

法庭之友意見書

案號 112年度憲民字第489號（主案）  
112年度憲民字第1111號（併案）



法庭之友 姓名或名稱： 臺北市南山人壽保險股份有限  
（人民、機關 公司企業工會（代表人：蔡坤  
或團體） 穎）

住(居)所：

電話：

傳真：

代理人 姓名： 劉冠廷  
事務所：

稱謂/職業： 律師

電話：

傳真：



1 為人民聲請法規範憲法審查及裁判憲法審查提出法庭之友意見事：

2 一、應揭露事項：

3 (一) 相關專業意見或資料之準備或提出，是否與當事人、關係人或  
4 其代理人有分工或合作關係：無。

5 (二) 相關專業意見或資料之準備或提出，是否受當事人、關係人或  
6 其代理人之金錢報酬或資助及其金額或價值：無。

7 (三) 其他提供金錢報酬或資助者之身分及其金額或價值：無。

8 二、南山人壽企業工會反對本件聲請人家福股份有限公司之立場。

9 三、主張及理由：

10 (一) 勞動基準法第32條第1項規定（下稱系爭規定）係以憲法第15  
11 條之工作權保障及社會國原則為基礎，以「經工會或勞資會  
12 議同意」作為限制雇主工時彈性化之解除條件，實具維護正  
13 當公益之憲法目的：

14 1. 聲請人家福股份有限公司主張最高行政法院111年度上字第  
15 287號、112年度上字第109號、第136號、第212號裁定、臺北  
16 高等行政法院111年度訴字第676號、第677號、臺中高等行政  
17 法院110年度訴字第219號、高雄高等行政法院111年度訴字第  
18 7號、111年度簡上字第41號判決、臺灣臺南地方法院111年度  
19 簡字第31號行政訴訟判決等，及所適用之勞動基準法第32條  
20 第1項規定（即系爭規定），對於未參加工會之勞工而言，已  
21 抵觸憲法第15條工作權及財產權、第22條契約自由權、第14  
22 條結社自由權、第7條平等權及第23條等規定，爰提起本件主  
23 案及併案憲法訴訟。

1 2. 按系爭規定所涉者，實係國家藉訂定勞動基準法設定了勞動  
2 契約關係下之最低基準，並以行政機關之強制力使雇主遵循，  
3 核其憲法基礎為社會國原則下對勞工之工作權保障。學者指  
4 出，學界通說所描述之社會國原則範疇中，勞動法始終係相  
5 當重要之領域，尤其是在工作權內涵中所包含之社會保障：  
6 工作上之權利、勞動關係存續保障、廠場共同決定權等，涵  
7 蓋了「國家之強制保護」與「勞動者之自主形成」之不同面  
8 向。申言之，包括我國憲法第153條第1項在內之社會國條款，  
9 係憲法對於立法者之形成委託，以立法行為之方式，具體完  
10 成憲法所要求之社會國目標。至於社會國原則與基本權之關  
11 聯，比較法上，德國學說有「社會國原則限制自由權以保障  
12 自由權」之說法，德國憲法實務亦承認社會國原則扮演干預  
13 與介入自由權之功能，在無違比例原則及不直接碰觸基本權  
14 本質內容的狀況下，得以獨立成為限制基本權之正當性基礎。  
15 學者進一步認為，若將社會國原則理解為改變社會權力關係  
16 之媒介，則就社會國原則於勞動法領域之積極貢獻而言，自  
17 非放任式的容忍社會行動者自由形成、令其自由改變過去的  
18 權力關係，而是應該考量到勞動的從屬性，運用社會國原則，  
19 以勞動關係當事人之「集體性」自主形成，使勞動者得以在  
20 某種程度上脫離立法行為之強制拘束，以社會行動改變其權  
21 力關係為對其更為有利的狀態（參林佳和，憲法社會國原則  
22 一內涵、形成、界限與另類理解，載：理論制度與行動：社  
23 會安全制度與社會法之先行者與推手—郭明政教授榮退祝賀  
24 論文集，頁25-62，元照出版，2022年7月，附件1）。

