

# 探討美國、日本、台灣職業棒球 球員輔導管理制度

鍾德文、黃俊傑

## 摘要

我國職業棒球聯盟於1990年3月19日正式由味全、三商、兄弟、統一四家公司所屬的球團進行球季賽。7年後的1996年的2月28日，那魯灣公司所屬的台灣大聯盟也成立，而使我國正式進入兩個職業棒球聯盟的時代。中華職棒聯盟也成立之初，因四支球隊旗下的球員皆為家喻戶曉的棒球明星，因此他們的比賽也獲得球迷的肯定，加上媒體，廣播電視的推波助瀾，使得大量的球迷紛紛擁進球場，而經常造成一票難求、萬人空巷的比賽景觀，也為我國棒運注入新的氣象。目前我國職棒陷入空前的低潮，最大的主因，是球員涉賭打放水球造成球迷對比賽信賴感降低，而球員之所以打放水球論其源頭是外界不當的干擾，球團對選手管理上的鬆動、缺乏有效的輔導制度亦是原因。為了我國職業棒球未來的健全發展，使其成為經營者所稱的「百年事業」，強化並健全職棒選手的管理與輔導實有必要性。

**關鍵詞：**職業棒球、輔導、管理制度。

# **An Overview of the player guiding and management system in professional baseball teams in United States, Japan, and Taiwan**

Te-Wen Jung, Jun-jeh Huang

## **Abstract**

The Chinese Professional Baseball League was formally established with four baseball clubs owned by Wei Chuan Corp., Mercuries & Associates, Brother Hotel Inc., and Uni-President Enterprises Corp. on March 19, 1990. After 7 years, another Taiwanese Baseball League owned by Naluwan Cooperation was also formed on February 28, 1996. Taiwan formally went into the era of two professional baseball leagues. At the beginning of Chinese Professional Baseball League, the players of four founding baseball clubs were well-known baseball stars, and the games were appreciated by baseball fans. In addition, the media, broadcast and television add fuel to the games; large number of fans rushed into baseball field to watch the games. So, the phenomena of one seat hard-to-get and whole town turns out were shown, this pours new atmosphere into our baseball sports. But, the spirit of professional baseball falls into unprecedented low point in recent years. The main reason for fans losing confidence in the games was that players were involved in alleged game-fixing matters. The interference from outside world was the major reason for player's undue behaviors, and lack of an organized and effective player management and guiding system from ball club are other factors. For future healthy development of professional baseball and the ball club to be the owner's "hundred-years enterprise," it is necessary to strengthen and organize player's guiding and management system.

**Keywords:** professional baseball, guiding, management system.

## 壹、緒論

1995年台灣的中華職棒聯盟因時報鷹隊眾多選手爆發收錢打假球的醜聞，不僅造成許多明星球員在一審被判刑，職業棒球運動球員所代表的比賽公正性、真實性，及其所延伸而出的表演、娛樂也受到懷疑，職棒週邊的商品及其他的商業行爲也大大地受到影響，因此也間接造成1999年底中華職棒兩支創造的元老球團，三商虎隊及味全龍隊的解散（瘦菊子，2001），對台灣的棒運影響可謂既深且遠。美國職棒發展超過100年，而日本職棒也有60年以上，如今美日職棒的各種制度也都臻於完善，彼等有今天的規模，是經過一連串不斷的變革才能有的成果。我國職棒成立至今，期間所產生而出的問題，也幾乎是美日職棒過去歷史發展中的翻版，例如選手對合約的抗爭、球員收賄賂於比賽中放水、兩聯盟的惡鬥等，這些問題有的是隨著聯盟、球團間的改革而解決，有的卻仍在延宕之中。目前我國職棒可以說是陷入空前的低潮，低潮的行成是諸多原因交雜所至，但若論最大的因素，則球員涉賄造成球迷對比賽信賴感降低恐是主因，而球員之所以打放水球，論其源頭，除外界不當的干擾外，球團對選手管理上的鬆動、缺乏有效的輔導制度亦是原因。爲了我國職業棒球未來的健全發展，使其成爲經營者所稱的「百年事業」，強化並健全職棒選手的管理與輔導實有著迫切的必要性。

