

本件先予公開無限制公開事項之附件，其餘有應予限制公開事項或涉及著作權者，另依憲法訴訟案件書狀及卷內文書公開辦法第8條規定辦理。



法規範憲法審查及裁判違憲審查補充聲請書

確定終局裁判 最高行政法院 112 年度上字第 812 號判決

聲 請 人 南山人壽保險股份有
限公司

法 定 代 理 人 尹崇堯

訴 訟 代 理 人 劉志鵬律師

劉素吟律師

廖福正律師

憲法法庭收文號
114 年度
憲 D 字第 38 號

1 為聲請法規範憲法審查及裁判憲法審查，補充聲請理由事（敬請將本案與
2 鈞庭已受理之112年度憲民字第489號、112年度憲民字第1111號、113年度
3 憲民字第217號、113年度憲民字第630號、114年度憲審字第5號、114年度
4 憲民字第71號、114年度憲民字第806號等案件併案審理）：

5 一、關於系爭規定對人民基本權利之限制、系爭規定實有違反比例原則
6 之違憲等情，詳參法規範憲法審查補充聲請書第11-19頁。

7 二、謹就聲請人據以聲請憲法解釋之理由、應受審查法律位階法規範在
8 裁判上適用之必要性及客觀上形成確信其違憲之法律見解，補充如
9 下：

10 （一）釋字807號解釋中，多份意見書均提及因我國法上「工會代表性」
11 問題，致系爭規定產生違憲疑義：

12 1. 由黃虹霞大法官提出，蔡炯燉大法官及蔡明誠大法官加入之協
13 同意見書中具體說明（聲證7號）：

14 （1）「工會法不論企業之勞工人數多寡、也不論加入企業工會為
15 會員之勞工比例若干，只要同一企業內之30個以上勞工，即
16 可發起組織成立該企業之唯一得成立之企業工會，此一企業
17 工會單由其為唯一性之合理性觀察，工會法第9條規定是否
18 未對企業內勞工之結社自由過度限制，而未違反比例原則，
19 已非無疑。另除了其代表性亦顯然有疑義外，其他勞工不問
20 其意願均有加入該企業工會之義務，是否合憲，更非無疑。」

21 （2）「企業工會之代表權及代表性疑義；且若不具代表性，則勞
22 動基準法第30條等及系爭規定但書前段賦予企業工會同意
23 （不同意即否決）權（決定企業全體勞工與雇主間勞動條件
24 內容之權），應已侵害均受憲法保障之企業勞工之工作自主
25 權及雇主之營業自由，而為違憲。」

26 （3）「此一企業工會依勞動基準法第30條（每日、每週工作時

數)、第30條之1(工作時間變更原則)、第32條(延長工作時間)、第34條(輪班制更換班次休息時間之變更)、第36條(例假之調整)及系爭規定等,竟有就該等事項同意與否之片面決定性權利。而上揭事項又均屬勞動契約之核心事項,是企業工會之同意(不同意或否決),其法律效果等同取代雇主與全體勞工為相關勞動條件之決定,且係可否之最終決定。從而,此等「經工會等同意」之規定,自己重大限制受憲法保障之個別勞工之工作自主權、雇主之營業自由,並可以根本變更或取代勞工與雇主雙方本於契約自由所已簽訂之契約約定.....類此情形,以系爭規定為例,能當然認企業工會不論是否具代表性,均當然有代表個別勞工同意夜間工作或有權否決有需要之女性勞工於夜間工作嗎?立法者以企業工會之同意,作為限制勞工及雇主上述受憲法保障基本權之手段,如何合於憲法比例原則?均顯然有疑!」。

2. 由蔡炯燉大法官提出,黃大法官虹霞及蔡明誠大法官加入之部分協同部分不同意見書謂(聲證8號):

(1) 「工會既能影響企業雇主與其受僱人間有關勞動條件之維持或變更,其運作自應符合憲法上民主正當性原則,以謀求會員整體利益為依歸。」

(2) 「國家對有意組織或加入工會(乃至於團體協商及爭議行為),提供健全而有效之保護機制,係國家之責任,然而人民不論基於何種原因,要否組織或加入工會,本屬人民之自由,國家不宜左右人民之意向,應係民主法治國家保障人民結社自由之普世價值。由於各種主客觀因素,世界各國工會組織率,於近年來普遍下降,乃不爭事實,我國當然也不例外。如果我們只是擔心工會組織率不高,不思提供健全之法

1 治環境，讓工會自然成長，而希望藉由偏方幫助其成長，或
2 許反而會造成揠苗助長之後果。勞工政策允宜兼顧各方憲法
3 上權益之平衡，三思而後行！」

- 4 3. 據此可知，法律上強制工會代表其他勞工與雇主談判並決定勞
5 動條件，關鍵在於工會必須具有民主正當性，若由不具民主正
6 當性（非過半數勞工所組成之工會），取代個別勞工之同意權，
7 實屬違憲。

8 (二) 此外，系爭規定亦違反期待可能性原則：

- 9 1. 謹說明期待可能性原則於違憲審查之適用如后：

- 10 (1) 行政機關要求人民履行之義務若欠缺期待可能性，即屬違法。

11 參諸釋字第685號，由林錫堯大法官提出，許宗力大法官加
12 入之協同意見書即敘明：「如同刑法之適用，於行政罰領域
13 內，行為人如欠缺期待可能性，亦可構成『阻卻責任事由』
14 (Entschuldigungsgrunde)。亦即雖認定行為人有故意或過失，
15 亦具備責任能力，但仍容許有某種『阻卻責任事由』之存在，
16 無期待可能性即屬之，縱行政罰法或其他法律未明文，亦當
17 容許此種「超法定之阻卻責任事由」之存在。至何種情形始
18 可認行為人欠缺期待可能性，原則上宜視個案情節及相關處
19 罰規定認定之，但於行政罰法制與法理之建構過程，亦宜設
20 法逐步釐清其判斷標準。」（聲證9號）

- 21 (2) 此於違憲審查時亦然，若一規範無使人民不違反或期待人民
22 遵守之可能性時，該規範亦將因違反期待可能性原則而構成
23 違憲，此亦為德國聯邦憲法法院於「土壤整治案」
24 (BVerfGE102,1ff.) 所開展之標準。

- 25 2. 惟查，系爭規定於特定狀況下不符期待可能性原則：

- 26 (1) 系爭規定於實務上產生之最大問題為，現實中存在事實上並

1 無運作、已陷於「名存實亡」狀態之工會（即實務上俗稱之
2 「殭屍工會」）。

3 (2) 於上開情形，就雇主方面而言，雇主洵無從與該工會聯繫、
4 溝通、協商而取得該工會對於延長工時制度之同意。況按，
5 雇主不得介入工會運作，否則即構成支配介入之不當勞動行
6 為（工會法第35條第1項第5款規定參照），是儘管該工會已
7 無實際運作、名存實亡，雇主仍不得請求勞工加入該工會而
8 「活化」之，亦甚難逕自聲請法院解散之；從而，在工會事
9 實上並無運作、已陷於「名存實亡」狀態之情形，系爭規定
10 仍強令雇主延長工作時間應取得該工會之同意，毋寧係令雇
11 主負無期待可能性之義務。

12 (3) 承上，就勞工方面而言，縱使多數勞工因生活經濟因素而有
13 延長工時獲取加班費之迫切須要，仍將因名存實亡之工會未
14 能行使系爭規定之同意權，致使雇主忌憚於罰則，而不願與
15 渠等合意延長工時工作。此際，儘管勞工主動申請加入該工
16 會藉以「活化」之，亦將因該工會已無實際運作，致無從受
17 理、依章程規定審查、決議通過勞工之入會申請，而徒勞無
18 功。

19 (4) 於此情況下，對於希望延長工作時間以獲取更多報酬之勞工，
20 一方面其無法以己力推翻工會之決定，另一方面其不遵守工
21 會之決議而私自與雇主合意延長工作期間，亦不因此受處罰，
22 故並無期待勞工因此加入工會或遵守工會決議而不與雇主合
23 意延長工作時間之可能性。

24 (5) 自雇主之角度而言，其並無法參與工會運作，甚至無法干涉
25 勞工是否加入工會，一旦企業中形成非由過半數勞工組成、
26 不具代表性之工會時，企業經營者並無任何方式解決此一工

會無法有效運作、無法代表多數勞工之困境；此時，即便個別勞工希望延長工作時間，該同意權限亦被工會所獨占，議案甚至遭消極擱置者亦所在多有。於此情形之外，於雇主在營業、業務上有使勞工延長工作時間之迫切必要時，若不使勞工延長工作時間工作，其企業經營恐無以為繼或將遭受嚴重損害，於此情形，實無強令雇主不與個別勞工合意延長工作時間之期待可能性，要求雇主應先取得工會同意始得延長勞工工作時間，即明顯違反期待可能性原則。

三、抑有進者，於當前勞動法令完備之情形下，工會之法律地位早已大幅提升，是否仍有「避免工會機制遭弱化」之必要性，且係採取完全剝奪個別勞工同意權之激烈手段，實非無疑，應有檢討之必要，基於個別勞工權利之保障，更應宣告系爭規定為違憲：

(一) 如前所述，系爭規定之目的除為立法理由記載之「使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能」外，若依照龐建國委員提案時之說明，將特定個別勞動條件賦予工會獨占之同意權，其目的尚包含「避免工會機制遭弱化」，惟此實有目的間相互矛盾，及手段無法達成目的等違反比例原則之情事。

(二) 然而，於當前勞動法令完備之情形下，工會之法律地位早已大幅提升，是否仍有「避免工會機制遭弱化」之必要性，且係採取完全剝奪個別勞工同意權之激烈手段，並非無疑。

(三) 謹整理系爭規定制定後，有關扶植工會法律地位與勢力之立法措施，謹彙整如附表，並說明如後：

1. 系爭規定施行後，有關扶植工會勢力之立法措施，大致上可分為工會組織之自由化（類型一）、工會活動之保障（類型二）、強化工會協商地位（類型三）、不當勞動行為與裁決機制之建立（類型四）以及爭議權行使之保障（類型五）。因修法內容

眾多，謹擇要說明如下：

2. 關於工會組織之自由化（類型一）：

(1) 就組織工會而言，包括①放寬勞工組織工會之限制，增加工會之類型（工會法第4條、第6條），②解除工會籌組聯合組織之不必要管制（刪除舊工會法¹第47條至第50條）。

(2) 就工會會務自主化而言，包括①工會於籌組階段之理監事選舉，上級工會、主管機關不再派員監督、指導（刪除舊工會法第9條），甚且，以下議題均改由工會自行決定，法令、主管機關不再予以置喙：②代表雇主行使管理權之人得否加入工會（工會法第14條及舊工會法第13條）③工會理監事是否需有我國國籍（工會法第19條及舊工會法第16條）、④工會是否解散（工會法第26條第1項第3款及舊工會法第40條）、⑤與外國工會之聯合（刪除舊工會法第34條）、⑥工會之基層組織（舊工會法第十一章）等。又⑦若工會會員大會或會員代表大會決議之召集程序或決議方法有違反法令或章程時，得訴請法院撤銷，主管機關已無片面撤銷之權力（工會法第33條及舊工會法第30條）。

3. 關於工會活動之保障（類型二）：

(1) 就經費而言，100年5月1日採行之措施，包括①明定會員應繳納之入會費、經常會費之下限（工會法第28條第2項），②另課與雇主代扣工會會費之義務（工會法第28條第3項）。

(2) 就提起訴訟而言，③放寬不作為訴訟之要件，亦即工會於章程目的範圍內對雇主提起不作為之訴，無須目的事業主管機關之許可（勞動事件法第40條）。至於與不當勞動行為及裁決機制相關部分，請詳見後述。

4. 關於強化工會協商地位（類型三）：

(1) 就團體協商而言，①工會為唯一的團體協約勞方當事人（團體協約法第2條），②所提出的團體協商，雇主無正當理由不得拒絕（團體協約法第6條第1項），雇主如有違反，不但得處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰²，且於此情形，③主管機關得依職權交付仲裁（團體協約法第6條第5項）。此外，④新增禁搭便車條款（團體協約法第13條），俾使工會得以保護其團體協商之成果。另一方面，⑤團體協約簽訂後經濟情形有重大變化，如維持該團體協約有與雇主事業之進行或勞工生活水準之維持不相容，或因團體協約當事人之行為，致有無法達到協約目的之虞時，當事人之一方得向他方請求協商變更團體協約內容或終止團體協約，無須向主管機關聲請廢止（團體協約法第31條）。

(2) 就勞資會議而言，關於勞資會議之勞方代表，①事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之（勞資會議實施辦法第5條第1項）。不但如此，②工會辦理勞資會議勞方代表選舉，得決定「分配勞方代表人數（屬工會會員或非會員）」（事業單位召開勞資會議應行注意事項第4條）。

(3) 就大量解僱而言，雇主應優先將解僱計畫書通知工會（大量解僱勞工保護法第4條第1項），如有違反則處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰³。此外，協商委員會之勞方代表，有工會組織者由工會推派（大量解僱勞工保護法第6條）。至於與不當勞動行為及裁決機制相關部分，請詳見後述。。

5. 關於不當勞動行為與裁決機制之建立（類型四）：

(1) 參考日本、美國等國家之立法，實施不當勞動行為與裁決制度，避免雇主以經濟優勢地位，採取反工會組織及相關活動之不法、不當行為，並能快速回復工會、勞工之相關權益，回復集體勞資關係之正常運作。工會法明文規定①雇主不得有「不利益待遇」及「支配介入」之行為，前者禁止雇主因勞工組織工會、加入工會、參加工會活動、擔任工會職務、提出團體協商之要求或參與協商事務、支持或參與爭議行為，而有拒絕僱用、解僱、降調、減薪或其他不利之待遇，後者則禁止雇主有「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之行為，另明定構成不當勞動行為之不利益待遇為無效（工會法第35條）。此外，②違反團體協約法第6條第1項誠信協商義務者，亦構成不當勞動行為，亦得透過裁決程序提起救濟（勞資爭議處理法第51條）。

(2) 關於不當勞動行為之救濟程序，①經裁決認定雇主違反工會法第35條第1項者，處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰；②裁決委員會得為「救濟命令」，即課予雇主為一行為或不行為之義務（勞資爭議處理法第51條第2項），如未依裁決所定期限為一定行為或不行為，處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰，且於工會法第35條第1項第2款、第5款之情形，並得令限期改善，屆期未改善者按次連續處罰（工會法第45條）（違反團體協約法第6條第1項部分參照前揭註3）。此外，關於工會法第35條第2項之裁決決定，③於民事法院核定前，得代替假扣押或假處分原因之釋明，法院不得再命債權人提供擔保（勞資爭議處理法第50條）；④於民事法院核定後，即與民事確定判決有同一效力（勞資爭議處理法第49條）。

6. 關於爭議權行使之保障（類型五）：

1 (1) ①放寬工會得採取之爭議行為類型，工會法原規定之爭議行
2 為類型僅有罷工，100年5月1日施行之勞資爭議處理法，將
3 爭議行為定義為「勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷
4 工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為」，不再侷限
5 於罷工，立法理由並例示糾察線、杯葛等類型之爭議行為
6 （勞資爭議處理法第5條）。關於具備正當性之爭議行為，明
7 定②工會及其會員之民事免責、刑事免責（勞資爭議處理法
8 第55條）。

9 (2) ③大幅鬆綁工會取得罷工權之程序限制，工會法原規定必須
10 召集會員大會並作成決議始得罷工，且不得因要求超過標準
11 工資之加薪而罷工；自100年5月1日起，工會毋庸召集會員
12 大會，只要取得過半數會員同意即可宣告罷工及設置糾察線，
13 工會主張之加薪幅度亦無任何限制（工會法第54條第1項、
14 刪除前舊工會法第26條）

15 (3) 解除工會積極行為之限制部分，舊工會法第29條⁴原規定工會
16 不得有封鎖商品或工廠、命令會員怠工之行為等，100年5月
17 1日施行之工會法已將該條規定刪除，理由為：「現行各款規
18 定，部分行為已屬刑事犯罪之領域，應依刑法規定辦理；其
19 餘則與工會或不當勞動行為有關，且規定並不周延，同時考
20 量我國國情及司法實務累積尚少，各國經驗及法制復非一致，
21 爰予刪除，以免掛漏及誤解。」進一步放寬工會爭議行為之
22 空間。

23 (四) 據上可知：

- 24 1. 系爭規定制定之際，工會仍受到國家高度監督、管制而無法自
25 由開展之狀態，因此，於勞基法中賦予工會同意延長工作時間，

1 作為強化、扶植工會之衡平措施，或有其時空背景下之考量
2 （但仍有手段與目的間無實質關連、非最小侵害手段等違憲事
3 由）。

4 2. 然而，於系爭規定制定後，已施行相當多強化工會法律地位、
5 扶植工會勢力之立法措施，此與系爭規定制定前國家高度管制
6 工會之歷史背景、法律狀態迥然有別。尤有甚者，觀諸現行勞
7 資會議實施辦法第5條第1項、事業單位召開勞資會議應行注意
8 事項第4條等規定即可知，工會對於勞資會議勞方代表之人數
9 享有決定權，勞資會議勞方代表之選舉亦係由工會辦理，工會
10 之力量，早已不可同日而語。

11 3. 是以，100年5月1日以後，國家大幅解除限制、甚且是積極賦
12 予工會在法律制度層面上的保障，原先作為制度衡平之勞動基
13 準法所定工會同意權，是否仍有維持必要？即有疑問。

14 （五）綜上，於如此時空背景早已有別之情形下，系爭規定針對勞工延
15 長工作時間賦予工會絕對、優先的同意權，是否仍有其必要，並
16 非無疑。此實非屬最小侵害之手段，當有積極宣告其違憲之必要。

17 四、此外，系爭規定除侵害聲請人受憲法保障之基本權外，並對勞工權
18 益等公益造成偌大影響，且造成實務上諸多不合理之情形，實有法
19 規範憲法審查之必要：

20 （一）系爭規定不問工會會員人數多寡，使工會一律享有絕對且唯一之
21 同意權，可能出現「少數意見綁架多數意見」之不當結果，業如
22 前述。

23 （二）此外，事業單位之工會組成結構及實際運作極為複雜多樣，工會
24 未必能忠實反映多數勞工之需求或意見。且工會之組成結構及實
25 際運作極為複雜多樣，致在形成是否同意延長工時之決策時，未
26 必係考量多數事業單位勞工實際之需求或意見，此於實務上之具

