

1 憲法訴訟言詞辯論意旨補充書

2 案 號：111 年度憲民字第 350 號、111 年度憲民字第 3792 號

3 關係 機關：勞動部 設臺北市中山區松江路 207 號

4 即 相 對 人

5 代 表 人：許銘春（部長） 住同上

6 訴訟代理人 1：劉宗德 教授（現任國立政治大學名譽教授、中國文化大學
7 講座教授）

8 訴訟代理人 2：朱敏賢 律師

9 訴訟代理人 3：張詠善 律師

10 聲 請 人：中華航空股份有限公司修護工廠企業工會
11 設詳卷

12 代 表 人：易湘岳 住詳卷

13 訴訟 代理人：郭德田 律師

14 蔡佳融 律師

15 聲 請 人：漢翔航空工業股份有限公司沙鹿廠企業工會
16 設詳卷

17 代 表 人：邱振銘 住詳卷

18 訴訟 代理人：陳武璋 律師

19
20 為聲請人等工會法事件，聲請憲法裁判之訴訟，關係機關即相對人依法續
21 提言詞辯論意旨事：

22 一、有關憲法法庭於民國 112 年 2 月 21 日言詞辯論期日所詢關係機關即
23 相對人之問題，謹予整理並陳述如下：

24 （一）工會法於民國 100 年修法時，為何保留原以廠場為組織範圍之產業
25 工會？

26 1、工會法於民國 100 年修法之前，原規範之「產業工會」僅限於結
27 合同一廠場之勞工組織而成立，不得跨越不同廠場組織成立產業

1 工會，此觀諸修法前之各函釋及法院判決即明¹，可徵於工會組織
2 範圍及類型受限，尚有擴張之必要。

3 2、基上，嗣於工會法民國 100 年修正時，於企業工會類型上，即朝
4 向開放組織型態修法，終經修正擴大企業工會之組織範圍，包括
5 「結合同一事業單位所組織之企業工會」、「結合依公司法所定具
6 有控制與從屬關係之企業所組織之企業工會」、以及「結合依金融
7 控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工所組織之工
8 會」。惟他方面，考量我國工會組成運動過往發展之脈絡，以廠場
9 為組織範圍之企業工會（即上述原產業工會）長期運作無礙，其
10 會務運作已稱完備，更有許多此類型工會幹部投身帶領勞工運
11 動，爭取集體勞動權益。且衡酌我國事業單位常見設立多數廠場，
12 而各廠場間在地理位置、經營生產項目上，均有差別，其廠場內
13 勞資關係之互動亦有明顯差異，因此，在多元化及自由化原則下，
14 仍須保留以廠場為組織範圍之原產業工會，僅更名為「企業工
15 會」。綜上，工會法修法後，不但運作多年之廠場型企業工會持續
16 存在，且將企業工會組織範圍，由「同一廠場」擴及至「同一事
17 業單位」、「關係企業」、「金控」等均得成立，以全面保障勞工之
18 勞動三權。

19 (二) 符合系爭工會法施行細則第 2 條第 1 項規定之登記，是否即容認成
20 立廠場型企業工會？進而訂定第 2 項之目的為何？

21 1、按系爭工會法施行細則第 2 條第 1 項規定：「本法第 6 條第 1 項第
22 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
23 記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所。」其須為「工
24 廠登記、公司登記、營業登記或商業登記」，係為於外部表徵其具
25 生產、銷售或營業功能之場所，勞工於此得透過共決之方式，討
26 論生產方式及流程等事項，以提高生產之利益。

¹ 參見附件 1。

1 2、勞工團結權應與團體協商權、團體爭議權合併觀察，業如前述，
2 故廠場型企業工會，除成立組織外，更須透過團體協商，提高勞
3 工之勞動條件及集體權益，並在協商不成時具有團結爭議之力量，
4 以完足實踐其勞動三權。因此，前述工作場所僅具有生產上
5 之功能，尚須進一步賦予工作場所具有獨立人事、預算、會計等
6 經濟、經營上之功能，工會始得於生產事項外，與雇主協商以提高
7 勞工集體勞動條件等權益。另規範廠場須具獨立之人事、預算、
8 會計，亦將有助工會與雇主協商之成效。基上，僅以各式登記之
9 工作場所，作為廠場型企業工會之組織範圍，明顯不足，尚須結
10 合獨立人事、預算、會計，強化其獨立性，以全面保障勞工團結
11 權、團體協商權及爭議權。

