

法人格否認理論在臺灣與 日本勞動法上之運用與發展

侯 岳 宏*

要 目

- | | |
|-------------------------|-----------------|
| 壹、前 言 | 一、學說上之討論 |
| 貳、法人格否認理論之意義與公司法
之討論 | 二、實務之運用與發展 |
| 一、法人格否認理論之意義 | 肆、日本法之理論與發展 |
| 二、法人格否認理論於公司法之
發展與實踐 | 一、法人格否認理論之發展 |
| (一)公司法實務與學說見解 | 二、勞動法上之討論與運用 |
| (二)法人格否認理論之規範化 | (一)勞動法上之運用 |
| 參、法人格否認理論於臺灣勞動法上
之發展 | (二)法律效果之討論 |
| | 伍、比較與檢討 |
| | 一、日本之經驗 |
| | (一)法人格否認理論與勞動關係 |

DOI : 10.3966/102398202015060141006

* 臺北大學法律學系副教授，日本一橋大學法學博士。感謝兩位匿名審稿委員提供之寶貴意見，由於作者才疏學淺，尚祈各界不吝指正。此外，本文係101年度國科會專題研究計畫「法人格否認理論在日本勞動法上的運用與發展」(NSC101-2628-H-305-001)之部分研究成果。

投稿日期：一〇二年十月二十三日；接受刊登日期：一〇三年五月十五日

責任校對：蘇淑君

- | | |
|-------------------|-------------------|
| (一) 實際運作之批評 | (一) 勞動法上適用法人格否認理論 |
| (二) 請求支付工資或退休金等較易 | 之理由 |
| 受到法院支持 | (二) 形骸與濫用類型之差別 |
| 二、值得我國留意之處 | (三) 法律效果之討論 |
| | 陸、結語 |

摘 要

是否為勞動契約上之雇主，在勞雇之間產生爭議時，影響到勞工得向何人請求確認勞動契約上受僱地位，以及請求給付工資。理論上，雇主限於勞動契約上所明示的當事人。不過，隨著經濟發展，經營組織產生變遷，僱用模式變得多元化，因此若僅使契約上的雇主對於勞工負責任，有時會欠缺妥當。在此情形之下，學理上常見採用法人格否認理論，來擴張雇主之概念。近年來在勞動法案件，也有法院判決採用此理論。因此，此理論在勞資間的糾紛如何適用，實有進一步檢討之必要。

有鑑於此項理論在日本已有許多討論，也受到該國法院實務的援用。因此，本文考察法人格否認理論在日本學說與實務的相關發展，並整理出其特徵，以作為我國學說與實務進一步討論與運用之參考。

關鍵詞：法人格否認、揭開公司面紗、雇主、不當勞動行為、勞動委員會、裁決制度

壹、前言

如何認定勞動契約上之雇主，為勞動法的重要問題之一。勞動契約上的雇主，對於勞工負有支付工資等勞動契約上之義務。因此，是否為勞動契約上之雇主，在勞資之間產生爭議時，影響到勞工得向何人請求確認勞動契約關係以及請求給付工資。理論上，雇主限於勞動契約上所明示的當事人，不過，隨著經濟發展，經營組織產生變遷，僱用模式變得多元化，因此若僅使契約上的雇主對於勞工負責任，有時會欠缺妥當。在此情形之下，學理上亦嘗試著透過解釋，擴張雇主之概念¹。

在雇主之認定上，學理上常見採用「法人格否認理論」，來擴張雇主之概念。所謂「法人格否認理論」（或稱「揭開公司面紗原則」），係指在某些情形下，否定公司在法律上獨立的法人格地位，將公司與其構成股東視為同一主體的原則²。此項理論主要發

¹ 學者指出因經營組織之變遷、僱用模式之多元化，勞動契約的雇主概念呈現兩種現象：一為雇主概念之擴張；一為雇主概念之分離。其中，前者包含母子公司、企業集團僱用、多數雇主等問題。而法人格否認理論便是對於母子公司中，母公司濫用其法人格時之解決方式。關於此點，請參見劉志鵬，雇主之概念，載：勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望，頁31-37，2009年9月，2版。此外，也有學者將多重勞動關係區分為：勞工同時受僱於二位或二位以上之雇主；同樣有兩個勞動契約，但一邊終止；一邊繼續進行；先後勞動契約聯立等情形。從這些分類也可知目前實務上多重勞動關係之複雜性，其中處理相關爭議的理論之一，便是法人格否認理論。關於此部分，請參見郭玲惠，臺灣高等法院九十四年重勞上字第二號判決評釋——多重雇主之法律關係，臺灣勞動法學會學報，8期，頁44-58，2009年12月。

² 法人格否認理論，在國內過去便有許多學者進行介紹，詳細可參見王文宇，公司法論，頁653-656，2008年9月，4版；廖大穎，公司法原論，頁59-64，2012年8月，6版；王志誠，法人格獨立原則之適用及界限，月旦法學雜誌，207期，頁30-37，2012年8月。此項理論相當於英美法上所謂的揭穿公司面紗之法理，詳細可參見劉連煜，揭穿公司面紗原則及否認公司人格理論在我國

展於公司法領域，引起許多的討論與介紹，而在勞動法學界也有主張在勞動法事件裡適用法人格否認理論之見解。

在勞動法事件的判決裡，過去雖然有法院對於此理論的導入，採取否定見解，例如，臺灣高等法院九十二年度重勞上字第八號判決。同判決指出：「上訴人雖主張依所謂『法人格否認論』或『揭開公司面紗』應否認被上訴人及原審被告金訊公司二公司具有個別獨立之法人格云云，惟此理論實有違我國現行規定，況依此理論，判斷是否認該個別公司之法人格獨立性，亦應由公司設立之目的、資本之構成、管理階層組織等各方面比較，認定是否具備實質上同一性。」不過，最高法院九十八年度臺上字第六五二號判決有肯定此項理論之傾向。同判決認為：「防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將與『原雇主』法人有『實體同一性』之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內」。並提出判斷基準，即「『原雇主』法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為『原雇主』法人所操控，該他法人之人格已『形骸化』而無自主權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯具有『實體同一性』者，均應包括在內。」

在此背景之下，法人格否認理論在勞動法事件如何適用，實有進一步檢討之必要。事實上，此項理論在美國或日本均有許多討論，在其國內也受到法院實務的援用。特別是日本，此項理論雖然形成於商法領域，但在勞動法領域也受到相當廣泛之討論與運用。在處理勞動契約上雇主的問題時，學說及判決透過此理論，擴張雇主的觀念，使非契約上當事人之人員負擔雇主責任。且在不當勞動

實務之運用，台灣本土法學雜誌，67期，頁40-49，2005年2月。

行為事件之民事訴訟中，亦常運用此理論³。

筆者過去曾對於上述最高法院九十八年度臺上字第六五二號判決進行檢討⁴，不過礙於篇幅之關係，對於日本相關理論發展未能深入討論。由於我國最高法院所採用「形骸化」之用語，與日本理論常用之類型分類相同，可知該判決相當程度受到該國理論之影響。在此情形下，考察法人格否認理論在日本之發展，應該有助於我國學理上與實務上之討論。

因此，本文，首先，介紹法人格否認理論在國內的發展與勞動法事件的運用現況；其次，考察法人格否認理論在日本學理上的相關發展，以及法院判決如何運用；最後再進行比較與檢討，以作為我國學理之討論與實務進一步運用之參考。

³ 當勞動組合法第7條所禁止的不當勞動行為發生時，雖然勞動組合法所預定的救濟方式，是透過勞動委員會進行行政救濟。不過，當事人直接向法院提起民事訴訟請求救濟並沒有受到禁止。因此，目前在日本，勞工在不當勞動行為的救濟上，存在著兩種途徑：一種是透過勞動委員會來救濟的行政救濟；另一種方式是直接向法院提起民事訴訟的司法救濟。關於此兩種救濟方式之差異，請參見侯岳宏，不當勞動行為裁決機制的「行政」救濟與「私法」決定之檢討——以日本制度為借鏡，臺北大學法學論叢，76期，頁95-145，2010年12月。在不當勞動行為事件中，法院在民事訴訟裡有時會援用法人格否認理論，來處理相關問題；在勞動委員會所進行的行政救濟裡，則是採取較為寬鬆的實質同一性理論。相關介紹，請參見西谷敏，勞働法，頁485-486，2008年12月；盛誠吾，勞働法總論・労使關係法，頁266，2000年5月。本文主要是討論法人格否認理論之運用與發展，對於不當勞動行為事件行政救濟上所採的實質同一性理論，留待下次機會再進行檢討。

