最 高 行 政 法 院 判 決

108年度判字第35號

108年1月11日辯論終結

上　訴　人　佳福育樂事業股份有限公司

代　表　人　陳韻如

訴訟代理人　梁景岳律師

　　陳冠諭律師

被上訴人　新北市政府

代　表　人　侯友宜

訴訟代理人　何佩芬

　　謝旻桓

　　許慧貞

參　加　人　新北市佳福育樂事業股份有限公司企業工會

代　表　人　葉孟連

上列當事人間工會法事件，上訴人對於中華民國107年5月3日臺北高等行政法院107年度訴字第84號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

本件移送於勞動部。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件訴訟中，被上訴人代表人由朱立倫變更為侯友宜，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、緣葉孟連等30人依工會法第11條規定，連署發起籌組參加人新北市佳福育樂事業股份有限公司企業工會，經完成籌組工會程序後，於民國106年4月10日向被上訴人申請登記成立，被上訴人嗣審認其符合工會法第6條、第11條及同法施行細則第7條至第9條等規定，以106年5月5日新北府勞組字第1060666358號函（下稱原處分）核定依法籌組完成，發給人民團體立案證書（新北府勞組字第10030098號）。上訴人於107年1月5日函請被上訴人確認原處分無效，經被上訴人以同

年月15日新北府勞組字第107004555號函確認原處分合法有效，上訴人不服，提起行政訴訟遭駁回後，遂提起本件上訴。

三、上訴人起訴主張：㈠依被上訴人所提出「幸福高爾夫球場桿弟簽到簿」內容可知，桿弟上下班之簽到時點、期間、時段各有不同，與上訴人僱傭關係下之員工有固定上下班時間，完全不同。再者，依上訴人球場桿弟值日生記錄表可知，桿弟所為庶務工作之輪值，主要是桿弟就其所使用空間，安排清潔等事務，或桿弟服務客戶之延伸，其目的係為維持桿弟服務品質，非屬上訴人經營球場所需之固定工作。再者，回收瓶回收所得納入桿弟基金，由桿弟自行運用，由基金支出聘請專人打掃，足證上訴人與桿弟間不具指揮監督關係。㈡依連署發起人之104年度綜合所得稅各類所得可知，桿弟年度綜合所得稅各類所得資料清單扣繳代碼為92其他所得，非代碼50薪資所得。且桿弟費係上訴人球場代收代付，由上訴人先將該月桿弟費交付桿弟王雅琪，再由該桿弟存款轉帳予各桿弟，此與僱傭關係員工取得薪資方式顯有不同，益徵上訴人與桿弟間不具僱傭關係。況上訴人與桿弟間之私法關係尚有疑義，本應由法院為認定及判斷，被上訴人既非司法機關，僅以參加人發起人所提供寥寥數項資料逕為推定上訴人與桿弟間為僱傭關係，更未給予上訴人陳述意見之機會，顯已有行政權逾越司法權之違法。㈢綜上，上訴人與桿弟間既非僱傭關係，桿弟非上訴人勞工，即不得組織企業工會，原處分竟准予發給登記證書，即有重大明顯之瑕疵，應屬無效等語，求為判決：確認原處分無效。

四、被上訴人則以：㈠參酌最高法院104年度台上字第881號民事判決及臺灣士林地方法院101年度重勞訴字第16號民事判決意旨可知，法院實務見解均認桿弟確實受公司之指揮監督，具有人格上和組織上之從屬性。㈡依工會發起人胡雪萍等6人提供之公司扣繳稅籍資料，渠6人提供之桿弟服務實為該公司營業活動所為之勞動，而非為自己之營業所為，對該公

司具經濟上之依賴性。又該公司收取之球童費，其本質應與所得稅法第14條第1項第3類提供勞務者之薪資所得相似，原處分並無違法等語，資為抗辯，求為判決：駁回上訴人於原審之訴。

