

國立臺灣大學法律學院法律學系

碩士論文

Department of Law

College of Law

National Taiwan University

Master Thesis



工會自治之法原則及其界限

—日本工會民主主義法原理對我國之啟示

Legal Principles and Limitations of Union Autonomy

—Inspirations from Japan's Union Democracy for Taiwan

廖福正

Fu-Cheng Liao

指導教授：王能君 博士

Advisor: Neng-Chun Wang, Doctor of Laws

中華民國 107 年 8 月

August 2018



謝辭

終於到了這一天。回想起本論文之起頭，竟然是前年底、去年初開始申請獎學金而轉寫的研究計畫，時間過得真快。

這本論文能夠完成，有很大一部分要感謝恩師王能君教授。從大三接觸勞動法，到大學部討論課，研究所的討論課、文本研究，現在即將畢業，一路上受到老師非常多的幫助。雖然功力還是不夠，但確實也感受到了自己的進步。另外，老師除了讓我有教學助理工作可以維持生計（附帶各種被提供的飲食），出借研究室裡勞動法、民法相關書籍讓我可以有較多的參考資料及省下搜尋資料時間可以撰寫論文。在老師的鼓勵之下，也參加了兩場學術研討會擔任報告人，趁此機會去了日本開開眼界。所受恩情之重，無以為報，只能期許自己也能像老師一樣地提攜後輩。

除了王老師以外，邱駿彥、張義德兩位教授撥冗擔任筆者的口試委員，對於本論文提出各種宏觀或微觀的問題點，使筆者收穫甚多，僅此致謝。雖然能力、時間有限，仍有許多修改空間，唯恐辜負兩位老師的期許，在此亦表歉意。

另外要特別感謝的是汪信君老師提供科技部研究助理一職，以及似鳥國際獎學財團提供之獎學金，使吾能在經濟上更安穩地生活。

這陣子一直忙於論文之寫作，連跟家人一起吃飯、談話的機會都很少，感謝家人的包容、體諒，否則我無法專心於論文研究。

感謝大學以前一路上的同儕、朋友們。研究所時期的 1811 跟月半門的諸君，是我在閉關時期較常接觸的人們（作為抱怨或玩耍的對象）。感謝沛元無時無刻被我叨擾各種問題（而且有求必應），思定學長被我叨擾有關助理等各種庶務之問題，吳哲毅、洪楷峻、陳立蓉等學弟妹幫忙處理論發、口試等庶務，劉育承學長、琮儀、尚恩的各種支援。

最後，要特別謝謝潘亭吾、雲可跟芮，有你們真好。

廖福正 謹誌
107 年 8 月 15 日



摘要

關於所謂工會自治的問題，我國向來的研究較為稀少。然而，實務上存在著一定數量的相關涵釋與法院裁判。事實上，即便是民法學說，對於團體內部的問題之研究也非常有限。從而，本論文先整理了民法、人民團體法及相關法令後，初步建構了社團運作的模型，然後再從工會法令暨相關實務見解，點出我國目前的現況。亦即，關於統制處分的合法性之判斷標準以及工會民主之概念，均有予以釐清之必要。本論文在考察日本法的發展之後發現，關於統制處分的合法性之判斷標準，亦有學者提出一般性的審查標準，而此一標準與學者所介紹的社團罰審查基準非常相似。從而，關於統制處分的合法性之判斷標準，本論文主張，既然工會亦屬社團法人之一種，當可直接適用此一理論框架。除此之外，本論文亦從我國法院裁判及日本學說汲取部分要素，重新調整了民法學說所介紹的社團罰審查基準。而關於日本法所謂的工會民主主義，因我國甚少有文獻探討之，故相關法理論均值我國參考。只不過，工會民主主義之法理念僅是作為司法解釋之一部分，或者應該進一步的以立法實踐之，則屬立法政策問題，有待進一步之研究。

關鍵詞：社團法人、社團罰、工會自治、統制權、統制處分、工會民主主義。



Abstract

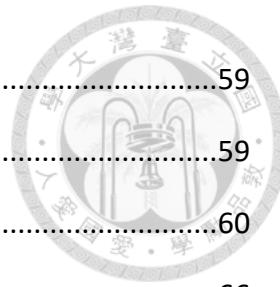
In Taiwan, researches related to union autonomy are rare. However, administrative interpretations and court decisions that can be connected to union autonomy do exist. This thesis is attempted to figure out the concept of union autonomy and the concrete issues of it, so the rules of other groups are also collected. This result of such collection and study reveals that for trade union, the criteria of discipline sanction's validity and the concept of union decromacy remain vague, which also refers to the necessacity of comparative study of Japan, the country that deeply influences labor law in Taiwan. After the study on Japan's labor law, this thesis advocates that the frame for corporate sanction's validity could also apply on union's disciplinary sanction, for that trade union is also one kind of juridical association. As for union democracy, due to the shortage of related research and data, the development of union democracy in Japan becomes enlightenment for Taiwan.

Keywords: juridical association, corporate sanction, union autonomy, discipline power, discipline sanction, union democracy.

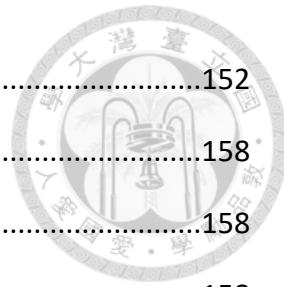


簡 目

謝辭	I
摘要	II
Abstract.....	III
表目錄	XVII
凡例	XVIII
文獻略語表	XX
第一章 緒論	1
第一節 研究動機	1
第二節 問題之提出、文獻回顧與問題之界定	2
第一項 問題之提出	2
第二項 文獻回顧	3
第三項 問題之界定	8
第三節 研究範圍	9
第二章 我國工會自治之法制及現狀	11
第一節 社團自治之法原理及社團之運作模型	11
第一項 前言	12
第二項 社團自治的意義	16
第三項 社團制度的運作模型	19
第四項 小結	44
第二節 我國工會法相關規定的演進	45
第一項 舊工會法時期（2011 年 4 月 30 日止）	45
第二項 新工會法時期（2011 年 5 月 1 日起）	51
第三項 小結	57



第三節 我國實務上工會自治的現狀及其問題點	59
第一項 實務見解概觀	59
第二項 實務見解對於工會自治等的理解	60
第三項 工會自治問題的具體類型	66
第四項 小結	97
第三章 日本法中的統制權論與工會民主主義之發展	99
第一節 概述	99
第一項 勞組法第 5 條第 1 項（資格審查制度）	99
第二項 勞組法第 5 條第 2 項（確保民主性之章程記載事項）	100
第二節 統制權論	100
第一項 統制權的根據	101
第二項 統制權的範圍與界限	112
第三項 統制處分的司法審查	122
第三節 工會民主主義	125
第一項 工會民主主義之定位	125
第二項 工會民主主義之具體內涵	128
第三項 工會民主主義作為法原理的作用	140
第四項 工會民主主義之確保方式	141
第五項 工會民主主義之意義	143
第四節 小結	146
第四章 日本法對於我國之啟示	148
第一節 工會自治、工會自主與工會民主之間的關聯性	148
第一項 我國與日本之比較	148
第二項 本文見解	149
第二節 工會內部行為的審查基準	150
第一項 我國與日本之比較	150



第二項 本文見解	152
第三節 工會民主之意義與作用	158
第一項 我國與日本之比較	158
第二項 本文見解	158
第四節 規制方式的差異	159
第一項 我國與日本之比較	159
第二項 本文見解	160
第五章 結論	161
參考文獻	163
附錄：與本論文研究相關之國內判決	172

詳 目



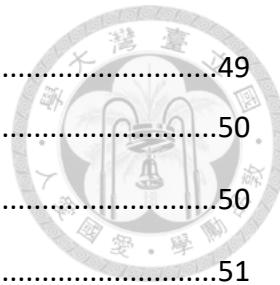
謝辭	III
摘要	III
Abstract.....	III
表目錄	XVII
凡例	XVIII
文獻略語表	XX
第一章 緒論	1
第一節 研究動機	1
第二節 問題之提出、文獻回顧與問題之界定	2
第一項 問題之提出	2
第二項 文獻回顧	3
第一款 實質意義的工會與其要件	3
第二款 工會的統制權／懲戒權	5
第三款 工會的內部行為	6
第四款 既有文獻的初步分析	6
第三項 問題之界定	8
第三節 研究範圍	9
第二章 我國工會自治之法制及現狀	11
第一節 社團自治之法原理及社團之運作模型	11
第一項 前言	12
第一款 法人概述	12
第二款 本節的研究取徑	13
第一目 團體法制研究在方法上應考量的因素	13
一、 團體之間具有高度的共通性	13
二、 工會作為社團類型之一	15



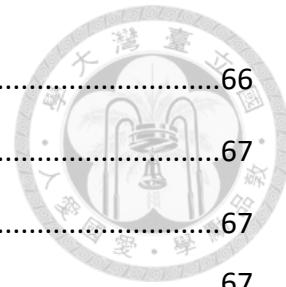
第二目 研究取徑之確認	15
第二項 社團自治的意義	16
第一款 社團自治在憲法上的依據	16
第一目 團體作為基本權主體	16
第二目 社團自治的基本權依據	17
第二款 社團自治在民法上的依據	18
第三項 社團制度的運作模型	19
第一款 民法	19
第一目 組織／機關	19
一、 社團總會	20
二、 董事	20
三、 監察人	21
第二目 章程	21
第三目 社員	22
一、 社員身分的取得與喪失	22
(一) 社員身分與社員資格用語之釐清	22
(二) 社員身分的取得	23
(三) 社員身分的喪失	24
二、 社員的權利義務	25
三、 社團對社員的處分：社團罰	26
(一) 社團罰的法律性質	27
(二) 社團罰的法律依據	28
(三) 社團罰的效力審查基準	29
1. 司法審查的範圍	29
2. 司法審查的界限	31
第二款 人民團體法	31
第一目 組織／機關	33
一、 會員（代表）大會	33
二、 理事／理事會	34
三、 監事／監事會	35
第二目 章程	36



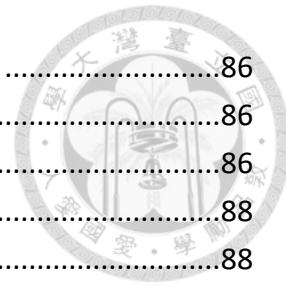
第三目 會員	36
一、 會員身分的取得與喪失	37
(一) 會員身分的取得	37
(二) 會員身分的喪失	37
二、 會員的權利義務	37
三、 社團罰	38
第三款 其他特別團體法	38
第一目 組織／機關	39
一、 會員（代表）大會	39
二、 理事／理事會	40
三、 監事／監事會	41
第二目 章程	42
第三目 會員	42
一、 會員身分的取得與喪失	42
(一) 會員身分的取得	42
(二) 會員身分的喪失	43
二、 會員的權利義務	43
三、 社團罰	44
第四項 小結	44
第二節 我國工會法相關規定的演進	45
第一項 舊工會法時期（2011年4月30日止）	45
第一款 組織／機關	46
第一目 會員（代表）大會	46
第二目 理事／理事會	47
第三目 監事／監事會	48
第四目 其他組織／機關	48
第二款 章程	48
第三款 會員	49
第一目 會員身分的取得與喪失	49
一、 會員身分的取得	49



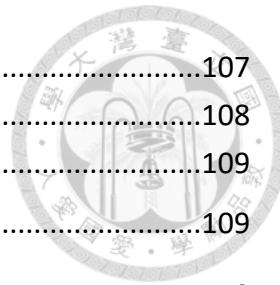
二、 會員身分的喪失	49
第二目 會員的權利義務	50
第三目 統制處分	50
第二項 新工會法時期（2011年5月1日起）	51
第一款 組織／機關	51
第一目 會員（代表）大會	52
第二目 理事／理事會	53
第三目 監事／監事會	54
第四目 其他組織／機關	54
第二款 章程	54
第三款 會員	55
第一目 會員身分的取得與喪失	55
一、 會員身分的取得	55
二、 會員身分的喪失	56
第二目 會員的權利義務	56
第三目 統制處分	57
第三項 小結	57
第三節 我國實務上工會自治的現狀及其問題點	59
第一項 實務見解概觀	59
第一款 主管機關函釋的特色	59
第二款 法院裁判的特色	60
第二項 實務見解對於工會自治等的理解	60
第一款 使用「工會自治」一詞之實務見解	60
第二款 使用「自主」一詞之實務見解	62
第一目 主管機關函釋	62
第二目 法院裁判	64
第三款 使用「民主」一詞之實務見解	65



第三項 工會自治問題的具體類型	66
第一款 組織／機關	67
第一目 權限劃分問題	67
一、 會員（代表）大會與其他機關之間	67
(一) 會員（代表）大會與理事會	67
1. 會員（代表）大會的權限	67
2. 理事會的權限	68
3. 會員（代表）大會與理事會的權限衝突	68
(二) 會員（代表）大會與監事會	70
二、 本會與分會	71
第二目 權限讓與問題	72
第二款 章程	73
第一目 授權辦法的定位	73
一、 實質認定	74
二、 形式認定	74
第二目 章程的合法性	75
一、 形式合法性	75
(一) 溯及既往禁止原則	75
1. 中華電信企業工會(F)事件	75
2. 中華電信企業工會(G)事件	77
(二) 法律保留原則	77
1. 與參選方式有關的事例	78
2. 與候選資格有關的事例	79
3. 與解除幹部職務有關的事例	79
二、 實質合法性	80
(一) 保證金制度	80
(二) 選舉資格限制	81
(三) 退休會員無會員基本權	82
第三款 統制處分	83
第一目 統制處分的法律性質	84
一、 社團自治	84
二、 團結權	85
第二目 統制處分之審查基準	85



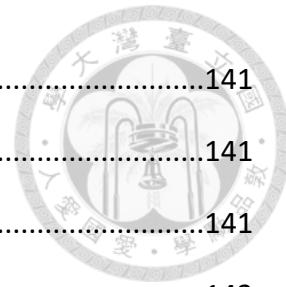
一、 作為決議的基本要件：權限與門檻	86
(一) 議決機關	86
1. 停權處分	86
2. 除名	88
(二) 議決門檻	88
1. 停權處分	88
2. 除名	89
二、 處罰事由須有章程之明文	90
三、 處分程序	90
1. 章程規定之程序	91
2. 申辯機會之給予	91
3. 事證開示	92
四、 事實審查	93
(一) 處分之基礎事實限於經通知、紀錄者	93
(二) 處分之基礎事實須具體明確	94
五、 包攝審查	94
六、 處罰裁量	96
第四款 工會內部問題所生的批判	96
第四項 小結	97
第三章 日本法中的統制權論與工會民主主義之發展	99
第一節 概述	99
第一項 勞組法第 5 條第 1 項（資格審查制度）	99
第二項 勞組法第 5 條第 2 項（確保民主性之章程記載事項）	100
第二節 統制權論	100
第一項 統制權的根據	101
第一款 學說之開展	101
第一目 以團體享有之權限為出發點的見解	101
一、 團結權說	101
二、 團體固有權說	103
第二目 以團體與構成員之合意為出發點的見解	104
第二款 實務之開展	107
第一目 三井美唄勞組事件	107



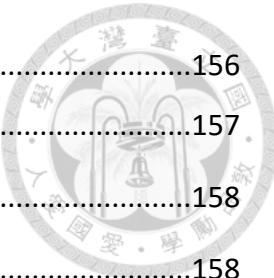
一、 本案事實	107
二、 最高裁判決	108
三、 判決評釋	109
第二目 中里礦業所事件	109
第三款 統制權根據之檢討	110
第一目 爭論實益有限	110
第二目 問題層次之混淆與釐清	111
第二項 統制權的範圍與界限	112
第一款 統制權的範圍	112
第一目 工會的政治活動	113
一、 政治活動的類型	113
二、 政黨支持決議	115
(一) 無效說	115
(二) 事實確認說	116
(三) 有效說	117
三、 政治活動類型區分與政黨支持決議效力之檢討	117
第二目 會員的政治活動	118
第三目 違法指令	119
一、 無效說	119
二、 有效說	119
三、 折衷說	120
第四目 (少數派) 會員所為之批判與活動	120
第二款 統制權的一般界限	121
第三項 統制處分的司法審查	122
第一款 司法審查的根據	122
第二款 司法審查的內容與界限	122
第一目 統制處分的基本要件	123
一、 章程的規定	123
二、 處分之程序	123
三、 事實之存否	124
四、 事由之存否	124



第二目 統制處分的效果	124
一、 處分與行為之均衡	124
二、 處分內容之減輕？	125
第三節 工會民主主義	125
第一項 工會民主主義之定位	125
第一款 作為工會自治的前提	125
第二款 作為鬥爭的能源	127
第二項 工會民主主義之具體內涵	128
第一款 會員權之保障	128
第一目 平等權	128
第二目 與選舉相關的事項	129
一、 選舉權	129
二、 被選舉權	130
三、 罷免權	131
四、 選舉運動的自由	131
五、 選舉制度可能涉及的問題	131
第三目 與會員大會相關之權利	133
一、 出席	133
二、 表決	133
三、 委託出席與表決	134
四、 少數會員的大會召集權	135
第四目 批判、討論之自由	135
一、 批判時點之問題	136
二、 批判內容之問題	136
第五目 加入與退出的權利／自由	137
一、 加入	137
二、 退出	137
第二款 多數決原理	138
第三款 制裁的公正性與民主性	138
第四款 其他有關工會內部營運之事項	139
第三項 工會民主主義作為法原理的作用	140



第四項 工會民主主義之確保方式	141
第一款 司法規制說	141
第二款 立法規制說	141
第五項 工會民主主義之意義	143
第一款 民主主義的基本定義	143
第二款 工會民主主義與政治民主主義之異同	144
第三款 工會民主主義中的個人與集團	145
第四節 小結	146
第四章 日本法對於我國之啟示	148
第一節 工會自治、工會自主與工會民主之間的關聯性	148
第一項 我國與日本之比較	148
第二項 本文見解	149
第一款 工會自治與工會自主的高度同質性	149
第二款 工會民主性的意義	149
第二節 工會內部行為的審查基準	150
第一項 我國與日本之比較	150
第二項 本文見解	152
第一款 統制處分	152
第一目 所謂統制權之根據	152
第二目 統制處分的審查基準	153
一、 階段一：先行審查事項	153
(一) 形式上的義務違反	154
(二) 需有合法的處罰明文	154
二、 階段二：與工會價值判斷較無關聯之事項	155
(一) 事實審查	155
(二) 處分程序審查	155
三、 階段三：高度涉及工會價值判斷之事項	156
(一) 包攝審查（處分事由審查）	156



(二) 處罰裁量（實質合法性）	156
第二款 其他工會內部行為	157
第三節 工會民主之意義與作用	158
第一項 我國與日本之比較	158
第二項 本文見解	158
第四節 規制方式的差異	159
第一項 我國與日本之比較	159
第二項 本文見解	160
第五章 結論	161
參考文獻	163
附錄：與本論文研究相關之國內判決	172

表目錄

表格 1 統制處分之審查基準..... 157



凡例



一、本論文文獻引註格式如下：

(一) 中文文獻，原則上依《臺大法學論叢》之格式。但略作下列調整：

1. 為便於對照所適用之法令，將年代擴及於「月」，並放置於版次／期數之後，例如：

成台生，〈工會統制權界限之研究〉，《法律評論》，68 卷 4-6 期（合刊），2002 年 6 月，頁 8-21。

2. 有必要援引文獻略語表中不同版次的著作時，將直接加註年代，不再另列。例如：

楊通軒（2015），即是指與略語表所列**楊通軒**相同，但版次不同之著作。

3. 判決部分

(1) 參酌日本勞動法學界之習慣，於重要事件增列工會名稱作為事件名稱。但考量本論文使用之判決屢有當事人完全重疊的情形，故將依下級審之裁判日期賦予編號（如附錄）。例如：

中華電信企業工會(A)事件，台北地方法院 101 年度訴字第 704 號民事判決。

(2) 所稱「同旨」，係指不但結論相同，且與原審具有相當程度之類似性。所稱「維持」，在二審法院，係指結論相同，但論理不同或並未著墨；在最高法院，原則上係指裁定駁回上訴。

(3) 當事人之名稱，不論判決原文如何，一律使用「台」取代「臺」。

(二) 日文文獻，依法律編集懇話会《法律文文献等の出典の表示方法(2014 年版)》。判決部分，則會加註西元紀年，以方便對照。例如：

三井美唄労組事件，最大判昭和 43 年（1968）12 月 4 日刑集 22 卷 13 号 1425 頁。

二、本論文使用的函釋、裁判均來自司法院法學資料檢索系統或法律法源網，不再另標出處。



三、引用原文時，為兼顧言簡意賅及避免去脈絡化，本論文將使用「…」作適度刪減；使用〔〕加註筆者的註解或簡化過的語句。此外，重點部分會以「標楷體+底線」標示。

四、因本論文研究涉及日本法，將一概使用西元紀年，以便理解。

五、本論文一律省略敬稱

文獻略語表



一、我國部分（依姓名筆劃順序、年代）

王伯琦=王伯琦，《民法總則》，四版，1972年10月，台北：正中書局

王澤鑑=王澤鑑，《民法總則》，增訂新版，2014年2月，台北：三民

史尚寬=史尚寬，《民法總論》，台北三版，1980年1月，台北：正大印書館

成台生=成台生，〈工會統制權界限之研究〉，《法律評論》，68卷4-6期（合刊），2002年6月

李宜琛=李宜琛，《民法總則》，五版，1973年5月，台北：正中書局

林誠二（民總）=林誠二，《民法總則新解－體系化解說（上）》，三版，2012年2月，台北：瑞興圖書

林誠二（團體）=林誠二，〈無權利能力團體意思決定之形成方法－最高法院105年度台上字第393號民事判決評釋〉，《月旦裁判時報》，60期，2017年6月

邱聰智=邱聰智，《民法總則（上）》，2005年2月，台北：三民

施啟揚=施啟揚，《民法總則》，增訂九版，2000年4月，台北：三民

姚瑞光=姚瑞光，《民法總則論》，2002年9月，新北：大中國圖書

洪遜欣=洪遜欣，《中國民法總則》，修訂三版，1981年9月，台北：三民

黃立=黃立，《民法總則》，修訂四版，2005年9月，台北：元照

黃越欽=黃越欽，《勞動法論》，1991年9月，台北：三民

黃程貫=黃程貫，《勞動法》，1996年8月，北縣：空大

黃陽壽=黃陽壽，《民法總則》，三版，2013年9月，台北：新學林

陳彥良=陳彥良，〈無權利能力宗教社團註銷信徒資格與社團罰之探討－評臺灣高等法院101年度上字第1435號民事判決〉，《軍法專刊》，59卷6期，2013年12月

陳鈺雄=陳鈺雄，《民法總則新論》，1982年3月，台北：三民

陳聰富=陳聰富，《民法總則》，二版，2016年2月，台北：元照



葉子超=葉子超，〈社團罰的法律性質與法院審查權〉，《法令月刊》，49卷10期，

1998年10月

楊通軒=楊通軒，《集體勞工法—理論與實務》，2007年11月，台北：五南

鄭玉波=鄭玉波，《民法總則》，修訂三版，1985年9月，台北：三民

二、日本部分（依姓名筆劃順序）

本多(再検討(上))=本多淳亮「団結権と統制権の再検討(上)」労働法律旬報 1039号 (1982)

本多(再検討(下))=本多淳亮「団結権と統制権の再検討(下)」労働法律旬報 1040号 (1982)

外尾(團體)=外尾建一『労働団体法』(筑摩書房，1975年)

西谷(勞組)=西谷敏『労働組合法』(有斐閣，第3版，2012年)

西谷(集團)=西谷敏『労働法における個人と集団』(有斐閣，1994年)

沼田(法論)=沼田稻次郎『日本労働法論(上)』(日本科学社，1948年)，收於：
沼田稻次郎『沼田稻次郎著作集 第一巻 日本労働法論』(労働旬報社，1976年)

沼田(思想)=沼田稻次郎『団結権思想の研究』(勁草書房，1972年)

秋田(論爭)=秋田成就「労働組合の統制権」恒藤武二編『論争労働法』(世界思想社，1978年)

荒木=荒木尚志『労働法』(有斐閣，第3版，2016年)

島田=島田陽一「統制権論」糸井常喜編『戦後労働法学說史』(労働旬報社，1996年)

菅野=菅野和夫『労働法』(弘文堂，第11版，2016年)

横井(論爭)=横井芳弘「労働組合の統制権」恒藤武二編『論争労働法』(世界思想社，1978年)

鈴木=鈴木隆「組合民主主義論」糸井常喜編『戦後労働法学說史』(労働旬報社，1996年)



第一章 緒論

第一節 研究動機

我國工會立法之濫觴，係孫中山先生以大元帥名義於 1924 年在廣州公布之工會條例，那時正是組織工會潮流最盛之際¹。或係在此背景之下，加上工會的誕生本即源於工人與生產工具分離而生的經濟不安定²，該條例在立法政策上似乎較著重於工會本身的地位、組織以及對外的權能等，以至於該條例中有關工會及其會員間法律關係之規定甚少。在該條例當中，（全文二十一條）可被歸納為係有關於會員與工會之間法律關係者，有第 11 條（工會職員之選舉）、第 12 條（會員間無等級差別）、第 13 條（會員代表之財政查核權）及第 14 條（工會得以會員多數決議宣告罷工）³。嗣於 1929 年 10 月 21 日，國民政府制定公布工會法全文 53 條，並自同年 11 月 1 日起施行。其後，工會法分別於 1931、1932、1933、1943、1947、1949、1975 及 2000 年數度經過修正，修正重點仍在政府對工會管制的寬嚴，而非工會與會員間法律關係。學說上並指出，在歷來的修法當中，1947 年修正採取單一工會原則。至此，奠定了過去工會法制的四大特色：強制組織工會、強制入會、單一工會制度及廠場工會⁴。

就次數而言，儘管修法頻率不算太低，然鑑於國內外政經、社會環境已大幅改變、勞工自主意識高漲、工會活動遠較過去活躍等理由，為促進工會之運作與發展暨勞工團結權之保障，行政院爰以「勞工團結權保護」、「工會會務自主化」、「工會運作民主化」等原則通盤檢討，提出工會法修正草案⁵。此次大幅修法最終於 2010

¹ 林大鈞，〈我國工會立法之研究〉，1987 年 8 月，頁 51-53，台北：工商教育。

² 史太璞，〈我國工會法研究〉，重刊，1978 年，頁 3-5，新北：正大。陳國鈞，〈勞工立法新論〉，三版，1964 年 8 月，頁 302-303，台北：正中。

³ 關於工會條例的條文，可參照：林大鈞，前揭註 1，頁 114-116（附錄一）。

⁴ 黃程貫、王能君，〈台灣戰後勞動法學發展史〉，台灣法學會台灣法學史編輯委員會編，《戰後台灣法學史》，2014 年 4 月，頁 168，台北：元照。

⁵ 詳見立法院公報，98 卷 37 期 3723 號，頁 50-127。



年 6 月 23 日公布，除第 38 條外之所有條文均自 2011 年 5 月 1 日起施行，亦被稱為新工會法。

然而，上開修正草案中所謂「工會會務自主化」、「工會運作民主化」，其意義分別為何？在法律的解釋適用上有什麼樣的功能？相對於一般的私法人，何以在工會法相關問題當中被特別提及？此一是否與工會之性質有關⁶？僅從修法理由及其說明來看並不明朗。

到了 2016 年 11 月 16 日，立法院係以對身分影響重大為由，參酌司法院大法官會議釋字第 396 號及第 491 號解釋（下稱釋字第…號）所揭載之正當法律程序原則，增訂工會法第 26 條第 3 項：「會員之停權或除名，於會員大會或會員代表大會議決前，應給予其陳述意見之機會。」⁷這似乎意味著，在工會運動較以往更加活躍的背景下，工會內部事務相關問題之重要性日漸提升。

第二節 問題之提出、文獻回顧與問題之界定

第一項 問題之提出

不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決會）自 2011 年 5 月成立以來⁸，關於雇主是否不當介人工會運作之判斷，於部分案例中曾使用了「工會自治」一詞⁹。最近，裁決會 105 年勞裁字第 46 號、106 年勞裁字第 54 號裁決決定書，不僅僅是在裁決理由使用而已，工會自治更是出現於裁決要旨當中¹⁰。

⁶ 例如工會法 42 條的修正理由謂：「基於工會之公益及社會性格較強，其清算後賸餘財產之歸屬，如未加以明確規範，難以防止工會將其賸餘財產不當轉移，造成會員權益之損失，爰為第一項規定。」可以進一步追問的是，這是否即為工會與一般私法人不同之處，因此條文才規定必須以（正當性源於會員的）章程、會員（代表）大會決議為之？

⁷ 附帶一提，本條的立法理由與行政院勞工委員會（現為勞動部，下稱勞委會）(103) 勞資 1 字第 1030125098 號中，「二、...」的部分幾乎相同，當係承襲主管機關之見解。

⁸ 勞委會係自 2014 年 2 月 17 日起升格為勞動部。

⁹ 100 年勞裁字第 2 號、102 年勞裁字第 39 號、105 年勞裁字第 17 號裁決決定書

¹⁰ 105 年勞裁字第 46 號裁決決定書裁決要旨：「[工會] 理、監事會議之舉行地點及市縣政府機關環保工會聯合會是否接受申請人入會，核屬工會自治之範圍，雇主對於會務假固有就個案事實加以認定、審酌之權限，但尚不得以此為由而否准申請人理監事依工會法第 36 條規定申請會務假之權利。」106 年勞裁字第 54 號裁決決定書裁決要旨：「[雇主僅憑訴外人] 片面有關退會與通知停止代扣工會會費之存證信函，遽認伊已合法退會、無須繳納會費...除有違上揭工



工會法中有關工會內部行為規制的規定，主要有章程的記載事項與訂定方式（第 12 條、第 13 條）、會員（代表）大會的議決事項（第 26 條及第 30 條 2 項授權訂定之工會財務處理準則中的相關規定¹¹）、財產的報告與查核（第 29 條）、會員對於會員（代表）大會決議訴請撤銷或確認無效之權利（第 33 條、第 34 條）等。這些規定，除重大事項要求須有特別多數之同意始得議決，以及除名或停權應予陳述意見的機會之外，僅從其他規定也難以揣測所謂工會自治、工會自主、工會民主之概念。就文字而言，吾人至多可以發現此等概念應與工會內部事務之決定有所關聯，但究竟有何關聯，亦難明確說明。諸如此類的疑義，不僅新工會法的修正理由語焉不詳，且實際上國內文獻、主管機關函釋和法院判決也很少細究。

接著，本文將依序回顧我國文獻，簡介日本法中與工會民主性有關的規定及基本概念，最後提出本論文期許所能釐清的問題。

第二項 文獻回顧

第一款 實質意義的工會與其要件

最早觸及工會自治之問題者，應係①黃越欽的教科書。黃越欽認為，工會法並無對於工會之定義，但就實質內涵而言，可將工會界定為「由勞動者，為勞動條件之維持與改善以及經濟地位向上之目的，依民主原則所組織的永久性團體。」¹²接著，黃越欽明確指出，「自主性」、「民主原則」為工會的要件，甚至謂「工會對外要求自主，對內應力求民主」¹³。(1)所謂自主性，是指工會維持其地位一事，國家、

會法第 28 條第 3 項之法定義務外，等同實質介入申請人工會與其會員間有關會員關係之爭議，違反工會自治，對申請人工會之財務亦有所減少，堪認已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」

¹¹ 包括：①年度工作計畫及收支預算表（12 條），②年度業務報告書、決算書（13 條），③投資的種類與比例（14 條 2 項），④訂定財務處理辦法（15 條），⑤不動產購置、出售、轉讓、負擔或其他權利之設定（16 條），⑥工會會務人員之待遇表（21 條 2 項），⑦提列準備金（22 條），⑧工會事業的年度餘绌之指定用途（25 條）。

¹² 黃越欽，頁 263。類似此種民主、自主或自治之概念建構工會之定義者，亦可參照：劉志鵬，《勞動法解讀－勞資爭議致勝錦囊》，1996 年 1 月，頁 165，台北：月旦。「〔工會〕應交由工會內部依據章程及多數決等民主原則自治。」

¹³ 近乎相同的字句，亦出現在：陳文靜、陳金泉、劉志鵬、鄭傑夫，《勞資雙贏聖經－工會、勞資爭議、勞工訴訟、團體協約》，1999 年 7 月，頁 23。



政府、政黨等第三人不得介入工會事務。類似地，(2)所謂的純粹性，係指工會之組成不能包括雇主或雇主聯盟；工會的職員或代表之任免，也不應受到雇主或雇主聯盟之干涉。¹⁴(3)所謂民主原則／民主性，係因工會有影響市場及政治運作之實力，而具備公益性格，故需避免少數人把持操縱。工會係以章程為自治依據，並於章程訂定「平等參與會務之權利、工會之內部統制權不得濫用、工會幹部應定期改選、工會財產公開等等」的民主原則。¹⁵

同樣在探討工會的實質意義之脈絡下認為工會需具備自主性、民主性者，為②黃程貫。與黃越欽不同的是，其認為(1)工會應具備的自主性，除指不受國家等第三人之介入外，尚包括雇主。(2)對於「內部組織結構與意思形成程序之民主化」，黃程貫係從同盟自由的角度出發，認為只有符合民主化要求的工會，才有可能達成社會自治、貫徹勞工自決原則（這也是工會的成立目的）¹⁶。此外，(3)黃程貫另就工會法¹⁷中主管機關介入與監督之規定加以批評，認為絕大部分的規制都過度侵害工會的自主性與人民的基本權¹⁸。

至於③楊通軒的教科書，雖然亦於工會的基本要件（如同黃越欽）列舉了「純粹性」、「自主性」¹⁹，但關於工會之民主性，卻似乎認為這只是「一般社團法人的成立要件」。而且針對此一要件，僅謂「具有民主的意思決定機制（章程自治原則）」²⁰。

¹⁴ 黃越欽，頁 264。

¹⁵ 黃越欽，頁 265。作為類似的見解，認為工會法當中有關部分章程必要事項、定期開會、財務公開與會員（代表）大會的重要事項議決權等規定，均係工會民主化之展現者，參照：陳文靜、陳金泉、劉志鵬、鄭傑夫，前揭註 13，頁 24-25。

¹⁶ 黃程貫，頁 196。關於同盟自由與社會自治之意義，詳見黃程貫，頁 171 以下。

¹⁷ 雖然黃程貫教授之批評係針對舊工會法之規定，且該部分規定於新工會亦有大幅度地修正，然就剩餘的規定而言亦應有適用餘地。

¹⁸ 黃程貫，頁 232 以下。

¹⁹ 楊通軒，頁 75-76。

²⁰ 楊通軒，頁 79。



第二款 工會的統制權／懲戒權

關於工會對於會員的權力，除了前述黃越欽的教科書（①）有提到「統制權不得濫用」之外，④劉志鵬亦明確指出，在工會內部紛爭的當事人亦該當雇主訂定之懲戒處分事由時，工會不應捨棄警告、停權、除名等「統制權」之行使，反而委請雇主處置，雇主也不宜施以懲戒處分，避免有介入工會會務之嫌²¹。所謂工會的統制權，依照⑤成台生的定義，係指工會為了有效地團結，享有規制會員的權力²²。基於此一權力而對會員發動的處分、懲戒，即是所謂的統制處分。關於這點，成台生之文章介紹日本法之情形。該文將統制權發動原因大致上分為工會的政治活動、政黨支持、違法指令以及會員的團結活動自由（言論批判自由、分裂活動）。不過，該文並未提及我國實務之情況。

另外，楊通軒（③）對於工會的「懲戒權」，也有相關討論。（1）在團結自由／團結權之脈絡下，楊通軒肯認工會具有懲戒權，並謂「〔工會得開除有違反忠誠及汙穢會員、幹部或工會之行為的會員〕這也是工會懲戒權之表現。此種內部規範的權力，也是工會集體基本權的一部分，具有凝聚所有會員一致向外的功能。」具體而言，工會之懲戒或除名「同樣也應遵守比例原則及罪刑法定等原則」、「不可違反平等待遇原則，也不可明顯地違反公平正義」²³。（2）針對工會懲戒權之性質，楊通軒更進一步指出：相對於雇主之懲戒權為其經營權（固有權）之一環，工會懲戒權則是「全體會員所賦予組織體的權力」²⁴。

最後，作為少數見解，⑤蔡瑞麟主張，（1）若未取得合法的罷工權，「更遑論糾察線或不配合罷工之除名權」；（2）因勞工有加入會員之權利，且同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限（工會法第4條、第9條第2項），「結論正

²¹ 劉志鵬，前揭註12，頁164-166。

²² 成台生，頁8。

²³ 楊通軒（2015），頁166-168；楊通軒（2017），頁173-174。

²⁴ 楊通軒（2017），頁202。



是：除非該會員已非空服員或不再桃園服勤，否則職業工會沒有除名之權！」²⁵就(1)而言，如同本論文第三章將會處理的，對於不遵從違法指令之會員所施以之統制處分是否有效，確實是在日本有被討論的法律爭議。不過，就(2)而言，工會法既已將會員之除名列為章程必要記載事項²⁶，立法者承認工會應有除名權，至為明顯。此點，應與職業工會之設立在區域組織上是否具有獨占性沒有關聯。

第三款 工會的內部行為

關於工會內部行為之問題，⑥陳繼盛於工會組織一章，有稍加提及工會機關。其認為，會員（代表）大會作為「最高決意機關」，原則上對於工會有關之事務均有決定權，且將工會法列舉的、應經會員（代表）大會決議之事項，稱作「專屬決議事項」²⁷。此外，劉志鵬（④）認為，(1)對於外部人申請入會，原則上工會（作為一種私法人）固得拒絕，但考量到其公益性格，不得違反平等原則。(2)關於工會的政治活動，若係單純表達支持特定候選人或政黨，只要符合民主原則，原則上會員固應遵守。但進一步要求政治獻金或依照工會決議投票，且懲戒不服從的會員，此舉將因為侵害會員的政治信仰自由而無效²⁸。

第四款 既有文獻的初步分析

以上文獻，並未直接闡述工會自治的定義。而且，工會自治、工會（會務）自主與工會（內部）民主之間的關係如何？尤其對法院來說，在法律上應如何具體適用於個案中？有關這些名詞的論述，在層次上稍嫌零散且不易操作。論證上，這些概念之間的意義、關聯性等亦有諸多疑義。例如：①楊通軒在說明工會的民主性之際，提及所謂章程自治原則。望文生義的話，所謂章程自治原則，應是指（要求）工會依照章程之規定處理自己之事務。但是，為何工會必須以章程決定自己之事務

²⁵ 蔡瑞麟，〈「禁搭便車條款」是魔戒？－論職業工會除名之效力〉，《台灣法學雜誌》，301期，2016年8月，2-3頁。

²⁶ 工會法第12條：「工會章程之記載事項如下：七、會員入會、出會、停權及除名。」工會法施行細則第11條第1項：「本法第十二條第七款、第九款與第十一款有關入會、出會、停權、除名、選任及解任之章程記載事項，應包括其資格、條件及處理程序。」

²⁷ 陳繼盛，《勞資關係》，1985年7月，頁91-92，台北：正中書局。

²⁸ 劉志鵬，前揭註12，頁145、148-150。



才是民主的？難以直接推論。另外，②工會運作的民主是否就僅僅是多數決、平等原則、正當法律程序而已，僅從章程自治原則也難以推論。關於所謂統制處分，同時涉及會員權利之保護與工會對於內部事務的自己決定，法院應以什麼審查標準判斷其合法性？成台生之文章，係以事件類型為核心，檢討、整理日本法中的相關見解，亦未能解明此一通案性的問題。

就自主性而言，工會內部事務原則上不應受到外部介入，固然無疑。至於民主性，其之於工會運作，究竟有那些內涵或具體類型？為何是限制工會內部事務的重要原則？僅從我國文獻來看，恐難釐清，因此有必要借鏡外國法的發展進行探究。其實，日本工會法有相關規定，且學說也有不少討論，並將此種對於工會的民主性要求，稱為「工會民主主義」。

日本勞動組合法（相當於我國工會法，下稱勞組法）第 5 條第 2 項規定：「工會的章程，必須包含揭示左列各款之規定：…三、聯合團體工會以外的工會（下稱單位工會²⁹）之會員，有參與工會所有問題及受均等待遇之權利。四、任何人在任何情形，不因種族、宗教、性別、門第或身分而被剝奪會員資格。五、單位工會的幹部，以會員的直接無記名投票選舉之；聯合團體工會或全國規模的工會之幹部，以單位工會會員或其會員直接無記名投票所選舉之會員代表的直接無記名投票選舉之。六、總會，每年至少召開一次。七、所有顯示財源與用途、主要捐助者姓名及現在經營狀況的會計報告，會員委託具有專業資格的會計監察人認定為正確之證明書，每年至少向會員公布一次。八、同盟罷工，非經會員或其直接無記名投票所選舉的會員代表以直接無記名投票過半數同意，不得開始。九、單位工會的章程，未獲得會員的直接無記名過半數支持，不得變更；聯合團體或全國規模的工會之章程，未獲得會員或其直接無記名投票所選舉的會員代表之直接無記名投票過半數支持，不得變更。」

²⁹ 所謂單位工會，係指以勞工個人為構成員之工會。單位工會之下可能設有具獨立性的下部組織（支部／分會），此際，該工會整體稱作單一工會。參照：菅野 777 頁。西谷（勞組）9-10 頁。



此一規定，被認為是工會民主主義的展現。因為，工會相對於一般的任意團體，享有強大的權能（包括締結 Union Shop 協定³⁰、刑事/民事免責及不當勞動行為救濟制度等），對勞工的影響甚鉅，有加以限制之必要³¹。所謂工會民主主義，有日本學者係以「透過多數決公正地調整享有平等權利的會員間利益與意見之方式經營工會」為其基本理念者，認為此一法理旨在防止工會內的幹部或集團獨斷專制³²。亦有認為，工會民主主義是「內含於團結權保障」的要求，因為唯有如此，「個別會員的意思與工會的意思才能作為一個整體等同視之，也唯有如此，勞工—包括反對該決定的勞工—才能夠實質地參與勞動條件之決定等」³³。

第三項 問題之界定

從上述新工會法修法草案、立法理由中被提到的「會務自主」、「運作民主」及各該文獻可知，工會自治之議題可暫且分為兩個部分：①對外之自主性。亦即，外部對於工會內部事務之介入程度，例如：工會是否均得以自治為依據，自由作成相關決定？若然，則工會會員向法院提起救濟的情形，法院是否一概不得介入審查工會之行為？若有審查之可能，其審查基準與審查界限又為如何？②內部之民主性。工會民主之於工會自治，其意義為何？從法院認事用法的角度出發，所謂民主原則，具體而言是什麼樣的要求，如何導入條文之解釋或作為法理加以適用？

由上述可知，在我國並無研究從宏觀的角度檢視工會對於內部事務決定之相關問題。具體來說，工會平時的運作方式為何？行政機關的函釋、法院的裁判，是以什麼判斷方式作成決定？這些決定，吾人應如何判斷是否有妨礙工會自治之嫌？凡此，均應為工會自治之範疇。尤其，工會對會員施加統制處分的情形，將使得工

³⁰ 所謂 Union Shop 協定，係指工會與雇主締結團體協約，約定雇主對於受僱後一定期間不加入工會、退出工會或被工會除名之勞工，負有解僱該勞工之義務。參照：菅野 799 頁。西谷（勞組）95 頁。

³¹ 菅野 796 頁。荒木 583-584 頁。水町勇一郎『勞働法』365 頁（有斐閣，第 6 版，2016 年）。

³² 菅野 796-797 頁。

³³ 西谷（勞組）107 頁。



會的自主決定權與會員之權利發生衝突，此際應以什麼方式調和，在實務上毋寧是最為重要的。

除了釐清國內目前的情況，本文也將考察日本法中「工會民主主義」的發展及其意義，以期對我國工會自治問題能有所指引，並提出對未來的展望。

第三節 研究範圍

除了參考國內學說見解、主管機關函釋之外，本文也將著重於各級法院判決之類型化。其理由，如同前面工會法修正的行政院草案所論及的，在勞工意識日益高漲的背景下，我國法對於工會的相關規定必須加以修正，則相關法概念作為解釋論上的工具，也應該加以細緻化。另外，作為工會自治問題的根基與指引，透過團體法³⁴相關的法規及學說建構社團自治的法理念，固然有其必要，但筆者礙於能力與篇幅之限制，此部分實難盡善盡美。關於這部分的取捨，本文將於第二章第一節第一項第二款（本節的研究取徑）詳述之。

本論文所使用之民事判決、行政函釋，原則上係以「工會&決議」為關鍵字。不過，為了避免遺漏，亦使用「工會&(除名+停權+解任)」作為關鍵字，但排除「工會&決議」之重疊部分。關於行政法院判決，由於使用「工會&決議」之搜尋結果過於龐大，改以舊工會法相關規定之條號及部分條文文字作為關鍵字，時間上設定在新工會法施行之前³⁵。

³⁴ 團體法之用語，係參照：洪遜欣，頁124。洪遜欣並未正面定義「團體法」，但關於「團體」，則有詳盡之描述：「社會上，團體可認為具有獨立之意思，以構成員全體之為構成員資格所享有之總財產，為團體本身之財產；在內部關係，團體對構成員之自由活動，得加以若干程度之抑制；對外關係，團體亦得以其代表者，欲達成團體之目的，利用團體之財產的基礎所為之意思活動，為團體本身之意思行動。」「...法律依其理想，對某特定團體之社會的作用加以評價，而決定與以權利能力，使其對外關係，得為權利義務之主體，此即社團法人制度也。」參照：洪遜欣，頁123-124。

從而，本論文所稱團體法，主要是指規範各該社團或無權利能力社團的對內、對外權利義務關係等事項之法令。至於本論文實際上會觸及到的法令，請參照第二章第一節第一項第二款 第二目 研究取徑之確認。

³⁵ 舊工會法第30條：「工會之選舉或決議，有違背法令或章程時，主管機關得撤銷之。」第31條：「工會章程，有違背法令時，主管機關得函請變更之。」因此，本文係分別以「工會&30條&撤銷」、「工會&31條&函請變更」作為關鍵字。

日本法的部分，除了基本的教科書之外，相關的判例集、學者的判決評釋及期刊論文等，均為本文的參考資料。不過，為了與我國的實態相符，將聚焦於與我國工會自治有關的部分。





第二章 我國工會自治之法制及現狀

本章將考察我國工會自治之法制及現狀。首先有必要釐清者，為民法學說的「社團自治」。這是因為，不論依照學說¹或實務²見解，工會為（公益）社團法人之一種，因此仍有民法相關規定或法原理之適用。因此，第一節將先介紹社團自治的概念，並透過相關團體法制之簡要整理，描繪出團體運作法規制定之模型。接著在第二節，鑒於工會相關法制的演變與實務見解之解讀具一定程度的關聯，此處將檢視重點條文的演變。在此之後，為了更具體地形塑工會自治之現況，本論文將以有關工會內部事務自主決定的實務見解為素材，於第三節嘗試提出工會自治議題的重要類型，並指出現存的問題點。

第一節 社團自治之法原理及社團之運作模型

在本節，本文會先在第一項概略性地介紹法人與團體法制作為前導。接著在第二項，將介紹社團自治之定義與依據。最後，為了便於理解後述工會自治的相關問題，第三項將簡要地整理各個法規對於社團運作之規定，並在第四項作成小結。

¹ 洪遜欣，頁 130；鄭玉波，頁 120；施啟揚，頁 160；姚瑞光，頁 105-106；黃陽壽，頁 111；王澤鑑，頁 182；林誠二（民總），頁 209；陳聰富，頁 92。

² 勞委會（82）台勞資一字第 38424 號、勞動部（101）勞資 1 字第 1010071383 號函



第一項 前言

第一款 法人概述

民法上享有權利能力者，為自然人或法人。法人的本質，通說採取法人實在說。依法人實在說，法人為社會上的實體，係為滿足吾人生活所需而創設者，故就享受權利、負擔義務之主體性而言，原則上與自然人應無不同^{3、4}。

依照成立基礎為人或財產，法人分為社團法人與財團法人（以下分別稱為社團、財團）。此一區別衍伸而來的最大不同點在於：社團係由社員所構成，其行為除須符合章程之規定外，係以社團總會（下稱總會）為最高意思機關；總會作成之決議，董事、監察人及所有社員均應受到拘束⁵。相對地，由於財團的重點在於財產，即使僅有一位捐助人，亦無礙於財團之設立；也因為財團無構成員（及構成員作成之決議）可言，財團的運作高度仰賴章程之規定及外部公權力之適時介入⁶。

社團係以社員與社團總會為運作中心，不過，幾乎沒有明確說明「社團自治」之法理念者。對於社團自治之闡釋相對明確者，似僅有王澤鑑之教科書，謂：「所謂的社團自治，即得基於章程，及經社團總會決議而規律社團內部事項，故社團又稱為自律法人。」⁷至於社團與社員、社員與社員之間的法律關係，有認為係一法律上身分關係者⁸，或有稱為「社員權」者，大抵上認為其內涵係一總括性之特殊

³ 實在說尚可分為有機體說與組織體說，但不論如何，實在說為我國通說，應無疑義。參照：王伯琦，頁 68-69；李宜琛，頁 104-105；史尚寬，頁 120-121；洪遜欣，頁 125-128；陳銳雄，頁 210-214；劉得寬，《民法總則》，再版，1982 年 10 月，頁 92-96，台北：五南；鄭玉波，頁 124-125；李模，《民法總則之理論與實用》，修訂版，1998 年 9 月，頁 67-68，新北：自刊；黃立，頁 107-109；施啟揚，頁 115-116；姚瑞光，頁 102-104；黃陽壽，頁 109-110；邱聰智，頁 192-194；王澤鑑，頁 177-179；林誠二（民總），頁 206-207；陳聰富，頁 90-91；鄭冠宇，《民法總則》，2017 年 8 月，四版，頁 140-141，台北：新學林。

⁴ 關於法人本質詳細論述，參照：劉得寬（著），〈法人之本質與能力〉，鄭玉波（編），《民法總則論文選輯（下）》，1984 年 7 月，頁 504-510，台北：五南；劉得寬，前揭註，頁 92-96。

⁵ 王伯琦，頁 91；陳銳雄，頁 304；李模，前揭註 3，頁 91；施啟揚，頁 163、166；姚瑞光，頁 188；邱聰智，頁 357；王澤鑑，頁 180-182；林誠二（民總），頁 257；鄭冠宇，前揭註 3，頁 170-171。

⁶ 民法第 62 條至第 65 條

⁷ 王澤鑑，頁 207。

⁸ 姚瑞光，頁 183；曾世雄，《民法總則之現在與未來》，2005 年 10 月，二版，頁 281，台北：元照。史尚寬，頁 199-202，似亦認為社員權係指社員身分之取得與喪失。此外，劉得寬，前揭註 3，頁 124，則一方面認為是社員權是社員權利義務的總稱，又認為可解為「社員之地位」。



權利，兼具有身分權與財產權之性質（或認為係一「既非身分權亦非財產權」之特殊權）^{9、10}。

另值留意者，關於法人制度的憲法基礎，王澤鑑有提出與社團自治相似的陳述，謂：「對私法及個人而言，結社自由構成私法自治的重要內容，包括設立法人自由、加入法人（社團）自由，以及法人自主（尤其是社團），得經由章程及社員總會決議決定其內部事項。」而在探討法院對於社團罰的審查與控制之際，則稱：「法院的審查包括事實認定及法律的適用，為維護社團自主原則，應適當尊重社團的裁量及判斷餘地。」¹¹儘管用語不盡相同，但就文脈而言，法人自主、社團自主、社團自治等詞，似乎均係表達自我管理、不受（國家）干預之意旨。

然而，社團自治之依據為何？社團與其會員之間的法律關係，具體來說又是如何？相關法規又係如何規範社團的運作？凡此，均應先行釐清。

第二款 本節的研究取徑

第一目 團體法制研究在方法上應考量的因素

在團體法制中¹²，由於民法是普通法，故所謂「社團自治」應係所有團體自治的根基。然而本論文在研究方法上，需考量下列因素而為相應的處理。

一、團體之間具有高度的共通性

民法總則（下稱民總）作為民事法領域中「普通法的原則性規定」，於法人一節的規定較為簡略。在特別法林立的情形下，這些社團內部問題的探討都是在各該團體法的脈絡下開展。在這些特別團體法當中，又以公司法為典型，故以公司為例說明如下。

⁹ 李宜琛，頁 148；洪遜欣，頁 180；鄭玉波，頁 165-168；李模，前揭註 3，頁 90（註二謂「身分權」）；黃陽壽，頁 147-148；施啟揚，頁 159-160；王澤鑑，頁 217；林誠二（民總），頁 268；陳聰富，頁 116。關於社員權法律性質之詳細介紹，參照：陳銳雄，頁 308-310；邱聰智，頁 349-352。

¹⁰ 明確認為是身分權者，參照：王伯琦，頁 92-93。

¹¹ 王澤鑑，179、222 頁。

¹² 團體與團體法的用語及本文的理解，參照第一章註 34。



公司的股東會決議，係董事會召集並通知股東出席，由股東表決而作成，亦屬民總裡面的總會決議。股東會決議之撤銷，固以公司法第 189 條為依據，但最高法院向來認為仍有民法第 56 條第 1 項但書之適用¹³。然而，有關股東會決議瑕疵之法律見解，果真僅能適用於公司的股東會決議？是否在性質不衝突的情況下，得以「上位化」，使得其他社團的總會決議，亦得加以適用？在此一案例中，最高法院之所以認為股東會決議仍應適用民法第 56 條第 1 項但書，其理由係在於法安定性之維護¹⁴。若然，本於相同的邏輯，即便是其他團體作成之總會決議，倘無其他特殊考量，為了維護法安定性，仍應依照上開決議，（類推）適用民法第 56 條第 1 項但書。因此，倘若各該法律見解之作成並非基於某一團體之特殊性，而係基於團體法之本質，則應有相互援用、上位化為法理的可能性。

同樣地，學說上所謂無權利能力社團或無權利能力團體¹⁵，係指與多數人為達共同目的而組織，而具有社團之實，但並無法人資格之結合體¹⁶、¹⁷。舉例來說，包括公寓大廈的區分所有權人會議、居民自辦的市地重劃會、寺廟的信徒大會等。因為這些組織的運作模式與社團相似，故在法律適用上，學說、實務向來均肯認得類

¹³ 最高法院 72 年度第 9 次民事庭會議決議（一）、73 年台上字第 595 號民事判例、75 年台上字第 594 號民事判例

¹⁴ 最高法院 72 年度第 9 次民事庭會議決議（一）：「綜觀公司法與民法關於本問題之規定，始終一致，惟依公司法第一百八十九條規定提起撤銷股東會決議之訴，應於決議後一個月內為之，而依民法第五十六條第一項規定，提起撤銷總會決議之訴，得於決議後三個月內為之，其餘要件，應無何不同。若謂出席而對股東會召集程序或決議方法原無異議之股東，事後得轉而主張召集程序或決議方法為違反法令或章程，訴請法院撤銷該項決議，不啻許股東任意翻覆，影響公司之安定甚鉅，法律秩序，亦不容許任意干擾。故應解為依公司法第一百八十九條規定訴請法院撤銷股東會決議之股東，仍應受民法第五十六條第一項但書之限制，即民法此項但書規定，於此應有其適用。」

