

我國不當勞動行為救濟制度之窘境與展望

一由美日制度看台灣未來發展方向

勞委會勞資關係處 科長 王厚偉

勞委會勞資關係處 視察 黃琦雅

壹、前言

「大同公司解僱工會白理事長」、「尊龍客運公司解僱毛常務理事」、「國光客運公司解僱楊工會理事長榮德」、「渣打銀行發函通知工會常務理事率而罷工將不排除包括解僱在內之懲戒手段」、「中國時報資遣工會陳常務理事」等等，都是工會幹部與雇主間，因執行工會權責，遭雇主懲戒或計畫懲戒案例；揆諸工會存在之目的，係希望透過集體力量儘可能與雇主達到形式上或實質上平等及均衡，進而協商，以謀求會員權益之增進或確保，而身兼籌組或推動工會大責之工會幹部或領導者，往往會受雇主不當壓力或利誘，輕則降薪調職，重則解僱，斑斑血淚皆可考，各國皆然；為能真正確保團結權，乃至於所延伸之協商權及爭議權，不再是空中樓閣，不當勞動行為之規範及處理，乃成為各先進國家政府重要工作。我國針對不當勞動行為處理機制，現行勞動三法雖有若干規定，惟因立法久遠，面對當前複雜且多樣勞雇關係，實為不足，亦無法發揮抑遏雇主動輒行使不當壓迫之行為，本文即針對此一議題，一方面介紹制度建構相當完善之美日兩國處理機制，以他山之石，可以攻錯，另一方面則回顧我國目前機制之缺失後，提出若干淺見，就教於各界。



貳、我國不當勞動行為之規範

我國對於不當勞工行為之規範，目前僅有工會法第35條「不得因工人擔任工會職務而不利待遇」，第36條「不得以不任工會職務作為雇用條件」，第37條「以參加勞資爭議為由解僱勞工」，再加上第

57條無罰鍰額度的處罰規定。另97年1月9日修正公佈團體協約法¹針對勞資雙方規範「誠信協商」及「強制協商」規範。以下僅就現行工會法中不當勞動行為類型化規範及救濟效果作論述：

一、現行法制對於不當勞動行為之類型化規範

(一) 工會法—避免個別勞工遭受不利益對待

考量我國工會組織運作未臻成熟，工會與資方實力不相當，仍未具備發動不當勞動行為實力之現實，工會法僅針對資方不當勞動行為作規範，其規範之樣態如下：

1. 對於勞工組織工會或擔任工會職務有不利待遇

工會法第35條第1項規定「僱主或其代理人，不得因工人擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇。」本條中明確規範禁止之不利對待有：「拒絕僱用」、「解僱」及「其他不利之待遇」。其中「其他不利之待遇」包括「違反法令、契約或習慣上之降級、減薪、調職、資遣及不加薪、不加給獎金或其他處分，以損害勞工權益者而言。」²。

2. 對於勞工以不加入工會或不擔任工會職務為僱用條件

工會法第36條規定「僱主或其代理人，對於工人，不得以不任工會職務為僱用條件。」

3. 對於勞工參加勞資爭議有不利待遇

工會法第37條規定「在勞資爭議期間，僱主或其代理人不得以工人參加勞資爭議為理由解僱之。」

(二) 團體協約法—對勞資雙方課予誠信協商及強制協商之義務

為促進勞資雙方本於誠實信用原則進行協商，團體協約法第6條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。

二、現行制度對於不當勞動行為之救濟管道

勞工遭受不當勞動行為，不僅集體勞動權—結社權、協商權及爭議權受到侵害，更直接衝擊到個別勞工私權—薪資、工作權，因此分別由行政救濟及司法救濟檢視不當勞動行為之救濟管道：

(一) 行政救濟

1. 違反工會法不當勞動行為規範之行政處分

雇主有違反不當勞動行為—工會法第35條、第36條及第37條之情事時，主管機關可否處分，需探究處分依據--該法第57條「僱主或其代理人違反第三十五條、第三十六條及第三十七條之規定時，除其行為觸犯刑法者，仍依刑法處斷外，並得依法處以罰鍰。」主管機關可否依據該條後段「並得依法處以罰鍰」進行處分，實務上發生疑慮。工會法雖有不當勞動行為之罰則，惟該條並無規範罰鍰之額度，主管機關是否仍得依該條作處分，勞委會曾試圖以行政執行法作為該條處分之依據，惟經法務部解釋，確認現行工會法因未定有處罰之額度，主管機關無法依據工會法第57條進行處分，亦代表我國對於雇主違反不當勞動行為之行政處分完全無法發揮任何效用。

注釋

1. 為考量勞動三法--工會法、團體協約法及勞資爭議處理法之修正有密切相關，避免三法修正公布施行之日期不一致而窒礙難行，立法技術爰將三法修正通過之施行日期由行政院定之，因此，團體協約法雖已經立法院審查通過總統公告，惟因工會法及勞資爭議處理法尚未修正通過，因此團體協約法未公告施行。
2. 參考內政部民國72年09月10日台內勞字第180052號函。

2. 勞資爭議處理法提供之救濟管道

依照現行勞動三法—工會法、團體協約法³及勞資爭議處理法，勞工遭受前述工會法第35條、第36條或第37條之不當勞動行為時，僅得循一般權利事項勞資爭議處理程序進行救濟，亦即勞工僅能循勞資爭議處理法規定之權利事項勞資爭議進行調解，或透過司法程序尋求正義。

(二) 司法救濟

雇主運用不當勞動行為，造成勞工薪資或工作權等私權受損部份，目前勞工僅能透過司法訴訟請求給付工資或確認僱傭關係。惟不當勞動行為案件，往往雇主會以個別勞動契約爭議之外觀包裝其不當勞動行為之進行，例如：因勞工發起、組織工會而遭雇主以其他所謂的法定事由解僱⁴；雇主藉管理權之行使調動工會幹部工作職務⁵；勞工因執行工會職務而遭雇主以懲戒事由解僱；當此等工會幹部遭受解僱⁶，被雇主拒絕進入工廠後，無法進行工會活動時，必須向法院聲請定暫時狀態之假處分方得進入廠區處理會務⁷。

我國不當勞動行為法制之缺失亦導致法院在審理不當勞動行為案件時，缺乏意識不當勞動行為之相關心証⁸，造成法院判斷重心著重在不利益對待之態樣是否違反勞動基準法之規定或勞動契約之約定，鮮少司法人員對於涉及不當勞動行為相關案件有集體勞動權之意識存在。

三、小結

實務上，雇主幾不可能不會直接以「工人擔任工會職務」、「不任工會職務」或「參加勞資爭議」為由對勞工作出不利益對待，通常皆會以勞動基準法第11條或第12條第1項各款所列事由掩蓋其欲解僱或不利益對待之情事，造成「實質」破壞集體勞資關係之不當勞動行為確實被「表象」之個體勞動契約爭議所掩埋。

而勞工在依賴行政機關給予救濟時，又礙於工會法第57條無法發揮效用，既然行政機關對於雇主違反不當勞動行為無法依法處分，勞工可否透過自力救濟—行使爭議權，以抗議雇主的不當勞動行為？依據勞資爭議處理法規定，雇主侵害法令（工會法第35條、第36條或第37條）所賦予

注釋

3. 因97年1月9日公佈之團體協約法尚未公告施行，此所稱團體協約法係指19年10月28日國民政府制度公布21年11月1日施行之團體協約法。
4. 台灣高等法院91年度勞上字第58號民事判決。
5. 最高法院80年台上字第286號民事判決。
6. 台灣高等法院92年度重勞字第11號民事判決。
7. 最高法院91年度台抗字第294號裁定。
8. 新竹地方法院89年竹勞簡字第6號判決理由略以：「…然做為工會之常務理事，為工會會員爭取權益固為其責任與義務，然仍必須依循合法途徑為之，尚非得以於主導提出違法提案，並呼籲與會代表支持該提案，待形成決議後並煽動其他員工執行前開違法決議，卻得以將其煽動怠工之責任轉嫁於工會。再者，上訴人因為工會幹部，若無其鼓吹違法議案，並形成決議，被上訴人公司員工恐將不致有違法怠工之行為。更何況工會之決議，縱使經過全體會員表決通過，亦並非即為合法，若決議內容本身即非適法，執行工會之決議，則不必然即可免除違法之責，從而縱使上訴人為工會之常務理事，既有煽動怠工之行為，仍難免於違反工作規則之效果。…」
行政院勞工委員會(78)台勞資一字第29180號「按權利事項勞資爭議之當事人為個別勞工者，得委任其所屬工會申請調解，為勞資爭議處理法第九條第二項所明定。當事人一個別勞工如依此規定申請調解，則該工會僅為調解之代理人，並非爭議之當事人。而工會法第二十六條所謂「經調解程序無效後」之調解，須以工會為當事人，本案工會既僅係調解當事人之代理人而非當事人，自不得依工會法第二十六條第一項之規定宣告罷工。」

勞工之權利，此等勞資爭議，依據勞資爭議處理法第4條第2項明文規定，係屬權利事項勞資爭議。又勞委會對於個別勞工權利事項之勞資爭議，認定非屬爭議權行使之範圍，明確限制不當勞動行為透過爭議權自力救濟管道⁹。

表1 現行勞動三法對於不當勞動行為規範之樣態及救濟方式

	不當勞動行為之樣態	不當勞動行為之救濟方式
結社權	工會法第35條 僱主或其代理人，不得因工人擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇。 工會法第36條 僱主或其代理人，對於工人，不得以不任工會職務為僱用條件。	行政處分—因無罰鍰之規定本條無法執行： 工會法第57條 僱主或其代理人違反第三十五條、第三十六條及第三十七條之規定時，除其行為觸犯刑法者，仍刑法處斷外，並得依法處以罰鍰。 司法救濟—透過一般民事訴訟程序尋求救濟
協商權	團體協約法（公佈未施行）第6條第1項 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。	行政處分—本法已公佈未施行 團體協約法第32條 勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。 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，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。
爭議權	工會法第37條在勞資爭議期間，僱主或其代理人不得以工人參加勞資爭議為理解僱之。	行政處分—因無罰鍰之規定本條無法執行： 工會法第57條 僱主或其代理人違反第三十五條、第三十六條及第三十七條之規定時，除其行為觸犯刑法者，仍刑法處斷外，並得依法處以罰鍰。 司法救濟—透過一般民事訴訟程序尋求救濟

綜上，我國雇主如以不當勞動行為迫害勞工行使集體勞動權，不論行政救濟、勞工自力救濟或司法救濟都處於求助無門之窘境。也造成我國勞工在組織工會的過程中，必須仰賴有企業社會責任之雇主，透過「極度善意」、「彼此尊重」之方式，讓工會有存活之機會。

參、日本不當勞動行為處理機制

一、日本不當勞動行為救濟制度之概況

(一) 日本不當勞動行為救濟制度之意義

日本對於勞工權益之確保，主要係透過兩個支柱予以支持，其一為勞動基準法規規範勞動條件之最低基準，此與我國十分類似，另一方面，則透過工會法之規範，使不當勞動行為處理有所依據。日本不當勞行為救濟制度，可以說係貫徹日本憲法第28條保障團結權之精神，基於立法政策考量具體落實在工會法中而創設之制度¹⁰，換言之，日本度當勞動行為救濟制度之最大目的，在於促使雇主承認並且尊重工會為「對等」之協商對象，進而使團體協商得以順利進行。

注釋

9. 行政院勞工委員會（78）台勞資一字第29180號「按權利事項勞資爭議之當事人為個別勞工者，得委任其所屬工會申請調解，為勞資爭議處理法第九條第二項所明定。當事人一個別勞工如依此規定申請調解，則該工會僅為調解之代理人，並非爭議之當事人。而工會法第二十六條所謂「經調解程序無效後」之調解，須以工會為當事人，本案工會既僅係調解當事人之代理人而非當事人，自不得依工會法第二十六條第一項之規定宣告罷工。」

10. 余岳勳，日本不當勞動行為類型及其審查基準之研究，中國文化大學勞動學研究所，2006年。



影像來源：聯合知識庫影像圖庫

(二) 日本不當勞動行為處理機制之特殊性

日本不當勞動行為救濟制度，其主要之特殊性，為成立一獨立專門處理機構，即明文訂定設置勞動委員會之組織及職掌，依法源，日本勞動省設置法、日本勞動省組織令及日本勞動省組織規程中明定勞動委員會之機關之法律地位¹¹。

二、日本勞動委員會

(一) 日本勞動委員會之組織

1. 分類：

日本勞動委員會可重地域性分類時，分為中央勞動委員會、地方勞動委員會、船員勞動委員會及船員地方勞動委員會共4種，中央勞動委員會設置在中央，地方勞動委員會則設置於都道府縣。

2. 組成：

依據工會法第19條第1項規定，中央勞動委員會，係由公益代表、勞方代表及資方代表三者各相同數目人數組成，勞資雙方代表之來源，由雇主團體及工會推薦，再由內閣總理大臣任命，至公益委員則由勞資雙方委員同意後，再由內閣總理大臣任命產生，地方勞動委員會委員產生方式類似。

3. 行使職權態度：

所有勞動委員會委員，無論係由何種方式推薦，均應本中立立場，獨立行使職權，超越黨派、不分宗教及性別。

(二) 不當勞動行為之處理方式

1. 申請：填具書面申請書，項不當勞動行為之當事人之駐所或居所之地方勞動委員會申訴。

注釋

11. 古松茂，考察日本勞動委員會之組織功能報告，2004年，頁2-3。

2. 申請人資格¹²：

- (1) 遭受不利益代之勞工或工會。
- (2) 拒絕團體協商事件之工會。

3. 申訴期間：

申訴，從不當勞動行為之日起一年內為之，如為繼續性之不當勞動行為，應從行為終了之日一年內為之。

4. 審查之不當勞動行為主要類型¹³

- (1) 不利益待遇，又稱差別待遇，係指雇主對於勞工之現實上不利益處份，通常為雇主因勞工加入工會或欲成立工會或從事工會正常活動而予解僱或其他不利益待遇。
- (2) 黃犬契約：以不讓勞工加入工會或以退出工會為僱用條件。
- (3) 拒絕團體交涉：沒有正當理由拒絕與工會進行協商。
- (4) 支配介入工會運作：對勞動者成立工會或在工會運作中遂行控制或介入干。

5. 審查主要程序：

- (1) 啓動：勞動委員會於受理申訴後，應該立即進行審查，有必要時得對申訴是否有理由進行訊問。
- (2) 實質審查：審查主要分兩部分，第一為調查，為明確化當事者雙方意見主要訴求，第二則為訊問，不當勞動行為成立與否需經過訊問程序，才可以經由三方委員合議來判斷之。
- (3) 和解機制：依日本勞動委員會規則第 38 條規定，勞動委員會主席可以勸告雙方當事人和解，如雙方當事人因而和解，視為該勞資爭議案件結束，在實務上，約有六、七成是以和解方式而終結，顯示和解機制，在日本不當勞動行為處理機制中之重要性¹⁴。以 2000 年為例，日本全國各督道府縣勞動委員會之事件之處理，新收案件為 364 件，審結案件為 368 件，其中以命令裁定解決計有 93 件，約佔全部案件 25%，因撤回或和解解決之案件計有 275 件，約佔全部案件 75%。
- (4) 命令的決定：勞動委員會經過審問程序後，應就不當勞動行為是否構成加以認定，並依照勞動委員會合議決定以命令對申訴人請求救濟全部或者一部分承認或者駁回。
- (5) 聲明異議：申訴人或被申訴人如有不服，可於於接到命令書之日起 15 天內向中央勞動委員會提出再審，但亦可不必申請再審，而在接到命令書之日起 30 天內到地方法院提起取消命令之訴。為避免雇主向法院提起告訴時，勞工權益無法獲得迅速之確保，法院可以根據勞動委員會之申請，有時對雇主發出判決確定前，暫時性服從勞動委員會之命令決定之裁定。