五、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：㈠依上訴人所經營之幸福高爾夫球場訂定「桿弟出班公休休假規定辦法」第1、3、4、6條及「幸福高爾夫球場桿弟守則」第6、9、16條、「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」第1、2、10條等規定，足見桿弟須依上訴人排班出勤，上下班須簽到、簽退，若欲請假則須填寫請休簿，並經桿弟主任同意，且由上訴人安排替補人力；所執行之職務，除服務顧客外，尚有補沙、拔草及清潔環境等維護上訴人財產之內容，且桿弟需受上訴人監督；若有違反上開守則或注意事項規定，亦會遭上訴人懲罰，堪認桿弟須服從上訴人之指揮監督，自有人格上從屬性。㈡桿弟須按出班先後順序不得代班，如有請假，須由上訴人統一安排，足見桿弟執行職務須親自履行，不得使任意第三人代服勞務，自具有勞務之專屬性。㈢依「幸福高爾夫球場桿弟守則」第5、10、13、14條規定可知，桿弟對於工作內容並無裁量權，服務之方式、流程皆須依照上訴人擬定之「幸福高爾夫球場桿弟守則」為之，堪認具組織上從屬關係。㈣綜上，足認上訴人與桿弟間應屬僱傭關係，不能以桿弟係在職業工會投保，或扣繳憑單勾選其他所得，即推認必屬委任契約關係。是被上訴人以原處分核定參加人籌組完成，發給登記證書，於法並無不合。原處分並無任何人一望即知之重大明顯瑕疵，自非無效，上訴人主張原處分有行政程序法第111條第7款所定情形，訴請確認原處分為無效，為無理由等語，據以駁回上訴人於原審之訴。

六、上訴意旨略謂：㈠本件爭點為上訴人與桿弟間法律關究屬僱傭關係或委任關係，核屬民事法院之判斷範圍，且葉孟連等14人已向臺灣臺北地方法院對上訴人提起確認僱傭關係存在之民事訴訟，依行政訴訟法第177條第1項規定，原審依法於

民事法院為終局之判斷審認前，本應裁定停止訴訟，原審卻未裁定停止訴訟程序，其訴訟程序有判決不適用法規之違背法令。㈡原判決以「至於上訴人有無為桿弟投保勞健保？上訴人就桿弟之扣繳憑單勾選之所得種類為何？以及桿弟報酬如何發放？均屬另一問題，不能以桿弟係在職業工會投保，或扣繳憑單勾選其他所得，即推認必屬委任契約關係。」逕自認定上訴人與桿弟間之法律關係屬僱傭關係，卻未說明前開問題何以不得作為認定雙方間法律關係之依據，亦未敘明何以不可採之理由，依行政訴訟法第243條第2項第6款規定，有判決不備理由之當然違背法令。㈢上訴人於原審107年3月13日準備程序中聲請函詢中華民國高爾夫球協會及中華民國高爾夫球場事業協進會，惟原審不僅未依上訴人之聲請函詢前開機構，亦未於原判決理由中敘明無調查之必要性，原判決顯有未盡職權調查證據義務之違誤，已構成判決不備理由之當然違背法令。㈣上訴人僅負責媒介桿弟與擊球者，桿弟皆可自由選擇服務對象，亦可隨時前往其他球場服務，如未至球場排班更無須請假，僅須報備即可，縱然有桿弟臨時請假未到場，亦得由下一順位之桿弟遞補提供服務，不具有勞務之專屬性。若有所謂之罰款，亦係依據桿弟自行訂定之自治公約，繳納至桿弟基金，運用於桿弟福利事項，並由桿弟所共同推派之劉玉蓮負責管理，實與上訴人無涉，原審應依職權調查卻未予詳查上述事實，有判決未載理由之疏誤。㈤依上訴人於98年間與桿弟間簽立之委任契約可知，上訴人僅係受桿弟之委任統一代收擊球來賓給予桿弟費用，嗣後再轉交予桿弟，屬代收代付之性質，足證桿弟與上訴人間並不具有勞務給付之對價關係。原判決未加以詳查上訴人與桿弟間之合作關係是否如委任契約所載，顯有判決不備理由之違背法令。㈥依新北市政府勞工局於106年7月21日對上訴人副總經理邱庚源所為之勞動檢查紀錄第2頁可知，桿弟之休假可自行決定，上訴人無從干涉，且桿弟亦可自行決定服務之對象，上訴人均無權過問，足證上訴人與桿弟間不具有人格

上之從屬性。又依勞動檢查紀錄第3頁可知，被上訴人所提出之「桿弟出班公休休假規定辦法」、「幸福高爾夫球場桿弟守則」、「幸福高爾夫球場應注意補充規定事項」等文書資料，是否為上訴人所訂定，尚非無疑，原審應依職權調查其真正卻未調查，自有調查職責未盡之違法。復依勞動檢查紀錄第4頁可知，無論係除草、補沙、球道維護等，均係桿弟為擊球客戶所為之服務，桿弟給付勞務之對象並非上訴人，足證桿弟與上訴人間不具人格從屬性。㈦依上訴人人事管理規章等關於員工工作時間、請假辦法，其中規範對象未包含桿弟，益徵桿弟與上訴人間尚難謂有何組織上從屬關係。況以僱傭關係聘僱桿弟，實有悖於高爾夫球產業之特性等語。

