



### 頭條大話題

勞動權益邁入新紀元  
專訪勞委會主委  
王如玄



### 法規面面觀

我國部分工時  
勞動者勞保投  
保薪資初探



### 國際瞭望台

淺談台灣工時概  
況與國際工時之  
比較

**26**  
NO.

# 台灣勞工



TAIWAN LABOR QUARTERLY  
中華民國100年6月 | JUNE 2011 |

季刊

## 勞動三法 正式上路 迎接勞動人權新紀元



行政院勞工委員會

COUNCIL OF LABOR AFFAIRS, EXECUTIVE YUAN, TAIWAN

性別工作平等有保障

# 女性育嬰好安心

《性別工作平等法》育嬰留職停薪的目的在於保障受僱者之  
工作權，其得以同時兼顧工作與家庭的責任。



平等·人性



安全·尊嚴

行政院勞工委員會

Council of Labor Affairs, Executive Yuan  
Taiwan

今（100）年5月1日新勞動三法的正式上路，象徵著勞資關係跨入新的時代。為了使民衆瞭解勞動三法的實施內容與影響，本次頭條大話題特別專訪王主委談談實施新勞動三法的時代意義與變革內容，另外，針對明（101）年組織改造，勞委會升格為勞動部後，所進行的四大組織革新，王主委也說明其政策背後的思維與期許，希望開創勞動力發展的新格局。

勞動三法走過漫長的修法之路，曾經參與過的相關人士也心懷感觸。此次也特別訪問歷任主委，請他們分享對於三法修訂的回顧與前瞻。此外，我們也特別請中國文化大學勞工關係學系暨研究所副教授徐廣正，針對新《工會法》的修訂內容提出他精闢的見地。而中華人力資源管理協會副理事長鍾文雄與中華民國銀行員工會全國聯合會秘書長韓仕賢也分別就企業與工會立場提供對於三法實施後不同面向的思考。

在法規面面觀中，展望新勞動三法的實施，確立不當勞動行為體系，黃程貫教授特撰不當勞工行為裁決制度並對於裁決委員會的成立的期許、邱駿彥教授在展望與內省勞動三法整體評析一文中語重心長呼籲新三法誕生後，更應有必要對於現行法進行檢討與內省，值得大家參考。

在日本及歐美各國部分工時的情形普遍，且相關法律制度也漸完備，本期特別介紹台灣和日本部分工時保險與相關內容，希望做為日後的修法之參考。此外，因為工時過長延伸出的過勞問題，也是近日民衆關心的議題。本期先就台灣與世界各國工時之比較提供各界參酌，另也介紹日本因過勞死問題及工時規範之「36協定」相關規定，期待藉它國之鑑，營造一個更健康的勞動環境。

活動搶先看中，特別報導勞委會首次自製的電影《愛·MIT 嬉氣啦》，這是因應勞動三法上路，為了使民衆瞭解三法的內容與意義，特別與文創結合，用戲劇表演的方式宣揚勞動三權。在勞動節的前夕，勞委會按照往例表揚今年度優秀的全國模範勞工朋友們，我們也特別採訪四位獲獎人動人的事蹟，希望從他們的故事中，瞭解他們如何樂於生活和工作，並從中的得到啟發。

新勞動三法的實施，除了建立與強化勞資協商機制，使勞資雙方站在相同的立足點，面對全球化的挑戰，勞委會也有信心帶領全國勞工迎向未來，本刊也會秉持更專業、更全觀的角度，提供資訊給廣大讀者。



#### 頭條大話題 HEADLINE

### 勞動三法正式上路 迎接勞動人權新紀元

- 06 勞動權益邁入新紀元 專訪勞委會主委王如玄  
陳慧敏
- 12 勞動三法漫漫修法路 歷任主委點滴在心頭  
徐國淦
- 24 跨入勞資關係的新紀元 企業如何因應勞動三法的  
實施  
鍾文雄
- 30 新「集體勞動三法」實施後對台灣工會運作的影響  
韓仕賢
- 34 《工會法》修正後就可以高枕無憂了嗎？  
徐廣正



#### 法規面面觀 REGULATION

- 40 台灣不當勞動行為裁決制度  
黃程貫
- 50 我國部分工時勞動者勞保投保薪資初探  
廖元祺
- 59 展望與內省勞動三法整體評析  
邱駿彥



國際瞭望台  
WORLDWIDE

- 68 日本部分工時勞工與勞工保險  
張鑫隆
- 74 淺談台灣工時概況與國際工時之比較  
陳玉芳
- 82 2010年出席美國員工協助專業協會年會  
(2010 Annual World EAP Conference) 紀要  
陳德進
- 88 影響美國工會組織權之《勞工自由選擇法案》  
(Employee Free Choice Act) 介紹  
李仲辰
- 96 「過勞死」何時方成廢語—日本的過勞死  
與 36 協定  
林政諭



活動搶先看  
NEWS

- 104 勞委會首部電影—《愛·MIT 嬌氣啦》幕後花絮  
黃琦雅



本期人物誌  
PEOPLE

## 小人物 大事蹟 看見職場超能量

- 109 歲月刻劃的人生軌跡 陳太碧的台糖小火車  
進行曲  
游姿穎
- 112 迎向陽光的天使 陳琇玲不畏疾病打擊  
活出夢想活出愛  
游姿穎
- 115 讓生活不斷前進的堅貞女性 黃秀好用善心譜出  
生命樂章  
陳映辰
- 118 顏國道 金門酒廠釀酒的靈魂人物  
陳淑君

### 封面故事

勞動三法修正條文的正式實施，為台灣勞工史寫下嶄新的一頁，也是勞資關係促進的一大躍進。勞委會將更關注集體勞資關係的發展，以期建構一個符合人性、平等、安全、尊嚴的勞動環境，並建構勞資自主及自治精神，讓集體勞資關係更加和諧。



### 台灣勞工季刊 第26期

發行人	王如玄
總編輯	李來希
副總編輯	鍾琳惠
編輯	王厚偉 王素琴 張惠銘 洪根強 葉美月 呂黎明 游逸駿 張履平 陳忠良 廖清輝 龔桂蘭 陳或夫
執行編輯	李仲辰
發行所	行政院勞工委員會
地址	台北市大同區延平北路二段83號9樓
電話	02-8590-2862-4
網址	www.cla.gov.tw
美術編輯	左右設計股份有限公司
地址	台北市敦化南路一段247巷10號2F
電話	02-27810111
著作人	行政院勞工委員會
著作財產權人	行政院勞工委員會
展售處	國家書店 台北市松山區松江路209號1樓 TEL: 02-25180207 五南文化廣場 台中市中國中山路6號 TEL: 04-22260330 三民書局 台北市重慶南路一段61號 TEL: 02-23617511



# 勞動三法 正式上路

迎接勞動人權新紀元

勞動三法

今（100）年5月1日勞動三法正式上路，同時宣告勞資關係新時代的來臨。

新修訂的《工會法》強化工會體制，保障勞工權益；《團體協約法》和《勞資爭議處理法》則建構勞資誠信協商與勞資爭議處理機制。

勞委會主委王如玄表示，新勞動三法的核心價值，就是協助工會力量茁壯，保障勞動三權，實現社會的公平正義。勞委會將更致力於打造人性、安全、平等、尊嚴的勞動環境，迎接全球化新局面的挑戰。





# 勞動權益邁入新紀元 專訪勞委會主委王如玄

採訪撰文 陳慧敏  
攝影 游家桓



建國百年的5月1日勞動節，新勞動三法正式實施上路，台灣的勞資關係制度將邁入另一歷史的新階段，而明年（101）年元旦，勞委會將正式升格為勞動部，進行重大的組織變革與調整。勞委會主委王如玄接受本刊專訪，針對勞動法制和勞動部組織的兩大變革，詳述變革的內容，並分析政策背後的思維與願景。

王主委指出，新勞動三法上路的核心價值，就是協助工會力量茁壯，保障勞動三權，實現社會的公平正義，而勞委會升格勞動部之後，將致力加強橫向聯繫，提升行政效率，將致力打造人性、安全、平等、尊嚴的勞動環境，提升台灣勞動競爭力。

## 升格勞動部的四大組織變革

經歷多年規劃，勞委會將於明年元旦正式升格為勞動部。王主委表示，在全球化挑戰及勞動保障的國際風潮下，勞委會升格為勞動部，代表政府為了提升台灣勞工的國際社會競爭力，因應經貿全球化浪潮及產業升級，進行組織通盤改造，勞動部升格將有四大組織變革。

**第一項革新，是新成立的「勞動力發展署」。**王主委說，全球化時代，國家經濟發展來自於優質的勞動力及技術創新，各國勞動政策的趨勢就是如何開發、提升與運用勞動力，勞動部因此將成立勞動力發展署，將過去散落在職訓局、勞委會中

部辦公室的職業訓練、就業輔導、證照、創業等四大業務，整合在勞動力發展署，讓勞動力充分運用，促進經濟永續發展。勞動力發展署不僅整合中央資源，也將整併職訓局所屬的就服中心和職訓中心，未來各地將成立北基宜花金馬、桃竹苗、中彰投、雲嘉南、高屏澎東等五個分署，全方位服務地方民衆。

**第二項變革是成立「職業安全衛生署」，將整合職業災害的預防、補償、重建等三大環節，架構國家級的安全衛生制度。**王主委對這項革新帶著深切期許，她說：「以往的職安部門僅僅都是做檢查、做預防，未來業務整合後，當承辦單位看

到職災血淋淋的個案，更能深刻體會預防的重要性，反饋修正預防和勞動檢查的方法與內容，職災制度可藉此進入正向循環。」在重建方面，未來職業安全衛生署將負責職災勞工的生理重建、心理重建、社會重建、職能重建、職業重建，「這種全面性的支援照護體系，可以讓職災勞工獲得全面的保障。」此外，勞動部也將設立「勞動及職業安全衛生研究所」，屬於智庫性質，進行勞動政策及職業安全衛生等事項，從事與實務工作相關的研究工作。

第三項變革是新設「勞動法務司」。王主委說，以目前勞保投保人數約900萬人計算，超過一半的台灣人都有勞資關係，生活與勞動法規息息相關，為求因應快速變動的勞資關係及大量增加的勞資爭議，勞動部整合原本的訴願會、法規會。

王主委指出，勞動法務司成立之後將有兩個重點，第一是，納入大批專業的法律人員，參與勞動權益相關法令制度的建構、設計與規劃，第二是，針對新勞資爭議處理法增列不當勞動行為之裁決機制，勞動部設立裁決委員會，受理不當勞動行為案件，而勞動法務司專責設立不當勞動行為裁決和勞資爭議仲裁科協助其運作，可加速爭議處理速度，以保護工會幹部，或防止勞工籌組工會時受雇主打壓。對於國公營事業機構所發生之調整事項勞資爭議案件，能夠透過仲裁機制，快速處理，未來設置之勞動法務司所處理之任務具有相當程度之準司法屬性，具體落實保障勞工權益。



王主委期許職業安全衛生署的成立，能建構全面性的支援照護體系。

**第四項革新是整合勞工保險制度與管理業務。**王主委說，未來將設立「勞動保險司」和「勞動福祉退休司」，負責擬定、架構與監理勞保和退休政策與勞動基金運用策略，設立「勞工保險局」和「勞動基金運用局」，兩個業務單位及兩個機關成為勞工保險制度的「鐵四角」。其中，勞動基金運用局將管理勞退、勞保等七大基金，投資資源共享，讓投資回歸專業，並發揮整體運作的綜合效益，提升勞動基金的長期績效，而勞工保險局則不再涵括投資業務，專責於勞保的收支保管，致力改善行政流程等便民措施，王主委舉例說，「勞保局已經像7-11，未來網路上可以預約取件時間，讓民眾洽公更為便利。」

### 實施新勞動三法的時代意義

新勞動三法在今年的五一國際勞動節正式實施，可以說是勞工權益的里程碑，尤其是工會法已有80年的過時法制，實施新《工會法》的時代意義更為重大。王主委說：「新勞動三法最大的意義，是重新建構集體的勞資關係，讓工會組織具備自主性，在勞資集體協商時，勞工能夠站在與雇主平等的立足點，爭取合理待遇的工作環境。」



王主委舉例說，行政院院長吳敦義為了拜託企業界加薪，與企業家喝咖啡，企業家抱怨政府管太多，提出勞資關係應是「一個願打、一個願挨」，企業開出新資，勞工不能接受，頂多就是不來上班，政府不應介入，陪同出席的王主委當場反駁業界說詞。她解釋，在當前的社會結構下，勞工和工會力量微弱，勞工接受低薪工作，只是迫於無奈，委曲求全，政府不可能任由勞資雙方勢力懸殊，導致貧富差距拉大，反而造成社會不安。

## 新《工會法》健全工會力量促進工會多元化

王主委認為，要打破現實的社會結構，只有兩個方法，一是國家介入來保障勞工權益，二是透過修改《工會法》，增強工會組織，工會組織自然形成平衡力量，透過對等的集體勞資協商，產生不同產業的自然生態。過去工會力量微弱，要靠政府介入，修訂新的《工會法》之後，是政府透過改變制度，讓工會組織更健全。

然而，王主委強調，新勞動三法實施之後，勞工和工會必須扭轉舊的思維，改變組織思維與作法，否則勞工就像小鳥在籠子關太久了，即使籠子被拿掉，也忘記如何飛翔，無法意識到勞工組織力量可以茁壯。

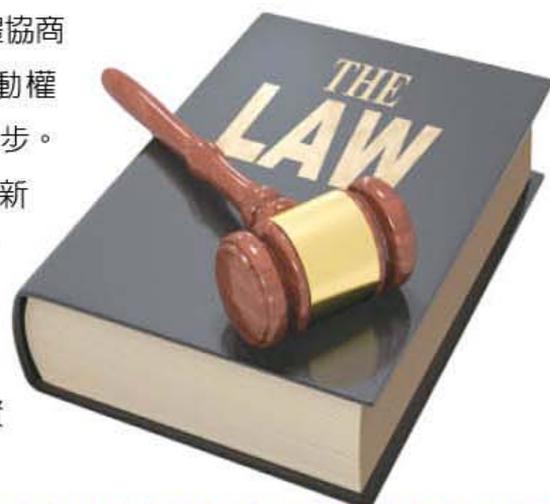
新《工會法》規定工會分為企業工會、產業工會和職業工會，其中，「企業工會」打破原工會法的廠場型工會侷限，除了單一事業體可設工會之外，並允許控股集團、母

子公司、關係企業等勞工籌設工會。王如玄解釋：「企業工會定義放寬，可讓工會多元化。」各事業體勞工的個別利益，可以透過個別工會去談，若牽涉到控股集團勞工共同利益，則可透過控股集團工會來爭取。此外，勞工依照利益組成不同層次的企業工會，未來企業進行整併時，企業工會會有更大的發言權，捍衛勞動權益。

新《工會法》新增「產業工會」，勞工可以結合相關產業的勞工組成工會。王主委說，勞工加入廠場工會過去易受雇主打壓，同一產業的勞工可共同籌組工會，迴避單一雇主對工會的打壓，比如，新竹科學園區企業雇主大多不願員工籌組工會，增設產業工會之後，已有竹科員工打破廠場限制，迴避單一雇主的壓力，籌組成立台灣電子電機資訊產業工會。同時，台灣擁有許多30人以下的小事業單位，原本難以籌設廠場工會，如今都可加入產業工會，擴大勞工組織範圍。

民國84年通過《教師法》修訂，允許教師成立教師會，開放教師結社權，但仍限制其爭議權與協商權；新《工會法》允許教師籌組產業工會與職業工會，賦予教師行使集體協商權，教師的勞動權益往前邁了一大步。

不過，新《工會法》並未開放教師籌組企業工會，新修訂的《勞資



爭議處理法》則規範教師不得罷工。王主委解釋，這是考量到教育體系的正常運作影響社會極深，加上台灣教師族群的薪資等勞動待遇仍由立院把關，教師已擁有選任校長等權利，權利條件與國外情況不同，因此限制教師的團體協商權和爭議權。

王主委說，根據國外工運的經驗，教師工會具備知識和力量，未來可望成為台灣工運重要的力量，「我對教師工會最具信心，比較擔憂的是民營企業勞工，他們較為弱勢，更需要政府幫助。」

此外，外勞原本就可以加入工會，但舊《工會法》卻規定理事、監事必須具備中華民國國籍且年滿二十歲，致使外勞團結權受限，也降低外勞加入工會意願。王主委說，本次新《工會法》考量國際勞工公約精神和國民平等待遇原則，這也是呼應馬英九總統簽署《經濟社會文化權利國際公約》、《公民與政治權利國際公約》，因此，刪除現行條文工會理事、監事必須具備中華民國國籍的限制，國際勞動人權向前邁進一大步。

舊《工會法》雖然也有不當勞動行為規範，但無罰則，主管機關認定相當困難，難以執行。新《工會法》對於資方打壓勞工加入工會或打壓工會幹部，都明列為不當勞動行為態樣，可令雇主限期改善，若不改善，可按次連續處罰。

針對不當勞動行為認定，王主委表示，以往的處理機制司法訴訟曠日廢時，勞工根本沒有拖的本錢，新修訂的《勞資爭議處理法》增列「裁決」機制，勞委會從今年5月1

日正式成立不當勞動行為裁決委員會，聘有13位委員，已開始受理運作。未來勞委會升格後，將由任務編組成立的「中央裁決委員會」，受理不當勞動行為的裁決申請，新設的勞動法務司將專責成立仲裁和裁決科，協助其運作，勞方在事件發生起90日內向中央主管機關申請裁決，而中央裁決委員會受理裁決申請後，會在3個月內完成決定，將縮短爭議期間。

王主委說，過往資方動輒以解僱的方式打壓工會幹部，許多工會幹部必須與資方纏訟十數年才能恢復職位及獲判薪資賠償，新《勞資爭議處理法》的裁決機制，將能有效保障工會幹部工作權及工會運作，避免被雇主打壓。

## 新《團體協約法》建立勞資誠信協商機制

截至2011年3月底，全國總計只有43件仍有效存續的團體協約，顯見團協簽訂比例低，勞資協商機制未能有效建立。追究根柢是原《團體協約法》既未強制協商，又缺乏誠信協商機制，雇主易佯裝協商、拖延談判、杯葛協商流程或拒絕提供協商資料，導致團協簽署成效不彰。

新《團體協約法》修正的方向，就是建立勞資雙方的誠信協商機制，王主委說：「這等於是半強制機制，強制勞資雙方上卓談判，要求談判要帶方案，並且提供必要之資料。」談判雙方若違反誠信協商原則，屬於不當勞動行為，可依新《勞資爭議



處理法》，交由裁決機構認定，裁決將令一方繼續進行協商，不予協商者將受到按次連續處罰規範，以落實誠信協商義務。

新《團體協約法》配合新《工會法》，明訂協約的勞方唯一當事人是工會，以有別於協會、基金會、自救會等其它勞工組織。王主委說，勞動三法的核心價值就是強化工會，讓工會形成集體力量，來爭取勞動權益，因此新《團體協約法》也以工會為唯一當事人，「這是為了鞏固工會，讓工會健全發展，否則勞工不加入工會，工會就沒有力量。」同時，新《團體協約法》也修訂「防止搭便車條款」，工會經由團體協商，爭取到對工會會員有利的方案，工會有權要求排除非工會會員適用，以保障工會談判成果。

新《團體協約法》的政府角色也有轉變。原《團體協約法》規定團體協約經勞資雙方合意後，尚須經主管機關認可，才能產生效力，新《團體協約法》則改為備查。王主委說：「基於尊重勞資自主協商和私法自治原則，政府不再介入認可。」

### 新《勞資爭議處理法》建構爭議權行使之規範與保障

新修正的《勞資爭議處理法》主要針對勞工爭議行為進行規範及保障。王主委指出，新的《勞資爭議處理法》主要期望建構新的勞資爭議處理機制，讓勞資雙方能循著成熟有秩序、合作又競爭的精神進行爭議，政府則秉持著「專業、迅速、有



新《勞資爭議處理法》將勞資爭議區分為權利事項和調整事項，目的在提供不同的救濟管道。

效」的態度，處理各類爭端，達成以勞、資、政等三方的社會對話。

王主委指出，新《勞資爭議處理法》將勞資爭議區分為權利事項和調整事項，目的在提供不同的救濟管道。權利事項的勞資爭議，包括基於法令、團體協約或勞動契約爭議，可依循司法途徑尋求救濟，規定不得罷工，勞資雙方可透過調解、仲裁及司法訴訟維護權益；而調整事項的勞資爭議，包括勞動條件主張繼續維持或變更的爭議，勞資也可以循調解、仲裁及訴訟管道解決爭議，但調整事項的勞資爭議可在調解不成立後，經由一定程序進行罷工。

值得注意的是，新《勞資爭議處理法》也簡化罷工程序，調整事項爭議在調解不成立之後，經過工會會員無記名投票過半數後，勞工就能採取罷工行為向資方施壓，不需要再透過會員大會投票決定。

不過，王主委解釋，為了避免罷工衝擊社會安全與秩序，新的《勞資爭議處理法》明訂若干產業不得罷工或限制罷工。其中，教師、國防部所屬機關勞工皆不得



勞工朋友在訴訟期間被迫面臨生活壓力，往往視訴訟為畏途，若有相關管道依循與協助，便可以成為勞工朋友打官司的後盾。

罷工，以保障國防安全及學生的受教權，而自來水事業、電力、天然氣供應業、醫院、銀行間資金移轉帳務清算金融資訊服務業、證交所、期交所等單位，必須要簽署「必要服務條款」，才能行使罷工權，以維護大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業。她舉例，醫護產業工會若要進行罷工，必須簽署必要服務條款，說明如何維持急診室、加護病房等部門運作，才能行使罷工權。

## 勞工權益基金當勞工打官司的後盾

勞工權益基金的籌設，起源由總統馬英九擔任台北市長期間，已在北市府成立類似機制，因為效果良好，想要推行到全國，在競選總統時列為競選政見，馬英九總統就任後也非常積極，指示先撥錢儘快做，所以在民國98年5月1日就成立了勞工權益基金，辦理勞工法律扶助事宜。而新修訂的《勞資爭議處理法》則賦予法源依據。

王主委說，由於司法訴訟冗長，勞工即便最後能獲得勝訴，但勝訴的效用不大，勞

工朋友在訴訟期間被迫面臨生活壓力，往往視訴訟為畏途，勞工權益基金恰好可以解決此難題，成為勞工打官司的靠山及後盾，讓勞工能挺身爭取自身的權益。

王主委表示，勞工權益基金的扶助分為「法律訴訟扶助」及「訴訟期間必要生活費用補助」兩部分。在法律訴訟扶助方面，勞委會已和法扶基金會合作，符合法扶基金會的扶助條件，交由法扶基金會協助訴訟，無法符合法扶基金會扶助資格的勞工，由勞工權益基金承擔訴訟費用。而針對已請領完失業給付等社會救濟的勞工，則提供「補助勞工訴訟期間必要生活費用」，給予每月基本工資六成的生活補助，減輕勞工在訴訟期間的生活負擔，補充現有失業給付等機制之不足。

根據統計，勞工權益基金開辦迄今，已有1萬1,383件勞工法律扶助申請，其中約一半是給予口頭法律諮詢，5,561件准予提供律師訴訟扶助。在律師訴訟補助案件中，已結案案件已有2,388件，勝訴案件為1,982件，勝訴比例超過八成，追回金額高達4億4,834萬6,000元。而生活費用補助目前已經補助101人次，累計補助金額為116萬元。

迎接全球化新時代的挑戰，勞委會推動實施新勞動三法，建構新的勞資關係制度，並將以前瞻、宏觀和創新角度，於明（101）年元旦升格為勞動部。王主委肩負勞動部門主管的重責，希望能夠許台灣勞工一個「人人有尊嚴工作」的未來。☺



# 勞動三法漫漫修法路 歷任主委點滴在心頭

撰文 徐國滄



今年5月1日勞動節，是我國勞工運動發展史上值得紀念的重大日子。我國工運發展，從民國6年，訂定工運八大原則，開啓工會組織集體行動的大門。民國18年

施行《工會法》，歷經80年歲月淘洗，做過8次小幅修正。然而隨著政治、經濟大環境的變化，《工會法》、《勞資爭議處理法》及《團體協約法》都得大幅修訂，才



### 第1任主任委員 鄭水枝 先生

任期：76年8月1日至78年2月25日

能因應時代需求。值此期間，勞委會前後任主委更是鏗而不捨地努力，《團體協約法》於民國97年1月9日修正公布，《勞資爭議處理法》於98年7月1日修正公布，《工會法》則於99年6月23日修正公布，三法於民國100年5月1日頒布施行。至此「勞動三法」修法竟全功，為勞工爭取團結權、協商權和爭議權，寫下波瀾壯闊的史頁。

修法工程漫漫長路，歷任主委更是點滴在心，我們特別在民國100年2月起密集地安排訪問歷任主委，歷屆主委均對三法修訂提出回顧與前瞻的看法並對勞資問題均有獨特的見解，侃侃而談，訪談內容深具可讀性，值得細細品味。

值得一提的是，鄭水枝先生曾因處理台鐵罷工事件而有意去職，至今還是很坦率地表達該事件是「失敗」例子。謝深山先生則對工會多元化後的可能發展有些憂心。許介圭先生強調，工會強制入會並無必要，應該開放。趙守博先生、詹火生先生則認為，「必要服務條款」可能會是未來主管單位的燙手山芋。陳菊女士則強調，「必要服務條款」會削弱勞工的力量。李應元先生期盼勞工退休生活能更好。以下就是歷任主委第一手訪問內容。

勞委會在76年8月1日成立，擔任首任主委，當時勞工意識已開始抬頭，但法令還不健全，發生勞資爭議，多半是上法院解決，不然就是找上政府調解。任內有調解成功、也有失敗的案例，像台鐵罷駛事件就是失敗的例子；台南客運則是進了法院，最後圓滿解決；苗栗客運因為工時爭議發動罷工，最後調解成功。三法立法完成，勞資爭議更有法律依據可循，是件好事。

退休已久，對新法不是很瞭解。但是，勞資爭議能夠有較周延的法律規範，大家可在法律依據下爭取權益，相信勞資問題一定會比過去更好。但是不同時代有不同社會背景，法律一定要與時俱進，不斷的修正，大家都依法行事，這樣勞資關係就會更和諧。

過去勞工對工會不夠瞭解，不願成立工會；再加上成立工會有很多限制，例如教師不得組織工會。現在教師也可以組工會，這是好事。新法實施後，工會的成立和運作一定會比以往更好。法律應要與時俱進，一旦發現執行有所落差時，就應提出修正。



第2任主任委員  
趙守博 先生



任期：78年2月25日至83年12月15日

勞工沒有組織權，就無以行使協商交涉權；無協商權，爭議權就無著力之處。因此，團結權、協商權和爭議權被稱為「勞動三權」，三法擬訂時必須通盤考量與配套，才能創造勞雇雙贏，共享利益分配的公平性。

民國 79 年 8 月行政院已完成《工會法》部分條文修正草案送請立法院審議，立法院委員會開過一次會，法案就擺在那數年之久，行政部門沒撤回，立法部門也不會主動退回。現在《立法院職權行使法》規定，只要是該屆立委任內未完成的審查法案，不再審議自動撤回，這有助於立法效率。任內未能完成審查會，的確有些遺憾。

這次修正公布的三法修正案，和當初規劃的方向、核心價值並沒有太大出入，工會組織自由化、會務自主化，以及運作民主化，此三原則與當時的方向是符合的。

擔任勞委會主委時，修法的主要精神包括：

一、明確界定勞資爭議行為是指罷工、鎖廠及其他為達成爭議當事人主張所為阻礙事業正常運作或對抗的行為。罷

工是指勞工暫時拒絕提供勞務之集體行為；鎖廠則指資方所為暫時拒絕受領勞工勞務給付之行為。這是我國法律案中首度對勞資爭議、罷工、鎖廠具體定義。

- 二、新增禁止為公眾日常生活所必須之電力、自來水、燃氣、醫療事業，勞資雙方均不得為爭議行為；即資方不得鎖廠，勞方不得罷工。
- 三、訂定冷卻期（cooling-off period）機制，規定電信業、大眾運輸業、公共衛生業、石油煉製業及航空管制業，發生勞資爭議經調解不成立後，主管機關可以要求雙方在 60 天內不得為爭議行為，主管機關應於冷卻期內協助雙方解決爭議。
- 四、明定罷工權僅工會得以行使，無工會組織的勞工，不問個別或集體，不得行使罷工權利。
- 五、增定爭議期間，擔任操作或維護人員生命、身體健康或工作場所安全之必要人員，不得在工作時間內參加爭議行為。
- 六、增定爭議期間，雇主得拒絕給付工資；但勞工未參加罷工，仍在工作崗位工作者，雇主應給付工資。
- 七、增定雇主的鎖廠行為應在勞工開始罷工後，於必要限度內為之。換言之，只容許雇主進行防禦性的鎖廠。

現行新修訂的《勞資爭議處理法》，僅規定教師、國防部所屬機關學校不能罷工，自來水事業、電力及燃氣供應業、醫院、銀行金融業等事業單位，勞資雙方應約定「必要的服務條款」，工會才能宣告罷工。換句話說，就是有條件的罷工；但雙方發生爭議，彼此互有堅持時，要怎麼約定呢？所謂的「必要的服務條款」又該如何訂定？誰能訂定？罷工在我國還是少見，一開始就應有明確規範，才不致發生更多爭議。

新勞動三法實施後，勞、資、政三方應該有的態度包括：

- 一、政府要多宣導鼓勵與輔導工會成立，讓工會達到組織自由化、業務自主化，以及運作民主化的地步；唯有這樣，工會才能有效行使團結權、爭議權和協商權。
- 二、歐美國家勞資雙方經常透過團體協商達到勞雇雙贏。政府要加強輔導，讓資方瞭解工會不是唱反調，而是要和資方一起努力達成共存、共利的目標。
- 三、有很多人加入工會，卻又要分享工會與資方協商的成果，這種搭便車的心態一定要矯正，不能存有白吃午餐的壞習慣。
- 四、台灣經濟靠外銷，工會和資方都要體認，要讓台灣經濟起飛，更強、更有發展實力，勞資雙方才能共同獲利，

不是要殺雞取卵，讓大家都沒得吃。老闆要重視勞工的權益，勞方也要體諒雇主經營的辛苦。

- 五、有些勞資爭議是透過民代找上政府，以「協調」方式，透過政府從中斡旋解決。當年建議把「協調」列入條款中，現在新修訂《勞資爭議處理法》並沒有「協調」部分，增加了裁決機制。我認為「協調」應該要有所規範。

至於說當前工會的核心問題在於：

- 一、勞資雙方對於工會的看法要正常和正面。
- 二、有些工會被少數人控制，永遠是同一集團或同一個人擔任理事長，這種的工會運作不可能正常。
- 三、我國組織工會率低於 20%，為何如此？要去探討，並從中尋找因應之道。
- 四、工會組織不夠健全，理監事常沒改選、會員不繳會費、缺乏向心力、財務不健全等。工會要發揮功能，要真正做到為會員爭取權益。許多工會，如產業工會普遍是財務有困難，無法自給自足，財務如何自主也是問題。新勞動三法剛剛開始施行，要等一段時間觀察才能檢視三法不周全之處。台灣社會不斷在進步，三法實施後，如果發現有必要補強時，該改就要改。



第3任主任委員  
謝深山先生

任期：83年12月15日至86年4月23日

擔任主委時，已在研議修正勞動三法，因各方意見不一，行政和立法部門還花很多時間在研議討論，顯示修法的困難與複雜性，勞動三法從早期研議就一直修正，很高興能完成立法，勞委會同仁的努力值得肯定。

我在任時，希望工會力量不要太分散，才能發揮集體力量，因此在立法上，明訂全國性的工會只有一個，但現在新修訂的《工會法》，採工會多元主義，雖然說放寬工會限制是好的。然而，多元化下，是不是能夠真的發揮工會力量，還有待觀察。

許多企業主對工會仍有疑慮，認為工會是要鬥爭、要鬧事，使得工會的功能被扭曲了，新勞動三法實施後，希望能改變資方過去的刻板印象，並讓資方可以接受工會，願意與工會理性對話，然後雙方合作，才能創造雙贏。

國內常有一些所謂的「自主」工會，成立的目的是與原有的工會對抗，不是參

與原有工會進行內部改造，形成「勞勞內訌」現象，造成工會內耗。全國總工會，一個還不夠，弄得「工會中還有工會」，會員彼此重疊、疊床架屋。有人說現有的工會不能代表會員的心聲，才會造成部分會員另組工會；也有人說，工會「頭人」現象，彼此在爭領導權。嚴格來講，另組工會的人也瞭解，碰到同樣的問題，他們也是很難如己願解決問題，不是任內的工會理事長沒有作為，而是環境中各種因素造成，必須做適度的協調與妥協。

過去，對於工會爭山頭事件，我都採取容忍態度，這樣可以刺激那些合法的工會組織，使他們瞭解到如果不努力替會員爭取權益，有人會出來和他們競爭；同時也讓勞工界思考並體認，工會自主多元現象，對勞工到底是利還是弊。