¹⁵ 由於「無權利能力社團」與「無權利能力團體」當係異詞同義，為了使用語一致，以下均統稱為無權利能力社團。

¹⁶ 無權利能力社團的定義與法律適用問題，參照：李宜琛，頁 110-111；史尚寬，頁 129-131；洪遜欣，頁 123-138；陳鉉雄，頁 217-218；劉得寬，前揭註 3，頁 100；邱聰智，《民法總則（下）》，2011 年 6 月，頁 622 以下，台北：三民；王澤鑑，頁 222-226；鄭冠宇，前揭註 3，頁 135-140。

¹⁷ 概念上應予釐清的是，所謂的非法人團體，除了無權利能力社團之外，尚包括合夥、神明會等。亦即，非法人團體的指涉範圍較為廣泛。參照：王澤鑑，頁 223。另外，關於非法人團體之詳細討論，請參照：姚瑞光，頁 110-114；黃陽壽，頁 157 以下；林誠二（民總），頁 215-219；陳聰富，頁 94-100。



推適用民法關於社團之規定¹⁸。因此，在性質不衝突的範圍內，社團與無權利能力社團的有關見解均得相互援用。

二、工會作為社團類型之一

即便透過特別法之整理來釐清社團自治的法理念，仍有疑義。詳言之，為了釐清工會內部問題之處理，固然必須探究工會法相關規定之演進，但工會作為社團法人的一種，相關法規本應於討論社團自治時加以處理。

對於此一問題，考量到①將工會法規之整理全數納入社團自治一節，將使得本節的篇幅極為龐大，而且②本文係為解明工會自治中的各個子議題，方整理相關團體之法制，企圖歸納出團體法理。從而，若將工會列入其中，並以該歸納結果進行工會自治問題的相關論證，邏輯上似有不妥。

基於上述考量，在架構安排上，本文仍然將工會法制演變、工會自治問題的現況拆分為兩節。換言之，在本節當中，（為了描繪社團自治的輪廓而被整理的）相關團體法規，不包含工會法。至於工會法制、裁判所建構出的原理原則，是否應上升化為團體法的法理，乃屬另一問題。

第二目 研究取徑之確認

綜上，為了描繪出社團自治的輪廓，考量到研究方法上的問題點，工會法相關事項，將分別留待第二節處理。在此，本文將僅透過各該團體法規之整理，簡單勾勒出社團自治的輪廓。

此外，關於本文所整理的團體法制，有鑑於我國相關的團體法規琳瑯滿目，某些團體甚至有母法授權主管機關訂定的子法，本文礙於能力與篇幅，必須取捨。詳言之，①農田水利會為公法人，②銀行、③信用合作社因為從事金融業務亦受高度管制，國家介入色彩濃厚，再加上④農會、⑤漁會雖為私法人，但有其特殊的歷史因素，導致相關法律、行政命令規定甚詳，⑥政黨更是與選舉罷免等公權力事項密

¹⁸ 林誠二（團體），頁 39-40。林教授強調，無權利能力團體應區分為組織型與契約型，且契約型之無權利能力團體所應類推適用者乃合夥之規定，而非社團。



不可分。此等團體，與民事法中向來會被談論到的私法人究有不同。從而，農田水利會、銀行、信用合作社、農會、漁會及政黨之相關法規，不在本文研究範圍之內。

第二項 社團自治的意義

如同本文在本節第一項第一款所述，社團自治的定義，大致上是指社團係一自治團體，國家原則上不應任意干預其對於自己事務之決定。而且，這不只是單純的學理。如下所述，社團自治有其憲法依據，即憲法第 14 條之結社自由。

第一款 社團自治在憲法上的依據

第一目 團體作為基本權主體

社員為基本權主體，應無疑義。至於社團，並非如同自然人擁有自我意識，是否亦享有憲法上的基本權？這點，釋字第 486 號解釋已指出：「為貫徹憲法對人格權及財產權之保障，非具有權利能力之『團體』，如有一定之名稱、組織而有自主意思，以其團體名稱對外為一定商業行為或從事事務有年，已有相當之知名度，為一般人所知悉或熟識，且有受保護之利益者，不論其是否從事公益，均為商標法保護之對象，而受憲法之保障。商標法上開規定，商標圖樣，有其他團體之名稱，未得其承諾者，不得申請註冊，目的在於保護各該團體之名稱不受侵害，並兼有保護消費者之作用，與憲法第二十二條規定之意旨尚無牴觸。」肯認無權利能力之團體受憲法保障。舉輕足以明重，作為具有權利能力之社團，當亦屬憲法上的基本權主體。

學說上亦是如此認為。蓋非法人團體（包括無權利能力社團）雖無法人登記，依民法規定並無權利能力，但該等團體於其他法領域實際上仍享有一定的權利，就此而言與社團並無不同，亦應為憲法所保障¹⁹。

¹⁹ 許宗力，〈基本權利：第三講 基本權主體〉，《月旦法學教室》，4 期，2003 年 2 月，頁 83-85。



第二目 社團自治的基本權依據

關於社團自治的憲法依據，釋字第 479 號應為濫觴。針對當時內政部訂定之社會團體許可立案作業規定第 4 點²⁰，該號解釋理由書謂：「〔憲法第十四條之結社自由〕不僅保障人民得自由選定結社目的以集結成社、參與或不參與結社團體之組成與相關事務，並保障由個別人民集合而成之結社團體就其本身之形成、存續、命名及與結社相關活動之推展免於受不法之限制。…自主決定包括名稱選用在內之各種結社相關之事務，並以有組織之形式，表達符合其團體組成目的之理念。…故人民團體之命名權，無論其為成立時之自主決定權或嗣後之更名權，均為憲法第十四條結社自由所保障之範疇。」本號解釋之於社團自治，其重要意義有二：①社團對於自己的組織型態、內部事務，均有自我決定權。②除了組織社團以外，構成員對於團體事務之參與，亦屬結社自由保障之內涵。

除了個人基本權之外，結社自由在憲政民主秩序中亦具有其重要性。這點，可參照釋字第 643 號林子儀、彭鳳至的協同意見書：「憲法所以保障人民結社自由，主要即在保障人民得自由組織或加入具有共同理念之不同團體，以擴展人我互動…民主憲政社會因有多元結社團體之存在，增進人民參與民主政治及形成公共決策之機會，而有助於民主理念的實踐。故結社基本權不僅包含一項防衛權，同時亦可建構一項民主及法治國秩序的組織原則，以產生長期穩定之團體秩序，並避免國家以主流社會之價值體系型塑與組織團體，乃維持民主憲政秩序不可或缺之制度性基本權。」²¹

²⁰ 社會團體許可立案作業規定第 4 點：「章程應載明左列事項：(一) 名稱：1. 冠以所屬之行政區域名稱。但全國性團體因情形特殊經中央主管機關核准者，不在此限。」

²¹ 本號解釋，係因聲請人認為商業團體會務工作人員管理辦法對於退休之強制規定有違憲之虞。由於本號解釋係以過度侵害財產權為由宣告違憲，方有此一針對結社自由之協同意見書的產生。



緊接著在釋字第 643 號之後，針對修正前人民團體法（下稱人團法）禁止團體主張分裂國土、共產主義之規定²²，釋字第 644 號再次重申結社自由的意涵，其內涵大致上與釋字第 479 號相同²³。無獨有偶，針對人團法第 17 條第 2 項對於理事長選舉所加之限制²⁴，釋字第 733 號亦認為該規定過度侵害結社自由，因而宣告該規定違憲²⁵。

總體而言，釋字第 644 號、第 733 號，均如同釋字第 479 號，係以結社自由作為依據，肯認團體對於內部組織、事務之自主決定權，以及構成員對於組成團體、參與團體事務之權利。此等解釋雖未使用社團自治一詞，但若與前述學說對照，應可認為兩者所表示的法理念是相同的。

第二款 社團自治在民法上的依據

上述結社自由所保障的「內部事務組織與事務自主決定權」，不得不令人聯想到民法上的私法自治原則。私法自治原則，乃相對於公法上的行為均須有法律依據之情形，係指個人自主決定其權利義務關係²⁶。也因為這樣，學說上即有明確指出，

²² 2011 年 6 月 15 日修正公布前人團法第 2 條：「人民團體之組織與活動，不得主張共產主義，或主張分裂國土。」第 53 條：「申請設立之人民團體有違反第二條或其他法令之規定者，不予許可；經許可設立者，廢止其許可。」

²³ 釋字第 644 號解釋理由書：「憲法第十四條規定人民有結社之自由，旨在保障人民為特定目的，以共同之意思組成團體並參與其活動之權利，並確保團體之存續、內部組織與事務之自主決定及對外活動之自由等。結社自由除保障人民得以團體之形式發展個人人格外，更有促使具公民意識之人民，組成團體以積極參與經濟、社會及政治等事務之功能。各種不同團體，對於個人、社會或民主憲政制度之意義不同，受法律保障與限制之程度亦有所差異。」

²⁴ 人團法第 17 條第 2 項：「前項各款理事、監事名額在三人以上者，得分別互選常務理事及常務監事，其名額不得超過理事或監事總額之三分之一；並由理事就常務理事中選舉一人為理事長，其不設常務理事者，就理事中互選之。…」換言之，至少在文義解釋上，設有常務理事的團體不得由理事直接選舉理事長。

²⁵ 釋字第 733 號解釋理由書：「〔不論選任理事長是否採取間接選舉〕皆無礙於團體之健全發展及促進社會經濟建設等目的之達成。〔系爭規定〕限制職業團體內部組織及事務之自主決定已逾必要程度，有違憲法第二十三條所定之比例原則，與憲法第十四條保障人民結社自由之意旨不符，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿一年時，失其效力。至某些性質特殊之職業團體，其他法律基於其他公益目的，就其理事長產生之方式所為之限制規定，不在本件解釋範圍。」然而，儘管自釋字第 733 號解釋公布之日起（2015 年 10 月 30 日）早已屆滿一年，人團法第 17 條第 2 項迄今仍尚未修正。

²⁶ 洪遜欣，頁 19；鄭玉波，頁 11-14；李模，前揭註 3，頁 8-10；王澤鑑，頁 268。



此一社團之自我決定權，其實即是源自私法自治的要求，而且相關討論也擴及到少數社員權之保護²⁷。

第三項 社團制度的運作模型

關於社團的運作，基本規定係在民法第二章（人）第二節（法人），並分為通則、社團、財團三款。在民法之外，更有人團法及其他特別團體法。因此，若欲描繪社團運作的模型（以便作為工會運作模型之參照），僅以民法較為簡略的規定為素材，實有不足之處。

以下，本文將依序介紹此等規定。參照民法第 49 條之規定²⁸，本文將從組織、章程、社員三個面向切入，釐清社團的運作模型，以便作為工會自治問題之參考。

第一款 民法

第一目 組織／機關

儘管在法律上，自然人、法人均為權利義務之主體，但與自然人相比，法人不具有意識。從而，法人的運作必須仰賴代表法人的組織（機關）方能作成相關的法律行為。其中，總會係由全體社員所構成，故必須以決議之方式為之。決議的特色在於，縱使沒有全體社員一致的合意，只要符合法律或章程所訂定的決議門檻，決議即有效成立，對全體社員發生拘束力²⁹。林誠二則進一步指出，此為貫徹私法自治與團體民主性的結果³⁰。林誠二此一論述雖然是針對該文（評釋判決）的無權利能力社團，但於社團的情形，應無不同。

除了總會之外，民法上明文的社團組織尚有董事及監察人。³¹

²⁷ 陳彥良，頁 57。

²⁸ 民法第 49 條：「社團之組織及社團與社員之關係，以不違反第五十條至第五十八條之規定為限，得以章程定之。」

²⁹ 王澤鑑，頁 214-215；林誠二（民總），頁 257。

³⁰ 林誠二（團體），頁 41。

³¹ 本款中僅稱條、項、款而未提及法典名稱者，均係指民法。



一、社團總會

總會為最高機關，重要事項僅得由總會決議為之，包括變更章程、任免董監、監督董監執行職務及開除社員（民法第 50 條第 2 項）。總會決議之作成，原則上應以全體社員過半數出席，出席社員過半數同意作成普通決議³²，僅於重要事項，依法律或章程規定以較高之門檻作成特別決議（第 53 條變更章程、第 57 條解散社團）³³。

第 50 條第 2 項、第 57 條所列事務，解釋上乃專屬於總會權限，不得委由董事或其他職員代為行使，亦不得以章程剝奪或縮減之³⁴。至於法令或章程未明文規定之事務，總會是否有權決議之？作為社團的最高機關，若非法令或章程明定屬於董事或其他機關的事務，解釋上總會均有決定權限³⁵。

二、董事

董事為社團的執行機關，且為必要機關；其執行職務，原則上由全體董事過半數決定之（第 27 條第 1 項）。除章程另有規定外，個別董事均有對外代表法人的權限（第 27 條第 2 項）。也因為董事為執行機關與對外代表機關，除法律或章程規定屬於總會權限之事務外，董事亦得作成法人的意思決定³⁶。至於董事的事務權限，民法的規定主要有聲請破產義務（第 35 條）、擔任清算人（第 37 條）、召集總會（第 51 條第 1 項前段、第 3 項）等。

³² 第 52 條第 1 項雖僅規定「以出席社員過半數決之」，未表明出席人數，但基於團體的民主正當性要求，似應以全體過半數社員出席為宜。參照釋字第 709 號解釋理由書：「〔都市更新條例第 10 條第 2 項規定，所有權人、土地面積、合法建物總樓地板面額超過 1/10 同意即可申請核准都市更新〕此等同意比率太低之規定，尚難與尊重多數、擴大參與之民主精神相符，顯未盡國家保護人民財產權與居住自由之憲法上義務，即不符憲法要求之正當行政程序，亦有違於憲法保障人民財產權與居住自由之意旨。」

³³ 第 52 條第 1 項（普通決議）、第 53 條第 1 項（修章特別決議）及第 57 條（解散決議）衍伸的細部問題，參照：李模，前揭註 3，頁 91-92（註 1）。

³⁴ 李宜琛，頁 150；洪遜欣，頁 172；鄭玉波，頁 170；施啟揚，頁 162；姚瑞光，頁 184-185；邱聰智，頁 353-354；王澤鑑，頁 213；陳聰富，頁 116；鄭冠宇，前揭註 3，頁 153、167。

³⁵ 王伯琦，頁 94；李宜琛，頁 151-152；史尚寬，頁 188；陳銳雄，頁 299；鄭玉波，頁 170；黃立，頁 148；黃陽壽，頁 149；邱聰智，頁 354-355；王澤鑑，頁 213；鄭冠宇，前揭註 3，頁 153。

³⁶ 史尚寬，頁 155。



三、監察人

監察人為監督機關，且非必要機關，得單獨行使職權（第 27 條第 4 項）。於董事不召集總會時，監察人亦有召集權（第 51 條第 1 項後段）。與董事不同，民法並未明文監察人職權，也未概括地賦予監察人對外代表權。但解釋上，透過章程或總會決議委由監察人處理之事務，監察人對於該事項亦因而享有代表權³⁷。

第二目 章程

社團為設立登記時，應檢附章程（第 48 條第 2 項）。其內容，依照第 47 條，包括社團之①目的②名稱③董事及監察人之相關事項（人數、任期、任免）④總會相關事項（召集要件、程序、決議證明方法）⑤社員相關事項（出資、資格之取得或喪失）及⑥章程訂立日期。除此之外，只要不牴觸第 50 條至第 58 條，均屬章程得記載之範疇（第 49 條）。也因為如此，學說上分別稱做應記載事項與任意記載事項³⁸。

關於訂立章程之法律性質，儘管此一行為之獨立性為何，不無疑義³⁹，然就文獻而言，仍應是以共同行為說（合同行為說）為通說。亦即，此乃設立人為共同目

³⁷ 史尚寬，頁 162。

³⁸ 王伯琦，頁 90；李宜琛，頁 140-142；史尚寬，頁 186；洪遜欣，頁 147；鄭玉波，頁 161；陳銑雄，頁 291-292；施啟揚，頁 155；姚瑞光，頁 176-178；黃陽壽，頁 145-146；邱聰智，頁 336-337；王澤鑑，頁 212；林誠二（民總），頁 251-252；陳聰富，頁 110。

³⁹ 李宜琛，頁 142，謂：「各設立人之設立行為（即其章程之作成），係…」；洪遜欣，頁 147，使用「社團設立行為（章程作成行為）」之行文，並謂採取共同行為說。黃立，頁 146，僅謂「章程應由設立人為創立行為時訂明。章程是類似法律的規範，其效力僅及於因入社而自願遵從其規定者…」。鄭玉波，頁 160，則於「（二）設立行為」處，謂「有設立人後，須有設立行為，即須『訂立章程』是也。」黃陽壽，頁 144，則謂「[社團之] 設立行為最主要者，即為訂立章程（四七）。」王澤鑑，頁 212，係以：「章程通常是由設立人於其設立行為中加以確定，並因設立行為的完成而發生效力。章程對設立人及所有未來的社員均有拘束力，惟並不具有法律規範性，其對未來社員之所以有拘束力，乃基於其自願性地加入社團而發生。」倘若對照同著頁 208（社團設立行為係共同行為），則王澤鑑似認為訂立章程乃附隨於設立行為。



的所發出之平行意思表示，而與契約行為之對立意思表示有別⁴⁰、⁴¹。但不論如何，意思表示一旦合致，即於當事人間發生拘束力。

章程訂立後，得予以變更。其程序，必須由總會以全體社員過半數出席，出席社員四分之三以上同意通過之，或由全體社員三分之二以上以書面同意之（第 53 條第 1 項）。

第三目 社員

在本目中，會先探討社員身分的取得與喪失，再討論社團／社員之間法律關係（下稱社員關係或會員關係）存續中的權利義務。最後，則將與本論文最具關聯性的社團罰問題獨立出來。

一、社員身分的取得與喪失

（一）社員身分與社員資格用語之釐清

在討論社團內部的相關議題時，「資格」一詞應先予釐清。這是因為在一方面，與第 47 條第 1 項第 6 款相同，學說也屢屢使用「社員資格之取得與喪失」來表達社員關係存在與否⁴²，但在另一方面，學說在提及董事（或監察人）被任免的「資格」時⁴³，其所指稱者與前述之社員「資格」，其實大相逕庭。最能顯示出此一歧義者，當屬王伯琦在其教科書上的這段文字：「社團之性質及目的，各有不同，故

⁴⁰ 史尚寬，頁 185-186；洪遜欣，頁 147；鄭玉波，頁 160；陳銳雄，頁 290-291；黃立，頁 145-146；施啟揚，頁 155；姚瑞光，頁 176；邱聰智，頁 334-335；陳聰富，頁 110；鄭冠宇，前揭註 3，頁 164。

⁴¹ 認為章程在對內關係上（社團成員之間）係契約，在對外關係上係共同行為（合同行為）者，參照：黃陽壽，頁 144；林誠二（民總），頁 251。

⁴² 李宜琛，頁 145、147；史尚寬，頁 200-202；洪遜欣，頁 178-179；陳銳雄，前揭註 3，頁 308-314；鄭玉波，頁 165-167；黃立，頁 151-152；施啟揚，頁 158-159；姚瑞光，頁 181；黃陽壽，頁 146-147；邱聰智，頁 343；王澤鑑，頁 217-218；陳聰富，頁 115；鄭冠宇，前揭註 3，頁 165。

⁴³ 王伯琦，頁 80；李宜琛，頁 123；史尚寬，頁 154；陳銳雄，頁 253；劉得寬，前揭註 3，頁 120；鄭玉波，頁 136；黃立，頁 128；施啟揚，頁 136-137；姚瑞光，頁 137；黃陽壽，頁 126、130；邱聰智，頁 300-301；林誠二（民總），頁 235。

社員應具備何種資格，應經何種之程序，方能取得社員之資格，民法無特別規定。」

⁴⁴亦即，如果社員已經具備「資格」，該社員為何還需要取得「資格」，語意不詳。

上開問題其實是肇因於，學說在討論董事或監察人之「資格」時，其實應係指取得董事或監察人之身分所應具備的前提要件；第 47 條第 6 款所稱的社員「資格」，應為社員身分本身，而非取得身分所需具備的前提要件。舉例來說，某學術性社團之章程明文要求社員須具備一定的學經歷。此一「資格」本身是成為社員的前提要件，原則上並無取得或喪失可言。

儘管民法的規定與學說均使用「社員資格」來表示社員身分，且亦有學說明白指出此一詞彙係法律術語，而與一般用語有別⁴⁵。但是，學說既然在討論董事、監察人時亦使用資格一詞表示取得身分所應具備的前提要件，為避免理解錯誤，本文一律使用「社員身分」取代向來學說使用的「社員資格」。只有在表示成為社員所應具備的要件時，才會使用「社員資格」一詞。

(二) 社員身分的取得

取得社員身分的方式有三。①參與社團設立行為。設立人於社團成立後，當然取得社員身分，自不待言。社團成立後，②申請加入社團（下稱入社），通說認為係一契約行為，此係取得社員身分之典型方式。⁴⁶申請入社既為契約行為，意味著社團原則上得拒絕申請人之入社，也不能強迫無意願之人加入之⁴⁷。不過在某些的情形，特別法會要求符合一定要件之人必須組織、加入該等社團（強制組織、強制入社），或要求某些社團不能拒絕有資格之人入社（強制接受入社）。前者，例如舊

⁴⁴ 王伯琦，頁 91。也有類似疑問者，另請參照：姚瑞光，頁 181；林誠二（民總），頁 267。

⁴⁵ 陳銳雄，頁 308，謂：「一般在社會上所稱之社員資格，與法律上所稱之社員資格，意義不同。前者係欲為社員者其本身應具備之條件；後者為社員在法人中所享有之地位，二者實不容混為一談。」

⁴⁶ 王伯琦，頁 91；李宜琛，頁 145；史尚寬，頁 200；洪遜欣，頁 179；陳銳雄，頁 310-311；鄭玉波，頁 166；李模，前揭註 3，頁 90（註二）；黃立，頁 151；施啟揚，頁 158；姚瑞光，頁 181；黃陽壽，頁 146；邱聰智，頁 344-345；王澤鑑，頁 217；林誠二（民總）頁 267；陳聰富，頁 115；鄭冠宇，前揭註 3，頁 165-166。

⁴⁷ 陳聰富，頁 115。



法時期的工會⁴⁸；後者，例如人團法中的職業團體（該法第 35 條）。不過，民法學者對此議題並未著墨太多⁴⁹。

另一種較為特別的方式是③承繼，亦即因他人之讓與或為該他人之繼承人而取得社員身分。然而，社員身分是否均得讓與或繼承？在營利社團，由於資合性較高，特別團體法往往會有轉讓出資之規定，此尤以公司股東轉讓出資為典型⁵⁰。至於非營利社團，則多無法律明文。在當事人變動的情形，民法對於讓與或解消該等屬人性較高的法律地位、權利義務，往往採取較為嚴格的立場（禁止讓與或使其消滅之傾向）⁵¹。就此而言，似應認為社員資格原則上不得讓與或繼承⁵²。

（三）社員身分的喪失

社員身分的喪失，依其發生原因，可以先初步分為因法律行為發生、非因法律行為發生這兩個類型，總共有五種：①退社②開除（除名）③社團解散④社員死亡⑤發生章程所定社員身分喪失事由（即學說、法條所稱喪失「社員資格」）。

因法律行為使社員身分喪失的情形，包括退社與開除⁵³。①退社，係指社員以單方意思表示發生脫離社團之效力。依第 54 條，社員原則上得隨時為之，但章程

⁴⁸ 依照 2011 年 5 月 1 日施行前工會法第 6、12 條及工會法施行細則第 13 條，原則上勞工有組織、加入產業工會（按：相當於現行工會法的企業工會）之義務，並就此一義務之違反，賦予工會令勞工停業的權限。

⁴⁹ 洪遜欣，頁 181（註 1 處），僅謂：「公會團體，因對國家社會政策及經濟組織，有重要之作用，故各種公會團體法，一方面助長或強制其設立，另一方面關於其社員之事項，特設重要規定，尤其對具有會員資格者強制其加入為會員，如〔農會、工業團體、商業團體、輸出同業公會、工會等〕。」王澤鑑，頁 217，僅有提到：「基於結社自由及社團自主，〔申請人縱使符合社員資格〕對社團而言，並無接受入社的強制（Aufnahmewang）。惟法律規定有接受入社義務者，依其規定…。」

⁵⁰ 參照公司法第 163 條、第 165 條可知，轉讓股份即係轉讓股東身分，且原則上不得加以限制。

⁵¹ 民法債編的相關條文，參照：第 452 條（承租人繼承人之終止權）、第 472 條第 4 款（貸與人之終止權）、第 484 條第 1 項本文（僱傭人勞務請求權之讓與）、第 512 條第 1 項（承攬契約之法定終止事由）、第 527 條（出版契約因著作人死亡而消滅）、第 543 條（委任人事務處理請求權之讓與）、第 550 條（委任契約因一方死亡而消滅）、第 687 條第 1 款本文（退出合夥之法定事由）、第 708 條第 4,6 款（退出隱名合夥之法定事由）、第 756 條之 7 第 2-4 款（人事保證關係消滅之法定事由）。

⁵² 對此，學說並未有過多的著墨。認為法令或章程有規定時，社員地位（例外）得被繼承之見解，參照：史尚寬，頁 202；黃陽壽，頁 146；邱聰智，頁 345；黃立，頁 152〔社團目的衍伸之「忠誠關係」〕；王澤鑑，頁 218。

⁵³ 退社一詞，同樣有廣義、狹義之分。廣義者，乃指一旦社員關係消滅之情形；狹義者，係指社員單方退出社團之意思表示。一般所稱退社，係指狹義的退社。參照：史尚寬，頁 200。



得對於退社時期加諸相當之限制。②開除，也可稱為除名，係指社團以單方意思表示（決議）發生使社員脫離社團之效力。依第 47 條第 6 款、第 50 條第 2 項第 4 款，開除社員應有正當事由，且須於章程明定之。⁵⁴

非因法律行為致社員身分喪失的情形，通常是指權利能力之消滅，因此社員身分當然消滅。具體來說，即是指③社團解散以及④社員死亡⁵⁵。此外，⑤章程所規定之社員身分喪失事由發生時，部分學說認為係當然喪失社員身分，而與退社或除名須有法律行為存在有所不同⁵⁶。

二、社員的權利義務

前已論及，社員為社團之成立基礎。社員關係此一法律地位，含括了各種權利義務關係，兼具有身分權與財產權之特性，學說上稱為社員權。也因此，王澤鑑更主張此一權利為過失侵權責任之保護客體⁵⁷。

除此之外，通說更進一步將社員的權利分為共益權及自益權。所謂共益權，係指為實踐社團目的，參與社團事務的權利；所謂自益權，係指社員單純為了自己財產上的利益所能主張的權利⁵⁸。具體而言，前者包括表決（第 52 條第 2 項）、委託或受託出席總會表決（第 52 條第 2 項）⁵⁹、少數社員召集總會（第 51 條第 2、3 項）、撤銷總會決議或確認其為無效（第 56 條）、成為董監或其他幹部之被選舉權⁶⁰，後者則有利益分配請求權、財產分配請求權（第 55 條第 1 項），以及設備利用

⁵⁴ 史尚寬，頁 200-202；洪遜欣，頁 179；陳銳雄，頁 311-312；鄭玉波，頁 166-167；黃立，頁 151-152〔但同時卻也肯認「縱然章程並無規定，社團仍可因重要是由將社員除名。」〕；施啟揚，頁 158-159；姚瑞光，頁 181；黃陽壽，頁 147；邱聰智，頁 346-347；王澤鑑，頁 221；林誠二（民總），頁 268；陳聰富，頁 115-116；鄭冠宇，前揭註 3，頁 166。

⁵⁵ 李宜琛，頁 146-147；史尚寬，頁 200、202；洪遜欣，頁 179；陳銳雄，頁 313；鄭玉波，頁 166；黃立，頁 152；施啟揚，頁 158；黃陽壽，頁 146；邱聰智，頁 345-346；鄭冠宇，前揭註 3，頁 166。

⁵⁶ 史尚寬，頁 200-202；陳銳雄，頁 312；黃陽壽，頁 150。

⁵⁷ 王澤鑑，頁 217。

⁵⁸ 李宜琛，頁 147-148；洪遜欣，前揭註 3，頁 180；鄭玉波，頁 168；黃立，頁 143；施啟揚，頁 159-160；姚瑞光，頁 183-184；黃陽壽，頁 148；邱聰智，頁 350；王澤鑑，頁 216；林誠二（民總），頁 268-269；陳聰富，頁 116；鄭冠宇，前揭註 3，頁 166-167。

⁵⁹ 認為受託出席者原則上以社員為限的見解，參照：史尚寬，頁 192-193；陳銳雄，頁 302；陳聰富，頁 117。明確表示受託人不以社員為限者，參照：黃立，頁 149；姚瑞光，頁 190-191。

⁶⁰ 黃立，頁 153。



或享受其他服務的權利⁶¹。其中，針對出席總會決議並加以表決，不僅僅是第 52 條第 2 項規定的平等表決權，社員相互之間，應適用平等待遇原則⁶²。另外，社員對於總會決議事項有利害衝突時，社員應迴避表決權之行使（第 52 條第 4 項）。

至於社員的義務，民法明文者僅有出資，為章程應記載事項（第 47 條第 5 款）。其他義務，則仰賴章程訂定之。另外，社團係人的結合關係，社員因而對於社團負有一般的忠實義務，不得從事妨害社團或有違社團目的之活動⁶³。

三、社團對社員的處分：社團罰

所謂社團罰，係指社團對社員作成的制裁，常見的類型包括警告、罰款、停權、除名等⁶⁴。民法中有關社團對於社員作成的處分，僅有開除社員（第 50 條第 2 項第 4 款）。至於其他類型的社團罰，考量到社團有其成立目的、宗旨，故社團應有處分社員之權限及必要，並無疑義。惟此等處分之性質及依據為何？法院審查其有效性的判斷標準又為如何？必須加以釐清。唯有如此，才能妥適平衡社團自治與社員權維護。

國內文獻中對於社團罰有所討論者，除了註 64 所列之教科書外，為葉子超的〈社團罰的法律性質與法院審查權〉以及陳彥良的〈無權利能力宗教社團註銷信徒資格與社團罰之探討－評臺灣高等法院 101 年度上字第 1435 號民事判決〉。這些文章是少數對社團罰有較為細緻的闡述者。以下，將以這些文獻為依據，進一步探究社團罰的性質、依據、合法性要件之審查與其界限。

⁶¹ 洪遜欣，頁 180；鄭玉波，頁 168；李模，揭註 3，頁 90（註二）；黃立，頁 153；施啟揚，頁 159；黃陽壽，頁 148；王澤鑑，頁 217。

⁶² 陳鈺雄，頁 310；黃立，頁 153；施啟揚，頁 160；王澤鑑，頁 218-219；陳聰富，頁 116。

⁶³ 王澤鑑，頁 216。

⁶⁴ 黃立，頁 155；施啟揚，頁 162；王澤鑑，頁 220。



(一) 社團罰的法律性質

社團罰的法律性質如何，與社團罰的依據、司法審查的範圍均密切相關，必須予以解明。這點，德國學說上分為懲戒罰、準違約罰兩說⁶⁵。

懲戒罰說認為，社團為了維護社團之秩序、紀律，得處分違反義務之社員。此說之理論依據，又分為社團自治權力的強制、客觀現實的必要論這兩種。前者，係由早期德國法院，依照當時民法之規定與民法典之訂定過程所推導出⁶⁶；後者，則是從現實的角度出發，主張必須賦予社團懲戒社員之權限，方能使其樹立威信，維持永續經營的基礎，俾實踐社團的理念。⁶⁷

準違約罰說則認為，社團罰之依據，應依照社團罰之內容論斷其法律性質。例如①罰款或其他財產給付，相當於準違約金；②除名，則可解為基於重大事由終止法律關係。至於③其他處分（例如停權、警告、申誡等），因為德國民法規定違約金得以「金錢以外的其他給付」為之，（以不作為或容忍為內容的）這類處分自屬此一範疇，亦為準違約金⁶⁸。

由上述可知，不論如何，懲戒罰說應係認為懲戒社員為社團之固有權限；相對地，準違約罰說則是將社團罰理解為債法上的各種法律行為。此一區別，除了影響後述的法律依據、司法審查界限之議題外，最大的不同之處在於社團罰是否含有非難之評價。考量到社團有其自己的成立宗旨、目的，具有在民主社會中形成各種價

⁶⁵ 葉子超，頁 22。

⁶⁶ 當時的帝國法院係認為，依民法之規定，總會享有概括的事務決定權，且許多內部事務，亦允許章程另為規定，再加上民法典並未沿用 1794 年普魯士地方法有關國家監督社團事務之規定，從而應承認社團的自治權。參照：葉子超，頁 22-23。

⁶⁷ 葉子超，頁 22-23。

⁶⁸ 在我國，最類似的規定應為第 199 條第 2-3 項：「(II) 紿付，不以有財產價格者為限。(III) 不作為亦得為給付。」



值的功能，這種非難在法律上有其意義。就此而言，準違約罰說不具非難性的評價，因此有待商榷⁶⁹、⁷⁰。

(二) 社團罰的法律依據

社團罰必須有其法律依據，方具有正當性，而得在法律上確立其地位。依循上開脈絡，對於社團罰的法律性質採取不同的理解，則社團罰的法律依據往往有所不同。

若採準違約罰說，則因為社團罰被理解為債法上的法律行為，問題較為單純。蓋通常情形，社員係透過入社，使得社員關係發生。入社作為契約行為，既須有社員、社團之意思表示合致，則社員入社的意思表示，解釋上實含有「遵守章程（處罰）規定」之內容。因此，社團得依章程規定處罰社團，乃基於默示合意，與當事人基於約定請求給付違約金，並無不同。⁷¹

至於採懲戒罰說者，對於社團罰之法律依據，則各有不同的說法。除了前述帝國法院的①社團自治權說之外，尚有習慣法說、章程自治說與特殊法秩序之正當性說。②習慣法說，顧名思義，乃認為社團懲戒權係源自於習慣法⁷²。③章程自治說，則認為合法的社團罰均需建立在章程明文此一基礎之上⁷³。④特殊法秩序之正當性說，則主張社團罰係為了建立（以實踐社團價值或目的為基礎的）特殊法秩序。

⁶⁹ 葉子超，頁 27。黃立，頁 155，雖未明白批評，但有指出社團罰與違約罰並不相同。陳彥良，頁 56-57，固係以開除為例，但就其他社團罰而言，應無不同。王澤鑑，頁 221，僅謂：「〔開除社員〕相當於繼續性債之關係，基於重大事由而為的終止契約。」未對其他類型之社團罰表明其法律性質。

⁷⁰ 陳彥良，頁 56，有提到「或有認為社團開除僅為終止繼續性法律關係之重大事由，而否認其為獨立之社團罰」，然未標明出處，本文無從確知所指為何。同樣提及否認除名為社團罰的見解而未標明出處者，參照：黃立，頁 145。

⁷¹ 葉子超，頁 24。同樣認為入社之表示含有社員遵守章程規定之意思者，參照：王澤鑑，頁 221；陳彥良，頁 56。

⁷² 黃立，頁 156。

⁷³ 嚴格來說，章程自治說應該是對於社團罰的依據加以限制，而非社團懲戒權的根據。筆者礙於能力，無法研讀該文註釋之德文文獻。不過就其論述而言，當係以私法自治原則作為根據，輔以章程明文作為私法自治的界限，較為合理。



國家既然承認特殊法秩序之正當性（例如：宗教自治原則），則社團罰之合法性，自應受到肯認。⁷⁴、⁷⁵

事實上，即便採取準違約罰說，章程明文規定為何（被法律允許）得作為處罰社員的依據，仍未解明，尚需尋找其他論據。例如王澤鑑即認為：「為維持社團的紀律及秩序，社團對社員常須為一定的制裁，諸如開除、停權、罰款、不許使用社團設施等…社團章程之所以得制定此類制裁措施，係基於法律所賦予的社團自治權限，社員入社，依其法律行為上的同意，而受其拘束。因此，關於制裁的要件、種類及程序，原則上應於章程加以規定。」⁷⁶可見，王澤鑑對於社團罰之法律性質，固係採（懲戒罰說之下的）社團自治權說，但就法律依據而言，其見解反而較接近準違約罰說。其具體原因為何，不甚明瞭。或許，係考量到現代法治國原則下的處罰法定主義。⁷⁷

（三）社團罰的效力審查基準

1. 司法審查的範圍

關於社團罰的司法審查範圍，在早期，德國的帝國法院本於社團固有的自治權，對於社團罰之審理僅採形式審查（是否符合章定程序、章定處罰事由）。之後，聯邦最高法院基於某些特殊考量，逐漸擴大審查範圍至事實審查及實質正當事由審查，最後全面打破審查範圍的限制⁷⁸。法院得為全面性的審查，符合有權利即有救濟之現代法治國原則，學說多贊同之⁷⁹。至於司法審查有其界限，則屬另一問題。

⁷⁴ 葉子超，頁 23-24。

⁷⁵ 似認為習慣法、私法自治均為社團罰的法律依據者，參照：陳彥良，頁 58。黃立，頁 156，則謂：「〔社團之社團罰〕權限乃習慣法所賦予，但須在章程內之規定為依據…社員因加入社團而自願受社團的紀律權力支配。」

⁷⁶ 王澤鑑，頁 221。

⁷⁷ 在勞動法中，關於雇主對勞工的懲戒權之依據，早期亦有權限之爭議，現今勞動法通說則亦認為雇主之懲戒權須有契約或工作規則作為依據，參照：黃越欽（2012），頁 262；焦興鎧（等著），臺灣勞動法學會（編），《勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望》，2009 年 9 月，二版，頁 419，台北：新學林〔陳建文執筆〕。

⁷⁸ 葉子超，頁 25。

⁷⁹ 葉子超，頁 27；黃立，頁 156。王澤鑑，頁 222，謂：「法院的審查包括事實認定及法律的適用，為維護社團自主原則，應適當尊重社團的裁量及判斷餘地。」似乎是以社團之判斷餘地為界限，肯定全面的司法審查。



在法院得全面審查的前提下，重點在於法院對於社團罰的審查項目為何。在此，司法審查項目可分為下列五種⁸⁰。①處分程序的審查。此為形式審查之一種，亦即處分作成的過程是否具有正當性。具體而言，包括聽審權之保障、武器平等原則、處分有無附理由等。此外，章程是否在糾爭違規行為之前即有處罰明文、是否有踐行法律或章程訂定之程序，亦為形式審查之項目^{81、82}。②事實認定的審查。例如，是否以未經舉證或不實的事實作為處分依據。由於事實認定可能涉及評價，應屬實質審查之層次⁸³。③包攝審查。這是指社團認定社員違規的涵攝過程，為實質審查之一種⁸⁴。④處罰裁量的審查。具體而言，包括是否違反強行法規、背於公序良俗或顯失公平。關於顯失公平之判斷方式，除了平等待遇原則之外，有認為應權衡社團與社員之利益者⁸⁵，亦有認為應依比例原則（處罰與社團目的必須相當）判斷者⁸⁶。⑤法院的核減權。例如，社團作成停權或罰款之處分，法院得否酌減至適當的期間或數額？或者，法院最多只能判斷是否顯失公平，宣告其為無效？過去的案例中有德國法院認為，罰款係基於社員對受章程支配之服從關係，與違約金乃基於契約約定之情形有別，故不適用違約金酌減的規定（否定說）⁸⁷。另有德國學說認為，違約金酌減之規定，是為了保護債務人的利益，本於相同立場，於社團之罰款亦應適用（限制肯定說）。對此，王澤鑑則認為：「鑑於社團罰係基於社員的同意，相當於違約金，從而應類推適用民法第二五二條：『約定之違約金額過高者，法院得減

⁸⁰ 以下五項，除另有註解之外，均係參照：葉子超，頁25-26。此外，另有註解之處，係基於本文之理解放置於這五項當中，而非該文作者明示。

⁸¹ 陳彥良，頁59。

⁸² 黃立，頁156，謂：「法院於審查〔社團罰〕時，在形式上應注意其章程規定程序的遵守，申辯機會的給予。...」其中申辯機會的給予，應屬聽審權之保障。

⁸³ 陳彥良，頁59。

⁸⁴ 黃立，頁156，謂：「〔法院審查社團罰時〕實質上應注意客觀的理由，即關係人確曾為依章程規定應受處罰的行為及其處分有無違法、違背公序良俗或顯然不公的情形。此外仍須衡量處罰的後果，與其對關係人職業、名譽等的影響是否相當。」似將事實認定與包攝審查納為同一項目，並認為與處罰裁量均屬實質審查層次。

⁸⁵ 黃立，頁156（參照前註之摘錄），謂處罰與社員所受影響是否相當，應與此一判斷方式相同。

⁸⁶ 陳彥良，頁57，謂：「〔社團罰〕必須與章程目的有事實上關聯性；且不得違反法律和公序良俗及誠信原則；且該處罰必須合理和符合比例，其必須是於章程中可預見之處罰...」其中事實上關聯性、合理和符合比例，應該都能被比例原則所涵括。同時，比例原則和誠信原則，應該也都可以是顯失公平的判斷方式。

⁸⁷ 同樣援引德國法院見解者，參照：陳彥良，頁59。



至相當之數額。』之規定，依比例及衡平原則將過高的社團罰（如停止社員權限、罰款數額）減至相當程度。」不過，若將括號內的舉例做限定的理解，王澤鑑是否係全面地肯定法院得類推適用民法第 252 條減輕社團罰，仍有待商榷。

2. 司法審查的界限

社團對於內部事務有其自主決定權，前已論及。尤其，社團內部有其特殊的倫理、價值，社團罰亦與這樣的價值判斷有密切關聯。詳言之，社團罰的作成，其實含有某種思想傳達，在法律上不能以一般的處罰等同視之。因此，對於涉及價值判斷的部分，法院必須尊重社團的判斷餘地。具體而言，是指在包攝審查的層次（③），亦即對於糾爭章程的處罰規定，其構成要件之解釋與涵攝（例如：行為不檢、破壞團體和諧等）⁸⁸。

循此，所謂事實認定的審查（②），應當解為不涉及價值判斷的客觀行為，否則可能與包攝審查難以區別。例如，社員開記者會為糾爭指控，該當章程中破壞社團名譽之規定。事實認定的審查，係指社員是否確有從事糾爭指控行為；包攝審查，則是指糾爭行為是否能被認定為該當破壞社團名譽之規定。

第二款 人民團體法

依照人團法第 4 條，人民團體分為職業團體、社會團體、政治團體三種，其定義均非常廣泛^{89、90}。因此，若從團體種類出發，可以發現人團法的適用範圍遠大於特別團體法。儘管第 11 條規定，人民團體「得」向法院辦理法人登記，並參酌

⁸⁸ 葉子超，頁 26；陳彥良，頁 57；王澤鑑，頁 222（摘錄請見註 79）。

⁸⁹ 第 35 條：「職業團體係以協調同業關係，增進共同利益，促進社會經濟建設為目的，由同一行業之單位，團體或同一職業之從業人員組成之團體。」第 39 條：「社會團體係以推展文化、學術、醫療、衛生、宗教、慈善、體育、聯誼、社會服務或其他以公益為目的，由個人或團體組成之團體。」第 44 條：「政治團體係以共同民主政治理念，協助形成國民政治意志，促進國民政治參與為目的，由中華民國國民組成之團體。」

⁹⁰ 在本款中僅稱條、項、款、目而未明確指出法典者，均係指人團法。



司法院解釋⁹¹與學說見解⁹²，可知人民團體不當然是法人⁹³，但考慮到人團法就會員（代表）大會之召集與決議等事項亦有相關規範，再加上法院基本上亦肯定無權利能力社團得類推適用社團的規定，故就社團內部事務而言，人民團體亦屬重點觀察對象。

各該團體法之間的適用關係，若從第 46 條之 1 第 2 項⁹⁴觀察，人團法為民法之特別法⁹⁵。若再加上第 1 條，人團法應屬團體法的中間類型，亦即各該團體法為人團法之特別法，應無疑義。最明顯的事例，當係工會法第 26 條第 2 項：「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。」⁹⁶

綜上可知，人團法為民法之特別法，其他團體法（公司法、工會法等）則為人團法之特別法。以下，承襲本項第一款之架構，分別整理人團法及其相關規定。不過，儘管督導各級人民團體實施辦法對於職業團體、社會團體定有許多規定，甚至包括發動行政處分的權限，但因為該辦法欠缺法律授權，理論上不得對於職業團體、社會團體之內部事務加諸限制⁹⁷。從而，本文關於人團法之整理，不包括督導各級人民團體實施辦法。

⁹¹ 司法院（79）院台廳一字第 03619 號：「查依動員戡亂時期人民團體法（筆者按：現行人團法之前身）核准立案之社會團體，與經向法院登記之社團法人具獨人格未盡相同，此觀該法第十一條及民法第三十條規定甚明。〔與社團法人之董監事有關事項，應依民法等規定辦理〕，要與動員戡亂時期人民團體法中有關『理監事』之設置規定，係規範一般尚未經法人登記之社會團體有關。」當時的動員戡亂時期人團法第 11 條與現行人團法第 11 條規定相同。

⁹² 施啟揚，頁 157。

⁹³ 就此而言，黃陽壽，頁 111，逕將人團法所稱人民團體列為法人之一種，即有待商榷。

⁹⁴ 「前項政黨法人之登記及其他事項，除本法另有規定外，準用民法關於公益社團之規定。」

⁹⁵ 少數討論到社團、人民團體與（特別法上的）職業團體之間的關係者，參照：施啟揚，頁 157-158。

⁹⁶ 同條第 1 項：「下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：...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。」

⁹⁷ 依（該辦法）當時的第 20 條第 1 項規定，「人民團體經主管機關限期整理者，其理事、監事之職權應即停止」，且依人團法第 59 條，主管機關於一定情形得限期整理，逾期未完成者，應予解散。然而，該辦法並無母法授權，釋字第 724 號以「違反憲法第二十三條法律保留原則，侵害憲法第十四條、第十五條保障之人民結社自由及工作權」為由，宣告該辦法第 20 條第 1 項至遲於一年後失其效力。



第一目 組織／機關

一、會員（代表）大會

人民團體的機關有會員（代表）大會、理事會及監事會。最高意思機關之職權，除會員大會直接行使之外（直接民主），在實態上亦可能係由會員選舉之會員代表組成會員代表大會，由會員代表大會代為行使之（間接民主）⁹⁸。

關於會員代表之選舉，①於會員（代表）人數超過三百人之情形，得先分區選舉，再合開代表大會（第 28 條），②具體的選舉流程、選票計算方式等事項，依人團法第 66 條授權制定之人民團體選舉罷免辦法（下稱人團選罷辦法），設有非常詳細的規範。除了選票計算方式（第 4 條）、選舉票之格式與製作（第 7、8 條）、選舉票瑕疵之效力（第 18、19 條）、議程變動（第 6 條）、選罷會議流程及其後續之處理（第 10-16 條、第 31 條、第 41-43 條、第 47-51 條、第 53 條）之外，也賦予會議主席相當大的權限（儘管有些權限是與他人共享，而非單獨以其意思為之）⁹⁹。

會員（代表）大會，原則上由理事會召集、通知，並以普通決議通過各種事項（第 25-27 條）。會員（代表）大會的決議權限，包括①修改章程、會員（代表）之除名、理監事之罷免、處分財產、解散人民團體及其他重大事項，且均須由特別

⁹⁸ 不過，人團法所稱會員代表，究竟係指間接民主制之會員代表，抑或是代表該團體之自然人，則有疑義。參照①第 13 條：「人民團體之會員代表係指由會員單位推派或下級團體選派或依第二十八條規定分區選出之代表；其權利之行使與會員同。」②第 27 條：「〔會員（代表）大會特別決議事項〕二、會員（會員代表）之除名」，而非使用罷免、解任、解職等詞語。③第 28 條：「〔會員或會員代表超過三百人者〕得劃分選區，依會員（會員代表）人數比例選出代表」顯然，括弧內的會員代表係指代表人民團體之自然人，後面的「選出『代表』」才是間接民主制的（吾人普遍指稱的）會員代表。

⁹⁹ 具體而言，包括①補正選舉票或罷免票之效力（第 8 條第 2、3 項），②說明選舉或罷免的注意事項，指定監票員、發票員、唱票員與計票員（第 11 條），③宣佈停止辦理簽到並報告出席人數及投票截止時間（第 12 條），④宣佈與選舉罷免無關人員暫離會場（第 13 條），⑤於一定情形得提經出席人三分之二以上同意，當場宣佈取消選舉權、被選舉權、罷免權或禁止出席該次會議（第 16 條），⑥認應選舉票之瑕疵是否為部分無效（第 18 條第 2 項），⑦代抽當選或候補當選（第 25 條第 1 項），⑧宣佈選舉或罷免結果。如有舞弊之嫌，得會同監票員宣佈加封票匦，報請主管機關核辦（第 41 條第 1 項），⑨於選舉人對分區選舉會員代表之結果當場異議時，轉報主管機關核辦（第 41 條第 3 項），⑩於宣佈選舉或罷免結果後，選舉或罷免票應予包封，封面應載明相關事項，與監票員會同簽驗（第 42 條）。



決議為之（第 27 條），②通過入會費、常年會費、事業費及會員捐款之繳納數額與方式（第 33 條），③通過預算、決算報告（第 34 條），④因行政組織區域變更，變更人民團體名稱者，其屆次之起算（第 56 條）。

除了上開人團法之規定外，針對社會團體之財務，另有依人團法第 66 條授權制定之社會團體財務處理辦法¹⁰⁰。依該辦法之規定，社會團體之會員（代表）大會，尚有下列職權：①通過或追認年度工作計畫、年度工作報告（第 12、13 條），②對於購置不動產之特殊需求，事前授權理監事聯席會議並嗣後追認（第 16 條），③通過理事會造具之工作人員待遇表（第 18 條）。

二、理事／理事會

相對於民法並無董事選舉資格、任期、會議組成、執行職務等事項之明文，①人團法第 17 條第 1 項規定理事¹⁰¹係「就會員（會員代表）中選舉之」，且為無給職（第 21 條）。②理事的任期，不得超過四年；章程得允許連選連任，但理事長至多連任一次（第 20 條）。此外，關於理事會之構成，除第 17 條第 1 項設有總數上限之外，③於理事超過三人時，得在理事總人數三分之一的限度內互選常務理事。設有常務理事者，由理事就常務理事內選舉一人為理事長；未設有常務理事者，由理事互選之（第 17 條第 3 項）¹⁰²。至於理事之選舉罷免，亦適用人團選罷辦法之規定（該辦法第 2 條），而相關規定已如前述，茲不贅言。

理事會執行職務，應依照會員（代表）大會決議或章程規定為之（第 18 條）；理事執行職務如有違反法令、章程或會員（代表）大會決議者，得由會員（代表）大會罷免之（第 22 條）。

¹⁰⁰ 為使相關規定更容易理解，以下從這兩個辦法所整理的事務權責，不細分究應由理事、理事長或理事會為之、是否應與監事會共同行使之。

¹⁰¹ 雖然用語不同，但理事既係團體的執行機關，自應與民法董事等同視之。參照：最高法院 49 年台上字第 2434 號民事判例；黃茂榮，《民法判解之理論體系：民法總則》，1979 年 3 月，頁 92-93，台北：三民。

¹⁰² 第 17 條第 3 項經釋字第 733 號宣告違憲，請參照前揭註 24、25。



理事（理事會）職務，主要是召集會員（代表）大會及舉行理事會。①會員（代表）大會之定期會議，每年至少召開一次，由理事長召集之；臨時會議，於理事會認為必要、會員（代表）五分之一以上請求或監事會函請召集時，由理事長召集之（第 25 條）。會員（代表）大會不能依法召開時，主管機關得指定理事一人召集之（第 32 條）。②理事會，每三個月至少舉行一次，原則上以普通決議通過表決事項（第 29 條）¹⁰³。出席理事會，原則上需親自為之，若無故缺席連續兩次者，視同辭職（第 31 條）。理事長無正當理由不召開理事會超過兩個會次者，由主管機關解除其職務（第 30 條）。此外，社會團體另有社會團體工作人員管理辦法、社會團體財務處理辦法¹⁰⁴。相對於會員（代表）大會，這兩個辦法明文的理事會職務較為豐富¹⁰⁵。

三、監事／監事會

對於監事的選舉資格、任期、會議組成、執行職務等事項，①人團法第 17 條第 1 項規定監事係「就會員（代表）中選舉之」，且為無給職（第 21 條）。②監事的任期，不得超過四年，除法律或章程另有規定外，連選得連任（第 20 條）。此外，關於監事會之構成，除第 17 條第 1 項設有總數上限之外，③於監事超過三人時，得在監事總人數三分之一的限度內互選常務監事；設有常務監事者，由常務監事互推一人為監視會召集人（第 17 條第 3 項）。監事之選舉罷免，亦適用人團選罷辦法之規定（該辦法第 2 條），不再贅述。

¹⁰³ 不過，人團法第 43 條則規定：「社會團體理事會、監事會，每六個月至少舉行一次。」

¹⁰⁴ 為使相關規定更容易理解，以下從這兩個辦法所整理的事務權責，不細分究應由理事、理事長或理事會為之、是否應與監事會共同行使之。

¹⁰⁵ 關於人事的部分，社會團體工作人員管理辦法之規定，包括：①訂定工作人員之資格條件（第 4 條），②工作人員之解聘僱（第 7 條），③專任工作人員之薪給支給水準、福利事項等勞動條件之訂定（第 8 條），④酌給兼任或調用人員之車馬費（第 9 條），⑤工作人員之服務、差勤、考核等人事管理之訂定（第 10 條）。關於財務的部分，社會團體財務處理辦法之規定，則有①於年度開始前二個月，編造年度工作計畫及收支預算表（第 12 條），②於年度終了後二個月內，編造當年度工作報告及收支決算表（第 13 條），③於特殊情形，經會員（代表）大會授權同意購置不動產，再提報大會追認（第 16 條），④編造工作人員待遇表（第 18 條），⑤動支準備基金及其孳息之通過（第 20 條），⑥週轉金之通過（第 23 條），⑦有特殊原因時，延長財務檔案之保管年限（第 29 條），⑧訂定財務人員到職時的保證手續之程序（第 31 條）。



監事執行職務，應遵循會員（代表）大會決議或章程規定；如違背法令、章程或會員（代表）大會決議，得被罷免（第 18、22 條）。

相對於理事（會），人團法明文的監事（會）職務，撇除與理事會相似或相同之規定¹⁰⁶，僅有審核決算報告，並將審核結果一併提報會員（代表）大會（第 34 條）。

同樣地，社會團體財務處理辦法另有其他規定。不過純就數量而言，可謂相形見绌，僅有①審核年度工作報告、收支決算表及其他相關會計報告，並提請會員（代表）大會通過其造具之審核意見書（第 13 條），②於特殊情形，經會員（代表）大會授權同意購置不動產，再提報大會追認（第 16 條），③有特殊原因時，延長財務檔案之保管年限（第 29 條）。

第二目 章程

人民團體申請設立許可時，須檢附章程草案（第 8 條）。第 12 條為章程必要記載事項，與民法第 47 條大致相同。比較之下，人團法同條第 10 款「會議」，可包括總會召集之條件、程序與決議證明之方法（民法第 47 條第 4 款）；同條第 11、12 款，則明定「經費及會計」、「章程修改之程序」。其他規定，泰半為提示人民團體得依章程就相關事項另為規定¹⁰⁷。