1 3. 更具體而言，本件涉及之系爭規定，係勞動基準法於民國91  
2 年修正時，因應勞動市場發展趨勢，推行工時彈性化政策之  
3 一環。學者指出，該次修正針對雇主延長工作時間之限制，  
4 採取包括「放寬容許延長工作時間之事由」、「程序上應經工  
5 會或勞資會議同意」、「放寬容許之延長工作時間時數上限」  
6 等立法措施，使雇主得以更具有彈性之方式調整工作時間，  
7 以因應經營需求，並促進勞工參與延長工作時間之安排。針  
8 對「工會或勞資會議同意」之性質，學者認為係屬使雇主免  
9 受行政裁罰之要件，因為個別勞工實務上通常無能力與雇主  
10 對抗，難以反抗雇主延長工作時間之要求，因此該次立法將  
11 舊法「經勞工同意」之要件刪除，以避免雇主利用其經濟優  
12 勢強令勞工不得不同意加班，而免受勞動基準法上之行政處  
13 罰（參王能君，勞動基準法上加班法律規範與問題之研究—  
14 日本與臺灣之加班法制與實務，臺北大學法學論叢，81期，  
15 第75-138頁，2012年3月，附件2）。

16 4. 綜上可知，系爭規定就「雇主應經工會或勞資會議之同意，  
17 始得延長勞工之工作時間，免受行政處罰」之設計，實屬立  
18 法者受憲法第153條第1項之委託，即「國家為改良勞工及農  
19 民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，  
20 實施保護勞工及農民之政策」之社會國條款，授權立法者形  
21 成具體之強行規定保護勞動者。參諸系爭規定之立法歷程，  
22 雖限制個別勞工無由以個人地位自行同意或拒絕雇主之加班  
23 指示，惟基於「社會國原則限制自由權以保障自由權」之理  
24 念，立法者係考慮到勞動者之從屬性，個別勞工實難以立於

1 對等之契約上地位同意或拒絕雇主之指示權行使，爰特別於  
2 民國91年之修法中刪除「個別勞工同意」之免罰要件，並基  
3 於社會國原則下對勞工工作權之保護，允許勞工透過「集體  
4 性」之方式自主形成勞動條件、延長工作時間，要難謂非基  
5 於憲法上之正當公益目的而為。且系爭規定更未涉個別勞工  
6 之自由權本質內容，蓋個別勞工仍有工會或勞資會議之集體  
7 管道可以自由行使其工作權、契約自由權，決定其勞動條件，  
8 而非完全無任何自決之空間，自不能謂勞工之基本權本質內  
9 容受到侵害。

10 (二) 系爭規定以「工會同意優先」之立法手段，已兼及保障勞工  
11 依憲法第14條及第153條所享有之勞動團結權，工會係基於憲  
12 法保障之結社權利代表個別勞工、立基於與雇主對等之地位  
13 把關勞動權利，自不因勞工加入工會之人數是否過半而有影  
14 響，可知系爭規定所採之手段與目的間應具實質關聯，而未  
15 侵害個別勞工之基本權利：

- 16 1. 按勞動團結權為憲法所保障之權利，其基礎在勞動者為了實  
17 現維持、促進勞動條件及經濟條件之特定目的而受憲法保障  
18 之結社自由。按司法院釋字第373號解釋理由書意旨，勞工之  
19 團結權乃是從事各種職業之勞動者，為改善勞動條件，增進  
20 其社會及經濟地位，而組織工會之勞工基本權利（附件3）。  
21 足見團結權已於上開解釋中受到肯定，係以憲法第14條人民  
22 有結社自由及第153條第1項規定作為保障勞動者組織及加入  
23 工會之依據。學主進一步指出，勞動團結基本權之論理基礎

1 係以結社自由乃一種「雙重性質之基本權利」，兼具個人性質  
2 與集體性質，前者（個人權）保障個人有組織及加入具有持  
3 續性團體之權利，如勞工組織工會，後者（團體權）則保障  
4 團體本身具有團結集體行動之自由，申言之，勞動基本權具  
5 有集體性，唯有透過具有集體權利性質且功能相同之憲法依  
6 據（即結社自由），始能解釋集體勞動基本權之權利內涵（參  
7 黃程貫，勞動法，頁159-160，空中大學，2000年2月修訂再  
8 版4刷，附件4）。