⁴ 筆者過去曾對此判決進行檢討，詳細請參見侯岳宏，法人格否認理論在勞動法上的適用，月旦裁判時報，8期，頁13-17，2011年4月。

貳、法人格否認理論之意義與公司法之討論

一、法人格否認理論之意義

「揭穿公司面紗原則」(piercing the corporate veil)或「法人格否認理論」(disregard of corporate entity)，最早係由公司法領域學者之介紹引進我國⁵。此項理論，可以說是對於公司法人制度的反省與檢討。我國就法人本質採「法人實在說」之前提下，本質為法人之公司於法律上亦享有獨立之法人格，具有權利能力，得享受權利與負擔義務，而成為交易之主體。於此背景下，「公司」與「股東」為不同之法律主體，公司本身所負之責任，通常即與其股東分離⁶。再者，公司法第一五四條第一項規定：「股東對於公司之責任，除第二項規定外，以繳清其股份之金額為限。」此為「股東有限責任原則」之明文規定⁷，使股東僅就出資額或所認之股份對公司負出款責任，至於對公司之債權人，並不直接負責⁸。透過法人格獨立原則、股東有限責任原則，有助於股東有效降低投資風險，使股東得將其投資風險限定於出資之財產本身，而不及於其他自身之財產，進而促進投資，帶動經濟蓬勃發展⁹。

不過，當公司法人格被濫用，成為侵害他人權益之手段時，而與當初法律承認公司法人格之制度目的相違時，法律政策上，是否

⁵ 關於此點，請參見賴英照，關係企業法律問題及立法草案之研究，中興法學，18期，頁91-184，1982年3月；劉興善，論公司法人格之否認，政大法學評論，18期，頁111-136，1978年10月。

⁶ 關於此點，請參見劉連煜，同註2，頁41；劉連煜，現代公司法，頁11，2012年9月，8版；王志誠，同註2，頁18。

⁷ 學者有認為，此乃「資產分割」概念之轉換，即股東個人之資產與公司之資產完全被分開區隔。請參見王文字，同註2，頁8。

⁸ 關於此點，請參見劉興善，同註5，頁112。

⁹ 關於此點，請參見劉連煜，同註2，頁41；王志誠，同註2，頁18-19。

仍有必要承認法人格獨立即值得省思。因此，於美國法院實務與日本法院實務，基於社會政策或公平正義之考量，發展出「揭穿公司面紗原則」或「法人格否認理論」，否認公司與股東為相互獨立之人格，而將責任歸屬於公司背後之股東或其他成員，以平衡對公司債權人權利之保護¹⁰。

然須注意者乃適用「揭穿公司面紗原則」或「法人格否認理論」之法律效果，並非等同於解散該公司而消滅其法人格，而係僅在特定事項或特定法律關係否認其所具有之獨立人格，使背後之股東不得對公司債權人主張股東有限責任之抗辯，而仍須負擔相關責任，並非全面性、永久性否定公司之獨立法人地位¹¹。

二、法人格否認理論於公司法之發展與實踐

(一) 公司法實務與學說見解

法院實務上，過去在公司法相關爭議裡，曾有判決論及此理論，並引為判決基礎。例如，臺灣高等法院臺南分院八十九年度上字第四十七號判決認為：「就本件工程而言，上訴人與華一公司從主要負責人、營業項目、營業場所、構成員、客戶方面觀察，華一公司與上訴人公司均係形異而實同，故雖在法律上兩者人格不同，權利主體互異，惟後者乃前者逃避契約上責任而濫用公司型態，但依誠信原則言之，應將二者同視，即此時在法律上應將二公司視為同一，在法律效果上即將舊公司（華一公司）所負之一切債務，應由新公司繼續負責，亦即在此情形，應否認新成立之公司之人格，

¹⁰ 美國法之介紹，可參見王文字，同註2，頁653。日本法之介紹，可參見簡祥紋，法人格否定論之初探——兼論揭開公司面紗原則，法令月刊，57卷3期，頁19-25，2006年3月。

¹¹ 關於此點，請參見王志誠，同註2，頁32-33；簡祥紋，同前註，頁22。

不認其於本件情形有獨立之人格，此即英美法所謂公司人格否認之理論（或稱揭穿公司之面紗理論）。」不過，最高法院九十一年度臺上字第七九二號判決不採用此項見解，認為：「華一公司與上訴人公司，終究為不同之權利主體，乃原審謂在法律上應將華一公司、上訴人公司視為同一，在法律效果上即將華一公司之一切債務，由新公司繼續負責云云，洵有未洽」。最高法判決確定實務不採法人格否認理論之見解，由於未明確說明不採之理由，且對於公司法之發展影響重大，也引起學者之討論與批評¹²。

一九九七年公司法增訂「關係企業專章」時，同理論的一部分精神受到落實（參照公司法第三六九條之四）。然而同法係規定從屬公司之債權人得代位從屬公司向控制公司請求，並且求償所得係歸屬於從屬公司，此與英美法之揭穿公司面紗原則並不完全符合¹³。公司法於二〇〇一年修正時，承認形式意義一人公司後，為防止一人公司所肇生之弊端，學者更是認為「揭穿公司面紗原則」為防弊之良方¹⁴。之後學者紛紛倡議應將「揭穿公司面紗原則」或「法人格否認理論」落實於我國法制。劉連煜教授即主張，可將「揭穿公司面紗原則」視為法理，於法院審理時適時援用之¹⁵；王文宇教授主張，基於我國為成文法國家，我國應考慮將「法人格否認理論」明文化，使法官於個案中能適時加以援用¹⁶；王志誠教授

¹² 劉連煜，同註2，頁47-49；王志誠，同註2，頁35-36；廖大穎，同註2，頁63-64。

¹³ 關於此點，請參見劉連煜，同註2，頁47；王文宇，同註2，頁654。

¹⁴ 相關討論如林德瑞，論一人公司，輔仁法學，23期，頁225-232，2002年6月。此外，關於一人公司相關問題，請參見林國全，一人公司立法之研究，政大法學評論，62期，頁367-388，1999年12月。

¹⁵ 劉連煜，同註2，頁49。

¹⁶ 王文宇，同註2，頁656。

亦主張，鑑於我國為成文法國家，應立法明文揭穿公司面紗原則之構成要件與法律效果，以利法院於個案中能妥善適用，以防範股東藉由公司之獨立法人格，從事詐欺或規避法律規範之手段¹⁷。

(二)法人格否認理論之規範化

在上述學者之討論與批評之下，實務見解也開始有變動之傾向。最高法院一〇一年度臺上字第一八七號判決認為：「原審就此攸關被上訴人與香港商LBCCA公司及美國雷曼兄弟控股公司間之經營、財務、人事有無控制從屬關係或其他密切關連性等項，未詳予調查勾稽，資為判斷被上訴人與LBCCA實質上是否為同一法人，上訴人是否得依民法第一條之規定對被上訴人為請求之依據，遽為上訴人敗訴之判決，自有判決不備理由之違誤」，否定原審臺灣高等法院一〇〇年度重上字第九號判決所持「上訴人依系爭契約、民法第一條、美國法『揭穿公司面紗原則』、日本法『法人格否認法理』或德國法『穿透責任理論』……為無理由」之見解。最高法院判決雖然未明確表示是否採取法人格否認之理論，但從其判決理由中，所要求原審進行調查之事實，與該理論之要件有相當大的關連性，可知在公司法領域，法院對堅守法人格獨立原則之立場已產生動搖。

此外，法人格否認理論之發展最大的轉變，應該是二〇一三年一月三十日立法院通過增訂公司法第一五四條第二項規定。其內容為：「股東濫用公司之法人地位，致公司負擔特定債務且清償顯有困難，其情節重大而有必要者，該股東應負清償之責」，將同理論明文化。立法理由指出：「揭穿公司面紗之原則，係源於英、美等國判例法，其目的在防免股東濫用公司之法人地位而脫免責任導致

¹⁷ 王志誠，同註2，頁36。

債權人之權利落空，求償無門。為保障債權人權益，我國亦有引進揭穿公司面紗原則之必要。爰明定倘股東有濫用公司之法人地位之情形，導致公司負擔特定債務而清償有顯著困難，且其情節重大而有必要者，該股東仍應負擔清償債務之責任。法院適用揭穿公司面紗之原則時，其審酌之因素，例如審酌該公司之股東人數與股權集中程度；系爭債務是否係源於該股東之詐欺行為；公司資本是否顯著不足承擔其所營事業可能生成之債務等情形。」¹⁸由此可知，我國現行法制已於公司法總則部分引入更為完整、全面的法人格否認理論。其所涵蓋適用之範圍，係針對所有類型之公司的債權人進行全面性保障，而非如現有公司法第三六九條之四般，僅限於關係企業之情形，賠償給付不再僅限於對從屬公司為之¹⁹。準此，「法人格否認理論」於我國公司法已正式取得實定法之依據，可謂對於我國公司法制產生劃時代之影響，其後續在實務之發展，值得持續留意²⁰。