## 貳、探討問題

本研究從美、日職棒的發展經驗中，找尋出我國對於職棒選手輔導與管理的方法，可從以下幾個問題率先著手：

- 一、職棒選手管理：(一)職棒選手契約之內容比較。(二)職棒選手生活管理。(三)外籍選手人數限制。
- 二、職棒選手輔導：(一)職棒球員工會制度。(二)職棒自由球員制度。(三)職棒球員經紀人制度。(四)職棒仲裁制度(五)職業球員退休年金制度(六)轉業輔導。

## 參、討論與分析

### 一、職棒選手管理

#### (一)職棒選手契約之訂定

筆者從(林瑞泰，2001；林楊斌，2005)研究中整理出美、日、台職棒選手契約

---

主要共同內容如下：

- 1.受球團指揮與監督。
- 2.參與聯盟、球團所安排的職棒比賽與其他活動。
- 3.並自球團領取薪資。
- 4.簽約球員勞資雙方之勞資集體協議如下：球員之薪資保障制度、退休金制度、自由球員制度、薪資仲裁方式、電視轉播紅利的確認契約。

唯獨第4.項台灣與美、日職棒選手契約不同，台灣職棒選手契約如下：簽約球員有享有勞資雙方之僱傭與勞工身分確認。目前日本職棒及美國大聯盟和選手在簽訂合約時，都採用制式的合約內容。例如日本職業棒球組織的「棒球協約」明文規定：「球員與球團締結之球員契約之各條款，皆採依照統一式樣契約書」（神田順治，高木公三郎，1986）。在此一制式合約中，對於職棒選手的酬勞給付方式、非例行賽的報酬、事故減薪、醫療費用、傷害補償、肖像和演出、契約之轉讓、契約之解除、契約之更新、糾紛、調停等都有非常明確的規範（高正源，1993）。不過由於國情不同，在「制式合約」下，美日職棒合約仍有許些的不同。美、日職棒的不同之處，在於「雜項」中所規定的：1.不歧視條款2.停車設備組長3.冬季聯盟4.現役選手限制5.西班牙語翻譯及英文課程6.未來計劃7.標準通知8.國際賽球賽9.收入利息支出10.球員協會等多項條約上的內容（美國勞資協議，1997-2000）（許昭彥，1988）。日本選手合約都是沒有的。

美、日兩國職棒選手所簽署的都是制式合約，但在此一合約下，選手與選手間的區別，除了薪資所得之外，主要在於個別條約上的附帶條款，此附帶條款會因人而異地簽定不同的條件，例如獎金（入選明星賽、得到個人獎球團必須付給選手獎金）、比賽場數獎金（如一九九四年克萊門斯和紅襪隊簽訂的兩百局數以上，球團須另加付薪資），及個人福利、不得轉隊等條款（許昭彥，1998）。在台灣成立職棒之初，職業棒球聯盟（中華職棒聯盟）規章及職業棒球選手契約，幾乎是日本職棒合約的「翻版」，舉凡條約、罰則等都和日本職棒差不多。中華職棒聯盟舊和約中較引人非議，被選手視為「終身契」的「不定存續期間」條款，都在新版的合約上有了更合理、合情的解釋，例如在新合約中，第一條和第四條中，對選手服務的年限就有了解答，或者幾個年度及該年度之內的服務報酬等，都有了清楚規定，球員可以依自己的意願和身價來決定要簽多久，薪資多少的契約（陳文彬，2000）。此外，目前國內聯盟和選手雖然簽訂的都是制式的