章程之修改，與民法相同，應由會員（代表）大會以特別決議為之（第 27 條第 1 款）。

第三目 會員

在此，本文同樣依照前一款之架構，將人民團體之會員有關事項分為身分之得喪、權利義務與社團罰。

¹⁰⁶ 第 25 條第 2 項（函請召集大會定期會議）、第 32 條（主管機關指定監事召集監事會）、第 29 條（每三個月至少召集一次監事會，原則上以普通決議為之）、第 31 條（原則上應親自出席監事會，連續兩次無故缺席視為辭職）、第 30 條（監事會召集人無故不召集，主管機關得解除其職務）

¹⁰⁷ 例如：人團法第 24 條（工作人員之聘僱）、第 41 條（社會團體職員之職稱、選任與解任）、第 49 條（政治團體職員、會議、經費等事項）；社會團體財務處理辦法第 4 條（會計年度基準）。



一、會員身分的取得與喪失

(一) 會員身分的取得

會員之入會，固然為章程必要記載事項（第 12 條第 7 款），但除此之外，人團法僅規定職業團體不得拒絕有資格之人入會（第 37 條第 2 項），因此原則上應適用民法之規定。從而，若依下述說明，似應認為會員身分無從被繼承。

(二) 會員身分的喪失

第 12 條規定，會員之出會、除名為章程必要記載事項，就此而言，出會似與除名不同。同時，第 15 條卻又規定：「人民團體會員有左列情事之一者，為出會：一、死亡。二、喪失會員資格者。三、經會員（代表）大會決議除名者。」意味著除名為出會之下位概念。相互對照這兩個條文，矛盾之處顯而易見。

對此，將出會解釋為「會員身分的喪失」，似乎比較合理。否則，吾人很難想像有何概念能夠同時含括第 15 條所列的三款情形。然而，第 15 條之文字使用顯然係列舉而非例示，且又未將會員自行退社列入其中。

姑且不論出會之概念應如何解讀，會員身分之取得與喪失，除人團法另有明文外，應依民法之規定處理。既然第 15 條明文規定死亡為出會之事由，將死亡解釋為終局地使會員關係消滅，較為合理。若然，則人民團體之會員關係無從繼承。至於能否讓與，依照民法學說對於社員身分之讓與或繼承的見解，應以法令或章程明文為限，始得為之¹⁰⁸。

二、會員的權利義務

會員的權利義務，為章程必要記載事項（第 12 條第 8 款）。與民法相比，不只是表決權，人團法明文者尚有平等的選舉權、被選舉權與罷免權，每一人為一權（第 16 條）。

¹⁰⁸ 參照第二章第一節第三項第一款第三目一、(二) 社員身分的取得



如果延續民法對於社員權的分類，會發現人團法並未規定自益權。至於共益權，僅有①少數會員（代表）的大會召集權（第 25 條第 2 項：五分之一），②在職業團體或社會團體，會員得以書面委託，或受其他會員委託出席會員（代表）大會，且每一會員以受一人委託為限（第 38 條第 1、2 項；第 42 條）。③若為職業團體，會員（代表）大會之委託出席人數不得超過親自出席人數的三分之一（第 38 條第 1 項但書）；於選舉或罷免之情形，亦同（人團選罷辦法第 9 條第 1 項前段、中段）

¹⁰⁹ 。

三、社團罰

除了除名以外，人團法未將其他社團罰明定為章程必要記載事項，但鑑於社團罰往往影響會員權利義務，解釋上應可涵攝於第 12 條第 8 款。

關於社團罰的類型與要件，人團法直接明文者有二。①依第 14 條、第 27 條，會員（代表）大會得以特別決議將會員（代表）予以除名。尤其，該條規定危害團體情節重大之要件，堪認相當於前述民法學說上所稱判斷餘地、比例原則之展現。②同樣地，依第 22 條、第 27 條，對於執行職務有違法情事的理監事，會員（代表）大會得以特別決議罷免之。

另外，關於理監事應即解任之事由，第 23 條第 4 款則規定「受停權處分期間逾任期二分之一者」，堪認停權處分亦為人民團體可作成之社團罰。

第三款 其他特別團體法

除了民法與人團法之外，其他團體均有各該特別法直接明訂該等團體為法人，包括公司、商業團體、工業團體、合作社等¹¹⁰。另外，自前述的立法體系而言，商業團體法、工業團體法應優先於人團法加以適用。

¹⁰⁹ 雖然依人團選罷辦法第 2 條第 1 項，本辦法適用於「依法設立之各級人民團體選舉或罷免」，理論上政治團體亦有適用，然而人團法並未於通則、會員、會議等共通性章節規定委託出席，而係規定於職業團體、社會團體之下，這個不一致似為立法疏漏。

¹¹⁰ 公司法第 1 條、合作社法第 2 條、商業團體法第 2 條、工業團體法第 2 條。另外，由於股份有限公司的體制與民法的社團最為類似，故原則上本文僅列出股份有限公司之相關規定。



由於此等團體的種類及其規範相當繁雜，本文擬以較簡潔之架構爬梳，以便理解。因此，①在各種法律名詞的使用上，將先以人團法的用語代稱各該特別法中內涵相同的用語。基於相同目的，②本文將排除有關「聯合團體」或其他由各該法人所組成的團體之相關規定，蓋此等規定多準用該等團體法中的一般規定。以商業團體法為例，商業同業公會聯合會係由商業同業公會組成，依第 47 條準用商業同業公會之規定；輸出業同業公會及其聯合會，亦有準用商業同業公會之規定（第 54 條）；商業會則需區分等級，其成員可能是商業同業公會、商業同業公會聯合會，甚至是商業會、各業輸出業同業公會或其聯合會（第 55 至 58 條）。但不論如何，商業會亦有準用商業同業公會之規定（第 62 條）。③有些法條用語稍有不同，內涵相同者，本文將歸納為同一類。

第一目 組織／機關

這些團體的機關，基本上也是分成會員（代表）大會（最高意思機關）、理事會（執行機關）、監事會（監督機關）三個部分。

一、會員（代表）大會

會員（代表）大會的權限，基本上有①會員（代表）之除名¹¹¹，②會員（代表）之其他處分¹¹²，③選任與解任理事、監事¹¹³，④修改章程¹¹⁴，⑤通過財務／業務／預算／決算／會計等與社團財產、營運有關之重要文件或項目¹¹⁵，⑥處分財產¹¹⁶，⑦解散團體¹¹⁷，⑧選任清算人¹¹⁸。

¹¹¹ 公司法第 67 條（無限公司）、第 115 條準用第 67 條，第 125 條（兩合公司）；合作社法第 28 條第 1 項。

¹¹² 商業團體法第 29 條第 2 款；工業團體法第 29 條第 2 款。

¹¹³ 公司法第 172 條第 5 項；合作社法第 32 條第 1 項、第 42 條；商業團體法第 20 條、第 29 條第 3 款、第 66 條；工業團體法第 20 條、第 29 條第 3 款、第 62 條。

¹¹⁴ 公司法第 277 條；合作社法第 9 條第 4 項；商業團體法第 29 條第 1 款；工業團體法第 29 條第 1 款。

¹¹⁵ 公司法第 230 條第 1 項；合作社法第 36 條第 1 項；商業團體法第 37、38 條；工業團體法第 38、39 條。

¹¹⁶ 公司法第 185 條（重要營業、財產）、第 232 條、第 239-241 條；合作社法第 24 條第 2 項、第 25 條；商業團體法第 29 條第 4 款。

¹¹⁷ 公司法第 315 條第 1 項第 3 款、第 316 條；合作社法第 55 條第 1 項第 2 款。

¹¹⁸ 公司法第 323 條；合作社法第 60 條第 1 項。



至於會員代表的意義，在合作社與商業團體、工業團體，應係指代表團體行使權利之自然人。就合作社而言，在規範事務議決權限時，施行細則及其他子法往往使用「社員大會或社員代表大會」，而合作社法係規定「社員大會」，唯一使用「代表大會」者均在合作社聯合社一章¹¹⁹。至於商業團體、工業團體，商業團體法、工業團體法均直接規定符合要件之公司行號、工廠應加入商業同業公會、工業同業公會成為會員，且「會員應派代表出席〔商〕工業同業公會，稱為會員代表。¹²⁰」並無疑義。

二、理事／理事會

有關理事個人本身的規定，包括資格¹²¹、名額¹²²、任期及連任限制¹²³、報酬¹²⁴、職責與權限¹²⁵。關於選舉或罷免之方式、流程等事項，也多半會有明文¹²⁶。理事會的權限，法律有明文者，最主要是召集會員大會（包括通知會員出席）¹²⁷。由於會員大會並非每日召開，其他日常業務之執行，當係交給理事會，依照團體章程、會員大會決議為之¹²⁸。

¹¹⁹ 合作社法第 68 條第 2 項：「合作社聯合社之入社或退社，應經各該聯合社代表大會之決議。」第 69 條第 1 項：「合作社聯合社之代表大會，以合作社或合作社聯合社之代表組織之。」

¹²⁰ 商業團體法第 12 條第 2 項、工業團體法第 13 條第 2 項。

¹²¹ 公司法第 192 條第 5 項準用第 30 條；合作社法第 32 條第 2 項、第 40 條之 1；商業團體法第 17 條、第 22 條、第 25 條；工業團體法第 17 條、第 22 條、第 25 條。

¹²² 公司法第 192 條第 1 項；合作社法第 32 條第 1 項；商業團體法第 20 條；工業團體法第 20 條。

¹²³ 公司法第 195 條；合作社法第 33 條；商業團體法第 23 條；工業團體法第 23 條。

¹²⁴ 公司法第 196 條、第 227 條準用第 196 條；商業團體法第 24 條；工業團體法第 24 條。

¹²⁵ 公司法第 162 條第 1 項、第 169 條第 3 項、第 193 條第 2 項、第 209 條第 1 項、第 213 條、第 214 條第 1 項、第 218 條、第 218 條之 2、第 219 條、第 220 條、第 223 條、第 228 條第 3 項、第 285 條第 2 項、第 293 條第 2 及 3 項、第 323 條第 2 項、第 326 條第 1 項、第 331 條第 1 項、第 356 條之 10 第 2 項；合作社法第 34 條。

¹²⁶ 公司法第 192 條之 1、第 198 條、第 199 條、第 199 條之 1；依合作社法第 11 條第 4 項授權制定之合作社選舉罷免辦法；商業團體法施行細則第 45 條準用人團選罷辦法；工業團體法施行細則第 52 條準用人團選罷辦法。

¹²⁷ 公司法第 171 條、第 172 條；合作社法第 46 條；商業團體法第 27 條第 1 項、第 28 條；工業團體法第 27 條第 1 項、第 28 條。

¹²⁸ 原則上各該團體法均會明文規定違反，執行職務違反法令或章程應負相當之責任（通常是損害賠償），參照：公司法第 193 條第 1 項；商業團體法第 21 條；工業團體法第 21 條。



此外，就工業團體、商業團體之會務人員及財務，另有工商團體會務工作人員管理辦法¹²⁹、工商團體財務處理辦法¹³⁰。類似地，關於合作社之人事與財務，亦有合作社組織編制及人事管理準則¹³¹、合作社財務報表及經費處理準則¹³²。這些子法均明文許多理事會、理事長之職權。

三、監事／監事會

監事個人本身的資格、名額、任期、連任限制、報酬、權責等事項，其規定方式與理事大同小異¹³³。尤其相對於理事，法律對於監事權限的明文似乎較多，原則上即為監督理事（會）執行職務之具體規定¹³⁴。其選舉罷免之方式、流程等事項，原則上與理事相同¹³⁵。

監事會的權限¹³⁶，法律有明文者，主要是①監督、查核財產狀況¹³⁷，②對於財務、業務、預算、決算等重要事項之文件簿冊，得審查或請求閱覽¹³⁸，③監督理事（會）執行業務情形¹³⁹。

¹²⁹ 工商團體會務工作人員管理辦法第4條（訂定服務準則）、第10條（聘用）、第12條（同意兼任其他職務）、第16條（主管加給）、第17條（酌發醫療補助費）、第20條（考勤與考核）、第26條（解聘）、第27條（例外動支基金）、第32條（通過資遣費、退休金、撫卹金之額度）

¹³⁰ 工商團體財務處理辦法第11條（編造年度工作計畫及收支預算表送監事會）、第12條（編造年度工作報告，連同會計報告送監事會）、第19條（審查會務工作人員待遇表）、第22條（動支基金及其孳息）、第31條（延長財務檔案之保管年限）

¹³¹ 合作社組織編制及人事管理準則第5條（聘任職員）、第6條（訂定組織系統、員額編制及人事管理規定）

¹³² 合作社財務報表及經費處理準則第13條（酌給慰勞金或紀念品）、第14條（參觀考察例外不編列預算）

¹³³ 公司法第216條第4項準用第30條及第192條第1項、第217條、第222條、第227條準用第196條；合作社法第32條第1項、第33條、第39條、第40條、第40條之1；商業團體法第17條、第20條、第22-25條；工業團體法第17條、第20條、第22-25條。

¹³⁴ 除了前揭註關於監督權之行使以外，合作社監事另有合作社監事監察規則。

¹³⁵ 公司法第216條之1準用第192條之1、第227條準用第198條、第199條及第199條之1。至於合作社、商業團體、工業團體，請參照前揭註126。

¹³⁶ 公司法的監察人係單獨行使職權，並無會議體可言（公司法第221條）。為求簡便，以下監察權之整理，將不會區分主體係監事個人或監事會。

¹³⁷ 公司法第218條第1項、第219條；合作社法第36條第1項、第39條第1項第1款

¹³⁸ 公司法第218條第1項、第219條；合作社法第36條第1項、第39條第1項第3款

¹³⁹ 公司法第218條第1項、第218條之2；合作社法第39條第1項第2款



此外，與前述理事會相同，工商團體財務處理辦法¹⁴⁰、合作社財務報表及經費處理準則¹⁴¹等子法，對於監事（會）關於財務事項之權限訂有相關規定。

第二目 章程

與民法、人團法相同，各該團體法至少會訂定一條羅列章程應記載事項之條文。其內容，撇除團體名稱、住址等與團體平時的運作模式較無關聯之項目，大致上可歸納為①與會員之加入、退出有關事項②幹部之名額、權限、任免或任期等③會員之權利與義務④會議⑤經費、會計與其他有關事業、財產之事項⑥解散事由。¹⁴²至於章程之修改，大部分均規定應由會員（代表）大會以特別決議為之¹⁴³。

第三目 會員

一、會員身分的取得與喪失

（一）會員身分的取得

就公司而言，由於股票為證券之一種，故不論是發行時取得股票或嗣後取得他人之股票，受讓人因此取得股東身分，並無疑義¹⁴⁴。從而，股票作為一種財產，本得為繼承之標的，且公司法並未規定取得股票者需具備一定的資格。不過，同為營利社團，合作社對於加入與繼受社員身分卻有不少明文，包括社員資格及其他入社要件、轉讓或繼承社股¹⁴⁵。

¹⁴⁰ 工商團體財務處理辦法第11條（審核年度工作計畫與收支預算表）、第12條（審核年度工作報告與會計報告並造具意見書）、第31條第2項（點驗保管期限屆滿之財務檔案、例外延長財務檔案之保管年限）、第35條（財務查核）

¹⁴¹ 合作社財務報表及經費處理準則第13條（酌給慰勞金或紀念品）、第14條（參觀考察例外不編列預算）

¹⁴² 公司法第129條第2、3、5款，第130條第2-4款；合作社法第9條之1第2、5-13款；商業團體法第11條第7-12款；工業團體法第12條第7-12款

¹⁴³ 公司法第277條第1、2項；商業團體法第29條第1款；工業團體法第29條第1款

¹⁴⁴ 參照公司法第165條可知，股票受讓人即為新股東，但須經公司變更登記方可對公司生效。

¹⁴⁵ 合作社法第11條第1項、第12條、第14條第1項、第20條



另外，關於商業團體、工會團體取得同業公會之會員身分，商業團體法、工會團體法係採強制組織與強制入會制度¹⁴⁶。且因公司行號、工廠解散或歇業後並無事業可進行，此時同業公會將予以退會，故應無承繼入社可言¹⁴⁷。

(二) 會員身分的喪失

應係由於公司係以出資自由轉讓為原則¹⁴⁸，故公司法僅無限公司、兩合公司部分定有除名、退股之規定¹⁴⁹。儘管同為營利社團，合作社法則將「出會」定義為死亡、自請退社或除名，且亦有關於退社、除名之規定¹⁵⁰。

另外，因商業團體法、工業團體法係採強制入會制度，故除公司行號、工廠除有廢業、遷出公會組織區域或受永久停業處分應予退會之外，商業團體法、工業團體法並無退出或除名之規定，乃屬當然。

二、會員的權利義務

會員之權利義務，基本上均為章程必要記載事項¹⁵¹。就自益權而言，①公司得發給股息、紅利或股票，且於發行新股時，股東享有優先認股權¹⁵²。②合作社法亦規定合作社得發給股息、結餘，且餘額不分配時得由社員認股¹⁵³。至於③商業團體法及工業團體法，並無自益權之規定。而關於共益權，共通的部分較多，包括①選舉權、被選舉權、罷免權及表決權¹⁵⁴②少數會員（代表）之會議召集權¹⁵⁵

¹⁴⁶ 商業團體法第8條、第12條第1項；工業團體法第7條、第13條第1項

¹⁴⁷ 商業團體法第14條、工業團體法第14條

¹⁴⁸ 公司法第163條

¹⁴⁹ 公司法第66條、第67條、第125條

¹⁵⁰ 合作社法第26-28條

¹⁵¹ 公司法第130條第4款；合作社法第9條之1第8款；商業團體法第11條第8款；工業團體法第11條第8款。

¹⁵² 公司法第232條、第240條、第267條第3項

¹⁵³ 合作社法第22條、第24條

¹⁵⁴ 公司法第174條（出席與表決）；合作社法第11條第2項；商業團體法第18條；工業團體法第18條。

¹⁵⁵ 公司法第173條；合作社法第47條；商業團體法第27條第1項第2款；工業團體法第27條第1項第2款。



③委託他人出席會員（代表）大會¹⁵⁶④對於違法之會員（代表）大會決議提起救濟¹⁵⁷。

三、社團罰

與上開組織、章程等項目相比，各該團體關於社團罰之規定均相當簡陋。①關於公司，前已論及，因公司係以出資轉讓自由為原則，故公司法於股份有限公司一章並無除名、退股之規定。應係基於相同道理，公司法該章並無任何社團罰之規定。②關於合作社，雖然同為營利社團，但卻有除名之規定。儘管如此，合作社法之規定僅要求以章程記載除名事由，以社務會（即理監事聯席會）出席理監事四分之三以上同意通過之，並無其他社團罰之規定¹⁵⁸。③至於商業團體與工業團體，商業團體法與工業團體法僅於會員（代表）大會之議決事項中，羅列「會員及會員代表之處分」、「理事、監事之解職」而已¹⁵⁹。

第四項 小結

從上開民法、人團法暨相關特別團體法（公司法、合作社法、商業團體法、工業團體法）之相關規定來看，社團的運作模型可簡單歸納為以下幾點。

第一，就組織／機關而言，大致上分為決策、執行、監督三部分。①會員（代表）大會所職掌者，均為重要事項之決定權，包括(1)修改章程(2)解任理監事(3)處分會員(4)與社團業務或財務相關之事項(5)解散社團等。②理事會之權限，原則上均為日常事務之執行與財務有關之事項，不過詳細規定多半訂於子法，其餘則仰賴章程制定。③監事會之權限，相對於理事會則顯得大同小異，多半為監督理事會執行職務、查核財產與相關財務文件等。

第二，就章程而言，各該法令均有章程必要記載事項之條文，所羅列者亦具有高度的相似性。與社團平時運作較有直接關聯的事項，包括①會員的入會與出會②

¹⁵⁶ 公司法第 177 條；合作社法第 50 條；商業團體法第 19 條；工業團體法第 19 條

¹⁵⁷ 公司法第 189 條、第 189 條之 1、第 191 條；合作社法第 49 條之 1（請求主管機關撤銷）。

¹⁵⁸ 合作社法第 28 條

¹⁵⁹ 商業團體法第 29 條第 2、3 款；工業團體法第 29 條第 2、3 款。



會員的權利義務③幹部的名額、任期、權限與任免④會議⑤經費與會計⑥財產之處分或其他與財產有關之重要事項⑦社團解散事由等。

第三，就會員而言，①關於會員身分之得喪，(1)絕大部分的法令並未針對承繼入社訂定明文，(2)出會的概念，在各該法令中亦有分歧，(3)若係採強制加入制度或會員身分可自由轉讓之社團，各該法令將欠缺除名之明文。②關於會員之權利義務，除營利團體之各該法令始有自益權之規定，各該法令對於共益權之規定一致性頗高，包括(1)會員之表決、選舉、被選舉及罷免等基本權利，(2)委託他人出席會議，(3)少數會員的會議召集權，(4)針對違法的會員大會決議提起司法救濟。③關於社團罰，則多無明文或規定甚少。(1)除名是最常被規定者，但僅人團法、合作社法有明文其要件、方式，至於(2)停權或其他處分，則少有直接明文者。

第二節 我國工會法相關規定的演進

如同本文在第一章第一節所提到的，我國工會法固然歷經數次修正，然最重要者，乃行政院本於工會會務自主化、運作民主化所為通盤修正。為了釐清工會運作的模型，以便理解行政函釋、司法裁判所觸及的爭點與其見解。以下，本文將以新工會施行日期（2011年5月1日）為分水嶺，整理工會法相關規定。

第一項 舊工會法時期（2011年4月30日止）

儘管在新工會法修正之前，工會法經歷過數次小幅度的修正，但就整體而言，均與本文之關聯不大。考量到新工會法之前的相關條文，最主要係1975年5月21日修正公布之工會法、同年7月30日修正公布之工會法施行細則，從而，為了便於理解，以下所稱舊工會法、舊工會法施行細則，均是指於上述日期修正公布者。



第一款 組織／機關

第一目 會員（代表）大會

與人團法相同，舊工會法第 20 條¹⁶⁰及相關條文¹⁶¹規定，會員（代表）大會對於重要事項具有議決權限。然而，舊工會法第 21 條規定之會員（代表）大會特別決議事項，卻僅有第 20 條第 1 款之修改章程及同條第 7 款之組織總工會、聯合會，與人團法¹⁶²並不一致。詳言之，依照人團法第 27 條各款之規定，會員（代表）之除名、理監事之罷免及處分財產均為特別決議事項。

此外，舊工會法中「會員代表」一詞的意義，是否與人團法相同（代表團體之自然人），頗有疑義。舉例而言，①同樣是除名，舊工會法施行細則第 11 條規定之對象為「會員」，而非人團法規定之「會員（代表）」¹⁶³，則所謂會員代表應為代替會員行使權利之工會幹部¹⁶⁴。然而，②若參照 1982 年 7 月 13 日修正公布之工會會員代表大會代表選舉辦法¹⁶⁵中的相關規定¹⁶⁶（尤其 2000 年 6 月 21 日修正後的該辦法第 11 條¹⁶⁷），以及舊工會法施行細則第 24 條：「[會員代表]因故不能出席

¹⁶⁰ 舊工會法第 20 條：「左列事項應經會員大會或代表大會之議決：一、工會章程之修改。二、經費之收支預算。三、事業報告及收支決算之承認。四、勞動條件之維持或變更。五、基金之設立，管理及處分。六、會內公共事業之創辦。七、總工會或工會聯合會之組織。八、工會之合併或分立。九、理事、監事違法或失職時之解職。」

¹⁶¹ 舊工會法第 11 條（章程之議定）、第 22 條（徵收特別基金、臨時募集金）、第 26 條（會員大會同意罷工）、第 33 條（罷免理監事）、第 34 條（與外國工會之聯合）、第 43 條（因分立而成立之工會所承繼的權利義務）；舊工會法施行細則第 11 條（會員之除名）、第 13 條（拒絕入會之停業決議）。至於工會之合併或分立，第 42 條使用「經其會員二分之一以上同意」之文字為而非決議，因此有疑義。

¹⁶² 由於歷來修法均與本文較無關聯，故以下所稱人團法，原則上係指 1989 年 1 月 27 日修正公布之動員戡亂時期人民團體法，僅於必要時另外註記。

¹⁶³ 人團法第 14 條、第 27 條第 1 款

¹⁶⁴ 另可參照 2000 年 6 月 21 日修正後工會會員代表大會代表選舉辦法第 2 條：「基層工會會員人數在三百人以上者，得於章程中規定，依附表比例選出會員代表，行使會員大會職權。但工會法規定專屬會員大會之職權者，不在此限。」

¹⁶⁵ 本辦法已於 2001 年 12 月 19 日經勞委會（90）台勞資一字第 0062188 號令廢止

¹⁶⁶ 例如，第 5 條：「工會會員得為代表選舉人及被選舉人、但參加工會未滿一年者，不得為上級工會代表之被選舉人。」第 12 條：「新加入團體會員，中途選舉代表出席上級工會代表大會，其任期以同屆代表之任期為準。」

¹⁶⁷ 2000 年 6 月 21 日修正後工會會員代表大會代表選舉辦法第 11 條：「工會會員代表大會代表任期三年，連選得連任，任期應自會員代表大會召開之日起算，出缺時，由候補代表依序遞補，補足原代表之任期。但新加入上級工會之會員工會，中途選舉出席上級工會代表，其任期以上級工會同屆代表之任期為準。」



時，得以書面委託各該工會或各該本業其他會員代表出席；惟須提經各該工會之同意」，則此時所謂會員代表，應係指代表團體（會員工會）行使其在上級團體（總工會、工會聯合會）的會員權利之人。

第二目 理事／理事會

有關理事之規定，係訂立在舊工會法第四章「職員」之下。理事必須具有①會員身分，且依照工會組織區域之不同而有名額差異（舊工會法第 14 條第 1 項）。此外，舊工會法第 16 條、第 17 條、第 18 條、第 19 條第 2 項以及舊工會法施行細則第 14 條、第 15 條、第 23 條，分別規定了②理事的候選資格、任期與連任總人數限制、侵權責任、被主管機關指定時的召集義務以及工人最低當選比例、職員與工人之連任總人數限制、缺席達一定次數視為辭職。

至於理事會，舊工會法僅規定其具有①對外代表權（第 15 條），以及②於必要時召集會員（代表）大會臨時會議之權限（舊工會法第 19 條第 1 項後段）。1982 年 6 月 30 日修正公布之工會會務工作人員管理辦法¹⁶⁸，則規定③會務人員之編制、聘任、酌發交通費、資遣、延展退休、訂定撫恤金標準、（退職金、退休金、撫卹金的）計算基準¹⁶⁹，係由理事會為之。而關於理事長的部分，則有其①產生方式（舊工會法第 14 條第 2 項）、連任限制（舊工會法第 17 條）、會員（代表）大會會議召集權（舊工會法第 19 條 1 項）及召開理事會之義務（舊工會法施行細則第 22 條）等規定。理事長的權責之有關規定，似僅有②會員（代表）大會定期會議與臨時會議之召集（舊工會法第 19 條第 1 項前段），與舊工會法第 19 條第 1 項後段之文字有所出入¹⁷⁰。

¹⁶⁸ 本辦法已於 2001 年 12 月 19 日經勞委會（90）台勞資一字第 0062188 號令廢止

¹⁶⁹ 參照該辦法第 3 條第 2 項、第 6 條、第 13 條、第 30 條、第 31 條第 1 及第 2 項、第 32 條第 2 項、第 33 條

¹⁷⁰ 亦即，工會法第 19 條第 1 項前段，一方面規定會員（代表）大會之定期會議、臨時會議「由理事長召集之」，另一方面，卻又在同條項後段規定，臨時會議「經會員…請求，或理事會認為必要時召集之」。如此一來，關於會員（代表）大會臨時會議之召集，理事會認為有召集必要時，程序上是否得而逕行召集（而不透過理事長為之）？恐有疑義。



第三目 監事／監事會

有關監事之規定，許多部分與理事相同，包括上述的會員身分之要求與名額（舊工會法第 14 條第 1 項）、候選資格（舊工會法第 16 條）、任期與連任總人數限制（舊工會法第 17 條）、工人最低當選比例（舊工會法施行細則第 14 條）、職員與工人之連任總人數限制（舊工會法施行細則第 15 條）、缺席達一定次數視為辭職（舊工會法施行細則第 23 條）。不同的部分，舊工會法僅於第 15 條第 2 項規定監事之查核權¹⁷¹。至於監事會之相關規定，似乎也只有與監事並列之查核權。

第四目 其他組織／機關

舊工會法第十一章為「基層組織」，係規範分會、支部、小組等內部單位。基層組織之幹部，由所屬會員選舉之，且其處理事務須受本會之指導（舊工會法第 53 條、第 54 條）。

第二款 章程

與一般團體相同，工會於主管機關發給登記證書前須檢附章程（舊工會法第 9 條第 2 項），且舊工會法第 10 條亦規定了章程必要記載事項，其內容大致上與人團法相同。較重要之不同處在於①舊工會法並沒有如同人團法第 12 條第 13 款「其他依法令規定應載明之事項」的概括規定，另外，②關於解除理監事之職務，雖然人團法第 12 條第 9 款、舊工會法第 10 條均係使用「解任」一詞，但人團法第 27 條第 3 款、舊工會法第 33 條及舊工會法施行細則第 32 條卻使用「罷免」一語。不但如此，舊工會法第 20 條另有理監事「解職」之規定。三者之間是否有差異，純就條文而言，未必明確。另外，修改章程須由會員（代表）大會以特別決議為之，已如前述。

另與人團法有落差的是，在舊工會法中，明文某些事項依照章程規定處理之情形並不多見，似乎僅有拒絕入會之停業決議（舊工會法施行細則第 13 條）。

¹⁷¹ 舊工會法第 15 條第 2 項：「監事或監事會審核工會簿記帳目、稽查各種事業進行狀況。」



第三款 會員

第一目 會員身分的取得與喪失

一、會員身分的取得

依舊工會法第 12 條，勞工有加入工會之義務。此際，若勞工拒不加入，經勸告、警告仍不接受者，依舊工會法施行細則第 13 條，會員（代表）大會得決議停業。所謂停業，依函釋見解，係指解僱而言¹⁷²。姑且不論工會如何能夠終止雇主與勞工之間的勞動契約¹⁷³，舊工會法第 12 條之規定再加上舊工會施行細則第 13 條之規定，使得舊工會法被認為係採強制入會制度¹⁷⁴。

二、會員身分的喪失

關於工會會員身分之喪失，依照舊工會法第 10 條第 7 款，會員之出會及除名係章程必要記載事項。承襲前一節之方式，以下將依序說明①出會②喪失會員資格③退會④除名。

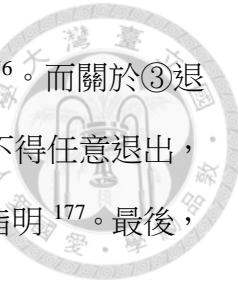
首先，①此處的出會亦有前述整理人團法時所觸及的概念疑義¹⁷⁵，但基於同樣的論理，應將出會理解為喪失會員身分之上位概念。②關於會員身分，僅舊工會法第 13 條有明文（「會員資格」）。而嗣後欠缺會員資格是否導致會員身分喪失，相關規定似乎僅有 1948 年 3 月 25 日行政院公布之工會法施行細則第 8 條：「本法公布前已加入工會為會員。而依本法之規定喪失會員資格者。應於本法公布後六個月內退出工會。」除非將該條之退出工會理解為工會內部程序之辦理，否則，似應解釋為喪失會員資格者，會員關係並非當然消滅（否則何來「退出」？）。另外，在

¹⁷² 勞委會（83）台勞資一字第 107235 號：「〔細則第 13 條固有停業決議之規定〕惟勞動基準法第十一條、第十二條對於終止勞動契約亦有明文規定，雇主欲終止勞動契約應受上開規定之限制。」

¹⁷³ 就此而言，內政部（46）臺內勞字第 111505 號認為停業決議既係由會員（代表）大會作成，「自得仍由工會逕予執行，如仍有困難可報請主管官署核辦。」即令人費解。

¹⁷⁴ 勞委會（83）台勞資一字第 107235 號、北市府（94）北市法三字第 09431815500 號

¹⁷⁵ 參照第二章第一節第三項第二款第三目一、（二）會員身分的喪失



行政實務上，有些函釋則處理了會員資格與會員身分之相關問題¹⁷⁶。而關於③退會，在前述的強制入會制度之下，儘管舊工會法並無明文，但會員不得任意退出，應屬當然，否則強制入會制度將毫無意義。此點，也屢經實務見解指明¹⁷⁷。最後，④除名所涉及的問題，本文將於統制處分的段落詳述之。

第二目 會員的權利義務

會員之權利義務為章程必要記載事項（舊工會法第 10 條第 8 款）。與人團法相同，舊工會法並無自益權之規定，具體來說，則包括加入工會的權利（舊工會法第 12 條）、被選任為理監事（舊工會法第 14 條第 1 項）、請求召集臨時會議（舊工會法第 19 條第 1 項後段）、選派代表查核財產（第 24 條）、（會員代表）委託出席大會（舊工會法施行細則第 24 條）¹⁷⁸。義務的部分，似乎僅有繳納會費（舊工會法施行細則第 29 條）。

第三目 統制處分

與人團法相同，除了除名之外，舊工會法的章程必要記載事項並未包括其他統制處分，但同樣地，鑑於統制處分往往影響會員權利義務，解釋上統制處分之相關規定應可涵攝於同法第 10 條第 8 款。以下，將會統整工會法相關法令明文的統制處分之規定。

關於①除名，前已論及，舊工會法僅規定應由會員（代表）大會決議為之，並未要求須以特別決議通過。而舊工會法施行細則第 29 條對於不依法繳納會費之會員，乃規定工會有②「警告、罰款、停權等處分」之權。此外，會員（代表）大會對於拒絕加入工會之人得為③停業決議，前已提及。最後，姑且不論作為章程必要

¹⁷⁶ 內政部（68）台內勞字第 6010 號〔依細則第 10 條，工廠技工升任副廠長後，自到職之日起即喪失工會會員資格。〕；勞委會（81）台勞資一字第 16940 號〔因淡季暫無本業工作而臨時從事其他工作，仍應有本業職業工會會員資格。〕

¹⁷⁷ 行政函釋，可參照內政部（43）內勞字第 48157 號、（60）臺內勞字第 421000 號，勞委會（82）台勞資一字第 60706 號函〔不再援用〕、（83）台勞資一字第 107235 號。司法實務上，可參考大同公司關係企業工會事件，台北地方法院 102 年度訴字第 4716 號民事判決、臺灣高等法院 104 年度重上字第 775 號民事判決。

¹⁷⁸ 關於決定工會之合併或分立是否屬於會員（而非大會）之權限，參照前揭註 161。



記載事項的理監事「解任」，關於解除理監事之職務，舊工會法似乎有意區別④解職與⑤罷免。解職，僅需有會員（代表）大會之普通決議已足（舊工會法第 20 條第 9 款、第 21 條），但罷免則有其他程序要求¹⁷⁹。從而在行政實務上，儘管少數函釋認為兩者乃不同事項，各有其程序要件¹⁸⁰，然而認為解職仍須依照罷免之規定處理的函釋反而才是多數¹⁸¹。在這些多數見解中，說明最清楚的是勞委會（81）台勞資一字第 0663 號〔不再援用〕：「鑑於解職之效力既與罷免相同，為求工會安定，並防止動輒以『解職』方式而行罷免之實之疏漏，因此，對於該項提出解職案時，基於立法意旨，本會認為仍應依照工會法施行細則第三十二條有關罷免之程序要件辦理。」

第二項 新工會法時期（2011 年 5 月 1 日起）

本文在第一章 第一節 研究動機中已指出，在 2010 年 6 月 23 日修正公布並自 2011 年 5 月 1 日施行之新工會法，係行政院以「促進工會正常運作與發展，落實保障勞工團結權」為提案要旨，並依「工會會務自主化」、「工會運作民主化」等原則檢討，作成工會法修正草案後向立法院提出¹⁸²。以下，將會整理相關規定之變動，並於必要時附上修法時的委員會討論。

第一款 組織／機關

相對於舊工會法，新工會法針對所有的會議增設了會議通知記載事項之規定（新工會法第 22 條）。此外，除了原有的會員（代表）大會會議召集之規定外，亦增設了理、監事會會議召集之相關規定（新工會法第 24 條）。

¹⁷⁹ 舊工會法施行細則第 32 條：「本法第三十三條所稱有關工會理事、監事之罷免，須經會員十分之一以上，向理事會或監事會提出申請罷免案，詳列罷免理由，並具正、副兩本。理事會或監事會，應即將該項副本通知被罷免人，於送達後一週內提出答辯書，一併交會員大會討論過後，得予以罷免之，遺缺由候補理事、監事遞補，以補足原任理事、監事之任期為限。」

¹⁸⁰ 勞委會（77）台勞資一字第 19055 號、台南縣政府府勞關字第 0950162129 號

¹⁸¹ 勞委會（80）台勞資一字第 29521 號〔不再援用〕、（80）台勞資一字第 29938 號〔不再援用〕、（81）台勞資一字第 05893 號〔不再援用〕、（90）台勞資一字第 0025390 號、（90）台勞資一字第 0037008 號、北市府（90）北府勞組字第 113559 號。

¹⁸² 立法院公報，98 卷 37 期 3723 號，頁 50-51。

第一目 會員（代表）大會



本文前已指出，儘管舊工會法中所稱「會員代表」的定位並不明確，但實際運作上，會員代表大會係在間接民主制之下，代替會員大會行使其實權之機關。這點，新工會第 16 條已增訂明文。除此之外，亦增加了其他與會員代表之相關規定，包括①章程需記載名額、權限、選任、解任、停權之相關事項（新工會法第 12 條第 9 款、新工會法施行細則第 11 條第 1 項）②選出會員代表之會員人數之要求與會員代表之任期（新工會法第 15 條）。

關於會員（代表）大會對於重要事項之議決權限，①關於財務或事業之相關事項，其分類較舊工會法更為詳細，第 26 條第 1 項並增訂「集體勞動條件之維持或變更」、「其他與會員權利義務有關之重大事項」兩款事由。②第 27 條第 1 項之特別決議事項，比舊工會法多列了「財產之處分」、「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¹⁸³及停權之規定」、「會員之停權及除名之規定」三項。③增訂之第 26 條第 2 項規定，同條第 1 項第 4 款關於幹部的選任、解任及停權之規定，經會員（代表）大會決議後，排除人團法相關規定之適用。其他新增的明文會員（代表）大會議決事項，則散見於其他條文或工會財務處理準則（下稱財務準則）¹⁸⁴。

¹⁸³ 此處的解任，乃鑑於前述舊法中的疑義（同時使用解職、罷免二詞）所為之修正。立法理由：「〔理監事之解職〕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，故現行第九款爰予刪除。」參照立法院公報，98 卷 37 期 3723 號，頁 90-91。

¹⁸⁴ 包括①自行宣告解散工會（新工會法第 37 條第 1 項）②行政組織區域變更時，是否維持原名稱；維持者，其屆次之起算（新工會法第 38 條 4、5 項目）③章程未明文時，得保留經雇主終止勞動契約的會員之會員身分（2014 年 10 月 16 日增訂之工會法施行細則第 18 條）④作為企業工會取得會員同意代扣會費之一種方式（2014 年 10 月 16 日增訂之工會法施行細則第 25 條第 1 項第 2 款）⑤通過理事會編製之年度工作計畫、收支預算表以及年度業務報告書、決算書（財務準則第 12 條、財務準則第 13 條第 1 項）⑥投資的種類、比例（財務準則第 14 條）⑦訂定財務處理辦法（財務準則第 14 條第 1 項）⑧不動產購置、出售、轉讓、負擔或其他權利之設定（財務準則第 16 條）⑨通過理事會訂定之工會會務人員之待遇表、提列之準備金金額（財務準則第 21 條第 2 項、第 22 條）。⑩指定會內公共事業年度餘绌之用途（財務準則第 25 條）。



第二目 理事／理事會

舊工會法第四章為「職員」，新工會法則改為「理事與監事」。關於理事的相關修正，①舊工會法規定之「由會員中選任」、「具有中華民國國籍」等資格要求被刪除（新工會法第 17 條第 1 項、第 19 條第 1 項），另增訂不得為工業團體或商業團體之參與人（新工會法第 19 條第 2 項）。②名額的部分，則有一定的變動，最主要的是刪除各種類工會之理事、常務理事名額的下限，改為僅列上限（新工會法第 17 條第 1 項、第 2 項）。③任期的部分，從固定的三年改為不超過四年，並刪除連任總人數限制（新工會法第 20 條第 1 項）。④明定「辦理會務」之意義（新工會法施行細則第 36 條）⑤刪除有關職員、工人最低當選比例及連任人數限制、缺席達一定次數視為辭職之規定。

至於理事會，原先的對外代表權規定以及規定會務人員相關事項之辦法¹⁸⁵被刪除，增訂①理事會「會員（代表）大會休會期間處理一切工會事務」之概括事務權限（新工會法第 18 條第 1 項）以及②財務準則中的相關規定¹⁸⁶。③理事會會議之相關規定，則略為修正後，從施行細則改列於母法（新工會法第 24 條）。另外，關於理事長一職，①從任意設置該為強制設置，並具有對外代表權（新工會法第 17 條第 3 項），而且理事長②亦得由會員（代表）直接選任之（新工會法施行細則第 15 條第 1 項）。

最後值得注意的是，關於會員（代表）大會定期會議、臨時會議之召集，舊法條文文義之疑慮¹⁸⁷，在新法之下可謂不復存在。亦即，新工會法第 23 條第 2 項規定：「臨時會議，經理事會決議…由理事長召集之。」因此，不論如何，只要是會員（代表）大會之會議召集，均須由理事長為之。

¹⁸⁵ 參照前揭註 168。

¹⁸⁶ 包括①編製年度工作計畫及收支預算表（第 12 條）②編製年度業務報告書、決算書（第 13 條）
③決議零用金額度及運用規則④將工會會務人員之待遇表提交會員（代表）大會決議（第 21
條第 2 項目）等事項

¹⁸⁷ 參照前揭註 170。



第三目 監事／監事會

關於監事相關規定之修正，某些部分與理事並列，包括修正候選資格、名額、任期、辦理會務，並刪除有關職員、工人最低當選比例及連任人數限制、出席義務之規定。新增部分，包括①得列席理事會陳述意見（工會法第 24 條第 6 項）②與會員選出之代表一同查核工會財務狀況（新工會法第 29 條）③財務準則中之相關規定¹⁸⁸。

至於監事會，①新工會法要求監事人數在三人以上時，應設置監事會及監事會召集人。②監事會召集人，需召開監事會會議（流程與理事會相同¹⁸⁹）、執行監事會決議與列席理事會（新工會法第 17 條第 4 項、第 24 條第 5 項後段）。此外，相較於舊工會法較不明確之文字，新工會法則明確規定在設有監視會之情形，前述監事之職權由監事會行使之（新工會法第 18 條第 3 項）。

第四目 其他組織／機關

新工會法將基層組織一章刪除，且並未增訂相關規定。立法理由謂：「基層組織屬工會內部組織，其設立、組織及任期本於工會會務自主原則，得自行規定，爰予刪除。」¹⁹⁰從而，與工會內部組織相關之規定，僅剩章程必要記載事項（新工會法第 12 條第 6 款「組織」）。

第二款 章程

相較於舊工會法之規定，新工會法第 12 條所規定的必要記載事項，①會員的部分，在入會、出會、除名之外增加了「停權」（第 7 款）②關於工會幹部之權限、選任、解任等，刪除「職員」一語，改為會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事及副理事長（第 9 款），並另外增列秘書長或總幹事、理事長與監事會召集人（第 10、11 款）。此處（①、②）所謂的入會、出會、停權、除名、選任及解任，

¹⁸⁸ 包括①審核理事會編製之年度業務報告書、決算書，並造具審核意見書送理事會（第 13 條第 1 項）②辦理定期及臨時之財務查核（第 28 條第 1 項）

¹⁸⁹ 新工會法第 25 條第 5 項準用同條第 1-4 項

¹⁹⁰ 立法院公報，98 卷 37 期 3723 號，118 頁。



應包括資格、條件與處理程序（新工會法施行細則第 11 條第 1 項）。③增列「基金之設立及管理」、「財產之處分」以及「其他依法令規定應載明之事項」（第 14、15、17 款）。

相較於舊法時期，新工會法暨相關法令明文某些事項依照章程規定處理之情形（不論是否為提示性規定），則有明顯變多。僅就工會法而言，則有①允許代表雇主行使管理權之主管人員加入企業工會（第 13 條但書）②選出會員代表（第 15 條第 1 項）③從理監事中推選常務理監事（第 17 條第 2 項前段）④監事（會）審核事項（第 18 條第 2 項）⑤會員工會向聯合組織繳納之會費，其計算人數與總額（第 28 條第 4、5 項目）⑥賸餘財產之歸屬（第 42 條第 1 項）。除此之外，新工會法施行細則亦有不少類似的情況（亦即，例外情形應由章程定之）¹⁹¹。

第三款 會員

第一目 會員身分的取得與喪失

一、會員身分的取得

關於勞工是否加入工會，舊工會法係強制入會制度，前已說明。對於這點，新工會法第 7 條係規定勞工「應加入」企業工會，純就文字而言，似乎仍未改變強制入會之性質。然而，如同舊工會法施行細則第 12 條之處罰規定已被刪除，即便勞工不加入，實際上也不會因此受到不利益。從而，新工會法應非採取強制入會制，同法第 7 條應可說是訓示規定¹⁹²。

¹⁹¹ 包括①工會聯合組織的工會幹部，其選任與解任採取無記名投票以外之方式者（新工會法施行細則第 11 條第 2 項）②會員（代表）直接選任理事長、副理事長（新工會法施行細則第 15 條第 1 項）③經雇主終止勞動契約者，得於一定情形保留其身分（2014 年 10 月 16 日增訂之工會法施行細則第 18 條第 2 項）④補選理事長、監事召集人或推選其職務代理人（新工會法施行細則第 20 條）⑤作為企業工會取得會員同意代扣會費之一種方式（2014 年 10 月 16 日增訂之工會法施行細則第 25 條第 1 項第 2 款）⑥訂定入會費或經常會費收費分級表（新工會法施行細則第 26 條第 2 項）。

¹⁹² 大同公司關係企業工會事件，台北地方法院 102 年度訴字第 4716 號民事判決：「〔新工會法第 7 條〕並未要求其加入同一公司內存在的每個企業工會，且其立法意旨在鼓勵勞工應加入工會，以促進企業工會之團結力，使協商對象明確，可充分保障勞工權益並穩定勞資關係，縱使勞工不願意加入，該法亦無罰則，係屬訓示性規定…其是否加入及組織工會係屬勞工自我權利之主



二、會員身分的喪失

關於出會、退出，新工會仍無增設規定。至於除名，本文一樣留待統制處分再做處理。而關於嗣後欠缺資格的情形，新工會法施行細則第 11 條第 1 項係規定，入會、出會、停權、除名、選任及解任之章程記載事項，應包括其「資格」、條件及處理程序。此處的資格，是否與向來被理解的資格（即本論文所理解為「身分」）相同，仍不明確¹⁹³。

第二目 會員的權利義務

舊工會法時期的相關規定，大部分均繼續存在，內容也差異不大，僅條次不同而已。除了刪除不依法繳納會費之處分外，少數較明顯的變動有二。①關於委託出席大會，舊工會法係規定於施行細則第 24 條，且僅適用於會員代表而已。此一規定被刪除後，改列於新工會法第 27 條第 2 項前段，且適用範圍包括會員，總委託人數亦有限制。此外，依同條項後段制定之工會會員大會或會員代表大會委託出席辦法，則設有更詳盡之規範¹⁹⁴。②關於會員（代表）爭訟會員（代表）大會決議

張，工會自不宜於章程中規定，勞工除退休、離職外不得出會，以符合憲法保障人民集會結社自由之權利。」

¹⁹³ 使用資格一詞表示身分，除了前揭註 176 之函釋外，參照：內政部(40)內勞字第 933 號、(41)內勞字第 10952 號、(41)內勞字第 22120 號、(43)內勞字第 52271 號、(43)內勞字第 52760 號、(46)臺內勞字第 127673 號、(60)臺內勞字第 402867 號、(61)臺內勞字第 455872 號、(65)臺內勞字第 676315 號、(68)台內勞字第 34742 號、(68)臺內勞字第 37803 號、(68)臺內勞字第 42827 號、(69)台內勞字第 8377 號、(70)臺內勞字第 29285 號、(73)臺內勞字第 258228 號；勞委會(76)臺勞資字第 2797 號、(77)台勞資一字第 07977 號、(77)台勞資一字第 27168 號、(77)台勞資一字第 08602 號、(78)台勞資一字第 17602 號、(78)臺勞資二字第 11596 號、(78)台勞資一字第 22431 號、(78)台勞資字第 28619 號、(80)台勞資一字第 01714 號、(80)台勞資一字第 03279 號、(80)台勞資一字第 26254 號、(81)台勞資一字第 28625 號、(81)台勞資一字第 29312 號、(82)台勞資一字第 11209 號、(82)台勞資一字第 16614 號函、(82)台勞資一字第 29560 號、(85)台勞資一字第 105612 號、(85)台勞資一字第 143673 號、(100)勞資 1 字第 1000013814 號函、(101)勞資 1 字第 1010003336 號。應係以資格表示取得身分所需之要件者，參照：內政部(68)臺內勞字第 46167 號、(70)臺內勞字第 24582 號、(70)臺內勞字第 39201 號、(72)臺內勞字第 163862 號；勞委會(80)台勞資一字第 06011 號、(82)台勞資一字第 11618 號、(85)台勞資一字第 118247 號等。

¹⁹⁴ 包括：第 2 條第 2 項（再委託禁止）、第 3 條（委託書記載事項）、第 4 條第 4 項（重複委託禁止）、第 7 條（委託及親自出席人數之計算方式）



之權利，仿照民法第 56 條、公司法第 189 條及第 189 條之 1，新工會法增訂第 33、34 條。

第三目 統制處分

在舊工會法時期的除名、停業決議與不依法繳納會費所生警告、罰款、停權等處分，於新工會法相關規定中均不復存在。到了新工會法時期，新工會法並非如同舊法，將統制處分之要件與作成機關加以明文，而是在第 26 條之會員（代表）大會議決事項，規定「四、會員代表、理事、監事〔及其他幹部〕之選任、解任及停權之規定。五、會員之停權及除名之規定。」從修法歷程來看，此一新法之意旨在於，將統制處分之要件、作成機關、程序等事項交由工會自己決定。詳言之，儘管立法理由並未多作著墨，但當時勞委會主委於說明修正要旨時，在其列出的「三、工會會務自主」之下，謂：「理、監事等之選任、解任及停權等規範程序規定，基於工會會務自主原則，宜由工會章程自行訂定之…」¹⁹⁵。此外，新工會法施行細則第 11 條要求章程記載之停權、除名、選任、解任等規定，必須包括資格、條件及處理程序，前已提及。

關於統制處分的其他要求，2016 年 11 月 16 日修正增訂工會法第 26 條第 3 項，使會員於會員（代表）大會作成會員之停權或除名決議前，應有陳述意見之機會。

第三項 小結

為了便於理解新舊法時期的實務見解暨工會內部運作的模型，以上工會法相關規定之變化，茲再簡要整理如下。

第一，關於工會內的組織／機關，①新工會法本於工會自主原則，將基層組織一章及原本之規定均予以刪除。②關於會員（代表）大會，(1)新工會法明確規定會員代表大會為代替會員大會行使權利之機關，亦即，變相承認此為間接民主制底下

¹⁹⁵ 立法院公報，98 卷 32 期 3718 號，頁 4。



的制度。(2)至於會員（代表）大會之議決事項，除了種類更加完備之外，(3)就特別決議事項，相對於舊工會法乃就統制處分本身的要件、作成機關予以明定，且均為普通決議事項，新工會法僅要求統制處分「之規定」需經特別決議通過，未強求統制處分本身須由會員（代表）大會決定之。③關於理事會，(1)資格、名額、任期、最低當選比例與連任總人數限制、缺席達一定次數視為辭職等事項，新工會法均予以大幅鬆綁，並賦予其概括的事務處理權限。(2)具有對外代表權者，從理事會改為理事長，且理事長改為強制設置。④關於監事會，(1)新工會法使用更明確的文字，規定有三人以上之監事者必須組成監事會，並設置監事會召集人。(2)至於監事的資格、名額、任期、最低當選比例與連任總人數限制、缺席達一定次數視為辭職等事項，則與上開理事並列。

第二，關於章程，①新工會法增加了不少必要記載事項，而且②相對於舊工會法時期，在新工會法之下，不論在新工會法或新工會法施行細則當中，均可看見條文針對某一事項明確規定依章程處理之情形。

第三，關於會員，①會員身分之取得或喪失，(1)新工會法刪除加入工會之「義務」及相關罰則，要求勞工加入之規定因而被解讀為訓示規定。(2)新舊法時期均使用之「出會」以及新工會法施行細則使用之「資格」（會員、幹部之停權、除名、選任、解任），此等詞語之意涵仍舊有疑義。②會員之權利義務，主要係(1)增訂委託出席之相關規定並授權勞動部制定子法，就方式、人數計算等事項詳細訂定，以及(2)對於會員（代表）大會之決議，明文規定會員（代表）得起訴撤銷或確認其為無效。至於③統制處分，(1)新工會法僅要求統制處分「之規定」必須以會員（代表）大會之特別決議事項通過，不若舊工會法乃就其要件、作成機關予以明文。作為配套，(2)新工會法施行細則對於會員、工會幹部之選任、解任、停權、除名，要求章程必須記載其資格、條件及處理程序。甚至，(3)工會幹部之停權、選任、解任之相關規定，經決議後可不受人團法相關規定之限制。最後，(4)會員於停權或除名決議作成前，新工會法規定應給予陳述意見之機會。



第三節 我國實務上工會自治的現狀及其問題點

為了描繪出工會自治的輪廓，本節將整理行政機關的函釋及法院裁判，嘗試指出實務上與工會內部事務自主決定有關的紛爭類型及行政機關、司法機關之見解。在此之後，點出我國實態下工會自治之間問題點，作為第三章考察日本法的方向。

第一項 實務見解概觀

在進入本論文的統整之前，針對前述所稱「與工會內部事務自主決定有關的紛爭類型」，有必要略作說明。另外，本文也將透過前述社團自治的法理念及部分實務見解，先初步建構工會自治的定義，並以此作為類型化的基礎。

第一款 主管機關函釋的特色

從函釋的行文可知，函釋係主管機關對工會、上級主管機關對下級主管機關之回覆。從而，函釋所涉及的事務類型可謂五花八門。儘管如此，絕大部分的函釋都僅是直接回覆來函者而已。具體來說，若非①單純解釋法規適用疑義、函攝本案事實或逕予指示，就是②僅就來函者意見表示肯定／否定。在①的情形，固不能否認主管機關有可能過度侵害工會的自主決定，然而實際上，大部分函釋對於法規適用之釋疑，實難謂為過度干預。舉例而言，關於理監事就任日之認定，勞委會（81）台勞資一字第 17183 號：「〔人團選罷辦法〕第四十五條『人民團體理事、監事之任期應自召開本屆第一次理事會之日起計算。』…該屆理事之任期係自召開當屆第一次理事會之日起算，不因該理事是否親自出席或該次會議是否成會而停止計算，其依法提出書面聲明者，表示並未放棄當選，應可視同就任。」就結論而言，此一解釋並無不妥之處；若欲主張此一函釋侵害工會自治，似又言重。至於單純表示肯否者（②），由於其脈絡往往更不明確，亦難謂有過度侵害工會的自我決定權。
196 。