¹⁸ 關於立法理由，可在法源法律網搜尋，其網址為：<http://www.lawbank.com.tw/>，最後瀏覽日：2013年9月5日。

¹⁹ 在修正草案的提案說明中，便提及立法後之差異。關於此部分說明，請參見立法院議案關係文書，院總字第618號委員提案第13721號，2012年5月30日印發。相關資料可在立法院法律提案系統查詢，其網址為：<http://lis.ly.gov.tw/ttscgi/ttsweb?@0:0:1:/disk1/lg/lgmemprompro@@0.3250351104133375>，最後瀏覽日：2013年9月5日。

²⁰ 立法委員所提出的草案中，在增訂公司法第154條第2項，除肯認我國採納揭開公司面紗原則之態度，也於各款中提供法院運用揭開公司面紗原則於個案審酌中較為重要典型的初步判斷標準，如一、該公司股東之組成型態，股權集中程度與股東人數。二、該公司是否係關係企業中之構成員。三、系爭債務之發生，係源於契約，侵權行為或其他債之關係。四、股東資產與該公司資產兩者間是否混合不清，欠缺明確區分。五、公司資本是否顯著不足承擔其所營事業可能生成之債務。六、公司之組織架構與員額是否遵守本法或相關法規，是否有股東過度控制之情事，或其業務之決策與執行是否符合法規

參、法人格否認理論於臺灣勞動法上之發展

一、學說上之討論

近年來在公司法以外的領域，亦有討論法人格否認理論之情形²¹。特別是勞動法領域，過去在學界便有主張援引美、日法人格否認理論之見解。例如於探討勞動關係雇主之認定時，魏千峰教授認為：「為保障日益複雜之勞雇型態，有採用人格否認理論之必要」，並主張其目的乃為「杜絕企業以法人人格相異而逃避其法律

與章程。七、其他足證明股東有濫用公司獨立法人地位之事由。不過，相關判斷基準，最後並未立法通過，但也值得實務將來運用之參考。關於此部分，請參見立法院議案關係文書，院總字第618號委員提案第13721號，同前註。此外，在實務的發展另值得留意者，立法後，最高法院102年度臺上字第1528號裁定提及：「揭穿公司面紗之原則，係源於英、美等國判例法，其目的在於避免公司股東濫用公司人格獨立原則而有不公平或危害公共利益之情形，以保障債權人權益，乃將公司之控制股東認係公司之分身，而使該控制股東對於公司之債權人負責。此就母子公司言，應以有不法目的為前提，僅在極端例外之情況下，始得揭穿子公司之面紗，否定其獨立自主之法人人格，而將子公司及母公司視為同一法律主體，俾使母公司直接對子公司之債務負責。又法院審查個案是否揭穿公司面紗所應參酌之因素至夥，例如母公司之『過度控制』屬之，此項決定性因素非指母公司百分之百持有子公司即可揭穿，尚應考量母公司對子公司有密切且直接之控制層面。我國公司法第一百五十四條第二項及第三百六十九條之四規定，應可謂均源自揭穿公司面紗原則」。

²¹ 例如，於環境法領域，蔡瑄庭教授於污染者之「本尊」或「分身」？誰應付費？——論適用「揭穿公司面紗原則」一文，即主張於毒物侵權與毒物廢棄物管制等環保領域，關於母公司責任之認定，可透過揭穿公司面紗原則，使母公司負起責任。蔡瑄庭，污染者之「本尊」或「分身」？誰應付費？——論適用「揭穿公司面紗原則」，臺北大學法學論叢，73期，頁83-139，2010年3月。

責任，俾保障弱勢勞工之權利」²²；郭玲惠教授亦介紹法人格否認理論於此之運用，可藉此避免法人格之濫用，進而拋棄僅以勞動關係形式上之當事人作為勞動契約之權利主體²³；陳建文教授在討論控股公司集團為求活用集團內之人才而頻繁進行職務調整，勞工於集團內各企業流動調用之結果，產生跨法人格勞動關係之勞動議題時，於控股公司為其子公司之支配股東時，縱使其與子公司之員工無雇用契約存在，於若干情形，可運用人格否認理論，向身為母公司之控股公司追及責任²⁴。劉志鵬律師亦介紹日本判例：「母公司係基於侵害團結權之違法目的而解散子公司，根據法人格否認理論，子公司員工之勞動契約上之地位由母公司繼承。」²⁵這些見解出現之理由，無非是因為隨著勞雇關係複雜化、企業經營型態的變動，有些時候現行勞動法規在規範上有不備之處，因此學者也嘗試導入國外之理論，來解決相關問題。

二、實務之運用與發展

於勞動法事件中，如同前述，早先實務見解亦秉持其於公司法領域一貫之見解，不認有「法人格否認論」之適用，例如，臺灣高等法院九十二年度重勞上字第八號判決認為：「上訴人雖主張依所謂『法人格否認論』或『揭開公司面紗』應否認被上訴人及原審被告金訊公司二公司具有個別獨立之法人格云云，惟此理論實有違我國現行規定，況依此理論，判斷是否認該個別公司之法人格獨立

²² 魏千峰，多重雇主初探，臺灣勞動法學會學報，6期，頁182-185，2007年6月。

²³ 郭玲惠，同註1，頁49-51、65-66。

²⁴ 陳建文，控股公司所引發之勞動議題初探，律師雜誌，291期，頁76-77，2003年12月。

²⁵ 劉志鵬，同註1，頁31。

性，亦應由公司設立之目的、資本之構成、管理階層組織等各方面比較，認定是否具備實質上同一性」。又例如，臺灣高等法院臺中分院九十八年度勞上易字第十八號判決認為：「關於勞基法第20條所定留用勞工年資應予續計之前提，限於事業單位改組或轉讓之情形，此為法律明文之權利義務規範，自己排除上訴人所舉源於已不再適用之最高法院26年渝上字第350號判例所揭『法人格否認之法理適用』，且所引臺南高分院判決法理亦據最高法院以既認該二公司為不同之權利義務主體，即無從視為同一，而命負債務，而予以否認不採，是上訴人仍強行比附援引，殊無可採。」

然而否定法人格否認理論之見解，於最高法院九十八年度臺上字第六五二號判決出現後，似乎有逆轉之傾向。同判決於解釋勞基法第十一條第四款規定時，認為：「防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將與『原雇主』法人有『實體同一性』之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內。」同判決並提出判斷基準，「即『原雇主』法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為『原雇主』法人所操控，該他法人之人格已『形骸化』而無自主權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯具有『實體同一性』者，均應包括在內」²⁶。相對於過去民事法院在公司法領域對此理論的消極，本案件最高法院判決可以說是很大的突破，採取學說上討論已久的法人

²⁶ 本案件經最高法院發回更審，臺灣高等法院98年度重勞上更(一)字第1號判決認為：「是世曦公司在股東結構、人事及財務上，均由上訴人全權掌控調配，實質上其法人之人格已形骸化而無自主權，上訴人與世曦公司間顯具有實體同一性」。其後，雇主雖然對此再進行上訴，不過，最高法院100年度臺上字第246號判決認為上訴無理由，支持原審之判斷。

格否認理論。為防止雇主以法人格獨立逃避勞動法之規制，填補法規範不備之處，此項見解應該值得贊同²⁷。

除對於勞基法第十一條第四款之解釋，法院運用人格否認理論之外，在工作年資的計算上，似乎也有運用此理論之傾向。例如，最高法院一〇〇年度臺上字第一〇一六號判決指出：「按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於『現雇主』法人之期間，及其受僱於與『現雇主』法人有『實體同一性』之『原雇主』法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則」，支持原審類推適用勞動基準法第二十條規定，似乎也採取類似法人格否認理論之解釋手法。

此外，於不當勞動行為事件，就關係企業雇主之認定，臺北高等行政法院一〇一年度訴字第一三八九號判決指出：「……所稱雇主概念於不當勞動行為實施之判斷上，為避免以形式上法人格而行不當勞動行為之實，故應以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係為認定，無論從相關公司法規，亦或工會法之立法目的解釋而言，皆屬正確……原告為控制公司，訊電公司為其從屬公司；又本件訊電公司係屬於原告百分百持股之從屬公司，所有經營階層皆係原告所指派之法人代表，其法人格形式早已形骸化，所有決策等同原告自行為之，並無二異，自不得以形式上關係企業具不同法人格，作為認定是否工會法第35條規定雇主之論述」，支持被告裁決委員會之見解²⁸。

