

# 團體協約法修法後實施現況及面臨之挑戰與因應

全國金融業工會聯合總會秘書長 韓仕賢



銀行工會與雇主完成團體協約續約

從歷史發展觀之，個別勞工在勞動市場處於弱勢地位，故常在契約內容的協商上，無法獲得公平合理之保障。為修正市場經濟制度此一無法充分保護勞工的缺失，在法律手段上，一是由國家制定強行法規，直接介入勞雇之間個別契約關係，以維護勞工合理權益；另一是建立當事人自治之制度可能性，改由工會與雇主（或雇主團體）以集體方式為勞工進行協商，協商結果成為個別勞工與雇主間之契約內容<sup>1</sup>。由此可知，工會成立之目的，最重要是能夠發揮團體協商（Collective Negotiation）功能，與雇主（雇主團體）協商簽訂團體協約以保障工會會員勞動權益。

因為勞工在社會環境及勞資關係中處於弱勢，而以傳統法律授與個人權利、利益的方式提供弱勢者保護措施，在勞動關係上有其侷限性，因此才有集體勞動保護的發展。透過團體協商締結團體協約來規範勞動條件，則是集體勞動保護的重心<sup>2</sup>。一般而言，團體協約具有透過集體力量保護勞工、避免過度競爭、促進工會組織擴大等主要功能<sup>3</sup>。易言之，團體協約除了保障工會會員勞動權益、提升勞動條件外，也有助於提升和諧、穩定的勞資關係；而且透過團體協商，勞資雙方可以在顧及產業健全發展的前提下，理性綜合周全之資訊，磋商出一個可為雙方接受之團體協約，使雇主可在一定期間內得以較為



全國傳播媒體產業工會與財團法人報導者文化基金會邀請部長出席簽訂團協見證儀式 (照片來源：全國傳播媒體產業工會)

精確估算經營成本並控制勞動流動率，避免同業之間惡性競爭的功能<sup>4</sup>。

臺灣的《工會法》、《團體協約法》、《勞資爭議處理法》(集體勞動三法)於2011年大幅翻修，此際正是回顧檢視集體勞動法修正之後，對於我國集體勞資關係發展的影響及效果。其中，《團體協約法》針對勞資雙方進行團體協商之程序，導入誠信協商義務之規範<sup>5</sup>，並以一方違反(例如拒絕進行協商或提供必要資料)可透過裁決制度之認定，以及相關罰則與發動爭議行為等配套修法，期能提升團體協約簽約質與量的政策目標<sup>6</sup>；所以團體協約締約件數的變化，以及協商事項的訂定內容等，可用來檢視《團體協約法》修法是否達成政策目標的具體指標，也可以深入探討勞資雙方這幾年來在團體協商方面所呈現之情況與問題，以作為日後修法參考。

## 壹、《團體協約法》修法後實施概況

「團體協約之締結、修改或廢止」是《工

會法》第5條明定的工會責任之一；何謂團體協約？《團體協約法》第2條明定：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」所以勞資雙方本諸誠信原則(good faith)進行團體協商，談判出有關工資、工時、工作條件和勞動關係之協約並據以執行；而且團體協約簽訂之後，在有效期限內，工會與雇主(雇主團體)均不得違反該協約之規範。而為了達到穩定勞資關係及保障勞工權益之目的，勞資任一方均可透過《勞資爭議處理法》的不當勞動行為裁決機制，尋求



汽車工會與雇主完成團體協約簽約

救濟，以逐步建立自治協商的夥伴關係<sup>7</sup>。

《工會法》第6條規定，工會組織類型分為企業工會、產業工會、職業工會，惟教師僅得組織及加入產業工會、職業工會，不得組織加入企業工會。上述勞動三法大幅修正實施迄今已逾10年，根據勞動部統計資料，截至2021年第2季底，在工會組織率方面，全國勞工工會組織率33.6%、企業勞工工會組織率15.4%、產業勞工工會組織率7.9%、職業勞工工會組織率43.7%<sup>8</sup>。若再進一步觀察企業工會、產業工會、職業工會這10年來各自的成立家數及會員人數，當可發現企業工會的家數及人數僅呈現些微成長；產業工會的家數及人數雖均大幅成長，惟會員總數僅8萬餘人，組織率甚低，工會組織力量相對微弱；職業工會雖然會員人數衰退，但其家數及人數仍然遠大於企業工會及產業工會。

