

# 團體協約之協商資格

張義德/東吳大學法學院暨法律學系 專任助理教授

## 目次

- 一、前言
- 二、團體協商義務與協商資格之法規範—團體協約法第 6 條
- 三、企業工會之協商資格
- 四、確認產業工會或職業工會具有協商資格之重要性
- 五、協商資格制度之相關爭議
  - (一) 具協商資格之證明
  - (二) 判斷是否具有協商資格之時點
  - (三) 對於是否具有協商資格之具體判斷
  - (四) 以團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款之「經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會」保護不符協商資格之工會
  - (五) 對於不符協商資格之工會所為的「一般性團體協商」之保護
- 六、結語

## 一、前言

所謂的「不當勞動行為」係指雇主或其代理人因勞工組織或加入工會、從事工會活動等所採取對勞工或工會之不利措施或行為的總稱，概念的核心乃在於「工會」，只要是雇主對於工會所採取的任何敵視性行為，不論是事實行為或法律行為，亦不論對象為個別的勞工或工會本身，均屬不當勞動行為<sup>1</sup>。

在我國法制中對於不當勞動行為的規範，可以區分為在實體法上所禁止的不當勞動行為類型以及為了處理不當勞動行為紛爭而在程序法上所規定的特別程序。亦即，前者包括了工會法第 35 條第 1 項的「不利益待遇」與「支配介入」的禁止規定以及團體協約法第 6 條

<sup>1</sup> 林佳和，「社會正義的基礎—不當勞動行為裁決制度的前世今生」，載於：張烽益、洪敬舒、楊書瑋、林佳和、周兆昱、侯岳宏、林良榮、沈牧樺、葉永山著，『搞工會—工會正義與不當勞動行為裁決機制』（台灣勞工陣線協會，2012 年 10 月），130 頁。

第 1 項的「拒絕團體協商」等三大不當勞動行為的類型，後者則為勞資爭議處理法第 4 章的「裁決」制度。

相對於其他勞動法的概念，我國一般對於不當勞動行為三大類型之中的「拒絕團體協商」較為陌生。蓋雖 2008 年修正前的團體協約法對於作為團體協商「結果」之團體協約的限制、效力、存續期間等設有若干之規範，但對於團體協商之「過程」則完全未加以規定，致使在實際上所締結的團體協約數量極為有限，且其內容多為照抄勞動基準法之規定而不具意義。不過，此種情況在 2011 年 5 月施行勞動三法修正以後獲得了改善<sup>2</sup>。

## 二、團體協商義務與協商資格之法規範—團體協約法第 6 條

承前所述，對於「拒絕團體協商」之不當勞動行為規定在團體協約法第 6 條第 1 項，亦即：「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。」然而，由於所謂的「正當理由」是抽象的法律概念，為使其具體化，而於同條第 2 項例示了三種構成無正當理由」的情形。亦即：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之資料。」

然而，所謂的「協商資格」所指為何？對此則可參照同條第 3 項所規定之：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類

---

<sup>2</sup> 在勞動三法修正施行前的 2011 年第 1 季底，全國的團體協約只有 31 件，不過在 2018 年第 2 季底則有 705 件。雖無法知悉各團體協約之內容或品質，但若單從量化的數字來看，團體協約有大幅的成長，勞動條件受團體協約規範之勞工當亦增加了不少，團體協約法已不再如修正前被學者所譏之「六法全書中的屍體」（詳見：黃瑞明，「迴光返照的團體協約法」，載於：中華民國勞動法學會編，『勞動法裁判選輯（一）』（元照 1999 年 12 月），147 頁）。

