

1 勞動部不當勞動行為決定書

2 113 年勞裁字第 05 號案

3 【裁決要旨】

4 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟
5 優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，
6 採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害
7 勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救
8 濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經
9 濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以
10 預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，判
11 斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，
12 應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為
13 是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主
14 觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為
15 已足。又 99 年 6 月 23 日修正公布之工會法，係參考美國、日本之
16 立法例，導入不當勞動行為禁止之制度，工會法第 35 條第 1 項第
17 5 款所定「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得為不當影響、妨
18 礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，即日本所稱之支配介入
19 行為。且「該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概
20 念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇
21 主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個
22 別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款
23 僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4

1 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即
2 明。」最高行政法院 102 年度判字第 563 號及 106 年度判字第 222
3 號判決意旨可資參照。...復觀諸申請人與相對人對於與保險業務員
4 間契約關係定性確存有不同見解，民事法院與行政法院間存有不同
5 認定；申請人對業務員於保險業適用勞基法後，是否由承攬制轉換
6 為僱傭制，先後有不同立場，雖申請人目前所採見解與相對人不
7 同，然此既屬雙方間長期就業務員契約定性之重大歧異，尚難認相
8 對人主張業務員不具勞基法上勞工身分係基於不當妨礙或弱化工
9 會活動之認識，實無從僅以雙方間長期就此存有不同法律見解之勞
10 資關係脈絡而逕推論相對人具有不當妨礙或打壓工會活動之針對
11 性。

12

1 勞動部不當勞動行為決定書

2 113 年勞裁字第 05 號案

申 請 人：臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會
設臺北市中山區民權西路 20 號 3 樓之 2

代 表 人：蔡坤穎
住臺北市

代 理 人：陳金泉律師
葛百鈴律師
吳宗奇律師
設臺北市中正區重慶南路 3 段 57 號 3 樓

相 對 人：南山人壽保險股份有限公司
設臺北市信義區莊敬路 168 號

代 表 人：尹崇堯
住臺北市

代 理 人：劉素吟律師
賴怡欣律師
設臺北市松山區民生東路 3 段 109 號 16 樓
李俊良律師
設臺北市信義區莊敬路 168 號

3 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會
4 （下稱本會）於民國（下同）113 年 8 月 30 日完成詢問程序，並於同
5 日作成裁決決定如下：

6 主 文

1 申請人之申請均駁回。

2 事實及理由

3 壹、程序部分：

4 一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人

5 追加或變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的

6 之前提下，僅補充或更正事實上或法律上之陳述（民事訴訟法

7 第 256 條規定參照），故是否允許申請人追加、變更或僅補充

8 或更正陳述，本會應有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第

9 440 號判決、本會 104 年勞裁字第 50 號裁決決定意旨參照）。

10 次按勞資爭議處理法第 39 條第 1 及 2 項規定：「勞工因工會法

11 第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前

12 項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事

13 由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項

14 規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項

15 規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條

16 第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

17 二、查申請人提出本件裁決申請後，於 113 年 8 月 1 日具狀就原請

18 求裁決事項第 2 項更改為：「確認相對人就申請人要求成立職工

19 福利委員會部分不予回應，並自民國 113 年 1 月 15 日勞資爭議

20 調解不成立後，迄今未成立職工福利委員會並提撥職工福利金

21 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行

22 為」，申請人嗣於 113 年 8 月 23 日詢問會議將其請求裁決事項

23 第 2 項復又更正為：「確認相對人自民國 113 年 1 月 15 日勞資

1 爭議調解不成立後，迄今未成立職工福利委員會並提撥職工福
2 利金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動
3 行為。」申請人並口頭重申相對人於調解不成立前之不回應行
4 為，僅作為勞資關係脈絡主張等語；本會認申請人請求裁決事
5 項第 2 項前後更改之內容，均係按卷內事證補充陳述，並無變
6 更請求裁決之法律依據，依上開說明，洵屬補充事實上之陳述，
7 而非為追加或變更請求裁決事項，自無不許申請人更正之理。

8 三、復申請人主張其自 109 年 8 月間（申證 1）即開始函請相對人
9 召開勞工退休準備金監督委員會（以下簡稱退監會）之會議，
10 及提供退休金專戶明細及運用情形，以利申請人監督退監會實
11 際運作，惟未獲相對人回應，申請人嗣後至 112 年 7 月又陸續
12 多次發函（申證 2 至 11）通知相對人指派之退監會主任委員依
13 法召開退監會，然相對人均不召開退監會會議。其間因發生申
14 請人會員已達屆齡退休要件，相對人卻遲不召開退監會，故申
15 請人再於 112 年 10 月 5 日發函（申證 13）請相對人召開退監
16 會，卻仍遭相對人置之不理。申請人因此向臺北市政府勞動局
17 申請勞資爭議調解，惟相對人於 113 年 1 月 15 日勞資爭議調解
18 時，仍拒絕依法召開退監會而致調解不成立（申證 14）。又申
19 請人前於 112 年 1 月 11 日及 112 年 7 月 12 日發函（申證 15 及
20 申證 16），通知相對人應依法成立職工福利委員會（以下簡稱
21 職福會）並提撥職工福利金，均未獲相對人回應，申請人之後
22 就退監會與職福會部分一併向臺北市政府勞動局申請勞資爭議
23 調解，亦遭相對人於 113 年 1 月 15 日勞資爭議調解時拒絕（申

1 證 14) 。

2 四、申請人因此主張相對人於雙方勞資爭議調解不成立後，迄今未
3 召開退監會並拒絕提供退休準備金專戶明細及運用情形之行
4 為，以及迄今未成立職福會並提繳職工福利金之行為，均已構
5 成不當勞動行為，而於 113 年 2 月 6 日提起本件裁決。經核申
6 請人上開請求裁決事項之申請期間，均尚未逾勞資爭議處理法
7 第 39 條第 2 項所定之 90 日期間，故均核准之。