表1 工會家數及人數消長情況（2011-2021年）

		企業工會	產業工會	職業工會
工會家數 (家)	2011年底	889	37	3,891
	2021年第2季底	924	242	4,260
增減(%)		3.9%	554.1%	9.48%
會員人數 (人)	2011年底	529,685	34,785	2,757,499
	2021年第2季底	599,541	86,644	2,703,178
增減(%)		13.2%	149.1%	-1.96%

資料來源：作者自行整理

整體而言，我國的工會組織率未見顯著提升（表1），加上職業工會長期遭致批評僅為其會員辦理勞健保之業務，卻對於提升勞工勞動條件的功能偏廢不彰；甚至學者質疑其功能係以承擔社會保險上責任為主，有違工會成立之實質要件，亦嚴重悖離團結權之本質<sup>9</sup>。反之，產業工會的發展相當辛苦，其一並無企業工會享有《工會法》明定之工會活動條款（像是雇主代扣工會會費義務、常年駐會及會務公假），而且工會資源及經費亦相當匱乏，工會組織實力明顯不足；其二則是團體協約的協商資格亦受到《團體協約法》協商門檻所限<sup>10</sup>，故其發揮工會進行團體協商的功能受到法令限制。

至於我國團體協約目前的締約狀況又是如何？嚴格來說，臺灣的團體協約簽訂狀況一直都不理想；臺灣工會組織（企業工會、產業工會、職業工會）的家數已如前述，但是根據勞動部統計，截至2021年第2季底，全國已簽訂的團體協約有效份數只有632件（表2），顯示臺灣目前的團體協約締約率仍然偏低。根據國內研究指出，有相當比率的工會缺乏協商團體協約之意願（51.6%），

表2 團體協約締約件數統計（2017-2021年）

	總計	企業工會	產業工會	職業工會
2021年第2季	632	235	380	17
2020年底	826	239	379	208
2019年底	772	216	361	195
2018年底	723	172	355	196
2017年底	520	166	349	5

資料來源：勞動部<sup>13</sup>



且有工會表示從未因簽訂團體協約而與資方進行團體協商(40.4%)；甚至有企業受訪表示工會沒有提出團體協商之請求(64.0%)，且有受訪企業表示從未因簽訂團體協約而與工會進行團體協商(45.5%)<sup>11</sup>。其次，工會欠缺團體協商意願之原因大致為：

- 一、已有勞資會議，降低進行協商之動機。
- 二、法律規範之勞動條件壓縮協商空間。
- 三、工會實力或共識不足，無力啟動協商。
- 四、滿足於團體協約餘後效力，不願再啟動協商。

至於影響雇主協商意願之原因(含拒絕協商之理由)則有：

- 一、對於工會持抗拒與不合作之立場。
- 二、認為企業工會會員人數過少、不具有代表性。
- 三、團體協約干涉雇主管理權、降低人事政策之彈性<sup>12</sup>。



勞動部長許銘春(右1)親臨見證合作金庫與合作金庫企業工會進行團體協約簽約

但值得注意的是，在教育及金融等產業的團體協約締約件數相對突出<sup>14</sup>。教師工會在締結團體協約的成果相當亮眼，主要是這幾年來，高雄市教師職業工會、高雄市教育產業工會兩家工會分別透過與高雄市中小學校長協會(接受各學校委託為協商代表)協商簽訂團體協約的成果<sup>15</sup>。另外，臺灣目前的本國銀行家數為39家，已經組織企業工會者有27家，其中簽訂團體協約者17家，故工會組織率(69.2%)及團體協約締約率(43.6%)均有顯著成長。

## 貳、從裁決案例看團體協商面臨的挑戰

《團體協約法》規範勞資雙方應本誠實信用原則進行團體協商，即要求勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕<sup>16</sup>。若有一方無正當理由拒絕協商，經依《勞資爭議處理法》裁決認定者，處以罰鍰；未依裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處以罰鍰並令其限期改正；屆期末改正者，按次連續處罰<sup>17</sup>。

但在實務上常見的問題，主要是勞方協商談判的經驗及技巧不足、資方沒有協商意願及誠意、勞資雙方(通常是工會)對於團體協商相關法制規範及程序不熟悉。因為相較於資方有豐沛資源及人力因應團體協商之事務，勞方確實囿於組織實力、資源、經驗不足等情形，在實際進行團體協商之過程，容易發生一方(通常是資方)強勢主導協商過程，拒絕勞方的協商意見或要求勞方退讓放