²⁷ 在下級審亦有許多判決引用最高法院98年度臺上字第652號判決之判決理由進行判斷，例如，新竹地方法院99年度勞訴字第19號、高雄地方法院101年度勞訴字第26號、臺灣高等法院100年度勞上字第3號等判決。

²⁸ 行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書101年勞裁字第18號認為：「……工會法第35條……第1項所稱之雇主之概念，就關係企業工會而言，不僅依公

從實務的發展可知，法院在勞動法事件上已注意到法人格否認理論，對於過去學者的提倡有所回應。從上述三則肯認法人格否認見解之判決，亦可知運用之理論之理由，乃因「防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊」、「為保障勞工之基本勞動權……防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的」，以及「所稱雇主概念於不當勞動行為實施之判斷上，為避免以形式上法人格而行不當勞動行為之實」。這些理由，也與法人格否認理論產生原因，即當公司法人格被濫用，成為侵害他人權益之手段，而與當初法律承認公司法人格之制度目的相違時，進而否定該公司之法人格之論述，實為一致。不過，值得留意者，在判斷基準上，上述三則判決各採用「法人之人格已『形骸化』而無自主權」、具有「實體同一性」、「法人格形式早已形骸化」之基準，事實上皆為抽象的概念，將來要如何運用，存有相當之解釋空間。

過去勞動法學界雖然提及在認定是否為雇主時，可運用此理論，但對於此理論的法理基礎，各種類型之要件的分析等，並未深入討論，仍存有進一步檢討之空間。在此情形下，上述判決所採「形骸化」之字眼與日本相同，而該國對此理論之運用在實務上也發展相當時間，值得進一步考察。

肆、日本法之理論與發展

日本法人格否認理論最早形成於商法領域，隨後在勞動法領域

司法所定之控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司具有同一地位之雇主之可能」。裁決決定書，可在勞動部下載，其網址為：<http://www.mol.gov.tw/>，最後瀏覽日：2014年6月3日。

也受到廣泛討論與運用，目前已成為實務上重要的判決法理。以下先介紹此理論之一般性討論，再進一步說明在勞動法之發展。

一、法人格否認理論之發展

在日本法上，所謂法人格否認理論，一般而言，係指某公司的法人格逸脫該制度的旨趣而受到利用，導致承認其法人格之機能，將會有違反正義、衡平的理念之情形，因此在特定的法律關係否認該公司的法人格，而使立於該公司背後的個人或公司負責任之理論²⁹。此理論最早於美國法上形成，經由學者的介紹與提倡，最高法院於一九六九年山世志商會事件也採用此理論。同判決指出：「社團法人中，法人和其構成員之社員於法律上為另外一個人格……一般而言賦予其法人格，乃係對於社會上所存在團體基於對其價值進行評價所形成之立法政策，認為其值得以權利主體來表現時，以法律技術來進行處理。因此，法人格不過是形骸的情形，或者是為迴避法律的適用而受到濫用的情形，對照法人格原本的目的，承認法人格應該是不受允許……。」³⁰在此判決之後，許多民事事件亦多承認此理論，商法學者也逐漸支持此理論³¹。

此理論的法律依據，在學界也引起熱烈討論。學說上有從民法

²⁹ 日本法的介紹，可參見江頭憲治郎，株式會社法，頁39-46，2011年12月，4版；森本滋，法人格の否認，載：會社法判例百選（別冊ジュリスト第180号），頁10-11，2006年4月。在勞動法的討論，可參見菅野和夫，労働法，頁118-120，2012年12月，10版；荒木尚志，労働法，頁60-64，2013年5月，2版；本久洋一，親会社による子会社解散と労働関係，載：労働判例百選（百選別冊ジュリスト第197号），頁146-147，2009年10月，8版。

³⁰ 山世志商會事件，最1小判昭和44年2月27日民集23卷2号，頁511。

³¹ 關於此點，請參見奥山恒朗，いわゆる法人格否認の法理と實際，載：実務民事訴訟法講座5，頁157-160，1969年8月。

第一條第三項權利濫用禁止規定來進行類推適用³²，也有從會社法（相當於我國公司法）第三條「公司是法人」之規定來解釋之見解³³。不過前者見解，被批評能援用此理論者限於因法人格濫用而蒙受不利益者，似乎過於狹隘。後者見解也並非無缺點，學者指出會社法第三條為顯示法人格獨立性之規定，理論上應該是要提出對於法人格獨立性加以限制之規範才合理³⁴。目前法人否認理論之依據，雖然尚未有統一見解，但學者指出採取前者見解者較多³⁵。

法人格否認之理論所適用之類型，上述最高法院判決提出「法人格不過是形骸的情形」（法人格形骸化），或者是「為迴避法律的適用而受到濫用的情形」（法人格濫用）兩種類型。學說上有少數學者認為法人格形骸化類型過於曖昧，主張僅限於適用法人格濫用類型³⁶，反之，也有學者認為在上述兩種類型之外，也有其他可適用之情形³⁷，不過在實務上下級審大多依循最高法院所提出的兩種類型來進行判斷。後來學說上的討論，主要也是以此兩種類型來進行討論。

「法人格形骸化」，一般是指法人只不過有名無實，公司實質上就是股東個人營業的狀態，或者是子公司只不過是母公司營業的

³² 關於此點，請參見田中誠二，法人格否認法理の問題点（上），旬刊商事法務研究，560号，頁3，1971年5月。

³³ 關於此點，請參見龍田節，法人格否認法理の最近の展開，旬刊商事法務研究，534号，頁12，1970年9月。日本的會社法於2005年有進行修正，在修正之前現行會社法第3條之內容，規定於商法第54條第1項。

³⁴ 關於此點，請參見江頭憲治郎，同註29，頁40-41；後藤元，法人格否認の法理，載：会社法コンメンタール1，頁94，2008年3月。

³⁵ 中島正雄，不当労働行為における使用者責任，労働法律旬報，1561号，頁5，2003年10月；森本滋，同註29，頁11。

³⁶ 田中誠二，同註32，頁3。

³⁷ 蓮井良憲，会社法人格の否認，ジュリスト，451号，頁99-101，1970年6月。

一個部門³⁸。換言之，公司與股東或是複數的公司之間，是否實質上同一，為判斷是否形骸化的重要指標³⁹。

在判斷實質上是否同一之要件時，學說上一般認為如果僅是某個社員支配公司，仍然不足以否認其法人格，須公司的財產與社員個人的財產或是其他公司的財產混同、業務活動的混同、帳簿或會計未明確區分、未召開股東大會或董事會等無視公司的必要程序，這一些現象累積下來，才認為應該否認其法人格⁴⁰。此種判斷方式，一般稱為形式形骸化要件論。法院判決也多採用此判斷方式，會根據公司不召開股東大會或董事會、違法的不發行股票等、業務混同、財產混同各種無視法人格形式的情形，累積各種狀況與現象後，來進行判斷⁴¹。不過，形式形骸化要件論受到一些批評，例如，無視法人形式在程度上之輕重，與法院是否會認為應該否認法人格，兩者之連結關係並不明確；且形骸化如果持續的話，應該在別種訴訟時該公司的法人格也會受到否認，但是此與法人格否認理論僅針對個別事件否認該法人格之處理，在理論上產生矛盾⁴²。在此種狀況下，也有少數判決採取實質支配要件論，對於母子公司之事件，有因「母公司造成子公司現實的支配」以及有「值得特別保護子公司債權人之情事」時，即使沒有認定無視法人形式的諸種狀況，也承認適用法人格否認的法理⁴³。不過，此見解事實上也受批

³⁸ 江頭憲治郎，同註29，頁43。

³⁹ 蓮井良憲，同註37，頁102；中島正雄，同註35，頁5。

⁴⁰ 奧山恒朗，同註31，頁187；蓮井良憲，同註37，頁102。

⁴¹ 例如，東京高判昭和53年8月9日判時904号，頁65。判決傾向，請參見江頭憲治郎，同註29，頁43。

⁴² 相關討論，請參見江頭憲治郎，同註29，頁43。

⁴³ 川岸事件，仙台地判昭和45年3月26日勞民集21卷2号，頁330。

評要件不明確，因此將要件明確化也是此見解重要課題⁴⁴。

「法人格濫用」，一般是指立於公司背後者，支配公司法人格，且具有違法或不當目的之情形⁴⁵。因此，一般認為要構成法人格濫用，須符合支配要件與目的要件。支配要件係指立於公司背後者，依己意將公司法人格當作道具來支配；目的要件係指支配者具有違法或不當的目的之事實，採取此兩項要件之見解也稱作主觀濫用理論⁴⁶。相對於此見解，有學者則採取客觀濫用理論，認為不需要目的要件，只要法人格的利用，客觀上在社會觀念是不被容許即可，並且提出民法第一條第三項並未規定主觀要件、不用採取形骸化之類型可避免掉該要件的不明確等理由⁴⁷。不過，此見解也受批評其要件其實也不是很明確⁴⁸。從上述最高法院判決可知現行實務上採取主觀濫用理論，學說上多數也是採取相同見解⁴⁹。

