

# 審查各機關對結論性意見與建議的初步回應會議

## 第 6 次會議紀錄

時間：102 年 6 月 18 日（星期二）下午 2 時 30 分

地點：法務部 2 樓簡報室

主席：王委員幼玲

紀錄：黃宗馥

出席：詳如簽到表

壹、主席致詞：(略)

貳、審查各機關對結論性意見與建議的初步回應第 40 點至第 45 點：

一、會議進行有關事項：

(一)發言要旨

主席王委員幼玲：

由於民間團體對於目前總統府人權諮詢委員會議事組(下稱議事組)召開之「審查各機關對結論性意見與建議的初步回應會議」由來多所詢問，故說明本會議之效力源自於總統府人權諮詢委員會第十一次會議報告事項二之決議三：為建立「結論性意見與建議」後續管考機制，比照國家人權報告撰寫之會議模式，授權議事組接續規劃召開會議，由本會委員輪流擔任主席，邀集本會委員、學者專家、民間團體及相關機關參與，逐點審查「結論性意見與建議」各點次之權責機關、初步因應措施及預定完成時程後，提報本會確認，以做為落實「結論性意見及建議」之「國家行動計畫」(National Action Plan)。

## (二)決議

- 1、請發言者提供書面意見，俾利議事組彙整製作會議紀錄。
- 2、請議事組追蹤各公聽會主辦機關之公聽會舉辦時程，彙整後將相關資訊公告於法務部人權大步走網頁。若未依會議決議於兩周內將公聽會規劃回復議事組者，請議事組發函促請該機關儘速規劃並回復。
- 3、請議事組詳實記錄主席之具體裁示，及發言之民間團體名稱，另將民間團體提供之發言內容做為附件。
- 4、為利 102 年 6 月 27 日「審查各機關對結論性意見與建議的初步回應第 7 次會議」順利進行，請議事組通知相關機關回應並出席該次會議。

## 二、結論性意見與建議第 40 點

### (一)發言要旨

#### 1、委員

主席王委員幼玲：

- (1) 勞委會是否了解經社文公約第 7 條及第 17 號一般性意見對「工資」規範之內容？對於「家庭生活水準」是否進行調查及了解？如何適當調整基本工資？
- (2) 在過去十年，工資的成長是下滑的，但 GDP 卻不是這樣，產業政策會影響基本工資，故本點次應增列經濟部及經建會為協辦機關。
- (3) 請勞委會與勞工朋友討論，找出適足生活水準之

工資。

## 2、民間團體

### (1)全國教師工會總聯合會：

民間團體與政府計算之基本工資有所落差，目前的基本工資是否能讓家庭達到基本生活水準仍有疑問。民間團體希望基本工資有常態性、公開的、可討論的調整機制。另倘若目前基本工資仍未達標準，政府要如何逐步達成應有的水準？要花多少時程？

### (2)兩公約施行監督聯盟(書面意見詳如附件 1)：

法定基本工資定義不明且政府未合理解釋基本工資之計算公式，實習生未受勞基法保障，變形工時浮濫及責任制工時被嚴重濫用等問題，均應整體檢討。

### (3)康復之友聯盟：

社會福利常把家庭所得綁在一起，家屬為照顧家中的身心障礙者而無法外出工作，而身心障礙者就業率亦偏低。另外有些技能較不好者到底護商店，但勞政及社政單位常把責任推來推去，遇到精神障礙者又推給衛政單位，在此情形下，沒有一個家庭可以負荷，且要申請政府補貼時都遭遇困難。

## 3、政府機關

行政院勞工委員會：

一直未能有固定公式以解決每年爭吵的基本工

資，若有共識以取得公式，本會願意再努力。對於找出適足生活水準之工資，建議回歸基本工資審議機制，由基本工資審議委員會討論。

## (二)決議

- 1、由行政院勞工委員會(就「找出適足生活水準的工資」議題)、內政部社會司(按未來將併入衛生福利部，就「非典型就業者，基本工資無法維持勞工本人及家屬符合公約規定之合理生活水準，可採取工作所得補助、社會救助或其他方案以補不足」議題)擔任公聽會主辦機關。
- 2、增列經濟部及行政院經濟建設委員會為第 40 點之協辦機關。

