

立法院議案關係文書

(中華民國41年9月起編號)
中華民國97年5月21日印發

院總第 1352 號 委員提案第 8163 號

案由：本院委員侯彩鳳、李乙廷、鄭汝芬、楊瓊瓔等 26 人，為各級政府行政、教育事業員工皆可依工會法行使結社權，並兼顧考量公務員及教師之工作性質、公共政策之推動及學生之受教權等，對於公務員及教師之爭議權行使仍應予以限制；另為使公務員及教師工會對調整事項所引發爭議可獲得救濟管道，爰於勞資爭議處理法修正草案第二十四條之一「公務員、教師」發生調整事項爭議時，得經一方申請，由主管機關交付仲裁，以及第八條之一「公務員、教師」不得為爭議行為。是否有當？敬請公決。

提案人：侯彩鳳	李乙廷	鄭汝芬	楊瓊瓔	
連署人：林鴻池	黃義交	朱鳳芝	盧嘉辰	郭玫成
劉銓忠	呂學樟	楊仁福	簡東明	李嘉進
帥化民	鍾紹和	江玲君	孔文吉	黃志雄
羅淑蕾	林滄敏	陳 杰	林建榮	蔡錦隆
蔡正元	李慶安			

勞資爭議處理法增訂第八條之一及第二十四條之一草案總說明

爭議權為勞工基本人權之一，國際勞工組織與世界各國多予肯定，惟考量國家安全、公共利益及公眾生活便利，國外仍不乏以法律禁止公務人員行使爭議權，如美國 1978 年聯邦公務員改革法案規範聯邦公務員禁止罷工；日本國營事業勞動關係法、地方公營企業勞動關係法、國家公務員法、地方公務員法；國營事業、地方公營企業工會、國家公務員及地方公務員不得為爭議行為。為落實憲法保障人民有集會結社之權利，除現役軍人、國防部所屬軍火工業勞工，因攸關國家安全，不得組織工會外，未來公務員及教師均得依工會法組織工會。惟考量公務員、教師之工作性質、公共政策之推動及學生之受教權等，明定禁止為爭議行為。對於公務員及教師之調整事項爭議得有一解決管道，增訂其調整事項爭議一經調解不成立，當事人一方得向主管機關申請交付仲裁。

勞資爭議處理法增訂第八條之一及第二十四條之一條文草案對照表

增 訂 條 文	說 明
<p>第八條之一 公務員、教師及第二十四條之一規定所列之勞工，均不得為爭議行為。</p> <p>另機關（構）、學校、事業及其勞工之勞資爭議，經調解不成立者，直轄市、縣（市）主管機關認為其爭議行為對國家經濟或公眾生活有發生重大影響之虞時，應報請中央主管機關令勞資雙方於通知之日起三十日內不得為爭議行為。</p> <p>中央及直轄市、縣（市）主管機關應於前項期間內，協助勞資雙方解決爭議。</p>	<p>一、本條新增。</p> <p>二、爭議權為勞工基本人權之一，國際勞工組織與世界各國多予肯認，惟考量國家安全、公共利益及公眾生活之便利，仍不乏以法律禁止或限制特定事業及其勞工為爭議行為者，如日本國營事業勞動關係調整法、地方公營企業勞動關係法、韓國工會與勞動關係調整法等。考量前揭因素，爰於第一項規定公務員、教師及修正條文第二十四條之一規定所列之機關（構）、學校或事業之勞工均不得為爭議行為，並於第二十四條之一明訂得單方申請主管機關交付仲裁。</p> <p>三、至於通訊傳播，大眾運輸、公共衛生、石油煉製、醫院、燃氣事業與金融服務業之勞工及各級政府機關（構）、公立學校不具公務人員身分者，其勞資爭議雖將對於國家經濟或公眾日常生活造成影響而宜予限制，惟並未達於禁止程度，爰參考日本勞動關係調整法及日本國營事業勞動關係法，於第二項規定直轄市、縣（市）主管機關得報請中央主管機關於一定期間內暫時限制爭議行為。其目的，在於爭取時間，協助勞資雙方解決其爭議，爰並為第三項規定。至如經過此一期間勞資雙方仍無法達成協議時，自得進行爭議行為。</p>
<p>第二十四條之一 公務員、教師及下列機關（構）、學校、事業之勞工，其調整事項之勞資爭議經調解不成立時，當事人一方得申請直轄市、縣（市）主管機關交付仲裁，直轄市、縣（市）主管機關應以書面通知當事人他方：</p> <p>一、國防部及其所屬機關（構）、學校。</p> <p>二、電業。</p> <p>三、自來水事業。</p> <p>四、航空管制事業。</p> <p>五、證券期貨交易、結算及保管事業。</p> <p>前項所列機關（構）、學校、事業及其</p>	<p>一、本條新增。</p> <p>二、因工會法已解除對公務員及教師組織工會之限制，考量政府機關（構）、學校以及第一項所列各款之關（構）、學校及事業，其正常運作或為民眾維持生活所必需，或攸關國家社會安全、公共政策推動及金融秩序等重大公益，修正條文第八條之一乃規定其勞資雙方均不得為爭議行為。就權利事項之勞資爭議而言，固有訴訟等途徑可為最終解決，而公務員之個別權益可循申訴、訴願等途徑救濟，個別教師之權益受損時亦有其救濟管道，惟對於調整事</p>

立法院第7屆第1會期第12次會議議案關係文書

勞工之範圍，由中央主管機關會同相關機關定之。

項之勞資爭議，因涉及集體利益，則宜另關解決之機制，爰於第一項規定得單方申請直轄市、縣（市）主管機關交付仲裁，直轄市、縣（市）主管機關則應以書面通知當事人他方。

三、考量爭議行為為保障勞動權益之重要手段，其限制應侷限於最小必要範圍，而第一項各款所列之機關（構）、學校、事業及其勞工之範圍仍有待進一步劃定，爰於第二項授權由中央主管機關會同相關權責機關定之。