

釋字第 807 號解釋協同意見書

黃虹霞大法官提出

蔡烱燉大法官、蔡明誠大法官加入

是保護還是不當限制？勞動基準法第 30 條及第 49 條第 1 項等規定未以須具代表性作為限制條件，賦予工會同意權，合憲嗎？憲法第 14 條所保障人民結社自由，迄今仍應是法治不能及的黑洞嗎？業必歸會、強制入會制度幾時休？企業勞工及專門職業人員等均應有完整結社自由，此部分亟待修法檢討落實！

本席贊同勞動基準法第 49 條第 1 項規定（下稱系爭規定）違憲，但認為違憲之理由應不僅止於本件解釋理由書所述，而且認為系爭規定之所以違憲之關鍵，與其說在違反性別平等（差別待遇之對象是不是只有女性勞工，也未盡然），毋寧更在於系爭規定之但書前段即「雇主經工會同意」乙句。而本件解釋主文及理由書均未就此部分為處理，未深入探討工會甚至公會核心爭議（業必歸會、強制入會），也未趁此機會針對工會之代表權及代表性暨相關問題包括與勞工工作自主權、企業營業自由以及勞工與雇主間契約自由等之關聯，並進而由此等面向觀察、論述，更多著墨或作成解釋，至為可惜！爰提出本協同意見書，除了就性別歧視部分之論述為補充外，針對所稱工會尤其企業工會之代表權及代表性、企業勞工及專門職業人員等之結社自由部分，略述淺見如下：

一、關於性別歧視部分

（一）系爭規定係於 91 年 12 月修正，修正前即 73 年立法時之規定原為「女工不得於午後十時至翌晨六時之時間

內工作。但經取得工會或勞工同意，並實施晝夜三班制，安全衛生設施完善及備有女工宿舍，或有交通工具接送……」，此一原始規定所以由主管機關提案並於 91 年 12 月修正，其理由係因主管機關認為原規定於兩性工作平等法實施後，對女性爭取在工作職場上的平等而言是不平等的，而且不是保護是限制（立法院公報第 91 卷第 47 期委員會紀錄第 65 頁參照）。

（二）系爭規定固然於 91 年 12 月作文字修正，但其本文仍維持以性別作區分之意旨，是仍難擺脫原規定違背性別平等之窠臼；即使由系爭規定但書後段觀之，應係出於保護女性勞工之善意，但是系爭規定但書前段規定，附加工會等同意之條件，自仍難辭歧視女性之結果。不僅於此，更因系爭規定但書後段特予保護女性，亦另生歧視男性之問題。

二、工會尤其企業工會之代表權及代表性部分，暨因此所引致之系爭規定但書前段「經工會等同意」部分違憲之問題

（一）工會法尤其關於企業工會之相關規定

1、第 4 條第 1 項規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」

2、第 5 條第 1、3 款：「工會之任務如下：一 團體協約之締結、修改或廢止……三 勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。」

3、第 6 條第 1 項第 1 款關於企業工會之組織規定（結合同一廠場、同一事業單位、依公司法或金融控股公司法所定控制從屬關係企業內之勞工，所組織之工會）。

4、第 7 條：第 6 條第 1 項第 1 款之勞工應加入其企業工會。

5、第 9 條第 1 項規定：「依本法第 6 條第 1 項所組織之

各企業工會，以組織一個為限。」

6、第 11 條規定：有勞工 30 人以上之發起，即得依法為工會登記，並取得法人資格（工會法第 2 條規定參照）。

7、綜上：工會法不論企業之勞工人數多寡、也不論加入企業工會為會員之勞工比例若干，只要同一企業內之 30 個以上勞工，即可發起組織成立該企業之唯一得成立之企業工會，此一企業工會單由其為唯一性之合理性觀察，工會法第 9 條規定是否未對企業內勞工之結社自由過度限制，而未違反比例原則，已非無疑。另除了其代表性亦顯然有疑義外，其他勞工不問其意願均有加入該企業工會之義務，是否合憲，更非無疑。

（二）企業工會之代表權及代表性疑義；且若不具代表性，則勞動基準法第 30 條等及系爭規定但書前段賦予企業工會同意（不同意即否決）權（決定企業全體勞工與雇主間勞動條件內容之權），應已侵害均受憲法保障之企業勞工之工作自主權及雇主之營業自由，而為違憲：

1、如前二（一）所述，只要 30 個以上勞工發起，不論其會員所占企業勞工總人數比例，即得依法登記成立所屬企業之唯一個企業工會；另工會固然有簽訂團體協約之權，但因其不具代表非其會員之其他勞工之權，故其所簽之團體協約沒有拘束或保護非其會員之其他勞工之效力（團體協約法第 9、13 及 17 條等規定參照）。此外，工會本質上係立於為其會員之利益，與雇主協商談判，以促進勞動條件、勞工安全與其會員之福利而已；工會應無權決定、更無權片面決定雇主之營業事項包括與全體勞工之勞動條件內容等。

2、然則，此一企業工會依勞動基準法第 30 條（每日、每週工作時數）、第 30 條之 1（工作時間變更原則）、第 32 條（延長工作時間）、第 34 條（輪班制更換班次休息時間之變更）、第 36 條（例假之調整）及系爭規定等，竟有就該等

事項同意與否之片面決定性權利。而上揭事項又均屬勞動契約之核心事項，是企業工會之同意（不同意或否決），其法律效果等同取代雇主與全體勞工為相關勞動條件之決定，且係可否之最終決定。從而，此等「經工會等同意」之規定，自己重大限制受憲法保障之個別勞工之工作自主權、雇主之營業自由，並可以根本變更或取代勞工與雇主雙方本於契約自由所已簽訂之契約約定（以系爭規定為例：如女性勞工原本即係為夜間工作需要而與雇主簽訂勞動契約，則若工會不同意女性勞工夜間工作，該女性勞工與雇主間勞動契約將因給付不能而無效，而且女性勞工因而無工作，也無薪資，喪失就業機會，其工作權被剝奪）。類此情形，以系爭規定為例，能當然認企業工會不論是否具代表性，均當然有代表個別勞工同意夜間工作或有權否決有需要之女性勞工於夜間工作嗎？立法者以企業工會之同意，作為限制勞工及雇主上述受憲法保障基本權之手段，如何合於憲法比例原則？均顯然有疑！

3、少數服從多數應該是法治國民主基本原則，企業內少數勞工組織之企業工會，難認具代表性，若認其得代表多數勞工為同意（或否決其他勞工之意思自主），將形成多數服從少數之結果，亦應與法治國民主基本原則相抵觸。

4、尤其經查：上開勞動基準法第 30 條等歷史條文及立法資料（如附件一）發現，由工會參與工時等勞動條件之決定，係由 73 年勞動基準法立法時之第 30 條規定起，該 73 年第 30 條規定稱「（第 1 項）勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時。（第 2 項）前項正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，得將其週內一日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時。每週工作總時數仍以 48 小時為度。（第 3 項）雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存 1 年。」立法理由

僅稱所以規定「雇主得經工會或勞工同意」係參照日本勞動基準法規定等語，未見其他進一步說明或詳予討論。其他第30條之1等含系爭規定則陸續均比照第30條為規定（比如系爭規定之行政院提案原無工會同意字樣，工會或勞工同意等語係立法院審查會增列），而且就為何經工會同意為合宜，再無片言提及，應是想當然耳地比附第30條規定。此等規定直至91年12月修法時始全部以勞資會議備位性取代原勞工同意（此一備位性部分之規定，係出於龐建國委員為加強工會地位之提議，勞委會代表原不贊同，請見立法院公報第91卷第47期委員會紀錄第46頁至第47頁參照），工會部分則未變動。自亦難認上開經工會同意之規定之立法資料已足自證或合理說明其為合憲。

次查日本國勞動基準法之規定係以「事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者」（詳請參照蔡大法官炯燉之意見書）為限制條件，而我國勞動基準法第30條經工會同意之規定，卻缺漏過半數勞工組成之應具代表性意旨。又日本國企業工會制度有其獨特歷史（請參見附件二：蔡大法官炯燉提供「本件聲請案補充資料一日本企業工會強制入會之 union shop 制度」），與我國國情亦未必相合。而且日本國之企業工會係以具代表過半數同一企業勞工之特質，並以此為前提，如由其代表其他勞工與雇主談判並決定勞動條件，始具民主正當性而為合憲。然我國工會法關於企業工會之規定，並不以具上開過半數代表性為必要條件，是不但自難認在我國，如由未具代表性之企業工會代表全體勞工與雇主談判並決定勞動條件，係符合民主正當性，而當然為合憲；抑且應認為因系爭規定未限定所稱工會須為「由企業內過半數勞工組成之工會」，於該範圍內為違憲。

三、企業勞工及專門職業人員等之結社自由部分

（一）憲法第14條保障人民之結社自由。

(二) 憲法第 14 條所保障之人民結社自由，不僅保障人民得自由選定結社目的以集結成社，並保障人民得參與或不參與結社團體之組成與相關事務等（本院釋字第 479 號及第 724 號解釋參照）。