(三) 日本勞動委員會主要職權

日本勞動委員會之主要職權如下¹⁵：

1. 不當勞動行為之審查及救濟
2. 工會資格之審查
3. 團體協約擴張適用之決定
4. 勞動爭議之調整及個別勞動紛爭之解決

注釋

12. 邱駿彥著，勞資爭議裁決機制，勞資爭議處理機制學術研討會論文，2004年，頁23.24

13. 同註11

14. 邱駿彥著，勞資爭議裁決機制，勞資爭議處理機制學術研討會論文，2004年，頁23.24

15. 李仁森，日本行政對勞動紛爭之處理-以日本最近之動向為線索，行政院勞委會96年度勞資爭議學術研討會，頁7

(四) 勞動委員會救濟命令

由於工會並未限制救濟命令之內容，故有關救濟命令之內容由委員會裁量，僅列舉其中兩項。

1. 不作為命令：一般來說，發布不作為命令是不當勞動行為救濟命令中最常見手段，從不當勞動行為處理機制建立之宗旨而言，排除及矯正不當勞動行為當為最重要者，實務上如：「被申訴公司對於影響申訴人工會之一切行為、言詞不得為之」或「被申訴公司不得支配介入申請人工會之運作」等¹⁶。
2. 回覆原職命令：由於雇主常為瓦解工會實力，將工會會員解僱案，經勞動委員會審查後，會發布回復工會幹部原職之救濟命令。

(五) 救濟命令效力

勞動委員會之命令，自交付雙方當事人之日起生效，因此申請事實全部或部分被認可之救濟命令，雇主於受領命令書後，必須立即履行命令內容。勞動委員會會長於必要時，亦可要求雇主報告履行命令之進度。由此可知，日本不當勞動行為救濟制度中，雇主不待救濟命令之確定，即有負履行命令內容之義務。惟如雇主不願意履行時，勞動委員會雖依法得對該雇主處罰，但必須等待命令確定後始得為之，（因雇主得再提起再審查）。然為確保救濟之時效，制度中仍設計有中勞委對雇主發履行命令之勸告，亦得向法院申請緊急命令要求雇主必須履行命令內容之機制¹⁷。

肆、美國不當勞動行為

一、美國不當勞動行為處理機制建立背景

- (一) 工會保護付之闕如：在勞工關係法律制定以前，某種程度而言，雇主可以任意對待工會，法律並無明定雇主需接受能代表勞工之工會，或是與工會進行協商，工會幹部可能因加入工會而遭解僱，管理者也可以合法拒絕承認一個工會，即使這個工會確實能代表大多數勞工；司法系統部份，大多數法官對工會的觀念經常與當時雇主一樣充滿敵意的，某些工會活動，如罷工或外人執行糾察等，會被法院宣告違法，而雇主解僱工會份子或列黑名單，則不會受法官制止¹⁸。

1926年，第一個承認勞工有組織和集體協商的權利之聯邦法律—鐵路勞工法案誕生，該法賦予鐵路工人組織、選舉代表、合從事集體協商的合法權利，不會受到「干擾、影響或壓制」，該法令明定成立全國協調委員會（NMB National Mediation Broad），處理勞資爭議。

- (二) 華格納法案出現（1935年）

1935年，國會通過華格納法案，國會明確告知雇主，勞工組織工會的需要不關雇主的事，並且告誡雇主停止抗拒工會運動。美國政府透過這項法案通過，展現保護勞動者協商權與團體權態度，該法主要有三個重大規定，第一為禁止雇主五種不當勞動行為，明確該等行為為不當勞動行為，該五項行為包括（1. 管理者干預、阻止、或壓制受僱者表達自行組織的權利是不正當行為。2. 公司代表不能控制或干涉工會事務。3. 公司不能為了鼓勵或抑制工會會員，而在僱用、任期、或任何聘

注釋

16. 劉志鵬律師，陳連順律師合著，日本勞動委員會組織與功能之研究，1993年8月，頁78

17. 邱駿彥著，日本勞資爭議處理機制，台灣鐵路工會辦理崎嶇罷工路—爭議行為制度規範學術研討會，2005年

18. 朱柔若譯，勞工關係-結構與過程，國立編譯館出版，1999年，頁178-200

僱條件上對他有差別待遇。4.雇主不能解僱依據這個法案而提出控訴或出庭作證的勞工，或對其採取不利待遇。5.雇主不能拒絕與其受僱者選出之協商代表進行協商），第二為提供選舉程序以使受僱者可以自由選擇他們協商代表，第三則是於華盛頓特區設立國家勞工關係局（NLRB），提供處理某些特殊性質勞資糾紛之規範，該局與前身行政性質機構最大差別之處，是它特別強調發展出一套案例，藉以規範大部分勞資關係¹⁹。

二、美國不當勞動行為處理程序²⁰

（一）國家勞工關係委員會（NLRB）

美國的不當勞動行為制度的主要特徵之一，在於不當勞動行為的救濟並非由法院而是由屬於行政委員會的國家勞工關係委員會（NLRB）。其設置的目的在於為達成迅速並柔軟的救濟。其主要權限有不當勞動行為事件的救濟與工會代表權的確認事務

該委員會主要架構主要為：國家勞工關係局之組織區分為三個獨立的部分：一個是在華府的局本部的五人委員會（five-member board）；以及也在局本部之總檢察長（General Counsel）暨其幕僚；另外就是一群行政法官（administrative law judge）。同時在全國各地也設有地區辦公室，執行國家勞工關係局之法定職責。

（二）國家勞工關係委員會特色

NLRB 是具有獨立性的行政委員會。在華格納法成立當時，對於 NLRB 是否要設置於勞工部之下曾有過爭論。華格納議員的構想是創設一個維護勞工權利並且賦予強制力能夠排除雇主的妨害而具有獨立性的 NLRB，以確保裁決程序的公正及命令的實施。但是對此構想，當時的勞工部長柏金斯（Perkins）則提倡將 NLRB 設於勞工部之下。

最後使 NLRB 成為獨立行政委員會之理由為 NLRB 若設在勞工部之下，會因為人事及預算的控制而受到影響。其次，在全國工業復興法（National Industrial Recovery Act of 1933）的時期全國勞工委員會（National Labor Board, NLB）或舊 NLRB 在命令的實施需全國復興廳以及司法部的協助，但是兩機關對當時的政策之實施並不積極，對於政策的實行產生阻礙，因此有必要讓 NLRB 具有獨立性。再者，調解的機能與準司法的機能應該避免混淆。此外，以勞工的工資等勞動條件之改善與保護為目的的勞工部，與行使準司法權的 NLRB 的性質不同。

（三）處理程序²¹

不當勞動行為申訴案（charge），必須向美國全國勞工關係委員會之區域分局提出，由該委員會調查與裁決。美國全國勞工關係委員會之角色，是使勞工於不當勞動行為之申訴之後，即可以獲得該委員會以其資源進行調查、處理與裁決。因而，其係自勞工填寫表格，提起不當勞動行為之申訴以後，由該委員會之專門人員，負責調查證據以及處理與裁決。

勞工對雇主任何有關不當勞動行為之申訴，經勞工申訴後，先由該委員會之地區分局主任調查，提出糾舉不當勞動行為後，以該委員會總檢察長名義向被申訴之雇主發出不當勞動行為之糾舉（issuance of complaint）。之後交由該委員會之行政法官，赴該區域審查認定，最後由該委員會以裁決庭，而以會議決方式作出確切裁決，而裁決確定雇主有不當勞動行為。

注釋

19. 焦興鎧譯，美國勞工法入門，國立編譯館，2006年，頁39-42。

20. 侯岳宏，不當勞動行為裁決機制之考察—以美國及日本制度之啓示，2008

21. 謝棋楠副教授，美國保障個別勞工行使團體行動權機制之研究—兼談我國工會法之相關規定，頁5

該委員會並基於確定裁決而可發出不當勞動行為之相關命令。然而，該委員會決定之有關命令，若未被當事人遵行，係由該委員會總檢察長向聯邦上訴法院提起聲請執行或進行訴訟，而經聯邦法院審查與執行，以對違反者執行各該命令。若其裁決有不當勞動行為之違法事實，其後進而向法院提出對雇主不利之聲請與告訴，不用勞工個人付出金錢財務，該委員會可以動用司法力量對付雇主，而向法院對雇主進行訴訟。而在法院對雇主起訴或被訴，皆以全國勞工關係委員會之名義為之，亦即是以國家之力量為之，因而對雇主之不當行為會產生嚇阻作用。

伍、我國不當勞動行為救濟機制應有之方向—兼論97年2月行政院所送勞資爭議處理法修正草案

一、建構不當勞動行為之修法過程

為健全不當勞動行為之相關規範及救濟管道，行政部門從90年2月起著手進行勞動三法的法規修正檢討，首次將攸關勞工權益之不當勞動行為分別規範於工會法、團體協約法及勞資爭議處理法進行整體的配套調整，並於90年9月送立法院第四屆會期審議；不過由於第四屆會期不久即屆期，因此未經審議。立法院第五屆會期開始，行政部門又於91年5月再將勞動三法修正草案送請立法院審議，完成審查會一讀，保留工會法修正草案第4條及勞資爭議處理法修正草案第51條留待院會表決，惟於第五屆會期屆期前，仍無法完成三讀程序。立法院第六會期期間，行政部門於96年再次將勞動三法送立法院審議，其中僅有團體協約法修正草案三讀通過，工會法修正草案及勞資爭議處理法修正草案卻又再次因立法院第六屆會期屆期退回。行政院隨及決議依據「行政院法案重行送請立法院審議處理原則」，立即將未通過之工會法修正草案及勞資爭議處理法修正草案送請立法院審議。

行政部門幾經多次送立法院審查之勞動三法草案，對於不當勞動行為相關規範，參考表2、歷年送審勞動三法之不當勞動行為規範比較表。

表2 歷年送審勞動三法之不當勞動行為規範比較表

	不當勞動行為類型	不當勞動行為處理專責機構	不當勞動行為之救濟管道	裁決與司法機關之關聯
90年送立法院第【90.4.1送行政院審查90.9.19送立法院審議】	勞工不當勞動行為 <ol style="list-style-type: none"> 1. 封鎖商品或工廠。 2. 擅取或毀損商品、工廠之貨物器具。 3. 拘捕或毆擊勞工或雇主。 4. 非依約定不得強迫雇主僱用其介紹之勞工。 5. 集會或遊行時攜帶武器。 6. 對於勞工之勒索。 7. 命令會員怠工之行為。 8. 擅行抽取佣金或捐款 資方之不當勞動行為 <ol style="list-style-type: none"> 1. 因勞工發起組織工會或擔任工會職務，拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 2. 對於勞工以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。 3. 因勞工參加勞資爭議而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 4. 無正當理由拒絕工會理事、監事或會務人員進入事業單位辦理工會會務。 5. 妨害、支配或限制工會之成立、組織及活動。 勞資雙方之不當勞動行為 <ol style="list-style-type: none"> 1. 勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商。勞資之一方對於他方所提出團體協約之協商，非有正當理由不得拒絕 2. 勞資之一方向他方提出團體協約之協商時，應將協商之時間、地點、代表人數、主題及初步方案等事項告知他方，他方應於被告知之日起六十日內提出對應方案，並進行協商。 3. 勞資之一方為進行團體協約之協商，得請求他方提供合理協商之必要資料。 	由中央與地方分設裁決委員會	違反工會法之勞資雙方經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處以罰鍰。 違反團體協約法者，處以連續罰之行政處分	有關私權裁決決定送法院審核後與民事確定判決同一效力

表2 歷年送審勞動三法之不當勞動行為規範比較表

	不當勞動行為類型	不當勞動行為處理專責機構	不當勞動行為之救濟管道	裁決與司法機關之關聯
91年送立法院【91.3.28送行政院審查91.5.1送立法院審議】	勞方之不當勞動行為 1. 以不正當方法影響勞工組織、加入或退出工會。 2. 以不正當方法影響雇主對工會會員與非會員在僱用、解僱或其他勞動條件上有差別待遇。 3. 無正當理由拒絕與具有代表性之雇主或雇主團體進行團體協商。 4. 以不正當方法影響雇主或勞工選擇參與團體協商之代表。 5. 以不正當方法影響勞工配合工會於團體協商、勞資爭議或其他期間從事不正當活動。 資方之不當勞動行為 1. 因勞工發起工會組織、加入工會、參加所屬工會之活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 2. 對於勞工以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。 3. 因勞工提出團體協商之要求、擔任團體協商職務或簽約代表，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 4. 因勞工參加勞資爭議而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 5. 無正當理由拒絕工會理事、監事或會務人員進入事業單位辦理工會會務。 6. 妨礙或限制工會之成立、組織或活動。	由中央與地方分設裁決委員會 ²²	違反工會法之勞資雙方經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處以罰鍰。 違反團體協約法者，處以連續罰之行政處分	有關私權裁決決定送法院審核後與民事確定判決同一效力
96年立法院【95.10.20送行政院審查96.9.10送立法院審議】	資方不當勞動行為 1. 因勞工發起工會組織、加入工會、參加所屬工會之活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 2. 對於勞工以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。 3. 因勞工提出團體協商之要求、擔任團體協商職務或簽約代表，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 4. 因勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 5. 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。 勞資雙方不當勞動行為 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。	由中央與地方分設裁決委員會	違反工會法之資方經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處以罰鍰。 違反團體協約法者，處以連續罰之行政處分 裁決決定書得限期令當事人為一定行為或不行為	法院於對涉及私權之訴訟案件，於相關事實之認定，得審酌裁決決定之內容及理由
97年送立法院【97.1.25送行政院審查97.2.4送立法院審議】	資方不當勞動行為 1. 因勞工發起工會組織、加入工會、參加所屬工會之活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 2. 對於勞工以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。 3. 因勞工提出團體協商之要求、擔任團體協商職務或簽約代表，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 4. 因勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 5. 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。 勞資雙方不當勞動行為²⁴ 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	由中央與地方分設裁決委員會 ²⁴	違反工會法之資方經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處以罰鍰。 違反團體協約法者，處以連續罰之行政處分 裁決決定書得限期令當事人為一定行為或不行為	法院於對涉及私權之訴訟案件，於相關事實之認定，得審酌裁決決定之內容及理由 ²³

注釋

22. 於立法院審議時因地方財源不足，因此修改為爭議當事人得向中央主管機關申請裁決（立法院公報92卷23期，202-203頁）
23. 行政院勞工委員會就立法院第五會期退回之勞動三法修正草案進行審查時，以行政、司法、立法三權獨立為由，認為行政部門成立之裁決機制不應干涉司法權限，故裁決決定書之效力回歸作為行政機關處分之依據。
24. 此項規定於團體協約法，該法已於97.1.9修正通過總統公佈

二、待審議法案中有關不當勞動行為相關規範

行政部門經歷近十載努力，耗費無數人力時間成本，雖礙於立法權責機關每每無法於屆期前順利通過審查，但法案經歷多次退回再送審，是否也因此造就更完美地「不當勞動行為處理機制」？亦值得玩味。以下針對立法院將審查之工會法修正草案、勞資爭議處理法修正草案及修正通過尚未公佈施行之團體協約法中關於不當勞動行為相關規範進行說明：

(一) 就不當勞動行為採取列舉之規定方式

雇主之不當勞動行為，最為廣義言之，可謂所有阻擾、妨礙或影響勞工行使勞動三權之行為均屬之。為求規範之嚴謹，勞動三法修正草案特各自臚列其所禁止之不當勞動行為之態樣，可歸納分類如下：