職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。」

如此之規定雖有助於確定勞方當事人之協商代表性，但隨著企業組織型態以及僱用模式的多樣化，在認定是否工會符合上述的情況，勢必產生爭議<sup>3</sup>。特別是因工會法第 6 條之規定，工會的組織型態雖有企業工會、產業工會與職業工會三種，但教師僅得組織及加入產業工會或職業工會（以下簡稱為「產職業工會」），因此對於教師工會的協商資格問題在實務上產生了許多的爭議。蓋因依不當勞動行為裁決辦法第 15 條第 1 項之規定，若工會不具有協商資格，則對於其基於團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，裁決委員會應作成不予受理之決定。因此，對於工會來說，具有協商資格為其向裁決委員會主張雇主構成拒絕團體協商之不當勞動行為的前提。

### 三、企業工會之協商資格

雖然依照團體協約法第 6 條第 3 項之規定，企業工會並不需達到任何的人數門檻要求而當然即有協商資格，但公司得否以業務人員非其所僱之勞工而業務人員所加入之工會以企業工會之地位運作的適法性有所疑義為由拒絕與工會進行團體協商？對此，裁決委員會在 101 年勞裁字第 32 號裁決決定〔南山人壽事件〕中，表示雖歷年來民事判決均認為少數業務代表等與公司間並不存在勞動契約關係，但「相對人與少數業務代表等間是否具勞動契約關係與申請人是否具團體協約之協商資格，係屬二事，相對人據此拒絕與申請人進行團體協約之協商，實不具正當理由。」

是以，依本號裁決決定之見解，團體協商之進行不必然以絕對存在勞動契約關係為前提，而是應著重於雙方之間是否客觀上有利害相

---

<sup>3</sup> 侯岳宏，「臺灣團體協商制度之變動與發展－以實務發展為中心」，臺北大學法學論叢 97 期(2016 年 3 月)，148 頁。

互關係而需彼此共同協商的需求狀態。雖然勞動契約法的當事人概念係以勞動契約關係為中心，沒有勞動契約關係即無當事人概念可言，但在勞動保護法與集體勞動法的領域中，其法律關係當事人概念基本上雖亦以勞動契約關係為中心，不過仍須視不同的規範考量進行調整<sup>4</sup>。

#### 四、確認產業工會或職業工會具有協商資格之重要性

為何在進行協商之前，雇主必須要確認產職業工會是否具有協商資格？

誠如臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1060 號判決〔對 101 年勞裁字第 28 號桃園縣祥安國小事件之行政訴訟〕所示：「首應確認係由『具備勞資一方當事人之資格』者，對於『亦具備協商資格之他方』所提出之協商，始有團體協約法第 6 條第 2 項各款之適用。」因此，乃以勞資雙方均具備協商資格作為勞方受拒絕團體協商之不當勞動行為制度保護的前提要件，在進行協商前先確認工會是否具有協商資格之勞方當事人乃屬應先確認的程序事項，對於不具協商資格之產職業工會所提的協商要求，若雇主不予回應，並不會構成團體協約法第 6 條第 1 項所規定的拒絕團體協商之不當勞動行為。

再者，裁決委員會在 101 年勞裁字第 28 號裁決決定〔桃園縣祥安國小事件〕中也表示：「當事人是否具有團體協約法第 6 條所定之協商資格係進行該法所定團體協商的前提，一方當事人如對此提出質疑，他方當有具體說明之義務，以免嗣後進行之團體協商，因一方當事人不具有協商資格，而徒作白工。」因此，依此見解似乎認為雇主在團體協商的任何階段都可質疑產職業工會是否具有協商資格，一旦發現其不具協商資格時，即得拒絕團體協商，而使得之前已達成之協商成果化為烏有。

---

<sup>4</sup> 陳建文，「誠實協商義務與職權交付仲裁」的實務爭議與規範正義，發表於：勞動部主辦，103 年度工會法與團體協約法制研討會（國立台灣大學社會科學院，2014 年 12 月），25 頁。

