

# 如何籌組工會以保障勞工權益

全國金融業工會聯合總會 秘書長 韓仕賢

## 一、前言：勞工與工會

很多人並不知道工會（union）是什麼性質的團體？到底在做什麼事情？甚至對於工會的印象也不佳，覺得那是一群工作效率差、對公司失望不滿、或者升遷無望的勞工才會搗蛋作亂的地方；所以有些自認循規蹈矩、年輕有為，又受長官器重的人，就不會想要接觸這種「叛亂組織」，也不會想要參加工會活動，以免成為老闆眼中釘，從此被列為「黑名單」難以翻身。

然而，由於全球化經濟影響與科技發展日新月異的趨勢，現代社會的勞資關係日益複雜；但是勞工的個人力量相當薄弱，確實難與雇主抗衡，爭取到較好的薪酬待遇或是就業穩定的保障。因此勞工只能透過組織工會，將個別勞工的力量集合起來，才有可能與雇主處於平起平坐、實力對等的地位，以進行各種勞動權益事項的協商談判。

### BOX-1：

金融業勞工平時工作壓力大、工作時間長，加上金融機構合併消息時有所聞，一旦合併確定，未來也許面臨工作南遷北調、被迫改做不熟悉的業務、薪資福利可能縮水、甚至強迫員工離退，這些都是曾經發生的真實問題，常使得置身其中的員工非常沒有安全感。

所以工會必須能夠集結更多會員力量，才有可能要求資方坐下來與工會協商員工權益方案，以維護廣大勞工權益。例如 2015 年 8 月，面對元大金控宣布合併大眾銀行的局勢，大眾銀行工會即善用其高入會率的優勢，以及取得合法罷工權的集體行動力量，才能與資方在後續的談判過程折衝應對，最後透過協商簽訂團體協約增補條款的方式，2016 年初勞資雙方終於談妥員工權益方案。

勞工團結組織工會，是行使「勞動三權」<sup>1</sup>，保障勞動權益的關鍵。所以工會是勞工為了維持或改善勞動條件、提升經濟地位，依據民主

<sup>1</sup> 我國對於「勞動三權」的通稱，應是源自於日本《憲法》第 28 條的概念。日本《憲法》第 28 條規定：「保障勞動者的團結、集體交涉以及其他集體行動的權利。」此一「勞動基本權」的條文，乃是 1946 年駐日盟軍總司令部（GHQ）麥克阿瑟上將（Gen. Douglas MacArthur）親手參與並交給日本政府的草案內容，這是為了使處在經濟弱勢的勞動者，確保其有實質的自由與平等之目的。由於我國《憲法》並未如日本《憲法》有「勞動基本權」保障的明文規定，所以學者對於「勞動基本權」（或勞動三權）的主要觀點，就以我國《憲法》第 14 條「結社自由」、第 15 條「工作權」或「工作權及生存權」、第 22 條「基本人權保障」為論述基礎。簡言之，勞工為了改善勞動條件，增進社會及經濟地位，團結起來組織工會，這是受到《憲法》所保障的基本權利。

原則所組織成立的團體；《工會法》則是我國規範工會籌組及運作的主要法令，而且明定「勞工均有組織及加入工會之權利」<sup>2</sup>。

易言之，現代多數國家透過立法規範，保障勞工有組織及加入工會的權利（團結權），再由工會代表所有會員與雇主進行集體談判（協商權），以提升大家的勞動條件及保障工作權益；一旦協商不成時，法律允許勞工有合法罷工或發動集體爭議行為的權利（爭議權），以促使雇主同意工會提出的條件。

由此可知，「勞動三權」為勞工的集體基本權，目的是用以改善勞動條件，增進社會及經濟地位，三者不可分割且緊密相關，其中尤以「團結權」最為重要，因為這是勞工集體發聲、行動的基礎。

## 二、你知道工會籌組程序嗎？

2011年5月1日，我國「勞動三法」—《工會法》、《團體協約法》、《勞資爭議處理法》大幅修正實施，咸認將對集體勞動關係法制的發展影響深遠，也會明顯改變台灣的勞資關係面貌。

《工會法》規定，工會的組織類型分為企業工會、產業工會、職業工會<sup>3</sup>。根據勞動部統計（表1），截至2017年9月底，台灣的工會組織率約33.3%，然而主要是來自於「職業工會」的組成（42.5%）；「企業工會」及「產業工會」的組織規模及力量有限，兩者組織率相加只有7.7%，其中「企業工會」的組織率為15.5%。但把時間拉長來看，最近幾年（2011-2017）的組織率介於14.4%-15.7%之間，並無明顯變化，難謂勞工集體力量有所成長。

