

憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決

部分協同部分不同意見書

蔡烱燉大法官提出

憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決（下稱本號判決）主文認為：一、工會法施行細則第 2 條第 1 項（下稱系爭規定一）規定：「本法第 6 條第 1 項第 1 款所稱廠場，指有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所。」第 2 項（下稱系爭規定二）規定：「前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：一、對於工作場所勞工具有人事進用或解職決定權。二、編列及執行預算。三、單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。」抵觸憲法第 23 條法律保留原則，至遲於本判決宣示之日起屆滿 2 年時，失其效力。二、上開二項規定與憲法第 23 條比例原則，均尚無抵觸。三、最高行政法院 109 年度上字第 584 號判決及 110 年度上字第 321 號判決適用抵觸憲法之上開二項規定而違憲，均廢棄，發回最高行政法院。

本號判決主文第一項有關係爭規定一及二違反法律保留原則部分及第三項之論述，本席敬表贊同。惟本席認為，本號判決主文第一項有關係爭規定一及二 2 年定期失效部分，不利實務及法院對後續相關案件之處理；且主文第二項對於系爭規定一及二不違反憲法比例原則之結論及理由，容有誤解工會成立所涉勞工團結權之法理基礎，對此尚有進一步闡述之必要。因而提出部分協同部分不同意見書，就以上事項略作補充。

壹、本件聲請解釋案之原因案件事實及有關係爭規定一及二違反憲法比例原則部分之釋憲主張概要

本件釋憲案聲請人一之發起人等，原為中華航空股份有限公司企業工會（下稱華航企業工會）第4分會會員，嗣依工會法第11條規定，連署發起籌組華航修護工廠企業工會，經完成籌組工會程序後，於中華民國103年9月3日向改制前桃園縣政府申請登記成立華航修護工廠企業工會，並獲核准。後經華航企業工會以利害關係人之身分，分別提起兩次訴願，經勞動部前後作出兩次撤銷核准處分，並命桃園市政府另為適法之處分。聲請人一於勞動部作出第二次撤銷核准處分後，提起行政訴訟，經最高行政法院109年度上字第584號判決（下稱確定終局判決一）以上訴無理由駁回確定。

聲請人二漢翔航空工業股份有限公司沙鹿廠企業工會（下稱漢翔航空沙鹿廠企業工會）於104年1月12日向臺中市政府申請登記成立，獲該府核定同意登記。臺中市漢翔航空工業股份有限公司企業工會（下稱漢翔航空企業工會）不服，分別提起三次訴願，經勞動部前後作出三次撤銷核准處分，並命臺中市政府另為適法之處分。聲請人二於勞動部作出第三次撤銷核准處分後，提起行政訴訟，經最高行政法院110年度上字第321號判決（下稱確定終局判決二）以上訴無理由駁回確定。

聲請人一、二認確定終局判決一、二所適用之系爭規定一及二有違憲疑義，聲請法規範及裁判憲法審查，其有關係爭規定一及二違反憲法比例原則部分之主張略以：依系爭規定一及二，是否具備廠場成立企業工會之要件，均得由雇主一手掌控，公司得透過組織架構、人事安排、預算編制等要

件，輕易使各廠區不符合廠場企業工會成立之法定要件，工會法許可同一廠區成立廠場企業工會之制度，即形同虛設，故系爭規定一及二違反憲法第 23 條比例原則，侵害人民受憲法第 14 條、公民與政治權利國際公約第 22 條第 1 項、第 2 項及經濟社會文化權利國際公約第 8 條第 1 項第 1 款等規定保障之結社自由¹。

貳、本席認為系爭規定一及二已抵觸憲法比例原則

本號判決理由認為，因企業工會之組成方式，涉及勞雇利益及公共利益之權衡，立法者享有較大自由形成空間，故比例原則之審查上，採寬鬆審查標準，僅要求其目的具正當性，且手段與目的間具備合理關聯，即為已足²。惟本席認為，無論就比例原則審查標準之選擇，或比例原則中手段與目的適當性之審查言，本號判決理由之論理實已誤解工會成立所涉勞工團結權之法理基礎，爰進一步闡述如下：