新勞動三法施行後，必須再經過一段時間，才能發現執行上是否有待補強的地方，該修就修。





第4任主任委員  
許介圭 先生

任期：86年5月14日至87年2月4日

歷任主委都曾努力推動勞動三法修訂立法，現在終於通過了，值得肯定。三法修正走了很長的路，主要是因為勞資雙方的歧見一直很大，無法整合。再加上行政部門間的立場也不盡一致，增加修法的複雜性。就好像任內推動「勞工退休金制」，資方屬意公積金制，勞方想要老年附加年金保險制，我說服雙方不再堅持己見，參考公積金制研擬草案函報行政院後，行政院又有疑慮而擱置。要整合出一個大家都可以接受的法律真的不容易，勞動三法能完成立法真的是可喜可賀。

新勞動三法實施後，政府要儘量輔導工會的運作，讓它能夠發揮作用。工會則要注意不要官僚化，提升幹部素質，要真正照顧會員，而不是把資源用在抗爭上。勞工應該要體認到，勞工的命運是和企業體是息息相關的，勞工也要用心瞭解經營面，創造雙贏。而企業主不應把工會當成麻煩製造者，要有雅量接納工會善意建議，公開經營狀況

及財務狀況，讓工會實際參與經營。像我在擔任郵政總局局長時，我就會邀請工會理事長來列席經營會議，資勞雙方的開誠布公，更能相互體諒，創造雙贏。

現今的經濟情勢已經有很大改變，大企業股票上市後，小股東佔了企業資本的最大比例。以前勞資對立是抗議大股東，但是現在最大股東是一般社會大眾，因此以激烈罷工手段來爭取利益已經行不通，甚至會傷害到自己。比如說，十多年前美國 UPS 因工會要求調高薪資，協商破裂，而發動大罷工，雙方堅持一個多月，資方雖讓步了，但罷工也導致顧客大量流失，公司獲利下降，只好關閉部分工廠而大量裁員，造成兩敗俱傷。工會幹部要體認到經濟情勢以及企業組織型態改變，才能對勞工會員謀最大福利。

過去工會一直有強制入會和自願入會的爭議，工會要求應該保有強制入會，這種作法雖可避免會員流失，但也凸顯工會不能滿足會員期望。再者，產業工會要求強制會員入會，但是職業工會就不必，這又是什麼道理？工會只要做到讓大家都支持，一定會踴躍加入，不必法律強制。總之徒法不足以自行，為政者一定會虛心檢討執行成效，並做適時修正，如此才能與時俱進，真正落實法治精神。



第5任主任委員  
詹火生 先生

任期：87年2月4日至89年5月20日

新勞動三法中「不當勞動行為」的禁止與救濟非常重要，因為企業型工會幹部與雇主間較容易發生衝突，以往工會幹部受到不當解僱，必須靠打官司來回復工作權，但該工會的運作已受到相當衝擊。未來雇主對工會有不當勞動行為，可先行救濟，得以縮短工會運作干擾期，也有助於工會發展。再者，工會得依需要組織跨廠區的聯合性團體，教師亦可組工會，外勞也能參選工會理監事；同時有「代扣會費」規定，對工會運作將有很大的幫助。

勞動三法今年5月1日施行後，建議：

#### 一、新三法上路後，預期工會簽訂團體協約的意願會增加

新《工會法》第35條有雇主不當勞動行為的規範，對勞工籌組工會和推動會務比較有保障，工會數目增加後，集體協商的數目也將隨之增加。新《團體協約法》第6條有誠信協商義務之強制條款，加上新《勞資爭議處理法》第51條針對違反誠信協商義務之

爭議可以申請裁決處理，這些都會促使工會提高集體協商之意願。

#### 二、企業人力資源部門的新挑戰

新《工會法》施行後，過去不敢組織工會的受僱者，會較有意願組織工會，並要求與雇主簽訂團體協約，或採取合法的爭議行為。面對新的轉變，人力資源主管應該把工會視為一個溝通的平台；將工會視為溝通的對口單位，與解決勞資衝突的緩衝區。對企業而言，若能善用工會亦可減少管理階層的人數。人資部門也要設法增加集體勞動法的專業素養，才能因應新的挑戰，同時促進企業內的勞資和諧。

#### 三、產業層級的協商與企業層級協商內容之區別與競合

由於工會型態的改變，未來除了有企業層級的協商外，也可能有產業層級的集體協商，因此可能會發生一個產業別集體協商與企業別集體協商的區別與競合問題，產業工會與企業工會應及早擬定對策。

#### 四、勞雇雙方對「最低限度服務標準」的認知不一

所謂最低限度服務標準（Minimum service standards）是指維持與大眾生命安全或公共利益之事業基本運作

與服務量，由於此一概念在台灣並無實務操作的經驗，各行各業的最低限度服務之頻率與內容又不一致，在新《勞資爭議處理法》施行之後，勞資雙方恐因約定「必要服務」條款而意見相左。

#### 五、因工會類型改變衍生之事務費，政府宜酌予補助

由於工會類型的改變，現有 955 個產業工會要改成企業工會，使得工會的招牌、信封、信紙、名片、網址、印刷品和銀行帳戶等都要隨之更動；此外，章程的修訂、理事長的選舉、理監事名額的調整等都是費事費時的工作，主管機關可考慮編列預算，酌予補助。

工會最主要的功能在於，提供會員協助、保護勞工免於雇主的剝削、替勞工向企業和國家爭取更大的權益、代表勞工利益與行政部門對話。就「會員服務」功能來說，職業工會的信譽與服務會員的口碑，成為吸收會員和保留會員的重要因素。企業工會應向職業工會學習，加強服務會員才能因應軟性強制入會所帶來的衝擊。

為避免同仁搭便車心態，企業工會宜善用新《團體協約法》的工會保障條款，團體協約中加入「工會工廠」的條款，約定新進員工在受僱用之後的一定期間內一定要

加入工會。此外，也可以訂定「代理工廠」條款，商定非會員必須繳交相當於工會會費的代理費，否則團體協約中所爭取到的福利非會員不得分享。以上這兩項工會保障條款的運用，對於企業工會吸收和留住會員應該有助益。

新《工會法》施行後，勢必引發更多人投入籌組職業工會，政府應重視因放寬工會成立要件後，職業工會細碎化之問題，並加強輔導工會的團結，避免分裂。此外，新《工會法》放寬成立區域性工會聯合組織（縣市總工會）的作法，是否會引發縣市總工會虛級化，建議宜儘早與地方基層工會溝通化解。





第6任主任委員  
陳菊女士

任期：89年5月20日至94年9月20日

勞動三法於國民政府時代立法與公布實施，歷經數十年社會經濟之變遷，國內外政治、經濟及社會情況變化甚劇，勞動三法原有制度架構及規範內容已不敷實際，近10年的提案與修正，雖歷經波折，最後完成修正的《工會法》也終在99年6月23日修正公布。新勞動三法實施後，期待能達到重新建構良好的集體勞資關係環境的目標。

勞動三法修正立法，或許未能令各方滿意，大方向應與原規劃相符，而修正過程各方爭執的重點亦與預期內容相近，此次大幅修正終能通過已屬不易，各方爭執的內容亦是日後再努力的方向。

三法能否發揮集體協商功能，政府對於勞資雙方輔導是關鍵，勞動三法大幅修正，彼此間又具關連性，環環相扣，當工會提出團體協約協商時雇方不得拒絕，雇主亦不得以不當勞動行為為藉阻礙工會之健全發展，否則工會即可依《勞資爭議處理法》申

請裁決，故如何有效宣導勞資雙方正確認三法，將是三法能否發揮預期功能的重要關鍵。

勞動三法中，最重要的是先要穩固勞工團結權，透過團結權才能取得協商權，當協商不成後自能取得爭議權，並展現勞工團結實力。對企業而言，應正視勞工之團結權，如企業應思考如何利用勞工集體力量為企業所用，透過正式協商預防爭執發生，進而勞資合作為企業永續經營努力，共創雙贏。

當前工會的核心問題包括以下幾點：

- 一、產業勞工結社比例偏低，勞工團結意識仍顯薄弱。
- 二、部分雇主仍視工會為洪水猛獸，或有阻止或打壓情事。
- 三、工會組織法令僵化，行政管制過多，限制工會多元發展空間。
- 四、部分工會自主能力不足，財務、資源均偏重仰賴雇主及公部門補助。
- 五、職業工會以勞健保業務為主，未能發揮工會應有宗旨功能。

新勞動三法中，不當勞動行為的禁止和處罰是新《工會法》最重要的修正內容，勞工日後在籌組工會上將更為安全，推動工會業務上也有法律根據可以減少雇主的干預。雇主有意干擾或影響工會運作，還可透過裁決制度進行爭議處理；且新增工會會費下限的明文規定、教師得以籌組工會，這些都是台灣工會運動的新助力。另外還包括：



第7任主任委員  
李應元先生

任期：94年9月20日至96年5月20日

- 一、工會組織更趨自由化，可提升勞工組織工會意願。
- 二、工會會務高度自主化，利於推動工會提高自主能力，建立工會內部自治自理制度，以消弭勞資爭議及內耗。
- 三、大幅降低行政權對工會之管理與限制，提供工會自主及多元發展空間。

再者，工會在集體協商的過程中如果與雇主產生協商僵局，也可以依據新《勞資爭議處理法》合法的行使爭議行為，而且該法第 55 條中更有民刑事免責的保護條款，可使得勞工的集體勞動三權得以落實。

勞動三法修正案，在近乎 10 年的修正過程中，爭執的焦點也正是將來可努力的方向，包括：

- 一、政府機關及公立學校之公務人員不應受限不得組工會。
- 二、限制罷工及約定必要服務條款始得宣告罷工仍有修正的空間。教師、國防部及其所屬機關（構）其罷工權仍應予以適度開放。至影響大眾生命 safety 之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工，此舉多少也削弱勞工的力量，如何界定影響大眾生命 safety 之事業的範圍也值得探討。
- 三、工會組織區域宜逐步打破廠場及業別限制，以產業別工會為發展重點，最終使工會組織趨於單一化。

從前勞工運動是走群眾路線，現勞動三法完成立法，是結合議會路線，總結了過去三十年努力的成果。目前台灣貧富不均、社會不公非常嚴重，勞資雙方仍能夠維持相當的和諧，勞動三法有相當大的貢獻。但勞工的勞動條件、勞工生活水平，以及工作權利和退休福利，相對於公務員都還差很遠，如退休所得替代率就有天差地遠之別。因此三法實施後，應該要隨時檢視，以提高勞工的生活所需，並符合其需求。

過去，希望派遣勞動在《勞動基準法》內單章處理，因派遣勞動位在最底層，勞動條件是最差的，我們希望能夠有一定規範，納入法制化。受僱者、派遣者、要派者，以及相關使用者和派遣公司之間，各自的權利義務加以規範，讓派遣勞動不會受到過度剝削。過去我要立法規範，工會之間有不同意見，未能完成立法。

我在任時，不僅派遣勞動希望納入法制，包括老師的罷工權也有規劃，但因社會期待對教師罷工權支持度不高，未能落實。



還有政府的技工、工友沒納入勞基法，算是小缺憾。

台灣社會勞動階層意識並不強，黑手變頭家的例子太多了，社會流動很頻繁；垂直職業的變化很大，透過教育，人人都有改變身分的可能，知識分子也不以為自己是勞工。勞動階層意識不強，工會勢力就不會強大。

美國工會起碼有幾百萬會員，願加入工會和繳會費的人還很多，在大選和政治運作裡，工會都還有一定的角色。台灣一般性公民意識在成長，如台南女中學生脫體育褲反對學校規定，最後學校妥協；彰化高中學生的下課十分鐘帶口罩反八輕。這些集體行動，表達對公共議題關注，但勞動者意識卻沒有大到能和資方對抗。

受戒嚴餘緒影響，勞工加入工會還有疑慮，再加上勞工的勞動者意識不足。還有，台灣中小企業為主體，與外國企業富可敵國狀況不同。外國大企業勞資是生命共同體，利益休戚與共，所以勞方罷工是要尋求協商，不是要你死我活，只是要解決問題，透過談判就比較能重新啟動。如何讓勞工有更好的生活品質，這應該是勞動三法的最重要目的。



第9任主任委員  
王如玄 女士

任期：97年5月20日至今

過去參與婦女權益保障工作，過程中常發現居處弱勢的婦女，為爭取自我權益時，常因無法支付龐大的訴訟費用而受盡委屈。到勞委會後，也發現勞工面臨同樣困境；因此，這次修法，特別增訂訴訟費用及擔保金的暫減免條文，勞工爭取權益時無須支付龐大訴訟費用，同時藉由行政機關提供的訴訟補助，平衡勞資雙方之爭議處理能力，以利爭取法律上的權利。

最近曾赴美國的工會參訪，發現工會財務自主且實力強大，內部會務人員高達百餘人，甚至有專業律師駐會。反觀國內工會，都得靠資方或政府補助過活，普遍出現經費短缺，巧婦難為無米之炊。因此這次修法也著重在工會的財務自主部分，明訂入會費不得低於一日工資，經常會費不得低於0.5%，讓工會財務更健全，更有能力自主發展。

編者註：第8任主任委員盧天麟先生因個人行程不便未受採訪，致無法提供見解，深感遺憾。

過去也常發生勞工有意發起籌組工會，雇主則調職、降職等打壓現象，形成勞工不敢也不願組工會。這次修法增訂「不當勞動行為」的規範，明訂雇主如有違反不當行為時，最高可處 30 萬元罰鍰，且可連續處罰。除此之外，新《勞資爭議處理法》也在調解和仲裁之外新創了一個「裁決」的爭議處理機制，專門處理不當勞動行為的勞資爭議，深信對工會發展有正面積極效果。

另外，明訂勞資雙方皆有誠信協商的義務，無正當理由者，不得拒絕。勞資任何一方如果違反了某些行為或不去採取某些行為，就是不誠信協商，將構成不當勞動行為的一種，依《團體協約法》可以處 10 萬元至 50 萬元罰鍰，必要時還可以連續處罰，因此它會有一定的嚇阻效果。

除此之外，這次修法朝著「勞工團結權保護」、「會務自主化」、「運作民主化」等原則，擬具《工會法》修正，將基層工會組織型態分為「產業工會」、「職業工會」及「企業工會」。同時明定教師組織產業工會或職業工會之權利，刪除現行禁止教育事業員工組織工會之限制。隨著新勞動三法實施後，將可讓工會有更自主發展空間，並有助於集體勞動關係的良性發展。

過往我國的勞動基準大都由政府制訂，工會的角色與功能往往被弱化，勞動三法實施後，排除主管機關對於工會會務的管制，再加上各業勞工均得依《工會法》

組織工會，不但可落實保障勞動者團結權自由，更有利於勞資對話，團體協商的推動，讓勞雇雙方由對立走向合作，共創利益、共享成果。

任何法制的推動，不可能一蹴可幾，為達到勞資和諧實質功能，勞委會將持續辦理勞資會議宣導及健全勞資會議法制，以加強推動勞資會議制度，促進勞資合諧；同時修編《簽訂團體協約參考手冊》，針對有協商意願及協商需求的事業單位和工會，邀請專家學者組成團體協約輔導團，入廠輔導並協助推動勞資雙方簽訂團體協約，促進誠信協商機制，有效發揮工會集體協商功能。

新勞動三法實施後，未來集體勞動關係將成為主軸，但工會透過集體協商進行經濟利益分配的過程中，不可避免地會有爭議發生，為避免勞雇間為反對而反對，勞委會將輔導強化工會與雇主理性協商的自主能力，透過「社會夥伴關係」的概念，藉由促進勞雇團體雙方對話或政勞資三方諮商等途徑，以尋求同舟共濟，解決爭端。

另外，勞委會也將加強對勞資團體及行政機關的宣導工作，增進勞資政對社會對話機制概念、功能及運作的認知。同時加強辦理社會對話案例技巧演練、國外經驗分析等培訓課程，建立我國社會夥伴對社會對話機制的心理認同及意願，以極積協助工會團體進行社會對話，讓相關政策推動更符合社會需求。☺



# 跨入勞資關係的新紀元 企業如何因應勞動三法的實施

中華人力資源管理協會副理事長 鍾文雄

立法院在99年6月1日三讀通過《工會法》修正草案後，從今（100）年5月1日勞動節正式實施，未來勞工在組織工會爭取勞動權益時，除大幅放寬團結權之限制外，對於雇主不當勞動行為，將透過《勞資爭議處理法》的裁決機制，落實工會幹部及勞工遭遇不當勞動行為之保障，以強化勞工團結權之行使。

團結、協商與爭議等勞動三權是國際勞工組織認定的核心勞動權力，是勞動基本人權，自從行政院勞委會成立後即進行《工會法》、《團體協約法》及《勞資爭議處理法》等勞動三法之檢討與研修，期間歷經許多折衝、協商及努力，終獲朝野對勞動三法修正條文之共識，同時也完成「保障教師參加或籌組工會的權利」、「協助工會團結與改革」、「企業內工會組織得擴大組織範圍」、「企業工會組織團結化」等勞動政策，逐步實踐尊嚴勞動之理念。

連同97年修正通過的《團體協約法》，與98年修正通過的《勞資爭議處理法》，今（100）年5月1日起，勞動三法的全面實施，使得國內的員工關係與勞工運動，勢將朝向勞資平衡的境界發展，企業應就影響員工關係最重要的法令加以研究，並及早準備因應之道。由於勞動三法在勞資關係的議題上互為連結，本文擬就《工會法》實施後之勞動三法，對企業的影響與因應之道提供淺見。

## 對工會法的因應建議

一、新版《工會法》實施後，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》所定金融股公司與子公司內之勞工，得籌組企業工會。

對此企業應可從集團統合或個別運作的角度來考量，未來應該讓集團各公司工會個別運作，亦或集合各關係企業工會，籌組成立一個企業工會。因此採行分散或整合的企業工會政策，是金控公司及集團企業應該思考的議題。

二、產業工會係結合相關產業內之勞工，所組織之工會。

雖然自家企業沒有成立工會，但員工仍可以參加外部同產業的產業工會，比如某家未成立工會的電信企業，其員工是可以參加類似台灣電信工會的組織，並於日後行使集體協商與爭議等權利。因此即使沒有成立工會的企業，仍需及早提升工會談判與協商能力，做好集體協商的預應準備。

三、對於現行已成立工會的企業，應可針對以下事項與工會進行協商：

- (一) 代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。因此對於參加工會的對象應該是可以透過協商的過程來加以設定。
- (二) 對於會務假的規範，《工會法》規定工會之理事、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。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 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。另外對於工會幹部申請會務假之准駁原則亦可透過協商後訂定作業原則。

四、企業應以何種態度面對員工籌組工會：

- (一) 建議切勿干預或影響員工籌組工會，特別是各級幹部對此應謹言慎行，如果企業能以主動協助及輔導的立場來互動，便可以在籌備期就建立良好的互動關係。
- (二) 企業與工會如能在籌備階段就建立固定的溝通模式，如設定例行溝通會議的場合、頻率與參加成員，如此便可以在溝通會議中加深友好與互信基礎。
- (三) 工會的成立是工業民主的一環，對員工是否加入工會，應讓員工自己考量與決定，企業不需表態支持或排斥。
- (四) 企業人資部門通常較熟悉勞動法令，對於員工籌組工會時，應可以適當方式提醒員工於籌組階段應注意之程序正義，如工會章程之訂定、會費收取方式、工會幹部之選舉等作業。



五、工會在企業營運上扮演的角色日益重要，在整體勞動法規上的重要意義有以下五項，因此未來企業勢必要關注工會組織的成立與發展。

(一)《勞動基準法》：

1. 變形工時需工會同意。
2. 加班需工會同意。
3. 女性員工夜間加班需工會同意。
4. 勞工退休準備金監督委員會勞工代表由工會推選。
5. 勞資會議勞方代表之選舉由工會辦理。

(二)《大量解僱勞工保護法》：

解僱計畫書須於 60 天前通知工會。

(三)《職工福利委員會組織準則》：

已組織工會者，委員之產生方式由事業單位及工會分別訂定之。但工會推選之委員不得少於委員總數三分之二。

(四) 勞工安全衛生委員會勞方委員、工會或勞工選舉之代表應佔委員人數三分之一以上。

(五) 另外在《勞動基準法》修正條文上，企業未來在勞動派遣人力的使用比例上，工會也會扮演重要的角色。

六、新版《工會法》明定雇主不得因員工從事工會運動而有不當勞動行為，雇主或代表雇主行使管理權之人，因為員工從事工會運動所為之解僱、降調或減薪者，會被裁決為無效，因此企業務必尊重員工之勞動三權，避免發生不當勞動行為。

七、部分企業主認為工會是勞資關係和諧的絆腳石，最好都不要成立，如果要避免員工籌組工會，建議企業應該要建構良好的員工關係與溝通機制，比如建置內部溝通平台、實施員工滿意度與組織氣候調查、致力於提升勞動條件與設置員工申訴及處理作業等，而最重要的是落實勞資會議、職工福利委員會及勞工安全衛生管理委員會的運作，讓員工的心聲得以抒發並受到重視，勞資關係若處於和諧互信的狀態，一般而言員工並不會想成立工會的。



企業與工會進行協商時，需秉持誠信協商原則，落實團體協約。

## 對《團體協約法》的因應建議

### 一、明定誠信協商原則

為促進勞資雙方本於誠實信用原則進行協商，對於刻意杯葛協商程序或拒絕提供合理必要資料者，均視為無正當理由拒絕協商，被拒絕之一方並得依法申請調解，以解決因協商所致之爭議，因此企業必須理解與工會進行協商時的原則。通常誠信協商所認知的內涵如下：

- (一) 從事有意義的協商。
- (二) 尊重對方提出意見的自由。
- (三) 不同意對方之建議時會提出理由與說明。
- (四) 除說明不接受原因外另並會提出替代方案。
- (五) 無法當場同意之提案並會在一定期間內回復。

### 二、明定強制協商原則

對於工會所提團體協約之協商，無正當理由者，企業是不得拒絕的。勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，會被視為無正當理由：

- (一) 對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。
- (二) 未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
- (三) 拒絕提供進行協商所必要之資料。

因此人資管理部門未來面對工會要求進行團體協商時，就企業方團體協約草案形成、程序之進行、參與協商人員對於協商認知、協商技巧有無、對協商內容等事項先行設計及安排等作業，只有60天的期限內必須完成。

### 三、集團企業及金控公司應有統一且一致性之協商策略

集團企業及金控公司，應於母公司或控股公司中之人資部門，設立勞資協商負責人，以掌握整體企業之協商狀態及方向統合，思考集團整體協商策略。



## 對《勞資爭議處理法》的因應建議

### 一、新增獨任調解人機制，以快速處理爭議

為使調解程序符合快速性、經濟性及多元性之需求，明定勞資爭議當事人任一方申請調解時，本身即可有二種調解程序可供自行選擇及決定：

- (一) 為指派調解人制度，求其快速及彈性。
- (二) 為現行調解委員會制度，程序較為嚴格、慎重，且當事人可透過選擇調解委員方式，參與調解方案之作成。

### 二、調解成立之法律效果

勞資爭議經調解成立者，爭議當事人勞方為個別勞工時，視為當事人間之勞動契約；當事人勞方如為工會時，即視為當事人間之團體協約。如果調解成立之內容涉及私法上給付之義務時，一方不履行時，另一方得向該管法院聲請裁定強制執行並免繳裁判費，於執行時亦可免繳執行費。因此調解成立之效力極強，企業在調解簽名前應相當審慎。

### 三、罷工行使程序的規定

調整事項之勞資爭議、或業經裁決委員會決定為不當勞動行為之權利事項爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為。勞資爭議行為之勞方當事人，以工會為限。

工會非經全體會員以直接、無記名投票過半數同意，不得罷工。與修法前最大差別是無需召開工會會員大會。



### 四、新增裁決的爭議處理機制

除了過去調解與仲裁的爭議處理方式以外，勞工因《工會法》第35條第2項雇主不當勞動行為所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。

## 結論

綜上所述，企業在面對勞動三法的實施，不論在心態面或實務面均應有所調整，建議以正面的態度來看待工會的運動發展，整體建議如下：

- 一、可在公司成立員工關係專責部門或人員，透過員工溝通、企業活動及高階主管的互動下，建構良好的員工關係。
- 二、如同部分全球企業在制定無工會政策（None union policy）時，總會先提升本身的勞動條件與員工關係，讓員工在安全穩定的優質環境下投入工作，如此員工自然沒有成立工會的意念。
- 三、勞資會議在現行勞動法令與勞資關係架構下，是可以取代工會的重要角色，有以下的優點，企業應可：
  - （一）可視為企業內部公關機制之一，將員工視為內部顧客服務，提升員工對事業單位之向心力。
  - （二）勞資會議為法定企業內最重要之勞工參與制度，會議的重點除了勞資關係的議題以外，尚可包含促進營運績效、提升產能等共益性議題。
  - （三）勞資會議中係以共益性之議題為主要討論主題，可視為其它相關勞工參與制度之前期制度。
  - （四）勞資會議可在勞資爭議初期即列入討論議題，為解決勞雇衝突最佳機制。
  - （五）在公司有整體勞動條件變更或工作規則修訂向主管機關核備時，實務上主管機關會要求企業提供勞資會議會議紀錄，做為核備的參考與依據。
- 四、由於政府在勞動三權的法令保障已趨完備，企業務必要尊重勞動權力，避免不當勞動行為的發生，成為勞資關係良好的企業，如此方能凝聚全員共識，為企業發展奉獻心力。☺



# 新「集體勞動三法」實施後 對台灣工會運作的影響

中華民國銀行員工會全國聯合會秘書長 韓仕賢

《工會法》、《勞資爭議處理法》與《團體協約法》是規範台灣集體勞資關係的主要勞動法，亦稱「集體勞動三法」，已於2011年5月1日正式生效實施。新「集體勞動三法」對於台灣未來工會運作及勞資關係樣貌的影響為何？各界相當關心也討論甚多，以下逐一說明修法的影響：形式上維持「強制入會」條文對提升工會組織率的實益不大，為確保勞工團結權，組織工會及加入工會是勞工的權利也是義務，此一「強制入會」精神原本規範於舊《工會法》第12

條，行政院草案原先將其刪除，另提出本質為「自由入會」的修正條文，並經立法院一讀修正通過，但經工會強力反對，最後該爭議條文（第7條）修正通過為：「依前條第1項第1款組織之企業工會，其勞工應加入工會」。

台灣工會組織發展的確令人擔憂，因為基層產業工會（企業工會）的會員人數與組織率均呈逐年衰退趨勢，根據勞委會統計，產業工會家數現為920家（組織率3.2%）、會員人數只有494,245人（組織率



台灣工會的會員人數與組織呈逐年衰退趨勢，新修定的《工會法》希冀強化工會力量，促進勞工團結。

14.5%），修法之後是否可以讓工會組織率起死回生，多數人係持保留看法。所以工會擔心若不明文規定勞工應強制加入「企業工會」，新《工會法》第28條的工會經費來源規範，又大幅提高會費收取之下限，此項修改將使工會的既有會員快速流失，結果反因修法不當而造成工會瓦解。

此外，台灣近幾年來僱傭關係非常脆弱、不穩定，然而新《工會法》無法完全保障派遣、外包等「非典型僱用」勞工的團結權，既有的工會組織若繼續無視於這個問題的惡化，則工會組織率要實質提升，將是緣木求魚。

## 教師「勞動三權」受到最多限制與剝奪

舊《工會法》明文禁止教師籌組工會，修法雖然同意開放教師成立工會，但因教育部反動保守、醜化敵視工會的錯誤心態，教師的勞動三權（團結權、協商權、爭議權）最後仍受到很多限制與剝奪，包括：不得籌組「企業工會」、禁止罷工，以及公立學校的團體協約簽訂前，「應經其上級主管機關核可，否則無效」等諸多禁止或限制。

教師團結權理應與其他勞工受同等保障，面對這樣的修法結果，教師工會必須思考籌組「產業工會」或「職業工會」，以突破組織上的不利限制；其次，罷工權既被無理剝奪，或許可以考慮透過其它合法管道，以取得爭議行為的權利（例如：透過裁決機制認定雇主不當勞動行為，再發動爭議行為）。

## 不當勞動行為規範及裁決機制可讓雇主收斂打壓工會的意圖

舊《工會法》雖有對於雇主不當勞動行為的規範，但因法條對於保護勞工不足、沒有規定罰鍰額度等諸多缺失，雇主巧妙閃躲的空間很大，而屢遭勞工批評。這次修法針對「不當勞動行為」的態樣，明定於《工會法》第35條及《團體協約法》第6條，並於《勞資爭議處理法》參考美、日制度增訂「裁決」機制，咸認有助於迅速化解有關不當勞動行為所造成之勞資爭議，並對於日後工會發展有相當助益。

勞委會已經組成「裁決委員會」，各界亦睜大眼睛注視每件裁決案件的結果為何？勞工行政主管機關應加強宣導、甚至編製相關之教材及手冊，讓基層工會幹部能充分瞭解此一新制，使這個新設的勞資爭議處理機制能夠順利運作，以遏阻不肖雇主任意打壓工會的企圖。



## 勞資爭議處理機制 明定合法爭議行為

《勞資爭議處理法》新增權利事項之勞資爭議，除了調解之外，得依仲裁或裁決程序處理。另外，在處理勞資爭議的調解程序上，除維持現行「組成調解委員會」之方式，並增列「指派調解人」制度，以求處理程序的快速及彈性（第11條），並進一步規定若調解不成立，雙方當事人得共同向主管機關申請交付仲裁，這些變革主要是為了減少訟源，希望大多數勞資爭議在行政程序即獲得妥適解決。

其次，修法只對罷工的定義及程序、限制或禁止行業罷工等有明文規範，並未對罷工以外爭議行為之類型、方式加以明確規範，未來工會欲進行爭議行為，尚須謹慎為之，以免資方輕易找到打壓勞工的藉口。不過值得一提的是，此次修法有考慮避免勞工因觸犯民、刑事責任等疑慮，而阻礙其行使爭議權空間（包括罷工糾察線），明定合法爭議行為可有民、刑事免責適用，亦足稱道。

## 增訂團體協約「誠信協商」規範的效應值得觀察

《團體協約法》本次修正新增「誠信協商」規範，要求勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。若有一方無正當理由拒絕協商，經依法裁決認定者，處以罰鍰；未依裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，

再處以罰鍰並令其限期改正；屆期末改正者，按次連續處罰。至於何謂「無正當理由」？該法第6條第2項例示3種情形：

- （1）對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商；
- （2）未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商；
- （3）拒絕提供進行協商所必要之資料。

這項「誠信協商」的規定是一有利於勞方的武器，因為資方的心態就是不樂見工會成立，甚至進而要求簽訂團體協約，這從勞委會統計截至2010年6月底止，全國已簽訂團體協約有效份數僅41份可知，台灣的團體協約簽訂狀況很不理想。《團體協約法》此次修訂通過「誠信協商原則」及一方違反可透過「裁決」認定，並有相關罰則及發動爭議行為等配套修法，就是冀望可以提升團體協約簽約質與量的政策目標。

但是相較於雇主團體是「強制入會」模式，在國內目前工會組織率極低的困境沒有解決之前，以及個別工會力量不強的懸殊情形下，絕大部分雇主團體不僅不樂見有行業別團體協約存在，去「刺激」或「鼓勵」勞工籌組及參加工會，更樂於企業內部沒有工會可以施壓，所以行業別團體協約未來要有突破性的成長實屬困難。因此，新法實施之後，有可能仍是由企業工會與其雇主簽訂團體協約為最大宗。



## 防止勞工「搭便車」的條款可能落實嗎？！

《工會法》第9條第1項規定：「依本法第6條第1項所組織之各企業工會，以組織一個為限。」《團體協約法》第13條並有所謂「防止搭便車」的配套規定：「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。」工會擔心這條規定雖然立意良善，但是沒有相關罰則，會不會形同具文？

因為雇主願意給非工會會員的勞工，比照團體協約的勞動條件，無非就是希望利誘更多勞工不加入（或退出）工會，以遂其降低勞工參加工會意願的企圖。故工會欲要求於團體協約直接約定本條文前段規定的難度很高，或許要從後段但書下手，先透過工會會員（代表）大會的民主程序，做出「支付一定之費用」或者「加入工會追繳「會費」」的相關決議，並配合周遭會員對「搭便車」的勞工施加道德壓力；再針對後段但書之除外規定，主張雇主應與工會協商於團體協約約定「支付一定之費用予工會」的標準為何？並且輔以要求雇主不得拒絕該項約定、否則違反誠信協商的手段來達成。

## 修法建構勞資協商機制 但干預條文處處可見

「健全勞資關係的建構」是這次修法的主旨，希望日後可以稍微平衡目前勞資實力懸殊的困境，可是很多修正條文卻隨處可見「目的事業主管機關」的干預心態及作為，例如：《團體協約法》第10條第2項規定，團體協約一方當事人為公營事業機構或國防部所屬機關（構）、學校，或政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，其團體協約簽訂前應取得主管機關核可，否則無效。這項「核可」規定，與勞資自治協商原則所有違背，也已抵觸該法第6條「誠實信用原則」及第1條「穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益」之立法目的。

整體而言，新的集體勞動三法已經正式上路，面對全球經濟瞬息萬變、跨國資本快速自由流動、勞動市場彈性化、非典型僱用的工作興盛、工會組織率下滑，這些迥異於過去傳統工會運作的變遷，工會必須思考並善用相關法律規定，以及謀定新的組織目標與遠景，而非只是怨嘆連連、一籌莫展，如此才有可能累積工會集體協商實力，以捍衛勞動尊嚴與工作權益。☺



