

議題研析

一、題目：勞資雙方誠信協商義務相關法制之探討

二、議題所涉法規

工會法、團體協約法

三、背景說明

(一) 據報載，某科大因停辦引發教職員組成工會，爭取合理失業補償，惟校方無視於工會所提團體協約協商之要求，經勞動部裁決，確認校方行為違反《團體協約法》(下稱《團協法》)第6條第1項規定¹及《工會法》第35條第1項第5款規定²，構成不當勞動行為³，令校方限期提出對案並恢復協商⁴。

《團協法》第32條第1項規定，違反第6條第1項規定，經依《勞資爭議處理法》(下稱《勞爭法》)之裁決認定者，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。另雇主、雇主團體經認定違反誠信協商之不當勞動行為者，工會得依《勞爭法》第53條規定為爭議行為⁵。

¹ 《團體協約法》第6條第1項，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。本條所揭槩者，即團體協商誠信原則及義務。

² 《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：…5. 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

³ 李俊璋，不當勞動行為類型有哪些？—(三) 雇主或工會「違反誠信協商」，法律百科，2022年11月14日，網址：<https://www.legis-pedia.com/article/labor-work/1069>，最後瀏覽日期：2025年1月18日。不當勞動行為係指，行為人意圖破壞或弱化工會活動，對工會成員所採取的不公平或不公正的作為，可分為「不利益對待」、「支配介入」及「不誠信協商」等3種類型。

⁴ 張博瑞，東方設大遭爆欠薪逾千萬 勞動部裁決不當勞動下回應工會最後通牒，聯合新聞網，2025年1月8日，網址：<https://udn.com/news/story/6885/8477137>，最後瀏覽日期：2025年1月19日。

⁵ 依《勞資爭議處理法》第53條第2項規定，雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第35條、團體協約法第6條第1項規定者，工會得依本法為爭議行為。另依同法第5條第4款規定，爭議行為係指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。即任何阻礙事業正常運作及與之對抗之行為皆屬於「爭議行為」，其中罷工屬最

(二) 團體協約是藉由平等、民主之協商方式，確立勞資間權利義務之規範。《團協法》第6條第1項前段所課予勞資雙方誠信協商之義務，即指勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商；同條項後段則課予勞資雙方有團體協商之義務，係指就當勞資一方請求他方針對勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體協商。

(三) 美日韓等國工會組織及勞資團體協商相關法制概述：

1. 美國

美國工會組織並不存在企業內，勞工須透過秘密無記名投票方式，加入外部全國性產（職）業工會，投票過半同意加入該工會，則該工會就贏者全拿，取得該企業所有員工代表權⁶。美國勞資團體協商法律架構主要規範於《全國勞資關係法》（National Labor Relations Act, NLRA），該法第8條第（d）項規定，雇主與擁有協商代表權之工會，就工資、工時及其他勞動條件，有相互誠信協商之義務⁷。

勞資爭議經國家勞動關係委員會（National Labor Relations Board, NLRB）認定後，該委員會即可強制命雙方進行協商，並得由聯邦法院進行強制執行。誠信協商義務非以確保協商結果為目的，而係以促成勞資雙方於協商過程得以維持對等地位為目的，故其基本概念仍係基於「契約自由」原則⁸。

嚴重、影響程度最大之爭議行為。

⁶ 張烽益，美國高科技勞工的工會組織發展困境，台灣勞工陣線，網址：<https://labor.ngo.tw/labor-comments/political-views/1088-2021-08-04-06-45-28>，最後瀏覽日期：2025年1月18日。

⁷ National Labor Relations Board，National Labor Relations Act，網址：<https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>，最後瀏覽日期：2025年1月18日。

⁸ 沈以軒，【宇恆週報】集體勞動法專章（九）—團體協約法的誠信協商義務，宇恆勞資錦囊部落格，2021年11月12日，網址：<https://www.jobforum.tw/discussTopic.asp?id=327206>，最後瀏覽日期：2025年1月18日。

2. 日本

日本《勞動組合法》（以下簡稱《勞組法》）第1條第1項即明定該法主要目的，為維護勞工自主組織工會，促進勞資雙方透過談判及相關程序締結團體協約⁹。《勞組法》第7條第2款規定，雇主如無正當理由而拒絕與工會進行團體談判即屬不當勞動行為¹⁰。日本《勞組法》雖明定雇主拒絕團體談判屬於不當勞動行為之類型，但「拒絕」意義並不是僅指雇主單純地「避不見面」之行為，而是指達到「實質拒絕協商」程度之行為，亦即包括雇主未能與工會之間以適宜方式進行協商等各種之事實行為¹¹。

日本勞資非誠信協商可進一步區分為「拒絕交涉」與「非誠實交涉」兩種爭議之類型。就實務上，雇主之行為是否該當於無正當理由拒絕協商，尤其是「非誠實交涉」之類型，其判斷基準乃在於雇主以何種方式、態度回應工會之協商請求，包括雇主對於協商進行之規則設定、協商時程、進行之時間與場所、勞資交涉過程中的雇主所持立場與對應態度等，是否違反誠信協商應遵守之義務規範¹²。

