

審查各機關對結論性意見與 建議的初步回應第 6 次會議

補充資料

2013 年 6 月 18 日（二）下午 2 時 30 分

法務部 2 樓簡報室

目錄

1. 全國教師工會總聯合會有關落實教師勞動三權之具體建議..... 1
2. 勞工陣線與兩公約施行監督聯盟針對結論性意見第 40、41 點(最低工資)與第 44、45 點(工會制度)之建議..... 3

【出席法務部「落實『兩公約國際審查結論性意見』研商會議」——

有關落實教師勞動三權之具體建議】

*、以下建議希能於明年度檢討兩公約國際審查結論性意見落實程度時，有相當程度的進展。

一、「會務公假」：

99年工會法修正後，於100年5月1日公告實施。教師雖得組織工會，但兩年以來，不論是「全國級」或是「縣市級」教師工會（或教育人員工會），都無法與教育行政單位協商取得「會務公假」，目前教師組織幹部的「會務公假」，仍是以前「教師會」時期依「協商」延續下來的，而前台北縣教師會的會務公假曾被前周錫璋縣長強制否決，桃園縣教師會會務公假於本年（103年）五一勞動節前夕被取消。

依「工會法」第36條之規定，工會法規定的三種工會（企業工會、產業工會、職業工會），只有對「企業工會」的理監事，有強制的「至少一定時數」的會務公假規定，產業工會和職業工會之幹部會務公假則全賴協商，若雇主反對，則全無保障。

工會法第36條規定，教師不可組企業工會，因此，教師工會的會務公假全無保障，「全國教師工會總聯合會」（以下簡稱「全教總」）建議，如政府對於各校組織教師工會之適當性有其考量，對於教師工會的會務公假，應至少比照工會法第36條第二項對企業工會幹部會務公假的「至少規定」，並讓教師工會「得於公假總時數範圍內集中分配運用」於會務幹部。（請參考附件：全教總建議「工會法」修正條文）

（「兩公約國際審查」對於教師被禁止組企業工會，已明白表示違反兩公約。

政府如擔心各校都有企業工會，會務公假的數量對政府造成一定的成本壓力，則建議依本會建議，讓「全國級」和「縣市級」教師工會有合理的運作空間，會務公假的成本亦較企業工會低很多）

二、「代扣會費」

依「工會法」第 28 條第 3 項，「企業工會」經會員同意，「雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會」。教師因不得組織企業工會，因此無法適用「代扣會費」之規定，導致每年收取會務消耗會務幹部大量時間。此一規定使得教師工會相對於其他工會，呈現「差別待遇」的不公平狀態，並成為雇主（教育行政單位）干擾教師工會會務運作的工具。

如政府對於各校組織教師工會之適當性有其考量，至少應該讓教師工會比照「工會法」第 28 條第 3 項，「經會員同意，由學校自其工資中代扣會費，轉交工會。（請參考附件：全教總建議「工會法」修正條文）

三、「禁止搭便車條款」

我國「工會法」並未強制勞工參加工會，雖為集會結社自由之精神，但工會爭取到的勞工權益，會員及非會員卻一體適用，造成有盡工會義務者和未盡義務者全無差別的不公狀況，這就是所謂「搭便車」。

與我國同樣的市場經濟國家，為了避免這種「不盡義務，只享權利」的「搭便車」現象，規定工會可向利益均霑的「非會員」，強制收取「服務費」，亦仿代扣會員會費的規定，由雇主於非工會會員之工資中，代扣給工會。

此一制度適用於教師工會及各工會，建請勞委會速提出工會法修正之贊體條文，速送立法院通過實施。

四、「罷工權」

兩公約國際審查很明確的指出，禁止教師罷工違反兩公約，妨害教師的勞動權。但兩公約也有但書，說明罷工權的行使也可依各國的客觀環境背景，有一定的調整。

教師組織在過去數年在工會法修正的歷次會議中，都很清楚地表明，若我國社會對教師之罷工權有較多疑慮，教師組織願意接受較高門檻的罷工決議限制，建請勞委會速提出工會法修正之贊體條文，速送立法院通過實施。

五、取消「團體協約法」第 10 條，「團體協約」須經上級機關核可之規定

團體協約協商過程中，主談的資方代表機關就應徵詢上級機關意見，簽約前亦可與上級機關作最後確認。「團體協約」一經雙方簽字，即不應有第三方可逕予否決，否則雙方商談之成果完全不受尊重，心力豈不白費。

聯絡人：全教總社會發展部主任 詹政道老師
Tel：0982-939527、02-25857528#201

勞工陣線與兩公約施行監督聯盟

針對結論性意見 40, 41 點(最低工資) 與 44, 45 點(工會制度)之建議

針對 40, 41 點 最低工資

1. 基本工資定義不明，應參考〈經濟社會文化權利國際公約〉所規定的「所有工作者之報酬使其最低限度均能維持本人及家屬符合本公約規定之合理生活水平」，就此，2009 年（凍結）、2010 年（17,280 調整至 17,880），以及 2011 年（17,880 調整 18,780）之基本工資調整，均違反本公約之精神。2011 年的基本工資審議中，政府和資方團體在沒有提出任何方案的情況下，拒絕勞工團體提出調整至 23,459 元的方案，引發勞工團體的不滿。尤其，根據統計顯示，前年度在勞資雙方的共同努力打拚之下，整體經濟已經有大幅的成長，但全國受僱的 810 萬名勞工中，有上百萬人每月的收入不到 2 萬元，其所得徘徊在基本工資的邊緣，未能分享到經濟成長的果實，工作貧窮化已經成為嚴重的社會問題。近年來基本工資調整似乎僅參考物價指數，但(1)台灣勞動生產力與 GDP 皆提升，基層勞工卻無法享受成長果實，(2)台灣薪資成長落後其他國家。此外，基本工資應考慮勞工扶養人口數，(3) 未妥善計入扶養人口：2009 年台灣每

