

## 第二章 大陸地區集體合同之基本概念

### 第一節 集體合同之意義與法律性質

#### 第一項 集體合同之意義

大陸學者對集體合同的定義頗多，茲舉代表性定義如下：

1. 關懷認為：「集體合同是工會組織(或職工代表)代表職工與企業之間訂立的關於企業內部勞動關係問題的協議，是調整企業勞動關係的一項法律制度。」<sup>8</sup>
2. 李景森認為：「集體合同亦稱團體協約、勞動協約、集體協議，是集體協商雙方代表根據法律、法規的規定就勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利等事項在平等協商一致基礎上簽訂的書面協議。」<sup>9</sup>
3. 石美遐認為：「集體合同又稱集體協約、團體協約、聯合工作合同、集體勞動合同、勞資協議。集體合同是個人勞動合同的對稱。」<sup>10</sup>
4. 強磊認為：「集體合同又稱團體協約、勞資條件及勞資合約，在我國現階段叫雙保合同、共保合同、包保合同等。所謂集體合同就是用人單位或者有法人資格的用人單位團體與法人資格的勞動者團體以規定勞動關係為目的所訂立的書面契約。」<sup>11</sup>
5. 王全興認為：「集體合同是指工會與用人單位或其團體為規範勞動關係而訂立的，以全體勞動者的共同利益為中心內容的書面協議。」<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> 關懷，中華人民共和國勞動法導讀，1994年9月初版，頁226。

<sup>9</sup> 李景森，勞動法學第二版，1995年8月初版，頁122，123。

<sup>10</sup> 石美遐，勞動合同、集體合同，1998年7月初版，頁83。又集體合同與勞動合同的差異，詳參閱，林振鋒，大陸勞工政策與法律制度新趨勢探討 - 由外人與臺商投資之觀點檢視制度與實務面相關問題，中國文化大學中國大陸研究所碩士論文，1997年6月，頁105以下。

<sup>11</sup> 強磊，勞動法新論，1994年8月初版，頁168。

<sup>12</sup> 王全興，勞動法，1997年10月初版，頁192。

由上可知，不論大陸學者對集體合同的看法如何，大陸國務院所轄之「勞動和社會保障部」，根據《中華人民共和國勞動法》與《中華人民共和國工會法》之相關規定，於 2004 年新修定《集體合同規定》，其中第 3 條已就集體合同之意義作一巨細靡遺規定：「本規定所稱集體合同，是指用人單位與本單位職工根據法律、法規的規定，就勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、職業培訓、保險福利等事項，通過集體協商簽訂的書面協議。」且在大陸於 1994 年制定舊《集體合同規定》第 5 條：「集體合同是集體協商雙方代表根據法律、法規的規定，就勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利等事項在平等協商一致基礎上簽訂的書面協議。」<sup>13</sup>；因此，不論新舊《集體合同規定》對集體合同定義為何，仍不脫此三大要件---勞資雙方、就勞資條件與關係、集體協商之書面協議---來加以闡釋。

其次，大陸法律學者對於「合同」之概念與我國對「契約」之概念是否相同？雖然，大陸學者有少數將「合同」與「契約」加以區別，但通說之見解仍認為二者概念相同，最大理由在於兩岸之法律架構皆承繼大陸法系，且兩者的英文皆出自於同一字「Contract」，故兩者在概念上應相同，只是在翻譯上兩岸有所不同而已。<sup>14</sup>

再者，大陸對集體合同之英文「Collective Agreements」<sup>15</sup> 中譯是否恰當？將「Collective」譯成集體、團體或聯合皆無不妥，問題在於將「Agreements」譯成「合同」是否會跟「Contract」意思相混淆，而使法律專有名詞更加混亂，故應

---

<sup>13</sup> 中國勞動法學研究會審定，勞動法律手冊，2001 年 5 月第 2 版，頁 94 以下。全國人大常委會法制工作委員會審定，勞動常用法律法規手冊，2002 年 12 月第 1 版，頁 167 以下。且 1994 年所制定舊《集體合同規定》於 2004 年新修定《集體合同規定》在 2004 年 5 月 1 日起實施後已遭廢止。

<sup>14</sup> 李彥銳，中國大陸勞動合同制度之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文，1996 年 1 月，頁 17。