事實上，法人格否認理論發展初期，法人格形骸化與法人格濫用之區分，在實務的運用上並不是很清楚⁵⁰。學者也指出此理論是對於母子公司或小規模公司所產生的問題，在現行法規或理論不備

⁴⁴ 中島正雄，同註35，頁6。

⁴⁵ 奧山恒朗，同註31，頁169。

⁴⁶ 後藤元，同註34，頁96；江頭憲治郎，同註29，頁41-42。

⁴⁷ 田中誠二，法人格否認法理の問題点（下），旬刊商事法務研究，563号，頁13，1971年6月；田中誠二，法人格否認法理再論，旬刊商事法務，885号，頁6，1980年10月。

⁴⁸ 江頭憲治郎，同註29，頁42。

⁴⁹ 關於此點，請參見奧山恒朗，同註31，頁170；蓮井良憲，同註37，頁101-102。

⁵⁰ 關於此點，請參見平川亮一，労働事件と法人格否認の法理，名城法学，36卷別冊，頁490，1986年6月；松岡浩，労働関係における法人格否認論と企業間の実質的同一性の理論，別冊判例タイムズ，5号，頁89，1977年12月；梅田武敏，偽装解散と法人格否認の法理，労働法律旬報，898号，頁26-28，1976年2月。

的狀況下，所衍生而來為保障法律解釋之妥當性與流動性的一種法律技術，也因此要件上呈現抽象化，不過，也應該有必要對於判決所處理的各種法現象加以整理，在此之上確認適合法人格否認理論之各種類型，並進一步得出更適合的構成⁵¹。也有學者指出，法人格否認理論跨越法律解釋的困難與法律制度不完備，在這一點上具有意義，不過，為使其在此部分的機能更能發揮，有必要對於各種事件的具體問題點加以把握，並進一步對於要件、法律效果的構成進行類型化⁵²。

即使有上述批評，最高法院所採用的法人格否認理論，目前在日本可以說是已經確定的判例法理。根據學者的整理，在許多領域裡都可以看到法院判決援用此理論，包含為防止對於契約上或法律上義務之逃避、契約相對人之信賴保護、有限責任之否定等類型⁵³。首先，逃避契約上或法律上義務之情形，係指公司為迴避被執行金錢債務，將公司的財產移轉到別家公司，例如，為延誤交易相對人所提出的請求履行債務程序，並浪費其時間及費用，因此流用舊公司的營業財產，設立了一個在商號、董事長、營業目的、從業員均與舊公司同一者，法院認為由於新公司的設立是為了逃脫舊公司的債務為目的，應為公司制度的濫用⁵⁴。其次，契約相對人之信賴保護，例如，大股東或經營者對於公司交易的對象，明白表示

⁵¹ 江頭憲治郎，会社法人否認の法理，頁128-130，1980年12月；後藤元，同註34，頁98-99。

⁵² 後藤元，同註34，頁98-99。

⁵³ 後藤元，同註34，頁99，以下之討論主要整理後藤教授之分類。事實上，也有其他學者嘗試對於具體事件進行整理分類，區分為制度的利益保護類型以及個別利益保護類型之見解。前者係指對於公司之債權人排除股東有限責任之問題，後者則是指上述之外，對於特定相對人利益調整之問題。請參見江頭憲治郎，同註51，頁147以下。

⁵⁴ 最判昭和48年10月26日民集27卷9号，頁1240。

自己會負責任之情形，法院認定公司不過是一種手段，真正從事交易者為經營者本身⁵⁵。再者，有限責任之否定，係指本來股東或是員工對於公司的債務是不用負責任，不過透過法人格否認理論，例外會承認股東或員工之責任。例如，以未發行股票、未召開股東大會、董事兼任、業務財產的混同，沒有存在公司獨立的資產等理由，認為法人格形骸化，承認大股東之責任⁵⁶。

二、勞動法上之討論與運用

法人格否認理論在勞動法領域也有許多討論。由於經營環境的變化，企業在策略上會透過進行營業轉渡、分割、併購等方式，以面對困境或強化競爭力，在這過程中，有時也會使得勞工面臨解僱與失業危機。更有甚者，有時雇主也會以併購之名，解僱工會幹部，影響工會運作。在此背景下，勞動法事件中，已有不少判決採用法人格否認理論來解決相關爭議。

(一) 勞動法上之運用

目前此法理在勞動法之運用也是分為兩種類型：一種為法人格形骸化之類型；另一種則為法人格濫用之類型。

在勞動法事件上，最早承認法人格形骸化類型，乃昭和四十五年（一九七〇年）的川岸工業事件⁵⁷，該事件乃母公司解散子公司，將工會會員解僱之事件，法院認為子公司已為法人格形骸化，承認母公司具有工資支付義務。同判決認為：「母公司所擁有的股份一般而言足以對於子公司的業務財產進行支配，且母公司在企業

⁵⁵ 東京高判昭和44年7月30日金法561号，頁36。

⁵⁶ 東京地判昭和51年5月27日判夕345号，頁290。

⁵⁷ 川岸事件，同註43，頁330。

活動層面也在現實上統一地支配子公司。」學者評價指出此乃按照母子公司的實際狀況，對於實質上同一之要件的具體化⁵⁸。在判斷法人格形骸化類型時，目前日本法院實務舉出來的項目與上述公司法領域類似，認為若僅是擁有股票得對該企業進行支配尚屬不足，須在人事、財務、業務執行上也有實質上的支配或管理，而導致該企業的法人格完全是形骸化的情形，例如，黑川建設事件便是採取此見解⁵⁹。

最早採用人格濫用類型者，乃一九七五年德島船井電機事件⁶⁰。該事件子公司主要負責母公司的製造部門，子公司解散後，其員工全員遭受解僱，此乃基於不當勞動行為意思所為。法院判決略以：子公司在人事、報酬、勞務對策的決定、財政、營業型態、生產目標之決定等企業活動，可以說不過是母公司在現實上統一管理支配下的製造部門之一，不得不承認兩公司在經濟上為具有單一企業體之實質，為法人格濫用，子公司與勞工之勞動關係，由母公司來承繼。同判決中，對於法人格濫用的類型，認為其適用要件，必須有違法或不當的目的（目的之要件），且要有以法人為道具之加以支配的情形（支配之要件），確定法人格濫用類型的判斷要件。在此之後的判決大概也都採取相同的判斷方式。例如，中本商事事件⁶¹，法院判決略以：因從社會角度觀之，母公司對於子公司

⁵⁸ 中島正雄，同註35，頁8。

⁵⁹ 東京地判平成13年7月25日勞判813號，頁15。股份公司シャトー企劃設計事務所退職の原告們，主張被告丙川太郎以及被告的股份公司黑川建設因為實質支配シャトー企劃設計事務所，而應適用法人格否認理論，關於原告們的退休金，主張被告黑川建設重疊的債務承擔，而對被告請求未支付的工資以及退休金。

⁶⁰ 德島地判昭和50年7月23日勞務集26卷4號，頁580。

⁶¹ 神戶地判昭和54年9月21日勞判328號，頁47。又例如，大阪空港事業（関西航業）事件，大阪高判平成15年1月30日勞判845號，頁5。

的支配程度，從社會一般觀點而言，達到可認為構成單一企業體之程度，應可解為滿足法人格濫用的支配要件，且其目的係為破壞工會，準此，子公司的解散導致員工之解僱，應否認子公司之法人格，母公司應該要負僱傭契約上的雇主責任，契約關係存續於母公司之間。也有學者指出法人格濫用類型在實務上較常見者，乃母公司意圖摧毀子公司的工會，或是為迴避解僱法理及勞動條件不利益變更法理之適用，而將子公司加以解散的情形⁶²。

