

勞動部不當勞動行為裁決決定書

112 年勞裁字第 21 號

1 【裁決要旨】

2 參美國全國勞資關係局 (National Labor Relations Board, 簡稱「NLRB」)
3 在 Aluminum Ore Co., 39 NLRB 1286 (1942)一案中，相對人拒絕提供工
4 會請求之薪資資訊，而欠缺某項資料下，將使工會無法與雇主在協商中
5 進行有效討論，並因此未能澄清相關事項，助長爭議而非利於協議達成
6 時，屬違背協商義務而構成不當勞動行為。參考此一見解，並再考量相
7 對人目前業務員人數約 33,322 人，其中包含區經理 3,358 人、襄理 2,458
8 人及業務主任 5280 人，期待申請人以自行收集資料之方式獲得此等人
9 數之 FYC、RYC 相關資料，並據以計算出平均值或扣除各職級業績排
10 名前 10%人員後之 FYC、RYC 之各別平均值，實屬困難，另參相對人
11 現行評量辦法，其就業務主任、襄理及區經理之 FYC 標準，分別為 12
12 萬以上、14.4 萬以上及 18 萬以上，而對照業務、襄理及區經理之組均
13 評量 FYC 為 2.2 萬、3.3 萬及 4.5 萬，可見其具有一定差距，而此落差
14 係於相對人提供相關資料後，申請人始能獲悉，而能使申請人提出能令
15 相對人客觀上能對應之合理適當協商內容，而在協商議題為「各職級之
16 業務同仁」之業績評量考核下，可認系爭資料一、二不但與協商議題具
17 有關連性，且欠缺系爭資料一、二時，將因此一資訊落差，使協商代表
18 在協商過程中就關連 FYC 與 RYC 之系爭薪資事項難以進行有效討論，
19 導致團體協商功能之減損，此不因相對人已供業務代表部分之相關而有
20 不同，則相對人拒絕提供系爭資料一、二，應構成團體協約法第 6 條第
21 1 項規定之不當勞動行為。

1 【裁決本文】

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

設：同上

共 同：陳金泉律師

代 理 人 葛百鈴律師

吳宗奇律師

均住：臺北市中正區重慶南路三段 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

設：同上

共 同：劉素吟律師

代 理 人 賴怡欣律師

均住：臺北市松山區民生東路三段 109 號 16 樓

2 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（下
3 稱本會）於民國 113 年（下同）1 月 12 日詢問程序終結，並於同日作成裁
4 決決定如下：

5 主 文

6 一、相對人於 112 年 4 月 28 日起，就「業務員業績評量考核」團體協商議
7 題，拒絕提供「109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月」之「扣除各
8 職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名前 10%人員後

1 之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」及「各職級業務同仁（包
2 含業務經理、業務襄理及業務主任）之續年度業務獎金之各別平均值」
3 之協商必要資料之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞
4 動行為。

5 二、相對人應自收受裁決決定書之日起 30 日內，提供 109 年 7 月至 12 月
6 及 110 年 1 月至 6 月之「業務經理、業務襄理及業務主任扣除業績排
7 名前 10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」以及「業
8 務經理、業務襄理及業務主任之續年度業務獎金之各別平均值」之協
9 商必要資料予申請人，並將提供之證明送交勞動部存查。

10 三、申請人其餘申請駁回。

11 事實及理由

12 壹、程序部分：

13 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工會法第
14 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決
15 之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發
16 生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會
17 法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，
18 其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條
19 規定。」

20 二、申請人主張相對人於 112 年 4 月 28 日確定拒絕提供申請人團體協約
21 協商（下稱團體協商）所需之「109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6
22 月」之「扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排
23 名前 10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」及「各

職級業務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之續年度業務獎金之各別平均值」等協商必要資料之行為，違反團體協約法第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，嗣於112年5月30日提起本件裁決之申請，核其期間，尚未逾90日之法定期間，其申請符合勞資爭議處理法第39條第2項及第51條第1項之規定。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）申請人主張之請求裁決事項第一項，「確認相對人民國112年4月28日起，就『業務員業績評量考核』團體協商議題，拒絕提供『109年7月至12月及110年1月至6月』之『扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名前10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值』及『各職級業務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之續年度業務獎金之各別平均值』等協商必要資料之行為，構成團體協約法第6條第1項規定之不當勞動行為」部分：

1. 依勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決會）歷來裁決決定意旨（102年勞裁字第37號、102年勞裁字第61號及103年勞裁字第52號）可知，雇主對致力於尋求合意的工會有誠實對應之義務，且應為合理的努力。申請人所要求提供之資料，均為相對人所保管之資料，於申請人在無法獲得完整資訊下，有必要透過相對人提供資料，以促進團體協商之有效進行，亦即本於避免申請人因資訊落差導致團體協商功能之受損，相對人有誠實對應之義務，即必須提供申請人關於達成協商所必要之資料，便利申請人在資訊充足下能

1 有效為團體協商。

2 2. 有關「業務員業績評量考核」團體協商議題，申請人曾於 110 年 7
3 月 30 日以（110）工字第 110073001 號函（參申證 11），函請相對
4 人提供，後續申請人於 110 年 10 月 4 日「業務員業績評量考核」
5 團體協商議題團體協約會議中（參申證 12），清楚向相對人協商代
6 表表達：「免評量為優先主張，若公司不同意全面免評量，工會備
7 位主張為：評量應包含首期及續期報酬。請公司提供工會（110）
8 工字第 110073001 號函文所要求的必要協商資料。」

9 3. 亦即申請人就現今相對人所採行之「業務員業績評量考核」方式，
10 申請人提出 2 種協商方案：「免評量為優先主張，若公司不同意全
11 面免評量，申請人則備位主張『評量應包含首期及續期報酬』」。然
12 在後續團體協商會議中，相對人協商代表針對申請人提出之業務員
13 全面免評量考核之協商方案，僅一再以其他藉口拖延協商。顯見相
14 對人對於申請人提出全面免評量之協商方案有所顧忌，裁決會更於
15 111 年度勞裁字第 19 號不當勞動行為裁決決定書中指出：「在申請
16 人表示進入備位議題之討論後，相對人即應依團體協約法之規定負
17 有提供協商必要資料之義務，如有不提出或不提出完整協商必要資
18 料之情形發生，將有構成不當勞動行為之可能。」（參申證 13）

19 4. 從而，兩造已於 111 年 12 月 1 日團體協商會議同意後續就備位議題
20 進行團體協商（參申證 2），則申請人要求相對人提供本次請求裁決
21 事項之相關資料，以利申請人後續提出關於「業務員業績評量考核」
22 應如何調整之協商對應方案，該等資料依據裁決會 111 年度勞裁字
23 第 19 號不當勞動行為裁決決定意旨，確為「業務員業績評量考核」