表1：工會組織率（資料來源：勞動部）

	全國勞工 工會組織率	企業勞工 工會組織率	企業及產業勞 工工會組織率	職業勞工 工會組織率
2011年底	34.8%	14.6%	7.0%	46.5%
2012年底	34.9%	15.0%	7.1%	45.8%
2013年底	34.3%	15.4%	7.4%	44.0%
2014年底	33.7%	14.9%	7.3%	43.6%
2015年底	33.4%	14.6%	7.3%	43.4%
2016年底	33.2%	14.7%	7.3%	42.9%
2017年第3季底	33.3%	15.5%	7.7%	42.5%

<sup>2</sup> 《工會法》第4條。

<sup>3</sup> 《工會法》第6條。

由此可知台灣的工會組織特性，係以「企業」、「廠場」為組織範圍的企業工會（enterprise union）為主，但是組織率長期偏低，而且集中於公營事業員工及藍領廠場工人，白領服務業勞工有工會者甚少；其次，企業工會的集體力量有限，有些工會幹部與會員甚至隨時處於資方指揮管理權的威脅壓迫。職業工會則是長期以來被譏為勞、健保代辦工會，有「家族事業」之弊病，財務無法監督，工會運作不民主等問題。至於產業工會目前力量仍然微弱，組織率極低，加上《團體協約法》對其協商門檻有所限制，存在著難以與雇主依法進行團體協商的問題。

由於勞工在不同種類的產業、規模大小不一的企業工作，而且從事的工作內容也不相同，所以適合組織何種工會，需要由籌組發起的勞工共同決定，例如可以從如何發揮工會更多實際功能，降低資方干預打壓的角度，決定籌組哪種類型的工會較好？原則上，工會規模當然是愈大愈好，這樣的組織運作才會更有力量。

#### BOX-2：

##### 【勞工籌組工會 Q&A】

小明的公司位在台北市士林區，員工人數有二、三百人，最近他跟一些同事在討論想要成立工會，希望透過工會爭取較好的待遇，請問小明他們可以怎麼做？籌組工會的相關程序為何？

（一）凡是具備勞工身分，而且符合《工會法》第 6 條所規定企業工會、產業工會、職業工會的組織成員資格之一，且有發起人達 30 人以上時，均得依法組織工會。

（二）勞工籌組工會的相關程序如下：

1. 組織工會人數門檻：組織工會應有勞工 30 人以上之連署發起，組成籌備會辦理相關事項。
2. 公開化原則：籌備會應辦理公開徵求會員、擬定工會章程、訂定工作計畫、編列年度預算等事項。
3. 民主化原則：最後召開成立大會，選舉理事、監事、理事長等工會幹部。籌備會應於召開工會成立大會後 30 日內，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向其會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關請領登記證書。

(三)如果想要進一步瞭解工會籌組的程序，可以進入台北市政府勞動局網站首頁(www.bola.taipei.gov.tw)，點選「業務服務」➡「工會服務」➡「工會業務」➡「工會籌組」，即有相關說明。

如前所述，我國工會的組織類型分為企業工會、產業工會、職業工會，其定義如下<sup>4</sup>：

- (1) 企業工會：結合同一廠場<sup>5</sup>、同一事業單位<sup>6</sup>、依《公司法》所定具有控制與從屬關係之企業，或依《金融控股公司法》所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。例如富邦金控集團企業工會的會員有數千名，主要來自於證券、產險、期貨等金控子公司員工的加入，工會透過與資方協商及簽訂團體協約，以保障其工作權及勞動權益。
- (2) 產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。例如成立於2011年、會址設於新竹縣的「台灣電子電機資訊產業工會」，以全台灣所有在電子、電機、資訊產業工作的「科技業」勞工為組織對象，主要提供勞動問題諮詢，協助個別勞資爭議調解；甚至輔導成立新的企業工會，提出重要修法及政策建議，以爭取勞工的認同與社會公信力。
- (3) 職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。例如具有專業能力與經驗的「新北市幼兒托育職業工會」，不僅為其會員辦理嬰幼兒照護及托育技能實務課程，也努力推動公共托育合作聯盟，頗獲好評。

以籌組企業工會為例，首先必須要有同一公司30位以上員工連署發起，惟應注意「代表雇主行使管理權之主管人員」，不得為企業工會之發起人<sup>7</sup>。

接著是召開籌備會議，討論工會章程擬定、決定公開徵求會員方

<sup>4</sup> 《工會法》第6條。

<sup>5</sup> 《工會法施行細則》第2條規定，所稱「事業單位」是指「僱用勞工從事工作之機構、法人或團體」。

<sup>6</sup> 《工會法施行細則》第2條規定，所稱「廠場」是指「有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所」。

<sup>7</sup> 《工會法施行細則》第12條。這是為了避免工會在連署發起階段，雇主獲知之後，以不當干預手段，命主管藉機介入工會運作，使工會失去代表基層勞工發聲的本質，而淪為花瓶。