<sup>15</sup> 出自於 ILO，<http://www.ilo.org> 網站，ILO 第 91 號建議書。

將「Agreements」翻譯成協議或協約，會較妥當。<sup>16</sup> 惟在大陸當局還未修法改正前，爲了論文一貫性，還是把其稱作「集體合同」，以便後續之介紹。

## 第二項 集體合同之本質及定位

在討集體合同法律性質之前，我們應先將勞動法在資本主義國家與共產主義國家發展史上作一簡單分析，兩者相同點在於在商業競爭下，雇主爲創造更大利潤而剝削勞工的權益，因而促使保障勞工之勞動法產生。而最大不同在於，資本主義國家利用「勞工保護原則」與「民主原則」來調和勞資間矛盾，以期雙方在自由市場下共創雙贏局面，以使「人人有飯吃」；相反地，共產主義國家則利用勞資間矛盾來製造階級鬥爭，將生產資料收歸國有（全民所共有），成立國有企業，實施計劃經濟，以使「有飯人人吃」。惟，經過世界潮流的演變，共產主義國家現存所在不多，而對岸大陸，在經濟上早已引進外資，提倡「社會主義市場經濟」，並加入世界貿易組織（WTO），以挽救其日益窘逼之財政現況。而大陸集體合同產生之本質也不外乎此邏輯，並朝向協調勞資和諧潮流中繼續發展。<sup>17</sup>

此外，在傳統大陸法系國家中，向有公、私法領域之爭，而勞動法究應定位成公法、私法或獨立於兩者之外而另創一勞工法與社會法領域，兩岸學者多有所論述，且多數勞動法學者皆希望將勞動法獨立成一專門法律學科，不與公、私、行政、經濟法相合併。惟，在政治現實考量上，勞動法常被定位與民、商法同一研究。<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> 大陸方面也有持相同見解，詳參見，姜俊祿，論集體合同法律制度--集體合同法一般理論及在中國發展趨勢研究，北京大學法學院博士研究生學位論文，2001年5月，頁6以下。且，外國學者將「集體合同」作中翻英時，將其誤翻譯成「Collective Contracts」，詳參見China Update, the PRC Labour Law, Dr. Andreas Lauffs, 1995, 頁16、17。

<sup>17</sup> 黃程貫，勞動法學，台北：國立空中大學，1997年5月修訂再版，頁15以下。王全興，前揭書，頁1以下。

<sup>18</sup> 姜俊祿，前揭博士論文，頁13以下。

筆者則贊同指導教授黃程貫所言：「惟勞動法之定位、歸類的困難，並無任何實際意義，亦即並不會造成任何實務上無法解決之困難問題。換言之，只要能解決訴訟救濟途徑之問題，則搞清楚勞動法究竟歸屬何一法域，亦不會有什麼好處或解決任何疑難問題。」<sup>19</sup>

換言之，集體合同要定位在那一法律體系並非十分重要，重要的是，當集體合同發生爭議時，要尋何種救濟管道，才是正本清源之道。<sup>20</sup>

### 第三項 集體合同與共保合同之區別

在生產資料公有的共產國家中，早期大陸對勞動政策採取所謂「大鍋飯，統包統配」的用工制度。<sup>21</sup>由國家下令某一工廠須在一定時間內完成一定工作量。長期實施結果，使得國有企業的員工人人都是鐵飯碗，造成生產效率不彰；故，在 1978 年中國共產黨第十一屆三中全會中，鄧小平確定經濟改革路線，在不放棄中國共產黨領導基礎下，為因應經濟體制變革之需要，以勞動合同制取代原有固定工制，以期改善長期積弱不振國家財政並吸引外資投資大陸。<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> 黃程貫，前揭書，頁 94。

<sup>20</sup> 集體合同之爭議處理程序，請參照本論文第肆章第四節之介紹。

<sup>21</sup> 「用工制度」此一名詞，其大體上類似資本主義國家所謂「勞動契約關係」，惟本質上仍有些許差異，詳參見，許安標、劉烈、李伯森，中華人民共和國勞動法實用問答，1994 年 7 月初版，頁 48 以下。

