

教育部教學實踐研究計畫成果報告

Project Report for MOE Teaching Practice Research Program

計畫編號/Project Number：PSL1090197

學門專案分類/Division：法政（含社會）

執行期間/Funding Period：2020 年 8 月 1 日至 2021 年 7 月 31 日

集體勞動關係法領域個案式教學法之研究—以勞資爭議事件為中心/Research on Case-Based Teaching Method in Collective Labor Relations Law: Focusing on Labor Disputes
勞動法各論/Separate Fields of Labor Law

計畫主持人：周兆昱

執行機構及系所：國立中正大學法律學系

成果報告公開日期：

立即公開 延後公開(統一於 2023 年 9 月 30 日公開)

繳交報告日期(Report Submission Date)：

集體勞動關係法領域個案式教學法之研究—以勞資爭議事件為中心

一. 報告內文

1. 研究動機與目的(Research Motive and Purpose)

在現行勞資爭議處理法於 2011 年 5 月 1 日開始施行後，勞資爭議法制及實務問題逐漸成為我國集體勞動關係法領域內之重要議題。此外，亦因實際發生之爭議事件，例如 2016 年 6 月華航及 2019 年 6 月長榮空服員罷工事件而衍生出若干法律爭議，包括罷工糾察線應如何設置、雇主反制罷工行為之正當性判斷標準等等。此等爭議有不少於罷工結束後仍舊繼續發展成不當勞動行為裁決案乃至訴訟案，使得勞資爭議不再只是學理或外國法之討論，已經真正成為本土化法律問題。惟相較於勞動基準法（勞基法）可能經由個人打工或家人工作經驗中有所體會，一般大學生對於集體勞動法，特別是勞資爭議事件相關法令及背後所涉及之法理，通常會因無從接觸感到陌生。因此，如何使得學生對於重要但陌生之勞資爭議行為法制感到有興趣並有效學習，對於授課教師而言實為重大挑戰。故而，勞資爭議事件確實有作為集體勞動關係法教學實踐研究重點項目之必要與價值。

本研究計畫將藉由個案式教學方法來提升「勞動法各論」之學習成效，並特別加強勞資爭議事件相關問題之講授與個案研習，透過案例討論、判決與裁決評析之教學方法彌補多數大學生對於集體勞動法乃至勞資爭議事件實務經驗之不足。此外，本課程亦特別指導學生分組撰寫法學專題報告，以培養其分析實務案例之能力。藉由對於實際發生之勞資爭議行為案例之分析、研究，可以補充法學教育通常多以講述抽象法律規範及法理之不足，提升修課學生之學習效果。

2. 文獻探討(Literature Review)

因有關集體勞動三權之研究歷史悠久，因此國內外已有相當數量關於爭議行為之研究與論述，惟鑑於本研究計畫係以學士班學生為授課對象，故而僅就罷工正當性之基本概念，亦是初學者最需要掌握之基礎知識作簡要之探討。

所謂罷工，係指勞工於「有工作義務」之工作日，集體拒絕依照勞動契約約定提供勞務之行為。由於罷工本質上係一種違反契約之行為，勞工可能因為參與罷工而必須承擔民事賠償責任；若有較為激烈之抗議行為更可能有刑事責任，例如妨礙自由、強制罪及公然侮辱等等。在此情況之下，為使勞工能夠勇於藉由行使爭議權取得較為平等之議約地位，我國現行勞資爭議處理法於第 55 條第 2 項及第 3 項明定，正當爭議行為得享有民、刑事免責。惟學理或實定法均將免責範圍限定於具有正當性之罷工，若不具備正

當性者，仍不能主張免責。鑒於我國實際發生之罷工案件數量仍屬有限，故而以日本所累積之學說與判決實務意見為主要參考，並依我國現行法暨少數有關罷工之實務見解，探討罷工行為之正當性判斷標準。