式，以及召開成立大會的相關工作分配。有關辦理公開徵求會員部分，係指採用公告、網路、新聞紙或其他使具加入工會資格者可得知之方式徵求會員<sup>8</sup>。

再來則是召開成立大會，審認章程（章程訂定應有過半數會員出席，並經出席會員三分之二以上之同意<sup>9</sup>）、審認會員入會（代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限<sup>10</sup>），選舉理事、監事及理事長（工會會員年滿二十歲者，得被選舉為工會之理事、監事，每一任不得超過四年；理事長連選得連任一次<sup>11</sup>）。

最後由籌備會於召開工會成立大會後 30 日內，檢具工會章程、會員名冊及理事、監事名冊，向其會址所在地之勞工行政主管機關請領登記證書<sup>12</sup>。以主管機關台北市政府勞動局為例，工會籌備會應備齊下列資料供其審核<sup>13</sup>：（1）工會籌組申請書；（2）發起人連署資料，同時記載連署人姓名、聯絡方式、本業工作證明及簽名；（3）公開徵求會員之證明；（4）籌備會會議紀錄暨簽到表；（5）成立大會會議紀錄暨簽到表；（6）工會章程；（7）會員名冊（記載姓名及聯絡方式）；（8）理事、監事名冊（記載姓名及聯絡方式）。

#### BOX-3：

##### 職業工會脫胎換骨，獲得主管機關肯定

為數眾多的職業工會，除了代辦勞、健保業務，辦理會員福利事項外，有些工會相當注重職業訓練課程辦理，以增進勞工的專業技能及知識，培養相關就業職能。例如「新北市手工藝業職業工會」就是新北市第 1 家導入職能認證的工會，「新北市飲料調製運送服務職業工會」則與新北市境內的科技大學進行產學合作，均獲得主管機關肯定支持。此外，各縣市的教師職業工會，則是以落實「勞動三權」為組織目標的職業工會。（資料來源：新北市政府勞工局）

<sup>8</sup> 《工會法施行細則》第 7 條。

<sup>9</sup> 《工會法》第 13 條。章程是工會運作最重要的依據，因此章程應記載事項可參考《工會法》第 12 條規定，並參考其他工會的章程內容，經過詳細考慮後予以訂定。

<sup>10</sup> 《工會法》第 14 條。

<sup>11</sup> 《工會法》第 19、20 條。

<sup>12</sup> 《工會法》第 11 條。

<sup>13</sup> 參閱台北市政府勞動局網站說明

<http://bola.gov.taipei/ct.asp?xItem=41008198&ctNode=62842&mp=116003>

### 三、為何要籌組工會？

工會的產生與資本主義的發展，有著歷史上的必然關係。資本主義社會造就一群出賣勞動力、依賴工資維生的工人階級，而與擁有資本、生產工具的資本家，形成工業化過程的兩大階級；這是因為工業革命之後，大機器、大工廠蓬勃出現，致使生產方式與經濟制度發生劇烈變革之故。

#### （一）爭取生存權及工作權保障

由於原本的手工工人無法與之匹敵，紛紛淪為工廠工人，掙錢度日；雇主為了降低生產成本、獲取更多利潤，採取壓低工資、延長工時的手段，達到「利潤極大化」之目的。因此，一般家庭為求溫飽，甚至全家人都進入工廠工作，使得工廠裡充斥童工、女工，工作環境與勞動條件低劣苛刻。當時甚至有所謂「飢餓工資」的主張，即認為工資不宜過高，最好只夠工人吃不飽、餓不死。

因此，在自由放任的資本主義市場經濟運作之下，為數龐大但孤立的工人屈從於握有經濟優勢的資本家所支配剝削；個別的勞工與雇主之間的勞動契約，難以存在公平合理的勞動條件，通常是由後者獨裁地片面決定。為了爭取生存與改善勞動條件，工人意識到必須透過集體協商的力量，才得以保障享有較為公平的勞動條件，於是結合產生「工會」，做為工人團結的永久性組織。

但是勞工為爭取權益而組織工會，在過去會被視為犯罪行為，直到愈來愈多的勞工不分國籍、地區群起抗爭，才讓各國政府改變禁止勞工結社的法令，承認勞工的團結權；其中英國是最早承認勞工團結權，允許勞工團體合法成立的國家（1824年）。由於勞工團結權受到法律承認，大多數先進國家亦鼓勵勞工以集體力量與雇主自治協商，勞工的協商權及爭議權才進而受到法律的積極保障。

以美國為例，1935年制定國家勞動關係法（National Labor Relation Act, NLRA），所成立之國家勞資關係局（National Labor Relations Board, NLRB），扮演國家介入勞資間爭議與保護者之角色，掌管對工會之代表權的確認事務、處理不當勞動行為之事務，工會隨即迅速發展，勞資集體談判也隨之逐漸普遍。工會針對工資、工