## 三、結論性意見與建議第 41 點

### (一)發言要旨

#### 1、委員

主席王委員幼玲：

- (1)目前未適用勞基法的 20 萬人是那些人？實習生的工時、工資如何分派？工時長的勞工未符合勞基法，這部分勞委會有何對策？
- (2)教師助理員、幼托人員都尚未列入勞動基準法，教育部有何回應？
- (3)建教及產學合作部分，在工作場域學習的學生，有工作、產出及學習過程，是否應有一套制度保障他們應有的權益？

(4)童工部分應由勞委會負責，各國皆如此，勞委會是否有查察機制？

## 2、民間團體

(1)兩公約施行監督聯盟(書面意見詳如附件 1)：

實習生及建教合作學生未受到勞基法保障。另外超時加班嚴重，責任制工時被嚴重濫用，造成平均時薪嚴重低於法定最低時薪。

(2)全國教師工會總聯合會：

不良雇主常以實習之名使尚未適用勞基法的對象在勞動權益上未獲應有保障。應有制度去保障這些有工作、有學習過程的實習生，請政府相關部門研擬一套制度以保障他們的權益。

(3)台灣國際醫學聯盟：

①禁止童工問題是國際勞工公約的基本原則與權利保障，勞委會是否未來有可能與教育部合作，釐清童工的問題。

②設立查察專線確實有必要，政府是不是應該積極透過大型調查例如問卷以了解童工問題。

## 3、政府機關

(1)行政院勞工委員會：

①本國勞工大約 20 萬人未適用勞基法，最主要有 9 個項目，目前本會正積極檢討中。

②基於實習醫學生同時具有工作及學習的特殊性，教育部已著手研議相關規範。

- ③超時工作部分，本會目前要求各地方政府公布事業單位與雇主姓名以遏止此類違法情事。
- ④變形工時部分，依照法令規定必須是勞委會指定的行業才可與工會或勞資會議來行使變形工時的規範，並非所有勞工或事業單位均適用。
- ⑤責任制工時部分，有幾個項目在今年就不再適用勞基法第 84 條之 1；其他適用的項目，本會亦積極檢討是否將本條適用範圍限縮。
- ⑥童工部分，本會目前無專案查察，原則上童工是被禁止的，若有個案請提供，本會將依法處理。
- ⑦實習醫師若在醫院工作有受僱事實，即應適用勞基法，實習醫學生是被勞基法排除在外。實習律師有一部分人在事務所裡被用作為法務助理、秘書，本會已與律師公會及學者專家積極研議中，希望可以避免被剝削，不影響學習過程。

## (2)教育部：

- ①有關教師助理員、幼托人員擬納入勞基法適用部分，技職司已與勞委會溝通中。
- ②有關產學合作建置保障受教權或工作權的機制，技職司正檢討中，預定在本年 9 月底前提出因應措施。

## (二)決議

- 1、增列教育部(列出現未適用勞動基準法者並提出逐步納用期程及如何稽查童工問題部分)為第 41 點之協辦機關。

- 2、請行政院勞工委員會列出現未適用勞動基準法之行業及工作者，並提出逐步納用之期程。
- 3、有關實習或工作場域學習部分，請行政院勞工委員會、教育部及內政部社會司(按未來將併入衛生福利部)擬訂實習安全、勞動保障之措施。
- 4、請行政院勞工委員會研議如何稽查童工問題，並請教育部協助，於第2輪會議提出具體作法(例如開放通報專線)。

#### 四、結論性意見與建議第42點及第43點

##### (一)發言要旨

##### 1、委員

##### (1)主席王委員幼玲：

①根據100年的調查報告，身心障礙者就業率為百分之16點多，與其他國家相較是非常低的，且數據是逐年下降，到底出了什麼問題，是否用過去的方式就可以解決問題，請勞委會多聽聽民間意見。

②勞委會對於防治身心障礙者就業歧視是否有更具體的作法？亞太地區在今年設定有關身心障礙者的10年工作計畫，特別希望提升就業率。

##### (2)李委員念祖：

建議勞委會設定提升身心障礙者就業率的標準，並建立評量基礎。

##### 2、民間團體

(1)康復之友聯盟：

- ①身心障礙者就業率只占身心障礙者的16%，明顯偏低，其中精神障礙者更只占身心障礙者就業率不到5%，就業及升遷明顯被歧視。
- ②社區復健中心讓學員工作到底是幫助他回歸社區或當成廉價勞工使用仍有疑問。此外醫療院所可能不了解庇護工場的定義，例如某療養院的院長以庇護工廠不賺錢及尚有社區復健中心為由將工廠關掉，但其實庇護工廠的員工是受到最低基本工資的保障，而社區復健中心學員非員工故不受最低基本工資的保障，兩者有很大的差別。