● 團結權：

1. 對於勞工「發起」組織工會、「加入」工會、「參加」所屬工會之活動或「擔任工會職務」，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利益待遇之禁止（工會法修正草案第31條第1款）。
2. 對於勞工以「不加入工會」或「不擔任工會職務」為僱用條件之禁止（工會法修正草案第31條第2款）。
3. 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動（工會法修正草案第31條第5款）。

● 協商權

1. 對於勞工提出團體協商要求或擔任團體協商職務或簽約代表，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利待遇之禁止（工會法修正草案第31條第3款）。
2. 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（團體協約法修正草案第六條第1項）。

● 爭議權

因勞工「參與或支持爭議行為」，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇（工會法修正草案第31條第4款）

(二) 針對不當勞動行為之審查與認定

本次勞動三法之修正，為求勞動三權保障之實踐，除強化有關不當勞動行為之規範外，並特設裁決制度作為處理認定不當勞動行為之機制，希冀藉由裁決委員會更為專業化之組織以及裁決程序更為效率化之運作，改善向來透過法院訴訟程序處理此類爭議所產生之問題：

1. 審查機關：中央、直轄市及縣（市）主管機關為辦理裁決事件，應組成裁決會²⁵。原則上，直轄市及縣（市）主管機關設置之裁決委員會為受理不當勞動行為之主要機關；當有跨越二直轄市或縣（市）管轄之申請裁決案件，始由中央主管機關受理，並且中央主管機關得自行處理或指定直轄市或縣（市）主管機關管轄之²⁶。
2. 裁決委員之組成：裁決會置裁決人五人至九人，其中三分之一由機關首長指派本機關具勞工或法制專長之人員兼任；其餘裁決人，由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，任期二年²⁷。

注釋

25. 勞資爭議處理法修正草案第37條第1項

26. 勞資爭議處理法修正草案第35條第3項

27. 勞資爭議處理法修正草案第37條第2項

3. 裁決之進行：

- (1) 召開裁決會：由中央、直轄市或縣（市）主管機關收到裁決申請書之日起七日內召開裁決會。
- (2) 調查及作成裁決調查報告：裁決會應指派裁決人一人或數人，調查事實及必要之證據，該調查包含聽證及訪查等程序，後應作成裁決調查報告。
- (3) 作成裁決決定：調查報告完成後，主管機關應召開裁決會。開會之日起三十日內作成裁決決定，但得再延長三十日。

4. 救濟方法

(三) 針對不當勞動行為之救濟

1. 救濟方法

- (1) 行政處分：依據工會法修正草案及團體協約法罰則皆明文規定，經勞資爭議處理法之裁決認定後，處以罰鍰。
- (2) 裁決決定命當事人限期為一定行為或不行為²⁸。

2. 救濟效力

- (1) 勞工私權之救濟：法院對涉及違反工會法第三十一條、團體協約法第六條第一項規定之訴訟案件，於相關事實之認定，得審酌裁決決定之內容及理由，因此，受侵害之勞工亦僅得透過一般民事訴訟程序尋求救濟。
- (2) 勞工非私權之救濟：行政機關依據裁決進行行政處分，當事人及利害關係人不服時，得依法提起訴願。

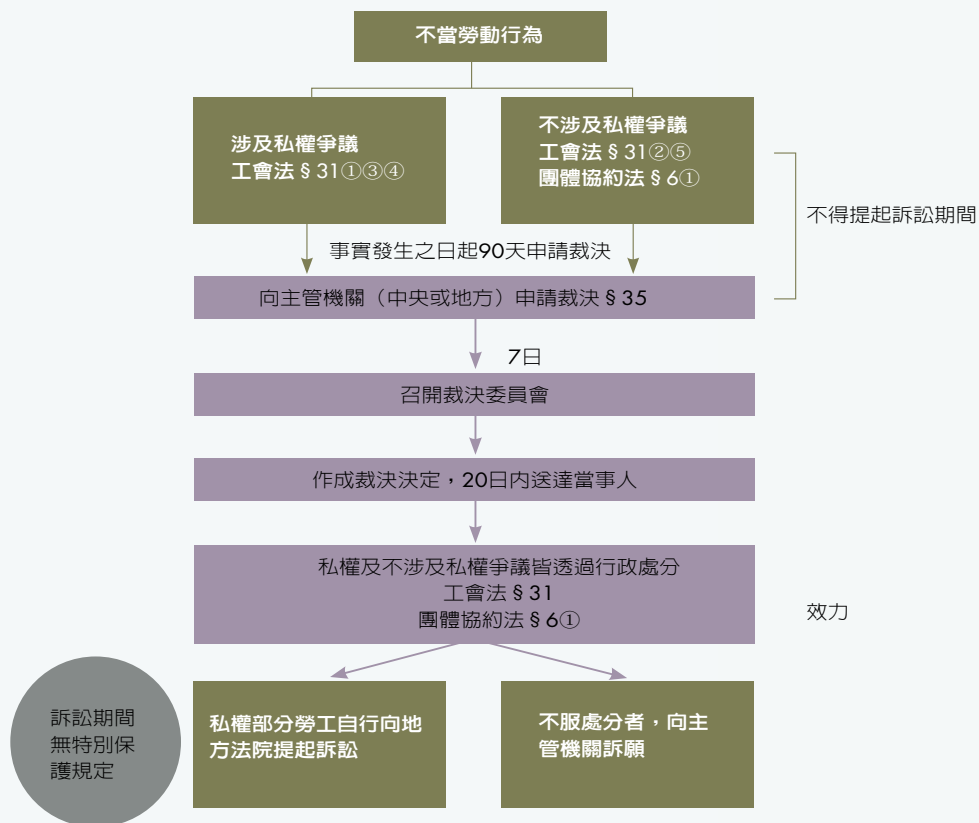


圖1 96年版裁決章流程圖

注釋

28. 勞資爭議處理法修正草案第41條第3項

三、修正草案之檢討

(一) 不當勞動行為類型化規範完整含括勞動三權之保障

工會法修正草案及修正公佈之團體協約法，參考先進國家之相關規範，完整明確地將侵害團結權、協商權及爭議權之不當勞動行為樣態一一臚列。惟因團體協約法所規範之誠信協商及強制協商條款係屬不確定法律概念，法條中僅就佯裝協商、拖延協商、刻意杯葛協商程序或拒絕提供協商之必要資料者，當然為無正當理由拒絕協商作列示



規範。立法理由係考量拒絕協商之「不當勞動行為」態樣繁多，其多係經由實務案例之經驗累積而成，我國勞資雙方團體協商經驗不豐，為免對各種樣態之拒絕協商產生不同認知，爰不就可能產生之樣態採列舉方式，而僅就較為明確之相對案之提出及必要資料之提供列示，做整體性之規範，至其是否構成無正當理由拒絕協商，則另建構勞資爭議處理法之裁決機制，以為認定²⁹。而國家希望以強制禁止法律規範人民之權利義務時，若有不確定之法律概念，將可能造成大量工會申訴雇主拒絕協商之案件，裁決委員會得以參考法條之規範及實際個案經驗皆闕如之情形下，企求裁決委員會迅速且正確判斷是否構成違反誠信協商，實有相當之困難，此將難免衝擊勞資關係朝向更不穩定方向發展。

(二) 原則上由地方裁決委員審理案件，例外由中央裁決委員審理案件，造成資源及專業性不足

1. 裁決委員會分設中央及地方，易致認定標準及處理效率不一情況。
2. 中央及地方皆須設立裁決委員會，惟考量全國26縣（市）資源狀況不一，若干縣市可能無法遴選足夠熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業之人才擔任裁決委員。
3. 不當勞動行為案件量未達一般勞資爭議案件量，中央及全國26縣（市）皆設立裁決委員會，將會造成嚴重資源浪費。

(三) 救濟方法僅有行政處分未能使當事人直接受到救濟

1. 就產生私權變動之不當勞動行為，未賦予裁決決定與確定判決有相同之既判力及執行力依草案所建構之裁決機制，裁決決定僅能作為主管機關行政處分之依據，其中涉及侵害工作權或其他私權（例如工資或解僱）部分，並未有其他特別積極處理措施，以致勞工仍需再行透過冗長訴訟程序方能取得工資或其他債權執行名義，實無法發揮裁決機制應有之迅速排除雇主不當侵害及回復勞工權益之功能。
2. 不服裁決決定之救濟管道，僅能依法提起訴願，無法直接行政訴訟，造成延長或拖緩救濟期間不當勞動行為涉及侵害工會非私權部分，透過主管機關依據裁決決定書作出之決定，處以罰鍰。惟不服主管機關之裁決決定者，僅能依法提起訴願。基於裁決決定之合議特質及程序之嚴謹性，如再堅持所謂「行政自我審查」之訴願程序，則將無法發揮裁決機制使遭受不當勞動行為侵害之勞工得以迅速獲得救濟之目的。

注釋

29. 黃耀滄，台灣勞工雙月刊，第12期，2008年3月，頁50。

(四) 裁決決定之範圍是否須受當事人聲明之拘束

此一問題在於草案未規定裁決委員會所作裁決決定內容，是否限於申請人所請求之裁決事項。裁決決定書雖得限期命違反不當勞動行為當事人為一定之行為或不行為，惟未明文規範不受申請人請求裁決事項聲明所拘束。造成裁決委員無法就態樣眾多之不當勞動行為，作成適當排除侵害方式之裁決決定書。

(五) 裁決機制運作程序性規範不明：

1. 未明確規範違反裁決申請要件之效果，屆時申請人如有違反申請裁決相關規定時，裁決委員將面對無法進行裁決程序又無法作成不受理決定之窘境。
2. 未明確規範如裁決當事人就同一爭議事件達成和解或調解成立，裁決委員會是否可作成不受理之決定。

四、建構不當勞動行為處理機制應有之方向

(一)、設置專業裁決機制—中央裁決委員會

基於裁決決定不僅攸關勞工個人之私權，亦對於勞工團結權、協商權及爭議權之行使有深遠影響，因此，裁決委員之專業性、獨立性及中立性非常重要，甚且應類比法院法官。故應由中央設中央裁決委員會，遴聘全國熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士組成，受理並處理全國勞資雙方之申請案件。

(二)、強化裁決決定效力

1. 涉及私權之裁決決定與民事判決有相同既判力與執行力

- (1) 為能使裁決決定迅速讓勞工恢復應有權益及排除雇主侵害，應明訂對裁決決定未表示不服者，取得與民事確定判決有相同之效力，勞資雙方不得就裁決決定事項，再行起訴爭執（判決既判力）；且得依據該裁決決定向法院申請強制執行，滿足勞工之私法權利（例如執行工資給付）。
- (2) 對裁決決定不服者，回歸民事訴訟，惟以下列規範保障勞工權益：
 - (a) 強制規定不服裁決者，應於 30 日內向法院起訴，不得另就裁決決定提起行政救濟。
 - (b) 鑒於訴訟期間冗長，為能迅速排除對勞工權益侵害，應明定訴訟期間，創設類似假執行規定：即法院依勞工之聲請，裁定命雇主於裁決決定確定前，履行裁決決定之全部或依部。該裁定具有民事強制執行名義，（例如遭解僱之工會幹部得以立即回復工作進入工作場所，執行工會職務）。
- (3) 欲保全強制執行者，得以釋明代替擔保，勞工無須再提供高額擔保金，以顧及經濟弱勢勞工得以運用保全程序保障自身權益。

2. 涉及非私權之裁決決定，不服者排除訴願直接向高等行政法院提起訴訟，縮短救濟期間

對於非涉及私權爭執之裁決決定，核其所本之裁決程序，性質上類似法院審判程序，或至少具備行政程序法中之聽證程序（第38條以下）的相當程序保障。應明定就此類型之裁決決定不服者，排除訴願程序，直接可提起撤銷該裁決決定之行政訴訟，以資救濟。

(三)、裁決程序應具有「片面之優先職務管轄」³⁰

為保障勞工程序選擇權，使勞工得自行選擇最適當之程序處理其不當勞動行為事件，且避免就同一爭議事件重複進行審查，應增設「片面之優先職務管轄」之設計，原則上不當勞動行為事件應優先由裁決程序處理，限制資方在勞工提出裁決之申請後，再行提起訴訟。例外涉及私權爭議事

注釋

30. 黃國昌，勞資爭議處理法修正草案裁決專章替代修正草案，2004年，頁1。

項，由勞工選擇聲請裁決或提起訴訟，如勞工聲請裁決，雇主即不得提起訴訟中斷裁決程序，賦予勞工較為廣泛之程序選擇權（得自由選擇申請裁決或逕行起訴）。

(四)、裁決決定書得限期令當事人為一定之行為或不行為，不受當事人聲明之拘束

由於不當勞動行事件，除與勞工私權有關外，實亦有公益性質在內，故裁決程序系採職權主義，由裁決委員會本於職權調查不當勞動行為事件，不受申請人請求裁決事項聲明所拘束。此外，考量不當勞動行為態樣眾多，故排除侵害之方式亦為多樣，為真正發揮裁決決定之功能，達到排除侵害之目的，由裁決委員會衡酌個案狀況，決定命當事人為一定之行為或不行為。

五、明定裁決委員會得作不受理處分之情事

裁決委員會進行審查時，針對聲請書不合程式、當事人不適格等程序上事項有不法情形，裁決委員會得作成不受理決定，如程序事項完備後始進入審查有無不當勞動行為事實之實體審查。因此應明定對於進行實體審查前所需具備程序要件，裁決委員會應審查事項，及不合法時處理之方式。