合約，如同美、日職棒，但針對不同的選手仍有不同的附帶條款，如單、複數年約、獎金、特殊貢獻獎金等，這是近幾年最進步之處（陳薇婷，2002）。

## (二)職棒選手生活管理

筆者從(林瑞泰，2001；林楊斌，2005)研究中整理出美、日、台職棒選手生活管理主要共同點如下：

- 1.球員應保有一定形象，才能吸引球迷進場觀賞球賽。
- 2.喝酒行為視場合而定，不應失態或進出不良場所。
- 3.球員確實遵守禁藥規定。
- 4.球員嚴加遵守不參與賭博行為，放水行為一經發現為永久禁賽並移送司法單位以維持職棒清新形象避免球迷流失。
- 5.球員生活規範是有必要的所以球團都訂有一定之球員生活規章。

比較美、日職棒和台灣職棒在球員管理做法方面，有極顯著的不同點。美日等國球員管理上較採用「精神層面」的管理制度。中華職棒聯盟曾在民國八十八年六月間，針對美、日等國在球員管理的管理制度（楊志野，2000），以「職業運動與運動彩卷制度發展」為主題進行考察。當時美國職棒大聯盟道奇隊副領隊，除了為考察團說明球團組織管理及經營行銷撤策略外，在回應考察團員所提出的「球員管理問題」時表示，在大聯盟球隊當中，是沒有所謂「管理」的問題，因為在美國職棒激烈的競爭下，球員要能出頭地，成為大聯盟的選手是非常不容易的，因此選手不可能在得來不易的出場機會，還做出不自愛的事情，而當選手違反社會規範所不允許之事時，球團及大聯盟就會給予最嚴厲的處罰（陸永強，1996）。而日本職棒最高事務局的金井義明先生也表示相同的看法，目前日本職棒在選手管理上，反而對球迷可能對選手所形成的干擾採取較嚴密的防範做法，如管制住宿飯店的出入等（神田順治，1960）。中華職棒聯盟對選手生活管理上所採取的方式就較美日兩國嚴格。在球員的管理上，就有一套統一的管理標準，明文規定球員生活公約、住宿公約、自律公約、球員自律守則及處罰條例（鄭俊傑，2004）。管理方面每一支球團做法也各異，不過大體上，在出外比賽時，有專人於每晚點名，並實行抽查、門禁管理、外線電話管制等都是共同做法。所以和美、日兩國比較的話，台灣在球員管理上就較「軍事化」了許多（陳天賜，2003）。「1997-2000勞資協議」第三十八頁明訂：「職棒選手要遵守紀律，不能做出大眾無法接受之事」。美國職棒規則書也明白寫到：「職棒選手

不能收受金錢而比賽」(袁定文, 1995)。日本棒球協約「球員、教練不得在所屬球團的比賽裡故意輸球、嘗試讓球隊輸球, 或是有不盡最大的努力等輸球行為。」球員、教練不得與賭徒在一起, 或是接受他的宴請, 或是下賭注在與所屬球團沒有直接關係或是沒有出場的比賽(高正源, 1993)。

### (三)外籍選手人數限制

外籍選手的任用, 主要的目的在於藉由該選手高超的球技表演, 吸引更多的球迷進場觀賞球賽。不過台灣及日本職棒爲了保護本土選手的出場機會, 對於外籍選手出場的人數都有所限制。日本職棒外籍選手的人數限制, 規定於棒球協約: 「球團支配下之外籍球員的人數不受限制。但可出場比賽之球員登錄限爲四名, 而同時登錄爲投手或是野手之人數各以二人爲限」(小岩利夫, 1995)。美國大聯盟對於外籍選手的任用及上場均沒限制, 僅對於球隊登錄及使用人數有所規範而已。「美國職棒規則書」規定: 在每年8月31日前, 每隊可使用40名選手, 登錄25名球員(許昭彥, 1988)。至於中華職棒大聯盟規章第十八章「外國籍球員管理辦法」規定: 外國籍球員得由各球團自行接洽, 無須參加聯盟選秀活動; 外國籍球員比賽時之上場規定, 依聯盟競賽規程第七條規定辦理: 球團之外國籍正式球員, 每場比賽同時上場不得超過二名, 投手指定打擊(DH)視爲上場球員(陳弘雁, 1996)。

