

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國107年5月23日印發

院總第 1611 號 委員提案第 22223 號

案由：本院時代力量黨團，有鑑於現行勞動檢查制度，將工會陪同勞檢、申請實施勞動檢查等相關規定，限縮於「工會法」第六條第一項第一款所指稱之企業工會，為依據勞動統計，截至 2017 年底，我國企業工會僅 895 家，會員人數 581,531 人，僅占全體受雇者人數 9,052,000 人之 6.4%，將陪同勞檢等權利限縮於企業工會，並不利於我國勞動檢查制度之落實。為追求我國勞動檢查效能提升，加強維護勞工權益，爰擬具「勞動檢查法」第三條條文修正草案。是否有當？敬請公決。

提案人：時代力量立法院黨團 黃國昌 徐永明

### 勞動檢查法第三條條文修正草案總說明

- 一、現行勞動檢查法條文中言及工會者，分別為工會代表得為勞動檢查行為之查證對象（第十五條第一項）、工會於勞檢員實施勞檢時，具有受告知以及陪同勞檢之權利（第二十二條第一項），以及工會得經查證並向勞動檢查機構申請實施檢查（第三十三條第二、三項）等三處。
- 二、然而，在實務運作上，主管機關將本法述及之工會，僅限縮於工會法第六條第一項第一款所指稱之企業工會。惟依據我國勞動統計資料顯示，我國企業工會組織率低，截至 2017 年底，我國企業工會總計僅有 895 家，會員共計 581,531 人，若依據我國截至 2017 年底之受雇者人數 9,052,000 人計算，截至 2017 年底，我國企業工會組織率僅 6.4%，將陪同勞檢權限縮於企業工會將導致受檢單位無企業工會者，難以落實本法第二十二條工會受告知及陪同勞檢權利。又開放工會陪同勞檢，可遏止勞動檢查現場，遇事業單位隱匿資料、提供假資料、威脅勞工等情形，故開放產、職業工會亦具受告知並陪同勞檢權，有助於加強勞檢力度，確實監督違法事業單位與雇主。
- 三、同時，事業單位多數員工加入同一產業工會，或企業中同一職業員工加入同一職業工會之情形，未必於集體勞動權意識抬頭之今日不會產生。亦即並非僅企業工會方有機會接觸、瞭解受檢事業單位之勞動情形，亦非僅企業工會方具實質代表性。故將勞動檢查行為對象（本法第十五條第一項），放寬至產、職業工會代表，應有其必要。此外，勞工個人面對事業單位違反勞動法規時，容易因懼怕受雇主報復，而降低以其個人名義提出申訴之意願。因此，主管機關將本法第三十三條第二、三項之工會資格限縮於企業工會，並不利於勞工所屬事業單位無企業工會者提起申訴，間接導致違法事業單位接受勞檢、受裁罰後改正之可能性降低，對我國勞動環境之健全無益。故為進一步提升勞動檢查制度之效能，維護勞工權益，本法所指述之工會，開放為現行「工會法」第六條第一項所列之各款工會類型。

勞動檢查法第三條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第三條 本法用詞定義如下：</p> <p>一、勞動檢查機構：謂中央或直轄市主管機關或有關機關為辦理勞動檢查業務所設置之專責檢查機構。</p> <p>二、代行檢查機構：謂由中央主管機關指定為辦理危險性機械或設備檢查之行政機關、學術機構、公營事業機構或非營利法人。</p> <p>三、勞動檢查員：謂領有勞動檢查證執行勞動檢查職務之人員。</p> <p>四、代行檢查員：謂領有代行檢查證執行代行檢查職務之人員。</p> <p>五、工會：本法工會係指依<u>工會法第六條第一項</u>所定義之工會型態。</p>	<p>第三條 本法用詞定義如左：</p> <p>一、勞動檢查機構：謂中央或直轄市主管機關或有關機關為辦理勞動檢查業務所設置之專責檢查機構。</p> <p>二、代行檢查機構：謂由中央主管機關指定為辦理危險性機械或設備檢查之行政機關、學術機構、公營事業機構或非營利法人。</p> <p>三、勞動檢查員：謂領有勞動檢查證執行勞動檢查職務之人員。</p> <p>四、代行檢查員：謂領有代行檢查證執行代行檢查職務之人員。</p>	<p>一、現行勞動檢查法條文中言及工會者，分別為工會代表得為勞動檢查行為之查證對象（第十五條第一項）、工會於勞檢員實施勞檢時，具有受告知以及陪同勞檢之權利（第二十二條第一項），以及工會得經查證並向勞動檢查機構申請實施檢查（第三十三條第二、三項）等三處。</p> <p>二、然而，在實務運作上，主管機關將本法述及之工會，僅限縮於工會法第六條第一項第一款所指稱之企業工會。惟依據我國勞動統計資料顯示，我國企業工會組織率低，截至 2017 年底，我國企業工會總計僅有 895 家，會員共計 581,531 人，若依據我國截至 2017 年底之受雇者人數 9,052,000 人計算，截至 2017 年底，我國企業工會組織率僅 6.4%，將陪同勞檢權限縮於企業工會將導致受檢單位無企業工會者，難以落實本法第二十二條工會受告知及陪同勞檢權利。又開放工會陪同勞檢，可遏止勞動檢查現場，遇事業單位隱匿資料、提供假資料、威脅勞工等情形，故開放產、職業工會亦具受告知並陪同勞檢權，有助於加強勞檢力度，確實監督違法事業單位與雇主。</p> <p>三、同時，事業單位多數員工加入同一產業工會，或企業</p>

中同一職業員工加入同一職業工會之情形，未必於集體勞動權意識抬頭之今日不會產生。亦即並非僅企業工會方有機會接觸、瞭解受檢事業單位之勞動情形，亦非僅企業工會方具實質代表性。故將勞動檢查行為對象（本法第十五條第一項），放寬至產、職業工會代表，應有其必要。此外，勞工個人面對事業單位違反勞動法規時，容易因懼怕受雇主報復，而降低以其個人名義提出申訴之意願。因此，主管機關將本法第三十三條第二、三項之工會資格限縮於企業工會，並不利於勞工所屬事業單位無企業工會者提起申訴，間接導致違法事業單位接受勞檢、受裁罰後改正之可能性降低，對我國勞動環境之健全無益。故為進一步提升勞動檢查制度之效能，維護勞工權益，本法所指述之工會，開放為現行「工會法」第六條第一項所列之各款工會類型。