不過，如此的見解在 104 年勞裁字第 40 號裁決決定〔中山醫大事件〕、104 年勞裁字第 52 號裁決決定〔彰化縣政府事件〕中受到了修正。亦即：「勞資雙方協商過程中，資方始終未抗辯以教師為主體之產業工會或職業工會之協商資格(包括資方惡意抑或因不知團體協約法第 6 條第 3 項規定而未為抗辯)，則基於尊重勞資自治暨誠信協商原則之精神，即應認定該工會具有協商資格，不宜容許資方於協商後再為協商資格之抗辯。」因此，在進行協商之後，雇主即不得再抗辯產職業工會不具有協商資格而拒絕協商，而必須繼續進行之。

## 五、協商資格制度之相關爭議

雖工會具有協商資格為雇主必須回應其協商要求的前提，但若雇主對於工會是否具有協商資格有疑義時，應如何處理？得否即對工會的協商要求置之不理？裁決委員會在 104 年勞裁字第 30 號裁決決定〔華夏科大事件〕中表示若雇主對於工會的協商資格有所疑義時，當應先與工會對此問題進行協商，不得迴避協商要求而逕向地方行政主管機關諮詢，否則乃具有不當勞動行為之認識而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款的支配介入之不當勞動行為。在此事件的行政訴訟中，臺北高等行政法院 105 年度訴字第 311 號判決亦表示在工會已敘明具有協商資格之事由但雇主若仍有所疑義時，應要求工會補正說明。

然而，在裁決委員會及法院的實際判斷中，產職業工會應如何說明或證明其具有協商資格？判斷是否具有協商資格之時點為何？又，應如何具體地判斷產職業工會是否具有協商資格？另外，對於不具有協商資格之產職業工會的協商要求又應如何保障？以下分述之。

### (一) 具協商資格之證明

如前所述，在雇主對產職業工會之協商資格有所疑義時，工會即應負具體說明義務，但其所指為何？101 年勞裁字第 28 號裁決決定〔桃園縣祥安國小事件〕表示：「相對人為理解申請人是否符合團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款之資格，而請求申請人提出會員名冊，於

法應屬適當，就此申請人指摘相對人佯裝協商云云，尚難成立。」然而，依此見解，校方或許可能藉由工會提出團體協商要求之機會知悉具體的會員名單而對個別會員施壓退出工會或影響其參與工會活動，並對工會之發展造成不良效應。

是以，在104年勞裁字第21號裁決決定〔新北市永平高中事件〕、104年勞裁字第33號裁決決定〔金甌女中事件〕及105年勞裁字第34號裁決決定〔桃園市新榮國小事件〕中，裁決委員會修正見解為：「雇主如對產業工會之協商資格提出質疑時，雖工會不當然因此負有將其會員名單及相關事證資料提出予雇主之義務，但就其符合協商資格之事實，仍負有具體說明之義務。」是以，裁決委員會減輕了工會提出會員名冊之義務而表示僅為具體說明符合協商資格之事實即可，以避免對工會之發展造成不良效應。

不過，產職業工會究竟應如何地具體說明？仍有待將來裁決委員會或判決的補充。

## （二）判斷是否具有協商資格之時點

至於判斷申請產職業工會是否具有協商資格之時點為何？對此問題，在101年勞裁字第28號裁決決定〔桃園縣祥安國小事件〕中，裁決委員會也表示參照團體協約法第6條第2項所規定之「勞資一方於有協商資格之他方提出協商…」，故應以工會提出團體協約之協商時作為判斷時點。而在104年勞裁字第30號裁決決定〔華夏科大事件〕以及104年勞裁字第40號裁決決定〔中山醫大事件〕中，裁決委員會亦延用此見解。亦即，裁決委員會在該案中表示：「申請人是否具有團體協約之勞方當事人協商資格，自應以提出協商之時點為認定」。

## （三）對於是否具有協商資格之具體判斷

依團體協約法第6條第3項第2款及第3款，產職業工會取得協商資格的要件各為必須其「會員受僱於協商他方之人數逾其所僱用勞

工人數二分之一」或其「會員受僱於協商他方之人數逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一」。然而，在具體上應如何計算與適用此標準？

