

本報告僅供委員參考

工會法第 6 條之 1 及第 7 條條文修正草案
評估報告

法制局 李志遠 撰

中華民國 114 年 4 月

工會法第 6 條之 1 及第 7 條條文修正草案評估報告

目 次

摘 要

壹、前言	1
貳、草案重點	2
參、問題研析與建議	2
一、行政院因應本判決提出草案之背景與法理依據	2
二、提升廠場定義及相關要件之法規範位階，尚符合法律保留原則（草案第 6 條之 1）	4
三、實務上認定設置會計單位或專責會計人員見解不一，建議另訂行政指引以資遵循（草案第 6 條之 1 第 2 項第 3 款） .	5
四、後續宜通盤檢討籌組廠場工會之規定，避免違反比例原則，建議逐步放寬認定要件，確保工會結社自由與穩健發展（草案第 6 條之 1）	7
五、為使條文文字更加明確及簡潔，建議修正條文內容（草案第 6 條之 1）	12
六、為完善本法有關廠場之規範，以增強工會組織彈性，強化勞工團結權，宜儘速完成修法	12
七、法案性別與人權影響評估	13
肆、結論	14
伍、條文對照表	15
參考文獻	20
附錄一：「工會法第 6 條之 1 及第 7 條條文修正草案評估報告（初稿）」書面審查意見及參採情形	22

附錄二：勞動部法案及性別影響評估檢視表	28
---------------------------	----

摘 要

為因應憲法法庭112年憲判字第7號判決，以工會法施行細則第2條第1項及第2項有關工會法第6條第1項第1款「廠場」之相關規定，涉及勞工得組成廠場工會之要件，屬限制勞工結社權之重要事項，而未經工會法明確授權，牴觸憲法第23條法律保留原則，至遲於該判決宣示之日起屆滿2年時，失其效力。考量現行工會法施行細則係屬概括授權之法規命令，為符合憲法法庭判決宣示之意旨，完善工會法有關「廠場」之規範，行政院爰擬具「工會法第6條之1及第7條條文修正草案」於114年3月13日送請本院審議。經本報告研析相關內容，並檢視性別與人權影響評估結果，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

工會法第6條之1及第7條條文修正草案評估報告

壹、前言

工會法(下稱本法)於民國(下同)18年10月21日制定公布以來，並自同年11月1日施行，其後歷經多次修正，最近一次修正公布日期為111年11月30日，並自112年1月16日施行。

因憲法法庭112年憲判字第7號判決(下稱本判決)，以工會法施行細則(下稱本法施行細則)第2條第1項及第2項¹有關本法第6條第1項第1款²「廠場」之相關規定，涉及勞工得組成廠場工會之要件，屬限制勞工結社權之重要事項，而未經本法明確授權，牴觸憲法第23條法律保留原則，至遲於該判決宣示之日起屆滿2年時，失其效力。行政院考量現行本法施行細則係屬概括授權之法規命令，為符合憲法法庭判決宣示之意旨，完善本法有關「廠場」之規範，乃增訂本法第6條第1項第1款「廠場」之定義，並明確規範所定獨立人事、預算及會計應符合之各項要件，提升廠場規定之法規範位階，以符合憲法第23條法律保留原則，另配合修正本法第7條援引條次，爰擬具「工會法第6條之1及第7條條文修正草案」³(下稱本草案)，並於114年3月13日以院臺勞字第1145005270號函請本院審議。茲就行政院提案之相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估報告結果加以檢視，提出

¹工會法施行細則第2條規定：「(第1項)本法第6條第1項第1款所稱廠場，指有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所。(第2項)前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：一、對於工作場所勞工具具有人事進用或解職決定權。二、編列及執行預算。三、單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。(第3項)本法第6條第1項第1款所稱事業單位，指僱用勞工從事工作之機構、法人或團體。」

²工會法第6條規定：「(第1項)工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第2款及第3款之工會：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。二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。(第2項)前項第3款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣(市)為組織區域。」

³立法院第11屆第3會期第6次會議議案關係文書(院總第20號政府提案第11009889號)，114年3月19日印發。

相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

貳、草案重點

本草案計新增 1 條，修正 1 條，謹就本報告納入研析與建議修正條文摘錄修正要點如下：

一、將本法施行細則第2條第1項及第2項有關「廠場」之規定，納入本法規範，並明確規範所定獨立人事、預算及會計應符合之各項要件，提升廠場規定之法規範位階，以符合憲法第23條法律保留原則，並使各地方主管機關於受理所轄之廠場工會辦理登記時有所依循。(草案第6條之1)

二、配合修正條文第6條之1之增訂，修正援引之條次。(草案第7條)

參、問題研析與建議

一、行政院因應本判決提出草案之背景與法理依據

本判決係憲法法庭就最高行政法院109年度上字第584號判決、110年度上字第321號判決及其所適用之本法施行細則第2條第1項及第2項規定，是否有違憲疑義，進行審查。憲法法庭於112年5月19日作成本判決，並宣示3項主要判決內容⁴：1. 本法施行細則第2條第1項及第2項牴觸憲法第23條法律保留原則，至遲於本判決宣示之日起屆滿2年時，失其效力。2. 該二項規定與憲法第23條比例原則，均尚無牴觸。3. 最高行政法院109年度上字第584號判決及110年度上字第321號判決適用牴觸憲法之上開二項規定而違憲，均廢棄，發回最高行政法院。

本判決確立工會組織受憲法保障，並強調主管機關應透過法律或

⁴憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決主文參照。

具明確授權之法規命令訂定相關規範，以符合法律保留原則。同時，憲法法庭進一步強調，政府未來若對工會組織形式加以限制，應以審慎立法方式進行，避免行政命令恣意干預工會組織權，確保法治國原則之落實，並維護勞資關係之秩序與穩定。

行政院因應本判決之意旨，針對本法第6條之1及第7條進行增訂及修正，以健全廠場工會之相關規範。未來審議相關規定時，亦應綜合考量當前勞動環境與工會制度需求，避免過度限制勞工結社權，確保工會之自主性與功能得以強化，以回應憲法法庭對於工會組織權之保障立場，並使勞工團結權的行使更符合憲法精神。

另值得補充者，在比較法上，日本勞動組合法採「以勞工為主體」之標準，即工會之組成成員不必全為受僱者，學生或自營工作者亦可納入；相較之下，我國則明確以「勞工」為前提構成要件，限制了組織範圍，恐不符團結權保障之比例原則⁵。實務上亦有裁決機關與法院對教師、非典型工作者是否享有本法上勞工身分及其衍生權利，正面肯認得享有結社及協商權利⁶。該等見解不僅鬆動傳統對勞動契約形式的僵化理解，也突顯修法應回應當前勞動關係多元性，強化法律對勞工集體權利的包容力。

此外，儘管100年設立不當勞動行為裁決制度，被視為我國集體勞動體制重大改革之一，然據分析，自制度設立以來申請數量逐年持平，且構成不當勞動行為之案件仍以「不當影響工會活動」為大宗，顯見企業雇主對工會仍持過往威權方式與工會互動⁷，也反映裁決制

