

專訪新北市勞工局 謝政達局長

文 新北市教師會暨新北市教育人員產業工會/潘秀綾 鄭建信 賴冠伶



學歷

美國威斯康辛大學碩士

輔仁大學法律系法學士

經歷

臺北律師公會勞動法委員會主任委員

行政院政務顧問

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會裁決委員

行政院勞工委員會法規委員

新北市勞資爭議仲裁委員會仲裁人

新北市勞資爭議調解委員會委員

新北市國家賠償委員會委員

新北市性騷擾防治委員會委員

臺北市政府勞工局勞工權益基金審核小組委員

臺北市性別工作平等委員會委員

財團法人法律扶助基金會花蓮分會會長

謝政達律師事務所負責人

一、在過去十多年來，謝局長都一直在為勞動者的權益奔走，不僅是勞動法專家，更長期擔任勞動仲裁相關工作，想請教局長緣於何因素，而願意投身此志業？

自28歲後，因興趣投入了勞動法領域相關工作，至今近二十年。大學時期雖修讀一般法律，但恰逢台灣勞工運動蓬勃發展，受到當時社會環境以及父親的影響，因而投入勞動法與仲裁領域工作。另一個原因，則是大學時期受到社團的引導，在長期關懷樂生療養院患者的行動中，培養了一種對社會關懷的態度。

勞工運動最終是要走到談判桌前進行集體協商，然而當時的勞資協商在制度面、法制面或是實務面都十分欠缺，遂決定出國進修，並學習團體協約的相關知識。雖自民國85年投入律師工作，但直到民國87年父親從勞委會主委卸任之後，才開始接觸勞工領域事務。初時擔任北市勞工局義務律師一職，之後出任勞方的調解委員，第一件處理的大型勞資爭議是民國87年的新店捷運工程潛水夫症案，當時的勞工局長郭吉仁請我協助這六名勞工，其中有一位採取訴訟程序，其他五名則採協調方式，所以協助該名進入訴訟程序的勞工，是我接手大型勞資爭議案件的開始。當時除了繼續執業律師本職，亦全面投入勞工諮詢服務與勞資爭議調解工作。

後來受當時北市勞工局長鄭村棋指派為勞資爭議調解委員會主席，在調解過程中接觸了許多工會，尤其是活躍型工會，也提供這些工會相關的諮詢服務。個人的理念以為透過工會幫助其背後眾多的勞工朋友，其效益遠大於進行個別諮詢，透過工會所展現的效應是一個面，而非一個點或一條線而已，其後我也陸續擔任勞委會法規會委員、裁決委員，也是基於相同理念，希望可以幫助更多的勞工朋友。而且透過裁決所產生的一些判決、原理原則，也將對未來整體勞裁機制產生一定的影響。

感謝一路走來許多協助的朋友，也接觸到很多領域，除了裁決委員，還包括了性別工作平等會委員，算是跟上了台灣整個勞資爭議發展的過程，也希望可以貢獻一己之經驗。自認不算專家，而是實務的執行者，期盼能從經驗中累積能量，並落實於基層勞工服務當中，創造更好的勞動條件，改善整體勞工的生活。雖然勞工界的樣態很多元，但我將盡最大的力量努力服務。

二、長期來，台灣社會較缺乏勞動教育，身為教師的受雇者，有很高的比例不認為自身是勞工，而不認同教師組工會的必要性；另一方面也顯示出，其不了解工會對團結受雇者爭取工作條件的重要性和意義。對此種現象，局長能否給老師們一些意見。

也許「勞工」二字有些人並不認同，但是換成「受雇者」（employee）應該很多人可以接受，而我們所談的其實也就是受雇者。受雇者可組工會的權利，在台灣並未經過長期的努力即取得，反觀歐美國家的勞工運動史，皆是經過漫長時間的艱辛抗爭與犧牲，才獲取今日之成就。台灣的現況是以法律訂定並直接給予受雇者籌組工會的權利，所以基層受雇者較沒有得之不易的感覺，反而導致不懂得珍惜的態度。正面來看，這是台灣法律進步之處，無須太多衝突就達到先進國家該有的水準；負面來看，受雇者便不會有很強的認同感，也不會知道這樣的法律關係對勞資領域具有的重要性。

受雇者與雇用者是相對關係，既是相對關係，必生摩擦。當衝突產生時，可透過民主機制以化解摩擦，而法律規範需要建構這樣的機制，給受雇者爭議的武器與權利，同時也要設立一套協商機制，和賦予受雇者團結權，使其在抗爭時能有一定的團結力量。此機制設計的目的不在製造衝突，而是讓勞資雙方透過協調、協商機制得到雙方都能接受的結果。

為了實踐此機制，勞資雙方必須有平衡關係才能對談與協商，因此成立工會的目的就是要讓勞資彼此成為對等關係，個別的勞工相對於雇方是處於弱勢地位，因權力地位的不平衡，故無法產生平等的對談，所以法律就是要賦予受雇者機會，使其透過工會集體的力量，能與雇方平等對談。以此觀點來看，工會是非常重要的，而工會力量的展現來自會員，若會員沒有向心力，便無從展現凝聚力與團結力，則工會是虛的；若沒有眾多支持，則其所代表的意見是虛

