

「民用航空運輸業爭議行為議題」座談會 會議實錄

壹、開會時間：108年7月29日（星期一）下午2時

貳、開會地點：臺北市立圖書館會議廳

參、主持人：勞動部勞動關係司王司長厚偉

肆、出（列）席者：有澤法律事務所劉律師志鵬、中華民國全國總工會、中華民國全國航空業總工會、全國產業總工會、全國教師工會總聯合會、全國金融業工會聯合總會、台北市職業總工會、新北市產業總工會、桃園市產業總工會、桃園市機師職業工會、桃園市空服員職業工會、中華航空股份有限公司企業工會、華信航空股份有限公司企業工會、桃園國際機場股份有限公司企業工會、中華航空股份有限公司、長榮航空股份有限公司、華信航空股份有限公司、立榮航空股份有限公司、遠東航空股份有限公司、台灣虎航股份有限公司、國泰航空股份有限公司、台灣地區航空公司代表協會、財團法人中華民國消費者文教基金會、中華民國旅行業品質保障協會、中華民國全國商業總會、中華民國工商協進會、中華民國旅行商業同業公會全國聯合會、台北市航空運輸商業同業公會、台北市旅行商業同業公會、行政院消費者保護處、交通部、交通部民用航空局、交通部觀

光局、桃園市政府勞動局、臺北市政府
勞動局、勞動部勞動關係司

伍、討論事項：

有關民用航空運輸業所成立之工會，依現行法令行使爭議行為（罷工），在相關法制設計是否已足或有關建議，謹提請各與會代表討論。

說明：

- 一、依現行勞資爭議處理法第 53 條及第 54 條規定，工會要行使爭議行為已訂有一定門檻，且同法第 55 條亦規定爭議行為之行使應依誠實信用及權利不得濫用原則，爰對於工會行使爭議行為已有一定之限制。
- 二、惟近來因航空運輸業依法行使爭議行為（罷工），使消費者及旅行業者權益遭受嚴重損害，引發社會爭議，相關勞雇、消費者及旅行業者等利益團體、專家學者與民眾不僅透過網路及媒體表達相關意見外，本部亦收到許多團體及民眾來函建言。
- 三、本部為求審慎爰辦理本次座談，冀望聽取在座各位勞雇、消費者及旅行業者等利益團體對於工會行使爭議行為現行法制之相關意見與具體建議，以錄案作為後續檢視相關法制之參考，以期能在保障勞工合法行使爭議行為之前提下，並兼顧消費者及旅行業者之權益，妥適處理。

發言內容：

勞動部勞動關係司王司長厚偉：

- 一、在座的勞工、雇主團體，以及消費者、其他相關團體、各個政府部門，各位與會代表，大家好，首先，感謝各位撥冗出席，有關今天要討論的「民用航空運輸業爭議

行為議題」，本部相當重視，且為表示慎重，希望能更深入瞭解各界對於本議題的相關看法，因此才有召開座談會的構想，本部並在會前即已先前發函請各單位提供書面意見，而各單位所提供的參考資料，今日已匯集成在座各位手邊的會議手冊，請大家參考。

二、今日出席單位包含勞、資、政三方，包含航空業事業單位與工會、旅行業、消費者權益有關單位及交通主管機關、中央、地方勞動主管機關等，稍後討論議題請各位在有限的時間內踴躍發言，本場座談會雖未對外開放，但本部將會製作會議實錄，於會後提供給各位參考。

三、經檢閱各單位所提意見，部分內容雖為勞動議題，但與今日討論議題較無直接關聯，本部將會帶回，並請相關單位另案回復，就不在會中作討論，希望今日出席之各單位，都能在有限的時間裡，對本項議題充分表達意見，以便作為本部政策方針之參採，謝謝大家。

中華航空股份有限公司企業工會：

司請問一下，工會認為勞動部應該站在勞工與工會這邊，今天會議出席人員，資方代表似乎較勞方多，華航工會想先確認勞動部召開這場會議是否站在中立立場。

勞動部勞動關係司王司長厚偉：

今天勞動部負責邀集各界關心航空業爭議行為議題的各方代表共聚一堂表示意見，並未有設定立場，剛宣讀所邀請的各方代表讓大家知道，並沒有多邀請資方代表，各位可以看得出來所有跟航空業有關的單位我們都邀請，今天討論的議題屬於公共議題，大家都可以交換意見，勞動部不會先行設定立場與態度。

中華航空股份有限公司企業工會：

首先對於書面資料提出質疑，手冊中一開始放得是非屬航空業的台北市職業總工會的意見，該工會表達罷工讓乘客不便之類的意見，請問台北市職業總工會依據哪個身分表達意見？此工會與航空業完全無關係，也無法代表勞方。

勞動部勞動關係司黃副司長琦雅：

- 一、針對會議邀請對象與手冊，勞動部這邊跟與會所有代表作補充說明，首先第一個部分，今日邀請的對象，為什麼今天會看到有這些團體的邀請，我們主要是針對航空業幾啟罷工事件，過去從機師罷工到長榮航空罷工期間，有團體如果有提供書面建言給政府單位的，因此，有些團體雖然並非為航空業勞雇團體，只要有給書面意見的團體，因為他們有表達對此議題的關心，所以就納為今日會議成為我們受邀團體，而今日受邀工會團體有 19 個，受邀請的航空公司有 7 個航空公司，另有 8 個消費跟旅行業有相關的團體，有 6 個屬於政府單位。
- 二、第二個部分，手冊編排方式與大家說明，誠如前面和大家報告，這段期間相關團體針對爭議行為議題，提供政府相關書面建言，因此，今日會議手冊彙整各界提供意見，編排順序則以書面意見函送本部時間優先順序編排，所以編排順序與勞動部重視程度無涉，手冊目錄的部分先跟各位與會代表作說明。

中華航空股份有限公司企業工會：

- 一、我這邊要強調的是，為什麼有這次會議，表面上好像影響乘客權益，實際上是勞資的大戰，資方因為罷工讓利潤變少，所以不爽，我們勞方是為了我們生存而戰，兩者的立基是不一樣的。我們為什麼這幾次大型抗爭都是由航空業發動，是因為空勤人員他們接觸到的是世界級

的交流，他們飛到世界各地看到的是歐洲文明國家的勞資關係，因此觀念進化了，反過頭來看台灣是這麼落後、不進步的地方，所以他們鼓起勇氣，發動大型抗爭。這點是要加以考量的，為什麼是航空業，是因為這些人跟世界接軌了。

二、再來，台灣工會組織率 7%，還去掉一些產（職）業，有些職業工會甚至幫資方講話，真正有勞工意識的工會最多 3% 多一點，工會組織率這麼低，法律確規定罷工必須是工會才能罷工，這是什麼道理？哪個國家說只有工會能罷工？

三、再來，罷工的程序，非要跟資方決裂後，到地方主管機關申請調解，調解不成立才能罷工。罷工條件還限制權利事項不能罷工，只有調整事項能罷工，所以長榮空服員罷工時，勞工董事還能扯是調整事項還是權利事項，能不能罷工等，請問哪一個國家在分權利事項、調整事項？

四、等到調整事項調解不成立能罷工了，還要全工會的絕對二分之一成員同意才能罷工，以我們華航企業工會來講，1 萬多個員工算 1 萬好了，我要 5 千個員工同意，輪三班就夠累了還去哪找 5 千個人，今天空服員職業工會他們多團結，其他工會有什麼辦法能團結出二分之一的人來願意罷工？罷工的時候是沒有薪水的，再加上前面法律規定的這些條件已經限制罷工的行使。國外工會組織很方便，3 個人就能成立工會，而且罷工是跨公司跨產業的，英國、德國、法國也發生了，這些國家並沒有區分權利事項、調整事項，所以才會擔心工會突然要罷工，因為這個前提所以才需要預告，是因為他們組織工會沒

有限制，他們要罷工沒有投票這些東西，所以有預告期，稍稍做勞資雙方的平衡。而我國已經一大堆限制了，再搞一個預告，擺明就是不要罷工，這是黨國時代的餘毒。

- 五、另外，政府要不要進行強制仲裁，當年罷工時強制仲裁是把整個罷工摧毀掉，當年黨國時代就是以強制仲裁抑制罷工，現在強制仲裁還訂在法律內，難道不該修正嗎？不要只站在資方這邊，資方是錢賺很多，少賺一點不高興。

中華民國全國總工會：

- 一、司長、各位先進，我這邊呼應一下，其實我們今年在 2 月華航罷工至今都很關注這件事情，黨國餘毒這個講法很沉重但是事實，因為大家都知道民國 99 年之前有煽動罷工罪，甚至罷工程序是非常嚴格的，包含強制仲裁，100 年後到現在 8 年了，所以我相信各管理階層可能沒辦法那麼快理解這個事情，我也認為說其實公司為了利益最大化，在管理制度做一些管理是合理的，同樣的，公司想賺更多錢，勞工想爭取更多的權利，也是合情合理。很多人認為年薪高的勞工就不能罷工，這是沒道理的。但罷工如有生命危害的話是要被限制的，像美國塔台航管員罷工，飛機下不來，政府就有必要去介入。
- 二、現在英國三大機場也在罷工，英國的機師工會通過罷工投票。罷工行為跟經濟影響未必有關聯性，根據統計，這 3 年來德國罷工 2,890 件，德國是屬於全世界前幾名強大的經濟體。罷工永遠是勞資協商的一個手段、過程，透過團體協約的簽訂，達到整體勞工利益的條件改善。
- 三、全總過去新聞稿一再呼籲，因為國內罷工機制 100 年才

導入，包含所謂的調整事項跟權利事項，嚴格來講是民國 77 年修法時導入，所以今年 2 月全總就呼籲，應該去通盤解釋勞動三法的法律效果，先把這些問題釐清，而不是一開始就從罷工預告期進行，我覺得這好像不太合邏輯，事實上可以解決爭議的方法很多種，今天如果資方團體主張罷工預告期，其實也只是退回到民國 99 年。所以我們提了一些建議，例如說強制仲裁的態樣要列出來，因為基本上像我們團體協約法沒有施行細則，所以常爭議的就是代表性問題，我個人非常認同團體協約法所列的工會代表性，那麼在勞資爭議處理法，不應將工會分為內部或是外部，事實上，大家如果去嚴格查一下德國工會領導罷工，就是大家所謂的外部工會，他可能是服務業總工會，也可能是運輸業總工會。

四、但國外制度，不見得說我們可以馬上一次全盤接受，這當然要考量民情，所以我想請教我們應該不會因為這個座談會而有定案？我個人是非常強烈建議要由專家學者提出明確性的各國法制彙整，來尋找最適合我們民情的作法，今天一開始就要談預告期，我覺得對雙方沒有幫助，最後強調，本工會提出的新聞稿有提及滿多我們的認同跟看法，成立一個對等協商制度是我們比較重視的，例如說在媒體運用權的部分，公司法提到公司有重大事項，應該要公告，政府並要設置網站，但事實上在我們空服員罷工的時候，只能被動拜託新聞來採訪，讓外界知道這個事實，事實上我們有在關心，很早就知道通過罷工投票，也知道要發動罷工，我認為政府要有角色，應該設置這種專區，有義務要讓大家知道，讓消費者提前知道這件事情。

五、再來，協商代表部分，團體協約法規定，雇主團體有協商代表為非會員須他方同意，但是公司卻可以隨便派律師、專家當協商代表，而工會協商代表卻要一半的通過，我覺得滿多制度可以深究。

長榮航空股份有限公司：

一、司長、還有各位與會的先進大家好，我是長榮航空公司代表，針對今天的議題，我想表達一些意見，針對剛剛提的罷工預告期，這對於航空公司有沒有好處，我們是這次 0620 罷工的事主，事實上從 3 月份開始要進行調解時，就進行相關的配合，當時參考華航機師工會在 2 月份只有 6 個小時的預告，但這次我們反應時間只有 3 個小時。

二、0620 當天，協商在下午 2 點的時候，工會說 4 點開始罷工，只有 2 個小時，而且那天又是直播，大家都有看到，那時候 2 個小時、沒有任何預警的突襲罷工，當然這中間有插曲，不曉得是因為指揮系統的問題，有 27 位不同航班的，已經到機場報到的，還有一些爭議，這種罷工對於所有的，不管是航空公司，還是旅客、旅行業者影響太大，如果中秋烤肉，一家烤肉萬家香，大家覺得還好，但如果是一家烤肉、萬家著火，牽連到無辜的旅客、旅行社，不管是工會爭取勞工權益天經地義，但是你讓幾萬幾千個旅客延誤他的行程，我覺得不管是不是工會，都要三思。

三、從萊特兄弟於 1903 年，人類史上第一架飛機開始到現在 1 百多年，其實我們台灣不是民航大國，我們跟華航飛機加起來不到 2 百架，像 UA（聯合航空）飛行員就 1 萬人，光公司的空服員就 3 萬個人，我們很多的法令其

實應該去參考國際民航。工會在這次罷工時，提到我們的勞動基準法第 84 條之 1，這本來是我們勞資雙方去約定工時，所以審查標準所謂 1 天不能超過 12 小時的工時，在 2015 至 2016 年，公司在勞動局協助之下，也同意了區域航線表定時間不超過 12 小時，但是我想在座大家都知道，我們在航空運作的環境，有很多非預期的因素，可能是因為流管、氣候、機械，在過程中造成的延遲，不管是機師、地勤，如果是因為延遲而超過 12 小時而被裁罰，工會跟會員說公司 1 分鐘被罰 40 幾萬，甚至幾百萬，公司好像漠視法律。

四、台灣不是只有長榮在飛，全世界有多少國際航空在飛，沒有任何一家航空公司因為這個問題被裁罰，我覺得主管機關要主導這件事情，我認為有點失職，這次當然我們內部管理有問題，但是勞動法令沒有這麼健全，造成勞資不斷有頻繁衝突，我覺得這部分，請大家可以參考國際標準檢視這件事情，做妥善的改善。

桃園市產業總工會：

一、首先，我想先回應一下，剛剛長榮航空講的說法，我非常不認同，原因是我認為預告的責任為什麼只在勞方身上，這點我覺得非常有問題，剛剛公司也說到，其實從 2 月就知道工會有可能取得罷工權，爭議期間其實公司有非常多的機會可以解決勞資爭議，但公司完全放棄這塊而是去計算說，我最短需要多少時間應變，而他們也算出來 3 小時就能應變，剛剛公司自己這樣提，所以現在討論預告期要 7 或 10 天，那這樣顯然不合理，這樣不符合比例原則，再來是剛剛也有提到勞動法令非常嚴苛，我認為今天是非常奇怪的狀況，也就是說公司在違