⁵吳哲毅，〈工會會員資格與工會法上之勞工—以日本法借鏡〉，《法律扶助與社會》，111年3月，第8期，頁95-96。

⁶同前註，頁115。

⁷劉志鵬，〈勞動三法實施十周年之回顧與展望〉，《臺灣勞工季刊》，第68期，110年12月，頁11。

度似乎無法根本消弭制度性壓制與對立現象。

另從組織成效觀察，雖然修法目的之一在於鬆綁工會設立門檻、促進組織發展，然而，根據勞動部統計，截至113年第4季底，臺灣工會組織率達32.7%，以「職業工會」類型占比為最高，較具集體談判協商功能之「企業工會」組織率合計僅15%⁸，與其他國家相較仍屬偏低，工會總體動員力與代表性仍不足。

此等現象說明，即使法律規定鬆綁，但未有同步修正工會內外之制度結構、落實實質平等之規範設計與支持資源，將難以有效提升結社自由的實質內涵。

二、提升廠場定義及相關要件之法規範位階，尚符合法律保留原則（草案第6條之1）

本判決揭示相關機關於形成政策與決定勞工結社權之具體內涵，或於具體工會制度限制勞工基於自身利益選擇結盟組成工會之對象、勞工得否組成工會時，仍應符合憲法第23條法律保留原則及比例原則之要求，以確保憲法第14條所保障勞工結社權之實現⁹。因為，勞動者團結權其性質非單純的自由權，而是關乎保障勞動者生存權，爭取改善勞動條件與工作環境，實現維護其權益之可能¹⁰。

因此，行政院依循本判決，增訂本法第6條之1，將「廠場」的定義及要件納入法律規範，提升其法律位階，以符合法律保留原則，進一步確立廠場工會適用範圍的明確依據，確保行政機關與司法機關在

⁸勞動統計查詢網，工會組織率，網址：

<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=220&ym=11310&ytm=11312&kind=21&type=1&funid=q05014&cycle=42&outmode=0&compmode=0&outkind=11&fldlst=1111&rdm=R98488>，最後瀏覽日期：114年3月24日。

⁹憲法法庭112年憲判字第7號判決理由【34】參照。

¹⁰李詩韻，〈從ILO第87、98號公約探討臺灣勞動三權保障〉，《臺灣勞工季刊》，第50期，106年6月，頁89。

適用該規定時有所遵循，減少執法與裁判上的爭議。雖然本草案已將「廠場」的規範提升至法律層級，以回應憲法法庭對法律保留原則的要求，但行政機關後續仍須訂定相關施行細則以補充技術性、細節性執行事項。然而，施行細則是否可能透過附加條件，變相限縮工會組織權，抑或施行細則賦予行政機關過大的裁量權，使其得以透過行政解釋影響工會資格認定，甚至可能使行政機關藉由施行細則對工會組織進行不當干預，影響工會組織權的實質保障，後續仍應再予關注。

此次修法的目的之一，在於回應憲法法庭對法律保留原則的要求，確保廠場工會組織權的相關規範具備明確的法律依據。行政機關後續在訂定相關細則時，應避免將本應納入法律規範，屬於法律保留之重要事項，置於施行細則之中。若施行細則再次將非屬細節性及技術性事項納入規定，增加法律所無之限制，實質影響勞工結社權的適用範圍，則可能導致行政機關重蹈過去違憲規範的覆轍，使法律保留原則的落實流於形式，最終仍未能有效保障工會自主權。因此，在施行細則訂定過程中，應確保真正落實法律保留原則，並確保工會組織權不因行政機關的技術性操作而遭到架空。

三、實務上認定設置會計單位或專責會計人員見解不一，建議另訂行政指引以資遵循（草案第6條之1第2項第3款）

本法施行細則第2條第2項規定：「前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：」，其中第3款規定：「三、單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。」此條文要求會計單位須「單獨設立」。相較之下，本草案第6條之1第2項第3款修正為：「三、設置會計單位或專責會計人員，並有設帳計算盈虧。」此修正將廠場工會的籌組要件由「單獨設立會計單位」調整為「設置會計單位或專責會計人員」，

適度提高籌組的彈性¹¹。

然而，「設置會計單位或專責會計人員」在實務認定上可能產生爭議，特別是在不同組織架構與會計業務執行方式下，如何認定符合該要件，恐衍生不確定性。以下列舉幾種可能的型態：

1. 兼辦人事與會計業務的認定問題

在部分中小型廠場或企業內，因規模較小、人力資源有限，員工可能同時兼辦人事與會計業務，而非專設獨立的會計單位或專責會計人員。例如，某工廠僅有一名行政人員，負責薪資計算、帳務管理、採購及人事作業，該員工是否符合「專責會計人員」之要件？

2. 多廠場共用同一會計人員或會計單位

某些企業擁有多個廠場，但會計業務由單一會計人員或總公司統一管理，該廠場是否符合「設置會計單位或專責會計人員」之規定？

3. 會計業務委外的情形

部分企業因規模或營運需求，將會計業務委外至會計師事務所或財務管理公司，並未設置內部專責會計人員。此種情況下，委外會計是否符合該要件？

基於上述考量，建議於立法理由中例示型態及訂定行政指引之原則。而後續行政指引宜考量下列原則：兼辦人員之認定，若兼辦人員主要負責會計業務，應視為符合要件；多廠場共用會計單位，宜允許集中管理模式，以確保實務可行性；委外會計業務的合理性，承認外包會計作業之模式，以降低不必要的行政障礙。此外，科技業、服務

¹¹勞動部新聞稿，增修工會法「廠場」之規定，以符合法律保留原則，並強化保障勞工團結權，114年3月13日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/79514/post>，最後瀏覽日期：114年3月20日。

業或零工經濟從業者，其財務及會計管理模式與傳統製造業不同，亦應另行調整認定標準，得以兼顧不同企業型態的實務需求，同時強化勞工團結權之落實。

四、後續宜通盤檢討籌組廠場工會之規定，避免違反比例原則，建議逐步放寬認定要件，確保工會結社自由與穩健發展（草案第6條之1）

本次修法內容，主要是將原定於本法施行細則第2條第1項及第2項之內容，提升至本法位階，內容大致相同。其中將廠場工會籌組要件中的「單獨設立會計單位」修正為「設置會計單位或專責會計人員」，適度放寬籌組要件，以增強工會組織彈性，強化勞工團結權，此舉雖然有助於降低部分廠場工會成立門檻，值得肯定外，其餘籌組要件均與本法施行細則第2條第2項內容相同。然而，臺灣整體工會組織率，其中職業工會占比最高，主要功能為代辦勞健保事務，反觀較具集體談判功能之企業工會，顯著低於歐美各國，亦反映目前制度對企業工會組織仍存諸多障礙¹²。此外，籌組工會必須有30人以上連署發起，連署書送到主管機關後，主管機關會通報資方，確定是否為該公司員工，部分資方可能藉威脅利誘方式打壓參與籌組工會的員工¹³，致影響工會之成立與運作。

