

國立政治大學勞工研究所

碩士論文

台灣團體協約的理論與實務

之探討

A Study of Collective Agreement in Taiwan



指導教授：王惠玲博士

研究生：洪維哲

中華民國 101 年 7 月

謝辭

碩士論文真的是一個令人又愛又恨的東西，無論如何，到這裡，總算告一段落，人生也要邁入下一個階段。

當初考上政大勞研，也是一個福分，加上老爸和阿嬤的身體健康，讓我對身邊的事物已經無所求，開心就好，還有甚麼比開心健康重要呢？

王惠玲老師，真的是我的再造恩師，學生有甚麼想法王惠玲老師都很樂意討論，也會暗中偷偷給予壓力，推動很散很混的我，若不是王惠玲老師的諄諄教誨，我也不會這麼順利的完成我的論文。而潘世偉老師與徐廣正老師，你們的專業見解、針針到位，打通了我論文的任督二脈。

所有受訪者共 12 人，感謝你們無所藏私、竭盡所能的提供這麼豐富、寶貴的資料。天母幫的死黨，感謝你們帶給我歡笑。研究所的同學、學長姐、學弟妹們，感謝我們教學相長、同甘共苦，也感謝老師們的苦口婆心、不其厭煩。而一路走來曾經幫助過我的人，你們都是我的無名英雄。

謝謝我最親愛的家人親戚們還有身邊的你，總之一切感恩、惜福，希望邁入人生下一個階段的我，能夠改掉不好的個性，善待身邊所有的人。

最後，祝大家身體健康、天天開心、平安喜樂。

小鬍、謝一瓜、維哲 2012 年 7 月

摘要

我國工會從早期的政府介入、到中期出現自主意識、近來民國 100 年的勞動三法修正過後的實施，在發展方面越趨成熟。而工會凝聚勞工的力量，發揮團結權，與雇主溝通、誠信協商，達到勞資合作、勞資雙贏的局面，這是工會的任務，也是團體協約主要的功能。而團體協約的簽訂，不僅能保護勞工勞動條件、明訂法律未規範的事項，協商失敗了還可以尋求爭議手段自我保護，加上對於勞資雙方若違反團體協約之規定，也可以尋求政府機關制衡，這也難怪多數工會將簽訂團體協約視為主要的目的之一。

然我國團體協約的簽訂率卻不高，使得團體協約的功能無法發揮，這實在是令人感到十分好奇。為了探究我國團體協約簽訂率為何如此低落，本文主要採取實地訪談之方式，來了解我國團體協商之運作情形以及團體協約之簽訂內容為何，將我國團體協商實際過程整理與分析，最後再對此做一檢討並提出建議。

本文發現勞動三法修正過後，團體協約的簽訂數量逐漸上升、協商的時間逐漸縮短，團體協約簽訂之因與簽訂之內容也逐漸明朗，團體協商機制有越來越樂觀之趨勢；然而工會力量相對於雇主依舊是弱勢、誠信協商條款之效果也不明顯，如何提升工會力量，使得雇主願意與工會進行誠信協商，是當務之急。

本文分別對勞工、工會、雇主與政府提出建議，而最主要的建議是實施勞工教育。實施勞工教育可以增進勞工意識、培養工會領袖，而若政府能在國民義務教育方面增加勞工相關課程，如此對我國國民勞動意識的培養可以更加根深蒂固。

關鍵字：集體協商、團體協約

目錄

謝辭	I
摘要	II
目錄	III
表目錄	V
第壹章 緒論	1
第一節 研究動機與目的	1
第二節 研究方法	3
第三節 研究架構	3
第貳章 團體協約之理論探討	5
第一節 團體協約之意義與內容	5
一、團體協約之定義	5
二、團體協約之功能	8
三、誠信協商之原則	10
四、團體協約之當事人	14
五、團體協約之內容	19
六、團體協約之效力	31
七、團體協約之認可	37
八、協商機制之新發展	39
第二節 團體協商之過程	45
一、團體協商之雙方代表	45
二、誠信協商之要領與責任	46
三、團體協商之準備	48
四、團體協商之進行	51
五、團體協約之完成	53
第參章 我國團體協約現況	55
第一節 訪談設計	55
一、概述	55
二、研究限制	56

三、訪談對象	57
第二節 訪談內容	58
一、公營企業	58
三、公營轉民營企業	71
三、民營企業	80
四、職業工會	102
第四章 團體協商簽訂結果分析	105
第一節 團體協商之背景	105
第二節 團體協商之準備	106
第三節 團體協商之進行	107
第四節 團體協商之完成	109
第五節 團體協約之內容	110
第六節 綜合分析	114
一、公營企業資源較民營企業豐富	114
二、工會協商力量相對弱勢	114
三、協商過程大多超過三年	116
四、誠信協商條款效果不明顯	117
五、團體協商由被動轉為主動	118
六、團體協約有效改善勞資關係	119
七、外商渣打銀行較本地銀行積極進行團體協商	120
八、勞資協商以勞資會議或企業其他協商機制為核心	120
第五章 結論與建議	122
第一節 結論	122
第二節 建議	123
參考文獻	127
一、中文文獻	127
二、外文文獻	128
三、網路論文	129
四、網路資料	131
附錄一：企業單位團體協約（草案）	134
附錄二：訪談記錄	174

表目錄

表 2-1	全國勞工學苑強制協商事項.....	20
表 2-2	團體協約效力關係表.....	34
表 3-1	事業單位團體協約現況(三法修正施行前).....	55
表 3-2	事業單位團體協約現況(三法修正施行後).....	56
表 3-3	訪談對象一覽表.....	58
表 3-4	聯合報簽訂團體協約一覽表.....	98
表 4-1	各企業團體協約章節一覽表.....	111
表 4-2	各企業團體協約之特色條文.....	113
表 4-3	各企業簽訂團體協約年份一覽表.....	117

第壹章 緒論

第一節 研究動機與目的

勞動者個人向雇主爭取較佳之勞動條件，經常被視為是契約自由的呈現，但是在資本主義發展過程中，勞工相較於雇主往往是相對弱勢、無資本的，故若透過個別勞動者向雇主爭取權益，往往會被雇主以各種理由推卸，如個人歸因、營運不佳、抑或納入黑名單等，更遑論那些沒有向外表達意見、爭取權益的弱勢勞動者了。

然若經由集體的、有組織的團體來向雇主爭取較佳之勞動條件，一方面可以透過集體的聲音表達立場¹、另一方面也可發揮其社會監護關係²之力量。但在集體勞動關係中，作為勞動三權中之權力核心—團體協商權³，在我國卻不甚發達，根據行政院勞工委員會勞動統計月報，2012年第1季底，工會與事業單位簽訂團體協約數僅72家，而我國工會總數5071家，工會家數與簽訂團體協約的家數很明顯的不成比例。而團體協約簽訂的內容，早期又多以配合法律政策為主，抑或是公司內工作規則即等於團體協約，鮮少團體協約是依雙方實質上所需而協商得來，這是與我國工會發展之歷史背景有關。

而所謂國家統合模式，係指企業與勞工組織在一個社會結構中所扮演的角色，是由國家予以決定⁴。黃越欽指出我國是典型的國家統合模式，以勞動基準法（以下簡稱勞基法）為核心，國家公權力對勞資雙方之勞動契約直接介入、干預、管制。也正因為勞動條件被國家所規定，勞工變得只要依靠法律就好，組織工會來爭取自身利益，似乎並非是一定的途徑。

國家介入集體協商的途徑，基本上，可分為社會介入（social intervention）

¹ Freeman, Richard B. and James L. Medoff. What Do Unions Do? 1984, page:5-11.

² 黃越欽(2006)，勞動法新論，頁 274。

³ 黃越欽(2006)，勞動法新論，頁 59。

⁴ 黃越欽(2006)，勞動法新論，頁 98。

和法律介入 (legal intervention)。國家若採取社會介入的立場，乃是堅守勞資自治的模式，由勞資雙方的全國性工會在政治經濟環境下，依據各自的目標、價值、態度和意識形態，並根據彼此的權力結構和資源動員，所達成的規範性協議，再由各級工會按照此一規範性協議，進行集體協商，簽訂團體協約。這種落實集體協商的方法，可稱之為「社會介入」。而國家以法律介入集體協商的目的，乃是平衡雙方政治和經濟力量，保護勞工關係和集體協商免於毀滅性市場力量效果⁵，我國即是採取法律介入。

其中，一部規範詳盡的「勞動基準法」，就是一個鮮明的例證，勞工的休假、加班費、請假規則、資遣費等全都規範在「勞動基準法」中，使得工會去與雇主協商勞動條件的意願與需求並不強烈。「勞工保險條例」、「全民健康保險制度」和「職工福利金條例」的制定施行，也使得工會跟雇主協商勞工的健康保險和爭取相關福利的任務沒有發揮的餘地。勞資雙方若有爭議行為，也因為「勞資爭議處理法」的關係，不論「調解」或是「仲裁」，政府都扮演重要角色，而勞工有所申訴往往也率先想到政府，求助於勞工行政主管機關。⁶

國外對於勞資談判的研究，多以集體協商過程中的談判行為為主，因為集體協商是構成勞資關係的主要機制⁷。相較於我國，工會長期依賴政府勞動法令的修改與保障，自主性的集體協商能力也益形消弱，勞工因缺乏集體發聲的機制與雇主集體協商，無法取得更佳之勞動條件與提升勞資關係⁸。

本文的研究動機是欲探討我國團體協約簽訂率低落之因，是否除了上述歷史背景、國家法律介入等因素之外，還有其他因素存在，使得團體協約的簽訂窒礙難行。

本文的研究目的乃是分析企業內團體協約簽訂過程中，團體協約簽約雙方當事人、協商背景、協商準備、協商進行和協商完成的相關情形，發掘勞資協商的

⁵ 吳育仁(2010)，台灣集體協商法律政策之分析，頁 353。

⁶ 衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，頁 202。

⁷ 梁武舜(2004)，企業內集體協商過程之個案研究，頁 1。

⁸ 翁樹忠(2009)，T 公司 2007 年團體協約簽訂過程與結果分析，頁 1。

會議內容和協商過程，藉以窺知我國團體協約面貌，也提供給相關單位做一個參考。

第二節 研究方法

（一）文獻回顧

從我國團體協約之議題著手，蒐集與我國團體協約簽訂成功與否的因素，相關之研究、著作、論文、期刊，並藉由政府統計資料、報紙、網路資料等加以研讀分析，最後再檢視其團體協約簽訂率低落之因與團體協約簽訂後是否有達到其成效。

（二）深度訪談

有鑑於團體協約簽訂與否對企業、勞工和工會之影響，本文主要希望透過訪談企業之雇主、工會代表（集體協商雙方當事人），對於團體協約簽訂的實務現況有較清楚的了解。訪談對象則分為公營企業、公營轉民營企業、民營企業與職業工會，藉由訪談來了解簽訂團體協約的雙方意見，並將上述對象對於團體協約簽訂後之看法與建議真實呈現，作為本文之分析參考。進行的方式則有網路訪談、實際面訪、電話訪問等。

第三節 研究架構

本文之中心主軸，是以實地訪談資料為基準，再輔以相關文獻，藉以發掘出一有系統的團體協約過程。此外也藉此尋找出我國團體協約在實務運作上會遇到的狀況與問題，進而提出建議以改善我國團體協約簽訂率低落之情形。章節內容如下：

第一章為緒論。第一節說明研究動機與目的，對我國集體協商和團體協約簽

定數的低落做一個概述，期望整合出一系統化的勞資協商機制，提升我國團體協約的簽定率。第二節提出本文所使用的方法與可能遇到的研究限制為何。第三節說明本文的章節段落安排。

第二章為團體協約之理論探討。第一節是在說明團體協約的意義與內容，何謂團體協約，團體協約的定義為何、團體協約有何功能、團體協約的內容和範圍是什麼、團體協約當事人是誰、團體協約有何效力與國際上的新發展等。第二節為團體協約之過程，從勞資雙方協商代表的選出，到協商準備、協商進行、最後協商完成。

第三章為我國團體協約現況。第一節為概述，先介紹我國在公營企業、公營轉民營企業、民營企業與職業工會方面團體協約的大略情況為何。第二、三、四、五節則是實地訪談之內容，分別為公營企業、公營轉民營企業、民營企業、職業工會，開頭先簡述每一家企業集體協商之雙方當事人、受訪公司和受訪工會的基本資料等。接著為集體協商之背景，勞資雙方產生集體協商的動機為何，是由於何種原因所導致，協商後可能有哪些優、缺點。第三則為協商準備階段，勞資雙方協商前需做哪些準備。第四是協商進行階段，雙方如何溝通、協調，協商時若雙方遇到僵局該如何解決，使協商能順利繼續進行。第五是協商完成階段，等到協商完成、團體協約簽定之後，對勞資雙方的關係有何影響，雙方是否都能確實的遵守團體協約。最後再將各家企業之團體協約內容特色列出，做一個比較。

第四章為團體協約簽定結果分析。將團體協約之背景、準備、進行與完成之中，相同、相異點的區分，另將針對團體協約的內容做一些分析，將條文內容的趨勢性做一個整理。最後在分析團體協約簽定後，對勞資雙方所產生的影響與團體協約簽定時所遇到的狀況與問題。

第五章為結論與建議。第一節為結論，總結本文之論點與研究發現。第二節為建議，針對團體協約目前所遇到的問題，提出客觀性的建議與未來可繼續發展的研究方向。

第貳章 團體協約之理論探討

團體協商權是勞動三權之一，也是勞工的基本權利，追根溯底，勞工的基本權是從憲法第 15 條保障人民的生存權、工作權而來⁹，而勞動者之「有尊嚴的生存」及「人性化的工作條件」，更是其實質上之基本權展現¹⁰。現今由於個別的勞動者與雇主之間的社會、經濟地位過分懸殊，處於劣勢的勞動者唯有透過工會組織，與雇主間形成以團體對團體的局面，否則無法獲致平衡。換言之，個別勞動者透過團結權組織工會，由工會進行團體協商權，再賦予工會行使爭議權的能力，其最終目的無非是於團體交涉中實現勞資之對等與自治，締結團體協約，以保障勞工生存權和工作權。

第一節 團體協約之意義與內容

一、團體協約之定義

團體協約，是工會與雇主或雇主團體，針對勞動條件及其他勞資雙方當事人間之勞動關係事項，進行集體協商後達成合意之結果予以文書化，由於該等文書係勞工團結組織與雇主間所締結之契約，因此稱為「團體協約」¹¹，其中誠信是不可或缺的因素¹²。依據國際勞工組織（International Labour organization, ILO）於1951年國際勞工大會所通過的第91號建議書，即「團體協約建議書」之定義：「團體協約」係指個別或多數之雇主或雇主團體，與具有代表性之個別工人團體、多數工人團體或由工人依照國家法令選舉並授權之代表，所締結關於規定工

⁹ 黃越欽(2006)，勞動法新論，頁 57。

¹⁰ 黃耀滄(2009)，社會對話機制與集體勞動關係，頁 30。

¹¹ 行政院勞工委員會(2011)，簽訂團體協約參考手冊，頁 3。

¹² 一個勞資雙方共同決策的過程，藉此過程雙方本著誠信，談判出一個有關工資、工時、工作條件和勞資關係的協約，然後執行此一協約。詳見 Sauer, Robert L. and Keith E. Voelker. Labor Relations: Structure and Process, 1993, page : 4.

作條件及僱用條件之書面契約¹³。而我國團體協約法第2條規定：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」

陳金泉茲參照我國團體協約法之規定，將團體協約之定義析述如下¹⁴：一為團體協約係個別雇主或有法人資格之雇主團體，與有法人資格之工人團體所訂立之契約。即資方當事人可以是個別之雇主也可以是雇主之組合體，但勞方當事人則只限於工人團體，且須是有法人資格之工人團體(按即指工會)。個別之勞工或未具有法人資格之工人團體，均無訂立團體協約之資格。二為團體協約以規範勞動關係為目的。所謂勞動關係乃單一的勞工與單一的雇主依勞動契約所產生之法律關係，包含勞動關係之成立，內容及終止等，不僅限於工資、工時等勞動條件而已。但團體協約僅係就勞動關係之各項要件予以協定而已，並不意謂著團體協約之簽訂，即使勞雇間直接發生勞動契約關係。三為團體協約為須以書面訂立之契約。因團體協約事涉較廣，且通常內容繁雜，為避免權利義務不明確，故各國立法例多規定團體協約應以書面為之，以昭慎重、明確。故其為要式契約當無疑義，與勞動契約可為口頭之約定，迥不相同。

由前述團體協約之定義來看，團體協約之簽訂必須先經過集體協商，黃越欽也提出，當勞資雙方經過集體交涉就協商議題達成共識，即可進一步簽訂團體協約¹⁵，顯然集體協商是造就團體協約的必要過程。英國學者索羅門(Salamon)將集體協商界定為：「透過勞資雙方代表談判和協議的過程，決定僱用條件與環境，並規範僱用關係的一種方法」。美國學者索爾和渥克(Sauer and Voelker)的定義是：「勞資雙方共同決策的一個過程，藉此過程雙方本著誠信，談判出有關工資、工時、工作條件和勞資關係的協約，然後執行此一協約¹⁶」。

¹³ 國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)官方網站：

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:2704766771420513::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R091:NO。

¹⁴ 陳金泉(2010)，團體協約法律實務，頁 2。

¹⁵ 黃越欽(2006)，勞動法新論，頁 417。

¹⁶ 轉引自衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，頁 179。

根據以上國外學者的定義，衛民、許繼峰將集體協商歸納出三個重點¹⁷，第一，集體協商是一個勞資雙方共同參與的過程，這個過程包括團體協約談判（contract negotiation）與團體協約執行（contract administration）兩個階段。團體協約談判的用意在於排除雇主單方面決定僱用條件，目的在訂定一個書面合約，規範雙方的權利義務關係；團體協約的執行是指協約簽訂之後，在有效期限內，工會與雇主的日常決策或行動不得違反協約中的要求。前者可稱為「簽約階段」，後者可稱為「履約階段」。再者，團體協約的談判必須本諸「誠信」原則（good faith），「誠信」原則有兩重意義：一是指勞資雙方均有談判的義務，亦即當一方要求他方談判時，他方不得拒絕；二是指雙方在談判時必須誠實地以完成合約的簽訂為目的。第三，集體協商是雇主與工會議定僱用條件的一個過程，僱用條件包括工資、工會與雇主間的權力關係、團體協約的行政事項等等。

吳育仁¹⁸分析學界由三種角度闡述集體協商：一為從經濟過程的角度，工會透過集體協商制定工資率和勞動條件，並使用集體經濟行動當做談判的武器，藉以提高談判的力量和籌碼；二為從工業治理的角度，雇主和工會在工業關係中，以集體協商方式制定基本規章，其功能包含治理機關及其權限的界定和限制，提供工業一些制定、執行和解釋法律的機構，以及執行雙方決議的方式；三從權力關係的角度，集體協商為工會組織與企業組織間，兩股力量各自為本身利益，進行實力鬥爭。

黃程貫¹⁹指出集體協商乃是集體行動權的一種類型，而集體協商之方式與結果，最為世界各國勞動法所共同普遍承認。而集體協商當然不只限於團體協約之簽訂，亦包括其他各種協議、協定等形式。因此團體協約只涵蓋集體協商權之一部分，絕非全部。

本文所稱之集體協商為各國勞動法所共同承認，簽訂團體協約一種，並不包括其他各種形式之協議、協定。

¹⁷ 衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，頁 179~180。

¹⁸ 吳育仁(2002)，美國勞資集體協商政策中經營管理權和工作權之界線：從協商議題之分類與法律效果觀察，頁 82~83。

¹⁹ 黃程貫(2002)，勞動法，頁 341。

二、團體協約之功能

簽訂團體協約之前，必然會經過集體協商。集體協商為民主社會的產物之一，其功能為提供增進或改善組織成員的權利，以集體聲音表達組織要求的合法管道，並透過共同參與及制約達成其目標。

鄧樂普(John Dunlop)與巴克(Derek Bok)列舉出美國工業系統中五種集體協商功能:1.建立工作環境的規則(establishing the rules of the workplace)2.決定報酬的形式(choosing the form of compensation)3.建立報酬的標準(standardization of compensation)4.決定勞資雙方各自訴求的優先順位(determining priorities on each side)5.協商機器的重新設計(redesigning the machinery of bargaining)。²⁰

黃程貫提出對集體協商功能之觀點，為集體協商的功能可以達成提升與維護勞動條件與經濟條件之目的，並迅速及有效的規範勞動生活秩序以解決勞資爭議。除了提高組織成員的經濟地位外，尚可發揮的功能包括：維護組織成員的權利、確保職位的安定、改善健康、保險福利措施、擴展社會的機會及健全人事制度及進行會員權利之遊說等功能²¹。

陳金泉指出，一般而言，團體協約具有下列幾種功能²²：第一，團體協約是一個保護勞工之制度，特別是大部分無法憑藉自己之力量與雇主談判的弱勢勞工，能藉著集體協商簽訂團體協約之制度，獲得相當程度之保障。第二，團體協約可形成一般的勞動條件，透過集體協商，勞資雙方可在理性的基礎上，綜合周全之資訊，在顧全大局的前提下，磋商出一個可為雙方接受之一般的勞動條件。第三，團體協約之締結可使資本家能在一定期間內較精確的估算出經營成本並控制勞動流動率。第四，在盛行產業別團體協約之國家，由於是由整個產業工會與資方團體談判簽訂團體協約，則同一產業各個不同雇主間，等於已將勞動費用因素中性化，亦即相同產業不同之雇主所付出之勞動成本幾乎是一樣的，則可達到

²⁰ John T Dunlop and Derek C Bok(1970)，Labor and the American Community，page222~227。翻譯參照朱柔若(1999)譯，勞工關係-結構與過程，頁7。

²¹ 黃程貫(2002)，勞動法，空中大學，頁147。

²² 陳金泉(2010)，團體協商與團體協約，頁2。

競爭中立之效果。雇主須在生產技術、行銷、研究發展等層面展開競爭，對整體經濟能力之提昇，亦有幫助。

行政院勞工委員會所出版的簽訂團體協約參考手冊中亦提到團體協約之功能有以下五種²³：

（一）提升勞動條件之功能

團體協約乃是集合團體之力量與雇主協商所合意者，其具有提升勞動條件之機能應無疑義。此由勞動基準法第71條規定：「工作規則，違反法令之強制或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效」之規定看來，應更明顯。

（二）組織擴大之功能

團體協約之訂定，有促進工會組織擴大之機能性。因為團體協約訂定後所獲得之有利勞動條件，往往會形成吸引勞工入會之效果。但如果團體協約內容無條件也可適用於一般非工會會員勞工時，此種協約之魅力將大為減弱。故一般工會與雇主締結團體協約時，大抵上皆會有非工會會員勞工不得適用本協約內容之約定。

（三）秩序形成之功能

一般而言，在團體協約中都會訂定許多有關工會活動之規範，這些條款有助於使勞工團結權、集體協商權乃至於團體行動權具體化之機能，對於勞資習慣之形成有其功效。雖然基於勞資合意之團體協約，有一時性、相對性之性格，但不能否認對於勞資關係可以形成一定之秩序，有安定化之作用。一般稱為團體協約之「和平機能」。

²³ 行政院勞工委員會(2011)，簽訂團體協約參考手冊，頁3。

(四) 所得政策之功能

全國性團體協約之勞動條件，特別是有關於工資基準之事項，有擔當國家所得政策與經濟政策之機能。雖然一般例如日本與台灣等企業別工會，在此項機能之發揮比較微弱，但最近全國性工會團體所扮演的角色有愈來愈重之趨勢，例如全國總工會與工業總會等進行協商基本工資調整幅度，儘管過去的協商未能成功，但將來所合意之內容，極有可能主導我國經濟政策與所得政策之效果。

(五) 團體協約之國家法規範功能

我國的團體協約制度是屬於大陸法型，亦即在團體協約法中，承認團體協約有規範之效力（第19條：團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之），同時針對團體協約之成立生效要件（第9、10條）、團體協約之期間（第26、27、28、29條）、團體協約之餘後效力（第20條）等，也都有具體明文之規定。

綜合各家理論，發現提升或維護勞動條件是團體協約最主要的功能，而這也是勞工最需要且最重視的功能。

三、誠信協商之原則

根據美國「國家勞工關係法」(National Labor Relations Act, NLRA)及後續修正條文，美國集體勞動關係相關法制對於集體協商之定義中蘊涵了誠信協商義務的程序性規定，諸如誠信協商義務、強制協商事項、協約議定步驟，以及對調解機構之利用等²⁴。而其中關於協商義務主要可分為「誠信協商義務」與「提供資料義務」，誠信協商制度的設計則主要涉及到兩個構面，第一個構面為誠信協商必須有協商義務的強制要求作為前提。第二個構面則為協商義務僅能逼迫雇主上

²⁴ Schoen, Sterling H. and Raymond L. Hilgert(1982), Cases in Collection bargaining and industrial relations. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.

談判桌與工會協商，卻無法促使原本即處於談判優勢方的雇主真誠的謀求集體協議的達成，而必須仰賴法律強化工會與雇主談判力量趨於平衡與對等。因此，國家勞工關係法將誠實會商鑲嵌到集體協商義務之規定條文內，企圖平衡勞資雙方談判力量²⁵。

在認定是否遵守誠信協商義務上，法規的內容多以合理、誠信、強迫等不確定法律之概念表示，難以讓協商當事人指證。因此美國國家勞工關係委員會(National Labor Relations Board, NLRB)及法院在面對誠信協商義務之爭議認定時，基本上是參考相同產業之慣例，以及斟酌勞資雙方當事人外部整體行為後進而推論其當事人主觀意圖。然就違反誠信協商義務之態樣，往往可由提案內容是否有破壞過規避協議之目的、協商策略或行為、協商程序之安排、協商僵局²⁶(bargaining impasses)之處理原則加以審視，並因而衍生出提供資料之義務。故某些團體協約會於協約中增列「拉鏈條款」²⁷(Zipper Clauses)等方式，以促進集體協商之進行。至於違反誠信協商之事實，有以下之認定原則²⁸：(一)徹頭徹尾的拒絕對法律所列強制協商事項協商構成雇主不誠信、(二)拒不提供或延遲提供協商所需或促成協商之資訊構成雇主不誠信、(三)雇主之(不當)單方面行為而構成雇主不誠信、(四)雇主所為團體協商之提案是用以阻礙團體協商而構成雇主不誠信、(五)協商權限不獲會員同意之協商構成不誠信。而若勞資一方未盡誠信協商義務或是以善意態度為協商時，依國家勞工關係法(NLRA)之規定，國家勞工關係委員會(NLRB)得採取相關行動以有效執行該法，如透過法院執行協商之命令或是給予補償性救濟或請求由聯邦調解署聲請調解協助之²⁹。

前述協商義務中之提供資料義務，美國最高法院在 1956 年，認定提供資料義

²⁵ 彭百崇等(2008)，誠信協商之內容、處理程序及效力，頁 91。

²⁶ 指誠信協商義務以完全停頓，或是某爭議點上雙方以耗盡締結協議之期待。

²⁷ 指約定協商當事人於協約成立後，即沒有義務再就已載入協約之任何事項或協約中未包括之事項，進行協商之義務。

²⁸ 謝棋楠(2008)，美國法中誠信協商義務與雇主不誠信。

²⁹ 蔡炯燉(2007)，美國勞資爭議行為法制之研究，收錄於美日勞資爭議行為法制之研究，頁 167-169。

務有下列要件³⁰：(一)須(工會)有需求、(二)須為必要性和相關性、(三)雇主須盡全力的提供、(四)提供資料之方式不應過於煩人、費時、不完全或不正確。所謂必要性與相關性資訊，是謂若工會無法獲得與提案相關的重要資訊，那麼工會的協商的表現必定會受到嚴重影響，勞工也無法期待能達到協商結果。其具體態樣，有下列三種³¹：

(一) 財務資訊

財務資訊牽涉到雇主的經營自主權和隱私權，要求提供經營情況的財務資訊之相關性認定需以逐案之基礎認定之。例如，雇主以經濟困難為藉口，拒絕工會提出之勞動條件要求的理由，此時財務資訊則具有必要性與相關性。

(二) 員工績效評估的資訊

員工工作績效考核的評估成績及其相關資訊，一般非屬於勞資雙方之間核心的勞動條件之資訊，但若雇主有以其所施行之員工績效評估的資訊，做為解雇或留用員工的依據，則員工工作績效評估有其必要性與相關性之性質。

(三) 企業工程承包業務的相關資料

企業工程承包業務的相關資料屬於企業自主經營權的內容，又往往涉及到企業經營情況的商業機密，因此並不是推定必要性與相關性而應提供的資訊。但是當企業的工程承包業務影響到既有的團體協約針對勞工工作內容的安排時，雇主則有義務向工會提供企業工程承包業務的相關資料。

此外，雇主之提供資訊義務也並不是絕對的，只有在工會對於相關資訊的需求與資訊對於雇主的機密性利益間衡量的基礎上，才能決定雇主是否應負提供資

³⁰ 謝棋楠(2010)，誠信協商對於團體協商之影響，頁 19。

³¹ 謝棋楠(2010)，誠信協商對於團體協商之影響，頁 20~22。

訊之義務。如果雇主能舉證證明工會對雇主所要求之資訊具有機密性利益，並且該機密性利益大於工會對該資訊的需要，則雇主得合法的以該資訊具有合法且重要的機密性，拒絕提供該資訊。

依據我國團體協約法第6條所規定勞資雙方的誠信協商義務：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」無正當理由拒絕協商，經依勞資爭議處理法裁決認定者，處以罰鍰；未依裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處以罰鍰並令其限期改正；屆期未改正者，按次連續處罰。

而團體協約法第6條第2項指出勞資之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：1. 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。2. 未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。3. 拒絕提供進行協商所必要之資料。衛民³²將誠信協商用正面的方式表述：集體協商的當事人用一種開放的態度進行協商，很有誠意地努力達成協議，必要時也願意有所讓步，至於對於所堅持的項目則願意提出解釋。

吳育仁³³認為誠信協商強調的不只是勞資雙方坐在談判桌上，也強調勞資雙方要有意願達成共識並簽訂團體協約。而誠信協商的範圍，除了誠實信用原則之外，也包括「無正當理由、不得拒絕」和「提供資料之義務」，甚至於「工會公平代表之義務」。而我國的團體協約法只規定了預備性或程序性協商之強制協商義務、六十天內提出相對方案且進入實質協商、以及要求提出進行協商所必要之資料，佐證協商之論述攻防。有一些項目，是團體協約法所沒有規定的，預期在實務上將由「裁決委員會」進一步闡釋。

³² 衛民(2010)，新「團體協約法」重要修正內容與對勞資關係影響之研究。

³³ 吳育仁(2010)，台灣集體協商法律政策之分析，頁359~360。

四、團體協約之當事人

如之前所提到，團體協約之定義為雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約，資方當事人指的就是雇主或有法人資格之雇主團體，個別雇主又可為獨資經營企業之自然人、合夥、或公司，而雇主團體則可指各業同業公會或其聯合會。³⁴

在勞方當事人方面，是依工會法所成立之工會，由於2011年5月1日新工會法之施行，使得工會法的種類大大的變動。舊有的台灣工會分為產業工會與職業工會兩大類，產業工會是由同一廠場或同一事業內從事不同工作的勞工所組成，職業工會則由同一區域內同一職業、技術的勞工組織而成；而新工會法第6條將工會組織之類型分為企業工會、產業工會和職業工會三種，事實上企業工會就是廠場工會或公司工會，這是基層廠場或事業單位內勞工所組成的工會，過去舊工會法將其誤稱為產業工會。至於新工會法的產業工會之類型與稱呼是指同一產業內勞工所組織的工會，此一產業工會無論在規模、位階或是會員人數上，都要比企業工會大許多³⁵。

工會種類多元化，除了使工會組織更為自由之外，也產生了是企業工會還是產業工會才是與雇主進行集體協商之當事人的問題。

有協商資格之勞方，指下列工會³⁶：

1. 企業工會。
2. 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。
3. 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。

³⁴ 黃耀滄(2006)，新修正之團體協約法內容初探，頁 43。

³⁵ 衛民(2010)，新「工會法」重要修法內容與對勞資關係衝擊之研究。

³⁶ 團體協約法第 6 條第三項。

4. 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。

5. 經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。

勞方有二個以上之工會，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。

從上述規定看來，會員人數受僱於雇主低於二分之一的產業工會、職業工會或綜合性工會（即總工會），不具備集體協商資格，顯示出工會應具有相當的代表性才有權要求雇主協商³⁷。

美國對於有協商資格勞方之規範，主要可以參照美國「國家勞工關係法」(NLRA)及後續修正條文，其中規範的主要內容是有關當事人進行集體協商的程序與限制。規範中關於「程序性規定」要義為：「勞工團體若圖具備向雇主提出協商要求的法定權利，則必須遵循法定程序先經由協商單位內全體受僱者進行秘密投票，以過半數同意來選定一個代表性工會，然後由此工會代表該協商單位內的所有受僱者與雇主進行集體協商。此時，勞雇雙方互負誠信協商之義務，雇主依法不得干預工會活動，並且除了與代表性工會協商外，雇主被禁止和其他工會或個別受僱者進行協商³⁸」。

美國對於工會入會方式是採自由入會的形式，即不限定僅能成立一個工會為限，然在其法律規範及實務上則採用多數主義原則³⁹，作為工會取得「專屬協商代表權」之基礎⁴⁰，專屬協商代表制乃是一套連接協商單位內，所有個別受僱者

³⁷ 衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，頁 198。

³⁸ 彭百崇等(2008)，誠信協商之內容、處理程序及效力，頁 86-87。

³⁹ 多數主義原則主要有兩個具體內涵：一為雇主不得堅持協商代表工會只能為自己所屬會員協商。另一則為投反對票之少數受僱者並非就沒有授權協商，雇主必須接受多數地位之工會，並認知其為協商單位內全體受僱者之發言人，至於少數受僱者之投票傾向或個人偏好在所不問。

⁴⁰ 吳育仁(2002)，美國勞資集體協商制度之法律政策分析，頁 227。

與雇主間權利義務之規範。據國家勞工關係法第 9 節(a)所述：「工會為唯一有權代表所有受僱人就工資、工時或其它勞動條件與雇主進行協商，代表著雇主不能直接與任何受僱者或少數地位之受僱者團體代表進行集體協商之交涉，而應由取得多數地位之工會來代表單位內全體受僱者發言及協商」⁴¹。

工會取得專屬協商代表權則可分為兩種管道，一種是雇主的非正式承認(自願承認)，另一則為經由國家勞工關係局所為的法定承認。前者是指工會如事實上已代表了協商單位內之多數受僱者，則雇主可自願承認其為專屬協商代表，若雇主不願意承認，則工會可採取強制承認。所謂強制承認是指在工會達到自願承認之門檻後，雇主仍不願主動承認工會，迫使工會啟動法定之強制承認程序，要求雇主依法承認⁴²。而法定承認則是由國家勞工關係局依據勞資其中一方提出申請後，由國家勞工關係局各地分局最高管理者，替該協商單位內舉行秘密投票，獲得多數支持之工會則可取得專屬協商代表權的官方授權證明⁴³。

專屬協商代表制主要意涵為希望讓協商單位之全體受僱者有唯一發言人以整合工會動員力量，但其同時也容易使擁有專屬協商代表之工會濫權。因此，美國為防止工會憑藉多數優勢而將少數或特定之會員排除在外，從法院判例中發展出「公平代表原則⁴⁴」，以規定專屬協商代表權應負有公平代表全體受僱者之義務⁴⁵。

⁴¹ Roger Blanpain(2007)，《Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives》，Kluwer Law International,p108-110。

⁴² 吳育仁(2010)，台灣集體協商法律政策之分析，頁 355。

⁴³ R. Blanpain (2004)，《The Actors of Collective Bargaining》，Kluwer Law International：Netherlands,p.313-316。

⁴⁴ 美國專屬協商代表工會之公平代表義務原則，是於一九四四年美國聯邦最高法院在 *Steele v. Louisville & Nashville Railroad* 一案之判決中形成的。所謂公平代表原則，乃係一種概括代理權，即對單位內受僱者授權代理之協商行為不予限制，工會自可依其自由裁量權能與雇主協商，以及執行團體協約。

⁴⁵ 吳育仁(2002)，美國勞資集體協商制度之法律政策分析，中央研究院歐美研究所，《歐美研究》第三十二卷第二期，頁 230-231。

吳育仁認為台灣在工會承認的程序上，從比較勞工法的角度，則是採取美國「強制承認」的作法。簡言之，當該工會是依工會法成立的之工會，原則上，已經達到強制承認的基本要件。只不過，不同層級之工會有不同的效果。依團體協約法第6條規定，依工會法成立之企業工會，雇主依法必須承認工會之集體協商代表權地位，當然取得集體協商代表權之資格。但是，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；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；或其他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等，才能符合台灣團體協約法上具備集體協商當事人能力之工會。

很顯然的，當依工會法成立之工會，展現會員占所僱用勞工人數二分之一之後，雇主仍不願承認工會之協商地位，或是對於二分之一的計算方式有所質疑，而不願承認時，台灣還有一個「斷後條款」，即團體協約法第6條第1項第5款所規定的經依「勞資爭議處理法規定裁決認定之工會」。換言之，由勞資爭議處理法之裁決委員會來進行認定。

黃程貫⁴⁶指出團體協商之代表，最主要需具備實質上締結一有效團體協約的權能(此一權能，在勞動法文獻中稱之為「團體協約能力」，簡稱協約能力)，使得有效締結團體協約。

另若遭遇公司分割後，母公司是否有與子公司勞工進行集體協商之義務，黃馨慧⁴⁷認為可以以下列幾點認定：1. 資本支配關係之程度，2. 人事支配關係之程度，3. 交易關係之緊密程度，4. 母公司是否曾有與子公司勞工或工會交涉之記錄或實績？5. 母公司對於子公司之人員招募、勞動條件之決定、指揮監督體系，及

⁴⁶ 黃程貫(2002)，勞動法，空中大學，頁 344~345。

⁴⁷ 黃馨慧(2009)，企業併購中個別及集體勞動關係，收錄於勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，頁 235。

經營策略等，是否介入或干涉？6. 子公司人事、資產之獨立性及財務之自主性，7. 母公司及子公司是否通謀意圖弱化工會組織？8. 子公司設立之經過，9. 母子公司間人事管理是否具備統一性？10. 母公司之業務實體，11. 子公司實質上之組織定位，是否相當於母公司之特定部門。經過以上認定確認母子公司具有集體協商之義務之後，始能認定團體協約雙方代表。

總結上述，勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。由於新工會法的實施使得有協商資格之勞工可能有企業工會、產業工會和職業工會，也可能同時具有協商資格的工會有兩個以上。美國的做法是採用多數主義原則，工會須取得專屬協商代表權，而代表勞工與雇主協商，工會取得專屬協商代表權則可分為兩種管道，一種是雇主的非正式承認（即自願承認），另一則為經由國家勞工關係局所為的法定承認。由美國之制度來看，勞工要組單一工會或多重工會是自由決定的，而與雇主協商時即針對最具代表性工會，此時如何認定「最具代表性」，就是各工會實力展現的時候。國內學者認為團體協商之代表，最主要需具備實質上締結一有效團體協約的權能，也就是說由最有協商能力之工會做為代表，使得勞資雙方能有效締結團體協約。另吳育仁認為我國之工會皆屬強制承認，若雇主不願意承認則由裁決委員會來進行認定。我國團體協約法第6條則是規定勞方有兩個以上之工會，或資方有兩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。雖然符合會員公平比例原則，但卻未將工會之協商能力做入考量範圍，行政院勞工委員會認為有協商資格之勞方如以產業工會，及會員受僱於協商他方之人數，逾其僱僱用勞工人數二分之一之工會為原則，應尚屬可行⁴⁸。

⁴⁸ 黃耀滄(2006)，新修正之團體協約法內容初探，頁50。

五、團體協約之內容

集體協商的內容與範圍在每個國家不盡相同，有些國家協商的內容與範圍相當有限，有些國家則相當廣泛⁴⁹。美國的集體協商的內容可分為三大類⁵⁰：強制協商事項(mandatory subjects of matter)、任意協商事項(permissive subjects of matter)、非法協商事項(illegal subjects of matter)。美國全國勞工關係法(NLRA)第8(d)條規定⁵¹：「雇主及工會必須以誠信之方式協商工資、工時及其他勞動條件或契約締結之磋商或任何與上述有關問題所衍生之事項。」因而，工資、工時與其他勞動條件為必要協商事項，工資包含非恩給性紅利、績效調薪制、退休金、健保、保險及福利、資遣費(Severance pay)、雇主所提供的設施；工時則包含工作時間的變動、週末是否加班、為工作時間的長短；其他勞動條件則包含退休金、獎金、團體協商、提出訴怨(grievance)的程式、安全操作、年資、解雇的程式、臨時解雇、召回、紀律處罰、以及工會安全條款等。美國國家勞工關係局(National Labor Relations Board, NLRB)舉出強制協商事項大約為⁵²工資(wages)、工時(hours)、休假時間(vacation time)、保險(insurance)、安全條款(safety practices)，而任意協商事項約有管理決策權(managerial decisions)例如勞務轉包(subcontracting)、遷廠(relocation)、作業流程改變(operational changes)等。具體強制協商事項列如下表⁵³：

⁴⁹ 衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，頁 181。

⁵⁰ 吳育仁(2010)，台灣集體協商法律政策之分析，頁 361~362。

⁵¹ 謝棋楠(2010)，誠信協商對於團體協商之影響，頁 7~10。

⁵² 美國國家勞工關係局(NLRB)官方網站

<https://www.nlr.gov/faq/questions/what-rules-govern-collective-bargaining-contract>

⁵³ 全國勞工學苑(National Labor College, NLC)官方網站

http://www.nlc.edu/cait/olc/Collective_Bargaining/html/c-chapter1.html

表2-1 全國勞工學苑強制協商事項

工資 Wages	勞動條件 Working Conditions
薪資 (Salaries) 時薪 (Hourly wages) 薪資的分類與級數 (Pay classification and progressions) 加班費 (Overtime premiums) 輪班費 (Shift premiums) 分紅 (Profit sharing) 股票選擇權 (Stock options) 病假 (Sick time) 休假 (Vacations) 假日 (Holidays)	人事政策與程序 (Personnel policies and procedures) 解僱政策 (Layoff policies) 升遷政策 (Promotion policies) 調職政策 (Transfer policies) 勞工的權益與責任 (Employee rights and responsibilities) 年資權 (Seniority rights) 工作標準 (Job standards) 工作場所規則 (Workplace rules) 雇主的權益與責任 (Employer rights and responsibilities)
工時 Hours	管理權 (Management rights) 轉包人員的懲戒解僱 (Discipline and discharge for just cause subcontracting)
工作時間 (Hours of work) 調度程序與要求 (Scheduling procedures and requirements)	安全標準 (Safety standards) 工會的權益與責任 (Union rights and responsibilities) 認可團體協商代理人 (Recognition as the collective bargaining agent)
給付 Benefits	工會安全 (Union security)
健康保險和其他類型之保險 (Health insurance and other types of insurance) 養老金計畫 (Pension plans) 401k 養老保險制度 (401k plan with employer contributions)	雇主代扣工會會費 (Dues check off) 工會代表 (Shop stewards) 爭議處理與持續保有做決策之能力 (Dispute resolution and ongoing decision making) 申訴程序 (Grievance procedures) 工作場所委員會 (Workplace committees) 重新談判程序 (Renegotiation procedures)

資料來源：全國勞工學苑 (National Labor College, NLC) 官方網站

瀏覽日期：2011/11/10。

潘世偉⁵⁴之研究指出，美國大多數團體協約的內容與結構是相近的，其主要內容除了法定規範的工資、工時外，還包含了承認條款⁵⁵、例假日⁵⁶、特休、年資⁵⁷、保險(主要指醫療保險)、安全衛生、退休金⁵⁸、訴怨處理與工會安全條款等數項，其中又以訴怨處理與工會安全條款較為特別。所謂訴怨處理指的是，當工人發生個人爭議事件時，可根據此條款提出他們的要求，由工會與雇主指派的代表進行協商，通常分為三到四階段為之，如該勞工與工會之幹部以及直屬上司；工會之訴怨委員與部門之主管、工會之分會長(或分會常務理事)與廠長；全國性工會之代表與負責人事管理之副總經理，逐漸提高協議之層級。此機制亦可用於當協約內容在執行或解釋上發生爭議時。而工會安全條款，則是提供工會會員的職務保障以及參與工會活動的權利，同時也提供工會幹部在處理工會業務上的職務保障與行使其結社自由權之保障。

本文另以隸屬於美國勞工聯合會-產業工會聯合會(The American Federation of Labor -Congress of Industrial Organizations, AFL-CIO)的美國郵務工會(American Postal Workers Union, APWU)與美國郵務公司(U.S. Postal Service)所簽訂之團體協約⁵⁹做分析，其內容分為主要條文和附錄，主要條文多為強制協商的議題，像是工資(Salaries And Wages)、工時(Hours Of Work)、休假(Leave)，而其中主要條文雖然不多，但是附錄的條文卻非常多且細膩，有補充主要條文的、也有在另訂其他規範的，像是休假政策(Leave Policy)就是將休假細部規定列出，而制服與工作服(Uniform and Work Clothes)、停車(Parking)、關於骨髓、幹細胞、血小板等器官捐贈時間限制(Time Limitations Concerning Bone Marrow, Stem Cell,

⁵⁴ 潘世偉(2006)，美國團體協約內容結構分析，頁 1~3。

⁵⁵ 該條款陳述雇主必須承認該工會為該雇主唯一的，且排除其他工會的，協商其員工之工時、工資和其他勞動條件的對象。

⁵⁶ 確認雙方的例假日時間，並且確保例假日期間的工資，沒有工會的勞工通常不會有例假日之待遇。

⁵⁷ 這是美國團體協約中的骨幹，保障勞工在解雇、資遣、就業歧視、升遷和免於強迫加班。

⁵⁸ 實務上可要求雇主提供員工一個確定給付的退休金計畫，同時雇主保證當員工退休時可以獲得一定額度的退休金。同時該條款也確保雇主必須提供休員工退休後的全額保險的保障。

⁵⁹ 團體協約全文見美國郵務工會官方網站：<http://www.apwu.org/dept/ind-rel/sc/ircba.htm>。

Blood Platelet, and Organ Donations)、勞資會議(National Labor Management Meetings)、私人擁有車輛之使用(Use of Privately Owned Vehicles)等則是另外補充，其他族繁不及備載，整份團體協約雖然全文只有43條，加上其他備忘及附錄，共有524頁，這是因為美國的團體協約的內容只要不違法且經過雙方合意，都可以將彼此關心的議題納入團體協約內，並據以訂定團體協約的內容。

我國團體協約內容部分，黃越欽認為團體協約的內容包括定約雙方當事人之權利義務，首先規定債法效力部分，其次為協約之訂立，權義具體內容變更以及終止程序等法規，最後則規定營業及營業組成問題⁶⁰。我國團體協約法則有以下之規定：

(一) 團體協約約定事項⁶¹

團體協約固以約定勞動關係及相關事項為主，並不排除雙方另就集體勞動關係及管理權之範圍作約定，基於契約當事人自治原則，團體協約亦可就非勞動關係事項為約定。學徒關係與技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，其前項各款事項，亦得於團體協約中約定。實務上團體協約通常得訂定下列事項：

1. 工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件。

2. 企業內勞動組織之設立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利用。

3. 團體協約之協商程序、協商資料之提供、團體協約之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義務。

4. 工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。

⁶⁰ 黃越欽(2006)，勞動法新論，頁 420。

⁶¹ 團體協約法第 12 條。

5. 參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。
6. 申訴制度、促進勞資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項。
7. 其他當事人間合意之事項。

(二) 工會安全條款

團體協約法第13條及第14條為工會安全條款，分別為工會廠場條款及代理工會廠場條款。前者是指團體協約得約定雇主僱用勞工，以一定工會之會員為限。但有下列情形之一者，不在此限：

1. 該工會解散。
2. 該工會無雇主所需之專門技術勞工。
3. 該工會之會員不願受僱，或其人數不足供給雇主所需僱用量。
4. 雇主招收學徒或技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人。
5. 雇主僱用為其管理財務、印信或機要事務之人。
6. 雇主僱用工會會員以外之勞工，扣除前二款人數，尚未超過其僱用勞工人數十分之二。

後者是指團體協約得約定，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。此一條款習稱避免搭便車條款。

吳育仁⁶²將團體協約法第12和第14條所規定的「得約定協商事項」，可以將之類型化為四類，分別是勞動條件和管理類、產業民主類、準勞動關係類、以及工會安全類，茲分述如下：

⁶² 吳育仁(2010)，台灣集體協商法律政策之分析，頁 362~364。

(一) 勞動條件和管理類

1. 勞動條件：工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹。

2. 勞務管理：申訴制度、促進勞資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項。

(二) 產業民主類

1. 企業內勞動組織類：企業內勞動組織之設立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利用。

2. 勞工參與：參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。

3. 團體協約本身：團體協約之協商程序、協商資料之提供、團體協約之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義務。

(三) 準勞動關係類

學徒關係與技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，其前項各款事項。

(四) 工會安全類

1. 工會式工廠條款：團體協約得約定雇主僱用勞工，以一定工會之會員為限。

2. 工會事務：工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。

衛民、許繼峰將國內外之團體協約內容做其統整，認為無論集體協商內容和範圍如何，總涉及「價格」與「權力」兩大部分，其內容不外乎有工資議題、經濟性補充議題、制度議題、行政議題⁶³，本文亦採用此分類法，分述如下：

⁶³ 衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，頁 181。

(一)工資議題

工資議題除了工資本身之外，還包括直接與工資相關的議題，例如工資差距、延長工時與彈性工時、工作評價與工作比較等。

1. 工資

工資係勞工個人與其家庭生計的主要維繫⁶⁴，是勞工的主要經濟來源，也是雇主主要的生產成本之一。勞工為了求生存，雇主為了減低成本，雙方在工資上面必然需要協商出一合理的標準，而在協商工資時，勞資雙方大多會根據三項標準決定薪資率：比較準則、給付能力和生產力⁶⁵。

2. 工資差距

在不違反種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由⁶⁶等歧視的原則下，為了確保某些艱苦、困難、危險的工作有人願意做，對於某些相同工作與相同職務的不同勞工，可以給予不同的工資率，這是屬於非歧視性的差別工資，常見的有輪值一般人不願輪值的班別獎勵工資，例如夜班、大夜班、休假日班等。

3. 延長工時與彈性工時

工時是勞動關係的核心問題之一，對雇主來說，工時就是生產時間，生產過程與勞動者的工時密切結合；對勞工來說，工時是勞工為了工資而必須付出的勞務時間，過短可能使勞工無法生活，過長則勞工的家庭生活、社會生活受到影響，甚至會構成健康上的危害。⁶⁷在工時的議題中包含每周工作時數、每日工作時數、延長工時、彈性工時、變型工時等。延長工時是為處理超出預計的工作量，或在業務高峰時趕工或提供服務，或遞補缺勤者的職務，以及其他為獲取市場利益等

⁶⁴ 王惠玲(1999)，積欠工資墊償制度修正芻議，頁 7。

⁶⁵ 詳見衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，頁 181~182。

⁶⁶ 就業服務法第 5 條。

⁶⁷ 黃越欽(2006)，勞動法新論，頁 314。

經濟性目的，而要求員工超出正常工時工作的情形⁶⁸。彈性工時則指勞工個人得自行決定其上下班時間之時間帶或得自行決定工作與否之時間帶，可分為核心時間和可支配時間⁶⁹。延長工時與彈性工時分別規定在勞基法第24條和第30條。

4. 工作評價與工作比較

工作評價與工作比較通常是用來建立一套相對的薪資制度，使工資差距合理化和工資結構的穩定。一間公司中某些工作顯然工作價值就比較高，必須支付較高的工資，而雇主就使用工作評價之方法來決定。另有些時候，公司內的工作結構較為複雜，無法使用工作評價，則公司會採取工作比較之方法。

(二) 經濟性補充議題

經濟性補充議題主要是指員工福利、又稱非工資給付。員工福利之意義非常廣泛，凡勞工工資待遇以外之所有有價補助，而又能增進勞工的幸福與利益者，均可稱之⁷⁰。常見的有特別休假、康樂活動、各種保險、退休金等。

(三) 制度議題

在集體協商中，勞資雙方為了要鞏固或強化自己的組織，協商通常會涉及工會或共同管理制度上的議題，這些議題包括工會保障（工會安全）、工會會費自動扣繳、不罷工條款、管理權、共同決定等。

1. 工會保障(工會安全)

工會是由勞動者為勞動條件之維持與改善以及經濟地位像上之目的，依民主原則所組織的永久性團體⁷¹，因此工會組織的保障是協商的重要議題，一般團體協約中都會規定工會安全條款，分別是封閉工廠(closed shop)⁷²、工會工廠(union

⁶⁸ 黃越欽(2006)，勞動法新論，頁 317。

⁶⁹ 黃越欽(2006)，勞動法新論，頁 321~322。

⁷⁰ 黃越欽(2006)，勞動法新論，頁 529。

⁷¹ 黃越欽(2006)，勞動法新論，頁 357。

⁷² 封閉工廠(closed shop)：雇主只能僱用工會會員，同時要求新受僱的的員工必須在受僱前加入工會。

shop)⁷³和代理工廠(agency shop)⁷⁴。

2. 工會會費自動扣繳

工會力量能否強大，原因固然甚多，但經濟力量之強弱常是最主要之因素⁷⁵。工會自行收繳會員之會費相當麻煩，所以工會通常要求雇主簽訂工會會費自動扣繳條款，由會員薪資中直接扣除會費，再轉交給工會。

3. 不罷工條款

團體協約簽訂後，於團體協約中載明，工會在團體協約的存續期間之內不得罷工。

4. 管理權

雇主地位法律上最主要意義，在於對受僱人之「勞務請求權」以及「指示命令權」⁷⁶。其中指示命令權亦包含於管理權，管理者在集體協商時通常會要求確定管理權的範圍，例如擁有僱用、解僱、調動等權利；工會則是為了防止管理者的權限無限擴大，而希望參與的事項越多越好。

5. 共同決定⁷⁷

勞工參加企業的營運，不是透過取得公司股份來參加，而是基於勞動者的地位就有權利參加營運，勞工可以參加監事會甚至董事會，與由股東(資方)所推派出來的監事會委員或董事，共同做為企業營運當中對話的機制，甚至可以決定公司整個營運方向。

(三)行政議題⁷⁸

行政議題與制度議題均為非經濟性的議題，不過行政議題往往影響及於協商雙方的經濟地位以及生產效率，常見的行政議題包括：員工年資、員工紀律、安

⁷³ 工會工廠(union shop)：雇主可以僱用任何人，不論其是否為工會會員，但新進的員工須在受僱一定期間內加入工會。

⁷⁴ 代理工廠(agency shop)：受僱者不被強迫加入工會，但必須付給工會代理費。

⁷⁵ 黃越欽(2006)，勞動法新論，頁 399。

⁷⁶ 黃越欽(2006)，勞動法新論，頁 126。

⁷⁷ 劉士豪(2005)，典型的共同決定：德國制度。

⁷⁸ 衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，頁 185~186。

全衛生、生產標準、技術變革等。

1. 員工年資

年資通常指受雇者為同一雇主服務的時間，因為牽涉到員工資遣、調動、升遷、加薪等，所以是為工會特別關注的議題。

2. 員工紀律

員工紀律本為雇主單方面的規範權限，但是集體協商將其變成勞資雙方共同決定的事項，就算員工紀律為雇主單方面的權限，工會也有權對不當的懲處透過申訴表達其異議。

3. 安全衛生

勞工之安全與衛生大多皆由政府立法加以規範，例如勞工安全衛生法、職業災害勞工保護法等，不過為求勞工在安全衛生方面獲得更多的保障，工會仍然積極爭取，以更能防止意外災害之發生，保障勞工權益。

4. 生產標準

生產標準涉及工人的工作量與操作速度，雇主希望工作場所的效率愈高愈好，工會則要求生產標準能訂得公平合理，如果資方獲得了單方面訂定生產標準的權利，工會也會要求在協約中載明：工會有權透過正常的申訴程序對不當標準提出異議。

5. 技術變革

技術變革與工作外包一樣，也會造成工會會員的失業，特別是自動化機器的不斷引進，不但會造成非技術工人失業，也對技術工人的工作有威脅，因此工會希望對此加以限制。

團體協約有可約定之內容，也有被限制之內容，例如：1. 不得違反強行法之限制，團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。但法律規定不以之為無效者，不在此限。2. 干涉企業經營之限制，團體協約不得有限制雇主採用新式機器、

改良生產、買入製成品或加工品之約定⁷⁹。3. 不得與企業內現存團體協約相異之限制，團體協約當事人之一方或雙方為多數時，當事人不得再各自為異於團體協約之約定。但團體協約另有約定者，從其約定⁸⁰。4. 工會安全條款之限制⁸¹。

團體協約之內容大多包涵在上述之中，但還是有些內容是有爭議的部分。如前所述，美國在制定法把工資、工時、和其他勞動條件列為強制協商事項，而較常發生爭議的是因「其他勞動條件」如何界定所引發的爭議，雇主也常因「其他勞動條件」界線之爭執，被認定是違反誠信協商義務或拒絕協商，而構成不當勞動行為。台灣團體協約法第12條所規定的是屬於「任意協商事項」或稱「得約定事項」，勞資雙方對於這些事項的協商，並沒有強制性，而以「任意協商事項」取代，可能導致在認定拒絕協商的法律爭議上產生困難。在沒有強制協商的議題下，若工會在團體協商中，提出相關任意協商事項要求與雇主協商，此時雇主若拒絕，雇主是否會被認定是「拒絕協商」？以美國勞工關係局和法院裁判的經驗觀察，較難被判定是「拒絕協商」，而有不當勞動行為的法律責任。較屬於與勞工法律無關之「協商僵局」，需仰賴勞資爭議處理法中「調解」和「仲裁」來處理。換言之，這涉及雇主能否以工會所提之協商內容侵犯雇主之「經營權」而加以回絕。團體協約第2條規定，團體協約是以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約，但是，是否能夠約定全面勞動關係，則有賴雙方願意進行談判⁸²。

邱駿彥⁸³提出團體協約之中較容易遇到的爭議點有以下五點：

(一) 加班相關事項

勞動基準法規定雇主如要使勞工從事法定正常工作時間外之工作時(亦即加

⁷⁹ 團體協約法第 15 條。

⁸⁰ 團體協約法第 16 條。

⁸¹ 團體協約法第 14 條。

⁸² 吳育仁(2010)，台灣集體協商法律政策之分析，頁 362。

⁸³ 邱駿彥(2007)，2007 年 A 公司團體協約評析。

班)，有工會者必須得到工會之同意。但此種得到工會之同意，只是雇主免於違反法令之免責要件而已，並不因工會同意而隨即取得對於勞工加班之命令指揮權。因此有關勞工如何同意雇主之加班請求，應可明確約定於團體協約中。又勞動基準法第42條，主要是規定當勞工有健康上事由或其他正當理由時，即使勞工事先應允加班，雇主仍不可強制該勞工加班。問題是何者理由屬於正當事由，似也可以透過團體協約之約定使其明確。

（二）調職相關問題

企業在安排人事職務上，為了活化人力資源、適才適所、培育幹部養成等考量，難免對於勞工之職務、工作內容、甚至工作地點，在長期僱用下有必要予以調動。然而另一方面職務調動甚至工作地點之變更對於勞工生活影響也很大，因此勞資雙方間常常會對於調動而引起糾紛。我國目前不管勞工行政、司法實務上，有關調動問題幾乎都以「調動五大原則」為圭臬。問題是五大原則是否能放諸四海皆準，也有予以考量之空間。特別是第五原則「調動地點過遠，雇主必須給予適當之協助」，多遠才算過遠？何種程度之協助才算適當之協助？在在都是不明確之疑問。

（三）工資之意涵

勞工每個月從雇主處所得到之收入，不盡然全部皆屬於勞動基準法上之工資。工資之內涵會影響到勞工退休金或資遣費之多寡，因此有關工資內涵引起之糾紛亦不在少數。

（四）周六加班之加班費疑義

目前我國勞動基準法僅規定，雇主必須每七日給予勞工一日休息作為星期例假，換言之勞動基準法之最低基準是週休一日，但事實上許多企業主都已經跟隨

政府機關腳步實施完全週休二日、或部分週休二日。問題是週休二日之星期六，因為法律尚未明定為雇主之休假義務，因此週六休假之法性質充其量屬於雇主免除工作義務、或雇主恩惠性之給予。當然尚有一部份週六是屬於「只紀念不放假」之國定假日所挪移者。從而，勞資雙方有可能會因為週六假日加班應如何計其加班費而起爭執。

(五) 競業禁止條款中之代償措施

許多科技相關產業，企業主為免於離職員工洩漏其職務上所知悉之營業機密，常會要求與勞工簽訂競業禁止條款，課勞工離職後若干期間內不得從事與原職務同種類同性質之工作。如果雇主沒有用威脅逼迫之手段使勞工簽署該競業禁止約款，則一般認為勞工所簽署者尚有其效力。問題是勞工若離職後無法以原有專長技能覓得新職，不能從事同種類同性質之工作，不僅勞工工作機會受減損，即便能覓得新職，也因非勞工之專長而在薪資上受有不利益，此種以勞工工作選擇自由受限，來換取雇營業機密之保障，應非屬於勞工在勞動契約上之當然附隨義務。因此雇主有無給予勞工離職後在競業禁止期間工資有所補償，應列入其競業禁止條款之約定是否具備合理性之判斷基準。

而對於團體協約內容認知差異之爭議，如勞資雙方對團體協約內容在認知上有差異時主管機關得依當事人一方或雙方之請求協助雙方探求訂約時真意，以謀化解，如因而衍生爭議，並得依勞資爭議處理法之規定向勞工行政主管機關申請調解，或依民法相關規定向法院提請訴訟，要求雇主履行協約以資解決⁸⁴。

六、團體協約之效力

由於團體協約是經由工會與雇主雙方當事人達成協議後所簽下的書面契約，從法理上來觀察，團體協約之法源效力，無非即憲法上立法權之授與，本質

⁸⁴ 行政院勞工委員會八十七年四月二日台八十七勞資二字第 0 一二三二七號函。

上與憲法中央與地方均權關係中地方自治團體之立法分權性質相仿⁸⁵，是故由此書面契約所產生的效力涉及法律問題，產生「法規範效力」和「債法性效力」⁸⁶：

（一）法規範效力

指工會與個別雇主或雇主團體簽訂團體協約後，協約對工會成員、雇主團體成員產生絕對效力，後來加入的工會成員也一體適用。而法規範效力具有下列四種特性：

1. 不可低貶性：團體協約中之規定，除了國家其他法律另有規定外，對勞工利益有利時，直接對效力關係人發生直接效力；對勞工利益有害時，只有相對強制效力。

2. 優惠性：團體協約規定最低勞動條件，不同或低於勞動契約視為無效；有利於勞工或其不同處是團體協約所容許者視為有效。

3. 不可拋棄性：凡團體協約中所規定的權利皆不可拋棄，即使個別勞工與雇主合意拋棄全部或部分權利，法律上視為無效。

4. 替代性：勞動契約如有異於團體協約所約定的勞動條件時，其相異部份無效，無效之部分以團體協約中之規定替代。

團體協約中具有法規範效力之條款主要為規範勞動條件，亦即工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等⁸⁷及企業內勞動組織之設立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利用⁸⁸。

（二）債法性效力：

團體協約由勞資雙方合意簽定而產生，因此整部團體協約皆具有債法性效力（即民法債之效力），拘束簽約雙方當事人，但並無拘束工會或雇主團體中之個別

⁸⁵ 黃越欽(2006)，勞動法新論，頁 352。

⁸⁶ 詳見黃越欽(2006)，勞動法新論，頁 419~425。

⁸⁷ 團體協約法第 12 條第 1 項第 1 款。

⁸⁸ 團體協約法第 12 條第 1 項第 2 款。

成員。團體協約與一般債法契約相同，依契約必須嚴守原則，任何一方違反規定，他方可要求損害賠償。

1. 和諧義務：

(1) 絕對和諧義務

係指工會與雇主或雇主團體約定工會無論如何，絕對不以任何理由，進行罷工等爭議行為，或約定資方不得進行任何爭議行為，惟在各國實務上，後者之情形未曾有之，多是對勞方之爭議行為予以禁止。