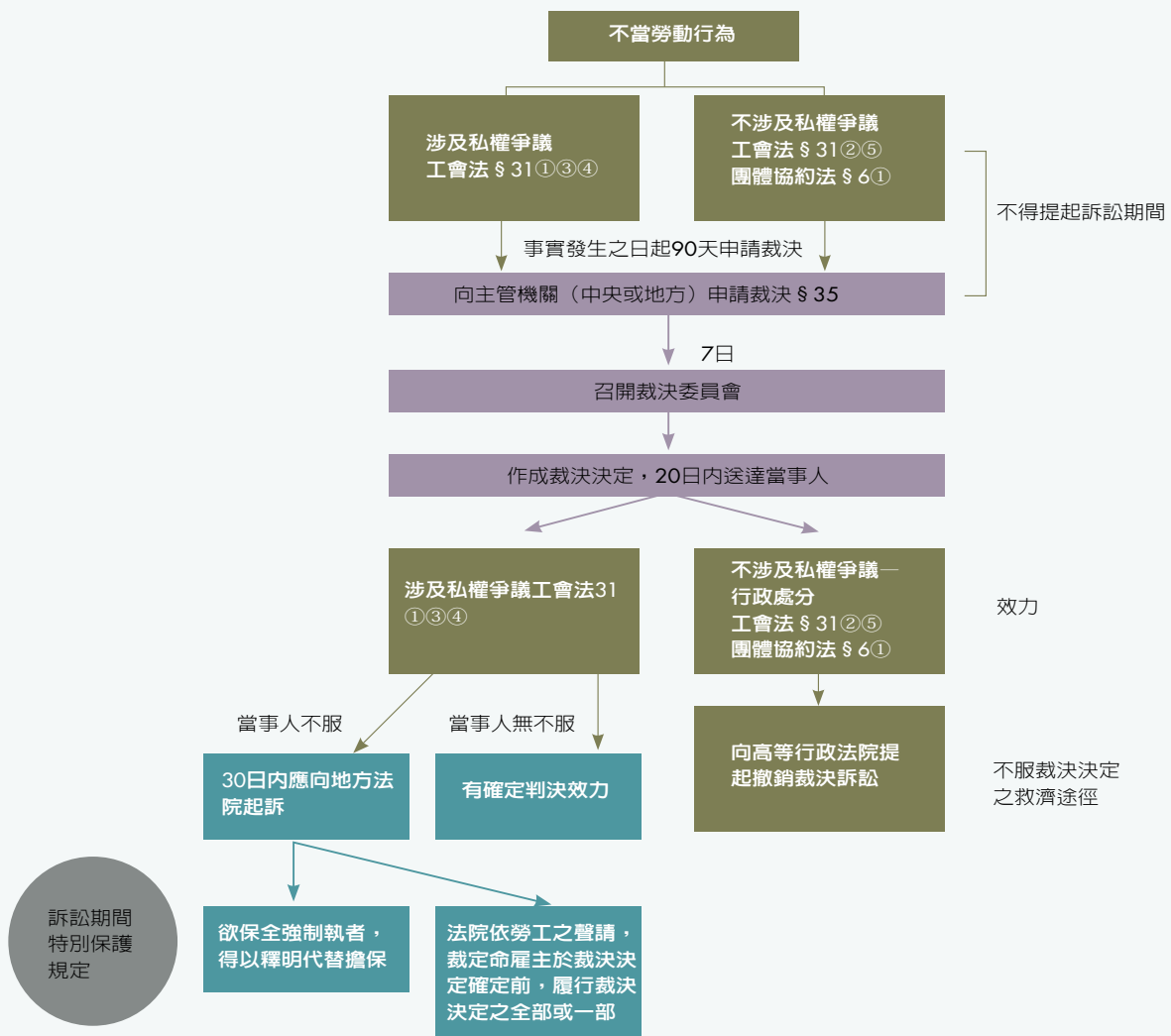


圖2 97年再修正裁決章流程圖

附錄 美國、日本及我國不當勞動行為裁決機制比較

	美國	日本	我國（勞資爭議處理法修正草案97年2月行政院版本）
設置機制	國家勞工關係局	中央勞動委員會及地方勞動委員會	中央及地方主管機關設置裁決委員會
組織架構	<p>國家勞工關係局之組織分為4個部分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 華府本部設五人委員會，委員由總統任命，並須經由參議院通過，任期為5年，委員資格必須有相當勞工議題之經驗，大部分為勞工法專家學者，或是勞動實務人員。 2. 局本部設檢察長及幕僚。檢察長須經由總統提名，參議院同意任命，任期為4年。 3. 一群行政法官，在每一個聽證會過程中平均五至七位行政法官參與。 4. 地區性地區性辦事處及處長 5. 國家勞工關係局總共擁有三十三個地區辦事處，處理不當勞動行為之控訴。每個辦事處擁有一群檢察官，以及由處長領導之幕僚群。 	<p>由公益、勞、資三方代表組成，委員屬兼任。</p> <p>中央由三方委員個13人組成；地方因幅員大小不同，如東京都各13人、大阪府則各11人。</p>	<p>裁決委員會置裁決委員七人至十五人，其中三分之一由中央主管機關首長指派本機關具勞工或法制專長之人員兼任；其餘裁決委員，由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，任期二年。</p>
不當勞動行為樣態	<p>雇主不當勞動行為</p> <p>國家勞工關係法 8 (a) (1) 規定，雇主不可干預、限制或強迫受僱者行使團結權、協商權及爭議權，如雇主詢問員工或調查工會活動、在工會組織成立活動期間雇主單方面加薪或增加福利、以解僱或其他各種恐嚇方式限制受僱者行使團結權、協商權和爭議權。</p> <p>工會不當勞動行為</p> <p>國家勞工關係法 8 (b) (1) (A) 規定，禁止工會以強迫或限制方式影響受僱者行使團結權、協商權和爭議權。</p> <p>國家勞工關係法 8 (b) (1) (B) 規定，禁止工會以強迫或任何方式限制雇主自由選擇團體協商對象權。</p> <p>其他不當勞動行為</p> <p>國家勞工關係法 8 (b) (2) 工會企圖製造雇主對員工差別待遇。</p> <p>8 (b) (3) 工會拒絕誠信協商</p> <p>8 (b) (4) 工會非法罷工或抵制行為</p> <p>8 (b) (5) 超收或歧視性收取工會會費</p> <p>8 (b) (6) 強迫雇主對未提出勞務工會給付報酬</p> <p>8 (b) (7) 迫使雇主或受僱者接受某一勞工組織協商代表而進行糾察行為</p> <p>8 (e) 雇主與勞工組織簽訂熱貨契約—勞雇雙方共犯不當勞動行為</p> <p>8 (g) 健康醫療事業機構之工會採取罷工、糾察及其他集體停工行動日之十日內，必須以書面通知雇主及聯邦調解調停署。如工會採取罷工，未完成該項法定要件時，係違反不當勞動行為之規範。</p>	<p>工會法</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A雇主以勞工1.為工會會員之身分2.加入工會或擬組織工會3.參與工會之正當行為等理由，為不利益待遇。 2. A雇主無正當理由拒絕團體協約 3. A雇主對於組織工會、工會運作採取介入、干涉之行為。 	<p>資方不當勞動行為</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 因勞工發起工會組織、加入工會、參加所屬工會之活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 2. 對於勞工以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。 3. 因勞工提出團體協商之要求、擔任團體協商職務或簽約代表，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 4. 因勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。 5. 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。 <p>勞資雙方不當勞動行為³¹</p> <p>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</p>
個案處理程序	<p>某當事人準備向國家勞工關係局提出其控訴，它必須準備告知國家勞工關係局被指控之工會或雇主的姓名和地址。此外也必須告知該控訴之性質。控方當事人亦需在申請訴狀上陳明其住址並簽名以示負責。該訴狀之影本將提供給被指控之雇主或工會。在訴狀提出後，國家勞工關係局將等候控方當事人將相關證據提送，當證據送達時，控方當事人會收到收據，同時也會被要求填具一紙宣誓的書。假如並未按此程序進行時，國家勞工關係局之幹員將與控方當事人聯繫以便獲得證據。假如證據確鑿足以支持對該個案進行持續的調查時，被指派處理該案之國家勞工關係局的幹員將會聯繫其他擁有相關指控雇主或工會資訊之證人，經過調查後，對於證據檢視的報告將會完成。假如發現被告並未違反國家勞工關係法之規定時，該局幹員將要求控方撤銷其指控。假如控方不願撤案時，國家勞工關係委員會之地區辦事處會撤銷該案。之後假如當事人有意可以有機會向華府的總部申訴地區辦事處撤案之決定。假如在審驗相關證據後，發現的確有不當勞動行為觸之犯行時，相關違犯之雇主或工會必須補救其犯行。假如被指控的一方拒絕自動履行補救措施的話，一個正式的訴狀將會發佈指控違犯的一方。然後該個案將會在行政法官前聽證。在聽證會時相關被指控者之犯行之證據將會提出，在行政法官前之聽證，或是可能的五人委員會之審查，以及法院可能的裁定，將會決定對可能的違反不當勞動行為之補救措施³²。</p>	<p>工會法</p> <p>勞動委員會受理雇主違反第7條章定之申訴時，應即進行調查、審問。</p> <p>勞動委員會不得受理超過行為日一年之申訴。</p> <p>勞動委員會行審問程序後應就事實加以認定。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 裁決之進行：召開裁決會：由中央、直轄市或縣（市）主管機關收到裁決申請書之日起七日內召開裁決會。 2. 調查及作成裁決調查報告：裁決會應指派裁決人一人或數人，調查事實及必要之證據，該調查包含聽證及訪查等程序，後應作成裁決調查報告。 3. 作成裁決決定：調查報告完成後，主管機關應召開裁決會。開會之日起三十日內作成裁決決定，但得再延長三十日
效力	<p>法院執行與審查，委員會的命令並無自動執行的效力，為強制其執行，NLRB須向聯邦上訴法院申請賦予執行力。被賦予執行力後，對於命令的違反使構成藐視法庭（contempt of court）。此外，對於NLRB的命令不服的當事人得向聯邦上訴法院提起撤銷訴訟。聯邦上訴法院會對命令進行審查。審查內容大概為事實認定、法律問題的解釋與適用、以及救濟命令內容的適法性等項目加以審查³³。</p>	<p>雇主不願意履行救濟命令時，勞動委員會雖依法得對該雇主處罰，但必須等待命令確定後始得為之，（因雇主得再提起再審查）。然為確保救濟之時效，制度中仍設計有中勞委對雇主發履行命令之勸告，亦得向法院申請緊急命令要求雇主必須履行命令內容之機制</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 行政處分：依據工會法修正草案及團體協約法罰則皆明文規定，經勞資爭議處理法之裁決認定後，處以罰鍰。 2. 裁決決定命當事人限期為一定行為或不行為

注釋

31. 此項規定於團體協約法，該法已於97.1.9修正通過總統公佈

32. 潘世偉教授及邱駿彥教授，美日不當勞動行為裁決機制之研究，2004年，行政院勞工委員會委託研究，頁113-114

33. 侯岳宏，不當勞動行為裁決機制之考察—以美國及日本制度之啓示，2008。

一些以前從事無酬家庭工作的女性似乎移往自營作業的工作，但有更多女性轉往從事有工資、薪水的工作，其比率從1997年的29.4%增加到2007年的35.1%，增幅達5.7%。男性職業身分的變動較少，但朝正確方向發展（有工資及薪水者的比率增加，脆弱就業的比率減少），大體上來說，女性脆弱就業的比率減少6%，男性減少3%。2007年10個工作婦女中有超過6位（6.4）為脆弱就業，男性及女性脆弱就業的比率持續為世界第三高，僅次於南亞及撒哈拉以南非洲（圖4）。

總的來看，性別不平等的問題，不若其他開發中地區具挑戰性，但有一些發展需要予以密切觀察，特別是婦女失業率增加速度比男性要快及婦女主要移往服務業工作，服務業高、低生產力就業間的差異頗大，政策可以保護婦女避免其在服務業只從事低報酬、低生產力的工作；此外，也不應忽視持續升高的脆弱就業比率，及即使性別差異正在縮小，也應持續監測未來趨勢以了解此情形是否繼續維持；最後，需要透過教育及技術發展方式，持續關注改善此地區的生產力，以確保新創造的工作能讓婦女及男性改善其逃離及結束貧窮的機會。

四、南亞

在南亞，婦女仍舊為一未開發的潛在勞動力，從以前到現在，這地區的勞動力參與率低係由於婦女的參與率低，每100位在勞動市場的男性，僅有42位婦女參與勞動市場或正在尋職。

低參與率也反映在就業人口比率上：2007年10位工作年齡婦女只有3.4位實際在工作（34.1%），且在過去10年女性就業人口比率些微減少（圖1），這減少係導因於年輕女性下降的就業趨勢。

與男性相比，婦女在勞動市場的困難處境也反應在失業的高風險上，2007年女性的失業率為5.8%，男性的失業率為4.8%（圖3），幸運的是，與其他地區相比，此比率相當的低，但須注意有可能隨著時間的推進增加，但至目前為止尚未發生。

南亞的國家仍與亞洲其他國家不同，因其經濟強烈仰賴農業、氣候條件及對農產品的需求。農業部門僱用幾乎過半數的就業人口（48%的就業人口在農業部門），其比率僅次於撒哈拉以南非洲，從事農業的女性比率較男性為高（2007年女性為60.5%，男性為42.9%）（圖2），然而其農業從業人口之降低速度沒有一個地區能及，過去10年間，婦女降低13.6%，男性則降低10.6%。

這些人口流往何處？令人意外的是，在工業部門的工作比例大幅成長：1997年全部工作中有15.3%的工作在工業部門，到2007年其比率增加到21.7%。且婦女在工業部門就業的比率增加7.2%較男性6.0%為高，現在婦女在工業部門被僱用的比率為18.4%，男性為23.0，其性別差距是世界第二低；相反的，在服務業部門的僱用比率，其成長速度較大部分地區要慢：1997年及2007年間，婦女增加6.3%，男性增加4.6%。

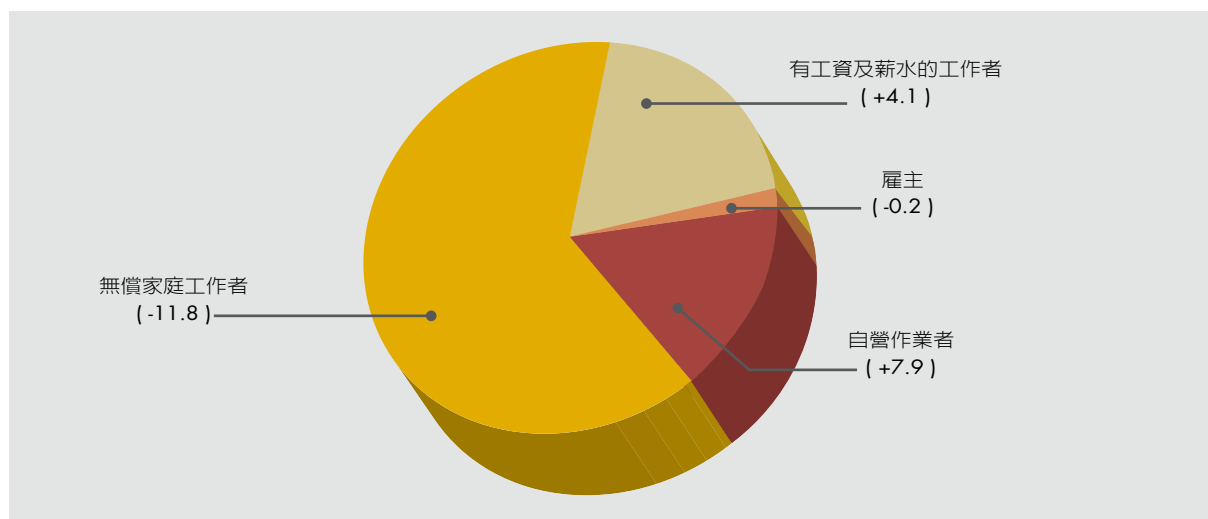


圖7 2007年南亞女性從事職業身分分佈（括號為與1997年比較的增減比率）

以上各業工作比率的顯著改變並未反映在脆弱就業的減少上，不論男性或女性其脆弱就業的比率仍為世界最高，且即使婦女脆弱就業減少的比率比男性為高（婦女減少3.9%，男性減少2.4%），但婦女仍持續擔負較高的風險在脆弱就業的處境：10個工作婦女中有8個為脆弱就業，10個工作男性中則為7個（圖4）。在脆弱就業的類型上有一個有趣的發展現象，即有過半數的婦女由無償家庭工作者轉移為自營作業者，且非有這麼多的人進入有工資或薪水的工作。這意味著這些婦女由一個脆弱就業移往另一個脆弱就業，僅微幅增加其經濟獨立的機會。

在合宜、尊嚴勞動方面，南亞仍有很大的空間需要努力，太多的人在脆弱就業的處境下且仍有80%的工作人口與其家庭過著一天2美元的貧窮生活，但此地區充滿希望的徵兆：人們由農業部門移往較有生產力的部門、失業率維持在低水準及生產力的提高讓此地區更多的勞工很快的增加收入以超越貧窮門檻。

但婦女能從這些正向的發展趨勢獲益嗎？那些參與勞動市場的婦女可以，但對於在勞動市場外者且其佔全部婦女人口過半數的比率（63.8%）可能無法直接獲益。在這地區的許多女性持續倚靠負擔生計的男性，且仍常被排除於教育體制之外，及受到不准婦女從事傳統角色以外的職業限制，以下的數據可用以說明此挑戰：在南亞的工作年齡人口，婦女有5億1千1百萬人，男性有5億4千萬人，但與4億2千2百萬的男性有工作相比，女性僅有1億7千4百萬人工作。

五、中歐及東南歐(非EU)及獨立國協

這地區變革後的第一年，男性及女性的勞動力參與率及就業人口比率大幅降低，近幾年隨經濟成長的表現，似乎終於結束此下降的趨勢。現在有趣的問題是，在歷史上這地區勞動市場的高度平等是否會反映在現今的勞動市場指標，或是否隨著市場經濟的開放增加不平等的情形。

