

「行政院開放政府國家行動方案承諾事項」  
擴大公共參與機制-鼓勵勞工籌組工會議題工作分組會議紀錄

壹、開會時間：109年11月19日（星期四）上午11時30分

貳、地點：左轉有書 X 慕哲咖啡(地址：台北市中正區鎮江街3-1號)

參、主席：王召集人安邦

記錄：謝韋晟

肆、出（列）席人員：如簽到單

伍、主席致詞：(略)

陸、討論事項：

一、主辦單位針對「鼓勵勞工籌組工會」相關議題及措施報告，並提請討論。

二、有關本案提案人所提意見大綱（如附件1）一案，提請討論。

三、有關我國開放政府國家行動方案承諾事項表(鼓勵勞工籌組工會)一案，提請討論。

柒、出席人員發言：詳見會議逐字稿

捌、會議決議：

經綜整出席人員意見，完成研擬「我國開放政府國家行動方案承諾事項表(鼓勵勞工籌組工會)」(如附件2)，並同意會後由主辦單位再予檢視「我國開放政府國家行動方案承諾事項表(鼓勵勞工籌組工會)」之內容後，送請國家發展委員會彙整。

玖、臨時提案：無

壹拾、散會(時間下午：13:00)

# 「行政院開放政府國家行動方案承諾事項」

## 擴大公共參與機制－鼓勵勞工籌組工會議題工作分組會議

### 意見大綱

楊佳勳提案人

#### 1. 簡化籌組工會門檻與流程

- (1) 降低工會組織人數門檻
- (2) 開放線上連署、送件可能性？

#### 2. 開放公務人員得組織工會非協會（新北市公務人員協會總幹事林登港提）

#### 3. 勞動教育

- (1) 中學生勞動教育增加介紹團結權及工會內容
- (2) 工會初期勞動教育補助要寬鬆
- (3) 勞動教育結合職業安全衛生推廣

#### 4. 工會輔導

- (1) 鼓勵現有工會及勞團會務人員協助籌組其他工會；年輕工會間交流。
- (2) 政府提供平價租賃會所、辦公室等
- (3) 考慮增設地方層級勞資政社會對話平台

#### 5. 工會與職業災（傷）害預防

- (1) 政府職災服務綁定工會、提供便捷服務窗口
- (2) 提升事業職安衛委員會（勞工代表比例增加）、臨場服務醫師簽約工會參與決定權
- (3) 勞工職業疾病認定委員會納入工會代表

## 「行政院開放政府國家行動方案承諾事項」

### 擴大公共參與機制-鼓勵勞工籌組工會議題工作分組會議發言紀要

會議時間:109年11月19日(星期四)

開會地點:左轉有書 X 慕哲咖啡(台北市中正區鎮江街3-1號)

開會時間:上午11時30分

(以下開始記錄)

**王召集人安邦:**

我們就準時開始會議，先請勞動部勞動關係司王厚偉司長說明。

**勞動部王司長厚偉:**

今天是依據行政院開放政府國家行動方案推動小組相關規定召開會議，依據小組的設置要點第六點，由勞動部的王安邦次長擔任分組會議召集人，依規定第三點邀請今日與會專家學者，第一個承諾事項的主、協辦機關是勞動部和經濟部，第二個是推動小組的民間委員嚴婉玲委員，第三個是長期關注承諾事項議題的公益團體民間團體及相關產業組織，邀請的是全國產業總工會戴國榮秘書長及台灣勞工陣線孫友聯秘書長，第四個是熟悉各該承諾事項相關議題的專家學者，邀請的是長期關注勞工事務的黃程貫教授，最後一個是有關倡議以及熟悉國際組織運作，同時也是本案提案人的楊佳勳先生。

今天針對鼓勵勞工籌組工會的部分進行會議。承諾事項表有幾項部分，我們一一逐項討論。

第一個部分承諾事項將涉及哪些公共問題？勞動部在推動很多重大勞動政策，都會邀勞工團體共同對話，透過公私協力保障勞工政策，包括基本工資審議委員、外勞政策諮詢委員、勞保監理基金管理委員會委員等等，都包括有政府、勞方、資方等學術界的參與。工會法修法後，確實工會數有增加，但外界還是認為工會的成長速度似乎沒有那麼快，也會認為工會應該繼續推動，也有認為是工會是不是具有一些代表性，也是希望我們讓工會更具有代表性、更多的勞工可以加入工會。