因此，「獨立人事」與「獨立預算」等要件仍可能構成不必要的限制，尤其是資方對參與工會勞工進行各種「不當勞動行為」，諸如調職、調班、解僱等手段，對工會組織與運作造成重大的打擊¹⁴。因

¹²陳建權，強化工會組織運作相關法制之探討（編號 A01596），臺北市：立法院法制局，111 年 1 月，頁 13。

¹³同前註，頁 18。

¹⁴臺灣勞工陣線，工會打壓斑斑血淚 勞團出書「搞工會」，101 年 11 月 21 日，網址：<https://labor.ngo.tw/about-labour/publications/41-gao-union/report/41-repot-2>，最後瀏覽日期：114 年 3 月 20 日。

此，後續宜通盤檢討籌組廠場工會之規定，避免違反比例原則，以免影響勞工結社自由及工會發展的穩定性，確保工會結社自由與發展。

本判決雖未認定本法施行細則第2條第1項及第2項違反比例原則，部分大法官或學者甚至認為亦未違反法律保留原則，並未違憲¹⁵，然本判決最後特別併予說明，立法者訂定相關具體規範，仍應審酌憲法保障勞工結社權之意旨。因此，有關立法者自由形成之規定，仍須在合理範圍內，避免以保障勞工集體利益為名，對於工會組織之要件加諸過苛限制。其中就工會組織所涵蓋區域、組織型態與規模等成立要件之規範設計，相關機關於修正本法施行細則第2條第1項及第2項之際，應一併妥為檢討改進，俾符合憲法保障勞工結社權之意旨，以提升勞工組織及參與工會之意願，強化工會之功能與自主性，以健全工會之發展¹⁶。

值得注意者，本判決部分大法官及學者指出，本法施行細則第2條第1項及第2項違反比例原則¹⁷。現行對「獨立人事、預算及會計」的要求過於僵化，恐導致企業透過內部架構調整影響工會組成，進而削弱勞工結社權。特別是「設帳計算盈虧」的規定，源自商業登記制度，且實務上總公司下之各分支機構，其設立之原因多元，縱績效有別，而於公司治理上分受不同之獎勵，但無論如何，都不致使分支機構自負盈虧，而總公司卻置之事外。換言之，此等獨立執行預算、自

¹⁵參見憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決之意見書，例如「許志雄大法官提出、黃瑞明大法官加入、黃昭元大法官加入部分協同部分不同意見書」，頁 10、「楊惠欽大法官提出、詹森林大法官加入第貳、肆部分部分協同、部分不同意見書」，頁 1 以及卷內文書「侯岳宏教授意見書」，頁 23、「林佳和副教授意見書」，頁 20。

¹⁶憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決理由【52】參照。

¹⁷參見憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決之意見書，例如「蔡炯燉大法官提出部分協同部分不同意見書」，頁 3、「楊惠欽大法官提出、詹森林大法官加入第貳、肆部分部分協同、部分不同意見書」，頁 8、「呂太郎大法官提出部分不同意見書」，頁 1 以及卷內文書「郭玲惠教授意見書」，頁 9。

負盈虧之態樣，係與總公司下設分支機構之本質相扞格，更是與籌組廠場工會之廠場，應具相當獨立性與主體性之認定及目的無涉¹⁸。此外，與工會組織立法目的也無直接關聯。若將此標準強加於工會，恐與現實企業運作模式脫節，產生不必要的限制。

監察院國家人權委員會則明確表示，本法施行細則第2條第1項及第2項之相關規定，皆未能該當「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」所定「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」之要件，難謂合於兩公約對於勞動基本權保障之要求¹⁹。根據國際勞工組織第87號和第98號公約所規範勞工應享有之結社自由的權利，若對照於我國本法施行細則第2條第1項及第2項之相關規定，則其於法律上致廠場工會必須該當「獨立人事、預算及會計」之要件，已使勞工之結社自由可能導致：1. 受政府或雇主的不當限制。2. 勞工未能享有加入或退出工會的權利。3. 廠場工會容易遭受來自雇主對於反工會的歧視行為等之情形發生，而有違國際勞工組織第87號和98號公約所定之團結權保障規範²⁰。惟有學者²¹表示我國已將兩公約國內法化，其法位階於我國僅為法律，尚非屬憲法位階，且兩公約「施行法」並不發生「公約」之效力。且上述兩公約均明文：「依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共安寧、公共秩序、維持公共衛生或風化、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此種權利之行使」，與我國憲法第23條規定相當，故如以法律對人民組織工會之權利加以限制，亦屬合法。

¹⁸憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決之意見書「楊惠欽大法官提出、詹森林大法官加入第貳、肆部分部分協同、部分不同意見書」，頁 13。

¹⁹憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決卷內文書「監察院國家人權委員會鑑定意見書」，頁 4。

²⁰同前註，頁 9。

²¹劉宗德、朱敏賢，〈憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決「成立廠場企業工會案」之評析〉，《法學叢刊》，第 69 卷，第 1 期，113 年 1 月，頁 46-47。

此外，臺灣長期壓抑產業別工會的成立，將工會組織限縮於廠場範圍內，加上現行工會籌組人數門檻，使得中小企業勞工實難組成具代表性的工會組織，進一步削弱工會集體力量²²。另方面，受僱者對自身勞工身分的認同感薄弱，特別是在高科技與服務業中，欠缺參加工會的意願與意識，工會運作遂陷入人力來源與基層支持不足的惡性循環。同時，工會文化與社會形象亦亟待改善，內部派系鬥爭與激烈行動時常為媒體放大報導，不僅削弱公信力，更阻卻優秀會員或外部專業者的參與意願。而勞工主管機關於推動工會政策及執法層面仍顯人力不足與政策支持薄弱，亦為工會發展的一大瓶頸²³。

因此有大法官期待相關機關因本判決之宣示，於後續應進行之相關法令增修中，能基於現今社經情勢，考量因本法施行細則所生之爭議，並權衡廠場工會在整體工會制度之目的、地位及功能，就所謂「廠場」應具之實質內涵，為全面性、整體性之衡酌，尚非僅是將本法施行細則內容搬個「家」，於本法明定或另訂法規命令為規範²⁴。然而，如此作法，恐使法院對後續相關案件之裁判或在實務運作上，產生疑慮²⁵。顯見本判決及部分大法官已指出未來在修正本法時仍有檢討空間。

基於上述，建議後續宜通盤檢討修正有關籌組廠場工會之規定，避免有違反比例原則之疑慮，逐步放寬實務上不合理之規範。其中，應優先調整以下要件：1. 取消設帳計算盈虧的要求：許多企業的財務

