

勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 49 號

【裁決要旨】

一、 相對人固拒絕結清業務員舊制年資或為業務員足額提撥舊制勞工退休金，實質上有拒絕協商之意。惟依兩造就勞動契約長久爭議之脈絡，相對人第四次提出釋憲聲請，且未於對應方案中直接提出「刪除」之方案，並詳列其主張擱置之原因，及其表示願就其他議題進行協商等情觀之，實難認相對人主觀上有不當勞動行為之認識，而有構成違反誠信協商原則之不當勞動行為。

二、 相對人明知申請人會員代表大會 103 年年底決議授權工會團體協約代表針對結清年資及業務員新制度進行團體協約之協商（見第 1 次調查會議紀錄第 6 頁），申請人既已獲得會員代表大會授權處理結清年資議題，其依團體協約法規定請求相對人提供結清舊制年資之會員相關資料，自無須重複取得個別會員之書面同意。

三、 相對人拒絕與申請人就結清業務員舊制年資問題進行協商，主張待 104 年 1 月聲請釋憲之結果出爐再行協商，如前所述，本會因認相對人主觀上欠缺不當勞動行為之認識，是無從認定其拒絕協商構成不當勞動行為。惟另一方面，無論相對人所提對應方案為暫緩協商甚或是刪除該條文（即拒絕結清業務員舊制年資或提撥退休準備金），相對人除敘明其主張之理由外，就申請人請求之協商必要資料，亦應本於誠信協商原則提供予申請人，以避免申請人因資訊落差而無法進行有效之協商。蓋團體協約之協商為流動之過程，協商亦非全有或全無之零和遊戲（指一方為贏家，另一方即為輸家之賽局），即使相對人一開始所提對應方案即為全盤拒絕結清業務員舊制年資或提撥退

1 休準備金，亦不排除勞資任一方於協商過程中提出其他妥協性  
2 方案之可能性，是無論相對人所提方案為何？均應提供該議題  
3 相關之協商必要資料。本會審酌相對人一開始未否認申請人請  
4 求之資料為協商必要資料，卻先後以個人資料保護法、申請人  
5 可自行取得等種種理由拒絕提供予申請人，且申請人所請求者  
6 不乏”是否任職於相對人”此種根本無涉個人資料之資料，足  
7 見相對人拒絕提供資料有刁難申請人之意，難認已盡誠信協商  
8 義務，自構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

9  
10 **【裁決本文】**

11 申請人：臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會

12 設：臺北市中山區松江路 206 號 11 樓之 6

13 代表人 嚴慶龍

14 住：同上

15 代理人：莊○○ 住高雄市

16 陳金泉律師 設臺北市中正區重慶南路 3 段 57 號 3 樓

17 葛百鈴律師 設同上

18 李瑞敏律師 設同上

19 相對人：南山人壽保險股份有限公司

20 設：臺北市信義區莊敬路 168 號

21 代表人：杜英宗

1 住：同上

2 代理人：余天琦律師 設臺北市敦化北路 201 號 9 樓

3 施穎弘律師 設同上

4 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  
5 （下稱本會）於民國（以下均同）105 年 1 月 22 日詢問程序終結，  
6 裁決如下：

7 主文

8 一、 確認相對人未提供 3,319 名具舊制年資工會會員之任職與否、  
9 與相對人簽訂業務代表合約之時間、六個月平均薪資等協商必  
10 要資料之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由  
11 拒絕誠信協商之不當勞動行為。

12 二、 相對人應於收到本裁決決定書之日起 10 日內提供：①具有舊制  
13 年資之 3,319 名工會會員是否仍在相對人任職？②該工會會員  
14 何時與相對人簽訂業務代表合約？③該工會會員在相對人之六  
15 個月平均薪資等團體協商必要資料予申請人。

16 三、 申請人其餘請求駁回。

17 事實及理由

18 壹、程序部分：

19 一、 按勞資爭議處理法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第  
20 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序  
21 準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規  
22 定。」、次按同法第 39 條規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項  
23 規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決(第 1 項)。前項裁  
24 決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或

事實發生之次日起 90 日內為之（第 2 項）。」

二、查本件申請人主張相對人上述行為構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，爰於 104 年 10 月 7 日提起本件裁決之申請，經查申請人最早於 103 年 7 月 7 日發函請求相對人進行團體協商，嗣兩造分別於 104 年 4 月 22 日、7 月 15 日及 8 月 11 日進行三次團體協商未果，而於 104 年 10 月 7 日提起本件裁決之申請，經審酌本件裁決申請並未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人請求、主張：

（一）緣申請人於 103 年 7 月 7 日以(103)工字第 103070701 號函通知相對人，請相對人依團體協約法第 6 條與申請人進行團體協約，協商「結清具有舊制年資之工會會員及重新擬定業務員制度」之該項議題，並提供進行協商所必要之三項資料即 1、具有舊制年資之 3,319 名工會會員是否還在相對人任職？2、該工會會員何時與相對人簽訂業務代表合約？3、該工會會員在相對人之六個月平均薪資等資料。申請人嗣後於 103 年 12 月 18 日以(103)工字第 103121803 號函檢附團體協約草案通知相對人，其中第 5 條載明申請人就結清業務員舊制年資之方案。但歷經 104 年 4 月 22 日、7 月 15 日及 8 月 11 日三次團體協商會議，相對人除未提供進行協商所必要之三項資料外，就申請人提出之結清業務員舊制年資之工會會員之團體協約草案，一再表示要求申請人提出結清舊制年資之法律依據或因涉及業務員契約關係屬性之爭議，需以僱傭關係存在為前提宜待司法院大法官做出最終解釋後，再據以協商等為藉口，拖延協商及佯裝協商。相對人上述所為顯已構成違