法法令的情況下，卻坐在這個會議桌上指責勞動部，說這樣法令太嚴苛，裁罰違法的事情是不合理，同樣的，討論罷工預告期，事實上是針對現有的爭議權，討論怎麼樣來做更嚴苛的修法，來讓現在的罷工不合法，那這不是很奇怪的事情嗎？

二、再來，我針對今天座談會做回應，誠如剛剛也有代表提到的，整體的來檢視台灣勞資關係以及勞動三法的實施狀況，才是真的能夠改善勞資關係的根本之道，我必須要非常嚴重的強調這件事，所以今天如果只討論罷工預告期，是一個非常奇怪的情況，而勞動部今天拿出這份資料，我非常的不認同，因為裡面事實上，有很多勞動部可以依據自己過往做過的統計數據來如實回答，台灣的勞資關係跟勞資實際狀況到底為何，但是卻都沒有，我今天就簡單用我的時間來幫大家做一場勞教的課程，對於罷工預告期，大家都說要比照國外，我們來看一下在2015年，韓國當年度罷工105次，罷工人數有77,000人，總損失天數44,700天，日本2015年罷工39次，人數13,000人，總損失天數15,000天，德國更驚人，1年當中罷工1,318天，罷工人數23萬人，損失天數1,092,000天，這麼多天，然後我們台灣2015年事實上只有華潔洗滌企業工會1家工會罷工，罷工天數是1天，罷工人數是80人，總損失天數是80天，這才是事實，才是現實狀況，為什麼勞動部不敢把資料放上去，這個數據拿出來，我想台灣勞工才會真正意識到擁有罷工這個權利，這個武器放在多遠，我們拿不到的武器。

三、對於我們台灣勞工可以走到罷工權，事實上只有擁有工會的人才能走到這步，我不是在主張所有勞資爭議都要

走到這一步，我認為勞工組織工會後，公司願意好好談，勞方都願意好好談，像外國有很多勞工董事的制度，我們回過頭來看，台灣勞工組織工會到底有多難，30人這個數字到底有多不合理，我覺得我一定要把這說完，所以請主席可以讓我全部講完，依據工會法，組織工會應達到30人以上，那我們台灣的工會有分企業工會、職業工會跟產業工會，我就以受僱勞工為主的企業工會跟產業工會，這是現狀而不代表應然如此，是因為我們過往職業工會太過於氾濫只做勞、健保，而產生讓桃園市空服員跟機師職業工會被大家覺得是異類，我先講企業工會跟產業工會，在台灣都要30人才能組織，尤其是企業工會，才有現在非常多相關的工會保護跟直接的協商權利，我覺得這都是要改善的，2017年美國國務院統計台灣的工會組織率只有5.8%，勞動部說事實上有15.5%的工會組織率，我必須要說這個數字根本不對。

四、根據勞動部的統計年報，2017年台灣受僱勞工扣除裡面屬於主管不能加入工會的人，可以算出台灣的企業加產業總會會員人數，只有7.6%的人是工會會員，所以台灣的工會組織率事實上只有7.6%，而勞動部把受僱於30人以下的勞工，全部剔除在母數之外，所以算出來台灣工會的組織率有15.5%，這代表30人以上的勞工才能組織工會，你知道這個數字有多荒謬嗎？代表台灣所有勞工在2017年，台灣的受僱勞工受僱在30人以下的企業，是將近台灣所有受僱勞工的6成，有6成的勞工被排除在組織工會之外，我們台灣勞工這麼少能夠組織工會，組織工會後只有企業工會有協商權，然後勞檢只會通知企業工會代表，完全把產業工會跟職業工會當成異

類，那我請問這 6 成勞工到底怎麼辦？這是我覺得要通盤檢討工會法的問題，而團體協約要過半人數是多麼困難的事情，這麼嚴重的問題都不拿出來講，只有因為發生罷工，然後大家都說罷工要有預告期所以開這個會，我覺得這讓人非常失望。

中華民國旅行商業同業公會全國聯合會：

- 一、我想今天我們受邀討論的應該是罷工預告期的與否，因為今年的 2 次罷工，其實真正受災戶是旅行社，旅行社員工其實非常辛苦，當然你們爭取權益，我們樂觀其成，你們也用你們的方式爭取，可是公共運輸會影響到非常多的層面，其實我們這些旅行業、員工、消費者，會認為是你們勞資協商的工具，因為你們犧牲到消費者的權益，以及我們旅行業要付出更多的時間來幫這些旅客簽轉，要幫這些旅客找到適合的班機，去找到替代的航班，其實我們付出的代價非常多，我們又不能從中收取更多費用，一點都不能收，其實真正受災戶這次是旅行業，因為你們罷工，爭取到你們想要的權益，那我們旅行業可以爭取到該有的合理籌碼嗎？一點都沒有。
- 二、所以這幾次來講，我們旅行業真的是最大的受災戶，我們一直強調希望，要有預告期 15 天是最少的，讓我們在幫客人可以做合理安排，所以我想試問你們這些罷工員工的家人、朋友，萬一因為罷工期間，造成行程安排不便？我們真的要不眠不休，我希望說我們強調要有預告期，如同我們這次跟長榮在溝通時，我們希望他們在取消航班能提早做預告，讓我們有充裕的時間來幫消費者做適當的安排，我們要表達的是要有合理的預告期，那麼勞資爭議怎麼去協調、爭取，那也是他們的權利，

我是表達我們的立場，謝謝。

全國金融業工會聯合總會：

- 一、各位好，我先講我們工會的態度，我們是明確反對發動預告期，因為最近的航空業罷工事情，才會促成今天的討論，事實上這也不是第一次，大家如果還記憶猶新，在 2005 年的台灣中小企業銀行工會的罷工，其實沒多久，因為政府在修訂勞動三法當時，就有想把所謂的冷卻期 30 天的規定放到草案，今天一樣在如法炮製，因為航空業在罷工，各界施壓就說，政府應該要訂罷工預告期，事實上這都是頭痛醫頭的作法，那為什麼我會這樣看，就是說，從過去的冷卻期到現在正在施行的勞資爭議處理法有必要服務條款，事實上這個必要服務條款已經限制特定行業行使罷工的權利，現在如果又要有罷工預告期，這其實是嚴重傷害工會行使合法的集體勞工權與力量，事實上我們看在現行的勞資爭議處理法，你們都說你們不懂勞動法所以用這個來當作搪塞的藉口，各位看合法罷工的要件多困難，第一個要工會的發起，現在大家就在說，是不是只有企業工會才能罷工，我跟各位講，在國外都是職業工會、產業工會在發動罷工，台灣因為跟日本、韓國勞資關係的體制相近，所以以企業工會為主，剛剛我講的台灣中小企業銀行工會，也是企業工會，當時大家也在說怎麼銀行可以罷工，所以大家不要在那邊「竹篙湊菜刀」，第二個勞資爭議必須是調整事項這樣的前提，才能後續實施罷工，什麼是調整事項我想法律定義也很清楚，第三還必須要經調解不成立，最後還要罷工投票通過，簡單講就是合法罷工要件很嚴格。

二、剛剛唸的這串過程經過期間其實不算短，就我所知的資料，事實上在去年的 12 月 7 號，我如果沒記錯的話，工會是已經決議要申請調解，最後一次破裂是 4 月 17 號，然後 5 月 13 號發動罷工投票，6 月 7 號罷工投票結果出來有過半，真正到罷工是 6 月 20 號，事實上我們工會在 6 月 26 號訪問，我們的機票早在 5 月就訂了，但我們內部討論說我們要支持，就改訂別家航空公司，我的意思是說，剛剛旅行業者講說這樣的過程是綁架消費者，事實上消費者很聰明，旅行社應該要跟長榮航空講，要他們這段時間要很明確的不管是公開揭露或是預警，交通部也好，勞動部也好，其實都要促請長榮航空，你要跟社會大眾講清楚，到底你的勞資爭議搞到什麼程度，到底最後工會實施罷工時，航班會不會受到影響，不要把所有問題都踢到工會這邊。

三、最後兩個建議，一、包括交通部在內，你們不要當做沒你們的事，內部你們是有權的，所以包括這些民用航空運輸業管理規則這些內部相關規定，就要要求業者去明訂緊急事件發生時的計畫啟用時機、程序跟處理方法，然後要求業者不管是網站或是比照金融機構，去證交所重大訊息專區發佈訊息，不要想說把這樣的事情都歸於工會的行為。二、工會也許可以思考為了爭取社會支持，我們可以透過公開記者會，去把我們的訴求講出來，但絕對不是用法律的強制要求訂定所謂的罷工預告期，最後要講的是，法律目的不是在為工會創造爭議的實例，法律的目的是要去除工會在累積爭議實例的過程中，所遇到無謂、不當的障礙，我想這才是行政部門、立法者要考慮的，以上說明，謝謝。

台北市旅行商業同業公會：

- 一、主席以及各位先進下午好，首先要代表公會表達態度，第一、是勞工爭取工作權益，我們非常認同也尊重，第二、我們都知道台灣四面環海，對外所有的聯絡交通，只要到國外就一定要航空器，目前根據交通部統計，出境有1千5百多萬人次，入境大概有1千多萬人次，為什麼要提供這個數據，事實上台灣近年來極力發展國際觀光，不管是各國到台灣旅遊也好，或是到國外旅遊，都是目前實際跟各國往來的現況，當航空器一有變動，全面性的影響就很大，像這次長榮航空空服員罷工17天，總共取消2千多個航次，我們來算一下，假設一個航班上面有5個團體，可能進來的團，或是出去的團，就會影響到5個領隊或導遊的當日收入，這是第一個要表達的數據。
- 二、第二個跨時區的像是美國、歐洲、紐澳，到台灣是跨時區的，任何聯絡的時間跟台灣是不同的，所以才有很多業者反應說，這次罷工在聯繫客人時間的變動，都常常在半夜，甚至很多會員打來公會說他幾乎已經3天沒有睡覺，因為他必須要盡快聯絡消費者這些變動，尤其是在緊急的部分，再再反映旅行社碰到的問題，當消費者找到旅行社時，旅行社就要負所有責任，幾乎各位沒有聽到任何消費者因為這次罷工來投訴業者，這是我們要強調的，因為我們是服務業。
- 三、長榮航空跟空服員之間的任何勞資糾紛，請問跟旅行業有什麼關係，每次政府都是要求旅行社先代墊，像上次華航機師工會罷工之後，有些事後處理可能都還在研議，事實上旅行社為什麼有這麼大反彈態度，因為我們遇到

這些困擾，所以為什麼我們要呼籲政府去制定一個罷工預告期至少 15 天以上，原因是我們考慮到消費者時間更動跟團體的變動，像是比賽團或是親友團之類的，會造成我們的困擾，我在這邊有一個建議，為什麼要制定罷工預告期 15 天以上，各位試想我們常出國，假如你知道當某航空公司可能 15 天後要罷工，請問你敢買他的票嗎？可能 1 個月都不敢坐他的飛機，這影響可能很大，剛有提到罷工只是一個手段，他需要增加跟資方談判的手段，所以我們為什麼建議說，要有罷工預告期，事實上他對於資方的影響絕對大於突襲式的方式，這是我們要跟勞工代表講的，假如 1 個月就好，假設今天是 7 月 29 號，你來公告 8 月 29 號開始罷工，請問這段時間你敢去搭這家航空公司嗎？因為那變數太大了，不是這樣子嗎？所以為什麼我們會建議，除了保障消費者，讓消費者、旅行社更方便以外，也達到你們的最大的目的，為什麼會有這個想法出來，事實上，勞工爭取權益社會大眾絕對是支持的我們都很清楚，但這次空服員罷工，如果各位去看之前的網路紀錄，幾乎 80% 以上都希望有預告期，這是雅虎（Yahoo）上面的數據，為什麼提這些建議，這次除了旅行社碰到的困擾要讓大家知道，也要讓勞工朋友清楚知道，這些對旅行社影響很大，而且現在政府的法規並沒有完整的保障旅行業者，也很多旅行業者說再發生一次這些事，這些業者不處理了，因為關旅行社什麼事，要代墊、簽轉、排隊，要半夜出來做這些工作，這邊是要表達公會的立場，謝謝大家。

中華航空股份有限公司：

一、司長、劉律師及各位先進大家好，今天我沒有辦法代表

所有產業，因為我沒辦法對所有產業全部掌握，我只能做旅遊業還有交通事業的部分，我想在尊重勞工的罷工權外，還要請大家想想台灣地理環境跟整體經濟的規模，各位要跟日本、韓國、德國、法國去比罷工次數，大家要回來想想台灣的環境跟經濟規模，今天講的勞資爭議不只有罷工預告期，所以我們這邊先把我們發言當作交給勞動部的部分先說明一下，因為現在空勤人員是適用勞動基準法第 84 條之 1，但第 84 條之 1 只有排除第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條跟第 49 條，其他要回歸到勞基法，但航空業的屬性、工作型態不一樣，所以如果要用勞基法框住，這會讓我們很難執行，所以可能常常會有勞檢不通過的情形，我跟隔壁的長榮航空，我想我們的感觸是一樣的，也希望勞動部能針對這個部分好好研究一下，有些事確實是相衝突的，很多衝突無法符合勞基法的要求。

二、再來我們看所謂的罷工預告期的部分，勞資爭議處理法第 54 條，我們希望是能增列航空事業，那其他部分要看其他的產業的實際狀況，在這邊我們是支持罷工預告期，我們要呼應剛剛講的 3 小時，所謂的 3 小時不是像桃產總工會講的在這 3 小時就能搞定，今天我要請他來幫我支援的時候，我們要看機上有多少空位，1 個禮拜之前的空位，今天突然接到罷工的時候，我看到的座位數是不一樣的，這跟你什麼時候罷工是有絕對的關係，所以我們當然希望有罷工預告期，讓我們替旅客作周全的處理，然後我們也更希望能夠像韓國一樣，他的交通事業的部分、航空業的部分，他有最低服務條款，也就是說勞資雙方可以協議當發生罷工時，在什麼樣的航線，

能夠維持最低的服務，也謝謝空服職工非常體恤，就是外島部分不罷工，這也是必要服務的考量。

- 三、再看一下間歇性問題，我們認為勞資爭議處理法第 55 條說爭議行為要誠實信用、權力不得濫用原則為之，因為取得罷工權後沒有結束期，在現行法律看不到結束期，如果今天從協商開始就屬於罷工階段，那我覺得這問題滿大的，因為不知道什麼時候結束，協商期間到底要多長，那航空業到底要不要往下經營，沒有一個結束點，我覺得這是有問題的，最後就是特休假，這是我們現在比較困擾的，就是請求權，但各位你們知道所有服務人員，確實有每天最低服務能量，必須要這麼多服務人員在線上，如果這請求權沒有加以限制，也會造成服務業非常大的困擾，謝謝。