棄其主張，而構成無正當理由拒絕協商或是不誠信協商之情形，甚至形成協商僵局的勞資爭議；致使工會最後只能被迫放棄己方主張或接受資方所提出條件較差的條款，否則必須展現實力訴諸爭議行為，使資方迫於壓力而改變心意答應工會之主張，無奈的是，通常最後結果都是前者之情形。

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<sup>18</sup>，至少包括以下12種態樣<sup>19</sup>：

- 一、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。
- 二、未於60日內提出對應方案並進行協商。
- 三、拒絕提供進行協商所必要之資料。
- 四、自始宣示無達成合意之意思。
- 五、迴避工會逕與個別勞工進行協商。
- 六、協商中單方決定或變更勞動條件。
- 七、指派無權限之人作為協商代表。
- 八、不承認所授權之協商代表與工會達成合意之草案。
- 九、變更已達成共識之團體協約草案條款。
- 十、拒絕就已達成合意之內容簽署團體協約。
- 十一、認為不具協商資格而拒絕協商。
- 十二、主管機關拒絕核可團體協約或拒絕協商。

由上述諸多實際裁決案例可知，這項「誠信協商」的規定，確實是有助於勞方的法律武器，因為資方心態本就不樂見工會成

立，現在「被迫」依法要與工會進行團體協商、甚至簽訂團體協約；而且協商過程一旦顯露違反誠信原則的佯裝、敷衍、甚至悍然拒絕團體協商之言行，工會就極有可能蒐集事證後，申請不當勞動行為裁決，作為向資方施壓繼續協商或者答應工會所提協約內容之手段。

但是《團體協約法》也有些規定，確實對於團體協商的過程事先設下不利勞資雙方平等協商之障礙，例如團體協商代表的資格、目的事業主管機關有核可權；以及對於協商實力不足的工會，明定其與資方協商團體協約的門檻過高（產業工會、職業工會的協商資格條件即是），或是當初修法意旨是為了凝聚工會團結力量、避免導致勞工之間不正當競爭或產生嫌隙的「禁止搭便車條款」，現在看來似乎變成妝點門面之用，更是變成勞資協商產生僵局的主因之一。

### 參、《團體協約法》修法此其時矣

集體勞動權即所謂團結權、團體協商權及團體爭議權，而為保障其中之團體協商權，我國訂有《團體協約法》，就團體協約之協商及簽訂、內容及限制、團體協約之效力及存續期間，予以規範勞資雙方<sup>20</sup>。根據實際參與團體協商的工會，從其協商經驗之訪談整理可知，除了工會自身組織運作是否正常？有無啟動團體協商的準備工作？評估資方協商意願及勞資雙方信任關係為何？現行團體協約法制的施行已有10年，確實有些條文已有檢討修正之必要，以利我國團體協

商制度運作更趨成熟，並有助於提升我國團體協約覆蓋率，具體落實保障勞工的勞動條件、福利待遇及工作權，相關修法建議及說明如下：

### 一、修正《團體協約法》第 6 條及第 32 條，增加常見之違法態樣及加重罰鍰、強化救濟命令，以導正及教育雇主應誠信協商。

《團體協約法》是保障勞動者團體協商權的重要法律，其中第 6 條第 1 項有關勞資雙方互負誠信協商義務之規定，就是由國家透過法律規範，以落實協商權之保障，促進臺灣集體勞資關係的健全運作；同條第 2 項並且例示「不誠信協商」的 3 種態樣（未於 60 日內提出對應方案並進行協商；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；拒絕提供進行協商所必要之資料），同法第 32 條第 1 項：「勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。」由此可知，《團體協約法》明定勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕；勞資雙方對於是否違反團體協約法第 6 條第 1 項不當勞動行為之判斷，依法係由

裁決會個案審理，審理過程會參考個案中勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，綜合判斷認定勞資雙方之行為是否有不誠信協商之情形。