的，就不受雇主重視。工會內部如果有凝聚力量，自然就有談判力量。

或許在教師職涯中認為有些制度需要改進、有些權益需要爭取，當個人談不出來時，就可透過工會集體的力量去和雇主談，透過民主程序去談出一個結果。因此必須讓教師了解工會組織的目的，可以透過勞動教育、巡迴演講、內部宣傳等管道讓會員深入了解。

另外，這一次的928教師穿黑T恤的集體意識表達活動，僅僅只是爭議權前的暖身，以表達共同的訴求而已，而非真正動用到爭議權的行使。

三、有許多不同領域的人對於教師受雇者組織工會有所疑慮，甚至有部份反對者公開宣稱：「老師組工會就表示老師是勞工，所以老師不應該參加工會」，語意中似有不重視勞動價值之意味。另，市府團隊一直秉持正面思考的精神執行公務，是否請局長以自身專業和多年經驗，來談談各領域人士應如何看待教師組織工會這件事。

第一、教師工會可凝聚會員的共識，並透過會員反映出意見，這些意見的反映可以突顯出職場問題的發生，所以教師工會不僅是爭取權利，亦反映出一些問題，甚至可以提出好的建議，所以這個組織是很正面的。

第二、工會有服務會員的層面，它能將教育單位的一些措施或訊息轉知會員，具有正面的傳達功能，教育界的行政措施或需教師配合之處，可透過工會的管道快速讓會員了解，另一個角度而言，工會也是在執行部分政令宣導的工作。

第三、整個教育界最重要的是讓教師可以安心、盡心在其工作崗位上照顧學生，若遇有問題可以透過工會反映，使教師可專心於教學，而讓一些該爭取或該反映的事情透過工會處理。另，工會其實有自我約束能力，民主的機制和多數決的力量是穩定的，透過工會系統所發出的意見通常是經過此民主機制，亦即工會有內控的力量，因此產生整體教師之間的自我約束力量。而大多數教師就會在此種氛圍下，做大多數人都認定的事情，這是由內部自我形成的約束力，而非由上而下壓制所形成。

因為現在大家還不習慣勞資協商機制，或許是因為與過往的教育環境不同，也對協商的概念還不甚了解，時間久了自然會熟悉。

四、新北市教育人員產業工會由不同學校支會所組織而成，學校支會目前雖非企業工會，事實上仍是以不同學校為運作之單位。另，不同層級單位關心的議題往往不全相同，對於不同層級工會間的整合，局長可否給予一些建議和想法。



第一、工會代表的組成方式應多元化，在選舉方式上要安排不同層級、不同區域皆能有代表進入，如此則多元的聲音和意見能夠獲得展現。

第二、關於勞動教育的部分，工會的內部訓練教育要能往下紮根，透過教育就會產生溝通，應該讓工會的走向和運作內容等皆透過此方式讓大家了解；法律上工會的權利和會員的權利、工會的發展，都是基層勞工教育要涉及的。要傾聽基層的聲音，其所反映出來的問題，就會讓工會找到方向，並讓基層感受到受到重視，透過這樣的融合，對組織的運作是比較好的方式。

第三、可籌組策略小組，並歸納不同層級單位關心的議題，蒐集這些議題後召開基層座談會，可與勞動教育一併舉行，擬定策略和凝聚各方議題，可提升對工會的認同感。

五、代理代課教師的性質如同職場上的臨時聘雇人員，其獲得的保障常常不如正職人員，有同工不同酬的不公平現象。目前在教育職場中有不少比例的代理代課教師，比較令人擔憂的是：其不受僱於資方的七、八月期間，沒有勞保保障，若發生意料之外的事情，常常求助無門，請問局長對此現象有何看法和建議。

一個教師的聘任期應該是整個學年度，並無切割寒暑假，對認真的教師而言，寒暑假其實是其準備教學和進修的時間，所以其聘僱期應包括寒暑假，一則可讓教師專業進修成長，再則可讓教師做教學準備，即使是一年一聘的代理代課教師，也應該受到同等對待。而現在這樣的制度會產生暑假時間被切割出其聘期，對代理代課教師來說，七、八兩個月沒有薪水，相對的就沒有義務去進修充實和做課程準備，這並非我們教育的目的，因此定期契約的設計已與教育現場有落差，這樣的狀況在教育界並不適合，從受雇者的立場出發，個人以為代理代課教師的定期契約應該是完整年度的定期契約較為合理。

另外，代理代課教師需要有雇主，才可以加入勞保，對地方主管機關而言，這是無解的問題，因為必須遵守中央的勞委會法規，無僱用關係就無勞保，這塊權限範圍新北市無法涉及，必須由中央處理。