²²王宏男、謝創智，〈台灣工會發展之研究〉，《科學與人文研究》，110年3月，第8卷第2期，頁8。

²³同前註，頁12。

²⁴憲法法庭112年憲判字第7號判決之意見書「楊惠欽大法官提出、詹森林大法官加入第貳、肆部分部分協同、部分不同意見書」，頁19。

²⁵憲法法庭112年憲判字第7號判決之意見書「蔡炯燾大法官提出部分協同部分不同意見書」，頁13。

運作集中於總公司，廠場往往無獨立盈虧計算機制；此外，工會本質上為勞工權益組織，並非企業經營主體，無須具備盈虧計算機制，因此該規範實際上已阻止許多廠場工會的成立。2. 放寬獨立人事與預算的標準：部分企業內部的人事與預算調配權仍由總公司統一管理，但這並不代表廠場工會無法有效代表該場域勞工的權益。因此，應採取較為彈性的標準，而非僵化地要求完全獨立管理權。若維持現行標準，許多企業只需透過內部架構調整，即可輕易讓其廠場不符合工會成立條件，進一步削弱勞工的團體權益保障。

惟在進行下一階段修法前，建議可先採取行政指引方式，逐步放寬認定工會籌組標準，以作為過渡措施。透過行政指引，主管機關可授權地方勞動主管機關依企業運作模式與勞工需求，適度放寬認定要件，例如，採低度審查方式認定設帳計算盈虧之機制，減少對工會成立的限制。此外，可推動試辦計畫，針對特定產業或區域試行較寬鬆的工會籌組標準，觀察是否影響勞資關係或團體協商機制，並建立申訴與監督機制，確保勞工能透過行政救濟機制尋求公平處理。若試行後未見重大負面影響，則可據此累積經驗，再進一步提出修法建議，以確保工會組織權利逐步獲得保障，並維持政策調整的穩定性與可行性。

綜上所述，此次修法適度放寬「獨立會計」要件，有助於降低工會籌組門檻，值得肯定。然而，「獨立人事」與「獨立預算」要件仍可能對工會發展構成不當限制，應持續檢討，使之符合比例原則與國際勞動標準，確保工會結社自由，並促進工會組織的穩定發展與勞資關係的和諧。

五、為使條文文字更加明確及簡潔，建議修正條文內容（草案第6條之1）

本草案第6條之1規定：「前條第一項第一款所稱廠場，指有獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記或稅籍登記之工作場所。前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：一、對於工作場所勞工，具有人事進用或解職決定權。二、編列及執行預算。三、設置會計單位或專責會計人員，並有設帳計算盈虧。」。

為使條文文字更加明確及簡潔，語意通暢及撰寫體例之一致性，爰建議本草案第6條之1修正為：「前條第一項第一款所稱廠場，指具有獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記或稅籍登記之工作場所。前項所定具有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：一、對於該工作場所勞工，具有人事進用或解職之決定權。二、編列及執行預算。三、設置會計單位或專責會計人員，並有設帳計算盈虧。」。

六、為完善本法有關廠場之規範，以增強工會組織彈性，強化勞工團結權，宜儘速完成修法

本草案之提出係因本判決認定本法施行細則第2條第1項及第2項涉及本法第6條第1項第1款「廠場」之規定，影響勞工組織廠場工會的資格要件，屬限制勞工結社權之重要事項，而未經本法明確授權，違反憲法第23條法律保留原則。因此，該條文將於判決宣示滿2年後（即114年5月19日）失其效力。

行政院考量現行本法施行細則屬概括授權之法規命令，為確保符合憲法法庭判決意旨，並健全本法對「廠場」之規範，爰擬具本草案，增訂「廠場」之明確定義，並詳列獨立人事、預算及會計應符合之各項要件，以提升其法律位階，符合憲法第23條之法律保留原則。同時，

配合修正第7條援引相關條次，確保法制連貫，具有立法必要性。

然而，憲法法庭判決已於112年5月19日作成，行政院卻至本法施行細則第2條第1項及第2項即將失效前，才函請本院審議本草案，若該條文失效後，修法程序仍未完成，恐導致法律適用不明，使工會組織缺乏明確法源，企業與工會無法確定適用規範，形成工會組織規範的法律空窗期。此不僅影響工會籌組之合法性，甚至可能導致工會運作停滯，損害勞工權益。此外，企業與工會在適用法律時亦可能產生爭議，企業難以確定配合工會組織之法律義務，進而影響勞資關係之穩定。

為避免修法未及時完成所帶來的法律適用疑慮，勞動部應立即研擬過渡性規範及配套措施，並加強對企業與工會宣導修法方向，使相關單位得及早調整組織與運作模式，減少因法律不確定性所衍生之衝擊。此外，勞動部亦應積極與本院各黨團溝通協調，加速修法進程，以確保修法能及時完成，避免對勞工權益及勞資關係穩定造成負面影響。

七、法案性別與人權影響評估

依行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項第3點規定：「各機關研擬法案，除應遵照『中央行政機關法制作業應注意事項』之規定辦理外，應切實注意下列各款規定：……（四）法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益及對人權之影響等，應有完整之評估。（五）除廢止案外，應進行性別影響評估。……」，草案主管機關已填報法案及性別影響評估檢視表（詳如附錄二）。

經初步檢視，在性別影響評估部分，本草案內容之執行方式無因性別、性傾向或性別認同不同而有差異，對於性別對象及執行方式並無區別，故就不同性別、性傾向或性別認同者亦不會產生不同結果。

在人權影響評估部分，本草案亦無違反公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約等內容，爰草案符合憲法、國際規範、性別平等政策綱領等要求，並符合憲法有關人民權利之規定、公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約。

肆、結論

本草案係為因應本判決意旨，完善本法有關「廠場」之規範，明確規範所定獨立人事、預算及會計應符合之各項要件，提升廠場規定之法規範位階，以符合憲法第 23 條法律保留原則。茲就行政院提案相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估報告結果加以檢視，提出相關建議如下，俾供委員於問政及審查法案參考：

- 一、提升廠場定義及相關要件之法規範位階，尚符合法律保留原則。
- 二、實務上認定設置會計單位或專責會計人員見解不一，建議另訂行政指引以資遵循。
- 三、後續宜通盤檢討籌組廠場工會之規定，避免違反比例原則，建議逐步放寬認定要件，確保工會結社自由與穩健發展。
- 四、為使條文文字更加明確及簡潔，建議修正條文內容。
- 五、為完善本法有關廠場之規範，以增強工會組織彈性，強化勞工團結權，宜儘速完成修法。

伍、條文對照表

行政院函送本院審議之「工會法第6條之1及第7條條文修正草案」，共計新增1條，修正1條。本報告經研析後，建議修正1條（第6條之1）。茲就相關條文建議修正情形，臚列條文對照表如下：

工會法第6條之1及第7條條文修正草案條文對照表

行政院提案條文	本報告建議條文	現行條文	說明
第六條之一 前條第一項第一款所稱廠場，指有獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記或稅籍登記之工作場所。 前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件： 一、對於工作場所勞工，具有人事進用或解職決定權。 二、編列及執行預算。 三、設置會計單位或專責會計人員，並有設帳計算盈虧。	第六條之一 前條第一項第一款所稱廠場，指<u>具</u>有獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記或稅籍登記之工作場所。 前項所定<u>具</u>有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件： 一、對於<u>該</u>工作場所勞工，具有人事進用或解職之決定權。 二、編列及執行預算。 三、設置會計單位或專責會計人員，並設帳計算盈虧。		行政院說明： 一、本條新增。 二、為符憲法法庭一百一十二年憲判字第七號判決意旨，及法律保留原則，爰將本法施行細則第二條第一項及第二項有關「廠場」之規定，納入本法規範。 三、查加值型及非加值型營業稅法第二十八條已於一百零五年十二月二十八日將「營業登記」修正為「稅籍登記」，且營業登記規則業於一百零六年三月二十九日配合修正為稅籍登記規則。另查營業人之總機構