本案承諾事項為營造勞工有利結社環境，促使更多勞工加入工會，主要有推動幾個方向：第一個是與地方主管機關共同協助，地方主管機關是協助工會很重要的窗口。依照工會法的規定，最主要的工會都是由地方政府主管機關主管，所以我們一直在推動縣市主管機關與推動籌組工會，也將輔導工會籌組的績效列為我們對於地方政府業務考評的指標。可以參考附件一。

第二個很多勞工在籌組工會，可能沒有一些參考的依據，所以在網站上都設計好清楚的資訊，年輕的勞工朋友籌組工會可以上網查詢成立的流程與步驟，還有可詢問的對象，可以參考第三頁。

第三個是協助籌組的措施，我們知道很多勞工要籌組工會沒有人力協助、不知道如何籌組，甚至剛籌組期間欠缺經費等，導致工會的運作都無法往前，所以這幾年勞動部提出了多項措施，獎勵上級工會包括協會都可以協助勞工籌組工會。此外現在也發現，工會與會員間密切的聯繫非常重要，現在對行動通訊軟體 line 的重視，對於工會運作有非常大的協助，於是從這兩年開始就協助工會，設立工會與會員間的成立類似我們所講的群組，讓工會與會員之間有更密切聯繫的管道，可以強化工會向心力，以上就是我們針對工會的運作，不管是籌組之前或之後的協助。

第四個是很多勞工籌組工會會擔心與害怕雇主的打壓與不當對待，從民國 100 年起勞動部有設立不當勞動行為裁決制度，目的是透過裁決制度避免不當勞動行為的發生，多年下來，外界大概也知道什麼是不當勞動行為，對於勞工籌組工會有相當的助益。

第三項是承諾事項本身對於解決公共問題的貢獻與助益，這些承諾事項是包括提供資源與協助，與避免雇主行使不當勞動行為，有三個面向協助勞工籌組工會。我們認為對於問題的解決會有相當的助益。

此承諾事項與 OGP 核心價值中的透明、公共參與、課責相關，藉由相關措施，讓勞工藉由決策權的行使參與事業單位公共政策的決定，

讓事業單位跟政府擬定政策時可以廣泛搜集勞工意見，並使整體制定過程更具透明性及可課責性。

以上簡要報告，相關資料都在後面，也請各位參考，謝謝。

**王召集人安邦：**

各位委員是不是有一些意見，有沒有哪位委員要先提一下？

**行政院開放政府民間推動小組嚴委員婉玲：**

可不可以先請提案人說明提案意見？讓我們理解一下內容。

**提案人楊佳勳先生：**

第一個部分是簡化工會籌組流程，第二個是開放線上連署跟送件可能性，之前王司長說有些困難，因為線上大家可能會有疑慮，例如會有弊端、造假，或可能填了卻沒有人來，有疑慮我覺得很合理。但雖然這不是這邊的議題、也不太一樣，只是公民投票連署也都要做線上連署，所以我個人覺得不見得短期內要推動，但中長期不推動其實說不太過去。對現在的年代而言，線上連署比較方便，且因應新的勞動方式，例如說我認為最迫切需要的反而不是一般的勞工，而是像是 uber eats 的外送員，因為他們本來就遇不太到彼此，對於這些人線

上連署才是最好的。送件其實傳統工會也可以做，這個部分我覺得也滿重要的。因為像我本身是雇主，之前開公司的時候是用經濟部的一站式服務，公司登記等等全都做到好，還可以投勞健保。想到以前組工會的時候什麼都很困難，要到處跑文件、找人簽名，真的很辛苦。如果組工會跟組公司的差距這麼多，大家當然不想組工會，所以應該要把組工會的門檻往下調。回到第一點，降低工會的組織人數門檻，因為台灣最多的是中小企業，中小企業要湊 30 人籌組工會是大家覺得困難的部分，當然這是要修法，我認為中長期應該要研議修法，而不是繼續 30 人的門檻，否則工會組不起來。像我的公司員工可能不到 30 人，就算我想幫忙也組不起工會，當然我不能幫忙，否則會構成不當勞動行為。我之前也參與台大工會，那時候也組的很辛苦。這是第一點。

