



疫情對勞資權益之影響

辛炳隆 | 臺灣大學國家發展研究所兼任副教授

► 壹、前言

自 2019 年底開始，嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 疫情肆虐全球，造成許多國家經濟衰退。根據國際貨幣基金組織 (International Monetary Fund, IMF) 的統計，2020 年全球經濟成長率為 -3.1%，是 1929 年經濟大蕭條以來全球經濟表現最糟的一年。雖然隨著疫情趨緩、疫苗覆蓋率提高，以及許多國家降低防疫等級，全球經濟於 2021 年明顯復甦，但還無法恢復

到疫情發生之前的水準。尤其部分疫苗接種率低之新興市場及開發中國家，迄今仍未擺脫疫情的影響。

受到經濟成長衰退影響，各國企業獲利狀況自然大不如前。根據富達國際 (Fidelity International) 的分析，疫情造成全球經濟萎縮可能導致 2020 年全球企業獲利大減 27% 至 44%。為因應外在經營環境惡化與獲利減少，許多企業紛紛關廠歇業，即使繼續營業，也必須藉由解僱員工

或縮減工時以降低人事成本，造成全球失業率飆高、工時減少。根據國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）的統計，2019 年全球失業人數為 186 百萬人，2020 年大幅增加為 224 百萬人，失業率則由 5.4% 上升為 6.5%。若以工時損失數來計算，並以 2019 年第四季為基準，則 2020 年全球工時損失 8.8%，相當於損失 255 百萬個全職工作。不論是被解僱失業或工時減少，都會造成勞工工作收入減少。根據 ILO 統計，2020 年全球勞動所得大約減少 8.8%，相當於美金 3.7 兆元。

除企業獲利減少與失業人數增加、勞動收入減少外，這波疫情也凸顯遠距工作之重要與可能衍生之問題。疫情期間雖然有些企業可以透過遠距工作繼續營運，員工也不致因此而失業或被迫縮減工時，但這種工作模式在工時認定、職災責任歸屬、以及員工工作生活平衡等方面都衍生不少問題。然而，有些勞工所從事的工作在技術上是無法透過遠距來完成，例如工作過程中必須操作大型機具設備或者必須與顧客直接接觸；另有些勞工則是因為本身欠缺行使遠距工作的能力與設備，而雇主又無法提供必要協助，導致無法遠距工作。由於上述情形最常出現於小型企業與基層勞工，導致這波疫情對原本就處於經濟弱勢的企業與勞工的衝擊更大，進而引發所得分配惡化的問題。另一方面，有些勞工雖無上列情形，本身也希望能遠距工作以避免染疫，卻遭雇主拒絕，而這就衍生出各界對於勞工是否有遠距工作請求權之爭議。



疫情期間，各國政府與企業紛紛採行防疫政策與措施，這些政策與措施雖有助於降低疫情對民眾生命與健康之威脅，卻也可能損及勞資雙方應有權益。例如政府禁止特定行業營業造成勞資雙方權益受損，又如企業要求員工必須注射疫苗，或企業出於監控職場安全目的過問員工旅遊史，甚至因員工隱瞞而將其開除等。此外，這波疫情也引起各界對就業歧視的討論，主要是許多勞工在確診後被迫離開原有崗位，甚至痊癒之後也因烙印效果而無法重回職場，或即使能夠回到職場也會受到同仁不友善對待等。

相較於其他國家，雖然我國在過去二年受到疫情衝擊較小，仍有部分產業景氣因此大受影響，迄今仍未恢復。此外，從今（2022）年 4 月起國內確診案例暴增，使台灣再次籠罩於疫情陰影中，針對疫情衝擊，政府已制定嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例，並依此條例推動多項因應措施，大幅減輕疫情對企業與民眾的不利影響，惟不論從法制或實務面來

看，仍有些不足之處。因此，本文以下將依序就上列各個面向，檢視疫情對我國勞資權益的影響，並提出政策建議。

◎ 貳、疫情對產業與企業獲利之影響

COVID-19 疫情於 2020 年剛發生時，我國主要出口市場，如美國、中國大陸、日本都是疫情重災區，造成我國出口受挫，再加上邊境管制，許多以國際觀光客為主要客源的內需服務業營收大幅下滑，導致我國 2020 年前二季的經濟成長率大幅下滑。惟到了 6、7 月間因為政府防疫有成，民眾信心恢復，出現報復性消費，帶動內需成長；再加上受惠於新興科技應用及遠距商機，使得我國出口暢旺，且許多大型科技業廠商投資擴廠，帶動經濟成長率自第 3 季起大幅回升，整年度的經濟成長率為 3.11%，高於 2019 年的 2.96%。至於 2021 年雖民間消費因 5 月中疫情轉趨惡化而受到壓抑，加上股市成交量自 7 月後收縮壓縮財富效果，導致國內需求第 2 及第 3 季成長率連續呈現負值；幸而有賴國內半導體與回台廠商產能擴增，供應鏈深化在地投資效應顯現、以及具產業競爭優勢的科技類產品出口強勁，全年經濟成長率更高達 6.45%。

雖然疫情並未衝擊到我國整體經濟成長，仍有內需服務業受到衝擊，其中尤以住宿餐飲業受創最為嚴重。根據經濟部統計，2020 年餐飲業全年營業收入 7,776 億元，營業淨利 751 億元，分別較前一年減



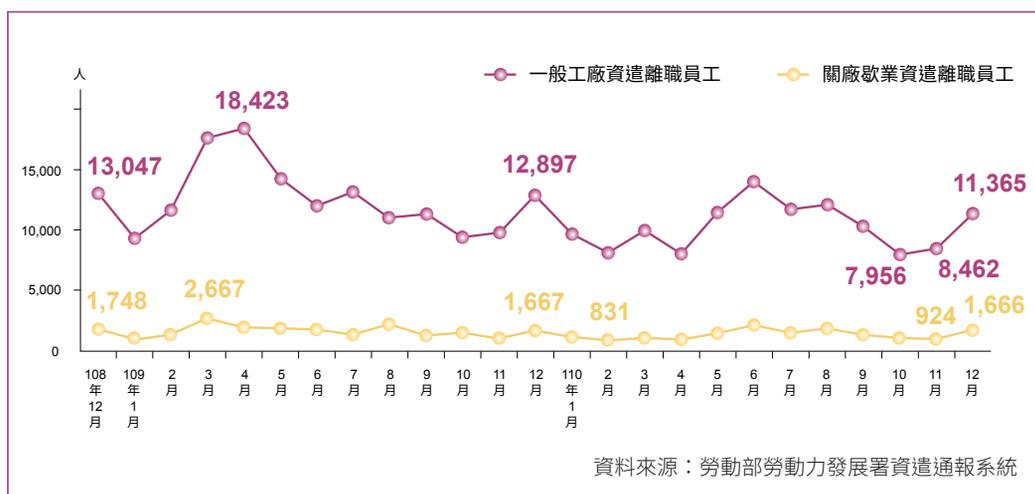
少 4.2% 與 23.2%。另根據交通部觀光局統計，2019 年國內觀光旅館平均住用率為 66.86%，但 2020 年降至 38.77%，2021 年前 9 個月再下滑至 29.05%；總營業收入則由 2019 年新台幣 598.97 億元降至 2020 年 404.98 億元，跌幅高達 32.4%，到了 2021 年則續跌至 338.78 億元。營收大幅減少直接衝擊國內飯店業之獲利狀況，以晶華酒店為例，2020 年合併稅後淨利為新台幣 7 億 3,286 萬 8 千元，比 2019 年同期減少新台幣 6 億 5,199 萬 7 千元，減幅高達 47.08%。

◎ 參、疫情對失業、工時與勞動所得之影響

當經濟景氣因疫情而下滑時，不免會影響到國內勞動市場。根據勞動部統計，國內雇主通報資遣離職員工人數在 2020 年上半年疫情首度爆發時急速增加，爾後明顯下滑，直至 2021 年 4、5 月第二波疫情高峰時才又向上攀升，惟增幅已明顯小於疫情剛爆發時，至於 2021 年第四季人數增加則是季節效果所致（見圖 1）。

雖然疫情造成資遣通報人數增加，相較於國內整體就業人數，其占比仍是微乎其微。因此，疫情期間國內失業率卻還算平穩。根據行政院主計總處發布資料，自2020年2月爆發疫情以來，國內失業率曾一度有上升趨勢，但隨後又呈現平穩狀態。直至2021年國內確診案例增加，嚴

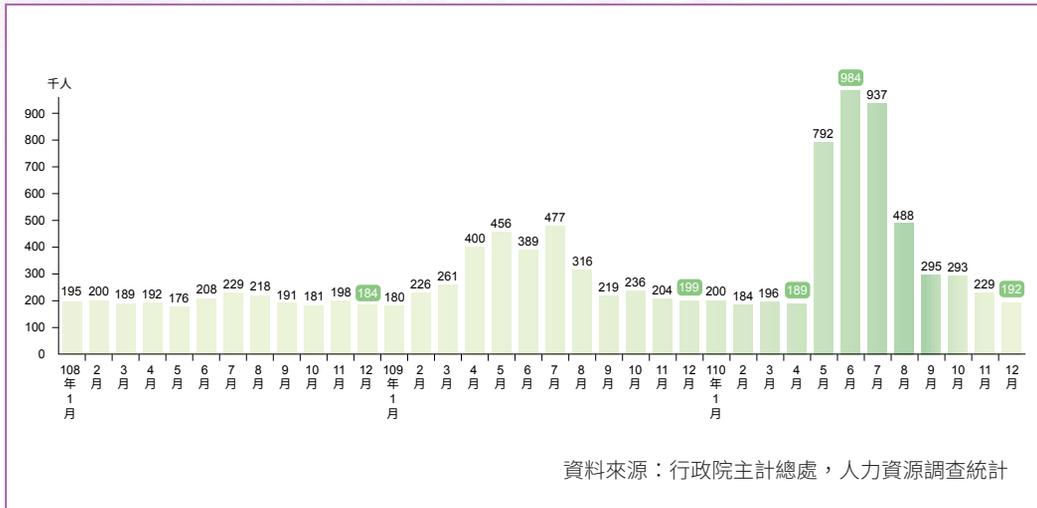
重影響國內住宿餐飲與零售等勞力密集內需服務業，導致失業率向上攀升，最高來至6月之4.8%，但很快又下滑至12月的3.64%（見圖2）。雖然如此，2021年全年失業率為3.72%，是近7年來的新高，顯示疫情對國內就業市場仍具有一定程度的衝擊。



▲ 圖1 雇主通報資遣離職員工人數



▲ 圖2 失業率變動情勢



▲ 圖 3 因經濟因素導致工時未達 35 小時就業者

近來由於國內越來越多企業是以減班休息、而非解僱員工來因應景氣下滑，故若單看失業率變化，恐會低估疫情對國內就業市場的衝擊，必須佐以觀察工時之變化，尤其是工時被縮減的情形。圖 3 所列是因經濟因素（包括業務不振、無法找到工時大於 35 小時之工作及季節關係）致週工時未達 35 小時者的人數，其變動趨勢與國內疫情變化頗為一致，亦即在兩波國內疫情高峰時，人數都明顯增加，尤其是 2021 年 6 月人數多達 98 萬 4 千人；爾後隨國內經濟活動回穩，減班休息人數減少，2021 年 12 月因經濟因素導致工時未達 35 小時就業者人數為 19 萬 2 千人，僅比 2019 年同期增加 8 千人。