9 2. 復按工會依勞動團結權享有之行動自由保障，除集體協商權、  
10 集體爭議權之態樣外，尚應包括其他一切之工會行動—即狹  
11 義之工會行動權。就狹義工會行動權之憲法意涵而言，有學  
12 者聚焦於基本權之客觀面向，考慮到基本權秩序作為整體制  
13 度與生活關係之基礎，加入憲法規範性的指向，即可看出憲  
14 法保障勞動基本權在憲法秩序上的規範性目的，就是要讓工  
15 會實踐憲法交付的任務，此必然包括一定內容之行動權保障，  
16 立基於制度性功能的角度及整體社會功能的立場，工會必須  
17 享有行動權保障。學者進一步參照德國學說及實務見解，釐  
18 清工會行動權之界限及具體態樣，體系上可以分類為「工會  
19 相關會員之行動權」、「工會針對雇主之行動權」、「工會企業  
20 秩序形成之行動權」、「工會於企業外之一般行動權」等四大  
21 類型，其中就「工會企業秩序形成之行動權」，在德國之理論  
22 與實務發展上，係指保障工會參與企業或廠場內決定勞動條  
23 件之共同決定（Mitbestimmung），蓋即便工會之基礎邏輯係  
24 雇主與勞工間之「對立性」（Gegensätzlichkeit），在進步的

1 憲法思考下，也不能排除工會以合作形式參與共同決定的可  
2 能，此自我國憲法第154條強調之「勞資合作」以觀，尤為明  
3 顯（參林佳和，工會行動權基礎理論，載：勞動與法論文集 I，  
4 頁287-310，元照出版，2014年10月，附件5）。

5 3. 至此，已可認為系爭規定賦予工會作為勞工自主形成勞動條  
6 件之「集體性」管道之一，實與工會受憲法保障勞動團結權  
7 及內涵之工會行動權意旨不謀而合，且亦屬憲法第154條前段  
8 「勞資雙方應本協調合作原則，發展生產事業」之精神相符。  
9 換言之，應認為工會同意或拒絕雇主加班指示之行為，除涉  
10 及憲法社會國原則保障個別勞工免受雇主不當工時指示之危  
11 害，工會更係在此行使其涉及類似於德國法之廠場或企業共  
12 同決定之權利，該同意或拒絕雇主加班指示之行為亦應屬工  
13 會勞動團結權之行使，而應受憲法之保障。

14 4. 經查，我國司法機關前已就立法者採取「經工會或勞資會議  
15 同意」之程序要求，作為貫徹憲法第153條第1項社會國條款  
16 之手段作成見解，殊值參照：

17 (1)首按司法院釋字第807號解釋理由書意旨已明確指出，就雇  
18 主對勞工工作時間之指示而言，工會或勞資會議之同意程序，  
19 通常具有維護勞工權益之重要功能，避免弱勢之個別勞工承  
20 受雇主不合理之工作指示而蒙受生命身體健康之危害（附件  
21 6）。已可見立法者為避免弱勢個別勞工於契約地位上之不對  
22 等損及權益，爰認同以「工會或勞資會議同意」之手段實現  
23 勞動者保護之功能。

1 (2)復按108 年度高等行政法院法律座談會提案二更進一步針對  
2 系爭規定採取「工會優先」之手段進行討論，經大會研討後  
3 所採之乙說指出：「由工會優先同意之規制，主要應在於勞  
4 工團結權之實力，除繫於所代表成員外，是否具備相當自主  
5 性毋寧更為關鍵，工會法第35條、第45條等規定針對雇主不  
6 當介入工會活動定有相當救濟、制裁之手段，即在於強化工  
7 會之自主性，相對而言，依勞資會議實施辦法第2條規定，  
8 勞資會議乃由事業單位定期舉辦，並不具備如工會之獨立法  
9 人組織性質，第3條並規定由勞資雙方同數代表組成，而第  
10 13條雖將勞動條件列為勞資會議討論事項，以勞方代表僅占  
11 勞資會議人數一半之協商實力而言，明顯弱於全數由勞工自  
12 行組成、作成決議之工會組織，勞資會議實施辦法第12條第  
13 4項復僅有雇主不得對勞資會議代表因行使職權而為不利益  
14 待遇之宣示，亦未如工會法第35條、第45條明定救濟、制裁  
15 之手段，工會組織型態之勞工團體自主性顯然優於勞資會議  
16 中僅占半數之勞方代表自主性，兩相比較結果，均可見勞動  
17 基準法之修正規定，當係考量為同意之勞工團體是否具備相  
18 當協商實力之故，才區別先由自主性較強之工會組織代表勞  
19 方為同意，若無工會組織存在，才退而求其次由勞資會議為  
20 之。」(附件7)，足見立法者依其形成自由，設計「工會優  
21 先」之規範模式，實係考量到工會與勞資會議間在根本上具  
22 有「自主性」之差異，且工會更受到不當勞動行為裁決制度  
23 之保障，於功能上較實務上施行成效不彰之勞資會議而言，  
24 更適合作為勞工依集體意志形成勞動條件、改變社會權力地