如上述，有關勞工爭議行為之法律爭議，主要集中於爭議行為之正當性判斷標準。就此，國內多數說係參考日本學理及實務意見，區分為爭議行為之主體正當性、目的正當性、程序正當性及手段正當性四個項目來判斷。至於相關參考文獻，基於課程對象為學士班學生，故而以中文文獻為主，包括黃程貫，*勞動法*，國立空中大學，1996年初版；林佳和，*勞動與法論文集 I*，元照，2014年；台灣勞動法學會編，*集體勞動法*，新學林，2019年初版。其中黃程貫教授所著「*勞動法*」乙書雖然已經多年未改版（絕版），惟其中有關同盟自由基本權（即集體勞動基本權）之論述，迄今仍堪稱中文文獻中最高為經典且重要之代表作¹。又，由多位作者合著之「*集體勞動法*」則是迄今國內最完整之集體勞動關係法教科書，本書除了有詳細之學理探討外，更是國內少有羅列本土案例之教科書，對於集體勞動法教學內容之本土化具有相當之重要性。此外，由黃程貫、劉志鵬主編，多位勞動法研究者及勞動案件專業律師共同編輯，*集體勞動法實務見解彙編*，元照，2020年出版，亦是相當實用之參考書。

3. 研究問題(Research Question)

集體勞動關係法領域在現今就業市場中極具重要性，勞資爭議對於傳統產業勞工或新興產業工作者亦同樣重要。有鑑於國內接連發生勞資爭議事件，針對個別集體勞資爭議事件為中心的研究亦隨之展開。因此，相較於集體勞動三權之團結權（主要法規範為工會法）以及團體協商權（主要法規範為團體協約法），團體行動權（主要法規範為勞資爭議處理法），在近年來更是社會關注的焦點。然而，由於接觸集體勞資爭議事件之機會較少，故而除了一般民眾會對此一議題感到陌生之外，即便是工會幹部或勞動專業律師可能亦不熟悉。

由近年發生之實例可知，我國大多數勞資雙方對於如何有效且合法進行勞資爭議行為為乙事，欠缺必要最低限之法律知識。故將勞資爭議事件相關規定、法理列為集體勞動關係法課程之重點項目，確有其重要性。又，如本文研究動機所述，一般大學生因為缺乏接觸機會，故對於集體勞動關係較無概念也不易有學習興趣。但是，集體勞動法課程

¹ 空大勞動法應該已無再版之可能，惟黃程貫教授已經將有關集體勞動基本權論述之精華另行改寫並收錄於其主編之「*個別勞動法*」，「第一章 勞動基本權之概念與內涵」，元照，2021年3月，頁1至頁46。因之，無緣閱讀勞動法者可以藉由今年剛出版之「*個別勞動法*」，來了解同盟自由基本權之重要概念。

除了具有學理及應用上之重要性外，相較於個別勞動法或勞動保護法，還有不易於校外在職進修課程中得到系統性學習機會之特殊性。從而，如何利用在校期間難得的學習機會提高學生之學習興趣及效果，即為本計畫最重要之研究問題。

4. 研究設計與方法(Research Methodology)

本研究假設學生並無關於勞資爭議事件概念，對於集體勞動關係亦僅有些許認識，透過學習單方式進行研究，於本學期初與學期結束時，使修課生填寫學習單以檢驗本課程是否有達成預期效果。又學習單之設計已參照 108 學年度教學實踐研究計畫期末交流會時，評審委員所提出之建議修正，增加可具體檢驗學習成果之問題。又，為了使修課學生能夠深入了解勞資爭議行為實務，本課程要求修課學生需以曾經進行爭議行為之工會為對象分組撰寫報告，並以此作為平時成績。

本年度之研究主題為勞資爭議行為法制，本學期課程進行中剛好發生了美麗華高爾夫球場企業工會第二次罷工事件（下稱美麗華工會二次罷工），故而要求修課同學特別關注該事件之發展。又，因為該罷工事件，包含罷工前資方將公司一分為三以阻止員工組織工會之行為，以及工會以直接更名來擴大組織範圍之作為，乃至雇主於罷工期解僱參與罷工之工會會員等行為，都是集體勞動法上極具重要性之法律爭點，因此本學期即直接以該爭議事件相關法律爭議作為期末考試之題目。惟受到疫情影響，本學期課程並未舉行傳統的期末筆試，而是以個人報告代替。