在失業率增加與減班休息人數增加的情況下，國內勞工的勞動所得是否減少便成為另一值得關注的議題。根據主計總處

最新出版之家庭收支調查報告，2020 年國內受僱人員報酬總額為新台幣 64,096 百萬元，雖然較 2019 年增加 1.27%，但增幅低於 2019 年的 3.56%。若以所得收入者平均每人受僱人員報酬來看，2020 全體平均值為 408,215 元，雖略高於 2019 年的 404,483 元，實際增幅卻是 0.92%，遠低於 2019 年的增幅 2.11%。由此可見，疫情對國內勞動所得有一定程度之衝擊。除整體影響之外，疫情對勞動所得之影響也隨職業別而有顯著差異。其中，「民意代表、主管及經理人員」與「專業人員」的增幅分別為 8.15% 與 2.54%，反觀「機械設備操作及組裝人員」的受僱人員報酬總額是較 2019 年減少，而「基層技術工及勞力工」則僅增加 0.49%，顯示疫情影響會擴大國內高低階職務之勞動所得差距，究其原因可能與下一節所要討論之遠距工作有關。

► 肆、政府限令停業與勞資權益

2020年疫情爆發後，政府採行許多管制措施以提前防疫部署，這些措施雖使我國在防疫部分取得亮麗成績，深獲各國肯定，但也因部分措施嚴重損及憲法保障之基本人權，引起各界對於政府防疫是否違憲之討論。其中與勞資權益關係最大者莫如限令停業，首先是在疫情初期，政府即限令國內八大行業停業，接著隨疫情升溫，中央疫情指揮中心（以下簡稱指揮中心）宣布我國進入三級警戒，更直接針對特定休閒產業、場所下達關閉命令。由於政府無預警強制停業及關閉場所的措施，造成企業無法對外營業，同時也大幅減少企業對於人力的需求；且因政府限令停業屬於不可歸責勞、雇任一方的事由，故依據勞基法，勞工雖不用在預定上班日出勤，但雇主亦因此得以免除原本上班日的工資給付義務，其結果是勞資雙方皆蒙受損失。雖然中央相關部會都訂有紓困方案，提供

勞資雙方包含津貼在內等多項協助，但對大多數實際受到影響的企業與勞工而言，這些協助不足以弭補失去工作權之立即損失，以及免除對未來工作沒有著落之焦慮恐懼。

就學理上，限令停業涉及企業經營權與其所僱用員工之工作權¹；就企業而言，其經營權通常都是經過合法的程序而取得，所以非經一定的法律程序，政府不能恣意予以剝奪，至於工作權更是憲法所保障的人民權利。雖然憲法第23條規定：「為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序或增進公共利益所必要者，得以法律限制之。」但這也只賦予政府於「必要」時才可限制人民的工作權。因此，對於政府限令停業的作為是否違憲，除必須釐清此舉屬「剝奪」或「限制」人民工作權之外，更重要的是其原因是否屬於上列條文所稱之「必要性」，以及手段與目的間是否符合「比例原則」，亦即所採用的手段



必須能達成目的，且在達到目的的諸多選擇中，應擇其損害最小而為之。不論是「必要性」與「比例原則」，都難有周延與客觀之判定標準，而目前的作法都是根據《嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例》（以下簡稱「紓困條例」）第七條，授權由指揮中心視防治控制疫情需要來決定。相較於憲法所保障的人民權利，是否能經由這種類似空白授權的方式，予以剝奪或限制，確實有待商榷。事實上，包含台灣人權協會在內，國內許多人權團體與法律學者針對指揮中心能否依上述法律授權，進行超越現行之《個人資料保護法》或是《通訊監察及保障法》等法規規定，管制人民的居住遷徙乃至於居住自由，也都有提出質疑。

► 伍、遠距工作與勞資權益

疫情期間有不少企業讓員工採遠距工作（主要是居家工作），一方面可以使企業繼續營運，另一方面也可以使員工可以免



除被解僱失業或減班休息，故有利於勞資雙方利益。然而，並非所有受疫情影響之勞工皆可遠距工作。根據主計總處 2021 年人力運用調查結果，當年 10 月全體受僱者計 918.2 萬人，其主要工作曾因疫情改採「遠距工作」或「居家上班」者計 184.5 萬人，占 20.09%；惟隨疫情趨緩，仍持續者僅 4.2 萬人，占 0.46%。按行業別觀察，主要工作以「教育業」曾改採之比率 70.29% 最高，「出版、影音製作、傳播及資通訊服務業」 61.27% 次之，「專業、科學及技術服務業」與「金融及保險業」曾改採之比率均接近 5 成。按職業別觀察，以「專業人員」曾改採之比率 53.75% 最高，「民代、主管及經理人員」及「技術人員」亦分占 49.73% 及 33.41%。至於受僱者主要工作未曾因疫情改採「遠距工作」或「居家上班」之原因，有 79.27% 是因為「工作性質不適合」，主要是餐飲業服務員、外送員、生產操作及勞力工等；因為「工作場所無此項選擇」者也占 19.06%。由此可見，遠距居家工作在台灣並不普遍，其主要原因之一是並非所有工作都可以遠距完成。

根據勞動部統計處 2020 年勞工生活與就業狀況調查，受訪勞工認為其工作不可遠距離執行占 74.8%，部分工作可遠距離執行者占 22.3%，全部工作皆可遠距離執行者占 2.9%（見表 1）。若按職業別觀察，機械設備操作及組裝人員、基層技術及勞力工認為其工作普遍無法遠距離執行；服務及銷售工作人員、農林漁牧業生產人員，以及技藝有關工作人員認為不可

表 1 勞工遠距離工作情形

項目別	樣本數	總計	工作不可遠距離執行	部分工作可遠距離執行	全部工作可遠距離執行
職業	4,215	100.0	74.8	22.3	2.9
民意代表、主管及經理人員	182	100.0	43.8	51.0	5.2
專業人員	714	100.0	57.3	35.6	7.2
技術員及助理專業人員	975	100.0	70.5	26.4	3.1
事務支援人員	842	100.0	69.0	27.5	3.5
服務及銷售工作人員	618	100.0	90.8	9.2	0.0
農林漁牧業生產人員	50	100.0	94.7	5.3	0.0
技藝有關工作人員	270	100.0	90.1	9.9	0.0
機械設備操作及組裝人員	329	100.0	100.0	0.0	0.0
基層技術工及勞力工	235	100.0	100.0	0.0	0.0

資料來源：勞動部統計處，2020年勞工生活與就業狀況調查

遠距離執行工作之比例亦在 9 成以上；民意代表、主管及經理人員認為部分工作可遠距離執行者占 1/2，專業人員則占 35.6%；認為全部工作皆可遠距離執行者仍占少數，其中以專業人員之 7.2% 最高。由此可見，職務越高階者，其工作可以透過遠距全部或部分完成的比例越高，故受到疫情的衝擊也越小。

另一個造成部分勞工無法在疫情期間遠距工作的原因，是勞工本身欠缺遠距工作所需設備與數位能力，而雇主又無法提供必要之協助。根據國家發展委員會數位機會調查，國內社會經濟身分較高者，持有行動設備的比率也較高。從教育程度來看，研究所以以上學歷者，每百人有 89 人次有筆電、65 人次有平板電腦；相對來說，小學及以下學歷者，每百人擁有筆電

或平板電腦等行動設備低於 31 人次。若從行業及職務現況來看，資訊及通訊傳播業人士是行動 e 化程度較高的群體，每百人有 83 人次左右擁有筆電，平板電腦持有率則為每百人 63 人次。機械設備操作及組裝人員擁有筆電或平板電腦者每百人低於 45 人次，而基層技術及勞力工擁有這些設備者每百人更低於 35 人次。在桌上型電腦方面，也是職務越高階者擁有的比例越高。此外，該調查也發現技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員、與基層技術及勞力工未曾上網的比率分別為 7.7%、6.8% 與 17.7%，反觀民意代表及經理主管未曾上網的比率為 1.2%，而專業人員未曾上網比率更只有 0.4%。如此明顯的數位落差調查結果，顯示低階職務勞工較高階職務者更易受到疫情衝擊。

此外，雇主未安排遠距工作，是造成部分勞工疫情期間無法遠距居家工作的另一主要原因。根據國內學者對未能從事遠距工作的勞動者進行問卷調查，有超過八成所服務的公司未提供遠距工作；而因為無法遠距工作遭到減班休息或被解僱的比例則超過一半，此結果凸顯遠距居家工作之請求權問題。目前我國與其他大多數國家一樣，並未賦予勞工遠距工作之請求權，因此，除非指揮中心有規定，否則勞工在疫情期間考量自身安全而主動想遠距工作，必須透過勞資協商獲得資方同意。惟職場一旦有人確診，雇主若堅持要員工到原工作場域上班，則員工可依《職業安全衛生法》第 18 條之「退避權」加以拒絕，而雇主不得因此而對勞工予以解僱、調職、不給停止作業期間工資或其他不利之處分。

除請求權之外，遠距工作還涉及職業災害認定問題。依現行《職業安全衛生法》第 5 條第 1 項規定：「雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」由於該項規定並未排除遠距工作，故當員工在家上班是受雇主指示並從事雇主所賦予的職務行為而發生意外時，雇主仍應負起職業災害之賠償責任。然而，實務上勞工必須能夠舉證所發生的意外符合「業務遂行性」與「業務起因性」兩大條件；前者是指意外事故必須為勞工在雇主命令下執行職務時所發生；後者則指勞工所受的傷害，與其工作內容，兩者間具有因果關係。由

於這二項條件的判定標準不易明確，故常引發勞資爭議，甚至久訟不解。

遠距工作另涉及員工個人隱私保護問題，由於員工居家工作時，雇主為監督員工是否確實工作，常見的作法是監看電子郵件和使用電腦的視訊鏡頭進行監督。雖然雇主應如何合理監督遠距工作的員工，現行勞動法規並未有明確規範，只能透過勞資雙方協商；但司法實務上認為，若雇主已取得勞工簽署的同意書、或於勞動契約或工作規則中寫明，原則上監看電子郵件非屬侵害隱私權；但仍要考量「維護企業利益之目的」及「比例原則」兩要件。另外，雇主是否可以用電腦視訊鏡頭全程監督員工呢？法院提出目的必要性、方法妥當性及比例原則三項判斷標準，亦即雇主這些作為必須基於合法之業務目的；而且應該讓接觸、使用及揭露資訊限制在足以達成目標之目的範圍內；以及必須使用最小之侵害手段達成業務上目標。¹





► 陸、疫情與就業歧視

這波疫情所引發之就業歧視問題可以分為二類，其一是雇主為了防疫而對員工與應徵求職者，有違反就業服務法相關規定之要求；其二是部分勞工因確診而在職場受到不公平對待。根據國內勞動法律師沈以軒的分析²，第一類最常見的案例是雇主強制要求勞工接受抗原快篩、PCR篩檢，或要求勞工提供篩檢紀錄、疫苗接種紀錄。雖然雇主這些要求都是為蒐集勞工之檢測結果、醫療紀錄，以確認是否有染疫與傳染風險，惟篩檢或疫苗接種紀錄，非屬勞工健康保護規則第14條附表八與附表九之體、健檢項目，而是就業服務法施行細則第1-1條第1項第1款所定隱私資料（生理資訊）。除非雇主可舉證說明上開篩檢或疫苗接種紀錄與「真實職業資格」相關（即確保勞工有擔任、執行該職務之資格與能力），否則依就業服務法第5條第2項

規定，雇主並不得違反求職人或勞工意思要求提供。因此，除非指揮中心有特別規定要提供，否則雇主以勞工不願提供篩檢或疫苗接種紀錄，進行解僱或不予以錄用，就屬就業歧視。此外，疫情期間部分雇主會要求勞工簽署切結同意「一經染疫即終止勞動」契約，雖然司法實務肯認勞資雙方可以合意方式終止勞動契約，但依傳染病防治法第12條規定：「政府機關（構）、民間團體、事業或個人不得拒絕傳染病病人就學、工作、安養、居住或予其他不公平之待遇。」因此，當雇主以勞工有染疫事實而影響其工作權，即違反上列傳染病防治法規定，不僅雙方所切結同意終止契約無效之外，也可能被認定為就業歧視。