8 貳、實體部分：

9 一、申請人之主張及請求：

10 (一)本件事實：

11 1. 就請求裁決事項第 1 項及第 3 項退監會部分：

12 (1) 申請人以 109 年 8 月 17 日 (109) 工字第 109081702 號函
13 (申證 1) 通知相對人，申請人已於 109 年 8 月 13 日推舉
14 唐○○代表勞方擔任退監會副主任委員，並請申請人指派
15 之退監會主任委員依法召開會議，及提供退休金專戶明細
16 及運用情形，以利申請人監督退監會實際運作，惟未獲相
17 對人回應。

18 (2) 申請人嗣後再以 110 年 3 月 5 日 (110) 工字第 110030503
19 號 (申證 2) 函請相對人指派之退監會主任委員分別於 110
20 年 5 月 6 日上午 10 時假臺北會辦召開退監會，惟相對人仍
21 未依法召開退監會。申請人自 110 年 6 月至 112 年 7 月陸
22 續多次發函 (申證 3 至 11) 通知相對人指派之退監會主任
23 委員依法召開退監會，然相對人均不召開退監會會議。

1 (3) 而因申請人會員劉甲○○已達屆齡退休要件，相對人卻遲
2 不召開退監會，申請人為免影響劉甲○○退休金權益，申
3 請人不得不由擔任退監會副主委之委員於 112 年 8 月 9 日
4 召集退監會審核其資格（申證 12），因相對人應給付劉甲
5 ○○舊制年資之退休金新臺幣（下同）118 萬 8,000 元，惟
6 相對人始終未依法召開退監會，導致退監會無法查核相對
7 人是否已足額提撥退休金，影響勞工權益甚鉅，故申請人
8 再以 112 年 10 月 5 日（112）工字第 112100502 號函（申
9 證 13）請相對人指派之退監會主任委員召開退監會，卻仍
10 遭相對人置之不理。

11 (4) 申請人因此向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，惟相
12 對人於 113 年 1 月 15 日勞資爭議調解時，仍拒絕依法召開
13 退監會而致調解不成立（申證 14），申請人至此確定相對
14 人拒絕召開退監會及提供退休金專戶明細及運用情形之行
15 為，故不得不提出本件不當勞動行為裁決申請。

16 2. 請求裁決事項第 2 項及第 4 項職福會部分：

17 申請人先前曾以 112 年 1 月 11 日（112）工字第 109011101
18 號函（申證 15）、112 年 7 月 12 日（112）工字第 110071201
19 號函（申證 16），通知相對人應依法成立職福會並提撥職工
20 福利金，惟均未獲相對人回應。因相對人迄今未成立職福會
21 並提撥職工福利金，經申請人多次發函相對人卻未獲置理，
22 故申請人就退監會與職福會部分一併向臺北市政府勞動局申
23 請勞資爭議調解，惟相對人於 113 年 1 月 15 日勞資爭議調解

1 時，仍拒絕成立職福會並提撥職工福利金而致調解不成立(申
2 證 14)，申請人故不得不就相對人拒絕成立職福會之行為，
3 一併提出本件不當勞動行為裁決申請。

4 (二)就請求裁決事項第 1 項及第 3 項退監會部分，相對人於 113
5 年 1 月 15 日勞資爭議調解不成立後(申證 14)，未依申請人
6 推派之退監督會勞工代表名單召開退監會會議之行為，構成
7 工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為：

8 1. 按勞動基準法(以下簡稱勞基法)第 56 條第 5 及 6 項以及事
9 業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第 2、3、4 及 9
10 條之規定，可知退監會應由勞工與雇主依法共同組織，而退
11 監會之任務包含勞工退休準備金提撥數額之查核事項、勞工
12 退休準備金存儲及支用之查核事項及勞工退休金給付數額之
13 查核事項，是相對人有依法成立退監會之義務。又退監會勞
14 方代表由工會推選，顯見工會推派退監會勞方代表，參與退
15 監會運作，確保舊制退休年資勞工之權益，核其性質應屬工
16 會活動。

17 2. 而因相對人雖有退監會，惟退監會迄今並未運作，申請人前
18 已多次發函(申證 1 至 13)請相對人提供資料，並請其主任
19 委員召開退監會，卻均不獲理會，也因此使得申請人推派之
20 工會代表迄今無法參與退監會會議行使職權，相對人此舉顯
21 然刻意忽視工會並進而有弱化工會之意圖。

22 3. 相對人辯稱係因業務員與相對人間之契約關係定性問題，故
23 未召開退監會會議，與申請人工會活動無涉云云，相對人此

主張不僅於法不符，更與本件其有依法召開退監會之義務無關：

(1) 按勞基法第 56 條第 5 及 6 項與事業單位勞工退休準備金監督委員會準則第 2 條之規定，可知事業單位僅有於全體員工都已選擇新制、全部都結清舊制年資，而完全沒有舊制年資員工時，才無需設置退監會。而相對人仍有屬於勞退舊制之員工，相對人對此亦未否認，則相對人依法仍須召開退監會並按月提撥勞退金之義務，不因其與業務員間之契約關係定性而有影響。再按，事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第 9 條規定，不論有無勞工申請退休，退監會均應定期舉行會議，相對人有依法成立退監會之義務。相對人雖提出早年的共同聲明（相證 2）以主張申請人曾認同業務員與公司間為承攬及委任制度云云，惟申請人之會員代表大會早已於 96 年拒絕追認該共同聲明（申證 17），故該聲明並無法代表申請人之立場；縱使該聲明得拘束申請人（假設語氣），亦與本件其有依法召開退監會之義務無關。

