企業工會的可能性，引發成立糾紛以及企業內工

DOI:10.6814/NCCU202100160

會雇主以差別待遇獨厚某個工會等爭議[8]。

企業內三個層級的工會，理論上應該是要合作方能取得對員工最大利益，但實務上卻發生企業內兩個以上的工會，因會員範圍重疊、代扣會費等便利性供給、團體協商代表權、勞資會議勞方代表推派、勞工董事、勞基法上賦予工會之法定同意權…等爭議，上述爭議是否已導致企業內工會集體協商力量的削弱？此外，工會法立法目的之一即促進勞工團結，新工會法實施至今，所衍生之企業內複數工會問題是否應適時進行檢討與修正，以期更能符合立法目的？本研究認為應進一步探討。

綜上所述，早期在國家政策考量及法令設計上的諸多限制，使得國內的工會組織規模大多偏小，集體力量展現程度有限，修法後政策方向與法制配套上未能一致，亦對現有的勞資關係法制及實務帶來若干問題和衝擊，工會法自 2011 年修法迄今已經 9 年，對於當時工會法組織類型修法時未調整的部分及現行衍生的問題在法條適用上做重新檢視，應是適當時機。

此外雖我國工會組織型態有其獨特之處，但依法企業內可以籌組一個工會以上的事實相當明確，亦期藉由了解美國及日本複數工會發展及其面對紛爭時的處理方式，或可做為我國複數工會爭議定紛止爭的參考。本研究者因工作之故，觀察金融業因其金改併購背景，加上多為金控型態，企業內複數工會的運作及勞資關係發展有其特殊性，以其實務爭議案例說明與現行法條適用的關係，分析歸納後以作為現行政策檢討及未來政策建議。

是以，本研究目的欲探討以下問題：

一、工會組織發展如何受到國家發展歷史背景及法制演變的影響

二、現行相關法條制度是否足夠處理企業內複數工會衍生之爭議

三、他山之石是否有可供未來對工會政策參考之處

[8] 見南亞電路板（股）公司錦興廠產業工會及南亞電路板（股 ）公司企業工會爭議 https://www.coolloud.org.tw/node/67164；假工會，真惡搞—大同公司關係企業工會近期被打壓記事，勞動者 166 期(2012 年 9 月)。

DOI:10.6814/NCCU202100160

第二節　研究方法與研究範圍限制

第一項　研究方法

本文主要以文獻分析法、比較研究法輔以訪談方式為研究方法：

一、文獻分析法

歸納整理國內文獻的蒐集，如專書、期刊論文、解釋函、研討會論文、報章雜誌、網路資料，研究工會發展的歷史背景、在過往法制架構下所形塑的樣貌之爭議以及現有法制產生後所產生之問題及影響。

二、比較研究法

本文比較研究主要以日本及美國工會組成型態及協商為借鏡，因為日本與我國皆有企業內的工會組織模式，組織架構較為相近，值得關注；而美國雖以產職業工會為主，卻有一套在面臨團體協商代表權時的運作機制，可供參考。是以雖然此二國與我國工會發展的型態及團體協商的規定不盡相同，但亦有其獨特之處，或可成為借鏡。

另除就筆者個人工作觀察外，亦對部分工會幹部及會務人員進行訪談，以對實務現況更加了解，惟因涉及工會內部問題，訪談人員僅呈現其擔任工會之職務。

第二項　研究範圍限制

一、研究範圍

複數工會的狀況並不僅止於企業工會內部，包含與職業、產業工會之間的問題，也層出不窮，但本研究者認同工會組織發展最終應以產職業工會為主，因為企業內工會在組織範圍即已受限，且受僱同一雇主，易於被雇主使用各種管理手段打壓或是使之成為御用工會，但正常的產職業工會成員多半來自不同雇主，會

DOI:10.6814/NCCU202100160

減少被雇主打壓或摸頭的機會，而如何在法制上有效壯大產職業工會，亦多有論述及討論[9]，故本研究在考量資源與時間上無法窮盡各個面向，且對於金融業內多元單一的工會產生出特殊的爭議型態與運作模式，因為實務上有所接觸感到相當有趣，故最終採定以企業內複數工會爭議為範圍，並以金融業現行實務爭議為主。

二、研究限制

本文以個別訪談方式輔助研究，主要是以金融業部分企業工會為例，呈現在勞動主管機關及裁決委員對複數工會爭議之相關函釋及判決後，還存在那些爭議問題。但面臨複數工會問題的產業不僅是金融業，各產業不同之工會運作方式及發展狀況、勞資關係脈絡各不相同，加上本文所訪談之金融業工會代表或會務人員也是就其各自所持之立場與觀點回應，並無法代表該工會內部其他不同意見，是以應無法完全反映複數工會全部的爭議，不具有完全充分的代表性。

綜上因素，無法對衍生複數工會狀況的工會做整體情形的調查與分析，是本研究最大的限制。

第三節　論文架構安排

第一章　緒論

說明研究動機與目的，並於本章敘明本研究所使用的方法、範圍和限制，及本研究的架構安排。

第二章

本章主要從文獻中了解過去我國複數工會發展的歷史背景及工會組織概況，在工會法制演變下，工會組織類型的演變及衍生之爭議，其爭議類型與法律關係之探討。

[9] 張烽益(2017 年)，如何打造台灣新世代工會的成長空間，https://opinion.udn.com/opinion/story/7574/2701537；陳柏謙(2018 年)，降低產職業工會取得協商權門檻的兩種主張，https://www.coolloud.org.tw/node/91214

DOI:10.6814/NCCU202100160

第三章

本章欲了解美國及日本工會發展的現況，及其對複數工會衍生的紛爭，採取何種配套因應，探討是否有更為妥適的做法可供我國參考。

第四章

本章主要探討金融業複數工會形成背景與其運作現況，再從金融業有複數工會情形者，申請之裁決案例輔以訪談及實務現況，分析整理金融業複數工會常見爭議類型，就裁決觀點、主管機關見解、實務運作現況探討金融業工會在複數工會情況下的困境與隱憂。

第五章　結論與建議

彙整關於前面章節所討論之現況，以期提供未來修法或研擬相關企業內複數工會爭議時，另一角度的參考。

DOI:10.6814/NCCU202100160

第二章　複數工會形成背景與衍生爭議

第一節　我國工會政策之演變

第一項　1949 年國民政府遷台至 1987 年解嚴前之工會政策

台灣的工會，並不是自本土社會所發展出來的，日治時期原本有活躍的工會運動，但在 1930 年代日本政府進行大規模清除行動，此後台灣的工會組織幾乎消失[10]；1945 年統治者轉變後，更直接由國民黨政府將原先施行於中國的工會法移植台灣，然此套工會法並非反映勞動關係的立法結果，反而是做為國家整體勞動關係及工會運動統治的重要工具，用來維持其統治正當性及穩定生產秩序，以形式上的政策取代實質的工會組織運作。

日治時代，日本政府當局曾對台灣的勞工組織強力鎮壓。二戰結束後，由中國的國民政府接收台灣，當時台灣勞工對於組織工會不抱熱忱，也談不上勞資階級對立與衝突[11]。故，國民政府退守台灣後，台灣的工會所剩無幾，且因 1945 年公布「人民團體組織臨時辦法」，規定此前所有的人民團體一律加以解散或改組[12]，因此呈現「工會空白」的情況。

1949 年國民政府遷台後，仍舊延用中國大陸時期「國家統合主義」意識型態來鞏固政權，在 1950 年國民政府實施改造，發表「現階段的政治主張」，其中強調「積極扶植勞工組織」[13]，此時期的工會策略為「每一黨員必須編入基層組織，每一基層組織務必深入民眾」[14]。截至 1950 年年底，台灣有 128 個職業工會及 19 個產業工會，佔少數的產業工會便成為國民黨策動籌組的主要對象，擬定

[10] 張修愼，日治時期臺灣的勞工運動，台灣學通訊 105 期，頁 4-7
[11] 引述自工運春秋—工會法制 80 年，2011 年，行政院勞工委員會出版，頁 72。
[12] 張國興，台灣戰後勞工問題上冊，財團法人現代學術研究基金會，1991，頁 5。
[13] 張國興，台灣戰後勞工問題上冊，財團法人現代學術研究基金會，1991，頁 73。
[14] 蔣中正於「關於實施本黨改造之說明」中指示的「民眾運動」原則。

DOI:10.6814/NCCU202100160

1952 年 10 月止將全台 268 個公營廠礦的產業工會組織完畢，下一步籌組對象則為規模較大之民營產業工會及職業工會，並在成立後加入省總工會[15]。

在 1957 年中國國民黨台灣省委員會所作之《台灣省委員會推行勞動工作總報告》中，提及當時國民黨在中國大陸時期無法控制工會運動，為記取慘痛教訓，將產業工會籌組工作責成工礦黨部辦理，亦即勞工自籌組工會起，就必須在國民黨的控制與引導下，才有繼續開展的可能[16]。

1970 年代國民黨政府面臨國內外重大政經危機，國際方面因退出聯合國、中美斷交造成國內政治情勢動盪；民間則因民主意識抬頭，要求改革的聲浪浮現，也因為石油危機衝擊國內的加工出口型態經濟，許多工廠倒閉、裁員，勞資糾紛遽增，且 1972 年實施定期增額中央民代選舉後，在野反對勢力隱然成為「黨外政團」，屢次威脅國民黨政府的全局掌控，有鑒於此，執政當局因此再度展開積極策組工會的策略，主要以產業工會為主，此一時期，平均每年增加 90 多家工會。並於 1975 年第三次修正工會法施行細則，正式作下「台灣的產業工會只能有企業廠場工會」的法律與政治決定[17]。

此一時期的工會政策，逐漸轉為「選舉動員/政令配合」，將扶植成立之工會組織視為執政黨動員選票與宣導政策的據點[18]。嚴實控制工會系統後，工會就不再是勞工團結權的表徵，反而扮演著壓制台灣勞工自主團結的角色，甚至還相當順手[19]。簡言之，國民政府遷台後的十餘年間，工會組織政策方向誠如其於《民運幹部手冊》中所言：「是化工會力量為黨的力量，使工會成為黨的外圍機構，

[15] 1954 年省公路工會成立；1955-56 年造紙、製糖、製鹽、林業、菸酒、鐵路貨物搬運、台灣郵務工會成立；1957-58 年省電信工會、電力工會、省紡織染整業產業工會聯合會、省汽車司機職業工會聯合會成立，參照李允傑著，台灣工會政策的政治經濟分析，頁 58。

[16] 林佳和(2014 年)，我國工會制度之謎：為何產業工會變成廠場工會，勞動法論文集Ⅰ，元照出版社，頁 311-355。

[17]林佳和(2014 年)，我國工會制度之謎：為何產業工會變成廠場工會，勞動法論文集Ⅰ，元照出版社，頁 350。

[18] 張國興，台灣戰後勞工問題上冊，財團法人現代學術研究基金會，1991，頁 76-80。

[19] 張烽益，收錄在搞工會-工會正義與不當勞動裁決機制一書，台灣勞工陣線出版，頁 186。

DOI:10.6814/NCCU202100160

發揮黨的衛星作用。」[20]

其工會政策核心從不是如何建立健全的集體勞資關係，讓勞資雙方得以自由協商，自主形成勞工的勞動與經濟條件，而是擺在「如何控制工會的作為—民眾的社會力量」之上，以致在工會法制化的進行上，少見所謂的「勞工團結權的保障」、「勞工集體談判的正當性」等的提醒，反而多是「控制與引導」，無疑地相較同一產業的產業工會，同一廠場的產業工會來得易於控制與監督[21]，關於此部份將於下一節另作說明。

第二項　1987 年解嚴後至 2011 年之工會政策

1984 年我國公布施行勞動基準法，雖然該法的制定並非來自勞工群眾向國家取權而來，而是來自當時執政黨的相關單位和政府部門，但因其提供較完整且明確的法律保障，利於後來自主工會爭取權益的著力點和動員的基礎。

解嚴前後，勞工或工會爭取權益的行動日漸增加，如發生在大型公營事業單位及大型民營企業的「自主工會運動」，藉由(1)攻佔既有工會；(2)成立工人聯誼會；(3)成立新工會；(4)友會的協助[22]等方式，意圖取回過去握在政府及資方手中的工會主導權。

再加上民進黨在 1986 年的中央民代選舉中，獲得國大與立委的工人席位，震驚執政黨政府，顯示勞工對於政商連結的工會政策不滿，也顯示執政黨數十年來在勞工階級所建立的社會基本盤正慢慢流失，迫使政府重新調整勞工及工會政策。

1987 年 7 月 15 日台灣正式解嚴，台灣工會在民主解嚴後的自主化歷程，不

[20] 社會發展文教基金會(2000 年)，高雄市勞工史─概論，高雄市政府勞工局，頁 71。
[21]參考林佳和(2014 年)，我國工會制度之謎：為何產業工會變成廠場工會，勞動法論文集 I，元照出版社，頁 311-355。
[22] 亞洲專訊中心・何雪影著，台灣自主工會運動史，唐山出版社，1992，頁 49-56。

DOI:10.6814/NCCU202100160

論是基層的廠場或是區域聯合層次，工會組織發展一度出現「興盛期」[23]，1988年2月春節前後所發生40餘件年終獎金抗爭工潮，可說是此一時期的工運階段性高潮的表徵[24]。行動者以大型製造業或運輸業為主，所採取的抗爭手段多為罷工或怠工(集體休假)的方式，在面臨工運抗爭日趨激烈及資本家撤資威脅的壓力下，國家機關對工運的壓制於1989年初轉趨積極[25]。在政府對工運的態度轉趨嚴厲的同時，資方也紛紛主動反制，將活躍的工會成員予以調職或解雇[26]，工會運動因而走向衰頹。

當時政府以經濟為名，暗助資方壓制民營事業的工會發展，默許其無所不用其極的阻礙工會組織發展，任由一個個工會幹部面對資方無情的解僱與訴訟。勞工面臨的不僅是資方對於工會的打壓，還包括行政和司法救濟制度的缺陷所帶來的傷害，說是資本家和國家一起圍毆工會也不為過[27]。於是，在1991年企業工會數量有1350家，至2010年底僅剩890家[28]。

台灣的經濟發展已達先進國家的水準，社會政治、文化的環境與條件也逐漸與西方國家接近，但是，台灣勞工結社權的行使，卻諷刺的遠遠落後，幾與第三世界國家不遑多讓，其問題的根源就在於「雇主對工會行使的不當勞動行為，並未遭到國家法律體制適度的遏止與控制」，而法律的怠惰就直接與間接造成勞工組織工會與行使憲法團結權的意願日愈低落，到最後，組織工會在一般勞工的觀念中，竟等同於直奔工作刑場。組織工會的勞動者被其他勞動者認為是先烈、是勇士、是殉道者，是傻瓜、是笨蛋、是搞不清楚、是不知死活，嬉笑辱罵皆具，

[23]張烽益(2012)，「工會的哀與愁/台灣如何搞工會」，收錄在搞工會-工會正義與不當勞動裁決機制一書，台灣勞工陣線出版，頁197。
[24]李允傑，台灣工會政策的政治經濟分析，商鼎文化，1999，頁140。
[25]李允傑，台灣工會政策的政治經濟分析，商鼎文化，1999，頁142。
[26]依據1985年5月7日，中時晚報版二內容：就1989年上半年的估計，將近有200位的工會幹部被解雇。
[27]多位幹部遭雇主不當打壓的案例，詳見搞工會-工會正義與不當勞動裁決機制一書。
[28] 勞動部勞動統計查詢網：
https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=220&ym=8000&ymt=10909&kind=21&type=1&funid=q050112&cycle=42&outmode=0&compmode=0&outkind=11&fldspc=1,11,13,12,&rdm=icxAy7yl(最後瀏覽日：2021/1/16)

DOI:10.6814/NCCU202100160

唯獨就不會視之成「行使憲法基本權的主體」[29]。

隨著無數烈士的犧牲、政治民主化、2000 年的政黨輪替，我國勞動行政部門總算逐步開展新集體勞動三法的修正工作，歷經數年的立法協商，立法院終於在 2007 年到 2010 年間，陸續通過團體協約法、勞資爭議處理法、工會法等集體勞動三法的修正草案，並於 2011 年 5 月 1 日公告實施。

第二節　我國複數工會與法制上之形成與演變

第一項　舊工會法時期複數工會之形成

我國工會法自 1929 年公布施行以來，在 1943、1947、1949、2011 年有過幾次全文修正，除了這幾次全文修正外，亦有幾次針對部分條文修正；但是在 1949 年至 2011 年間，自國民黨治理台灣之始，便沒有做過大幅度的修正。故本文自 2011 年修法後為分界，2011 年前稱之舊法，之後稱為新法。

工會法經過 1947 年、1949 年和 1975 年三度修正，在 1947 年以前的工會法規定「在同一區域內之同一產業工人或同一職業工人，祇得設立一個工會。」確立了單一工會的原則，從法條亦可看出當時立法時的工會組織圖像是跨企業的產、職業工會；然而在 1947 年的修法中，工會法修正為「凡同一區域或同一廠場年滿 20 歲同一產業之工人人數在 50 人以上，或同一區域同一職業之工人人數在 30 人以上時，應依法組織產業工會或職業工會。」，這是廠場工會首次在工會法出現[30]。

此外當時工會法施行細則第 6 條「本法第六條所稱之產業工人及職業工人，

[29]林佳和(2012)，「社會正義的基礎/不當勞動行為裁決機制的前世今生」，收錄在搞工會-工會正義與不當勞動裁決機制一書，台灣勞工陣線出版，頁 131。

[30] 雖說是 1947 年首次出現，但其實在此之前，行政部門制定的工會法施行法或施行細則中卻已經有流露出廠場工會的想法，此部分可詳見謝國雄，純勞動：台灣勞動體制諸論，中央研究院社會學研究所籌備處，1999，頁 278-279。

DOI:10.6814/NCCU202100160

係指同一廠場或同一交通運輸公用事業內，各部分不同職業之工人，在合理工作程序上，共同完成生產品或勞務之集體工作之工人及同一職業同一技術之工人。」，其所稱「產業工人」係為同一廠場或同一交通運輸公用事業內的勞工，簡言之，施行細則第 6 條將工會法所稱之「產業工人」限縮在「同一廠場」，必須是同一個雇主所聘僱的勞工才能共同籌組，同一區域內、同產業性質，但卻是不同雇主的勞工則無法一起籌組。

進而導致原本所謂的「產業」，指的是具有上中下游關係的企業群體，能冠上產業之名，其規模應該要比企業大上許多。套用在工會的上下層級關係上來說，「產業工會」應該是由業務關聯性質的企業工會所共同聯合參與的平台，但我國的產業工會卻並非如此，反而出現「某股份有限公司林口廠產業工會」的奇特現象，原本該是上位的聯合組織，卻成為最基層工會的代名詞。在工會法及施行細則的規範下，我國工會組織所稱之「產業工會」，並非國際工會組織上所認知的「產業」(industry)工會，而是類似日本社會一般通稱的「企業」(company)工會[31]。

同時該法第 8 條規定「凡同一區域或同一廠場內之產業工人，或同一區域之職業工人，以設立一個工會為限。但同一區域內之同一產業工人不足第 6 條規定之人數時，得合併組織之。」依條文前段有單一廠場工會的強制規定，但跟據該條文後段，實務上應可籌組台北市 A 公司產業工會、台中市 A 公司產業工會等多個產業工會，具備企業內複數工會的可能性。

銀行業受到 1988 年間自主工潮的影響，除當時台北企銀產業工會是以一個企業為單位外，其餘公營銀行的員工，考慮當時公營銀行各項人事、獎金制度都是由主管機關制定並一體適用，簡言之，共同的雇主是財政部，因此認為職業工會具有聯合性質，可以將共同問題整合為同一訴求，加上並非在企業內籌組，較

[31]張烽益(2012)，「工會的哀與愁/台灣如何搞工會」，收錄在搞工會-工會正義與不當勞動裁決機制一書，台灣勞工陣線出版，頁 193。

DOI:10.6814/NCCU202100160

不易有被打壓的直接壓力，因此決定採取籌組職業工會[32]。

然而當時各銀行高層對於行員組織工會，仍然視為禁忌，只要風聞有人要籌組或是加入工會，就會採取軟硬兼施的手段，希望員工打消跟工會扯上關係的念頭。其中土地銀行為試圖組織員工加入各地的銀行員職業工會，直接依據當時工會法第 8 條，一個分行成立一個產業工會，人數不足的則以該縣市所有分行結合起來共同成立一家產業工會，以致土銀的產業工會在 1989 年 4 月就成立了 48 個，成為一家擁有最多「廠場工會」的銀行[33]。導致該工會力量因而被分散，彼此各自為政、互不隸屬，更不用說如何發揮工會正常功能，徒增合作的難度與困擾，直到 1999 年政府宣布推動台灣銀行、土地銀行、中信局合併計畫，在併購可能導致裁員的危機之下，行員開始自發性推動工會自主，在耗費極大的精力溝通協調下，終讓大多數產業工會願意整合，直至 2001 年底土銀工會的整合才順利完成。

工會法施行細則第 6 條，將產業工會限縮在「同一廠場」，其目的是為防堵真正的產業工會出現，該條文逾越並扭曲母法以產業工會為其規範主體的立法設計與意旨，是以國民政府透過此項規定，從根防堵了大型工會的出現，加上台灣的型態多屬中小型企業，因此，除少數交通及公用事業外，台灣工會發展走上對國家及資本家而言是「小而美」工會型態的不歸路[34]。加上工會法第 8 條預留了企業內部籌組一個工會以上的可能性，以致長期以來，受著法令的箝制，我國工會在組織規模上難以發揮抗衡的力量。

我國遲至 2011 年才正式建立不當勞動行為裁決機制，過往在舊工會法的時

[32]十年耕耘，鮮花綻放—台灣銀行員工會奮鬥史，(2003 年 9 月)全國金融業工會聯合總會編印，頁 20-26。

[33]十年耕耘，鮮花綻放—台灣銀行員工會奮鬥史，(2003 年 9 月)全國金融業工會聯合總會編印，頁 25-26。

[34] 參見林良榮(2010年)，我國勞動三權之發展現況與問題分析 -歷史、結構與法律的分析途徑，頁20；及沈倖如、林良榮、林宗弘、洪家寧、孫友聯、郭國文、張烽益、黃曉玲、齊立文、廖偉程(2000年)，「天羅地網」的台灣工會戒嚴體制，收錄在2000年勞工政策白皮書，勞工陣線出版，頁112。

DOI:10.6814/NCCU202100160

代，即 1929 年到 2011 年的漫長歲月中，缺乏對資方的反制措施，許多新生工會早在制度上路前即已夭折，是以我國解嚴後，工會雖然經過自主化的洗禮，卻未能持續普及化[35]，據勞動部統計 1996 年時，共有 1,190 家企業工會，會員數有 587,559 人，2010 年底僅剩 890 家企業工會，會員數為 520,947 人，顯見勞工加入工會的比率、籌組企業工會的家數都越來越低。

第二項　新工會法時期複數工會之演變

2011 年工會法大幅修正，其中工會法第 6 條將產業工會與企業工會正式區隔開來，明訂企業工會係為「結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。」，亦即在企業工會的規定中，就有四種不同的工會[36]：

1、廠場型工會

廠場是指「有獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記、營業登記或商業登記之工作場所」。因此各廠場若都有超過 30 個員工即可籌組廠場型企業工會[37]，雖然從企業的角度來看，廠場之上有事業單位、公司或關係企業，乃至於企業集團，皆不影響廠場內勞工籌組廠場工會的權利。

2、事業單位型企業工會

事業單位是指僱用勞工從事工作之機構、法人或團體[38]。在舊工會法時期，事業單位稱為「產業」，如果比照經營型態，可為獨資、合夥、公司，若事業單位只有一個廠場，則事業單位等同於廠場，故事業單位內只能成立一個企業工會。但一般而言，事業單位的範圍要比廠場更大，一個事業單位可以有不同的廠場，

[35]張烽益(2012 年)，「工會的哀與愁/台灣如何搞工會」，收錄在搞工會-工會正義與不當勞動裁決機制一書，台灣勞工陣線出版，頁 186-190。

[36] 劉士豪(2013 年)，複數工會之工會代表全初探—從台北高等行政法院判決 101 年度訴字第 1389 號判決談起，102 年度健全我國工會法制研討會，行政院勞工委員會，頁 91

[37]工會法施行細則第 2 條第 1 項

[38]工會法施行細則第 2 條第 2 項

DOI:10.6814/NCCU202100160

所以若有多個廠場時，除可籌組事業單位型工會，亦可籌組多個廠場工會。

3、關係企業型工會

依公司法規定[39]，所謂關係企業係指獨立存在，但彼此具有下列關係之企業：

(1)、有控制與從屬關係之公司。即依公司法第 369 條之 2，甲公司持有乙公司表決權之股份或出資額，超過乙公司已發行有表決權之股份總數或資本總額半數者為控制公司，該乙公司為從屬公司；抑或甲公司直接或間接控制乙公司的人事、財務或業務經營者亦為控制公司，乙公司為從屬公司。另外，依公司法第 369 條之 3，兩公司只要有下列情形之一者，也會被推定為有控制與從屬關係：

(a)、甲公司與乙公司之執行業務股東或董事有半數以上相同者。

(b)、甲公司與乙公司之以發行有表決權之股份總數或資本總額有半數以上為相同之股東持有或出資者。

(2)、相互投資之公司。

依據工會法第 6 條第 1 款的立法理由「具有控制與從屬關係之企業，是指符合公司法第 369-2、第 369-3 條文者」，故在關係企業內的範圍內，具有控制與從屬關係的各子公司勞工可以籌組跨不同事業單位的「關係企業工會」、各子公司亦可各自組成「事業單位型企業工會」，當然各公司之下若有經營單位達工會法施行細則第 2 條第 1 項規定，有獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記、營業登記或商業登記之工作場所，則可再組成廠場型工會[40]。。

