

## 憲法法庭 函（稿）

地 址：100203臺北市中正區重慶南路  
一段 124 號

承 辦 人：蔡尚傑

電 話：02-23618577轉422

受文者：如行文單位

發文日期：中華民國 111 年 8 月 01 日

發文字號：憲庭力111憲民350字第**1111000493**號

速別：

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文

主旨：憲法法庭為審理111年度憲民字第350號中華航空股份有限公司修護工廠企業工會聲請案，請於函到2個月內，就說明二至五所列事項，提供意見及相關資料惠復，俾供審理之參考，請查照。

說明：

- 一、依憲法法庭審理規則第28條規定辦理。
- 二、旨揭案聲請人認工會法施行細則第2條第1項及第2項規定（下併稱系爭規定），有違憲疑義，聲請憲法審查。請就聲請人於聲請書中聲請憲法審查之理由及見解等，提供意見說明及相關資料。
- 三、工會法第6條第1項第1款，列舉廠場、事業單位等單位得組織企業工會，未列舉其他得組織企業工會之單位，理由為何？工會法第9條第1項規定各企業工會以組織一個為限，理由為何？
- 四、系爭規定、工會法第6條第1項第1款及第9條第1項是否有修法研議或草案研擬？如有，請提供相關資料。另如有外國立法例或其他相關資料，亦請一併提供。
- 五、實務上廠場企業工會設立情形為何？請提供相關資料。
- 六、檢附旨揭聲請案之聲請書及相關裁判影本各1份供參。



檔 號：  
保存年限：

## 勞動部 函

地址：100011 臺北市中正區館前路77號9樓

承辦人：曾冠叡

電話：(02)85902821

電子信箱：AQ1670@mol.gov.tw

受文者：憲法法庭

發文日期：中華民國111年9月30日

發文字號：勞動關1字第1110138956號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

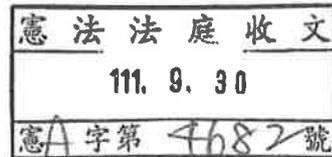
附件：如主旨 (A17000000J\_1110138956\_doc2\_Attach1.pdf)

主旨：有關貴法庭為審理111年度憲民字第350號聲請案一案，檢送本部意見書1份，請查照。

說明：依貴法庭111年8月1日憲庭力111憲民350字第1111000493號函辦理。

正本：憲法法庭

副本：勞動部勞動關係司(1科)





壹、有關憲法法庭為審理 111 年度憲民字第 350 號中華航空股份有限公司修護工廠企業工會聲請案，於 111 年 8 月 1 日以憲庭力 111 憲民 350 字第 1111000493 號函，請本部就本聲請案提供意見及相關資料，謹敘明如後：

一、查工會法之立法目的係為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活。透過工會法制保障勞工之團結，與雇主進行團體協商，並以集體爭議行為作為手段，進而達成締結團體協約之任務，提升有利會員之勞動條件。

二、我國於 100 年修正施行之工會法，將工會組織類型由「產業工會及職業工會」，變更為「企業工會、產業工會及職業工會」三種，其中，原以廠場為組織範圍之「產業工會」類型，併於「企業工會」類型項下規範，有關廠場之定義明定於該法第 48 條授權訂定之施行細則中，規範歷程說明如下：

(一) 為配合工會法之修正，且為避免同一企業下小規模工會過多，造成工會碎裂化，削弱工會團結及團體協商之力量，同(100)年該法施行細則第 2 條增列「廠場」之定義，明定「廠場」應具獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記、營業登記或商業登記之工作場所。

(二) 工會法及其施行細則修正施行後，各地方勞動主管機關不斷反映，廠場之範圍定義應更明確，以利受理所轄之廠場企業工會辦理申請登記時有所依循；因此，該法施行細則於 103 年修正，針對獨立人事、預算及會計之定義予以明確規範為：(1) 對於工作場所勞工具有人事進用或解職決

定權，指該工作場所可自行辦理招募、進用及解僱員工，其人事進用無需經總公司或上級單位同意與否，即得獨立決定之；(2) 編列及執行預算，且單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損，此屬針對工會法細節性事項之具體規範，符合法律保留原則，未逾越母法授權範圍，亦無違反授權明確性原則。