第二點其實更複雜，雖然這不完全是我提的，但這個意見非常好，我也長期地支持這個意見，就是公務人員應該組織工會，不是只有公務人員協會。我知道這不完全是勞動部的組成範圍，可能牽涉到人事行政總處，甚至是考試院銓敘部。但這應該不只有新北市公務人員協會的總幹事林登港先生講過，應該很多公務人員組織都講過，我覺得這也非常重要。獨立將他列為第二點，雖然這不是勞動部的主責，但因為今天是要做行政院的国家行動方案，所以我認為行政院應該要有

魄力做這件事。我覺得這才是真正的國家行動方案，不然今天來這邊把自己做小了，好像也不太對，所以我大膽地提出這個意見。

第三點有關勞工教育，最近我有看到相關的新聞報導，許銘春部長有推動桌遊的部分，所以這部分可能不是完全新的內容，但我覺得都很重要。第一點有關中學生，最主要的高中職一定要先做，但這裡不只指高中職，現在國中也可能需要，因為有些人畢業就去工作了，所以國中也應該要理解，只是要如何讓他們了解工會跟團結權的內容，知識吸收部分可能要做的簡化一些，但沒有那麼迫切。第二個是工會初期勞動教育補助要寬鬆一點，工會成立初期會對會內會員跟有興趣的民眾做一些活動，他們認為核銷之類的很複雜很難申請，就會覺得麻煩而不願申請，這樣也很難幫助到他們，當然這部分牽涉到會計、主計的部分，但勞政機關應該要寬鬆認定。

第三個意見是我諮詢職醫科的醫生，他認為勞工教育應該結合職業安全衛生推廣，這個部分也相當重要，因為勞工教育從來不只個人勞動權的部分，只討論勞基法、勞保太過限縮，應該要把工會、職災納入。雖然因為課程內容有限會很困難，但我覺得盡量要做的廣一點，例如課程若不能講到就將其列為補充教材，或者若是桌遊的話，可以設計擴充版的桌遊，加入其他東西，例如說高中有工會的內容，那就考慮加入職業安全的內容。

第四個是工會輔導，勞動部鼓勵現有工會勞團協助籌組其他工會，我有一個工會的朋友認為年輕的工會之間要互相交流，就像是剛入學的新生或剛入職場的人一樣，互相交流才不會感到害怕。

第二個政府提供平價租賃會所的部分，因為臺灣的房價、租金越來越高，工會可能找不到適當會所或事業單位不見得會願意提供，因為他們事業單位空間沒有很大或資源配置有問題，這時候政府應該出面，例如有社會住宅、青年住宅，或閒置的國軍營區等等，政府應該有能力提供場地使用，當然免費會更好，但我不要求。

第三個是考慮增設地方層級的勞資政社會對話平台，因為國家的社會對話平台都是比較針對全國性，地方的勞資政社會對話平台較少，那我覺得六都或其他縣市可以先試辦地方的勞資政社會對話平台，或一開始可以先考慮做勞政對話，因為從過往全國性的經驗看起來，勞資政社會對話可能會失焦，資方、勞方各有一種說法，而政府在中間不知道怎麼辦。

第五是工會職業災害的預防，第一個是職醫科醫生認為政府的職災服務可以綁定工會，提供便捷的服務窗口。可能政府的窗口直接對工會，細節我不是很了解，但因為政府本來就有提供一些職災服務，例如說諮詢專線，這部分與工會合作，因為工會也滿瞭解這類型的事情，勞工諮詢也比較不會害怕。因為如果面對的都是勞動部，有時候

會懷疑對方是否真的會提供幫助，如果也有工會的人的話，不會完全只有政府的意見，大家會比較安心一點。

第二個是職安衛委員會勞方代表比例增加與臨場服務醫生簽約的工會參與決定權。前者職安衛委員會目前的勞工代表只有三分之一，認為應該要提供到二分之一，我覺得這有點困難，但有沒有可能提升至五分之二，盡量讓他們的決定權比較大。老實說職安衛委員會的人員大多是雇主指派的話，其實勞工在裡面只是聊備一格，也就是說勞工講話大家想聽就聽、不想聽就也沒有什麼實質的影響，就這樣看來我認為職安衛委員會的勞方代表應該是要增加的。後者是事業單位簽約臨場服務醫師，可能職災的部分會跟一個醫師配合，由一個醫師踐行廠區職安衛的檢視、或員工的職業病由該醫生做初步認定等等。我覺得工會有參與權會更好，因為如果都是資方說了算，那醫師的立場可能也會偏向資方，這是很明顯的現象，因為錢是資方付的、又只問資方意見，那這個醫師不聽資方的才很奇怪。