時、工作環境安全等重要勞動議題，透過團體協商方式，由勞資雙方簽署正式協約，以保障工會會員的勞動權益。

另外，實力強大的總工會也會採取政治行動，遊說國會通過有利於工會成員、特定工會或是一般勞工的法案；或是影響政府官員，提出消除社會歧視及經濟不平等的政策，以提升勞工的社會地位及勞動尊嚴。

所以工會是一個正式的勞工組織，並以維護、提升勞工之勞動條件與經濟生活為主要目的；也就是說，工人籌組工會，透過集體協商與政治行動的手段，達成保障工作權益及改善勞動條件的目標，乃工會首要任務。

## （二）台灣工會組織運作實務

回到台灣的工會組織發展及運作情況，在 1929 年就開始實施的《工會法》，是有關工會籌組及運作的主要法律，然而當時立法目的並不是為了促進勞工權益，而是為了控制工會活動。受到政府及資方控制的工會，不但組織方式、型態受到限制，工會可以發揮的功能也相當有限，遑論工會可以為其會員爭取應有的權益。

直到 1987 年解嚴之後，台灣開始朝向民主社會的發展，由勞工獨立運作發展、以捍衛勞動權益為主要訴求的「自主」工會才逐一出現。雖然當時《工會法》中許多不合時宜、限制勞工爭取權益的規定並沒有修改鬆綁，但是以工會為主體的集體抗爭行動仍然接二連三發生，就有媒體以「工潮」形容這波勞工運動。像是 1988 年農曆春節期間，發生多起爭取年終獎金的罷工行動；台鐵司機員則於 5 月 1 日發動集體休假，要求雇主落實《勞動基準法》加班費給付的規定。

### 1. 工會的功能

工會的功能是什麼？簡言之，就像是老鷹抓小雞的遊戲裡，母雞（工會）專門負責保護小雞免於遭受來自天空中老鷹（資方）的攻擊。具體而言，就是在降低會員的職場風險（像是調職、解僱、降薪、失業等），積極改善勞動條件，以及透過團體協商的方式，與雇主簽訂團體協約，保障勞工的工作權益，提升勞工加入工會的意願。

工會「依法」可以發揮什麼功能呢？《工會法》規定的工會任務包羅萬象<sup>14</sup>，包括：(1) 團體協約之締結、修改或廢止。(2) 勞資爭議之處理。(3) 勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。(4) 勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。(5) 勞工教育之舉辦。(6) 會員就業之協助。(7) 會員康樂事項之舉辦。(8) 工會或會員糾紛事件之調處。(9) 依法令從事事業之舉辦。(10) 勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。(11) 其他合於「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」宗旨及法律規定之事項。所以凡是與促進勞工團結、提升勞工地位及改善勞工生活的相關事項，都是工會的主要工作。

## 2. 團體協商是工會最重要的任務

舉例來說，工會可以隨時辦理有關促進會員生活福利的事項，主要是指各種福利、服務事業的舉辦，像是提供會員托兒服務、設置圖書室、辦理醫藥衛生事業等。有關生產、消費、信用合作社的設置，由工會出面和商家簽訂工會特約商店，也可以替會員爭取更多的生活福利。

工會也可以介入勞資糾紛或會員糾紛的調處，不論是個別勞工或是多數會員與雇主發生勞資爭議，都可以由工會出面擔任代理人，和資方進行談判。由工會出面代理，個別勞工就不用擔心因為自己與雇主有不同意見，會遭到秋後算帳的風險。

例如很多利潤導向的企業動輒以考績不佳或用不合理業績目標逼退員工，工會通常會正式要求與資方協商公平、合理的考績實施辦法或業績評核制度，甚至提出簽訂團體協約的訴求，商議有關工資、工時、獎金等勞動條件，當然也包括怎麼打員工考績的規定。

另外，如果公司打算調整上班時間、津貼發放標準、職務調動或部門裁撤縮編等事項時，工會就可以擔任和雇主協商的窗口，反映會員的意見和需求；或者主動要求雇主提高勞動條件，如年度調薪、加給年終獎金等，就可由工會整合多數勞工的意見，再與雇主協商討論。最重要的是，團體協約是由工會和雇主所簽訂的書面契約，勞資雙方透過共同協商來訂定集體的勞動條件。

---

<sup>14</sup> 《工會法》第5條。

#### 四、籌組工會的重要性

接著我們來看以下幾個真實案例，就能更清楚了解勞工籌組工會的重要性。

**案例一**：原本只是透過臉書分享各行各業的酸甜苦辣，有一群百貨公司專櫃銷售人員並不滿足於在網路上訴苦，繼而以實際行動捍衛櫃姐、櫃哥的權益，宣布成立「台灣專櫃暨銷售人員產業工會」，爭取更多於百貨、超商、賣場、量販店、門市等工作地點的銷售人員加入工會；工會除了著重於改善低劣工作環境（廢除站櫃「禁坐」、檢舉勞保高薪低報、抗議工時過長等），目前則是推動「颱風假」連署立法的工作，讓工會成為自己最堅實的後盾。