第二類就業歧視問題常見的案例，則是雇主要求應徵者提供病歷資料，以及拒絕僱用確診者。根據國內律師沈柏巨的分析³，要求應徵者提出病歷資料或

COVID-19 陰性證明也是違反上列就業服務法第 5 條第 2 項規定。尤其當確診後康復的民眾持由政府開立之「解除隔離單」（以下簡稱解隔單）應徵工作時，依指揮中心的解釋，解隔單可以代替檢驗陰性證明，因此雇主不應再要求應徵者提供其他相關證明；至於拒絕僱用確診者，甚至直接不予以面試機會，雖然沒有違反就業服務法第 5 條第 1 項，但極可能因為違反傳染病防治法第 12 條規定而構成就業歧視。

► 柒、政策建議

針對上列疫情對勞資權益的衝擊，政府相關單位除依紓困條例提供勞資雙方各項津貼、補助與協助之外，勞動部職業安全衛生署（以下簡稱勞動部職安署）也就遠距工作所涉及之危害辨識及風險評估，協助雇主於合理可行範圍內採取必要設備或措施，訂定「居家工作職業安全衛生參考指

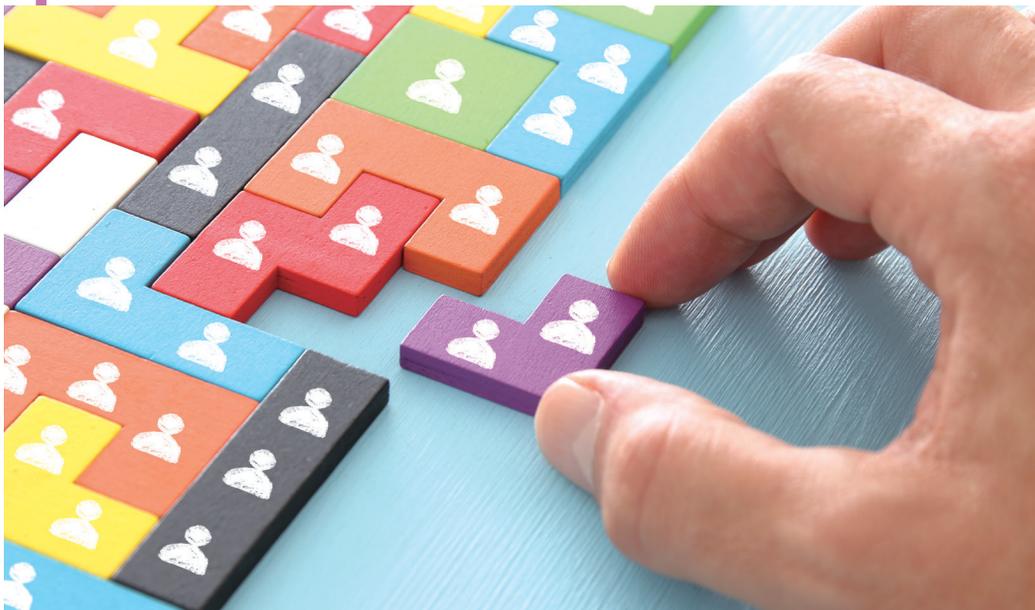
引」，供事業單位及遠距工作者依實務狀況調整運用。再者，為保障 COVID-19 確診者康復後重返職場之相關勞動權益，及可能有健康照護服務或心理諮商需求，勞動部職安署經彙整衛生福利部及勞動部有關 COVID-19 染疫康復者門住診整合醫療、心理諮商、職場歧視申訴及勞工保險給付申請等相關協助資訊，已經製有「COVID-19 確診康復者職場權益保障」宣導摺頁，供社會各界參考運用。由於這些指引或宣導摺頁皆無法律約束性，因此，建議勞動部應持續觀察其成效，如果成效不彰，宜採取更積極主動的作為，包括透過鼓勵檢舉或發動專案檢查，以落實現行相關法令之規範。此外，為解決遠距工作所衍生的問題，政府相關單位除針對有必要實施遠距工作之企業與勞工，協助提供設備與使用這些設備的能力之外，也應考慮是否有條件給予勞工遠距工作之請求權。

參考文獻

1. 莊淇銘，《莊淇銘未來事件簿》，〈政府憑什麼任意剝奪人民的工作權？〉，優傳媒。2021 年 9 月 23 日。http://umedia.world/news_details.php?n=20210922203144705。
2. 沈怡伶，後疫情時代：遠距的勞雇關係。工商時報名家評論。2020 年 5 月 27 日。<https://view.tee.com.tw/business/20018.html>
3. 李奕緯，解封恐現「戰後創傷」 律師：職場排擠確診者是違法歧視。蘋果新聞網。2021 年 7 月 26 日。<https://tw.appledaily.com/local/20210726/YD5NMKJSBJHF3BCPXVGDKH5MNU/>。
4. 沈以軒，疫情期間之雇主不當防疫措施—強制勞工提供篩檢/疫苗接種紀錄。中華人事主管協會。<https://www.hr.org.tw/news2.asp?autono=9855>。

疫情對國內企業人力資源管理之影響與因應

康雅菁 | 中國文化大學勞動暨人力資源學系助理教授



◎ 壹、前言

突如其來的嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 疫情在經濟、政治、勞動力及各行業、職業等層面皆產生了劇烈的衝擊，對於管理者和人力資源管理實務從業者而言，也因勢造就出了一個更為複雜多變且充滿挑戰的工作環境。為了確保組織的持續運作並陪伴所有員工度過此艱困的時期，管理及人力資源專家必須在危機中找出適切的調整因應方案，以兼顧組織成長及維繫競爭力。本文將透過國際間對於疫情與人力資源管理層面所關注的議題進

行整理與探究，從而分析此危機下的挑戰和機會，提供組織及實務人員做為未來人力資源管理應用之參考。

◎ 貳、企業人力資源管理之衝擊

首先，國際間對於疫情所帶來影響的專注焦點，可資引為本文借鑑之切入觀點，故本文透過 COVID-19 之關鍵字進行檢索，2020 至 2022 年間之相關研究報告主題可區分為企業層面及員工層面等。其關鍵議題彙整如下表：

表 1 疫情影響下的企業人力資源相關議題

企業組織與制度層面	員工個體心理與行為層面
遠距工作之人力資源發展、公共危機溝通、組織人員適配度 (P-O fit)、組織人才吸引力、雇主品牌、企業韌性、策略性敏捷力、組織彈性、組織彈性結構、組織回應疫情滿意度、創業精神、企業社會責任 CSR、企業永續發展、跨國彈性工作安排 (flexible global working arrangements, FGWAs)、電子化健康系統 (E-Health System)、高績效工作系統 (High Performance Work System)、組織績效等。	員工適應、職業疲勞、工作不安全感、員工焦慮、工作動機、顧客導向、世代差異、心理資本 (包含：自我效能、希望感、復原力、樂觀)、員工投入、知識分享、員工職業健康和安全、社交距離、未來工作。

資料來源：本文整理

回顧 COVID-19 疫情對於企業組織或勞動者的影響，從疫情的爆發、控制、趨緩，至疫情後的復原、與疫情共存等，因應疫情變化的不同發展階段，對於各組織都存在著不同的考驗。

在組織層面，面臨著維持企業營運、確保企業績效、防疫措施規劃、彈性因應制度設計、內外溝通協調、永續發展議題等，皆為重要的防疫核心議題。而在關注員工的層面，則包含員工工作安排及員工身心狀態的保護等；在人資實務方面如：遠距工作安排、工作投入、團隊合作、維持社交距離的辦公室空間規劃等；心理方面如：遠距工作下或長期遠距後，返回實體工作的心理調適、疲勞、焦慮、不安全感、身心健康量測評估與改善等重要議題。

◎ 參、企業人力資源現況所受到之影響

在疫情發展各階段中，環境變化急遽，企業人力資源實務不斷因應調整，從人才的招募、任用、薪酬、訓練與職涯規

劃等人力資源管理及發展之各項功能，到工作型態、工作環境、工作時間及休息時間等勞動相關議題，均需要持續動態調整，下列分別探討之。

一、國際人才流動的停滯或潛在威脅

為控制疫情隨著人們跨國移動帶來的傳播，許多國家皆啟動邊境封鎖，暫停他國籍人士入境，或僅部分開放本國籍人士返國。此一情形除了對於旅遊休閒行業產生影響外，更致使國際人才的流動具有流入大於流出的變化，根據人才招聘業產業趨勢報導¹，2020年國人赴中國工作人數驟降 24.2 萬人，與 2018 年相比之下，年減 15.3 萬人，顯示疫情下國人返台尋職的趨勢出現。而受到中美貿易科技對抗、台商回流之影響，返台求職工作者，其人才輪廓大致為中產、管理階層、高薪幹部之專業人才類型，原先就業市場上具有預期未必能夠順利接軌國內職場的待考慮因素，但在疫情封城影響下，供應鏈重組、晶片缺貨等經濟重大議題接續而來，造就我國產業人才需求持續升溫，恰使返國回

流人才之供應可受到企業晉用，翻轉了原本回流人才之就業待用疑慮。

惟受限於疫情衝擊，國際人才的流入相較之下似乎則較顯趨緩。在後疫情時代下，企業可透過遠距工作的普遍實施之後，透過人才招募系統擴大對於國際人才的媒合，進而僱用國際專業人才。廣義而言，此種僱用模式亦屬於國際人才的流入，國際專業人才透過遠距工作的模式與我國企業人才建立工作團隊共同合作，長期而言有助於提升我國企業之專業能力與國際接軌，提升企業競爭力。

二、科技業大缺工潮對於各業的衝擊

我國企業在疫情復原後，科技業如前述的供應鏈重組、晶片缺貨等影響下，迎來的是增加資本投資之擴廠建設後，需要大舉招募人力的人才吸引議題，包含校園深耕計畫，招募應屆畢業生或仍在學學子之潛力人員。此外，科技業也祭出薪資誘因，舉凡經常性薪資上調、新人留任獎金、內部推薦獎

金等薪酬方案，對於人才吸引是最直接的措施。此外，強化新進人員到職訓練或既有員工之在職訓練等加速學習的成果，亦為重要措施。而當科技業人才需求孔急之情形下，對於其他行業勢必帶來人才磁吸效應，導致各行業更為缺工之影響。

三、企業實施遠距工作的普遍化

根據 104 人力銀行針對企業及員工進行調查之統計結果顯示²，2022 年 1 月份逾 5,300 筆職缺說明上標註居家辦公，約占徵才職缺的 1.5%，與 3 年前相比成長 4.6 倍，此顯示居家辦公、在家工作或遠距工作 (Work From Home, WFH) 的型態已受到企業及員工的重視。此一調查中亦顯示，企業及員工均認同實施遠距工作可有助於工作效率、員工滿意度。而企業與員工普遍認同未來常態化的遠距工作最適時間配當，可能為 3 日實體加上 2 日線上的混合工作模式，顯示企業與員工對於遠距工作的實施，接受度均提高。在歐洲，甚至在企業中有「遠距工作長」(Chief



Remote Officers) 一職的設置，負責規劃遠距工作相關事宜，以協助員工適應。

除此之外，疫情對工作模式的轉變，亦讓員工的「離線權」又開始成為關注及討論的焦點。案例之一為歐洲議會於 2022 年 1 月正式通過決議，歐盟執委會必須立法保障企業員工在遠距工作的工作時間之外，不需要接收來自於企業或工作相關之電郵或通訊軟體干擾。案例之二則為葡萄牙勞工社會安全部經由討論後，在新法中規範雇主須提供員工遠距工作設備、支付居家工作之電費及網路費，以減緩對員工的負面效應。

相較於各國開始對於員工離線權的重視，我國在遠距工作的實施過程中，雖未有相關法令進行明確規範，惟企業相關管理因應作為中仍建議納入考量，讓主管及員工在日常工作時間之外，避免進行任務交付及工作相關討論。