			及其他固定營業場所，於開始營業前，應依加值型及非加值型營業稅法第二十八條規定，申請稅籍登記。又依稅籍登記規則第三條第二項前段規定，公司、獨資、合夥及有限合夥之稅籍登記，由主管稽徵機關依據公司、商業或有限合夥登記主管機關提供登記基本資料辦理，視為已依加值型及非加值型營業稅法第二十八條規定申請稅籍登記；同條第三項規定，營業人之管理處、事務所、工廠、保養廠、工作場、機房、倉棧、礦場、建築工程場所、展售場所、連絡處、辦事處、服務站、營業所、分店、門市部、拍賣場及類似
--	--	--	--

			之其他固定營業場所如對外營業，應於開始營業前依該規則規定，分別向主管稽徵機關申請稅籍登記。是以，「廠場」之定義，以得依法辦理工廠登記或稅籍登記已足，不以得依法辦理公司登記或商業登記為必要。為與各法規使用「稅籍登記」之用字一致，同時為避免同一企業下小規模工會過多，造成碎裂化並削弱團體協商力量，爰於第一項定明廠場須具備獨立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記或稅籍登記等經營及生產上意義之要件。 四、為使各地方主管機關於受管理所轄之廠場工會辦理登記時有所
--	--	--	---

			依循，並避免衍生認定爭議，爰於第二項定明獨立人事、預算及會計應符合之要件如下： (一)第一款係指該工作場所可獨自辦理招募、進用、資遣及解僱員工。其人事進用無須經總公司或上級單位之同意，即得獨立決定之。 (二)第二款係指辦理全部或部分編列及執行預算之工作業務。 (三)第三款係指工作場所於內部設置會計單位或專責會計人員，並具設帳計算盈虧之功能。 本報告說明： 為使條文文字更加明確及簡潔，語意通暢及撰寫體例之一致性，酌作文字修正。
--	--	--	---

第七條 依 <u>第六條</u> 第一項第一款組織之企業工會，其勞工應加入工會。	(無修正意見)	第七條 依前條第一項第一款組織之企業工會，其勞工應加入工會。	配合修正條文第六條之一之增訂，修正援引之條次。
--	---------	--------------------------------	-------------------------

參考文獻

一、政府出版品

- 1、立法院第 11 屆第 3 會期第 6 次會議議案關係文書（院總第 20 號政府提案第 11009889 號），114 年 3 月 19 日印發。

二、期刊論文

- 1、王宏男、謝創智，〈台灣工會發展之研究〉，《科學與人文研究》，110 年 3 月，第 8 卷第 2 期，頁 1-20。
- 2、吳哲毅，〈工會會員資格與工會法上之勞工—以日本法借鏡〉，《法律扶助與社會》，111 年 3 月，第 8 期，頁 93-155。
- 3、李詩韻，〈從 ILO 第 87、98 號公約探討臺灣勞動三權保障〉，《臺灣勞工季刊》，第 50 期，106 年 6 月，頁 87-96。
- 4、陳建權，〈強化工會組織運作相關法制之探討（編號 A01596）〉，臺北市：立法院法制局，111 年 1 月。
- 5、劉志鵬，〈勞動三法實施十周年之回顧與展望〉，《臺灣勞工季刊》，第 68 期，110 年 12 月，頁 4-13。
- 6、劉宗德、朱敏賢，〈憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決「成立廠場企業工會案」之評析〉，《法學叢刊》，第 69 卷，第 1 期，113 年 1 月，頁 23-54。

三、網路資源

- 1、勞動部新聞稿，增修工會法「廠場」之規定，以符合法律保留原則，並強化保障勞工團結權，114 年 3 月 13 日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/79514/post>，最後瀏覽日期

：114 年 3 月 20 日。

2、勞動統計查詢網，工會組織率，網址：<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=220&ym=11310&ytm=11312&kind=21&type=1&funid=q05014&cycle=42&outmode=0&compmode=0&outkind=11&fldlst=1111&rdm=R98488>，最後瀏覽日期：114 年 3 月 24 日。

3、臺灣勞工陣線，工會打壓斑斑血淚 勞團出書「搞工會」，101 年 1 月 21 日，網址：<https://labor.ngo.tw/about-labour/publications/41-gao-union/report/41-repot-2>，最後瀏覽日期：114 年 3 月 20 日。

附錄一：「工會法第 6 條之 1 及第 7 條條文修正草案評估報告(初稿)」
書面審查意見及參採情形

勞動部：

(本報告於 3 月 28 日中午截稿時，尚未回覆意見)

蔡研究員琮浩：

- 一、按本草案之修正，係因憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決，爰針對工會法第 6 條第 1 項第 1 款增訂「廠場」之定義，以符合法律保留原則，本草案之修正，應予贊同。惟本草案僅將本法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項有關「廠場」之規定提升為法律位階，廠場工會之組織依現行規定究係保障或限制勞工結社權，仍有待本院審查時衡酌其要件之合宜程度，爰本報告提出有關應通盤檢討組織廠場工會之規定，逐步放寬認定要件之建議，敬表贊同。
- 二、有關本報告就本草案第 6 條之 1 之條文文字建議，按本報告已將第 1 項之「工作場所」納入第 2 項，爰本項各款所定要件依修正後文意將轉為「具有獨立人事、預算及會計之工作場所」(即廠場)之要件，與草案原條文係解釋「獨立人事、預算及會計」各項要件之表述內容不同，按「廠場」之要件已於第 1 項明定其要件(有獨立人事、預算及會計且尚須包括「得依法辦理工場登記或稅籍登記」)，爰本報告建議之第 2 項文字修正或可再予釐清。
- 三、依本局《立法院法制局撰擬報告與研析基本體例格式及公文範例參考手冊》頁 17，有關年分之使用，原則以民國紀年表述，惟於首次出現時，仍標註「民國(下同)○年…」，建議本報告於前言段可修正為前揭格式。另有關本報告提及之「工會組織權」與「工會籌組權」是否為相同之權利？建議可予統一。頁 9，受「雇」者是否應為受「僱」者(指受雇主僱用從事工作獲致薪資

者)？請釐清修正。

參採情形：

- 一、第一點前段係贊同本草案之修正，符合法律保留原則，後段係贊同本報告初稿之建議，錄供參考。
- 二、第二點有關文字修正之建議，按本報告初稿原建議文字修正，係基於語句通暢與體例一致性考量，並未意圖改變草案條文原本意涵，惟所提建議釐清方向具體而有助益，爰本草案第6條之1第2項首句條文文字酌修為：「前項所定具有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：」，以避免產生爭議，參採修正。
- 三、第三點有關文字及格式之建議，參採修正。