(2) 相對和諧義務：

團體協約之約定在協約有效期間，不得爭議，但對協約所未規定部分作補充性爭議，以不影響協約之存在者為限。

2. 敦促義務：

為求契約之履行得以實現，身為團體協約當事人之工會或雇主團體，除本身不得違反前述和平義務之爭議行為外，更負有敦促其團體成員不違反團體協約之義務。

3. 其他義務：

除上述義務之外，團體協約尚可包括合意對雙方共同建立設施之管理、費用分擔、調停、仲裁、以及協約旅行之監督機關等。

團體協約中僅具有債法性效力不具有法規範效力等內容規定在團體協約法第12條第1項第3~7款，重要的有協商事項、工會事項和爭議程序事項等等。

黃越欽將團體協約效力之關係整理成下表：

表2-2 團體協約效力關係表

債法性效力部分	法規範效力部分
團體協約之訂立、貫徹與終止，有關雙方之權利義務。	勞動條件類： 1. 工資 2. 補助 3. 休假 4. 工時 5. 終止契約之要件
和諧義務	契約成立與終止： 1. 新契約之成立試用關係 2. 終止後之效力
仲裁決議與敦促義務	企業內規範： 1. 安全衛生 2. 休閒活動 3. 工作規則
	經營參與勞資會議

資料來源：黃越欽(2006)，勞動法新論，頁426。

(三) 組織法效力

團體協約當事人或關係人與他方協約當事人或關係人之關係，若稱為團體協約之外部關係，則團體協約當事人團體與其會員間發生之關係可稱為內部關係⁸⁹，團體協約當事團體與其會員間之關係雖因團體協約之訂立而發生，其內容亦因協約而定，但其依據則在於規範各該團體之組織法令及規章，此會員與團體間所發生之權利義務，乃稱為團體協約之組織法上效力。會員對團體應負之義務種類有下⁹⁰：

1. 會員因團體協約對他方當事人員有團體協約上之一定義務，因此對於團體

⁸⁹ 陳金泉(2010)，團體協約法律實務，頁 12。

⁹⁰ 行政院勞工委員會(2011)，簽訂團體協約參考手冊，頁 13~14。

亦有相對義務。例如勞方協約當事團體對於資方不僅自己不為罷工，同時亦有使其會員不為罷工之義務時，與此義務相應，該團體之會員對該團體負有不能罷工之義務⁹¹。

2. 團體於團體協約上約定之事項，並非對於他方負有義務者，但就團體本身利益而言，有使其會員遵守之必要，於此，會員對團體協約負有義務。例如勞工團體與雇主訂立團體協約，就勞動條件有所規定，此項規定並非勞工團體之義務，但此項有關勞動條件之遵守對於勞工團體本身有利害關係，故可要求其會員遵守，即會員對所屬團體有遵守此項規定義務⁹²。

違反或不履行組織法效力之義務者，團體應可有履行請求權及損害賠償請求權，或可依其章程規或決議對於違反義務之會員為各種輕重不同之處分。我國團體協約法第24條規定團體協約當事團體，對於違反團體協約之約定者，無論其為團體或個人為本團體之會員或他方團體之會員，均得以團體名義，請求損害賠償。故團體協約當事人之會員違反團體協約之規定或不履行時，團體亦有履行請求權及損害賠償請求權⁹³。

（四）餘後效力

團體協約因存續期間之終了失去效力之後，勞動關係之雇主及勞動者可否主張已失效之團體協約所訂之勞動條件，為其勞動契約之內容為權利義務之請求，就法理而言，團體協約既已失效，自無引為主張權利義務之依據可言，自應恢復到無團體協約規定之狀態，而以個別勞動契約所規定之勞動條件為依據。但一來勞動契約有異於團體協約所訂之勞動條件者，其相異部分無效，無效部分以團體協約之規定代之，是則因團體協約而無效之勞動契約所定相異部分可否自動恢復為有效亦有疑義，二為勞動者以團體協約獲取之有利勞動條件，如因團體協約之

⁹¹ 陳繼盛等(1992)，我國團體協約法制之研究，頁9。

⁹² 陳繼盛等(1992)，我國團體協約法制之研究，頁9。

⁹³ 黃耀滄(2006)，新修正之團體協約法內容初探，頁46。

存續期間終了而失去主張之依據，對於團體協約保障勞動者之目的實有欠周，故可否使存續期間已屆滿之團體協約仍繼續保有相當之效力，則衍生為團體協約之餘後效力⁹⁴。

所謂團體協約之餘後效力，係指團體協約有效期間已屆滿，在勞資雙方未訂定新的團體協約，而個別勞雇雙方亦未以勞動契約為新的約定時，則原團體協約內容，特別是所謂的勞動關係內容條款，亦繼續適用，以作為過渡階段的銜接。⁹⁵但是有餘後效力之容亦僅限於有關勞動條件之規定部分，其他部分應仍無餘後效力可言⁹⁶。我國團體協約法第21條規定：「團體協約期間屆滿，新團體協約尚未訂立時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之規定，仍繼續為該團體協約關係人之勞動契約之內容。」這項明文亦符合學理上有關餘後效力之理解。也就是團體協約中法規性效力部分在團體協約本身已因所定存續期間屆滿而消滅時，仍繼續生效，直到新的團體協約訂定時為止，原來的團體協約才會消滅效力。⁹⁷

對此餘後效力，劉士豪曾援引黃程貫論點指出，儘管原團體協約中之勞動條件規定仍繼續為協約關係人之勞動契約內容，但屬任意性，雇主得以和勞工以締結勞動契約等位階較低的法源予以變更或排除。⁹⁸

團體協約法之餘後效力規定的實質意義，應具有下列三個要點：⁹⁹

1. 團體協約法之餘後效力規定僅在避免團體協約效期既經屆滿後，在勞動條件有關事項上，勞雇之間又無其他明確約定可資依循的契約空窗期問題。
2. 於團體協約效期屆滿後，勞方依團體協約法餘後效力規定而主張「舊有團體協約中之勞動條件有關條款規定繼續有效」者，須符合勞雇間無其他勞動條件約

⁹⁴ 陳繼盛等(1992)，我國團體協約法制之研究，頁 10。

⁹⁵ 林佳和，團體協約餘後效力。

⁹⁶ 黃耀滄(2006)，新修正之團體協約法內容初探，頁 45。

⁹⁷ 行政院勞工委員會(2011)，簽訂團體協約參考手冊，頁 13。

⁹⁸ 陳正良等編輯團隊，團體協約餘後效力。

⁹⁹ 陳正良等編輯團隊，團體協約餘後效力。

定之前提要件；換言之，如有其他勞雇間之約定如工作規則、勞動契約或其他企業規定，則應改依此等規定或約定作為舊有團體協約中勞動條件有關條款規定之替代。

3. 綜言之，團體協約法餘後效力規定，所指之約束效力僅限於舊有團體協約中之勞動條件有關條款規定，且以勞雇間無其他勞動條件有關規定或約定可資依循為前提。

陳金泉¹⁰⁰認為團體協約所訂之勞動條件已直接進入勞動契約，成為勞動契約之內容，嗣後不管團體協約因何原因而終止，關於勞動條件部分均應生餘後效力，始為合理之解釋。從而，團體協約法第21條餘後效力之規定，應擴張解釋為無論因何種原因而終止協約，均生餘後效力。

魏千峰¹⁰¹提出實務上，曾有團體協約「餘後效力」之訴訟。惟相關司法判決曾出現適用餘後效力規定使團體協約附款可取代法令之效力，實已違反法律位階之概念，值得商榷。

七、團體協約之認可

所謂團體協約之認可，係指國家機關對於勞資雙方協約自治權限的介入形式的一種；國家法秩序對於協約自治的限制，理論上有事前與事後兩種類型，前者如以政府機關之批准認可，作為團體協約生效之法律要件，後者則如團體協約施行後，有違法情事時之行政介入或司法審查。¹⁰²

在歐陸國家勞資雙方所簽定之團體協約送交主管機關審核，主要目的是團體協約效力的擴張（extension of collective agreement），或是團體協約的擴大適用

¹⁰⁰ 陳金泉(2010)，試論團體協約法的幾項疑義，頁4。

¹⁰¹ 魏千峰(2003)，團體協約之撰寫與履行，頁6。

¹⁰² 林佳和，團體協約之認可。

(或稱一般化宣告)(generalization)，把團體協約的涵蓋率普及到同一產業或同一區域的事業單位。除之之外，英、美和歐陸各國政府，並不會干預原本已經由勞資雙方達成共識的團體協約¹⁰³。

而我國團體協約應送至主管機關的目的，顯然不是為了上述達成團體協約效力擴張、擴大適用或一般化宣告的勞工關係上的目的，而是因其產業特殊性或公、私部門之區別，而有不同的政策目的。舊有之團體協約法第4條規定：「團體協約應由當事人雙方或一方呈請主管官署認可。主管官署發現團體協約條款中，有違背法令、或與雇主事業之進行不相容，或與工人從來生活標準之維持不相容者，應刪除或修改之。如得當事人同意時，得就其刪除或修改後之團體協約認可。已認可之團體協約，自認可之翌日起發生效力。前項之規定，於團體協約之變更或廢止準用之」。

林佳和¹⁰⁴認為我國舊有之團體協約法是採取嚴格的事前核可主義，是以行政機關之認可，作為團體協約生效之要件，不論訂定、變更或消滅均同。以現代之眼光觀之，國家對於協約自治是否仍應採取如此嚴厲、顯屬20世紀初期的干預方式，實有待商榷。

陳金泉¹⁰⁵指出團體協約經當事人合意後，尚須經主管機關之認可始生效力，而且主管機關還有刪除或修改之權限，當然主管機關之刪除或修改不能替代當事人之合意，須當事人再就被刪除或修改後之協約內容再為合意，且再經主管機關認可始能生效。在私法自治原則之下，主管機關實不宜介入過深，宜將團體協約之認可制改為登記制或報備制。而舊有之團體協約認可制，應是一種行政處分，當事人雙方或任一方均得依訴願法或行政訴訟法規定提起行政救濟程序，以免主管機關之專斷。

¹⁰³ 吳育仁(2010)，台灣集體協商法律政策之分析，頁 365。

¹⁰⁴ 林佳和，團體協約之認可。

¹⁰⁵ 陳金泉，團體協約之法律實務。

工會和雇主或雇主團體間有締結團體協約之自由，而經由團體協約的約定對於勞資雙方的勞動條件或其他事項加以規範，其約定之內容完全由勞資雙方以團體協約加以約定，除了涉及勞動條件之最低標準外，國家不應加以干預。團體協約由工會與雇主經過協商或爭議後所簽訂，其內容於簽訂之前，應已經過勞資雙方之充分溝通，而終能達成彼此均能接受之勞動條件或相關事項，國家並非團體協約當事人，恐無法在個案上能清楚瞭解勞工所需之合理的薪資水準、工作時間、福利待遇等，更無法代替當事人決定最好之方案¹⁰⁶。

基於尊重勞資雙方當事人之協約私法自治，行政機關不宜過度行政介入，故團體協約法於民國 97 年將團體協約由認可制改為核備制，規定團體協約勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查，除少部分事業仍須核可。

八、協商機制之新發展

(一) 協商層級之轉變

團體協約是由雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。由於科技的日新月異，全球化的時代來臨，開放性的經濟市場，國際型企業的出現，以上原因使得國際層級的勞資雙方，特別是國際勞工與雇主組織，已經採取相關的措施來倡導團結權和集體協商權，也使得團體協約的簽約層級欲變成跨國企業和國際性工會。然而目前國際性工會與跨國企業所欲簽訂團體協約依然遭遇許多困難，雖然如此，國際性組織在其他協商管道方面有重大進展，例如成功訂定了國際性框架協定 (International framework agreement, IFAs)，雖然並非團體協約，但也在勞資雙方協商層級上做出一重大突破，以下介紹相關國際組織與 IFAs。

¹⁰⁶ 黃耀滄(2006)，新修正之團體協約法內容初探，頁 50。

1. 國際工會聯盟(International Trade Union Confederation, ITUC)

國際工會聯盟(ITUC)是國際上主要的工會組織，它於2006年11月1日在維也納創立，約有153個國家、168,000,000個勞工隸屬於ITUC。ITUC創立的主要目標是要加深全球勞工的團結，並整和全球勞工的意見，為全球勞工發聲。同時也全力支持國際勞工組織(ILO)，推動尊嚴勞動與平等對待¹⁰⁷。ITUC的主要任務是要提升和保障勞工的權益和利益，而具體活動範圍包括¹⁰⁸：(1)工會與人權、(2)經濟、社會和工作場所、(3)平等和歧視禁止、(4)國際性團結。在這些活動範圍之下，ITUC和ILO提出五個關鍵議題¹⁰⁹：(1)團結權的倡導和保護、(2)全球經濟成長所帶來的就業機會增加行動、(3)強化ILO標準建立機制以因應新的生產型態、(4)加強三方協議與社會對話、(5)在與尊嚴勞動目標相關的全球化運動中居於領導地位。國際工會聯盟的成立，可以統一國際工會運動的聲音，也提供國際工會雇主一個國際層級的單一對話角色。

2. 國際雇主組織(International Organization of Employers, IOE)

國際雇主組織(IOE)在1920年成立，擁有150個國家級雇主組織做為其會員，分別來自143個國家，主要目標是爭取其會員在勞工和社會政策領域的商業利益。IOE的任務是提升和保障國家級雇主組織的利益，特別是與ILO之間對於國際勞工政策和社會政策的確保，以促進企業的生存能力和創造有利於企業發展的環境和就業機會¹¹⁰。IOE在2007年七月至九月間展開了「集體協商趨勢」之調查¹¹¹，共有三分之一的會員回應此調查，其中包括了已開發國家與未開發國家。此份調查提供一些大略的趨勢與概括的樣貌，並透露出一些訊息：(1)參與IOE

¹⁰⁷ International labour conference Report I (2008), Freedom of association in practice: Lessons learned, page29。

¹⁰⁸ ITUC 官網：<http://www.ituc-csi.org/about-us.html?lang=en>。

¹⁰⁹ International labour conference Report I (2008), Freedom of association in practice: Lessons learned, page29。

¹¹⁰ IOE 官網：<http://www.ioe-emp.org/en/about-the-ioe/index.html>

¹¹¹ International labour conference Report I (2008), Freedom of association in practice: Lessons learned, page30。

的會員公司對於集體協商有高度參與、(2)團體協約具有極大的外溢效果、(3)企業層級的協商持續增加、(4)公共部門的協商多居於同一水平、(5)其他形式的協商正在增加、(6)整體而言，協商的議題逐漸增廣、(7)團體協商仍是大部分雇主組織的「核心業務」。IOE 將持續協助雇主組織，使其了解、享受團結權，並且提供協助、指引和支持雇主組織，以確保團體協商這項基本原則獲得尊重。

3. 全球工會聯盟(Global Union Federations, GUFs)¹¹²

全球性的工會長久以來都在尋求國際合作以增強實力，尤其是透過與同職業工會的合作。2002年，全球工會聯盟(GUFs)的建立被視為國際合作的平台，GUFs是由遍布全球的國家級與區域性工會所組成，將相同或相關行、職業或產業的勞工做串聯與統合，GUFs的會員有國際金屬工會(International Metalworker's Federation, IMF)、國際網絡工會(Union Network International, UNI)等。GUFs有著共同的原則與承諾，持續進行工會運動，而工會運動的主要目的是¹¹³：(1)捍衛團結組織權、(2)保障勞工人權和勞動條件、(3)促進工會的成長使得男性勞工、女性勞工甚至他們的家庭都可因此受到保障。GUFs的建立可以說是相當大的變革，會員們從主要的資訊交流及支持功能轉變為更加積極主動的協調與行動，他們以國際級的組織型態來發展策略並予以實行，尤其是其會員以國際層級的團結權及團體協商之運用，這已成為最新的焦點。GUFs使用的方法相當多元，以特定的方式捍衛其附屬工會的利益，例如：(1)對會員組織給予團結和支持(例如財務協助或是爭議期間針對雇主或政府的動員行動)、(2)資訊、專家意見和相關報告刊物及研究的提供、(3)工會人員和會員的訓練、(4)參與行動並引起公眾關注、(5)在工會實力積弱或不存在的國家建立工會、(6)代表其附屬工會與跨國企業爭取權益、(7)代表國家政府層級與國際組織磋商，並參與國際工會運動。

¹¹² International labour conference Report I (2008), Freedom of association in practice: Lessons learned, page31~32。

¹¹³ GUFs 官網：<http://www.global-unions.org/about-us.html>。

4. 國際性框架協定(International framework agreement, IFAs)

根據國際工會聯盟(ITUC)的定義，國際性框架協定(IFAs)是跨國企業與全球工會所協商簽訂的關於該企業國際活動的一種架構協定。其主要目的是為了建立該企業與全球工會聯盟間一個正式且持續的關係，使雙方得以並解決相關問題，以在雙方利益下共同努力¹¹⁴。IFAs並非具體的勞動或經濟條件，而係較為原則性的、架構性的事項，其有助於雙方持續性的協商可能，一同解決所共同面對的問題，特別是有關勞動者之核心勞動基準、即其團結權及有關勞動者人性尊嚴的基本保障，以及其他較屬於勞資間合作與協商的機制性、架構性的事項¹¹⁵。至2008年10月止，共計已經簽定72件國際性框架協定，其中有90%是來自於歐盟的國家¹¹⁶。IFAs在國際核心標準的內容上最重視的是團結權與協商權的標準，因為全球性工會最關注的就是在跨國企業的供應鏈關係上是否能夠取得勞工籌組工會與進行誠信協商的權利。全球性工會可以藉由IFAs對跨國企業母公司之約束，達成工會運動之組訓目標，藉此強化其會員單位也就是在各國的會員工會在團體協商上的力量¹¹⁷。IFAs的最主要內容通常包括的是ILO的核心公約，而核心公約又是ILO認定為不論會員國政府是否批准這些公約都必須有落實的義務，因此IFAs不啻是一種落實核心公約的機制。亦使全球工會聯盟(GUFs)成為跨國企業的協商對象，IFAs因此建立了一種自願性的協商機制，這是與傳統團體協商相似的特性。當然IFAs與傳統團體協約仍然是有區別的，只是這些區別並非如此的清晰，原因是不同的IFAs在實質內容上有相當大的差異，如同前述大多數的IFAs包含的是ILO核心標準，但是也有一些IFAs包含者傳統的協約內容¹¹⁸。參考範例為IMF與BMW所簽訂之IFA¹¹⁹。

¹¹⁴ 潘世偉(2005)，國際架構協定之發展與實踐，頁3。

¹¹⁵ 林佳和(2005)，IKEA國際架構協定，頁1。

¹¹⁶ 歐洲聯盟官網：

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/internationalframeworkagreement.htm>。

¹¹⁷ 潘世偉(2005)，國際架構協定之發展與實踐，頁9。

¹¹⁸ 潘世偉(2005)，國際架構協定之發展與實踐，頁8。

¹¹⁹ IMF 官網：<http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=11446>。

(二) 協商議題之多元

多年來，集體協商涵蓋的議題取決於國家，大略有薪資、工作時間、工作組織、招募、改組、安全衛生、教育訓練(包含終身學習)等。對於性別和歧視禁止議題及家庭議題(例如親職假，台灣稱做家庭照顧假)，也是團體協商的議題之一。為了避免爭議行為的產生(例如罷工)，團體協約將申訴制度與勞資爭議處理的方法制度化，然而，薪資與工作時間還是案件中占絕大部分的核心議題。集體協商所涵蓋的議題直接從勞動市場反應而來，像是電傳勞動、勞資關係、個人資料保密、爭議處理機制的選擇等。而新的議題也開始浮現，這些新議題包括破產倒閉、平等、職涯發展、休閒時間、賠償金、教育制度、紅利(或績效獎金)、家庭照顧假、退休方案、利潤分享和進修教育等¹²⁰。

愛滋病相關的議題也成為了團體協商討論的議題之一，這主要是因為該國家有高傳染比率的勞工和雇主組織。受感染愛滋病的四千萬人之中有四分之三都是勞工，這不只直接威脅到勞工本身，也威脅到那些仰賴他們生活的人，例如家人還有雇主。在南非，一個跨國金礦公司的執行長在調查報告中，發現公司有30%的勞工都感染愛滋病病毒後，和工會簽訂了一份協議。此協議承認愛滋傳染病的威脅，並承諾會減低愛滋傳染病的影響，此協議最主要的特徵包括自願諮詢和對於勞工的檢測¹²¹。

2010年7月7日歐盟國家出現了一個保證被併購公司員工既有工作權益的歐洲集體協商新案例。這份協約的標的是針對由Alstom¹²²與Schneider Electric¹²³兩

¹²⁰ International labour conference Report I (2008), Freedom of association in practice: Lessons learned, page23~24。

¹²¹ International labour conference Report I (2008), Freedom of association in practice: Lessons learned, page24。

¹²² Alstom 公司，是一家在發電和鐵路基礎設施方面居於領導地位的全球企業，其能源業務包括水力、核電、燃氣、燃煤及風力發電以及智慧電網等多種整合電廠的套裝解決方案、設備及相關服務。Alstom 公司官網 <http://www.alstom.com/about-us/>。

¹²³ Schneider Electric(施耐德電機)公司，是一家專門處理能源問題服務的公司，在台灣則是在配電，工業自動化及控制領域中提供產品、系統和解決方案，包括發電、輸配電、交通運輸、商業和私人樓宇、水處理、電子業及石油和天然氣。施耐德電機官網：

家公司所共同併購的一家輸電與配電公司—Areva T&D 之員工的後續處理問題做出社會承諾 (social commitments)，此一團體協約被認為具有突破性意義的原因，主要在於勞雇雙方直接透過集體協商來處理過去一向棘手的被併購企業既有員工之就業問題。這個集體協商新創案例的成功因素，關鍵在於 Alstom 與 Schneider Electric 兩家公司的領導對於此一併購案首先能建立起夥伴關係；其次，兩家公司在併購過程能與 Areva T&D 公司達成共識並取得獨家談判的地位；第三，兩家公司對 Areva T&D 公司的併購寄予厚望，希望透過此一關鍵性的中電壓市場 (the medium voltage market) 的併購，使其發電部門能連結到更廣大的電業市場，從而開啟兩家公司在電力的產業、商業及技術等方面取得綜效的可能性。因此，如何確保併購後人員的留用，以及繼續借重 Areva T&D 公司原有的技術人力，便顯得格外重要，故而引導出新雇方主動要求協商並利用團體協約做出社會性承諾，以安定未來的人力僱用。¹²⁴

集體協商的新議題中還包括了妥協方案 (compromise packages)，妥協方案通常是一整套相關的議案，集體協商時勞方在某些議題讓步，意圖使得集體協商更順利的完成。像是工會用議定的勞動議題例如：工資工時的調整、特定福利等，換取勞工自身的工作安全，也就是說，勞工可能更加努力或者犧牲某些福利以換得工作權保障。與妥協方案密切相關的是彈性協議 (flexibility agreements)，彈性協議主要是為了避免不必要的就業成本與競爭。有些協議不只在於費用遏止，也包含工作時間、工作組織和技能彈性化，這些衝突的議題造成了令人滿意又帶有衝擊的協議¹²⁵。

<http://www.schneider-electric.com.tw/sites/taiwan/tw/company/company.page>。

¹²⁴ 陳正良(2010)，歐洲電業集體協商的新創案例—Alstom 與 Schneider Electric 購併 Areva T&D 的社會承諾協議。

¹²⁵ International labour conference Report I (2008)，Freedom of association in practice: Lessons learned，page24~25。

第二節 團體協商之過程

一、團體協商之雙方代表

吳育仁¹²⁶認為台灣團體協約法規定協商代表的產生方式，是相當特別的。在理論上，是透過工會內部民主程序，強化協商代表在組織法上的正當性和授權。

我國法律上關於集體協商雙方代表則規定如下：

(一) 選定協商代表¹²⁷

工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：

1. 依其團體章程之規定。
2. 依其會員大會或會員代表大會之決議。
3. 經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。

協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他方書面同意者，不在此限。協商代表之人數，以該團體協約之協商所必要者為限。協商勞資任一方有二個以上提出團體協約之協商時，為強化協商力量及促進勞資雙方之協商意願，他方得要求提出協商之一方推選協商代表，無法產生協商代表時，則依會員人數比例分配產生。

(二) 確認簽約代表¹²⁸

工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約，應該依下列規定辦理：

1. 依團體章程之規定者。
2. 經會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席會員或會

¹²⁶ 吳育仁(2010)，台灣集體協商法律政策之分析，頁 359。

¹²⁷ 團體協約法第 8 條。

¹²⁸ 團體協約法第 9 條。

員代表三分之二以上之決議。

3. 通知其全體會員，經四分之三以上會員以書面同意。

未依前項規定所簽訂之團體協約，於補行前項程序追認前，不生效力。

二、誠信協商之要領與責任

彭百崇¹²⁹指出，雖然隨著社會經濟進步、教育文化的普及，勞工的社會地位已經有顯著的提升，但是在談判實質的勞動條件方面，特別是景氣欠佳的時期，勞工仍然是屈居劣勢。所以必須透過立法，將誠實信用原則運用於就業關係，以強化勞工對等談判力量，提升勞動條件。

(一) 履行誠信原則的要領¹³⁰

1. 盡力達成有效的談判程序。
2. 召集會議，考慮與回應對方提出的建議方案。
3. 即使對於其他事項造成停頓或僵局，仍然持續討論未達成協議的事項。
4. 不直接與贊成談判意見的對象談判，以尊重對方談判代表的角色。
5. 不從事破壞談判程序或對方談判代表權限的行為。
6. 不以自動對於團體協約以外對象通過集體協商範圍與條件，破壞集體協商或團體協約。
7. 除非基於合理背景的實質理由，必須達成團體協約；而實質理由不包括單方對於集體協商或團體協約原則的反對意見，也不包括談判費用條款應否納入團體協約的爭議。

¹²⁹ 彭百崇等(2008)，誠信協商之內容、處理程序及效力，頁 138。

¹³⁰ 彭百崇等(2008)，誠信協商之內容、處理程序及效力，頁 139。

(二) 勞資雙方的責任¹³¹

1. 雇主不應建議或引誘個別勞工，不加入集體協商或團體協約。

2. 雇主不應建議或引誘個別勞工，不接受集體協商達成的團體協約中的某些勞動條件；否則雇主就是破壞或企圖破壞談判進行。

3. 雇主或工會必須依據要求，提供合理、必要的資訊，以支持訴求或回應對方訴求；所需資訊必須書面提供，並且明確：

(1) 需要何種資訊。

(2) 所要求的資訊或回覆與誰有關。

(3) 提供資訊所需的合理時間。

4. 涉及機密認定的資訊處理

(1) 由勞資雙方依據團體協約交由指定的獨立檢閱人員，決定是否屬於機密。

(2) 如屬機密，則由獨立檢閱人員決定下列事項：

a. 決定資訊可以支持訴求或回應對方訴求的程度。

b. 通知勞資雙方並回答任何問題，同時保持資訊機密。

c. 如獨立檢閱人員認定部分或全部不屬機密，則由獨立檢閱人員通知勞資雙方，並將資訊退回提供一方；而該方應依據誠實信用原則，提供資訊給對方。

d. 資訊僅能用於談判程序，知情者應保持機密。

5. 無法依據誠實信用原則達成協議之處理

(1) 進行調解仲裁。

(2) 要求主管機關強制繼續進行談判。

(3) 要求主管機關設定團體協約的勞動條件，但僅限單方嚴重與實質破壞誠實信用原則，或其他可以達成團體協約的選擇方案已經用罄。

¹³¹ 彭百崇等(2008)，誠信協商之內容、處理程序及效力，頁 139~140。

(三) 違反誠信協商原則與拒絕協商之法律效果

1. 行政罰¹³²

勞資之一方，違反誠信協商之規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。勞資之一方未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正，屆期未改正者，得按次連續處罰。

2. 他方得進行爭議行為¹³³

經中央主管機關設置之不當勞動行為裁決委員會決定為不當勞動行為者，該雇主所經營之事業單位企業工會得為爭議行為。

三、團體協商之準備

美國為典型的透過國家立法並把民主政治原理運用到勞資關係中，建立起集體協商關係中的權利與義務，以維持產業和平與企業發展的國家。其過程大致可分成三個主要的階段，分別是協商準備、協商進行、協約認可或產生僵局。吳育仁則指出啟動美國集體協商制度的程序可分為下列六大步驟¹³⁴：

- 1、劃定選區，選定「適當協商單位」。
- 2、獲得選區內工業公民的連署。
- 3、由工會提出選舉申請。
- 4、決定當選之協商代理工會。
- 5、經由雇主非正式任意承認或正式之法定確認方式取得專屬協商代表權，成為協商單位內勞工唯一且排他的協商代理人。
- 6、正式展開集體協商程序，並以「不公平勞動行為」(unfair labor practices)與「誠信協商義務原則」互為配套彼此制衡。

¹³² 團體協約法第 32 條。

¹³³ 行政院勞工委員會(2011)，簽訂團體協約參考手冊，頁 6。

¹³⁴ 吳育仁(2002)，美國勞資集體協商制度之法律政策分析，頁 213。

美國勞資集體協商的出現，通常是基於勞方的主動要求，但依據國家勞工關係法的規定，僅有當勞方符合「產生適當的協商單位(也就是工會須有代表資格)」、「須在協商單位內協商」、「須符合通知要求的程序性規定¹³⁵」及「僅限義務性協商項目的協商」等法定要件，雇主才有回應勞方協商要求的義務。

而團體協約之準備大約可以分為蒐集相關資料、擬定協約草案、研擬協商策略等三種類型，分述如下：

(一) 蒐集相關資料

集體協商的內容包括經濟、制度、行政三大類議題，其中的事項有工資、工時、福利、工會保障、會費收取辦法、安全衛生等，因此勞資雙方都要事先蒐集各種相關資訊，例如過去申訴案件的分析、其他公司協約內容的比較、薪資調查、總體經濟資料等。資訊一方面可用來支持己方的立場與論點，另一方面也是未來說服對方讓步的利器¹³⁶。

1. 工會方面：

- (1) 公司之市場概況及相關產業之市場資訊等。
- (2) 公司之財務狀況、營運方針及發展情形。
- (3) 本地及全國同業間之工資、物價及勞動力統計資料。
- (4) 會員對本次協商之意見調查。
- (5) 歷次協約之內容。
- (6) 相關工會之需求現況。
- (7) 政府有關勞工法令。
- (8) 社會輿論報導。

¹³⁵ 國家勞工關係法第 8 節第(d)項訂定有詳細的程序性通知要求，如『在協約終止日前 60 天，若協約內無終止日者在提議作出該終止或修正前 60 天，對協約他方當事人提出提議終止或修正的書面通知』的規定。如若協商代表工會未能遵循此一程序規定，則勞方即喪失國家勞動關係法所賦予勞工的集體協商權利；自然，雇主也就無義務回應勞方的協商要求。

¹³⁶ 衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，頁 190。

全國金融業工會聯合總會秘書長韓仕賢¹³⁷建議工會應該積極蒐集相關協商資料，主動擬定協約草案，包括：公司市場營運概況、財務狀況、產業相關資訊（例如：工資水準、福利事項物價及勞動力統計）、勞動法令等相關規定，並且參考同業團體協約版本、透過問卷或座談徵求會員需求及意見、試擬草約後以分區說明會方式彙整各方建議，最後修正確定「工會版」團體協約草案，再正式送交雇主要求進行協商。

2. 公司方面：

(1) 蒐集有關工資、福利、年資、工作效率、工作標準及與集體協商主題有關之資料。

(2) 研究現行團體協約，逐條逐字分析，檢討可能變更之條款。

(3) 自同業、社會輿論及勞資爭議事件中，蒐集有可能成為工會要求之重點內容與相關資訊。

(4) 分析各種可能需求之成本及效益。

(5) 瞭解工會運作現況。

(6) 檢討公司之營運狀況、盈利情形及同業間勞動條件資料。

(7) 探求勞工對勞動條件、福利事項等之需求。

(8) 蒐集政府有關勞工、經濟、法律、財政及社會等政策與相關統計資料。

(二) 擬定協約草案

企業的經營都是雇主在前引導，而工會尾隨在後；但是集體協商往往是工會先發動，而資方則是回應者。因此，通常團體協約的草案是勞方先提出，而資方接著被要求提出一個相對草案。勞資雙方擬訂團體協約草案時，可參酌其他同類公司既有的協約加以增減，擬訂協約草案的過程中，一定要由工會會員或各階層主管參與。就勞方而言，參與的好處在於草案內容會被會員認為是自己訂的，並

¹³⁷ 韓仕賢(2011)，團體協約法簡介與協商實務。

且會充分支持協商代表；若協商僵局產生，需要採取抗爭行動時，會員也會積極參與。就資方而言，參與可以綜合各部門的意見，使得協約比較具體可行，各部門在執行時亦無法推諉。¹³⁸

擬定團體協約草案的程序，一般作業如下¹³⁹：

1. 寄發問卷，探詢需求。
2. 召開座談會，集思廣益，廣納建言。
3. 試擬草約，並召開說明會，予以修正。

（三）研擬協商策略

勞資雙方協商小組必須各自研商談判策略，其中包括談判所採取的態度、成員扮演的角色、理想與底線、讓步的幅度等。雙方也必須考慮到，協商進行不一定會順利，可能會產生歧見，導致僵局，因此備妥應變計畫是必要的。一般而言研擬協商策略包含三點¹⁴⁰：1. 確立協商目標、2. 瞭解對手相關資訊、3. 決定協商態度。就勞方而言，應變計畫至少要包括訴訟的準備與罷工基金的籌措。就雇主而言，應變計畫要包括如何因應罷工危機，例如成立罷工危機處理小組¹⁴¹。

四、團體協商之進行

（一）決定協商會議時間、地點及議程

我國現行團體協約法中並未明定協商會議的召開程序，因此，會議的進行並無固定的模式。勞資雙方各自擬好草案後，應將草案知會對方研究，並擇期擇地召開協商會議。協商會議的時間、地點及程序只要經勞資雙方的同意即可，但仍要考慮其適當性。

¹³⁸ 衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，頁 191。

¹³⁹ 行政院勞工委員會(2011)，簽訂團體協約參考手冊，頁 9。

¹⁴⁰ 行政院勞工委員會(2011)，簽訂團體協約參考手冊，頁 9。

¹⁴¹ 衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，頁 191。

(二) 會議之進行

主席依據所決定之議程和條款討論次序，逐一將條文提出協商。對於爭議較少的議題可以先行討論，而達成的共識可以讓各方對其所代表的人或團體有初步交代，協商代表亦有成就感¹⁴²。在協商過程中，遇雙方代表對某一條款意見重大分歧，無法達成協議時，主席得暫停此條款的協商，先行討論下一條款；或暫停會議的進行，由各方代表自行研討後再行協商。

(三) 協商僵局之處理

協商僵局之處理有以下幾點建議¹⁴³：

1. 「理」、「法」、「情」的順序原則，情緒發言、肢體衝突都不能解決問題。雙方主談人最好要有長期建立的信任基礎，以避免擦槍走火、溝通不良或衝突的狀況發生。

2. 雙方協商代表事先都應被賦予一定程度的授權或籌碼，而非各自表述、死守立場。

3. 善用議事技巧（例如：擱置爭議條文），或透過「公正第三人」居間協調，以避免爭議擴大。某些時候，策略性激怒對方或干擾對方有其必要，但避免濫用。

4. 盡量避免雙方關室密談，因為團體裡面最怕流言蜚語，會誤了大事。或者無端濫用拖延戰術，每當雙方協議似乎已達成時，一方即改變其立場，徒增猜疑。

5. 就算非不得已進行爭議行為，仍應切記抗爭目的乃是施加協商壓力，促使勞資雙方重回談判桌，繼續協商團體協約，而不是玉石俱焚、兩敗俱傷。因為這時候工會可以利用罷工或雇主可能鎖廠，以支持協商壓力，惟雙方之協商義務仍然存在。雇主並無因勞工進行罷工即拒絕與勞工代表會面之權，其若拒絕會面，即為違反與工會代表會晤和磋商的義務。

而協商之過程中，難免面臨到勞資雙方皆無法再繼續對議題達成共識，也無

¹⁴² 衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，頁 193。

¹⁴³ 韓仕賢(2011)，團體協約法簡介與協商實務。

法繼續協議，而當雙方毫無讓步之可能時，通常的解決方法如下¹⁴⁴：

（一）行使爭議行為

依其手段，常見者有罷工¹⁴⁵、怠工¹⁴⁶、杯葛¹⁴⁷、鎖廠¹⁴⁸等，前三者為勞工所採取的爭議手段，鎖場則為雇主較常見的爭議手段。但當協商面臨僵局，有發生爭議之虞時，應儘量運用議事技巧，例如暫予保留，或另請公正第三者協處等，以避免爭議，且勞資雙方應有共識，非不得已，絕不行使爭議行為，避免雙方均蒙受損失。

（二）訴請主管機關處理

勞資爭議可由主管機關依勞資爭議處理法相關規定進行調解或仲裁。

五、團體協約之完成

（一）簽訂團體協約¹⁴⁹

簽訂書面團體協約一式四份，由勞資雙方簽約代表簽名蓋章，並加蓋所屬團體及事業單位之印信，由雙方各保管一份為憑，另二份由勞方當事人送其主管機關備查；其變更或終止時，亦同。另根據團體協約法第十一條規定，團體協約雙方當事人應將團體協約公開揭示之，並備置一份供團體協約關係人隨時查閱。

（二）送請主管機關備查¹⁵⁰

團體協約經勞資雙方簽署後，應由勞方送請主管機關備查，但下列團體協

¹⁴⁴ 行政院勞工委員會(2011)，簽訂團體協約參考手冊，頁 10。

¹⁴⁵ 指一群勞工用暫時共同停止工作的方式，來表達對雇主的不滿，或極力主張他們的要求。

¹⁴⁶ 指工人們為了迫使雇主讓步，暫時性地放慢工作的步調，是一種勞務不完全提供的行為。

¹⁴⁷ 指勞工和工會聯合起來拒絕購買雇主的產品或者與雇主交易。

¹⁴⁸ 指雇主暫時性的停工，大多是因為勞方出現罷工、怠工等爭議行為，雇主為了減少其損失而將工廠關閉。

¹⁴⁹ 行政院勞工委員會(2011)，簽訂團體協約參考手冊，頁 10。

¹⁵⁰ 團體協約法第 10 條。

約，應於簽訂前取得核可，未經核可者，無效：

1. 一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核可。
2. 一方當事人為國防部所屬機關(構)、學校者，應經國防部核可。
3. 一方當事人為前二款以外之政府機關(構)、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友(含技工、駕駛)者，應經行政院人事行政局核可。

(三) 團體協約之拘束與執行

1. 拘束¹⁵¹

受團體協約之拘束力拘束者，係指依法為團體協約效力所及之人，而在團體協約法中規定之團體協約關係人。包括：

- (1) 為團體協約當事人之雇主。
- (2) 屬於團體協約當事團體之雇主及勞工。
- (3) 團體協約簽訂後，加入團體協約當事團體之雇主及勞工。

團體協約關係人在團體協約有效期間內均受其拘束。團體協約簽訂後，加入團體協約當事團體之雇主及勞工，其關於勞動條件之規定，除該團體協約另有約定外，自取得團體協約關係人資格之日起適用之。

2. 執行¹⁵²

簽訂團體協約的目的，在藉由平等、民主之協商方式，確立勞資之間權利義務的規範，期能公平、合理地分享勞資雙方共同創造的事業成果與利潤。而團體協約一經簽訂，最重要的是誠心信守並貫徹執行協約中約定的事項。為了保證協約能有效貫徹執行，當事雙方可在協約中約定違約的賠償規定，於一方當事人違反規定時，另一方當事人可據以向法院請求損害賠償。此外，亦可以在協約中約定設立中立的監督執行委員會，負責監督。

¹⁵¹ 團體協約法第 17 條。

¹⁵² 行政院勞工委員會(2011)，簽訂團體協約參考手冊，頁 11。

第參章 我國團體協約現況

第一節 訪談設計

一、概述

根據行政院勞工委員會的資料統計¹⁵³，我國 100 年第 2 季工會數有 4982 家，其中工會聯合組織 217 家，企業工會 891 家，產業工會 10 家，職業工會 3864 家。而團體協約簽訂數共有 43 家，其中產業工會 42 家，職業工會 1 家，產業工會簽訂家數中公營事業 13 家，民營事業 29 家。

由上述資料可知，我國團體協約簽訂率很低，只有 0.86%，還不到 1% 的簽訂率，而根據下表所示，團體協約簽訂數也有年年降低的趨勢。至於公營事業與民營事業簽訂團體協約的比率，則是非常懸殊，簽訂團體協約的比率有如天差地別一般。

表3-1 事業單位團體協約現況(三法修正施行前)

單位：簽訂家數

項目別	總計	公營	民營
96 年底	71	15	56
97 年底	60	14	46
98 年底	43	12	31
99 年底	43	13	30
100 第二季底	43	13	30

資料來源：行政院勞工委員會勞動統計月報

101 年 6 月 30 日

¹⁵³ 行政院勞工委員會(2011)，勞動統計月報，。

而民國 100 年 5 月 1 日勞動三法修正通過施行之後，我國的團體協約數截至 101 年第一季底，則是上升至 72 件，由數據上來看，三法修法施行過後，對我國團體協約之簽訂，呈現正面的影響。

表3-2 事業單位團體協約現況(三法修正施行後)

單位：簽訂家數

項目別	總計	企業	產業	職業
100 第三季底	50	48	1	1
100 年底	59	57	1	1
101 第一季底	72	68	3	1

資料來源：行政院勞工委員會勞動統計月報

101 年 6 月 30 日

正因為我國公營、公營轉民營、民營企業等團體協約簽訂背景有所不同，簽訂團體協約的比例也相當懸殊，因此本文訪談對象分為公營企業、公營轉民營企業、民營企業與職業工會，等大項，其下再分為受訪單位簡介、團體協商之背景、團體協商之準備、團體協商之進行、團體協商之完成與團體協約之內容等細項做一敘述，分別介紹。

二、研究限制

在尋求訪談對象及訪談過程中，也遭遇到許多限制，分述如下：

(一) 企業資方代表受訪意願不高，或者是不願意接受面訪，回答的資訊也多有所保留，這可能導致所蒐集的資料不夠完整、全面；勞方代表雖然較願意接受訪談，但則顧慮到自身工作權保障的問題，對於比較敏感的議題，也多有保留。而本文受訪對象多為工會理事長或工會幹部，造成研究結果可能有所偏頗。

(二)訪談對象簽訂的團體協約年代久遠，有些內容可能已經不符合現今趨勢，或者是受訪者對於訪談的問題記憶有所缺失，導致訪談結果與當年事實有些許誤差，也限制了團體協約簽訂的實際運作過程全貌的呈現。

(三)由於本文實地訪談時間距離民國 100 年勞動三法修正施行過後不久，部分企業團體協約依然在有效期間內，並未針對修法議題重新協商。而另有企業則正在針對新修正條文進行團體協商，團體協約尚未簽訂完成。也因此本文研究結果未能針對修法前後企業內團體協約之差異，做一個完整的比較。

三、訪談對象

本文以實地訪談之方式，欲了解企業內部團體協商運作之實際情形為何。研究對象分為公營企業、公營轉民營企業、民營企業、和職業工會。公營企業包括台灣電力公司、中華郵政股份有限公司、台灣中油股份有限公司；公營轉民營企業則包括中華電信股份有限公司、台灣中小企業銀行股份有限公司；民營企業為渣打國際商業銀行、永豐商業銀行股份有限公司、大同股份有限公司、國瑞汽車股份有限公司、聯合報股份有限公司；職業工會則是高雄市教師職業工會。詳細訪談對象整理如下表：

表3-3 訪談對象一覽表

受訪單位	受訪者	受訪者職稱	訪談方式
台電	吳小姐	工業關係管理師	電訪加 E-Mail
中郵	藍先生	工會秘書長	面訪
中油	陳先生	工會理事	面訪
中油	梁先生	教育訓練師	面訪
中華電	蔡先生	主任、嘉義分會理事長	面訪
台企銀	李小姐	工會總幹事	面訪
渣打銀	郭先生	工會理事長	面訪
永豐銀	管小姐	工會總幹事	面訪
大同公司	林先生	工會理事長	面訪
國瑞汽車	王先生	工會常務理事	面訪
聯合報	徐先生	工會理事長	面訪
高市教職工會	陳先生	工會理事長	面訪

資料來源：作者整理

第二節 訪談內容

一、公營企業

(一) 台灣電力公司

台灣電業，在清光緒 14 年（民國前 24 年，西元 1888 年），首由清朝台灣巡撫劉銘傳於台北市創立「興市公司」，裝置小型蒸氣燃煤發電機，以低壓供應照明。日本統治台灣後，於民國前 7 年在龜山完成發電廠，為台灣地區水力發電之始。隨後繼續開發，民國 8 年成立台灣電力株式會社，著手進行日月潭水力發電工程，並在台灣西部建造貫通南北之輸電幹線。台灣光復後，政府致力於台灣地

區電業之發展，其沿革可劃分為六個時期：接管修復、初步擴充、火力高度開發、核能發電發展、促進電力供需平衡、開放發電業。

自民國 95 年起，國際化石燃料價格大漲，嚴重衝擊電業的經營環境。同時，面臨全球暖化問題，低碳經濟、低碳能源、低碳電力將是全球發展的主軸。我國自產能源缺乏，面對溫室氣體減量的必然趨勢，為確保電力事業永續發展，在供給面發展低碳電力，另在需求面全力推動節約用電及提升用電效率。至此，我國電業市場進入「節能減碳」時期¹⁵⁴。

台灣電力工會（以下簡成台電公會）成立於民國 47 年 5 月 31 日，同時加入台灣省總工會，成為省級工會會員之一。65 年改制升格，退出台灣省總工會，加入中華民國全國總工會為會員工會。民國 89 年，加入中華民國全國產業總工會為會員工會。本會目前有二萬七千多名會員，約佔台灣電力公司員工數的百分之九十七。其中團體協約之締結、修正或廢止，為工會主要任務之一。¹⁵⁵

1. 團體協商之背景

台灣電力公司（以下簡稱台電公司）從民國 77 年以來開始進行團體協商，並依據「經濟部所屬事業機構締結團體協約應行注意事項」，曾於 80、88 年報經濟部，惟經濟部因顧及各事業勞動條件的衡平性，對部分條文有意見，故台電公司與台電工會一直沒有成功簽訂團體協約，但勞資雙方態度積極，對於簽訂團體協約皆採積極態度。

民國 90 年，當時政府推動國營事業民營化，民營化條件其中一項為：公司必須簽有團體協約，工會因擔心民營化問題，所以當時對於簽訂團體協約轉變為消極之態度。

97 年開始，因金融風暴等問題景氣低迷，導致國營事業許多待遇、福利被提出檢討，工會也擔心會員權益受到影響，故積極與公司協商希望簽訂團體協

¹⁵⁴ 台灣電力公司官方網站：<http://www.taipower.com.tw/>。

¹⁵⁵ 台灣電力工會官方網站：<http://www.tplu.org.tw/page1.aspx?no=100091026095306948>。

約，以保障會員權益。故台電公司與台電工會於 98 年 12 月 31 日將團體協約草案陳報經濟部，惟經濟部於 99 年 3 月仍回覆該草案仍有 19 條條文須再審慎研酌。其後，公司仍與電力工會團體協約代表陸續召開多次研商會議，就經濟部有意見之條文進行研議修正，惟其中仍有多條條文尚未取得共識。

2. 團體協商之準備

因前述台電公司團體協約研商已有 20 幾年，許多勞方協商代表很資深，瞭解每條條文訂定之源由，對於勞工法令也很熟悉，也會蒐集其他工會之團體協約做為參考及與資方研商之依據。綜合來說，勞方代表對於團體協約的協商談判、條文法令等素質很好，每次研商會議也理性和平。

團體協約的雙方代表，勞方是由工會會員代表大會選舉產生，資方代表則由總經理指派相關單位主管擔任，由於團體協約正式會議有勞資雙方各 9 位代表，規模較為龐大，故採取由人力資源處相關部門及主管先與勞方代表及工會相關幹部先行討論各條文（與其他單位有關的條文，在開會前也先請其他相關單位提供書面說明，如有需要亦會請該單位相關人員列席研商會議說明），直到累積一定數量的共識條文後，再行召開正式會議。另，各條文最後版本確定前，會先經法律事務室作細部文字修正，確保條文文字內容無其他法律上問題。

3. 團體協商之進行

勞資雙方在協商的過程中是理性平和的，因為雖然是資方代表，但是在國營事業內沒有真正的雇主，資方也是依上級機關規定行事，受到法令與政策之限制，真正能協商的項目與空間不多。

台電工會與人資處召開之團體協約研商會議中，除討論團體協約草案條文外，尚會針對近期勞動法令之修正與公司內部勞資議題進行溝通說明。公司除了團體研商會議之外，還有其他勞資溝通管道，像是公司級勞資會議、各系統勞資

協商溝通會議、各單位勞資會議、基層同仁溝通座談會，以及針對較大議題召開之專案會議等。但上述會議與團體協約研商會議不同之處在於團體協約研商會議開會過程比較理性溫和，客觀的討論勞動條件或是法令問題，不像勞資會議之勞方代表對議題之訴求較激烈。

4. 團體協商之完成

由於台電公司尚無簽訂團體協約，所以可能在團體協約的簽訂前後，沒有辦法看出對勞資關係的影響是什麼，但在團體協約研商會議中，勞資雙方會針對近期勞資議題進行溝通，意見能交換，且參與開會之勞方代表是各單位工會的資深領袖，對於現場同仁之需求、問題也較為瞭解，整體來說，也達到促進勞資溝通及和諧之目的。另台電公司是國營事業，對人民有提供必要服務，對人民負責，因此簽訂團體協約受到主管機關審核，資方並無充分決定之權，也因此為台電公司的團體協約簽訂增加了許多限制。

5. 團體協約之內容

由於台電公司尚未簽訂團體協約，因此以台電公司團體協約草案做分析，台電公司團體協約草案共 8 章 62 條，條文內容相對較多，這是由於工會為保障會員權益，將公司內部規章已訂定之內容，再次訂於團體協約中，以確保公司不能單方修改規定。而以下針對團協草案中較具爭議性的條文做一個介紹：

(1) 受益費：

第19條規定台電公司工作人員，除依法得不加入工會為會員者外，應加入工會而成為會員，否則工會所爭取之各項獎金、津貼及薪資調整等權益事項，工會得向非會員收取受益費。由於台電公司員工加入工會會員的比例甚高，故受益費是少數員工的問題，另如何認定是否為工會爭取到的福利，此部分也易有爭議，因為國營事業相關福利待遇皆須編列預算，並非工會訴求即可達到提高福利待遇

等勞動條件。基於以上理由，勞資雙方目前尚無法達成共識。

(2) 獎金相關條文

第27條：依公司經營績效、營運狀況、市場勞動價格、公務人員待遇調整等，建議調整工會會員薪（工）資，並進行協商。

第28條：工會會員在公司工作，每月依規定未請事假、病假者，公司應給予一日薪（工）資之全勤獎勵。

第29條：公司為配合政府政策致營收損失，如工會完成公司所交付的任務或工作，且非可歸責於工會時，公司應足額計發工會會員應得之各項獎金、津貼及薪(工)資。

第30條：工會會員於國曆元旦、農曆除夕、春節、端午節、中秋節出勤，待遇應從優發給，其發給標準由勞資雙方協商另訂之。

以上有關獎金之條文，資方提出由於相關獎金仍須由上級機關審核，無法於團體協約中約定。

(3) 安全衛生：

由於台電員工遇颱風天時須冒生命危險搶救設備，以恢復應有之供電，因此工會為保障員工權益，提出第41條：工會會員在公司擔任危險工作，公司應發給危險工作津貼，遇天然災害、重大疫情或其他必要情事，必須冒險施工、搶修時，應投保人身意外保險。前項危險及危害性項目及津貼之認定及給付標準、人身意外險投保數額，得由勞資雙方協商訂定。報經上級機關核准者，其投保人身意外險，所獲得理賠金額，公司不得抵充職業災害補償，並應全數發給。

(4) 民營化相關條文：

雖然台電公司暫時不會民營化，但是因尚有民營化之可能性，為保障員工權益，工會提出保障民營化之後的條文（第54~57條），決議後民營化相關條文暫列為專章，並之後逐條進行討論。

(二) 中華郵政股份有限公司

臺灣地區郵政業務源於劉銘傳任臺灣巡撫時，於清光緒 14 年（西元 1888 年）3 月 22 日，設立臺灣郵政總局正式開辦郵政業務。甲午戰後（西元 1895 年）歷經日本統治，加入儲金、匯兌、簡易保險、郵便年金等業務。民國 38 年（西元 1949 年）郵政總局自大陸遷臺，成立台灣郵政管理局。由於受社會快速變遷，資訊科技日新月異，以及經濟自由化、國際化等因素的影響，郵政總局為因應民營遞送業搶奪都會區郵件，以及金融、壽險業者激烈的市場競爭，並突破郵政經營限制，爰配合政府確定國營及郵儲壽三業合營等政策原則下，於民國 91 年 7 月完成郵政法修正，並於民國 92 年 1 月 1 日改制成立由交通部持有 100% 股權之國營「中華郵政股份有限公司」（以下簡稱中華郵政）¹⁵⁶。

郵務工會起源於民國十三年大元帥府頒布工會組織條例後，十四年七月廣東郵務工會率先成立，引發全國各地（省）郵工群起響應籌組工會。由於各工會各自為政，其精神形式，始終不能聯貫一致。為因應事實需要與客觀的形勢，民國二十一年七月，全國郵務總工會宣告正式成立。台灣省郵務工會於民國卅五年八月成立，民國卅八年五月，更名為「台灣郵務工會」，轄區含蓋台、澎、金、馬。鑒於郵政事業組織重整企業再造之既定政策、因應環境變遷帶來的新形勢、勞動法令之修正、會務運作之簡化、強化辦事效率等，民國九十二年七月一日中華郵政工會自此正式改組成立。¹⁵⁷

1. 團體協商之背景

由於中華郵政工會是全國性的組織，也有加入國際級的組織，而與國際組織

¹⁵⁶ 中華郵政股份有限公司官方網站：<http://www.post.gov.tw/post/index.jsp>。

¹⁵⁷ 中華郵政工會官方網站：

http://www.cpwu.org.tw/index.php?option=com_content&view=article&id=391:2010-09-26-03-53-22&catid=104:2010-09-26-03-49-03&Itemid=497。

或友會互相交流之後發現台灣的工會是不自主的、弱勢的，尤其是 301 條款¹⁵⁸還特別提到說台灣的工會是附屬於資方之下，也因此在此國際的影響與壓力之下，工會漸漸有自主意識。從民國 65 年工會開始準備簽訂團體協約，惟宥於國家情勢內憂外患、行政體制故步自封，始終不得突破。其後雙方歷經了 19 次會議，冷靜、坦誠的溝通，終於有了共識，在協商了 15 年之後，民國 80 年 9 月 30 號，簽訂了第一份團體協約。

因時序更迭，部分條文內容因法律修改及社會環境變遷需修訂，而在民國 83 年，當時的局長提出郵政改革未來的方向，工會意識到若改革之後對勞工的權益會有很大的變動及影響，因此為了保障會員們勞動條件與勞工權益，工會針對未來改革的方向，在民國 86 年簽訂了第二份團體協約。

其後 6 年，中華郵政開始朝向公司化的改制階段，民國 92 年，中華郵政正式改制為國營公司，之後面臨了制度初成的適應階段，為確保事業永續經營及勞工權益維持不變，且因法令諸多變革，業方規定亦有許多修訂，部分條約內容必須協商修正。而中華郵政工會也在此期間不斷舉行產、官、學界等公聽會、說明會還有全體員工溝通會等，歷經了 12 年，終於在民國 98 年 12 月 30 日簽訂了第三次團體協約。

2. 團體協商之準備

中華郵政資方協商代表是由總經理親自領軍，並指派相關單位主管所組成，而工會之團體協商代表是由工會會員大會所推派，七個出席、七個列席，共十四位。除了在進行團體協商前會有協商前會議，以便擬定協商策略之外，在國內有組織訓練處和社運處，組織訓練處是負責徵詢會員意見，社運處則是與國內友會的互動，像是相關資訊或是團體協約內容的交流；在國外的方面則有國際處，專門處理國際事務和與國外友會的交流，透過國際處也可以了解國外的勞動條件與

¹⁵⁸ 301 條款是美國《1974 年貿易法》第 301 條的俗稱。是美國貿易法中有關對外國立法或行政上違反協定、損害美國利益的行為採取單邊行動的立法授權條款。

團體協約狀況，這些都可以做為團體協約中改善的項目。

3. 團體協商之進行

勞資雙方團體協商中有爭議的部分主要都是內容的問題，因為國營事業的勞動條件完全依照公務員法或是勞基法，勞方想要談出優於法令的條文，但是資方也沒有辦法答應，因此許多條文尚未有共識。而經營方面也受到許多限制，像是資金運用要受到行政院金融監督管理委員會的限制、外匯受到中央銀行的限制等。另外就是中華郵政公司化之後，新人與舊人¹⁵⁹的待遇問題，因為舊人了解公司文化、較為刻苦耐勞，那新人要負擔和舊人一樣的工作量，薪資卻只有三分之二，在這樣的待遇落差之下，就會要求同工同酬，那資方改制就是為了節省成本，當然不可能在回頭走之前的制度，這也造成勞資雙方無法達成共識，勞方也因此分成兩派，內部無法團結。

此外，勞資雙方傾向將沒有爭議的議題先進行協商，像是有些已經在勞資會議達成共識的條文，就只是要納入團體協約裡面，那大的爭議可能一談就是好幾年，因此放在後面再來協商。雖然中華郵政還有許多其他的協商管道，例如每月業務會報、年度業會協調合作會報、勞工董事等，但團體協約的內容主要是代表全體勞工，是跟所有勞工的議題，而其他會議通常是針對職場會議、勞動條件、基層的工作問題等，有些會議也因為地區不同而內容也不相同，因此團體協商制度與其他協商制度並不能互相取代。

4. 團體協商之完成

團體協約之簽訂對勞資雙方都有實質的意義，鑒於勞資關係的和諧是提高生產力的原動力，業會雙方也因簽訂團體協約深切體認到勞資間的情感交流與合作無間，本著互信、互助、互諒的精神，繼續為郵政事業努力。

¹⁵⁹ 新人與舊人是依照中華郵政在 92 年改制為國營公司，之前的員工稱為舊人，之後的新進員工稱為新人。

團體協約的簽訂也讓勞資雙方體認到兩點：

(1) 建立服務的價值觀與沒有任何繁難不能克服的信心

工會幹部為了改造工會體質和謀取會員權益，除了要備嘗艱辛之外，往往還要成為受辱被謗的對象，因此必須建立服務的胸懷，並把不可能化為可能，做出利於會員、郵政的大事。

(2) 需要一部更完善的團體協約

很多會員對目前的團體協約還是感到不滿，那是因為許多條文不夠詳確、細節未能明訂，不滿意但願意接受幾乎是歷次參與協商代表的心聲，但大家也努力期許團體協約的內容要一年比一年完善，如此全體勞工權益才能獲得確切的保障。

5. 團體協約之內容

中華郵政的團體協約共 9 章 48 條，其中多依法令規定而成，以下將介紹與法令較為不同的法條和未來將會陸續納入以及尚有爭議的條文：

(1) 修正團體協約之有效期限為兩年

因社會環境變遷快速及增進勞資雙方協商效率，勞資雙方協議將團體協約之有效年限從三年改為兩年（第 3 條）。

(2) 每三年辦理員工晉升考試

第九條規定：資方應視業務實際需要及缺額情形，給予員工有升遷及加薪的機會，而固定辦理員工晉升考試，對員工的權益更能明確實行與保障。

(3) 不定期契約工之薪級表

不定期契約工的薪資是固定薪資，沒有調漲空間，工會認為員工應因年資而調薪，因此在 2012 年與資方協商建立了不定期契約工的薪級制度，此條文未來將納入團體協約之中。

(4) 延時工時之爭議

由於外勤投遞人員工作時無法監督，一切只能依照誠信來打卡，或是有些員工留在公司卻是做私人的事情，還有櫃檯人員因為提供服務給人民因此延遲下班時間，而這些因執行面延時工作而轉換補休時數或加班費的議題如何認定尚有爭議，納入下次團體協商時繼續討論。

(三) 台灣中油股份有限公司

台灣中油股份有限公司(以下簡稱中油)於1946年創建於上海，原隸資源委員會，資本全部由國庫出資，為一國營事業，1949年隨政府播遷來台後，改隸經濟部，總公司設址台北市。主要業務範圍包括油氣之進口、探勘、開發、煉製、輸儲與銷售，以及石油化學原料之生產供應，業務設施分布全台。2007年2月第550次董事會通過中油更名為台灣中油股份有限公司，繼續保留中油名稱、商標及CPC英文名稱，以拓展國際業務、強化根留台灣理念及延續中油多年來所累積寶貴商譽。中油資本額1,301億元，2010年營業額新台幣9,340億元¹⁶⁰。

台灣石油工會(以下簡稱中油工會)於民國48年9月26日成立於台北市，名稱為「臺灣省石油工會」為省級工會，加入臺灣省總工會為會員工會，民國65年2月7日經會員代表大會通過修改章程，升格改制，改稱「臺灣石油工會」，加入中華民國全國總工會。民國89年5月發起成立並加入全國產業總工會。中油工會以中國石油公司暨其轉投資之中國石油化學事業為組織範圍，會員分布省、市及金馬地區，會員二萬餘人，依事業單位性質設十一個分會，1374小組。然中國石油化學事業於民營化後，七～十一分會相繼成立產業工會，自動出會。本會成為僅以台灣中油股份有限公司為組織範圍之單一企業產業工會，仍依六個分會推動會務運作。現有會員約計一萬五千人¹⁶¹。

1. 團體協商之背景

¹⁶⁰ 台灣中油股份有限公司官方網站：<http://www.cpc.com.tw/big5/content/index.asp?pno=40>。

¹⁶¹ 台灣石油工會官方網站：<http://www.tpwu.org.tw/tpwu.htm>。

中油與中油工會於民國 68 年第一次簽訂團體協約，當時是為了外貿因素所簽訂，因為台灣的出口外銷正蓬勃起飛，許多產品像是紡織品等都會外銷到美國，美國為了預防貿易國大量傾銷，使得國內失業率上升，故不會跟有血汗工廠的國家購買物資，美國用以判斷是否為血汗工廠的標準就是有無簽訂團體協約，又以台灣的國營事業為優先判斷，而中油為台灣的國營事業，這也因此促成了中油的第一份團體協約。

中油工會第二次想要簽訂團體協約則是在民國 77 年，這次簽定是因為第一份團體協約與當時的勞動契約法內容幾乎無異，將近十年也未經修訂，而工會也基於想要工業民主，明訂資方與勞方之間的權利義務，那在內容方面也想要簽定優於法令的內容。但中油畢竟是國營事業，團體協約草案的內容若有優於相關法令，則資方代表往往也宥於現行法令而無法簽訂，由此可知此團體協約之簽訂，其困難程度是可以預見的。

民國 78 年又面臨政府推動民營化政策，工會認為民營化是因為政府要圖利財團，將公司賣給財團，那之後很有可能會面臨減薪、勞動條件降低，甚至大規模的資遣、裁員、工作場所變賣等，工會為了保障會員的工作權，採取了故意不簽訂團體協約，保留行使爭議權的權力，以防止中油民營化。一直到現在，工會還是有持續跟資方進行團體協商，但是到目前為止，團體協約尚未簽訂成功。

2. 團體協商之準備

中油工會的團體協商代表早期是由三個部分選出，會員代表大會選三分之一、理事長推薦三分之一、理事會選三分之一，現在則是全由理事會推派。資方的代表則是由總經理去選，協商團隊通常包含人事、公關、副總經理等單位，因為協商的議題大多數為人事議題，公關則是跟員工的一些關係、互動、還有員工相關福利。

在準備資料方面，第一個會先參考國際資料，像是他國的做法是什麼，或是國際勞工公約與建議書的規定是什麼；第二就是比較勞工關係，如果別人有的，那工會也可以比照辦理。其他還要蒐集相關的法令與資料，資方的成本、盈餘、收益等也都要了解。在勞工教育方面，工會認為知識就是力量，工會幹部會去參與相關課程，也會請講師到會裡演講，或是請有經驗的工會幹部來分享經驗談、談判鬥爭學等。再彙整會員意見方面，各地方代表會先匯集各地方意見，再到總會來討論，討論過後的議題也會公告和刊登在雜誌上，會員也可以再提出意見。