在 101 年勞裁字第 28 號裁決決定〔桃園縣祥安國小事件〕中，對於該款所定「僱用勞工」之認定基準，裁決委員會認為：「自文義觀之，不以適用勞動基準法之勞工為限，凡是與協商他方具有僱用關係之勞工均屬之。」在具體的判斷上，裁決委員會認為認為「特教助理員」與學校間有僱用關係，不具公務員身分，故不論該等特教人員是否適用勞動基準法，均應計入相對人「所僱用勞工」總人數。不過，教務、總務、訓導、輔導主任等兼任行政職務之人員為代表校長行使管理權之人；校長、人事主任、主計主任、幹事等主任以下之專職職員、護理師及警衛為公務員；多元就業人員、臨工人員屬於公法之救助關係而均不算入學校「所僱用勞工」之總人數。

此外，104 年勞裁字第 21 號裁決決定〔新北市永平高中事件〕中，更是對於該校 297 名人員除了採取負面排除法而將相對人之代表人、代表校長行使管理權之人、具公務員身分者、現役軍人、留職停薪者排除在相對人之僱用勞工人數之外，另採取了正面計入之方法，而認為：具教師資格任行政職者及未請育嬰假、留職停薪或借調至他處之導師或教師應予列入；由相對人為其投保勞保之技工工友、校安執勤、組織創新人員、代理教師、兼任教練及兼任教師、兼任救生員及清潔人員、特殊教育相關專業人員於契約期間提供勞務並領有薪資；社團指導教師在兼職聘書之期間與相對人間自有僱傭關係而屬相對人之受僱人，故所有上述人員均應列入相對人之僱用勞工人數。

再者，在此號裁決決定中，裁決委員會又表示：「如雇主自始即爭執工會協商資格時，就申請人是否具協商資格，為本會應依職權認定之事項，尚非雙方當事人所得自行處分之事項。因此關於新北市政府勞工局因受雙方之請求而協助雙方所為人數之認定結果，並不影響

本會依法所為之職權審查。」然而，對勞資雙方當事人而言，就勞資事務有所疑義時直接的詢問對象當屬各地方主管機關，裁決委員會之如此判斷可能將有損勞資當事人對於各地方主管機關之信賴外，且從實際的制度運作來看，若動輒向裁決委員會申請認定也將造成裁決委員會的負荷。

#### （四）以團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款之「經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會」保護不符協商資格之工會

雖然裁決委員會在 104 年勞裁字第 30 號裁決決定〔華夏科大事件〕中表示：「以教師為主體之產業工會或職業工會之教師會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用教師人數二分之一時，即具有團體協約之勞方當事人協商資格。」然而，對於教師人數的計算範圍，裁決委員會又表示：「充實教師產業工會或職業工會協商權之必要性，既與平衡勞資爭議處理法第 54 條第 2 項第 1 款限制教師罷工權息息相關，則於適用團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款規定解釋「教師」範圍時，本宜與該款為相同之認定。關於此節，依照行政院勞工委員會（本部前身）100 年 4 月 29 日勞資 3 字第 1000125339 號函，勞資爭議處理法第 54 條第 2 項第 1 款所定不得罷工之教師，其範圍包括依法規聘任之專任教師、及依法規聘任於教學時間之兼任、代課、代理教師及依行政規則進用於教學時間之專兼職人員等，則於認定團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款「教師」之範圍時，宜作相同之解釋。」然而，在教師工會以教育主管行政機關為協商之相對人時，若將其所僱用之教師均納入協商資格的計算範圍內，勢必造成在事實上完全排除教師工會協商資格之結果，因即使是縱使幾乎大部分的專任教師都加入了工會了，但若學校僱用不少兼任老師，導致分母過大，還是難以達到二分之一的協商門檻。