¹⁹⁶ 例如，關於工會改制為會員代表制之後，其會員代表屆次計算之問題，勞委會（78）台勞資一字第 10612 號：「關於工會會員大會通過修改章程，擬自下次大會起改為會員代表大會，其屆次疑義乙案，本會同意貴處所擬『自第一屆第一次開始起算』之意見，請本權責核處。」



為了切合主題，在此類型（①、②）的函釋中，本文將著重於否認工會自己決定的法律見解。相對於上開直接回覆型的函釋，部分函釋乃③肯定／指示工會自己決定，且有時會附加一些注意事項或要求（而這些備註往往不能對應到明確的法條）。此類函釋縱然說理不詳，但卻明白地提示了主管機關認為工會可以自己決定之事務類型，當為以下各項實務見解整理之重心所在。

最後須說明者，以下各項的某些類別，嚴格來說，固然並非直接干預工會的自我決定，惟鑑於此等事項與工會的自我決定具有高度的關聯性，故本文仍使用該等分類。在此等類別的項下，本文會在展開正文之前再做簡短的說明。

第二款 法院裁判的特色

相較於主管機關的函釋，法院所處理的問題類型較少。儘管如此，同樣是單純解釋法令，其論理也比主管機關函釋詳盡。甚至在部份案例當中，法院對於如何審查工會自主決定的事務，所提出的判斷標準也相對具體。

如同後面將呈現的，法院的裁判幾乎都是以決議效力之存否為爭訟對象，紛爭類型則集中在統制處分。尤其，法院對於統制處分採取的審查基準，某程度與前述社團罰的學說不謀而合。從而，如何從裁判當中建構出對於統制處分的一般性審查基準及具體案例類型，即是問題核心。

第二項 實務見解對於工會自治等的理解

第一款 使用「工會自治」一詞之實務見解

實務上使用「工會自治」一詞之行政函釋，似乎僅有台北市政府法規委員會（下稱北市府法規會）⁽⁹⁴⁾北市法三字第 09431216500 號函。該函所處理之問題為，工會得否採取（不同於人團選罷辦法規定的）無記名限制連記法？對於如何判斷系爭事務屬於工會得自己決定者，該函提出了明確的判斷標準：「綜觀人民團體選舉罷免辦法，凡授權工會自治事項，均規定『除章程另有規定外，依法令或章程規定……』等字句…否則，應屬強行規定，本案人民團體選舉罷免辦法第 4 條並無類似規定，自應屬不得以章程排除之事項…」



第一個使用工會自治一詞的司法裁判，應為中華電信產業工會(A)事件之台北地方法院 89 年度勞訴字第 12 號民事判決。在該案中，被告工會做成之停權（選舉權、被選舉權、罷免權及其他權利）決議，原告會員請求撤銷之。儘管法院主要係以欠缺權利保護必要為由駁回，但仍舊退一步言：「被告之決議既涉及工會自治之原則，亦經中央主管機關行政院勞委會函復載明可稽，又原告雖受停權處分，仍得參與會員代表大會，此為原告所不否認，即其權利並未受損…」僅是一筆帶過而已，甚至未明確地以此為由認為應尊重工會之決議。

在此之後，另有台灣中小企銀產業工會事件，台北地方法院 97 年度訴更一字第 20 號民事判決。不過，該判決也僅是因法律未明文規定，從而認為「被告依工會自治原則〔修正章程，〕將推派出席上級工會會員代表、團體協約代表、民股董事，改為理事會之職權，實屬會員代表大會決議之結果」，難認有何違背法令或章程之情事…」換言之，本件台北地院判決抽象地以工會自治為由認定決議並無違法，但仍舊未觸及工會自治之內涵。再者，工會自治與會員代表大會決議有何關聯，亦語焉不詳。¹⁹⁷

時隔不久，作為相對明確的事例，在屏東縣餐飲業職業工會(B)事件，針對是否准許原告會員暫時保有監事身分，臺灣高等法院高雄分院 99 年度抗字第 232 號民事裁定：「若仍准由抗告人暫執行職務，即與多數會員代表之意思不符，就工會屬人民團體，宜尊重其會員間之共同意思，以符合內部民主機制之意旨…與決議內容相違背，不僅極易衍生會員間之爭議，〔亦可能〕影響業務正常運作…尚難認為〔會員〕所稱損害為重大。」到了本案判決¹⁹⁸，上開裁定中劃記的段落再度出現，

¹⁹⁷ 之後類似的判決，另有：宜蘭縣木工業職業工會事件，宜蘭地方法院 105 年度訴字第 147 號民事判決：「〔即便章程規定經費收支應先由監事會稽查，然而〕會員代表大會既係最高權力機關，其決議以何種方式處理系爭帳戶爭議，如無悖於上開工會法及章程，咸屬工會自治事項，法院即不應介入審查…」以及（無從得知工會名稱的）高雄地方法院 105 年度訴字第 1311 號民事判決：「〔修正後工會法〕僅係要求該等停權之規定應以會員大會議決，該等制裁措施自係法律所賦與之社團自治權限，會員則因參與章程之制訂或決議修正停權之規定而同意受其拘束，佐以除名較之停權影響會員之權益更鉅，法律於此類影響會員權益較除名為輕微之工會自治權限，自應給與較大空間之自由…」

¹⁹⁸ 屏東地方法院 100 年度訴字第 111 號民事判決。



且該判決更進一步說明：「倘多數會員已認〔理監事違法失職〕並決議予以解職，本於工會自治之原則，司法機關基本上亦應予以尊重...以避免司法機關過度介入被告之運作。」就此而言，本案屏東地院的判決，似有將尊重多數之理念導入工會自治之意涵。

在此之後，工會自治的意義有逐漸明朗的趨勢。①在中華電信企業工會(I)事件中，台北地方法院 103 年度訴字第 464 號民事判決¹⁹⁹指出，法院得審查工會決議的合法性，「工會決議妥適與否之價值判斷，始屬工會自治事項之範疇」，法院即不應介入審查。」②中華電信企業工會(J)事件，台北地方法院 104 年度訴字 1907 號民事判決²⁰⁰，則直接將工會自治定義為「工會得基於章程及經工會會員大會或會員代表大會決議而自行規律工會內部事項」。尤其，此一事件的台北地院判決對於工會自治的定義，幾乎與王澤鑑對社團自治的定義相同²⁰¹。

至此，可從實務見解歸納出的工會自治內涵如下：①工會自治，係指工會以章程或決議自行決定內部事務。具體而言，②法院只能就工會行為的合法性進行審查，對於其價值之妥適性則不得置喙。③若依照北市府法規會的見解，倘若相關法令並無除外規定者，均非工會自治之範疇，工會不得為相異之規定。

第二款 使用「自主」一詞之實務見解

若暫且採用上開歸納的工會自治之定義，則實務上所稱工會自主、會務自主、自主原則等等，是否真與工會自治有所不同，殊值商榷。如同下述，在多數情形當中，以工會自主等作為肯定工會決定之理由者，觀其行文，實應與使用工會自治一詞者相同。亦即，均係指工會不受干預地對於其內部事務作成決定。

第一目 主管機關函釋

以主管機關為例，儘管不是每一個都明白指出，但為數不少的函釋（應）是以法無明文為理由，肯定工會得基於工會自主（原則）自行決定糾爭事務。直接以工

¹⁹⁹ 二審臺灣高等法院 105 年度上字第 76 號民事判決維持。

²⁰⁰ 二審臺灣高等法院 105 年度上字第 1049 號民事判決同旨。

²⁰¹ 王澤鑑，頁 221。



會自主肯定工會之行為者，例如①勞委會（77）臺勞資一字第 07351 號，針對會員入會資格問題，僅謂：「本業可本於工會自主與勞資和諧原則〔依法〕自行訂入章程。」明確指出法無明文的前提者，例如②勞委會（79）台勞資一字第 19032 號：「〔被停權的理監事得否於改選時再行當選〕相關法令並無明文規定，惟本工會會務自主及民主選舉之原則，可由工會自行決定。」屬於此一類型的其他函釋，其行文大同小異²⁰²。相對地，少數函釋則是以法律的明文為基礎，認為相關法條本即是賦予工會自己決定該當事務之意²⁰³。

值得注意者，①針對工會經費事項，勞委會（80）台勞資一字第 26541 號認為，因為「工會會員(會員代表)大會係屬工會之最高權力機構」，從而「會員代表大會是否推選代表稽查工會財務收支狀況，得本工會自主原則自行決定之。」本號函釋與前述的工會自治發生類似情形，也就是連結工會自主與會員（代表）大會，似乎有意將尊重多數之理念或民主原則導入工會自主。此外，②勞委會（84）台勞資一字第 117079 號：「〔工會可否規定工人當選名額不得少於二分之一〕法無明文，工會可本會務自主原則辦理。惟採行此一規定時，該選舉區之應當選名額不得少於二人，以免剝奪職員之當選機會，俾符合公平原則。」乃另外附加其他的限制，且該限制在形式上無法對應於相關法令（前項第一款的函釋類型③）。最後，作為以工會自主限制工會行為的少數事例，③勞委會（84）台勞資一字第 145957 號：「工會倘發生會務、財務弊端，〔應〕循內部民主化、自主化程序解決，不得委託他人處理。〔至於主管機關遴選之整理小組〕小組成員不得再行委託他人代為處理…」似乎有別於自主性之原始定義（要求外部勢力不得介入工會內部事務）。

²⁰² 勞委會（77）臺勞資一字第 02854 號、（77）台勞資一字第 03994 號、（77）台勞資一字第 05440 號函、（79）台勞資一字第 16004 號〔不再援用〕、（79）台勞資一字第 21499 號、（79）台勞資一字第 26936 號、（80）台勞資一字第 05207 號函、〔80〕台勞資一字第 05292 號、（80）台勞資一字第 12811 號、（81）台勞資一字第 20890 號書函、（82）台勞資一字第 05433 號〔不再援用〕、（82）台勞資一字第 54366 號、（82）台勞資一字第 55034 號〔不再援用〕、（83）台勞資一字第 80766 號、（83）台勞保二字第 99155 號〔停止適用〕、（85）台勞資一字第 131138 號、（84）台勞保二字第 136702 號函〔不再援用〕、（87）台勞保一字第 021893 號。

²⁰³ 勞委會（78）台勞資一字第 20686 號函（工會法 25 條「自行擬定」）、（82）台勞資一字第 16614 號函（工會法 10 條 7 款「〔章程必要記載事項〕除名」）、（82）台勞資一字第 10427 號書函（工會法細則 27 條「〔加入複數工會時的經常會費〕得…各核減二分之一」）



第二目 法院裁判

法院判決所呈現的情形，基本上與主管機關函釋相同，即所稱工會自主往往即是工會自治之意。此點，最早可見於①中國鋼鐵產業工會事件（下稱中鋼事件）。在中鋼事件中，針對當時的工會法對於常務理監事之選任²⁰⁴及理監事資格的限制²⁰⁵，與一審法院²⁰⁶之見解相同，二審高雄地方法院91年度簡上字第282號民事判決²⁰⁷指出：「〔工會法第14條之規定為『得』〕非屬『應』選理事長之強行規定。參酌各該修正條文中章程應記載事項…顯見…工會就職員之選任於章程內規範有相當權限與自主。〔工會法第16條，毋寧〕為理事或監事資格之消極應具備要件之規定…其他資格限制則未規定，而此根據工會會務自主原則亦可授權由會員大會於章程中決定之。」此一事件中關於常務理事互選理事長的部分，於②高雄市總工會事件之高雄地方法院100年度訴字第1122號民事判決再度出現²⁰⁸。其餘見解，基本上均無不同，即所稱自主實為自治之意²⁰⁹。

相對於中鋼事件的判決，在③家福樹林工會事件，士林地方法院100年度勞訴字第13號民事判決²¹⁰，其見解則較接近裁決會所稱工會自治，亦即雇主不得干預工會內部事務²¹¹。在本案中，雇主一改從前的勞資習慣，「以『理監事聯席會，未提供相關議題內容』為由而不准〔會務〕假，核其要求提供相關議題內容，已屬審查工會會議內容，有侵害工會自主權之虞，〔亦未提出正當事由及補正文件而逕行駁回，故〕原告主張被告此舉有侵害工會會務正常運作之嫌，尚非無據。」除此之

²⁰⁴ 當時工會法第14條第2項：「前項各款理、監視名額在三人以上時，得按名額多寡互選常務理事、常務監事一人至十七人，常務理事名額在五人以上時並得互選一人為理事長。」

²⁰⁵ 當時工會法第16條：「工會會員，具有中華民國國籍而年滿二十歲者，得被選為理事、監事。」

²⁰⁶ 高雄地方法院90年度雄簡字第3760號判決

²⁰⁷ 最高法院92年度台簡上字第25號民事裁定駁回（上訴利益不足）

²⁰⁸ 高雄地方法院100年度訴字第1122號民事判決：「〔條文規定『得』而非『應』，〕選舉方式若符合章程規定，基於人民集會結社之憲法權利，即無不許之理…符合工會會務自主化及運作民主原則，亦無何違背法令之情事。」

²⁰⁹ 中華電信企業工會(K)事件，臺灣高等法院103年度上字第1229號民事判決；中華電信企業工會(G)事件，台北地方法院103年度訴字第464號民事判決；中華電信企業工會(J)事件，台北地方法院104年度訴字第1907號民事判決；台灣石油工會事件，台北地方法院89年度勞訴字第30號民事判決。

²¹⁰ 二審和解。

²¹¹ 參照本論文第2頁。



外，類似於前述北市府法規會之函釋，④高雄市產業總工會事件，高雄地方法院 104 年度訴字第 1821 號民事判決，將舊工會法第 47 條²¹²理解為取締規定，顯然係以工會法相關規定原則上屬強行法規一事作為前提。該判決謂：「現行法制對於工會違背法令行為，亦已賦予主管機關得視具體個案情節，依行政裁量科予不同程度之行政上管制措施，顯已可透過此等行政上管制措施，將工會自主性原則、法規命令所欲保護利益間交錯考量下所造成之利益衝突予以適度調和。…縱有違反〔修正前工會法第 47 條之〕情事，亦僅係行政機關可藉由行政管制措施進行調和，並不影響該等行為有效存在…」²¹³。

第三款 使用「民主」一詞之實務見解

相對於使用「自主」一詞的實務見解，使用「民主」一詞者（不論是主管機關函釋或法院裁判）數量較少。關於「民主」或相關字詞的意涵，整理如下。

第一種也是最多種的情形是，將民主與工會自治或自主並列，作為系爭事項是否可由工會自己決定之判斷依據。此等實務見解均已出現於前兩款²¹⁴，不再贅述。

第二種情形是，以民主性作為工會自己決定的依據，但會有另外的補述。例如，
①將民主原則與章程、會員（代表）大會連結者，中華電信企業工會(A)事件的台北地方法院 101 年度訴字第 704 號民事判決，在一般論部分提示了此段文字：「工會法於 99 年全盤修正時，第 20 條行政院草案為其理由就理事長任期仍以連選連任 1 次為原則，基於工會運作民主原則，工會得視其會務發展，得於章程中另為規範…。」尤其，②台北地方法院 92 年度訴字第 1859 號民事判決：「〔作票不只是決議程序違法，更是〕對於會議已由民主程序產生之『總意』直接加以否定，實不能謂台北市西點麵包業職業工會該次之理事選舉已有決議成立，…應認該次理事選

²¹² 當時工會法第 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。」

²¹³ 二審臺灣高等法院高雄分院 105 年度上字第 137 號民事判決維持〔原告真意為確認被告幹部與工會之委任關係不存在，但未將工會列為被告，故無確認利益。〕

²¹⁴ 參照同項第二款，包括：勞委會（79）台勞資一字第 19032 號；屏東縣餐飲業職業工會(B)事件，臺灣高等法院高雄分院 99 年度抗字第 232 號民事裁定、屏東地方法院 100 年度訴字第 111 號民事判決；高雄市總工會事件，高雄地方法院 100 年度訴字第 1122 號民事判決。



舉無效。」其所謂總意，似乎即是指形成會員（代表）大會決議的意思表示之集合²¹⁵。此外，針對勞資會議勞方代表之選舉，③勞動部（104）勞動關 2 字第 1040128682 號僅稱：「〔名額、公告、選舉方式等〕選舉相關事項，由工會經內部民主程序議定之。」²¹⁶

第三種情形，乃有別於自主性，是以民主原則限制工會的內部行為。就函釋而言，此種特徵較不明顯，例如勞委會（93）勞資一字第 0930050077 號²¹⁷：「〔工會法第 14 條第 2 項並非強制規定〕工會理事長、常務理事、常務監事之直接選舉若確依工會章程…且未違反內部民主原則，自不生選舉無效之情事。」似係以民主原則作為認定工會內部行為合法性之判斷標準。至於法院裁判，除提示於前兩款者外，在桃園市空服員職業工會事件，臺灣高等法院 106 年度上字第 591 號民事判決，不但重申工會必須「對外自主，對內民主」之意旨，更是明確指出：「在對外自主之前提下…工會內部活動應依民主程序決定，防止工會幹部利用統制權壓制勞工表現自由，誤導工會運作方向。」

從上述來看，除了與工會自治、自主混用的情形外，實務見解可說是以民主原則作為工會內部行為的限制、要求。

第三項 工會自治問題的具體類型

在稍加明確化工會自治等概念之意義後，本文以下緊接著要處理的問題為：實務上發生的紛爭類型及其處理方式為何？所遺留下的問題點為何？

²¹⁵ 惟二審臺灣高等法院 92 年度上字第 1132 號民事判決認為，誤認無效選票為有效並非選舉舞弊，不屬於選舉無效之情形，因而廢棄改判。此外，因上訴利益額未達 150 萬元，故上訴人之上訴因程序不合法而遭駁回（最高法院 93 年度台上字第 1940 號民事裁定）。

²¹⁶ 此種肯定工會依內部民主程序自己決定事務之類似見解，另有勞動部（101）勞資 1 字第 1010127113 號函。

²¹⁷ 稍後的（改制前）台北縣政府（93）北府勞組字第 0930695013 號，其內容幾乎與勞委會本號函釋相同。



第一款 組織／機關

工會作為一種團體，必須透過數個組織／機關之間的分工方能運作。這也意味著，在法令或章程規定不清（甚至並未明文）的時候，組織／機關之間可能對於某一事務的決定權限有所爭執。以下，將依序介紹權限劃分與權限讓與之問題。

必須說明者，雖然僅就形式而言，權限問題似與工會自治之直接關聯性不高。但在某一機關的行為與其他機關的權限、行為有所衝突，進而有會員向法院爭訟決議之效力時，通常也意味著法令或章程語意不清或漏未明文。此際，法院必須嘗試以一套標準判斷事務權限之歸屬，方得認定決議之合法性。

第一目 權限劃分問題

一、會員（代表）大會與其他機關之間

在一個工會當中，最基本的機關為會員（代表）大會、理事會與監事會。此等機關彼此之間的職責看似涇渭分明，但實務上仍不免有疑義。儘管如此，因為理事會、監事會分別掌理之執行、監督事項在本質上背道而馳，故實務上不曾發生理事會、監事會的權限劃分問題。亦即，實務上發生的權限劃分問題，僅存在於會員（代表）大會與理事會，以及會員（代表）大會與監事會之間。

另外，關於統制處分之議決機關，儘管亦涉及權限劃分之問題，但因為議決機關之認定屬於統制處分合法性審查問題的重要一環，故本文將此部分挪移至統制處分審查基準之討論。

(一) 會員（代表）大會與理事會

1. 會員（代表）大會的權限

關於會員（代表）大會之權限，實務上曾有判決明確指出，人團法規定財產處分應由會員大會決議，此乃專屬的權利²¹⁸。實則，如同社團自治時的討論，解釋

²¹⁸ 高雄市碼頭裝卸搬運職業工會事件，高雄地方法院 93 年度訴字第 13 號民事判決：「人民團體之財產處分乃專屬於會員大會之權利，人民團體之理事就此事項並無決定權限，亦非對於理事代表權所加之部分限制，與交易安全無涉。」本案係內政部消防署高雄港消防隊請求工會騰空謙



上應認為人團法、工會法關於會員（代表）大會的議決事項之規定，均為其專屬的權限²¹⁹。此點，亦可參照廢止前的工會會員代表大會代表選舉辦法²²⁰第2條：「基層工會會員人數在三百人以上者，得於章程中規定，依附表比例選出會員代表，行使會員大會職權。但工會法規定專屬於會員大會之職權者，不在此限。」

2. 理事會的權限

至於理事會的權限，早期有函釋就某些事項直接認為由理事會處理，但其理由似乎欠缺法律明文的基礎。例如，①內政部(44)內勞字第18380號，僅謂：「縣、市以下各業工會如不加入各該縣、市總工會經勸告無效，得經理事會之決議予以警告限期加入。警告無效時，可報主管官署通知遵照。」並認為主管機關得依當時的非常時期人民團體組織法及相關規定處理，惟當時各該法令均難謂有賦予工會理事會上開權限。②關於人民團體的一般會務工作人員，內政部(50)內勞字第69871號作成當時尚未有「工會會務工作人員管理辦法」，因此「會務工作人員之任免均係依照各該團體之章程規定，由其理事會決定之」，在中央有關法規中尚未訂有關保障之規定…」²²¹。至於理事會的其他權限，應係仰賴工會章程自行訂定。

3. 會員（代表）大會與理事會的權限衝突

在早期，因為法規尚未完備，曾有函釋認為並非僅有一個機關得針對糾爭事項作成決議。例如，①內政部(63)臺內勞字第588456號認為，變賣動產或不動產為重要事件，應由「理事會議監事會議或會員（代表）大會」通過之。②內政部(63)臺內勞字第587772號則謂：「各廠場產業工會，對於所屬會員繳納經常會費，如經各該工會理事會議或會員（代表）大會通過...得委託各該事業單位在其薪資內予

讓返還糾爭建物。與一審不同，二審法院（臺灣高等法院高雄分院93年度上字第175號民事判決）認為，因工會確有作成終止租約及拆除／拋棄建物之決議，因此改判工會敗訴。不過，並未觸及財產處分權限之問題。

²¹⁹ 參照第二章 第一節 第三項 第一款 第一目 一、社團總會

²²⁰ 2000年6月21日修正，勞委會(90)台勞資一字第0062188號令廢止。

²²¹ 工會會務工作人員管理辦法最早係由內政部(57)台內勞字第377101號令發布，從而本號函釋作成時尚未有工會會務人員之法規。



以代扣彙收…」。不過就近期而言，這種明示何種事務應由何一機關議決的函釋逐漸消聲匿跡，取而代之的是司法實務上面臨的權限衝突問題。

作為肯認會員（代表）大會議決權限之法院見解，在中華電信企業工會(B)事件，台北地方法院 101 年度訴字第 3797 號民事判決認為，系爭章程固規定理事會有設立分會之職權²²²，但是，「被告係以會員代表大會為最高權利機關，理事會僅有執行之會員代表大會決議之職責，則會員代表大會以最高權利機關之地位逕行理事會職權，尚無不可，且被告章程亦未排除會員代表大會就章定理事會權限事項之決定權…。」²²³尤其，針對會員代表大會與理事會執掌事務之區別，法院更是明白表示：「被告章程中明定會員代表大會及理事會之職權，係綜以該項事務之重要性、執行時效性及其專業性，認適宜由理事會決定而明定於被告章程，然此非排除會員代表大會方式決議之職權…分會之成立，尚不涉及專業事項，且經會員大會議決後無礙其執行時效性，再經會員代表大會議以較理事會為嚴謹之召集程序及決議方法議決後，其正當性應無慮…原告主張系爭決議內容屬於理事之固有權限而違反被告章程…尚非有據。」值得注意的是，本案判決中，不論是當事人的主張或是法院的判斷所引用的章程，都並無以上開三要素（重要性、執行時效性、專業性）作為事務分配標準的規定²²⁴。

儘管在司法實務上，仍未見以事務重要性、執行時效性或專業性作為肯定理事會議決權限之見解，但上開判決至少提出了相對具體的判斷方式。相對於此，該案

²²² 從判決觀之，系爭章程第 10 條：「本會以會員代表大會為最高權力機關，大會休會期間由理事會代行其職權。」第 20 條：「理事會之職權：一、執行會員代表大會之決議，十一、決定分會之設立、合併或裁撤，並指揮、監督所屬各地分會工作」

²²³ 同樣以最高權力機關之地位，認為「舉重以明輕」，會員代表大會得針對（理事會有權決議之）分會裁撤作成決議者，參照：中華電信企業工會(L)事件，台北地方法院 107 年度訴字第 79 號民事判決。

²²⁴ 實事上，主管機關亦有函釋認為，重大事項至少須由會員代表大會（甚至僅限於會員大會）決議之。參照：內政部（65）臺內勞字第 697616 號〔第一次舉行會員（代表）大會亦可一併選舉出席上級工會之會員代表，但須載明於章程〕、勞委會（81）台勞資一字第 03030 號〔罷工係重大事項，即便採會員代表制，仍應依工會法 26 條之規定由會員大會決議之〕、（82）台勞資一字第 05433 號（不再援用）〔工會得規定會員代表「須有各該選舉單位會員一定比率之投票方屬有效」，但須有會員代表大會之通過〕、（100）勞資 1 字第 1000126669 號函〔辦理工會登記證書改發，仍應依工會法第 26 條第 1 項第 1 款及第 11 款，經會員（代表）大會議決。〕



二審法院判決²²⁵重申了會員代表大會為最高權力機關之意旨，但就為決議未違反章程之部分，卻謂「在本質上亦非社團法人理事會或董事會之專屬權限」，反而較一審判決更不明確。

在權限衝突或劃分不明確時，肯認理事會議決權限之見解，多半係透過從寬解釋理事會權限之方式達成。例如，屏東縣餐飲業職業工會(A)事件，屏東地方法院100 年度訴字第 232 號民事判決：「〔系爭章程規定〕『理事會職權如左：一處理本會一切會務。…』…然遍觀章程第 26 條有關應經會員代表大會決議之事項，並無關於增設新辦事處應由會員代表大會決議之事項，顯見理事會之職權並非不能增設麟洛辦事處。」²²⁶其實，不論是 2010 年 5 月 1 日施行之工會法第 18 條第 1 項或是修正前工會法第 15 條第 1 項，均規定理事會有「處理工會一切會務」之職權。

(二) 會員（代表）大會與監事會

相對於理事會，監事會與會員（代表）大會發生權限衝突的情況，可謂極其稀少。實務上，似僅有前註 197 的宜蘭縣木工業職業工會事件（宜蘭地方法院 105 年度訴字第 147 號民事判決）而已。在本案中，法院亦係以最高權力機關之地位為由，認為會員代表大會「〔依照章程〕有接納監事會之報告，暨審核經費之預算決算等權限，舉輕以明重，會員代表大會自非不得於監事會尚未提出稽核報告前，逕以決議決定如何稽查及處分系爭帳戶等事宜。…如無悖於上開工會法及章程，咸屬工會自治事項，法院即不應介入審查…」

²²⁵ 臺灣高等法院 102 年度上字第 454 號民事判決

²²⁶ 類似的判決，另可參照：嘉義市營造業職業工會事件，嘉義地方法院 105 年度訴字第 69 號民事判決：「章程第 22 條規定『本會理事會職權如下：…(二)執行會員代表大會之決議案。』…會員代表大會代表選舉辦法第 2、6、7 條規定『…以會員戶籍所在地或通信地址…劃分選區，按會員人數比例分組，人數比例由理事會訂之。』、『…選舉人名冊，選舉日期、地點在會所公告並通知會員，上述流程由理事會訂之。』、『代表選舉各項選務工作應由理事會擬定報請主管機關核備…』…會員代表選舉辦法既係就如何辦理會員代表選舉之流程、選務工作等為具體、細項性之規定，係屬被告理事會之職權，被告理事會自得訂定，原告主張被告以理監事會議方式訂定會員代表選舉辦法已違反章程第 21 條而無效云云，並無可採。」二審臺灣高等法院台南分院 105 年度上字第 223 號民事判決維持。



二、本會與分會

除了同一工會的機關之間以外，在同一工會中，本會與分會也曾在實務上發生權限劃分問題。依照舊工會法第 52 條、第 54 條可知，分會是一種工會內設置的基本層組織，且分會幹事「受工會之指導處理一切事務」。由此可知，第 54 條所稱工會，係指具有法人格之本會而言，不包括所設立的分會²²⁷。儘管修正前工會法第 54 條已明確規定本會具有指導分會的權限，但本會的指導權限是否漫無邊際，恐有疑義。

針對分會之選舉，勞委會（82）台勞資一字第 59609 號：「分會係屬工會之基本層組織，有關分會幹事選舉方式，基於工會自主原則可依工會自訂之章程、選舉辦法行之。」似乎肯定本會得規定分會之選舉方式。不過，能否據此逕認為本會得毫無限制地介入分會選舉事務，仍待釐清。

司法實務上，可參考中華電信企業工會(F)事件的法院判決。對於違反本會發出的停選通知是否足使分會之選舉無效，台北地方法院 102 年度訴字第 383 號民事判決認為，由於各該事項在系爭選舉辦法中「均是以本會與分會名義一同臚列之方式而規定」，因此，「〔若分會選舉事務屬於本會權責〕系爭選舉辦法大可規範本會應如何辦理選務即可，實無庸亦將分會之選務事項並列予以明文規定...」到了二審，臺灣高等法院 103 年度上字第 1229 號民事判決²²⁸則進一步指出：「分會在組織上雖屬上訴人之內部單位，然於成立後，分會本於組織規則及選舉辦法之授權，就業務執行內容及選舉事務之辦理仍有相當自主權限...〔依〕選舉辦法第 23 條第

²²⁷ 勞委會（78）台勞資一字第 12646 號：「工會法第四十三條所稱分立或合併後繼續存在或新成立之工會，係指有法人資格之工會，而『分會』並非具有法人資格之工會，故原有工會之權利義務，應由因合併而繼續存在或新成立之工會承繼。」同樣認為分會並非獨立個體者，另可參照台北地方法院 103 年度訴字第 1635 號民事判決：「〔依工會法第 6 條第 1 項 99 年 6 月 23 日之立法理由可知，〕同一股份有限公司或分公司得成立之工會僅有一個，若工會下設有分會者，其工會仍屬一個，並不因此分為多數工會。」

²²⁸ 儘管此一判決經最高法院 106 年度台上字第 1230 號民事判決廢棄發回，然其理由係以①訴訟當事人：印信章戳之交付人應為原理事長，而非工會；②儘管有定暫時狀態之處分，但原審法院需實質審查本案訟爭。此等理由均與分會自治無涉。臺灣高等法院 106 年度上更(一)字第 104 號民事判決，則以系爭幹部任期已經屆至為由，認為欠缺確認利益而判決會員敗訴。



1 項、第 2 項規定²²⁹對照以觀，即知本會對於分會辦理選舉事務，猶如主管機關對於本會承辦之選舉事務，均僅得予以監督、指導，而不得予以干涉、指揮，俾適度維護分會選舉自治之精神，洵無疑義。」²³⁰雖然結論相同，但相對而言，本件二審判決係正面處理分會受制於本會之問題點，並明確指出分會仍享有一定的程度的自主性²³¹。

第二目 權限讓與問題

即使權限劃分明確，各機關之間的行為亦無衝突，但實務上仍可能有疑義者，乃某一機關得否將其對特定事務之議決權讓與另一機關？此一問題之出發點，為以下兩個實務見解。

第一個是先前提及的臺灣中小企銀產業工會事件之台北地院判決²³²。本判決固然以工會自治為由，認為會員代表大會修改章程，將其推派上級工會會員代表、團體協約代表等推派權改由理事會為之，並無不可。不過，其推論前提為，人團法並未明定會員單位推派或選派會員代表之方式。因此嚴格來說，本判決並非概括地肯認工會機關得任意讓與議決權限之見解。

第二個則是勞委會(78)台勞資一字第 23202 號。本號函釋所處理的問題為：會員依法同意罷工後，具體的時間、地點、方式、人數等事項，是否可以交由理、監事會決議之？對此，函釋指出：「罷工方式、地點、時間、人數均關涉全體會員之權益至鉅，其決議係屬工會之重大事項，需提會員大會無記名投票，全體會員過半數之同意，始得行之，不可以概括之決議授權理、監事會決定。」此一問題，就

²²⁹ 系爭選舉辦法第 23 條：「(I) 本會理事長、常務理事、監事會召集人、監事、出席全國性工會會員代表大會代表、電信職工福利委員會委員、出席事業總機構勞資會議勞方代表之選舉，由主管機關派員監督、指導，本會監事會召集人監選，選舉事務由本會辦理…(II) 分會理事長、監事會召集人、監事、分會會員代表大會代表、出席事業分支機構勞資會議勞方代表之選舉由本會派員監督、指導，分會監事會召集人監選，選舉事務由分會辦理…」

²³⁰ 幾乎相同的行文，亦出現於：中華電信企業工會(G)事件，臺灣高等法院 106 年度上更(一)字第 116 號民事判決。

²³¹ 類似意旨的見解，亦可參照內政部(46)臺內勞字第 110104 號：「查工會小組長係小組全體會員互選產生，小組會自有決議改選小組長之權；惟工會直接召集小組會議硬性指定改選小組長一節於法無據。」

²³² 參照第 61 頁。



不得概括讓與理、監事會決定之結論而言，有兩種解釋可能：①擴張解釋。即法條²³³所稱「宣告罷工」應有全體會員過半數同意，不只是「是否罷工」本身，解釋上也包括罷工的具體相關事項（即時間、地點等）。②法理。亦即，法條所稱「宣告罷工」，文義上僅止於「是否罷工」而已。但是，因為執行罷工之相關事宜為重大事項，仍須由全體會員過半數同意之。由於舊工會法第 26 條第 1 項之條文係「宣告」罷工，因此涵釋較似依法理（①），認為罷工之具體事項仍應依照舊工會法第 26 條第 1 項。亦即，工會仍須於會員大會由全體過半數會員通過之。若然，則本於相同之邏輯，該涵釋應係認為法條明文屬於會員大會之事項，不得交由其他機關決定之。

第二款 章程

工會章程對於所有機關、幹部、會員均有拘束力，並無疑問。而且從章程原則上得自由訂定任意事項²³⁴、修改章程須以會員（代表）大會之特別決議為要件²³⁵觀察，其重要性可見一斑。從而，法院若要認定工會修改章程之行為不生效力，不得不慎。以下，作為許多案例的前提問題，本文將先處理章程授權的辦法之定位。其次，將統整本文觀察到的章程效力問題。

第一目 授權辦法的定位

類似於行政機關本於法律授權訂定法規命令，在工會中由會員（代表）大會透過章程授權其他組織／機關訂定各種辦法（下稱授權辦法）的情形，屢見不鮮。不過，工會法或相關法規往往僅就「違反法令或章程」為規定²³⁶，文義上並未包括授權辦法。從而，授權辦法是否屬於條文所稱章程，實務上有歧見。

²³³ 舊工會法第 26 條第 1 項：「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。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。」

²³⁴ 民法第 58 條

²³⁵ 工會法第 27 條第 1 項但書

²³⁶ 參照工會法第 33 條、第 34 條、第 43 條以及人團法第 43 條、民法第 56 條



一、實質認定

第一種見解認為，授權辦法之制定乃源自章程之授權，因此違背授權辦法即屬各該法規中的「違反章程」。

停止適用前之勞委會（77）台勞資一字第 06164 號：「〔工會的章程必要記載事項包括理監事之選任與解任〕故如於章程中明訂「選舉辦法另訂」，〔依法經過決議、備查後，該選舉辦法之〕效力與章程相同…非依工會法上開規定程序不得擅自變更，否則應屬無效。」

類此見解，另有①中華電信企業工會(C)事件中，最高法院 103 年度台上字第 2643 號民事裁定所維持的原審判決，直接表明：「工會選舉辦法係經工會章程第 16 條之授權而制定，此程序及決議方法之違反，應視為章程之違反。」²³⁷又例如，②中華電信企業工會(F)事件，臺灣高等法院 103 年度上字第 1095 號民事判決認為，本案中的會員具備正當事由，並非無故拒繳會費，因此，系爭決議認定本案會員無參選人資格並逕行宣告訴外人鄭某當選理事長，「違反依章程授權制定之選舉辦法至明。〔依工會法 34 條〕於法均屬無效，應不影響高雄市分會所辦理系爭選舉之合法性及有效性，洵無疑義。」²³⁸較特別者，在③中華電信企業工會(I)事件²³⁹，一、二審法院均認為系爭「中華電信工會各級人員交接辦法」並無章程授權，故為「內部事務性」之規定，即便有違反，亦無違背章程可言。

二、形式認定

第二種見解應係認為，所謂的章程應限於依工會法規定所制定者，不包括授權辦法。不過，此種見解之事例，似乎僅有勞動部（103）勞資 1 字第 1020127909 號：「〔工會法第 43 條〕所定違反章程，應僅限於違反章程規定之內容。至於由章程授權所訂定位階較低之規範（如辦法或注意事項等），自不屬本條所定『章程』」

²³⁷ 臺灣高等法院 103 年度上字第 412 號民事判決。

²³⁸ 儘管本案二審判決經最高法院廢棄發回、更一審改判原告敗訴，但發回理由均與授權辦法位階無關，參照前揭註 228。

²³⁹ 台北地方法院 103 年度訴字第 464 號民事判決、臺灣高等法院 105 年度上字第 76 號民事判決



範圍。」亦即，本號函釋認為，工會行為若違反授權辦法，主管機關不得因而施以該條所定警告、限期改善、停止業務、撤免理監事等行政處分。

第二目 章程的合法性

前已論及，不論是訂立章程或會員（代表）大會決議修改章程，均為法律行為²⁴⁰。不過，實務上爭訟章程合法性的案例均屬後者，即當事人依工會法第 33 條（民法第 56 條第 1 項）訴請撤銷該當修改章程之決議，或依工會法第 34 條（民法第 56 條第 2 項）請求確認其為無效。

章程作為在社團乃至於工會中類似國家法律的規範，法院應如何判斷其合法性，方得兼顧工會自治與會員之保護？從實務來看，可以發現許多公法上的原理原則，有意無意地被法院使用（形式合法性）；就實體內容而言，也曾有法院以民法第 71 條之強行法規、第 72 條之公序良俗否認章程修改的效力（實質合法性）。

一、形式合法性

在此，可從實務上歸納的法律原則有二。第一個是溯及既往禁止原則，其事例固然不多，但法院的論述相對明確許多。第二個是法律保留原則，儘管涉及此原則的事例比涉及溯及既往禁止原則者多，但法院的語意卻不甚明確。

(一) 溯及既往禁止原則

1. 中華電信企業工會(F)事件

在中華電信企業工會(K)事件，台北地方法院 102 年度訴字第 383 號民事判決以及臺灣高等法院 103 年度上字第 1229 號民事判決，均以違反不溯及既往原則為由，認為修正系爭授權辦法之決議為無效。儘管本件最高法院以程序上的爭點廢棄發回，更一審法院亦以其他程序上的爭點改判會員敗訴²⁴¹，但仍不影響一、二審判決之參考價值。以下，將先簡介本案事實，再依序介紹一、二審法院的見解。

²⁴⁰ 參照第二章第一節第三項第一款第一目 組織／機關、第二章第一節第三項第一款第二目 章程

²⁴¹ 參照前揭註 228



被告工會於 2010 年 12 月 7 至 9 日修改章程，將會費從原本的工資千分之三提高為千分之五。原告會員認為該次決議有程序上的瑕疵，因而拒繳 2011 年 9 月至 12 月的會費。此後，被告工會於 2012 年 6 月 12 日增訂中華電信工會選舉辦法（下稱系爭選舉辦法）第 5 條之 2：「本會會員，3 年內有故意未按期繳納會費或發生欠繳、短繳會費達 1 個月以上之情事者，不得被選為：…二分會之會員代表大會代表、理事長（分會）…」自 2012 年 12 月 28 日以來，被告工會高雄市分會（下稱高分會）公告原告會員為高分會理事長候選人後，因他人異議而審查其資格，認為並無故意欠繳會費或遭停權等情事，原告會員仍有候選資格。然而在此之後，被告工會卻函知高分會、高分會選舉委員會，主張被告工會已決議（下稱系爭決議）原告因會員違反系爭選舉辦法第 5 條之 2 而喪失高分會理事長選舉之候選資格，故由唯一的候選人鄭某逕行當選等。

對此，一審判決指出：「法律不溯及既往原則之目的，係為維持法律關係穩定、保障既得權益，且本件亦無溯及既往是可預測性，或舊規定為不明確，易混淆、有漏洞，、違反體系不合理或有重大疑義使人民不能信賴，或未造成損害、損害極為輕微、基於強烈公益需求較信賴利益之既得權更有優越價值而需例外溯及既往適用之情事，[在本件，若] 允許改變現存之法律關係，則對原告權利義務將發生得喪變更影響，遭受不利益，自應適用法律不溯及既往原則…系爭選舉辦法第 5 條之 2 規定，並無適用於原告〔欠繳上開會費之情事〕，始為合理。」針對系爭決議之溯及既往對於本件原告造成的權利侵害，二審判決則表示得更加明確：「[系爭決議]顯然係將上訴人會員是否具有被選舉資格之構成要件事實，連結於選舉辦法第 5 條之 2 規定生效施行前已經終結之欠繳會款事實…自與法律不溯及既往原則有違，且已侵害上訴人章程第 7 條所保障會員之被選舉權至明。〔上開欠繳會費之事實〕非 101 年 6 月 12 日始增訂之選舉辦法第 5 條之 2 規定可得溯及適用，實甚灼然。」



2. 中華電信企業工會(G)事件

上開中華電信企業工會(F)事件中，原告會員的訴之聲明，主要是①確認（其為被告工會之相關幹部的）委任關係存在，②確認被告工會（本會）認定原告欠缺分會理事長候選資格之決議為無效或（經撤銷後）不存在。

在與上開事件相同的原因事實中，原、被告兩造之間存在著另案訴訟，係爭執被告工會（本會）對於原告做成之「停權決議」是否無效。作為此一停權決議的基礎者，乃與上述事件中相同的選舉辦法第 5 條之 2。對此，在中華電信企業工會(G)事件，更一審臺灣高等法院 106 年度上更(一)字第 116 號民事判決，同樣認為系爭選舉辦法第 5 條之 2 應適用溯及既往禁止原則，但其論理稍有不同：「〔系爭章程、選舉辦法規定，章程或辦法未規定者，依工會法、人團選罷辦法及其他法令之規定〕則法律不溯及既往原則既為法治國家之法律基本原則，系爭選舉辦法亦未明文排除適用，自應遵守此一原則。上訴人抗辯系爭選舉辦法不適用法律不溯及既往原則云云，亦無可採。」²⁴²

然而，①工會章程乃至於其他辦法，終究不是廣義的「法律」，在說理上，似難僅因工會章程或其他辦法係以工會法等法令為補充規定，即直接認為工會章程或其他辦法當然有溯及既往禁止原則之適用。②判決原文表示「系爭選舉辦法亦未明文排除適用，自應遵守此一原則。」那麼，若系爭選舉辦法果真明文排除溯及既往禁止原則，是否當然發生排除之效果，而使系爭選舉辦法能夠規制工會會員（在本件，則涉及會員是否能符合參與幹部選舉之候選資格）？恐怕只會產生疑義。

(二) 法律保留原則

法律保留原則，一般而言係指特定領域之事項應由立法者以法律定之，或至少行政機關得到立法者之授權後加以規定²⁴³。而在法律保留的議題中屢屢被提及的重要性理論，大致上是依照對於實現基本權之重要程度，將各種事項區分為須由立

²⁴² 不過，歷審判決均未提及溯及既往之問題。

²⁴³ 許宗力，《法與國家權力（一）》，2006 年 8 月，頁 118，台北：元照。



法者自行訂定法律（或至少訂定重要的基本規定）之「國會保留」事項，以及與允許授權行政機關訂定的「法律保留」事項²⁴⁴。承襲此種區分標準，釋字第 443 號解釋理由書詳列對於不同事務的規範密度，學說稱為層級化法律保留²⁴⁵。

以下事例，部分與公法上所稱法律保留的情形有所不同（例如：①章程以外的其他辦法亦由會員（代表）大會訂定，而非由理事會等其他機關訂定之情形，②雖得由其他機關訂定，然依章程規定仍須經會員（代表）大會追認），但就其他部分，仍應可認為有法院似有參酌法律保留原則，認定決議是否違法。

1. 與參選方式有關的事例

在南投縣手工藝職業工會事件，關於系爭會員代表選舉所應適用的選舉制度，原告會員主張應適用之舊會員代表大會選舉辦法（下稱舊辦法）係採登記制，被告工會主張應適用之新會員代表大會選舉辦法（下稱新辦法）則採推薦制。針對此點，南投地方法院 92 年度訴字第 667 號民事判決，依照相關事證，認定新辦法並未經被告理監事會、會員代表大會通過，故應適用舊辦法，並明確指出：「〔舊辦法所採的會員登記制〕對未經推薦之候選人言，處於相對有利地位。因此，是否採〔新辦法的〕推薦制，影響選舉結果與候選人間公平性至鉅，自應有明確規定。」若從反面觀察，則法院應該也會認為，新辦法的推薦制不能僅以會員代表大會之決議通過。亦即，基於選舉制度之重要性，相關要件、限制必須要形諸明文。

事實上，若係依照主管機關的函釋，則相關選舉事項在解釋上本為章程記載必要事項。例如，不論工會係採取直接選舉制或間接選舉制，(78)台勞資一字第 04990 號明確表示「依同法第十條第九款規定，係屬章程應載明事項…」。停止適用前之(79)台勞資一字第 16004 號，對於會員代表選舉單位之劃分，認為：「〔工會會員代表大會代表選舉辦法並無明文，〕可本自主原則，自行劃分，該劃分方式亦應提經法定會議明訂於工會章程或選舉辦法中。」

²⁴⁴ 許宗力，前揭註，頁 158-160；黃舒芃，〈法律保留原則在德國法秩序下的意涵與特徵〉，《中原財經法學》，13 期，2004 年 12 月，頁 17-20。

²⁴⁵ 林明鏘，《行政法講義》，三版，2017 年 3 月，頁 20-21，台北：新學林。



2. 與候選資格有關的事例

對於欠繳會費的會員工會，行政主管機關曾有函釋肯認總工會得以章程剝奪選舉權與被選舉權，但並未為其他說明²⁴⁶。

司法實務上，在中華電信企業工會(A)事件，針對系爭選舉辦法規定候選人資格，法院認為：「被告工會章程第 16 條規定：『本會理事長、副理事長、理事、監事、常務理事及監事會召集人以外之各項選舉辦法另定之。』…然系爭〔會員代表大會〕決議將被告工會理事長被選舉權資格之限制，規定於被告工會選舉辦法中，是否已逾越被告工會章程第 16 條授權範圍…而符合工會法第 34 條所謂『違反法令或章程者』而無效之要件，已非無疑。」²⁴⁷本件法院似認為，幹部候選人資格屬於應由章程制定或由章程授權之事項（類似法律保留原則），故以系爭選舉辦法訂定幹部候選人資格，已經逾越章程的授權範圍，而該當條文所稱「違反法令」。

3. 與解除幹部職務有關的事例

在台北大眾捷運公司產業工會（下稱北捷工會）事件²⁴⁸，北捷工會於 2008 年 4 月 23 日之會員代表大會，以訴外人翁某違法失職為由，依當時工會法第 20 條第 9 款解除其理事長及理事之職務（下稱系爭決議）。台北市政府（下稱北市府）則認為，系爭決議欠缺章程明文，且不論是要件上或程序上均有瑕疵，依當時工會法第 30 條撤銷系爭決議。北捷工會不服，因而提起撤銷訴訟²⁴⁹。

對此，台北高等行政法院 98 年度訴字第 2244 號行政判決，針對①欠缺章程明文，揭示了重要的原則：「工會章程既未有理事失職情節輕重與處罰之規定，於法治國原則下，不利於當事人之處分應以法有明文為限，故應在其章程內有明文可稽…」且針對北捷工會抗辯法令並未要求明文一事，進一步指出：「在法治國原則

²⁴⁶ 內政部（43）內勞字第 58905 號：「關於縣、市以上總工會對於所屬會員工會欠繳會費處罰，得經會員代表大通過於各該總工會章程內予以訂明如：規定欠費在若干期以下者仍准選舉代表出席代表大會，但無投票權；欠費在若干時期以上者不得選舉代表出席代表大會等。」

²⁴⁷ 台北地方法院 101 年度訴字第 704 號民事判決（二審：撤回上訴）

²⁴⁸ 本件訴訟之原告係（系爭決議作成後、系爭行政處分作成前之）北捷工會理事長本人，而非北捷工會。但為避免理解困難，以下敘述仍以北捷工會稱本案之原告、上訴人。

²⁴⁹ 嗣因理事長之任期屆至，故原告將訴之聲明改為確認處分違法。



下，所有不利當事人之處分都必須依據國會保留原則，以法律有明文規定為限，無論主管機關或人民團體悉當如此，〔系爭決議〕顯與工會法第 20 條第 9 款規定之意旨有悖；〔北市府撤銷系爭決議〕於法並無不合。」對於②系爭決議在認事用法上的瑕疵，認為：「違法或失職屬不確定法律概念，工會法本身亦無明定違法或失職之標準，交付表決前，仍應有充分討論與瞭解方屬合理；〔系爭決議以〕擔任『理事長』職務之失職事由解除其『理事』職務，亦不能提出事證與書面資料，其間並無直接關聯亦無法構成要件之該當性，顯已失去客觀並有濫用表決權之虞，顯與工會法第 20 條第 9 款規定之意旨有悖，故〔北市府撤銷系爭決議〕於法並無不合。」

儘管北捷工會上訴仍遭駁回，但最高行政法院所持理由與一審判決大相逕庭²⁵⁰。不論如何，本件一審法院將法律保留原則適用於工會作成的不利處分，且要求解除職務之決議必須經過充分討論，均值留意。

二、實質合法性

現行工會法第 34 條規定，會員（代表）大會決議之「內容」違反法令或章程者，無效。就法令而言，在內容牴觸明確條文的情形，固無疑問；但若牴觸者涉及不確定法律概念，解釋適用上即非易事。以下介紹的案例，是在實務上少數涉及工會會員（代表）大會決議是否背於民法第 71 條之強制規定、第 72 條之公序良俗者。

（一）保證金制度

在前面提到的中國鋼鐵產業工會事件中²⁵¹，一、二審法院均認為，當時工會法對於理、監事候選人資格之限制僅係消極資格而已，非謂工會另設其他限制將違

²⁵⁰ 最高行政法院 100 年度判字第 696 號行政判決：「工會法或臺北捷運工會章程均未就何謂違法失職之具體事項或標準為規定，故主管機關關於具體事件適用該規定時，自有依法裁量之餘地。其認定標準，應以：如理、監事之行為重大影響工會正常運作，且依工會法或章程無補救措施時，則應認屬違法失職而構成解職之要件。…理事長未定期召開理事會，理事三分之一以上或常務理、監事認為必要時得召開臨時會議，並非無補救途徑。其餘所列違失均屬枝節事項，僅需多加督促即可改善，尚難遽認已達解職之嚴重程度，〔對於所指摘之缺失〕上訴人亦未積極加以舉證，遽認翁某有上開違失事項，亦嫌無據。…原判決予以維持，理由雖不盡相同，然其結論則無不合，仍難認原判決有違背法令情事。」

²⁵¹ 參照前揭註 205 之段落



反強制規定而無效。其實在本案，上開論述所欲處理者，乃系爭修改章程之決議，於中鋼工會理事長選舉罷免辦法中增列①參選理事長應繳納保證金 10 萬元②未達選舉人數百分之十（之得票率）者，保證金不予發還，此等之規定是否因民法第 71 條之強行規定、第 72 條之公序良俗而無效？

對此，高雄地方法院 90 年度雄簡字第 3760 號民事判決明白指出：「被告工會以基於防止工會會員於無相當會員支持情況下參選工會理事長之職務而耗費工會資源之目的考量之理由，而由工會代表大會議決該理事長候選人參選條件，該條件並無悖於工會法或其他法律之強行規定，並與公序良俗無違…」

相對地，二審即同院 91 年度簡上字 282 號民事判決則更為詳盡。其認為：「〔系爭保證金規定〕係避免增加選舉過程之繁雜及增耗工會無謂之資源於選舉上，應認與工會法規範之保障勞工權益，增進勞工知能，發展生產事業，改善勞工生活為宗旨等意旨尚無違誤；〔關於額度〕衡諸被上訴人工會會員之規模達八千四百餘人、基本工資一萬五千八百四十元（八十六年十月十六日）、國民所得、當時及現今經濟發展狀況暨社會環境、防止濫行參選、耗費工會資源及須具有一定民意基礎參選等一切客觀情形，尚難認〔該規定〕係為少數人利益而設定，自難認有逾越合理之範圍，應認為適當。」最後認為系爭規定並未因違反強制規定而無效。

（二）選舉資格限制

在前述論及法律保留原則時所提到的中華電信企業工會(A)事件中，會員代表大會決議增列中華電信工會選舉辦法（下稱系爭選舉辦法）第 5 條之 1。該規定對於「曾連任 2 屆以上之本會理事長」之人增加了頗為嚴格的本會理事長參選要求²⁵²，因而引發是否背於公共秩序之疑慮。

²⁵² 系爭選舉辦法第 5 條之 1：「本會理事長候選人除曾任兩屆以上本會理事長者，另依第 2 項規定外，需具備下列條件之一：1、本會會員現任本會會員代表大會以上幹部或本會所屬分會理事長、監事召集人 3 年以上者。2、本會會員入會連續滿 10 年以上，經本會會員代表大會代表 1/10 或會員 1/10 以上連署推薦者。曾連任 2 屆以上本會理事長者考。一（按：「考。一」應為誤植）經本會會員代表 1/3 以上之連署推薦者，可擔任本會理事長候選人。本會會員代表大會代表或會員之推薦連署，每人以連署 1 人為限，具有會員代表身份者只能擇一連署。」



針對這點，台北地方法院 101 年度訴字第 704 號民事判決，先援引最高法院判例²⁵³作為公序良俗之判斷標準，再從修法歷程觀察，指出：「立法者已肯認連任 1 次者，僅須停 1 任任期即可再擔任，早已均衡考量開放擔任工會理事長之機會以及讓優秀人才繼續擔任工會領袖兩者之間應如何權衡〔，系爭選舉辦法第 5 條之 1〕不僅限制連任被告工會理事長者，且凡曾任 2 屆以上被告工會理事長即受此限制，較工會法第 20 條被限制者更多…」最後，明白地表示「系爭決議顯然…使少數果真優秀工會會員被選為被告工會理事長之機會事先幾近完全剝奪，進而不利被告工會〔爭取〕勞動條件以及權益，且無法有效達到被告所辯有助於工會新陳代謝需求之利益，是工會全體所得利益極少，卻因而造成阻礙熟悉工會運作之優秀人才回任工會理事長，助長工會進步，進而協助弱勢勞工向優勢雇主爭取最佳權益，故系爭決議造成少數工會會員及國家社會所受之損失甚鉅，應認為係違反國家社會之一般利益，背於公共秩序而無效。」是原告依工會法第 34 條主張系爭決議無效，洵屬有據。」本案可謂從少數會員保護的角度出發，認定工會之行為為無效的罕見案例，值得注意。