1 **體事例諸如：**

- 2 1. 事業單位多數內勤職務勞工有延長工時工作之業務上需要，惟
3 因工會主要係由外勤職務勞工，甚至係由非屬勞動契約之勞工
4 所組成，而外勤職務並無延長工時工作之業務上需要，故工會
5 拒絕同意延長工時。
6 2. 任職於事業單位分公司或分支機構之勞工有延長工時工作之業
7 務上需要，惟因工會主要係由任職於總公司之勞工所組成，而
8 總公司並無延長工時工作之業務上需要，故工會拒絕同意延長
9 工時。

10 **(三) 又系爭規定所賦予工會之同意權，屬空白授權，未如勞基法第49**
11 **條第1項女工夜間工作設有條件（如必要之安全衛生設施或交通**
12 **工具等），並無具體標準可供判斷工會是否濫用延長工時之同意**
13 **權：**

- 14 1. 實務上，工會於決定是否同意延長工時之際，未必完全基於保
15 護事業單位勞工之考量，反而係將系爭規定賦予工會之同意權，
16 作為與雇主的交換條件，藉以牟求工會自身之利益，甚至係部
17 分工會會員或工會幹部自身之利益。
18 2. 於雇主未依工會所提要求給予利益之情形，工會即可能將系爭
19 規定賦予工會之同意權作為與雇主談判之籌碼，如此恐使勞工
20 延長工時工作之權益淪為他人利益交換之客體。

21 **(四) 選擇不參加工會或是不得加入工會之勞工，無法行使會員權利、**
22 **參與工會決策過程，進而影響工會決策，惟該等勞工對於自己得**
23 **否延長工時工作之個別勞動事項，卻仍須受制於工會之意思，顯**
24 **見系爭規定確有不當：**

- 25 1. 如前所述，勞工有不參加工會之自由，此亦屬其憲法上所保障
26 集會結社自由之內涵。而事實上，勞工常基於種種考量而不欲

1 參加工會。

2 2. 其次，工會法第14條第1項本文規定：「代表雇主行使管理權之
3 主管人員，不得加入該企業之工會。」，行政院勞工委員會100
4 年12月30日勞資1字第1000126886號令指出：「工會法第十四條
5 所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委
6 任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當
7 層級之人」，是屬於上開代表雇主行使管理權之主管人員，縱
8 為勞動基準法上之勞工，仍不得加入工會。

9 3. 再者，工會法第26條規定：「下列事項應經會員大會或會員代
10 表大會之議決：...五、會員之停權及除名之規定。」，被企業
11 工會停權或除名之勞工，亦無法律途徑得透過工會表達意見。

12 4. 又，於實務上，部分工會乃透過設定會員資格條件或入會審查
13 等方式，排除特定類別之勞工加入其工會。

14 5. 上開選擇不加入工會或客觀上不得加入工會或被工會停權、除
15 名之勞工，無法行使會員之權利，進而影響工會決策，惟於系
16 爭規定之下，渠等對於自己得否延長工時工作之個別勞動條件
17 事項，卻仍須受制於工會是否同意延長工時之意思，顯見系爭
18 規定確有不當，並有作成憲法解釋之必要。

19 **五、末查，關於系爭規定違憲疑義，業有多件經鈞庭受理法規範憲法審**
20 **查在案（憲法法庭112年度憲民字第489號、112年度憲民字第1111號、**
21 **113年度憲民字第217號、114年度憲民字第71號等案件，聲請人為**
22 **家福股份有限公司；114年度憲審字第5號，聲請人為最高行政法院**
23 **第一庭），其聲請人包含人民及適用系爭規定之法官，足見系爭規**
24 **定確有違憲疑義，且具憲法上重要性，鈞庭應予受理並作成解釋，**
25 **至為灼然。**

26 綜上所述，系爭規定實已侵犯人民之工作權、契約自由權、集會結社權等

- 1 基本權利，並且違反平等原則、比例原則、期待可能性原則而有違憲之虞，
2 敬請鑒察，並作成違憲之宣告，以維權益，俾符法制。

3 供證明或釋明用之證據

證據編號	證據名稱或內容
聲證7號	釋字第807號解釋，由黃虹霞大法官提出，蔡烱燉大法官及蔡明誠大法官加入之協同意見書乙份。
聲證8號	釋字第807號解釋，由蔡烱燉大法官提出，黃大法官虹霞及蔡明誠大法官加入之部分協同部分不同意見書乙份。
聲證9號	釋字第685號解釋，由林錫堯大法官提出，許宗力大法官加入之協同意見書乙份。

4 附屬文件之名稱及其件數

文件編號	文件名稱或內容
附表	91年12月25日修正系爭規定後有關扶植工會之立法整理乙份。

5

6 此致

7 憲法法庭 公鑒

8

9 中 華 民 國 114 年 9 月 24 日

10

聲請人 南山人壽保險股份有限公司

法定代理人 尹崇堯

訴訟代理人 劉志鵬律師

劉素吟律師

廖福正律師

11

釋字第 807 號解釋協同意見書

黃虹霞大法官提出
蔡烱燉大法官、蔡明誠大法官加入

是保護還是不當限制？勞動基準法第 30 條及第 49 條第 1 項等規定未以須具代表性作為限制條件，賦予工會同意權，合憲嗎？憲法第 14 條所保障人民結社自由，迄今仍應是法治不能及的黑洞嗎？業必歸會、強制入會制度幾時休？企業勞工及專門職業人員等均應有完整結社自由，此部分亟待修法檢討落實！

本席贊同勞動基準法第 49 條第 1 項規定（下稱系爭規定）違憲，但認為違憲之理由應不僅止於本件解釋理由書所述，而且認為系爭規定之所以違憲之關鍵，與其說在違反性別平等（差別待遇之對象是不是只有女性勞工，也未盡然），毋寧更在於系爭規定之但書前段即「雇主經工會同意」乙句。而本件解釋主文及理由書均未就此部分為處理，未深入探討工會甚至公會核心爭議（業必歸會、強制入會），也未趁此機會針對工會之代表權及代表性暨相關問題包括與勞工工作自主權、企業營業自由以及勞工與雇主間契約自由等之關聯，並進而由此等面向觀察、論述，更多著墨或作成解釋，至為可惜！爰提出本協同意見書，除了就性別歧視部分之論述為補充外，針對所稱工會尤其企業工會之代表權及代表性、企業勞工及專門職業人員等之結社自由部分，略述淺見如下：

一、關於性別歧視部分

（一）系爭規定係於 91 年 12 月修正，修正前即 73 年立法時之規定原為「女工不得於午後十時至翌晨六時之時間

內工作。但經取得工會或勞工同意，並實施晝夜三班制，安全衛生設施完善及備有女工宿舍，或有交通工具接送……」，此一原始規定所以由主管機關提案並於91年12月修正，其理由係因主管機關認為原規定於兩性工作平等法實施後，對女性爭取在工作職場上的平等而言是不平等的，而且不是保護是限制（立法院公報第91卷第47期委員會紀錄第65頁參照）。

（二）系爭規定固然於91年12月作文字修正，但其本文仍維持以性別作區分之意旨，是仍難擺脫原規定違背性別平等之窠臼；即使由系爭規定但書後段觀之，應係出於保護女性勞工之善意，但是系爭規定但書前段規定，附加工會等同意之條件，自仍難辭歧視女性之結果。不僅於此，更因系爭規定但書後段特予保護女性，亦另生歧視男性之問題。

二、工會尤其企業工會之代表權及代表性部分，暨因此所引致之系爭規定但書前段「經工會等同意」部分違憲之問題

（一）工會法尤其關於企業工會之相關規定

1、第4條第1項規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」

2、第5條第1、3款：「工會之任務如下：一 團體協約之締結、修改或廢止……三 勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。」

3、第6條第1項第1款關於企業工會之組織規定（結合同一廠場、同一事業單位、依公司法或金融控股公司法所定控制從屬關係企業內之勞工，所組織之工會）。

4、第7條：第6條第1項第1款之勞工應加入其企業工會。

5、第9條第1項規定：「依本法第6條第1項所組織之

各企業工會，以組織一個為限。」

6、第 11 條規定：有勞工 30 人以上之發起，即得依法為工會登記，並取得法人資格（工會法第 2 條規定參照）。

7、綜上：工會法不論企業之勞工人數多寡、也不論加入企業工會為會員之勞工比例若干，只要同一企業內之 30 個以上勞工，即可發起組織成立該企業之唯一得成立之企業工會，此一企業工會單由其為唯一性之合理性觀察，工會法第 9 條規定是否未對企業內勞工之結社自由過度限制，而未違反比例原則，已非無疑。另除了其代表性亦顯然有疑義外，其他勞工不問其意願均有加入該企業工會之義務，是否合憲，更非無疑。

（二）企業工會之代表權及代表性疑義；且若不具代表性，則勞動基準法第 30 條等及系爭規定但書前段賦予企業工會同意（不同意即否決）權（決定企業全體勞工與雇主間勞動條件內容之權），應已侵害均受憲法保障之企業勞工之工作自主權及雇主之營業自由，而為違憲：

1、如前二（一）所述，只要 30 個以上勞工發起，不論其會員所占企業勞工總人數比例，即得依法登記成立所屬企業之唯一企業工會；另工會固然有簽訂團體協約之權，但因其不具代表非其會員之其他勞工之權，故其所簽之團體協約沒有拘束或保護非其會員之其他勞工之效力（團體協約法第 9、13 及 17 條等規定參照）。此外，工會本質上係立於為其會員之利益，與雇主協商談判，以促進勞動條件、勞工安全與其會員之福利而已；工會應無權決定、更無權片面決定雇主之營業事項包括與全體勞工之勞動條件內容等。

2、然則，此一企業工會依勞動基準法第 30 條（每日、每週工作時數）、第 30 條之 1（工作時間變更原則）、第 32 條（延長工作時間）、第 34 條（輪班制更換班次休息時間之變更）、第 36 條（例假之調整）及系爭規定等，竟有就該等

事項同意與否之片面決定性權利。而上揭事項又均屬勞動契約之核心事項，是企業工會之同意（不同意或否決），其法律效果等同取代雇主與全體勞工為相關勞動條件之決定，且係可否之最終決定。從而，此等「經工會等同意」之規定，自己重大限制受憲法保障之個別勞工之工作自主權、雇主之營業自由，並可以根本變更或取代勞工與雇主雙方本於契約自由所已簽訂之契約約定（以系爭規定為例：如女性勞工原本即係為夜間工作需要而與雇主簽訂勞動契約，則若工會不同意女性勞工夜間工作，該女性勞工與雇主間勞動契約將因給付不能而無效，而且女性勞工因而無工作，也無薪資，喪失就業機會，其工作權被剝奪）。類此情形，以系爭規定為例，能當然認企業工會不論是否具有代表性，均當然有代表個別勞工同意夜間工作或有權否決有需要之女性勞工於夜間工作嗎？立法者以企業工會之同意，作為限制勞工及雇主上述受憲法保障基本權之手段，如何合於憲法比例原則？均顯然有疑！

3、少數服從多數應該是法治國民主基本原則，企業內少數勞工組織之企業工會，難認具代表性，若認其得代表多數勞工為同意（或否決其他勞工之意思自主），將形成多數服從少數之結果，亦應與法治國民主基本原則相牴觸。

4、尤其經查：上開勞動基準法第30條等歷史條文及立法資料（如附件一）發現，由工會參與工時等勞動條件之決定，係由73年勞動基準法立法時之第30條規定起，該73年第30條規定稱「（第1項）勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得超過48小時。（第2項）前項正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，得將其週內一日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時。每週工作總時數仍以48小時為度。（第3項）雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存1年。」立法理由

僅稱所以規定「雇主得經工會或勞工同意」係參照日本勞動基準法規定等語，未見其他進一步說明或詳予討論。其他第30條之1等含系爭規定則陸續均比照第30條為規定（比如系爭規定之行政院提案原無工會同意字樣，工會或勞工同意等語係立法院審查會增列），而且就為何經工會同意為合宜，再無片言提及，應是想當然耳地比附第30條規定。此等規定直至91年12月修法時始全部以勞資會議備位性取代原勞工同意（此一備位性部分之規定，係出於龐建國委員為加強工會地位之提議，勞委會代表原不贊同，請見立法院公報第91卷第47期委員會紀錄第46頁至第47頁參照），工會部分則未變動。自亦難認上開經工會同意之規定之立法資料已足自證或合理說明其為合憲。

次查日本國勞動基準法之規定係以「事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者」（詳請參照蔡大法官炯燉之意見書）為限制條件，而我國勞動基準法第30條經工會同意之規定，卻缺漏過半數勞工組成之應具代表性意旨。又日本國企業工會制度有其獨特歷史（請參見附件二：蔡大法官炯燉提供「本件聲請案補充資料一日本企業工會強制入會之 union shop 制度」），與我國國情亦未必相合。而且日本國之企業工會係以具代表過半數同一企業勞工之特質，並以此為前提，如由其代表其他勞工與雇主談判並決定勞動條件，始具民主正當性而為合憲。然我國工會法關於企業工會之規定，並不以具上開過半數代表性為必要條件，是不但自難認在我國，如由未具代表性之企業工會代表全體勞工與雇主談判並決定勞動條件，係符合民主正當性，而當然為合憲；抑且應認為因系爭規定未限定所稱工會須為「由企業內過半數勞工組成之工會」，於該範圍內為違憲。

三、企業勞工及專門職業人員等之結社自由部分

（一）憲法第14條保障人民之結社自由。

(二) 憲法第 14 條所保障之人民結社自由，不僅保障人民得自由選定結社目的以集結成社，並保障人民得參與或不參與結社團體之組成與相關事務等（本院釋字第 479 號及第 724 號解釋參照）。

(三) 企業勞工之結社自由部分：

1、工會法第 4 條第 1 項先規定，組織及加入工會含企業工會係勞工之權利；但同法第 7 條則單就企業工會部分規定，勞工有加入所屬企業之企業工會之義務。二規定間非無齟齬。

2、更且其中工會法第 7 條勞工應加入所屬企業之企業工會之規定部分，並涉及對人民受憲法第 14 條保障之結社自由之限制，其限制非可任令立法者恣意，必須符合憲法第 23 條比例原則。然經查：現行工會法第 7 條規定係 99 年修正工會法全文時新增之規定，其立法資料顯示：行政院原提草案之規定內容為「依前條第 1 項以同一廠場或同一事業單位組織之企業工會，其加入工會之會員人數已達全體得加入工會之勞工總數二分之一以上時，其餘未加入工會之勞工，應經個人同意參加該工會為會員。」（由附件二觀之，主管機關提案應係擬參考日本之企業工會制度而為立法）但經政黨協商，竟逕被修改為現行文字（立法院第 7 屆第 3 會期第 10 次會議議案關係文書，第 96 頁、第 103 頁；同會期第 15 次會議議案關係文書第 19、20 頁；立法院公報第 99 卷第 41 期院會紀錄第 47 頁等參照）。是工會法第 7 條規定之立法資料顯然欠缺其對勞工結社自由之限制，如何合於憲法第 23 條比例原則之證明，本席以為工會法第 7 條規定違憲。

3、另由上開行政院原工會法第 7 條提案文字亦可知：工會之代表性應植基於民主多數決原則，此參酌團體協約法第 6 條第 3 項規定意旨亦同。是其會員人數未逾全體得加入該企業工會之勞工總數二分之一之企業工會，不具代表權及代

表性，不可以也不適宜替代全體勞工為勞動條件之決定、同意或不同意。

（四）專門職業人員等之結社自由部分：

1、各專門職業人員也都有類似工會法第 7 條及第 9 條第 1 項之規定（略如附表一），所以此等「業必歸會」（公會）之規定，也都有相同之限制專門職業人員結社自由，必須符合憲法第 23 條比例原則之問題。就此一問題，本院釋字第 724 號解釋已於其理由書末段稱「人民團體中之職業團體，其現行相關法制，基於歷史背景，雖強制會員入會，但並未普遍賦予公權力，相關法規對其又採較強之監督，主管機關宜考量當前社會變遷，於立法政策上審慎調整各種職業團體應有之功能及相應配合之監督強度，建立適當之法制規範，併此指明。」即諭知應檢討改進在案。

2、上開「業必歸會」規定，是戒嚴時期即已存在之「陋習」，民主法治「黑洞」，法律人多所批評，本院前輩大法官乃特於本院作成釋字第 724 號解釋時，以其理由書末段文字，呼籲立法檢討改進，但解嚴已近 35 年，自本院釋字第 724 號解釋作成迄今亦已超過 7 年，情況仍未見改善，實在……。唉！

四、末查經本院解釋應諭知檢討改進，而未獲改善之事例很多（比如附表二），本院無立法執行權，對主管機關或立法機關不檢討改善之舉，本院只能徒呼奈何而已。因此，本席以為本院應透過解釋，應更積極作為，才能更及時落實人權保障之憲法職責。

附表一：專門職業技術人員之公會組織數與會員加入公會之規定

職業	公會組織數之規定	應加入何處及幾處公會
律師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 律師法§51 I，得成立一地方律師公會，並以成立時該法院轄區為其區域。 2. 全國律師聯合會 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 僅得擇一地方律師公會為其所屬地方律師公會，申請同時加入該地方律師公會及全國律師聯合會，為該地方律師公會之一般會員及全國律師聯合會之個人會員。 2. 亦得申請加入其他地方律師公會為其特別會員
法醫師	無特別規定	無特別規定
民間公證人	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公證法§133 V，同一組織區域同級公會以一個為限。 2. 全國公證人公會聯合會 	無特別規定
物理治療師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 物理治療師法§48，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 物理治療師公會全國聯合會 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 原則上於一處執業，但符合例外情形者，得於他處執業 2. 僅須加入執業所在地公會
醫事檢驗師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 醫事檢驗師法§49，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 醫事檢驗師公會全國聯合會 	
醫師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 醫師法§32 I，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 醫師公會全國聯合會 	
藥師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 藥師法§28，同一行政區域同級公會以一個為限。 	

	2. 藥師公會全國聯合會	
護理人員	1. 護理人員法§44，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 護理人員公會全國聯合會	
聽力師	1. 聽力師法§45，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 聽力師公會全國聯合會	
驗光師	1. 驗光人員法§28，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 驗光師公會全國聯合會	
醫事放射師	1. 醫事放射師法§50，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 醫事放射師公會全國聯合會	
職能治療師	1. 職能治療師法§48，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 職能治療師公會全國聯合會	
營養師	1. 營養師法§42，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 營養師公會全國聯合會	
語言治療師	1. 語言治療師法§45，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 語言治療師公會全國聯合會	
臨床心理師	1. 心理師法§49，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 臨床心理師公會全國聯合會	
諮商心理師	1. 心理師法§49，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 諮商心理師公會全國聯合會	
助產人員	1. 助產人員法§45，同一行政區域同級公會以一個為限。	

