

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 56 號

### 【裁決要旨】

- 一、自系爭協商會議紀錄內容觀之，相對人雖在第 27 次團體協約協商時未提出系爭資料，但該次協商雙方仍有共識，將申請人所提草案第 33 條「工作年資達 15 年以上之乙方會員」，調整為「先以 12 年年資員工為計算基礎」，足見在相對人提供系爭資料前，兩造團體協約之協商已先達成「先以 12 年年資員工為計算基礎」之共識，可見雙方協商似未有不可能或難以繼續進行協商之情事。
- 二、兩造於團體協商時，就系爭有爭議之條文，並非無從就雙方現有可得掌握之相關資料提出協商、交涉與折衝；申請人雖抗辯相對人所舉員工之例不適切、且含有為數可觀之超時工作津貼，惟亦認為如以 106 年 11 月來看就比較具有代表性，則申請人實非不可自行試算其會員中申請人認為適切之天車手的年度薪資，以資加以對照或為反證，而作為協商及斡旋談判之依據。
- 三、另觀之公開發行公司○○公司之財務報表，亦能明瞭相對人公司之損益及稅後盈餘為何，申請人亦非不得以此作為雙方系爭條文協商之折衝依據；反而本會就申請人所要求提供之系爭資料，尚無法明瞭其與申請人所提系爭團協草案條文究有何具體實質之關連性，且如無該項資料，雙方團體協約之協商即已不可能或有何難以進行之情事。爰此，本會實難認相對人有構成違反團體協約法第 6 條第 1 項所定之不當勞動行為。

【裁決本文】

申請人 中鋼集團企業工會

設 高雄市小港區中鋼路 1 號

代表人 張鴻曉

設 同上

申請人 鋼堡科技股份有限公司企業工會

設 高雄市小港區中鋼路 1 號

代表人 鄧凱倫

設 同上

相對人 鋼堡科技股份有限公司

設 高雄市新興區民生一路 247 號 17 樓之 2

代表人 蔡秋福

設 同上

代理人 尤中瑛律師

設 高雄市前金區中正四路 211 號 8 樓之 6

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（下稱本會）於民國（下同）107 年 3 月 9 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人之裁決申請駁回。

## 事實及理由

### 壹、程序部分：

一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 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 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」。

二、次按本件申請人主張由於相對人於 106 年 9 月 21 日第 27 次協商會議，表明拒絕提供相對人與中國鋼鐵股份有限公司（下稱中鋼公司）簽訂之作業協力契約（下稱系爭作業協立契約），申請人認為若無該項資料，則後續之協商將無數據可循，會議淪為雙方各說各話、毫無協商效果，因此認為相對人構成違反團體協約法第 6 條第 1 項所定拒絕提供進行協商所必要資料之不當勞動行為。據此，申請人於 106 年 10 月 13 日提起本件裁決申請，並未逾越上開法定 90 日期間，符合勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 39 條第 1、2 項規定，其申請自屬合法。

### 貳、實體部分：

#### 一、申請人之主張及請求：

（一）申請人於 104 年 4 月 8 日起與相對人進行團體協約之協商，其中工會版草案第 33 條內容如下：「（第一項）甲方應按乙方會員

之職務、能力和績效，給予適當之工作報酬。(第二項) 甲乙雙方體認工作報酬之獲得主要係因有效經營活動之結果，為增進從業人員之福祉，提升生產力、創造利潤為其不可或缺之要件。

(第三項) 甲方對於工作年資達十五年以上之乙方會員，應保障基本薪給不低於勞動部發布之工業及服務業每人每月平均經常性薪資。年度經營活動如有盈餘時，應提撥一定比例之金額作為績效獎金及員工紅利。(第四項) 前項績效獎金及員工紅利，應依個人績效分配。乙方會員獲得分配之金額，不得低於甲方從業人員獲得最高分配者之三分之一。(第五項) 前二項績效獎金及員工紅利提撥及分配辦法如有修正，應先行與乙方協商。」