### 三、針對廠場之定義規範，其目的說明如下：

- (一) 工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項規定，廠場於財務會計及組織人事中用人調度等方面應具有獨立性，目的在於該範圍之員工籌組企業工會，其重要任務在與該廠場針對團體協約法第 12 條所定勞工工資、工時等事項進行團體協商，而工會所得要求之協商事項，與協商他方是否為有權決定人事、會計事項有極大關聯性。因此，朝向明確規範廠場範圍應有人事會計獨立，有助於工會與集體勞動條件之決定與變動具有支配可能性之雇主，進行對等團體協商，進而簽訂團體協約，提升會員勞動權益。
- (二) 為避免工會集體力量碎裂化，工會組織類型中以「廠場」為企業組織範圍中最小單元，目的在盱衡企業組織類型、人事管理及經營模式等實務狀況，現今企業組織類型多樣化，如法制上未明確規範廠場範圍，不僅主管機關無從執行，企業面對團體協約法所課予面對工會應有誠信協商及無正當理由不得拒絕協商義務，將無所適從。
- (三) 工會法對於工會組織類型，非僅規範廠場企業工會，如勞工受僱於未有人事、預算會計獨立之工作場所，其仍可組

織或加入以同一事業單位、關係企業或金融控股公司與子公司為範圍之企業工會，亦可組織或加入結合相關產業勞工之產業工會或相關職業技能勞工之職業工會。

四、綜上，工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項規定未有限制憲法第 14 條及兩公約保障人民結社自由權利，亦未有牴觸憲法第 23 條比例原則之情形。

貳、以下針對貴法庭所詢事項，說明如下：

一、聲請人認工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項規定(下稱系爭規定)，有違憲疑義，聲請憲法審查。請就聲請人於聲請書中聲請憲法審查之理由及見解等，提供意見說明及相關資料。

說明：

(一) 查聲請人認系爭規定違反法律保留原則、授權明確性原則、法律優位原則及比例原則，亦有違反憲法第 14 條、公民與政治權利國際公約(下稱公政公約)第 22 條第 1 項及第 2 項、經濟社會文化權利國際公約(下稱經社文公約，與公政公約合稱兩公約)第 8 條第 1 項第 1 款規定所保障結社自由之疑義。

(二) 針對聲請人所提疑義，本部說明如下：

1.系爭規定符合法律保留原則、授權明確性原則及法律優位原則：

(1) 參照司法院釋字第 443 號解釋理由書意旨，憲法所定人民之自由及權利範圍甚廣，凡不妨害社會秩序公共利益者，均受保障。惟並非一切自由及權利均無分軒輊受憲法毫無差別之保障；關於人民身體之自由，憲法第 8 條

規定即較為詳盡，其中內容屬於憲法保留之事項者，縱令立法機關，亦不得制定法律加以限制，而憲法第 7 條、第 9 條至第 18 條、第 21 條及第 22 條之各種自由及權利，於符合憲法第 23 條之條件下，得以法律限制之。至何種事項應以法律直接規範或得委由命令予以規定，與所謂規範密度有關，應視規範對象、內容或法益本身及其所受限制之輕重而容許合理之差異，如涉及剝奪人民生命或限制人民身體自由以外之自由權利限制者，應由法律加以規定，如以法律授權主管機關發布命令為補充規定時，其授權應符合具體明確之原則；若僅屬與執行法律之細節性、技術性次要事項，則得由主管機關發布命令為必要之規範，雖因而對人民產生不便或輕微影響，尚非憲法所不許。

- (2) 現行工會組織類型規範於工會法，99 年修正公布該法全文 49 條，100 年 5 月 1 日施行，修正前工會組織類型明定於該法第 6 條第 1 項「同一區域或同一廠場，年滿二十歲之同一產業工人，或同區域同一職業之工人，人數在三十人以上時，應依法組織產業工會或職業工會。」該條修正後明定工會組織類型有企業工會、產業工會及職業工會，其中企業工會明定於該條第 1 項第 1 款「結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。」配合 100 年修正施行後之條文，該法第 48 條授權訂定之工會法施行細

則，針對該法第 6 條所稱之「廠場」與「事業單位」之定義，確有就細節性及技術性事項明確規定之必要，供勞工及地方勞動主管機關得以遵循。

(3) 依憲法第 23 條規定，憲法第 14 條雖規定人民有結社之自由，然而基於維持社會秩序之考量，仍有以法律就制度面設有適當管制之必要可能性。次按工會法之立法目的，係為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活；工會法第 6 條第 1 項第 1 款明定得以結合同一廠場之勞工組織企業工會，亦允許工會組織得在廠場、事業單位及關係企業等不同層級同時成立，俾保障人民結社自由之權利，以達工會法促進勞工團結之立法目的，爰有關係爭規定，係為執行工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱「廠場」之認定所為之補充規定，符合憲法第 14 條規定，並無違反工會法第 1 條所定促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活之立法目的。