七、參加人陳述意旨略以：上訴人有十幾年未與桿弟簽立僱傭關係之契約，之前給桿弟之權利都有，後來就沒有了，只是請求上訴人返還之前應給的福利，並保障工作機會，上訴人就本件應無利害關係，至於對上訴人之不當勞動行為裁決部分，目前在高等行政法院訴訟中等語，並聲明：駁回上訴。

八、本院查：

㈠按行政訴訟法第6條第1、3、4項規定：「確認行政處分無效及確認公法上法律關係成立或不成立之訴訟，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之。其確認已執行而無回復原狀可能之行政處分或已消滅之行政處分為違法之訴訟，亦同。」「確認訴訟，於原告得提起或可得提起撤銷訴訟、課予義務訴訟或一般給付訴訟者，不得提起之。但確認行政處分無效之訴訟，不在此限。」「應提起撤銷訴訟、課予義務訴訟，誤為提起確認行政處分無效之訴訟，其未經訴願程序者，行政法院應以裁定將該事件移送於訴願管轄機關，並以行政法院收受訴狀之時，視為提起訴願。」依上開規定可知，行政處分無效與得撤銷之救濟途徑雖有不同，惟在具體個案，行政處分之違法，究導致無效或得撤銷，其區辨非人民所易知，如人民應提起撤銷訴訟而誤提起確認行政處分

無效之訴訟，之後欲重行救濟，其未經訴願程序者，恐已遲誤提起訴願期間而不可得，始規定行政法院應以裁定將該事件移送於訴願管轄機關，並以行政法院收受訴狀之時，視為提起訴願之時，以維其權益。可見行政法院受理確認行政處分無效之訴訟，如認有應提起撤銷訴訟之情形，且得合法循訴願程序請求救濟者，依上開規定，即應將該事件移送於訴願管轄機關。

㈡次按行政程序法第111條規定：「行政處分有下列各款情形之一者，無效：一、不能由書面處分中得知處分機關者。二、應以證書方式作成而未給予證書者。三、內容對任何人均屬不能實現者。四、所要求或許可之行為構成犯罪者。五、內容違背公共秩序、善良風俗者。六、未經授權而違背法規有關專屬管轄之規定或缺乏事務權限者。七、其他具有重大明顯之瑕疵者。」所謂無效之行政處分，係指行政行為雖有行政處分之形式，但其內容具有明顯、嚴重瑕疵而自始、當然、確定不生效力。基於維護法律安定性、公益性，學說及各國立法例皆認為行政處分是否無效，除法律定有明文之情形外，宜從嚴認定，故乃兼採「明顯瑕疵說」與「重大瑕疵說」作為認定標準之理論基礎。是依行政程序法第111條之規定，行政處分無效之原因，除該條第1款至第6款之例示規定外，尚有該條第7款「其他具有重大明顯之瑕疵者」之概括規定，用以補充前6款所未及涵蓋之無效情形。行政處分是否具有重大明顯之瑕疵，並非依當事人之主觀見解，亦非依受法律專業訓練者之認識能力判斷，而係依一般具有合理判斷能力者之認識能力決定之，其簡易之標準即係普通社會一般人一望即知其瑕疵為判斷標準。換言之，該瑕疵須「在某程度上猶如刻在額頭上般」明顯之瑕疵，如行政處分之瑕疵倘未達到重大、明顯之程度，一般人對其違法性之存在與否猶存懷疑，則基於維持法安定性之必要，則不令該處分無效，其在被廢棄前，依然有效，僅係得撤銷而已。

㈢又按行政訴訟，除法律別有規定得就無關自己權益之事項，

對於行政機關之違法行為提起行政訴訟外，以保護個人主觀權益為目的提起主觀訴訟為原則。在具體之訴訟事件中，須有訴訟實施權，始得以自己名義為原告或被告，而受本案判決之資格，此即行政訴訟上所謂「當事人適格」。行政訴訟既屬保障人民主觀權益之救濟程序（行政訴訟法第1條規定意旨參照），則除法律有特別規定而例外開放之公益訴訟外，行政訴訟法上其他訴訟種類，均以原告有主觀公權利受損害為前提，方有提起訴訟利用此程序救濟其權利之訴訟權能。又依行政訴訟法第4條規定提起撤銷訴訟者，除行政處分之相對人外，利害關係人亦得提起，惟此所指利害關係，乃係法律上利害關係而言，不包括事實上利害關係，亦即其權利或法律上利益因行政處分而直接受有損害者，始為相當；若僅具經濟上、情感上或其他事實上之利害關係者，並非所謂法律上利害關係。提起撤銷訴訟者，須依原告主張足以顯現出行政處分有損害其權利或法律上利益之可能者，其原告之當事人適格始無欠缺。

