

工會組織的功能及價值

講師：徐卿廉
1070402

壹、主管機關之作為

勞動部為協助勞工籌組工會及健全工會發展，即日起受理教育訓練補助申請。

- 最後異動日期：107-02-23

為協助勞工籌組工會、輔導新成立工會運作及提升工會幹部知能，勞動部發布「勞動部輔導勞工籌組企業工會或產業工會補助要點」及「勞動部補助新成立工會辦理教育訓練實施要點」二項要點，並已開始受理申請。

勞動部表示，政府對於勞工藉由組織工會進而保障其相關權益向表支持，惟實務上經常發生勞工雖有籌組工會之熱情及意願，但因不熟悉籌組相關規定而有所怯步或延誤成立工會之情形。因此，為協助勞工籌組工會更加順利，勞動部將持續辦理勞工籌組企業工會或產業工會的補助，本(107)年更放寬補助內容，包含新增申請對象，除原有工會及工會聯合組織外，將成立宗旨與推動勞動事務相關之人民團體也列為可補助對象，使輔導管道更為多元；另降低教育訓

練人數門檻，由原本 30 人降低至 15 人，讓勞工更易參與；再擴大補助事項，將成立大會當日之實務應用輔導列為補助項目，讓勞工對於籌組工會流程更加熟悉，勞動部表示，期望本次修正更貼近勞工籌組工會實務上的需要，並有效縮短勞工籌組工會的摸索期，讓工會成立更加普遍。

勞動部進一步說明，為能使新成立工會儘速步上軌道，發揮工會監督及參與之功能，該部已於去(106)年開始補助新成立工會辦理教育訓練，申請補助之工會包含交通運輸業、教育業、金融服務業、百貨服務業及醫療保健業等各領域之工會，補助課程內容包含工會組織發展等相關法規及實務課程等。實施效果相當良好，達到使新成立工會之幹部對於法令及工會運作之認知提升目標。因此，今(107)年持續辦理本補助，期望工會透過辦理教育訓練來培養工會會員知能、熟悉工會相關法令及強化工會之運作能力。

勞動部特別提醒，有關申請辦理教育訓練之補助應於教育訓練辦理期日 30 日前提出；相關資料可至「勞動部網站—便民服務(捐補助專區)」(www.mol.gov.tw)下載。

貳、新聞報導

蘋中信：工會的形成及其功能（吳惠林）

出版時間：2018/01/15 中華經濟研究院特約研究員

在「一例一休」修法之際，勞動部長提出要幫勞工「組織工會」，好似有了工會之後，就可解決一些問題，真的是這樣嗎？看來是有必要再談一談工會的形成、功能，以及罷工這些基本問題了。

在一個自由社會裏，追求私利的個人，會選取對自己最有利的途徑，而尋求團結來幫助私利是一種有利的做法。工人也會組成工會來謀福利，工會既要監督僱主是否履行了所答應的工作條件及工作報酬，而且也要監督僱工們的表現，由而工會的最大功能即在促進勞資雙方的充分溝通，使兩者和諧相處，以提升生產力，使工資和工作條件能夠不斷的改進。工會應不是如某些人所認為的，只是因為個人的議價能力太弱，為了避免得不到應得工資水準，才藉由集體協商的方式來免除資方的剝削。

工會組織和集體罷工，是現代西方社會史和經濟史的大事，而社會人士和政府官員對這件事的心態和作為，曾經由一個極端轉變到另一個極端。起先，在 19 世紀中期，工會運動開始時，反對聲勢浩大。可說將該運動視為洪水猛獸；當時，雖說工會組織未被完全遏

阻，但經法律許可成立的卻極少。後來，社會輿論和政府政策大大地轉變，竟然轉變到讓工會能夠「合法地」鬧出暴戾的情境：以「強迫的」全體罷工來威脅僱主，以「暴力」的糾察隊來裹脅會員工人和非會員工人。嚴重的時候，會直接影響到社會秩序和全民生活。