1 團體協商議題之協商必要資料。

2 5. 但相對人卻於 112 年 1 月 12 日團體協商會議（參申證 6）中拒絕提
3 供上開必要協商資料，並於 112 年 3 月 22 日以南壽業字第
4 1120003247 號函（參申證 8）拒絕提供上開必要協商資料，最後申
5 請人再次於 112 年 4 月 14 日以（112）工字第 112041401 號函（參
6 申證 9），要求相對人應於 112 年 4 月 28 日前提供上開協商之必要
7 資料，且 112 年 4 月 20 日，勞動部以勞動關 2 字第 1120006807 號
8 書函（參申證 10），通知主管機關及臺北市政府勞動局督促相對人
9 之情況下，相對人於 112 年 4 月 28 日仍未提出上開協商必要資料。
10 然相對人早已曾經提供「各職級業務同仁（包含業務經理、業務襄
11 理及業務主任）之第一年度業務獎金之各別平均值」，現竟反稱「扣
12 除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名前 10%
13 人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」及「各職級業
14 務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之續年度業務獎金
15 之各別平均值」尚未與團體協商備位議題間展現明顯之關聯性或必
16 要性，顯然自相矛盾。是以，相對人已於 111 年 4 月 28 日確定拒
17 絕提供本次請求裁決事項之相關必要資料，依據團體協約法第 6 條
18 第 2 項第 3 款為無正當理由拒絕協商，應構成團體協約法第 6 條第
19 1 項規定之不誠信協商之不當勞動行為。

20 6. 申請人於 111 年 12 月 1 日第 5 次團體協商會議（參申證 17-5），
21 亦已同時針對業務代表及業務主管之現行評量標準表示意見（參申
22 證 2），就此相對人亦未加以否認（參相對人答辯（一）狀第 12
23 頁第 14 行起至第 13 頁第 4 行），且於該次會議中，相對人僅就「申

1 請人是否有得到會員代表大會授權」一事，請申請人加以確認（參
2 申證 2），而就「業務代表之現行評量標準」及「業務主管之現行
3 評量標準」二議題部分，相對人僅主張該二議題可分開來談，並未
4 就「業務代表之現行評量標準」及「業務主管之現行評量標準」二
5 者協商之先後順序提出意見，故可見「業務主管之現行評量標準」
6 確已係本次備位協商議題之範圍無疑，申請人已分別就業務代表
7 及業務主管，提出增加與調整評量規定內容之方案，若相對人仍
8 認為上開方案未臻具體明確或非合理適當，亦係因相對人拒絕提
9 供本次請求裁決事項之相關資料之行為而致，相對人拒絕提供本
10 次請求裁決事項之相關資料之行為，應構成團體協約法第 6 條第 1
11 項之不當勞動行為。

12 7. 且查，申請人更曾於 111 年 12 月 13 日及 111 年 12 月 20 日分別以
13 (111)工字第 111121301 號函(參申證 4)及(111)工字第 111122001
14 號函(參申證 5)，要求相對人提供上開所缺必要協商資料，且申請
15 人自己就協商資料之關聯必要性為合理之說明(參申證 9)，然相對
16 人竟仍空言泛稱毫無協商關聯性，顯見相對人已違反透過誠實的對
17 應而摸索達成合意可能性之義務。

18 8. 退步言之，縱認「業務代表之現行評量標準」及「業務主管之現行
19 評量標準」二議題有分開先後討論之必要(假設語氣，非屬自認)，
20 然申請人亦曾於 112 年 4 月 14 日以(112)工字第 112041401 號函
21 (參申證 9)，發文予相對人，從中可知「各職級業務同仁(包含業
22 務經理、業務襄理及業務主任)之續年度業務獎金之各別平均值」
23 之資料亦為申請人考量「業務代表之現行評量標準」及「業務主管

之現行評量標準」二議題討論先後排序之重要資料，況且相對人亦未曾提出其認為該二議題討論順序應如何排列，顯見相對人主張該二議題可分開來談，僅係為拖延協商之進行、迴避申請人要求必要協商資料之不誠信協商行為至明。

(二) 申請人主張之裁決事項第二項，「確認相對人民國 112 年 4 月 28 日起，就『業務員業績評量考核』團體協商議題，拒絕提供『109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月』之『扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名前 10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值』及『各職級業務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之續年度業務獎金之各別平均值』等協商必要資料之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為」部分：

1. 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」，此即為支配介入類型之不當勞動行為。就此，論者則析述此款構成要件有：支配介入主體為雇主、支配介入之意思以及不以實害發生結果為要件；同時援引日本法制之支配介入「不一定要在現實上對工會會員的團結活動產生具體妨害或者使該會員受到不利益，又或者對工會的組織、運作產生具體障礙，此等結果並非必要，只要得評價雇主的干涉、妨害行為乃欲使工會弱化，或者只要該等行為客觀上具有支配介入的意味，即為已足。簡言之，雇主對會員的不利益或使工會弱化的原因、手段，該當行為本身就是在此所要禁止的對象。」

1 2. 主觀構成要件部分，最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決肯定
2 並援引臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1264 號判決意旨而認，
3 禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主
4 觀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入行
5 為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是
6 否有積極的意思（參申證 16）。

7 3. 按團體協商權為工會重要之勞動三權，且工會法第 5 條第 1 款規
8 定，工會之任務包括團體協約之締結，屬於工會活動之一環。然本
9 件相對人一再拒絕提供申請人「109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至
10 6 月」之「扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業
11 績排名前 10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」
12 及「各職級業務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之續
13 年度業務獎金之各別平均值」等協商必要資料之行為，業已實質造
14 成申請人協商程序或提出協商對應方案受到阻礙，造成申請人提出
15 業務員績效評量考核議題無實質之協商進展，使申請人之團體協商
16 權受到影響，應認構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞
17 動行為。

18 （三）其餘參見申請人 112 年 5 月 30 日不當勞動行為裁決申請書、112 年
19 7 月 10 日不當勞動行為申請人陳報書、112 年 10 月 2 日不當勞動行
20 為申請人補充理由一書、112 年 10 月 16 日不當勞動行為申請人陳
21 報二書、112 年 11 月 3 日不當勞動行為申請人補充理由二書、112
22 年 12 月 5 日不當勞動行為申請人補充理由三書、112 年 12 月 25 日
23 不當勞動行為申請人補充理由四書及各該書狀檢附之證物。

1 (四) 請求裁決事項：

- 2 1. 確認相對人民國 112 年 4 月 28 日起，就「業務員業績評量考核」團
3 體協商議題，拒絕提供「109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月」
4 之「扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名
5 前 10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」及「各
6 職級業務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之續年度業
7 務獎金之各別平均值」等協商必要資料之行為，構成團體協約法第
8 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。
- 9 2. 確認相對人民國 112 年 4 月 28 日起，就「業務員業績評量考核」團
10 體協商議題，拒絕提供「109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月」
11 之「扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名
12 前 10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」及「各
13 職級業務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之續年度業
14 務獎金之各別平均值」等協商必要資料之行為，構成工會法第 35
15 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。
- 16 3. 命相對人自收受裁決決定書之日起 7 日內提供「109 年 7 月至 12 月
17 及 110 年 1 月至 6 月」之「扣除各職級（包含業務經理、業務襄理
18 及業務主任）業績排名前 10%人員後之第一年度及續年度業務獎金
19 之各別平均值」及「各職級業務同仁（包含業務經理、業務襄理及
20 業務主任）之續年度業務獎金之各別平均值」等協商必要資料予申
21 請人。
- 22 4. 命相對人自收受裁決決定書之日起 7 日內，將本裁決決定主文以標
23 楷體 16 字型公告於所屬公司內部網站（網址：