實際上，目前法院實務在適用法人格否認理論，大概會先確認是屬於適用形骸化的事件還是濫用之事件，如果是濫用之事件，則進一步檢討是否符合支配要件與目的要件⁶³。例如，上述中本商事事件中，法院先提出：「……於法人格形骸化時，經濟上母公司是構成一個單一體，在企業活動的面向上，母公司對子公司的管理支配在現實上是統一，相關活動從社會上來看也是具有單一性。在法人格濫用的情況時，必須母公司支配利用子公司（支配要件），且母公司對子公司的支配利用，必須有違法或不當的目的（目的要件）。而就前述法人格濫用的支配要件，因尚須考慮另一個目的要件，因此在解釋上認為只要比起法人格形骸化有較緩和的支配從屬關係即已足夠」，最後在結論上雖然認為不構成形骸化，但認為構成濫用類型。此外，須留意者，也如同此判決所顯示，雖然在實際運用上有上述兩種類型，不過法院在實際運作上，對於承認法人格形骸化比較消極⁶⁴。

⁶² 浅倉むつ子等，労働法，頁105-106，2011年9月，4版。

⁶³ 野田進，法人格否認の法理の適用における雇用責任の帰属方，労働法律旬報，1704号，頁13，2009年9月。

⁶⁴ 關於此點，請參見中島正雄，同註35，頁8。

(二)法律效果之討論

法人格否認理論適用的結果，其法律效果為何，亦受到討論。在實務上，可見到子公司解散所引發的勞工向母公司請求支付工資或退休金等，亦可見到子公司的員工向母公司請求確認勞動關係存在。

值得注意者，有學者指出，對於子公司解散所引發的勞工向母公司請求支付工資或退休金等一時性請求，比較容易受到法院承認；反之，當子公司員工向母公司請求確認勞動關係存在時，此種請求法院持否定意見的判決較多⁶⁵。

肯定雇主負有僱用責任的判決在昭和期間，只有三件，即上述德島船井電機事件、中本商事事件以及布施自動車教習所事件第一審判決⁶⁶。此三件判決子公司可以說都不過是母公司的事業部門之一，母公司對於子公司事實上進行統一的支配，且因為厭惡工會，為消滅或減弱工會力量，將子公司解散並將員工解僱之例。此外，認為不僅是在法人格形骸化類型，在法人格濫用類型裡，也肯定母公司負僱傭契約上的雇主責任，契約關係存續於母公司之間⁶⁷。

不過，在布施自動車教習所事件第二審判決採取否定見解後，採取肯定見解的判決幾乎消失⁶⁸。同判決雖然認為母公司濫用子公司的法人格，但只承認工資的支付義務，不承認母公司負有契約上的包括性責任。雖然第二審判決認為子公司的解散決議是基於以破壞子公司工會為目的的不當勞動行為，不過也認為是基於真實的意

⁶⁵ 浅倉むつ子等，同註62，頁106；菅野和夫，会社解散と雇用關係，載：友愛と法，頁138-141，2007年12月。

⁶⁶ 大阪地判昭和57年7月30日勞判393號，頁35。

⁶⁷ 菅野和夫，同註65，頁141。

⁶⁸ 大阪高判昭59年3月30日勞判438號，頁53。

思解散該公司，從公司解散的自由而言，解散決議以及所伴隨的解僱應該都有效，即使採取法人格否認理論，也不會影響解散決議以及解僱之效力。

在上述判決採取否定見解之後，一直到佐野第一交通事件⁶⁹，才又出現肯定母公司雇主的僱用責任。同判決對於母公司以破壞工會為目的解散子公司所進行的偽裝解散，認為：「……子公司之法人格即使未至完全形骸化程度，母公司依其意思將子公司的法人格作為道具，實質且現實地支配（支配要件）、因利用其支配力為破壞公司的工會以達到其違法、不當之目的（目的要件），以此作為手段解散子公司等，法人格已遭違法濫用，當濫用程度被認為顯著且明白時，子公司的員工應可直接對母公司，主張僱傭契約上的權利。」同判決肯定母公司雇主的僱用責任，受到許多注目。

對於判決的發展，學者有認為適用法人格否認理論後，子公司的法人格如同不存在，在效果上應該是勞工與母公司間存在勞動契約關係⁷⁰。不過，也有學者支持否定見解之判決，認為只有在可與偽裝解散同視之情事，才有必要承認母公司承繼勞動契約關係⁷¹。對於正反兩方之見解之論爭，也有學者認為應該只有在子公司的法人格完全形骸化，或是以毀滅子公司工會為目的這種明顯法人格濫用的情形，才應該承認母公司的僱用責任⁷²。其理由乃因考量法人格制度具有企業危險的分散與責任的限定效果，此外，也斟酌團結

⁶⁹ 大阪高判平19年10月26日勞判975号，頁50。

⁷⁰ 西谷敏，子会社解散と法人格否認の法理，労働法律旬報，1561号，頁36，2003年10月。

⁷¹ 香山忠志，解散・営業譲渡と法人格否認の法理，季刊労働法，184号，頁125-126，1997年11月。

⁷² 菅野和夫，同註29，頁119。

權保障之基本政策，為適當調和兩者，因此提出上述見解⁷³。亦有學者提出在法人格濫用類型中，應該根據其法律效果，調整支配要件與目的要件判斷程度。例如，比起請求確認勞動關係存在，請求一次性的金錢給付時，其要件可寬鬆一些⁷⁴。

伍、比較與檢討

從上述對於日本的介紹，可瞭解該國商法與勞動法領域對於法人格否認理論之運用狀況。其理論根據多數認為主要是從民法第一條第三項權利濫用禁止規定類推適用而來。運用上可分為兩種類型：一種為法人格形骸化之類型；另一種則為法人格濫用之類型。同理論在日本勞動法領域上的運用狀況，許多經驗值得我國參考。以下，先整理該理論在運用上的特徵並進行分析，再進一步對我國進行比較與檢討。

一、日本之經驗

法人格否認理論在日本勞動法領域之運用狀況，可整理出以下幾點特徵：

(一)法人格否認理論與勞動關係

首先，同法理在勞動法領域受到廣泛的運用，學者也大力提倡，其適用之背景，值得吾等思考。此部分，大概可從勞動關係的特徵，以及勞動法理論的發展來檢討。關於前者部分，學者指出由於母公司利用相異的法人格剝奪子公司勞工的僱用機會，尚未能有效解決此種違反社會正義實態的方法，因此應積極適用此理論。

⁷³ 菅野和夫，同註65，頁138-145。

⁷⁴ 荒木尚志，同註29，頁64。

且比起一般交易關係，在勞動關係裡，當實際的雇主逃避其責任時，因公司解散而被解僱的勞工，並非自己任意並積極的來選擇子公司，在此情形下，比起其他債權人，更有需要受到保障的理由，且受害者的勞工其本身及家族的生活亦受到威脅，因此更有必要透過此理論對於勞工的僱用加以保障⁷⁵。

關於後者部分，有學者提出法人格否認之法理，其背後主要是著眼於公平、正義原則，此部分與勞動法立於公平、正義的理念是一致的。且勞動法領域裡，對於集體勞資關係中雇主的判斷，有採擴張雇主概念之理論；在個別勞動關係裡，有採默示的勞動契約論，相關理論的發展也有助於法人格否認理論的運用⁷⁶。在這些背景之下，常見法院判決在勞動法事件運用此理論。

(二)實際運作之批評

在同理論的實際運作上，也是遭遇許多批評。一開始法人格形骸化類型與法人格濫用類型之要件，較為抽象，經過多年的努力，也大致形成判斷的基準⁷⁷。在法人格形骸化類型，主要是判斷是否實質上同一，因此認為若僅是擁有股票得對該企業進行支配尚屬不足，需在人事、財務、業務執行上也有實質上的支配或管理，而導致該企業的法人格完全是形骸化的情形。在法人格濫用類型的要件上除要有以法人為道具之加以支配的情形（支配之要件）之外，也必須有違法或不當的目的（目的之要件）。實際上，法院較常承認者是法人格濫用類型。

此外，法人格形骸化與法人格濫用兩種類型，兩者之差異與區

⁷⁵ 西谷敏，同註70，頁34。

⁷⁶ 中島正雄，同註35，頁6-7。

⁷⁷ 理論發展的概要介紹，亦可參見新谷真人，法人格否認の法理と親会社の雇用責任，労働判例，981号，頁9-10，2009年8月。

分，在實務上也有不明確之處。例如，上述德島船井電機事件判決，認定母公司與子公司具有實質同一性，子公司不過是母公司的製造部門之一，但是卻否定該當於法人格形骸化類型，最後認為構成法人格濫用類型⁷⁸。對於此點，也有學者提出區分的方式與基準。認為在法人背後的社員或是母公司支配形式上法人之事實，以及立於背後的實體具有違法或不當目的（目的要件）的事實，是區分法人格形骸化類型與法人格濫用類型時之必要基準。是否否認法人格可從支配要件與目的要件兩者之關係來判斷：亦即支配程度高時，即使目的不正當的程度並不強，也會否認法人格；反之，目的非常明顯不正當時，即使支配程度低時，也會否認法人格；且進一步認為當「支配」程度非常高，即使目的不正當的程度非常稀微，也會否認法人格，此即是法人格形骸化類型。在此理論之下，此說認為形骸化與濫用並非並列的兩類型，將形骸化視為濫用類型的一種⁷⁹。此見解，透過解釋的方式來區分兩種類型，也受到其他學者高度評價⁸⁰，確實有助於對於兩種類型區分的理解。