1 位之媒介。

2 (3)再按臺北高等行政法院107年度簡上字第103號判決，現雖已  
3 因釋字第817號解釋而嗣後遭再審法院廢棄，惟其論理脈絡  
4 仍有其理，值得供吾人參考：「立法者之所以由工會之同意  
5 為優先，當然係因勞工團結權為工會法所保障，較諸以多數  
6 決決議之勞資會議，顯然更有與資方談判之實力。但應始終  
7 莫忘的是，團結權雖源自於個別勞工權益，但終究超越於勞  
8 工權益之集合，而具有社會安全之公益性質，其屬性與其謂  
9 為勞方代表之集合，毋寧應認知為勞方代表所組成之社會安  
10 全力量，為勞資以外之第三勢力。」、「工會具有穩定集體勞  
11 資關係，安定社會結構之公益性質，而不只是勞工代表之集  
12 合而已，而勞資之談判正義也不建立於『多數決』之民主正  
13 當性上」（附件8），此一判決之意旨亦同前揭高等行政法院  
14 座談會之結論，並更直接指出基於多數決之「民主正當性」  
15 實非集體勞動條件形成之最重要原則，蓋工會源於個別勞工、  
16 卻已超越個別勞工之集合，而具有社會安全之公益性質，此  
17 與該工會代表之勞工人數多寡已無關係。

18 5. 綜上可知，系爭規定雖使個別未加入工會之勞工，不能於事  
19 業單位內有工會時，繞過工會而自行與雇主達成延長工時之  
20 合意，惟此實係立法者基於憲法社會國原則制訂強行規定保  
21 護勞動者之必然，蓋個別勞工應無自行與雇主訂定低於勞動  
22 基準法最低條件之自由，何況立法者早已明確提供勞工一條  
23 自主形成之路徑：透過工會依憲法保障之團結權、不當勞動

1 行為裁決制度落實之工會行動權，站在與社會對手實力相當  
2 之法律地位與雇主協商加班必要性，以維護勞動條件。且進  
3 一步言，無論該勞工是否入會、工會人數是否逾事業單位或  
4 廠場受僱者之半數，工會受憲法、法律保障之結社地位均無  
5 不同，只要工會組織係經合法登記設立，即具備與雇主相當  
6 之社會上權力地位，此已足建構工會代表事業單位或廠場全  
7 體勞工之正當性。至若個別勞工認為集體之決定違反其真實  
8 意願，自應透過積極行使其個人之勞動團結權，加入工會表  
9 示意見、促進討論，而萬不應倒行逆施，反過來認定工會不  
10 具有與雇主對等溝通之資格。至此，即難謂該等個別勞工之  
11 契約自由、工作權之限制受到違反比例原則之限制，至為明  
12 確。

- 13 6. 況縱係於少數工會之決議與多數未入會之個別勞工意願完全  
14 相反之場合，該等多屬勞工仍均得行使其憲法保障之勞動團  
15 結權，透過積極加入工會、參與組織運作之方式表達其所欲  
16 形成之集體勞動條件，立法者對此亦未設有任何限制。蓋考  
17 量勞動團結權本質上應係「具特定價值導向」之團結權，已  
18 如前述，其基本權之核心內涵即應在於勞動者透過積極團結  
19 參與，進而實現「促進或維持其經濟條件」之目的，此等基  
20 本權保障之保護目的，殊難想像以「消極自由」之方式實現。  
21 是故於立法者受憲法社會國條款委託，並考量到個別勞動者  
22 之弱勢地位，故形成了「允許勞動者透過集體性方式自由形  
23 成勞動條件」之規範模式，自應認為個別勞工之消極團結權  
24 縱受限制，亦合於憲法之社會國原則，且手段上亦屬適當、

1 必要，而無違比例原則之要求。

2 (三) 倘系爭規定「經工會同意」之立法手段經本件憲法法庭判決  
3 違憲，則我國包含南山人壽企業工會在內之企業工會運作及  
4 集體實力，必將產生重大危害，更對我國平均工時過長之過  
5 勞現象百害而無一利，附此敘明：