**案例二**：規範台灣勞工工時、工資等重要勞動條件「最低標準」的《勞動基準法》係於1984年8月1日生效施行，包括銀行業在內的金融機構適用該法也已逾20年；「全國金融業工會聯合總會」為進一步了解金融業者是否落實遵守勞基法，根據各縣市勞工行政主管機關依法公布之裁罰案件資料（截至2017年4月20日），金融業總計被裁罰359件，其中「延長工作時間未依規定加給工資」156筆（43.5%）、「延長工作時間超過法令規定」54筆（15.0%）、「未依規定置備勞工出勤紀錄表」44筆（12.3%）分居金融業違反勞基法態樣的前3名。工會批評，雇主長期惡意違法，呼籲政府加強勞動檢查，以保障廣大勞工的權益；並且肯定最近兩年台北市及新北市辦理專案勞動檢查及推動陪同鑑定人制度，加強督促相關業者遵守法令，已有收到初步成效。

**案例三**：很多國家的「非典型僱用」勞工人數及占比持續增加，各國工會均提出解決非正職問題的主張。根據韓國官方統計，2016年非正職勞工占比32%，平均時薪約為正職勞工65.5%；為此，韓國的總工會—民主勞總（Korean Council of Trade Unions, KCTU）主張應廢除非正職制度並要求正式僱用，包括企業應直接僱用企業內的外包勞工，將最低工資提升至每小時1萬韓圓等。

以美國為例，工會針對勞動條件的議題（工資、工時、工作環境…等），通常透過集體協商方式，由勞資雙方簽署正式協約，而非僅由雇主單方片面決定。此外，工會也採取政治行動，以促進勞工的社會

地位及影響力，包括遊說國會通過對工會成員、特定工會或一般勞工有利的法案；嘗試影響出任執行國家基本勞動法律的政府官員，提出消除社會和經濟不平等的政策方案；在政治大選期間，支持並挹注財力、資源給同情勞工觀點與利益的候選人。

所以工會的成立，能夠為其所屬會員爭取勞動條件的提升；集體力量強大的工會，也可以為了改善廣大勞工的處境，透過立（修）法以影響政策、改變制度。以下檢視我國目前相關法令規範，以了解工會實際運作的重要性：

（一）工會可以針對攸關會員勞動權益的議題，要求雇主進行協商

《工會法》明定工會具有法人地位<sup>15</sup>，並由理事會處理工會一切事務，理事長對外代表工會<sup>16</sup>。依據《工會法》規定，工會針對會員關切的重要勞動權益事項，例如會員勞動條件、安全衛生及福利事項的促進，以及勞資關係等特定議題，可向雇主正式提出協商要求。勞動部不當勞動行為裁決委員會也表示，雇主此時即有與工會進行協商之義務，否則有可能構成不當勞動行為<sup>17</sup>。

此外，《大量解僱勞工保護法》規定，在符合「大量解僱勞工事由」的 60 日前，應將「解僱計畫書」通知地方勞工行政主管機關，勞雇雙方並應進行協商；若是雙方拒絕協商或無法達成協議時，這時候就由主管機關召集勞雇雙方組成協商委員會，並依解僱計畫書的內容展開協商。此時事業單位內之企業工會，即有代表涉及大量解僱部門勞工，與資方協商員工權益事項之資格。

因為事業單位除了應通知主管機關以外，另應通知之對象及順序如下：（1）事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會。（2）事業單位勞資會議之勞方代表。（3）事業單位內涉及大量解僱部門之勞工（但不包含定期契約及未涉及大量解僱部門之勞工）。其次，協商委員會的組成及產生方式，係由主管機關指派代表 1 人及勞雇雙方同數代表組成之（協商委員會置委員 5-11 人），並由主管機關

---

<sup>15</sup> 《工會法》第 2 條。

<sup>16</sup> 《工會法》第 17、18 條。

<sup>17</sup> 參見 101 年勞裁字第 28 號：團體協商之目的在透過勞資雙方集體協商之途徑，形成集體勞資秩序，以達成勞資自治之目的，因之，工會請求協商之事項，如果與工會會員之勞動條件或集體勞資關係有關而為雇主具有處分權者，雇主即有協商之義務。

所指派之代表為主席。資方代表由雇主指派之；勞方代表，有工會組織者，由工會推派；無工會組織而有勞資會議者，由勞資會議之勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由事業單位依規定通知所涉大量解僱部門之勞工推選之。