一、工會成立所涉勞工團結權之憲法依據及法理基礎

本件聲請案原因案件之爭議，涉及系爭規定一及二有關勞工組織廠場企業工會之要件是否合憲，相關爭議係直接涉及工會組成之要件，即勞工團結權之行使。我國憲法雖未明文規定勞工團結權之保障，惟依司法院釋字第 373 號解釋理由書所闡述：「憲法第 14 條規定人民有結社之自由。第 153 條第 1 項復規定國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策。從事各種職業之勞動者，為改善勞動條件，增進其社會及經濟地位，得

¹ 見華航修護工廠企業工會，憲法法庭裁判聲請書，頁 16-17，及其所提出之憲法法庭言詞辯論意旨狀，頁 7-9。

² 見本號判決理由，段碼 42。

組織工會，乃現代法治國家普遍承認之勞工基本權利，亦屬憲法上開規定意旨之所在。國家制定有關工會之法律，應於兼顧社會秩序及公共利益前提下，使勞工享有團體交涉及爭議等權利。」之意旨，可認勞工之團結權、協商權及爭議權（下合稱勞動三權）係以憲法第 14 條結社自由之保障及第 153 條第 1 項為依據³。工會係為消弭個別勞工相對於雇主所處之弱勢立場，透過勞工團結組成工會，與雇主或雇主團體進行團體協商或爭議行為，以維持或改善勞動條件。工會既係為提升勞工相對於雇主之弱勢地位而生，一般而言與雇主處於利益相對之立場，則勞工組織工會之要件是否符合「獨立於相對人（例如雇主）之外」的要求（vom Gegner unabhängig）（下稱工會獨立性），便成為評價相關要件是否合憲之重要判斷基準⁴。

換言之，工會與雇主一般而言處於利益相對之立場，若勞工組織工會之要件，無法完全擺脫雇主之影響，欠缺工會獨立性，則雇主為求避免與工會陷入利益相對及後續團體協商之處境，釜底抽薪之道，便是運用對勞工組織工會之影響力，阻止工會成立或扶植立場與其相近之御用工會成立。工會無法成立或御用工會成立，後續之勞工團體協商權或爭議權便無行使或落實之可能；勞工相對於雇主之弱勢地位，即無法透過工會運作而獲得提升或改善。

³ 見侯岳宏教授所提之專家諮詢意見書，頁 4-5；本席所提司法院釋字第 807 號解釋部分協同部分不同意見書，頁 9。郭玲惠教授則僅以憲法第 14 條作為勞動三權之法理基礎。見郭玲惠教授所提之專家諮詢意見書，頁 3、12，及其所提之專家諮詢補充意見書，頁 7。另有以憲法第 14 條結社自由及第 15 條生存權之保障，作為勞工組成工會之憲法依據。見劉鐵錚、戴東雄所提之司法院釋字第 373 號解釋不同意見書，一、部分。

⁴ 見郭玲惠教授所提之專家諮詢意見書，頁 6-7。

二、對勞工團結權限制之比例原則審查至少應採中度審查標準

劉鐵錚及戴東雄兩位大法官於司法院釋字第 373 號解釋所提出之不同意見書認為：「二、……勞動三權在概念上雖有分別，但在發揮實現其集體勞工之生存權及工作權之功能上，則絕不可分割而任缺其一，同為保障勞工生存，維護勞工權益之有力憑藉。不透過團結權即無以行使團體交涉權；無團體交涉權，爭議權即無著力之點。如果勞動者只有團結權，而無團體交涉權與爭議權，則工會組織與勞工之其他聯誼性組織，將無所區別，豈不盡失其為生存權之重大意義！又如何企盼其獲致其合理之權益？」⁵勞工團結權既為行使勞動團體交涉權及爭議權之基礎，且工會係為提升勞工相對於雇主之弱勢地位，為保障勞工生存，維護勞工權益之有利憑藉，工會之組織有以憲法特別予以保障之必要⁶，則限制勞工團結權行使之法規，於憲法比例原則之審查上，其審查密度至少應採中度審查標準，其目的須為追求重要公益，所採取之手段與目的之達成間具有實質關聯，始與憲法第 23 條比