6 1. 經查，臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會（下稱南  
7 山人壽企業工會）係依工會法第6條第1項第1款結合同一事業  
8 單位內之勞工登記設立，就南山人壽保險股份有限公司之總  
9 公司及其所屬分公司，有依勞動基準法第32條第1項同意延長  
10 工作時間之權利，應敘明在先。

11 2. 倘系爭規定經憲法法庭判決認定違憲，對於南山人壽企業工  
12 會及我國各企業工會貫徹團結事業單位勞工、鞏固集體力量  
13 與雇主共創勞資和諧等重要憲法上目標必將生鉅大侵害。蓋  
14 工會存在之目的，本在於使個別勞工得依工會集體實力表達  
15 意見、向雇主爭取權益，改善自身經濟條件。在資方、勞方  
16 社會權力地位極不對等之情形下，個別勞工在法律形式上之  
17 「同意」往往無法反映其真實意願，且在社會結構上之地位  
18 不對等情形下，強調「個別勞工之同意」常常僅係資方分化  
19 工會，以圖進一步弱化勞動者團結力量、減省勞動成本之藉  
20 口，並將蠶食鯨吞勞動者之工作上權利。事實上，學者已經  
21 明確指出，勞動法立法的前提，本係基於憲法社會國原則的  
22 指引，鑑於勞、資雙方資源、地位不對等，故透過諸多強制  
23 規定設定最低之勞動基準，取代「契約自由原則」在個別勞

1 工之適用，是縱個別勞工「同意」低於最低基本工資之工資，  
2 法律上亦屬無效。觀諸勞基法關於工資、工時、休假、解僱  
3 保障乃至童工保護等規定，以強制規定之條件取代個別勞工  
4 同意之情形比比皆是，故在勞動法領域強調個別勞工同意，  
5 明顯是刻意忽略背後基本的社會結構及權力關係，無非是企  
6 業經營者挾社會、經濟地位之優勢，希冀藉由遁回民法契約  
7 自由原則以脫免其應盡之雇主責任、應遵守之勞動最低標準，  
8 此無疑是反進步、不正義之法律觀念。在無系爭規定保障的  
9 情形下，不難想像雇主將各個擊破，要求勞工加班；勞工也  
10 極可能因懼於拒絕雇主之要求，被迫同意本非有真實意願之  
11 加班。由此可以看出，個別勞工同意終究只是虛幻的假議題。

12 3. 此外，系爭規定倘若被宣告違憲，企業工會亦將進一步喪失  
13 其應有之代表性，在集體勞資關係發展上，進一步失去與雇  
14 主就勞動條件等重要勞工權益保障事項之對話基礎，而使得  
15 工會依憲法享有之勞動團結權，在法律上根本性的欠缺其行  
16 動權保障之重要部分之一——共同決定之參與權。細究我國工  
17 會組織實務可知，我國企業工會勞工之組織率自民國100年以  
18 來，均為百分之15左右（參勞動部勞動統計查詢網，100年至  
19 112年工會組織率資料表，附件9），長期以來國內工會組織率  
20 低下，無法發揮功能，各產業別、事業單位或廠場內部無法  
21 透過工會與雇主協商，進而形成適於其產業別之勞動條件，  
22 此情形雖已長期為人詬病，但始終無法改變。我國勞工之勞  
23 動團結意識低下，縱參與工會之社會行動者竭盡所能促進企  
24 業勞工組織、加入工會，仍力有未逮，此情形雖與我國歷史、

1 社會發展等因素有關，但立法者未賦予企業工會有利的組織  
2 環境、足夠的協商地位與籌碼，亦是原因之一。蓋我國法律  
3 雖保障「組織權」、「協商權」、「爭議權」均有明文可稽，卻  
4 鮮少關於最為重要、也係工會最切身需要之行動權保障規範。  
5 特別是在我國並未採取如德國一般「工會／員工代表會」之  
6 「對抗性／合作性」二元法律思維下，則工會參與廠場及事  
7 業單位共同決定之權利，則尤應受法律保障。倘若企業工會  
8 無法作為勞動條件之自主形成管道，沒辦法發揮類似德國法  
9 上員工代表會之功能，勞工加入工會、參與工會運作的意願  
10 自然低落。勞基法自從賦予工會權利同意或否准雇主加班之  
11 指示以來，即已係諸多工會團結事業單位內、廠場內勞工之  
12 重要基礎，亦成為勞工在法律地位上團結的契機之一。在工  
13 會組織仍相當困難的現狀下，倘若認定系爭規定違憲，無疑  
14 使工會處境進一步弱化，在勞資不對等的社會權力關係現狀  
15 下，原本就傾向資方的天秤將更進一步傾斜。在工會地位持  
16 續受到法律劣化、邊緣化的同時，顯然將進一步降低勞工參  
17 與工會之意願，進而形成惡性循環。提升工會組織率、透過  
18 工會之集體性保障勞工權益終將淪為口號與空談。