桃園市機師職業工會：

- 一、我們這邊的立場是反對罷工預告期，事實上法律規定，一個罷工形成要經過很多關卡，我覺得問題可能在於法規對大家的宣導不夠，酸民的講法都是不知道法的程序在哪，我們都是用感受判斷，用感受判斷是沒有依據的，今天如果用大家的感受就來討論罷工預告期的話，整個當初我們在 100 年修正勞動三法的立意，以及整個過程是被忽略掉的，這在我們的民主之路真的有點倒退。
- 二、另外，爭議行為的形成，很抱歉也遺憾一定會對消費者產生影響，對於製造業可能會有製造能量的影響，對於銷售業可能就是銷售量的影響，對於航空公司就是對於乘客的影響，這不是我們要見到的，可是各位要理解，所謂罷工權利既然是最後一動，那就是不得不的手段，大家會來要求勞工要怎麼樣，不可以怎麼樣，是不是要

有罷工預告期，大家有沒有想過去要求資方，為什麼勞方要走到這樣的程度，其實走到罷工這步，當然資方有傷，勞工更傷，我們冒著失去薪酬、工作，為的是什麼。

三、除此之外，超過工時也是一個狀況，剛講到勞動基準法第 84 條之 1，只能應用到如果是單一航段，如果今天飛好幾個航段，因為好幾個航段的延誤，造成飛機的延誤，然後你說這樣造成操作的困難，就要延長工時再回來，我必須要跟大家報告，這個以法規來講，看各國條件，外國就是買飛機、換組員，而不是現在講的要把工時延長，簡直是不能理解的一件事情，以機師職業工會來講，我們從 107 年開始協商，該年的 7 月 10 日到 8 月 6 日罷工投票完成，我們就宣告我們要罷工，如果說這個是預告期的話，那早就開始了，對，沒有結束期，因為我們要等到我們能夠跟資方達到對等的對談後，當然會停止罷工宣告，現在討論預告期我覺得很有趣，其實我們早就預告了，我們真正罷工是在 2 月份，我們從 8 月 6 日這樣是半年多的時間，半年時間的預告有產生任何影響嗎？因為大家對勞動權益的重視程度是不夠的，大家認為罷工與他們無關，沒有人去要求資方趕快來跟勞方好好談，不要讓勞方走到互傷，我們很幸運的是在航空界，能見度高的行業，我們很多辛苦的產業，他們以前的臥軌、跳樓，這樣的勞工活動有得到社會大眾的注意嗎？大家有關心過他們為什麼要做自殘的事情嗎？

四、走到最後面大家要想，我們到底要走到怎樣的狀況，我們現在講到預告期，我們預告了半年，結果沒有意義，因為沒有人理會，我覺得今天重點在於要怎樣完善勞動三法，要如何正確散布訊息，不管是資方、勞方甚至政

府官員及大眾，我們法的知識太欠缺了，希望資方只要能夠秉著願意開放跟勞方的溝通管道，我們都不會是無的放矢、無限上綱的人，這樣才能真正的根本解決勞資爭議，也沒有預告期的問題，我希望不要枉費勞動三法設立的目標。

桃園市空服員職業工會：

- 一、司長、劉律師及各位先進大家好，我想講的是，在台灣成立工會已經很艱辛，在在顯示人權部分的發展我們已經嚴重落後於國外，如果現在要討論罷工預告期以及航空器對台灣的影響，國外工時的規定，甚至是空服員罷工的職業道德，我覺得是試圖把過度的社會責任加諸在勞工身上，讓勞工對勞動環境有無限的忍耐義務，這其實就是台灣社會對勞工的一種霸凌，若在此次罷工結束後即設立罷工預告期的規定，除了有禁止再次罷工的秋後算帳之虞，更會嚴重影響勞資雙方對爭議上的制衡，看似保障旅客權益的立法目的，其實嚴重侵害勞工的罷工權，如果只是為了消費者表面的保障而犧牲勞動者的人權，這樣是完全不符合比例原則的。
- 二、如果政府想要保障消費者與維護勞資權益取得平衡，應該全面檢討發起爭議行為的前端規定，例如強化工會的團結權以及協商權，或是提供勞方在面對資方於勞資爭議時的消極態度，有其他更有保障的救濟方式，以減少爭議行為的發生可能，就是要降低罷工發生的機會，甚至資方在有意識到罷工行為有高度發生的可能時，就要善盡對消費者的告知義務，簡言之，如果不全面檢討相關的法規而僅就罷工預告期的立法，不僅沒辦法完整保障旅客權益，也會削弱勞工的實力，完全違背了勞動部

保護勞工的核心價值，謝謝。

中華民國旅行業品質保障協會：

- 一、主席還有各位與會的貴賓大家下午好，我想在前一段罷工的時間，我們接到很多旅客電話來詢問他們出不去，或是留滯在國外，怎麼去處理這塊，我們接到電話時，消費者內心的焦慮是可以想像的，因為回不來，連帶的很多工作朋友沒辦法準時上工，某種程度造成他們勞工權益也受損，所以我們的立場是贊成要有罷工預告期，因為從消費者的角度來看，事實上臨時的取消造成無法出去或是留滯國外，其實他們權益都受到很大的影響。
- 二、接著就是旅行業者這塊，業者協助他們簽轉，因為他們滯留在國外所產生巨額的費用，那天我接到一個旅行業者告訴我，他已經墊了好幾千萬的機票款，沒有辦法承受，其實不管是從消費者或是旅行業者的角度來講，事實上他們也是某種權益需要受保障，畢竟台灣大眾運輸業跟航空業屬於獨佔居多，國人又超愛國的，不是搭華航就是長榮，其實消費者、業者選擇性相對少，如果能把大眾運輸業納入勞資爭議處理法 54 條第 3 項，其實是更好的處理規範，謝謝。

中華民國全國商業總會：

- 一、主席，全國商業總會理（監）事會的決議，已經附在冊子上，我再補充說明，我剛剛聽勞資雙方的高見，我覺得都很有道理，但聽聽我們企業真正的想法，剛剛有提到，預告期不見得對勞方不利，我非常認同，因為剛剛勞工先進有提到 2 月就預告，但我們不知道，確實在那個時間，我們理、監事 50 位到北京開重要會議，因為中美大戰，對台灣有利不利，我們回來已經半夜了，我

們中小企業佔 97%，出超大於入超，也就是很多國外訂單，遍布全世界，我們很少直航，一定在國外，到中南美洲轉一次算很好，到非洲去的話中轉兩次，所以前段一動後面完蛋了，為了找那個訂單找不到飛機出去，往往會兩轉變三轉，對台灣整個經濟是重大影響。

二、我再補充理監事會報告以外的，請明訂罷工屬於企業工會的行使權，罷工是勞工權益我很支持，但應該是由他們的勞工決定罷工與否，如果是職業性的，例如甲公司的勞工支持乙公司的勞工去罷工，可能在法律上也值得思考，在法理及實際上會造成很大的疑慮，我蒐集的不知道正不正確，英國以前罷工很厲害，就是因為職業勞工罷工，後來英國柴契爾夫人時修正工會法，就是職業工會不能罷工，僅有企業工業能罷工，因為這樣讓企業與勞工去談，不會傷及無辜。

三、在美國 1980 年代也修正工會法，禁止職業勞工罷工，因為職業勞工由不同公司組成，甲公司去支持乙公司這樣好像怪怪的，勞資雙方對談，像長榮跟長榮的去談就好，其他就不會受波及，建議罷工預告期不一定會對勞方不利，因為整個消費者會迴避掉這個時間，以現行勞資爭議處理法第 54 條規定，影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益事業，勞資雙方應約定必要服務條款始得宣告罷工，例如航空、輪船、公路、鐵路、捷運攸關民生的公共利益，其罷工權應該更審慎，否則難以得到整個社會的支持，以上。

全國教師工會總聯合會：

一、主席以及各位先進，我覺得先把角色弄清楚，在這邊好像聚焦很困難，這邊有業者、消費者跟勞動者的角色，

但我看到好像不同的業者都對勞動者提出你造成我的困擾，其實應該對經營權的人提出，為什麼會造成這樣的結果，因為不同業者間有合作的關係我可以理解，你們可能有合約，有合作的關係，所以你可能不方便，我這邊非常認同所有從業的人都必定有風險，這就是專業內涵要去控管的，不會有人幫你負責，做這行業本來就有風險，大家要去評估，當出現風險時，應該對製造風險的人究責，而不是針對勞動者，我們今天坐在這裡，是對勞動事務的法令去表達意見，從今天還有過去這半年到一年，航空業相關勞資爭議，也證明不能有預告期，現在狀況都讓勞動者非常難以保障自己權益，尚且有任何本來應該壓力在公司端的都變成勞動者，我們台灣勞資關係，再再證明我們勞動法令必須要再增強而穩固，包含政府各方面的宣導，怎麼會讓旅行業者認為勞方這邊罷工發起或是協商，需要侷限在錯誤資訊？

二、何況剛剛在整個過程中，交通部到後面才稍微醒過來，前面好像是資方，我相信台灣因為飛航公司成立背景有它的特殊性，我今天並不是非常專業的人，可是我卻是一個很簡單可以看出事情發展的需求，從今天這個會場，我這個長期做了 20 年教師勞工運動的人看起來，就是預告期範圍內，今天講的多清楚，他只要有點不方便，他就告訴你說，你在啟動的時候怎麼可以造成我這樣的結果，這句話是對的，但請不要對勞動者說，請對有權有勢的人說，他在經營公司，他就要有本事，沒那個本事，該下台的就要下台，現在在抗爭的人，已經犧牲自己的時間跟職業安全與收入，還有什麼比這個更神聖的。

三、所以從剛剛舉例，國外案例就可以證明國外的數量跟台灣的數量根本不能比，我們才剛開始啟動這件事情，本來就很不容易，我相信資方也很不容易，但是這裡面有一個過程，就是總要有人有壓力，我覺得現在的法對勞工有太多的壓力，所以我反對再去設定罷工預告期，因為已經預告夠久了，至少我就看到很多，除非你完全不接受訊息，如果你做這行業都還不能知道，那我也覺得匪夷所思，謝謝。

新北市產業總工會：

- 一、台灣業者長期以來都把違法當作正常，把正常、合法的當作例外，對勞動法規也不好好研究了解，只希望自己方便，法令對自己不方便，就要求政府改這改那，只求自己方便，我必須要講，長榮這案子在今年2月份就知道要罷工，到6月7日，投票通過可以罷工了，但還沒有罷工，還是留到6月20日做最後一次溝通，由勞動部出來協商幫忙，這時候溝通破裂所以罷工，我想請問的是，從6月7日到6月20日這中間13天，從今年的2月到6月20日這中間時間這麼長，請問業者你們做了內部危機控管嗎？明知道溝通協商破裂馬上就會有罷工，你們內部沒做危機控管，因為你們在賭，賭著你方便，如果你做危機控管，再找別家航空公司，你們很麻煩，你們只想發大財，只想自己發大財。
- 二、我要說的是，你不要以為勞工罷工很高興、很喜歡，你知道勞工罷工是沒工資的，可能會因為罷工沒工作，如果今天雇主可以再找到其他勞工朋友替代，他就沒工作了，他願意嗎？哪個願意，賺錢要有良心，不要自己不方便就認為別人都是不對的，而旅行業者損失很大，我

們也看到了，但為什麼不跟航空業者簽訂契約要求損害賠償，有錢的你不催討，這樣對嗎？所以我在這裡也鄭重報告，我們新北產總堅決反對罷工預告期。

華信航空股份有限公司企業工會：

一、對於法規的重視問題，勞動基準法實施這麼多年，航空公司空勤組員簽第 84 條之 1 也簽了很多年，可是各航空公司的業者代表，哪個航空公司沒被勞檢，沒有超過 12 小時？幾乎都有，可是結果還是不斷的超時，這呼應一個問題，在座的業者，你們有被民航局罰超過 12 小時的嗎？為什麼你們不會超過民航局的相關規定，而你會超過勞基法的相關規定，這是我們值得思考的問題，是不是勞基法長期以來執行層面，大家要思考為什麼業者遵守民用航空法，而不遵守勞基法，超過就超過無所謂，今天這個狀況，如果是超過民航法，我們是國內航線超過 12 小時，就不可以了，那你會怎麼做？很簡單，換人取消航班，可是今天如果是超過勞基法的 12 小時，超過就超過，我 24 小時回報給工會，你去告我，這是心態的問題，因此在此建議旅行同業公會這些同仁，我們要求不是要求勞工，勞工也是付出勞力辛苦的工作，沒錯大家也是付出勞力在經營公司，可是大家對於法的遵守，我們一樣都在這環境工作，我們希望是遵守法令的，可是業者有嗎？

二、剛很多先進都提了對於罷工預告期的相關狀況，其實如同旅行業者說預告期對勞工是好的，可是旅行業者是不是可以思考一下，當爭議開始就是預告期的宣告，如果這時候你們有做應變，我想損失應該不會這麼大，這會議在我印象中已經開第二次了，上次會議的最後結論，

大家要有同理心，這些相關業者、消費者，在目前情況看來，幾乎是站在資方的角度在看問題，何不改變角度替勞方思考，報告結束。

中華民國全國航空業總工會：

- 一、主席及在場的各位，相信剛才大家都有說明不管是法令面或是各自議題的表述，但其實我們大家都忘了，我們在座的各位，最主要的身分是「勞工」，還有另一個身分是「消費者」，之前其實有一個很好的比喻，如果今天我們去一個餐廳吃晚餐，結果去的時候，可能老闆跟廚師有糾紛，導致無法享用晚餐，如果你我是消費者，理所當然是找餐廳老闆詢問，怎麼會找廚師？這也就是今天會議劉理事長會提出質疑，為什麼要有罷工預告期限限制勞工罷工的行為，法令已規定的很清楚，要罷工真的不容易，要經過漫長的過程，那今天再設預告期，是不是又加諸更多壓力給勞工，勞工本來就是要挺勞工，如果要訂的話，為什麼不訂資方，在罷工的前面已經有那麼多過程在叫你要好好處理問題，結果都是不處理，這幾場罷工我們可以看到，一開始，公司老闆表明，公司快倒了不要再加薪，加薪對我們公司實在是沉重的負擔，結果要罷工後，每個人加薪五千，這間公司到現在還是很賺錢，可見之前都是剝削，我要講的是說，資方如果一開始就有誠信協商的話，怎麼會發生罷工呢，像剛剛提的餐廳例子，餐廳老闆如果好好的跟廚師講，火氣不要那麼大，就可以解決了阿，對於消費者、勞工，甚至對整個經濟都是很好的狀況。
- 二、罷工，在最初的解決才是重要的，回歸罷工預告議題，資方也有義務，罷工投票過了，那接下來這幾個月公司