第三個是勞工職業疾病的認定委員會可以納入工會代表，不過我倒是覺得後來可能會有另一個問題：資方也要求要納入資方代表？當然可以資方與工會代表都納入，但真的好嗎？後來我仔細想想，這一點我不知道要留著還是撤回，留給大家決定。以上報告到這裡，謝謝。

**王召集人安邦：**

謝謝，這裡大概每個議題都可以討論很久。先看其他委員有沒有其他意見？

#### **全國產業總工會戴國榮秘書長：**

先就意見大綱提出我的看法，降低工會組織人數門檻的部分我們是支持的，但照目前現況臺灣產業結構，依美國國務院對臺灣人權報告特別提出臺灣中小企業 30 人以下的佔 78.2%。另外目前國內有勞資會議的家數已經超過十萬家，勞資協商的平台有一部份取代工會協商的功能，站在工會立場上當然對勞資協商的代表性存疑。在現有的產業結構之下，降低籌組工會人數門檻會有產業結構問題與雇主意願問題，包括會所、會務人員、會務假，若降低門檻到只需 20 人、25 人，工會需要會務人員與會務假，而造成雇主的負擔，我想雇主也不願意，這是現實的問題。

再來是勞工意願的部分，在降低工會組織人數門檻的部分，長期以來勞動部希望是能夠降低的，但我們發現未來效果應該不會很大。可能以另外一個思考：如何賦予勞資會議發揮更大的功能？除了協商權之外，是不是要賦予比照工會行使爭議行為的權利，比如說勞資會議未來協商破裂，也可以行使爭議權、罷工，這樣可以取代工會的功能，也沒有會務人員與所謂會務假的問題，這個部分當然需要透過修

法補強，這是我提出的另一個取代工會的方法，勞資會議如何賦予它更高的權力與位階。因為企業工會在德國、法國叫做員工共同決定制，很多先進國家工會沒有企業工會，只有行業別工會。我們現在在推動這塊，希望能夠成立行業別工會，透過八大行工商團體底下很多的雇主團體，他們的公會相對來成立工會，行業別工會就不會產生所謂代表性不足的問題，因為制定同業標準可以解決工時、加班、或者彈性工時的問題，行業別之間的勞資協商的效果會比現在還要大，因為同業間有競爭，但有行業別一致性的團體協約時，我們認為對於保障勞權來講是更有效果的。所以我提出希望能夠籌組行業別工會的概念，當然會有複數工會的問題，哪一個行業別工會可以代表這個行業與雇主進行協商？牽涉到工會法、團體協約法、勞資爭議處理法的修訂。在降低工會組織人數門檻的部分我拋出兩個議題希望可以將其納入，一是希望成立行業別工會，二是賦予勞資會議能夠發揮更大的團結權與爭議權。

開放線上連署與送件可行性的部分，我提出一個：因為新冠肺炎疫情的關係，所以很多代表大會、理監事會議無法召開，是否能夠在未來代表大會、理監事會議也採取視訊，甚至在行使爭議行為如罷工投票時可不可以透過線上投票的方式，在現行工會法裡都不行，我認為面對未來包括零工經濟、平台經濟，各行業間的多元雇用型態的結

果，未來的工會，尤其是行業別工會是否能讓法定會議採取視訊或線上的方式。

工會的部分我們當然支持團結權的行使。勞工教育部分，其實全產總長期以來一直希望從小學開始，納入正式學程，進行所謂的勞動教育，包括勞動三權、企業社會責任，如何提高企業法遵率，都可以在勞動教育從小培養，像是德國是從小就開始教育。