每100個男性有約80個婦女從事經濟活動，且在過去10年這比率未曾改變，此比率僅次於已開發經濟體及歐盟，為世界第2小。男性及女性就業人口比率的差距也沒有顯著的改變，其差距維持在18%，在2007年女性比率為45.6%，男性比率為63.8%（圖1）。於1991年正值開始變革過程之後，就業人口比率的性別差距稍微提高至20%，然而就整體參與率及就業率來看，至目前為止，沒有增加不平等的跡象。

年輕人就業人口的比率似乎已達轉捩點且在近幾年呈向上的趨勢，雖然其仍在36%的低水準，此比率為世界第三低（次於北非及東亞），但其不像北非及東亞地區係因非經濟障礙（如社會層面等等）導致，中歐及東南歐（非歐盟）及獨立國協年輕男性、女性的經濟參與在本質上多屬經濟因素，在這個地區的年輕人及成年人的失業情形頗高，這意味著雇主有大量的尋職者可挑選，且較有經歷的資深尋職者將很可能被優先僱用，許多年輕人意識到其找到工作的機會較薄弱，因此變得較沮喪並退出勞動市場，年輕女性就業人口比率在2007年為29.8%的低水準，而年輕男性為42%，此性別差距於10年內增加



2%，此可視為未來性別不平等的第一個警訊。

這地區的失業率持續在全球平均水準以上，2007年男性失業率為8.7%高於女性的8.3%（圖3），有趣的是，年輕人的失業率則呈現相反的情形，即年輕女性的失業率（17.9%）高於年輕男性的失業率（16.9%），再次的可視為勞動市場性別平等已開始惡化的徵兆。

此地區許多農業導向的經濟體，其男性及女性勞動者均快速移出農業部門，1997年到2007年間婦女在農業部門減少7.7%，男性則減少7.2%，在後面幾年從事農業的婦女佔19.2%，男性為19.8%（圖2），工業部門的就業人口在過去10年間也減少且幾乎完全導因於婦女的移出：婦女的占有率減少4.3%成為17.9%，然而男性的佔有率大約維持在32.6%。服務業為唯一一個增加就業比率的部門，其吸納大多數的新勞動者及部分從工業及農業部門移出的人（另一部份移出者則成為失業人口），女性在服務業的佔有率增加12%成為62.8%，男性增加7.8%成為47.6%。兩性在服務業部門增加的比率為所有地區裡最高的。

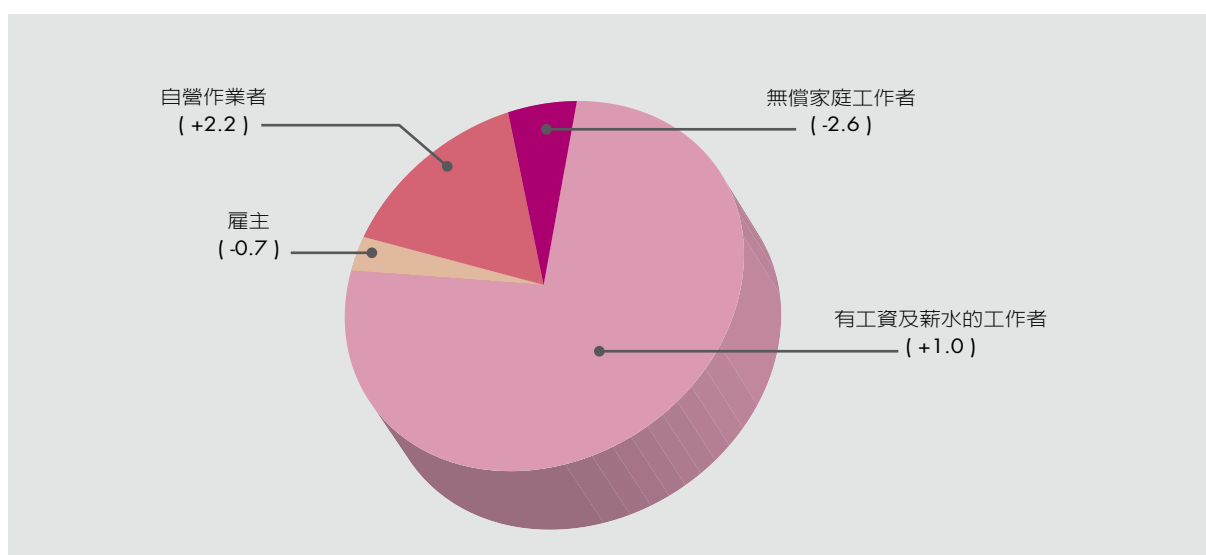


圖8 2007年中歐及東南歐及獨立國協女性從事職業身分分佈（括號為與1997年比較的增減比率）

1997年到2007年間女性從事職業身分的分布也有小幅的改變，其中最大的改變為過去10年從事無償家庭工作的婦女比率減少2.6%（圖8），由於其緩慢的移動，在這地區的脆弱就業僅減少0.8%且婦女的比率為18.6%，男性為19.9%（圖4），與其他地區相比，男、女比率均低。這地區10人中有2人於脆弱就業的處境，此為世界第二低，僅次於已開發經濟體及歐盟，很明顯的在這地區脆弱就業不是一個重要的議題。

根據歷史事實，這地區的重要特色為性別平等且一些指標也證實這個趨勢，在去年討論的全球婦女就業趨勢中，這地區的計劃經濟與工業化或已開發經濟體比較，有較高的薪資平等，且婦女的失業率比男性要低，在脆弱就業上也有一樣的情形，然而年輕婦女的勞動市場指標較男性不利，在未來的性別平等上不是一個好兆頭。

六、已開發經濟體及歐盟

在經濟活動方面，這地區於2007年每100位男性有82位婦女參與勞動市場，此為世界上最小的差距，在過去10年婦女就業人口的比率有相當的改變，從1997年的47.2%爬升到2007年49.1%（圖1），相

反的，男性就業人口的比率則從65.9%降低到64%，1997年到2007年間婦女被僱用比率成長12%，男性僅增加4.9%。同期，婦女的失業率為6.7%，比男性6.2%為高（圖3），兩者的比率均比10年前低。

年輕男性及女性就業人口的比率不若整體有很大的差距：年輕婦女的就業人口比率為42.8%，比10年前多0.6%，然而年輕男性就業人口比率為45.6%，比10年前少2.4%。在此同時，年輕人失業的風險持續比成人高2.4倍，年輕婦女的失業風險比年輕男性要小（年輕婦女的失業率為12.5%，男性為13.8%）。

在這地區的婦女從工業部門移出後進入服務業部門的比率高於男性，即使婦女在工業部門就業的比率已比男性低很多，其比率仍降低4.2%成為12.5%（圖2）。在2007年，婦女在服務業就業的比率增加為84.3%，男性在工業部門的比率降低為34.3%且服務業部門的比率為61.1%。

以就業身份來看，88%的工作婦女已獲得有工資及薪水的工作，3.9%為雇主，5.8%為自營作業者，23%為無償家庭工作者（圖9）。就男性而言，有82.1%從事有工資及薪水的工作，7.9%為雇主，9.3%為自營作業者，0.8%為無償家庭工作者，從男性及女性雇主的比率可看出，有較多男性願意且有能力承擔風險自己開業及為員工負責。除有工資及薪水的工作類別外，各就業身分類別均減少其佔有率。

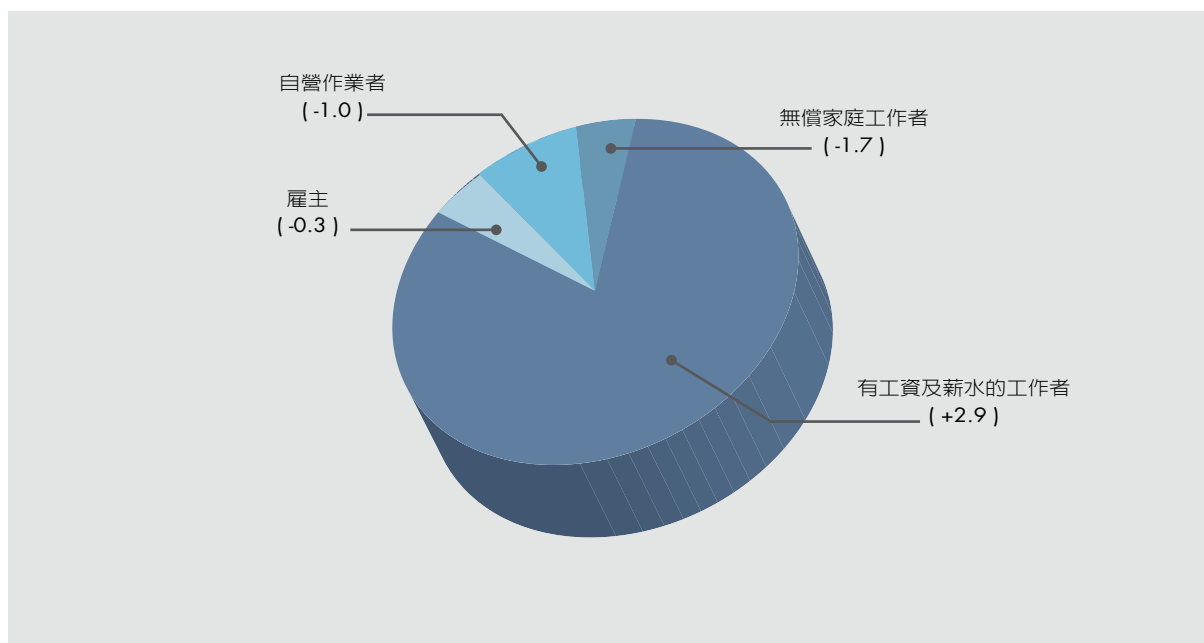


圖9 2007年已發展經濟體及歐盟女性從事職業身分分佈（括號為與1997年比較的增減比率）

對已開發經濟體及歐盟勞動市場的分析將必然與較不發展地區有不同的標準、趨勢及勞動市場指標意涵，在性別分析上也是如此。在這個獨特的地區，勞動市場被明確定義及在勞動力供需的媒合上運作良好，在這地區可利用更廣泛的勞動市場指標以獲知哪裏存在著無效率的情況及哪裡需要介入給予協助。在這地區有更多可利用的資訊，例如：婦女工作條件、薪俸差距及參與工作決策的制定等。

歐洲委員會最近發布的消息顯示，最近幾年各部門男性與女性薪資差距實際上未改變仍維持在15%，且在歐盟地區自2000年來僅縮小1%的差距。就以美國的薪資差距來看，國家委員會在許多薪資平等的研究顯示，薪水的差距仍持續存在，主要的原因之一是婦女持續被薪資/所得較低的部門大量僱用（雖然在其他地區無數據支持或反駁性別薪資的差距，但這個原因確實也適於解釋全世界存在的薪資差

距)。有一些證據顯示，至少在美國大城市的某些高技術職業，其受良好教育的男性與婦女間的薪資平等已被強化、鞏固。

歐盟委員會另一個最近發布的研究聲稱，所有勞動者中婦女佔44%，但她們較可能被僱用於地位較低的工作，在歐洲的婦女從事較高職位工作（小型企業的執行長、處長及經理人）的比率僅佔32%（這比率比所有其他地區低很多）。在大型企業中，男性在董事會的比率將近達90%，婦女在大型企業高層代表權的不足更形嚴重。

在參與決策上，這地區在過去已有改善且在國際上具領導地位。就以女性參與政府而言，同一個研究說明歐盟的表現上高於平均水準，女性國會議員的比例從1997年的16%增加到2007年的24%，雖然這個比例低於關鍵性的30%，即被認為足以使婦女影響政策所需的最小比例。

除在2008年經濟成長趨緩的可能性外，這地區面臨其他的挑戰：人口老化的問題，因此政府若要確保生活水準及維持福利系統，則需要更多的人，尤其是婦女，投入就業，現在10個婦女中僅有5個積極參與勞動市場，需要適當的政策以利用許多尚待開發的潛在勞動力，其可能作法包括移除人們工作意願低落及公司不願雇用的相關政策、增進勞工的技術能力。無論採用何種措施，唯有使婦女能將工作與家庭生活結合方可產生效用。

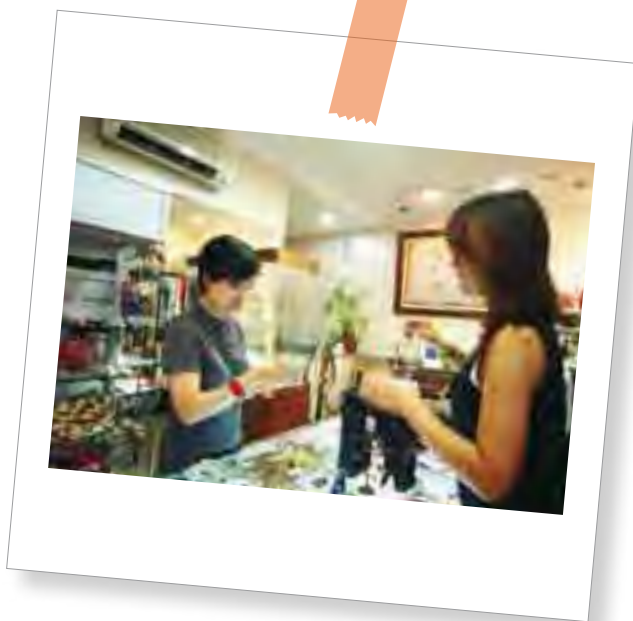
總結來說，婦女在已開發經濟體及歐盟，至少在理論上與男性有相同的機會參與勞動市場，然而在薪資平等、升遷及讓工作與家庭生活調和上仍有進步的空間，當工作成長與創造如預期般趨緩時，不久的將來會發生什麼將引人關注：婦女是否為第一個退出勞動市場的人？或對男性的就業有更負面的影響？

參、結論

2008年有更多的女性投入職場工作，但其比男性有較多的可能獲得低生產力、低報酬與較脆弱的工作且無社會保障、工作基本權及發聲的權利。全球每100位參與經濟活動的男性，婦女少於70位（66.9），婦女參與勞動市場的人數仍遠低於男性。

欲促進經濟發展及改善貧窮問題，我們應努力排除婦女在經濟、社會上所受到的差別待遇與障礙，提供婦女更平等的立足點，讓婦女跟男性一樣有相同的自由去選擇工作且有相同的機會找到合宜、尊嚴、體面的工作，如此方可吸引更多女性投入職場及讓婦女在職場上有更平等的立足點。🌱

《本文摘譯自ILO.「Global Employment Trends for Women 2008」》



性別工作平等法 實施概況

勞委員統計處 科長 陳玉芳

勞委員統計處 科長 陳櫻分

壹、前言

我國自91年3月8日施行「兩性工作平等法」，為符合性別多元的趨勢，於96年修正為「性別工作平等法」。該法實施六年來，致力建構性別平等工作環境，事業單位實施各項保障性別工作平等措施的比率逐漸提高，對於促進婦女就業及排除婦女就業障礙，亦漸顯成效。根據勞委會96年調查結果，女性勞工認為性別工作平等法的實施對排除女性就業障礙有幫助者占73%，高於95年之69.4%。

性平法實施以來，女性就業者由91年390.7萬人增至96年442.6萬人，計增51.9萬人或增13.3%，高於男性就業者之增加率5.8%；女性勞動參與率由91年46.59%，上升至96年49.44%，計提高2.85個百分點，主因教育普及及服務業之發展適合女性積極投入有關所致，而相對男性勞工近六年勞參率則下降1個百分點。