可能會有狀況，希望旅行社要注意，如果有訂票或是產生損害賠償由資方負擔，這才是對的，因為旅行社或消費者買票是跟航空公司買，為什麼要怪機師、空服員？以上報告，謝謝。

中華航空股份有限公司企業工會：

- 一、主席、各位在座的先進及各位夥伴，大家辛苦了，今天的議題我基本上有幾個想法，剛剛旅行業者不管是一共有三家發言，我覺得你們功課做不夠，從空服員職業工會、長榮工會要罷工到罷工開始，長達至少半年到一年，這段時間你們也知道，結果你們沒有考慮到一個因素是，長榮航空是綁架所有消費者，把壓力氛圍導向給了空服員，我覺得你們旅行業者相當不負責任。
- 二、我要講的是，居然因為台北市職業總工會的要求，就召開罷工預告期座談會，我也要告訴我們的勞動部，勞工要罷工要有預告期，那這些年來，多少企業關了，企業關廠是不是也要預告期，但從法律上沒有看到企業預告期，如果要預告期，大家都要有預告期，怎麼可以只有對勞工，最有權力的資方竟然一點責任都沒有。
- 三、長榮航空說要用國際民航規定來比較，我相信這邊有交通部、民航局的代表，我國民航法規都是參考各國法規，航空業者根本不在乎勞動法規，只在乎交通部民航局的法規，因為事關航權，所以可以看到我們政府根本沒有用心在多數的勞工，而是把所有力量在協助資方解決所有問題，這也是今天臺灣社會沒有進步的原因，大家想想看，這二三十年來薪資倒退，可是經濟成長二三十年，這些錢跑到哪裡，長榮航空去年營業額從 1,500 億一直飆到 1,800 億，請問經濟成長的果實有給長榮航空的員

工嗎？沒有。

四、我也要講，我很感謝華航的經理，他說比照韓國法令，韓國有要求，企業主有違反相關法規列入刑責，我們要求企業主違反法規列入刑責，我希望修法時要思考，既然有要求勞方就要有資方，資方可以利用他的行政優勢打壓勞工，就算不當行為裁決，反正資方可以用公司的錢來請律師，可是勞工要用自己的錢請律師，資方不怕你勞動部，資方也不在乎法院，反正可以一直上訴，高等行政法院、最高行政法院，再來民刑事法院，反正搞3至4年，勞工絕對受不了，所以我們要求勞動部既然要修法，很簡單，把資方違法行為列入刑責，這才能整體改變臺灣的經濟條件以及勞工環境，也讓企業主自己知道有遵守法律的義務，我也要跟對面的資方代表講，我知道很多單位的主管是知識淺薄、意志堅定就是要透過預告期的議題打壓工會，這也是造成勞資爭議最大的問題點，謝謝大家。

臺北市航空運輸商業同業公會：

- 一、主席及各位與會代表，大家好，我想簡單針對因為大家不管是工會團體或是企業團體的代表，剛才都有很多的表述，我先粗淺針對前面幾位發言者的綜合性表述，今天我們航空公司也有部分代表與會。
- 二、首先，呼應先前所提的同理心，我們當然都是勞工的身分，如果簡單二分法選邊站勞工挺勞工，勞動部挺工會，這樣似乎不需要開這樣的會議，我們是法治社會，有法依法，但是法不會是完美的，每個法施行的過程跟結果都應該可以受到公平的檢討，今天不是因為航空公司厲害，而是因為前面幾次罷工結果而引起社會衝擊，當然

就會促成這次的開會，我想沒有預設立場的問題，但剛剛一位發言者講的我很認同，我們都是員工身分，不要忘記有企業才有員工，有企業才有勞工生存的空間，我們也都是消費者的身分，所以如果一定要講為了捍衛罷工權，就可以把消費者權益擺在旁邊，我想這很少人能接受。

- 三、簡單重複一下，在過去 2 至 3 年當中，有書面表達，也有參加類似會議時，我們的會員公會都做過清楚的表述，我們是支持罷工預告期的設置，其理由剛才很多與會者都有提到，簡單描述就是，罷工通過時，剛才很多工會代表說，早就已經知道了，媒體都在講今天就要準備罷工，航空公司應該要採取行動，事實上沒有明確的罷工起始期也沒有罷工範圍是沒有辦法啟動應變的，也沒有辦法對大眾宣告未來可能一個月到數個月，你們搭機都要自行負擔結果，我是簽轉還是不簽轉，這些都是不能用模糊的概念成立罷工預告跟要求航空公司做應變。
- 四、我們呼籲的罷工預告期，是有明確的預告期後，其實工會對於企業主談判的壓迫性，跟造成航空公司實際上營業損失是沒有減損的，這剛剛也提過了。
- 五、最後我也呼籲一下，不論今天會議或是未來各種媒體上的發言，希望大家可以各自表述自己主張的立場，但是要避免惡意攻擊，像剛才有提到業主違法、沒良心等，用違法的黑色紀錄來迫害員工，我們其實看到不針對哪一家公司的哪一次罷工，但大家可以看到很多爭取的事項，是我們剛提到的罷工權利不能被濫用，如果爭取的東西並不是一個很明確、社會公評上會支持其受到不當壓迫，而是權利義務好還要更好的話，簡單來講，薪資、

勞動條件都可以由從業人員來訂立，他一定是無限往上漲，但企業要生存一定有一個合理的產業考量跟永續經營的考量，這不會跟員工無關，如果把這些條件拉得過高時，最後就是全盤翻覆，我想中間是有關連性的，以上就是我簡單的說明。

全國產業總工會：

- 一、司長、各位現場的長官、先進們大家好，針對罷工預告期的議題，我們全國產業總工會是持反對的立場，主要我會從兩個層面來做論述，第一個層面，目前台灣勞工行使對等團體協商的權利跟實力都還過於薄弱，對於資方可能會產生不對等協商的情形，甚至有協商僵局或破局，所以本會認為不應該在現階段對勞工行使集體權利及勞工權利再做限制，尤其是硬性的法規限制。
- 二、另一個癥結點就是這幾次的航空業罷工產生消費者權益該如何處理的問題，我站在保障勞工權利的立場當然是反對更多限制，但以消費者的立場，今天跟我交易的對造是誰，那我的交易上面的損失，或是他沒有履行他的給付或是不完全給付的情況下，那我要找誰去做求償，很明顯就是要跟賣給你票的或是賣給你旅遊服務的單位求償，所以這次要處理的問題就是消費者權益受損，消費者很無辜要怎麼保障自己權益，我想應該不是從修正勞動法令著手，參考歐盟法院最近的一個判決，遇到空服員或是機師的罷工，消費者可以跟航空公司求償，包含「野貓式罷工」，就是緊急、非預警的意外型罷工，該項判決所指賠償旅客權利的指令，任何歐盟境內的航空公司都必須遵守。
- 三、預告期並不能解決消費者遇到勞資爭議權益受損的問題，

這無法根治的問題，歐盟法院會這樣判有一個重要理由是，雇主他沒有盡一切手段去避免發生他的受僱者、勞工去終止提供勞務的情況，必須不可避免的情況下，才可免除對旅客負擔賠償責任，所以消費者、旅行業者的權益受損部分，應該要跟航空業者主張，與集體勞動權的行使有所區隔，也才能避免說，社會大眾因為不了解，認勞工罷工造成消費者權益受損，其實不是勞工罷工造成損失，而是雇主跟勞工間沒有去處理好勞資關係導致，所謂冤有頭債有主，我們大家還是理性一點消費者權益還是回歸到消費者權益保障的法規，甚至在航空業方面去做必要的制度性的強化。

四、最後對於旅行業者來說，我自己也上網搜尋過，假設我打班機、罷工，他會怎麼處理，甚至有些旅行業者因為有歐盟的指令，你可以點選從哪裡飛到哪裡距離是多少，然後他會幫你算出你可以怎麼求償，他會有求償ABC，旅客就會減少他遭遇罷工的恐懼跟抗拒，以上。

財團法人中華民國消費者文教基金會：

一、不曉得大家有沒有發覺，因為我從剛才到現在一直覺得座談會的議題一直聚焦在罷工預告期，我沒有看出來議程中議題限縮在罷工預告期，假如說你今天到底要不要訂罷工預告期，我大概會換成另一個回答，就是應該保障的是消費者有沒有選擇權，也就是你到底有沒有預告期，相對的就是消費者選擇權被保障，也就是說今天你的預告期是形式的還是客觀的，我消費者可不可以選擇，我可以選擇簽轉或是其他航空公司，我的選擇權被確保，我認為這樣的制度是有保障到消費者的。

二、當然我觀察到的現行法，這個選擇權的保障不夠，我舉

一個例子，剛才勞方提到說 2 月是宣布有這樣的情事，意義上的預告行為，假如消費者 5、6 月要出團，消費者可不可以取消解除這個契約，這樣的狀況下，這樣算不算可歸責消費者，選擇權在這邊可以呼應到底可不可以被保障，第二個，我們的看法，其實剛剛已經有先進提到，在消費者的立場當中，應該獲得確保的是避免遭受損失，這個損失的確我們從消基會的立場，我們認為在整個罷工事件中有個關鍵的點，就是罷工算不算是不可抗力，在這種情況下只有行政機關、法院可以審認罷工是不是不可抗力，如果這議題能夠被確定，消費者權利受損的部分才能被確保，損失當中，當然最終要負責的人呼之欲出，到底是直接跟旅行社訂票還是跟航空公司，那就是契約的當事人，我覺得在這種情況下，勞動部希望透過座談會去釐清罷工的爭議問題，但從消基會角度，顯然不是只有勞動部可以在這個議題做領導性或決策性的作法，假如這議題中要連帶解決消費者問題是做不到的，以上謝謝。

行政院消費者保護處：

我們對於議題有兩項建議，第一個是罷工預告的制度，這 3 年航空業罷工 3 次，工會宣布到啟動罷工時間其實是非常急促的，只有 2 個小時到 6 小時不等的緩衝時間，導致旅客應變不及且無端受到影響，同屬勞工的員工工作負荷大增，所以兩方產生對立，消費者出國洽商、旅遊都要事前安排行程，如果沒有罷工預告期之下，真的不知道工會什麼時候要發動罷工，沒辦法確定時間點，所以很難後續安排行程。

桃園機場公司企業工會：

一、既然是座談會，我們就是要解決紛爭，勞動部、工會都

- 很重視相關議題，在座的航空業，先撇開旅行社或是消費者、企業工會、航空公司裡面，在座百分之八十都是在桃園機場公司出入的，原則上你們的勞資爭議，我們也屬於受害者，但罷工預告期我們也覺得不合理，工會發動罷工須經許多前置作業，例如勞資爭議在調解不成立時，才能發動罷工投票，意即取得罷工合理性是很不容易的，真的要走向罷工，要求勞方預告的話，資方是不是也要有限制，不然永遠沒有共識，各自表述罷工。
- 二、話說回來，在第三方的面向裡，本來是企業裡面的勞資爭議，進而造成消費者權益受影響，是不是勞動部、交通部要稍微思考，站在勞工的立場做罷工的機制，甚至企業這邊我們也希望主管機關有規範的機制，不然永遠是勞方以最後手段抗爭時，針對罷工預告，顯失公平，以上是我們做的說明。

中華民國全國航空業總工會：

- 一、王司長還有各位在座的貴賓，初步認為今天議題過於狹隘，因為只針對民用航空器，日後是否要再針對地面運輸、海上運輸？另外，將罷工預告期訂入勞動法令，也無法根本解決消費者問題或是航空業、旅行業的問題，今天會議僅讓工會幹部為各位複習罷工程序，每每遇到罷工預告期議題皆是如此，我們再再表述是多麼困難走到罷工投票，我覺得今天把業者跟勞工代表找來，應該要討論出一個解決的方法。
- 二、就最近的事件來看，旅行業者確實有受影響，但是大家忽略對價關係，將責任歸究於勞工顯然不公平，只對他們做罷工預告期的限制，罷工預告的義務應該是課予航空業者，即便不能向大眾宣告，那至少要告知旅行業者，

另外建議說，旅行業者如果沒有工會的話，趁現在趕快組織工會，透過工會力量與上游航空業者協商，透過約定賠償條款，或是如果上游航空業罷工，旅行業者也一起罷工，這都是解決問題的方法，因為我們一再談的都是基礎的法理，那根本是本末倒置。

三、在長榮空服員罷工的事件裡，我們看到長榮公司的傲慢，他跟工會協商時，已經面臨一定的風險，但公司並沒有揭露，他呈現的是透過召開股東會做成強勢的決議，他沒有借鏡華航機師、空服員工會的兩個先例，落實風險評估與控管，我的建議是這樣，以上報告謝謝。

台北市旅行商業同業公會：

一、這邊再跟各位強調我們在民主社會的最主要的核心價值是，任何一個人的權利不應該侵害他人權利，今天你們要罷工是你們的權利沒有錯，我們也非常尊重、支持，但罷工的權利已經侵害消費者、旅遊業者的權利，我想對於這次消費者的損失大家都心知肚明，影響這麼多旅客，對於旅行業者，1天粗估超過1億的損失，包含代墊的機票、飯店，這些經濟成本到底是誰要負擔，對於整個社會、國家的競爭力，到底有甚麼幫助呢？我覺得那你們剛剛說爭議一開始就是罷工預告期，但我們根本不知道哪天明確要罷工，難道你們要我們說聽說你們長榮要罷工，那我們最近都不要用你們公司嗎？整年都不用嗎？可能做到嗎？這樣公司不會倒嗎？你們在爭議投票完成的那天就說這是預告期，這是完全不成立的，因為沒有特定的時間點，我們一定要有特定的時間點才能去應變、去幫旅客簽轉，對於消費者旅客來講，難道只是聽到風聲說，長榮最近可能要罷工，所有消費者就