有關政府提供平價租賃辦工會的部分，在六都有、甚至是免費的，普及到各縣市我們也是支持的。推廣到其他縣市，我想這可以透過政府之間溝通的平台處理我們是樂觀其成。另外考慮增設地方層級勞資社會對話平台的部分，我有一個想法是讓各縣市的產總與企業之間的勞資有個對話機制，這應該是可行的，因為各縣市之間行業別、聚落都不一樣，勞動條件、工時也都不一樣，透過各縣市政府出面搭一個溝通平台，對於保障勞權也會有實質的幫助。第五項的部分因為我不很清楚，我尊重。

最後在擴大勞工參與的部分，我覺得一直有在推，不僅僅這些面向，包括簽訂貿易自由協議包括 tpp、cptpp、rcep，未來只要有跟國外的協商機制，因為政府考慮的是對企業有利、不一定對勞工有利，所以導致有些產業受衝擊，這部分我們希望可以擴大勞工、工會參與的層面。以上，謝謝。

**政治大學黃教授程貫：**

在程序上先確定，要討論的是剛開始的承諾事項報告還是提案人的意見大綱？這個會議應該算是分組或準備會議，接下來應該是回到行政院，我不知道先前已經做了什麼樣的事情。

**行政院開放政府民間推動小組嚴委員婉玲：**

行政院開放政府國家行動方案是為了要讓台灣有機會加入開放國家聯盟，這是一個世界性組織，行政院必須要在三年內完成一些事項跟報告，讓他們審核我們為了加入組織做了哪些事情、在加入前先完成了哪些目標，所以要加入。

今天有一個急著要達成的 deadline 是 11 月 30 日前要交出承諾事項方案，這個行動方案最開始像是一個許願池，但今天主要是要檢討這些內容哪些是勞動部做得到、哪些是勞動部的責任範圍？我覺得這是在寫承諾事項前要先處理的，其實我覺得勞動部的提案可以寫得更簡單。有這份意見大綱就可以先確定哪些事是勞動部做得到，與這三年內有機會做且原本就想做的事情，這個承諾事項沒有一定要全部寫完四年要做完哪些事，可以滾動式修正。舉例來說：第一年檢討籌組工會的困境，例如一站式服務，這一點是具體到可量化跟衡量指標，因為現在的寫法是無法具體量化衡量的。今天可以考慮舊的大綱哪些

可以放進裡面，比如我覺得職災很重要，但沒有辦法做出具體指標，或無法直接回應這與鼓勵勞工籌組工會有什麼直接關係，也許就不該在這個會議處理。我認為今天可以直接從提案大綱中討論哪些是勞動部的責任範圍，有沒有機會做得到，如果做得到這幾年可以做到哪些事，這樣討論比較具體。以上，謝謝。

**勞動部王司長厚偉：**

我們內部也在討論，可以立刻做的是多元教育中將安全衛生跟勞動三權的部分加入，剛剛楊提案人提到，像桌遊或各種話劇，其實都有提到職業安全及勞動三權的部分。

**行政院開放政府民間推動小組嚴委員婉玲：**

重點是這些東西要如何衡量有做到這件事情？比如說幾個教案、幾個方案。而這些又要如何被檢驗？用什麼方式？

**王召集人安邦：**

如何量化衡量這部分關係司可能再想一下，看這幾年做的與實際上可行的，技術面的部分回去再做處理。

**勞動部王司長厚偉：**

大家都希望勞工籌組工會更加簡便，特別是網路送件，包括剛才戴秘書長也提到開會的方式也是，這個部分要花點時間做研議。

**王召集人安邦：**

針對籌組工會線上送件這部份我想詢問發起人，現在郵寄送件可能需要發起人的身分證件影本，那線上送件是希望有些資料可以不用，或者是有些必要資料可以接受？譬如你剛剛說到像 foodpanda，平常不一定能夠見面，而在網路上有很多的交流，這個部分我們是該做、也可以做。但戴秘書長所提的開大會，必須將很多細節配套處理好再推行，舉個例子像美國大選投票有通訊投票，雖然台灣明年 8 月在公投的部分有要嘗試開放通訊投票，但我們的通訊投票是以戶籍地在哪，會更加嚴謹。這件事情，我覺得方向是好的，但細節部裡研議的還不夠理想。

勞教的部分，之前其實我們有跟教育部討論過，教育部擔心現在各部會什麼議題都想增加，會增加學生的負擔。所以勞教部份現在是透過勞工行政與工會共同執行，勞動部可以透過發函等方式鼓勵地方政府配合執行。至於工會補助的核銷，行政機關目前已經以簡化原則在辦理，至於線上申辦核銷等，涉及相關硬體設備等配套，需做更細

