

國立政治大學法學院碩士在職專班學(系)研究所

碩士學位論文

複數工會問題研究—以工會代表參與、
雇主中立義務與工會協商權為中心

The Study of the Plural Trade Union--Centering on the
Participation of Union Representatives, the Obligation of
Employer Neutrality ,and the Collective Bargaining of Union

指導教授：林佳和博士

Advisor: Chia-Ho Lin, Ph.D.

研究生：傅鴻吉撰

Hung-chi Fu

中華民國 107年7月

July,2018

摘要

自 2011 年工會法修訂後將原有之產業工會及職業工會兩種型態，再由企業工會細分出企業工會及產業工會等成為三種型態。加上後續 2016 年 5 月華航空服員罷工事件，更是由職業工會發起罷工首例，以上皆為引發本文討論複數工會的動機。

在複數工會底下本文提出工會代表參與，雇主中立義務以及團體協商權等三個方向加以討論，希望透過問題討論，增進對複數工會的認識。

本文先介紹複述工會型態及相關統計資料，並依序指出現今經常性出現的問題如勞動檢查陪同、勞工董事等法定工會代表參與機制，以及中立義務下雇主下會務設施提供、代扣工會費給等問題，在團體協商下團體協商代表資格等問題並藉由日本以及美國經驗作為借鏡。

本文第一章說明研究方法及架構。在第二章 將以介紹複數工會的類型說明工會種態樣所呈現的法定規範及其中差異。並舉出實例說明現存問題。第三章以法定的工會代表參與職責與功能，說明工會現在所能扮演的角色如勞資會議代表等五種工會代表。第四章以雇主中立義務為核心，說明複數工會的內涵及定義，在我國勞裁會援引那些日本法或美國法的學說見解及常見問題。第五章 則以團體協商權為主軸說明複數工會下代表產生的法規命令為何及運作常見問題及案例，

特別也以附論方式介紹 2016 年華航空服員罷工中最受爭議的禁搭便車條款作出個人的分析。

最後則是綜合以上各章節的論述就本論文觀察複數工會問題後分析所作出的心得及提出個人的建議。

關鍵字:複數工會、雇主中立義務、不當勞動行為、團體協商。



Abstract

Since the revision of the Trade Union Law in 2011, the original industrial unions and craft unions have become two types, and the industrial unions have been divided into corporate unions and industrial unions into three types. In addition to the follow-up incident of the China-Airlines of cabin attendants in May 2016, the first case was initiated by the craft unions. All of the above are the motivations for the discussion of the plural trade unions in this article.

Under the plural trade unions, this paper proposes the participation of trade union representatives, employer neutrality obligations and collective Bargaining, and hopes to raise awareness of the plural trade unions through discussion of issues.

This article first introduces the re-distribution of trade union patterns and related statistical data, and refers to the frequent occurrence of problems such as labor inspection, labor union directors and other statutory trade union representatives' participation mechanisms, and neutral obligations under the employer's meeting facilities, withholding union monthly fees. Give questions such as the qualifications of union representatives under collective bargaining and use the experience of Japan and the United States as a mirror.

The first chapter of this paper describes the research methods and architecture. In the second chapter, the types of unions will be introduced to describe the legal norms presented by the unions and their differences. And give examples to illustrate existing problems. The third chapter takes the legal trade union representatives to participate in duties and functions, and explains the roles that the trade union can play now, such as representatives of labor unions and other five trade union representatives. The fourth chapter focuses on the neutrality of employers and explains the connotation and definition of plural trade unions. In our labor camp, the doctrines and common problems of Japanese law or American law are invoked. The fifth chapter uses the right of collective bargaining as the main axis to explain the reasons and the common problems and cases of the legal orders generated by the representatives of the Plural trade unions. In particular, it also introduces the most controversial prohibited plural Trade union rides in the strike of cabin crew of China-Airlines in 2016.

Finally, it is a synthesis of the above chapters to discuss the experience of the analysis of the complex trade union issues and make personal recommendations.

Keywords : plural trade union , employers neutrality , unfair labor practice ,collective bargaining

目次

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景及目的	1
第二節 研究範圍	2
第三節 研究方法	3
第四節 研究架構	3
第二章 複數工會的類型.....	5
第一節 工會分類與內涵	5
第一項 工會分類.....	5
第二項 工會數及組織率.....	7
第三項 勞動部不當勞動行為裁決委員會常見工會爭議問題.....	11
第四項 複數工會裁決案例統計.....	12
第二節 複數企業工會	13
第一項 複數企業工會內涵.....	13
第二項 複數企業工會問題.....	14
第三節 企業工會與職業工會	15
第一項 企業工會與職業工會內涵.....	15
第二項 企業工會與職業工會爭議問題.....	16
第四節 企業工會與產業工會	17
第一項 企業工會與產業工會內涵.....	17
第二項 企業工會與產業工會的問題.....	18
第五節 企業工會、產業工會與職業工會	19
第一項 企業工會、產業工會與職業工會內涵.....	19
第二項 產(職)業與企業工會間相關問題.....	19
第六節 小結	20
第三章 法律明定工會推派代表參與之機制.....	21
第一節 勞資會議	21
第一項 法規依據及代表產生方法.....	21
第二項 勞資會議與複數工會問題.....	22
第二節 職工福利委員會	25
第一項 法規依據及代表產生方法.....	25
第二項 職工福利委員會與複數工會問題.....	25
第三節 退休準備金監督委員會	26
第一項 法規依據及代表產生方法.....	26
第二項 退休金準備監督委員會與複數工會問題.....	26

第四節 勞動檢查陪同代表	27
第一項 法規依據及代表產生方法	27
第二項 勞動檢查與複數工會問題	27
第五節 董事會勞工董事	29
第一項 法規依據及代表產生方法	29
第二項 勞工董事與複數工會問題	30
第六節 小結	33
第四章 複數工會與雇主中立義務	35
第一節 雇主中立義務的內涵	35
第一項 勞動部不當勞動行為裁決委員會見解	35
第二項 行政法院肯認	35
第三項 學者見解	36
第四項 日本學說與實務見解	37
第二節 雇主中立義務常見問題	38
第一項 代扣工會費	38
第二項 內部設施提供與使用	43
第三項 工會內部紛爭中立維持義務	48
第三節 日本法與美國法見解	50
第一項 日本法學說與實務	50
第四節 小結	54
第五章 複數工會團體協商權	56
第一節 團體協約法定協商資格	56
第一項 團體協約法第六條協商資格規定	56
第二項 團體協約締結率與分析	57
第三項 複數工會團體協商權爭點	58
第四項 美國及日本協商代表產生方法	59
第二節 複數工會團體協商常見問題	61
第一項 拒絕誠信協商	61
第二項 差別待遇	65
第三節 日本法與美國法見解	74
第一項 日本法	74
第二項 美國法	76
第四節 附論--華航空服員罷工禁搭便車條款爭議	78
第一項 0624 華航罷工案例事實	78
第二項 禁搭便車條款雙方爭點	79
第五節 小結	83
第六章 結論與建議	85
第一節 代結論	85

參考文獻..... 89



第一章 緒論

第一節 研究背景及目的

就複數工會現況而言，台灣在工會法 2011 年修正後處於新興階段，因此在修法後將原有的產業工會改稱為企業工會，而部分大型企業，在原有的企業工會分會亦紛紛獨立出來成立新的企業工會，另就新增產業工會一項，也因該法修正造就許多新設立的產業工會成立，希圖憑藉外部相同產業組織力量抗衡資方力量，也使得本身無法成立企業工會或部分已被御用化的工會之事業單位或廠場，能夠找出一條新的出路；而舊有的職業工會過去往往被戲稱為勞健保工會，不能發揮工會平衡勞資關係，改善勞動條件的目的，但 2016 年 6 月華航空服員罷工又正好扭轉大家對傳統職業工會的印象。因此在此三種態樣工會組織相互作用下，未來如何取得複數工會下新的平衡，也是一種新興的課題。

然而前述華航空服員罷工事件所引起社會轟動，亦是自 2011 年勞資爭議處理法修正通過後，首起航空業合法並展開行動的罷工¹，並且該罷工是由桃園市空服員職業工會所發起，顯現與傳統企業工會主導時代不同，顯現工會型態正在逐步改變，其中產業工會與職業工會正在崛起之中。而大型企業因人數眾多導致意見分歧各自獨立成立分公司或廠場企業工會因此隨之而來，必然面臨既有的企業工會間，或與後續成立的產(職)業工會間出現複數工會的競爭問題，而雇主該如何面對複數工會將會是當前面對的課題，且現行法令規範又出現那些問題，對某些規範是否完備，有無修改空間，這些都值得加以探討。本文將以雇主中立義務與工會協商權為中心，討論複數工會可能面臨的問題及困境並試圖尋求解決的可能的途徑與方法。

我國自 2011 年我國參考日本及美國作法在勞委會（現今之勞動部）成立不當勞動行為裁決委員會（以下各章節均簡稱勞裁會），對不當勞動行為作出行政裁

¹桃園市機師職業工會曾於 2015 年 4 月決議罷工，完成罷工合法要件，但最後並未實施罷工。

處，其中針對複數工會的案例雖然不多，但仍在幾個重要案例上作出重要的裁決，相關的裁決決定甚至救濟命令也被多數被行政院所肯認，尤其是在雇主中立義務上的裁決更起了關鍵性決定作用。另外複數工會所涉及團體協商之規定，也是本文所要探討的重點，本文也將對這些複數工會的裁決加以分析並提出個人的淺見與建議。

第二節 研究範圍

就複數工會的探討上，曾有人提出四大問題方向²，一、會員退出及加入其他工會。二、複數工會的團體協商。三、法定事項代表。四、雇主中立義務等點出目前已產生爭議的問題；另亦有人從德國鐵路與運輸總工會(net)與德國鐵路駕駛員工會(GDL)勞勞之爭及少數工會與多數工會之間如何競爭，又如何對團體協約的影響，作出德國比較法的參考。這些論述非常值得作為研究複數工會重要問題的參考。³

本文限於能力則集中於雇主中立義務與團體協商兩項作為探討主軸，另針對此兩個主題就美國及日本幾十年的經驗累積，就複數工會學說及法院實務作一些介紹及整理分析，看看能否對我國複數工會此兩個議題有所參考。

而此範圍內參考勞裁會中有關複數工會的裁決並且就行政法院見解加以分析，首先是法定代表，主要以勞資會議及勞工董事部份著墨較多；次就雇主中立原則下最常發生的代扣工會費、便利設施提供及內部派系紛爭下中立義務等面向，就案例內容及美日學說實務作出比較分析；另就團體協商下複數工會問題中如何誠信協商及面對協商中雇主對複數工會間差別待遇進行探討，面對團體協商過程中以及後續案例分析或是可能的建議，並且以華航空空服員罷工協約中有關禁搭便車條款爭議詳加討論。

²曾翔，淺析當前複數工會議題金融業工會網站，www.bankunion.org.tw，會訊196期，2017年4月15日。最後瀏覽日:2018年6月30日。

³邱羽凡，複數工會並存，工人團結的起點或終點—2014年德鐵六度罷工觀察，勞動視野工作室網站 labor.vision.org，2014年12月10日，最後瀏覽日:2018年6月30日。

第三節 研究方法

本文嘗試以複數工會各個型態為主體將集中以雇主中立原則及複數工會下之協商權為中心客體。主要是參考國家圖書館期刊論文索引、勞裁會裁決查詢系統、司法院法學資料檢索等中文獻分析，並且利用前述索引系統有關複數工會下輸入重要關鍵字，查詢國內勞動法學者見解，並部分是參考美國 NLRB 網站、Westlaw 法院判決查詢系統查詢複數工會相關案例、至於日本勞動委員會及法院判決及日本學說則是轉引自我國留日或通曉日文勞動法學者的期刊論文介紹及見解，將近年日本的論述及實務見解，特別是著重在 2011 年勞裁會成立後，台灣學者對裁決的見解及建議。

在比較法著作方面主要參考留日勞動法學者的著作，美國方面則是參考學者謝棋楠、焦興鏞等專精美國勞動法學者的期刊論文，並參考少部分美國法院判決及美國不當勞動裁決委員會網頁就判決內容；然畢竟個人才疏學淺，疏漏之處甚多，期待個人將來能繼續就此次未能探討範圍及缺失再加努力及改進。

第四節 研究架構

就上述擬定的雇主中立及團體協商權下，本文主要共分為六個章節，其內容簡述如下：

第一章 首先提出由華航罷工引出複數工會問題提出發想，緊接提出雇主中立義務與工會協商權為研究主軸。就本文研究背景與目的作出說明。其次，說明本文研究複數工會的範圍，及研究分析來源、方法及討論的方向。並就複數工會論述重點及分析介紹及力有未逮之處加以闡明。最後則是本文各章主要架構及方向。

第二章 將以介紹複數工會的類型說明，就 2011 年勞動三法修正後，新修訂之企業工會、職業工會及產業工會等三種態樣所呈現的法定規範及其中差異。其次，舉出實例說明現存各個型態的工會，現有不同工會與工會間混合成何種形

態，以及複數工會各種態樣下可能產生的問題。

第三章 將以法定的工會代表參與職責與功能，說明工會現在所能扮演的角色如勞資會議代表、退休金監督委員會、職工福利金委員會、勞動檢查陪同代表及勞工董事等工會代表。並在現今複數工會下產生各個代表間所發生的困境與問題。

第四章 將以雇主中立義務為核心，說明複數工會的內涵及定義，在我國勞裁會援引那些日本法或美國法的精神及學說，其次，就現行複數工會下產生哪些問題，勞裁會曾經援引美日比較法就雇主中立義務有何見解，又有哪些應遵循的規範與理論，法院支持或推翻那些勞裁會見解。甚或是勞裁會所衍生或獨創的見解，最後看看美日的案例是否可供我們參考。

第五章 則以團體協商權為主軸說明複數工會下代表產生的法規命令為何及實際面運作的現況是面臨的困境，並進而引出現行勞裁會有關團體協商權有關誠信協商、雇主對待複數工會間的差別待遇所發生實際的案例，有無勞動法學者的建議及批評，法院實務支持或少數推翻勞裁會的見解。特別是 2016 年華航空服員罷工中最受爭議的禁搭便車條款作出個人的分析，其中該協約或協議究竟有那些爭點以及學者及法院實務看法，本章最後則亦引用日本及美國的經驗就可能對我國團體協商權借鏡有所啟示。

第六章 則是綜合以上各章節的論述及學者專家及法院見解，就本論文觀察複數工會問題後分析所作出的心得及後續應努力研究的方向，最後並提出個人粗淺的建議。

第二章 複數工會的類型

第一節 工會分類與內涵

第一項 工會分類

一、工會法規定

依據 2011 年修正通過之工會法，亦有學者稱新工會法，其第六條將工會組織類型分為三種：

(一)、企業工會：屬與同一廠場、同一事業及關係企業或金融控股公司等四種組成；同一廠場，例如：南亞電路板股份有限公司錦興廠企業工會、同一事業單位，例如：南亞塑膠股份有限公司企業工會；同一關係企業例如：大同公司關係企業工會；同一金控，例如：第一金控公司企業工會。

(二)、產業工會：結合相關產業內之勞工所組織之工會。

以縣市為範圍，例如：南投縣教育產業工會；以跨縣市為範圍，例如：台灣高等教育產業工會。

(三)、職業工會：結合相關職業技能之勞工所組織之工會。

職業工會則以縣市為範圍，例如：台北市業務保險職業工會、桃園市空服員職業工會等。

因此，我國目前就是以企業工會、職業工會及職業工會等三種工會類型。

(四)、工會聯合組織：

另依據工會法第八條規定：「工會得依需要籌組聯合組織；其名稱、層級、區域及屬性，應於聯合組織章程中定之。工會聯合組織應置專任會務人員辦理會務。以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，其發起籌組之工會數應達發起工會種類數額三分之一以上，且所含行政區域應達全國直轄市、縣（市）總數二分之一以上。」例如：全國產業總工會、中華民國全國職業總工會、桃園市產業總工會、台塑關係企業工會全國聯合會等。

二、單一工會限制

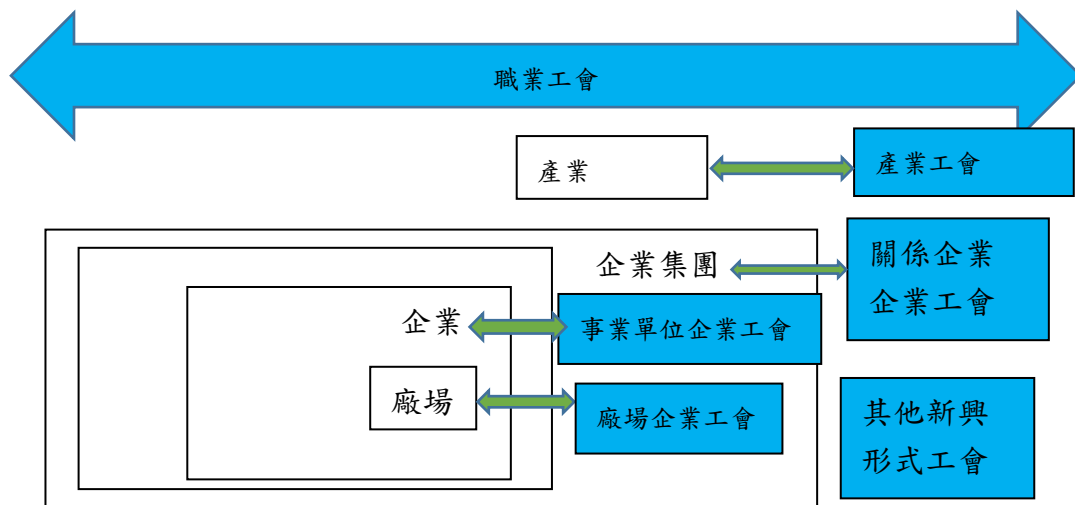
依據工會法第九條規定：「依本法第六條第一項所組織之各企業工會，以組織一個為限。同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限。」因此，各企業工會原則上以一個企業工會為限。又，工會法施行細則第二條：「本法第六條第一項第一款所稱廠場，指有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所。」因此早期修法前即便是大型企業下分支單位欲成立複數企業工會並非易事，法院解釋工會法上產業工會（現今修法後之企業工會），是以較嚴格的單一工會傾向，如最高行政法院 97 年度判字第 929 號及 97 年度判字第 985 號以該公司已有台灣石油工會，兩度駁回中油公司煉製事業部及石化事業部之部分員工，欲分別成立高雄市台灣石油產業工會及高雄縣中國石油股份有限公司事業部產業工會之申請。

但本文觀察近期實務判決，如欲於同一企業內成立新的企業工會，經過法院參考如上述施行細則擁有：人事權、獨立會計、營(商)業登記等三項審查標準，仍有少數企業工會成立獲得行政法院支持實例。例如：高雄高等行政法院 105 年度訴字第 547 號有關中華電信台南營業處企業工會成立、台北高等行政法院 105 年度訴字第 1791 號以及後續最高行政法院 107 年度判字 58 號肯認中華電信電信研究院企業工會成立，以上三個判決，皆以通過前述三個審查基準確認複數企業工會成立合法而駁回資方撤銷工會成立的訴訟。

三、工會範圍

就三種型態的工會實際的範圍，本文引用學者林佳和集體勞動法講義及對外演講資料的圖表(詳圖 1)，將工會法上三種態樣的工會範圍作出說明：

圖 1:我國工會範圍示意圖



企業工會顯然是針對單一企業內一個或數個工會，其成員工作範圍相對於職業工會或產業工會由不同企業成員組成顯然是比較小的；職業工會則是由工作性質較為接近的勞工所組成並以縣市為其範圍；產業工會則相較於企業工會範圍較大，但相較於職業工會則可以組成跨縣市或單一縣市的工會成員。

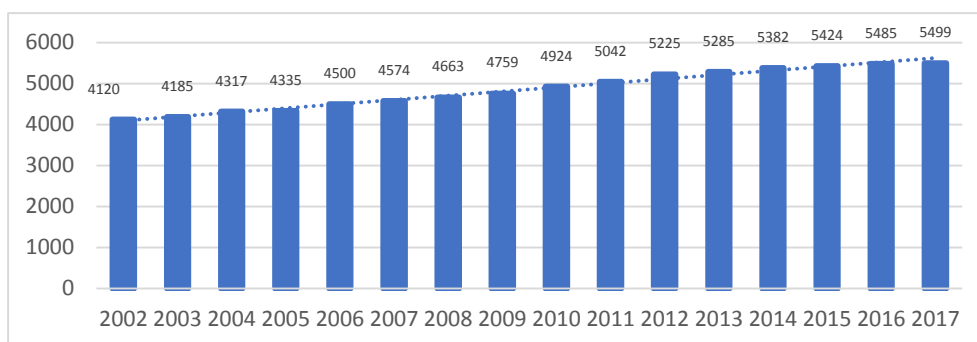
第二項 工會數及組織率

一、工會數統計

又依據勞動部所屬勞動統計查詢網下的統計報告資料顯示：全國勞工的工會數由 2002 年 4,120 數到上升到 2017 年的 5,499 個 (詳圖 2) ⁴。

⁴勞動部統計查詢網網址:statfy.moi.gov.tw 下勞動關係之統計數據由作者整理出工會數、組織率及三種工會數，最後瀏覽日 2018 年 6 月 30 日

圖 2:工會數量統計圖



二、工會組織率統計

但相反的工會組織率卻由 2002 年 38.5%(除 2008 及 2009 年上升外)均逐步下降到 2017 年的 33.2%(詳圖 3)，由上述工會總數資料顯示台灣工會是呈現緩慢下降的趨勢，是否代表工會力量也隨之走下坡，目前仍值得對未來持續觀察。特別是我國獨有的職業工會型態，在過去常常被戲稱為勞健保工會，因此如扣除數目龐大的職業工會數目，則我國工會組織率在 2011 年僅有 7%，而 2012-2017 年則分別為 7.1%-7.6%之間 (詳圖 4)，故我國工會組織率相較其他國家是偏低。以下本文將繼續探討三種型態工會數及美、日兩國工會組織率來加以佐證。

圖 3 工會組織率統計圖

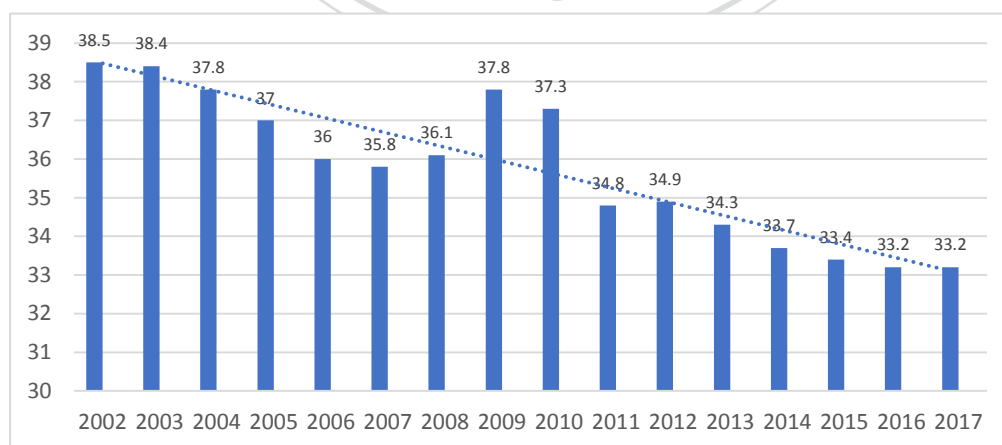
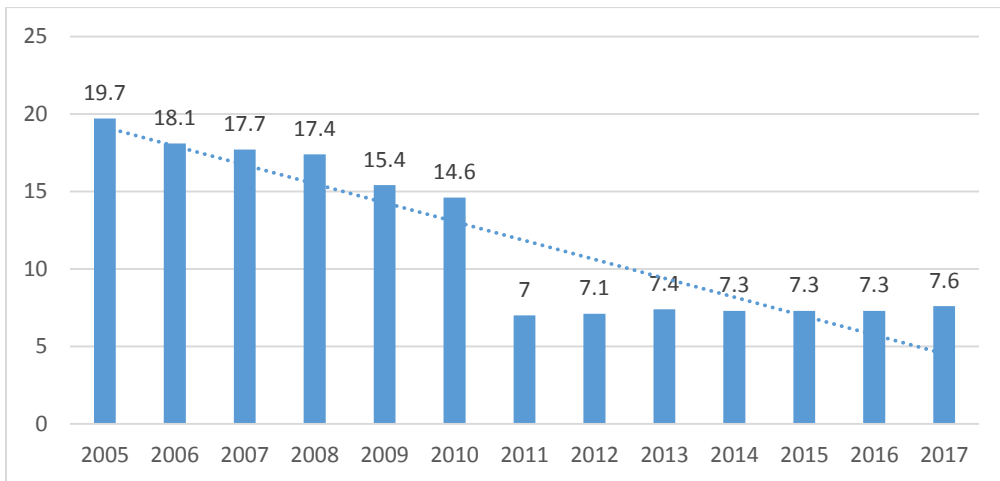