1 反團體協約法第6條第1項無正當理由拒絕誠信協商之不  
2 當勞動行為。

3 (二) 針對申請人所提「結清具有舊制年資之工會會員及重新擬  
4 定業務員制度」，相對人於團體協商會議所提出之對應方  
5 案為「建議擱置」，並一再表示要求申請人提出結清舊制  
6 年資之法律依據或因涉及業務員契約關係屬性之爭議，需  
7 以僱傭關係存在為前提宜待司法院大法官做出最終解釋  
8 後再為協商云云。相對人形式上雖有提出對應方案，但對  
9 應方案卻係建議擱置，形同未提出任何具體對應方案。事  
10 實上，相對人業已明知關於業務員契約關係屬性之爭議，  
11 相對人前後三次向司法院大法官會議聲請釋憲解釋，均早  
12 遭司法院大法官會議為不受理決議在案。但相對人卻仍一  
13 再以需以僱傭關係存在為前提宜待司法院大法官做出最  
14 終解釋為由擱置協商，此行為與拒絕協商及拖延協商並無  
15 不同，更足證相對人所為業已構成違反團體協約法第6  
16 條第1項無正當理由拒絕誠信協商之不當勞動行為。

17 (三) 申請人提出之結清業務員舊制年資之工會會員之團體協  
18 約草案，申請人於103年7月7日以(103)工字第  
19 103070701號函通知相對人，請相對人依團體協約法第6  
20 條與申請人進行團體協約，協商「結清具有舊制年資之工  
21 會會員及重新擬定業務員制度」之該項議題，並提供進行  
22 協商所必要之三項資料即1、具有舊制年資之3,319名工  
23 會會員是否還在相對人任職？2、該工會會員何時與相對  
24 人簽訂業務代表合約？3、該工會會員在相對人之六個月  
25 平均薪資等資料(同申證1)。上述三項資料，一則3,319  
26 名工會會員是否還在相對人任職，涉及有多少業務員將來  
27 可適用申請人提出之結清舊制年資方案，而會員是否仍在  
28 職？相對人身為雇主對此等資料掌握最為熟悉不過。再  
29 者，該工會會員何時與相對人簽訂業務代表合約？則涉及

適用舊制年資之多寡，至於該工會會員在相對人之六個月平均薪資，則涉及年資結算金額之計算。據此，上述三項資料均為協商所必要之資料，亦為申請人進行協商時所不可欠缺之資料，相對人本於誠信協商自有義務提出，但相對人迄今完全未提出上述三項協商所必要之資料，其所為顯已構成違反團體協約法第6條第1項無正當理由拒絕誠信協商之不當勞動行為。

(四) 申請人就提出關於結清年資之協商議題中關於資料之蒐集，申請人本身已盡相當之努力，僅是郵寄 3,082 封郵件（書面同意書）予會員即花費行政費用 217,009 元，但資料仍不完整，且不一定正確，而最完整、正確的資料是由相對人所保管，為促使結清年資之協商議題有效率地進行，申請人所要求之三項資料即 1、具有舊制年資之 3,319 名工會會員是否還在相對人任職？2、該工會會員何時與相對人簽訂業務代表合約？3、該工會會員在相對人之六個月平均薪資等資料，確實為進行協商所不可或缺之必要資料。相對人在資料保管上較申請人完整，則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有效為團體協商。相對人不願提出三項協商所必要之資料，確已構成違反團體協約法第6條第1項不誠信協商之不當勞動行為。

(五) 依 104 年 8 月 11 日協商會議紀錄，相對人協商代表業已明確表示需俟司法院大法官會議做出解釋後再據以協商，但該次會議結論為雙方無共識，是以，亦無相對人所主張就申請人提出結清年資之協商議題有繼續協商之意願。再者，相對人雖有推派協商代表出席團體協商會議，但對於申請人提出之結清年資協商議題，毫無決定權，僅一再以若干法律規定如何如何為由作為協商之拖延手

1 段，申請人認為相對人就申請人提出之結清年資之協商議  
2 題，甚至不結清年資之協商議題，均無協商之誠意，而屢  
3 次聲請大法官解釋，正可證明相對人係採取拖延協商之方  
4 式，相對人所為確實構成不當勞動行為。