<sup>22</sup> 大陸勞動政策之改變非本論文所著墨之重點，故，詳細演變歷程請參閱，楊炳芝、吳思主編，中國全員勞動合同制總覽，1993 年 4 月初版，頁 3 以下。劉嘉林、毛鳳華等編，中國勞動制度改革，1988 年 9 月初版，頁 3 以下。齊志榮、徐小洪，中國勞動關係導論，1995 年 3 月初版，頁 70 以下。袁守啟，中國與外國勞動工資社會保險制度比較，1993 年 9 月初版，頁 45 以下。袁宋啟，企業勞動工資制度卷，1992 年 9 月初版，頁 98 以下。陳澍主編，勞動工資保險制度改革，1994 年 3 月初版，頁 16 以下。劉霞輝、王愛文等編，企業勞動人事制度改革指導，1992 年 12 月初版，頁 1 以下。關懷等編，勞動法學，1985 年 4 月初版，頁 273 以下。Labor Law in China : Choice and Responsibility, Hilary K. Josephs, 1990, 頁 99 以下。

「共保合同」發展於 80 年代後期，其意義為由工會代表工人與企業行政單位(如廠長)，簽訂完成一定工作量後即提高勞工勞動條件，其大目的在於「提高企業生產量」與「改善勞工生活」。乍看之下，其與集體合同有相似之處，惟兩者間仍有相異之處。首先，就時代背景而言，共保合同產生立基於在生產資料公有前提下，企業與勞工的利益是一致的；反之，集體合同產生是為調和勞資利益衝突所作協定。其次，共保合同主要目的在於提高生產力，而改善勞工生活只是一種獎勵誘因；反之，集體合同簽訂並不一定會提高企業生產力，但卻能滿足勞動者對勞動條件的最低需求。由此可知，兩者間本質上還是存在些許差異，不能將兩者混為一談。

比較值得注意的是，大陸方面並未因集體合同制度實施後，將大量現存於國有企業之共保合同加以廢棄，反而將其不抵觸集體合同部分，例如，改善勞工生活部分加以修正，使其具備集體合同格式與條件，換言之，即把共保合同當作集體合同制度實施未完備前之過渡措施。<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> 石美遐，前揭書，頁 104。網路文章，對中國國有企業集體協商制度的考察與思考，1999 年 7 月 22 日，  
<http://www.labournet.com.cn/lilun/fileview.asp?title=對中國國有企業集體協商制度的考察與思考&number=ld012744.txt>。

## 第二節 集體合同發展之歷史演進及目前總體現狀

共產主義國家的集體合同最早產生於蘇聯，中國共產黨直到 1931 年 11 月私自制定《中華蘇維埃共和國勞動法》後，「集體合同」名詞才首見於中國，而在此之前把集體合同稱為「團體契約」。而在中國國民黨於 1949 年轉進台灣前，其與中國共產黨對集體合同的產生皆扮有一席之地。故將集體合同發展歷史演進以 1949 年為界分兩個時期討論之：

### 第一項 西元 1949 年以前

1922 年 8 月，中國共產黨之中國勞動組合書記部利用北洋軍閥吳佩孚宣佈恢復國會制定憲法的機會，擬訂了《勞動立法原則》和《勞動法大綱》，揭開了勞動立法史上光輝的一頁；其在勞動法大綱中確認勞動者有締結團體契約權等十九項權利，這是當時大陸具有社會主義性質的勞動立法最早見諸於文字的規定。勞動法大綱雖然未被北洋軍閥操縱的國會通過，但它卻深植人心，成為當時工人階級鬥爭的綱領。自此以後，建立集體合同法律制度成為中國共產黨領導下的工人階級爭取勞動立法的重要內容。

1924 年 11 月，在第一次國共合作形勢下，以孫中山為首的廣州革命政府頒佈了《工會條例》，條例確認工人有組織工會和工會有權與雇主訂立團體契約的權利。這是第一個在法律明文承認下工會有訂立集體合同權利的法律。1931 年 11 月 7 日，在江西瑞金召開中華蘇維埃共和國第一次全國代表大會，大會根據《憲法大綱》確立的勞動法基本原則和蘇維埃政權的勞動政策，通過了《中華蘇維埃共和國勞動法》，該法於 1932 年 1 月 1 日起施行。該法對於集體合同制度作了具體規定，即：「集體合同是一方面由職工會代表工人和職員與另一方面的雇