3. 團體協商之進行

工會認為工會幹部必須要具備一定的知識能力，才有辦法在協商時隨機應變，加深協商的深度，例如當資方希望節省成本，要求加班費以半小時計算，那勞方提出那請假也以半小時計算。由於預算有限，工會想要爭取績效獎金，因此替資方想出節省成本之方法，採取優退老員工，招募新員工，如何剩下的經費就可以提撥到績效獎金。主要的問題還是在法令限制方面，但是勞資雙方也會想辦法在有限的資源中達到最大的利用。在勞資雙方的溝通方面，由於團體協商的會議是採取雙主席制，並不會有偏袒某一方的發言，因此雙方在溝通上的誤會與障礙相對來說幾乎沒有。若資方想要耍賴或採取拖延戰術，勞方也必須將條文明訂清楚，有時候也有用爭議手段威脅，這些都是協商的策略之一。

中油雖然有其他協商管道，但是其他協商管道所簽訂之辦法，位階較低，也不像團體協約有爭議權當後盾，因此認為簽訂團體協約最能保障員工權益，團體協商制度無法被其他協商制度所取代。

4. 團體協商之完成

中油的團體協約雖然尚未簽訂完成，但雙方都有共識，如果已經由雙方合意過後的條文，可以先執行，以免枉顧會員的權益。由於中油是國營事業，所以資

方代表其實也是勞工，在團體協約草案中通過的條文資方代表也可以享有，因此勞資雙方算是相當和諧。中油是大企業，因此也會顧及企業形象與公司聲譽，但因礙於法令政策等限制，有時就算勞資雙方達成共識，但是主管機關(經濟部)不同意，那也無法簽訂成功。目前雙方雖然一直有在持續協商，但囿於政府的民營化政策，是否會簽訂成功，這還需要多靠勞、資、政三方的智慧了。

5. 團體協約之內容

中油的團體協約目前尚未續訂，而中油於民國 77 年提出的團體協約草案有 9 章 84 條，其中許多條文皆優於或領先法令之規定，以下針對這些特殊條文或是較具有爭議性的條文做一個介紹：

(1) 調動規定：

為了避免資方惡意調動，第 27 條規定中油工會會員經資方調動工作場所距離戶籍地廿公里以上者資方應發交通津貼或配住當地眷屬宿舍。

(2) 升遷考試：

為了防止考試的舞弊，有無圖利內定的人選，規定員工升遷、考試、受訓、進修研習(出國)必須有工會代表參與，其考(甄)試辦法及有關試務由勞資雙方議定之(第 31 條)。另為照顧所有員工晉升機會，勞資雙方制訂人事管理制度一元法之施行辦法(第 75 條)。

(3) 優惠離職、退休方案：

原訂會員連續工作達五年以上者，於自願離職時發給離職金，其後中油為了節省人力成本，答應勞方提出無論員工年資多少，如果想要離職，皆以退休之方法計算，一年給予兩個基數，這算是非常誇張的條文，不過中油不再精簡人事之後，現已改為年資加年齡必須滿六十才能自請退休(第 39、40 條)。

(4) 女性保護(彈性工時、育嬰假)：

團協草案第 49~51 條規定：妊娠五個月以上之女性會員，得因其本人之申

請，每工作日容許出勤時間一小時之寬放；對於養育未滿 2.5 歲子女織女性會員，每日可減少其工作時間一小時，另並得依其本人之申請予以二年留職停薪，在當時來說可算是相當先進。

(5) 夜間診療：

針對會員需求，中油之醫療診所就診時間增加夜間就診時間，並隨時有值勤醫師及護理人員（第 56 條）。

(6) 勞工董事制度：

勞資雙方應本於誠信原則，勞方應尊重資方之經營管理，也得參與資方各項業務會議，此條文也是領先現有法令的規定（第 4 條）。

三、公營轉民營企業

(一) 中華電信股份有限公司

中華電信股份有限公司(以下簡稱中華電信)於民國 85 年 7 月 1 日由當時交通部電信總局營運部門改制成立，成立時資本額為新台幣 964.77 億元，主要業務涵蓋固網通信、行動通信，以及數據通信三大領域，提供語音服務、專線電路、網際網路、寬頻上網、智慧型網路、虛擬網路、電子商務、企業整合服務，以及各類增值服務，係國內營運經驗最豐富、規模最大之綜合電信業者，也是國際間電信業者重要合作伙伴，在促進全球化即時訊息溝通、全面提高社會大眾生活品質，以及普遍增強經濟社會運作效率上，績效卓著。94 年 8 月 12 日政府持有中華電信股數降至 50% 以下，故中華電信之企業特質脫離政府體制，進而有利企業潛力與服務能量之發揮¹⁶²。

1957 年 4 月，台灣省電信工會籌備會開會並草擬工會章程，在同年 6 月 30 日正式成立台灣省電信工會，隸屬台灣省政府社會處，當時共有 12 個分會，會

¹⁶² 中華電信股份有限公司官方網站：<http://www.cht.com.tw/aboutus/aboutcht.html>。

員人數為 4288 人。1976 年台灣省電信工會提昇到中央層級，直接受內政部輔導隸屬於全國總工會，工會名稱也在此時改為台灣電信工會，分會增加到二十六個，會員人數為 17000 左右。1996 年為配合中華電信公司化改組，工會名稱由台灣電信工會改為中華電信工會。¹⁶³

1. 團體協商之背景

中華電信第一次簽訂團體協約是在民國 77 年 12 月 27 號，當時中華電信還是國營事業，此次簽訂團體協約也是因為政府之倡導，而這份團體協約是屬於形式上的簽訂，實質內容對勞工來說並沒有太大的幫助。

民國 87 年開始，政府不斷要求中華電信民營化，工會為保障員工權益，開始與資方展開協商，欲簽訂團體協約，其間雖然進行了十二次協商，但因交通部不願給予具體承諾，因此未能簽訂。在民國 92 時，協商重啟，但因勞資雙方協商破裂，93 年，在全國分會的響應下，取得合法罷工權，並於 94 年 5 月 17 日發動第一次罷工。

94 年 7 月 6 號，在工會罷工行動的壓力下，團體協約有了大幅度的進展，無奈資方失信於員工，因此同年 8 月 9 號進行第二次罷工，當時的工會理事長也極力反對民營化。雖然如此，中華電信依然在 94 年 8 月 12 日民營化，之後勞方並未放棄簽訂團體協約，但已錯過最佳時機。由於資方已經民營化，以公司已經民營化因此條文內容必須重新修改為由，協商態度轉為消極，後來經勞方的退讓以及努力之後，終於在 95 年 1 月 6 號簽訂中華電信第二次團體協約，雖然版本沒有 7 月 6 號的團體協約版本好，但至少能保障中華電信員工的勞動權益，在業界來說，也算是一份條文內容相當不錯的團體協約。

目前為止，中華電信的團體協約已經簽訂逾六年，其中勞資雙方一直有再持續協商，但是勞方認為團體協約中有幾條條文是非常保護勞工權益的優渥條文，

¹⁶³ 中華電信工會官方網站：<http://www.ctwu.org.tw/content/about/about02.asp?sn=1>。

因此若要重新簽訂團體協約，除非百分之百確定這些非常優渥的條文不會被刪除，否則近期內依然是不會續訂新約。

2. 團體協商之準備

中華電信工會之協商代表是由工會的理事會推派，理事則是由會員代表大會選舉產生，資方的協商代表則由公司高階主管擔任，再輔以法律專業顧問。在資料蒐集方面，中華電信工會有研究處，是負責上網蒐集相關法律與判例，在加以整合，以便工會協商代表參考；工會也會動員各地分會與各地友會做一個交流，互相參考、互通有無。在團體協商前勞方內部會先開會前會議溝通協調，也會預先模擬協商策略，誰扮演什麼角色、誰扮黑臉、誰負責將脫離主題的談判者拉回正軌及該如何去攻防等。

在與國際工會連結方面，早期中華電信工會有加入國際網絡工會（Union Network International, UNI），雖然從其中得到許多國際知識以及與鄰國工會的聯結，但幾經評估之後覺得效益不大，因此近年已退出 UNI，但是在對於國際勞工組織其相關公約等勞動權益資料，中華電信工會還是具有高度的掌握度。

3. 團體協商之進行

在協商代表方面，雙方協商代表都不是最高統帥（中華電信董事長與中華電信工會理事長），這樣談判過後才有轉圜的餘地、退路可以走。由於本次團體協商召集人也身兼勞工董事一職，常常有許多機會可以跟董事長見面，每次見面時勞工董事便提到希望董事長善盡社會責任、照顧員工，那團體協約的簽訂對員工來說也是一種保障，在這樣的柔性毅力之下，董事長也終於鬆了口，同意簽訂團體協約。

早期的中華電信工會，在理事長抗爭風格的帶領下，常常使用許多爭議手段來迫使資方讓步，但是太常使用爭議手段反而本末倒置，忽略了團體協商真正的本意，現今的工會則是多採取柔性協商。在現有的團體協約中，很多條文是經由

讓步才產生，此舉是因工會認為雖然現在無法爭取到，但是資方代表換人之後，也許新的資方代表會認為這些條文是可以協商的。當勞資協商產生僵局時，會採取會外會議的策略，藉以探聽對方底線，而各自讓步，達成共識。

中華電信團體協約第4條規定：本協約在有效期間內，如一方建議修訂部分條文時，應在一個月前以書面詳述理由及內容通知對方，經甲乙雙方協商同意修訂之。如因甲乙雙方主管機關所頒之法令修訂，雙方須先行協商同意後再行實施。此條文原本資方協商代表不同意，於是勞方就迂迴去找董事長，跟董事長表達工會不是要刁難公司，而是希望公司能先與工會協商，公司的資源這麼豐富，協商代表如此強大，難道會擔心與勞工先行協商？這樣董事長對本身的資方代表協商團隊也太沒信心了吧？董事長也同意勞方的看法，也因此同意了此條條文，而底下的資方協商代表也不得不同意，這也是勞方協商策略的一種。

在其他協商管道方面，中華電信雖然另有勞資會議，但勞資會議的功能較類似於廠場會議，協商的議題主要是職場上的安全與問題，與團體協約中專門針對公司制度、政策來做討論是不一樣的。

4. 團體協約之完成

中華電信的大股東是交通部，交通部對中華電信的影響力還是相當大，也因此資方代表其實也算是勞工，領薪水的，協商出來的福利並不是他的成本，他也可以享有，因此資方非常的遵守團體協約，另外中華電信也有訂定行為準則，其中明訂勞資雙方必須遵守團體協約，使勞資關係更加和諧。

由於中華電信工會近期不會續訂新約，因此協商中雙方議定的內容也另外訂定成辦法，依個案處理，像是考核要點、意外事故處理要點、行為準則、組織規程等，未來續簽團體協約時，會將這些辦法納入團體協約之中。

5. 團體協約之內容

中華電信之團體協約共 9 章 61 條，以下針對較為特殊及較有特色或優於法令的條文做一個說明：

(1) 五年不裁員、不減薪：

團體協約中第 2 條規定：「甲方原則上不解雇、不裁員、不減薪，且至少五年不裁員、不減薪。但有勞動基準法第十一條第一項第五款、第十二條規定之情事者，不在此限。」此條文是因中華電信民營化之後，中華電信員工擔心自身的勞動權益受損，因此特別訂定，而在資方若以勞工確不能勝任有解僱事由時，尚須經過勞資會議的認定，因此只要勞資會議勞方代表能夠獨立自主代表勞方，就不會讓資方有藉此條文不當解雇的機會與空間。

(2) 團體協約的向後性：

團體協約中第 3 條提到：「甲方或乙方未於本協約有效期間屆滿一個月前，以書面向對方提出修訂要求，本協約之有效期間繼續延續三年。其後亦同。」也是因為這一條，使得中華電信的團體協約從 95 年一直適用到現在。

(3) 政策法令等需與工會先行協商：

團體協約中第 4 條規定：「本協約在有效期間內，如一方建議修訂部分條文時，應在一個月前以書面詳述理由及內容通知對方，經甲乙雙方協商同意修訂之。如因甲乙雙方主管機關所頒之法令修訂，雙方須先行協商同意後再行實施。」原則上在團體協約中所沒有規範之事項，皆依相關法令規定行之，但工會為了考量當法令修改而可能影響到會員權益之情形，保留因法令變更工會得介入協商的空間，更能有效保護會員。

(4) 優離優退、年資合併等規定：

為保障民營化之員工，中華電信民營化之後，如為因應業務及調整人力需要，得辦理優惠專案離退，其優惠條件為優於加發一個月預告工資及離退時六個月薪(工)資(第 10 條)。另公司轉民營後，隨同公司移轉民營留用之工會會員，

其休假年資應併計移轉民營前之休假年資。其休假天數仍依公司民營化前原有關法令規定辦理（第 23 條）。

（5）最高工作時間：

團體協約第 18 條規定每周工時不超過 40 小時，優於法令規定的雙周 84 小時。

（6）協調代替仲裁：

團體協約第 59 條，雙方對本協約各條款之涵義，如有不同之解釋時，應進行會商協調，謀求一致。第 60 條第二項，本協約於甲方移轉民營後，如經甲方或乙方證明確有窒礙難行之條文時，由甲乙雙方協商同意後修訂之。由於工會擔心仲裁機構是政府部門所成立，是否會依附在政府的指導、甚至於方向的引導，造成對工人不公平的待遇等，因而訂定之。

（二）台灣中小企業銀行股份有限公司

台灣中小企業銀行股份有限公司(以下簡稱台企銀)的前身係「臺灣無盡株式會社」於民國 4 年(西元 1915 年)6 月創立，總公司設在台北市。民國 35 年 9 月悉由臺灣省行政長官公署將四家株式會社合併改組為「臺灣無盡業股份有限公司」。民國 36 年 6 月改稱「臺灣省人民貯金互濟股份有限公司」。37 年 1 月更名為「臺灣合會儲蓄股份有限公司」。民國 65 年 7 月改制為「臺灣中小企業銀行股份有限公司」，為我國首先創設成立，以提供中小企業融資與輔導為宗旨，使台企銀由當年的合會儲蓄機構，蛻變成擁有完整金融服務功能的專業銀行。民國 87 年 1 月 22 日改制為民營銀行¹⁶⁴。

民國 84 年 7 月，台灣企銀企業工會(以下簡稱台企銀工會)在創會理事長李鴻炎的號召發起下，正式進入籌備階段，而成立之初即面臨資方刻意動員大量員工企圖癱瘓台企銀工會召開會員大會，台企銀工會為了分辨誰是誠信支持工會，

¹⁶⁴ 台灣中小企業銀行股份有限公司官方網站：
<http://www.tbb.com.tw/wps/wcm/connect/TBBInternet/index/aboutTBB/>。

於是提出確定要出席會員大會者，必須繳交 1000 元費用，這個策略起了部分效用，台企銀工會最後在 85 年 6 月 1 日正式成立，計當天有 582 人出席¹⁶⁵。

1. 團體協商之背景

台企銀工會在成立之時，其宗旨為保障會員權益、增進會員知能、改善勞動條件和促進勞資合作，其中工會認為簽訂團體協約可以明確保障其會員的權益，因此團體協約的簽訂為工會的任務之一。台企銀工會從工會成立之初即戮力推動簽訂團體協約，然而勞資雙方遲遲未有共識，直至民國 92 年底，扁政府時期推動二次金改政策，欲將現有的銀行做一個整併，資方也因為有上級的壓力，開始積極的與勞方協商，在工會方面則是擔心公司整併過後會員們工作權和相關勞動權益可能會有所損害，加上簽訂之後會員也比較有安心感，因此也積極與資方協商，希望能簽訂團體協約。

民國 94 年，勞資雙方因團體協商沒有達成共識，勞方也因此發動一次罷工，之後團體協約一直處在停擺狀態。直到民國 99 年，因為資方新任董事長、總經理上任，勞方認為勞資雙方關係轉為和諧，時機也逐漸成熟，因此向資方提出團體協商，勞資雙方在同年底順利達成共識，也得知新勞動三法將在五月一日施行，因此勞資雙方選擇在民國 100 年 5 月 16 日簽訂團體協約，這也是新勞動三法施行之後台灣第一份簽訂的團體協約。

2. 團體協商之準備

台企銀工會的團體協商代表直接由理事會推派，團體協商的事前準備方面，在工會蒐集相關資料、和友會的連結、參考友會的團協內容等方面，受到上級工會(金融業工會聯合總會)的大力幫忙，那由於之前是公營行庫，因此有些優於現行法令的條文也希望納入團體協約之中，繼續沿用。

¹⁶⁵ 台灣企銀企業工會官方網站：<http://tbuii.org.tw/front/bin/ptlist.phtml?Category=241383>。

在工會會員意見整合方面，一般都是經由會員代表大會來整合，討論過後的條文也會公告，一般來說會員也不會有太多意見。另外可以明顯感受到會員對團體協約的態度，若有與自身相關密切的議題，像是 93 年工作權或是現今一些優退補償、年齡基數等關於金錢的議題，會員們參與度會比較高。

3. 團體協商之進行

工會團體協商代表是直接由較熟悉相關事務的理事會推派理事所組成，而資方協商代表則是由董事長、總經理推派相關單位主管成立協商團隊。勞資雙方在進行協商時，有時對於團體協約的內容會有不同的意見，或是在執行的認知上有所歧異，會造成協商僵局的產生。在 93 年的幾次團體協商也都產生僵局，不過是屬於勞方有意拖延時間，想要拖過二次金改，而故意提出無法產生共識的條文，使得團體協約無法簽訂成功。那近來在團體協商進行的時候，由於台企銀的勞資關係是相當和諧的，因此協商過程也都相當順利。

而台企銀的勞資關係和諧，是建立在平時不定期的協商制度，是由工會理事長、兩位勞工董事與總經理對於一些事物想法、意見等交流，雙方平時就了解彼此，也較不會產生誤會，使團體協約的簽訂更為順利。另外也有勞資會議等協商管道，由於團體協約簽訂之後，若非遇到重大議題、或是續訂新約，團體協商會議不會舉行，因此平時的協商管道就是透過勞資會議，大多數的問題也都在此解決。

4. 團體協商之完成

因為團體協約簽訂時，勞資雙方是處於和諧的情況下所簽訂，勞方在董事會或是勞資會議時，就已經可以與資方協商相關事項，因此團體協約的簽訂雖然將勞動條件明文化，但是並不會對勞資關係造成太大的影響。其實勞資雙方對台企銀皆具有深厚的情感，93 年協商時當時的理事長遲遲不肯答應簽訂團體協約，

怕團協一簽訂之後，公司就賣掉了，還因此激動而落淚，而其他人見狀，也不免落淚或鼻酸，也正是因為勞資雙方都對公司有深厚的情感，因此台企銀的勞資關係一直呈現非常良好的狀態。

5. 團體協約之內容

台企銀的團體協約共 9 章 60 條，其中列出較特殊及優於現行法令的條文做一個介紹：

(1) 搭便車條款：

工會當初訂定的時候是參照團體協約法，既然團體協約法有規定，因此工會也將搭便車條款納入團體協約中，第 4 條規定：資方僱用而尚未加入台企銀工會會員之員工，其勞動條件不得優於團體協約之規定，台企銀工會所爭取之福利與保障，資方僱用而尚未加入台企銀工會會員之員工應支付一定費用予工會後適用之。雖然台企銀目前員工加入工會會員比例是 100%，但是此條款可適用於未來新進員工。

(2) 特別休假：

由於台企銀早年是公營事業，因此有保留當初優於現行法規的條文，第 21 條第二項規定：移轉民營時留用之行員，服務一年者，第二年起七日、三年者第四年起十四日、六年者第七年起二十一日、九年者第十年起二十八日、二十四年者第二十五年起二十九日、二十五年者第二十六年起三十日。

(3) 併購相關保障

為了避免金融機構整併過後，勞工權益可能會遭受損害，第 34 條規定資方因業務緊縮、合併、轉讓、併購、收購、分割、成立金融控股公司或董事、監察人席次合計變動達三分之一之日起三年內，如需資遣工會會員時，其資遣計畫應事先與工會協調，經雙方同意後辦理資遣。被資遣人員除依法定標準和給資遣費外，並另計優惠補償基數。第 55 條規定公司如有合併、改組、轉讓計畫時，對

從業人員之保障，應切實遵守勞動基準法及本協約，並於計畫完成前與工會協商從業人員權益保障之方案。

(4) 退休優惠 (第 47 條)

自願退休年齡為服務滿十五年以上且年齡滿五十五歲及服務滿二十年以上，優於勞基法，另有優惠存款額度，依服務年資每滿一年為一基數，最高四十年，每一基數為新台幣壹拾萬元，最高肆百萬元。

屆齡退休者，其優惠存款額度一服務年資每滿一年為一基數，最高四十年，每一基數為新台幣壹拾伍萬元，最高陸百萬元。另為促進組織成員的新陳代謝，六十歲以上自願退休人員之優惠存款比照屆齡退休人員辦理之優惠存款方式辦理。

三、民營企業

(一) 銀行業-渣打國際商業銀行、永豐商業銀行股份有限公司

1. 渣打國際商業銀行 (以下簡稱渣打銀行)

渣打集團為具有領先地位的國際性銀行，在全球多個蓬勃發展的市場營運逾一百五十年，長期經營客戶關係的承諾不僅在亞洲、非洲及中東市場創造超過九成的營收，更成為渣打集團近年來快速成長的重要動能。渣打集團除了創造了許多富有挑戰性與國際性的工作機會外，也以永續發展的業務策略承諾長期發展方向，並透過良好的公司治理、卓越的企業社會責任、適切的回應環境保護以及相互尊重的多元工作環境備受業界推崇¹⁶⁶。

渣打集團於 1985 年在台灣成立第一家分行。2006 年至 2008 年間是渣打在台灣的跳躍性成長時期。2006 年 11 月渣打集團透過公開市場收購新竹國際商業

¹⁶⁶ 渣打國際商業銀行官方網站：http://www.standardchartered.com.tw/about/au_01-1.asp。

銀行（以下簡稱新竹商銀），不僅樹立在台灣快速成長的里程碑，並提前目標於 2007 年 7 月完成融合，成為全台服務網絡最大之國際性銀行¹⁶⁷。

「在最黑暗的時代，人們還是有期望光明的權利 而光明與其說是來自於理論與觀念，不如說是來自於凡夫俗子所發出的螢螢微光」渣打銀行企業工會（以下簡稱渣打工會）引述漢娜·鄂蘭(Hannah Arendt)的這句話，在工會籌組期間歷經官、資關切阻撓的新竹商銀工會，透過銀行員全國聯合會及新竹產業總工會的大力協助下，驚濤駭浪中終於在 2006 年 12 月 22 日成立，而成立之初，會務百廢待舉，然而渣打銀行收購新竹商銀的融合工作如火如荼的進行，爭取保障員工權益是工會的當務之急，渣打工會意識到團結，是他們唯一的出路¹⁶⁸。

（1）團體協商之背景

渣打銀行第一次簽訂團體協約主因就是渣打銀行在民國 95 年的時候收購新竹商銀，當時新竹商銀之員工人心惶惶，害怕既有權益受損，也因此籌組工會，並提出主要訴求為年資結算跟簽訂團體協約，希望想離職的員工有合理的補償，留用的勞工有尊嚴工作的保障。雖然工會向資方提出三項訴求，但除「我要工會」因工會成立落實外，針對「結算年資」及「團體協約」等訴求資方從未正式回應。因此工會要求在 96 年 1 月 25 日前資方必須與工會就“員工安置計畫”進行協商，為防資方無回應，更積極部署 1 月 27 日舉辦抗議行動。在工會的號召下，過去從無工會經驗的新竹商銀工會會員給予熱烈迴響，因而也讓資方不得不正視工會的訴求。而後資方開始釋出誠意協商，於是雙方就在 98 年 5 月 8 號簽訂渣打銀行的第一份團體協約，雖然內容無法讓所有會員滿意，但至少在勞工優離優退和工作權方面，得到一個保障。

而渣打工會第二次簽訂團體協約是在民國 101 年 5 月 15 日，這次簽訂是因為三年期限已到，加上前次簽訂主要是針對員工工作權和優離優退的保障，這次

¹⁶⁷ 渣打國際商業銀行官方網站：http://www.standardchartered.com.tw/about/au_01-2.asp。

¹⁶⁸ 渣打銀行企業工會官方網站：<http://www.hibu.org.tw/?q=node/35>。

簽訂團體協約，其內容則大多著墨於其他關於勞動條件和強化工會組織的條文，以期給員工更完整的保障。

(2) 團體協商之準備

渣打工會的團體協商代表是經由會員代表大會由全體會員代表選舉產生，其中理事長是當然代表，資方代表則是由員工關係部的三位主管擔任，並輔以法律顧問成立協商團隊，而第一次簽訂團體協約之背景為面臨民營化，員工擔心本身工作權與勞動條件受損，因此工會受到大多數會員支持，也因為背負著自家會員的期待，因此花了很多時間與精力在團體協商之準備，首先是向其他同業前輩取經，除了團體協約之參考之外，其中不論是華僑銀行工會與資方協商破裂，造成工會幹部遭到解雇的活生生案例，或是台北商銀工會與建華銀工會如何一步一腳印擴大基層扎根，進而以團結力量爭取到令人羨慕的權益保障，這些對第一次面臨簽訂團體協約的渣打工會是非常良好的經驗學習。

上級工會（全國金融業工會聯合總會）對渣打工會也有非常大的助益，除了固定成為渣打工會的諮詢顧問之外，也多次參與渣打工會勞資團體協商，另外因為上級工會而與友會的連結，分享寶貴經驗與提供幹部心路歷程。加入全國產業總工會（以下簡稱全產總），雖然因行業別過多較無法在團體協約的內容上互通有無，但全產總的爆發性很強，也較會使用爭議手段，這也使渣打工會多了一份團結爭議力量。

(3) 團體協商之進行

協商進行之前，勞方會先準備協商架構，而協商過程大致就依協商架構進行。資方會希望協商有政府或是第三團體介入，除了營造企業形象之外，也可以降低工會的抗爭性，另外資方近來也聘請研讀勞工或勞資關係等專業領域的人才作為資方協商代表。

在協商前雙方會先舉行會前會議，將問題聚焦，以增加效率、避免誤解，在協商中無法達成共識時，雙方會以會外會的方式，探聽對手的底限在哪，再各自退讓，避免僵持不下，沒有結果。

協商中最沒有辦法達成共識的議題是員工福利，因為大部分的公司不願意無條件的花成本去給予員工福利，資方希望是以鼓勵員工的方式，而不是全面性的調整，像是資方不願意全面調薪，但是願意以進修津貼方案來取代全面調薪，鼓勵員工進修，在績效獎金方面也是績效越高者加薪比例越高。

其他協商管道方面，除了法定的勞資會議、職工福利委員會、勞工安全衛生委員會、勞工退休準備金監督管理委員會等，還有勞資雙周例會，這是工會與資方為了有效率地解決勞資爭議所創立。與團體協商機制不同的，是團體協商的對象是工會會員，其他法定協商機制則是全體行員皆適用，而勞資雙周例會所包含的議題最為廣泛，有具體建設之意見或會員申訴等，皆可透過此制度達成協商之目的。

(4) 團體協商之完成

雖然說資方是以營利為目的，但是簽訂團體協約，當然是對勞資雙方都有好處，因此勞資雙方都想簽訂，當勞資雙方都想簽訂團體協約，那自然可以簽訂成功。對資方來說，渣打銀行為第一家簽訂團體協約的外商銀行，企業形象的營造、社會責任的履行，為自己建立良好的品牌；對勞方來說，簽訂的內容不得任意變更，簽訂之後雙方也確實來遵守，這對勞資雙方的權益也都有保障。

(5) 團體協約之內容

渣打銀行之團體協約共 48 條，除了較特別與特殊的條文之外，其中更針對強化工會組織與請假部分規範明確，以下介紹之：

a. 強化工會：

本次團體協約為鞏固工會力量，約定了很多相關條文，其中包括對於工會幹部、工會會員不當勞動行為的規範（第 5、8 條）、工會會務假請假事項之明訂（第 9 條）、同意工會理事長為駐會理事長（第 11 條）、對於新進員工之入會與接受勞工教育課程的規定（第 14 條）、資方應於解僱、變更工作條件、調動、轉調時與勞方協商（第 12、13、15、17 條）、保護及鼓勵申訴會員條款（第 42 條）等。

b. 請假：

請假規定於團體協約第 28 條，光是條文內容就涵蓋了四頁，包括事假、病假、婚假、產假、陪產假、領養假、喪假、工假、原住民族歲時祭儀放假日等，其中陪產假優於現行法令可請五天，領養假和原住民族歲時祭儀放假日則是現行較少見的條文。

c. 會員福利：

由於前次簽訂團體協約主要是針對員工工作權和優離優退的保障，因此這次新增了許多關於員工福利的條文，包括保護女性妊娠期間之薪資與福利、減少或調整工作時間及資方應盡力設置女性哺乳場所（第 26 條）、新增會員眷屬得加保渣打集團個人意外保險方案（第 29 條）、公司應提供免費制服給有直接服務客戶之工會會員（第 36 條）、保障工會會員之退休、離職金及年資獎金等規定，未經勞資協商不得片面刪除或調降（第 37 條）、公司應給於工會會原存放款之適當優惠（第 38 條）、勞資雙方將共同積極致力改善工會會員之工作環境（第 39 條）、工會會員之定期健康檢查費用由公司負擔（第 40 條）等。

d. 進修補助：

渣打銀行相較於全面性的加薪，更願意鼓勵員工進修。團體協約中第 34 條規定：為鼓勵行員持續自我進修、提昇專業職能，甲方願補助乙方會員接受與甲方業務相關之進修教育成本，包括金融專業、法規、EMBA、電腦、語言、等相關領域之進修課程、證照考取成本之半數。以上補助費用，每年以新台幣六千元為

上限。

2. 永豐商業銀行股份有限公司

台北國際商業銀行(以下簡稱台北商銀)，源自1948年5月4日創立的台北區合會儲蓄公司，1978年改為台北區中小企業銀行，1998年5月14日再改制為台北商銀。嗣於2005年12月26日，與當時的建華金控換股合併後，正式成為建華金控的百分之百持股的子公司。

1992年1月28日設立的華信銀行，2002年5月9日以股份轉換方式與建弘證券、金華信銀證券共組建華金控。2002年6月20日華信銀行更名為建華銀行，成為建華金控百分之百持股之子公司。

2006年7月20日建華金控正式更名為永豐金控。為整合銀行資源、發揮經濟規模，建華銀行與台北商銀以2006年11月13日為基準日進行合併，同時更名為永豐商業銀行股份有限公司(以下簡稱永豐銀行)。綿密的營業網路、高度創新的產品組合，為客戶提供最佳的金融服務，實現金融新絲路的理想。¹⁶⁹

96年4月11日，台灣第一家銀行產業工會「北商銀工會」正式消滅，但隨即加入永豐銀行產業工會(以下簡稱永豐銀行工會，包含了過去建華銀行與台北商銀2家銀行的員工)，會員數瞬間膨脹2倍超過4千人大關，入會率百分之百，成為近年來罕見的工會擴張實例。

20年前，台灣社會剛解嚴，引發兩名台北企銀副理在抱怨公司不合理制度時蹦出了組工會的想法。籌組的過程歷經官方、資方的雙重打壓，在衝撞體制的決心之下，工會不僅在行員支持下風光成立，在歷屆的理事長打拼之下，更接連創下戰功，率領工會風氣之先：打破行內禁孕條款，保障女性婚後工作權；率先提出銀行業應納入勞基法保障，並積極連署陳情；首創訴訟基金，幫員工打官司；以公開徵求委託書成功當選勞工董事，創下全國首例。而當金控合併「瘋」潮起，

¹⁶⁹ 永豐商業銀行股份有限公司官方網站：http://www.banksinopac.com.tw/bsp/about/AB_Corp.asp。

台北商銀工會更全力協助建華銀行工會自主運作，兩間工會攜手分進合擊，在團結集體力量的共識之下，成功與資方簽訂的「員工安置計畫」，不僅保障了合併後行員的工作權益，更未雨綢繆成為抵擋金融海嘯襲擊的最佳武器。

工會陪著會員們走過無數年頭，改善爭取無數權益；而會員們也成為工會強力的後盾，相依相存、彼此信賴的團結意識，是工會能為會員們拿下無數次勝利的主要因素，工會相信透過「集體意識」的行動，絕對比「獨善其身」來得安全，唯有團結的信念，堅定支持工會，配合工會的行動，方能創造有尊嚴、有人性的職場環境。¹⁷⁰

(1) 團體協商之背景

在民國 94 年的時候，當永豐銀行還是建華商銀與台北商銀時，由於二次金改政策，銀行合併之後員工擔心本身工作權及勞動權益受損，因此簽訂了員工安置計畫，雖然內容與團體協約有些出入，但算是永豐銀行團體協約的前身。

永豐銀行工會於民國 100 年 8 月 16 日簽訂團體協約，此次簽訂團體協約之因也是針對員工權益的保障，主要是在法令方面，勞基法第 20 條規定，事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依規定預告終止契約，並發給資遣費。企業併購法(以下簡稱企併法)第 16 條則規定，同意留用之勞工，因個人因素不願留任時，不得請求雇主給予資遣費。因為這些條文，使得勞工沒有辦法爭取自己的工作權，像是一個被挑選的物件般，而企併法雖然明訂必須載明勞動條件，但資方故意在勞動條件不明時提前做員工留用調查，意圖製造員工錯誤選擇，等到員工留用之後，再給予冷嘲熱諷、南遷北調等，逼退勞工，日後員工因個人因素不願留任，雇主連資遣費成本都可以不必負擔。

由於前兩年簽訂兩岸金融合作備忘錄 (Memorandum of Understanding, MOU) 開放兩岸的金融合作關係，除了內容的一些不對等之外，工會擔心未來行方若西

¹⁷⁰ 永豐銀行企業工會官方網站：http://union.sinopac.org.tw/about_us.php。

進大陸，投資失敗，是否連台灣的公司也會一起賠進去?加上開放白領階級的聘用，許多員工也擔心大陸人才數量多、工資又低，本身工作權會不保，這也是工會簽訂團體協約的原因之一。

(2) 團體協商之準備

永豐銀行資方協商代表是由董事長指派相關單位主管，像是人事主管、營運督導等，工會之團體協商代表則是由理監事會議選舉產生。而從民國 98 年得知勞動三法修法通過，即開始著手準備與資方簽訂團體協約，除了相關法令、同業團體協約等資料的蒐集，對內也利用工會文宣、相關會議整合工會會員意見。

工會另外提出法律專業人才的重要性，對於團協條文的文字差之毫釐，失之千里，必須謹慎為之。而上級工會(全國金融業工會聯合總會)也給於了永豐銀行工會在簽訂團體協約的過程中極大的幫助。

(3) 團體協商之進行

永豐銀行工會體認到勞動條件是不能強求的，因此在整合工會會員時會遇到一些難題，例如有些被資遣的員工，就認為既然被資遣了，為什麼不能多發一點資遣費?但是工會體認到資方也是逼不得已才採用資遣的手段，並非惡意資遣，在資方與被資遣員工之間的溝通就很難達成共識。

在協商時，工會必須清楚知道自己擁有的力量和武器為何，平時會利用工會文宣闡述事實，善用加班同意權等爭議行為。協商成員本身的協調能力也要具備，像是對法律文字的熟稔度，例如同意、商訂和議定等，其中商定是不需要經過工會同意的，只要協商過即可訂定。協商時的隨機應變，譬如協商條文適時的擱置，有時候遇到資方協商幕僚的異想天開，勞方協商代表就會聲明要直接找老闆，以免資方代表不切實際的作為。

在團體協約內容方面，資方協商代表對於工會團體協約草案的回應一開始都很敷衍，例如輪調的條文，由於坐櫃檯的行員不適合去做業務，因此工會希望在輪調時能更合情合理，但是資方的回應卻是調動五原則的內容；另整份團協草案共十六條，資方卻只同意三條等。而經過勞資雙方不斷的協商，才慢慢拉近勞資雙方溝通的距離。

(4) 團體協商之完成

團體協約的簽訂之後有穩定勞資關係的效果，但卻沒有非常的顯著，因為公司勞資關係的和諧，都是建立在公司內部的小型協商。這些小型協商就是團體協商的基礎，平時遇到的大、小爭議、工作問題等都在小型協商先行解決，而升遷、調薪、制度性的檢討就在勞資會議裡討論。關於經營管理的問題，像是績效獎金、勞動條件等工會傾向將相關議題訂定在工作規則中或是訂成某某制度或某某辦法，而比較大的議題、關於全體員工的權益等事項，才會納入團體協約。

雖然團體協約的法律位階高於工作規則，但是資方如果都願意協商，也願意遵照協商過後的相關制度、辦法來實施，如此一來勞資關係相當和諧，此時要再將協商過後的相關制度、辦法納入團體協約中，似乎也不具有即刻性與必要性。

(5) 團體協約之內容

永豐銀行團體協約共 16 條，工會認為經營管理相關之勞動條件不需要納入團體協約中，因此團體協約中主要是與公司西進政策及經營權轉移後勞工權益保障的條文。另外在勞動條件上也有一些優於勞基法的規定，一併介紹如下：

a.MOU 簽訂後西進政策相關規定：

第 3 條：行方欲僱用外籍人士於國內工作者，除特殊專業需要或專業經理人外，須與工會議訂，不得妨害工會會員之工作權益。另因台灣以外地區業務發生重大損失，致公司年度虧損，欲裁減台灣地區工會會員時，其資遣對象及資遣標

準須事先與工會協商，經同意後辦理。

b. 資方經營權轉移後勞動權益之保護：

針對勞基法第 20 條，企併法第 16 條的規定，永豐銀行團體協約第 10 條做了以下修正：公司有改組、轉讓、合併、分割、股份轉換、收購等情事致實質經營權發生變動，工會會員應全數留用，工作條件不變；如欲變更現狀，新舊雇主應與工會進行協商，簽定受僱人權益保障協議書，並於實質經營權移轉日起一年內擇期辦理優惠離職、退休專案，相關條件、標準與工會協商同意後辦理。本協約應依金融機構合併法第十六條第一項第二款規定列入合併或讓售契約書。另外在經營權移轉後，工作條件變更、裁減工會會員等也都必須先與工會協商。

c. 輪調規定：

由前所述，某些行員不適任於調動後的工作，除了依調動五原則辦理之外，另外約定工會會員如係配合公司政策，屬非自願性自作業職調動至業務職，工作態度主動積極，且經 2 年內輔導仍無法勝任新職務者(考績為乙以下)，應輪調其他職務(第 5 條)。

d. 派遣規定：

工會要求公司若要使用派遣勞工，必須先與工會協商，但由於當時公司已有 7% 的派遣員工，因此資方不答應，而鑑於勞基法勞動派遣專章正在修法，因此雙方暫時將此條文擱置，待法令完成之後再行協商。

e. 其他未納入團體協約之優於法令規定：

特別休假第一年即給七天，沒休完還可以折現、例假日上班工資乘 3 倍、七職等以上年資滿 20 年即可申請退休等。

(二) 製造業-大同股份有限公司

大同股份有限公司(以下簡稱大同公司)創立於民國 7 年，始終秉持「正、誠、勤、儉」之創業精神為最高經營原則，主要分為「電力事業群」、「消費事業群」、

「系統事業群」三大事業群，旗下包含數位視訊及數位週邊、家電、新能源、能源資訊、重電、電線電纜、馬達等 7 大事業體¹⁷¹。在勞資關係的經營理念則認為勞資雙方應合作無間，共存共榮¹⁷²。

大同股份有限公司關係企業工會(以下簡稱大同工會)成立於 1959 年 5 月 1 日，成立時值當時台灣的戒嚴時代，國民黨政府施行高壓極權統治台灣人民，為了證明台灣是民主國家，重視勞動人權，想以工會的成立來說服國際相信台灣的民主，大同工會就是在這樣的時空背景下由政府扶持成立的花瓶工會，成立時名稱為「台北市大同製鋼機械股份有限公司產業工會」¹⁷³，1968 年因資方更名，本會隨之更名為「台北市大同股份有限公司產業工會」。1988 年，大同基層員工出現爭取年終獎金的聲浪，這是本會自主運動的導火線，隔年，透過選舉，本會取得勞方自主運作。然而，工會幹部卻遭受資方非法解雇、會所被強制拆除。歷經十年抗戰，工會終於在 1998 年遷回總公司，建立人事、財務、會員服務等制度，組織逐漸健全。過去惡鬥的勞資關係結束，與公司理性的協商模式逐漸成型。然而在 2007 年因北投資訊廠組織重整，工會希望保障所有有工作意願員工的工作權以及無意願工作者的優惠資遣方案，資方雖然同意，但在 2008 年卻停發工會理事長之薪資及年終獎金，使得勞資關係再度惡化，至 2011 年新工會法施行後，大同工會因應工會法所修正之工會類型，加上欲團結關係企業之員工，改正名稱為「大同股份有限公司關係企業工會」，直到現在，大同公司的勞資關係依舊還在磨合之中¹⁷⁴。

1. 團體協商之背景

大同公司的團體協約沒有簽定成功，第一次想要簽訂團體協約是在民國 63 年，當時為了配合政府政策，資方御用工會與公司來協商，但是最後不了了之。

¹⁷¹ 大同企業股份有限公司官方網站：<http://www.tatung.com/b5/about.asp>。

¹⁷² 大同企業股份有限公司官方網站：<http://www.tatung.com/b5/idea.asp>。

¹⁷³ 林進勇(2009)，大同工會成立五十周年特刊-從花瓶到野地，頁 27。

¹⁷⁴ 大同股份有限公司關係企業工會官方網站：<http://tatungunion.blogspot.com/p/blog-page.html>。

第二次想要簽訂團體協約則是在民國 93 年，已經自主的大同工會為了要保障勞工的權益，想要簽定優於法令的條文和對於勞資爭議中常出現的問題希望能明訂清楚，利用團體協約的落實來保障同仁的勞動權益和福利，最後雖然沒有簽定成功，但也促成了公司內部的申訴制度，之後也演變成勞資雙方有爭議的事件，雖然沒有透過團體協商，但也會透過申訴制度或是勞資會議等溝通管道協商，但是工會仍然不放棄簽訂團體協約。

近來因為大同 3C 展場員工加班的問題，工會希望能解決，剛好民國百年勞動三法修正施行，工會遂利用團體協約法第 6 條誠信協商條款，欲使大同公司關係企業大同綜合訊電公司無法拒絕，而進行團體協商。

2. 團體協商之準備

大同工會的團體協商代表是由會員代表大會授權理事會所推派，通常由理事長、三位理監事和專職的會務人員所擔任，而各單位的代表會整合各地會員的意見，在理事會中開會整合，也會請法律顧問、會務顧問等將會員們各方面的需求書面化、條約化、章程化，當然也會參考友會的資訊或團體協約，加上公司的營運狀況，再來決定要如何進行團體協商。而大同公司員工的勞工意識低落，不懂得爭取自己的權益，或是為了保護工作權而不敢支持工會，為此大同工會也舉辦相關勞工教育，除了提升勞工知識之外，也希望能加強本身工會會員們的團結。

3. 團體協商之進行

大同工會的協商代表是由理事會直接推派，通常是由理事長、三位理監事與工會會務人員所組成，那資方協商代表則是由總經理直接推派相關單位，像是法律室、人資處等部門主管。大同公司與大同工會在協商的過程中雙方都很和諧，但是在協商之外的角力卻令人出乎意料，在早期資方對工會的非法解僱、強制拆除工會場所等手段欲瓦解工會，近期的取消代扣會費、留職停薪工會幹部、單方

面更改合意事項、註冊大同工會舊有名稱欲混亂會員視聽，並收取低於法令限制之會費以拉攏會員，分散大同工會團結力量等。大同工會的抵制手段除了針對違法事件(超時工作、資方拒絕代扣會費等)申請勞動檢查和裁決之外，工會提出參選福利委員會之主任委員¹⁷⁵、透過勞委會向經濟部赴大陸投資審議委員會提出申訴¹⁷⁶等手段來牽制資方，大同工會林理事長本身也很希望公司能夠勞資和諧，但是資方總是片面更改勞資雙方合意過後的決定，又時而不遵守相關規定，這使得大同工會一路走來，舉步維艱，但是大同工會仍然不氣餒，要繼續為支持工會的會員們繼續打拼。

4. 團體協商之完成

由於大同公司並未簽訂團體協約，公司的協商制度也並非由團體協商，除了之前因團體協商失敗之後所產生公司之內部申訴制度，分為廠場、投資公司、中央等三個層次，另外還有勞資會議、福利委員會議、退休準備金監督委員會、安衛會議等，大同工會並非不想與公司進行團體協商簽訂團體協約，而是因為公司不願意進行團體協商，因此團體協商的管道就由公司其他協商制度所取代。

大同工會以及其工會會員因為長期以來遭受資方的打壓，以及時常不遵守勞資雙方合意過後的相關規定等，現階段工會已經不奢望要爭取優於法令的規定，只希望能針對勞資雙方較有爭議的部分使用團體協約將其訂定清楚，並希望資方能遵守雙方合意過後的條文，不要一味的恣意妄為，破壞勞資和諧。

¹⁷⁵ 由於福利委員會持有大同公司的股票，會影響到公司董事的席次，還有福利委員會資產、資金的運用，因此資方希望福利委員會的主委是由資方擔任，在管理運作上較為方便，平時勞方也是支持資方來擔任主委一職。

¹⁷⁶ 根據在大陸地區從事投資或技術合作審查原則規定，准許投資類的其中一項要件為：投資人無違反勞動基準法規定引發重大勞資糾紛未解決情事者。

5. 團體協約之內容

由於大同公司沒有簽訂團體協約，因此以下針對大同公司之前已經透過其他制度協商成功的辦法、與勞基法比較不一樣的條文或是勞資雙方較常出現的爭議點，想要協商納入團體協約的議題做說明：

(1) 申訴制度：

民國 93 年大同公司與大同工會團體協商時雖然未簽訂團體協約，但是卻促成了「大同員工申訴制度」，此申訴制度分為三個層次，廠場、投資公司與中央，這也為勞資雙方的爭議溝通管道開啟了大門。

(2) 私車公用：

95 年提高私車公用補助，100 公里以內每公里由 5 元調高為 7 元，100 公里以上每公里 4 元調高為 6 元。

(3) 調薪：

工會爭取到的調薪案總共有三次，第一次在 95 年，是因為大同公司已經有八年沒有調薪了，因此向資方爭取調薪，分別以各單位年度盈虧之狀況調薪 300、500 和 700 不等；第二次在 97 年，由於油價波動、物價上漲，除了調薪之外，工會特別針對基層員工提出至少調薪 4% 以上；99 年時，因為同業先調薪，又面臨其他企業挖角壓力，於是公司又做了第三次調薪。以上調薪雖然幅度不高，但是對工會來說，能夠為其會員成功爭取到福利，這是工會繼續為其會員努力的最大動力。

(4) 年終獎金：

早期公司年終獎金遠低於其他同業，甚至依法規定沒有盈餘而不予發給，工會考量到其會員年終獎金的訴求，因此建議公司就算虧損至少也要發一個月的年終獎金，而以薪資較低的基層員工做為優先考量。

(5) 加班規定：

由於大同 3C 展售門市人手不足，常常加班卻又無法補假，公司也不給予加

班費，而大同 3C 展售門市之員工由於是採取浮動薪制，薪水是由資方計算，在此因素之下，員工也只能忍氣吞聲。工會為了想要解決此問題，希望在未來能與資方協商，將相關延長工時辦法制定清楚以落實出、缺勤辦法，以及明訂浮動薪制的計算方法，以保障員工權益。

（三）汽車業-國瑞汽車股份有限公司

60年代汽車產業為火車頭工業，而重車之發展更肩負強化國防工業自主性之深遠意義。基於此，經濟部、國防部與美國通用汽車公司（以下簡稱通用汽車）合資成立「華同汽車股份有限公司」，其即是國瑞汽車股份有限公司（以下簡稱國瑞汽車）的前身。1983年通用汽車撤資之後，和泰汽車股份有限公司（以下簡稱和泰汽車）積極的協助日野自動車重車投資申請計畫，及種種相關事宜之準備與進行，如技術轉移、人才培育、零組件發展等。1984年初，和泰汽車、中華開發信託股份有限公司、日野汽車等企業投資共同成立國瑞汽車。於是，國瑞汽車在背負著發展汽車產業、充實國防工業自主性、國家經濟發展之期許下，汲汲營營、一步一腳印的努力前進。¹⁷⁷

國瑞汽車產業工會（以下簡稱國瑞汽車工會）成立於民國74年4月27日，成立之時工會並沒有任何與資方的協商管道，只有每年與資方談調薪與年終獎金時會與資方進行協商，也因此勞資雙方算是零溝通，產生許多誤解，這也為民國79年的勞資爭議埋下導火線。

1. 團體協商之背景

民國79年，國瑞汽車的勞資雙方因為年終獎金調整上意見不一致而引發了衝突，當時國瑞汽車的營業額從九十幾億增加到兩百七十幾億，但是資方卻說公司沒有賺錢，工會認為公司有所隱瞞，欺騙工會，於是引發爭議行動，勞方在當時

¹⁷⁷ 國瑞汽車股份有限公司官方網站：http://www.kuozui.com.tw/index_c.htm。

使用了怠工的形式來表達不滿，勞工在手臂上別了代表抗議的紅色徽章，雖然站在生產線卻只做出極低的產量。而實際上國瑞汽車在民國77年引進豐田小轎車，78年開始生產，這也使得79年的營業額從原本只有大卡車的九十幾億暴增了三倍以上，雖然如此，但其實資方的投資成本並未完全回收，因此資方並沒有盈餘。

也因為此次的事件讓勞資雙方體認到會產生爭議的原因，是因為資方沒有與勞方溝通協商的管道，此後，公司內部為了避免將來有類似的情形發生，成立了許多勞資雙方溝通機制(例如勞資溝通會、管理部座談會和職場懇談會)，這也是國瑞汽車勞資溝通的起始。

2. 團體協商之準備

國瑞汽車工會之協商代表通常由工會幹部直接擔任，主談人多為駐會常務理事，國瑞汽車有良好的溝通管道，在工會自己舉行的部分有三種，第一種是代表座談會，主要是利用會員代表來傾聽所有工會會員的意見與問題，並加以整合和解決；第二種是理監事會議，在代表座談會中會員提出的問題，若有比較嚴重的，覺得有再討論的必要，那就在理監事會議召開，甚至會提報給資方進行協商；最後就是會員代表大會，這是決定今年工會的走向與運作，並有多少資金、預算多少、如何運用的會議。

除了開會討論之外，工會本身為了提出合理的要求，會蒐集國內、外汽車市場和景氣的反應狀況，另外像是經濟指標、失業率等因素皆會考慮。另外國瑞汽車也發起汽車業聯合組織，集合了福特汽車、中華汽車、現代汽車、裕隆汽車、本田汽車等同業，針對每年的調薪舉行會議，彼此互通有無、資訊與情報的交流，對汽車業工會的整體連結幫助頗大。

3. 團體協商之進行

國瑞汽車沒有集體協商和團體協約這兩個名詞，取而代之的是職場懇談會、

管理部座談會和勞資溝通會，職場懇談會是工會會員在工作上、生活上的問題提出，而能由會員代表或是現場主管解決的就在職場懇談會處理，無法處理的就上呈管理部座談會；管理部座談會是由資方經理級的成員和勞方來溝通，在經理的職權內，譬如制服的更改等，可以處理的就先行處理，若無法處理則再上呈勞資溝通會；勞資溝通會的資方代表則是總經理，因此所有的事情都可以在此會議溝通。勞資溝通會每個月舉行，管理部座談會與職場懇談會則是有問題就舉行，也因此勞資雙方協商非常密集，有問題就溝通，沒問題也溝通，正因為如此，勞資雙方沒有誤解，反而互相了解，也沒有爭議的問題產生，勞資關係非常和諧。

4. 團體協商之完成

國瑞汽車工會認為現今台灣的工會運動並非十分健全，在勞資雙方力量不對等的情况下，工會想要簽訂出優於勞基法的團體協約，誠屬不易，而現今台灣的資方也認為就照法令來走就好，為何要簽訂團體協約，增加自己的麻煩？工會認為，在目前許多簽訂成功的團體協約，多數為勞動相關法令的轉移，另外在加上但書或條款，提出資方若有任何政策實施或是勞動條件的改變，必須先跟工會協商，這樣子的團體協約，不如回到本質-勞資雙方的溝通上，來尋求真意。

國瑞汽車工會認為他們雖然沒有形式上的集體協商和團體協約，但是他們卻有實質上的集體協商和團體協約，也就是因為國瑞汽車公司內部協商制度的健全、勞資雙方溝通之頻繁，將許多誤會化解，達成共識，而簽訂出來的辦法勞資雙方也都確實遵行，這使得國瑞汽車從民國 79 年之後，再也沒有任何勞資爭議發生。國瑞汽車勞方與資方的關係非常和諧，資方對工會的態度友善，工會也會體諒資方，站在資方的立場著想，勞資雙方互相尊重、互相相信，堪稱是勞資和諧的最佳模範。

5. 團體協約之內容

國瑞汽車沒有簽訂團體協約，取而代之的是勞資協商出來的相關辦法，以下針對近來主要的協商議題與優於法令的條文做介紹：

(1) 調薪、年終獎金、各項紅利、年節獎金、績效獎金：

以上關於金錢方面的勞動條件，都是依照當時的經濟狀況、公司獲利盈餘等，工會每年與資方協商出不同的金額，而依往年及勞資雙方彼此的信任，勞方提出的金額或%數，資方大多會同意，也幾乎不需要協商；至於績效獎金則是遇到公司特別忙碌而員工工作量大時，常加班，故不定期發給員工的獎金，主要是用以激勵、慰勞員工。

(2) 優退方案：

公司為了內部更有競爭力，促進新陳代謝，針對 55~60 歲的員工提出優退方案，若員工想要退休，公司會加發 12 個月的薪水，在購車則是有 15% 的優惠，另外還保障子女的工作機會。

(3) 工作出勤日：

國瑞汽車由於由 78% 的股份都是日本豐田汽車所持有，可算是日本豐田汽車在台灣的分公司，因此在工作出勤日方面希望能與日本豐田汽車同步，年休 121 天，工作 244 天，現階段是年休 120 天，工作 245 天。

(4) 加班費與例假日上班

加班費則是優於勞基法，從延長工時前兩個小時，每小時加給三分之一改為每小時加給二分之一；在例假日上班方面，法令規定是工資要乘 2，國瑞汽車則是規定工資乘 2.75。

(四) 傳播業-聯合報股份有限公司

聯合報股份有限公司(以下簡稱聯合報)的第一天是在 1951 年 9 月 16 日開始，由當時的全民日報、民族報和經濟日報三份報紙發行聯合版，這就是聯合報

的前身，之後三報合併，又改名全民日報、民族報、經濟日報聯合報，一直到1957年6月20日才正式定名為聯合報。¹⁷⁸

聯合報產業工會於1988年3月27日成立，是中華民國大眾傳播業第一個產業工會，在1989年1月26日召開第一次會員大表大會修改章程，將會員大會、常務理事制，改為會員代表大會、理事長制，當時擔任常務理事的陳建新被推選為首任理事長，在陳建新理事長的帶領下，工會展開相關組織與體制訂定工程，以及研議與社方簽訂團體協約事宜。簡正福理事長上任後，承接陳理事長的理念，並於1996年2月10日與社方簽訂了團體協約。現任理事長則為徐國淦理事長¹⁷⁹。

1. 團體協商之背景

在1996年簽訂了第一個團體協約之後，聯合報陸陸續續又簽訂了三個團體協約，分別是2007年的取消久任年金團體協約、2009年的金傳媒薪幅制調整案和2010年簽定的聯合報公司薪幅制調整案。

表3-4 聯合報簽訂團體協約一覽表

年分	名稱
1996年2月10日	團體協約
2007年12月11日	取消久任年金團體協約
2009年9月23日	金傳媒薪幅制調整案團體協約
2010年11月4日	聯合報薪幅制調整案團體協約

資料來源：作者整理

¹⁷⁸ 聯合報官網 <http://www.udngroup.com/2c/index-5.jsp>。

¹⁷⁹ 聯合報產業工會官方網站：

http://www.udnwu.url.tw/index.php?option=com_content&task=section&id=5&Itemid=26。

自 1996 年 3 月 11 日創辦人王惕吾先生辭世後，聯合報開始出現危機，而 2003 年蘋果日報進軍台灣，整個媒體的大環境開始改變，同時又陸續面臨國際紙價高漲、2007 年的金融海嘯等，聯合報資方開始推動計畫性人力精簡，希望減低人事成本，而工會為了保住大多數同仁的工作權，也採取犧牲部份勞動條件的策略，因此也促成勞資雙方簽訂取消久任年金團體協約。

而在 2009 年聯合報又面臨了薪級制度問題，這使得聯合報留不住人才，訓練好的員工總是被同業所挖角，甚至被同業譏為養成單位。聯合報資方為了解決這個問題，希望將現有制度做一個改變，而勞方也體認到此一新級制度與市場需求不符合需要改變，因此願意與資方來做一個協商。但是勞方體認到薪級制度是一個全新的變革，同仁們也需要一點時間來做適應，因此希望能由聯合報系所屬之金傳媒公司先進行薪幅制度改變，勞資雙方就在同年 9 月 23 日簽訂金傳媒薪幅制調整案團體協約。隔年，勞資雙方皆認為此薪幅制度良好，而簽訂了聯合報薪幅制調整案團體協約，使得新的薪幅制度擴大適用到全體聯合報，也因為有了前次經驗，聯合報薪幅制調整案團體協約也更加周延、完善。

2. 團體協商之準備

聯合報工會的團體協商代表是由會員代表大會授權，遴選出協商代表，經由理事會確認，最後再提報給代表大會，資方代表則是由總經理指派相關單位主管，而人資總理、法務經理為當然人選。在團體協商前，除了內部(員工目標、工作技術、組織結構等)和外部(經濟市場、技術變革、法律政治變化等)資料的蒐集之外，也還會成立談判團隊，分工至少要包括:決策者、主談人、情報組、對策組和其他任務組，在協商前也必須事前演練，培養小組默契，另外還會做 SWOT 分析，分析本身的優勢、劣勢、機會和威脅。

徐理事長認為團體協商之中最困難的就是事前的準備，因為現今勞動者對於勞動法的常識多僅有初步認識，許多甚至連團體協約是什麼都不知道，因此在團

體協商前對於工會會員與協商團隊之整合，是最困難的部分。另外就是聯合報因為內、外環境的影響，必須做出一定的改革，新的制度必定會有許多反彈聲浪的出現，如何說服同仁接受新的制度，比較其利弊得失讓同仁們可以了解，這也是工會做了很大的努力才能使得工會凝聚其向心力。

3. 團體協商之進行

在勞資雙方協商的時候，一定會有遇到不同意見的時候，那如果確認這個制度是勢在必行的話，工會不會阻止，會採取要求配套措施，例如取消久任獎金是勢在必行，那就要求資方承諾未來兩年內不再做任何全面性降薪，並擬定達成總體目標獎勵辦法以鼓舞士氣；薪幅制的調整是勢在必行，那要求退休金或資遣費從優原則計算。就是說就算沒有辦法把傷害完全解除，那至少也要把傷害降到最低。而工會的談判策略也不是要一直堅持己見的討價還價，而是要盡可能的讓勞資雙方實現雙贏。

在協商制度方面，聯合報內部另有職工福利委員會、勞資會議、安衛會議，這些會議可以解決掉公司內部大部分的勞資問題，但是團體協約的法律位階較高，簽定之後對員工勞動權益也較有保障，因此其他協商制度雖然重要，但與團體商制度並不能互相取代。

4. 團體協商之完成

團體協商時工會會考量資方的內、外部環境，與資方共體時艱，配合資方勢在必行的政策，其中也會要求一些配套措施來保障勞工的勞動條件、減低勞工的傷害。資方則覺得勞工是他們的資產，願意跟勞方誠信協商，並且配合許多配套措施，答應勞方提出的一些要求。聯合報的勞資雙方共創利潤、共享成果，將團體協約視同遊戲規則給定好，而勞資關係也相當和諧。

5. 團體協約之內容

聯合報的團體協約共 8 章 59 條，團體協約的內容除了上述提到的取消久任獎金和薪幅制的調整之外，也加入了產業民主的概念，像是各部門之績效評核委員會與薪酬評議委員會，應加入具勞方代表身分的基層會員，而考核及敘薪申訴委員會之委員也應包含勞方及資方代表，另外資方的資訊也應透明化，必須提供各事業處年度營收增減比率以供工會參考。另外在 1996 年所簽訂的團體協約中，也有部分條文是優於勞動基準法的規定，這些條文只要未經過後來的團體協約所更改，則依然繼續沿用：

(1) 退休規定

像是工作 15 年以上，年滿 50 歲，或工作滿 20 年以上，即可申請退休，現行條文則是規定工作 15 年以上，年滿 55 歲，或工作滿 25 年以上才可申請退休。

(2) 加班費規定

勞動節、春節、農曆除夕等，當日例假上班者，工資加倍發給外，再增付一日工資，等於工作一天享有三天工資。

(3) 普通傷病補償

普通傷病，住院病假在九十天以內，給全薪。現行勞工請假規則則是規定普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給。

(4) 職災補償

同仁因公死亡、殘廢、傷害或疾病時，勞保、勞基法及其他保險用都應領取，不予抵充。

其他像是男性同仁三日陪產假，女性同仁可請育嬰留職停薪等條文，也都領先政府法令，故聯合報的團體協約算是相當先進的。

四、職業工會

(一) 高雄市教師職業工會

教師法在民國 84 年通過，其中第八章「教師組織」明列教師可以籌組各級教師會，其後又於 85 年 4 月 27 日，依人民團體法規定召開發起人會議，正式發起成立「高雄市教師會」。在艱辛的推動下，同年 7 月 27 日高雄市教師會正式成為全台第一個成立的縣市級教師組織，其成員為高雄市各級學校教師會（從大學至幼稚園），目前約有 156 所學校加入本會，超過 13,000 名教師加入學校教師會。

180

勞動三法在民國百年五月一日施行之後，高雄市教師會為了爭取勞動三權，於是轉型為高雄市教師職業工會，首先面臨到的第一個問題就是：雇主是誰？根據勞委會的認定，高雄市教師職業工會的雇主為各級學校，也因此各級學校的校長為此組成了一個校長協會，推派出校長協會協商代表以便與勞方進行團體協商，那各級學校校長可以選擇要委託協商還是自行協商。另高雄市教師職業工會還有一個問題就是，民國百年五都升格過後，高雄縣市合併，產生了兩個教師工會之間合併與存續的問題（另一個工會為高雄市教育產業工會），現階段兩個工會各自存續，團體協商也是分別進行，屆時團體協約簽訂之後，是否會有團體協約適用的問題，耐人省思。

1. 團體協商之背景

高雄市教師職業工會想要簽訂團體協約，主因就是會員們面臨到許多勞動權益損害的問題，其中最大的問題就是資方不給請假，會員遞了假單給資方，但是資方就沒有回應，到了會員請假的那天因為資方沒有準假，會員自然也不敢放假，因此許多會員本身的行程非常不好安排，該享有的放假福利也無法落實。其

¹⁸⁰ 高雄市教師職業工會官方網站：
<https://sites.google.com/a/kta.kh.edu.tw/indexpage/home/odcpage/kta-introduction>。

他還有像是公假代課的問題、課堂自主權等問題，高雄市教師職業工會希望這些常出現的勞資爭議可以明確條文化，明訂勞資間權利義務，以保障勞資雙方的權益。

2. 團體協商之準備

因為高雄市教師職業工會是第一次進行團體協商，對諸多法令較不熟悉，因此在團體協商前之準備做了相當大的努力，從民國 100 年 4 月就開始蒐集如何訂定團體協約的資料，8 月即成立「團體協約推動小組」，其中團體協商代表就由各層級的常務理事與各教育委員會召集人中選出，之後就陸續召開會議訂定與修整團體協約草案，那除了參考其他工會的團體協約之外，也會請律師審核團體協約草案。其間也善用網路資源，在網路上開起網路論壇，廣納會員的意見，那也陸續在各個學校舉辦了一百多場的座談會，除了蒐集整合會員們的意見之外，主要就是因為勞工意識低落，故藉此宣導勞工相關權益，團結會員力量，希望能將團體協約的內容照顧到所有會員。

3. 團體協商之進行

高雄市教師職業工會目前只與校長協會之協商代表在民國 100 年 12 月 15 日進行過一次團體協商，那次會議比較像是正式協商前的會前會，會議內容主要是在針對協商程序，像是協商地點、如何進行、雙方人數、多數決共識決、單主席雙主席等，勞方也將團體協約草案送給資方，資方當時有無法直接做決定，因此將草案上呈教育局，教育局從 100 年底，每個月召集專家、學者討論勞方之團體協約草案，至今仍尚未給予答覆。