換言之，由於團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款及第 3 款規定了協商資格，致使不符合該款之產職業工會無法受同條第 2 項之保障。是

以，教師工會多有對此規定主張應採限縮解釋否則將嚴重損害其團結權及團體協商權。對此，裁決委員會近來在 104 年勞裁字第 30 號裁決決定〔華夏科大事件〕及 104 年勞裁字第 40 號裁決決定〔中山醫大事件〕中亦承認：「因受限於前揭團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款、第 3 款協商資格之限制，教師產業工會或職業工會常未能啟動團體協商，致使教師及教師工會之權益未能透過團體協約協商而獲得應有之保障，是為促進教師之集體勞資關係發展，應有充實集體協商權之必要，否則即難以達成上開勞動三法修法之目的。」

然而，裁決委員會究應如何「充實集體協商權」？參照在 101 年勞裁字第 28 號裁決決定〔桃園縣祥安國小事件〕所示：「產業工會如未能符合團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款『勞工人數二分之一』時，本會尚得審酌個案情形，而援用同條項第 5 款規定『經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會』，以資因應，尚不致於發生申請人所指產業工會團結權及團體協商權受害之情形。」是以，勢必須透過團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款來尋求解決協商資格過高之問題<sup>5</sup>。在 104 年勞裁字第 21 號裁決決定〔新北市永平高中事件〕中，裁決委員會亦表示同條項第 5 款規定可資因應，是以學說有將此規定稱為「斷後條款」，在雇主不願承認工會之協商資格時得由裁決委員會進行認定<sup>6</sup>。不過，在本號裁決決定中，裁決委員會又表示考量到依申請人之活動力，其會員有逾相對人僱用勞工人數二分之一之可能，尚難認「有重大事由而難以達成之情形」，所以不能主張裁決委員會必須依第 5 款來認定其協商資格。然而，如此「有重大事由而難以達成之情形」的適用限制並非法律所明文規定，裁決委員會能否以之作為適用本款之前提乃有所疑義。再者，所謂的「重大事由」又是指怎樣的情形？另，

<sup>5</sup> 黃程貫，「台灣教師勞動三權之實務分析—以協商事項、協商僵局及爭議處理為核心」，發表於：行政院勞工委員會主辦，台美教師勞動三權之運作與實務專題論壇（臺北科技大學，2013 年 11 月），70 頁。

<sup>6</sup> 吳育仁，「台灣集體協商之程序性規範與救濟」，載於：黃越欽教授紀念論文集編輯委員會編，『社會公義—黃越欽教授紀念論文集』（元照，2011 年 5 月），149 頁。

若產職業工會因重大理由而無法達到此要件時，這個工會是否仍具有立法說明中說的「代表性」而應透過適用第 5 款來承認它的協商資格？裁決委員會對此並未說明。

至於裁決委員會在實際上是如何依團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款之授權來判斷產職業工會具有協商資格？對此，可參照 104 年勞裁字第 40 號裁決決定〔中山醫大事件〕及 104 年勞裁字第 52 號〔彰化縣政府事件〕所提出的標準。亦即：「於符合下列情形之一，本會得衡諸勞動三權之保障，依團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款之授權，審酌個案事實認定以教師為主體之產業工會或職業工會具有團體協商資格：

1. 以協商相對人之屬性而言：例如，以教師為主體之產業工會或職業工會以教育部或地方縣市政府（或該府教育局處）為協商對象，此際，該等教師工會當然取得協商資格。……然以教師為主體之產業工會或職業工會如以教育部或地方縣市政府（或該府教育局處）為協商對象時，尚須參照教育部 102 年 3 月 20 日臺教師（三）字第 1020039198 號函<sup>7</sup>旨辦理，自不待言，亦即，協商事項如屬單一學校權責事項，以學校為協商主體；屬跨校性、地方一致性或地方財務權責事項，以地方主管教育行政機關為協商主體；屬全國一致性權責事項，則以中央主管教育行政機關為協商主體。
2. 次就協商事項或議題所涵蓋（或適用）之對象而言：…以教師為主體之產業工會或職業工會所提出之協商事項或議題涵蓋（或適用）之對象如為『專任教師』時，於計算上述團體協約協商資格之人數時，宜以提出協商時受僱於協商他方所聘僱的『專任教師』為計算對象，方屬合理。…反之，如所提出之協商事項或議題涵蓋（或適