3. 韓國

韓國工會組織主要以企業工會為主，1997年亞洲金融風暴後，韓國非典型勞工增多，當時工會經歷多次抗爭，檢討後發現企業工會林立，對於整體勞工團結發展產生限制，因而推動有利於團結的產業工會制度。若以產業工會身分進行爭議或協商，即能以更宏觀角度與雇主協商或進行施壓，透過產業勞工的團結力量帶動整體產業勞動條件向上提升¹³。

⁹ 日本 E-GOV 法令檢索，勞動組合法，網址：<https://laws.e-gov.go.jp/law/324AC0000000174>，最後瀏覽日期：2025年1月2日。

¹⁰ 日本勞動組合法第7條第2項規定，使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

¹¹ 林良榮，〈論雇主支配介入與拒絕團體協商之不當勞動行為及工會保護－兼論我國裁決決定之實務案例〉，軍法專刊，第61卷，第3期，2015年6月，頁145-146。

¹² 同前註，頁146。

¹³ 周于萱，韓國民主勞總來訪 聚焦集體勞權與公正轉型，金融業工會聯合總會，2024年2月5

韓國1997年將《工會法》(노동조합법)與《勞動爭議調整法》(노동쟁의조정법)修正合併為《工會與勞動關係調整法》(노동조합및노동관계조정법)。前揭法律於2010年修正，其修正重點包括工作時間豁免制度、協商窗口單一化制度、公正代表義務。依《工會與勞動關係調整法》第29條之4第1項規定¹⁴，工會及雇主協商代表無正當理由，不得對參加協商之工會及其會員為差別待遇；依同條第2項規定，協商代表違反前項義務時，工會得要求勞動關係委員會，於3個月內依據相關法律程序糾正該不當行為¹⁵。

四、問題爭點

- (一) 依《團協法》第6條第1項前段所規定之「誠信協商原則」屬抽象原則，是否違反前揭原則，仍須仰賴實務上個案判斷，尚無統一認定標準；另同條第2項雖例示無正當理由不得拒絕協商之情形，然因各事業單位與工會間不同之勞資關係脈絡、工會組織型態之差異，易引發認定之爭議¹⁶。
- (二) 依《團協法》第8條第2項前段規定，工會或雇主團體之協商代表以會員為限。前揭規定對個別雇主並不適用，雇主得自由委任第3人擔任協商代表，而工會欲委任第3人與雇主協商時，卻須得到雇主之書面同意，有失勞資雙方對等、公平進行團體協商之精義¹⁷。

日，網址：<https://www.bankunions.org.tw/?q=node/3101>，最後瀏覽日期：2025年1月18日。

¹⁴ 韓國法律資訊中心，工會與勞動關係調整法，網址：

<https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EB%85%B8%EB%8F%99%EC%A1%B0%ED%95%A9%EB%B0%8F%EB%85%B8%EB%8F%99%EA%B4%80%EA%B3%84%EC%A1%B0%EC%A0%95%EB%B2%95>，最後瀏覽日期：2025年1月18日。

¹⁵ 張義德，〈初探 2010 年韓國工會與勞動關係調整法之修正〉，《台灣勞工季刊》，第35期，2013年9月，頁3-6。

¹⁶ 沈以軒，同註8。

¹⁷ 蔡晴羽，拒絕上級工會幹部當協商代表，違反誠信協商嗎？－103年度勞裁字第43號裁決決定簡介，勞動視野協會，2015年6月15日，網址：<https://labor-vision.org/2015/06/15/%E3%80%90%E5%B7%A5%E6%9C%83%E6%AC%8A%E5%88%A9%E4%BF%9D%E8%AD%B7%E4%B9%8B%E8%A3%81%E6%B1%BA%E6%A1%88%E4%BE%8B%>

五、探討研析

(一) 誠信協商義務係強調勞資雙方協商態度，而非協議之達成

誠信協商並非意謂強迫勞資任何一方，須就某些事項達成合意而締結團體協約。法律規定僅要求協商過程應保持誠信原則，雇主對工會所提出的勞動條件實無全盤接受之義務¹⁸。依勞動部見解，誠信協商義務係指勞資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、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務¹⁹。有論者認為是否違反誠信協商仍應視實際情況判定，若工會只要提出協商，不論其主張之合理性，一概認為雇主必須讓步，不僅有礙勞資和諧，更添企業永續經營之難度²⁰。

(二) 勞雇違反誠信協商態樣除例示規定外，宜增訂概括條款

《團協法》第6條第1項規定，勞資雙方互負誠信協商義務。透過法律規範，以落實協商權之保障，促進集體勞資關係健全運作。同條第2項規定，勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，屬無正當理由之「違反誠信協商」3種態樣²¹。是否屬無正當理由，實務