四、企業因營業衝擊的人員受資遣情形

在疫情衝擊下，企業面臨營運重要影響或營收大幅下降時，若持續悲觀看待疫情發展，將可能採取解僱資遣員工的手段。依據勞動基準法第 11 條中資遣解僱事由包含：(1) 歇業或轉讓時；(2) 虧損或業務緊縮時；(3) 不可抗力暫停工作在一個月以上時；(4) 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時；(5) 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。在疫情影響下雇主如欲解僱員工，有義務明確表示解僱事由。一旦企業在營運上出現狀況，須採行手段資遣員工時，員工突然遭受此

一對待，亦有保障自身權益的作法，以爭取恢復僱傭關係。故在疫情的影響下，勞資雙方在處理相關事項時，企業雇主應充分與員工進行溝通，保障員工的權益，以避免爭議之發生。

五、因工作與生活平衡失調造成之員工身心健康影響

根據美國心理衛生協會 (Mental Health America, MHA) 於 2021 年進行調查，員工因遠距工作所產生的焦慮感提升。此外，在疫情衝擊下，實施量化寬鬆政策之後所導致的通膨影響，員工薪資成長幅度小於通膨對於物價上漲幅度，使得生活上所遭受到的失衡感受，並不亞於工作上的影響力。

並且在疫情影響下，員工在工作上所面臨的壓力問題包含：通勤交通時間的接觸感染風險、企業員工或家屬確診案例、疫苗施打與否、公司營運情形不佳、職場人際關係不如過往熱絡、在家工作時間長、工作生活界線不明確等；在生活中所面臨的壓力情境包含：居家工作與過往工作暫





離家庭的步調不同、與家人相處時間增加後相處行為模式不同所造成的歧異增加、為避免外出用餐風險而在家用餐次數頻繁的適應等。對員工生理影響則包含：長時間居家辦公操作電腦及回覆即時訊息，對眼力及久坐姿勢的影響、居家期間運動不足、居家期間的失眠問題等。顯示在疫情影響下，工作與生活上的心理壓力影響範圍之廣。

► 肆、企業人力資源因應之管理策略

在瞭解企業受疫情衝擊的影響之後，如何積極應變組織整體人力資源相關策略且對應員工的日常管理，可區分為企業增強勞資關係、設置防疫專責團隊、強化員工健康管理計畫、開發人力資源服務創新模式，以及提升員工數位技能等方面進行探討。

一、對企業勞資關係的管理更顯重要

企業在疫情下的各項管理措施及防疫相關應變作為，在制度設計規劃的建立

階段，是否充分達到員工參與及給予意見表達的機會，對於企業勞資關係的維繫亦為重要課題。舉例而言，在員工因家庭或個人需求下之防疫照顧假、因接觸確診者後之匡列或自主居家隔離、因身體不適的出勤調整等事宜，企業有無合宜且富有彈性的作法提供員工選擇與判斷。企業對於工作時間、工作環境的動態即時性的因應作為，能夠有效地傳遞即時訊息給員工，皆為企業勞資關係的重要議題。例如，建立與員工的即時聯繫管道，如運用即時通訊軟體主動將安心防疫的訊息提供給員工，並能夠正向回應員工需求，以此做為促進勞資溝通的基礎。

二、設置企業防疫專責團隊，防疫長之職務需求殷切

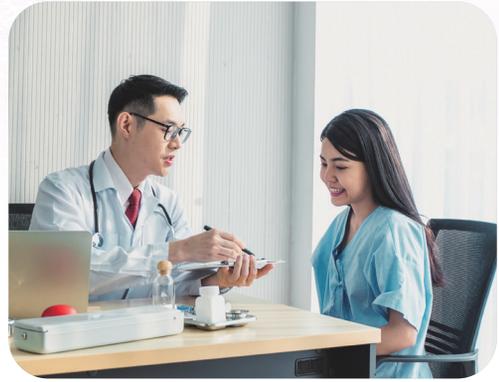
在邁入防疫與生活共存的生活時，企業對於因應政策逐漸解封後的內部自主防疫管理各種措施，均應以企業需求為思維，設計與規劃全面性的人力資源相關實施政策與做法。在此一變動情境下，我國許多企業亦積極回應且設置專責部門，防

疫專門小組成員應包含領導者、各單位高階主管、各廠區負責人等，統籌企業防疫需求之舉措，且肩負員工關係、內外部溝通協調等任務。透過此一任務性組織之設立，選任防疫長擔任企業內部防疫的總決策指揮者，實屬刻不容緩。歸納我國各企業在防疫專責組織的相關措施方面，包含蒐集疫情資訊、動態調整應變措施、定期召開防疫行動會議、防疫宣導、防疫物資整備、定期或專案清消工作環境、衛生管理與人員健康監測、疫病通報，及防疫應變準備等工作，參考政府中央疫情指揮中心所編訂之企業因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情持續營運指引，主動進行各項防疫應變措施。

企業藉由設置內部防疫專責組織並在防疫長的管理領導下，能夠有效發揮功能，取得企業全體員工的注意、共同積極防疫，方有助於保障企業日常營運有關人士之工作權益，如企業員工(含外籍移工)、駐外單位人員(含國內外)、顧客、訪客、承包廠商等。

三、員工健康管理計畫

在疫情影響下，企業人資部門可主動檢視公司現行之員工健康促進辦法或是新設相關指引與辦法，目的在於確保員工能夠掌握自身的身心健康狀態，在企業的員工協助計畫(Employee Assistance Program, EAP)架構下，將員工的健康管理方案服務與企業臨場服務的醫師或護理人員討論因應策略，結合疫情影響進行調整，以降低員工對於新冠肺炎傳播所帶來



的焦慮及恐慌感，以及完善企業健康管理制度並提高職場健康管理標準³。

此外，政府也建議企業可從被動的監測，轉為提供積極的員工健康方案，為鼓勵企業聘用體育運動相關背景專業人員擔任運動指導員，我國教育部體育署提撥經費預算設置「企業聘用運動指導員補助方案實施計畫」，規劃相關獎勵補助措施，期許營造企業員工熱愛運動、正確運動的氣氛，打造健康活力的工作職場，提升個人健康身心狀態，並促進企業成員之人際互動與團隊合作。

四、遠距工作下人力資源服務創新模式

企業在疫情影響下，應減少公文紙本之使用接觸，且遠距工作的實施，亦須配合資訊系統的使用，讓人資相關作業流程得以簡化並且更為即時。企業應善用人力資源資訊系統(Human Resource Information System)或即時聯繫機制，將企業專屬人力資源業務相關流程進行滾動式修正，提供員工便捷的工具，進行考勤、休請補假、薪資與保險查詢、員工福利、健康與諮詢、就醫與補助等人資作業表單

的申請、簽核及傳遞。此外，因應遠距工作的盛行，企業資安議題需要有完善的考量，除了對於企業工作的機密保護之外，在員工進行前述所提及之各項人資作業的事宜時，均可能處理到涉及個人隱私的資料，故建議企業應審視公司之資料儲取系統及機制，提供員工使用之資訊設備加密等，使企業員工人事資料之保存與維護，達到資訊安全保障的高風險等級要求，確保員工的個人權益獲得保障。

五、企業員工數位技能的養成與升級

在面臨疫情衝擊下，加速了企業數位轉型的強度與速度。企業在積極導入資訊科技與系統於工作業務製造或服務流程時，對於員工的數位技能亦須要關注相關能力的建構與發展。列舉實際企業案例說明⁴，德國化工廠商為了驅動數位轉型文化，將員工的數位技能區分為兩層級：一為具備基礎數位能力的「Digital BaseFit」，另一為具備進階數位技能的「Digital ExpertFit」。其中基礎數位能力強調議題認

知與垂直溝通；而進階數位能力則著重於跨部門的協同運作與先進專案推動。比方來說，因應企業進行遠距的會議或訓練越來越頻繁，需要在事前培訓員工操作各項相關視訊會議軟體的功能，以便使各部門召開線上會議時能夠流暢且有不同備用方案可運用。

◎ 伍、結語

綜合前述，企業對於疫情下的人力資源管理策略行動方案及具體作法，所涉及的面向既廣泛且深入。企業對於防疫的主動積極思維，是有關員工關懷的重要體現，也將是企業留才的重要關鍵影響因素之一。對於目前持續變化的疫情，亦將不斷為企業帶來新的挑戰與影響，企業在因應的歷程中，學習曲線已逐漸縮短。人力資源的挑戰將持續快速且變化，相關實務專家應更具有快速的問題診斷、資料蒐集與研判、決策建議擬定的能力，以符合企業之持續變革與因應轉型需求。

參考文獻

1. 受到兩岸關係和疫情影響，台人到中國工作榮景短期難再現，Manpower Group Taiwan 萬寶華觀點報導。2022年4月28日。
2. WFH趨勢形成中...3年成長4.6倍，信傳媒。2022年1月26日。
3. 企業人資因應新冠病毒疫情五大建議，韋萊韜悅公司網站。2020年3月2日。
4. 德化工大廠Henkel數位轉型 避開疫外衝擊，工商時報資策會MIC產業分析師蘇翰揚。2021年10月3日。
5. 嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心，企業因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情持續營運指引，2020。
6. Hamouche, S. Human resource management and the COVID-19 crisis: implications, challenges, opportunities, and future organizational directions, Journal of Management & Organization, First View, 1-16. DOI:https://doi.org/10.1017/jmo.2021.15
7. McKinsey & Company. Getting Back to Work. <http://Getting-back-to-work-collection.ashx> (mckinsey.com) . 2021.
8. Mental Health America. <http://COVID-19 | Mental Health America> (mhanational.org) . 2021.

疫情所引發就業歧視爭議之探討—美國之經驗

焦興鎧 | 中央研究院歐美研究所兼任研究員
財團法人中華勞資關係研究所長



► 壹、前言

自嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 疫情在 2020 年初肆虐以來，對全球勞動市場及勞動者權益莫不產生極大之衝擊，而各國際組織及國家紛紛提出各項因應對策，來面對此一全球性災害所帶來之負面影響，在經過兩年多之嘗試及錯誤後，確已逐漸為各國之勞動法制及措施產生質變。舉例而言，為避免病媒傳染，居家或遠距辦公已逐漸成為新興之工作形態，再加上數位化之影響，勞資關係及職場互動亦隨之調整。至於受疫情影響產業所實施之各

類無薪休假、暫時解僱或直接解僱等，對受僱者就業安全及薪資所得也會造成影響。更重要的是，在事業單位或雇主所採行之某些強制性 (mandatory) 作為中，往往也會引發就業歧視之勞資糾紛，除疫情早期曾因維持社交距離、測量體溫及強制戴口罩之規範所引發身心障礙歧視爭議外，自疫苗問世後，雇主可否強制受僱者 (或應徵者) 必須注射 (vaccinations) 所產生之宗教歧視等，在最近也有越演越烈之趨勢。同時，由於此一疫情通常對中高齡者較為不利，因此，雇主某些相關作為，即使是

基於善意保護，往往也有可能會引發年齡歧視之爭議。此外，雖然前述居家辦公之安排，讓受僱者（尤其是女性）得以更能兼顧工作及家庭責任，但因此所衍生之霸凌、性騷擾或甚至家庭暴力等與性別有關之歧視問題，都曾引起廣泛討論。至於各類就業歧視爭議所附隨發生之隱私權保護、通報吹哨者之保障，以及免於遭受報復等課題，也都開始逐漸受到重視。

► 貳、背景說明

一般而言，美國堪稱是目前全世界最重視就業歧視問題之國家，它自民權運動後，即在 1964 年制定 1964 年民權法第 7 章 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964)，對基於種族、膚色、性別、宗教及原屬國籍等因素所產生之就業歧視爭議加以規範，嗣後更在 1976 年制定就業上年齡歧視法 (Age Discrimination in Employment Act of 1976, ADEA)，以保障中高齡者在這方面之就業權。在 1990 年，鑑於對身心障礙者就業問題之態度，已由過去社會救助及就業促進，逐漸轉化為更積極推展給予他(她)們更公平之工作機會，乃有將 1973 年復健法 (Rehabilitation Act of 1973)，進一步修正為 1990 年美國身心障礙人士法 (Americans with Disabilities Act of 1990, ADA) 之作為，