(二) 申請人與相對人於 106 年 6 月 22 日進行第 25 次協商會議，相對人認為申請人草案第 33 條第 3 項無法做到，堅持不同意。系爭作業協力契約每人每班價格為新臺幣（以下均同）2,700 元，以每名勞工每月平均工作 22 班估算，相對人對於每名勞工每月工作之契約收入為 59,400 元，與勞動部發布之工業及服務業每人每月平均經常性薪資 39,000 餘元相較，超過 50% 以上，相對人應有能力提供第 33 條第 3 項之薪資保障。為使雙方順利就此議題繼續協商，申請人乃請求相對人提供合約計價人員每人每班契約收入分配予公司各項費用所占之比例資料，並記載於第 25 次團體協約協商會議紀錄(申證 1)，相對人同意攜回研議。

(三) 詎料，相對人於 106 年 7 月 17 日第 26 次協商會議(會議紀錄如申證 2)表明拒絕提供該項資料，申請人認為若無該資料，則後

續之協商將無數據可循，會議淪為雙方各說各話，毫無協商效果可言。相對人意見經 106 年 9 月 21 日第 27 次協商會議再度確認無誤(會議紀錄如申證 3)。

(四) 按團體協約係由勞資雙方依協商共識所簽訂之契約，工會版草案第 33 條第 3 項前段：「甲方對於工作年資達十五年以上之乙方會員，應保障基本薪給不低於勞動部發布之工業及服務業每人每月平均經常性薪資。」旨在期盼公司合理分配經營成果，照顧員工，非謂工會堅持未達此一標準，即無任何妥協空間。公司如果提出客觀試算資料，經由勞資協商，工會亦有可能接受打九折、八折甚至七折之折衷方案。但如果公司拒絕提供資料，後續的協商過程將淪為就地喊價，毫無達成共識之可能。

(五) 依據相證 2，相對人每股稅後盈餘高達 4.16 元/股，而且在達成高額稅後盈餘之前，高階主管已經拿走數百萬元的盈餘激勵獎金，而基層員工之基本薪給卻長期停留在二萬餘元，甚為可悲。

(六) 按往例，中鋼公司對於天車合約，每年至少會調高 2% 的幅度，申請人團體協約草案以年資 15 年以上之會員為標的，相對人卻以年資六年的員工為例，並未合理預估未來中鋼天車合約的調漲幅度(如以每年複合成長率 2% 試算，10 年後天車合約價格將由每班 2,700 元增至 3,300 元)。而相對人所謂年資六年的員工，係擔任領班職務，其考勤獎金較高，一般員工之所得，相對較低。

(七) 相對人公司之薪資發給是依據與中鋼公司的契約，以每班 2,700 元計算，每月約 22 班，每月薪資約 59,400 元。其中每月約 22

班，係以員工不加班為基準，相對人說明書(二)所提附表 1，卻含有為數可觀的超時工作津貼，顯然以超時工作來提高員工所得。事實上，員工超時工作越多，每月工作班數將超過 22 班，相對人自中鋼公司取得的契約報酬將不止 59,400 元。相對人說明書(二)所提附表 2，係依申請人主張以 39,000 元為每月基本薪給且其他勞動條件不變的情況下所計算員工所得，並據以認定工會版團體協約草案第 33 條第 3 項前段不可行。惟查，工會於協商過程並無不得變更其他勞動條件(例如考勤獎金)之陳述，相對人之假設並不存在，附表 2 之資料顯無可採。

(八) 申請人與相對人進行團體協約之協商，已將近三年，至今無法完成協商程序，原因在於相對人屢屢於協商會議拒絕提供協商所必要之資料，藉以拖延協商時程，但在裁決委員會相對人卻大動作提出資料來證明工會草案不可行，其規避不利裁決決定之心態，至為顯然。事實上，本件申請人要求相對人提供的資料，僅為「合約計價人員每人每班之契約收入分配至公司各項費用所佔之比例」，考量相對人之行政作業，乃以最容易分析之天車合約作為試算標的，相對人提供此項資料並無困難，卻不惜以申請人之代表人個人所得為例作為說明，其違反誠信協商義務之不當勞動行為，應屬肯定。