慎防給予特殊袒護

為什麼會有如此劇烈的轉變呢？簡單的說，是由於當時在偏激的輿論下，立法的失誤。以英、美兩國的例子作為說明：就英國言，工會的特權是經由 1906 年的《職工爭議處理法》（The Trade Dispute Act of 1906）取得的，該法讓工會享有了免於民事責任的自由，即令工會職員假工會之名做了極兇惡的壞事，也可援引其中的條文來解脫一般人所不能解脫的法律責任。這當然違反了法治的基本原則——法律之前人人平等。

再看美國，1919 年的《克萊頓法》（The Clayton Act），特為工會豁免《休曼法》（The Sherman Act）反托拉斯的限制，1932 年的《納瑞斯—拉瓜底亞法》（The Narris-La Guardia Act），則又豁免了工會許多非法行為的責任。此外，法院方面還有若干判例，又在一些個案中承認了工會的某些特權。

就在這樣的環境下，工會的力量逐漸龐大，終而難免被野心份子作為爭權奪利的政治資本。等到政府驚覺情況不對時，已因形勢難以挽回，只好處處忍讓了。迄 1980 年代，美國在受過諸多事件的教訓之後，無論社會輿論、政府決策乃至工會本身，都已有了一些轉向或修正。英國柴契爾夫人連續三次蟬聯執政，也顯示工黨所憑藉的政策早已不受英國人民欣賞。

後進國家在發展過程中所可享有的便宜，就是能夠汲取先進國家的某些失敗經驗而免於重蹈。我們既已知道，歐美工會之所以逸出正軌的主要原因，我們在有關的立法方面，就應該慎防給予工會特權，或是有意的給予特殊袒護。但是，反過來說，也不應對自然發展的工會運動有意的壓抑。

參、臺北市團體協約範本

臺北市團體協約範本

第一條 ○○工會（以下簡稱甲方）與○○公司（以下簡稱乙方）間為保障雙方權益，加強雙方合作，提升工作效率，增進會員福利，促進事業發展，特締結本團體協約，以下簡稱本協約。

第二條 甲方確認乙方有所有權及基此而生之其他經營業務所需之權利；乙方確認甲方有團結權、團體協商權及團體行動權，雙方確認各自得依法行使權利。

第三條 甲方與乙方均應本諸誠信原則，協商及簽訂並遵守本協約。

第四條 本協約適用於甲、乙方及具有甲方會員資格之乙方員工。

第五條 凡在本協約適用範圍內經乙方僱用之員工於報到時，若符合加入甲方會員之資格者，應加入為甲方會員。

第六條 本協約所約定之勞動條件，乙方不得任意適用於不具會員資格之勞工。但經甲方同意，且該不具會員資格之勞工繳交一定費用於甲方者，不在此限。

第七條 本協約關係人之勞動關係，悉依本協約之規定。但法律另有強制或禁止規定者，不在此限。

乙方所訂工作規則抵觸本協約者，無效。

甲方與乙方會員所簽之勞動契約，異於本協約所訂勞動條件者，相異部分無效，無效之部分，以本協約之約定代之。

第八條 (本協約有效期間自生效日起為3年。期滿前3月應由甲、乙雙方互派代表會商續約或另行締結新約。

第九條 乙方對甲方及甲方會員從事之工會活動，於不違反法令及本協約之限度內，應承認其權利。

乙方或代表乙方行使管理權之人，不得有下列行為：

一、以不加入甲方或擔任工會職務為僱用條件。

二、因甲方會員擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇。

三、拒絕甲方理事、監事或會務人員進入乙方工作場所辦理工會會務。

四、影響甲方會員配合甲方於團體協商、勞資爭議或其他期間從事工會活動。

五、妨害或限制甲方及其會員從事工會活動。

六、因甲方會員提出團體協商之要求或擔任團體協商職務或簽約代表，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

七、因甲方會員參加勞資爭議而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

第十條 甲方理事、監事因辦理工會會務得請公假，其請假時間，乙方同意甲方理事長得以全日駐會辦理會務，其他理事、監事(得依會員人數或業務繁重程度與乙方協商，)每人每月不超過__小時(最低不得低於 50 小時)。