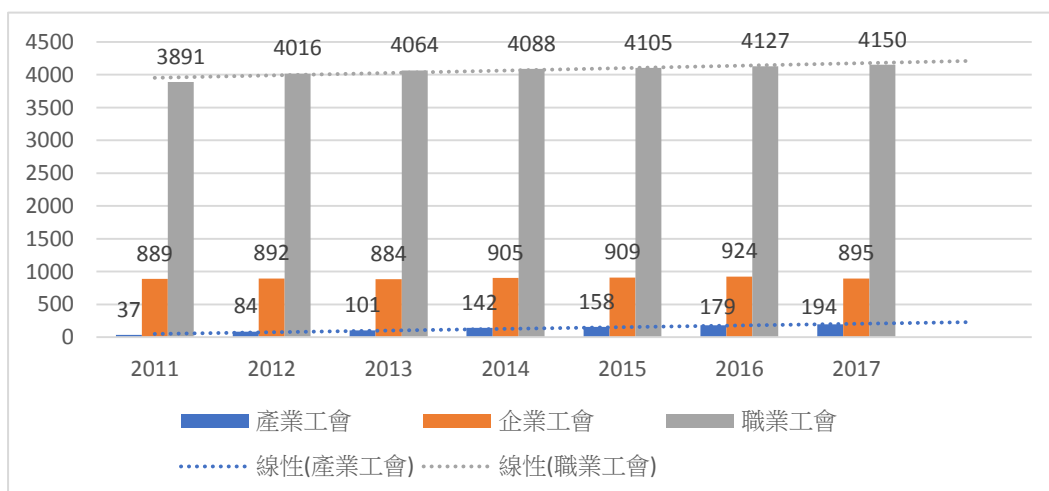
圖 4 企業及產業工會組織率



三、三種工會型態統計

因應 2011 年工會法修法後增加產業工會類型，而其中企業工會由 2011 年 889 個上下起伏後至 2017 年 895 個，在數量上僅增加了 6 個，顯現目前是趨於穩定狀態；但是職業工會卻是逐年成長，分別由 2002 年 3,891 個上升至 2017 年的 4,150 個，因此就職業工會而言增加了 259 個，故職業工會相較於企業工會是屬於成長趨勢；至於產業工會部分則顯示亦由 2011 年 37 個逐年增加 2017 年的 194 個。增加了 157 個，就產業工會數量的比率上就明顯增加許多；而產(職)業工會增加是否代表產(職)業工會方式將是未來工會型態的主流，亦值得後續研究。(詳圖 5)

圖 5 工會型態數量分項統計圖

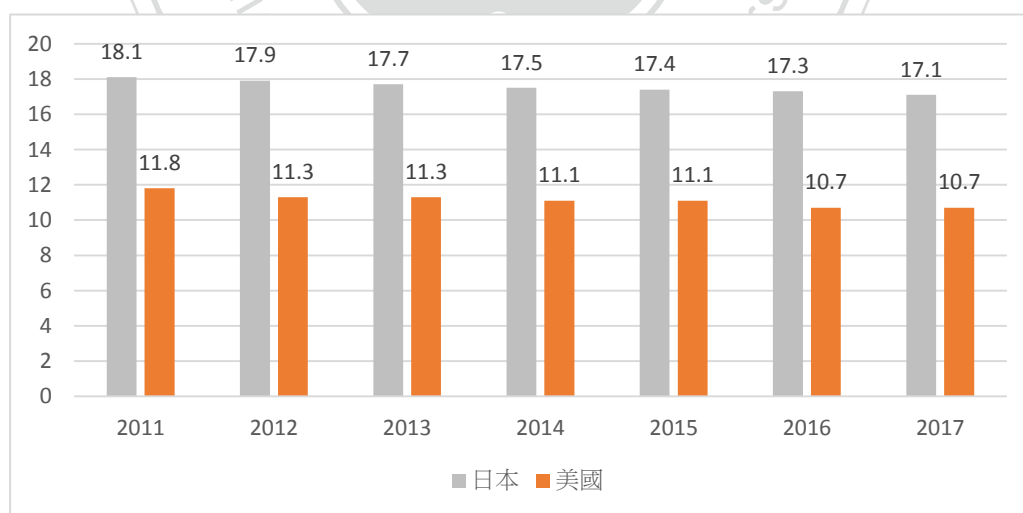


四、日本及美國工會組織率統計

另本文觀察美國及日本工會組織率，其中有關日本工會組織率在 1970 年代曾達到 35%，但後續逐年下降一直到平成 15 年(2003)首度低於 20%來到 19.6%，且近年日本工會組織率從平成 23 年(2011)的 18.1%亦持續緩慢下降至平成 29 年(2017)的歷史低點 17.1%，而伴隨組織率下滑，工會所能達到的成果也出現了限制；美國工會組織率也同樣呈現下降趨勢，美國早在戰後 1950 年代就曾出現超過 35%的工會組織率，此為美國工會最高峰時期，但到了 1984 年就已經開始低於 20%，近年以來則更是逐步下滑至低於 11%(詳圖 6)⁵。

學者侯岳宏則認為日本工會組織率下降是因為部分工時型態工作者非典型勞工增加、較難進行組織化的服務業增加及國際性經濟競爭下，工會所能達成成果也出現極限等因素⁶；學者焦興鏞認為美國組織率偏低除全球化及經濟環境因素外主要是雇主希望避免將來與工會談判達成協議，而必須支付較高薪之報酬及提供較好福利措施並拋棄享有不受限制之經營特權，因此在工會籌組階段即採取各種威脅報復或給予好處等手段使工會在籌組時已趨於不利之地位⁷。

圖 6 2011-2017 美國及日本工會組織率統計



⁵ 以上日本及美國工會組織率統計分別依據日本厚生勞動省網站(www.mhlw.go.jp)及美國勞工統計局網站(www.bls.gov) 統計資料後，由作者整理。

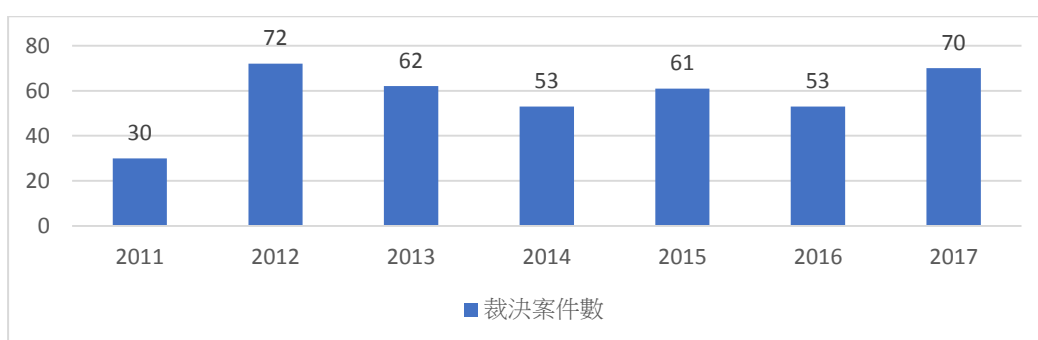
⁶ 侯岳宏，日本工會組成現況，勞動部網站(www.mol.gov.tw/media/3810575/日本團結權.pdf)，最後瀏覽日 2018 年 6 月 30 日。

⁷ 焦興鏞，美國規範集體勞資關係法治之困境及相關改革倡議之研究—以受雇者自由選擇法草案為探討中心，月旦法學雜誌，214 期，頁 137-139，2013 年 3 月。

第三項 勞動部不當勞動行為裁決委員會常見工會爭議問題

因應 2011 年勞動三法修正通過，勞委會(今勞動部)不當勞動行為裁決委員裁決委員會(以下簡稱勞裁會)於 2011 年 5 月成立，其後便成為保護工會運作與發展重要基石。依據勞裁會網站統計資料，自 2011 年開始受理裁決案申請至 2017 年底為止，統計數字顯示由 2011 年的 30 件到 2012 年最高 72 件上下起伏到 2017 年的 70 件，共計 401 件(包括和解、中途撤案)。(詳圖 7)⁸

圖 7 勞裁會受理案件量統計圖

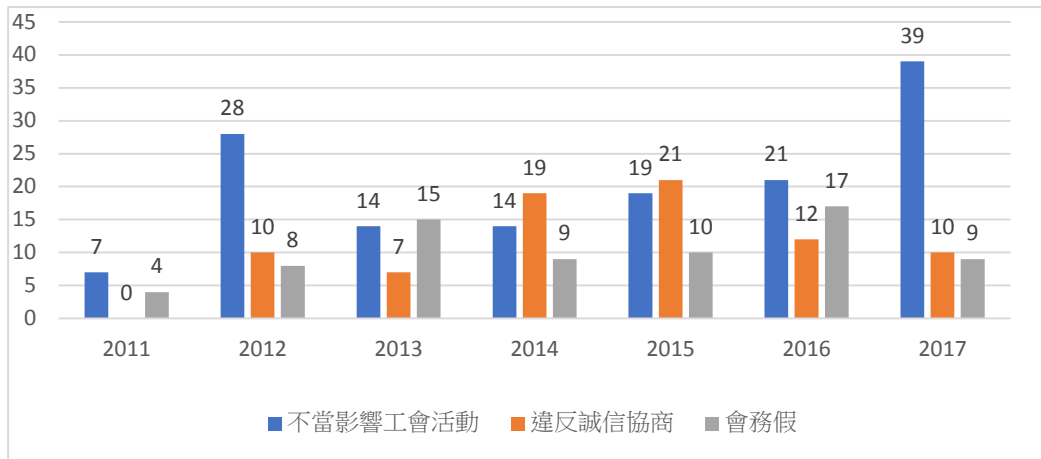


茲整理受理案件中經加總 2011-2017 年度案件類型總數依序為：不當影響工會活動 142 件、團體協約違反誠信協商 79 件、工會會務假 72 件、解雇 51 件、受懲戒不利益待遇 32 件、考績 30 件、調職 25 件、其他 19 件、代扣工會費 17 件、減薪 8 件、阻撓會員大會 6 件共計十一種。以下為 2011-2017 年案件種類最多前三名逐年統計圖表(詳圖 8)⁹。

圖 8 勞裁會前三名案件類型統計圖

⁸ 依據勞動部不當勞動行為裁決委員會網站 <https://uflb.mol.gov.tw> 下統計資料由作者整理，最後瀏覽日 2018 年 6 月 30 日。

⁹ 同註 8。



第四項 複數工會裁決案例統計

再依上述勞裁會 2011-2017 年底為止統計資料，本文整理已公布構成不當勞動行為及駁回案件共 208 件，其中因複數工會產生之爭議案件，由裁決會網站已公布之案件計有 20 件¹⁰（因和解案例勞裁會並未公布故未列入複數工會案件統計），占整體公布案件 208 件的比率為 9.6%；該 20 件依照各企業單位案件數整理如下：

- 一、兆豐銀行 1 件。
- 二、台灣銀行 1 件。
- 三、第一銀行 1 件。
- 四、桃園市環保局 1 件。
- 五、中國鋼鐵公司 1 件。
- 六、中華電信公司 1 件。
- 七、南亞塑膠公司 1 件。
- 八、中小企業銀行 1 件。
- 九、中華航空及其關係企業 4 件。

¹⁰以關鍵字複數工會或兩個工會輸入裁決會網站分別查詢，複數工會為 20 件，扣除 2 件僅為文字提及複數工會，內容與複數工會無關，一件為工會內部派系之爭；兩個工會查詢則為 4 件，其中與複數工會查詢重複 2 件；兩者合計 20 件。再逐一審視勞裁會已公布案例之裁決要旨及主文加以複查。

十、大同公司及關係企業 8 件。

綜上所述，複數工會所產生裁決案件相對其他單一工會案件而言仍屬少數案件，原因就在於我國工會組織率原本就不高，換言之，工會要成立單一企業工會能避開雇主打壓本就屬不易。更何況是複數工會成立就更顯得格外困難。在複數工會數目相對較少下自然產生勞資爭議並向勞裁會提出申請的案件就更少。且以上述裁決案例中顯示目前複數工會裁決案件下仍大多數屬於人數眾多的大型企業或集團。

第二節 複數企業工會

第一項 複數企業工會內涵

在一間事業單位、(廠)場或金控公司內有兩個以同上的企業工會稱為複數企業工會，該事業單位、廠場及金控公司皆屬大型企業，通常擁有分公司或數個廠場甚至子公司關係企業等，人數動輒數千到數萬人以上不等，人數一多自然意見呈現多元、比較容易產生複數工會。實際上除原有事業單位企業工會外，主要可分為以下五種類型：

一、金融控股公司：例如兆豐銀行企業工會與兆豐金控與子公司工會；第一銀行企業工會與第一金控與子公司企業工會。

二、同一事業分支單位：桃園市環保局企業工會、桃園市清潔大隊企業工會。

三、廠場工會：南亞電路板公司企業工會與南亞公司錦興廠企業工會。

四、關係企業工會：大同公司關係企業工會與綠能科技公司企業工會；中鋼股份有限公司企業工會與中鋼集團企業工會。

五、混和兩種以上工會：如中華電信有中華電信企業工會、中華電信南區分公司企業工會、電信研究院企業工會、中華電信公司關係企業工會等十二個工會¹¹。

¹¹ 共計有：中華電信企業工會、南區分公司企業工會、北區分公司企業工會、高雄營業處企業工會、彰化營業處企業工會、台南營業處企業工會、行動通訊分公司企業工會、數據通信分公司企業工

第二項 複數企業工會問題

一、資方阻止企業內複數工會成立

以前述中華電信公司為例，中華電信公司在 2015 年時已有九個工會，但時隔兩年多該公司又成立了三個企業工會，而且此三個工會皆被資方以提起撤銷訴訟方式阻擋其成立，然而三次皆以失敗收場遭到行政法院駁回¹²，又如中華航空公司於原本企業工會外又新成立修護工廠企業工會，而此次則以企業工會出面進行撤銷訴訟但仍告失敗¹³。此顯見近期法院對於如能符合工會法成立要件之工會是保持開放的想法。在勞工意識抬頭之今日相信資方是很難完全阻止新的複數工會的成立。而就現行社會氛圍下大型企業複數企業工會的增長可能是未來的趨勢，此正如 1987 年解嚴後開放黨禁報禁，政黨和報紙數量迅速增加一般，或許未來工會也會如報紙及政黨般產生競爭繼之以解散或合併而工會數量甚至漸趨於和緩，此仍待日後加以持續觀察。

二、法定事項代表產生

以曾經發生在勞裁會中複數工會的不當勞動行為案例說明，在 104 年勞裁字第 42 號案件中，就台灣銀行複數工會間對於勞工董事產生方式的爭議提出不當勞動行為申請，到後來 2016 年 5 月中華電信複數工會間亦發生勞工董事該如何產生的爭執，以至最早成立的中華電信企業工會發動會員包圍中華電信總公司的事件。

三、違反雇主中立義務案例

裁決會援引美日學說及實務認為：「於複數工會並存時，雇主有保持中立的義務，不得以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」，

會、企業客戶分公司企業工會、國際電信分公司企業工會、電信研究院企業工會以及中華電信公司關係企業工會等十二個企業工會。

¹² 台南營業處企業工會，台北高等行政法院 105 年度訴字 547 號；電信研究院企業工會，台北高等行政法院 105 年度訴字 1791 號、最高行政法院 107 年度判字,58 號；國際電信分公司，台北高等行政法院 106 年度訴字 214 號等。

¹³ 參照台北高等行政法院 105 年度訴字第 1029 號，但因原企業工會於屆期改選後決定撤回訴訟。

此即雇主中立義務。特別在代扣工會費及借用辦公室等案例簡述如下：

(一)、代扣工會費：如 100 年勞裁第 01 號，雇主直接拒絕代扣工會費，後續亦未有利用聯絡單或其他方式協助退出原有工會，以達到停止代扣目的。

(二)、便利設備提供(日本學說稱為便宜供與)：例如：101 年勞裁字第 18 號大同公司雇主拒絕網路連結、又如：103 年勞裁第 012 號中兆豐銀行對新設立的金控工會拒絕提供辦公室之案例等。

以上第二及第三種案例類型，本文將於後面第三章法定協商代表機制及第四章雇主中立義務時，再詳加討論。

第三節 企業工會與職業工會

第一項 企業工會與職業工會內涵

同一事業(廠場)單位下部分員工，因受限工會法單一企業工會體制下甚或遭資方打壓無法組成新的企業工會抑或其他原因或時空背景，而組成職業工會，遂形成同一事業單位(廠場)分別有企業工會與職業工會並存的複數工會類型。實際上發生案例如：桃園市空服員職業工會其前身即是中華航空企業工會第三分會，成立初期會員亦以中華航空公司空服員加入的比率為最高，後來逐漸才有較多其他航空公司空服員如長榮、遠東等航空公司勞工加入該職業工會。

又例如：長榮航空除有企業工會另外亦有員工加入桃園市空服員職業工會及桃園市航空機師職業工會等三種工會。而中華航空公司有中華航空企業工會、亦有加入前述機師及空服員職業工會。此類由空服員等組成，因由大型企業分裂而出，且因屬大型企業人數眾多加上工作內容同質性高，對相關勞動條件改善共識較為一致，故相對力量亦較強。此由華航罷工及長榮航空原本並無工會，但在桃園市空服員職業工會成立後亦催生出長榮航空企業工會的成立，未來複數工會間如何互動會不會將來產生勞、勞之爭？仍值得繼續觀察。其他如各縣市教師職業工會因教師人數眾多，亦曾向資方提出團體協商要求或提出申請不當勞動行為

裁決，但一般而言目前職業工會仍有勞健保工會之戲稱，且數量上仍佔多數，本文在後面章節將討論部分職業工會與企業工會爭議案例。

第二項 企業工會與職業工會爭議問題

在我國工會法設計上是以企業工會為主體下，職業工會並不能在代扣工會費、便利設施及法定事項代表上取得與企業工會平等對待權利，因此只能透過團體協約法第六條第三項第三款規定下，以取得該事業單位過半會員加入時，方能取得團體協商資格，並進一步經由簽訂團體協約爭取到職業工會會員更好的勞動條件，本文認為此類型複數工會有以下兩種問題：

一、團體協商權爭議

職業工會並無法定工會費代扣及會務假的挹注，因此職業工會如欲產生力量必須與雇主簽訂團體協約之前，最起碼是取得協商資格，即便是缺錢與人狀況下，須如同先前舉例空服員職業工會與中華航空公司與簽訂協約前亦須取得團體協商權，而就團體協約法之規定，職業工會也必須跨越會員達二分之一門檻，才能有資格與資方進行協商甚至是後續締結團體協約，但就如同當初中華航空空服員仍在華航企業工會第三分會時相同，在原有企業工會下排斥下無法產生協商力量，雖然藉由職業工會方式擺脫雇主及原有企業工會束縛，但如何跨越會員二分之一門檻仍是其他多數職業工會待努力的課題。

二、職業工會團結權及行動權爭議

又如長榮航空自成立初始二十幾年來並無工會，在 2017 年 3 月桃園市空服員職業工會發送招募會員文宣至公司員工信箱，但遭該公司丟棄，引發空服員職業工會抗議侵犯隱私甚至是指為偷竊等爭議，及牽涉到有關職業工會團結權或行動權行使的問題，由於目前在企業設施管理權與工會行動權等權利勞裁會與法院見解仍偏向須在雇主同意條件下行使，工會確屬不易獲得支持。因此前述長榮航空即透過職業工會幫助下成立自己的企業工會，已如前所述，本文亦於下兩章加以討論此項議題。

第四節 企業工會與產業工會

第一項 企業工會與產業工會內涵

因應工會法於 2011 年修正通過後，除職業工會不變外，另將原有產業工會細分為企業工會及產業工會，將產業工會定義為結合相關產業內之勞工所組織之工會型態，而本節所介紹之複數工會係由企業工會與產業工會並存的類型。相較歐洲工會型態而言產業工會才是工會型態的主力，歐洲產業工會以結合各相關產業勞工組成通常都具有龐大人數優勢，例如德國金屬工會(IG Metal)就號稱有 390 萬會員，甚至是擁有自己辦公大樓及專屬會務人員及律師；而台灣工會型態較為接近以企業工會為主，故產業工會力量人數有時還遠不如單一企業工會人數，例如中華電信企業工會、台灣石油工會會員皆超過有萬人以上，但台灣目前許多產業工會會員相較歐洲產業工會就顯得人數過於稀少，部分產業工會會員甚至是分散至全台灣平時亦較少聯繫，因此目前產業工會力量較顯薄弱及缺乏主導力量，而須與較大型企業工會或職業工會或相關團體聯合展開工會活動營造聲勢¹⁴。

近期產業工會亦出現類似前述職業工會成立方式是由原企業工會分裂而出，例如：2017 年 5 月桃園客運企業工會與台灣汽車客運業產業工會等兩種工會，原該企業工會理事向勞動局檢舉申請勞動檢查，事後遭公司解雇，並向勞裁會申請不當勞動行為裁決並獲得支持¹⁵，但因該企業工會部分成員認為該企業工會已被御用化，改成立目前之台灣汽車客運業產業工會，而實際上大部分成員是由桃園客運駕駛組成，該產業工會成立後抗爭對象亦多以桃園客運與駕駛員間就工時、加班費等勞動條件爭取為主。即可見是類似上述桃園市空服員職業工會的模因分裂出而改以產業工會的態樣，而該工會或許因同縣市內已有類似職業工會而改以產業工會方式成立。

¹⁴ 例如近年勞動節五一行動聯盟由各個團體組成於勞動節發動遊行。

¹⁵ 參照勞裁會 106 年勞裁字第 7 號裁決、台北高等行政法院 106 年度訴字第 1240 號判決。

第二項 企業工會與產業工會的問題

一、組織人數問題

如前述台灣汽車客運業產業工會成員比桃園客運企業工會還少，又無工會法上代扣工會費義務及辦公室提供等便利設施，其法規上企業工會所擁有優勢，先天上相對經費資源就較為不足，如不能爭取出成果，長期下來又如何凝聚向心力對抗企業工會競爭，這是一個必須立即優先面對的嚴肅問題，而產業工會本是集合相關產業而成，就如前述歐洲工會之產業工會才是工會型態主流，但我國屬於偏向日本以企業工會為主體方式，產業工會如不能擴大會員數，新成立之產業工會將立即面臨生存上問題。即便台灣產業工會間屬於合作關係居多，但結合力量仍舊太過弱勢，通常如前述只見於特定節日或事件產生零星的火花。工運人士蔡志杰觀察產業工會認為有四個組織現狀特徵¹⁶：