5 (六) 申請人請求本會裁決：(1)確認相對人未就申請人提出之  
6 「結清業務員舊制年資」團體協商草案提出對應方案之行  
7 為構成違反團體協約法第6條第1項無正當理由拒絕誠信  
8 協商之不當勞動行為。(2)請求命相對人應於收到本裁決  
9 決定書之日起10日內就申請人提出之「結清業務員舊制  
10 年資」團體協商草案提出對應方案。(3)確認相對人未就  
11 申請人提出之「結清業務員舊制年資」團體協商草案提  
12 供：①具有舊制年資之3,319名工會會員是否還在相對人  
13 任職？②該工會會員何時與相對人簽訂業務代表合約？  
14 ③該工會會員在相對人之六個月平均薪資等協商必要資  
15 料之行為構成違反團體協約法第6條第1項無正當理由拒  
16 絕誠信協商之不當勞動行為。(4)請求命相對人應於收到  
17 本裁決決定書之日起10日內提供申請人①具有舊制年資  
18 之3,319名工會會員是否還在相對人任職？②該工會會  
19 員何時與相對人簽訂業務代表合約？③該工會會員在相  
20 對人之六個月平均薪資等協商之必要資料。(5)請求命相  
21 對人應自收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文以  
22 標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁10日以上，並  
23 將公告事證存查。

24 (七) 其餘參見申請人104年10月7日不當勞動行為裁決申請  
25 書、104年10月13日不當勞動行為裁決聲請更正書、104  
26 年11月25日不當勞動行為裁決申請補充理由(一)書、104  
27 年12月10日不當勞動行為裁決申請補充理由(二)書、105  
28 年1月8日不當勞動行為裁決申請補充理由(三)書、105  
29 年1月14日不當勞動行為裁決申請補充理由(四)書，及

該書狀檢附之證物。

## 二、 相對人答辯：

(一) 針對申請人 103 年 7 月 7 日來函，相對人早在同年 8 月 29 日立即回函請申請人具體說明結清年資之理由，有何請求權基礎等事，且針對要求提出之三項資料，亦請工會協助提供會員之書面同意，以避免違反個人資料保護法之規定。申請人對相對人 103 年 8 月 29 日回函置之不理，不僅未見任何說明，也未見協助相對人取得申請人會員之書面同意，以利辦理申請人要求提供資料之事宜。直到 103 年 12 月 18 日申請人才又單方提出其團體協約草案，但也未見說明前述事項。對申請人 103 年 12 月 18 日提出之團體協約草案，相對人也在 104 年 2 月 10 日回函提出對應方案（相證 2 號），均無違反團體協約法要求應於 60 日內提出對應方案之規定。

(二) 申請人與相對人針對「結清舊制年資」議題，已經召開三次團協會議商談，席中相對人均已明確說明立場，工會不僅未說明結清舊制年資之法律上依據，且民事法院判決一致認定業務員契約並非僱傭契約，本無結清年資之問題；保險業務員之爭議若非經大法官統一解釋，則相對人實無變更非屬勞雇關係之立場，因此提出『宜待司法院大法官會議做出最終解釋後，據以協商』之對應方案。就此方案，申請人亦自承可解釋為相對人之對應方案，相對人也確實有聲請大法官會議再次解釋，並非憑空捏造無實現可能之對應方案，以拖延協商。

(三) 申請人提出「結清舊制年資」此一議題是否為義務協商事項，容有疑義。若屬義務協商事項，則細繹申請人主張之「結清舊制年資」之內容，僅有「結清」或「不結清」兩種可能性，而申請人與相對人各執一方立場，根本無交集之可能。團體協約法未要求勞資雙方須有義務全盤接受對

方之主張，即便相對人不接受申請人主張，當然不構成不當勞動行為。

(四) 申請人稱工會會員有 2,471 人委託協商結清舊制年資事宜，本可向其工會會員詢問三項資料(可自行向該會會員確認是否還在任職、何時簽訂業務代表合約、六個月平均薪資多少等)，根本無須向相對人調取。申請人前開三項請求，相關資料直接由申請人詢問其會員即可得知，理論上屬於申請人可輕易查得之資訊，並無申請人會因為相對人未提供而造成資訊落差，導致團體協商功能受損之情形，實無強要相對人提供之理。申請人辯稱「部分工會會員」合約資料遺失、不清楚六個月薪資資料云云，本即非可歸責於相對人之事由；不因工會會員自己之過失，讓本得由工會自行輕易蒐集之資料，變更為非得由相對人提供之「必要資料」。如因「部分工會會員」資料遺失，就認為相對人有義務提供全部 2,471 人之合約等資料，恐不符合比例原則。又從申請人 103 年 7 月 7 日發函後，從未再向相對人要求此三項資料，可見並非團協必要資料。

(五) 更何況相對人並非拒絕提供三項資料，僅係受我國個人資料保護法所拘束，請申請人協助取得其會員之書面同意，則將相關資料附上。在我國個人資料保護法之限制下，如相對人請求申請人協助取得書面同意之情況下，若申請人根本未協助相對人取得其會員之書面同意，亦屬非可歸責於相對人之事由，不應使相對人負擔超越法令要求之義務，否則無異強使相對人承擔違法之法律風險。況且，申請人一方面稱工會會員有 2,471 人委託工會協商結清舊制年資事項，另一方面申請人卻要求提供有關 3,319 名工會會員之資料，則無論申請人前揭所述真偽與否，至少有 848 名工會會員並未委託工會協商該等事項，顯見相對人請申請人協助取得會員書面同意以符合個資法之規定，實

1 具正當理由。另依團體協約法第 6 條第 1 項之規定，誠信  
2 協商義務非資方所獨有，相對人請申請人協助取得會員書  
3 面同意以符合個資法之規定，亦未見申請人協助處理，申  
4 請人難謂已盡誠信協商義務。