[39]公司法第 369 條之 1「本法所稱關係企業，指獨立存在而相互間具有下列關係之企業：一、有控制與從屬關係之公司。二、相互投資之公司。」

[40] 工會法施行細則第 2 條「本法第六條第一項第一款所稱廠場，指有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所。
前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：
一、對於工作場所勞工具有人事進用或解職決定權。
二、編列及執行預算。
三、單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。

DOI:10.6814/NCCU202100160

4、金融控股公司型工會

金融控股公司指對一銀行、保險公司或證券商有控制性持股，並依金融控股公司法設立之公司。控制性持股是指持有一銀行、保險公司或證券商已發行表決權股份總數或資本總額超過 25%，或直接、間接選任或指派一銀行、保險公司或證券商過半數之董事。

因此金融控股公司與子公司的勞工可以組成「金融控股公司暨子公司型企業工會」、各子公司(含金控母公司)可各自組成「事業單位型企業工會」，如各子公司之間相互持股，達到公司法所稱之關係企業，又可再組成「關係企業型企業工會」，當然各子公司之下若有經營單位(如分行)達工會法施行細則第 2 條第 1 項規定，亦可組成廠場型工會。

雖然工會法第 9 條第 1 項規定「依本法第 6 條第 1 項所組織之各企業工會，以組織一個為限。」但以金控來說，一個金控公司下至少可以產生一個金控暨子公司工會、一個銀行或證券事業單位工會、一個分行(廠場)工會，各工會之間組織範圍高度重疊。我國看似延續單一工會，實際上法規已經允許企業工會可以在廠場、事業單位以及關係企業等不同層級同時成立，而形成一個多元單一的現象，因為企業內的勞工有多元的選擇，可能有關係企業工會、事業單位企業工會、產職業工會等[41]。

企業內產生複數工會的情況，固然有法律因素，同時也有法律以外的因素。例如在許多企業內當雇主發現其未能控制企業工會的情況下，會試圖扶植另一個企業內的工會以削弱或瓦解原存在工會的力量。又或是企業內原有的工會若過於偏向雇主，無法為勞工權益發聲，勞工也可能另組工會，來保障勞工的權益。更常見的可能是因選舉恩怨、或因理念不同、也有可能利益不同，而造成工會內部

本法第 6 條第 1 項第 1 款所稱事業單位，指僱用勞工從事工作之機構、法人或團體。」

[41] 張烽益，2019.12.10，立委鍾孔炤主辦之「完備爭議行為法制」公聽會發言。

DOI:10.6814/NCCU202100160

分裂，部分勞工離開原工會而另組工會[42]。

相較於舊工會法時期，勞工在籌組及加入工會上有多元選擇固然是一種進步，但企業內可籌組一個工會以上的狀況，在上述法律以外的因素介入時，對現有的勞資關係及實務確實帶來若干問題和衝擊。

第三節　現行複數工會引發相關爭議之法律問題探討

第一項　組織範圍重疊之競合

依照現行工會法第 6 條第 1 項第 1 款，所稱之企業工會，包括同一廠場、同一事業、關係企業或金融控股公司與子公司等三種層級的工會，其中關係企業或金融控股公司與子公司這層級的工會組織範圍最為廣泛，其組織範圍包含事業單位層級工會及廠場工會所能招收的會員範圍，而事業單位層級工會的組織範圍則包含廠場工會的組織範圍，故可能衍生企業內部三種層級的工會產生會員競合的問題。該法第 7 條同時規定企業內勞工應依法加入工會，此時衍生出面臨複數工會的情況時，員工究竟應加入哪個工會？如員工欲從 A 工會退出，加入 B 工會，又或是都不加入是否任由員工自主？

以大同公司為例，舊法時期，大同公司項下僅有大同公司工會、三峽廠工會、板橋廠工會，其中大同公司工會的會員涵蓋大同各廠區及大部份轉投資公司，會員數多達萬餘人。新法通過後， 大同公司工會為擴大勞工團結，依法更名為大同公司關係企業工會，未料大同公司內部接連成立 4 個廠場、1 個事業單位之新企業工會，隨即發生大同公司關係企業工會的部分會員，授權 4 個新成立工會的幹部，向大同公司關係企業工會提出退會聲明，並向法院提起訴訟「請求確認會員關係不存在」[43]。

[42]劉士豪(2013 年)，複數工會之工會代表全初探—從台北高等行政法院判決 101 年度訴字第 1389 號判決談起，102 年度健全我國工會法制研討會，行政院勞工委員會，頁 93-94。
[43] 臺灣臺北地方法院 102 年訴字第 4716 號民事判決。

DOI:10.6814/NCCU202100160

事實上，大同公司資方對自主工會長期的不友善，可從其之前非法解僱工會理事長並進行長達八年訴訟、更強制拆除工會會所得知[44]，加上大同公司關係企業工會曾在勞資會議上主張調薪、福委會自主化等訴求，都與資方產生嫌隙。在上述案件起訴前，大同公司關係企業工會已經因雇主不繼續代扣該等會員會費，而申請不當勞動行為，此案已被勞動部不當勞動行為裁決委員會裁定為資方的不當勞動行為，且命資方應繼續履行代扣會費之義務，資方更因此被處以罰鍰，且因勞動部可對大同公司連續裁罰到公司扣會費為止，至少已裁罰上百萬元。因此四個新工會透過向法院申請「請求確認會員關係不存在」之訴訟，一旦勝訴，確認會員已退出大同公司關係企業工會，大同公司即可不再受罰[45]。

關於員工是否自主加入或退出工會，法院見解認為在舊工會法[46]時期，勞工並無選擇加入或不加入其所屬同一產業工人所組織為一產業工會的自由，所以當勞工所屬同一產業僅有一個產業工會時，該產業工會於章程規定「強制入會」原則，包含規定「勞工到職後即具有會員資格，並承擔權利義務」，都是合乎立法意旨的。

但新工會法第 7 條[47]僅規定企業內勞工應依法加入工會，但並未要求要加入同一個企業內所存在的所有工會，且該法立法意旨在鼓勵勞工加入，促進企業工會團結，縱使勞工不願意加入，該法亦無罰則，是屬於訓示性規定。且依新工會法第 4 條第 1 項規定「勞工均有組織及加入工會之權利」，勞工團結權應予以尊重，勞工是否加入及組織工會是勞工自我權利之主張，若工會章程內訂有強制入會條文，甚至規定勞工於到職後即具有工會會員資格，並承擔相關權利義務或除

[44] 參閱楊書瑋(2012)，「工運最長的一役—大同工會白政憲」收錄在搞工會-工會正義與不當勞動裁決機制一書，台灣勞工陣線出版，頁 3-20。

[45] 聯合晚報 108.12.29https://udn.com/news/story/7321/3564610(最後瀏覽日：2020/7/28)

[46] 舊工會法第 12 條「凡在工會組織區域內，年滿 16 歲之男 女工人，均有加入其所從事產業或職業工會為會員之權利與 義務。但已加入產業工會者，得不加入職業工會。」及施行細則第 13 條規定：「工人拒絕加入工會時，經勸告、警告，仍不接受者，得由工會依章程規定或會員大會（會員代表大會）決議予以一定期間內之停業。被停業人於接受加入工會後，得隨時復業。」

[47] 工會法第 7 條「依前條第一項第一款組織之企業工會，其勞工應加入工會。」

DOI:10.6814/NCCU202100160

退休、離職外不得出會等規定，應均無效力[48]。

此案「請求確認會員關係不存在」之訴訟，該等會員一二審皆獲勝訴，因地方法院及高等法院認為會員既已提出聲明退出，依上述見解及民法自由退社原則，應屬完成退會程序，但最高法院經過兩年多的審理，廢棄了原判決，發回更審，所持理由認為依據工會法第 12 條第 7 款規定，勞工加入工會會員者，出會要件及方法，應依工會章程規定，如聲明脫離要件及方法不符工會章程規定，不具脫離工會效力[49]。目前仍在高等法院審理中。

第二項　團體協商代表權

依據我國團體協約法第 6 條第 2 項規定，企業工會具備當然協商資格[50]，該條文進一步規定「勞方有兩個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。」[51]

簡言之，在複數工會的情況下，依據前述法規，雇主可要求兩家工會先協調出協商代表的比例，然而實務上常見狀況為企業內複數工會雙方會員數差異懸殊，此時協商代表不易推派，即便有前述法規規定，工會彼此之間也很難心平氣和共推代表進行協商[52]，實際執行上難以落實。

台灣現況會產生複數工會的情形，多數來自於對原本工會的不滿、政經立場

[48] 見台北地院 102 年訴字第 4716 號民事判決、最高行政法院 104 年判字第 194 號、台灣高等法院 104 年重上字第 775 號民事判決。

[49] 最高法院 107 年度台上字第 1623 號民事判決。目前仍在審理中。

[50] 團體協約法第六條第二項：依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。

[51] 團體協約法第 6 條第 4 項。

[52] 中鋼企業工會與中鋼關係企業工會即是此一狀況，後者為新法修正後成立，但會員數偏低，卻逕向資方提出團體協約協商，引發二工會間紛爭。

DOI:10.6814/NCCU202100160

對立、甚至可能是雇主扶植的工會，在利益、立場各不相同的情況下產生的複數工會，勢如水火，團體協商草案是必須先經過勞方充分討論後，才會提出給雇主，以利後續協商談判，在雙方對立或利益不一致的情況下，很難推出有共識的勞方協商版本，協商代表亦是如此，若依該條文，二工會必須推選協商代表後，資方始負有誠信協商義務，顯然是造成勞勞相爭在先，亦可能導致自主工會在議題主導性上的弱化，更可讓雇主利用此條文，激化勞工間的對立與紛爭[53]。

例如大同公司關係企業工會於 101 年年初向子公司大同綜合訊電股份有限公司提出團體協約之要求，因該子公司修法後亦已成立大同綜合訊電企業工會，資方與訊電企業工會對於協商主體有所疑慮，同時發文請勞動部解釋，得到依法請二個工會先行協商代表。此時，資方同時發函請二工會先行協商產生代表，訊電工會回覆要待開過代表大會後方能決定，恐要數月之後。大同關係企業工會只好向裁決委員會提出裁決[54]，資方隨即提出其依法請二工會推派協商代表之函文，絕非不願意協商，且於本案保持中立立場，並未介入二工會間如何產生協商代表等等，後經裁決委員會協調，資方、訊電工會、大同公司關係企業工會三方就團體協約之協商架構達成共識後和解，本案撤回。

後勞動部於 101 年 8 月發出函釋[55]表示：有二個以上工會或雇主團體分別或共同向具協商資格的他方當事人提出合理適當的協商內容及方式時，若複數協商當事人對於協商代表人數、分配等確實無法達成協議時，雇主則應與各工會分別進行協商。意即企業內的複數工會仍有分別協商權[56]，不一定要複數工會間產生協商代表後，才能進行協商，也避免資方或另一工會延宕之舉。

---

[53] 學者張鑫隆曾提出此條文在解釋上應採取只有在複數工會同時均提出相同之協商內容的要求時始可適用，雇主不能要求沒有協商要求的工會推派協商代表，見全產總工訊 47 期，頁 23，2013 年 8 月出刊。

[54] 101 年勞裁字第 21 號，後該案達成和解後撤回。

[55] 勞動部(前行政院勞工委員會)101 年 8 月 10 日勞資 2 字第 1010126626 號函

[56]學者張義德認為此函架空了團體協約法第 6 條第 4 項規定，請參考複數工會協商代表制之法律問題探討—以美日韓法制為線索，刊載於東吳法律學報第二十九期第四卷，頁 117 以下，2018 年 4 月。

DOI:10.6814/NCCU202100160

第三項　法定代表權

我國在勞基法上，甚至許多與勞動相關的法令，在立法用意上不論是為緩和勞動條件的限制，或是意欲讓工會有參與的空間，形塑「勞資共同決定」的樣貌，實質上確實設計可讓工會在某些特定領域可直接參與的權限，詳如下表：

一	勞動基準法	30條第2項	...前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。…
		30-1條第2項	中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更…
		32條第1項	雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。…
		32條第3項	...因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。…
		34條第3項	雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。…
		36條第5項	前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。…
		49條第1項	雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：…
二	事業單位勞工退休金監督委員會組織準則	第4條	監督委員會勞工代表由工會推選，未成立工會者由勞工直接選舉之，並得推選候補委員。
三	勞資會議實施辦法	第5條第1項	勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。…
		第5條第2項第3款	...事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：…三、勞工有組織、加入事業單位或事業場所範圍外之企業工會者，由該企業工會辦理，並由全體勞工直接選舉之。...
四	職工福利金條例	第5條	職工福利金之保管動用，應由依法組織之工會及各工廠、礦場或其他企業組織共同設置職工福利委員會負責辦理；其組織規程由勞動部訂定之。 前項職工福利委員會之工會代表，不得少於三分之二。 依第三條規定辦理之福利事業，準用前二項之規定。
		第6條	工廠礦場或其他企業組織及工會，應於每年年終分別造具職工福利金收支表冊公告之，並呈報主管官署備查，必要時主管官署得查核其賬簿。
五	職工福利委員會組織準則	第4條第1項第1款	職工福利委員會除由事業單位指定一人為當然委員外，其餘委員依下列規定辦理：一、已組織工會者，委員之產生方式由事業單位及工會分別訂定。但工會推選之委員不得少於委員總人數三分之二。…
六	國營事業管理法	第35條第2項	…前項董事或理事，其代表政府股份者，應至少有五分之一席次，由國營事業主管機關聘請工會推派之代表擔任。 前項工會推派之代表，有不適任情形者，該國營事業工會得另行推派之。
七	大量解僱勞工保護法	第6條	協商委員會置委員五人至十一人，由主管機關指派代表一人及勞雇雙方同數代表組成之，並由主管機關所指派之代表為主席。資方代表由雇主指派之；勞方代表，有工會組織者，由工會推派；無工會組織而有勞資會議者，由勞資會議之勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由事業單位通知第四條第二項第三款規定之事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選之。…
八	勞動檢查法	第15條	勞動檢查員執行職務時，得就勞動檢查範圍，對事業單位之雇主、有關部門主管人員、工會代表及其他有關人員為左列行為：…
九	職業安全衛生法	第34條第1項	雇主應依本法及有關規定會同勞工代表訂定適合其需要之安全衛生工作守則，報經勞動檢查機構備查後，公告實施。
		第37條第1項	事業單位工作場所發生職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄。

DOI:10.6814/NCCU202100160

十	就業服務法	第23條第1項	中央主管機關於經濟不景氣致大量失業時，得鼓勵雇主協商工會或勞工，循縮減工作時間、調整薪資、辦理教育訓練等方式，以避免裁減員工；並得視實際需要，加強實施職業訓練或採取創造臨時就業機會、辦理創業貸款利息補貼等輔導措施；必要時，應發給相關津貼或補助金，促進其就業。
		第47條第1項	雇主聘僱外國人從事前條第一項第八款至第十一款規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請，並應於招募時，將招募全部內容通知其事業單位之工會或勞工，並於外國人預定工作之場所公告之。
十一	勞工退休金條例	第35條第1項	事業單位僱用勞工人數二百人以上，經工會同意，或無工會者，經勞資會議同意後，得為以書面選擇投保年金保險之勞工，投保符合保險法規定之年金保險。
十二	勞工教育實施法	第2條	事業單位及工會舉辦勞工教育，依本辦法辦理。
		第6條	事業單位或工會得指定人員辦理勞工教育，其任務如下：一、關於勞工教育計畫之擬訂、實施及陳報事項。二、關於勞工教育教材之編纂事項。三、其他有關辦理勞工教育事項。
		第8條	勞工教育之實施，得單獨、聯合舉辦、委託工會、學校或相關機關團體辦理。
		第14條第1項	勞工教育經費之來源如下：一、事業單位從業勞工之教育經費，由事業單位負擔。二、職業工會會員之教育經費，由當地主管機關編列預算予以補助。但職業工會得視其財務狀況提撥經費加強辦理勞工教育。三、縣市總工會（聯合會）以上各級工會會員勞工之教育經費，由該工會負擔，如有不足，各主管機關得視財政狀況編列預算酌予補助，其補助原則由該主管機關訂定之。
		第15條	事業單位、工會應將當年度勞工教育實施計畫與執行情形，分別於年度開始前及終了時，報請主管機關備查。
※表2-1，參考勞動相關法規，本文研究者自行整理。			

這些條文中關於「工會推派(選)」、「工會同意」、「依法組織之工會」、「工會代表」，在存在複數工會的企業中，應如何定位與劃分條文所指之「工會」？若是指企業工會，則究竟是「事業單位級的企業工會」？還是「廠場級的企業工會」或「關係企業級的企業工會」？因而引發爭論。

107 年勞動部發布的函釋[57]，表示對於勞基法上雇主若欲實施「彈性工時」、「延長工作時間」、「輪班換班間距」、「例假七休一調整規定」或「女性夜間工作」[58]等事項，應徵得工會同意的部分，也明確表達事業單位有廠場工會者，若於該廠場擬實施上述事項，應取得廠場工會之同意；如各廠場無工會，只有事業單位有工會者，應取得事業單位工會之同意。簡言之公司內部若存有關係企業層級工會、事業單位層級工會、廠場層級工會，關於勞基法上需經工會同意的事項，以廠場工會為主。

[57] 勞動條 3 字第 1070130884 號函「…：一、查勞動基準法（以下簡稱本法）第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 34 條、第 36 條及第 49 條規定，雇主擬實施「彈性工時」、「延長工作時間」、「輪班換班間距」、「例假七休一調整規定」或「女性夜間工作」等事項，應徵得工會同意，如事業單位無工會者，始允由勞資會議行使同意權，其處理方式如下：（一）事業單位有廠場工會者，其於該廠場擬實施前開事項，應經廠場工會之同意；如各該廠場無工會，惟事業單位有工會者，應經事業單位工會之同意。

[58]勞基法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 34 條、第 36 條及第 49 條。

DOI:10.6814/NCCU202100160

此外，勞資會議代表的推派，依法[59]「勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。」主管機關態度已經明確若企業內有複數工會情況時，勞資會議的勞方代表選舉係以會員範圍最小的工會為優先。

但若廠場工會的會員只佔該廠場員工極少數，而事業單位層級的工會佔該廠場員工大多數，而兩工會間意見相左時，雇主依此函示請廠場工會同意，或僅與廠場工會召開勞資會議討論該廠場員工之勞動問題又是否具有正當性？

此外，企業內各項委員會，如職工福利委員會、勞工退休監督委員會甚至勞工董事等推派、推選勞方代表的部分，依據 101 年 6 月 1 日行政院勞工委員會(現為勞動部)勞資 1 字第 1010126087 號函[60]：「…應本工會自主原則，由該二工會自行協調職工福利委員會之勞方代表名額，並各自依其所訂定之委員產生方式推選之。惟如各工會勞方代表名額協調不成時，可依各廠場勞工人數比例分配勞方代表委員名額，再以各工會（廠場企業工會及事業單位企業工會）在該廠場之會員人數比例分配產生。」簡言之，像這類推派、推選勞方代表的應由複數工會各自進行協商推派名額，協調不成則依會員數比例產生。

若是不同的複數工會之間能夠就勞方代表的分配及比例名額達成共識，自然不需要法律干預，但實務上並非如此。2016 年時，中華電信公司內包含中華電信企業工會在內，就有九個工會，當時因未在董事提名期間內協調出一名勞工董

[59] 勞資會議實施辦法第 5 條

[60]勞資 1 字第 1010126087 號函「…查職工福利委員會組織準則第 4 條第 1 項規定略以：「職工福利委員會除由事業單位指定一人為當然委員外，其餘委員依下列規定辦理：一、已組織工會者，委員之產生方式由事業單位及工會分別訂定。但工會推選之委員不得少於委員總人數三分之二。」據此，事業單位如已組織工會，則職工福利委員會勞方代表委員，其產生方式由工會訂定之。案內臺灣銀行股份有限公司職工福利委員會之勞方代表委員，應本工會自主原則，由該二工會自行協調職工福利委員會之勞方代表名額，並各自依其所訂定之委員產生方式推選之。惟如各工會勞方代表名額協調不成時，可依各廠場勞工人數比例分配勞方代表委員名額，再以各工會（廠場企業工會及事業單位企業工會）在該廠場之會員人數比例分配產生。如廠場無工會，則該廠場勞方代表委員由事業單位企業工會推選之。

DOI:10.6814/NCCU202100160

事人選，資方遂推派公司副總擔任，引發工會上街頭抗議。中華電信企業工會主張勞工董事人選應由該工會推派，但中華電信台灣南區電信分公司工會則主張應由全體員工直選，對於中華電信企業工會來說，其會員覆蓋率高達 99%，自具備代表性，由他們推派並無疑義；但對於其他工會來說，會員直選可能才是較為民主公平的方式，兩者立場不同，亦無對錯，但站在各自立場上堅持，自無協調之可能性。此案最終是由立法院決議，中華電信勞工董事由中華電信工會推派，而交通部於 2016 年 5 月 9 日也去函中華電信，勞工董事由中華電信工會推派。由此案例可以看出，由複數工會間自行協調出代表人選，無異緣木求魚[61]。

目前對於在有複數工會的情況下，法律上賦予勞工參與的權利，各工會的代表性問題，並沒有解決機制。有鑒於工會法沒有明確修改，勞動部函釋仍以廠場、事業單位工會為主要思考，因此常發生會員人數少的工會居然可以代表會員人數多的工會的狀況[62]。主管機關對於企業內複數工會衍生爭議所做的函釋顯然未能解決現今企業內部實質產生的問題。

第四項　雇主介入工會運作

我國在2011年修法前，並未有不當勞動行為的保護制度，因此在民營企業中，只要有員工籌組工會試圖挑戰資方管理權威，保障、爭取會員權益，多會遭到資方強力的鎮壓，例如使用經營管理權將工會幹部非法解雇、或直接將工會籌組的主導權掌握在自己手上。修法後，新工會法第6條第1項第1款所稱之企業工會，組織類型有3種，即包括同一廠場、同一事業、同一關係企業或金融控股公司等類型的工會，因此會有複數工會並存之情形，也就是一個企業內有2個以上工會，

[61]依照國營事業管理辦法第 35 條及立法院決議，國營事業及國公營事業移轉民營後之事業，政府資本合計超過 20%時，代表政府的董事或理事，應至少有一名該事業工會的代表擔任，中華電信因為 2011 年修法後，陸續成立工會，致使項下共九個工會，因無法在期限內協商出一名代表，導致勞工董事難產，最終由公司指派，引發生爭議行動。詳見公視新聞議題中心報導 ：https://pnn.pts.org.tw/project/inpage/801；大紀元報導：https://www.epochtimes.com/b5/16/5/10/n7881417.htm

[62]張烽益(2017)，台灣新世代工會發展困境與突破，頁 16

DOI:10.6814/NCCU202100160

仍是法律所允許,但法律並未明定雇主在面臨複數工會時應保持何種態度與立場。在勞資關係不佳的情況下,雇主如主導成立另一工會,並以差別待遇獨厚之,甚至進而明示暗示加入既有自主性工會的勞工退出該工會時,自主工會將遭遇非常大的挑戰。

工會之間也可能基於內部不同立場、意識形態,或對工會路線的發展觀點不同,而導致勞、勞之爭,本屬正常的競爭關係,但若雇主介入工會間或派系間的競爭關係,對工會的獨立性具有一定的影響,亦可能導致工會弱化。

在2011年修法時,工會法35條訂有5種不當勞動行為的態樣[63],其中第1、2、3、4款,稱之不利益待遇的不當勞動行為;第5款則是支配介入的不當勞動行為,其立法意旨在於為避免雇主以不當方式影響、妨礙工會成立,妨礙工會運作及自主性。

不當勞動裁決委員會成立後第一件案子就是雇主對於企業內複數工會之間,在會費代扣上採取不公平的對待。該案由大同公司關係企業工會提出,事實上大同公司在 2010 年底即向桃園縣政府及台北市政府申請籌組工會,大同公司關係企業工會當時即向二縣市政府申請勞資爭議調解,要求暫緩審核該籌組工會之備案及發給登記證書,調解結果資方表達尊重員工自發性籌組工會,但事涉資方不當勞動行為,雖然新工會法處在修正公布期間,尚未實行,工會發文請求勞動部依新法暫緩,未獲同意,是以地方勞動局在調解結束後,即核發該等工會登記證書。

新工會法實行後,大同資方隨即向大同公司關係企業工會表示,該工會未取得會員書面同意前將停止代扣其會員之會費,但其他工會只要提供名冊,雇主即

[63] 工會法第 35 條:雇主或代表雇主行使管理權之人,不得有下列行為:
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。
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。

DOI:10.6814/NCCU202100160

協助代扣。

裁決委員會先是表示對於雇主與複數工會併存之各工會間應保持何種關係，新法並無明文規定，因此在參考日本學說及實務見解後，提出了「雇主中立義務」的見解，明文揭櫫「基於各工會之團結權保障，於複數工會併存時，雇主有保持中立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別是在代扣會費和借用辦公室等便利的提供上，更負有平等對待的義務，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為的可能。」[64]除了代扣會費，尚有工會網站連結、工會內部紛議之中立、工會會所提供等有關複數工會之雇主中立義務的裁決案例[65]，從裁決結果來看雇主中立義務的違反，多構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入類型的不當勞動行為。