1. 規模小、資源有限
2. 缺乏基層組織
3. 組織運作網路化
4. 訴求面向國家

前兩點說明產業工會所面臨人員較少及資源有限問題，後兩點則點出與企業工會不同之處，產業工會通過以電話或通訊軟體聯繫分散各地會員，較缺乏面對面聯繫機會，相較企業工會較可以面對面溝通緊密互動及產業工會訴求過大涉及各種勞動政策居多，不若企業工會對個別勞工向資方爭取相關勞動條件的改善較容易獲得認同。

二、產業工會勞、勞之爭的問題

前以說明產業工會目前普遍存在人數較少，會員間平時聯繫不足的問題，但更糟糕的是彼此間的勞、勞之爭，少數產業工會原本是同一產業工會但就因勞、勞之爭而另成立新的工會彼此間又常常意見分歧，這種工會彼此間舉辦活動又不

¹⁶ 蔡志杰，產業工會組織經驗初探(上)—在企業工會的經驗之外，苦勞網(www.coolould.org.tw)下公共論壇，2014年9月24日，最後瀏覽日2018年6月30日。

互相支援拉抬聲勢。在企業工會組織率低情形下，如再加上產業工會間或產業工會間與企業工會間過度競爭，亦確實也是我國產業工會發展不如歐洲產業工會的原因。例如：台灣鐵路工會與台灣鐵路產業工會彼此指控對方缺點¹⁷；全國教師工會總聯合會(全教總)與全國教育產業總工會(全教產)在年金改革議題各有堅持，或於先前舉例之桃園汽車客運產業工會與企業工會間均出現彼此意見不一致未能團結力量以對抗資方。

三、其他問題則亦有如同職業工會會員二分之一人數團體協商門檻及行動權限制則，此處不再重複。

第五節 企業工會、產業工會與職業工會

第一項 企業工會、產業工會與職業工會內涵

一個企業內同時存在有三種工會的型態，例如中華航空公司本身有企業工會，修護工廠企業工會兩種企業工會，其員工亦加入桃園市空服員職業工會及桃園市航空駕駛員職業工會，可能亦有會員加入桃園市航空產業工會。

但對於企業工會、職業工會與產業工會三者間，目前現狀仍以企業工會型態能產生會員最多財務實力也最強，例如：中華電信企業工會、台灣石油工會等大型企業工會。職業工會或產業工會如前兩節所述多數未能產生更強的力量。雖有零星運動力強的職業工會如桃園市空服員職業工會及桃園市航空駕駛員職業工會；或產業工會如近日因年改議題的全國教育產業總工會及台鐵抗爭假日休假的台灣鐵路產業工會等。但畢竟仍是少數。絕大多數職業工會或產業工會人數及財力仍不如企業工會，故即便加入三者工會，仍以參加企業工會活動為主。

第二項 產(職)業與企業工會間相關問題

企業中如同時擁有企業工會、產業工會與職業工會，就現行而言仍以其述幾

¹⁷ 例如 2016 年中秋節，鐵路產業工會發新聞稿聲明指台灣鐵路工會與資方私相授受，台灣鐵路工會則指對方分裂工會。

種複數工會類型所產生之問題雷同，如工會行動權、勞動檢查陪同權，此處則不再贅述。

第六節 小結

- 一、就工會數量統計發現企業工會成長趨緩，而職業工會及產業工會正逐年增加當中。工會組織率卻有逐年下降的，且在扣除職業工會下相較我國 2011-2017 間約為 7%，美國約在 10%-11%，日本約在 17%-18%在兩國組織率仍是較我國為高，而在不當勞動裁決已公布案例(不含和解及撤案)統計上，複數工會裁決案例約 9.6%。
- 二、就目前各種複數工會型態而言，就工會數量而言仍是偏低，以複數企業工會型態而言仍發生於較少量的大型企業或集團，如中華電信公司共有 12 個企業工會。
- 三、以人數及財務力量上而言複數工會形態中，以企業工會與產(職)業工會並存型態相對於企業內複數工會，因複數企業工會發生於大型企業中會員人數較多，以及法令規定可代扣工會費可得到較多財務支持等因素。
- 四、如部分以原企業工會下意見不一致分裂成立之產(職)業工會下，此類產(職)業工會間多半人數過少，如再發生理念不合現象導致勞勞之爭而勢必影響工會力量。

第三章 法律明定工會推派代表參與之機制

就複數工會問題而言，本章主要先探討在法律規定上工會有那些參與機制，即工會可以派出代表參與的會議、單位或事項活動等的法規依據及進一步討論在這些機制下複數工會產生那些問題，並提出本文的見解或建議。

第一節 勞資會議

第一項 法規依據及代表產生方法

一、法規依據

勞動基準法第八十三條規定：「為協調勞資關係 促進勞資合作提高工作效率 事業單位應舉辦勞資會議，其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。」因此，勞資會議如何組成係授權勞動部會同經濟部訂定「勞資會議實施辦法」來加以規範¹⁸。

二、勞資會議實產生方法及人數

(一)、有企業工會

勞資會議實施辦法第五條前段：「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，於該工會會員或會員代表大會選舉之。」

(二)、無企業工會

又依據勞動部勞資會議實施辦法第五條後段：「…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。一、事業單位自行辦理者由全體勞工選舉之。

二、事業單位自行辦理，其事業場所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就其勞工代表選舉之。其事業場所無勞資會議者，由該事業場所全體勞工依分配

¹⁸該辦法於 1985 年 5 月 13 日訂定，其後於 2001 年、2007 年及目前版本為 2014 年修訂。

名額分別選舉之。三、勞工有組織，加入事業單位或事業場所外之企業工會者，由該企業工會辦理，並由全體勞工直接選舉之。…」

至於會議代表人數則規定在勞資會議實施辦法第一條至第三條，本文整理如下(詳表 1):

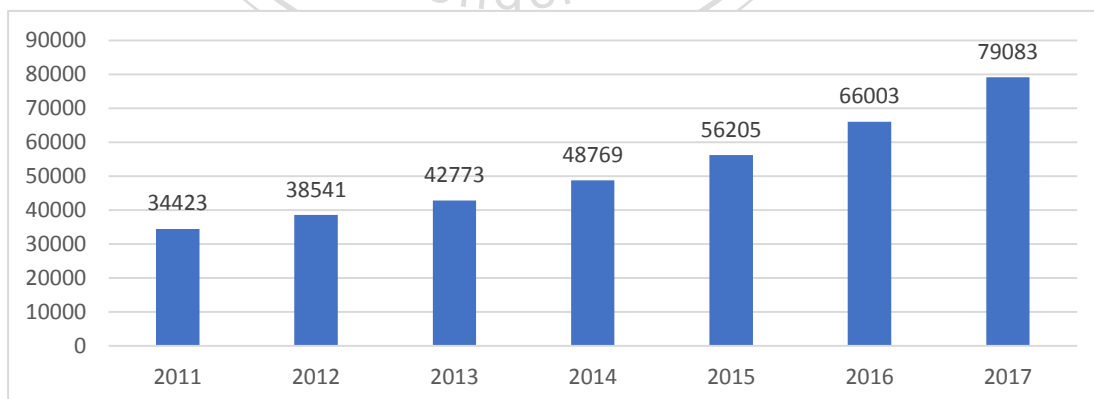
表 1:勞資會議人數分配表

代表別	人數	事業單位勞工人數在 100 人以上者	事業單位勞工人數在 3 人以下者
勞方代表	同數代表 2~15 人	不得少於 5 人	當然委員(不受同法第三條、第五條至第十一及第十九條規定之限制)
資方代表	同數代表 2~15 人	不得少於 5 人	當然委員(不受同法第三條、第五條至第十一條及第十九條規定之限制)

三、施行勞資會議家數

依據勞動部統計專網資料顯示:有實施勞資會議家數由到 2011 年的 34,423 增加到 2017 年的 79,083 家。(詳圖 9)

圖 9:勞資會議家數統計圖



第二項 勞資會議與複數工會問題

一、勞資會議決議流於形式

就圖 7 觀察各公司行號有舉辦勞資會議家數，是逐年在增加，然而問題在於目前勞資會議仍在於多數由資方主導，特別是無工會組織的勞資會議僅是在於以書面資料形式匆匆討論，甚至於實際上有無開會本身就是個問號，如第一章所述我國工會組織率實際僅約 7%，如何擴大工會主導勞資會議即是重要課題。如任由資方運作選出勞資會議代表恐對勞工之工作條件更加不利。如學者張鑫隆曾發文表示：「...在沒有工會組織的企業內，不可能期待一個獨立的員工代表團體，因為即使是企業工會，在不當勞動行為裁決機制等各種保護下，都很難有獨立的運作了，更何況是員工無法自主成立工會的前提下，交由勞資會議來決定其勞動條件是何等的危險。」學者張鑫隆甚至直言勞資會議應討論直接廢除的想法¹⁹。

二、企業工會與勞資會議決議何者優先適用

就勞資會議與工會同意之優先適用時，以勞資雙方就勞動條件為例如彈性工時，婦女夜間工作等討論往往皆是勞資會議或工會開會時的討論重點，但如發生兩者決議不一致時該如何適用？如就所謂的變形工時規定而言，勞基法第三十條及三十條之一規定是以工會同意為優先適用，其次才是勞資會議同意。

本文以家福公司勞資會議就變形工時同意權之爭為例，家福公司執著於先前已經勞資會議同意仍繼續有效，此案經台北高等行政法院 104 年度訴字第 779 號及最高行政法院 105 年度判字第 165 號，皆引用勞動部函釋對分支單位勞資會議優先適用²⁰，認定如在分公司無工會下是可適用勞資會議，但該分公司因無法證明有勞資會議通過變形工時之記錄，故支持主管機關之裁罰；然而其後該公司苗栗分公司就婦女夜間勞動條件同意權上仍以業經該公司苗栗分公司勞資會議同意通過在先，雖然事後該苗栗分公司企業工會並未同意下，資方仍繼續施行，最後遭苗栗地方法院以 106 年度簡字第 6 號判決認定家福公司敗訴。

¹⁹張鑫隆，勞資會議法制化好嗎？勞動視野協會網站 labor-vision.org，2015 年 1 月 14 日。最後瀏覽日 2018 年 6 月 15 日。

²⁰勞委會 92 年 7 月 16 日勞動二字第 0920040600 號

首先，由兩案例觀察，資方以先前之勞資會議向勞工局備案工作規則中有變形工時之公文作為資方施行變形工時之依據，法院對雖認可該分公司無工會下勞資會議決議效力，但資方提不出會議紀錄內容，故支持主管機關對宜蘭分公司裁罰，但認可得經嗣後之勞資會議通過加以補正故無需改善變形工時之規定。但對於分公司如有工會時決議而與先前勞資會議決議不同如何適用則未明確說明審查標準。

其次，就工會成立後召開會議否決先前勞資會議決議，有關勞資會議與工會決議不同時之適用順序，苗栗地方法院判決理由則直接指明「立法者實以明言先工會後勞資會議之順序」認定工會既已決議否決繼續實施婦女夜間工作則應優先適用。

最後，本文認為由文義解釋及當初立法理由觀察應優先適用工會決議，特別對前所提及在未有工會下資方主導勞資會議草率開會，以致後續在法院無法提出勞資會議之紀錄可知。但對何者優先問題，行政法院並未如苗栗地方法院行政庭清楚解釋分公司工會決議與勞資會議決議間適用順序，未來最高行政法院是否仍會採用或推翻苗栗地院見解仍有待觀察。

三、產(職)業工會與勞資會議

勞資會議勞方代表選舉，特別是在 2011 年工會法修正後所帶來之複數工會型態，究竟應該由何種類型工會為主體，來辦理勞方代表選舉，勞動部則於前述勞資會議實施辦法第五條規定以企業工會為主體的原則來辦理勞方代表選舉，如無企業工會才由全體勞工直接選出。所以，職業工會與產業工會也就自然被排除主辦勞方代表選舉資格。但事業單位如果沒有企業工會，即便加入產(職)業工會的人數也超過該事業或廠場一半人數，可否辦理勞資會議代表選舉，就五條的規定看來因為不是企業工會所以還是不能參與勞資會議，但如果以工會代表性而言如果產(職)業工會人數大於企業工會時又有矛盾之處。

四、複數工會與勞資會議

因如前所述勞資會議產(職)業工會是無法參與勞資會議，僅企業工會得以參加，以複數企業工會則由各工會與資方召集勞資會議，但正因所述資方往往主導勞資會議或是任意以工作規則變更勞資會議決議，於是有些產(職)工會只能希望以提升至團體協約方式保障勞動條件，因此透過此種方式卻是相對辛苦。本文於第五章時再予與詳述。

第二節 職工福利委員會

第一項 法規依據及代表產生方法

依據職工福利金條例第五條：「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及其他企業組織共同設置職工福利委員會負責辦理其組織章程由勞動部負責訂定之」。又依據職工福利委會組織準則第四條第一項：「已組織工會者委員產生方式由事業單位及工會分別制定 但工會推選之委員不得少於委員總人數三分之二。」

就複數工會時職工福利委員會代表如何產生，則依該準則第四條：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及第五條：二個以上之事業單位，為辦理福利事業之便利，得聯合組織職工福利委員會。其委員由參加之各單位依前二條規定辦理。換言之，組織準則第四及第五條並無詳細明文規定，故目前認為宜由工會自行協調之。但以台北行政高等行政法院 104 訴字 878 號判決為例觀察：大同公司共有七個工會，法院肯認該案中有六個工會以多數決方式同意委員名單，少數派工會是無法推翻決定。

第二項 職工福利委員會與複數工會問題

就目前職工福利委員會而言，在於問題是複數工會都要求推派委員的問題。如何讓複數工會下各個工會得以選出各自職工福利金委員會代表是一大難題，因前述法規規定勞工可選出三分之二，但人數如何產生則是透過各工會自行協調，

往往引發複數工會代表選舉中對於不利益一方的工會產生不滿。故究竟由會員直接選出或各工會依會員人數比例協調出名單，則目前皆無規定可作為依循方向。

第三節 退休準備金監督委員會

第一項 法規依據及代表產生方法

依勞基法第五十六條第二項：其組織條準則由中央主管機關定之，又依據事業單位勞工退休金準備委員會組織準則第四條：監督委員會勞工代表由工會推選，未成立工會者由勞工選舉之。

又依據退休金監督準備委員會組織準則第三條第二項規定：依據事業單位雇用人數計算應設置之委員會人數時，雇用人數部包括新制實施後始進用應適用新制及選擇適用新制但已結清舊制工作年資之勞工。換言之，只有選擇退休舊制員工才有參與退休金監督委員會代表選舉權。

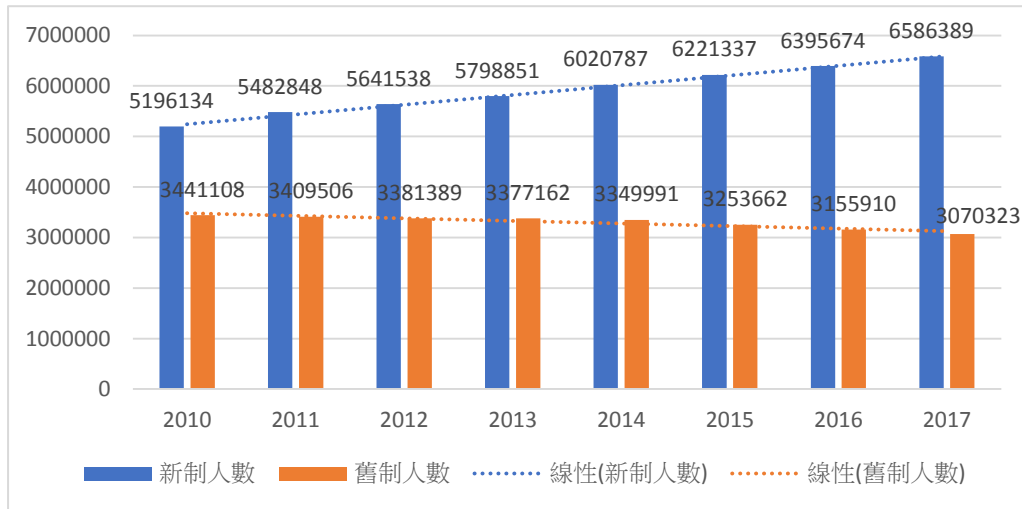
另就企業內如有複數工會而言，有關如何推派退休金監督委員會代表，勞委會（現改制為勞動部）認為是以團體協約法精神主張按比例分配方式產生，舉台灣銀行複數企業工會協商不成時為例，勞委會以 100 年 12 月 29 日勞動 2 字 1000133286 號函釋中表示工會協商不成時以按工會會員比例產生代表。

第二項 退休金準備監督委員會與複數工會問題

然而自從勞退新制於 2005 年 7 月 1 日實施後，因新進員工強制實施退休金新制，新制退休將退休金每月直接歸入個人帳戶，因此僅存現有員工 2005 年之前舊制年資退休金或繼續選擇沿用舊制既有員工退休金，才由公司退休金專戶管理。本文整理 2010 年至 2017 年新舊制人數（因 2005 年實施後有五年猶豫期），（詳圖 10），參加新制勞工人數由 2010 年底 5,196,134 由增加到 2017 年底 6,586,389 人，兩相比較下參加新制勞工人數約增加一百萬三十萬人以上，而相反的參加舊制勞工則由 2010 年底 3,441,108 人減少到 2017 年底 3,070,323 人，則約減少三

萬七千人。因此，隨著參加舊制人數逐漸退休而減少，新制人數逐漸增多，退休準備金監督委員會的重要性，也會逐漸隨著參與勞工人數降低而趨於淡化，而自然對工會介入與參與的熱度亦會逐年降低。

圖 10 勞保新舊制人數統計圖



第四節 勞動檢查陪同代表

第一項 法規依據及代表產生方法

依據勞動檢查法第十五條規定：「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、工會代表及其他相關人員為左列行為…」，又依據同法第二十二條：「勞動檢查員進入事業單位時應主動出示勞動檢查證件並告知雇主及工會。」

第二項 勞動檢查與複數工會問題

一、產(職)工會勞動檢查告知陪同權利

(一)、複數工會下勞動檢查如何獲得勞工信任

如依據勞動部函釋及注意事項的規定²¹：勞動檢查通知工會僅指的是企業工會，職業及產業工會並無勞動檢查陪同通知權，而就勞動檢查法通知工會作法觀

²¹勞動部 104 年 8 月 20 日勞職授字第 1040202742 號函及地方主管機關執行勞動條件檢查注意事項第四條第五項。

察，應是工會成員較勞動檢查員更能明白現場實際作業情形，不易為資方所掩飾。再就本文第二章提及勞動部統計目前工會組織率僅約 7%，顯見大部分企業是沒有企業工會可以被告知或陪同，如再讓無企業工會的勞動事業單位或場廠主導勞檢如何能達到照顧勞工，及督促雇主達成法令規定勞動條件避免職業傷害或如過勞死的發生。因此，本文認為前揭勞動檢查法既已開放告知企業工會之權，故為照顧多數無企業工會勞工，產(職)業工會就變成勞工可以依賴的另一種力量，即如何使勞工相信在現行勞檢制度下是可靠的方法，足以發揮監督資方遵守勞動法規的重要手段，而產(職)業工會成員則是被認為是較有信任感站在勞方的勞檢陪同人員，能適度補充勞檢功能不足的地方。

(二)、產職業工會人員營業秘密如何確保的質疑

產(職)業工會成員勞檢陪同人員如是該企業員工則無所謂入廠權爭議，因該產(職)業工會成員本就在公司人事資料安全掌控下，自然無所謂洩密的問題；但如果陪同勞動檢查之產(職)業工會成員並非該企業員工則會產生營業秘密如何確保的問題，因此勞動部日前函覆台灣鐵路產業工會是以專家學者身分陪同檢查方式取代放寬產(職)業工會人員陪同勞檢²²，並告知請產(職)業工會陪檢人員應善盡保密義務，目的之一也在避免營業秘密之確保，將已經政府勞檢單位審查合格之專家放大範圍，於必要時將產(職)業工會人員納入專家學者工會陪檢權範圍，以避免過多產(職)業工會成員參與勞檢造成企業洩密的風險。亦即就營業秘密與產(職)業工會陪檢權上授權地方政府主管機關於必要時審慎利用上開規定。

(三)、勞檢必要時通知產(職)工會陪同的爭議

北區捷運電聯車駕駛產業工會秘書李宜靜認為勞動部此次所謂必要時是陪鑑並非陪檢，並主張應比照企業工會陪同檢查而非以所謂專家學者身分²³，台灣鐵路產業工會秘書書長蕭農瑀則對必要時看法及陪檢方式及人員資格與勞動部

²² 勞動部勞職綬字第 10702030203407 號函，參考政大勞動與社會法中心與台灣高速鐵路產業工會等 12 個工會主辦，複數工會討會資料，第 26-27 頁，2018 年 7 月 28 日。

²³ 同註 22，複數工會研討會資料，29-30 頁。

函示皆有一定程度差距²⁴，本文認為主要在於執行產(職)業工會與各地方政府勞檢單位彼此信任程度不一，宜由勞動部出面將前述雙方爭議之處與產(職)業工會進一步協商取得雙方共識，逐步漸進放寬產(職)業工會之陪檢範圍並取得與適當管制營業秘密之兼顧平衡的陪檢方法。

二、經濟部加工出口區、科技部科學園區廠商勞動檢查

經濟部加工出口區、科技部科學園區廠商由勞動部授權由園區管委會自行設置勞動檢查中心加以勞動檢查，而前述科學園區、加工出口區經費仰賴各個進駐廠商繳交管理費予管委會，此舉無異形同球員兼裁判，造成勞動檢查只是打假球而已。因此又回到前項問題，勞檢由地方政府派出勞檢員執行，已屬公正第三者檢查尚且有疏漏之處，而要求管委會勞檢中心人員，與各受檢查進駐廠商天天相鄰而處，如何避免勞檢員不被不肖廠商威脅或利誘，就是一個必須思考的課題。因此如前項所述開放產(職)業工會成員於加工區或科學園區進行勞動檢查時陪同，似更有其必要性。

第五節 董事會勞工董事

第一項 法規依據及代表產生方法

國營事業管理法第三十五條：「…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。」此即所謂國營事業勞工董事產生之法源依據。

至於民營企業目前雖有透過公司法修法的聲音，於上市上櫃公司之條文中加入勞工董事相關規定，但目前因民間企業偏向於反對居多，而法規上有僱用者與受雇者雙重身分衝突問題，亦有學者從公司治理角度認為背離現行獨立董事制度精神表示反對意見²⁵，所以目前僅為草案研擬階段並未正式實施。

²⁴ 同註 22，複數工會研討會資料，14-23 頁。

²⁵ 遠見雜誌網站，www.gvm.com.tw，葉銀華，要設勞工董事，2015 年 6 月 9 日。最後瀏覽日 2018 年 6 月 15 日。

第二項 勞工董事與複數工會問題

一、複數工會勞工董事之爭案例

在以前單一工會下勞工董事推派就比較能順利產生，但因現今國營企業屢屢出現複數工會，當複數工會間未能就勞工董事產生達成一致合意時，勞工董事就可能因複數工會間的勞、勞之爭甚至導致董事難產。以下本文舉出最著名兩個案例：