---

<sup>7</sup> 教育部臺教師(三)字第 1020039198 號函：「由主管教育行政機關視協商事項權責為必要之行政指導。屬單一學校權責事項，如教師寒暑假返校時間安排、教師進修內容安排、教師教學觀摩安排等，以學校為協商主體；屬跨校性、地方一致性或地方財務權責事項，如教師工會會所、校務會議組成、代扣工會會員會費等，以地方主管教育行政機關為協商主體；屬全國一致性權責事項，如教育經費預（決）算之編製、教師敘薪、教師聘任資格、退休、撫卹、待遇、保險、請假等，則以中央主管教育行政機關為協商主體。」

用)之對象為『專任教師以外之會員』時，則於計算上述團體協約協商資格之人數時，宜以提出團體協商時受僱於協商他方所聘僱的『專任教師以外之會員』為計算對象。…為求團體協商經濟、效率起見，教師工會得同時提出適用對象(專任教師會員及專任教師以外會員)不同之二份(或數份)團體協約草案，同時與資方進行團體協約協商。此際，本會將區分不同會員身分，分別計算協商資格人數。」

是以，裁決委員會採取了二階段的判斷方式。詳言之，先依協商相對人之屬性加以區分，若以教師為主體之產職業工會以教育部或地方縣市政府(或該政府之教育局處)為協商對象，此時該等教師工會當然取得協商資格。不過，必須要注意的是，教師工會的協商對象並非得由其任意選擇，必須以協商事項之權責以定之。在完成協商相對人之判斷而認為應以學校為協商對象時，第二階段的判斷則為需要適用團體協約法第6條第3項第2款、第3款而取得協商資格。不過，在此階段又需按協商事項或議題所涵蓋或適用之對象而加以區分計算之範圍。

#### (五) 對於不符協商資格之工會所為的「一般性團體協商」之保護

雖然裁決委員會對於團體協約法第6條第3項第5款採取了較限縮的解釋方式，不過對於不符協商資格之工會所為的團體協商，另外一條路是創造「一般性團體協商」的概念來保護。亦即，在100年勞裁字第29號裁決決定〔嘉義市大業國中事件〕中，裁決委員會表示：「若工會採取一般性團體協商方式，雇主依法本無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成工會法第35條第1項第5款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為；再者，雇主對於提出或參與這種團體協商的勞工如有給予不利益待遇時，亦有該當工會法第35條第1項第3款不當勞動行為之可

能。」另外，在 104 年勞裁字第 30 號裁決決定〔華夏科大事件〕，也表示：「姑不論上開協商請求究為團體協約之協商、抑或一般性協商，既係以工會名義為之，就應該認為屬於工會活動，而應受工會法之保護。」是以，雇主若不回應不符團體協商資格之產職業工會的一般性團體協商要求，可能構成支配介入或不利益待遇。

不過，在以上述之方式來處理時，工會應如何證明雇主有不當勞動行為之動機是一個難題。例如在 104 年勞裁字第 21 號裁決決定〔新北市永平高中事件〕中，裁決委員會也認為學校在對於申請人之協商資格有所疑義而工會無法為具體之說明時，難以承認學校未回應團體協商之行為有不當勞動行為之動機。再者，縱使雇主的行為構成了不利益待遇或支配介入，但在效果上得否實現工會的協商需求也是一個問題。