(三) 企業勞工之結社自由部分：

1、工會法第 4 條第 1 項先規定，組織及加入工會含企業工會係勞工之權利；但同法第 7 條則單就企業工會部分規定，勞工有加入所屬企業之企業工會之義務。二規定間非無齟齬。

2、更且其中工會法第 7 條勞工應加入所屬企業之企業工會之規定部分，並涉及對人民受憲法第 14 條保障之結社自由之限制，其限制非可任令立法者恣意，必須符合憲法第 23 條比例原則。然經查：現行工會法第 7 條規定係 99 年修正工會法全文時新增之規定，其立法資料顯示：行政院原提草案之規定內容為「依前條第 1 項以同一廠場或同一事業單位組織之企業工會，其加入工會之會員人數已達全體得加入工會之勞工總數二分之一以上時，其餘未加入工會之勞工，應經個人同意參加該工會為會員。」（由附件二觀之，主管機關提案應係擬參考日本之企業工會制度而為立法）但經政黨協商，竟逕被修改為現行文字（立法院第 7 屆第 3 會期第 10 次會議議案關係文書，第政 96 頁、第政 103 頁；同會期第 15 次會議議案關係文書第 19、20 頁；立法院公報第 99 卷第 41 期院會紀錄第 47 頁等參照）。是工會法第 7 條規定之立法資料顯然欠缺其對勞工結社自由之限制，如何合於憲法第 23 條比例原則之證明，本席以為工會法第 7 條規定違憲。

3、另由上開行政院原工會法第 7 條提案文字亦可知：工會之代表性應植基於民主多數決原則，此參酌團體協約法第 6 條第 3 項規定意旨亦同。是其會員人數未逾全體得加入該企業工會之勞工總數二分之一之企業工會，不具代表權及代

表性，不可以也不適宜替代全體勞工為勞動條件之決定、同意或不同意。

（四）專門職業人員等之結社自由部分：

1、各專門職業人員也都有類似工會法第 7 條及第 9 條第 1 項之規定（略如附表一），所以此等「業必歸會」（公會）之規定，也都有相同之限制專門職業人員結社自由，必須符合憲法第 23 條比例原則之問題。就此一問題，本院釋字第 724 號解釋已於其理由書末段稱「人民團體中之職業團體，其現行相關法制，基於歷史背景，雖強制會員入會，但並未普遍賦予公權力，相關法規對其又採較強之監督，主管機關宜考量當前社會變遷，於立法政策上審慎調整各種職業團體應有之功能及相應配合之監督強度，建立適當之法制規範，併此指明。」即諭知應檢討改進在案。

2、上開「業必歸會」規定，是戒嚴時期即已存在之「陋習」，民主法治「黑洞」，法律人多所批評，本院前輩大法官乃特於本院作成釋字第 724 號解釋時，以其理由書末段文字，呼籲立法檢討改進，但解嚴已近 35 年，自本院釋字第 724 號解釋作成迄今亦已超過 7 年，情況仍未見改善，實在……。唉！

四、末查經本院解釋應諭知檢討改進，而未獲改善之事例很多（比如附表二），本院無立法執行權，對主管機關或立法機關不檢討改善之舉，本院只能徒呼奈何而已。因此，本席以為本院應透過解釋，應更積極作為，才能更及時落實人權保障之憲法職責。

附表一：專門職業技術人員之公會組織數與會員加入公會之規定

職業	公會組織數之規定	應加入何處及幾處公會
律師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 律師法§51 I，得成立一地方律師公會，並以成立時該法院轄區為其區域。 2. 全國律師聯合會 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 僅得擇一地方律師公會為其所屬地方律師公會，申請同時加入該地方律師公會及全國律師聯合會，為該地方律師公會之一般會員及全國律師聯合會之個人會員。 2. 亦得申請加入其他地方律師公會為其特別會員
法醫師	無特別規定	無特別規定
民間公證人	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公證法§133 V，同一組織區域同級公會以一個為限。 2. 全國公證人公會聯合會 	無特別規定
物理治療師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 物理治療師法§48，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 物理治療師公會全國聯合會 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 原則上於一處執業，但符合例外情形者，得於他處執業 2. 僅須加入執業所在地公會
醫事檢驗師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 醫事檢驗師法§49，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 醫事檢驗師公會全國聯合會 	
醫師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 醫師法§32 I，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 醫師公會全國聯合會 	
藥師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 藥師法§28，同一行政區域同級公會以一個為限。 	

	2. 藥師公會全國聯合會	
護理人員	1. 護理人員法§44，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 護理人員公會全國聯合會	
聽力師	1. 聽力師法§45，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 聽力師公會全國聯合會	
驗光師	1. 驗光人員法§28，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 驗光師公會全國聯合會	
醫事放射師	1. 醫事放射師法§50，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 醫事放射師公會全國聯合會	
職能治療師	1. 職能治療師法§48，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 職能治療師公會全國聯合會	
營養師	1. 營養師法§42，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 營養師公會全國聯合會	
語言治療師	1. 語言治療師法§45，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 語言治療師公會全國聯合會	
臨床心理師	1. 心理師法§49，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 臨床心理師公會全國聯合會	
諮商心理師	1. 心理師法§49，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 諮商心理師公會全國聯合會	
助產人員	1. 助產人員法§45，同一行政區域同級公會以一個為限。	

	2. 助產人員公會全國聯合會	
呼吸治療師	1. 呼吸治療師法§29，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 呼吸治療師公會全國聯合會	
獸醫師	1. 獸醫師法§43，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 全國獸醫師公會聯合會	執業所在地公會
技師	技師法§26，各科技師公會或數科聯合技師公會，已成立全國性公會者，不得再設立省（市）技師公會。	無特別規定
社會工作師	1. 社會工作師法§32，在同一區域內，同級之社會工作師公會以一個為限。 2. 社會工作師公會全國聯合會	1. 原則上於一處執業，但符合例外情形者，得於他處執業 2. 僅須加入執業所在地公會
不動產估價師	1. 不動產估價師法§24 II，同一區域內，同級之不動產估價師公會，以一個為原則。但二個以上同級之公會，其名稱不得相同。 2. 不動產估價師公會全國聯合會	1. 全國執業 2. 僅須加入執業所在地公會
建築師	1. 建築師法§30 II，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 全國建築師公會	1. 全國執業（金馬例外） 2. 只能加入事務所所在地公會（金馬例外）
地政士	1. 直轄市公會、縣（市）地政士公會：地政士法§30 II，在同一區域內，同級之地政士公會，以一個為原則。但二個以上之同級公會，其名稱不得相同。	1. 全國執業 2. 僅須加入執業所在地公會

	2. 地政士公會全國聯合會	
專利師	專利師法§17，專利師公會，以一個為限。	僅有全國性公會
會計師	1. 省（市）會計師公會：無規定數量限制。 2. 全國聯合會	1. 全國執業 2. 僅須加入事務所所在地公會（但 不限制加入其他公會）
記帳士	1. 記帳士法§20，在同一區域內，同級之記帳士公會以一個 為限。 2. 記帳士公會全國聯合會	無特別規定

製表者：吳佳珍

附表二：100 年 6 月至 108 年 7 月作成之解釋諭知檢討修法者（不含違憲並命定期修法）之後續檢討修法情形

解釋	解釋作成日	修法之諭知 (標*者為於解釋文中諭知，其餘則於理由書中諭知)	後續檢討修法情形
780	108.07.26	*道路交通管理處罰條例第 54 條第 1 款上開規定之適用，係以「警鈴已響、閃光號誌已顯示，或遮斷器開始放下」為要件，未設最低之合理安全間隔時間，應依本解釋意旨儘速檢討改進。	尚未依解釋意旨檢討修法
778	108.06.14	藥事法 102 條第 2 項，旨在實施醫藥分業政策。在未變更此項政策之前，有關機關應本於該規定之立法意旨，儘速貫徹社區藥局之可近性與方便性，以保障民眾得及時取得藥師調劑藥品服務之權益。於上開制度未臻完備前，有關機關亦應配合醫藥分業實際發展程度，衡酌該規定一醫師得例外調劑藥品之範圍是否足敷病人醫療權益維護之最高利益，適時檢討並為合理之調整。	尚未依解釋意旨檢討修法
770	107.11.30	現行企業併購法就未贊同合併之股東不願被逐出，然卻因現金逐出合併而遭剝奪股權之情形，尚未臻妥適。	尚未依解釋意旨檢討修法
767	107.07.27	相關機關仍應適時檢討藥害救濟法第 13 條第 9 款有關藥害救濟給付之不予救濟要件，且不應過度擴張藥害不予救濟之範圍，阻絕受藥害者尋求救濟之機會。	尚未依解釋意旨檢討修法
765	107.06.15	有關區段徵收範圍內必要之其他管線(如電力、電信等)工程所需工程費用等負擔，亦涉及需用土地人為地方自治團體時之財政自主權與各管線事業機關(構)之財產利益，有關機關宜全盤檢討。	尚未依解釋意旨檢討修法