## 二、職棒選手輔導

### (一)職棒球員工會制度

球員工會成立的目的, 在於爭取球員合理的待遇與福利, 並籌措退休年金, 照顧退休的職棒球員。目前我國尚無職棒球員工會制度, 而美、日職棒的球員工會, 尤其成立至今已近百年的美國職棒工會組織及功能, 最具有參考價值。美國職棒中的國家聯盟成立於1876年, 美國聯盟成立於1900年, 到了1914年就有球員工會的雛形組織, 稱之爲「兄弟會」。目前美國職棒球員工會的正式名稱爲「大聯盟球員協會」(Major League Players Association), 是美國職棒球員整體利益的保護組織, 透過球員工會的努力及爭取權益, 和資方每四年訂定一次的勞資集體協商(Collective Agreement), 對球員的福利、退休年金制度、自由球員制度、薪資仲裁制度, 都得到具體成果。球員工會的最高權力及決策中心爲執行委員會, 執行委員會由現行30支球隊每隊推舉一位球員代表, 再加上由所有工會會員推舉的

兩位退休年金管理委員會委員、出席美國聯盟及國家聯盟會議的球員代表各一人共同組成，一般議案採二分之一多數決議，重要議案採三分之二多數決議（David Leonhardt，1996）。

日本職棒選手籌組球員工會已經歷多時，但初期球團及聯盟相關單位皆採取對立及反對的態度，但最後擋不住這股選手成立發言單位的努力，在1985年，「日本職棒選手工會」終於獲得承認，職棒選手擁有自己的工會組織。成立後的日本職棒選手工會和球團所達成的協議，也就是工會可以擁有的「權責」，分別是(日本職業棒球聯盟，2004)：

- 1.重新審定球團單位方面的解僱（選手）權。
- 2.交換選手前有義務先和球員協議。
- 3.肖像權回歸給選手個人。
- 4.將最低的年薪提升到三百六十萬日圓。
- 5.明確制定運動傷害補償制度。
- 6.協議未來將實施複數年契約。
- 7.引入自由球員制。
- 8.明確劃分出球季休兵的期間。
- 9.簽新約時承認可交由代理人（即經紀人）代為交涉。
- 10.增加明星對抗賽的分配金給球員。
- 11.增加交換球員時的移轉費。
- 12.充實球場更衣室設備。

除以上外，最重要的是勞資雙方還確定了選手未來擁有罷工的權力。我國職棒球員曾於民國八十三年間由郭建成、孫昭立等發起，有意籌組球員工會，但最後卻無疾而終，所以目前我國尚無球員工會相關組織。

## (二)美、日職棒自由球員制度

什麼是「自由球員」？根據著名的「狄克森棒球辭典」(The Dickson baseball dictionary)的說法：一位職業棒球員已無合約義務為某一支特定的球隊效力，可以直接和其他球隊洽談合約，自由轉隊（peul M.Sommers, 1991）。美國職棒自由球員制度的建立，成立於1975年，在此之前，職業球員和奴婢沒有兩樣，由球隊老闆控制球員的售賣與交換，球員只有接受球隊老闆的條件，要不然就只有離開職業棒壇，另謀它職，球員本身根本就無從選擇，欠缺為自己爭取更好合約條