部規畫。

工會交流的部分，各縣市工會聯合組織都有本於上級工會進行工會交流活動。大概簡單回應提案人意見。

提供工會平價租賃會所與辦公室的部分，難處不是價錢問題，其實是地點問題至於租金補貼，需要考量各縣市的財政。至於職安衛委員會，有關職業病認定的部分，目前是二元體制，地方政府跟勞保各有一個，現在的職業病委員會內有加入一個專家代表，考量委員會討論內容太過專業，全部都是醫病相關的事務，因此，工會可以透過推薦專家代表，達到有參與的目的。

另外，提案人所提的公教人員組工會及工會門檻的問題，都是重要議題，但都不是勞動部可以獨力完成的議題，較不適合列入承諾事項。請問其他委員有沒有其他意見？

**台灣勞工陣線孫友聯秘書長：**

要釐清會議的開頭，鼓勵勞工籌組工會還是鼓勵未來的勞工籌組工會？後者當然是教育那塊，地方政府跟勞動部都在做，例如兩公約及人權要放入教材內，我想不會有人反對，畢竟那是還要更好的部分。國家行動計畫的目標在於鼓勵籌組工會，但說實在的，像提案人的資

料可能對基層勞工籌組工會的視野還有點遙遠，譬如說一般勞工籌組工會不會想到職災委員會要被納入？可能還是要先克服眼前的問題再來考慮。所以我很認同剛剛嚴委員所說，有沒有可能在勞動關係司已經在做的部分再做一些錦上添花或可以比較能夠量化的事？舉例來說鼓勵勞工籌組工會，是鼓勵哪些勞工？哪些勞工沒有被工會擁抱？我覺得台灣目前的工會與主流的產業脫鉤是一件奇怪的事，例如 ICT 產業等科技園區幾乎都沒有工會。我認為未來的勞工行政機關已經在做，像是教材、桌遊等，將來應該會慢慢發酵，這部分是短期內無法判斷的。

至於行動計畫應該針對、鼓勵哪些勞工籌組工會可以階段化地描繪出來，譬如因為新勞動型態出現，勞動者越來越多，但勞動法定義的勞工越來越少，這群勞工所組出來的工會可能與傳統的工會不一樣，例如罷工的形式可能不一樣，在法律關係無法定性的情況下可能也沒有團體協約法的適格性，要如何處理？畢竟他們還是需要團結、需要去做某種程度的協商，這些可能是一個主題。而哪些勞工在未來幾年的行動裡面可以被畫出來，以我過去的經驗工廠比較容易組工會，服務業比較難，服務業在這個行動計畫可能要劃到另一部份。所以如果以經濟部的統計來看，登記有案的工廠中 80%都是 30 人以下，跟現有的勞動法就有扞格，雖然可能廠場工會不是一個好的選擇，但這表

示至少台灣有 80%的登記在案的工廠被排除在工會法之外，雖然現在也有產職業工會的型態可以選擇。而 30 人以上的工廠其實才兩萬多家，如果能夠組織具有規模、又有功能、又在某種程度上可以有些效果的企業工會可能要有 200 人以上，則 200 人以上的企業才 2000 多家，而這 2000 多家是可以被標定出來的，其中有哪些還沒有組織工會，這可以在下一階段思考。

另外，到今年十月為止，台灣的上市公司才 945 家，我相信有工會的幾乎不到百分之五或甚至更低，在國家行動策略上如何讓這群人有機會籌組工會，也許是指標之一，因為這能夠量化、或有步驟性的做法。

除此之外，在團結意識的培養，像前陣子的移工抗爭事件，雖然他們沒有工會，但有具體的團結意識，就成功討回加班費；勞資會議的型態，在整個勞動法中，包括勞基法裡面共同決定的條款、比如加班，能夠作為什麼樣的緩衝；因為上市上櫃公司審查要點，導致勞資會議件數暴衝，但其中很多虛假應該如何解決；新的法律對既有的工會要維持住工會的組織，勞動事件法中工會可以成為訴訟當事人，中間判決之訴、不作為之訴等等，事實上工會也是擔任重要的角色，可能在未來的工會教育也是需要被強調的。