(九) 請求裁決事項：

1. 確認相對人於 106 年 9 月 21 日第 27 次協商會議上未依團體協約法第 6 條第 1 項規定，提供進行團體協約協商所必要之資料，構成違反誠信協商義務之不當勞動行為。

2. 令相對人提供系爭作業協力契約每人每班契約收入分配與公司各項費用所佔之比例資料，以利申請人與相對人進行團體協約之協商。

## 二、 相對人之抗辯：

(一)按，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，不得拒絕提供進行協商所必要之資料，固為團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所明定；而該法條立法意旨乃課勞資雙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，藉以尋求達成協商之合意。所謂「必要之資料」，則應以「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，此有臺北高等行政法院 105 年訴字第 355 號判決可參。

(二)從雙方第 26 次及第 27 次協商會議紀錄「討論及決議事項」第一點，即可看出相對人雖在第 27 次團體協約協商時未提出申請人所要求之系爭資料，但該次協商雙方仍有共識，將申請人版本第 33 條從「工作年資達 15 年以上之乙方會員」，調整為「先以 12 年年資員工為計算基礎」。亦即，在相對人提供系爭資料前，兩造團體協約之協商已達成「先以 12 年年資員工」之共識，而無「不可能或難以進行協商」之情事發生，故申請人主張相對人有團體協約法第 6 條第 1 項第 3 款之行為，應無理由。

(三)其次，相對人向第三人中鋼公司承攬「天車作業」之作業協力，始於 95 年間，迄今至多僅 11 年餘。復依團體協約法第 28 條規定：「團體協約為定期者，其期限不得超過 3 年；超過 3 年者，縮短為 3 年。」，而中鋼公司與其企業工會締結之團體協約亦屬效期 3 年之定期團體協約，兩造間之團體協約草案內容亦將比照辦理以 3 年為期限，故兩造縱有就此草案達成協商合意，但在此團體協約屆滿前，申請人會員中從事天車作業協力契約者之工作年資，至多約僅 14 年有餘，故依申請人所提草案第 33 條之內容，在此次團體協約效期內，可能無人符合 15 年年資之條件，甚至於在協約期滿後，兩造仍須就當時之經營狀況、勞動條件水準，重新進行協商，實無法達到穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益之團體協商意旨。

(四)更何況，系爭作業協力契約為 1 年 1 期之承攬契約，中鋼公司於每年到期後，是否仍願以相同條件與相對人續簽協力契約，均屬未定之數。此等事實，業經相對人之協商代表於第 26 次團體協約協商會議中，向申請人說明無訛，復於第 27 次團體協約協商會議再次陳明，兩造始能達成「雙方擬先以 12 年年資員工為計算基礎」之修正共識內容。是以，申請人僅以第 26 次團體協約協商會議紀錄記載表明拒絕提供系爭資料，暨第 27 次協商會議紀錄記載「甲方認為非屬協商所必要之資料無須提供」等語，遽認相對人涉違團體協約法第 6 條第 1 項第 3 款規定，卻故意忽略相對人協商代表於會議中之實質發言內容，且未審酌第 27 次會議所達成之共識，逕認相對人在第 26 次協商會議未提供資料為不當勞動行為，自有未