1 <https://www.nanshanlife.com.tw/NanshanWeb>) 首頁 10 日以上，並將
2 公告事證提供勞動部存查。

3 二、 相對人之答辯及主張：

4 (一) 關於申請人主張之裁決事項第一項，「確認相對人民國 112 年 4 月
5 28 日起，就『業務員業績評量考核』團體協商議題，拒絕提供『109
6 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月』之『扣除各職級（包含業務經
7 理、業務襄理及業務主任）業績排名前 10%人員後之第一年度及續
8 年度業務獎金之各別平均值』及『各職級業務同仁（包含業務經理、
9 業務襄理及業務主任）之續年度業務獎金之各別平均值』等協商必
10 要資料之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為」
11 部分：

12 1. 申請人雖主張相對人未提出 109 年下半年及 110 年上半年業務主管
13 （含業務經理、業務襄理及業務主任）業務獎金、續期服務報酬等
14 統計資料，惟此涉及協商議題之排序/排定，相對人業已陳明「業務
15 代表」與「業務主管」之業績評量標準及未達考核之效果均屬不同，
16 應分別協商，並已依申請人之請求提出業務代表之業務獎金等統
17 計資料，兩造自可對業務代表業績評量考核進行協商，並無不可
18 能或難以進行協商之情事，業務主管之業務獎金統計資料自非屬
19 必要資料。然而，相對人多次請申請人就前述資料及協商方向提
20 出具體意見，但迄今申請人對前述資料及協商方向均未有任何具
21 體回應或說明，顯未盡達成協議之努力，只不斷要求相對人提出
22 詳細的業務主管報酬統計數據，實與一般協商實務相違。

23 2. 對於團體協約法第 6 條「必要資料」之認定，應以「該資料與協商

1 事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協約之協
2 商將不可能或難以進行」，並綜觀他方是否已提供一定程度之資料
3 回應請求資料方等勞資協商過程以為判斷，且工會對於協商資料
4 具關連必要性，仍有義務為合理且具說服力之說明。而最高行政
5 法院 107 年度判字第 125 號判決亦將誠信協商義務解釋為：「勞資
6 雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商
7 請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方
8 案，必要時有提出根據或必要資料之義務。」(參附件 5)。最後，
9 日本法亦曾表示，誠信協商之義務乃係相對而非絕對，且工會必
10 須盡合理且具說服力之說明義務(參附件 2 及 3)，故日本就所謂
11 「必要資料」範圍之界定，須以該項資料「為請求方自身見解之依
12 據」且「為當時該階段之協商議題所不可或缺之資料」二者要件均
13 具備為前提。又團體協約法第 6 條並未定義何謂「合理適當之進行
14 方式」，因此若他方秉持誠信原則，與提出團體協商之一方(1)
15 討論何等團體協商之進行方式屬「合理適當」，或(2)建議其他
16 合理適當之進行方式時，難謂他方有何等拒絕協商之不當勞動行
17 為。

- 18 3. 詳言之，協商雖具有流動性，但並不表示協商進行方式可任由一方
19 片面決定或無限上綱地要求他方提出資料，蓋協商往往是由多項
20 (1) 協商議題、(2) 協商方案與內容，以及(3) 對應該方案與內
21 容所需之資料所組成，勞資間應依據協商議題、協商方案與內容，
22 確認協商資料之關聯性與必要性，而協商主軸、協商架構或協商順
23 序，則應經雙方協議，而非任由一方跳躍式地索求資料，蓋此等協

- 1 商進行方式不僅難謂合理適當，更有藉由協商程序摸索資料之嫌。
- 2 4. 協商之初，申請人未說明具體協商議題，惟相對人本於誠信協商
3 之精神，依據現行業績評量標準，於110年9月27日主動提供109
4 年7月至12月、110年1月至6月包含所有業務員層級「首年度計
5 績保費」、「評量年度業務獎金（即FYC）」與「實收保費」等與
6 現行業績評量相關之統計資料（參相證2），此乃申請人所不否認，
7 相對人基於業務代表與業務主管之合約不同，且評量條件、評量
8 區間及未達評量之效果均不同（參答辯一狀第14頁至第16頁），
9 業務主管之業績評量標準係涉及轄下組織之劃分及轄下組織之業
10 績計算，也涉及加權保費、評量FYC及實收保費等不同評量標準
11 間之差異，評量標準之設定，更涉及業務主管間之公平性，因
12 此，業務代表與業務主管之業績評量標準確實難以一概而論及併
13 同討論，相對人認為二者之業績評量應分別協商，確屬合理適當
14 與必要。
- 15 5. 申請人雖主張業務代表與業務主管之業績連動計算云云，惟事實上
16 業務代表與業務主管之業績係分別計算，申請人並未說明連動計算
17 所指為何？其主張顯不可採。再由兩造協商脈絡觀察，申請人針對
18 「業務代表之評量標準」，提出「有一件新件即通過考核之主張」
19 方案，由此足證，業務代表與業務主管之評量標準確實可分別協
20 商，而兩造事實上已先就業務代表之評量標準開始進行協商，從
21 而，申請人於兩造尚未協商業務主管之評量標準前，逕要求相對人
22 另提出業務主管之薪酬統計數據，確與協商議題無關連必要性。
- 23 6. 另申請人雖稱其於申證4、申證5及申證9之函文中，就協商資料

之關聯必要性為合理說明（見補充理由一書第3頁），然而，觀察申請人歷來所附之說明，其主旨均僅為：無業務主管之相關資料，申請人即無法就業務代表與業務主管之評量標準提出方案云云。然而，相對人已提供多項有關業務代表之資料予申請人，包括但不限於：業務代表之評量標準（【加權保費＋新契約保件】）有何不妥之處？如何將其他新的評量要素加入既有的評量標準中？如何調整各評量要素間之占比？或評量區間擬縮短或延長？顯見，本件協商程序並未因欠缺申請人請求裁決事項所列之資料，而於客觀上有任何協商無法或難以進行之情事，故該等資料至現階段仍未成為協商所需之必要資料，且相對人已依照兩造間歷來之協商脈絡，針對協商之進行方式及協商順序，提出合理適當之建議方向，企欲與申請人協商，並多次促請申請人就業務代表之業績評量提出具體方案（參申證2、申證6及申證8）相對人已達成誠信協商之義務，並不構成違反團體協約法第6條之不誠信協商。

7. 抑有進者，申請人要求相對人提出各職級業務主管「扣減業績排名前10%」首年度及續年度業務獎金平均值，亦未說明其與協商方案之關連性與必要性，縱令申請人執意主張，各職級業務主管之薪酬統計數據屬協商必要資料，惟申請人從未說明要求相對人提出「扣除業績排名前10%」之獎金平均值之理由為何？又「扣除業績排名前10%」之獎金統計數據與其主張間有何關聯性與必要性？

8. 簡言之，對於相對人而言，目前完全無法知悉申請人所謂業務員業績評量之具體協商內容為何？渠要求相對人提供資料之正當理由究係為何？是否確實僅為協商所需？相對人於協商之過程中，均僅知

1 悉申請人欲協商「業績評量調整」之議題，至於具體而言如何調整？
2 申請人從未說明其想法或方案，應認相對人提出相證 1 及相證 2 之
3 相關統計數據，已盡誠實協商義務。申請人既未提出具體方案，逕
4 一再要求相對人再提出其他資料，顯不受誠信協商義務所保障，否
5 則，單獨苛求相對人應盡極高度的誠實協商義務，顯已違背誠信協
6 商義務之立法本旨，其主張相對人違反團體協約法第 6 條誠信協商
7 義務，顯於法無據。