主所訂立的集體條約，在該集體合同上規定出企業機關、家庭及私人雇主對於雇傭勞動者的條件，並規定將來雇傭勞動者個人與雇主間訂立勞動合同的內容。」

「集體合同的條件對於該企業或機關內的全體工作人員，無論他加入了工會與否都發生效力。」這是中共所完成第一部完整的勞動法典。在 1942 年根據抗日戰爭時期勞動政策和《陝甘寧邊區施政綱領》規定的勞動立法原則，制定了《陝甘寧邊區勞動保護條例(草案)》。該條例草案規定，集體合同所訂條件不得與之所規定條件相牴觸。同時規定：「雇主不得要求工人做與合同內所規定工作無關之其他工作，但在特殊情形之下先得工人同意者不在此限。」，「各企業變更業主時，不得廢止原訂之合同，但雙方均有權提出重新審議，在新合同未成立前原合同仍屬有效。」其後，1948 年在哈爾濱召開了第六次全國勞動大會，大會通過了《關於中國職工運動當前任務的決議》。決議中對集體合同立法問題也作了明確規定，其指出：「勞動須有契約並盡可能採用集體契約形式，以便雙方履行。集體契約應包括勞動條件、職工之任用解雇與獎罰，勞動保護與職工福利，廠規要點等內。」<sup>24</sup>，換言之，在中國國民黨撤退台灣以前，中共已不乏集體合同之規定，只是其內容細節互有不同而已，惟其基本方向以保障勞工權益之名，行無產階級鬥爭之實為前提仍是一致的。

## 第二項 西元 1949 年以後迄今

中共建國初期，其十分重視運用法律手段推行集體合同制度，以保護集體合同雙方當事人的權益。在 1949 年 9 月 29 日，中國人民政治協商會議第一次全體會議通過了具有臨時憲法性質的文件《中國人民政治協商會議共同綱領》，此綱

---

<sup>24</sup>李景森，前揭書，頁 124 以下。劉繼承，集體合同制度，1990 年初版，頁 120 以下。

領規定：「私人經營的企業為實現勞資兩利的原則，應由工會代表工人職員與資方訂立集體合同。」這一規定替大陸集體合同立法提供了憲法性依據。同年，由中華全國總工會制定的《關於私營工商企業中勞資雙方訂立集體合同的暫行辦法》，對集體合同制度作出了具體規定。其後，在 1950 年 6 月頒佈的舊《中華人民共和國工會法》規定：「在國營及合作社經營的企業中，工會有代表受僱工人、職員群眾參加生產管理並與行政方面締結集體合同之權；在私營企業中，工會有代表受僱工人、職員群眾與資方進行交涉、談判、參加勞資協商會議並與資方締結集體合同之權。」1953 年前後，當時的紡織工業部、鐵道部和電力工業部等，先後與相應的全國產業工會聯合發佈了在國營工廠建立集體合同制度的文件。」此外，大陸中央和地方政府還頒佈了許多有關集體合同的法規。

1956 年大陸基本完成社會主義改造之後，由於認識上的原因和法律虛無主義思潮的影響，集體合同制度便停頓下來，因為大陸已進入社會主義，社會主義實行計劃經濟。由國家制定統一的工資計畫、就業分配計畫、休息休假制度…等，企業對勞資關係與條件沒有自主權。而消滅了資產階級的同時，無產階級沒有了對立面，且無產階級既是國家的主人，又是勞動的實施者，集體合同沒有了理論基礎，也喪失了存在的價值。<sup>25</sup>隨後，在 1979 年進行經濟體制改革後，首先由一些學者提出恢復集體合同制度看法；同年 10 月，中華全國總工會第九屆第二次執委會發出了在全民所有制企業簽訂集體合同的倡議。並於，1983 年發佈的《中華人民共和國中外合資經營企業法實施條例》、1986 年發佈的《全民所有制工業企業職工代表大會條例》、1988 年發佈的《中華人民共和國私營企業暫行條例》和 1994 年頒佈的《中華人民共和國勞動法》，相繼對集體合同制度作

---

<sup>25</sup>姜俊祿，依法治國與中國集體合同制度的發展，2001 年 12 月 1 日，  
<http://www.labournet.com.cn/lilun/fileview.asp?title=依法治國與中國集體合同制度的發展&number=al012550.txt>。