綜上所述，本年度計畫同時採取了期初及期末學習單、個人報告、分組報告等方式來執行。

5. 教學暨研究成果(Teaching and Research Outcomes)

(1) 教學過程與成果

如上述，本年度計畫要求學生就有集體勞資爭議經驗之工會進行研究並撰寫分組報告，同時儘可能進行訪談（線上或實體不拘）以深入了解判決書或裁決書所未能記載之真實的一面。當然，考量到或有部分工會不願接受訪談乃至設有一定條件始同意接受訪談，故而，亦同意學生可以只利用文獻資料進行研究，惟進行訪談之組別有機會得到較高之分數以反映其所付出之努力。實際執行後，109 學年第二學期課程再次於學期中受到武漢肺炎疫情之影響，且因本土疫情爆發之故，疫情對課程影響程度更勝於前一年度，不但教育部要求全國各級學校全面改為遠距教學，亦不利於學生進行校外訪談等活動。

所幸，本學期課程雖然再次被疫情嚴重干擾，但是有部分組別同學於指揮中心宣佈三級警戒前即已著手報告之撰寫，並於全面停止實體活動前完成訪談桃園市空服員職業工會，故而仍能交出綜合訪談及書面資料研究之學期報告，令人欣慰。又因為本學期課程途中偶然發生了美麗華工會二次罷工，成為本課程最重要也即時之教材，也使得同學有機會將在課堂中所學習之勞資爭議行為相關法令與法理，立刻用以檢驗現在進行式中事件之各面向法律爭議，確為難得之學習經驗。有別於 2016 年及 2019 年二次空服員罷工是在期末考後才發生或是與期末考同時進行，以致同學於期末考作答時只能「預測」罷工會如何進行，美麗華工會二次罷工事件於學期中即開始，故而於學期結束前即已有許多勞資雙方之攻防會涉及法律爭議，可作為教學及測驗學生學習成效之素材。

整體而言，本學期課程雖然同時有修課人數較預期少及武漢肺炎疫情造成必須遠距教學之不利因素，但是最終不論在學習單或分組乃至個人期末報告上，仍舊呈現出「小而美、少而精」之學習成果。

(2) 教師教學反思

如上述，本計畫實施課程勞動法各論在本年度面臨了修課人數少於疫情之雙重不利因素之影響，惟最終並未對於教學乃至學習成效造成過大之影響，只是無法安排有實際罷工經驗之工會幹部到校演講（已經完成連絡並排定日期），讓學生了解罷工更為真實與辛苦的面貌，此點較令人感到可惜。又修課人數少對於課程進行本身並未產生直接影響，亦且，因為整體人數減少而降低分組報告各組人數上限後，每位修課同學必須更為投入報告之撰寫，提高課程之學習密度，反而有助強化學習效果。至於學期中改為遠距教學乙節，因為計畫主持人在 108 學年度課程（2020 年 2 月到 6 月）業已有因為疫情演練而將課程錄影上傳 youtube 之非同步遠距教學經驗，故而尚不會因遠距教學而影響授課進度。然而，因為本學期係突然由教育部通知全國一律實施遠距教學，故而雖然可以延續前一年度錄影上傳之作法，但是未能及時約定同步線上討論時間以增加師生互動機會，是仍有待改善之處。