763	107.05.04	主管機關就其他與土地徵收之相關規定(例如土地徵收條例第9條、第49條及都市計畫法第83條等)，關於土地被徵收後之使用情形，如何定期通知或依法公告使原土地所有權人知悉，亦應依本解釋意旨一併檢討。	尚未依解釋意旨檢討修法
755	106.12.01	監獄行刑法及同法施行細則未要求監督機關設置具外部公正或專業人員參與之委員會，以審查及處理申訴事件，相關機關應併檢討修正。	已檢討修法 109.01.15 修正公布監獄行刑法第7條第2項：委員應就法律、醫學、公共衛生、心理、犯罪防治或人權領域之專家學者遴選之。其中任一性別委員不得少於三分之一。
753	106.10.06	全民健康保險醫事服務機構特約及管理辦法，關係全民健保制度之永續健全發展及保險醫事服務機構之權利義務，主管機關應依行政程序法以公開方式舉辦聽證，使利害關係人代表，得到場以言詞為意見之陳述及論辯後，斟酌全部聽證紀錄，說明採納及不採納之理由作成決定。	尚未依解釋意旨檢討修法
747	106.03.17	土地徵收條例第57條第2項1年時效期間之規定，有關機關應依本解釋意旨檢討修正。	尚未依解釋意旨檢討修法
746	106.02.24	就滯納金之加徵方式，仍應隨時視稽徵成本、逾期繳納情形、物價及國民經濟水準，每2日加徵1%，是否間隔日數過短、比率過高，致個案適用結果可能過苛，上開調整機制外，是否應於法律明文規定，滯納金得由稽徵機關依法視個案情形予以減免等，檢討修正。	尚未依解釋意旨檢討修法

745	106.02.08	為貫徹租稅公平原則，合理分配國家稅賦負擔，相關機關應併通盤檢討現行法令有關不同所得之歸類及各類所得之計算方式是否合理、得減除之成本及直接必要費用（含項目及額度）是否過於寬泛、各職業別適用之不同費用標準是否應有最高總額限制，尤其各項租稅優惠措施是否過於浮濫，併此指明。	尚未依解釋意旨檢討修法
739	105.07.29	有關機關允宜審酌擬辦自辦市地重劃之區域是否已擬定細部計畫或是否屬於平均地權條例第 56 條第 1 項各款得辦理市地重劃之區域，或重劃範圍是否業經主管機關列入當地分區發展計畫土地，或有進行市地重劃之急迫性等因素（獎勵重劃辦法第 4 條、都市計畫法第 24 條、都市更新條例第 22 條第 1 項規定參照），適時檢討申請之同意比率，併此指明。	尚未依解釋意旨檢討修法
738	105.06.24	*電子遊戲場業申請核發電子遊戲場業營業級別證作業要點第 2 點第 1 款第 1 目規定電子遊戲場業之營業場所應符合自治條例之規定，各地方自治團體就電子遊戲場業營業場所距離限制之規定，允宜配合客觀環境及規範效果之變遷，隨時檢討而為合理之調整，以免產生實質阻絕之效果。	尚未依解釋意旨檢討修法
737	105.04.29	又因偵查中羈押係起訴前拘束人民人身自由最為嚴重之強制處分，自應予最大之程序保障。相關機關於修法時，允宜併予考量是否將強制辯護制度擴及於偵查中羈押審查程序，併此指明。	已檢討修法 106.04.21 刑事訴訟法增訂第 31 條之 1，將強制辯護制度擴及於偵查中檢察官聲請羈押、延長羈押、再執行羈押被告之法院審查及其救濟程序，原

			則上採強制辯護制度。
734	104.12.18	廢棄物清理法第 27 條第 11 款規定，經主管機關公告之污染環境行為。主管機關修正公告時，應通盤考量其可能造成言論自由或其他憲法上所保障之基本權利限制之必要性與適當性，併此指明。	尚未依解釋意旨檢討修法
731	104.07.31	為確保原土地所有權人取得充分資訊以決定是否申請抵價地，主管機關宜於徵收公告及書面通知時，一併告知預估之抵價地單位地價；又原土地所有權人對於徵收補償價額提出異議時，其申請發給抵價地之期間宜否隨之展延，主管機關應就相關規定一併檢討。	尚未依解釋意旨檢討修法
729	104.05.01	立法院行使文件調閱權，如與受調閱之機關發生諸如：所調閱之事項是否屬於國家機關獨立行使職權受憲法保障之範疇、是否基於與立法院憲法上職權之特定議案有重大關聯、是否屬於法律所禁止調閱之範圍、是否依法定組織及程序調閱、以及拒絕調閱是否有正當理由等爭議時，立法院與受調閱之機關，宜循協商途徑合理解決，或以法律明定相關要件與程序，由司法機關審理解決之。	尚未依解釋意旨檢討修法
728	104.03.20	對於祭祀公業條例施行前已存在之祭祀公業，其派下員認定制度之設計，有關機關自應與時俱進，於兼顧對女性積極保護義務及法安定性原則，視社會變遷與祭祀公業功能調整之情形，就相關規定適時檢討修正。	尚未依解釋意旨檢討修法
727	104.02.06	國軍老舊眷村改建條例未充分考慮不同意改建所涉各種情事，有關法益之權衡並未臻於妥適，相關機關應儘	已檢討修法 105.11.30 國軍老舊眷村改建條例增

		速通盤檢討改進。	訂第 22 條之 1 第 1 項：經主管機關以書面通知之日起 6 個月內，自行配合騰空點還房地者，按點還時當地地方政府舉辦公共工程拆遷補償標準，由改建基金予以補償，最高不得超過其原改建基地內原階坪型之輔助購宅款金額，並得價購或承租原規劃改建基地內 28 坪型以下之零星餘戶。
724	103.08.01	人民團體中之職業團體，其現行相關法制，基於歷史背景，雖強制會員入會，但並未普遍賦予公權力，相關法規對其又採較強之監督，主管機關宜考量當前社會變遷，於立法政策上審慎調整各種職業團體應有之功能及相應配合之監督強度，建立適當之法制規範，併此指明。	尚未依解釋意旨檢討修法
719	103.04.18	原住民族工作權保障法第 12 條第 1 項、第 3 項及政府採購法第 98 條規定，依國家與社會時空環境與保障原住民族工作權之需求，定期檢討修正。又得標廠商未僱用一定比例之原住民而須繳納代金，其金額如超過政府採購金額者，允宜有適當之減輕機制。	尚未依解釋意旨檢討修法
716	102.12.27	公職人員利益衝突迴避法第 9 條規定完全禁止公職人員之關係人與上開機關為買賣、租賃、承攬等交易行為，若因禁止其參與交易之競爭，將造成其他少數參與交易者之壟斷，反而顯不利於公共利益，於此情形，苟上開機關於交易過程中已行公開公平之程序，而有充分之防弊規制，是否仍有禁止公職人員之關係人交易之必要，	已檢討修法 107.06.13 修正公布公職人員利益衝突迴避法第 14 條第 1 項設有 6 款例外規定。 一、依政府採購法以公告程序或同法第 105 條辦理之採購。

		相關機關應儘速通盤檢討改進。	<p>二、依法令規定經由公平競爭方式，以公告程序辦理之採購、標售、標租或招標設定用益物權。</p> <p>三、基於法定身分依法令規定申請之補助；或對公職人員之關係人依法令規定以公開公平方式辦理之補助，或禁止其補助反不利於公共利益且經補助法令主管機關核定同意之補助。</p> <p>四、交易標的為公職人員服務或受其監督之機關團體所提供，並以公定價格交易。</p> <p>五、公營事業機構執行國家建設、公共政策或為公益用途申請承租、承購、委託經營、改良利用國有非公用不動產。</p> <p>六、一定金額以下之補助及交易。</p>
712	102.10.04	為減少干預人民收養子女之自由，相關機關對臺灣地區人民收養大陸地區人民之其他相關規定，仍應考量兩岸政治、經濟及社會因素之變遷，適時檢討修正，併此指明。	尚未依解釋意旨檢討修法
709	102.04.26	*92 年 1 月 29 日及 97 年 1 月 16 日修正公布之都市更新條例第 22 條第 1 項有關申請核定都市更新事業計畫時應具備之同意比率之規定，有關機關仍應考量實際實	<p>已檢討修法</p> <p>108.01.30 修正公布都市更新條例第 37 條，就部分地區之應具備之同意比</p>

		施情形、一般社會觀念與推動都市更新需要等因素，隨時檢討修正之。	率等為提高。
703	101.10.05	公益與非公益團體之醫院間存有直接競爭關係，開放公益團體同時從事收益活動，再明確排除其營利所得之免稅，此一管制之操作極易影響租稅公平與競爭中立。主管機關允宜就此一併檢討，併此指明。	尚未依解釋意旨檢討修法
702	101.07.27	教師法第 14 條第 1 項第 6 款規定，所謂行為不檢有損師道之行為態樣，於實務形成相當明確之類型後，為提高其可預見性，以明文規定於法律為宜，並配合社會變遷隨時檢討調整，併此指明。	已檢討改修法 102.07.10 修正公布教師法第 14 條刪除「行為不檢有損師道」類型，增列以下類型：經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大；知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實；體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害；行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。
699	101.05.18	1. 道路交通管理處罰條例第 35 條第 4 項前段吊銷駕駛執照部分、第 67 條第 2 項前段暨第 68 條規定關於違反第 35 條第 4 項前段部分，雖不違憲，惟立法者宜針對不同情況，諸如駕駛人是否曾有酒駕或拒絕酒測之紀	尚未依解釋意旨檢討修法