5 (六) 由申請人自陳於 104 年 1 月 8 日將 3,082 封請求授權之文  
6 件寄予申請人會員可知，申請人亦肯認基於個人資料保護  
7 法之規定，申請人有義務取得該會會員書面同意後，始得  
8 向相對人請求提供該會會員之個人資料。然申請人迄今並  
9 未將任何同意書交予相對人，申請人竟反過來指控相對人  
10 「無正當理由拒絕誠信協商」？申請人之主張明顯有失公  
11 允。由申請人得於 104 年 1 月 8 日寄送郵件，請求該會會  
12 員出具授權書以觀，申請人本可循此模式，請求該會會員  
13 提供彼等之個人資料，申請人實無必要要求相對人提供該  
14 會會員之個人資料。申請人自陳 104 年 1 月 8 日寄予該會  
15 會員之郵件中，並未要求會員授權申請人得向相對人請求  
16 「是否還在相對人任職」、「何時與相對人簽訂業務代表合  
17 約」等兩項資料。申請人不向該會會員取得該 2 項資料之  
18 授權文件，卻向相對人要求提供該 2 項資料，甚至連其他  
19 資料之授權書也不提供給相對人，申請人嗣後竟以相對人  
20 不提供該會會員資料為由，申請不當勞動行為裁決！由此  
21 可知，「無正當理由拒絕誠信協商」之人絕非相對人。

22 (七) 相對人對於承攬制業務員之契約定性，均依民事法院見解  
23 認非屬勞動契約，自始立場均屬一貫；相對人協商代表對  
24 申請人針對承攬制業務員要求結清年資議題進行團體協  
25 商，本即獲得充分之授權且具有決定權，而依照相對人一  
26 致之立場進行協商；更何況相對人協商代表本來就沒有義  
27 務須同意申請人協商代表之任何提案，而相對人協商代表  
28 提出待大法官會議做出解釋之提案，亦係本其授權代表身  
29 分決定而為之，如何得以申請人不滿意相對人協商代表所

1 提方案，即可推論相對人協商代表對結清年資議題毫無決  
2 定權？申請人顯然誤解團體協商之意義，更意圖曲解、擴  
3 張誠信協商義務之意涵，其見解實無法苟同。且相對人所  
4 推派之協商代表均已獲得充分授權，對團體協商議題具決  
5 定權，亦可由公佈欄議題從協商至簽訂公佈欄之團體協約  
6 過程可以得證。再者，參 104 年 8 月 11 日團體協約會議  
7 紀錄載：『四、討論：有關工會請求公司「結清舊制年資」  
8 議題。…公司代表意見：…2. 「結清舊制年資」涉及業務  
9 員契約關係屬性之爭議，須以僱傭關係存在為前提，宜待  
10 司法院大法官做出最終解釋後，據以協商。3. 現階段公司  
11 與工會可就其他事務性議題，另行討論合作方案。4. 雙方  
12 應續行協商。』。然申請人代表莊○○於 104 年 8 月 11  
13 日之團體協約會議時要求在會議紀錄記載雙方無共識，申  
14 請人要去申請不當勞動行為裁決。雖相對人代表已表示欲  
15 續行協商之意，礙於申請人代表莊○○之堅持，故會議紀  
16 錄之結論事項始記載：「雙方無共識」。綜上，由 104 年 8  
17 月 11 日團體協商會議紀錄可知，相對人本欲續行協商，  
18 但因申請人以申請不當勞動行為裁決為目的，故申請人單  
19 方面拒絕協商，顯見「無正當理由拒絕誠信協商」之人絕  
20 非相對人。

21 (八) 據上，相對人於三次團協會議中已經具體說明對「結清舊  
22 制年資」議題之立場，並具體提出對應方案即為在大法官  
23 會議做出解釋後再協商，相對人並無違反誠實協商之義  
24 務。又相對人謹依個人資料保護法維護他人之個人資料安  
25 全，無法提供申請人所需資料，自非屬不當勞動行為。請  
26 求駁回申請人之申請。

27 (九) 其餘參見相對人 104 年 10 月 27 日不當勞動行為裁決案件  
28 答辯書、104 年 12 月 15 日不當勞動行為裁決案件答辯  
29 (二) 書、105 年 1 月 11 日不當勞動行為裁決案件答辯

1                   (三) 書，及各該書狀檢附之證物。

2 三、 雙方不爭執之事實：

3           (一) 申請人於 103 年 7 月 7 日以(103)工字第 103070701 號函通  
4           知相對人，請相對人依團體協約法第 6 條與申請人進行團  
5           體協約，協商「結清具有舊制年資之工會會員及重新擬定  
6           業務員制度」之該項議題，並提供進行協商所必要之三項  
7           資料即 1、具有舊制年資之 3,319 名工會會員是否仍在相對  
8           人任職？2、該工會會員何時與相對人簽訂業務代表合約？  
9           3、該工會會員在相對人之六個月平均薪資等資料。

10          (二) 相對人 103 年 8 月 29 日回函請申請人應具體說明結清年資  
11          之理由，有何請求權基礎等事，且針對要求提出之三項資  
12          料，亦請工會協助提供會員之書面同意，以避免違反個人  
13          資料保護法之規定。