洽，應予駁回。

(五)尤以，相對人試以某位年資 6 年多之天車手 106 年度之薪資為例，即可明白申請人之草案內容為相對人無法同意，且無繼續協商必要之條款。按申請人主張「天車手價碼有 2 種，天車 1 是高價位 2700，天車 2 是 2600 多」，為相對人所不爭執。經查，某天車手年資為 6 年多，不足 7 年，適用天車 1 之 2700 元之契約價格，其 106 年度薪資明細如相證 3 所示，剔除非屬天車 1 每班 2700 元支付範圍之項目後，其餘薪資項目均屬相對人按每班 2700 元向中鋼公司收取報酬後，從該筆報酬支付予天車手之項目。經相對人重新整理成附表 1，從附表 1 可以看出相對人應發予天車手各月薪資合計再加上公司應負擔之勞、健保保費、勞工退休金等，已達年總額為 669,025 元，每月平均為 55,752 元，此數額尚不含間接管理費等營業費用。再以申請人主張每月保障基本薪給 39,000 元計算，在其他薪資項目數額均不變動下，則相對人應負擔某員工之 106 年度直接費用已達 820,170 元，每月平均為 68,348 元（詳見附表 2）。此數額 68,348 元已逾聲請人所稱每月工作之契約收入為 59,400 元，故系爭團體協約草案第 33 條第 3 項為不可行之草案，甚為灼然。若申請人對於相對人所舉事例有爭執，亦請申請人自行試算其會員中類似年資之天車手 1 的 106 年度薪資作為比對。

(六)相對人答辯：請求駁回申請人之裁決申請。

### 三、 雙方不爭執之事實：

(一)申請人於 104 年 4 月 8 日起與相對人進行團體協約之協商，其中申

請人所提出之團體協約草案第 33 條內容為：「(第一項) 甲方應按乙方會員之職務、能力和績效，給予適當之工作報酬。(第二項) 甲乙雙方體認工作報酬之獲得主要係因有效經營活動之結果，為增進從業人員之福祉，提升生產力、創造利潤為其不可或缺之要件。(第三項) 甲方對於工作年資達十五年以上之乙方會員，應保障基本薪給不低於勞動部發布之工業及服務業每人每月平均經常性薪資。年度經營活動如有盈餘時，應提撥一定比例之金額作為績效獎金及員工紅利。(第四項) 前項績效獎金及員工紅利，應依個人績效分配。乙方會員獲得分配之金額，不得低於甲方從業人員獲得最高分配者之三分之一。(第五項) 前二項績效獎金及員工紅利提撥及分配辦法如有修正，應先行與乙方協商。」(申證 10)

(二)雙方於 106 年 6 月 22 日進行之第 25 次團體協約協商會議，會議紀錄「討論及決議事項」第二點記載：「乙方版本第三十三條(甲方版本第二十五條)：乙方要求甲方提供合約計價人員之每人每班之契約收入分配予公司各項費用所佔之比例，甲方攜回研議。」(申證 1)

(三)雙方於 106 年 7 月 17 日進行之第 26 次團體協約協商會議，會議紀錄「討論及決議事項」第一點記載：「乙方版本第三十三條(甲方版本第二十五條)：乙方要求甲方提供合約計價人員之每人每班之契約收入分配予公司費用所佔之比例，甲方認為基於公司經營管理之考量並無必要提供；乙方認為此為協商所必要資料甲方應提供。有關乙方版本第三項『甲方對於工作年資達十五年以上之乙方會員，應保障基本薪給不低於勞動部發布之工業及服務業每人每月平

均經常性薪資』部分，請甲方依預期之調薪比例試算可達上述標準之百分比。」(申證2)

(四)雙方於106年9月21日進行之第27次團體協約協商會議，會議紀錄「討論及決議事項」第一點記載：「乙方版本第三十三條(甲方版本第二十五條)：乙方要求甲方提供合約計價人員之每人每班之契約收入分配予公司費用所佔之比例，甲方認為非屬協商所必要之資料無須提供，乙方認為應於九月底前提供。有關乙方版本第三項『甲方對於工作年資達十五年以上之乙方會員，應保障基本薪給不低於勞動部發布之工業及服務業每人每月平均經常性薪資』部分，雙方擬先以十二年年資員工為計算基礎。」(申證3)

(五)相對人鋼堡科技股份有限公司係中鋼保全股份有限公司轉投資並百分之百持股之子公司，中鋼保全股份有限公司則係中國鋼鐵股份有限公司轉投資並百分之百持股之子公司。

(六)系爭作業協力契約中關於天車1每人每班為2700元，天車2每人每班約為2600元。

#### 四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：系爭作業協力契約是否為兩造依團體協約法第6條第2項第3款所定「進行協商所必要之資料」，進而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？