除了裁決會的見解外，最高行政法院 104 年判字第 338 號判決亦表示「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，而屬工會法的 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。從而，雇主雖不當然負有將企業設施的一部分作為工會事務所出借之義務，但雇主如一方面對某一工會提供辦公處所，卻對另一工會拒絕一切出借，只要不存在有對兩個工會相異處理之合理理由，即可推認雇主有弱化某一工會之意圖。」顯見裁決及法院肯認對於在面對複數工會的情況下，雇主應保持中立，更負有平等對待的義務；然，工會會所的提供並非雇主法律上的義務，判決理由若單純僅因併購前之工會長期存在而由併購前雇主給予會所之便宜供與即認為後續存在之工會亦當然得請求會所提供，是否允當或真符合平等原則，恐有疑慮[66]。提供辦公會所並非雇主法律上的義務，裁決與法

[64] 100 年勞動裁決第 1 號裁決決定。
[65] 張鑫隆，複數工會之競爭與代表性—從雇主之中立維持義務來觀察，102 年全產總「新勞動三法之工會運作與實務」研習營，頁 38-42。
[66]李瑞敏(2017 年 9 月)，工會會務辦公室之申請與中立維持義務—最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決，收錄自集體勞動法精選判決評釋，元照出版社，頁 158-159。

DOI:10.6814/NCCU202100160

院卻納入了便宜供給的範圍內，是否會導致有企業內有複數工會的情況下，雇主的顧慮更多，導致協商的難度提高？

第四節　小結

從 1949 年國民政府遷移台灣後，直至 2011 年，工會法甫有大幅度的修正，60 多年間，台灣從農業社會到商業社會、從戒嚴到開放，環境變化巨大，單就法條演變恐無法理解全貌，藉由國民政府來台實施戒嚴前及解嚴後至 2011 年的國家發展歷史背景對於我國為何工會組織型演變為複數工會的組織發展狀況，更為清晰。可知我國工會與其他國家工會發展過程經歷不一樣[67]，因特殊的歷史背景，工會運作、發展並不是自然演變的過程，而是得自政府的箝制；在各個時期的背景下，黨國政府也因應統治需求而改變政策施行方向，進而制定符合統治利益的法律條文。

然而企業內複數工會的問題，並非 2011 年修正施行勞動三法後才有，只是因工會法修正時，既未將既有的廠場工會整併為單一企業工會，亦無禁止在(關係)企業工會之下，另外成立廠場工會的限制，偏又維持著同層級僅有單一工會的規定，致使修法後企業內工會組織看似單一實則有多元可能性。

而對於企業內複數工會可能產生的紛爭並無完善配套，以致引發如中華電信各工會未能在董事提名期間協調出一名勞工董事人選，資方逕自指派衍生之爭議，以及不當勞動裁決案件中光大同工會所申請的14件裁決，除了1件不利益待遇外，其餘都與複數工會有關[68]…等問題。

工會法第 9 條第 1 項雖然規定依第 6 條第 1 項所組織之各企業工會，以組織

[67]謝國雄著，純勞動：台灣勞動體制諸論，中央研究院社會學研究所籌備處，1999，頁 296。從西方工會發展的歷史來看，工會發展不僅受勞資結構關係影響，更涉及政府和工會間的互動關係。西方工會組織的發展，大多經過「鎮壓(repression)、容忍(toleration)、承認(recognition)」等三階段，而相較於西方國家由勞工自主發起工會，我國的勞工運動與工會組織帶有高度的政治色彩，工會法的發展經歷了「扶植、控制、瓦解」三個階段。

[68] 大同工會網站：http://tatungunion.blogspot.com/2015/04/blog-post_11.html

DOI:10.6814/NCCU202100160

一個為限，實際上還是會產生工會會員範圍重疊的問題，關係企業或金融控股公司與子公司工會，雖然會員範圍最大，但依照勞動部的函釋，勞資會議代表、法定同意權的部分都限縮在以組織範圍最小的工會為主，如此一來，雇主僅要鼓勵或扶植事業單位工會或是廠場工會，關係企業或金融控股公司與子公司工會實質能與雇主對抗的能力就削弱許多。至於第 7 條所謂強制入會條款，實際上就是宣示性條款，並未有罰則，如同雞肋般的存在，未能達到工會組織率的提升，在面對企業內複數工會狀況時，反衍生爭議。

九年來，靠著一樣新生的不當勞動行為裁決委員會盡力修補，用一個又一個的案例不斷「教育」雇主，在面對複數工會時，應保持何種態度與立場，以及介入的界線在哪。不可否認，雇主中立維持義務，固然有其防止工會被雇主支配的正面意義，但裁決委員會對於被雇主或代表雇主行使管理權者介入扶植之工會並無任何處分的權限，例如撤銷其工會資格、命其改選等。因此即使有足夠的證據證明雇主介入扶植工會，裁決委員會僅能令雇主將其介入工會的手伸回來，對於該工會的存在並不受影響。綜上可知我國現行法律及相關函釋，並無法有效解決企業內複數工會所衍生之紛爭。

DOI:10.6814/NCCU202100160

第三章　國際勞動組織對複數工會之觀點及美國、日本複數工會運作概要

第一節　國際勞動組織對複數工會之觀點

第一項　工會結構：單一或多元化工會組織定義及特色

我國在 2009 年 3 月 31 日完成「公民與政治權利國際公約」和「經濟社會文化權利國際公約」的三讀程序，並於同年度 4 月 22 日由總統公布實施。兩公約對於集體勞動關係之保護規範型態而言，主要是在於勞工的組織結社(團結權)與工會的罷工(或稱工會的集體行動權或爭議權)的行使保護[69]。尤其是後者有關工作權與勞動基本權的保障，也部分影響到勞動三法，特別是《工會法》的修正，將保障勞工團結權的基本規範，納入《工會法》的修正內容[70]。然而就條文理解上並不能忽略其他相關國際公約，尤其在 2011 年我國工會法修正後，改變工會的組織類型[71]，工會結構上看似也從單一走多元，亦因此衍生爭議。

所謂工會的結構是指國家對於工會體系中各工會之間關係的安排。若一個企業、產業或是職業，一個區域或甚至是一個國家內，只允許一個同類型工會組織存在者，稱為一元式(unitary)工會結構。相對的，若是在一個企業、產業或職業、一個區域或是一個國家內允許兩個或兩個以上同類工會組織並存者，稱為多元式(plural)工會結構[72]。

---

[69] 林良榮(2010.10)，論兩公約之勞動基本權規範與實踐：從國際勞動法的觀點反思「兩公約」之批准以及對我國集體勞動關係之影響，台灣國際法季刊，頁 53。

[70] 台灣勞工季刊 24 期(2010 年)，頁 10。

[71] 將現行產業、職業工會變革為「企業」、「產業」及「職業」工會等三類。企業勞工維持強制入會的原則，但是沒有規定罰則；工會得依需要籌組聯合會，不受舊法限制。

[72] 衛民、許繼峰，勞資關係—平衡效率與公平，前程事業文化有限公司，頁 151-152，(2014 年 8 月三版四刷)

DOI:10.6814/NCCU202100160

一元式工會結構的優點在於容易凝聚勞工的力量，而且因為具有唯一的代表性，在與雇主或公司協調之前，不必為了爭取代表權，產生工會與工會之間鷸蚌相爭的情況；然而一元式工會結構也有其先天上的弱點，在工作多元化的今天，勞工的利益趨於複雜，一元式的工會結構比較無法表達多元的聲音；其次，一元式的結構比較容易受到少數人士的操弄，由於絕大多數的基層會員對工會組織的日常運作漠不關心的，使得少數工會領袖容易犧牲會員的利益，遂行自己的野心。

多元式工會結構最大的好處在於勞工有充份的權利自由抉擇加入哪一個工會，也能自由籌組工會，多元的聲音容易兼顧，不過，這樣的結構容易造成同一企業中的工會彼此之間的競爭，其次工會組織之間在意識型態、政策主張、關切議題、爭取會員等方面的相互角力，除會分散整體勞工的力量外，在集體協商上的共識上亦不易取得，也將提高協商難度[73]。以各國法制觀之，德國、奧地利及斯堪地那維亞國家之工會是一元化制度，但有「經營參議會」的存在相配合，美國、日本採多元式制度，美國有排他性協商制度的產生，日本則是直接在勞動組合法中規定雇主無正當理由不得拒絕與其「所雇用勞工之代表」進行團體協商。事實上不論一元式或多元式，都各有優劣，若配套制度得宜，能妥適解決紛爭，未必不能兼具兩者之優勢。

第二項　國際勞動組織對於工會結構、協商代表性制度之相關看法

國際勞工組織（International Labour Organization，簡稱 ILO）其「結社自由及保護團結權之公約」（即第 87 條公約）第二條規定：「凡工人及僱主，無分軒輊，均應有權不經事前許可建立並僅依團體之規章參加經其自身選擇的團體；保障勞動者加入工會之條件，只限於該工會所約束不受其他條件限制。」[74]，

[73] 參考衛民、許繼峰，勞資關係—平衡效率與公平，前程事業文化有限公司，頁 151-152，(2014 年 8 月三版四刷)

[74] Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention (No. 87) Article 2：

DOI:10.6814/NCCU202100160

ILO 於 2006 年出版之「結社自由—國際勞工組織理事會結社自由委員會的決定和原則摘要」中進一步闡釋，勞工有完全的自由選擇權去建立或參加組織，而這樣的自由權的存在不必被完全建立在法律裡[75]。然而該公約的目的並不是要表達對工會一元性或是工會多樣性的支持，雖然公約沒有規定一定要使工會有多元性的義務，但至少在國家中，勞工和雇主能完全自由的選擇他們想要的組織，以及建立新的組織[76]。

以立法規定的方式建立單一工會組織型態，與工會依其自身意願自由組成單一的聯合組織，對於團結自由的保障有其基本差異，基於勞動者自身利益而避免工會組織的分裂與多元化，並不足以成為國家直接或間接介入的正當理由，特別是以立法強制規定的方式介入，而對於政府期望提升強有力的工會運動來避免工會的分裂與多元化所造成工會規模過小而無法發揮其團結力量，或造成小規模的工會過多的競爭行為，國際勞工組織希望國家能以鼓勵的方式使工會能依其自身意願來建立單一的組織型態，而非剝奪勞動者自由實行其團結的權利，以立法方式強制單一工會組織型態而違反國際勞工組織公約的基本原則[77]。

簡言之，第 87 號公約第二條中「經其自身選擇」的規定，雖未明白表示支持單一工會組織或多元化工會組織型態，但其基本原則係任何以立法方式強制規定單一工會組織型態即視為違反國際勞工組織公約的基本原則，也就是說即便簽約國沒有使工會組織多元化的義務，至少應使工會組織有多元化的可能，至於產

「Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of the organisation concerned, to join organisations of their own choosing without previous authorisation.」

[75] Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO，頁 65

[76] Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO，頁68

[77] Freedom of Association, Digest of decision and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, third edition, Geneva, 1985, P47-48；轉引自林仲善，「工會組織自由化應有之法制配合」，中國文化大學勞工研究所碩士論文，民國 84 年 6 月，頁 73。

DOI:10.6814/NCCU202100160

生多個小規模工會導致的競爭與分裂，國家可用鼓勵方式促使其自願的建立單一的組織型態。

此外，鑑於工會運動多元化可能助長產業的不穩定，有些工會組織多元化的國家乃透過立法制定以為依團體交涉代表或認可最具代表性的工會的方式來抑制工會的分裂，然而此種方式的立法，在不會違反勞動者團結自由的基本權利下所能規範的程度與界限是非常模糊的[78]。對此部分，ILO 認為承認工會多元性並不會排除授予最具代表性工會的權利，然而最具代表性工會的決定，必須要預先設定好、客觀且精準的標準以避免偏見和濫用的可能性，國家的法律在一定範圍內，例如與政府集體談判或協商的目的或者提名為國家機構的代表，是可以給最具代表性的工會，但這些區別不能剝奪其他工會組織的權利[79]。換言之，國際勞工組織並不反對有關具代表性工會的立法規定，但必須有客觀的選拔標準，如：代表性工會的認證須由一獨立團體來執行、代表性工會須由有關的全體勞動者以投票多數選出、在規定的期間若該代表性工會會員數減少不再有足夠的支持，則有要求舉行新的選舉權利、其他工會提出重新選舉的適當期間通常是 12 個月。此外，要求取得一個組織所有成員名字的列表和複製他們的會員清單以決定最具代表性的組織，是不符結社自由原則的[80]。未被選為代表性工會的其他少數工會，應有權推派代表為其所屬會員發言[81]。

從上述可知，ILO 認為單一工會組織並不必然違反自由結社原則，但必須出自於勞工共識自主的選擇而產生，87 號公約著重在於勞工可自由選擇建立或參加組織，這是基本的結社自由而不宜由國家透過立法予以限制其可能的發展。另

[78]林仲善，「工會組織自由化應有之法制配合」，中國文化大學勞工研究所碩士論文，民國 84 年 6 月，頁 74。

[79] Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO，頁 73、75。

[80] Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO，頁 74。

[81] Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO，頁 76。

DOI:10.6814/NCCU202100160

外，只要預先制定好客觀精準的標準以避免偏見和濫用的可能性，選出最具備代表性的工會組織，與政府或雇主協商，並無不可。

第二節　美國工會組織現況與面臨複數工會紛爭之解決機制概要

第一項　美國工會組織現況

美國的工會組織主要採取自由放任、多元化的型態，工會架構必須端看其組織對象，也就是其所包含的「適格協商單位」而定，而所謂的適格協商單位（appropriate bargaining unit）是組成工會的最小單位，也就是一群勞動條件相近、勞動現場與內容相似、實質利益相關的工人的集合[82]。工會種類基本上可分為職業（Craft Unions）、產業（Industrial Unions）等兩種類型工會，在工會組織的層級上則可分為地方工會(Local Unions)、全國/國際工會(National/International Unions)、區域工會(Intermediate Organizational Unions)以及工會聯盟(Federation of Unions)[83]。

職業工會以及產業工會的組織若是以全國為基礎，其會依不同區域成立地方工會。地方工會是最基層之工會，其任務為處理團體協約之日常事務、處理會員之苦情申訴案件、管理罷工行動及懲戒會員等[84]。

全國性工會是地方工會的母會，全國性工會與隸屬其下之地方工會間的關係

---

[82] 【美國研究生工會運動】系列三 以產業工會克服教育的想像邊界 https://wknews.org/node/1215

[83] MICHAEL R. CARRELL AND CHRISTINA HEAVRIN, LABOR RELATIONS AND COLLECTIVE BARGAINING 104 (2001).轉引自李政儒、康長健，2017，勞動三法修正後對工會行為調查研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究報告，頁40。

[84] MICHAEL R. CARRELL AND CHRISTINA HEAVRIN, LABOR RELATIONS AND COLLECTIVE BARGAINING 104 (2001).轉引自李政儒、康長健，2017，勞動三法修正後對工會行為調查研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究報告，，頁 42。

DOI:10.6814/NCCU202100160

係由工會章程決定[85]。全國性工會事實上是地方工會的協會，並且擁有贊成或否決地方工會內部政策及其集體協商政策的直接權威[86]。全國性工會也會提供各項服務給地方工會，例如協助地方工會組織尚未加入工會之勞工、提供研究教育訓練服務、提供談判專家協助地方工會與雇主進行團體協商、協助地方工會處理會員的苦情申訴案件以及支援地方工會發動之罷工行動等;地方工會則是透過付費的方式來支持全國性工會[87]。

區域工會係介於全國性工會與地方工會間之中間層級的組織性工會(organizational unions),此種工會的組成包括地區幹部(regional officers)、職業代表會(trade councils)、協商委員會(conference boards)以及聯合代表會(joint councils)等[88]。主要是增強和擴展地方工會活動。

工會聯盟一般來說有「美國勞工聯盟與產業組織代表大會」[89]和自 2005 年脫離 AFL-CIO 獨立的「Change to Win」。前者是由 56 個全國性與國際性工會所組成，共有 12,500,000 個會員[90]；後者主要有四個會員工會，共有 4,500,000 個會員[91] 。

然而自 80 年代起共和黨籍雷根總統執政，極端親資方而反勞方，並採取系列性打壓勞工的行動[92]，據美國勞工部調查資料顯示，自 1983 年[93]後美國工會密

---

[85] MICHAEL R. CARRELL AND CHRISTINA HEAVRIN, LABOR RELATIONS AND COLLECTIVE BARGAINING 104 (2001).轉引自李政儒、康長健，2017，勞動三法修正後對工會行為調查研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究報告，，頁 43。

[86] 謝岳峰,「工會發展之探討—以我國、德國及美國為例」,國立政治大學勞工研究所碩士論文，民國 101 年 7 月，頁 47。

[87]MICHAEL R. CARRELL AND CHRISTINA HEAVRIN, LABOR RELATIONS AND COLLECTIVE BARGAINING 104 (2001).轉引自李政儒、康長健，2017，勞動三法修正後對工會行為調查研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究報告，頁 43。

[88] MICHAEL R. CARRELL AND CHRISTINA HEAVRIN, LABOR RELATIONS AND COLLECTIVE BARGAINING 104 (2001).轉引自李政儒、康長健，2017，勞動三法修正後對工會行為調查研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究報告，頁 43。

[89] the American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations，簡稱 AFL-CIO

[90] About AFL-CIO，https://aflcio.org/about-us(最後瀏覽日期：2020/9/30)

[91] About「Change to Win」,http://www.changetowin.org/about-us/(最後瀏覽日期:2020/9/30),其四個主要會員工會為國際卡車司機兄弟工會(IBT)、美國農場工人工會(UFW)、國際服務人員工會(SEIU)、美國通信工作者工會(CWA)。

[92] 詳見焦興鎧，美國不當勞動行為裁決機制之研究，頁 466-467。

DOI:10.6814/NCCU202100160

度呈現一路下滑的趨勢，自 1983 年的 20.1%，至 2019 年僅剩 10.3%，會員數更從 1,770 萬人下降至 1,460 萬人[94]。目前公部門的工會會員率約 33.6%，較私部門的工會會員率 6.2%，高出五倍以上[95]。

第二項　美國面臨複數工會紛爭之解決機制概要

美國於經濟大恐慌時期，為促進商務流通，解決勞資糾紛，以達成工業和平，於1935年制定國家勞工關係法(National Labor Relations Act of 1935，簡稱NLRA；又稱華格納法)創設不當勞動行為制度。在確認勞工的團結權之下，禁止雇主的不當勞動行為，並且設立國家勞工關係局(National Labor Relations Board，簡稱NLRB)，處理不當勞動行為事件[96]。

美國之國家勞工關係委員會之職權有二：一是負責不當勞動行為之裁決，另一則是負責工會選舉之辦理，前者是它的主要職責，即便到目前它的工會力量大幅衰退，但該委員會所處理不當勞動行為之申訴案件，仍能維持每年兩萬多件之水準，雖無法與另一專司處理就業歧視爭議之平等就業機會委員會[97]之案量相比，但在維護該國集體勞資關係上，仍扮演舉足輕重之角色[98]。

該組織的五位專任委員是由總統任命，還需經過參議會同意權行使後出任，每位委員任期五年且交錯任期，以避免委員的大幅異動會影響其獨立性；另外還有由總統提名的一位法律總顧問也是需經過國會同意權行使後出任，該委員任期四年，前者主掌司法機能，後者負責調查及追訴，相互獨立。並設有34個地區辦

---

[93] 1983 年是美國勞工部可獲得同等工會相關數據的第一年。

[94] 內容可參閱 https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm(最後瀏覽日期：2020/9/12。)

[95] 資料詳見美國勞工統計局:https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm(最後瀏覽日期：2020/9/30。)

[96] 侯岳宏，美國與日本不當勞動行為裁決機制之研究，收錄在不當勞動行為救濟的基礎理論，元照出版社，2015 年 7 月初版，頁 31。

[97] Equal Employment Opportunity Commission: EEOC

[98] 焦興鎧、黎博文，我國不當勞動行為規範與案例之研究(104)，勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究報告，頁 77。

DOI:10.6814/NCCU202100160

公室，是國家勞工關係委員會處理不當勞動行為申訴之第一線機關[99]。其組織特色在於該機關為獨立性的行政委員會、中央集權的構造、委員中立性的要求與法律專門性等[100]。

在美國的團體協商中，協商代表工會之產生係以適當協商單位為基礎，在由該單位中的受雇者選舉或指定協商代表工會，亦即若協商單位未確定則無從產生協商代表工會[101]。決定取得排他性協商代表地位之工會，其途徑有二：其一，為雇主的自願承認(voluntary recognition);其二，乃由國家勞工關係局依選舉之結果所為的認證(certification)程序以定之。

所謂的自願承認係在雇主在透過確認授權卡而確定工會實際上已代表協商單位內多數受僱者的前提下，可以自願地承認該工會為排他性協商代表。不過，雇主的自願承認並非可以恣意為之，而是必須基於「合理步驟鑑定」(reasonable steps to verify) 工會主張多數支持之真實性。若雇主因「誤解」(misunderstand) 或「錯誤認知」(wrongly acknowledge) 某工會為協商單位內多數受雇者支持之協商代表，而給予承認，在法律效果上，乃是一種承認少數支持之工會為專屬協商代表，則雇主之自願承認將因違法而自始無效，且將構成「控制勞工組織」之不公平勞動行為；該工會也因少數地位卻接受雇主之專屬承認，亦構成「對受雇者協商權利限制」之不公平勞動行為[102]。

至於由國家勞工關係局所主導的認證程序則依序為申請、調查、以當事人之合意或聽證會決定投票之日期地點投票資格等、進行選舉活動、投票、認證。故當工會提出獲得該事業單位中至少30%受僱者的支持，由受僱者簽署受權特定工會成為其代表工會的「授權卡」或連署辦理「確認代表資格選舉」的申請書，即

[99]焦興鎧、黎博文，我國不當勞動行為規範與案例之研究(104)，勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究報告，頁 17。
[100]侯岳宏，美國與日本不當勞動行為裁決機制之研究，收錄在不當勞動行為救濟的基礎理論，元照出版社，2015 年 7 月初版，頁 47-51。
[101]吳育仁，論美國勞工法中協商單位之決定，勞工行政 91 期，1995 年 11 月，頁 23。
[102]吳育仁，美國勞資集體協商制度之法律政策分析，歐美研究 32 卷 2 期，2002 年 2 月，頁 221-222。

DOI:10.6814/NCCU202100160

可向國家勞工關係局提出申請。當特定工會在國家勞工關係局所辦理的選舉中，得到特定事業單位中多數受僱者的支持時，該工會即會被認定為該事業單位受僱者的「唯一協商代表」(exclusive representative)，且通常會有「選舉禁止」(election bar)的規定，禁止在一年內於該協商單位中舉行新的「確認代表資格選舉」，以確保該當選之協商代表工會有充分的時間來準備團體協商[103]。

此種團體協商制度一般乃被稱為「排他性協商代表制度」(exclusive representation system，亦有將之稱為「專屬性協商代表」)，乃美國團體協商制度的特色[104]。所謂的「排他性協商代表制」係指若某一勞工組織在某一適當的協商單位中獲得多數之支持，雇主則在法律上有義務與之進行團體協商，而不得再與其他該單位內的勞工組織進行談判[105]。

而此排他性的權限具有兩個面向，其一為意指此排他性協商代表以外之工會完全不得代表協商單位中的受雇者，縱使協商單位的部分受雇者希望被其他的工會代表，但該工會仍無法只代表這些受僱者與雇主協商。其二乃排他性的權限不只是排除其他的代表，也排除了受雇者自己與雇主間的協商[106]。

近年來，隨著美國工會運動日漸式微，運作長達 85 年的國家勞工關係局，雖維持美國勞資關係一定程度的和諧與穩定，但在處理不當勞動行為及排他性協商制度，亦產生實務運作上的問題，亟待改革。

美國勞動法學者在 1980 年代即注意到此現象並分析其原因，認為除了長達兩個月的長期化團體協商代表選舉期間是重要的原因外，國家勞工關係局所頒佈之工資回溯支付命令不具有懲罰或抑制雇主不當勞動行為的效果，以及不當勞動

[103] 李政儒、張哲豪，探討美、日及我國複數工會協商代表制度，台灣勞工季刊 No.54，頁 47。
[104] 中窪裕也，アメリカ労働法(第二版)(弘文堂 2010 年 2 月)，轉引自張義德，複數工會團體協商代表至之法律問題探討—以美日韓法制為線索，105 年臺日勞動法研討會，頁 134。
[105] 張義德，複數工會團體協商代表至之法律問題探討—以美日韓法制為線索，105 年臺日勞動法研討會，頁 136。
[106] 吳育仁，論美國勞工法中協商單位之決定，勞工行政 91 期，1995 年 11 月，頁 136。

DOI:10.6814/NCCU202100160

行為救濟程序的遲延均誘發雇主進行不當勞動行為而影響工會之成立與運作[107]。為了重新恢復勞工運動的生機，在檢視現行法律窒礙難行與不合時宜之處後，由民主黨眾議員 George Miller 在 2003 年國會的第 108 期會期，首先提出「國家勞動關係法」[108]的修正案，其主要內容有：(1)以適當協商單位過半數勞工簽署授權卡，且該單位同時無其他特定個人或勞工組織擔任勞工代表，即可取代原來之工會選舉；(2)團體協商若無法在 90 天內達成協議，可向聯邦調停暨調解署提出調解，若聯邦調停暨調解署亦無法在 30 天內促成協議，可將該爭議送仲裁；(3)增加對雇主不當勞動行為的金錢處罰。該修正案雖多次向國會提出，但迄今尚未完成立法[109]。

第三節　日本工會組織現況與面臨複數工會紛爭之解決機制概要

第一項　日本工會組織現況

日本的勞動組合法就工會之組成採取自由設立主義，無須許可或申報，均能依照勞工自主意識自由組織工會，以落實憲法第 28 條明定：「勤勞者之團結權及團體交涉，其他團體行動之權利應予保障」之精神[110]。但為確保工會之自主性及民主性，另設定工會之資格要件，勞工團結組織需向勞動委員會舉證其符合勞動組合法第二條[111]及第五條第一項[112]之要求，由該委員會審查認定符合法定的自主