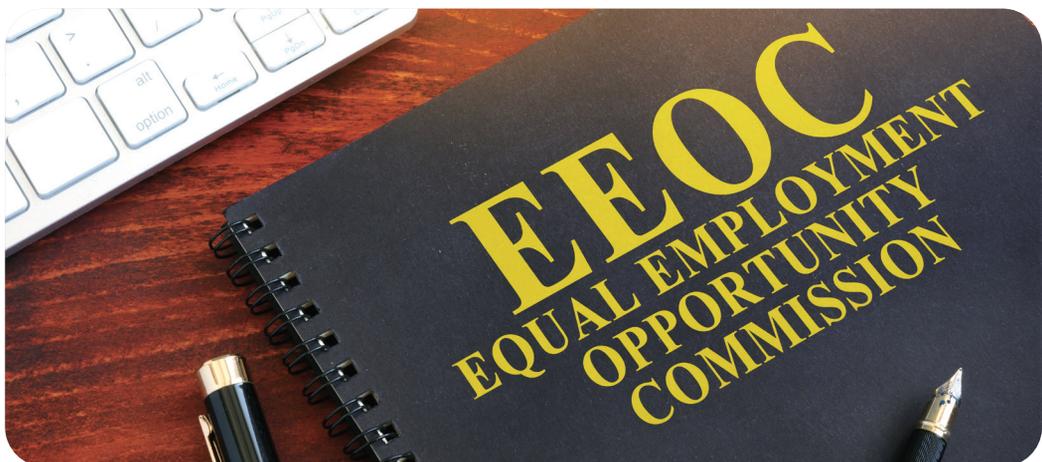
並在該法第 1 章保障此一族群成員之就業權。在 2008 年，美國國會更進一步制定 2008 年禁止基因資訊歧視法 (Genetic Information Non-Discrimination Act of 2008, GINA)，以第 2 章來保障求職者及受僱者不致因他(她)們之基因資訊，而在就業市場上遭到不利對待。除前述聯邦公平就業法律之規範外，美國平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)，在防制就業歧視方面所發揮之功效亦極為可觀。EEOC 是一聯邦之獨立機構，每年要處理近 8 萬件相關申訴案件，雖在疫情期間這兩年案量呈現略減趨勢，但在因應上仍屬游刃有餘。事實上，它針對疫情所引發各類就業歧視爭議，即曾頒布多項相關指導原則或準則，闡明勞雇雙方在此一變局中所應遵循之事項，而這些諮詢意見正是本文所主要援引之對象。

◎ 參、疫情所引發之就業上身心障礙歧視爭議

雖然在COVID-19疫情早期開始爆發時，根據世界衛生組織(World Health Organization, WHO)以及其他重要國家防疫中心之統計，似乎開發中國家之有色人種及女性，對病毒免疫能力較強，但在經過一段時間肆虐後，相關病毒專家之研究逐漸發現，此一病毒及嗣後衍生之各種變體(virants)，除高齡者特別容易受到傳染、甚至惡化為重症而死亡，以及12歲以下兒童較不易被感染外，幾乎已成「全民公敵」，也就是不分當事人之性別(性傾向)、種族、原屬國籍，都會有被傳染之可能，尤其是那些有先前存在(pre-existing)病史之慢性病患者，諸如癌症、高血壓、糖尿病、腎臟病或肥胖之年輕及中年族群，通常對此一病毒之免疫力都較一般健康者為差，即使是疫苗陸續問世後，發現這一群族在接受注射後所產生之副作用，一般也都要更為嚴重，且轉陽性之可能性亦普遍較高。在這種情形下，如果雇

主強制要求他(她)們必須注射一定次數之疫苗後，才能有取得工作之機會，或得以保有職位而不致受到不利待遇，或甚至因此失去工作，則前述1990年美國身心障礙人士法第1章禁止就業上身心障礙歧視之相關規定，即成為此一疫情中這類勞資爭議最重要之法律依據，尤其是該法還特別規定雇主應提供合理之措施(reasonable accommodation)，以及對他(或她)們要求受僱者提供醫療檢驗，或詢問相關醫療資訊等，都設有相關之限制。

然而，根據過去兩年經驗，EEOC在處理受僱者根據ADA所提出這類相關申訴，似並沒有採取特別有利於申訴人之立場，反而較為維護雇主在這方面之經營特權(managerial prerogatives)，其理由約有以下數端：首先，美國雇主根據傳統僱用自由意志(employment-at-will)原則，本來即享有極大之解僱權，而受僱者所能提出之抗辯，諸如公共政策、默示性契約及誠信與公平對待等訴求，在雇主這類作為本身即具有強大公益本質，況且又有科





學依據加以支持之情況下，即便禁止就業歧視之理念通常是抗衡僱用自由意志原則之一項利器，但在抗疫及維護大眾健康之前提下，所能發揮效用並沒有那麼大。其次，自ADA制定後，美國最高法院在一連串相關判決中，對「身心障礙」此一最重要門檻，都是採取極為限縮之詮釋，以致當事人甚至連被認定是屬此一群體成員之機會都沒有；且該院還特別在幾個著名案件中特別指出，如果此類案件之申訴人能採取相關矯正或減緩措施，諸如配戴眼鏡、服藥或動手術等，即足以改善他(她)們自己本身所指稱之身心障礙情況時，則不應被認為是該法保護對象。更重要的是，該院認為如果他(她)們因本身之情況，會對在同一場域工作之其他同事或相關人產生危害時，則雇主所採取不接受他(她)們所提供勞務之相關作為，不應被認為構成就業上身心障礙歧視之情形。從而，雇主以將會危及工作場所內其他人之健康為由，禁止未經注射疫苗受僱者進入工作場所提供勞務一事，似乎即有相當充分足夠之抗辯力道。最後，雖然ADA也要求雇主應提供前述之合理措施，俾讓未注射疫苗

之受僱者，仍能從事工作而不致受到不利對待，但該法也同時賦予雇主得以根據提供這類合理措施，諸如讓已注射疫苗或與未注射者，配置在不同之地點或部門工作等，將會對他(她)們造成不當困難(undue hardship)為由提出相關抗辯。在這種司法氛圍下，不願注射疫苗之當事人，希望透過ADA提出有關就業上身心障礙歧視之訴求，即似乎很難得以立足。事實上，根據EEOC在這兩年所發布之「技術協助問答集」(Technical Assistance Questions and Answers)以及嗣後所做之更新補充，幾乎都是一面倒採取支持雇主之立場，並不認為拒絕強制性注射疫苗之受僱者，得以提出這類身心障礙歧視之訴求。

◎ 肆、疫情所引發之就業上宗教歧視爭議

美國先民之所以會從英國及歐洲遠渡重洋到美洲殖民，甚至建立國家，最重要原因之一，即是要追求宗教信仰自由，也就是希望能擺脫英國國教及歐陸天主教箝制；從而，除在聯邦憲法及增修條文中，樹立禁止國教及政教分離之基本原則外，在職場上對受僱者及求職者宗教信仰自由理念之尊重，也堪稱是根深蒂固。尤其自1964年前述民權法第7章制定後，雇主在職場上不得干涉受僱者之宗教信仰，而同事間互不論及這方面之相關議題，幾已成為勞資雙方所共同咸遵之鐵律，即使嗣後幾波新移民浪潮，讓美國社會宗教氛圍更趨多元化，但因此所產生之就業歧視

紛爭，在EEOC每年所要處理之申訴案件數量，一直都無法與基於種族、性別、年齡及身心障礙等因素之歧視相提並論。然而，這種情形在2001年發生911恐怖攻擊事件後，即開始產生極大之改變。事實上，由於中東、東南亞、南亞及中亞之移民近年數量日增，再加上黑人逐漸改變信仰後，回教已成為美國基督教以外之第二大宗教，在偏見及刻板化印象交織影響下，兩個主要教派之受僱者早已勢同水火，而在某些有較狂熱宗教理念受僱者（religious employees）之推波助瀾下，雇主可否禁止受僱者在工作場所內，以各種方式公開表達本身對宗教之看法，即成為本世紀初美國就業歧視問題中逐漸受到重視的課題之一，甚至還引發國會應否制定工作場所宗教自由法（Workplace Religious Freedom Act），以進一步保障這些勇於在職場表達自己宗教信仰及理念受僱者之爭議。

然而，即使美國逐漸放寬在工作場所不公開討論宗教議題之禁忌，但並不表示雇主應在此一議題上處處遷就受僱者，而讓他（她）們肆意提出各類宗教性要求。事



實上，在前述就業上身心障礙歧視中所提及合理措施及不當困難兩個重要概念，原本即是由就業上宗教歧視所衍生而來。當該國在制定1964年民權法第7章時，宗教一詞之立法定義為何，在國會辯論時幾乎並未被提及，以致造成嗣後執行之困難；國會乃在1972年進一步對1964年民權法第7章加以修正，對就業上宗教歧視處理加以強化，增列雇主應對基於宗教信仰因素有特殊需求之受僱者，提供合理措施之規定，同時為減輕因此所增加之負擔，也允許雇主得提出不當困難之抗辯。經過近50年發展後，雖然聯邦最高法院對就業上宗教歧視中「宗教」一詞，一直都是做出較寬鬆之詮釋，藉以順應時代變遷，並對有此類信仰之受僱者提供較週全之保障；然而，該院對雇主提供合理措施給這類勞工之程度如何，卻一直是採取相當保守之態度，通常認為他（她）們此一義務是相當之輕微，而且還應根據每個案件之事實來做判斷。舉例而言，它在1977年著名之*Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*一案中，即曾樹立所謂「最低程度」（de minimis）原則，也就是如果提供這些措施，將會產生額外金錢負擔或影響工作效率，諸如給付高額加班費給替代人手，或重新排班將會造成其他受僱者過度工作負擔等，則雇主得以提出不當困難之抗辯，而由EEOC或各級聯邦法院以逐案審查方式處理。

在這種情形下，根據EEOC在COVID-19疫情期間所發布指令及相關問答集，受僱者如基於本身宗教信仰而拒絕接種疫苗，



則雇主得否以不服從 (insubordination) 為由給予懲戒處分、拒絕接受其勞務或甚至逕予解僱，即有相當討論空間。一般而言，在有特殊信仰受僱者提出此類相關訴求時，通常必須先告知雇主不接受疫苗注射，或希望未來使用替代性品牌疫苗之原因何在，如雇主有合理客觀之理由，則仍可要求受僱者提供更進一步相關資料，或對之做有限度事實調查，此時受僱者如拒絕合作提供佐證資料，則嗣後即無法再提出雇主無故不提供合理措施之訴求。由於1964年民權法第7章並不保障當事人之社會、政治或經濟觀點，而且也不及於個人偏好，因此，受僱者如僅是基於這些因素而拒絕接種疫苗，或因擔心注射後所引發之副作用，則不得提出此類合理措施之訴求，但在宗教信仰及政治(或其他)觀點相競合之情形，如這些觀點是屬一全面性宗教信仰不可或缺之部分時，雇主仍需審慎考量是否應給予這類合理措施。在此值得注意的是，在此一疫情期間，亦曾有

提出宗教信仰自由衍生所謂「良心異議者」(conscientious objectors) 之見解，認為過去美國既然允許基於宗教信仰理由，免服兵役或從事戰鬥任務，則在理論上似也應接受求職者或受僱者得以本身宗教信仰為由，來拒絕強制接種疫苗之相關作為。然而，由於服兵役與否，是國家與人民之關係，與勞雇間之僱用關係到底有極大之差異，因此，此一見解似不能用來做為當事人在職場拒絕強制接種，而提出就業上宗教歧視訴求之理由。