(一)、2015 年高雄市台灣銀行企業工會與台灣銀行企業工會勞工董事之爭

台灣銀行董事會應選勞工董事為三人，依前兩屆經協商後由少數派之高雄市台灣銀行企業工會一席，另兩席由多數派台灣銀行企業工會推派，但到了 2015 年多數派之台銀工會作成應依兩工會會員人數比例分配決議。雙方協商未果，多數工會之台灣銀行工會則請資方先行推派兩名勞工董事，另一名額事後再由兩工會協商，但遭少數派工會之高雄市台銀工會拒絕並向勞裁會申請裁決，少數派工會認為資方先行聘任多數派工會推選之兩名勞工董事構成不當勞動行為，後續遭勞裁會駁回。勞裁會理由為：「又複數工會無法達成協商共識時，依上揭注意事項(財政部聘任所屬國營金融機構產業工會推舉代表擔任公股董事注意事項)第 3 點規定:各該工會得各自向財政部薦派人選，薦派人數並無限制，即薦派人數之總和可能多於應派人數。依該注意事項，各該工會協商無法達成共識時，得就已推派之工會代表，聘任部分董事，並保留部分董事名額予其他工會於三個月內推派之，屆期如仍無法推薦代表，則就前開已推派之工會代表擇聘之。而財政部得逕行擇派勞工董事，再由事業機構遵財政部指示辦理聘任等後續事宜，即有紛爭解決機制規範。現行管理要點第 6 點則僅規定事業機構有「於應派名額內」函轉薦派至財政部聘任之義務。」又指出：「再者，於二工會尚未協商決定前，相對人自應保持中立並尊重工會自主性原則，僅得敦請二工會儘速協商，靜待協商結果及審慎處理後續事宜，以避免失之偏頗及不當支配、介入工會事務之嫌。是申請人所訴，容有誤解。」

因此，本文就上述勞裁會理由觀察是認同現行資方做法，易言之，複數工會間相爭不下時，現行所謂紛爭解決機制由多數工會全拿並無違誤之處，就目前工會對勞工董事重視程度，複數工會勞、勞之爭並不宜藉由勞裁會決定加以處理，少數工會宜努力爭取多數會員支持成為多數派工會，勞裁會僅是於出現雇主出現不當勞動行為時作為爭議解決機制。

(二)、2016 年中華電信企業工會與中華電信南區分公司工會勞工董事之爭

因於中華電信複數工會之勞、勞之爭，該公司當時共有九個企業工會推出共七名勞工董事人選，但因只有一個名額導致各方人馬擺不平，主管機關交通部因此於董事會開會前指定由資方公關副總經理暫時頂替勞工董事名額，引發多數派的中華電信企業工會批評，其主張應依交通部推舉辦法由勞工代表間接推選出，而南區分公司企業工會則主張由全體員工直接選舉，期間數度開會協商雙方工會仍爭執不下，未能產生結果。但最後公佈之人選工仍是由多數派中華電信企業工會推派進入董事會擔任勞工董事。²⁶

二、為何複數工會間競逐勞工董事

以前述國營事業管理法於 2001 年 5 月 1 日實施，勞工董事制度已經過十幾年，期間工會內部競爭激烈，甚至演變到到複數工會中不利益一方因而提起裁決或向法院提起訴訟²⁷，但獲聘為勞工董事後到底有何不同，有學者認為至少有以下兩點²⁸：

- 1、可以參與企業重大決策
- 2、進而可以干預人事布局

在實際上也有經理人表示，勞工董事不按董事會集體執行制度，而對經理人

²⁶證交所公開資訊觀測站 www.tybio.com.tw 於 105 年 6 月 24 日發布中華電信網站董事會名單，於該名單中蔡石朋擔任勞工董事，身為中華電信企業工會顧問。106 年 3 月 22 日再公佈改為潘進財，身為企業工會常務理事。最後瀏覽日:2018 年 6 月 30 日。

²⁷台灣高等法院 103 年度上字第 412 號判決。

²⁸衛民，從德國共同決定制度論我國勞工董事制度的定位，政大勞動學報，第 12 期，頁 247，2002 年 7 月。劉士豪，我國勞工董事法律地位探討，台灣勞工季刊，頁 36，2013 年 6 月。

獨立指示，造成經理人反彈²⁹。此更讓工會內有心人士熱心追逐。又甚至是土地銀行勞工董事案中，因個人過往刑事紀錄而在銀行提報財政部時以附記方式註明後遭財政部取消勞工董事資格，該當事人希望藉由勞裁會來挽回，雖然仍是遭勞裁會駁回申請，認為資方此種附記並未有支配介入影響工會活動³⁰。

甚至如監察院亦曾於民國 103 年 7 月 2 日通過馬秀如、劉興善、陳永祥、余騰芳等監察委員提案糾正經濟部及台灣中油，認為台灣中油管理階層給予勞工董事特殊優惠待遇，如採取特殊考勤方式、參與主管人選決定、允許動用公關費、出國考察等出現貴族勞工等爭議。由上述案例可知勞工董事在工會成員間之重視程度及何以競爭如此之激烈。

既然勞工董事如此重要而競爭如此激烈，因此專業性及操守要求必然不可輕忽，對董事應有的職責及公司營運自然也必須有所認識，相較於德國以共同決定方式由監事會選出勞工董事³¹，我國勞工董事是否必須由勞工中產生，而是容許其他符合專業性人士擔任，但仍保留現行由工會推舉產生也是一條可以思考的方向。

三、兩個複數工會下少數派工會為何反對按會員比例

不論是兩案例中的財政部的「聘任所屬國營金融機構產業工會推舉代表擔任公股董(理)事注意事項」或是交通部之「派任公民營事業董事監察人遴選、管理及考核要點」均無提出對複數工會相爭時，未能協調出勞工董事之解決辦法，因此只能靜待工會自行協調。

但少數派工會為何不同意按會員比例呢？其原因就在於高雄市台灣銀行工會人數過於懸殊根本不足以於三名董事中產生一名；另中華電信南區分公司亦因會員人數較少，更無法在僅有一名額度下，按會員比例產生勞工董事，而改主張由各工會推舉人選中經由會員直接選舉，希望直接由全體會員選舉方式或能有當

²⁹劉士豪，同註 28，頁 34。

³⁰參照勞裁會 100 年勞裁字第 20 號裁決理由。

³¹劉士豪，同註 28，頁 34

選勞工董事之機會。

因此，雖有前述台灣銀行雇主出面彈性處理讓出部分勞工董事任期給予少數派工會之前例，然而雇主如介入協調較容易掉入違反雇主中立義務的困境，過與不及拿捏尺度並不容意掌握，故少數工會仍應自立圖強將自身實力壯大，期待也有成為多數派之一天，例如華航企業工會原主張罷工與提高勞動條件的三分會少數派成員與公司多數派意見相左³²，後來 2017 年 6 月華航企業工會第十屆改選後當選企業工會多名理事，且其主張反而成為該企業工會理事中之多數派即為一例。惟如其中確有雇主偏袒多數工會施行差別待遇則可運用勞裁會公權力加以處理。或許此才是少數派工會努力踐行成為多數派工會的效法方向之一。

第六節 小結

- 一、本章分析工會代表參與的法定機制，從勞資會議、退休金監督委員會、職工福利金委員會、勞動檢查陪同代表、勞工董事等五種法定代表機制，其中除退休準備金監督委員會因退休金法令修改轉成每月歸入個人帳戶而造成存入公司專戶的人數銳減有趨於冷淡外，其餘在複數工會體制下仍存在某些待解決的問題。
- 二、本文分析在勞資會議下，資方在勞資會議決議與工會成立後對勞動條件決議不同時的適用問題，分別提出兩個法院判決似乎認為應以工會決議優先適用勞資會議決議，惟仍待後續觀察是否有統一見解。
- 三、在福利委員會下複數工會間職工福利委員會代表員額的產生問題，複數工會間代表如何產生並未有明確規定，容易造成紛爭。
- 四、而勞動檢查代表在勞動部將產(職)業工會納入專家名義下參與，勞動部如何在兼顧營業秘密下擴大勞檢陪同人員機制，而所謂必要時的審查標準為何？參與陪同檢查的工會人員資格、方式仍待進一步與勞工團體協

³² 該三分會活動未獲企業工會理事長及幹部支持，參照 106 年勞裁字第 6 號理由書。

商。

五、至於勞工董事在複數工會下如何產生，目前仍有許多爭議的案例加以討論如勞工董事因複數工會下產生方式爭議、勞工董事是否有一定資格限制等，本文亦提出學者從德國機制的觀察希望有所借鏡。



第四章 複數工會與雇主中立義務

第一節 雇主中立義務的內涵

在多元社會中多方意見分歧，而不同意見表達在民主化社會被視為正常現象，因此不同見解及立場甚至是不同黨派、路線、運動方向之複數工會因而產生。但對於雇主而言如果以主動方式介入不同工會間或工會內不同派別，勢必對工會產生一定程度影響，而從 2011 年設立之勞動部不當勞動行為裁決委員會，從第一個裁決案件開始就陸續援引日本學說及實務見解，確立了「雇主中立義務」³³及其後台北高等行政法院判決亦加以肯認，希望藉此雇主中立讓工會間保持公平競爭。茲分述勞裁會裁決、行政法院判決及日本學說如下：

第一項 勞動部不當勞動行為裁決委員會見解

依據勞裁會 100 年第 01 號裁決理由書即首次指出：「...我國新工會法第六條第一項第一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，會有同一企業內有兩個以上工會並存情形。因此此時雇主與複數工會並存之工會間，應保持何種關係，新法並無明文規定。按依日本學說及實務之見解，認為一個企業內有多數工會並存時，雇主對各工會應保持中立態度，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之不同，而對之為差別待遇之行為。」

因此，勞裁會認為在評價不當勞動行為時，基於各工會之團結權的保障，應承認於複數工會並存時，雇主有保持中立的義務，以後亦於多次裁決理由書中提及雇主中立義務³⁴，顯見雇主中立在裁決會理念中，應是被確立無疑而該確實遵守的義務。

第二項 行政法院肯認

³³不當勞動裁決委員會 100 年勞裁字第 01 號裁決要旨第 3 點參照

³⁴裁決會 100 年勞裁字第 01 號、101 年勞裁字第 06 號、101 年勞裁字第 18 號、101 年勞裁字第 52 號、101 年勞裁字第 54 號、103 年勞裁字第 12 號、104 年勞裁第 06 號、106 年 04 號...等理由書中皆提及雇主中立義務。

依據台北高等行政法院 101 年度訴字第 1264 號判決中亦肯認雇主中立義務，其判決指出：「...但從企業角度來看，在同一企業內仍可見有兩個以上工會並存。是以，在同一企業內有複數工會並存時，雇主對各工會仍應保持中立態度，平等承認及尊重其團結權，不得以對其中一工會之待遇而造成其他工會之壓抑，否則即有構成不當勞動影響或妨害工會組織或活動之不當勞動行為之可能。」又，最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決亦同樣提及：「同一企業內有複數工會並存時，雇主對各工會仍應保持中立態度，平等承認及尊重其團結權，不得以對其中一工會之待遇而造成其他工會之壓抑...」亦是對雇主中立義務的再度肯認。

而後來於兆豐銀行拒絕對兆豐金控企業工會提供辦公室的訴訟中，最高行政法院於 104 年度判字第 338 號的判決中對於雇主中立義務再被提及，等於是又一次被行政院所肯認，確認對複數工會間會務設施提供應公平對待的中立義務。

第三項 學者見解

勞動法學者如張鑫隆支持勞裁會看法：「雇主在面對複數工會間競爭狀態時，應保持中立，不得有造成一方工會受壓抑之結果。...對於受理第一號裁決決定中即已確立雇主對於現存工會之間，負有中立維持的義務。」³⁵

學者侯岳宏則進一步擴大範圍認為雇主中立義務不限於代扣工會費，並表示：「雖然因為工會法有明訂雇主有提供企業工會代扣工會費義務之規定，故勞裁事件中涉及中立維持義務之案件多與代扣工會費有關，但並不意味著此一義務的範圍僅限於此類案件。」³⁶

學者張義德則認為從日本法多個角度評析：「支持裁決會決定以勞工團結權為優先考量之意見，認為此解釋方法有助於工會之運作與其團結權之行使，形成

³⁵ 張鑫隆，複數工會並存及工會內部紛爭下之雇主中立維持義務，全國律師，頁 4-15，2013 年 6 月。

³⁶ 侯岳宏，會費代扣與支配介入—行政院勞工委員會不勞動行為裁定書勞裁 100 字第 1 號，月旦法學，202 期，頁 242-243。

安定的勞資關係。」³⁷

學者林良榮集合近年裁決案例分析提出雇主中立義務的看法亦認為在會務所提供上的看法：「複數工會之勞資關係生態下僅針對特定工會提供或不提供會務所則易發生不當勞動行為之爭議，尤其更涉雇主是否違反中立義務之規範。」

38

以上學者多表示支持前述不當勞動行為裁決委員會及台北高等行政法院之有關雇主中立義務見解。

第四項 日本學說與實務見解

日本現行法制是依據日本憲法第二十八條對於團結權的保障，因此日本採用複數工會主義進而導致日本一個企業存在複數工會的現象是極為普遍，在經過數十年磨合與經驗累積，日本法院及學者對雇主中立義務皆有其相同見解，茲說明如下：

一、法院判決

在日產自動車案件(殘業差別)中日本法院判決指出：「在同一企業有複數工會並存時均應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場傾向或運動路線等不同，一方面因為喜好某一工會而協助其組織之強化，另一方面行使削弱其他工會之行為。」³⁹

其後又於日產自動車的另一個案件(組合事務)日本法院亦再度重申上述不得因各工會的立場傾向或運動路線等不同，一方面因為喜好某一工會而協助其組織之強化，另一方面行使削弱其他工會之行為的相同理由⁴⁰，且在更早的最高裁

³⁷ 張義德，代扣工會費之廢棄與不當勞動行為之成立—評行政院勞工委員會不當勞動行為裁定書勞裁 100 字第 1 號，台灣法學雜誌，217 期及 218 期分上下兩次刊登，頁 26-35 及頁 43-53，2013 年 2 月 1 日及 15 日

³⁸ 林良榮，論雇主支配介入與拒絕團體協商之不當勞動行為及工會保護—兼論我國裁決決定之實務案例，軍法專刊，61 卷 3 期，頁 128-152，2015 年 6 月

³⁹ 張鑫隆，同註 35，頁 11，註 14 日產自動車事件(殘業差別)，最三小判昭和 60 年 4 月 23 日，民集 39 卷 3 號，頁 730。

⁴⁰ 張鑫隆，同註 35，頁 11，註 14，日產自動車事件(組合事務)，最二小判昭和 62 年 5 月 8 日勞判 496 號，頁 6。

判所昭和五三年第四十號中亦有出現類似判決理由。

二、學者見解

日本學者以西谷敏認為對特定工會差別待遇有違團結權行使，而課以雇主中立義務⁴¹。學者菅野和夫認為部分雇主企圖弱化其中一個工會進而操縱團體協約而認為有支配介入行為。⁴²

第二節 雇主中立義務常見問題

第一項 代扣工會費

依據工會法第二十八條第三項：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」工會法上代扣工會費條文行之有年且已是形成一種雇主與工會間之慣例，如有正當理由可經由勞資雙方協議終止代扣，但在複數工會下如僅對其中一方工會停止代扣工會費，而對另一工會則仍予代扣工會費則構成不當勞動行為。茲以大同公司在複數工會環境下，為達成壓抑特定工會目的，頻頻施以停止代扣工會費方式，共有以下五例，並說明裁決會如何認定雇主違反中立義務，並於第六點說明後續行政法院見解及第七點綜整案例作出本文觀點的分析。

一、雇主逕行停止代扣工會費

以勞裁會 100 年勞裁第 01 號裁決為例，該裁決指出：雇主對大同公司關係企業工會及該企業另兩個大同公司三峽廠、板橋廠企業工會間，就代扣工會費採取了差別待遇，因此，認定該當違反工會法第三十五條第一項第五款構成不當勞動行為，同時也在裁決要旨中詳細闡明雇主中立義務的定義，更以例示方式直接指出代扣工會費和辦公室出借等便利設施提供是雇主負有之義務。

裁決理由書指出：「相對人對申請人未為取得書面同意前，將停止代扣該工

⁴¹ 西谷敏，勞働法，二版，日本評論社，頁 554-555，2013 年。

⁴² 菅野和夫，勞働法，11 版，頁 991-993，2016 年。

會會員之會費之意思表示，影響到申請人工會存續之基礎，同時對於其他工會未獲得其全體會員同意仍繼續為其代扣工會費之行為，亦有違雇主之中立義務。」

該案中雇主要求大同關係企業工會出具會員代扣工會費同意書始可同意繼續代扣，但對另一工會則僅憑出具之名冊，並未見與關係企業工會相同之同意書僅出具少量入會申請書，但仍繼續代扣工會費，是被勞裁會認定有違中立義務的重點。

二、協助製作聯絡單作為退會依據以停止代扣工會費

以勞裁會 101 年第 6 號案例中，大同公司則更進一步改以競爭對手工會對其關係企業之綠能科技公司員工製作所謂聯絡單，以方便同意停止代扣原本已加入之大同關係企業工會的工會費，該停止代扣行為違反雇主中立義務。其裁決理由書指出：「該聯絡單中僅有申請人欄中所列表格內各事項為手寫，其餘均事先打字，顯然該聯絡單係有人先行製作後再由員工個別簽名，並非個別員工自行向相對人所為，相對人陳稱係由各部門員工自行填寫後，交給相對人薪酬管理課云云，不足採信。」勞裁會認為該聯絡單工號號碼為事先印上，工號其他人並無法知悉，只有資方介入方能事先得知印上，認定該聯絡單資方介入證明已有不當勞動行為甚明。

三、以競爭對手工會提供員工退費名冊停止代扣工會費

以勞裁會 101 年勞裁第 52 號裁決為例：大同公司成立新設立之大同訊電企業工會，雇主將先成立關係企業工會會員名冊轉交競爭對手訊電企業工會，訊電企業工會透過電郵通知該名冊上所有 987 名會員，事後該訊電工會表示有 205 人表示願改參加新成立之訊電工會，雇主即以訊電企業工會提供之新會員名冊，作為停止代扣原已參加之關係企業工會費的依據，但仍遭裁決會認定構成不當勞動行為，該裁決要旨明白指出：「...申請人與○○工會現實上具潛在競爭關係，相對人對此應無不知，其依○○工會提供之同意人數名冊作為申請人代扣會費之依據，拒絕申請人請求應自 101 年 7 月起恢復被停止代扣之會員會費，顯已造成複數

工會間之對立、敵視、違反雇主中立之義務，構成工會法第三十五條第一項第五款不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為。」此案中勞裁會相關論點與最高行政法院認定有所差距，將與第六點討論。

四、成立新廠場工會時再度逕行停止代扣關係企業工會會費

以 101 年勞裁第 54 號為例，100 年 1 月成立新設立三個廠場企業工會時，以未填寫意願書加入舊工會員工即非該會會員，再次對關係企業工會停止代扣工會費，裁決會鑒於雇主先前已發生多次代扣工會費違反雇主中立義務案件，針對此次代扣工會費案件期許大同公司並能加以改進，其理由書指出：「按裁決制度啟動以來，本會多次受理申請人請求裁決相對人構成不當勞動行為之案件，依據本會審理各該裁決案件時所知，相對人持續對申請人採取不友善之行為，此等舉措非但不利於勞資關係之健全發展，亦將傷害相對人之社會形象，期相對人戒慎之。」

此亦為勞裁會成立來首次鑑於資方多次對同一工會經審慎調查後認定構成不當勞動行為，在裁決要旨以略帶勸戒語氣表達期許資方能對工會作出較為友善的作為以積極改善勞資關係。

五、雇主提供退會聲明書給特定工會會員

首先，在裁決會 101 年勞裁字第 70 號裁決案中，雇主依章程規定，以提供退會聲明書給特定工會個別會員，再次遭認定構成違反雇主中立義務，該裁決理由指出：「...查相對人對於複數工會間之競爭，本應保持中立，避免過度涉入申請人會務而有支配介入工會之嫌，相對人對於提供退會聲明書與申請人工會會員，並鼓勵會員參加新成立之訊電工會，將造成申請人工會人數下降，對申請人工會造成壓抑之結果應有認識。惟相對人頻以申請人無法證明會員加入申請人工會而拒絕代扣會費（此部分事實見本會 101 年勞裁字第 52 號裁決決定書）。詎相對人於此代扣會費爭議之際，其代表雇主行使管理權之人竟二度提供退會聲明書予申請人工會會員並要求簽署，核其行為，顯有壓抑申請人工會之不當勞動行

為之認識及動機。」

由此觀察大同公司資方是反覆對特定工會施以停止代扣工會費行為，並未因勞裁會決定或裁罰有所認知，甚或對勞裁會勸戒之語亦視若罔顧，而暫停對工會進行不當勞動行為。

六、勞裁會 101 年勞裁第 52 號後續行政法院判決

就本件後續發展而言，先前 100 年勞裁 1 號及 100 年勞裁 6 號兩個停止代扣工會費案例，是獲得行政法院支持；但到了 101 年勞裁第 52 號大同公司上訴至台北高等行政法院，一審台北高等行政法院 102 年度訴字第 343 號尚且支持勞裁會見解。但最高行政法院以 103 年度判字第 101 號推翻台北高等行政法院見解發回更審，原因經本文整理如下：

1. 雇主在新工會成立後，因勞基法有工資全額給付規定，雇主具有審查入會證明以避免造成誤扣工會費，可以進而要求既有的大同關係企業工會提出證明。
2. 兩公約員工有自由選擇加入任兩工會之一的權利，不可僅依過去已有代扣之慣例，否則對於訊電工會成立後始進入公司之新進人員，即有強制入會錯誤，此與新工會法於複數工會下可自由選擇工會精神並不相符。
3. 訊電企業工會其中有 39 份員工提出書面或電子郵件退會聲明，應認為已表達退會意願，最高行政法院認為勞裁會及原審對此部分未予查明。

後續台北高等行政法院 103 年度訴更一字第 33 號雖仍再度支持勞裁會見解，認為代扣會費依據習慣從該廠成立 89-99 年為雙方所不爭執，扣費依據訊電工會前成立之舊名冊並無新進員工，且裁決會委員亦有請雙方提供停止代扣前後名冊、資方改依據訊電工會提供名冊扣款有介入工會競爭違反雇主中立原則，但於最高行政法院 104 年度判字第 194 號以未回覆關係企業工會調查即為默示退會；另於更一審時已補提 772 份退會聲明書等理由，再度發回審後，台北高等行政法院 106 年度訴更二字第 45 號就改以最高行政法院論述為基礎，認為雇主可依形式審查方式停止代扣工會費，勞裁會不宜過度介入進行實質審查等撤銷勞裁

會決定。直到最高行政法院以 106 判 194 號仍然維持更二審判決為止。本文整理前述裁決及行政法院歷審判決結果，(詳表 2)。

表 2 大同公司代扣工會裁決與歷審判決

單位/字號	勞裁會結果	台北高等行政法院	最高行政法院
100 年勞裁 01 號	構成不當勞動行為	未上訴	未上訴
101 年勞裁第 6 號	構成不當勞動行為	支持勞裁會見解 101 年訴 1264 號	支持勞裁會見解 102 年判 563 號
101 年勞裁第 52 號	構成不當勞動行為	1. 支持勞裁會決定 102 訴 343 號 2. 支持勞裁會決定 103 訴更一 33 號 3. 撤銷勞裁會決定 104 訴更二 45 號	1. 發回更審 103 判 101 號 2. 發回更審 104 判 194 號 3. 維持更二審判決 106 判 194 號
101 年勞裁第 54 號	構成不當勞動行為	支持勞裁會決定 102 年訴 832 號	支持勞裁會決定 104 年判 440 號
101 年勞裁第 70 號	構成不當勞動行為	未上訴	未上訴