[107]焦興鎧、黎博文，我國不當勞動行為規範與案例之研究(104)，勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究報告，頁 135-136。

[108] National Labor Relations Act,簡稱 NLRA

[109] 該草案介紹詳見李仲辰,影響美國工會組織權之勞工自由選擇法案(Employee Free Choice Act)介紹，台灣勞工季刊 26 期(2011 年 6 月)，頁 88-95。

[110] 外國法案介紹—工會法(108 年 7 月)，立法報導 17，頁 34。

[111] 勞動組合法第 2 條：必須是屬於勞動者的組織(勞動者作為該組織的主體)，即大部分工會會員是勞動者，並且在該組織占有主要之地位；必須是勞動者「自主地」組成的組織，而非隸屬於於雇主的「御用」組織；具有團體性，除包括個人加盟的工會，也包括團體加盟的聯合工會；必

DOI:10.6814/NCCU202100160

性及民主性資格要件後，始具有勞動組合法上工會身分，而得參與同法所定之相關程序，或請求不當勞動行為救濟等權利[113]。

整體而言，日本工會的成立並未有最少人數的限制，亦無須向行政機構登錄(註冊)，而其工會資格審查也相當寬鬆。一般來說，所謂日本的「企業工會主義」之意義，不是指一個企業只有一個工會組織，而是採行多元工會體制的複數工會主義，因為法律上並未有人數限制，故只要符合工會成立的法定要件，每個工會都享有基於法律規定之團結權、集體交涉權和集體行動權的保護。故在同一企業內乃容許複數工會併存(多元工會體制)，事實上兩個以上工會在同一企業內併存且相互對立的情況相當常見。也有一些勞工對自己所在企業內的工會政策或相關活動不滿，因而在工會內部產生矛盾與對抗，導致部分的會員集體退出，組織或加入地方跨個別企業型態的區域性產業工會，造成企業外兩個工會以上併存的現象[114]。

根據厚生勞動省統計，截至 2019 年 6 月底 24,067 家，會員數為 10,088,000 人，雖較前一年度減少了 271 個工會，但會員數卻是增加了 18,000 人，工會組織率為 16.9%，較前一年度下降 0.3%[115]。

須以維持和改善勞動條件以及提高其他經濟地位為主要目的，但其他方面，例如屬於共濟性質和福利性質的事業，或者是將有關於政治、社會運動等作為置於次要、隨附之目的者，亦得被允許。

[112]同法第 5 條第 1 項規定，工會若未向勞動委員會提出證據，舉證其符合同法第 2 條及第 5 條第 2 項有關工會章程應記載事項之規定，其即無參與該法規定程序之資格，且不給予該法所規定之救濟。另同法第 5 條第 2 項：工會章程應記載之事項如工會會員的均等待遇(第 3 款)，工會會員資格的平等(第 4 款)，同盟罷工的開始手續(第 8 款)等。

[113] 陳建文(2005)，團結權思想之發展與演變，收錄在行政院勞工委員會勞動基本權學術研討會論文集，頁 253-254。

[114]李政儒、康長健，2017，勞動三法修正後對工會行為調查研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究報告，頁 57-59。

[115] 厚生勞動省 2019 年工會基本調查：https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/19/index.html(最後瀏覽日：2020/10/2)

DOI:10.6814/NCCU202100160

第二項　日本面臨複數工會紛爭之解決機制概要

日本憲法第28 條明定:「勞工(勤勞者)之團結權、團體交涉及其他團體行動之權利應予保障」。為落實憲法保障之勞動基本權，另制定勞動組合法(即工會法)，亦為該國關於集體勞動關係最重要之法律[116]。勞動組合法在第7條中關於不當勞動行為禁止規定的類型上，有不利益待遇、黃犬條款、拒絕團體協商、支配介入、經費援助與報復性不利益待遇。並於該法第27條規定不當勞動行為的救濟機關為勞動委員會,該委員會主要職責是依據日本勞組法第20條與勞動關係調整法[117]的相關規定，權限在於：第一、不當勞動行為的救濟，第二、集體勞資爭議之調處(通常包括斡旋、調停與仲裁)[118]。

勞動委員會採地方與中央二級制,該委員會與一般行政機關最大的差異在於該委員會之職權行使並不受內閣大臣(相當於我國行政院部會首長)或地方知事(相當於我國之縣市首長)的指揮監督，原則上依法律規定獨立行使職權，具有準司法性。委員主要來自公益、勞方、資方三方代表，其中中央勞委組成是三方各15 人，總共 45 位，由內閣總理大臣任命；地方勞委人數則不一，約在 5 人至 13 人左右，由都道府縣知事任命[119]。

簡言之，其組織特色為獨立性的行政委員會、委員為勞資公益三方代表之構成、裁決機能與調解機能並存、中勞委與都道委縣勞委二層構造。這種由不當勞動行為的禁止規定與透過勞動委員會的救濟所構成的制度,在日本稱為不當勞動行為制度,這套制度不僅實踐 1946 年所公布的憲法第 28 條團結權保障之規定，

[116] 參考黃馨慧(2007)，勞資爭議行為與日本集體勞資關係之發展，收錄在行政院勞工委員會勞資爭議行為論文集，頁 89。

[117] 勞動關係調整法是日本主要規範法定調整程序的法律，該法所規定之調整程序主要有斡旋、調停與仲裁三種。可參考邱駿彥(2007)，他山之石要如何雕琢出堪用的玉石—勞資爭議行為與勞動法令間之調和，收錄在行政院勞工委員會勞資爭議行為論文集，頁 310-315。

[118] 林良榮、邱羽凡、張鑫隆，工會保護與不當勞動行為裁決制度，勞動視野工作室出版，(2012 年 10 月)日本勞動委員會制度運作之概況，頁 103。

[119] 參考林良榮、邱羽凡、張鑫隆，工會保護與不當勞動行為裁決制度，勞動視野工作室出版，(2012 年 10 月)日本勞動委員會制度運作之概況，頁 103-105。

DOI:10.6814/NCCU202100160

且從1949年設立以來,對於日本勞資關係的安定與和諧扮演著很重要的角色[120]。

但如前所述,日本工會係採複數工會併存制,在勞動組合法依據該國《憲法》第28條中明文保障勞工有進行團體交涉之基本權利，而明訂雇主沒有正當理由不得拒絕團體協商，否則視為違反不當勞動行為的前提下，亦即雇主必須分別與各個工會進行各自的團體協商，對這些工會負有保持中立的義務，不得因工會組織規模或運動立場差異，而有差別待遇。

當工會彼此之間係因政策路線不同對立而衍生分裂時,可能導致企業協商成本增加，或是無形中給雇主對工會差別待遇或挑撥分化的機會，造成勞資關係不安定，亦使得雇主對於複數工會併存對立下的差別待遇，成為日本獨特的不當勞動行為問題[121]。主要有三類：1、雇主對不同工會會員的工資等勞動條件，給予差別待遇所引發之糾紛。2、雇主對不同的工會，在借用工會會所、代扣會費等協助措施(便宜供與)方面，有所差別，所引起之工會差別待遇爭議。3、雇主在團體協商過程，對不同的工會差別待遇所引發之爭議[122]。

對於複數工會併存下的團體協商問題,日本最高法院透過幾件具代表性的判決形成相關看法[123]，總的來說，就併存工會之團體協商，雇主應負有以下之中立義務:其一，對於共同勞動條件的問題，除非有特別之理由，否則雇主若於同一時期、同一內容對於複數工會之提案，亦應於同一時期進行交涉。其二，雖然允許雇主更重視於其與多數派工會的團體交涉結果，但相對於其他工會之協商，就提案的時期、內容、資料提示、內容說明等，不能無正當理由而有差別待遇的作法。但若在與會員數有顯著差異之複數工會進行協商時，若少數派工會出現相當

[120]侯岳宏，不當勞動行為救濟的基礎理論，美國與日本不當勞動行為裁決機制之研究，元照出版社，2015年7月初版，頁68。

[121]陳建文(2005)，團結權思想之發展與演變，收錄在行政院勞工委員會勞動基本權學術研討會論文集，頁286-289。

[122]陳建文(2005)，團結權思想之發展與演變，收錄在行政院勞工委員會勞動基本權學術研討會論文集，該文註90，頁286-287。

[123]相關案例：メールオーダー事件判決，最高裁第三小法庭判決昭和59.5.29労判430号15頁、日産自動車事件，最高裁第三小法庭判決昭和60.4.23労判450号23頁、高知縣觀光事件，最二小判平成86.4.14労判679号21頁。

DOI:10.6814/NCCU202100160

對立的路線差異時,雇主雖執著於要將與多數派工會所達成的協議內容同時也與少數派工會進行協議,雇主若有盡到充分的說明義務,則不應予以非難。反之,對於雇主之協商態度,若少數派工會依其獨立自主判斷而仍執著於自己的主張,以致無法達成勞資雙方合意並因此對於少數派工會的會員產生不利益之結果,則僅於上述之情形,則難謂雇主有所不當[124]。

部分勞動法學者對現行之複數工會代表制度加以反省,認為在多個工會的情況下,進行團體協商的具體過程中,若僅一昧強調要對所有工會都一視同仁,貫徹多數工會原則,要求雇主對各複數工會都要保持中立平等對待的態度,等同於要雇主承擔因複數工會間,因惡性競爭而產生勞、勞糾紛的後果,對於雇主來說,恐是過度苛求[125]。故有提出導入排他性協商代表制度限制少數工會之協商權,但亦有部分學者認為憲法第 28 條規定是就團結權、團體行動權以及團體協商權之特別保障規範,「排他的交涉代表制」將侵害少數派工會的團結權、團體交涉權。

此外,因 1998 年日本勞基法修正,在變形工時或彈性工時等制度中,規定雇主在程序要件上必須與「過半數勞工代表」締結協定。亦即,有過半數勞工組織的工會(過半數工會)時,需得該工會之同意;無此種工會時,需徵得代表過半數勞工的同意。當時有許多條文均導人此項制度,隨著過半數代表制的立法日趨普遍,員工代表制與工會在企業間權限的劃分及法律關係上一直有所爭議,再加上當時因為工會組織率持續下降,許多企業沒有代表勞工的組織,加上雇用、就業型態的多樣化,工會能否代表非典勞工之利益及對應勞動條件個別化的部分等因素,故引發相關討論。

日本官方及研究機構經過多年的討論及研究,認為工會組織率下降之際,傳統的勞動法模式已經很難說可以充分發揮功能,在 2013 年 7 月提出「集體勞資

[124]李政儒、康長健,2017,勞動三法修正後對工會行為調查研究,勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究報告,頁 65-66。
[125]陳建文(2005),團結權思想之發展與演變,收錄在行政院勞工委員會勞動基本權學術研討會論文集,頁 289。

DOI:10.6814/NCCU202100160

關係法制研究會報告書」，該報告書就集體勞資關係之溝通途徑，提出兩種立法方向。第一為維持現行過半數代表制之架構，以求強化過半數工會或過半數員工代表之機能；第二為整備全新的員工代表制度，使其具有解除法定基準之機能。但上述報告書亦指出，雖然設置員工代表法制也是選項之一，但是應該先從謀求現行過半數勞工代表的複數化與常設化著手，等到累積一定的經驗與績效後，再思考究竟是構想新的員工代表制度，還是促進過半數勞工代表形成過半數工會，這樣應該是比較符合現實的方向[126]。

第四節　小結

從前述可知，國際勞工組織認為不論是多元或一元的工會結構，並不是他們或國家所應決定的，重點是在於勞工和雇主能完全自由的選擇他們想要的組織，以及建立新的組織，國家可以建立具有客觀且精準的制度，由全體勞動者去選出一個代表他們進行協商的工會，但此舉亦不能剝奪少數工會為代表他們會員的發言權。

從工會結構來說，兩國都是採多元式結構，亦都設置了獨立機關來因應複雜的勞資關係。日本的受僱者可以在企業內無限制籌組工會，法律上也保障各工會不論規模，雇主皆應與之進行協商，然而勞資協商這件事，在正常勞資關係下，能取得多少成績，還是要看工會實力，因此有促使工會必須積極爭取會員認同的正面效果；但對於複數工會的競爭及進行團體協商、團體協約權限競合等問題，似無法透過現有法制解決。

美國透過由國家勞資關係委員會辦理的選舉，讓勞工自由投票選擇代表性工會，受僱者有完全的自由加入其所認同的工會組織，選擇其所認同的協商代表，

126 詳情可參考陳建文(2005)，團結權思想之發展與演變，收錄在行政院勞工委員會勞動基本權學術研討會論文集，頁 292-300；及黃程貫、王能君、林佳和，勞資協議法制化對我國勞資關係之響評估研究，勞動部，2014 年，頁 82-104；及邱駿彥、黎博文，我國勞資會議規範與實況之研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2017 年，頁 37。

DOI:10.6814/NCCU202100160

並以多數受僱者的選擇來決定是否由特定工會作為其唯一之協商代表。該制度雖符合 ILO 所述，有客觀的標準、獨立的機關、過半數的工會能在一定期間內取得唯一協商權，但要取得 30%的連署才能申請辦理選舉的門檻其實不是太容易的事加上申請過後，選舉過程的冗長，也是該制度無法忽視的問題。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100160

第四章　金融業複數工會實務現況與常見之爭議類型

第一節　金融業複數工會形成背景與運作現況

第一項　金融業複數工會形成背景概要

1988 年，時值台灣解除戒嚴未久，政治肅殺氛圍趨緩，社會運動風起雲湧，勞資爭議與勞工抗爭事件頻傳，而且抗爭手段趨於激烈；勞工長期遭受資方壓制及政府處理勞資爭議不公的積怨，彼時已達到引爆的臨界點。當時的銀行除了少數幾家為民營銀行，大多數為公營銀行，這些被社會視為捧著「金飯碗」、「鐵飯碗」工作的銀行員，雖然身懷專業知識與技能，卻無所謂「勞動三權」的概念，也並無自發性成立工會組織，所有勞動條件及福利待遇，完全任憑執政當局好惡為之[127]。在這波工潮刺激下，以及面對雇主片面變更降低勞動條件、申訴無門的不堪與不滿，當時任職台北國際商銀(1988 年 5 月以前為台北區中小企業銀行)的襄理李榮堂，率先倡議籌組工會應變對抗，揭開了銀行員籌組工會的序幕[128]。當時因為工會法陳舊過時，加上因為銀行是特許機構，各項利益、權力牽連甚廣，即便已經解嚴，社會氛圍也趨緩，但政府、政黨、財團仍多番聯手阻撓工會的成立，主管機關態度更是顧忌推諉，銀行員籌組工會的過程曲折艱辛[129]。

在那個時候各銀行高層對於行員組織工會，仍然視為禁忌，所以只要風聞有人想要籌組工會，就會採取「軟硬兼施」的手段，約談發起的員工，或言詞恐嚇，

[127] 韓仕賢，論銀行合併的迷思及工會的因應策略，國立政治大學勞工研究所碩士論文，頁 69，2002 年 6 月。

[128] 台北企銀(即台北國際商銀，於 2007 與建華銀合併，現為永豐商銀)成立工會的消息經媒體披露，引起很多銀行員關注，也有不少來請教如何成立工會的有志之士。詳見「十年耕耘，鮮花綻放—台灣銀行員工會奮戰史」一書。

[129] 1988 年，李榮堂先生在 9 月 14 日向台北市政府遞件申請成立工會；籌組過程中有親友受到來自各方的壓力，動之以情善意勸阻，加上除長官的威脅利誘及官商勾結刁難外，更蒙刑大偵三隊朱德和先生親臨關切與調查局電話訪談之白色恐怖。詳情可見銀行員的異想世界一書及全國金融業工會聯合總會第 1 期會刊—【工運臉譜】一位老工頭的告白，
http://www.bankunions.org.tw/?q=node/783

DOI:10.6814/NCCU202100160

或柔性勸阻，希望員工打消念頭[130]。更有防堵不成，直接介入扶植的狀況，例如高雄企銀工會（1989 年 3 月成立）、高雄市台灣銀行工會（1991 年 4 月成立）、土地銀行(1989 年 4 月)，前兩家係由資方從旁扶植成立，幾年後才「脫胎換骨」自主發展。其中最為惡劣的莫屬土地銀行資方，以一個分行成立一個產業工會的手段，試圖阻止土地銀行的員工加入當時自主成立的各地銀行員職業工會，在土銀資方的授意下，土銀的產業工會在 1989 年 4 月就成立了 47 個，成為一家擁有最多「廠場工會」的銀行，雖然土銀中部地區的多家產業工會，日後由非資方支持的員工奪回並且自主運作，但土銀工會的力量因而被分散，而無法正常運作[131]。工會直到 2001 年底始整合成功，同年度 12 月 7 日召開第五屆第一次會員代表大會，正式將「台灣土地銀行總行產業工會」改名為「台灣土地銀行產業工會」[132]。

歷經資方與政府聯手打壓，各銀行工會透過不斷的聯合抗爭行動，捍衛銀行員的勞動權益，更花了 8 年的時間，終於在 1997 年 5 月 1 日讓全國所有銀行員皆適用勞基法，又於 2001 年納入勞工安全衛生法適用行業，至 2005 年底，當時的全國銀行員工會聯合組織下已有 36 家金融業會員工會，會員數近 5 萬人，風雨中漸漸站穩腳步，但也面臨了更複雜的難題。

我國自 1980 年代末開始推動金融自由化、國際化的政策，不僅開放民營銀行設立，甚至要求公銀銀行民營化，准許信託公司改制商業銀行，放寬銀行增設分行據點等造成台灣銀行家數比便利商店還多，在沉重的競爭壓力下，多家銀行採取削價競爭及降低授信條件等方式爭取客戶，導致呆帳浮濫，加上全球經濟不景氣衝擊，企業營運不佳，銀行獲利率下降，逾放金額及比例不斷上升。政府提出的因應之策就是「合併」，在 1999 年底通過「金融機構合併法」，並推出第一樁銀行合併案，即台銀、土銀、中信局，該案後來經評估弊大於利，在 2000 年

[130] 中華民國銀行員工會全國聯合會編印(2003 年 9 月)，「十年耕耘，鮮花綻放—台灣銀行員工會奮戰史」，頁 25。亦可見李秉修，工會法對工會組織運作影響之研究，中正大學勞工研究所碩士論文，頁 31-34。

[131] 中華民國銀行員工會全國聯合會編印(2003 年 9 月)，「十年耕耘，鮮花綻放—台灣銀行員工會奮戰史」，頁 25-26。書中所述成立 48 個產業工會，惟實際應為 47 個，故此修正為 47 個。

[132] 全國金融業工會聯合總會第 13 期會刊—危機就是轉機，
http://www.bankunions.org.tw/?q=node/334

DOI:10.6814/NCCU202100160

底宣告停止推動。

2001年金融控股公司法通過,由於申設金控公司的資本門檻只需兩百億元，而且法律規定金融業者資產規模達三千億元以上有跨業事實者,均須轉型為金控公司，因此絕大多數已有金融事業的財團，紛紛將旗下相關事業部分營運績效好壞，全部整合起來，爭相籌設金控公司，2003年時已有14家金控公司掛牌上市[133]。

2000年雖已政黨輪替,但用合併來強化銀行競爭體質解決問題金融的思維，並沒有隨著改朝換代而有所調整。2004年陳水扁總統公開要求：2005年底前至少出現三家市佔率10%的以上的銀行，官股銀行家數至少減為6家,2006年底前14家金控要整併為7家，這項限時限量、具有強烈建議的金融整併政策就是史稱的二次金改[134]。

金融併購如火如荼,任何一樁併購案對於勞工工作權益及勞動條件皆有重大影響，然而法律上關於併購後員工權益的保障卻付之闕如，不僅散落在金融機構合併法、勞動基準法及企業併購法中，保障更是相對不足，只能透過工會發聲。企業結構已經打破過去勞工面對單一雇主的單純型態,演變為必須面對多重且不同層級的雇主，其各自具有程度不一的經營決策權，但工會法並未與時俱進，以致工會往往必須面臨雇主們的推諉卸責，找不到適格的資方進行談判，使得勞資之間的協商談判與勞工權益保障皆位於不確定的處境[135]。

當時工會法仍以企業內「廠場工會」為組織型態，致使在金控併購時，勞方多是銀行端工會，但對併購有決策權的人是金控董總，工會要求勞資協商時，銀行高層多推託對併購有決策權的人為金控高層,金控高層則認為銀行工會不適格；常見在勞資協商過程中，勞方往往找不到對等的、適格的經營決策者進行談判。且因併購除對勞工權益帶來重大影響外，併購除對勞工權益帶來重大影響外，值

[133] 詳見中華民國銀行員工會全國聯合會編印(2003年9月),「十年耕耘,鮮花綻放—台灣銀行員工會奮戰史」,頁102-116、152-155。
[134] 韓仕賢、廖英傑、吳美然，2005年金融併購案例評析，收錄在台灣銀行員勞動年鑑(2005)，頁20。
[135] 韓仕賢、李佳育，工會組織運作檢討與展望，收錄在台灣銀行員勞動年鑑(2005)，頁92-93。

DOI:10.6814/NCCU202100160

得注意的是合併也可能造成相關的工會之間因利益與損失分配等問題,嚴重分化勞工之間的團結程度，恐將削弱工會組織實力，衍生所謂的「勞勞糾紛」或者工會內鬥[136]。因此，銀行員工會全國聯合會當時有向勞委會(現勞動部)，建言工會法應開放設立金控之企業，可籌組兩個層級有上下隸屬關係的工會，攸關併購權益等決策權在金控端的事宜，由金控工會統籌各子公司工會的議題，再跟有實質決策權的金控資方協商，透過修法途徑，大幅更新工會法中落伍、過時的規定，方是釜底抽薪之計[137]。

遺憾的是，直至100年5月1日公告實施的工會法，確實可以籌組金控層級工會,但其與各子公司工會乃至各分行、分公司工會,都是獨立互不隸屬的存在，原本透過法規可提供結盟壯大的企業工會,修法後卻導致在同一企業之中將可能會產生兩個以上之企業工會同時併存的現象;此種現象也會在實務上造成企業內不同層級企業工會的相爭，甚至於為雇主所利用，而生不當勞動行為之餘地[138]。

第二項　金融業複數工會實務運作現況

截至109年8月底，我國金融控股公司共計16家，其中有9家有成立金控層級企業工會，9家之中又有7家有成立事業單位層級工會，如下圖：

[136]韓仕賢，論銀行合併的迷思及工會的因應策略，國立政治大學勞工研究所碩士論文，頁84，2002年6月。
[137] 訪談資料，頁88。
[138] 王志豪，我國複數工會問題-雇主中立維持義務，金融業工會聯合會訊，第152期，頁6，2013年8月15日。

DOI:10.6814/NCCU202100160

	公司名稱	金控暨其子公司工會	銀行工會	其他各子公司工會
1	華南金融控股公司	V		
2	富邦金融控股公司	V	V	
3	中華開發金融控股公司	V		
4	中國信託金融控股公司		VV	
5	永豐金融控股公司	V	V	V
6	玉山金融控股公司		V	
7	元大金融控股公司	V	VV	V
8	兆豐金融控股公司	V	V	V
9	第一金融控股公司	V	V	
10	台灣金融控股公司	V	VV	
11	合作金庫金控公司	V	V	V
12	國泰金融控股股份有限公司			
13	台新金融控股公司			
14	新光金融控股股份有限公司			
15	日盛金融控股公司			
16	國票金融控股公司			
※表4-1參考金管會銀行局及臺北市勞動局網站資料，由本文研究者自行整理。 中國信託金控項下是臺北市中國信託商業銀行股份有限公司城中分公司產業工會與臺北市中國信託商業銀行股份有限公司產業工會，修法後亦未改名，實務上也未曾聽過有運作，故未匡列。				

簡言之，我國金融控股公司有7家要面對企業內部有複數工會的狀況，這7家金控分別為富邦金控公司、永豐金控公司、元大金控公司、兆豐金控公司、第一金控公司、台灣金控公司、合作金庫金控公司[139]，其中除了兆豐金控工會、第一金控工會[140]是在二次金改期間成立外，餘皆是在2011年5月1日工會法修法後成立；且都在成立金控層級工會之前，已經存在組織率高、運作穩健的銀行工會。此外，除富邦金控工會全名是富邦金融控股公司集團工會外，其他工會正式名稱皆係某某金融控股股份有限公司與子公司企業工會。

這7家工會，不論名稱是集團工會或是金控與子公司工會，其組織範圍都是包含金控及項下所有子公司所聘僱的勞工。前述有提到成立金控暨其子公司工會

[139] 資料來源銀行局網站：https://www.banking.gov.tw/ch/home.jsp?id=60&parentpath=0,4&mcustomize=FscSearch_BankType.jsp&type=F；及台北市勞動局工會名單：https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=934F53A93AE87575&sms=2652429EF81FBBAA&s=2F19C2A7BF11C4E7(最後瀏覽日：2020/10/16)

[140] 除兆豐金控工會、第一金控工會，尚有華南金控工會，但因當時勞委會認為申請成立金控工會之成員皆為金控旗下子公司之勞工，而非金控本身雇用之勞工，有違舊工會法關於工會組織必須同一廠場之規定，所以當時核准這三家成立之台北市勞工局，後來也採反對態度。詳見韓仕賢、李佳育，工會組織運作檢討與展望，收錄在台灣銀行員勞動年鑑(2005)，頁 93。

DOI:10.6814/NCCU202100160

的金控，項下多半都已經有組織率高、運作穩健的銀行工會，所以籌組金控暨其子公司工會之發起人也多半來自於銀行工會既有的幹部，因著不同的考量與因素，致使實務運作上，各有異趣，大致可分三類：