安副研究員怡芸：

- 一、本草案係將本法施行細則第2條第1項及第2項有關「廠場」之規定，納入本法規範，並明確規範所定獨立人事、預算及會計應符合之各項要件乙節，本報告表示贊同。按本草案提升廠場規定之法規範位階，尚符合憲法第23條法律保留原則，應無不妥之處，本人亦表贊同。
- 二、本報告認為，實務上認定設置會計單位或專責會計人員見解不一，建議另訂行政指引以資遵循乙節，按本草案將現行本法施行細則第2條第2項第3款規定之「單獨設立會計單位」修正為「設置會計單位或專責會計人員」，除可適度提高籌組的彈性外，適用上與認定上更增空間，應屬妥適，尚無本報告所謂實務認定上產生爭議之可能性，如遇有個案爭議，由主管機關循例函釋即可，故無須於立法理由中明確說明各種可能的樣態，或由主管機關訂定行政指引，徒增行政繁瑣。至於本報告就「設置會計單位或專責會計人員」所舉可能產生適用不確定性之3種型態，依一

般法律條文之解釋方式，第1種「兼辦」人事與會計業務及第3種會計業務委外者，自不符合本草案規定「設置會計單位」或「專責會計人員」之要求；第2種多廠場共用同一會計人員或會計單位，在法律無明文排除之情況下，若已符合「設置會計單位或專責會計人員」之規定亦無不可，爰適用上尚無疑義。若另有實務爭議類型，或可再予引註說明，以茲周延。

- 三、本報告建議條文修正本草案第6條之1第1項「……指有獨立人事……」為「……指『具』有獨立人事……」；第2項「前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件」為「前項所『稱具』有獨立人事、預算及會計之『工作場所』，應符合下列要件」；同項第1款「一、對於工作場所勞工……」為「一、對於『該』工作場所勞工」等節，其修正不但增加本草案條文不必要之贅字，亦未使條文內容更加明確，爰應維持本草案條文文字。

參採情形：

- 一、第一點係贊同本草案之修正，尚符合憲法第23條法律保留原則，錄供參考。
- 二、第二點有關無須於立法理由中明確說明「設置會計單位或專責會計人員」各種可能的樣態，或由主管機關訂定行政指引，徒增行政繁瑣。本報告初稿之建議係基於部分大法官與學者認為，本法施行細則第2條第1項及第2項，有違反比例原則之虞，其中獨立執行預算及自負盈虧之態樣，更是與籌組廠場工會之廠場，應具相當獨立性與主體性之認定及目的無涉。因此，關涉人民基本權利行使之法律規範，宜具備可預見性與可遵循性，而有於立法理由中明確說明或由主管機關訂定行政指引以資遵循之必要。惟本報告初稿建議於立法理由中明確說明各種可能的樣態，恐無法

一一列舉，致明示其一者，而排除其他之情形，反而僵化本草案適度提高籌組彈性之用意，爰修正本報告初稿建議，於立法理由中例示型態及訂定行政指引之原則。參採部分修正，該意見錄供參考。

- 三、第三點有關文字修正之建議，如前所述，本報告初稿建議修正本草案第 6 條之 1 第 2 項首句條文文字部分，改酌修本草案條文文字。另其他建議之文字修正，係為釐清條文結構與句意邏輯，使條文表達更具連貫性與規範性，並非單純為求明確及簡潔，且未改變本草案條文原本意涵，而酌予調整部分條文文字，併予說明。參採部分修正，該意見錄供參考。

林助理研究員淑靜：

- 一、憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決理由【43】指出，勞動部於 100 年修正配合工會法修正，以廠場作為得組織企業工會之最小單位，明定得組成企業工會之廠場須同時符合「具獨立人事、預算及會計」，倘有本報告初稿第 6 頁之情形，由於「設置會計單位或專責會計人員」為工會組織要件之一，得否僅由主管機關訂定指引逕行規範法律保留之事項？容有疑義，惠請再酌。
- 二、本報告第 9 頁引述監察院國家人權委員會意見，認同一廠場需符合「獨立人事、預算及會計」之要件，有違國際勞工組織第 87 號和 98 號公約，且未能該當「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」（以下簡稱兩公約）所定「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」之要件，難謂合於兩公約對於勞動基本權保障之要求一節，似認憲法法庭判決有違兩公約之規定，惟有學者（劉宗德、朱敏賢，〈憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決「成立廠場

企業工會案」之評析》，《法學叢刊》，第 69 卷，第 1 期，113 年 1 月，頁 46-47。）表示我國已將兩公約國內法化，其法位階於我國僅為法律，尚非屬憲法位階，且兩公約施行法並不發生公約之效力。且上述兩公約之規定，與我國憲法第 23 條規定相當，故如以法律對人民組織工會之權利加以限制，亦屬合法。爰建議本報告第 9 頁予以補充。

三、行政院提案條文版本將工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項提升至法律位階，增訂於工會法第 6 條之 1，或者參採學者建議將之移列至工會法第 6 條第 3 項，即無須增訂第 6 條之 1 及修正第 7 條規定。

參採情形：

一、第一點有關「設置會計單位或專責會計人員」為工會組織要件之一，得否僅由主管機關訂定指引逕行規範法律保留之事項？按本草案第 6 條之 1 第 2 項第 3 款規定：「三、設置會計單位或專責會計人員，並有設帳計算盈虧」，業已將此要件納入法位階規範，尚符合本判決有關法律保留原則之要求。而本報告初稿之建議，乃基於立法技術以觀，蓋將所有實務型態定於法律中，非但不符簡明原則，反可能造成法律僵化與適用困難，爰主管機關取得法律明確授權而訂定之施行細則或行政指引，係屬實務輔助規範之合理政策工具。另本報告初稿第 5 頁亦強調，行政機關後續在訂定相關細則時，應避免將本應納入法律規範，屬於法律保留之重要事項，置於施行細則之中。爰報告初稿建議另訂行政指引以資遵循，仍予以維持。該意見錄供參考。

二、第二點有關有學者表示我國已將兩公約國內法化，其法位階於我國僅為法律，尚非屬憲法位階，且兩公約施行法並不發生公約之

效力等意見，參採補充。

三、第三點有關學者建議本草案第 6 條之 1 移列至第 6 條第 3 項，即無須增訂第 6 條之 1 及修正第 7 條規定。按本草案第 6 條之 1 僅就「廠場」之定義及籌組要件予以規範，內容具相對獨立性，另以單獨條文處理應有助於強化法律結構邏輯與可讀性。該意見錄供參考。