12 (三) 系爭施行細則與不當勞動行為間有無直接關聯？及如何適用不當
13 勞動行為制度？

14 1、按系爭施行細則是否合憲，應由憲法法庭以法律保留原則、明確
15 性原則、法律優位原則、比例原則、以及結社自由等方向審查，
16 要與雇主之不當勞動行為無涉；本件 2 聲請人以或有可能發生不
17 當勞動行為之虞，遽予推論系爭施行細則為違憲云云，方枘圓鑿，
18 不足為採，合先敘明。

19 2、不當勞動行為制度，其重要內容如下：

20 (1) 按所謂「不當勞動行為」，係指勞資雙方集體勞資關係中，不
21 正當地侵害對方集體勞動權之行為總稱。而為迅速排除不當勞
22 動行為，並回復受侵害勞工之相關權益，及為維護集體勞資關
23 係正常運作，我國於民國 100 年 5 月 1 日修正施行之「勞動三
24 法（即工會法、團體協約法、勞資爭議處理法）」，有明確且完
25 整之規範。

26 (2) 首先，在實體上，不當勞動行為具體規定於工會法第 35 條及
27 團體協約法第 6 條，態樣有三：一為「不利益待遇」，主要規

1 範於工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款，禁止雇
2 主或代表雇主行使管理權之人，對於組織工會、加入工會、參
3 加工會活動或擔任工會職務；或提出團體協商之要求或參與團
4 體協商相關事務；或參與或支持爭議行為等勞工，為拒絕僱
5 用、解僱等不利益待遇之行為；另於同條項第 2 款，亦禁止對
6 於勞工或求職者，以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
7 第二為「支配介入」，規範於工會法第 35 條第 1 項第 5 款，禁
8 止雇主或代表雇主行使管理權之人，「不當影響、妨礙或限制
9 工會之成立、組織或活動」。第三則為「拒絕團體協約之協商」，
10 即團體協約法第 6 條第 1 項之明文，據此，勞資雙方應本誠實
11 信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協
12 商，無正當理由，不得拒絕。

13 (3) 其次，在程序上，立法者增訂不當勞動行為「裁決」之救濟機
14 制，目的在避免雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦
15 予之團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及
16 相關活動之不當勞動行為，並迅速回復勞工之相關權益及集體
17 勞動關係之正常運作²，主要之規範於勞資爭議處理法第四章。
18 可徵不當勞動行為裁決，係一介於行政與司法間之準司法機
19 制，為我國制度之特色。

20 (4) 另，同時於工會法第 45 條及團體協約法第 32 條，規定賦予行
21 政機關對雇主之不當勞動行為，得裁處罰鍰、連續處罰、公布
22 違法者名稱、代表人姓名等行政罰。

23 3、實務上有認下述雇主之行為，構成不當勞動行為：

24 (1) 工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙
25 或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為本
26 即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已置入於支

² 最高行政法院 108 年度判字第 430 號判決。

1 配介入行為中，僅須證明雇主支配介入行為之存在，即可直接
2 認定為不當勞動行為，無須再證明雇主是否有積極主觀之意
3 思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要
4 件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工
5 會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明³。

6 (2) 徵諸過往實例，曾有勞工組織工會之際遭雇主解僱，欲破壞勞
7 工行使團結權，而為勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱裁
8 決會）認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入不當
9 勞動行為⁴（同時，亦該當同條項第 1 款之不利益待遇不當勞動
10 行為）。另曾有雇主在企業工會已成立後，為瓦解該工會，利
11 用其經營權以企業分割為手段，將分割後之員工分散於各事業
12 單位，欲使工會無法達成法定成立人數，亦經裁決會認定屬工
13 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為⁵。

14 (3) 本件 2 聲請人雖主張系爭施行細則規定之人事、預算及會計，
15 如由雇主實質影響令其未達各該規定之標準，將導致無法組織
16 工會；惟依上述各案之法理，由於地方主管機關、勞動部及司
17 法實務向採「相對性標準」，認定已符合系爭施行細則所定獨
18 立人事、預算及會計標準，即得成立廠場型企業工會，而雇主
19 不論係在工會籌組之際，抑或工會已成立後，為圖破壞工會，
20 所為上述影響工會成立及運作之行為，咸已對工會之組織、成
21 立及活動造成不當影響、妨礙或限制，而該當工會法第 35 條
22 第 1 項第 5 款之「支配介入」不當勞動行為，其理至明。