(一)、雖然招募會員範圍重疊，但銀行工會與金控暨其子公司工會的理事長雙方有君子協定或默契，除少數幾位籌組金控暨其子公司工會的發起人具備兩家工會的會員資格外，原則上金控暨其子公司工會不主動招募銀行工會的員工，而主要以其他尚未籌組工會的子公司員工為主。

(二)、雖然主管機關認定企業內部各個工會係屬獨立互不隸屬的法人格，但為維持企業體下所有員工的團結性，採取聯合組織的形式由金控項下的子公司工會，如銀行工會及證券工會，透過會員代表大會決議加入金控暨其子公司工會，未成立工會的子公司員工，則個別加入金控暨其子公司工會。

(三)、以銀行工會同批理監事為主籌組成立金控暨其子公司工會，兩家工會會員亦高度重疊，係屬其他子公司員工的會員數寥寥可數，這類型的金控暨其子公司工會，實務上有會員數不到30人的，亦有至多300人左右的，但對比金控暨其子公司下員工動輒5,000人以上，這類型工會的會員數遠遠不足，代表性亦常被挑戰。

除上述所列金控暨其子公司工會與項下其他子公司工會外，雖然工會法規定各企業工會，以組織一個為限[141]，但實務上金融業還存在著同一層級有兩個企業工會的問題，如台灣銀行企業工會跟高雄市台灣銀行企業工會、元大銀行企業工會跟元大銀行工會，前者因為新舊法銜接問題，後者則是因為銀行併購導致，四家工會都有主管機關正式發給的登記證書，成為工會法上很獨特的存在。

[141] 工會法第 9 條第 1 項

DOI:10.6814/NCCU202100160

第二節　金融業複數工會常見之爭議類型

第一項　雇主介入扶植工會

修法過後，依工會法第 6 條第 1 項第 1 款，企業內可以籌組至少三個層級的工會，以金融業來說，工會類型可以有分行層級(即廠場)工會、銀行或證券等子公司(即事業單位層級)工會、金控暨子公司(即金融控股與子公司)工會，目前實務上，常見的是後兩者工會類型。透過了解申請裁決的主因多以什麼為主，應可觀之金融業複數工會之爭議類型為何。

從 2011 年 5 月 1 日設立不當勞動裁決委員會到 2019 年，由金融業及保險業工會申請並構成不當勞動行為案件約 40 件[142]，其中與金融業內複數工會有關的案件約 6 件，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為者共 5 件，被駁回的有 1 件。

項次	案號	案主	爭點	成立與否
1	103年勞裁字第12號	兆豐金融控股股份有限公司與子公司企業工會 V.S 兆豐金控/兆豐國際商業銀行	工會辦公處所	構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為
2	103年勞裁字第18號	高雄市台灣銀行企業工會 V.S 臺灣銀行	代扣會費	構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為
3	104年勞裁字第42號	高雄市台灣銀行企業工會 V.S 臺灣銀行	勞工董事	駁回
4	106 年勞裁字第 52 號	全國金融商品行銷人員產業工會 V.S 臺灣中小企業銀行	全日駐會或每週至少二日之會務公假	構成工會法35 條第1 項第5 款不當勞動行為
5	107年勞裁字第01號	高雄市大眾商業銀行股份有限公司企業工會 V.S 元大金控/元大商業銀行	元大金控、元大銀行於106 年10 月間扶植設立登記「元大銀行工會」之行為	構成工會法第35 條第1 項第5 款不當勞動行為
6	107 年勞裁字第73 號	元大金融控股股份有限公司與子公司企業工會 V.S 元大金控	拒絕提供申請人電腦使用設備（含專用電腦、印表機、工會專用電子郵件信箱）及工會會所	構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為

※表4-2，參考不當勞動行為裁決委員會網站，由本文研究者自行整理。

由上圖可知，金融業複數工會之爭議，除 107 年勞裁第 1 號是指控雇主扶植成立另一工會外，其他多是要求比照企業內另一工會給予會務假、辦公會所、電腦設備、代扣會費等便利的提供有關，此外其中 103 年勞裁 18 號雖是與雇主之間代扣會費的爭議，但起因卻是企業內另一工會檢舉而衍生，案件雖不多，但卻

[142] 勞動部不當勞動裁決委員會統計資料：https://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfStatistics.aspx(最後瀏覽日：2020/11/22)

DOI:10.6814/NCCU202100160

包含雇主介入扶植成立工會、便利性措施供與、勞勞之爭等問題。

在一個企業內可能會有兩個工會以上併存的情況下，雇主應如何對待企業內各工會，法無明定，是以不當勞動行為裁決委員會成立後第一個案件即是大同公司對其內部各工會代扣會費上有不一致對待的情況，裁決委員會亦於本案引進日本學說及實務見解，認為同一企業內有多數工會併存時，雇主對各工會均應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場或運動路線等之不同，而對之為差別待遇之行為。因此，我國在評價不當勞動行為時，基於各工會之團結權保障，亦應承認於複數工會併存時，雇主有保持中立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別是在代扣會費和借用辦公室等便利措施的提供上，更負有平等對待的義務，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為的可能[143]。

上述見解同樣見於金融業提出與複數工會相關的裁決案中，如103年勞裁字第12號[144]、106年第52號[145]、107年第73號[146]。

進一步從此三案裁決內容看，103年勞裁字第12號「兆豐金控拒絕提供兆豐金融控股股份有限公司與子公司工會會所，就有與子公司提供便利措施給銀行工會之差別對待，而有壓抑一方工會之事實，違反雇主中立義務之平等對待原則。」106年勞裁第52號「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[147]。」或是在107年第73號裁決案中所提「雇主雖不當然負有將企業設施的一部分作為工會事務所出借

[143] 關於雇主在面對複數工會時應保持中立義務，裁決會 100 年勞裁 1 號即已確立，相同見解亦可見 101 年勞裁字第 6 號、101 年勞裁字第 18 號、101 年勞裁字第 52 號、101 年勞裁字第 70 號、103 年勞裁字第 12 號、106 年勞裁字第 4 號、107 年勞裁字第 32 號、107 年勞裁字第 73 號、108 年勞裁字第 5 號…等，此看法並獲法院肯認，可見最高行政法院 104 年度判字第 338 號、最高行政法院 105 年判字第 389 號、臺北高等行政法院 106 年訴字第 1185 號、臺北高等行政法院 108 年訴字第 1240 號、最高行政法院 109 年判字第 306 號…等。

[144]本案經最高行政法院 105 年度判字第 389 號判決駁回兆豐金控之上訴，全案確定。

[145]本案經最高行政法院 109 年度判字第 306 號判決駁回臺灣中小企業銀行之上訴，全案確定。

[146]元大金控不服裁決決定，已提起行政訴訟，訴訟結果尚未有定論。

[147] 裁決相同見解可見：106 年勞裁字第 4 號，法院相同見解可見：臺北高等行政法院 106 年訴字第 1185 號、臺北高等行政法院 107 年訴字第 543 號、最高行政法院 109 年度判字第 306 號

DOI:10.6814/NCCU202100160

之義務，但雇主如一方面對某一工會提供辦公處所，卻對另一工會拒絕一切出借，只要不存在有對兩個工會相異處理之合理理由，即可推認雇主有弱化某一工會之意圖。」

綜上不當勞動裁決委員會確立雇主對併存之工會負有採取中立維持的義務不僅是在法律所規範的會務假、代扣會費上，乃至工會辦公會所、企業內設施便利性提供等延伸為若A工會有，B工會也應當要有。姑且不論法律上所規範如會務假、代扣會費等，固然以經營工會實務上來說，法律未規範的如同會務所、企業內部郵件、網站等企業設施的使用，對一個工會的經營來說都相當重要，且確實在有二個以上工會競爭的情況下，這些便利性措施的提供會實質影響各工會在會員間的印象與存在感。

但如同前一節所述，金融業內有複數工會情況者，多半已經存在組織率高、運作穩健的銀行工會，若雇主對於各工會間的不同待遇是依據各工會組織實力與協商實力不一的結果而來時，是否還是會認定雇主有違中立維持義務？

自二次金改後，政府仍持續釋出鼓勵金融機構應進行併購的訊息，去年金管會更推出《金融機構非合意併購》政策[148]，也因為併購的議題持續在金融業延燒，視自主性工會為公司經營決策阻礙者，不在少數。為防止員工成立工會，資方多利用人力資源管理手法，貫徹「無工會主義」的工作環境；亦有種情形是由資方自行扶植成立工會為其「傀儡」，使工會成為無自主性工會，107 年勞裁第 1 號即為典型案例。

大眾銀行107 年1 月1 日正式併入元大銀行，原大眾銀行有成立工會，元大銀行並沒有，但在106年10月合併之際，元大銀行由稽核室資深經理及資訊開發部透過內部傳真機、郵件系統、中央集保公司等設施，邀集同仁加入元大銀行工會及傳遞入會申請書，籌組元大銀行企業工會，原大眾銀行工會認為該工會係由元大銀行、元大金控資方扶植設立登記所成立的工會。

[148] 工商時報：https://ctee.com.tw/news/policy/104923.html(最後瀏覽日：2020/12/22)

DOI:10.6814/NCCU202100160

裁決委員會提出日本法院實務及學說見解，「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。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」、「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。」、「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，即足夠[149]。」

綜上可知裁決委員會認為對於支配介入工會的行為人包含雇主與近似代表雇主行使管理權之人，但後者所為之行為是否歸責於雇主，則要依個案視其是否與雇主之間有意思聯絡，即便無意思聯絡，若知悉或體察雇主對於該工會有嫌惡之意向亦會構成。依本案來說，早在 104 年元大金控要併購大眾銀行時，勞資雙方即因協商未能合意，其中一條即為元大銀行不願承諾在合併前不成立運作元大商業銀行員工成立工會，以致關係惡劣[150]，其內部近似代表雇主行使管理權之人應非常清楚此事，故裁決委員會以元大銀行尚無法證明前開人員之行為純粹是個人所為，且完全違反雇主之意思，故應推定其所為係體察雇主之意思而為，係屬

[149] 裁決相同見解可見：102年勞裁字第6號、106年勞裁字第35號、106年勞裁字第42號。法院相同見解可見：臺北高等行政法院107年訴字第199號判決。

[150] 全國金融業工會聯合總會第 180 期會刊，元大金鴨霸毀約 金融業工會怒吼 抗議元大金罔顧員工權益、打壓工會運作 要求金管會停止審查元大金與大眾銀合併案：http://www.bankunions.org.tw/?q=node/2158(最後瀏覽日：2020/12/22)

DOI:10.6814/NCCU202100160

合情合理之判斷。

但元大銀行不服裁決決定，提出行政訴訟，經臺北高等行政法院107年訴字第1103號判決，法院認為「若受僱人非執行職務，且未受僱主指示，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，此等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裁決認定」，形同要求裁決委員會在判斷類似案件時，應有更具體強力證據可證明近似代表雇主行使管理權之人與雇主之間的聯絡意思。然而實務上，勞方要在企業內部取得相關資料難如登天，依裁決委員會見解舉證責任在資方，方為合理。

第二項　企業內各工會之勞勞紛爭

不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。簡言之，是處理勞資之間的不當勞動行為，對於工會內部或是工會與工會之間的「勞、勞」之爭，非其處理範疇。

但依我國新工會法第6條第1項第1款所稱之企業工會，包括同一廠場、同一事業及關係企業或金融控股公司等類型的工會，因此會有一個企業內有2個以上工會並存的情形。工會之間各自的立場、運動路線確實會有所不同，更多時候是因為選舉恩怨而分裂，導致彼此是無法相容的，是以同在一個企業下，關於各項委員會，如職工福利委員會、勞工退休監督委員會甚至勞工董事等推派、推選勞方代表，工會之間如何能「自行協調」？最終恐將勞勞之爭的戰火蔓延到勞資關係上。

裁決103年字第18號案即是因企業內A工會檢舉B工會而衍生之爭議，另從104年勞裁字第42號案亦可觀之，該案雖被駁回，但其爭議內容亦是兩工會間無法協

DOI:10.6814/NCCU202100160

商出勞工董事導致[151]。

上述兩案皆是台灣銀行的案件，在舊工會法時期，台北市台灣銀行企業工會與高雄市台灣銀行企業工會因為一個廠場人數不足30人，而以聯合廠場的方式組成以台北地區與高雄地區為主的工會，在2011年新工會法實施後，台北市台灣銀行企業工會就更名為台灣銀行企業工會。係以台灣銀行股份有限公司所屬員工為組織範圍；而高雄市台灣銀行企業工會依其章程，係以受僱於台灣銀行股份有限公司高雄市各分行所屬員工為其組織範圍，兩者會員數差異極大。

裁決103年字第18號的起因，是臺灣銀行企業工會行文行政院勞工委員會檢舉高雄市臺灣銀行企業工會跨區招收會員，得到行政院勞工委員會函覆「…以非工會法所定會員身分（如榮譽會員）加入工會，因不具工會法及相關法令所保障之會員權益，自無法行使法定代扣會費之請求權，即無權要求雇主代扣其會費。…」，臺灣銀行企業工會復以該函要求資方轉知各單位停止代扣申請人工會非高雄市各分行同仁之會費，然後資方配合該工會之要求，轉發給非高雄市所屬各單位，再請各單位轉知申請人工會非服務於高雄市各分行之會員，並確認是否代扣會費，結果就是非高雄地區之各單位於103年4月停止代扣高雄市臺灣銀行企業工會所收非高雄地區以外特別會員之會費。本案經裁決委員會認定構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為[152]。

104年勞裁字第42號則是因臺灣銀行是財政部所屬國營事業機構，依國營事業管理法第35 條規定，臺灣銀行至少應有五分之一席次（即3人）為勞工董事，由工會推派。臺灣銀行依勞動部及財政部函示[153]，發函給臺灣銀行企業工會與高雄市臺灣銀行企業工會，表示基於工會自主原則，請二工會就勞工董事席次之協商，就協商結果及依自訂民主程序推舉應派任名額，並於期限內函送推派代表。

[151] 裁決108年字第51號亦是類似案件，為長榮航空企業工會與長榮航空關係企業工會無法協調出勞資會議及勞工退休金監督委員會勞工代表，公司後來自辦勞資會議勞方代表選舉經裁決認定不構成不當勞動行為。

[152]本案經最高行政法院 104 年度判字第 423 號判決駁回臺灣銀行之上訴，全案確定。

[153] 勞動部勞資1字第1010126087函，財政部部101年7月9日台財庫字第10103676180號函。

DOI:10.6814/NCCU202100160

然臺灣銀行企業工會堅稱應依會員比例推派，高雄市臺灣銀行企業工會則認為依過往辦法其當然可推派一席，雙方僵持無法協商出第三席董事，臺灣銀行故先就沒有爭議的兩名代表先呈送財政部，高雄市臺灣銀行企業工會認為臺灣銀行未將其推舉名單薦送財政部，有不當勞動行為之虞。本案被駁回。

從上述兩案可知，企業內部有複數工會情形時，各工會若其利益、立場、運動路線、選舉恩怨，而有各自考量時，很難期待各工會間能有合作空間；如若併存之複數工會會員數差異極大，要求工會間就企業內部各項委員會之勞方代表名額、勞工董事代表席次自行協調更是難上加難之事，反而因此會衍生「勞、勞」「勞、勞、資」甚至「勞、勞、資、政」之爭議。

第三項　團體協約簽約主體

依工會法第6條第1項第1款，企業工會存有不同層級的工會組織，其中，「結合依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會」，係為關係企業層級的企業工會或金控公司與子公司層級的企業工會，其招募會員對象涵蓋「關係企業」或「金控公司與子公司」僱傭之勞工。

在103年勞裁字第12號中，裁決會參照臺北高等行政法院101年度訴字第1389號判決說明，就金融控股公司與子公司企業工會而言，不僅金融控股公司為其相對之雇主，該金融控股公司之子公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其金融控股公司具有同一地位之雇主之可能。即所稱雇主概念於不當勞動行為實施之判斷上，為避免以形式上法人格而行不當勞動行為之實，故應以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係為認定。故對金控暨子公司工會而言，金控公司為其實質雇主應無疑義，作為團體協商主體，亦無爭議。

但依據勞動部函釋[154]，金控暨子公司工會所簽訂之團體協約效力雖適用於工

[154]臺北市政府勞動局-勞動臺北文章分享-富邦金控集團工會故事（三）https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=7A3C3FFB6914DBB8&s=51AA14C3C0F3967E 。

DOI:10.6814/NCCU202100160

會所有會員，惟各子公司因係獨立法人，故各子公司與其所屬金控暨子公司之會員的勞動條件仍須個別與子公司簽訂團體協約。導致實務上出現兩種做法，其一是金控工會必須逐一與各子公司協商、個別簽署團體協約；其二是金控與子公司層級工會直接與金控母公司進行協商，過程中皆由金控母公司代表參與協商，到最後簽約時，卻得要跟各子公司個別簽約[155]。

實務上亦曾產生金控暨其子公司工會是否能招收孫公司僱傭之勞工為會員之爭議，經勞動主管機關及金管會回函表示：「依據金融控股公司法第4條對於子公司定義包含金融控股公司持有已發行有表決權股份總數或資本總額超過百分之五十，或其過半數之董事由金融控股公司直接、間接選任或指派之其他公司」，因此解釋上金控暨其子公司工會招募孫公司僱傭之勞工應無疑義。勞動主管機關對於金控暨子公司層級工會的會員招募範圍認定寬廣，但團體協約簽署時卻似乎仍回到個別勞動契約的侷限與邏輯？

綜上可知，金融業複數工會常見爭議類型有雇主便利措施之提供、雇主(或代表雇主管理權之人)介入扶植另一工會、法定代表權(除勞基法上各項同意權、各委員會勞方代表推派、尚包含勞工董事、勞資會議代表等)所引發之勞勞紛爭，金控暨子公司層級工會團體協約簽約主體等。

第三節　金融業複數工會實務運作的困境與隱憂

第一項　雇主便利措施之提供將趨於保守

雇主在面對企業內複數工會的情況下，關於會務假、辦公會所、電腦設備(公佈欄使用)、代扣會費等便利措施的提供[156]，我國裁決會援引日本學說及實務見

(最後瀏覽日：109/11/29)

[155]北市勞資字第1096002368號函。

[156] 日本學說認為「雇主在設施管理上、勞務指揮上、勞務提供的受領、對價上及事務處理上增加己身負擔而對工會活動給予便利」稱之便宜供與。可見李伯毅，日本「支配介入」之不當勞動研究-兼論我國工會法第35條第1項第5款相關裁決，政治大學法律學系碩士論文，頁52。我國裁決係使用便利措施之提供，本文採我國裁決用語。

DOI:10.6814/NCCU202100160

解，提出雇主中立義務，意即基於各工會之團結權保障，亦應承認於複數工會併存時，雇主有保持中立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別是在代扣會費和借用辦公室等便利措施的提供上，更負有平等對待的義務，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為的可能。行政法院亦多肯認雇主在面對複數工會時應遵守中立義務[157]。

然以 106 年勞裁字第 52 號觀之，當時台灣中小企銀給予全金聯理事長之會務假是優於法令，並非法律強制規範，檯面所見或許是一紙函文，但私下已經過多次協商，況且全金聯旗下會員工會數十家，會員數亦在萬人以上，協商實力不容小覷；而裁決會認為當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。不論時空背景、亦不探究工會代表性，給了 A 工會、B 工會亦要給，將造成雇主日後不願意在毫無法律義務上對工會友善，因為一旦提供就必須維持，給了其中一個工會優於法令的便宜供與，後續成立的工會也要比照辦理，否則恐構成支配介入之不當勞動行為。實務上確實也已經發生 A 工會理事長本欲參選具備相當實力之地方產總工會理事長，在與資方協商當選後之會務假時，資方立即表示因為該企業內另有 B 員工擔任新北市某產業工會理事長，即便想給 A 理事長也不可能提供，因為給 A 就得給 B[158]。

如本章第一節所述，金融控股公司項下多半已有穩健經營之銀行工會，修法過後所籌組或更名的金控暨其子公司工會，除少數一兩家外，大多屬於第三類會員數較少的工會，代表性即備受非議。對企業來說，開公司並非是請員工上班搞工會，願意提供優於法令的便利措施，多半還是忌憚工會擁有的會員數與協商實力，兩者往往呈正相關，且眾所周知，工會要行使罷工權或其他爭議手段，其核

[157] 詳見台北高等行政法院 101 年度訴字第 1264 判決、最高行政法院 102 年度判字第 338 號判決、台北高等行政法院 101 年度訴字第 1389 號判決…等。
[158] 見訪談紀錄，頁 91。

DOI:10.6814/NCCU202100160

心訴求需與全體會員權益高度相關，方有發動成功的可能性，一般來說工會不可能以優於法令的便利措施之單一訴求進行強度高的爭議手段，是以若不論工會實力，A 工會有，B 工會也要有，中立義務反而成為雇主拒絕提供優於法令之便利措施的藉口，某種程度來說不也是對穩健經營擁有多數會員支持的工會導致壓抑之結果嗎？

第二項　雇主介入工會運作認定困難

金融業資方有股奇怪歪風，就是用旁門左道扶植工會，不少案例都與合併有關，其心態就是若無法殲滅工會，那就只好成立一個可受掌控、沒在正常運作的工會，讓有意籌組或已經籌組之自主工會的勞工受挫。勞動主管機關對此問題了然於胸，卻只能坐視資方介入得逞[159]。如元大銀行與大眾銀行在2018年1月1日合併，大眾銀行原本就有企業工會，2008年成立自主運作多年，因大眾銀行出售傳聞不斷，工會亦積極為此準備，終在2014年與資方簽訂團體協約，其中一條即為「資方依法向主管機關提出合併申請書前，應與公司協商完成」[160]，在調解過程工會即已感受到未來新雇主不友善的態度，加上有過往同業併購之經驗，工會從一開始即強烈主張元大金控應「承諾尊重大眾銀行企業工會自主獨立運作，不蓄意運作元大商業銀行員工於合併前、後，成立可由資方支配介入之工會」，但最後仍遭到拒絕，因為對方只同意「元大銀行不主導成立工會；惟依工會法第35 條規定，元大銀行亦無法禁止員工自組工會」。

當時全國金融業工會聯合會(以下稱全金聯)即已告知勞動主管機關，應注意

[159] 韓仕賢，2016 年 3 月 15 日，團結、聯合、衝突、談判—這場仗幾年前工會就已準備應戰，全金聯會刊第 183 期。http://www.bankunions.org.tw/?q=node/2183

[160] 大眾銀行團體協約第12條「甲方倘發生合併、改組或轉讓時，應與新雇主商定員工去留權益事項，其總合條件以優於金融機構合併法及企業併購法相關規定為原則。前項員工去留權益事項，如須資遣乙方會員時，應事先將資遣名單、理由、基準及作業方式等向乙方說明；乙方得提供意見供甲方參考。如有大量解僱勞工保護法之適用時，仍依該法辦理。上開二項員工權益事項，甲方依法向主管機關提出合併申請書前，應與乙方協商完成，必要時任一方得請求行政院勞工委員會與其指定經雙方認可之學者、專家，共同居中協助解決。」

DOI:10.6814/NCCU202100160

資方成立工會之可能性；果不其然在兩家銀行合併前，傳來元大銀行於2017年10月已發起籌組工會。全金聯於2018年年初收到檢舉質疑元大銀行工會成立之適法性，稱被直屬主管通知限時繳交「入會同意書」，然對於工會運作毫無所悉，又被直接通知要投票選舉會員代表，但候選人等相關訊息都僅被告知屆時再通知。

因此，全金聯正式發函要求勞動主管機關指出該工會疑涉違法問題：（一）該工會當初發起人中，明顯有部分發起人存在「代表雇主行使管理權之主管人員」之資格問題，不能擔任籌組企業工會的發起人（工會法施行細則第14 條）；（二）該工會成立迄今，據稱已有兩千餘位會員，然該工會有無於理事會等內部機制審核通過？以及審核之後有無依章程規定繳交入會費及經常會費（工會法第12 條、第28 條、第31 條）？（三）工會章程應記載事項應有「會員代表」之選任，惟本會質疑該工會會員代表選舉為「黑箱作業」，主管機關應要求該工會提出有無選舉辦法及選舉公告等文件，以及有無遵照其辦法及公告，以公開、民主原則選舉會員代表（工會法第12條）？請勞動主管機關介入調查。惟獲簡要回覆表示申請設立資料未有法律規定不予登記之事項，係依法核予該會設立登記。

大眾銀行工會同時遞件申請裁決，即107年勞裁字第1號，經裁決認定確有構成不當勞動行為之事實。經詳閱裁決會要求勞動主管機關提供之元大銀行工會籌備資料後，發現數位發起人中具備雇主代理人身分，其中甚至有曾擔任人力資源部經理職務者，於籌組工會前被調至其他部門。全金聯再次發文並檢附相關資料要求勞動主管機關徹查，回函表示經檢視僅4人具有雇主代理人身分，不影響籌組人數。

企業併購不僅對勞工權益有影響，對於自主工會的運作亦然，尤其在被併方有工會，併購方無工會的情況下，因為對被併方來說，在文化適應及職務變動等因素下，員工將會有一波的流失，在僅存一家工會的前提下，該工會若積極招募並正派經營，假以時日工會實力仍會持續回穩；但併購方本來無工會，卻在併購

DOI:10.6814/NCCU202100160

前夕籌組工會，除心態可議外，實質來說對於剛面臨併購、元氣大傷之被併方的工會絕非好事。以捍衛工會自主權為職責的勞動主管機關在面臨類似案件時，本應抱持高度敏感性，何況該案屬高度矚目案件，處理態度應更加審慎以待。