	2. 助產人員公會全國聯合會	
呼吸治療師	1. 呼吸治療師法§29，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 呼吸治療師公會全國聯合會	
獸醫師	1. 獸醫師法§43，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 全國獸醫師公會聯合會	執業所在地公會
技師	技師法§26，各科技師公會或數科聯合技師公會，已成立全國性公會者，不得再設立省（市）技師公會。	無特別規定
社會工作師	1. 社會工作師法§32，在同一區域內，同級之社會工作師公會以一個為限。 2. 社會工作師公會全國聯合會	1. 原則上於一處執業，但符合例外情形者，得於他處執業 2. 僅須加入執業所在地公會
不動產估價師	1. 不動產估價師法§24Ⅱ，同一區域內，同級之不動產估價師公會，以一個為原則。但二個以上同級之公會，其名稱不得相同。 2. 不動產估價師公會全國聯合會	1. 全國執業 2. 僅須加入執業所在地公會
建築師	1. 建築師法§30Ⅱ，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 全國建築師公會	1. 全國執業（金馬例外） 2. 只能加入事務所在地公會（金馬例外）
地政士	1. 直轄市公會、縣（市）地政士公會：地政士法§30Ⅱ，在同一區域內，同級之地政士公會，以一個為原則。但二個以上之同級公會，其名稱不得相同。	1. 全國執業 2. 僅須加入執業所在地公會

	2. 地政士公會全國聯合會	
專利師	專利師法§17，專利師公會，以一個為限。	僅有全國性公會
會計師	1. 省（市）會計師公會：無規定數量限制。 2. 全國聯合會	1. 全國執業 2. 僅須加入事務所所在地公會（但不限制加入其他公會）
記帳士	1. 記帳士法§20，在同一區域內，同級之記帳士公會以一個為限。 2. 記帳士公會全國聯合會	無特別規定

製表者：吳佳珍

附表二：100 年 6 月至 108 年 7 月作成之解釋論知檢討修法者（不含違憲並命定期修法）之後續檢討修法情形

解釋	解釋作成日	修法之論知 (標*者為於解釋文中論知，其餘則於理由書中論知)	後續檢討修法情形
780	108.07.26	＊道路交通管理處罰條例第 54 條第 1 款上開規定之適用，係以「警鈴已響、閃光號誌已顯示，或遮斷器開始放下」為要件，未設最低之合理安全間隔時間，應依本解釋意旨儘速檢討改進。	尚未依解釋意旨檢討修法
778	108.06.14	藥事法 102 條第 2 項，旨在實施醫藥分業政策。在未變更此項政策之前，有關機關應本於該規定之立法意旨，儘速貫徹社區藥局之可近性與方便性，以保障民眾得及時取得藥師調劑藥品服務之權益。於上開制度未臻完備前，有關機關亦應配合醫藥分業實際發展程度，衡酌該規定一醫師得例外調劑藥品之範圍是否足敷病人醫療權益維護之最高利益，適時檢討並為合理之調整。	尚未依解釋意旨檢討修法
770	107.11.30	現行企業併購法就未贊同合併之股東不願被逐出，然卻因現金逐出合併而遭剝奪股權之情形，尚未臻妥適。	尚未依解釋意旨檢討修法
767	107.07.27	相關機關仍應適時檢討藥害救濟法第 13 條第 9 款有關藥害救濟給付之不予救濟要件，且不應過度擴張藥害不予救濟之範圍，阻絕受藥害者尋求救濟之機會。	尚未依解釋意旨檢討修法
765	107.06.15	有關區段徵收範圍內必要之其他管線(如電力、電信等)工程所需工程費用等負擔，亦涉及需用土地人為地方自治團體時之財政自主權與各管線事業機關(構)之財產利益，有關機關宜全盤檢討。	尚未依解釋意旨檢討修法

763	107.05.04	主管機關就其他與土地徵收之相關規定(例如土地徵收條例第9條、第49條及都市計畫法第83條等),關於土地被徵收後之使用情形,如何定期通知或依法公告使原土地所有權人知悉,亦應依本解釋意旨一併檢討。	尚未依解釋意旨檢討修法
755	106.12.01	監獄行刑法及同法施行細則未要求監督機關設置具外部公正或專業人員參與之委員會,以審查及處理申訴事件,相關機關應併檢討修正。	已檢討修法 109.01.15修正公布監獄行刑法第7條第2項:委員應就法律、醫學、公共衛生、心理、犯罪防治或人權領域之專家學者遴選之。其中任一性別委員不得少於三分之一。
753	106.10.06	全民健康保險醫事服務機構特約及管理辦法,關係全民健保制度之永續健全發展及保險醫事服務機構之權利義務,主管機關應依行政程序法以公開方式舉辦聽證,使利害關係人代表,得到場以言詞為意見之陳述及論辯後,斟酌全部聽證紀錄,說明採納及不採納之理由作成決定。	尚未依解釋意旨檢討修法
747	106.03.17	土地徵收條例第57條第2項1年時效期間之規定,有關機關應依本解釋意旨檢討修正。	尚未依解釋意旨檢討修法
746	106.02.24	就滯納金之加徵方式,仍應隨時視稽徵成本、逾期繳納情形、物價及國民經濟水準,每2日加徵1%,是否間隔日數過短、比率過高,致個案適用結果可能過苛,上開調整機制外,是否應於法律明文規定,滯納金得由稽徵機關依視個案情形予以減免等,檢討修正。	尚未依解釋意旨檢討修法

745	106.02.08	為貫徹租稅公平原則，合理分配國家稅賦負擔，相關機關應併通盤檢討現行法令有關不同所得之歸類及各類所得之計算方式是否合理、得減除之成本及直接必要費用（含項目及額度）是否過於寬泛、各職業別適用之不同費用標準是否應有最高總額限制，尤其各項租稅優惠措施是否過於浮濫，併此指明。	尚未依解釋意旨檢討修法
739	105.07.29	有關機關允宜審酌擬辦自辦市地重劃之區域是否已擬定細部計畫或是否屬於平均地權條例第56條第1項各款得辦理市地重劃之區域，或重劃範圍是否業經主管機關列入當地分區發展計畫土地，或有進行市地重劃之急迫性等因素（獎勵重劃辦法第4條、都市計畫法第24條、都市更新條例第22條第1項規定參照），適時檢討申請之同意比率，併此指明。	尚未依解釋意旨檢討修法
738	105.06.24	*電子遊戲場業申請核發電子遊戲場營業級別證作業要點第2點第1款第1目規定電子遊戲場業之營業場所應符合自治條例之規定，各地方自治團體就電子遊戲場營業場所距離限制之規定，允宜配合客觀環境及規範效果之變遷，隨時檢討而為合理之調整，以免產生實質阻絕之效果。	尚未依解釋意旨檢討修法
737	105.04.29	又因偵查中羈押係起訴前拘束人民人身自由最為嚴重之強制處分，自應予最大之程序保障。相關機關關於修法時，允宜併予考量是否將強制辯護制度擴及於偵查中羈押審查程序，併此指明。	已檢討修法 106.04.21 刑事訴訟法增訂第31條之1，將強制辯護制度擴及於偵查中檢察官聲請羈押、延長羈押、再執行羈押被告之法院審查及其救濟程序，原

			則上採強制辯護制度。
734	104.12.18	廢棄物清理法第27條第11款規定，經主管機關公告之污染環境行為。主管機關修正公告時，應通盤考量其可能造成言論自由或其他憲法上所保障之基本權利限制之必要性與適當性，併此指明。	尚未依解釋意旨檢討修法
731	104.07.31	為確保原土地所有權人取得充分資訊以決定是否申請抵價地，主管機關宜於徵收公告及書面通知時，一併告知預估之抵價地單位地價；又原土地所有權人對於徵收補償額提出異議時，其申請發給抵價地之期間宜否隨之展延，主管機關應就相關規定一併檢討。	尚未依解釋意旨檢討修法
729	104.05.01	立法院行使文件調閱權，如與受調閱之機關發生諸如：所調閱之事項是否屬於國家機關獨立行使職權受憲法保障之範疇、是否基於與立法院憲法上職權之特定議案有重大關聯、是否屬於法律所禁止調閱之範圍、是否依法定組織及程序調閱、以及拒絕調閱是否有正當理由等爭議時，立法院與受調閱之機關，宜循協商途徑合理解決，或以法律明定相關要件與程序，由司法機關審理解決之。	尚未依解釋意旨檢討修法
728	104.03.20	對於祭祀公業條例施行前已存在之祭祀公業，其派下員認定制度之設計，有關機關自應與時俱進，於兼顧對女性積極保護義務及法定性原則，視社會變遷與祭祀公業功能調整之情形，就相關規定適時檢討修正。	尚未依解釋意旨檢討修法
727	104.02.06	國軍老舊眷村改建條例未充分考慮不同意改建所涉各種情事，有關法益之權衡並未臻於妥適，相關機關應儘	已檢討修法 105.11.30 國軍老舊眷村改建條例增

		速通盤檢討改進。		訂第22條之1第1項：經主管機關以書面通知之日起6個月內，自行配合騰空點還房地者，按點還時當地地方政府舉辦公共工程拆遷補償標準，由改建基金予以補償，最高不得超過其原改建基地內原階坪型之輔助購宅款金額，並得價購或承租原規劃改建基地內28坪型以下之零星餘戶。
724	103.08.01	人民團體中之職業團體，其現行相關法制，基於歷史背景，雖強制會員入會，但並未普遍賦予公權力，相關法規對其又採較強之監督，主管機關宜考量當前社會變遷，於立法政策上審慎調整各種職業團體應有之功能及相應配合之監督強度，建立適當之法制規範，併此指明。		尚未依解釋意旨檢討修法
719	103.04.18	原住民族工作權保障法第12條第1項、第3項及政府採購法第98條規定，依國家與社會時空環境與保障原住民族工作權之需求，定期檢討修正。又得標廠商未僱用一定比例之原住民而須繳納代金，其金額如超過政府採購金額者，允宜有適當之減輕機制。		尚未依解釋意旨檢討修法
716	102.12.27	公職人員利益衝突迴避法第9條規定完全禁止公職人員之關係人與上開機關為買賣、租賃、承攬等交易行為，若因禁止其參與交易之競爭，將造成其他少數參與交易者之壟斷，反而顯不利於公共利益，於此情形，苟上開機關於交易過程中已行公開公平之程序，而有充分之防弊規制，是否仍有禁止公職人員之關係人交易之必要，	已檢討修法 107.06.13 修正公布公職人員利益衝突迴避法第14條第1項設有6款例外規定。 一、依政府採購法以公告程序或同法第105條辦理之採購。	

		相關機關應儘速通盤檢討改進。	<p>二、依法令規定經由公平競爭方式，以公告程序辦理之採購、標售、標租或招標設定用益物權。</p> <p>三、基於法定身分依法令規定申請之補助；或對公職人員之關係人依法令規定以公開公平方式辦理之補助，或禁止其補助反不利於公共利益且經補助法令主管機關核定同意之補助。</p> <p>四、交易標的為公職人員服務或受其監督之機關團體所提供，並以公定價格交易。</p> <p>五、公營事業機構執行國家建設、公共政策或為公益用途申請承租、承購、委託經營、改良利用國有非公用不動產。</p> <p>六、一定金額以下之補助及交易。</p> <p>尚未依解釋意旨檢討修法</p>
712	102.10.04	為減少干預人民收養子女之自由，相關機關對臺灣地區人民收養大陸地區人民之其他相關規定，仍應考量兩岸政治、經濟及社會因素之變遷，適時檢討修正，併此指明。	<p>已檢討修法</p> <p>108.01.30 修正公布都市更新條例第37條，就部分地區之應具備之同意比</p>
709	102.04.26	*92年1月29日及97年1月16日修正公布之都市更新條例第22條第1項有關申請核定都市更新事業計畫時應具備之同意比率之規定，有關機關仍應考量實際	

		施情形、一般社會觀念與推動都市更新需要等因素，隨時檢討修正之。	率等為提高。
703	101.10.05	公益與非公益團體之醫院間存有直接競爭關係，開放公益團體同時從事收益活動，再明確排除其營利所得之免稅，此一管制之操作極易影響租稅公平與競爭中立。主管機關允宜就此一併檢討，併此指明。	尚未依解釋意旨檢討修法
702	101.07.27	教師法第14條第1項第6款規定，所謂行為不檢有損師道之行為態樣，於實務形成相當明確之類型後，為提高其可預見性，以明文規定於法律為宜，並配合社會變遷隨時檢討調整，併此指明。	已檢討改修法 102.07.10 修正公布教師法第14條刪除「行為不檢有損師道」類型，增列以下類型：經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認為有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大；知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實；體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害；行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。
699	101.05.18	1. 道路交通安全管理處罰條例第35條第4項前段吊銷駕駛執照部分、第67條第2項前段暨第68條規定關於違反第35條第4項前段部分，雖不違憲，惟立法者宜針對不同情況，諸如駕駛人是否曾有酒駕或拒絕酒測之紀	尚未依解釋意旨檢討修法

		<p>錄、拒絕酒測時所駕駛之車輛種類、所吊銷者是否屬其賴以維持生活之職業駕駛執照等狀況，增設分別處理之規定，使執法者斟酌個案具體情節而得為妥適之處理；</p> <p>2. 另道路交通管理處罰條例有關酒後駕車之檢定測試，其檢測方式、檢測程序等事項，宜以法律或法律明確授權之規範為之，相關機關宜本此意旨通盤檢討修正有關規定。</p>	
697	101.03.02	<p>*貨物稅條例第2條第1項第2款規定，於委託多家廠商分工之情形，立法機關宜考量產製之分工、製程及各種委託製造關係，明定完成應稅貨物之產製階段，作為認定受託產製廠商之依據，適時檢討相關規定改進之。</p>	尚未依解釋意旨檢討修法
691	100.10.21	<p>*受刑人不服行政機關不予假釋之決定者，其救濟有待立法為通盤考量決定之。在相關法律修正前，由行政院審理。</p>	<p>已檢討修法</p> <p>109.01.15 修正公布監獄行刑法新增第134條第1項規定：「受刑人對於廢止假釋、不予許可假釋或撤銷假釋之處分不服，經依本法提起復審而不為其決定，或提起復審逾2個月不為決定或延長復審決定期間逾2個月不為決定者，應向監獄所在地或執行保護管束之地方法院行政訴訟庭提起撤銷訴訟。」</p>

690	100.09.30	<p>* 曾與傳染病人接觸或疑似被傳染者，於受強制隔離處置時，仍宜明確規範隔離應有合理之最長期限，及決定施行強制隔離處置相關之組織、程序等辦法以資依循，並建立不服者得及時請求法院救濟，及合理補償之機制，相關機關宜儘速通盤檢討傳染病防治法制。</p>	尚未依解釋意旨檢討修法
689	100.07.29	<p>社會秩序維護法第89條規定，就新聞採訪者之跟追行為，應確保新聞採訪之自由及維護個人之私密領域及個人資料自主，是否宜由法院直接作裁罰之決定，相關機關應予檢討修法，或另定專法以為周全規定。</p>	尚未依解釋意旨檢討修法
688	100.06.10	<p>* 加值型及非加值型營業稅法，有關包作業之開立憑證時限規定為「依其工程合約所載每期應收價款時為限」，倘嗣後買受人因陷於無資力或其他事由，此際營業稅法對營業人已繳納但無從轉嫁之營業稅，宜為適當處理，主管機關應儘速檢討改進。</p>	<p>已檢討修法</p> <p>102.8.22 訂定發布「財政部各地區國稅局受理包作業營業人因買受人事由無法收回價款申請退還營業稅或留抵應納營業稅作業要點」</p>

製表者：吳佳珍、郭思岑

司法院法學資料檢索系統

匯出時間：110/08/18 10:30

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 30 條

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

立法理由：

民國 73 年 07 月 30 日 第 30 條

- 一、八小時工作制度，在國際勞工組織一九一九年之第一號公約「工業工作時間公約」及一九二〇年「商業工作時間公約」均有規定。「工廠法」第八條亦予援用。
- 二、因應實際需要，參照日本勞動基準法規定雇主得經工會或勞工同意，將其週內一日正常工作時間之一部或全部分配至其他工作日。惟對於每日所分配之工作時數及每週之工作總時數仍作適當之限制。
- 三、簽到簿或出勤卡為勞工出勤之重要紀錄，故定其保管年限為一年。

民國 89 年 06 月 28 日 第 30 條

為落實勞工實施週休二日及推動未來全面實施週休二日，將原條文中每週工作總時數不得超過四十八小時之規定，修改為每二週工作總時數不得超過八十四小時，並增列第四項規定施行日期。

民國 91 年 12 月 25 日 第 30 條

- 一 企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業之競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與工時彈性之安排，加強勞資會議功能，乃將原條文第二項雇主經工會或勞工半數以上同意之規定，修正為「雇之經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」。又原條文第二項規定工

時彈性不足，造成部分企業排班困難。爰予修正，使二週得有二日正常工作時數，分配於其他工作日，但每日正常工時以十小時為度，每週正常工時以四十八小時為度。

- 二 法定工時縮短後，每週平均工時為四十二小時；如事業單位每日工作八小時，則平均每週將出現零碎工時二小時，是日勞工仍須出勤一次。為使事業單位能將該等零碎工時集中運用，減少勞工出勤次數，以利休假時間整體運用，爰增列第三項。
- 三 依朝野協商結論，增列第四項。
- 四 原條文第三項移列為第五項。
- 五 原條文第四項配合修正，移列至第八十六條但書規定。
- 六 依本條第二項至第四項規定調整工作時間者，本法第三十七條規定仍適用之。

民國 104 年 06 月 03 日 第 30 條

- 一、因應國際勞工組織（ILO）頒訂第 47 號公約及頒布第 116 號減少工時建議書，建立「每周工作 40 小時原則」，並落實全國週休二日之制度，爰修正原條文第一項，讓所有工作者均享有週休二日之權益。
- 二、修正原條文第四項之用詞冗言，以求法規精準。
- 三、為配合民法中「不及一年之定期給付債權」之請求權時效為五年，爰修正原條文第五項，明定勞工出勤紀錄須保存五年，以保障勞工權益。
- 四、新增第六項，勞工應有權利向雇主申請出勤資料，以備不時之需。
- 五、新增第七項，避免雇主以正常工作時間修正為由，減少勞工工資。
- 六、新增第八項，明定雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間，俾打造友善勞動職場。