不要買長榮的票嗎？我覺得這是剛剛所說的部分，我覺得是非常不合理的地方，

- 二、針對這次為什麼整個社會大眾的風向對於這次的罷工是不支持的，就是因為這次是採突襲式的罷工，開協調會時馬上就把頭巾綁起來說4點就要罷工，這影響多少人權利，對於已經登機的乘客，空服員突然不值勤，對於所有人的權利都有很大的損害，我再次強調，任何人的權利不應該影響到他人的權利，你們有你們的權利。針對預告期的規定，是世界各國的趨勢，先進國家幾乎都有罷工預告期，這也是為什麼交通部長林佳龍說，罷工預告期有其必要性，為了讓旅客能夠及早因應，讓整個社會不至於付出過大的成本，這次長榮空服員罷工沒有得到什麼，但旅行業者損失非常大，如果能預先得知罷工時點，讓旅行業者、旅客有所準備，對罷工力道亦不會有影響，以上。

中華民國工商協進會：

- 一、工商協進會針對罷工預告期的看法，大致與商總相同，原則上我們支持要有罷工預告期，至於要怎麼訂罷工預告期，我們都尊重主管機關來做裁定，至於最近有例子是，英國倫敦希斯洛機場，他有4千多名員工及工程師，他們預定暑假要罷工6天，是7月26日、7月27日、8月5日、8月6日、8月23日、8月24日，他們都把時間擬定出來了，7月26日跟7月27日這兩天因為資方提出新方案，所以他們決定暫停這次罷工，會員也投票決定後續要不要罷工，階段性罷工的可行性是值得探討的，讓會員重新思考資方的方案，不要無限期罷工，導致兩敗俱傷。

二、剛剛有提到企業經營風險，企業賺錢不給勞工加薪，但是勞工也要想，企業經營也有風險，不能一味要求說企業賺錢就要加薪，企業需要為風險做準備，不良雇主我們也是同聲譴責，但如果勞工因為企業有加薪而持續爭取超額加薪或是福利，可能社會大眾也不會贊成這樣的行為。

長榮航空股份有限公司：

一、司長、劉律師、各位長官大家好，其實身為航空業的從業人員，在華航罷工後我個人非常期待台灣勞工條件經由一次次的罷工而有提升，但就我個人的觀察，其實當局者迷，勞資雙方雖然有各自立場，可是罷工的成敗往往不是勞資雙方的人，在這次罷工裡面我特別觀察到幾件事情，在會議資料提到，消費者不應被當作籌碼，還有如果能夠有合理的預告期，民眾才會有合理期間去應變，再來是觀光旅行同業公會也提到，勞資爭議不該用傷害社會大眾的方式處理，我認為這代表的是勞資雙方以外的爭議，很可惜在這次工會的回應，他第一個指責旅行業者未能評估風險，再來他指責消費者，他說你都知道要罷工，協商都破裂了，你怎麼還敢買這家航空公司，當然還有指責功課做不夠，這可能啄傷了好不容易醞釀出來的罷工，你等於是把很可能的支持者趕到對立面。

二、我這邊也建請工會不妨訂出預告期，也許在罷工預告期訂出來後，因為大家有遊戲規則，這些社會力不會處在對立面，今天這場座談會也正是社會力跟各方勢力的產物，每次的修法不僅是學術討論，也是各方勢力的妥協，我也建議工會從這個方面思考看看，罷工預告期就航空

業而言，因為他沒有替代人力，不管是機師或是空服員，短期內不可能找替代人力，民航法也不允許其他航空公司支援，所以預告期不太會降低航空公司的損失，頂多是提供消費者事先選擇的機會。

- 三、另剛剛有提到歐盟的消費者保護的規範，在此針對這個部分作補充，該歐盟規範在前言的部分，將罷工歸類是歸類在不可抗力的因素，後來法院陸陸續續的判決才去判斷個案中到底是不是航空公司可控的狀況而去判斷要賠償或是不用賠償，剛剛提到的野貓式罷工，在這判決裡面，歐盟判斷航空公司必須要賠償，其中一個要素是因為公司有先做整體航班的變動，歐盟認為公司做這麼大的變化，應該可預見員工會有反彈，歐盟法院也認定在那個案子因為那次的野貓式罷工其實並不是由職業工會發動的，而是員工自發性的，所以我想說大家在討論案例要把完整的事實鋪陳去作分析研討。

桃園市機師職業工會：

- 一、司長、各位先進好，我介紹一下 2015 年我們機師工會也有一次跟華航之間的談判，當時是由司長來幫忙做協調，那次雙方各有互讓而達到妥協，但 2018 年這次，其實去年 8 月投票通過，之前進行很多調解，等到罷工通過後，我們繼續做談判協商，因為 2 月份整個談判不順利，原因很多人歸咎在我們勞方，當時我們覺得資方姿態很高，以機師休假來講，普遍都超過合約的天數很多，可見公司準備多少人力，所以談判過程中並不是很順利，甚至如果你們要罷工我們就當颱風天處理，他們已經不當一回事，航空業者把旅行業者抓在同一艘船上對付我們勞方，其實罷工是可以避免的，航空業者沒有

想辦法避免，而造成消費者的損失，現在聯合旅行業者並歸責於勞方，說勞方要求不合理，我想勞資協商合理性不該受到第三方評斷，第三方並不瞭解勞資實務現場的壓迫程度。

二、就剛剛發言內容觀之，旅行同業公會似與資方同一立場，我覺得你們應該要跟航空業者訂立定型化契約，以保障應有權益，例如像類似這種勞資協商破裂的情況下，責任的歸屬尚難釐清，財務損失求償無門，但你們是跟公司簽契約，與公司有糾紛，自應向其求償。

2015年我們談的時候，我們那時候休假他講說你休71天就合法，他跟我們說合法，所以當時大家休假休很少，等到我們談到116天之後，後來又談到123天，結果我們休假休了150幾天，你說這合理不合理？跟我們檢討說你們休假休太多怎麼樣的，問題我們休了150幾天，你跟我們檢討123天，這邏輯對不對呢？我們今天在這討論，我們都在生物鏈內，誰處在什麼位置每個人有其位置，之前中國可能為了麻雀打死卻引發蝗蟲災害，後來幾年的饑荒，我覺得說如果今天在這討論要把邏輯性講清楚，而不是窄化到罷工預告期，如果說公司長期有勞資糾紛的話，是不是幾年就不該讓公司擴展，如果招募新員工，可能對老員工秋後算帳，而且他也沒有盡到社會責任啊，糾紛一直存在，如果我們今天只窄化到罷工預告期，尚難有結論，我希望大家思考一下，謝謝。

中華民國全國總工會：

一、簡單回應大家的說法，這個座談會我原本也以為是限縮在預告期，但司長也很用心把它定義為民用航空器爭議，所以我一直認為說大家不要在預告期打轉，這沒有答案，

- 我認為說如果大家有心要解決我們是不是要有條件的預告期，資方能不能加入一個條款，雙方有預告期是不是可以放棄訴訟權，也就是不能秋後算帳，你要我的預告期，我要你不對我秋後算帳，我覺得這才是合情合理的，在你多我少的情況去談，我覺得對事情幫助有限。
- 二、剛剛大家一直提到英國柴契爾夫人，我剛有跟司長呼籲說，希望這個東西要有專家學者有進一步研討的法令，我也去翻過英國的工會法，個人才疏學淺，運輸業罷工門檻較低應為 40%，如果要參照國外法制，不要偏重自己有利的，但協商難免是這樣，我覺得大家可以考慮一下代表性的問題，事實上我們勞動三法需要通盤性結構的探討，例如，團協認定的協商代表工會類型，自然是勞資爭議處理法的工會所指的類型，主管機關應該要釐清主體，誠如剛有先進說 A 公司不能代表 B 公司來罷工，商業總會本身的性質也是有關土木、營建、糕餅、西藥，那今天為什麼會來談運輸業呢？我認為法令意旨就是在於當事人本來就很難跟當事人談事情，透過代表來進行會更容易，不然球員為什麼要找經紀人談條件，他怎麼不是自己去談條件，為什麼要委託專業人員？
- 三、事實上，工會在協商代表要求比較嚴格，那公司的部分則否，我愛派律師就派律師，愛派會計就派會計，愛派誰就派誰，不用經過投票通過，可是工會協商代表需要，光這個技術上的門檻就會造成協商地位的不平等了，這是我們在新聞稿一直有強調的事情，再來最細節的部分，勞資爭議的行為在宣告前到底是團體協商還是一般民事上的協商，我覺得這有必要定義清楚，因為如果是團體協商就回到團協法第 6 條，雙方有 60 天的義務要回

應，宣告罷工的這刻開始協商以及執行罷工後的協商，要怎麼定性，其實我建議圍繞在預告性這件事情，不如想想怎麼去把架構釐清，大家才不會在協商中缺乏互信。

四、像提到英國機場的部分，有宣告3天、6天，最後因為雇主退讓，從1年2.7%變成2年要調7%給你，這個遊戲規則顯然我們制度上還是有欠缺，那有上車就要有下車，下車制度我覺得就是保護勞工的方式，所以在英國工會法的一個教授有提到說，事實上在罷工投票範圍也有提出建議，可能要有投票期間的授權，像是幹部的授權期限到哪裡，總是有要上車或是下車的機制，這些都可以討論，不見得限制罷工預告期，但我也必須強調說，我認為勞資爭議態樣更重要的是明確誠信協商的態樣，國外有很多種態樣可以參考，在預告期之外，其實可以再努力想想如何促進協商，畢竟罷工是手段，結果是希望達到團協的成果，謝謝。

長榮航空股份有限公司：

一、簡單補充，剛剛講到所謂的超時，勞動基準法第84條之1條所講的雙方約定的工作時間，基本上超時的航班所有表定時間都是在12小時內，我們至少有半小時以上寬裕的時間，會造成所謂的1分鐘、17分鐘等，公司並沒有強迫任何一個在這航班的從業人員去超時，在這過程中可能是受到航管的指示，機師要重飛，因為機械再加上天候因素等等，基本上，現在的勞動法令，工會有問題請勞檢處處理，但勞檢處並不具備所謂航空專業，民航裡面全世界這種事情都會發生，怎麼樣才叫合理，世界上已經有完整的討論跟法規，我是建議從那個方向

去做，有助於避免勞資爭議的頻繁發生。

- 二、有關職業工會發起罷工的問題，剛好去年機師工會罷工我有參與，當時狀況是長榮跟華航都有勞資爭議問題，當時機師工會在投票時就談所謂的三過半，長榮自己的爭議要自己的會員一半同意罷工，華航的會員要一半同意罷工，全部會員的一半按照工會法、勞資爭議處理法來執行罷工，但今年的空職工的罷工我就看不懂，雖然空職工自己把標準增加到至少要八成以上，但是基本上華航並沒有任何爭議，華航本來有，但四月份就撤掉了，所以華航的會員來投贊成罷工票，這種贊助罷工的行為怎麼看都不合理，有點像民視電視臺炮仔聲的情節，當然國外也有聯合職業工會罷工，我覺得依現行規定，有競爭的航空業其他成員來贊助罷工，這是很有問題的。
- 三、有關所謂的罷工糾察線的問題，我發現全台灣懂罷工糾察線的不多，我們看了這幾個字「勸諭支持罷工」，所謂勸諭支持罷工到底你這個門能不能完全合起來，車能不能開得過去，我覺得很有問題，雖然勞動部也有解釋，但解釋只有 1、2 百個字，說實在，各自解讀不同，我們就是全世界 50 億人口中的 2 千 3 百萬，世界各國我相信罷工規範應該有更嚴謹清楚的規範可以參考，這參考不是為了勞方或是資方，而是讓大家有明確的遊戲規則可以遵循。

桃園市產業總工會：

- 一、我覺得今天為什麼我會坐在這邊，只要是因為近年發生 2、3 場比較受到社會大眾關注的罷工，大家要認知到這句話代表什麼，近 5 年來將近有 11 場罷工，請問大家知道其他工會的罷工嗎？我想大概都不知道，因為關你

什麼事，今天之所以來討論所謂工會的爭議行為，就特殊的把受到社會關注的罷工限縮在民用航空業，說這是特殊的罷工，今天整個座談會聽起來，說他特殊有很重要兩個核心問題我覺得要簡單分類。

- 二、對於罷工這件事情，顯然大家真的不太清楚他到底是什麼，是不懂或是不想懂我也不知道，罷工就是勞工最後要求跟資方協商的對抗性武器，罷工這件事情，過程有很多程序都比國外複雜，這我們也一再強調，但罷工這個對抗武器，對抗公司的經營本來就會有一個情況會發生資方受到不便，買東西可能就會受到不便，不管任何產業都會這樣子阿，所以今天你說他特殊，我其實我也不知特殊在哪，就因為航空業近年發動比較多場次。
- 三、我覺得還滿明顯的一個點，再講根本不特殊的理由，今年5月中我也聽到勞動部差點要修勞檢的SOP（標準作業流程），中小企業是特殊狀況，所以他們常常不小心違反勞動基準法，因為他們員工很少，所以不會去請人資，所以可能有比較高的機率會不小心違反勞基法，他也很特殊，我查了一下中小企業的受雇者有78%，真的好特殊。
- 四、我堅決主張罷工預告期，並不能解決任何旅客認為的不便，因為如果今天工會罷工投票已經通過了，給你時間好好應變，你也不想去應變，因為想知道哪一天，你想問哪一天開始那就一定會問哪一天結束對？如果旅客所有人都像你們今天不是罷工是我出國的那天，我就是不會去買機票怎麼樣，請問，今天要問我開始，明天要問我結束，我再強調你們真的有搞懂罷工是甚麼嗎？罷工是勞工最後能夠跟公司協商的對抗性手段，這是最後

一步了，那如果今天大家都是覺得資方的應變可以一直在工會不給我確切時間，我就不能有應變措施的侷限，很抱歉，爭議還是會繼續發生，因為這些方案裡面並沒有一個方案是跟工會好好協商，我覺得大家都要看清楚這點才是今天勞資爭議不斷發生，而讓大家覺得不便的原因。

五、最後我真的要講，工會剛剛有很多大家對於工會的錯誤認知，所謂的外部還是內部甚至臺灣能夠組工會，所以你們認定的有直接代表性的那些企業工會，台灣只有4成的勞工可以組你們所謂的那種企業工會，不能組工會活該倒楣嗎？那組成產業工會跟職業工會，就是相同產業屬性或是職業屬性的工會，那他要去發動罷工本來就是他們工會自己的決定，公司要請什麼代表從來不需要通過什麼投票，只有對工會增加過多的要求，至於罷工預告期可以怎樣應變，沒有一個方案叫做跟工會好好協商，或者甚至再多討論到怎麼樣讓責任多歸責一點到資方，罷工在勞資爭議處理法裡面就是有公司不可以秋後算帳，公司不可以對相關人士提起民、刑事訴訟，請問長榮航空有嗎？都有，大家有責怪他嗎？很寬容，非常寬容，因為勞工好欺負。