(2)兩公約施行監督聯盟：

身心障礙者在高職或更高的教育就學率較低，結論性意見與建議第43點提到，各層級的政府機關必須採取必要的措施來使身心障礙者能夠確保並取得適當的就業機會，故此部分應包括教育及訓練部分的有關機關。

(3)台灣國際醫學聯盟：

第5號一般性意見第21點關於精神(專)科醫院相當於強迫勞動的「治療」是不符合公約規定的，過去有龍發堂的案例，勞委會或衛生署對此有無查察機制？

3、政府機關

行政院勞工委員會：

- (1)就本會的資料顯示，身心障礙者的失業率在 98



年是百分之 17.32，而 100 年是百分之 12.35，其實是有下降的，本會將持續努力。

- (2)有關防治身心障礙者就業歧視方面，就業服務法有明文規定，且目前地方政府有明確機制在執行，但本會也希望有更積極的做法，並加強宣導。
- (3)有關精神醫療院所強迫勞動的問題，必須釐清除醫療院所設立庇護工廠，此部分之設立涉及地方勞政主管機關許可外，療養院成立復健商店是涉及衛生署(按即將改制為衛生福利部)業務。
- (4)有關社區復健中心，可能涉及庇護工廠、復健商店、內政部主管之社區復健場所等，須由相關權責部會共同研議。

## (二)決議

- 1、增列內政部社會司(按未來將併入衛生福利部)為第 42、43 點之協辦機關(醫療院所的庇護商店、民間團體的社區復健中心等是否違反相關規定及不當勞動部分)，並於第二輪會議補充說明。
- 2、請行政院勞工委員會於第二輪會議中提出提升身心障礙者就業比率之具體作法及完成時程。
- 3、建議勞委會針對身心障礙者就業歧視態樣及調查規範應有確切的指標或是操作手冊讓縣市政府執行，並研議是否制定身心障礙者就業歧視專法。
- 4、請勞委會檢視我國現有庇護工場之走向及規範是否違背相關國際人權公約，並於第二輪會議提出檢討成果。

## 五、結論性意見與建議第 44 點

### (一)發言要旨

#### 1、委員

主席王委員幼玲：

工會法限制教師籌組企業工會，但依工會法規定產業工會要請會務公假全賴協商，若雇主反對則全無保障，是否有其他配套措施可儘快解決問題？

#### 2、民間團體

(1)全國教師工會總聯合會(書面意見詳如附件 2)：

有關本會針對會務公假、代扣會費、禁止搭便車條款、罷工權及取消團體協約須經上級機關核可之建議，希望能於明年度檢討結論性意見與建議落實程度時有相當程度的進展。

(2)兩公約施行監督聯盟(書面意見詳如附件 1)：

建議降低成立工會門檻至 10 人，開放教師籌組企業工會、降低團體協約法第 6 條協商資格的門檻、取消排除權利事項的罷工權利及降低全國性工會聯合組織的成立門檻。

#### 3、政府機關

行政院勞工委員會：

(1)本會針對工會法、勞資爭議處理法及團體協約法，已成立修法小組，預計 105 年完成相關法規之研修。

(2)有關成立工會需 30 人的門檻，除可保障結社權之

外，也使工會於成立後自動取得團體協約法中的協商權。西方國家雖然針對成立工會的人數沒有限制，但在成立工會後的其他相關權利如團體協商權其實仍有團體協商人數限制。有關籌組工會是否要有人數限制或重新考量限制之人數，本會未來會納入修法研議。

- (3) 有關教師籌組企業工會部分，本會未來將持續與教育部研商溝通。
- (4) 產業工會若未在協商他方取得二分之一以上會員即無法取得協商資格。此設計一方面考量團體協約在國內尚屬初步萌芽階段，另一方面考量團體協約法第 32 條規定雇主若未妥適處理協商會有罰則。是否妥適我們會持續檢討。
- (5) 權利事項禁止罷工部分，由於權利事項常涉及勞動契約及團體協約，在訴訟上有請求權基礎，若此部分允許罷工，可能會產生案件在繫屬中，但這些人因為勞動條件變更而進行罷工，將在司法及行政權上產生運作上的扞格。惟罷工權是否適度放寬，我們會進一步考量。
- (6) 針對會務公假部分，工會法第 36 條規定，產業工會與職業工會若有辦理會務的需要，得與雇主約定給予一定時數之公假，在實務上似可依團體協約法第 6 條要求雇主進行團體協約之協商，惟團體協約法第 6 條有門檻限制，故此部分目前尚未有明確的解決方式。
- (7) 禁止搭便車條款部分，團體協約法第 13 條規定，團體協約得約定，受該團體協約約束之雇主，非