4. 團體協約之內容

由於高雄市教師職業工會團體協約正在協商中，完整全文不方便公開，因此沒有團體協約詳細的條文，只能針對其中爭議性較大的條文做一個討論：

(1) 教師請假問題

由前所述，教師常常遞假單但是資方卻沒有回應，因此希望規定資方除應依教師請假規則同意教師之請假，對於工會所屬會員之請假，應於3日內完成核假程序；資方若不准假，應敘明理由。主要就是希望資方不管准不准假都給個回應，以便勞方能排定行程，若3日內不回應，則視為準假。

(2) 工會幹部會務假

因有些工會幹部一周可能只有四節課，若有在課的時候請半天會務假，等於完全不用上班又可以領薪水，校方還要出代課費用，因此工會也約束其會員，並將會務假規則明訂清楚，以保障雙方權益。

(3) 公假派代與補休

當會員出公假時，如果遭遇到會員的出勤時間，希望派與代課老師；若非會員的出勤時間，則希望給予補休，以保障會員休假的權益。

(4) 課堂上課自主權

工會會員上課時，若遇長官巡堂，希望長官能尊重教師上課的隱私，不干涉教師之上課自主權。

(5) 交通導護採自願制

希望能尊重會員的意見，交通導護採自願擔任制度。

第肆章 團體協商簽訂結果分析

第一節 團體協商之背景

我國團體協約簽訂背景依照時空轉換有所不同，早年成立工會簽訂團體協約，大多是受到國際壓力與國際貿易的影響，政府為了證明台灣是尊重人權的國家，並非使用血汗工廠的勞工，因此在較大規模的國營事業及大企業扶植成立工會，像是台電公司、中華郵政、中油、中華電信與大同公司等，也在其中幾家企業簽訂團體協約。

而之後我國工會欲簽訂團體協約，主要原因是保障工會會員自身權益，而造成工會擔心本身勞動權益受損的因素，又可以分為四種：

第一種是公營事業民營化、公司化，員工擔心民營化、公司化之後面臨勞動條件降低、資遣、裁員等喪失工作權與勞動權益，因此希望明訂民營化、公司化之後企業內部員工之勞動條件，避免民營化、公司化之後員工原有勞動權益受損，像是台電公司、中華郵政、中油、中華電信等。

第二種是因二次金改政策，銀行業併購案發生之後，工會會員擔心本身工作權不保，與相關勞動條件的降低，工會希望與公司簽訂團體協約，保障工會會員權益，例如台企銀行、渣打銀行、永豐銀行等。另當時銀行業併購時，興盛簽訂員工安置計畫，雖然內容與團體協約不盡相同，但是在保障員工權益方面，也具有一定的效力。

第三種是資方面臨大環境的影響，經營政策改變，或是經營不善、公司虧損的情形，永豐銀行、大同公司、聯合報等工會認為經營政策改變或虧損，會影響會員勞動條件，因此為了保全會員勞動權益，先提出預防方法；或是雖然降低勞動條件，但是有但書或條款，將勞工權益的損失降到最低。

第四種是針對原有勞動條件或前次簽訂之團體協商內容，有所不足、未規範到、不合時宜或模糊不清的灰色地帶等，增加新的規定或做些許修正，以更符合、

貼切現況，渣打銀行、聯合報、高雄市教師職業工會即屬於此種原因。

綜觀上述，自工會有自主權以來，團體協約簽定之主因，就是工會為了保障工會會員。從早期民營化、公司化或金融業併購等而造成工會會員的大團結，到近期工會針對原有勞動條件或前次簽訂之團體協商內容加以修正、補足，可得知團體協約的功能正在步入軌道，工會就算沒有遇到大的危機事件，也會利用團體協商的功能，更加保障自我的權利。而從數量觀之，自民國 100 年勞動三法施行之後，我國團體協約簽定數量開始上升，未來團體協約之發展，似乎有樂觀之趨勢。

第二節 團體協商之準備

團體協商之勞方代表多由理事會直接指派，少數則是由會員代表大會直接選出，資方協商代表少數企業是由總經理直接為協商代表，多數企業則由總經理指派之公司高階主管，或是相關部門主管例如法律部門、人資部門、公關部門等擔任團體協商代表。而工會由於資源較不足，多會尋找學界、法律顧問、政府機關或是上級工會等協助進行團體協商，例如大同工會之法律顧問林佳和為政治大學法學院老師、聯合報工會則會尋求勞委會等政府部門做諮詢協助。

多數企業為了擬訂團體協約草案，在蒐集資料上，包含經濟景氣指標、失業率、公司營運狀況、相關法令政策、友會團體協約內容、友會協商經驗與案例、國際勞工組織相關資料等，做為團體協約草案之內容參考。

在會員意見整合方面，一般是由各地會員代表統籌所有會員的意見，再透過會員代表大會整合，而由於資訊設備的發達，也利用工會文宣、線上論壇、網路信箱等，加速工會與會員間的意見交流，另外也會聘請法務顧問，將所有資訊、意見書面化、條文化。

進行團體協商前，工會舉辦會前會議，針對協商情況模擬演練，以明確協商目的、規劃協商策略。協商的角色指派也很重要，主談人、辦黑臉者、將脫離主

題的談判者拉回正軌者等，以利協商時的順利進行。另外與資方的會前會議則是可以先將議題聚焦、避免誤解、增加協商效率。

上級工會給予的幫助，像是與利用上級工會的會議與友會連結、互通有無。全國金融業工會聯合總會也會給予會員工會法律諮詢，甚至參與協商(渣打銀行)。汽車業同業則是每年針對調薪召開會議，了解彼此的勞動情況、資訊情報的交流。全國產業總工會則是因為爆發性強、會員數多，具有使用爭議手段之本錢，這也使會員工會有更多的協商力量。

由於台灣勞動意識低落，工會體認到要強化本身團結力量，必須先對工會會員進行勞工教育，增加會員勞工意識；針對工會幹部，則是授予協商知識與談判技巧等，以期在協商時能發揮其效果。

台灣工會較資方來說，相對弱勢，因此協商前所做之準備必須更加周延，此外，工會也會尋求外界力量的幫助。而團體協商的進行瞬息萬變，牽一髮則動全身，工會在協商前的準備，例如資料蒐集、會員意見整合、協商前模擬演練等固然非常重要，但在根本上，工會實施勞工教育、培養工會協商人才、凝聚會員勞動意識，影響具有協商決策權的“人”，才是穩定工會、增強協商力量的長久之計。

第三節 團體協商之進行

團體協商之進行，雙方的應變能力是左右團體協商成敗的主因之一，而協商能力的培養主要是從勞工教育相關課程所學習而來，還有就是經驗的累積，當資方提出降低勞動條件的 A 方案時，勞方必須想到 B 方案來應對，以維護本身權益、或是將傷害降到最低(例如聯合報)。另外為了達成工會目的，也會替資方想出解決困境之方法，造成勞資雙贏之局面(例如中油)。

然而協商常會有僵局之產生，通常由條文內容、溝通方式、會議外手段等三種原因所導致，分述如下：

在條文內容方面，由於公營事業受到諸多法令政策的限制，因此想要談出優於法令的團體協約條文十分艱鉅。此外，中郵工會若提出想要改變外匯或資金運用等經營政策，資方也受到金融監督管理委員會和中央銀行等控制，因此無法任意改變。另有多數企業無法達成共識的議題是員工福利，因為資方不願意無條件花成本給予員工福利，而工會則是要爭取工會會員的福利，因此雙方易產生協商僵局。

在溝通方式方面，勞資雙方傾向於將沒有爭議之議題先行協商，例如已在其他協商管道中達成共識的條文，做納入團體協約的動作即可。有時勞資雙方對於團體協約內容會有不同意見，或是在執行上的認知有所差異，會產生僵局，故為了減低溝通上的誤會與障礙，中油和高雄市教師職業工會等，團體協商是採取雙主席制，如此就不會有偏袒某方發言的問題。

而團體協商的進行並非所有的角力都在團體協商會議中發生，在協商會議之外也有資方會使用手段打壓工會，而工會也會採取方法抵制資方，這些也是造成勞資雙方無法順利溝通、產生僵局的因素。

以上造成協商僵局之因素，由於願意與工會進行團體協商之資方，通常是態度較良好的資方，因此較不會使用惡劣手段打壓工會，故因此項因素造成協商僵局的企業在於少數，而多數是因內容受限制與溝通不良的問題，造成團體協商產生僵局。

僵局產生之解決方法，有柔性毅力、爭議行為、越級協商、適時擱置條文、善用加班同意權等手段，另外也有會外會議的方式，探聽對手的底線在哪，再各自退讓，化解僵局。總體來說，一般勞資關係良好的企業，遇到僵局，先暫時休會，利用會外會議的方式，尋求共識，僵局即可迎刃而解；但也有少數較強硬的資方，使用手段打壓工會，使得工會尋求法令或爭議行為等其他手段化解僵局，雖然可以達到繼續協商之目的，但是勞資關係基本上已經出現裂縫，團體協約促進勞資和諧之功能也大打折扣。

除了團體協商之外，企業當然也有其他協商溝通管道(例如法定的勞資會議、福利委員會、安衛會議等，各企業特有的溝通座談會、小型協商、勞資雙周例會等)，有些工會認為團體協商和其他協商管道不同，團體協約的法律位階較高，議題方面也不相等，團體協商是針對公司制度、政策、關於全體員工的權益等議題，而其他協商管道是較類似於廠場會議，協商的議題主要是平時的大、小爭議、工作問題或職場安全。另有些工會認為團體協商被其他協商管道所取代，只要企業內部有自行溝通的方法，能解決誤會、互相尊重、達成共識，勞資關係和諧，如此一來，任何的溝通方法都是團體協商。

第四節 團體協商之完成

經過團體協商之後，勞資雙方更能體會勞資間的合作與和諧對於企業之重要，而團體協約的簽訂對資方來說可以營造企業形象、履行社會責任，對勞方來說簽訂的內容不得任意變更、雙方也必須確實遵守，對勞資雙方都有保障，因此企業對團體協約之簽訂具有正面意義。但也有企業認為原本已經勞資關係非常良好，故簽訂團體協約雖然有穩定勞資關係的效果，但是影響卻並非顯著。

而沒有成功簽訂團體協約的企業，為了避免枉顧會員權益，已經經由雙方合意過後的條文可以先實施，也因為尚未簽訂，因此無法看出簽訂團體協約對企業之影響。但雖然沒有簽訂成功，仍然肯定團體協商增進勞資雙方的溝通、意見能夠交換、了解彼此的需求，整體來說有達成促進勞資溝通及和諧之目的。唯少數企業長期被資方打壓，勞方想要簽訂團體協約卻遭資方拒絕，另就算雙方合意過後的相關辦法，資方也常任意更改，團體協商之功能幾乎沒有成效。

然也有故意使團體協約無法簽訂成功或是不想簽訂團體協約的企業，像是中油工會擔心團體協約簽訂之後，無法行使爭議權，若資方進行民營化則無法使用抗爭手段遏止，因此故意在某些條文特意刁難，使團體協約無法順利簽訂。有些則傾向分類簽訂，例如績效獎金、勞動條件等訂於工作規則或相關辦法，較大的

議題、攸關全體員工權益的事項才納入團體協約。另外則是企業本身協商制度非常完善，團體協約之功能已被企業內部協商制度所取代，因此工會認為不需要簽訂團體協約。

綜規上述，本文之受訪單位團體協商之完成可分為團體協約簽定成功之企業、未簽訂成功之企業、故意不簽訂成功之企業與不想簽訂團體協約之企業，而無論是哪一種，本文對於團體協商機制都持肯定的看法，團體協約是否簽定成功、對勞資關係之影響顯著與否，其效果都具有正面效益。當然各家企業有各自的考量，團體協約簽約不成是故意不簽或是根本不想簽，但無可否認的是，所有企業內部一定都具有協商機制，只要勞資雙方有溝通、化解誤會，團體協商發揮其功能，也就達成團體協約之目的。

第五節 團體協約之內容

團體協約之內容依照時期的不同而有所轉變，早年團體協約的內容由於工會缺乏自主意識，大多都為政府主導所簽訂，因此內容幾乎都與法律條文相同。工會自主化之後，團體協約的簽訂多與面臨民營化和金融業併購有關，因此為了保障會員權益，團體協約的內容幾乎都針對民營化或併購之後，員工被資遣與留用的相關規定與保障。而工會為了避免資方任意更改勞動條件，也多會增訂若資方欲改變勞動條件，必須先行與工會協商，以保障會員權益。

近來工會簽訂的團體協約，大多體認到團體協商的內容是要優於法律或是法律未規範到的部分，才需要協商，不像早期團體協約都是相關法令照抄。雖然如此，多數企業之團體協約還是會將部分較重要且相關的法律條文納入團體協約，再針對優於法律或是法律不足的部分協商。雖然勞資雙方有針對法律未規範且未違法的部份進行協商，但是協商的範圍依舊不大，與美國協商事項動輒幾百項、內容幾百頁的團體協約，似乎大相逕庭。

根據下頁表 4-1、4-2，受訪單位團體協約內容範圍大多不出工資、經濟性補充、制度和行政等議題，與美國強制協商之工資、工時、休假等議題類似，但美國在任意協商議題則是遠超出我國。在特色方面，大多數企業的團體協約內容與產業特性毫無相關，而有相關的企業也只有極少數條文有關，是故沒有太明顯的特色，頂多就是法律未規範的部分，團體協約另有規範，算是比較特別的條文。

另外，團體協約的內容偏向與全體員工相關的大議題，簽訂的條文也是全體員工適用，有些許條文是優於法律規定，但是這些條文大部分都跟勞動條件有關，並且在之前尚未簽訂團體協約時就已經經過雙方合意，因此這些條文大多規定在工作規則或相關辦法之中，只有少數企業是將這些條文納入團體協約。另有些公營轉民營的企業因為早年公營事業福利較好，因此會保留當初優於現行法規的相關條文，繼續沿用。

本文依據訪談內容與現況觀察，未來團體協約內容之發展，在新簽定企業方面，內容傾向法律未規範或是優於法律的部分，條文數亦不會太多；而續訂新約的企業，則會保留原有條文做修正刪減，而新增法律未規範或是優於法律的部分。協商內容方向大致相同，差別在於續訂新約的企業保有舊有條文，因此總條文數較多。

表4-1 各企業團體協約章節一覽表

企業 章節	台電	中郵	中油	中華電	台企銀	渣打銀	永豐銀	聯合報
一	總則	總則	總則	總則	總則			總則
二	勞資 協商與 合作	進用與 退職	進用 與 辭退	進退、 資遣	工會 活動			倫理與 共識
三	進用及 離職	考成 (核) 、獎懲	工作 時間	考核、 獎懲 與升遷	薪資與 獎金			工會 活動

		與升遷						
四	工作時間、休息及休假	工作時間	請假	工作時間、休息、休假	工時與休假			例假、休假、請假
五	薪(工)資、津貼及獎金	休息或休假	工作報酬及獎金	薪(工)資及獎金	僱用、調職、解僱、離職			僱用、調職、解僱
六	福利、訓練及安全衛生	請假	獎勵與處分	福利與安全衛生	職工福利、訓練、安全衛生			調動、考績、升遷
七	遷調與獎懲	待遇、福利、保險、退撫及安全衛生	福利與安全衛生	退休	退休、撫卹、職業災害補償			福利與教育
八	附則	勞資合作	提高生產力	勞資協調、合作	勞資協調			安全衛生與職業災害
九		附則	附則	附則	附則			退休、撫卹、離職
十								勞資會議與勞資溝通
十一								勞資爭議與協調處理
十二								附則
條數	62 條	48 條	84 條	61 條	60 條	48 條	16 條	59 條

註：渣打銀行與永豐銀行之團體協約無章節之分。

資料來源：作者整理

表4-2 各企業團體協約之特色條文

企業	團體協約(或團協草案、其他辦法、規則等)特殊或優於法令之條文
台電	受益費、獎金相關條文、安全衛生、民營化相關條文
中郵	團體協約有效年限、晉升考試、不定期契約工薪級表、延時工時
中油	調動規定、升遷考試、優惠離職和退休方案、女性保護(彈性工時、育嬰假)、夜間診療、勞工董事制度
中華電	五年不裁員不減薪、團體協約向後性、政策法令需與工會先行協商、優離優退年資合併、最高工時、協調代替仲裁
台企銀	搭便車條款、特別休假、併購相關保障、退休優惠方案
渣打銀	強化工會相關規定、請假相關規定、員工福利、進修補助
永豐銀	MOU 簽定後西進政策相關規定、資方經營權轉移後勞動權益保護、輪調規定、派遣規定、特休、例假日上班、退休
大同公司	申訴制度、私車公用、調薪、年終獎金、加班規定
國瑞汽車	調薪、年終獎金、各項紅利、年節獎金、績效獎金、優退方案、工作出勤日、加班費、例假日上班
聯合報	取消久任年金、薪幅制調整、退休、加班費、普通傷病與職災補償
高市教職工會	教師請假問題、工會幹部會務假、公司派代與補休、課堂上課自主權、交通導護自願制

註：其中台電、中油與高市教職工會為團體協約草案，大同公司、國瑞汽車則是其他規則、辦法。

資料來源：作者整理

第六節 綜合分析

一、公營企業資源較民營企業豐富

由於公營或公營轉民營事業政府持有一定的股份，董事長大多為官派，因此資方協商代表其實也算是勞工，團體協約簽訂後之相關福利，資方協商代表不但需要負擔成本，還可以享有這些福利，因此資方代表也非常樂意簽訂團體協約，勞資對立情形較民營事業不明顯。

而公營企業具有其特定歷史背景及特殊條件，故多數在市場上產生獨占或寡佔之現象，相較於民營單位，公營事業之規模相當大，其資源也相對較多、員工之勞動條件保障也往往較高。工會本身則因會員人數龐大、資金相對充裕、工作權的穩固、資方不會刻意打壓工會等因素，在爭取及保障會員福利方面相較於民營企業，更能得心應手。

雖然公營企業資源較民營企業豐富，但在協商的積極度上，公營企業的簽訂卻沒有較民營企業積極，其中中華電信之團體協約已經經過6年，台電和中油之團體協約也尚未簽訂成功，是較為可惜之處。

二、工會協商力量相對弱勢

本文訪談對象之勞資雙方力量，似乎都是資方為大，理由除了前言所提到的國家統合模式影響之外，經濟上的原因，也占了很大的因素。經濟原因又可分為兩種，分述如下：

第一種是工會資源由資方提供，像是本文訪談對象工會的資源，幾乎都是由資方所提供，甚至連工會理事長的薪水也是由資方所給付，而工會的最大經濟來源會員會費也是由資方所代收，勞方處處受制於資方，協商力量自然就被資方打壓。雖然本文認為工會必須在工會資源方面取得自主權、脫離雇主掌控，工會才能獨立自主，但由於雇主代收工會會費已是舊有傳統，而工會若要自行收取工會

會費在實務上之運作也有困難，因此未來工會會費的收取，推論還是由雇主繼續代勞為佳。

第二種是勞工工作權的喪失，當勞方與資方代表協商的時候，如果工會不順資方的意，資方隨時可以給你資遣費叫你走人。就算是資方違法解僱、對勞方進行不當勞動行為，勞方也沒有本錢與資方抗衡。雖然現在法令修改過後，民營企業也不敢恣意妄為，但是在打壓工會方面等手段，資方還是可以巧立名目、瞞天過海。

除了資方對於勞工的不當行為之外，工會本身內部的歧異，也是會削弱工會力量。像是大同工會面臨到關係企業成立工會，使得工會團結力量分散，大同工會為了統一工會會員、使工會目標一致，必須耗費極大的心力；而高雄市教師職業工會也因為五都升格，高雄縣、市合併，而發展出高雄市教師職業工會與高雄市教師產業工會兩個工會存續的問題，而這些問題也使得工會力量大打折扣。

而公營企業之工會，勞動條件較民營企業工會好，大多沒有上述資方對工會惡意打壓的情形，但是宥於法令政策及上級主管機關等因素，團體協商也遇到了瓶頸。而公營企業工會的勞動條件較佳、福利過好，使工會幹部安於現狀；組織過大，則使工會出現派系、意見不合，這些往往阻撓了團體協約的簽定。

另外，台灣的產業工會基本上是企業工會的型態，並非類似歐、美國家跨廠性工會或行業別工會。而雖然有全國產業總工會等上級工會的協助，但因全產總產業別過多，其所能展現之集體力量仍是有限，給予會員工會之幫助不多。唯由於金融業產業別相同、勞動權益一致，因此全國金融業工會聯合總會對於會員工會有聯合性和整合性之幫助，對於簽訂團體協約也有莫大之助力。

三、協商過程大多超過三年

早年團體協約的簽訂，大多是政府扶植公營企業所簽，而其後工會自主想要續訂新約，卻受限於行政體制故步自封、主管機關層層阻礙等因素，協商了非常久才簽訂團體協約或續訂新約，例如中華郵政、台企銀行第一次簽訂團體協約就協商了15年才簽定成功，中華郵政之後也是間隔了6、12年分別續訂了第二、三次團體協約；中華電信則是從民國77年第一次簽訂，到95年才簽了第二次團體協約，歷經了18年；另外台電和中油則是民國77年開始協商，至今尚未簽訂成功。

民營企業雖然簽訂團體協約的比例較公營企業低，但只要有進行團體協商的企業，由於所受法令政策限制較少、願意協商的資方通常也願意釋出善意與勞方進行誠信協商，因此反而在簽訂團體協約的時間間隔較公營企業短。除了大同公司民國93年至今尚未簽訂之外，永豐銀行間隔6年，另外由於渣打銀行是外商公司，外商是相當遵守法律規範，因此每隔三年即簽訂團體協約；而聯合報雖然在民國96、98、99年續訂新約，間隔期間非常短暫，但由於是以新增條款的方式，並非全面性的簽訂所導致。

除了上述國家行政體系、政府政策因素影響之外，由於團體協約具有法規範效力，因此勞資雙方在進行團體協商時，針對團體協約之條文鉅細靡遺、逐字逐句的琢磨，造成團體協約簽訂時間過長，也間接使得續訂新約時，只針對舊約部分條文做修改，或是新增近期內協商之規定。另外若沒有遇到必須積極解決、攸關所有勞工權益的議題，勞資雙方在協商方面也會變得較不積極，影響團體協約之簽訂時間。

表4-3 各企業簽訂團體協約年份一覽表

單位名稱	政府所簽	想要簽訂	第一次	第二次	第三次	第四次
台電公司		77年				
中華郵政		65年	80年	86年	98年	
中國石油	68年	77年				
中華電信	77年	87年	95年			
台企銀行		85年	100年			
渣打銀行		95年	98年	101年		
永豐銀行		94年	100年			
大同公司		93年				
聯合報		80年	85年	96年	98年	99年
高市教職會		100年				

資料來源：作者整理

而團體協商時間過長，也造成餘後效力過長之問題。餘後效力本應為團體協約有效期間已滿而尚未訂定新約時，做為過渡階段的銜接，然就以上團體協約簽訂間隔時間看來，餘後效力期間甚至大於團體協約有效期間，如此團體協約之內容是否可因應時代變遷、條文是否依然適用，也成為勞資關係的一大隱憂。

民國100年勞動三法施行之後，集體勞動法制逐漸健全，團體協約簽訂數明顯增多，而團體協商之協商期間也可望因此有所改善。

四、誠信協商條款效果不明顯

團體協約法第6條規定，勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕；而且，勞資之一方無正當理由拒絕協商，經依勞資爭議處

理法「裁決」認定者，處以罰鍰及限期改正（第32條）。

然而，在實務上，從團體協商的開始到正式簽定，往往曠日廢時，在此期間，若非面臨重大事件（例如：民營化或併購）或工會對資方施與壓力（例如：通過罷工投票、行使爭議權等），資方才有可能同意上談判桌協商團體協約或者續約，否則團體協約的簽定可能徒勞無功或是相關法令照抄，如此即失去團體協約的實質意義。

而條文中規定：「無正當理由」，雖然法律上針對無正當理由具有明文規定，但雇主在未明確規定之灰色地帶依舊能鑽法律漏洞，而協商期間的漫長，更讓雇主能在這期間轉移視聽，或是用其他手段打壓工會，使得團體協約簽訂受到影響。

總歸來說，勞資關係良好的企業，不需要誠信協商條款，勞資雙方也會誠信協商；而勞資關係較不好的企業，若資（勞）方不願意協商，誠信協商條款只能強制資（勞）方上談判桌，並不能強制雙方誠信協商。

本文認為誠信協商的立意良好，團體協約的功能也必須要依賴誠信協商才能完全發揮，但實務上我國誠信協商之規範，似乎只能利用行政處罰等手段強制雇主與勞方進行協商，但是要雇主願意與勞方進行合理的協商、遵守誠信原則，達成真正團體協商的效果，仍有待考驗。

五、團體協商由被動轉為主動

本文發現團體協約簽訂動機，從被動的因為面臨民營化、併購等事件轉變為就算沒有遇到嚴重的危機事件，工會也會主動利用團體協約保障自我權利。另早期團體協約的內容大多是依照法令的規定，而近來簽定的團體協約，除了保留舊有條文之外，工會認為既然要簽定團體協約，就要簽定優於法令規定的條文，否則就依照現行法令規定即可。

以上兩點可得知團體協約的功能被工會所認定，工會已將團體協約視為保障自我權利的手段，而工會也主動利用團體協約，將法令未規範的條文補足，或是

訂定優於法令規定的條文。隨著團體協約法修法過後，團體協約簽訂數逐漸增加、團體協商之功能亦開始擴散，未來團體協商之實行也有越來越完善之趨勢。

六、團體協約有效改善勞資關係

(一)協商機制的確立

根據團體協約法第1條規定：團體協約的目的為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益。而本文中的訪談對象，也因為有了團體協約的簽訂，使雙方在意見不合、產生爭議點的時候，有一個有效的勞資協商機制，並經過勞資協商達成共識。協商機制的產生，使勞資雙方能協商溝通、化解誤會，減少了因為勞資爭議而產生的內耗，也使得雙方有更多時間來進行內部其他例如作業流程或是行政效率的改革，此一勞資關係的轉變，有助於提高服務品質及改善勞資關係。

(二)協約內容的宣示

在團體協約尚未簽訂之前，勞動條件等勞工相關議題，通常都由雇主決定。而團體協約簽訂之後，內容或制度都被明確規範，勞工更具有勞務報酬的保障，對於工作效率也會提升，更能完成工作所需的要求，而對外還可以宣示企業內勞資關係和諧，此時不但對企業名聲有利，更能提升勞工參與的層次，達到勞資雙贏的層面。其次，團體協約在簽訂後，也能視為一個階段性的指標，逐步以此為母法，向外延伸其他子法，慢慢提升工會內部會員的勞動條件或權益，使團體協約更加健全。

七、外商渣打銀行較本地銀行積極進行團體協商

外商渣打銀行是相當守法也極用心融入當地制度，所以當知道要進行團體協約時，是非常積極的與勞方協商，除了協商團隊相當健全之外，團體協約的效力規定三年，渣打銀行認為期限到了就要續訂新約，因此反而是資方協商團隊有簽訂團體協約的壓力；本地銀行則大多由遇到攸關全體會員權益的大議題時，勞方才會提出要進行團體協商，資方多是站在被動的一方。再者，渣打銀行在經營管理方面，較注重個人能力，認為有能力的人可以享有大部分資源，因此願意提供進修獎金、績效獎金也是績效越高者領越多；但本地銀行則是注重全體員工的福利，在調薪方面甚至低層員工還會另外有小額補助。

資方如此積極的參與團體協商，在台灣現行制度之下非常罕見，此舉雖然對勞方來說相對利多，但是工會本身的力量、協商前的準備也要相當健全，否則被強大的資方協商團隊主導整個協商局面，雖然資方願意積極協商，但工會也很難爭取到相關權益。

八、勞資協商以勞資會議或企業其他協商機制為核心

大多數的工會都認為團體協商制度與勞資會議是不同的，團體協約的法律位階較高、簽訂不成功也具有發動爭議行為之力量、資方若不遵守團體協約內容也可以使用法律來制裁，而內容方面也多為與所有會員息息相關的大議題，相較於勞資會議，團體協商機制更能保障工會會員權益。

但是，如前所述，團體協約簽訂時間相當漫長，僅靠數年一簽的團體協約並無法即時的保障其會員權益，而此時至少每隔三個月¹⁸¹、勞工參與層次相當高的勞資會議，或是不定期舉行、企業內部自行的一套協商制度，便成為企業內部主要的協商管道，而協商完成簽訂成功的辦法，勞資雙方若認為有必要，也會在之後納入團體協約之中。

¹⁸¹ 勞資會議實施辦法第 18 條：「勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。」

由此可見，企業內團體協商與其他協商機制是相輔相成的，較小型的議題、工作場所遇到的爭議等由其他協商機制先行協商；而較大型的議題、攸關全體勞工的議題則經由團體協商制度進行協商，團體協商與其他協商機制有分工合作之效果。

另外，有些企業則認為協商完成簽訂成功的辦法，由於資方願意協商、也都會遵守，勞資關係也相當良好，因此團體協商簽訂成功的辦法，是否要納入團體協約之中，似乎也沒有這麼重要；而有些工會想要簽訂團體協約，但是資方不肯與勞方進行團體協商，造成團體協約無法簽訂成功，而工會與工會會員也只好以其他協商制度取代團體協商。另有些工會沒有想要簽訂團體協約，這並不是工會不需要簽訂團體協約，而是因為團體協約已經被其他方案所替代，像是許多辦法、規定、制度等，這些內容都符合團體協約法第 12 條¹⁸²中所規定的內容，也都是經過各家企業的協商機制、勞資雙方協商溝通之後，才制定完成。雖然這些辦法沒有送由主管機關備查¹⁸³，不屬於法律上所稱的團體協約，但是它們卻都有實質上團體協約的功能。

¹⁸² 團體協約法第 12 條第 1 項：團體協約得約定下列事項：工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件。

¹⁸³ 團體協約法第 10 條：團體協約簽訂後，勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查。

第五章 結論與建議

第一節 結論

我國企業內部的勞資關係，長期以來由於國家政策、歷史背景造成工會制度發展的不健全，勞工的集體力量難以發揮，因此團體協商功能受到阻礙，勞工權益大多只能依賴相關法令來維護。

為探討我國團體協約實際運作情況為何，本文透過實地訪談的方式，深入了解訪談對象團體協商的情況、運作的情形、以及團體協約的內容為何，發現我國團體協約之意義與功能在理論上大致相符，是由雇主或雇主團體與工會針對勞動條件及相關事項進行集體協商所簽訂之契約；而團體協約之功能主要是發揮在保障與提升勞動條件、秩序形成和法規範功能，組織擴大及所得政策之功能並不顯著。

團體協約簽定之因，從早年由政府所扶植，之後為面臨民營化、公司化、併購等勞工為求自保而簽定，到近期為了補足法令、辦法之缺失，可得知團體協約功能逐漸步入軌道。其中轉變的最大因素就是工會自主，工會自主之後團體協商才轉變為保障勞工權益，其簽訂之因也慢慢轉變為符合工會所期待。

團體協商之準備，主要有蒐集相關資料、會員意見之整合、會前會議模擬協商策略，這些策略是擬訂團協草案、協商策略的準備。但長遠來看，勞工教育的實施，加強勞工勞動意識、團結工會會員力量、勞工領袖的培養等才是穩固工會未來發展的最根本之道。

團體協商的進行，由於勞資雙方立場不同，必然會有協商僵局的產生，而雙方也會使用各種手段化解僵局。最有效的化解僵局方法，是勞資雙方能以誠信原則進行團體協商，雙方互相尊重、互相體諒，本著誠信原則進行協商，相信任何僵局都能迎刃而解。但誠信原則之實施極為困難，也是團體協商中最需要解決的困境。

團體協約的完成，的確會使勞資關係更加和諧，其中的主因是，雙方皆有溝通與協商、化解誤會，進而勞資合作，共創雙贏局面。而團體協約之簽訂，將勞動條件明文化、會員心態也較為安心，若真的遇到爭議事件時，勞工也更加有保障。

團體協約的內容，從早年的法令條文謄寫，到近年針對優於法令與法令未規範之部分進行協商，可推知團體協約之內容從無實質效益轉變為勞工權益之爭取及明訂法律未規定之事項或模糊不清之灰色地帶加以釐清，也顯示團體協約之內容對勞工有實質上的保障。

另外也發現：一、公營企業資源較民營企業豐富；二、工會協商力量相對弱勢；三、協商過程大多超過三年；四、誠信協商條款效果不明顯；五、團體協商由被動轉為主動；六、團體協約有效改善勞資關係；七、外商渣打銀行較本地銀行積極進行團體協商；八、勞資協商以勞資會議或企業其他會議為核心。

由以上發現可知，團體協商提升了勞工勞動條件與經濟條件、規範了勞動生活的秩序、並解決了相關勞資爭議，在勞資關係上所扮演的角色，是極度重要且不可或缺的。然而團體協商可能會因為勞資雙方力量不均，而無法達到真正的落實，產生了表面上的勞資關係和諧，這樣子的現象，並不是勞資雙方真正想要的。勞資雙方如何貫徹團體協約的精神，使團體協約真正落實，這才是勞資雙贏的關鍵。

第二節 建議

本文整理了十一家受訪單位團體協商的情形，從團體協約簽訂的原因、協商前準備、協商之進行、協商之完成到團體協約之內容，歸納出其團體協商的實際運作情形為何。首先，工會協商力量相對弱勢，這也造成誠信協商效果不明顯、或是協商時間過長，而也正因如此，工會在協商前的準備必須更加努力。簽定團體協約之因，當然主要是保障勞工勞動權益，而議題可從工作上遇到之不平等事

件發想，例如天氣熱建議增加冷氣設備、制服改成涼爽材質等較合常理、資方也較願意接受的議題著手，提出任何要求，都是要合理並理由充分可說服對方的，如此團體協商時自然也較容易達成目的。

團體協商的進行，是千變萬化、變化萬千的，除了蒐集相關協商資料、參與協商課程、協商實戰演練以增進協商能力、期望在協商時達到最大效益之外，最主要的還是誠信協商。團體協商完成之後，其功能若要發揮，團體協約之落實是必要的，若面臨不友善之雇主，除了工會自行有能力解決之外，尋求政府的協助是最有效且直接的方法，尤其是在三法修正過後，新增了誠信協商條款、不當勞動行為之禁止、和裁決制度等，我國未來團體協商之制度，將呈現樂觀之趨勢。

另外，本文發現團體協商有效改善勞資關係，最大的主因是勞資雙方有協商、溝通，進而互信、互諒、化解誤會、謀求最大利益。而要達成勞資和諧，最關鍵的因素就是誠信協商。前文也提到誠信協商並非依靠法律規範即可達到成效，最主要的問題，是工會之協商力量是否能提升，使資方願意與勞方協商，進而達成誠信協商，因此以下將針對工會協商力量相對弱勢，對勞工、工會、雇主和政府單位提出建議：

(一)對勞工的建議

工會是由勞工所組成，工會力量如果要強大，就需要所有勞工的團結。個別勞工與雇主的力量是懸殊的，也無法具有對等的談判力量，因此勞工唯有集結團結權，透過工會來發出聲音，如此才具有與雇主團體協商的力量。

為加強工會力量，必須從勞工教育、增進勞動意識著手，勞工必須先克服加入或參與工會行動時，就可能被雇主列入黑名單的心理障礙，而對於加入工會之意義與目的也必須充分了解、並知其利害關係，若無法克服而不願意加入工會或參與工會行動，如此一來工會的力量無法團結，勞工個人也只能依靠勞工法令的

保護，無法有效簽訂團體協約以彌補勞工法令之不足。

(二) 對工會的建議

工會最大的力量就來自於會員的團結，工會力量強，雇主才願意跟你協商，除了上述從勞工教育著手之外，多重工會的競合也是一個問題。同一個產業出現多個企業工會，雖然可針對不同的勞動條件、工作環境與雇主協商，但是工會力量相對較小。因此各工會應該想辦法統一，將較弱勢或資方扶植的工會合併，或是統籌出產業工會做為上級工會，專門負責協商全體員工之團體協約，各地分會則可分別協商屬於各地方的團體協約，如此可兼顧勞工團結與各地方企業特性不同之限制。

而工會經過時間累積，或是組織擴大到一定的程度之後，很多的利益分配即出現問題，工會也開始腐化，也因此工會本身內部產生歧異。工會組織者必須自我改革與強化，排除工會派系之爭，溝通整合內部意見，在槍口一致對外的情況下，工會才有可能強大。必要時可能必須依賴工會強人，將工會重新整頓，把以往累積的陋習重新改革，雖然會遭到許多既得利益者的反彈，但這是改革必經之路。

(三) 對雇主的建議

團體協約若是由雇主單方面訂定，不與工會協商，短期內可能可以降低些許成本。但如此一來，雇主完全無法得知勞工需求，建立的各種內部規章與制度，也很可能不適用於企業員工。到頭來，員工工作效率不佳、工作內容無所適從、工作士氣低落，企業競爭力也下降。

雇主若要讓企業永續經營，就應該把工會當成盟友，而不是把工會當成敵人。讓工會參與共同決定，雙方資訊透明、利益共享，資方遇到經營困難時勞方可以體諒、資方若有盈餘分予工會，勞工也會更願意替資方賣命，如此可使組織

制度健全、員工經濟安定。而團體協商本來就是一個互相的過程，勞資雙方應該要互相合作、共創利益，並非互相攻訐、爾虞我詐，勞資雙方互相得利，才是勞資雙方最終目的。

（四）對政府的建議

政府單位提倡締結團體協約，希望能藉由團體協商，讓勞資關係和諧。政府單位立法立意雖然良好，但是在教導工會如何進行團體協商、締結團體協約方面，卻略顯不足，給予工會的幫助也始終有限，這使得政府的美意，都變成了空談。

為加強工會力量，使工會知道該如何進行勞資協商，政府單位應該定期舉辦相關講座、訓練協商專業人才、加強勞資雙方在溝通、協商、談判等相關知能的培訓。尤其是工會領袖的培養，更根本的則是應該在國民義務教育中，開辦勞工權益等課程。除了相關訓練之外，政府也應利用訂定團體協約法施行細則，教導人民如何進行團體協商，以減少工會簽訂團體協約之阻力。

至於雇主對於勞工或工會幹部實施不當勞工行為，雖然政府單位已經在相關法令加以規定，但在落實方面必須更為積極、勞動檢查之嚴格執行。至於團體協約簽訂後，如果真的有發揮其效益，那交付主管機關備查是否有其必要性，政府須再多加考量，或者是企業內部自行協商的規則、辦法，經由政府審核過後，也可以列入團體協約的層級，保障工會，如此一來，才能使團體協約更加落實、真正實現其功用與效益。

參考文獻

一、中文文獻

王惠玲(1999)，積欠工資墊償制度修正芻議，我國工資保護制度學術研討會會議實錄，行政院勞工委員會、國立政治大學勞工研究所合辦。

任可怡(1995)，從政策分析探討我國公營事業團體結果之研究，國立政治大學政治研究所公共行政組博士論文。

朱柔若(1999)譯、Robert L. Sauer Keith E. Voelker 著，勞工關係-結構與過程，國立編譯館。

行政院勞工委員會(2010)，簽訂團體協約參考手冊，行政院勞工委員會。

行政院勞工委員會(2012)，勞動統計月報，第 221 期。

吳育仁(2002)，美國勞資集體協商制度之法律政策分析，中央研究院歐美研究所，《歐美研究》。

吳育仁(2002)，美國勞資集體協商政策中經營管理權和工作權之界線：從協商議題之分類與法律效果觀察，台大法學論叢，第三十二卷，第一期。

吳育仁(2010)，台灣集體協商法律政策之分析，台灣勞動評論，2 卷 2 期。

林進勇(2009)，大同工會成立五十周年特刊-從花瓶到野地，台灣勞工陣線協會，頁。

翁樹忠(2009)，T 公司 2007 年團體協約簽訂過程與結果分析，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

梁武舜(2004)，企業內集體協商過程之個案研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

陳繼盛等(1992)，我國團體協約法制之研究，行政院勞工委員會勞工行政委託研究叢書。

彭百崇等(2008)，誠信協商之內容、處理及效力，九十七年度行政院勞委會委託研究計畫，台北：行政院勞工委員會。

焦興鎧等(2009)，*勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望*，新學林出版股份有限公司。

黃程貫(2002)，*勞動法*，空中大學。

黃越欽(2006)，*勞動法新論*，翰蘆圖書出版有限公司，

黃耀滄(2006)，*新修正之團體協約法內容初探*，行政院勞工委員會，*台灣勞工季刊*，第十二期。

黃耀滄(2009)，*社會對話機制與集體勞動關係*，*石油勞工*，第三十二卷第二期，頁 209~269。

蔡炯燉(2007)，*美國勞資爭議行為法制之研究*，收錄於張鑫隆、蔡炯燉合編「*美日勞資爭議行為法制之研究*」，台北：行政院勞工委員會。

衛民、許繼峰(2008)，*勞資關係：平衡效率與公平*，前程文化事業有限公司。

謝棋楠(2010)，*誠信協商對於團體協商之影響*，中華民國勞資關係協進會委託研究計畫成果報告書。

韓仕賢(2011)，*團體協約法簡介與協商實務*，*銀行員工會聯合會訊*，第 126 期。

二、外文文獻

Blanpain R(2004)，*《The Actors of Collective Bargaining》*，Kluwer Law International。

Blanpain R(2007)，*《Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives》*，Kluwer Law International。

International labour office (2008)，*Freedom of association in practice: Lessons learned- Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*，International labour conference Report I。

John T Dunlop and Derek C Bok(1970)，*《Labor and the American Community》*，

New York:Simon and Schuster。

Sauer Robert L. and Keith E. Voelker(1993)，《Labor Relations: Structure and Process, 2nd ed. 》，New York: Macmillan.

Schoen/Sterling H./Raymond L./Hilgert(1982)，《Cases in Collection bargaining and industrial relations. 》，Illinois: Richard D. Irwin, Inc.

三、網路論文

林佳和(2005)，IKEA 國際架構協定，行政院勞工委員會集體協商資訊服務網。

http://cb.cla.gov.tw/content/labor/labor05_01_01.php?majcidx=5&sn=128 瀏

覽日期：2011/12/14。

林佳和，團體協約之認可，行政院勞工委員會集體協商資訊服務網。

http://cb.cla.gov.tw/cla4/content/dictionary01-3.php?dic=dem&de_sn=84 瀏覽

日期：2011/11/23。

林佳和，團體協約餘後效力，行政院勞工委員會集體協商資訊服務網。

http://cb.cla.gov.tw/cla4/content/dictionary01-3.php?de_sn=70 瀏

覽日期：2011/11/21。

邱駿彥(2007)，2007年A公司團體協約評析，行政院勞工委員會集體協商服務網網路論文。

http://cb.cla.gov.tw/content/km/km03_02.php?sn=92&majcidx=2&item=1&minicidx=4 瀏覽日期：2012/12/15。

陳正良(2010)，歐洲電業集體協商的新創案例—Alstom與Schneider Electric 購併Areva T&D的社會承諾協議，行政院勞工委員會集體協商服務網網路論文。

http://cb.cla.gov.tw/content/km/km04_02.php?sn=126&majcidx=4&item

[=2&minicidx=10](#) 瀏覽日期：2012/1/11。

陳正良等，團體協約餘後效力，行政院勞工委員會集體協商資訊服務網。

http://cb.cla.gov.tw/content/services/services01_01.php?sn=10 瀏

覽日期：2011/11/21。

陳金泉(2010)，試論團體協約法的幾項疑義，網路論文。

<http://www.kcchen.com.tw/news.aspx?siteid=&ver=&usid=&mnuid=1920&modid=213&mode>

=瀏覽日期：2011/10/23。

陳金泉(2010)，團體協約法律實務，網路論文。

<http://www.kcchen.com.tw/news.aspx?siteid=&ver=&usid=&mnuid=1920&modid=213&mode>

=瀏覽日期：2011/10/23。

陳金泉(2010)，團體協商與團體協約，網路論文。

<http://www.kcchen.com.tw/news.aspx?siteid=&ver=&usid=&mnuid=1920&modid=213&mode>

=瀏覽日期：2011/10/23。

劉士豪(2005)，典型的共同決定：德國制度，勞動者網路論文。

<http://labor.ngo.tw/weekly/C250119.htm> 瀏覽日期：2011/11/9。

潘世偉(2005)，國際架構協定之發展與實踐，行政院勞工委員會集體協商服務網
網路論文。

http://cb.cla.gov.tw/content/labor/labor05_01_01.php?majcidx=5&sn

=131 瀏覽日期：2011/12/16。

潘世偉(2006)，美國團體協約內容結構分析，行政院勞工委員會集體協商服務網
網路論文。

[http://cb.cla.gov.tw/content/km/km04_02.php?sn=42&majcidx=4&item=](http://cb.cla.gov.tw/content/km/km04_02.php?sn=42&majcidx=4&item=2&minicidx=9)

[2&minicidx=9](#) 瀏覽日期：2011/11/8。

衛民(2010)，新「工會法」重要修法內容與對勞資關係衝擊之研究，國家政策研
究基金會。<http://www.npf.org.tw/post/2/7993> 瀏覽日期：2011/11/10。

衛民(2010)，新「團體協約法」重要修正內容與對勞資關係影響之研究，國家政策研究基金會。<http://www.npf.org.tw/post/2/8130> 瀏覽日期：2011/11/10。

謝棋楠(2008)，美國法中誠信協商義務與雇主不誠信，行政院勞工委員會集體協商服務網網路論文。
http://cb.cla.gov.tw/content/km/km04_02.php?sn=104&majoridx=3&item=2&minicid=7 瀏覽日期：2011/10/19。

魏千峰(2003)，團體協約之撰寫與履行，中華勞資關係協會。

四、網路資料

Alstom 公司官方網站：<http://www.alstom.com/about-us/> 瀏覽日期：2011/12/17。

大同企業股份有限公司官方網站：<http://www.tatung.com/b5/> 瀏覽日期：2012/4/28。

大同股份有限公司關係企業工會官方網站：<http://tatungunion.blogspot.com/> 瀏覽日期：2012/4/28。

中華郵政工會官方網站：<http://www.cpwu.org.tw/index.php> 瀏覽日期：2012/4/25。

中華郵政股份有限公司官方網站：<http://www.post.gov.tw/post/index.jsp> 瀏覽日期：2012/4/25。

中華電信工會官方網站：<http://www.ctwu.org.tw/index.asp> 瀏覽日期：2012/5/11。

中華電信股份有限公司官方網站：<http://www.cht.com.tw/> 瀏覽日期：2012/5/11。
台灣：

<http://www.schneider-electric.com.tw/sites/taiwan/tw/company/company.page>。瀏覽日期：2011/12/17。

台灣中小企業銀行股份有限公司官方網站：

<http://www.tbb.com.tw/wps/wcm/connect/TBBInternet> 瀏覽日期：2012/5/5。

台灣中油股份有限公司官方網站：<http://www.cpc.com.tw/big5/home/index.asp> 瀏覽日期：2012/4/29。

台灣石油工會官方網站：<http://www.tpwu.org.tw/index.php> 瀏覽日期：2012/4/29。

台灣企銀企業工會官方網站：<http://tbbiu.org.tw/front/bin/home.phtml> 瀏覽日期：2012/5/5。

台灣電力工會官方網站：

<http://www.tplu.org.tw/page.aspx?no=100091026095305799>。瀏覽日期：2012/5/3。

台灣電力公司官方網站：<http://www.taipower.com.tw/> 瀏覽日期：2012/5/3。

永豐商業銀行股份有限公司官方網站：

<http://www.banksinopac.com.tw/bsp/index/index.asp> 瀏覽日期：2012/5/17。

永豐銀行企業工會官方網站：<http://union.sinopac.org.tw/index.php> 瀏覽日期：2012/5/17。

全國勞工學苑(National Labor College, NLC)官方網站：<http://www.nlc.edu/> 瀏覽日期：2011/11/10。

全球工會聯盟(Global Union Federations, GUFs) 官方網站：

<http://www.global-unions.org/about-us.html> 瀏覽日期：2011/12/17。

全球網站：<http://www.schneider-electric.com/site/home/index.cfm/ww/> 瀏覽日期：2011/12/17。

施耐德電機(Schneider Electric)官方網站：

美國國家勞工關係局(National Labor Relations Board, NLRB)官方網站：

<https://www.nlr.gov/> 瀏覽日期：2011/11/10。

美國郵務工會官方網站：<http://www.apwu.org/index2.htm> 瀏覽日期：2012/5/24。

高雄市教師職業工會官方網站：

<https://sites.google.com/a/kta.kh.edu.tw/indexpage/home> 瀏覽日期：2012/4/19。

國瑞汽車股份有限公司官方網站：<http://www.kuozui.com.tw/index.asp> 瀏覽日期：2012/5/18。

國際工會聯盟(International Trade Union Confederation, ITUC) 官方網站：
<http://www.ituc-csi.org/?lang=en> 瀏覽日期：2011/12/17。

國際金屬工會(International Metalworker's Federation, IMF) 官方網站：
<http://www.imfmetal.org/?l=2> 瀏覽日期：2011/12/17。

國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)官方網站：
<http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> 瀏覽日期：2012/7/11。

國際雇主組織(International Organization of Employers, IOE)官方網站：
<http://www.ioe-emp.org/> 瀏覽日期：2011/12/17。

渣打國際商業銀行官方網站：<http://www.standardchartered.com.tw/index.asp> 瀏覽日期：2012/5/12。

渣打銀行企業工會官方網站：<http://www.hibu.org.tw/> 瀏覽日期：2012/5/12。

歐洲聯盟官方網站：
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/internationalframeworkagreement.htm> 瀏覽日期：2011/12/17。

聯合報系官方網站：<http://www.udngroup.com/2c/index.jsp> 瀏覽日期：2012/4/7。

聯合報產業工會網站：
http://www.udnwu.url.tw/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1
瀏覽日期：2012/4/7。

附錄一：企業單位團體協約（草案）

一、台灣電力公司、台灣電力工會團體協約草案條文

台灣電力股份有限公司（以下簡稱甲方）

台灣電力工會（以下簡稱乙方）

本於誠信原則，彼此相互尊重，為保障雙方權益，提高工作效能，建立勞資和諧關係，共謀事業之發展，增進員工福祉，爰依團體協約法訂定本協約，以憑信守。

第一章 總則

第一條

本協約適用範圍為甲方及其所屬各單位、乙方及其所屬各分會及具乙方會員資格者。

第二條

甲方經營之事業，雙方應善盡職責，並依法共同維護雙方權益與財產。

甲乙雙方均應遵守勞工法令，增進會員權益，尊重雙方正常運作發展。

第三條

本協約關係人間之勞動關係及甲方與乙方會員所定勞動條件或甲方所定之工作規則，除相關法令另有規定或勞動契約有優於本協約之約定者外，悉依本協約有關條款辦理。

前項勞動條件或工作規則規定，其訂定、調整或修訂時，應不得低於原有條件或規定，由甲乙雙方先行協商。

第四條

本協約當事人之一方章程及有關員工權益規定，其訂定、修正、廢止，理(董)監事變動等，應自發布日起十日內書面通知（含電子公文發文）他方。

前項章程及有關員工權益規定之變動如有損及他方權益時，應事先協調取得共識。

第二章 勞資協商與合作

第五條

乙方理事長全日辦理會務。

乙方常務理事、分會常務理事及秘書，在甲方工作時間內，每日得以半日、必要時得以全日辦理會務。

乙方理、監事，分會理事，在甲方工作時間內，每人每月辦理會務之時間，不得超過五十小時。其有特殊情形者，得由甲乙雙方協商定之。

第六條

乙方會員為辦理與甲方有關業務，得向甲方請給差假。

第七條

在甲方之工作時間內乙方會員出席乙方或上級工會召開之各種會議活動及參加各種訓練、講習或參與研究工作，甲方應給予公假。

第八條

乙方會員代表乙方或上級工會出國出席國際會議、參與國際性講習或考察訪問有關工會業務，甲方應給予公假。

第九條

甲方於發布乙方會員調動、離職及獎懲時，應以書面通知乙方。

第十條

乙方會員之入會費、經常會費得委託甲方於會員之薪給中代為扣收，交付乙方。其他經乙方委託扣收之各類款項，應另行協商。

第十一條

乙方為辦理會務所需人力，甲方同意由具有乙方會員資格之員工全日辦理會務工作，其人數及期限由甲乙雙方協商定之。

前項人員之人事管理，依下列規定辦理：

一、委由乙方依照甲方考勤管理規定辦理人員考勤，並請將考勤相關資料按月送請協助人員本職單位處理。

二、年度考績委由乙方依照公司規定辦理考核，送請甲方核定後發表；惟應依甲方考核規定辦理。

三、有關薪資及其他待遇、升遷，仍由甲方依相關規定辦理。

四、因辦理乙方會務出國時，應專案報請甲方核准公假後始得出國。

五、停止擔任乙方會務工作時，應返回原單位，但無法返回原單位時，由甲方依有關規定及業務需要安排適當之工作或職務。

第十二條

甲方應提供辦理會務等相關辦公設備及有關活動之場所、公告欄、資訊及通訊設備供乙方使用。

第十三條

甲方應依據勞資會議實施辦法，召開勞資會議，以溝通協調甲乙雙方意見，如有需要時，得召開臨時會議。

第十四條

乙方召開各種會議時，得邀請甲方派員參加並做業務說明，甲方召開之業務會報，應邀請乙方理事長或分會常務理事參加。

第十五條

本協約所訂之各項協商或會議，除本協約另有約定者外，甲乙雙方應各自推派代表九人參加，並製作會議紀錄。

甲乙雙方為利於各項協商或會議之進行，須提供相關資料，並得請雙方業務相關人員列席說明。

第十六條

甲乙雙方均應鼓勵乙方會員從事研究發明，其在工作上提供改善建議或改進作業程序及方法，經甲方採行，因而獲致成效者，甲方應依其規定給予適當之獎勵。

第十七條

發生勞資爭議時，應本誠信合理原則，先由發生單位勞資雙方協商處理；如未能解決，得報請甲乙雙方處理；仍有爭議，得循勞資爭議處理法等有關法令解決。

第十八條

甲方應建立員工申訴制度。

前項申訴制度應明定其範圍、程序、申訴人之保護、濫訴處置及其他有關事項等，並應設置申訴委員會。

甲方之申訴委員會，由雙方推派同額委員組成之。

第十九條

甲方工作人員，除依法得不加入乙方為會員者外，應加入乙方為會員，否則乙方所爭取之各項獎金、津貼及薪資調整等權益事項，乙方得向非會員收取受益費。

第三章 進用與離職

第二十條

甲方依勞動基準法第十一條規定預告終止勞動契約前，應先通知乙方加以瞭解。

甲方依勞動基準法第十二條規定終止乙方會員勞動契約前，應先通知乙方加以瞭解。

前二項情形，乙方於收到甲方通知後，應於七日內瞭解事實通知甲方；逾期後，甲方得逕依規定終止契約。

第四章 工作時間、休息及休假

第二十一條

乙方會員每日正常工作時間以不得超過八小時，每週正常工作總時數以不超過四十小時為原則。

第二十二條

甲方依勞基法第四十條規定要求乙方會員繼續工作時，應確保作業場所無立即危險之虞並做好安全措施。

前項工作甲方應按勞動基準法規定給與待遇，並應於事後補假休息。

第二十三條

乙方會員工作性質：

一、採晝夜輪班制者，其工作地點、時間、班次應由甲乙雙方協商訂定之。

二、非輪班性之工作，因工作場所特殊，下班後必須在甲方指定之工作場所待命者，應給予待遇。給付標準另訂之。

乙方會員負責前項第一款之工作，若無法出勤者，應依規定請假，除不可預知之緊急事項外，應事先告知甲方。

第二十四條

甲方因業務、時間或地區之特殊需要，經徵得乙方或乙方會員同意，得要求乙方會員擔任值日或值夜。但不得要求從事與值日值夜無關之工作。

甲方除供給休憩及睡眠設備外，並發給值日（夜）津貼及給予適當之休息，其辦法由雙方協商定之。

第二十五條

乙方會員從事輪班之工作者，甲方應視工作需要及交通狀況提供完善、安全衛生之輪班備勤宿舍，並協助辦理上下班交通事宜。

第二十六條

乙方會員繼續工作满一定期間者，甲方應依勞動基準法有關規定給予特別休假，休假期間薪（工）資照給；如有必要時，假期得另行協調調整之。

第五章 薪(工)資、津貼及獎金

第二十七條

乙方會員之薪（工）資，依相關法令規定發給，每月發薪日期由甲方於年度開始時公布，並依所定日期按月發給。

乙方得依甲方經營績效、營運狀況、市場勞動價格、公務人員待遇調整等，建議調整乙方會員薪（工）資，並進行協商。

第二十八條

乙方會員在甲方工作，每月依規定未請事假、病假者，甲方應給予一日薪（工）資之全勤獎勵。

第二十九條

甲方現行獎金、加給及津貼辦法，如有新增、修訂或廢止，須事先與乙方溝通協商。

乙方對前項辦法有修正意見時得要求溝通之。

甲方為配合政府政策致營收損失，如乙方完成甲方所交付的任務或工作，且非可歸責於乙方時，甲方應足額計發乙方會員應得之各項獎金、津貼及薪(工)資。

第三十條

甲方因各種業務需要應經由乙方會員同意後，於假日、例假日、國定假日、特別休假日及輪班人員空班日出勤時，應給予待遇，其待遇應不低於勞動基準法之規定。

乙方會員於國曆元旦、農曆除夕、春節、端午節、中秋節出勤，待遇應從優發給，

其發給標準由甲乙雙方協商另訂之。

第三十一條

甲方要求乙方會員於休假日參加各種會議或活動時，應給予補休及其他相關待遇。

第三十二條

甲方同意於每年借支予乙方會員，借支次數及天數由甲乙雙方議定之。

第三十三條

甲方股票上市或增資發行新股時，應保留法定最高限額之股份供甲方之從業人員依法優先並優惠認購。

第六章 福利、訓練及安全衛生

第三十四條

甲方應依照職工福利金條例所定標準提撥福利金，其提撥比例由甲乙雙方協商。甲乙雙方共同設置職工福利委員會規劃辦理職工福利事宜。

第三十五條

甲方應依勞工教育實施辦法規定上限標準，提撥勞工教育經費，並組成勞工教育推廣委員會或推行小組，辦理勞工教育事項。

第三十六條

甲方為鼓勵乙方會員對本業工作提供更廣泛的服務與貢獻，應訂立培訓計畫，並取得法定相關證照，乙方會員有義務接受甲方之指派參加各種訓練。

乙方會員自行參加之訓練，經甲方核准者，其訓練費用，由甲方依規定補助。

第三十七條

甲方應依法令辦理乙方會員之安全衛生教育訓練，乙方會員有接受訓練之權利義務。

乙方得視工作環境需要，隨時洽請甲方辦理必要之安全衛生教育訓練。

第三十八條

甲方應依勞工安全衛生法及其他相關法規之規定，辦理勞工安全衛生事宜。

甲方應依照政府規定從事職業災害之預防。

乙方會員應確實遵守勞工安全衛生法及其他相關法規之規定。

第三十九條

為增進勞資和諧與合作，由甲方每年列入訓練計畫，辦理乙方幹部有關勞資關係之訓練。

第四十條

甲方對乙方身心障礙或行動不便之會員，應協助安排適當的工作場所或設置無障礙設施，以利處理公務。

第四十一條

乙方會員在甲方擔任危險工作，甲方應發給危險工作津貼，遇天然災害、重大疫情或其他必要情事，必須冒險施工、搶修時，應投保人身意外保險。

前項危險及危害性項目及津貼之認定及給付標準、人身意外險投保數額，得由甲乙雙方協商訂定。

報經上級機關核准者，其投保人身意外險，所獲得理賠金額，甲方不得抵充職業災害補償，並應全數發給。

第四十二條

甲方如因業務經營、器材設備、工作程序或方法有重大變革時，應事先為乙方會員作適當之訓練，使能順利配合工作，提高服務品質及增進工作安全。

第四十三條

乙方會員擔任甲方工作發生職業災害時，甲方除通知乙方外，應立即會同乙方派

員進行調查，甲方並應迅速處理有關事宜及將處理過程及結果告知乙方。

第四十四條

甲方現行之員工因公傷殘死亡慰問金發給要點，如有修訂或廢止，須事先與乙方協商議定後陳報主管機關核定。

第四十五條

乙方會員依法令、規定執行甲方工作涉訟時，甲方應主動通知乙方會同協助處理，並依相關規定聘請律師並擔負律師費用。

第四十六條

甲方於自有土地興建各式住宅出售時，乙方會員有優先承購權。

第七章 遷調與獎懲

第四十七條

甲方應本公開、公正、公平原則辦理乙方會員之升遷、調動、申訴、獎懲等事項。甲方辦理乙方會員考核工作時，應力求公平及合理。

第四十八條

甲方現行之升遷、申訴、獎懲及考核辦法，如有新增、修訂或廢止，須事先與乙方協商溝通。

乙方對前項辦法有修正意見時得要求雙方協商議定之。

第四十九條

甲方因組織變動(包括成立、變更、合併、裁撤等)或業務需要而需調動乙方會員時，應尊重乙方會員個人意願辦理，若造成其生活不便時甲方應協助解決住宿及交通問題。

調動後之工作應為其體能和技術所能勝任，其勞動條件亦不得有不利之變更。

第五十條

甲方所屬各單位之升遷(非主管)、獎懲等委員會，應有乙方所屬各分會推選之委員參加，其名額應有三分之一，並應邀請乙方所屬分會常務理事列席。

在審議懲處案件時，應邀請當事人及其主管列席說明。

乙方會員對於甲方核定之個人獎懲認有不當情形得提請甲方復審，甲方於接受復審後及其復審結果，應副知乙方。

第八章 附則

第五十一條

甲方有組織新設、變更或裁併等情事時，應事先與乙方溝通。

第五十二條

甲方有未遵守相關法令、工作規則或本協約時，經乙方要求，甲方應即改正及補救。

第五十三條

乙方會員之個人資料，除因法令規定、基於甲方經營管理之必要或當事人之同意外，不得公開或提供給第三者。

第五十四條

本協約所訂之各項勞動關係，甲方不得因執行民營化而為不利乙方會員之變更。

甲方民營化時對乙方會員於民營化前之特別休假及表彰等年資之權益應予保障。

甲方於民營化時對乙方會員之強制退休年齡應按民營化前予以保障。

第五十五條

甲方於轉為民營型態後至少五年不裁員、不減薪、不隨意調動，甲方再移轉經營權時亦同。

第五十六條

甲方於轉為民營型態後因應業務及調整人力需要時，經與乙方協商後，得辦理優

惠專案離退。其優惠條件應優於加發一個月預告工資及離退時六個月薪(工)資。

第五十七條

甲方於轉為民營型態後應提撥一定比例之員工紅利，並應訂於公司章程內。

第五十八條

本協約所未規定者，悉依相關法令辦理，法令未規定者由甲乙雙方協商辦理。

第五十九條

甲乙雙方對於本協約各條款之規定，若有發生適用上之歧見時，經一方請求召開團體協商時，應於協商日一個月前，以書面敘明協商事項、協商代表、日期、時間、場所等通知他方後進行協商。

第六十條

本協約應另行協商之事項，雙方應於本協約簽訂後三個月內商議之。

第六十一條

本協約經雙方簽訂，並陳報主管機關認可後生效，有效期間三年。

本協約有效期間，甲乙雙方代表得就條文內容研商改善，或就勞資問題交換意見；如有新增共識項目得於簽約生效後每年再行增修條文。

甲乙雙方於本協約有效期限屆滿前一個月，以書面向對方提出修正要求，協商修訂條文未報奉主管機關核可前，原約繼續適用。

第六十二條

本協約一式四份，除二份分別陳報主管機關外，雙方各執一份存查。



二、中華郵政股份有限公司與中華郵政工會團體協約（核定本）

1.80.09.30 簽訂。2.86.03.12 續簽。3.98.12.30 續簽。

立協約人中華郵政股份有限公司（以下簡稱甲方）中華郵政工會（以下簡稱乙方）為保障雙方權益，協調雙方關係，發揮工作效能，共謀事業發展，特依據團體協約法訂定本協約，以資共守。

壹、總則

一、甲乙雙方對於本協約規定之事項相互承認對方為唯一合法交涉對象。

本協約之適用範圍為甲方及其所轄各機構、乙方及其所屬各分會。

二、本協約關係人間之勞動關係，除違反法律強制或禁止之規定者外，悉依本協約之規定；本協約未規定者，依政府相關法令規定辦理。

三、本協約有效期間為二年，在期滿六個月前，應由甲乙雙方各派代表七人共同會商續約或另行簽訂新約。在未續約或另訂新約前，雙方同意繼續履行原約。

四、具有乙方會員身分員工（以下簡稱乙方會員）之任免、薪資、考成（核）、獎懲、工時、休息、休假、請假、安全衛生、福利、保險、退休、資遣、撫卹等事項，應按照政府有關法令、甲方有關規定及本協約辦理。