⁵ 亦可參見本席所提司法院釋字第 807 號解釋部分協同部分不同意見書，頁 9；黃越欽著，黃鼎佑增修，勞動法新論，翰蘆，2015 年（5 版），頁 107-108；陳繼盛，勞工法論文集，陳林文教法學基金會，83 年，頁 23-24。國內廣為流傳之勞動三權說，國內學者有認是對日本憲法第 28 條規定之誤會，其認日本憲法第 28 條中之團體交涉權不過為團體行動權之例示，嚴格言之，只有團結權與團體行動權（包括團體交涉權在內）之勞動「兩」權而已（黃程貫，勞動法，國立空中大學，1997 年（修訂再版），頁 149-150）。

⁶ 就比較法而言，德國基本法第 9 條第 3 項第 1 句保障勞工同盟自由，及日本憲法第 28 條明文保障勞工之團結權，即為著例。關於德國基本法第 9 條第 3 項第 1 句之介紹，可見郭玲惠教授所提之專家諮詢意見書，頁 2-3；林更盛，論工會法施行細則第 2 條對「廠場」定義的違憲疑義—評最高行政法院 109 年度上字第 584 號判決，2023.01.11，出自法源法律網，頁 8。關於日本憲法第 28 條及國際公約對勞工團結權保障之介紹，可見侯岳宏教授所提之專家諮詢意見書，頁 9 及 6 以下。

例原則之要求相符。

三、系爭規定一及二對勞工團結權之限制不符憲法比例原則之要求

立法者於工會法第 6 條至第 13 條制定工會成立之要件，且為防止工會過於零碎無法凝聚力量而產生破碎化現象，以廠場作為組織企業工會之最小單位（同法第 6 條第 1 項第 1 款規定參照），復於同法第 9 條特別規定，依工會法第 6 條第 1 項所組織之各企業工會，以組織一個為限，即同一廠場，僅得成立一企業工會。本號判決主文認為，系爭規定一及二抵觸憲法第 23 條法律保留原則，而與比例原則尚無抵觸。似意指若日後立法者於修法時，將系爭規定一及二之內容納入工會法之規定，仍符合憲法比例原則之要求而無違憲之虞。本席對本號判決之上開立論，採不同看法，分述如下：

（一）就比例原則目的重要性之審查言

我國工會之組織類型有企業工會、產業工會、職業工會三種。勞工應加入企業工會，同一組織以組成一個企業工會為限，在工會法第 6 條、第 7 條第 1 項及第 9 條第 1 項有明定。在此一規定下，某企業只要有受僱勞工 30 人連署發起，組成籌備，及召開成立大會擬定章程等，成立企業工會後，即在該企業內取得唯一工會地位，不論該企業是 100 人或 200 人以上之大型企業，或是以下之中小型企業⁷，均適用；即便動輒員工人數超過萬名以上之大型企業，亦然。另一方面 30

⁷ 參照經濟部 98 年修訂之「中小企業認定標準」，採僱用員工人數為標準，分類如下：1.大型企業：製造業、營造業、礦業及土石採取業僱用員工人數 200 人及以上，其餘各業僱用員工人數 100 人及以上之企業。2.中小企業：非大型企業皆屬之，其中微型企業（又稱「小規模企業」）係指僱用員工人數未滿 5 人之企業。

人以下之企業則不得成立企業工會，僅能加入外部之職業工會或產業工會。

工會之組成，為勞工結社權之行使。本質上，多少勞工欲如何結合成一團體，國家本無加以干涉之必要。但國家為防止工會過於零碎，無法凝聚力量而產生破碎化現象，以及雇主與其進行團體交涉之便利性等利益衡量，限制以廠場作為勞工組織企業工會之最小單位，固屬基於利益權衡之立法形成範疇。再，一般中小型企業，企業所僱用人數至多數百人，其工作場所通常不至散落各處，限制此等企業僅能成立一企業工會，或有其正當性，然如其人數上千乃至上萬以上，且工作場所散落各處，如政府機關以法規技術性地限制勞工難以成立企業工會，其正當性即非無疑。