8 (二) 關於申請人主張之裁決事項第二項，「確認相對人民國 112 年 4 月
9 28 日起，就『業務員業績評量考核』團體協商議題，拒絕提供『109
10 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月』之『扣除各職級（包含業務經
11 理、業務襄理及業務主任）業績排名前 10%人員後之第一年度及續
12 年度業務獎金之各別平均值』及『各職級業務同仁（包含業務經理、
13 業務襄理及業務主任）之續年度業務獎金之各別平均值』等協商必
14 要資料之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行
15 為」部分：

- 16 1. 相對人各職級業務同仁之業績一向都是依據首年度保費進行計
17 算，如業務主管（業務主任、襄理及區經理）之 112 年上半年度業
18 績評量標準為申證 15，業務代表之 112 年上半年度業績評量標準為
19 相證 6，參答辯一狀第 20 頁至第 22 頁，評量分為合約內評量、期
20 間內評量及期間內融通，目的都是為了提供寬鬆及多元之評量標
21 準，簡言之，合約內評量最嚴格也最單一之評量標準，故相對人每
22 期會另外公告當期之評量標準（即期間內評量，每期就業務主管是
23 半年，業務代表應是每季評量），另外會依當期事件，如疫情及市

場環境，酌予折扣期間內評量之標準（即期間內融通），上開三項評量制度對於業務代表與業務主管均有適用。無論是合約內評量、期間內評量或期間內融通，原則上都是依據首年度計績保費（業績）計算，相對人早於 110 年 9 月 27 日提出首年度計績保費、評量 FYC 及實收保費（參相證 2 末頁表格），且相對人是分別提出業務代表、主任、襄理及區經理之統計數據，故縱使申請人主張業績有所謂連動，相對人也已提出必要資料，如相證 2 末頁。

2. 申請人始終僅空言泛論業務主管與業務代表之評量有關連性，應全面瞭解業務獎金之平均值云云，就此，相對人已於 112 年 1 月 12 日團體協商會議明確指出二者無協商關聯性，並請申請人提出具體協商意見（參申證 6），因申請人始終未正面回應，相對人復於 112 年 3 月 22 日去函再次重申意旨（參申證 8），相對人既已盡誠信協商義務，提供有關業務代表之現行業績評量相關之統計資料（「首年度計績保費」、「評量 FYC」與「實收保費」平均）及非現行評量相關之統計資料（即續年度服務報酬平均），應足以使申請人就協商程序提出相對應方案，而申請人遲遲未提而致協商議題無實質進展係因其未提出相應方案而致，故相對人並未違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（三）其餘參見相對人 112 年 8 月 30 日不當勞動行為裁決案件答辯（一）狀、112 年 10 月 6 日不當勞動行為裁決案件答辯（二）狀、112 年 10 月 18 日不當勞動行為裁決案件答辯（三）狀、112 年 11 月 3 日不當勞動行為裁決案件答辯（四）狀、112 年 12 月 1 日不當勞動行為裁決案件答辯（五）狀、113 年 1 月 9 日不當勞動行為裁決案件

1 答辯（六）狀及各該書狀檢附之證物。

2 （四）答辯聲明：

3 申請人裁決之申請駁回。

4 三、雙方不爭執事項：

5 （一）申請人工會於 87 年 8 月 25 日成立，申請人工會理事長蔡坤穎為第
6 9 屆工會理事長，任期自 111 年 11 月 10 日至 114 年 11 月 9 日。

7 （二）雙方迄本會第 4 次調查會議，團體協商共有 7 次，分別為 110 年 10
8 月 4 日第 1 次團體協商、110 年 11 月 16 日第 2 次團體協商、110 年
9 12 月 23 日第 3 次團體協商、111 年 1 月 18 日第 4 次團體協商、111
10 年 12 月 1 日第 5 次團體協商、112 年 1 月 12 日第 6 次團體協商及
11 112 年 3 月 7 日第 7 次團體協商。

12 （三）申請人於 111 年 10 月 4 日收受 111 年勞裁字第 19 號裁決決定書。

13 （四）申請人分別於 111 年 11 月 18 日、111 年 12 月 13 日、111 年 12 月
14 20 日及 112 年 4 月 14 日以申證 3 至申證 5 及申證 9 之函文要求相
15 對人提供「扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業
16 績排名前 10%人員後之年度業務獎金（即 FYC）及續年度業務獎金
17 （即 RYC）之各別平均值資料」。

18 （五）申請人於 111 年 12 月 1 日第 5 次團體協商會議及 112 年 1 月 12 日
19 第 6 次團體協商會議，要求相對人提供「扣除各職級（包含業務經
20 理、業務襄理及業務主任）業績排名前 10%人員後之 FYC 及 RYC
21 之各別平均值資料」，相對人均未提供。

22 （六）相對人於 110 年 9 月 27 日以相證 2 之函文給予申請人關於業務主管
23 之 FYC 資料，111 年 3 月 22 日以相證 3 之函文給予申請人關於業務

1 代表之 FYC、RYC、扣除前 10%之 FYC 及扣除前 10%之 RYC 資料。

2 (七) 申請人於 112 年 2 月 21 日以申證 7 之函文要求相對人提供「扣除各
3 職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名前 10%人員
4 後之 FYC 及 RYC 之各別平均值資料」，相對人於 112 年 3 月 22 日
5 以申證 8 之函文拒絕提供。

6 (八) 相對人之業務員即「各職級之業務同仁」，係指業務代表與業務主
7 管，其中業務主管包含主任、襄理及區經理。

8 四、 本件爭點為：

9 (一) 相對人民國 112 年 4 月 28 日起，就「業務員業績評量考核」團體協
10 商議題，拒絕提供「109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月」之「扣
11 除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名前 10%
12 人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」及「各職級業
13 務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之續年度業務獎金
14 之各別平均值」等協商必要資料之行為，是否構成團體協約法第 6
15 條第 1 項規定之不當勞動行為？

16 (二) 相對人民國 112 年 4 月 28 日起，就「業務員業績評量考核」團體協
17 商議題，拒絕提供「109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月」之「扣
18 除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名前 10%
19 人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」及「各職級業
20 務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之續年度業務獎金
21 之各別平均值」等協商必要資料之行為，是否構成工會法第 35 條第
22 1 項第 5 款規定之不當勞動行為？

23 五、 判斷理由：

1 (一) 申請人主張，申請人與相對人雙方於 111 年 12 月 1 日同意就「業務
2 員（即各職級之業務同仁）之業績評量議題（含業務代表、主任、
3 襄理及區經理）」進行團體協商，雙方同意不再於本次團體協商討論
4 業務員全面免評量之協商議題（參申證 2 第 3 頁第 8 點會議結論）。
5 申請人於 111 年 10 月 4 日收受 111 年勞裁字第 19 號裁決決定書，
6 本會認為申請人要求相對人提供之資料「109 年 7 月至 12 月及 110
7 年 1 月至 6 月」之「扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務
8 主任）業績排名前 10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別
9 平均值」及「各職級業務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主
10 任）之續年度業務獎金之各別平均值」係與備位議題有關，而申請
11 人於 111 年 12 月 1 日之後多次向相對人要求提供上開資料，相對人
12 均未提供，嗣相對人確定於 112 年 4 月 28 日拒絕提供協商必要資
13 料，相對人上開行為已構成不當勞動行為等語。