七、本文分析

勞動部亦曾做成函令統一解釋⁴³：所謂經會員同意包括過去約定或慣例等五種態樣，而勞裁會身為勞動部下屬機關自然必須遵守函令內容而做出命雇主繼續代扣會費之決定；本文對於前述最高行政法院判決不可僅依過去慣例、而必須依兩公約賦予會員結社自由加入或退出工會權利，或依照章程有部分會員提出書面退會聲明書應尊重自由退出意願，本文基本上給予支持；但對兩個部分與最高行政法院論點稍有不同看法：

⁴³ 102 年 7 月 31 日勞資一字 1020125372 號函令

首先，最高行政法院認為雇主可要求舊工會提出入會意願書作為審查依據，此無異提供雇主恣意刁難既有工會的工具，造成資方於所有入會書面未送達資方前可以逕自既有工會停止代扣義務的可能，此點甚為不妥，就算雇主可以依此名冊審查代扣與否，為何只依據訊電工會名冊逕行停止代扣而非依據關係工會名冊，此部分雇主皆未有合理理由。更何況既然最高行政法院所稱有入會及退會自由，就那些未回復關係企業工會調查之部分會員言，是否有可能考慮同時加入雙方工會，而非最高行所稱僅純為默示退出關係企業工會。因此有律師李柏毅就認為除非有客觀上該勞工確實已無工會會員資格之事證，否則仍以繼續代扣為宜。

44

其次，本文對書面退會聲會員明背後是否有雇主操控，特別對一個屢次遭勞裁會裁罰違反中立義務的資方，行政法院捨棄勞裁會深究雇主操控退會聲明書之有無，在審查上似仍有詳予審理討論的空間，本文認為如引用美國法之法理NLRA 第 9 條(a)(2)代表雇主或管理人員取得工會會員身分，如該裁決中有副理級成員參與退會申請，該員有無代表資方介入退會行為；例如該裁決雇主過去案例中之違反雇主中立行為，而本次 39 份退會聲明書中於公司有無管理職務人員、甚或邀請退會申請當事人說明等。縱然，本文也相信依過往經驗，希望從法院欲取得足夠證據證明資方介入行為，以資方優越經濟地位之現實角度而言，確實仍存在有一定程度的困難⁴⁵。但本文仍願相信行政法院心證形成時可以嘗試以較多理解工會面臨資方打壓的生存困難，做出更符合雇主中立原則的判決。

第二項 內部設施提供與使用

一、 辦公室提供

⁴⁴ 李柏毅，我國代扣工會會費相關實務見解，勞工季刊，39 期，頁 83-97，2014 年 9 月。

⁴⁵ 曾翔，淺析當前複數工會議題，金融業工會聯合總會會訊，196 期，2017 年 4 月。該文中觀察大同公司工會會員另提起民事確認會員關係不存在訴訟，台北地方法院 102 年度訴字第 4716 及台灣高等法院 104 年度重上字第 775 等兩號判決內容後，亦提出類似看法。

(一)、 勞裁會 103 年勞裁第 12 號裁決

複數企業工會間辦公室之提供，在兆豐銀行企業工會與兆豐金控企業工會的勞裁會 103 年勞裁第 12 號裁決案中，勞裁會認為，不能獨厚兆豐銀行企業工會，也應提供辦公場所與後成立之兆豐金控工會。但兆豐銀行不服裁決會之裁決，向台北高等行政法院提起行政訴訟獲得勝訴判決，認為兆豐銀行並無提供金控工會會務辦公室義務，工會不服再上訴後，最高行政法院出現逆轉認定雇主違反中立原則。歷審判決(詳表 3)。

表 3:兆豐銀行拒絕提供會務辦公室裁決與歷審判決

裁(判)決結果/勞裁會裁決字號，審級	勞裁會結果	台北高等行政法院結果及判決字號	最高行政法院結果及判決字號
103 年勞裁第 12 號	構成不當勞動行為		
一審		撤銷勞裁會決定 103 訴字 1517	撤銷一審，發回更審 104 判字 338
更一審		支持勞裁會決定 104 訴更一字 79	支持更一審判決 105 判字 389

茲將兩審級行政法院判決理由分述如下:

台北高等行政法院 103 年度訴字第 1517 號判決理由中指出:「...因該大樓 18 至 20 樓目前並未使用等情形，固不諱言，惟其陳稱，該大樓位處台北市 000 段，遵循財政部要求資產活化政策之指示，擬將 18 至 20 樓規劃對外出租，以獲得較大利益等語。核與其公司為營利事業，資產追求最大潤之本質相符。...」

後來該案上訴至最高行政法院則以 104 年度判字第 338 號推翻台北高等行政法院原判決，此處是一個重要轉折點，其判決理由指出:「...徵諸上訴人之經濟實力及其相關子公司規模之龐大，是否全無處所得重新規劃，運用調配之可能...實際操作上，被上訴人既得提供兆豐商銀工會為相當空間使用，此空間是否有不

得與申請人工會共同使用之正當理由。...」顯見最高行政法院並不認為資產龐大之兆豐銀行會擠不出工會辦公室空間，甚或是兩工會合署辦公之可能，而致拒絕提供金控工會辦公室使用，資方欠缺合理性及正當理由而有差別待遇之嫌，顯已違反雇主公平對待複數工會原則。後續台北高等行政法院以 104 年度更一字第 79 號及最高行政法院以 105 年度判字第 389 號支持勞裁會決定見解，而確認兆豐銀行違反雇主中立義務，應提供兆豐金控企業工會會務辦公室。

(二)、學者見解

在台北高等行政法院判決中以雇主認定不提供新成立的兆豐金控工會會務辦公室，係以其公司營業管理權角度出發看其有無合理之理由，但相較於最高行政法院以不同工會間是否有合理性作為論斷基礎。

學者侯岳宏則支持與肯定最高行政法院 104 判字第 338 號，其論點認為：「雇主中立義務並非僅限於代扣工會費，而台北高等行政法院論述雇主中立義務過於狹隘，阻斷中立義務維持發展可能。其次，認為最高行政法院是基於判斷雇主拒絕提供會務辦公室是否有合理理由，並非僅著重雇主對不同工會做不同處理，例如：「兆豐金控既得提供兆豐銀行企業工會為相當空間使用，此空間是否有不得與兆豐金控與子公司企業工會共用之正當理由？」認為原審台北高等行政法院未依職權調查。學者侯岳宏由以上兩方面論述支持最高行政法院見解⁴⁶。

另學者林良榮亦支持勞裁會決定，更提出關於其處所、位置面積大小等具體內容方法，尚非能以一個簡單的標準決定。提出參考日本學理綜合考量雇主所有辦公室之面積、目前使用情形、公司經營之狀況、工會會員人數等因素⁴⁷。

(三)、本案例分析

最後本文對前述學者論述給予支持，也認為有以下三點提出個人淺見：首先，雇主於最高行政法院發回台北高等行政法院更審後，另於士林地方法院提起

⁴⁶侯岳宏，中立維持義務之範圍與判斷標準—最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決評析，月旦法學雜誌，263 期，頁 198-199，2017 年 4 月。

⁴⁷林良榮，同註 38，頁 140-141。

訴訟，其後雖遭士林地方法院依民事訴訟法規定暫停審理⁴⁸，雖另提起訴訟是一般常見的訴訟策略，然就雇主與該金控工會間實力與資源差距相差甚遠而言，另行提起訴訟對僅有數十人之金控工會所需負擔訴訟費用及時間耗損將是較重的，雇主心態上對複數工會成立心態加以排斥顯為有跡可循的。其次，本案對於工會會務辦公室提供與雇營業管理權限，勞裁會就兩者間關係衡平處理做出較為清楚的釐清，對日後有關複數工會會務辦公室提供，及是否違反雇主中立義務的審查標準，雇主亦有比較具體的參考標準。最後，本次因勞裁會僅對辦公室提供有無做出裁決決定，然對以未來提供工會會務辦公室如面積大小、位置等細節爭議發生時，其違反雇主中立的審查標準為何？產(職)業工會於該事業廠場分會是否如前兩位學者所言，參考日本學說改以金錢補貼方式為之⁴⁹，亦或是不在複數工會中立原則保護範疇，勞裁會與法院對此審查標準及合理性判斷又為何？未來仍有待觀察。

二、網站連結提供

提供工會網站連也是現今網路時代，雇主單方提供優惠工會行動便利的行為之一，本身並不是法律上規定應遵守之義務，但在雇主對於複數工會中僅給予其中一方之工會便利網路頁面連結，相反的而對另一工會則不予提供，當然也違反了雇主中立義務。

依據勞裁會在 101 年第 18 號裁決中指出：「...在現代資訊社會中對於工會之存續與發展具有不可或缺之重要性。特別是在有複數工會並存的企業中，工會專屬網頁往往是工會間競爭的重要平台，員工不能平等獲得工會資訊，將會影響工會在員工間的印象和存在感。」後來該公司不服勞裁會決定亦向台北高等行政法院提起撤銷之訴，但仍未獲台北高等行政法院支持，以 101 年度訴字 1389 號判決駁回上訴人撤銷裁決之請求。

⁴⁸ 士林地方法院 104 年度簡字第 8 號判決參照。

⁴⁹ 張鑫隆，同註 35，頁 11，註 17 石川島播磨重工事件，東京地勞，昭和 53 年 11 月 23 日。

顯然勞裁會及行政法院皆認為:現今網路時代對網頁資訊便利性提供，在複數工會情形下是不能有差別待遇，僅對其中一方提供，否則即構成違反工會法第三十五條第一項第五款之不當勞動行為。

三、公佈欄提供

以 101 年勞裁第 22 號裁決，該案中新成立南亞電路板公司企業工會與舊有之南亞公司錦興廠企業工會間勞、勞之爭，就有關對於先成立之錦興廠工會仍提供公佈欄及辦公室等設施，勞裁會指出:「在複數工會併存之情形下，如可由雇主主觀解釋各該工會章程之規定，而有權判斷各該工會之組織區域、決定提供其中一工會便利措施，反足以使雇主實質影響工會之組織、活動，構成不當勞動行為。」認定南亞公司函詢桃園市勞動及人力資源局解釋，並在法院確定終局判決前仍提供錦興廠工會公佈欄、辦公室等設施不構成不當勞動行為。換言之，認可複數工會下雇主維持中立義務作法，也為未來其他雇主處理複數工會可行的方向提供重要參考。

四、本文分析

綜上所述，本文認為勞裁會及行政法院在辦公室提供、網路連結、公佈欄等便利會務設施提供上，雇主有平等對待並提供各個複數工會中立義務，如拒絕提供必須有充分的正當理由，如兆豐銀行案中以雇主營業設備管理權拒絕提供將有違雇主中立義務而構成不當勞動行為。

其次，對於中立義務的範圍上，在該裁決中裡更有提及勞資間互動協商機制(如申訴會議、協商會議)更負有保持中立之義務，顯見其中立義務範圍有更加擴大非僅限於代扣工會及辦公設施之提供。而學者侯岳宏就認為⁵⁰:「從保障團結權的角度，若不提供辦公室處所等便利設施有侵害到團結權時，此時有構成不當勞動行為的可能，雖然因為工會法有明訂雇主有提供企業工會代扣工會費義務之規定，故勞裁事件中涉及中立維持義務之案件多與代扣工會費有關，但並不意味著

⁵⁰ 同註 46，頁 198。

此一義務的範圍僅限於此類案件。」本文原則上亦支持此一看法，雖然從實際上而言要企業主在複數工會下不偏袒多數工會是有其困難，但就便利設施而基本上有與無之間還算是比較區別的審查標準，如何就少數與多數工會間建立更細緻的違反雇主中立義務類型化行為，也許日本經驗是可以參考的方向。

第三，於複數工會間勞、勞之爭，雇主應謹守中立義務不介入複數工會之爭，南亞電路板公司未貿然暫停對原有工會便利設施提供，而是尋求地方政府勞動局及靜待法院審理結果的作法獲得勞裁會肯認，資方先對複數工會間表明其作法的方式，勞裁會認定無違反雇主中立之意識，是勞裁會作為審查不當勞動行為之重要依據，可作為日後觀察類似案例重點。

第三項 工會內部紛爭中立維持義務

一、單一工會內部派系中立義務

(一)、在勞裁會 100 年勞裁第 14 號裁決中，對台北捷運公司單一工會內不同意見的派系亦適用之。裁決理由書中指出：「...至於申請人與工會及理、監事之間之爭議，應由申請人與工會自主解決，相對人尚不得以工會出具會務事由及參加人員之名單上並無申請人等理由，而拒絕給予申請人會務假。茲相對人卻仍以由工會出具會務事由及參加人員之名單上並無申請人等理由，而拒絕給予申請人 100 年 5 月 19 日...等參與工會活動之公假，卻給予工會其他參加者公假...。」顯見裁決會認為基於與複數工會雇主中立原則同一法理，工會內部紛爭應比照複數工會平等對待義務，不得任意偏袒其中一方而無正當理由否准其會務假。此案例將複數工會中立原則擴大及公司內部派系紛爭，本文對勞裁會決定應加以支持。

(二)、在 104 年勞裁第 6 號案中，勞裁會則以工會法之工會活動立法理由來觀察中華航空第三分會所為工會行動，是否為一工會活動，本案中第三分會參與桃產總舉辦之活動，以其工會活動內容符合工會法上工會活動範圍，且對資方批

評內容觀察，在合理範圍內，勞裁會亦認為資方本就負有容忍義務。其是否為工會活動並非單以該工會理事長或少數幹部之個人主觀意見為判斷基準，該裁決要旨指出：「是否為某一工會之工會活動，非以該工會理事長或少數幹部之主觀意見作為判斷基準，而應以活動舉辦之目的是否符合工會法第 1 條之立法宗旨、同法第五條第三及十一款之工會任務、以及工會之運動方針等為判斷基準，以避免雇主只需掌控工會內部少數幹部，藉該少數幹部之對外發言即可達到全面控制工會的目的。」此案例即明白指出並非僅有工會理事長或少數幹部個人主觀意識，並直指雇主掌握少數幹部即有全面控制工會可能。此對雇主對待公司內部不同派系間有無中立又作出一明確審查標準。

本文列舉上述兩案例可知勞裁會面臨工會內部紛爭下亦有雇主中立原則之適用，雇主應避免介入，盡量保持中立，一如複數工會之相同法理。

二、產(職)業工會於企業設施內工會活動權

當企業外部之產業工會或職業工會人員，欲進入企業進行工會活動時，雇主得否拒絕並將之排除於企業設施之外，是否違背雇主中立原則？此點在裁決會案件上似傾向支持雇主之場所管理權優先。

依勞裁會 101 年勞裁字第 3 號裁決案中，電資產業工會申請不當勞動行為裁決，該裁決理由指出：「...產業工會是否得當然於企業設施範圍內進行工會活動，徵諸外國立法例，未見一致，本會認為企業設施屬雇主所有受到憲法保障，雇主基於設施所有權人之立場，得對應使用企業設施之程序、方法（包含是否允許產業工會進入企業設施內推動工會活動，以及產業工會於企業內推動工會活動之方法），以防止不當使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活動之干擾，而產業工會欲進入企業設施內，理應尊重雇主所設知中該等企業設施使用規則，以平衡工會活動權與企業設施管理權。」所以最後是駁回電資產業工會請求並認定不構成不當勞動行為。

但勞裁會此次裁決也被部分學者研究認為有檢討之必要，如學者張鑫隆認

為：「對於兩者在企業設施之利用與工會活動範圍上所做的不同權限區別，致使企業外工會與企業工會間產生不平等狀態，從日本最高法院論工會組織型態所確立之雇主中立維持義務來看，裁決會見解有進一步檢討之必要。」⁵¹顯然學者張鑫隆是參考日本法精神認為企業外工會與企業工會仍有雇主中立義務。

學者邱冠喬認為：「裁決會以企業秩序概念作為判斷標準，將設施管理權定位於企業設施一環時，關於設施利用之雇主業務命令，原則上都必須遵從，如此一來，凡是與企業設施有一點接觸之工會活動，未得雇主許可均不能進行。此企業秩序論判斷標準誠屬不妥」⁵²。並主張依照日本學說之違法性阻卻說適度放寬工會行動權範圍。

但本文另從團結權保障下從以下角度思考是否有以下之作法之可能：

(一)、開放產(職)工會之法定權利，如在企業擁有企業工會和產(職)工會等複數工會並存時，數千人以上大型企業如有參加該產(職)工會達該公司可放寬以較低比例，如四分之一(可再討論)，即賦予該產(職)業工會相同之法定工會權利如設施使用及工會活動等權利，因相較企業工會強制入會下產(職)業工會自願入會如能達至數百人則顯示更具代表性。

(二)、若該企業並無工會則是否考慮在參加產(職)業工會會員人數，依公司企業員工人數達該公司同上述較低比例下及最少達三十人以上以符合現行工會法一致之人數，亦可賦予產(職)業工會相同之法定權利，以保障無企業工會下勞工團結權。

第三節 日本法與美國法見解

第一項 日本法學說與實務

一、代扣工會費與便宜供與

⁵¹張鑫隆，同註 35，頁 14-15，2013 年 6 月。

⁵²邱冠喬，日本工會活動正當性判斷基準與雇主管理權爭議之學理與實務探討，華岡法粹，62 期，頁 160-162，2017 年 4 月。

(一)、代扣工會費

有關日本代扣工會費的做法主要是基於日本的勞資協定或是勞動習慣，而有關勞資協定是依據日本基準法第二十四條全額給付下的例外情形，代扣工會費的兩種例外情形，第一是法律另有例外規定，第二則是事業單位過半勞工所組成的工會或代表過半數的勞工與雇主締結協定(日本稱為勞使協定)的情形。而另有工會則並未簽訂協定而是依過往勞動習慣由雇主代扣轉交工會⁵³。所以日本代扣工會費與我國工會法有明文規定不同，是由工會或過半勞工代表與資方簽訂協定或是依過往勞動習慣。

而就停止代扣工會費日本實務案例以日本最高法院在雀巢(Nestle SA)日本分公司(東京、島田)事件為最具代表性，該公司有 B、C 兩工會，雇主將 B 工會下屬 t 及 s 兩分會部分會員提出退會申請後並未停止代扣會費，而是轉交給 C 工會。被認定構成不當勞動行為。⁵⁴

(一)、企業設施使用權

由於日本工會法第七條第三款同時禁止雇主之支配介入及經費支援，但對於工會自主性並未喪失情形下某些金錢援助及設施提供並不在此限。例如對於工會的福利基金或是提供某一限度內辦公室等。以下是日本法案例介紹：

1. 企業內複數工會間

以川南工業事件企業設施使用不同對待為例⁵⁵：

日本最高法院認為雇主在一般情形下可以拒絕工會使用企業設施，但在此事件中雇主全面允許其中一工會使用企業設施，然而卻不讓另一工會使用相同設施，並加以妨礙時，認定構成不當勞動行為。

2、企業工會與產業工會分會間：

⁵³ 法條由日本法規查詢網站 elaws.e-gov.go.jp，最後瀏覽日 2018 年 6 月 30 日。並參考整理李柏毅，簡介日本代扣會費之相關法律問題，台灣勞工季刊，37 期，頁 101-113，2014 年 3 月。及張義德，同註 34，頁 29-35。

⁵⁴ 李柏毅，同註 53，頁 112-113，2014 年 3 月。註 38，最一小判平成 7 年 2 月 23 日，民集 49 卷 2 號，281 頁。

⁵⁵ 張鑫隆，同註 35，頁 35，註 12，長崎地勞委昭和 36 年 9 月 11 日，命令集 24、25 集，頁 163。

以東急巴士產業工會不代收郵件為例⁵⁶：

關於郵件代收部分，因企業內工會事實上獲得雇主提供該項代收服務，但企業外綜合工會要求提供相同代收郵件一事，未獲資方具體理由說明仍拒絕代收郵件，遭認定違反雇主中立義務。

(二)、工會辦公室租借

1、日產自動車事件為例

本章第一節中介紹雇主中立義務內涵，提及日本法院日產自動車事件認定不得對不同工會間因性質、傾向、過去運動路線而給予差別待遇。

2、石川島播磨重工事件⁵⁷：

該企業內工會租借企業範圍外所屬大樓辦公室，企業工會並支付雇主租金十萬日幣，雇主則對另一個產業工會分會租屋租金以補貼三千日幣方式表示認可，並不構成不當勞動行為。

第二項 美國法學說與實務

一、美國不當勞動行為裁決制度簡介

美國主要依據 1935 年勞工關係法(national labor relation act of 1935，NLRA)，該法案因由參議員華格納所提出，因此又稱華格納法案(Wagner Act)。該法案後於 1947 勞資關係法(Labor Management Relation Act，Taft-Hartley Act)、1959 年勞資報告與揭示法 (Labor Management Reporting and Disclosure Act，Landrum-Griffin Act)加以修正，除禁止雇主不當勞動行為外亦禁止工會不當勞動行為。

而根據 NLRA 法案而成立全國勞工關係委員會(National Labor Relations Board，NLRB) 該委員會主要職責有二點，第一是有關工會代表選舉(conduct

⁵⁶張鑫隆，同註 35，頁 10，註 13，東京勞動委員會，平成 13 年不第 96 號、同 14 年不第 9 號、同 15 年不第 115 號，平成 17 年 5 月 10 日。

⁵⁷張鑫隆，同註 35，頁 11，註 17，東京地勞委昭和 53 年 11 月 21 日。

Elections) 第二則是不當勞動行為的調查、調解、案件認定與救濟命令 (Investigation charge、Facilitate Cases、Decide Case、Enforce Order)⁵⁸。其次，美國與我國裁決制度主要不同在於美國 NLRA 第八條與第九條分別規定雇主與工會的不當勞動行為，而我國則與美國不同並未採納工會不當勞動行為的部分。⁵⁹

二、NLRA 禁止雇主控制與財務支持規定

美國 NLRA 第八條(a)(2) 規定禁止雇主控制或干涉任何勞工組織成立或運作或給予財務或其他方式之支持。因而被認定雇主組織或支配之工會行為均屬違法，換句話說，以我國工會法雇主代收工會法作法就與美國 NLRA 此規定相衝突，自然在美國也不會產生代扣工會費等類似雇主以資金介入工會問題。甚至對於會務辦公室及其他便利設備提供，也是在必須考慮有無介入影響工會間競爭，避免產生支配工會不當勞動行為。

二、證明雇主違反中立義務方法

依據謝棋楠教授研究：「美國欲證明雇主不中立行為，只要證明行為人之行為發動，有不當勞動行為的不法動機，藉以推定其行為係行為人基於不當勞動行為之目的所發動，而就動機證明而言，實務上，倘若雇主違反其中立義務之行為，對工會屬於具有本質破壞性的情形，此時美國國家勞工關係委員會並不需要再去特別證明不當勞動行為動機之有無」。⁶⁰

三、美國法的借鏡

根據學者焦興鍇觀察美國常發生雇主利用經濟優勢以訴訟手段遂行其不法目的，而法院對集體勞資關係複雜度及所涉及及集體利益之認知不足，是美國工會運動無法發揮積極作用主因之一，而認為是提醒我國未來觀察勞資不當勞動行為及相關案件須特別注意的方向⁶¹。

⁵⁸ 參考 NLRB 網站 www.nlr.gov 首頁執掌說明(what we do)，最後瀏覽日 2018 年 6 月 30 日。

⁵⁹ 黃程貫，台灣不當勞動行為裁決制度，台灣勞工，第 18 期，2011 年 6 月。

⁶⁰ 謝棋楠，美國運用混合動機方法證明不利益對待工會幹部之不當勞動行為制度，2012 勞動法研究裁判論壇，頁 10。

⁶¹ 焦興鍇，同註 7，頁 160-161。

第四節 小結

一、在便利設施提供中立義務方面

就目前複數工會勞裁會的裁決案件而言，雇主中立義務在工會便利設施提供如辦公室、網站等案件，亦即所謂日本學說中便宜供與和便利設施提供，勞裁會和行政法院的看法是趨於一致的，大體上並無相異之處，兩者間亦多援引日本學說及實務見解，國內學者看法亦多屬正面支持裁決會與行政法院的決定。