14          (三) 申請人嗣後於 103 年 12 月 18 日以(103)工字第 103121803  
15          號函檢附團體協約草案通知相對人，其中第 5 條載明申請  
16          人就結清業務員舊制年資之方案。

17          (四) 相對人 104 年 2 月 10 日回函提出團體協約草案對應方案(見  
18          相證 2 號)。

19          (五) 兩造於 104 年 4 月 22 日、7 月 15 日及 8 月 11 日進行三次  
20          團體協商會議，討論結清業務員舊制年資議題。其後於 104  
21          年 8 月 24 日、9 月 14 日、9 月 25 日 10 月 7 日、10 月 27  
22          日 11 月 13 日持續進行團體協約之協商。

23          (六) 相對人因主張與業務員間非屬勞動契約關係，未為業務員  
24          投保勞工保險及提撥勞工退休金。98 年間相對人所屬 2,647  
25          名業務員因聲明改選勞工退休金新制，請相對人為渠等提  
26          繳退休金遭相對人拒絕，向勞工保險局提出檢舉。勞工保  
27          險局因而限期相對人辦理勞退金提繳，並於相對人逾期不  
28          辦理後處予罰鍰。相對人不服，提起行政訴訟，經最高行

政法院 100 年度判字第 2117 號、100 年度判字第 2226 號、  
100 年度判字第 2230 號判決敗訴確定。惟業務員起訴請求  
相對人給付退休金，均經民事法院判決業務員敗訴，此有  
臺灣高等法院 99 年度勞上字第 115 號等判決可參。相對人  
針對相對人與保險業務員勞務給付契約類型之認定爭議，  
三次聲請釋憲，惟未經司法院受理。相對人於 104 年 1 月  
20 日再次提出釋憲聲請統一解釋。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(一)相對人是否未  
於 60 日內針對申請人協商書面通知提出對應方案並進行協  
商，進而構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？  
(二)相對人是否未提供協商之必要資料，進而構成違反團體協  
約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？以下說明之：

(一) 相對人主張有關「結清業務員舊制年資」議題暫時擱置，  
於司法院大法官會議做出最終解釋後再為協商，難謂無正  
當理由拒絕協商，不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項無  
正當理由拒絕協商之不當勞動行為

1. 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，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勞工之相關權益。因  
此，與司法救濟相較，不當勞動行為之救濟，其主要內  
容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及其會員之  
權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主  
之行為是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞  
動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一  
切情狀，作為認定雇主之行為是否具有非誠信協商之情  
形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故  
意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已

1 足。其次，團體協約法第 6 條第 1 項後段課予勞資雙方  
2 有團體協商之義務，係指就當勞資一方請求他方針對勞  
3 動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團  
4 體協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，  
5 亦即勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原  
6 則進行協商。而參照本法第 6 條第 2 項，誠信協商義務  
7 宜解釋為：勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對  
8 於他方之合理適當的協商請求或主張，己方有提出具體  
9 性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根  
10 據或必要資料之義務。因此，如果係達成協商所必要之  
11 資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合  
12 意，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努  
13 力（本會 102 年度勞裁字第 37 號裁決決定參照），合先  
14 敘明。

- 15 2. 查相對人因主張與業務員間非屬勞動契約關係，未為業  
16 務員投保勞工保險及提撥勞工退休金。98 年間相對人所  
17 屬 2,647 名業務員因聲明改選勞工退休金新制，請相對  
18 人為渠等提繳退休金遭相對人拒絕，向勞工保險局提出  
19 檢舉。勞工保險局因而限期相對人辦理勞退金提繳，並  
20 於相對人逾期不辦理後處予罰鍰。相對人不服，提起行  
21 政訴訟，經最高行政法院 100 年度判字第 2117 號、100  
22 年度判字第 2226 號、100 年度判字第 2230 號判決敗訴  
23 確定。惟業務員起訴請求相對人給付退休金，均經民事  
24 法院判決業務員敗訴，此有臺灣高等法院 99 年度勞上  
25 字第 115 號等判決可參，此為兩造所不爭。足見兩造間  
26 因相對人與業務員間契約性質，爭議已久，且前開爭議  
27 因行政法院與民事法院對於契約性質認定不同，兩造至  
28 今仍僵持不下。嗣申請人 103 年 12 月 18 日提出團體協  
29 約草案向相對人請求協商，經相對人 104 年 2 月 10 日

函覆對應方案，兩造嗣於 104 年 4 月 22 日、7 月 15 日及 8 月 11 日進行三次團體協商會議，對於「結清業務員舊制年資」始終無共識。

3. 依相對人針對申請人團體協約草案逐條提出對應方案並說明理由等情觀之，形式上相對人確有提出對應方案並進行協商。惟依相對人所提方案，相對人是否實質上拒絕協商？若是，其拒絕協商是否無正當理由？是否具不當勞動行為之認識？。