有關辦理會務，其範圍如下：

- 一、辦理該工會之事務，包括召開會議辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。
- 二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
- 三、參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
- 四、其他經與雇主約定事項。

第十一條 甲方會員從事工會活動符合下列各款之一者，得向乙方請公假：

- 一、代表甲方進行團體協商、勞資會議、職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、勞工安全衛生委員會等組織所召集之會議。
- 二、代表甲方參加政府機關、上級工會舉辦之勞工教育訓練、會議、觀摩等與勞工事務相關之活動。
- 三、參加甲方所召集之會員(代表)大會、_____。
- 四、其他經與雇主約定事項。

第十二條 甲方理監事及會員依第十條及第十一條約定請公假時，乙方不得拒絕。

第十三條 乙方基於協助甲方辦理會務之需(得視空間大小，盡可能優先無償提供)提供_____為甲方會所。

第十四條 甲方會員之經常性會費及_____，乙方同意於每月發薪時自會員之工資中代為扣除，並即將所代扣之款項匯入甲方名義開設之金融機構帳戶。

第十五條 乙方應依相關法令，定期召開勞資會議、職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、勞工安全衛生委員會，_____，相互溝通意見。

第十六條 有下列情形之一者，應進行團體協商：

一、對本協約內容在認知上有差異或不同解釋時。

二、乙方欲變更降低甲方會員勞動條件時。

任何一方不得藉故拒絕進行團體協商。

第十七條 (勞資爭議處理法已明訂裁決機制及處罰之規定，是否訂仲裁合意條款，請甲乙双方自行斟酌。)