14 (二) 相對人則抗辯，團體協商之開啟應該包括合理適當之協商內容，然
15 申請人就備位議題均只有表達要協商業務員之業務評量，並未提出
16 合理適當之協商內容，且若欠缺具體協商方案，相對人亦無從判斷
17 必要協商資料之範圍。又縱使申請人未提出具體協商方案，相對人
18 亦於 110 年 9 月 27 日提出首年度計績保費、評量 FYC 及實收保費
19 （參相證 2 末頁表格），另於 111 年 3 月 22 日以相證 3 提供業務代
20 表首年度及續期之統計數據，故相對人認為縱使申請人主張相對人
21 應提出資料供其評估方案內容，相對人也已提出必要資料云云。

22 (三) 相對人於 112 年 4 月 28 日起，就「業務員業績評量考核」團體協商
23 議題，拒絕提供「109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月」之「扣

1 除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名前 10%
2 人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」及「各職級業
3 務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之續年度業務獎金
4 之各別平均值」等協商必要資料之行為，構成團體協約法第 6 條第
5 1 項規定之不當勞動行為：

6 1. 按團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款規定「拒絕提供進行協商所必要
7 之資料」，係法律明定為無正當理由拒絕協商之事由，乃課勞資雙
8 方提供進行協商所必要資料之義務，旨在於便利他方在熟悉情況之
9 條件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功
10 能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務，倘係達
11 成協商所必要之資料，即有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商
12 之合意。然團體協約法對「必要資料」並無定義，本會認所謂「必
13 要資料」，應以「該資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，
14 則有關該事項之團體協約之協商將不可能或難以進行」，作為個案
15 判斷資料之必要性之基準（本會 102 年勞裁字第 61 號、104 年勞裁
16 字第 49 號、106 年勞裁字第 56 號、111 年勞裁字第 19 號裁決決定
17 及臺北高等行政法院 105 年訴字第 355 號判決參照）。

18 2. 經查，申請人與相對人雙方於 111 年 12 月 1 日第 5 次團體協商會議
19 中，申請人曾表示：「評量一事工會有發文直接進入備位議題討
20 論。……工會團體協商代表有向會員代表大會告知知道公司無法執
21 行全面免評量，所以會員代表同意在這次的團體協約不再討論全面
22 免評量。」（參申證 2 即申證 17-5 第七點討論內容之工會意見）可
23 知第 5 次團體協商會議即是針對備位議題進行協商討論，相對人亦

1 表示：「我們要與工會協商代表確認，就團體協約是否進入備位，
2 是因為公司從來沒有拒絕協商先位議題（全面免評量）。而且工會
3 代表要進入備位議題，公司也需要確認工會會員代表授權範圍。」

4 （參申證 2 即申證 17-5 第七點討論內容之公司意見）；第 5 次團體
5 協商會議第八點會議結論部分亦載明：「雙方同意後續就備位議題
6 進行團體協商。先位議題於本次團體協商不再討論。」（參申證 2
7 即申證 17-5 第八點本次會議結論）；相對人復於答辯（一）狀表明，
8 雙方本次團體協商是針對備位協商議題（評量應包含首期及續期報
9 酬）（參相對人不當勞動行為裁決案件答辯（一）狀第 12 頁第 8 至
10 10 行），可見雙方確實已同意就業務員（即各職級業務同仁）之業
11 績評量議題（含業務代表、主任、襄理及區經理）進行討論，並不
12 在本次團體協商討論業務員全面免評量之協商議題，合先敘明。

- 13 3. 次查，有關雙方協商之「業務員（即各職級之業務同仁）之業績評
14 量議題（含業務代表、主任、襄理及區經理）」團體協商議題（以
15 下均稱「業務員業績評量考核協商議題」），申請人就「109 年 7 月
16 至 12 月及 110 年 1 月至 6 月」之「扣除各職級（包含業務經理、
17 業務襄理及業務主任）業績排名前 10%人員後之第一年度及續年度
18 業務獎金之各別平均值」（以下稱「系爭協商資料一」）及「各職級
19 業務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之續年度業務獎
20 金之各別平均值」（以下稱「系爭協商資料二」），申請人於 111 年
21 11 月 18 日以（111）工字第 111111803 號函（參申證 3）：「說明：
22 二、請貴公司……提供備位主張團體協商所需文件，資料期間分二
23 時段為 109 年下半年（7 月至 12 月）及 110 年上半年（1 月至 6 月）

（下簡稱資料期間）及資料內容如下：（一）資料期間所有業務同仁之第一年度業務獎金及續年度業務獎金之各別平均值。（二）資料期間各職級業務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之第一年度業務獎金及續年度業務獎金之各別平均值。（三）扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名前 10%人員後之第一年度業務獎金及續年度業務獎金之各別平均值。」要求相對人提供系爭協商資料一及二，並於 111 年 12 月 1 日第 5 次團體協商會議中表示：「業務主管的資料請下次會議前 14 天提供給工會，工會會在下次會議前 3 天提出工會的分析內容。」（參申證 2 即申證 17-5 第七點討論內容之工會意見），然而相對人並未提供系爭協商資料一及二（參本會第 1 次調查會議紀錄第 3 頁第 19 行至第 22 行）。申請人復於 111 年 12 月 13 日以(111)工字第 111121301 號函：「請貴公司依本會 111 年 11 月 18 日以(111)工字第 111111803 號函所請，提供備位主張團體協約所需文件，資料期間分二時段為 109 年下半年（7 月至 12 月）及 110 年上半年（1 月至 6 月）（下簡稱資料期間）及資料內容尚缺如下：扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名前 10%人員後之第一年度業務獎金及續年度業務獎金之各別平均值。」（參申證 4）要求相對人提供系爭協商資料一，然相對人仍未提供。申請人再於 111 年 12 月 20 日以（111）工字第 111122001 號函：「本會於評估提出業務員及業務主管評量對案時，必須先全面了解業務員及業務主管第一年度業務獎金及續年度業務獎金之各別平均值資料，以上資料有其關聯性及比較性，但因貴公司目前提供之資料仍不完整，致本會仍無法提出

1 對應方案。」(參申證 5)，再次要求相對人提供系爭協商資料一，
2 並於第 6 次團體協商會議中，要求相對人提供必要資料：「評量考
3 核要全面評估業務代表及業務主管資料後進行對比，工會方能就對
4 比後的數據討論提出建議方案……工會有發文提及公司有補提供
5 主管資料後就會提供對應方案。」(參申證 6 即申證 17-6 第八點討
6 論內容之工會意見)，惟相對人表示：「公司困惑的點是提供業務主
7 管的資料與業務代表的評量究竟有何關聯性？業務主管評量是委
8 任合約的調整，但業務代表的評量結果是終止合（契）約與否的問
9 題，應可分別討論，建議就公司已提供之現有資料來討論，工會應
10 提出對應方案。」(參申證 6 即申證 17-6 第八點討論內容之公司意
11 見及相對人不當勞動行為裁決案件答辯（二）狀第 5 頁第 1 行至第
12 5 行)，仍未提供申請人系爭協商資料。

- 13 4. 申請人又於 112 年 2 月 21 日（112）工字第 1120221015 號函：「請
14 貴公司依本會 111 年 12 月 20 日（111）工字第 111122001 號函所請
15 提供必要資料：扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）
16 業績排名前 10%人員後之第一年度業務獎金及續年度業務獎金之
17 各別平均值，以利雙方後續團體協商及本會對應方案之提出。」(參
18 申證 7)，相對人則於 112 年 3 月 22 日南壽業字第 1120003247 號函：
19 「至於有關貴工會要求提供業務主管之業績評量資料，謹再說明如
20 下：1.如貴我雙方所共知者，業務代表倘未達評量標準，將會發生
21 與公司終局性地終止業務員合約關係、進而無法登錄於本公司從事
22 保險事務之效果，致其無法領取續年度服務報酬；但業務主管倘未
23 達評量標準並不會發生前述效果。是以，業務主管與業務代表之業