㈣再按工會法第2條規定：「工會為法人。」第3條第2項規定：「工會之目的事業，應受各該事業之主管機關輔導、監督。」第4條規定：「（第1項）勞工均有組織及加入工會之權利。（第2項）現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工，不得組織工會；軍火工業之範圍，由中央主管機關會同國防部定之。（第3項）教師得依本法組織及加入工會。（第4項）各級政府機關及公立學校公務人員之結社組織，依其他法律之規定。」第6條規定：「（第1項）工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。（第2項）前項第三款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組

織區域。」第8條第3項規定：「以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，其發起籌組之工會數應達發起工會種類數額三分之一以上，且所含行政區域應達全國直轄市、縣（市）總數二分之一以上。」第9條規定：「（第1項）依本法第六條第一項所組織之各企業工會，以組織一個為限。（第2項）同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限。」第11條規定：「（第1項）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。（第2項）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。」依上開規定可知，我國工會法關於工會之籌組，並非採取完全之自由設立主義，與勞動法先進國家之工會法制仍有差距，其中第4條明文禁止現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工籌組工會，並排除各級政府機關及公立學校公務人員於工會法之適用；第6條限制籌組工會之類型，僅限於企業工會、產業工會及職業工會等3種；第9條且規定各企業工會及同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，均以組織一個工會為限；第11條則明定籌組工會之勞工連署人數下限，且須於召開成立大會後30日向主管機關登記，並請領登記證書。是於勞工籌組工會，雖屬憲法所保障人民之結社自由，惟其仍須符合我國工會法上開法定要件，且經向主管機關登記並請領登記證書者，始屬合法設立而得享有工會法所保障之工會相關權益。

㈤復按「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會」「（第1項）雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待

遇。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。（第2項）雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」「（第1項）工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。（第2項）企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。（第3項）企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。」「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中央主管機關處雇主新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。」「雇主未依第三十六條第二項規定給予公假者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。」工會法第28條第3項、第35條、第36條、第45條第1項及第46條定有明文。又「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」「勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。」團體協約法第2條、第6條第1項及第32條1項規定亦有明文。依上開規定可知，若企業工會合法設立，自會員加入該工會時起，經會員同意，雇主即有自其工資代扣工會會費之公法上義務；又若有合法設立之工會，雇主經營管理、選擇僱用勞工時，則受工會法第35條有關不當勞動行為規定之限制，不得與勞工加入工會、參加工

會活動、擔任工會職務、提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務等因素有所連結；且於工會召開會員大會、理事會或臨時會議，工會理監事於工作時間內有辦理會務之必要者，雇主則應核給會務公假；雇主對於依工會法成立之工會所提團體協約之協商，無正當理由即不得拒絕。按憲法第15條保障人民之工作權及財產權，人民營業之自由亦為其所保障之內涵；又契約自由為個人自主發展與實現自我之重要機制，為憲法第15條財產權及第22條所保障之權利，使契約當事人得自由決定其締約方式、內容及對象，以確保與他人交易商品或交換其他生活資源之自由（司法院釋字第716號解釋理由書參照）。雇主經營事業及選擇僱用勞工，原受憲法保障其營業自由及契約自由，是於主管機關核准企業工會籌組完成登記之際，雇主因上開規定而負有公法上義務，其人事權之發動、勞務指揮權及財產管理權，在一定之範圍內均有容忍與讓步之義務，營業自由及契約自由已受工會法相關規定之拘束，堪認其就該核准登記之行政處分，具法律上之利害關係，為利害關係人。且以上訴人係爭執與籌組參加人之葉孟連等人間是否屬僱傭關係，而實際上此定性本非易事，目前亦於臺灣臺北地方法院民事庭訴訟中，尚難認上訴人提起本件行政訴訟有欠缺合理基礎而生不當影響、妨礙或限制參加人之成立、組織或活動等情形（勞動部106年勞裁字第69號不當勞動行為裁決並未含括上訴人提起本件訴訟部分，且該裁決目前仍在救濟中）。是應認上訴人具提起撤銷訴訟之訴訟權能，並無當事人不適格之情形。