甲乙雙方同意將下列違反本協約義務之爭議交付臺北市政府仲裁委員會處理。

前項所稱爭議係指乙方違反本協約下列條款：

一、第五條(工會廠場條款)。

二、第六條(禁止搭便車)。

三、第十條（理監事公假）。

四、第十一條（會員公假）。

五、第十四條（代扣會費）。

六、第十五條（召開法定會議）。

七、第三十四條（辦理勞教）規定者。

第十八條 協約有效期間中，不得針對團體協約已經約定之事項，以修改或廢除為理由而發動爭議行為。

甲方或乙方違反前項規定者，對於他方應給付懲罰性違約金新台幣__元；如果他方尚有其他損失時，並須負損害賠償責任。

第十九條 甲方或乙方進行爭議行為之期間，負責維持工作場所安全及衛生設備之會員，應繼續依照勞動契約從事勞務。

第二十條 爭議期間中，乙方同意甲方得繼續使用甲方會所及佈告欄。爭議期間中，參加爭議行為之會員得按照平常之方式繼續使用乙方之宿舍、醫療維生單位。

第二十一條 爭議期間中，乙方不得使用替代性勞工從事參加爭議行為為勞工之工作。

第二十二條 爭議期間中，甲方及其會員不得惡意毀損乙方之機械設備、設施、成品、材料、文件等，否則應對乙

方負損害賠償責任。

第二十三條 爭議期間中，遭遇火災、水災、風災、地震等不可抗力之災害時，甲方及其會員仍應協助乙方處理。

第二十四條 爭議行為終止後，發動爭議行為之一方應即以書面通知他方當事人；且甲方及乙方應儘速回復正常之營業狀態。

第二十五條 甲方會員之工資，依乙方規定之標準發給，並不得對甲方有會員不利之變更，如遇天災事變或經濟重大變故乙方認有降低之必要時，應與甲方協商。

第二十六條 乙方應備置差勤紀錄，並妥善保存5年。

第二十七條 乙方因業務、時間或地區之特殊需要，經甲方同意，得要求甲方會員擔任值日或值夜工作，但不得要求從事與值日或值夜無關之工作。

乙方除發給餐費、值日或值夜津貼外，亦應提供休憩或睡眠設備，並於事後補給適當之休息時間。餐費、值日或值夜津貼由甲、乙雙方協商定之。

第二十八條 甲方會員之各項假別、假期內薪資給付及請假處理依乙方規定及勞動基準法規定辦理。

乙方如因業務需要經甲方同意於休假日照常工作

者，該假日之工資應加倍發給，或於事後由甲方會員選擇補假休息。

甲方會員之家庭成員須其親自照顧時，得請一年七天有給薪之「家庭照顧假」。

第二十九條 甲方會員請事假及普通傷病假累計之起迄時間，除勞動契約另有約定外，均自每年1月1日起至同年12月31日止。

第三十條 乙方給付甲方會員之工資，應於每月____日發給，如遇例假或休假則（提前順延）發給。（※請依實際選擇一項）。

第三十一條 乙方僱用員工，乙方應依現行法令及工作規則辦理。乙方於新進員工報到或離職，應通知甲方。

第三十二條 乙方遇有勞基法第十一條所訂各款情形之一、或因併購、改組致須資遣甲方會員時，應事先將資遣名單、理由、基準及作業方式等向甲方說明。甲方得提供意見供乙方參考。

前項情形，如適用大量解雇勞工保護法時，仍依照該法辦理。

第三十三條 甲方會員退休、撫卹、職業災害補償、福利由甲乙

雙方協商議定之。

第三十四條 乙方應依勞工安全衛生有關法令之規定辦理，並辦理健康檢查。除應注意工作場所有關安全衛生設施與維修外，並應對甲方會員施以從事工作安全衛生教育，及預防災變和排除侵害之訓練或講習。

第三十五條 乙方應遵守勞工教育實施辦法，甲、乙雙方協商辦理勞工教育。

第三十六條 乙方應依勞動檢查法第 32 條規定訂定申訴制度。

第三十七條 本協約一式 [] 份，除一份陳報主管機關備查外，甲乙雙方各執 [] 份為憑。

立協約人：

甲方 [] (工會)
代表 [] (簽章)
乙方 [] (事業單位)
代表 [] (簽章)

中華民國 年 月 日

肆、勞資爭議調解申請書

臺北市政府勞動局勞資爭議調解申請書

案件申請時間： 年 月 日							
當事人	稱謂	姓名或行號或團體 名稱	性 別	年 齡	職 業	住居所或事務所營業所地址 (開會通知單掛號寄送地址)	手機或市話
	申請人 (一)						
	申請人 (二)	(三人以上檢附名冊)					
	代理人						
	對造人 (公司名)						
	代理人 (負責人)						
★ 調解方式 之說明	<p>依據勞資爭議處理法第11條及勞資爭議調解辦法第2條規定，請申請人注意下列事項：</p> <p>一、調解方式：<u>選擇透過地方主管機關指派調解人，或組成調解委員會之方式進行調解。</u></p> <p>二、選擇透過地方主管機關指派調解人之方式進行調解時，地方主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。</p> <p>三、<u>選擇調解人之調解方式時，得選擇至本局或本局委託民間團體召開調解會議，惟依據勞資爭議處理法第11條第3項之規定，本局仍得視情況保有調整之權利。</u></p> <p>四、本局服務櫃臺及官方網站提供調解委員名冊及受託民間團體名冊，供其閱覽。</p> <p>五、調解時，得要求調解人/委員說明身分及資格。</p>						

選定調解方式 (調解人或調解 委員會擇一)	<p>由本局委託之民間團體指派調解人：(擇一) ※爭議內容為工資、加班費、資遣費、預告工資、休假建議選擇民間團體較為快速</p> <p><input type="checkbox"/> 中華民國勞資關係服務協會 (本市中正區羅斯福路1段28號6樓，近捷運中正紀念堂站2號出口，步行約3分鐘，電話：02-3322-5233)</p> <p><input type="checkbox"/> 中華民國勞資關係協進會 (本市松山區敦化南路1段7號11樓之1，近捷運忠孝敦化站8號出口或台北小巨蛋站2號出口，步行約8分鐘，電話：02-2578-2881)</p> <p><input type="checkbox"/> 中華民國勞動法推廣協會 (本市大安區基隆路2段209巷12號1樓，近捷運六張犁站出口，第一條巷子右轉步行約5分鐘，電話:02-2732-4619)</p> <p><input type="checkbox"/> 中華勞動法推廣協會 (本市中山區復興北路166號3樓，近捷運南京復興站8號出口，步行約2分鐘，電話:02-7739-7276)</p> <p><input type="checkbox"/> 由本局指派調解人：(建議申請人5人以上可選擇本局) (本市萬華區艋舺大道101號6樓，近萬華火車站或捷運龍山寺站2、3號出口，步行約10分鐘) ※開會地點請依開會通知單為主</p>	<p><input type="checkbox"/> 調解委員會： 建議職業災害補償及工會與資方有關爭議事項可選擇此方式 ※開會地點位於本局(本市信義區市府路1號5樓東北區，近捷運市政府站2號出口或台北101/世貿站5號出口，步行約10分鐘)</p>
<p>★申請人簽名確認： _____</p>		