- 19 4. 我國社會行動者對於我國勞動市場及勞動者之勞動現狀多有  
20 批判，為我國冠上「過勞之島」之名，究其原因，無非係勞  
21 工之工資水準低落，企業經營者發展事業之成本結構不乏以  
22 「減省勞動力成本支出」為重要基礎，致多數勞工於正常工  
23 作時間內之收入，根本不能維持合宜（Decent）之家庭生活  
24 水準，迫使勞工不得不犧牲其應有之休息時間從事勞動，而

1 陷入過勞之循環。倘在法律形式上允許個別勞工「同意」雇  
2 主之加班指示，雖個別勞工可以透過加班費之收入，彌補正  
3 常工作時間工資之不足，但墊基於「低薪」成本結構之雇主  
4 亦將得利於此，在迫使勞工非出於真實自願而「同意」加班  
5 的同時，獲得高度彈性化之工時安排空間，且僅需受到國家  
6 法律極為低度之管制，而可以享受低勞動力成本之不義果實。  
7 在國際比較上，我國受僱勞工每年平均工時始終居高不下，  
8 僅次於哥倫比亞、墨西哥、哥斯大黎加等國，而遠遠高於多  
9 數已開發國家如美國、英國、法國、德國、南韓、日本（參  
10 勞動部，111年國際勞動統計，表6-2受僱者平均每年工時，  
11 附件10），即可明顯看出我國工時過長之現象，在國際上亦已  
12 屬嚴重之勞動市場問題。對於勞工工時過長之不正義結構，  
13 倘無工會依其憲法上享有之勞動團結權保護，立於與企業經  
14 營者之對等權力地位把關勞工之工作上權利、迫使雇主與工  
15 會實質對話，討論工時之需求，實殊難想像勞資代表各半、  
16 施行成效不彰、且法律效力極弱之勞資會議決議，以及社會  
17 權力地位顯然居於劣勢之個別勞工，有任何實力阻止雇主不  
18 當之工作時間指示，更遑論作成任何基於對等地位之勞動條  
19 件決定。

- 20 5. 綜上，本件憲法訴訟之審查過程中，實應將我國企業工會組  
21 織率低落、勞工平均工作時間過長等我國勞動市場現況納入  
22 考量，避免觀念退步、不正義之憲法解釋，成為壓倒勞動者  
23 權益之最後一根稻草，如此方為我國勞資集體關係和諧雙贏  
24 之長久之計。

1

附屬文件之名稱及其件數

文件編號	文件名稱或內容	頁碼
附件1	林佳和，憲法社會國原則—內涵、形成、界限與另類理解，載：理論制度與行動：社會安全制度與社會法之先行者與推手—郭明政教授榮退祝賀論文集，頁25-62，元照出版，2022年7月。	001
附件2	王能君，勞動基準法上加班法律規範與問題之研究—日本與臺灣之加班法制與實務，臺北大學法學論叢，81期，第75-138頁，2012年3月。	021
附件3	司法院釋字第373號解釋及理由書。	055
附件4	黃程貫，勞動法，頁159-160，空中大學，2000年2月修訂再版4刷。	063
附件5	林佳和，工會行動權基礎理論，載：勞動與法論文集 I，頁287-310，元照出版，2014年10月。	065
附件6	司法院釋字第807號解釋及理由書。	079
附件7	108 年度高等行政法院法律座談會提案二。	085
附件8	臺北高等行政法院107年度簡上字第103號判決。	089
附件9	勞動部勞動統計查詢網，100年至112年工會組織率資料表。	095
附件10	勞動部，111年國際勞動統計，表6-2受僱者平均每年工時。	097

2

3

此致

4

憲法法庭

公鑒

5

6

中華民國 113 年 4 月 17 日

1  
2  
3

具狀人  
  
代理人

臺北市南山人壽保險股份有限公司  
(代表人：蔡坤穎)  
劉冠廷律師