		錄、拒絕酒測時所駕駛之車輛種類、所吊銷者是否屬其賴以維持生活之職業駕駛執照等狀況，增設分別處理之規定，使執法者斟酌個案具體情節而得為妥適之處理； 2. 另道路交通管理處罰條例有關酒後駕車之檢定測試，其檢測方式、檢測程序等事項，宜以法律或法律明確授權之規範為之，相關機關宜本此意旨通盤檢討修正有關規定。	
697	101.03.02	*貨物稅條例第2條第1項第2款規定，於委託多家廠商分工之情形，立法機關宜考量產製之分工、製程及各種委託製造關係，明定完成應稅貨物之產製階段，作為認定受託產製廠商之依據，適時檢討相關規定改進之。	尚未依解釋意旨檢討修法
691	100.10.21	*受刑人不服行政機關不予假釋之決定者，其救濟有待立法為通盤考量決定之。在相關法律修正前，由行政法院審理。	已檢討修法 109.01.15 修正公布監獄行刑法新增第134條第1項規定：「受刑人對於廢止假釋、不予許可假釋或撤銷假釋之處分不服，經依本法提起復審而不服其決定，或提起復審逾2個月不為決定或延長復審決定期間逾2個月不為決定者，應向監獄所在地或執行保護管束地之地方法院行政訴訟庭提起撤銷訴訟。」

690	100.09.30	*曾與傳染病病人接觸或疑似被傳染者，於受強制隔離處置時，仍宜明確規範強制隔離應有合理之最長期限，及決定施行強制隔離處置相關之組織、程序等辦法以資依循，並建立不服者得及時請求法院救濟，及合理補償之機制，相關機關宜儘速通盤檢討傳染病防治法制。	尚未依解釋意旨檢討修法
689	100.07.29	社會秩序維護法第 89 條第 2 款規定，就新聞採訪者之跟追行為，應確保新聞採訪之自由及維護個人之私密領域及個人資料自主，是否宜由法院直接作裁罰之決定，相關機關應予檢討修法，或另定專法以為周全規定。	尚未依解釋意旨檢討修法
688	100.06.10	*加值型及非加值型營業稅法，有關包作業之開立憑證時限規定為「依其工程合約所載每期應收價款時為限」，倘嗣後買受人因陷於無資力或其他事由，此際營業稅法對營業人已繳納但無從轉嫁之營業稅，宜為適當處理，主管機關應儘速檢討改進。	已檢討修法 102.8.22 訂定發布「財政部各地區國稅局受理包作業營業人因買受人事由無法收回價款申請退還營業稅或留抵應納營業稅作業要點」

製表者：吳佳珍、郭思岑

司法院法學資料檢索系統

匯出時間：110/08/18 10:30

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 30 條

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

立法理由：

民國 73 年 07 月 30 日 第 30 條

- 一、八小時工作制度，在國際勞工組織一九一九年之第一號公約「工業工作時間公約」及一九二〇年「商業工作時間公約」均有規定。「工廠法」第八條亦予援用。
- 二、因應實際需要，參照日本勞動基準法規定雇主得經工會或勞工同意，將其週內一日正常工作時間之一部或全部分配至其他工作日。惟對於每日所分配之工作時數及每週之工作總時數仍作適當之限制。
- 三、簽到簿或出勤卡為勞工出勤之重要紀錄，故定其保管年限為一年。

民國 89 年 06 月 28 日 第 30 條

為落實勞工實施週休二日及推動未來全面實施週休二日，將原條文中每週工作總時數不得超過四十八小時之規定，修改為每二週工作總時數不得超過八十四小時，並增列第四項規定施行日期。

民國 91 年 12 月 25 日 第 30 條

- 一 企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業之競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與工時彈性之安排，加強勞資會議功能，乃將原條文第二項雇主經工會或勞工半數以上同意之規定，修正為「雇之經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」。又原條文第二項規定工

時彈性不足，造成部分企業排班困難。爰予修正，使二週得有二日正常工作時數，分配於其他工作日，但每日正常工時以十小時為度，每週正常工時以四十八小時為度。

- 二 法定工時縮短後，每週平均工時為四十二小時；如事業單位每日工作八小時，則平均每週將出現零碎工時二小時，是日勞工仍須出勤一次。為使事業單位能將該等零碎工時集中運用，減少勞工出勤次數，以利休假時間整體運用，爰增列第三項。
- 三 依朝野協商結論，增列第四項。
- 四 原條文第三項移列為第五項。
- 五 原條文第四項配合修正，移列至第八十六條但書規定。
- 六 依本條第二項至第四項規定調整工作時間者，本法第三十七條規定仍適用之。

民國 104 年 06 月 03 日 第 30 條

- 一、因應國際勞工組織（ILO）頒訂第 47 號公約及頒布第 116 號減少工時建議書，建立「每周工作 40 小時原則」，並落實全國週休二日之制度，爰修正原條文第一項，讓所有工作者均享有週休二日之權益。
- 二、修正原條文第四項之用詞冗言，以求法規精準。
- 三、為配合民法中「不及一年之定期給付債權」之請求權時效為五年，爰修正原條文第五項，明定勞工出勤紀錄須保存五年，以保障勞工權益。
- 四、新增第六項，勞工應有權利向雇主申請出勤資料，以備不時之需。
- 五、新增第七項，避免雇主以正常工作時間修正為由，減少勞工工資。
- 六、新增第八項，明定雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間，俾打造友善勞動職場。

資料來源：司法院法學資料檢索系統

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 30-1 條

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

- 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
- 二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
- 三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

立法理由：

民國 85 年 12 月 27 日 第 30-1 條

- 一 本條係新增。
- 二 規範中央主管機關指定之行業，其工作時間之變更原則。

民國 87 年 05 月 13 日 第 30-1 條

原規定對於在妊娠或哺乳期間之女性勞工無法獲得保障，有違國際勞工公約保護妊娠、哺乳期女性勞動者之精神。為補充法律規範保障之不足，故於原條文第一項第四款中增列排除妊娠或哺乳期間女性勞工適用之規定。

民國 91 年 06 月 12 日 第 30-1 條

配合勞動基準法修正條文第三條之修正，爰酌修第二項規定，使臻明確。

民國 91 年 12 月 25 日 第 30-1 條

- 一 配合第三十條勞資協商機制之修正，第一項序文經工會或勞工半數以上同意之規定，爰修正為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」。
- 二 第一項第一款配合第三十條規定修正之。
- 三 第一項第四款配合第四十九條女性夜間工作禁止規定修正之。
- 四 第二項依法制體例及朝野協商結論酌作文字修正。

民國 105 年 12 月 21 日 第 30-1 條

- 一、原第一項第二款酌作文字修正；第三款例假規定移列至修正條文第三十六條第二項第三款規範，爰予刪除，原第四款款次遞減。
- 二、第二項酌作文字修正。

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 32 條

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

立法理由：

民國 73 年 07 月 30 日 第 32 條

- 一、於「工廠法」第十條原定，天災、事變、季節之原因外，增列換班、準備、補充性工作，亦得延長工作時間，以資因應。現工會組織尚未能普遍成立，特增列徵得勞工同意之規定，以便處理。為顧及勞工健康，明定男工延長工作時間一日不得超過三小時，女工延長工作時間一日不得超過二小時。
- 二、經中央主管機關核定之特殊行業，雇主經工會或勞工同意者，得再予延長之。
- 三、天災、事變情況危急，為保護生命、財產安全，特明定其延長工作時間，不得受每日三小時之限制。
- 四、在坑內之工作，具有危險性，特規定除有特別情形外，其工作時間不得延長。
- 五、憲法第一五三條規定「婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護」對於女工延長工作時間，爰作較嚴格之限制。

民國 91 年 12 月 25 日 第 32 條

- 一 企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第一項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」。
- 二 原條文有關延長工作時間之規定較為繁瑣，各方反應不符實際需要，爰將延長工時之要件及程序予以修正，明定經工會或勞資會議同意，即可延長工時。至於每日正常工時與延長工時，合計不得超過十二小時。另為促進兩性工作平等，併修

正兩性勞工延長工時之差別規定，使為一致。上開修正分列於第一項及第二項；各該延長之工作時間，並應依本法第二十四條規定給付延時工資。

- 三 原條文第二項因延長工作時間均放寬至每日連同正常工作時間一日可達十二小時，已無另行核定特殊行業之必要，爰予以刪除。
- 四 簡化無工會組織因天災、事變或突發事件延長工作時間之行政程序，第三項「核備」修正為「備查」，並酌作文字修正。