(1)相對人所提對應方案中，對於「結清業務員舊制年資」部分，對應方案為「建議本條擱置」，其理由為「依據工會在不同場合所提出之資料及主張，工會所屬絕大多數成員均為本公司所屬業務員。然而，有關業務員與本公司間之契約究竟為承攬/委任契約或是勞動/僱傭契約關係，雙方仍有爭議，民事法院及行政法院之判決亦有歧異。若逕以團體協約將本公司與保險業務員間之關係直接定性為勞資關係，並不適宜。本公司提出之對應方案，反應長期以來實施的業務員承攬制，並以理性務實態度擱置契約性質之爭議。」參以相對人主張與業務員間為承攬契約關係，否定僱傭關係存在之一貫立場，可知相對人拒絕結清業務員舊制年資，此部分亦可由兩造 104 年 7 月 15 日團體協約會議紀錄之「公司意見」可稽。又依相對人前述立場，其不僅拒絕結清業務員舊制年資，亦拒絕為業務員足額提撥舊制勞工退休金。

(2)按日本學說及實務見解所謂誠實協商義務，係指在團體協商過程中，雇主不僅是聽取工會的要求或主張，而且必須對於工會的要求或主張做出具體性或積極性之回答或主張，必要時尚負有提示其根據或必要資料之義務。雖然雇主沒有全盤接受工會的主張或對其

讓步之義務，但是對於致力尋求合意之工會，雇主有透過誠實之對應而摸索達成合意可能性之義務（參見菅野和夫「勞働法」第 10 版 659 頁、西谷敏「勞働組合法」第 3 版 307 頁、荒木尚志「勞働法」第 2 版 568 頁、カール・ツアイス事件，東京地方法院平成元（西元 1989）年 9 月 22 日判決、シムラ事件，東京地方法院平成 9（西元 1997）年 3 月 27 日判決等意旨），本會 103 年勞裁字第 52 號裁決決定參照。承前，針對申請人所提結清業務員舊制年資或足額提撥舊制勞工退休金之要求，相對人基於民事判決結果認定其與業務員間不存在僱傭關係，拒絕結清業務員舊制年資或為業務員足額提撥舊制勞工退休金，依其立場非全然無據，蓋承前，相對人本無全盤接受工會主張或對其讓步之義務。

(3) 本會審酌兩造對於相對人與業務員間契約性質爭議由來已久，又因行政法院與民事法院見解歧異而導致兩造僵持不下等情；參以相對人業於 104 年 1 月 20 日再次就與業務員間契約性質提出釋憲聲請統一解釋，相對人代表於 104 年 8 月 11 日團體協約會議上表示該部分「宜待司法院大法官做出最終解釋後，據以協商。現階段公司與工會可就其他事務性議題，另行討論合作方案。雙方應續行協商」等語，相對人主張暫時擱置該議題（團體協約草案第 5 條）至本次釋憲結果出爐，並希望就協約草案其他條文繼續協商，兩造之後仍持續進行團體協約協商等情，可認相對人主觀上應無拒絕或延滯協商之不當勞動行為認識。

4. 爰此，相對人固拒絕結清業務員舊制年資或為業務員足額提撥舊制勞工退休金，實質上有拒絕協商之意。惟依兩造就勞動契約長久爭議之脈絡，相對人第四次提出釋

1 憲聲請，且未於對應方案中直接提出「刪除」之方案，  
2 並詳列其主張擱置之原因，及其表示願就其他議題進行  
3 協商等情觀之，實難認相對人主觀上有不當勞動行為之  
4 認識，而有構成違反誠信協商原則之不當勞動行為。

5 (二) 相對人拒絕提供申請人具舊制年資 3,319 名工會會員之任  
6 職與否、與相對人簽訂業務代表合約之時間、六個月平均  
7 薪資等協商必要資料，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項  
8 之不當勞動行為

9 1. 查申請人就團體協約草案中有關結清年資議題，於 103  
10 年 7 月 7 日請求相對人提供申請人具舊制年資 3,319 名  
11 工會會員之任職與否、與相對人簽訂業務代表合約之時  
12 間、六個月平均薪資等協商必要資料，直至兩造 104 年  
13 8 月 11 日就結清年資議題無法達成共識，相對人始終未  
14 能提出上述資料。至申請人提出本件裁決，相對人仍以  
15 個人資料保護法等理由拒絕提供資料。爰此，本會認為  
16 應以 104 年 8 月 11 日兩造協商破裂時作為相對人拒絕  
17 提供資料之時點，相對人主張其拒絕提出三項資料已逾  
18 90 日申請之規定應不受理等語，自不足採。

19 2. 我國團體協約法對團體協約之協商事項，並無具體明文  
20 之限制。故解釋上，就雇主有處分權限之事項，且雇主  
21 願意進行團體協商時，除違法事項（例如違反法律強制  
22 或禁止規定之事項、違反公序良俗之事項、或構成不當  
23 勞動行為之事項...等）以外之任何事項，均可以成為團  
24 體協商之事項。然此並非意謂上開事項只要工會或雇主  
25 一方向他方提出團體協約協商要求，他方即負有協商之  
26 義務。蓋團體協約法第 2 條規定：「本法所稱團體協約，...  
27 以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契  
28 約」，同法第 6 條第 2 項第 1 款規定：「一、對於他方提