出了明確規定，並在 1994 年 12 月由大陸勞動部發佈《集體合同規定》，至此實行集體合同制度的單位迅速增多。<sup>26</sup>到 2001 年 10 月修改後的《中華人民共和國工會法》更進一步規定：「工會通過平等協商和集體合同制度，協調勞動關係，維護企業職工勞動權益。」並對無正當理由拒絕平等協商、違反集體合同、侵犯職工勞動權益的行爲，明確了違約責任，爲建立平等協商和集體合同制度提供了法律保障。此外，勞動部與中華全國總工會、國家經濟貿易委員會、中國企業聯合會於 1996 年 5 月 17 日、2001 年 11 月 14 日分別共同發佈《關於逐步實集體協商和集體合同制度的通知》及《關於進一步推行平等協商和集體合同制度的通知》。並於 2004 年 5 月 1 日施行新修正《集體合同規定》。

### 第三項 大陸地區集體合同實施總體現狀

根據中華全國總工會於 2003 年召開第十四次全國代表大會所公佈之成果統計，截至 2002 年 9 月底，大陸已簽訂集體合同 39.2 萬份，其中企業基層工會組織所在單位簽訂集體合同 30.9 萬份，集體合同涵蓋職工數 6167.6 萬人；基層以上工會組織參與簽訂區域性集體合同 6.5 萬份，涵蓋企業 74.3 萬個，涵蓋職工 2071.3 萬人；簽訂行業性集體合同 1.8 萬份，涵蓋企業 21.9 萬個，涵蓋職工 1260.2 萬人。開展工資集體協商、簽訂工資專項集體協定的企業 13.5 萬家，涵蓋職工 2740.4 萬人。<sup>27</sup>

且到 2003 年底，大陸共簽訂集體合同 63.5 萬份，其中簽訂工資專項集體合同的企業 29.3 萬家。人數上，有 8,000 餘萬勞工簽訂了集體合同，而其中簽訂工資專項集體合同的勞工 3,579 萬人。且大陸勞動保障部有關負責人指出，大陸當局積極推動建立「雙方自主協商、政府依法調整」的勞動關係協調機制。政

---

<sup>26</sup> 詳參見，石美遐，前揭書，頁 86。

<sup>27</sup> 資料出自中華全國總工會網站，五年來工會工作的主要成績，  
<http://14da.acftu.org/file.jsp?wzbh=1878>。

府鼓勵企業不斷加強職工代表大會和工會的職能，完善勞工民主參與制度，積極探索和推行通過平等協商簽訂集體合同的制度。目前，全國已有 30 個省、自治區、直轄市先後建立起省級三方勞動關係協調會議制度，已建立各級三方協商機制 5062 個。<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> 齊中熙、黃全權，全國已有 8000 多萬職工簽訂集體合同，新華社，2004 年 4 月 29 日，<http://news.fjii.com/2004/04/29/223283.htm>。中華人民共和國國務院新聞辦公室，中國的就業狀況和政策，新華網，2004 年 4 月 26 日，<http://cn.news.yahoo.com/040426/72/21yi5.html>。

### 第三節 集體合同之種類、特徵及學說理論

#### 第一項 集體合同之種類

依大陸學者對集體合同種類介紹，可依照不同標準，分為下列幾種類型：<sup>29</sup>

##### 1. 按集體合同主體代表的大小來分

- (1).企業集體合同：由企業勞工代表與企業主簽訂。
- (2).產業集體合同：由產業工會代表勞工與相應雇主團體簽訂。
- (3).職業集體合同：由各職業工會聯合會與雇主團體簽訂。

大陸建國之初，爲了掌控勞資關係時，併用產業與企業集體合同。自 1953 年後，大陸在國有企業中單採企業集體合同實施之後，企業集體合同占絕大多數，就連 2004 年大陸勞動部公佈《集體合同規定》也只規範企業集體合同而無觸及產業與職業集體合同。原因爲何？依筆者推論，可能是產業與職業工會並無大規模全國性組織，且找不到相對應雇主團體。且集體合同自 1995 年實施以來，還是由點到面推廣摸索中。故全國性產業與職業集體合同在中國推行有實際上困難，只有少數行業性集體合同。

##### 2. 按集體合同效用適用地域範圍大小來分

- (1).全國性集體合同：集體合同效力適用於全國一致產業。
- (2).地方性集體合同：集體合同效力適用於地方一致產業。

依前述分析，大陸現今只有少數地方性（區域性）集體合同，而無全國性集體合同。

---

<sup>29</sup> 詳參見，石美遐，前揭書，頁 108。李雅勃，集體合同制度及在建築施工企業推行的研究，哈爾濱建築大學碩士學位論文，1996 年 12 月，頁 13、14。