（三）請求支付工資或退休金等較易受到法院支持

此外，須留意者，採用人格否認理論的法律效果，在勞動法領域裡，有承認子公司解散所引發的勞工向母公司請求支付工資或退休金等一時性請求；亦承認子公司的員工向母公司請求確認勞動關係存在，不過此種情形過去法院較少承認。確認勞動關係存在較不易受到法院認同之理由，有學者從法人格否認理論之性質切入，

⁷⁸ 此部分可參考西谷敏，会社解散・解雇と法人格否認の法理，法學雜誌，32卷1号，頁165，1985年7月。

⁷⁹ 此部分請參見同前註，頁165。

⁸⁰ 本久洋一，企業間ネットワークと雇用責任——労働関係における法人格否認の法理の再検討，日本労働法学会誌，104号，頁50，2004年10月。

提出該理論僅是對於法人格例外加以否認的一種救濟法理之性質，因此，一時性請求較易受到法院認同⁸¹。此從布施自動車教習所事件第二審判決理由，可清楚瞭解⁸²。同判決雖然認為子公司的解散決議是基於以破壞子公司工會為目的的不當勞動行為，不過也認為是基於真實的意思解散該公司，從公司解散的自由而言，解散決議以及所伴隨的解僱應該都有效，即使採取法人格否認理論，也不會影響解散決議以及解僱之效力。對此，學者指出理論上當子公司的法人格被否認時，子公司之解散應該算是母公司對其某一事業部門的裁撤，在此情形應該是進一步討論有無符合整理解僱之要件，若未符合整理解僱之要件，解僱應該是無效。據此，同學者認為法人格否認所產生的法律效果僅限於一時性工資債務的處理，其真正的理由應該是因為著重於法人格否認理論僅是對於法人格例外加以否認的一種救濟法理之性質⁸³。此項說明，確實可清楚理解為何在日本一時性請求較易受到法院認同。

二、值得我國留意之處

從上述的檢討，有下列幾點值得我國留意與參考。

(一)勞動法上適用人格否認理論之理由

日本法的發展中，勞動法學者大力提倡法人格否認理論之理由，乃因勞動關係裡，真正的雇主如果可以逃避其雇主責任，不僅對於勞工個人，對於其家庭整體的生活都會造成影響；其次，法人格否認理論著眼於公平、正義原則之理念與勞動法之理論一致。這

⁸¹ 菅野和夫，同註65，頁143。

⁸² 同註68，頁53。

⁸³ 菅野和夫，同註65，頁143。

些勞動關係的特徵，以及勞動法之理念，在臺灣的討論裡也並未改變。也因此，面對勞雇關係複雜化、企業經營型態的變動，臺灣勞動法學者也積極提倡導入法人格否認理論。

除上述理由之外，從日本法的發展經驗以及目前臺灣勞動法制之變動，也更可清楚導入同理論之必要性。特別是從日本法的發展中，可知法人格否認理論，該國法院較常採用者是法人格濫用類型，此類型中最常見的爭議是不當勞動行為事件。我國團體協約法、勞資爭議處理法與工會法等攸關集體勞資關係的勞動三法修正後於二〇一一年五月一日開始施行，也導入不當勞動行為裁決制度。將來雇主為排除工會幹部或影響工會營運，濫用公司法人格的情形可能也會陸續出現，此理論的重要性也會隨之增加。上述臺北高等行政法院一〇一年度訴字第一三八九號判決所處理案件事實便是不當勞動行為事件，也可以說開始反應出此類型事件之出現。

(二)形骸與濫用類型之差別

日本法人格否認理論，在運用上可分為兩種類型：一種為法人格形骸化之類型；另一種則為法人格濫用之類型。相較之下，我國最高法院九十八年度臺上字第六五二號判決、最高法院一〇〇年度臺上字第一〇一六號判決以及臺北高等行政法院一〇一年度訴字第一三八九號判決各採「法人之人格已『形骸化』而無自主權」、具有「實體同一性」、「法人格形式早已形骸化」之基準，較著重於形骸類型進行判斷。

此外，法院實務雖然導入法人格否認理論，不過在實際運作及要件上仍在摸索中。例如，最高法院九十八年度臺上字第六五二號民事判決提出判斷基準，即「『原雇主』法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為

『原雇主』法人所操控，該他法人之人格已『形骸化』而無自主權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯具有『實體同一性』者，均應包括在內」。從日本的經驗來看，形骸類型主要是判斷是否具有實體同一性，並且舉財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等事實作為判斷之項目，因此此判決所採用之類型，應該是與形骸化類型較相近。不過，此判決之後，相同雇主在另一事件，最高法院九十九年度臺上字第一二〇三號判決指出，所謂「無適當工作可供安置時」，「為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，應包括『原雇主』為因應業務性質變更而投資成立，在人事晉用及管理上為『原雇主』所操控之他公司，亦無適當工作可供安置之情形在內」。同判決以人事晉用及管理上是否為「原雇主」所操控作為判斷基準，從此點可見較著重於支配程度的討論。不過，或許同判決主要在處理「無適當工作可供安置」之解釋，並未循法人格否認之脈絡進行討論，因此，採取何種類型進行判斷，從判決來看並不是很清楚。

事實上，同事件目的在於「保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係」，因此也是有採取法人格濫用類型的理論進行檢討之可能。亦即除討論原雇主以法人為道具之加以支配的情形（支配之要件）之外，也應進一步檢討是否有違法或不當的目的（目的之要件）。此類型之運用在我國仍具有發展空間，也值得法院實務參考。

（三）法律效果之討論

日本法於適用人格否認理論時，在法律效果上，主要是處理法律關係（僱傭契約、未給付工資、退休金等）之歸屬主體究竟是存在於「母公司」抑或「別的子公司」，相較於此，我國九十八年最高法院之判決，在法律效果上並非否認公司的法人格，使股東或另一家公司負法律責任，而是擴張雇主的概念，使另一家公司也負

雇主之責任。因此，將來在運用上除要釐清形骸化類型與濫用類型之判斷要件之外，也有必要進一步釐清採取法人格否認理論後，要使其產生何種法律效果。

此外，可預期將來勞動法領域運用人格否認理論後，也會如同日本之經驗，須面對在法律效果上，是否肯定雇主負有僱用責任之問題。特別是在不當勞動行為事件中，母公司以破壞工會為目的解散子公司時，子公司的員工向母公司請求確認勞動關係存在時，是否承認，勢必會引起爭議。從日本的經驗可知，法人格否認理論僅是對於法人格例外加以否認的一種救濟法理之性質，因此，過去確認勞動關係存在較不易受到法院認同。學理上也有認為須有與偽裝解散同視之情事，才有必要承認母公司承繼勞動契約關係。不過，此問題雖然涉及到法人格制度具有企業危險的分散與責任的限定效果，以及法人格否認理論作為例外之性質，但也有必要考量團結權保障之目的。其次，學理上所採偽裝解散之判斷方式，在母子公司的類型中，因為被解散的公司可以視為是母公司的一個部門，所以可以說並未真正解散，在此情形下，實質上與偽裝解散差異不大⁸⁴。因此，本文認為在子公司的法人格完全形骸化，或是以毀滅子公司工會為目的這種明顯法人格濫用的情形，此時應該有必要承認母公司的僱用責任，此也才符合適用法人格否認理論之目的⁸⁵。