出合理適當之協商內容...」。故若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始可能構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。反之，當工會或雇主一方提出之協商事項非屬上述雙方負有誠信協商義務之事項，即無團體協約法第 6 條第 1、2 項之適用。又就雙方負有誠信協商義務之事項進行團體協約協商時，團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款係規定：「拒絕提供進行協商所必要之資料」，故資料提供義務之範圍限於「必要」。從比較法之發展來看，關於必要資料提供義務，在於便利他方在熟悉情況之條件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務。然團體協約法對「必要資料」並無定義，本會認所謂「必要資料」，應以「該資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協商將不可能或難以進行」，作為個案判斷資料之必要性之基準（本會 102 年勞裁字第 61 號裁決決定參照）。

3. 查申請人就所提團體協約草案，請求相對人提供 3,319 名具舊制年資工會會員之任職與否、與相對人簽訂業務代表合約之時間、六個月平均薪資等協商必要資料。關於申請人請求提出上述資料之必要性，申請人表示 3,319 名具舊制年資工會會員任職與否涉及未來結清年資方案之適用範圍；與相對人簽訂業務代表合約之時間涉及適用舊制年資之多寡；六個月平均薪資涉及結算金額之計算，上述三項資料均為協商不可或缺之資料。相

對人則辯以其並非拒絕提供三項資料，僅係受我國個人資料保護法所拘束，請申請人協助取得其會員之書面同意，則將相關資料附上。足見兩造對於前開資料為協商結清舊制年資議題之必要資料，並不爭執。

4. 相對人主張因受我國個人資料保護法所拘束，請申請人協助取得其會員之書面同意，未拒絕提供資料。惟查申請人請求相對人提供 3,319 名具舊制年資工會會員是否仍在任職，相對人僅須告知 3,319 名具舊制年資工會會員是否為其員工，此部分資料實與個人資料保護法無涉。況相對人明知申請人會員代表大會 103 年年底決議授權工會團體協約代表針對結清年資及業務員新制度進行團體協約之協商（見第 1 次調查會議紀錄第 6 頁），申請人既已獲得會員代表大會授權處理結清年資議題，其依團體協約法規定請求相對人提供結清舊制年資之會員相關資料，自無須重複取得個別會員之書面同意。縱認申請人請求 3,319 名具舊制年資工會會員與相對人簽訂業務代表合約之時間、六個月平均薪資等資料屬個人資料保護法之個人資料範疇，惟相對人提供前開資料予申請人，顯然未逾相對人蒐集目的必要範圍，蓋工會會員年資、薪資均為申請人執行其法定職責之資料，申請人又為企業工會，相對人既基於管理目的而保有工會會員前開資料，基於與工會於公司協商勞動條件調整之必要，本不應排除與工會分享前開資料之可能。退步言之，縱認提供資料予工會非屬雇主蒐集之特定目的必要範圍內，惟依個人資料保護法第 20 條第 1 項第 7 款規定，雇主於有利於當事人權益情形下得為特定目的外之利用。依工會基於保障會員權益而依法提出團體協約協商，雇主提供涉及工會會員個人資料之協商必要資料予工會，有助於團體協約協商並促成勞動條件之改

善，有利於個資當事人權益，實無違反個人資料保護法之虞。況依團體協約法第 7 條規定：「因進行團體協約之協商而提供資料之勞資一方，得要求他方保守秘密，並給付必要費用。」相對人如基於保障會員個人資料之秘密性，擔心前開會員資料洩漏予工會以外之第三人，自得依法要求申請人保守秘密，實無須將個人資料保護法無限上綱，作為拒絕提供協商必要資料之託辭。

5. 相對人另爭執申請人得自行請會員提供資料，不必由相對人提供。惟本會參酌申請人具舊制年資之工會會員人數高達 3,319 人，且人員遍及全國各地，相較於相對人有足夠人力、物力進行前開資料之管理，申請人於會員資料之蒐集上確有一定困難，實有必要由相對人為資料提供之協助。至兩造固於 104 年 8 月 11 日因未有共識而暫時無法就結清舊制年資議題繼續協商，惟相對人既主張待 104 年 1 月聲請釋憲之結果再行協商，上述資料之提供仍有助釐清申請人主張所需之成本（無論是結清年資或是足額提撥退休金），或可做為申請人調整其主張之依據，俾利未來兩造協商之進行。是相對人於本件裁決調查時仍堅持拒絕提出上述三項資料，並以前詞置辯，實有拒絕提出協商必要資料之意，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕協商之不當勞動行為。

6. 末須再次強調，相對人拒絕與申請人就結清業務員舊制年資問題進行協商，主張待 104 年 1 月聲請釋憲之結果出爐再行協商，如前所述，本會因認相對人主觀上欠缺不當勞動行為之認識，是無從認定其拒絕協商構成不當勞動行為。惟另一方面，無論相對人所提對應方案為暫緩協商甚至是刪除該條文（即拒絕結清業務員舊制年資或提撥退休準備金），相對人除敘明其主張之理由外，