(3) 學生學習回饋

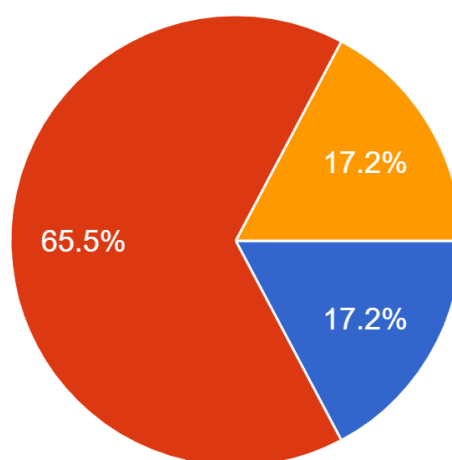
為了確實掌握修習本課程學生是否在修課之後，提升了對於集體勞動三權概念之了解程度，本年度計畫亦沿襲過去之作法，使用期初及期末學習單作為研究工具，並得到如預期之學習回饋。

1、有關勞動三權之問卷調查

(1) 期初

Q2、請問你於修這門課之前是否知道勞動三權之內涵？

29 則回應



- 不知道。
- 有聽過，但不是很清楚。
- 知道。

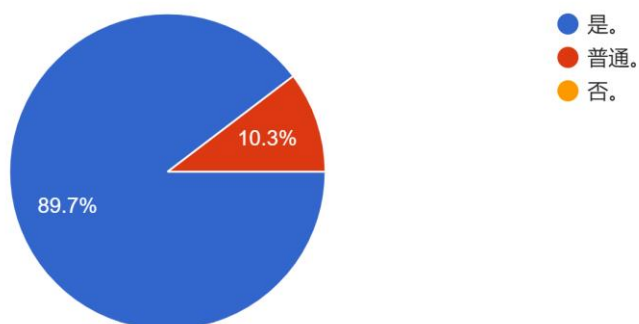
多數學生是屬於知道但不清楚之狀態，只有 17.2% 回答知道；不過，也只有 17.2% 的修課同學是完全不知道何謂勞動三權，足證只有極少數不到 20% 之修課學生對集體勞動權毫無概念，尚可令人接受。

(2) 期末

經由修習本計畫課程後，在學期末之調查中有約 90%同學表示更加清楚了勞動三權之實質內涵，並且回答出勞動三權分別對應之法律。由此可知，本課程確有助於學生提高對於集體勞動權之認識。