民國 107 年 01 月 31 日 第 32 條

照民進黨黨團再修正動議條文通過。

資料來源：司法院法學資料檢索系統

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 34 條

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。

雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

立法理由：

民國 73 年 07 月 30 日 第 34 條

參照「工廠法」第九條訂定，為顧及部分勞工尚在求學時期，無法每週晝夜更換工作時間，第一項特設但書規定，以利執行。

民國 105 年 12 月 21 日 第 34 條

- 一、為使各種型態之輪班勞工均能受到本條規定之保障，將原條文第一項「晝夜」二字刪除。
- 二、原條文第二項規定「適當」之休息時間，屬不確定之法律概念。為明確相關規定使勞資雙方可資遵循，修正為「至少應有連續十一小時」之休息時間。
- 三、增列第三項，給予勞方遵循本條規定排班之緩衝時間。

民國 107 年 01 月 31 日 第 34 條

照民進黨黨團再修正動議條文通過。

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 36 條

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

- 一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。
- 二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。
- 三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

立法理由：

民國 73 年 07 月 30 日 第 36 條

參照「工廠法」第十五條訂定。

民國 105 年 12 月 21 日 第 36 條

- 一、法定正常工作時間自一百零五年一月一日起縮減為每週不得超過四十小時後，為落實週休二日，並考量例假僅限因天災、事變或突發事件等特殊原因始得出勤之嚴格規範，經衡平審酌勞資雙方權益，爰修正第一項規定，定明勞工每七日應有二日之休息，其中一日為例假，另一日為休息日。
- 二、配合現行第三十條第二項、第三項及修正條文第三十條之一有關二週、八週及四週彈性工作時間所定各項調整原則，增訂第二項規定，其中第一款與第二款所定二週及八週彈性工作時間之例假仍維持每七日至少一日，僅休息日可彈性調整，惟例假及休息日之總數不減損；至第三款所定四週彈性工作時間之例假與現行第三十條之一第一項第三款規定相同，其例假與休息日亦可於例假及休息日總數不減損之前提下彈性調整。
- 三、為落實休息日應使勞工休息為原則，工作為例外，另考量休息日出勤之時數性質上屬延長工作時間，爰增訂第三項，定明除受到一日不得超過十二小時之限制外，於核計是否超過一個月延長工作時間上限之四十六小時之時，亦併予列計，以避免勞工過勞（例如：勞工於休息日若僅工作二小時，依修正條文第二十四條第

三項規定，應列計延長工作時數為四小時，並併入一個月延長工作時間上限之四十六小時計算）。

- 四、依現行解釋，現行第三十二條第三項規定延長勞工工作時間者，不受同條第二項所定時數之限制，爰休息日因天災、事變或突發事件等特殊情況使勞工於休息日工作之時數，參照該解釋之意旨，於第三項但書明文規範。

民國 107 年 01 月 31 日 第 36 條

照民進黨黨團再修正動議條文通過。

資料來源：司法院法學資料檢索系統

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 49 條

雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：

一、提供必要之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

立法理由：

民國 73 年 07 月 30 日 第 49 條

一、因應經濟發展需要，對於夜間工作有條件之限制。

二、第一款乃係基於勞雇雙方之共同利益，有及時處置之必要。

三、對於易於敗壞之原料或材料，第二款明定為免於業務之重大損失，得在夜間工作。

四、擔任管理技術之主管職務，其工作性質，較具繼續性，不宜中途停止，爰於第三款中定為得在夜間繼續工作。

五、第四款係遇對於特別事故發生，不宜放寬夜間工作之限制，因茲事體大，故定為應經中央主管機關核准。

六、第五款對於運輸、倉儲及通信業，訂為放寬限制之規定。

七、第六款衛生福利及公用事業不需經體力勞動工作，健康上可以顧慮之問題較少，故予放寬。

八、對於妊娠或哺乳期間之女工，仍應嚴禁深夜工作，俾其有較多之時間，可以休息或有較長時間可以照顧其新生嬰兒。

民國 91 年 12 月 25 日 第 49 條

一 為促進職場上兩性之平等，有關女工夜間工作之條件：

(一) 原條文第一項規定事業單位申請女工夜間工作，需符合一定之條件者，始得為之。其中是否同意於夜間工作，事涉制度之實施，應有僱體勞工之參與，是以，除維持現行工會同意之規定外，並將勞工同意修正為勞資會議同意。

(二) 原條文第一項規定實施晝夜三班制為女工夜間工作要件之一，惟此項規定已不合時宜，爰予刪除。

- (三) 雇主如符合所定要件，即可使女工於夜間工作，應毋須再經由主管機關核准。
- (四) 為顧及女工於夜間工作之健康與安全，並順應國內經濟與社會之發展，爰配合修正雇主於提供必要之安全衛生設施，且無大眾運輸工具可資運用時，應提供交通工具或安排女工宿舍時，女工得於夜間工作。
- 二 為明確規範第一項第一款所稱必要之安全衛生設施，增列第二項明定其標準由中央主管機關定之，及於末句後增列「但雇主與受雇者約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定」。
- 三 女工縱使已同意夜間工作，但如有健康或其他正當理由，雇主仍不得強制其工作，爰增列第三項。
- 四 原條文第三項有關情勢緊急係屬天災、事變或突發事件之情況，爰配合第三十二條第三項及第四十條第一項文字予以修正。另既屬天災、事變或突發事件，實無法符合第一項所定四件，並配合第一項修正，刪除補報規定。
- 五 有關天災、事變或突發事件而須於夜間工作之補報規定，因已修正刪除，有關工資之發給及補休之規定，又已於第二十四條、第四十條予以明定，故不再另行規定，爰刪除原條文第四項規定。
- 六 為落實憲法定母性保護之精神，原條文第二項對於妊娠或哺乳期間女工之特別保護應予維持，並移列為第五項。

資料來源：司法院法學資料檢索系統

立法院議案關係文書

(中華民國四十一年九月起編號)
中華民國七十一年三月十日印發

院總第一一二一號

政府提案第二一二六號

案由：行政院函請審議「勞動基準法草案」案。

行政院函

中華民國七十一年三月六日
臺七十一內字第三四九一號

受文者：立法院

副本收受者：內政部(含附件)

主旨：函送「勞動基準法草案」，請 查照審議。

說明：

一、內政部函為我國有關勞動基準之立法，散見於工廠法等有關法規，或因適用範圍過於狹隘，或因所定勞動條件有欠周延，或因歷時已久不能適應當前狀況，經就各有關法規切實檢討，並參考國際勞工公約、工業先進國家勞工立法，衡酌我國當前勞工狀況，擬訂勞動基準法草案，期能達到保障勞工權益，和諧勞資關係，促進經濟發展，檢陳該草案，請核轉立法院審議並於完成立法程序後，將工廠法等予以廢止。

立法院第一屆第六十九會期第七次會議議案關係文書

立法院第一屆第六十九會期第七次會議議案關係文書

二

二、經提七十一年二月二十五日本院第一七六九次會議決議：「修正通過，送請立法院審議，並於本法完成立法程序後，將原有之「工廠法」、「工廠檢查法」、「鑛場法」、「最低工資法」、「勞動契約法」審議廢止，現行「廠礦工人受雇解雇辦法」則由院予以廢止。」

三、抄送勞動基準法草案暨說明各一份。

院長 孫運璿

勞動基準法草案總說明

民主法治國家莫不重視勞動條件之維護，勞工權益之保護。我國憲法第一百五十二條、第一百五十三條及第一百五十六條對於改善勞工生活，亦明定為國家之基本政策，政府施政自應以此為準繩。

我國有關勞動基準之立法，散見於工廠法、礦場法、工廠檢查法、勞工安全衛生法、職工福利金條例及基本工資暫行辦法等法規，或因適用範圍過於狹隘，或因所定勞動條件有欠周延，或因歷時已久不能適應當前狀況。經就各該法規及業已公布而尚未施行之最低工資法、勞動契約法等切實加以檢討，並參考國際勞工公約、工業先進國家勞工立法，衡酌我國當前勞工狀況擬訂勞動基準法，以之為勞動條件之基本法律，期能達到保障勞工權益，和諧勞資關係，促進經濟發展，建立現代化國家之目的。本法施行後，原有之「工廠法」、「工廠檢查法」、「礦場法」、「最低工資法」、「勞動契約法」及「廠礦工人受雇解雇辦法」均可廢止，亦符合簡化法令之政策。

本法草案共分「總則」、「勞動契約」、「工資」、「工作時間、休息、休假」、「童工、女工」、「退休」、「災害補償」、「技術生」、「工作規則」、「監督與檢查」、「罰則」、「附則」計十二章八十五條，其要點如次：

一、關於本法名稱：世界各國對於保障勞工之法律，有綜合立法者，有分別立法者。採綜合立法者，多定名為勞工法；採分別立法者，則依其內容而異其名稱。惟關於勞動條件，各國均訂有最低標準，以利執行。日本、韓國為分別立法國家，稱勞動條件之法律為「勞動基準法」。本院遵照 貴院第五十三會期第九次院會通過勞工安全衛生法時之附帶決議，將本法定名為「勞動基準法」。