此外，必須要注意的是在 105 年勞裁字第 41 號裁決決定〔華航事件〕中，裁決委員會表示縱使工會已與雇主對某事項達成協議，但若未履行團體協約法所規定的程序，則此協議並非團體協約，頂多只是「一般性團體協商」，僅發生債法效力拘束兩造，不當然成為個別會員與相對人間勞動契約之內容。因此，縱使雇主事後有違此協議，工會應循民事訴訟之方法尋求救濟，而不生違反團體協約法第 6 條第 1 項之問題。在此事件的行政訴訟中，臺北高等行政法院 106 年度訴字第 782 號判決並補充表示：「包括推派團體協商代表、提出團體協約草案、歷次團體協商過程者，更重要者為協議之雙方當事人主觀上須有締結團體協約之意思，以上任一項要件不符合者，縱使勞資雙方達成協議，性質上僅屬一般集體性協議，但究非屬團體協約。」雖工會仍不服臺北高等行政法院之判決，但此判斷結果亦為最高行政法院 107 年度判字第 270 號判決所承認。另一方面，由於裁決委員會在此案中認為雇主不履行協議的行為構成了支配介入，公司對此也不服而提起行政訴訟，但臺北高等行政法院 106 年度訴字第 694 號判決亦承

認裁決委員會的判斷。

## 六、結語

團體協約法第6條第3項的團體協商資格是我國所獨創的制度，參照該條文之立法理由，其目的乃「為強調團體協約勞方當事人之協商代表性，並顧及工會如代表共同利益一致性越多（工作性質、勞動條件或福利待遇），將使受雇者之協商利益得以極大化。」雖有學說認為此規定雖看似嚴格，但可避免產生極少人數之工會也享有協商資格，反而不利工會健全發展，從工會之「代表性」的觀點來看，也可以說是理想的規定，對於工會之發展整體而言應為「短空長多」，而值得加以肯定<sup>8</sup>。

不過，此條文實際運作的結果卻對於產職業工會所進行的團體協商造成了極為嚴重的不良影響，雖然透過上述的說明可以看出裁決委員會努力地以解釋的方式來放寬此對於產職業工會的協商資格限制，甚至是創造了「一般性團體協商」概念來尋求對於產職業工會之團體協商要求的保障，但仍有所不足，是以問題的癥結點還是在於如此立法限制的本身。

蓋對於加入未超過門檻之工會的勞工來說，此規定有限制其團體協商權之虞，因團體協商權的主要主體是個別勞工，只是透過工會來行使而已，為何勞工加入的工會是產職業工會就必須要有協商資格才受到團體協約法的保護，雖然立法說明提到了協商代表性與希望利益極大化，但是以如此的理由即得限制勞工受憲法保障的團體協商權？特別是對於教師來說，由於其僅能加入產職業工會，而如此的協商資格限制將嚴重地限制其團體協商權的行使。再者，協商門檻過高也將不利產職業工會之發展，而阻礙正常勞資關係的形成。因為未滿三十

---

<sup>8</sup> 周兆昱，「我國法制下不當勞動行為之行為態樣簡介」，載於：張烽益、洪敬舒、楊書瑋、林佳和、周兆昱、侯岳宏、林良榮、沈牧樺、葉永山，『搞工會：工會正義與不當勞動行為裁決機制』（台灣勞工陣線協會，2012年10月），160頁。

人的中小企業勞工只能加入在企業外的產職業工會，但未取得協商資格的產職業工會，不受到團體協約法第 6 條的保護，那麼就更難與雇主談出團體協約，未取得協商資格的產職業工會對於勞工來說乃缺少加入的動機，而無法達成團體協約法第 1 條所示之「穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益」。

綜上所述，拙見以為團體協約法第 6 條第 3 項之協商資格規定對於加入未超過協商門檻限制之產職業工會的勞工行使團體協商權造成了重大的限制，而應予刪除。