件的權力。一向以美國職棒為依歸、指標的日本職棒，亦於1989年時，由「選手工會」向相關單位提出要求實施FA制（自由球員）的申請，而所獲得的答覆也一如之前社會大眾所預料般地遭到回絕。球團所持的理由很簡單，如果實施FA制會造成選手年薪大幅暴漲（石井藤井郎，1990）。以美國職棒為例，FA制實施的前6年，大聯盟選手的平均年薪為5萬3千美元，到了1992年時，則已超過一百萬美元，比FA制剛實施時漲了大約20倍（陳筱玉，1993）。雖然球團初期不同意，但因為職業足球聯盟的成立，在有競爭對手的情況下，逼使職棒聯盟不得不順應時代潮流，於1992年1月設立「FA問題研究專門委員會」，經過不斷地開會、協商過程，日本最高行政機構總算和日本職棒選手工會取得共識，並於1993年簽下了即日起正式實施FA制的協約。鈴木一郎在自由球員年限屆滿的前一年以轉隊名義轉至西雅圖水手隊，母隊歐力士還因此收到一筆頗為豐厚的轉隊權利金。不過鈴木一郎能在美國職棒發光發熱，自由球員制的建立絕對是功不可沒。

目前我國職棒聯盟尚無自由球員制度，此一制度所以尚未成為受關注的主題，不外乎台灣職業棒球成立時間和美、日等國相較仍屬短暫，球員來源並不充足，球團經營近年有逐漸困難之趨勢，球團彼此間的競爭，球員自主意識不強等因素所造成。

### (三)職棒球員經紀人制度

職業球員和各球團簽訂合約時，雖然採用的都是制式的合約內容，但在此一制式合約下，最重要的是根據每一位職棒選手的不同狀況而簽訂不同的條款，包括最重要的合約年限幾年？每年薪資酬勞數目？有沒有簽約獎金？有沒有激勵條款（Incentive Clauses）？有沒有脫身條款（Escape Clauses）？有沒有優先選擇權（Options）？都要在簽約時看清楚再簽約，而這麼多條款，職棒選手不太可能全面兼顧（陳秀珠，1997），因此美國職棒球員目前都請有經紀人協助處理合約事宜，在合約中也明文規定，選手可以委託代理人簽定合約（美國勞資協議1997-2000）。美國職棒選手所聘請的經紀人大都是學有專精的專業人士，不僅熟悉各項聯盟規章法條，球員的經紀人更在美國職棒勞資集體協議的架構下，憑著法律背景，為委託的球員訂定合約，充分的保障球員。目前美國職棒相當多的球員，合約中都有激勵條款，依個人情況，獎金有所不同，但都以達到一定目標才可得到獎金，也使球員合約變得更多樣化，這些都是經紀人為選手所爭取而來的，相對的，職棒選手也必須在其多樣化的所得，扣除一定百分比的獎金付給經

紀人，或經紀人所屬的公司，一般而言，選手付給經紀人的佣金在5%，但如果透過經紀人而幫選手爭取到的廣告收入或其他收入時，那麼所付予經紀人的佣金往往高於5%（許昭彥，1988）。雖日本職棒勞資雙方在1985年成立球員工會時達成「簽約時承認可交由代理人（經紀人）代為交涉」的協議，但到目前為止，日本職棒選手任用經紀人並不普遍，在每年簽定新約時，職棒選手仍是「單刀赴會」地和球隊交涉。台灣目前職業棒球選手和美、日相較，所得普遍偏低，加上整個職棒環境低迷，職棒週邊利益不佳，因此少有選手僱用經紀人代為簽定合約，倒是赴美發展的職業選手都聘有經紀人（許昭彥，1995）。

#### (四)職棒仲裁制度

職業棒球員在每年球季結束後，爭取下個球季的合理薪資是非常自然的現象，美國職棒的「薪資仲裁制度」（Salary Arbitration）從1974年實施以來，球員有合理而公開的管道爭取待遇，相當有效的化解勞資紛爭。美國職棒勞資基本協定規定，在美國職棒年資滿6年的球員，可以取得自由球員身份，自由轉隊為自己爭取合理價碼的新合約，而年資未滿6年，但已滿3年的球員，如果對自己下個球季的薪資不滿意，可在新年度1月19日之前提出申請薪資仲裁。薪資仲裁公聽會（Dennis R.Howard-John L.Crompton,1995）在進行公聽會及仲裁程序前，美國勞工部與司法部會提出一份仲裁法官名單，由球員工會及代表資方的球員關係委員會舉行聽証會，聽証會舉行時球員經紀人、工會律師、球員關係委員會律師、球隊代表與球員本人，都出席並申訴自己的意見，最後由仲裁法官裁定球員或資方的主張勝訴，只能2選1的裁定年度的薪資金額，作為新球季的薪資依據，具有法律上的約束力，勞資雙方都要遵守，薪資仲裁定案後，勞資雙方都要接受（袁定文，1995）。