就申請人請求之協商必要資料，亦應本於誠信協商原則提供予申請人，以避免申請人因資訊落差而無法進行有效之協商。蓋團體協約之協商為流動之過程，協商亦非全有或全無之零和遊戲（指一方為贏家，另一方即為輸家之賽局），即使相對人一開始所提對應方案即為全盤拒絕結清業務員舊制年資或提撥退休準備金，亦不排除勞資任一方於協商過程中提出其他妥協性方案之可能性，是無論相對人所提方案為何？均應提供該議題相關之協商必要資料。本會審酌相對人一開始未否認申請人請求之資料為協商必要資料，卻先後以個人資料保護法、申請人可自行取得等種種理由拒絕提供予申請人，且申請人所請求者不乏”是否任職於相對人”此種根本無涉個人資料之資料，足見相對人拒絕提供資料有刁難申請人之意，難認已盡誠信協商義務，自構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

五、 附帶一提，團體協約法第 8 條規範對象，僅限於工會或雇主團體，雇主不在此限。申言之，雇主之協商代表不受該條之拘束，而得委任第三人擔任協商代表（本會 103 年勞裁字第 43 號裁決決定參照），然參照該條之立法理由，協商代表影響協商過程之順利進行，且係最後決定是否接受協商結果之人（本會 101 年勞裁字第 36 號裁決決定參照）。倘雇主指定無決定權限之人擔任協商代表，斷無法就工會所要求事項之實現可能性提出調整或修正意見、或引用資料具體說明雇主之立場，合理努力與工會妥協或讓步進而達成合意，為實質有效之協商。以日本為例，在企業層級之團體協商代表，通常為個人企業之事業主、法人之董監事或理監事、或雇主針對協商事項賦予處理權限之人。再者，工廠、分支機構等層級之團體協商，則應以該單位之負責人作為協商代表。倘雇主針對該協商事項指定無決定權限之協商代表出席的場合，則將被視為違反誠信協商義務之不當勞

動行為，蓋因協商代表倘須一一徵求公司方面之意見，將無法進行實質有效之協商（道幸哲也「勞使關係法における誠実と公正」119-122 頁；菅野和夫「労働法」第 10 版 659-660 頁；西谷敏「労働組合法」第 3 版 295-296 頁等參照）。查本件兩造歷經多次團協會議，相對人代表一再表示，「...(三)...公司協商代表將向上級陳報團協草案，經上級同意後，始可辦理用印，本團體協約方發生效力。」（見 104 年 9 月 25 日團體協商會議紀錄第 5 頁）、「...伍、結論：對於上述草案條款，除第二條之約定由公司協商代表須向上級請示是否同意外，公司與工會對其他草案條款約定，已有共識。」（見 104 年 10 月 27 日團體協商會議紀錄第 3 頁），顯見相對人指定之協商代表就部分團協條款，僅止於到場聆聽工會意見後，陳報相對人董事會（見本會 104 年 12 月 17 日第二次調查會議紀錄第 3 頁裁決委員所詢問題），再請示其決定或意見，而無法在協商過程中充分與他方進行協商，似與團體協約法之誠信協商原則有悖，併予敘明。本會期待相對人日後與申請人進行團體協商時，能推派具有決定權限之人進行協商，或是對於推派之協商代表充分授權，以利雙方能溝通並調整雙方之主張，方能進行實質有效之協商。

六、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、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係。此項裁量權之行使，既屬裁決委員會本諸勞資爭議處理法之授權而來，則法院於審理不

服裁決決定之救濟案件時，應予最大之尊重，方符合建構裁決制度之本意。本件申請人請求（一）確認相對人未就申請人提出之「結清業務員舊制年資」團體協商草案提出對應方案之行為構成違反團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕誠信協商之不當勞動行為。（二）請求命相對人應於收到本裁決決定書之日起 10 日內就申請人提出之「結清業務員舊制年資」團體協商草案提出對應方案。（三）確認相對人未就申請人提出之「結清業務員舊制年資」團體協商草案提供：①具有舊制年資之 3,319 名工會會員是否還在相對人任職？②該工會會員何時與相對人簽訂業務代表合約？③該工會會員在相對人之六個月平均薪資等協商必要資料之行為構成違反團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕誠信協商之不當勞動行為。（四）請求命相對人應於收到本裁決決定書之日起 10 日內提供申請人①具有舊制年資之 3,319 名工會會員是否還在相對人任職？②該工會會員何時與相對人簽訂業務代表合約？③該工會會員在相對人之六個月平均薪資等協商之必要資料。（五）請求命相對人應自收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站首頁 10 日以上，並將公告事證存查。綜上，本會已確認相對人未提供 3,319 名具舊制年資工會會員之任職與否、與相對人簽訂業務代表合約之時間、六個月平均薪資等協商必要資料之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕誠信協商之不當勞動行為，相對人應於收到本裁決決定書之日起 10 日內提供：①具有舊制年資之 3,319 名工會會員是否仍在相對人任職？②該工會會員何時與相對人簽訂業務代表合約？③該工會會員在相對人之六個月平均薪資等團體協商必要資料予申請人，其餘請求駁回。爰此，本會認為上開裁決救濟命令之方式，即足以樹立該當本件之公平勞資關係所必要及相當。

七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據

之聲請，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，  
附此敘明。

八、據上論結，本件裁決申請為部分有理由、部分無理由，依勞資  
爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 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

劉師婷

林振煌

王能君

蘇衍維

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 5 年 1 月 2 9 日

1

2 如不服本裁決有關工會法第35條第1項各款或團體協約法第6條第1項  
3 之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起2  
4 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區文林路725號）提起行政  
5 訴訟。

6