# 《工會法》修正後 就可以高枕無憂了嗎？



中國文化大學勞工關係學系暨研究所副教授 徐廣正

## 楔子

99年6月1日立法院通過《工會法》修正草案，標誌著勞動三法修正歷程中，居於核心的最後一部法令完成修正。配合之前已經完成修正的《團體協約法》與《勞資爭議處理法》，使得集體勞動權利的法源，得以完備。由於國內外經濟情勢瞬息萬變，全球化經濟發展日趨活絡，社會結構朝向多元化發展，同時勞工自主意識也日益成熟，以工會為主體的勞工運動，遠較過去活躍，全面修正《工會法》，使得工會獲得一次配合時代脈動及相關法規全面改進的機會。《工會法》於100年5月1日與《團體協約法》、《勞資爭議處理法》同日實施後，也能落實「勞工團結權保

護」、「工會會務自主化」、「工會運作民主化」等基本原則。

對於勞工與工會幹部而言，《工會法》的修正，代表過去努力爭取權益的汗水，有了初步的收穫，雖然不能完全符合期待；但更重要的，是在修正以後如何依法開展工會運動。因為全盤修正以後的《工會法》，帶給工會幹部的挑戰，是如何獲得勞工的支持，提供會員所需的服務。在我國工會發展的近百年歷史中，工會的角色因為時代背景的不同，而有不同努力的方向，也產生不同的結果。工會能否解決當前的問題，鞏固勞工團結權，是在未來必須檢討的重心。

## 過去那些日子的努力

中國自唐宋以來，就是由勞資雙方共組行會的傳統，勞工出師以後就可以開業自成雇主，因此勞資之間維持和諧的關係；直到西方帝國主義國家侵略中國，憑藉著一系列不平等條約所獲取的各種特權，操縱了中國經濟命脈。雖然有識者的自覺，也促成民族工業的產生；但除官辦企業外，其它多因規模太小，不敵西方資本家大量生產的低價傾銷而敗退。因此中國勞工只能進入外資企業，在剝削下求生。

民國初年的地方割據，各路軍閥為維持統治權，採取與西方工業化國家相同之態度，對於勞工結社採取禁止措施，以避免勞工階級鬥爭與工會運動發展的壓力。例如北洋政府民國元年訂定的暫行《新刑律》第224條，即規定：「凡工人有聯合同業舉行同盟罷工者，首謀者處四年以下有期徒刑，拘役或三百元以下罰金，其餘拘役或三十元以下罰金。」民國3年頒布的《治安警察條例》第22條，也規定：「警察官吏對於勞動工人的聚集，認為有下列情形之一者，得禁止之：一、同盟解僱之誘惑及煽動；二、同盟罷業之誘惑及煽動；三、強制報酬之誘惑及煽動；四、擾亂安寧秩序之誘惑及煽動；五、妨害善良風俗之誘惑及煽動。違反此類規定者，處五個月以下徒刑或五元以上、五十元以下罰金。」

在此國內環境下，民國8年歐戰結束，中國雖名列戰勝國，但巴黎和會卻又給予



不平等的待遇；在外爭國權、內爭民權的民主與科學思潮下，觸發五四新文化運動的興起，學者與返國歐戰華工也連帶推動工會立法運動，期待透過勞工的結盟，爭取勞工勞動條件的改善。

由於南北分治，因此工會運動是由南而北，迭次發展；各地紛紛組織工會、發動罷工，爭取合理勞動條件。民國13年中國國民黨第一次全國代表大會，通過：「請國民政府制定《勞工法》，改善勞工生活，保護勞工團體」決議案；同年11月間，國父以大元帥名義頒布《工會條例》，承認工會的合法地位，享有罷工權、團體協商權，以及保障工會公有財產，提供工會組織與運作的法源。但因共產黨倡亂，導致工會的組織與活動受到一定的限制；並規定既有的產、職業工會，必須遵照中央規定的程序與步驟限期改組，恢復其組織與活動。

迨至國民政府於民國18年公布《工會法》，對於會員資格的限制更嚴格，同時限制工會組成全國性的聯繫組織；工會會員入會或退出採取自由放任；限定工會只能有經濟性活動；工會的任務則以勞資



合作與增進智能、發達生產、改善勞動條件為宗旨。從保障工會組織發展的方向來看，《工會法》遠不如《工會條例》，立法精神趨於消極管制。而此一重要法令，自38年第3次全文修正後，迄99年始再全文重新修正完成，為落實勞工集體權利奠定基礎。

### 充滿荊棘的發展道路

由於《工會法》實施以來，就趨向保守的精神，因此除了公營事業作為示範，普遍成立工會；外商企業則遵循本國的傳統，在海外分支機構依據當地法令設立工會。不過由於隨著全球化與經濟自由化的發展，原先的公營事業工會，因為出售或併入民營企業而不再存在；外商企業則因移轉至人事成本較低的發展中國家繼續經營，使得原先的工會因而消滅，造成產（企）業工會組織率大幅下跌；另一方面，各級政府行政及教育事業、軍火工業之員工，仍不得組織工會。

過去由於籌組全國性總工會困難，因此89年經勞委會討論決定，直轄市及不同縣（市）同一業類工會滿七個單位，並經三分之一以上單位發起，得函請主管機關登記發起組織各業工會全國聯合會；同時，縣（市）級以上總工會、全國性分業聯合會滿七個單位，並經三分之一以上單位發起，得函請主管機關登記組織全國性總工會。但是這樣的規定，似乎又過於寬鬆。

另外，各工會性質及需求不一，現行《工會法》對於基層組織的硬性規定，對於分會、支部、小組，會員詳細規範，也不利於工會依據本身需求的運作。

由於《工會法》對於工會任務的規定，係於64年時修正，當時之時空環境與工會會員之需求，與當下有顯著的差別；而且部分工會的任務，涉及財政、衛生法令之規範，以及專業的知識與技能，以工會的規模與專職人力配置，是否仍然應該由工會為會員舉辦，值得進一步考慮。

工會的類型，限於職業工會與產業工會兩類，但是隨著經濟社會的發展，產生勞工跨業結合或跨區域結合的需要，以行政區域為組織範圍，而工會聯合組織之條件也較嚴格，將限制工會組織發展的範圍，不利工會結盟。此外，由於勞、健保提供行政事務費補助的誘因，雇主為節省各種社會保險費的支出，以及產業工會職業工會分業標準表中，可以籌組506種類別職業工會的激勵，截至99年底為止，全國產業工會僅890個，會員人數52萬人；而職業工會則達3,818個，會員人數270萬人，相對受僱勞工的825.3萬人，顯然職業工會成為畸形的發展。

以往《工會法》雖然對於工會職員，已有對於工會職員辦理公務與執行職務的保障，但是對於組織工會過程中的勞工，以及代表工會參與團體協商的勞工，則缺乏具體的保護，構成對於工會安全的威脅。

《工會法》原先規定，入會費每人不得超過其入會時兩日工資之所得，經常會費不得超過各該會員一月收入百分之二；但是相對勞工實際所得，或不願加入企（產）業工會之勞工，一方面認為標準過高，另一方面企業於薪資中代扣經常會費，也缺乏依據，因此若非低額收取經常會費，就是無法收到會費。

## 移開擋路的巨石

在適用對象方面，首先確認所有勞工均有組織及加入工會之權利。但是對於國家安全影響重大的現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工，仍然規定不得組織工會；不過軍火工業之範圍，則由中央主管機關會同國防部決定。至於教師，亦得依據《工會法》組織及加入工會；而各級政府機關及公立學校公務人員之結社組織，因為已有《公務人員協會法》做為法源，則依其規定辦理，放寬組織工會的適用對象。代表雇主行使管理權之主管人員，並非企業的實際負責人，剝奪其參與工會的權利，並不合理。因此原則上維持不得加入企業工會的規定，但工會章程另有規定，則不予限制。

在組織體系方面，為避免全國性工會聯合組織的過程鬆散，設立過多致分散工會力量，並使其更具代表性，因此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，使未來組織全國性工會聯合組織，能夠更為慎重。另為賦予工會基層組織彈性，因此刪除組織工會基層組織之規定，其架構由工會於章程中自行規定。

由於社會環境變遷迅速，因此修正將不合時宜的工會任務，諸如會員儲蓄之舉辦、會員醫藥衛生事業之舉辦及圖書館、書報社之設置及出版物之印行等刪除，並增列舉辦依法令可從事之事業，使其規定更臻合理。

工會類型因為時代變遷，現有分類已不敷需要，因此重新分為產業工會、職業工會及企業工會三類，使產業工會可以與對應的工業團體或商業團體，依據《團體協約法》進行必要的協商；另為解決勞工強制入會與自由入會的爭議，規定勞工應加入企業工會。另為保持工會的獨特性與代表性，因此規定企業工會或同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限，並不得與其他工會名稱相同。至於聯合組織，依據工會需要籌組，名稱、層級、區域及屬性，由聯合組織章程中規定。

為保障工會安全，規定勞工加入、籌組工會等權利，以及雇主妨害工會發展之不當勞動行為樣態；同時，工會之理事、監事如有在工作時間內進行會務之必要，得與雇主約定，給予一定時間之公假辦理會務。至於未有約定者，僅保障企業工會



之理事、監事，擔任全國性工會聯合組織理事長，得請公假處理會務。

工會的順利運作，有待財務的健全與支持。因此考慮現實，修正入會費為每人不得低於其入會時之一日工資所得，經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五；而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。並規定會員工會對工會聯合組織之會費繳納，應按申報參加工會聯合組織之人數繳納，但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。至於繳納會費之標準，最高不得超過工會會員所繳會費總額之百分之三十，最低不得少於百分之五。但為達成工會財務自主化，因此若工會聯合組織之章程另有規定者，依其規定辦理。此外，為強化工會財務內部自我監督機制，增訂經會員代表三分之一以上之連署，得選派代表會同監事查核工會財務。工會除應建立財務收支運用及稽核機制，基於工會公益社團法人之性質，其財務處理之項目、會計報告、預算及決算編製、財產管理、財務查核及其他應遵行事項，因此也增訂工會財務處理辦法制訂之法源。

《工會法》修正過程中，新增13條條文、刪除26條條文，最後成為49條條文的新《工會法》。透過對於架構與內容的修正，使工會適用對象、組織體系、工會任務、工會類型、工會安全與工會財務等方

面，都呈現與過去不同的風貌，也讓勞工與工會幹部寄予厚望。

## 彌補遺憾以盡全功

雖然《工會法》修正以後，對於工會的組織，賦予更大的自主權，使適用對象的範圍實質擴大；但是以教師為例，只能以區域組織職業工會，並組成產業工會的工會聯合組織，卻不能組織企業工會，直接與雇主協商與簽訂團體協約，並實施罷工。固然為維護學生受教權，教師不宜行使罷工權，但也不應為限制教師罷工權，而犧牲教師其它集體權利。因此必須研議保障教師組織工會，又不傷及學生受教權的折衷方式。

又如工會任務中，以團體協約之締結、修改或廢止做為首要；同時，規定雇主或代表雇主任行使管理權之人，對於提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務之勞工給予保護。並且在《團體協約法》中規定，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，無正當理由不得拒絕，並列為不當勞動行為的範圍。但是目前登記在案的團體協約，截至99年底，依據勞委會統計只有41件，而勞資會議則接近2萬9千個，並在持續增加。顯示如果雇主透過勞資會議中勞資協議，取代正規的團體協約，以規避相關的法律規定。所以未來應



落實工會職權，以團體協約做為勞資雙方權利義務的依據，而非透過勞資會議決議保障勞工權益。

職業工會在台灣地區的發展，受到勞、健保費用補助與雇主規避法定保險費負擔的影響，已經呈現畸形的成長。因此即使《工會法》修正規定企業勞工應加入所屬企業工會，但在利益的誘使下，如果不能強化對於勞保投保資格的查核，以及投保薪資的清查，仍然無法使工會組織的方向，回歸正軌。因此應該研究擴大職業勞工投保方式，落實勞工投保薪資與加保資格查核，使職業工會回歸保障會員權益的本質。

工會財務的相關規定，經過修正以後雖然符合現實，但以勞工平均2萬6千元左右的月薪，入會費不過800元、經常會費每月不過130元，相對經營一個工會的運作，顯然不足因應，企業工會恐將墜入公司工會的宿命，無法發揮獨立自主爭取權益的功能，而別有用心的職業工會亦將維持勞、健保工會的病態。因此必須增加工會財務來源，建立工會會計與出納制度，以確保工會財務健全與永續。

《團體協約法》中規定，有協商資格之勞方工會，包括企業工會、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人

數二分之一之產業工會、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會、不符合前述規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一，以及經依《勞資爭議處理法》規定裁決認定之工會，此一多元化的代表方式，勢必造成工會之間的競爭，不但無助於勞工的團結，恐怕反而引發分裂；而非團體協約關係人之勞工，如因團體協約受惠，支付一定之費用給予工會則不受限，更將加重此一困境。所以應該建立代表工會制度，統籌由單一工會代表勞工參與團體協約商談，並制定支付代理工廠的費用標準。

### 期盼持續改革 促進工會健全發展

工會的組織，應該是源於勞工自主意識的抬頭，為了促進勞資雙方地位的平等，政府必須透過立法加速工會的組織，但是其他相關法令的配合，也是不可或缺的一環。

因此《工會法》的修正，只是走出第一步，後續還要透過不斷討論與徵詢社會各界意見，繼續修正與充實內容，以真正保障勞工與工會的發展與健全。☺



# 台灣不當勞動行為 裁決制度

國立政治大學法學院教授 黃程貴

## 引言

歷經十餘年的修法與立法努力，台灣集體勞動三法（即《工會法》、《團體協約法》與《勞資爭議處理法》）終於在今（2011）年5月1日正式施行。此次三法修正的改變甚大，可謂樹立了未來集體勞動關係發展之法律框架，其中最大的修正重點之一，即是不當勞動行為制度及其救濟制度（裁決）之建立。以下謹就該制度之目的與救濟程序，略加介紹：

## 不當勞動行為（Unfair Labor Practices）之制度目的

所謂不當勞動行為係指在勞資雙方集體勞資關係中，不正當地侵害對方集體勞動基本權之行為的總稱。此一制度之始源乃是本於美國十九世紀的集體勞資關係現實，為保護工會之集體權利，因此立法制定資方所不得為之不當勞動行為，其後復又為壓抑工會之不當發展，再制定勞方之不當勞動行

為，以及勞資雙方均不得為之不當勞動行為。行之有年後，二次大戰結束，日本在美國政府影響之下，亦立法規定不當勞動行為制度，但在日本工會實力仍不夠強大（以企業工會為主流），以及扶植工會勢力以抗衡企業財團等諸多考量下，雖引進美國之不當勞動行為制度，但卻只規定了資方之不當勞動行為，而未規定勞方之不當勞動行為。在日本法的影響下，其後韓國亦同樣地引進資方不當勞動行為制度，以保障勞工之集體勞動基本權。

台灣過去的《工會法》中雖有保護工會的法律條文，例如《工會法》第35條：「雇主或其代理人，不得因工人擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其它不利之待遇」、第36條：「雇主或其代理人，對於工人，不得以不任工會職務為僱用條件」、第37條：「在勞資爭議期間，雇主或其代理人不得以工人參加勞資爭議為理由解僱之」等等，但此等條文事實上均未



新勞動三法企圖修正過去不當勞動行為，將焦點拉回對勞工集體基本權的保障上。

能真正發揮保護工會的作用，法律規定的不周延、不確定等原因，使得勞工行政主管機關無法在第一時間發揮遏止資方侵害勞方集體權利的行為，而另一方面，因為資方在侵害工會與勞方集體基本權時，常常是包藏在解僱、調職等個別勞動契約之

爭議的外衣內，故而司法機關在處理此等問題時，遂常忽略資方不當侵害行為之集體法本質，而完全以個人的契約爭議處理之，因此，未能真正解決或維護集體勞資關係的正常化與和諧。再加上法律與現實重重限制，導致工會集體力量無法集結壯大的情況下，集體勞資關係的正常化發展受到強烈的壓制與扭曲。

此次，新的集體勞動三法之修正即正視此一困境，而強力引入資方不當勞動行為制度。不當勞動行為體系建立的意義，乃在於企圖將司法爭執的焦點重新拉回對勞工集體基本權的保障之上，並一一列舉式地將勞工集體基本權的實質內容予以具體化，同時希望能強化現實上勞資協商的可能性。

### 不當勞動行為之制度內容

在此次《工會法》新增定第35條不當勞動行為制度之禁止與第45條之處罰。第35條第1項規定：「雇主或代表雇主任

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、減薪或為其它不利之待遇。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、減薪或為其它不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其它不利之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」同條第2項並規定：「雇主或代表雇主任行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」

由其立法理由可知，此次立法將保護的勞方集體權利內容一一予以具體化規定出來，除參酌現行法既有規定與外國立法例（尤其是日本）外，更檢討本國過去之集體勞資爭議經驗而定出具本土化作用之不當勞動行為類型。此外，更在法律中明



定雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1項禁止規定所為之解僱、降調或減薪，無效，針對隱藏不當勞動行為之個別契約上的不利益待遇行為直接賦予無效的法律效果。

在資方或其代理人有不當勞動行為時，《工會法》第45條亦定有處罰規定，該條第1項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1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台幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。」，第2項：「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1項第1款、第3款或第4款規定，未依前項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新台幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。」第3項：「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1項第2款或第5款規定，未依第一項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新台幣6萬元以上30萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。」可知現階段的政策是採科罰主義，藉以促使資方不至於採取不當勞動行為，而破壞集體勞資關係的和諧或侵害勞方的集體基本權。

另外，此次三法修正中在《團體協約法》中亦正式引進美日非依誠信協商之不當勞動行為制度。現階段法律政策上的選擇是：勞資雙方之協商權的行使，基於尊重勞資自治自律精神，本不應有政府之干



預，而課以相關處罰之條文，但是鑒於我國團體協商制度僅止於起步階段，且過去推動成效不佳，雇主或工會不願與他方進行協商為主要因素，另考量我國工會實力現況尚無法僅仰賴其實力以確保協商權行使之事實，故仍需政府一定程度之介入，始能真正落實誠信協商之保障，故增訂勞資雙方應本誠信原則進行集體協商，以及勞資之一方無正當理由拒絕協商者（包括拒絕與符合法令規定之協商當事人進行協商、拒絕對所提出合理適當之協商事項、內容、時間、地點及進行方式進行協商、未依期限提出對應方案、拒絕提供合理協商必要資料等當然為無正當理由拒絕協商情事），他方得依《勞資爭議處理法》，就協商內容事項進行調解或仲裁，同時並得對於拒絕協商之行為，另循《勞資爭議處理法》裁決認定違反者，課予罰鍰，又未依裁決決定書期限為一定行為或不行為者，再行課予罰鍰；違反者，主管機關並得令限期為一定行為或不行為，屆期未為一定行為或不行為者，得按次連續處罰。（參見《團體協約法》條文第6條、第7條第1項及第32條）

此乃參考美國與日本之立法例，例如美國《全國勞工關係法》（National Labor Relations Act of 1935：NLRA）：8.5

（a）（v）規定雇主拒絕與協商單位內過半數以上受僱者所選出之協商代表，以誠信之態度協商有關工資、工時及其它之僱用條件。於8.5（b）（iv）規定工會拒絕與雇主就工資、工時及其它之僱用條件，以誠信之態度進行協商等均構成不當勞動行為。另外，日本《勞動組合法》（即《工會法》）第7條（2）亦規定：雇主非有正當理由不得拒絕與其僱用勞工之代表進行團體交涉。將拒絕團體協商明定為不當勞動行為類型之一，與《工會法》第35條不同者是，此處所規定的不當勞動行為非僅針對資方，勞方亦同樣可能構成此一類型之不當勞動行為。

至於其具體內容，可參見《團體協約法》第6條第1項規定：「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。」同條第2項規定：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。二、未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之資料。」第3項：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，

逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。五、經依《勞資爭議處理法》規定裁決認定之工會。」第4項：「勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。」同法第7條：「因進行團體協約之協商而提供資料之勞資一方，得要求他方保守祕密，並給付必要費用。」

而在當事人之任一方有違反上述條文時，《團體協約法》第32條亦定有罰則，該條第1項規定：「勞資之一方，違反第6條第1項規定，經依《勞資爭議處理法》之裁決認定者，處新台幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。」同條第2項規定：「勞資之一方，未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新台幣10萬元以上50萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。」處罰對當事人而言，尤其是對勞方，不可謂不重。

### 裁決作為不當勞動行為之認定與救濟機制

由前述《工會法》第45條與《團體協約法》第32條之規定可知，不當勞動行為



制度採取科罰主義以確保當事人會確實符合法律之見定，而當事人之行為究竟是否構成不當勞動行為，以及是否予以科罰，再均須由《勞資爭議處理法》之裁決加以認定。故可知《勞資爭議處理法》之裁決制度乃是不當勞動行為之救濟制度。

不當勞動行為之裁決機制之目的，乃是為確實保障勞工之團結權及協商權，迅速排除不當勞動行為，回復集體勞資關係之正常運作，故增訂不當勞動行為裁決機制之相關規定，對於勞資雙方有違反《工會法》第35條或《團體協約法》第6條第1項規定之不當勞動行為時，由中央不當勞動行為裁決委員會予以裁決認定，以為解決，並對裁決期間勞資雙方之行為予以限制。

此一新訂之台灣《勞資爭議處理法》之裁決制度有其特色，此一制度係介於行政與司法之間的準司法機制，一方面要求行政之快速，另一方面又要賦予司法之效力，同時更要符合中立性之要求，惟此一制度仍必須保持可以進入司法最後裁判之可能性，此乃是《憲法》上法律途徑保障之基本要求；此外，此一裁決制度乃是訴訟外紛爭解決（ADR）的一種，是附屬於行政機關的訴訟外紛爭解決，但非行政權的行使，而是獨立超然的委員會；此一裁決制度理應由熟悉集體勞動關係事務，同時也具備法律專業（尤其是勞動法專業知識）者來操作，以不當勞動行為作為審查之核心，在程序上力求迅速積極而主動；此一裁決之結果應可直接介入人民勞動契約上的私權關係，並保留當

事人針對裁決結果之法院的救濟途徑，其本質乃是替代司法，補足司法在現時制度下的不足不限制。

以下謹就此一裁決制度之發動、組成、程序、裁決作成、效力及其救濟等問題略作介紹：

### 一、裁決之發動

如上所述不裁決制度之主要作用係在於認定不當勞動行為之有無，因此若欲發動裁決程序，則須係針對不當勞動行為（包括《工會法》第35條第1項與《團體協約法》第6條）而提起裁決申請，至於何者為適格之得提起裁決申請人，則應視所提起之法律根據與所指摘之不當勞動行為：

1. 依據《工會法》第35條第1項針對不當勞動行為而提起：此時原則上應由工會提起，至於個別勞工得否提起之問題，因為勞動三權，亦即團結權、集體協商權與集體行動權（包括爭議權），在《憲法》基本權之本質上，係屬於所謂雙重性格之基本權，亦即基本權權利主體包括勞工個人以及個別勞工所組成之集體（通常即指工會），據此，個別勞工亦應得依據《工會法》第35條第1項針對不當勞動行為而提起裁決申請。
2. 依據《工會法》第35條第2項針對帶有不利益待遇之不當勞動行為而提起：根據《勞資爭議處理法》第39條第1項之規定：「勞工因《工會法》第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。」可知法律已明定係由個別勞工提起，但此時之「勞工」得否擴張解

釋及於非受不利益待遇之個別勞工或甚至是工會，而容許其提起，則容或有爭議，或許可留待未來透過裁決案例之累積或行政機關之解釋以解決之。

3. 依據《團體協約法》法第6條第1項針對拒絕協商之不當勞動行為而提起：因為此種類型之不當勞動行為與《工會法》第35條所規定者不同，並非只限於資方之不當勞動行為，故若勞資雙方之任何一方有違反《團體協約法》第6條第1項之行為，則相對人即可據此提出裁決申請，亦即勞資雙方均可能提起申請，至於勞方提出申請時，原則上因團體協商之主體為工會，故此時之勞方申請人亦應是工會，而非個別勞工。

至於提起裁決之時間限制，依據《勞資爭議法》第39條第2項之規定：「前項裁決之申請，應自知悉有違反《工會法》第35條第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之」，另依據同法第51條第1項規定：「基於《工會法》第35條第1項及《團體協約法》第6條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條……規定」，因此，可知當事人必須在知悉相對有違反《工會法》第35條第1項、第2項以及《團體協約法》第6條第1項規定之事由或事實發生之次日起90日內提出裁決申請之，逾時即不得提起，縱使提起亦會不予受理。

至於在新舊法過渡階段，此處之90日究竟如何適用的問題，應認為違反不當勞動行為事實原則上必須是發生在2011年5月

1日法律適用之後始可，惟若是發生在5月1日之前，但相對人之不當勞動行為係形成一持續存在之狀態，直至5月1日新法適用後，仍一直在持續狀態中，則此種情形，解釋上似亦得申請裁決以求救濟。

申請人申請時並應依規定提出裁決申請書4份送交裁決委員會，且應按相對人人數提出繕本或影本（參見《不當勞動行為裁決辦法》第10條規定）。申請人為工會時應提出工會登記證書，不能提出時，得提出其它資格證明文件（參見不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第7點）。

## 二、裁決委員會之組成

不同於《勞資爭議處理法》所規定之調解委員會、仲裁委員會之為臨時任務編組，裁決委員會乃是一常設組織，依據該法第43條第1項之規定：「中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會。」可知我國之裁決委員會係一級制，且僅設置在中央。至於其組成成員，依同條第2項之規定：「裁決委員會置裁決委員7人至15人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期2年，並由委員互推1人為主任裁決委員。」因為成員均屬外聘之學者專家，而無任何行政機關人員在內，可知此一裁決委員之組成甚為講求其中立性與專業性，依目前的組成觀之，共有13名委員，除主任委員1名外，其餘12名委員分委為司法實務、勞動法學者、勞動事務專業人員，專長分配可謂甚為均衡。



### 三、裁決之程序

裁決的整個程序，大體上可粗分為三個部分：受理前之初步審查程序、受理後之調查程序，以及裁決作成前之詢問程序。其中以調查程序為裁決程序之重心。

裁決委員會於收到當事人之裁決申請書後，應指派委員進行初步審查。此階段之初步審查重點係於申請人是否為適格當事人、申請時間有無逾越法定期間等等。其後，依據《勞資爭議處理法》第44條第1項規定，中央主管機關應於收到裁決申請書之日起7日內，召開裁決委員會處理之。

於初步審查結束後，即會召開裁決委員會以決定是否予以受理。如因為申請人非適格之當事人或因已逾法定90日期間等原因，則裁決委員會將作出不受理決定，此時申請人若不服，則須視其申請之法律依據為何，而有不同之處理，若當事人係本於《工會法》第35條第2項而提出申請，則不得表示不服（《勞資爭議處理法》第41條第2項）；若當事人係本於《工會法》第35條第1項或《團體協約法》第6條第1項而提出申請，則申請人得就不受理決定，依據《勞資爭議處理法》第51條第3項規定，於決定書送達之次日起30日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。

裁決委員會如予以受理，則裁決委員會即會將裁決申請書之繕本或影本送相對人，並命其提出書面說明。其後即開始分案，並指派委員進行調查程序，受指派

委員當即著手制作調查計畫書，其內容為（一）爭點及證據。（二）詢問日期及次數。（三）受調查人之人數及詢問所需時間。（四）是否進入相關事業單位進行訪查及其理由等事項，以妥速調查（參見不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第8點）。

除制作調查計畫書外，裁決委並得為下列之處置：（一）通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明。（二）聽取當事人之意見或詢問證人。（三）命鑑定人提出鑑定書或詢問鑑定人。（四）通知有關機關協助提供相關文書、表冊及物件。

（五）進入相關事業單位訪查。裁決委員進行調查時，應作成調查紀錄（《勞資爭議處理法》第44條第3項、不當勞動行為裁決辦法第15條）。

裁決委員於受指派後，即應於20日之內完成調查，必要時得延長20日（《勞資爭議處理法》第44條第2項），並制作調查報告書，其內容，依不當勞動行為裁決辦法第17條應包括：（一）調查之處所及年、月、日。（二）裁決委員及記錄職員姓名。（三）裁決事件。（四）到場當事人、代理人、及其他經同意到場相關人員之姓名。（五）當事人及相關人員所為聲明或陳述之要點。（六）證人之陳述或鑑定人之鑑定結果。（七）調查紀錄。（八）調查意見。裁決委員並應將此一調查報告，送交裁決委員會。



#### 四、裁決之作成

依據《勞資爭議處理法》第45條之規定：「主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後7日內，召開裁決委員會，並於開會之日起30日內作成裁決決定。但經裁決委員會應出席委員二分之一以上同意者得延長之，最長以30日為限」第46條第1項並規定，裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，始得作成裁決決定。

同法第46條第1項末句規定：「作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。」此係所謂詢問程序，依不當勞動行為裁決辦法第18條規定，裁決委員會應依本法第46條第1項後段規定，通知當事人以言詞陳述意見進行詢問程序。必要時得通知相關人員陳述意見。裁決委員會進行前項詢問程序前，應訂定詢問日期，並製作詢問通知書，記載到場之日、時及處所，送達於當事人及相關人員。此外，在該辦法第19條規定，裁決委員會依前條規定進行詢問程序時，得公開進行之。詢問程序之進行，由主任裁決委員主持之。詢問應作成詢問紀錄，並記載下列事項：一、言詞陳述之處所及年、月、日。二、裁決委員及記錄職員姓名。三、裁決事

件。四、到場當事人、代理人、及其他經通知到場相關人員之姓名。五、當事人及相關人員所為聲明或陳述之要點。不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第21點並規定詢問程序基本上適用前述調查程序之規定。

詢問程序結束後，依不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第23點，裁決委員會認定申請人之申請有理由者，應為全部或一部有理由之裁決決定；無理由者，應為全部或一部駁回申請之裁決決定。全部或一部有理由之裁決決定，其主文得具體記載當事人履行之方法、內容。針對裁決決定書內容，《勞資爭議處理法》第47條有如下規定，裁決決定書應載明下列事項：（一）當事人姓名、住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及主事務所或主營業所。（二）有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。（三）主文。（四）事實。（五）理由。（六）主任裁決委員及出席裁決委員之姓名。（七）年、月、日。

裁決之申請係基於《工會法》第35條第1項及《團體協約法》第6條第1項規定所為者，依《勞資爭議處理法》第51條第2項之規定，並得令當事人為一定之行為或不行為。

裁決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於20日內將裁決決定書送達當事人。



## 五、裁決之效力及其救濟

裁決決定之效力，依裁決之申請係根據《工會法》第35條第1項及《團體協約法》第6條第1項規定所為，或係根據《工會法》第35條第2項所為，而有所不同。

若是前者，則裁決決定為行政處分，當事人如有不服，則依據《勞資爭議處理法》第51條第4項之規定，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟，以尋求救濟。

若是後者，則依據《勞資爭議處理法》第48條之規定，對《工會法》第35條第2項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達30日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意（該條第1項）。裁決經依前項規定視為當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期間屆滿後7日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核（第2項）。前項裁決決定書，法院認其與法令無牴觸者，應予核定，發還裁決委員會送達當事人（第3項）。法院因裁決程序或內容與法令牴觸，未予核定之事件，應將其理由通知裁決委員會。但其情形可以補正者，應定期間先命補正（第4項）。經法院核定之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴（第5項）。前項訴

訟，當事人應於法院核定之裁決決定書送達後30日內提起之（第6項）。

之所以如此立法，可參見立法理由之說明：1. 對於涉及私權之不當勞動行為爭議，裁決委員會所為裁決決定，有必要賦予當事人救濟之機會，又為確保裁決之制度實效性，不應使當事人可藉由單純表示不服之方式，即使裁決決定失其效力，爰於第1項明定，對裁決決定不服之當事人如未於30日內，就裁決決定之同一事件，向民事法院起訴，則視為當事人已就裁決決定達成合意，並應受該決定之拘束。2. 由於裁決決定涉及私權紛爭之解決，有必要藉由法院之審核加強裁決決定之正當性，爰於第2項規定，視為當事人達成合意之裁決決定，仍應送法院審核。3. 裁決決定經法院審核，法院應視有無違反法令之情形，分別依第3項或第4項規定，核定或不核定裁決決定。4. 裁決決定雖經法院核定，如事後發現有無效或得撤銷之原因者，爰於第5項規定，當事人得向原核定法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。5. 為免經核定之裁決因當事人可能提起第5項之訴訟而置於不確定之情形，爰於第6項規定，提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴期限。

而裁決決定一旦視為當事人間之合意，並經法院核定後，依同法第49條之規定，當即具有與民事確定判決有同一效力。而既具有與民事確定判決有同一效力，也就是具有既判力及執行力。

此外同法第50條亦規定，當事人本於第48條第1項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者，得於裁決決定書經法院核定前，向法院聲請假扣押或假處分（第1項）。前項聲請，債權人得以裁決決定代替請求及假扣押或假處分原因之釋明，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣押或假處分（第2項）。《民事訴訟法》有關假扣押或假處分之規定，除第529條規定外，於前2項情形準用之（第3項）。裁決決定書未經法院核定者，當事人得聲請法院撤銷假扣押或假處分之裁定（第4項）。其中之第1項與第2項尤其實務中甚具重要性，因為對於雇主之不當勞動行為，其有涉及給付或僱傭關係者，因當事人之身分權或工作權之確保，具有急迫性，故第1項明定得透過強制執行保全其權益。而第2項明定當事人向法院聲請假扣押或假處分時，裁決決定代替請求及聲請假扣押或假處分時原因之釋明，更進一步明定為此釋明後，法院不得再命債權人免供擔保後始為假扣押或假處分，減輕當事人之負擔與訴訟障礙。