2011 年是一個新的勞動三法開始，明年是 2021 年，或許可以將

這十年間新勞動三法的年代產生了什麼問題與困境，為何大家那麼努力要讓勞工組織起來卻成果有限，能夠做個總檢討，這份報告也能作為行動計畫的一項指標，我也協助了很多工會籌組，但工會數仍然無法增加，在網路上也有很多聲音，但卻難以組成實體的工會或組織。這樣的困境，我可能不會期待會像美國 NLRB 那樣型態的組織，我也不會錯誤的想像會有像香港職工盟的方式解決，既有的台灣的組織困境，包含現在有十幾家總工會，雖然總工會很熱，但底下很冷，這些問題也要處理。

#### **行政院開放政府民間推動小組嚴委員婉玲：**

我覺得等一下可以從幾個方向來看：盤點現有政策有什麼問題，搜集廣泛民眾意見，因為 OGP 很重要的是開放參與與課責，所以一定要有民眾的意見，以及檢討行動，剛剛說的十年的研討應該會是蠻好的方向，我認為勞動部應該可以做出蠻好的方案，謝謝。

#### **政治大學黃程貫教授：**

剛剛提及線上連署送件可能性，我覺得可以做到，只是可能問題會發生於籌備會或成立大會的會議，過去勞動部也曾做過解釋函容許中華電信工會的會員大會這麼做。但有一個基本的原則，即需要確保

民主的溝通與投票合法性，如果能夠確保，線上會議在法律上是沒有問題的。

勞動部的承諾事項為何（二）的補助部份比較針對地方主管機關與工會本身，因為籌組工會初期的最大力量應該是在民間團體，像是台灣勞工陣線等等，我建議應該針對民間團體，如果有包含在上級團體的話我沒有意見。而此部分如果需要量化指標，應該是可以從補助件數著手。

針對裁決部分，這很重要，因為這是勞工籌組工會最後的後盾，表示政府有保護他們。可是在（四）提及提供裁決機制與案例，我覺得寫得比較消極。目前已經設立裁決制度，也許能夠作為政策檢討。第二個積極要做的部分只有提供網頁，其實還能做很多事情，當作量化指標，例如整理歷年典型案例的書籍，讓勞工知道何種情況之下可以被保護，作為雙方當事人的行為規範，類似過去所做的離職後競業禁止參考手冊，那個反應很不錯。第二個關於裁決程序，很多人、尤其是勞工不了解，也許可以列出各個階段該做什麼、注意什麼，程序流程透明也能讓他們的擔憂降低。另外還有勞動部有提供律師的補助，協助整個流程的進行，這部分也應該要列入，進一步是否能夠提類似提供律師的參考名單等等，都可以做。至於宣導會也一直在做，某種程度上也可以作為指標之一，可以讓裁決的部分顯現得更為豐富，小

小意見，以上，謝謝。

**王召集人安邦：**

提案人也提到最初的目的就是為了讓工會能夠籌組，我覺得這樣討論後比較聚焦，例如如何讓工會成立變簡單，利用線上收件等等；方才友聯有提到，我們可以先框定未來推動的目標先以上市上櫃公司、兩百人以上的企業為主等等，再提供量化指標要以什麼為主；黃老師也提到裁決是另一個機制，有正面機制，也有防堵的機制，即不當勞動行為裁決委員會，在過去做了些什麼，以及能夠彙整出一些簡單的守則，大概方向會比較清楚，而核心概念扣著提案人所講：目的是為了工會數可以增加，整個行動方案就會很清楚，還有一開始戴秘書長也有提到幾個面向也可以加入，我想今天的收獲很豐富。經濟部有什麼補充意見？沒有的話，提案人有沒有什麼不同意見或補充說明？

**提案人楊佳勳：**

回應一下戴秘書長剛才所提的部分，針對行業別工會沒有什麼意見，但勞資會議發揮團結權，有一個實際上我認為很難解決的問題，我發現資方會想要掌握勞資會議選舉，勞資會議的選舉或代表組成若由資方掌握是相當危險的事，像台大的案例是不讓工會派出的勞方代