（二）就比例原則手段與目的間之實質關聯性言

1. 欠缺獨立性之廠場企業工會無助於團體協商權之行使

若對系爭規定一及二之比例原則審查採中度審查標準，縱使系爭規定一及二之立法目的，確如本號判決理由所言，分別為防止工會產生破碎化之現象，及利於工會與雇主間對等協商，簽訂團體協約，提升會員勞動權益⁸，且認定上開立法目的確具重要性，則就手段與目的間之實質關聯性言，系爭規定一及二仍無法通過比例原則之檢驗。誠如聲請人所主張，依系爭規定一及二，是否具備廠場成立企業工會之要件，均得由雇主一手掌控，企業主得透過組織架構、人事安排、預算編制等要件，輕易使各廠場之組織架構等，不符合廠場企業工會成立之法定要件，而達到其限制工會於廠場成立之

⁸ 見本號判決理由，段碼 43。

目的，則工會法所規定之廠場企業工會制度，即形同虛設。換言之，系爭規定一及二將工會成立與否之要件，取決於企業主對該廠場組織架構、人事安排、預算編制之決定，則工會獨立性於此蕩然無存；系爭規定一及二，非但無法達成促進工會與雇主間對等協商之目的，反而造成雇主得以任意操控工會成立要件存在與否，即可阻止立場與其不同之工會成立（工會既可能受雇主影響而無法成立，何來促進工會與雇主對等協商可言？），或扶植立場傾向雇主之御用工會成立（一旦御用廠場企業工會成立，即排除其他廠場企業工會成立之可能，何來促進工會與雇主對等協商可言？）⁹。

2. 廠場所應具備之獨立性與廠場企業工會團體協商權及爭議權之落實無關

此外，本號判決理由認為，系爭規定一及二分別設定勞工得組織廠場企業工會之要件，及廠場所應具備之獨立性判準，有利勞工所享有之團體協商及爭議等權利，於廠場企業工會成立後得有效行使¹⁰。本號判決理由將廠場所應具備之獨立性，與廠場企業工會得否有效行使團體協商及爭議等權利相連結，此手段與目的間之關聯性論述亦存有疑義。若廠場企業工會所在之廠場不具系爭規定一及二規定之獨立性要件，亦無礙於工會團體協商權之行使，因該廠場仍得將與工會團體協商之內容，層層上報於公司管理高層，由具最終決定權之管理高層作最終決策，或授權廠場主管或直接由管

⁹ 2016年間華航空服員罷工事件發生之際，華航企業工會即遭指責為華航管理階層之御用工會，無法為華航員工捍衛權益。相關報導，可見 <https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/1735523>（最後瀏覽日：2023.05.19）

¹⁰ 見本號判決理由，段碼44。

理高層派員直接與場廠企業工會進行團體協商，均可達到目的。畢竟廠場企業工會主要訴求之對象，其實就是有最終決定權之企業主，而非廠場，以廠場應具有系爭規定一及二規定之獨立性要件，作為廠場企業工會之成立要件，毋寧係限制廠場企業工會成立之託辭，而非為了「提升會員勞動權益」。換言之，此乃政府機關以法規技術性地限制勞工難以成立企業工會。此一限制不僅不具目的正當性，其限制之手段與目的間亦欠缺實質關聯，不符憲法比例原則之要求。

3. 日本企業工會制度之借鏡——日本法不限制企業工會之成立，亦無勞勞相爭問題

我國工會法規定之企業工會制度，係參考日本而來，然規範方式有所不同。在日本，企業工會為其最主要之工會組織方式，約有 9 成之工會均為企業工會¹¹。日本憲法第 28 條規定：「勞工之團結權、團體交涉權及其他團體行動權，應予保障。」其他團體行動權即「爭議權」¹²。在此一憲法保障下，其通說及實務見解，不論工會之成員多寡，所有工會，包含少數工會（即會員人數不及受僱員工二分之一之工會），不論該企業是否存有複數工會，工會之團結權、團體交涉權及團體行動權均受保障¹³。