前項有關勞動條件事項甲方如依權責調整或修正時，以不低於原勞動條件為原則，並應與乙方先行協調會商。

貳、進用與退職

五、甲方進用員工，其具有乙方會員資格者，應按月以書面通知乙方。

乙方會員之退職，甲方應按月以書面通知乙方，免職或資遣退職者，隨時以書面通知乙方。

甲方如因業務縮減需資遣乙方會員時，應事先知會乙方。

六、甲方調動乙方會員之職務，應基於業務需要，但不得違反政府法令規定及勞動契約。

前項人員之調動，除因業務急迫需要報請上級主管備查外，甲方應於七日前以書面通知當事人。

參、考成（核）、獎懲與陞遷

七、甲方對於乙方會員之考成（核）、獎懲、與陞遷應按照政府法令及相關法規辦理。

前項考成（核）、獎懲、與陞遷等事項，甲方須另訂相關規定時，應徵詢乙方意見。

八、乙方會員在甲方服務屆滿一定年資，甲方應依有關法令規定給予表彰。

九、甲方應視業務實際需要及缺額情形，以每三年辦理現職資位人員升資考試及從業人員職階晉升甄試各一次為原則。

十、甲方及所轄各等郵局、各郵件處理中心召開考成及人事評議委員會議時，由甲方邀請乙方代表一人列席，其代表人在總公司為乙方理事長（涉及總公司分會會員者並請其理事長列席），在各等郵局、各郵件處理中心為當地分會理事長，列席人員得陳述意見供甲方參考，並應與甲方出列席人員共同嚴守公務機密。

十一、甲方辦理乙方會員免職（解僱）案件時，處分前應先予當事人至考成委員會陳述意見及申辯之機會；如擬辦理記大過懲處，除所根據之事實，客觀上明白且足以確認者外，亦應依法予當事人陳述意見之機會。甲方對乙方會員所作之行政處分應依法載明不服處分之救濟方法、期間及其受理機關。

十二、甲方因業務需要或組織變革並鼓勵乙方會員發展才能，對事業有所貢獻，發揮敬業、樂業、永業之精神，應在公平合理原則下，給予適當之培訓與調遷。

肆、工作時間

十三、乙方會員每日正常工作時間為八小時，每二週工作總時數以八十小時為原

則。

第一項正常工作時間，甲方得依勞動基準法規定，將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

甲方為提供社會大眾用郵之便利，得依勞動基準法規定辦理；超過第一項應工作總時數部分，加發工資或予以補休。

十四、郵政事業係特殊行業，甲方基於業務上需要，得請乙方會員在勞動基準法規定時數範圍內延時工作，身心障礙者及其確因病或緊急事故向主管陳明者不在此限。延時工作時數應按規定發給延時工資或依員工意願在不影響人手調度下按延時工作時數補休。

十五、甲方採用晝夜輪班制時，工作班次每週應更換一次。但經乙方會員同意者不在此限。

依前項更換班次者，甲方應給與適當之休息時間。

十六、乙方會員依法參加後備軍人召集時，甲方應按規定核給公假。其召集日數為一天以內而適逢放假日者，翌日應予補假。如翌日仍為放假日者，順延補假。

十七、甲方要求乙方會員於工作時間外參加各種會議、講習，應按其參加時數予以補休或改發工資。經甲方指定於工作時間外辦理各項活動之工作人員應按其實際工作時數予以補休。

伍、休息或休假

十八、甲方要求乙方會員於放假日參加各種慶典活動，應給予一日之補休。

十九、因天災、事變或突發事件，甲方認為有繼續工作之必要時，得停止勞動基準法第三十六條至第三十八條所訂勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。未經行政院調移放假之紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均給假休息，工資照發，但如因提供社會大眾用郵之便利於業務上必須時，甲方得請乙方會員照常工作，工資加一倍發給，或依勞資雙方協議後補休。其確因病或緊急事故向主管陳明者不在此限。

遇有天然災害發生時，應依行政院之「天然災害停止辦公及上課作業辦法」及甲方之「天然災害郵政人員停止辦公及值勤注意事項」辦理。

二十、甲方對乙方會員繼續工作滿一定期間者，應依照有關法令事先排定後給予休假或特別休假，工資照發。其應休未休之日數依相關法規辦理。

二十一、甲方要求乙方會員於放假日出差照常工作(含行程)者，不論是否領有差旅費，該放假日工資應加一倍發給或依勞資雙方協議後補休。

陸、請假

二十二、乙方會員因事、病、婚、喪、分娩或因公受傷等事故，應依政府法令及甲方之相關規定請假。

二十三、乙方各級工會之理監事及會務工作人員得按規定依會務實際需要向甲方請給公假。

二十四、乙方會員於工作時間內出席乙方或與本事業有關工會召開之各種會議、訓練及與業務有關之活動，由乙方函洽甲方同意後，得按實際需要請給公假。

各級工會召開定期會員代表大會，如確為避免影響甲方調度及業務，而必須改為例假日召開時，甲方應予出席人員補休。

二十五、乙方會員代表乙方或業務相關友會或上級工會出國出席國際會議、參加國際性講習或考察訪問相關工會業務，由乙方函洽甲方同意後按實際需要日程請給公假。

柒、待遇、福利、保險、退撫及安全衛生

二十六、甲方依照「交通部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點」規定發給經營績效獎金，其核發事項由甲乙雙方協商定之

二十七、乙方會員之待遇，甲乙雙方應參酌甲方事業生產力、營運績效、用人費負擔能力及一般公務人員待遇調整幅度等相關因素，擬訂待遇調整幅度，提董事會核定，並報主管機關備查後實施。

二十八、乙方會員每季未請事病假及曠職者，由甲方核發全勤獎金。

二十九、甲方應依照「職工福利金條例」規定範圍內，按甲方年度法定預算提撥率，提撥每月福利金，並由甲乙雙方共同組織財團法人中華民國郵政職工福利委員會(以下簡稱職工福利委員會)，辦理職工福利事宜。

三十、甲方應依照「勞工教育實施辦法」規定，提撥勞工教育經費，並設置勞工教育推行委員會，辦理勞工教育事宜，乙方應有代表參加。

三十一、甲方應提撥體育康樂經費，由職工福利委員會設置體育委員會，辦理體育、康樂及自強活動事宜。乙方應有代表參加。

三十二、甲方應依照政府法令規定，辦理員工退休、撫卹及資遣，按月提撥退休準備金，並成立「職工退休基金管理委員會」及「勞工退休準備金監督委員會」，乙方推派代表參加委員會。

「職工退休基金」及「勞工退休準備金」歷年提撥不足部分，甲方得於超額盈餘年度加速補提。

甲方應依「勞工退休金條例」規定，為適用該條例之員工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

三十三、甲方應依照政府法令規定，為乙方會員投保公教人員保險或勞工保險，並為其本人及眷屬投保全民健康保險且應遵照政府規定分擔保險費。

乙方會員經甲方准予公假出席有關工會召開之各種會議、講習、訓練或乙方向甲方借調之駐會人員辦理工會事務，如發生意外事故致傷亡者，甲方應依照有關規定辦理撫卹。

三十四、甲方應依照勞工安全衛生法之規定，提供乙方會員執行職務必要之機具及合乎法令適宜之工作環境，注意衛生與安全之防護措施，維護乙方會員執行職務之安全。

為防範職業災害及維護乙方會員身心健康，甲方應施以必要之安全衛生教育訓練。

三十五、乙方會員擔任甲方工作因公涉案時，甲方應即派員給予協助，如需先行賠墊款項，由甲方依有關規定預付，待責任明確時再行追繳或沖銷，其涉訟者並因應請求依照有關法令規定核發延聘律師費用。

捌、勞資合作

三十六、甲乙雙方為謀求郵政事業之發展，應相互配合，步調一致，改進作業條件與方法，以提高生產力，促進國家經濟發展。

甲方進行組織重大變革或調整時，應事先與乙方溝通，並辦理分區說明會。

三十七、甲乙雙方為促進合作關係，共謀郵政事業發展，增進員工權益及待遇福利，應依「業會合作協調會報實施辦法」之規定，定期召開會議，必要時得召開臨時會議。

三十八、甲乙雙方均應鼓勵乙方會員研議郵政事業興革之建設性意見，以建議案、建言案向甲方提供；或藉參加各種會議或利用內部聯繫刊物發表。其依照「中華郵政股份有限公司暨所屬機構員工建議案實施要點」提出建議案經甲方審定採納者，由甲方按規定給予適當獎勵。

乙方得向甲方提供興革及保障會員權益之建設性意見，由甲方儘速處理並答覆乙

方。

三十九、甲乙雙方均應積極輔導乙方會員，於涉及公務之個人困難或權益關係擬申訴時，循行政程序或向「員工困難事項處理委員會(小組)」或透過勞資會議請求合理解決。

四十、乙方體認郵政事業所負公用服務事業之國家社會責任，應本於勞資合作精神及業會一家之整體理念，配合甲方向會員宣導政府法令及郵政有關規定。遇有疑難或請願案件宜妥為闡釋及疏導，共同紓解問題，俾免事態擴大，以維事業安定與發展。

四十一、甲方為公用服務事業，必須提供迅速、正確、安全之良好服務，由乙方積極輔導會員遵守規章，忠勤服務，善盡工作責任；對甲方之資產應盡力維護，以提高工作效率及服務品質。

四十二、甲方應依照勞動基準法及勞資會議實施辦法舉辦勞資會議。

四十三、甲方員工為乙方會員者，其應繳會費及互助金，經乙方書面委託後，得請甲方協助乙方在員工薪津（薪給）內代為扣收。

四十四、甲方董事會，董事中應有五分之一席次為乙方推派之勞工代表。

四十五、乙方召開之重要會議得邀請甲方派代表列席；甲方召開之年度業務檢討會及有關業務會議，得邀請乙方派代表列席，其代表人在總公司為乙方理事長，在各等郵局、各郵件處理中心為當地分會理事長。列席人員應與出席人員共同嚴守公務機密。

玖、附則

四十六、甲乙雙方對本協約均負履行之義務。如對本協約各條之涵義有不同解釋時，應即進行會商協調一致。如會商協調不成，依各該條文內容性質迅即報請相關主管機關釋示，據以辦理。

四十七、本協約經雙方同意後，分別推派代表簽訂之，並自陳奉主管機關認可之翌日起生效，修正時亦同。

四十八、本協約一式六份，除以四份分別陳報各主管機關外，甲乙雙方各執乙份。

三、中華電信股份有限公司與中華電信股份有限公司產業工會團體協約

中華民國九十五年一月六日簽定

中華電信股份有限公司（以下簡稱甲方）

中華電信股份有限公司產業工會（以下簡稱乙方）

為保障雙方權益、加強雙方

合作與協調關係，以提高工作效率，增進員工福利，促進事業發展，特依據團體協約法訂定團體協約（以下簡稱本協約），供雙方遵守。

第1章 總則

第1條 本協約適用範圍為甲方及其所屬各機構、乙方及其所屬各分會。

第2條 本協約關係人間之勞動關係及甲方與乙方會員所定勞動條件或甲方所定之工作規則，除均應遵照勞動基準法、有關法令及甲方規定外，並應依照本協約之約定辦理。

前項有關勞動關係及勞動條件之相關規定，其訂定、調整或修訂時，以不低於原有條件或規定為原則，並應由甲乙雙方先行協調會商。

甲方原則上不解雇、不裁員、不減薪，且至少五年不裁員、不減薪。但有勞動基準法第十一條第一項第五款、第十二條規定之情事者，不在此限。

第3條 本協約有效期間為三年，在期滿前三個月應由甲乙雙方各推派代表五人至九人及列席人員若干人共同協商續約或修約。

甲方或乙方未於本協約有效期間屆滿一個月前，以書面向對方提出修訂要求，本協約之有效期間繼續延續三年。其後亦同。

第4條 本協約在有效期間內，如一方建議修訂部分條文時，應在一個月前以書面詳述理由及內容通知對方，經甲乙雙方協商同意修訂之。如因甲乙雙方主管機關所頒之法令修訂，雙方須先行協商同意後再行實施。

第5條 甲乙雙方均應善盡職責，提升事業競爭力，共促事業持續發展。

甲乙雙方均應遵守勞工法令，增進會員權益，尊重工會會務正常運作發展。

第2章 進退、資遣

第6條 甲方進用員工，由甲方依法令或其管理規定辦理。

甲方辦理公開遴選新進員工前，須告知乙方。

甲方同意所進用之新進員工有關資料於員工報到後儘速提供乙方。

第7條 甲方員工為乙方會員時，其應繳之入會費、經常會費、傷亡互助金、全區及一致性扣款項目，經會員本人同意後並經乙方之委託，甲方應在薪津內代為扣收。但乙方要求增加其他扣款，應商請甲方代為扣收。

第8條 甲方對乙方會員之離職，應於確定後儘速以書面通知乙方。

第9條 甲方與乙方會員在終止僱用關係時，乙方會員應辦妥甲方規定之離職交代手續，清結權利、義務。甲方在乙方會員辦妥離職手續後，發給離職證明書。

第10條 甲方於移轉民營時，乙方會員願意隨同移轉者，移轉民營後之甲方；甲方於移轉民營時，乙方會員依勞工退休金條例第十一條第四項規定，辦理退休繼續留用人員，應認定為隨同移轉留用人員，其民營化後員工權益與隨同移轉留用人員相同。

甲方移轉民營後，如為因應業務及調整人力需要，得辦理優惠專案離退。其優惠條件為優於加發一個月預告工資及離退時六個月薪(工)資。

第3章 考核、獎懲與升遷

第11條 甲方依有關規定辦理乙方會員在甲方工作之考核、獎懲與升遷等事項，於召開人評會時，由甲方邀請乙方理事長或會員所隸屬之相關分會常務理事出席。於召開考核委員會時，由甲方邀請乙方理事長或會員所隸屬相關分會常務理事列席。

前項乙方出、列席人員，應與甲方出、列席人員共同遵守人評會、考核委員會議之有關規定。

甲方辦理考核工作時，應依據工作績效力求其公平與合理，不宜以職務高低為依據。

第 12 條 甲方於辦理懲處案件時，除法規明確規定者外，乙方會員服務單位考核委員會如認為案件責任不易立即判明者，應通知當事人到會陳述意見或說明。

第 13 條 乙方會員對於甲方核定之個人考核、獎懲認為有違法、不當或不公情形，得按規定檢附有關證明，以書面申請，並副知乙方。但同一案件以申請一次為限。

第 14 條 乙方會員在甲方服務屆滿一定年資，甲方應訂定規定給予表彰、獎金。

第 15 條 乙方會員之升遷，依甲方升遷規定辦理。

甲方辦理員工升遷作業時，除應公平、公正及公開外，並求升遷管道之暢通。

第 16 條 甲方因組織變動（包括成立、變更、合併、裁撤等）而需調動乙方會員時，應視業務需要並尊重乙方會員之意願辦理。

第 17 條 甲方為鼓勵乙方會員發展才能，貢獻事業，同意在公平合理之原則下，給予乙方會員適當之訓練、發展、進修及深造機會，乙方會員並有接受之義務。

第 4 章 工作時間、休息、休假

第 18 條 乙方會員在甲方工作之正常工作時間，每日不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。但配合公務機關國定假日調勻，每週以不超過四十小時為原則。超時工作之加班須依甲方規定辦理。

前項工作時間為應事業持續業務特性需要，甲方得依法調整或延長之。其調整或延長範圍在與乙方協商同意後另定之。

每週實際工作超過第一項規定之每週工作時數，應依勞動基準法規定辦理。

第 19 條 乙方會員在甲方工作，每七日中至少應有一日之例假、一日之休息，及正常工作中之休息時間。

前項例假及休息時間，甲方若因業務特性需要，應由甲乙雙方協商調整之。

第 20 條 乙方會員在甲方工作，依規定未請事假、病假者，甲方應按月給予一日薪（工）資之全勤獎勵。

第 21 條 甲方要求乙方會員參加各種會議或節慶活動，其參加時間視為工作時間。

甲方要求乙方會員於休假日參加各種會議或節慶活動，應給予一日之補休。

第 22 條 乙方會員因行使人民之選舉權與罷免權，其投票放假日薪（工）資應照給。其仍須繼續到工者，加發給該工作時間之薪（工）資。但不得妨礙其投票權之行使。

第 23 條 甲方對於乙方會員繼續工作滿一定期間者，依甲方有關規定給予特別休假（含公務人員請假規則之休假）。

前項特別休假，於年度終了或終止契約時，其依規定可改支薪（工）資或不休假加班費之應休未休日數，應改發給薪（工）資或不休假加班費。

乙方會員因公傷病請公假期間，仍應給予特別休假。

甲方移轉民營後，隨同甲方移轉民營留用之乙方會員，其休假年資應併計移轉民營前之休假年資。其休假天數仍依甲方移轉民營前原有關法令規定辦理。

第 24 條 乙方會員在用餐時間須繼續工作，致延誤用餐者，甲方依其有關規定發給誤餐費。

第 25 條 甲方因業務、時間或地區之特殊需要，經徵得乙方或乙方會員同意，得要求乙方會員擔任值日或值夜（女性會員值夜除外）。但不得要求從事與值日值夜無關之工作。甲方除供給休憩及睡眠設備外，並發給值日津貼、值夜津貼及給

予適當之休息，其辦法由雙方協商定之。

第 26 條 甲方要求乙方會員出差工作（包括國內、外出差，辦理或參加體育康樂活動），其行程或工作時間若在休假日或休息時間者，除應發給川旅費外，其薪（工）資應加倍發給。

前項乙方會員出差之行程，或工作時間若在例假日者，甲方應依規定作適當調整。

第 27 條 乙方女性會員如有安胎之必要得檢附公、私立醫院證明，專案請求辦理留職停薪。其留職停薪期間，甲方不得予以資遣。

第 28 條 乙方會員依法參加後備軍人召集時，甲方應按規定核給公假，並包括往返所需之行程。其點閱召集日適逢放假日者，應予補假。

第 5 章 薪（工）資及獎金

第 29 條 乙方會員之薪（工）資，依甲方規定之標準發給。其發給方式除定期僱用人員工資以後付方式辦理外，其餘人員以每月月初發給。

第 30 條 甲方依據「中華電信股份有限公司經營績效獎金實施要點」及其有關規定發給乙方會員經營績效獎金，其核發事項由甲乙雙方協商定之。

乙方會員對於營運具有特殊績效或貢獻者，甲方依企業化精神，應另編預算給予獎勵。

第 31 條 甲方依其公司章程規定，應提撥一定比例之員工紅利。

第 6 章 福利與安全衛生

第 32 條 甲方同意依「職工福利金條例」法定上限標準，提撥每月福利金，由財團法人中華電信股份有限公司職工福利委員會統籌規劃辦理職工福利事項。

職工福利委員會依規定辦理之職工子女教育補助標準與公教人員子女教育補助費支給標準之差額部分，於合於甲方補助規定時，由甲方補助。職工子女教育補助標準應以職工福利委員會九十四學年度第一學期之補助標準為基準。

第 33 條 甲方同意依「勞工教育實施辦法」規定上限標準，提撥勞工教育經費，辦理勞工教育事項。

第 34 條 甲方辦理新進從業人員職前訓練時，應安排「工會會務簡介」課程，以促進勞資關係和諧。

第 35 條 甲方應提撥體育活動經費及提供場所、設備並組成體育委員會，辦理體育及自強活動事項。該委員會，乙方應有五分之二代表參加。

乙方於辦理有關體育或自強活動事項，得商請甲方提供現有場所、設備或交通工具。

第 36 條 甲方應依法令規定為乙方會員投保勞工保險，甲方及乙方會員應各分擔之保險費悉依法令規定辦理。

乙方會員在甲方擔任危險工作，甲方應發給危險工作津貼；遇天然災害、重大疫情或其他必要時，必須冒險施工、搶修，並投保人身意外險。

第一項乙方會員於移轉民營前投保公教人員保險（原公務人員保險）於甲方移轉民營時，應改投保勞工保險。其原投保公教人員保險之投保年資滿三十年以上者，應繳自付全民健康保險之保費，依交通部所屬公營事業移轉民營從業人員權益補償辦法辦理。

乙方會員投保勞工保險，於甲方移轉民營後，除法令另有規定外，其投保薪資不得低於移轉民營前之標準。

第 37 條 甲方應依勞工安全衛生有關法令之規定設置勞工安全衛生組織，辦理勞工安全衛生業務。除應注意工作場所有關安全衛生設施之設置與維修外，並應經常實施工作安全衛生教育，及施予預防災變和排除侵害之訓練或講習。

乙方會員在執行職務或工作時，應依甲方之規定，採取必要之安全措施或施予必要之安全檢查。

第 38 條 乙方會員因執行工作發生意外事故，依「中華電信股份有限公司意外事故處理要點」之規定辦理。該要點修訂時由甲乙雙方協商之。

乙方會員擔任甲方工作發生意外事故時，甲方除應即通知乙方外，應迅速派員處理有關事宜，並將處理結果通知乙方。

第 39 條 乙方會員擔任甲方工作因公涉訟時，甲方應依有關規定核發乙方會員延聘律師費用，並派員給予必要之協助。

第 40 條 乙方會員因病住院或病故時，甲乙雙方為示關懷，得視情節派員會同前往探視、慰問或弔唁。

第 41 條 甲方發行新股時，除經目的事業中央主管機關專案核定者外，應保留發行新股數百分之十至十五之股份由公司從業人員承購。

第 7 章 退休

第 42 條 乙方會員之退休，應依法令及甲方規定辦理。

隨同甲方移轉民營留用之乙方會員，其自請退休之年資合併計算甲方移轉民營前年資。但不併計退休金。

隨同甲方移轉民營留用之乙方會員，其強制退休年齡，仍適用甲方移轉民營前原有關法令之規定。

第 43 條 乙方會員所需退休給與費用，甲方應依精算之退休金成本額，提撥基金予以支應。

第 8 章 勞資協調、合作

第 44 條 甲方如因業務經營、器材設備、工作程序或方法有重大變革時，應事先為乙方會員作適當之訓練，使能順利配合工作，提高服務品質。

第 45 條 甲乙雙方均應鼓勵乙方會員從事研究發明，其在工作上提供改善建議或改進作業程序及方法，經甲方採行，因而獲致成效者，甲方應依其規定給予適當之獎勵。

第 46 條 甲乙雙方為加強勞資關係作業，由甲乙雙方各設置或指定勞資關係承辦單位或人員，以協調聯繫辦理勞資關係業務事項。

為增進勞資和諧與合作，得由甲方逐年列入訓練計畫，辦理勞資關係幹部訓練。

第 47 條 甲乙雙方應各推派代表三人至五人，共同組成勞資爭議處理小組，以解決雙方或乙方會員與甲方間之重大爭議。

前項處理小組處理爭議時，應本協調合作精神協商解決。

第 48 條 甲方應依據勞資會議實施辦法，定期召開勞資會議，以溝通協調甲乙雙方意見，並處理乙方會員申訴事件。

前項勞資會議得臨時召開之。

第 49 條 方召開各種會議時，得邀請甲方派員列席並作業務情況之說明，甲方召開之業務會報，應邀請乙方理事長或會員所隸屬之相關分會常務理事列席。

第 50 條 甲乙雙方為從事本協約所定之各項協商或會議，除本協約另有約定者外，應各自推派代表五人至九人參加，並制作會議紀錄。

甲乙雙方為利於各項協商或會議之進行，須提供他方各項有關資料。

第 51 條 乙方本會理事長、分會常務理事，在甲方工作時間內，每日得以半日或全日辦理會務。乙方本會理、監事，分會理、監事，在甲方工作時間內，每人每月辦理會務之時間，不得超過五十小時。其有特殊情形者，得由甲乙雙方協商定之。

第 52 條 前條人員為辦理與甲方業務有關之事務，得向甲方請給公假或公差及川旅費。

第 53 條 乙方會員於其在甲方之工作時間內出席乙方或上級工會召開之各種會議、活動及參加各種訓練、講習或參與研究工作，其差假得依前條規定辦理。

第 54 條 乙方會員代表乙方或上級工會出國出席國際會議、參加國際性講習或考察訪問有關工會業務，甲方同意給予公假。

第 55 條 乙方為辦理會務需要，得商請甲方同意由具有乙方會員資格之員工辦理會務工作，其人數及期限由甲乙雙方協商定之。

甲方對前項人員依下列協議辦理有關事項：

一、依照甲方服勤規定，由乙方考核，送請甲方參考辦理。

二、不再擔任乙方會務工作時，應予歸建原單位，但無法歸建原單位時，甲方得依業務需要安排適當之工作或職務。

三、關於薪津及其他待遇、升遷，仍由甲方依有關規定辦理。

乙方為辦理會務需要，得商請甲方提供適當之固定會所、辦公器具、通信設備供乙方使用。

第 9 章 附則

第 56 條 乙方發現或經乙方會員申訴，認甲方有未遵守有關法令、工作規則或本協約時，乙方得以書面請求甲方改正或（與）補救。甲方須以書面說明，其有未遵守者，並應立即改正或（與）補救。

第 57 條 甲乙雙方對於本協約均負有履行之義務，任何一方有違約時，他方可依法請求賠償。

第 58 條 其他未訂事項，甲乙雙方同意遵照法令及甲方有關規定辦理；無規定者，甲乙雙方以協商定之。

第 59 條 甲乙雙方對本協約各條款之涵義，如有不同之解釋時，應進行會商協調，謀求一致。

第 60 條 本協約經雙方同意後，分別推派代表簽訂之，並自陳奉主管機關認可之翌日起生效，修正時亦同。

本協約於甲方移轉民營後，如經甲方或乙方證明確有窒礙難行之條文時，由甲乙雙方協商同意後修訂之。

第 61 條 本協約一式六份，除四份分別陳報各主管機關外，甲乙雙方各執乙份。

備忘錄：有關本協約第三十四條，甲方辦理新進從業人員職前訓練時，宜洽請乙方推介師資。

四、台灣中小企業銀行股份有限公司與台灣中小企業銀行股份有限公司企業工會團體協約

立協約人台灣中小企業銀行股份有限公司(以下簡稱甲方)與台灣中小企業銀行股份有限公司企業工會(以下簡稱乙方)為保障勞資雙方權益，增進和諧關係，共謀銀行業務發展，追求進步、效率與責任之企業文化，特依團體協約法之規定訂定團體協約(以下簡稱本協約)供雙方遵守。

第一章 總則

第一條

本協約適用範圍為甲方、乙方、及具乙方會員(含贊助會員)資格之甲方僱用員工。

第二條

甲方與乙方會員間之勞資關係，除法令另有規定或甲方與乙方會員間另有約定者外，悉依本協約之規定。

第三條

本協約未約定事項，依現行法令及甲方頒訂之工作規則或勞動契約、規章辦理，但甲方工作規則及各種規定，除前條另有規定者外，牴觸本協約者無效；本協約約定後，因法令增修或甲方新訂規章優於本協約者，應從優適用之。

第四條

甲方僱用而尚未加入乙方會員之員工，其勞動條件不得優於本協約之規定。乙方所爭取之福利與保障，甲方僱用而尚未加入乙方會員之員工應支付一定費用于乙方後適用之。其費用比率由乙方訂定之。

第二章 工會活動

第五條

甲方不得以乙方會員從事工會活動或擔任工會職務為理由，而為拒絕僱用、解僱或其他不利益之待遇。

甲方對乙方幹部及乙方派出執行前項工會職務之人員如欲終止勞動契約時，應與乙方協商。

第六條

乙方會員從事工會活動原則上應於工作時間外為之，符合下列各款之一者甲方應給予公假。

- 一、出席乙方會員代表大會、工會理、監事會及其他會務活動。
 - 二、代表乙方進行團體交涉、勞資會議及其他協商會議。
 - 三、代表乙方參加政府機關或上級工會所舉辦之各項會議。
- 前項第一款出席乙方會員代表大會，每年合計以三天為限。

第七條

乙方因辦理會務所需使用之場所、器材設備，甲方應無償借與，如有故意毀損，乙方應負賠償責任。為甲方倘因使用之必要，可請求乙方返還，另提供乙方之適當場所及器材設備。

第八條

乙方理事長應全日駐會處理會務。理事長之薪資(含獎金)由總行撥付，其考績由乙方理監事評核後，將考核結果提供工會理事長之單位主管作為考核之參考。工會理、監事因辦理會務應給予公假，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理、監事每人每月不得超過五十小時。

第九條

乙方有下列各種情形之一者，應三十日內通知甲方：

- 一、加入其他工會團體或自其他工會團體退出。
- 二、工會組織或章程之變更。

三、工會幹部之選任、改任及解任。

第三章 薪資與獎金

第十條

乙方會員每月資薪資，依甲方之規定於當月初二發給，逢例假日、放假日則順延至次營業日發給。因銀行業性質特殊，甲方應酌予乙方會員午餐津貼。

第十一條

甲方給予乙方會員之待遇不得低於簽訂本協約時之原有標準(包括月薪額及其他固定給予)。甲方對乙方會員之薪資結構有調整方案時，應逐年參酌甲方經營狀況、物價、績效水準、公務人員調薪標準等因素，經勞資會議協議通過後調整之。但甲方對於乙方個別會員因懲處而調整其待遇者，不適用本條之規定。

第十二條

甲乙雙方應經協商後訂定合理之薪給及考核制度據以實施。

第十三條

甲方應依台灣企銀獎金、紅利發給辦法，據以核發乙方會員獎金及紅利，其訂定或修改應參酌乙方意見。

第四章 工時與休假

第十四條

乙方會員每日正常工作時間，不得超過八小時，每周正常工作總時數不得超過四十小時，但政府機關變更每周工作總時數時，應配合修正。

乙方女性會員子女未滿一歲，須親自哺乳者，除規定之休息時間外，甲方應每日另給哺乳時間兩次，每次以三十分鐘為限。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第十五條

甲方因業務需要，必須於正常工作時間以外工作者，經乙方會員同意，甲方得將工作時間延長之。前項延長之工作時間，每日得延長至四小時，但其工作總時數不得違反勞動基準法之規定。

延長工作時間計至分鐘為止，每月累積換算成時數，其餘數未滿三十分鐘不計，滿三十分鐘以上以一小時計。

延長工作時間，由下午五時開始起算，為應扣除休息、用膳時間。

第十六條

甲方對乙方會員於非正常工作時間因業務需要參加甲方辦理之教育訓練，其訓練時間得計入工作時間。屬指定參加者依「台灣企銀行員國內外出差旅費支給要點」辦理，惟確屬自由參加者不支給任何費用。

第十七條

乙方會員延長工作時間之工資應依勞動基準法有關規定發給之。

第十八條

甲方因天災、事變或突發事件，要求乙方會員延長工作時間時，應給予加倍工資，並應於事後補假休息。甲方應於延長開始後二十四小時內通知乙方。

第十九條

乙方會員工作屬於晝夜輪班制者，其工作班制每周至少更換乙次，但經乙方會員同意者不在此限。

第二十條

乙方會員每七日中至少應有二日之休息，作為例假。

其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。

甲方如因業務需要經乙方會員同意休假日照常工作者，該假日之工資應加倍發給；或選擇於事後由乙方會員補假休息。

甲方要求乙方會員於休假日參加各種會議、訓練、節慶活動或出差，比照上列規定辦理；因而延長工作時間者，其延時工資依規定辦理。

第二十一條

甲方對於乙方會員繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假，休假期間薪資照給。

一、移轉民營後進用之行員：

- (一) 一年以上三年未滿者七日。
- (二) 三年以上五年未滿者七日。
- (三) 五年以上十年未滿者七日。
- (四) 十年以上，每滿一年加給一日，加至三十日止。

二、移轉民營時留用之行員：

- (一) 服務滿一年者，第二年起七日。
- (二) 服務滿三年者，第四年起十四日。
- (三) 服務滿六年者，第七年起二十一日。
- (四) 服務滿九年者，第十年起二十八日。
- (五) 服務滿二十四年者，第二十五年起二十九日。
- (六) 服務滿二十五年者，第二十六年起三十日。

特別休假日期，除業務正常運作需要及內部控制制度執行需要外，由甲方單位主管與乙方會員雙方自行協商排定，特別休假因年度終結或終止契約而未休者，如係因甲方業務之需要，其應休未休之日數，甲方應發給不休假薪資。

第二十二條

乙方會員因天災、事變或突發事件，應甲方之要求於非正常上班時間或下班休息時間出勤而停止其假期者，甲方除應加倍發給工資外，應另於事後給於補假休息。

第二十三條

乙方會員因婚、喪、疾病或其他正當理由，依下列規定請假：

一、事假：因事故必須親自處理者，得請事假，每年合計不得超過十四日，事假期間不給薪資。

二、家庭照顧假：因家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，並應檢附接種或醫師診斷證明等相關證明，每年以七日為限，請假期間薪資照給，該請假日數併入事假計算。

三、普通傷病假：

(一) 因普通傷害、及病必須治療或休養者，得請普通傷病假，一年內合計不得超過三十日，請假期間薪資照給，連續請假三天（含）以上者應檢附醫師診斷書。

(二) 超過前款期限者，得先以事假、特別休假抵充，仍未痊癒時應檢具健保特約醫院所出具之診斷證明書，陳報甲方總行，與前日規定合計二年內不得超過一年，薪資折半。

(三) 普通傷病假超過一年，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，應予留職停薪。但留職停薪期間以一年為限。逾期未癒者，應予資遣，其符合退休條件者，應辦理退休。

四、生理假：乙方女性會員因生理日至工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入本條第一項第三款第一目普通傷病假計算，請假期間薪資依照普通傷病假規定核給。

五、婚假：因結婚者，給予婚假十日，薪資照給，應檢附戶政機關核發之結婚證明書、戶籍謄本或喜帖，自結婚登記之日起一個月內請畢；檢附喜帖者，應於一個月內補送前述戶政機關核發之文件。

六、喪假：因親屬死亡，檢附訃聞或死亡證明，按下列規定請喪假，薪資照給，得依習俗分次申請，為應於死亡之日起百日內請畢：

- (一) 父母、養父母、繼父母、配偶死亡者，給予喪假十五日。
- (二) 配偶之父母、養父母或記父母死亡者，給予喪假十四日。
- (三) 子女死亡者，給予喪假十日。
- (四) 祖父母、外祖父母、配偶之祖父母死亡者，給予喪假六日。
- (五) 兄弟姊妹死亡、配偶之外祖父母死亡者，給予喪假三日。

七、產假：乙方女性會員因懷孕分娩或流產者，檢具出生證明或醫師診斷書，依下列規定請假：

(一) 分娩前後，應停止工作，給予產假八星期，妊娠三個月以上流產者，給予產假四星期，薪資照給；為服務未滿六個月者，產假期間薪資減半發給。

(二) 妊娠兩個月以上未滿三個月流產者，給予產假一星期，妊娠未滿兩個月流產者，給予產假五日，產假期間不給薪資。

八、陪產假：因配偶分娩者，給予陪產假三日，薪資照給，得分次申請（檢附出生證明），惟應於配偶分娩之當日及前後二日之五日期間內請畢。

前述期間如遇例假日、放假日均包括在內，不另給假。

九、公傷假：因職業災害而致殘廢、傷害或疾病，必須治療休養者，經檢具健保特約醫院所出具之診斷證明書，報請甲方總行核給公傷假，薪資照給，其於相關事項悉依勞基法之規定辦理。

十、公假：奉派參加各種會議、訓練、進修、研習、考察、比賽、應徵服短期兵役或法定公職選舉投票日等，得請公假，薪資照給。

第二十四條

乙方會員任職滿一年且子女未滿三歲，並申請須親自育嬰照顧者，經核准後依「台灣企銀行員留職停薪作業程序」辦理。

第五章 僱用、調職、解僱與離職

第二十五條

甲方從業人員為乙方會員時，其應繳之入會費、經常會費或贊助費等，乙方得經乙方會員同意後請甲方協助按月在其薪資內自動扣繳。

第二十六條

甲方除特殊專業需要聘僱外籍人員外，未經乙方同意，於台灣地區不得僱用非本國勞工。

第二十七條

甲方確有調動乙方會員工作之必要時，應依下列五原則辦理：

- 一、基於企業經營上所必須。
- 二、不得違反勞動契約。
- 三、對勞工薪資及其他勞動條件，未做不利益之變更。
- 四、調動後工作性質為其體能及技術所可勝任。
- 五、調動後工作地點過遠，甲方應予必要之協助。

前項調動除自願者外，應在合理通勤範圍內，地點過遠者，甲方應協助解決住宿問題。乙方會員有特殊因素無法就任時，得敘明具體理由，像甲以雙方提出申訴，由雙方協商處理。

第二十八條

凡民國 94 年 7 月 1 日(含)以後進用之乙方會員及民國 94 年 6 月 30 日在職並於民國 99 年 6 月 30 日前選擇適用「勞工退休金條例」之乙方會員，其資遣規定依「勞工退休金條例」辦理。

民國 94 年 6 月 30 日在職並於民國 99 年 6 月 30 日前選擇適用舊制勞基法退休制

度之乙方會員，甲方依勞基法第十一條或工作規則欲與乙方會員終止勞動契約時，應以書面通知乙方。被資遣人員依下列標準核給資遣費：

- 一、工作年資，每滿一年給予一個基數。
- 二、未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

第二十九條

甲方業務有重大變革時，應對乙方會員施以業務所需之訓練，甲方未對乙方會員事先施以訓練時，或在職訓練六個月以上時，不得以不適任為由資淺、解僱乙方會員。

第三十條

甲方工作職位缺額時，如乙方現有會員具有各項職缺所需資格者，將享有優先調任、轉任之權利。

第三十一條

甲方依勞基法第十一條或工作規則欲與乙方會員終止勞動契約一次達廿人以上或一年內累計達六十人，應於六十天前，與乙方進行協商，且在協商期間不得資遣上述人員。

乙方會員之離職，甲方應於確定後十日內以書面通知乙方。

第三十二條

甲方(除現已使用派遣人員之國際部、個人金融部、信用卡部及國內作業中心外)需使用派遣人員時，應先書面告知乙方。

甲方不得以業務外包為理由而資遣乙方會員。

第三十三條

甲方視經營狀況實施優惠退休、資遣方案時，於訂定前應予乙方協商。前項方案如有名額限制時，乙方會員有優先權利。

第三十四條

甲方因業務緊縮、合併、轉讓、併購、收購、分割、成立金融控股公司或董事、監察人席次合計變動達三分之一，而需資遣乙方會員時，其資遣計畫應事先與乙方協調，經雙方同意後辦理資遣。被資遣人員除依法定標準核給資遣費外，並按附表(如下列)所訂標準另計優惠補償基數，每一優惠補償基數依資遣當時一個月平均工資標準計算優惠補償費，優惠補償費最高以新台幣參佰伍拾萬元為限。甲方自業務緊縮、合併、轉讓、併購、收購、分割、成立金融控股公司或董事、監察人席次合計變動達三分之一之日起三年內，因前項原因資遣乙方會員時，仍應依前項規定寄給資遣費及優惠補償費。

優惠補償基數(年齡基數加年資基數)核定表		
年齡	年齡基數	年資基數
未滿 30 歲	5	服務年資 x2
滿 30 歲未滿 40 歲	10	服務年資 x2
滿 40 歲未滿 50 歲	14	服務年資 x2
滿 50 歲未滿 60 歲	18	服務年資 x2
滿 60 歲未滿 61 歲	14	服務年資 x2
滿 61 歲未滿 62 歲	10	服務年資 x2
滿 62 歲未滿 63 歲	8	服務年資 x2
滿 63 歲未滿 64 歲	5	服務年資 x2
滿 64 歲以上	0	服務年資 x2

附註：
一、甲方民營後始進本行之員工，其服務年資未滿五年者，不發給年齡基數。

二、年資基數中之服務年資：民營化後留用人員自民營化基準日起算，民營化後晉用人員自入行日起算，未滿半年者以半年計算，滿半年者以一年計算。

三、年齡基數與年資基數合計不得超過被資遣人員強制（屆齡）退休前可服務月數之半。

依本條辦理資遣者，可支領之退休金或資遣費、優惠補償費等，比照本協約第四十七條第一、二、三、四款辦理優惠存款。

第三十五條

乙方會員遭受資遣、解僱或受甲方記大過一次以上懲戒而發生爭議，於收到通知一個月內經乙方理事會決議提出申訴時，甲方應乙方要求應於十五日內進行協商。

第六章 職工福利、訓練、安全衛生

第三十六條

甲方應依職工福利金條例法定上限標準按月提撥福利金，辦理職工福利事項。

甲方辦理現金增資溢價發行時，得依增資資本額之百分之五為上限提撥福利金。

第三十七條

甲方增資時應依公司法第二六七條規定辦理。

第三十八條

甲方對於乙方會員存放款利率應給予適當優惠。

第三十九條

甲方於年度開始時，應依勞工教育實施辦法規定提撥勞工教育經費辦理勞工教育事項。

前項勞工教育參加人員，除給予公假外，並依規定報支差旅費。

第四十條

甲方應依法令規定為乙方會員投保全民健保保險、勞工保險及團體保險，甲方及乙方會員應各分擔之保費悉依法令規定辦理，團體保險之費用由甲方負擔。

甲方為保障乙方會員因執行職務發生意外事故遭受傷亡，應為乙方會員投保雇主意外責任險。其投保金額，由甲以雙方協商訂之。

第四十一條

甲方應依勞工安全衛生相關法令之規定設置勞工安全衛生組織，辦理勞工安全衛生業務。

甲方除應注意工作場所有關安全衛生設施與維修外，並應經常實施工作安全衛生教育，及施予預防災變和排除侵害之訓練或講習。

第七章 退休、撫卹、職業災害補償

第四十二條

甲方工作場所發生下列職業災害之一時，甲方應迅速派員處理，並於二十四小時內報告勞動檢查機構，必要時知會乙方：

- 一、發生死亡災害者。
- 二、發生災害之罹災人數在三人以上者。
- 三、其他經中央主管機關指定公告之災害。

第四十三條

乙方會員擔任甲方工作因公設訟時，甲方應依照「台灣企業銀行員因公設訟輔助要點」辦理。

第四十四條

甲方應依法按月提撥退休準備金，由專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的。

前項之退休準備金應成立勞工退休準備金監督委員會負責管理、監督、查核。

第四十五條

一、乙方會員有下列情形之一者，得自請退休：

- (一) 在甲方工作滿十五年以上，年滿五十五歲者。
- (二) 在甲方工作滿二十年以上者。
- (三) 年滿六十歲者。

二、乙方會員非有下列情形之一者，甲方不得強制退休：

- (一) 年滿六十五歲者。
- (二) 心神障礙或身體殘廢不堪勝任工作者。

三、第一項工作年資(一)以服務於甲方為限，並自受僱之日起算，惟留職停薪即停職期間之年資，除法令另有規定外，不得採計。(二)移轉民營時留用之員工，其移轉民營(87年1月22日)前之年資及義務役年資准予併計退休年資，惟該年資不得再行計算退休金；撫卹、資遣亦同。

第四十六條

甲方應依「台灣企銀行員退休、撫卹及資遣要點」支付乙方會員退休金。

第四十七條

乙方會員退休時，應依照下列方案辦理優惠存款：

一、自願退休人員

- (一) 適用對象：服務滿十五年以上且年齡滿五十五歲及服務滿二十年以上之自願退休人員。
- (二) 優惠存款額度：依服務年資每滿一年為一基數，最高四十年，每一基數為新台幣壹拾萬元，最高肆百萬元。
- (三) 服務年資：自入行日起算，並包含民營前之年資(民營前之年資以移轉民營之年資清冊所載為準，不包括財政部公告結算之義務役年資，但包括62年2月1日至86年5月1日止未結算之臨僱年資)，不足一年部分不予計算。
- (四) 存入及優惠期限：自退休生效日起六個月內存入，優惠期限依服務年資計算，每滿二年優惠存款一年，不足二年者，不計入優惠期限，最高以二十年為限，優惠期間內如有轉任銀行法第二條所稱金融同業、公職或身故者，應中止本項優惠。
- (五) 為促進甲方組織成員的新陳代謝，六十歲以上自願退休人員之優惠存款比照屆齡退休人員之優惠存款方式辦理。

二、屆齡退休人員

- (一) 適用對象：屆齡退休者。
- (二) 優惠存款額度：依服務年資每滿一年為一基數，最高四十年，每一基數為新台幣壹拾伍萬元，最高陸百萬元。
- (三) 服務年資：自入行日起算，並包含民營前之年資(民營前之年資以移轉民營之年資清冊所載為準，不包括財政部公告結算之義務役年資，但包括62年2月1日至86年5月1日止未結算之臨僱年資)，不足一年部分不予計算。
- (四) 存入及優惠期限：自退休生效日起六個月內存入，優惠至身故為止。

三、得存入退休優惠存款專戶之金額包含下列二部分：

- (一) 公營移轉民營時，隨同移轉人員所具領之年資結算權益補償金、公保養老給付或勞保老年給付、自提儲金、功績贈與金等。
- (二) 移轉民營後，依甲方退休規定支領之退休金、勞保老年給付等。惟與前述一、二款所計算之優惠存款額度比較，以較低者為準。

四、優惠存款利率：以退休生效日最高之定期儲蓄存款利率加三個百分點機動計

息，惟最高以不超過行員存款利率為限，利息每月支給，不得滾入本金，本金一旦領出後不得再行存入。

五、行員存款優惠：退休人員及現職人員，行員存款額度以四十八萬元為上限，給予 13% 之優惠利率。惟原省屬七行庫行員存款利率如有調整時則隨同調整。

第四十八條

乙方會員因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，甲方應依勞動基準法、職業災害勞工保護法相關補償規定辦理之。同一事故所生損害之賠償金額，甲方得予以抵充之。

前項所稱遭遇職業災害，係指下列情形：

- 一、執行職務所生之危險而致傷病者。
- 二、在工作場所發生意外而致傷病者。
- 三、於上下班途中發生意外事故而致傷病者。
- 四、因執行勤務、在工作場所或上下班途中突發疾病，而該疾病足以證明與工作具有因果關係者。
- 五、其他依法令規定屬因公或職業災害致傷病者。

惟如屬「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第十八條所列情形之一者，不得視為職業災害。

第四十九條

乙方會員在職死亡者，甲方應給予遺屬撫卹金，依下列標準發給之：工作年資每滿一年發給二個基數，超過十五年之工作年資，每滿一年給予一個基數。其剩餘年資未滿半年者，已半年計；滿半年者，以一年計。在職未滿三年者以三年計。本撫卹金最高以給予四十五個月平均工資為限，另加發五個基數之喪葬費。

第五十條

乙方會員因公或遭遇職業災害或罹患職業病而死亡者，甲方除依勞基法規定給予其遺屬五個月平均工資之喪葬費外，並一次給予其遺屬四十五個月平均工資之撫卹金。

第八章 勞資協調

第五十一條

甲方與乙方為使勞資關係和諧起見，應設置勞資會議，並依勞資會議實施辦法之規定辦理。

除前項之勞資會議外，如基於必要，甲乙雙方亦得透過其他簡單之方式，進行勞資協商。

勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。

第五十二條

甲方依有關規定設置人事評議委員會，乙方代表應佔委員總額之 4/11。

第五十三條

乙方召開之各項會議，必要時得邀請甲方派員列席並作業務狀況之說明。

第五十四條

甲乙雙方辦理團體交涉事項，應以書面提出，他方應於文到十五日內答覆之。

甲乙雙方發現對方未遵守勞工相關法令、本協約或工作規則時，得通知對方改正，若有爭議應於十五日內會商解決，若仍有爭議，依勞資爭議處理法處理。

第五十五條

甲方如有合併、改組、轉讓計畫時，對從業人員之保障，應切實遵守勞動基準法及本協約，並於計畫完成前與乙方協商從業人員權益保障之方案。

第五十六條

本協約如有未盡事宜，甲乙雙方應遵照現行有關勞動法令之規定辦理之。

第九章 附則

第五十七條

本協約依法報請主管機關認可，並自認可之翌日起生效。

第五十八條

本協約經一方書面提議，徵得他方之同意後得修訂之。

第五十九條

本協約自生效日起為期三年，期滿前三個月應由雙方互派代表會商續約或增修條款。但新約未簽定或陳報主管機關前，原約繼續有效，期限最長一年。

第六十條

本協約一式四份，除二份陳報主管機關外，甲以雙方各執一份為憑。



五、渣打銀行與渣打銀行企業工會團體協約

立協約人渣打國際商業銀行股份有限公司（以下簡稱「甲方」）與渣打國際商業銀行股份有限公司企業工會（以下簡稱「乙方」）將以共存共榮、利益共享、以客為尊之精神永續發展，維護和諧之勞資關係，並促進乙方會員之勞動權益。在遵循相關勞動法令之前提下，甲方應尊重乙方強化並發展工會組織之權利，乙方應尊重甲方之合理經營權限。

甲乙雙方期許透過彼此合作，提升事業競爭力，彰顯渣打國際商業銀行在渣打集團東北亞主要的策略性地位，以期超越同業，共創本行榮景。

雙方皆體認「一心作好，始終如一」(Here for good)的精神意涵及重要性。

為達成以上目標，雙方特依團體協約法之規定訂定本團體協約（以下簡稱「本協約」），以供雙方遵守。

第一條

本協約適用範圍，為甲方、乙方及具乙方會員資格之甲方僱用員工。

第二條

甲方與乙方會員間之勞動關係，除法令另有規定外，悉依本協約之規定。本協約之解釋，應探求契約當事人之真意，不得拘泥於所用之文字。

第三條

甲方所制訂之工作規則，其內容牴觸本協約者無效。本協約訂定後，法令增修或甲方新訂規章優於本協約者，應從優適用之。

第四條

乙方徵得其會員同意，並提供會員同意書予甲方後，甲方應協助自乙方會員薪資內代扣會費，轉交予乙方。

第五條

甲方僱用尚未加入乙方會員之員工時，非有正當理由，不得提供優於本協約的勞動條件，以勸阻或妨礙新進員工加入乙方或擔任乙方職務。

甲方不得因員工成為乙方會員而刻意減低該員工在本協約下得享有之福利。

第六條

甲乙雙方於相關會議進行團體事項之協商時，若需他方提供資料，必須由要求資料之一方說明資料性質、涉及權益，與提供之必要性等，經雙方討論同意後，由他方提供。惟經要求提供之資料，若涉及他方之營業秘密、個人隱私等機密資訊，提出該等資料將導致他方違法或損害其正常營運者，他方應檢具理由拒絕提供。索取資料之一方，對於該等資料之提供，須支付他方相關必要費用。索取資料之一方承諾就該等資料，應負保密義務，且不得他用。

第七條

甲乙雙方於進行團體協約之協商時，應秉持誠實信用原則為之，且應善意回應他方所提出協商內容、時間、地點及進行方式，併於協商程序中提出對應方案，俾使雙方充分理解相互主張並進行討論。

第八條

甲方不得以加入乙方會員、擔任乙方職務、參與乙方活動為理由，對乙方會員為拒絕僱用、解僱或為其他不利之待遇。但乙方活動應遵循法令規定及履行法律義務。

第九條

乙方會員原則上應於工作時間外從事乙方活動，但乙方會員、理監事根據工會法相關規定，於下列情形，得向甲方洽請公假（包含交通時間）。甲方應遵循其法律義務，經合理裁量，予以准假。甲方若拒絕准假，應敘明理由：

一. 乙方理監事或經乙方推舉之會員參加與甲方間之團體協約之交涉、勞資會

議、其他協商會議及/或預備會議。

二. 經乙方推舉之會員參加需執行職務之法定委員會之相關會議。

三. 乙方理監事受政府機關、上級工會之邀，參加該機關所主辦與工會事務相關之會議及活動。

四. 乙方理監事參加乙方所召集之會議，例如理監事會議。

五. 乙方會員代表及必要之工作人員參加乙方所召集之會員代表大會。

經乙方推舉後，乙方會員參與主管機關、目的事業主管機關、所屬工會聯合組織舉辦之模範勞工表揚等勞工榮譽事項活動時，得向甲方洽請公假（包含交通時間）。甲方經合理裁量，得予以准假。

第一〇條

為供乙方辦理會務需要，甲方同意提供適當之固定會所、辦公器具電腦、電話、傳真機等、通訊設施供乙方無償使用。如因甲方行舍規劃需搬遷乙方會所時，甲方應與乙方協商後另提供適當之會所替代之。

第一一條

甲方同意乙方理事長駐會辦理工會會務；乙方理事長之工作目標與績效考核，仍應遵循甲方公司規定辦理。

第一二條

有「大量解雇勞工保護法」第二條情事時，甲方同意將事前通知受影響之乙方會員及其他員工，並與乙方協商。

第一三條

甲方如欲變更工作條件(以減薪、工作時間變更、加班時間為限)，而對乙方會員有重大不利影響者，須每三年與乙方協商，經乙方同意後為之。如因業務緊急需要不受前述期間限制。

第一四條

甲方之僱用員工除依法或依乙方組織章程規定不得加入乙方者外，其餘均有依工會法第七條規定加入為乙方會員之權利與義務。

甲方應於新進員工報到時，將乙方提供且經雙方合意之乙方文宣及入會申請書轉交予新進員工。

甲方於新進員工之教育訓練中，提供一定時數由乙方理事長講授勞工法令教育課程。

第一五條

甲方調動乙方會員時，應依下列五原則辦理：

- 一. 基於企業經營上所必須。
- 二. 不得違反勞動契約。
- 三. 對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 四. 調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任。
- 五. 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

乙方會員有特殊因素無法就任時，得敘明具體理由，向甲乙雙方提出申訴，由雙方協商處理。惟於甲方變更調動命令前，乙方會員仍須先至新職報到。甲方對此員工調動有完全決定權，但應參酌乙方會員及乙方所陳述之意見，合理決定是否繼續執行該調動。

第一六條

甲方員工如有離職或調動之情形時，甲方應視需求儘快招募或調動其他員工遞補原職位。

因前項情形所造成之職缺，如乙方現有會員具有各項職缺所需資格者，得享有優先調任、轉任之權利。

甲方對上述員工之調動有完全決定權。

第一七條

甲方依評量考績之政策訂定考績考評標準，乙方會員如依員工手冊標準認定屬表現不佳，經甲方輔導三個月後未見改善者，得依法資遣，但如甲方有其他適當懸缺職位且公布於內部職缺公告系統而可供轉調者，乙方會員得申請轉調。

轉調後甲方應對乙方會員施以適當且合理之在職訓練。其工作條件，包括薪資、福利等應按該新職位，由甲方擬定內容後，由甲方與該乙方會員另行協商之。甲方對乙方會員轉調新職位之效力有完全決定權。

第一八條

員工薪資應依照其於該職務之技能、績效及經驗，參酌當地市場條件決定並發給。薪資應每年檢視，並應參酌員工之表現、公司業績、所在國經濟狀況及渣打集團政策進行必要調整。甲方給予乙方會員之薪資不得低於簽訂本協約時原有之標準。惟前條後段經乙方會員同意轉調重新議定薪資之情形不在此限。

第一九條

為肯定員工貢獻及績效，甲方應訂定業務獎金、年終獎金辦法，並依甲方政策發給乙方符合資格之會員各項獎金。甲方並保留審查與適當修改該等計畫之權利。針對乙方具體及建設性意見，甲方應參酌。

第二〇條

甲方若欲以業務外包或使用派遣人員之方式處理業務，需先考量並盡力確保員工就業穩定，及對個人資料、公司業務機密及消費者權益之保障後，方得行之。

甲方不得將未經主管機關核准之業務外包。甲方現已使用之業務外包項目包括行舍管理、保全、清潔、司機、登打、電腦硬體工程項目等。

甲乙雙方同意，甲方於簽訂本協約後，其使用派遣人員，僅能以簽約時之比例或其後法令規定所容許之最高上限（以較低者為準）內為之。於該上限內，甲方僅得依前開原則，使用派遣人員。甲方將於簽約時提供派遣人員比例之統計資料做為本協約之附件。

甲方承諾不得以業務外包或使用派遣人員作為資遣乙方會員之事由。對因其工作因業務外包或派遣而受影響之乙方會員，甲方應善盡安置義務，並應依調動五原則辦理其職務之調動。

第二一條

乙方會員依法每日正常工作時間，不得超過 8 小時，每週正常工作總時數不得超過 40 小時，但政府機關變更每週工作總時數時，應配合修正。

第二二條

甲方因業務需要，須乙方會員於正常工作時間以外延長工作者，經乙方會員同意，其延長工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時，但延長工作總時數不得違反勞動基準法之規定。加班時數需紀錄於加班申請系統中，加班前需取得主管核准。

延長工作時間之工資以滿 30 分鐘為核給基礎。甲方之加班要求應符合法令規定；乙方會員亦同意依甲方合法且合理之加班要求，配合加班。

第二三條

甲方因天災、事變、突發事件或重大偶發事件，必須延長工作時間時，其延長工作時間，應給予延長工時之乙方會員二倍工資，並應於事後對在公告休假日工作之乙方會員予以補假休息。於天災、事變或突發事件時，如有特殊優良事蹟，得列為績效考核之具體事證。

第二四條

乙方會員之工作天、休假及補假，比照金融主管機關當年公告辦公室日曆表實

施；若遇金融主管機關公告調整，亦應比照辦理。甲方如因業務需要須乙方會員於休假日工作者，該假日應給予二倍工資，或乙方會員得選擇補假休息。

第二五條

乙方會員工作屬於晝夜輪班制者，其工作班制每週更換乙次，但經乙方會員同意者不在此限。

第二六條

乙方女性會員於妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，甲方不得拒絕，且不得減少其薪資及福利。

乙方女性會員子女未滿 1 歲，需親自哺乳者，除規定之休息時間外，甲方應每日另給哺乳時間 2 次，每次以 30 分鐘為限。前述哺乳時間視為工作時間。乙方會員另得依法申請減少或調整工作時間。乙方會員為前述請求時，甲方不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利處分。

甲方於其營業場所多餘空間時，應盡其合理努力，為乙方女性會員規劃並設置哺乳場所。

就懷孕或哺乳之乙方女性會員，甲方不得使其於夜間十點到凌晨六點工作時段內從事工作。

第二七條

甲方每年應依下列規定給予乙方會員年休假。年休假之日數，依員工手冊規定，若有不利乙方會員之修改，需事先與乙方協商後經乙方同意。

服務年資	T2-T7, SI-SIII, S09-13	M14 - M17 S14-S17, SM4,SIV	M18 - M22, S18-S22	M23 & 以 上,S23
第 1st-4th 年	10	15	18	22
第 5th-9th 年	14	16	20	22
10th 年以上	服務年資每滿一年，加給一天，最高不得超過 30 天			

甲乙雙方皆同意乙方會員應於年休假使用期限前，儘早申請使用年休假，並於使用期限前使用完畢。除非乙方會員於使用期限前無法使用完所有年休假係可歸因於甲方之事由，乙方會員不得請求任何補償。

甲方應確保乙方會員使用該等年休假之權益，不因工作時程調度而導致最終無法排休。

甲方應於每年第三季加強宣導乙方會員及各部門主管儘速妥善安排員工休假事宜。

第二八條

乙方會員得請假之種類及日數如下，並應遵守工作規則及員工手冊之請假手續；另休假至少須以 0.5 天為計算單位，少於或等於 0.5 天者應以 0.5 天計，超過 0.5 天者則以 1.0 天計。

一. 不給薪之事假

1. 事假：一年內合計不得超過 14 日。
2. 家庭照顧假：乙方會員得請不給薪之家庭照顧假以照顧真正家人之需要，全年不得超過 7 個工作日。其請假日數併入不給薪事假計算，並依現行程序辦理。

二. 病假：

1. 可請休之病假天數如下：
 - a. 未住院之情況下，每年度可休病假天數最高為 30 個工作日，其前 12 天可給全薪，而後 18 天將僅給半薪。
 - b. 住院情況下，在兩個年度期間內可休病假天數最高為一年。其每一年度前 60 日發給全薪，而剩餘期間將不給薪。住院如係因職業傷害時，其可給薪之病假天

數將由人力資源處依據主治醫師之建議決定之。

- c. 住院與非住院病假之最高天數，在兩個年度期間內不得超過一年。
 - d. 乙方會員服務未滿一年者，其發給全薪之病假天數將按比例計算。
 2. 普通病假天數如高於前條第 a 項所載之限制，且乙方會員經普通休假及特別休假後仍未痊癒時，乙方會員得暫停工作而不給薪，最高期間可達一年。
 3. 若因公意外而殘障、受傷、或生病時，乙方會員於醫療或恢復期間得請公傷病假。
 4. 乙方女性會員生理期間不適時，必要時每月得請假一日。前項請假應與病假可休天數併計。其申請依病假之請假程序辦理。
 5. 經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。
- 三. 婚假：乙方會員准給予之婚假期間為 8 天，必須自結婚證明上所載結婚日後兩個月內一次連續請畢，工資照給。

四. 產假：

1. 懷孕之乙方女性會員得請之產假為八個日曆週。
 2. 若妊娠滿三個月後流產時，乙方女性會員准給予產假 4 個日曆週。若流產係發生於妊娠滿 2 個月但不足 3 個月時，則准給予流產假 1 個日曆週。若妊娠不足 2 個月發生流產時，則准給予流產假 5 天。
 3. 乙方女性會員於甲方任職滿 6 個月以上時，其產假或流產假得給全薪。乙方女性會員於甲方任職不滿 6 個月時，其產假或流產假得給半薪。
- 五. 陪產假：乙方男性會員得准請陪產假五個工作日並支全薪，但應於配偶分娩日前後二週內請畢，例假日順延之。
- 六. 領養假：乙方會員得自領養日前後兩週內，准請領養假五個工作日並支全薪，惟前項領養假之給予，需受領養之小孩年紀低於十八歲者，方得適用。
- 七. 喪假：遇下列最親近之家屬死亡時，乙方會員准給予喪假並支全薪，惟喪假須於請喪假之首日起 100 日內請完，並應檢具相關證明文件。

1. 配偶、父母、養父母或繼父母死亡時，最高 8 個工作日。
2. 祖父母(含外祖父母)、子女、配偶的父母、養父母或繼父母死亡時，最高 6 個工作日。
3. 曾祖父母、兄弟或姊妹、配偶的祖父母（含外祖父母）死亡時，最高 3 個工作日。

八. 公假：因公務必要或因公遭司法單位傳喚（例如法院出庭作証或兵役點召等），依相關政府政策及規定，可給予特殊公假並支領全薪，惟須提出相關傳喚書作為申請證明文件。

九. 原住民族歲時祭儀放假日：甲方應依照原住民族委員會公告，就具原住民身份之乙方會員，依其族別給予原住民族歲時祭儀相關假日。乙方會員應檢具相關證明文件提出申請。

第二九條

甲方透過渣打集團個人意外保險方案及本地團體保險，主動為所有乙方會員提供保障，該方案旨在乙方會員遭遇疾病或意外導致工作能力受損或身故時，給予現金理賠，並確保如乙方會員於受僱期間身故，其受益人得支領之；該乙方會員個人部分之保險費用由甲方全額負擔，另個別乙方會員眷屬部分是否加入保險，由其自行決定並負擔保費。

第三〇條

乙方會員在職死亡者，除依前條規定辦理外，甲方應另加發五個月特別慰問金。

第三一條

甲方應依據「職工福利金條例」之規定按月提撥福利金。目前法定提撥率為甲方每月營業額千分之零點五至一點五。甲方現行提撥率為每月營業額千分之一點五。

第三二條

乙方會員因執行甲方指派職務涉訟時，倘非因為乙方會員就該事件具有故意或重大過失或有違法情事時，甲方應給予必要之法律及其他協助。其訴訟費及相關費用由甲方負擔。

第三三條

甲方若提供一系列之勞工法令教育實體或線上課程(如新進員工訓練及線上學習課程)，乙方得建議合適之課程內容供甲方參酌，甲方若認為適當，得列入其系列課程。

第三四條

為鼓勵行員持續自我進修、提升專業職能，甲方願補助乙方會員接受與甲方業務相關之進修教育成本，包括金融專業、法規、EMBA、電腦、語言等相關領域之進修課程、證照考取成本之半數。

以上之補助費用，每年以新台幣六千元為上限。

乙方會員就前開補助費用，應依照甲方公布辦法提供相關證明文件，於年底前一次提出申請。

第三五條

乙方會員因被指派工作而需出差至其他城市，其所支出之相關費用，由乙方會員依甲方「出差管理辦法」規定，檢附原始確實單據向甲方報支。

第三六條

乙方會員於甲方行舍內工作，直接服務客戶者，應於上班時間穿著制服。甲方應免費發給前開乙方會員公司制服。

甲方不要求從事前項以外工作之乙方會員於上班時間穿著制服。惟從事該等工作之乙方會員應遵守甲方之衣著準則。從事前項以外工作之乙方會員若經其部門主管要求須著制服，該部門應以其部門預算，免費提供制服予乙方會員。

