

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

我國團體協約制度之檢討與展望

計畫編號：NSC 88-2414-H-004-004

計畫主持人：黃程貫 教授

執行單位：政治大學法律系

中華民國 88 年 10 月

中文摘要

本研究計畫之第一部分論述團體協約制度之作爲資本主義工業社會中，勞工集體與資方進行談判、協商的重要工具，以及此等制度在勞工運動史上、在勞動法制史上的崛起與其制度後續演變的主要軸線。

本計畫之第二部分則是將焦點集中拉回到我國。在此一部分中乃是論述我國團體協約制度的創建與發展。

計畫之第三部分乃是根據此一制度目前在國內之實際適用狀況，詳細分析我國團體協約制度功能不彰之主要癥結所在。同時論及近年來團體協約制度又再度受到重視，勞工行政主管機關基於政治、經濟考量已提出一部團體協約法修正草案。但其中有諸多規定是否果真曾經過充分論辯並兼顧各方利益，則頗值得懷疑，此等規定若果真賦之施行，恐怕將會衍生重大反彈而又陷入更大的困境。因此，本計畫將會針對該草案進行詳細的分析與評估。此外，去年由全國總工會與全國工業總會所進行之關於基本工資的團體協商，亦是締造我國勞動法史上之新猶。但此種全國性協商模式是否果真如某方所言值得推行或至少應默許之，並非無法律上之疑義，例如此兩造當事人是否爲適格之當事人？是否具有團體協約的締約能力？而其協商權限之範圍又如何？到底就何等事項始有協商權限？此等全國性協商制度若果建立，不論短期或長期來看，究竟會對勞資雙方造成何等有利或不利的影響？凡此等等問題，在本計畫中均有所檢討。

本計畫之最後本於上述之分析，針對我國目前國情之特殊性，並在考量我國未來政經情勢的可能發展後，提出對現行制度之修正建議。

計劃緣由與目的

我國大部分工會均積弱不振乃是團體協約制度在我國難以推廣並深深植根的最主要原因之一，同時也因爲工會的力量薄弱，因此使得諸多勞資雙方間之「私」的權利義務關係，無法藉由勞資雙方當事人的自治自主協商而得到公平合理的解決。在這種情勢下，政府即因而被迫必須大量介入干涉私人的權利義務關係。而又因爲政府基於種種因素難以擔任「公正客觀第三人之裁決者」角色，也同時因爲對勞資雙方當事人間的實際問題不夠瞭解，故並無法掌握其真正脈絡，使得大量的公權力介入干涉不但不能切中要害地解決勞資問題，反而成爲眾矢之的。

惟近年來政府似已體認到此點，因此對團體協商制度、團體協約法制度之重新建立，態度上頗爲積極。一方面擬定新的團體協約法修正草案，另一方面又積極鼓勵全國總工會與全國工業總會先行就特定議題(基本工資)進行全國性協商。其態度之積極，動作之大，令人乍舌。惟是否爲妥當的作法？方向是否適正確？有何可能的害處？截至目前爲止尙少有深入之分析。本研究計畫即在此一背景下，企

圖做詳盡的分析，並藉由參酌外國法制的途徑，採擷他國之有用經驗，為我國團體協約法制提出現階段可行的建議。

結果與討論

我國團體協約法自民國二十一年施行至今已近七十年。立法的時代背景與法律施行所賴的制度基礎幾經更迭，早已非當年立法者所能想像於萬一。惟該法迄今仍未有任何修正，有部分條文與今日之現行法制已不相符合，例如第 8 條規定團體協約得規定僱主所僱用之工人，須限於特定工會之會員工人。惟此乃是在工會係存在於廠場，甚至於是企業之外，且其成員甚至包括失業工人、待業工人在內的情形，始有施行的可能。可是此種工會與我國工會法目前所准許成立的工會極不相同，我國工會法目前所准許之產業工會，基本上乃是以一事業單位中之個別廠場作為組織基礎，非但不能獨立存在於一事業單位(一法人)之外，甚至不能獨立存在於該事業單位所下屬的廠場之外，其組織基礎甚為狹隘，且非該事業單位或非該廠場之受僱工人即不得成為該工會之會員，因此團體協約法第 8 條之規定在現行制度下早已根本不能實施，而形同廢文。亦有部分團體協約法條文之用語與意義不明，例如第 10 條條文中之「自由去取」，或第 20 條第 1 項之「一切鬥爭手段」等等，在今日法律上均不明其所指。亦有部分條文與現今之思潮及發展已有違背之情形，例如該法第 4 條之官署認可與第 28 條之官署的廢止規定。凡此均應及由修正或廢止，始能在今日有適用之可能。

除此之外，整體言之，我國此一團體協約法在立法之時應可謂在世界上已是頗為先進之立法。由今日觀之，雖有少許可修正之處，但整體結構應毋庸再大動干戈進行重建，現行團體協約法之大體架構應可予以維持，而只作部分正即可。例如我國目前法律制度上可能之集體協商的各種途徑，在我國工會目前事實上欠缺集體協商之實力與經驗的情形下，是否得考慮全部予以集中至團體協約法的規範之下，或有助於情況之改善；集體協商乃是勞工同盟自由基本權（勞動三權）中最重要之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者，乃是所謂團體協約。惟集體協商當然不只限於團體協約之簽定一種而已，其他各種協議、協定亦包括之，例如工會針對調職或排班等個別事項而與資方簽定一辦法或準則是，此等勞資雙方所簽定之辦法或準則等等，並非團體協約法中之團體協約，又例如勞動基準法中有部分規定提及僱主「經工會同意者」，則得變更法定勞動條件，例如變動一週內每日工作時間之分配（參見該法第 30 條第 2 項之規定）、工作時間之延長（參見該法第 32 條第 1 項與第 2 項之規定），此等所謂徵得工會同意之規定，意即工會有同意與否之權利，可知資方徵得工會同意之過程亦是一種集體協商之形式，惟其協議結果似非團體協約法中之團體協約；此外，例如勞資會議關於勞動條件所作成之決議（參見本書第一篇關於勞動法之法源部分），亦是一種集體協商之形式，但該會議之