本案雖經裁決委員會認定有構成不當勞動行為，但是裁決委員會對於被御用化之工會並無任何處分的權限，例如撤銷其工會資格等。因此即使有足夠的證據證明工會被御用化，裁決委員會僅能令雇主將其介入工會的手伸回來，對於該工會的存在並不受影響，亦即，複數工會間的競爭並沒有改變，所謂的御用化工會可能被所謂的和諧工會所取代，中立保持義務反而可能成為雇主和工會維持保持距離的藉口[161]。

從元大案例中即知，併購近兩年，原大眾銀行工會(現更名元大銀行工會)與元大銀行企業工會在工會合併議題的協商始終未有突破性進展；此外，雖有成立元大金控暨其子公司工會，但因資方於合併前大動作籌組工會試圖弱化原大眾銀行工會的野心昭然若揭，雙方裁決、訴訟更是你來我往，對於原大眾銀行工會、元大金控暨其子公司工會於併購後，招募元大銀行及子公司之員工上更添難度。在勞動主管機關或許一時不察又或許真的覺得這樣發放設立證書沒有疑義下，致使自主工會從企業合併那天起，就陷入勞、勞之爭的內耗中。

第三項　工會會務運作之隱憂

在本章第一節中提及我國目前有 7 家金控要面對企業內部有複數工會的問題，這 7 家在修法前都已經具備一家以上穩健經營、會員數過半以上之事業單位層級工會，其中多數金控暨其子公司層級工會，相較事業單位層級工會都有會員數不足的問題，積極組織相關子公司員工加入，壯大工會實力者少；常見的無外

[161] 張鑫隆，【工會權利保護之裁決案例專欄】工會內部勞勞之爭與不當勞動行為－104勞裁第6號裁決華航三分會幹部不利益對待案裁決評釋 https://laborvision.pixnet.net/blog/post/112828058-%E3%80%90%E5%B7%A5%E6%9C%83%E6%AC%8A%E5%88%A9%E4%BF%9D%E8%AD%B7%E4%B9%8B%E8%A3%81%E6%B1%BA%E6%A1%88%E4%BE%8B%E5%B0%88%E6%AC%84%E3%80%91%E5%B7%A5%E6%9C%83%E5%85%A7%E9%83%A8%E5%8B%9E

DOI:10.6814/NCCU202100160

乎是要求雇主給予會務假或是與事業單位層級工會爭奪各項企業內委員會所推派之勞方代表名額，而不思積極籌組未成立工會之子公司會員，徒增各工會間運作之紛擾。無怪乎實務上有某家金控所控制之銀行與銀行企業工會所簽訂團體協約屆期，因故尚未與資方協商續約事宜，然該企業後成立之金融控股公司暨其子公司企業工會，向該銀行提出協商團體協約之要求，雖經主管機關函復其依法具有協商資格，但仍應依團體協約法第 6 條第 4 項先與銀行子公司之企業工會協商推選代表後為之，若無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。該銀行工會認為金控暨其子公司並無代表性，對於所產生協商問題採冷處理方式，亦表示即便未來展開協商，如以現今金控暨其子公司的會員數，不可能讓任何席次給對方[162]。

金控暨子公司層級的工會會員涵蓋範圍最大，若能振作圖強，應是最能展現集體力量的存在，在面對影響會員權益權益時，能給予雇主最大威脅，以保障會員，但工會主事者若僅著眼於自身利益的算計考量，加上我國對於企業工會的優待政策，如會務假跟當然協商權，對雇主來說要尊重此類工會到什麼程度或是利用此類工會明裡暗裡打擊原有的自主工會，選擇權將在雇主手上。

此外，本章第一節所述金控暨其子公司層級工會與事業單位層級工會君子協定不競爭會員，各自運作、彼此尊重，或是以事業單位層級工會加入金控暨其子公司層級工會的作法，目前都算是較好的運作方式，但終歸此兩種做法都非法律所規範，而是建立在現有工會主事者的意願或意志之上，未來若有任一方或接替者不甘於現況，或經營工會理念不相同，如今營造的團結、尊重都將岌岌可危。

最後，自二次金改後，因併購趨於緩和，多數的金融業工會面臨一段較為穩定的勞資關係，但在會務運作上未能有長期性規畫的培養專業會務人員及工會幹部的傳承，仍採由理事長或是理事會(部分幹部)強勢領導的模式，本就有共識不易凝聚，或是檯面上有共識，檯面下各有想法的狀況，隨著強勢領導者屆齡退休，

[162] 見訪談資料，頁 90。

DOI:10.6814/NCCU202100160

派系的對立也隨之浮上檯面，陷入勞勞之爭的工會，在面臨會員所關心之切身權益上，亦會針鋒相對，無法替會員謀取最大利益，長此以往，會員參與工會的意願將更為低落。工會收取會費，除維持日常運作外，更大一部分應站在工會組織長遠發展及會員權益做妥善規劃，部分工會向會員收取會費，卻又將大部分的財務製作紀念品送給會員，就好比政府收取稅金，卻不做基礎建設、社會福利等規劃，而是年底發消費券把稅金還給人民，完全是本末倒置的事。金融業工會比起很多產業的工會，財務狀況相對穩健，但仍有不少工會不願將資源投注在培養專業會務人員方面，而將會務人員定位於處理文書、會計等低薪聘僱之文書行政人員，據了解，目前多數工會仍僅有 1 位至多 2 位的會務人員，卻要處理上千名會員的事務，以致十幾年過去，專責工會組織、勞工教育、議題與行動規劃等出謀劃策等幕僚級會務人才寥寥可數，專業幕僚會務人才培養本就不易，如該工會又陷入派系鬥爭，形成不友善職場，人才將更為凋零，就工會組織長期發展來看，絕非好事[163]。

第四節　小結

我國在 1987 年解嚴之後，政府逐步解除對銀行業的管制，並強力推動金融自由化、國際化的政策，銀行業開始面臨激烈的市場競爭壓力，面對雇主單方面更改勞動條件的壓迫及自主工運的影響，銀行員才開始籌組工會。然而因為舊工會法的規定，致使一個分行只要達到籌組門檻即可成立一個工會，加上銀行高層對於行員組織工會，仍然視為禁忌，當時即有不少資方一方面阻止員工加入自主工會，另一方面扶植成立工會以對抗自主工會的紛爭。

二次金改時，銀行員工會在面臨「併購」危機時，多數工會皆已完成內部整合及自主化，但當 2011 年工會法修法，開放企業內可籌組金控暨子公司、事業

[163] 2005 年全金聯出版之勞動年鑑收錄之工會組織運作檢討與展望一文，亦有提到當時工會組織運作的問題，時隔 15 年，僅有極少數工會有正視也拿出實質作為培養專業會務人員，多數工會仍存在著會務人員低薪、勞動條件不佳的狀況。當時提出的許多問題，仍存在現在的多數工會組織內，讓人唏噓。

DOI:10.6814/NCCU202100160

單位、廠場等不同層級工會，到現今逾 9 年，我國已有近半數金控要面臨複數工會,當這些企業內工會各自獨立互不隸屬時，企業內複數工會的爭議衍生是可預見的。

但修法時對於複數工會可能衍生的爭議卻未有妥適的規劃與配套,以致發生爭議就是申請不當勞動裁決，從 100 年勞裁第 1 號即可看出，雇主在面臨企業內複數工會情況時，在便利措施的提供上，採取差別化的作法，因而引發不當勞動行為爭議,本案也讓裁決委員會確立雇主面臨複數工會時負有中立平等對待之義務。本章以探討金融業複數工會爭議為主，以金融業內有複數工會情況者所提出的裁決為主，雖然案件不多，但樣態卻與其他產業複數工會之爭議大同小異，主要有有雇主便利措施之提供、雇主(或代表雇主管理權之人)介入扶植另一工會、法定代表權(除勞基法上各項同意權、各委員會勞方代表推派、尚包含勞工董事、勞資會議代表等)等，其中亦有案件是起因於 A 工會檢舉 B 工會而衍生 B 工會告公司不當勞動行為的案件，除裁決案件外，實務上也發生金控暨子公司層級工會團體協約簽約主體的法律問題。

裁決委員會所建立的雇主在面臨複數工會時負有中立維持義務,固然是為了讓雇主不得因其擁有的資源，而影響工會間的平等運作，但以金融業工會來說，多數在會員數上有極大的差異，如若是法律所規範的便利措施，如會務假、代扣會費等，雇主負有中立平等義務理所應當；若是工會憑藉自身實力（會員數、協商能力）協商到其他便利性措施，此時要求雇主負有中立平等義務，恐將導致未來雇主對於協商便利性供給趨於保守，亦對會員數多的工會造成壓抑之結果。

更為麻煩的是雇主介入扶植御用化工會以打壓自主性工會狀況,從本章第一節可知，過往部分銀行業高層即肆無忌憚的介入扶植工會，時至今日，手法只是更加細膩。加上併購的問題，併購方不願有自主性工會出現，導致其可能在併購時付出更高成本及併購後各項勞動條件變更或是人事管理上都有個礙事者,盡一切可能要消滅自主性工會的心態是可預期的,是以勞動主管機關在面臨企業併購

DOI:10.6814/NCCU202100160

時，若未保持高度警戒，而允許併購方成立工會，該企業內的紛爭亦可預見。

此外，勞動部對於金控暨其子公司工會在團體協約簽約主體上的見解，無疑是增加金控暨其子公司工會在團體協約協商上的難度，亦更加耗費人力與時間。明明組織範圍涵蓋母公司及子公司甚至孫公司，是可以創造企業內最大會員數的工會層級，與金控談成的團體協約，卻無法適用於所有子公司會員，若子公司有事業單位層級工會，各項企業內部經營的參與，金控暨其子公司工會即無置喙餘地，團結範圍大，但可用以制衡或保護會員的權益上卻是各種限制。

上述總總問題，證明 2011 年修法開放企業內不同層級工會的籌組，並未做好全面通盤規劃配套，不但給資方扶植與其友善某一工會的空間，還打擊較具自主意識工會之發展，也較易形成複數工會在與資方對抗前，都先陷入勞勞之爭的局面。

是以，本文認為，若非法律規範之便利性措施的給予，來自勞資雙方協商，且資方是因工會組織及協商實力，給予的回應，應不被當然認定違反雇主中立維持義務；若經裁決委員會或勞動主管機關評估確實為工會運作不可或缺之便利性措施，或可比照代扣會費方式修訂於工會法中。對於併購進行中的企業，應賦予勞動主管機關更高的監督義務，避免併購方成立工會打壓被併方之自主性工會；或經裁決會認定雇主介入扶植之工會，應命其除公告之外，於一定期間內改選；主管機關對於關係企業層級、金控暨子公司層級之工會的定位，亦應重新審慎思考調整。

除此之外，工會自身也應避免落入勞勞之爭，積極招募未加入工會之員工，壯大自身實力，並培養專業會務人員，方是工會長久經營之道。

DOI:10.6814/NCCU202100160

第五章　結論與建議

第一節　結論

工會是勞工的集結，其存在的本質是團結，所扮演的角色是代替個別勞工與雇主協商談判，透過集體力量形成保護傘，為勞工發聲並保障其勞動權益。我國因過往發展歷史背景，導致工會名稱、類型長期受到一定的曲解，法制上也缺乏對於雇主不當勞動行為的實質保護設計，以致工會發展受到一定程度的壓抑，組織率長期低落，勞工的勞動意識無法開展。在 2011 年大規模修正勞動三法後，雖然脫離了過往許多不合時宜的規定，在工會法上對於工會組織類型，於企業工會與職業工會外，增加了產業工會，無疑是一大進步，然而在企業工會部分，可籌組三種層級的工會，此種設計就表面上看來毋寧是一種分裂團結的做法，若當初立法者目的是為達到企業內部工會的良性競爭，但在所有法制配套未有完整規劃的情況下，實難察覺其深意。是以在修法過後，企業內複數工會的爭議產生會員競合、勞基法等相關勞動法令所賦予工會的法定同意權、團體協商代表權、企業內部各項委員會勞方代表推派席次、企業內部雇主介入工會運作等，導致企業內部有複數工會情況者，在面臨與雇主談判協商前，要先處理勞勞之爭的問題，雖然主管機關透過函釋試圖解決爭議，但法條適用及實務上仍有許多矛盾與問題，經本文研究後可歸納以下幾點總結：

一、工會組織發展深受國家發展歷史背景及法制演變的影響

政策是政府為實現某種目標而訂立的計畫，透過法規達到執行與實現的目的。我國在舊工會法時期，處在威權、政治控制的歷史背景，透過法律解釋將產業定義為廠場，以致工會組織圖像僅有產業、職業工會，其中產業工會即如今的企業工會，同時規定一家企業只能籌組一個工會，但若是擁有很多廠場，則每一個「廠場」都能籌組一個工會，就會產生同企業有多個廠場工會的現象，加上法規層層限制，亦無法跨區集結，致使工會組織規模小，相對力量也小，加上並無不當勞

DOI:10.6814/NCCU202100160

動行為相關具體保護法制，勞資之間，除當時政黨有意扶植之利益工會組織，民營企業的工會組織籌組不易、生存更不易。加上我國工會組織雖然經過民主的洗禮，帶來一波自主化的工會潮，但仍舊未能提升工會的組織率，反而多年過去，部分國民營工會陷入派系、選舉鬥爭，新工會難以成立，舊工會又陷入分裂。

2011 年修法後，雖脫離過往許多不合時宜的條文，也增加不當勞動行為相關保護法制，對於工會組織類型的部分，也將產業工會與企業工會正式區隔，工會組織圖像為企業、產業、職業工會，但修法時對於企業內原本多個廠場工會的問題，並未解決；且從工會法第 6 條對於工會組織類型的立法理由是配合工會組織多元化發展，方將工會組織類型化，但在第 9 條又規定企業內各層級工會，以組織一個為限，立法理由則是為免多元化之結果，造成勞資關係複雜化，並避免影響企業內勞工團結，故明定各企業工會仍以組織一個為限。開放工會組織類型是為了工會多元發展，但企業內各層級工會限定組織一個為限，是避免影響企業內勞工團結，就實務上衍生的爭議看來並未達到該條的立法意旨，反而讓工會團結基礎更分裂，讓人不解政策究竟要走向單一抑或是多元，是否真以工會法立法意旨促進團結為目？以現行法規規範看來並不清晰。

二、現行相關法條制度不足以處理企業內複數工會衍生之爭議

1、會員組織範圍競合問題

在現行法規下，關係企業工會、金控暨其子公司工會勢必會面臨跟事業單位、廠場工會產生會員組織範圍重疊且競爭會員的狀況。在企業內有複數工會的情況下，工會法第 7 條所稱勞工應加入工會，究竟該加入哪個工會？加入工會抑或退出工會，究竟應不應符合該工會章程所訂之要件與程序後，方生效力？

2、團體協商代表權

依勞動部函釋，關係企業工會、金控暨其子公司工會除母公司員工外，尚可招募子公司員工，甚至可以招募孫公司之員工為會員，會員涵蓋範圍廣泛；但在團體協約簽約主體部分，若已跟母公司協商完成團體協約，其仍需與各子公司各

DOI:10.6814/NCCU202100160

別協商，對於該工會來說，毋寧是提升協商難度且更加耗費人力物力的。實務上亦產生僅與母公司代表協商，簽約時卻要由未參與協商之子公司代表個別簽約，其協商條文內容可能並不符合各子公司的狀況，導致子公司代表對於要全盤接收母公司協商內容或是要求另行協商之困擾。

3、法定同意權的代表及企業內勞工參與之各委員會的勞方推派代表

依勞動部的函釋，如果企業內各事業單位或廠場也有組織工會，關係企業工會、金控暨其子公司工會對於各子公司在勞資會議及法定同意權上是沒有置喙空間的。在企業內存在一個會員數極大、一個會員數極小複數工會情況下，若前者係屬事業單位或是廠場工會，這樣的規定實務上似乎沒有疑慮與爭議；但若是相反，就會導致關係企業工會、金控暨其子公司工會明明具備較多會員數，卻無法代表子公司員工或是推派勞方代表的情況，在無法擁有勞基法上的法定同意權、勞資會議代表、各項委員會之勞方代表推派下，等同失去與資方抗衡的武器，致使此類型工會與資方談判時，更加寸步難行。在關係企業工會、金控暨其子公司工會係屬自主性工會，而勞資關係不佳時，此函釋給予雇主扶植成立子公司工會以增加自主性工會運作難度的可能性。

此外，雖然我國各產業的工會發展狀況不一，就現行企業內複數工會的狀況，多半係屬其中某一工會的會員數明顯高於其他工會，如依勞動部函釋在企業內部各項委員會、勞工董事的推派上，要依會員比例進行推派，顯有難度，更可預見勞資尚未對立，企業內各複數工會就先落入勞勞之爭的局面。

4、便利性措施的提供

除法律規範之會務假、代扣會費等便利性措施提供，將非法律所規範之便利性提供延伸為雇主在面臨複數工會時需平等一致提供的義務，將導致企業內另一高會員數工會在爭取便利性措施上的難度。實務上有雇主為打壓自主工會，故在便利性措施上有差別待遇，亦有未正常經營的工會，要求雇主比照企業內另一工會提供便利性措施，是以，法規設計上或許應該重新思考何謂一個工會所必須之

DOI:10.6814/NCCU202100160

便利性提供。

三、無法有效遏止雇主介入工會運作

企業工會規模依據企業員工數而定，在企業內允許複數工會之籌組，是促成團結還是分裂？一個自主工會要能健全運作其實並不容易，企業內的自主工會更為艱難，在法律允許企業內複數工會的情況下，如果雇主私下加入戰局，問題將更顯複雜，雇主除可利用談判協商權分化工會，或給予較為聽話的工會更大的資源，甚至直接找順從性高的員工籌組工會，以達到削弱自主工會的目的，將更為容易，尤其裁決案例一個個成立後，構成與不構成的界線將更為明確，相信雇主的手法將會更為細膩進步。現行的不當勞動行為裁決委員會，雖可認定雇主是否有介入支配或扶植工會等不當勞動行為，但卻無法對該被介入支配或扶植之工會有更進一步或有效的處置，對雇主無嚇阻效果，企業內自主工會即便取得此項結果，也未能實質改善企業內面臨勞勞之爭的現況。

加上我國多數工會多數長期以來因資源有限無法培養專業會務人員或是根本不注重，導致現今勞資關係從抗爭進入協商甚至進入法律戰時，整個工會只能陷入內耗，影響的終是全體會員的權益，形成惡性循環。

第二節　建議

「當斷不斷，反受其亂」或可為我國目前因複數工會衍生爭議之註解，然而在法規修正上如何兼顧實務與政策欲達之目的，本就不是件容易的事。所以政府對於工會政策目標及價值觀的確立更加重要，如果從上而下都認知團結是工會最重要的事，法律規範、行政措施、法院見解皆應以維護工會團結為最高原則，對於雇主試圖介入扶植工會、複數工會等代表性自會有一明確的做法與配套。

相較於產業、職業工會，企業工會先天即受到雇主企業規模的大小，決定其實力的大小，其內部的團結更顯重要，如何在兼顧少數人意見下，促成其內部多

DOI:10.6814/NCCU202100160

數人共識的達成，及降低、解決現行企業內部複數工會的爭議，應是主要思考方向。考慮到我國現況，若要透過法律規範回到企業內單一工會已無可能性，勢必僅能朝向更多元開放的方向發展，如何促成企業內各工會間在議題的整合與合作，及在無合作可能性下如何解決其紛爭，以期達到工會間良性競爭的目的，本文試圖提供一些建議做為參考：

一、工會政策應明確方向與價值

工會法立法目的之一即是促進勞工團結，現行法制上衍生複數工會之爭議，顯然造成勞勞相爭，並未達到立法目的。法律規範雖無法面面俱到，更無法解決勞勞之爭，但至少政府對於工會政策應有明確的目標與價值觀，如此方能在法律規範上有共通一貫的內涵，使用者也能在適用上清楚察覺並做出相應調整，對於實現政策目標才會有其可能性。

本文認為就現實情況來說，要再以法規強制企業內僅能有一工會存在，可能性極低，政府及主管機關應重新思索並確立我國工會政策是否要走向完全多元、是否真的要壯大產、職業工會並導正其應有之功能？政策方向明確後，再就目前因法制衍生之現行爭議後，重新調整法制及配套。

二、相關法規、制度應通盤梳理修正

1、明確工會會員出入會應符合工會章程規定，同時檢視現有工會之章程規定，要求修正不合時宜的規定，對於出入會的要件與申請程序應訂明清楚。

2、法定同意權的代表及勞資會議不應以廠場為優先，而應納入企業內所有工會之組織實力而定。企業內各項勞工參與之各委員會的勞方推派代表，如以會員人數比例協商推派席次不成，應辦理全體勞工直接選舉「勞工代表」擔任委員。

3、應重新檢視調整何謂便利性措施的供給，並進行法規上之修正。修法之前主管機關應先盤點現有的工會，主動積極聯繫鼓勵現有工會，致力提

DOI:10.6814/NCCU202100160

升其會員數、協商能力等實力，再去與雇主進行協商將這類會務假、代扣會費等簽訂於團體協約內。

4、賦予各縣市勞動主管機關在面臨企業合併時，併購方之雇主或雇主代理人可能籌組新工會更強的監督義務，或是根本不能在企業合併未成前允許併購方成立新工會，避免影響自主工會發展及後續紛爭，如若要保障併購方員工之權益，建議可在合併後，要求更名的工會於一定期間內招募會員並進行改選。此外，經不當勞動裁決委員會認定係雇主或雇主代理人所籌組的工會，若能命其解散最佳，再不濟也應該於裁決結果出來後，一定期間內限該工會進行改選，建議亦可由該產業之全國性工會(或聯合組織)協助輔導改選事宜。

5、眾人皆知一根筷子易折，一把筷子則難以折斷，如若是十根各自的筷子，一樣輕易就會被折斷，現行企業內複數工會組織的狀態即是如此，未能達到團結之目的，反而根根都有空隙，易被有心人輕易折斷。除法制上的檢討修正，主管機關也可考慮規劃鼓勵措施，與各產業之上級工會(或聯合組織)一同扮演積極協調角色，促使企業內複數工會進行整合。

三、適度參考他國作法，修正調整符合我國現況之解決紛爭機制

美國、日本都是採多元式結構，亦都設置了獨立機關來因應複雜的勞資關係，實際上兩國工會發展情況與我國不盡相同。我國的團體協約法第 6 條已確立企業工會具有協商權，加上勞動部(前行政院勞工委員會)101 年 8 月 10 日勞資 2 字第 1010126626 號函更加明確指出，企業內的複數工會仍有分別協商權。

再者依國際勞動組織對於結社權的看法在於勞工可以自由選擇他們想要的組織及建立新的組織，但在兼顧少數人的發言權利的情況下，規劃由全體勞動者選出可代表他們進行協商的工會，是可行的。

也就是說我國在團體協商部分，其實已經兼顧少數人的發言權利，但目前尚有紛爭的部分是法定同意權及企業內各項委員會勞方代表的推派問題。在法定同

DOI:10.6814/NCCU202100160

意權部分，可參考日本做法，其對於法定同意權部分，要求雇主於程序及要件上，與過半數勞工代表(或過半數工會)，締結協定。

在企業內各項委員會勞方代表的推派部分，若工會會員數相差很懸殊，會員數少的一方可採至少一名代表以列席的方式參與，避免少數一方的意見被排除；此外，新工會法從 2011 年實施至今快 10 年，有心經營之工會，在這十年間，應該也可以獲得一定會員的支持，會員數應當有所增長，是以規劃上仍應適度參考美國排他性協商制度做法，修正調整符合我國情況的解決紛爭機制，建立在面對此種紛爭時，由獨立機關介入辦理選舉，讓企業內勞工自行決定代表他們的工會，亦可刺激企業內複數工會積極合作或是良性競爭的可能性。

四、工會組織內部應做長遠規劃

我國多數工會的積弱不振，除了長期以來法規上的問題，還有多數工會領導者及幹部對工會發展未有全盤性策略考量、著眼於自身利益、因選舉恩怨衍生內耗紛爭，並未善盡為工會培養人才及傳承之責，更未曾想過投入資源為現階段或未來的工會會員們培養專業的會務人才及幕僚，以致組織發展疲弱，長此以往在捍衛會員權益的成果上，也會有所影響，這樣的工會對勞工來說，並無加入工會之需要，導致形象不好、會員少、資源少、靠資方、成果少的惡性循環。當然更深沉的問題還是來自所有勞工的勞動意識，唯有勞工勞動意識的覺醒，才會產生監督的力量，及增加參與的人才，也才能有效提升企業內複數工會之間的良性競爭。

企業內複數工會的問題複雜難解，雖然勞勞之爭也非法規或不當勞動裁決會所應處理，但制定法律的目的就是訂定規則，降低紛爭，是以複數工會之問題仍待政府及主管機關對法制面作通盤檢視後再行修正或調整，並持續協助鼓勵各工會將勞動意識向下扎根，辦理勞工教育、培養專業會務人員及工會傳承，做好基礎工作。人必自重，而後人助之，工會組織亦然，工會是為了捍衛勞工權益而存在，如何提升工會組織實力及會員的凝聚力，是工會不能鬆懈的任務，有多數的

DOI:10.6814/NCCU202100160

會員作為強大後盾，方能有底氣的站在資方的對立面，成為資方不敢忽視的勢力，也才能達成工會存在之目的。

DOI:10.6814/NCCU202100160

參考文獻

中文文獻(依姓名筆劃排序)