績評量制度，不論標準與結果顯屬二事。」；「……『業務代表之業績評量』與『業務主管之業績評量』所涉問題討論與考量層次並非一致，則在『業務代表之業績評量』尚未見得 貴工會表示實質方案而尚未實質討論而有進展時，有關業務主管之續年度服務報酬資料應尚未展現明顯之關聯性或必要性。」（參申證 8 及相對人不當勞動行為裁決案件答辯（二）狀第 5 頁第 6 行至第 17 行），仍表示拒絕提供系爭協商資料。申請人最後於 112 年 4 月 14 日以（112）工字第 112041401 號函：「請貴公司依本會 112 年 2 月 21 日（112）工字第 112022115 號函所請提供必要資料：扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名前 10%人員後之第一年度業務獎金及續年度業務獎金之各別平均值，以利雙方後續團體協商及本會對應方案之提出。」（參申證 9），惟相對人認為申證 8 之函文已明確表達相對人不解申請人所說之必要資料之必要性為何，故仍未提供系爭協商資料（參本會第 1 次調查會議第 6 頁第 12 行至第 15 行）。

5. 承上，本件應審酌者為雙方協商中之「業務員業績評量考核協商議題」，系爭協商資料一及二是否屬協商必要資料。對此，相對人抗辯申請人未提出協商方案或合理適當之協商方案為由，拒絕提供系爭協商資料一及二，本會就此調查如下：

(1) 經查，雙方協商議題中所稱「業務員」為「各職級之業務同仁」（包含業務代表、主任、襄理及區經理，其中業務主管係指「業務主任、襄理及區經理」），就其業績評量考核，申請人主張相對人現行辦法考核標準對於業務代表與業務主管均未納入續年度業務獎

1 金 (RYC)，而僅列首年度業務獎金 (即 FYC) 為業務主管之考核
2 標準，而申請人之協商方案為 RYC 應納入各職級之業務同仁之考
3 核標準，將 FYC 納入為業務代表之考核標準，並就業務主管之
4 FYC 標準進行調整：「一、就業務代表部分：(一)以相證 6 為例，
5 二、業務代表合約之評量條件中僅有『加權保費』部分，而申證 15
6 附件 1 業務主任合約之評量條件包含『加權保費』、『評量 FYC』
7 或『實收保費』，故就相證 6 業務代表部分希望增加『評量 FYC』
8 作為評量條件。(二)評量標準希望新增 RYC。二、就業務主管部
9 分：(一)以申證 15 為例，二、(一)評量條件：關於『評量 FYC』
10 數額部分希望調整，數額是指以業務主任 A 合約類型為例，即評
11 量 FYC 下所示新臺幣 (下同) 12 萬以上、9 萬以上及 4.5 萬以上。

12 (二) 評量標準希望新增 RYC。」(參本會第 2 次調查會議紀錄第
13 3 頁)。

14 (2) 對此，相對人則抗辯申請人上開主張之歷次函文或會議，均僅表達
15 要協商業務員之業務評量，並未提出合理適當之協商內容，且就增
16 加「評量 RYC」部分，申請人在歷次的協商會議中均未談論，申請
17 人從未具體提出此要求 (參本會第 2 次調查會議紀錄第 4 頁)。然
18 查，依據雙方於 110 年 10 月 4 日之團體協商會議紀錄，申請人希
19 望就業務代表部分增加「評量 FYC」作為評量條件，其申請人曾於
20 此次團體協商會議中提出：「免評量為優先主張，若公司不同意全
21 面免評量，工會備位主張為：評量應包含首期及續期報酬。請公司
22 提供工會 (110) 工字第 110073001 號文所要求的必要協商資料。」

23 (申證 17-1 工會意見第 9 點)；就業務主管部分希望調整「評量

1 FYC」數額，申請人曾於同次團體協商會議中提出：「近十年來佣
2 金率下降，公司評量從未調整，造成變相調高評量。單位津貼與業
3 績獎金標準未適時調降，造成業務主管因佣金下降導致無法領取以
4 上獎金。」(參申證 17-1 工會意見第 7 點及第 8 點)。申請人並於
5 112 年 3 月 7 日之團體協商會議中提出：「近十年各險種新契約報酬
6 下降幅度 30%至 50%不等，公司考核標準之 FYC 標準為何沒有同
7 比率下降或應調降。」(參申證 17-7 第 1 頁至第 2 頁工會意見第 3
8 點)。再就業務代表及業務主管評量標準均希望新增 RYC 部分，申
9 請人曾於同次團體協商會議中提出：「免評量為優先主張，若公司
10 不同意全面免評量，工會備位主張為：評量應包含首期及續期報
11 酬。請公司提供工會 (110) 工字第 110073001 號文所要求的必要
12 協商資料。」(申證 17-1 工會意見第 9 點)，另再參雙方 111 年 12
13 月 1 日之團體協商會議紀錄，申請人提出：「我們希望談一個機制
14 在確保業務員的權益，不要因為評量就遭到終止合約的狀態，因為
15 公司說業務員一定要提供服務勞務才可以領取續期薪酬 (RYC) 的
16 權利，故現在的考核機制只有計算新業績勞務狀態是不合理，應該
17 要調整計入續期薪酬。因業務員長期為公司提供服務勞務的時間肯
18 定比新業績來的多。本會主張業務主管降級也是一個不利益，因此
19 仍需各級主管 RYC 的相關資料，本會亦於 111 年勞裁字第 19 號案
20 之裁決審理期間表達業務主管降級亦屬工會協商項目，請公司提出
21 必要資料。公司迄今表達不清楚就主管部分是否納入協商一節，本
22 會礙難接受。」(參申證 17-5 第 1 頁至第 2 頁工會意見第 2 點及第
23 3 點)。

1 (3) 經申請人提出上開事證後，相對人嗣亦自承，申請人於 110 年 10
2 月 4 日協商會議中有提出「評量應包含首期及續期報酬」以及 111
3 年 12 月 1 日協商會議中「調整計入續期報酬」：「過去協商過程中，
4 申請人只有在 110 年 10 月 4 日協商會議中『評量應包含首期及續
5 期報酬』（申證 17-1，工會意見第 9 點），以及 111 年 12 月 1 日協
6 商會議中『調整計入續期報酬』（申證 17-5 第 2 頁之第 1 點），除此
7 之外，申請人即無具體說明協商議題之內容。」（參本會第 4 次調
8 查會議紀錄第 4 頁至第 5 頁），可知相對人辯稱申請人從未具體提
9 出上開協商議題要求，顯與事實不符。

10 (4) 相對人又抗辯，因申請人迄今沒有提出「合理適當之協商內容」，
11 故無從認定申請人所請求之資料與其主張有何關連性或必要性云
12 云。依團體協約法第 6 條第 2 項第 1 款規定：「對於他方提出合理
13 適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。」，而
14 所謂合理適當，須斟酌客觀上他方所提出之協商內容是否為另一方
15 所能對應，如另一方客觀上不能對應時，即不能苛求其未盡團體協
16 商義務或未盡誠實協商義務（參本會 101 年勞裁字第 28 號裁決決
17 定），合先敘明。