決議似亦非團體協約法中之團體協約。由上所述可知，目前我國團體協約只涵蓋集體協商權之一部分，絕非全部，故是否將此等集體協商之途徑亦一併納入團體協約法中，予以規範，儘量擴張團體協約之適用範圍，似可考慮。又，團體協約法中之團體協約係指勞資雙方當事人所簽定者，但實際上，團體協約之成立並非只有經勞資雙方當事人締約一種方式，例如上述關於勞資爭議處理法部分所述，勞資爭議調解成立（勞資爭議處理法第 21 條）或經仲裁（同法第 35 條第 2 項）者，如勞資爭議之勞方當事人為勞工團體，則該調解或仲裁結果，即應視為當事人間之團體協約，故而應適用團體協約法之相關規定，可知團體協約之成立與生效，並非只限於團體協約法所規定者。此種因調解或仲裁而成立之團體協約，其性質、範圍、效力與生效期間，似應另有規範。

我國團體協商之所以無法廣泛進行的主要原因其實不在團體協約法本身，而是在工會法對工會之種種嚴格限制，尤其是產業工會之廠場工會制度。在我國目前之勞動生活中，團體協約法之適用並不普遍，因為我國之工會，除少數例外（如碼頭工人工會、礦工工會等）之外，大都是產業工會始有與其雇主訂定團體協約之需求與必要，一般而言，職業工會的會員成分頗為複雜多樣，各會員之雇主並不一，且有些是無一定雇主者，有些是自營作業者，並無雇主，更有些人本身即是雇主者，其成分複雜多樣，致極難尋得相當之團體協約相對人，有時更毫無訂定團體協約之意願。再就有訂定團體協約需求之產業工會言之，我國之產業工會因受工會法之限制（此已見前述），故一般均只係組織基礎甚小之廠場工會，其實力大多頗為微弱，能求得生存之不受威脅、壓制，即已十分不易，更談不上與雇主進行對等的集體協商，故團體協約之訂定在實務上並不普遍，就企業總數言之，只占極小之比例，而在有簽定團體協約之情形，亦有頗多工因欠缺實力，致只能任由資方之要求，至多再將法律原已有強行規定之內容，例如勞動基準法之規定，於團體協約中再一字不動照抄一遍而已，完全談不上真正的集體協商，因為此種與法律強行規定內容無差別之團體協約，縱使不簽定，勞方依法律規定亦有該等權利，故此等團體協約之簽定，完全算不上有任何集體協商可言。因而我國的團體協約法於整個工會法的重重限制未廢除之前，於工會制度未徹底開放自由之前，於工會的實力未能自由形成與發展之前，在實際適用上，根本不具真正的重要性。

惟若是我國工會制度（尤其是產業工會之廠場工會制）果真在目前特殊國情考量下，不宜變更。則若能在工會的力量上予以增強，則亦可建立小而有力的工會，如此亦可積極主動進行與雇主間的集體協商。至於如何在法律上加強工會之力量，可以想像得到的手段例如：1、放寬現行法中關於工會進行爭議行為之種種程序上以及實質上之限制，尤其是工會法第 26 條與勞資爭議處理法第 8 條。

綜上所述，團體協約法在經小幅修正後，應仍可適用於我國之現況。惟主要癥結之工會制度必須先行修正放寬限制，否則團體協約訂得再完備，也只是一本欠缺好演員的劇本而已！

研究計畫參考文獻

中文部分：

- 1、陳繼盛，勞工法論文集，陳林法學基金會，民國 83 年
- 2、黃越欽，勞動法論，政大勞研所，民國 82 年
- 3、史尚寬，勞動法原論，民國 67 年
- 4、劉志鵬，勞動法解讀，元照，民國 88 年
- 5、林大鈞，勞工政策與勞工法論，華泰，民國 83 年
- 6、勞動法裁判選輯，月旦，民國 87 年

外文部分：

- 1、Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, C.H.Beck, ISBN 3-406-40397-2
- 2、Richardi u.a., Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, C.H.Beck, ISBN 3-406-36511-6
- 3、Leinemann, Handbuch zum Arbeitsrecht (HzA), Luchterhand, ISBN 3-472-10640-9
- 4、Däubler, Tarifvertragsrecht, Nomos, ISBN 3-7890-2892-4
- 5、Kempen/Zachert, Tarifvertragsgesetz, Bund, ISBN 3-7663-2608-2
- 6、Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, Vahlen, ISBN 3-8006-1659-9
- 7、Reichel/Ansey/Koberski, Tarifvertragsgesetz, Kommentator, ISBN 3-472-70300-8
- 8、Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, C.H.Beck, ISBN 3-406-40489-8
- 9、Schwedes/Viethen, Arbeitsrecht 1996, Weiss, ISBN 3-923362-58-7
- 10 Siebert/Hilger/Kirschner, Arbeitsrecht, R & W, ISBN 3-8005-6335-5
- 11 Bürger/Oehmann/Mattes, Handwörterbuch des Arbeitsrechts, Forkel, ISBN 3-7719-3027-8