23 (四) 勞動部對工會法第 36 條所定「會務假」，有無全面性檢討？

24 1、 有關會務假之規定，民國 100 年修法前係規範於工會法第 35 條第

³ 此向為裁決會歷年裁決決定之見解，並為司法實務所肯認（如最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決）。

⁴ 裁決會 104 年勞裁字第 35 號裁決決定書。

⁵ 裁決會 110 年勞裁字第 36、47、48 號（併案）裁決決定書、第 45 號裁決決定書、111 年勞裁字第 21、26、27 號（併案）裁決決定書。

1 2項：「工會理、監事因辦理會務得請公假；其請假時間，常務理
2 事得以半日或全日辦理會務，其他理、監事每人每月不得超過50
3 小時。其有特殊情形者，得由勞資雙方協商或於締結協約中訂定
4 之。」考其立法目的，係考量當時我國多數工會係以廠場為組織
5 範圍，在保有勞雇關係方得成為廠場工會會員之條件下，當工會
6 須於正常工作時間運作時，即有使工會會員於工作時間內請假執
7 行會務之必要；且考量該種廠場工會組織範圍較小，會員人數少，
8 導致其經費嚴重不足，難以聘僱專職會務人員處理會務，則前述
9 會員自行辦理會務顯然重要，爰此規範「會務假制度」，以協助工
10 會組織推展會務。

11 2、 嗣民國100年修正工會法，配合工會類型之擴增，及工會運作需
12 求，乃修訂上述會務假規定，於第36條規定：「工會之理事、監
13 事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇
14 主給予一定時數之公假（第1項）。企業工會與雇主間無前項之約
15 定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月50
16 小時之範圍內，請公假辦理會務（第2項）。企業工會理事、監事
17 擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，
18 得以半日或全日請公假辦理會務（第3項）。」另有關會務之範圍，
19 則在工會法施行細則第32條定有明文。

20 3、 工會法於民國100年修正施行後，針對會務假規範，各界固曾有
21 提出零星修正建議，如對會務假時數之調整或會務假之對象等議
22 題，均係在現有賦予會務假之法制下，於運作上微修微調，各界
23 從未有全面廢止會務假之建議，主管機關亦然。

24 4、 綜上，工會會務假制度，對我國現行工會之會務運作，有其必要
25 性及實務必然需求，如貿然更動者，勢將影響各方權益及公共利
26 益甚鉅，故而，勞動部並無修法刪除會務假規定之規劃。今後勞
27 動部將徵詢各界意見，凝聚共識，以供作未來法制研修之參考。

1 (五) 勞動部對系爭施行細則，有無考慮修法？

2 1、經核，系爭工會法施行細則第 2 條第 1 項、第 2 項（下稱系爭施
3 行細則）顯無違反法律保留原則、明確性原則、法律優位原則、
4 比例原則，亦無悖於憲法第 14 條、公政公約第 22 條第 1 項、第
5 2 項、經社文公約第 8 條第 1 項第 1 款規定等之結社自由，業經
6 勞動部陳明綦詳於前，不復贅言。以下謹針對勞動部就工會法制
7 之立法政策及未來規劃及作為說明，尚無從遽予推翻前述系爭施
8 行細則合憲之結論，合先敘明。

9 2、工會法制向為工會及雇主或雇主團體亟為關注之議題，任何修
10 法，均動見觀瞻，且須達高度社會共識，方得為之：

11 (1) 經查我國工會之組織，涉及會務假、勞工參與制度（包括各勞
12 動法令規範之同意權行使、勞工董事、勞資會議勞方代表、職
13 工福利委員會勞方代表等選派）等，係勞工實踐「勞動三權（即
14 勞工團結權、團體協商權及團體爭議權）之關鍵所在；於雇主
15 方，亦與其企業經營有密切關聯，故向來為工會及雇主或雇主
16 團體極為關心之議題。