附錄二：勞動部法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

108.10.01生效

填表日期：113 年 10 月 4 日			
填表人姓名：吳欣蓓 職稱：專員 電話：02-85902820 e-mail：100499828@mol.gov.tw 身分： ☒ 業務單位人員 ☐ 法制單位人員 ☐ 其他，請說明：_____			
法案已於研擬初期 ☒ 徵詢性別諮詢員之意見，或 ☐ 提報各部會性別平等專案小組（會議日期：____年____月____日）			
性別諮詢員姓名：郭玲惠 服務單位及職稱：國立臺北大學法律學系教授 身分：符合本表填表說明第三點第一至三款（如係提報各部會性別平等專案小組者，免填）			
填 表 說 明			
一、行政院所屬各機關主管法律案報院審查，應依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及「中央行政機關法制作業應注意事項」規定辦理。 二、除廢止案（及配合行政院組織改造整批處理、單純訂修之法律案）外，皆應依據本表進行「法案及性別影響評估」。 三、建議各單位於法案研擬初期，即應徵詢性別諮詢員（至少 1 人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。性別諮詢員應符合下列資格之一（請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開法案草案）： （一）現任臺灣國家婦女館「性別主流化人才資料庫」專家學者（公、私部門均可）。(人才資料庫網址:http://www.taiwanwomencenter.org.tw/) （二）現任或曾任行政院性別平等會民間委員。 （三）現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。 （四）曾任各機關性別平等專責人員（性平業務至少占所辦業務 7 成以上）累積滿 2 年者，或曾任性別平等兼辦人員（性平業務至少占所辦業務 3 成以上）累積滿 3 年者。 （五）曾辦理或協助各機關「法案及性別影響評估檢視表」填寫作業，且經行政院性別平等處「性別影響評估案例分享專區」收錄至少 1 案者。 四、法案研擬完成後，應併同本表送請性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週之填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、性別影響評估結果」後通知程序參與者。			
壹、法案名稱	工會法第六條之一、第七條修正草案		
貳、主管機關	勞動部	主辦機關	勞動部
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 權力、決策、影響力領域			
3-2 就業、經濟、福利領域			V
3-3 人口、婚姻、家庭領域			
3-4 教育、文化、媒體領域			
3-5 人身安全、司法領域			

3-6 健康、醫療、照顧領域		
3-7 環境、能源、科技領域		
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）		
肆、問題界定與訂修需求		
項 目		備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	憲法法庭於 112 年 5 月 19 日宣判 112 年憲判字第 7 號「成立廠場企業工會案」，涉及工會法施行細則第 2 條第 1 項廠場定義及第 2 項廠場要件規定，牴觸憲法第 23 條法律保留原則，至遲於判決宣示之日起屆滿 2 年時，失其效力，惟尚無牴觸憲法第 23 條比例原則。即廠場定義與要件規範內容無違憲，但應規範於母法（工會法）。
	4-1-2 執行現況及問題之分析	1. 自 100 年工會法修正施行後，為兼顧事業單位組織類型之多樣化，以及勞工集體力量之行使，於工會法第 6 條規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。 2. 為防止工會過於零碎而無法凝聚力量，反倒有害勞工團結，並使工會法第 6 條第 1 項第 1 款規定得以執行，故於工會法施行細則第 2 條第 1 項第 1 款明定得組成企業工會之廠場，須同時符合「具獨立人事、預算及會計」且「得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記」之工作場所特性，並明確規範獨立人事、預算、會計之定義。其目的係使各地勞動主管機關於受理所轄之 1. 業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2. 說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		廠場企業工會辦理登記時有所依循，以利執行，且要求得組成廠場企業工會之廠場應具備經營功能，以利其工會與雇主間對等協商，進而簽訂團體協約，提升會員勞動權益。 3.現行有關廠場之規定，係定於工會法施行細則中，而該細則係依工會法第 48 條規定概括授權所訂定。惟憲法法庭於 112 年 5 月 19 日宣判 112 年憲判字第 7 號「成立廠場企業工會案」，考量「同一廠場」的定義因直接涉及該廠場之勞工得否成立工會，係屬重要事項，惟該重要事項之定義與要件係於「施行細則」規範，未符合法律保留原則要求。故認定涉及工會法施行細則第 2 條第 1 項廠場定義及第 2 項廠場要件規定牴觸憲法第 23 條法律保留原則，至遲於判決宣示之日起屆滿 2 年時，失其效力。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	1.工會法施行細則涉及「廠場」之相關規定，業經憲法法庭判決宣告牴觸憲法第 23 條法律保留原則，為保障勞工成立廠場工會之權利，故採取配合修法之途徑，較為妥適。 2.考量現行工會法施行細則係屬法規命令位階，為依憲法法庭判決宣示之意旨，完善工會法有關廠場之規範，爰於工會法第 6 條之 1 增訂廠場之定義，並明確規範各項要件，提升廠場規定之法規範位階，以符合法律保留原則；另因配合工會法增訂第 6 條之 1，爰修正第 7 條援引條次。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。

	4-2-2 訂修必要性	工會法施行細則規範要求設立工會需要一定之獨立性，乃是為避免「同一企業下小規模的企業工會林立」，反而導致雖然有數個工會，但實質上沒有一個工會可以真正替勞工爭取權益、沒有能力和資方進行團體協商，或是就法定事項代表勞工同意權等法定任務有過多行使主體，變成勞勞相爭。因此，該判決認為工會需具有一定的獨立性之限制尚無牴觸憲法第 23 條比例原則，即就目的正當性之審查及手段與目的之合理關聯性而言，均符合憲法規定之意旨，意即廠場定義與要件規範內容無違憲，但應規範於工會法中。為符憲法法庭判決意旨，爰新增工會法第 6 條之 1 及修正第 7 條規定。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
	4-3 配套措施及相關機關協力事項	後續將視工會法修正情形，併同修正工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項之規定。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決，宣判工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項有關「同一廠場」之定義與要件，牴觸法律保留原則，並認為工會需具有一定的獨立性之限制尚無牴觸憲法第 23 條比例原則。爰將相關規定增訂於工會法，以提升該規定之法規範位階並符合法律保留原則。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
項 目		說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象		勞工	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。

6-2 對外意見徵詢	1.112 年 8 月 29 日召開座談會議，與會專家學者提出後續法制調整之建議。 2.113 年 4 月 26 日召開諮詢會議，就憲法法庭判決後工會法之修法方向廣泛聽取專家學者之意見與司法實務案例。 3.113 年 6 月 7 日召開座談會議，邀集勞動法專家學者及勞雇團體討論，針對工會法修正方向聽取勞雇團體之意見。 4.113 年 6 月 21 日召開研商會議，邀請勞動法專家學者，就工會法修正草案進行研商討論。 5.113 年 10 月 22 日及同年 11 月 5 日分別徵詢全國金融業工會聯合總會及台灣女人連線等以女性成員為主之團體，其皆表示對於本次修正草案內容無意見。 6.另已依法制作業程序，自 113 年 8 月 12 日至 10 月 11 日於本部官網預告，且刊登於公共政策網路參與平台之眾開講。	1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。 2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與，如有相關參與者性別統計資料，請一併檢附。
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	112 年 11 月 29 日召開聯繫會議，會中請各地方勞工主管機關就廠場企業工會之定義與要件進行討論並表示意見。	

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目	說 明	備 註
7-1 成本	本次修法係因應憲法法庭判決工會法施行細則第 2 條第 1 項廠場定義及第 2 項廠場要件規定，抵觸憲法第 23 條法律保留原	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者