(2) 又相對人稱本件係因業務員劉甲○○申請退休而產生之爭議云云，惟申請人早於 109 年 8 月間即已發函（申證 1）請相對人召開退監會會議，而業務員劉甲○○係於 112 年 8 月才準備申請退休，兩者顯然並無關聯，相對人藉此將退監會之爭議誤導為與業務員間之契約關係定性問題云云，僅是在模糊焦點。

1 (3) 況且，相對人過往都有召開退監會會議，然於申請人成立
2 不久後，相對人即停止退監會之運作，更於申請人發函促
3 請召開退監會時均不予理會，難謂無妨礙、打壓申請人工
4 會活動之情，更遑論就退休準備金之動支，申請人工會依
5 法亦可就非會員部分進行監督，故相對人稱其未召開退監
6 會，係因業務員與相對人間契約關係定性問題、與工會活
7 動無涉云云，顯與上開規定不符，實屬混淆視聽之詞。

8 4. 再者，退監會應由勞工組成，申請人認為以工會立場而言，
9 業務員既然為勞工、與相對人間為僱傭關係，即可合法推派
10 退監會勞方代表，更何況，申請人會員中仍有屬於僱傭關係
11 且適用勞退舊制之內勤員工（約為 90 人，參不當勞動行為裁
12 決申請補充理由二書第 2 頁第壹點），意即申請人也並非一定
13 要推派業務員做為勞方代表。因此，相對人空以其與業務員
14 間之契約關係定性問題推卸其依法應負之義務，顯屬無理。

15 5. 依此，足見相對人拒絕召開退監會及提供退休金專戶明細及
16 運用情形之行為，顯已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定
17 之不當勞動行為。另為樹立該當事件之公平勞資關係，申請
18 人請求命相對人於本裁決書送達翌日起 30 日內，依據事業單
19 位勞工退休準備金監督委員會組織準則第 9 條規定，每 3 個
20 月定期召開退監會會議並提供退休金專戶明細及運用情形，
21 並將事證送交勞動部存查。

22 (三) 請求裁決事項第 2 項及第 4 項職福會部分，相對人自 113 年 1
23 月 15 日勞資爭議調解不成立後（申證 14），未成立職福會並

1 提撥職工福利金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規
2 定之不當勞動行為：

3 1. 按職工福利金條例第 1 條第 1 項、第 5 條第 1、2 項及職工福
4 利委員會組織準則第 4 條 1 項第 1 款之規定，可知只要是私
5 營的企業，即應成立職福會，職福會委員之組成由工會推選
6 之委員不得少於 3 分之 2，相對人確實有依法成立職福會並
7 提撥職工福利金之義務；而職福會之任務包含職工福利金之
8 保管、動用，換言之，職福會成立後，雇主必須依其創立時
9 之資本總額及每月營業收入之一定比例提撥職福金，申請人
10 透過職福會設立並推派工會勞方代表，不僅可以了解相對人
11 公司每月之營業收入及辦理其他福利措施，而申請人經由參
12 與職福會之運作，亦可確保職工福利金之保管、動用合乎法
13 令及維護勞工權益，故核其性質，確實屬於工會活動（108
14 年勞裁字第 51 號不當勞動行為裁決決定書亦為相同意旨）。

15 2. 依照職工福利金條例第 1 條規定，只要是私營的企業，即應
16 成立職福會，因職工福利委員會成立後，雇主必須創立時之
17 資本總額及每月營業收入之一定比例提撥職福金，而職福會
18 委員之工會代表不得少於三分之二，申請人工會透過職福會
19 之設立，了解公司每月之營業收入及辦理其他福利措施，相
20 對人不成立職福會即是打壓工會。

21 3. 然而，相對人迄今仍未成立職福會，經申請人曾多次發函通
22 知相對人成立職福會（申證 15 及申證 16），相對人卻均置之
23 不理，至今未有任何回應，已嚴重影響申請人會員之勞方權

1 益，顯已妨礙、打壓申請人之工會活動。

2 4. 相對人一方面不回應成立職福會之申請人請求，一方面又稱
3 有辦理職工福利措施之意願及實際舉措，惟既然相對人願意
4 提供勞工相關福利，卻始終不願意讓申請人參與討論，更遑
5 論依據職工福利金條例第 5 條之規定，勞工之福利應是由工
6 會及企業組織共同設立之職福會負責辦理，顯見相對人拒絕
7 成立職福會之行為，目的確實為了架空申請人。

8 5. 綜上，可知相對人拒絕召開職福會及提撥職工福利金之行
9 為，顯已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行
10 為。另為樹立本事件之公平勞資關係，申請人請求發佈救濟
11 命令，命相對人於本裁決書送達翌日起 30 日內依據職工福利
12 金條例第 2 及 5 條規定，成立職福會並依法提撥職工福利金，
13 並將事證送交勞動部存查。

14 (四) 又相對人稱其係基於複數工會之雇主中立義務，而難以依據
15 申請人之主張組成、召集退監會及職福會云云。惟查，觀諸
16 申證 1 以下之函文，不管是關於退監會或是職福會，相對人
17 均消極未曾回應，根本未曾提及相對人可能所面臨之中立義
18 務違反問題，縱倘相對人存在中立義務之問題（假設語氣），
19 惟參照團體協約法第 6 條第 4 項之規定，相對人亦得先行發
20 函要求申請人與其他工會協商以推選代表，由工會先行協
21 調，甚至相對人亦得向主管機關發函詢問此種情形應如何處
22 理。然而，實際上相對人均毫無任何行動，顯見其實際上係
23 以消極不作為「拖延戰術」以規避法律所課予組成、召集退

1 監會及職福會之義務，更藉此妨礙申請人依法推派代表以參
2 與、監督退監會、職福會運作之工會活動，從而，相對人稱
3 恐有違反中立義務之虞，實係臨訟推諉矯飾之詞，無足可採。