中華航空股份有限公司：

一、司長、劉律師還有各位先進大家好，我還是再次重申，各位講罷工權的同時，真的要看台灣的經濟條件跟經濟規模，假設華航跟長榮同時罷工，台灣沒地方停這麼多飛機，他是非常嚴重的問題，其實今天的會議，資方很多時候講話沒有經過包裝，因為我們不希望與勞方地位是相衝突的，也請各位在呼應各種事情時，先把心情放

下來，另要回應，2015 年到 2018 年及 2019 年的罷工，這些協商我都在，2015 年不僅只有特休假，還有氣象議題，特休假從 96 天到 116 天造成我們招募大量外籍機師，因為來不及訓練，到了 2018 年發現每個機師假都很多，所以你可以想想看航空公司多麼的困難，培訓這麼多機師，但他困難在哪，因為航線變更，原先預計的大陸短航程，因為一些因素，航班縮減那麼機師假當然變多，各位講議題時其實要講全貌。

二、講航空公司工時 12 小時超時，我是地勤人員，我實實在在上班 8 點到 5 點打卡下班，因為工時計算不一樣，這是前提阿，就是為什麼我說勞基法不能涵蓋所有條件，所以我才希望要找另一個更好的平衡點來看航空業，接下來回到勞資爭議處理法第 53 條，剛剛有提到，罷工權取得還要區分調整事項跟權利事項，在有法遵法的條件下，調整事項、權利事項定義已經很清楚了，如果勞動部發現勞資爭議，勞資雙方在協商時，提出非屬調整事項的議題而取得罷工權時，皆可擴張解釋成視為調整事項的話，那勞資爭議處理法第 53 條其實不要分權利事項跟調整事項，也就沒必要建立權利事項跟公司管理權的部分，既然有所區隔，就應該遵守法令，至於未來怎麼修法可以再討論，但有法的時候是不是可以因為這個條件，勞資爭議調解不成立，就可以發動罷工，仍要回歸到法的精神，不能因為單方面認定公司治理或是勞工董事是調整事項就是，擴張認為這涉及勞工福利、薪資條件，我也在這邊呼籲政府機構在看這件事情時，能回到法的層面來檢視，謝謝。

中華航空股份有限公司企業工會：

- 一、講這麼多，我們就看一個階級性的問題，勞資基本上是對立的，在座的工總、商總、旅遊公會不要代表勞工，就是資方，貧富差距在台灣越來越嚴重，這些資方開什麼車、住什麼房子，我們勞工？當然我們航空業相對優於其他行業，就是因為我們比較有錢、有閒，所以先出來抗爭，那些比較低階的勞工，他既沒有工會，甚至被壓榨到不行，他們要怎麼出來抗爭，他們要組織工會？不可能，他們只能想辦法參加產（職）業，像建築工人他們怎麼參加企業工會，不是只有產（職）業嗎？現在還要限制產（職）業工會的權利，如果要講罷工預告期，國外發動罷工的大多是產（職）業為什麼不講，外國這些勞工也沒有限制 30 人才能組織工會，調整事項才能罷工，而且要超過一半的同意權，還要調解破裂才能罷工，有這麼多鐵鍊套在工會頭上，國外都沒有，現在再加一條鐵鍊說國外也有這條鐵鍊，那就全盤比照歐洲，針對工會組成 30 人限制等議題全盤檢討。
- 二、勞資雙方本來就不對等大家都知道，就像有人說資方怎麼會違法，勞檢不成立就不違法了嗎？但經勞檢公司違法就吃下來了嗎？不會，會變成民事訴訟，還可以訴願，一路打上去，公司不怕花錢，律師費多，倒楣的是勞動局、勞動部，他們要請律師去打訴訟，好在公家機關有預算，勞工？如果今天是勞工？這麼大的企業整一個勞工？我就被整過，要不是工會，我一個人怎麼撐得下去，3 年跟公司打官司，生活無以為繼，這就是勞資的不對等，沒有產（職）業工會勞工會更慘。

桃園機場股份有限公司企業工會：

先請教一下，我們既然是工會法成立的企業工會，假設

哪天企業工會跟資方不和諧，這時候各位都是受害者，會不會支持我們？今天這個會議是勞資爭議解決的座談議，希望勞動部、航空公司、消費者相關單位，應著重於如何造成勞資雙方雙贏的局面，假設我們可以罷工的時候，你們也是受害者之一，那你們支不支持？

新北市產業總工會：

建議散會，本次會議議題壁壘分明，難有結論，沒有太大意義，以上。

桃園市機師工會：

- 一、我覺得大家都有自己立場，大家都有陳述自己想法，但想法完全沒有交流，水還是停留在原來的地方，我覺得以勞動部司長為我們勞資雙方做這麼多努力，今天這個會議有點可惜，我會建議勞動部這邊可不可以宣導一下，因為今天包括很多業界的先進，可能對於勞動三法的內容認知可能有落差，剛剛有很多法律專業的前輩，所提案例皆是片段，建議政府單位能不能提供完整資訊。
- 二、第二個是有一些誤傳，我也希望主管單位可以出來更正一下，舉例說，剛剛長榮公司說華航空服支持長榮空服罷工，從來沒有支持罷工這件事情，這件事情從來就是長榮自己公司的罷工，長榮航空有沒有過半跟華航有沒有去情感上的支持或是投票都沒有關係，這可能是情感上的感受，但這對法規一點衝突都沒有，這只是同儕間不違法表示贊成的方式，我覺得這些資訊透露出來都是誤導，較無實質意義，我也希望大家基於共同認知才來討論的話，會比較有進度，不然今天大家也是各持己見，謝謝。

中華航空股份有限公司企業工會：

- 一、其實大家一直在講勞資爭議，那我現在有一個問題，在罷工後，大家在媒體上有看到，自由時報曾下一個標題，華航地勤第3次罷工，但是勞資雙方有誠意的協調因此沒有產生，所以事實上可以知道行政優勢上資方佔了絕對優勢，所以唯一能阻止罷工發生的是「資方的態度」，我們也要說，資方說訓練一個員工不容易，既然都知道培訓不容易那麼為何不善待他，並不是勞工喜歡罷工，是因為資方有絕對行政優勢，卻不尊重勞工，造成勞工心態不安而有罷工，如果資方把心態放下來，今天不要說旅行公會，消費者也不會因此產生不便，真正要解決罷工問題的是在資方，如果勞動部能再修法的話，把違法的資方納入刑責，才能遏止囂張跋扈不尊重勞權的資方，可以讓他有所警惕。
- 二、我們也要說的是，台灣的勞權意識相當薄弱，很多事業單位代表他也是勞工，但他講的話是違心之論，我們也沒辦法，那我們希望勞動部能建請行政院在教育部的課綱納入勞權意識，從國小納入一直到高中，才能造成勞資雙方對於法律有遵守，另我們要講誠信協商，這只對勞方講是沒用的，資方常常沒有誠信協商，光我們華航企業工會向公司表明，內部規定修改前，要先跟工會協商，但其實都沒有協商，資方的態度就是你去告啊，因為今天律師的錢不是管理者出的，所以他不在乎，如果勞工今天罷工，尤其航空業，就會說高薪、貪得無厭，資方自己在調薪都不會認為自己貪得無厭嗎？華航的主管在今年4月份每個主管就調整至少4,000至15,000，這時候你為什麼不講自己貪得無厭，我們勞工爭取自己一點點的薪資調整就被資方講成貪得無厭，這就是造成

對立的最主要原因，所以希望勞動部若有修改法令把刑責列入，謝謝。

全國金融業工會聯合總會：

- 一、各位先進、主席、教授大家好，雖然我是金融業代表，跟今日議題較無直接關聯，但我長期以來從事金融社會運動，聽了各位意見後我有些想法，如果有得罪請多多包涵，以下幾個案例分享，只是在分享前，希望大家可以珍惜社會運動，我們對於勞權的運作有實益，我們犧牲奉獻請勞資雙方各自理解尊重，針對這個議題顯然大家共識不足，可能因為罷工案例太少，勞資雙方在程序上、應變上他有不足的地方，在共識不足的情況下，主管機關角色很重要，你的行政命令，這件事情從頭到尾跟勞動部沒關係，這應該是交通部要好好修改緊急事變啟動時機，剛剛有人報告裡面4月17日長榮有第3次調解破裂，5月份通過罷工投票，6月7日罷工投票宣布，交通部的緊急應變是從6月20日才宣布緊急事變，不覺得有怠惰之虞嗎？我身為金融業，你們知道金管會怎麼修理我們銀行嗎？春節時放9天，ATM總共有1,000多臺，只要超過5%沒有連線就要被糾正，台灣銀行業有37家，金管會怎麼對付我們，我們金融業難道對消費者沒有影響嗎？你們食衣住行要花的錢都在我們銀行，他怎麼修理我們，他對我們的最高裁罰從1千萬以下提高到5千萬，所以大家嚇得要死，只要我們違法銷售，即命董事長下臺、停權。
- 二、金管會之於銀行業，應該如同交通部之於交通運輸業，今天不能想說要增訂罷工條款，這涉及到所有工會的運作，跟各位資方團體承認，沒有罷工權等於沒有協商權，

我在這呼籲各位，這本來是交通部跟你們民營業者之間的問題，就像金管會之於銀行業，交通部既然重視消費者權益，請問6月7日罷工通過時，請問你們在幹什麼，剛才與會團體說，因為沒有確切的罷工日期，所以沒辦法應變，這時候行政命令就很重要，這是一種默契，再來，法令規定範圍外，交通部認為會影響台灣的觀光，你要做怎樣的緊急處理，這是第一點，第二個，我對於旅行社觀光業受到損害這我感同身受，因為我們都是勞工，可是我要提醒你們，你們是同業公會我們是企業工會，同業公會的功能是什麼，你們要發揮集體的談判權利，要跟航空公司催討代墊金額及利息，你們同業公會要去做這件事情，而不是對勞工團體。

交通部：

尊重金融專業，也請尊重交通運輸業的專業，事情這麼單純，我們也不是沒有作為，不可能6月20日才應變，中間也一直在處理，事先也有拜會空服員工會，甚至勞動部這方面都去努力，絕對不是沒有作為，要澄清一下，誠懇的拜託，大家也是站在旅客、消費者權益，勞動權我們尊重，衡平整體考量整個制度，絕對不是針對罷工權。

勞動部勞動關係司王司長厚偉：

非常謝謝各位表達意見，各位所有發言都會做完整的紀錄，會盡快作公佈，各位如果有書面意見亦請提供給我們，將會一起呈現，我們會發會後新聞稿，把各位講的話做重點摘錄，以上說明，今天會議就進行到這裡，非常謝謝各位出席，散會。

陸、臨時動議：無。

柒、散會：下午 5 時。

捌、書面意見：

中華航空股份有限公司企業工會：

- 一、依法只有工會才能罷工，全台工會組織率只有 7%，又依法 30 人以上才能組織工會，罷工權已被嚴重限縮，且罷工實施前的門檻由地方主管機關調解且不成立，工會發起罷工投票，需取得所有會員人數超過絕對二分之一的同意票，另除權利事項，僅調整事項能罷工，全世界有哪個民主國家罷工，有這麼多限制。
- 二、要比照歐洲國家所謂罷工「預告」，請先配套檢討威權時代遺留下來對勞權罷工的限制，公會沒有做好功課，這次罷工航空公司綁架消費者，使旅行業者責怪於工會，政府機關只因資方要求罷工預告期就鬆動保護勞工，要求應該修法將違法資方列入刑責。
- 三、國內航空公司不在乎勞動法規，只在乎民航法規，因影響航權，而政府一味幫資方解決不便，資方要求罷工預告，為何不要求資方關廠時要預告，資方說罷工沒有終止期，但團體協商光是議事規範就談了 10 次、10 個月，資方有行政優勢，卻不願意調解，又要求罷工要有終止期。

長榮航空股份有限公司：

- 一、罷工預告期有其必要，因著過去其他航空公司發生的經驗，會盡量縮短應變時間，但仍會造成廣大旅客、旅行業者的困擾，若有預告期可避免殃及無辜，另職業工會發起罷工的爭議，0620 空職工會在他航無勞資爭議，卻要他航會員來投罷工投票，這種資助式罷工有問題，應該參考先進國家之法規與作法，以作為合理的規範，又

- 罷工糾察線的解釋與定義不清楚，應該參考國際法規來做更明確、具體的規定。
- 二、航空歷史已經一百多年，台灣的民航規模相對國外民航大國來說小很多，國際民航所適用的 AOR (民航業管理規則) 及勞動法規的競合問題，有賴主管機關協助解決，航空公司因為非預期性運航因素造成工時偶有超過勞動基準法第 84 條之 1 審查基準，導致航空公司受罰，也造成台灣民航頻繁的衝突，其他飛往台灣的外籍航空公司卻不受限，現況除了有違飛安 (從業者為求準時而被推擠)，還有不利國籍航空與外籍航空競爭，以及造成勞資衝突。
- 三、國籍航空公司過去幾年因為非預期因素導致超時受罰，並非航空公司不守法，這些超時航班原先表訂飛時均在 11 小時 30 分內，航空公司並未刻意讓這些航班超時，(不到 2% 的比例)，而是從業人員負擔執行檢查、重飛或遵循航管指示，或因氣候因素而偶有超時，勞檢處不具民航專業而逕自開罰，回歸國際民航處理超時航班原則，以利國籍航空遵循，並避免勞資爭議。
- 四、航空業從業人員對於「罷工提升勞動條件」的期待，正因為缺乏罷工預告期而成為泡影，會議手冊中有單位提及「消費者不應被當作籌碼」、「合理的預告期，無辜民眾才有合理期間應變」、「勞資爭議不該傷害社會大眾來論輸贏」等語，均顯示欠缺預告期的突襲式罷工，反而會喪失社會大眾、消費者、旅客的支持，殊為可惜，為此，建請工會能從社會支持角度思考，以建構能以罷工真正提升勞檢的環境。
- 五、須說明者，由於民航法規限制，縱有預告期，航空業者

亦無法以替代人力因應，並不會因此弱化航空業罷工威力，與會者所提之野貓式罷工案例，一來該罷工其實是由雇主本身全面更改航班安排之行為所導致，故法院認為雇主對罷工之發生具有認知，再者，該次罷工係由員工自發性發動，非由職業工會所發動，因此法院認為該次罷工，雇主應較能預見並防免，也認為航空公司要對旅客負責。