		則，所為之必要修正，僅就原定於施行細則中之文字予以酌調後，增列於工會法中，並未增加政府或社會成本。	亦應有詳細說明。
	7-2 效益	本次修法係配合憲法法庭之判決，將原定於施行細則中之文字予以酌調後，增列於工會法中，以提升該規定之法規範位階並符合法律保留原則。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本案符合憲法第 14 條所保障人民有集會及結社之自由，且配合憲法法庭判決，本案將廠場相關規定增列至工會法中，以符合憲法第 23 條法律保留原則。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約	本案符合公民與政治權利國際公約，人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利之宗旨。	依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，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 經濟社會文化權利國際公約	本案符合經濟社會文化權利國際公約，人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會之宗旨。	依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，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估：以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評估結果	備註
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	1.本次修法係將廠場定義及要件規範酌作文字調整，增列於工會法中，以提升其法律位階，並未涉及性別議題。 2.惟為積極辦理工會性別統計分	1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網（ https://www.gender ey.gov.tw/research/ ）、「重要性別

	析，本部每年均函請各縣(市)政府提供所轄各級工會女性理事、監事之人數及比率，101年度女性擔任理事、監事之比率約 26%，104 年度約 30.3%，107 年度約 31.4%，110 年度約 33.8%，112 年度約 34.7%。資料顯示，自 101 年至 112 年間，女性擔任工會幹部之比例呈現成長趨勢。	統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(https://ge c.ey.gov.tw)。 2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。 3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。 4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	1.本次修法係為配合憲法法庭之判決，不因不同性別、性傾向或性別認同而有所差異，已落實兩公約人人有組織及加入工會之自由，及 CEDAW 第 7 條第(c)項消除歧視、保障平等之目標。 2.為持續推動性別平權，本部相關措施如下： (1)<u>參考 CEDAW 第 23 號一般性建議-提供訓練機會</u>：辦理女性工會幹部暨會務人員教育訓練，加強培訓女性工會幹部，提升女性工會幹部領導力。另將性別平等列為補助工會辦理教育訓練之課程，以強化工會幹部之性別意識。 (2)<u>參考 CEDAW 第 4 條第 1 項及第 25 號一般性建議-暫行特別措施</u>：將性別	1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3)「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2.請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第 3 點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3.本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其

	比例列入申請本部勞工教育訓練補助之審酌要件，並將輔導所轄工會女性擔任理監事之比例列為地方政府勞動業務考評項目，以期提升工會女性幹部之性別比例。	實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
玖、性別影響評估結果 請機關填表人依據「填表說明四」辦理【第二部分、性別影響評估程序參與】，再續填下列「玖、性別影響評估結果」。		
9-1 評估結果之綜合說明	本修正草案無直接涉及性別議題。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之調整情形（含法案、授權命令或業務執行之修正等）	修正草案無直接涉及性別議題，惟針對性別影響評估之意見參採情形說明如下： 1.有關廣徵不同性別之意見，及納入性別團體之見解部分，詳如 6-2 所述。 2.有關補充性別統計分析部分，詳如 8-1 所述。 3.有關補充說明依 CEDAW 第 7 條第

		(c)項以及一般性建議第 23 號及第 25 號女性參與部分，詳如 8-2 所述。
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	已參採，說明如上。
9-3 通知程序參與之專家學者法案評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）： 已於 <u>113</u> 年 <u>11</u> 月 <u>6</u> 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 ☐ 傳真 ☒ e-mail ☐ 郵寄 ☐ 其他		
拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。） 10-1 法案內容： ☒ 提經法規會討論通過 ☐ 已會法制單位表示意見 10-2 徵詢及協商程序： ☒ 已徵詢及協商法案主要影響對象 ☒ 已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見 10-3 對人權之影響： ☒ 已由法規會具人權專長委員、曾受人權教育訓練之參事、其他高階人員或委請之人權學者專家檢視 10-4 訂修程序： ☒ 本檢視表已完整填列 復核人姓名及職稱： _____		

【第二部分 - 性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一： ■1.現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員（人才資料庫網址:http://www.taiwanwomencenter.org.tw/）。 ■2.現任或曾任行政院性別平等會民間委員。 ■3.現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。	
（一）基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	113 年 10 月 4 日 至 113 年 10 月 11 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	郭玲惠教授，國立臺北大學法律學系，性別法、勞動法及民事法
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
（二）主要意見（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	本修正案乃依憲法法庭之判決所進行之修正，涉及者乃為工會設立之標準，並無直接與性別有關，初步合宜；然而工會之成立與工會會員或理監事之成員，仍有產生影響，因此仍建議除舉辦座談會，並諮詢相關工會團體之意見外，因為工會理監事男性仍居多之情形下，建議仍應徵詢婦女團體，特別是女性成員較多之工會團體之意見，廣納不同性別之見解。
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	本案因為侷限於工會設立標準之變更，初步認定無直接涉及性別議題，但仍應有初步的性別統計分析，該立論基礎能更具有說服力，特別是目前工會理監事之性別統計，有設立廠場工會者之會員或理監事性別統計等等，進一步評估修正前後，是否產生影響。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	人人有組織及加入工會之自由，乃兩公約所規定，請補充說明，以及依 Cedaw 第 7 條第(c)項以及一般性建議第 23 號及第 25 號，確保女性之參與。
11-7 綜合性檢視意見	本修正案乃因為憲法法庭之判決，主要涉及工會設立標準之變更，並無直接與性別議題有關，但為能使本案程序參與更臻完整，仍應廣徵不同性別之意見，特別針對於女性擔任理監事較少之現況，應納入性別團體之見解。另外有關於性別統計分析，仍建議依前開內容補充。
（三）參與時機及方式之合宜性	
合宜	

本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。
(簽章，簽名或打字皆可) 郭玲惠

陸、徵詢及協商程序之附表

重要事項	有無爭議	相關條文	相關機關(構)、團體或人員之主要意見	參採與否及其理由(含國際參考案例)
將現行工會法施行細則中「廠場」之定義與要件，酌修文字後增訂於工會法中。	☐ 有 ☒ 無	工會法第6條之1	一、專家學者： 現行工會法施行細則第2條第1項及第2項增訂於工會法。 二、勞雇團體： (一) 認為廠場工會仍需有一致的規範，對於工會法增訂有關廠場之規範無意見。 (二) 認為應適度增加對於籌組廠場工會相關要件之彈性，以符實務需求。 三、地方勞工主管機關 為因應憲法法庭判決，需將廠場定義與要件明訂於工會法中。	參採專家學者、勞雇團體及地方勞工主管機關之意見，並參考法律實務見解，將廠場之定義與要件增訂於工會法，以提升該規定之法規範位階並符合法律保留原則。

註：為茲簡明，「相關條文」欄位中，各條、項、款、目等，分以下列方式表達：條→§(條號以阿拉伯數字表達)、項→I(羅馬符號)、款→(1)(括弧內置阿拉伯數字)、目→(圓圈內置阿拉伯數字)，目以下則以「之○(阿拉伯數字)」表達。