（三）退休會員無會員基本權

依勞工保險條例（下稱勞保條例）第 58 條第 6 項，請領老年給付者不得再參加勞工保險。不過，若請領老年給付之勞工嗣後繼續從事其他工作，工會是否得以該條為由，對於此等勞工之入會資格、會員權加以限制？若本為會員，於該會員申請老年給付之際，工會得否附加退出工會之要件？

下述的彰化縣鐵工業職業工會事件中，工會因決議增訂章程第 7 條、第 7 條之 1²⁵⁴，對已請領老年給付之勞工所為入會申請附加限制，且要求申請老年給付之

²⁵³ 最高法院 69 年度台上字第 2603 號民事判例：「民法第七十二條所謂法律行為有背於公共秩序或善良風俗者無效，乃指法律行為本身違反國家社會一般利益及道德觀念而言。本件被上訴人雖違反與某公司所訂煤氣承銷權合約第六條規定，以收取權利金方式頂讓與第三人，但究與國家社會一般利益無關，亦與一般道德觀念無涉，尚不生是否違背公序良俗問題。」

²⁵⁴ 修正後的系爭章程第 7 條：「會員入會需經勞工保險局通過資格審核後，自核保日起，由本會發給會員證，方為本會會員」第 7 條之 1：「會員辦理勞保退休，繼續投保健保並保留會籍之會



會員需同時退出工會。彰化縣政府以系爭修章決議違反工會法第 4 條，且工會經函知後遲未再行修正為由，依工會法 43 條徹免全部理監事，工會因而提起撤銷訴訟。

針對上開疑義，台中高等行政法院 105 年度訴字第 189 號行政判決首先指出，
①依工會法第 4 條，勞工有加入工會的權利；依人團法第 16 條，會員有表決權、選舉權、被選舉權與罷免權；依人團法第 37 條，職業團體以從事各該職業者為會員，且不得拒絕具有會員資格者之加入。其次，②儘管勞保條例 58 條限制請領老年給付者再行參加勞保，但與上揭加入工會及成為會員後享有之權利無涉。因此，
③「彰化鐵工會於章程第 7 條規定會員入會時，尚需經勞工保險局通過資格審核後，方可為會員，及第 7 條之 1 規定會員辦理勞保退休，該會員無選舉、選舉、創制、複決諸權，明顯剝奪、限制業已請領老年給付，但仍繼續從事該業之勞工，享有加入工會之權利」，不但違反前述法令，且「違反法律保留原則、平等原則。」

姑不論法律保留原則於此是否有適用餘地，系爭決議違反法令而無效，當係以工會法第 34 條為依據，較無疑問。至於以違反平等原則為由而認定為無效，應係將平等原則解為民法第 72 條之公共秩序²⁵⁵。

第三款 統制處分

本文在探討社員之於社團的法律關係時，固然區分為「社員身分的取得與喪失」、「社員的權利義務」與「社團罰」²⁵⁶，但考量到①在司法實務上，案例類型係以停權處分、除名為大宗，②與工會會員身分之得喪、權利義務相關，而且同時能被認為有過度限制工會自主決定之主管機關函釋並不多見。因此在本款中，本文將直接以統制處分（即社團罰）為核心，探究我國實務上的景況。

員，除享有領取五一紀念品、國內自強活動及文康活動（釣魚、健行、烤肉活動）補助外，餘其他活動及項目均不予補助。且該會員無選舉、罷免、創制、複決諸權。」

²⁵⁵ 王澤鑑，頁 325-327。

²⁵⁶ 參照論文第二章第一節第三項第一款第三目 各款之第三目（社員／會員）



第一目 統制處分的法律性質

在行政實務上，或許是因為所處理的統制處分均係法律未明文的類型，故相關函釋往往僅單純地表示「於法無據」²⁵⁷。不過重點應在於，即使章程得對於統制處分之相關事項加以明文，作為更前提的問題是，工會對於會員施加統制處分何以在原則上被法律所容許？就此而言，司法實務上似乎有不同之看法。

一、社團自治

在桃園市空服員職業工會事件，一審①桃園地方法院 105 年度訴字第 1388 號民事判決，明確地表示：「社團對社員以除名之方式予以懲戒，原屬『社團自治權』之範圍…工會本於自律懲戒權之行使而作成之會員除名處分，對原告之人社權利固有一次性之侵害，但亦屬人民團體之其核心基本自治權行使之結果。」若參照前述社團罰法律性質之整理，則本判決似乎認為，工會統制處分之根據係源自憲法第 14 條之結社自由，且對於此一制裁權限係採懲戒罰說²⁵⁸。

此外，②高雄地方法院 105 年度訴字第 1311 號民事判決則認為：「〔2011 年新工會法〕賦予工會得於章程制訂此等停權之社團罰，僅係要求該等停權之規定應以會員大會議決，該等制裁措施自係法律所賦與之社團自治權限，會員則因參與章程之制訂或決議修正停權之規定而同意受其拘束，佐以除名較之停權影響會員之權益更鉅，法律於此類影響會員權益較除名為輕微之工會自治權限，自應給與較大空間之自由…」同樣也將工會之統制處分理解為社團罰之一種。不過更值得留意的是，此一高雄地院判決之說法與王澤鑑有類似之處。亦即，一方面認為章程得訂定處罰規定之基礎在於社團自治，但又謂會員係因同意而受到拘束²⁵⁹。另外，儘管此一

²⁵⁷ 內政部（47）台內勞字第 128444 號：「工會會員如有違反章程或破壞團體者得按其情節輕重予以警告、除名等處分，惟須於工會章程內載明；關於除名之處分，並須經會員代表大會之決議。至處以罰金及購香煙向會員道歉一節於法無據。」（62）臺內勞字第 518444 號：「工會對所屬會員違反安全衛生規定，可予以勸告、警告或公布其姓名等之處分，至處罰香煙或開除會籍，於法無據。」（51）臺內勞字第 77322 號：「關於工會會員，如不依照規定繳納會費…先行予以限制在該區域內從事本業，及由警察機關執行停業處分或扣押從事工具等，於法無具。」

²⁵⁸ 參照第二章第一節第三項第一款第三目三、（一）社團罰的法律性質

²⁵⁹ 王澤鑑，頁 221。



高雄地院判決亦同時提及「工會自治權限」，但從行文而言，似乎是認為其與社團自治之意義相同。

二、團結權

作為唯一提及工會「統制權」的法院見解，同樣在桃園市空服員職業工會事件，二審臺灣高等法院 106 年度上字第 591 號民事判決，對於工會統制權之依據，指出：「再按『團結權』係勞工為維持及改善其權益，組織工會之權利。勞工團結形成工會，始擁有與資方對等之地位與力量，進而與資方交涉勞動條件及相關事項，並訂立勞動協定。是以勞工必須形成團結一致之工會，對外始得有效制衡資方，因此必須強化工會之統制力，賦予規制、指揮、制裁勞工之權利…在對外自主之前提下，對勞工會員可行使統制權，除非涉及勞工個人思想、信仰等不可侵之權利外，勞工均應受其拘束。」就其行文而言，此判決應該與一審判決（係採社團自治說）有所不同，而是以團結權作為統制權依據。儘管該判決並未直接提及「統制處分」，但就其行文觀之，應可認為該判決係以統制權作為理由，承認工會對於會員的制裁（統制處分）之效力。

第二目 統制處分之審查基準

在中華電信企業工會(I)事件，台北地方法院 103 年度訴字第 464 號民事判決，對於工會決議合法性，提出下列之審查基準：「法院於形式審查時應注意其章程規定程序的遵守，申辯機會的給予，實質上應注意客觀的理由，即關係人確曾為依章程規定應受處罰的行為及其處分有無違法、違背公序良俗或顯有不公的情形，此外，仍須衡量處罰的後果，與其關係人職業、名譽的影響是否相當。因此，工會決議於符合形式上及實質上審查後，工會決議妥適與否之價值判斷，始屬工會自治事項之範疇，法院即不應介入審查。」事實上，該判決所使用之形式審查、實質審查，最早可見於黃立（援引德國法）對社團罰之合法性審查方式²⁶⁰。

²⁶⁰ 黃立（1994），頁 194-166。



以下，本文將借助黃立及葉子超所提出的審查社團罰之架構，初步建立目前實務上審查統制處分合法性之判斷標準。

一、作為決議的基本要件：權限與門檻

工會對會員施加的統制處分，無不以決議之方式作成。此際，與前述權限劃分之問題相同，哪個機關方有此一權限，以及該決議須以何種方式定之，在實務上均曾有疑義。甚至，上開問題可能又因處分之類型而有不同。

以下，本文先區分為「議決機關」、「議決門檻」，並考量到實務上爭訟的統制處分大多為停權處分與除名，將各於議決機關、議決門檻這兩個階層下，分別檢視停權處分與除名之異同。

(一) 議決機關

1. 停權處分

本文前已提及，舊工會法僅於施行細則第 29 條規定工會得對不繳會費之會員施以停權處分，但關於會員(代表)大會之議決事項，舊工會法並未納入停權處分。人團法亦無關於如何作成停權處分之規定²⁶¹。

或係受此影響，實務上存在「章程授權理事會或監事會作成停權處分」之情形，且通常法院會承認其權限²⁶²。例如台北地方法院 89 年度勞訴字第 30 號民事判決²⁶³：「〔毆打〕乃係有違公序良俗之事，自有妨害被告團體成員之名譽，被告本於工會自主之原則，依其章程第十一條規定，按情節予以原告停權處分，自無違反其章程規定。」較明確的案例，例如中華電信產業工會(C)事件，台北地方法院 90 年

²⁶¹ 至於停權處分能否類推適用除名之相關規定，本文將一併於（二）議決門檻加以說明。

²⁶² 作為此處的非典型事例，有些法院係以理事會於會員(代表)大會休會期間代行其職權之觀點，肯定理事會作成之停權決議，參照：台中市水電裝署業職業工會事件，台中地方法院 92 年度訴字第 2498 號判決；台灣石油工會(D)事件，台北地方法院 94 年度訴字第 2968 號民事判決。

²⁶³ 基於該判決之此段文字，故筆者推測系爭停權處分乃係由理事會決議定之：「理事會第二十次會議…決議請原告於八十八年十二月二十日前以書面公開道歉，否則處六個月停權處分…〔原告未道歉，故函知〕原告自八十八年十二月二十一日起停權六個月。」



度訴字第 4609 號民事判決，在對照系爭章程之規定後²⁶⁴，認為：「〔系爭章程第三十二條〕但書既然特別明文對被告會員之除名，方需理事會決議後提請會員代表大會通過，基於舉重以明輕之法理，該條前段所規定對於會員警告、罰款、停權等處分，自應解釋為理事會有權逕以其決議作成。」顯然，因為工會法、人團法完全沒有明文停權處分之要件，章程既然已經有所規定，則由理事會決議停權，並無不可。

到了新工會法時期，因為工會法第 26 條僅謂停權「之規定」須由會員（代表）大會決議通過，因此若停權處分交由理事會決議，當無不可²⁶⁵。應係基於相同的論理，在中華電信企業工會(E)事件中，臺灣高等法院 103 年度上字第 1095 號民事判決：「〔依工會法施行細則第 11 條第 1 項〕會員、會員代表、理事、理事長停權之規定，固應經會員或會員代表大會議決並記載於章程，但停權非必由會員或會員代表大會議決…是被上訴人有關會員停權之規定，既經會員代表大會議決制訂…被上訴人之理事會自有權議決會員停權議案。上訴人主張被上訴人之理事會無權議決會員停權提案云云，尚非可取。」對此，最高法院民事判決 106 年度台上字第 2637 號民事判決亦贊同之，謂：「依〔工會法及系爭章程之規定〕可知，上訴人之理事會係上訴人之執行業務機關，於會員代表大會休會期間，代行會員代表大會職權。系爭決議禁止被上訴人行使上訴人第 6 屆會員代表權利，該決議是否有效，事涉被上訴人得否行使其會員權利…原審因認本件應屬法院得審查判斷之事項，

²⁶⁴ 系爭章程第 18 條：「本會會員代表大會之職權如左：二、選舉或罷免理、監事…三、會員之除名。」第 19 條：「本會理事會之職權如左：十二、處理其他重要事項。」第 32 條：「會員有違反本章程之規定者，得予警告、罰款、停權等處分。但有左列行為之一且情節重大，得經理事會之決議，提請會員代表大會通過予以除名。壹、不遵守本章程或決議案致本會受有損害者。貳、破壞本會名譽，損害本會共同利益及其他舞弊等情事有確實證據致本會受有損害者。」

²⁶⁵ 參照宜蘭縣木工業職業工會事件，宜蘭地方法院 105 年度訴字第 147 號民事判決：「〔關於修正後工會法第 26 條第 1 項，立法當時〕勞委會主委係表示：『相關工會理、監事等之選任、解任及停權等規範程序規定，基於工會會務自主原則，宜由工會章程自行訂定之。』〔可見立法者〕有意將原工會法規定會員代表、理監事之解職、罷免等應由會員〔代表〕大會議決之硬性規定，改由會員〔代表〕大會於章程內自行訂定之，甚且〔增訂第 26 條第 2 項排除人團法相關規定之適用〕難認系爭〔決議抵觸第 26 條第 1 項第 4 款〕為無效。」本案雖係針對幹部之解職、罷免，但就會員之除名、停權而言，新法乃將統制處分之議決權限交由工會自行訂定於章程，應無不同。



非單純上訴人自由裁量之自治事項，且被上訴人有即受確認判決之法律上利益，於法並無可議。」²⁶⁶

2. 除名

不論是從人團法第 14 條或是舊工會法施行細則第 11 條之規定，均可得知在舊工會法時期，除名應由會員（代表）大會決議之。因此在舊工會法時期，實務上似無允許理事會或監事會得獨自作成除名決議之事例。此時所存在的，只有先由理事會決議除名再經會員（代表）大會追認之案例，而這樣的做法也被法院認為合法²⁶⁷。

(二) 議決門檻

1. 停權處分

如前所述，新、舊工會法與人團法均無作成停權處分之規定。從而在理論上，既然停權處分並非法律明文的會員（代表）大會應決議之事項，自始不會發生停權處分是否應以特別決議通過之問題。

實務上曾發生的疑義是，關於停權處分之要件及程序，得否類推適用除名之規定（人團法第 14 條、民法第 50 條第 2 項）？對此，高雄地方法院 105 年度訴字第 1311 號民事判決採否定見解，認為：「〔新工會法〕僅係要求該等停權之規定應以會員大會議決…佐以除名較之停權影響會員之權益更鉅，法律於此類影響會員權益較除名為輕微之工會自治權限，自應給與較大空間之自由，是工會法未有〔

²⁶⁶ 其餘肯認理事會依照章程授權得作成停權處分之事例，參照：中華電信企業工會(G)事件，台北地方法院 102 年度訴字第 3597 號民事判決〔二審臺灣高等法院 104 年度上字第 232 號民事判決，認為理事會決議無從撤銷，原告並無確認利益，因而廢棄原判決，改判工會勝訴；最高法院 106 年度台上字第 1669 號民事判決，指摘原審關於會員無確認利益之見解，將原判決廢棄發回；更一審臺灣高等法院 106 年度上更(一)字第 116 號民事判決，除肯認原告有確認利益之外，對於理事會做成停權決議之權限，與一審判決同旨。〕；高雄地方法院 105 年度訴字第 1311 號民事判決；南山人壽企業工會事件，台北地方法院 105 年度訴字第 876 號民事判決〔二審撤回上訴〕。

²⁶⁷ 花蓮縣汽車駕駛員職業工會事件，花蓮地方法院 89 年度訴字第 129 號民事判決；台北縣個人計程車駕駛員職業工會事件，新北地方法院 94 年度訴字第 1588 號民事判決，臺灣高等法院 95 年度上易字第 735 號民事判決維持。

民法第 50 條第 2 項、人團法第 14 條」等相類規定，應係立法政策上之考量，而非法律漏洞…無類推適用之餘地，故而原告上開主張自屬無據。」

2. 除名

在舊工會法時期，由於人團法第 27 條直接明定會員（代表）之除名需由會員（代表）大會以特別決議為之，但舊工會法第 21 條但書卻未將此事項列為會員（代表）大會特別決議事項。因此，除名究竟應以何種議決門檻通過之，產生爭議。

第一種見解認為，本於普通法作為補充性規定之法理，人團法之議決門檻規定仍有適用空間。行政實務上，可參考（90）台勞資一字第 0037008 號：「至於會員除名之議決數額，工會法並無明定，因工會仍屬人民團體之職業團體，仍應依人民團體法第十四條及第二十七條規定辦理…。」司法實務上，在①台北市理燙髮美容業職業工會事件²⁶⁸，台北地方法院 88 年度簡上字第 152 號民事判決，以工會之除名不符合人團法之規定為由，認定工會之退會、退保行為，「顯然違反上述規定，依民法第一百八十四條第二項規定，應推定其有過失。」在②台北市縫紉業職業工會事件，由於北市府以工會除名不符人團法規定為由而撤銷該次決議，臺灣高等法院 92 年度上字第 734 號判決據此認為該上訴人之會員身分仍然存在，改判原告會員勝訴。

第二種見解，則認為工會法對於除名之議決門檻並非漏未明文，而係有意忽略，目的在於交由工會自己訂定。採此見解者，似僅有前述台北市縫紉業職業工會事件之一審判決。在該案中，士林地方法院 92 年度訴字第 448 號判決明確指出：「工會法係將會員之除名事由及程序授權以章程定之，僅要求應經會員代表大會決議為之。〔關於是否會員除名應以特別決議為之〕工會法係人民團體法之特別法，就工會法授權章程所定之事項自無補充適用人民團體法之理。」

第三種見解則係折衷的看法，認為工會章程有明文時，依其明文；無明文時，依人團法之規定。不過，採此一看法之實務見解，似乎僅有勞委會（81）台勞資一

²⁶⁸ 一審台北地方法院北簡字第 13479 號民事判決，現已搜尋不到。



字第 6065 號：「〔關於會員之除名條件及程序〕僅於工會法第十條規定〔章程應載明之〕在工會之章程未為規定前，准用「動員勘亂時期人民團體法」第十四條及第廿七條之規定。」²⁶⁹

至於在新工會法時期，或係基於與前述停權相同之理由，僅除名「之規定」須由會員（代表）大會以特別決議為之，除名決議本身則不必然如此。從而在司法實務上，似未見爭訟新工會法第 26 條關於除名之議決門檻的案例。

二、處罰事由須有章程之明文

儘管學說上已有指出罪刑法定原則亦應適用於工會的統制處分，但因為在實際上，使用不確定法律概念訂立處罰事由之情形屢見不鮮，因此，欠缺章程明文的統制處分可以說是相當稀少。

唯一明確地開展此議題者，應屬前述北捷工會事件中的一審判決。台北高等行政法院 98 年度訴字第 2244 號行政判決明確地指出：「於法治國原則下，不利於當事人之處分應以法有明文為限，故應在其章程內有明文可稽…」從而，北捷工會之章程既然僅有依理事長失職情節而解除該職務之明文，北捷工會以決議一併剝奪該理事長之理事身分，該決議即屬無效。

三、處分程序

依照前述葉子超介紹的德國審查架構，處分程序係指聽審權、武器平等原則、處分須附理由等；依照黃立的見解，則是指遵守章程規定、申辯機會之給予²⁷⁰。實務上，除了與遵守章程規定程序、給予申辯機會相關之事例外，尚有涉及開示事實證據之案例。

²⁶⁹ 動員勘亂時期人民團體法 78 年 1 月 27 日修正公布，其內容幾乎與現行人團法相同（包括本函釋所引用的這兩個條文）。動員勘亂時期人民團體法第 14 條：「人民團體會員（會員代表）有違反法令、章程或不遵守會員（會員代表）大會決議而致危害團體情節重大者，得經會員（會員代表）大會決議予以除名。」第 27 條：「人民團體會員（會員代表）大會之決議，應有會員（會員代表）過半數之出席，出席人數過半數或較多數之同意行之。但左列事項之決議應有出席人數三分之二以上同意行之：二、會員（會員代表）之除名。」

²⁷⁰ 參照第二章第一節第三項第一款第三目三、(三) 1. 司法審查的範圍



1. 章程規定之程序

實務上，因欠缺章程定程序導致統制處分無效的事例，可參考以下三個案例。在①高雄市木工業職業工會事件，臺灣高等法院高雄分院 87 年度勞上字第 14 號民事判決²⁷¹：「上訴人並未踐行工會章程所訂之程序即『欠繳達二個月以上，連續三次追繳而拒繳』，即將柯進來退會除名...〔被上訴人〕應為無效...依法有據。」在②台灣石油工會(B)事件，台北地方法院 90 年度訴字第 2899 號民事判決²⁷²：「被告工會章程第十一條明定：會員有違背第十條規定，或其他不法情事，致妨害該會名譽信用，由監事會檢舉屬實者，按其情節輕重分別予以警告、停權、除名等處分...是對於未經監事會檢舉屬實之會員，倘若任意以其他手段予以停權或為其他處分，自屬違反章程規定，依據民法第五十六條第二項規定，應屬無效。」在③台中市觀光領隊人員職業工會事件，臺灣高等法院台中分院 107 年度上字第 57 號民事判決：「〔工會〕以前揭理事會議決議對被上訴人為停權處分...並未決議對被上訴人為『除名處分』，則上訴人於前揭會員代表大會提案中將『未經理事會決議之除名處分』以系爭決議通過，違反章程規定²⁷³，應屬無效，其嗣後所為系爭復議，亦屬無效。原審判決為被上訴人勝訴之判決，理由雖有不當，結論仍應維持，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，上訴應予駁回。」

總之，依照實務見解，統制處分之作成若未踐行章程所規定之程序，該處分將會無效。

2. 申辯機會之給予

行政實務上，僅有本文在緒論時提及的勞委會（103）勞資 1 字第 1030125098 號，參酌大法官第 396 號及第 491 號解釋文所揭示的正當法律程序原則，認為工

²⁷¹ 因該判決現已搜尋不到，故本判決原文係摘自三審判決（最高法院 89 年度台上字第 1314 號民事判決）

²⁷² 二審臺灣高等法院 91 年度上字第 120 號民事判決同旨

²⁷³ 系爭章程第 11 條：「(I) 會員如有違反本會章程規定及決議案或其他不法情事，致妨害本會信用名譽與權益，按其情節輕重，由理事會決議，分別予以警告、停權、除名等處分 (II) 會員停權及除名應提報會員代表大會依據章程第 33 條規定辦理。」所謂章程第 33 條，從判決觀之，係指由會員代表大會決議通過。



會對會員施以停權處分或除名時，必須「給予被處分人最後陳述之機會」。本函釋之內容後來成為現行工會法第 26 條第 3 項，已於緒論時說明。²⁷⁴

司法實務上，除了本目一開始提到的①中華電信企業工會(G)事件之台北地方法院 103 年度訴字第 464 號民事判決，②北捷工會事件之一審判決似乎也將此點納入考量。作為部分的理由，台北高等行政法院 98 年度訴字第 2244 號行政判決，係以「違法或失職屬不確定法律概念，工會法本身亦無明定違法或失職之標準，交付表決前，仍應有充分討論與瞭解方屬合理」，肯認被告北市府撤銷系爭決議之行政處分為合法。另外，適用增訂後工會法第 26 條第 3 項者，則有③台中市導遊服務人員職業工會(A)事件，台中地方法院 106 年度訴字第 1999 號民事判決²⁷⁵。在該案中，法院參酌立法理由後，明確表示本條「係為充分保障工會會員身分之重要程序規定，性質屬於強制規定，如有違反，依民法第 71 條規定，應屬無效。」²⁷⁶甚至，在④台中市導遊服務人員職業工會(B)事件，臺灣高等法院台中分院 107 年度勞上字第 7 號民事判決，不僅認為此一事前的陳述意見機會之規定是強制規定，針對違反此一規定的決議瑕疪之定性，謂：「工會法第 26 條第 3 項規定，係屬憲法位階之正當法律程序要求，則非本於正當法律程序作成之決議，決議內容即失正當性，自屬內容違法，而非僅係會議召集程序或決議方法違法問題，上訴人此部分所辯，委不可採。」

3. 事證開示

作為被處分人得以申辯之前提，工會於決議時應揭示相關事實證據，方能使被處分人充分地陳述。對此，在苗栗縣貨物包裝運送業職業工會事件，苗栗地方法院 102 年度訴字第 246 號民事判決即明白表示：「將被處分對象違反各該事由之具體

²⁷⁴ 參照本論文第 2 頁（註釋 7）。

²⁷⁵ 二審撤回上訴。

²⁷⁶ 相同見解，另有：台中市導遊服務人員職業工會(B)事件，台中地方法院 106 年度訴字第 1997 號民事判決，臺灣高等法院台中分院 107 年度勞上字第 7 號民事判決；台中市觀光領隊人員職業工會(A)事件，台中地方法院 106 年度訴字第 2243 號民事判決。



事實一一詳加敘述及提出相關證據，方足以使被處分對象得以提出答辯及會員代表在作成決議時，得以審酌…」

四、事實審查

所謂事實審查，如同前述在社團罰之討論中所提到的，原則上是指客觀事實之真實性而言，即處分必須是以經過舉證且正確之事實為基礎²⁷⁷。不過實務上，部分案例所揭示的一般論或其論理前提，均可納入此一層次，使得事實審查之內容更加明確。

(一) 處分之基礎事實限於經通知、紀錄者

工會於作成統制處分之決議時，必須立基於什麼樣的事實？對此，上開苗栗縣貨物包裝運送業職業工會事件之苗栗地院判決即謂：「〔工會〕無從於作成系爭『除名』決議後之數個月後，原告提起本件訴訟後，方對系爭提案及決議之內容追溯、補充〔該決議之會議紀錄所無的〕『上開事實』。被告上開補充論述，並無法使無效之系爭決議因而恢復其效力…」亦即，處分之基礎事實必須被納入提案之內，且之後亦被記載於會議中。

無獨有偶，在中華電信企業工會(J)事件，台北地方法院 104 年度訴字第 1907 號民事判決認為：「被告於會前所發函通知原告應親自列席或以書面說明之事項，亦經被告表明係針對與前述於系爭除名決議案由、說明欄所載事項相同者，…顯見系爭除名決議所列將原告除名之事由，自應以前述系爭除名決議案由、說明欄所記載者為限。」²⁷⁸惟應注意者，本案一、二審法院之所以認定除名決議無效，係以會

²⁷⁷ 另可參照：屏東縣餐飲業職業工會(B)事件，屏東地方法院 100 年度訴字第 111 號民事判決：「苟被告會員代表大會認定原告違法或失職之基本事實，並非虛構，而確有其事，則就該基本事實是否構成違法或失職，則原則上應尊重被告會員代表大會之決議，以避免司法機關過度介入被告之運作。」

²⁷⁸ 二審臺灣高等法院 105 年度字第 1049 號民事判決同旨：「〔系爭決議之議案〕無關於另案除名決議事由之記載…理事會及系爭會員代表大會會議召開前，亦僅要求被上訴人就系爭除名事由表示意見，並未告知尚有另案除名事由等情…堪認系爭除名決議所據之除名事由，並未包括另案除名事由。」



員之行為本身並未該當章程規定之處罰要件為理由，並非因為工會以未記載、通知之事項作為除名決議之基礎（工會已經於另案以該事由再作成除名決議）。

（二）處分之基礎事實須具體明確

同樣是在前述苗栗縣貨物包裝運送業職業工會事件，苗栗地方法院 102 年度訴字第 246 號民事判決，先舉出對照組的情況：「系爭代表大會會議記錄所載…對於訴外人邱于恩〔除名〕部分，則有較為具體之『拒繳經常會費及各項保費逾期未繳』事實（嚴格而論，其內容並未將訴外人邱于恩未繳納之時間、期數、金額等具體情形表明，尚有欠缺）。」然後，針對工會以危害名譽為由除名原告會員之決議，則表示：「〔系爭代表大會會議記錄〕所述之事由，僅有『危害本會名譽信用』等抽象文字…系爭代表大會未根據具體之事實，而僅以抽象事由為依據，決議將原告除名，其決議內容顯然不符其章程第 11 條²⁷⁹…之規定意旨。〔原告主張系爭決議〕依工會法第 34 條規定，應屬無效，尚可採信。」亦即，若工會作成之統制處分並未有客觀事實作為基礎，該統制處分將會因而無效。

五、包攝審查

在此一議題中，原則上法院不會特別針對其對於包攝審查的理據加以說明。由於工會往往會使用不確定法律概念訂定處罰構成要件，法院無可避免地必須進行包攝審查，否則難以確保工會行為合法性。基本上，若該當行為不符合章程之處罰規定，該處分為無效²⁸⁰。

關於包攝審查，最典型的事例要屬「侵害工會名譽」。由於單純的事實認定不足以判斷是否構成名譽侵害，故法院均會直接認定系爭被指控的行為是否構成章程所稱侵害名譽，但不會額外說明為何法院能夠審查工會的涵攝結果。比較明確可以觀察到的包攝審查，為先前的①苗栗縣貨物包裝運送業職業工會事件之苗栗地

²⁷⁹ 系爭章程第 11 條：「會員違反章程或決議案及其他不法情事、危害本會名譽信用、拒繳會費者，按其情節輕重，分別予以警告、停權、除名等處分」

²⁸⁰ 台中市觀光領隊人員職業工會(B)事件，台中地方法院 106 年度訴字第 2001 號民事判決，臺灣高等法院台中分院 107 年度上字第 57 號民事判決維持；台中市導遊服務人員職業工會(A)事件，台中地方法院 106 年度訴字第 1999 號民事判決。



院判決，②屏東縣餐飲業職業工會事件之屏東地院判決，以及③中華電信企業工會(G)事件之更一審判決。

如同前面所提及的，①苗栗縣貨物包裝運送業職業工會未依據具體之事實，僅以「危害本會名譽信用」為由將原告會員除名。除此之外，法院更進一步指出：「(工會究竟是依據什麼事實)進而由系爭代表大會依據其情節輕重，對原告作出人民團體組織規範中最嚴重之『除名』處分，均未見表明...是原告主張系爭決議內容違反上開章程規定，依工會法第 34 條規定，應屬無效，尚可採信。」顯然，即便基礎事實可被認為具體明確，至少就情節輕重而言，工會顯然沒有涵攝。針對此一涵攝過程的瑕疵（即工會做成處分時根本未為涵攝），法院顯然認為此事屬於其審查範圍。否則，法院即無從指摘此一瑕疵，並進一步以該瑕疵作為認定決議無效之事由²⁸¹。

至於在②屏東縣餐飲業職業工會(B)事件中，屏東地院先揭示工會自治之原則，再謂：「苟被告會員代表大會認定原告違法或失職之基本事實，並非虛構，而確有其事，則就該基本事實是否構成違法或失職，則原則上應尊重被告會員代表大會之決議，以避免司法機關過度介入被告之運作。」本件法院的判旨，顯然與法院的包攝審查應尊重工會的判斷餘地之學說見解，不謀而合²⁸²。

在③中華電信企業工會(G)事件，臺灣高等法院 106 年度上更(一)字第 116 號民事判決，審酌相關事證與工會章程之規定後，對於工會理事會做成之停權決議，認定如下：「〔被上訴人係合法當選高雄市分會第 6 屆理事長〕無任何違反系爭章程規定之處...上訴人復未舉證被上訴人有何其他恣意妄為，影響本會威信及名譽，而違反系爭章程之行為，故系爭理事會議據以為系爭決議之理由，均難認與事實相符...系爭決議已違反系爭章程第 35 條²⁸³之規定，依工會法第 34 條規定，自屬

²⁸¹ 系爭章程之規定，請參照前揭註 279。

²⁸² 參照第二章第一節第三項第一款第三目三、(三) 2. 司法審查的界限

²⁸³ 系爭章程第 35 條：「會員有違反本章程之規定者，理事會應給予當事人書面及口頭申訴後，得予警告、罰款、停權等處分。但有下列行為之一且情節重大，得經理事會之決議，提請會員代表大會通過予以除名。一、不遵守本章程或決議案致本會受有損害者。二、破壞本會名譽，損害本會共同利益及其他舞弊等情事有確實證據致本會受有損害者。」



無效。」更一審法院直接認定原告會員被指控的行為（客觀事實），並不該當章程第 35 條之處罰要件，因而認定系爭停權決議為無效。與前述諸判決相同，法院並不會刻意說明為何能夠審查工會做成統制處分的涵攝過程。

六、處罰裁量

綜合黃立與葉子超所述的審查基準，則處罰裁量係就統制處分是否違反強行法規、背於公序良俗、顯失公平或不相當而為之合法性審查。

實務上，桃園市空服員職業工會事件中，桃園地方法院 105 年度訴字第 1388 號民事判決、臺灣高等法院 106 年度上字第 591 號民事判決，對於人團法第 14 條「情節重大」之判斷，概念上應與相當性為一體之兩面。除此之外可被認為明確進行處罰裁量者，似僅有南山人壽企業工會事件之台北地方法院 105 年度訴字第 876 號民事判決²⁸⁴：「系爭決議停止原告會員權益之期間至第 6 屆理事任期結束，雖第 6 屆理事任期即將於 105 年 10 月間結束，然在第 6 屆理事任期結束前勢必會進行被告之理監事改選，原告將無從行使其選舉及被選舉之權，原告所受損害實不可謂不大。衡酌被告作成系爭決議，停止原告會員權利，未能達到保障被告及其會員之權益之目的，然對於原告之會員權利造成更大之損害，自屬權利濫用至明。」

第四款 工會內部問題所生的批判

會員相互之間乃至於會員與工會（幹部）之間的相互批判，嚴格來說，與「工會自治」並無直接的關聯。不過，由於①相關案件數量不少，而且②此等案例確係基於工會內部事務所生之爭端，與工會內部事務之運作也稍有關聯，再加上③民主價值的核心之一即是「多元」，這對於團體的營運相當重要²⁸⁵。從而，因工會內部問題所生的批判之相關案例，應仍有加以介紹、整理之價值與必要。

儘管如此，在實務上，關於會員相互之間乃至於會員與工會（幹部）之間的相互批判所衍伸的案例，係以名譽權受侵害為由而被提起請求侵權行為損害賠償之

²⁸⁴ 二審撤回上訴。

²⁸⁵ 參照前揭註 21 之段落（釋字第 643 號）



訴訟²⁸⁶。在這些事件中，法院幾乎都是援用釋字第 509 號作為主要的法律見解。詳言之，因為名譽、言論自由均受憲法之保障，且工會事務屬可受公評之事，從而，除非是基於顯然錯誤之事實而未為合理之查證，或（該指控實際上與工會事務無關而屬）明顯針對個人，否則，因會務所生爭執而衍伸的相互批判，原則上不構成侵權行為。只不過，即使紛爭起因於工會事務，若該當行為涉及個人隱私之侵害時，仍可能構成侵權責任²⁸⁷。

第四項 小結

由此可知，我國實務上固然不乏工會自治之相關事例，但其論理多半欠缺事前的、一般性的審查基準觀點。關於法院審查的界限，也僅有少數判決有所處及。至於民主原則，在早期的函釋中固然屢見不鮮，但其意義並不明朗，尤其在司法實務上，甚難窺見民主原則之具體意涵。

²⁸⁶ 中華電信產業工會(B)事件，台北地方法院 90 年度訴字第 1445 號民事判決；中華電信產業工會(D)事件，台北地方法院 96 年度訴字第 4699 號民事判決、臺灣高等法院 96 年度上字第 1022 號民事判決；中華電信產業工會(E)事件，高雄地方法院 101 年度訴字第 2199 號民事判決、臺灣高等法院高雄分院 102 上易字第 301 號民事判決；中華電信產業工會(F)事件，南投地方法院 102 年度訴字第 117 號民事判決；中華電信工會桃園分會事件，桃園地方法院 100 年度訴字第 139 號民事判決、臺灣高等法院 100 年度上易字第 1114 號民事判決；中華電信企業工會(D)事件，高雄地方法院 102 年度訴字第 560 號民事判決；中華電信企業工會(H)事件，台北地方法院 103 年度訴字第 3855 號民事判決；中華電信企業工會(K)事件，南投地方法院 105 年度訴字第 432 號民事判決；中華電信企業工會(M)事件，台北地方法院 105 年度訴字第 5010 號民事判決〔成立和解〕；台南縣雕刻業職業工會事件，臺南地方法院 98 年度訴字第 1590 號民事判決；台灣石油工會(C)事件，91 年度訴字第 4767 號民事判決；台灣石油工會(D)事件，台北地方法院 94 年度訴字第 2968 號民事判決；台灣石油工會(E)事件，高雄地方法院 99 年度訴字第 1294 號民事判決、臺灣高等法院高雄分院 101 年度上易字第 274 號民事判決；台灣石油工會(F)事件，桃園地方法院 102 年度訴字第 815 號民事判決、臺灣高等法院 102 年度上字第 1308 號民事判決；兆豐商銀產業工會事件，桃園地方法院 97 年度訴字第 584 號民事判決、臺灣高等法院 97 年度上易字第 756 號民事判決；兆豐金控產業工會(A)事件，桃園地方法院 95 年度訴字第 1307 號民事判決；兆豐金控產業工會(B)事件，士林地方法院 95 年度訴字第 802 號民事判決；宜蘭縣機器製造業職業工會事件，宜蘭地方法院 93 年度訴字第 60 號民事判決、臺灣高等法院 93 年度上字第 946 號民事判決、最高法院 94 年度台上字第 2097 號民事判決；屏東縣餐飲職業工會(C)事件，屏東地方法院 103 年度訴字第 677 號民事判決；國光客運產業工會事件，新竹地方法院 96 年度訴字第 725 號民事判決；新北市燿華電子公司工會事件，104 年度訴易字第 40 號民事判決；漢翔公司產業工會(A)事件，台中地方法院 98 年度訴字第 1154 號民事判決、臺灣高等法院台中分院 99 年度上字第 28 號民事判決、最高法院 99 年度台上字第 831 號民事裁定；漢翔公司產業工會(B)事件，台中地方法院 101 年度訴字第 1739 號民事判決；彰化縣水泥業職業工會事件，彰化地方法院 92 年度彰訴字第 1 號民事判決、臺灣高等法院台中分院 93 年度上字第 218 號民事判決；嘉義市教師職業工會事件，嘉義地方法院 106 年度嘉簡字第 803 號民事判決、同院 107 年度簡上字第 4 號民事判決。

²⁸⁷ 台電公司工會事件，臺南地方法院 106 年度簡上字第 299 號民事判決〔一審搜尋不到〕。



作為工會自治議題在實務上最重要的子議題，統制處分之依據、審查基準與審查界限，均有前述不明確之問題。此外，民主原則之於工會內部事務之自主決定，究竟會（或者應該）帶來什麼樣的影響，也難從實務見解中窺知。

以下，為求解明上開疑義，本文將考察日本法中有關統制處分與工會民主主義之發展，以期我國作為參考，使法院在法律適用上能有更加明確的論據。



第三章 日本法中的統制權論與工會民主主義之發展

為解明我國實務上屢屢使用的「民主程序」一詞之意義，以及統制處分之司法審查方式應為如何，本章將探討日本法關於統制處分、工會民主主義等議題在學理及實務上的景況。

首先，作為勞組法第 5 條第 1 項一部分的要求，同條第 2 項乃規定工會應記載相關之事項，學說認為此係工會具有民主性之展現。在此之後，因法條之規範並未具體地規定工會自治之下的統制處分、民主主義等事宜，本文將繼續探究其學理、實務上之發展。另須注意者，因日本民法關於法人之規定幾無適用於工會之餘地（僅少數與本論文無關之條文有準用），從而不論是學說或實務見解，幾乎都未提及勞組法以外的法律¹。

第一節 概述

第一項 勞組法第 5 條第 1 項（資格審查制度）

勞組法第 5 條第 1 項規定，工會若未向勞動委員會提出證據，證明其符合同法第 2 條及（第 5 條）第 2 項之要求者，將會「欠缺參與本法所規定的程序之資格，而且，不得獲得本法規定之救濟」。簡言之，工會必須同時具備主體性、自主性、目的性、團體性及民主性，方可享有勞組法上的救濟等利益，符合勞組法第 5 條第 1 項之要求（自主性、民主性）的工會，則被稱為「法適合工會」²。

¹ 勞組法第 12 條之 6：「一般社團法人及一般財團法人法第四條及第七十八條（第八條規定之情形除外）之規定，準用於作為法人的工會。」一般社團法人及一般財團法人法第 4 條：「一般社團法人及一般財團法人，以其主事務所所在地為其住所。」第 78 條：「一般社團法人對於代表理事或其他代表人之執行職務所加諸第三人之損害，負賠償責任。」

² 西谷敏ほか編『新基本法コンメンタール 労働組合法』27-28 頁〔荒木尚志〕(日本評論社，2011)。菅野，780-781 頁。荒木，572 頁。水町勇一郎『労働法』358-359 頁(有斐閣，第 6 版，2016 年)。相對於此，西谷(勞組)，75 頁，則將符合勞組法第 2 條者稱為「法內工會」，似未將第 5 條第 2 項之規定列為勞組法上的工會之要件。



第 5 條第 1 項所謂參與程序和獲得救濟，就其本身之文義而言不甚明瞭，實務上多半解為申請及獲得不當勞動行為救濟、取得法人格之資格證明、申請團體協約之地域效力擴張、推薦勞動委員會之勞動委員等³。

第二項 勞組法第 5 條第 2 項（確保民主性之章程記載事項）

本文在第一章 第二節 第二項 第四款，已先簡單介紹勞組法第 5 條第 2 項（章程必要記載事項）之內容及該條之意旨。亦即，透過平等待遇原則、重要事項必須由會員（代表）直接決議、總會召開或財務公開等要求，使得工會可以民主地運作。⁴

由於本條項僅要求工會於章程中記載該等事項，因此，工會實際上的運作是否稱得上民主，則非所問。換言之，只要工會章程已充分記載本條項所規定者，即已符合該同條第 1 項之部分要求⁵。除此之外，本條項所稱章程，除章程本文之外，其他章程附屬細則、選舉規則、議事規定、獎懲委員會規定等附屬規定，亦包含在內。⁶

第二節 統制權論

由此可知，儘管就法律明文而言，工會民主性之確保固然有其實益，但關於其根本的理念或在解釋適用上的其他意義，無法僅從法條得知。此外，所謂統制權或統制處分，至少在形式上幾乎與法條使用之文字沒有任何關聯可言。

以下，本文將依照向來的學說，區分為統制權論、工會民主主義兩大主軸，加以整理相關見解。儘管就層次而言，相對於工會統制權，工會民主主義屬於較上位的概念，但考慮到工會民主主義之發展，係以制約工會統制權（會員之權利侵害問題）為重要的背景因素，故本文將先介紹統制權論論之發展⁷。

³ 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法上巻』247-248 頁（有斐閣，1980）。

⁴ 參照第一章第二節第二項第四款 既有文獻的初步分析

⁵ 西谷敏ほか・前掲注（2）67 頁〔緒方桂子〕。

⁶ 東京大学労働法研究会・前掲注（3）248, 260 頁。

⁷ 鈴木 222 頁以下。中山和久ほか「労働組合の変容と団結権法理の再検討（上）」労働法律旬報 1039 号 34-35 頁〔横井發言〕（1982）。



第一項 統制權的根據

關於工會對會員施加規制，日本學說及實務一開始乃從統制權的觀點解讀。詳言之，工會為了維持其營運，有必要擁有制裁會員的權限，惟其依據為何，則發生爭議。此一問題，學理上固然有其重要性。不過，如同後面將會提到的，後期之學說認為此一爭論之實益不大，重點毋寧在於統制權之範圍或界限。從而，針對此一論爭，本文僅會扼要地整理。

第一款 學說之開展

第一目 以團體享有之權限為出發點的見解

在早期，工會之統制權根據為何，多數學說係從工會作為一種團體之性格加以探求。大致來說，是以日本憲法第 21 條之結社自由與第 28 條之團結權作為根據，分為團體固有權說與團結權說。

一、團結權說

認為工會之統制權係來自團結權者，應以沼田稻次郎之《日本勞動法論（上）》為早期的代表。關於工會自主法的實效性，沼田認為，原則上交由工會以自己之實力確保，國家法最多只是「防止國家機關或經營者之干涉」。在此前提之下，當工會制裁其會員之時，問題點在於：面對人身自由、追求幸福的自由，國家可以在什麼程度上對工會的自主權威附加限制？由於法律沒有明文，且工會之存在係以團結權為根源，故保障工會實效性之（工會內部）處罰規定，「僅止於實踐團結權概念內容之範圍」。所謂處罰規定，具體而言包含處罰之要件與內容。⁸上開論述之展開，當係因為沼田係以資本主義下產生的勞工階級為思想核心，認為勞工的「連帶意識」為團結權的基礎。因此，勞工受到工會章程拘束之原因，固然是基於其加入工會的意思，但此一意思有拘束力之正當性根據，乃「受到階級的道義所拘束」，

⁸ 沼田（法論）201 頁。



沼田稱為「團結忠誠」⁹。從而，勞工之所以受到工會統制權之拘束，其理由亦是如此（階級中的連帶意識）¹⁰。

在沼田之後，作為團結權說之代表學者，橫井芳弘也有不少論著。最重要者，乃後來橫井與秋田成就之間的論爭。¹¹關於工會的統制權，橫井芳弘將之理解為「社會學的…一種權力作用」。儘管如此，關於統制權在法律上應如何定位，橫井認為：「不論在歷史上或理論上，兩者〔結社權、團結權〕在質的面向上是完全不同的權利。〔勞工團結並參與內部營運〕從頭到尾都是憲法 28 條的問題，與憲法 21 條之結社自由毫無關聯。」其主因，乃認為工會與所謂的社團、任意團體，有本質上的不同。例如，①近代市民法形成的社團，乃由數人結合之組織體，作為事實上商品所有人進行活動。相對的，勞工本身才是勞動力商品之所有人，工會只是設定此商品之交易基準而已。②社團主要是透過「代表」進行對外活動，而法律效果僅歸屬於該社團。與此相對，工會的對外活動—其典型為爭議行為—是透過會員的集體參與而存立。③從上述（②）可知，在對內關係上，社團的構成員喪失其重要性與性格。工會會員則因直接享受工會活動之成果，與社團（獲取之利益先歸屬於社團本身再於社團內部進行分配）之情形不同，從而工會中不需要有社員權之概念。¹²

其餘的學說，所持的理由大致上相同。亦即，以①憲法 28 條明文保障團結權，②工會因為相關法制度（Union Shop 協定、不當勞動行為救濟等）而享有特殊待遇等作為出發點，強調①統制權作為團結權內涵之一部分，②統制權對於工會之存續、營運而言有其必要性，以及③工會與一般團體之不同處¹³。其中較值得注意的是，

⁹ 沼田（思想）104-105, 112-113 頁。

¹⁰ 儘管沼田在前註的原文係針對章程的拘束力，但就其文脈，此點在會員應服從工會統制權一事，應無不同。島田 148-149 頁，似乎即使這樣解讀。

¹¹ 關於早期橫井說之整理，參照：島田 168-169 頁。

¹² 橫井（論爭）61-62, 69 頁。

¹³ 外尾健一「除名」萩澤ほか『総合判例研究叢書労働法（5）』82-83 頁（有斐閣，1959）。林迪広「労働組合の統制権と憲法二八条」判例タイムズ 235 号 70 頁（1969）。角田邦重「労働組合の統制権の根柢と限界」片岡昇一・横井芳弘編『演習労働法』105 頁（青林書院新社，1975）。蓼沼謙一「労働組合の統制力」石井ほか編『労働法大系 1 労働組合』215-217 頁（有斐閣，1976）。本多（再検討（上））29 頁。土田道夫『労働法概説』346-347 頁（弘文堂，2008）。然而事實上，與一般的團結權說（純粹團結權說）不同，外尾並未否認一般團體法理的構造。亦即，「著眼於包含工會在內的任意團體之團體性，具備共通構造的某種內部強制權可以在法律



以石川吉右衛門為濫觴的「半公共團體」說，係從憲法 28 條之角度論證工會本身的特殊性格，並以之作為制約統制權的理據¹⁴。石川說也被認為影響到後續的部分學說¹⁵。

二、團體固有權說

對於工會的統制權根據，團結權說乃訴諸工會之特殊性。與此相對，團體固有權說之核心思想，即是認為統制權並非僅有工會享有，毋寧是團體的本質。

此說的早期代表，當為石井照久¹⁶。石井認為，工會的統制，應從「普通的團體法理」加以理解。詳言之，「普通的結社也有某程度的統制。只不過，相較於普通結社，基於勞動團體之特殊性格，其對會員之統制力有被強化。」此一特殊性格，「在對雇主關係中展開集體勞動關係之面向上，最可以被發現。」這是因為勞工是基於維持、改善勞動條件或其他提升經濟地位之目的而加入工會，因此「團體的統制，也應該以這點劃定界限。從而對雇主之團體協商、爭議行為，〔會員〕應服從工會的統制，乃屬當然。」¹⁷

在石井之後，作為團體固有權說之代表者為秋田成就。秋田說的核心在於，認為此一固有權限乃原始的權力，無待任何之規定。後來，秋田固然有修正其學說，但基本立場並於重大的改變。¹⁸其修正最大的變化，可分為以下幾點觀察。①首先，秋田從「團體之存續與營運先於實定法而存在」之觀點，認為向來所謂的「統制權」並非一般法律意義下的權利(Right)，而是作為事實的權力(power)。這如同集會、結社自由在憲法制定以前即已存在，只不過是透過憲法之制定加以確認而已。②隨

上被承認，此事在一般論上難以否定」。參照：外尾（團體）161-163 頁（筑摩書房，1975）〔157 頁「折衷的團結權說」〕。

¹⁴ 石川吉右衛門『労働組合法』101-102 頁（有斐閣，1978 年）。

¹⁵ 認為此後的濱田、菅野、下井係受此影響並且對此說採取批判之立場者，參照：島田，196-199 頁。

¹⁶ 在石井之前，此說其實已有跡可循。參照：柳川真佐夫ほか『判例労働法の研究』166-167 頁（労務行政研究所，1950）〔團體為了維持營運，對於違反統制者施以制裁甚至排除於團體之外，從團體法理來看是必然的結果，法律未特別規定亦無妨。〕

¹⁷ 石井照久『労働法総論』331-332 頁（有斐閣，1957）。石井照久「労働組合一その組織と統制」萩澤ほか『総合判例研究叢書労働法（5）』202-204 頁（有斐閣，1959）。

¹⁸ 關於早期秋田說之整理，參照：島田，164-165 頁。



著時代演進，團體本身受到法的保護，也必須負擔法律責任，因而其行為也被給予法的評價。③所謂法的根據，一般是指某一行為能否免責，或者是否該當免責的實定法規抑或其他法源（契約、判例、習慣、法理）。當統制權行使造成利益侵害時，法院必須先問的是，作為法律判斷的根據之法律關係為何？④從上述可知，不論是工會或是一般的任意團體，其對構成員之統制權，在憲法制定之前即已（作為一種事實而）存在。至於行使統制權所生之紛爭要如何在法律上處理，是另一個層面的問題。就此而言，團體固有權說即與團結權說有所不同。⑤最後，秋田認為「工會統制權之成立與法律規制的根據，是憲法 21 條之結社自由與憲法 28 條之團結權保障，這樣的說明在結論上最為適當。」因為(1)如同前述，工會統制權之存在與任意團體之情形並無不同，而且(2)尤其在 Union Shop 制度之下，工會從自由加入、退出之任意團體轉變為強制加入的組織，其權力有濫用之虞，再者(3)內部紛爭多涉及工會的基本方針與思想、信念，有仰賴第三人判斷之必要。¹⁹

總而言之，團體固有權說之核心在於，團體為了維持存續與達成目的，本有制裁其構成員之權限。此一權限之行使，會因團體之性質，在法律上被容許的程度有寬嚴之別。就此而言，工會作為一種團體，當然享有統制權，至少與團結權無直接關聯²⁰。

第二目 以團體與構成員之合意為出發點的見解

相對於從團體之性格出發，從「會員與工會之間的合意」為出發點的見解（具體而言，主要是以勞工加入工會之意思與章程之拘束力為中心），有逐漸變多的趨勢。

久保敬治採「規約準據說」。亦即，工會統制權應以章程為根據。如此一來，統制權係以會員之意思作為基礎，相較於傳統的團結權說、團體固有權說，對於會

¹⁹ 秋田（論爭），42-54 頁。

²⁰ 有泉亭「組合員の加入・脱退・除名」石井ほか編『労働法大系 1 労働組合』266 頁（有斐閣，1976 年）。荒木誠之「団結忠誠と組合員の権利」季刊労働法 77 号 12-13 頁（1970）。



員之保障較為周延²¹。而且，「工會內部統制應以會員的總意為之，是工會自治的基本要求，若認為會員之合意這樣的契機是擬制的，也有必要納入考量吧。」²²

安枝英諱固然肯認以憲法 28 條作為工會統制權之依據，但由於工會活動的多樣化，以至於某些活動可能「與本來的〔對國家或對雇主關係中之團體〕目的有相當的距離」，從而「探求會員加入工會之意思，並以此事具體地劃定工會統制權之界限，是理想的方法」。透過此種融合團體、契約要素之方式，「統制權所及之範圍或其界限之劃定就沒那麼重要了」。²³

濱田富士郎雖然類似於向來的團結權說，係以憲法第 28 條作為規制工會的根據，但認為「憲法 28 條…僅止於保障統制權而已，統制權的具體發生根據終究應認為是工會章程。」其推論，應係以憲法第 28 條、勞組法第 2 條（自主性）為基礎，認為工會既然是在國家法的委託（國家干涉禁止、勞動條件規制權能）之下自治，則章程在法律上當然具有拘束力，應屬自明之事。從而，關於工會內部問題，工會不可能以自治為由不受法院審查，而在進行司法審查時，法院原則上應尊重工會之判斷。²⁴

西谷敏雖然亦係以團結權作為統制權之依據，但與向來團結權說論者不一樣的是，其在問題層次上，明確地區分統制處分「適法性」與「根據／正統性」。依照西谷的主張，①統制處分之根據必須要從會員本身之「合意」探求。實際上，應可認為組織或加入團體之意思，包含「為達成團體之目的，在必要範圍內服從團體之統制，違反之情形則願受處分」之內容。②至於團結權或結社自由，只是「適法性」之問題而已，不論何者均無法充分地說明為何工會得以（具體地）作成統制處分。²⁵

²¹ 下井隆史=久保敬治『労働法を学ぶ人のために』174-175 頁(久保敬治)(世界思想社,第 2 版,1976)。

²² 久保敬治『労働法』67-68 頁(ミネルヴァ書房,第 5 版,1987)。

²³ 安枝英諱「労働組合の政治活動と統制権についての一試論」学会誌労働法 47 号 74-76 頁(1976)。

²⁴ 濱田富士郎「労働組合内部問題法の基礎理論的考察」久保還暦『労働組合法の理論課題』,38 〔註釋 6〕,44-46 頁(世界思想社,第 2 版,1982)

²⁵ 西谷(集團),213-214 頁。



類似地，下井隆史則認為，工會與會員之間的權利義務關係，可以從會員加入工會之「契約」加以理解。亦即，除了章程明定之事項外，選舉權、被選舉權、出席權、服從工會的義務等等，都可以從契約推導出來。因此，統制處分則相當於因債務不履行（契約義務違反）而生的究責方式。²⁶、²⁷