- 六、針對會議中提及歐盟法規對於航班長時間延遲、取消之賠償，首先要澄清的，法規前言已規範「罷工」屬不可抗力情形，歐盟法院之後才另依據個案爭議，視個案中雇主是否確就航班取消、延遲之情形，抑或可控來判斷在該案中航空公司應否對旅客負賠償責任，綜上，提供法規研討完整事實，避免資訊落差導致誤解。

中華民國旅行商業同業公會全國聯合會：

制定 15 天以上罷工預告期，讓旅行業有更多時間提供消費者、乘客更好的安排。

全國金融業工會聯合總會：

- 一、反對訂定「罷工預告期」之規定，現行法律規定合法罷工要件繁瑣嚴格，包括必須工會發起（現在竟要限制企業工會才行），且應為調整事項、調解不成立、罷工投票過半同意，已屬條件嚴格，且已經過一段不短期間，政府應要求公司須充分揭露相關資訊或提早預警，而非提出「罷工預告期」削弱工會合法罷工的力量（早年是所謂冷卻期）。
- 二、法律目的非為工會創造爭議實力，而是盡量去除工會在自行累積實力過程中，所會碰到不當障礙，建議修正包括「民用航空運輸業管理規則」等相關規定，明訂檢討

緊急事件發生時，緊急計畫啟動時機、程序與處理方法，工會亦有義務向社會輿論說明罷工行動來龍去脈及其訴求主張，以表達工會願為罷工行動負責及爭取社會大眾理解或支持。

台北市旅行商業同業公會：

- 一、民主社會的價值，任何人權利不應侵害他人的權利，罷工權可以尊重，但沒有預告期的「突襲式罷工」嚴重侵害旅客、旅行業者權益，綁架公眾利益只為爭取少數人的利益，不符比例原則，未有明確預告日期，所有業者和旅客無法預作準備，如一有風聲就開始簽轉，航空公司能否經營，交通部長林佳龍表示，罷工預告期有其必要性，就是瞭解罷工使社會付出的成本過大，且與其他先進國家並進。
- 二、對於勞工爭取工作權利，本會表示尊重與認同，但台灣四面環海，對外非常依賴空運，航空業罷工影響遠甚於一般行業罷工，再依交通部觀光局統計，台灣每年出入境皆已超過1千萬人次，本次罷工共取消1,400多架次，影響旅客近28萬人次，若以每架次5團來估算，罷工也影響相關領隊及導遊人員生計。
- 三、罷工造成旅客行程時間變動及團體的異動，尤其長程線更有跨時區聯繫的問題，旅行業必須加班因應，造成極大困擾，目前旅行業法規要求旅行業承擔行程變更增加費用，試問為何要由旅行社承擔航空業勞資爭議結果，明確罷工預告期將促使消費者及旅行社不去購買罷工期間的機位，對資方的損害更大，而罷工預告用以降低消費者不便，有助於提高社會大眾對罷工認同。

中華航空股份有限公司：

- 一、所謂 2015 年及 2018 年休假天數擴增議題，應該要把全貌說明清楚，休假天數增加顯示台灣航空業的變數及不穩定，有關空勤組員工時超過部分，也應該將一般勞工與空勤組員工時計算方式納入說明。
- 二、再次請工會體認台灣的地理條件及經濟規模，如果航空公司聯合罷工，台灣將無足夠空間擺放飛機，另勞資爭議處理法已規範「權利事項」、「調整事項」的範圍，勞資爭議事項（罷工事項）應依該法第 5 條界定，不應擴大解釋，還有屬於公司管理權的部分。

桃園市空服員職業工會：

- 一、在台灣成立工會，從制度、民情上來看，均已十分艱辛，顯示人權發展部分，已嚴重落後於國外，若再討論罷工預告期、航空器對台灣的影響，其實即是把過多的責任加諸在勞工身上，讓勞動環境有無限的忍受義務。
- 二、「罷工預告期」看似為保障旅客權益之立法，實質上嚴重侵害勞工罷工權，僅為消費者表面的保障，而犧牲勞動者人權，明顯不符比例原則。
- 三、若政府想在保障消費者及維護勞資權益中，取得更好平衡，應全面檢討發起爭議行為之前端規定，例如強化工會團結權與協商權，甚至賦予資方在意識到，罷工行為有高度發生可能時，善盡對消費者告知義務，而非將相關責任移轉給勞工承擔。

中華民國旅行業品質保障協會：

- 一、罷工造成旅客行程被迫取消或留滯國外，造成旅客行程受阻，且額外產生許多費用，留滯國外回不來，也造成旅客工作權益、生活上及費用上造成極大負擔，為讓旅客及旅行社有因應緩衝期以減少損失，因此建議有預告

期。

- 二、建議將大眾交通運輸業者列為勞資爭議處理法第 54 條第 3 項範圍內，針對該條重大利益之事業，訂立必要服務條款，保障旅客及行程權益，另有關強制仲裁，罷工取消航班，旅行社協助轉搭其他航空公司，人力、金錢都造成旅客及業者的損失。
- 三、勞資爭議解決不了，造成影響多數旅客權益，才須修改法令來處理，台灣大眾運輸交通工具，其獨佔性高，旅客選擇替代性較低，再次強調應將大眾運輸業列入勞資爭議處理法第 54 條第 3 項，包括影響大眾生命安全、重大公共利益之事業。

全國教師工會總聯合會：

依據爭議過程，勞動者所受巨大壓力，可見依法行使爭議權在台灣之不利現況，在重重限制及壓力下，不宜在此勞資失衡狀況下，再給予資方更多控制勞工的工具，因此不宜增訂罷工預告期。

華信航空股份有限公司企業工會：

本工會反對罷工預告期，航空公司對勞動基準法不重視，在相同情況下面對民用航空法與勞基法時，會有不同處理方式，面對民航法時換人、延誤、甚至取消航班，面對勞基法時，卻視而不見來做處理，何以航空公司對於法規能有選擇，法規對航空公司約束力不足致使員工權益受損，當權利受損後，經過法律程序的爭取始得罷工權，又要相關程序約束勞工預告期的宣告，並不能解決所衍生問題。

台北市航空運輸商業同業公會：

- 一、尊重勞工罷工權，但在比較與外國爭議行為，應考量台灣的地理條件和經濟規模，爰支持罷工預告期，且應有

罷工權的終止期，另應規範由勞資雙方約定罷工期間最低服務條件（勞資爭議處理法第 54 條），本會與公司堅決主張罷工應確預告期，惟有明確宣告預告期，才可以減少對航空業、消費者之損失，但仍保有工會對企業所造成之營業損失及談判壓力。

- 二、空勤組員適用勞動基準法第 84 條之 1，但除勞基法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條，其他仍須符合勞基法規定，但因工作屬性不同，造成雇主會遭裁罰，面臨經營的困境，特休假請求權問題，服務業每日均有服務能量，以符正常運作的維持，在此建議勞工特休假提出時，雇主得以依最低服務要求退回。
- 三、認同大眾應有同理心，但是沒有企業就沒有勞工，如果發動罷工的主張是勞工薪資福利事項，應遵守權利不能被濫用的原則，否則導致企業經營困難，應非勞工之保障，要回到航空運輸業本旨，不可漠視消費者要求，且勞資雙方表達立場無妨，但不應使用攻擊詆毀用詞，處在民主法治社會，不應用二分法來劃分，法治社會有法依法，但永遠保持適時檢視法令是否需要修訂補強之處。

財團法人中華民國消費者文教基金會：

- 一、勞資爭議個別立場鮮明，此次罷工事件所生爭議，絕不侷限於罷工預告期之議題，倘僅將焦點集中於此，本次座談會尚難達成共識。
- 二、不論是否制訂罷工預告期，對消費者最重要的權益保證應為選擇權，使消費者在面對可能的罷工事件，能有因應及替代方案的選擇，始為將來法規應予修訂之重點。
- 三、凡在罷工事件中遭受影響的消費者，應負最終責任者，

即為要約之相對人，如為散客即為航空業者，如為團客，即為旅行社，應無庸疑。

全國產業總工會：

- 一、本會反對設置罷工預告期，台灣勞工及勞工團體現階段充分行使對等協商權，故不宜再新增對工會團體行動權之限制，旅客遇罷工事件所產生之消費權益損害，基於消費交易關係，航空公司應為負賠償責任之一方。關於航空公司因罷工所應負之賠償責任，建請參考歐盟規範作法【Regulation(EC)261 / 2004】，釐清消費者(旅客)權利爭議之處理(即旅客賠償規定)。
- 二、針對政府處理航空業罷工事件所生之紛爭，建請著手研擬相關消費者權益保障(賠償)標準，避免社會大眾繼續誤解罷工之勞動意義及成因，亦降低社會輿論對工會爭議行動產生之壓力。

中華民國全國航空業總工會：

- 一、單就民用航空器議題就考慮將罷工預告期入法，太過狹隘，罷工預告應規範給購票對價的航空公司，即便不能預告於大眾，也應預告於航空公司下游的旅行業者，讓消費者權益受損最小。
- 二、建議旅行業盡快籌組工會，因航空業之下游先天制衡，與上游業者難簽訂平等之條約，透過工會的力量，談出合理之罷工預告條例。
- 三、反對罷工預告期入法，經營企業皆有一定風險，對於消費者、旅行業者、工會、股東皆有一定社會責任，當權力傾向失衡，必引發弱勢一方反撲。
- 四、其他對爭議行為之意見(詳如附件)。

新北市產業總工會：

- 一、罷工沒有工資，每個勞工朋友都要養家活口，誰願意罷工，雇主經常將違反勞動法規當正常，合法當作例外，致爭議不斷，雇主為何不依法規辦理，減少爭議、消除罷工。
- 二、長榮罷工從今年 2 月底即已沸沸揚揚，6 月 7 日投票通過，6 月 20 日最後一次溝通破裂才罷工，這期間旅行業者何不危機控管，現在才講損失多少，若制定最低服務條款，等同限制勞工罷工權，絕對不可。
- 三、本工會堅持反對制定罷工預告期，罷工投票通過，媒體登這麼大，航空公司何不提前回應，旅行業的損失，為何不跟航空公司要求損害賠償。

台北市職業總工會：

航空業是特殊行業，要罷工應有預告期（詳如附件）。

台北市產業總工會：

不同意設罷工預告期，法制設計有其整體考量及相互影響，自不宜單就其中一部分變動（如增設罷工預告期等限制，或單就有無規範罷工預告期參照比較），而應就整體進行檢視（例如參照不同國家法制時，應就整體法制與實務上之規範邏輯、目的、要件與成效一併分析考量）。

桃園市產業總工會：

檢視勞動三權三法落實情形，及改善勞資關係之修法建議（詳如附件）。

桃園市機師職業工會：

反對罷工預告期之理由（詳如附件）。

108.07.29 民用航空運輸業爭議行為議題座談會發言紀錄單

發言單位：桃園市產業總工會

姓名：葉瑾瑜 職稱：秘書長

首先，今日由勞動部召開「民用航空運輸業爭議行為議題」座談會，會議資料中僅有對於制定罷工預告期相關資料，且多為新聞資料，或者由旅遊業者主張制定罷工預告期，卻未有勞動部主動提出我國工會組織率或各國爭議行為數據統計資料，呈現我國勞資關係不對等之現實狀態，實感遺憾。

為回應本次座談會，提出我國應整體檢視勞動三權三法落實不彰之意見，並提出改善勞資關係之修法看法，本人將先依據勞動部官方統計數據彙整，提供實際數據資料，作為基礎認識。

【各國罷工次數統計】

台灣工會組織率過低，勞工透過合法爭議權爭取權益更是少之又少。依據勞動部國際勞動統計顯示：2015年韓國當年度發生罷工次數 105 次，罷工人數達 77,000 人，罷工造成總損失天數高達 447,000 日；日本當年度發生罷工次數 39 次，罷工人數達 13,000 人，罷工造成總損失天數高達 15,000 日；美國當年度發生罷工次數 12 次，罷工人數達 47,000 人，罷工造成總損失天數高達 740,000 日；德國當年度發生罷工次數更多達 237 次，罷工人數 230,000 人，罷工造成總損失天數高達 1,092,000 日；反觀台灣 2015 年僅華潔洗滌企業工會 1 家發起罷工，罷工人數 80 人，罷工造成總損失天數僅 80 日，即便 2019 年華航機師罷工及長榮空服員罷工，今年度台灣次數 2 次，罷工人數僅 3,000 人，造成總損失天數僅 44,304 日，皆遠低於各國。¹

各國罷工比較

	韓國	日本	美國	加拿大	德國	英國	義大利
年分	2015年	2015年	2015年	2015年	2015年	2015年	2008年
罷工次數	105	39	12	237	1,318	106	621
罷工人數	77,000	13,000	47,000	434,000	230,000	81,000	669,000
損失日數	447,000	15,000	740,000	1,807,000	1,092,000	170,000	723,000

(資料來源：勞動部國際勞動統計/勞動關係/表8-2罷工及停工)

¹ 資料來源：勞動部國際勞動統計/勞動關係/表 8-2 罷工及停工(網站連結：<https://ppt.cc/fyJgNx>)

【工會籌組門檻過高，台灣工會組織率低落】

美國國務院曾發布 2017 年人權報告，特別點名台灣對勞工組織工會保障不足，並強調台灣工會的密度僅 5.8%，遠遠低於經濟合作暨發展組織（OECD）的平均值 16%。針對這樣的報告，勞動部回應我國企業工會組織率約 15.5%，並非美國國務院所言的 5.8%。²依據勞動統計年報，2017 年台灣受雇者總人數 900 萬 6,000 人，其中扣除企業主管受雇人數 28 萬 8,000 人，可以算出企業、產業工會總會員人數 66 萬 7,481 人，佔總受雇勞工中約 7.6%。³依據勞動部官方數據統計資料顯示，勞動部所稱台灣企業工會組織率達 15.5%，係以「受僱於 30 人以上企業的員工人數」大約是 371 萬人作為母數，得出企業工會總會員人數 58 萬 1,531 人，佔「勞動部認為有資格參加工會人數」當中約 15.5%的結論。這代表台灣受雇勞工當中，有高達 529 萬 6,000 人是「受僱於 30 人以下企業」，佔總受雇勞工中將近 6 成的人口，這些人全都是被排除在台灣現行《工會法》保障團結權之外的勞工，更凸顯了台灣工會組織需要達到 30 人連署之籌組門檻之不合理。依據上述數據顯示，若台灣社會持續處在對於工會基本知識毫無認識，將受到資方嚴重錯誤引導，因為工會的籌組皆是為提升勞動者權益為目標，並無工會類別的差異，今天無論是桃園市機師職業工會或者桃園市空服員職業工會發動罷工，都應以工會自主的運作與勞工自主行使勞動三權的角度理解，任何代表應該由工會會員自行決定，而非「資方團體認定」！