17 (2) 民國 100 年 5 月 1 日修正施行之勞動三法，其修法工程初始於
18 民國 90 年，政府邀集朝野政黨、產官學界、勞工代表，召開
19 一系列之全國性會議，其中，民國 90 年 1 月間全國經濟發展
20 會議揭示重要會議結論與政策措施之一，即為「研修工會法、
21 團體協約法、勞資爭議處理法，建立有效之勞資協商機制」。
22 據此，勞動部前身即行政院勞工委員會旋展開研修勞動三法，
23 歷經 10 年修法過程，期間不間斷與工會、雇主或雇主團體等
24 溝通，凝聚共識後提出草案，於立法院之審查程序，經歷第 4
25 屆、第 5 屆至第 7 屆始完成修法，最終團體協約法、工會法及
26 勞資爭議處理法分別於民國 97 年、98 年、99 年三讀通過。益
27 徵工會法制之修正尚須在社會有極大共識下，始得進行。

1 3、廠場型企業工會之組織範圍於民國 100 年修法前後，未有適用上
2 疑義，社會各界向無歧見：

3 (1) 民國 100 年 5 月 1 日勞動三法修正施行後，勞動部持續蒐集各
4 界對於完善勞動三法之修法意見，自民國 105 年起，開始與全
5 國性總工會、各業工會聯合工會、縣市總工會聯合組織、基層
6 工會、及各資方團體，合作辦理眾多工會法修法座談會。以民
7 國 105 年至 106 年為例，勞動部辦理上述座談會近 40 場次，
8 約計 2 千餘人次參與，輔以意見調查表，針對各界對工會法之
9 各項重要議題，例如工會籌組門檻、工會籌組類型、廢除以廠
10 場為組織範圍之企業工會、工會幹部會務假、理事長連選連任
11 等，調查並蒐集諸方意見。其中，對是否廢除以廠場為組織範
12 圍之企業工會、工會籌組門檻、工會幹部會務假等議題，各工
13 會間及雇主團體均未有共識，以工會立場而言，多數主張維持
14 現行廠場型企業工會之規範，少數則為相反主張⁶。

15 (2) 民國 107 年迄今，勞動部每年均舉辦工會法制之工作坊，以議
16 題討論方式，邀請專家學者、相關單位團體，就實務及學說之
17 見解提出看法，並進行交流及討論，希冀依各界共識凝聚情
18 形，評估工會組織規範調整之可行性，復逐步推動修法。

19 4、勞動部將持續、積極與地方主管機關溝通，並規劃擬訂、發布行
20 政指導大綱或裁量基準，俾供地方主管機關依循：

21 (1) 工會法民國 100 年修正迄今，地方主管機關對申請籌組廠場型
22 企業工會之審查，向採與司法實務相同之「相對性標準」，「綜
23 合」相關事證「寬鬆判斷審查」，多年來並無窒礙難行，僅在
24 少數個案適用上，希冀勞動部多方協助。例如，地方主管機關
25 希冀精減審核程序中要求事業單位檢附之文件、或建請勞動部
26 針對系爭施行細則再行補充函示或注意事項，協助地方主管機

⁶ 附件 9：勞動部 105 年至 106 年研商工會法修法座談會後問卷統計分析表。

1 關裁量認定。惟多數地方主管機關認為廠場型企業工會應維持
2 現行規範，過度寬鬆或模糊規範將不利於機關之審核，以及勞
3 動三權之發揮作用。上情，業據各地方主觀機關調查意見表之
4 函覆⁷附卷可稽。

5 (2) 民國 100 年工會法修法後，勞動部與各地方主管機關皆保持密
6 切業務聯繫。例如，定期舉辦業務聯繫工作會報、建置勞動部
7 與各地方主管機關承辦人員 LINE 群組，並於其內暢言溝通及
8 討論、以及勞動部針對個案認定意見回覆地方主管機關，以協
9 助其執行工會法規範之審核及申請登記等業務。未來，勞動部
10 將秉持上述精神，持續與地方主管機關溝通、研議，並擬訂、
11 發布行政指導大綱或裁量基準，以利地方主管機關依循，並為
12 有效判斷及審查。

13 (六) 至所命提出民國 100 年工會法修法迄今，廠場型企業工會成立准否
14 之個案資料，尚須向各地主管機關函詢並待回覆，請準備齊容後補
15 陳。

16 二、綜上所述，懇請憲法法庭鑒核，至為德感。

17 此致

18 **憲法法庭 公鑒**

19
20 附件：

21 附件 9：勞動部 105 年至 106 年研商工會法修法座談會後問卷統計分析表。

22 中 華 民 國 1 1 2 年 3 月 7 日
23
24
25
26

⁷ 參見附件 8。

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14



具 狀 人：勞動部

代 表 人：許銘春部長

訴訟代理人：劉宗德教授



朱敏賢律師



張詠善律師