## 結語

今年5月1日新修正之集體勞動三法既已開始施行，裁決委員會並已順利組成，亦已啟動裁決程序，因此係國內之首次，因此裁決委員會的演出即備受矚目，未來在審理過程中能否本於其勞動法律專業及勞動事務專

業而有令社會大眾、勞資雙方信服之作為，迅速而公正地圓滿解決當事人之爭議，進而建立其權威性與社會信賴感，即是裁決委員會所應努力之目標。

面對外界的諸多憂慮，例如法律專家學者與勞動事務專家在個案意見上，是否會多所衝突，而無法或不易達成共識？法院未來在相對人向法院提起民事訴訟時，法院對裁決之決定以及調查、詢問程序之結果是否會予以充分尊重？法院未來在核定相對人未起訴而被法律擬制為當事人間之合意的裁定決定時，其審查密度如何？是否會推翻裁定決定，而認定裁定為非法？等等憂慮問題，此等問題除在裁決委員會內部以及在外與法院間應多所溝通外，最重要的仍是在於裁決委員會本身的努力程度，若裁決委員會在整個程序中十分嚴謹，相信上述問題均應易於解決，法院在對裁決無可挑剔的狀況下，不可能會不尊重裁決，而浪費其自身之時間與資源再重複一次裁決已完成的過程，或者是認定裁決內容違法。

總之，不當勞動行為裁決制度在各界多年殷切期盼之下，今日終於成為我國法律的現實，雖然是參酌美國、日本立法例而訂定，但有許多部分乃是我國所獨有的國情與特殊規定，也有諸多細節尚有不明確之處，凡此均有待未來案件逐漸累積，以及裁決委員會的高度自我要求，不但要處事用法嚴謹，更宜有新局面的開創性！



# 我國部分工時勞動者 勞保投保薪資初探

勞委會勞保處科員 廖元祺

## 前言

二十世紀是經濟快速發展時代，各國企業面臨全球化市場競爭，為有效降低生產成本，增加競爭力，紛紛開始朝向採用勞動彈性的工作方式來因應，其具體表徵之一就是「非典型僱用」(atypical employment)及工時彈性的興起。其中以「部分工時勞動者」的運用較受到企業及政府的青睞，在歐盟各國推動部分工時(part-time work)已成為普遍趨勢，且部分國家為了保障部分工時者的工作權益，已經訂定相關法規、制度。

國內對於部分時間的勞動，現行的法律規範並不完備，主要是以勞委會

2003年發布的《僱用部分時間工作勞工參考手冊》作為依據，惟該手冊並未具有強制性。至於社會保險部分，則因我國勞工保險的在職性及強制性，部分工時勞動者於到職當日即需申報加保；其報酬未達基本工資者，仍需以最低11,100元投保薪資等級申報，這是政府在兼顧被保險人、雇主之保險費負擔及保險給付的基本保障等社會安全制度原則下所訂定的。

然就雇主的觀點而言，現行部分工時勞工投保薪資下限規定，已構成經營彈性的限制，特別在經濟低潮時期，雇主對勞動條件彈性的呼聲日益高漲。不過，國內勞工團體與學者則強烈

質疑部分工時勞工投保薪資一旦鬆綁，不僅無濟於提高產業競爭力，更將嚴重威脅到勞工權益。面對此議題所引發的爭議，實有必要予以深入的研究。本文主要目的就是針對現行部分工時勞工參加勞工保險投保薪資的相關規定加以檢視，再進行內容分析與檢討，以作為將來建構符合我國國情需要的部分工時法制參據。

## 我國部分工作勞動者的定義及現況

我國過去對於部分工時的法制參據，主要是以勞委會1992年訂定發布的《僱用部分時間工作勞工實施要點》為主要的規範，其在實質規範內容上可分為：勞動條件、勞動契約、勞工保險及安全衛生等部分，同時並有行政機關發布之函釋作為補充。由於該要點已於2003年3月4日廢止，為因應廢止該要點後，無相關法源依據所可能產生的問題，勞委會隨即發布《僱用部分時間工作勞工參考手冊》（以下簡稱該手冊），惟其規範內容與先前之要點幾無不同。

依據該手冊的規定，部分時間工作是指「工作時間較該事業單位之全時勞工工作時間（通常為法定工時或企業所定之工作時間），有相當程度縮短之勞

工，其縮短之時數，由勞資雙方協商訂定。」「事業單位內部勞工從事工作之時間較法定、團體協約約定或事業單位內已設定之一般正常工作時數為短之制度。其型態計有縮短每日、每週、每月和每年之工時；等量、不等量；規律和不規律分配；僵硬或彈性的工時規定，亦可綜合各種型態加以運用。」簡言之，部分工時勞動者並未全時工作，只在一天中工作數小時或半日或一週中工作數日而已。

值得注意的是，「部分工時工作」很容易與「工作時間縮短」混淆，前者是指勞雇雙方簽訂契約的同時，雙方就已經確定並且同意較該事業單位之全時勞工時間為短者；至於後者，則是因為企業是面臨經濟性的問題，必須縮限勞工的工作義務，而採取休工、無薪假或片面減少報酬的方式來縮短勞工工時者。也因此，該手冊特別規定，原為全時工作之勞工，雇主於調整其職務成為部分時間工作之勞工時，應明確告知勞工其權益上之差異，並徵求該勞工之書面同意。藉此強調雇主將勞工由專任改為兼任時，必須有雙方書面契約上的合意始得為之，以免影響勞工權益。

至於我國部分工時勞動者的就業現況，係以「女性」、「年輕人」及「服務業」為主，該制度並已成為我國就業



市場的常態，呈現人數逐年增加的情形。依據主計處2010年「人力運用調查統計結果綜合分析」，2010年5月就業人數計有1,045萬9,000人，較2009年增加21萬8,000人，其中部分時間工作者38萬4,000人，占全體就業者的3.67%，較2009年增加1萬6,000人、0.07個百分點。依性別觀察，女性從事部分時間工作者計占該性別就業者的4.79%，男性則為2.80%；若由年齡別觀察，15~24歲年齡者因在學比率較高，從事部分時間工作者占該年齡就業者比率18.95%最高，25~44歲年齡者僅1.77%最低；就教育程度別觀察，則以國中及以下程度者4.06%較高，高中（職）程度者3.02%較低。就行業別觀察，以支援服務業的工作者比率4.61%最高，而工業僅2.10%最低；由職業別觀察，則以服務工作人員6.83%最高，而以民代及主管人員0.41%最低（詳如表1）。

### 我國部分工作勞動者的勞工保險及投保薪資

勞工保險乃立法機關本於《憲法》保護勞工、實施社會保險之基本國策所建立之社會福利制度，旨在保障勞工生活安定、促進社會安全。我國早在1950年即已建立此一現代社會安全體制。而後，經由勞工保險法制之逐步完備，被

保險人數已達940多萬人，是目前國內給付項目涵蓋範圍最廣、投保人數最多的社會保險，充分發揮促進勞工朋友及其家庭經濟生活保障與社會安定的功能，我國甚至被認為是亞洲四小龍中，於推動社會安全領域中極具成效者。

依現行《勞工保險條例》規定，年滿15歲以上，60歲以下，受僱於僱用勞工5人以上之廠礦、公司行號、新聞、文化、公益合作事業的員工，還有不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工，受僱從事漁業生產之勞動者，職業訓練機構受訓者，無一定雇主或自營作業的職業工人及漁會之甲類會員等，都必須參加勞工保險，並依「投保薪資分級表」規定，覈實申報投保薪資。

我國的勞工保險分為「普通事故保險」及「職業災害保險」，採綜合保險制度，提供普通事故保險之生育、傷病、失能、老年及死亡等5種現金給付及職業災害保險之傷病、殘廢、死亡及醫療給付。且自2009年1月1日起，失能、老年及死亡3種給付除一次金給付外，增加按月發給之年金給付，亦即「老年年金」、「失能年金」和「遺屬年金」3種給付。尤其是勞保年金所得替代率1.55%，並有展延年金，對勞工的生活保障更為提高。

表 1 部分時間、臨時性或人力派遣工作者占全體就業者比率

單位：%

項目別	部分時間、 臨時性或人力派遣工作者		部分時間 工作者		臨時性或人力派遣 工作者	
	98年	99年	98年	99年	98年	99年
總計	6.71	6.92	3.60	3.67	5.04	5.16
男	5.91	6.18	2.64	2.80	4.76	4.94
女	7.74	7.86	4.82	4.79	5.41	5.43
年齡						
15-24歲	22.81	24.77	17.28	18.95	17.20	18.53
25-44歲	4.67	4.63	2.11	1.77	3.68	3.77
45-64歲	6.55	6.78	2.95	3.41	4.80	4.77
65歲以上	10.13	10.46	8.02	7.94	4.67	3.04
教育程度						
國中及以下	10.17	10.24	4.25	4.06	8.14	8.12
高中(職)	5.71	6.41	2.54	3.02	4.52	4.89
大專及以上	5.60	5.57	4.10	3.99	3.75	3.81
行業						
農業	7.03	7.94	3.77	3.99	4.57	4.85
工業	5.89	6.34	2.07	2.10	4.94	5.36
服務	7.18	7.18	4.51	4.61	5.15	5.06
職業						
民代及主管人員	0.15	0.41	0.13	0.41	0.02	-
專業人員技術人員	3.07	2.66	1.85	1.34	1.96	1.62
事務工作人員	5.90	6.25	3.14	2.99	4.62	5.18
服務工作人員	8.74	8.87	5.89	6.83	6.06	5.96
農事工作人員	6.51	7.28	3.46	3.98	4.14	4.20
生產操作人員	9.93	10.17	3.95	3.43	8.40	8.79

註：由於「部分時間工作者」可能亦是「臨時性或人力派遣工作者」，故二者占全體就業人數之比率合計高於整體「部分時間、臨時性或人力派遣工作者」之比率。

有關部分時間工作在勞工保險上的適用部分，依據該手冊規定，凡受僱於僱用勞工5人以上事業單位之部分時間工作勞工，如經雇主輪派定時到工者，應

依《勞工保險條例》第6條規定由雇主辦理加保。受僱於僱用員工未滿5人之事業單位之部分時間工作勞工，如經雇主輪派定時到工者，得自願加保，惟該單位



如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分時間工作勞工，亦應辦理加保。部分時間工作勞保被保險人之薪資報酬如未達基本工資者，其勞保投保薪資得依照勞工保險投保薪資分級表規定有關職業訓練機構受訓者、童工及部分工時者適用之投保薪資等級申報。

事實上，上述的規定乃是由勞工保險相關法令所形成的制度，其涉及的法律與命令包括：

- 一、《勞工保險條例》第6條規定，年滿15歲以上，60歲以下，受僱於僱用勞工5人以上之工廠、公司、行號等員工，雇主應為其辦理參加勞工保險；至於受僱於4人以下工廠、公司、行號之員工，得依第8條規定，自願參加勞工保險。
- 二、勞委會1991年9月19日台勞保2字第24691號函規定，凡受僱於僱用員工5人以上事業單位之部分工時人員，如經雇主輪派定時到工者，應依《勞工保險條例》第6條及其施行細則第25條（現行施行細則已刪除）之規定由雇主辦理加保。又部分工時人員之投保薪資，應依勞工保險投保薪資分級表之規定辦理。

三、現行勞工保險投保薪資分級表規定，部分工時勞工被保險人之薪資報酬未達基本工資者，其月投保薪資下限為11,100元，其薪資總額超過11,100元者，應以12,540、13,500元、15,840元、16,500元及17,280元之等級覈實申報。

四、勞委會2009年5月1日勞保2字第0980140222號令規定，受僱從事2份以上工作之勞工，並符合《勞工保險條例》第6條第1項第1款至第5款規定者，應由所屬雇主分別為其辦理參加勞工保險。



部分工時勞工與一般受僱勞工並無差異，只要是受僱從事工作，並支領薪資報酬者，即得參加勞工保險。

由上面規定可以知道，在勞保承保與給付的法令適用上，部分工時勞動者與一般受僱勞工並沒有差異，只要是受僱從事工作，並支領薪資報酬者，即得參加勞工保險——在員工5人以上的工廠、公司工作係屬強制加保；在4人以下的工廠、公司則為自願加保。而依法參加勞保的勞工，如果發生保險事故，就可享有各項給付保障。唯一有差異的是投保薪資的部分，部分工時勞動者的薪資報酬如果沒有達基本工資（現為17,880元），其投保薪資最低還是必須以11,100元申報；薪資報酬超過11,100元者，亦應由投保單位按其所領月薪資總額，依投保薪資分級表所訂等級覈實申報。

### 我國部分工時勞動者投保薪資下限規定的檢討與分析

勞保投保薪資分級表自1997年開始明確規範部分工時勞保被保險人的投保薪資，當時規定的下限為10,800元，1998年10月修訂為11,100元，並維持至今（詳如表2）。

為了因應國際競爭日益激烈的環境，企業必須在有限的資源及現行法律架構的限制下，盡量地樽節成本、追求效益的極大化。特別在經濟低潮的時期，雇主對勞動條件彈性的呼聲高漲，政府為了解決高失業率下的困境，對於雇主的呼聲似乎難以拒絕。也因此，國內部分雇主團體認為現行部分工時勞保投保薪資適用等級，已造成企業進用更多員工之障礙，不利於部分工時勞務模式之發展，故積極向有關部門建議調整現行部分工時勞工勞保投保薪資以11,100元為下限的規定，並改按實際月薪投保，或向下增列合適級距的方式辦理。其主要訴求包括：

- 一、依目前的就業市場來看，中高齡勞工及家庭主婦較難找到適合的全職工作，而部分工時工作可以作為這些弱勢勞工暫時的選擇之一。故調整部分工時勞保投保時規定，將有助於促進中高齡勞工及家庭主婦就業，進而降低失業率。
- 二、我國僱用部分工時勞工的產業以服務業為主，而服務業多為中小企

表 2 歷次部分工時勞保被保險人投保薪資下限規定

單位：元

投保薪資分級表修正實施	1996年7月	1997年7月	1998年10月	2006年7月	2007年7月	2008年1月	2011年1月
下限規定	-	10,800	11,100	11,100	11,100	11,100	11,100



業，隨著國際經濟情勢變動劇烈，在經營不易的情況下，包括人事費用在內的各項成本，均為經營之重要考量，若政府得以調整部分工時勞工勞保費的規定，除了使部分工時勞工勞保費合理化，亦將有助於中小企業的發展。

三、改按勞工實際月薪總額投保勞保，不但不損及勞工法定勞保權益，亦符合社會保險量能負擔原則，且國民年金已於2008年10月1日實行，政府應重新檢討現行部分工時勞保投保薪資規定。另外企業亦提供了員工的商業保險，對勞工權益已更為保障。

由上述雇主團體的訴求可以瞭解，基於時代趨勢、產業結構的變遷、企業組織的彈性化、縮減人事成本、降低失業率及促進邊際勞工就業的背景及因素，企業強烈的希望現行部分工時勞工勞保投保薪資的下限能有所調整，並改按實際月薪投保投保，以因應產業現況。

這樣的觀點主要是考量雇主的經營成本。畢竟一位部分工時勞動者薪資可能只有5~6,000元，但勞保投保薪資卻必須以11,100元申報，雇主每個月就需負擔每位勞工583元，若僱用的部分工時人員眾多，將是一筆為數不小的人事費用。

另依《勞工退休金條例》規定，雇主應為受僱勞工提撥6%之退休金，而勞保局是以勞保資料進行勾稽，如有加保紀錄而未提撥退休金者，就會通知雇主辦理。加上雇主認為部分工時人員工作較不穩定，多為工讀生及婦女中高齡勞動者，如為其加保，徒增投保單位行政作業及人事成本，造成雇主多不願為所僱部分工時勞工者辦理加保。

不可否認的，一旦向下調整部分工時被保險人勞保投保薪資，雇主在人事成本方面的負擔將獲得有效減輕，也增加其僱用部分工時勞工的相對意願。但另一方面，勞工的權益卻可能因此受到相當損害，對勞保的體系也會有一定程度的影響。本文以下僅就勞工保險的「給付」、「公平性」及「基金財務」三個層面說明分析之：

#### 一、給付層面

以投保薪資由11,100元下降為6,000元為例，雇主每個月可以減少的保費負擔為268元；勞工每個月減少的保費負擔為76元，看似對勞雇雙方皆有好處。但不能忘記的是，投保薪資是計收保險費及核算保險現金給付的依據，除了年金給付和老年一次金的平均月投保薪資是按被保險人加保期間最高60個月之月投保薪資計算外（及一次請領老年給付是



按被保險人退保當月起前3年平均月投保薪資），其餘現金給付都是按被保險人發生保險事故的當月起前6個月的平均月投保薪資來計算。所以投保薪資一旦下降，最先受到影響的就是勞保給付保障不足的問題，舉例來說：

- (一) 在普通事故保險給付部分：以投保薪資降為 6,000 元為例，普通事故第 1 等級失能給付將減少 20 萬 4,000 元。
- (二) 在職災事故保險給付部分：以投保薪資降為 6,000 元為例，職災事故第 1 等級失能給付將減少 30 萬 6,000 元。
- (三) 故不論普通事故或職業災害，給付金額都將大幅減少，保障明顯不足。

## 二、公平性層面

部分工時勞動者既然符合《勞動基準法》所定義的「勞工」，所有勞工的權益皆應享有，並不會因為非全時工作有所打折。然而部分工時勞保投保薪資如果予以調降，只要和參加國保與職訓的被保險人相較，就會發生顯失均衡的不公平現象：

- (一) 與國民年金納保對象相較，給付保障失衡：2008 年實施的國民年金險制度，納保對象是沒有工作的國民而無法參加勞保、農保、公教保、軍保等社會保險者，依《國民年金法》第 11 條的規定，其現行的投保金額為 17,280 元。換言之，「沒有工作」的國民參加國民年金保險，是以 17,280 元作為計算保險給付的基礎；「有工作」的部分工時勞動者，卻可能以 11,100 元、12,540 元、13,500 元、15,840 元、16,500 元或 17,280 元作為計算保險給付的基礎。如此一來，形成給付保障失衡及不公平的現象，進而讓原本應參加勞工保險的部分工時人員，傾向參加國民年金保險。而國民年金並無職業災害事故的保障，對雇主的抵充反而不利。
- (二) 拉大與無支領薪資報酬之職訓機構被保險人的投保薪資差距：現行無支領薪資報酬的職訓機構被保險人，依現行勞工保險投保薪資分級表規定，其月投保薪資下限為 12,540 元，如再降低有工作所得部分工時被保險人月投保薪資下限，亦將拉大職訓機構與部分工時被保險人投保薪資的差距，造成基本生活保障更加失衡的現象。



### 三、基金財務層面

勞保基金的來源是依照《勞工保險條例》第66條的規定，除創立時政府一次撥付一筆開辦基金外，包括當年度保險費及其利息收入扣除保險給付支出後的結餘、逾期繳納保險費所加徵的滯納金及基金運用所獲得的收益也轉入基金成為基金來源之一。由於勞工保險已達成熟期，老年給付日趨成長，如何穩固財務基礎是當前重要課題。

部分工時勞工的投保薪資雖較其他被保險人為低，但其保險費的繳納，對於勞保基金仍是相當重要且穩固的挹注。依現行《勞工保險條例》規定，其年資的計算與其他被保險人並無不同，勞保年金給付也是以被保險人最高60個月期間來計算每個人的平均月投保薪資。如果降低部分工時勞保投保薪資，很可能會發生被保險人在加保達一定期間後，就以部分工時的薪資等級申報較低投保薪資的道德風險，屆時將嚴重影響基金財務。

### 結論

由企業的觀點來看，部分工時有一定的優勢性促使市場彈性化以及重組工作時間，還可以靈活運用部分工時以回應市場的需求。然而，部分時間工作是否應大步推動，各方所持之見解仍不一

致。故該制度的實施不僅攸關雇主的利益，甚且一國經濟之發展、部分時間勞動者以及全時勞動者的權益亦受其影響深遠，因此必須兼顧各方的利益、不宜偏廢。

部分工時勞動者投保薪資的下降，雖然可以降低雇主的人事成本，並增加僱用部分工時勞動者的意願，但和「勞工權益」及「保險財務」所受的影響比較起來，似乎還無法說服有關部門在政策上有所改變。更何況我國基本工資自1998年調整至今已經5次，勞保投保薪資分級表第1級並配合調整了5次，但部分工時投保薪資下限卻來沒有調升過，所以目前反而是考量是否配合基本工資調整調高部分工時投保薪資下限的時機。

鑑於我國部分工時勞動者漸有攀升的趨勢，已將成為勞工工作型態重要的選擇之一，政府實需對於該族群的權益加以重視。透過本文探討的勞保投保薪資議題，足見建構相關法制的重要性與急迫性。我國雖有公布《僱用部分時間工作勞工參考手冊》作為規範，不過其僅為不具任何強制效力的行政指導，是以未來在有關部分工時勞動新規範的制定上，形式上仍應提升至法律位階加以規範，並結合現行勞工保險法令的規定，以落實勞工權益的保障。☺

# 展望與內省 勞動三法整體評析

中國文化大學法律學系暨法律學研究所教授 邱駿彥

## 前言

新修正的《工會法》、《團體協約法》、與《勞資爭議處理法》，於民國100年5月1日開始施行，對我國來說是集體勞動關係發展上的新紀元。不可否認新勞動三法脫離了過去許多不合時宜的規定，也在各方努力下增訂了不少適應現代工會發展的新元素。例如，在落實團結權方面往前跨了一小步，於企業工會與職業工會外，增加了產業工會的組織類型，使勞工加入工會多了一個選擇。另外，為了保障工會的組織、與正當的團體行動權，增加了禁止雇主妨害工會的不當勞動行為規範。又在落實工會團體協商權的目的下，明確要求勞資雙方應本著誠實信用原則進行協商，並明定無正當理由拒絕協商的態樣，且將拒絕協商納入不當勞動行為規範機制，有意促成勞資雙方協商機會的政策意圖十分濃厚。再者，針對勞資爭議處理的機制，除了保留原來調解與仲裁二種管

道外，另外新增加了裁決處理機制，專司解決不當勞動行為的救濟任務。以上這些修正法中的主要骨幹，將要支撐我國集體勞動關係的未來開展。

但由於新勞動三法在立法院歷經三年審議，自97年起每年各通過一個法律。長期審議過程中，難免因立法疏忽及勞資雙方角力下，讓勞動三法彼此間產生若干矛盾與條文內容調整後的缺失。最顯著的例子就是《團體協約法》第6條中留有草案階段設計的綜合性工會，而最後通過的《工會法》中卻刪除了綜合性工會的類型。

雖然各界或許尚在欣喜新勞動三法的誕生，勞資政三方也摩拳擦掌蓄勢待發準備因應新法的運行，但對於新法的施行，我們只要高興一天就好。接下來，應該本著使法制更周延、更全面、與一體性的理念，有必要對於現行法馬上進行檢討與內省，在精益求精、好上加好的願景下，提出未來的展望與再修正的建議。



### 集體《勞動關係法》應有的規範態度

如果將《勞動關係法》領域予以簡單區分，大家比較熟悉的是個別《勞動關係法》與集體《勞動關係法》。個別《勞動關係法》主要規範個別勞工與個別雇主之間的法律關係，例如《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《勞工退休金條例》等。而集體《勞動關係法》主要規範勞工的團結組織與雇主或雇主團體間的法律關係，大家耳熟能詳的就是《工會法》、《團體協約法》與《勞資爭議處理法》等所謂的「勞動三法」。

集體《勞動關係法》與個別《勞動關係法》，雖然都必須靠著國家的具體法律來呈現，但因為兩者間本質不同，法規態度也應有所區隔。例如《勞動基準法》立法目的在於保障勞工權益、加強勞雇關係、促進社會與經濟發展。為達此目的，《勞動基準法》就必須設定各種勞動條件的最低基準，以國家課雇主義務方式，由國家公權力強制介入，才能達到法律制定的效果。

但集體《勞動關係法》的法制性格與個別《勞動關係法》大不相同。由於個別《勞動關係法》保障勞工權益的種種強制規定，不一定能完全適用於各行各業與不同規模大小的企業無礙，因此要提升勞動條件就必須仰賴勞工團結力量與雇主協商來達成。基於此種考量，集體《勞動關係法》的法規範態度應以促進私法自

治為理念，政府公權力要適度自制，以採取最小規制為原則，盡量開放勞資雙方有獨立自主的協商空間，俾使勞資雙方得在民主機制下學習正確的相處之道，成就集體合意的勞動條件，奠定我國勞資和諧的終極目標。

於此理論基礎下，筆者認為集體勞動關係法制主要目的，應在於培養一個健全的集體勞動關係，勞動三法應立基於此出發點制定當為的規範。回首檢視新修正勞動三法是否符合此要求，至少必須具體考量以下四點：1. 是否有提升工會組織率及工會數目的機制；2. 是否有協助工會培養獨立自主性格的機制；3. 是否有促進團體協商與訂立團體協約的機制；4. 是否具備妥當完善的救濟管道。

### 提升工會組織率的機制

以往我國工會組織型態，除了聯合工會以外，主要集中在基層的產業工會與職業工會兩塊。雖然舊《工會法》置有不少促進工會組織率的規範設計，例如同一區域或同一廠場的產業工人人數滿30人以上者，應依法組織產業工會。但由於《憲法》明定結社自由為基本人權應受保障，法律也不能逾矩剝奪人民不結社的自由，因此上述舊《工會法》強制組織工會的規定充其量也只能是宣示性條款，不具備強制力。又例如舊《工會法》亦明定年滿16歲的男女工人均有加入工會的權利與「義



務」，但事實上囿於《憲法》層次的結社權自由保障，強制入會規定也只能是沒有牙齒的老虎，象徵性的訴求而已。

強制組織工會與強制入會的規定，就算能美化工會組織率的數據，但不一定能保證強化工會力量。反而應思考的是假如加入工會的勞工並非出於自由意願的團結意識，那麼強制組織工會與強制入會規定，是否與工會體質弱化有某種程度的關聯性。也許論者會認為台灣工會力量不足以跟雇主打壓，是因為企業工會雇主的打壓，假如這也是原因之一的话，那法律應讓勞工有超越企業組織其它種類工會的空間。事實上嚴格論及團結權本質，應該是要讓勞工可以組織各種形態的工會，無需以法律限定工會種類才對。但過去以來政府一直把工會當成亟需呵護的小孩，深怕不予引導路徑就容易誤入歧途，因此對於組織工會多所限制，白白浪費許多使工會學習獨立自主的時間。

我國工會組織率過去以來未臻理想，或許與企業主視工會如蛇蠍的誤解有關，

企業主如果視工會為寇讎，勞工想組企業工會當然是難上加難。雖然新勞動三法中引進不當勞動行為裁決機制，刻意保障勞工團結組織工會的權利。但筆者認為台灣廣大勞工可能尚必須經過10年以上的蘊涵，才有更多提出勇氣直接與雇主打針對團結權受侵害訴諸裁決的案例風潮出現。因此考量台灣多數勞工內斂性格，與珍惜工作機會的心態，開啓組織工會種類的限制，使勞工有機會加入更安全、與符合需要的工會型態，應該是提升工會組織率最得宜的方法。

新《工會法》中最值得贊許的修正之一，就是在企業工會與職業工會之外，增加了產業工會的组织類型。產業工會的新設，不只可以為組織企業工會受阻的勞工落實團結權的新管道，也可以對於擁抱強制入會規定以為還可以高枕無憂的企業工會當頭棒喝，對於若干企業工會投以必須重新體認自立自強的契機。有了產業工會之後，企業主如果依然強悍反對自家勞工組織工會，後果就是把勞工逼往企業外部的產業工會。擁有特定企業過半數以上勞工加入的產業工會，就取得與該企業的法定的協商資格，那時候雇主打會知道與自家企業工會進行協商是一件多麼幸福的事。

產業工會的新設，雖然理論上與提升工會組織率有一定程度的關聯，但針對穩定勞資關係促進勞資和諧長遠著眼，筆者認為以台灣企業文化及勞工性格考量，短期內仍然以提升企業工會組織率為目標比較妥當，不要過度偏愛產業工會組織型態而放棄提升企業工會組織率的努力。為達



此目的，主管機關負有積極宣導與教育勞資雙方的行政指導任務。

### 協助工會培養獨立自主性格的機制

落實勞工團結權、提升工會組織率，不能光靠著法律強制規定來達成。結社自由理念下所保障的團結權，應是一群感受到利害與共的勞工群體，自動自發團結成工會組織，向雇主要求對等協商的信念結合。因此能享受集體《勞動關係法》保障之工會組織，不只形式上必須符合法定工會組成要件，實質上也必須是獨立自主名符其實的工會。否則在我國企業內單一工會限制下，一個尸位素餐或御用工會，反而會造成剝奪勞工真正的團結權，應該不是《工會法》規範應有的設計。於此理解下，工會組成不只要滿足目前法律所定的積極要件，消極要件也必須檢視該工會不能有允許代表雇主利益者加入，另外，除了最小限的辦公室供給外，工會營運的經費支出等，不能有雇主的協助。裁決機制開始進行時，首先應該審查的就是系屬爭議案件的工會，是否為《工會法》中的真實工會。

#### 一、工會不能有代表雇主利益者加入

工會既然是勞工為了能與雇主立於平等立場協商勞動條件所組成的團結體，工會必須具有獨立自主性是法內工會的前提要件。如果工會內部存在許多代表雇主利益者管理人員，則工會恐怕無法真正代表勞工心聲。舊《工會法》第13條明文規定代表僱



方行使管理權之各級業務行政主管人員，並無會員資格，同時亦無例外規定。新《工會法》第14條雖然以更直接強制性語氣規定：「代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會」，但卻置有如工會章程另有規定者，不在此限的例外規定。

我國企業內工會，或許草創初期為了有更多員工加入，不少工會章程皆允許主管級人員加入工會，課長級者幾乎未被排除，甚至也見有經理級者亦可加入工會之實例。一旦資方發動各分行經理人員競選工會理監事，則工會獨立自主性極為堪慮。因此若章程中允許管理權主管人員加入工會者，在該工會主張享有法定各種工會權利時，實有必要審酌其理監事成員屬性，以決定是否屬於獨立自主性的法定工會組織。畢竟，我國企業內工會限制在單一工會前提下，對於工會是否具備獨立自主性的要求，是保障所有企業內勞工團結權不可忽略的重點。另外，如果允許不具備獨立自主性工會使用大量行政資源，亦有斲傷其他法定工會權益之虞。或許將來修法時，值得考慮此點。

#### 二、工會營運支出是否有雇主經費援助

在普遍低工資高消費的台灣經濟現況中，工會財務唯一來源幾乎只是會員勞

工的經常會費，要在月會費之外臨時徵收工會營運所需之經費，事實上不太可能。因此普遍勞資關係和諧者，或多或少都有來自於資方的經費援助。當然資方合理範圍內給予工會若干經費援助，不必然代表資方有不當介入支配的意圖。不過長期受惠、或仰賴資方的經費援助，總是可能無形中減損了工會獨立自主性的氣質。其實筆者一直在想，假如我國一直要貫徹企業工會的單一工會政策，理論上企業內所有勞工皆需加入唯一的企業工會時，則職工福利金可以考慮直接移屬於工會管理應用。但《職工福利金條例》應修改提撥來源，刪除掉創立資本額提撥及勞工薪金扣除部分，留下每月營業收入與下腳變價部分撥給企業內工會運用，畢竟後者也是勞工們為雇主辛苦提供勞務的成果。如此一來，不僅可以解決資本家設立大工廠時資本總額提撥的難處，也可以使企業內工會充實財務來源，但不致於有資方經費援助的矛盾，連帶也可以杜絕資方以其它經費援助造成某種形式支配介入的疑慮。

提到工會財務，不得不提到新《工會法》中有關工會會費的下限規定。舊《工會法》第22條第2項針對工會入會費及會費，皆採取上限限制規定；新《工會法》第28條第2項則政策大轉彎改採下限規定，亦即法律明定入會費不得低於入會時之一日工資所得，經常會費則不得低於當月工資之百分之零點五。政策大轉彎必須有其堅強的依據，雖然立法理由說明是為了

充實工會財務，但究竟改採下限規定是較有利於基層工會或純粹因應上級工會的需求，決定改採下限規定時，有無徵詢過基層工會的意見、或經過縝密的研究，都令人懷疑新規定當否？

過去台灣基層工會普遍的經常會費大約是100元至150元切齊，長年來很少有基層工會喊漲聲音，更何況工會會費應屬於工會內部自治事項，應由各個工會會員自行決定。法律明定工會會費每月最少應繳會費若干，難謂不是公權力介入工會自治最顯明的例子。徵收會員勞工應繳會費下限的法律規定，是否就一定能成就工會的獨立自主性，兩者間不必然畫上等號。更何況新規定帶來基層工會的困擾不在少數，例如工會與雇主協商代扣會費事宜，而需雇主提供所有會員勞工的薪資表時，甚少雇主會慨然應允，此時資方是否該當《團體協約法》第6條第2項第3款「拒絕提供進行協商所必要之資料」，而違反無正當理由拒絕協商的規定，徒增勞資雙方爭議的困擾源。又企業工會如果未依法定下限徵收會費者，主管機關是否能因此斷然不准許章程備查。即使企業工會變通採取所謂依照會員勞工薪資級距徵收會費，此舉是否即符合法律之明確規定，主管機關是否應該置法律明確規定於不顧，輕易予以贊同或支持而造成法威信之喪失，值得深思。