為瞭解性別工作平等法之實施成效，行政院勞工委員會於96年11月及12月分別以「事業單位」及「女性勞工」為調查對象辦理調查，各回收樣本3,346份及3,018份。另方面為瞭解生育勞工在懷孕及生產後是否遭受不平等待遇，及對於育嬰留職停薪之申請意向，特別針對最近一年請領勞保生育給付之勞工辦理「女性生育保障專題調查」，計回收樣本1,088份，以下謹就三項調查結果摘述如次：

貳、事業單位實施性平法情形

一、各項措施實施情形

事業單位有提供「生理假」者占38.4%，較91年提高21.1個百分點；有提供「流產假」者占46.8%，較91年提高5.2個百分點；有提供「陪產假」者占46.6%，較91年提高17.6個百分點；有提供「家庭照顧假」者占43.1%，較91年提高9.1個百分點，已明顯提升（詳如表1）。

有關生理假、流產假、陪產假、家庭照顧假等實施比率未達50%，主要原因為「員工無需求」及「員工可用其他假別替代」。

表1 事業單位實施性別工作平等法之情形

單位：%

項目別	91年	93年	94年	95年	96年	96年較91年 增減百分點
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 (員工規模 30 人以上)	33.5	55.0	56.7	65.2	68.0	32.5
生理假 (1)	17.3	27.5	27.2	31.8	38.4	21.1
產假 (2)	78.1	83.5	95.1	96.6	95.7	17.6
流產假 (1)	41.6	39.5	49.5	43.4	46.8	5.2
陪產假	29.0	42.8	48.1	45.6	46.6	17.6
家庭照顧假 (員工規模 30 人以上)	34.0	35.4	34.6	41.1	43.1	9.1
為撫育未滿3歲子女， 得減少或調整工作時間 (員工規模 30 人以上)	23.0	28.9	27.4	33.5	30.8	7.8
設置「托兒設施」或 提供「托兒措施」 (員工規模 250 人以上)	36.3	38.1	38.1	41.7	41.6	5.3
育嬰留職停薪 (員工規模 30 人以上)	38.9	56.7	54.2	50.1	52.6	13.7
設置「哺乳室」 (非兩平法規定措施)	2.4	2.8	6.6	5.6	6.4	4.0

說明：1. 95年(含)後資料排除「無女性員工」之樣本。

2. 94年(含)後資料排除「無女性員工」、「女性皆未婚」及「員工年齡層偏高，不再生產者」之樣本。

二、性騷擾防治

員工規模30人以上事業單位依性平法規定已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的比率占68.0%，較91年提高32.5個百分點，且訂定比率逐年上升。

32.0%沒有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」者，其未訂定的主要原因，以「公司自行訂定管理辦法」最高占56.3%，其次為「不知道有此規定」占33.7%。

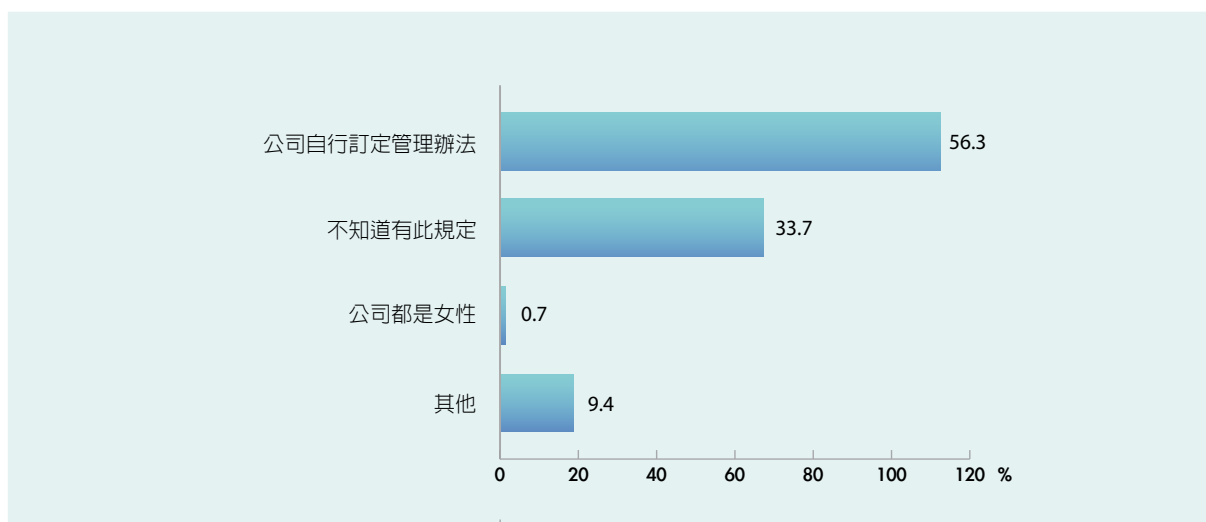


圖1 事業單位未訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的主要原因

三、事業單位提供「育嬰留職停薪」情形

員工規模在30人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占52.6%，與91年調查結果比較，有提供「育嬰留職停薪」者提高13.7個百分點。

就47.4%沒有提供「育嬰留職停薪」之事業單位，當有員工要申請育嬰留職停薪時，有28.9%的事業單位會同意員工申請。

有提供「育嬰留職停薪」的事業單位，對員工復職的安排，以「恢復其原來的職位」居多，占66.2%，其次依序是「公司考量員工意願後作調整」占19.5%、「由部門主管決定」占8.4%，此外「由公司人事管理部門決定」占5.1%。

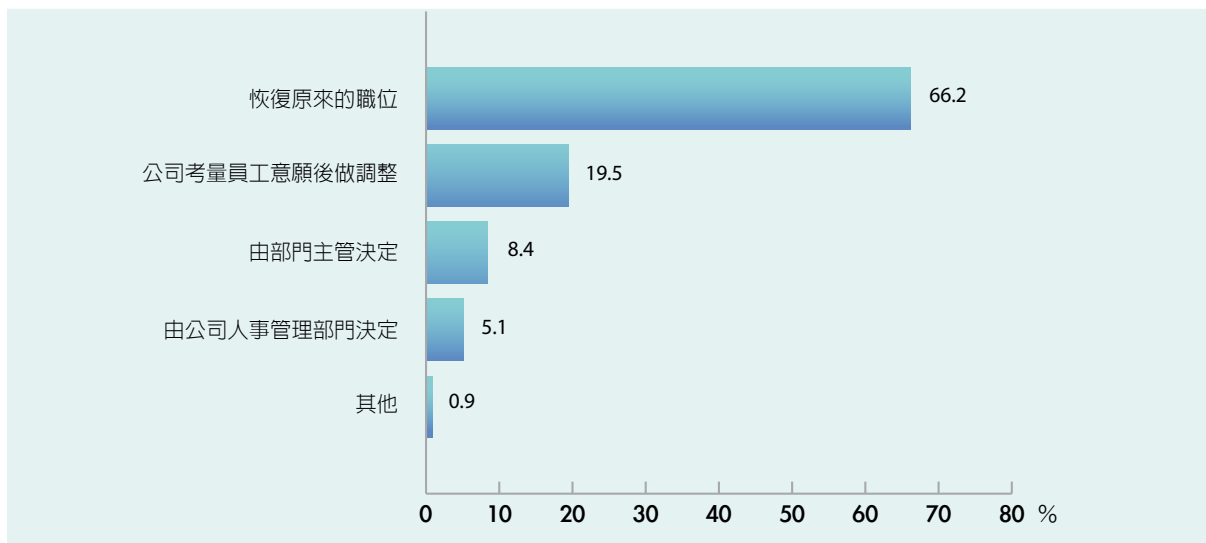


圖2 事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位

有提供「育嬰留職停薪」的事業單位，當員工申請「育嬰留職停薪」期間人力因應方法，以「不遞補替代人員，直接調整同一部門人員因應」居多，占61.7%，其次是「調用其他部門人員」39.2%、「僱用約僱人員」22.5%、「僱用派遣或兼職人員」21.4%及「進用正職之新進人員」21.1%。

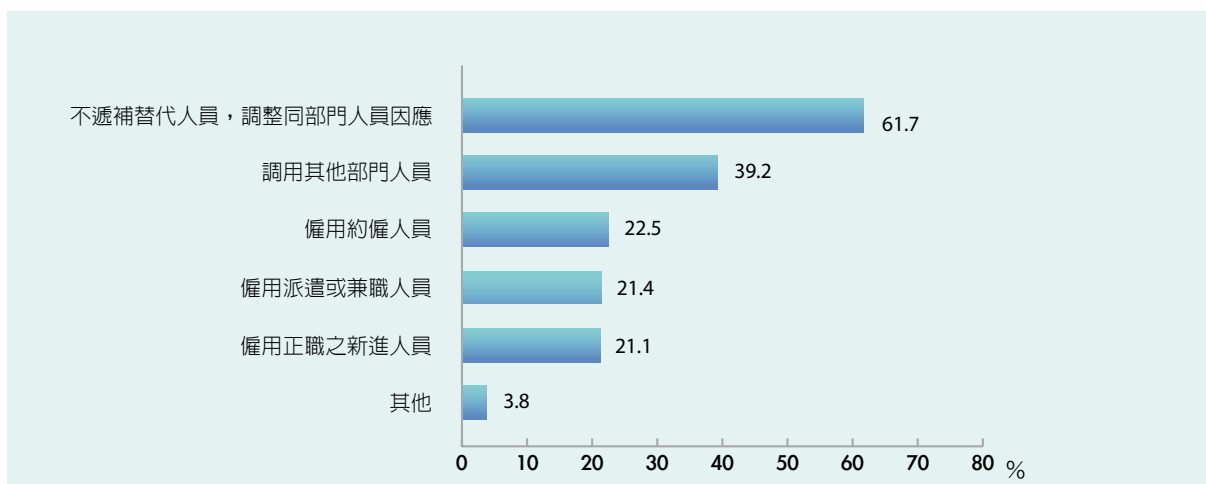


圖3 員工申請「育嬰留職停薪」期間事業單位人力因應方法（可複選）

參、女性勞工就業平等實況（以15~64歲女性勞工為調查對象）

一、性別不平等待遇

女性勞工在職場因性別遭受不平等待遇方面，以「調薪」遭到不平等待遇占5.6%較高，其次為「求職」占4.4%、「陞遷」占3.9%，再其次為「工作配置」占2.8%（詳如表2）。

若與95年比較，女性勞工遭受不平等待遇之比率大多呈下降趨勢，其中以「工作配置」、「調薪」下降3.4個百分點最多，其次為「員工福利措施」下降1.8個百分點，再其次為「陞遷」下降1.4個百分點，顯示兩性工作環境日趨平等，但「求職」方面認為有性別差別待遇之比率上升1.4個百分點。

表2 女性勞工因性別在職場上遭受不平等待遇之比率

單位：%

項目別	93年	94年	95年	96年	96年較95年 增減百分點
求職	4.5	-	3.0	4.4	1.4
工作配置	6.0	8.7	6.2	2.8	-3.4
調薪	9.5	9.3	9.0	5.6	-3.4
考績、考核	6.3	3.5	2.4	2.0	-0.4
陞遷	8.2	6.0	5.3	3.9	-1.4
訓練、進修	3.7	2.1	1.1	1.1	0.0
資遣、離職或解雇	-	-	3.1	2.0	-1.1
員工福利措施	4.8	1.8	3.8	2.0	-1.8

二、性騷擾防治

96年內有5.4%的女性勞工曾經在工作場所中遭受性騷擾，而表示受到性騷擾之女性勞工中，其性騷擾的加害者以「同事」（2.5%）和「客戶」（2.2%）居多數，調查結果顯示，4.5%女性勞工並未提出申訴，沒有提出申訴主因「怕別人知道會閒言閒語」（占1.2%）及「怕丟工作」（占0.8%）。

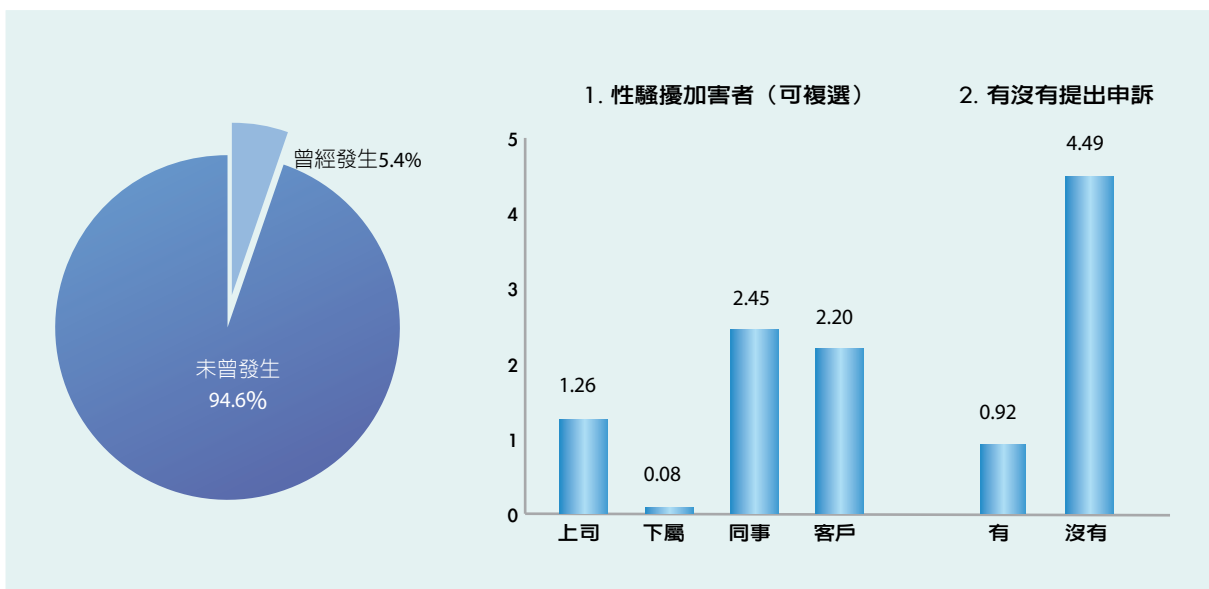
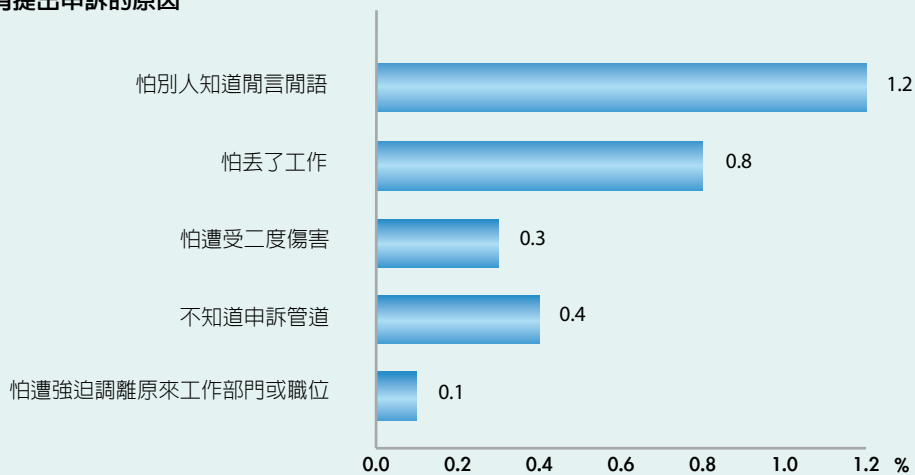


圖4 女性勞工在工作場所中遭受性騷擾之情形

3. 沒有提出申訴的原因



三、請「生理假」情形

96年有15.2%的女性勞工曾經申請過「生理假」，未曾申請者占84.8%。就1成5曾經申請過「生理假」之女性勞工表示，公司核准的情形以「一律照准」所占比率最高，占75.9%，有20.2%為「視情況部分照准」，另有4%為「一律不准」。