日本職棒仲裁（稱之為調解），規定於棒球協約規定如下：

- 1.為締結下年度之球員契約，被保留之球員或保留該球員之球團，在參賽報酬等金錢上有關之事宜無法達成協議時，得向所屬聯盟會長提出調解之要求。
- 2.聯盟會長接獲前條規定之調解申請時，必需迅速成立調解委員會，委員會由總會長及兩個聯盟之會長組成，主任委員由總會長擔任之。
- 3.調解委員會必須提出調解條件，並進行調解，而且聯盟會長必須在受理球團調解申請之日起30日內完成調解之工作（大島信雄，1986）。

中華職棒大聯盟的仲裁制度訂於聯盟規章第六章：凡與本聯盟、或本聯盟會員、或本聯盟會員所屬球團、或本聯盟會員所屬球團之球員、或其相互間有關之

爭議事項，應由本聯盟仲裁。

#### (五)職業球員退休年金制度

美國職棒球員工會除了爭取球員合理的待遇與福利之外，球員的年度金制度也是由他們所籌辦的，而且目前美國職棒球員每年所發放的年金更高居各項職業運動之冠。龐大的退休年金基金從何來？分別從球員每月所繳的工會會費、明星對抗賽提撥款、資方提撥的球員退休福利金、季後賽分紅撥款、以及基金息、球員肖像權及球員卡權利金，匯集而成。美國球員工會憑什麼力量、憑什麼能支付退休球員年金？以及憑什麼能在勞資談判中有財力和資方周旋？答案全在於工會的制度健全。這是最值得我們效法之處（陸永強，1996）。

日本職棒選手年金的制度方面，日本職棒選手年金制度是爲了讓長年服務於社團法人日本野球機構（以下簡稱機構）的從業員，及其遺族在該從業員退休後仍然享有安定的生活而設立的。服務於該機構的所有從業人員皆適用此制度，但該機構的幹部不包含在適用此規則的從業人員之內（富田勝，1986）。而爲讓年金制度獲得適當、正確的管理，機構特地設置此管理委員會，而且由以下的委員所組成：1.會長2.副會長2名3.理事8名4.幹事2名5.從事員代表委員8名,委員長由機構的委員擔任，任期爲3年6.制度的收費7.有關適用此規定的事務產生疑義時須作裁定8.有關受領權認定的相關事項9.有關年金基金財政的事項10.其他與制度相關的正確適當管理事項(日本職業棒球聯盟，2004)。

台灣職棒隊中也有所謂的「福利金」制度，這是屬於私下運作，和球團無關，球員從每月的薪資中扣除少數金額交予負責之人，等到該選手退休或轉隊後即能領取該「福利金」。

#### (六)轉業輔導

職棒選手轉入業餘棒球的制度則可以參考日本的做法。1998年12月8日「日本野球聯盟理事會」決議，自2002年1月1日起，正式接受職棒退休球員申請轉入業餘。該決議所實施的職棒選手轉入職業的辦法爲：

- 1.登錄的對象限擁有自由契約的球員，並於前1年的12月31日退團，至於退團後去向，仍須球團同意；任意引退的選手，則不接受登錄。
- 2.登錄的時間限期，爲該年度的1月1日起到4月30日爲止，之後則不在受理登記。
- 3.登錄的人數以每隊兩人爲限，其中一名必須是在職業棒球團時爲投手，轉業後亦