Q2、請問你是否更加清楚了解勞動三權之實質內涵？

29 則回應



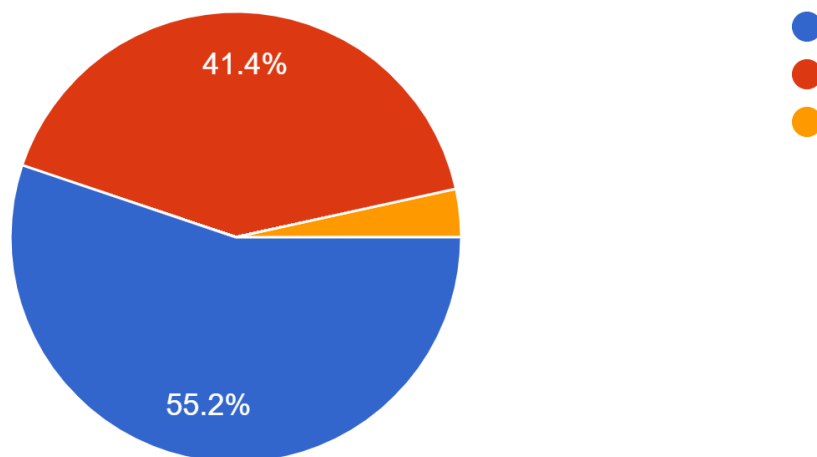
2、有關爭議行為意義之問卷調查

(1) 期初

相較勞動三權之整體印象，有超過半數 55.2% 的修課學生並不清楚爭議行為真正的意義或功能，恰可證明因國內勞資爭議行為事件非常少見，故而學生難以有較深入之了解。

Q3、請問你於修這門課之前是否清楚爭議行為的意義或功能嗎？

29 則回應



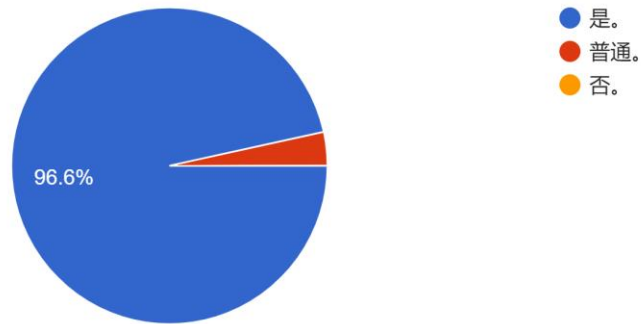
- 不知道。
- 有聽過，但不是很清楚。
- 知道。

(2) 期末

雖然在期初問卷調查中，有超過半數修課學生回答不知道勞資爭議行為之意義與具體功能。惟，經過一個學期之學習，特別是撰寫分組報告之訓練，超過 90% 以上修課學生都能對於勞資爭議行為之意義有了充分認識，並且能夠正確回答出勞工與雇主之代表性爭議行為。由調查結果看來，本課程確已達成本年度計畫所預定之目標。

Q3、請問你是否更加清楚了解爭議行為的意義或功能？

29 則回應



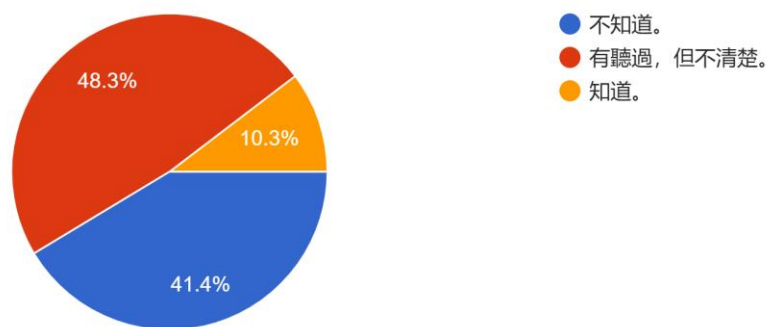
3、有關工會於爭議行為中功能與定位之問卷調查

(1) 期初

因勞資爭議處理法明定只有工會始得發動罷工等爭議行為，而工會或工會領導人之決策幾乎左右了爭議行為之成敗，因此本研究亦將此一問題列入期初及期末學習單之問題中。在期初問卷調查中，表示清楚知悉工會於爭議行為中功能與定位者只有 10.3%，多數修課學生係回答不知道或不清楚。在包括學生在內之一般人少有機會深入了解爭議行為之現實情況下，得到如下的期初問卷調查結果係在本計畫預期之中。

Q4、請問你是否知道工會於爭議行為時之功能與定位？

29 則回應

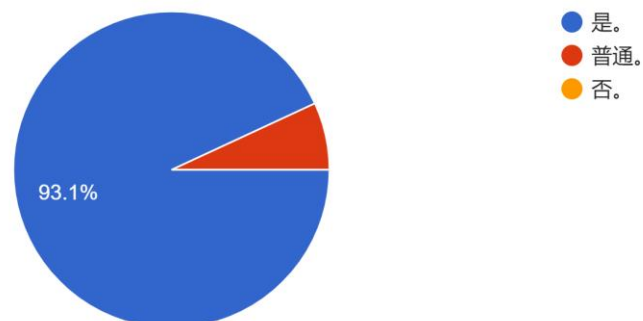


(2) 期末

經由本課程之學習，同樣有超過 90%以上修課學生表示更清楚地了解工會於爭議行為中之功能與定位。此一對工會功能與定位之認識，於修課學生日後不論以何種身分會接觸爭議行為事件時，應該都能夠有所助益。

Q4、請問你是否更加清楚了解工會於爭議行為時之功能與定位？

29 則回應



6. 建議與省思(Recommendations and Reflections)