資料來源：司法法律學科檢索系統

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 30-1 條

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

- 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
- 二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
- 三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

立法理由：

民國 85 年 12 月 27 日 第 30-1 條

- 一 本條係新增。
- 二 規範中央主管機關指定之行業，其工作時間之變更原則。

民國 87 年 05 月 13 日 第 30-1 條

原規定對於在妊娠或哺乳期間之女性勞工無法獲得保障，有違國際勞工公約保護妊娠、哺乳期女性勞動者之精神。為補充法律規範保障之不足，故於原條文第一項第四款中增列排除妊娠或哺乳期間女性勞工適用之規定。

民國 91 年 06 月 12 日 第 30-1 條

配合勞動基準法修正條文第三條之修正，爰酌修第二項規定，使臻明確。

民國 91 年 12 月 25 日 第 30-1 條

- 一 配合第三十條勞資協商機制之修正，第一項序文經工會或勞工半數以上同意之規定，爰修正為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」。
- 二 第一項第一款配合第三十條規定修正之。
- 三 第一項第四款配合第四十九條女性夜間工作禁止規定修正之。
- 四 第二項依法制體例及朝野協商結論酌作文字修正。

民國 105 年 12 月 21 日 第 30-1 條

- 一、原第一項第二款酌作文字修正；第三款例假規定移列至修正條文第三十六條第二項第三款規範，爰予刪除，原第四款款次遞減。
- 二、第二項酌作文字修正。

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 32 條

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

立法理由：

民國 73 年 07 月 30 日 第 32 條

- 一、於「工廠法」第十條原定，天災、事變、季節之原因外，增列換班、準備、補充性工作，亦得延長工作時間，以資因應。現工會組織尚未能普遍成立，特增列徵得勞工同意之規定，以便處理。為顧及勞工健康，明定男工延長工作時間一日不得超過三小時，女工延長工作時間一日不得超過二小時。
- 二、經中央主管機關核定之特殊行業，雇主經工會或勞工同意者，得再予延長之。
- 三、天災、事變情況危急，為保護生命、財產安全，特明定其延長工作時間，得不受每日三小時之限制。
- 四、在坑內之工作，具有危險性，特規定除有特別情形外，其工作時間不得延長。
- 五、憲法第一五三條規定「婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護」對於女工延長工作時間，爰作較嚴格之限制。

民國 91 年 12 月 25 日 第 32 條

- 一 企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第一項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」。
- 二 原條文有關延長工作時間之規定較為繁瑣，各方反應不符實際需要，爰將延長工時之要件及程序予以修正，明定經工會或勞資會議同意，即可延長工時。至於每日正常工時與延長工時，合計不得超過十二小時。另為促進兩性工作平等，併修

正兩性勞工延長工時之差別規定，使為一致。上開修正分列於第一項及第二項；各該延長之工作時間，並應依本法第二十四條規定給付延時工資。

- 三 原條文第二項因延長工作時間均放寬至每日連同正常工作時間一日可達十二小時，已無另行核定特殊行業之必要，爰予以刪除。
- 四 簡化無工會組織因天災、事變或突發事件延長工作時間之行政程序，第三項「核備」修正為「備查」，並酌作文字修正。

民國 107 年 01 月 31 日 第 32 條

照民進黨黨團再修正動議條文通過。

資料來源：司法院法學資料檢索系統

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 34 條

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。

雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

立法理由：

民國 73 年 07 月 30 日 第 34 條

參照「工廠法」第九條訂定，為顧及部分勞工尚在求學時期，無法每週晝夜更換工作時間，第一項特設但書規定，以利執行。

民國 105 年 12 月 21 日 第 34 條

- 一、為使各種型態之輪班勞工均能受到本條規定之保障，將原條文第一項「晝夜」二字刪除。
- 二、原條文第二項規定「適當」之休息時間，屬不確定之法律概念。為明確相關規定使勞資雙方可資遵循，修正為「至少應有連續十一小時」之休息時間。
- 三、增列第三項，給予勞方遵循本條規定排班之緩衝時間。

民國 107 年 01 月 31 日 第 34 條

照民進黨黨團再修正動議條文通過。

資料來源：司法院法學資料檢索系統

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 36 條

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

- 一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。
- 二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。
- 三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

立法理由：

民國 73 年 07 月 30 日 第 36 條

參照「工廠法」第十五條訂定。

民國 105 年 12 月 21 日 第 36 條

- 一、法定正常工作時間自一百零五年一月一日起縮減為每週不得超過四十小時後，為落實週休二日，並考量例假僅限因天災、事變或突發事件等特殊原因始得出勤之嚴格規範，經衡平審酌勞資雙方權益，爰修正第一項規定，定明勞工每七日應有二日之休息，其中一日為例假，另一日為休息日。
- 二、配合現行第三十條第二項、第三項及修正條文第三十條之一有關二週、八週及四週彈性工作時間所定各項調整原則，增訂第二項規定，其中第一款與第二款所定二週及八週彈性工作時間之例假仍維持每七日至少一日，僅休息日可彈性調整，惟例假及休息日之總數不減損；至第三款所定四週彈性工作時間之例假與現行第三十條之一第一項第三款規定相同，其例假與休息日亦可於例假及休息日總數不減損之前提下彈性調整。
- 三、為落實休息日應使勞工休息為原則，工作為例外，另考量休息日出勤之時數性質上屬延長工作時間，爰增訂第三項，定明除受到一日不得超過十二小時之限制外，於核計是否超過一個月延長工作時間上限之四十六小時之時，亦併予列計，以避免勞工過勞（例如：勞工於休息日若僅工作二小時，依修正條文第二十四條第

三項規定，應列計延長工作時數為四小時，並併入一個月延長工作時間上限之四十六小時計算）。

- 四、依現行解釋，現行第三十二條第三項規定延長勞工工作時間者，不受同條第二項所定時數之限制，爰休息日因天災、事變或突發事件等特殊情況使勞工於休息日工作之時數，參照該解釋之意旨，於第三項但書明文規範。

民國 107 年 01 月 31 日 第 36 條

照民進黨黨團再修正動議條文通過。

資料來源：司法院法學資料檢索系統

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 49 條

雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：

一、提供必要之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

立法理由：

民國 73 年 07 月 30 日 第 49 條

一、因應經濟發展需要，對於夜間工作有條件之限制。

二、第一款乃係基於勞雇雙方之共同利益，有及時處置之必要。

三、對於易於敗壞之原料或材料，第二款明定為免於業務之重大損失，得在夜間工作。

四、擔任管理技術之主管職務，其工作性質，較具繼續性，不宜中途停止，爰於第三款中定為得在夜間繼續工作。

五、第四款係遇對於特別事故發生，不宜放寬夜間工作之限制，因茲事體大，故定為應經中央主管機關核准。

六、第五款對於運輸、倉儲及通信業，訂為放寬限制之規定。

七、第六款衛生福利及公用事業不需經體力勞動工作，健康上可以顧慮之問題較少，故予放寬。

八、對於妊娠或哺乳期間之女工，仍應嚴禁深夜工作，俾其有較多之時間，可以休息或有較長時間可以照顧其新生嬰兒。

民國 91 年 12 月 25 日 第 49 條

一 為促進職場上兩性之平等，有關女工夜間工作之條件：

(一) 原條文第一項規定事業單位申請女工夜間工作，需符合一定之條件者，始得為之。其中是否同意於夜間工作，事涉制度之實施，應有僱體勞工之參與，是以，除維持現行工會同意之規定外，並將勞工同意修正為勞資會議同意。

(二) 原條文第一項規定實施晝夜三班制為女工夜間工作要件之一，惟此項規定已不合時宜，爰予刪除。

- (三) 雇主如符合所定要件，即可使女工於夜間工作，應毋須再經由主管機關核准。
- (四) 為顧及女工於夜間工作之健康與安全，並順應國內經濟與社會之發展，爰配合修正雇主於提供必要之安全衛生設施，且無大眾運輸工具可資運用時，應提供交通工具或安排女工宿舍時，女工得於夜間工作。
- 二 為明確規範第一項第一款所稱必要之安全衛生設施，增列第二項明定其標準由中央主管機關定之，及於末句後增列「但雇主與受雇者約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定」。
- 三 女工縱使已同意夜間工作，但如有健康或其他正當理由，雇主仍不得強制其工作，爰增列第三項。
- 四 原條文第三項有關情勢緊急係屬天災、事變或突發事件之情況，爰配合第三十二條第三項及第四十條第一項文字予以修正。另既屬天災、事變或突發事件，實無法符合第一項所定四件，並配合第一項修正，刪除補報規定。
- 五 有關天災、事變或突發事件而須於夜間工作之補報規定，因已修正刪除，有關工資之發給及補休之規定，又已於第二十四條、第四十條予以明定，故不再另行規定，爰刪除原條文第四項規定。
- 六 為落實憲法定母性保護之精神，原條文第二項對於妊娠或哺乳期間女工之特別保護應予維持，並移列為第五項。

資料來源：司法院法學資料庫系統

立法院議案關係文書

(中華民國四十一年九月起編號)
中華民國七十一年三月十日印發

院總第一一二一號

政府提案第二二六號

案由：行政院函請審議「勞動基準法草案」案。

行政院函

中華民國七十一年三月六日
臺七十一內字第三四九一號

受文者：立法院

副本收受者：內政部(含附件)

主旨：函送「勞動基準法草案」，請查照審議。

說明：

一、內政部函為我國有關勞動基準之立法，散見於工廠法等有關法規，或因適用範圍過於狹隘，或因所定勞動條件有欠周延，或因歷時已久不能適應當前狀況，經就各有關法規切實檢討，並參考國際勞工公約、工業先進國家勞工立法，衡酌我國當前勞工狀況，擬訂勞動基準法草案，期能達到保障勞工權益，和諧勞資關係，促進經濟發展，檢陳該草案，請核轉立法院審議並於完成立法程序後，將工廠法等予以廢止。

立法院第一屆第六十九會期第七次會議議案關係文書

立法院第一屆第六十九會期第七次會議議案關係文書

二

二、經提七十一年二月二十五日本院第一七六九次會議決議：「修正通過，送請立法院審議，並於本法完成立法程序後，將原有之「工廠法」、「工廠檢查法」、「鑛場法」、「最低工資法」、「勞動契約法」審議廢止，現行「廠礦工人受雇解雇辦法」則由院予以廢止。」

三、抄送勞動基準法草案暨說明各一份。

院長 孫運璿

勞動基準法草案總說明

民主法治國家莫不重視勞動條件之維護，勞工權益之保護。我國憲法第一百五十二條、第一百五十三條及第一百五十六條對於改善勞工生活，亦明定為國家之基本政策，政府施政自應以此為準繩。

我國有關勞動基準之立法，散見於工廠法、礦場法、工廠檢查法、勞工安全衛生法、職工福利金條例及基本工資暫行辦法等法規，或因適用範圍過於狹隘，或因所定勞動條件有欠周延，或因歷時已久不能適應當前狀況。經就各該法規及業已公布而尚未施行之最低工資法、勞動契約法等切實加以檢討，並參考國際勞工公約、工業先進國家勞工立法，衡酌我國當前勞工狀況擬訂勞動基準法，以之為勞動條件之基本法律，期能達到保障勞工權益，和諧勞資關係，促進經濟發展，建立現代化國家之目的。本法施行後，原有之「工廠法」、「工廠檢查法」、「礦場法」、「最低工資法」、「勞動契約法」及「廠礦工人受雇解雇辦法」均可廢止，亦符合簡化法令之政策。

本法草案共分「總則」、「勞動契約」、「工資」、「工作時間、休息、休假」、「童工、女工」、「退休」、「災害補償」、「技術生」、「工作規則」、「監督與檢查」、「罰則」、「附則」計十二章八十五條，其要點如次：

一、關於本法名稱：世界各國對於保障勞工之法律，有綜合立法者，有分別立法者。採綜合立法者，多定名為勞工法；採分別立法者，則依其內容而異其名稱。惟關於勞動條件，各國均訂有最低標準，以利執行。日本、韓國為分別立法國家，稱勞動條件之法律為「勞動基準法」。本院遵照 貴院第五十三會期第九次院會通過勞工安全衛生法時之附帶決議，將本法定名為「勞動基準法」。

二、關於本法宗旨：揭示本法之宗旨，俾勞雇雙方共體力行。（第一條）

三、關於用辭之定議：闡釋「勞工」、「雇上」、「工資」、「平均工資」、「事業單位」、「勞動契約」之含義，以杜爭議。

（第二條）

四、關於適用範圍：我國以前制定保護勞工勞動條件之法律，多以工廠、礦場之勞工為範圍。近年由於經濟快速成長，各業勞工急驟增加，其不屬廠礦範圍之勞工，均未能獲得公平之保護。爰參照較新立法之勞工安全衛生法第四條所列各業納入本法，以擴大勞工保護之範圍。（第三條）

五、關於勞動契約：基於勞雇雙方平等精神並兼顧安定社會之目的，對於定期勞動契約加以適當之限制。並明定終止勞動契約須先期預告，未依規定期間預告者，應給付預告期間之工資。未舉辦失業保險前，應依規定發給資遣費。另規定勞雇雙方不經預告終止勞動契約之條件。（第九條至第二十條）

六、關於工資：最低工資法雖於民國二十五年間公布，迄未施行，政府還臺後亦僅以行政命令規定基本工資之計算標準。本法詳列工資之範圍，並明定中央主管機關應擬定基本工資報由行政院核定；雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付；雇主因歇業或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月者，有優先於抵押權受償之權等。（第二十一條至第二十九條）

七、關於工作時間、休息、休假：目前世界各國工時標準多以每日八小時為度，本法從之。惟為因應實際需要，得將其週內一日之正常工作時間分配於其他工作日；因天災、事變或季節、換班、準備等原因，得於正常工作時間以外延長工作時間。在坑內工作之勞工，原則上不得延長其工作時間。涉及公眾生活或其他特殊事業，得調整其工作時間。星期例假及國定紀念日應予休假，連續服務滿一定期間應給予特別休假，未休假之勞工事後應補給休息並加給工資。（第二十條至第四十三條）

八、關於童工、女工：童工、女工之保護，關於安全衛生部分已列入勞工安全衛生法，一般保護則列入本法中。目前我國國民義務教育已延長為九年，國民中學畢業時為年滿十五歲，特提高童工最低工作年齡為年滿十五歲，以資配合。至於童工深夜工作之嚴格禁止，女工夜間工作之應備條件，女工分娩前後之適當照應，均為現行工廠法及有關法令保護童工、女工之重要措

施，仍予納入。（第四十四條至五十二條）

九、關於退休：臺灣省政府訂有勞工退休法規，因無強制效力，績效未彰。制定勞工退休法律，可以鼓勵工人敬業安位，保障其老年生活，本法以之列為專章，將勞工退休分自請退休與強制退休兩種；勞工退休後可按其工作年資給與退休金。退休金最高總數以六十一個基數為限，雇主一次發給退休金有困難時，得報經主管機關核定後分期給付。（第五十三條至第五十七條）

十、關於災害補償：明定勞工因遭遇職業災害而致傷害、疾病、殘廢或死亡時，參加勞工保險者，其因同一事故領取勞工保險之職業傷害補償費或職業病補償費時，雇主應按其平均月投保薪資加給百分之三十，逾一年未痊癒者，按平均月投保薪資加給百分之五十，但以一年為限。勞工未參加勞工保險者，其全部補償由雇主負擔。當前承攬作業在營建、造船、礦場部分有擴展趨勢，特規定事業單位應與承攬人，再次承攬人負職業災害補償之連帶責任，承攬人或中間承攬人為災害補償時，就其所補償部分得向最後承攬人求償。（第五十八條至第六十二條）

十一、關於技術生：學徒觀念陳舊，不足以發揚職業技術之精神，爰更名為「技術生」，藉以提高青年人就業之意願。茲參照工廠法「學徒」之有關規定，納入本法中，對於招收技術生之條件、招收技術生之人數、留用期間、待遇均作詳明之規定；對於工時、休息、休假、童工、女工及災害補償等亦明定準用勞工之規定，以保護技術生之權益。（第六十三條至第六十八條）

十二、關於工作規則：明定工作規則應規定之事項，並應公開揭示，俾勞雇雙方共同遵守執行。（第六十九條、第七十條）

十三、關於安全衛生與福利：勞工之安全衛生、勞工福利屬於勞動基準之事項，我國雖有勞工安全衛生法、礦場安全法及職工福利金條例之個別立法，本法仍於總則第八條中敘明，以示本法與該法之主從關係。（第八條）

十四、關於監督與檢查：參照現行工廠檢查法及已批准之國際工商業勞工檢查公約與實際需要，制訂第十章監督與檢查，明定檢

查機構及檢查人員之權責，以利執行。（第七十一條第七十三條）

十五、關於罰則：本法對於違反本法規定之事項，視其情節輕重，科以徒刑、拘役、罰金、罰鍰等處分。第十一章罰則所定自由刑刑度較日本、韓國之法例爲低。罰金及罰鍰額度亦經審酌我國社會經濟發展情況，達到罰得其當之目的。對於法人之代表人、法人或自然人之代理人，受僱人或其他從業人員，因執行業務違犯本法之規定，除依本章之規定處罰行爲人外，對該法人或自然人本人亦科以各該條所定罰金或罰鍰額度之罰鍰，以加強法人及代理權授與人之責任。（第七十四條至第八十一條）

十六、關於公營事業人員身分之認定：公營事業人員具有公務員及勞工雙重身分者，爲維持公務員管理體系之完整，並兼顧勞工法令之適用，特規定公務員具有勞工身分者有副其任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定，其餘事項則依勞工法令規定。（第八十三條）

十七、關於立法授權之規定：本法爲勞工之主要立法，所涉範圍甚廣，非訂定輔助法規，無以利執行，爰有授權條文之訂定。（第八十二條、第八十四條）

第二十八條 雇主因歇業或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月者，有優先於抵押權受償之權。

第二十九條 事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

第四章 工作時間、休息、休假

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前項正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，並報當地主管機關核備後，得將其週內一日之正常工作時數分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。每週工作總時數仍以四十八小時為度。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應保存一年。