與西谷接近，盛誠吾亦指出，撇除個人的加入而一般性地討論統制權之法律根據是不妥當的。解釋上，在團體達成目的之範圍內會員必須服從工會，這樣的內容隱含於會員加入工會的意思當中。此外，「統制權的一般／法形式論上的根據問題，以及統制權行使之相當性或界限問題，應予以區別，工會統制權之特殊性，在於後者。亦即，統制權的法形式根據，與其他團體並無區別。」²⁸

片岡昇也強調會員與工會的合意，其理由在於：「在工會活動範圍擴大化的狀況下，客觀地確定以團結權保障為基礎的工會目的活動之範圍，未必容易。」²⁹

此外，荒木尚志應該也是採合意說。其認為，「既然團體說³⁰是以『退出工會的自由』為前提，則以加入並留在該團體之意思作為說明是可能的，實際上，往後的判例也可以為相同之解讀。若然，則從會員之合意探求統制權之根據在理論上是妥當的，處分事由必須明定於章程也可以被解讀為是這點〔合意〕的要求。」³¹與荒木類似，水町勇一郎亦係以「與會員退會自由相結合的加入工會時之合意」作為統制權的依據，不過稍有不同的是，其明確地係以工會係「自主的、任意的團體」以及「規範必要性（應該檢視工會的內部閉鎖性、不透明性）」這兩個面向作為切入點。³²

²⁶ 下井隆史「労働組合内部の法律問題（2）—統制処分・組合の組織変動・財産帰属をめぐる諸問題」法学教室 154 号 76-77 頁（1993）。下井隆史『労使関係法』45 頁（有斐閣，1995）。

²⁷ 將統制處分理解為契約責任或債務不履行之法律效果並檢討其他之合意說者，參照：三井正信「統制処分法理の再検討（四・完）」広島法学 21 卷 2 号 108 頁以下（1997）。

²⁸ 盛誠吾『労働法総論・労使関係法』183-185 頁（新世社，2000）。

²⁹ 片岡昇=村中孝史（補訂）『労働法（1）総論・労働団体法』97 頁〔片岡昇〕（有斐閣，第 4 版，2007）。

³⁰ 此係指團結權說與團體固有權說

³¹ 荒木 592-593 頁。

³² 水町勇一郎・前掲注（2）366 頁。



第二款 實務之開展

實務上的統制權論之開展，日本最高裁判所（下稱最高裁）應該亦是以憲法第28條之團結權作為工會統制權的根據³³。在此，作為第一個最高裁之刑事判例者，為著名的三井美唄勞組事件。此後，中里礦業所事件之最高裁民事判例，同樣也承襲最高裁在三井美唄勞組事件中的判斷架構。以下，將依序介紹這兩個案例的事實與最高裁裁判。

第一目 三井美唄勞組事件

一、本案事實

三井美唄勞組事件之案例事實，大致上可分為四個部分：①長年以來，三井美唄炭礦工會均依一定程序推派「統一候選人」，並進行相關選舉運動，希冀獲取美唄市市議會議員之席次。所謂統一候選人制度，即是為了避免分散票源，以利於上開目的之達成。②被害人身為工會會員之一，由於在工會內部的推派程序中被淘汰，因而反於工會之決定獨自參與競爭選舉。③被告等人在知悉被害人有此意圖之後，曾嘗試勸說其放棄參選，但徒勞無功。被害人嗣後也確實參選。從而，工會依照章程規定對被害人作成停權處分，並將此事於會所內公告周知。④因為被告等人在說服的過程中有不當言行³⁴，被害人主張本件中的種種行為，均構成公職選舉法第225條第3款之「脅迫」。

本案之所以涉及工會統制權，主要的原因在於：若以工會統制權作為該等行為之正當性根據，在本案應可阻卻違法。

³³ 從最高法院使用迂迴的用語（從…之精神而來、作為…之效果等）來看，認為其並非在團結權說、團體固有權說之分爭脈絡中明確選擇團結權說之立場者，參照：秋田（論爭）39頁。

³⁴ 例如：「不論如何都要這麼做的話，除名是可能的喔，不服從工會機關之決定的時候會怎樣，曾為工會幹部的後藤〔按：即被害人〕你不是應該很清楚嗎？」



二、最高裁判決

與下級審見解不同³⁵，最高裁在一般論上認為，在憲法 28 條之保障下，工會為了與雇主對抗而進行正當團體活動，必須強化其團結力，因而在合理的範圍內有規制會員之權力（統制權）。「大致上，在組織的團體中，一般而言，針對構成員，在符合其目的且合理的範圍內有統制權，這是通例。然而，在受到憲法保障團結權之工會當中，其對於會員之統制權，與一般團體所擁有者不同，乃為確保工會之團結權所必要，且在合理的範圍內，作為勞工團結權保障之一環，可說是從憲法 28 條之精神而生。在此意義之下，作為憲法 28 條保障勞工團結權之效果，工會在為了達成其目的而有必要且合理之範圍內，應解釋為對會員有統制權。」

在具體適用之結論上，最高裁則與一審法院相同，均認為系爭統制處分違法。只不過，相對於一審係謂會員之參選自由即憲法上之被選舉權「不被工會統制權所及」，最高裁則稱之為「超過工會統制權之界限」。³⁶

³⁵ 關於工會的統制權，①一審判決揭示下列判旨：「大致上，團體為了維持其團體性，擁有設置一定規律來規制會員之權能，也就是所謂的統制權。工會也不例外。工會得為政治活動，已如前述，因此一般論上，混亂工會統制之行為發生的情形，即使與政治活動有關，工會也可以對該會員發動統制權。然而，團體的統制權並非絕對，統制一定或多或少會拘束構成員的自由，從而有其本身的限制。其範圍，應個別具體地，將(1)統制所限制之自由的性質與重要性，以及(2)該團體之存立目的與存在意義，放置在對立處，於相關關係中決定之。」（括號之數字為筆者所加）最後認為，憲法解釋上亦保障被選權，且工會之本質與政黨究有不同，因此，在權衡會員的參選自由及工會之目的、政治活動之後，會員反於工會決定獨自參選之事，「不被工會統制權所及」。結論上，系爭統制處分違法，構成本案所涉及之「脅迫」。②二審大致上肯認其一般論，只是在具體判斷上，認為「在會員反於其方針，阻害工會的團結力或者以反工會的態度想要參選之際，若不問此一會員之態度、行動為如何且認為工會之統制權均不及於〔該會員〕，對照工會之本質，難謂必為正當之見解。」最後，審酌(1)曾為工會幹部之被害人，乃基於自己之意思參與工會之意思形成，只因自己未被推派為統一候選人而反於工會之意思獨自參選，可謂為背信行為。而且，(2)系爭停權處分之期間僅 1 年而已，而非使其失去地位之除名等等。結論上，法院認為系爭統制處分仍屬合法。參照：札幌岩見沢支判昭和 36 年（1961）9 月 25 日刑集 22 卷 13 号 1461 頁以下；札幌高判昭和 38 年（1963）3 月 26 日高刑 16 卷 4 号 307 頁以下。

³⁶ 最大判昭和 43 年（1968）12 月 4 日刑集 22 卷 13 号 1425 頁。



三、判決評釋

身為本件最高裁法官之一的色川幸太郎所編著之判例批評書籍中，園部秀信法官對於此一判決之評釋，其重點如下。³⁷①本件是在最高裁歷來的裁判中，第一個涉及工會統制權與刑事免責之事例。②關於統制之評價，儘管可以分成事由、程序兩個層面，本件僅涉及前者而已。就具體層面而言，本件判斷刑事免責之方式，只是衡量憲法秩序內的權利（統制權）與基本人權（選舉權）而已。③「因為原審認定的脅迫行為發生在懲戒之前，即使否定刑事免責，看似不能否定統制，但若認為懲戒免責包含（擔保懲戒免責的）統制免責，作為工會其他政治活動之一環（亦即政治獻金釀成的紛爭而生的會員懲戒）的刑事免責之準備，從工會內少數者保護之視角出發，此一特別的構成方式是好的。」④本件儘管是以憲法秩序內的利益衡量否認刑事免責，但此一框架對於後續的民事判決亦有重大的影響（亦即中里礦業所事件）。

第二目 中里礦業所事件

在三井美唄事件之後，中里礦業所事件亦涉及非常相似的問題點。儘管此一事件係涉及除名效力之問題，屬於民事事件，但對於爭點及法律見解之理解，與前述最高裁判決幾無不同。

本案事實大致如下：工會作成支持特定參議院議員候選人之決議，且該決議明確指出違反者將被處分。不過，某一會員則支持該候選人以外之其他人，甚至在中里礦業所所內的某間店家裡面揭示其所支持的候選人之海報，工會因而以該會員違反系爭決議為理由，作成除名決議。

對此，最高裁援引了前述三井美唄事件之最高裁判決的要旨，認為「這樣的道
理，不只是工會的統制權與會員的參選自由之間的關係，對於〔統制權與〕想參選的會員之政治活動自由之間的關係來說也是妥當的。」本件工會決議「一般、概括

³⁷ 園部秀信「労働組合の統制権の行使と刑事免責—懲戒事由が公職選挙の統一候補以外の組合員の立候補不諒意にあるとき」色川幸太郎ほか編『最高裁労働判例批評（1）』17-21 頁（有斐閣，1975）。



地限制禁止」支持特定候選人以外之人的相關政治活動，並以該禁止之違反處分會員，作成處分之決議「超越前述判例所稱工會統制權之界限，應解為無效。」³⁸

在關於統制權行使與民事法上的效力的最高裁裁判中，本件判決是第一件。不過，基本上本件判決仍是維持（與三井美唄事件之最高裁判決相同的）利益衡量之立場，同樣係從工會與會員之間的關係為出發點。至於懲戒手續層面等其他問題，則尚未開啟。³⁹

第三款 統制權根據之檢討

第一目 爭論實益有限

儘管統制權之根據，有相當程度的爭論。但從後期的學說來看，這樣的紛爭實益極其有限。亦即，若不是在論證上殊途同歸，就是對於具體的個案判斷上並無差異。

佐藤昭夫認為，團結權說與團體固有權說，僅在論證技術上有差異而已。不論採取何說，均必須判斷統制權之範圍。從而，認為憲法 21 條與 28 條係統制權的「重疊根據」。⁴⁰

島田陽一認為，①不論何說，對於解決具體的問題而言，可說是不影響結論。此外，②兩說論爭的內容，未必相互對立。再加上，③不論採哪一說，其均肯定工會比其他團體有必要享有更強的統制力，而這點應該被法所承認。從而，統制權之根據究竟是憲法 21 條或是憲法 28 條，並不是很重要。⁴¹

³⁸ 最二小判昭和 44 年（1969）5 月 2 日集民 95 号 257 頁。應注意者，儘管從行文來看未必能做當然之理解，但從下級審明確指出「一般的包括的禁止之決議在法律上無效，對會員沒有任何拘束力，因此解釋上，基於違反上開決議之事實作為懲戒事由不被允許，應屬相當」來看，最高法院應該也是這樣的看法。認為本件最高法院確實也認為政黨支持決議無效者，參照：橫井芳弘「政黨支持決議－中里鉱業所勞組事件」別冊ジュリ 45 号 154 頁（1974）。

³⁹ 圓部秀信「労働組合の懲戒権の行使と民法上の無効—懲戒事由が公職選挙の統一候補以外の立候補者支持のため組合員のなした選挙活動にあるとき」色川幸太郎ほか編『最高裁労働判例批評（1）』23-25 頁（有斐閣，1975）。

⁴⁰ 佐藤昭夫「統制権の根拠」『現代労働法講座 第 2 卷 労働組合』195 頁（総合労働研究所，1980）。

⁴¹ 島田 170-171 頁。關於純粹團結權說、團體固有權說與折衷的團結權說之間的相互批判之整理，參照島田 172-176 頁。



菅野認為，關於統制權之根據，與其說是兩說（團結權說、團體固有權說）之對立，毋寧應該看作是「強調問題不同面向之諸說」。「亦即，工會與一般的任意團體相同，擁有源自於構成員的任意結合之統制權，同時，透過憲法 28 條及勞組法之特殊法律待遇，統制權在某種層面上被強化，因而在某種層面上被規制。」⁴²

荒木誠之亦認為，即便採取團結權說也無法否定團體固有權說，因此「〔兩說〕基本上不是對立的，只有論證上的差異。在這個意義之下，即使以抽象的統制權根據作為問題，對於與涉及統制權的具體案例之法的解決，沒什麼實益。」⁴³

林迪広雖然認為團結權之內涵包括統制權，且此與一般團體之統制權也有質的差異，但他確實也明白表示：「從統制權的內容、效果來看，『團體固有權說』也依照團體之目的、性質等認定統制權程度之不同，工會的話，因為被承認有更強的統制權，兩說之間可以說是沒有差異。」⁴⁴

由此可知，在團體固有權說與團結權說的強烈對立之後，學說上普遍認為，關於統制權根據之論爭，所帶來的實益極其有限。⁴⁵

第二目 問題層次之混淆與釐清

西谷與橫井、秋田，固然均認為統制權／統制處分原屬事實面的存在，但在討論法律上的定位之際，西谷明確地將統制處分之法律問題區分成四個層次：適法性、根據、能否司法審查以及司法審查之介入程度。詳言之，①所謂適法性，是指統制處分為何原則上被認為合法。具體來說，即原則上不發生名譽毀損、人格權侵害之侵權行為損害賠償責任等。②所謂根據，類似雇主作成懲戒處分之問題。換言之，(1)工會與會員具有上下關係，而且(2)此一制裁並非債務不履行，而是維持秩序、規律所為之私的制裁。在此情形，有牴觸近代法自由、平等原則之嫌疑，因而有釐清之必要（即會員為何必須接受統制處分之根據）。尤其，此一問題之釐清，與統制

⁴² 菅野 817 頁。

⁴³ 荒木誠之・前掲注（20）13 頁。

⁴⁴ 林迪広・前掲注（13）70 頁。

⁴⁵ 近藤昭雄「労働組合の統制機能と少數組合員の権利」日本労働法学誌 37 号 118-119 頁（1971）〔偏向團結權說，但認為兩說在論理上是共通的〕。



處分之有效性及其他法律問題具有直接的關聯性。③能否司法審查，乃程序法的問題。亦即，統制處分之效力是否屬於法院法第3條之「法律上的爭訟」？若否，則法院並無審查其實體之可能性。④司法審查之介入程度。亦即，若對於前一問題採取肯定看法，因為法院必須同時考量「團結自治尊重之要求」以及「會員保護之必要性」，故有此一介入程度之問題。⁴⁶

西谷此一區分，有助於釐清向來的統制權根據論爭為何在實際面上仍難以解決問題，於學說史上具有一定的重要性⁴⁷。尤其，依照西谷的分析，在向來的統制權爭論當中，各家說法均未意識到適法性、根據、能否司法審查之間的層次差異，而企圖以「統制權」之概念一次解決⁴⁸。

第二項 統制權的範圍與界限

如同前述，對於法院在個案中的審查統制處分或其他工會行為之合法性而言，統制權之根據究竟是團結權或結社自由，答案不論為何，其實對於實際問題之解決能帶來的幫助極其有限。從而，學說與實務的發展重心開始移往統制權界限之問題。

依其發展情形來看，統制處分之界限問題，係先以事件類型(範圍)作為開展，其後始有較為一般性、體系性的探討。

第一款 統制權的範圍

依照學說的分析，由於尊重工會自治之要求，關於統制處分之合法性，早期裁判例乃訴諸於較為抽象的判斷框架或標準⁴⁹。後來，有關涉及統制權界限問題之案例，學說則以事件類型為中心加以檢討。由於之後的（一般性、體系性的）學說檢

⁴⁶ 西谷（集團）202-205頁。

⁴⁷ 島田 205頁。

⁴⁸ 亦即，若一般性地肯認工會有統制權，則作為該權利行使之處分具有正當性，原則上並不違法。若處分有權利濫用之紛爭，則符合所謂「法律上之爭訟」而得被審查。參照：西谷（集團）205-206頁。

⁴⁹ 外尾・前揭注（13）（除名）86, 96-100頁〔團結維持之目的（例如「反工會」）；並未顯著地超過；依社會通念並未逾越（工會自治）界限〕。早期的裁判例也是類似的現象，參照：柳川真佐夫ほか・前揭注（16）160頁以下。



討亦係在此一背景之下產生，因此，以下仍須先以較為重要的事件類型為中心，探討在不同事件類型中所涉及的問題點與考量因素。

第一目 工會的政治活動

一、政治活動的類型

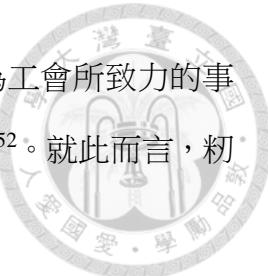
由於工會之統制權乃根源於工會存立之維持，從而工會能否進行政治活動，並以會員違反工會之相關決定、方針作為統制處分之事由，即成為問題。

糸井常喜將工會的政治活動分為三種⁵⁰、⁵¹：①為了達成工會的本質目的而組織的、工會運動固有領域的政治鬥爭。這主要是指(1)勞動條件之維持、提升（反對勞基法修惡、確立基本工資制度、經濟政策之轉換等），以及(2)確保工會存立基盤本身之政治鬥爭（要求奪回罷工權、要求批准 ILO 第 87 號公約、反對團結權限制或剝奪之立法等）。②與特殊勞工之生活利益無關的、作為關於全國民政治議題的國民運動之「基礎部隊」的，這樣的政治鬥爭（反對越戰、反對美國核子動力潛艇／航空母艦停泊、要求廢棄安保條約、反對小選區制等）。③為了追求第一、第二種政治課題的效果之各種選舉鬥爭（支持勞工政黨、推薦特定候選人、選舉活動、募捐活動等）。

只不過，針對第二、第三類型的政治活動，儘管糸井認為，將此等活動解釋為屬於工會之團體目的範圍內，這樣的看法「不僅扭曲憲法第二十八條的規範意義，而且將看不清工會致力於此種政治鬥爭本身乃至於其社會的、歷史的意義。」但是，糸井卻又指出：與第一類型之政治活動相比，「法的保護視角乃至於契機有其不同，作為工會的社會機能之一則無差異，也沒有將之從工會的機能予以排除的法律根據。毋寧說，法律預設、期待工會致力於此種政治鬥爭。」從而，「作為工會的附

⁵⁰ 糸井常喜「政治活動の自由と組織統制の限界」季刊労働法 71 号 39-41 頁（1969）。

⁵¹ 從在前註文獻第 39 頁的註（1）可知，糸井的分類係參考清水慎三之文章，不過兩者並不完全相同。參照：清水慎三「政治鬭争と労働組合」季刊労働法 58 号 70-71 頁（1965）。〔清水的分類：①工資及其他勞動條件等工會運動固有的領域中，為了維護並推進工會的要求，在國會或地方議會中，對於立法、預算、經濟政策等反映意思並施加壓力等活動。②作為擔負民主主義與社會進步的基礎部隊的、與勞工階級的現代史任務有關的活動。③為了有效推進第一、第二種活動而推行的各種選舉活動。〕



帶機能之一的政治鬥爭—即便是純粹的〔政治鬥爭〕—被預設為工會所致力的事情。」最後，援引三井美唄勞組事件的最高裁判決重申此一見解⁵²。就此而言，糀井可說是全面肯定工會的政治活動。⁵³

除了糀井之外，安枝英諭也是以相似的方式進行分類。安枝將工會活動分為：

①以工會本來目的達成作為基本課題之政治活動，包括反對勞基修惡、最低工資改善運動等。儘管此等活動係針對國家所為（而非雇主），但符合「提升勞工之經濟地位」的工會目的⁵⁴。②以確保工會存續之基盤為目的之政治活動，包括罷工權回復運動、反對立法限制勞動基本權之運動等。由於涉及工會之存續，可以解為勞工個人與工會之權利行使。③並非僅勞工特有之政治活動，包括反越戰、反對安保條約等。這三種活動中，前兩者在解釋上應屬勞工加入工會時（應該）有所認識者，故有「服從統制權之合意」。反之，第三種政治活動為全國民的政治課題，解釋上勞工應係保有該等政治活動之自由而加入工會，因此在此種政治活動中，工會不能強制會員為相關行為，或以會員不服從為由施以統制處分。⁵⁵

此外，關於選舉活動，安枝依照選舉活動之基礎，區分為政策協定、特定政黨支持決議兩種。①關於「以政策協定為基礎的政治活動」，安枝認為，在符合一定要件的前提下，此種選舉活動屬於前述的第一或第二類型的政治活動，從而，可以認為勞工對於此事有充分的認識（而成為其意思之一部），工會因此所為之決議在法律上對於會員有拘束力⁵⁶。不過，②「以特定政黨支持決議為基礎之選舉活動」

⁵² 最大判昭和43年(1968)12月4日刑集22卷13号1425頁。[「...但是，在現實的政治、經濟、社會制度中，勞工在謀求經濟地位之提升的時候，僅求諸與雇主之交涉，無法充分地達成，作為工會更能達成上開目的的手段，進行對於達成該目的有其必要之政治活動及社會活動不應受到妨礙。」]

⁵³ 糀井常喜・前掲注(50)40-41頁。

⁵⁴ 勞組法第2條：「本法所稱工會，係指以勞工為主體，自主地以勞動條件之維持改善或其他經濟地位之提升為主要目的，所組織的團體或聯合團體。」

⁵⁵ 安枝英諭・前掲注(23)77-80頁。相對於此，認為工會本即透過政治活動強化政治自覺、階級連帶，故應承認（純粹）政治活動的「工會活動性」者，參照：近藤昭雄・前掲注(45)135-136頁。

⁵⁶ 安枝英諭・前掲注(23)81-83頁。安枝所謂一定的要件，係指以下四點：①政策協定之內容係為了實現工會本來的目的。②工會並非以被動的姿態，而是以主動的姿態締結政策協定。③政策協定之提出並非限於特定政黨，而是開放的。④以政策協定為基礎進行選舉活動，這樣意旨的決議並非機關所決定，而是依會員之總意所為。



是否能解為前兩種（被容許的）工會政治活動，安枝似乎沒有論及，而是直接討論此一決議之效力問題⁵⁷。

綜合糸井、安枝的見解可知，①若是涉及(1)勞工的勞動條件、經濟地位以及(2)工會本身的存續根基，這些政治活動均可解為屬於工會之團體目的範圍內。而關於②非專屬於勞工利益的、涉及全國國民的政治議題之活動，若依照安枝說，則不在工會之團體目的範圍內；若依照糸井說，則仍屬工會的社會機能之一，仍可認為此種政治活動係在工會之團體目的範圍內。至於③選舉運動，重點在於該等活動關乎何種更具體的政治議題。若是勞工的勞動條件、經濟地位以及工會本身的存續根基之選舉活動，解釋上亦屬於工會之團體目的範圍內，並無疑義。若非不是涉及勞工的勞動條件、經濟地位以及工會本身的存續根基之選舉活動，則與前述(②)相同。

二、政黨支持決議

所謂政黨支持決議，顧名思義，乃工會以決議之方式表示對特定政黨之支持⁵⁸。此種決議在法律上之效力如何（是否有拘束力），涉及會員（受憲法保障）之政治自由，將與工會能否作成統制處分有關。⁵⁹

（一）無效說

此說之論理重點為，因為憲法保障會員之政治（信念）自由⁶⁰，從而此種決議將因侵害基本權而無效，據此，以該無效決議之違反作為事由的統制處分也會因此無效⁶¹。類似地，也有從合意的觀點出發，認為會員於加入時保留思想、表現自由，

⁵⁷ 安枝英諭・前掲注（23）83-86頁。關於此種決議之效力，詳見後述（註64之段落）。

⁵⁸ 工會作成決議表示對於特定候選人之支持，所產生的問題與特定政黨支持決議完全相同。為求簡便，以下均僅以特定政黨支持決議作為討論的客體。

⁵⁹ 島田182頁。

⁶⁰ 日本國憲法第11條：「國民享有的所有基本人權不受妨礙。此一憲法保障之基本人權，作為不得侵害的永久權利，賦予現在及將來的國民。」第14條第1項：「所有國民在法律之下均為平等，不因種族、信仰、性別、社會身分或門第，在政治的、經濟的或社會的關係中而有差別。」第19條：「思想及良心的自由，不容侵害。」第21條：「集會、結社與言論、出版及其他一切的表現自由，均受保障。」

⁶¹ 近藤享一「組合員の政治的自由－関西電力労組権利停止事件」別冊ジュリ127頁（1967）。本多（再検討（下））8-10, 13頁〔除認為思想、信念自由為人性尊嚴而不可侵犯之外，也認為此種決議導致工會內部團結之混亂，另外也會有自主性的問題〕。久保敬治=下井隆史・前掲注（21）176-177頁〔久保敬治雖然也贊成事實確認說，但特別強調，工會對於會員進行思想調查，在



此種政治活動之違反不能作為統制處分之事由⁶²。不過，如同後述(註 69 之段落)，也有認為此種決議有效，僅統制處分無效之見解。

(二) 事實確認說

儘管在結論上與無效說幾乎相同（即工會不得以會員違反工會作成之政黨支持決議作為統制處分事由），但論理上，事實確認說則主張這是因為此種決議根本沒有法律上的效力。例如，①蓼沼謙一認為，不管是對於會員的政治支持自由有不好的影響，或是對於工會團結的方向有所作用，都是運動論的問題（而非法律論的問題）⁶³。此外，②安枝認為，除該政黨支持決議明確以違反者將被制裁作為內容，而應解為無效，否則該決議只是「單純作為事實而存在」而已。因為，若解為有效，意味著容許法院給予法的評價，可能有過度介入之虞。至於無效說，其背景乃為避免工會內部之分裂，故而主張此種決議逸脫了工會本來的目的。不過，防止此一逸脫之最佳方式，不應該是採取無效說，而是委由工會的自我控制。⁶⁴

較特別者，作為區分支持決議、統制處分而分別探討之見解，③糸井廣泛地肯定工會的政治活動自由，已如前述，但他認為：(1)關於政黨支持決議本身，在運動論的層次上儘管是不好的，然而，「至少在法理論上，特定政黨支持決議本身不能說是違法且無效的，但是這個問題跟能否以該決議為基礎對會員施以統制處分之問題，兩者是不同次元的問題。」⁶⁵就此而言，糸井對於政黨支持決議之效力的理解，應該比較近似事實確認說。儘管如此，(2)以政黨支持決議為基礎做成之統制處

政治信仰自由上是絕對不能被允許的]。山口浩一郎『勞動組合法』44-45 頁（有斐閣，1983）〔但認為章程規定僅以特定政黨黨員為會員時，決議仍得有效拘束會員，成為其忠實義務。〕。片岡昇・前掲注（29）87-88, 99-100 頁。

⁶² 荒木誠之・前掲注（20）10 頁（1970）。西谷（勞組）120 頁。

⁶³ 蓼沼謙一・（13）222-223 頁。

⁶⁴ 安枝英諭・前掲注（23）81-83 頁。

⁶⁵ 糸井常喜「組合民主主義確立運動の意義と課題」勞動法律旬報 1033 号 13 頁（1981）。類似地，本多在早期似乎也認為「此種決議的法律拘束力不能被否認」，但後期似有改說。關於此一早期見解，參照：本多淳亮「勞動組合の政治活動をめぐる法律問題」季刊勞動法 50 号 79 頁（1963）。關於改說，參照前註 61。



分，其理由則與前述之無效說相似，均係以侵害基本人權為由作為否認統制處分的效力之理由⁶⁶、⁶⁷。

(三) 有效說

採取此說之立場者，基本上係從寬認定符合工會本質的活動。例如，①三島宗彥認為，支持特定政黨乃至於政策，若符合工會之目的而可被定位為勞工運動之一環的時候，「實質上只是工會運動之開展」。⁶⁸另外，②外尾健一認為，勞工組成工黨乃至於將利益代表送進國會，早已為各國勞工運動史所示。因此，「工會的目的中，包含這種意義之下之政治活動」。不過，若積極地要求針對特定候選人支援活動、政治獻金或禁止支援其他候選人等，原則上因為侵害會員的思想信念自由而無效。從而，以違反此種決議為由作成的統制處分亦將無效。⁶⁹

三、政治活動類型區分與政黨支持決議效力之檢討

政黨支持活動與其他政治活動之區別，乃至於哪些政治活動屬於工會得進行者而享有統制權，如同上述，固然論者有具體地論述應如何區分。不過就結果來說，對於相同的活動，吾人很可能做出或寬或窄的理解，因此具體適用上仍有難度。從而政黨支持與其他政治活動之區別，僅為相對的而已。關於政黨支持決議之效力，有效說也是往限縮決議拘束力的方向解釋，超過該拘束力的部分，因此作成之統制處分仍屬逾越統制權界限而無效。結論上，有效說與其他說之差異實際上也不大。

70

⁶⁶ 粿井常喜・前掲注(50)43-45頁。糉井常喜「組合民主主義」法学セミナー増刊総合特集ジュリズ6号138-139頁(1978)。糉井常喜・前掲注13-14頁。

⁶⁷ 盛誠吾・前掲注(28)194頁，雖然也認為應區別政黨支持決議本身與強制會員參加／協力，但並未提及政黨支持決議效力之問題，而僅認為強制會員參加／協力將侵害其政治信念，因而不被允許。

⁶⁸ 三島宗彥「労働組合と除名の法理」季刊労働法53号149頁(1964)[另外指出，認為選舉之主體應為政黨之想法，過於理想，且忽略了日本的現狀。]

⁶⁹ 外尾(團體)182-183頁。

⁷⁰ 島田184-187頁。佐伯靜治「政治活動と組合活動—鐘紡西大寺工場労組事件」ジュリ6月号63頁(1962)[認為學說、實務均肯認有關政治活動的統制，只是具體適用上應採取什麼方法之問題而已。]近藤昭雄「政治活動と統制権」ジュリ増刊32頁(1979)



類似的問題點，也會發生在是否及如何區別純粹政治活動與選舉活動。⁷¹以前述最高裁判決為例，在三井美唄事件，依照最高裁的意旨，也只意味著在達成工會目的之必要且合理的範圍內，工會有統制權，且得為政治或社會活動。在中里礦業所事件，事實上最高裁也沒有明確地採取上述學說之任一，而是承襲三井美唄事件之最高裁判例，認為要求會員支持特定政黨，並作成概括禁止其他支持行為之決議，進而以不服從為由作成除名決議，已逾越統制權之界限⁷²。至於政黨支持決議之效力，在學說上則眾說紛紜，似乎沒有定論。

第二目 會員的政治活動

由於會員的政治活動自由為其基本人權，因此，如同中里礦業所事件之最高裁判決所示，工會不能對會員為一般性的限制。但是，會員的政治活動，若對於工會固有的目的活動有所阻害或者混亂工會之團結，則成為統制處分的對象。⁷³換句話說，會員的政治活動本身，作為基本的市民權利，不會成為統制處分的對象；此種活動若成為統制權發動之原因，乃是由於其違反工會之組織目的、團結而造成混亂⁷⁴。類似地，亦有論者指出，全面禁止會員的政治活動這樣的工會決定，固然違反公序而無效，不過，若會員的政治活動與工會的政治訴求處於對立狀態時，工會能否施以統制處分，應以「工會的政治要求是否與擁護勞工之連帶生活利益有關」作為判斷標準⁷⁵。

⁷¹ 島田 189-191 頁。安枝英諭・前掲注(23) 83-86 頁〔似認為選舉活動可能與工會之目的、存續有關 亦可能是非專屬勞工之政治活動，但似未說明將選舉活動獨立於政治活動說明之意義〕。片岡昇「組合活動と政治活動－全駐労大阪地本事件」別冊ジュリ 13 号 125 頁(1967)〔勞工的選舉活動是因公民身分而依法享有之利益，很難說應該以團結權作為特別保護之依據〕。

⁷² 林和彥「統制権の限界」ジュリ増刊 28-29 頁(1990)

⁷³ 外尾(團體) 183 頁。蓼沼謙一・前掲注(13) 225 頁〔然而，作為工會目的活動的政治活動，若為「被內部統制權承認的種類」，且工會對於該政治活動「決定行使統制權」，則未與上開原則矛盾。〕。

⁷⁴ 下井隆史=久保敬治・前掲注(21) 176-177 頁〔久保敬治〕。久保敬治・前掲注(22) 69 頁。

⁷⁵ 粕井常喜・前掲注(50) 50-51 頁。〔第 51 頁以下，另有關於會員參與公職選舉的自由、會員在議會內活動的自由等議題之探討。〕



第三目 違法指令

作為違法指令之典型事例者，例如，①雇主已發動鎖場，工會卻仍要求會員強行就勞之情形，或者②會員認為系爭罷工在合法性上有疑慮，因而拒絕參與罷工。此際，與工會政治活動類似，問題的癥結點在於：會員是否仍有遵守該等違法指令之義務，從而工會得以該義務之違反作為有效發動統制處分之事由？

一、無效說

採取此說之論者，儘管其理由構成或有些許之不同，但中心的論點、思想，均可化約為「不能要求他人做出違法的行為」，從而以會員不服從違法指令所作成之統制處分為無效⁷⁶。另外，也有論者指出，在工會指令是否具有合法性之判斷有困難的情形下，以統制處分作為強制會員的手段，則屬過度的要求⁷⁷。

二、有效說

此說論者，以沼田稻次郎為代表。與統制權根據之論理相同，沼田從團結權下的工會自治、團結的拘束力在於勞工階級之連帶等觀點出發，認為此種指令仍有拘束力，因此，以違反該指令為理由所作成的統制處分仍屬有效。亦即在根本上，並不是「違法行為的指令應否服從」，而是「在同伴的團結行為可以支撐勞工的道義之範圍內，應該同調」⁷⁸。採取其餘的論者，基本上也是持相同的理由⁷⁹。

⁷⁶ 石川吉右衛門「違法な組合指令一大日本鉱業發盛勞組事件」臨時增刊ジュリ 6 月号 57 頁(1962)。
菅野，820-821 頁。荒木，595 頁。久保敬治・前掲注(22) 68-69 頁。

⁷⁷ 三島宗彦・前掲注(68) 154-155 頁。類似見解，另有：菅野和夫「違法争議指令一大日本鉱業發盛勞組事件」別冊ジュリ 73 號 122-123 頁(1981)〔採取「準公的團體」之基本立場，認為工會比一般任意團體更應受國家介入。另一方面基於故意過失、期待可能性等個人責任免除之因素，認為可作為統制處分合法性之判斷根據〕。

⁷⁸ 沼田稻次郎「違法争議指令拒否と組合の統制権」季刊労働法 39 号 11-14 頁(1961)。

⁷⁹ 外尾(團體) 176 頁。大沼邦博「違法争議指令一大日本鉱業發盛勞組事件」別冊ジュリ 101 号 121 頁(1989)〔爭議行為責任本應由工會自己吸收，對於有效說助長違法行為之非難未必妥適。〕辻秀典「違法指令と統制権」ジュリ増刊 35 頁(1979)〔認為①單純法治主義忽略了團結權下的工會自治之意義，②以工會異於一般任意團體之地位為否定根據，過於抽象〕。林和彥・前掲注(72) 30 頁〔除明顯重大或欠缺常識的違法爭議指令之外，基本上採沼田說〕。西谷(勞組)，122 頁〔指令違法性不明確的情形，因為指令係經過正式程序而作成，會員仍應服從〕。盛誠吾・前掲注(28) 190-191 頁〔區別「應否服從違法指令」與「違法指令有無拘束力」之問題設定本身，並同樣認為由會員判斷不明確的指令合法性問題將使團體行動困難。〕。片岡



此外，亦有針對無效說有關違法性判斷之論點進行批判者。簡言之，會員在行為當時不確定該行為之合法性，是法律制度上的本質，若以此作為合法性之判斷要素，則相關討論將沒有意義⁸⁰。

三、折衷說

較值得注意者，恒藤武二之主張被稱為「違法性階段說」。亦即，會員是否有服從工會（作成的違法指令）之義務，應以「現實上可以被認為有發生違法行為之危險」（強調處係依照原文）之時點為判斷基準。在此時點出現以前，會員仍受工會指令之拘束，在此時點之後則有（個別）行動之自由。⁸¹

第四目 （少數派）會員所為之批判與活動

工會之意思，係由工會會員或幹部以多數決形成之，因而可能有不同意見之會員存在，並針對工會之決議、方針或幹部執行事務進行相關批判，甚至是獨立的內部活動（分派活動⁸²）。此際，工會能否以上開事由作成統制處分，即有爭議。一方面，工會為了維持其內部秩序，以利團結，有必要針對混亂工會統制者進行制裁；另一方面，工會多數決之意思未必正確，仍有可能損及工會或會員之利益，本於會員參與工會事務之權利，會員個人權利之行使亦應受保護。

對此，學說上一般均認為，工會是具有民主性的團體，原則上必須保障會員之言論（批判）自由，此對於工會健全運作而言是不可或缺的要素。同時，這也是工會自治的重要前提（以及界限）。⁸³由於批判自由通常見於工會民主主義之討論，詳待後述。至於分派活動，因為通常會違反工會內部之規定，因此原則上得為統制

昇・前揭注（29）98-99頁〔從團結權延伸的團結自治所保障的工會內部規制具有法源性這樣的觀點來看，應認為除有重大、明白之違法情形外，會員基於忠誠義務，必須服從工會。〕。

⁸⁰ 中島一郎「違法な組合指令－大日本鉱業發盛勞組事件」別冊ジュリ13号123頁（1967）。

⁸¹ 恒藤武二「違法争議指令－大日本鉱業發盛勞組事件」ジュリ増刊216頁（1972）

⁸² 雖然分派活動一詞時常被使用，但其意思不甚明確。大致上，是指違反工會（經正式程序作成的）方針、決議或指令之一連串的活動。參照：本多（再檢討（上））21頁。

⁸³ 近藤昭雄「幹部批判と統制権」ジュリ増刊36-37頁（1979）。西谷（勞組）120-121頁。



處分之事由，僅個案上有妥適性的問題。另外必須留意的是，少數會員的言行，在形式上可能類似分派活動，若統制權之行使有害於會員之自主團結，則不被允許⁸⁴。

總之，原則上基於工會民主主義之要求，會員所為之批判與活動應被容忍，除非有扭曲事實、惡意中傷等情事，否則工會不得據此作成統制處分⁸⁵。另外，由於分派活動時常與言論（批判）自由連結，通常也只能以妨害工會統制之重大性作為決定制裁合法性之要素⁸⁶。

第二款 統制權的一般界限

由上述可知，學說係以案例為中心開展統制權之相關討論，並且依照案例之性質，探究構成「統制權濫用」之界限何在。不過，作為工會自治乃至於統制權行使之一般界限者，較常見且亦被明確指出者，係所謂的「工會民主主義」之法理念⁸⁷。此點，將於後述第三節詳述之。除了工會民主主義之外，儘管多數學說並未直接地提及，但從學說見解當中可以發現，工會統制權的一般界限，尚有（工會）團體目的以及會員的基本權。

關於統制權的一般界限，說明最清楚者應屬糸井常喜。糸井在探討工會統制權之界限時，明確指出⁸⁸：①「正因為工會是以勞工之生活連帶為存立基礎…只能在擁護連帶生活之範圍內行使統制權。」②同樣地，既然工會是以勞工之生活連帶作為團結基礎，那麼，「像是壓抑會員表明其政治信念之政治活動，這樣的統制權行使原則上是不被允許的。」最後，③「若認為工會是勞工自主且平等地結合，以盟

⁸⁴ 外尾（團體）171-173頁。林和彥・前掲注（72）30頁〔以言論批判工會幹部原則上是自由的，此乃工會民主主義之要求；分派活動原則上得為統制處分之對象，但應在實質面上注意違反統制的重大性〕。盛誠吾・前掲注（28）189-190頁〔涉及會員個人及團體行動之自由，應個別檢討之。〕。

⁸⁵ 外尾（團體）177-179。近藤昭雄・前掲注（45）134-135頁。西谷敏「少數派の活動と統制処分－全日産自動車労組事件」別冊ジュリ134号173頁（1995）。水町勇一郎・前掲注（2）366頁〔侵害會員之表現自由，該統制處分違反公序而無效〕。

⁸⁶ 管野819頁。

⁸⁷ 管野796-797頁。荒木583-584頁。西谷（勞組）106-107頁。

⁸⁸ 糸井常喜・前掲注（50）42-43頁。



約為基礎而被容認有強力的組織統制機能，則工會民主主義之確立為統制權發動之前提。」

第三項 統制處分的司法審查

第一款 司法審查的根據

前已論及，向來學說、實務均側重於統制權界限之劃定，並以此認定統制處分之合法性，甚少明確且獨立地探討司法審查之根據⁸⁹。較接近者，乃認為工會具有一定程度的公共性格，因此（相對於任意團體之內部規律）必須受到（較高程度的）國家的介入⁹⁰。

至於指摘不同問題層次的西谷則認為，依照向來的判例見解，如同除名之重大事項或侵害作為一般市民之權利，均屬法院法第3條之法律上爭訟，而得成為司法審查對象⁹¹。統制處分侵害會員之權利或利益，不外乎兩種情形：一為侵害團結權，以及侵害（加入工會之）契約或工會章程所生之權利，二為事實上限制其他自由或權利（表現自由、參選自由、政黨支持或政治活動之自由等）。因此原則上，統制處分在這個層次中的問題並不大，重點毋寧在後端的（具體的）司法審查內容與界限。⁹²

第二款 司法審查的內容與界限

從上述可知，實務上對於統制處分能否審查，有意無意地採取寬鬆的立場，使得法院得進行實體判斷。至於統制處分合法性，向來的司法實務係以個案判斷之方式進行審理（權衡雙方之利與不利），欠缺明確的審查基準。

⁸⁹ 例如，外尾以裁判例為中心探討除名之相關問題時，並未提到類似司法審查根據之間題，而是直接探討司法審查內容與方式（除名權之界限、除名事由與手續之正當性），參照：外尾・前揭注（13）100頁以下。

⁹⁰ 下井隆史『勞動法』191頁（有斐閣，第4版，2004年）。

⁹¹ 法院法第3條第1項：「法院，除日本國憲法另有規定之情形外，有裁判一切法律上之爭訟以及其他法律特別規定之權限。」

⁹² 西谷（集團）229-230頁。荒木593頁〔特別規制權限、侵害勞工的勞動基本權之可能性〕。



西谷批評，此種審查態度會同時產生「足以否定工會自治的過度介入」、「於真正需要法院介入之情形造成阻礙」之危險性⁹³。因此，接下來有必要釐清的是，作為統制處分的司法審查之基本原則⁹⁴。其實，學說或多或少也會提及具體的審查基準，只是較為零散而已。以下，將會探討學說建立的統制處分司法審查架構。

第一目 統制處分的基本要件

一、章程的規定

若依照向來的團體說，統制處分在工會統制權範圍內的當然權限，即使章程沒有明文亦無不可⁹⁵。一直要到規約準據說之出現，有關此一要件之問題意識才逐漸明確。

若採規約準據說，當然係認為統制處分應有章程之明文方能行使⁹⁶。至於合意說，問題點會在於「處罰需有章程之明文」這樣的內容，是否屬於合意之內涵？所以在結果上，合意說未必會在一般論上要求所有的統制處分均須有章程之明文。不過，絕大部分的情形均可解釋為章程沒有明文規定就不能制裁會員⁹⁷。

二、處分之程序

所謂程序，最主要是指①章程規定應履行之程序以及②告知並給予辯論之機會。此外，程序要求之瑕疵若屬輕微，且嗣後亦有補正，則有時可以認為該統制處分仍屬有效。⁹⁸由於程序之要求是否有被滿足通常一望即知，因此較無疑義。另外，

⁹³ 西谷（集團）240 頁。

⁹⁴ 西谷敏・前揭注（85）173 頁，即已使用此種具體審查基準之觀念進行檢討。

⁹⁵ 林和彥・前揭注（72）31 頁。

⁹⁶ 參照前註 21、22〔久保敬治〕。類似見解，另有：下井隆史・前揭注（26）45 頁〔勞使關係法〕。片岡昇・前揭注（29）101 頁〔明確認為處分事由須有章程明文，但並未多做說明。〕。

⁹⁷ 西谷（集團）241-242 頁〔章程不存在或欠缺制裁規定，仍可解釋為會員加入時有願受處分之合意，但有列舉處分種類的情形，通常在列舉之外的處分不能被解釋為在合意範圍之內。〕類似結論，另有：盛誠吾・前揭注（28）186-187 頁〔不過，相對於從合意探求統制權之根據，盛誠吾在此處卻又認為，「違反作為會員之義務而顯著混亂工會秩序，做出危及工會組織之存續這樣的重大行為的會員，工會將之除名，作為組織的工會之固有權限。」似乎不一致〕。

⁹⁸ 西谷（集團）242-243 頁。



③決議機關、⑤決議門檻、⑥會議進行程序、⑦投票方式（例如記名或無記名）、
⑧一事不再理⁹⁹等等，也屬於此一層次之問題¹⁰⁰。

三、事實之存否

此係指「作為制裁的（基礎）事實」是否存在。儘管有尊重工會自治之要求，但以不存在之事實作為統制處分的基礎將過度侵害會員之權利，故對於此一事項之認定，基本上法院的判斷權限不會受到影響。¹⁰¹

四、事由之存否

這是指前述認定之事實（即會員之行為）是否「該當」章程規定之處分事由。在行為與處罰規定明確的情況，固無疑義（例如：積欠會費超過一定次數），但工會往往會訂有抽象的處罰規定，使得判斷上發生困難（例如：「混亂工會統制」的情形）。此際，多數學說認為法院不應該（過度）介入，但也有認為法院仍有審查權限，只是要設定客觀的基準（例如：實質意義的工會民主主義），避免摻入法官的主觀¹⁰²。

第二目 統制處分的效果

一、處分與行為之均衡

亦即，處分與行為之間的程度是否恰當。但實際上，處分事由之規定未必明確，這導致處分事由之該當性與處分、行為間之均衡性，對兩者的判斷很難完全分離。

⁹⁹ 不過，盛誠吾・前揭注（28）188頁，則是以雙重處分禁止作為舉例，認為一般的法律原則也應該納入考量，但此一論述卻是放置於「統制處分之相當性」之段落中。

¹⁰⁰ 柳川真佐夫ほか・前揭注（16）173-174, 179-180頁〔決議機關不能是工會以外之人；章程若不採多數決，因違反團體法理而無效，但委由理事會或正副理事長決定，僅生妥當與否（工會民主）之問題；被除名者不能表決，係因利害關係人必須迴避之一般法律原則，此觀民商法有相關規定自明〕。外尾・前揭注（13）126頁以下。林和彥・前揭注（72），31頁。久保敬治・前揭注（22）70-71頁〔辯論機會之給予；除名為大會專屬事項〕。山口浩一郎・前揭注（61）47-48頁〔決議機關、審查方式、決議方法、一事不再理〕。菅野，807、821頁〔會議進行程序與決議方法；辯論機會之給予、經總會決定之除名、秘密投票〕。荒木，593頁〔章程規定程序、意思決定之適正性、辯論機會之給予、一事不再理〕。

¹⁰¹ 西谷（集團）243頁。

¹⁰² 西谷（集團）243-245頁。



例如，以會員混亂工會統制為由作成除名決議，在判斷系爭行為是否符合此一處分事由時，實際上往往是用「是否有到達值得除名的程度」作為判斷標準。從而，也會有前述不當摻入法官主觀之可能性，而必須加以留意。¹⁰³

二、處分內容之減輕？

工會的統制處分，能否如同違約金酌減一樣而被減輕？由於在形式上，日本民法沒有違約金酌減之規定¹⁰⁴，而且在實質上，這樣的作法是過度介入。因此若法院認為處罰過重，僅能宣告無效而已。¹⁰⁵

第三節 工會民主主義

工會民主主義，本來應屬工會運動實踐課題，而且普遍被認為是理所當然之事。只不過，在一定的歷史脈絡之下，工會的實際運作越來越背離此一理念，導致實務上開始逐漸出現與工會內部問題相關的裁判例。也因此，工會民主主義作為一個法律議題，才逐漸有較為具體的討論。¹⁰⁶

第一項 工會民主主義之定位

在進入具體的法律意涵之前，作為前提的問題是，為何必須有此一理念之存在？換言之，吾人基於什麼理由，要求工會必須保障會員的基本權益，違反者將受到一定的不利益（例如，否定工會行為之效力）。此一問題，類似前述統制權之根據。大致上，可以歸納成兩種看法。

第一款 作為工會自治的前提

作為早期的代表見解，沼田稻次郎認為，工會的民主制度只不過是自主的工會能夠自主活動的最低條件。這是因為，自主法的規範上正當性之實質根據，乃根源

¹⁰³ 西谷（集團）245-246 頁。以除名為例，則違反行為必須要達到「不流放於組織之外將使工會之存續陷入危險」之重大程度，參照：久保敬治・前揭注（22）70 頁。

¹⁰⁴ 民法第 420 條：「(I) 當事人得預定債務不履行的損害賠償之額度。於此情形，法院不得增減該額度。(II) 賠償額之預定，不妨礙履行之請求或解除權之行使。(III) 違約金推定為賠償額之預定。」

¹⁰⁵ 西谷（集團）246-247 頁。

¹⁰⁶ 鈴木 212 頁。



於「自主法主體（工會）的統一意識…統一足以支持自主法的法之確信，只能透過確立民主制達成。」一言以蔽之，「實現真正的自主性的工會民主制之確立是必要的法律要件。」由於「民主制是立基於自主自律與平等的原理之上」，無視此一要求的統制與規律，將會「淪為專制與支配」。為了使統制與規律立基於自由平等之上，「不論章程如何規定、大會如何決議，像是會員的批判自由、表決自由、享有平等保護等使民主活動成為可能的前提權利，原則上不可剝奪。」「可說是會員固有權的這些基礎權利固然是自主法的基本權，但在原理上必須留意的是，〔固有權是〕使團結權、爭議權成為可能的、更根源的權利乃至於要求。這些權利不是自主法所賦予的，反而〔這些權利〕是自主法在此之上所成立的權利。〔這是〕根源於階級連帶性的意識之勞工基本權。」¹⁰⁷

由此可知，沼田說的重點在於以民主確保自主。亦即，沼田認為自主的工會必須（也只能）透過民主制度達成。具體而言，在民主制度的實踐上所不可或缺者，即是會員的固有權（會員權），這樣的權利因此也是不能被剝奪的基本權。其後的學說，大致上也是採取這樣的觀點。也就是說在一方面，基於工會的自主性，工會內部的事務原則上委諸團結自治／團體自治，另一方面，作為貫徹自主性之方式或伴隨著國家不介入而來的調整，工會必須採取民主主義¹⁰⁸。就此而言，「若欠缺民主性，工會營運必然會空洞化，組織弱體化。在此意義之下的工會自主性與工會民主性是相互依存的，立於像是車子的兩輪般的關係…工會的自主性與民主性，可說是憲法團結權保障或勞組法權利規定之大前提，在勞動團體法的原理中定下基礎。」

109

¹⁰⁷ 沼田（法論）184-186頁。

¹⁰⁸ 山口浩一郎「勞働組合」『岩波講座 基本法学2－団体』134頁（岩波書店，1983年）。濱田・前掲注（24）49-50頁〔工會民主主義與支撐工運的基本理念是不可分的，是工會的思想基礎；均等待遇原則、事務參與權、言論及批判自由、正當程序等，是對應於勞動條件規制權能的、「最小限度的民主主義的要求」〕。片岡昇・前掲注（29）84-85頁。

¹⁰⁹ 本多（再檢討（上））18-19頁。



第二款 作為鬥爭的能源

相對於「以民主確保自主」或「作為工會自治的前提」，關於工會民主主義的定位之另一種說法，則是強調鬥爭的實效性。亦即，工會必須具備民主性，方能具有鬥爭性，以便遂行其鬥爭之本質。

以荒木誠之為例，雖然沒有明確表示工會民主之必要性乃作為鬥爭的能源，但其在章程作為自主規範仍不得恣意之理由，則提到：「依照工會運動的歷史與經驗，為能維持勞工強力的團結以排除外部的擾亂與壓力，必須徹底實行工會民主主義是被證實的。工會的組織原理與營運原理依照民主主義訂立時，工會才有自治能力而能形成並發展強而有力的團結。」就此而言，荒木誠之強調的重點似有偏向「增進對抗雇主的能力」之意思。¹¹⁰

相對於荒木誠之，明確地從工會的本質（階級連帶、提升勞工地位）出發，強調工會的鬥爭性格之學說也屢見不鮮。例如，①近藤昭雄即認為，對內的民主性、對外的戰鬥性，必須要透過勞工的階級自覺形成統一的意思，方能達成。工會民主主義作為一種媒介「統一意思之形成與執行」的原理，可以說是「透過憲法二十八條成為團結自治之規範意義的內容」。¹¹¹另外，②依照本多淳亮的見解，因為在本質上，工會是一種以勞工連帶為基礎的、對抗雇主的鬥爭團體，從而，「工會民主主義與其說本身有價值，不如說是為了強化、發展工會活動，而被期待能有效發揮機能的運動原理…促進會員發現自覺的意識，確保工會的自主性與戰鬥性的不可或缺之要素」¹¹²。除此之外，對於工會內部的多數派與少數派間之紛爭，本多也從上述工會民主主義之定位出發，而有深刻的分析。亦即，本多認為：「吸收並統括工會內的各種意見與批判活動，作為下一次鬥爭的糧食並轉化為能源，可以說是工會營運本來的理想狀態」，在工會民主主義之名義下以多數決封殺並排除少數派的

¹¹⁰ 荒木誠之・前揭注(20) 8頁。

¹¹¹ 近藤昭雄・前揭注(45) 128-129頁。

¹¹² 本多(再檢討(下)) 5頁。



言行，「顯然是欺騙工會民主主義，是在工會民主主義之下必須譴責的反工會行為。」

113

第二項 工會民主主義之具體內涵

不論工會民主主義之定位為何，要求工會必須是民主地運作的團體，並無異議。只不過，僅是要求工會的民主性，並不能夠在法律上發揮機能。因此，日本學者認為重點在於：於揭示工會民主主義的理念之後，著手建構具體的內容或基準，方可能於法律判斷之際加以適用。¹¹⁴

第一款 會員權之保障

前已論及，會員權為工會民主運作的前提要件，屬於會員在工會中固有的權利。這意味著，若以章程或決議侵害乃至於剝奪會員權者，應被視為無效¹¹⁵。以下，將會檢視會員權的具體類型與內容，作為工會民主主義之具體內涵。

第一目 平等權

對於工會內部行為的平等權之要求，從勞組法第5條第2項第3、4款¹¹⁶可見一斑。當然，所謂平等權之要求，與其說是形式上賦予權利，重點毋寧在於實質的保障¹¹⁷。

然而，勞組法第5條第2項第4款所列舉者，並未包括「思想」或「信念」，因而發生疑義。例如：工會能否以不信奉共產主義者或非共產黨黨員作為會員資格？解釋上，①因為重點在於不得差別待遇，因此條文所稱「不得剝奪資格」，應解為包括加入資格在內。②有這種要求的工會，有很多也是以政治活動為主要目的，從

¹¹³ 本多（再検討（下））6頁。同樣強調工會之鬥爭性格需以民主主義為基礎者，另可參照：伊藤幹郎「組合役員選挙と組合民主主義」日本労働法学會誌60号65-66頁（1982）。