8成5女性勞工未曾申請「生理假」的主要因為「生理期不會造成困擾」占52.7%、「不知道有此規定」占11.9%、「可用休假替代」占8.7%及「可用病假替代」占8.1%。

肆、女性生育保障（以96年申請勞保生育給付之女性勞工為調查對象）

一、懷孕歧視禁止

95.9%勞工表示懷孕期間在工作中並未有遭受不平等待遇，有遭受不平等待遇者占4.1%。遭受不平等待遇的情形（可複選），以「升遷、考績受影響」占2.0%，「惡意增加工作量，使員工自行離職」占1.3%，其餘各項不平等待遇的比率皆不及1%（詳如圖5）。

47.0%受訪者表示懷孕期間事業單位有提供特別照顧措施，提供之協助措施（可複選）以「調整至較輕鬆工作」占36.9%最多，其次是「調整至無危險性之工作」占21.9%、「給予必要之休息時間」占18.4%，「縮短工作時間」者占5.8%，53.0%表示服務單位沒有提供任何措施（詳如圖6）。

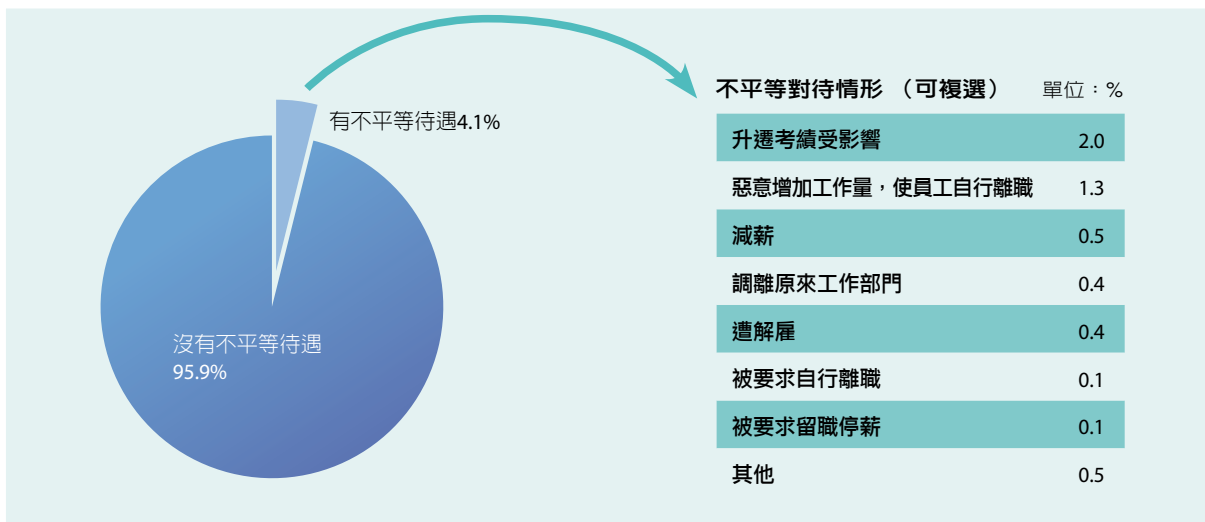


圖5 因為懷孕而在工作中遭受不平等待遇情形

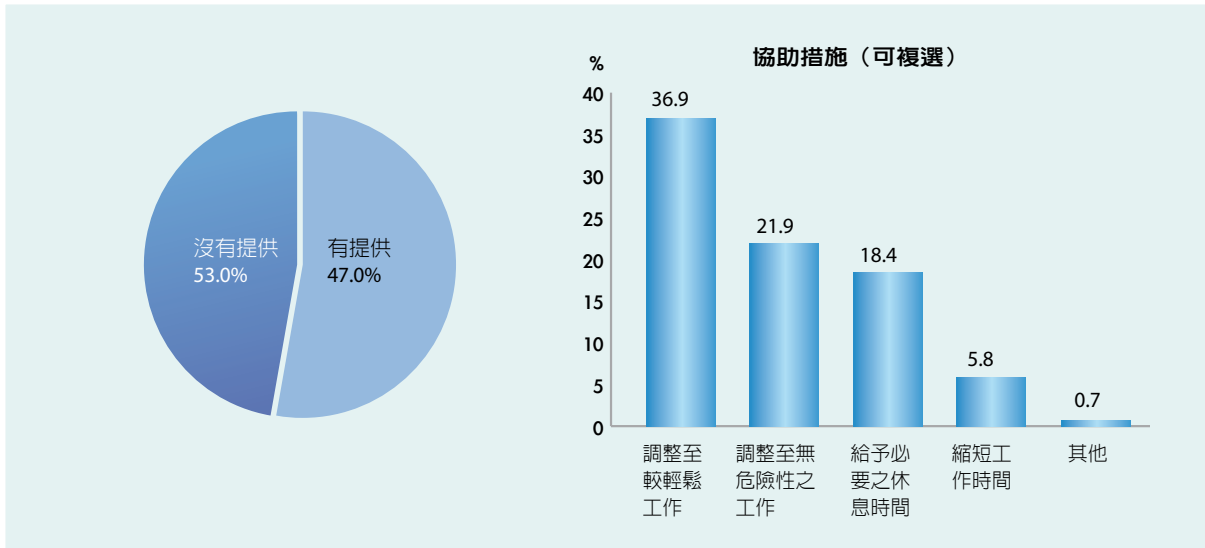


圖6 女性勞工在懷孕期間，雇主提供的協助措施

二、女性申請「育嬰留職停薪」之意願

29.5% 受訪者表示有意願申請「育嬰留職停薪」，預計留職停薪平均月數為13個月。70.5%表示沒有申請意願，主要是因為「小孩有人帶無後顧之憂」占44.5%，其次為「需要工作賺錢」占18.9%，餘「公司不會同意」、「公司人力調配困難」及「不想帶小孩」的比率皆不及5%（詳如圖7）。

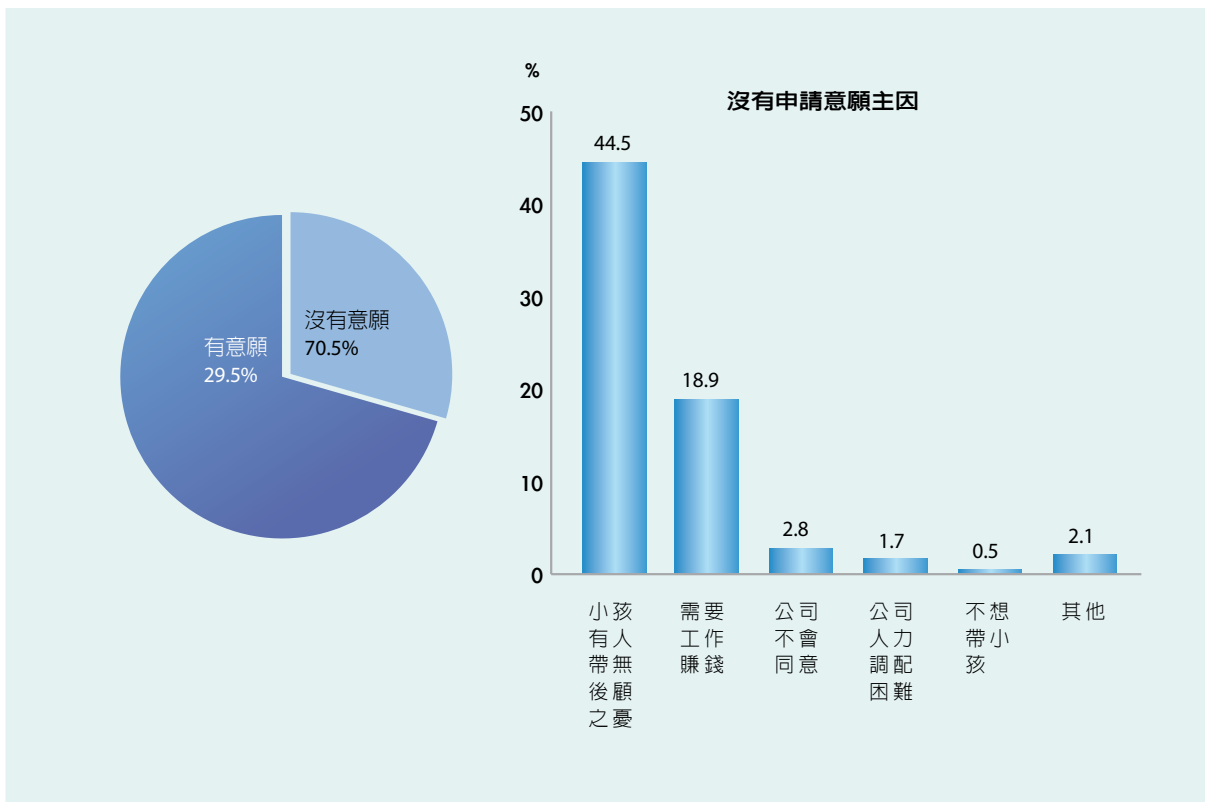


圖7 女性申請「育嬰留職停薪」之意願

三、女性因照顧幼兒而退離勞動市場之意向

近3成5的女性因為要照顧幼兒而有退出勞動市場之打算，主要是因為「想親自參與小孩的成長過程」占25.7%，「不放心將照顧小孩的工作委由他人」者占5.1%，其餘「經濟無虞」、「因為家人要求」的比率不及3%。

6成5的女性並不會因為要照顧幼兒而退出勞動市場，主因「經濟因素」占39.9%，其次為「怕將來找不到工作」占10.6%，「很喜歡目前工作」占9.5%，「想實現自我」者占3.9%（詳如圖8）。

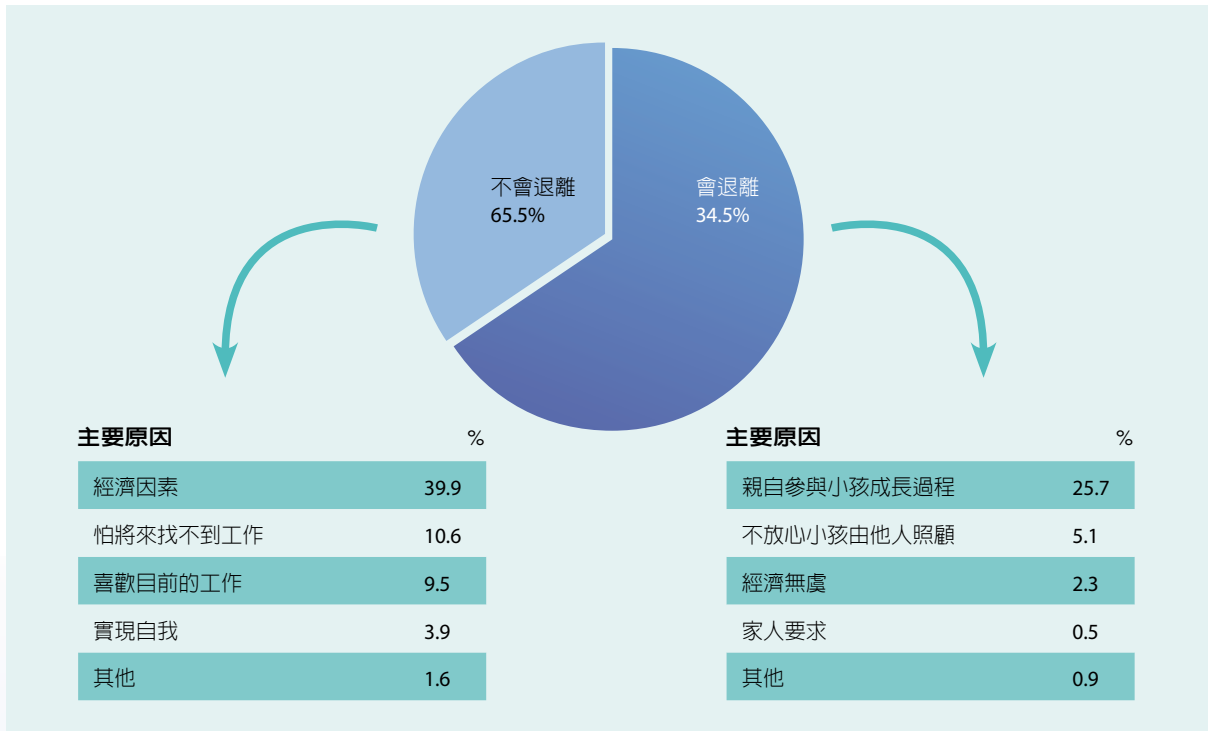


圖8 女性因要照顧幼兒而退離勞動市場之意向

四、對「育嬰留職停薪」擴大至所有受僱者之支持情形

逾九成的女性對「育嬰留職停薪」擴大至所有受僱者表示支持，其中非常支持占48.7%，支持占43.6%，以上兩者合計占92.3%，而僅4.4%表示不支持，另3.4%表示無意見，顯示大多數育兒女性支持育嬰留職停薪擴大適用對象（詳如圖9）。

有關育嬰留職停薪適用範圍業於97年1月16日修正，取消申請育嬰留職停薪受僱者為受僱於30人以上僱主之限制，擴大至全體受僱者均能適用。

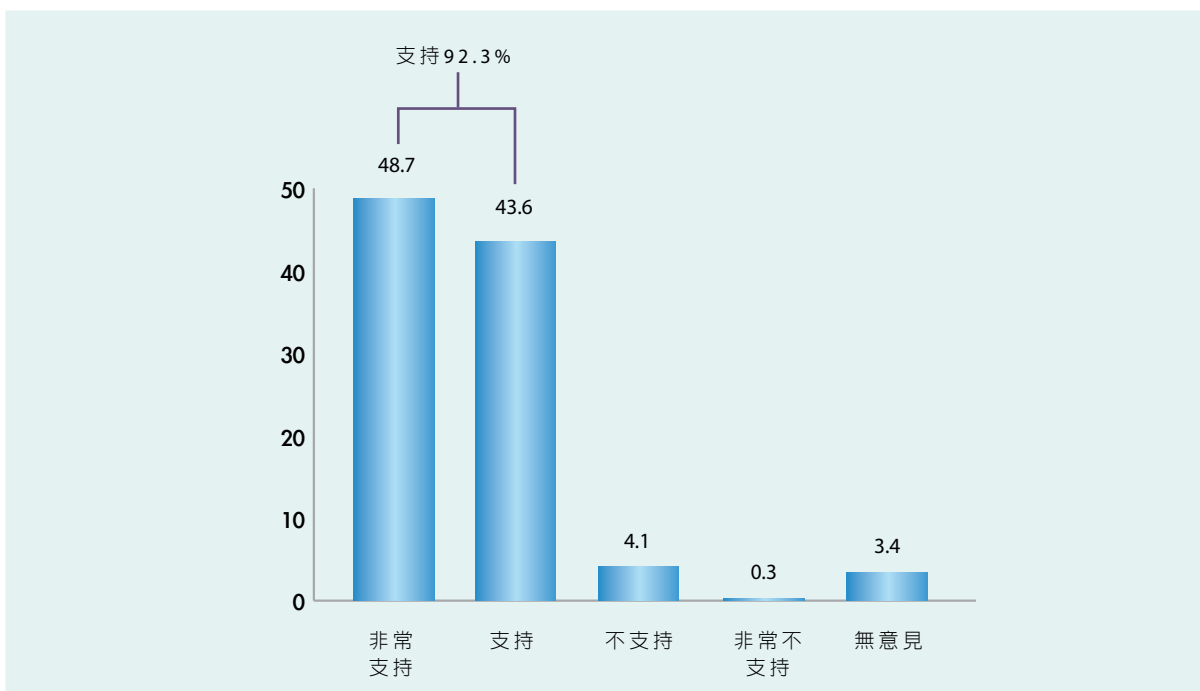


圖9 對「育嬰留職停薪」擴大至所有受僱者之支持情形

五、對「勞保生育給付」由1個月改為3個月之支持情形

目前的勞保「生育給付」是由勞保給付1個月的生產補助費（勞保條列31條-生育給付之請領），而產假薪資8星期部分是由雇主負擔（勞基法50條-產假及工資），女性對於政府擬修訂「勞保生育給付由1個月改為3個月，也就是將雇主負擔的8星期產假薪資改由勞保給付³」，有逾八成的女性表示支持，其中非常支持占42.3%，支持占40.0%，而9.5%表示不支持，另8.3%表示無意見（詳如圖10）。