#### 五、 判斷理由：

(一)按我國團體協約法對團體協約之協商事項，並無具體明文之限制。

故解釋上，就雇主有處分權限之事項，且雇主願意進行團體協商時，除違法事項（例如違反法律強制或禁止規定之事項、違反公序良俗之事項、或構成不當勞動行為之事項...等）以外之任何事項，均可以成為團體協商之事項。然此並非意謂上開事項只要工會或雇主一方向他方提出團體協約協商要求，他方即負有協商之義務。蓋團體協約法第 2 條規定：「本法所稱團體協約，...以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約」，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、104 年勞裁字第 49 號裁決決定參照）。

(二)緣申請人與相對人於 106 年 6 月 22 日進行第 25 次協商會議，相對人不同意申請人所提草案第 33 條第 3 項，申請人認為系爭作業協力契約每人每班價格為 2,700 元，以每名勞工每月平均工作 22 班估算，相對人對於每名勞工每月工作之契約收入為 59,400 元，與勞動部發布之工業及服務業每人每月平均經常性薪資 39,000 餘元相較，超過 50%以上，相對人應有能力提供第 33 條第 3 項之薪資保障。為使雙方順利就此議題繼續協商，申請人乃請求相對人提供系爭作業協力契約計價人員每人每班契約收入分配予公司各項費用所佔之比例資料（下稱系爭資料），並記載於第 25 次團體協約協商會議紀錄，相對人同意攜回研議。惟相對人於 106 年 9 月 21 日第 27 次協商會議表明拒絕提供該項資料，申請人認為若無該資料，則後續之協商將無數據可循，會議淪為雙方各說各話，毫無協商效果可言。據此申請人認相對人拒絕提供進行團體協約協商所必要之資料即系爭作業協力契約，構成違反團體協約第 6 條第 1 項所定之不當勞動行為。

(三)經查兩造均不爭執形式真正之團體協約協商會議紀錄，其中第 26 次協商會議紀錄「討論及決議事項」第一點記載：「乙方版本第三十三條（甲方版本第二十五條）：乙方要求甲方提供合約計價人員之每人每班之契約收入分配予公司費用所佔之比例，甲方認為基於公司經營管理之考量並無必要提供；乙方認為此為協商所必要資料

甲方應提供。有關乙方版本第三項『甲方對於工作年資達十五年以上之乙方會員，應保障基本薪給不低於勞動部發布之工業及服務業每人每月平均經常性薪資』部分，請甲方依預期之調薪比例試算可達上述標準之百分比。」；而其後第 27 次協商會議紀錄「討論及決議事項」第一點則記載：「乙方版本第三十三條（甲方版本第二十五條）：乙方要求甲方提供合約計價人員之每人每班之契約收入分配予公司費用所佔之比例，甲方認為非屬協商所必要之資料無須提供，乙方認為應於九月底前提供。有關乙方版本第三項『甲方對於工作年資達 15 年以上之乙方會員，應保障基本薪給不低於勞動部發布之工業及服務業每人每月平均經常性薪資』部分，雙方擬先以十二年年資員工為計算基礎。」等語。自上開兩份協商會議紀錄內容觀之，相對人雖在 106 年 9 月 21 日進行第 27 次團體協約協商時未提出系爭資料，但該次協商雙方仍有共識，將申請人所提草案第 33 條「工作年資達 15 年以上之乙方會員」，調整為「先以 12 年年資員工為計算基礎」，足見在相對人提供系爭資料前，兩造團體協約之協商已先達成「先以 12 年年資員工為計算基礎」之共識，可見雙方協商似未有不可能或難以繼續進行協商之情事。