二、代扣工會費方面

但在大同公司代扣工會費的個案上，勞裁會依據勞動部函令過往慣例命雇主繼續代扣，初期得到法院肯認的，但在後期在符合該工會章程退會程序規定下，例如以提出退會聲明書方式，那行政法院體系就不支持勞裁會裁決，特別是在後續最高行政法院上的判決，裁決會決定被行政法院撤銷，而如前所述行政法院判決中引用兩公約認定勞工擁有加入或退出自由，判定資方僅就形式上審查，即可認定員工以退會聲明書方式進而逕自停止代扣工會費，後續對既有工會打擊極大，就如本文所言，要證明資方於背後操控確實有相當難度。而複數工會發生紛爭時，如有工會間產生疑義，亦可學習台塑公司請求勞工局請求協調或裁決會或法院判決再行處理避免蓄違反中立義務。

三、內部派系紛爭中立義務方面

而在同一工會間不同幹部上亦有中立義務適用的原則，不可有不同的差別待遇，本章舉台北捷運公司工會會務假審核在派系紛爭下應保持中立避免任意否準會務假。

四、在產(職)業工會的團結權與行動權保障方面

等目前以企業工會為主的思考，亦應有所變革，本文認為應適度賦予與產(職)業工會行動權，否則就我國現行工會組織率低迷、勞方弱勢依舊的情形下將更難改善勞工權益。寄望下次勞動三法修法時，能多參考日本勞動法實務有關複數工會見解，在產(職)業工會保障上，在此部分就現實上可行範圍內，兼顧雇主財產

權與工會行動(團結)權下提出修正在保障工會行動權下資方應有適度容忍義務。



第五章 複數工會團體協商權

第一節 團體協約法定協商資格

第一項 團體協約法第六條協商資格規定

一、團體協商之工會資格

依據團體協約法第六條第三項：

「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。」

故由以上條文即可知凡經合法成立之工會皆具有團體協商權利並進而締結團體協約，其差別僅在於人數上之限制，並無獨厚企業工會之規定，此與本文第三章之工會法定參與機制獨厚企業工會是明顯有所不同，甚至是第五點裁決認定的工會，但就實際發生案件而言卻不容易看見。

二、複數工會(雇主)時團體協商之規定

又依據同法第六條第四項，就複數工會之協商代表產生規定：「…勞方有兩個以上之工會或資方有兩個以上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…」。

此部分對於複數工會而言幾乎普遍用於工會間爭執不下所引用，無論是在法定協商機制的代表如勞工董事或團體協商代表等，但實際上卻有一定程度的爭議，本文將於後續加以討論。

第二項 團體協約締結率與分析

依據勞動部統計專網資料，本文整理 2011 到 2017 年團體協約締結率，(詳表 4)，顯示我國團體協約締結率偏低，最高的 2016 年僅 12.76%也未到達兩成。換言之，有高達八成以上的工會上無法順利與雇主締結團體協約。後續觀察 2011-2016 年雖屬緩慢增加趨勢，但於 2017 年卻突然降低至 10% 以下，此點值得留意是否會有持續降低團體協約締結率的情形發生。

表 4 團體協約簽訂統計表

年度	份數	總工會數	締結率
2011	67	5042	1.33%
2012	83	5225	1.59%
2013	101	5285	1.91%
2014	300	5382	5.57%
2015	665	5424	12.26%
2016	700	5485	12.76%
2017	512	5499	9.31%

又，依據學者林良榮認為團體協約締結率之所以偏低其原因為⁶²：

- 一、工會發展較弱。
- 二、團體協商程序較他國嚴格。
- 三、雇主對團體協商十分排斥。

因此，本文第三章論及工會組織率偏低；以及下節舉出複數工會面臨常見問題中如中華電信南區分公司企業工會經十四次協商合意後仍遭董事長拒絕簽訂團體協約，又如私立學校方面有台中市教師職業工會與中山醫學大學經五次協達達成合意版本，但事後仍藉故需經校務會議及董事會審議，拒不簽署團體協約，公

⁶²林良榮，同註 34，頁 141。

立學校方面有桃園市南勢國民小學與桃園市教育產業工會經八次協商後達成合意仍拒絕簽署團體協約，以上三例皆可見證上述團體協約締結程序之困難，而亦可知雇主心態上確實是排斥團體協約。

第三項 複數工會團體協商權爭點

有關團體協約法第六條第四項看起來是似乎一個解決複數工會的規定，但事實上就我國複數工會產生，就因為各工會間看法、路線及利益不同，本就已經有其差異並不容易於工會協調中推選出代表，且依比例產生方式亦有學者認為有下列需加以討論之處⁶³，本文分別討論如下：

一、依會員比例分配產生協商代表，分配比例計算為標準為何？

假定有狀況是某公司有數個企業工會，但是其中一個工會會員人數極少與其他工會人數相較比例懸殊，不足產生至少一位協商代表時，那是保障該少數會員工會至少一名代表或直接捨去，就現行團體協約法上並無清楚明白規定。

二、要求推選協商代表時，是否須複數團體間(工會或雇主)主題一致？

因協商時各工會不見的彼此會利益或意見一致，少數與多數派工會間如何產生一致主題共同向雇主提出協商條件，以發揮最大力量，在意見不一致下很難發生。此時少數會員工會將陷入孤立無援狀態，造成雇主與多數會員工會強行或私下通過協議。

三、團體協商分別協商的情形

另依照勞委會函釋依勞委會(現今勞動部前身)101年勞資二字第1010126626號函釋：「...惟如複數協商當事人間對於協商代表人數、協商代表分配等確實無法達成協議，協商他方當事人經複數協商當事人之一通知後，則應依團體協約法第二條及第六條規定與各該工會分別協商。」所以團體協商在雇主同意及一定條件下也是可以分開協商，亦即並非僅有合併協商的選擇。

⁶³侯岳宏，台灣團體協商制度變動與發展——以實務發展為中心，台北大學法學論叢，頁151-152，2015年12月。

另，學者張義德認為雇主得決定是否分別協商對憲法上勞動基本權是有矛盾，且共同協商恐怕無法順利推選分別推選協商代表，目的在節省雇主協商成本，並建議刪除團體協商法第六條第三項第二款及第三款對產(職)業工會協商人數比率限制，並且刪除雇主得要求相勞方推派代表改由工會自行決定⁶⁴。

四、本文分析

綜上所述，就短期目標而言，本文建議刪除產(職)工會協商人數門檻，以及可仿效日本法賦予雇主有與各複數工會協商義務，可直接分別協商無須經雇主要求推派代表且於代表協調不成後始可分別協商，本文考慮理由如下：

首先，如學者張義德所稱限制人數本就對勞動基本權保障有所衝突，但在相關環境及顧及現實上勞資和諧下，便有工會人士建議對產(職)業工會協商權取得資格調降比例⁶⁵，本文認為考量我國現實上工會組織率本就偏低及企業工會亦多處於弱勢下，短期內如為顧及勞資協商意願，可先調降協商門檻，長期則建議刪除產(職)業工會參與團體協約之協商人數限制，則更足以保障勞動基本權。

其次，有關團體協約法第六條第四項，雇主得要求推派代表共同協商，雖然複數工會產生原因眾多，但其中部份工會間本就因理念、想法不一致，但正因理念不和看法相異之複數工會，就協商人數基準或相關議題本就不容易達成一致，就算勉強達成代表人選合意，然產生協商代表畢竟只是第一步，後面要達到團體協約締結內容時更是需要耗費更長時間與精力協調各代表間歧異。故建議刪除團體協約法第六條第四項雇主得要求相勞方推派代表改由工會自行決定合併或分別協商以提高團體協商效率。

第四項 美國及日本協商代表產生方法

一、美國協商代表產生規定

⁶⁴ 張義德，團體協約誠信協商門檻，政大法學院勞社法中心與台灣高速鐵路產業工會等 13 個工會主辦，複數工會研討會資料，2018 年 7 月 28 日。

⁶⁵ 陳柏謙 同註 64，頁 32 主張由半數調降至 15%；王碩，同註 64，頁 43 主張調降或刪除限制。

美國 NLRA 第九條(a)規定:勞工團體提出協商要求時須先由全體勞工進行投票,以秘密投票方式過半數選出一個代表性工會來進行協商,然後由該工會代表該與雇主進行協商。希望藉此整合出單一窗口,團結工會力量。此即所謂排他性團體協商之依據。

其後於一九四四年美國聯邦最高法院認為鐵路消防隊涉嫌將黑人排除於團體協約適用範圍之外,該判決對協商形成公平代表原則藉以防止多數工會將少數工會會員排除有重大指標意義。該判決指出⁶⁶:專屬協商代表應負有公平代表全體勞工之義務。此即為避免排他性單一代表卻僅代表自身工會利益,罔顧其他少數派工會權益。

二、日本協商代表產生規定

日本憲法第二十八條所規範之勞動基本權保障,因此企業內存在之複數工會分別具有其固有的團體交涉權(團體協商權),在產自動車事件中,日本最高法院認為⁶⁷:對於雇主課予與各工會間平等對待義務和中立義務,但認為與各工會組織能力和協商能力相應的合理與合目的性之團體協商並不違反平等對待義務,因為應該要實質理解平等的內容。亦即協商過程可因各工會間實力差距容許在不同程度上回應工會。

依據日本憲法第二十八條規定:勞工團結權、團體協商權及團體行動權均受憲法保障。因此,不論少數工會或多數工會均受到保障享有同等之團體協商權。因此不論個複數工會間會員人數多寡皆獲得至少形式上平等協商機會。此點即與我國團體協約法協商代表產生規定不同。

另前述提及日本允許雇主對各工會間組織實力和協商實力做合理、合目的性對應,不視為中立義務違反。故團體協商中立義務射程對複數工會而言僅是形式上平等。但有時仍有例外的特殊事件值得注意,如西日本電話電信事件中,關於提案時期、內容、資料提示、內容說明不得對少數工會有不合理差異存在。

⁶⁶ Steele v. Louisville & Nashville Railroad, 323 US 192 (1944)

⁶⁷ 張鑫隆, 同註 35, 頁 11, 註 14, 日產自動車殘業差別事件, 最判昭和 60 年 4 月 23 日

第二節 複數工會團體協商常見問題

依照團體協約法第六條第一項：「勞資雙方應本誠信用原則，進行團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。勞資一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由。

- 一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。
- 二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行團體協商。
- 三、拒絕提供協商所必要之資料。」

本文則針對複數工會間於團體協商過程中，所遭遇過實際案例進行討論。

第一項 拒絕誠信協商

一、資方於團體協商中單方面決定勞動條件

以勞裁會 103 年勞裁字第 23 號裁決為例：大同公司與其關係企業工會、訊電工會三方同時進行協商團體協約，協商期間僅邀請訊電公會總幹事出席其主管（後勤）會議，並於會議中討論獎金辦法等勞動條件，因其未通知另一工會（關係企業工會）參加，該工會知情後認為違反中立原則。並且雇主後勤會議後即未再與兩工會協商同意，就單方面更改獎金辦法等勞動條件，該公司之關係企業工會遂申請不當勞動行為裁決。該裁決案之雙方爭點：

（一）、後勤(主管)會議有無通知工會義務

首先，勞裁會主要定調於將後勤主管會議為資方會議，並無通知工會到場義務。其次，裁決理由認為可以單方面邀請訊電工會總幹事黃 OO 出席其後勤主管會議，其裁決理由為：「…彼此熟識、關係良好因此並未拒絕黃 OO 到場關心，固有可議之處，惟除非相對人僅同意訊電工會人員到場，而拒絕申請人工會到場關心，始可認相對人有違反雇主中立保持義務。」

由上可知裁決會認為：只要是屬於資方會議而勞方於複數工會情形下，並無

通知雙方出席之義務，除非雙方皆要求出席而只邀請單方出席始構成不當勞動行為違反雇主中立義務。本文雖原則支持，然認為如在該關係企業工會能證明僅故意告知其一工會，而刻意對另一工會隱匿開會訊息下，仍有違反雇主中立之可能。

(二)、獎金辦法變更未經協商合意逕自變更違反誠信協商

對變更獎金辦法部分，裁決理由亦指出：「...查本件相對人(大同公司、大同電訊工會、關係企業工會)三方團體協約之協商進行中，未經與申請人及大同訊電工會協商，102 年 11 月間即片面更改及實施物流部門送貨獎金辦法、績效獎金辦法，實有忽視團體協商之情形。」

勞裁會指出資方因兩工會皆未同意下即逕行公告實施獎金辦法，違反誠信協商，但就過往裁決會曾多次認定該公司構成不當勞動行為案件而言⁶⁸，甚至本文於前述於 101 年勞裁 54 號裁決要旨指出：「相對人對申請人持續採取不友善之行為，此等舉措非但不利於勞資關係之發展，亦將傷害相對人之社會形象，期望相對人戒慎之。」最後仍是一如往常採取漠視工會的態度而言，而此次團體協商的勞裁案例從一開始的不經意告知競爭對手工會，到後來直接跳過與兩工會間正常團體協商程序直接公告獎金辦法，亦是對企業排斥團體協約締結的又一明證。

二、拒絕提供協商必要資料

(一)、以勞裁會 101 年勞裁第 59 號為例：大同公司關係企業工會與另一工會綜合訊電企業工會，共同為團體協約中有關年終獎金保障，要求雇主提供最近五年 11 位主管(非工會會員)年終獎金發放制度方法及數額等資料，但遭到拒絕，因而申請不當勞動行為裁決。

就雙方爭點而言，主管獎金發放計算方式與工會會員獎金是否無關？裁決會引用美國法學理認為主管年終獎金相關資料屬團體協約中「推定相關」(presumptively relevant information)資料，認定違反團體協商義務，其理由中指出：「有關工會請求協商資料是否有必要性，非僅就個別資料本身屬性進行判斷，更

⁶⁸如在該案前就發生：裁決會 100 年勞裁第 01 號、101 年勞裁第 06 號、101 年勞裁第 18 號、101 年勞裁字 70 號等。

應檢視雇主是否誠實對應工會之主張或要求已盡其「誠信協商義務」。其中，雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問，應為勞裁會判斷雇主是否已盡必要資提供義務之核心問題。」

該裁決理由又指出：「惟查，相較於受僱之基層勞工，委任經理人或主管之考核本應以企業經營績效為重心，是申請人質疑相對人過去於虧損情況下仍借支發放委任經理人(主管)高額年終獎金，今卻針對申請人團體協約草案提出擲節之對應草案。申請人之質疑其來有自，相對人基於誠信協商義務，應對工會所提質疑誠實回應，以確立雙方於協商過程中之互信關係。查本件相對人拒絕提出 11 名主管年終獎金之考核方式、平均月數、發放總金額，難以排除申請人之疑慮，顯有違反誠信協商義務之情形。」

就本案而言勞裁會的審查標準，在於美國法推定相關性方式論斷資料提供必要性理由，起因於工會質疑草案中雇主以有盈餘時始發放其他員工年終獎金作為理由，資方卻對主管仍可於虧損時借支發放高額年中獎金，故對工會提供主管年終獎金方放方式具有相關必要性，且方能善盡雇主協商誠意之表現。本文對此次勞裁會援引美國學說決定表示贊同。

(二)就必要資料範圍審查標準，勞裁會在 102 年勞裁字第 61 號裁定更進一步加以界定說明，其裁決要旨指出：「...團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款係規定：拒絕提供進行協商所必要之資料，故資料提供義務之範圍限於必要。從比較法之發展來看，關於必要資料提供義務，在於便利他方在熟悉情況之條件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務。然團體協約法對必要資料並無定義，本會認所謂必要資料應以該資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協商將不可能或難以進行，作為個案判斷資料之必要性之基準。」因此，就必要資料之提供，勞裁會提出了與 101 年勞裁字第 59 號更進一步的審查標準，除了與協商事項相關性外，再增加了「若無該資料之提供，則有關該事項之團體協商

將不可能或難以進行」作為必要資料提供的新的審查標準。

三、協商合意後拒絕簽署團體協約

以勞裁會 105 年勞裁號字第 011 號為例:中華電信南區分公司高雄營業處企業工會與中華電信公司於協商團體協約 14 次後,於 104 年 12 月 24 日勞資雙方達成合意決議通過團體協約草案,事後經工會四度通知雇主,雇主仍置之不理,雇主再於 105 年 3 月向工會表示部分草案內容尚須再協商,裁決會認定構成不當勞動行為。

其次,就雙方爭點中複數工會禁搭便車條款造成管理上困難,裁決理由指出:「...相對人以其員工人數及對應工會眾多,擔心各工會均要求比照實施,恐形成一國多制而影響企業經營與生存,惟承前,查相對人員工人數眾多及對應工會眾多非今日始發生之事實,有關團體協約法第十三條禁搭便車條款之適用,可能造成企業管理上之困難,本應於協商過程中充分考量,至於協商達成合意後始據此拒絕簽約,實難謂合理。...」而後來台北高等法院駁回中華電信上訴,中華電信公司仍不服,再上訴至最高行政法院但仍遭駁回。⁶⁹

本文認為就中華電信公司拒簽團體協議而言,該工會經過 14 次協商達成勞資雙方合意,但董事長拒簽團體協約,因為資方認為該團體協約會產生一國兩制進而造成經營生存管理困難,然就複數工會而言,工會相互競爭,以合法手段方法爭取更好勞動條件藉以進一步吸引更多會員,本就是常態,況且複數工會早已是存在多年事實,以此為藉口複數工會各協約間會造成公司經營困難,資方代表對複數工會中應有全面性考慮,其協商過程是否善盡對複數工會環境下協約內容影響的考量,對團體協商應採取審慎態度避免事後管理階層拒不簽署協約,才是關鍵。

再其次,工會要求裁決會以救濟命令方式,命雇主簽訂已達成合意之團體協約版本,然而遭裁決會駁回。雖然,裁決會先在裁決要旨指出認可依日本學說實

⁶⁹ 台北高等行政法院 105 年度訴字 1437 判決及最高行政法院 107 年判字 125 號判決參照。

務見解可命資方簽訂團體協約的判斷餘地，而卻以但書方式指出：「但在勞資雙方尚未完成團體協約前開程序之情形，如果裁決委員會命締結團體協約，則無異於以裁決決定強制勞資雙方締結團體協約，並不妥適。」而所謂前開程序指的是協約草案尚未經董事會審議通過，相對於之前違反複數工會案件中雇主中立義務，命雇主提供官網連結、提供辦公室等便宜供與之企業設施等救濟命令⁷⁰，顯見裁決會對簽署團體協約之救濟命令是相對謹慎的，而導致救濟命令範圍自我限縮。

以勞裁會而言畢竟只是勞動部下屬機關而非法院，且不具司法審查權，如部分協約內容如有涉及基本權衝突疑慮，則更不宜以強制救濟命令方式實施反而有失中立立場，除非有其他更具合理性及正當性的理由，此恐怕是勞裁會謹慎考慮的原因。

第二項 差別待遇

一、對特定工會不當影響工會活動

以勞裁會 105 年勞裁第 21 號為例：中華航空公司派員至桃園市空服員職業工會高雄辦公室舉辦之罷工說明會並翻動簽到簿等舉動遭工會制止不聽，桃園市空服員職業工會申請不當勞動行為裁決。並就雙方爭點而言：非該工會會員至工會活動現場並翻閱簽到簿是否構成支配介入行為？中華航空公司於 105 年 5 月 4 日派員對高雄市空服員職業工會罷工說明會現場並翻閱簽到簿之行為，裁決會理由書指出：美國法上僱主在受僱人從事協同行為或刺探將會產生寒蟬效應而破壞受僱人進行協同行為之努力，被認定構成不當勞動行為。並舉出美國勞工關係委員會(NLRB)於 2014 年 142 號案例中：「雇主執行長將車停在距工會會議僅 10 英尺停車場並對員工有不恰當言詞(工會不會替你們做任何事、不會改變什麼事情等)為例，認定構成不當勞動行為。」

⁷⁰ 命網頁連結：101 年勞裁第 18 號；提供會務辦公室：103 年勞裁第 12 號。

又雇主辯稱：「其身為華航企業工會第六分會之會員及第 28 屆幹事，其後更當選為第 29 屆幹事。故蕭 OO 系爭簽到單之原因，恐係欲了解六分會之會員有多少人加入申請人工會、哪些人有參加罷工說明會...職是，申請人所稱蕭 OO 到簿等行為，應係與申請人工會具有競爭關係之其他工會（華航企業工會）之行為，顯不可歸責於相對人，遑論得視為其之行為。」等語。顯見雇主欲導向複數工會內部之爭，勞裁會就前往現場兩人職稱、公司內部執掌及事後報告對象並非企業工會成員而是管理幹部，認定係由雇主支配介入工會行為。對資方所謂工會間勞、勞之爭說法相去甚遠並無充足理由獲勞裁會支持。最後，台北高等行政法院 105 年度 1872 號判決也支持勞裁會決定，駁回中華航空上訴。

二、對特定工會成員不利益待遇

(一)、以勞裁會 106 年 33 號裁決為例：中華航空三名員工於 106 年 6 月 23 日在交通部前舉辦「6/23 運輸業工時大體檢 - 反過勞、要休息」活動中遭公司認定三人言行影響公司聲譽並對此施以懲處手段，三人向勞裁會提出不當勞動行為申請。但勞裁會認為三人言行並未逾越工會團結權範圍，資方並未實質回應工會訴求，反以記大過、解雇手段造成工會之寒蟬效應，違反工會法第三十五條第一項第五款之不當勞動行為。

勞裁會理由書指出：「綜上所述，相對人評議會於 106 年 6 月 27 日及 7 月 5 日分別約談申請人朱 O 駿、林 O 怡、張 O 元 3 人，就該 3 人於 FB 或 0623 活動中所為與申請人工會一貫運動方針相符之言論及參與行動劇表演等事實為提問及要求說明，並於會後製作交與該 3 人確認內容記載之會議紀錄，其中之建議懲處均為至少 3 大過以上（即解僱），顯係針對工會幹部參與工會活動之行為而即將為嚴厲之懲處，自會造成申請人朱 O 駿等 3 人極大之心理壓力，並引起寒蟬效應，自屬對工會幹部為不利對待，核其行為係對申請人朱 O 駿等 3 人為不利待遇及不當影響、妨礙或限制申請人之工會活動之不當勞動行為。」

此即對從事工會行動會員給予懲處是雇主之常用方法，如裁決會理由指稱：

希望造成寒蟬效應，使他人不敢參加工會藉以削弱工會力量。

(二)、以勞裁會 106 年勞裁第 48 號:桃園市空服員職業工會幹部因對雇主就罷工後簽訂之協議提起訴訟，事後遭到中華航空公司停止該工會幹部共 18 人停止優待機票使用，遭勞裁會認定為對集體訴訟之反制。

就雙方爭點而言:停止前述 18 人優待機票使用是否構成違反工會法第 35 條所稱不利益待遇，然裁決會從是否有人受影響而退出工會、工會對雇主提起訴訟為團體訴訟並非個人工作規則懲處停用優待機票年限...等認定該當工會法第三十五條不利益事項。

(三)、以勞裁會 106 年 59、60 號裁決為例:中華航空公司將空服員工會理事調職至貨運站地勤工作。遭勞裁會認定構成不當勞動行為。中華航空以該員違反工作規則加以調職。然而勞裁會認定該調職系會員參加工會活動之不利益處分，使申請人長年累積經驗技術無法發揮業，亦不利其家庭生活，致其人格權受損，且調職後確實發生實質上減薪之結果，應屬降調。