## （二）工會可以勞方當事人或代理人身分提出集體勞資爭議

另外，依據《勞資爭議處理法》規定，如果公司有減薪、裁員，或是工會要求加薪、縮短工時等事項，甚至有雇主拒絕團體協商之類的「不當勞動行為」，工會可以向主管機關申請勞資爭議「調解」、「仲裁」或不當勞動行為「裁決」等，要求主管機關協助處理這些集體勞資爭議，工會可以提供相關資料及證據，促使雇主接受工會所提出的訴求。

### BOX-4

#### 勞工遭受不當調動申請勞資爭議調解案例

勞工甲擔任 F 大賣場三重分公司「家電銷貨員」，某日因故遭到客訴「服務態度不佳」，主管未徵詢勞工本人意願，逕行將甲調動至需有專業技能的養護部門，後又調動至收貨部門；勞工甲轉向工會申訴，主張公司應恢復其原部門、原職務的工作，工會協助甲向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，並由工會理事長擔任甲的代理人，在調解會議據理力爭。

當天調解會議，3 位調解委員一致認為資方對於勞工甲的調動不符合《勞動基準法》第 10-1 條調動原則之規定，建議公司應同意員工回任原職務之請求；出席的資方代表在聽取了調解委員剴切說明之後，最後同意調解委員會「請資方讓勞方回任原職位」的調解方案，調解成立。

## （三）工作規則有關「勞動條件」不利益變更

由於我國工會組織率及團體協約締約率皆低，所以工作規則成為規範勞動條件的重要依據。

《勞動基準法》第 70 條規定，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示，包括：「一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工

作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。」違反規定者，可處新台幣 2-30 萬元罰鍰；主管機關並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額 2 分之 1。

工作規則雖可由雇主片面制定，但在實務上，若雇主透過修改工作規則之手段以調整「勞動條件」時，其有不利益變更之部分，工會即應向雇主表達要求協商之主張；倘若雇主不理不睬，則可進一步提供工會對於工作規則有關勞動條件變更的對照說明，直接向主管機關表達反對之意見，透過主管機關核備的把關權責，要求雇主應與工會協商，以保障其會員勞動權益。

#### （四）有關《勞動基準法》的同意權事項

《勞動基準法》對於雇主欲實施「變形工時」、使勞工延時工作（加班）及女性勞工夜間工作，規定須「經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」，因此工會可以行使同意權，落實其對於會員的工時保護。

2017 年尾，《勞動基準法》再於立法院修法審查，增訂所謂「工時帳戶」、放寬輪班制勞工更換班次間隔之休息時間，以及「七休一」鬆綁程序等修正條文<sup>18</sup>；一旦新法修正通過，同樣在實施程序上，明定雇主例外經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意，始可實施上述彈性措施。故工會有責任必須審慎、嚴格把關，充當勞工的真正靠山，以免勞工因為這些「彈性化」措施而有工作過勞、危害健康的問題。

---

<sup>18</sup> 本次《勞動基準法》於立法院審議，其修正草案第 32 條增訂所謂「工時帳戶」，即在現行每月延長工作時間時數上限 46 小時維持不變之前提下，增訂但書，定明後，得以每三個月為週期，延長工作時間一個月之上限為 54 小時，惟於該三個月週期內不得超過 138 小時。修正草案第 34 條放寬輪班制勞工更換班次間隔之休息時間，即仍以連續 11 小時休息時間為原則，惟增訂但書，定明雇主例外經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得變更休息時間不少於連續 8 小時；另考量雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，影響層面較廣，定明是類雇主依但書規定變更勞工之休息時間者，並應報當地主管機關備查。修正草案第 36 條增訂「七休一」鬆綁程序，明定不適用四週變形工時之行業，須經中央目的事業主管機關同意及中央主管機關指定，且雇主再經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之程序後，例假得由勞雇雙方另約定於每七日之週期內調整之；另考量雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，影響層面較廣，定明是類雇主調整勞工之例假，並應報當地主管機關備查。

#### （五）工會對於勞資會議之選舉及舉辦

《勞動基準法》第 83 條規定事業單位為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，應舉辦勞資會議。另根據《勞資會議實施辦法》第 5 條規定<sup>19</sup>，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，由該工會會員（代表）大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員（代表）大會選舉之。但是事業單位無前項工會者，其員工係組織、加入事業單位或事業場所範圍「外」之企業工會者，在實務上難由該企業工會辦理勞資會議之勞方代表選舉，甚至有可能淪為事業單位全盤掌控之問題，則有關前述之勞基法同意權，恐會無法反映勞工真正心聲。

再者，勞資會議主要討論事項包括：關於協調勞資關係、促進勞資合作事項，關於勞動條件事項，關於勞工福利籌劃事項，關於提高工作效率事項等，事涉勞動權益甚廣，工會所選舉之勞資會議勞方代表應慎重行使職權，切勿淪為資方橡皮圖章。