(一)書籍

十年耕耘，鮮花綻放—台灣銀行員工會奮鬥史，(2003年)，全國金融業工會聯合總會編印。

工運春秋—工會法制80年，(2011年)，行政院勞工委員會出版，頁72。

李允傑，(1992 年)，台灣工會政策的政治經濟分析，巨流圖書公司。

李允傑，(1999 年)，台灣工會政策的政治經濟分析，商鼎文化出版社。

亞洲專訊中心・何雪影著，(1993 年)，台灣自主工會運動史，唐山出版社。

沈倖如、林良榮、林宗弘、洪家寧、孫友聯、郭國文、張烽益、黃曉玲、齊立文、廖偉程(2000年)， 2000年勞工政策白皮書，勞工陣線出版。

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

侯岳宏，(2015 年)，不當勞動行為救濟的基礎理論，元照出版社。

黃越欽，(1993年)，勞動法論，瀚蘆圖書出版。

黃程貫，(1996年)，勞動法，台北國立空中大學出版。

張國興，(1991年)，台灣戰後勞工問題上冊，財團法人現代學術研究基金會。

張烽益、洪敬書、楊書瑋、林佳和、周兆昱、侯岳宏、林良榮、沈牧樺、葉永山，(2012 年)，搞工會-工會正義與不當勞動行為裁決機制，台灣勞工陣線協會出版。

張烽益，(2017 年)，台灣新世代工會發展困境與突破，台灣勞工陣線協會出版。

謝國雄著，(1999年)，純勞動：台灣勞動體制諸論，中央研究院社會學研究所籌備處。

衛民、許繼峰，(2014 年)，勞資關係—平衡效率與公平，前程事業文化有限公司出版。

(二)期刊論文

王惠玲，(2005年12月)，國際勞工組織對團結權之保障，勞動基本權學術研討會

DOI:10.6814/NCCU202100160

論文集，頁206。

王志豪，(2013 年 8 月)，我國複數工會問題-雇主中立維持義務，金融業工會聯合會訊，第 152 期，頁 6。

立法院，外國法案介紹—工會法(108年7月)，立法報導17，頁34。

邱駿彥(2007)，他山之石要如何雕琢出堪用的玉石—勞資爭議行為與勞動法令間之調和，收錄在行政院勞工委員會勞資爭議行為論文集，頁310-315。

李瑞敏(2017年9月)，工會會務辦公室之申請與中立維持義務—最高行政法院104年度判字第338號判決，收錄自集體勞動法精選判決評釋，頁158-159。

李政儒、張哲豪，探討美、日及我國複數工會協商代表制度，(2018年6月)，台灣勞工季刊54期，頁47。

李仲辰，(2011 年 6 月)，影響美國工會組織權之勞工自由選擇法案(Employee Free Choice Act)介紹，台灣勞工季刊 26 期，頁 88-95。

林佳和(2014 年)，我國工會制度之謎：為何產業工會變成廠場工會，勞動法論文集Ⅰ，元照出版社，頁 311-355。

林良榮(2010年10月)，論兩公約之勞動基本權規範與實踐：從國際勞動法的觀點反思「兩公約」之批准以及對我國集體勞動關係之影響，台灣國際法季刊，頁53。

許麗芩，(2010 年)，回首來時路 勞工政策向前行，台灣勞工季刊 24 期，頁 10。

張修愼，日治時期臺灣的勞工運動，台灣學通訊 105 期，頁 4-7。

張鑫隆，複數工會之競爭與代表性—從雇主之中立維持義務來觀察(2013 年 8 月)，全產總工訊 47 期，頁 23。

張義德，(2018年)，複數工會協商代表制之法律問題探討—以美日韓法制為線索，東吳法律學報第二十九期第四卷，頁117以下。

陳建文，(2005 年)，團結權思想之發展與演變，收錄在行政院勞工委員會勞動基本權學術研討會論文集，頁 253-254。

焦興鎧，美國不當勞動行為裁決機制之研究，馬漢寶 教授八秩華誕祝壽論文集頁466-467。

黃馨慧(2007 年)，勞資爭議行為與日本集體勞資關係之發展，收錄在行政院勞工委員會勞資爭議行為論文集，頁 89。

楊書瑋，(2012年9月)，假工會，真惡搞—大同公司關係企業工會近期被打壓記事，勞動者166期。

DOI:10.6814/NCCU202100160

劉士豪，複數工會之工會代表權初探─從台北高等行政法院判決101年度訴字第1389號判決談起，頁91。

韓仕賢、廖英傑、吳美然，(2005 年)，2005 年金融併購案例評析，收錄在台灣銀行員勞動年鑑，頁 20。

韓仕賢、李佳育，(2005 年)，工會組織運作檢討與展望，收錄在台灣銀行員勞動年鑑，頁 92-93。

韓仕賢，(2016年3月)，團結、聯合、衝突、談判─這場仗幾年前工會就已準備應戰，全金聯會刊第183期，頁3。

(三)研究計劃

邱駿彥、黎博文，《我國勞資會議規範與實況之研究》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2017 年。

李政儒、康長健，2017年，《勞動三法修正後對工會行為調查研究》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究報告。

焦興鎧、黎博文，2015 年，《我國不當勞動行為規範與案例之研究》，勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究報告。

黃程貫、王能君、林佳和，2014 年，《勞資協議法制化對我國勞資關係之響評估研究》，勞動部。

(四)博碩士學位論文

李秉修，(2016 年 1 月)，工會法對工會組織運作影響之研究，中正大學勞工研究所碩士論文。

李伯毅，(2013 年 7 月)，日本「支配介入」之不當勞動研究-兼論我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款相關裁決，政治大學法律學系碩士論文。

韓仕賢，(2002 年 6 月)，論銀行合併的迷思及工會的因應策略，國立政治大學勞工研究所碩士論文。

謝岳峰，(2012 年 7 月)，工會發展之探討─以我國、德國及美國為例，國立政治大學勞工研究所碩士論文。

(五)網際網路

大同工會網站，申請裁決經驗談，上網日期2014年9月10日，檢自：http://tatungunion.blogspot.com/2015/04/blog-post_11.html

DOI:10.6814/NCCU202100160

工商時報，批敵意併購！全金聯：5家金控不符社會期待，上網日期2019年6月23日，檢自：https://ctee.com.tw/news/policy/104923.html

公視新聞議題中心報導，複數工會撼不攏 中華電信「偷」走勞工董事？上網日期2016年5月2日，檢自：https://pnn.pts.org.tw/project/inpage/801

全國金融業工會聯合總會第 1 期會刊—【工運臉譜】一位老工頭的告白，上網日期 2007 年 7 月 11 日，檢自：http://www.bankunions.org.tw/?q=node/783

全國金融業工會聯合總會第 13 期會刊—危機就是轉機，上網日期 2007 年 10 月 9 日，檢自：http://www.bankunions.org.tw/?q=node/334

苦勞網,分化優質工會！破壞勞工團結！勞委會的「新工會法」是「工會瘦肉精」，上網日期2012年3月11日，檢自：https://www.coolloud.org.tw/node/67164

勞動部不當勞動裁決委員會統計資料：https://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfStatistics.aspx(最後瀏覽日：2020/11/22)

【美國研究生工會運動】系列三 以產業工會克服教育的想像邊界,上網日期2016年9月2日，檢自：https://wknews.org/node/1215

陳柏謙(2018 年)，降低產職業工會取得協商權門檻的兩種主張，上網日期 2018 年 7 月 31 日，檢自：https://www.coolloud.org.tw/node/91214

張烽益，台灣工會的十字路口，上網日期2005年8月22日，檢自：https://fengyi22.pixnet.net/blog/post/267733636

張烽益,如何打造台灣新世代工會的成長空間,上網日期2017年9月14日,檢自：https://opinion.udn.com/opinion/story/7574/2701537

張鑫隆,【工會權利保護之裁決案例專欄】工會內部勞勞之爭與不當勞動行為－104勞裁第6號裁決華航三分會幹部不利益對待案裁決評釋，上網日期2015年11月21日，檢自：https://labor-vision.org/category/%E4%B8%8D%E7%95%B6%E5%8B%9E%E5%8B%95%E8%A1%8C%E7%82%BA%E8%A3%81%E6%B1%BA%E6%A1%88%E4%BE%8B%E6%B7%B1%E5%85%A5%E8%A7%A3%E6%9E%90/

銀行局網站：https://www.banking.gov.tw/ch/home.jsp?id=60&parentpath=0,4&mcustomize=FscSearch_BankType.jsp&type=F(最後瀏覽日：2020/10/16)

臺北市勞動局工會名單：https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=934F53A93AE87575&sms=2652

DOI:10.6814/NCCU202100160

429EF81FBBAA&s=2F19C2A7BF11C4E7(最後瀏覽日：2020/10/16)

臺北市政府勞動局-勞動臺北文章分享-富邦金控集團工會故事（三）https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=7A3C3FFB6914DBB8&s=51AA14C3C0F3967E 。(最後瀏覽日：109/11/29)

聯合晚報，法院首例見解「工會不能隨便退」，上網日期108年12月29日，檢自：https://udn.com/news/story/7321/3564610

英文文獻

(一)專書論文

Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO，頁 65

(二)網際網路

About AFL-CIO，https://aflcio.org/about-us(最後瀏覽日期：2020/9/30)

About「Change to Win」，http://www.changetowin.org/about-us/(最後瀏覽日期：2020/9/30)

美國勞工統計局，上網日期2020年1月22日，檢自：https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm(最後瀏覽日期：2020/9/12。)

厚生勞動省2019年工會基本調查：https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/19/index.html(最後瀏覽日：2020/10/2)

DOI:10.6814/NCCU202100160

附錄：訪談紀錄

訪談紀錄 1

訪談時間：109 年 1 月 17 日
訪談對象：元大銀工會資深幹部
訪談地點：元大銀工會(高雄)
訪談方式：面談

問題：

一、元大金控現在有三個工會，成立時間大致各是在什麼時候？組織範圍是否都有重疊？

答：元大金控暨子公司工會是 105 年成立，現在的元大銀行工會則是之前原大眾銀行工會，是 97 年成立，元大併大眾時候，他們資方成立那個工會是元大銀行企業工會，是 106 年 10 月成立，就是在併購我們的前三個月左右成立的。元大金控暨子公司工會跟兩個銀行企業工會的組織範圍都是重疊的，當初成立金控工會也擔心人數不足，我們也無法大張旗鼓去收元大包含子公司的人，所以金控基本的會員還是以銀行為主。

二、三家工會的會員數約為多少？銀行員工數及金控及各子公司全部員工數？

答：元大銀行工會（即原大眾銀行工會）合併前會員數約 1800 多人，但合併後因為每年辦優離優退，至今約 900 人左右，我們需要積極招募會員。金控工會目前人數較少，約莫 700 人左右。元大銀行企業工會據稱是 1800 人左右，聽說成立不到一個月就這麼多人了。

元大銀行員工總數約 4,000 多位，整個元大金控含各子公司約 15,000 位員工。金控工會未來當然想往子公司進行招募，但目前勞資關係很惡

DOI:10.6814/NCCU202100160

劣，元大資方是這樣，法律沒明確規定的，勞方認為應該要，資方認為不用給，那他就是跟工會上法院告或是走裁決，沒有什麼協商空間。

資方先前告裁決認為我們金控工會籌組有問題，但裁決委員會認為沒問題，資方就還是要走行政訴訟，裁決贏了我們就是個合法工會，要求資方依法代扣會費，資方就直接回絕他們就是認為我們有問題，不願意代扣，能怎麼辦？就再送一次裁決，資方根本也沒差。

除了代扣會費之外，金控工會的會所跟企業內部信箱都還持續僵持，裁決結果要資方跟工會協商，他們就是不協商，目前給金控工會的內部信箱名稱還標明暫時。除與工會打裁決外，更告金控工會理事長於籌組過程中偽造文書。

三、在裁決判定元大銀行企業工會籌組過程確實構成不當勞動行為後，原大眾銀行工會採取哪些後續動作？

答：當時我們本來是想說合併後直接更名，沒想到資方偷偷成立了元大銀行企業工會，我們覺得成立速度很快、會員數很高，了解之後發現他們是透過主管以 mail 方式發給各單位主管，再往下要求員工加入，我們知道的時候他們已經送件了，也不是勞動局跟我們說的，勞動局明明知道我們即將合併，大眾銀工會又成立這麼久了，卻什麼都沒跟我們說，唉，總之當時他們還未拿到證書，我們就跟勞動局反映，但後來還是成立，我們就訴願他們成立要件不合法，但當時我們也知道台北市勞動局的意志就是除非很明確知道發起人中有一個人有問題，不然他們發出去的牌也不願意收回，後來果然遭到駁回。我們就打行政訴訟，但後來我們判斷勝算不高，如果勞動局作業沒瑕疵，也舉不出實證說他們有問題。雖然裁決認定他們籌組有資方有介入，但罰也是罰元大銀行，無法對他們工會說什麼，上法院又是另一回事，所以後來還是決定撤案。

四、在元大與大眾合併後，兩家工會是否有洽談合併相關事宜？無法達成共識的

DOI:10.6814/NCCU202100160

主要爭議為何？

答：107 年就跟元大銀行企業工會在台北市勞動局談了一整年，由兩邊工會跟台北勞動局一同開合併協商會議，約開了 6 次。但談不下來，又詢問勞動部，後來勞動部說交由高雄市勞動局協調。主要爭議就是對方堅持要求要依會員人數計算，而且理監事席次一定要他們比較多，理事長要他們的人做，主管機關有勸對方不一定要依人數計算，但對方就是仗著人數多要堅持，他們明明理事長加工會幹部總共才五個，就是用工會法最低人數去維持那個空殼而已。

五、洽談合併過程是否有尋求主管機關的協助？

答：回到高雄勞動局開後，也開了三次，過程中其實兩邊的勞動局都有表示不一定要用人數計算，可以用組織別、功能別或是誰比較有經驗等、甚至還建議說可以開放全員工直選，打破現況全數重選，但對方是都不要，可能對開放直選還比較有可能鬆動，但對我們來說只要資方一介入，直選的風險太大，因為現行兩家工會的人數差太多。其實我們有跟原元大的員工接觸，他們當初就是加入得不明不白，等合併後才知道有兩家工會的存在，性質也不一樣，但他們也不知道怎麼退會或者也不敢吧，怕退了之後被點名作記號，而且對方工會會費只收 50 元，一般人可能就算了，當一個月捐一個便當出去。

六、取得高雄市政府勞動局更名證書的過程？

答：其實我們跟對方工會一直有在談，會選擇更名是因為我們目前招募會員不容易。因為合併後我們仍是用原大眾銀的名字，可是元大這間公司是併購了很多銀行而來，像復華、亞太、信用合作社等等，那要這些元大銀員工加入一個大眾銀工會，會覺得很奇怪，因為大眾銀都不見了，現實面來說，我們的會員不斷流失，出席友會活動也會不斷被詢問，所以更名是有其必要性。因為對方工會是全名，我們後來想說工會法說不能同一名稱，不如更名叫元大銀行工會，也透過會代大會通過，在 108 年 6 月送勞動局後被退，到正式更

DOI:10.6814/NCCU202100160

名已經十月了，過程中勞動局有問勞動部，勞動部說是地方政府權責，要勞動局自己決定，公務員怕有爭議會被訴願，此案就陷入膠著，後來在副市長陳雄文介入協調，才更名成功。

七、元大銀行企業工會與元大銀行工會，未來在推派各項委員會、勞資會議等勞方代表時，是否有共識要以會員比例由兩家推派？

答：人評會是當初在大眾銀簽定的團協中有規定，第 8 條關於考績部分，因為連續考績不佳要資遣員工時，工會必須出席。其他各項委員會，像福委會、勞安委員會等，勞方委員都是由我們跟對方工會一半，這是元大銀行資方一開始就說好的；但是勞資會議部分就是分開開，我個人判斷是因為怕尷尬，畢竟勞資會議紀錄是要公開的，一起開的話，一個工會一直都有意見，另一個工會都沒聲音，這樣太尷尬，所以資方才想分開開吧。

八、兩個銀行企業工會目前最大的爭議？

對方工會跟我們在想法上有一個很大的不一樣，對方工會一直認為很多事情可以在勞資會議或福委會就被處理掉，但對我們來說有些議題不是可以在勞資會議上處理的，甚至是需要提升到團體協約才可以處理。勞資會議只能夠說發現經營上或制度上是不合理的，但這不合理的部份我沒辦法說只針對我的會員改，非會員不行，這也不合理，就像遞延獎金 20%，我們一直跟資方說員工離職應該要返還，雖然金管會跟勞動部都說要給，但資方一直找理由不給，都拿富邦的判決來說法院認為那個不是薪資，我們在勞資會議有提這個議題，但資方就說他們要公告富邦的判決，讓全部員工知道那不屬於薪資，後來更讓所有業務同仁簽下聲明書，同意所有獎金都是激勵性質不屬於薪資，資方就是什麼招都使得出來。

我們的團體協約在三月就要到期，在今年一月有發通知給資方，要求原約續簽，資方說因為一月太忙，所以要晚一點談。其實我們有另外要求一些新增條文，陸續在談，資方想要綁在一起談，但工會認為應該要原約先續簽，畢

DOI:10.6814/NCCU202100160

竟新增條文還不知道什麼時候會談完。資方其實就是想拖延，而且資方跟我們說因為原約中我們合併優退的條文最後一次是在今年底，所以團協只要跟工會簽到今年底就好，要跟合併保障契約一致，工會認為若是如此應該要在後面增加若未簽屬完成，原約原條文都繼續。

工會要求新增條文的部分，涉及久任獎金、調動保障等議題，但資方一再拿出若跟工會簽定，公司就會一分為二，會分裂等理由推拖，事實上在他們成立工會的時候，就已經註定是分裂了，價值觀根本完全不一樣，所以我們都不想聽這些廢話，真的不成就只好再裁決了。

九、您是否認同建立排他性代表工會制？—即參照美國由獨立機構辦理企業內的全體勞工票選，選出最具代表性的工會，即可取得團體協商的權利。

答：這個想法在國外可能行得通，在台灣很難，因為我如果是資方，要偏袒某一個工會，我就會想盡各種方法滲透這個組織，然後讓這組織照我的想法走，這樣這個資方屬意的工會就會整碗捧走了。台灣的裁決委員會不好收買是因為委員們來自各個不同領域，基本上會不會被收買在於那個利益的關聯性夠不夠強，收買了一個委員也不見得裁決就會贏，但如果是收買法院的法官，那就會贏了啊！如果說是把裁決委員會單獨拉出，一樣的組成來負責選務的部分，這部分是可行的，但過於理想，現實上應該沒有人要做。其實要判斷一個組織值不值得信任，只要從資方對於這個組織的態度就可以判斷了，就像執政黨推反滲透法，國台辦反映很大很反對，就表示打到對方痛腳，這個法是好的。像我們資方都會說勞動部、裁決會對勞方很好，但上法院就不一樣了，所以資方都寧願訴訟，因為法官都會講為什麼勞動部對你們這麼好。在台灣獨立機構一定會被買，沒有什麼叫獨立機構。

十、您是否認同未來應降低籌組工會的門檻，打破現行同一層級單一工會的現況？

答：這有兩個方式，一個是像美國，比較民主，人數多占優勢，所以希望人數到

DOI:10.6814/NCCU202100160

達一定程度再來籌組，比較有代表性；但台灣因為東方人的人心險惡，籌組不太容易，才會有所謂人數要不要下修的問題，30 個人確實不太容易，但要下修到幾個人是門學問。

像日本三個人就可以籌組，但他們沒有會務假，再來法律有沒有規定雇主跟每個工會都必須要協商，權利義務是什麼？這些配套是牽一髮動全身，我同意下修，但這些配套必須先弄清楚。不然勞動部只要說我要下修籌組門檻，也允許複數工會存在，但要刪出會務假，各工會一定會翻臉的阿。籌組工會的難度在於民族性跟這些配套能不能讓一個健全的工會實際去運作，假設三個人就可以籌組 A 工會，另外三個又去籌組 B 工會，資方只要說你們兩個工會先把議題跟代表協商出來，讓員工勞勞相爭就好了，法律一旦規定每個工會雇主都要協商，雇主就會跳起來了，哪這麼閒一天到晚面對工會。

其實最大的問題在於拉低工會籌組人數後，工會成立家數會上升，但這些工會所屬的企業百分之九十九，可能原本裡面就已經有工會，若降到 10 人就能籌組，雇主找 30 個人成立工會並施以控制可能有點難度，但要找 10 個就很容易，成立資方控制的工會後再跟原本的勞方工會勞勞相爭就沒完沒了了。

要綁工會有什麼功能，法律又規定很多法定程序要跟工會協商，降低籌組門檻，就是方便資方加速成立御用工會，什麼都同意也都如期召開勞資會議，完全符合勞動部要求，總之，要降低籌組工會門檻，配套措施一定要有，不然就是讓資方有更多介入空間而已。

DOI:10.6814/NCCU202100160

附錄：訪談紀錄

訪談紀錄 2

訪談時間：109 年 2 月 20 日
訪談對象：兆豐銀行工會資深幹部
訪談地點：兆豐銀工會(台北)
訪談方式：面談

問題

一、兆豐金控現在有五個工會，成立時間大致各是在什麼時候？組織範圍是否都有重疊？

答：兆豐銀行工會是在 85 年成立，當初是資方成立，後來是經過同仁去勞動局檢舉，重組後才變成由勞方主導的工會。兆豐證券工會應該是在107年成立，兆豐產險工會應該是跟證券工會同時期成立，但產險工會的實際運作狀況比較不清楚。兆豐金控工會是在 104 年成立。兆豐金控暨其子公司工會是在 91 年成立，修法前就成立，組織範圍跟銀行工會重疊，但銀行端在該工會的人數極少，可能約 10 人左右而已。

二、五家工會的會員數約為多少？銀行員工數及金控及各子公司全部員工數？

答：兆豐銀行工會員工數約 6000 多人，會員數約 5000 多人。兆豐證券工會員工數應有 1000 人左右，會員數可能是 100 人左右。兆豐產險工會因為很少往來，會員數跟員工數比較不清楚。兆豐金控工會組織範圍就是母公司，人數很少，員工數約 50 人，會員數應該有 40 人左右。兆豐金控暨其子公司工會員工數約 9000 多人，會員數約 30 幾人。

我個人是覺得金控暨其子公司工會應該要往尚未成立工會的子公司招募會員，像我們投信、票券那些子公司，共計有 7 家，而不是在銀行端要資源，

DOI:10.6814/NCCU202100160

造成工會間的困擾，各自工會做好各自該做的事，不要踩到彼此的紅線。

三、目前在推派各項委員會、勞資會議、勞工董事等勞方代表時，是否有複數工會要以會員比例推派的問題？

答:金控暨其子公司工會就是有要求銀行端各委員會、勞資會議,甚至團體協約，他們都要能推派委員，但團體協約明明各工會可以各自跟資方談，他們也曾過來說要一起談，我們認為不妥，後來是跟資方說還是各自談各自的，談到什麼程度就是各自工會的責任。

目前各委員會的代表也沒有讓對方工會推派，勞動部先前的函說有複數工會的情況要兩家工會協商出代表，但協商不出怎麼辦？沒有後續了。國外的複數工會其實人數要達到一定的比例才能參與到協商，金控與子公司的定位應該要明確，修法前我們感覺像上級工會的概念，但修法後好像不是那麼一回事，當初 91 年我們成立金控工會就是想說是一個上級工會的概念，可以解決資方把議題丟到金控不談的狀況，當時其實銀行、證券、產險都有加入，是用整個工會會員一起加入的作法，但修法後這會有一點問題，雖然勞動部感覺是只要沒爭議，就不管，但另一方面也表示只要有爭議，勞動部未必就會認同這樣的做法。

金控暨子公司工會還是要去多招募未成立工會的子公司會員，其實只要其他子公司有人加入，工會自然就可以要求推派該子公司各委員會的代表，實在不用因為好像銀行這邊資源比較多，就要一直插手銀行，這樣會造成工會彼此間的感受不好，形成勞勞之爭的狀況。若是一直維持這樣的狀況，與行方的各項協商，包含團體協約，我們都會堅持不讓一席席次出去。

四、您認為企業內存在複數工會，依您來說最大的問題是什麼？

答：如果複數工會各自的領導者心態很正確，也都是可以溝通的，或許複數工會沒有什麼不好,也可以彼此合作,但問題在於如果理念完全不同,無法溝通，就沒有可以談的可能性。

DOI:10.6814/NCCU202100160

現行複數工會最大的困擾就是不管工會人數有多少，他就是一家獨立的工會，企業工會享有的他也都一樣，但我覺得勞動部應該要去參考國外的一些限制，會員數多少可以參與到什麼樣的程度，而不是什麼都一樣。

就現況來說，金控暨子公司的工會，我們都清楚會員數非常少，從他打裁決的時候，我們就發現他什麼都拿銀行工會比，會所、會務假什麼都要比照我們，但他們的會務真的有這麼多嗎？什麼都要平等的待遇，這樣真的有平等嗎？會員數這麼少，卻要求跟我們一樣大的會所、一樣的全日駐會，這樣到底合不合理？我們本來有意參選Ｘ市產業總工會理事長，但行方就是很表明因為金控暨子公司工會的理事長亦有擔任類似工會的理事長，他們也知道兩家雖都是產總，但會員數差很多，可是因為裁決這樣認定，他們給銀行工會理事長擔任產總理事長會務假，勢必也要給對方，所以這件事就不了了之。我認為複數工會的會員數比例應該要有一定的規範，才能參與各種法律上賦予的權利，不然就是徒增工會間還有資方的困擾而已。