第三十一條 在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

坑道或隧道內工作不能中途停止者，以到達工作地點

時廢日，緩不濟急，生活迫切所需，將嚴重影響勞工生活，爰明定主管機關得限期令其給付。

一、參照「勞動契約法」第二十九條精神而為訂定。

二、我國於民國五十一年十月二十二日經批准國際勞工組織「工資保護公約」茲將該公約第十一條規定納入本法中，明示其優先次序。

參照「工廠法」第四十條，及我國工商界習慣加以規定

一、八小時工作制度，在國際勞工組織一九一九年之第一號公約「工業工作時間公約」及一九二〇年「商業工作時間公約」均有規定。「工廠法」第八條亦予援用。

二、因應實際需要，參照日本勞動基準法規定雇主得經工會或勞工同意，並報准主管機關後，將其週內一日正常工作時間之一部或全部分配至其他工作日，惟對於每日所分配之工作時數及每週之工作總時數仍作適當之限制。

三、簽到簿或出勤卡為勞工出勤之重要紀錄，故定其保管年限為一年。

在坑道或隧道內工作，其情形較為特殊，故另定其工作時間之計算標準。

第四十五條 雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，不在此限。

前項受僱之人，準用童工保護之規定。

第四十六條 未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其監護人之同意書及其年齡之證明文件。

第四十七條 童工每日之工作時間不得超過八小時，例假日不得工作。

第四十八條 童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

第四十九條 女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但有左列情形之一，經主管機關核准者，不在此限。

一、取得工會或勞工同意並實施晝夜三班制，安全衛生設

第十八條規定童工不得從事危險性之工作。

我國義務教育，業經延為九年，兒童六歲入學，十五歲完成義務教育，為求與教育政策一致並參照有關國際公約，本法特規定雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作，但經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，得不受此限制。

參照民國二十八年十二月二十日批准之國際勞工組織「修正工業工作兒童之僱用年齡公約」第八條訂定，並明定僱主應置備其監護人同意書及證明其年齡之文件，以利查核。

為保護民族幼苗，童工工作應予限制，爰參酌國際公約，作明確之規定。

參酌「工廠法」第十二條訂定。

因應經濟發展需要，對於夜間工作作有條件之限制。

一、第一款所列為夜間工作所應具備之條件，旨在保護女工之安全。

施完善及備有女工宿舍或有交通工具接送者。

二、雇主之家屬者。

三、因不能控制及預見之非循環性緊急事故干擾該事業之正常工作時間者。

四、生產原料或材料易於敗壞，為免於損失必須於夜間工作。

五、擔任管理技術之主管職務者。

六、遇有國家緊急事故或為國家經濟重大利益所需要，微得有勞務團體之同意，並經中央主管機關核准者。

七、運輸、倉儲及通信業經中央主管機關核定者。

八、衛生福利及公用事業不需從事體力勞動者。

前項但書於妊娠或哺乳期間之女工不適用之。

第一項第三款情形如因情勢緊急，不及報經主管機關核准者，得首先命於午後十時至翌晨六時之時間內從事工作，於翌日午前補報。

主管機關對於前項之補報，認與規定不合，應責令補給相當之休息並加倍發給該時間內工作之工資。

二、第二款對雇主家屬作除外之規定因其關係密切，不能與僱用之勞工同視。

三、第三款乃係基於勞雇雙方之共同利益，有及時處置之必要。

四、對於易於敗壞之原料或材料，第四款明定為免於業務之重大損失，得在夜間工作。

五、擔任管理技術之主管職務，其工作性質，較具繼續性，不宜中途停止，爰於第五款中定為得在夜間繼續工作。

六、第六款係遇對於特別事故發生，不宜放寬夜間工作之限制，因故事體大，故定為應經中央主管機關核准。

七、第七款對於運輸、倉儲及通信業，訂為放寬限制之規定。

八、第八款衛生福利及公用事業不需從事體力勞動工作，健康上可以顧慮之問題較少，故予放寬。

九、對於妊娠及哺乳期間之女工，仍應嚴禁深夜工作，俾其有較多之時間，可以休息或有較長時間可以照顧其新生嬰兒。

勞動基準法草案
行政院原草案暨行政院增加及修正部分條文草案
正條文對照表

審查修正條文

行政院增加及修正部分條文草案條文一說

明

第一章 總則

第一章 (同上)

第一條 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法，本法未規定者適用其他法律之規定。

第一條 (同上)

行政院：

揭發立法宗旨，並參照其他相關法例闡明本法未規定者適用其他法律之規定，以資周全。

雇主與勞工所訂勞動條件不得低於本法所定之最低標準。

(修正)
第二條 本法用辭之定義如左：

一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。

第二條 本法用辭之定義如左：

一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。

一、行政院：

闡釋本法名詞定義。

二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。

二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。

關於「勞工」、「雇主」、「事業單位」定義係參照勞工安全衛生法；「工資」係參照同法施行細則第二條；「平均工資」係參酌其他工業國家勞工立法，以按月計給之平均工資為原則，並規定按日、按時或論件等計算工資之工人，其平均工資不得少於一定計算方式所得金額，以資保障。

三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬。包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬。包括工資、薪金及按計時、計日、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

二、審查會：

(修正)
第二十九條 事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

第四章 工作時間、休息、休假

(修正)
第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前項正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，得將其週內一日之正常工作時數分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。每週工作總時數仍以四十八小時為度。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應保存一年。

第二十九條 事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

第四章 (同上)

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前項正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，並報當地主管機關核備後，得將其週內一日之正常工作時數分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。每週工作總時數仍以四十八小時為度。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應

三、江鵬堅、費希平、劉興善、李友吉四位委員聲明保留在院會之發言權。

一、行政院：

參照「工廠法」第四十條，及我國工商界習慣加以規定。

二、審查會：
文字修正。

一、行政院：

(一)八小時工作制度，在國際勞工組織一九一九年之第一號公約「工業工作時間公約」及一九二〇年「商業工作時間公約」均有規定。「工廠法」第八條亦予援用。
(二)因應實際需要，參照日本勞動基準法規定雇主得經工會或勞工同意，並報准主管機關後，將其週內一日正常工作時間之一部或全部分配至其他工作日，惟對於每日所分配之工作時數及每週之工

保存一年。

作總時數仍作適當之限制。

(三)簽到簿或出勤卡為勞工出勤之重要紀錄，故定其保管年限為一年。

二、審查會：

本條第二項中「並報當地主管機關核備後」之規定，不僅增加各行政機關之負擔，亦使工廠工作有所耽誤，爰將其刪除。

三、江鵬堅、費希平、李友吉、劉興善、謝深山五位委員聲明保留在院會之發言權。

(修正)

第三十一條 在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

第三十一條 在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

坑道或隧道內工作不能中途停止者，以到達工作地點時起至離開工作地點時止為工作時間。

一、行政院：
在坑道或隧道內工作，其情形較為特殊，故另定其工作時間之計算標準。
二、審查會：
本條第二項規定，不僅有欠合理，且與本條第一項之規定，亦似有矛盾之處，爰將其刪除。
三、許委員勝發聲明保留在院會之發言權。

第三十二條 因季節之關係或因換班、

第三十二條 (同上)

一、行政院：

準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後得將第三十條所定之工作時間延長之，其延長之工作時間，男工一日不得超過三小時，一個月工作總時數不得超過四十六小時；女工一日不得超過二小時，一個月工作總時數不得超過二十四小時。

經中央主管機關核定之特殊行業，雇主經工會或勞工同意，前項工作時間每日得延長至四小時，但其工作總時數男工每月不得超過四十六小時；女工每月不得超過三十二小時。

因天災、事變或突發事件必須於正常工作時間以外工作者，雇主得將第三十條所定之工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會。無工會組織者，應報當地主管機關核備。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長，但以監視為主之工作，或

(一)於「工廠法」第十條原定，天災、事變、季節之原因外，增列換班、準備、補充性工作，亦得延長工作時間，以資因應。現工會組織尚未能普遍成立，特增列徵得勞工同意之規定，以便處理。為顧及勞工健康，明定男工延長工作時間一日不超過三小時，女工延長工作時間一日不超過二小時。

(二)經中央主管機關核定之特殊行業，雇主經工會或勞工同意者，得再予延長之。

(三)天災、事變情況危急，為保護生命、財產安全，特明定其延長工作時間，得不受每日三小時之限制。

(四)在坑內之工作，具有危險性，特規定除有特別情形外，其工作時間不得延長。

(五)憲法第一五三條規定「婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護」對於女

有前項所定之情形者，不在此限。

工延長工作時間，爰作較嚴格之限制。
二、江鵬堅、費希平二位委員聲明保留在院會之發言權。

第三十三條 第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公衆之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

第三十三條 (同上)

行政院：

對於與公衆生活便利有關或其他有特殊原因之勞工，其作息時間得由主管機關會商目的事業機關及工會，另以命令作適當之安排，以資調節。

第三十四條 勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

第三十四條 (同上)

行政院：

參照「工廠法」第九條訂定，爲顧及部分勞工尚在求學時期，無法每週晝夜更換工作時間，第一項特設但書規定，以利執行。

依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。

第三十五條 勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內另行調配其休息時間。

第三十五條 (同上)

行政院：

(一)「工廠法」第十四條原定爲每繼續工作五小時，至少應有三十分鐘之休息，茲爲便於管理，特將其每日工作八小時平均分爲兩個層次，每工作四小時休息三十分

<p>第三十六條 勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。</p>	<p>第三十六條 (同上)</p>	<p>鐘。 (一)「輪班制」及有連續性或緊急性之工作另作較具體之彈性規定，以符實際需要。</p>
<p>第三十七條 紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。</p>	<p>第三十七條 (同上)</p>	<p>行政院： 參照「工廠法」第十五條訂定。</p>
<p>第三十八條 勞工在同一雇主或事業單位繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假： 一、一年以上三年未滿者七日。 二、三年以上五年未滿者十日。 三、五年以上十年未滿者十四日。 四、十年以上者，每年加給一日，加至三十日為止。</p>	<p>第三十八條 (同上)</p>	<p>行政院： 參照「工廠法」第十七條訂定。</p>
<p>第三十九條 第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係者，工資應加倍發給。因季節性關係者，工資應加倍發給。</p>	<p>第三十九條 (同上)</p>	<p>行政院： (一)參照「工廠法」第十八條訂定。 (二)休假及季節趕工，應加倍發給工資。</p>

有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

第四十條 因天災、事變或突發事件，

雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期，但停止假期之工資應加倍發給，並應於事後補假休息。

前項停止勞工假期應於事後二十四小時內詳述理由報請當地主管機關核備。

第四十條 (同上)

行政院：

因天災、事變或突發事件，勞工放棄假期，繼續工作，雇主應加倍發給工資，以資補償。並應於事後補假休息，俾勞工有調節身心，恢復疲勞之機會。

第四十一條 公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。

第四十一條 (同上)

行政院：

公用事業，關係大眾生活之便利，本法特規定主管機關認為必要時，無須徵得工會或勞工同意，可逕行停止其特別休假，但應加倍發給其假期內之工資。

第四十二條 勞工因健康或其他正當理由不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

第四十二條 (同上)

行政院：

本法所定得延長工作之時間，有非體弱力衰之勞工所能負擔者，特定本條以示限制。

第四十三條 勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假，請假應給之假期

第四十三條 (同上)

行政院：

有關勞工請假，歷年來，均由各機

及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

第五章 童工、女工

第四十四條 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，爲童工。
童工不得從事繁重及危險性之工作。

第五章 (同上)

第四十四條 (同上)

關以命令行之，無法律依據，致多糾紛，茲特於本法中加以規定，並授權中央主管機關另定請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，以資遵循。

行政院：

(一)「工廠法」第五條以未滿十四歲之男女，不得僱用爲工人，茲配合國民義務教育之年齡，將可以僱用爲工人之年齡酌予提高，並以作爲童工之法定年齡，以便管理。

(二)參照「工廠法」第六條、第七條及「勞工安全衛生法」第十八條規定童工不得從事危險性之工作。

行政院：

我國義務教育，業經延爲九年，兒童六歲入學，十五歲完成義務教育，爲求與教育政策一致並參照有關國際公約，本法特規定雇主不得僱用未滿十五歲

第四十五條 (同上)

第四十五條 雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，不在此限。
前項受僱之人，準用童工保護之

規定。

之人從事工作，但經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，得不受此限制。

(修正)
第四十六條 未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人之同意書及其年齡之證明文件。

第四十六條 未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其監護人之同意書及其年齡之證明文件。

一、行政院：
參照民國二十八年十二月二十日批准之國際勞工組織「修正工業工作兒童之僱用年齡公約」第八條訂定，並明定雇主應置備其監護人同意書及證明其年齡之文件，以利查核。
二、審查會：
依民法之規定，將「監護人」修正為「法定代理人」。

第四十七條 童工每日之工作時間不得超過八小時，例假日不得工作。

第四十七條 (同上)

行政院：
為保護民族幼苗，童工工作應予限制，爰參酌國際公約，作明確之規定。

第四十八條 童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

第四十八條 (同上)

行政院：
參酌「工廠法」第十二條訂定。

(修正)
第四十九條 女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作，但經取得工會或勞工同意，並實施晝夜三班制，安全衛生設施完善及備有女工宿舍或有

第四十九條 女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但有左列情形之一，經主管機關核准者，不在此限：

一、行政院：
因應經濟發展需要，對於夜間工作有條件之限制。
(一)第一款所列為夜間工作所應具備

交通工具接送且有左列情形之一經主管機關核准者不在此限：

一、因不能控制及預見之非循環性緊急事故干擾該事業之正常工作時間者。

二、生產原料或材料易於敗壞，為免於損失必須於夜間工作者。

三、擔任管理技術之主管職務者。

四、遇有國家緊急事故或為國家經濟重大利益所需要，徵得有關勞雇團體之同意，並經中央主管機關核准者。

五、運輸、倉儲及通信業經中央主管機關核定者。

六、衛生福利及公用事業不需從事體力勞動者。

前項但書於妊娠或哺乳期間之女工不適用之。

第一項第一款情形如因情勢緊急，不及報經主管機關核准者，得逕先

一、取得工會或勞工同意並實施晝夜三班制，安全衛生設施完善及備有女工宿舍或有交通工具接送者。

二、雇主之家屬者。

三、因不能控制及預見之非循環性緊急事故干擾該事業之正常工作時間者。

四、生產原料或材料易於敗壞，為免於損失必須於夜間工作者。

五、擔任管理技術之主管職務者。

六、遇有國家緊急事故或為國家經濟重大利益所需要，徵得有關勞雇團體之同意，並經中央主管機關核准者。

七、運輸、倉儲及通信業經中央主管機關核定者。

八、衛生福利及公用事業不需從事體力勞動者。

前項但書於妊娠或哺乳期間之女工不適用之。

之條件，旨在保護女工之安全。

(二)第二款對雇主家屬作除外之規定因其關係密切，不能與雇用之勞工同視。

(三)第三款乃係基於勞雇雙方之共同利益，有及時處置之必要。

(四)對於易於敗壞之原料或材料，第四款明定為免於業務之重大損失，得在夜間工作。

(五)擔任管理技術之主管職務，其工作性質，較具繼續性，不宜中途停止，爰於第五款中定為得在夜間繼續工作。

(六)第六款係遇對於特別事故發生，不宜放寬夜間工作之限制，因該事體大，故定為應經中央主管機關核准。

(七)第七款對於運輸、倉儲及通信業，訂為放寬限制之規定。

(八)第八款衛生福利及公用事業不需

命於午後十時至翌晨六時之時間內從事工作，於翌日午前補報。

主管機關對於前項之補報，認與規定不合，應責令補給相當之休息並加倍發給該時間內工作之工資。

第一項第三款情形如因情勢緊急，不及報經主管機關核准者，得逕先命於午後十時至翌晨六時之時間內從事工作，於翌日午前補報。

主管機關對於前項之補報，認與規定不合，應責令補給相當之休息並加倍發給該時間內工作之工資。

經體力勞動工作，健康上可以顧慮之問題較少，故予放寬。

(六)對於妊娠或哺乳期間之女工，仍應嚴禁深夜工作，俾其有較多之時間，可以休息或有較長時間可以照顧其新生嬰兒。

二、審查會：

本條係對夜間工作之條件限制。惟其第一款之規定亦應為其餘三至八款情況於夜間工作所須具備之條件，爰將其移列於前文之內。又其第二款「雇主之家屬者。」因其與雇主關係密切，似無受修正後第一項前文所規定條件限制之必要，爰將其刪除。原第三款改為第一款，以下款次依序遞改。同時由於第一項各款款次之變更，經將第三項中之「第一項第三款」修正為「第一項第一款」。

三、江鵬堅、費希平二位委員聲明保留在院會之發言權。

109 年度憲三字第 35 號聲請案補充資料

蔡大法官炯燉提供

2021.8.11

日本企業工會強制入會之 union shop 制度

（西谷敏，勞働法，465 頁以下節譯）

日本工會係以任意加入為基礎之勞工自發性結社，但是一旦結成之工會後，則以各式各樣之態樣，強制其他勞工加入工會組織。典型上有 closed shop 及 union shop，均是透過與雇主之協定（團體協約），以工會會員作為員工之條件。closed shop 係指雇用時從工會會員中雇用，如從工會退出或除名時，課予雇主有解雇之義務。union shop 係承認雇主於雇用時有自由，但是受僱用後未加入工會、從工會退出或被除名時，課予雇主有義務解雇該員工。closed shop 一般是以產業別等跨企業之工會為前提而採用之方式，所以日本完全未普及，日本係以 union shop 作為組織強制加入之主要型態。

日本二戰後陸續成立之工會，係以強化組織安定與強化控制為目的，要求雇主要締結 union shop 協定。一開始有反對之雇主，但是理解其有效性後，此制度急速普及化，在 2006 年締結團體協約的工會中，有 64.2% 採用此一制度（越大規模之工會其普及率越高），正職員工幾乎全部加盟，此有助於工會之安定與確立協調的勞資關係。

強制加入組織之合憲性？（西谷敏，勞働法，466 頁）

在歐美先進國家，透過 closed shop 及 union shop 等之強制加入組織，作為侵害結社自由或勤勞權利（工作權）而有違法，一般嚴格限制之。但是日本判例及通說認為憲法第 28 條的團結權，包含透過 union shop 強制加入之權利，原則上肯認其適法性。因 union shop 而被解雇之勞工，不該當於濫用解雇。其一背景係來自於日本獨特的集團主義之想法，以及基於此的團結權理解，更進一步，union shop 係具備員工代表特質之企業工會的存立與勞資關係之現實上判斷。