4 (五)請求裁決事項：

5 1. 確認相對人民國 113 年 1 月 15 日勞資會議調解不成立後，迄
6 今未召開勞工退休準備金監督委員會會議並拒絕提供勞工退
7 休準備金專戶明細及運用情形之行為，構成工會法第 35 條第
8 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

9 2. 確認相對人自民國 113 年 1 月 15 日勞資爭議調解不成立後，
10 迄今未成立職工福利委員會並提撥職工福利金之行為，構成
11 工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

12 3. 相對人應於本裁決書送達翌日起 30 日內，依據事業單位勞工
13 退休金準備金監督委員會組織準則第 9 條規定，每 3 個月定
14 期召開勞工退休準備金監督委員會會議並提供勞工退休準備
15 金專戶明細及運用情形，及將事證送交勞動部存查。

16 4. 相對人應於本裁決書送達翌日起 30 日內，依據職工福利金條
17 例第 2、5 條規定，成立職工福利委員會並依法提撥職工福利
18 金，及將事證送交勞動部存查。

19 二、相對人之答辯及主張

20 (一)申請人提出本件裁決，係因涉及業務員劉甲○○是否為勞
21 工、是否適用勞工退休金舊制等法律爭議，與申請人整體工
22 會活動無涉：

23 1. 申請人裁決申請書指摘相對人未召開退監會，故無法審核業

1 務員劉甲○○之退休資格與退休金額，遂申請勞資爭議調
2 解，並於 113 年 1 月 15 日調解不成立（申證 14）後，提起本
3 件不當勞動裁決云云，顯然本件係因個案契約關係之法律爭
4 議問題而起，與申請人之工會活動無涉；而申請人會員劉甲
5 ○○為業務員，相對人向來主張業務員與相對人間並無僱傭
6 關係存在，此已有諸多民事判決可稽，因此相對人之業務員
7 因非勞工，故並無勞基法第 53 條以下請求相對人給付舊制退
8 休金之權利。

9 2. 此節相對人已於 113 年 1 月 15 日勞資爭議調解時清楚說明：

10 「三、針對勞工退休金監督管理委員部分：1.如前所述，業
11 務員與對造人間並無勞動契約存在，而僅為承攬或委任關
12 係。過去業務員向對造人請求給付舊制退休金，最高法院 101
13 年台上字第 1333 號民事裁判已駁回業務員之訴訟，認定對造
14 人並無對業務員給付舊制退休金之義務。」（申證 14）

15 3. 是以，本件裁決是因涉及業務員劉甲○○非屬勞工、無從依
16 照勞基法第 53 條以下請求給付退休金之個案法律爭議而
17 起，而非如申請人所稱是因「是否召開退監會、討論動支退
18 休準備金」之問題，足認相對人並無不當勞動行為之主觀認
19 識。

20 （二）相對人已依法提撥勞退準備金，且另行籌措財源給付內勤退
21 休勞工退休金，並未動支勞退準備金；又關於退監會之勞工
22 代表資格，係為具舊制年資之勞工，而申請人所提出之退監
23 會勞工代表並不具前述資格，則申請人要求相對人召開退監

會會議等節，即非適法之工會活動，故相對人未召開退監會、未予回應一節，並非基於不當勞動行為之意圖，亦非屬支配介入工會之不當勞動行為：

1. 按以退監會設置之主要目的，是在於審查退休準備金之動支事宜，以確保為合法動支，因此企業如能確保退休準備金未遭違法動支，當已符合該制度之規範意旨。相對人歷年來不僅均有依法提撥勞退準備金，更自行籌措財源支付內勤勞工之舊制退休金，並無動支勞退準備金，勞退準備金更是持續積累。因此，對於適用勞退舊制之勞工而言，其退休金來源可謂獲得雙重保障，相對人與內勤人員亦未曾因短少支付或未支付退休金而產生任何訴訟爭議，足見現行雙重保障制度之作法，未影響勞工之任何退休權益。

2. 又主管機關之函釋見解向來認為，有關退監會勞工代表之資格，須為有勞退舊制年資之勞工。惟查，申請人一方面稱 109 年 8 月 13 日推舉唐○○擔任退監會副主任委員（申證 1），嗣後又於 112 年 8 月 9 日推選「劉乙○○、龍○○、張甲○○、周○○、林○○、張乙○○」擔任退監會勞工代表委員，候補人員為「許○○、莊○○、侯○○」（申證 12），然而，申請人卻根本未曾將上開所謂「退監會勞工代表」名單提供給相對人。

3. 但經相對人確認後，上開申請人自行推選之會員均為相對人之業務員，與相對人間並無僱傭關係存在，亦無勞退舊制年資，顯然不符合主管機關所認定之退監會勞工代表之資格。

1 4. 再者，就申請人於 109 年 8 月間來函要求相對人召開會議、
2 提供退休金專戶明細等內容（申證 1），由於申請人應相當清
3 楚其來函涉及退監會勞方代表資格及業務員契約性質等爭議
4 問題，相對人為免動輒得咎、再度激化雙方間之衝突，故未
5 正面回覆有關退監會會議等情，但就申請人詢問勞退準備金
6 額度，相對人已於 110 年 2 月 26 日以（110）南壽人字第 028
7 號函文（相證 5）揭露予申請人知悉。申請人之後又於 112
8 年 10 月 5 日函文（申證 13）中，要求相對人召開退監會、
9 並給付業務員劉甲○○舊制退休金 118 萬 8,000 元云云，相對
10 人對此則以 112 年 10 月 24 日南壽人字第 1120014391 號函（相
11 證 6）回覆，函中除主動提供勞工退休準備金專戶之累計金
12 額以外，亦委婉說明業務員劉甲○○與相對人間乃承攬契約
13 關係，不符合請領舊制退休金之資格，故歉難依函辦理等語。