### 3. 按集體合同內容來分

(1).一攬子集體合同<sup>30</sup>：即就勞動關係與勞動條件作全面的協議。

(2).專項集體合同：即只就某一勞動條件作協定，如工資或工時。

值得注意的是，1994 年舊《集體合同規定》第五條只就一攬子集體合同加以規定，但卻不否認專項集體合同存在的可能。因此 2004 年新《集體合同規定》第三條也明文加入：「所稱專項集體合同，是指用人單位與本單位職工根據法律、法規、規章的規定，就集體協商的某項內容簽訂的專項書面協定。」

### 4. 按集體合同是否由雙方當事人依自由意思簽訂

(1).自由集體合同：由雙方自由、平等意思下所簽訂。

(2).強制集體合同：透過仲裁、裁決等強制手段來簽訂。

## 第二項 集體合同之學說理論

依前所述，集體合同發展由來已久，隨著時代背景不同，每一個歷程都有學者將集體合同重新詮釋一番，以下是各學說的簡單介紹。<sup>31</sup>

### 1. 集體合同鬥爭說

馬克思主張，在生產資料私有的自由市場下，勞資雙方存在利益衝突階級矛盾，勞工惟有組織工會，透過集團談判與罷工等手段來對抗雇主剝削。

### 2. 集體合同改善說

韋布夫婦主張，工會的角色未如馬克思所預言成爲階級鬥爭的積極推手，反

---

<sup>30</sup> 「一攬子集體合同」乃大陸獨特之用語，意指全面性集體合同。

<sup>31</sup> 整理自姜俊祿，前揭博士論文，頁 28 以下。至於其在頁 31，對集體合同理論提出一新的「利益共享理論」，依筆者看法，此理論性質類似我國公司法「員工分紅入股」概念，故在論文中不多加介紹。

而與資方就勞動條件等勞資關係來進行談判，以改善工人的生活水平。

### 3. 集體合同功能說

康芒斯認為，工人透過工會聯合起來，這是一種經濟制度，而工會的功能即是代表勞工與雇主進行談判協商。

### 4. 集體合同無用說

新古典學派經濟學家認為，自由競爭市場機制是決定勞資關係的重要因素。工會與工會運動長期而言並不會改變勞資關係，反而會產生副作用。因此，集體合同在本說看法下變成一種無用制度。

### 5. 集體合同抗衡說

此說將集體合同功能說再發揚光大，其認為惟有透過健全工會組織及運動並將勞工團結起來，才有機會與雇主抗衡，並與雇主進行平等協商。

### 6. 集體合同管理說

人事管理學派認為，勞資關係雖存有利益衝突，但可利用人力資源管理與運作來與雇主協商，並反對工人組織工會及工會運動，以利「新型勞資關係建立」。

### 7. 集體合同股東說

新馬克思學派認為，勞工不能只是透過集體協商來爭取權益，工人必須是生產資料的所有者與管理者，必須參與企業決策和利潤分享，才是對勞工真是公平。

依拙見，集體合同理論發展有其歷史背景，不論採取那一說見解，我們都可知道勞資間存在不可避免利益衝突，無論是否利用集體協商來調和勞資衝突，集體合同制度已被世界潮流所採納，且工會也扮演日益重要角色，或許集體合同制度各國不一，但共創勞資雙贏局面乃是普世所欲追求目標。

## 第四節 集體合同之作用及法律依據

### 第一項 集體合同之作用

在自由市場經濟體制下，勞動關係的調整方式主要有：勞動法律法規、勞動契約、集體合同、企業內部勞動規則、勞動爭議處理制度…等。上述調整方式各具特色，但又都有一定的局限性。例如，勞動法律法規的調整具有最高的權威性，但他對勞動條件的決定是最低標準；企業內部勞動規則與企業運行狀況密切聯繫，直接反映企業管理的特點，但它是企業單方意志的體現；勞動爭議處理是事後調整。在上述調整方式中，集體合同制度處於極為重要的地位。集體合同制度的內涵是法律確認勞資雙方具有平等的法律地位，作為勞動關係主體，雙方透過集體協商，互相享有權利義務。