(1) 省思

本年度計畫實施課程或許因為調整授課時段，故而修課人數少於預期，惟仍有近 30 人選修。但是，修課人數較少反而有助於計畫主持人及課程助理 (TA) 掌握分組報告之進度與品質，可謂意外的收穫。此外，本學期後半段課程因受到武漢肺炎疫情之影響，只能採取遠距授課，可能因此減少師生直接互動機會。所幸，本課程之 TA 與學生之連絡本來即以 email 為主，因此不受到遠距教學之影響，仍可充分協助修課同學撰寫分組報告。

又，本學期中因美麗華高爾夫球場企業工會進行第二次罷工事件之故，提供了即時且法律爭點豐富之勞資爭議行為案例，故而本課程即以該事件作為期末報告之素材，從其挑選最重要之爭議作為報告題目。期末報告中，亦有同學除了自工會法及勞資爭議處理法等集體勞動法規範（即本課程之授課內容）撰寫外，還分別從企業併購法、公司法、勞基法等法律，以多元角度來思考實際發生之法律問題並完整作答，表現出非常良好之學習成果。整體而言，本學期雖然面對了修課人數較少及疫情影響教學方式等不利因素，但學生之學習表現並不遜於過去二年，堪稱是疫情下少數可令人欣慰之事。

(2) 建議

在疫情等不可控制因素可能持續發生之情況下，爾後應可採取學期初即先預擬須改為遠距教學時之因應方案，以利師生均有充分時間可以準備。具體而言，可採取預錄部分課程影片提供學生事先觀看，再於約定時間上線討論之方式進行。如此一來，藉由同步與非同步遠距教學併行方式進行課程，當可有效提高遠距教學模式下之學習效果。

二. 參考文獻(References)

(一)中文文獻

1. 邱駿彥，工會活動與損害賠償，集體勞動法精選判決評釋，元照出版，2017年9月。
2. 邱羽凡，爭議行為，勞動法文獻研究—理解、分析與重構，元照出版，2017年9月。
3. 邱羽凡，罷工與非典型勞動爭議行為之定義與區—最高法院89年台上字第1795號判決，集體勞動法精選判決評釋，元照出版，2017年9月。
4. 台灣勞動法學會編，集體勞動法，新學林，2019年初版。
5. 李允傑，台灣工會政策的政治經濟分析，商鼎文化，1999年增訂二版。
6. 周兆昱，長榮空服員罷工事件正當性之研究，月旦會計實務研究第23期。
7. 周兆昱，罷工合法性要件，國立政治大學法學院勞動法與社會法中心主辦《罷工法》學術研討會，2019年12月21日。
8. 林佳和，勞動與法論文集I，元照，2014年。
9. 張鑫隆，日本爭議權理論與民刑事免責—兼論我國民刑事免責規定之適用，政大法學評論，第157期。
10. 黃程貫，勞資爭議法律體系中之罷工的概念、功能及基本法律結構，政大法學評論，第39期。
11. 黃程貫，勞動法，空中大學，1996年初版。
12. 黃程貫、張義德編，分科六法—勞動法，新學林，2019年六版。
13. 黃程貫，「第一章 勞動基本權之概念與內涵」，刊於「個別勞動法」，元照，2021年3月，頁1至頁46。

(二)日文文獻

1. 下井隆史，勞使關係法，有斐閣，1995年第1版。
2. 山口浩一郎，勞働組合法，有斐閣，1996年第2版。
3. 石井保雄，第8章 爭議行為の意義と正当性—序論的考察，講座労働法の再生，第5卷，日本評論社，2017年第1版。
4. 西谷敏，勞働組合法，有斐閣，2012年第3版。
5. 西谷敏，勞働法，日本評論社，2020年第3版。
6. 厚生労働省労政担当参事官編，労働組合法労働関係調整法-労働法コンメンタール1-，勞務行政，2015年第6版，頁204-207。
7. 荒木尚志，勞働法，有斐閣，2020年第4版。
8. 野川忍，勞働協約法，弘文堂，2015年初版。
9. 菅野和夫，勞働法，弘文堂，2019年第12版。

3. 附件(Appendix)(請勿超過10頁)

與本研究計畫相關之研究成果資料，可補充於附件，如學生評量工具、訪談問題等等。