二、關於本法宗旨：揭示本法之宗旨，俾勞雇雙方共體力行。（第一條）

三、關於用辭之定議：闡釋「勞工」、「雇工」、「工資」、「平均工資」、「事業單位」、「勞動契約」之含義，以杜爭議。

（第二條）

四、關於適用範圍：我國以前制定保護勞工勞動條件之法律，多以工廠、礦場之勞工為範圍。近年由於經濟快速成長，各業勞工急驟增加，其不屬廠礦範圍之勞工，均未能獲得公平之保護。爰參照較新立法之勞工安全衛生法第四條所列各業納入本法，以擴大勞工保護之範圍。（第三條）

五、關於勞動契約：基於勞雇雙方平等精神並兼顧安定社會之目的，對於定期勞動契約加以適當之限制。並明定終止勞動契約須先期預告，未依規定期間預告者，應給付預告期間之工資。未舉辦失業保險前，應依規定發給資遣費。另規定勞雇雙方不經預告終止勞動契約之條件。（第九條至第二十條）

六、關於工資：最低工資法雖於民國二十五年間公布，迄未施行，政府遷臺後亦僅以行政命令規定基本工資之計算標準。本法詳列工資之範圍，並明定中央主管機關應擬定基本工資報由行政院核定；雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付；雇主因歇業或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月者，有優先於抵押權受償之權等。（第二十一條至第二十九條）

七、關於工作時間、休息、休假：目前世界各國工時標準多以每日八小時為度，本法從之。惟為因應實際需要，得將其週內一日之正常工作時間分配於其他工作日；因天災、事變或季節、換班、準備等原因，得於正常工作時間以外延長工作時間。在坑內工作之勞工，原則上不得延長其工作時間。涉及公眾生活或其他特殊事業，得調整其工作時間。星期例假及國定紀念日應予休假，連續服務滿一定期間應給予特別休假，未休假之勞工事後應補給休息並加給工資。（第二十條至第四十三條）

八、關於童工、女工：童工、女工之保護，關於安全衛生部分已列入勞工安全衛生法，一般保護則列入本法中。目前我國國民義務教育已延長為九年，國民中學畢業時為年滿十五歲，特提高童工最低工作年齡為年滿十五歲，以資配合。至於童工深夜工作之嚴格禁止，女工夜間工作之應備條件，女工分娩前後之適當照顧，均為現行工廠法及有關係法令保護童工、女工之重要措

施，仍予納入。（第四十四條至五十二條）

九、關於退休：臺灣省政府訂有勞工退休法規，因無強制效力，績效未彰。制定勞工退休法律，可以鼓勵工人敬業安位，保障其老年生活，本法以之列為專章，將勞工退休分自請退休與強制退休兩種；勞工退休後可按其工作年資給與退休金。退休金最高總數以六十一個基數為限，雇主一次發給退休金有困難時，得報經主管機關核定後分期給付。（第五十三條至第五十七條）

十、關於災害補償：明定勞工因遭遇職業災害而致傷害、疾病、殘廢或死亡時，參加勞工保險者，其因同一事故領取勞工保險之職業傷害補償費或職業病補償費時，雇主應按其平均月投保薪資加給百分之三十，逾一年未痊癒者，按平均月投保薪資加給百分之五十，但以一年為限。勞工未參加勞工保險者，其全部補償由雇主負擔。當前承攬作業在營建、造船、礦場部分有擴展趨勢，特規定事業單位應與承攬人，再次承攬人負職業災害補償之連帶責任，承攬人或中間承攬人為災害補償時，就其所補償部分得向最後承攬人求償。（第五十八條至第六十二條）

十一、關於技術生：學徒觀念陳舊，不足以發揚職業技術之精神，爰更名為「技術生」，藉以提高青年人就業之意願。茲參照工廠法「學徒」之有關規定，納入本法中，對於招收技術生之條件、招收技術生之人數、留用期間、待遇均作詳明之規定；對於工時、休息、休假、童工、女工及災害補償等亦明定準用勞工之規定，以保護技術生之權益。（第六十三條至第六十八條）

十二、關於工作規則：明定工作規則應規定之事項，並應公開揭示，俾勞雇雙方共同遵守執行。（第六十九條、第七十條）

十三、關於安全衛生與福利：勞工之安全衛生、勞工福利屬於勞動基準之事項，我國雖有勞工安全衛生法、礦場安全法及職工福利金條例之個別立法，本法仍於總則第八條中敘明，以示本法與該法之主從關係。（第八條）

十四、關於監督與檢查：參照現行工廠檢查法及已批准之國際工商業勞工檢查公約與實際需要，制訂第十章監督與檢查，明定檢

查機構及檢查人員之權責，以利執行。（第七十一條第七十三條）

十五、關於罰則：本法對於違反本法規定之事項，視其情節輕重，科以徒刑、拘役、罰金、罰鍰等處分。第十一章罰則所定自由刑刑度較日本、韓國之法例爲低。罰金及罰鍰額度亦經審酌我國社會經濟發展情況，達到罰得其當之目的。對於法人之代表人、法人或自然人之代理人，受僱人或其他從業人員，因執行業務違犯本法之規定，除依本章之規定處罰行爲人外，對該法人或自然人本人亦科以各該條所定罰金或罰鍰額度之罰鍰，以加強法人及代理權授與人之責任。（第七十四條至第八十一條）

十六、關於公營事業人員身分之認定：公營事業人員具有公務員及勞工雙重身分者，爲維持公務員管理體系之完整，並兼顧勞工法令之適用，特規定公務員具有勞工身分者有闕其任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定，其餘事項則依勞工法令規定。（第八十三條）

十七、關於立法授權之規定：本法爲勞工之主要立法，所涉範圍甚廣，非訂定輔助法規，無以利執行，爰有授權條文之訂定。（第八十二條、第八十四條）

第二十八條 雇主因歇業或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月者，有優先於抵押權受償之權。

第二十九條 事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

第四章 工作時間、休息、休假

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前項正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，並報當地主管機關核備後，得將其週內一日之正常工作時數分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。每週工作總時數仍以四十八小時為度。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應保存一年。

第三十一條 在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

坑道或隧道內工作不能中途停止者，以到達工作地點

時廢日，緩不濟急，生活迫切所需，將嚴重影響勞工生活，爰明定主管機關得限期令其給付。

一、參照「勞動契約法」第二十九條精神而為訂定。
二、我國於民國五十一年十月二十二日經批准國際勞工組織「工資保護公約」茲將該公約第十一條規定納入本法中，明示其優先次序。

參照「工廠法」第四十條，及我國工商界習慣加以規定。

一、八小時工作制度，在國際勞工組織一九一九年之第一號公約「工業工作時間公約」及一九二〇年「商業工作時間公約」均有規定。「工廠法」第八條亦予援用。

二、因應實際需要，參照日本勞動基準法規定雇主得經工會或勞工同意，並報准主管機關後，將其週內一日之正常工作時間之一部或全部分配至其他工作日，惟對於每日所分配之工作時數及每週之工作總時數仍作適當之限制。
三、簽到簿或出勤卡為勞工出勤之重要紀錄，故定其保管年限為一年。

在坑道或隧道內工作，其情形較為特殊，故另定其工作時間之計算標準。

<p>第四十五條 雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，不在此限。</p> <p>前項受僱之人，準用童工保護之規定。</p>	<p>第十八條規定童工不得從事危險性之工作。</p> <p>我國義務教育，業經延為九年，兒童六歲入學，十五歲完成義務教育，為求與教育政策一致並參照有關國際公約，本法特規定雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作，但經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，得不受此限制。</p>
<p>第四十六條 未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其監護人之同意書及其年齡之證明文件。</p>	<p>參照民國二十八年十二月二十日批准之國際勞工組織「修正工業工作兒童之僱用年齡公約」第八條訂定，並明定僱主應置備其監護人同意書及證明其年齡之文件，以利查核。</p>
<p>第四十七條 童工每日之工作時間不得超過八小時，例假日不得工作。</p>	<p>為保護民族幼苗，童工工作應予限制，爰參酌國際公約，作明確之規定。</p>
<p>第四十八條 童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。</p>	<p>參酌「工廠法」第十二條訂定。</p>
<p>第四十九條 女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但有左列情形之一，經主管機關核准者，不在此限。</p> <p>一、取得工會或勞工同意並實施晝夜三班制，安全衛生設</p>	<p>因應經濟發展需要，對於夜間工作作有條件之限制。</p> <p>一、第一款所列為夜間工作所應具備之條件，旨在保護女工之安全。</p>