有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。惟目前該規定無相關罰則，本會正積極研議處理中。

## (二)、決議

請行政院勞工委員會就民間團體所提企業工會之差別待遇、籌組工會門檻、團體協約相關規定、罷工權限制等各項有違兩公約結社自由及勞動權益之不平等對待項目，擬訂具體改善措施及時程。

## 六、結論性意見與建議第 45 點

### (一)發言要旨

#### 1、委員

主席王委員幼玲：

請勞委會於第二輪會議提出目前國內現行法規與國際勞工組織核心公約有出入及落差的地方、預計修改期程等。民間團體也請自行檢視並提出勞委會未發現之處。

#### 2、民間團體

##### (1)台灣人權促進會：

有關職業安全衛生法的部分，高科技、保全及運輸業等，因為高工時的壓力，導致不少勞安事件，他們要求雇主負起過勞預防的責任並要有刑責。此外許多職災與職業病案件因為無強制通報機制，造成日後鑑定、重建及預防上的困難，應增列證據保全、雇主及醫事人員發現職災或職業病

之強制通報的義務。以上希望勞委會可以在相關配套措施上補強。

(2)台灣國際醫學聯盟：

建議勞委會具體指出相關勞動法令所對照之國際勞工組織核心公約。

(3)台北市自閉症家長協會(書面意見詳如附件 3)：

今年起台北市勞動處對支持性就業服務人員有縮減，明年亦只增加職管員的部分，這樣對於提升身心障礙者就業率似乎沒有幫助。

### 3、政府機關

行政院勞工委員會：

(1)國際勞工組織 8 個核心公約其中有 4 個已簽准。

另已修正職業安全衛生法，將童工部分調整到與國際勞工公約同樣的 18 歲規定。

(2)目前正針對國際勞工組織 8 個核心公約逐條檢視並製作對照表，將於第二輪會議提出。

#### (二)決議

建議行政院勞工委員會於第二輪會議提出我國勞動法規中與國際勞工組織(ILO)核心公約之標準有落差的部分(對照表)及修法預定完成時程。

七、請上開公聽會主辦機關就負責之點次舉辦公聽會，於兩周內規劃邀請總統府人權諮詢委員會委員、相關機關、公民團體、學者專家及熱心社會人士出席，並將

公聽會相關資訊公告於網路。舉辦公聽會之成果，請公聽會主辦機關於「各機關對結論性意見與建議的初步回應表」之「措施/計畫」欄，填列舉辦公聽會之名稱、時、地、邀集對象，並檢附公聽會紀錄及相關資料作為附件，於本會議第二輪會議召開前一周，回報總統府人權諮詢委員會議事組。

八、請本次會議各點次主、協辦機關於上開公聽會舉辦後重新檢視或修正原填列於「各機關對結論性意見與建議的初步回應表」之「措施/計畫」及「預定完成時程」，於本會議第二輪會議召開前一周，回報總統府人權諮詢委員會議事組。

參、臨時動議：無。

肆、散會：下午5時10分

## 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。



## 【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】

全國教師工會總聯合會 提供 2013.05.13

\*、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瑋縣長強制否決，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





台北市自閉症家長協會 總幹事鄒佩珮 2013.6.19

本會自 87 年開始辦理庇護職場，93 年正式立案為小貝殼庇護工場，目前有 15 為庇護就業者（中重度 14 名輕度 1 名）  
支持性就業服務自 90 年開辦，2 名就服員

多年經驗顯示

1. 心智障礙類（含自閉症）就業服務中輕度或中度會選擇庇護工場者，幾乎都是有較嚴重的情緒/躁鬱與工作態度不佳等問題，在輔導上並不一定比重度者容易，產能自然受限
2. 支持性就業服務中心智障礙類（含自閉症），輕度無法參與一般性就業者才會納入支持性服務，其難度亦不亞於中度者。

102、103 年台北市勞動力運用處對支持就業服務員之員額有縮編，是否影響身心障礙者就業率？