► 伍、疫情所引發之就業上基因資訊歧視爭議

由於COVID-19疫情涉及呼吸系統之病毒感染，通常與這類病患之基因體(genomics)有一定程度關聯，因此，前述美國2008年所制定GINA規範就業上基因資訊歧視之爭議，從此一疫情開始蔓延以來，就曾引起廣泛之討論，反而讓這

種較為罕見之歧視態樣，成為引人矚目之課題。事實上，自上世紀 80 年代人類基因體研究計畫 (Human Genome Project, HGP) 結束後，鑑於雇主透過工作場所各類基因檢測手段，蒐集受僱者本身及其家族此類資訊之情形日趨普遍，致產生濫用後果。雖然在大西洋彼岸之歐洲聯盟 (European Union, EU)，通常都將這類資訊視為敏感度極高之個人隱私資料，而得以保障職場隱私權之方式來加以規範，但美國在這方面卻視為所謂「第三代就業歧視」，堪稱是相當另類；從而，自 GINA 實施以來，前述 EEOC 每年所處理之相關申訴案件，為數一直相當有限，不但與當事人「與生俱來無法改變特質」(immutable characteristics)，息息相關之種族、性別、宗教及原屬國籍等第一代就業歧視無法相提並論，而且也遠不及第二代之年齡及身心障礙歧視相關爭議那樣受到重視，甚至最近在該國還曾引起究竟有無繼續存在必要之討論，但這次疫情爆發後，尤其是嗣後衍生變種病毒對受害者免疫系統之負面影響，往往與其基因更有直接關聯，恰好給這個最新型態之就業歧視，能否發揮保障當事人就業權效用一個難得之檢視機會，值得在此做一說明。

根據 EEOC 相關指令及前述之問答集，通常在雇主要求受僱者接受疫苗注射之情形下，就業上基因資訊歧視之爭議最容易發生，而其法律效果又因這類接種是採取自願或強制手段來行使有所不同。一般而言，在較不具爭議性之自願接種情形下，因通常會涉及受僱者之家庭成員，故



問題反而變得較為複雜。首先，雇主如要求受僱者提供本人及其家屬成員已經接種之文件或證明，則並不屬 GINA 所明文禁止提供基因資訊，因為接受注射一事，並不是一種個人發病資訊，而且也與家族成員是否有這種病徵無關；從而，GINA 對雇主在這方面之限制並不適用。其次，由於目前三種主要疫苗，在接種前所必須要詢問之醫療審查 (medical screening)，都不會探詢到被接種者之基因資訊，因此，雇主自得提供誘因給受僱者在自願情況下，接受雇主所提供之這類注射，故也沒有任何爭議。再者，根據 GINA 健康與基因服務條款之相關規定，雇主不得提供誘因給受僱者，而讓其家族成員接受雇主所提供之這類注射，因為在這種情形下，實施注射者勢必會對家庭成員探詢注射前醫療問題，而這正是該法第 2 章所明文禁止者。最後，根據 GINA 之相關規定，雇主在特定情形下，仍可給予受僱者家庭成員注射疫苗之機會，舉例而言，相關醫療資訊應該僅與接種注射有直接關聯，且還應在保密情況下處理，不得提供給任何有權對該受僱者行使就業決定之經理及管理階

層人員，至於事先同意及書面授權也是必要者。

至於在雇主強制受僱者必須接種疫苗之情形，則對GINA之相關規定亦應謹慎遵循。首先，如前所述，目前經美國聯邦食藥署(Federal Food and Drug Administration FDA)核准緊急授權使用(Emergency Use Authorization, EUA)之三種疫苗，都不會探詢接種受僱者之基因資訊，從而，雇主如果要求受僱者必須依據指定方式接種，則並沒有違反GINA之可能。其次，雇主如果要求受僱者提供接種疫苗之相關證明文件，但實施注射者並非由雇主或代理人所提供，而是由受僱者本人之家庭醫生、藥房、公共衛生部門或其他提供醫療服務者所從事時，則也並不是GINA所要禁止者，因為並不會涉及基因資訊之使用、取得或揭露之原則。最後，由於雇主不可能強制受僱者之家庭成員接種疫苗，因此，自不會產生GINA所引發相關就業歧視爭議。

◎ 陸、疫情所引發之就業上照顧者歧視爭議

在美國，傳統上「男主外女主內」之性別社會分工現象，一直到第二次世界大戰結束，大量婦女投入勞動市場後才逐漸有所改變，但認為女性為照顧者的角色刻板印象，卻始終根深蒂固，是成為該國女性受僱者在職場上無法與男性取得平等之最重要原因之一。事實上，即使在前述1964年民權法第7章制定時，「性別」一

詞成為該法法定禁止項目之一，卻並非真正為爭取這方面之工作平等，而是來自南方之某些國會議員刻意將它列入，其真正用意是希望激起保守派反彈，而讓此一原本追求種族平等之聯邦立法不能過關。雖然此一陰謀終未能得逞，但因在立法過程中並未對性別一詞多加辯論，從而在嗣後執行時遭到諸多困難。雖然聯邦最高法院曾在1971年著名之*Phillips v. Martin Marietta Corp.*一案，判決雇主錄用有學齡前(pre-school)子女之男性受僱者，卻認為女性應負擔照顧責任，而不將機會給有此類子女的女性受僱者之就業決定違法，但這種以個案爭訟來解決方式，對在工作場所達成性別平等理念影響不大，終究是必須要靠平衡工作與家庭生活之措施來達成。事實上，美國是世界所有先進國家中，唯一未建構家長休假(parental leave)制度者，一直到1993年才在總統柯林頓努力推動下，以家庭及醫療休假法(Family and Medical Leave Act of 1993, FMLA)，制定一套不支薪兼顧工作與家庭生活之聯邦立法，但不論是適用人數及保障範圍，都要較其他國家遜色甚多，再加上托兒設施及





措施不夠完備，更令女性（也包括男性）受僱者陷於兩難之境。

在 COVID-19 疫情期間，為避免病毒傳染，遠距及在家工作已逐漸由應變措施轉換為常態，而讓所有受僱者同時兼顧工作及家庭生活之機會大增，受僱者理應更能增進瞭解、體認彼此辛勞，尤其是對全職家庭工作者，以及負擔大部分家務操持職業婦女之貢獻，會有更多體認，進而讓性別平等理念更易深入人心，並能嘉惠在家子女。然而，根據相關研究顯示，長達兩年多之疫情，反而讓該國隱藏已久之照顧者歧視問題浮上檯面，更突顯女性或其他弱勢群體成員在這方面所承受之壓力，而讓美國能更進一步改善前述之 FMLA，師法北歐及其他國家做法，建構一套更為完善之家庭照顧休假制度。事實上，根據 EEOC 在此一期間所頒布相關指令及問答集，這種類型之就業歧視頗為多樣性，而且所涉及之禁止就業歧視法也不盡相同。舉例而言，由於受疫情影響，大部分學校

都採取遠距線上授課，學童們勢必留在家中，而根據一般社會通念，都會認為應由母親負起照顧責任，此時，雇主如基於性別刻板印象，即使對女性受僱者給予較優惠待遇，諸如改由電傳工作、更改工作時間或給予其他便利時，則屬違反前述 1964 年民權法第 7 章之規定，而在照顧家中病患或年長家人之情形亦是如此。

雖然這類就業歧視較易發生在性別議題上，但也有可能會衍生其他相關就業歧視爭議。首先，雇主如拒絕性別少數 (LGBTQs) 之受僱者申請此類照顧假，即有可能構成就業上性傾向歧視，尤其是美國最高法院在 2020 年 *Bostock v. Clayton County, Georgia* 一案，已經正式將這類歧視與一般性別歧視同樣列入加以保護。其次，如受僱者是屬受前述 1964 年民權法第 7 章所保障種族或原屬國籍成員，當提出申請更換排班或休假、俾便照顧罹患 COVID-19 親人時，雇主即不得拒絕或加以刁難，否則亦屬違法之舉。至於在基於公民資格或移民因素所引發之這類就業歧視爭議，則通常是由該國司法部來負責處理，而非 EEOC 之職責。再者，在照顧對象是身心障礙者，而又特別容易被此一病毒所感染之情形，如雇主拒絕或刁難此類申請，則亦有可能觸犯前述 ADA 所禁止之就業上身心障礙歧視。最後，雖然就業上年齡歧視在疫情中較為少見，但由於前述 1967 年 ADEA 禁止雇主對 40 歲以上受僱者加以歧視，因此，如照顧者屬於此一群體成員，則雇主自應謹慎面對其需求。

◎ 柒、疫情所引發之就業上其他歧視爭議

根據EEOC所頒布相關指導原則及問答集，在COVID-19疫情所引發其他就業歧視爭議中，最引人注目者約有以下數端：首先，是雇主對懷孕受僱者所採取相關措施，即使是出於善意，也有可能觸犯1964年民權法第7章所規範之性別歧視。舉例而言，雇主可能擔心懷孕受僱者之胎兒會受到病毒影響，而特別禁止她們在疫情期間進入工作場所。事實上，這種所謂「胎兒保護措施」(fetal protection policy)早在1991年，即由聯邦最高法院在著名之*Johnson Controls*一案中，判決構成性別歧視而違法，從而，雇主自不得採取此類作為。值得一提是，雇主有無對懷孕受僱者提供前述合理措施之義務。根據ADA相關規定，如果她們因懷孕發生特別醫療情況而提出此類要求時，則雇主即不得加以拒絕。其次，是受僱者根據疫

情提出各種就業歧視申訴後，而遭到雇主報復(retaliation)之情形，包括(但不限於)：(1)向EEOC提出正式申訴或向法院提告；(2)在事業單位內部提出申訴，或在調查程序中協助其他受僱者；(3)拒絕被騷擾或接受嗣後可能會造成歧視之指令；及(4)提出有關身心障礙或宗教信仰之合理措施請求等。在此值得注意的是，根據EEOC歷年所公布正式申訴案件數量顯示，對雇主所採取報復作為之申訴，已有逐年遞增情形。在2020會計年度內，也就是疫情開始爆發後，報復申訴案件已占EEOC該年度全部申訴案件近56%，足見已成為該國處理就業歧視爭議一股「逆流」，尤其是在疫情期間，顯見對受僱者更為不利，將來應如何加以匡正，實是一值得正視之課題。最後，遠距或在家工作逐漸成為主流後，網路數位運用已成為工作不可或缺一環，但由疫情期間所發生網路騷擾、暴力及霸凌事件益形普遍惡化情形觀之，美國現行防制就業歧視法制，是



否仍能繼續扮演保護弱勢群體成員工作權之重要角色，在勞資關係日益失衡之情況下，確屬令人憂心。

㊟ 捌、結語

我國勞動部針對勞工在此一疫情影響下所衍生之權益保障議題，一向也是非常重視，而在過去幾十年來，透過就業服務法、原住民族工作權益保障法、性別工作平等法、中高齡者及高齡者就業促進法等禁止就業歧視法制，用來處理這類新興爭議，原則上也應沒有太大困難。尤其我國公共衛生體系一向健全，對疫情防範著力甚深，再加上全民守法配合度高，從而，除少數首當其衝產業，諸如航空、客運、觀光、旅遊及餐飲服務業等員工就業權較易受到負面影響外，其他產業在政府大力推動各類復甦計畫方案之努力下，勞動權

益受損情形較不嚴重。鑑此前述疫情期間發生於美國之各類就業歧視爭議，在我國即較為少見，此由我國勞動部最近針對疫情期間勞工權利所發布各類指引中，並未特別對就業歧視爭議詳加說明可以看出端倪。然而，由於我國弱勢團體成員權利意識日漸高漲，國家又以「人權立國」作為施政主軸，再加上各類規範職場不法侵害之法制益趨完備，在可預見之未來，這類就業歧視之相關爭議難免會被提出，因此，對於美國在這方面相關制度及作為，即有參考援引之必要。雖然該國之相關規範不一定得以完全適用於我國，但鑑於禁止就業歧視是一基本勞動人權，已具有普世價值，在此非常時期如仍能加以遵循，則更可突顯其可貴，而且也彰顯我國保障勞動人權之努力，所以美國在這方面之經驗，自仍有相當攻錯效用。