第三七條

甲方應依相關規定支付乙方會員退休金、離職金及年資獎勵。

第三八條

甲方對於乙方會員存放款利率應給予適當優惠。

第三九條

為安定乙方會員生活、穩定其工作情緒、發揮工作效能，有關福利措施，甲乙雙方應共同積極致力改善乙方會員之工作環境。

第四〇條

甲方提供乙方會員定期健康檢查之福利，費用由甲方負擔。

第四一條

甲乙雙方為使勞資關係和諧，應召開勞資會議，並設置職工福利委員會、勞工退休基金監督委員會、勞工安全衛生委員會。

勞資會議依勞資會議實施辦法之規定，應至少每三個月開會一次。

甲乙雙方辦理團體交涉事項時，應以書面行之，任一方應於收到他方之文件後，於合理期間內回覆之。

甲乙雙方遇有本協約以外之個別或集體勞資爭議時，應透過「勞資雙週例會」協商解決該爭議。提起爭議之一方應負責先提出該爭議具體事實，並檢具相關事證。甲方應依乙方要求應於十五日內進行協商。若該爭議於二個月內仍無法解決，雙方應依勞資爭議處理法之規定辦理。

第四二條

乙方會員如發現甲方事業單位有違反法令或可改善之處，直接或透過乙方向甲方提出申訴者，甲方應儘速查明該申訴事由是否屬實。甲方如查明屬實，應採取適宜之懲戒及改善措施。甲方並應對遭申訴之員工採取追蹤、考核及監督措施，確保懲戒或改善措施有效執行，並避免相同事件及被申訴員工對前開乙方會員進行報復。

甲方不得因乙方會員為前項申訴，而對其施予解雇、調職或其他不利處分。

若前開乙方會員之申訴可具體提昇甲方之經營績效、生產力或效能，甲方應給予該乙方會員適當之獎勵。

第四三條

與乙方事務相關、且勞資會議認為必要並經決議之各項會議，應由甲乙任一方召開會議，並由甲乙雙方共同擬定協商事項以進行協商。

第四四條

本協約經甲乙雙方同意後分別推派代表簽訂，其修訂時亦同。惟乙方應依團體協約法之相關規定由會員代表大會決議通過或追認本協約。甲乙雙方並應將本協約送主管機關備查。

第四五條

協約有效日期為三年。到期日前三個月，應由甲乙雙方指派代表協商延長及更新事宜；於雙方修約協商未達成協議前，本協約繼續有效。

在本協約有效期間內，就本協約已承諾或涵蓋之事項，乙方承諾遵守以下事項：

- 一. 恪盡維持與甲方間之和平及友好關係義務；
- 二. 不得以本協約已協議之事項要求重新協商；
- 三. 不得就本協約已約定之事項進行罷工、示威、遊行；
- 四. 不得挑唆、強迫其會員或其他員工違反工作秩序或對抗甲方；亦不得對外發佈或傳送甲方內部未經核准及機密之文件與資料；
- 五. 不得有糾察行為、怠工、妨礙合法營運之行為或妨礙員工工作之自由意願；
- 六. 不得有破壞甲方營運之行為；
- 七. 配合甲方所訂之相關政策及合理營運指揮。

在本協約有效期間內，就本協約已承諾或涵蓋之事項，甲方承諾遵守以下事項：

- 一. 恪盡維持與乙方間之和平及友好關係義務；
- 二. 不得以本協約已協議之事項要求重新協商；
- 三. 恪遵法律規定，並尊重乙方會員之權利。
- 四. 就乙方及乙方會員之合法權利及勞動條件，不為違法且不利之對待；
- 五. 甲方不得因乙方會員擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇；
- 六. 甲方對於乙方會員，不得以不任工會職務為僱用條件；
- 七. 依法於勞資爭議在調解或仲裁期間，甲方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。

第四六條

本協約如有未盡事宜，悉依團體協約法、勞資爭議處理法及其他勞動法令規定辦理。

第四七條

本協約一式四份，除二份陳報主管機關外，甲乙雙方各執一份為憑。

第四八條

本協約生效之翌日起十日內，甲乙雙方分別於各自網站公告。

中華民國一百零一年五月八日

六、永豐商業銀行團體協約

立協約人：永豐商業銀行股份有限公司（以下簡稱甲方）、臺北市永豐商業銀行股份有限公司企業工會（以下簡稱乙方），為因應金融環境變化，兼顧經營權與工作權之保障，以促進勞資和諧，特訂定本協約以資遵守。

一、本協約所指之乙方，為具有乙方會員資格之甲方臺灣地區僱用員工所組成之工會。

二、甲方與乙方會員間之勞動關係、勞動條件，依本協約辦理。本協約未規定者，依相關法令及甲方工作規則或勞動契約辦理。

三、甲方欲雇用外籍人士於國內工作者，除特殊專業需要或專業經理人外，須與乙方議訂，不得妨害乙方會員之工作權益。

四、除季節性、臨時性工作，甲方將主要業務外包予非永豐金控其他子公司之公司時，須與乙方議定執行方式，且甲方不得以此理由資遣乙方會員。

五、會員輪調應基於公司業務發展需要，非以懲罰為目的，並安排新單位所需之業務課程，予以妥善訓練，且應依下列五原則辦理。

(一)基於企業經營上所必需。(二)不得違反勞動契約。(三)對員工薪資及其他勞動條件未做不利之變更。(四)調動後之工作性質為員工體能及技術所能勝任。

(五)調動工作地點過遠，甲方應予必要之協助。

自本協約成立生效日起，乙方會員如係配合公司政策，屬非自願性自作業職調動至業務職，工作態度主動積極，且經2年內輔導仍無法勝任新職務者(考績為乙以下)，應輪調其他職務。

六、甲方外派乙方會員至海外工作，應事先經當事人同意，且其薪資待遇不得低於本國標準。

七、乙方會員接受甲方邀約至海外工作，若其任職之公司係由甲方轉投資而非子公司時，須結清所有年資，其標準依勞基法退休金計算規定及勞工退休條例定之，惟當事人不同意結清所有年資時依雙方約定辦理。

八、甲方非有正當理由，不得對應加入乙方而未加入之員工，就本團體協約所約定之勞動條件進行調整。

九、甲方因台灣以外地區業務發生重大損失，致公司年度虧損，欲裁減台灣地區乙方會員時，其資遣對象及資遣標準須事先與乙方協商，經同意後辦理。

十、甲方有改組、轉讓、合併、分割、股份轉換、收購等情事致實質經營權發生變動，乙方會員應全數留用，工作條件不變；如欲變更現狀，新舊雇主應與乙方進行協商，簽定受僱人權益保障協議書，並於實質經營權移轉日起一年內擇期辦理優惠離職、退休專案，相關條件、標準與乙方協商同意後辦理。本協約應依金融機構合併法第十六條第一項第二款規定列入合併或讓售契約書。

十一、為便於乙方處理會務，甲方同意提供適當處所及設備並協助代扣會員應繳款項，並同意理事長全日駐會辦理會務。

十二、實質經營權移轉後，新雇主欲變更乙方會員之工作條件，須事先與乙方協商，經同意後變更之。

十三、實質經營權移轉後，新雇主因業務緊縮或其他原因，有裁減乙方會員必要時，其裁減對象與資遣條件應事先與乙方協商，經同意後辦理之。

十四、甲乙雙方在本協約上之權利義務，因團體之合併或分立，移轉於因合併或分立而成立之團體。甲乙一方團體解散時，其團體所屬會員之權利義務，不因其團體之解散而變更。

十五、本協約有效期間為三年，期滿前三個月應由雙方會商續約或另訂新約，新約未生效前，原協約繼續有效。

十六、本協約一式三份，除一份陳報主管機關外，甲乙雙方各執一份為憑。

立協約人：

甲方：永豐商業銀行股份有限公司

代表人：邱正雄

乙方：臺北市永豐商業銀行企業工會

代表人：鄭貴榮

日期：中華民國 100 年 8 月 16 日



七、聯合報股份有限公司團體協約

前 言

聯合報股份有限公司(以下簡稱甲方)與台北市聯合報股份有限公司產業工會(以下簡稱乙方)為保障雙方權益，增進和諧關係，共謀事業發展，追求共有、共治、共享之聯合報精神及理想，進而達到服務社會、貢獻國家之目的，特依團體協約等有關法規訂定本協約，以資共守。

第 一 章 總 則

第 一 條 本協約適用範圍甲方為聯合報股份有限公司，乙方為台北市聯合報股份有限公司產業工會全體會員。

第 二 條 本協約關係人間之勞動關係，除依本協約規定者外，甲、乙雙方應切實遵照勞動基準法、相關法令及甲方所訂經政府核准之工作規則，作為甲方管理員工及乙方服務會員之準則。

前項工作規則如因情事變更而修訂時，乙方得經勞資會議或辦理團體交涉事項時提出。

團體協約之訂定及修訂，應不低於原有勞動條件及聯合報優良傳統，並由甲、乙雙方協商進行之。

第 三 條 甲方所頒訂之工作規則及各種規定，牴觸本協約者無效，但更有利乙方會員者仍然有效。

第 四 條 甲乙雙方辦理團體交涉事項時，以書面行之，對方應於文到後廿日內答覆之。

第 五 條 本協約為定期契約，有效期間二年；期滿前三個月，由雙方互派代表會商續約或另訂新約；新約呈報主管機關認可前，原約繼續有效。

第 六 條 本協約經一方提議，徵得另一方之同意修訂之，其修訂應在一個月內，以書面詳述理由及內容，通知對方，雙方協商修正之。

第 二 章 倫 理 與 共 識

第 七 條 甲乙雙方確認下列各款為人力發展方針：

- 一、學習必要之知識、技能以增進執行職務能力。
- 二、善用工會會員知能並積極開發其潛能。
- 三、創造適當組織環境，以促進能力之發揮和學習之意願。
- 四、培養良好人際關係和健全的體魄。

第 八 條 甲方為應業務需要，進行有計劃配置轉換，對乙方會員應給予必要之訓練，但應符合調動五原則。

第 九 條 甲乙雙方均鼓勵乙方會員從事研究發展、改進作業條件與方法及在工作上提供建設性之意見，凡經由甲方認為有價值者，甲方應給予適當之獎勵。

第 十 條 乙方會員進出報社或社內管制單位，應確遵各有關安全規定。

第十一條 乙方會員應嚴守業務機密及維護公司聲譽。

第 三 章 工 會 活 動

第十二條 工會健全運作是企業發展之最大助力；甲方應本至誠輔助配合，使乙方得以充分發揮功能，奠定勞資和諧之穩固基石。

第十三條 乙方有依法進行正當工會活動之權利，甲方對左列各項活動在不影響公務下予以人力協助：

- 一、勞資間之團體交涉協商。
- 二、勞資間之溝通協調會議。
- 三、申訴處理。
- 四、政府機關或民間依法成立之團體主辦與工會活動有關之觀摩、訪問、座談、訓練、會議。

五、乙方主辦之觀摩、訪問、座談、訓練、會議。

六、上級工會團體召集人觀摩、訪問、座談、訓練、會議。

七、甲方與乙方組成之職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、勞工安全衛生委員會、及工會內部設立之各種工作委員會所召集之會議、協商。

八、乙方姐妹會舉辦與甲乙雙方均有直接關係之活動。

第十四條 工會代表大會每年一次，會期以兩天為原則。
工會得召開臨時代表大會，會期以一天為原則。
前二項會議不需經甲方同意。

第十五條 乙方章程及其內規於制定、修正、廢止、組織變更或理、監事變動等情形，應於二十日內通知甲方。
甲方章程及其內規於制定、修正、廢止或組織變更或董、監事變動等情形，經主管機關核准後，應於二十日內通知乙方。

第十六條 甲方應在社內提供適當場所，供乙方作為辦公之用。

第十七條 乙方辦理活動遇有實際需要時，事前徵得甲方同意後，得在工作時間內舉行，甲方應盡力支援，提供場所及設施。

第十八條 乙方會員從事工會相關之考察、研究，經甲方同意後，給予公假。

第十九條 經乙方法定會議推選之常務理事經徵得甲方同意後，得駐會辦公，以一屆為限，乙方所需之會務人員，如從乙方會員中予以調任，甲方得予必要之協助。
但甲方應尊重工會法第卅五條第一項之規定。

第二十條 乙方理、監事及會務人員從事會務工作，甲方得酌量減輕其工作負擔；乙方亦應本誠信原則盡其本責。

第二十一條 甲方就左列工會幹部之職位異動時，應符合政府訂頒雇主調動勞工工作五項原則，並事先知會工會：
一、工會理、監事。
二、工會會務人員。
前項異動包括為期三個月以上之借調。

第二十二條 甲方得就乙方所委託對乙方會員之入會費、經常會費從會員之薪給中按月扣除，交付工會。

第二十三條 乙方推動有助提升甲方企業形象之活動，甲方得在人力、經費，各方面全力配合。

第四章 例假、休假與請假

第二十四條 乙方會員，每七日中至少應有一日之休息作為例假日。例假日由甲方與乙方會員共同排定。

第二十五條 國定紀念日及中央主管機關規定之假日，為使正常出報，乙方會員同意甲方安排照常工作，除原有當日薪資外，甲方應另給付一日工資，或另外安排補休，但勞動節、農曆除夕及春節甲方應再增付一日工資。
乙方會員對前項情形屆時未到工，除有正當理由，或事前經所屬單位主管核准者外，得視同曠職議處。

第二十六條 乙方會員應依勞動基準法規定休特休假，特休假之排定於每年元旦前由各單位主管與該單位乙方會員共同排定之。乙方會員如因需要不能按預定日期休假時，得在不影響公務之情況下，徵得單位主管同意後，調換特休假期。
事假、普通傷病假，乙方會員得以特休假抵充。

第二十七條 乙方會員請假應按請假規則辦理：
一、事假：乙方會員得請事假，全年合計不得超過十四日。
二、普通傷、病假：乙方會員因普通傷、疾病、或生理原因必須治療或休養者，

得請普通病假。

(一)未住院者，全年合計不得超過三十日。

(二)住院者，不得超過一年。

(三)未住院傷病假與住院傷病假，合計不得超過一年；住院病假在九十日內按工資發給慰問金。

超過前列三日所定期限，經以事假或特休假抵充仍未痊癒者，乙方會員得辦理留職停薪，但留職停薪期間以一年為限。

三、乙方會員因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療。休養期間依相關法令規定給予公假。上開事實之認定，除應按照法令規定及取具醫療院所診斷證明外，遇有爭議時，由甲、乙雙方研議處理。

四、婚假、喪假及產假依勞動基準法及相關法規辦理。

五、陪產假：乙方男性會員配偶分娩時，得請三日陪產假，工資照給。

六、乙方會員應國家兵役召集時，除按有關法令規定給予公假外，並應視報到地點之遠近，給予往返時間之公假。

七、乙方會員在各項法定假日休假期間，與公假重疊時，其休假日應予補足。

八、乙方會員遇颱風天經證明確有困難者外均應依規定上班，但經政府宣佈公務人員免上班地區之會員得於事後補假或發給加班費，由各單位一級主管視工作需要決定。

第廿八條 乙方女性會員如有安胎之必要得檢附公立醫院證明，專案請求辦理留職停薪。

第五章 僱用、調職與解僱

第廿九條 甲方僱用新進人員，其試用期間不得超過四十日，新進人員獲正式聘任同時，除依法不得加入工會者外，均應知會其加入乙方為會員。

第三十條 乙方會員遭受資遣、解僱或受甲方懲處發生爭議提出申訴時，由甲、乙雙方在十五日內，透過勞資關係室及乙方溝通調處。

第六章 調動、考績與升遷

第卅一條 甲方得依業務需要，在甲方關係企業內合理調動乙方會員之工作內容及工作地點，但應依下列原則辦理(一)基於企業經營上之必需；(二)不得違反勞動契約；(三)對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；(四)調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(五)調動工作地點過遠，甲方應予以必要之協助。

合於前項各款之調動，應於命令發布前一週通知當事人，若當事人認為違反前項調動原則時得訴請乙方代向甲方爭取，以維當事人權益。

第卅二條 乙方會員如係由甲方向所屬關係企業調任者，其在所屬關係企業之工作年資應合併計算。

第卅三條 甲方應落實人才培育和訓練計畫，充分開發人力資源，奠定企業宏基。

甲方應本公正原則訂定考績與升遷辦法，做到為企業拔擢人才之要旨。

第卅四條 乙方會員年度考績經評定不得具領考績獎金者，得向乙方提出異議之申請，乙方在接到此項申請時得要求甲方提出具體事由之釋明。

第卅五條 前項申請之提出，乙方會員須於接到考績通知之翌日起十日內為之。

乙方會員於晉至本職編階之最高薪級時，翌年起加發久任年資加給。

第七章 福利與教育

第卅六條 為安定乙方會員生活，穩定其工作情緒，發揮工作效能，有關福利措施，甲、乙雙方應共同積極致力改善，以臻完美。

第卅七條 甲方應依照職工福利金條例規定，組織『職工福利委員會』，辦理各項福利事項。

第卅八條 甲、乙雙方應依照勞工教育實施辦法規定，協力辦理勞工教育。乙方辦理勞工教育，應擬具專案計畫及預算，送請甲方同意後提供經費辦理。

第八章 安全衛生與職業災害

第卅九條 甲方對乙方會員及工作場廠之安全、衛生設備，應力求完善安適，並依勞工安全衛生法及相關法令規定，設置處理勞工安全衛生專責機構，辦理有關業務。並應實施工作安全衛生教育、預防災害和排除侵害之訓練或講習。

第四十條 乙方會員在執行職務或工作時，應依甲方之規定，採取必要之安全措施及檢查；乙方認為有改善必要時，得隨時建議甲方辦理。

第四一條 乙方會員因工作發生意外事故時，甲方應即通知乙方，並迅速派員妥善處置，且將處置結果知會乙方。

乙方會員，非可歸責於其本身之事由而因公與第三人涉訟時，甲方應延聘律師給予必要協助。

第四二條 甲方對乙方會員之職業災害撫恤辦法，應依有關規定及本協約辦理。遇有爭議時，由甲乙雙方共同協調處理。

第九章 退休、撫恤與離職

第四三條 乙方會員有左列情形之一者，得向甲方提出提前退休之申請，甲方得視該單位人力狀況，決定是否准予退休。

一、工作十五年以上，年滿五十歲。

二、工作廿年以上者。

第四四條 甲方依勞動基準法規定強制乙方會員退休時應副知乙方。

第四五條 乙方會員退休時，退休金之計算，甲方應依勞動基準法規定辦理，但年資計算不得低於七十三年頒布之勞基法及施行細則規定之給付標準。

第四六條 乙方會員因普通傷病假或留職停薪致工資折半發給或不發給期間，其退休金之計給，甲方依法應不列入計算平均工資，但留職停薪未申請復職者不在此限。

第四七條 甲方應依有關法令規定，按月提撥勞工退休準備金，由甲、乙雙方共同組織勞工退休準備金監督委員會。

第四八條 乙方會員在職自然或意外死亡者，其權利繼承人得檢送有關證明文件，向人事室申請員工福利團體保險死亡給付及向職工福利委員會申請喪葬補助費。

第四九條 乙方會員因公死亡或喪失工作能力時，依勞動基準法第五十九規定辦理。但依勞工保險條例及員工福利團體保險之規定，已由甲方支付費用補償者，甲方不予抵充，公傷經治療終止後，如身體遺有障害，並經公立醫院診斷及甲方審定尚有工作能力時，安排合適之職位。

第五十條 甲方因故停業或部分歇業，乙方會員之工資、資遣費、退休金有最優先清償權。

乙方會員之退休金、資遣費、職業災害賠償金，由甲方依法及協議限期支付乙方會員，若有遲延，甲方應另給付依年利率百分之五計算之遲延利息。

第十章 勞資會議與勞資溝通

第五一條 甲乙雙方應依勞資會議實施辦法舉行勞資會議，其決議甲乙雙方應確實遵守履行。

第五二條 甲方各部門處理及討論有關勞動條件、生產環境等事項時，應主動邀請乙方派員參加，共同推動辦理。

第五三條 為鼓勵員工提高生產力或工作效率所發獎金之分配，應建立一定之

標準並公開化。

第十一章 勞資爭議與協調處理

第五四條 甲乙雙方發生勞資爭議時，應本和平協調精神，先提勞資會議協商解決。

第五五條 勞資會議未能解決勞資爭議事件時，應由勞資雙方敦請共同認可之人士調處，若無法達成協議，得報請主管機關處理。

第五六條 甲乙雙方之勞資爭議，報請主管機關依法調解、仲裁期間，乙方應約束會員，不得進行怠工、罷工；甲方不得有任何對乙方或乙方會員不利之行爲。調解、仲裁結果，視同本協約內容，甲乙雙方應確實遵守。

第十二章 附則

第五七條 本協約經甲、乙雙方同意後，分別推舉代表簽訂之並自主管機關認可之翌日起生效。

第五八條 本協約生效之翌日起一個月內，由甲、乙雙方分別於系刊及聯工月刊中公佈，並由勞資關係室將協約內容印製成冊分發全體員工。

第五九條 本協約正本一式四份，由甲、乙雙方各執一份，另兩份呈報主管機關核備。

中華民國八十五年二月十日



八、高雄市教師職業工會團體協約草案

高雄市○○○○（學校名稱） 團體協約（草案）

高雄市教師職業工會

100.8.31 團約推動小組修正

100.9.15、21、22 團約論壇建議修正

100.9.28 團約推動小組修正

100.10.1 會員代表大會修正通過，並授權團約代表調整

100.11.07 團約代表調整

立協約人高雄市○○○○（學校名稱）（以下簡稱甲方）、高雄市教師職業工會（以下簡稱乙方）為促進教師專業，改善教師工作條件，以提昇學校教育品質，特依團體協約法訂定團體協約（以下簡稱本協約），以供雙方遵守。

第一章 總則

第一條（適用對象）

本協約適用範圍，在甲方為代表學校行使管理權之人員，在乙方為已取得乙方會員資格之甲方依法聘任之教師（含專任教師、代理教師、聘期三個月以上之代課教師）。

第二條（本協約優位）

本協約已訂定之勞動條件，甲方不得就同性質之勞動條件，與其他團體或個人再另作約定。

第三條（協商服務費）

本協約所約定之勞動條件，除依法律強制或禁止規定外，甲方不得適用於非會員；但經乙方同意，且非會員已繳交乙方章程所定經常會費額度之費用者，不在此限。

第二章 工會組織與活動

第四條（會務公假）

乙方會員若擔任乙方理監事或學校分會會長，在不影響學生課業及校務下，甲方應給予會務公假，每週以一次（半天）為原則，惟課務應自理。學校分會會長每週至少減課二節，其代課鐘點費得由甲方支付。

乙方會員若擔任乙方理事長、副理事長、秘書長或其他會務人員，甲方應給予會務公假，會務人員每人每週上課節數不得少於四節，並應參加甲方各項重要活動，其代課鐘點費得由乙方支付。

第五條（代扣會費及協商服務費）

甲方應於每年十月薪資入帳時，自乙方會員薪資中代扣次年度常年會費，及自符合第三條之非會員薪資中代扣常年會費額度之費用，並於三日內轉帳匯入乙方指定金融帳戶，扣繳名單及帳號亦應一併傳送至乙方電子郵件信箱。

前項費用之扣繳，應得到當事人之書面同意，當事人亦得書面聲請停止扣繳。

第六條（工會活動協助）

甲方應於可能範圍內給予乙方所屬學校分會所必要之協助：

- 一、提供辦公處所。
- 二、提供公文傳送、公告系統以及電子網站。
- 三、提供會議或活動所需之場地及設備。

第三章 勞動條件

第七條（請假）

甲方除應依教師請假規則同意教師之請假，對於乙方所屬會員之請假，應於3日內完成核假程序；甲方若不准假，應敘明理由。

除非法令規定，甲方不得要求乙方所屬會員檢附任何請假證明作為核假依據。

第八條（公假派代及補休）

甲方指派乙方所屬會員參加之活動，若於出勤時間，應給予公假派代；若於非出勤時間，應給予派代補休。

乙方所屬會員擔任學校交通導護工作，甲方應提供保險，並依值勤週數，每週提供半日派代補休。

第九條（調查保護）

甲方接獲對乙方所屬會員之投訴，應要求書面、具名，並具體指證違反法令之情事，甲方並應確認投訴者確有其人，方得以進行調查。乙方所屬會員接受調查期間，甲方應善盡保護相關當事人隱私之責。

第四章 附則

第十條（核可及生效）

甲方於本協約協商完成後，應於一週內將本協約報請主管機關核可。本協約自雙方代表簽署之日起生效。

第十一條（歧異協商）

本協約經簽署生效後，甲乙雙方對本協約之適用產生歧異時，得經一方提出請求進行協商；協商請求應於十五日前以書面將協商之地點、時間、協商代表及協商內容通知對方。

第十二條（本協約之效期）

本協約有效期間為三年，在期滿前九十天應由甲乙雙方代表協商續約或商締結新約。

本協約期間屆滿前，雙方得隨時就新項目締結新約；締約協商請求應於十五日前以書面將協商之地點、時間、協商代表及協商內容通知對方。

第十三條

本協約乙式四份，除二份陳報主管機關外，甲乙雙方各執一份為憑。

附錄二：訪談記錄

訪談記錄一：

一、基本資料

受訪者姓名：吳蕙聿

企業單位：台灣電力公司

職稱：工業關係管理師

訪談方式：電訪加 EMAIL

訪談日期：2012 年 5 月 2 日

二、協商準備階段

1. 請問貴公司有無簽訂團體協約，歷史背景為何？

其實台電公司從 77 年開始協商團體協約至今，並依據「經濟部所屬事業機構締結團體協約應行注意事項」，曾於 80、88 年報經濟部，惟經濟部因顧及各事業勞動條件的衡平性，對部分條文有意見，故本公司與電力工會一直沒有成功簽訂團體協約。

公司方面，對於簽訂團體協約一直保持正面態度，持續積極與勞方代表協商。惟民國 90 年左右，當時政府正推動國營事業民營化，民營化條件其中一項為，公司須簽有團體協約，工會因擔心民營化問題，所以當時對於簽訂團體協約採較為消極之態度。

97 年開始，因金融風暴等問題景氣低迷，導致國營事業許多待遇、福利被提出檢討，工會也擔心會員權益受到影響，故積極與公司協商希望簽訂團體協約，以保障會員權益。故本公司與電力工會於 98 年 12 月 31 日亦將團體協約草案陳報經濟部，惟經濟部於 99 年 3 月仍回覆該草案仍有 19 條條文須再審慎研酌。其後，公司仍與電力工會團體協約代表陸續召開多次研商會議，就經濟部有意見之條文進行研議修正，惟其中仍有多條條文尚未取得共識。

2. 請問貴公司團體協商的協商代表如何產生？

團體協約勞方代表由工會會員代表大會選舉產生，資方代表則由總經理指派相關單位主管擔任（各九位）。

3. 請問您對於貴公司與工會進行團體協商的看法？

因前述本公司團體協約研商已有 20 幾年，許多勞方協商代表很資深，瞭解每條條文訂定之源由，對於勞工法令也很熟悉，也會蒐集其他工會之團體協約做為參考及與資方研商之依據。綜合來說，勞方代表對於團體協約的協商談判、條文法令等素質很好，每次研商會議也理性和平。

4. 請問貴公司與工會進行團體協商，您願意參與或支持嗎？

這是我負責業務之一部分，起初對於團體協約研商會議的形式不是很瞭解，對於本公司與電力工會的團體協約草案內容（共有 62 條）也不太懂。但經過勞方代表及人資處主管的介紹與說明後，才瞭解各條文背後的意義，與保障哪些系統、什麼樣工作性質同仁的權益，瞭解之後，才會更懂得支持，希望公司團體協約能盡早簽訂。

5. 請問貴公司在簽訂團體協約之前有無做哪些準備？

由於團體協約正式會議有勞資雙方各 9 位代表，規模較為龐大，故採取由人力資源處相關部門及主管先與勞方代表及工會相關幹部先行討論各條文（與其他單位有關的條文，在開會前也先請其他單位提供書面說明，如有需要亦會請該單位相關人員列席研商會議說明），直到累積一定數量的共識條文後，再行召開正式會議。另，各條文最後版本確定前，會先經法律事務室作細部文字修正，確保條文文字內容無其他法律上問題。

三、協商進行階段

6. 請問您覺得此次團體協商進行的情況如何?有無無法達成共識的時候?

勞資雙方在協商的過程中是理性平和的，因為雖然是資方代表，但是在國營事業內沒有真正的雇主，資方也是依上級機關規定行事，真正能協商的項目與空間不多。

但是有些條文仍有爭議，勞資方雙方仍無法達成共識。像 98 年 12 月的團體協約草案版本中，工會想在團體協約中訂定受益費條文，該條文爭議性質較大，第一點其實本公司員工加入工會的比例算是很高，有 96% 以上，其他有像行使管理權之主管，不宜加入工會，故受益費其實是少部分員工的問題；第二點是未經員工同意仍無法扣收員工薪資，惟工會不願將「經員工同意」等字眼納入條文中；第三點，如何認定是否為工會爭取到的福利，此部分也易有爭議，因為國營事業相關福利待遇皆須編列預算，並非工會訴求即可達到提高福利待遇等勞動條件。

另外有關獎金之條文，工會表示同仁只要完成交付的任務及工作，因為政策因素導致公司虧損的部分，不能影響員工相關獎金的發放。但由於相關獎金仍須由上級機關審核，無法於團體協約中約定。

電力工會與人資處召開之團體協約研商會議中，除討論團體協約草案條文外，尚會針對近期勞動法令之修正與公司內部勞資議題進行溝通說明。公司除了團體研商會議之外，還有其他勞資溝通管道，像是公司級勞資會議、各系統勞資協商溝通會議、各單位勞資會議、基層同仁溝通座談會，以及針對較大議題召開之專案會議等。但上述會議與團體協約研商會議不同之處在於團體協約研商會議開會過程比較理性溫和，客觀的討論勞動條件或是法令問題，不像勞資會議之勞方代表對議題之訴求較激烈。

四、協商完成階段

7. 請問您覺得這次團體協約簽定之後對勞資關係的影響為何?

因為我們沒有簽訂，所以可能在團體協約的簽訂前後，沒有辦法看出對勞資關係的影響是什麼，但在團體協約研商會議中，勞資雙方會針對近期勞資議題進行溝通，意見能交換，且參與開會之勞方代表是各單位工會的資深領袖，對於現場同仁之需求、問題也較為瞭解。整體來說，也達到促進勞資溝通及和諧之目的。

8. 請問您覺得貴公司團體協約的主要內容或特色為何?

本公司團體協約草案與其他已簽訂團體協約之公司相比，本公司之條文內容較多且詳細。工會為保障會員權益，將公司內部規章已訂定之內容，再次訂於團體協約中，以確保公司不能單方修改規定。

因為本公司與電力工會雖然積極溝通但一直無法簽訂團體協約，工會也至勞委會尋求協助，勞委會也表示，為了促進團體協約之簽訂，可以不用一次訂定這麼多條文(8 章 62 條)，針對大方向訂定幾條條文，先簽訂協約，除保障員工權益外，也建立雙方的信任基礎，之後再慢慢新增其他條文。

但是部分工會幹部表示，如果簽訂對員工權益沒有更好的協約，跟現行規定一樣，那跟沒簽訂協約是一樣的。所以對於幾條較有爭議且經濟部也有意見之條文，工會仍希望能夠簽訂。

五、其他

9. 近來油電雙漲，人民都把矛頭指向國營事業員工薪水太高、福利太好，使得員工勞動條件有可能因此縮減受損，對此請問您有何看法?

比起外界薪水我們的薪水並沒有太高，那我們基層員工的招考，大家也沒有特別想要考，像是修電線的工人，他一開始進來是在養成階段，只有領兩萬六，那他做的其實是高危險的工作，有時候在颱風天還要去搶修電線電纜，這些工作一般民眾其實也不會想要做，所以其實領五六萬也是合理。那我覺得人民把矛頭

指向員工薪水太高，其實我們薪水真的沒有太高，而且虧損的其實不是在人力成本這塊，是在電費，但是因為我們是國營事業，所以我們有些福利如果資方要刪除的話，那我們也只能接受，沒有辦法。

10. 可否請您補充一下關於貴公司與工會在團體協商中近期的勞資爭議案中，像是績效獎金、調薪、和特休部分的協商過程？

其實我們這些議題都是在勞資會議談，那有些比較嚴重的像是特休，因為有些員工的特休真的都沒有休到，假放得太少，那其實各系統的排班放是又不一樣，像是發電系統他就是用輪班的，業務系統主要是再復則搶修的這塊，所以處理方式不一樣。那勞資雙方認為一定要休，那也是因為輪班的員工都是基層員工比較多，真的很難排出時間去休假，那針對這種爭議性很大的議題，勞資雙方也會另外召開專案會議來討論，希望能將這些有爭議性的議題討論出一個結果。



訪談記錄二：

一、基本資料

受訪者姓名：藍明涵

企業單位：中華郵政工會

職稱：秘書長

訪談方式：面訪

訪談地點：中華郵政工會辦公室

訪談日期：2012年4月24日

二、協商準備階段

1. 請問貴公司之前有無簽訂團體協約，歷史背景為何？本次團體協約的簽約背景又為何？

我們最新的是在 98 年 12 月 30 日簽的，這是屬於續約的部分，那我們第一次簽訂是在民國 80 年 9 月 30 號，那為什麼要簽團體協約，主要是因為我們是全國性的組織，有加入了世界性的組織，那當初因為我們有參加很多國際組織，那麼國際性的友會或是工會，就認為台灣的工會是不自主的、弱勢的，尤其是 301 條款還特別提到說台灣的工會是附屬於資方之下，連一個團體協約都沒簽訂，那在當時的情況下也的確，要簽訂一個團體協約是非常困難的，因為資方根本不用你，不管是公營或民營的，到今天為止，台灣簽訂團體協約的都很少。那我們簽訂團體協約是從民國 65 年開始一直到民國 98 年，那因為我們是國營事業，國營事業的團體協約我老實說，實質意義很大、實質內容不大，因為我們都按照勞工法令或是公務員等法令來走，那團體協約沒有辦法訂出優於勞動法令或是公務員法令的辦法，那我們是完全依照勞基法 84 條來的，公務員身分的適用於公務員，公務員身分沒有的那適用於勞基法，但是他絕對不會優於公務員或優於勞基法，這是我們團體協約最大的障礙。那我們有兩個主管機關，一個是叫目的事業主管機關是交通部，一個是勞工行政主管機關是勞委會，那勞委會只就勞動法令來檢查我們這份團體協約，有沒有違反，那交通部就完全就政府的法規、公務人員的行政命令等來檢視你有沒有違反規定，所以這個團體協約基本上，說難聽一點都是假的啦，那有些是游走在法律邊緣的那我們可以自己來訂。那一開始就是說，我們去參加國際會議，會被譏為是弱勢工會，連一個團體協約都沒有，這是第一點。第二點就是說 301 條款也認定台灣的工會是資方的一個附庸工會，並沒有獨立自主的，因此我們在 65 年開始做研究，進行團體協商，其中歷經了 19 次會議，我們才在民國 80 年第一次簽訂，那為什麼第二次在民國 86 年呢？因為我們是公家機關嘛，變動性不大，所以整個的勞動條件改變的也不多，那 86 年為什麼又會再簽呢？是因為民國 83 年的時候，我們局長許介圭提一個郵政事業未來改革的方向，那這個改革的方式對我們來說是非常震懾的，就是郵務、儲匯、壽險三個要做一個切割，那對我們來說台灣的郵務是長期虧損的，因為他是全民窗口，所以我們的郵務不能漲價，但是我們的服務一天都不能少，那如果照他這樣子改變，郵、儲、壽獨立，郵務這部分如果沒有其他基金來補足的話，可能會因為虧損而無法達成服務的需求，所以我們現在郵務的虧損還是用儲匯和壽險的基金來補貼，以維持郵務對全民服務的工作。所以他 83 年提出來的時候，我們工會警覺到事態的嚴重，所以我們要求如果我們有一天改成民營化公司化，我們的勞動條件和員工權益的保障必須要有新的規範，就到了 86 年，再去訂一個團體協約，裡面有一些修正。那 86 年以後整個中華郵政就開始朝向公司化，那我們工會辦了 46 個場次，包括產、官、學界等公聽會、說明會等，那我們還辦了 81 場全體員工溝通會，那在 86~92 年間，我們就在團體協約裡面，把我們想要改成公司化，勞工權益的保障要怎麼修正，那到了民國 92 年才比較具體化。

那新成立的公司改變總是跌跌撞撞的，那股份有限公司他是代行股東權利，交通部是百分之百的老闆，依照國營事業管理法 35 條第 2 項，設置 15 個董事裡面有三席是勞工董事，從 93 年改制以後到今天，已經選到第四屆，5 月 11 日又要改選。所以說 86~92 年間我們發生很大的變化，團體協約也一路再談，那為什麼 92 年又到 98 年才又簽一次，第一個就是按照團體協約的餘後效力一直延續嘛，第二個就是前面六年是在改制階段，後面六年是改制剛初成，所有的規定都還動盪不安，那一間公司有兩種不同身分的人，適用兩種不同的制度，給於兩種不同的待遇，那這個衝擊是非常大的，那我們要顧舊人又要顧新人，這裡面的爭議很大，因為新人和舊人的工作性質是雷同的，但是薪資待遇是落差非常大的，舊人是受傳統文化的影響，比較會同意共體時艱；那新人因為待遇比舊人可能只有一半或三分之二，所以在待遇的落差之下，他又適用新的規定，所以他就會要求要同工同酬，他沒辦法去跟你講共體時艱，所以在這兩個制度的大落差之下，我們的整個勞動條件的變動性是非常的大，那我們工會除了要想辦法把這個落差給拉平之外，那公司就會說，如果要把他拉平，那我當初的改制不就毫無意義，我的人事成本還是沒有下降阿，所以這樣子的團體協約非常難簽，也就是因為這樣才拖了 12 年才簽。那 98 年到現在也已經四年了，其中新人也有爭取很多福利，那我們也想把他納到團體協約裡面來，我們現在是先去爭取到福利，再來納入團體協約，而不是因為修改到團體協約才得到更多福利。我們現有的公司因為存在兩種不同的人，造成這兩種人互有消長，從 92 年改制之後到現在新舊人的比例大概是 3:7，那以 92 年 1 月 1 號改制之前的稱之為舊人，之後進來的員工就稱新人，因為那一天我們從交通部郵政總局改制為中華郵政股份有限公司，那這個比例大概在未來的十五年就會有更顯著的變化，當未來老員工平均來講都有二十幾年的年資，大部分來說對公司的認同感比較高，一些刻苦耐勞的精神都還能夠維持，所以他們不會太去計較延時工作、超量工作等問題，但是新進人員就不一樣，主要是差別待遇啦，我跟你做一樣的工作，相對來說我也要拿到一樣的錢阿，這些人有些都是高學歷，屬於高學歷低就業的情形，像是送信的工居然有博士生來考，那他其實做不來，但是因為他是高知識分子，所以他的抱怨也是高品質的抱怨，那對工會形象也會有影響，那就是因為這樣，造成我們現階段去訂定團體協約有非常大的困難，主要就是說我們不斷改變新進人員的福利待遇和勞動條件，那事業單位基於成本考量，他在這方面把關非常嚴格，不讓你越雷池一步，那這樣團體協約就談不下去。那今年我們要訂一個很有趣的問題，就是搭便車條款，那這個主要是講說我們這個事業體有一些很高層的長官和很低層的勞工是被我們的章程排除在會員之外的，雖然工會法有規定強制入會，但是我們自己主動把這些人排除掉，高層的就是我們上面的長官，部長級以上的，我們把他列做資方主管，不讓他加入會員，那有一些太低層的勞工我們也不讓他加入會員，主要是因為流動性太大，都是一些臨時性的工作，譬如說 part time 的啦，他可能今天來明天走，連團體協約的過程他都沒參與，可能連簽都還沒簽好他就走了，那如果讓他納入會員那我們要給他所有的像一般會員一樣的福利待遇，那我們的會議是通不過的，所以這兩種人在我們的章程裡面是排除的。那在團體協商中跟你協商的對象就是被你排除的人，幾乎絕大多數都是，那你還要他繳那些如果簽訂團體協約中他所獲利的錢，那我們的代表大會就有人異想天開，想要針對這些人，被我們章程排除的這些人去徵收搭便車條款的費用，那當然這條我們就不給他通過，因為我們的協商對手就是這些人，他們如果知道有這一條，他怎麼還會同意我們所提出的事項，當然不可能嘛，何況你當初將他們排除，他們就已經有一些心裡的疙瘩，那你還要這樣子跟他們對立，這樣勞資雙方要怎麼誠信協商？基於和諧合作的立場，我們是希望能無縫接軌、看不到痕跡。像我常在講，保護

會員的權益，和協助事業的發展，都是我們工會成立的宗旨，也是無可旁貸的責任，但這兩個在理論上是有衝突的，所以我們是兩害相權取其輕，勞工權利要保護，但事業發展也要支持，所以有的時候某些部分就不得不放棄，但是有些會員就不這樣想，我的權益如果你沒有保護到，我當然就罵阿，那這也是我們團體協約比較大的困境，因為團體協約不見得是每個會員都能接受。

2.請問貴工會團體協商的協商代表如何產生？

資方的協商代表是由總經理親自領軍，然後帶領相關業務單位一級主管或是各處處長，那當然就是看協商的議題跟哪個單位有關，相關單位的主管就是資方協商代表之一。我們的協商代表的產生，都是在我們的會員大會裡面來推派，那我們是每三年改組一次，那會員大會改組之後，就會重新推派團體協商的代表，那我們是有七個出席、七個列席，一般的做法是說，理事長在七個出席裡面的其中之一，也是主談人，那我們爲了不要讓意見分歧，事業單位都訂在下午開會。那我們會在上午開個會前會，那雙方會在先將要協商的問題做一個交換，然後我們會在會前會議先進行討論，然後理事長就這個會議得出的共識來發言，當然也不見得這個會議只有當天上午，有時候議題比較重大的，像是整個事業體改制的問題，我們自己也會開好幾次勞方代表的會議，那這幾個出列席的人也都會一起討論，那我們七個列席人員的主要工作就是要聽取資方代表的發言，分工去做記錄，就他們的缺點或是我們可以爭取到的優勢做一個分析，現場馬上給理事長做一個攻防。那列席和出席我們就一對一，後面的人就給前面的人出意見，那有時候其他出席的人員要講的議題沒有很複雜的話，也會統一給理事長，也就是主談人去講。

3.那我想請問一下就是貴工會如何彙整其他會員工會的意見，因為秘書長剛剛提到的似乎只有出、列席人員針對協商事項再做討論？

我們工會除了法定的會員代表大會爲最高權力機構，那再由理事會來處理一切事務，那我們跟工會法不太一樣的地方是說，我們沒有設置常務理監事，我們是直接由各分會理事長召開分會理事長的協調會報，來取代常務理事，那主要是因爲我們覺得法律規定常務理事的人數太少，只能理事的三分之一，所以我們就將這個權力下放給各會員工會，因爲各地分會其實就是各地的實質代表人，那他們來召開理事會議，那我們用理事長協調會報來取代，等於我們擴大會員對團協的參與面，那我們的意見也可以更實務化。就是由各分會理事長到我們總會跟我們總會理事長和協商代表開一個本會暨所屬分會理事長研習會報，大概每兩個月舉辦一次，也有臨時召開的。那這個跟團體協約的會議是互相的，有時候是理事長會議彙整各地分會的意見，在加入團體協約之內，那也有是團協會議討論出來或是修正的條文，與各分會理事長來做一個討論。

4.請問您對於貴公司與工會進行團體協商的看法？

團體協商是這樣，形式意義大於實質意義，因爲我們團體協商的內容都被法令限制住了嘛，那想要談優於法令的勞動條件，他不要給你優於，我們想要訂優於的條款是非常困難的，他說我很多用人費用是自給自足的，還要截繳國庫，所以如果用人費用太多，會影響到你們的加班、值班和獎金的發放等等，因爲獎金和用人費是成正相關的。那我們現在的問題是加班這一塊是有盲點的，譬如說外勤投遞人員，他三點半回來做處理工作大概半小時，四點可以下班，可是辦公室有冷氣阿回家冷氣電費太貴阿，我跑累了洗個澡阿我不要回家洗阿，省水省電，我抽根菸啦泡個茶啦下下棋聊聊天，或是沒有家累留在公司準備升等考試，看能不能脫離苦海，結果四點可以回家他搞到八點回家，這四個鐘頭怎麼算加班？可是他簽退就是算八點阿，勞委會就是這樣查阿，他不管你中間的過程，只管結果，那這就造成我們加班的盲點。那又假設他十點出班，大家都平均兩個鐘頭就回

來，這個老兄偏要搞到四、五個鐘頭才回來，那全台灣有七千多的員工再送信，我們又不可能每個都監督檢視，這只有基於誠信的方法去查證出班到回班的過程，到底有無認真工作，做公事還私事。那又說四個小時要休息，你想要怎麼休息，時間一到你就看全國的郵差坐在地上休息？這樣能看嗎？那有的時候事業單位真的是有他的困難，不是說我要去姑息養奸，我也可以用非常激烈的手段去要求我的會員，不管社會形象和社會責任，做滿八小時全部外勤都回來，窗口全部關閉，一天就好，全國的民眾不罵死郵政才怪，對不起喔我們下班了請你們通通出去，你這樣做不被告才有鬼，我們可能營業時間到六點，那六點之前進來的民眾我們還是會處理，那有可能處理到七點八點，那這些人要不要算加班？其實我是五點半就可以下班的阿，那要給加班，你政府就科我的人手科我的工時，叫我要面對公眾，罰單開也是我要被處分，這也就是我們到底怎麼要去訂優於法令的團體協約，根本沒辦法。那因為我們有社會責任時間到了還沒辦法下班，那勞委會就來檢查，通通違反勞基法通通開罰單，那我也是行政院交通部的附屬單位，那勞委會也是你的部會，那你要不要出面來協調我們這個中間的盲點？

5. 因為貴工會想要談出由於法令內容的團體協約比較困難，所以會不會是法令沒有規定的內容反而比較好談？

其實這些東西都是要看資方代表接受的程度啦，資方代表說，這個法令沒有規定，我不能給你承諾不能給你答覆，或是不討論，就是說在協商的當下，要如何讓對方接受你的建議，達成我們的目的，也是要有一些技巧。像我們有一種臨時性工作人員，我們叫不定期契約工，大約有一千多人，他們十年沒有調整薪水，那這樣很不合理，太死板，所以我們認為要做一個調整，那談到今年談成功了，建立了他們的薪級表，逐年逐年增加這樣，那這就是一個制度的建立，那我們已經爭取到了，接下來就是希望能納入團體協約來保護。還有就是改制後的薪級表有六十級，那原本新進員工是從第六十級開始往上爬，爬到第一級，有得爬了，我們認為這個制度經過十年之後，整個員工反應也好、社會環境變遷、市場通貨膨脹、基本工資調漲等，從六十級實在偏低，所以我們要砍掉下面三級，從五十七及開始往上，那這個也成功的，這也是政府法令沒有的，那將來也希望訂成團體協約。

6. 請問您在簽訂團體協約之前有無做哪些準備？

我們是分國內外，國內來講有一個組織訓練處，還有一個社運處，那組織訓練處是專門管內部組織訓練的，那他可以徵收我們會員的意見，那社運處就是跟我們國內的友會有互動，像是相關資訊，或團協簽定的內容；那國外的話就有一個國際處，就是專辦我們的國際事務和與國外友會的交流，透過國際處去看國外的工會網站啦，或是訪問的時候去了解國外工會在一些勞動條件的狀況和團體協約來做為我們像事業單位團體協商一些改善的項目。那國內友會我們交通部的五個工會都很好，包括鐵路、公路、港務和中華電信，我們還準備成立全國聯合會，交通各會全國聯合會。

三、協商進行階段

7. 請問您覺得此次團體協商進行的情況如何？

大致上都還好，我們會先把沒有爭議的先處理，爭議的情況我們分大中小，像是已經爭取到的就是沒有爭議的，只是要把他納入團體協約中，小的先解決在解決大的，那有的大的一拖就好幾年，大的像是升等考試制度，我們現在是擇優錄取，那我們是想改成及格錄取，不然大數都很少，譬如說考試兩千人，可能就取二十個人而已。那小的就像是團體協約的簽定年限，我們想改成兩年，那資方也覺得 OK，那就沒甚麼爭議。

8. 請問您覺得此次團體協商時有無無法達成共識的時候？如果有，原因為何(溝通

不良還是內容的問題)?

當然有阿，就像剛剛提到升等考試的議題，還有礙於法令規定的問題，溝通上的問題也是有啦，不過主要都還是礙於法令規定，其他的有溝通都是還好啦。還是現行法令的問題啦，像我們公營事業很多都受到限制，像我們資金運用要用到金管會的限制，能不能辦理外匯要受到中央銀行的限制，想要做壽險，也要受到金管會的限制，像我們想要辦學生的小額貸款，因為學生通常都有郵局帳戶，那這很合理阿，限制太多了。

9.請問貴公司除了團體協商之外有無其他協商管道?與團體協商有何不同?

當然有阿，我們還有很多協商管道，像是年度業務協調合作會報，這個就是我們認為哪些有必要與資方討論，或是要改善的事情，就在這裡跟資方協商，那雖然說是年度的，我們如果真的有事情，臨時也是可以召開。另外我們也有每月的業務會報、三個月一次的理監事會議，那其實我們這些會議不管是勞資雙方的或是我們工會內部的，只要有跟資方相關，皆可以請資方協商代表出席、參與。另外我們也有勞工董事，在董事會裡面也可以參與相關決策，這也算是協商管道之一。

這是當然不同的，這些其他的協商管道，討論的都是比較 LOW 的事情，類似職場會議，針對勞動條件阿、基層的一些事情再討論，有時候討論的對象也屬於少數，可能台中的員工他的上班會有面臨到與台北的員工不同的地方，那他們的勞動條件、工作安全衛生等規定也會有些不同。那團體協商主要就是針對簽訂團體協約來開會，議題也是較大的議題，必需要全國勞工都適用、有一致性才可以，那也因為我們的大老闆是在交通部，甚至還有行政院，那你如果是用勞資會議來協商所有的事情，他的協商層級也不夠阿，有些事情也沒辦法在這裡解決，所不定就白談了，你看勞資會議實施是辦法，團體協約是法，這兩個是有所不同的。

四、協商完成階段

10.請問您覺得這次團體協約簽定之後對勞資關係的影響為何?

這是有正面的意義啦，因為大家都把一些協商產生的共識轉化為條文了，那大家就可以有所依循。

11.請問您覺得這次團體協約簽定之後除了對勞資關係之外，最大的改變為何?

那 98 年這次是依照國營事業管理法去爭取讓董事會有五分之一，也就是三位的勞工董事參與，那這三位勞工董事是由我們工會經由選舉產生然後推派給目的事業主管機關，那將來撤回也只有工會可以自行召回或是撤換，這是我們將產業民主的推動下獲得更多參與事業經營決策的機會，那在董事會裡面有關勞工的議題我們也可以充分的發揮。

12.請問您覺得貴公司團體協約的主要內容或特色為何?

說實在沒甚麼特色啦，都是依照法令的，主要就是對勞動條件和勞動權益做一個保障啦。那我們現在有一個隱憂，就是我們的新舊員工比例現在大約是 3:7，但是在未來十五年之內大概就有員工就會退休的差不多了，那這十年新進的人員他們對公司的制度和待遇其實是蠻不滿意而且會抱怨的，就像前面講到的薪資待遇不一樣，卻要做一樣的工作，當然會不滿意，而且現在的新人對於工作態度也沒有很好，不夠敬業，那我們現在要把我們公司這麼大的盈餘要交給現在這 30% 的員工，那原本 70% 這些老員工他們對公司的忠誠度和工作態度也很好，可以體認公司困境、忍辱負重，現在他們想要為公司貢獻付出公司也不接受，那未來這批人可以撐得起來這間公司嗎?這是我們今天的隱憂，一個百年老店，現在面臨到的衝擊。

五、其他

13.可以分享一下您的團體協商經驗或是心得嗎?

大概我都跟你講了啦，事實上我們承受的壓力也是蠻重的，我們可以考量的我們都有放進去，但是也未必是每一個員工都可以接受叫好的，這跟政府在做政策是一樣的，像是油價漲，一定會有反對的政策，如果大家沒有一個團結的共識，那怎麼來溝通呢?那我覺得你要團結很難，破壞很快，要獲得全體員工的共識，真的是很難啦，我們也只能抓一個大數。

14. 請問有無其他要補充的地方?

要堅持做對的事，也要把事情做對，不管阻力有多大，我們都要去推動，要堅強的走下去。



訪談記錄三：

一、基本資料

受訪者姓名：陳永昇

企業單位：台灣石油工會

職稱：理事

訪談方式：面訪

訪談地點：辦公室

訪談日期：2012年4月27日

二、協商準備階段

1. 請問貴公司之前有無簽訂團體協約，歷史背景為何？

目前中油公司可以算是沒有簽訂團體協約，之前有一個是在民國 68 年簽的，但是那個時空背景其實已經不符了，那其實我們工會一直有在談，那因為團體協約內都有幾個條文談不妥，所以就都沒有簽。那沒有簽其實也算是工會的一種策略，因為從十幾年前中油公司就一直放出風聲說要民營化，那工會的策略就是故意不簽，等到要民營化的時候才有籌碼可以去做爭議行為。那我們在談的內容基本上都是優於勞基法，不然勞基法都有了那我們幹嘛還需要談，那每一次談就是報經濟部，那經濟部就是說就回歸到勞基法，那就是有一些條文經濟部不同意，那工會這邊也不會讓步，就都沒有簽成。前天我們開理事會，團體協約的簽約代表也已經出來了，只是還沒有開始進行，不過可以預期這次的團體協商應該會很精彩，因為要民營化的話工會就會有策略嘛，工會是反對民營化的，他們是要企業化不是要民營化，那民營化員工權益就沒有保障，因為可能就會有裁員阿減薪阿之前的勞動條件降低等等，所以我們就會用這種策略。

2. 請問貴公司本次團體協約的簽約背景為何？

那我們國營事業主要就是依法規，那工會有要求要簽，資方也會派代表來跟你協商，那資方也不希望有爭議行為，石油工會又比較強勢，所以資方基本上該有的都會給你，該放的假也都會放。那我們當然想要簽，但是因為協約的內容喬不攏，可能資方代表也想要簽，因為他也是勞工嘛，簽訂了他也可以享受到好處，可是他上面還有老闆，所以還是要報上級經濟部、行政院，那經濟部就不同意，也沒辦法。

3. 請問貴公司團體協商的協商代表如何產生？

協商代表分成資方和勞方，勞方就是理事會推派，那這次的協商代表名單是現任的六位常務理事還有以前的常務理事。那資方的代表就是由總經理去選，可能會有人事阿、公關阿、副總經理等人，因為談來談去通常都是跟人事有關係，公關就是跟員工的一些關係、互動、還有辦一些福利。

4. 請問您對於貴公司與工會進行團體協商的看法？

目前我們公司主要都是走勞資會議，那其他的我們也都會依法來舉行，比較不會有爭議啦，那協商代表資方也不會去給你刁難或抗拒，那協商中通常雙方會先針對沒有爭議的條文先協商，有爭議的條文就留在後面，那因為中油公司的協商代表沒有辦法答應，那就報經濟部，再報行政院，那回來的文你可以想像，就是不同意，那不同意就是攔在那裏沒有簽，就是從我們第五屆開始，第五屆是工會開始比較有自主性的時候，所以從第五屆開始，現在是第十三屆，我們都有在談團體協約，但是都沒有結果，那後來有做一個決議就是如果有談成的條文就先執行。

訪談記錄四：

一、基本資料

受訪者姓名：梁春富

企業單位：中國石油股份有限公司

職稱：教育訓練師

訪談方式：面訪

訪談地點：辦公室

訪談日期：2012年4月27日

二、協商準備階段

1. 請問貴公司之前有無簽訂團體協約，歷史背景為何？本次團體協約的簽約背景又為何？

我們最早是在 68 年簽的，這份完全是依照勞動契約法的內容所簽訂，那這份是民國 77 年所擬，裡面很多條文是我參考眾多資料所創，像是第 4 條，乙方得參與甲方各項業務會議，這就是勞工董事的概念。那 68 年的團體協約是爲了甚麼而訂，是爲了國家而訂，不是政治因素喔，是外貿因素，因爲那個時候還沒有勞基法，那如果你不訂團體協約，就會有被認爲是血汗工廠的可能，那時候我們的紡織品外銷，都很便宜，那如果我們是血汗工廠的話，美國就不願意跟我國購買，所以美國就先看我國的公營機構有無訂團體協約，那現在大陸的勞動合同法，也是這樣出來的。那美國爲什麼會這樣，因爲如果貨品都傾銷到美國去的話，美國人本身就找不到工作，失業率就會上升，那當時美國也不管你的團體協約內容是什麼，只要有簽定就好。那另外一個原因就是說，我們要工業民主，如果沒有簽訂的話，就是工業不民主，那之前訂團協只是一個形式，那現在的爲什麼我們不簽訂，因爲中油說要民營化好幾年了，如果團協簽訂了之後就不能罷工，我們要保留行使爭議權的權利。那也因爲這樣，所以我們變成說先談好的條文你就先做，然後談不攏的我們再慢慢談，那如果出現重大的爭議，我們就提出有可能罷工，那一罷工董事長、總經理就有可能下台，因爲國家隨時都可以叫他下台，董事會也是官派的，所以國營企業就是國家在掌控，那工會就是因爲團體協約可以杯葛公司。那關於團體協約的內容，學勞工的就會比較了解，就可以提出很多條件，可以拉高層次，譬如說升遷考試，我工會都要派代表參與，看有無作弊，有無圖利內定的人選，後來我們還指定教科書，減少舞弊的可能。那像 27 條防止調動的一些規定，我們就是要防止惡意調動。那第 39 條工會會員連續工作達五年以上，自請離職有離職金，這個東西就是當一個員工工作很不滿意，他工作就在混，爲了不讓他混到退休，那我們那個時候談得很誇張，變成說不管你年資幾年，想要離開的話，我們都給你用退休的方法算，一年都是給兩個基數，那那個時候因爲要精簡人事，所以就用這個優退的方法讓許多員工退休，無論年資多少都可以退休，那這條其實我們當初沒有想到會通過，所以通過之後，因爲退休的計算方式較優於資遣費的計算，所以離職金這條條文也用不到了。那這條慢慢又改了，因爲公司也不用再精簡人事了，就變成你年資加年齡要六十，才可以給退休的方式。那這裡還有育嬰的彈性工時和留職停薪，這也是以前沒有的，因爲有時候接送小孩時間總是比較不一定，給員工彈性上下班對員工來說時間比較好運用。那在以前我們也有要求夜間門診，這也是以前沒有的。那這個人事一元化，就是讓所有的員工都可以有晉升的機會。那現在就是事業單位認爲可以做的，就會去做，那勞工董事和育嬰假等，法律也都改了，那也就都會去實行。

2. 請問您對於貴公司民營化的看法？

那我們現在就是會針對團體協約中的幾條條文故意無法合意簽訂，因爲現在面臨民營化條例，那中油要民營化的話要跟工會協商，協商的結論要送立法院，

立法院才會通過中油民營化。那現在是員工不願意民營化，因為民營化就是賣給財團，那民營化就變成私有化，就是把國家財產送給財團，那財團可能就會把辦公室賣掉阿、員工資遣阿，雖然是說要無條件接管所有的員工，但是最後還是沒有用的。那現在就是要看智慧，因為資方也不願意民營化，民營化他就不一定當主管，所以資方也裝傻，現在就是要看政府要怎麼來處理。那我是覺得如果你要民營化，你為什麼要賣給財團？賣給員工可不可以？英國就有民營化 95%都是員工買的，如果是員工自己買的那他會浪費怠惰嗎？那政府為什麼不願意，因為有立法者操作說員工只能買 33%，不能超過 35%以上。那如果我來談民營化，因為公司賺錢是我們努力的成果，所以你股票不能用成交價賣給我，另外就是我們不可以優先買，同樣的價錢我們優先買嘛，另外的部分在大家來拍賣阿，那就是因為員工股票有限制，所以沒有辦法這樣做，所以團體協約也被這個所阻擋。那民營化為什麼不行，你看萬芳醫院也民營化，他們原本也是台北醫學院的阿，政府也是什麼都不管，只有規定價格要跟公立醫院一樣，這不就是民營化嗎？那中油如果也是這樣，政府把廠房交給你之後甚麼都不管，和台塑你們兩個人去拼，但是政府規定你的油價是要在什麼範圍之內，政府只負責收租金就好，這樣我的績效可能還會比較好。那以後到底會不會民營化，我是想除非已經想好要圖利財團，那就會很快，你看中華電信民營化，結果他的股份裡面有台灣大哥大去買，都是在圖利同業。那像中油這麼賺錢為什麼要賣，因為公營有公營的缺點，反正這不是我的財產，如果我當總經理，你給我一千萬我就把資產賣給你，反正這又不是我的錢，但是他沒有想到，如果你因為一頭牛得癌症或是很難管，就把她賣給別人，那以後你想要喝牛奶，那你就要看別人的臉色，那如果中油民營化的話，我是老闆我就很兇，加油一公升六十塊，阿里山的話一公升一千塊，不然我就不供應油阿，不這樣我成本不划算阿，我不去你也不能槍斃我阿。所以就是說如果資方要做決策，那你要跟工會對話，工會會把這些講給你聽，有協商互相對話，才能互相了解嘛。那政府也應該要有反制的手法，像是如果汽油賣太貴，你就開放國外石油進口，再不然就取消你的經營權，把廠房收回來，因為廠房是政府的，租給你而已阿，那這樣才就做企業化，這不是民營化、私有化，土地的產權、廠房都還是政府的，比較像是委託管理這樣，這樣也還可以控制託管，那如果政府這樣學習有智慧的管理，那工會也不會反對，這團體協約就可以談的很好。

3. 請問貴工會團體協商的協商代表如何產生？

那以前是各三分之一，代表大會選三分之一、理事長推薦三分之一、理事會也選三分之一，以前是這樣，現在改了，全部由理事會推派，那這樣就會有一個問題，跟我同一派的就獨大，那之前是由代表大會來選的，代表又是各地區來選的，這樣的會員就不容易控制，但是現在是選出來的代表，理事就會來拉攏，因為協商代表全部是理事會指派，那他就會指派跟他比較親的，就變成執政黨和在野黨的情況。

4. 請問您對於貴公司與工會進行團體協商的看法？

那公司不得不談，因為他不談的話他就違法，其實公司也希望能簽，因為簽了之後工會就沒辦法抗爭，那工會就是覺得團體協約是我爭取權益的機會，你不跟我談我就隨時可以杯葛，你要跟我談的話就要達到我的要求。那因為我們是國營事業，之前國家比較專制的時候，你只要要求優於勞基法以上的國家就不同意，送經濟部之後就是沒消息，那工會的話就是說勞基法規定的，我幹嘛要跟你爭，我當然就是要爭取優於的，公司也負擔的起的。譬如說以前我們沒有績效獎金，那我現在要績效獎金，因為是我們同仁努力賺來的錢，那我們也希望分一杯羹阿，最後公司也訂了一個績效辦法，那如果不是我們的責任，我們就會優求分到滿額的績效獎金，那什麼是不是我們的責任，像是油價如果凍漲，那我們會有

一個公式計算。那如果公司不答應我們的要求，我們就不努力那公司如果盈餘達不到法定標準，資方就要下台啦。那油價一直凍漲，我們也受不了，所以我們希望油價回歸正常化，所以現在我們是反應事實，那資方就要賴皮，說中油的員工薪水太高、福利太好，醜化我們員工，那爲什麼之前一樣薪水一樣福利就不會虧損？所以工會應該要有所行動，避免員工被汗名化。

5.請問貴公司與工會進行團體協商，您願意參與或支持嗎？

那我們跟資方協商，資方的代表都是總經理指派的，那這些人都很聽話，都在根據我們提出的議題來回應，上面如果沒交代的事情他們就不能答應，有交代的才可以答應，那資方就會說：好好好我報經濟部，他不敢答應他就報上面，那如果太用心、太用功的話還會被上面的人罵，這是很有趣的現象。那如果經濟部也說不行，那我們就會去經濟部跟經濟部談。那主要就是要有心去做，維護員工的權益。

6.請問您在簽訂團體協約之前有無做哪些準備？

那我們一般準備基於公平都會先討論出一個草案，不能隨便更換內容，那一次可能只能談兩三條，那我準備資料都是厚厚的一大袋，如果有談到相關議題，我都有舉出資料，像是我會跟資方講，資方你搞錯了，你看德國的勞資協議制，如果有賺錢的話我們要分多少阿，獎金要怎麼談。那準備資料方面我們第一個會看國外的資料，還有國際標準是什麼，國際勞工公約和建議書的規定有哪些，第二個就是要比較勞資關係，別人如果有做的，那我們的經濟如果也達到什麼程度，那我們就比照這個阿，我們也不會說我們虧本還硬要跟國外一樣。那我們也會看國內的法令是怎麼規定，看企業能不能負擔，資方的成本、盈餘、收益，都有了解，最後就是要讓資方的這些主管也有利益可圖，讓他們了解我們是利益共同體，讓他也想要簽。另外我也認爲知識就是力量，工會幹部要加強，我們有派他去學習的，有請外面老師來訓練的，或是有經驗的工會幹部也會來分享經驗談、鬥爭學等。那在彙整會員意見來說，我們會把我們想要協商的條文登在雜誌上，登出去之後意見就會跳出來，但是意見也不多，那各個廠也有代表，我們也有代表會議，各個代表可以在各分會討論之後，再到總會來提出意見。

三、協商進行階段

7.請問您覺得此次團體協商進行的情況如何？

我覺得工會幹部還是要學習，這樣才具有知識和能力，如此在協商的深度才會增加，像是資方說加班費能不能用半個小時計算，之前是用一個小時算，但是我們很聰明，那我們請假也要半小時來計算，不能說我請二十分鐘也要半小時計算阿，資方聽到就說這個電腦不好做，他要求你都很簡單，我們要求他就變成電腦不好做，那工會如果沒有深度，也沒有辦法馬上對於資方提出的要求做一個回應，就可能損害員工的權益。那現在就是一個大主題在那邊，如果協商成功的話，就有可能變成民營化的準備完成動作。

8.請問您覺得此次團體協商時有無無法達成共識的時候？如果有，原因爲何(溝通不良還是內容的問題)？

這太多了，這一定有，因爲勞資雙方的立場不一樣嘛，那主要是內容的問題，因爲團體協商沒有時間的壓力，以前是一個月一次，一次兩天，那如果有出差的話也可以順便看看其他地方的工作環境是如何，聽取會員意見，所以主要都是內容的問題。那我們在開團體協商的時候，有兩個主席，一個是資方主席一個是勞方主席，雙主席制，資方講完話就換勞方講，雙方是有互動的，不是說某一方一直講，那這樣子的發言就比較不會有溝通的問題。那如果沒有達成共識，就要看哪一方的知識能力技巧比較強，有實力展現的問題，像是例假日上班，如果你不給兩倍，那我就不來上班阿，就是要跟資方說清楚，不要讓他們要賴或想要混過

去，也時候也要用武力威脅，說不是你下台、就是我罷工，所以一般來說公營企業都是資方輸的，私人企業就是勞方輸。你要罷工我就讓你罷阿，我就先開除你工會幹部，你再來跟我打官司阿，被開除你就不能坐在談判桌上，然後等你告贏我再來付錢給你，那真的是很殘忍的。那我們也不希望要打到肉搏戰，我們是希望有經營理念的技巧，如果資方聽我們的，我們也是以企業賺更多錢為目的，那資方聽一聽也覺得有道理，這樣雙方就會得到共識啦。那因為我們也有受到法令的限制，所以我們也會幫資方想一些辦法，像是優退掉一些老員工，假設他薪水10萬，我們可以請三個年輕的員工都2.5萬，剩下的就拿來發績效獎金等的，那資方也願意精簡人力，同意我們的做法。還有就是資方說他遇缺不補，也不發放一年的獎金，勞方當然反彈，那其實資方是要新機器，這樣可以更有效率，促進自動化，那員工也覺得這樣以後工作會更輕鬆，雙方都有利，何不為呢？變成是雙方一起來解決事情，想出解決的辦法。

9.請問有無其他協商管道？與團體協商制度有何不同？

工會內部有工會小組會議、理監事會議、會員代表大會等，那我們是有問題馬上就可以提報給公司，做一個小型會議，另外也有三個月一次的勞資會議，那我覺得這些會議與團體協商是不同的，因為團體協商他是法定的名詞，他可以簽訂團體協約，那其他的會議只能簽訂相關辦法，這樣就比較沒有保障。另外其他會議有時績效會比較不好，因為團體協商如果不成功，還有爭議手段可以使用，那小型會議協商完之後，可能會沒有結果，那就沒有下文。在經濟景氣時，不簽訂團體協約，因為公司賺錢，給員工的自然都會有，那萬一公司經營不善，或是被併購等，沒有簽訂團體協約的話，那誰要來保障員工權益呢？就像結婚一樣，兩個真心相愛的人，關係好的時候可以不用結婚，但是關係不好，難保會撕破臉，沒有結婚證書那又怎麼保障？

四、協商完成階段

10.請問您覺得這次團體協約簽定之後對勞資關係的影響為何？

那我們協約是沒有簽，但是有協商之後雙方合意的條文都會先做，那公司也是要面子嘛，他們不會說是因為跟工會協商所以公司要去做，他就會直接公告一個辦法，像前面提到的加班半小時算請假也半小時算，他就會自己公告一個請假辦法，那員工不知道還會覺得公司很不錯。那現在就是看簽約雙方要怎麼智慧來解決，因為團體協約也可以規定本條約簽訂之後不得為民營化的協商條件，但是現在雙方也不要這樣阿。那有共識的條文當然就會比較溫和嘛，對勞資關係就會比較好，對員工也有利。

11.請問您覺得這次團體協約簽定之後除了對勞資關係之外，最大的改變為何？

那最近就是因為之前的退休辦法，因為想要離職的員工都可以比照退休辦法去算基數，那因為成本公司就提出只能補一半的員工進來，就是說退十個只能補五個，那員工就會越來越少，工作量也會越來越大，所以現在新的規定就改回走一個補一個，算是一個制度的改變，所以政府的決策者他的觀念和經營理念也是要跟得上時代。

12.請問您覺得貴公司團體協約的主要內容或特色為何？

因為我們是國營企業，那所有人其實都是屬於勞方，主管也是勞方，利益相同，資方其實是國家，主管只是代為管理，所以相較於私營企業，雙方比較容易達成共識，只要不影響資方的存活，資方幾乎都會答應；那另外就是我們中油的團體協約非常先進，因為工會非常努力的有去了解國外的情勢，特別是已開發國家的情況，還有前面所講的國際勞工公約、國際勞工組織等衡平的比較，企業單位能力的考量，所以我們的團體協約我認為是相當不錯的。那因為我們是國際五百大公司，所以必須要顧及聲譽，如果有產生勞資爭議行為的話，會影響到公司

的信用和評等，就是如果要跟國外買油的話，信用評等不好人家也不敢賣給你，那要貸款的話利息也會比較高。

13.請問您覺得這次團體協約簽定成功或無法簽訂成功之因?