爭議發生時間： 年 月 日

勞務提供地點：(請務必填寫) 市(縣) 區 路(街)

爭議要點(事實及經過)：(請避免填寫情緒性用語)

1、到職日期： 年 月 日(如已終止勞動契約，最後工作日為 年 月 日)。在職中

2、勞資雙方約定工資為 元/月(如為時薪，1小時 元；如為按件計酬，每件 元)。

3、在公司擔任 人員。

4、勞資爭議發生經過略述如下：
 (請盡量敘述爭議狀況，並避免情緒用語，以利調解人/委員瞭解，如本欄不敷使用，請用 A4格式紙張繕打並附於其後)

檢附證據名稱： 無 有：

請求調解事項：(可複選，並請填寫推估金額)

- 恢復僱傭關係 服務證明 非自願離職證明
- 工資，請求金額：
- 加班費，請求金額：
- 預告工資，請求金額：
- 資遣費，請求金額：
- 休假（國定假日、例假、特別休假），請求金額：
- 職業災害補償，請求金額：
- 退休金，請求金額：
- 勞健保(高薪低報、未加保等)，請求金額：
- 勞工退休金提繳(6%)，請求金額：
- 其他，請求內容：

為利對造人於會前知悉當事人主張及請求，並攜帶相關資料於會議當日供參，本人是否同意將申請書影本影送予對造人，同意 不同意

申請人：

簽章

代理人：

簽章(調解會議當日如為代理人出席，應提具委任書)

中華民國 年 月 日

備註：

- 一、依據勞資爭議處理法第10條規定，申請人、對造人及代理人、請求調解事項應填寫清楚。
- 二、調解方式之選定應經當事人簽名確認。
- 三、附列名冊、說明內容、證據等應裝訂成冊。
- 四、如有訴訟之需求，得向各地法律扶助基金會申請協助（全國法扶專線：02-412-8518、臺北分會：02-2322-5151、板橋分會：02-2973-7778）
- 五、臺北市政府勞動局勞動基準科 聯絡電話：02-2720-8889 分機7015-7017，傳真：02-2759-6661，地址：臺北市市府路1號5樓

107.01.02修訂

伍、工會會務人員說法

國內工會活動

韓仕賢

全國金融業工會聯合總會 秘書長

根據勞動部統計資料，目前我國工會組織率為 33.3%（2016 年第 2 季），其中企業及產業工會組織率 7.3%、職業工會組織率 43.4%，仍然是職業工會（有 4,119 家，會員數 2,716,897 人）長期獨大的組織結構。

反之，企業工會無論是在成立家數及會員人數上沒有什麼顯著成長，甚至今年所爆發的幾件重大集體勞資爭議，以及相關的產（職）業工會成立，就是因為這些國公營事業所屬員工成立已久的企業工會，被會員認為無法保障其勞動權益，而另起爐灶成立產（職）業工會所致。其中被形容為是台灣工運歷史新頁的華航空服員罷工行動（由原華航企業工會三分會幹部於 2015 年 10 月另行籌組的桃園市空服員職業工會所發動），後續就引領了華信航空、中華郵政、台灣鐵路局等勞工展開要求提升勞動條件的集體行動；這幾場集體爭議行為，不但給新上任不久的蔡英文政府極大挑戰，也將成為其他工會後續抗爭的重要參考。