日本對於同一企業（事業單位）內有複數企業工會並不設任何限制。事實上，日本集團勞動法制，對於工會並不採

¹¹ 菅野和夫，勞働法，有斐閣，2020 年（12 版 3 刷），頁 833。

¹² 菅野和夫教授認為更正確的說法，團體行動權包含爭議權與工會活動權（典型如貼宣傳海報、發宣傳單、集會及演說等一定活動之保障）。參照菅野和夫，前揭書，頁 38。

¹³ 奧野壽，少数組合の団体交渉権について，日本労働研究雑誌 573 號，2008 年 4 月，頁 28-31。

取強制之特定組織方法。日本勞動組合法第2條規定，本法所稱之工會指：以勞動者為主體，自主維護改善勞動條件，並謀求提升經濟地位為目的所組成之團體或聯合團體。對於組成人數並無任何規定，解釋上2人以上即可組成團體，因此2人以上即得發起組成工會。其得以企業別來組成，亦得以產業別或區域別來組織。

某一企業內部組成一個工會，該企業幾乎所有員工均加入，一方面與經營雇主做交涉，基本上與雇主係採取協調之態度，減少勞資糾紛，共同協力提升業績，在不景氣之狀況中，也共同協力為生產調整，可說係謀求共同維持僱用體制。對於企業內之工會，或是一個更大工會（第一工會）之外，另外結成第二工會或第三工會，大部分員工加入該唯一工會，或第一工會，與經營方進行交涉之企業工會，為日本獨特之工會制度。此一企業工會制度對於日本在第二次世界大戰後之高度經濟發展，並成為世界經濟大國，有重大貢獻¹⁴。

有別於德國等歐洲多數國家，有職業工會及產業工會之團體交涉，及企業內設有經營及勞動關係上之員工代表機關（Betriebsrat），二元機能分擔之功能。日本在第一次世界大戰後，漸漸形成之企業工會，其不僅是工會與雇主之對立交涉，因應必要而進行爭議行為，其結果非僅是法律表面所顯現之機能，與企業為經營協力，依據場合之不同而參與，謀求提升員工之勞動條件與增進福利，日本企業工會併存有勞資協商團體乃至作為「員工代表機關」之功能¹⁵。

¹⁴ 戶谷義治，企業別労働組合の現代的諸問題，法律時報 95 卷 2 號，2023 年 2 月，頁 46、46-53。

¹⁵ 菅野和夫，前掲書，頁 817-818。

日本工會組織率在 1947 年約 55.8%，為最高。其後持續降低，2021 年掉落至約 16.9%¹⁶。與我國相同，組成率漸漸降低中。以企業別所組成之企業工會組織率，在 2021 年約為 16.1%，以企業規模來看，員工在 99 人以下之企業，僅約 0.8%，但是 1000 人以上之企業則為 39.2%，大企業組成企業工會之比率相對較高¹⁷。由於工會組成率降低，而員工代表制又在多方面勞動法制中運用，因此如何讓企業工會組成率提高而不空洞化，以及讓員工代表之選出符合民主正當性，成為目前日本勞動法制之重大課題¹⁸。

從日本二戰後工會運動之發展，對於企業內多數企業工會，並不加以限制，對於該國之工會運動，經濟發展或社會秩序並無造成重大不利影響，亦無同一企業下小規模企業工會林立，造成勞勞相爭之浮濫結果等情。借鏡日本法制，系爭規定一及二之規定，是否符合比例原則，確有重大疑義。

綜上，系爭規定一及二對廠場企業工會成立之限制，欠缺手段與目的間之實質關聯性，不符憲法比例原則之要求，應屬違憲¹⁹。

¹⁶ 見日本勞働政策研究研修機構所作統計情報，
https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0701_01.html（最後瀏覽日：2023.05.19）

¹⁷ 見日本厚生勞働省，令和 3 年勞働組合基礎調査の概況，
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/21/dl/gaikyou.pdf>（最後瀏覽日：2023.05.19）

¹⁸ 戶谷義治，前揭文，頁 51-52。

¹⁹ 郭玲惠教授認為，100 年修正工會法施行細則第 2 條時，第 1 項之要求（與系爭規定一內容大致相同，僅文字略作修正）雖對勞工組織工會有所限制，但此種限制係基於執行工會依工會法所賦予之任務，並採最小侵害方式，若採較寬鬆之解釋，避免工會之組成受制於相對人內部經營管理與指揮監督，則未違反憲法比例原則之要求。相較之下，103 年修法時，於系爭規定二加入與團體協商對等性