勞裁會裁決理由指出:「綜上所述，自雙方勞資關係之脈絡及申請人潘 OO 於工會擔任之職務、參與工會活動之情形、集體勞動關係的狀況、本件調職處分與過去同種事例之處理方式顯有差別待遇等情事綜合觀察，該調職處分依社會通念判斷已超過合理之程度，相對人確有不當勞動行為之認識與動機，其將申請人潘 OO 懲戒性調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員之行為，係對於申請人潘 OO 參加工會活動所為之不利待遇，使申請人長年累積之經驗與技能無法發揮，亦不利於其家庭生活，致其人格權受損，且調職後確實發生實質上減薪之結果，應屬降調，而構成工會法第三十五條第一項第一款之不當勞動行為，依同條第二項之規定無效。」

(四)、本文分析

首先，就中華航空空服員罷工前後，資方對桃園市空服員職業工會顯然是處於對立衝突狀態，茲整理罷工前後中華航空公司對該職業工會不當勞動行為裁決

案例。詳如下表 5。表中統計該勞資雙方共計發生不當勞動行為裁決七次，第一次為前述簽訂罷工協約前派員刺探工會開會情形，第二次為本章第四節介紹就罷工協約內容及第三次是下一段落將討論的會務假，而其餘四次皆為本段落所討論的懲戒不利益待遇，此七次皆被勞裁會認定構成或部分構成不當勞動行為，也可以說是裁決會成立以來單一企業與工會間成立不當勞動行為次數最多的裁決當事人。就兩造間針鋒相對，雇主對該工會成員屢屢出現不當影響工會活動與祭出懲戒手段對付工會成員，內容從減薪、調職、停止優待機票使用甚至到最嚴重的解僱。如說資方沒有刻意以差別待遇對待該職業工會成員，從裁決與訴訟次數來比較同公司另外三個企業工會是很難讓人信服的。

其次，中華航空公司於桃園市空服員職業工會未成立前，該公司工會是處於單一企業工會狀態，該公司企業工會直到罷工前未曾發生裁決案例(2011-2016)，而該職業工會成立後，資方於複數工會下未能秉持雇主中立原則，企業工會立場較傾向資方，此由該企業工會在罷工中皆帶頭反對該職業工會行動，屢屢表達不同意見可知，另外，將於下節討論的外站津貼提高對非職業工會成員，硬是要比職業工會成員提早一日實施亦可論斷，但此差別待遇正是後來勞裁會與行政法院論證構成不當勞動行為的重點。

表 5 中華航空與桃園市空服員職業工會裁決案統計

裁決字號	申請裁決理由類型	勞裁會裁決結果
105 年勞裁字第 21 號	不當影響工會活動	構成不當勞動行為
105 年勞裁字第 41 號	不當影響工會活動/誠信協商	構成不當勞動行為
106 年勞裁字第 04 號	會務假 /不當影響工會活動	構成不當勞動行為
106 年勞裁字第 33 號	懲戒不利益待遇/不當影響工會活動	構成不當勞動行為
106 年勞裁字第 48 號	不當影響工會活動/其他	構成不當勞動行為
106 年勞裁字第 59 號	調職/不當影響工會活動	構成不當勞動行為
106 年勞裁字第 60 號	調職/不當影響工會活動/減薪	構成不當勞動行為

三、對特定工會成員否准會務假

依據工會法第三十六條規定：「工會之理事監事於工作時間內有辦理會務必要者，工會得與雇主約定，由雇主給與依定時數之公假，企業工會與雇主無前項之規定者，其理事長得以半日或全日，其他理事、監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。」以上理事長半日或全日，幹部五十小時以內會務假之規定則明示僅限於企業工會⁷¹。至於產(職)工會則排除其適用，必須透過與雇主協商後始能有會務假申請。以上即為我國工會之會務假法律依據，然就本文討論之複數工會的會務假部分，本文整理出以下三種，因特定工會加以否準會務假案例，加以說明裁決會對於複數工會間會務假審查標準：

(一)、少數與多數工會會務假審查標準

假定在一個有複數工會的企業，可否因工會會員人數多寡，對於會務假申請天數多寡是否有所區別？此點顯然在裁決會是加以肯認的。有關兆豐金融控股股份有限公司工會(少數)與兆豐銀行企業工會(多數)間，因會員人數差異，造成會務複雜程度不同，雇主可就會務複雜度及會員人數多寡認定作為會務假之審查標

⁷¹ 工會法修正草案立法理由指出：「...至於未有約定者，考量僅企業工會與雇主間較具關聯性，其會務之處理亦有助於企業正常之運作，要求雇主給予公假理由較為充分，爰酌修第二項。」

準。

茲引用 103 年勞裁字第 012 號裁決其裁決理由舉出「...兆豐銀行企業工會之會員人數約 4800 人，而申請人工會係於 92 年間成立，至 103 年五月本會第一次調查之日，其會員人數為 57 人，雖會員人數非會務多寡之唯一標準，但仍為一重要參考依據。...，惟申請人並未提出任何具體事證足資證明其會務內容之繁複程度遠遠超過兆豐商銀企業工會之事實，則相對人兆豐商銀參酌其會員人數，依上開工會法之規定給予申請人工會理事長吳○○會務假，難認有差別待遇而有所謂構成工會法第三十五條第一項第五款之不當勞動行為」。所以會員人數及會務繁簡度是一個會務假審核重要標準，可以作為複數工會間會務假差別待遇的合理理由。

(二)、法定會務假時數內人數及對象的限制

因複數工會情形下，基於工會自主原則限制特定工會申請會務假對象及人數，勞裁會是認為構成支配介入行為的一種態樣。

以中華航空修護工廠企業工會 105 年勞裁字第 007 號裁決理由指出：「...見參勞資爭議調解程序，而申請會務公假之人員均為工會法第三十六條第二項之理、監事，且該次所申請之調解會議會務公假之時數均在法定五十小時之時數範圍內，難謂申請人有違反勞動契約、誠實義務及阻礙雇主業務之情事，且基於工會自治原則，申請人所進行之工會活動應由何人參與、多少人參與等，應由工會自治評估，不容雇主於此範圍代為決定，否則無異允許雇主支配介入工會之行動。...」而此案例勞裁會則對會務假申請屬於工會自治範圍作出清楚解釋，並不希望資方藉由會務假否準作為支配介入的工具。

(三)、職業工會與企業工會間會務假審查標準

以 106 年勞裁字第 4 號為例，產(職)業工會與企業工會並存下，雇主以參加職業工會會議時，會議內容與議題與其本身企業僅為少數議案相關時，可否作為否准會務假之理由，勞裁會顯然亦認為在雙方已達成合意下，簽定協議比照企業

工會，不可僅因與企業本身議案相關為少數而予以否准會務假。勞裁會於裁決理由指出：「正因職業工會為職業相同但分屬不同企業之會員所組成，故職業工會之會務本即不可能僅為單一企業員工之事務，其會議之議題更會涵蓋其他企業員工之事務，而不限於單一企業員工之事務，此亦為職業工會（及產業工會）與企業工會不同之處，故工會法第三十六條第一、二項始會為不同之規定。惟如雇主就職業工會理、監事及會員代表會務假的給予，與職業工會達成協議時，雇主即應遵守雙方間之協議，依該協議之內容核給職業工會理、監事及會員代表會務假。」可見企業工會與產(職)業工會會務假規定確有不同，但既然已簽訂協約比照企業工會標準辦理會務假，勞裁會認為則必須遵守協約內容，不得違反約定給予職業工會差別待遇。

(四)、相同會議各幹部間會務假審查有無差別待遇及否准參加臨時會員大會人員之會務假是否構成差別待遇

以勞裁會 105 年勞裁字第 17 號桃園市環保局企業工會幹部遭否准會務假，勞裁會就該案例中對會務假之審查標準及差別待遇理由提出看法，分別簡述如下。

1. 相同會議各幹部間會務假審查有無差別待遇

裁決要旨指出：「足見申請人工會就其工會幹部申請 105 年 3 月 24 日全日會務假，應已盡其申請會務假之釋明義務。且相對人就申請人工會 7 名幹部中之 5 人均准予全日會務假，獨對申請人甲及乙僅給予上半日會務假，而否准下半日會務假，亦即相對人對申請人工會幹部之請會務假，無任何正當理由予以差別待遇，並將申請人甲、乙各記曠職 4 小時。考察申請人甲、乙分別為常務理事及常務監事，均服務於相對人清潔稽查大隊之龜山區隊，因申請人工會於 104 年 12 月 28 日及 105 年 1 月 8 日分別提出「廢除稽查大隊，回歸環保局」及「夜班勤務合理分配」之訴求，引發雙方間之勞資爭議，申請人工會由甲、乙負責與相對人進行協商之勞資關係之脈絡可知，相對人顯係針對申請人甲、乙而為不利待遇，其有不當勞動行為之認識及針對性，甚為顯然。」可見該市環保局係針對

部分幹部就同一情形下會務假審查給予差別待遇，遭勞裁會認定構成不當勞動行為。

2、否准參加臨時會員大會人員之務假是否構成差別待遇

該裁決理由指出：「查申請人主張申請人工會與相對人間就召開會員代表大會給予會員代表公假之約定，係於 104 年 10 月間獲相對人同意一事，為相對人所否認，申請人復未能提出會議紀錄或信函等證據以供審酌，其此部份之主張，即難採信。再查，桃園市政府企業工會係於 105 年 4 月 15 日發函，因於同年 4 月 29 日將召開會員代表大會暨勞資會議代表選舉，請相對人准會員代表公假 1 日，有桃園市政府企業工會上開函（相證 11）可稽，足證相對人所稱自 105 年度起，關於 3 個工會的會員代表大會，四年一次的理監事改選、勞資會議勞方代表的法定選舉之會議，相對人始予准假，臨時性的會員代表大會均未給假，相對人並無差別待遇等語，應屬可信。申請人主張相對人對申請人工會與其他工會為差別待遇云云，並未舉證以實其說，自難採信。」因此就上述情形，桃園市政府被勞裁會認可已公平對待下屬三個企業工會，即事先已先行發文告知臨時性會員大會將不予核准會務假，且該企業工會並未能提出有力證據，證明資方在工會臨時代表會上就會務假否準有差別待遇行為，因此勞裁會認定並未構成不當勞動行為。

（五）、法院實務見解與學者批評

就目前有關會務假判決中，以最高法院 99 年度台上字第 2054 號判決是一個重要的指標，後續相關各級法院甚或勞裁會審理有關工會務假案件亦多援引此一判決作為審查會務假標準重要參考⁷²。該判決指出：「...足見勞工以辦理職業工會會務為由請公假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，並提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權。...非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，

⁷² 新北地方法院 102 年度勞訴第 48 號、台北高等行政法院 103 年度訴字第 943 號、105 年度訴字第 1146 號、台灣高等法院 102 年度勞上第 43 號、106 年度勞上 93 號...等判決；勞裁會則有 102 年勞裁字第 18 號、102 年勞裁字第 47 號、103 年勞裁字第 1 號...等勞裁會決定。

雇主及應照准之。」

惟觀察目前勞裁會對會務假證明文件部分，在裁決實務中多以盡釋明申請會務假事由作為取代證明文件之審查標準，就證明文件程度上而言與最高法院見解略有放寬⁷³。

然而此授與雇主可就繁簡度與證明文件審查標準也引起勞動法學者批評，如學者謝棋楠認為「工會運作時常與雇主尖銳對立，在此情形下會務實際所需之必要性如何由雇主加以認定與審酌，無疑授予雇主介入工會干涉內部事務之權⁷⁴」。亦有學者侯岳宏認為「有必要對工會與雇主的權限與利益進行調和，否則若雇主恣意為請假准駁之決定，其人事統籌管理權之行使，仍應受權利濫用禁止之拘束」⁷⁵。林佳和則認為「過度連結雇主請假程序拘束強度，使只要未依規定請假或因某些理由而未獲准，即直接該當勞基法第十二條第一項第六款無正當理由連續曠工三日之要件進而可能成立雇主特別終止權，恐有違解雇最後手段性原則⁷⁶」。

(六)、本文分析

首先，以前述 103 年勞裁 12 號裁決案中就複數工會情形下，有關複數工會間理事長會務假半日或全日，勞裁會援引最高法院 99 年台上第 2054 號判決以人數多寡導致會務繁簡度，支持資方給予少數工會理事長半日會務假。故會務繁簡度可說是目前審查複數工會間理事長時給予半日或一日標準。且後續同一金控工會理事長以 104 年勞裁字第 11 號⁷⁷及 105 年勞裁字第 06 號兩度爭取全日會務假亦未能如願。顯見少數工會理事長欲爭取全日會務假除非能證明其會務繁雜相當多數工會，否則現況而言只能靠如前述華航 0624 協約與雇主達成協議方能達成。

其次，關於其他幹部會務假部分，本文則贊成應依上述學者意見，於會務假

⁷³ 參照 102 年勞裁字第 47 號、103 年勞裁字第 1 號、106 年勞裁字第 56 號等勞裁會決定。

⁷⁴ 謝棋楠，台美英工會會務假制度，全國律師，頁 18，2011 年 6 月。

⁷⁵ 侯岳宏，工會會務假請假手續與准駁，台灣法學雜誌，頁 167，2010 年 11 月。

⁷⁶ 林佳和，工會會務假之准駁與無正當理由之曠工，台灣法學雜誌，頁 266，2009 年 7 月。

⁷⁷ 104 年勞裁字第 11 號雙方達成和解，理事長以按月逐次並釋明理由方式請假。

許可範圍內對請會務假程序方式、內容等屬於工會自治範疇，勞裁會亦多有參酌上述學者意見，如本文之 105 年勞裁第 7 號裁決中由工會自治評估請假人數及成員；或如 101 年勞裁字第 47 號、102 年勞裁字第 47 號，就過去已有請假慣例雇主原則上不應片面更改；甚或是 102 年勞裁字第 17 號、103 年勞裁字第 1 號，雇主應容忍工會以「處理會務」簡式記載向雇主申請會務假。綜合以上，本文贊同沈以軒律師為文表達應限縮雇主審查會務假範圍，藉以彰顯工會自治精神，避免雇主過度權利濫用。⁷⁸

第三節 日本法與美國法見解

第一項 日本法

一、團體協約主體產生與我國不同

日本憲法第二十八條：「勤勞者的團結權、團體交涉權其他團體行動權應予保障。」引此在此情況下日本遂形成複數工會體制，而就算是少數的工會也受到前述憲法基本權之保障，雇主須對複數工會下每一個工會進行團體協商，同時不能因工會的規模、路線而有所差別待遇。此即與我國團體協約法第六條複數工會先自行協調人選，不成時再依比例選出代表之規定不同。

二、誠信協商義務法理

日本勞動組合法第一條第一項就規定，該法目的是團體協約的締結以及該協約締結手續之促成。又，同法第七條第二款規定雇主如果無正當理由的拒絕與工會進行團體交涉即屬於不當勞動行為應予禁止。

而所謂拒絕交涉又分為，「直接拒絕交涉」與「非誠實交涉」兩種。直接拒絕交涉有五種：以工會不具代表性、上級工會指導或被解雇員工出面、交涉方式有爭議、具體協商項目有爭議、交涉進行時間地點人數等；至於非誠實交涉則有六種判斷基準：勞資雙方有無依定讓步意圖、接受交涉次數及時數、雇主代表是否有依定地位或權限、交涉日期是否任意延展、雇主是否執著某特定方案陷膠

⁷⁸沈以軒，論工會會務假範疇與雇主准駁權限，全國律師，頁 72，2015 年 4 月。

著、交涉結果書面化時雇主予以反對等⁷⁹。

三、提供必要資料見解

日本實務上，對於雇主應提供之資料範圍並無明確規範，僅於個案上判斷雇主是否盡到誠信協商義務。101年勞裁字第59號裁決實務即引用日本法理作為雇主提供必要資料之論述依據參考，其裁決理由指出「申言之，雇主應盡量使工會理解並同意其主張，即使雇主對工會的要求無讓步之餘地，但至少雇主對於工會之要求應具體地說明其主張之根據，並提示必要資料，以誠意進行團體協商。易言之，雇主應誠實對應工會之主張或要求，進而摸索雙方達成合意可能性。爰此，有關工會請求協商資料是否有必要性，非僅就個別資料本身屬性進行判斷，更應檢視雇主是否誠實對應工會之主張或要求已盡其「誠信協商義務」。其中，雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問？應為判斷雇主是否已盡必要資料提供義務之核心問題。」。而本章第二節雇主提供必要資料，該裁決亦作為日後相關誠信協商的案例之重要參考案例的法理依據。

四、會務假規定

就現行日本勞動法而言並沒如我國有會務假的相關規定，主要是透過團體協商的方式作為勞資雙方的約定形成，而其建立的「工會休假(組合休假)」與「在籍專從」制度。本文引用學者林良榮解釋加以說明工會休假(組合休假)與在籍專從⁸⁰：「就工會休假制度，一般而言工會幹部向雇主以請假方式，從事會務工作，原則上必須符合以下兩個要件，否則將構成雇主不當勞動行為，工會休假制度必須經過團體協商，受雇職員」或者規定於工作規則；若未經協商不能是有給之會務假。…而所謂在籍專從，是指工會會員保有原來企業從業員(雇用職員)的身分(在籍)」但只從事與工會相關的業務(專從)，此一制度通常都經過勞資雙方的團體協商，而於團體協約中締結有關工會活動保障的條款加以明定。」由此可知，

⁷⁹林良榮，同註38，頁146-147。

⁸⁰林良榮，工會會務假之規範、法律性質與准駁權限，思與言，頁52-54，52卷1期，2014年3月。

日本並無實定法的相關會務假規定，會務假時數及從事專職工會業務的員工都必須是透過團體協商或明定於工作規則內，與我國工會法上明定，勞資雙方未有約定時，給予理事長、理、監事之會務假法定上限之時數及僅限於理事長及理監事身分者有所不同。亦顯見我國工會力量薄弱無法由團體協約協商出會務人員會務假，而是需藉由工會法明定方式加以處理。

第二項 美國法

一、排他性協商代表產生

美國依據前一章所述 NLRA 第 9 條(a):「為進行團體協商，為達成同目的，透過適切單位受雇者的過半數，指名或選出代表者...關於雇用團體協商之目的成為其團體所有受雇者排他的代表」如前所述除雇主自願承認外只能透過 NLRB 安排及認證程序以過半數投票選出單一協商代表，因此僅單一協商窗口由投票中獲勝工會代表，亦即贏者全拿，也因此就不會產生兩個團體協約競合的問題，且美國最高法院就曾在 *Medo Photo Supply Corp. v. NLRB* 案中即認為雇主不經由法定選出多數工會代表，而與其他工會直接啟動協商構成不當勞動行為⁸¹。

二、協商代表誠信協商義務

(一)、NLRA 第八條(d)規定須符合團體協約之精神，雇主與勞工間就薪資工時及其他勞動條件 必須在合理的時間內進行誠信協商。其主要規定範圍涵蓋有下列五項:

- 1、強制(force)
- 2、誠信方式協商(bargaining in good faith)
- 3、需協商必要協商事項
- 4、雙方發生爭議行為期間之協商義務不受影響
- 5、其意義不包括團體協約之簽訂

⁸¹ *Medo Photo Supply Corp. v. NLRB*, 321 U.S. 678 (1944)

由以上義務之規定避免協商代表過度偏向自身所屬工會。如果有非該工會會員認為排他性代表未遵守前述義務，亦可向法院提起訴訟或 NLRB 提起裁決，但最大之差別為訴訟須負擔訴訟的相關費用而 NLRB 則不必負擔申請裁決費用。

三、誠信協商事項規定

學者焦興鐸及律師林振煌研究美國不當勞動行為認為美國將協商類型化分為三類：即應協商事項(mandatory subjects of bargaining)、得協商事項(permissive subjects of bargaining)、禁止協商事項(prohibited bargaining)等三類。應協商事項如工時工資等有協商義務，得協商事項並無協商義務且協商事項內入團體協約並不會成為應協商事項，但如果因此造成協商僵局，則 NLRB 可以認定構成不當勞動行為。禁止協商事項包括違反 NLRA 或其他法律規定。⁸²

四、提供協商必要資料法理

於美國法上，依據全國勞資關係法(NLRA)，雇主有義務提供工會潛在相關及有利於工會執行其法定職責之資料。美國全國勞資關係委員會(NLRB)長期以來之見解，有關協商單位員工資料，如姓名、地址、年資、工資給付率、職務分類表及其他工資給付有關之數據；休假、資遣計畫、獎勵計畫及其他福利或特權（不限於上述資料）等資料，為團體協商「推定相關」(Presumptively relevant information)之資料，工會不需證明特定之相關性，由雇主負缺乏相關性之舉證責任。至其他「非」推定相關資料，則應由工會證明其相關性，雇主始有提供之義務。另雇主之財務資料，雖原則上得不主動公開或提供，然雇主一旦在協商過程中援引財務負擔能力，作為無法接受勞方訴求之理由，則負有就自身財務狀況加以證實之義務，以利雙方誠實地進行團體協商。⁸³

五、會務假規定

美國亦無制定法上規定給予工會幹部之會務假，會務假之給予亦完全取決於

⁸² 林振煌，美國雇主不當勞動行為概述及我國實務見解之比較，全國律師，頁 49-64，2015 年 4 月。

⁸³ 參照 102 年勞裁字第 37 號裁決要旨。

勞資雙方協商之團體協約，根據謝棋楠研究指出⁸⁴「美國查無明確制定法規範會務假制度，惟當事團體亦可以團體協約為會務假之約定。...因而雇主在團體協商過程與締結團體協約約定給予某一工會會務假時，需避免涉及不利益對待或涉及不當影響、妨礙或限制工會之行為」，換言之，美國除了無會務假制定法規定外，於複數工會下對於工會成員雇主會務假之給予亦應避免有差別待遇產生不當勞動行為。

第四節 附論--華航空服員罷工禁搭便車條款爭議

本章以探討複數工會之團體協商權為主，但因華航空服員罷工事件後，因雙方所簽訂協議中禁搭便車條款爭議，間接引發雇主對空服員職業工會與華航企業工會複數工會間之勞動條件影響，故本文以附論方式加以探討此禁搭便車條款案例。

第一項 0624 華航罷工案例事實

首先，根據團體協約法第十三條規定：「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。」以上即所謂禁搭便車條款。

其次，民國 105 年 6 月 24 日桃園市空服員職業工會，向雇主中華航空發動罷工並持續至 27 日凌晨，最後在主管機關出面協調下簽訂了停止罷工協議，此即所謂中華航空公司空服員罷工與所資方簽訂之 0624 協議由來。該 0624 協議包括七大訴求⁸⁵，其中要求針對該工會會員提高外站津貼逐步調高至五美元，但非會員不得享有之「禁搭便車條款」，事後因華航管理階層不願遵守該「禁搭便車條款」對非會員亦一律提高外站津貼，桃園市空服員職業工會向勞裁會申請不當

⁸⁴ 謝棋楠，台美英工會幹部會務假制度，全國律師，頁 34-58，2011 年 6 月。

⁸⁵ 除外站津貼外尚有保障休假天數、考績雙向互評、職業工會幹部會務假、不變更報到地點及工時計算方式、國定假日雙倍工資、除越洋航段外回歸勞基法規定等七大訴求。

勞動行為裁決及後續產生之行政法院訴訟。

第二項 禁搭便車條款雙方爭點

一、0624 協議是否為團體協約

此即涉及法規範效力還是債法效力的問題，亦即因該協議若非屬團體協約，則不遵守協議僅生債法上損害賠償的問題，而對非會員一律提高津貼仍然有效。

(一)、依據裁決會 105 年勞裁 41 號理由整理如下

- 1、團體協約法規定之協商代表產生、簽定程序、協約內容效力等皆定有明文，換言之，與該次罷工所簽訂之協約不符合其程序要件。
- 2、團體協約法規定須經會員代表大會議決並推派協商代表協商，除非是經同法 23 條規定經調解成立始有團體協約之效力。
- 3、縱然事後於會員代表大會追認，亦無從變更其性質，遽指為團體協約。