「勞動三權」是很多工會幹部朗朗上口的名詞，但是如何行使「團結權」、「協商權」及「爭議權」，以及面對資方善變矯飾、甚至變臉打壓的手段，在考驗著工會鬥智鬥力的本事。

以金融業為例，每件金融機構合併案的過程及結果都動見觀瞻，甚至民進黨在 2004 年強推「二次金改」及國民黨 2016 年下台之前有意以「公公併」整併國內金融版圖，當時都引發社會爭議及輿論關注，不可否認工會因素有不小的影響力，而且總被視為是阻擋併購的主因。對於金融業工會而言，保障會員勞動權益乃天經地義之事，為因應這十幾年來金融整併政策對員工工作權保障的衝擊，工會累積的集體行動策略就是「團結、聯合、衝突、談判」；這個前提是因為金融業工會的組織率相對其他產業較高，而且長期危機意識強烈，所以具備了發動集體爭議的條件及基礎。

今（2016）年 1 月底，經過數月的勞資爭議調解、舉行罷工投票及雙方協商談判，主管機關在確認勞資雙方正式「協商完成」關於合併契約的「員工權益事項」後，公開宣布同意元大金控合併大眾銀行的申請案，對於消滅銀行的大眾銀行工會而言，這場合併的仗，幾年前工會就已準備應戰；所以這幾年來工會對於勞教、組織、經費等事項的強調，可以說就是為了蓄積實力迎戰此一「合併」之

役：如果新東家是普遍可接受的企業，工會就平和待之，反之就抗爭到底，條件沒談好就讓合併破局！

一、團結：工會組織率高

這家民營銀行是在 1992 年設立於高雄市（1999 年股票上市），根據資料可知當時主要投資者有「高雄陳家、台塑集團；馬公航空、東南水泥、大統百貨、台化、南亞、台塑、國產汽車、光陽工業」；其間，曾概括承受台南十信、高雄二信。由於不良資產過多，2007 年引進私募基金凱雷集團增資，進而取代高雄陳家主導大眾銀行的運作。

2008 年，由於私募基金入主，工會在幾位資深員工奔走下，找上全金聯（當時是銀行員工會全聯會）、高雄市產業總工會居間協助，很快就在高雄市順利成立。目前銀行員工數約 2,800 人，有加入工會者逾兩千人，入會率超過 7 成，會務運作正常、經費相當充裕，這是此次抗爭一鼓作氣並獲成功的主因。

二、聯合：工會組織結盟

由於工會籌組期間獲得全金聯、高市產總協助，成立之後即決議加入這兩家「上級工會」為會員，這幾年下來，工會舉辦勞教、會議均獲其奧援，工會幹部也積極參與上級工會各項活動，彼此關係深厚良好，為這場仗開打之後「八方相助」奠定厚實基礎。

三、衝突：順法鬥爭、心理作戰

這幾年來大眾銀行出售傳聞未歇，因此工會在這之前積極爭取簽訂團體協約（2014 年 3 月底締約），其中最關鍵的團體協約第 12 條：「甲方倘發生合併、改組或轉讓時，應與新雇主商定員工去留權益事項，其總合條件以優於金融機構併合法及企業併購法相關規定為原則。前項員工去留權益事項，如須資遣乙方會員時，應事先將資遣名單、理由、基準及作業方式等向乙方說明；乙方得提供意見供甲方參考。如有大量解僱勞工保護法之適用時，仍依該法辦理。上開二項員工權益事項，甲方依法向主管機關提出合併申請書前，應與乙方協商完成，必要時任一方得請求行政院勞工委員會與其指定經雙方認可之學者、專家，共同居中協助解決。」是工會發動抗爭師出有名的主因。

加上資方又對於在高市勞工局所達成的第一次調解方案事後反悔，檯面上理由雖是「大眾銀行董事會沒有通過」，但因為資方董事會不同意並片面刪除的是與工會至關重要的條款，反而讓工會對於元大金控極不諒解而心寒警戒。所以工會一邊籌劃罷工投票及研議後續罷工的可能形式，一邊也展開向社會輿論訴求及