須登錄為投手(中華職棒全球資訊網，2004)。

- 4.登錄為業餘球員後不能再轉登錄回職業球團，不過擔任教練則不在此限。
- 5.有關登錄後的轉隊問題，除了所屬球隊已中止棒球活動情形外，若沒有得到原球隊所發的退隊證明書，則無法轉隊再登錄。
- 6.禁止支付登錄者契約金或準備金。

目前我國也有職棒選手轉業餘的制度，其辦法僅有一條為：「為還給棒球一個乾淨之園地，有品行不良者，則不予以登錄，職業退下來要辦理業餘登錄時，應先提名單交技術委員會審核後，再給與登錄」（鄭俊傑，2004）。

## 肆、結語及建議

職業棒球運動，毫無疑問的是一種商業行為，然而此一商業行為，並非是單純的交易活動而已，而是一種以「人」為基點，所延伸出的所有的商業活動，而此一基點即是職棒運動的「主角」－職棒選手，所以沒有職棒球員的行為、動能，就沒有職業棒球運動的產生。職棒球員是該運動的基準點，必有一套健全的管理與輔導制度，才能永續發展下去。以這些管理與輔導制度為最基本的功能來作為一切處理事務的「法源」依據，以避免可能產生的紛爭。而所謂的「他山之石，可以攻玉」，在美、日職棒經過如此長久的發展歷史，所累積成的經驗成果，在選手管理與輔導的做法上，有許多是值得我們去效法的，也能因此減少我們在推展職業運動「摸索」後所產生的錯誤。基於上述理由，本文對我職棒提出如下建議：

### 一、立即可行建議

- (一)目前我國職棒選手契約和初成立時期，相較已進步許多，但仍產生選手爽約或被提前解約之困擾與紛爭，因此球團在擬定合約條款時應更加明確，而選手也盡可能請法律專業人士代為詳看合約內容。
  - (二)球團在現有之管理制度下，也包括外籍洋將之生活管理，以避免不法人士之不當干擾，而除考核球季中之言行生活外，球季外如何讓職棒選手也能遵守一切法律規範之事，有賴職棒球團訂定更明確的規範。但為了避免不法人士對職棒選手之不當干擾，司法單位也應加強對背後操控的「黑手」加以偵查，以阻斷亂源。
  - (三)職棒選手法治教育應予加強。除了春訓期間舉辦講習會之外，球季間也應隨時加強，朝活潑化、生活化的方向努力，以增加球員接受的程度。而體委會、法務部
-

等單位也可以其專業加強此一法治教育的課程內容。

(四)訂定可行之年金制度，強化職棒選手轉業餘棒球或培訓成爲三級棒球基層教練之辦法。

(五)薪資仲裁制度應更明確定出仲裁委員遴選方式，及聘用能爲勞資雙方都能接受之公正人士，而仲裁後的薪資也應明白訂出上限，及強制接受的辦法。

## 二、中期可行建議

(一)目前我國尚無球員工會制度，然而以美、日職棒爲例，尤其是美國職棒的工會制度稱得上是最健全之工會組織。而從發展來看，工會組織並非是爲了「勞資對立」而存在，而是爲了爭取選手福利，甚至可以成爲球團與選手間「唯一」的對話「窗口」可以減少抗爭，創造共榮共存、雙贏的局面，但球員工會組織的各項制度必須更周全才可。

(二)以美、日職棒的歷史來看，自由球員制度之實施，必然會給球團帶來更多的薪資付出，但自由球員制又必然是職棒發展過程中必然之趨勢，否則可能引發更嚴重的勞資對抗，所以在目前陷入營運困難的台灣職棒環境是否立即推動，或在未來幾年內再行實施，有賴於相關之聯盟及專業人士定訂出完善辦法。