¹¹⁴ 本多（再検討（下））17頁。佐藤昭夫「団結自治と組合民主主義との関係」日本労働法学會誌60号7頁（1982）。

¹¹⁵ 遠藤昇三「組合員の権利」『新労働法講座 第2巻 労働組合』144-145頁（有斐閣，1980）。

¹¹⁶ 參照本論文第7頁

¹¹⁷ 儘管勞組法第5條第2項僅為章程記載事項，但從實質來看，平等權之要求，係因構成員直接參與活動方有組織可言，因此是「源自組織本質的根本性權利」，參照：遠藤昇三・前揭注（115）146頁。



而此種對政治信念有所要求的工會章程，未必無效。¹¹⁸其他肯認工會得自由設定會員資格之學說，大致上是從工會的團體性格或勞組法第 5 條之性質出發¹¹⁹。

第二目 與選舉相關的事項

與選舉有關的會員權，主要是指選舉權、被選舉權、罷免權與選舉活動之自由。不過事實上，由於選舉制度的具體設計可能會同時涉及選舉權與被選舉權之侵害，從而，此種可能同時侵害選舉權與被選舉權之選舉制度，本文乃將之獨立於選舉權、被選舉權的討論之外。

一、選舉權

所謂選舉權，是指會員選舉幹部或代表之權利。選舉權可謂為參與工會事務中最重要的權利之一，因此工會原則上不得以章程剝奪或限制，否則該章程規定即為無效。¹²⁰不過，關於會員加入後滿一定期間方有選舉權之限制，是否合法？則有歧見。①肯定見解認為，若考量到會員教育之必要性，以及在狀況不明的情況下給予形式上平等的保障反而不合理等，則此種期間限制應該是可以容許的。¹²¹②否定見解則認為，此一限制違反平等權之要求，應屬無效¹²²。

¹¹⁸ 有泉亭・前掲注(20) 258-259 頁。

¹¹⁹ 山口浩一郎・前掲注(61) 27-28〔若以平等原則作為否認理由，「符合資格審查之適格工會，比起不適格工會，在會員資格這點上受到更緩和的對待，產生這樣的奇怪結果。〕。盛誠吾・前掲注(28) 156-157 頁〔勞組法第 5 條第 2 項屬於資格審查之一環，即使違反，依同條第 1 項可知，不影響（爭議行為之民刑免責等）其他的權能，難謂為強制規定〕。土田道夫・前掲注(13) 342 頁〔工會作為任意團體，即使因種族、性別、宗教、信念作為拒絕加入之理由，也是合法的。〕。反對見解，參照：下井隆史・前掲注(26) 31 頁〔勞使關係法：從工會的半公共性格來看，應否認此等會員資格限制之效力〕。

¹²⁰ 伊藤幹郎・前掲注(113) 66 頁〔註 2：理論上可能是違反作為公序的工會民主主義而無效，但傾向將為勞組法第 5 條第 2 項解釋為強行規定〕。宮島尚史「組合員の権利・義務」石井ほか編『労働法大系 1 労働組合』241-242 頁(有斐閣，1976)〔現實上勞工就職時就會自動成為會員，在期間並非過長的限度內（通常是 6 個月內），應該不能說是違法的。至於加入單位工會加入連合的情形，則可能有疑義。〕。

¹²¹ 遠藤昇三・前掲注(115) 147 頁。

¹²² 伊藤幹郎・前掲注(113) 70-71 頁。



勞組法第 5 條第 2 項有關幹部選舉之章程記載事項，僅規定應由會員或會員代表以直接無記名投票選舉之。從而，其他有關選舉的相關事項，係委由工會自治（當然，也必須符合工會民主主義之要求）¹²³。選舉制度所生之問題，將留待後述。

二、被選舉權

所謂被選舉權，係指會員被選舉為幹部或代表之權利或資格。與選舉權相同，原則上，作為會員的事務參與權之核心，工會不能以章程剝奪或加以限制。然而，若是因為參選制度、選舉區制度等具體的制度設計，導致被選舉權受有一定的限制，原則上是妥適的。此外，與選舉權相同的問題是，章程規定須成為會員滿一定期間始能參選，是否合法？對此，①肯定見解認為，除非期間過長，否則原則上一樣是被允許的¹²⁴。②反對見解則同樣認為，這樣的限制違反平等權之要求，應屬無效。

125

除了具備會員資格的期間之外，可能侵害被選舉權的情形，包括推選制度、資歷限制與年齡限制。①所謂推選制度，係指相對於自由參選，乃要求參選人必須有一定數量的幹部推薦或會員聯署，作為參選的前提要件。此際，不論從被選舉權限制之重大性或投票秘密原則來看，都應該解為無效。¹²⁶②若要求參選人必須具備一定的資歷（常見者，乃擔任一定種類之幹部達相當期間），是否合法？由於參選人擔任幹部的適格性未必與其資歷有關，且透過競爭的方式，由勞工判斷何者能夠勝任幹部一職，正是工會民主主義之展現，因此，章程規定一定資歷的要求，亦屬無效。¹²⁷至於③以年齡作為參選資格之限制，多數見解認為，因為年齡與幹部職務之適格性未必有關連，從而於章程規定年齡作為參選資格者，亦應解為無效¹²⁸。少

¹²³ 遠藤昇三・前掲注（115）147 頁。伊藤幹郎・前掲注（113）66 頁。

¹²⁴ 宮島尚史・前掲注（120）242 頁。

¹²⁵ 伊藤幹郎・前掲注（113）71 頁。

¹²⁶ 萬井隆令「労働組合の内部運営と組合員の権利」季刊労働法 99 号 165 頁（1976）。遠藤昇三・前掲注（115）149 頁〔認為僅一、二名程度的推薦之要求仍具有合理性〕。伊藤幹郎・前掲注（113）69 頁〔認為少數派連一位的推薦都得不到的情形仍存在，這是不容否認的，因此仍為無效〕。

¹²⁷ 伊藤幹郎・前掲注（113）69-70 頁

¹²⁸ 遠藤昇三・前掲注（115）149 頁。伊藤幹郎・前掲注（113）69-70 頁。



數見解則考量到尊重工會的自主判斷與未成年人的特殊的工時限制，主張不能否認此種年齡限制¹²⁹。除了上述情形之外，④若在參選申請表上設置欄位，要求年寫所屬或支持之政黨，否則不予受理之情形，係侵害思想上、信念上「沉默的自由」，而屬違法，此種章程規定應為無效¹³⁰。

三、罷免權

罷免工會幹部之權利為工會民主主義的根本，無庸贅述。通常罷免權本身不會有疑義，而是罷免運動或其他使罷免制度發揮作用的行動，可能會因工會幹部利用職權而受到壓制，因此，應將罷免運動或相關活動解釋為罷免權所保障的事項。除有去除幹部將難以維持團結之情形外（例如，團體協商或爭議行為之際），原則上不得限制罷免提案或相關活動。¹³¹

四、選舉運動的自由

選舉運動的自由對於選舉權、被選舉權之實踐上具有相當的重要性，從而，對於選舉運動的自由予以限制，實質上即會有制約選舉權、被選舉權之效果¹³²。由於選舉運動的自由是競爭原理能否完全發揮的關鍵，因此原則上不得被規制¹³³。具體而言，將場所限定在事業場乃至於選舉區職場、將時間限定於休息時間或大幅限制運動所能使用的材料者，依其程度應將該選舉解為無效¹³⁴。

五、選舉制度可能涉及的問題

不論是前述的選舉、被選舉之資格，或者此處將討論有關投票的相關制度，原則上固然應委由工會自治。不過實際上，投票的相關制度衍生出許多問題，日本勞動法學者對此有相關討論。

¹²⁹ 恒藤武二「組合役員」石井ほか編『労働法大系 1 労働組合』153-154 頁（有斐閣，1976）。

¹³⁰ 萬井隆令・前掲注（126）165 頁。遠藤昇三・前掲注（115）150 頁。

¹³¹ 遠藤昇三・前掲注（115）150-151 頁。

¹³² 遠藤昇三・前掲注（115）150 頁。

¹³³ 伊藤幹郎・前掲注（113）71 頁。

¹³⁴ 萬井隆令・前掲注（126）165 頁。關於「大幅限制運動所能使用的材料」的舉例，請參照同著第 166 頁〔註（41）：以公報為限，且僅能載有照片、姓名與 120 字以內之抱負〕。



第一，是選票計算的方式，也就是單計法或連記法¹³⁵的問題。若採取單計法作為選票計算方式，並無疑義。但是，①若採取完全連記法，因為不投下所有的選票會導致自己全部的投票均無效，等於是（在屬意的候選人數少於應選出的席次時）強迫投票給自己不屬意的候選人，侵犯選舉人不投票的自由或事務參與權，應為無效。¹³⁶②至於不完全連記法，則有歧見。有認為，(1)在多數派掌握與應選席次相同數量的候選人時，因為實際運作結果與完全連記法相同，因此仍屬無效¹³⁷。亦有認為，(2)若是不完全連計法，且「僅止於應選席次的一定程度」，仍屬有效¹³⁸。另有主張，(3)不完全連記法並未強求選舉人必需投下所有選票，因此未必無效¹³⁹。

第二，是選舉區的問題。若採取小選舉區¹⁴⁰，應注意投票是否能反映出會員的意思（尤其是少數意思之保障問題）。若有過度細分選舉區、傑利蠍螈（Gerrymander）¹⁴¹或欠缺合理事由的選區變更，均屬違法而無效。¹⁴²

第三，是間接選舉的問題。這個問題，起因於勞組法第5條第2項之章程記載事項中，某些工會事務被要求須以「直接無記名投票」為之。此時，除非是例外情形（即勞組法第5條第2項各款所稱「全國規模的工會」），否則應認為間接選舉制抵觸直接性之要求。¹⁴³

¹³⁵ 所謂單計法（單計投票），係指一人於選舉時僅能投下一票；相對地，所謂連記法（連記投票），係指一人選舉時，能投下與應當選人數相同的票數，也被稱為全額連記法（完全連記投票）。至於限制連記法（制限連計投票），則是指一人於選舉時僅能投下的票數高於一票，但低於應當選人數之投票制度。分別參照：竹內昭夫ほか『新法律學辭典』950、1460、820頁（有斐閣，第三版，1989）。

¹³⁶ 萬井隆令・前掲注（126）165頁。遠藤昇三・前掲注（115）148頁。伊藤幹郎・前掲注（113）72-73頁。此外，宮島尚史・前掲注（120）241頁，則認為不論是單計法或連記法，應與參選制度、得票數之評價方法等因素為綜合判斷，若難以反映會員的直接意思或帶有投機色彩，章程或選舉將因違反平等原則而無效。

¹³⁷ 伊藤幹郎・前掲注（113）73頁。伊藤之用語為「一定數的限制連記法」，但論述上與萬井似乎相同。

¹³⁸ 萬井隆令・前掲注（126）165頁。此外，萬井在同著166頁的註（44），則認為可以參考累積投票制，作為保障少數的制度。

¹³⁹ 遠藤昇三・前掲注（115）148頁。可見，遠藤與萬井對於「完全」連記法的理解，似有不同。

¹⁴⁰ 所謂小選舉區，係指在一個選區中僅選出一名當選人；相對地，大選舉區制度，則是指在一個選區中選舉2名以上的當選人。參照：竹內昭夫ほか・前掲注（135）730、928頁。

¹⁴¹ 傑利蠍螈係指以有利於特定政黨或候選人之方式劃定選區，參照：竹內昭夫ほか・前掲注（135）354頁。

¹⁴² 遠藤昇三・前掲注（115）148頁。伊藤幹郎・前掲注（113）74頁。

¹⁴³ 恒藤武二・前掲注（129）155頁。遠藤昇三・前掲注（115）148頁。



第四，是秘密原則的問題。這同樣是因勞組法第 5 條第 2 項各款的「直接無記名投票」而生。此一秘密性之要求，符合工會民主主義之原理，故記名投票、舉手投票乃至於拍手投票的情形，均應違反秘密原則而無效¹⁴⁴。

第三目 與會員大會相關之權利

會員為工會之構成員，由會員組成的會員大會為最高意思機關，從而，參與會員大會並決定工會事務為其基本的權利。具體而言，會員參與會員代表大會並作成決議，涉及出席、表決、委託及自行召集大會等問題。

一、出席

出席為參與大會並表決的前提，因此原則上不得限制，並無疑義。具體而言，因未受通知而不可能出席，或者，職場上採取輪班制，卻反於會員之意思採取全員出席制（而非會員代表制），事實上將職場上的會員排除在外，均屬出席權之侵害。¹⁴⁵另外，若係依照章程規定程序，作為制裁的資格停止之情形，此種限制可以被允許。¹⁴⁶

二、表決

表決為會員意思之展現，在一般情形並無疑問。較有疑義的是，利害關係人是否得參與會員大會之表決？肯定見解認為，利害關係人不得表決之原則，向來存在於民商法領域中，於勞動法並無不同處理之必要¹⁴⁷。否定見解則主張，工會總意之決定本係建立在討論之上，從而對於具有利害關係之會員加諸表決限制，應予以否認¹⁴⁸。

¹⁴⁴ 宮島尚史・前掲注（120）241 頁。遠藤昇三・前掲注（115）148 頁。伊藤幹郎・前掲注（113）73 頁。

¹⁴⁵ 遠藤昇三・前掲注（115）155-156 頁。

¹⁴⁶ 恒藤武二「労働組合の内部運営にともなう法的問題についての試論」季刊労働法 32 号 95 頁（1959）。

¹⁴⁷ 柳川真佐夫ほか・前掲注（16）179 頁。

¹⁴⁸ 遠藤昇三・前掲注（115）157 頁。



三、委託出席與表決

會員出席會員大會並表決，為參與工會事務的基本態樣而屬其固有權，並無疑義。然而，若會員無法親自出席並表決，能否委託其他人為之？相關見解較為分歧。

首先，①恒藤武二認為，在事實上不可能全員出席的情形（例如工作係採輪班制），「當然應該於章程中規定委任總會議決權的制度」，並且指出，關於禁止議決權之委任「在會員全體出席係屬理論上可能的情形，應該是被允許的。」¹⁴⁹相對於恒藤，②宮島尚史認為，(1)會員委任他人出席很難說是全面無效的，某程度應委諸工會自治。並且，似乎認為一人委託數人出席，或者漠不關心地僅委由大會或主席處理者，從工會或團結權之精神來看，應解為無效。另外，(2)關於受託出席者之身分，宮島認為，在單位工會的情形，受託人若欠缺會員資格，該委任應解為無效。至於連合的情形，似乎應做適當的緩和。又，關於表決能否委任之相關問題，則與出席的情形相同。¹⁵⁰作為更寬鬆的立場，③萩澤清彥認為，因為現實上各種事例都有¹⁵¹，因此，本於尊重工會自主之原則，不論章程是否有規定，都應該允許代理出席，但不排除章程禁止之可能性。¹⁵²另外，④遠藤昇三則區分出席與表決之委任。(1)在委任出席權的情形，遠藤一方面認為，大會出席權之委任有確保出席之意義，考慮到現實上不透過委任無法使大會成立之情形很多，應允許之。但另一方面，遠藤卻又認為，出席權之委任僅與大會成立有關，這意味著承認不參與討論而概括地議決，若無任何委任之限制而認同少數出席者作成之決議，並不合理。基於這兩個理由，應該附加「定足數之半數或與出席者同數」之限制。(2)在委任表決權的情形，因為是意思表示之委任，故受託者以一人為限，且也不能禁止概括委任。此外，因

¹⁴⁹ 恒藤武二・前掲注（146）95頁。

¹⁵⁰ 宮島尚史・前掲注（120）243-244頁。

¹⁵¹ 包括：一出席者僅能代理一人出席之限制；親自出席人數須超過會議定足數之規定；毫無限制；章程並未明文，但現實上允許代理出席。

¹⁵² 萩澤清彥「労働組合の運営」石井ほか編『労働法大系 1 労働組合』206頁（有斐閣，1976）



為工會的意思決定是以討論為媒介，對於委任表決權之人數，應該要附加「不得超過『出席人數』或『定足數之半數』之較低者」這樣的條件。¹⁵³

由此可知，究竟委託出席表決應否被一般性地允許，學說上仍有分歧。若採取較寬鬆的見解，可能會降低會員親自出席的動機；若採取較嚴格的見解，似有過度限制會員的工會事務營運之參與這樣的嫌疑。就此看來，設定針對出席、表決人數設置一定的門檻，這樣的折衷作法或許是相對兩全其美的解套方式。

四、少數會員的大會召集權

從會員參與會員大會並作成決議為其固有權來看，不論章程有無規定，召開大會之權利乃當然之事。只不過，因為實際上也只能透過法院召開命令判決為之，因此並非完整的權利。¹⁵⁴類似地，片岡亦認為，工會亦為社團法人之一種，故有社團法人相關規定之適用¹⁵⁵、¹⁵⁶。

第四目 批判、討論之自由

所謂批判、討論之自由，係促進工會意思形成的關鍵要素，前已論及。從而，此處所稱言論、批判的自由，並非一般所謂的言論自由之問題，而是團結活動之間題¹⁵⁷。

關於批判、討論之自由，向來主要關注的角度有二。第一，是否在工會意思形成之前後，批評、討論被容許的程度會有不同？第二，除了時點的問題之外，什麼樣的情形之下，會員所為之批判會逾越界限，而可能構成相關法律責任？

¹⁵³ 遠藤昇三・前掲注（115）155-158頁。

¹⁵⁴ 遠藤昇三・前掲注（115）155頁。

¹⁵⁵ 片岡昇・前掲注（29）84, 87頁。

¹⁵⁶ 一般社團法人及一般財團法人法第37條：「(I) 有全體社員議決權之十分之一以上（章程規定五分之一以下的比例者，依該比例）之社員，得向理事表明社員總會目的事項與召集事由，請求召集社員總會。(II) 下列情形，依前項規定請求之社員於取得法院之許可後，得召集社團總會。①於前項規定之請求後，並無遲誤而不為召集程序之情形②依前項規定請求之日起六週內之日（章程規定降低此一期間者，依該期間）作為社員總會日的社團召集之通知未被發出的情形。」不過，若依照勞組法的規定反面推論，能否直接適用上開自行召集之規定，恐有疑問。參照前註1。

¹⁵⁷ 近藤昭雄・前掲注（45）135頁。



一、批判時點之問題

工會意思形成前，透過充分的討論、批判形成工會的意思，並無不妥之處。然而，工會的意思形成之後，批判是否仍被允許？則有不同意見。

否定說認為，在工會意思形成之後，會員因而受到拘束。從而，「若有妨礙此一意思實現之行為，不問其意圖為何，均屬紊亂統制。例如，工會訴諸爭議行為之意思確定的情形，不論覺得並不妥適，或者覺得可能會失敗，會員應該依從團結的意思，努力地進行爭議，不應該透過批判動搖會員乃至於將工會弱體化。」¹⁵⁸

肯定說則認為，關於批判、討論之自由，並不需要如同否定說做出區分。這是因為，①多數決並非全體的意思，為了要提升工會意思之正當性（即令少數會員服從），只能透過批判、討論之自由來達成。若僅因意思確定而完全否認批判、討論之自由，反而背於工會民主主義的理念。¹⁵⁹更重要的是，②即使透過多數決做成決定之後，「方針是否正確乃另一問題，若會員對於該方針抱有疑義而無提出問題並批判的自由，錯誤的方針就必然失去了改正的契機。」就此而言，工會不宜理所當然地對於反動的會員施以統制處分¹⁶⁰。儘管如此，也有學說指出，③依照團結權的旨趣、勞工的道義與違反程度等具體情形，該批判、討論仍有可能被判斷為逾越界限。¹⁶¹

二、批判內容之問題

作為民主主義的根基，原則上批判、討論之內容不應受到任何的拘束。不過，若是扭曲事實或虛偽的內容，或基於私人恩怨、惡意所為，或依其情形可被認為具有利敵行為性者，則屬批判、討論自由之濫用。¹⁶²

¹⁵⁸ 外尾（團體）178-179頁。相同見解，另參照：盛誠吾・前揭注（28）188-189頁。

¹⁵⁹ 近藤昭雄・前揭注（83）37頁。遠藤昇三・前揭注（115）153-154頁。本多（再檢討（下））7頁。

¹⁶⁰ 初井常喜・前揭注（65）13頁。

¹⁶¹ 遠藤昇三・前揭注（115）153-154頁〔執行過程中，（時間上）在具體行動之後、（空間上）在雇主面前，不應允許批判、討論〕。本多（再檢討（下））7頁〔進入鬥爭階段後的批判，依其情形可能被評價為具有利敵行為性〕。

¹⁶² 遠藤昇三・前揭注（115）151-152頁。本多（再檢討（下））7頁。



第五目 加入與退出的權利／自由

一、加入

加入工會為一種契約行為，實定法對於此一行為有三個要求：①申請加入者必須是勞工。此點，從日本國憲法 28 條及勞組法之相關規定，均可得知。②對於勞工之申請加入，工會不得為差別待遇。這點，乃勞組法第 5 條第 2 項第 4 款之章程記載事項對於禁止差別待遇之要求，前已提及¹⁶³。③申請加入者不得有監督勞工之身分。這個要求屬於工會自主性之層次，在勞組法第 2 條第 1 款有具體明文。除此之外，工會以產業、職種、技能等級等因素作為會員資格而訂定之章程，基本上是不受拘束的¹⁶⁴。

二、退出

廣義的退出，是指喪失會員地位或基於自己之意思離開工會，因此也包括除名在內。不過，因為除名在事由上、程序上均具有特殊性，因此通常情形下所指稱的退出，不包括除名在內。¹⁶⁵

循此，所謂的退出，一般來說是指下列兩種情形。①失去會員資格。作為典型的事例，例如企業工會之會員，因解僱或辭職而喪失勞工身分者。此際，退出工會是否以通知喪失資格之情事為必要？除章程另有規定外，應認為該會員於不符合會員資格的同時，當然喪失會員身分。¹⁶⁶②任意退出。不論是基於工會作為某種社團之性質，或者真正加入的意思方有助於團結，總之，退出自由原則上不能被剝奪或被實質地限制，並無疑問。不過，若僅是手續上的要求，仍被允許¹⁶⁷。除此之

¹⁶³ 參照前註 117。除此之外，參照：片岡昇・前揭注（29）93 頁〔以種族、國籍、信念、性別等理由否認會員資格之章程，由於侵害勞工之團結權或違反公序（平等原則），因此無效。〕。

¹⁶⁴ 有泉亭・前揭注（20）257-260 頁。

¹⁶⁵ 有泉亭・前揭注（20）256 頁。

¹⁶⁶ 有泉亭・前揭注（20）264 頁。

¹⁶⁷ 山口浩一郎・前揭注（61）33 頁。盛誠吾・前揭注（28）164-165 頁。



外，若係在不利於工會之時期退出工會者（例如爭議行為進行中），該退出之效力應被否認¹⁶⁸。甚至，有可能構成侵權責任¹⁶⁹。

第二款 多數決原理

即使工會中的會員都是自由平等的，符合工會民主的要求，但關於工會總意之形成，涉及工會內部的營運乃至於對外的活動、抗爭等，仍有加以探究之必要。

工會總意之形成，若能以全體會會員一致的意思為之，當然是最理想的狀態。但實際上，姑且不論工會組織是否有擴大，工會會員形成一致的意思，本來就很難達成。此時，以工會會員的多數決來決定工會的意思，可以說「確實是接近理想的方法的努力」，工會形成多數決時，假設沒有給予討論的機會，則屬「多數決的濫用」¹⁷⁰。或者也可以說，「統合對少數者權利之尊重，多數決才能圓滑地發揮機能」¹⁷¹。

基於上述的道理，①工會會員批判的自由之所以被強調，也是因為唯有如此，會員之間才能充分地討論，從討論的過程中形成「更佳的意思」，作為工會統一的意思。同時，這樣的工會意思「才能在規範上及實踐上要求會員服從」¹⁷²。除此之外，②承認少數派之代表參與工會營運亦有其必要。若少數派參與工會營運一事不能實現，也要③容認其抵抗的權利，因為「少數派對此展示抵抗，是民主主義的營運的必然結果」。¹⁷³

第三款 制裁的公正性與民主性

關於制裁的相關法律問題，在統制權論中已有討論。在此，對於更上位的問題，遠藤昇三有深刻的分析。遠藤認為，①工會之所以能夠制裁會員，固然是基於團體

¹⁶⁸ 有泉亭・前揭注(20)264-265頁。本多(再檢討(上))26頁。本多(再檢討(下))12頁。

¹⁶⁹ 沼田稻次郎『團結權擁護論』232-233頁(勁草書房,1975)。質疑見解,參照:盛誠吾・前揭注(28)165頁〔認為得施以統制處分或請求支付會費,但以損害賠償對之追究爭議失敗責任,有其困難〕。

¹⁷⁰ 沼田(法論),188頁。

¹⁷¹ 本多(再檢討(下))5頁。

¹⁷² 遠藤昇三・前揭注(115)151頁。對於這點(言論自由之保障方能確保民主的工會意思之形成),學說基本上立場一致,參照:近藤昭雄・前揭注(45)136-137頁。本多(再檢討(上))20頁。

¹⁷³ 本多(再檢討(下))5頁。



的性質（團結權說、團體固有權說）或工會與會員之合意而來，但這些只是「形式的根據」而已，本身無法充分地正當化工會的制裁。工會民主主義才是制裁正當性的「實質的根據」。「工會因為確立工會民主主義，而能令會員服從、要求忠誠，對於違反統制因此能正當地課與制裁」。②不過在理論上，確立工會民主主義之後，應該不會有「制裁」之需求才是。對此，遠藤認為需要制裁之情事的發生，「是工會民主主義確立失敗的證據」。③傳統的惡習，正是將制裁作為多數派壓制少數派的武器，反而導致工會混亂乃至於分裂。因此，「以更民主的方式施行制裁」，方能擺脫上開惡習。「現代的工會，應該在確保制裁正當性的努力之上，追求不需要制裁的營運、工會意思之應有狀態」。¹⁷⁴

第四款 其他有關工會內部營運之事項

以上各款為學說討論工會民主主義時，普遍會被提示的項目。不過，關於上開各款以外的事項，廣義來看，只要與工會的內部營運有關，應該也可以說是與工會之民主性具有某程度的關聯性。例如，①是否有專屬總會決定之事項？就勞組法而言，似僅有基金之流用、工會之解散屬於總會專屬事項¹⁷⁵。但是，若考量到勞組法第5條第2項各款事項之重要性，應認為該等事項之決定應專屬於總會；對會員個人之權利義務有重大影響之事項（尤其直接或間接課與法的義務者），也應該做相同的解讀¹⁷⁶。與總會專屬權限有關，②所謂「中間議決機關」，或稱為「次級議決機關」，是否為大會之代行機關，而被賦予大會之權限？對此，考量到「團體的意思決定必須統一，最終的意思決定機關只能有一個」，因此在解釋上，大會有

¹⁷⁴ 遠藤昇三『組合民主主義と法』109-112頁以下（窓社，1999年）。

¹⁷⁵ 勞組法第9條：「工會欲以其他目的流用因共濟事業或其他福利事業而特設的基金，應經總會決議。」第10條：「工會因下列事由而解散：一、章程所訂解散事由之發生。二、會員或構成團體四分之三以上的多數決之總會決議。」不過，如果工會章程規定得以理事會或其他機關之決議作為解散事由，至少文義上並不會牴觸勞組法第11條第2項。就此而言，解散工會（嚴格來說）似乎並非專屬於總會決定之事項。

¹⁷⁶ 恒藤武二・前揭注(146)97頁〔勞組法為了避免規制總會權限，因而設置了欠缺彈性的規定〕。山口浩一郎・前揭注(61)35-36頁〔幹部之選舉／任免、綱領或章程之修改、承認團體協約、加入／退出上級團體、統制處分〕。片岡昇・前揭注(29)87頁〔修改章程、財政、團體協約之締結／變更／廢止、爭議行為之實施／方法／結束、其他團體之加入／退出、統制處分〕。



概括且最終的決定權限，「中間議決機關，除大會專屬事項外，在章程上被概括委任大會的權限」。所謂專屬事項，包括幹部之任免、爭議行為之開始與終了、修改章程、締結團體協約、懲戒等。¹⁷⁷③有瑕疵的工會行為（無效的加入、退出或除名），對於以該行為作為基礎的工會活動（選舉、大會召集與表決等），是否會造成影響？若後行為造成的影响係屬於內部的（工會組織或其他工會活動），在其瑕疵影響明確的情形，該等有瑕疵之活動不能被肯認。相反的，若造成的影響是對外的，因為否認該瑕疵行為將有害於對外的發展，且外部人無法干預工會內部之問題，則以該瑕疵行為作為基礎的對外行為若亦解為無效，並不妥適。¹⁷⁸

第三項 工會民主主義作為法原理的作用

不論認為工會民主主義係自治的前提，抑或是作為確保工會的鬥爭性之必然手段，工會民主主義作為一種工會內部行為在規範上的最低標準，應無疑問。因此，若工會之章程規定或決議等行為違反工會民主主義之理念者，在法律上即屬無效¹⁷⁹。

此外，亦有學者主張，對於欠缺民主性之工會，應否認所有「團結權保障的效果」，包括團體協約或協定效力之否定、統制處分無效、法人格撤銷等。學者認為，儘管實際判斷上有其困難，但建立具體的基準並非不可能，大致上來說，①掌握多數的執行部是否有封殺少數派意見、行動？②民主主義是否形骸化？以這兩點為基本的審查指標。¹⁸⁰

¹⁷⁷ 萩澤清彥・前掲注（152）206-208頁。類似見解，另有：片岡昇・前掲注（29）88-89頁。

¹⁷⁸ 宮島尚史・前掲注（120）244-245頁。同樣區分對內與對外關係者，另有：萩澤清彥・前掲注（152）207頁。

¹⁷⁹ 濱田富士郎・前掲注（24）50-51頁。山口浩一郎・前掲注（108）135頁〔違反平等原則、限制退出自由的章程規定，因違反公序而無效〕。

¹⁸⁰ 本多（再檢討（下））14-15頁。



第四項 工會民主主義之確保方式

第一款 司法規制說

從前述學說可知，背於工會民主主義之工會行為，原則上即屬無效。從文脈來看，學說見解應是從司法規制的出發點，展開工會民主主義之相關論述。亦即，透過將相關理念、具體內涵予以明確化之方式，使得法院較可能於裁判中妥適地判斷工會內部行為的效力。

這種以司法解釋的方式，企圖以工會民主主義制約工會內部的不當行為之論述，以本多的說法最為明確。前已論及，本多認為工會的自主與民主是法律相關保障的前提，因此，關於對外獨立、對內民主之要求，「在判斷與工會組織、營運有關的法律問題時，應盡可能實質地理解其性格，將之導入法解釋或法的判斷，是現在強烈的要求。」¹⁸¹

第二款 立法規制說

此說的代表，當為濱田富士郎。濱田認為，學說上討論政黨支持決議等問題時，雖然有意無意地肯定工會民主作為法的要求，但似乎僅止於認為此係單純且合於常識的要求。換言之，將工會民主主義之要求解讀為團結權內在的事物，而屬事理之當然。不過，這樣的說明未必清楚，因此，濱田主張，「為了能更實質地說明，吾人必須知道的是，勞組法在對個人勞工的關係、脈絡中，工會被賦予了什麼樣的權能、法律地位，其如何形成團結權的實體內容。」¹⁸²

接下來濱田便指出，工會享有來自憲法或勞組法的特權，以便達成其擁護勞工利益之使命。然而，作為貫徹使命的代價，「這些規定的存在進一步強化了工會的規制權能，同時也相應地減損了非會員勞工的自由之實質價值性」¹⁸³。」從而必須

¹⁸¹ 本多（再檢討（上））19頁。

¹⁸² 濱田富士郎「組合民主主義と團結自治」日本勞動法學會編『現代勞動法講座 第2卷 勞動組合』88-89頁（綜合勞動研究所，1980年）。

¹⁸³ 詳言之，①因為不當勞動行為之禁止（支配介入），非會員之勞工將難以透過自己的能力、技術與雇主交涉，達成更好的勞動條件之約定。②由於 Union Shop 協定被法所承認，儘管勞工的



具體說明要求民主性的原因。對此，濱田指出三點¹⁸⁴：①理論上與現實上，要求工會民主主義，是最能確保工會誠實地代表、擁護勞工利益之方式。②工會的勞動條件規制權能並非以個別勞工的同意為條件，「可看作是類似國家立法權的公的權能」，「民主主義為支撐國家社會的基本原理，在與工會權能不失均衡的限度內，關於其內部營運應採用工會民主主義。」③國家不能只給予權能而不顧慮其是否有被適切地行使。因此，國家要求工會民主主義作為工會的營運準則，係其「義務之遂行」。

儘管如此，欲將此等論理作為解釋論之包裝以確保工會民主主義，濱田認為仍有其困難。這是因為，①「對於工會民主主義的正確內容、範圍之理解，幾乎不可能有大概一致的看法，知悉勞工、工會關係人在工會營運的實際中應根據的確實的原理、準則是非常困難的。」②「作為法律要求的工會民主主義，充其量只有部分限制章程自治之作用，這對工會民主主義的實質確保、促進能夠帶來的貢獻非常有限。」③「僅以解釋論的層次處理工會民主主義，以法院理解的工會民主主義原理規制工會，無法避免對工會的單方壓迫之事態，而且法院規制的內容，其價值觀很難說是安定的、在預測可能的範圍之內」。¹⁸⁵

因此在結論上，濱田主張應該透過立法的方式確保工會民主主義。詳言之，「儘管法律能做的有限，若肯定工會民主主義承擔了真正應該被擁護的價值，法律為了其〔該價值之〕實現而被期待，此事以立法解決應有其道理。」至於此作法可能有干涉工會自治之嫌疑，濱田則主張，由於吾人並不能否認法院規制工會自治的事實，因此問題不在於立法形式的規制，而是立法的內容。「總之，工會民主主義相關的立法內容是與勞動條件規制權能相應的本體，而且應該盡可能考慮到不要實質妨礙工會的勞動條件規制權能、團體協商機能。」¹⁸⁶

自由只是間接地受到不利，但嚴格來說仍應被評價為是強制的。參照：濱田富士郎・前揭注，89-90 頁。

¹⁸⁴ 濱田富士郎・前揭注（182）91 頁。

¹⁸⁵ 濱田富士郎・前揭注（182）94 頁。

¹⁸⁶ 濱田富士郎・前揭注（182）95 頁。



對於濱田說此一主張，山口浩一郎採取批判的見解。其認為，公的團體論是因美國採取排他性協商代表制而得以被支持，日本並未採取排他性協商代表制，公的團體論應該不能直接適用於日本。從而，山口認為，「廣泛的立法規制很可能有過度介入團體自治之虞。」即使認為有必要，山口主張，「應該僅止於明確地規定內部關係的基本原則與伴隨組織變動的財產關係之處理等適當的事項吧。」¹⁸⁷

第五項 工會民主主義之意義

儘管依照上開敘述，吾人已能大致地窺見工會民主主義之目的乃至於其具體意涵，但嚴格來說，工會民主主義本身的意義究竟為何，其實仍有不明之處。尤其，吾人通常理解的「民主」概念，係在政治意義的脈絡下之民主。因此，工會民主主義與一般政治意義下的民主主義（下稱政治民主主義）是否不同？有何不同？亦有疑問。

必須留意的是，在個案中，政治民主主義與工會民主主義之間即使有差異存在，並不意味著在操作具體的判斷標準之際，所產生的結果必然會因而不同。但因為（在尚未解明此等難題之前）理論上，兩者之間的差異仍有可能導致相異的結果，從而在後期，仍有部分學說從較為根本、原初的觀點探究這些概念之異同。

第一款 民主主義的基本定義

前已論及，在工會民主主義相關的文獻當中，直接觸及民主主義本身之意義者並不多見。對於民主主義的定義，一言以蔽之，即是指以人民本身為作為統治主體。詳言之，①田端博邦主要係援用韋伯夫婦之論著《產業民主制論》中，對於民主制之理解，亦即「人民的、以人民為主體的、為了人民的統治」¹⁸⁸。另外，②遠藤昇三則稱民主主義為「自己統治，自己支配」¹⁸⁹。類似地，③糸井常喜在探討工會運動之重構時，則提到「後者〔指工會民主主義之回復〕即回復每一位會員作為工會

¹⁸⁷ 山口浩一郎・前揭注（108）152頁。類似的批評，另有：片岡昇・前揭注（29）85頁〔認為像勞組法這樣規定工會內部民主營運之具體內容，反而背於工會自主性之要求。〕。

¹⁸⁸ 田端博邦「組合民主主義の諸問題〈上〉－実態調査のための予備的考察」勞動法律旬報 1054 号 9 頁（1982）

¹⁸⁹ 遠藤昇三・前揭注（174）25頁。



營運的主角地位之運動－這才是真正的工會民主主義確立運動，這樣的 effort 應為工會運動重構之起點。」¹⁹⁰

除了定義之外，田端另外指出，吾人使用「工會民主主義」之際，必須留意所指稱者究竟是「理念」還是「制度」，避免混亂。因為在理論層次上，「即使能夠解明各種工會民主主義的存在態樣，然而因為多樣的型態，『工會民主主義』（的各個制度）作為統一的規定而被訂定一事，是無法解明的。因此，接近工會民主主義的各個型態的同時，使這些型態成為工會民主主義的、工會民主主義的原初理念，也必須嘗試接近才行。」¹⁹¹田端的意思應該是指，究竟這些（被認為能夠確保工會民主主義的）制度是否真能達成其目的，要回答此一問題，同時必須也要嘗試釐清工會民主主義本身的根本意義何在。

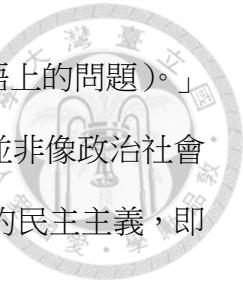
第二款 工會民主主義與政治民主主義之異同

一般而言，工會可以被理解為政治社會之一部分¹⁹²。就存在目的而言，①工會是為了維持或改善勞工的勞動條件而存在，因此，會員與工會之間的權利義務關係，也必須合於此一團體目的。亦即，「工會的構成員，在實現目的之必要範圍內，其『自由』受到限制且負擔（包含以行動直接參與之）義務。…換言之，工會中的民主主義，是為了目的或行動而組織的民主主義，即使權利義務中的構成員平等為其基本原理，『自由』並不立於相同的地位。…簡單來說，工會不是以保障『自由』為目的之團體，在工會中，自由被預設為因工會目的與會員之總意而受到限制。」相對於此，②政治社會之存在本身，即是為了保障市民之自由。換言之，「市民行動之目的，政治社會（國家）並沒有做成任何命題，在此意義之下，政治社會本身在理論上的構成為『無目的團體』（反過來說，若認為市民自由的保障本身是政治

¹⁹⁰ 粽井常喜・前揭注（65）8頁。

¹⁹¹ 田端博邦・前揭注（188）8頁。

¹⁹² 然而，「政治的」或「社會的」民主主義是否為不同之概念，誠屬困難。田端的文章當中，儘管有另外提及「社會民主主義」，卻同時或交錯使用「政治的」、「社會的」這兩個詞。關於工會民主主義之於「社會」的意義等的探討，參照：田端博邦「組合民主主義の諸問題（下）－実態調査のための予備的考察」勞動法律旬報 1055 号 4-9 頁（1982）。



社會之目的，在此範圍內固然可以說是『目的團體』，但這不過是用語上的問題。」從而，兩者之差異所衍伸的不同之處在於，「工會中的民主主義，並非像政治社會中那樣的、以『自由』為目的原理的民主主義，而是依其目的組成的民主主義，即『行動的民主主義』。」¹⁹³

綜合民主主義之基本定義與上述政治民主主義、工會民主主義之差異可知，因為工會係以構成員為主體，為了達成工會之目的，關於會員之間的權利義務關係，也同樣必須採用「平等」之原理，此為政治民主主義、工會民主主義之相同點。不過，也因為工會有其目的必須實踐，會員原先享有的（作為市民的）自由，在此範圍內必須受到限制，此為政治民主主義、工會民主主義之相異點。

第三款 工會民主主義中的個人與集團

依上述可知，工會民主主義，一方面，作為民主主義之一種，強調以人民（在工會即指會員）本身作為統治主體。另一方面，工會之存在有其目的，在此範圍內，會員之自由必須受拘束。亦即，工會係以構成員之共同利害為前提而組成，從而，「團結」、「連帶」為工會的組織原理¹⁹⁴。

只不過，作為更具體的問題，共同利害之認定、擁護工會民主主義方法之設定，並不會因為「團結／連帶為工會之組織原理」之確立而變得明確，因此，「工會內的討論與說服這種民主主義的程序就因而具有重要性。」（強調部分依照原文）¹⁹⁵。另一方面，有鑑於工會之機構肥大化、專業化等因素，導致工會的執行部與會員意思背離、會員反而遭受工會之權利侵害等現象，工會民主主義與工會運作之實態，必須要重新檢討。具體而言，包括作為會員之權利（參與事務、平等原則）之保障、

¹⁹³ 田端博邦・前揭注（188）11頁。

¹⁹⁴ 田端博邦・前揭注（192）11頁。

¹⁹⁵ 田端博邦・前揭注（192）12頁。



使會員的意思能實質地被反映（多數決原理、少數會員意思之尊重）、會員固有的（作為）自由之保障等事項¹⁹⁶、¹⁹⁷。

第四節 小結

綜上可知，關於工會內部事務，日本勞組法並未多做明文，乃委諸工會自治。儘管如此，勞組法第 2 條及第 5 條仍對於工會之自主性、民主性有所規定，違反者，依照勞組法第 5 條第 1 項，將無法獲得勞組法上的相關救濟。

關於工會內部事務的法律問題，最主要是從統制處分之問題開展。一開始，日本學說一方面企圖以「統制權」之概念，一次處理統制處分適法性與根據之問題，另一方面，則是在具體個案類型中（政黨支持決議、會員的政治活動、違法指令等），可以看到各式各樣的見解遍地開花。爾後，方有一般性地探討統制處分的審查基準之見解，歸納出諸多統制處分的審查要素。亦即，①章程是否有得作成糾爭處罰規定？②處分程序上，(1)章程規定之程序是否已被履行？(2)會員是否有被告知處分事宜並有辯論之機會？另外，(3)決議機關、(4)決議門檻(5)會議進行程序(6)投票方式（例如記名或無記名）(7)一事不再理等等，也是應審酌的要素。③作為統制處分事由之事實是否存在？④作為統制處分事由之事實是否「該當」章程規定之處罰事由？⑤處分與行為間的均衡性。

此外，鑑於工會的統制權過於強大，日本學說開始企圖對於工會自治做出一定的限制。亦即，以工會民主主義作為工會自治的前提，或者團結權的內在要求。作為工會民主主義的核心，乃會員不可被剝奪的固有權，包括平等權、選舉權、被選舉權、出席會員大會並表決之權利、批判與討論的自由以及其他事務參與權等。

最後，即使知道工會民主主義之目的及其具體內涵，其本身的意義乃至於原初的理念為何，未必明確。儘管此一問題極其困難，仍有部分學說觸及之。簡單來說，

¹⁹⁶ 粿井常喜・前掲注（65）12-15 頁。田端博邦・前掲注（192）12-13 頁。

¹⁹⁷ 另外，關於工會運作實態之變化與背景分析，以及工會民主主義與團結自治之間問題點，分別參照：中山和久ほか・前掲注（7）33 頁以下〔II 労働組合の体質転換とそれを規定した諸条件〕。中山和久ほか「労働組合の変容と團結権法理の再検討（下）」労働法律旬報 1040 号 4-14 頁。



①民主主義係指人民本身作為統治主體，在工會則是指構成員本身。只不過，②工會作為一種目的團體，在實踐團體目的之範圍內，有必要部分地限縮會員個人（作為市民的）自由。就此而言，工會民主主義與政治民主主義有所不同。另一方面，③探討抽象的工會民主主義之原初理念的同時，具體的問題乃至於問題發生之背景，仍須加以檢討。



第四章 日本法對於我國之啟示

本論文於前兩章，分別探究了我國工會自治之現況，以及日本法中的統制權乃至於工會民主主義的相關論述。以下，本文將分析日本法之發展中，值得我國作為借鏡的理由為何。

第一節 工會自治、工會自主與工會民主之間的關聯性

第一項 我國與日本之比較

在我國，直接以工會自治、工會自主與工會民主或其他子議題為主軸的研究文獻，可說是屈指可數¹。就實務見解而言，儘管相關詞彙屢屢被使用，但其意義並不明確。唯一較明確者，乃工會自主，亦即，工會內部之事務，原則上不受國家、雇主等第三人之干預。實務上通常所稱「工會自治」，事實上即是指工會自主（不論是行政機關或法院，原則上不得任意干涉工會對於內部事務的自主決定）。至於所謂民主性，具體來說究竟為何？僅從既有的學說、實務見解，難以窺知²。

在日本，工會的自主性乃至於民主性之要求，從勞組法第2條、第5條之文字即可窺知。不僅如此，日本文獻上也經常指出自主性與民主性之意涵。尤其，在工會的統制權過於氾濫的背景之下，在工會內部當中，工會民主作為規範上的要求，相關討論也日益豐富。除了工會民主主義的定位之外，此一法理念的具體內涵、類型，也逐漸明朗³。值得留意的是，①工會民主主義之作用，看似僅局限於會員與工會之間的關係，但實際上，欠缺民主性的工會終將無法成為具有自主性的主體，遑論貫徹其成立宗旨（維持或提升勞工經濟地位）。就此看來，民主性之要求，也不全然僅是單純地約束工會內部行為而已，從更寬廣的角度來看，工會民主也是工會能夠自主對外的必要條件。另外，②「工會自治」的概念，在日本似乎也有與「工

¹ 參照本論文第3頁以下（第一章第二節第二項 文獻回顧）

² 參照本論文第60頁以下（第二章第三節第二項 實務見解對於工會自治等的理解）

³ 參照本論文第128頁以下（第三章第三節第二項 工會民主主義之具體內涵）



會自主」混用的現象。亦即，在肯定工會行為的效力時，往往以工會自治作為尊重工會之理由。

第二項 本文見解

第一款 工會自治與工會自主的高度同質性

由上述可知，不論在我國或是日本，工會自治與工會自主的概念並沒有很明確的區分。究其原因，應該是因為工會自治與工會自主所欲傳達者，實為「一體之兩面」。也就是說，當吾人在強調工會自己決定自己的事務時，這本身就是蘊含著「不受外部之他人干預」之意涵。而且，也唯有具備自主性的工會，始有可能自主地決定其內部事務。⁴

第二款 工會民主性的意義

日本學說對於工會民主主義的定位，不論是將工會民主主義解讀為工會自治的前提，或者是將工會民主主義解讀為擔保工會具有鬥爭性的必要手段，均係肯認真正的工會必須具備民主性，此點並無異議。另一方面，工會民主主義的發展，是因為也是前述的工會統制權過於強大所致。從日本的實態來看，統制權的強大反而成為多數派壓制少數派的利器。也因為這樣，「批判、討論的自由」在學說上屢屢被強調。

本文以為，①我國雖然沒有如同日本的背景（工會的勢力足以參與政治選舉與相關活動），但若有朝一日，我國工會亦發生多數派為了壓抑、封殺少數派而濫行統制處分，乃至於修改章程做出針對性之規定的時候，日本的經驗可供我國參考。或許，這樣的借鏡在會員向法院提起救濟時，可以減少法院懼於介人工會內部事務之擔憂。另外，②日本學者濱田富士郎以「公的團體論」為基礎，主張應該積極地以立法之方式確保工會民主主義，然而因為該理論係源自美國，美國與日本採取的團體協商制度並不相同，因而遭受批評⁵。不過，若著眼於工會與國家的相似性，

⁴ 參照本論文第 125 頁以下（第三章第三節第一項 工會民主主義之定位）

⁵ 參照本論文第 141 頁以下（第三章第三節第四項 第二款 立法規制說）



其實也不難想見工會為何被要求必須具有「民主性」。亦即，國家之權力乃源自於人民，為避免國家濫權，需由人民直接或間接地參與、監督國家事務。工會相較於其他團體，確實在法律上享有許多特殊待遇，而且對於團結一致以便對外抵抗他人侵犯（通常是雇主）的需求，也確實比較高。因此，要求工會事務必須民主地營運，的確也可能是基於此一特性。

總之，我國文獻、實務見解對於工會民主之闡釋並不明確。從日本法的發展來看，不論工會民主主義的定位為何，工會必須具有民主性，符合現代的法治觀。至於在現實上應如何實踐工會民主主義，則屬工會民主主義的內涵、作用之課題。

第二節 工會內部行為的審查基準

第一項 我國與日本之比較

在我國，工會內部行為（尤其是統制處分）之效力究竟應如何判斷，莫衷一是。
①以統制處分為例，儘管曾有判決⁶援用民法學說，以社團罰的審查架構判斷工會統制處分的合法性。但是在現階段，此種見解終究是鳳毛麟角。絕大部分的判決，不論是否將統制處分視為社團罰之一種，若非(1)泛泛地使用「工會自治」、「工會自主」作為駁回會員的理由⁷，便是(2)在個案中自行創造審酌因素（除名事由以會議有記載者為限、決議內容未審酌情節之輕重而與章程不符等）⁸。另外，②工會內部機關之間事務權限劃分⁹，或者章程之定性乃至於合法性的問題¹⁰，這些都是工會內部行為可能觸及的。因此在理論上，即便援用社團罰的合法性審查基準，也必須留意統制處分「作為一種內部行為」，可能也會面臨到相同的問題。再者，③關於其他的工會內部行為，(1)總會或會員（代表）大會作為最高意思機關，對於法律

⁶ 參照本論文第 85 頁以下（第二章第三節第三項第三款第二目 統制處分之審查基準：中華電信企業工會(I)事件〔台北地方法院 103 年度訴字第 464 號民事判決〕）。

⁷ 參照本論文第 60 頁以下（第二章第三節第二項第一款 使用「工會自治」一詞之實務見解、第二款 使用「自主」一詞之實務見解）

⁸ 參照本論文第 85 頁以下（第二章第三節第三項第三款第二目 統制處分之審查基準）

⁹ 參照本論文第 67 頁以下（第二章第三節第三項第一款 組織／機關）

¹⁰ 參照本論文第 73 頁以下（第二章第三節第三項第二款 章程）



或章程欠缺明文的事務，解釋上享有概括決定權；(2)法律或章程明文應由總會或會員(代表)大會決爭事項，解釋上為其專屬之權限，不得以章程或決議剝奪或縮減，當然亦不得讓與其他機關。¹¹最後，④關於會員的加入與退出，出會是否為最上位的概念（喪失會員身分），以及喪失會員資格是否即當然喪失會員身分，均不明確¹²。

在日本，①關於統制處分的合法性審查，乃先從「統制權」的概念出發。最一開始，關於(1)統制權之根據，主要的開展乃是團結權說、團體固有權說之論爭。隨著時間的演進，一方面，從工會與會員之「合意」為出發點的見解逐漸成為通說，另一方面，(2)團結權說、團體固有權說在個案中均無法用來判斷統制處分之合法性，仍須有更具體的判斷方式。最重要的是，(3)兩說在結論上都肯認工會必須享有統制權，方能維持其組織運作，以便貫徹其提升勞工經濟地位之組織目的。¹³

從而，在繼續使用「統制權」概念的脈絡下，②問題的核心從「統制權之根據」轉往「統制權之範圍／界限」。此時，儘管學說之開展係立基於具體的事件類型之上，不過嚴格來說，仍舊沒有一般性的審查基準。從學說的討論來看，至多能歸納出幾個審酌因素，包括(1)會員的基本權(2)工會的團結權之內在界限(包括工會存立之目的、工會民主主義之要求)。在「政黨支持決議」之案例類型中，最能突顯出上述這兩點。一方面，會員為憲法上的基本權主體，本身有思想、信念之自由(例如在中里礦業所事件中，會員不支持工會決議所支持的候選人，又因為在礦業所內的某店家中揭示其他候選人之海報，因而被除名¹⁴)，另一方面，日本的工會在實際上，往往透過許多政治活動達成其組織目的(例如在三井美唄勞組事件中，工

¹¹ 參照本論文第 20 頁（第二章第一節第三項第一款第一目一、社團總會）

¹² 參照本論文第 43 頁（第二章第一節第三項第三款第三目一、(二) 會員身分的喪失）、第 49 頁以下（第二章第二節第一項第三款第一目二、會員身分的喪失）

¹³ 參照本論文第 101 頁以下（第三章第二節第一項 統制權的根據）

¹⁴ 參照本論文第 109 頁以下（第三章第二節第一項第二款第二目 中里礦業所事件）



會長期以來會先進行內部初選，當選的利益代表會被工會想盡辦法送入市議會¹⁵），而這些活動或多或少都需要工會會員的配合，兩者的衝突因而發生。¹⁶

儘管如此，就一般論來說，統制處分的合法性究竟應如何判斷，仍不明確。有鑑於此，③有學說開始從通案的觀點出發，有體系地建構審查統制處分時應納入判斷的要素，包括章程之規定、處分之程序、事實之存否、事由之存否以及處分與行為之間的均衡性等¹⁷。事實上，從該文本身內容與註解可知，這樣的框架很顯然是來自德國的學說與實務¹⁸。另外，④關於工會內部行為，解釋上，勞組法第5條第2項各款規定之事項，以及其他對於會員權利義務有重大影響之事項，均應為專屬於總會之事項，不得讓與其他機關決定之。關於有瑕疵的內部行為之效力，考量到外部人無法知悉內部程序之瑕疵，若工會內部之行為會對外發生效力時，不應視為無效。¹⁹最後，⑤所謂的退出，包括因嗣後欠缺會員資格而喪失會員身分，以及自行退出工會²⁰。

第二項 本文見解

第一款 統制處分

第一目 所謂統制權之根據

就此看來，關於統制權之根據，由於不論如何都需要找出具體的判斷要素。我國自始沒有團結權說、團體固有權說這樣的論爭，值得慶幸。關於統制權根據之論爭並無實益一事，其實從桃園市空服員職業工會事件，可看出端倪。儘管在該事件中，一審法院與二審法院在一般論上，分別以社團自治權與統制權作為根據（依其文脈，則相當接近於日本學說中的團體固有權說與團結權說），但實際上，兩個法

¹⁵ 參照本論文第107頁以下（第三章第二節第一項第二款第一目 三井美唄勞組事件）

¹⁶ 參照本論文第115頁以下（第三章第二節第二項第一款第一目 二、政黨支持決議）

¹⁷ 參照本論文第122頁以下（第三章第二節第三項第二款 司法審查的內容與界限）

¹⁸ 例如，關於統制權之適法性（向來學說所稱「統制權之根據」），西谷係直接援引德國聯邦憲法法院之見解，採取團結權說，參照：西谷（集團）208-210頁。另外，西谷（集團）171頁以下，則介紹了德國關於社團罰與統制處分之探討。

¹⁹ 參照本論文第139頁以下（第三章第三節第二項第四款 其他有關工會內部營運之事項）

²⁰ 參照本論文第137頁（第三章第三節第二項第一款第五目二、退出）



院終究只是用以說明「尊重工會的自主決定」而已。該案中的除名處分是否合法，關鍵仍在於，系爭除名是否該當人團法第 14 條之「危害團體情節重大」。²¹

另一方面，我國並不像日本，有工會時常參與政治活動之社會時態，因此沒有發生會員違反政黨支持決議而被制裁這樣的事例。若未來有發生此種事例，日本法的相關見解可供我國借鏡。亦即，在判斷會員是否確實有違反義務，而得成為工會作成統制處分的事由之際，必須要同時考量到會員（在憲法上的）的基本權，以及工會的規制是否逾越了團結權保障的界限（系爭規制是否在達成團結權之目的範圍以內）。