表參與勞資會議，因為台大工會都是兼任助理為多，規則卻排除兼任而只讓專任助理參加，雖然台大的案例不能代表所有的公司，但若資方利用類似的手法，例如將工讀生或兼任勞工排除在外，這樣的做法是可以的嘛？這樣參與勞資會議的人是可以代表勞方意見的人嗎？如果可以，我認為可以賦予勞資會議與工會一樣的權利，但這是我比較有疑慮的部分。

**王召集人安邦：**

戴秘書長剛剛講的是目前在理想與現實中間比較能夠推動的，所以，以部裡的立場也覺得這個是好的，可以朝著這個方向努力。

**全國產業總工會戴國榮秘書長：**

在行業別工會的前提之下，勞資會議相較沒那麼重要，因為台灣現在只有全國性工會跟企業工會，企業工會組織又偏低，全國性工會又不能代表各行各業，導致雇主團體一直質疑其代表性，因為其中的會員工會並不是包含各行各業。推動行業別工會，未來勞基法的工時部分就有機會放寬、有彈性，例如出口產業有淡旺季，需要工時可能每個月加班需要到 60 小時，但法律規定每一季 138，有些特定的產業就會被綁死，所以若是希望鬆綁法令的話，利用行業別工會進行勞資協商產生同業標準，例如服務業薪水可能三萬，汽車業可能四萬。

產生同業標準後，企業工會的重要性就會削弱，因為企業不可能同意籌組工會，尤其是中小企業，因為勞動成本增加、人力安排會有問題。目前工會法也綁得很死，勞基法也綁得很死，若雇主團體希望鬆綁，我們認為只要有行業別工會就能夠鬆綁，而勞資會議相形之下就變得比較不那麼重要。但未來勞資會議必須要由員工直接選舉，可能產生被雇主直接掌控的問題，此問題如果有行業別工會保護，就比較不需要擔心。

**王召集人安邦：**

今天會議如果沒有其他意見，我們就以三個方向請關係司進行修改。

**提案人楊佳勳先生：**

我覺得要討論清楚，因為我一開始沒有完全理解，像是這樣的交流很好，各有利弊、沒有完美的解法，就是尋求比較好的方法。

針對政府提供平價租賃會所的部分，我有一些比較不同意的地方。我的朋友在新北市的文化園區進駐，即 435 藝文特區，是由之前國軍會計人員的宿舍改建，老實說我覺得可能各個政府機關的差異性是存在的，但政府的空間不會完全沒有。有些工會朋友認為租金補貼當然

是一種方式，但如果是國家對工會是以撒錢的方式，他們不是很贊同。我覺得兩方面可以調和一下，如果有閒置館舍可以先以提供空間為主，如無，再以租金補貼，這樣是不是比較好？

**王召集人安邦：**

其實如果有閒置館舍，地方政府絕對是想方設法地利用，但每個縣市政府情形有很大不同，難以一概而論。以上。

**台灣勞工陣線孫友聯秘書長：**

我認為有一些能夠量化的部分就盡量量化，舉例而言，勞動部為了要了解 COVID-19 的影響，需要找零售業的勞工工會受訪，卻沒有對象，如此一來標定的對象很清楚，在 ICP 產業可能還不會受衝擊，所以沒有那麼迫切需要工會保護，但研究案找不到受 COVID-19 衝擊最大的零售服務業勞工受訪，也是因為沒有工會，只能勉強找到一個櫃姐工會，所以目標對象還是要畫出來。

承諾事項（二）要考量地方政府人力、能力的差距，例如桃園雖然升格六都，還是與台北市有一段很長的距離。另外，未來在可能的量化指標中可以融入其他部門一同處理，因為政府是一體的，且這是個國家計劃，譬如上市上櫃公司審查要點，以及兩公約的國家審查也

建議要加強 CSR 或其他部分，這部分也可以被納入。

最近讓勞動部壓力最大的移工人數，應該也要強化相關機制如工會同意權的部分，不只是勞資會議，才有可能鼓勵勞工籌組工會，畫出階段性的目標。我目前最具體的建議是新勞動三法十週年的總檢討，像是為何努力卻效果有限、問題在哪？最後，也許能夠在其他部會的協力之下可以將一些工會籌組起來。

**王召集人安邦：**

剛剛友聯秘書長提的是很清楚的目標，我也覺得能夠推動。對我們來講也是很清楚的指標。如果各位沒有其他意見，會議就到這邊。

**散會時間:13 時整**