得以締結此種 union shop 係因事業場或企業有過半數勞工組成之工會。因為少數勞工組成之工會要與雇主訂定此種協定，要強制多數之勞工加入工會，是非常不合理的。日本採用此種協約制度之法律根據可從日本「勞動組合法（工會法）」第 7 條（關於不當勞動行為之規定）第 1 款但書規定，「…但工會係代表過半數受雇於特定事業單位之勞工時，其締結該勞工以該工會之會員作為雇用條件之團體協約，則不妨礙之。」由此一規定可推定日本認為在符合此規定要件（過半數勞工加入之工會）而締結之 union shop，並非不當勞動行為。（參照西谷敏，勞働法，467 頁，日本評論社，2008 年 12 月 20 日）

主要參考：西谷敏，勞働法，日本評論社，2008 年 12 月 20 日

釋字第六八五號解釋協同意見書

大法官 林錫堯 提出

許宗力 加入

本文僅就解釋文及解釋理由書所涉有關「系爭財政部函釋之法性質與適用範圍」與租稅罰中可能「以無期待可能性作為阻卻責任事由」之情形，表示意見如下：

一、關於系爭財政部函釋之法性質與適用範圍——該函釋係一種適用法律（涵攝作用）之「判斷基準」，可歸類為行政程序法第 159 條第 2 項第 2 款之行政規則；其適用有一定範圍

行政程序法第 159 條規定行政規則之定義及其種類，並將行政規則區分為二大類：即該條第 2 項第 1 款規定「關於機關內部之組織、事務之分配、業務處理方式、人事管理等一般性規定」，及第 2 款規定「為協助下級機關或屬官統一解釋法令、認定事實及行使裁量權，而訂頒之解釋性規定及裁量基準」。前者屬內部秩序之規定，後者涉及行政行為。此外，理論上尚有「判斷基準」、「給付基準」、「指導基準」等行政規則，因涉及行政行為，可歸類為後者。其中，所謂「判斷基準」，係規定如何認定事實、如何於具體個案判斷某具體事實是否符合某一法定要件（含不確定法律概念）（此即涵攝作用），俾求精確一致。對於法律要件之適用，除為解決法規解釋上疑義而有解釋性行政規則外，有時涉及於具體個案如何判斷之問題，而為免不同機關或對不同案件有判

斷分歧之情形，有訂定「判斷基準」之必要，此類「判斷基準」亦可與「解釋性規定」或「裁量基準」同視，為一種行政規則。

如多數意見所指出，系爭財政部函釋（即財政部 91 年 6 月 21 日台財稅字第 910453902 號函）係闡釋營業人若自己銷售貨物，其銷售所得之代價亦由該營業人自行向買受人收取，即為該營業人「將貨物之所有權移轉與他人，以取得代價」，而屬該項營業行為之銷售貨物人，其合作店並未參與該營業人將貨物之所有權移轉與他人，以取得代價之營業行為，自非該項營業行為之銷售貨物人，依營業稅法第 2 條第 1 款、第 3 條第 1 項、第 32 條第 1 項前段之規定，應由銷售貨物之營業人開立統一發票，交付買受人等語。準此，系爭財政部函釋係為執行上開營業稅法有關應由何人開立統一發票之規定，即依法律判斷何人係開立統一發票之法定義務人，並期各執行機關有一致作法，乃為函釋之「判斷基準」；且依其意旨，係以經認定「營業人係自己銷售貨物、自行向買受人收款」之事實為基礎（至該事實之認定，應依證據並符合論理法則與經驗法則，自不待言），始判斷應由該營業人開立統一發票交付買受人。從而，在上述意義下，始認系爭財政部函釋不違憲。因此，系爭財政部函釋應僅適用於「營業人係自己銷售貨物、自行向買受人收款」之事實類型，至於其他事實類型應由何人開立統一發票，並非系爭財政部函釋之適用範圍，仍應回歸營業稅法有關規定作符合憲法之解

釋與適用。

二、關於以無期待可能性作為阻卻責任事由

(一) 租稅罰為行政罰之一種，除法律有特別規定外，應適用行政罰法及其相關法理

租稅罰，不論是行為罰或漏稅罰，均是行政罰之一種，故除法律有特別規定外，應適用行政罰法及其相關法理（行政罰法第 1 條參照）。詳言之，適用租稅罰規定處罰違反租稅法上義務之人民時，除法律有特別規定外，仍應按行政罰法及其相關法理所建構之構成要件 該當性、違法性（含有無阻卻違法事由）、有責性（含有無阻卻責任事由）¹三個階段分別檢驗，確認已具備無誤後，方得處罰。而其處罰，除法律有特別規定外，亦應遵循行政罰法及其相關法理有關規定。

(二) 無期待可能性可作為阻卻責任事由

如同刑法之適用²，於行政罰領域內，行為人如欠缺期待可能性，亦可構成「阻卻責任事由」(Entschuldigungsgründe)³。亦即雖認定行為人有故意或過失，亦具備責任能力，

¹ 「有責性」乙詞，刑法學說或以「罪責」取代，亦有學者以「可非難性」稱之。本文於此選擇以「有責性」為論述，合先敘明。

² 例如：最高法院 98 年度台上字第 6806 號刑事判決：「行為人受不法之強暴、脅迫而實行犯罪行為，倘無期待可能性，依學者通說，固應阻卻責任，惟仍以所受之強暴、脅迫，已致其生命身體受有危險，而臻於不可抵抗，而又不能以其他方法避免之情形，始足當之。」

³ Joachim Bohnert, Ordnungswidrigkeitsrecht, 2004.S.21f。

但仍容許有某種「阻卻責任事由」之存在，無期待可能性即屬之，縱行政罰法或其他法律未明文，亦當容許此種「超法定之阻卻責任事由」之存在。至何種情形始可認行為人欠缺期待可能性，原則上宜視個案情節及相關處罰規定認定之，但於行政罰法制與法理之建構過程，亦宜設法逐步釐清其判斷標準⁴。

（三）在一定條件下「法律見解錯誤」可因無期待可能性而構成阻卻責任事由

本文則試以「法律見解錯誤」（指對行政法規之解釋或適用上錯誤）之情形，於何種條件下可認行為人欠缺期待可能性，說明如下：

茲以行政法規複雜性、行政法法理具有高度爭議與不斷演進等特徵，行政法上之法律見解不僅難免有「見仁見智」之不同，亦常見有「昨日之是，今日之非」之情形，呈現高度不穩定之法律狀態，執法機關本於依法行政，取其確信之法律見解而為行政決定或行政裁判，固可發揮逐步釐清或導正之功能，而貫徹依法行政原則，但亦不免使人民之權益在法律見解之探討與演變過程遭受不利，因而有依信賴保護原

⁴ 學者指出：期待可能性可謂是一項「發展性的法律概念」(entwicklungsfaehiger Rechtsbegriff)，從早年的德國實例加以肯定以後，在刑法理論體系上，其已被通說認為具有超法規阻卻責任或減免刑責的功能；但是這項原則的內涵與作用，則視其判斷標準的立場而異（詳見蘇俊雄，「期待可能性在刑法責任理論體系上之定位」乙文，收錄於「現代刑事法與刑事責任—蔡墩銘教授六秩晉五壽誕祝壽論文集」乙書，國際刑法學會中華民國分會、財團法人刑事法雜誌社基金會發共同發行，初版，1997年2月，頁451）。

則予以保護之必要。然就對違反行政法上義務之行為人施予行政罰方面而言，如行政法規規定不明確而於法規之解釋與適用上容許有不同見解（如學說上有不同見解、法院判決有採不同見解等），且行政實務或司法實務尚未形成通說，亦尚無行政釋示、判例、大法官解釋或以其他方式表達（如決議、行政慣例等）可作為標準而據以遵行之見解，甚至雖已形成相關見解，但於某種情形，法規之解釋與適用上仍有其不明確之處，而就此不明確處亦容許有不同見解，於此等情形下，行為人於行為時採取某一見解而為其行為時，如其所持見解在法理說明上具有相當合理之理由，縱該見解偏向行為人之利益，行為人選擇該見解，乃屬合乎人性之舉，故雖嗣後行政釋示、判例、大法官解釋或以其他方式形成之見解，認為應採另一不同見解，從而認行為人行為時所採之見解有誤，進而認定其行為係屬違法而予以糾正，此固屬依法行政原則之貫徹。但因行為人行為時有上述「法律見解錯誤」之情形，對行為人而言，避免此種「法律見解錯誤」而採取合法之見解係屬無期待可能，亦即對行為人之合法行為無期待可能，自應認有「超法定之阻卻責任事由」之存在。是故，行為人雖依行政罰法第 8 條前段：「不得因不知法規而免除行政處罰責任」之規定，不能因此種「法律見解錯誤」而認定其無故意或過失，但仍因其具有阻卻責任事由，而不受行政罰。

綜上所述，簡約敘述如下：對於違反行政法上義務行為

之處罰，倘因行政法規之解釋或適用（涵攝）容有不同見解，而司法或行政實務上尚無大法官解釋、判例、行政釋示或以其他方式形成可資遵行之見解，且行為人於行為時所依據之見解於法理上具有相當合理之理由者，縱行為後司法或行政機關認另一見解為適法，仍可因對行為人之適法行為無期待可能而阻卻其責任。

（四）行政罰法第 8 條規定之意義

行政罰法第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」依其立法意旨，行為人之故意或過失之判斷，並不包括行為人是否知悉其行為有無違反行政法上義務之判斷。換言之，故意或過失之判斷，並不包括違法性認識之判斷，行為人不能主張其不知法規而否認其有故意或過失。惟若行為人確不知法規，因而不知其行為違反行政法上義務，則因其可非難程度較低，故得減輕或免除其處罰。至於是否減輕或免除，由裁罰機關依個案裁量之⁵。而該條所謂「不知法規」，可包括不知法規

⁵ 行政罰法第 8 條立法說明：「一、本條係規定行為人因不瞭解法規之存在或適用，進而不知其行為違反行政法上義務時，仍不得免除行政處罰責任。然其可非難程度較低，故規定得按其情節減輕或免除其處罰。二、行政罰得予減輕者，於一定金額（罰鍰）或期間等得以量化之規定方有其適用，此為事理當然，觀諸本法第 18 條第 3 項、第 4 項之規定亦明，故於無法量化之裁罰類型，行政罰之減輕即無適用餘地；另有關得免除處罰部分，於無法量化之裁罰類型，則仍有適用之餘地。此部分實務上應由行政機關本於職權依具體個案審酌衡量，加以裁斷。三、參考刑法第 16 條」。又行政罰法第 8 條相較於德國違反秩序罰法(OWiG)第 11 條規定：「行為人行為時，不認識法定構成要件者，非屬故意之行為。但不影響過失行為之處罰(第一項)。行為人行為時，不知其行為係不許可，尤其不知法規之存在或適用，且此錯誤係無法避免者，其行為不予非難(第二項)。」二者

之存在或不瞭解法規如何解釋或適用等情形，自亦將法律見解錯誤之情形涵蓋在內，故如於個案情形認行為人之「法律見解錯誤」尚難構成阻卻責任事由時，亦得依本條但書規定按其情節減輕或免除其處罰，惟此乃行政機關之裁量權⁶。

至行為人是否具備如上述之阻卻責任事由，執法機關應依個案情形客觀認定之，並無裁量權，且與行政罰法第 8 條規定之適用順序不同。具體言之，執法機關對行為人是否具備有責性要件之判斷，其主要順序如下：有無責任能力、有無故意或過失（依行政罰法第 8 條前段規定不能以「不知法規」而認定其無故意或過失）、有無阻卻責任事由、得否依行政罰法第 8 條但書規定減輕或免除其處罰。

顯有不同，自不宜以德國違反秩序罰法之相關理論說明我國行政罰法第 8 條規定內涵。

⁶ 本條雖係參考舊刑法第 16 條：「不得因不知法律而免除刑事責任。但按其情節，得減輕其刑；如自信其行為為法律所許可而有正當理由者，得免除其刑。」（現已修正為「除有正當理由而無法避免者外，不得因不知法律而免除刑事責任。但按其情節，得減輕其刑。」）規定而來，但並非基於刑法禁止錯誤之理論而設，乃係有意建構符合行政法規及行政制裁特徵之行政罰自有體系而發，故其文義力求簡明可行，而與舊刑法第 16 條有異。尤其，行政法規多具政策性與技術性，倘移植刑法上禁止錯誤之理論，則於行政罰法之立法或行政罰法規之適用上，不免捲入所謂不法意識如何認定？不法意識如何定位？於刑法理論上有關故意理論與罪責理論之爭辯如何解決？等問題，此於行政罰法法制之建構上是否必要？對於行政機關執法是否過度負擔？不無疑義。因此，依行政罰法第 8 條規定，不論「不知法規」出於何因，皆不免除行政處罰責任，但因考量容或有過苛之可能，乃以但書建立得減輕或免除處罰之調整機制，殊無意捲入「不法意識」之困擾，期能簡明而使行政機關易於執行。

附表：91 年 12 月 25 日修正系爭規定後有關扶植工會之立法

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
類型一：工會組織之自由化			
放寬勞工組 織工會之限 制	<p>1. 工會法第 4 條</p> <p>I. 勞工均有<u>組織及加入工會之權利</u>。</p> <p>II. 現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工，不得組織工會；軍火工業之範圍，由中央主管機關會同國防部定之。</p> <p>III. <u>教師</u>得依本法<u>組織及加入工會</u>。</p> <p>IV. 各級政府機關及公立學校公務人員之結社組織，依其他法律之規定。</p>	<p>99 年 6 月 23 日／ 100 年 5 月 1 日</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 99 年 6 月 23 日修正前工會法第 4 條：「各級政府行政及教育事業、軍火工業之員工，<u>不得組織工會</u>。」 ● 左列修正理由：「一、勞工團結權為勞動三權之首，對於勞動條件之確保及提升至為重要，爰參照『<u>經濟社會文化權利國際公約</u>』、『<u>公民與政治權利國際公約</u>』及<u>國際勞工組織（ILO）第八十七號公約</u>等精神，增列第一項<u>明定勞工皆有組織及加入工會之團結權</u>。二、慮及國家安全，現役軍人之團結權，目前仍宜予以限制；至於軍火工業部分，則僅於國防部所屬及依法監督者方予限制（其中所謂『依法監督』，係考慮該部所屬中山科學研究院未來有行政法人化之可能，而一般民間軍火工業國防部並無監督權限），相關範圍乃授權中央主管機關會同國防部定之，爰為第二項規定。三、教師之團結權應與一般勞工同受保障，僅於工會組織型態部分，宜考

立法措施	法規	修正公布/ 施行日期	備註
			量其特殊性而於修正條文第六條另予限制，爰為第三項規定。四、至於公務人員之結社自由，亦應給予保障，惟基於司法院歷次解釋，公務人員與國家間為『公法上職務關係』，勞工與雇主間為『私法上勞雇關係』，兩者顯有不同，各自形成一套完整之人事法制體系；復以公務人員協會法業於九十一年七月十日公布，九十二年一月一日施行，公務人員之組織結社應依該法之規範，爰為第四項規定。」
增加工會之類型、擴大企業工會之組織範圍	<p>2. 工會法第6條</p> <p>1. 工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：</p> <p>一、企業工會：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。</p> <p>二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。</p> <p>三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。</p>	<p>99年6月23日／ 100年5月1日</p>	<p>● 99年6月23日修正前工會法第6條：</p> <p>「(I) 同一區域或同一廠場，年滿二十歲之同一產業工人，或同一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。(II) 同一產業內由各部分不同職業之工人所組織者為產業工會。聯合同一職業工人所組織者為職業工會。產業工會、職業工會之種類，由中央主管機關定之。」</p> <p>● 左列條文修正理由：「二、配合工會組</p>

立法措施	法規	修正公布/ 施行日期	備註
	<p>II. 前項第三款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。</p>		<p><u>組織多元化發展</u>，爰將工會組織類型化，於第一項規定如下：(一)第一款規定企業工會：現行以廠場為組織範圍之工會，仍得維持，歸類為企業工會，如某某公司某某廠工會。至於非屬營利性質之團體、組織亦歸類為企業工會。另<u>增列依法律具有控制或從屬關係之企業內勞工所組織之工會</u>，亦為<u>企業工會</u>，如公司法第三百六十九條之二、第三百六十九條之三之控制公司及從屬公司之勞工、金融控股公司法之金融控股公司與其具控制性持股關係銀行、保險公司及證券商之勞工所組織之工會，亦為企業工會。(二)<u>第二款規定產業工會：係指相關產業，如紡織業、石化業之勞工所組織之工會</u>。現行同一廠場產業工人所組織之產業工會，未來應改依第一款規定稱為企業工會。(三)第三款規定職業工會：為從事相關職業技能，如駕駛員、泥水工之勞工所組織之工會。(四)考量我國國情及教育之特殊性，宜對教師得組織之工會類型加以限</p>

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
			<p>制，以確保教師教學品質之穩定性，爰於序文規定教師僅得組織及加入產業工會及職業工會。」</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 亦即，99 年 6 月 23 日修正之工會法第 6 條，除將舊法時期之產業工會正名為企業工會之外，並增加企業工會之組織範圍(關係企業工會)，就工會之類型另新增「產業工會」。
允許工會得依需求自由籌組聯合組織	<p>3. 工會法第 8 條</p> <ol style="list-style-type: none"> 工會得依需要籌組聯合組織；其名稱、層級、區域及屬性，應於聯合組織章程中定之。 工會聯合組織應置專任會務人員辦理會務。 以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，其發起籌組之工會數應達發起工會種類數額三分之一以上，且所含行政區域應達全國直轄市、縣(市)總數二分之一以上。 	<p>99 年 6 月 23 日／ 100 年 5 月 1 日</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 99 年 6 月 23 日修正前工會法第 47 條：「同一縣(市)區域內，產業工會、職業工會，合計滿七個單位，並經三分之一以上單位發起，得函請主管機關登記，組織縣(市)總工會。」 ● 99 年 6 月 23 日修正前工會法第 48 條：「同一省區內，各縣(市)總工會，組織已達半數，並經三分之一以上單位之發起，得函請主管機關登記，組織省總工會。」 ● 99 年 6 月 23 日修正前工會法第 49 條：「(1) 同一業類之工會，經七個單位以上之發起，得函請主管機關登記，組織各該業省(市)及全國工會聯合會。(2) 分業工會聯合會，各業