參、廠場企業工會之成立於實際運作之必要性

就廠場企業工會之實際運作言，大型企業於全國各處多設有不同場廠，或依地域差異性及營運功能之考量，賦予個別廠場不同之分工權責。個別廠場之分工任務不同，對其僱用勞工所設定之勞動條件（例如上下班時間、工時長短或輪班制度等）可能有所差異，個別廠場之勞工對其勞動條件之設定²⁰或勞資爭議議題²¹亦可能有不同需求。使個別廠場企業工會與所設廠場間就各自需要，訂立內容相異之團體協約²²，或有其必要性。實現個別廠場企業工會之特殊需求，並不會造成所謂「勞勞相爭」之問題，反可營造廠場企業工會與個別場廠間之和諧勞雇關係及工作環境，創造廠場企業工會與雇主雙贏之局面。據漢翔航空工業股份有限公司所公開之相關資料，該公司即曾於 106 年間與本件聲請人二即漢翔航空沙鹿廠企業工會，及漢翔航空企業工會與漢翔航空岡山廠企業工會，分別簽訂完成團體協約²³，亦可見雇主與總公司企業工會及個別廠場企業工會分別簽訂團體協約，實際運作上並無窒礙難行之處，所謂「勞勞相爭」之現象是否一定會發生，

及相對人獨立性無必然關聯之規定，將勞工組織工會之權利，繫諸企業內部之預算編列方式、會計單位設立與否及是否有絕對之人事獨立權限，為對勞工組織工會之不合理限制，違反憲法比例原則之要求。見郭玲惠教授所提之專家諮詢意見書，頁 7、10；專家諮詢補充意見書，頁 3 以下。

²⁰ 見漢翔航空沙鹿廠企業工會，解釋憲法補充理由書（二），頁 3 以下。

²¹ 見華航修護工廠企業工會，憲法法庭裁判聲請補充理由狀，頁 2 以下。

²² 各企業工會之會員所關注之工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件之團體協商議題（團體協約法第 12 條第 1 項規定參照），未必相同。

²³ 見漢翔公司 2017 年企業社會責任報告書，頁 80。下載自 <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.aidc.com.tw/Content/File/csrrptw201707.pdf>（最後瀏覽日：2023.05.19）

而不可避免，頗值深思。

肆、本號判決主文第一項有關係爭規定一及二 2 年定期失效部分

本號判決主文認為，系爭規定一及二抵觸憲法第 23 條法律保留原則，至遲於本判決宣示之日起屆滿 2 年時，失其效力。似意指若日後立法者於修法時，將系爭規定一及二之內容納入工會法之規定，仍符合憲法比例原則之要求而無違憲之虞。然而如此作法，恐使法院對後續相關案件之裁判或在實務運作上，產生疑慮。因確定終局判決一及二經本號判決廢棄發回最高行政法院，相關法院應依本號判決主文第 1 項之意旨，判決聲請人一及二勝訴後，是否工會之行政主管機關即應准許聲請人各該廠場企業工會之成立？抑或行政機關可認依本號判決主文第 2 項之意旨，俟立法機關立法後再為准駁？除本號判決涉及之原因案件外，相關法院對其他相類案件之裁判，如逕以系爭規定一及二違反母法授權，而拒絕適用，其效力如何？均滋生疑義。

本席認為，既 99 年工會法第 6 條修正前，實務上即已多年存在廠場型工會（此即本次修法前舊工會法時期之產業工會）²⁴，99 年上開條文修法後，雇主與總公司企業工會及個別廠場企業工會分別簽訂團體協約，實務運作上亦無窒礙難行之處，兼以系爭規定一及二除違反憲法法律保留原則外，亦違反憲法比例原則而無效，實應宣告系爭規定一及二立即失效，回復一般勞工依工會法規定自主成立工會之權利，實踐其勞工團結權之行使，如此作法亦有利法院未來於