《工會法》第28條第3項有關雇主從勞工工資中代扣工會會費之規定，也因文



意本身極為不明確而徒增勞資雙方困擾。我國《勞動基準法》第22條第2項明定，除了勞資雙方另有約定者外，雇主應全額給付勞工約定之工資，本條項為具有罰則之強制規定。因此雇主若要協助工會從勞工工資中代扣會費，必須滿足二個要件取得免責權。一是工會必須與雇主簽訂有代扣會費的團體協約，使得雇主負有代扣會費的契約上義務。二是雇主必須取得勞工委託代扣工會會費的委任契約，雇主代扣會費才不致於違反工資全額給付原則。然而《工會法》第28條第3項規定，造成許多工會認為只要手中擁有會員同意書，雇主即因法律規定而赴有代扣會費的義務。此規定混淆了法律一體性原理，造成《勞動基準法》與《工會法》之間的矛盾，更容易引起勞資雙方的糾紛。由於《工會法》第28條第3項有關雇主代扣工會的規定，並未置有罰則規定，因此條文所示雇主「應」代扣會費，充其量只是宣示性作用，其道理與《勞動基準法》第29條所定雇主「應」給予勞工獎金或分配紅利之規定一樣，雇主並不當然在法律上負有代扣會費的義務。工會如要雇主負擔代扣會費的義務，仍必須透過團體協約約定始取得債法上的請求權。其次，法理上不可能如《工會法》第28條第3項規定一般，只要「企業工會經會員同意」，雇主代扣會費即不違反《勞動基準法》的工資全額給付原則。企業工

會是否取得會員同意由雇主代扣會費，是工會與會員勞工間要不要讓雇主統一代扣會費的內部自治事項，法理上不可能解為因工會內部自治事項的同意，雇主就有了代扣會費的義務與工資未全額給付的免責權。有關雇主代扣會費的本條項規定，下次修法時也應該儘快為適法的修正。

### 促進團體協商與訂立團體協約的機制

勞工行使團結權組織工會，目的在於透過工會與雇主進行團體協商，獲取更好的勞動條件與福利。因此確保工會有機會與雇主進行團體協商，應該是法律應予以關心的首要任務。新修正《團體協約法》針對此，首度導入了不當勞動行為救濟制度，於《團體協約法》第6條第1項明定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。違反者經裁決認定屬實，處以新台幣10萬元以上50萬元以下罰鍰，且有連續罰之規定。並同時在第2項明定無正當理由之該當要件，明定具有協商資格之勞資任何一方提出協商時，他方如有該當所列3款事由者，為無正當理

由拒絕協商。第3項則明列具有協商資格的工會。

《團體協約法》第6條規定，一定能發揮促進勞資雙方進行團體協商的效果。但法律規定文句本身是否也容易產生爭議，也值得大家來關心。首先第6條第1項所提到誠信協商原則與無正當理由不得拒絕協商的規定，何以要限定「團體協約」之協商，令人費解。蓋勞資雙方進行協商，不一定都要以訂定成團體協約為目的，難道勞資雙方所進行的團體協商，如非以團體協約訂定為前提時，即可不受誠信協商原則的約束或可以無正當理由拒絕嗎？當然有論者主張舉重以明輕，認為團體協約的協商都必須誠信原則了，或對於團體協約的協商，無正當理由者都不得拒絕了，其它協商更應該比照辦理。但法解釋時為了維護法律安定性，一般都必須以文意解釋為主，其次才是論理解釋。更何況具有罰則的強制性規定，原則上應該從嚴解釋而不宜過度擴張解釋。勞資雙方進行團體協約的協商，只是所有協商大範圍中的一個部分，法律條文如果明文限定：「團體協約」的協商，才需要誠信原則或無正當理由不得拒絕的用語時，行政機關所謂合目的性擴張解釋，與法院必須依法判決時，會不會造成兩者意見分歧，值得關心。國外立法例鮮少像我國法一樣自限於團體協約協商的用語，例如日本《工會法》第7條明定「雇主無正當理由拒絕與所雇用勞工

的代表人進行團體協商者」，為不當勞動行為。因此為了法運用時不致產生更多的紛擾，建議應儘快在下次修法時，將限定於團體協約的文句刪除。

《團體協約法》第6條第2項規定，其立法用意本來在於明確第1項無正當理由的態樣，以達事前定爭止紛的目的。但法律規定用語卻將無正當理由的態樣錯置為無正當理由的內涵，使得裁決機構無法針對各個爭議事態綜合判斷是否無正當理由。例如資方以工會幹部全員為被告提起訴訟後，卻要求工會進行有關加班同意的團體協商，工會要求雇主撤回起訴後始應允團體協商，應該是放諸四海的基本因應。又例如工會理事長在記者會上數落董事長的不是，造成疑似公然侮辱後，繼而跟資方要求加薪的協商，此時資方要求工會首先道歉後始應允協商，也是人之常情。但因第6條第2項規定緣故，抹煞人之常情反應率爾認定為無正當理由拒絕協商，是否真能以法律逼使雙方進行有結果的團體協商，實在令人擔心。建議如果修法時，能將第2項修正為「有協商資格之一方提出協商要求時，他方無正當理由者，不得有下列情形之一」。將第2項與第1項脫勾，做為補充第1項之規範為已足，而將無正當理由之認定權限還原給裁決機構使能更因應事實狀態為合理的裁決。

依據新修正勞動三法規定，勞資雙方締結團體協約者有二個管道。一是透過團



體協商合意後，尚需經《團體協約法》第9條規定程序，於會員大會或會員代表大會過半數出席會員的三分之二以上決議等要件後，才能簽訂有效的團體協約。但第二個管道是《勞資爭議處理法》第23條與第37條第2項所定，調解成立或仲裁判斷後，當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。問題是第二個管道所成立的團體協約，是否就無須再踐行《團體協約法》第9條程序規定呢？依據《勞資爭議處理法》規定字面文意以及主管機關解釋看來，似乎透過調解成立與仲裁判斷者，無需再經《團體協約法》第9條會員勞工集體多數決，即可簽訂有效的團體協約。但此種解釋與《團體協約法》第9條所定目的是否抵觸，不無疑問。蓋《團體協約法》第9條明定簽訂團體協約前必須先經會員勞工集體多數決針對協商內容的合意，其目的在避免工會代表勞工與雇主進行團體協商的專擅，避免訂出與會員勞工自身權益相違背的不利條件。然而調解與仲裁時，工會也是代表勞工進行相關程序，而調解程序並非做權利義務是非黑白的認定，而是促成爭議雙方各退一步解決糾紛的程序。何以調解成立下的合意內容就絕對不會有工會專擅的疑慮，或絕對不會有與會員勞工自身權益相違背的不利條件出現呢？因此如果肯定《團體協約法》第9條程序規定有其必要性時，至少調解程序這一環在調解成立後，法律宜明確規定工會仍

須踐行《團體協約法》第9條程序要件後，始得簽訂有效的團體協約。

### 妥當完善的救濟管道

本次大幅度修正勞動三法，最值得歷史上記載的是導入了禁止不當勞動行為的明確規範，但是禁止不當勞動行為的法規定，其具體落實仍取決於是否具備有效且迅速確實的救濟管道，這個救濟管道就是《勞資爭議處理法》中的裁決機制。裁決機制在我國也是一個創舉，上路以後的成效不僅攸關是否能遏止不當勞動行為，為我國集體勞動關係發展在短期內進一步打開一條活路，也關係到裁決委員會本身是否能扮演定爭止紛的功能，不會步入過去仲裁機制被打入冷宮的惡夢。

不當勞動行為救濟管道的裁決機制是否能夠成功，當然取決於初期若干案件的裁決決定是否能使爭議的勞資雙方信服相關。不過以我國裁決機制的設計，不排除勞資雙方針對裁決決定仍有提起訴訟的空間，且一般社會仍以法院終局判決做為認命的觀念看來，第一屆裁決委員會成員的公正代表性，以及裁決命令本身的品質，將是影響裁決機制是否成功的二大要素。未來各裁決委員，是否能在裁決決定程序中扮演好公益代表的角色及善盡利益迴避原則，值得後續觀察。

不當勞動行為規範中，除了前述《團體協約法》第6條有關禁止無正當理由拒絕



團體協商的規範外，另一個最主要的規範就在於《工會法》第35條所定禁止雇主妨害工會的各種不當勞動行為。不當勞動行為中所明文禁止者，不論雇主對於勞工的不利益待遇、或禁止黃犬契約，原本都是屬於雇主解雇權、懲戒權、或人事權的範疇。而有關拒絕團體協商的事項，原本也是屬於一個人要不要與他人面對，進而商談的基本自由。甚至禁止雇主不當經費援助工會、或不當介入干預工會運作，原本也應該是屬於雇主各種行動自由的空間。只是這些原本屬於雇主在市民法上的權利與自由，在《工會法》立法目的下，為了保障勞工團結組織及協助其進行團體協商，無法容許雇主過度主張市民法上的自由。因此對於違反法所禁止的不當勞動行為者，必須予以糾正。

換言之，禁止與糾正雇主的不當勞動行為規範，僅屬於不當勞動行為救濟制度的範疇，在法院一般所採用的裁判規範體系中，並不當然也立即等同違法視之。同種行為在裁判規範上是否被認定違法，仍有依循裁判規範予以個別檢討的必要。

裁決委員會不是法院的代理人，充其量只是行政機關為處理不當勞動行為所設計的救濟管道。裁決委員會的決定無法像法院有權限慢工出細活，其最主要目的在於追求迅速、確實、省花費的解決勞資爭議。因此行政主管機關有必要針對勞資雙方、特別是針對資方宣導裁決機制的本質

與作用，避免裁決機制實質上變成非法定的訴訟前置程序，無端浪費勞資爭議處理的時效。

### 結語

如果各界都能以沉靜穩定的心情，關心著勞資關係自然的發展，不要揠苗助長，也不要冀圖一夕間改變現狀，讓新勞動三法與實務在自然的呼吸空間中成長，或許我們對於台灣勞資關係的未來發展，尚能懷抱著信心。

因此就如同本文中前面所提過的法制理念，集體《勞動關係法》應該比較著重於創造勞資雙方能立於平等立場協商的空間，而少著墨在公權力對於工會的管制與介入干預。讓工會有機會透過勞資雙方不斷的互動學習過程中，培養其具備獨立自主性的發展途徑，如此才能使台灣工會有堅固的基盤。於此意義下，筆者認為主管機關應有時程計畫，對於工會類型的管制與內部自治事項逐步採取鬆綁方針。特別是有必要沿著國際人權兩公約的線上，遵循兩公約實施法的精神，讓工會組織與發展徹底自由化。那麼台灣的勞資關係，在睿智的台灣人民手中，將會自己找到合理的出口。☺



# 日本部分工時勞工

## 與勞工保險

東華大學財經法律研究所助理教授 張鑫隆

### 問題之提出

一般而言，部分工時的工作型態對勞、資、政三方均具有正面的意義。對勞工而言可以縮短並彈性運用工作時間，使家庭或個人生活和工作得以兼顧；對資方而言，可以作為調節非全時性工作或補充性人力之運用，進而提升工作效率和降低人事成本；對於官方而言，在景氣低迷時期，可以透過工作分享型之部分工時制度的推動或工時縮短的補助金，來抑制失業率的升高。

在先進國家，部分工時工作型態非常普遍，但是我國部分工時勞工的統計顯示並不顯著。究其原因，與全時勞工間之不成比例的差別待遇可能是勞工裹足不前的

主要的原因；其次是與全時勞工不成比例的勞工保險費負擔，可能是雇主成本考量的障礙之一。例如我國以11,100元作為部分工時投保薪資的下限，大約是以週28小時的基本工資為投保的基準，因此資方可能以週工時28小時作為成本的界限，不願僱用工時低於28小時的勞工，或是對於所謂微量工作的部分工時勞工不予投保。據勞委會96年部分工時勞工就業實況調查顯示，從事週工時未滿30小時的勞工占53.4%之多，在這樣的背景下，屬於微量工作的部分工時勞工可能不易獲得就業機會或未受勞工保險的保障。

我國勞工保險採強制保險制度，只要實際從事工作，不問工時長短，即應參加，內容包括職災保險、一般事故保險、就業保

險、年金保險及劃歸全民健保的醫療保險等，對勞工的保險範圍可以說非常完整，但是勞資雙方保費的負擔和保險給付的內容是否相當，仍待檢驗。

相對於日本的情況，勞工保險的範圍甚至還包括照護保險，但是除職災保險外，對於部分工時勞工採限制加保的方式，必須符合一定工時數或期間才能取得加保資格；再加上稅法上對一定收入以下勞工採免申報所得稅的優惠措施，對勞資雙方均有很高的誘因。因此，目前日本受僱的部分工時勞工比例高達四分之一

（2009年），其中週工時未滿30小時者占近七成，總平均週工時為26.5小時。從這樣的數據來看，日本的部分工時勞工比例雖然很高，但職業災害保險以外的保障不足，如何擴大部分工時勞工適用社會保險成為日本近來的重大課題之一。

基於上述問題意識，以下就國際勞工組織（ILO）之部分工時勞工均等待遇公約和日本相關規定加以介紹和分析，並提供我國部分工時勞工之勞工保險政策參考。

## ILO部分工時公約關於社會保險之規定

從事相同工作之部分工時勞工和全時勞工之間只是工時上的差異，其勞動條件僅能依工時比例調整，不能因為部分工時身分而受到不公平的待遇。ILO於1994年通過的部分工時均等待遇公約即是根據這樣的理念而制定。關於部分工時勞工之社會



日本的部分工時勞工比例雖然很高，但職業災害保險以外的保障不足，如何擴大部分工時勞工適用社會保險成為日本近來的重大課題之一。

保險，該公約第6條規定社會保障制度應加以調整，使部分工時勞工能享有與可比較之全時勞工「同等（equivalent）條件」。也就是說，該公約雖然允許部分工時勞工的社會保障可依其與全時勞工的工時或工資等之比例調整，但是關於「工作上的安全和健康」之保障，例如勞工安全衛生、職業災害的補償或職業災害保險等，應與全時勞工作「同一（same）」之保障。

與該公約同時通過的ILO第182號建議書中更具體建議會員國在調整社會保障制度時，應逐漸擴大部分工時勞工適用社會保險，並（1）依比例給付老年年金、生病給付、殘障給付、母性給付及家屬津貼等；（2）降低加入就業保險的資格；（3）減少



部分工時勞工適用社會保險等的最低條件之不利；(4)減少部分工時勞工依工時比例計算保險給付總額之不利。

如果部分工時勞工從事兩個以上之工作時，該建議書建議會員國應合併計算該勞工之工時、保費或工資，判斷是否符合投保的資格(第9條)。

總而言之，該公約雖然允許其會員國針對部分工時勞工之工時或所得的高低設定投保的資格，但是勞工安全衛生之保護和職業災害保險絕對不能被排除或有不公平的差別待遇。而且，其它的勞工保險投保資格的限制不應過於狹窄，並應漸進的擴大適用對象；另外對於從事兩個以上部分工時工作的勞工，應合併計算其工時或工資來判斷加保的資格。

## 日本部分工時勞工的社會保障

日本部分工時勞工的就業型態早在戰後便形成，一開始是以農閒時之農業生產者和婦女來補充企業人力之不足。之後則是因為長期不景氣下，企業為降低人事成本而減少全時勞工的僱用，轉而增加部分工時等非典型勞工的僱用。另一方面，政府則以個人所得在一定金額以下免申報之優惠及限制部分工時勞工投保社會保險的資格等兩項政策，作為促進婦女進入勞動市場的誘因。但是由於日本法院對於正職員工的裁員或解僱條件非常嚴格和慎重，所以即使企業在景氣回復時，仍維持其彈性運用人力的態度，致使部分工時型態成

常態化的發展。日本部分工時勞工數從1980年呈現快速成長，1990年首次突破全體勞工的20%，在2009年時已經達到27.32%。隨著部分工時勞工人數的快速增加，部分工時工作不安定和待遇不均等的問題已成為日本社會的重大課題，特別是受到建構社會安全網的政策，以及前述ILO公約所提出之均等待遇原則和擴大部分工時勞工適用社會保險之建議的影響，促使日本的社會保險制度進行重要的變革。以下分別就部分工時勞工之社會保險的適用和變革的方向加以介紹。

日本勞工保險分為勞動保險和社會保險兩大類，前者包括職災保險和就業保險，後者包括勞工健康保險(含照護保險)及勞工退休年金保險，與我國《勞工保險條例》所稱之普通事故保險相當。其相關規定的內容及部分工時勞工適用的資格分述如下：

### 一、職災保險

日本職災保險屬強制保險，不因工時長短而有適用上的限制。保費採實際工資總額為計算基準，無投保金額上限之規定。因此雇主雖全額負擔保費，對微量部分工時勞工並無特別高額的負擔。

#### (一) 擬制生效之強制保險

這裡所稱的強制保險與我國以通知日起算始生效之規定不同，只要實際從事勞動，不問部分工時勞工、臨時工，甚至是非法外勞，均立即發生保險效力，即使雇主未予加保或繳納保費，發生職災的勞工

均可請求保險給付。只是雇主如未繳納保費時會被追討2年之保險費；如果是故意或重大過失未予加保而發生職災或通勤災害時，除追繳保費外，將被追討該保險給付的100%或40%以內的金額。另外，雇主如就職災發生有故意或重大過失之責任時，亦會被追討該保險給付30%的金額。

## (二) 給付內容

職災保險費雖然以實際薪資投保，但是醫療給付全額支給，其他如下表所示，與我國完全以投保薪資作為給付基礎之制度不同，多數給付均設有基本的給付額。

從下表可知日本的職災給付雖然依實際薪資投保，但除休業給付外，不僅醫療費用全額給付，其它給付亦設有定額之特別給付，充分考慮到部分工時勞工因投保薪資較少而受到保護不足的問題。

我國職災給付除老年年金有加計3,000元，遺屬年金和失能年金分別有3,000元及4,000的最低額限制外，其它均以投保薪資計算。我國如果亦改採以實際薪資投保、無最低投保薪資的設計時，某些部分工時勞工發生職災時所受到保障將發生明顯的不足。例如以每週打工5小時的部分工時勞工為例，如發生職災死亡時，其喪葬津貼可能只能領不到一萬元之5個月平均月投保薪資。

## 二、就業保險

日本政府過去認為從事部分工時勞工多屬學生和主婦之家庭經濟輔助之角色，只是過渡性的工作型態，沒有失業的問題，無需負擔保費，所以為排除這些人的適用，而設下相當高的適用基準。但是隨著雇主使用部分工時勞動型態來調整人力

日本職災給付一覽表

給付種類	概要	職災給付
醫療給付	醫療費用	全額
休業給付	工資補償	第4日起 60% + (特別) 20% (另依社會福利制度支給)
身障給付	治癒但有後遺症之補償	依身障程度給與一次金 56 日份平均日薪~或年金 131 日份~+ (特) 8 萬圓~ 342 萬圓 (依身心障礙等級定額支給)
遺屬給付	對死亡者遺屬的補償	依遺族人數支給 153 日份~ 245 日份年金 + (特) 300 萬圓 (不問遺屬人數一律定額給付)
喪葬津貼	喪葬費用	定額 31 萬 5 千圓 + 30 日份、最低補償 60 日份
傷病給付	經 3 年仍未治癒時之最終補償	依身障程度給予 245 日份~ 313 日份年金 + (特) 100 萬圓~ 114 萬圓之一次金



的作法常態化後，部分工時勞工失業亦成為重大的社會問題。因此日本政府降低了部分工時勞工加入就業保險的條件，必須

(1) 一週中約定工作時間超過20小時以上，且(2) 預定受僱用31日以上。保費則是由勞、資方依約4：6的比例分擔。失業給付的計算如下表(2009年)。

支領失業給付最長的日數依失業理由、投保期間和年齡而有不同，一般非自願離職者可支領9至240日，自願離職而失業者，經過3個月仍未就業時，亦可依其投保期間長短，支領90日至150日之失業給付；身障者依年齡最高可達360日；至於65歲以上的失業者最多只能領50日的失業給付。

由下表可知，日本《僱用保險法》雖然對部分工時勞工的投保資格設有至少週20小時以上工時的限制，但是在失業給付的金額和期間上，對薪資多寡和年齡高低設差別的給付率，對於薪資相對較低的部分工時勞工較有利。

我國不分薪資多寡，一律以投保薪資額為基準，給付60%的失業給付，期間最長6個月，且限於非自願離職者始有請求權。對於有扶養家屬的失業者每一名家屬可加計10%，最高至20%。對於滿45歲之身心障礙者可延長至9個月。

從上述比較來看，我國部分工時勞工加入就業保險雖未受限，但是在失業給付的保障程度顯然差異很大。如果改採以實際薪資投保，並排除最低投保金額的限制，將使給付的金額更加低落，可能失去投保的意義。

### 三、社會保險

健康保險方面，部分工時勞工的加保資格限於1日或1週間的工作時間約為正職員工之四分之三以上或1個月的工作日數約為正職員工的四分之三以上。因此未能達到此條件之部分工時勞工僅能參加由地方政府所主辦之國民健康保險及國民年金保險，在醫療上雖然享有一樣的保障，但

日本失業給付計算一覽表

年齡	工資日額	基本津貼給付率
60 ~ 未滿	2,050 圓 ~ 4,040 圓未滿	工資日額的 80%
	4,040 圓 ~ 11,680 圓以下	工資日額的 80% ~ 50%
	超過 11,680 圓時，依年齡設有 12,580 圓至 14,890 圓的上限額。	工資日額的 50%
60 ~ 以上 65 ~ 未滿	2,050 圓 ~ 4,040 圓未滿	工資日額的 80%
	4,040 圓 ~ 10,470 圓	工資日額 80% ~ 45%
	10,470 圓 ~ 14,890 圓	工資日額 45%

是給付的內容並不包括生傷病津貼（投保薪資分級表的月薪資的三分之二，最長1個半月）、生育給付、育兒津貼、喪葬補助等。在年金方面，企業的所謂厚生年金保險遠比國民年金優渥，但是與健康保險一樣，亦設下同樣高標準的加保門檻。正因為如此高標準的加保資格，雇主如仍未替應投保之員工辦理這兩項保險時，可能分別被處6個月以下徒刑或20萬圓以下罰金，及同樣6個月以下徒刑或30萬圓以下罰金。

日本專家學者表示，隨著部分工時勞工人數大量成長，應該擴大其加入健康保險和年金保險的範圍，從正職勞工四分之三的工時以上之限制降低到二分之一的程度。但是有人擔心反而會造成雙方為避免社會保險費的負擔，而向下調整工時和待遇。儘管如此，多數的專家學者仍堅信，未來社會保險制度的改革應該以促進部分工時勞工能力的發揮、待遇的改善以及社會安全網的建構為方向。

#### 四、對我國之啓示

我國勞工保險制度原本就是以全時之正職勞工為對象所設計之制度，對於部分工時勞工並未設有例外之規定。這樣的構造符合前述ILO公約所期待之全體適用的程度，也較無日本部分工時勞工被限制投保之不公平問題，應受到肯定。但是實務上由於雇主基於成本的考量，不願僱用低於一定工時的勞工，或甚至違法不為勞工加保，造成部分工時工作型態無法健全發展。

因此在制度的設計上，導入適當的誘因是促進部分工時勞工勞動型態健全發展的有效手段。首先要解決的是以11,100元作為部分工時最低投保薪資是否合理的問題。如前所述，雇主以高於實際給付勞工的薪資來投保並不符合成本效益，勞工也要相對負擔一定比例的保費。如果改採以實際工資計算保費將具有合理性和提升勞資雙方利用該型態的誘因，但是會有兩個問題發生：一是依投保薪資計算之給付過低將失去保障的意義；二是雇主以多報少或假勞工投保的違法成本將增加。

關於後者之違法的現象原本是行政機關該進行取締、防止的成本，何以轉嫁到保險的制度內，難以令人接受。

關於前者則是保險給付設計的問題，由於勞工保險的給付內容多以投保薪資來計算，如果以實際薪資來投保，將造成給付過低的危險。如前所述，日本以實際薪資計算保費，但是保險給付並不全然以實際薪資來計算，依據薪資的多寡而設有最低或附加的定額給付，以補救因為投保薪資過低而發生給付不足之情形。所以要改採實際薪資計算保費，必須以調整保險給付的內容為前提。

其次，關於逾兩個以上部分工時工作時，所有雇主均應為勞工投保的問題，確實是一個很不公的現象，應參照前述ILO公約，將兩個以上工作的工資合計加保，其保費則依各雇主所給付之工資比例來分擔即可。☺



# 淺談台灣工時概況 與國際工時之比較

勞委會統計處科長 陳玉芳



**勞**工之權益及保障向來為各界所重視，其中工作時間（簡稱工時）會影響到企業的勞動成本，也影響勞動者的生產力、工作量，尤其是超時工作的問題，對勞動者的健康、安全及福祉均有影響，因此受到高度關注。為瞭解國內勞工之工作時間狀況，本文就國內整體工時統計資料進行整理，並與主要國家比較，淺析各國勞工工時之變化與差異之原因，提供各界參考。

## 2010年我國就業者週工時為43.60小時較2000年為低

我國於2000年修訂《勞動基準法》，法定工時為每2週不超過84小時；以家戶面調查資料來看，就業者週工時於2000年為46.09小時，2001年工時減少為44.93小時，2002年至2007年則介於44.64至45.14小時之間。2008年底受全球金融風暴影響，國內部分事業單位因訂單不足或營運不佳，導致2009年縮減工時為43.42小時，2010年隨景氣好轉週工時微增為43.60小時。

就性別而言，男性平均工時均較女性為長。若由從業身分觀察，雇主、自營作業者及無酬家屬工作者<sup>1</sup>的工時較受僱者為長，2010年雇主平均週工時為47.49小時、自營作業者46.32小時、無酬家屬工作者46.18小時，均在46小時以上，受僱者為42.74小時（表1）。

<sup>1</sup> 自營作業者：指自己經營或合夥經營事業而未僱有他人之就業者。無酬家屬工作者：指幫同戶長或其他家屬從事營利工作而不支領薪資之就業者，週內需從事 15 小時以上。

表 1 就業者平均每人每週主要工作時數按性別、從業身分別分

單位：小時

項目別	總計	性別		從業身分別					
		男性	女性	雇主	自營 作業者	無酬家屬 工作者	受僱者		
							計	受私人 僱用者	受政府 僱用者
2000年	46.09	46.25	45.86	49.40	48.18	47.69	45.20	45.46	43.57
2001年	44.93	45.05	44.74	48.99	47.49	47.14	43.83	44.21	41.46
2002年	44.64	44.74	44.50	48.61	47.29	47.06	43.51	43.85	41.34
2003年	44.75	44.96	44.44	48.74	47.40	47.07	43.65	44.03	41.34
2004年	45.14	45.48	44.67	49.23	48.05	47.79	43.99	44.41	41.37
2005年	44.97	45.34	44.46	49.25	47.98	47.83	43.82	44.22	41.09
2006年	45.12	45.56	44.53	49.19	47.93	47.36	44.12	44.50	41.40
2007年	45.02	45.46	44.45	48.93	47.53	47.13	44.13	44.48	41.43
2008年	43.83	44.19	43.35	47.55	46.45	46.35	42.93	43.22	40.75
2009年	43.42	43.60	43.19	47.40	46.00	46.20	42.53	42.66	41.67
2010年	43.60	43.96	43.15	47.49	46.32	46.18	42.74	43.03	40.74

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」。

### 亞洲工時普遍較歐美長 我國工時則為亞洲四小龍較低者

依各國官方統計網站資料觀察，我國與韓國、新加坡、香港相比，以家戶面調查之就業者工時而言，國內就業者平均工時最低，2010年國內就業者平均週工時為43.6小時，低於韓國之45.1小時、新加坡46.6小時及香港48小時，然而比起歐美國家，勞工工時仍屬較長（表2）。





表 2 就業者平均工時

單位：小時

項目別	中華民國			韓國		新加坡		香港	
	家戶面		場所面	家戶面	場所面	家戶面		家戶面	
	週工時 (就業者)	週工時 (受僱者)	月工時	週工時 (就業者)	月工時	週工時 (就業者)	週工時 (受僱者)	週工時 (就業者)	
資料來源	行政院主計處「人力資源調查」 <sup>2</sup>		行政院主計處「受僱員工薪資調查」 <sup>3</sup>	統計局「勞動力調查」	勞動部「事業單位薪資及工時調查」	人力資源部「勞動力調查」		人力資源部「勞動市場調查」	政府統計處「綜合住戶統計調查」
資料說明	1. 就業者身分，包含雇主、受僱者、自營業者及無酬家屬工作者。 2. 實際工時。 3. 主要工作時數。		1. 全體受僱者。 2. 不含農業部門。 3. 實際工時。		1. 2006年以前按常僱受僱者統計，自2007年為全體受僱者。 2. 不含農業部門。按5人以上之事業單位進行統計。 3. 實際工時。	1. 每年6月資料。 2. 為經常性週工時，不論是否為有給工時均計入。不含全時公務員。 3. 若有2個以上工作時為總工作時數。		1. 2005年以前，以25人以上私部門為調查對象，自2006年資料包含公共部門。 2. 含農業部門。	1. 就業人士在統計前七天內的工作時數中位數。 2. 實際工作時數，包括全部有薪及無薪的工作時數。
2000年	46.09	45.20	190.1	50.6	204.8	-	-	47.0	-
2001年	44.93	43.83	180.4	50.4	202.5	-	-	46.2	-
2002年	44.64	43.51	181.4	49.8	199.6	-	-	46.0	-
2003年	44.75	43.65	181.3	49.1	198.2	-	-	46.0	-
2004年	45.14	43.99	183.5	48.7	197.2	-	-	46.3	-
2005年	44.97	43.82	181.9	48.1	195.1	-	-	46.5	-
2006年	45.12	44.12	180.9	47.9	191.2	-	-	46.2	-
2007年	45.02	44.13	180.5	47.1	174.2	-	-	46.3	-
2008年	43.83	42.93	179.7	46.0	171.4	46.3	45.7	46.3	45
2009年	43.42	42.53	176.7	45.9	172.8	45.6	45.1	46.0	45
2010年	43.60	42.74	181.2	45.1	175.9	46.6	46.2	46.2	48

資料來源：各國官方統計網站。

2 以本國籍 15 歲以上民間人口為調查對象，包含有酬及無酬加班工時，部分工時或全時工時工作者，涵蓋所有的行業。

3 以受僱者為主，蒐集各事業單位月底在職受僱員工全月實際工作總人時數，包含正常工時及加班工時；至於調查行業，則不含農業、教育服務業、健康中心、其它社會工作服務業、家事服務業、創作及個人藝術表演業與公共行政及國防業等業別，亦不含廠外按件計酬者，但涵蓋外籍勞工。

經濟合作發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）為瞭解各國年工時之趨勢及差異，按年產生就業者年工時統計資料，各國資料來源包含家戶面、場所面等，並經過年休假、國定假日及因病假、產假等致未工作的時間調整而產生，主要作為瞭解各國工時長期變動趨勢。

比較各國年工時，亞洲各國如韓國、新加坡、香港及我國年工時均較歐美各國為長，年工時在2,170小時至2,400小時之間，工時次長者為日本、美國、加拿大及英國，年工時在1,650小時至1,770小時之間，而以法國、德國等歐洲國家最短，分別為1,553.9小時、1,389.7小時。

若觀察各國近年間工時變動情形，以韓國下降幅度最大，2008年較2000年減少264.0小時，其次為日本，2009年較2000年減少107.8小時，我國再次之，由2000年2,281.2小時降至2010年2,174.4小時，計減少106.8小時（表3）。

表 3 就業者平均年工時

單位：小時

年別	中華民國 (1) (2)	韓國	新加坡 (1) (3)	香港 (1)	日本	美國	加拿大	法國 (4)	德國	英國	中國大陸 (1)
2000年	2,281.2	2,519.7	2,444.0	2,423.2	1,821.3	1,836.4	1,767.8	1,591.4	1,473.0	1,712.0	-
2001年	2,164.8	2,506.3	2,402.4	2,418.0	1,809.0	1,813.9	1,762.0	1,578.5	1,458.4	1,715.0	-
2002年	2,176.8	2,465.1	2,392.0	2,438.8	1,798.0	1,810.1	1,744.4	1,537.2	1,445.4	1,696.0	-
2003年	2,175.6	2,433.7	2,392.0	2,423.2	1,798.6	1,799.6	1,734.1	1,532.7	1,438.9	1,677.0	2,360.8
2004年	2,202.0	2,404.1	2,407.6	2,449.2	1,787.0	1,802.3	1,752.4	1,561.4	1,441.5	1,672.0	2,366.0
2005年	2,182.8	2,363.8	2,418.0	2,438.8	1,775.0	1,799.6	1,738.3	1,556.7	1,434.1	1,676.0	2,485.6
2006年	2,170.8	2,357.1	2,402.4	2,407.6	1,784.0	1,801.0	1,737.9	1,535.8	1,429.5	1,671.0	2,459.6
2007年	2,166.0	2,316.3	2,407.6	2,423.2	1,785.0	1,797.9	1,735.7	1,555.9	1,431.0	1,673.0	2,366.0
2008年	2,156.4	2,255.8	2,407.6	2,371.2	1,771.5	1,796.1	1,727.3	1,559.9	1,429.6	1,652.1	2,319.2
2009年	2,120.4	-	2,392.0	-	1,713.5	1,768.4	1,699.0	1,553.9	1,389.7	1,645.6	-
2010年	2,174.4	-	2,402.4	-	-	-	-	-	-	-	-
最近一年 較2000 年增減	-106.8	-264.0	-41.6	-52.0	-107.8	-68.0	-68.8	-37.5	-83.3	-66.4	-