戶人口數約 3.34 人，每戶就業人數是 1.46 人，因此每位勞工的薪資需要扶養 2.29 人，以台灣省平均每人每月最低生活費 10,244 元計，基本工資應為 23,459 元。

2. 各領域之「實習生」完全被排除於「勞工」之範疇之外。實習生與技術生不同，技術生受到勞基法的保障，但實習生並不適用勞基法，往往被定位為「學習」而非「勞動」。因此其雖然有為雇主服勞務，工作內容也往往跟受雇勞工無異，卻因「不是勞工」而不受勞動法之保障，常常有工時過長、薪資過低、勞動條件惡劣甚至過勞死的情形（如實習醫生、護士）；甚至還有實習期間無法領有任何薪酬，還反而需要繳交費用（如 2007 年後之實習教師）的情形。實習生或許較無工作經驗，但其在實習單位服勞務並受指揮監督之事實卻不會改變，亦應保障其勞動條件與薪資水平。值得注意的是，當前「實習」的氾濫，除教育體系規定之實習外，亦已漸次擴散到各種職業之任用初期，以「實習」或「試用」為名義，實際上卻是製造出了大量遭雇主剝削勞務的「廉價勞工」甚至是「免費勞工」。上述兩種「不是勞工」的非典型雇用型態，皆完全違背了本公約第 7 條保障工作條件之要求。實習生之薪資條件，應整體檢討。
3. 2010 年〈勞動基準法〉之工資爭議約佔所有勞資爭議 40% 之強，其中又以雇主違法積欠工資者最為嚴重，應加強輔導、稽查。
4. 變形工時浮濫，以致勞工之加班費給付及休息權受損。根據勞委會在 2011

年年度勞動檢查報告，在受檢的 11,413 家企業，有 3,499 家企業違反勞動法令，比例高達 3 成。其中以「超時加班」占 27% 最嚴重，另「加班未給加班費」占 26.6%，凸顯企業「A」勞工工資、工時極為普遍。另外，新北市勞工局於 2011 年 8 月 10 日公布該年第 2 波高科技電子製造業勞動檢查報告，20 家受檢企業有 14 家違反〈勞動基準法〉，其中以超時工作、未依法發給加班費情形最嚴重。

5. 〈勞動基準法〉第 84 條之 1 之責任制工時被嚴重的濫用，以至勞工過勞死個案頻傳，例如南亞科工程師、千翔保全員等。根據高雄市產業總工會針對保全員勞動條的調查，保全員的平均工時為每月 248 小時，學校更高達每月 364 小時，大廈也有 254 小時，遠高於一般勞工的平均每月 179 小時；適用責任制之勞工，若將其工資換算工時，則平均時薪將嚴重低於勞委會最低時薪之規定。
6. 〈勞工安全衛生法〉於 1974 年立法，並逐步擴大適用範圍，但迄今尚有 400 萬勞工不在〈勞工安全衛生法〉之適用範圍。近來重大工安事件頻傳，顯見勞工的安全衛生保障顯然早已鬆動，有關雇主應負擔勞工安全衛生之義務及相關監督機制，早應立即有所檢討與修正。

針對工會制度

1. 成立工會需有 30 人連署發起，其成立門檻仍屬過高，相對於香港 7 人、

韓國 2 人的標準，新版〈工會法〉在制度設計上不利於勞工籌組工會。建議降低至 10 人。

2. 教師或教授不得於各自的服務機構—學校或是大學，籌組「企業工會」，違反自由組織的原則。未來私立學校面對少子化衝擊，對私校教師的勞動條件與就業保障將產生巨幅影響，更應保障其權利。
3. 現行〈工會法〉中的三類工會：產業工會、企業工會與職業工會，雖然都擁有法定勞資協商地位，但是〈團體協約法〉規定，一個工會必須擁有超過欲協商他方僱用人數的半數做為會員，才能夠擁有協商資格。這個 50% 的高門檻，將使得企業工會與職業工會的協商角色形同虛設。假設 A 產業工會欲向總員工數 500 人的 X 公司提出協商要求，但是 A 工會在 X 公司內僅有 100 名會員，於是談判資格不成立。此時工會僅有兩個途徑，一是 A 產業工會繼續吸收 X 公司僱工的會員達到 250 人；二是鼓勵這 100 名會員獨立成立 X 公司企業工會，而取得談判權。前者在目前工會力量微弱情況之下，並不容易出現工會會員大量成長的情事；就後者而言，新成立的企業工會容易被限縮在廠區內部運作，讓產業工會的協助會被定義為外來者或者外力介入。不僅造成企業工會分立，也削弱了產業工會的力量。應降低門檻。
4. 〈勞資爭議處理法〉規定，勞資爭議行為區分為兩種：「權利事項」與「調整事項」，只有後者才能進行爭議調解以及罷工。換言之，只有爭議事項牽

涉勞動條件變更（工資、工時、休假等）時，才能罷工；如果是牽涉到積欠工資、僱傭契約違法終止等等法定權益事項，則排除勞工的罷工權利，只能循仲裁以及法律途徑解決。多年來，許多台灣勞工無法承受長期法律訴訟的代價而放棄該有的權利，如今新版〈工會法〉正式明文排除權利事項的罷工權利（過去僅為解釋令），是為修法之大倒退。應取消限制。

5. 新〈工會法〉對於全國性工會聯合組織（union federation）的成立仍有設限，必須達到發起工會種類數額三分之一才得以成立，規定此高門檻無異保障現有全國級的總工會以及企業工會聯合會，壓抑新的工會聯合組織之成立。應降低門檻。