綜上所述，裁決會主要依據為此次華航罷工所簽訂之協約與團體協約法規定程序不符，故無法認定為團體協約。

二、禁搭便車條款永久性差距是否無效

(一)、學者見解

1、學者楊通軒認為：「此一規定(禁搭便車條款)將不免影響非團體協約關係人之勞工加入工會之意願，亦及不當影響其消極團結權，其不願意加入工會卻能享有雇主動調整其勞動條件，應無所謂不當競爭可言。...而最有爭議的是所謂支付一定的費用應如何計算？其標準為何？如所要求金額過高其效力為何？雇主及非團體協約之勞工是否即可不受其拘束？凡此均未見立法理由說明將來難免引發三方當事人之爭議。」⁸⁶ 其亦即從消極團結權確保角度及一定金額如何認定易引起紛爭著手，認為自始即不應有禁搭便車條款之規定，而其斷言引發爭議亦在本文所述中華航空服員與中華電信工會案例中發生。

⁸⁶楊通軒，集體勞工法理論與實務，五南出版社，頁 278，2015 年 9 月四版。

2、依照學者林更盛引德國說法:認為一般的差別條款，僅單純約定雇主須給付工會成員勞工特定的利益；但並不禁止向其他勞工提供相同的給付。另一種為特殊的差別條款又稱間距條款，則認為逾越團體協約權限無效。⁸⁷

(二)、勞裁會決定

至於所簽之罷工協約中禁搭便車條款效力問題及履行協約中禁搭便車條款，勞裁會請該空服員職業工會向民事法院另行提起訴訟，至於不履行該永久性差距禁搭便車條款，亦即再提高職業工會會員外站津貼，因前即認定該 0624 協約非屬團體協約，而該協約中禁搭便車條款必須透過日後工作規則、勞動契約或締結團體協約納入規範拘束雙方當事人。因此，裁決會審查認為資方不履行永久性差別條款並不構成不當勞動行為。

三、不履行該禁搭便車條款是否構成不當勞動行為

依勞裁會認為構成不當勞動行為，其裁決主要理由本文整理簡述如下

(一)、故意將企業工會之外站津貼較罷工發起之空服員工會提早一天，具有與企業工會爭取勞動條件能力優於空服員職業工會象徵性意義。

(二)、雇主事前即知，企業有複數工會存在且屬競爭關係故，罷工會員事前知悉，罷工係為爭取禁搭便車條款，事後卻以優於罷工之工會條件給予另一華航企業工會，致使參加人萌生退會及新進員工欠缺加入該工會意願，顯以影響參加工會組織及活動。

(三)、對反對罷工之企業工會會員亦提高外站津貼是打擊進行罷工會員士氣，妨礙

工會組織或活動，退步言之，簽訂之協議縱非團體協約亦是一般契約具有拘束雙方之效力。

(四)、勞基法第二十五條同工同酬原則係針對男女性別而言，並非指團體協約法中有關搭便車條款。

⁸⁷林更盛，從華航罷工事件看幾個相關的法律問題——一個德國法的觀點，月旦法學雜誌，256期，頁9-10，2016年9月。

由上述勞裁會上述四項主要論點觀察，資方刻意提早一天實施提高非職業工會會員外站津貼應是該當不當勞動行為之主因。

四、發放罷工津貼合法性

首先，在勞資爭議處理法第五條就爭議行為的定義為：「勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為」。就歐美國家曾發生之案例，所謂與之對抗之行為包括雇主之鎖廠(lock firm)及發放罷工津貼等對抗方式，可見勞資爭議發生時非單指勞工可以行使合法罷工權，資方亦有採取相對應的對抗行為。

其次，勞資爭議罷工津貼的審查基準，勞裁會主要係援引日本勞動法學者西谷敏學說：「雇主對於不參與罷工之勞工給付工作津貼或加班費，除係對於罷工期間之突發勞務或過重勞務予以合理之對價外，如有針對不參與罷工之員工予以報償之情形，應認為構成對於參與罷工之工會會員之不利益待遇，同時也係對於該工會之支配介入行為。」⁸⁸，而此次華航空服員罷工津貼發放，被勞裁會認定金額新台幣 1000 到 2500 元符合學者西谷敏上述之比例原則及合理對價，加上因突然宣布罷工屬於突發性勞務增加，因而駁回申請人桃園市空服員職業工會就此部分不當勞動行為之請求。

五、後續行政法院判決

有關本案中華航空公司是否因違反團體協約禁搭便車條款，而構成不當勞動行為，事後勞資雙方就各自不利於己之裁決部分不服，分別向台北高等行政法院提起訴訟，然皆被行政法院駁回。

其中，資方對被認定未履行禁搭便車條款構成不當勞動行為提起訴訟，遭台北高等行政法院以 106 年訴字第 694 號駁回；至於勞方則對認定該 0624 罷工協約為一般協定及資方發放罷工津貼被勞裁會為合法提起訴訟，但被台北高等行政法院 106 年訴字第 782 號及最高行政法院 107 年判字 270 號判決相繼駁回上訴。

⁸⁸參照西谷敏，勞動組合法，第三版，頁 177，2012 年 12 月。

至於爭點中永久差距部分則由民事法院審理中。

六、本文分析

首先，本文觀察後續勞裁會及行政法院皆認為該協議並非團體協約之觀察重點皆引用團體協約法第八條及第九條團體協約簽定程序，法院及勞裁會認定是須嚴格遵守該兩條之法定程序，不能以事後追認方式將原簽署之協議加以補正改為團體協約。此處或許在該 0624 協議簽署時工會代表所未能預先設想到，故本文以事後諸葛想法推測，如能在當時增加類似「本協議雙方同意以團體協約方式簽訂，具體內容另行擇日協商」等文字，或許較能獲得勞裁會及法院肯認，此或作為工會他日協商談判時所應注意之事項。

其次，既然不是團體協約的法規範效力，則禁搭便車條款是否即不必遵守，勞裁會以資方提前一日與未參與罷工成員相同勞動條件，認為簽訂之協議縱非團體協約亦是一般契約具有拘束雙方之效力。此點是本次關鍵否則工會努力爭取會員加入罷工達成協議若不能拘束當事人，那透過勞資爭議處理法上之合法罷工將形同具文毫無意義，所幸勞裁會及法院有所堅持。

至於，罷工津貼發放、永久性差距似乎勞方未能上佔得上風，實因永久性差距條款未能符合多數學者見解與社會輿論支持，至於罷工津貼部分則於雇主發放金額僅數千元，顯然相較一般突發事件下加班費發給之數目符合比例原則之條件內。

然而就本文認為此次主軸乃是就履行禁搭便車條款上，從罷工事後觀察上而言，長榮航空經歷二十餘年終於有自己企業工會誕生，甚至中華航空企業工會在罷工後理監事全部改組，展現由少數工會改成為多數工會良好範例，而相關實務裁判中勞裁會與法院判決對團體協約法中禁搭便車條款精神，仍保有支持的態度，這對後續工會運作是有正面鼓舞作用，也對未來複數工會團體協約簽定如何履行禁搭便車條款有更清楚審查標準，對工會藉由罷工策略達成團體協約簽定產生一定程度影響及規範作用。

第五節 小結

一、團體協商資格方面

本文引用勞動部統計其資料顯示團體協約簽署件數過低，而後說明團體協商過程中雇主如何阻撓團體協商過程，甚或有數件合意後直接拒絕締結團體協約案例，然而勞裁會以行政罰方式處罰資方，雖然可連續處罰但因金額過低如與雇主付出勞動條件成本較較，實在無法令雇主產生嚇阻力量，但如依日本實務見解是可以救濟命令就個案命雇主強制締結，勞裁會亦不否認有此權利，但本案例中因相關合意程度及程序完備上並未成熟等考量下並未動用，可能後續累積更多個案經驗，勞裁會才能對救濟命令部分提供更為清晰的審查標準。

另在團體協商資格方面，現行團體協商法規定已發現代表產生複數工會下協商主題是否需一致及人數如何產生之爭議，此部分本文認為基於保障勞動基本權可以刪除團體協約法第六條第三項有關產(職)工會參與團體協商之會員人數限制，如為顧及勞資雙方和諧，短期內可先調降門檻，長期仍建議考慮參考日本法精神刪除產(職)業工會協商門檻人數限制。

二、複數工會誠信協商與差別待遇方面

本章舉例說明勞裁會中案例說明雇主以單方面決定協約及拒絕提供必要資料等案例違反誠信協商義務及勞裁會審查標準，另就複數工會下採取對特定工會的差別待遇與不利益待遇，間接證明本章第一節所提及雇主排斥簽訂團體協約導致締結率過低的情形，雇主為面對抗爭激烈的工會，進行各種前述差別待遇打壓特定工為會成員，勞裁會顯然亦努力積極保障工會權益，對相關工會成員不利益行為，認定構成不當勞動行為，例如華航案例中以停止機票使用、調職等行為定，

另本章亦討論甚至是對工會間或幹部間以否准會務假之差別待遇提出分析看法。

三、華航罷工協約簽定與禁搭便車條款方面

而華航空服員罷工中就團體協約締結程序，勞裁會和法院皆認定須符合團體

協約法相關規定，使得該協議並不被認可為團體協約，此點值得其他工會對於遵循團體協約程序及事後無法以補正方式更改為團體協約，此對後續如有工會發動罷工並簽定協議皆產生一定參考作用。

而禁搭便車條款如係永久性差距未能獲得學者及社會支持認可，然而後續勞裁會及法院皆肯認資方亦須遵守相關罷工協議規定，對協議上勞動條件提高，故意提早一日對非空服員職業工會實施，認定構成不當勞動行為。



第六章 結論與建議

第一節 代結論

一、在複數工會型態方面

(一)、就工會數量統計發現企業工會成長趨緩，而職業工會及產業工會正逐年增加當中。工會組織率卻有逐年下降的現象，且在扣除職業工會下相較我國 2011-2017 間約為 7%，美國約在 10%-11%，日本約在 17%-18，相較兩國組織率仍是較我國為高。

(二)、就目前各種複數工會型態而言，數量上仍不多見，以複數企業工會型態而言仍發生於較少量的大型企業或集團，其中以中華電信公司為例目前就有 12 個企業工會。

(三)、如部分以原企業工會下意見不一致分裂成立之產(職)業工會下，此類產(職)業工會間多半人數過少，少部分易發生理念不合現象導致勞、勞之爭而勢必影響工會力量。

二、在法律明定工會推派代表參與方面

(一)、在分析工會代表參與的法定機制，從勞資會議、退休金監督委員會、職工福利金委員會、勞動檢查陪同代表、勞工董事等五種法定代表機制，在退休準備金監督委員會代表方面，因退休金法令修改轉成每月歸入勞工個人帳戶，而造成存入公司專戶的勞工人數銳減，使得工會參與熱度有趨於冷淡。

(二)、在勞資會議方面，資方在勞資會議決議與工會成立後對勞動條件決議不同時的適用問題，分別提出兩個法院判決似乎較認為應以工會決議優先於適用勞資會議決議，惟仍待後續觀察法院是否有統一見解。

(三)、在福利委員會方面，複數工會間職工福利委員會代表員額的產生問題，複數工會間代表如何產生並未有明確規定，容易造成紛爭。

(四)、而勞動檢查代表方面，在勞動部將產(職)業工會納入專家名義下參與，勞

動部如何在兼顧營業秘密下擴大勞檢配同人員機制。而所謂必要時的審查標準為何？參與陪同檢查的工會人員資格、方式仍待進一步與勞工團體協商。

(五)、至於勞工董事在複數工會下如何產生目前仍有許多爭議的案例如台灣銀行及中華電信案例。因此就複數工會下勞工董事推選方式爭議、以及勞工董事是否有一定資格限制等，仍待未來加以改進。

三、在雇主中立義務方面

(一)、在便利設施提供中立義務方面

就目前複數工會勞裁會的裁決案件而言，雇主中立義務在工會便利設施提供如辦公室、網站等案件，亦即所謂日本學說中便宜供與和便利設施提供，勞裁會和行政法院的看法是趨於一致的，大體上並無相異之處，兩者間亦多援引日本學說及實務見解，國內學者看法亦多屬正面支持裁決會與行政法院的決定。

(二)、代扣工會費方面

但在大同公司代扣工會費的個案上，勞裁會依據勞動部函令之過往慣例命雇主繼續代扣，初期得到法院肯認的，但在後期在符合該工會章程退會程序規定下，例如以提出退會聲明書方式，最高行政法院以資方得要求提出入會證明、兩公約入退會自由及有部分退會聲明書等理由，不支持勞裁會裁決，但本文認為法院仍須審酌有無資方操控工會成員之可能性。

(三)、內部派系紛爭中立義務方面

而在同一工會間不同幹部上亦有中立義務適用的原則，不可有不同的差別待遇，本章中舉出台北捷運公司工會會務假審核在派系紛爭下應保持中立，避免任意否准會務假。

四、團體協商權方面

(一)、團體協商資格方面

本文引用勞動部統計資料顯示團體協約簽署件數過低，甚或發生合意後

資方拒絕締結團體協約，如本文舉中華電信南區分公司企業工會等案例；又如依日本實務見解是可以救濟命令就個案命雇主強制締結，勞裁會亦不否認有此權利，但中華電信案例中因相關合意程度及程序完備上並未成熟等考量下並未動用，可能後續累積更多個案經驗，勞裁會才能對救濟命令部分提供更為清晰的審查標準。

(二)、複數工會誠信協商與差別待遇方面

首先舉例說明勞裁會中案例說明雇主以單方面決定即拒絕提供必要資料等方式違反誠信協商義務，另就複數工會下採取對特定工會的差別待遇與不利益待遇，就更顯示本章第一節所提及雇主排斥簽訂團體協約，導致締結率過低的情形，雇主為面對抗爭激烈的工會，進行各種前述差別待遇打壓特定工會成員，勞裁會顯然亦努力積極保障工會權益，對相關工會成員不利益如停止機票使用、調職等行為做出不當勞動行為認定，另外關於對複數工會間或幹部間否准會務假，雇主不得有差別待遇，並提出桃園市政府環保局兩個否准會務假案例中，說明雇主對會務假審查應具備正當性與合理性理由。

(三)、華航罷工協約簽定與禁搭便車條款方面

而華航空服員罷工中就團體協約締結程序，勞裁會和法院皆認定須符合團體協約法相關規定使得該協議不被認為團體協約，此點值得其他工會對於遵循團體協約程序及事後團體協約締結，皆產生一定參考作用。

第二節 建議

一、在複數工會型態方面

在中華電信工會下目前有 12 個企業工會。法院現階段以施行細則上營業登記、財務獨立、人事自主等作為廠場型企業工會成立要件，本文支持未來能繼續法院採取開放想法，但目前畢竟本文只討論到少數個案，而更多廠場型複數企業工會的成立帶來工會的影響，是正向或負面仍待持續觀察。

二、在法律明定工會推派代表參與方面

(一)、在勞動部推動產職業工會以專家身分加入陪同勞動檢查，而所謂必要時的審查標準為何？參與陪同檢查的工會人員資格、方式仍待勞動部進一步與勞工團體協商找出較為具體標準，以目前各縣市實施現況，初期顯然出現不一致做法。值得勞動部召集地方主管機關與勞資雙方共同研擬一套可行作業準則。

(二)、在勞工董事方面，國營事業下以實施十餘年，本文發現但仍有一些問題仍待解決，雖然有學者建議進一步施行於上市櫃公司，然本文建議參考類似他國法規如德國法方式如保留由工會推舉，但不限於工會成員擔任。若於國營事業能夠試行成功取得多數私人企業共識再行擴大實施至上市櫃公司為宜。

三、在雇主中立義務方面

而複數工會發生中立義務紛爭時，目前在工會設施提供上有中立義務，但學者侯岳宏所提出並非僅限於代扣工會費及會務辦公場所，因此建議如有工會間產生疑義，勞裁會及法院就日本法施行多年下經驗下擴大適用那些相關規範上，值得後續加以研究。

四、在產(職)業工會的團結權方面

在團體協商資格方面，現行團體協商法規定已發生參與協商代表主題是否需一致及人數員額計算之方式產生疑慮，此部分本文認為基於保障勞動基本權並參考日本法精神，建議可以刪除團體協約法第六條第三項，有關產(職)工會參與團體協商資格之會員人數限制，然亦有工會人士或律師建議可先降低產(職)業工會參與團體協商門檻，惟如為增進勞資雙方協商意願下以促成團體協約之締結，本文建議短期內可先行降低門檻比率，但長期目標仍建議刪除門檻限制。

參考文獻

壹、 中文文獻（依作者姓氏筆劃排序）

一、 書籍

- 1.林佳和，勞動與法論文集，元照出版社，2014年10月。
- 2.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，2012年10月。
- 3.侯岳宏，不當勞動行為救濟的基礎理論，元照出版社，2015年7月。
- 4.黃越欽，勞動法新論，翰蘆出版社，2012年9月。
- 5.黃程貫，勞動法，修訂再版，國立空中大學，1997年5月。
- 6.黃程貫主編，新學林分科六法--勞動法，新學林出版社，2015年9月。
- 7.楊通軒，集體勞工法—理論與實務四版，五南圖書出版社，2015年9月。
- 8.台北大學法律學院勞動法研究中心主編，勞動法精選判例評析，元照出版社，2014年2月。
- 9.台北大學法律學院勞動法研究中心主編，勞動法文獻研究—理解、分析與重構，元照出版社，2017年9月。
- 10.台北大學法律學院勞動法研究中心主編，集體勞動法精選判例評析，元照出版社，2017年9月。

二、 期刊

- 1.王能君，日本勞資協議制度之研究，勞工研究，頁51-73，2003年12月。
- 2.沈以軒，論工會會務假範疇與雇主准駁權限，全國律師，頁65-72，2015年4月。
- 3.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卷第2期，頁209-269，2002年6月。
- 4.林更盛，從華航罷工事件看幾個相關的法律問題一個德國法的觀點，月旦法卷

- 學雜誌，256期，頁5-14，2016年9月。
- 5.林良榮，論雇主支配介入與拒絕團體協商之不當勞動行為及工會保護--我國裁決決定之實務案例，軍法專刊，61卷3期，頁128-152，2015年6月。
- 6.林良榮，工會會務假之規範、法律性質與准駁權限，思與言，52卷1期，頁49-87，2014年3月。
- 7.林佳和，工會會務假之准駁與無正當理由之曠工，台灣法學雜誌，頁224-226，2009年7月。
- 8.林振煌，美國雇主不當勞動行為概述及我國實務見解之比較，全國律師，頁49-64，2015年4月。
- 9.李柏毅，簡介日本代扣會費之相關法律問題，台灣勞工季刊，37期，頁101-11，2014年3月。
- 10.李柏毅，我國代扣工會會費相關實務見解，台灣勞工季刊，39期，頁83-97，2014年9月。
- 11.邱冠喬，日本工會活動正當性判斷基準與雇主管理權爭議之學理與實務探討，華岡法粹，62期，頁136-165，2017年4月。
- 12.侯岳宏，工會會務假請假手續與准駁，台灣法學雜誌，頁165-168，2010年11月。
- 13.侯岳宏，會費代扣與支配介入-行政院勞工委員會不勞動行為裁定書勞裁100字第1號，月旦法學，202期，頁233-243，2012年3月。
- 14.侯岳宏，台灣團體協商制度變動與發展—以實務發展為中心，台北大學法學論叢，頁133-175，2015年12月。
- 15.侯岳宏，中立維持義務之範圍與判斷標準—最高行政法院104年度判字第338號判決評析，月旦法學雜誌，263期，頁192-199，2017年4月。
- 16.張義德，代扣工會費之廢棄與不當勞動行為之成立—評行政院勞工委員會不當勞動行為裁定書勞裁100字第1號，台灣法學雜誌，217期及218期分上下兩

- 次刊登，頁 26-35 及頁 43-53，2013 年 2 月 1 日及 15 日。
- 17.張鑫隆，複數工會並存及工會內部紛爭下之雇主中立維持義務，全國律師，17 卷 6 期，頁 4-15，2013 年 6 月。
- 18.黃程貫，台灣不當勞動行為裁決制度，台灣勞工季刊，第 18 期，頁 40-49，2011 年 6 月。
- 19.許炳華，工會保障與表意自由—以美國聯邦最高法院相關判決為核心，台北大學法學論叢，105 期，頁 1-55，2017 年 9 月。
- 20.焦興鐸，美國規範集體勞資關係法治之困境及相關改革倡議之研究，月旦法學雜誌，214 期，頁 133-161，2013 年 3 月。
- 21.劉士豪，我國勞工董事法律地位探討，台灣勞工季刊，頁 24-38，2013 年 6 月。
- 22.衛民，從德國共同決定制度論我國勞工董事制度的定位，政大勞動學報，第 12 期，頁 219-255，2002 年 7 月。
- 23.蔡瑞麟，職業工會可否罷工—附論禁搭便車條款效力，台灣法學雜誌，299 期，頁 37-40，2016 年 7 月。
- 24.謝棋楠，台美英工會會務假制度，全國律師，頁 34-58，2011 年 6 月。

三、學位論文

- 1.張義德，不當勞動行為制度之研究--以日本與我國之「不利益待遇」為中心，國立政治大學法律學研究所碩士論文，2008 年。
- 2.張智程，日本不當勞動行為救濟制度研究—以勞動委員會救濟命令為中心，國立政治大學法律學系碩士班碩士論文，2011 年 7 月。
- 3.李柏毅，日本支配介入不當勞動行為研究—兼論我國工會法第 35 條第 1 項 5 款裁決，國立政治大學法律學系碩士班碩士論文，2013 年 7 月。
- 4.洪堯蓁，台灣與日本不當勞動行為救濟命令界線之比較研究，國立台北大學法

律學系碩士論文，2016 年 7 月。

四、網路資源

- 1.曾翔，淺析當前複數工會議題，金融業工會聯合會網站，
<http://www.bankunions.org.tw/?q=node/2307>，會訊 196 期，2017 年 4 月 15 日。
2. 邱羽凡，複數工會並存，工人團結的起點或終點— 2014 年德鐵六度罷工觀察，
勞動視野工作室網站 <https://www.cooloud.org.tw/node/81454>， 2014 年 12 月 10
日。
- 3.勞動關係統計，勞動部統計查詢網網址:statfy.moi.gov.tw
- 5.張鑫隆，勞資會議法制化好嗎？勞動視野協會網站議法制化好嗎？ 苦勞網
<https://www.cooloud.org.tw/node/81437>，2015 年 1 月 14 日。
6. 葉銀華，要設勞工董事，遠見雜誌網站，
<https://www.gvm.com.tw/article.html?id=28940>， 2015 年 6 月 9 日。
- 7.中華電信網站董事會名單，證交所公開資訊觀測站 www.tybio.com.tw，2016 年
6 月 24 日。
8. 張忠謀，google 臉書為何成功:沒有工會，天下雜誌網站，
<https://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5078980>， 609 期，2016 年 10 月
25 日。

五、最高法院判決

- 1.最高法院 99 年度台上字第 2054 號判決
- 2.最高法院 103 度台上字第 2643 號判決

貳、英文文獻

一、網路資源

- 1.NLRB 網站 www.nlrb.gov 首頁執掌說明(what we do)
- 2.Press Release, Bureau of Labor Statistics, U.S Dep t of Labor, Union Members

-2012 (January 27,2012) at www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf

二、美國最高法院判決

- 1.Steele v. Louisville & Nashville Railroad,323 US 192(1944)
- 2.Medo Photo Supply Corp. v. NLRB,321 U.S.678(1944)
- 3.Abood v. Detroit Board of Education , 431 U.S. 209,209(1977)
- 4.Harris V. Quinu,134 S.Ct.at 2644
- 5.Friedrichs V. California Teachers Association, 136 S.Ct.1083(men)(2016)