14 5. 雖申請人頻稱本件與業務員之契約定性為何無涉、相對人應
15 依法召開退監會云云，然而實則相對人是否依照申請人所推
16 派之退監會勞方代表一同召開退監會一節，正是涉及業務員
17 之契約定性爭議問題，無論相對人消極不反對或被迫接受由
18 申請人所推派之業務員擔任退監會勞方代表，都有可能被解
19 讀為相對人認同業務員屬僱傭關係且具舊制年資，更遑論假
20 設由業務員參與之退監會，倘決議發給無僱傭關係之業務員
21 舊制退休金，屆時勢必更加劇相對人與業務員間契約定性，
22 相對人自當審慎待之。

23 6. 因此，相對人既係因未動支退休準備金而未召開退監會，顯

1 非基於不當勞動行為之意圖，亦非屬支配介入工會之不當勞
2 動行為，又申請人邀請相對人召開退監會之行為，既非適法
3 之工會活動，則相對人未配合召開退監會一節，自無構成任
4 何支配、介入申請人工會活動之不當勞動行為。

5 (三)相對人於 100 年以前之退監會勞方代表推選方式，係由內勤
6 各部門提報具舊制年資之適當人選予人力資源部，再由人力
7 資源部陳報建議人員報請主管機關核備，以 96 年為例，當年
8 勞方代表共 6 名，副主任委員則由勞方代表互選產生（相證
9 10），勞方代表全體均為適用勞退舊制之內勤員工，並且相對
10 人已依舊「事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則」
11 （民國 91 年 10 月 30 日修正版）第 8 條規定，報請臺北市政
12 府勞動局備查在案（相證 11）。而因為申請人早前於 87 年間
13 曾激烈主張相對人與業務員間非為僱傭關係（相證 1），更於
14 94 年 12 月 28 日與相對人發出共同聲明，認同相對人現行承
15 攬及委任制度等語（見相證 2）。因此，由於申請人早年並未
16 主張業務員為僱傭關係且具勞退舊制年資，故未辦理退監會
17 勞方代表之推選，亦對於退監會勞方代表之上開推選方式未
18 予爭執，故當時退監會之運作不涉及、也不影響業務員契約
19 性質之定性，併此敘明。

20 (四)又申請人雖稱已提出適用舊制退休金之會員名單（於不當勞
21 動行為裁決申請補充理由二書第 2 頁提出抽樣問卷統計
22 表），但其內容並未依據貴會具體之指示提出，申請人對此雖
23 稱係因會員有恐個資被相對人知悉之疑慮，惟倘若僅是遮蔽

1 版本，應不生個資擔憂問題；況且，申請人所謂抽樣問卷統
2 計表如何進行、各項目具體定義等，均未見申請人說明，申
3 請人亦未提出相關明確佐證，故相對人根本未能核對申請人
4 所提資料之真實性與可信性，是應認申請人並未能證明其會
5 員中有適用勞基法且具勞退舊制之人，自難認申請人得合法
6 指派退監會之勞工代表。

7 (五)相對人未設置職工福利委員會且未提撥職福金一節，不構成
8 工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行為：

9 1. 因目前的職工福利金制度有過於僵化與不合時宜之疑慮，相
10 對人為免員工之福利事項因此受到箝制，歷來均由相對人各
11 部門協作辦理全體員工福利事項，並未扣減任何員工薪資，
12 並且相對人內部所辦理之福利事項多元，且與時俱進、滾動
13 式調整更新，並未受到前開所列之動支職福金限制，故無論
14 有無成立職福會，均不影響相對人員工之福祉。

15 2. 按職工福利金條例第 1 條第 1 項、第 5 條第 1 項之規定以及
16 改制前勞委會 92 年 3 月 24 日勞福 1 字第 0920016167 號令之
17 意旨即知，所謂職工係指事業單位僱用之人員，並以事業單
18 位僱用之人員是否達 50 人以上，作為是否應籌組職福會之判
19 斷標準。而職福會之適用對象既然是以有僱傭關係為前提，
20 則相對人與業務員間之契約關係定性問題，勢必成為職福會
21 如何成立與召開之關鍵。而相對人既然認為業務員與相對人
22 間為承攬契約關係，自不會認為業務員屬於上開職工福利金
23 條例所謂之職工。因此，相對人未提撥職福金或成立職福會，

1 確實與前開契約定性等法律爭議問題相關，與打壓工會活動
2 毫無關係。

3 3. 至於，就申請人於 112 年 1 月 11 日與 112 年 7 月 12 日來函
4 指摘相對人未成立職福會（申證 15 及 16），因觀諸申請人函
5 文似僅側重於提醒相對人應依職工福利金條例提撥職福金、
6 成立職福會等，然由於相對人認為如何提撥職福金，亦是涉
7 及業務員契約定性問題、複數工會問題等，故就未予特別回
8 應。

9 （六）相對人尚有其他合法成立之事業單位層級企業工會，故相對
10 人基於雇主中立義務，無法貿然接受申請人提出之退監會勞
11 工代表委員名單，亦屬於法有據：

12 1. 按複數工會存續之企業中，雇主應負有保持中立之義務，不
13 得偏袒任一方工會而造成其他工會受壓抑，否則恐構成對於
14 其他工會之支配介入不當勞動行為。經查，相對人內部尚有
15 「嘉義市南山人壽保險股份有限公司企業工會」，亦為合法成
16 立之事業單位層級企業工會，而因事業單位勞工退休準備金
17 監督委員會組織準則第 4 條之規定，並未規範如同一事業單
18 位有 2 家企業工會時，應如何推選退監會之勞工代表。是以，
19 姑且不論申請人提出之勞工代表名單是否符合退監會勞工代
20 表之法定資格，於相對人內部有 2 家企業工會之情況下，如
21 相對人貿然接受申請人提出之勞工代表名單，恐怕即有構成
22 違反中立義務之不當勞動行為之疑慮。