內部工會會員準備抗爭的「心理建設」，先是向元大金控總部抗議及向金管會陳情的動作，並搭配數波報紙公開聲明，使主管機關必須正視處理這件勞資爭議；接著工會編印「罷工教戰手冊」及辦理罷工投票，投票結果出爐，投票率高達88.99%，其中同意罷工比率高達83.87%，工會正式宣布取得罷工及設置糾察線的合法爭議權！

工會後續並聲明，如果資方還不願意坐下來與工會正式協商，將預定先於農曆年前擇期採取警告式罷工，以設置糾察線的方式造成營業中斷，並向客戶及社會揭穿資方失信苛待員工的惡行；之後將再視資方有無積極善意作為，慎重評估展開全面罷工、癱瘓大眾銀行營業據點的計劃。在高市產總、全金聯聯手支持下，工會箭在弦上、步步進逼，升高抗爭態勢，同時也清楚向資方傳遞協商之門仍然敞開，要「和」或「戰」只是一念之間。

四、談判：堅守底線，不要誤判情勢

前述大眾銀行團體協約「上開二項員工權益事項，甲方依法向主管機關提出合併申請書前，應與乙方協商完成」的相關規定，是工會握在手上向主管機關要求「立即停止審查合併案」的重要依據；但是任何勞資談判啟動之後，能否從資方手中要到想要的結果，端視工會背後有無實力，這包括工會訴求合不合理、工會會員支不支持、工會談判者掌握多少籌碼、談判破裂工會有沒有抗爭動員本錢等，這些因素也是主管機關切入處理勞資爭議的關鍵。

五、未來待解問題

首先，為什麼資方曾經一度自毀承諾？細究其反對的調解方案內容，排斥工會介入優離准駁權的調處，以及刪除工會保障條款（工會幹部保護、承諾不成立黃色工會、續簽團協，以上爭議時同意交付仲裁），其心態就是不願意合併之後的企業內仍有「工會」生存的空間。

因此，國內的金融業資方有股奇怪歪風，就是用旁門左道扶植「黃色工會」，不少案例都與合併有關。所謂「黃色工會」本指與資方妥協或被收買，或是被工賊所控制的工會，此處借喻是被資方支配介入之工會，因其心態就是若無法殲滅工會，那就只好成立一個可受掌控、人數少少、沒在正常運作的工會，讓有意籌組自主工會的勞工受挫。

勞政主管機關對此問題了然於胸，卻只能坐視資方介入得逞。所以工會這次記取教訓，自始強烈要求元大金控「承諾尊重大眾銀行企業工會自主獨立運作，不蓄意運作元大商業銀行員工於合併前、後，成立可由資方支配介入之『黃色工

會』」，但最後仍遭到拒絕，因為對方只同意「元大銀行不主導成立工會；惟依工會法第 35 條規定，元大銀行亦無法禁止員工自組工會」，不禁令人擔心這將對合併之後的勞資關係埋下質疑毀諾的導火線。

其次，關於併購法規的檢討實有必要。以本案為例，資方原先只承諾「股份轉換日起保障三年工作權」，以下空白；但是絕大多數員工並不領情，認為這只是「空頭支票」，之前數件血淚斑斑的慘痛案例，都是勞工留用之後不久就被迫去職，所以工會在會員強烈擔心新東家惡整逼退下，要求合併時以不低於 2N 條件先予結清原服務年資，主管機關應該對於勞工這種「落袋為安」的想法予以正視並透過修法解決。

至於大眾銀行工會在本案的示範作用是，善用團體協約相關規定及集體爭議力量，並在談判過程與資方折衝應對，其意義就是擁有完整勞動三權的工會組織，才有可能論及保障勞動權益；未來，只要資方不從中作梗，而且合併之後願意留用的員工，能夠積極籌組自主運作、不被資方左右的工會，新的勞資關係得以正常開展，將是可以期待之事！