(三)在合約中修正職棒選手可以聘用代理人（經紀人）爲其洽談薪資及所有個人合約上之條款。

## 三、中長期可行之建議

從基層開始，加強棒球選手之運動倫理與法治教育，使其在進入職棒後，能尊重職業運動之精神，誠實面對每一場比賽。

職棒運動的生命來自於球迷的熱愛，而球迷的熱愛來自於球賽的輸、贏難測。綜觀職棒先進國家美國及日本，對球員的約束、要求或管制，常透過章程、契約、辦法、守則或公約的方式達到目的。而這些規範，球員的權益也受到相當的保障。職棒職場環境，球員是否具明星價值及有無球員工會、自由球員制度、自由經紀人制度有極大的關係。目前我國職棒聯盟主事者卻無法見賢思齊，對職棒契約條款訂立合法性、合適性、有效性。還要針對運動經紀人制度、球員工會制度、職業運動博彩化等方面迫切研擬進行，方能再找回失落的球迷，還回職業運動的本色。愚建議聯盟與球團應共同合作，以商業化型態營運，並將美、日之良好職棒制度引進，讓球員在無憂慮狀態下，盡情演出，則國內職棒再創佳績是指日可待之事。

## 參考文獻

- 小岩利夫（1995）：力學棒球。黃承富譯。台北：麥田出版社。
- 大島信雄著（1986）：野球上達法。成美堂出版。
- 石井藤井郎（1990）：棒球教室。聯國圖書有限公司。
- 行政院體育委員會（2002）：職業棒球運動研究。
- 林楊斌（2005）：論職業棒球運動托拉斯行為之適法性—兼論我國職業棒球員之權利保障。台北：中國文化大學法律研究所碩士論文。
- 林瑞泰（2001）：美國日本台灣職業棒球契約規範之研究。台北：國立體育學院體育研究所碩士論文。
- 神田順治（1960）：野球。不昧堂出版。
- 神田順治、高木公三郎（1986）：野球。共著學藝出版社。
- 高正源（1993）：日本職棒發展史。台北：聯經出版事業公司。
- 袁定文（1995）：棒球觀點。台北：聯經出版事業公司。
- 許昭彥（1988）：美國棒球。台北：聯經出版事業公司。
- 許昭彥（1998）：球星、球技、球賽。美國現代棒球。台北：探索文化事業有限公司。
- 許昭彥（1995）：美國棒球(三)。人物與哲學篇。台北：聯經出版事業公司。
- 陸永強（1996）：美國職棒葵花寶典。野球人出版。
- 陳筱玉（1993）：美國棒球發展史。台北：聯經出版事業公司。
- 陳文彬（2000）：職業棒球選手契約暨制度之研究。台北：輔仁大學法律研究所碩士論文。
- 陳薇婷（2002）：職棒行，職籃行不行？。國民體育季刊，132期，68頁。
- 陳天賜（2003）：台灣棒球之研究。台北：華泰文化事業有限公司。
- 陳弘雁（1996）：職業棒球運動發展。大專體育，28期，11頁。
- 陳秀珠（1997）：台灣中華職業球團企業目標結構之研究。桃園縣：國立體育學院運動休閒管理論文集，93~112頁。
- 楊志野（2000）：我國職業運動發展。台北：行政體育委員會，中華民國體育協會發行。
- 富田勝（1986）：野球。東京：成美堂。
- 瘦菊子（2001，11月19日）：把握世球賽熱力，激發台灣活力。聯合報，15版。
-

鄭俊傑（2004）：台灣職業棒球之探討。淡江體育，第七期，12-15頁。

中華職棒全球資訊網（2005）：<http://www.cpbl.com.tw/>

日本職業棒球聯盟（2004）：N、P、B。 <http://www.npb.or.jp>

David Leonhardt 〈1996〉：Is Major league soccer using its head-Business Week,52.

Dennis R.Howard-John L.Crompton,(1995)：Financing port,Morgantown,Wv：Fitness  
InformationTechnology,I NC.

peul M.Sommers, 〈1991〉：Diamonds are Forever The business baseball ,Washington,D.C.：  
The Brookings Institution.