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
			<p>以組織一個聯合會為限。」</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 99 年 6 月 23 日修正前工會法第 50 條：「各省總工會、院轄市總工會及各業工會全國聯合會，經二十一個單位以上之發起，得申請登記，組織全國總工會。」 ● 左列條文修正理由：「為解除工會組織之不必要管制，於第一項規定工會得依需要籌組聯合組織，其名稱、屬性（如產業工會之聯合組織、職業工會之聯合組織或產業及職業工會之聯合組織）、區域（如工會之聯合係以區域劃分者，應於聯合組織章程中明定其組織區域）及層級（如產業工會之聯合組織可能有全國級或縣（市）級等規範，應於聯合組織章程中定之。至於原第十章第四十七條至第五十一條有關聯合組織之規定，配合刪除，俾利工會依其需求，自由籌組聯合組織。」
針對發起組織工會之理事、監事、會	<p>4. 工會法第 11 條</p> <p>1. 組織工會應有勞工三十人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大</p>	99 年 6 月 23 日／ 100 年 5 月 1 日	<ul style="list-style-type: none"> ● 99 年 6 月 23 日修正前工會法第 9 條：「(1) 發起組織工會，應有第六條所規定人數之連署，向主管機關登記。」

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
員代表等選舉，主管機關不再監督、指導。	<p>會。</p> <p>II. 前項籌備會應於召開工會成立大會後三十日內，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向其會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關請領登記證書。但依第八條規定以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，應向中央主管機關登記，並請領登記證書。</p>		<p>發起人應即組織籌備會，辦理徵求會員、召開成立大會等籌備工作。(II) 工會組織完成時，應將籌備經過、會員名冊、職員略歷冊，連同章程各一份，函送主管機關備案，並由主管機關發給登記證書。(III) <u>工會職員之選舉，由上級工會派員監選，主管機關派員指導。其無上級工會者，由主管機關派員監選並指導。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 左列條文修正理由：「基於工會務自主化，且配合工會選舉罷免章則應由工會自行訂定，爰刪除原條文第三項有關上級工會及主管機關派員監選、指導之規定。」
放寬代表雇主行使管理權之人不得加入工會之限制。	5. 工會法第 14 條 代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但 <u>工會章程另有規定者，不在此限。</u>	99 年 6 月 23 日／ 100 年 5 月 1 日	<p>99 年 6 月 23 日修正前工會法第 13 條： 「同一產業之被僱人員，<u>除代表僱方行使管理權之各級業務行政主管人員外，均有會員資格。</u>」</p>
放寬工會理監事之選舉	6. 工會法第 19 條 I. 工會會員年滿二十歲 ¹ 者，得被選舉為工會之理事、	99 年 6 月 23 日／ 100 年 5 月 1 日	<ul style="list-style-type: none"> ● 99 年 6 月 23 日修正前工會法第 16 條：「工會會員具有<u>中華民國國籍</u>而

¹ 配合民法規定，110 年 1 月 20 日修正「年滿二十歲」為「已成年」。

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
資格限制	<p>監事。</p> <p>II. 工會會員參加工業團體或商業團體者，不得為理事或監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長或監事會召集人。</p>		<p>年滿二十歲者，得被選為工會之理事、監事。」</p> <p>● 左列條文修正理由：「二、<u>參酌國際勞工公約之精神及國民平等待遇原則，爰刪除原條文工會理事、監事須具有我國國籍之限制規定，並酌作文字修正，列為第一項。三、基於工會會員純粹性與工會運作獨立性原則，並避免工會為工業團體或商業團體所把持，爰將施行細則第十二條修正移列為第二項，並酌作文字修正。</u>」</p>
<p>工會幹部之選任、解任或停權，使工會內部規定優於人民團體法。</p>	<p>7. 工會法第 26 條</p> <p>I. 下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：</p> <p>一、工會章程之修改。</p> <p>二、財產之處分。</p> <p>三、工會之聯合、合併、分立或解散。</p> <p>四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定。</p> <p>五、會員之停權及除名之規定。</p> <p>六、工會各項經費收繳數額、經費之收支預算、支配基準與支付及稽核方法。</p> <p>七、事業報告及收支決算之承認。</p>	<p>99 年 6 月 23 日／ 100 年 5 月 1 日</p>	<p>● 左列條文修正理由：「二、原條文的作修正，列為第一項：(一)第一款未修正。(二)參照人民團體法第二十七條之規定，增列「財產之處分」應提會員大會或會員代表大會議決，並列為第二款。(三)原第七款及第八款合併修正，另配合工會會務自主化，增訂<u>工會解散應提會員大會或會員代表大會議決</u>，款次移列為第三款。(四)增列第四款及第五款，分別規定會員代表、理事、監事等之選舉、罷免、停權規定及會員之停權、除名規定，</p>

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
	<p>八、基金之運用及處分。</p> <p>九、會內公共事業之創辦。</p> <p>十、集體勞動條件之維持或變更。</p> <p>十一、 其他與會員權利義務有關之重大事項。</p> <p>II. 前項第四款之規定經議決訂定者，不受人民團體法及其相關法令之限制。</p>		<p>應經會員大會或會員代表大會之議決。至於原條文第三十三條，則配合刪除。(五)原第二款移列為第六款，並因應實務需要酌作修正。至於原條文第二十五條，則配合刪除。(六)原第三款及第六款移列為第七款及第九款，內容未修正。(七)勞動條件之維持或變更，屬於個別勞動契約內容之調整，除有團體協約外，應屬於各該勞工與雇主間權利與義務問題，不宜概括授權由會員大會或代表大會議決之，爰刪除原第四款。(八)原第五款移列為第八款，並酌作文字修正。(九)有關理事、監事違法失職時之解職，其效果等同於罷免，故為求工會處理程序一致性，避免產生程序爭議，且理事、監事等之解任方式已於第四款規定，故原第九款爰予刪除。(十)增訂第十款：「集體勞動條件之維持或變更。」(十一)為免疏漏，增訂其他與會員權利義務有關之重大事項，亦須提經工會最高權力機關議決，列為第十一款。三、<u>工會法</u>係</p>

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
			<u>屬人民團體法之特別法，爰增訂第二項規定經會員或會員代表大會議法定之項目，不受人民團體法及其相關法令之限制。</u> ²
會員或會員代表大會之決議瑕疵，從行政監督改為司法救濟。	<p>8. 工會法第 33 條</p> <p>I. 工會會員大會或會員代表大會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，會員或會員代表得於決議後三十日內，<u>訴請法院撤銷</u>其決議。但出席會議之會員或會員代表未當場表示異議者，不得為之。</p> <p>II. 法院對於前項撤銷決議之訴，認為其違反之事實非屬重大且於決議無影響者，得駁回其請求。</p>	<p>99 年 6 月 23 日／ 100 年 5 月 1 日</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 99 年 6 月 23 日修正前工會法第 30 條：「工會之選舉或決議，有違背法令或章程時，<u>主管機關得撤銷之</u>。」 ● 左列條文修正理由：「有關工會會員大會或會員代表大會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，修正<u>改採司法救濟途徑處理</u>，並參照民法第五十六條、公司法第一百八十九條及第一百八十九條之一規定，於第一項及第二項分別規定訴請法院撤銷決議及法院駁回請求之情形。」
取消本國工會與外國工會聯合之許可制	9. 舊工會法第 34 條【89.7.19】 工會與外國工會之聯合，須經會員大會或代表大會之通過， <u>函經主管機關認可</u> 後行之。	99 年 6 月 23 日／ 100 年 5 月 1 日【 刪除 】	左列條文刪除理由：「有關工會之聯合，修正工會法第二十六條第一項第三款已有規定 ² ，爰予刪除。」
取消主管機關主動解散	10. 舊工會法第 40 條【89.7.19】 I. 工會有左列情事之一時，主管機關得解散之：	99 年 6 月 23 日／ 100 年 5 月 1 日【 刪除 】	左列條文刪除理由：「工會為勞工行使團結權之重要組織，其向主管機關請領登記

² 即「工會之聯合、合併、分立或解散」應經會員大會或會員代表大會之議決。

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
工會之權限	一、成立之基本條件不具備者。 二、破壞安寧秩序者。 II. 工會對於解散處分有不服時，得於處分決定公文送達之日起，三十日內提起訴願。	除】	證書後即具法人資格，故性質上不宜由行政主管機關逕予行使解散權，爰予刪除。」
刪除「基層組織」相關規定	11. 舊工會法第十一章「基層組織」【89.7.19】	99 年 6 月 23 日／ 100 年 5 月 1 日【刪除】	刪除理由：「基層組織屬工會內部組織，其設立、組織及任期本於 <u>工會自治原則</u> ，得自行規定，爰予刪除。」
類型二：工會活動之保障			
最低入會費、經常會費之保障與雇主代扣義務	1. 工會法第 28 條 I. 工會經費來源如下： 一、入會費。 二、經常會費。 三、基金及其孳息。 四、舉辦事業之利益。 五、委託收入。 六、捐款。 七、政府補助。 八、其他收入。 II. 前項入會費，每人不得低於其入會時之 <u>一日工資</u> 所得。經常會費不得低於該會員當月 <u>工資之百分之零點五</u> 。 III. 企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中 <u>代扣工會費</u> ，轉交該工	97 年 1 月 9 日／ 100 年 5 月 1 日	左列條文修正理由：「二、參照人民團體法第三十三條規定，修正第一項工會經費來源，並針對第一款酌作文字修正，另將經常會費移列至第二款，並配合實際需要另增訂第四款至第六款及第八款之規範。另原第三款『臨時募集金』其性質與基金相同，爰併入第三款。三、第二項有關工會之入會費及經常會費之收繳數額，原條文採上限規定，考量會費收費金額多寡除應由會員共同決定外，亦須符合會務自主化及實際需求， <u>為避免財源無以為既造成會務難以推展，爰改以收取下限方式規範之</u> 。又修正條文第二十六條第一項第六款已規定工會各項經費收繳數額須提經會員大會或會員代表大會議決；另政府補助

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
	<p>會。</p> <p>IV. 會員工會對工會聯合組織之會費繳納，應按申報參加工會聯合組織之人數繳納之。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。</p> <p>V. 前項繳納會費之標準，最高不得超過會員工會會員所繳會費總額之百分之三十，最低不得少於<u>百分之五</u>。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。</p>		<p>部分，亦應由各級政府視狀況對工會酌予補助，原第二項後段併予刪除。四、為穩定企業工會與雇主間之勞資關係，且可節省企業工會收取會費造成時間之浪費及困擾，爰增列第三項，明定<u>企業工會經會員同意後，雇主應協助企業工會從會員之工資中代扣會費，再轉交給工會作為會務運作之用</u>。五、有鑑於現行上級工會聯合組織組織不易，且為健全其會費收入，爰於第四項明定會員工會對於上級工會應按申報參加工會聯合組織之人數計算會費。但工會聯合組織章程可另行規定。六、為使工會聯合組織收取會費規範明確，於第五項明定會員工會對於工會聯合組織繳交會費上下限數額。並於但書規定會費繳交數額，可由工會聯合組織章程另行規定。」</p>
<p>新增工會之 不作為訴訟</p>	<p>2. 勞動事件法第 40 條</p> <p>I. 工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴。</p> <p>II. 前項訴訟，應委任律師代理訴訟。工會違反會員之利益而起訴者，法院應以裁定駁回其訴。</p> <p>III. 第一項訴訟之撤回、捨棄或和解，應經法院之許可。</p>	<p>107 年 12 月 05 日 ／109 年 1 月 1 日</p>	<p>勞工於勞動關係中多為經濟上較弱勢之一造，如雇主有侵害多數勞工利益之行為，個別受損害之勞工常無力或憚於獨自訴請排除，致多數勞工權益持續受損而無從制止，實有由所屬工會以自己名義對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為訴</p>

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
	<p>IV. 第二項律師之酬金，為訴訟費用之一部，並應限定其最高額，其支給標準，由司法院參酌法務部及中華民國律師公會全國聯合會意見定之。</p> <p>V. 前四項規定，於第一項事件之調解程序準用之。</p>		<p>訟之必要。又工會為勞工組成之法人團體，與勞工關係密切，於章程目的範圍內，為其會員提起不作為之訴，應無另依民事訴訟法第四十四條之三規定經日的事業主管機關許可及監督之必要，且為法定訴訟擔當，亦無需個別會員之授權，爰設第一項規定。又本條所稱之工會會員，包含工會法第六條規範之工會所屬會員，及加入同法第八條工會聯合組織之工會所屬會員，該等會員應係指自然人會員，而不包括法人會員。所謂多數會員，人數並無限制，惟至少須有二人。另本條為民事訴訟法第四十四條之三之特別規定，如符合該條規定之要件，工會自仍得依該規定，對侵害多數會員與非會員勞工之雇主，提起不作為之訴，附此敘明。</p>
類型三：強化工會協商地位			
工會為團體協約之協商唯一合法的勞方主體。	<p>1. 團體協約法第 2 條 本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。</p>	<p>97 年 1 月 9 日／ 100 年 5 月 1 日</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 97 年 1 月 9 日修正前團體協約法第 1 條第 1 項：「稱團體協約者，謂雇主或有法人資格之雇主團體，與有法人資格之工人團體，以規定勞動關係為目的所締結之書面契約。」 ● 左列條文修正理由：「配合工會法之

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
			修正，使 <u>依該法成立之工會為團體協約勞方之唯一當事人，以有別於勞工依其他法律成立之人民團體，並酌作文字修正。</u> 」
雇主對於工會提出的協商不得無故拒絕，且協商須符合誠信。	<p>2. 團體協約法第 6 條</p> <p>I. 勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。</p> <p>II. 勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：</p> <p>一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。</p> <p>二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。</p> <p>三、拒絕提供進行協商所必要之資料。</p> <p>III. 依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：</p> <p>一、企業工會。</p> <p>二、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。</p> <p>三、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。</p> <p>四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於</p>	97 年 1 月 9 日／ 100 年 5 月 1 日	

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
	<p>協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。</p> <p>五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。</p> <p>IV. 勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。</p>		
團體協商陷入僵局時，主管機關得依職權交付仲裁。	<p>3. 團體協約法第 6 條第 5 項</p> <p>V. 勞資雙方進行團體協約之協商期間逾六個月，並經勞資爭議處理法之裁決認定有違反第一項、第二項第一款或第二款規定之<u>無正當理由拒絕協商者</u>，直轄市或縣（市）主管機關於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，得<u>依職權交付仲裁</u>。但勞資雙方另有約定者，不在此限。</p>	<p>103 年 6 月 4 日／</p> <p>103 年 7 月 1 日</p>	<p>左列條文修正理由：「一、原條文規定「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕」。此為勞資雙方在簽訂團體協約時應遵守之誠信原則（good faith），換言之，雙方就團體協約內容進行協商，並有意願達成協議。二、誠實信用原則的協商義務，應納入協商時間和有效爭議處理的配套措施。<u>若勞資爭議之任一方採取表面協商（surface bargaining）、拖拉協商（dilatatory bargaining）、或拖延協商等方式，將使協商進入僵局困境。要具體落實誠實信用原則，破除永無止盡拖拉之協商態度，沒有意願達成協議，所產生的協商困境，應賦予當事人提出交付仲裁之權利。以美</u></p>

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
			<p>國和澳洲等國為例，若集體協商產生僵局困境，導致團體協約之簽訂沒有期待可能性時，採取第三人介入斡旋，由協商當事人一方提出交付仲裁，以打破僵局。三、反觀台灣，對於拖拉協商所產生之協商僵局解決，無具體配套措施。勞資談判過程協調未成，雙方陷入喋喋不休的口舌爭辯，導致團體協約懸而不決，將影響勞資雙方之和諧，不利集體協商制度之建立。實可賦予不當勞動行為裁決委員會可依據違反誠信協商原則的惡意程度，以及雙方自由協商簽訂團體協約的期待可能性，裁定交付仲裁。爰增訂第五項，明定「勞資雙方進行團體協約之協商期間逾六個月，並經勞資爭議處理法之裁決認定有違反第一項、第二項第一款或第二款規定之無正當理由拒絕協商者，直轄市或縣(市)主管機關於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，得依職權交付仲裁。但勞資雙方另有約定者，不在此限。」</p>
禁搭便車條款	4. 團體協約法第 13 條 團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當	97 年 1 月 9 日／ 100 年 5 月 1 日	左列條文修正理由：「配合工會組織多元化及自由化，避免企業內團體協約簽訂

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
	<p>理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。</p>		<p>後，受團體協約拘束之雇主，對所屬非團體協約關係人之勞工，就團體協約所約定之勞動條件事項，進行調整，而導致勞工間不正當競爭，間接損及工會協商權及阻卻勞工加入工會，爰增訂團體協約得約定受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非團體協約關係人之勞工，調整該團體協約所約定之勞動條件。惟為避免因前開之約定，間接造成非團體協約關係人之勞工，其合理權益有受損害之虞，爰另為但書之除外規定。」</p>
團體協約締結後之情事變更	<p>5. 團體協約法第 31 條 團體協約簽訂後經濟情形有重大變化，如維持該團體協約有與雇主事業之進行或勞工生活水準之維持不相容，或因團體協約當事人之行為，致有無法達到協約目的之虞時，當事人之一方得向他方請求協商變更團體協約內容或終止團體協約。</p>	<p>97 年 1 月 9 日／ 100 年 5 月 1 日</p>	<p>● 97 年 1 月 9 日修正前團體協約法第 28 條：「團體協約訂立時之經濟界情形於訂立後有重大變更，如維持該團體協約有與雇主事業之進行，或與原來工人生活標準之維持不相容，或依團體協約當事人之行為，致無達到當初目的之希望時，<u>主管官署因團體協約當事人一方之聲請，得廢止團體協約。</u>」</p> <p>左列條文修正理由：「基於勞資自治原則，團體協約之終止應由團體協約當事人自行為之，爰刪除『主管官署因團體協約當</p>