18 (5) 經查，就申請人提出之「業務員業績評量考核協商議題」，相對人
19 實已於 110 年 9 月 27 日提出（110）南壽業字第 1318 號（參相證 2）
20 以及於 111 年 3 月 22 日之（111）南壽業字第 385 號函文（參相證
21 3）資料為回應。就相證 2 第 2 頁第四點載明：「有關 貴工會所指
22 『續年度業務獎金』，如歷來各業務代表合約之約定所示，係以業
23 務人員合約處於有效狀態為前提，即當業務員得以對保戶提供其所

1 要求之『與保險契約有關之各項服務』，以取得『保戶繳納續年度
2 保費』之承攬工作成果為必要之續年度承攬報酬（即現行人身保險
3 商品審查應注意事項附表十所列『續年度服務報酬』）。至於本公司
4 與業務人員所約定之『業績評量』，並非作為『報酬給付之條件』，
5 而係作為雙方承攬契約所約定之履約內容之一，並以確認業務人員
6 有無繼續招攬保險、維持雙方契約關係之意願。故為了確認業務人
7 員有繼續從事保險招攬事業之意願，『業績評量』則主要以『首年
8 度計績保費』、『評量 FYC』及『實收保費』之指標為主【此另可參
9 看 110 年下半年業務代表合約評量標準（附件一）及 110 年下半年
10 各級業務主管合約評量標準（附件二）】。現本公司已整理完成 109
11 年下半年及 110 年上半年『首年度計績保費』、『評量 FYC』及『實
12 收保費』相關資料統計（附件三），並提供貴工會參考。」另於相
13 證 3 第 5 頁至第 6 頁則記載：「（一）本公司現行所約定之業績評量，
14 僅以『首年度計績保費』、『評量 FYC』及『實收保費』之指標為限，
15 業界亦普遍未以續年度報酬作為業績評量指標，蓋以 110 年 9 月 27
16 日以（110）南壽業字第 1318 號（諒達）提供協商所需有關業績評
17 量之『首年度計績保費』、『評量 FYC』及『實收保費』等三項指標
18 資料，本公司實已就此協商議題提供必要之團體協商資料。（二）
19 本公司前於 110 年 12 月 23 日之協商會議已提出 110 年度下半年業
20 績評量之具體折衷融通方案（達成 50% 工會送件一律融通），據以
21 回應貴工會照顧業務同仁權益之訴求，惟貴工會拒絕該方案，堅持
22 予以全面免評量，故就貴工會所提出之協商方案而言，本公司實已
23 提供必要資料。（三）為求貴我雙方和諧，消弭貴工會疑慮，本公

1 司可提供業務代表第一保單年度業務獎金及續年度服務報酬平均
2 數（含扣除排名前 10%人員）之相關資料統計（附件 2）。至於業務
3 主管之續年度服務報酬部分，因業務主管未達評量標準，不會因此
4 發生終止合約關係致無法領取續年度服務報酬的情形，應難認與貴
5 工會於本次團體協商程序之主張方案間具有關聯性，併此敘明。」
6 綜上可知，就申請人提出之協商議題，相對人並無不能對應之情
7 事，則相對人以申請人未提出協商方案或合理適當之協商方案為
8 由，拒絕提供系爭協商資料一及二，難認有理。

- 9 6. 再查，申請人主張相對人目前的評量標準僅考慮業務主管之 FYC，
10 而申請人之協商方案為增加 FYC 作為業務代表之評量條件，且調
11 整業務主管之 FYC 數額，並希望新增 RYC 為各職級業務人員之評
12 量標準。就此協商事項，申請人要求相對人提供「扣除各職級業績
13 排名前 10%人員後之 FYC 與 RYC 之各別平均值」及「各職級業務
14 同仁之 RYC 之各別平均值」，相對人已提供「業務代表之業績排名
15 前 10%人員後之 RYC 與 FYC 之各別平均值」資料，惟拒絕提供「扣
16 除業務主管（含業務經理、業務襄理及業務主任）之業績排名前 10%
17 人員後之 FYC 與 RYC 之各別平均值」資料（即系爭協商資料一），
18 另相對人已提供「各職級業務同仁業務獎金之 FYC 各別平均值」，
19 但拒絕提供「業務主管（含業務經理、業務襄理及業務主任）之
20 RYC 之各別平均值」（即系爭協商資料二），故本件應再審酌者為，
21 系爭協商資料一及二是否為「業務員業績評量考核協商議題」之必
22 要資料。對此，相對人抗辯申請人未合理說明業務主管之報酬資料
23 具協商之關聯性與必要性云云。本會就此調查如下：

1 (1) 就 FYC 即首年度業務獎金部分，申請人主張業務主管及業務代表
2 之業績具有連動性，因業務主管之 FYC 係包含轄下業務員 FYC 的
3 業績：「業務主管及業務代表之業績連動，如申證 15 業務主任 A
4 評量條件『評量 FYC』、『12 萬以上』，所稱 12 萬以上評量業績
5 是包含轄下業務員 FYC 的業績，所以業務代表的業績會影響業務
6 主管之業績，這就是所謂的連動性。」對此，相對人亦認為「業務
7 代表之業績會影響業務主管之業績」（參相對人答辯（四）狀第 6
8 頁），故二者間並非全然不具有連動性。再者，相對人另認為「業
9 務主管之業績並不會影響業務代表之業績」，雙方實得以就業務代
10 表部分進行協商（參相對人答辯（四）狀第 6 頁），然本次雙方協
11 商議題係「各職級之業務同仁」，包含業務主任、襄理及區經理任
12 業務主管之業績評量考核，申請人所主張者即為欠缺業務主管之
13 FYC 資料而無法或難以進行協商，則無論雙方得否就業務代表之
14 FYC 業績協商，整體之團體協商仍有不可能或難以進行之情形，
15 足堪認定。

16 (2) 本件中，申請人所要求提供之系爭協商資料一中與 FYC 相關者為
17 「扣除業務主管之業績排名前 10%人員後之 FYC 各別平均值」，相
18 對人前已提供業務主管之 FYC 平均值，本會考量相對人已提供「扣
19 除業務代表之業績排名前 10%人員後之 FYC 各別平均值」，並未認
20 為申請人要求扣除業績排名前 10%人員之比例有所疑慮，更認為提
21 供相關資料有助消除申請人工會之疑慮而有助雙方和諧（參相證 3
22 第 5 頁至第 6 頁：「消弭貴工會疑慮，本公司可提供業務代表第一
23 保單年度業務獎金及續年度服務報酬平均數（含扣除排名前 10%人

員)之相關資料統計。」)且參酌業務代表之 FYC 平均值為 9,107，此數值與扣除排名前 10%人員的 FYC 平均值為 5,567，兩者確實有一定程度之落差，亦難認「扣除業務主管之業績排名前 10%人員後之 FYC 各別平均值」之資料無必要性。且申請人僅要求相對人提供「109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月」區間之資料，亦難認無必要性。