惟根據勞動部統計，有關裁決認定構成不當勞動行為，其中「團體協約誠信協商爭議」之裁決案件（2011-2019 年），如前所述已有上百件，且由其中違反誠信協商之多種態樣彙整可知，雇主違反誠信協商義務之問題不可謂不嚴重，應可考慮修法再納入多項常見之違法態樣，以導正及教育雇主應秉持誠實信用原則進行團體協商方為正途。此外，經裁決認定構成不當勞動行為者，應修法加重罰鍰，以及做出明確、具體且有時效性之救濟命令，使資方為破壞穩定正常勞資關係而付出更高的代價，以凸顯團體協約協商及簽訂之重要性，期使勞資雙方團體協商重回正軌，勞資關係儘快修復正常。

### 二、刪除或修正《團體協約法》第 10 條第 2 項規定，以免因為「目的事業主管機關」動輒干預掣肘，而妨礙本法所期待「健全勞資關係建構」的勞資自治協商機制。

《團體協約法》第 10 條第 2 項規定，團體協約一方當事人為公營事業機構或國防部所屬機關（構）、學校，或者前二款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者<sup>21</sup>，其團體協約簽訂前，應取得主管機關核可，「未經核可者，無效」。故其賦予「目的事業主管機關」絕非僅為形式上的核



郵政工會與雇主完成團體協約修正

可權力，一旦勞資雙方已經談妥共識卻遭其一部或全部推翻（不予核可），不但明顯破壞勞資自治協商原則，更是與《團體協約法》第 1 條「穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益」之立法目的相悖，也抵觸同法第 6 條「誠實信用原則」之規定。

舉例而言，宜蘭縣教師職業工會 2015 年 12 月就宜蘭縣政府未核可協商完成之團體協約，向勞動部不當勞動行為裁決委員會提出裁決申請，該案經裁決委員會認定宜蘭縣政府構成不當勞動行為，但宜蘭縣政府不服，向臺北高等行政法院（北高行法院）提起行政訴訟，經北高行法院判決原裁決決定撤銷，最高行政法院駁回上訴，頗具戲劇性。

研究指出，工會最不满意此一條文規定，因為實務上常發生勞資雙方已達成共識，但是還得要資方背後的太上皇——上級主管機關也同意才能成立，若其不予核可者，則導致協商結果無法落實；這份研究報告具體建議應提供上級主管機關不予核可時之救濟管道，或者完全刪除簽訂前取得核可之規定，另以團體協商時，其上級主管機關應派員共同參與等條款規定<sup>22</sup>。

### 三、應修法降低產業工會、職業工會的協商資格門檻

目前團體協約的締約狀況，企業工會的簽訂家數持續呈現穩定成長，產業工會、職業工會的團體協約成果，一是教師工會近 10 年來努力進行團體協商的成果，二是因為航

空業這幾年來接二連三發生重大勞資爭議，最後政府介入協助下簽訂團體協約。其間差異在於，企業工會所簽訂之團體協約，係來自各行業勞雇雙方協商之成果，但是產業工會及職業工會的團體協約係由教師及航空業工會所囊括，凸顯其他產（職）業工會不具有團體協商之資格，或是沒有進行團體協商之能力及意願。

《團體協約法》第 6 條第 3 項明定，有協商資格之勞方，對於產業工會及職業工會特別規定必須「會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一」，才能取得協商資格；相較於企業工會沒有任何限制（只要是依工會法成立即可），產業工會、職業工會如此高門檻的協商資格要求，相當程度限制了這兩類工會組織進行團體協商的可能性，故有修法適度降低此一協商門檻之必要性。

### 四、複數工會協商應明訂協商進程序

《工會法》第 6 條第 1 項第 1 款關於企業工會組織類型之規定，包括「結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會」；同法第 9 條第 1 項雖然規定前述之各企業工會，「以組織一個為限」，但在實務上確實存在同一企業內有兩個以上之工會，即受僱於同一企業（A 公司）之部分勞工，可能未加入 A 企業工會，而是加入其他相關的 B 產業工會或 C 職業工會，雇主此時有可



能會面臨企業工會、產業工會、職業工會同時提出協商要求之情形。

《團體協約法》第 6 條第 4 項規定，當有兩個以上之工會提出團體協商請求，資方依法得要求提出協商之一方推選協商代表；無法產生協商代表時，則依會員人數比例分配產生；若是複數工會之間就協商代表的推選確實難以達成共識，則各該工會與資方「分別」進行協商應是實務上比較可行的作法<sup>23</sup>。試想，如有兩個以上工會（複數協商當事人）「分別」或「共同」向雇主（有協商資格之他方）提出協商團體協約之要求時，則協商代表應如何推選？無法產生時又該怎麼辦？除依團體協約法第 6 條第 4 項規定，原則上可先由相關複數工會自行推選協商代表（例如：各自選定同樣人數的協商代表），但若無法順利產生協商代表時，則依各該工會的會員人數比例分配產生。