依據經濟部中小企業統計，台灣大部份業別經常受雇勞工在 100 人以下，都屬於中小企業。自 2013 年至 2017 年，台灣中小企業受雇人口，始終佔總受雇人口高達 72.4%至 72.8%⁴，而台灣現行《工會法》籌組工會人數門檻高達 30 人，勞工以企業工會方式行使團結權幾無可能，近年許多工會籌組初期接受到資方拒絕協商，甚至強烈打壓等情況，起因不外乎台灣工會組織率過低，資方長期壟斷企業經營管理的決定權，並且拒絕與勞方攜手合作，導致整體勞資關係嚴重失衡。台灣現行《團體協約法》要求產、職業工會會員過半才能擁有協商資格，亦屬限縮勞工行使協商權之過高門檻，嚴重妨礙勞資關係發展，因此除了工會籌組 30 人門檻應下修以外，更應該立即修法降低台灣勞工集體協商權要件，整體擴大勞工組織面，以及集體協商權，才能將勞資關係正常化。

² 夏明定(2018.4.27)「我國企業工會組織率約 15.5%，並有補助措施，協助未成立工會的勞工籌組工會」，網站連結：<https://ppt.cc/frT7Px>。

³ 資料來源：勞動部勞動統計查詢網/統計資料庫查詢/勞動關係/工會/各級工會數及會員數，網站連結：<https://ppt.cc/fLiW6x>、勞動統計專網/統計報告/勞動統計年報/就業者及受雇者-按職業分，網站連結：<https://ppt.cc/fvyaZx>。

⁴ 資料來源：經濟部中小企業處/中小企業相關統計/中小企業統計表 CSV 檔/企業行業別受雇人數統計(CSV 檔)，網站連結：<https://ppt.cc/feKmVx>。

【制定罷工預告根本無法達到保護消費者權益的效果】

今日召開之座談會，主因無非就是近年三場航空業工會罷工受到全國矚目，多位代表（包含資方團體及旅行業者團體）皆表示「支持勞工行使合法爭議權，但不能影響旅客」，甚至航空公司律師代表發言表示：「從長榮航空勞資爭議經驗，社會的支持度是勞方爭取權益首要關鍵」。但我們必須要問，其他非航空業工人罷工時，有人關心過嗎？沒有，因為大多數的勞工根本難以對於資方施壓，而國人普遍對於勞動法令了解的不足，造就台灣民眾處於「你罷工只要不影響我就好，你罷工關我什麼事？」的錯誤認知，更讓資方在勞資爭議即將發生時，可以不必正面回應工會訴求，消極對待勞資關係，放任爭議擴大並勞資關係持續惡化，導致工會被迫僅能以「罷工最後手段」來爭取合理待遇。

會中資方團體及航空業資方主張，罷工預告期的制定，工會應明確提供日期、地點，甚至協商代表，否則無法準確制定「航班調度」應變計畫。甚至有航空業資方於會中強烈批評，長榮空服員於今年 2 月「準備進行勞資爭議調解」時，公司已派員準備「3 小時應變措施」，但工會最後僅給予兩小時集結時間，導致航空公司應變不及。試問，今天資方在調解尚未進行前，就先預設立場，並且針對罷工準備「3 小時應變措施」，卻要求增設罷工預告期 7 天、15 天甚至 30 天，道理何在？再者，更有航空業資方代表表示：「勞資爭議落幕時間未能確定，因此罷工應變計畫仍有變數」，意即在資方並未將「與工會對等協商」納入「解決勞資爭議」的方案當中，資方仍有極高的機率會消極面對爭議，僅將所有責任錯置於弱勢勞方，即便今日設立罷工預告期，旅客所在乎的消費者權益，仍然有極高的變數，那是否今天資方要求了罷工開始的預告期日，明天就更更要主張由工會提出「罷工結束的期日」？而資方對於勞資雙方爭議徵點完全不需要花心思回應，僅需就工會被迫提出的罷工時段，做出完美的應變調度，並且將營業損失降到最低即可。此開作法將直接導致勞工罷工失敗，罷工行動將完全不會對於資方有任何施壓效果，看似可以讓旅客自由選擇的修法方向，現實當中將根本無法執行！

【所謂的特殊性，不該是資方遇到困難，法令就得配合轉彎】

今日會議，資方團體代表多次提到航空業有其特殊性，應有更嚴格的限制。然而在整場會議當中，資方代表對於工會行使合法爭議權的質疑，幾乎全都圍繞在「消費者權益無端受損」，這樣的質疑，我認為要不是對於「罷工是勞工為了對抗資方最後的合法手段」，並且「透過合法影響資方生產，達到施壓效果，促成對等協商」的核心概念不夠瞭解，就是根本不願意瞭解。事實上所有勞工合法對抗、影響資方營運，皆會有對應受害的第三方消費者、顧客、客戶，航空產業並沒有相對特殊。往往，我們會看到資方遇到「違法受罰」，便會主張勞動法令難以符

合，不願承認自己的行為就是違法！今年 5 月中，勞動部曾經開閉門會議，討論「中小企業微罪輕罰」⁵，因為中小企業有其「特殊性」，普遍企業規模較小，請不起專業人資人員來執行勞基法，因此常常「不小心違法」。但依據前述台灣中小企業受僱勞工統計數字，台灣 7 成勞工皆屬於中小企業僱員，看似有道理的說詞，在數字攤開來看後，可以清楚看見這樣的例外、特殊性，根本只是資方的推託之詞。包含今日航空業資方亦不斷提到常常因為「特殊狀況」而遭到勞檢裁罰，主張放寬勞動法令，這恰恰反應台灣工會組織率極低、勞動法令難以落實、勞動權益無法伸張、勞資關係極不對等，導致資方的違法行為，常常一句「特殊性」，就要求例外，不願手法！

【建立公平、對等勞資關係，才能真正減緩勞資爭議並且兼顧勞工權益】

一、勞資爭議處理法之爭議行為相關規定應通盤檢討：

(一) 勞資爭議處理法已對發起爭議行為之程序予以一定限制：

1. 第 53 條限制須為「調整事項」或「雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項規定」方得發起爭議行為；第 53、54 條限制需「調解不成立」、「經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意」等規定方得宣告罷工；第 55 條規定「爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之」。
2. 我國法規對爭議行為之程序予以一定限制，且較他國複雜，以桃園市空服員職業工會 2019 年發動之罷工為例，自 107 年 12 月 7 日召開會員代表大會申請調解為始，經三次調解、罷工投票，108 年 6 月 20 日方發動罷工，歷時近半年，且工會於調解期間、罷工投票期間皆有發布新聞稿公告罷工可能發生之風險，已有罷工預告之效果。
3. 若未通盤檢討發起爭議行為之前端規定，僅就罷工投票通過後再行設置「罷工預告」之制度，徒提高發起爭議行為之難度，削弱發起爭議行為之效果，剝奪勞工、工會與資方對抗之手段，是嚴重傾向資本家之立法。

(二) 民用航空運輸業並非影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，不應逕針對民用航空運輸業再行設置「罷工預告」之制度。

(三) 爭議行為不應限制「權利事項」爭議「不得罷工」。

⁵ 張語玲(2019.5.13)「商總支持微型企業微罪免罰『勞工不要再抗議』」。聯合新聞網，udn/產經財經焦點，網路連結：<https://ppt.cc/fmAXax>。

(四) 應限制雇主對罷工期間替代性勞動力之使用。

(五) 創建聯合組織爭議權，落實保障集體爭議權，確保勞工協商地位對等。

二、強化工會團結權與協商權，是降低爭議行為發生機率的治本之道：

(一) 工會法第 11 條：「組織工會應有勞工三十人以上之連署發起」其三十人門檻應予下修。

(二) 團體協約法第 6 條第 2 項第 3、4 款：「三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。」其二分之一門檻應予下修。

三、強化工會監督之權利：

(一) 陪同勞動檢查，不應僅限企業工會，應開放產、職業工會。

(二) 民營事業應設立一定比例之勞工董事。

台北市職業總工會建議案

案由：航空業是特殊行業，要罷工應有預告期。

- 說明：1. 本會之會員工會旅遊工會，導遊工會提議航空業的業務是跨國業務，要罷工應有預告期。
2. 勞資雙方的爭議之罷工勞工是有罷工權，本會贊成，但不能拿消費者的權益當籌碼，損害到善良第三者的權益。
 3. 出去旅遊的人很多人都有慢性病，需要帶葯治療，也要知道罷工時間，來分配才能出去旅遊，否則會鬧出人命來。
 4. 出去旅遊自由行的人不能如期歸來，帶出的錢已用完，在國外舉目無親無人可借，所以本會建議要有適當的罷工預告期，應特別立法規範，
 5. 消費者的精神損失，時間損失，金錢損失要如何處理。立法規範時宜有所明訂。

爭議行為之工會意見

全航總2019.07.29用

一、勞資爭議處理法之爭議行為相關規定應通盤檢討：

(一) 勞資爭議處理法已對發起爭議行為之程序予以一定限制：

第53條限制須為「調整事項」或「雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項規定」方得發起爭議行為；第53、54條限制需「調解不成立」、「經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意」等規定方得宣告罷工；第55條規定「爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之」。

我國法規對爭議行為之程序予以一定限制，且較他國複雜，以桃園市空服員職業工會2019年發動之罷工為例，自108年12月7日召開會員代表大會申請調解為始，經三次調解、罷工投票，109年6月20日方發動罷工，歷時近半年，且本會於調解期間、罷工投票期間皆有發布新聞稿公告罷工可能發生之風險，已有罷工預告之效果。

若未通盤檢討發起爭議行為之前端規定，僅就罷工投票通過後再行設置「罷工預告」之制度，徒提高發起爭議行為之難度，削弱發起爭議行為之效果，剝奪勞工、工會與資方對抗之手段，是嚴重傾向資本家之立法。

(二) 民用航空運輸業並非影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，不應逕針對民用航空運輸業再行設置「罷工預告」之制度。

(三) 爭議行為之發起不應限「調整事項」，應開放「權利事項」。

(四) 應限制雇主對罷工期間替代性勞動力之使用。

二、強化工會團結權與協商權，是降低爭議行為發生機率的治本之道：

(一) 團體協約法第6條第2項第3、4款：「三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。」其二分之一門檻應予下修。

(二) 工會法第11條：「組織工會應有勞工三十人以上之連署發起」其三十人門檻應予下修。

三、強化工會監督之權利：

(一) 陪同勞動檢查，不應僅限企業工會，應開放產職業工會。

(二) 應開放民營事業勞工董事。

四、航空公司有責告知旅客罷工風險，罷工發生後應提出應變計畫並負責補償旅客

行政院消費者保護處副處長吳政學曾表示，罷工絕非「不可抗力」，航空公司應負責提出罷工應變計畫、充分揭露資訊以及旅客賠償、補償等。本會認為，航空業工會勞資爭議行為，對於公眾利益或旅客權益造成之損害，政府應主動釐清及追究資方責任：

(一) 航空公司有責任積極向旅客預告罷工風險，而非消極應對。

(二) 爭議行為發生後，民航局應協助調處旅客與航空公司間之運送糾紛。爭議行為發生期間，民用航空局應主動介入調查資方是否盡最大能力疏運，以及研擬應變計畫，作為未來航權分配依據。

(三) 航空公司應負責賠償、補償旅客之損失。

上述三點應於民用航空相關法規進行修法或立法，罷工或其他緊急事故發生，以致不能如期疏運旅客時，方能保障旅客權益。

桃園市機師職業工會

反對罷工預告期之理由（發言稿）

一、罷工門檻高

在台灣，罷工門檻相當高，不僅限於勞資爭議的調整事項才能罷工（不是所有爭議都能罷工，權利事項不得罷工），還必須經過勞工主管機關調解，不成立之後，才能舉行會員投票，同時更規定必須由二分之一以上會員同意，才能罷工。此外，法律又規定特定行業不得罷工與限制罷工，規定勞安相關部門不得罷工（要維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉），規定政府可以強制仲裁、可以在災防期間限制或禁止罷工……種種對於罷工門檻及對工會罷工權的限制相當嚴格，工會根本很難罷工，所以當初立法時就沒有設立罷工預告期規定。

我們認為，法律對罷工的限制已經相當嚴格，造成工會罷工不易，沒有必要再設立罷工預告期，況且，工會透過法律規定的程序取得罷工權，例如送勞工主管機關調解，調解破裂舉行罷工投票，到正式取得罷工權，期間往往經過數月，形同工會已有相當長的時間對外預告即將罷工，而一旦取得罷工權，工會對外宣告罷工投票結果時，更是等於正式對外預告罷工，故沒有必要再另行設定預告期來限制罷工。

二、航空業不是重大民生事業，不應受有特別保護

在服務業，實施罷工權本來就會影響第三人（消費者），但是否要增加特殊罷工門檻的限制（如罷工預告期），仍然視是否影響社會大眾的生活重大利益而定。舉例而言，水、電、瓦斯、醫療等等跟大眾生命安全或重大公共利益相關的行業，法律設有特別罷工門檻限制，這是因為這些行業與民生重大利益相關。但是航空業並非此種影響民眾生命安全或重大民生的事業，況且一家航空公司罷工，消費者還有其他航空公司可以選擇，退萬步言，如果政府認為影響公眾生活及利益情節重大，亦可職權交付仲裁停止罷工。如果政府沒有介入強制仲裁，那表示對於公眾生活及利益情節影響尚未達重大情節。不能僅是因為罷工造成業者損失，政府就順應資方主張再增設對罷工的限制，要求工會一再退讓，如此立場顯然是過度偏向資方。

參考法條（罷工門檻與限制）

第 53 條第 1 項（調解前置、權利事項不得罷工）

勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。

第 54 條（會員投票、不得罷工與限制罷工行業、災防期間禁止罷工）

1. 工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。
2. 下列勞工，不得罷工：一、教師。二、國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工。
3. 下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：一、自來水事業。二、電力及燃氣供應業。三、醫院。四、經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。
4. 前項必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。
5. 提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。
6. 第二項及第三項所列之機關（構）及事業之範圍，由中央主管機關會同其主管機關或目的事業主管機關定之；前項基本語音通信服務之範圍，由目的事業主管機關定之。
7. 重大災害發生或有發生之虞時，各級政府為執行災害防治法所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工。

第 56 條（安全設備應維持運轉）

爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉。

第 25 條第 4 項（職權交付仲裁）

調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人。