(3) 就 RYC 即續年度業務獎金部分：申請人主張應將 RYC 納入業務主管及業務代表之業績評量，其理由為：「續期保費收入在相對人定義為服務津貼，是一種工作量之表現，代表著業務員為公司收取多少保費、做了多少工作之象徵，申請人無法想像為相對人收取 1 億之保費，還是可能被開除或降級，故需要 RYC 之資料來與相對人討論現行考核制度之合理性。」(參本會第 1 次調查會議紀錄第 9 頁)，相對人雖已提供「業務代表之 RYC 之各別平均值與扣除業績排名前 10%人員後之 RYC 各別平均值」，但仍欠缺「業務主管之 RYC 之各別平均值與扣除業務主管業績排名前 10%人員後之 RYC 之各別平均值」之資料，則無論雙方得否就業務代表之 RYC 業績為協商，本次雙方協商議題既係「各職級之業務同仁」之業績評量考核，亦即包含業務主管（業務主任、襄理及區經理），則在業務主管上開與 RYC 相關之資料下，整體之團體協商仍有不可能或難以進行之情形，亦可認定，且申請人僅要求相對人提供「109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月」區間之資料，亦難認無必要性。

7. 另參美國國家勞資關係委員會（National Labor Relations Board，簡

1 稱「NLRB」) 在 Aluminum Ore Co., 39 NLRB 1286 (1942)一案中，
2 相對人拒絕提供工會請求之薪資資訊，而欠缺某項資料下將使工
3 會無法與雇主在協商中進行有效討論，並因此未能澄清相關事
4 項，將助長爭議而非利於協議達成時，屬違背協商義務而構成不
5 當勞動行為。參考此一之見解，並再考量相對人目前業務員人數
6 約 33,322 人，其中包含區經理 3,358 人、襄理 2,458 人及業務主任
7 5,280 人，期待申請人以自行收集資料之方式獲得此等人數之 FYC
8 及 RYC 相關之資料，並據以計算出平均值或扣除各職級業績排名
9 前 10%人員後之 FYC 及 RYC 之各別平均值，實屬困難，另參相對
10 人現行評量辦法，其就業務主任、襄理及區經理之 FYC 標準，分
11 別為 12 萬以上、14.4 萬以上及 18 萬以上，而對照業務主任、襄理
12 及區經理之組均評量 FYC 為 2.2 萬、3.3 萬及 4.5 萬，可見其具有
13 一定之差距，而此落差係於相對人提供相關資料後，申請人始能
14 獲悉，方能使申請人提出可令相對人客觀上能夠對應之合理適當
15 協商內容，而在協商議題為「各職級之業務同仁」之業績評量考核
16 下，可認系爭資料一及二不但與協商議題具有關連性，且欠缺系
17 爭資料一及二時，將因此一資訊落差，使協商代表在協商過程中
18 就關連 FYC 與 RYC 之系爭薪資事項，難以進行有效討論，導致團
19 體協商功能之減損，此不因相對人已提供業務代表部分之相關資
20 料而有不同，則相對人無正當理由拒絕提供系爭資料一及二，應
21 構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。

22 (四) 相對人於 112 年 4 月 28 日起，就「業務員業績評量考核」團體協商
23 議題，拒絕提供「109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月」之「扣

1 除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名前 10%
2 人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」及「各職級業
3 務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之續年度業務獎金
4 之各別平均值」等協商必要資料之行為，不構成工會法第 35 條第 1
5 項第 5 款規定之不當勞動行為：

6 1. 按工會法第 5 條規定：「工會之任務如下：一、團體協約之締結、
7 修改或廢止。……三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之
8 促進。……」可知團體協約之締結、修改、廢止或勞動條件、會員
9 福利事項之促進等，均屬工會之重要任務。而團體協約之締結與勞
10 動條件、會員福利事項之促進，兩者間有可能互為表裡、相輔相成。
11 工會就會員勞動條件、福利事項之促進，可能是以締結團體協約來
12 落實。從而雇主在與工會進行團體協約之協商期間，若有該當於不
13 誠信協商之行為，自可構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行
14 為；若雇主之行為屬於可能弱化工會之行為，則另可構成工會法第
15 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為（臺北高等行政法院 108 年度訴
16 字第 92 號判決參照），合先敘明。

17 2. 經查，相對人就雙方正協商中之業務員業績評量考核團體協商議
18 題，雖因拒絕提供系爭資料一及二，而構成團體協約法第 6 條第 1
19 項規定之不當勞動行為，然相對人仍有提供扣除業務代表之業績排
20 名前 10%人員後之 FYC 各別平均值等部分協商資料，則相對人既
21 非對於申請人之協商完全無作為，亦非無視申請人工會存在，而意
22 圖使申請人之協商請求無疾而終，尚難驟認申請人工會因相對人拒
23 絕提供系爭資料一及二即遭弱化；縱申請人稱因相對人拒絕提供必

1 要資料之行為致團體協商無實質進展，然參諸卷內無其他事證可資
2 佐證相對人該行為對申請人之工會活動有何不當影響或妨礙，自難
3 認相對人拒絕提供系爭資料一及二構成工會法第 35 條第 1 項第 5
4 款之不當勞動行為。

5 (五) 相對人應自收受裁決決定書之日起 30 日內，提供 109 年 7 月至 12
6 月及 110 年 1 月至 6 月之「業務經理、業務襄理及業務主任扣除業
7 績排名前 10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」
8 以及「業務經理、業務襄理及業務主任之續年度業務獎金之各別平
9 均值」之協商必要資料予申請人，並將提供之證明送交勞動部存查：

10 1. 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決
11 委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救
12 濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受
13 當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反
14 強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而
15 於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁
16 決委員會裁量權之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度
17 之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本
18 權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係。具體言
19 之，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，裁決委員
20 會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不
21 行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關
22 係所必要、相當為其裁量原則。

23 2. 本會審酌相對人於 112 年 4 月 28 日起，就「業務員業績評量考核」

團體協商議題，拒絕提供「109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月」
之「扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名
前 10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」及「各
職級業務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之續年度業
務獎金之各別平均值」之協商必要資料之行為，既已構成團體協約
法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為，則申請人請求「命相對人自
收受裁決決定書之日起 7 日內提供『109 年 7 月至 12 月及 110 年 1
月至 6 月』之『扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）
業績排名前 10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均
值』及『各職級業務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）
之續年度業務獎金之各別平均值』等協商必要資料予申請人。」非
無必要，考量相對人彙整提供該等資料需要之相當時日，故命相對
人自收受裁決決定書之日起 30 日內，提供 109 年 7 月至 12 月及 110
年 1 月至 6 月之「業務經理、業務襄理及業務主任扣除業績排名前
10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」以及「業
務經理、業務襄理及業務主任之續年度業務獎金之各別平均值」之
協商必要資料予申請人，並將提供之證明送交勞動部存查，以符本
裁決決定之意旨。至於申請人請求「命相對人自收受裁決決定書之
日起 7 日內，將本裁決決定主文以標楷體 16 字型公告於所屬公司
內部網首頁 10 日以上，並將公告事證提供勞動部存查。」則無必
要。爰此，本會認上開裁決救濟命令之方式，足以樹立該當事件之
公平勞資關係之必要性及相當性。

六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本

1 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

2 七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，爰依勞資爭議

3 處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

4

5 勞動部不當勞動行為裁決委員會

6 主任裁決委員 黃程貫

7 裁決委員 傅柏翔

8 蔡志揚

9 王嘉琪

10 何宗霖

11 蔡正廷

12 徐婉寧

13 邱羽凡

14 林堉君

15 李柏毅

16 中 華 民 國 1 1 3 年 1 月 1 2 日

17 如不服本裁決有關團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項各款之

18 決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內

19 向臺北高等行政法院高等行政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起

20 行政訴訟。