陸、結 語

從上述之整理，可知法人格否認理論，近年來在臺灣勞動法領域不僅在學理上，在實務上也開始嘗試運用。目前在運用上比較偏

⁸⁴ 對於偽裝解散理論之批評，請參見西谷敏，同註70，頁32。

⁸⁵ 此觀點，乃參考菅野和夫，同註29，頁119之見解。

重形骸化之類型。

從日本的介紹，可瞭解在該國商法領域及勞動法領域對於法人人格否認理論之運用狀況。其運用上可分為法人格形骸化與法人格濫用之類型。本文也整理其運用要件，形骸化類型主要是判斷是否實質上同一，因此認為若僅是擁有股票得對該企業進行支配尚屬不足，需在人事、財務、業務執行上也有實質上的支配或管理，而導致該企業的法人格完全是形骸化的情形。在濫用類型的要件上除要有以法人為道具之加以支配的情形之外，也必須有違法或不當的目的。目前我國法院實務雖然導入法人格否認理論，不過在實際運作及要件上仍在摸索中，未來除運用形骸化類型外，可進一步運用人格濫用類型。此外，採用人格否認理論之法律效果，在勞動法領域裡，有承認子公司解散所引發的勞工向母公司請求支付工資或退休金等一時性請求；亦承認子公司的員工向母公司請求確認勞動關係存在。後者之情形雖然過去法院較少承認，不過近年來也有新的判決承認，引起學界之討論。此部分的發展與討論，也值得我國持續觀察。

除要件與法律效果之整理外，應該留意者，乃具體事件的運用狀況。由於法人格否認理論在商法領域一開始是對於法人格制度的反省，基於社會政策或公平正義之考量，對於法制之不備，所產生的修正理論，因此在運用上也蘊含著利益衡量，在要件上也較為抽象。在此情形下，除了留意其運用要件之外，對於該理論在個案事實如何運用，也是應該注意之處。也因此本文儘量將日本過去在勞動法領域所發生的重要案件進行整理，以提供參考。

事實上，隨著公司法增訂第一五四條第二項使法人格否認理論於我國已正式取得實定法之依據後，可預期未來在各領域也應該會陸續出現運用該理論之判決。我國勞動法領域在上述公司法規定修正之前，法院判決便已採用相關理論。隨著企業組織經營型態的改

變，以及不當勞動行為制度的導入，將來法院運用此理論的情形應該也會增多。因此，將來判決增加後，應該有必要將各種案件做類型整理，會更有助於此理論的運用與發展，此也是筆者未來的課題。

參考文獻

一、中 文

1. 王文宇，公司法論，4版，2008年9月。
2. 王志誠，法人格獨立原則之適用及界限，月旦法學雜誌，207期，頁17-37，2012年8月。
3. 林國全，一人公司立法之研究，政大法學評論，62期，頁367-388，1999年12月。
4. 林德瑞，論一人公司，輔仁法學，23期，頁177-236，2002年6月。
5. 侯岳宏，不當勞動行為裁決機制的「行政」救濟與「私法」決定之檢討——以日本制度為借鏡，臺北大學法學論叢，76期，頁95-145，2010年12月。
6. 侯岳宏，法人格否認理論在勞動法上的適用，月旦裁判時報，8期，頁13-17，2011年4月。
7. 郭玲惠，臺灣高等法院九十四年重勞上字第二號判決評釋——多重雇主之法律關係，臺灣勞動法學會學報，8期，頁29-66，2009年12月。
8. 陳建文，控股公司所引發之勞動議題初探，律師雜誌，291期，頁61-91，2003年12月。
9. 廖大穎，公司法原論，6版，2012年8月。
10. 劉志鵬，雇主之概念，載：勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望，頁28-39，2版，2009年9月。
11. 劉連煜，揭穿公司面紗原則及否認公司人格理論在我國實務之運用，台灣本土法學雜誌，67期，頁40-49，2005年2月。
12. 劉連煜，現代公司法，8版，2012年9月。
13. 劉興善，論公司法人格之否認，政大法學評論，18期，頁111-136，1978年10月。
14. 蔡瑄庭，污染者之「本尊」或「分身」？誰應付費？——論適用「揭穿公司面紗原則」，臺北大學法學論叢，73期，頁83-140，2010年3月。
15. 賴英照，關係企業法律問題及立法草案之研究，中興法學，18期，頁91-184，1982年3月。

16. 簡祥紋，法人格否定論之初探——兼論揭開公司面紗原則，法令月刊，57卷3期，頁15-30，2006年3月。
17. 魏千峰，多重雇主初探，臺灣勞動法學會學報，6期，頁171-185，2007年6月。

二、日 文

1. 中島正雄，不当労働行為における使用者責任，労働法律旬報，1561号，頁4-18，2003年10月。
2. 平川 亮一，労働事件と法人格否認の法理，名城法学，36巻別冊，頁467-493，1986年6月。
3. 本久洋一，企業間ネットワークと雇用責任——労働関係における法人格否認の法理の再検討，日本労働法学会誌，104号，頁45-54，2004年10月。
4. 本久洋一，親会社による子会社解散と労働関係，載：労働判例百選（百選別冊ジュリスト第197号），頁146-147，8版，2009年10月。
5. 田中誠二，法人格否認法理の問題点（上），旬刊商事法務研究，560号，頁2-5，1971年5月。
6. 田中誠二，法人格否認法理の問題点（下），旬刊商事法務研究，563号，頁11-15，1971年6月。
7. 田中誠二，法人格否認法理再論，旬刊商事法務，885号，頁2-9，1980年10月。
8. 江頭憲治郎，会社法人否認の法理，1980年12月。
9. 江頭憲治郎，株式会社法，4版，2011年12月。
10. 西谷敏，会社解散・解雇と法人格否認の法理，法学雑誌，32巻1号，頁154-173，1985年7月。
11. 西谷敏，子会社解散と法人格否認の法理，労働法律旬報，1561号，頁30-38，2003年10月。
12. 西谷敏，労働法，2008年12月。
13. 松岡浩，労働関係における法人格否認論と企業間の実質的同一性の理論，別冊判例タイムズ，5号，頁89-98，1977年12月。

14. 後藤元，法人格否認の法理，載：会社法コンメンタール1，頁90-125，2008年3月。
15. 香山忠志，解散・営業譲渡と法人格否認の法理，季刊労働法，184号，頁112-132，1997年11月。
16. 荒木尚志，労働法，2版，2013年5月。
17. 梅田武敏，偽装解散と法人格否認の法理，労働法律旬報，898号，頁23-37，1976年2月。
18. 盛誠吾，労働法総論・労使関係法，2000年5月。
19. 野田進，法人格否認の法理の適用における雇用責任の帰属方，労働法律旬報，1704号，頁6-19，2009年9月。
20. 森本滋，法人格の否認，載：会社法判例百選（別冊ジュリスト第180号），頁10-11，2006年4月。
21. 奥山恒朗，いわゆる法人格否認の法理と実際，載：実務民事訴訟法講座5，頁157-190，1969年8月。
22. 新谷真人，法人格否認の法理と親会社の雇用責任，労働判例，981号，頁6-12，2009年8月。
23. 菅野和夫，会社解散と雇用関係，載：友愛と法，頁129-168，2007年12月。
24. 菅野和夫，労働法，10版，2012年12月。
25. 浅倉むつ子等，労働法，4版，2011年9月。
26. 蓮井良憲，会社法人格の否認，ジュリスト，451号，頁97-104，1970年6月。
27. 龍田節，法人格否認法理の最近の展開，旬刊商事法務研究，534号，頁2-12，1970年9月。

The Development of Piercing the Corporate Veil Doctrine on Labor Law in Taiwan and Japan

Yueh-Hung Hou^{*}

Abstract

When the issue of whether or not being an employer in a labor contract becomes a dispute between employees and employers, it influences the issue concerning whom employees should sue to confirm the employed-status in the labor contract. In theory, only the party written or expressed in the labor contract can be the employer. However, as the economy grows and organizational management changes, employment patterns also become diversified. It would be improper to make the only employer in the written labor contract be liable to the employee. In this situation, the study makes use of the doctrine of piercing the corporate veil to extend the concept of the employer.

Although several judgments denied such a doctrine to be used in the case of the Labor Act in recent years, the Taiwan Supreme Court declared the following: To prevent the employer from dodging the law concerning the improper dismissal by the state of the juridical person, and eliminate the problem of abusing the right of dismissal from the

*

Associate Professor, National Taipei University; Ph.D. Hitotsubashi University, Japan.

Received: October 23, 2013; accepted: May 15, 2014

employer, it should also concern the other juridical person who has “the same single entity” with the “original employer” and also has no adequate work to help the employee to settle down. Under these circumstances, in order to understand how to apply the doctrine of piercing the corporate veil to resolve the dispute between the employer and employee, it is necessary to undertake further examination.

In light of the fact that this doctrine has been widely discussed in Japan for years and many courts also abide by the verdicts concerning it in Japan, this study will examine the development of the doctrine of piercing the corporate veil in the academy and its application in courts, as a reference of the academic discussion and its application in courts in Taiwan.

Keywords: Piercing the Corporate Veil, Employer, Unfair Labor Practices, Labor Relations Commission, Labor Dispute Resolution