



國立臺北大學法律學院

**NATIONAL TAIPEI
UNIVERSITY
COLLEGE OF LAW**

承先、啟後、守成、維新



憲法法庭111年度憲民字第350號 專家諮詢意見書

國立臺北大學法律學系教授
侯岳宏



國立臺北大學法律學系

憲法法庭111年度憲民字第350號 專家諮詢意見書

- 壹、爭點題綱
- 貳、前言
- 參、團結權的形成與國際勞動基準的發展
- 肆、我國勞工團結權之發展
- 伍、檢討



參、團結權的形成與國際勞動基準的發展

一、團結權的形成

- 有些國家在憲法上對於勞工的團結權加以規定
(例如：日本憲法第28條)
- 有些國家因為歷史因素或法體系的關係，將勞工的團結權理解為結社自由行使的一環
(例如：英國)



參、團結權的形成與國際勞動基準的發展

二、ILO勞工團結權國際勞動基準的發展

- 1948年第87號
有關結社自由及組織權之保障公約
- 1949年第98號
有關組織權及團體協商權原則之應用公約



參、團結權的形成與國際勞動基準的發展

三、日本法工會組成之現況

- 日本憲法第28條規定

「勤勞者的團結權、團體交涉權及其他團體行動權應予保障」。

- 工會要受到勞組法的保障，須符合勞組法上關於工會的一般要件。工會如果要參與勞組法所規定的特別程序（例如，第18條），則須符合「資格要件」。



參、團結權的形成與國際勞動基準的發展

四、小結

- 日本在工會的規範上，在1945年舊勞組法時期對於工會的組成是採取向主管機關申請的方式，1949年勞組法修正後，採取上述自由設立方式。
- 不過，工會如果要參與勞組法所規定的特別程序或者利用不當勞動行為救濟制度（第27條以下），須向勞動委員會提出證據，證明符合勞組法第2條以及第5條第2項之規定，在此部分採取資格審查方式。



參、團結權的形成與國際勞動基準的發展

四、小結

- 學者也將國家對於工會組成的介入方式，分為完全自由放任方式、直接介入方式、與立於兩者之間方式，並認為目前資格申查方式，屬於立於兩者之間之方式。
- 另外，勞組法第2條對於工會之定義，認為在立法上原本就需對於同法給予利益或規範之對象進行定義。



肆、我國勞工團結權之發展

一、公約、憲法規範與大法官解釋

- 2009年（民國98年）3月31日制定
公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約
施行法



肆、我國勞工團結權之發展

一、公約、憲法規範與大法官解釋

司法院釋字第373號解釋理由書：

「憲法第十四條規定人民有結社之自由。第一百五十三條第一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。……」



肆、我國勞工團結權之發展

二、我國企業工會之制度

- 2011年（民國100年）工會法施行前
- 2011年（民國100年）工會法施行後
- 2014年（民國103年）工會法施行細則修正後



肆、我國勞工團結權之發展

三、勞動法制對企業工會之規定

- 會務假（工會法第36條）
- 會費代扣（工會法第28條第3項）
- 團體協商資格（團體協約法第6條）



伍、檢討

(一) 系爭規定是否限制人民之結社自由或其他憲法基本權

- 工會法第6條規範工會組織類型並定義，此部分屬於立法政策之選擇。
- 如同前面所介紹日本制度之發展，立法上原本就需對於同法給予利益或規範之對象進行定義。工會法施行細則第2條第1項及第2項規定所制定關於廠場之定義及要件，係為補充工會法第6條第1項第1款所為之規定。



伍、檢討

(一) 系爭規定是否限制人民之結社自由或其他憲法基本權

- 相關規定，也係對於當時勞資關係的現狀之反映。
- 未符合規定者，雖然未能在該場域籌組企業工會類型，並受有上述相關保障，但仍有加入符合定義之廠場，且並未被禁止籌組產業工會或職業工會，仍然有組織及加入工會之可能。



伍、檢討

(二) 系爭規定是否違反法律保留原則

- 系爭規定係由立法院以工會法第48條：「本法施行細則，由中央主管機關定之。」，授權勞動部就工會法訂定施行細則
- 僅屬於執行法律之細節性、技術性事項，屬非法律保留之位階。



伍、檢討

(三) 系爭規定是否違反比例原則

- 就目的正當性觀之，工會法第1條之立法目的為「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」，系爭規定之制定，對於工會法第6條第1項第1款所提之「廠場」進行定義與設定要件，係為輔助地方主管機關進行工會成立要件之判斷。



伍、檢討

(三) 系爭規定是否違反比例原則

- 就手段必要性觀之，系爭規定針對廠場之定義與要件，除了對原先工會法第6條第1項第1款未有定義之「廠場」進行補充定義，也提供地方主管機關在工會成立要件判斷上之依據，系爭規定亦可達成預防企業若廠場工會林立因誠信協商等義務而疲於奔命之情形與防止工會破碎化之效果，為效果相同的手段中，對權利侵害程度最小者。



伍、檢討

(三) 系爭規定是否違反比例原則

- 就限制妥當性觀之，系爭規定可達成使廠場定義更加明確以利地方主管機關進行判斷、防止工會過度破碎化、明確工會法等相關保障對象等利益。
- 且系爭規定對於廠場之定義與要件，雖影響部分不符合要件廠場要件之工作場所的勞工無法組織廠場工會，但仍有加入符合定義之廠場，且未限制勞工組織或加入產業工會或職業工會，並非全然限制勞工之團結權。



感謝聆聽



國立臺北大學法律學系



國立臺北大學
法律學院

College of Law

NATIONAL TAIPEI UNIVERSITY

承先、啟後、守成、維新