而簽訂集體合同共同決定勞動條件的功能在於：

1. 可以彌補勞動立法的不足，增強勞動法的可操作性，使勞動法的原則性標準具體化為勞動關係當事人的行為準則。
2. 勞動立法所規定的勞動標準是最低標準，而透過集體合同則可以將勞動者權益的保護水平提升與企業經營管理實際狀況相配合。
3. 可以彌補個別勞動契約的不足，指導個別勞動契約的訂立和履行。
4. 提供了勞動關係穩定運行制度基礎，而合諧的勞資關係則促進社會的穩定發展。<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup>王守志，論集體合同制度在現代企業制度建設中的地位，2003年4月1日，<http://www.labournet.com.cn/lilun/fileview.asp?title=論集體合同制度在現代企業制度建設中的地位&number=al017604.txt>。

因此，集體合同作用不外乎以下幾點：<sup>33</sup>

1. 協調勞資間利害衝突的勞動關係。
2. 改善勞工的勞動條件與生活。
3. 強化企業經營管理並提高生產效率。
4. 深化勞工在企業中主體地位並強化工會運作。
5. 減少勞資糾紛，共創雙贏局面。

依愚見，上述幾點的確是實施集體合同後所能達成的作用。但上述作用所欲解決的困境，卻是大陸從共產國家轉變成「社會主義市場經濟」所不得不面臨之問題，因此，集體合同制度又被大陸當局再次重用。

## 第二項 集體合同之法律依據

現今對集體合同規定最詳盡的法律是《集體合同規定》，由大陸國務院所轄勞動和社會保障部於 2004 年 1 月 20 日所頒佈，並廢除原由勞動部於 1994 年 12 月 5 日所頒佈《集體合同規定》。<sup>34</sup>至於，新舊集體合同規定最大差異在於，新規定把集體合同簽訂須經集體協商、協商代表、協商程序及集體合同內容作比舊規定更詳細的制定。<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> 大陸學者在集體合同作用上多贊許集體合同實施，以利集體合同近年來在大陸的實施，詳參見，關懷，前揭書，頁 229 以下。張左己，中國勞動體制改革研究(1994)，1994 年 7 月初版，頁 130 以下。許安標，前揭書，頁 86、87。冀延卿，推進和完善集體合同制度促進企業健康發展，2002 年 8 月 1 日，<http://www.labournet.com.cn/lilun/fileview.asp?title=推進和完善集體合同制度促進企業健康發展&number=al013462.txt>。

<sup>34</sup> 《集體合同規定》其法律位階類似我國「法規命令」，由立法機關(全國人民代表大會)授權行政機關(勞動和社會保障部)自行頒佈，但新修正集體合同規定並未提升至法律位階，有失大陸學者的期待。

<sup>35</sup> 故本論文將以新的(2004)年集體合同規定來作介紹，除非新舊法間存有極大差異，才會另外介紹。而 1994 年舊《集體合同規定》介紹，可參見，林桂碧，

不論新舊集體合同規定皆是根據《中華人民共和國勞動法》與《中華人民共和國工會法》所制定。此外，勞動部（勞動和社會保障部）與中華全國總工會、國家經濟貿易委員會、中國企業聯合會於 1996 年 5 月 17 日、2001 年 11 月 14 日分別共同發佈《關於逐步實集體協商和集體合同制度的通知》及《關於進一步推行平等協商和集體合同制度的通知》。且到目前為止，大陸 31 個省(自治區、直轄市) 都由地方政府或有關部門專門就集體合同制定地方性集體合同條例。<sup>36</sup>

### 第三項 結語

經由本章之介紹，我們可以約略了解大陸地區對集體合同基本概念之見解，並對集體合同之意義、法律性質、歷史演進、種類、特徵、學說理論…等有一初步認識，接下來第參章，我們要對集體合同之核心部分「集體協商」內涵，以 2004 年新修正《集體合同規定》為軸心，作一完整介紹。

---

中國大陸臺商企業勞資關係之研究---以廣東、福建、上海京津為例，國立台灣大學三民主義研究所博士論文，頁 156 以下。

<sup>36</sup> 例如，《江蘇省企業集體協商和集體合同規定》，《河北省集體合同條例》、《浙江省集體合同條例》等。其內容大多比勞動部 1994 年所頒佈《集體合同規定》還詳盡，也因此，造成地方法規比中央法規還詳盡，此乃造成 2004 年新修正《集體合同規定》產生。換言之，地方集體合同規定內容大多被勞動和社會保障部於 2004 年頒佈《集體合同規定》所涵蓋。故，對於地方的集體合同規定，除非有特別之處，否則，不另行介紹。