(4) 配合 100 年工會法修正施行，明確「廠場」應具獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記、營業登記或商業登記之工作場所等定義，即工會法第 6 條第 1 項第 1 款規定所稱「廠場」，須為同時符合上開二要件之工作場所，該工作場所之勞工始得籌組工會，以避免同一企業下，小規模工會過多，進而削弱團體協商力量；又，該法修正施行後，因廠場是否具備獨立人事、預算及會計，迭生認定爭議，為使各地方勞動主管機關於受理所轄之廠場企業工會辦理登記時有所依循，103 年再次修

正，明確規範所謂具有獨立人事、預算及會計之定義：

(1) 對於工作場所勞工具具有人事進用或解職決定權，指該工作場所可自行辦理招募、進用及解僱員工，其人事進用無需經總公司或上級單位同意與否，即得獨立決定之；(2) 編列及執行預算，且單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損，係參酌經濟部 55 年 2 月 26 日商字第 04210 號函釋內容，就獨立會計所為之規定，以維我國法律體例一致。

(5) 基上，由於各地方勞動主管機關依據工會法，所受理之工會登記案件，於相關執行面需有明確之細節性及技術性規範，而系爭規定係為實現工會法立法目的所必要，尚非憲法所不許，當無違反法律保留原則及法律優位原則。另，工會法施行細則第 2 條就廠場之定義，乃細節性事項之具體規範，符合母法所定「廠場」為企業工會組織類型之一，並顧及同一關係企業下何規模之廠場方得以組織企業工會，有利團體協商力量之規範意旨（參最高行政法院 107 年判字第 58 號判決），符合母法立法目的，未逾越母法授權範圍，亦無違反授權明確性原則。

**2.系爭規定未有違反比例原則、非有侵害憲法第 14 條及兩公約保障結社自由部分：**

(1) 工會法第 5 條第 1 款明定，工會之任務為團體協約之締結、修改或廢止，又該法第 6 條規定工會類型有以廠場、事業單位、關係企業、金融控股公司與子公司等企業工會，以及企業外之產業工會及職業工會等組織類型，勞

工可自由選擇不同類型工會，依法加入或組織。系爭規定，僅係明確勞工以同一廠場為組織範圍成立工會者，該廠場應於財務會計及組織人事中用人調度等方面具有獨立性，目的在於該廠場企業工會，得與該廠場針對團體協約法第 12 條所定勞工工資、工時等與事業單位人事、會計有關之會員權益事項進行對等協商，進而進行簽訂團體協約，提升會員勞動權益之目的。退萬步言，即使受僱於未有獨立人事、預算會計之廠場勞工，仍可組織或加入以同一事業單位、關係企業或金融控股公司與子公司為範圍之企業工會，亦可組織或加入結合相關產業勞工之產業工會或相關職業技能勞工之職業工會，因此，系爭規定對勞工結社自由之干預，確實無其他較溫和手段可達成同樣目的，尚未過當，未有抵觸憲法第 23 條比例原則之情形。

- (2) 兩公約敘明組織工會之權利尚非絕對，仍得為保障公益目的或第三人自由權利，於不逾越必要限度範圍內予以限制，此為聲請人所不爭；而系爭規定，僅係規範於預算會計及組織人事中用人調度等方面具有獨立性之廠場，勞工得以該廠場為組織工會之範圍，其係為考量勞工透過組織工會（工會法），進而與雇主平等進行團體協商簽訂團體協約（團體協約法），甚至透過合法罷工或爭議行為（勞資爭議處理法），以達成提升會員勞動權益主張之目的。爰為達到勞工行使勞動三權順利簽訂團體協約，系爭規定未有逾越必要限度範圍內之限制，亦無違兩公

約之意旨。

- (3) 基上，為保障勞工團結權，實現工會法立法目的所必要，工會法施行細則第 2 條就廠場之定義，並無全然限制憲法第 14 條及兩公約保障人民結社自由權利，難逕以論斷有違憲之虞，更未有牴觸兩公約之精神。

**二、工會法第 6 條第 1 項第 1 款，列舉廠場、事業單位等單位得組織企業工會，未列舉其他得組織企業工會之單位，理由為何？工會法第 9 條第 1 項規定各企業工會以組織一個為限，理由為何？**

**說明：**

(一) 有關工會法第 6 條第 1 項第 1 款明確規定企業工會之類型：

1. 現行工會組織類型規範於工會法，99 年修正公布該法全文 49 條，100 年 5 月 1 日施行，修正前工會組織類型明定於該法第 6 條第 1 項「同一區域或同一廠場，年滿二十歲之同一產業工人，或同區域同一職業之工人，人數在三十人以上時，應依法組織產業工會或職業工會。」為使工會組織類型多元化發展，修正後第 6 條將原「產業工會及職業工會」調整為「企業工會、產業工會及職業工會」，其中企業工會分別有「結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。」修法後原以廠場為組織範圍之工會，仍得維持，並開放結合廠場之事業單位及結合事業單位之關係企業與金融控股公司及子公司等範圍之勞工組織工會類型。