#### （六）勞動檢查時，工會依法具有陪同檢查的資格

《勞動檢查法》第 22 條規定，勞動檢查員進入事業單位進行檢查時，應告知工會陪同檢查。為保護個別工會會員，一旦獲知雇主有違法情事，工會可以直接透過企業內部申訴管道，要求雇主改善解決；如果雇主沒有誠意解決問題，可再向地方勞工行政主管機關申請勞資爭議調解，或是主動向勞動檢查機構檢舉雇主違法問題，以保障其會員之勞動條件及職場安全衛生等事項。

---

<sup>19</sup> 《勞資會議實施辦法》第 5 條：勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。

事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：

一、事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。

二、事業單位自行辦理，其事業場所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就其勞方代表選舉之；其事業場所無勞資會議者，由該事業場所全體勞工依分配名額分別選舉之。

三、勞工有組織、加入事業單位或事業場所範圍外之企業工會者，由該企業工會辦理，並由全體勞工直接選舉之。

第一項勞方代表選舉，事業單位或其事業場所應於勞方代表任期屆滿前九十日通知工會辦理選舉，工會受其通知辦理選舉之日起逾三十日內未完成選舉者，事業單位應自行辦理及完成勞方代表之選舉。

依前二項規定，由事業單位辦理勞工代表選舉者，應於勞方代表任期屆滿前三十日完成新任代表之選舉。

(七) 工會是與雇主協商及簽訂團體協約的適格主體

《團體協約法》於 2011 年修正施行，是保障勞動者協商權的重要法律。所謂團體協約係以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約，其中新增「誠信協商義務」的規定，就是由國家透過法律規範，以落實協商權之保障，促進台灣集體勞資關係的健全運作。

《團體協約法》第 6 條明定「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。」也就是說，勞資雙方均有進行團體協約協商的義務，如果雇主沒有正當理由而拒絕與工會協商，或者違反誠信協商的話，例如在協商過程敷衍草率，完全看不出有任何促成協議的意圖，或者是採取立場強硬、「不要就拉倒」的姿態，就有可能違反規定。

(八) 依法行使爭議行為（包含罷工）

很多勞資爭議發生之後，為了維護勞動權益，勞工及工會除了依循法定的勞資爭議處理程序之外，為了使雇主感受直接、強大的壓力，工會也可以依法發動爭議行為（包含罷工），要求雇主重啟談判並答應勞方訴求，以解決勞資爭議。

《勞資爭議處理法》於 2011 年修法時增訂有關「爭議行為」的法律規範，不僅是勞工行使「爭議權」的重要依據，也是我國法律首次正面明文承認勞工的「爭議權」。所謂爭議行為是指「勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為」；至於罷工則是指「勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為」。所以工會必須在審慎評估現實社會環境、勞資雙方實力、議題利害關係、爭議訴求內容等條件之後，按照法律規定之相關程序進行爭議行為，才能為罷工行動事先做好萬全準備。

## 五、結論：改變勞弱資強的現實處境

唯有工會組織健全發展，工會組織率高，才有實力與資方平等協商，創造真正的「勞資雙贏」；否則勞弱資強的現實處境，就像一個失衡的翹翹板，當瘦弱單薄的勞工（工會）遇到孔武有力的雇主，最後總是向資方這端嚴重傾斜，勞方被迫困在懸空的那端孤立無援、進退失據。

面對勞動市場彈性化、跨國資本自由流動的全球化潮流衝擊，所謂「終身僱用、穩定就業」的環境已經崩壞；因此，工會必須思考如何因應上述挑戰與問題，首先就要自我評估到底有多少「實力」與資方抗衡及向政府施壓？其次，工會有無與資方進行團體協商、簽訂團體協約的能力，否則雇主可以輕易貫徹「無工會主義（non-unionism）」，並且將勞資會議視為禁嚮，輕易掌握勞資會議議題及雙方代表意願而為所欲為，所謂「勞資和諧」終究只是假象。

因此，工會應該持續不懈，以工會組織率、會務推動、厚植工會實力、團體協商等4項指標，自我檢視組織發展是否健全，亦即是否為一真正有「實力」的工會組織。本文最後提供這份檢視集體勞動關係的檢查表【給自己的工會打分數】，希望可以拋磚引玉，促成更多工會組織的參考借鏡，以落實台灣工會行使集體勞動三權的行動基礎。

