



國家人權委員會

NATIONAL HUMAN RIGHTS
COMMISSION, TAIWAN

成立廠場工會案

111年度憲民字第350號



國家人權委員會
NATIONAL HUMAN RIGHTS
COMMISSION, TAIWAN

依據《公民與政治權利國際公約》 與《ILO國際勞工公約》 勞工的**結社自由權**應受保障



《兩公約》

- 《公民與政治權利國際公約》及《經濟社會與文化權利公約》對勞工組織結社之保障，包含「勞工組織工會之型態與方式」。
- 勞工要組織何種型態之工會，或者以何種方式進行工會的組織，依兩公約規範，「僅受關係組織規章之限制」。
- 進一步言之，「除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外」，不得限制此項結社權利之行使。



《ILO國際勞工公約》

- 以第87號與第98號公約為中心。
- ILO第87號公約保障勞動者成立與加入組織之結社自由：
 - (1)應遵守「無差別(歧視)原則」
 - (2)應採「自由主義」，不得有事前之許可程序。
 - (3)個人得自由選擇成立或加入組織
- 唯一對此之「自由」得予以限制之根據，只有基於組織的章程規定。



《ILO國際勞工公約》

- 我國企業工會採取單一主義的工會制度，易產生對於企業工會設置是否該當規範要件的審查認定爭議。
- **ILO第87號公約**並未規定締約國負有「存在多數工會」的義務，但透過「法律」的規定而形成單一工會制度，則可能有條約抵觸之問題。
- ILO所提出的報告中指出，**不得以法令強制單一工會制**，國家法律不應特別支持或阻礙新工會替代既有工會，或以具協商權之工會已存在為由拒絕新工會之登記。



《ILO國際勞工公約》

- 依據ILO第98號公約之規範內容，檢視工會法施行細則第2條第1項及第2項之相關規定，很容易產生雇主以其經營組織之變動與管理的手段達到對特定工會之限制。
- 企業若要藉由經營組織調整之手段以達到特定「廠場」喪失或難以符合所謂「獨立人事、預算及會計」之要件，將進一步導致該特定廠場工會難以具有適格之工會組織的資格或地位，反成為企業有效弱化特定工會實力之不當勞動行為。



對臺灣現行法制之反省

- 現行法規關於「廠場」須具備獨立人事、預算及會計之制度，影響廠場工會之登記審查制度趨於嚴格。
 - 廠場工會得否登記成立之認定基準建構在雇主之企業經營權(力)的基礎上。
 - 恐衍生雇主經營權凌駕於勞工團結權而使勞資關係難以對等之情況，亦造成對勞工團結權不利益之虞。



從集體勞動人權保障之重要國際公約規範， 認為工會法施行細則第2條第1項及第2項等規定

- 與《公民與政治權利國際公約》第22條與《經濟社會文化權利國際公約》第8條保障勞動基本權之要求有間。
- 現行廠場工廠「獨立人事、預算及會計」之要件，與國際勞工組織第87號和第98號公約所定之團結權保障規範未盡相符。





國家人權委員會

NATIONAL HUMAN RIGHTS
COMMISSION, TAIWAN

人權保障，國際接軌