(四)次查，申請人表示「相對人每股稅後盈餘高達 4.16 元，而且在達成高額稅後盈餘之前，高階主管已經拿走數百萬元的盈餘激勵獎金，而基層員工之基本薪給卻長期停留在二萬餘元，甚為可悲云云。復於本會第 1 次調查會議陳稱：「草案第 33 條第 3 項是針對所有會員，但天車作業人員的成本最容易分析，因此請公司提供此資料，公司最容易做到，由此可看出公司是否有過多盈餘，是否給高

階主管過高之獎金」，可見申請人欲取得系爭資料之目的，係在質疑相對人公司之盈餘是否用以支付高階主管過高之獎金，惟觀之相對人代理人於本會陳稱：「鋼堡公司的高階主管大多是由中鋼保全公司的主管兼任，因此在分配獎金時是以其本職在中鋼保全公司分配，而非兼職的鋼堡公司分配，且擔任兼職人員亦未取得鋼堡公司之薪資」等語，及 107 年 2 月 5 日提出陳報書附件 5 所示每月薪資查詢資料，顯見申請人主張應提供之系爭資料，並非雙方進行團體協約協商所必要之資料。

(五)又申請人於本會詢問程序時表示其欲取得系爭資料，係為明瞭天車作業協力契約計價人員每人每班之契約收入佔予公司各項費用即用人費用（薪資、獎金、勞健保、福利金等）、管理費用及訓練費用之比例，以取得與申請人協商之數據資料（本會 107 年 3 月 9 日詢問會議紀錄第 4 頁參照）。經查，相對人主張申請人對於系爭天車作業協力契約每人每班之價格知之甚詳，為申請人所不否認；復觀之申請人鋼堡科技股份有限公司企業工會之會員比例有八成約 400 人均為系爭作業協力契約人員，可見申請人對於其班次及每名人員每月工作之契約收入及薪資數額非不得掌握。再者，相對人試以某位年資 6 年多之天車手 106 年度之實際薪資為例，主張若以申請人於團體協商時要求每月保障基本薪給 39,000 元計算，在其他薪資項目數額均不變動之下，相對人應負擔該員工之 106 年度直接費用已達 820,170 元，每月平均為 68,348 元，已逾申請人所稱依據系爭作業協力契約每月工作之契約收入 59,400 元（見相對人 106 年 12 月 26 日說明書(二)附表 1、附表 2），故申請人所提系爭團體

協約草案第 33 條第 3 項為不可行之草案等語；申請人則反駁相對人所舉員工之薪資不具代表性云云。姑先不問相對人所舉之例是否合宜，惟由此可見，兩造於團體協商時，就系爭有爭議之條文，並非無從就雙方現有可得掌握之相關資料提出協商、交涉與折衝。而申請人雖抗辯相對人所舉員工之例不適切、且含有為數可觀之超時工作津貼，惟亦認為如以 106 年 11 月來看就比較具有代表性等語（本會 107 年 1 月 4 日第 2 次調查會議紀錄第 4 頁參照）；則申請人實非不可自行試算其會員中申請人認為適切之天車手的年度薪資，以資加以對照或為反證，而作為協商及斡旋談判之依據。

(六)另觀之公開發行公司中鋼公司之財務報表（相證 2），亦能明瞭鋼堡科技股份有限公司之損益及稅後盈餘為何，申請人亦非不得以此作為雙方系爭條文協商之折衝依據；反而本會就申請人所要求提供之系爭資料，尚無法明瞭其與申請人所提系爭團協草案條文究有何具體實質之關連性，且如無該項資料，雙方團體協約之協商即已不可能或有何難以進行之情事。爰此，本會實難認相對人有構成違反團體協約法第 6 條第 1 項所定之不當勞動行為。

六、據上，相對人於 106 年 9 月 21 日第 27 次協商會議表明拒絕提供系爭作業協力契約，並不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。從而，申請人請求本會命相對人提供該契約每人每班收入分配予公司各項費用所佔之比例資料，即屬無據，應予駁回。

七、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，本件申請為無理由，依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、  
第 46 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 康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 3 月 9 日

如不服本裁決有關團體協約法第 6 條之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。