㈥經查，原判決已認定葉孟連等30人連署發起籌組參加人，經完成籌組工會程序後，於106年04月10日向被上訴人申請登記成立，嗣經被上訴人審認符合工會法第6條、第11條及同法施行細則第7條至第9條等規定，於106年5月5日以原處分核定該企業工會依法籌組完成，發給登記證書，並以行政處分是否具有重大明顯之瑕疵罹於無效，非依當事人之主觀見解，而係依普通社會一般人一望即知其瑕疵為判斷標準，換

言之，該瑕疵須「在某程度上猶如刻在額頭上般」明顯之瑕疵，然原處分核定參加人籌組完成，發給登記證書，並無任何人一望即知之重大明顯瑕疵，上訴人主張原處分無效，於法無據，並論述其事實認定之依據及得心證之理由，經核於法並無不合，縱其論述理由不為上訴人所認同，亦與判決理由不備有間。上訴意旨仍執陳詞，指摘原判決對於其主張何以不足採疏未論及，或對其聲請函詢高爾夫球相關機構，未予敘明何以無調查必要性，逕認上訴人之訴無理由，未盡職權調查證據義務，並有判決不備理由之違誤云云，無非執其個人一己之見解，對於業經原判決詳予論述不採之事項及就原審所為論斷、證據取捨及事實認定職權之行使而為指摘，要無足取。

㈦至於上訴意旨所指本件爭點為上訴人與桿弟間究屬僱傭關係或委任關係，係屬民事法院之判斷範圍，且葉孟連等人已提起確認僱傭關係存在之民事訴訟，原審未依行政訴訟法第177條第1項規定，於民事法院為終局之判斷審認前裁定停止訴訟程序，有判決不適用法規之違背法令云云。惟按，行政訴訟法第177條第1項係規定「行政訴訟之裁判須以民事法律關係是否成立為準據」，且「該法律關係已經訴訟繫屬尚未終結」，行政法院始應裁定停止訴訟程序，然本件上訴人於原審提起確認原處分無效訴訟，實繫於原處分有無重大明顯瑕疵，尚非以上訴人與桿弟間之民事法律關係是否成立為準據，原審未裁定停止訴訟程序，自無判決不適用法規之違背法令。上訴人上開主張，自非可採。

㈧末按「處分機關未告知救濟期間或告知錯誤未為更正，致相對人或利害關係人遲誤者，如自處分書送達後一年內聲明不服時，視為於法定期間內所為。」行政程序法第98條第3項定有明文。本件上訴人雖非原處分之受處分人，然基於利害關係人之地位，認原處分違法而對之不服，原應提起撤銷訴訟，卻未經訴願程序，誤向原審法院提起確認行政處分無效訴訟（原處分並無重大明顯而達到無效程度之瑕疵，業如前

述）；且因本件原處分並未為救濟期間之教示，則以上訴人係於106年5月5日原處分作成後1年內之107年1月24日即向原審法院具狀提起本件確認行政處分無效訴訟，依行政程序法第98條第3項規定，自應視為其於法定期間內已聲明不服，並未罹於訴願期間。爰另依行政訴訟法第6條第4項規定，將本件移送於訴願管轄機關即勞動部。至於被上訴人指摘上訴人於原審言詞辯論時，有專業之律師出庭，應知確認無效訴訟與撤銷訴訟之差別，經原審審判長詢問，仍執意主張原處分無效，應無行政訴訟法第6條第4項規定之適用等語。實則，遍查原審言詞辯論筆錄，僅記載原審審判長詢問上訴人所主張無效之類型，上訴人答稱係依行政程序法第111條第7款，並無審判長就本件是否應提起撤銷訴訟之闡明，尚難據此即認本件已無行政訴訟法第6條第4項規定之適用。被上訴人上開主張，應非可採。

九、綜上所述，原處分並無行政程序法第111條第7款「其他具有重大明顯之瑕疵」之無效情事，原判決認上訴人請求確認原處分無效難認有據，駁回上訴人於原審之訴，核無違誤。上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。惟上訴人原應提起撤銷訴訟，卻未經訴願程序，誤向原審提起確認行政處分無效訴訟，爰依行政訴訟法第6條第4項規定，將本件移送於訴願管轄機關即勞動部。

十、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第6條第4項、第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　24　　日

最高行政法院第一庭

審判長法官　侯　東　昇

法官　沈　應　南

法官　蕭　惠　芳

法官　蘇　嫦　娟

法官　高　愈　杰

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　24　　日

書記官　黃　淑　櫻