第二目 統制處分的審查基準

晚近的日本法發展過程中，有論者參酌德國法，建立統制處分合法性的一般性審查基。就此看來，我國亦可直接借助（國內既存文獻整理的）德國社團罰之審查基準，作為通案性的判斷方式。除此之外，本文於第二章所整理出的其他要素，也可以納入其中。再者，從日本法的發展中，不屬於前開德國式的審查架構中的審酌要素，也應該嘗試融入在內。從而，本文嘗試重新融合之後，提出如下的架構。

一、階段一：先行審查事項

儘管「先程序，後實體」為吾人熟知的法律適用原則，但對於法院而言，關於統制處分之合法性審查，相關的審酌要素（儘管對於工會來說，有程序、實體之分），其實應該都是屬於實體層面的問題。

較能印證本文此一想法的事例，應屬前述的台中市導遊服務人員職業工會(B)事件，臺灣高等法院台中分院 107 年度勞上字第 7 號民事判決²²。儘管在我國，會議決議瑕疵之法律明文，時常分為程序（召集程序或決議方法）與實體（決議內容），但是，針對決議作成時未給予陳述意見機會之瑕疵，該案的高院判決仍解為「決議內容違法」。

²¹ 參照本論文第 84 頁以下（第二章第三節第三項第三款第一目 統制處分的法律性質）

²² 參照本論文第 92 頁



基於上述，關於統制處分合法性之審酌要素，對於法院而言，應無「先程序，後實體」可言²³。故本文認為，應該直接確定所有的審酌要素，再判斷邏輯上的審查順序。

(一) 形式上的義務違反

若會員並無基本的義務違反，則工會應無作成統制處分之基礎，更遑論處分作成之程序是否合法、是否顯不相當等問題可言。因此，會員之義務違反應屬優先審查之事項。亦即，工會要能發動制裁，至少在形式上，必須會員違反了某種義務。具體而言，包括①法律的明文或②章程之規定，乃至於③工會作成之決議。

只不過，能作為統制處分的法律明文，僅有人團法第 14 條（除名）²⁴。就章程而言，因為工會往往於章程規定使用不確定法律概念訂定處罰事由，實際上欠缺此一要素的處罰並不多見²⁵。最後，以關於違反工會決議作為統制處分之事由，理論上可能會有「章程明文是否為統制處分之合法要件」之問題，但日本學說上似未深究。

(二) 需有合法的處罰明文

除直接以法律為統制處分之依據外，學說上所稱「罪刑法定原則」，即是指統制處分需有章程之明文²⁶。另外，儘管日本學者有指出，因為處罰根據在於會員與

²³ 儘管如此，因決議瑕疪之類型而異其效果，在我國並非罕見。參照：民法第 56 條：「(I) 總會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，社員得於決議後三個月內請求法院撤銷其決議。但出席社員，對召集程序或決議方法，未當場表示異議者，不在此限。(II) 總會決議之內容違反法令或章程者，無效。」公司法第 189 條：「股東會之召集程序或其決議方法，違反法令或章程時，股東得自決議之日起三十日內，訴請法院撤銷其決議。」公司法第 191 條：「股東會決議之內容，違反法令或章程者無效。」工會法第 33 條：「(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，訴請法院撤銷其決議。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。(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。」工會法第 34 條：「工會會員大會或會員代表大會之決議內容違反法令或章程者，無效。」

²⁴ 人團法第 14 條：「人民團體會員（會員代表）有違反法令、章程或不遵守會員（會員代表）大會決議而致危害團體情節重大者，得經會員（會員代表）大會決議予以除名。」

²⁵ 目前唯一事例，似乎僅有台北大眾捷運公司產業工會事件〔章程僅規定該當犯行之處罰為解除理事長職務，工會卻連該理事長之理事身分一同解除〕，參照本論文第 79 頁以下（第二章第三節第三項第二款第二目一、(二) 3. 與解除幹部職務有關的事例）。

²⁶ 參照本論文第 5 頁〔楊通軒〕、第 79 頁以下〔台北大眾捷運公司產業工會事件，台北高等行政法院 98 年度訴字第 2244 號行政判決〕



工會的合意內容，因此章程之明文不是絕對²⁷。但事實上，此說所認為的例外（除名），目前在我國應該不成問題。這是因為不論如何，只要有違反章程或決議所禁止之內容，工會至少可以適用人團法第 14 條將會員除名。至於是否符合「危害團體情節重大」，則屬處罰裁量（實質合法性）的問題（相當性）。

另外，因為章程或其子辦法類似於法律的規定，因此即使有處罰之明文，仍需注意此等規定是否有違反法律保留原則、溯及既往禁止原則、強行規定或背於公共秩序等情事²⁸。若違反此等情事，即不能以該等規定作為統制處分之依據。

二、階段二：與工會價值判斷較無關聯之事項

除了形式上義務違反、合法處罰明文，在邏輯上必須先為審查之外，其他事項在邏輯上似無先後順序之關係。只不過，如果要貫徹工會自治此一法理念的話，關於高度涉及工會之價值判斷的事項，放置在較後的次序，應該是比較理想的作法。

（一）事實審查

此係指作為統制處分的基礎事實是否確係存在而言。若根本不存在違反法令、章程或決議等義務之事實，則欠缺（類似刑法概念的）構成要件該當性。

必須再次強調的是，此一事實係指客觀的、未被評價過的事實²⁹。而所謂處罰「事由」之規定，往往使用具有評價性的概念（例如：毀損名譽、混亂秩序等），但這是包攝審查（處分事由審查）的問題，不應混淆。

（二）處分程序審查

亦即，統制處分之作成，必須在程序上具有正當性。詳言之，①是否已履行章程所規定之程序？②處分是否係由有權限之機關所作成？③處分有無附理由？④聽審權之保障（是否有陳述意見／辯論之機會？）⑤武器平等原則（是否有開示事

²⁷ 參照本論文第 123 頁（第三章第二節第三項第二款第一目一、章程的規定）

²⁸ 參照本論文第 75 頁以下（第二章第三節第三項第二款第二目 章程的合法性）

²⁹ 參照本論文第 31 頁以下（第二章第一節第三項第一款第三目三、（三）2. 司法審查的界限）



證，使會員有實質辯駁之機會？）⑥會議本身進行之程序是否有瑕疵（召集程序、決議方法等，尤其是決議門檻）？⑦是否有重複處罰（一事不再理）？

三、階段三：高度涉及工會價值判斷之事項

本文在探討社團罰之審查基準與界限時已說明，法院在包攝審查之層次，應尊重社團內部的特殊倫理、價值，亦即社團享有判斷餘地³⁰。此外，處罰裁量之層次，實際上也有架空社團的判斷餘地之可能。

（一）包攝審查（處分事由審查）

此係指正確的違規事實是否「該當」處罰之明文。由於此一該當性之具備與否高度涉及工會之價值判斷，因此法院本於工會自治原則，原則上必須加以尊重，不得任意否定。

（二）處罰裁量（實質合法性）

所謂處罰裁量（實質合法性）之審查，具體而言，包括是否違反強行法規、背於公序良俗或顯失公平（相當性）。不過，在衡量處分是否過重的時候，因為實際上即是在否認工會的對於處罰事由該當性的判斷，因此同樣本於工會自治原則之司法審查界限，必須特別謹慎³¹。

需特別注意的是，儘管在會員在形式上確實有義務之違反，但從整體法秩序觀之，該當義務未必是合法的。尤其，當系爭義務係工會所設定者，即有「徒具形式」之可能。從日本法之發展（本文於本節第一項所抽取的）來看，①會員的基本權，②工會團結權之保障旨趣，乃至於作為團結權內涵之③工會民主主義，都應該是這個層次的問題。因此，若依其情形，章程規定或工會決議所課與的義務，過度侵害會員的基本權、逸脫了團結權保障工會之目的或背於工會民主主義之理念者，以該義務違反作為事由之統制處分，亦應解為無效。

茲再將此一審查基準，以下表顯示之。

³⁰ 參照本論文第 31 頁（第二章第一節第三項第一款第三目三、（三）2. 司法審查的界限）

³¹ 參照本論文第 124 頁以下（第三章第二節第三項第二款第二目一、處分與行為之均衡）

表格 1 統制處分之審查基準



階段一：先行審查事項	階段二：低度價值判斷事項	階段三：高度價值判斷事項
<p>1. 形式義務違反</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 法令 ● 章程 ● 決議 <p>2. 合法處罰明文</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 法律保留原則 ● 溯及既往禁止原則 ● 違反強行規定或背於公共秩序等 	<p>1. 事實審查</p> <p>2. 處分程序審查</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 章程所規定之程序 ● 由有權機關作成 ● 處分須附理由 ● 陳述意見之機會 ● 開示事證 ● 會議本身之程序 <p>(召集程序、決議方法，包括決議門檻)</p> <p>● 一事不再理</p>	<p>1. 包攝（處分事由）審查</p> <p>2. 處罰裁量審查</p> <p>（實質合法性）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 強行法規 ● 公序良俗 <p>⇒ 基本人權</p> <p>⇒ 團結權目的</p> <p>⇒ 工會民主主義</p> <p>● 顯失公平（相當性）</p>

第二款 其他工會內部行為

至於有關事務營運之其他工會內部行為，我國與日本之情形似乎差亦不大。亦即，通常具備重要性的事項屬於所謂的專屬事項。此種事項，依照民法學者之見解，總會不得透過章程或決議將此等事項之決定權限讓與給其他機關。

只不過，依照日本勞組法第 5 條第 1 項之規定，工會章程並未依同條第 2 項記載者，至多依照同條第一項，不能獲得該法之救濟程序而已。相對於此，①我國工會法本即要求工會之章程必需記載會員之入會、出會、停權及除名，乃至於權利義務，甚至是幹部之選任、解任等，而工會於申請登記時必須檢附章程³²。此外，

³² 工會法第 11 條：「(I) 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會。(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。」



②工會法第 26 條第 1 項規定，「其他與會員權利義務有關之重大事項」屬於應由會員（代表）大會議決之事項。從而，我國工會法就這個部分的規定與兩國學說的見解其實是相同的，應可贊同。

第三節 工會民主之意義與作用

第一項 我國與日本之比較

本論文在第一節已提及，在我國法中的工會民主之意義，不論是從學說或實務見解，均難以得知。相對於此，日本法有所謂的「工會民主主義」，相關的討論，均值借鏡，以增進我國對於工會民主之理解與深化。

日本學說對於工會民主主義的定位，儘管略有不同，但不論是作為「工會自治的前提」，或者是作為「鬥爭的能源」，總之，均是肯認工會的民主性乃工會自立所不可或缺的、最低限度的要求³³。此一工會民主主義之要求，最主要是指工會必須保障會員的固有權，方能確保工會的民主運作。工會會員的固有權之具體類型，包括平等權、選舉權、被選舉權、罷免權、出席會員大會並表決、批判與討論的自由等與工會事務參與相關的權利，以及加入或退出工會的權利。若章程或決議做出不當的限制乃至於剝奪，均應視為無效³⁴。

第二項 本文見解

事實上，我國不乏有選舉權、被選舉權、表決權等規定，就此而言，與日本法的工會民主主義可謂如出一轍。只不過，也僅止於法條而已，相關的學說、實務見解並不多見。在此，值得留意的我國實務見解，均係與章程合法性有關的案例。在這些案例當中，均係在處罰或選舉之際，章程之規定有違反法律保留、不當限制參選資格或剝奪會員之權利等疑慮。尤其，像是中華電信企業工會(A)事件，台北地方法院 101 年度訴字第 704 號民事判決，法院便是以民法 72 條之公共秩序為依據，

³³ 參照本論文第 125 頁以下（第三章第三節第一項 工會民主主義之定位）

³⁴ 參照本論文第 128 頁以下（第三章第三節第二項 工會民主主義之具體內涵）



認為修改章程，增訂過於嚴苛的參選資格之決議，「使少數果真優秀工會會員被選為被告工會理事長之機會事先幾近完全剝奪」，因此無效。³⁵

上開引號之內容，顯然是指「被選舉權事實上被剝奪」。從而，本於相同的道理，只要是違反工會民主主義之決議或章程（具體來說，主要是指剝奪或不當限制會員的固有權），在法律適用上，均應將工會民主主義作為一種法理念，透過民法 72 條之公共秩序或誠信原則等不確定法律概念，否認該等決議或章程之效力。

第四節 規制方式的差異

第一項 我國與日本之比較

就立法構造而言，日本勞組法中與工會內部事務有關的規定，相對於我國，可說是非常的稀少³⁶。不過，勞組法對於工會的自主性、民主性，儘管不是強制要求，但至少對於欠缺此等要件之工會，有課以一定程度的不利益³⁷。從而，日本學說上也有主張應更積極地以立法之方式確保工會民主（而非單純將工會民主主義導入司法解釋而已），作為工會自治的界限，不過也遭受批評，並未成為通說³⁸。

在我國，反而因為歷史因素，導致工會長期處於高度管制的狀態³⁹。儘管自 2011 年 5 月 1 日施行之新工會法，比舊工會法採取較為開放的態度，不過從條文來看，我國工會法針對工會內部事務所為之規定，還是遠比日本勞組法高出許多。從章程必要記載事項、各個機關／組織的權能、會員個人的權利義務乃至於會議的基本規定，工會法、人團法與民法均有明文。而且這樣的現象，不是只存在於工會，其他像是工業團體、商業團體、公司、合作社等團體，也都是類似的規範模式。⁴⁰

³⁵ 參照本論文第 75 頁（第二章第三節第三項第二款第二目 章程的合法性）。

³⁶ 參照本論文第 175 頁（註 175）

³⁷ 參照本論文第 99 頁以下（第三章第一節 概述）

³⁸ 參照本論文第 141 頁以下（第三章第三節第四項第二款 立法規制說）

³⁹ 參照本論文第 1 頁以下（第一章第一節 研究動機）

⁴⁰ 關於民法、人團法與其他特別團體法的規定之整理，參照本論文第 19 頁以下（第二章第一節第三項 社團制度的運作模型）。關於工會法的規定之整理，參照本論文第 45 頁以下（第二章第二節 我國工會法相關規定的演進）。



第二項 本文見解

若僅從形式來看，我國對於工會內部事務之處理，有著琳琅滿目的規定，僅就形式上觀之，確實可說是過度干預工會自主決定，而有違反工會自主性的要求之疑慮。然而，①若該等規定之內容與日本的工會民主主義內涵、具體類型相同者（例如：平等權、選舉權、被選舉權之保障等），則該等規定應屬法理之明文化，似難謂為過度干預。②至於其他相關事項之規定是否應刪除而委諸工會自治，則屬立法政策之問題。

舉例而言，作為少數主張應賦與會員自行召集大會的權利者，遠藤昇三、片岡昇⁴¹均認為，少數會員事實上僅能透過法院的召集命令方能召開大會，從而所謂的大會召集權並不是一個完整的權利。反觀我國，少數會員有召集權之規定，在各該團體法中屢見不鮮⁴²，甚至，某些法規進一步地允許少數會員可以透過主管機關召集大會⁴³。若為這種團體的少數會員，則不會有如同日本法下的困擾。從而，我國對於工會內部事務之立法是否全然不妥而必須刪除，難以一概而論。

⁴¹ 參照本論文第 135 頁（第三章第三節第二項第一款第三目四、少數會員的大會召集權）

⁴² 工會法第 23 條第 3 項：「臨時會議，經理事會決議，或會員五分之一或會員代表三分之一以上請求，或監事之請求，由理事長召集之，至遲應於會議召開當日之三日前，將會議通知送達會員或會員代表。但因緊急事故召集臨時會議，得於會議召開當日之一日前送達。」人團法第 25 條第 2 項：「定期會議每年召開一次；臨時會議於理事會認為必要，或經會員（會員代表）五分之一以上之請求，或監事會函請召集時召開之。」民法第 51 條第 1-3 項：「(I) 總會由董事召集之，每年至少召集一次。董事不為召集時，監察人得召集之。(II) 如有全體社員十分一以上之請求，表明會議目的及召集理由，請求召集時，董事應召集之。(III) 董事受前項之請求後，一個月內不為召集者，得由請求之社員，經法院之許可召集之。」商業團體法第 27 條第 1 項、工業團體法第 27 條第 1 項：「會員大會分左列會議，均經理事會之決議，由理事長召集之：二、臨時會議，於理事會認為必要，或經會員代表五分之一之請求，或監事會函請召集時召集之。」合作社法第 47 條第 1 項：「理事會於必要時，得召集臨時社員大會，社員全體四分之一以上，亦得以書面記明提議事項及其理由，請求理事會召集臨時社員大會。」公司法第 173 條第 1 項：「繼續一年以上，持有已發行股份總數百分之三以上股份之股東，得以書面記明提議事項及理由，請求董事會召集股東臨時會。」

⁴³ 人團法第 32 條：「人民團體會員（會員代表）大會或理事會不能依法召開時，得由主管機關指定理事一人召集之；監事會不能依法召開時，得由主管機關指定監事一人召集之。」合作社法第 47 條第 2 項：「前項請求提出後十日內，理事會不為召集之通知時，社員得呈報主管機關自行召集。」公司法第 173 條第 2 項：「前項請求提出後十五日內，董事會不為召集之通知時，股東得報經主管機關許可，自行召集。」



第五章 結論

本論文鑒於①工會內部問題向來較欠缺討論，但實際上，因工會內部問題而生的函釋、裁判並不算少。再加上，②新工會法係朝工會會務自主化、運作民主化之方向進行修正，但工會之自主、民主之意義為何，與吾人向來琅琅上口的「工會自治」有什麼關聯，其實未必明朗。凡此，均應予以解明才是。另外，③所謂的統制處分，毋寧是工會內部問題中最具重要性者，然而如同前述，統制處分之合法性應如何審查，未必明確。因此，本文之研究目的在於：首先嘗試釐清工會自治、工會自主、工會民主等的意義；再者，作為工會內部行為中最重要者，統制處分之合法性究竟應如何審查？最後，所謂工會民主性的要求，即所謂工會民主主義，具有什麼樣的內涵、類型？經本文研究後，得出以下三個粗淺的結論。

第一，是關於工會自治、工會自主、工會民主等詞彙的意義。工會自治，參酌社團自治的意義，係指工會對於其內部事務有自我決定權。就此而言，工會自治的意義，其實與工會自主性是一體之兩面。至於工會民主，從我國的文獻、實務見解均難以知悉，而有借助日本法之必要。

第二，是關於統制處分的審查基準問題。①在我國，統制處分的審查向來沒有可以被適用的具體框架。從實務見解來看，法院多半是自行依照個案情狀創設應審酌的要素，或者以工會自治為由，否認原告會員對於作成統制處分的工會決議效力之爭訟。但事實上，這些法院自行挖掘的要素，都可以被放入（源自德國的）社團罰審查架構。而且，依照通說與實務見解，工會本為社團法人之一種，因此，將社團罰之審查基準適用於工會的統制處分，應無疑義。只不過，②像日本因為其歷史背景與我國不同，工會曾有一段勢力龐大的時期，發生統制權濫用的事例因而變得普遍。而「統制權之根據」，則成為統制權論的第一個戰場。此後，因統制權之根據本身無助於具體個案之判斷，從而，第二個戰場則移轉到各種事件類型中，應如何判斷「統制權之界限／範圍」。但嚴格來說，這樣的發展依舊沒有釐清對於統制處分的一般性的判斷方式為何。一直到後期，才有學者參酌德國法的，建立統制處



分的一般性框架。③因此，從日本法的發展來看，我國實務若能適用社團罰的審查基準，最為直截了當，且應無不妥。當然，如同本論文在第四章所指出的，我國既有的德國比較法研究所提示的框架，原則上是妥適的。只不過，本文參酌日本法的發展中，將某些被提及的審酌要素，使用於原本的社團罰審查架構，使之更加完備。

第三，是關於工會民主主義的問題。如同本文一再重複的，僅從我國的文獻、實務，完全無法得知工會民主之意義與作用為何。相對地，日本法上有所謂工會民主主義，且其發展亦有相當之時日，自有參考之價值。①不論對於工會民主主義之定位為何，工會的民主性是對於工會存續與運作是不可或缺的。亦即，唯有工會民主主義之實踐，工會才能對抗外部勢力，才有自主、自治可言。②具體來說，會員在工會享有平等權、選舉權、被選舉權、參與會員大會並表決的權利、批判與討論的自由、參與其他工會事務之權利，以及加入與退出之權利／自由。這些權利被稱作會員權，乃工會能夠邁向民主的根基，因此是不可剝奪或不當限制的權利。違反工會民主主義的決議或章程規定，應屬無效。

我國關於工會內部問題，相關研究並不多見，即便有觸及，亦僅點到為止。從而，本論文係從較宏觀的角度出發，探討工會自治的意義。又因為「民主性」之意義較為不明，本論文因而集中在工會內部面向的問題，並借助日本法之發展，以期解明。其中最主要者，乃統制處分與工會民主主義之問題。也因為如此，其他工會內部行為之問題，本論文實未能深入探討，日後應有深入之必要。除此之外，工會內部問題（包括統制處分在內）在程序上，例如：幹部任期屆至、爭執選舉為違法等請求之確認利益，乃至於為了保全會員或幹部身分，聲請定暫時狀態處分之必要性等問題，應該也是今後可以研究的課題之一。

參考文獻

中文文獻（依姓氏筆畫）

一、書籍

- 王伯琦，《民法總則》，四版，1972年10月，台北：正中書局。
- 王澤鑑，《民法總則》，增訂版，2011年8月，台北：三民。
- 史太璞，《我國工會法研究》，重刊，1978年，新北：正大。
- 史尚寬，《民法總論》，台北三版，1980年1月，台北：正大印書館。
- 李宜琛，《民法總則》，五版，1973年5月，台北：正中書局。
- 李模，《民法總則之理論與實用》，修訂版，1998年9月，新北：自刊。
- 林大鈞，《我國工會立法之研究》，1987年8月，台北：工商教育。
- 林明鏘，《行政法講義》，三版，2017年3月，台北：新學林。
- 林誠二，《民法總則新解－體系化解說（上）》，三版，2012年2月，台北：瑞興圖書。
- 邱聰智，《民法總則（上）》，2005年2月，台北：三民。
- 邱聰智，《民法總則（下）》，2011年6月，台北：三民。
- 施啟揚，《民法總則》，增訂九版，2000年4月，台北：三民。
- 姚瑞光，《民法總則論》，2002年9月，新北：大中國圖書。
- 洪遜欣，《中國民法總則》，修訂三版，1981年9月，台北：三民。
- 許宗力，《法與國家權力（一）》，2006年8月，台北：元照。
- 黃立，《民法總則》，1994年10月，台北：三民。
- 黃立，《民法總則》，修訂四版，2005年9月，台北：元照。
- 黃茂榮，《民法判解之理論體系：民法總則》，1979年3月，台北：三民。
- 黃越欽，《勞動法論》，1991年9月，台北：三民。
- 黃越欽，《勞動法新論》，四版，2012年9月，台北：翰蘆。
- 黃程貫，《勞動法》，1996年8月，北縣：空大。





黃陽壽，《民法總則》，三版，2013年9月，台北：新學林。

陳文靜、陳金泉、劉志鵬、鄭傑夫，《勞資雙贏聖經－工會、勞資爭議、勞工訴訟、團體協約》，1999年7月。

陳國鈞，《勞工立法新論》，三版，1964年8月，台北：正中。

陳銳雄，《民法總則新論》，1982年3月，台北：三民。

陳聰富，《民法總則》，二版，2016年2月，台北：元照。

陳繼盛，《勞資關係》，1985年7月，台北：正中書局。

曾世雄，《民法總則之現在與未來》，二版，2005年10月，台北：元照。

焦興鎧（等著），《勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望》，二版，2009年9月，台北：新學林。

楊通軒，《集體勞工法－理論與實務》，2007年11月，台北：五南。

楊通軒，《集體勞工法－理論與實務》，四版，2015年9月，台北：五南。

楊通軒，《集體勞工法－理論與實務》，五版，2017年9月，台北：五南。

鄭玉波，《民法總則》，修訂三版，1985年9月，台北：三民。

鄭玉波（編），《民法總則論文選輯（下）》，1984年7月，台北：五南。

鄭冠宇，《民法總則》，四版，2017年8月，台北：新學林。

劉志鵬，《勞動法解讀－勞資爭議致勝錦囊》，1996年1月，台北：月旦。

劉得寬，《民法總則》，再版，1982年10月，台北：五南。

臺灣法學會臺灣法學史編輯委員會（編），《戰後台灣法學史》，2014年4月，台北：元照。

臺灣勞動法學會（編），《勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望》，二版，2013年3月，台北：新學林。

二、期刊論文

成台生，〈工會統制權界限之研究〉，《法律評論》，68卷4-6期（合刊），2002年6月，8-21頁。



林誠二，〈無權利能力團體意思決定之形成方法－最高裁 105 年度台上字第 393 號

民事判決評釋〉，《月旦裁判時報》，60 期，2017 年 6 月，34-42 頁。

黃舒芃，〈法律保留原則在德國法秩序下的意涵與特徵〉，《中原財經法學》，13 期，

2004 年 12 月，1-45 頁。

許宗力，〈基本權利：第三講 基本權主體〉，《月旦法學教室》，4 期，2003 年 2 月，

80-88 頁。

陳彥良，〈無權利能力宗教社團註銷信徒資格與社團罰之探討－評臺灣高等法院

101 年度上字第 1435 號民事判決〉，《軍法專刊》，59 卷 6 期，2013 年 12 月，

52-60 頁。

葉子超，〈社團罰的法律性質與法院審查權〉，《法令月刊》，49 卷 10 期，1998 年

10 月，22-29 頁。

蔡瑞麟，〈「禁搭便車條款」是魔戒？－論職業工會除名之效力〉，《台灣法學雜誌》，

301 期，2016 年 8 月，1-5 頁。

日文文獻（依姓氏筆畫）

一、書籍

山口浩一郎，《労働組合法》，1983 年，東京：有斐閣。

下井隆史，《労使関係法》，1995 年，東京：有斐閣。

下井隆史，《労働法》，第 4 版，2009 年，東京：有斐閣。

下井隆史、久保敬治，《労働法を学ぶ人のために》，1975 年，京都：世界思想社。

土田道夫，《労働法概説》，2008 年，東京：弘文堂。

久保敬治，《労働法》，第 5 版，1987 年，京都：ミネルヴア書房。

片岡昇、村中孝史（補訂），《労働法（1）総論・労働団体法》，第 4 版，2007 年，

東京：有斐閣。

水町勇一郎，《労働法》，第 6 版，2016 年，東京：有斐閣。

石川吉右衛門，《労働組合法》，1977 年，東京：有斐閣。



- 石井照久，《労働法総論》，1957年，東京：有斐閣。
- 外尾健一，《労働団体法》，1975年，東京：筑摩書房。
- 竹内昭夫ほか，《新法律学辞典》，1989年，第3版，東京：有斐閣。
- 西谷敏，《労働法における個人と集団》，1994年，東京：有斐閣。
- 西谷敏，《労働組合法》，第3版，2012年，東京：有斐閣。
- 西谷敏ほか編，《新基本法コメントール 労働組合法》，2011年，東京：日本評論社。
- 沼田稻次郎，《日本労働法論（上）》，1948年，日本科学社。收於：沼田稻次郎，《沼田稻次郎著作集 第一巻》，1976年，東京：労働旬報社。
- 沼田稻次郎，《団結権思想の研究》，1972年，東京：勁草書房。
- 沼田稻次郎，《団結権擁護論》，1975，東京：勁草書房。
- 東京大学労働法研究会，《注釈労働組合法 上巻》，1980年，東京：有斐閣。
- 柳川真佐夫ほか，《判例労働法の研究》，1948年，日本科学社。
- 荒木尚志，《労働法》，第3版，2016年，東京：有斐閣。
- 盛誠吾，《労働法総論・労使関係法》，2000年，東京：新世社。
- 菅野和夫，《労働法》，第11版，2016年，東京：弘文堂。
- 遠藤昇三，《組合民主主義と法》，1999年，東京：窓社。

二、専書論文

- 山口浩一郎，〈労働組合〉，《岩波講座 基本法学2—団体》，1983年，東京：岩波書店，131-154頁。
- 石井照久（労働組合一その組織と統制）《総合判例研究叢書労働法5》，1959年，東京：有斐閣，158-217頁。
- 外尾健一，〈除名〉，《総合判例叢書労働法（5）》，1959年，東京：有斐閣，79-155頁。
- 有泉亨，〈組合員の加入・脱退・除名〉，《労働法大系 1 労働組合》，1976年，東京：有斐閣，256-274頁。



- 角田邦重，〈労働組合の統制権の根拠と限界〉，片岡昇、横井芳弘編《演習労働法》，1972年，東京：青林書院，102-109頁。
- 佐藤昭夫，〈統制権の根拠〉，《現代労働法講座 第2巻 労働組合》，1980年，東京：総合労働研究所，180-198頁。
- 秋田成就，〈労働組合の統制権〉，恒藤武二編，《論争労働法》，1978年，京都：世界思想社，36-56頁。
- 恒藤武二，〈組合役員〉，《労働法大系 1 労働組合》，1976年，東京：有斐閣，149-161頁。
- 島田陽一，〈統制権論〉，糸井常喜編，《戦後労働法学說史》，1996年，東京：労働旬報社，144-211頁。
- 宮島尚史，〈組合員の権利・義務〉，《労働法大系 1 労働組合》，1976年，東京：有斐閣，231-255頁。
- 鈴木隆，〈組合民主主義論〉，糸井常喜編，《戦後労働法学說史》，1996年，東京：労働旬報社，212-253頁。
- 園部秀信，〈労働組合の統制権の行使と刑事免責—懲戒事由が公職選挙の統一候補以外の組合員の立候補不願意にあるとき〉，色川幸太郎ほか編，《最高裁労働判例批評（1）》，1975年，東京：有斐閣，17-21頁。
- 園部秀信，〈労働組合の懲戒権の行使と民法上の無効—懲戒事由が公職選挙の統一候補以外の立候補者支持のため組合員のなした選挙活動にあるとき〉，色川幸太郎ほか編，《最高裁労働判例批評（1）》，1975年，東京：有斐閣，22-25頁。
- 萩澤清彦，〈労働組合の運営〉，《労働法大系 1 労働組合》，東京：有斐閣，1976年，197-212頁。
- 横井芳弘，〈労働組合の統制権〉，恒藤武二編，《論争労働法》，1978年，京都：世界思想社，57-72頁。



蓼沼謙一，〈労働組合の統制力〉，《労働法大系 1 労働組合》，1976 年，東京：有斐閣，213-230 頁。

遠藤昇三，〈組合員の権利〉，《新労働法講座 第 2 卷 労働組合》，1980 年，東京：有斐閣，142-161 頁。

濱田富士郎，〈労働組合内部問題法の基礎理論的考察〉，下井隆史・濱田富士郎編，《労働組合法の理論課題－久保敬治教授還暦記念論文集》，1982 年，2 版，京都：世界思想社，32-51 頁。

濱田富士郎，〈組合民主主義と団結自治〉，《現代労働法講座 第 2 卷 労働組合》，1980 年，東京：総合労働研究所，82-99 頁。

三、期刊論文

下井隆史，〈労働組合内部の法律問題（2）—統制処分，組合の組織変動・財産帰属をめぐる諸問題〉，《法学教室》，154 号，1993 年，76-82 頁。

三井正信，〈統制処分法理の再検討（四・完）〉，《広島法学》，21 卷 2 号 1997 年，71-120 頁。

三島宗彦，〈労働組合と除名の法理〉，《季刊労働法》，53 号，1964 年，142-155 頁。
片岡昇，〈組合活動と政治活動－全駐労大阪地本事件〉，《別冊ジュリスト新版労働判例百選》，13 号，1967 年，124-125 頁。

中島一郎，〈違法な組合指令－大日本鉱業發盛労組事件〉，《別冊ジュリスト新版労働判例百選》，13 号，1967 年，122-123 頁。

石川吉右衛門，〈違法な組合指令〉，《ジュリスト臨時増刊》，6 月号，1962 年，56-57 頁。

本多淳亮，〈労働組合の政治活動をめぐる法律問題〉，《季刊労働法》，50 号，1963 年，70-82 頁。

本多淳亮，〈団結権と統制権の再検討（上）〉，《労働法律旬報》，1039 号，1982 年，16-31 頁。



本多淳亮，〈団結権と統制権の再検討(下)〉，《労働法律旬報》，1040号，1982年，4-17頁。

田端博邦，〈組合民主主義の諸問題〈上〉－実態調査のための予備的考察〉，《労働法律旬報》，1054号，1982年，7-20頁。

田端博邦，〈組合民主主義の諸問題〈下〉－実態調査のための予備的考察〉，《労働法律旬報》，1055号，1982年，4-14頁。

西谷敏，〈少数派の活動と統制処分－全日産自動車労組事件〉，《別冊ジュリスト労働判例百選[第六版]》，134号，1995年，172-173頁。

安枝英諭，〈労働組合の政治活動と統制権についての一試論〉，《日本労働法学會誌》，47号，1976年，71-90頁。

辻秀典，〈違法指令と統制権〉，《ジュリスト労働法の争点》，増刊，1979年，33-35頁。

伊藤幹郎，〈組合役員選挙と組合民主主義〉，《日本労働法学會誌》，60号，1982年，65-78頁。

佐伯静治，〈組政治活動と組合活動－鐘纺西大寺工場労組事件〉，《ジュリスト臨時増刊》，6月号，1962年，62-63頁。

佐藤昭夫，〈団結自治と組合民主主義との關係〉，《日本労働法学會誌》，60号，1982年，5-19頁。

沼田稻次郎，〈違法争議指令拒否と組合の統制権〉，《季刊労働法》，39号，1961年，4-21頁。

林和彦，〈統制権行使の限界〉，《別冊ジュリスト労働法の争點（新版）》，1990年，28-31頁。

林迪廣，〈労働組合の統制権と憲法28條〉，《判例タイムズ》，235号，1969年，69-72頁。

近藤享一，〈組合員の的政治的自由－関西電力労組権利停止事件〉，《別冊ジュリスト労働判例百選》，13号，1967年，126-127頁。



近藤昭雄，〈労働組合の統制機能と少数组合員の権利〉，《日本労働法學會誌》，37号，1971年，113-143頁。

近藤昭雄，〈政治活動と統制権〉，《ジュリスト労働法の争点》，增刊，1979年，31-32頁。

近藤昭雄，〈幹部批判と統制権〉，《ジュリスト労働法の争点》，增刊，1979年，36-37頁。

糸井常喜，〈政治活動の自由と組織統制の限界〉，《季刊労働法》，71号，1969年，37-54頁。

糸井常喜，〈組合民主主義〉，《法学セミナー増刊－労働と人権》，総合特集ジュリズム 6，1978年，134-140頁。

糸井常喜，〈組合民主主義確立運動の意義と課題〉，《労働法律旬報》，1033号，1981年，4-15頁。

恒藤武二，〈労働組合の内部運営にともなう法的問題についての試論〉，《季刊労働法》，32号，1959年，85-99頁。

恒藤武二，〈違法争議指令－大日本鉱業發盛労組事件〉，《ジュリスト労働の判例》，増刊，1972年，213-216頁。

荒木誠之，〈団結忠誠と組合員の権利〉，《季刊労働法》，77号，1970年，4-20頁。

清水慎三，〈政治闘争と労働組合〉，《季刊労働法》，58号，1965年，67-79頁。

菅野和夫，〈違法争議指令〉，《別冊ジュリスト労働判例百選(第3版)》，45号，1974年，156-157頁。

萬井隆令，〈労働組合の内部運営と組合員の権利〉，《季刊労働法》，99号，1976年，160-171頁。

横井芳弘，〈政党支持決議－中里鉱業所労組事件〉，《別冊ジュリスト労働判例百選(第3版)》，45号，1974年，154-155頁。

四、座談會



中山和久ほか,〈労働組合の変容と団結権法理の再検討(上)〉,《労働法律旬報》,

1039号, 1982年, 28-51頁。

中山和久ほか,〈労働組合の変容と団結権法理の再検討(下)〉,《労働法律旬報》,

1040号, 1982年, 4-25頁。



附錄：與本論文研究相關之國內判決

工會方	法院		年度	字	號	裁判日期			爭點	判決結果	備註
	層級	院名簡稱				年	月	日			
公司企業工會	一審	高雄地	105	訴	1311	106	5	19	停權處分	決議有效	無從得知工會名；無確認利益(後決議已做成並經追認)；異議需舉體指摘；社團自治權；理事會決議停權
大同公司關係企業工會	一審	台北地	102	訴	4716	104	6	11	退出工會	退出有效	強制入會違反兩公約、新工會法
大同公司關係企業工會	二審	臺高院	104	重上	755	105	8	16	退出工會	退出有效	同一審；似認永久禁止退社違反民 72 條
中國鋼鐵產業工會	一審	高雄地	90	雄簡	3760	91	5	3	選舉資格限制	決議有效	保證金
中國鋼鐵產業工會	二審	高雄地	91	簡上	282	92	3	7	選舉資格限制	決議有效	保證金
中國鋼鐵產業工會	三審	最高院	92	台簡上	25	92	6	19		裁定駁回	上訴利益不足
中華電信產業工會(A)	一審	台北地	89	勞訴	12	89	10	24	撤銷理監事會決議	請求無理由	工會已將停權會員予以復權，原告之訴已無權利保護必要。
中華電信產業工會(B)	一審	台北地	90	訴	1445	90	11	13	侵害人格權	請求無理由	理事做成決議無侵權可言
中華電信產業工會(C)	一審	台北地	90	訴	4609	93	5	6	停權處分	決議無效	對理監事做成超過其任期 1/2 之停權處分，實質上等於解任該理監事(人團法 23 條 4 款)；無權機關做成之決議為無效



中華電信產業工會(D)	一審	台北地	96	訴	4699	96	10	17	名譽受損	請求無理由	未能舉證
中華電信產業工會(D)	二審	臺高院	96	上	1022	97	9	4	名譽受損	請求無理由	同上
中華電信產業工會(E)	一審	高雄地	101	訴	2199	102	7	25	名譽受損	給付慰撫金	
中華電信產業工會(E)	二審	雄高分	102	上易	301	103	6	18	名譽受損	給付慰撫金	
中華電信產業工會(F)	一審	南投地	102	訴	117	103	4	16	名譽受損	請求無理由	釋字 509 號；隱私權部分成立侵權責任
中華電信產業工會(F)	二審	中高分	103	上易	275						和解
中華電信工會桃園分會	一審	桃園地	100	訴	139	100	10	7	名譽受損	給付慰撫金	
中華電信工會桃園分會	二審	臺高院	100	上易	1114	101	5	8	名譽受損	給付慰撫金	
中華電信企業工會(A)	一審	台北地	101	訴	704	101	11	14	選舉資格限制	決議無效	違反民 72 公共秩序(近乎剝奪少數會員之理事長被選舉權)
中華電信企業工會(A)	二審	臺高院	102	上	62						撤回上訴
中華電信企業工會(B)	一審	台北地	101	訴	3797	102	3	27	權限劃分	決議有效	本會會代大會決議成立分會
中華電信企業工會(B)	二審	臺高院	102	上	454	102	8	27	權限劃分	決議有效	
中華電信企業工會(C)	一審	台北地	102	訴	3653	103	2	11	決議瑕疵	決議有效	
中華電信企業工會(C)	二審	臺高院	103	上	412	103	9	10	決議瑕疵	撤銷決議	違背授權辦法視為章程之違反
中華電信企業工會(C)	三審	最高院	103	台上	2643	103	12	19	決議瑕疵	裁定駁回	
中華電信企業工會(D)	一審	高雄地	102	訴	560	103	4	30	名譽受損	請求無理由	釋字 509 號
中華電信企業工會(E)	一審	台北地	102	訴	4315	103	7	11	停權處分	決議有效	理事會決議不適用工會法 33、34 條之規定
中華電信企業工會(E)	二審	臺高院	103	上	1095	105	2	3	停權處分	決議無效	未(依章程規定)由理事會決議(=函文)；允許嗣後追認
中華電信企業工會(E)	三審	最高院							停權處分		上訴中

中華電信企業工會(F)	一審	台北地	102	訴	383	103	8	29	選舉資格、權限劃分 (本會分會)	確認委任關係存在	分會理事長
中華電信企業工會(F)	二審	臺高院	103	上	1229	104	11	18	選舉資格、權限劃分 (本會分會)	確認委任關係存在	分會理事；本會會員大會代表、會員代表大會代表；分會理事長當選證書、分會印信章戳；溯及既往禁止原則
中華電信企業工會(F)	三審	最高院	106	台上	1230	106	10	12	選舉資格、權限劃分 (本會分會)	廢棄發回	印信章戳之交付人應為原理事長；本案法院需實質審查定暫時狀態處分之紛爭
中華電信企業工會(F)	更一審	臺高院	106	上更(一)	104	107	3	21	選舉資格、權限劃分 (本會分會)	廢棄改判	無確認利益(任期屆至)
中華電信企業工會(G)	一審	台北地	102	訴	3597	103	12	31	停權處分／除名	決議無效	對理監事做成超過其任期1/2之停權處分，實質上等於解任該理監事(人團法 23 條 4 款)
中華電信企業工會(G)	二審	臺高院	104	上	232	104	11	25	停權處分／除名	廢棄改判	無確認利益；理事會決議不適用工會法 33、34 條及民法 56 條
中華電信企業工會(G)	三審	最高院	106	台上	1669	106	11	22	停權處分／除名	廢棄發回	應有確認利益

中華電信企業工會(G)	更一審	臺高院	106	上更(一)	116	107	6	13	停權處分	決議無效	有確認利益(會員權利、理事長職權及相關決議之合法要件等)；理事會得依章程停權；違反不溯及既往禁止原則；不符合章程規定之處分，依工會法 34 條為無效
中華電信企業工會(H)	一審	台北地	103	訴	3855	104	11	13	名譽受損	請求無理由	釋字 509 號
中華電信企業工會(I)	一審	台北地	103	訴	464	104	11	20	除名處分	決議無效	欠缺客觀理由(包攝審查)
中華電信企業工會(I)	二審	臺高院	105	上	76	105	10	18	除名處分	決議無效	同上
中華電信企業工會(I)	三審	最高院							除名處分		審理中
中華電信企業工會(J)	一審	台北地	104	訴	1907	105	5	30	除名處分	決議無效	除名事由以決議記載者為限；欠缺客觀理由(包攝審查)
中華電信企業工會(J)	二審	臺高院	105	上	1049	106	6	13	除名處分	決議無效	同上
中華電信企業工會(K)	一審	南投地	105	訴	432	106	7	27	名譽受損	請求無理由	釋字 509 號
中華電信企業工會(L)	一審	台北地	107	訴	79	107	5	24	裁撤分會等	決議有效	會代大會為最高權力機關，儘管章程規定由理事會為之，大會仍得決議，並無違反章程
中華電信企業工會(M)	一審	台北地	105	訴	5010	106	12	15	名譽受損	請求無理由	其後撤回訴訟
台中市導遊服務人員職業工會(A)	一審	台中地	106	訴	1999	106	11	30	除名處分	決議無效	工會法 26 條 3 項為強制規定
台中市導遊服務人員職業工會(A)	二審	中高分	107	上	44						撤回上訴

台中市導遊服務人員職業工會(B)	一審	台中地	106	訴	1997	106	12	20	除名處分	決議無效	工會法 26 條 3 項為強制規定
台中市導遊服務人員職業工會(B)	二審	中高分	107	勞上	7	107	6	27	除名處分	決議無效	工會法 26 條 3 項為強制規定，違反之決議係內容違法，無效
台中市觀光領隊人員職業工會(A)	一審	台中地	106	訴	2243	107	1	19	除名處分	決議無效	工會法 26 條 3 項為強制規定
台中市觀光領隊人員職業工會(B)	一審	台中地	106	訴	2001	106	11	14	除名處分	決議無效	工會未證明處分符合章程事由
台中市觀光領隊人員職業工會(B)	二審	中高分	107	上	57	107	5	29	除名處分	決議無效	理事會僅有通過停權決議，未依章程規定由理事會做成除名決議再由會員代表大會決議通過
台北大眾捷運公司產業工會	一審	北高行	98	訴	2244	99	1	19	確認行政處分違法	請求無理由	不利處分需有章程明文(國會保留原則)；欠缺充分討論及事證開釋，背於當時工會法 20 條 9 款
台北大眾捷運公司產業工會	二審	最高行	100	判	696	100	5	12	確認行政處分違法	請求無理由	主管機關有裁量權；難認達解職之嚴重程度
台北市西點麵包業職業工會	一審	台北地	92	訴	1859	92	9	29	確認選舉、當選無效	請求有理由	作票係決議無效(不成立?)
台北市西點麵包業職業工會	二審	臺高院	92	上	1132	93	6	9	確認選舉、當選無效	廢棄改判	無效選票誤認為有效並非選舉無效(舞弊)；理事會決議不適用民法 56 條
台北市西點麵包業職業工會	三審	最高院	93	台上	1940	93	9	23		裁定駁回	上訴利益不足

台北市理燙髮美容業職業工會	一審	台北地	86	北簡	13479						搜尋不到
台北市理燙髮美容業職業工會	二審	台北地	88	簡上	152	89	4	5	請求損害賠償	上訴駁回	未經合法除名而退保(民法 184 條 2 項)
台北市縫紉業職業工會	一審	士林地	92	訴	448	92	6	5	確認當選無效	請求無理由	除名經理監事聯席會通過 提請會員代表大會追認； 工會法優於人團法；分區 選舉不適用民 56；理監事 會議不適用民 56
台北市縫紉業職業工會	二審	臺高院	92	上	734						搜尋不到
台北市縫紉業職業工會	三審	最高院	94	台上	892	94	5	12	確認當選無效	判決駁回	選舉結果並非總會決議， 無從適用民 56
台北縣個人計程車駕駛員職業工會	一審	新北地	94	訴	1588	95	7	4	請求損害賠償	請求有理由	除名由理事會先行決議時，須待會員大會追認時方生效力。
台北縣個人計程車駕駛員職業工會	二審	臺高院	95	上易	735	95	7	10	請求損害賠償	上訴駁回	
台南縣雕刻業職業工會	一審	台南地	98	訴	1590	99	4	27	名譽受損	請求無理由	釋字第 509 號
台電公司工會	一審	台南地	106	營簡	288	106	10	11			搜尋不到
台電公司工會	二審	台南地	106	簡上	299	107	1	23	隱私權受侵害	請求有理由	因競選恩怨散佈個資
台灣中小企銀產業工會	一審	台北地	97	訴更一	20	98	6	25	確認章程、決議無效	決議有效	工會自主原則；權限劃分
台灣石油工會(A)	一審	台北地	89	勞訴	30	89	9	18	停權處分	決議有效	理事會決議；工會自主原則
台灣石油工會(B)	一審	台北地	90	訴	2899	90	12	4	停權處分	決議無效(?)	未依章程由監事會檢舉屬實

台灣石油工會(B)	二審	臺高院	91	上	120	91	4	30	停權處分	決議無效(?)	主文=確認會員權利存在(?)；民法 56 條 2 項
台灣石油工會(C)	一審	台北地	91	訴	4767	91	12	10	名譽受損	請求無理由	會員大會行使職權(停權)
台灣石油工會(D)	一審	台北地	94	訴	2968	94	11	11	停權處分、名譽受損	請求無理由	理事會決議停權；理事會代行職權之決議自屬會代大會之決議(適用民法 56 條)
台灣石油工會(E)	一審	高雄地	99	訴	1294	101	7	6	名譽受損	請求有理由	釋字第 509 號；扭曲事實
台灣石油工會(E)	二審	雄高分	101	上易	274	101	11	14	名譽受損	請求有理由	與地院同旨
台灣石油工會(F)	一審	桃園地	102	訴	815	102	10	28	名譽受損	給付慰撫金、張貼道歉啟事	誤導不知情者非善意表達意見
台灣石油工會(F)	二審	臺高院	102	上	1308	103	9	2	名譽受損	廢棄改判	與公益有關且非以毀損名譽為唯一目的，即屬善意。
花蓮縣汽車駕駛員職業工會	一審	花蓮地	89	訴	129	89	11	29	請求損害賠償	請求有理由	單純退保仍為會員，依法強制納保；理事會決議除名經會員大會追認
兆豐金控產業工會(A)	一審	桃園地	95	訴	1307	96	3	8	名譽受損	請求無理由	
兆豐金控產業工會(B)	一審	士林地	95	訴	802	96	6	29	名譽受損	請求無理由	
兆豐商銀產業工會	一審	桃園地	97	訴	584	97	7	8	名譽受損	請求無理由	釋字第 509 號
兆豐商銀產業工會	二審	臺高院	97	上易	756	97	11	4	名譽受損	上訴駁回	
宜蘭縣木工業職業工會	一審	宜蘭地	105	訴	147	105	12	15	修改章程、不處理帳戶爭議	決議有效	理監事之解任、停權不必然需由會員大會議決；得逕行決議(章程未明文之)稽查、處分

宜蘭縣機器製造業職業工會	一審	宜蘭地	93	訴	60					搜尋不到
宜蘭縣機器製造業職業工會	二審	臺高院	93	上	946	94	8	3	名譽受損	釋字 509 號；工會為人民團體；
宜蘭縣機器製造業職業工會	三審	最高院	94	台上	2097	94	11	17	名譽受損	裁定駁回
南山人壽企業工會	一審	台北地	105	訴	876	105	6	7	停權處分	決議無效 (包攝審查)；權利濫用
南山人壽企業工會	二審	臺高院	105	上	997					撤回上訴
南山人壽企業工會	一審	台北地	105	全	98	105	4	13	定暫時狀態	聲請准許 台北地 105 訴 876 應為本案訴訟；會員基本權；有權利即有救濟
南山人壽企業工會	二審	臺高院	105	抗	817	105	5	27	定暫時狀態	抗告駁回 理事會決議停權；停權(本身)非必由會員大會議決
南投縣手工藝職業工會	一審	南投地	92	訴	667	93	9	22	確認當選無效、除名處分無效	類推民 56；對選舉影響甚大的制度應有明文；當選無效的會員代表做成之除名決議亦無效
南投縣手工藝職業工會	二審	中高分	94	上	85					撤回上訴
屏東縣餐飲業職業工會(A)	一審	屏東地	100	訴	232	101	3	5	請求損害賠償	理事會決議增設辦事處未逾越權限，不構成賠償責任
屏東縣餐飲業職業工會(B)	一審	屏東地	100	訴	111	101	7	25	解任理監事	工會為人民團體；工會自治；(事實認定、包攝審查)
屏東縣餐飲業職業工會(B)	一審	屏東地	91	裁全	578					搜尋不到；屏東地 100 訴 111 似為本案訴訟

屏東縣餐飲業職業工會 (B)	二審	雄高分	99	抗	232	99	8	27	定暫時狀態	部分廢棄改判	得行使會員權利
屏東縣餐飲業職業工會 (C)	一審	屏東地	103	訴	677	104	10	7	名譽受損	請求無理由	
苗栗縣貨物包裝運送業 職業工會	一審	苗栗地	102	訴	246	103	6	16	除名處分	決議無效	未表明所根據之具體事實；不得嗣後事實作為處分依據
高雄市木工業職業工會	一審	高雄地	87	勞訴	24	87	10	12	請求損害賠償	請求無理由	未審酌除名效力
高雄市木工業職業工會	二審	雄高分	87	勞上	14						搜尋不到
高雄市木工業職業工會	三審	最高院	89	台上	1314	89	6	9	請求損害賠償	判決駁回	除名未符章定要件；切結書顯失公平
高雄市產業總工會	一審	高雄地	104	訴	1821	105	4	21	確認當選無效	決議有效	分會僅內部單位；聯合組織之相關規定僅為取締規定
高雄市產業總工會	二審	雄高分	105	上	137	106	2	8	確認當選無效	上訴駁回	無確認利益(確認委任關係存在應以系爭總工會、被上訴人為當事人)
高雄市產業總工會	三審	最高院									審理中
高雄市碼頭裝卸搬運職業工會	一審	高雄地	93	訴	13	93	7	16	建物返還	請求有理由	財產處分專屬會員大會；訂立或終止租約僅為管理行為
高雄市碼頭裝卸搬運職業工會	二審	雄高分	93	上	175	94	11	16	建物返還	廢棄改判	職業工會為人團法之職業團體；締結租賃契約並非處分行爲；曾有決議通過終止租約及拆除或拋棄建物

高雄市總工會	一審	高雄地	100	訴	1122	100	10	31	屆次重新起算、選任理事長；會務基金	決議有效；請求無理由	程序內容均合法；會員自治
桃園市空服員職業工會	一審	桃園地	105	訴	1388	106	3	3	除名處分	決議有效	社團自治權；團結權
桃園市空服員職業工會	二審	臺高院	106	上	591	106	10	31	除名處分	決議有效	工會統治權；團結權
桃園市空服員職業工會	三審	最高院									審理中
家福樹林工會	一審	士林地	100	勞訴	13	100	9	16	確認僱傭關係存在	請求有理由	被告為家福公司；改變慣例要求審查工會會議內容否則不准假，有侵害工會自主之虞。
家福樹林工會	二審	臺高院	100	勞上	12						和解
國光客運產業工會	一審	新竹地	96	訴	725	97	9	30	名譽受損	請求無理由	罷免理事長係工會通過決議，不得僅以此認係個人侵權
新北市燿華電子公司工會	一審	臺高院	104	訴易	40	104	12	23	名譽受損	請求無理由	理事會決議推派產總會員代表
漢翔公司產業工會(A)	一審	台中地	98	訴	1154	98	10	8	名譽受損	請求無理由	章程無明文的情形下，縱有理事長決定是否出席勞資會議並加以尊重之慣例，亦難認有拘束勞方代表之效力。
漢翔公司產業工會(A)	二審	中高分	99	上	28	99	2	11	名譽受損	請求無理由	同上
漢翔公司產業工會(A)	三審	最高院	99	台上	831	99	11	9	名譽受損	裁定駁回	
漢翔公司產業工會(B)	一審	台中地	101	訴	1739	101	10	9	名譽受損	請求無理由	民法 197 條 1 項
彰化縣水泥業職業工會	一審	彰化地	92	彰訴	1	93	6	18	慰撫金、道歉啟事	請求有理由	釋字 509 號解釋；依其事證應無相當理由可確信為真實、明知而公然指摘

彰化縣水泥業職業工會	二審	中高分	93	上	218	94	4	6	慰撫金、道歉啟事	部分廢棄改判	質問「錢拿去哪」難認有故意或過失；除名非犯罪事實，不得於附帶民事訴訟為請求
彰化縣鐵工業職業工會	一審	中高行	105	訴	189	105	10	6	撤銷訴訟	請求無理由	徹免全部理監事(理由：未限期改善)；修章牴觸強制規定，違反法律保留原則、平等原則
嘉義市教師職業工會	一審	嘉義地	106	嘉簡	803	106	11	30	名譽受損	請求無理由	釋字第 509 號
嘉義市教師職業工會	二審	嘉義地	107	簡上	4	107	6	20	名譽受損	請求無理由	釋字第 509 號
嘉義市營造業職業工會	一審	嘉義地	105	訴	69	105	8	18	確認選舉無效	決議有效	章程授權辦法准許理事會清查會籍；分區選舉不適用民 56
嘉義市營造業職業工會	二審	南高分	105	上	223	105	11	29	確認選舉無效	上訴駁回	分區選舉不適用民 56；理監事會不適用工 34