## BOX-5

### 【給自己的工會打分數】—檢視集體勞動關係的檢查表

#### 一、工會組織率（最高33分）

##### （一）工會會員入會率（+1 ~ +8）

1. 會員入會率低於50%（+1）
2. 會員入會率51-80%（+3）
3. 會員入會率81-99%（+5）
4. 會員入會率100%（+8）

##### （二）工會有招收一級主管、經理人等為會員或「贊助會員」（+1）

##### （三）工會將「非典型僱用」的勞工納為會員或「贊助會員」（+3）

##### （四）工會有辦理會員招募活動（例如：說明會）或宣傳入會（+3）

##### （五）工會會員繳交經常會費之規定（+0 ~ +8）

1. 沒有收費（+0）

2. 每人 100 元 (含) 以下的定額 (+1)
  3. 每人 100 元至 200 元 (含) 之間的定額 (+2)
  4. 每人至少 200 元以上的定額 (+3)
  5. 於工會章程訂定收費分級表(例如:依薪水或職等區分)(+5)
  6. 每人按當月工資繳納 0.5% (+8)
- (六) 工會經與雇主協商有依法代扣工會會費 (+2)
- (七) 工會有完整會籍管理系統及會員聯絡方式 (+3)
- (八) 工會有利用網路 (FB/line) 或發行刊物等宣傳管道 (+5)

## 二、會務推動 (最高 15 分)

- (一) 召開會議 (+0 ~ +4)
1. 依法定期召開各種會議 (+1)
  2. 會議決議案均能落實執行 (+1)
  3. 依法定期辦理幹部改選 (+1)
  4. 沒有選舉糾紛或訴訟 (+1)
- (二) 辦理勞工教育 (+0 ~ +4)
1. 沒有 (+0)
  2. 利用理事會、代表大會等內部會議安排勞教 (+1)
  3. 參加上級工會、主管機關的勞教講習 (+1)
  - 4-1. 偶爾自行辦理勞工教育訓練 (+1)
  - 4-2. 每年定期自行辦理勞工教育訓練 (+2)
- (三) 其他重要會務 (+0 ~ +7)
1. 辦理會員 (含眷屬) 的康樂、福利活動 (+1)
  2. 順利推派及參與各種委員會議 (例如:職福會) (+1)
  3. 工會財務健全且有訂定財務處理準則 (+1)
  4. 工會對於幹部選任、解任、停權、(會員)除名等處分於章程有相關規範程序 (+1)
  5. 女性工會幹部占理、監事會一定比例 (+1)
  6. 工會幹部平均年齡與員工平均年齡相符 (+1)
  7. 工會幹部職等 (非主管/主管)、工作區域、服務年資分布相當 (+1)

### 三、厚植工會實力（最高 16 分）

- (一) 有設置團結基金、抗爭基金或訴訟基金等「基金」，以保障會員工作權 (+3)
- (二) 有設置「罷工基金」，而且累計已可支付會員參與工會罷工至少 1 天的工資 (+5)
- (三) 有參加上級工會（例如：全國金融業工會聯合總會） (+1)
- (四) 聘僱會務人員 (+0 ~ +4)
  - 1. 聘僱專職會務人員 (+2)
  - 2. 有訂定會務人員管理辦法 (+1)
  - 3. 沒有與會務人員發生勞資爭議 (+1)
- (五) 曾參與勞動政策、修法之抗議、遊行等活動，或曾發起抗議雇主違法打壓工會、非法資遣或開除員工之行動 (+3)

### 四、團體協商（最高 36 分）

- (一) 與雇主締結團體協約 (+0 ~ +8)
  - 1. 沒有 (+0)
  - 2. 工會正在討論或已有版本，但還沒與資方正式協商 (+1)
  - 3-1. 勞資雙方正在協商，且順利進行當中 (+2)
  - 3-2. 勞資協商陷入僵局，或已申請裁決（或調解） (+2)
  - 3-3. 勞資雙方已經協商完畢，但尚未簽約 (+3)
  - 4-1. 勞資雙方已經正式締約 (+5)
  - 4-2. 團體協約已經至少續約 1 次以上 (+8)
- (二) 團體協約內容 (+0 ~ +16)
  - 1. 有約定「禁止搭便車條款」 (+5)
  - 2. 勞動條件及福利事項的約定，有些優於勞動法令之規定 (+3)
  - 3. 有約定「工會活動」專章
    - (1) 雇主代扣工會會費 (+2)
    - (2) 理事長或指定幹部可以駐會 (+2)
    - (3) 會務假時數及辦理會務範圍 (+2)
    - (4) 雇主無償提供工會會所 (+2)
    - (5) 其他 \_\_\_\_\_（列舉） (+2)

- (三) 工會對於工作規則修改（特別是勞動條件部分）有向雇主要求正式協商（+3）
- (四) 依法定期召開勞資會議（+2）
- (五) 勞資協商時，上級工會幹部或法律顧問可以列席（+1）
- (六) 工會設有會員申訴處理機制，並協助會員向資方據理力爭（+2）
- (七) 為保障會員勞動權益，曾申請集體勞資爭議調解或集體訴訟（+2）
- (八) 因雇主不當勞動行為，曾申請裁決並且成立（+2）