23 2. 就此部分，相對人已於 113 年 1 月 15 日勞資爭議調解時，清

1 楚回應：「三、針對勞工退休金監督管理委員部分：...4.目前
2 對造人公司內部，另有嘉義市南山人壽保險股份有限公司企
3 業工會，而有複數工會之情事，且依主管機關見解，二工會
4 均屬合法成立的事業單位層級之工會，相關議題應如何處理
5 方屬適法，仍有疑慮，故對造人現階段無從處理申請人提出
6 之上開議題。」(申證 14)是相對人於本件裁決申請前，已
7 善意提醒申請人有複數工會之疑慮，申請人稱相對人未曾提
8 及中立義務違反問題云云，顯為誤導。

9 (七)答辯聲明：

10 申請人之請求駁回。

11 三、雙方不爭執之事實：

12 (一)申請人自 109 年 8 月 17 日至 112 年 10 月 5 日間，多次發函
13 相對人請退監會主任委員召開退監會並提供資料(申證 1 至
14 13)。

15 (二)申請人於 112 年 1 月 11 日及 112 年 7 月 12 日發函請相對人
16 成立職福會並提撥職工福利金(申證 15 及 16)，相對人就申
17 請人前開來函從未回應(113 年 7 月 18 日第 3 次調查會議紀
18 錄第 4 頁第 11 至 15 行)。

19 (三)申請人於 112 年 11 月 22 日向臺北市政府勞動局申請勞資爭
20 議調解，雙方於 113 年 1 月 15 日勞資爭議調解不成立(申證
21 14)。

22 四、本案爭點：

23 (一)相對人自 113 年 1 月 15 日勞資爭議調解不成立後，迄今未召

1 開勞工退休準備金監督委員會會議並拒絕提供勞工退休準備
2 金專戶明細及運用情形之行為，是否構成工會法第 35 條第 1
3 項第 5 款規定之不當勞動行為？

4 (二)相對人自 113 年 1 月 15 日勞資爭議調解不成立後，迄今未成
5 立職工福利委員會並提撥職工福利金之行為，是否構成工會
6 法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為？

7 五、判斷理由：

8 (一)申請人略主張：依勞基法第 56 條第 5 及 6 項、事業單位勞工
9 退休準備金監督委員會組織準則及職工福利金條例第 1 條及
10 第 5 條與職工福利委員會組織準則等相關規定可知，相對人
11 依法有召開退監會並按月提繳勞工退休準備金，及依法成立
12 職福會並提撥職工福利金之義務，且申請人依法均得參與退
13 監會與職福會運作，核屬工會活動，惟經申請人多次發函通
14 知相對人召開退監會及成立職福會等，相對人均置之不理，
15 經申請人向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，相對人於
16 113 年 5 月 15 日勞資爭議調解委員會議時，仍拒絕之，已構
17 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

18 相對人則以：本件係因與業務員間契約關係定性之法律爭議
19 問題而起，與申請人之工會活動無涉，相對人向來主張業務
20 員與相對人間並無僱傭關係存在，因此相對人之業務員因非
21 勞工，故無勞基法第 53 條以下請求相對人給付舊制退休金之
22 權利、亦不具退監會勞工代表資格；相對人歷來均由各部門
23 協作辦理全體員工福利事項，內部開辦多元豐富之福利事項

1 而未扣減任何員工薪資，且參照職工福利金條例相關規定及
2 改制前勞委會函令之意旨，可知職福會之適用對象是以有僱
3 傭關係為前提，而相對人既認與業務員間為承攬契約關係，
4 自不會認為業務員屬於上開職工福利金條例所謂之職工，是
5 相對人未提撥職福金或成立職福會，確與前開契約定性等法
6 律爭議問題相關，與打壓工會活動毫無關係；相對人為免再
7 度激化雙方間衝突，不得不就申請人來函採取較為消極、在
8 必要範圍內予以回應，並無干預、影響申請人運作之動機或
9 企圖等，主張本件不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
10 款之不當勞動行為等語，資為抗辯。

11 (二)按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以
12 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
13 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
14 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
15 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定
16 外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及
17 快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員
18 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行
19 為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞
20 資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為
21 是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行
22 為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動
23 行為之認識為已足。又 99 年 6 月 23 日修正公布之工會法，

1 係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之制度，
2 工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定「雇主或代表雇主行使管理
3 權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或
4 活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。且「該禁止支配
5 介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀
6 意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介
7 入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別
8 證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5
9 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、
10 第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意
11 思要件即明。」最高行政法院 102 年度判字第 563 號及 106
12 年度判字第 222 號判決意旨可資參照。

13 (三)相對人自民國 113 年 1 月 15 日勞資爭議調解不成立後，迄今
14 未召開勞工退休準備金監督委員會會議並拒絕提供勞工退休
15 準備金專戶明細及運用情形之行為，不構成工會法第 35 條第
16 1 項第 5 款規定之不當勞動行為：

- 17 1. 按事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第 4 條規定
18 監督委員會勞工代表由工會推選，堪認申請人工會推選退監
19 會勞工代表，屬工會活動，本會 108 年勞裁字第 51 號裁決決
20 定意旨亦同，合先敘明。
- 21 2. 申請人無非係以其自 109 年起，多次發函通知相對人召開退
22 監會、提供資料等，相對人均不予理會，顯有刻意忽視工會
23 並進而有弱化工會及妨礙、打壓工會活動之情，申請人遂向

1 臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，惟相對人於 113 年 1
2 月 15 日召開勞資爭議調解委員會時，仍拒絕申請人所請而告
3 調解不成立云云，然查：