一樣也是民營化的問題，還有主政者的智慧和政策，這些前面都提過了。

五、其他

14.可以分享一下您的團體協商經驗或是心得嗎?

那我是覺得第一個你要考慮資方能不能存活，要設身處地的著想，不能因為說是國營事業就獅子大開口亂要求，不能用鬥爭的方法把對方鬥垮，這樣的話目的也不會達成，那一般企業都是資方要把勞方鬥垮，那我們則是反過來。第二個就是勞工要學習比資方更高明，不管是管理技術、經營策略都要，那希望工會能多開課程加以訓練，勞工也要多加努力，未來的勞工運動不是只是草根性的運動而已。第三就是條文要詳細化，現在電腦也很方便，如果用精神感召的話這樣很危險，所以最好是像成文法律一樣。第四就是說不應該用團體協約來當民營化條款的條件，政府或勞工都不應該，應該是民營化條款變為民營化雙方對話，協商出真正民營化政策，那團體協約也可以同時進行。那最後就是說公民營企業本質是不一樣的，那也希望主政單位可以以經營績效為主要目標，其他政策管控不要過於僵化，都限制的死死的。

15.請問有無其他要補充的地方?

團體協約的本質是雙方要協商，其實真正的本質是在人性化、效率化，以及管理透明化，加上企業利益分享制度，其實就是希望勞資雙方能秉持誠信原則去溝通啦，不要一直侷限在那邊，就像結婚不是為了一張結婚證書啦，重點是要更能永續經營下去。

訪談記錄五：

一、基本資料

受訪者姓名：蔡石朋

企業單位：中華電信台灣南區分公司-嘉義營運處、中華電信工會嘉義分會

職稱：主任、理事長、勞工董事

訪談方式：面訪

訪談地點：中華電信行動通訊分公司

訪談日期：2012年5月9日

二、協商準備階段

1. 請問貴公司之前有無簽訂團體協約，歷史背景為何？本次團體協約的簽約背景又為何？

我們第一次簽訂團體協約是在民國 77 年 12 月 27 號，那個時候的簽訂主要是政府在倡導公司必須跟勞工簽訂團體協約，而那個時候還是國營時代，完全是官署的型態，他是一個形式上的簽訂，那也訂定了之後會續簽團體協約的方便度，所以當時所簽訂的團體協約並不見得很符合當時的勞工需求，他反而會依照官署的型態、行政單位的要求來做團體協約的內容。那個時候的工會其實是御用工會，那現在很多民營企業也是這樣，那能不能照顧到勞工，那就要看老闆啦，像是資本家工會，他想要怎麼做就怎麼做，那我們主要的大股東是交通部，那我們的董事他也不是資本家，他是一個大勞工，那我們在民營化的時候有一個口號就是反對財團進來，所以那些財團也都有知難而退。所以我們雖然是民營公司，但是幕後在掌控的還是政府，那也有缺點就是我們要受到政策的影響或政治經營的影響，像是選舉大家就會要求中華電信降價，那其實就是這樣，我們的利潤是要分配給股東、是要分配給顧客、還是要分配給員工，那因為社會輿論，所以我們就要改變分配的方式，中油、台電他們就不一樣，因為他們虧錢嘛，但是他們是背負著歷史的包袱。像是之前台汽客運倒掉，因為他是政府經營的嘛，那他就背負著運輸的責任，那一些非法的野雞車，他們就都跑黃金路線，那你要配合政府政策開去偏遠地區，開一趟就損失五千塊，這樣當然會倒阿。那我們的公司而當時團體協約的位階訂在法律和行政命令之下，那其實我們簽訂團體協約就是要簽訂更優於法令的，適用於更好的條件，但是當然法律的修訂會比較嚴謹，還要經過立法院三讀通過。那現在這份團體協約其實不是我們最好的版本，在 94 年 7 月 6 號，當時因為我們要邁向民營的過程，那公司希望能跟我們簽團體協約，然後順利民營化，那 7 月 6 號那個版本是沒有簽的，工會當時是沒有同意的，因為當時工會就是要反對民營化，那當時的張理事長就是覺得要反對民營化，最後因為反對也無效阿，所以這也造成說當時的選擇是錯的，他是要違背章程、照顧員工，還是要為了章程，而可能沒有辦法照顧到員工。那個時候的團體協約是我召集、帶領團體協約代表去協商的，那後來我們 94 年 8 月 12 日被民營化之後，因為團體協約是最能保障勞工的東西阿，工會就希望來簽 7 月 6 號這個版本，但是就變成事業單位不願意來簽，他說的也很有道理，就說因為國營事業轉民營，那有一些文字或是內容畢竟不一樣，要做修訂。那我們在 95 年 1 月 6 號簽訂，勞委會在 3 月 2 號認可，那這個版本已經是有文字記載，比較能照顧勞工的文件，但是並不是說是我們最理想的版本，那在業界來說算是還蠻不錯的團體協約，那我們也有約訂行為準則，就是說勞資雙方都要真正的遵守團協。

2. 請問貴公司與中油、台電等國營事業的不同之處是？

中油、台電他們是受制於有限的能源價格直接上漲，所以成本一直在加，又面臨到社會輿論，所以油價電價又不能漲，當然會虧損阿，那我們是有一直在發展的，從以前語音，到现在的文字，甚至是視訊的傳送，之後還會走向雲端，這

都是科技再引導通訊產業的進展，也變成是中華電信引導著政府再走，不是政府引導中華電信。那如果交通部不是我們大股東的話，我們變成以營利為目的，不管社會責任、政府政策，那也不行啦，畢竟還是要對人民有交代，只是因為受限與政府，我們的經營比較沒有這麼自由。

3.因為貴公司的團體協約是 95 年所簽，請問近期沒有想要再續訂新約嗎？

我們其實是不敢去動，因為我們有一些條文是真的很好的，那如果要重新簽的話，有可能會被刪掉，那我們團協第三條也有規定，如果沒有提出修訂要求的話，有效期間就繼續延續三年，所以就繼續適用。那我們也會去思考，因為也是有想要加一些新的在裡面，但是我們要確定新的可以加進去，舊的也不會被刪掉，有十足的把握，那我們才會再簽新的，因為資方他不能完全決定，可能還要報交通部、勞委會，這樣我們的不確定因素就會很多，所以我們也是在等一個適當時機啦。那你說跟勞委會怎麼會有關係，他只是報備而已，但是其實他們都會有意見，就算他不說，他也可以輾轉跟資方代表或是交通部說，他其實幕後也是有在操縱，他們都是再挺政治的，也不是再挺勞工的。那其實資方代表也想簽阿，因為他也是大勞工，我們簽訂的東西他也可以享用阿，但是他沒有辦法給你，就是受限於主管機關還有社會輿論存在，那我們也是會觀察當事人他為什麼不能簽，希望勞資雙方能坦白啦。那我們中華電信一個集團，有二十幾家子公司，我們也是想要把這些子公司的會員納入中華電信工會適用團體協約，那資方就不要，因為母公司的團協已經變成是資方的包袱了，如果子公司沒有加入，那他就依照現有勞基法去處理。像是工時就不一樣，我們是周休二日，就是一周 40 小時，那他們就是兩周 84 小時，那就差了 4 小時。

4.請問貴公司團體協商的協商代表如何產生？

協商代表是由工會的理事會推派，理事是由代表大會選舉產生。那我們有各地的分會，各地分會的理事長和代表也會先整合會員的意見，再來一起討論。

5.請問您對於貴公司與工會進行團體協商的看法？

我們中華電信工會在台灣來說其實是走在前頭的，那早期你會看到都是上街頭的很多，上街頭的抗爭是為團體協約，但是團體協約在街頭要怎麼簽？所以街頭的抗爭是一個手段，坐下來談才是我們要的過程，工會運作如果沒有辦法做到這些，只為了抗爭而抗爭，那就反而迷失了本意。那會員的團結雖然工會法是強制入會，但是他也沒有罰則，這樣變成有些員工沒有加入工會，那團體協約如果簽訂了之後，這些人適不適用？你說要跟他收防止搭便車費用，那他如果不繳，你又怎麼樣？老闆就是一樣會給他這些福利阿，那如果假設我們爭取到獎金 3%，那資方為了分化我們，給不是會員的人 5%勒？這樣就會削弱了工會的力量。所以應該要教育那些勞工，畢竟有很多福利是工會爭取來的，你沒有工會，你也不會那些福利，雖然說你現在搭便車有便宜到，但是哪天工會瓦解了，那你就甚麼都沒有了，那我們現在工會會員決大多數也是都挺工會的啦，我們也會定期的辦理勞工教育。

6.請問您在簽訂團體協約之前有無做哪些準備？

協商前我們會有一個會前會，議題出來的話工會有一個研究處，那像我如果需要什麼資料，如果是要找友會的團體協約，那我會動用我各地分會的力量去找，當地一定會有一些關係存在，我也看了十幾分團體協約。那如果是法律的或是以前的判例等其他的東西，那我們就會請研究處幫我們上網去蒐集，再幫我們比對，不是我一個人就可以做到的。那整理出來的議題經過我們的分析之後，再送到勞工自己的會前會討論，會前會就是勞方代表，將個人的意見充分表達，那召集人就要充分聽取會員們的意見，先整合大家的意見。那整合了之後就會去模擬協商，看誰扮演什麼角色，談到怎樣時候要怎麼去攻防。那我也看了很多團體

協約，有些真的是賣身契，他們就不得不簽，可能是爲了其他東西而簽，像是工作權等，那他其實也是有換到他們要的東西。那我們早期也要跟國際工會做連結，那近年就取消掉，因爲關聯性不是很強，我們評估效用不大，在團體協約這塊琢磨也不是這麼深。那效用大的反而是各地分會，因爲選舉各地的選舉人也是要去分會理事拉票，這樣就會建立關係，有這些關係才會有更多人頭。

三、協商進行階段

7. 請問您覺得此次團體協商進行的情況如何？有無無法達成共識的時候？

現在我們所簽訂的版本，也有犧牲一部份權利，沒有簽訂在團體協約裡面，簽在附則裡面，那我們也是有判斷，因爲有些條文這個資方換不想談，但是換了一個資方之後，也許他的想法不一樣，就覺得這個可以談。那協商中一定有僵局的，像我剛剛講的，在第四條條文中的一些文字，法律規定的之後還要經過協商才能實施，這一定很僵的，後來我們就有用一些技巧。那在協商之中，勞資雙方都到達了一個極限了，你在談下去也沒有意義，變成我們私下再去談，會外的策商，簡單來說就是在探聽對方的底細啦，說的也可以不算嘛，那會外講完了之後，再回來團體協商談。那因爲我是勞工董事，我很常跟董事長見面，那我每次遇到他，我就跟他說，你要善盡社會責任阿，簽訂團體協約照顧員工也是你的社會責任阿，每次遇到他我都講，每次講，最後他就冒出一句說，不然就簽一簽，這也是一種柔性毅力的展現，那如果你跟他硬來，他也不接受阿。那我們在談的時候，主帥是不會上談判桌的，這樣才有退路可以走阿，我還可以反駁前面協商代表說的話阿，因爲你主帥去談，說定了那就成定局，沒有轉圜餘地。

8. 請問您覺得此次團體協商時有使用哪些方法已達成目的？

當時在簽訂第四條的時候，我們也覺得不可能會過阿，那我們不是不能做阿，只是先跟我們協商一下，我就跟董事長講，你們有這麼龐大的協商團隊、法律顧問，你的能力、你的資源、你的專業，都贏勞方，派出來的都是高階主管，你們還會怕跟基層勞方協商嗎？你會講不贏嗎？你會說服不了勞方嗎？你這樣就是太看不起、低估你們的協商團隊了吧，董事長一聽也對，有道理阿，就答應了，那董事長都答應了協商代表當然也不得不答應，所以就是董事長被我們引誘到這裡來。

9. 請問您除了團體協商之外還有其他的協商管道嗎？例如勞資會議？

我們有勞資會議，但是勞資會議跟團體協商不一樣，團體協商是在政策制度的改變，那勞資會議以前是廠場會議，或是都是在協商一些職場上的安全、問題等，那有些企業是因爲沒有辦法，所以全部混在勞資會議裡面談。我們協商會議也一直有持續在進行，雖然說我們現在勞資比較和諧，但是在談判的時候，因爲我們勞工兄弟畢竟講話還是比較大聲，有時候還會拍桌子，但是其實那不是他的本性，有時候也可能他是負責辦黑臉的，跟資方說不然你多少也給我們一點讓我們回去好交代。

四、協商完成階段

10. 請問您覺得這次團體協約簽定之後對勞資關係的影響爲何？

剛剛說過因爲我們公司不是資本主義公司，是大勞工，那他也會想要遵守，畢竟他也是領薪水的，並不是說協商之後給的福利是算他的成本，那我們的條文也都還要送交通部和勞委會，所以他們如果核定了之後，簽出來的條文算是有官方認可，那資方也可以去做，那其實現在交通部和勞委會他們也不怎麼會管，那我們就是這份團體協約，落實的蠻好的。那就是前面講的，我們有訂行爲準則，就是說主管你要對勞工的話就是要確實依照團體協約去做。

11. 請問您最近比較常跟資方協商的議題爲何？

最近是比較沒有啦，去年就很多，我們有考核要點全部翻新阿、意外事故處

理要點也全部修訂過，那我們也訂了行為準則，現在有修了一些中華電信的組織規程，那這個也很好笑，因為我們裡面有一個官位叫助理管理師、助理工程師，那我們拿這個名片去外面顧客那邊，客人就說，你是助理，那你也不叫一個專員來，阿他是一個官階耶，我們也不懂為什麼要取這個官階，這個官階也沒有辦法取得顧客的信任，所以我們現在就是想要把助理這兩個字拿掉啦，因為顧客也會說，不然你也說是誰的助理，不然你做錯了我要找誰？那我們這些就規定在其他地方，像是規定、規則等，就不會規定在團體協約裡面，不會去動他。那其實團體協約是比較整體性的，其他的規則都是比較個體性的，是個案去處理，那如果我們要動團體協約，你就是要把這些個案都納進來，不然這些個案擴散到一個程度，那我們就會去修正他。

12.請問您覺得貴公司團體協約的主要內容或特色為何？

主要是第四條，主管機關所擬之法令修訂，雙方須先行協商同意後再實施。這個條文是真的落實保障員工，就算法令訂了，我們勞資雙方也是要先協商，才能同意實施。那我們也有一些條文是以前適用公務員的，現在也還有，像是退休年齡，那其實我給你的這本很多，你可以回去研究一下。

13.請問您覺得這次團體協約簽定成功或無法簽訂成功之因？

事業單位的首長及我們都知道，中華電信要善盡企業社會責任，社會責任的一環就是要照顧員工、甚至員工的家屬、退休員工，並不是社會大眾，那我們也灌輸公司這樣的理念和想法，那你既然有心經營，就是要盡你應該盡的責任，所以在盡這些責任的同時，你就要想到如何讓員工放心的工作，創造一個職場上的尊嚴工作，那員工有感受到，他的生產力自然會提升，這樣才會創造盈餘，也可以來分享給股東和社會大眾，那也是這些理念有溝通得到讚同，才会有真正的落實產生，就是說你個人或團體的力量，要怎麼樣去影響到比你高階的官員，最主要是你要讓他們能安心的給你、釋放了他們原來的壓力和責任，這些我們都會去做。

五、其他

14.可以分享一下您的團體協商經驗或是心得嗎？

溝通是一門藝術，談判需要很多技巧，那這些也沒有辦法定型化的告訴你，主要都是臨場的反應，看到臨場有甚麼狀況，這個時候召集人就要扮演好你的角色，如果你的伙伴講話已經脫離了、離題了、已經超越你的授權，那你就適時的宣布休息，如果說一個議題到了一種程度的時候，那這個時候雙方應該要做一個各自的協調，再回到談判桌上，就是因為你講不出一個結果，那就整合一下，那其實最後只有主席講了才算，這些人講的都不算，只是一個腦力激盪，激盪出折衷的方法。

15.請問有無其他要補充的地方？

那因為我本身之前是資方的主管，我來看這一塊我比較能了解，所以我是覺得說不要一味的只要抗爭，你也要了解資方的難處，或是對整體都很了解，這樣才知道說哪些東西是可以爭取也應該爭取的。

訪談記錄六：

一、基本資料

受訪者姓名：李佳育

企業單位：台灣企銀產業工會

職稱：總幹事

訪談方式：面訪

訪談地點：台灣企銀產業工會辦公室

訪談日期：2012年5月4日

二、協商準備階段

1. 請問貴公司之前有無簽訂團體協約，歷史背景為何？本次團體協約的簽約背景為何？

我們工會其實成立的也算晚，民國 85 年 6 月 1 號成立的，其實就是說工會成立的宗旨，就是有把訂定團體協約算是工會的任務之一，畢竟簽訂團體協約員工的權益也比較有保障阿，那從工會成立之後開始我們就一直想要來跟行方協商，那行方也都一直沒有甚麼回應，畢竟那個時候團體協約法也都沒有甚麼效力，一直到 92 年底的時候，扁政府時代有一個二次金改政策，那時候就想要把銀行做一些整併，因為那時候銀行的家數太多，那他能控制的就是政府有持股的他才能控制阿，那偏偏那個時候就很奇怪，都是民營的財團要來吃公營的機構，那我們是覺得某個程度上你幹嘛，是不是財團給你甚麼好處？基本上公營機構他所佔的據點因為以前都是公營的沒有民營的，所以他的地段都是很有價值的，那民營的因為以前沒有開放，搶不到這麼好的地方阿，那財團花一點錢就買下來，之後他要繼續經營或是要賣給別人，我們也不知道。那我們也大概那個時候才開始再談團體協約，大概在民國 93 年的時候，才正式與資方有第一次的協商。那在第一次協商之後其實我們的協商密度還蠻密集的，有時候一個月一次到兩次，那行方願意跟我們這麼密集的協商，我覺得是因為行方有另外一個壓力，可能就是上面有授意他要整併，那團體協約的部分我們工會是覺得說至少我們把團體協約簽訂了之後，對我們會員的權益會比較有保障，就是不管說可能真的合併了之後會有甚麼資遣阿、裁員阿，那就是說團體協約簽訂了之後，至少員工會比較安心一點，也可能會比較有保障。那當然在那個期間下，我們在民國 94 年的時候，團體協商到後來，其實雙方壓力都蠻大的，因為都有上面的那個，到後來反而因為團體協約沒有一個共識，導致了一個勞資爭議，就是我們工會在那個時候有發動一個罷工，那個時候我們提出來的一個爭議點就是我們團體協約勞資已經有共識，但是就不簽，因為我們還有另外一個老闆，就是財政部，這就是公股銀行一個比較特殊的地方，即使我們勞資雙方好像都很好，覺得說這些都是小事，但是可能報到上面之後，上面覺得阿你這不行阿，其他行庫都沒有，為什麼你們可以，這反而也是另外一個阻力。那也從那次罷工之後我們的團體協約等於是停擺，之後我們也把沒有簽訂團體協約，做一個可以發動爭議的手段，所以我們一直遲到民國 99 年 11 月我們才又進行團體協商。那那個時候為什麼又會協商了，我是覺得是因為我們董事長、總經理也換人了，那工會跟董事長、總經理也算保持著一個良好的默契跟和諧度，所以我們也是覺得時機有點成熟了，因為之前的協商其實也差不多了，只剩下少數幾條條文，那就覺得要不要再來談一談，看有沒有辦法再來修改，簽一簽這樣。那就在那次協商得到共識之後，我們也在隔年就是 100 年，把那份共識提到代表大會，代表大會通過之後剛好就是我們知道勞動三法確定 5 月 1 號要施行，那我們就選在勞動三法施行過後的一個時間來簽訂，5 月 16 號，所以我們的團體協約變成說是勞動三法施行後第一個簽訂的，我們的簽訂過程大致就是這樣。

2. 請問貴公司團體協商的協商代表如何產生?

我們是直接由理事會推派，因為畢竟也是理事們對團體協商會比較熟悉，那資方就是由董事長或總經理直接推派，由相關單位的主管來跟我們進行協商。

3. 請問您對於貴公司與工會進行團體協商的看法?願意參與或支持嗎?

就我所知道銀行員的生態，跟我所待在這裡的這幾年，行員的確是跟勞動三法這個部分，連結是很弱的，那所以說那時候我們為什麼要罷工，那就是因為團體協約沒有簽阿，那裡面可能就是包含我們想要的優惠離職，或是之前的條款，我們必須要把我們的需求放在這一塊，那行員才會覺得說，這個跟我有關係，比較直接，因為他們也擔心如果公司真的被合併，那如果我想走，我可以領到多少錢?如果就這樣來說的話，我覺得當時的行員可能比較能夠理解說團體協約的確有簽訂的必要，但是如果說平常的話，忙自己的都來不及了，哪有其他的心力來管到這邊。那我是覺得員工對工會的支持度 OK 啦，那現在因為勞資還蠻和諧的，也沒有甚麼重大的議題，所以就很不穩。

4. 請問您在簽訂團體協約之前有無做哪些準備?

我們會蒐集資料，友會的一些團協條文也會拿來做參考，那時候最早簽訂的版本，其實是台北銀行的，再來也有參考高雄銀行的，那其實我們這幾家公營行庫大家也都有準備一些版本，互相參酌，所以主要是參考銀行業已經簽訂的團協，或是他們也有再弄一些他們的草案，互相參考這樣。那除了勞基法的規定之外，因為我們以前也是公營行庫，後來才民營化，當然就是有把一些過去的公股行庫比較優的一些福利或條件繼續沿用，那如果要把對象區分的話就是民營化前和民營化後，或許還是有一些差別。

5. 請問貴工會是如何整合會員的意見，以便將會員的意見納入團體協約之中?

我們一般來說可能就是提到代表大會，因為會員代表就是全國各分行的代表，由代表來提出就是其他的意見，或是說想要怎麼修改條文，基本上我們會發出去啦，只是一般來說會員的意見都很少，那也不一定會在會員代表大會直接通過，也有可能他們提出來的不太可行，變成說還是要到理事會再來討論，某個程度上來說理事會對團體協約草案修改的權限還是比較大。那會員們比較 CARE 的可能還是那種優退補償、年齡基數這種要算到錢的，最 CARE 的應該是這條，甲方如有合併、改組、轉讓計畫時，對從業人員之保障，應切實遵守勞動基準法及本協約，並於計畫完成前與乙方協商從業人員權益保障之方案，那我們原本想要休的完整一點的，之前一直沒有辦法有共識就是在這個條文，那後來為什麼有簽訂是因為一銀工會後來折衷了這樣的一個協商辦法，我們也是想說好啦時間差不多了，趕快簽一簽，那一銀都可以接受了你可不可以接受這樣子。

三、協商進行階段

6. 請問您覺得此次團體協商進行的情況如何?有無無法達成共識的時候?

應該是這麼說啦，就是條文內容可能當時雙方都會有一點意見，或是在執行上的認知不太一樣，可能勞方認為說在這個部份你的做法應該是怎樣怎樣怎樣，但是其實資方的理解可能不一樣阿，我就只能做到這個部分阿，你要叫我再多做我也沒有辦法。那我覺得那時候會協商到有一點僵局或是說故意要提出讓對方沒有辦法執行的條文，真的就是為了那個合併案件，當時就想說能不能拖過那個合併案，那我們後來沒有簽訂團協，去開會員大會罷工投票到正式罷工，那一段時間其實行方的壓力非常大，雖然在爭議期間，他們也是一直釋出善意想要跟我們工會接觸，到底工會你是怎樣你才會同意，因為他要執行上面給他的任務，所以他也是很關心我們，所以其實那個時候我們真的是談得很密集。工會內部當時也有不同的意見，有的人是想說能不能改變這個狀態，那有的人是想說，阿，被賣定了，那我們真的就是替員工談一個比較好的方案。所以說我是覺得剛好我們有

面臨到那個事件啦，不然一般的協商狀態的話我們的協商程度不會到這樣。

那我們也有其他協商管道，主要是不定期的，可以隨時進行，那就是由我們理事長加兩個勞工董事，跟總經理約時間，然後可以進行一些意見的交流、事物想法的一些交換，那團體協商的制度反而是因為簽訂了之後，團體協商就沒有繼續了，可能就要等到快要續訂新約了，或是有甚麼重大的議題才會再出來討論，不然一般來說都是依賴不定期的協商。那勞資會議也是有，大多數的議題都是在勞資會議裡面討論。

四、協商完成階段

7. 請問您覺得這次團體協約簽定之後對勞資關係的影響為何？

其實因為我們的團體協約簽訂是在勞資和諧穩定的時候簽訂的，所以對原有的勞資關係其實影響不大，那簽訂完之後也不會有甚麼太大的爭議，一般固定的協商就會走勞資會議。那也可能因為我們工會有勞工董事、公股董事、民營董事，所以在董事會裡面我們都會有成員知道大概的狀況，算是在高層也有成員，所以我們也可以透過不同的組織，像是董事會、勞資會議等，就會提出我們的想法或說法，所以勞資比較常溝通，勞資關係也比較和諧穩定。

8. 請問您覺得貴公司團體協約的主要內容或特色為何？

我們的部分其實還好耶，我覺得是金控啦，因為金控這個業別不同的情況比較多，因為他們是證券業嘛，他們的時間性就比較不一樣，證券可能一點半收盤之後就不再對外營業了，那我們的部分其實還好。55條的部分就是我們比較特別的，另外就是我們工會算是第一家簽訂有關於搭便車條款的，在第4條，那我們現在員工和會員的比例是百分之百啦，不過以後如果有新加入的員工這條也還是可以適用，因為我們也都有在注意新的法令是怎麼修改，那既然新的團體協約法都這樣訂了，那我們為什麼不能這樣訂？所以我們就把他訂下去了。

9. 請問貴工會有遭受到資方的不當勞動行為打壓嗎？

基本上我們的行方對這方面還 OK，沒有特別打壓我們啦，也沒有甚麼手段，那早期是有打壓啦，像是早期行方就不幫我們扣會費，我們就是自己做，讓員工填願意讓我們代扣，哪我們自己去做會員名冊，委託內壠分行像一般客戶這樣扣款。那過了那一段時間之後，我們勞資關係就一直很和諧。那就我所知之前台中商銀就是委託行方扣款，那後來因為民營的股東入股之後整個情況就改變了，行方就說我沒有義務要幫你扣阿，結果工會就收不到錢，那本來工會想要委託華南銀行，結果資方又去一張公文說不可以幫他們扣，所以那個時候他們很慘，要自己花成本去做繳費單，然後發給每個會員，讓會員自己去繳，那如果是這樣子的話，基本上能收到的就有限，那他們也是在等勞動三法施行之後要去提裁決，那資方也知道阿，就說好阿你就去提，但是那一段沒有帶扣的日子就很難熬阿，大概有兩三年，那也是還好之前他們工會有買公司的股票，那就只好去變現，撐過那段時間，現在就重新有代扣。

10. 請問您覺得這次團體協約簽定成功或無法簽訂成功之因？

時機成熟。然後勞資雙方的關係也蠻和諧的，那其實到後來我們也沒有甚麼爭議的條款，我所謂的爭議是說只有我們家訂，其他銀行沒有訂，或是我們訂的條件比別家好，跟其他已經簽定的銀行版本相比的話，我們的版本沒有大的爭議點啦，那因為我們勞資 OK 之後還要送到財政部的公股小組，那雖然我們民營化了但是官股的持股還是蠻高的，還是有一定的影響力，就會說這是我們跟工會協商的團協，那看有甚麼問題。

11. 請問官股的持股有一定的比例，對企業經營也一定的影響力，這樣會不會對財團還是以一定的限制，不會讓財團恣意妄為，也比較能夠保障員工的權益？

這也是我們工會一直不希望股權在稀釋的原因，就這樣來說是這樣沒有錯，

但是就是你甚麼事情都是要經過公股那一塊，那當然就員工權益來說，如果我們沒有辦法跟資方處理好，那就是找政府嘛，那我們認為政府就有義務要來處理，至少有個對象。但是如果真的民營化之後，某些程度或許他的經營彈性更高，他的一些流程或制度也更有效率。

12.請問貴工會有想要簽定優於現有法令的條文嗎?

有阿，還是有些條文優於法令阿，就我剛才講過，因為我們是公營的，那公營的本來就有些條文是優於勞基法，譬如說這個 21 條的特休，民營後就照勞基法，但是之前留用的行員，第二年就七天，第四年就十四天、第七年就二十一天，這就是比照當初他們是公營的條文繼續留下來。

13.請問貴公司新人和舊人因為適用的條文不一樣，導致同工不同酬，會不會產生員工內部分裂的情況?

我們目前沒有這種情況耶，我們工作規則也都是這樣訂，民營化之後就是都按照勞基法來做，當然也是有一些差別啦，可是他們可能也是覺得還可以接受。

五、其他

14.請問上級工會(金融業工會聯合總會)對貴工會的影響?

其實上級工會對我們的幫忙很多，他們也會針對團體協約來開課，那工會幹部就會去上課，那工會幹部就會知道簽訂團協的重要性，或者是條文擬定要朝什麼方向去修正，那也因為有上級工會，同業友會之間的連結也更能互相交流。那如果像是其他產業的話，可能他產業別不一樣，或是他關注的議題不見得雷同，那因為我們金融業大家都是在這個環境，相對來說連結也會比較強。

15.請問貴工會可以以民營化的過來人給即將民營化的企業一些建議嗎?

某個程度上我是覺得說，工會有存在，而且有發揮他們的功能的話，不太需要去怕民營化這個議題，那基本上就行員自己本身，是怕自己留不留的住，那之前我們民營化之後有辦優退，的確就有不少人離開了，他們也有去調整適應那個狀態，那也是有很多人留下來阿，還是可以繼續在這個組織裡面繼續工作。那近幾年還有面臨一個壓力就是證照時代，那證照對一些有年齡的行員來說真的是蠻吃力的，或許也是因為這樣有退意的人就變多了。

16.請問您覺得公營的銀行和民營的銀行有甚麼差別呢?

其實在很多制度面上和人力的運用上有很大的差別，而且這些銀行裡面台新、中信都是很關鍵的銀行，他們也有成立工會阿，但是沒有用阿，是御用工會，所以我們跟他們沒辦法有聯繫，也不知道他們的狀況，但是如果有新聞被報出來對行員有不利待遇的，通常都是這些民營銀行，那金融業工會也是很想要突破這一塊，但是的確就是有困難。

17.可以分享一下您的團體協商經驗或是心得嗎?或是有無其他要補充的地方?

那就是我們已經罷工完了，但是還繼續協商，是因為在罷工的期間本來是要公布我們有沒有被賣掉，其實等於是買主再探詢說你們員工到底想要什麼條件，就講一講，那時候我們的理事長在那個當下，他實在是很難替他的員工決定，因為他可能一答應，銀行就賣掉了，然後講到那個情境，就流眼淚了，因為那個時候我們的理事長壓力也很大，那他開始流眼淚之後資方代表也忍不住，也再掉眼淚，在那個當下大家都沉默不語，那次大家講完也是沒結果，但是會議結束之後沒多久就說我們的標售案流標，當然隔天新聞就出來了，那董事長不到一個星期的時間就請辭了。那我是覺得當下那個氣氛和氛圍還蠻奧妙的，也蠻難熬的，因為真的答應下去銀行就被賣掉，那我們理事長因為一家有好幾代都在台企銀工作，所以他對台企銀這個招牌是有很深的情感，他又覺得台企銀這個招牌是在他手中賣掉，他實在也很不捨，所以才會流淚。

訪談記錄七：

一、基本資料

受訪者姓名：郭寅輝

企業單位：渣打銀行企業工會

職稱：理事長

訪談方式：面訪

訪談地點：渣打銀行企業工會辦公室

訪談日期：2012年5月10日

二、協商準備階段

1. 請問貴公司之前有無簽訂團體協約，歷史背景為何？本次團體協約的簽約背景又為何？

我們這是算是團體協約的續約，那之前是在 98 年 5 月 8 號第一次的簽訂團體協約，那一次簽訂團體協約是經過一年七個月的討論才簽訂，那個時候為什麼會簽訂團體協約呢，因為那個時候還是新竹商銀產業工會，那在 96 年的時候被英商渣打併購，那個時候原新竹商銀的員工，因為被併購，就會有恐懼嘛，所以那個時候就去成立工會，那時候成立工會的訴求就是要年資結算跟簽訂團體協約，就是這個背景之後，我們就一路跟資方洽談這個東西。我們是在 96 年 12 月 22 號成立工會，但是之前他就宣布合併了嘛，那我們第一次簽訂的口號就是走的員工要有合理的補償，留下來的勞工要有尊嚴工作的保障。那第二次就是因為三年到期了嘛，第一次簽訂的時候，因為歷史背景跟現在不一樣，當初簽訂的原因最主要就像你剛剛有提到嘛，有一部分員工想要走，那想走我們那個時候就有推一個優離優退，讓這些人走，那因為第一次簽我們著重的都是在這個部分，對於其他的勞動條件來講或是強化工會組織來講的話，就沒有這麼堅持，所以這一次我們之前也修了半年的時間，跟會員代表還有我們這些工會理監事來討論一些團體協約的內容，也有參酌同業的團體協約，那就有一個工會版的團體協約，希望能用這個版本，看能不能增進員工的福利，促進勞動條件這個部分。那跟第一份就是有很大的不一樣，第一份主要就是在優離優退的部分，那其他的勞動條件我們就都是可以退讓的，這次就是在鞏固其他的，因為現在也已經沒有要走的員工了，所以我們就是說怎麼去維護員工的工作權及勞動條件。

2. 請問貴公司團體協商的協商代表如何產生？會員意見要如何整合？

那我們是由會員代表大會由全體會員代表選舉出來的，除了理事長之外啦，因為理事長是當然代表嘛。那我們現在連絡會員的話，那因為我們理事長是駐會的嘛，所以就是我要去勤跑分行，還有就是說我們會透過 MAIL，因為渣打的 MAIL 是非常好非常暢通的，那我們也有會員大會阿，也是在新竹這邊開會。

3. 請問您對於貴公司與工會進行團體協商的看法？

那其實渣打是一家很守法的公司啦，那因為勞動三法都有規定嘛，像是團體協約法規定要誠信協商，那在這個原則下，資方沒有拒絕的理由，他不得拒絕，他是會答應協商，但是就是說協商要怎麼去進行，就是要花時間花智慧去討論這個東西。

4. 請問貴工會與公司進行團體協商，工會會員願意參與或支持嗎？

工會會員當然就是會希望說，就是福利事項大家會比較傾向支持這種東西，像是加薪阿、調薪阿、午餐津貼等，他當然就會覺得那些是好事，那也要看工會有沒有實力去爭取這些東西，我覺得你要他降低勞動時數又可以增加員工福利，沒有一個員工會拒絕啦，只是說他也會很想知道說是不是拿得到這些東西。那他們是會提供意見啦，就是說我們工會版的團體協約，原本可能只是四十幾條，那工會會員的意見會一直進來，那我們也一直加一直加，有甚麼福利事項就加，那

我們當初也是想說加了然後讓資方去砍，那其實這種策略以結果來講也不一定正確啦，但是當初的策略是這樣子。那資方也有資方版的，因為基於誠信原則，他也會提出相對應的東西出來，就像是其他同業，他可能會提高門檻的，很像是勞基法的東西，那如果我們談的是法律沒有的，那通常就會先擱置條文在那裡，後來再來談，那其實都是會互相讓步啦，他們讓利我們讓步，就是這樣子。

5.請問您在簽訂團體協約之前有無做哪些準備?

像我前面剛剛所說的，我們花了半年的時間在準備之前第一次簽訂時沒有協商到的東西，那第二次來講我們有增加哪些福利事項，參酌同業的一些團體協約，那我們也都有在蒐集資料，然後會每個月開一次理監事會，三個月定期會每個月臨時會，那就會在理監事會來討論說，我們現在的協商方案。那我們是透過全國性的聯合組織，全金聯。

6.請問貴工會有無受到上級工會(全國金融業工會聯合總會)的協助?

他算是我們的諮詢顧問啦，那我們在跟資方協商的時候他們每一場也都有參加，那我們也有參加全產總阿，不過因為他們的行業別太多了，而且他們是以廠場為主，不過產總有一個好處就是他們的爆發性比較強，就是一些抗爭等手段，是擺在那邊看的啦，但是如果不行話可以用，就像你講的，我們是以協商為主，爭議為輔，但是我們爭議的東西也不能放掉，放掉的話你就自廢武功，那你還拿得到東西嗎?

三、協商進行階段

7.請問您覺得此次團體協商進行的情況如何?

你應該早一兩個禮拜來，那我們可以讓你去看一兩場，那我們反而就是資方他很希望有一些政府或是中介團體來介入，那第一個是企業形象，第二個就是可以降低我們的抗爭性，因為之前我們也有做一些罷工的手段，或是遊行示威，那資方現在也都有請勞研所的人來和我們協商應對。那就是像剛剛前面講的，我們的協商策略就是有加很多協商內容，然後讓資方去砍，那我們也會擔心說這一次簽訂的內容沒有第一次的好，原本是想說用增補的，但是資方也不同意，要的話就是要有一個新的東西，做給政府看做給社會大眾看。

8.請問您覺得此次團體協商時有無無法達成共識的時候?如果有，原因為何(溝通不良還是內容的問題)?

那我們其實有訂一個協商架構，那這些就是如何談、怎麼談、在哪談、談幾次這樣，那我們那個時候就是每個星期一談，那談到後面就會有出現無法達成共識的時候，那我們會利用會前會，就是雙方的主席代表在正式會議之前，先把我們之後要談的東西來聚焦，看哪些有甚麼問題的，先來溝通，那這樣也可以增加效率，避免誤解。那當然有一些內容是資方一定沒有辦法退讓的，那雙方就會講說，你一定要的是哪些嘛，你的需求條件是哪些，就是說最後一次的會前會就會先亮底牌啦，那雙方再各自退讓，以簽訂團體協約。

另外我們現在與資方協商的管道有五個，有勞資會議、職工福利委員會、勞工安全衛生委員會、勞工退休準備金監督管理委員會、勞資雙周例會，前4項會議，可以輕易從會議名稱辨別功能，也是法定的會議，惟第5項係在97年7月，工會與行方為有效率地解決勞資糾紛(例如會員申訴案)所創立的，至今仍每2周召開一次。若問與團體有何不同，大意來說，就是團協只談工會會員，而法定會議則是談全體員工，勞資雙周例會的議題就比較廣泛了，只要是對行方有具體建設的意見或是解決會員申訴案等，無論有無共識，通通可以在這裡達成初步結論。

9.請問您覺得此次團體協商時遇到的最大阻力為何?

那當然是福利事項的東西，因為沒有一家公司是願意無條件的花那個成本去

做，像是全面調薪啦，全面增加午餐津貼這種東西，那尤其是外商機構他會認為不可思議，因為他們是鼓勵優秀的員工，他不要這種全面性的，他會認為是假平等的東西，所以他就會提一些變相的方案。那我們因為全面調薪不可能嘛，所以就是變成迂迴的就是說午餐津貼可不可以增加，那他也是說不行阿午餐津貼也是全面的，像他的薪水每年調 6%，那也不是全部的人都調得到，是前面 30%的人才調得到，就看你的績效你的年終考核，雖然說是調 6%但是調十幾%的人也是很多，但是沒有調到的人是更多，反而是沒有照顧到基層的員工。那因為外商他就是要鼓勵好的員工，他就已經有給你薪水，那你就知足滿足，那外商公司也覺得一般的員工就是可以淘汰的，其實你沒有領到調薪、沒有領到 Bonus，你就差不多要知所進退，所以外商公司是很注重這種新陳代謝的，也不是汰弱扶強，就是新陳代謝，他會覺得一個組織如果 Run 兩年的話這個組織一定要改造才行，內部改造，但這樣就是好的人就很容易出的來，外商公司也比較願意提供一些進修津貼(第 34 條)像是去念 EMBA 或是考證照，就是用這些鼓勵你的方式來交換全面性的調薪，他花這個成本他才願意阿。

四、協商完成階段

10. 請問您覺得這次團體協約簽定之後對勞資關係的影響為何?

當然會比較好啦，因為有一個版本在嘛，如果他沒有依循這個版本，那你就可以直接提出勞資爭議阿，違反團體協約法阿，調解都可以送阿，那一般來說營利事業都是以賺錢為目的，你在賺錢的前提之下你要怎麼去處理這個問題，所以我覺得這個比較重要。那你看台企銀，他們理事長就講他們是因為罷工之後，勞資關係才變得比較好，先破才能立嘛。那我們也是先有罷工，那是因為我們真的拿不到東西嘛，後來也是大家彼此都有退讓。那簽訂之後當然是對勞資雙方都比較好啦，不然幹嘛要簽，那對公司來講他的好處會比較多，像你剛剛講的企業形象阿、社會責任阿，那對勞方來講的話，因為你簽訂的東西不能改嘛，雙方都要去維持，要照團體協約的內容去走嘛。那因為之前渣打也是會把員工的一些退休存款廢掉，也是沒有先跟勞方協商就單方面決定廢掉，那個時候因為還沒有訂定團體協約，所以我們簽的團體協約也會把這些都納入，那條文還是有訂阿，像是第 38 條，但是他就是訂說適當之優惠，有優惠就好啦，不用明訂要多少優惠，這個就是可以再解釋的條文。

11. 因為我研究發現銀行業的團體協約簽訂，似乎都是因為併購或是民營化，請問您的看法是?

其實不是這樣講，那是因為剛好這些事件，都會影響到勞工的權益，危害到他們的工作權，那面臨這些事件，員工感受到自己的權益會受損，就會激起危機意識，那些事件就是一個爆發點，也就是這樣勞工就會團結起來組織工會，這樣才有會力量可以去跟公司抗爭，也不要說抗爭啦，至少是平起平坐的談判，然後簽訂團體協約，這樣就會更有保障嘛。就像後來人家講的，今年以後的工會是看教師業和金融業嘛，因為他們是白領的，教育程度比較好，會用一些不是說蠻力的方式去處理、爭取這些東西，就像我們去談這些東西，你也不能光靠你拍桌子就可以去拿得到這些東西阿。

12. 請問您覺得貴公司團體協約的主要內容或特色為何?

那像是我們有些休假是優於同業的，像是特休你一進來我們就給你七天，那有些高階級的一進來就十五天，那其實我們的改變也沒有很大啦，還是一樣照樣生活照樣工作，其實有一些強化工會的很多，像是有一些線上課程(33 條)或是第九條之後的那些都是在強化工會的條文。那我們這份團體協約的特色的話就是假的部分寫的很明確，你看第 28 條就寫了好幾頁，那我們每雙周就會有一個勞資例行會議，然後每三個月就是有一個勞資會議，那那些討論的東西就都會簽在團

體協約裡面。那目前我們也沒有勞工董事可以參與公司的決策，他都是用比較專業的人，像是一些教授等等。

13.請問您覺得這次團體協約簽定成功或無法簽訂成功之因?

那我覺得雙方都有意願要簽、有意願促成這件事情，那就會成功。

五、其他

14.可以分享一下您的團體協商經驗或是心得嗎?

那我現在是有簽訂成功，那最主要是有市政府的見證，也有對外有做一個協商架構，就像是我們有一個訂婚儀式之後，那結婚就很容易，就是這個協商架構，怎麼簽、怎麼去協商，把規矩都訂的清清楚楚，這也是創下誠信協商的先例嘛，怎麼去做這個東西。那就是有一個公開的儀式出來之後，那資方也要去面對阿，那勞方我們也是覺得說勞動條件有比第一屆好的就好了。

15.請問有無其他要補充的地方?

我是覺得年輕人，不要忘記初衷就好了。

另外就是像新竹園區很多來講是就是福委會很健全阿、勞資會議很健全阿，不需要其他的東西，資方寧願多給你一些福利的東西，薪水又給你很高，可能就是因為這樣，員工對工會或是團體協約的簽訂這一塊也比較不重視了。



訪談記錄八：

一、基本資料

受訪者姓名：管紹君

企業單位：永豐銀行企業工會

職稱：總幹事

訪談方式：面訪

訪談地點：永豐銀行企業工會辦公室

訪談日期：2012年5月15日

二、協商準備階段

1. 請問貴公司之前有無簽訂團體協約，歷史背景為何？

我們在94年的時候，建華和台北國際商銀的時候，那個時候是有簽一個員工安置計畫，他的內容其實不完全跟團體協約像，但是有些部份的條文，我們也都是趁當時老闆急欲合併的心態，壓了很多條文，那些條文都是要工會同意你資方才能去做，譬如說像行存的13%，或是資方要變更工會的工作條件，這些都要工會同意，所以其實那個東西跟我們現在簽的團體協約有部分類似的地方。就是因為之前二次金改的時候，很多家銀行都合併，因此流行簽訂員工安置計畫，因為很多人上街頭阿，那就是怕自己的工作權阿，勞動條件降低，所以都會簽這個員工安置計畫。因為我們的法令不足阿，其實我們以後會談到，因為我們這次的團體協約是因為勞基法第二十條裡面有講到說新舊雇主有商定留用的權利，可是員工沒有對自己權益要求的部分，是被挑選的物件，所以員工就對這個很反抗，會覺得我在這邊為你賣命了這麼多年，憑什麼這樣？那勞基法就只有保障你的年資而以，那企併法更誇張，說新舊雇主商定留用，那你受通知留用了，你也要回復雇主說你要不要留用，重點是雇主也不會跟你說你的工作條件是甚麼，企併法又說你同意留下來囉，如果你之後要走，還不能要資遣費，那這些對員工來講都是很大的傷害。那這就是為什麼銀行界會有這麼多問題，就是因為金改的關係，加速併購，那併購的法令又對員工的保護不足，所以員工才會有那些抗議阿，等出來自保的行為。

2. 請問貴公司本次團體協約的簽約背景為何？

我們這次簽第一個就是因為前兩年MOU，就是兩岸金融合作備忘錄，就是開放兩岸的金融合作關係，這對銀行來講利益很大，因為對岸的市場很龐大，那個時候也有很多學者針對這個提出探討，如果銀行業過去那邊，對台灣的影響會很大，而且簽這個東西其實有點不對等，就是說他們來這邊可以做台灣的業務，我們去那邊必須要等兩年才能做他們的業務，這是簽這個的限制，那我們會覺得這個對我們很不公平阿，加上其實現在大陸的銀行虧損的還蠻嚴重的，因為他們的財力很大，但是他們的呆帳跟倒閉的黑帳很多，所以我們也會擔心如果我們過去投資，公司在那邊虧損了怎麼辦？在那邊的虧損一定會是台灣的好幾倍，因為那邊的市場是台灣的好幾倍嘛，那如果那邊失敗了，金額是台灣這邊沒有辦法負荷的，那台灣這邊是不是就直接宣布倒閉了？那員工怎麼辦？這對員工來講是犧牲很大。那在加上會開放白領階級，因為大家都知道中國的人才很多，又比較便宜，競爭力非常的優越，那員工也會擔心你都大陸便宜好用的人才，自己的工作權就會不保。那第二個就是剛剛說的法令保障不足的部分，像是說你商定留用要留七成，看起來很不錯阿，但是他就給你兩成的人是定期契約，所以你留下來的人更慘阿。主要就是這兩個部分，加上我們銀行對於西進這件事情也不斷的在媒體上放風聲，所以我們就有加速要等到100年的51通過，就是有誠信協商的條文，就是說勞動三法一通過，我們就要跟資方簽團體協約，所以我們第二次的背景是這樣。

3.請問貴公司團體協商的協商代表如何產生?

我們協商代表就是理監事選出來的，然後會員代表大會追認，那一般是可以會員大會選，但是我們的想法就是越簡單越好，所以就直接是理監事來選。那資方代表則是有董事長指派相關單位主管，像是人事主管、營運督導等成為協商代表。

4.請問您對於貴公司與工會進行團體協商的看法?

那因為我之前其實是中華的員工，所以深受金改之苦，那因為剛成立工會就會出來處理一些事情，那時候就會覺得勞工真的很弱勢，那台灣的銀行業其實競爭非常激烈，大家都在比業績嘛，我就會覺得你這麼辛苦每天為了資方的荷包，當然也是有自己的小荷包啦，可是當上面的決策者做了一個決定，可能就會改變你的工作和生活的不安定，我覺得這個東西對勞工來說是很不合理的，我覺得簽訂團體協約好是好在說，當資方在做這個決定的時候，他必須知道有一個工會，然後有一個勞工的代表，那他必須要重視這一塊，所以我認為簽訂團體協約是很必要，而且很理所當然要去做的。那因為台北國際商銀算是銀行業第一家成立的工會，所以他們成立的時候經過了很多年的努力，跟行方也建立了很多互信基礎，所以行方也不太會有不當勞動行為，所以我覺得我們工會跟資方的勞資互信基礎是很不錯的，相對來說銀行業的勞資關係穩定度比較高，大家的互信基礎也比較夠。那我覺得最倒楣的是碰到一個不要臉的資方，你文攻武嚇他都不怕你，甚至到主管機關那邊他也不理你，你就是要跟他耗時間打官司，那種真的是有那種辛苦，那我覺得銀行業來講他們都是有一定的地位的，所以他們會很在乎面子，不堪人家講 XD。就是因為工會很弱勢，所以你一定要去善用很多武器去制衡資方，可是現在比較令人擔憂的就是罷工已經越來越沒有實質的作用，你如果沒有牽涉到全體利益的東西，勞工也不會出來，所以罷工真的是非必要用的東西。

5.請問貴工會進行團體協商或其他活動時，貴工會會員願意參與或支持嗎?

那像之前的勞退新制來講，因為員工已經對資方沒有忠誠度可言了，因為他的東西都是帶著走的，你公司沒有辦法給他他要的生涯規劃或成長，或是你的薪資福利不如他預期，他很快就離職了，因為銀行業跳槽跳很快，對工會來講他對公司沒有向心力，自然對工會也沒有向心力，他會覺得這些東西是他該有的，本位主義比較重，他比較看重個人表現和自我價值，他們比較不會去看團體，那就會覺得為什麼要給工會扣會費，為什麼要去支持你們，我能升遷我能調薪這些都是我個人的努力，而不是你們工會幫我爭取的，加上你訂的團體協約，他說不定一下跳槽就走了，為什麼他要支持你的團體協約，我覺得這是所有工會都會遇到的問題啦。那就算工會你說，好加班費是工會幫你們爭取的，那就算這樣他們也還是不敢報阿，所以加入你工會幹嘛?所以最後就不能說是誰的問題，所以就只能嚇唬他說要強制加入。

6.請問您在簽訂團體協約之前有無做哪些準備?

我們 98 年開始知道勞動三法要修法通過，那就開始研究一些相關的法條，像剛剛說的勞基法 20 企併法 16 等，跟同業的團協資料整理參考，那 98 年我們的團協草稿就出來了，先送理監事會，再送會員代表大會通過，就是會員代表會來表達他們的意見和看法，也會有電話阿 MAIL 阿告訴我們他們的想法是什麼，那 100 年 51 通過之後，我們就發公文給對方說我們要協商，所以新法過後就立馬要協商。那我們好是好在我們的秘書長他是台大法律畢業的，像有些收回加班權，那都是他想出來的，然後他去研擬這些東西，不然可能都要請法務顧問，或是請韓仕賢幫忙這樣。那再協商策略方面，我覺得是看經驗，因為我們的理事長和秘書長也是做工會很久了，他們對這一塊很熟，隨機應變的能力也很強，這也是令我還蠻推崇的地方。

7.請問上級工會(全國金融業工會聯合總會)對貴工會的影響為何?

我覺得上級工會是有他的必要性，全產總真的是很可惜，他們本身就是派系太多，壞習慣也都養成了，他們會覺得說在工會會有特權，像是其他有些也是，工會幹部都領納稅人的錢，卻都借調在工會裡面，那真正做事的卻是聘來的會務人員，那他們就是被聘來供著的阿，佛祖阿，那些東西都是會腐化人心的啦，那我覺得所有的上級工會，全金聯的排名應該是屬一屬二的，第一銀行員乖，第二就是銀行員當時適用勞基法，可能就有建立起革命情感，那工會的互相幫忙是還好啦，不過像是渣打，他們就幫渣打很多。那我覺得他們的存在真的是有必要性，而且要維持讓他不要腐敗，是各家工會需要的責任，這真的很難，因為我覺得一家工會發展到一個程度之後，真的很容易無可避免的會有一些不好的習慣和腐敗出現，這都是難免的，所以我也希望他們能出淤泥而不染。那金融業也剛好有一個時勢所趨，就金改的問題，然後銀行員納入勞基法，他算是比較晚成熟，比較晚開始發展的工會，比較新生代，所以比較有可期待性。

三、協商進行階段

8.請問您覺得此次團體協商時有無無法達成共識的時候?如果有，原因為何(溝通不良還是內容的問題)?

有些東西就不能硬逼或是硬要，像是資方他就虧損，年終獎金就真的發不出來，可是這其實也是很很不合理的，因為是上面的決策者做了錯誤的決策，導致全公司的人要一起承擔。其實我們協商的過程不算太難，不過像我們草案第三條就已經有僵局的產生，因為我們要求公司要用派遣員工必須先跟工會協商，那因為當時公司已經有 7% 的派遣員工，所以他們就不答應，資方會覺得我們已經有用，那還要跟你們協商，這麼麻煩。那當時就是有一個勞基法的派遣專章，裡面有寫道你派遣只能用 3%，如果要用超過必須跟工會協商，最多只能 20%，那我們當時協商產生僵局，那我們就擱置，就是在賭說這個條文會過，那資方就是在賭說這個條文不會過這樣。你看其實資方第一次回應我們，只有三條條文可以，其他都是在呼嚨我們，居然才同意這麼少，你看像是輪調這條，因為我們銀行有櫃檯有業務，那有些櫃檯他就是不適合做業務，但是行方就把他調去做業務，因為業務才有生產力阿，但是他就是不適合，就等於是逼他走，所以我們就訂這個，結果都就回我們調動五原則，這些很無聊阿，法律上都有，到後來就是慢慢才拉近距離。那現在的條文第三條，其實我們是在預防中國西進啦，所以說的外籍勞工都是在指中國籍的，那資方就覺得我們太針對性了，所以就改成外籍。那其實我們覺得懂法律的人真的很重要，例如協商時的一些條文，像是資方會提出商訂這個詞，我們是提出說要用同意，那資方就說，老闆要請人還要經過你們同意，這樣說不過去，所以要改成商訂，那我們就發現商訂，只是要跟你商量，並不需要經過你同意，所以後來我們就決定要用議定，就是說要經過決議後才能訂定，就是有這些小地方。

9.請問貴工會在與資方進行團體協商時有無協商策略?

像第三條，這就是我們放棄的條文，因為我們有把握，就是賭這個專法通過，所以就決定先擱置。還有就是協商時你一定要有自己的武器，和你自己要先設想情況是什麼，像我們就是會用一些文宣來說資方壞話，也不是壞話啦，就是事實是什麼。或是股東大會，我們會跟資方協商代表說，好，你不同意是不是，那我們就股東大會見，我們直接去問老闆，看老闆知不知道現在遇到的是什麼問題，就是這樣恐嚇他們，他們就會有壓力，因為老闆不會知道你協商的細節，那一些幕僚就會自作聰明，老闆看了這些條文，可能都覺得沒有問題，我就沒有要賣銀行阿，或是要參股什麼的，簽這些條文又沒有問題，但是幕僚就會覺得，這個條文會不會有問題，如果到時候老闆要怎樣怎樣的時候，會不會遇到什麼阻礙，他

們會去解釋很多、想很多對策。像我們第十條有過也是直接跟他們噲聲說，這東西到底是你們想的還是老闆想的，是老闆決定要賣銀行了嗎？不然為什麼這個條文不過？那我覺得協商的這些手段，都是因為經驗所累積，都對抗資方很多年了，協商起來也很有默契。那我覺得關係也很重要。

10.請問您覺得此次簽訂團體協商時遇到的最大阻力為何？

我自己覺得啦，就是勞工會漫天開價，譬如說資遣費要多少？3N+5 那我覺得最困難就是這個東西，你要如何讓他們覺得談判就是有商有量有捨有得，而不是全拿。因為我覺得很多會員就會有那種心態就是我要拿就是要全拿，但是那根本不可能，那要去說服他們也是很難。那我覺得讓行員自己提出條件，這樣會讓他們有所期待，因為談出來不可能是那個價格，那他喊這麼高，簽訂的東西卻離他的期望很遙遠，那這樣對他們來說是不好的，所以應該是要勸他們回到現實。那我覺得跟資方談沒有想像中的那麼難，就是說我們雙方的互信基礎，還有默契這樣，可是跟勞工，他們就比較不講理，就會說，老闆就要資遣我了，為什麼我的資遣費不能要求高一點，那老闆也是不得已才資遣你的，他也沒有錢，所以也沒有辦法，這樣就不切實際阿，反而勞工是比較難說服的。

四、協商完成階段

11.請問您覺得這次團體協約簽定之後對勞資關係的影響為何？

我覺得簽定之後，是有比較穩定啦，但是其實是沒有甚麼差別，因為原本就還算蠻穩定的，只是簽了這個可能讓雙方更了解對方在想甚麼，也更了解對方的一些架構，譬如說原本我們以為他有絕對的權力，但是現在他可能也沒有辦法做決定，要去跟上面的人商量，並不是他一個人說了算，他說的不等於就是老闆說的，也可以比較了解資方談判的生態，算是一些而外的收穫啦。那對於勞資關係的穩定，絕對是有的啦，只是對於我們家銀行，沒有這麼突顯的感覺。那我們要的東西是要比較要得到的，要有用的，不是要漫天喊價寫爽的，那些東西根本得不到，你看工會嘛，大家就是要長長久久的，還是以保障員工的工作權為優先，就算他要離職，也要走的有尊嚴。

12.請問您覺得這次團體協約簽定之後除了對勞資關係之外，最大的改變為何？

那因為我們現在都還沒有遇到這些情況，所以我們也還不知道，但是我們可以欲想啦，如果真的遇到了，他資方想要改變勞動條件，就是要跟我們協商阿，我們就是在比較遠的地方，幫我們的勞工安一道防線，這也是我覺得工會應該要做的事。

13.請問您覺得貴公司團體協約的主要內容或特色為何？

那我們的條文中第十條是優於勞基法的，因為勞基法規定資方有這些情況的時候，他們可以商定留用員工，他不要的就資遣你，那如果你要留下來，你就是不能申請資遣費，那我們就是把他改成說要全部留用，而且工作條件是全部不變的，當然我們也不是死板的完全不讓他改，只是如果你要變更現狀，你應該要先跟我們協商，簽訂這個受僱人權益保障協議書，然後裡面的內容都是要先經過工會同意才能辦理。那因為之前我們有合併過，所以知道合併的一些文化、過程中，勞工真的很辛苦，會有適應不良的問題，就算是他留下來，他可能也做的不怎麼開心，所以我們就是希望一年內可以辦優離優退。那這個條文其實我們僵持了很久，因為資方代表不願意替未來的雇主做承諾，也怕說萬一簽訂了這個之後會賣不掉，或者是會因為這個條文被砍價。那他們還會創新名詞規避勞基法，什麼特殊留任金啦，年資補償金啦，就是不會照你的年資算給你啦。那我們最近再吵得是加班費的問題，因為我們工會發了一個文宣，是在批總行的，也沒有批是在說事實啦，那就是員工不敢要求加班費嘛，那資方就很生氣，覺得工會說的太老實，那老闆就發文說要把工會發信給全體會員的權限拿掉，那就是等於全面開戰了

嘛，那工會也火大，想要不要遊行、要做甚麼手段，最後就決定收回加班同意權，那總行馬上就被打趴，就是有加班的情形我們就照相阿，寄給勞工局，資方就立刻妥協。那像是特休，優於勞基法七天，那特休還有就是你至少要休到一半，沒有修完的部分我們就是給錢，那其他大部分都是延修比較多，那假日加班我們是做一天領三天工資這些都訂在工作規則裡面。還有一個七職等以上二十年就可以提早退休，這也是優於勞基法，那這些都定在辦法裡面了，就不用訂在團體協約裡面了，其實如果資方會遵守，那也不用訂在團體協約裡面，那如果資方不遵守，你想要簽訂團體協約也簽不成啦。

14.請問您覺得這次團體協約簽定成功或無法簽訂成功之因?