施完善及備有女工宿舍或有交通工具接送者。

二、雇主之家屬者。

三、因不能控制及預見之非循環性緊急事故干擾該事業之正常工作時間者。

四、生產原料或材料易於敗壞，為免於損失必須於夜間工作。

五、擔任管理技術之主管職務者。

六、遇有國家緊急事故或為國家經濟重大利益所需要，微得有門勞雇團體之同意，並經中央主管機關核准者。

七、運輸、倉儲及通信業經中央主管機關核定者。

八、衛生福利及公用事業不需從事體力勞動者。

前項但書於妊娠或哺乳期間之女工不適用之。

第一項第三款情形如因情勢緊急，不及報經主管機關核准者，得逕先命於午後十時至翌晨六時之時間內從事工作，於翌日午前補報。

主管機關對於前項之補報，認與規定不合，應責令補給相當之休息並加倍發給該時間內工作之工資。

二、第二款對雇主家屬作除外之規定因其關係密切，不能與僱用之勞工同視。

三、第三款乃係基於勞雇雙方之共同利益，有及時處置之必要。

四、對於易於敗壞之原料或材料，第四款明定為免於業務之重大損失，得在夜間工作。

五、擔任管理技術之主管職務，其工作性質，較具繼續性，不宜中途停止，爰於第五款中定為得在夜間繼續工作。

六、第六款係遇對於特別事故發生，不宜放寬夜間工作之限制，因故事體大，故定為應經中央主管機關核准。

七、第七款對於運輸、倉儲及通信業，訂為放寬限制之規定。

八、第八款衛生福利及公用事業不需經體力勞動工作，健康上可以顧慮之問題較少，故予放寬。

九、對於妊娠及哺乳期間之女工，仍應嚴禁深夜工作，俾其有較多之時間，可以休息或有較長時間可以照顧其新生嬰兒。

勞動基準法草案
行政院原草案暨行政院增加及修正部分條文草案
審查修正條文對照表

審查修正條文

行政院增加及修正部分條文草案條文說明

明

第一章 總則

第一章 (同上)

第一條 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法，本法未規定者適用其他法律之規定。

第一條 (同上)

行政院：

障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法，本法未規定者適用其他法律之規定。

揭發立法宗旨，並參照其他相關法例闡明本法未規定者適用其他法律之規定，以資周全。

雇主與勞工所訂勞動條件不得低於本法所定之最低標準。

(修正)
第二條 本法用辭之定義如左：

第二條 本法用辭之定義如左：

一、行政院：

一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。

一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。

闡釋本法名詞定義。
關於「勞工」、「雇主」、「事業單位」定義係參照勞工安全衛生法；「工資」係參照同法施行細則第二條；「平均工資」係參酌其他工業國家勞工立法，以按月計給之平均工資為原則，並規定按日、按時或論件等計算工資之工人，其平均工資不得少於一定計算方式所得金額，以資保障。

二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。

二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。

三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬。包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬。包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬。包括工資、薪金及按計時、計日、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

二、審查會：

(修正)
第二十九條 事業單位於營業年度終了
結算，如有盈餘，除繳納稅捐彌補虧
損及提列股息、公積金外，對於全年
工作並無過失之勞工，應給與獎金或
分配紅利。

第四章 工作時間、休息、休假

第二十九條 事業單位於營業年度終了
結算，如有盈餘，除繳納稅捐彌補虧
損及提列股息、公積金外，對於全年
工作無過失之勞工，應給與獎金或分
配紅利。

第四章 (同上)

- 三、江鵬堅、費希平、劉興善、李友吉
四位委員聲明保留在院會之發言權。
- 一、行政院：
參照「工廠法」第四十條，及我國
工商界習慣加以規定。
二、審查會：
文字修正。

(修正)
第三十條 勞工每日正常工作時間不得
超過八小時，每週工作總時數不得超
過四十八小時。

前項正常工作時間，雇主經工會

或勞工半數以上同意，得將其週內一
日之正常工作時數分配於其他工作日
。其分配於其他工作日之時數，每日
不得超過二小時。每週工作總時數仍
以四十八小時為度。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡
逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應
保存一年。

第三十條 勞工每日正常工作時間不得
超過八小時，每週工作總時數不得超
過四十八小時。

前項正常工作時間，雇主經工會

或勞工半數以上同意，並報當地主管
機關核備後，得將其週內一日之正常
工作時數分配於其他工作日。其分配
於其他工作日之時數，每日不得超過
二小時。每週工作總時數仍以四十八
小時為度。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡
逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應

一、行政院：

(一)八小時工作制度，在國際勞工組
織一九一九年之第一號公約「工
業工作時間公約」及一九二〇年
「商業工作時間公約」均有規定
。「工廠法」第八條亦予援用。
(二)因應實際需要，參照日本勞動基
準法規定雇主得經工會或勞工同
意，並報准主管機關後，將其週
內一日正常工作時間之一部或全
部分配至其他工作日，惟對於每
日所分配之工作時數及每週之工

保存一年。

作總時數仍作適當之限制。

(三)簽到簿或出勤卡為勞工出勤之重要紀錄，故定其保管年限為一年。

二、審查會：

本條第二項中「並報當地主管機關核備後」之規定，不僅增加各行政機關之負擔，亦使工廠工作有所耽誤，爰將其刪除。

三、江鵬堅、費希平、李友吉、劉興善、謝深山五位委員聲明保留在院會之發言權。

(修正)

第三十一條 在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

第三十一條 在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

坑道或隧道內工作不能中途停止者，以到達工作地點時起至離開工作地點時止為工作時間。

一、行政院：

在坑道或隧道內工作，其情形較為特殊，故另定其工作時間之計算標準。

二、審查會：

本條第二項規定，不僅有欠合理，且與本條第一項之規定，亦似有矛盾之處，爰將其刪除。

三、許委員勝發聲明保留在院會之發言權。

第三十二條 因季節之關係或因換班、

第三十二條 (同上)

一、行政院：

準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得將第三十條所定之工作時間延長之，其延長之工作時間，男工一日不得超過三小時，一個月工作總時數不得超過四十六小時；女工一日不得超過二小時，一個月工作總時數不得超過二十四小時。

經中央主管機關核定之特殊行業，雇主經工會或勞工同意，前項工作時間每日得延長至四小時，但其工作總時數男工每月不得超過四十六小時；女工每月不得超過三十二小時。

因天災、事變或突發事件必須於正常工作時間以外工作者，雇主得將第三十條所定之工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會。無工會組織者，應報當地主管機關核備。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長，但以監視為主之工作，或

(一)於「工廠法」第十條原定，天災、事變、季節之原因外，增列換班、準備、補充性工作，亦得延長工作時間，以資因應。現工會組織尚未能普遍成立，特增列徵得勞工同意之規定，以便處理。為顧及勞工健康，明定男工延長工作時間一日不得超過三小時，女工延長工作時間一日不得超過二小時。

(二)經中央主管機關核定之特殊行業，雇主經工會或勞工同意者，得再予延長之。

(三)天災、事變情況危急，為保護生命、財產安全，特明定其延長工作時間，得不受每日三小時之限制。

(四)在坑內之工作，具有危險性，特規定除有特別情形外，其工作時間不得延長。

(五)憲法第一五三條規定「婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護」對於女

有前項所定之情形者，不在此限。

工延長工作時間，爰作較嚴格之限制。
二、江鵬堅、費希平二位委員聲明保留在院會之發言權。

第三十三條 第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公衆之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

第三十三條 (同上)

行政院：

對於與公衆生活便利有關或其他有特殊原因之勞工，其作息時間得由主管機關會商目的事業機關及工會，另以命令作適當之安排，以資調節。

第三十四條 勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。
依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。

第三十四條 勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

第三十四條 (同上)

行政院：

參照「工廠法」第九條訂定，為顧及部分勞工尚在求學時期，無法每週晝夜更換工作時間，第一項特設但書規定，以利執行。

第三十五條 勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內另行調配其休息時間。

第三十五條 (同上)

行政院：

(一)「工廠法」第十四條原定為每繼續工作五小時，至少應有三十分鐘之休息，茲為便於管理，特將其每日工作八小時平均分為兩個層次，每工作四小時休息三十分

<p>第三十六條 勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。</p>	<p>第三十六條 (同上)</p>	<p>鐘。 (二)「輪班制」及有連續性或緊急性之工作另作較具體之彈性規定，以符實際需要。</p>
<p>第三十七條 紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。</p>	<p>第三十七條 (同上)</p>	<p>行政院： 參照「工廠法」第十五條訂定。</p>
<p>第三十八條 勞工在同一雇主或事業單位繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假： 一、一年以上三年未滿者七日。 二、三年以上五年未滿者十日。 三、五年以上十年未滿者十四日。 四、十年以上者，每年加給一日，加至三十日為止。</p>	<p>第三十八條 (同上)</p>	<p>行政院： 參照「工廠法」第十七條訂定。</p>
<p>第三十九條 第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係</p>	<p>第三十九條 (同上)</p>	<p>行政院： (一)參照「工廠法」第十八條訂定。 (二)休假及季節趕工，應加倍發給工資。</p>

有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

第四十條 因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期，但停止假期之工資應加倍發給，並應於事後補假休息。
前項停止勞工假期應於事後二十四小時內詳述理由報請當地主管機關核備。