4 (1) 相對人就申請人發函所詢事項，並非如申請人所述悉未回
5 應，此有相對人所提 110 年 2 月 26 日及 112 年 10 月 24 日
6 函文（相證 5 及相證 6）可稽，亦於 113 年 1 月 15 日臺北
7 市政府勞動局勞資爭議調解委員會議當時敘明：「至於與對
8 造人（即相對人）間具有勞動關係者，應僅為內勤勞工，
9 而對造人對內勤勞工舊制退休金向來均足額提撥、遵期給
10 付、如實給付，並無拖欠，公司沒有未足額提撥之裁罰，
11 故對造人與內勤勞工間，並未有任何關於舊制退休金之給
12 付數額之訴訟爭議。」、「退監會之職責包括舊制勞退準備
13 金之存儲、支用等事項，而勞退準備金之設置在於支應舊
14 制勞退金之給付。然對造人係另行措財源支付內勤勞工舊
15 制退休金，並未動支勞退準備金…」等理由（參申證 14
16 第 2 頁對造人主張），可知相對人之上開行為，應係基於雙
17 方對保險業務員間契約關係定性存有不同見解而為，實難
18 以此逕認相對人有刻意忽視申請人而妨礙或打壓其活動之
19 情。

20 (2) 復觀諸申請人與相對人對於與保險業務員間契約關係定性
21 確存有不同見解，民事法院與行政法院間存有不同認定；
22 申請人對業務員於保險業適用勞基法後，是否由承攬制轉
23 換為僱傭制，先後有不同立場，雖申請人目前所採見解與

1 相對人不同，然此既屬雙方間長期就業務員契約定性之重
2 大歧異，尚難認相對人主張業務員不具勞基法上勞工身分
3 係基於不當妨礙或弱化工會活動之認識，實無從僅以雙方
4 間長期就此存有不同法律見解之勞資關係脈絡而逕推論相
5 對人具有不當妨礙或打壓工會活動之針對性。

6 (3) 又依勞基法第 56 條第 5 項規定：「雇主所提撥勞工退休準
7 備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員
8 會監督之。」則與雇主共同監督勞工退休準備金專戶之「勞
9 工」，應僅限於勞基法上之勞工。事業單位勞工退休準備金
10 監督委員會組織準則第 4 條固規定監督委員會勞工代表由
11 工會推選，然工會推選之勞工代表必須具備勞基法上之勞
12 工身分，方符合母法之規定，乃屬當然之理，此有改制前
13 行政院勞工委員會 95 年 6 月 1 日勞動 4 字第 0950026878
14 號解釋令意旨可參。再者，勞工退休準備金專戶係用來支
15 付適用舊制勞基法退休金制度或保留舊制工作年資勞工之
16 退休金，則支付對象僅限於勞基法上之勞工，自不待言。

17 (4) 故而，相對人對於業務員得否動支勞工退休準備金、是否
18 具退監會勞工代表資格等，自可能因業務員本身契約定性
19 而有所顧忌，遑論申請人亦自承所推選之退監會副主任委
20 員、勞工代表等均為業務員（113 年 7 月 18 日第 2 次調查
21 會議紀錄第 4 頁第 19 至 24 行），亦即申請人所推選副主任
22 委員、勞工代表是否具勞基法上勞工之身分、法律上是否
23 適格，雙方即存有不同見解，是相對人稱其就申請人近 3

1 年間要求召開退監會會議之類似函文，有作必要之回應(相
2 證 5 及相證 6)，而未直接反對申請人主張，以避免激化雙
3 方衝突等語，基於雙方長期就此項議題存有重大歧異之脈
4 絡而言，尚非全然無據，難逕自認定相對人有刻意打壓、
5 弱化申請人工會活動之針對性存在。否則，豈有強令雇主
6 須通盤接受、附和本已存在於與工會間具重大爭議之不同
7 法律見解之理？至於申請人如認相對人有未依勞基法第
8 56 條規定召開退監會，甚而影響勞工請領舊制退休金權益
9 者，則涉及其他相關法律適用及違反效果，仍得另尋其他
10 行政、民事訴訟或團體協商等途徑解決，非必與不當勞動
11 行為認定有關，併予說明。

12 (5) 此外，觀諸相對人分別於 110 年 2 月 26 日及 112 年 10 月
13 24 日函復申請人之說明可知，相對人依勞基法相關規定提
14 撥勞工退休準備金於 108 年度、111 年度累計金額分別為 9
15 億 1,516 萬 4,000 元、11 億 6,081 萬元(相證 5 及相證 6)，
16 呈上升趨勢，此申請人亦未否認；依勞工退休準備金提撥
17 及管理辦法第 4 條規定可知，勞工退休準備金，應先經退
18 監會查核後，由雇主會同退監會之主任委員及副主任委員
19 簽署，方得支用，非相對人或其指派之主任委員單方即得
20 任行動支而損及勞工權益；相對人亦稱係另行籌措財源給
21 付內勤退休勞工舊制退休金，並未動支勞工退休準備金等
22 語，是依目前現有資料，相對人尚非透過不召開退監會之
23 手段，以不當妨礙或弱化申請人工會活動，而係基於雙方

1 間長期對於業務員契約定性存有重大爭議脈絡，自難逕認
2 有何嚴重影響勞工權益或不當妨礙、打壓工會活動之情。

3 (6) 復本件申請人並未就退監會之召開提出團體協商之要求，
4 僅為單純發函而已，且相對人已於調解會議時，具體說明
5 不予召開之理由，已如上述；縱若工會採取一般性團體協
6 商時，雇主依法尚無協商義務，雇主如已具體說明其拒絕
7 理由，並不會要求雇主須全盤接受工會主張或對其讓步，
8 更不會因此逕認定構成不當勞動行為，舉重以明輕，本件
9 申請人僅止於單純發函，而相對人亦已於勞資爭議調解時
10 說明拒絕理由，要難以相對人未順應申請人要求召開退監
11 會，即認定構成不當勞動行為。