這裡會衍生的實務問題是，如果有兩個以上的工會「同時」向雇主提出協商團體協約的要求，因為工會之間人數規模懸殊，致使小工會就算「依會員人數比例分配」仍不足以產生「1 位」協商代表時，可否保障這種小工會至少有 1 名協商代表？但是這種作法就算可行，另外會產生的疑慮則是實質意義何在？因為在協商過程，工會彼此之間不見得利益及意見一致，甚至雇主若在協商會議上與另一大工會私下或強行達成共識，這時候小工會只有「1 位」協商代表，反而自陷孤立無援狀態。故若複數工會之間就協商代

表的推選確實難以達成共識，各該工會與資方「分別」進行協商應是實務上比較可行的作法<sup>24</sup>。

此處應注意者，所謂「他方得要求推選協商代表」，建議修法明定須以所提之協商事項相同（或協商議題一定程度相同），協商之他方始得要求推選協商代表；否則，具有協商資格之勞方，本即具有向雇主請求協商之權利，既然協商事項不同，實無必要強求共同協商<sup>25</sup>。

**五、為了避免《團體協約法》第 13 條所謂「禁止勞工搭便車條款」之規定形同具文，應增訂雇主拒絕協商或無正當理由反對訂定之相關罰則，以使該條文落實可行。**

《團體協約法》第 13 條係指團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工（也就是沒有加入工會之員工），就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整；但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限，俗稱「禁止搭便車條款」。

雇主通常願意給予非工會會員之勞工，比照團體協約所約定之勞動條件，目的無非希望誘使更多勞工不加入或退出工會，以遂其降低勞工參與工會意願之意圖，達到弱化工會之目的。甚而，民事法院見解指出，《團體協約法》第 13 條但書屬於強制規定，亦即勞資雙方若



約定禁搭便車條款但未同時設有除外約定，即屬違反該條之強制規定，而依《民法》第 71 條規定屬無效<sup>26</sup>。惟基於同樣的立法理由，行政法院持相反見解，認該條文僅係對雇主與工會得於團體協約中約定之事項予以規範，並非強制或禁止規定，則雇主與工會所訂有關雇主不得比照其間協議內容，對非工會會員調整待遇之規定，縱因其訂定過程不符《團體協約法》第 2 章所定程序，而非屬團體協約，惟如符合契約之成立與生效要件，仍構成雇主與工會間之契約<sup>27</sup>。

實務上，工會認為「禁止搭便車條款」的規範過於模糊，也沒有強制要求勞資雙方必須簽署，故資方幾無意願；而且資方拒絕協商「禁止搭便車條款」的藉口千奇百怪，有些公營事業甚至不惜動用同法第 10 條「核可權」拒不核可<sup>28</sup>。為了避免該條文規定無法落實，應考慮修法增訂雇主拒絕協商或無正當理由反對訂定之相關罰則。

## 六、團體協約協商代表的產生方式對勞方明顯不利

《團體協約法》第 8 條明定：「( I ) 工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：一、依其團體章程之規定。二、依其會員大會或會員代表大會之決議。三、經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。( II ) 前項協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他方書面同意者，不在此限。( III ) 第一項協商代表之人數，以該團體協約之協商所必

要者為限。」依此規定，工會或雇主團體的協商代表僅能由會員擔任，但是雇主的協商代表毫無資格限制；甚至工會若想委託外部專業人士擔任其協商代表，則須經協商他方的書面同意，勞資雙方衍生相關之協商困境，主要就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所提協商議題<sup>29</sup>。



桃園市政府勞動局協助輔導企業與工會進行團體協商

曾有實務見解認為，《團體協約法》第 8 條之規範顯然有失勞資雙方對等、公平進行團體協商之精義，故所定協商代表專以工會之會員為限，應予限縮解釋，方屬公平；易言之，企業工會如果委任上級工會代表到團體協商之會場，擔任輔助、協助團體協商之工作（例如擔任團體協商會議之記錄，或者居於第二線提供企業工會有關協商策略等諮詢意見等而未直接針對協商議題發言之職務），並不需得到雇主或雇主團體之書面同意，不受到《團體協約法》第 8 條第 2 項但書之限制<sup>30</sup>。