資料來源：中華民國－行政院主計處《薪資與生產力統計年報》。

新加坡－Yearbook of Manpower Statistics

香港、中國大陸－ILO (<http://laborsta.ilo.org/STP/guest>)

其他－OECD ([http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS_SEXAGE_I_R))

附註：(1) 年工時係本會統計處以右列公式推算，年工時＝月工時×12＝週工時×52。

(2) 我國為非農業受僱者。

(3) 新加坡2005年以前，以25人以上私部門為調查對象，2006年以後，資料包含公共部門。

(4) 法國2006及2007年資料為估計值。

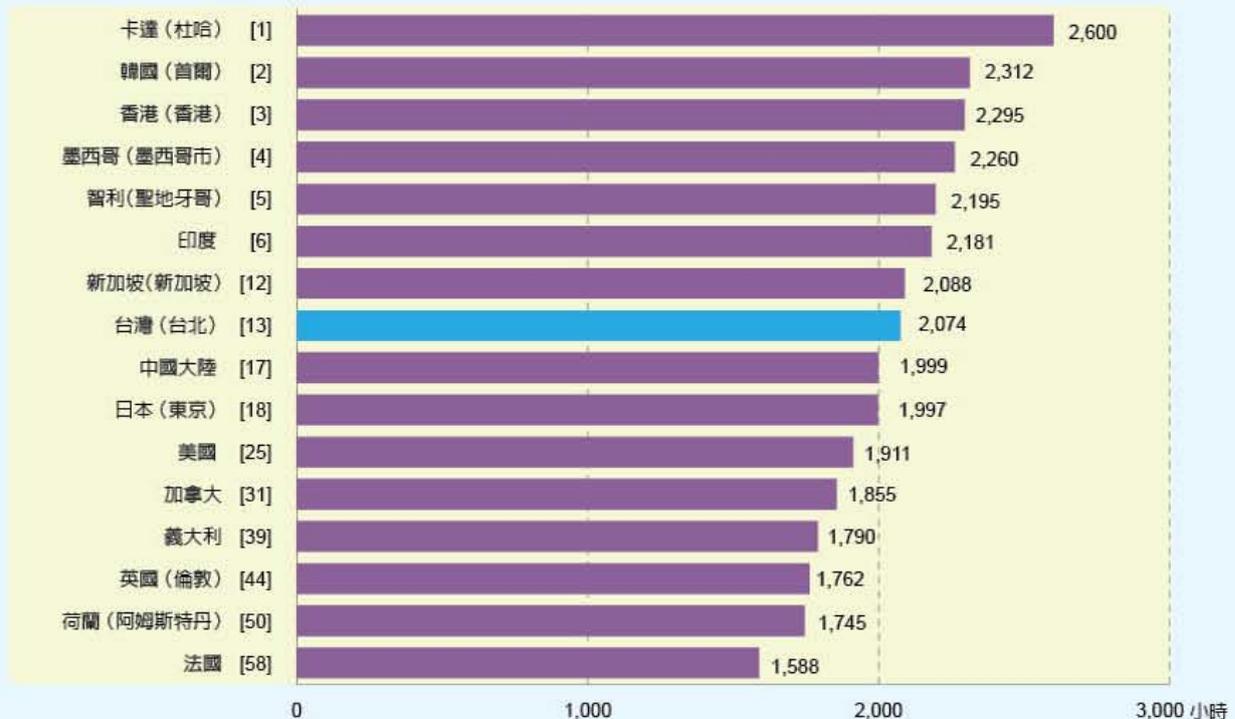


## 依《世界競爭力年報》 我國年工時排名第13

洛桑管理學院（International Institute for Management Development, IMD）《世界競爭力年報》（World Competitiveness Yearbook）中，各國平均年工時資料係引用瑞士銀行（UBS）「Prices and Earnings」報告，該銀行係針對全球73個城市（我國為台北）、13種職業（部門主管、生產經理、工程師、技術工、汽車修護工、營建工、廚師、銀行行員、客服中心人員、公車司機、個人助理、女性銷售工人、女性非技術工或體力工）進行問卷調查，由於調查地區及職業範圍較少，無法代表各國全體勞工之平均年工時。

依據2010年《世界競爭力年報》，2009年工作時數最長前5名依序為卡達2,600小時、韓國2,312小時、香港2,295小時、墨西哥2,260小時、智利2,195小時，排名第12為新加坡2,088小時，我國排名第13為2,074小時（如下圖）。

圖 1 2009 年各國平均年工時 (IMD)



資料來源：洛桑管理學院（IMD）2010年《世界競爭力年報》。

說明：(1) ( ) 內為調查之城市，部分國家為二個以上城市之平均，印度為德里、孟買；中國大陸為北京、上海；美國為芝加哥、洛杉磯、邁阿密、紐約；加拿大為蒙特婁、多倫多；義大利為米蘭、羅馬；法國為里昂、巴黎。

(2) [ ] 為排名順序。

## 各國工時差異原因

依據OECD之研究，各國工時差異之原因，主要是全時工作者減少工時，部分工時就業者增加，再加上女性勞動參與提高，平均來說女性工作時數較男性為短，兩者在各國間增減幅度不一，使得各國工時產生差異。表4為主要國家重要勞動統計指標，10年間主要國家女性勞動力參與率大多數都提高，我國女性勞動力參與率也由1999年之46.0%上升至2009年之49.6%，表列各國中僅日本、美國下降；各國部分工時就業率亦多數呈上升之勢，其中2009年部分工時就業率達到20%以上之國家含日本、德國及英國，我國最低，為3.2%。

表 4 主要國家重要勞動統計指標（1999 年、2009 年）

單位：%

國別	女性勞動力參與率		部分工時就業率	
	1999 年	2009 年	1999 年	2009 年
中華民國	46.0	49.6	-	3.2
韓國	47.6	49.2	7.7	9.9
新加坡	50.7	55.2	5.0	8.4
日本	49.6	48.5	-	20.3
美國	60.0	59.2	13.3	14.1
加拿大	58.9	62.6	18.4	19.1
法國	47.9	51.8	14.6	13.3
德國	49.0	52.9	17.1	21.9
英國	54.5	56.5	22.9	23.9

資料來源：(1) 女性勞動力參與率：

中華民國－行政院主計處「人力資源調查」、新加坡：Report on Labour Force in Singapore, 2009

各國－OECD.Stat Extracts database (<http://stats.oecd.org/WBOS>)。

(2) 部分工時就業率：我國為行政院主計處 2009 年 5 月「人力運用調查」，其餘為 OECD.Stat Extracts。

其中各國為主要工作週工時未滿 30 小時；韓國按實際工時未滿 30 小時者；美國僅就受僱者統計；我國按主要工作經常性週工時未滿 30 小時進行統計。

說明：(1) 勞動力參與率＝勞動力 / 民間人口。

(2) 美國及英國為 16 歲以上，其餘各國為 15 歲以上。



另外法規制度、文化差異、稅制、國定假日及有薪假多寡，也是各國工時不同的影響因素，亦可以解釋部分工時變動趨勢及勞動參與變動的原因。在各國勞動法令修訂部分，我國於2000年修訂《勞動基準法》，法定工時為每2週不超過84小時、韓國於2003年修訂為每週40小時、新加坡自1990年起改為每週44小時，而日本則自1988年至1997年逐步將每週法定最高工時由48小時降至每週40小時，美國於1938年規定每週40小時迄今。德國、英國依據歐盟工時指令（the Working Time Directive）規定週工時上限為48小時，惟將週工時上限視為工時安全門檻，實際週工時卻遠低於48小時，以英國為例，2010年全體就業者平均週實際工時為31.7小時<sup>4</sup>。法國於1990年代為解決高失業率，通過一連串縮短工時法令，在1998年6月通過《奧布里法》（Aubry Act），每週法定工時由39小時減至35小時（表5）。



在休假日給予之規定上，我國、韓國、新加坡、香港、日本均依年資給予休假，美國則無相關法規，有的企業在勞工工作1年後會給假，或是隨年資的增加，增加給假日數，但有1/4企業沒有給有新休假；日本及韓國法律的規範和企業實務作法上有不同，依法企業應是要給予加班費並給員工休假，但實務上因病假為無薪，員工生病時會請休假，部分情形甚至病假會減薪、不給紅利金或休假日，未工作的時間會有薪資上的懲罰。法國、德國、英國受僱者幾乎都有休假，法定全時勞工有新年休假4週以上，集體協商的勞工甚至比法定規範享有更多的休假。

部分低工時國家工時縮減的趨勢近年來已有轉變。例如法國2003年立法排除小企業適用正常週工時35小時上限<sup>5</sup>，2007年再修法提供企業更大的工時彈性空間。又以德國為例，自2003年部分集體協商為保障工作的穩定性而增加正常週工時（惟仍低於40小時）。

綜上分析可知，我國由家戶面調查之就業者工時，低於韓國、新加坡及香港，但較諸歐美各國仍屬長工時的國家；在進行國際工時統計比較時應留意引用工時統計數據在定義和統計方法上的差異，以免產生偏差。☺

4 資料來源：英國國家統計局勞動力調查，全體就業者平均週實際工時，含主要及次要工作，經季節調整。  
<http://www.statistics.gov.uk/statbase/TSDSeries1.asp>。

5 Fillon law。

表 5 主要國家正常工時、國定假日與特別休假天數之規定

國別	正常工時	2010 年 國定假日天數	每年享有之特別休假天數
中華民國	每日 8 小時，每 2 週 84 小時	19 天	1 年以上 3 年未滿者 7 天特別休假。 3 年以上 5 年未滿者 10 天特別休假。 5 年以上 10 年未滿者 14 天特別休假。 10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止。
韓國	每週 40 小時	14 天	工作第 1 年有 15 天休假。 工作超過 1 年，年資每連續增加 2 年多 1 天休假，最高天數上限為 25 天。
新加坡	每週 44 小時	11 天	工作第 1 年有 7 天休假。 工作超過 1 年，年資每連續增加 1 年多 1 天休假，最高天數上限為 14 天。
香港	法令未作任何規定。僱用青年條例規定，青年勞工（15～17 歲）正常工時每日 8 小時，每週 48 小時。	12 天	服務 1 年以上，3 年未滿者，每年給予 7 天。 3 年以上者，每 1 年加給 1 日，9 年加至 14 日為止。
日本	每日 8 小時，每週 40 小時	15 天	工作前半年有 10 天休假。 工作半年以上未滿 2.5 年，年資每增加 1 年多 1 天休假，工作 2.5 年以上，年資每增加 1 年多 2 天休假，最高天數上限為 20 天。
美國	每週 40 小時	10 天	沒有法令上的規定，多取決於團體協約。
加拿大	每日 8 小時，每週 40 小時	10 天	1 年以上，每年有 2 週特別休假。 另外 11 個州針對不同年資，再增加不同天數之特別休假。
法國	每週 35 小時	11 天 (2009 年)	30 日 (1 個月享有 2.5 日之休假)。
德國	每日 8 小時，每週 48 小時	10.5 天 (2009 年)	工作滿 6 個月以上，每年至少給 24 個工作天的有薪休假。
英國	連續 17 週平均正常工作時間最高不超過 48 小時	8 天 (2009 年)	28 天年休假 (自 2009 年 4 月起，8 天的國定假日計入年休假中)。

資料來源：

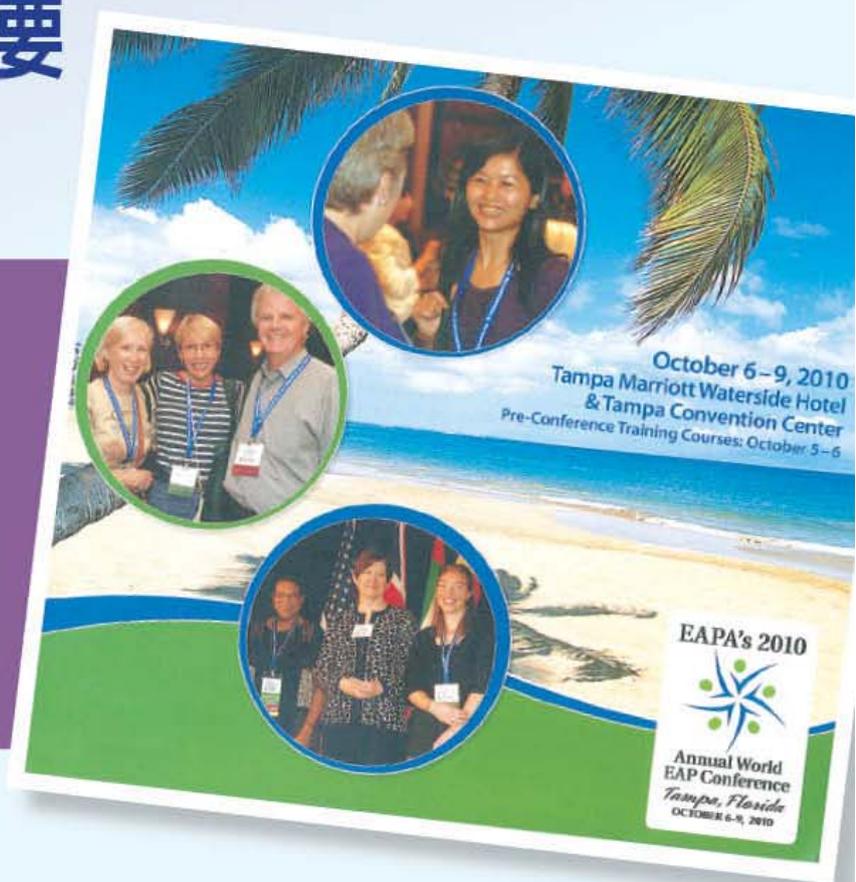
- (1) 正常工時：除德國由 ILO 網站取得，各國由官方網站取得。
- (2) 國定假日天數：香港官方網站取得，美國、加拿大、日本：國際勞動統計（2010 年）。  
英、德、法：Eurofound（2010.7），Working time developments 2009。
- (3) 特別休假天數：中華民國：《勞動基準法》、香港：《僱傭條例》。  
韓國：勞動部，《勞動基準法》、新加坡：人力資源部，The Employment Act。  
日本：厚生勞動省，《勞動基準法》、國際勞動統計（2010 年）。  
加拿大：[http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/publications/employment\\_standards/hours.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/publications/employment_standards/hours.shtml)、  
<http://www.pch.gc.ca/eng/1266366005340>。  
英、德、法：Eurofound（2010.7），Working time developments 2009、德國各區域國定假日天數不一，取組中點值。



# 2010年出席美國員工協助專業協會 年會 (2010 Annual World EAP Conference) 紀要

勞委會福利處科長 陳德進

勞委會為加強推展員工協助方案，打造人性化工作環境，提升勞工福祉，自98年度起加入「員工協助專業協會 (Employee Assistance Professionals Association, 簡稱EAPA)」，並出席EAPA國際年會，以直接獲取第一手趨勢資訊，促進國際接軌，裨益我國員工協助政策規劃及業務推展。



## 緣起

查EAPA設立於1971年，為當前全球最悠久且會員人數最多之EAP專業團體，參與之會員來自全球超過30個國家。勞委會自98年度起以「政府機構會員 (Government Agency Membership)」之身分參與。

此次年會參與人數超過850名，大會主題設定「新策略、新興機會 (New Strategies, Emerging Opportunities)」，以彰顯員工協助專

業於金融海嘯後之初步復甦階段，變動過程中的重要性及發展策略。

2010年10月6日至10月9日為本次大會期間，每日約分為4個時段，每時段安排共同性議程或同時進行4~5場次研討發表會，共同性議程部分於大會議廳舉行，供全體與會人員參加，同時進行之4~5場次研討發表會由與會人員擇一參加；各場次會議主題涵蓋內容可歸納羅列如下：

- 一、經濟復甦階段，員工協助專業如何協助勞工與企業共創雙贏：EAP之角色、策略、作法。
- 二、員工協助專業之發展：EAP成效測量工具、方法、測量指標、投資報酬率計算等。
- 三、職場員工身心健康：自殺防治、危機管理、員工認同、職場霸凌之因應對策。
- 四、員工協助方案針對特殊對象之協助策略：退役軍人、學生、網路成癮者、911等災後重建等。
- 五、員工協助專業新趨勢：工作／生活平衡議題、網路EAP服務之內涵與倫理。

根據美國的調查，有90%以上的人因為沮喪的心理問題要請假，每年相關損失630億美元，憂鬱症已是全球的大問題，自殺已連續7年為台灣十大死因之一。不單是台灣，根據美國調查有25%的勞工有心理疾病，其中71%的人從未就醫，因此這也是全球性的問題。自殺絕對不是無緣無故發生，是各種憂鬱因素與問題不斷累積未妥善紓解所造成的。EAP服務不但可以改善員工壓力，也是全民健保預防醫學重要的一環，對社會全體與個人家庭都有極大的助益。協助員工解決工作上及生活上的問題，不但可減少員工請假的損失時間成本，降低企業組織的人事成本外；更可協助

工作表現不佳的員工，提高工作表現，增加企業組織的生產力。

## 「員工協助方案」主要內容與台灣推動過程

「員工協助方案」(Employee Assistance Programs，簡稱EAPs)是一種透過公司內部管理人員及外部的專業人員，協助企業解決下列議題而設計的一種職場服務方案：

- 一、解決影響生產力有關的議題。
- 二、藉由「員工顧問」來協助企業找出並解決或減緩影響員工工作表現，例如：健康、心理、家庭、財務、法律、情緒、壓力等議題。

1994年，勞委會將「勞工輔導工作」更名為「員工協助方案」，運用工業社會工作方法和理念進行推廣，1998年，為切合各事業單位之需求、落實「員工協助方案」之本土化，勞委會委託中華人力資源管理協會編撰《員工協助方案工作手冊》並籌組成立北、中、南三區「員工協助方案」企業聯誼會進行經驗交流。2000年，勞委會輔導新竹市生命線協會成立國內第一家本土化外置式的員工協助方案服務中心(簡稱EAPC)，藉以建立與整合國內推動員工協助方案的經驗與模式。



## 美國EAP新觀念介紹——職場內不同世代之員工

為何特別推薦此一主題？美國員工協助方案社工員近年來深刻反省EA Professional 之專業知能，如未能掌握變化快速之職場動態、社會環境，很可能被淘汰，亦不可能提供妥適之專業服務，以美國職場而言，以員工之出生年代區分，可分為下列4個年代：

1. 傳統族群（1945年以前出生）  
（Traditionalist）
  2. 嬰兒潮（1945～1964）（Baby Boomer）
  3. X世代（1965～1980）（Gen X）
  4. Y世代（1981～2003）（Gen Y）
- 分述如次：

### 一、傳統族群

- （一）特徵包括自信、獨立、忠誠、勤奮、節儉，尊重接受指揮、自我克制之傳統價值、肯定工作與生活平衡之重要性、仍活躍於職場。
- （二）歷史重大事件包括：搭機商務旅行、經濟大蕭條、股市大崩盤、羅斯福總統新政「New Deal」、日本偷襲珍珠港、諾曼第登陸、韓戰、爵士樂。
- （三）工作文化包括接受命令式領導、認同明確的工作方向及角色職責、生於穩定安全之工作環境、富團隊精神、忠誠、對日新月異之現代科技

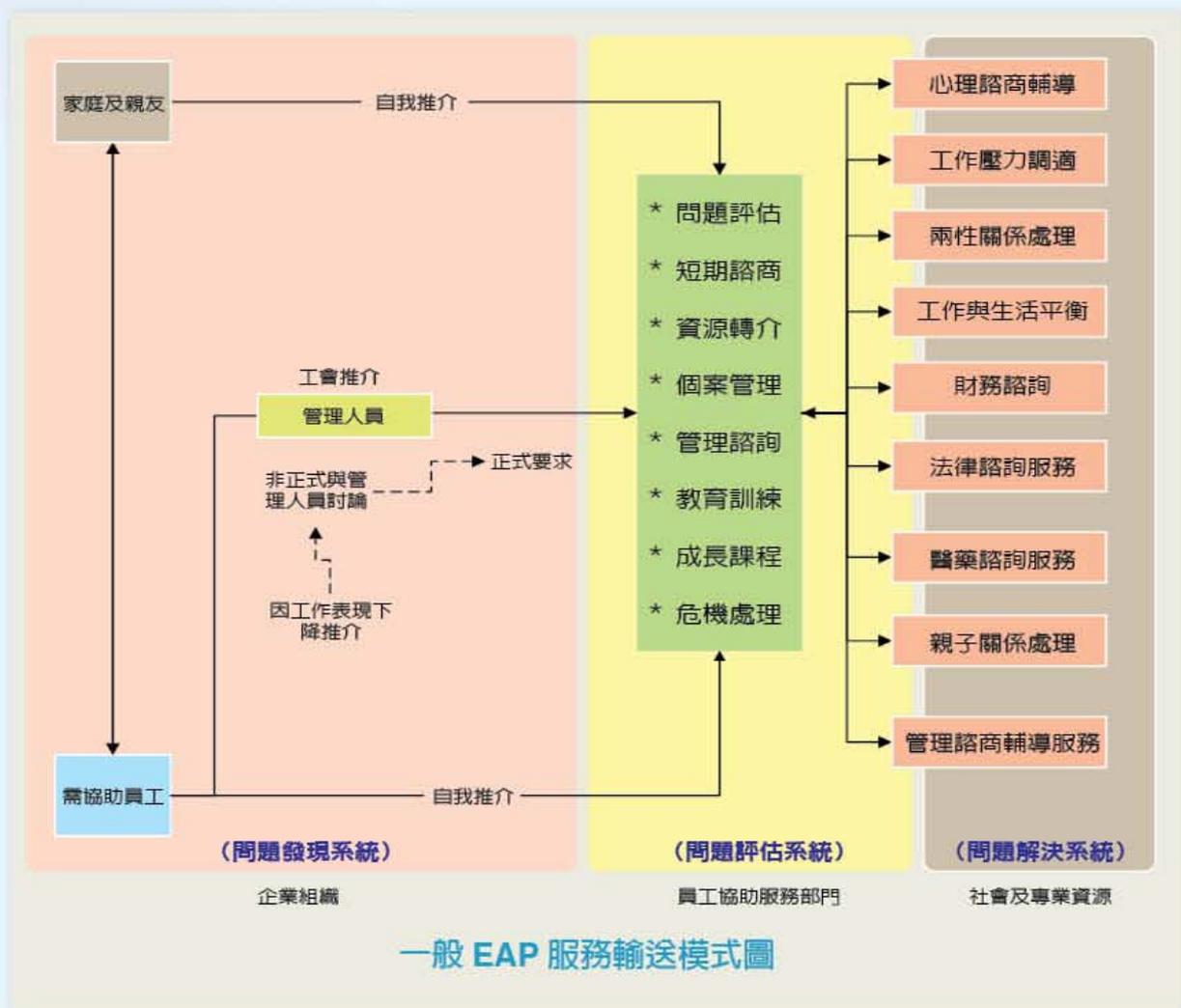
及多元職場甚感膽怯，「業精於勤而荒於嬉」為普遍工作倫理。

### 二、嬰兒潮

- （一）特徵包括多元分歧、挑戰制度、爭取自由與機會不遺餘力、大量女性進入職場、扁平化（升遷不易）、從工作中找尋生活意義乃各人取捨、不斷追求挑戰與機會、工作與生活平衡越顯重要，受僱者越來越多。
- （二）歷史重大事件包括：電視發明、人類登陸月球、人權運動風起雲湧、節育、甘迺迪暗殺案、越戰、水門事件、搖滾樂。
- （三）工作文化包括追求機會與安全、樂見民主之職場、擁護支持參與式領導、樂於自證精於工作。

### 三、X世代

- （一）特徵包括生長在單親（父母離婚）家庭、雙薪家庭、電子遊樂器盛行、偷懶的一代，但具企業家、創業者的精神、知識經濟型塑個人能力、多做多報酬、對興趣嗜好與終生學習極其執著、重視工作與生活平衡等。
- （二）歷史重大事件包括尼克森下台、能源危機、離婚率攀升、科技革命、大眾傳播、柏林圍牆倒了、東歐共產集團垮台、愛滋病。
- （三）工作文化包括適應性強、急快拍子的能讀會寫、對權威毫不懼怕、



獨立、定期回饋、彈性工時、要求工作與生活平衡、挑戰上級交辦任務、明確之職業類別。

#### 四、Y世代

(一) 特徵包括網際網路、音樂下載、即時通、手機等推陳出新之電子電腦器材、更強調個人知能、職場平等主義者、競爭性、專心一意的、雙薪、直升機父母、比前數代更有自信、團隊取向、高成就、數位、恐怖主義、愛國主義、多元文化、忙碌。

(二) 歷史重大事件包括奧克拉荷馬爆炸事件、校園暴力事件、黛安娜死亡事件、克林頓—李文斯基事件、少子化最嚴重年代、電視脫口秀、911事件、麥克喬丹。

(三) 工作文化包括合作的、互異的、包含的、地球村全球化、自信十足、樂觀、善交際、節能減碳、環保、迎接挑戰、極端享樂、學習成長機會無限。



職場四個世代比較表

	傳統族群	嬰兒潮	X世代	Y世代
1. 權威與領導	接受命令、對權威不質疑	尊重權力與成就	彈性合作	自治
2. 問題解決	按層級	水平的	獨立的	合作的
3. 決策過程	尋求同意	同仁告知	圈內人告知	團隊共同決定
4. 回饋	沒消息就是好消息	一年一次足矣	每月或每週乙次	視需要而定
5. 工作類型	照本宣科	不分假日或晚上，使命必達	不管白貓或黑貓，會抓老鼠就是好貓	在期限內完成即可，無須按部就班
6. 溝通	由上而下、正式的	多少仍透過組織系統	直接的、偶然的、有時是不可測的	直接的、偶然的、偏好團隊共同決定
7. 認同	個人的、視達成任務即獲報賞為理所當然	期待被公開肯定、並獲晉升	期待被公平對待，並視充分享有假期為工作表現績優之回報	期待私下或公開之推崇，更期盼獲得增長技能之機會
8. 工作與家庭	工作與家庭是兩碼子事	工作優先	工作與家庭平衡	個人生活融入工作
9. 忠誠	對組織忠誠	對工作忠誠	對個人職業目標忠誠	對工作夥伴忠誠
10. 技能	多一事不如少一事	不斷求進步	為完成工作，研發可用工具	力求技術精進，別無他途

## 心得與建議

一、受富士康事件之影響，政府支持企業推動員工協助方案刻不容緩。員工協助方案係在企業內建立一個協助員工的服務系統，提供解決勞工生活、工作與社會適應的問題。其功能是在事業單位內建立一個「人性服務輸送」的網絡，讓這些隨時會發生的員工問題能適時的發現，並及時提供必要的協助。

目前廠企推動職場心理衛生諮商輔導模式包括兩種，一為內置模式，指廠企設置專職人員（或部分），從事職業心理

衛生需求的評估、轉介、處遇等工作。目前使用此模式的單位包括中國石油、台電等；另一為外包模式（契約模式），指廠企與社區中的社會服務或治療中心訂定契約，以提供員工心理衛生需求之服務，內容涵蓋企業問題評估、個人短期諮商、轉介其它資源等，目前有許多高科技產業及大企業使用此模式。

依勞委會安全衛生研究所研究調查結果顯示，當前公民營的廠企代表提出的勞工問題主要可分為工作有關及生活有關兩方面。與工作有關的問題多數屬於公司永續經營的問題、工作升遷、生

涯規劃、工作輪調、公司外移與人員外派、擔心失業、缺乏有關退休金的資訊等。而與生活有關的問題，主要分為情感問題與人際關係問題；情感問題，如婚外情、婚姻適應、婆媳問題、交友問題、婚前性行為、失戀問題等；人際關係方面，如上司與部屬的溝通問題，同儕溝通問題等。

從美國推展員工協助方案近50年之經驗顯示，他們有一句話說「EAP is a big business」，係指員工協助方案在美國是很夯的行業，很多知名大學社工相關係所有員工協助方案之專業課程，民間員工協助方案自營專業機構平均與20~30家企業簽約，服務約50,000名員工，該機構（agency）即可自給自足。然而從文獻得知，美國推展員工協助方案初創階段，美國各州對員工協助方案之支持不遺餘力。

## 二、並非只有企業員工需要員工協助方案

目前台灣地區已設置員工協助方案之企業共計近80家，員工總人數約72,000餘名。新竹生命線員工協助中心與新竹科學園區等企業約52家簽約，服務員工總人數約100,000餘名，其中七成以上為上市之大型公司，從事員工協助之專業諮詢顧問近200名，領域涵蓋心理諮商、法律及理財專業。此外，政府亦

已體察到員工協助方案對於政府部門員工的重要性，行政院人事行政局及住宅福利委員會於2006年起，開啓了公務員的員工協助實驗計畫，範圍涵蓋13個中央部會，目前使用率約為5.3%，已逐步顯現服務需求與成效。

美國推展員工協助方案之經驗顯示，學校、醫院，軍隊，鐵路、航空等皆視員工協助方案為不可或缺。只要是人群聚集之場所，皆需要員工協助方案，911事件後續支持關懷員工協助方案未曾缺席。

## 三、政府扮演倡導者與教育者之角色

目前已採用員工協助方案之企業仍以大型及外資企業為主，對於廣大的中小型企業僱主，仍有相當大的開發空間。國際勞工組織155號公約第三條述及「健康」（health）為「不僅指沒有疾病或體弱，還包括直接與工作安全和衛生有關而影響健康的生理與心理因素」。在此階段，政府宜扮演倡導者與教育者之角色，喚起企業對於員工職場身心健康之照顧意識。更進一步向國外學習，積極推展工作與生活平衡（Work/ Life Balance）等鼓勵性措施，以促進勞工身心健康及提高企業生產力，達到雙贏之局面。☺



# 影響美國工會組織權之 《勞工自由選擇法案》 (Employee Free Choice Act) 介紹

勞委會綜合規劃處科長 李仲辰

## 《勞工自由選擇法案》背景說明

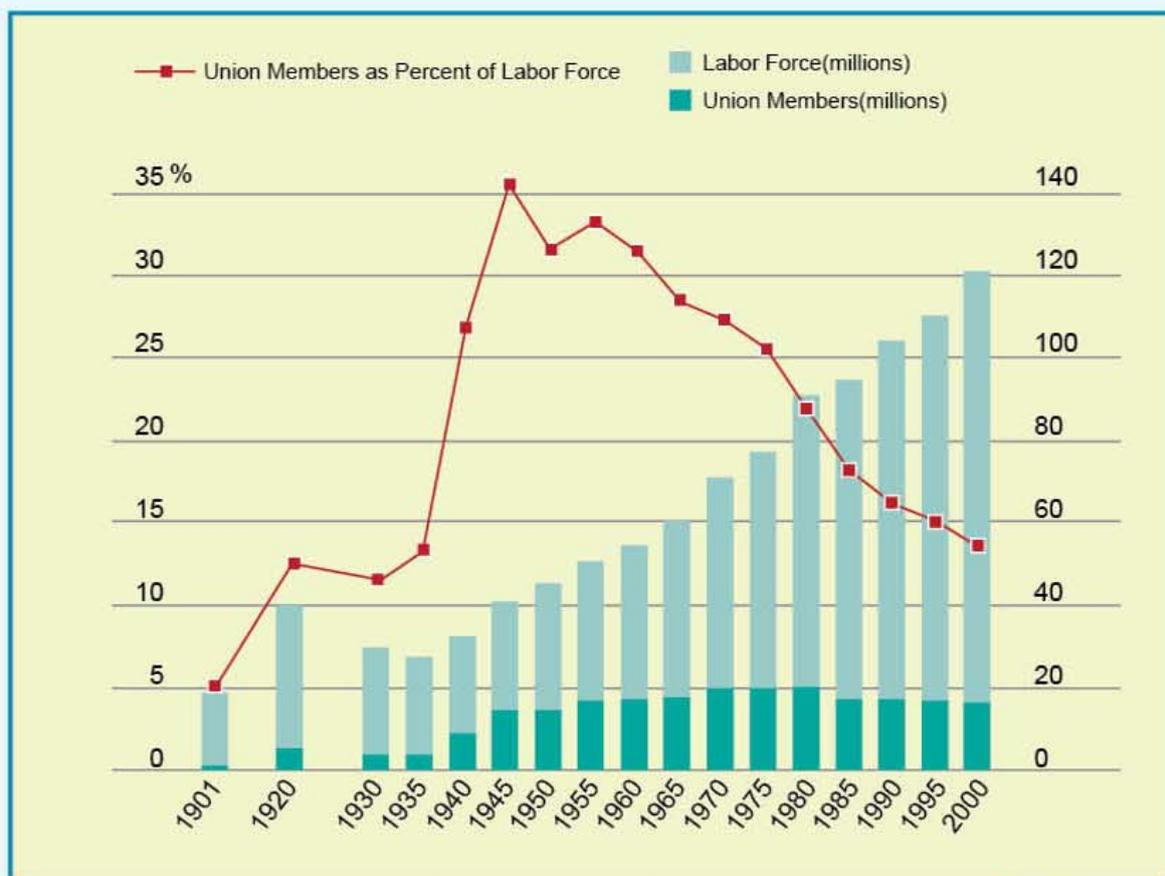
美國勞工加入工會的比率，自1945年達到36%的歷史高峰後，便開始呈現逐年下降的趨勢（如右頁圖）。另依據美國勞工部勞工統計局（BLS），於今（2011）年1月21日發布有關美國2010年工會會員組織概況調查報告，顯示美國勞工加入工會的人數，在過去20多年來，也同樣呈現逐步下降的趨勢。依據該報告內容之數據，美國2010年工會會