12 3. 據上論結，相對人雖未對申請人要求召開退監會並提供勞工
13 退休準備金專戶明細及運用情形之發函逐一回復，惟相對人
14 就此項雙方間涉及業務員契約定性有不同見解之長期爭議，
15 仍有所回應，更於 113 年 1 月 15 日勞資爭議調解會議當場具
16 體說明在案，縱未悉如申請人之意，亦非申請人所稱完全不
17 予理會之情，尚難逕認具有刻意不當妨礙、打壓工會活動或
18 針對性存在，故無構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不
19 當勞動行為。

20 (四) 相對人自民國 113 年 1 月 15 日勞資爭議調解不成立後，迄今
21 未成立職福會並提撥職工福利金之行為，不構成工會法第 35
22 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為：

23 1. 按職工福利金條例第 1 條、第 5 條與職工福利委員會組織準

1 則第 4 條等規定可知，職工福利金之保管動支，應由工會及
2 職福會負責辦理，職福會之工會代表，不得少於三分之二，
3 堪認申請人參與職福會運作亦屬工會活動。

4 2. 申請人固以其自 112 年起，多次發函通知相對人應依法成立
5 職福會並提撥職工福利金（申證 15 及申證 16），均未獲相對
6 人回應，嚴重影響其會員權益，及妨礙、打壓申請人之工會
7 活動，遂不得已提起勞資爭議調解云云。

8 3. 然如前所述，相對人與申請人間確實長期就保險業務員契約
9 之定性存有重大歧異，難僅以雙方間就此存有不同法律見解
10 之勞資關係脈絡，而逕推論相對人具有不當妨礙或打壓工會
11 活動之針對性。雖相對人未對申請人 112 年 1 月 11 日及同年
12 7 月 12 日兩次發函（申證 15 及申證 16）回應，相對人稱其
13 為避免激化雙方衝突等語，本會以為基於雙方長期就此項議
14 題存有重大歧異之勞資脈絡而言，相對人上述所辯，尚非無
15 據，應僅係相對人單純不附和申請人主張，尚難逕認相對人
16 係基於不當妨礙或打壓申請人之認識而不成立職福會，申請
17 人主張相對人不成立職福會有刻意不當打壓、弱化申請人工
18 會活動之針對性存在云云，尚難採信；復相對人亦於 113 年 1
19 月 15 日勞資調解會議時，已具體說明：「對造人對於勞工已
20 設有完善之福利措施，對造人對勞工福利包括完善的團體保
21 險保障...、中秋節金、服務周年獎勵、忘年會多元社團活動、
22 生日活動補助、進修考照補助等。...更提供優於法令之健檢
23 項目，進而補助費用，也提供生育津貼。」予以回應（申證

1 14 第 2 頁對造人主張第二點),更難徒以相對人未同意或未附
2 和申請人涉及保險業務員契約定性主張,而逕自認定足以不
3 當妨礙、打壓申請人之工會活動及削弱工會實力。至於,申
4 請人如認相對人有未依法成立職福會,進而影響勞工權益
5 者,則涉及其他相關法律適用及違反效果,仍得另尋其他行
6 政、民事訴訟或團體協商等途徑解決,非必然與不當勞動行
7 為認定有關,併予說明。

8 4. 再者,本件申請人並未就職福會之成立提出團體協商之要
9 求,僅止於單純發函,而相對人既已於勞資爭議調解會議時,
10 具體說明不予成立之理由,縱若工會採取一般性團體協商
11 時,雇主依法尚無協商義務,倘雇主已具體說明其拒絕理由,
12 亦不至一味要求雇主全盤接受工會主張,更不會因此逕自認
13 定構成不當勞動行為,故舉重以明輕,本件申請人僅為單純
14 發函,而相對人亦已於調解時說明拒絕理由,自難以相對人
15 最終未應申請人要求成立職福會,即認定其構成不當勞動行
16 為。

17 5. 據此,相對人雖就申請人要求成立職福會之兩次發函未予回
18 應,然此顯係基於雙方間長期就業務員契約定性之重大歧見
19 之過往脈絡、避免因此招致勞動關係認定之不利結果,而未
20 予附和申請人主張,而相對人亦已於勞資爭議調解會議當場
21 說明理由,實難僅憑相對人未附和或未接受申請人主張,逕
22 推論其有不當妨礙、打壓申請人之工會活動及弱化工會實力
23 之情,故應不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行

1 為。

2 六、救濟命令部分：

3 (一)按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明
4 文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，
5 究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享
6 有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制。
7 解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令
8 之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內
9 容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之
10 制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的
11 在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，
12 以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係。具體
13 言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委
14 員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不
15 當勞動行為為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規
16 定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相
17 對人為一定行為或不行為之處分時，則宜以樹立該當事件之
18 公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

19 (二)本件相對人就申請人發函關於退監會及職福會部分之行為，
20 既不構成不當勞動行為，已如前述，則申請人請求本會發布
21 救濟命令之主張，即失所依附，應予駁回。至於，相對人未
22 依法召開退監會及成立職福會而涉其他法律責任部分，應另
23 循其他途徑處理，則非本會審酌範圍，併予敘明。

1 七、本會雖就本件認定相對人未召開退監會、未成立職福會之行為
2 未構成不當勞動行為，惟此係基於本件個案因雙方間自 100 年
3 起長期就保險業務員契約定性存有重大法律爭議之勞資脈絡所
4 為個案認定，非屬通案定則，至於非本件之其他事實究否構成
5 不當勞動行為仍須就具體個案而論，附帶敘明。

6 八、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後
7 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

8 九、據上論結，本件裁決申請為全部無理由，爰依勞資爭議處理法
9 第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 張詠善

傅柏翔

蔡志揚

侯岳宏

王嘉琪

何宗霖

蔡正廷

徐婉寧

林俊宏

邱羽凡

林垵君

李柏毅

1 中 華 民 國 1 1 3 年 8 月 3 0 日
2 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部
3 為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法
4 院高等行政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。