此一對勞方協商代表限制顯失公平合理之規定建議應予刪除，並為強調協商代表

對等原則，應修法增訂工會可委任上級工會、法律顧問擔任協商代表。另外，修法定明勞資雙方協商代表均應獲得充分授權，

以避免一方不時以未被授權、必須請示為由拖延協商。

---

#### 參考文獻

1. 黃程貫 (2006)，團體協約，社團法人臺灣法學會主編，臺灣法學新課題（四），121。
2. 王松柏 (2019)，團體協約，臺灣勞動法學會主編，集體勞動法，150。
3. 謝佳珣 (2017)，我國團體協約法中誠信協商義務之探討—兼論美國法之規範，國立政治大學勞工研究所。
4. 全國金融業工會聯合總會 (2013)，工會出擊：磨協商利劍，9。
5. 團體協約法第 6 條第 1 項。
6. 韓仕賢 (2011)，團體協約法簡介與團體協商實務建議，銀行員工會全國聯合會、全國產業總工會主編，團結起步走—集體勞動三法入門講義，70。
7. 勞動部 (2020)，團體協約法誠信協商義務參考手冊，1。有關裁決制度目的與救濟程序之介紹，可參考黃程貫 (2011)，臺灣不當勞動行為裁決制度，台灣勞工季刊，26，40-49。
8. 勞動部，勞動統計查詢網〔勞動關係-工會〕。
9. 王惠玲 (1997)，我國職業工會功能之探討，政大勞動學報，6，1-13。
10. 見團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款。
11. 陳威霖、康長健、邱羽凡 (2021)，我國團體協約發展之困境及因應對策，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，127。
12. 同註 11，127-130。
13. 勞動部，勞動統計查詢網〔勞動關係-團體協約及勞資會議〕。
14. 中央廣播電臺，這樣的團體協約您看過嗎？颱風假上班薪資加倍、子女結婚也給假，2021 年 3 月 5 日。
15. 另參考丁志權 (2019)，落實教師勞動三權的困境：以宜蘭縣教師團體協約之爭議為例，大教育研究學刊，42，1-26。
16. 團體協約法第 6 條第 1 項、第 2 項。
17. 團體協約法第 32 條。
18. 勞動部，裁決案件統計表〔裁決決定-構成不當勞動行為案件類型〕。
19. 黃程貫、劉志鵬 (2020)，集體勞動法實務見解彙編，333-362。另參考勞動部 (2020)，同註 7。
20. 參照勞動部不當勞動行為裁決決定書 107 年勞裁字第 47 號。
21. 但關係人為工友（含技工、駕駛者），應經行政院人事行政總處核可（配合行政院組織調整，行政院人事行政局 2012 年 2 月 6 日改制為行政院人事行政總處）。
22. 同註 11，138-139。
23. 對此疑義，主管機關勞動部（前行政院勞工委員會）有一函釋可供參考（行政院勞工委員會 101 年 8 月 10 日勞資 2 字第 1010126626 號）。
24. 韓仕賢 (2015)，我國團體協約協商程序的法制與實務（中），金融業工會聯合會訊，178。
25. 侯岳宏 (2019)，複數工會的團體協商，8-10 <https://www.mol.gov.tw/topic/3073/31669/31672/>
26. 參照臺灣臺北地方法院 106 年度勞訴字第 224 號民事判決。該判決評析可參考邱羽凡 (2019)，團體協約之成立與生效要件，兼論團體協約法第 13 條之效力：簡評臺北地方法院 106 年度勞訴字第 224 號民事判決，律師法學期刊，3，71-90。
27. 參照臺北高等行政法院 106 年度訴字第 694 號判決。
28. 韓仕賢 (2013)，資方為何拒絕與工會協商約定「禁止搭便車條款」？，金融業工會聯合會訊，145-146。
29. 同註 11，130-131。
30. 參照勞動部不當勞動行為裁決委員會 103 年勞裁字第 43 號裁決書意旨。張國璽 (2019)，團體協約之協商程序與誠信協商義務，2-3，<https://www.mol.gov.tw/topic/3073/31669/31672/>