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
			事人一方之聲請，得廢止團體協約』之規定，並明定當事人之一方得向他方請求協商變更團體協約內容或終止團體協約。」
違反誠信協商義務之處罰	<p>6. 團體協約法第 32 條</p> <p>I. 勞資之一方，違反<u>第六條第一項</u>規定，經依勞資爭議處理法之<u>裁決</u>認定者，處新臺幣<u>十萬元以上五十萬元以下罰鍰</u>。</p> <p>II. 勞資之一方，<u>未</u>依前項裁決決定書所定期限為一定行為或<u>不行為</u>者，再處新臺幣<u>十萬元以上五十萬元以下罰鍰</u>，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得<u>按次連續處罰</u>。</p>	<p>97 年 1 月 9 日／</p> <p>100 年 5 月 1 日</p>	
大量解僱勞工前應優先通知工會，協商委員會之優勞方代表應先由工會推派。	<p>7. 大量解僱勞工保護法第 4 條</p> <p>I. 事業單位大量解僱勞工時，應於合乎第二條規定情事之日起六十日前，將<u>解僱計畫書</u>通知主管機關及<u>相關單位或人員</u>，並公告揭示。但因天災、事變或突發事件，不受六十日之限制。</p> <p>II. 依前項規定通知相關單位或人員之順序如下： 一、<u>事業單位大量解僱勞工所屬之工會</u>。 二、事業單位勞資會議之勞方代表。 三、事業單位之全體勞工。</p> <p>III. 前項第三款規定所稱全體勞工，不包含定期契約及未涉及大量解僱部門之勞工。</p> <p>IV. 事業單位依第一項規定提出之解僱計畫書內容，應</p>	<p>92 年 2 月 7 日／</p> <p>92 年 5 月 7 日</p>	

立法措施	法規	修正公布／施行日期	備註
	<p>記載下列事項：</p> <p>一、解僱理由。</p> <p>二、解僱部門。</p> <p>三、解僱日期。</p> <p>四、解僱人數。</p> <p>五、解僱對象之選定標準。</p> <p>六、資遣費計算方式及輔導轉業方案等。</p> <p>V. 特定產、職業，中央主管機關得會同目的事業主管機關另定之。</p>		
	<p>8. 大量解僱勞工保護法第 6 條</p> <p>I. <u>協商委員會</u>置委員五人至十一人，由主管機關指派之代表一人及勞雇雙方同數代表組成之，並由主管機關所指派之代表為主席。資方代表由雇主指派之；<u>勞方代表</u>，<u>有工會組織者，由工會推派</u>；無工會組織而有勞資會議者，由勞資會議之勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由事業單位通知第四條第二項第三款規定之全體勞工推選之。</p> <p>II. 勞雇雙方無法依前條第二項及前項規定於十日期限內推派或推選協商代表者，主管機關得依職權於期限屆滿之次日起五日內代為指定之。</p> <p>III. 協商委員會應由主管機關至少每二週負責召開一次。</p>	<p>92 年 2 月 7 日／</p> <p>92 年 5 月 7 日</p>	
	<p>9. 大量解僱勞工保護法第 17 條</p>	<p>92 年 2 月 7 日／</p>	

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
	事業單位違反 第四條第一項 規定，未於期限前將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示者，處新臺幣 十萬元以上五十萬元以下罰鍰 ，並限期令其通知或公告揭示；屆期未通知或公告揭示者， 按日連續處罰 至通知或公告揭示為止。	92 年 5 月 7 日	
勞資會議之勞方代表，由工會內部選舉之，且得由工會分配勞方代表人數。	<p>10. 勞資會議實施辦法第 5 條</p> <p>I. 勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；事業場所所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。</p> <p>II. 事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：</p> <p>一、事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。</p> <p>二、事業單位自行辦理，其事業場所所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就其勞方代表選舉之；其事業場所無勞資會議者，由該事業場所全體勞工依分配名額分別選舉之。</p> <p>三、勞工有組織、加入事業單位或事業場所範圍外之企業工會者，由該企業工會辦理，並由全體勞工直接選舉之。</p> <p>III. 第一項勞方代表選舉，事業單位或其事業場所應於</p>	103 年 4 月 14 日	<ul style="list-style-type: none"> ● 行政院勞工委員會（現為勞動部）勞資 1 字第 1010126087 號函(101.6.1)：「四、…勞資會議由工會辦理選舉，<u>工會不得限制僅由會員推選，爰不生工會分配代表人數問題。…</u>」 ● 勞動部勞動關 2 字第 1040128682 號函(104.12.22)：「三、另關於本部 101 年 6 月 1 日勞資 1 字第 1010126087 號函說明四所提勞資會議選舉部分（詳如附件），<u>不再援用</u>，請輔導及協助轄下工會及事業單位依上開說明辦理。」 ● 綜上可知，事業單位召開勞資會議應行注意事項第 4 條所稱「分配勞方代表人數（屬工會會員或非會員）」，工會享有極大的裁量權。

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
	<p>勞方代表任期屆滿前九十日通知工會辦理選舉，工會受其通知辦理選舉之日起逾三十日內未完成選舉者，事業單位應自行辦理及完成勞方代表之選舉。</p> <p>IV. 依前二項規定，由事業單位辦理勞工代表選舉者，應於勞方代表任期屆滿前三十日完成新任代表之選舉。</p> <p>11. 事業單位召開勞資會議應行注意事項第 4 條</p> <p>I. 工會辦理勞資會議勞方代表選舉，其<u>分配勞方代表人數（屬工會會員或非會員）</u>、公告（投票日期、時間、地點）及方式（於會員大會或會員代表大會中選舉之、採直選或非直選）等選舉相關事項，由工會經內部民主程序議定之。</p> <p>II. 前項勞資會議勞方代表人數之分配，應同時兼顧事業場所、部門、勞工工作性質之人數多寡予以分配。</p>	108 年 11 月 26 日	
類型四：不當勞動行為與裁決機制之建立			
不當勞動行為禁止	<p>1. 工會法第 35 條</p> <p>I. 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：</p> <p>一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。</p> <p>二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會</p>	<p>99 年 6 月 23 日／</p> <p>100 年 5 月 1 日</p>	<p>左列條文修正理由：「一、原條文第三十五條第一項及第三十七條均屬雇主不當勞動行為之態樣，且勞工參加工會組織活動，亦不能侷限其自身所屬之工會，爰予酌修後，分別列於第一項第一款及第四款規定。二、原條文第三十六條酌作文字修正後，列為第一項第二款。三、鑑於團體</p>

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
	<p><u>職務為僱用條件。</u></p> <p>三、對於勞工<u>提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務</u>，而<u>拒絕僱用、解僱、降調、減薪</u>或為其他不利之待遇。</p> <p>四、對於勞工<u>參與或支持爭議行為</u>，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。</p> <p>五、<u>不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。</u></p> <p>II. 雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，<u>無效。</u></p>		<p>協商係工會主要功能，雇主對於勞工提出團體協商之要求或協助參與團體協商相關事務，而<u>拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇，可能影響團體協商之進行及協約之簽訂、履行</u>，爰將上開行為列為不當勞動行為，並增訂為第一項第三款。四、為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致<u>妨礙工會運作及自主性</u>，爰增訂第一項第五款之概括性規範。五、增列第二項，明定雇主或代表雇主行使管理權之人違反第一項禁止規定所為之解僱、降調或減薪，無效。」</p>
<p>2. 工會法第 45 條</p> <p>I. 雇主或代表雇主行使管理權之人違反<u>第三十五條第一項</u>規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中央主管機關處雇主新臺幣<u>三萬元以上十五萬元以下罰鍰。</u></p> <p>II. 雇主或代表雇主行使管理權之人違反<u>第三十五條第一項第一款、第三款或第四款</u>規定，未依前項裁決決定書所定期限為<u>一定之行為或不行為</u>者，由中央主管機關處雇主新臺幣<u>六萬元以上三十萬元以下罰鍰。</u></p> <p>III. 雇主或代表雇主行使管理權之人違反<u>第三十五條</u></p>		<p>99 年 6 月 23 日／ 100 年 5 月 1 日</p>	

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
	<u>第一項第二款或第五款規定，未依第一項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。</u>		
不當勞動行為裁決(準司法救濟)	<p>3. 勞資爭議處理法第 39 條</p> <p>I. 勞工因<u>工會法第三十五條第二項</u>規定所生爭議，得向中央主管機關<u>申請裁決</u>。</p> <p>II. 前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。</p>	99 年 6 月 23 日／ 100 年 5 月 1 日	左列條文修正理由：「為避免雇主藉由解僱、減薪、降調或其他不利措施，阻礙勞工行使團結權，工會法第三十五條第一項已規定 <u>禁止雇主所為侵害勞工團結權行為之類型</u> ，至於雇主違反第一項規定所為之解僱、減薪或降調行為所生私法效力，則於第二項明定為無效。對於此種涉及私權紛爭之不當勞動行為爭議，法院受限於資源及訴訟法規之要求，審理時間較為冗長，由具勞動法令專業及勞資關係實務專家學者組成之裁決委員會先行處理，可有效疏減相當部分之案件，並能達成 <u>迅速有效解決不當勞動行為爭議之目的</u> ，爰於中央主管機關設置裁決委員會，並明定涉及私權民事紛爭，勞工得向中央主管機關申請裁決。」
	<p>4. 勞資爭議處理法第 42 條</p> <p>I. 當事人就工會法第三十五條第二項所生民事爭議</p>	99 年 6 月 23 日／ 100 年 5 月 1 日	左列條文修正理由：「二、為貫徹藉由裁決機制迅速解決不當勞動行為爭議立法意

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
	<p>事件申請裁決，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序。</p> <p>II. 當事人於第三十九條第二項所定期間提起之訴訟，依民事訴訟法之規定視為調解之聲請者，法院仍得進行調解程序。</p> <p>III. 裁決之申請，除經撤回者外，與起訴有同一效力，消滅時效因而中斷。</p>		<p>旨，採取『<u>裁決優先職務管轄</u>』，且為避免當事人所提之訴訟因駁回所造成程序利益之損失，爰於第一項規範於裁決程序終結前（包含申請裁決決定後、裁決委員會不受理決定前及裁決決定書正本送達當事人三十日內未就同一事件起訴者或當事人有起訴時皆為裁決程序終結前），法院應依職權停止民事訴訟程序。」</p>
	<p>5. 勞資爭議處理法第 48 條</p> <p>I. 對工會法第三十五條第二項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。</p> <p>II. 裁決經依前項規定視為當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期間屆滿後七日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核。</p> <p>III. 前項裁決決定書，法院認其與法令無牴觸者，應予核定，發還裁決委員會送達當事人。</p> <p>IV. 法院因裁決程序或內容與法令牴觸，未予核定之事件，應將其理由通知裁決委員會。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。</p> <p>V. 經法院核定之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事</p>	<p>99 年 6 月 23 日／ 100 年 5 月 1 日</p>	

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
	<p>人得向原核定法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。</p> <p>VI. 前項訴訟，當事人應於法院核定之裁決決定書送達後三十日內提起之。</p>		
6.	<p>勞資爭議處理法第 49 條</p> <p><u>前條第二項之裁決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。</u></p>	<p>99 年 6 月 23 日／</p> <p>100 年 5 月 1 日</p>	<p>左列條文修正理由：「對涉及私權變動之不當勞動行為爭議，有必要強化裁決決定之效力，賦於經核定之裁決決定，與民事確定判決有同一效力，具有既判力及執行力，爰於本條規定其效力。」</p>
7.	<p>勞資爭議處理法第 50 條</p> <p>I. 當事人本於第四十八條第一項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者，得於裁決決定書經法院核定前，向法院聲請假扣押或假處分。</p> <p>II. 前項聲請，債權人得<u>以裁決決定代替請求及假扣押或假處分原因之釋明</u>，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣押或假處分。</p> <p>III. 民事訴訟法有關假扣押或假處分之規定，除第五百二十九條規定外，於前二項情形準用之。</p> <p>IV. 裁決決定書未經法院核定者，當事人得聲請法院撤銷假扣押或假處分之裁定。</p>	<p>99 年 6 月 23 日／</p> <p>100 年 5 月 1 日</p>	
8.	<p>勞資爭議處理法第 51 條</p> <p>I. 基於<u>工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條</u>第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十</p>	<p>99 年 6 月 23 日／</p> <p>100 年 5 月 1 日</p>	

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
	<p>九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。</p> <p>II. 前項處分並得令當事人為<u>一定之行為或不行為</u>。</p> <p>III. 不服第一項不受理決定者，得於決定書送達之次日起三十日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。</p> <p>IV. 對於第一項及第二項之處分不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。</p>		
類型五：爭議權行使之保障			
放寬對爭議行為之限制	<p>1. 舊工會法第 26 條【89.7.19】</p> <p>I. 勞資或僱傭間之爭議，非經過調解程序無效後，會員大會以無記名投票經全體會員過半數之同意，不得宣告罷工。</p> <p>II. 工會於罷工時，不得妨害公共秩序之安寧及加危害於他人之生命財產及身體自由。</p> <p>III. 工會不得要求<u>超過標準工資之加薪</u>而宣告罷工。</p>	99 年 6 月 23 日／ 100 年 5 月 1 日【刪除】	98 年 7 月 1 日修正勞資爭議處理法第 5 條：「本法用詞，定義如下：...三、調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於 <u>勞動條件主張繼續維持或變更之爭議</u> 。」並未限制主張加薪之幅度。
	<p>2. 舊工會法第 29 條【89.7.19】</p> <p>工會或職員、會員不得有左列各款行為：</p> <p>一、封鎖商品或工廠。</p> <p>二、擅取或毀損商品工廠之貨物器具。</p> <p>三、拘捕或毆擊工人或僱主。</p> <p>四、非依約定不得強迫僱主僱用其介紹之工人。</p> <p>五、集會或巡行時攜帶武器。</p>	99 年 6 月 23 日／ 100 年 5 月 1 日【刪除】	左列條文刪除理由：「現行各款規定，部分行為已屬刑事犯罪之領域，應依刑法規定辦理；其餘則與工會或不當勞動行為有關，且規定並不周延，同時考量我國國情及司法實務累積尚少，各國經驗及法制復非一致，爰予刪除，以免掛漏及誤解。」

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
	<p>六、對於工人之勒索。</p> <p>七、命令會員怠工之行為。</p> <p>八、擅行抽取佣金或捐款。</p> <p>3. 勞資爭議處理法第 5 條</p> <p>本法用詞，定義如下：</p> <p>一、勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。</p> <p>二、權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。</p> <p>三、調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於<u>勞動條件</u>主張<u>繼續維持或變更</u>之爭議。</p> <p>四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之<u>罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為</u>。</p> <p>五、罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。</p>	<p>98 年 7 月 1 日／ 100 年 5 月 1 日</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 99 年 6 月 23 日修正前之工會法，針對爭議行為僅有罷工之規定，並無其他爭議行為之明文。 ● 99 年 6 月 23 日修正前工會法第 26 條：「(一) 勞資或僱傭間之爭議，非經過調解程序無效後，會員大會以無記名投票經全體會員過半數之同意，不得宣告罷工。(II) 工會於罷工時，不得妨害公共秩序之安寧及加危害於他人之生命財產及身體自由。(III) 工會不得要求<u>超過標準工資之加薪而宣告罷工</u>。」惟左列修正後，並無限制工會爭取加薪之幅度。 ● 左列條文修正理由：「鑒於<u>勞資雙方之爭議行為態樣繁多，勞方爭議行為如罷工、糾察線或杯葛等其他阻礙事業正常運作行為</u>，另資方爭議行為如與工會爭議行為對抗之行為（例如為與工會之罷工而進行之鎖廠或其他對抗行為等），均屬之，爰增列第四款

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
	<p>4. 勞資爭議處理法第 54 條第 1 項 工會非經<u>會員</u>以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告<u>罷工及設置糾察線</u>。</p>	<p>98 年 7 月 1 日／ 100 年 5 月 1 日</p>	<p>酌予定義。」</p> <p>● 99 年 6 月 23 日修正前工會法第 26 條：「(I) 勞資或僱傭間之爭議，非經過調解程序無效後，<u>會員大會</u>以無記名投票經全體會員過半數之同意，不得宣告<u>罷工</u>。(II) 工會於罷工時，不得妨害公共秩序之安寧及加危害於他人之生命財產及身體自由。(III) 工會不得要求超過標準工資之加薪而宣告罷工。」</p> <p>● 左列條文修正理由：「三、依現行法制對罷工決議之規定，必須透過會員大會召開議決，惟實務上，會員大會之召開，實質上已達罷工之效果。鑒此，除確保罷工議決之投票程序秘密性外，應毋庸再為規範。復查先進國家對於罷工決議程序之規範，大都為工會內部章程規定罷工投票方式及門檻，未有直接以立法方式要求工會必須召開會員大會進行罷工投票。依據德國學界一般看法，諸如罷工投票之工會內部規則，僅屬工會內部所訂定之團體意思表示程序，並非外部要素</p>

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
			<p>之一，因此，<u>國家不應透過召開會員大會等程序性規範影響工會行使爭議權</u>，爰刪除罷工議決需經召開會員大會之程序。」</p>
<p>明定爭議行為之民事免責、刑事免責</p>	<p>5. 勞資爭議處理法第 55 條</p> <ol style="list-style-type: none"> I. 爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。 II. 雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。 III. 工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。 	<p>98 年 7 月 1 日／ 100 年 5 月 1 日</p>	<p>左列條文修正理由：「一、本條新增。二、第一項規定爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之，亦即進行爭議行為之主體、目的、手段、程序等均須具有正當性。三、<u>工會所為合法爭議行為，係工會遂行保障會員正當權益之自助行為，故發動爭議行為之工會與參與爭議行動之工會會員並無契約上債務不履行責任，基於衡平原則，就工會及其會員所進行之爭議行為仍應予以適當之保護</u>，爰參考日本勞動組合法第八條：『雇主不得以正當之罷工或其他爭議行為而受有損害為理由，對工會或其會員請求損害賠償』之規定，將現行工會法第十八條第一項但書規定修正列為第二項。四、正當爭議行為係屬權利之行使，惟因其具衝突性之本質，於行使過程中，確實無法完全避免對於雇主或第三人之權益造成影響。司法實務上，於判斷爭議行為有無構成犯罪時，除犯罪</p>

立法措施	法規	修正公布／ 施行日期	備註
			<p>構成要件該當性外，宜更深入考量該爭議行為之主體、目的、手段及程序是否具有正當性。有鑑於此，<u>為避免工會及勞工因刑事責任之疑慮而阻礙其行使爭議權空間，並本謀求工會及勞工之爭議權與雇主及第三人之基本權利間法益衡平之調合原則，爰參酌日本勞動組合法第一條第二項之規定，於第三項規定工會及其會員所為之爭議行為，該當於刑法及其他特別刑法之構成要件或違反行政罰而具有正當性者，除有以強暴脅迫方式進行對於他人生命、身體造成侵害或有侵害之虞之過當行為外，不罰。惟該爭議行為有行使過當之情形，即不具有正當性。五、另鑒於正當合法之罷工行為，當屬集會遊行法第八條不需申請許可之範圍，毋需於條文明訂。」</u></p>