2. 復查我國於 100 年 5 月 1 日施行者，除工會法修正條文外，

同日亦施行涉及「協商權」之團體協約法修正條文及「爭議權」之勞資爭議處理法修正條文，三部法律建構出集體勞動三權。為完善保障勞工行使勞動三權，工會法朝向工會組織類型多元化修正方向，同時團體協約法於第 6 條增列誠信協商規範，其中團體協約法第 6 條第 3 項明定「有協商資格之勞方為：1、企業工會。2、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產業工會。3、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。……」亦即，雇主面對工會法第 6 條第 1 項第 1 款所定企業工會要求協商時，無正當理由不得拒絕協商。倘工會與雇主無法透過團體協商簽訂團體協約，工會得依勞資爭議處理法，依法進行爭議行為，促使達成與其會員所屬雇主締結團體協約之目的。

3. 盱衡企業組織類型，衡酌企業人事管理及經營模式，且為避免工會集體力量碎裂化，修正後工會法第 6 條第 1 項第 1 款保留認定「廠場」為企業組織類型最小單元，易言之，可以獨立營業之最小處所，兼顧經濟上及勞資關係上之最小營運範圍定義，以維持勞資關係之正常運作；另於同款後段實質擴展企業工會組織範圍之界線至「關係企業、金融控股企業之勞工亦得組織同一企業工會」，係為考量現今企業組織類型多樣化，以及勞工集體力量之行使，使企業工會得與其組織範圍相對應，且可與集體勞動條件之決定與變動具有支配可能性者進行對等協商，乃至進行團體協商及簽訂團體協約，達成維持或提升勞動條件之實益。

4. 基上，為考量工會團體協商權之行使，兼顧雇主遵循誠信協商規範，工會法對於企業工會之類型應有明確性，以利企業工會行使團體協商權，達成提升會員勞動權益之實益。

(二) 有關工會法第 9 條第 1 項規定各企業工會以組織一個為限：

1. 團結權位列勞動三權之首，其性質非僅為單純的結社自由權利，而是攸關勞動者工作權及生存權之保障，對於勞動條件之確保及提升至為重要，個別勞工力量微渺薄弱，難與資方抗衡，因此發展出集體勞動法制，保障勞工有組織及加入工會的權利（團結權，工會法第 4 條），再由工會代表會員與雇主進行談判（協商權，團體協約法第 6 條），保障工作權益及促進勞動條件、安全衛生及福利事項。倘協商不成，法律允許合法罷工或發動爭議行為之權利（爭議權，勞資爭議處理法第 53 條），以平衡勞資雙方實力，營造公平集體勞動制度。亦即，與雇主進行團體協商，決定勞動條件之協商權，乃是目的，團結權及爭議權則為前提及手段，三者絕不可分割而任缺其一，同為維護勞工權益之有力憑藉。
2. 查工會法 100 年修正施行前之第 8 條規定：「凡同一區域或同一廠場內之產業工人，或同一區域之職業工人，以設立一個工會為限」，該規定限制產業工會一元化之原因，係為強化工會之團結權利，使其具有法定地位，擁有代表該工作場所全體員工之權限，得有效集結勞方力量，與雇主進行協商，使工會運作及發展更有助益。
3. 100 年工會法修正施行後，為兼顧企業組織類型之多樣化，以及勞工集體力量之行使，範定企業工會有結合同一廠場、

同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司等四種類型，惟仍秉持企業工會一元化之法制規定，各類型僅得組織單一工會，並於其組織範圍內，行使工會之法定權利（如勞動檢查法第 22 條規定之工會陪檢權、大量解僱勞工保護法第 6 條之工會推派勞方代表參與協商權利、勞動基準法所定工作時間、輪班休息及例假調整等同意權、勞工董事推派權、勞資會議勞方代表辦理選舉權以及工會法第 28 條、第 36 條代扣會費與會務假之保障權利等）。