員人數為1,470萬人，較前一年（2009）減少61萬人，工會會員的組織率為11.9%，亦低於2009年的12.3%，更遠低於1983年的20.1%。同份調查資料中政府員工的組織率為36.2%，遠超過私人企業的6.9%，顯示美國公部門的受僱勞工已成為今日工會會員的主要來源。而私部門工會會員持續減少的這股現象，已使美國關心勞工運動的人士，開始探討背後形成的原因，同時檢視現行組織

工會的相關法律規定，是否有窒礙難行或不合時宜之處，希望能尋求根本解決之道，重新恢復勞工運動的生機。因此修正美國聯邦現行有關私部門勞工團結權與協商權最重要適用法律的《國家勞動關係法（National Labor Relations Act, NLRA）》——通稱《勞工自由選擇法案（Employee Free Choice Act, EFCA）》，即在此環境下應運而生，並

成為工會團體近年來在國會推動的主要勞工議題法案。

本文將先就美國現行組織工會的相關法令及缺失做說明，再就國會進行中的《勞工自由選擇法案》修法重點、過程及正反兩方意見摘要分析，最後提出若該法案通過後，未來對美國可能發生之影響供各界參考。



美國工會會員人數及比率圖



## 聯邦現行有關工會組織法律規定及缺失

現行美國私部門勞工團結權與協商權最重要的適用聯邦法律，係國會1935年通過的《國家勞動關係法》，又稱《華格納法案》（Wagner Act）。該法案立法目的，在保障勞工團結權與協商權及必要時的相對節制權。除航空業、鐵路業、農業及政府單位員工有其它另外適用法律而排除外，《國家勞動關係法》適用於其它任何行業的雇主與勞工。

### 一、現行法律規定

依據《國家勞動關係法》所成立的執行單位「國家勞動關係委員會（National Labor Relations Board,

NLRB）」規定，勞工要成立工會或選擇代表勞資協商的工會，基本上有下列兩種方式：

#### （一）「國家勞動關係委員會」的選舉程序

如果有超過30%的勞工簽署訴願書（grievance），要求成立工會或召開選舉，「國家勞動關係委員會」則必須出面辦理選舉。若選舉結果，過半數通過成立工會，「國家勞動關係委員會」便核准該工會成立，雇主必須承認該工會，並與其進行未來的協商工作。但這項選舉過程常因「國家勞動關係委員會」籌備選舉費時，致讓勞工團體批評，雇主可以藉此時間向勞工領袖及個別勞工施壓，影響勞工組織工會的權利。



(二) 自願認可——簽署同意卡 (card check) 或多數連署 (majority sign-up)

如果多數勞工簽署要求成立工會的同意卡，雇主雖可承認該工會，並與其進行勞資協商，但對雇主並沒有強制性。反之，雇主卻經常會堅持要求適用前項有利的「國家勞動關係委員會」選舉程序。且勞工若未簽署同意卡，一般皆將其推定為不支持成立工會。

## 二、實施缺失

當勞工欲組織工會時，許多雇主堅持採用「國家勞動關係委員會」的選舉程序，以作為扼殺組織工會的工具。由於選舉經常延宕數月，雇主或管理階層因掌握全體勞工名冊，並可隨時利用上、下班時間，對個別勞工利誘或施壓，以達成瓦解勞工組工會的努力。但勞工領袖卻處於沒有勞工詳細名冊、無法利用上班時間，甚至沒有時間進行組織工作的弱勢。因集會結社之自由，在《美國憲法》概念上，亦屬於言論自由的一種，這種不平等的立足點，對勞工組織工會之能力有所限制與妨害，工運人士認為已構成傷害美國勞工應有的民主言論自由 (free speech) 及公平傳播 (equal access to the media) 的權利，並容易造成勞資對立的局面。

## 《國家勞動關係法》修法目的與重點

### 一、修法目的

依據美國國會本修正案之提案說明，為重建勞工自由組織工會與團體協商權利以強化美國中產階級，本法案修正《國家勞動關係法》，藉由多數簽署授權的簡單程序，讓工會成立獲得認可，進行勞動契約調解、仲裁，以及雇主在工會成立過程不當勞動行為的處罰，以延續美國鼓勵團體協商、保護勞工自由組織權的長期政策。

### 二、修正重點

《勞工自由選擇法案》係就原有的《國家勞動關係法》加以增修，新修訂重點大致可歸納為下列三項：

(一) 多數勞工簽署決定即代表勞工可成立或加入特定工會

依《勞工自由選擇法案》規定，無論是該單位 (unit) 的個別勞工 (an employee)、勞工群體 (group of employees)、個人 (any individual) 或勞工組織 (labor organization)，只要請求因勞資協商目的，需要由特定個人或勞工組織擔任勞工代表，「國家勞動關係委員會」就必須進行調查。若結果確認過半數簽署授權同意卡，且該單位同時無其他特定個人或勞工組織擔任



勞工代表，該委員會即逕行認可其代表性，毋需另進行現有規定的選舉程序。將原先雇主握有的否決權，移轉到勞工手中。另「國家勞工關係委員會」也須配合新修法規，訂定後續進行團體協商的相關配套規定。

## (二) 團體協約的開始、調解或仲裁

1. 如果雇主接獲新認可代表的個人或工會，提出團體協商的書面要求，則必須在10天內，或經勞資雙方同意延長的時間內，開始進行團體協商，並盡力達成協議。
2. 如果團體協商無法在90天內，或經勞資雙方同意延長的時間內，就勞動契約內容達成協議，則勞資雙方皆可向「聯邦調停暨調解署 (FMCS)」提出爭議的調解。
3. 如果「聯邦調停暨調解署」在30天內，亦無法促成勞資雙方達成協議，則將協商案送請仲裁。最後仲裁結果對雙方2年內有拘束力，並可因雙方同意展延期限。

## (三) 增加對雇主不當勞工行為 (unfair labor practice) 的金錢處罰

依現行法律規定，雇主對工會領袖若有不當妨礙勞工運動行為時，需依聯邦法院之司法程序處理。但依新修訂的《勞工自由選擇法案》，如果經「國家勞工關係委員會」調查發現，雇主在勞工組織工會的過程，對勞工有不當勞動

行為情事，則有聯邦法庭的強制性救濟規定，除要求雇主為每件不當勞工行為案，須支付最高3倍的未給付薪資賠償 (back pay) 外，另增加對雇主課以最高2萬美元的民事罰款，以修正過去對雇主無任何金錢處罰的作法。

## 《勞工自由選擇法案》正反兩派意見

自從包含工會團體、勞工學者在內，開始推動《勞工自由選擇法案》以來，便形成支持與反對立法的不同意見，相關內容大致可歸納如下：

### 一、支持《勞工自由選擇法案》論點

- (一) 現有的法律規定，讓雇主掌握工會成立的方式，並拖延工會成立的時間，容易造成勞資對立的局面，並傷害美國民主言論自由及公平傳播的權利。
- (二) 依照現有法令程序規定，讓許多雇主在進行是否同意成立工會選舉前，有影響勞工的運作空間，妨礙勞工自由組工會的權利。
- (三) 可防止雇主利用有利資方的漫長訴訟程序，解僱經濟弱勢的工會組織者，達到打擊工會運動的目的。
- (四) 依現行法令，反工會雇主可藉故延宕勞動契約協商，主管機關的「國家勞動關係委員會」僅有權要求雇主協商，無法真正解決問題。



美國《國家勞動關係法》修法目的在於重建勞工自由組織工會與團體協商之權利。

### 反對《勞工自由選擇法案》論點

- (一) 依照現行法令規定，簽署同意卡做為獲得承認工會的方式，已行之有年且可行。許多公平有遠見的公司，如 Cingular 電話公司、馬里歐 (Marriott) 連鎖旅館集團等公司，也紛紛配合採取此認可組織工會趨勢，以降低勞資衝突。
- (二) 許多雇主在進行是否同意成立工會的選舉期間，被工會領袖形容成反工會的攻擊對象，並藉此向不支持成立工會的勞工施壓。因此勞工亦有免受勞工組織壓迫的自由。
- (三) 工會宣稱雇主利用選舉向勞工施壓，其實是工會會員不斷減少的託辭，希望能藉由立法的保護，以降低來自雇主有關成立工會優劣點的爭論。
- (四) 現行組織工會者直接向勞工收集同意卡的作法，已侵犯勞工祕密投票的隱私權，並讓工會領袖掌控勞工

的發言權，弱化勞工的民主與自主權益。

- (五) 現今的勞動力非常有彈性，轉換工作地點或性質非常頻繁，因此加入工會對會員帶來的益處與意義均不大。
- (六) 工會扭曲「國家勞動關係委員會」有關開除工會領袖，及未給付薪資賠償等統計數據，誤導勞工及大眾對雇主的錯誤看法。
- (七) 強制仲裁勞資爭議的程序將會造成政府不當干涉民間企業的經濟事務，影響其競爭與創新能力。

### 《勞工自由選擇法案》立法過程與最新進度

依據美國國會公布的法案說明資料，《勞工自由選擇法案》正式名稱為「修正《國家勞工關係法》，以建立勞工成立、加入或協助工會的有效制度，並對不公平勞動行為提供強制禁止命令」。但因法案名稱相當冗長，故簡稱



《勞工自由選擇法案》，大眾則通稱《簽署卡法案（Card-check bill）》。有關該法案的修法推動過程及最新進度如下：

### 一、推動修法過程

- (一) 本法案係由加州民主黨眾議議員 George Miller，首先於 2003 年 11 月 21 日國會的第 108 會期，向眾議院「教育與勞動力委員會」提出眾議院版修正案。同為民主黨的麻州參議員 Edward M. Kennedy，亦隨後在參議院提出參議院版的修正法案。該會期共進行數場次的聽證會。
- (二) 2005 年 4 月 19 日國會的第 109 會期，George Miller 眾議員再度提出修正案，並獲得共和黨黨鞭的紐約眾議員 Peter King 支持。參議院除原有的 Edward M. Kennedy 參議員再度提出外，亦獲得賓州共和黨籍參議員 Arlen Specter 的支持。本會期則舉辦數場次的論壇，聽取勞工、團體協商及組織專家的意見。
- (三) 民主黨新掌握國會多數的第 110 會期，眾議院「教育與勞工委員會」主席的 George Miller 眾議員，於 2007 年 2 月 5 日三度提案，期間並舉行數場次的聽證會。眾議院最後於 3 月 1 日，以 241：185 票通過該法案。惟參議院於 6 月 26 日以 51：48 票，未能獲得足夠逕付全院

表決所需的 60 票，致參議院未能在該會期通過修正案。

### 二、修法最新進度

2009 年 3 月 1 日民主黨籍的 Edward M. Kennedy 參議員及 George Miller 眾議員，再度於第 111 會期分別向參、眾兩院提案，但因有部分民主黨籍參議員不支持修法，截至 2009 年（4）月底止，修正案仍僅停留在眾議院的「健康、就業、勞工與福利」次委員會。雖然預期民主黨國會議員仍會在今（2011）年的第 112 會期再度提案，但截至目前為止尚未見國會有任何顯示提出修正案的紀錄。

### 《勞工自由選擇法案》對未來之影響

《勞工自由選擇法案》是美國工會團體近年主要推動的兩大重要政策（註：另一政策為 2007 年已獲通過之提高聯邦最低工資案），如果本修正法案終能通過實施，未來將可能會產生下列兩大影響：

#### 一、對勞工運動發展之影響

- (一) 美國近年來受到經濟全球化的影響，以製造業為主的本土產業紛紛外移，以尋求接近市場並降低勞工成本。若單就部門別而言，私人企業勞工加入工會的比率，在 2010 年已低至 6.9%，並早已對美國勞

工運動的發展，產生不利的影響。舉例而言，受到工會大力支持並投入許多資源的民主黨，在過去十多年，始終無法從共和黨手中奪回國會多數，甚至連續兩次支持的總統候選人皆落選。雖然民主黨的歐巴馬後來選上總統，國會選舉也大有斬獲，但顯見工會的影響力已大不如前，其中又以工會會員人數減少，影響最為重要。

- (二) 本法案如果順利通過，成立工會的阻力將大為減少，可預見未來工會會員人數將會大增，除重新發揮政治影響力外，並將主導勞工議題的走向。另隨工會會員人數的增加，帶來會費收入的增加，也會幫助解決許多財務早已發生問題工會的危機。

## 二、對經濟發展之影響

- (一) 勞工運動的強勢發展，隨之而來便是薪資、福利等勞動條件的團體協

商或勞資爭議，甚至造成罷工或勞方的不當勞動行為。就企業經營者的角度而言，維持內部員工的穩定及生產線的正常運作，是永續經營的主要考量。雖然勞工運動經過長期的發展，勞資雙方有關勞資爭議的態度及作法，已較初期成熟許多，但本法案通過後，可預見仍會對企業主產生衝擊。

- (二) 如果美國經濟能同時保持強勁，以美國社會早已習於工會存在的事實，相信雇主仍會考量與工會打交道。但如果工會要求過度，使勞工成本超過經濟社會可承受的壓力，甚至採取激烈的抗爭方式，預估將會有另波的產業外移風潮，屆時美國低技術勞工、勞工成本較高的製造業，或附加價值較低的行業勞工，將會再度面臨失業的衝擊。☹





# 「過勞死」 何時方成廢語

## ——日本的過勞死與 36 協定

勞委會綜規處專員 林政諭



國內近期接連發生客運業駕駛、電子科技業工程師、保全業保全人員疑似所謂「過勞」死亡個案引發社會關注，3月8日婦女節當天工作傷害受害人協會等數個勞工團體集聚行政院前就「過勞死」預防政策，呼籲召開跨部會會議、對違法超時企業課以刑責，甚至要求廢止允許《勞動基準法》雙方約定工時的《勞動基準法》第84條之1，讓勞工有正常工時的保障；立法院第7屆第7會期社會福利及衛生環境委員會第4次全體委員會議於3月10日亦邀請行政院勞委會王主任委員就「勞工過勞死案例檢討約定責任制之職業類別」列席報告，並備質詢。之同時，勞委會也正檢討《勞動基準法》修法提高

罰則，並擬增列公布廠商及負責人名稱，修正「勞工健康保護規則」強化勞工健康管理，並於已經委託九大職業病防治中心開設「過勞死門診」提供勞工健康風險評估等方向著手。

基於如此疑似過勞死事件，就日本的過勞死問題及其工時規定並佐以舉例提供參考。

### 日本的過勞死現狀

過勞死一詞源自日本，且以「karoushi」的羅馬拼音成為國際共通語言，畢竟以「work oneself to death」或「death from overwork」似無法確實反映其意涵與現狀，日本以其國人勤勉工

作，讓企業獲利提高，擴大市場，而晉升為經濟強國，但列為世界先進國家之一，卻有此「光榮」的共通語，可謂五味雜陳，甚引為憾事。在1982年日本勞動經濟社出版《過勞死》一書，由田尻俊一郎、細川汀、上畑鉄之丞等三人合著，將勞災認定的「急性病」衍生為「過勞死」問題，並經媒體的競相報導有關過重勞動引發高血壓、動脈硬化等造成腦血管、心因症、心不健全等導致成為身障、長期無法工作或死亡的現象，「過勞死」的問題因而廣為人知。近來由日本過勞死案例顯示，年齡下降、女性增加、遍及各職業的趨勢，如26歲證券公司職員突然心臟休克、25歲法國菜廚師的腦動靜脈異變、26歲牙科技工大

動脈瘤破裂、28歲屋內設計師急性心律不整、30歲壽險業分店店長心肌梗塞、23歲女性設計師腦膜出血、雜誌編輯工讀生虛血心症等，如此的案例可以說明工作負荷過重已擴及服務業。日本厚生勞動省針對這些問題也提出行政指導對策，寄望勞雇雙方遵守避免超長工時工作、工作負荷過重致有害健康，或過勞死的發生。另日本在法律或醫學上現仍無此用語，厚生勞動省仍以腦心臟疾病或精神障害等區分職業災害的統計與認定補償。近來此類因工作的疲勞也就是過度工作而引發的病狀而致死的補償認定有放寬的趨勢（請參照表1~表4）。

另一方面，當前日本對於過勞死問題的因應處理上也漸趨成熟，建構在

表 1 腦血管及缺血性心臟疾病等職災給付（「過勞死」）統計一覽表

		'88	'89	'90	'91	'92	'93	'94	'95	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08
腦血管疾病	申請件數	480	538	436	404	328	277	289	403	415	349	309	316	448	452	541	486	541	608	634	642	585
	認定件數	14	18	21	24	11	19	23	43	49	46	47	49	48	96	202	193	174	210	225	263	249
缺血性心臟疾病	申請件數	196	239	161	151	130	103	116	155	163	190	157	177	169	238	278	256	275	261	304	389	304
	認定件數	15	11	12	10	7	12	9	33	29	27	43	32	37	47	115	121	120	120	130	129	128
合計	申請件數	676	777	597	555	458	380	405	558	578	539	466	493	617	690	819	742	816	869	938	931	889
	認定件數	29	30	33	34	18	31	32	76	78	73	90	81	85	143	317	314	294	330	355	392	377

資料來源：日本厚生省勞動基準局勞災補償部補償課職業病認定對策室歷年發布資料彙整。

註 1：年度為西元。

註 2：認定件數並不限於該年度提出申請案件。



表 2 精神障害等職災給付統計一覽表

	'88	'89	'90	'91	'92	'93	'94	'95	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	
精神障害	申請件數	8	2	3	2	2	7	13	13	18	41	42	155	212	265	341	447	524	656	8,194	952	927
	認定件數	0	1	1	0	2	0	0	1	2	2	4	14	36	70	100	108	130	127	205	268	269
精神障害而自殺	申請件數	4	2	1	0	1	3	5	10	11	30	29	93	100	92	112	122	121	147	176	164	148
	認定件數	0	1	1	0	0	0	0	0	1	2	3	11	19	31	43	40	45	42	66	81	66
合計	申請件數	676	777	597	555	458	380	405	558	578	539	466	493	617	690	819	742	816	869	938	931	889
	認定件數	29	30	33	34	18	31	32	76	78	73	90	81	85	143	317	314	294	330	355	392	377

資料來源：同表 1。

註 1：精神障害而自殺含自殺未遂。

註 2：1999 年制定認定指引並發布。

表 3 依職種別認定「過勞死」等職災給付之統計一覽表

	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08
專門技術職	10	10	12	15	25	41	40	53	44	44	71	59
管理職	27	26	20	20	26	71	63	53	62	53	51	51
庶務職	14	21	15	16	18	57	32	20	33	49	33	42
銷售工程師	1	3	5	3	5	20	29	26	38	37	43	41
服務業	0	3	2	3	6	17	29	17	23	25	29	40
司機等	9	7	12	12	30	62	80	74	82	90	93	98
技能職	10	18	8	6	20	34	34	42	34	44	57	39
其他	2	2	7	10	13	15	7	9	14	13	15	7
合計	73	90	81	85	143	317	314	294	330	355	392	377

資料來源：同表 1。

違反《勞基法》的刑事、職業災害補償的行政審議、追及企業未善盡管理責任的民事等多元面向著手，對於保障勞工及其家屬的權益，有長足的進展，而職

災認定的標準，也因醫療診斷技術的提升，職災相關的評估建議書較為明確，導致認定為職災案件（含自殺）也相形增加。

表 4 依年齡別認定「過勞死」等職災給付之統計一覽表

	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08
29 歲以下	2	5	4	4	8	19	13	16	15	11	16	8
30-39 歲	14	13	12	17	33	49	52	48	49	64	54	62
40-49 歲	23	32	23	28	38	90	83	78	95	104	115	116
50-59 歲	27	37	33	30	49	128	132	121	143	141	163	142
60 歲以上	7	3	9	6	15	31	34	31	28	35	44	49
合計	73	90	81	85	143	317	314	294	330	355	392	377

資料來源：同表 1。

### 「36 協定」的效果

日本《勞基法》明定每週40小時，一天8小時為法定工時，超出法定工時之工時或休假日工作者，雇主必須與勞工過半數以上組成的工會或勞工過半數的代表，訂定書面協定並向所轄勞動基準監督署核備（即使1個人規模的超時工作，也必須提出），此書面協定的規定，是《勞基法》第36條（規範規定工時外及休假日的勞動）的規範，故通稱「36協定」；依照協定得延長工時，但延長工時並非無上限，協定的有效期間且無特別之規定，係以勞資雙方自主的決定即可（惟無訂定期間在解除該協定並無特別約定，則無法終止該協定在保護勞工的觀點并非好事。）；在未提出協定而有超過法定工時者，則違反《勞基法》處以最高6個月有期徒刑或科罰30萬以下日圓，實務上被查獲無申請者，通常只通知改善，幾無處罰；而且對於已提出協定申請者，即使違反《勞基法》也不會受罰。

表 5 36 協定工時規定

期間	一般（小時）	一年單位的變形工時制（小時）
一週	15	14
二週	27	25
四週	43	40
一個月	45	42
二個月	81	75
三個月	120	110
一年	360	320

表5是以超過每週40小時1天8小時從事工作的時數並非超過企業規定工時的工作時數，例如每週上班5日每日7小時的某企業，以1個月45小時提出36協定時，其加班時數（逾越其規定工時）則為45小時加上 $a$ （最高20小時）是被允許的，這項規定是在防止超時工作、確保健康的法規範；當超過36協定中所列的工時工作者固為違法，但超時的加班津貼雇主必須支應，倘此超時的加班費未支付時，是雙重違反《勞基法》之規定。



表 6 日本法定工時以外及休假日之工作申請書（範例）

事業單位的種類		事業單位名稱		事業單位地址及電話號碼				
食品製造業		○○○股份有限公司		○○○市…… (02-12345678)				
必須於正常工時外工作的具體事由	工作性質	勞工人數 (為滿 18 歲以上者)	正常工時	可延長之時數			期間	
				1 天	超過 1 天之期間 (起算日)			
					1 個月 (每月 16 日)	1 年 (3 月 16 日)		2011 年 3 月 16 日起 1 年
1. 非屬 2 項之勞工	交貨、臨時接單等	製造	10 人	1 天 8 小時	6 小時	45 小時	360 小時	
	出貨、出納之傳票、受理截止等	庶務	3 人	同上				
	銷售、投訴等處理	業務	5 人	同上				
2. 屬 1 年變形制之勞工	交貨、臨時接單等							
	出貨、出納之傳票、受理截止等							
	銷售、投訴等處理							
必須於休假日工作的具體事由		工作性質	勞工人數 (為滿 18 歲以上者)	規定休假日	得工作之休假日及工作起訖時間		期間	
交貨、臨時接單等		製造	10 人	星期六、日、國定假日、12/30—1 月 3 日 (過年節日)	每月 4 天 9:00—18:00		2011 年 3 月 16 日起 1 年	
出貨、出納之傳票、受理截止等		庶務		同上			同上	
銷售、投訴等處理				同上			同上	

簽訂協定年月日

2011 年 ○ 月 ○ 日

工會名稱或勞工過半數之代表

職稱：\_\_\_\_\_

姓名：\_\_\_\_\_

簽訂協定當事者的選出方式 (勞工代表選出方式：如舉手、投票、傳閱等)

事業單位使用者

職稱 \_\_\_\_\_

姓名：\_\_\_\_\_ (印)

年 月 日

○○○○ 勞動基準監督署長殿

36協定的例外規定，在因機械故障、或有大量的客訴處理、財務決算或季節性物品的製造等（及時生產與服

務）情事，可能短暫性超過36協定的規範，則可提出例外申請；其得特別約定者如「在一定期間的延長工時，以1個

月30小時為限」 「另比平日的生產量大為增加的大量訂單且有交貨期限的急迫性」得經雙方協議1個月最高50小時延長之，延長時間最多次數為6次。

### 〈案例〉把追逐夢想青壯勞動者操到過勞是經營者責任？

雇主與員工過勞死的因果關係難明，南亞科技公司年輕工程師於家中猝死，部分人士認為是企業濫用「責任制」，規責於薪資水準的不合理（報載，渠為培訓工程師階段月薪4.4萬元，加上加班費可領7至9萬元，但升為資深工程師後更改工作為「責任制」，上下班不必刷卡但無加班費費、工作量大，薪水只剩4.8萬元。）此說法似有道理。檢視薪資結構，或可協助判明是否過勞及違法，進而釐清雇主的責任。

2007年在上市公司大庄集團的日本海庄屋石山車站分店（海鮮料理店）工作的F氏，在家中睡眠時因心臟疾病突發致死。2007年F氏自大學畢業滿懷美夢進入大庄公司，該公司網頁的就業資訊，明載初任給為194,500日圓，即使人力銀行的就業資訊揭露也為194,500日圓且加班費另給；然而在新生（職前）訓練時公司言明初任給為194,500日圓，但提出附帶條件，即為初任給的薪資為含績效制，包括法定工作外之80小時，未滿80小時者，將扣除不足之部分，因此實際最低支給額為123,200日圓。換言之，初

任給為123,200日圓，績效給為71,300日圓，績效的部分就是法定工時外80小時的加班費；雖然訓練時的職務說明會，清楚指出每月工作25天、每天13小時含1小時休息，但實際工作時數，則為每月300小時及法定工時外工作為130小時。

另外，該公司以揭纛獨立、晉升連鎖店店長等制度，提供員工逐夢而慣性的存在超長工時現象。F氏為了早日成為店長，每天幾乎8時45分起至23時（含1小時的休息）賣力工作。工作的長度由公司的資料顯示，F氏死前約4個月的期間超過每週40小時的工時：病發前1個月為90小時50分、前2個月為104小時46分、前3個月為123小時51分、前4個月則為75小時51分，倘將上班時間計入停車入出庫時間換算，則前1個月為115小時50分、前2個月為130小時38分、前3個月為158小時21分、前4個月為102小時27分。F氏的工時長度已超過日本厚生勞動省的「過勞死」認定基準，即在法定工時外工作，「發病前1個月大約100小時」、「發病前2個月或6個月期間每月平均80小時」，屬超長工時而且是密度高的勤務性質，因此，勞動基準監督署以業務過重超過負荷導致，為執行職務導致死亡，於2008年年底認定需給遺屬補償。

家屬認為F氏的過勞死並非偶發的個案，該公司的敘薪方式說明了公司全面規定每個月需法定工時外的80小時以上



的工作為前題之工作條件，應可歸為結構性的過勞死，家屬所委託的律師，將大庄公司列為被告向京都地方法院遞狀提出損害賠償1億日圓的訴訟；另鑑於該公司的超時工作已為常態，不僅是該分店店長、公司的高層等皆知之事，且未採取任何改善的跡象，有違《民法》709條之重大過失的不當行為及違反《公司法》第429條第1項的責任規範，將大庄公司的董事長、總經理等列為被告向京都地方法院提出訴訟；又主張F氏相信就業情報所揭露的薪資給付水準而選擇大庄公司，但是與實際不符，有虛偽揭露之實，按《職業安定法》第65條規定，在虛偽廣告或不實的條件之職業介紹、招募或提供勞工之業者，處以6個月以下有期徒刑或30萬元以下罰金。因此在求才資料的虛偽表示即違反《職業安定法》的規定，雇主自當負起其刑事之責任於法有據。另外，該分公司未提出所謂的36協定書面證明，只有總公司才有，也違反每一工作地點須提出核備之規定，即無提出協定核備文件而在法定工時外令勞工工作亦為違反《勞基法》之規定，得處6個月以下有期徒刑或30萬元以下罰金。

## 啓示

台北市美國商會甫發行的「2011 Taiwan White Paper」中人力資源委員會提出有關員工有過勞死情事之議題，即

為年度處理事項之一；勞委會針對部分工作性質特殊勞工或因工時過長而導致過勞死之情事，在兼顧勞動市場彈性的經濟發展，已針對《勞動基準法》第84條等相關勞動法規進行檢討並研提合適雇主刑責之規範、措施，及強化職業疾病認定參考指引的內容。目前勞委會已針對保全人員訂出每月工時288小時之規定，台北市政府也計畫對空服員等37類工作訂出工時標準，這是好的開始，惟各地方勞工行政機關是否有礙於「維護企業利益地方經濟發展」的考量，或囿於檢查人力無法落實工時規定，但杜絕類似過勞死案件的發生，除仍需周全規劃外，目前仍需強化現行法規之執行，加強勞動條件檢查，宣導企業善盡照顧勞工責任，均為行政機關須共同努力的目標，而雇主的刑責或可輔以《就業服務法》、《民法》等之規範，暫以為制裁的措施。然而，要認定歸屬為過勞者，由前述F氏的案例，在以因工作負荷過重的舉證，及可歸責於雇主責任，並非容易的事。然而此時工會可以扮演積極的角色，在以經濟掛帥的全球化競爭市場，超時工作現象將不限職種、職位、年齡、性別，可預期的是疑似過勞死或自殺的案例會不斷發生，而因疑似過勞死的勞工家屬將面窘境，陷入經濟困難、疏忽當事人的健康而自責造成精神上的不穩定、申請職業災害給付可能



碰壁等等情事，此時工會就必須拋棄中立的立場，畢竟工會的成立主要在於保障勞工的權益而產生，因此工會必要提供家屬在精神上、經濟上的協助，蒐集提供有關過勞死的相關資料，如薪資結構、事業單位狀況、證人等，更可透過街頭宣傳、連署、國會請願等方式形成訴求，喚起法院（含行政法院）或勞動事務主管機關的重視，工會如此的作為，可促成在職場安全衛生、工作時間管理等勞動條件的改善，並可促進會員對工會的向心力；另一方面亦可能提升該職種或地區的勞動條件，因此，工會化身為當事勞工及遺屬的守護神，也因其積極的作為，獲得勞工的信任與認同，也強化國民的人權的保障。

因此，工會協助的重點或可：1.提出以工會協助的重要性。2.成立協助小組及運作方式，即為協助就必須尊重當事人、遺屬的感受，將當事人的同事、朋友組織化，結合工會與民間團體的體制、規章；參與律師會議與合作；辦理系列活動，如街頭宣傳、連署、請願、法院的旁聽等；另辦理創意活動強化宣導，如印刷DM、折頁、架構網路首頁、行動劇；當然這些作為需要財務的支應，也需要取得工會的認同。3.對工會提出工作日誌，由協助相關措施，以檢視工會與職場的工作條件之改變抑或達到目標。勞工職涯生活是尊嚴勞動的一

環，並對於職場、職種、地區等疑似過勞死、過勞自殺案列的挖掘，工會應納為其使命之一，有必要提出援手協助。

另外設立全國過勞死諮詢專線也是可行的辦法，國內為反詐騙成立165專線接受民衆的諮詢輔導，績效良好並提供詐騙的類型、手法，強化民衆的防騙意識，降低受騙。因此，成立過勞死專線提供因工作的過勞或壓力過重，而產生疾病或死亡相關之職災補償給付申請，或主張雇主的損害賠償相關諮詢輔導之窗口，目前與勞委會合作的法律扶助基金會或許可擔任此一窗口，接受諮詢、輔導，以求爭取勞工權益收事半功倍之效。另一方面也可由九大職業病防治中心組成醫師小組，不定期檢討過勞問題及認定標準。

而強化宣導企業社會責任也不能偏廢，固然行政機關訂定屬於輔導、協助等無強制力的指導原則，但此為實現一定之行政目的，在《行政程序法》第166條規定：「相對人明確拒絕指導時，行政機關應即停止，並不得據此對相對人為不利之處置」，則行政機關是不得濫用行政指導，故仍需要持續的宣導喚起企業社會責任，在職災的預防、工時規定的遵守。但願早日「企業獲利經濟發展，也要勞工健康」的勞動環境的實現，使「過勞死」成為歷史事件。☺



# 勞委會首部電影—— 《愛·MIT 嬌氣啦》 幕後花絮

勞委會勞資關係處科長 黃琦雅



「**勞**動三法修正案將於100年5月1日上路，勞委會應該如何讓更多民衆知道集體勞資關係的大轉變呢？……」；「不如勞委會籌畫拍攝一部描述勞動三權的感人電影，將勞動三權以柔性間接潛移默化方式，傳達勞動三權的概念……」回想去（99）年12月勞委會內部討論勞動三法修正案正式施行時，應規劃何種方式讓大家知道勞動三權的概念，當中有同仁大膽提案拍攝電影，原本認為政府機關作如此跳脫政策行銷的傳統作法應該有所顧忌，沒想到4個月後，跨到100年的今天，這部電

影不僅拍攝完成，且在4月23日及24日在華納威秀電影院首度上映……。

不可諱言，在過去國家政策以先求溫飽之經濟發展為前提下，勞工運動之發展確實未若西方先進國家之成熟，相關勞資關係法制過於成舊（勞動三法分別於民國17、18及19年所謂訓政時期所訂定），在當時以管制工會為優先，避免勞工運動影響到社會穩定之前提下，該等法制並無法吻合成熟而健全之勞資關係。為了使我國勞工運動有更良好環境得以發展，讓勞工得以透過工會力量與雇主協商，保障自身權益，勞委會自