參考文獻

1. Harwood, Alaina, "Caregiver Discrimination in the Wake of the COVID-19 Pandemic," 33 *Hastings Journal of Gender and the Law* 79-101 (Winter 2021) .
2. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. *What You Should Know About COVID-19 and the ADA, the Rehabilitation Act, and Other EEO Laws*. <http://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeoc-laws>
3. 焦興鎧，〈疫情期間雇主強制受僱者接種疫苗所引起之勞動法爭議—美國之經驗〉，《月旦醫事法報告》，第 67 期，2022 年 5 月，頁 39-49。
4. 焦興鎧，〈國際組織因應嚴重特殊傳染性肺炎之勞工保護與就業政策倡議及對我國之啟示〉，《台灣勞工季刊》，第 64 期，民國 109 年 12 月，頁 4-13。
5. 焦興鎧，〈工作場所基因測試在美國所引起之就業歧視爭議〉，《國立台灣大學法學論叢》，第 35 卷第 6 期，民國 95 年 11 月，頁 169-239

疫情下的勞動與社會： 權益爭議與規範思議

陳建文 | 國立臺北科技大學通識教育中心副教授



◎ 壹、前言

學者黃程貫曾言：「勞動法作為隨時因應經濟變動調整勞資關係的一部法律，常需要調整。」¹亦即，勞動法所規範之勞動關係牽涉到許多政治經濟與社會上的變動因素，所以勞動法不像傳統法律般有穩固基礎。勞動法的發展脫離不了「隨經濟的波、逐社會的流」的宿命，需要適時地觀察省思，與時俱進的檢討現有勞動法規，量身訂作出能合理調控勞動關係的規範。

天災、人禍事件深刻衝擊僱用的時期，通常也是勞資為求生存激發創意，帶

動勞動法規範演繹進化的時期。2020年初發生嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情至今仍未完全解除，台灣雖因嚴格防疫而暫時延緩大規模流行，然而還是在2021年5月中旬疫情突然惡化，不得不採取三級警戒的嚴格防疫措施。疫情除了帶來自然人的致病率、死亡率之外，也造成企業法人的致病率及死亡率，許多企業因為疫情及防疫管制措施影響發生嚴重的虧損和負債，走向停產或是破產行列。此外，遠距在家的工作型態也在防疫期間因應現實需求普遍起來。

歷經連串的在地防疫、在職防疫、在宅防疫、在線防疫²的應變調適後，衍生出不少勞動權益課題，人們也漸漸開始設想後疫情時代的工作生活新常態以及其如何因應的思考整備。COVID-19 疫情可謂帶動了一波勞動法的規範思議活動，因此本文擬以疫情下的勞動法規範演繹為題，由相關社會事件，整理、推理疫情期間的勞動法規範議題與識見。

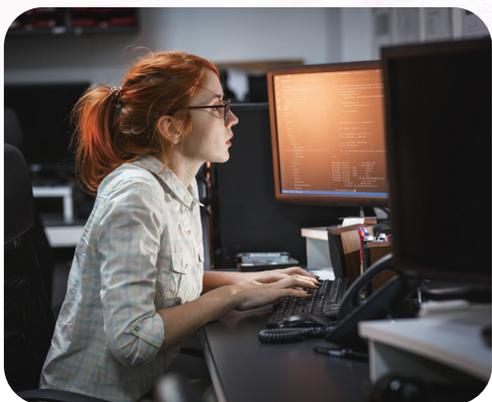
◎ 貳、維持社會運作之必要勞動：勞動之社會功能、社會意涵與社會保護

首先，疫情擴散的緊急狀況，讓整個社會需要設法保護所有成員安危，同時又要動員部分成員來防治疫情與維持社會必要運轉。人人都在閃險避難之際，卻是勞工需要冒險犯難之時，兩相對比突顯，讓人省思、識見勞動的社會功能以及社會意涵。

疫情造成了影響整體社會運作的緊急事態，以及「同島一命」的患難團結氛圍。隨著疫情不斷昇高，為減少不必要接觸、降低傳染風險，開始檢討、思考在日常生活中有哪些勞務是相對不必要，以及哪些是維持社會運作的必要勞務。

「社會運作必要勞務」這個概念的浮現，啟蒙我們思索「勞動與社會」之間的關聯：社會運作倚賴各種勞務的分工合作，勞動與社會密不可分，勞動服務貢獻於社會，自然應該受到社會保護。所有的享受與享樂背後都有勞動，社會安定與便利都需要耗費一定的勞動。勞動者，為他人創造安定、便利，其卻常常因而承受不安不定、與不便利！對勞動者表達感謝並提供必要的社會保護之外，也必須站在社會健全發展之高度，隨時思考與檢討哪些對社會而言是必要勞動、哪些是不必要或是不妥適的勞動，以此作為社會調控。





在討論司法院釋字第 807 號所帶來的夜間工作規範檢討問題時，有論者指出在為夜間工作設計合理規範之前，也有必要先行過濾檢討的是：哪些行業不應鼓勵、甚至應限制或禁止其於夜間工作？例如，便利超商做為台灣夜間勞動的典型產業，全年二十四小時無休提供服務幾已成為台灣日常生活文化的象徵。然若由「便利超商」這個用語延伸聯想，「便利」這件事其實容易超傷「勞動」的，「勞動」創造「便利」，「便利」超傷「勞動」。任何「社會便利」都需耗費一定的勞動，追求便利之前需要同時檢視是否會造成勞動的四大「超傷」：工資超傷、工時超傷、工則（責）超傷、工險（災）超傷³。

一般人因害怕疫情而避險逃難的時候，為何有些種類的工作者反而被要求無懼於疫情、冒險犯難提供勞務？這些必要工作者的屬性、範圍為何，需要擺放在維持社會基本運作的公共利益前提來討論。思考角度除了為了這些勞務提供究竟是為了「誰的

必要需求」之外，也應該意識並重視「勞動的重要」，以及省思社會對於「勞動(者)」的看法。

對社會而言，「勞動」常像空氣般重要卻易遭忽略的存在，往往只有在它全面停止、消失時，人們才會感受到其重要性。防疫停止勞動，與罷工停止勞動，兩者都是透過「全面停止提供勞動」，來促使人們省思勞動的社會功能與貢獻，仔細檢視我們對於「勞動(者)」所該有的尊重與對待。罷工時期的必要服務條款 (minimal services agreement)，和防疫時期的必要服務概念，兩者之規範目的不同，但都會讓社會在極度缺乏勞動服務的情況下，體會到勞動的必要性與重要性，故確有彼此相通、關聯之處。

在基層辛苦、不穩定的工作者，於社會危急時刻承擔危險工作的事實，深刻突顯部分勞動、特別是非正式經濟勞動者，因為社會關注度偏低，屬於不易被大眾看見的工作 (invisible work)，其社會邊緣處境常伴隨不存在法律規則，或是法律規則雖存在但其適用或遵守並不充分，使得參與其中的勞動者得不到法律的承認、登錄、規制或是保護⁴。

勞動雖被法律定性成勞雇之間的私人契約關係，然從社會運作之宏觀角度而言，其亦係在社會分工之下進行社會參與、社會貢獻，為社會忍受辛勞、承擔危險，應該受到重視與保護。許多勞動者工作前要拉

封鎖線、立警示牌，告訴大家「危險禁入」，可是自己卻要「進入危險」，疫情期間為眾人持續提供必要服務的勞動者，就面臨這樣的處境。如果大眾不基於社會連帶支持、保護這些「進入危險」的勞動者，總有一天會輪到大眾自己進入危險。生命等價，無奈卻因社會分工位置差異，出現明顯安全、健康的平等。

無勞動，即無社會。無社會，亦無勞動。勞動除了具有契約性質，其同時也有社會面向的意涵。將勞動之社會功能、社會意涵與社會保護等關聯概念予以綜整理解，即對勞動者而言，應該以「我為人人」的積極態度提供勞務、奉獻社會，而社會則應透過社會連帶提供支持，讓勞動者感受到「人人為我」的疼惜、照顧，來形成「美麗的交換」。

◎ 參、無薪休假的規範發展：勞動之社會夥伴協調、協商與協力

其次，僱用關係因為疫情帶來的社會運作、經濟情勢混亂，而進入需要緊急應變的狀態，企業面臨需要採取縮減工時、無薪休假等應變措施，基於立場差異及利害對立的勞資雙方，需要妥善的制度設計來引導，才能避免同床異夢、同室操戈的情形，走向同心協力、同舟共濟。

無薪休假從 2008 年後即三番兩次在社會經濟情勢波動時期捲土重來，此次疫



情同樣出現無薪休假的討論。此等問題現象，帶來了法制以及觀念的兩大思考課題：法制需要留意、思考無薪休假的規範發展方向；而觀念部分，則需意識勞動關係是勞資政雙邊三方的夥伴關係，勞動社會夥伴的協調、協商與協力，往往是危機生轉機的重要關鍵。

所謂「社會夥伴」關係，即階級鬥爭的昇華，也就是以協商和共同合作做為手段，去追求社會上共同之利益、經濟發展和社會穩定⁵。在「夥伴」的角色定性下，讓勞資政彼此之間形成「對話、參與」的民主態度取向，而能以「同存共好」的整體關聯思考面對與解決問題問題⁶。

本於社會自治、社會夥伴的觀念，勞資關係的存續運作，應該強調相互合作而不是彼此爭鬥，從而在規範設計上，應該重視勞資共同參與之程序，引導合作、降低分歧衝突、避免爭鬥，勞資關係能由對立轉向對話。例如，像無薪休假這類的僱

用關係緊急應變議題，理應由勞資雙方議定，不宜由雇主單方決定，需要設計雙方共同參與之程序規範，來促成勞資社會夥伴協調、協商與協力的共同面對。

至於，無薪休假的規範發展方向，筆者曾為文指出⁷，企業受社會經濟情勢影響營運困難而採取無薪休假，使得勞動關係陷入瀕臨危急的臨界狀態，勞工得面對喪失薪資以留存就業希望或是接受解僱失業的兩難抉擇；所以勞動權益之調整變動課題之外，也有運用短工津貼等補助措施，來協助企業與勞工度過緊急狀況，尋求減少失業的勞動與就業促進課題，就學理而言，其乃需要勞動法與社會法兩個法律領域交互銜接、彼此合作的議題⁸。

從勞動法面向來看，「無薪休假」背後的真正問題其實是，經營危機的僱用調整問題。事業面臨經營危機採行各種僱用

調整措施，其中的最後手段便是經濟性終止。如由經濟性終止的連續性演變過程來觀察，雇主面對經濟情勢變化進行僱用調整，基於解僱為最後手段原則，需視事態需求，考量對勞工權益影響輕重程度，分別採取「減班停薪休息」（無薪休假）、變更勞動條件，甚或是「經濟性解僱」等調整作法來因應。

「減班停薪」、「無薪休假」以及「變更勞動條件」、「終止勞動契約」等僱用調整措施，其實全都是出於「經濟性事由」的經營危機勞資爭議之系列關聯議題，彼此間存有權衡空間。這些起因於經濟性事由的僱用調整動作，可用「經濟性終止」之法定用語「大量解僱」，來「通分」理解其彼此的關聯：「無薪休假」（暫時停止主給付義務的僱用調整措施）即指「大量減班停薪事件」，其與「大量變更勞動條件事件」以及



「大量解僱事件」，應留意具事理關聯性，在規範設計上進行全盤考量。

對比於規範發展程度最高之經濟性終止，各種僱用調整措施之規範設計應該包含實體規制與程序規制，其採行實施應要求正當事由、踐行正當程序，因應其多數、集體、大量、公共的事件特質，也需有「計畫」進行集體合議程序，來協助個別勞工瞭解資訊，解決其對於僱用調整措施常保「沉默」之意思表示不明確問題。