我們也希望他們好，但理念真的不一樣，怎麼談？而且台灣工會的現況太複雜，很多幹部間都有選舉恩怨，銀行或許還算少的，但國營工會戰得很兇，早期還有場內外鬥毆、叫警察維持秩序的情事發生，因為這些選舉產生的恩怨，就很難解，法規上又開這個口，這些人就更不會從內部透過民主制度去改變，而是走成立另一家工會，產生複數工會的狀況若是選舉恩怨，就更加惡化彼此間的關係，形成勞勞之爭的現況，也讓有心的資方有介入的空間。像某產總內的一間工會因為選舉失利，就另外成立一間企業產總，台灣工會不會強的原因也在這裡，因為大家都想當頭，若能好好做也就算了，但若只想要那個位置只圖不用上班，就是現在最讓人詬病的地方。

五、您認為複數工會的問題制度上如何解決？

答：若能建立一些參考指標，依會員數多寡，來判別是否真的有代表性，或是判斷也有在為員工做事的工會的指標是可以的，不過一般勞資關係比較成熟的

DOI:10.6814/NCCU202100160

工會，並不會頻繁提起勞資爭議，所以若要建立指標應該需要更細膩的說明與規劃，並搭配比較完整的配套再進行會比較好。

其實會員數會是一個相對比較可靠的指標，不論是一般協商或是勞資爭議甚至罷工，其實會員就代表工會的實力，會員數達到一定規模，有一定代表性也代表會員支持工會的行動，這樣資方才會有壓力才會怕，所以會員數還是工會實力很重要的一個依據。不然依工會籌組的人數，其實若該工會成立之後卻不繼續擴大，繼續維持甚至比籌組人數的要求更低了，但依舊享有企業工會上的一些好處，這部分應該是要被檢討的。

六、您是否認同建立排他性代表工會制？—即參照美國由獨立機構辦理企業內的全體勞工票選，選出最具代表性的工會，即可取得團體協商的權利。

答：團體協商最重要的還是看議題及議題可行性，若其中一個工會只會開空頭支票，員工不理解，就跟政治一樣，開了一堆空頭支票的人會不會上，還是有可能會上嘛，但以我們工會風格來說就不可能會去開空頭支票，一沒做到就會被會員質疑。現階段若以台灣來說要比照這樣的做法，會受到政治跟資方各種壓力，可信度很容易被質疑跟挑戰。

七、您是否認同未來應降低籌組工會的門檻，打破現行同一層級單一工會的現況？

答：籌組工會的門檻可以降低，但同一企業有兩個甚至以上的工會存在，是不可以的，像大同、中鋼都有這樣的問題，很難處理很麻煩。如果為了符合台灣中小企業的部分而降低門檻是可以的，但若已經存有工會的企業，不應開放再籌組，台灣既有的工會為數不少都有選舉糾紛跟個人恩怨，企業內存在多個工會其實弊大於利。

DOI:10.6814/NCCU202100160

附錄：訪談紀錄

訪談紀錄 3

訪談時間：109 年 5 月 28 日

訪談對象：全國金融業工會聯合總會祕書長

訪談地點：全金聯工會辦公室(台北)

訪談方式：面談

問題

一、富邦金控現在有三個工會，成立背景？組織範圍是否都有重疊？

答：台北富邦銀行在 2005 年合併以前是台北銀行跟富邦銀行，當時這兩家銀行都各自有工會存在，只是富邦銀行工會當時是處在沒有運作的狀態，台北銀行工會一直都運作較正常，後來金融併購，更名為台北富邦銀行，當時工會也沒什麼太大的衝突就合併了，所以當時也沒有什麼競合問題。

較特別的是當時富邦金控下有一個富邦人壽，富邦人壽在合併前也有成立工會，後併購 ING 人壽，也是有工會，但合併時雙方有協議理事長及理監事席次，所以也並無太大問題。

這兩個案子都是在舊工會法時期，我們觀察到的問題其實是 94 年金融併購的案子不斷產生，所以全聯會跟當時的勞委會下的勞資關係處協商，協商的原則決議是合併以後存續公司的工會可以繼續存續，更名也就跟著存續公司的名稱，不需要重選，但若消滅公司是有工會的，原則上消滅公司工會得以運作到該工會這一屆的任期屆滿，時間到了之後，消滅公司的工會就無法再運作，這是當時的共識結論。

後來有援引這個原則的例如說像中國國際商銀跟交通銀行的案例，因為是全金聯去跟勞委會協商的，所以我們也是盡力讓雙方坐下協商，當時法律顧問

DOI:10.6814/NCCU202100160

是謝政達律師，居中協調幫了很多忙，就工會未來的理監事席次、合併後各委員會等的改組一步步的談。

到 100 年修法後，富邦金控就產生了第三個工會，當時是搶先在 100/5/1 立刻成立，當時出來籌組的成員主要也是銀行端的人，但當時有講好，該工會成立主要目的是要籌組銀行、人壽之外的子公司成員，這個原則到現在都是如此，所以這 8-9 年間，富邦金控集團工會先後招募證券端、產險、期貨等子公司的員工，主要以這三間為主，但也有部分如 momo 台算孫公司的員工亦有加入。

在證券、產險、期貨的招募上頗有成效，首先是透過與管理階層的默契，到單位內的晨會進行宣導，讓員工降低加入工會可能會被打壓的恐懼，再來是透過面對面的招募，所以工會幹部勤於跑到各子公司的單位，了解同仁升遷、考績、調薪等等問題，所以這三間子公司的會員數陸續達到 50%，最後一過 50%人數，他們便著手進行與行方談團體協約。

雖然團體協約法並未規定企業工會要有 50%的門檻，但他們當時自己設了這個目標，公司管理階層也比較放心，這樣談出來的東西不會是少數人要的，公司也不用糾結到底要答應還是不答應。在這些策略與原則的應用下，富邦金控工會近十年來也努力招募了近四千多會員，陸續簽訂了證券、產險、期貨等三份團體協約。

富邦金控下的三家工會，富邦金控集團工會、富邦銀行工會、富邦人壽工會，透過內部協商的一些原則，所以沒有會員競合的問題。不過這是當時工會幹部的考量，以法來說富邦銀行工會會員組成是銀行員工、富邦金控集團工會的組成範圍其實也包含了富邦銀行，如果富邦金控集團工會為了要衝人數去招募銀行工會的員工，當然就會讓員工產生到底要加入哪個工會的想法，只是現在這問題沒發生，是因為這些工會幹部當時的選擇。

二、複數工會在推派各項委員會、勞資會議、勞工董事等勞方代表時，常見勞勞

DOI:10.6814/NCCU202100160

相爭的狀況，您認為應如何處理？

答：其實像富邦金控集團工會是目前企業內部最晚成立的工會，但因為先前已跟兩家工會有一個招募會員上的默契，幾乎不重疊，然後工會也積極擴大會員人數，這個工會的理監事就具備代表性，也不會跟原先的工會產生各委員會代表的競爭，資方對於工會的協商代表性也不會有所質疑。

這樣的做法跟某些金控工會在會員數上一直沒有成長、一直都是少數人在把持是不一樣的。複數工會在推派各項委員會、勞資會議、勞工董事等勞方代表時，常見勞勞相爭的狀況，可以用另一個案例說明，就是元大銀行有兩個企業工會，依現行的團體協商是可以各自談的，所以有可能會談出兩個團體協約(先不論該銀行另一個工會在入會申請書表明不談團體協約之事)，若各自有團體協約，再回歸到協約適用範圍內的那條。

問題在於說這樣的組織範圍就受限，企業工會特性就是一家企業內若有一千個員工，如果有兩家工會，A 工會可能有 600 人，B 工會可能有 400 人，這已經是最極致了，如果百分百入會的話，但他沒有擴充性，也不可能去對外招募。從這各角度來看，企業內部存在兩個工會，我認為無助於工會的團結發展。學理上可能會說因為兩者利益不同，這樣有什麼關係，但實務來看就不是這麼一回事，多半其實都是因為選舉恩怨。

三、對於企業內複數工會的協商紛爭看法是？

答：2016 年華航董事長何煖軒，答應華航空服員職業工會的團體協約，後來又反悔，最後讓華航企業工會(當時是所謂閹雞工會)也適用同版本的團體協約，理由是不能讓企業內的空服員有兩套標準，但他這麼做當然引發空服員職業工會的不滿，因為對方工會不費一兵一卒，甚至還提前一天開始適用，這就是意圖削弱工會。

我認為事實上如果存在兩個工會也都談了團體協約，那就是有兩套團體協約。印象中在日本是如果企業內有大中小三個工會，資方可以選擇先跟大工會談

DOI:10.6814/NCCU202100160

成團體協約，如果中、小型工會也要求協商，資方可以拿跟大工會談成的協約去談，不會再有優於此份的條文，資方這樣的做法是沒有構成不當勞動行為的，但在台灣是否會發展資方跟特定工會談較優的條件，藉此打壓自主工會的發展，是值得觀察的。

四、100 年修法時，工會法第六條會衍生出金控內部複數工會的狀況，是當初全金聯有預想到的嗎？

答：法律允許成立金控公司是在二次金改的時候，有母、子公司的概念，雖然各自法人格獨立，當時在全金聯的想法是因為合併案例不斷出現，我們必須解決工會存續的問題，再來是有了金控之後，母子公司的制度下，工會可以成立幾個？後來發展來看，是都可以成立，比較可惜的是我們當初期待是兩級制，但主管機關的解釋是一級制，就是各子公司各自成立、各自發展，所以衍生了一些爭議，當然後來有做一些變通，應該是台北市政府那邊用出來的 XX 金控暨其子公司工會，實務上看來就是當初沒有先協調好做好配套，所以現在這麼多家金控工會，認真來說只有富邦金控集團工會是成功的，其他家多半是因人設事、選舉考量等成立。

其實富邦金控集團工會當初也是因為現任理事長任期屆滿，剛好工會法修法，順勢成立了金控集團工會，但他經營得比別人認真、用心，才有如今的規模，也比較正常運作；但這也是建立在金控項下有子公司是尚未成立工會的狀況，他們才能去談避免會員競爭的原則。

其實金控暨其子公司工會的發展，繼續推演下去還是會有問題的，假設一家金控有六家子公司，六家都各自成立工會，金控暨其子公司如果要發展，勢必是會跟各子公司工會產生會員競爭的問題，所以當初我們才會認為兩級制是比較可行的做法，金控工會可以等同是企業內上級工會的概念，處理金控層級的問題即可。

五、對於現行工會法第六條允許企業內複數工會籌組的看法？

DOI:10.6814/NCCU202100160

答：我對工會法第六條「允許複數工會存在」是比較保留的，如果用法律明文規定「可以這麼做」，後面應該要搭配管理規範，但現在顯然沒有。

其實工會法是不允許一家企業有兩家工會的，所以工會法第 38 條才這樣規定，但事實上又做不到，元大現在就是這樣嘛，我比較保留的是說如果工會法第六條要這樣定，那就有可能出現複數工會的時候，應該不論是透過修法或是行政補充解釋，要有相關的法令將這個洞補起來，所以我說我保留的意思就是，沒有後續這些配套其實就是讓情況更加紛亂。

因為雖然說法無明文規定可以做，但在台灣其實多數人是習慣法有明文規定就照著做，現在已經是法無明文規定的狀況，大家又沒有協商的素養或傳統，所以大家遇到問題還是要主管機關出面解決，像元大就是這樣。當時元大扶植了銀行工會，因為公司合併，要跟原大眾銀工會協商合併事宜，在台北市政府協商的十次，沒談成又丟給高雄市政府，現在還在協商。

因為合併的關係，存在兩個工會，消滅的銀行工會堅持存續是比較沒道理的，雖然被消滅的銀行工會可能是自主也是有實力的，對方工會可能就是黃色工會，但這是兩回事。如果依據 94 年的原則，A、B 工會合併，消滅的是 B 工會，那他的會員就應該去加入 A 工會，要憑自己的本事去搶下代表、理監事席次，這個才是正途。其實在更早舊工會法時期，是很明確的單一工會，那像這些在野的工會幹部怎麼辦？也是要在每三年一次的改選去想辦法搶席次，很辛苦的經營，當時也是有不少工會是因此翻轉過來的，包含國營事業像中油、中華電信、郵政...等，事在人為，如果老是要用法律的框架去限制他，我覺得這是違反 100 年修法的意旨。但當時工會幹部聽不下去，就去找高雄市政府，高雄市政府也擺明不撤照，甚至進一步支持大眾銀行工會改名為元大銀行工會，那資方扶植的工會不服，在台北市打訴願，這案子還在進行，但其實這就是當初你這麼做，後面就可以想像得到。

DOI:10.6814/NCCU202100160

樂觀一點的想，是有主管機關的支持，應該要去擴增元大的會員，但實務上來說元大資方跟其扶植的工會不會讓原大眾工會這麼好進行招募的事，元大的員工事實上也不敢加入原大眾的工會。招募很辛苦也沒有顯著的成長，其實到現在來看他們工會一直陷入法律戰，雖然現在元大銀行因為有工會的監督，聽說比較有依法給加班費，但實際上也是區分可能原大眾的人比較會抗爭，資方高層還是比較相信原元大的員工比較乖，所以紓困什麼的需要加班的時候都讓原元大的員工來做，就吃定他們不會去申報加班。這些法律都無法規範，但資方就是等，等到工會自然消滅，這樣的等待期間，資方就是透過各種訴訟箝制工會，合併前的大眾工會其實很活躍，合併後就陷入法律爭訟的泥沼中，工會的運作有它的實務上的侷限與困難。複數工會一定好嗎？我真的還是很保留，保留的論點不一定是來自學理上，而是實務上就台灣工會組織發展的觀察。依工會法第六條，如果我有一家銀行，有 50 家分行，每家分行都超過 30 人，理論上我是可以成立 50 個企業工會，不要說 50 個，成立 20 個就好，但這樣對這間銀行的勞資關係有正向幫助嗎？沒有啊~

六、對於企業內複數工會衍生的協商問題看法是？

答：工會法第六條是勞勞之爭的一個源頭，怎麼透過修法再改善？有人建議是說用工會的代表性，以現在的產、職業工會能量不夠，除非能搞到像空服員職業工會一樣，不然貿然成立產、職業工會，會員數維持在 50、100 人是沒用的。

所以團體協商的代表性應該要加進去，可能是加到團體協約法，企業工會的會員必須是該企業內的相對多數。但如果以現在元大兩個銀行工會的狀況，雖然資方扶植的工會表明不談團協，但也有可能原大眾銀工會提出後，資方要扶植工會也提出來，這時候原大眾銀行工會可以施壓給資方扶植的工會，去促成一個相對好的團體協約，不能被動的等他們談好。我認為工會的組織

DOI:10.6814/NCCU202100160

發展，不能總是因為法律怎麼規定就怎麼做，工會應該要有行動的能量，就像我常講談團體協商不是只談團體協約，因為團體協約有團體協約法的規定，就像我們講爭議行為，也不是只有講罷工，他還有其他的方式，這個工會的行動權，要如何擴張到最大，工會的理事會很重要，他的地位很重要，工會法給他的地位就是大會閉會期間的對外代表，理事長只是代表人，所以一個有活力有行動力的工會，為什麼只想著要跟雇主談一個團體協約？還有其他的路徑可以走，透過工會發動，跟資方協商某特定議題的勞動條件，如果要不到就回頭走勞資爭議處理法的程序，給資方施壓，只是說台灣的工會還是習慣於順法鬥爭、面向國家要求國家透過法律手段介入。

七、您認為複數工會的問題制度上如何解決？

答：這幾個複數工會案例下來，勞動部應該有一定的看法，在注意不逾越母法情況下，應該要將幾個規範的條文放入工會法施行細則內。團體協約法，讓裁決會主辦複數工會內協商代表投票的做法沒什麼不好，只是對現行編制的裁決委員會來說，負荷的了嗎？現在很多案件的部分，其實以裁決委員現有的人力心力都已經無法落實實質調查的部分，因為時間很有限。

簡單說如果要學 NLRB，那就應該要學整套，這些裁決委員至少應該若干人專任，例如要辦理選舉，這些都是要增加人力的部分，還有要如何進行投票都是要進行規範的，不過團體協約法沒有施行細則，這是一個不足之處。

團體協約法施行到現在其實已經衍生不少問題到需要進行檢討修正的地步了，不只是複數工會協商的問題，像第十條核可權，很多時候談不下來是因為背後事業主管機關在阻撓，但他們都不願出面，像教師工會，教育部最有意見，但都躲在幕後不願出面，是時候應該做一個通盤檢討修正了。

八、您是否認同建立排他性代表工會制？—即參照美國由獨立機構辦理企業內的全體勞工票選，選出最具代表性的工會，即可取得團體協商的權利。

答：這放在台灣的現實環境，我記得張烽益曾經提出是透過裁決委員會出來主辦。

DOI:10.6814/NCCU202100160

如果是談團體協約，兩家工會都提出草案版本，可能落入空頭支票的狀況，但其實裁決委員會有提出一個見解，就是通知另一方啟動協商時，表達協商之意外，載明一些協商項目，如薪資結構、職業安全衛生…等即可，不需要羅列整個條文，所以其實投票的時候也可以採這樣的方式，讓員工比較，畢竟是裁決委員會主辦的，也比較不會有資方介入的空間，就讓兩個工會競爭，也是可行的，但就如同我前述所提到的，現行的不當勞動行為裁決委員會在資源上是否足以承擔這部分？

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100160

附錄：訪談紀錄

訪談紀錄 4

訪談時間：109 年 6 月 17 日
訪談對象：永豐銀行工會秘書長
訪談地點：永豐銀行工會辦公室(台北)
訪談方式：面談

問題

一、永豐金控現在有三個工會，成立時間大致各是在什麼時候？組織範圍是否都有重疊？

答：永豐銀行工會之前是台北國際商銀工會，在民國 78 年成立，後來 96 年跟建華銀行工會合併，更名為永豐銀行工會，永豐金證券工會是 95 年成立。至於永豐金控工會暨其子公司工會是在 103 年成立，當初會成立金控工會也是因為我們每次跟人資處講什麼，他們都說是金控在決定的，什麼都要請示一拖又好幾個月，這樣很沒效率，新工會法那時候草案一出來，我們就覺得應該要成立一個金控層級的工會，這樣才能直接幫證券跟銀行工會省麻煩。

但沒想到新工會法出來後，這部分跟我們先前籌組時候的想像都不一樣，你看這麼多工會的組織，現在很多都在幹嗎？內鬥嘛…所以我們工會從之前跟建華合併的時候最怕的就是工會分裂，一分裂資方就不鳥你了，才會花很多時間在跟建華工會的幹部溝通、討論，才有後來和平的工會合併，工會要錢沒錢要人沒人，除了團結還有什麼？哪來的本錢分裂？

金控工會也是，成立前我們花多少時間讓證券跟銀行兩邊工會的幹部先行認識溝通，就是以為兩間工會要合併，成立一間金控工會，後來主管機關說不是這樣，原本的工會要保留，好…那總有個上下隸屬關係吧？金控對子公司也有上下隸屬關係啊，如果金控工會不是屬於子公司的上級工會，那有什麼

DOI:10.6814/NCCU202100160

意義？以我們來說，金控公司如果沒有證券跟銀行，其他子公司成員加起來沒超過 200 人，更是一個要錢沒錢要人沒人的狀態。結果主管機關還真的跟我們說沒有上下隸屬關係，這下我們心都涼了一半，所以並沒有在修法過後立刻成立，而是到 103 年，經過內部討論後，最終還是希望可以由金控工會去簽訂團體協約保護所有子公司下面的會員。組織範圍部分，目前就是金控暨其子公司工會的組織範圍是包含銀行跟證券的。

二、三工會的會員數約為多少？銀行員工數及金控及各子公司全部員工數？

答：銀行端員工約有五千多，工會會員數也是五千多，證券端約兩千多，會員數約一千六左右。金控員工應有近萬人，金控暨其子公司工會的會員數約六千多，前述有提到我們最擔心的莫過於工會的分裂，成立金控工會的目的是要壯大團結，所以我們跟證券一起在會員代表大會提案通過加入金控工會，也依各自的會員數區分了會員代表跟理監事席次。

三、目前在推派各項委員會、勞資會議、勞工董事等勞方代表時，是否有複數工會要以會員比例推派的問題？

答：我們目前做法還是銀行、證券工會各自處理各自內部各項代表，當初成立金控工會的目的很明確，就是要簽訂團體協約保護子公司員工，並不是要跟銀行、證券工會推派這些代表的。

四、目前金控工會簽訂團體協約的進度如何？

答：工會今年年中就擬定好團體協約，雖然大部分都是銀行跟證券原本就有的條文，可是這類的條文本來就應該普及到全金控下的子公司，像遇到併購的時候員工權益的保障、因公涉訟這類的條文都應該普及，當然我們也是想得比較單純，認為團體協約簽訂之後，有搭便車條款，這樣各子公司的員工自然而然也會申請加入，不然你看我們現在銀行 5000 多個會員，每天大大小小會務這麼多，子公司的會員不多，但勞動意識多半更為薄弱，是有多少人力跟心力去組織，就現階段來說是還沒這份心力。

DOI:10.6814/NCCU202100160

後來在跟全金聯討論的時候，他們認為主管機關意見應該不是金控工會跟金控簽一份團體協約就是用到各子公司，建議我們詢問主管機關，果然主管機關認為金控跟金控簽的團協只能適用於金控，每間子公司都得各自簽訂，就是像富邦那樣，可是你看富邦是因為他們銀行跟那個集團工會私下有共識，會員互不競爭，萬一競爭起來，各談各的，你看雇主會買誰的單？

後來又知道勞動部回台灣銀行那個函，什麼勞資爭議代表要由廠場工會舉辦那個，擺明就是在宣告金控暨其子公司名存實亡了，如果資方要惡搞去成立子公司的工會，那怎麼辦？這就是法律上的配套沒有做好的問題。

金控工會也花很久的時間終於跟金控簽訂團體協約，目前因為主管機關這樣的看法，就變成要再跟各子公司重新看一下條文，畢竟當初是以金控的範圍去擬定相關條文，有些可能在子公司適用上有些窒礙處，所以這部分還在談。

四、您認為企業內存在複數工會，依您來說最大的問題是什麼？

答：最大的問題就是分裂，金控暨其子公司工會在現行法規下，變成一個很奇怪的存在，在企業內不屬於上級工會也不能說是聯合會，法律定義上他就是一個獨立企業工會，但一般金控除了銀行、證券、保險外，其他子公司的員工數都很少，加上現在有籌組工會的多半也成立銀行跟證券工會了，金控工會若要跟銀行、證券搶會員，那就勢必會陷入勞勞之爭，若要介入子公司內部各項委員會推派的時候，在沒有多數會員的基礎下，到底有沒有代表性？這些問題變成工會的領導者跟核心幹部的中心價值很重要，金控工會的定位跟角色，大家必須要有共識，說起來很容易，但其實執行上很困難，看看其他工會有同樣問題的是如何運作就可以知道了。工會的團結建立起來不容易，但要分裂卻是瞬間的事情而已，還是要看企業內部的勞工還有這些工會幹部，對於這個認知的覺悟到什麼程度，這時候專業的會務人員其實很重要，畢竟工會幹部都是企業內員工，有時候他們會有利益上的考量，但這個考量可能

DOI:10.6814/NCCU202100160

不是站在整個工會或是多數會員的利益下去考量的，專業會務人員可以適時的踩剎車、站在工會多數會員的立場去分析利弊得失，這樣工會才能走得長久也比較不會偏離存在的價值，可惜光看同業，有多少工會是花資源在培養專業會務人員的？少之又少，真的是很悲哀的一件事。

五、對於現行工會法第六條允許企業內複數工會籌組的看法？

答：勞動部身為勞工的主管機關，立場要拿得穩，首先吧…團結重不重要，對於工會來說當然重要，那不想團結的勞工重不重要？勞動部心裡要有一個答案！台灣過往勞動意識很薄弱，企業內部的工會更是被打壓的七零八落，如果不強制入會，如果不落實單一工會，都只會陷入勞勞之爭或是雇主的見縫插針。不是說永遠都要強制入會，而是廢除要循序漸進，好吧…放一個強制入會沒有罰則的條文，另一方面又沒辦法強制團體協約要有搭便車條款，台灣工會有多少是有實力去談搭便車條款的，前提還是簽訂的團體協約必須優於勞基法才有意義喔，我是很懷疑啦。這麼多年過去了，勞動相關的法律仍然七零八落的，我是希望勞動部多找些懂法律的專家學者還有實務界的討論，訂一套有邏輯又能符合台灣工會現況的法律。

六、您認為複數工會的問題制度上如何解決？

答：無解，我認為法律上還是應該要去避免工會間的紛爭，但如今的現況更為複雜，牽涉到太多既得利益，有些人成立工會就是為了當理事長為了會務假，也沒打算認真經營，這種工會根本沒有存在的必要性，但主管機關能夠處理他們嗎？沒辦法嘛，除非拿掉會務假，但對既有認真經營的企業工會並不公平。台灣各工會的實力天差地遠，有實力的可以透過團體協約談會務假、會所，沒實力的還是很需要法律直接的規範，所以這問題難解。

七、您是否認同建立排他性代表工會制？—即參照美國由獨立機構辦理企業內的全體勞工票選，選出最具代表性的工會，即可取得團體協商的權利。

答：工會的實力來源就是會員，如果企業內複數工會真的產生紛爭，應該還是要

DOI:10.6814/NCCU202100160

以會員數多的一方為主。這個機制的建立，不是不行，但還是要看這個機構的可信度、配套措施是否完善，在我們金融產業實施這個可能不會有太大問題，但在部分產業如航空、高鐵，他們內部的職種階級是很清楚的，實施排他性協商，是否會影響到較為弱勢職種的權益，是必須納入考量的。工會發展會這樣亂七八糟，很大因素在於法令的建置不夠周全，跟我們銀行一樣，學東西都學半套，當然可能有很多政治因素，我還是期待主管機關可以將所有勞動法令都重新檢視進行更周延的修正。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100160