勞委會首次自製的勞工議題電影  
《愛·MIT 嬌氣啦》舉行開鏡儀式。

民國90年開始即展開《工會法》、《團體協約法》及《勞資爭議處理法》之修法工作，也陸續完成，並定於今（100）年5月1日公告施行。

馬總統在競選期間所提出之「保障教師參加或籌組工會的權利」、「協助工會團結與改革」、「企業內工會組織得擴大組織範圍」、「企業工會組織團結化」、「鼓勵勞資誠信協商簡化罷工法定程序」等勞動政見，就是為了逐步實踐尊嚴勞動之理念，亦皆於修正後之勞動三法中得到實踐。

這次勞委會特別製作的勞動三權電影短片，是在述說台灣一家從事內衣生產工廠，在金融海嘯期間訂單受到影響，為了公司生存，老闆張鑫達無法顧及與公司一同創業二、三十年員工的權益，毫無預警並大刀闊斧的裁員，沒有配套措施也不管員工生計。工廠年輕熱心的司機楊士謙代表工會幫著眾員工們爭取權益，為此不惜丟掉飯碗與資方代表徐美琪談判，勞工們也開始學習捍衛應有權益。最後，含著金湯匙出生的徐美琪因著楊士謙的努力感動，跟著楊士謙一起為勞工朋友們奔走。而勞工朋友們也因割捨不下對老東家的「愛」，透過勞資協商，簽訂契約，並與雇主共體時艱、渡過難關，成功說服雇主改變政策、撤回裁員公告，過程中充分展現出尊嚴勞動的真諦。



《愛·MIT 嬌氣啦》全部演員、導演大家都表現的「嬌氣啦」。



王主委第一次的開鏡獻給《愛·MIT 婿氣啦》。

運用台灣傳統紡織企業內所發生親情、同儕、勞雇間愛的穿插，將尊嚴勞動及勞動三權之理念融入幽默詼諧及笑中帶淚的劇情，同時展現台灣底層勞工面對困難的堅韌與善良，企圖將勞動三權以柔性間接潛移默化方式，透過電影放映達到寓教於樂之效果。

勞委會從去(99)年底開始籌畫拍攝一部展現尊嚴勞動及勞動三權的電影，過去勞委會從未透過自製電影來傳達勞動權益之概念，這是創新的第一步。

勞委會委請公共電視組成專業之劇組，包含導演、編劇及製作等，為展現勞動三權及尊嚴勞動之意涵並兼顧幽默詼諧、笑中帶淚之劇情於電影中，從規劃拍攝開始，勞委會由洪瑞清參事擔任召集人，邀集有實務經驗的導演、學者及顏冬榮參事、賴錦豐處長及劉傳名處長等組成6人審查委員會，密集於1個月

內召開5次會議，由溫郁芳編劇完成劇本之撰寫。之後，張晉榮導演立即帶領著演員及劇組，日以繼夜，甚至過年休假期間不間斷地完成拍攝。其中特別在協商及抗爭場面，演員們融入劇情之激烈對抗及與雇主真情感動的片段，每每導演喊卡時，演員的眼淚或高亢的情緒依舊……，另外，有一場在總公司外面抗議裁員的戲，選擇在勞委會勞工安全衛生研究所大樓外拍攝，導演喊完321開麥拉，臨時演員們齊喊「抗議裁員、我要工作……」突然之間，聲音響徹雲霄，真的感覺到勞工失去工作的那股激情……，此時，回想勞委會在推動勞動三法過程中所遭遇之困難與辛苦，為了勞工朋友，一切都是值得且應該的。



於本會安研所外拍攝勞工抗爭片段，劉處長穿梭臨演中說明抗爭情節。

再說說這部電影片名的發想。本部影片劇名為《愛·MIT 嬌氣啦》，因本部影片係以「愛」的情感貫串全場，除彰顯勞雇之間的互信互愛外，並穿插著親情之愛、同事之愛，以及男女主角之間的愛情；另劇情場景主要圍繞在臺灣傳統紡織產業（三得企業），其產品標榜的就是臺灣製造及臺灣產業發展的過程，故以「MIT」做為副標。又本片主軸除彰顯愛的情感面外，同時強調勞資倫理及勞資協商過程，而本片終局勞資和平共存共榮的結果，正與「嬌氣啦」代表做事做的很完美，令人激賞稱讚的意涵合切，爰以「嬌氣啦」作為本片的口號。

這部片從前製、拍攝到後製，短短4個月完成，張晉榮導演及華慧瑩製作人對於電影畫面、音樂等力求完美的奉獻，公共電視及劇組專業且完全地投入電影製作。過程中，涉及無數工作人員，每一位皆展現尊嚴勞動的精神，以

全力付出進行拍攝，這部電影的拍攝過程，每一位參與的人員表現都非常「嬌氣啦」！勞委會除4/23~24邀請工會幹部進行的首映活動外，接下來還會安排於公共電視頻道放映並有全國巡迴放映的活動，期待這透過這部片之劇情，將勞動三權意念傳達給民衆，讓大家知道什麼是團結權？什麼是協商權及什麼是爭議權？並向全國勞動者傳遞勞動三權的價值及精神。

在這部電影裡，我們看見台灣基層勞工的踏實、真誠與可愛，更寓涵企業和勞工是夥伴關係，唯有願意傾聽勞工聲音，和勞工站逗陣的企業，才會有企業的永續發展。勞雇雙方透過勞動三權的行使，理性溝通，共同經營優質的勞動環境與穩定的勞資關係。勞工朋友，請加入工會，發揮團結力量，保障勞動權益；雇主朋友，請支持勞工朋友參加工會，透過團體協約，共同創造勞資雙贏。☺

本片於惠新實業股份有限公司之內衣廠拍攝，開鏡當日工廠代表向王主委介紹最新材質內褲。





陳琇玲



黃秀好

### 全國模範勞工專輯

# 小人物 大事蹟 看見職場超能量

本期人物誌，  
介紹100年度幾位優秀的全國模範勞工事蹟，  
用他們的故事，勉勵勞工朋友，  
努力散播工作的價值，盡情揮灑生命的色彩；  
鼓舞職場上不平凡的小人物，  
提升工作的能量，  
活出生命的光采。



陳太碧



顏國道



全國模範勞工專輯

# 歲月刻劃的人生軌跡

# 陳太碧

## 的台糖小火車進行曲

採訪撰文 游姿穎



在台糖嘉義蒜頭糖廠蔗埕文化園區任職近40年的陳太碧，是土生土長的在地人，對故鄉擁有相當濃厚的情感，對於糖廠更是有著無法割捨的緣分。身為農家子弟，本著腳踏實地、認真樸直的精神，盡忠職守、勇於任事，日復一日駕駛台糖小火車，「承載與傳遞」成為他人生中重要且神聖的使命。

### 與台糖結緣 與火車結緣

太碧初中畢業後，在等當兵的這段空檔，他到附近的農田當臨時工幫忙糖廠採收甘蔗。退伍後的他，回到故鄉，恰巧遇到台糖公司正在招考正式員工，於是他懷著不妨一試的心情應試，也非常幸運地考上，成為台糖大家族的一分子，從此便與糖廠結下了不解之緣。



早期台灣糖業外銷產量大，甘蔗、糖蜜、砂糖、蔗渣等全需仰賴火車的輸送，台糖公司為了運送原料，在全台各地興建鐵路，以五分車，就是所謂的台糖小火車，載運甘蔗至工廠製糖，同時也兼運旅客，為當時台灣主要交通工具之一。而太碧在糖廠的工作便是五分車的駕駛員。

### 歷經時代更迭 始終堅持崗位

起初，他先在蒸汽小火車擔任輸爐的工作。輸爐就是以人工方式將煤炭送進鍋爐內，與水作用產生蒸汽，推動蒸汽火車前進。到了隔年，他參加公司舉辦的內燃機駕駛訓練班，學習駕駛內燃機車。結業後他又上路實習了2千公里，終於成為正式的五分車駕駛員。

民國66年，因為蒜頭糖廠與公路局（交通部公路總局的前身）合作，太碧曾參加汽車修理訓練班，學習修理汽車引擎，也因此擁有了另一門技術，並負責小火車的維修。

因為大環境的改變，國產糖無法與進口糖競爭，糖廠營運逐漸出現困境。又加上民國90年因為納莉颱風侵襲，廠區淹水至2公尺深，造成大部分的製糖機械因為泡水而毀壞，糖廠損失慘重，面臨危機而亟待轉型。隔年，蒜頭糖廠轉型為蔗埕文化園區，不再製造砂糖，轉而成為休閒、文化的觀光園區。

太碧經歷糖廠的交替興衰、組織再造，依舊不畏風雨，堅守崗位，其所駕駛的小火車，也成為轉型後園區內的熱門景點，提供民眾搭乘瀏覽園內風光，憑弔糖廠昔日風華。

### 故障零紀錄 技術永留傳

太碧的工作雖是駕駛小火車，但因為擁有汽修的專長，所以小火車日常的維修和保養也全由他一手包辦。他說：「每天上工前，都要仔細地依照檢查表上的項目，逐一確認，若發現有問題，就要馬上處理；還有定期進廠保養也很重要，從傳動頭到小螺絲都要仔細檢查，不能有絲毫遺漏。」也就是這樣認真負責的態度，讓他連續8年保持小火車零故障的紀錄，同時也為經費短絀的園區節省不少維修費用。

除了工作上的謹慎用心，他也以前輩之姿提攜後進，除了日常工作事務的指導外，也協助工會舉辦多次職業訓練與勞工教育，並自行擔任的講師。他說：「前輩有責任教導晚輩，一直是我們台糖公司傳統，這樣技術才能傳承下去。」如此認真果敢的精神，影響著其他同仁，也為自己得到一座員工楷模獎盃。

## 力行研發創新 提供良好服務

此外，太碧還曾自行研發改裝機械，增進工作效率。他表示，因為從小就很喜歡修理機器，所以平常也會購買一些相關書籍自修。他曾經利用掃街車的原理，改良推車機，使蔗田採收工作更具效率。

他也曾經研發鐵路割草機，以機械取代人力，清除鐵軌間的雜草。近年來，他為了維護五分車乘客的安全與乘坐舒適，也積極改良車上設備與座椅，提供遊客更好的品質服務。

擔任五分車駕駛員對太碧來說數十年如一日，載運的乘客形形色色。有時候乘客會興奮地站起來走動，雖然火車的行駛速度每小時只有10公里，但為了安全，太碧和導覽員必須隨時注意與柔性規勸，他說：「有時候，客人的隨身物品也會不小心掉落在鐵軌上，我就必須立刻停車幫客人撿起來。」有些客人在遊園欣賞沿途景色的同時，也會抱怨景點的不足，或是綠化工作不夠好；針對這些意見，太碧都能虛心接受，並向上層反映。

## 獲獎心懷感念 精神持續不懈

能夠在建國百年之際，得到勞委會與長官的青睞，獲選為全國模範勞工，太碧倍感榮幸。他也抱持一顆感恩的心，認為自己是前世修業，這輩子才能進入糖廠工作。也就是因為如此，太碧在工作上兢兢業業、克盡己職、勇於創新。已近退休之齡的他，在卸下駕駛職務後，就會成為專職的農夫，延續認真打拚的精神，在田埂上繼續榮耀自己的人生。☺



### 陳太碧

台灣糖業公司嘉義區處蒜頭蔗埕文化園區內燃機車駕駛員  
受僱現有單位工作年資：38年

- ★ 東石農業職業學校初農科畢業
- ★ 民國84年車輛設備修護公司第2名
- ★ 民國86年當選台糖公司優秀員工
- ★ 現任嘉義區產業公會第十四屆會員代表
- ★ 現任工廠社區發展協會巡守隊隊員





全國模範勞工專輯

迎向陽光的天使

# 陳琇玲

## 不畏疾病打擊 活出夢想活出愛

採訪撰文 游姿穎

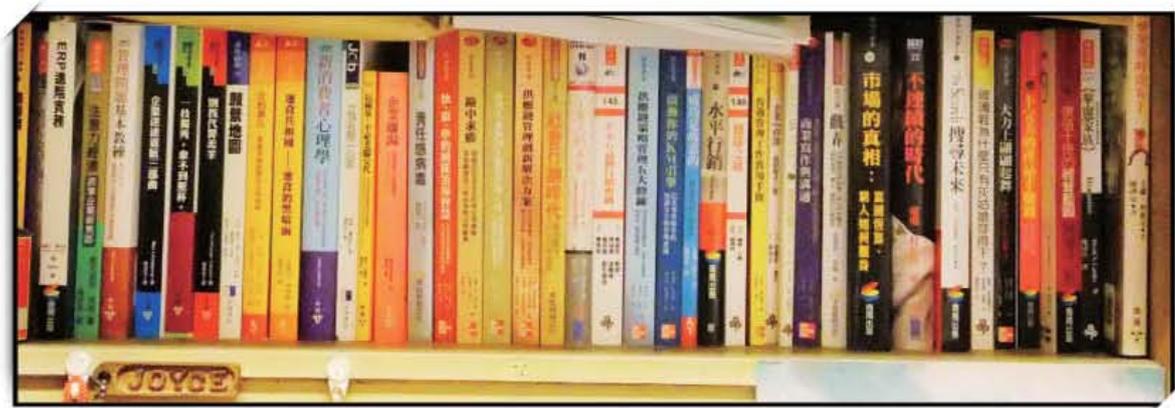


有句話說「上帝為你關了一扇門，會替你打開另一扇窗」，本年度全國模範勞工——陳琇玲以她天性樂觀的態度，坦然面對雙眼視力的逐漸衰退，依舊努力不懈，繼續在職場上發光發熱。

### 病魔突然降臨 學習坦然面對

對一般人來說，工作的動力來源是不斷灌注的「熱情」；對琇玲來說，除了熱情，還必須擁有克服身體障礙的勇氣。民國 80 年自海外學成歸國後，琇玲學以致用先在技術學院裡擔任企管講師，後來又至國科會擔任助理研究員。

民國 82 年琇玲被診斷出罹患視網膜色素變性，這是一種視力範圍會逐漸縮小的疾病，「那時候發現自己老是走在路上會撞到人，所



以到醫院檢查，才發現眼睛出了問題。」當時她大受打擊，消沉了3天。但她心想既然已經發生了，就必須坦然面對，學習與疾病相處。於是她重新振作，並重新思考人生未來的方向。

### 熱愛工作 翻譯不輟

因為優秀的外語能力和對語言的喜愛，在白天工作之餘，琇玲曾經兼差做過影片翻譯、當過口譯員，她也曾自告奮勇到國科會的科資中心幫忙翻譯研究論文。後來，她自覺翻譯影片和口譯並不能滿足工作上的成就感與強烈的學習欲望，所以就轉而踏進譯書工作的領域中。生病後，過了幾年，她辭去朝九晚五的工作，成為一位專職的翻譯師。對琇玲來說，在家接案當SOHO族不僅可以免除外出工作安全上的顧慮，也符合自己的志趣，她說：「翻譯是一種不斷吸收他人智慧的結晶，經過自己消化整理後，再散播知識給普羅大眾，不僅自我成長，同時也嘉惠他人。」

琇玲進一步表示，翻譯並非像外界認為稿子進來就逐字埋頭苦譯，其實它是一項很花工夫與時間的事情。在開始翻譯之前，她必須先就作者的背景、作品進行了解，甚至於要掌握時事脈動，熟知潮流趨勢。譬如，翻譯歐巴馬的自傳時，她就必須瞭解美國的選舉制度、民主體制，才能以更深刻、更專業的角度翻譯這本作品；又或者為了翻譯一本討論25本投資經典集結而成的心得書，她必須得真正看過這

25本典籍，才能明白原著的文章內涵而呈現出正確的翻譯內容。對琇玲來說，翻譯就像是生小孩一般，每本著作都是譯者懷胎十月的辛苦結晶，付出的辛勞與收入雖然不成正比，但她心靈上卻獲得相當大的財富與自由。

### 好學不倦 培養多樣專長

翻譯是一項長時間使用雙眼的工作，礙於視力的受損，她必須特別請出版社將稿子放大數倍以方便看稿，使用電腦打字時也必須放大顯示比例，才看得清楚，照理來說她會比一般人花上更多的時間。但琇玲並不以此為苦，反而一個月可以出到一本譯作，比一般的譯者速度更快，至今已累積有80餘本作品。她認真好學的精神不只專注於翻譯工作上，她也參加一系列由勞委會舉辦的職業輔導訓練課程。「剛發病的時候，深怕自己很快就看不見，所以就去學了按摩，還考取了按摩技術士執照。」另外，她也參加過廣播訓練，義務幫忙電台製播健康醫療節目。現在的她，在工作之餘也努力拓展興趣，學習芳療、素描和瑜珈等課程。

### 慈善公益 不遺餘力

一直熱心於公益的琇玲，從年輕時就常常資助家扶中心、兒福聯盟等公益團體，每年也會定期捐血，為社會付出心力。等到生病之後，接觸了一些視障朋友也開啓了另一個視野。她發現，世界上比自己不幸的人太多了，

比起那些一出生就眼盲，或因意外導致失明的人來說，至少自己現在還看得見，所以就更應該付出自己小小的力量回饋社會。除了持續資助偏遠地區及貧困兒童就學外，她也擔任愛盲文教基金會義工錄製有聲書，參與伊甸基金會視障喜樂中心的公益活動等，盡一己之力造福視障朋友。

## 期待無障礙 生活更自在

這幾年琇玲視力狀況越來越不好，走在路上常常會碰撞到障礙物，導致身體老是青一塊、紫一塊，甚至有一次，過馬路時不小心被摩托車碾過腳掌，造成骨頭碎裂，休養了一個月。對她來說，台灣的騎樓是一個非常危險的地方，突然凸起的階梯、掛在牆上的信箱都有可能對她造成傷害，她打趣的說：「我的身體就像是一個樹幹，身上的傷痕就像是年輪，記錄著我曾經碰撞過的痕跡。」她語重心長地表

示，目前台灣對身心障礙者的協助，不管是設備上或人員上，與國外相比，還有相當大的努力空間，想要達到「身心無礙，平等自在」的目標，仍有待建立全民的共同意識。

## 珍視生命 永不放棄

琇玲說翻譯是自己的興趣也希望未來能持續下去，只是由於眼睛的關係，她也一直在找尋不用眼睛也能持續譯作的方法。民國 85 年她因為白內障開刀後，視力加速惡化，翻譯工作也因此放緩。不過對未來她依舊樂觀面對，她豁達的說：「就算有一天真的看不見了，我還有耳朵，可以用聽的進行翻譯，就算會花上更多倍的時間，我也不會放棄。」

曾經在民國 93 年榮獲台北市優秀勞工的琇玲，她自謙這次能得到全國模範勞工這項殊榮，其實也僅是代表所有在自己工作崗位上默默付出的勞工朋友領獎，同時她也希望幫視障朋友發聲，期待社會能給予更多的工作機會和無障礙的生活空間。對於未來，琇玲希望能放慢生活步調，認真度過每一天。她的故事激勵著勞工朋友，對於生命的挫折與無奈要用積極正面的態度面對，當你面向陽光陰影就會在你的背後。☺



### 陳琇玲

專職譯者

加入現有工會勞保年資：7年

- ★ 美國密蘇里大學工管碩士
- ★ 譯作曾獲多次金鼎獎「最佳翻譯人獎」
- ★ 擔任愛盲文教基金會有聲書志工





全國模範勞工專輯

# 黃秀好

## 用善心譜出生命樂章

採訪撰文 陳映辰

讓生活不斷前進的堅貞女性



**將**一袋袋沉重的衣物分類、清洗、整燙，換客人來取衣時的開心笑靨。黃秀好在經營洗衣店之餘，也經營社區關係和自己的堅貞人生。

### 至愛驟逝 開始學會堅強

黃秀好年輕時，先生因一場意外過世，面對這突如其來的惡耗，讓她跌進很深的恐懼裡，一度以為自己就要撐不下去了。「我們是人家介紹認識的啦，我先生對我真的很好，

婚後的日子我連一雙襪子都不曾洗過，家事啊……幫孩子洗澡啦……家裡大大小小的事都是他在體貼我。但後來有一天……他早上出門，就再也沒有回家了。他突然走了，讓我感覺我的幸福也走了。」她語帶感傷的回憶起那段日子，本來很依賴先生的她，突然要自己一個人帶著2個年幼的孩子去面對未知的生活，她說她真的很茫然很害怕，幾乎是天天以淚洗面，就這樣哭了3年，才勉強走出失去至愛的陰霾，而堅強也開始在她的人生裡成了理所當然。



## 面對困境 轉換心境

談起她短暫的婚姻生活，年近60的黃秀好臉上仍是小女人般的羞澀甜蜜。其實黃秀好的婆家與先生的兄弟們，生活環境與條件都不錯，但黃秀好卻不曾想過要去依靠他們。除了一次不得已，為了孩子學業必須要換新電腦而開了口，換來一通令人心傷的電話後，更堅定了她凡事不求人的決心。面對困境，黃秀好選擇轉換自己的心態，她清楚知道自己在經濟上並沒有多餘能力與夫家兄弟一起負擔婆婆的生活費用，因此她以勞力與耐心來代替過世的先生，照料病體殘弱的婆婆。舉凡身體清潔、洗澡、餵食、餵藥、大小便等，她都盡心盡力，從不喊苦。正因為黃秀好這種凡事都學著先去轉換自己的態度，也成了孩子的好榜樣。

## 單親不是問題 問題在於教育

談起黃秀好的一雙寶貝，那真是她這輩子最大的成就與驕傲。黃秀好說：「沒人願意讓孩子在單親家庭成長，但社會對於單親家庭的負面言論，的確已經產生了很不好的聯想與誤解。」黃秀好對孩子的管教很開明，不過度干涉卻時時關心。到目前為止孩子們仍都將薪水原封不動的交給她管理，孩子需要用錢就自己拿，她也從不過問錢的用處，甚至還會擔心錢不夠而補上。她說只要給孩子對的理財觀念，她相信每個孩子都有自律的能力。就像單親，單親並不是社會問題的根源，單親只是一種關係的現象，只要父母以身作則，肯用心去教育與規範，那麼不論雙親或單親，孩子都一樣可以很優秀。

想當年為了陪伴孩子，黃秀好毅然從警察局交通隊的製圖辦事員退職，轉向經營洗衣

店。畢業於彰化二林農工，學建築製圖的她，在那個需要專業人才的年代其實大有可為，但黃秀好卻選擇家庭，只是單純的為了想要多點時間陪孩子成長。她學著獨立，學著靠自己的雙手建構一個家，盡力讓孩子感到完整。她知道她當初的選擇與努力都值得了，因為兩個格外懂事體貼的孩子早已成了黃秀好人生中莫大的安慰與支柱。

## 待人以仁 誠實不貪

經營洗衣店，洗衣燙衣的工作真的是很耗費體力的，一袋一袋沉重的衣物，常累得黃秀好手痠腳痛的。但她笑笑說，每當看著客人來取回衣物時臉上的笑容，就覺得不累了。也遇過客人來送洗衣物後就音訊全無了，更常撿到糊塗客人的皮夾或貴重物品，她通常會在第一時間就通知客人來取回或同意先代為保管，從未起過貪念。民國99年間，她清洗一名外籍客人衣物時，撿到一個約莫有20萬現金與證件等重要資料的皮夾，黃秀好聯絡不上客人，非常心急，立刻就跑到警察局請求警方協助處理。她說東西掉了失主心理一定非常著急，而歸還客人失物是理所當然的事，沒什麼好彰揚。

## 堅信人要活到老 學到老

來送洗衣物的客人都親切的喊黃秀好「阿姨」，她動作俐落地處理客戶來送洗的衣

物，甚至主動提供專業的洗衣知識，讓客人瞭解。熱心的她一點也看不出來，其實有些行動不便，也許因為她的和藹可親，客人們都喜歡跟她聊上兩句，甚至是請教生活大小事。而黃秀好就像是個老師、像個媽媽，總不厭其煩的一說再說，而面對她不懂的或不確定的問題，她會請孩子幫她上網Google找答案，或是去請教更專業的人。秉持著這種活到老、學到老的精神，黃秀好更是主動積極地參加職業工會所舉辦的各項職業訓練，希望能更精進洗衣業的傳統技術，並加以推廣。面對自己能當選模範勞工，黃秀好總說自己受之有愧，她只是作該作的事，這樣真實誠懇的她，著實很讓工會引以為榮。

### 豁達開朗 腳踏實地

開朗的黃秀好手藝還頗具天分，鮮奶饅頭、奶酪、梅子、糕餅等…舉凡是孩子們想要吃的她都有辦法作出來，生活簡單樸實的她，對吃的東西可是一點也不能馬虎，她非常要求一定要符合她天然、健康的標準才行。這樣對自己很要求的黃秀好，直率與不求人的個性，讓她即使在最困頓的日子裡，也堅決婉拒所有外界的關心資助，連里長好心主動幫忙申請低

收入戶補助，也主動放棄。她持有殘障手冊，卻也從未領過任何一筆補助費用。黃秀好說：「比我更需要的人還很多，只要我還會動，我就要靠自己，靠自己才踏實、才有成就感。」

### 熱心公益 不遺餘力

黃秀好為人急公好義，除了對工會所辦理的各項活動都踴躍參與，也十分熱心公益，主動關懷鄰里老人、幫忙看護孩童，秉持著大愛精神、服務大眾，總是默默的希望能盡一己之力為社會付出。辛苦了大半輩子，黃秀好說她現在最大的夢想就是一雙兒女能各自成家立業，有自己的家庭。然後她要去孤兒院當義工，要繼續作。說到要去孤兒院當義工，黃秀好就開心的像是要去兒童樂園玩的小女孩一樣，真誠地令人感動。她說要用她人生所有的感動去付出，像當初幫助過自己的人一樣，繼續把愛傳下去。這樣的黃秀好，帶給我們的是她最寶貴也最踏實的人生觀。☺



## 黃秀好

洗燙技師

加入現有工會 9 年

★ 畢業於彰化二林農工

★ 曾任職台中地區警察局交通隊製圖辦事員

★ 現經營金吉祥洗衣店





全國模範勞工專輯

# 顏國道

採訪撰文 陳淑君

## 金門酒廠釀酒的靈魂人物



在金門出生的顏國道，從小就認真負責，自我要求非常嚴謹，深受長輩的喜愛。民國 60 年代時，電子業正為熱門產業，所以他在國中畢業後，為了家計，獨身前往台灣工作，並且於電子廠從事基礎作業員。其間，他認真負責的工作態度讓總經理大為讚賞，長官們甚至打算自掏腰包讓顏國道繼續學業，習得更精深的學識。但身在金門的父親，總是擔心

顏國道在台灣受到欺負，於是三不五時傳送電報，勸他回家鄉就業，這份嘮叨的「愛子電報」，持續發送了 3 年，孝順的顏國標終究不忍心讓年邁的父親這樣擔心自己，於是放棄在台灣打拼了 3 年成績，回到家鄉工作。正逢金門酒廠招考，順勢進入了此行業，展開了他另一段「認真負責任」的人生。

## 耐操耐磨 把辛苦當吃補

當時的金門酒廠並非像現在以機器為主，所以員工必須要有很好的體力才可以負荷繁重的工作內容。雖然顏國道以年輕過人的體力順利進入了金門酒廠，但是工作內容極為辛苦，常常要大夜輪調，甚至四點多就要到廠內報到，父親總是擔心顏國道撐不下去，之後又要離開家鄉去台灣找工作。初期常常擔心地問他：「有沒有辦法做下去！」但是對自我要求高的顏國道，將這些辛苦視為挑戰，一一克服。雖然一開始他也覺得這只是領薪水的工作，沒必要讓自己如此疲憊，但受到金門酒廠的前輩們的影響，從中學習到關於釀酒的專業知識，他的態度慢慢地轉變，反而覺得這份工作越做越有趣。不論工作多麼繁重，他也任勞任怨，甘之如飴，與最前線的釀酒人員搭配得天衣無縫，為金酒創造佳績，父親也為此感到十分驕傲。

## 提早到廠 負責任的基本條件

顏國道說：「我從小就沒有什麼多遠大的夢想，但是我敢保證，做任何事情都是百分之百的認真負責。」

對他而言，認真負責任最基本的條件並非「準時到廠」，而是「提早入廠」。有了此條件，才能去深耕其它部分。顏國道從年輕的時候，對此事要求甚高，即便熬夜，碰到凌晨四點就要上班的時候，不論再累再辛苦，也會提早入廠，為的就是切確掌握釀酒情況。當時他常擔心鬧鐘故障而未能準時喚醒他，所以一次都會多買兩個鬧鐘做替換準備。也因為良好的出席紀錄，讓長官們對他的印象良好，在爾後便放心地將一些重要事項任交付與他。

這 30 多年，從基層到總領班，工作內容改變了，職稱也變得不一樣了，但是對於「提早到廠」這件事的要求一如往常。從小地方嚴格地自我要求，這也是多數人佩服他的最大原因。

## 負責 為人生座右銘

自 89 年被擢升為總領班，他涉獵的工作範圍更寬廣。為了掌控釀酒過程及細節，每天至少提早 40 分進廠，晚 40 分下班。他的工作內容包括：釀酒生產、原物料控管、製程掌握及人員管理、新進人員的培育、產質產量的提升。這些看似簡單的例行工作，對他而言卻是需要全神專注的事情。在控管釀酒時，以發酵最重要，此過程是影響酒品質的重要因素，所以他必須時時刻刻檢查酒的品質，如發現不良品，必須馬上通報處理。此外，異樣的酒品會另存當樣本，並找出原因改善。不過這些年來，顏國道所帶領的團隊把關甚嚴，酒的品質從未出錯，也顯示他這個總領班的過人之處。

## 進步 為人生目標

除了確保釀酒過程順暢及產品的品質，他最大的願望是不斷地改善求進步。因為不滿足現況，他從小細節觀察起，尋找更好的方法，一心一意為釀酒帶來更大的效益。例如：他發現夏天逐年變熱，酒槽的溫度不易下降，所以他馬上呈報給上司，希望能在舊有的流程上加設風扇設置，一方面加速降溫，一方面確保酒的品質不會因熱變壞。此外，他總是留心現場工作環境，所以在 98 年提出了「5S 改善計畫」，希望讓員工在最安全無虞的環境下工作。他想做的不只是檢查及把關而已，而是不斷的改進向上，並且為公司帶來更大的效益。



## 培育後進 為人生最重要的傳承

跟許多嚴厲的四年級主管不一樣，顏國道反而以開明的態度帶領員工，以鼓勵替代責罵，在錯誤發生時並非一味的指責，反而是用勸導的方式讓成員知錯能改，並且真誠地給予建議。「嚴以律己，寬以待人」的領事風格，讓成員打從心底佩服而更努力工作。身為工人的顏國道，他也討厭嘮叨的主管，所以只要班上成員做好份內的工作，他絕不說第二句話。

此外，他常對成員說：「每個細節都很重要，所以你們每一個人的工作內容都是影響酒品質的關鍵因素。」他強調每個人的重要性，給予最大肯定與支持，讓每個員工得到應有的尊重。對於培育後進，他用心且不吝嗇教導他們，傳授三十年來的寶貴經驗，這樣無私的付出反而增加他們的凝聚力，共創高產量及品質的好成績。

## 推廣金酒 為人生的動力

顏國道自謙能榮獲全國模範勞工這項殊榮絕非他個人功勞，而是整個團隊成員的努力成果。他希望可以與成員繼續保持下去，並且再創蟬聯第6年單位年產量冠軍。他認為得獎不是終點，而是另一個起點，追求良好的釀酒流程永遠沒有結束的一天，他期許自己能一直保有一顆進步向上的心，把關品質外更要追求卓越品質，希望金門酒廠的勞工朋友能努力將金門高粱推廣到全世界，讓全世界的人都能品嚐好喝的金門酒。☺



### 顏國道

金門酒廠實業股份有限公司  
受僱現在單位工作年資：32年

- ★ 國中畢
- ★ 民國68年進入金門酒廠
- ★ 86年擢升領班，再於89年擢升總領班
- ★ 連續五年單位年產量第一名、12年考績甲等
- ★ 獲得「98年度5S改善活動」創意改善優秀獎及個人表現優異獎



# 雇用 實習工讀生 勞保勞退 不能少！！



平等・人性



安全・尊嚴

行政院勞工委員會

Council of Labor Affairs, Executive Yuan  
Taiwan



LOVE [ai] あい愛  
M ; a d e  
I n  
Tai wan

這是一個基層勞工爭取權益以及關於愛的故事……

監製 王如玄  
製作人 華慧瑩  
導演 張晉榮  
編劇 溫郁芳 華慧瑩

四千 黃健瑋  
美琪 尹馨  
浩鈞 嚴乙恩  
小玲 尹崇珍  
外婆 陳淑芳  
領班 吳敏  
阿珠 駱麗英  
玉枝 藍依萍  
惠祝 洪綺陽  
廠長 衛國泰

謹以本片獻給為台灣奮鬥打拼的朋友們 保障勞動三權 請加入工會

展演時間及地點請上

行政院勞工委員會網站查詢 [www.cla.gov.tw](http://www.cla.gov.tw)

全省巡迴 自100年6月~12月止



中華民國精彩一百

勞委會 堅持和你站連陣

平等·人性



安全·尊嚴

行政院勞工委員會

Council of Labor Affairs, Executive Yuan  
Taiwan

ISSN 1991158-0



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元