- 4.另，100 年工會法修正施行後，賦有團體協約資格之工會，並不限於企業工會，符合法定資格之產業工會、職業工會均可進行團體協商，勞工可透過其自由參加之工會，經由團體協商獲得合理之保障，故各類型企業工會限制組織一個之規範，亦不會影響勞工權益。
- 5.復查，現行單一工會主義尚僅限於同一廠場或事業單位範圍內，同一事業單位內如有一個以上廠場，各廠場均得組織工會；而於關係企業、金融控股公司或子公司均得組織企業工會，因此同一公司內仍可能併存二個以上企業工會，同一雇主可能須面對複數企業工會。另本部對於工會組織一元化議題自 100 年修法前，至本（111）年度止，持續接獲工會強烈要求本部不得驟然摒除工會組織一元化規定，以避免造成同一企業組織範圍內成立複數工會，相互競爭法定權利之行使，造成企業勞資關係複雜，增加資方分化工會之契機，影響企業內勞工團結。再者，亦有雇主團體屢屢向本

部反映現行「工會法」對於工會組成過於寬鬆，造成複數工會林立，引起工會間不當競爭，不易形成勞工共識，影響公司自治與經營，而損及勞工權益，建議本部應相對考量工商企業的承擔能力，減少整體產業經濟部門與勞動市場供給面的嚴重傾斜失衡。故本部現仍持續聆聽與收集各界意見，期得衡平勞工團結權保障及企業經營能力。

**三、系爭規定、工會法第 6 條第 1 項第 1 款及第 9 條第 1 項是否有修法研議或草案研擬？如有，請提供相關資料。另如有外國立法例或其他相關資料，亦請一併提供。**

**說明：**

- (一) 查工會法自 100 年全面修正施行迄今(111 年)已逾 10 年，對我國勞資關係影響深遠，無論在強化勞工團結權、落實勞工協商權及保障勞工爭議權等方面均有相當影響。本部亦賡續積極辦理及參與各式勞動議題研討會、座談會及工作坊等，持續蒐整各界對於工會法之建議，期能提升對勞工集體權益之保障。
- (二) 本部於前揭相關會議或場合徵詢意見時，迭有工會團體、社會代表或專家學者對於工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項、工會法第 6 條第 1 項第 1 款及第 9 條第 1 項規定是否修正或其修正方向，持有不同意見且差距仍大，爰暫無修法研議或草案研擬，仍待凝聚修法共識後，作為未來研修工會法之參考，俾利完善集體勞動法制。

**四、實務上廠場企業工會設立情形為何？請提供相關資料。**

**說明：**

為掌握我國廠場企業工會實務設立情形，本部前於 111 年 8 月 23

日函請各直轄市、縣（市）政府勞動主管機關、國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局、國家科學及技術委員會中部科學園區管理局、國家科學及技術委員會南部科學園區管理局及經濟部加工出口區管理處，協助提供自 100 年 5 月 1 日起至 111 年 7 月底止廠場企業工會核發登記及不予登記情形，彙整資料如下：

表一、廠場企業工會申請情形表

勞動主管機關	同意登記工會家數	駁回申請登記數
基隆市	0	0
臺北市	0	0
新北市	3	1
桃園市	2	0
新竹市	0	0
新竹縣	0	0
苗栗縣	1	0
臺中市	5	0
彰化縣	0	0
南投縣	2	0
雲林縣	8	1
嘉義市	0	0
嘉義縣	1	0
臺南市	2	0
高雄市	2	0
屏東縣	2	1
宜蘭縣	0	0

花蓮縣	0	0
臺東縣	0	0
澎湖縣	0	0
金門縣	0	0
連江縣	0	0
新竹科學園區管理局	0	0
中部科學園區管理局	0	0
南部科學園區管理局	0	0
經濟部加工出口區管理處	2	0
總計	30	3

【註】本表調查期間為 100 年 5 月 1 日起至 111 年 7 月底止

### 參、意見總結

有關係爭規定係立法者考量當今社會經濟情勢，針對執行工會法相關條文之細節性、技術性事項所為之具體規範，顧及何規模之廠場方得以組織企業工會，以強化團體協商力量，系爭規定與工會法第 6 條第 1 項第 1 款及第 9 條第 1 項之規定，均係衡酌企業人事管理及經營模式及維持勞資關係正常運作等眾多因素，所採取之立法決定，爰無違憲之虞。

另，本案法規範之疑義尚不足具有憲法重要性，且現行工會法相關規範針對聲請人之結社權利已有保障，爰亦非屬為貫徹聲請人基本權利所必要，不符憲法訴訟法第 61 條第 1 項規定憲法法庭受理案件之標準，縱認影響勞工結社權之行使與保障，亦應僅屬裁判本身是否違憲，本件懇請裁定不受理本案。