²⁴ 我國企業工會相關法制發展過程，可見侯岳宏教授所提之專家諮詢意見書，頁 16 以下；勞動部，憲法訴訟言詞辯論意旨書，頁 18 以下。

相關案件作一致性之合憲裁判。

伍、結語

99年工會法第6條修正立法理由提及：「二、配合工會組織多元化發展，爰將工會組織類型化，於第1項規定如下：（一）第1款規定企業工會：現行以廠場為組織範圍之工會，仍得維持，歸類為企業工會，如某某公司某某廠工會。至於非屬營利性質之團體、組織亦歸類為企業工會。……」立法者既於此次修法，為促進工會組織多元化發展，保留以往既存之場廠型工會，且僅於工會法第9條第1項就企業工會之組織數量作特別限制，就憲法權力分立言，司法機關及行政機關自當遵守立法者此次修法時明確展現之價值選擇及立法形成自由。行政機關不應以發布行政法規（即系爭規定一及二）之方式，對廠場企業工會之成立額外增加非細節性與技術性之限制；未來立法機關如未能認清系爭規定一及二可能危及工會獨立性，並影響勞工團結權行使之後果，逕行將相關規定，規定於母法中，不僅背離工會法99年之修法意旨，且將嚴重打壓工會制度在我國未來之發展。

末所不得而言者，工會法第4條雖就勞工組織及加入工會之立法模式，由強制入會改採自由入會制，但99年工會法修法時，有關勞工加入企業工會之立法模式，行政院原於草案第7條規定：「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。」（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頁參照）於立法院二讀程序經委員會審查通過之內容為：「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，『為促進企業工會團結』，其餘未加入工會之勞工，經個人同意『應』參加該工會為會員。」（其理由在於：「為促進以同一廠場或同一事業單位組織企業工會之團結力，並可穩定勞資關係，進而強化集體協商之功能，爰參採美國工廠工會之精神，明定依上開條件組織之企業工會，其會員數超過該廠場或事業單位勞工半數時，其餘未加入之勞工，應經個人同意參加該工會為會員。」（立法院第7屆第3會期第15次會議議案關係文書，第討19頁至第討20頁參照）其精神乃採自由入會制，而於企業工會會員人數，已達全體得加入工會之勞工總數二分之一以上時，工會得強制未入會勞工加入工會。其立法理由，似已兼顧勞雇雙方權益，值得認同。然而於立法過程，立法委員卻以「黨團協商」之方式，逕將立法院委員會通過之工會法第7條條文修改為，依第6條第1項第1款組織之企業工會，其勞工應加入工會。使原來強制入會之精神，於企業工會領域重生。此一強制入會之規定，恐背離憲法第14條規定之意旨。況工會法對於不論基於任何理由，不願加入工會之勞工，並無任何制裁措施，是此一規範既無任何法律效果，僅屬訓示規定。又，如一企業之勞工均自願性組織及加入工會，則企業工會代表全體勞工就有關勞動條件，如勞工之工作時間、安全衛生等事項與企業雇主，進行協商，其具有民主正當性，無待深論。惟如其會員低於團體協約法第6條第3項所規定「受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一」之標準，則企業工會欲代表其會員，與企業雇主進行攸關全體受僱人之勞動條件，進行團體協商，其民主正當性，恐遭質疑。是團體協約

法第 6 條第 3 項規定，就有協商資格之勞方，有關第 1 款「企業工會」部分，未如第 2 款至第 4 款般，設定「會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一」之條件，恐滋生適用上之疑義，未來修法，自有檢討之必要。否則類如司法院釋字第 807 號解釋中之原因案件某企業工會人數僅 40 人，如要求與僱用人數達 1 萬餘人以上之企業為團體協商，雇主願與其協商，進而達成團體協約之機率幾許，當不問可知²⁵。類此爭議以及本判決理由併予敘明所指部分，立法者恐需用心檢討，如何修法，始得以讓我國工會制度健全發展，而非僅糾結於勞方或資方私益之追求。

²⁵ 本席所提司法院釋字第 807 號解釋部分協同部分不同意見書註 19 及本文相關說明。