

產（職）業工會協商資格之檢討－兼論勞動部 104 年勞裁字第 30 號裁決

林名哲

台灣電子電機資訊產業工會秘書長

我國團體協約法第 6 條第 3 項規範有協商資格之工會，除企業工會無人數限制外，產業及職業工會均有逾協商他方僱用人數二分之一的限制。然筆者認為該資格限制難謂適當，茲論述如下。

一、協商資格欠缺公平性

現行工會法規定勞工 30 人以上發起即可籌組工會，而勞工只要組成企業工會即取得協商資格。相對地，若勞工組成產業工會或職業工會，需有超過半數勞工加入才有協商資格。以規模 1000 人的事業單位為例，企業工會與產業工會具協商資格的最小會員數分別是 30 人及 501 人，難稱公平。

查團體協約法第 6 條第 3 項立法理由為「為強調團體協約勞方當事人之協商代表性，並顧及工會如代表共同利益一致性越多，將使受雇者之協商利益得以極大化」。然依上述人數比較，企業工會最少 30 人便具協商資格，顯無關於「利益極大化」。縱然工會法第 9 條規定企業工會限組織一個，立法者似乎因此預設企業工會一經成立即有當然代表性，然實務上單一工作場所可能存在廠場之企業工會、事業單位之企業工會、關係企業之企業工會等，這種實質上複數工會的現況，說明我國之企業工會也不盡然有當然之代表性。

筆者無意指企業工會不應具備協商資格，只是要說明這種獨厚企業工會的制度設計，事實上跟立法理由宣稱的「協商代表性」、「利益極大化」毫無關聯。從制度公平性的角度來說，至少應保障產業、職業工會與企業工會在相同基礎上皆能具備協商資格。

二、門檻限制與工會保障互相矛盾

在實務上，工會廣泛收集會員意見，整合為集體訴求，進而向雇主提出團體協商之要約，皆屬於同一不可區分的工會活動過程，而過程的最終目的是促成締結團體協約。但是協商資格的限制，無異將該活動過程一分為二，當工會進展到提出團體協商之要約時，只要工會未達協商資格門檻，雇主即可斷然拒絕協商，等於工會前面的努力完全白費，而工會法對於工會活動的保障也付之闕如。

就以勞動部 104 年勞裁字第 30 號裁決為例，申請人高教工會向相對人華夏科大提出團體協商要約，然相對人未於 60 天內做出任何回應。申請人請求裁決委員會確認相對人構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，並令相對人與申請人本於誠信原則進行團體協商。裁決委員會雖肯認高教工會的協商請求屬於工會活動（裁決決定書上載：姑不論上開協商請求究為團體協約之協商、抑或一般性協商，既係以工會名義為之…堪認洵屬工會活動無疑，而應受工會法之保護。）而華夏科大不回應構成工會法第 35 條之不當勞

動行為，但卻因高教工會會員人數不及華夏科大教師人數一半，無協商資格，而不受理有關團體協約法第6條第1項與要求團體協商的請求。

這件裁決案的裁決決定，造成雇主的同一行為（不回應工會的團體協商要約）雖違反工會法第35條（不當妨礙工會活動）卻不違反團體協約法第6條（誠信協商義務）的矛盾見解。這意思似乎是，雇主面對產業工會提出的協商請求，只要先和顏悅色地敷衍，最後再以工會無協商資格拒絕協商，就不違反任何法律？這個矛盾見解也導致裁決委員會做出毫無實益的救濟命令：要求華夏科大將裁決決定書公佈在首頁。至於工會最在乎的團體協商，裁決委員會毫無要求。白話來說，這就是叫資方「勇於認錯，絕不改過！」

儘管後來勞動部公告105年勞動關2字第1050125543號，將協商資格的人數計算母數限縮於「協約草案適用對象」而非全體勞工，解決了華夏科大案的爭議。但這個解釋實屬為德不卒，雖然讓產（職）業工會比較容易達到協商資格，可是前述的協商資格不平等、與工會保障相矛盾等問題依然存在，只是程度減輕而已。

筆者以為，團體協約法第6條對於產（職）業工會協商資格的限制，實有全面檢討的必要。最低程度的要求，筆者認為該協商資格應下修至與企業工會相同的人數（30人）；甚至應該考慮全面廢除協商資格限制，使得產業工會與職業工會亦能行使完整的勞動三權。