就是善用一些方法，像是適時擱置啦，還有協商成員的協調折衝能力，那你必須要了解工會的籌碼是什麼，像派遣專章的比例，像那個時候有一個新系統上線，就是銀行所以的系統要換掉，那就是一定要加班，還有假日加班的問題，那就是工會很好的協商手段，然後就是有一個 IFRS 國際會計準則剛好要上線，就是說 13%行存要一次提足，那行方勢必要來跟我們協商說可不可以適度修正阿，那這些就是工會的籌碼。

五、其他

15.請問貴公司除了團體協約之外，有其他協商管道嗎?

其實有工會的話，協商都是以工會為主，只是他會定期召開勞資會議，那勞資會議可能是會談一些比較大的議題，譬如說升遷、調薪、制度性的檢討，那這個可能就一年開個兩、三次。那協商會議就是很多枝枝節節的協商，不是團體協約的協商喔，譬如說房貸的業務人員覺得他們的獎勵制度有問題，那我們就會約制訂獎勵辦法的人來我們這邊，雙方坐下來談，看制度設定的考量是什麼，現在員工的反應是這樣，雙方都會互相解釋、討論，像這種小的協商是幾乎每個禮拜都有的，有想要協商的話就協商，互動還蠻頻繁的。那資方如果有想要做甚麼也會跟我們聯繫一下，那我們覺得他們哪裡做不好我們也會打電話問一下，阿你們現在這個是怎樣。那我是覺得這些聯繫比團體協約的協商還重要，因為這些協商就是團體協商的基礎，你必須透過這些小事情、跟他們的互動，這樣才會知道雙方的態度、拿捏，累積起來才能談團體協約，所以勞資關係良好是很重要的事。那我們如果有先協商好的議題，該訂成辦法的我們就訂成辦法，那如果有必要納入團協的話我們在納入，譬如說我們今天績效獎金談成了，就是一筆錢乘幾%這種東西，那我們會要求資方修改辦法，就訂在辦法裡面。那如果是經營管理方面的，我們還是會盡量回歸到工作規則的一些相關制度和辦法裡面，那團體協約通常就是如果遇到像是合併阿或什麼的，比較大的權益方向的考量，那我們就會納入團體協約裡面。那其實也都是和工會協商啦，雖然說團協的位階比較大，但是如果資方願意做的話，納入團體協約也沒有甚麼必要性，更讓人覺得有點小家子氣，那資方願意跟你協商的話，那就表示他也願意遵守阿。

16.可以分享一下您的團體協商經驗或是心得或是有無其他要補充的地方嗎?

協商代表的協調能力，再協商前的充足準備，找出對彼此雙方最有利的方案，那還有一些扮黑臉扮白臉的，那也是會演一些戲。

訪談記錄九：

一、基本資料

受訪者姓名：林進勇

企業單位：大同股份有限公司關係企業工會

職稱：理事長

訪談方式：面訪

訪談地點：大同股份有限公司關係企業工會辦公室

訪談日期：2012年4月26日

二、協商準備階段

1. 請問貴公司之前有無簽訂團體協約，歷史背景為何？

我們工會是在民國 48 年 5 月的時候配合政府的政策成立的，當時是附屬在資方之下的花瓶工會，當時要選什麼代表都是要資方簽可才可以，算是御用工會、魁儡工會。那在民國 63 年的時候這個御用工會有想跟公司來簽訂團體協約，那是配合當時政府的政策，因為我們的工會也是配合政府政策來成立的，那個時候是誰促成的我是不曉得，但是就有這麼一個記錄過程，那後來也是沒有簽成。那最近的一次是在民國 93 年，也有在談一次要簽團體協約，那次是因為工會已經是自主工會了，我們工會是從民國 78 年由一群自主勞工來推翻花瓶工會，一直跟公司來做正面的搏鬥，大同工會有這一段血淚史，那個時候這群自主勞工將工會變成自主工會之後，公司沒有多久就解僱了大同工會那時候的三個常務理事包括一個理事長，那個時候的理事長為了跟公司爭取工會福利活動等權利，跟公司訴訟了八年，才回原單位上班，所以那一段時間工會被資方強力拆除，拆除之後就搬到外面去，87 年才又搬回來原處所，工會才開始建立人事、總務這種種的單位，漸漸步上軌道，這就是大同工會自主的過程。那其中在爭議時期公司也沒有代扣會費，那時候的幹部變成要自己去向會員收會費，那時候的幹部真的很辛苦，三個理事又被解僱，用一些不勝任工作、業務緊縮等理由，其實就是非法解僱啦，那理事長算是最久，有八年，那整個訴訟過程中也知道會勝訴，因為之前兩個常務理事先勝訴，那工會也搬回來，從那個時候開始建立一些很有系統的工會，那到 93 年的時候白理事長因為身體的關係來跟公司申請退休，那個時候就想要跟公司來談團體協約，結果沒有談成，但是就有促成一個公司的申訴制度，有三個層次，分為廠場、投資公司、中央，那個時候簽不成就把這項單獨拿出來談，就有談成這個申訴制度。

2. 請問貴公司 93 年那次團體協約的簽約背景為何？

那個時候我們的想法就是說把一些基本的勞動條件和優於法令的勞動條件，就是說要來落實團體協約，就是說用團體協約來落實保障同仁的勞動權益和福利。那之後我們就變成說，有遇到的問題，就拿出來談，像是加班的問題，因為之前製造的部門很多，那加班就很明確，都會給，那現在是製造外移，目前比較多的就是大同綜合訊電公司，那他們上班模式跟以前的工廠就不一樣，他們是班別，就是大同 3C 展售門市，他們的上班時間是每天九小時中間休息兩小時，但是公司通常早上十點到晚上十點營業，又因為人員不足，就會產生超時工作，那隔天又沒有辦法補休，也沒有落實給加班費，他們的薪水又是浮動薪制每個月有三分之一是要靠業績來計算，那也沒有很一定的計算模式，像這種的我們就會要求做改善，那我們會希望能跟公司協商解決這個問題，來落實出、缺勤辦法和一些計算浮動薪的辦法。那我們工會最近還有面臨一個問題，就是之前公司營運其實很單純，那現在由於環境的變遷、經營型態的改變，大同公司也開始出現很多從屬公司，像是投資公司、大同訊電、太陽能的、綠能科技公司、半導體映像管等，那這些從屬公司的員工大多是從原本的單位轉調過去，那我們的會員也被

轉調過去，那因為法律的問題，從屬公司法人獨立，他可以自己組一個工會，這樣會員就會被分散，那因為新的工會法有分企業和產業工會，所以現在我們是去年更名成大同公司關係企業工會，這樣我們就可以跟我們以前的會員來做一個連繫，那我們是希望能有一個落日條款啦，像是說如果企業有企業工會的話，那產業工會是不是幾年內能併入企業工會，那如果又有關係企業工會的話，是不是在變成關係企業工會？因為工會要越大，才會越有力嘛，才能團結嘛。但是就沒有辦法去落實，因為他也是獨立法人，所以政府也不敢去強制有落日條款，那資方現在就是有成立很多工會，像是大同訊電公司工會，那他的會員就是要我們這邊的會員消耗掉，減低我們的會員數，我們也有呼籲各個員工一起加入我們工會，但是大部分的員工爲了保住飯碗，也是不敢，或者是有些員工勞工意識也不夠，所以我們也會舉辦勞工教育。那我前面說的，我們想要跟訊電公司提出團體協商，訊電公司就提出你們兩個工會先去喬出協商代表，想要削弱我們的團結，那我們也不氣餒啦，法律是依比例嘛，那這個訊電工會是公司的工會，那我們也想要跟訊電工會協商出協商代表，那這個御用工會都不跟我們協商，他說他的協商對象是訊電公司，不是我們，因為訊電工會也都聽公司的阿。那我們就直接跟訊電公司來要求團體協商，如果不協商我們就送裁決走法律途徑來解決，所以我們目前最主要想要的團體協商就是這個，那我們給他的期限是 4/30，如果沒有我們也就送裁決。除了這個之外之前我們還有一個北投廠的問題，因為業務轉移緊縮，北投廠要遷到海外及搬走，那就有很多會員的工作權的問題，我們是希望能轉調到其他事業單位有職缺的單位，可以讓會員轉調過去，那時候其他單位接受的意願不高，那我們就跟公司協商，如果公司沒有把這些需要工作的同仁安置好的話，那工會不排除參選福利委員會的主任委員，那公司就接受，要工作的同仁就全部轉調，但是公司也因此對工會很感冒，因為那個時候只有三個工會，那我們工會人數也遠高於其他兩個工會，投票人是資方五個勞方十個，所以這樣我們還是會當選。那公司爲什麼這麼在意福利委員會主委的位置，我們公司有兩個福利委員會，那這兩個福委會持有公司的股票，加起來 3%多，會影響到董事的席次，還有福委會的一些資產啦、資金啦的運用，那我們只是來監督而已，那在福利這方面如果我們跟公司都有共識的話，那我們也會一直支持公司來做主委啦，那 96 年那一次是因爲爲同仁爭取工作權，做爲一個手段啦。那也因爲那次事情，公司也對我這個理事長來下通牒，希望我退休，也提出了優於勞退的部分，那我沒有同意，那因爲我之前在北投廠，那北投廠已經再造了，就說我沒有單位，變成從 97 年開始就不支付我薪水，連 96 年的年終獎金也沒給我，所以我現在是留職停薪，領工會會務人員的薪水。那我也有向勞委會來投訴，透過勞委會向經濟部赴大陸投資審議委員會的委員會來提出申訴，那因爲那時候有一個規定說如果這些要赴大陸投資的企業在國內有重大勞資爭議的話，經濟部就會暫緩審議，那我們就用這個管道去卡到公司的營運，那公司就跟我談，我說簡單你就恢復我薪水就好，年終獎金也拿來，最後公司有繼續給付薪水，年終獎金減半，那我們工會也有共識就是說如果爲了這半個月的年終獎金，再跟公司去爭議，划不來，因爲那個時候還沒有裁決，民事訴訟會很冗長，爲了這樣我們理事會跟會員大會去通過一個會員從事會務工作持續辦法，那就是你會員從事工會的會務活動有被資方打壓，那我們就可以給你一個補助，所以我那半個月就是從那邊來的。還有代扣會費的問題，之前幫我們代扣了四、五十年，去年因爲工會法通過就亂解讀法條不幫我們代扣，要我們重新提出會員同意書，這跟當時立法的旨意不一樣，那我們也成爲了第一個使用裁決機制的工會，因爲工會就只有我們這些人，如果你不聽話資方就會一直給你打壓。那我們也想要勞資和諧，那通常都是資方恩惠你一些東西，你就被牽著走，我們要的和諧是你要尊重我們阿，一切依法阿，那資方也會跟我們講，他們也希

望勞資和諧，但是你們不能說一套做一套阿，像之前就是說公司會在每年 11 月發給工作滿五年或五年的倍數一個續勤獎金，那之前都是發放產品，後來 96 年工會建議之後變成發福利卷，可以去我們大同 3C 的門市購買使用，那通常都會買超過福利卷的面值，公司也同意了，那後來公司也沒有跟勞方協商，就片面來降低，降低的幅度也相當大，那公司只有要我跟同仁說要共體時艱，那因為你事前也都沒有協商，這樣我要怎麼來支持你，我們也覺得公司是違反勞基法第 22 條，我也想要支持你，但是你都不跟我們協商，又做違法的事，還降低同仁的勞動條件，就吃定了同仁怕沒工作，然後就都片面決定政策。後來我們也申請勞動檢查，勞資爭議，現在就是看台北市勞工局能不能給公司限期給付，那其他的魁儡工會就只是完全再轉達公司的政策。

3.請問貴公司團體協商的協商代表如何產生?

我們工會專門的會務人員有三個，一個是理事長，那我們工會的協商代表就是透過理事會來推派，通常都是理事長和三位理監事和專職的會務人員等，那一開始就是我們的會員大會決定要來簽訂團體協約，那會員大會就授權理事會推派團體協商代表這樣。那資方則是由公司直接推派，第一次協商總經理會出席，後續則是由相關部門來跟工會幹部協商，像是法律室、人資處，還有一些中央的代表，最後要簽訂時總經理再出來跟我們簽訂。

4.請問貴工會如何整合會員平時工作時遇到的問題與意見，以便納入團體協商之議題?

我們的理監事都是來自於各單位的代表間接選舉的，所以這些各單位的代表在團體協約之前就會先在各單位做一個了解各會員的需求，然後在理事會整理出一個大方向，來做為團體協約的內容。

5.因為前面提到貴公司並沒有簽訂團體協約，那想請問貴工會若與公司協商所合意的事項都簽定在哪裡?

那我們都是規定在工作規則裡面，我們有工作規則或是出勤辦法等。那我們也不是單純想要把工作規則訂成團體協約，我們也想要把一些優於勞動法令的辦法給訂進去團體協約，像是我們的退休辦法，勞基法退休要件是 15 年 55 歲和 25 年，那如果會員想要離職但未達退休條件，若年資滿四年的話，就會有一個離職金，這就是我們有的外面沒有的，那我們就會想要把這些好的納入團體協約，那我們之前談的團體協約就是因為有一些議題我們提出的也優於法令蠻多的，可能也是造成簽訂不成功的原因。那我們就是喬阿，喬不攏就先喬申訴制度，快要年底的時候就來喬年終獎金。那年終獎金也是另外的辦法，因為依照勞基法規定也是每年有盈餘才會給嘛，那大同公司是一個集團，集團的話他各單位經營項目不一樣，盈虧就自負嘛，那好的單位譬如好的投資公司或好的工廠，他就獲利高，所以大同公司有一些虧損單位也有賺錢的單位，那這樣的情況下我們會先去了解公司的盈餘，之後再跟公司爭取看能給同仁多少年終獎金。

6.因為貴工會團體協約目前尚未簽訂成功，想請問貴工會有無與公司其他的協商管道?

那我們有勞資會議、福利委員會、退休準備金監督委員會、安衛會議等，這些都是有的，就是我們和公司的協商管道，那我們一般都是在福利委員會和勞資會議，其中勞資會議是談最多的。

7.請問貴公司員工對於工會與公司進行團體協商的看法?

第一就是說，目前來講勞工意識真的是很低落，沒有甚麼人知道團體協約是什麼，第二就是說，同仁他不會覺得說簽訂團體協約對他會有甚麼影響，因為他們已經被公司打壓的很習慣了，所以現在反而是比較在意說，已經簽訂好的辦法應該要怎麼來落實，那當然我們會把我們跟公司進行團體協商的一些過程交由我

們的幹部回到各單位，那他們也會覺得說這樣很好阿，不過他們都是被動的啦，如果有比較主動的勞工，幾乎就會主動來參與，變成工會幹部了。最近 4 月 19 號我們跟綠能科技公司工會的理事長和電線電纜廠的工會理事長去參加裁決詢問會議，問我們說所屬工會的目的是什麼，一個說因為工會的福利不好阿要提高補助阿，工會是勞工和公司的協商橋梁，那我這樣一聽就知道他們都是花瓶工會，都聽資方的政策在行事，然後連一些基本的法令都不懂。

8.請問您在簽訂團體協約之前有無做哪些準備?

如果是 93 年的那次團體協約，我們是有先統整大家的意見產生共識，那我們也有請法律顧問、會務顧問等，來將我們會員們這些各方面的需求做一個書面化、條約化、章程化，那我們也都有友會的資訊啦，那也是會做一個參考，整理出我們要的內容。那每年爲了要協商年終獎金的議題，我們也都會先了解公司的營運狀況，再來決定要如何協商。

三、協商進行階段

9.請問您覺得此次團體協商進行的情況如何?有無無法達成共識的時候?如果有，原因爲何(溝通不良還是內容的問題)?

這些剛剛前面講過了。

10.請問您覺得此次團體協商時遇到的最大阻力爲何?

如果是 93 年的那次團體協約，那因為我們那次提出的條文中優於法令規定的部分太多，剛好那個時候公司的營運也有點困難，那那個時候團體協約的約束力也不像現在這麼強，那如果團體協約只是從勞基法套進來，那我們認爲沒有必要花那麼大的心血，要簽就要簽對會員有幫助的，那就是說我們那時候提的團體協約公司也沒有辦法來接受，就是內容的問題啦。那如果是會員自己的意見分歧的話，因為對工會事務有熱忱的人也不多，所以有其他意見或是有分歧的都還好，沒有太大的問題，如果有歧見的話，那我們也會慢慢的用時間來找到共識，尋求大家的利益，化解歧見。那我是覺得如果工會要跟資方談，最好是都不要有交集啦，不然如果資方給你的資源大於工會的資源的話，少數幾個工會幹部很容易就會聽資方的政策行事。那其實公司也會很樂意跟我們協商，畢竟他們有的是資源，譬如說我 99 年的調薪案，他也很樂意找你來談阿，最好的話就是找你一個人來談一談，那其他人的就不用談啦，那我們是覺得資方你有困難你就提出來講，那可以在什麼時間點來落實最重要，那我們也會針對這些時間點不厭其煩的來繼續協商，那從 99 年 9 月提出到 100 年 7 月落實調薪，那我們都願意等，願意來尋求共識，就算是要等或是 % 數不如預期，我們都願意談，但是我們就是不願意跟你做個別的協商。那那個時候資方爲什麼願意談，其實雖然因爲金融海嘯資方有虧損，但是金融海嘯過後許多企業開始再挖角，那中華運管爲了要留住人才他就先調了，那我們也覺得中華運管都調了，那大同本身也沒有不調的理由，那我們就一直協商，追這個議題，後來終於成功，雖然調的幅度並不是很滿意，那至少資方有去做，那協商成功也是我們繼續爲工會努力的最大動力。那我們調薪 95 年是因爲八年沒調了，97 年是因爲油價波動，99 是因爲中華運管先調，又面臨挖角問題，那我們這個算是全面性的加薪，跟原本工作規則裡面依階級和年資的那種調薪不一樣。

四、協商完成階段

11.請問您覺得這次團體協約簽定之後對勞資關係的影響爲何? 最大的改變又爲何?

事實上工會再跟公司來談，我們都很願意來談啦，我們也都依照法令，像前面提到的加薪，公司有困難的話我們也願意異中求同、慢慢協商阿，那我們跟公司談成的東西，我們也會給公司面子，讓公司去發佈。所以現在遇到的是，我們

跟公司談好的東西，有些沒有辦法落實，那我們是先跟公司協商，像剛剛大同 3C 門市加班的問題，我們是希望先補足人手，不然至少也要給加班費嘛，那因為浮動薪很高，公司可以掌控員工的生死大權，所以公司就比較不怕阿，也不給加班費，那這當然對我們的會員影響很大。那遇到我們也是先用內部申訴管道，如果還是沒有辦法的話才會尋求法律救濟，那我們也比較少用罷工這種激烈的手段，主要都適用法律來解決，媒體的話要看適當時機適當機會，就像去年五一裁決制度，我們就會使用，那當然非必要我們也不會去使用，因為媒體的話也要有被輿論論述的準備，那我們會比較謹慎來使用這塊，最後最後最後真的是沒有辦法了我們才會訴諸媒體。那之前就是無薪假的問題，因為公司簽定無薪假發現沒有定期限，那簽一張就變成用永遠的，那這樣當然不行，我們就透過媒體輿論，那公司也不想要重簽，因為人數太多了，最後他就用補公告的，把無期限取消掉。主要就是我們要了解我們要甚麼東西，來保障我們工會會員的權益。

12.請問您覺得貴公司團體協約的主要內容或特色為何?

我們之前有跟公司協商說，虧錢的關係企業的員工，起碼還是要有一個月的年終獎金，那因為年終獎金每年都會遇到，所以每年我們都會跟資方提，如果我們沒有提的話，公司就會依照勞基法規定，沒有盈餘就不發年終獎金。那我們比較常談的議題像前面提到的調薪啦，還有福利委員會的部分，我們會去留意公司每年的盈餘，那我們會想看要怎麼落實在同仁身上。還有在 99 年 10 月提出的退休同仁慰問金。那持股委員會的問題，公司是為了要鞏固經營權，所以開放員工認股，補助同仁購買公司的股票，那這樣所以的股權就會支持公司的經營，那可能會補助 30%~50%，那如果你要拿取公司的股票，就只能離職或退休時拿取，那那一年現金卡的氾濫，有些員工需要資金周轉，那我們就像公司提出如果有參與持股委員會的員工，可以向公司預借多少比例的股票來運用，不要讓同仁去用現金卡被收取高額利息，再分期的償還，那這就是我們跟公司協商後的結果。

五、其他

13.可以分享一下您的團體協商經驗或是心得嗎?

我覺得資方打壓勞方的手段很多，像是成立御用工會啦，跨廠區招募會員啦，在我們改名之後桃園廠還去註冊我們大同公司產業工會的名稱想要混淆視聽，來總公司招募我們的會員，還有降低工會會費想要拉攏員工加入他們的工會，但是會費卻違法，低於法定的最低限度，還有一些惡意的解僱等，因為他們有很多法律顧問嘛。雖然資方這樣子，但是我們還是會去做啦，就算是會員被公司的花瓶工會給分散，我們也是會繼續為了這些願意支持我們工會的會員們繼續打拼。

14.請問有無其他要補充的地方?

因為我們團體協約沒有成啦，那一些像年終獎金當時在談的時候，我們有會同其他的企業工會像是三峽廠的板橋廠的企業工會溝通，那當天協商的時候大家互相支援，一起跟資方來協商，那其他的友會也說好，但是到協商當天大家也都默不出聲，只有我們自己來跟資方協商，那我們就會覺得很無奈、很灰心，那我們也只能盡量去做，那法人制度沒有改變的話，他們也還是獨立的單位，我們也沒有辦法強制。那我一開始也沒有想要當理事長，就剛好有機會，就做我該做的事，後來又看到之前 96 年底那些需要工作的勞工現在還有工作權，那我自己也感覺很欣慰，蠻有成就感的。後來我又被選為基本工資審議委員會勞方委員，那我也可以在媒體上來表達這些弱勢勞工的聲音，我是覺得很有意義，這當中真的不是一般人有機會可以參與的，那後面這幾年我有機會參與到工會的這一塊，幫勞工福利、調薪、年終獎金、勞工法令修改等，我真的覺得很有意義。那我現在最大的感覺，就是台灣的勞工意識真的事很低落，我覺得要向下扎根，我最近有

跟立委來爭取十二年國教，希望在高職部分加入基本的勞工教育的觀念，等到他們進入職場才會了解他們基本的權益是什麼，也懂得保護自己。



訪談記錄十：

一、基本資料

受訪者姓名：王千秋

企業單位：國瑞汽車產業工會

職稱：常務理事

訪談方式：面訪

訪談地點：國瑞汽車股份有限公司中壢廠辦公室

訪談日期：2012年5月16日

二、協商準備階段

1. 請問貴工會與資方有無簽訂團體協約或爭議事件，歷史背景為何？

那我們公司是日本公司，他會比較趨近日本文化，那針對勞動三法，站在主管機關的立場，他會很希望推動團體協約，勞資雙方建立良好的互動，那我們公司是一直沒有簽，因為我們也了解台灣的勞工運動並不是十分的健全，在這樣勞資雙方不對等的關係中，你要去談一個對勞工有利的團體協約，是很不容易的，如果你工會不夠強勢，你也沒有能力去要老闆坐下來跟你談。第二個就是現在的現行法令就有勞動基準法，是勞動條件的最低基準，那你要去跟老闆談一個高於基準的團體協約，那老闆只會覺得說多增加我的經營成本，一般來說配合度也不高，我就依照勞動基準來走就好啦，幹嘛要跟你談團體協約，老闆也沒有意願。只是說現有法令就是如果勞工想談的話老闆不得拒絕，那我們也看過很多有簽訂的團體協約，他也不過就是把勞基法照抄一遍，了不起加一個但書或是條款，萬一員工犯了甚麼過錯或是要做一個獎懲的時候，要先跟工會協商，那你說真的要先把勞基法放在一邊，去談出一個優於勞基法的團體協約，台灣的工會還沒有這個能力可以做到。那我們是在 79 年的時候因為年終獎金的問題，有發生勞資爭議，那也因為這樣，勞資之間應該要怎麼去互動，而不是就用這種比較激烈的抗爭手段，實際上，經過了那次，我們也知道如果我們想要跟資方要些甚麼福利，還是要談甚麼勞動條件，還是要雙方好好的坐下來，把我們的訴求講清楚，最重要的是要互相尊重，如果說有老闆做不到的地方，或是老闆有考慮到我們的立場，雙方要好好的溝通，來替代爭議，那很多爭議也就是因為不溝通，產生誤解，就會有爭議。那我們沒有簽團體協約，但是我們都有勞資協議書，像這個是去年的各項紅利與獎金協議書，總經理要簽名、商務理是要簽名，端午節分多少、中秋節分多少、年終獎金多少、激勵獎金多少，計算基準怎麼算，都有清清楚楚的協議，這個是調薪，考績調幾%、生活水準提高幾%、收入較差的員工還可以再提高幾%、年工作天數也規訂好幾天，那其實這些都是團體協約啦，也都是總經理跟你談的阿。那其實我們也覺得有簽訂團體協約是很好，但是現在在我看來有簽訂團體協約的，他們的內容也都普普通通，都是勞動基準法的內容，在加一些夕陽條款，那這樣子我就照勞基法就好了，為什麼要簽訂團體協約。那有一些工會也很慘，他想要見經營者還見不到，對方根本沒有決策權，那還要怎麼談？

再回到這個問題，我們 79 年是因為年終獎金，因為那年公司的營業額從 97 億成長到兩百七十幾億，但是公司卻說沒賺錢，那如果是現在回去看，就知道是什麼原因了，但是在當時來說，員工不了解，怎麼可能兩百七十幾億沒賺錢？但是事實不是這樣，因為之前我們都做卡車，沒有做小轎車，那 77 年引進豐田小轎車，78 年開始生產，那剛開始生產總是要投資很多生產線設備，所以一開始其實投資花費會很大，營業額也因為本來只有做大卡車，後來加做小轎車，營業額當然會暴增，那我們現在回過頭來看才會知道說原來是這樣，但是在那個時候會覺得公司是在騙人，營業額成長三倍跟我說沒賺錢，那我們對年終獎金就不滿足阿。那我們那個時候也不是罷工，我們是怠工，因為罷工是沒薪水的，而且罷

工有很多程序要跑，像是要開會員大會、多少人同意，還要行文給縣政府、要跟資方說我們要罷工，這樣下來就算罷工，能算是成功的罷工嗎？也達不成我們罷工的目的。所以我們是有做，但是一天可能原本生產 100 台，我們就給他生產 3 台，那就是說有產量，只是產量很低，這就是怠工。那這樣下來當時的總經理也被提前調回日本，因為日本人很注重勞資關係，所以派另一個總經理來修補勞資關係。那我們也覺得之前這樣也付出了很多成本，也讓資方覺得我們工會是比較會用抗爭的手段，這樣也達不成目的啦，後來我們就覺得很多事情不妨坐下來好好談，那在這之前雙方都沒有溝通的管道，之後就慢慢的就建立了很多體制，然後就都遵循這樣的一套體制，雙方都互相尊重，也都建立了互信的基礎，那在之前可能一年只會見到老闆兩次面，一次調薪一次年終獎金，也就是因為這樣才會發生那次爭議事件。

2. 請問貴公司團體協商的協商代表如何產生？

協商代表一般都是工會幹部，但是主要的發言者是駐會常務理事，那之前駐會常務就會先徵詢大家的意見，看大家有沒有甚麼要跟總經理講，那大家如果沒有，那他也會講說他可能有甚麼要跟總經理做建議的，那這些也是理監事會都有先討論過的。

3. 因為貴公司沒有簽訂團體協約，請問貴公司與工會的協商制度為何？

每個月的月底都有勞資溝通會，不管有事情或沒事情，總經理都會跟工會開會，大部分都是事情啦，像可能總經理說，因為訂單增加，下個月開始希望大家可以加班，希望大家可以配合。那還有管理部的座談會，那帶領的是經理級的，那他管的就是比較小的事情，譬如說這制服穿起來很不習慣，可不可以改？那這些就是他的職權，他可以處理的話，在管理部就處理掉了，那如果他無法處理的，像是明年加薪多少，或是年終發多少，或是發個激勵獎金，那管理部就不能做決定，就是要總經理才有辦法處理的，那我們就在月底的勞資溝通會再跟總經理提出。那最小的是職場懇談會，就是看會員在工作上、生活上有甚麼問題，那我們這些會員代表會蒐集大家的意見，看能不能解決。

4. 請問貴工會與公司進行協商，或工會舉辦的活動，工會會員願意參與或支持嗎？

那其實大部分員工對工會的制度與意義沒有很了解，那他們也知道每個月要交會費，他們也沒有所謂的支持與不支持，那他們可能只知道三年要選一次代表，那現在工會法是強制入會，所以他們還是都會加入工會，但是他也不會很支持，因為平常大家工作就忙碌的要死了，也沒時間去想這些。那不同的人有不同的參與程度嘛，員工是這樣，那代表就會比較熱衷於勞工運動的人，他可能就是會幫員工發言，每個月來開一次會，但是可能和老闆溝通他就沒興趣，那像是工會幹部就是更熱衷勞工運動的人，更願意去講話的，在這個領域也都做了二十幾年了，都很了解這個。

5. 請問您在簽訂團體協約之前有無做哪些準備？

那當然就是大家開會討論阿，要依據國內外汽車市場和景氣的反應狀況，還有一些經濟指標、失業率等各方面都要考慮，然後提出要求大概是多少，年終獎金多少、紅利多少、端午節和中秋節多少，那你要提出很多數據和理由，來說服老闆，那大家也會討論意見。

那我們工會自己本身開的會議有三種，一個是代表座談會，是針對工會的九十幾個代表，每個月召開一次，看你工作上生活上有遇到什麼問題，因為有些人遇到老闆會不敢講話，但是在工會裡面他就敢講，那這是我們要傾聽所有會員心聲的會議。另外就是理監事會議，就是說之前代表座談會提出的一些問題，我們覺得要再來討論，甚至跟公司提出建議，那這個我們也是每個月開，我們會看這件事情的輕重，再來決定要跟管理部說還是跟總經理說，那最後就是一年開一次

的代表大會，就是說今年有多少錢、多少預算去審核，要做甚麼事情、用多少錢，那些都有在這裡做決定，所有的經費、要怎麼運作才會正常。

那在汽車同業方面，像是福特汽車、中華汽車、現代汽車、裕隆汽車、本田汽車，我們有自己的一個汽車業聯合組織，針對每年的調薪，大家來聯合，看大家公司的情況是怎樣，大家也可以獲得很多的資訊和情報。那這個制度是我們國瑞發起的，後來大家都覺得這樣不錯，就大家輪流舉辦，每年六月份辦，那這個並沒有去登記，是我們自主性的一個聯合組織。那有另外一個是車輛委員會，他就有一個頭頭，也是有收費的，那車委會是跟車輛有關的，像是機車也算，那我們辦的是只有汽車廠，所有的勞動條件是一致的。

三、協商進行階段

6.請問您覺得此次團體協商進行的情況如何?

那我們這幾年已經進入這個境界了，體制已經建立了，彼此都很信任，也很尊重，現在工會提出甚麼資方也大概都不會拒絕了，所以我們才是汽車業的一個指標，我們的運作方式一直是被大家所模仿的。那我們現在的勞資溝通已經都不用喊聲了，公司賺多少，年終獎金多少，紅利是多少，計算公式都有了，我們現在再跟老闆談，只剩下一個問題，KIMOCCHI，老闆，今年很辛苦，我們今年加了很多班，你多少也再添一點，老闆就說，好啦不然再加半個月，我們KIMOCCHI就爽，現在就是剩下這樣而已了，因為體制已經都建立好了。那調薪也是都不會亂喊了，就照考績來算，假設是2.8%，我們就會跟老闆講，但是同業好像還有在加一個甚麼，那我們湊3%好不好，老闆也會說，好啦，既然是社會行情。

7.請問您覺得此次團體協商時有無無法達成共識的時候?如果有，原因為何(溝通不良還是內容的問題)?

在溝通方面，雖然我們總經理是日本人，但是我們都有專業的翻譯，那總經理待久了，其實多少也都聽得懂一點點，我們再協商也很遵守禮儀，我們講話，翻譯翻給總經理聽，總經理講話，翻譯翻給我們聽，一般其他人都不會講話，除非對方有要求說你們其他工會幹部有沒有甚麼意見，可能總經理想多聽聽其他人的意見，這樣我們才有可能會舉手講話，而且也是要經過駐會的同意才能發言。那你說你有僵局，其實也都沒有僵局，假設我們的要求老闆說沒有辦法，那他就會講說為什麼沒有辦法，原因要講清楚，那在我們的會議我們也會跟會員代表講，看他能不能理解，還是有一些堅持，那如果我們堅持，我們也是要再把我們的理由跟老闆講，我們工會是雙向的，是勞方和資方的橋梁，那總經理他也會考慮，他能做的他也都盡量做，他如果做不到，大家也都會說清楚，那就是尋求一個共識。那在文化上，如果是台灣人的習慣，要加班的話，要先一人一萬，這樣我們也很願意來加班，但是在日本人的習慣，就是會要你先加班，然後看你工作的這麼辛苦，也很願意發加班獎金，那台灣人是，要拚沒問題，錢先來，日本人是，你拚，很辛苦，錢給你這樣。那現在就是雙方都會先溝通好，如果加班的話，有加多少錢，又會附一些麵包飲料等福利的部分，那大家也都知道公司的文化是什麼，如果已經加班了一個月，那工會也會去跟老闆講，先分一點嘛，我們這麼辛苦，那老闆也看到我們這麼辛苦，也就會分我們。

8.請問您覺得此次團體協商時遇到的最大阻力為何?

因為我們能夠直接面對經營者，如果有阻力可能都是無法直接面對經營者，可能經理不讓你見總經理，那基本上有甚麼事情都可以直接傳達阿，你今天要勞資溝通總是要一個能夠做決策的人，你不能做決策又一直叫我做事，那好我說我會去做，那你們給我們福利嗎?要對等的談判交涉啦。所以我們的勞資關係是相當穩定的，我就跟你說我們的勞動條件都是優於一般社會大眾的，你來看我們這邊的你再去看其他的，你就會覺得我們這邊像是天堂，其他的像是地獄一樣。

四、協商完成階段

9.請問您覺得這次團體協約簽定之後對勞資關係的影響為何?

我看很多企業有簽訂團體協約，那我是覺得簽了也不一定對勞資關係會比較好啦，那主要是要有溝通啦，不然形式上簽一簽也沒甚麼用，只是在做政府的業績，簽好看的而已。那我們都是遇到了事情，然後來解決才簽訂的，這個反而是勞資雙方最好的溝通證明。

我們公司不管是在業界，或是在台灣，勞動福利都是很好的，我們也自認我們非常幸福，勞動條件也都高於一般企業，除了年節獎金，福利會也都會發一些禮券，公司也都會不定期發績效獎金。那主要就是早期的時候有發生過勞資爭議，那有沒有在爭議中得到經驗以及教訓，就像我前面講的，勞資雙方有沒有互相尊重，有誤會的話有沒有解釋清楚，有解釋清楚這樣就不會發生爭議。那我們員工也是很希望公司賺錢的，公司賺錢我們才可以多分一分阿，那如果公司虧錢，那我們一起來想辦法，看怎麼樣才能讓公司賺錢，我們的想法是這樣子。不然如果做衣服、調薪、裝個冷氣，都是錢阿，所以就是要先讓公司賺錢。

10.請問您覺得這次團體協約簽定之後除了對勞資關係之外，最大的改變為何?

沒有，最近這幾年穩定到我們自己都有一點害怕，最好是都沒有事情最好。

11.請問您覺得貴公司團體協約的主要內容或特色為何?

我們公司因為是外商，一切都是依法辦理，像是加班時數等，那我們的加班費是乘 1.5，那我們的工時也比較少，我們明年休 120 天，做 245 天，那最後目標就是要和日本豐田的出勤工作日一致，要休 121 天，做 244 天，不能兩天一樣的公司卻工作天數不一樣，那還我們例假日加班是可以多 1.75 天的薪水，但是我們老闆都會額外再發一些績效獎金啦加班費啦，慰勞我們。最近公司有提出一個優退方案，就是 65 歲就強制退休了嘛，那你 65 歲以前想要提早退休的話，公司會給你比較好的條件，就是說 55~60 歲的員工如果想要退休，公司都會加發 12 個月的薪水，還有購車優惠 15%、子女有工作機會，這些都是公司開的條件，那這些我們工會也沒有跟他簽署，因為這些都優於勞基法，也不具有強迫性，你想做到 65 歲也沒有關係，公司也不會趕你走，那這就是公司想要促進新陳代謝，增加競爭力，年輕人可以早一點進來，所以主動提出一些優於勞基法的優惠，那這些也會先找我們工會商量過。

12.請問您覺得這次團體協約簽定成功或無法簽訂成功之因?

那我們也沒有想要簽啦，我們就是遇到事情，就跟老闆協調溝通嘛，老闆願意跟我們溝通，那我們也沒必要去引用法令說，老闆你要跟我們誠信協商，要跟我簽訂團體協約，那我們每個月都可以見到經營者，有問題就講啦。

五、其他

13.可以分享一下您的團體協商經驗或是心得嗎?

那我覺得還是我剛剛講的兩點最重要，做工會的人要怎麼去經營，讓勞資雙方能互相信任，互相尊重，只有這樣的基礎建立起來，你老闆和員工之間的協調才會順暢，那如果沒有信任來做基礎，沒有尊重的態度，你是要跟人家談甚麼？就像你朋友的相處，你如果不信任對方，人家也不相信你，說不定還會害你，那這樣要怎麼相處，所以這就是工會幹部要去想辦法營造的東西，要求自己比要求別人簡單。

14.請問有無其他要補充的地方?

勞工是很弱勢的，希望你們學勞工的真的可以替勞工多想想，替勞工維護他們的權益。現在很多年輕人是派遣，找工作也沒有這麼簡單，那我會覺得外勞會占掉本勞的工作機會啦，現在的薪水這麼低，那這樣這種工作當然只有外勞願意做，是很多種原因環環相扣，有時候我也會覺得現在大學生薪水這麼低，那書念

這麼多要做甚麼?阿基本工資要跟外勞脫鉤啦，現在全世界也只能台灣的外勞薪水最高，香港、新加坡才八九千，其實我也知道勞委會再想甚麼，但是基本工資不脫鉤，只會造成台灣的資源浪費，他們是想說不脫鉤，請外勞的成本越來越高，當你高到與本勞一樣的時候，你自然就會去用本國人，但是那個要很長的時間，其實我們台灣沒有那個本錢去用外勞，脫鉤也才不會浪費台灣資源，台灣現在失業人口約五十萬，鴻海的大陸廠員工也是五十萬，那如果鴻海回來，台灣的失業率就解決了，那其實是政府沒有用心去經營台灣的投資環境，是政府自己要去思考啦，大環境的問題。



訪談記錄十一：

一、基本資料

受訪者姓名：徐國淦

企業單位：聯合報股份有限公司

職稱：聯合報採訪中心撰述委員、聯合報產業工會理事長

訪談方式：面訪

訪談地點：聯合報系產業工會辦公室

訪談日期：2012年4月6日

二、協商準備階段

1. 請問貴公司之前有無簽訂團體協約，歷史背景為何？而本次團體協約的簽約背景、主要內容為何？

我們公司第一次簽訂正式的團體協約是在民國 85 年 2 月 10 號，由當時的理事長簡正福所簽訂，之後我們就一直有在做，又做了三次的簽訂，等下我可以印那個資料給你，那裡面都有寫。那為什麼會有後面那三個團體協約的簽訂，主要是整個媒體的大環境有一個很大的改變，全球化、科技化等，而大環境的改變也讓讀者的閱讀習慣改變，原本由中時、自由、聯合三強鼎立，在 2003 年蘋果日報進軍台灣，又面臨金融風暴、國際紙價高漲等，那聯合報也面臨到一個很大的內環境與外環境的影響，因此需要做一些變革，其中也包含了人事精簡，那工會就面臨到很大的壓力。那工會就是在爭取說用福利上的讓步來保住同仁的工作權，也希望說公司不要很大幅度的 lay off 很多人，那我們老闆也是有一個理念，就是只要員工願意，他也不會想要主動把員工給開除。因此在 2007 年的時候簽訂了取消久任年金團體協約，久任年金就是說你每工作一年薪水會加五百塊的年功俸。那久任年金剛開始簽訂的時候，也是有很多同仁反彈，我們有特別去台灣各地做座談會，去跟他們做說明為什麼要取消久任獎金，如果我們不願意在勞動條件做一些變更的話，可能後果會更糟，那我們寧願來面對他，把這些事情談的完整一點。那我們也要求資方在未來兩年內不再做任何全面性薪資調降，並且也要求社方以書面方式提出未來發展與積極作為，且擬訂達成總體目標獎勵辦法，以激勵士氣。

而在 98 年聯合報面臨了一個問題，就是留不住人才，為什麼呢？因為聯合報的薪級制度卡的很死，假設你是一個新進的記者，你大約三萬四~三萬八，那你繼續做，最多就到四萬二，他的幅度沒有辦法很高，所以聯合報面臨到說，好不容易訓練完一個新人，調薪已經到最高四萬二，那蘋果日報可能用五萬、四萬八就把他挖走，我們又不能把他馬上調很高，如果要破壞這個制度，那就變成整個制度都要改，那時候就是聯合報留不住人才，蘋果、自由和中時就認為說聯合報是養成單位。所以就是聯合報內部的薪級制度並不符合現今市場的競爭，因此聯合報就想要改變，就要求工會來做一個協商。那工會也體認到現今市場環境的變遷，所以也同意來做一個協商，不過工會希望先從金傳媒單位開始，因為工會也怕說在談判的過程之中是不是有一些盲點，或是說能不能夠考慮的很周延，因為新的制度改變，對工會來講是一個新的嘗試，全體員工也需要來做一個適應，因此就希望說先由金傳媒來做，先由一個小的單位來試試水溫。簽訂團體協約是非常審慎的，如果簽訂不好會害死同仁阿，所以才想說先由金傳媒來簽訂。那這個團體協約也順利的簽出來了，那資方就希望能擴及到全部，那因為我們之前也已經有一個熱身賽了，也覺得說大家對這個制度的了解度也已經夠了，因此就繼續來談。那這兩次的團體協商內容是沒有完全一樣的，也就是因為有了之前金傳媒的經驗，那這次全體性的薪資制度更為完整、周延。

那協商要點就是你看有一個從優原則，就是說從這個制度實施以後，勞工要

退休或資遣時他的薪水如果變低，兩階段就要分開算，實施之前的年資還是要算比較高的，實施後的則是算變低的部分；那如果制度實施之後勞工薪水變高，則是全部以薪水變高來算，反正就是優於勞工原則就對了。再來就是說我把一些產業民主的觀念給放進去了，第一個就是說我把資方的管理權要透明化，我不要資方佔盡優勢，好康的都被資方拿走。另外就是各部門之績效評核委員會和薪酬評議委員會要加入勞方代表，績效評核委員會就是要考核同仁的績效，薪酬評議委員會就是說每年會考慮說今年要調薪是要升還是降，那這個我們是採取共識決，因為勞方的代表會比較少，如果採多數決容易被吃掉。再來就是考核與敘薪申訴委員會，勞方可以直接指定勞方的代表，而勞方有三席、資方也有三席，那我們要求資方當當然主席，所以變成說，事實上勞方三席資方三席，資方有一個是當然主席，就剩下兩席，那這個勞方人數有力，就是採取多數決。那為了防止企業可能會對勞工做出一些比較不當的干預或是行為，如果資方要調降同仁薪水的時候，必須檢附調薪同仁之績效面談表並羅列具體事實為憑，就是說如果你要減他薪，你有沒有先跟他面談過，是哪些出了問題，然後要列出具題事實，哪裡不好哪裡出了問題？那調降人數和幅度也有限制，人數是排名最後 5% 為上限，幅度的話如果他是高於一級單位的平均薪資，減幅不得超過 10%，反之是低於一級單位的平均薪資，則減幅不得超過 5%，那目前這個人數大概是 1%，減薪的幅度也大概是 1~2%，還算 OK，這也是因為聯合報財務虧損已經反轉了，沒有像以前這麼大。

那我們還有限定優等的比例，限制在 15~20%，因為優的人多了(優乘 1.5 加甲乘 0.8 加乙乘 0.6 等於 100)，佔掉了很大的數字，所以勢必乙的人也要多(因為若都是優的，人又是固定的，那相加會超過一百)，這樣相加才會等於 100，這也是大家比較不懂的地方，會覺得說不是優的人越多越好嗎？但是其實是要維持一個比例。另外就是說新舊約的競合，本協約未約定的事項，仍繼續適用 85 年 2 月 10 日所簽訂的團體協約，原來的協約還是繼續需要。

2. 請問貴公司團體協商的代表如何產生？

先從代表大會授權，遴選出我們的協商代表，然後再在理事會確認，最後再提報回代表大會，代表選出來之後才來邀請資方來進行團體協商。資方代表則是人資總理、法務經理為當然人選，其他由總經理就相關事務主管中指派。

3. 請問您對於貴公司與工會進行團體協商的看法？

我一直跟同仁強調，一定要跟資方坐下來談，那我也認為企業是一個有機體，花無百日紅，如果要讓企業永續生存，一定要學著企業整個經營策略隨著環境所調整。現在談團體協約很容易，不一定要大的議題才能談，很小很小的議題也可以談，有問題就可以馬上提出來。

4. 請問貴公司與工會進行團體協商，您願意參與或支持嗎？

現在聯合報的處境是這樣，工會行使集體協商權的時候，大部分的人是都還 OK 啦，但是還是有小部分的人會有情緒性的反彈，另外還有就是說我自己對勞動法令的熟稔度，也比他們稍微多一點，所以在開會的時候由我來跟他們做說明，大家也比較能夠接受。那現在就我們聯合報來講，我們有職工福利委員會、勞資會議、安衛會議，那的確是可以在這些單位就解決掉大部分的問題，譬如說我們想要設立一個 SHOWER，設立一個運動間，那職工福利委員會就可以去做，那勞資會議也可以做一些協商性的動作，比較小的啦。所以還是會有某些同仁他們對團體協約的法律位階比較不熟悉，可能也會比較不重視或是覺得不需要。

5. 請問您在簽訂團體協約之前有無做哪些準備？

我自己覺得，團體協商中最困難的就是協商前的準備工作，因為資方來講，他有法律室，他有很強的人資結構、法制結構，他有法律顧問，但是在勞方來講，

第一個團結力量可能不夠，加入工會會員的比例，有些人對團體協約不熟悉，參與意願就會比較低，另外就是勞工對法律的熟稔度，對集體協商根本不知道如何下手，又要怎麼跟資方來進行協商。我自己是一定會組成一個協商小組，但是我也沒有要寄望他們，因為他們也是有自己本身的工作要做，而且我們所有的工會代表也都是受僱的在職人員，那像我是專職的，所以我還可以自己去學一些法令，那其他的代表可能還有自己的工作要做，也沒有多少時間可以來研究這些東西，那我覺得百分之八十的勞動者對勞動法的認識只有初步概念，像是勞基法，那對於團體協約法根本就是認識的，要叫他們去了解，也太難了。但是還是要有一個團隊的組成，要變成一個 TEAM，那我自己是覺得還不錯我會有很多諮詢的管道，我可能會找老師詢問一下，或是問勞委會的官員。那現階段來說，台灣的團體協約簽訂低落的因素有很多，但是我認為最重要的是，工會領袖的培養不足。第一個是要人本身有意願，像我本身是跑勞動新聞跑很久，也看了聯合報這樣的處境，所以我接下了工會理事長的位置，如果我真的會盤算，那我一定不接，你接了工會理事長，以後還有哪家企業敢用你。那我是覺得我應該比別人稍微懂一點，我接的話可能會可以把同仁的傷害減到最低，那我也覺得我不會再換工作了。但是這個還是很多苦，我也很常被人家罵，被人家吐口水，我們的小姐打電話也被罵到哭，一個公司在變革的時候，一定會受到很多反彈，那我們的壓力會有多大，這就是一個吃力不討好的工作，也非常困難，如果沒有一個比較大一點的情懷，真的是會覺得說做這個情何以堪，那以前黃越欽老師也常說，你們既然讀這個所，就要把這個功能多發揮一點，那我會很怕說你們年輕人一進來這塊領域，可能就會面臨很多，最後滿身是傷，就走不下去。那真的就是說在國家統合主義之下，勞基法都規定的好好的，還有很多團體協約也都是抄勞基法的，那我覺得說真的是要多培養工會的人才。那我覺得我不要去多想說一定要抗爭，也不要去想說要協商多好的勞動條件，我只想說我能給勞工甚麼，是可以達到的，不要去提出一些不可能達成合意的方案，要務實的來看待這些問題，看成功率有多少。

三、協商進行階段

6. 請問您覺得此次團體協商進行的情況如何?

這邊我前面有提到，大部分是都還 OK。

7. 請問您覺得此次團體協商時有無無法達成共識的時候? 如果有，原因為何(溝通不良還是內容的問題)?

在協商的時候一定會遇到有一些不同的看法，那我們在談判的時候會先做一個 SWOT 分析，就優勢、劣勢、機會和威脅，我們會先分析一些條件，就像是我明知這個制度已經是勢在必行了，那我就不會一定要去阻止，而是來要求老闆說要有怎麼樣的配套，那配套也是要以可以達成的東西，而不是無理的亂要求，我會再有可能的配套來要求。那當然有些配套老闆是不會同意的，那在不會同意之中，要在怎麼樣來做一個調整，想辦法來達成共識。

8. 請問您覺得此次團體協商時遇到的最大阻力為何?

我覺得協商時遇到最大的阻力不是資方，反而是公司同仁，就像前面所提到，當公司在改革的時候，一定會面臨到很多的反彈和反對聲浪，那我們現在也要求公司必須給勞工做好在職教育、在職訓練，我覺得一定要給同仁機會，不能說一次就給他 FIRE 就不行，那媒體的環境改變的很快，生產的模式也會不一樣，以前媒體都是寫稿，現在都是電子媒體，那你就學很多程式。那我覺得互信很重要，你要讓老闆信任你，那老闆也會覺得你提出的東西是合理的，他會覺得勞資雙方式共創利潤，所以也願意共享成果，所以我覺得資方反而不是最大的阻力。

四、協商完成階段

9.請問您覺得這次團體協約簽定之後對勞資關係的影響為何?

我覺得我們跟資方之間的關係是要共創利潤、共享成果，我們也是資方的資產，那我們只要把遊戲規則給定好，那勞資關係自然會很和諧。那我們從執行到現在都還蠻順的，都沒有甚麼問題。

10.請問您覺得貴公司團體協約的主要特色為何?

前面介紹很多了。

11.請問您覺得這次團體協約簽定成功或無法簽訂成功之因?

我憑良心講，團體協約要簽訂成功，很大的因素是勞資雙方的主談人，兩個主談人一定都要有一定的認知，那勞方的主談人更是需要有充分的準備，兩個主談人都互相搭配好，這樣團體協約會更容易簽訂成功。

五、其他

12.可以分享一下您的團體協商經驗或是心得嗎?請問有無其他要補充的地方?

不用了啦~資料很豐富了要麻煩你多自己看了。



訪談記錄十二：

一、基本資料

受訪者姓名：陳建志

企業單位：高雄市立瑞祥高級中學、高雄市教師職業工會

職稱：老師、理事長

訪談方式：面訪

訪談地點：高雄市教師職業工會辦公室

訪談日期：2012/4/18

二、協商準備階段

1. 請問貴公司本次團體協約的簽約背景為何？

我們其實還蠻特別的，因為五都升格之後，縣市合併，目前會出現有兩個工會的就只有兩個縣市，一個是高雄，一個是台中，那都會面臨兩個工會之間存續或合併的問題，台中是還好，因為兩個工會會員數差異太大，不過像我們工會和高雄市教育產業工會的人數就差不多，我們一萬三千多，他們一萬一千多，所以算是有兩個工會，那因為我們的工會會員人數很大部分都有重疊，所以我們兩個工會都有過半數，也都符合協商資格，所以學校要協商就要跟我們兩個工會協商，各自談各自的。我們的會員就是大學、高中、國中、小和幼稚園老師等，那為什麼會有會員重疊的問題，是因為那個時候他們是還不用繳會費，只要填單子就可以加入他們的工會了，那像今年我們已經收會費收了八千多個會員，那他們好像也開始要收會費，所以會員的問題應該就會比較明朗，畢竟應該不會有人想要繳兩份會費，那我們是希望以專業的工會出發啦，也沒有要對方怎麼樣，我們也不會想要跟對方合併。那我們其實一開始也沒有想要組成工會，我們教師會只是想要把勞動三權納進來，因為如果勞方沒有團結權，那也沒辦法跟雇主協商，那我們都被雇主吃死死的。那後來沒有辦法所以我們就走工會法的路線，才轉型變成教師職業工會，那原本也是不給我們轉型，後來是因為國際人權協會，你仔細看就知道，其實國外特別是北歐的工會強的不是什麼鋼鐵工會，都是教師工會，因為教師都是高知識分子，受過專門的訓練，會思考、會寫、也比較會抗辯，那國外的工會也覺得很奇怪怎麼台灣的教師工會連這些基本權利都沒有，因此國際人權協會就給馬英九施加壓力，那我們也才瞬間就轉型成功從教師會變成教師職業工會，那我們現在其實還是兩塊招牌，教師會歸社會局管，教師工會就歸勞工局管，我們是兩會合一，但是因為法律的關係承辦的不同，所以有些事情還是要分兩份做。那為什麼要簽訂團約？主要就是要明訂勞資間權利義務和促進勞資和諧，因為現在面臨到的問題是很多老師的假沒辦法請，老師的假單遞上去，但是學校就是不肯批，不是說不准假喔，是連個回應都沒有，就一直拖，拖到老師的假都過了也都沒下文，如果去問他，他就說我還要再考慮看看，那這樣老師怎麼敢放假，那我們也針對這個問題想要訂定清楚，保障老師們的權益，那簽訂了大家知道要怎麼做，那反而會勞資和諧，像某一個航勤工會，他之前也是一團亂，後來就是簽定團協之後，像是規定加班費等等，才慢慢上軌道。另外還有汙名化的問題，因為社會觀感一直對教師會不好，大家都把工會想成是毒蛇猛獸，認為老師一直都是很利益走向的，那我們也希望簽訂團體協約可以把雙方的東西都講清楚講明白，這樣社會大眾才不會一直誤會我們。那我們是職業工會，所以我們的會員就是教師，那另一個是產業工會，所以他們還有具有公務員身分的勞工。那我們簽訂團協還有一個很苦惱的問題就是，我們的資方是誰？去年七月的時候，我們覺得是教育局，因為那個時候我們認為校長他沒有權力，教育局才有，教育部也認為是教育局，但是勞委會他的認定就是說，學校是雇主，然後勞委會一封公文就把這些東西都打亂了，因為勞委會認為是各學校，那我們如果要協商

的話就要一間學校一間學校談。那為什麼我們認為教育局是協商代表，你看好學校一間一間談，那協商代表一邊要出幾個？假設七個好了，那如果是小學校，一間學校只有十個老師，那那間學校是不是不用上課了？那如果是大學校，派出代表來協商，問題來了，校長是勞方還是資方？老師又是勞方還是資方？教務主任呢？教務主任也是教師兼主任阿，那他到底是勞方還是資方？那一間一間學校談其實我們麻煩，各個學校的校長也麻煩，因為他們也不知道要怎麼樣跟我們談，甚麼都不懂，他們也覺得這個責任他們扛不起，那我們就建議他們說，可以推派一些代表來成立團體協商小組，由這個小組來跟我們談就好，那幾乎每個學校也都贊同這種做法，所以就是校長協會也就是校長團體推派代表成立了一個校長協會的團體協商小組。

2. 請問您在簽訂團體協約之前有無做哪些準備？

那因為其實我們對簽訂團體協約也不熟，所以我們有做了很多功課，我們先彙整我們最常遇到的問題，再參考其他工會的團體協約，像是中鋼啦中船啦、合作金庫等銀行的，最後會再請律師幫我們審核。也會成立團體協商小組專門來研究要怎麼簽，我們為了整合會員意見，也辦了一百多場座談會，讓其他對團體協約比較不熟悉的會員們可以瞭解說為什麼我們要簽訂團體協約，再彙整會員比較會遇到的協商事項，以便在團體協商中討論。

三、協商進行階段

3. 請問您覺得此次團體協商進行的情況如何？

我介紹一下我們協商的過程好了，我們是這樣，從去年四月開始我們就開始蒐集要如何訂定團協的資料，那八月就成立團體協約推動小組，那這個成員是有各層級的常務理事還有各教育委員會召集人，那之後在九月十五、九月二十一九月二十二就陸續召開會議，除了再修整草案之外，每一場大家也都提供很多意見，那一直修我們的團約就從這版本的三十一條一直變成現在的六十二條，然後再拿去問律師，再跟其他的做個比較，我們也有開起線上論壇討論相關事項。那我們也是每個學校跑，主要是去宣導為什麼要簽團協，因為有很多老師可能還是不知道團協是什麼，那也順便整合會員的意見阿，這些都可以納入團體協約裡面。那我們擬訂的團協草案完成之後，那個時候我們還以為資方是教育局，所以我們就發文給教育局要求要進行團體協商，那後來才知道說我們的雇主是各學校，那就像前面說講的，很多學校校長也不知道要怎麼來跟我們協商，那我們就發文給符合資格的學校，看他們是要委託協商還是要自行協商則一辦理。那去年底的時候我們就正式與校長協會的代表做一個協商，不過那次協商主要都是在協商程序，像是要在哪裡啦、雙方代表人數多少啦、我們要派幾個人他們要派幾個人、會議要怎麼進行啦、要多數決還是共識決，應該是不可能多數決，因為多數決一定平手，還有決定要單主席還是要雙主席，因為資方勞方不可能是單主席。那實質內容應該說是要協商但是還沒有協商完，因為他們看過我們提出的團協草案之後就說那他們還需要在討論一下，那校長協會他們可能也不太清楚哪些內容可以協商哪些又該如何處理，那他們就把這份草案提交給他們的上級，也就是教育局，那從去年底提交之後，教育局每個月都有開會，邀請專家學者、法律人士一起討論，因為他們也是第一次遇到這種情況，毫無前例可循，我們的情況又比較特殊，因此會議一直開，不過到現在也都沒有下文，你看現在四月的會還沒有開，所以我們要去催。那這個會議比較像是在會前討論，還不算是正式針對協約內容的條文的團體協商。那我們也發現團體協約的簽訂是一個大工程，所以我們也覺得沒有辦法這麼快簽訂完，就先挑幾條比較重要的出來協商。

4. 請問您覺得此次團體協商時有無無法達成共識的時候？如果有，原因為何(溝通不良還是內容的問題)？

現在就是說我們之前的協商都比較再探討程序方面的問題，那我們對於現階段的草案也有協商，但是沒有協商完，因為校長代表也覺得說這些條文他們還要再討論，他們也沒有辦法直接做決定，那現在是教育局再會同專家學者的意見要針對我們提出的條文來做一個回應，所以現階段也都沒有下文，那也還沒有什麼沒有共識的時候。

5. 請問您覺得此次團體協商時遇到的最大阻力為何？

阻力是還好啦，現階段也還沒有針對協商的內文開始角力，都是在協商前的準備而已。

四、協商完成階段

6. 請問您預期這次團體協約簽定之後對勞資關係的影響為何？

我們是希望說，勞動條件都訂好了，那雙方也都要照著這樣走，不然有時候學校對我們的一些行為，現階段主要是想要把老師請假的事情先弄好啦，就像之前提到的一樣，我們也不是要干涉校長的核假權喔，我們只是希望說，要給一個答覆，就算你不准假也沒關係，但是就是要先講，你早點說就好了，這樣老師們才好再安排自己的行程，那當然我們也希望說校長不准假也要有一個合理的答覆，不是個人自己自由心證，因此如果不准假的話，我們會要求必須要敘明理由，這樣我們會員也會比較心服口服。之前就是因為有發生一件事情，你可以上網 GOOGLE 劉志認，他是工會幹部，然後就是因為請假問題校方說他都曠職，那劉老師當然有照請假程序來走，但是校方推說校長沒有準假，那之後劉老師就向勞委會申請裁決，這件事才解決，那我現在簽訂了就是以後只要三天內校方不給回應，那就視同准假，我們就跟我們的會員說，你就安心的去放假吧。那我們希望說簽訂完了之後，請假的事情弄清楚，大家都這樣照著走，那勞資關係自然也會比較和諧。

7. 請問您覺得貴公司團體協約的主要特色為何？

也沒有甚麼特色啦，都是因為有發生一些不平等的事情，那我們想要保障我們會員的權益，所以想要跟資方來協商，但是我們也不是一味的要求東要求西，我們也是會約束本身的會員工會。像是會務假的問題，有些工會幹部可能他心存非善念，他可以請會務假，一個星期可能又只有四節課，也就是半天，那半天就請會務假，等於他都不用上班，又可以領薪水，學校還是付錢請代課老師，這種情形也是會存在，因此我們也有在團協裡面明訂說會務假要怎麼休，我們自我自清，讓社會不要對我們汙名化，我們的工會幹部也是按比例，不是大家都是幹部都可以亂請會務假。其他的話像是有希望說交通導護老師希望是用自願的，不要用強迫的；那如果有活動的話，跟老師出勤的時間重疊的話，希望是給予公假然後派代課老師，那如果非老師出勤的時間的話，也希望能另外補休假先階段還有老師是公假必須要自掏腰包請代課老師來代課，那這樣就很不合理。還有就是老師上課自主權的問題，因為有一個是教師走察，有時候老師在上課，校長會進來巡堂，那如果你只是看、聽，都不出聲音干涉那就算了，但是你還會出意見，還會跟老師說要怎麼上，那老師就沒有上課的自主權了，這個問題在國小比較常發生，像是在高中可能教物理的就不會懂數學不會懂化學，所以就比較少會有干涉的情形發生。那這些都是我們希望能夠明確條文化，來保障我們會員的權益這樣。那我們也覺得我們應該是全國教師會裡面團體協約條文最完備的，那這個東西也沒有辦法給你，因為這些東西是要慢慢談的，可能還要談好幾年。

五、其他

8. 另外就是因為教師是沒有爭議權的，所以想請問若遇到資方不遵守團體協約，那貴工會會使有怎樣的爭議方式？

對其實一開始我們是連勞動三權都沒有，也不能籌組工會，那後來好不容易

可以組成工會了，那也很簡單，我們就走裁決路線，訴諸公權力來幫我們平反。

9.可以分享一下您的團體協商經驗或是心得嗎?請問有無其他要補充的地方?

今天講的應該都對你有幫助吧?有問題再聯絡啦，希望沒有耽誤你時間，我今天這樣介紹希望對你能夠有幫助。