► 肆、禁止歧視與提供協助：勞動之社會友善環境與企業社會責任

再來，染疫風險帶來防疫管理壓力，做為牽動管理方與被管理方權益爭議，防疫管理的妥適性，是否不合目的或是不合比例，侵犯勞工自由隱私，對染疫勞工之歧視或不當對待，也是勞動之社會友善環境與企業社會責任議題。



在營造勞動之社會友善環境的政府作為動向方面，職業安全衛生法第 5 條第 1 項規定：「雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」。勞動部職業安全衛生署（以下簡稱勞動部職安署）於 2021 年 6 月 23 日訂定「居家工作職業安全衛生參考指引」，就雇主實施居家工作措施時所應考量之安全衛生措施，列出包括：(1) 必要之設備、措施或資源；(2) 居家工作區域；(3) 工作相關措施；(4) 身心健康管理；(5) 教育訓練及溝通與管理等具體提示事項⁹。

勞動部職安署於 2021 年委請職業醫學專科醫師協助撰寫「職業因素引起嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 認定參考指引」，並於同年 7 月 28 日公告，該指引參考各國作法，採可反駁的推定補償資格，對職場暴露高風險行業（如醫事人員），除有明確事證足以排除染疫與工作無關外，原則認定與職業相關。另勞工保險被保險人若因職業因素染疫，亦得向勞工保險局請領相關給付，由該局依勞工職業暴露情形、時序性及因果關係，參考前開指引，就個案事實予以認定。

其次，就一般勞工因防疫而隔離或請假時之薪資問題，勞動部也分別就各情形整理權益資訊，透過媒體傳達給勞工，其羅列了 1. 因公司之某員工確診，導致與該員工接觸之同事須依規定居家隔離，導致



暫時無法出勤。2.因公司有員工確診，其他與該確診員工有接觸之同事在等待篩檢結果出爐期間，待在家無法出勤。3.勞工在私人行程與確診者足跡重疊(如下班後去賣場採買等)，必須到快篩站採檢，期間無法出勤者等3種情境，來分析解說確診勞工以及與其接觸而須隔離者之勞動權益問題¹⁰。

值得注意的是，不論是哪一種情境，其都強調不能因勞工染疫或防疫所致無法出勤或請假施加不利處分。防疫期間人們出於對染疫的戒慎恐懼，對於染疫者易有負面的刻板印象，對其貼上負面標籤，使得染疫勞工在職場人際互動上產生孤立、壓迫、排擠、衝突等問題，如何落實不該因染疫而遭受歧視、帶來不利待遇的應然觀念，引人關注。

傳統習慣以「勞動條件」概念作為「勞動權益」統稱的說法，對於勞動權益的理解想像偏向於經濟性的工資、工時等待遇問題，並未充分涵蓋工作「遭遇」問題。「勞動權益」事實上包括「工作待遇」（經濟自主；「經濟性」勞動條件）與「工作遭遇」（社會整合；「人際性」勞動條件），應該統整兩者體系思考，要求企業善盡營造友善勞動之工作環境的社會責任。

所謂「友善」，具有一體兩面的展現形式，包括無敵意、不歧視的負面禁止，以及給予支持協助的積極要求。對染疫勞工而言，其染疫若起因於執行職務，應該被認定為職業災害，進而享有相關保障權益；另一方面，其不該因染疫而遭受歧視、帶來不利待遇，企業亦應積極維護勞工應有權益，並體貼設想以提供必要協助。

◎ 伍、後疫情時代的新常態：工作方式變化與社會轉型效應

為了防止疫情蔓延，「在家工作」成為普遍的應變方案，也成為社會一時流行的新生活方式。然其實務運作衍生出一些新興問題，有待討論解決，而在各方反應訊息之刺激下，社會也開始意識與重視「在家工作」方式將來的發展、取捨、何去何從等議題。

事實上，在家工作的議論存在已久，早在 COVID-19 疫情發生之前，學者楊通軒將電傳勞動列為非典型僱用型態之一種類型，介紹討論有關電傳勞動之優缺點，以及其勞動權益議題，諸如工作地點、工時保護、拒絕聯繫權、工作用具與損害賠償等等¹¹。因台灣現行的勞動法制主要以雇主直

接管理之工作場所為規範設想對象，基於電傳勞動之檢視現行相關法制需求，學者徐婉寧撰文介紹分析日本、美國等他國之電傳勞工勞動權益保障相關指引規定內容，檢討電傳勞動於我國勞動法上之相關問題，並就現行法制關於電傳勞動權益保護問題，提出相關調整建議¹²。

2020 年 COVID-19 疫情發生後，對社會運作帶來全方位影響，促成了「在家工作」的普遍實現，論者們看待在家工作的問題意識也產生了一些變化，提出了有關日本、德國等國對於「在家工作」的政策與法制進展之研究文獻¹³。

例如洪瑩容的研究指出，在 COVID-19 疫情爆發前，「在家工作」以往僅係因應數位轉型浪潮的選項之一，在疫情爆發後卻成





為不得不之作法，因而衍生一些實務問題。有關是否需要針對遠距工作特性，建立一套完整法制問題，成為許多國家之關注議題。德國聯邦勞動與社會事務部曾於 2020 年 10 月提出「行動工作法制」草案，引發各界熱烈討論，惟因爭議過大而停止後續立法行動，並於 2021 年 1 月 14 日提出參考各方討論調整後之第 2 版草案，其後續發展值得關注¹⁴。

再如林依璇觀察日本遠距勞動之發展，指出日本之所以強調遠距勞動，其背景包括少子化、高齡化、保障就業機會、因應人手不足等因素。其為改革勞動方式，由首相擔任議長，邀集勞動界及產業界專家，召開「勞動方式改革實現會議（働き方実現會議）」，針對改善「非正規僱用之待遇」、「建構易於實踐有彈性之工作方式的環境」等項目，討論具體作法，最後於 2017 年 3 月 28 日將討論成果綜整成「勞動方式改革

實現計畫（働き方改革実現計画）」，該計畫在「建構易於實踐有彈性之工作方式的環境」項目中提及遠距勞動，認為其得不受時間和空間之制約，讓勞工得以兼顧育兒和工作，使人才發揮多元潛能¹⁵。

誠如大內伸哉所言，「電傳工作」、「遠距工作」其實也是一種生活方式改革提案，但是相較於改善工時過長、同一勞動同一工資等議題，在家工作與副業兼職議題，受到注目的程度明顯偏低，是長期存在卻不常被熱烈討論、推廣的議題¹⁶。

勞工因為簽訂勞動契約，須依約提供勞務，而依附、配合、從屬於工作組織之運作秩序，使其個人原本擁有自身之時間主權與場所主權，有某種程度的轉移或受限。電傳遠距工作讓勞資在空間上相隔遠離，看似抹去對勞工時空自主權的約束，將時間空間主權返還給勞工掌握，然而，如此一來，勞工的工作與生活也將處在一種同步混在的狀態，勞工是否真的能夠取回其作為權利主體之空間及時間主權，改變勞動從屬的宿命，而身享其利、心享其樂，抑或是會更加受到工作進展需求與節奏的干擾與制約，恐仍會有見仁見智的爭論。

無論實效如何，隨疫情推上檯面的「遠距電傳工作」議題，對社會未來發展而言，確實是一個討論勞動、生活價值選擇以及轉化心態的機會。未來的勞動方式、生活方式，是以工作為重或以生活為重？是以企業中心來運作、還是以個人中心來運作？



隨著「考量勞工及其家庭之生活利益」(勞基法第 10 條之 1 第 5 款) 來求取工作與生活平衡觀念的確立，新勞動方式及新生活方式的重點，以及未來勞動保護法的關注視野，似乎不該只停留在「勞動條件」

狀況，也應該延伸到對「勞工生活」情形的重視，關注相關「勞動條件」的狀況，以確保勞工之健康安全、自由餘裕地享受家庭生活、善盡家庭責任。

陸、結語

綜上，本文歸納疫情期間的種種實務現象，從不同面向來觀察省思「勞動與社會」之間的密切關係，得到如下表之結論：

仿用「社會距離」這個因為疫情而流行之用語，疫情期間種種因應作法的指導觀念可謂「社會不離」，亦即不脫離勞動規範基本原理：社會思想、社會責任、社會連帶與社會團結。

疫情下的勞動法規範演繹 問題的爭議 / 理論的思議 / 知識的演繹 / 作法的創意				
勞動之社會功能、社會意涵與社會保護	勞動之社會夥伴協調、協商與協力	勞動與社會	後疫情時代的新常態：工作方式變化與社會轉型效應	勞動規範基本原理：社會思想、社會責任、社會夥伴、社會連帶與社會團結
		勞動之社會友善環境與企業社會責任		

參考文獻

1. 黃程貴，長期研究勞動法：期待為集體勞資關係樹立行為準則，政大法訊 (NCCU Law Newsletter) 第 6 期，頁 17，2020 年 5 月。
2. 台北畫刊 642 號，防疫進行式：在地、在職、在宅、在線，2021 年 7 月。
3. 陳建文，引言人簡報資料，釋字第 807 號解釋〈限制女性勞工夜間工作案〉之分析及影響，頁 7，2021 年 11 月 19 日。有關夜間工作管制規範問題之深入討論，可參見：林佳和，〈開放性密室：午夜超商悲劇〉，2021 年 11 月 26 日。<https://voicetank.org/%E9%96%8B%E6%94%BE%E6%80%A7%E5%AF%86%E5%AE%A4%E5%8D%88%E5%A4%9C%E8%B6%85%E5%95%86%E6%82%B2%E5%8A%87/>

4. 木村愛子，賃金衡平法制論，株式会社日本評論社，2011年6月15日1版，頁21。
5. 財團法人台灣國際勞僱組織基金會出版，二一世紀社會夥伴關係國際展望，「討論焦點:奧地利社會夥伴關係」，王惠玲之與談發言紀錄，2007年9月初版，頁359。
6. 註5一書，楊世雄之與談發言紀錄，2007年9月初版，頁354-355。
7. 陳建文，無薪休假問題的發展觀察與問題分析，110年勞動議題研討會（減班休息與無薪休假研討會），2021年10月23日，頁14-17。
8. 礙於篇幅，以下暫將短工津貼議題略而不談，相關文獻可參考：郭明政、林宏陽，《短工津貼與部分失業給付之比較研究》，元照出版有限公司，2016年4月初版1刷。
9. 洪瑩容，在家工作（Home-Office）法律問題初探，2021年興大勞動法論壇〈個別勞動法之新視野〉研討會，2021年11月12日，頁10-11。
10. 勞動部職安署官網之「執行職務過程、工作場所染疫算「職災」」勞工新聞，網址：<https://tmsc.osha.gov.tw/news2cont.asp?kk=2928>；聯合新聞網之聯合報記者葉冠妤 2021-05-25 台北即時報導，「勞動部：執行職務過程、工作場所染疫算「職災」」之報導，網址：https://udn.com/news/story/7314/5483549?from=udn-catelistnews_ch2
11. 楊通軒，《個別勞工法理論與實務》，五南圖書出版股份有限公司，2017年9月第5版1刷，頁562-575。
12. 徐婉寧，〈日本對於電傳勞工勞動權益之保護—兼論我國建構相同制度之啟示〉，台北大學法學叢論第99期，2016年9月。
13. 這類研究可參見：林依璇，〈遠距勞動之法律議題：由日本法相關討論觀察之〉，五一勞動論壇暨三校勞動關係學術研討會（會議手冊），2021年5月1日，頁157-165。洪瑩容，在家工作（Home-Office）法律問題初探，中興大學勞動法論壇〈個別勞動法之新視野〉研討會，2021年11月12日。
14. 洪瑩容，註13一文，頁19-20。
15. 林依璇，註13一文，頁159。
16. 大內伸哉，《誰のためのテレワ-ク？近來社会の働き方と法》，株式会社明石書店，2021年5月25日1版，頁33。