第四十條 (同上)

行政院：
因天災、事變或突發事件，勞工放棄假期，繼續工作，雇主應加倍發給工資，以資補償。並應於事後補假休息，俾勞工有調節身心，恢復疲勞之機會。

第四十一條 公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。

第四十一條 (同上)

行政院：

公用事業，關係大眾生活之便利，本法特規定主管機關認爲必要時，無須徵得工會或勞工同意，可逕行停止其特別休假，但應加倍發給其假期內之工資。

第四十二條 勞工因健康或其他正當理由不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

第四十二條 (同上)

行政院：

本法所定得延長工作之時間，有非體弱力衰之勞工所能負擔者，特定本條以示限制。

第四十三條 勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假，請假應給之假期

第四十三條 (同上)

行政院：

有關勞工請假，歷年來，均由各機

及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

第五章 童工、女工

第四十四條 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，爲童工。
童工不得從事繁重及危險性之工作。

第五章 (同上)

第四十四條 (同上)

關以命令行之，無法律依據，致多糾紛，效特於本法中加以規定，並授權中央主管機關另定請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，以資遵循。

行政院：

(一)「工廠法」第五條以未滿十四歲之男女，不得僱用爲工人，茲配合國民義務教育之年齡，將可以僱用爲工人之年齡酌予提高，並以此作爲童工之法定年齡，以便管理。

(二)參照「工廠法」第六條、第七條及「勞工安全衛生法」第十八條規定童工不得從事危險性之工作。

行政院：

我國義務教育，業經延爲九年，兒童六歲入學，十五歲完成義務教育，爲求與教育政策一致並參照有關國際公約，本法特規定雇主不得僱用未滿十五歲

第四十五條 雇主不得僱用未滿十五歲

之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，不在此限。

前項受僱之人，準用童工保護之

第四十五條 (同上)

規定。

之人從事工作，但經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，得不受此限制。

(修正)
第四十六條 未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人之同意書及其年齡之證明文件。

第四十六條 未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其監護人之同意書及其年齡之證明文件。

一、行政院：
參照民國二十八年十二月二十日批准之國際勞工組織「修正工業工作兒童之僱用年齡公約」第八條訂定，並明定雇主應置備其監護人同意書及證明其年齡之文件，以利查核。

二、審查會：
依民法之規定，將「監護人」修正為「法定代理人」。

第四十七條 童工每日之工作時間不得超過八小時，例假日不得工作。

第四十七條 (同上)

行政院：
為保護民族幼苗，童工工作應予限制，爰參酌國際公約，作明確之規定。

第四十八條 童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

第四十八條 (同上)

行政院：
參酌「工廠法」第十二條訂定。

(修正)
第四十九條 女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作，但經取得工會或勞工同意，並實施晝夜三班制，安全衛生設施完善及備有女工宿舍或有

第四十九條 女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但有左列情形之一，經主管機關核准者，不在此限：

一、行政院：
因應經濟發展需要，對於夜間工作有條件之限制。
(一)第一款所列為夜間工作所應具備

交通工具接送且有左列情形之一經主管機關核准者不在此限：

一、因不能控制及預見之非循環性緊急事故干擾該事業之正常工作時間者。

二、生產原料或材料易於敗壞，為免於損失必須於夜間工作者。

三、擔任管理技術之主管職務者。

四、遇有國家緊急事故或為國家經濟重大利益所需要，徵得有關勞雇團體之同意，並經中央主管機關核准者。

五、運輸、倉儲及通信業經中央主管機關核定者。

六、衛生福利及公用事業不需從事體力勞動者。

前項但書於妊娠或哺乳期間之女子不適用之。

第一項第一款情形如因情勢緊急，不及報經主管機關核准者，得逕先

一、取得工會或勞工同意並實施晝夜三班制，安全衛生設施完善及備有女工宿舍或有交通工具接送者。

二、雇主之家屬者。

三、因不能控制及預見之非循環性緊急事故干擾該事業之正常工作時間者。

四、生產原料或材料易於敗壞，為免於損失必須於夜間工作者。

五、擔任管理技術之主管職務者。

六、遇有國家緊急事故或為國家經濟重大利益所需要，徵得有關勞雇團體之同意，並經中央主管機關核准者。

七、運輸、倉儲及通信業經中央主管機關核定者。

八、衛生福利及公用事業不需從事體力勞動者。

前項但書於妊娠或哺乳期間之女子不適用之。

之條件，旨在保護女工之安全。

(二)第二款對雇主家屬作除外之規定因其關係密切，不能與雇用之勞工同視。

(三)第三款乃係基於勞雇雙方之共同利益，有及時處置之必要。

(四)對於易於敗壞之原料或材料，第四款明定為免於業務之重大損失，得在夜間工作。

(五)擔任管理技術之主管職務，其工作性質，較具繼續性，不宜中途停止，爰於第五款中定為得在夜間繼續工作。

(六)第六款係遇對於特別事故發生，不宜放寬夜間工作之限制，因效事體大，故定為應經中央主管機關核准。

(七)第七款對於運輸、倉儲及通信業，訂為放寬限制之規定。

(八)第八款衛生福利及公用事業不需

命於午後十時至翌晨六時之時間內從事工作，於翌日午前補報。

主管機關對於前項之補報，認與

規定不合，應責令補給相當之休息並加倍發給該時間內工作之工資。

第一項第三款情形如因情勢緊急，不及報經主管機關核准者，得逕先命於午後十時至翌晨六時之時間內從事工作，於翌日午前補報。

主管機關對於前項之補報，認與規定不合，應責令補給相當之休息並加倍發給該時間內工作之工資。

經體力勞動工作，健康上可以顧慮之問題較少，故予放寬。

(九)對於妊娠或哺乳期間之女工，仍應嚴禁深夜工作，俾其有較多之時間，可以休息或有較長時間可以照顧其新生嬰兒。

二、審查會：

本條係對夜間工作之條件限制。惟其第一款之規定亦應為其餘三至八款情況於夜間工作所須具備之條件，爰將其移列於前文之內。又其第二款「雇主之家屬者。」因其與雇主關係密切，似無受修正後第一項前文所規定條件限制之必要，爰將其刪除。原第三款改為第一款，以下款次依序遞改。同時由於第一項各款款次之變更，經將第三項中之「第一項第三款」修正為「第一項第一款」。

三、江鵬堅、費希平二位委員聲明保留在院會之發言權。

109 年度憲三字第 35 號聲請案補充資料

蔡大法官炯燉提供

2021.8.11

日本企業工會強制入會之 union shop 制度

（西谷敏，勞働法，465 頁以下節譯）

日本工會係以任意加入為基礎之勞工自發性結社，但是一旦結成之工會後，則以各式各樣之態樣，強制其他勞工加入工會組織。典型上有 closed shop 及 union shop，均是透過與雇主之協定（團體協約），以工會會員作為員工之條件。closed shop 係指雇用時從工會會員中雇用，如從工會退出或除名時，課予雇主有解雇之義務。union shop 係承認雇主於雇用時有自由，但是受僱用後未加入工會、從工會退出或被除名時，課予雇主有義務解雇該員工。closed shop 一般是以產業別等跨企業之工會為前提而採用之方式，所以日本完全未普及，日本係以 union shop 作為組織強制加入之主要型態。

日本二戰後陸續成立之工會，係以強化組織安定與強化控制為目的，要求雇主要締結 union shop 協定。一開始有反對之雇主，但是理解其有效性後，此制度急速普及化，在 2006 年締結團體協約的工會中，有 64.2% 採用此一制度（越大規模之工會其普及率越高），正職員工幾乎全部加盟，此有助於工會之安定與確立協調的勞資關係。

強制加入組織之合憲性？（西谷敏，勞働法，466 頁）

在歐美先進國家，透過 closed shop 及 union shop 等之強制加入組織，作為侵害結社自由或勤勞權利（工作權）而有違法，一般嚴格限制之。但是日本判例及通說認為憲法第28條的團結權，包含透過 union shop 強制加入之權利，原則上肯認其適法性。因 union shop 而被解雇之勞工，不該當於濫用解雇。其一背景係來自於日本獨特的集團主義之想法，以及基於此的團結權理解，更進一步，union shop 係具備員工代表特質之企業工會的存立與勞資關係之現實上判斷。

得以締結此種 union shop 係因事業場或企業有過半數勞工組成之工會。因為少數勞工組成之工會要與雇主訂定此種協定，要強制多數之勞工加入工會，是非常不合理的。日本採用此種協約制度之法律根據可從日本「勞動組合法（工會法）」第7條（關於不當勞動行為之規定）第1款但書規定，「...但工會係代表過半數受雇於特定事業單位之勞工時，其締結該勞工以該工會之會員作為雇用條件之團體協約，則不妨礙之。」由此一規定可推定日本認為在符合此規定要件（過半數勞工加入之工會）而締結之 union shop，並非不當勞動行為。（參照西谷敏，勞働法，467頁，日本評論社，2008年12月20日）

主要參考：西谷敏，勞働法，日本評論社，2008年12月20日