E5%B0%88%E6%AC%84%E3%80%91-%E6%8B%92%E7%B5%95%E4%B8%8A%E7%B4%9A%E5%B7%A5%E6%9C%83%E5%B9%B9 /, 最後瀏覽日期：2025年1月18日。

¹⁸ 陳金泉，團體協商與誠信原則－以美國法制為中心，網址：

<https://www.geocities.ws/chenkc.geo/law/law11.htm>，最後瀏覽日期：2025年1月18日。

¹⁹ 韓仕賢，團體協商「誠信協商義務」之判斷與實務態樣，金融業工會聯合總會，2021年8月6日，網址：<https://www.bankunions.org.tw/?q=node/2783>，最後瀏覽日期：2025年1月18日。

²⁰ 俞百羽，雇主拒絕進行第三次協商，是否違反誠信協商義務？，蔚理法律事務所，2017年8月22日，網址：

<https://welilaw.com/2017/08/22/%E9%9B%87%E4%B8%BB%E6%8B%92%E7%B5%95%E8%88%87%E5%85%AC%E6%9C%83%E9%80%B2%E8%A1%8C%E7%AC%AC%E4%B8%89%E6%AC%A1%E5%8D%94%E5%95%86%EF%BC%8C%E6%98%AF%E5%90%A6%E9%81%95%E5%8F%8D%E8%AA%A0%E4%BF%A1%E5%8D%94/>，最後瀏覽日期：2025年1月18日。

²¹ 《團體協約法》第6條第2項，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：1.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。2.未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。3.拒絕提供進行協商所必要之資料。

上僅能以具體行為，判斷是否構成不當勞動行為²²。關於違反誠信協商類型雖已例示前述3種類型，惟現行裁決案例至少已彙整12種實務態樣。為避免雇主誤認誠信協商範圍，並導正其應秉持誠實信用原則進行團體協商²³，爰建議修正《團協法》第6條，增訂較常出現之類型及概括條款，俾能落實本條立法目的²⁴。

(三) 為符勞資對等原則，研議修法允許非工會會員參與協商工作

《團協法》第8條第2項前段規定，工會或雇主團體的協商代表僅能由會員擔任。實務上，現行尚未存有所謂雇主團體，而個別雇主並無上述之限制，工會若想委託外部專業人士擔任其協商代表，則須經協商他方（資方）的書面同意，顯然有失勞資雙方對等、公平原則。勞資雙方衍生相關之協商困境，主要是工會欠缺外部專業人員協助，對其協商議題之論述無法完整且具說服力，資方協商代表欠缺決策權，常以攜回研議或請示而無法明確回應工會²⁵。

有論者認為擔任輔助團體協商之工作（如擔任團體協商會議之記錄，或居於第二線提供企業工會有關協商策略等諮詢意見等而直接針對協商議題發言之職務），實無需雇主或雇主團體之書面同意²⁶。為使勞資雙方進行對等、公平的團體協商，參酌日本《勞組

²² 蔡晉維，《我國團體協約法關於誠信協商制度之探討—以不當勞動行為之裁決與法院見解為觀察對象》，中原大學財經法律研究所碩士論文，2022年1月，頁159。

²³ 韓仕賢，〈團體協約法修法後實施現況及面臨之挑戰與因應〉，《台灣勞工季刊》，第68期，2021年12月，頁27-28。依臺灣勞動法學會主編之「集體勞動法實務見解彙編」，目前經由勞動部不當勞動行為裁決委員會審理違反誠信協商之案例（團體協約誠信協商爭議），已經累積逾百件，至少包括以下12種態樣：1.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。2.未於60日內提出對應方案並進行協商。3.拒絕提供進行協商所必要之資料。4.自始宣示無達成合意之意思。5.迴避工會逕與個別勞工進行協商。6.協商中單方決定或變更勞動條件。7.指派無權限之人作為協商代表。8.不承認所授權之協商代表與工會達成合意之草案。9.變更已達成共識之團體協約草案條款。10.拒絕就已達成合意之內容簽署團體協約。11.認為不具協商資格而拒絕協商。12.主管機關拒絕核可團體協約或拒絕協商。

²⁴ 金融業工會聯合總會，建立更公平對等的集體勞資關係—對團體協約法的修法建議，2021年5月31日，網址：<http://www.bankunions.org.tw/?q=node/2763>，最後瀏覽日期：2025年1月18日。

²⁵ 韓仕賢，〈團體協約法修法後實施現況及面臨之挑戰與因應〉，《台灣勞工季刊》，第68期，2021年12月，頁31。

²⁶ 參見2014年3月20日勞動部不當勞動行為裁決委員會103年勞裁字第43號裁決決定。

法》第6條，「工會代表或受工會委託者，有權與雇主或其團體簽訂勞動協議及其他事項進行談判。」之規定²⁷，爰建議修正《團協法》第8條，允許一定資格之非工會會員（如上級工會幹部、法律顧問等）參與協商工作。

撰稿人：陳建權

²⁷ 日本 E-GOV 法令檢索，同註9。