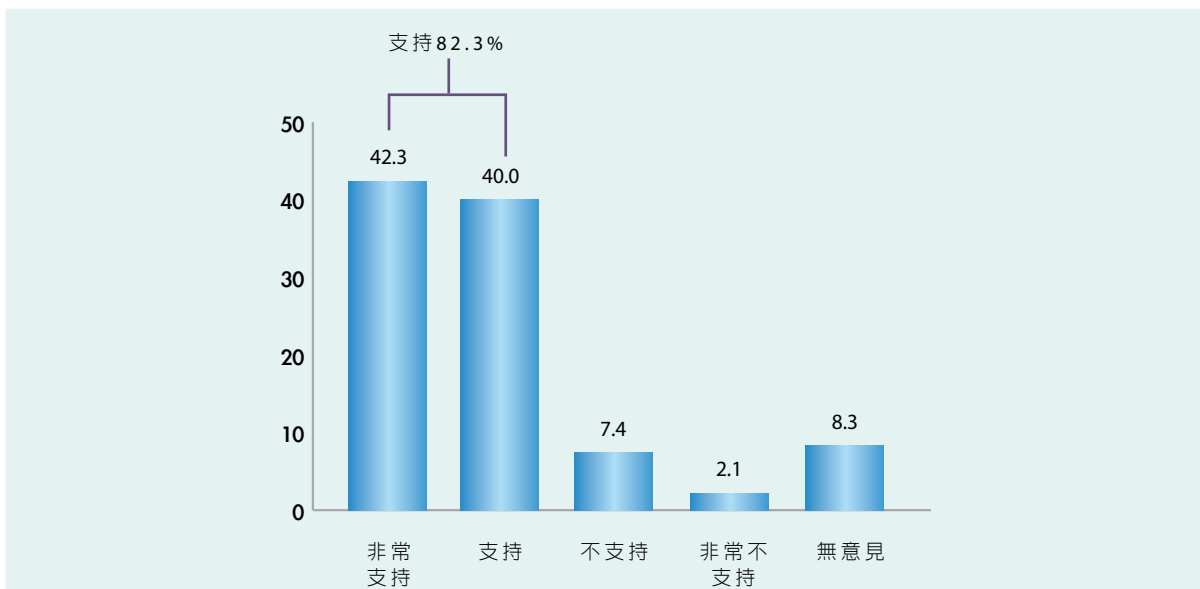


圖10 對「勞保生育給付」由1個月改為3個月之支持情形

註釋

³ 勞保生育給付是按其平均月投保薪資一次給付，惟勞工薪資高於勞保投保薪資分級最高一級者，投保薪資與實際薪資差額部分，仍由雇主負擔。



部分工時 勞動情勢

勞工委員會統計處 編審 詹芷嫻

壹、前言

「部分時間工作」是屬於非典型僱用型態的一種，所謂「非典型僱用」指的是非長期（大致指一年以內）或非全日的工作型態，主要包括部分時間工作、人力派遣工作及定期契約工作（臨時工作）。「部分時間工作」的發展源自於企業對於人力運用的彈性需求，方便企業內之工時管理，增加競爭能力，對勞工而言，特別是學生或家庭主婦，能達到工作兼顧學生或家庭生活的目的。

貳、部分工時工作者之定義

國際間迄今對於部分時間工作者的定義並沒有一致的標準，依據國際勞工組織（International Labour Organization，ILO）第一七五號部分時間工作公約（ILO 175號）（The Part-Time Work Convention）對於部分時間工時者定義為其正常工時少於可比全時工作（comparable full-time workers）之受雇者¹。我國部分時間工作者之定義按行政院勞工委員會92年編印之「僱用部分時間工作勞工參考手冊」指部分工時為其工作時間，較該事業單位內之全時勞工工作時間有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。

為利統計，各國區分全時及部分工時者之方法有以下三種：（1）受訪者主觀自行認定：此種方式較能突顯工作的性質及特性，兼顧雇主和受雇者之間的協議，如歐盟統計局（Eurostat）勞動力調查即採此種方式；（2）以固定工作時數為門檻：依每週實際工時或經常性工時未達一定時數來判定是否為部分工時工作者，不考慮各部門間或不同工作之差異性，如加拿大統計局（Statistics Canada）以主要工作經常性週工時是否達30小時為判斷依據、美國勞工統計局（Bureau of Labor Statistics, BLS）將主要及其他工作之總經常性週工時少於35小時者定義為部分工時；（3）結合以上兩種概念者：為部分歐盟國家所採行，如英國依受訪者主觀先自行認定，若自行認定為部分工時者但經常性週工時超過40小時者，則視為全時工作者，若自行認定為全時工作者，而經常性週工時未滿16小時者，則視為部分工時就業。

參、我國部分工時就業人數

根據行政院主計處人力運用調查，由受訪者自行認定是否為部分工時工作者，96年我國部分工時就業者人數為252,327人，占總就業者之2.5%；以週工時未滿35小時者視為部分工時，就業者計366,316人，占總就業者之3.6%。若與主要國家比較，我國部分工時占總就業者之比率偏低，但隨著服務業的發展及企業彈性人力運用的需求下，預估未來部分工時工作人數將呈現上升趨勢。

注釋

1. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

表1 96年我國部分工時就業者人數

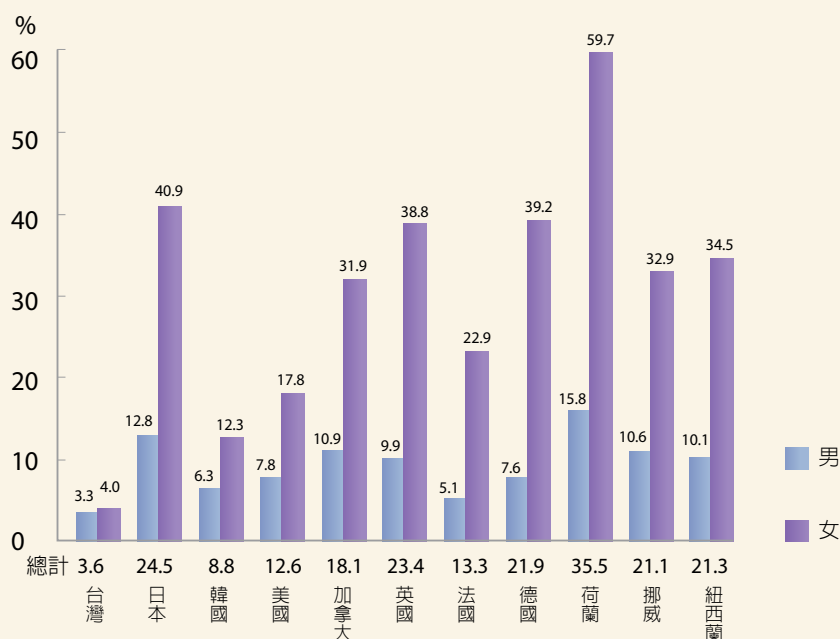
判定標準	部分工時就業者		說明
	人數	占總就業者比率	
受訪者自行認定	252,327	2.5%	此為目前普遍採用的部分工時人數統計。
平均週工時未滿35小時	366,316	3.6%	可做為國際比較之參考。

資料來源：行政院主計處人力運用調查

肆、各國之部分工時就業比率

為使比較基礎一致，經濟合作暨發展組織（OECD）將部分工時定義為主要工作每週經常性工時未滿30小時者（日本、我國則均以未滿35小時者進行統計），統計結果顯示歐美國家部分工時勞工占就業者的比率高，且女性從事部分工時之比率均高於男性。

主要國家2006年部分工時就業占總就業者比率以荷蘭之35.5%居冠，日本24.5%、英國23.4%、德國21.9%，我國僅有3.6%。按性別觀察，荷蘭女性就業者高達6成為部分工時工作者，日本及德國均有4成左右，我國為4.0%。



說明：1. 各國資料來源為OECD Employment Outlook (2007)。
 2. 各國為經常性週工時未滿30小時；日本為實際週工時未滿35小時者；韓國按實際週工時未滿30小時者；美國為受雇者。
 3. 我國資料來源為行政院主計處人力運用調查，按主要工作經常週工時未滿35小時進行統計。

圖1 2006年主要國家部分工時勞工占就業者之比率

伍、部分工時就業實況調查

行政院勞工委員會於96年11月以參加勞工保險之部分工時勞工為調查對象，蒐集部分工時勞工之勞動條件、選擇部分工時工作之原因與未來工作動向及基本工資調整對部分工時勞工的影響等資料，計回收3,112份有效樣本，茲將統計結果分述之，供為各界參考。

一、部分工時勞工有近半數為學生，有近2成屬於家庭主婦。

部分工時勞工的身分別，以「在學或準備升學」所占的比率49.0%最高，其次是「家庭主婦」占18.1%，二者合計近七成。按性別觀察，男性以「在學或準備升學」居多，占58.3%，女性亦以「在學或準備升學」為最多，占42.9%，其次為「家庭主婦」兼職者占29.9%。

表2 部分工時勞工之其他身分別

96年8月 單位：%

項目別	總計	在學或準備升學	等待服役中	退休後再工作	家庭主婦兼職	無左列身分者
總計	100.0	49.0	2.3	1.8	18.1	28.9
男	100.0	58.3	5.8	3.4	-	32.5
女	100.0	42.9	-	0.7	29.9	26.5

二、部分工時勞工的主要工作內容

部分工時勞工主要工作內容以「收銀員」所占比率最高為19.9%，其次是「餐飲服務生」占12.8%、「事務工作人員」占12.2%、「作業員」占7.7%、「售貨員」占6.1%、「加油工」占5.2%、「技術員」占5.0%，其餘工作項目所占比重皆小於5%。

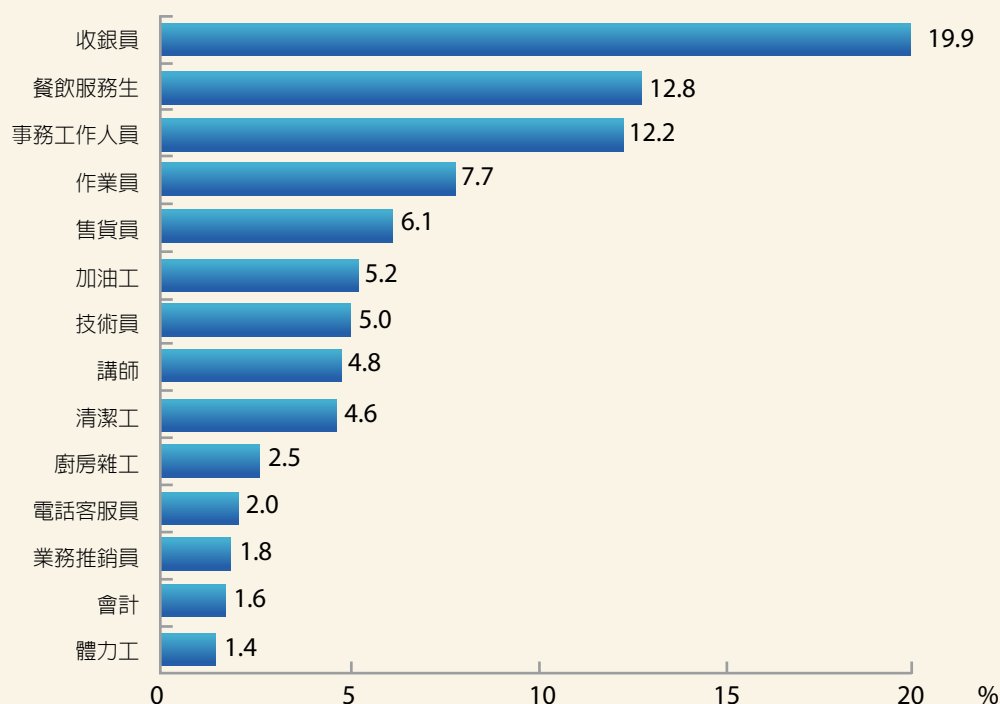


圖2 部分工時勞工工作內容

三、部分工時勞工的薪資計算方式

薪資計算方式以「時薪制」為最多，占71.0%，其次為「月薪制」占20.6%，「日薪制」占5.8%，「按件計酬」占1.7%。

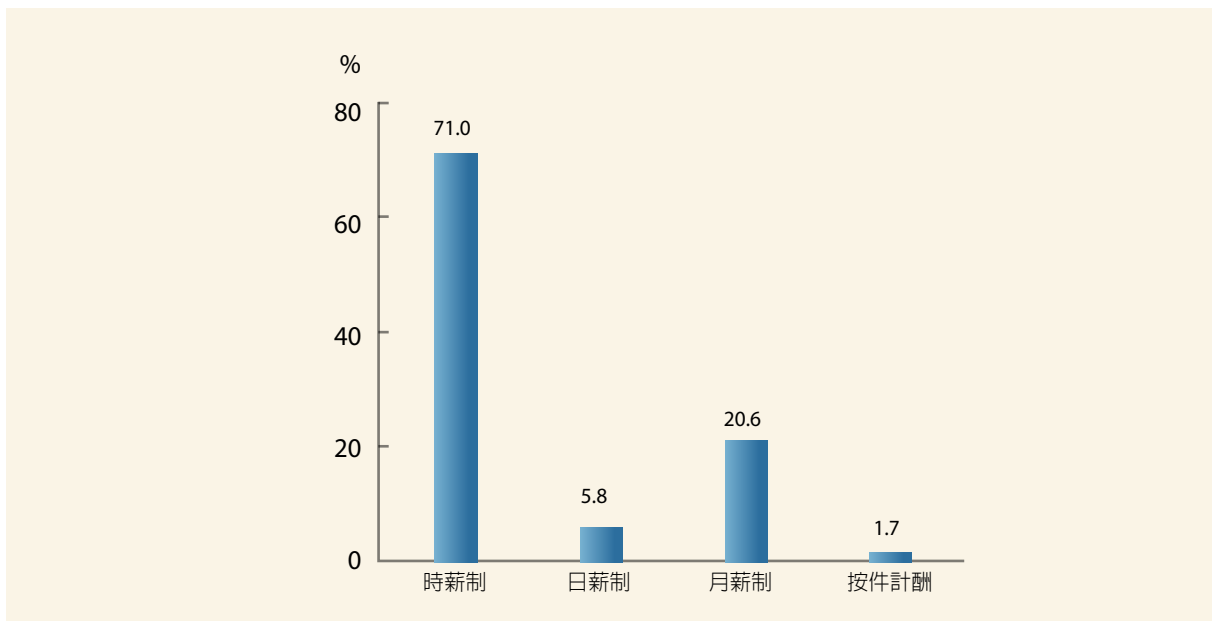


圖3 部分工時勞工薪資計算方式

四、部分工時勞工每週工作時數

平均每週工作時數為28小時，約為其事業單位全時勞工（44.6小時）的6成。

若按工作內容分，工作時數以「業務推銷員」之33小時為最長，其次為「加油工」及「快遞送貨員」之31小時，再其次為「營造工」之30小時。

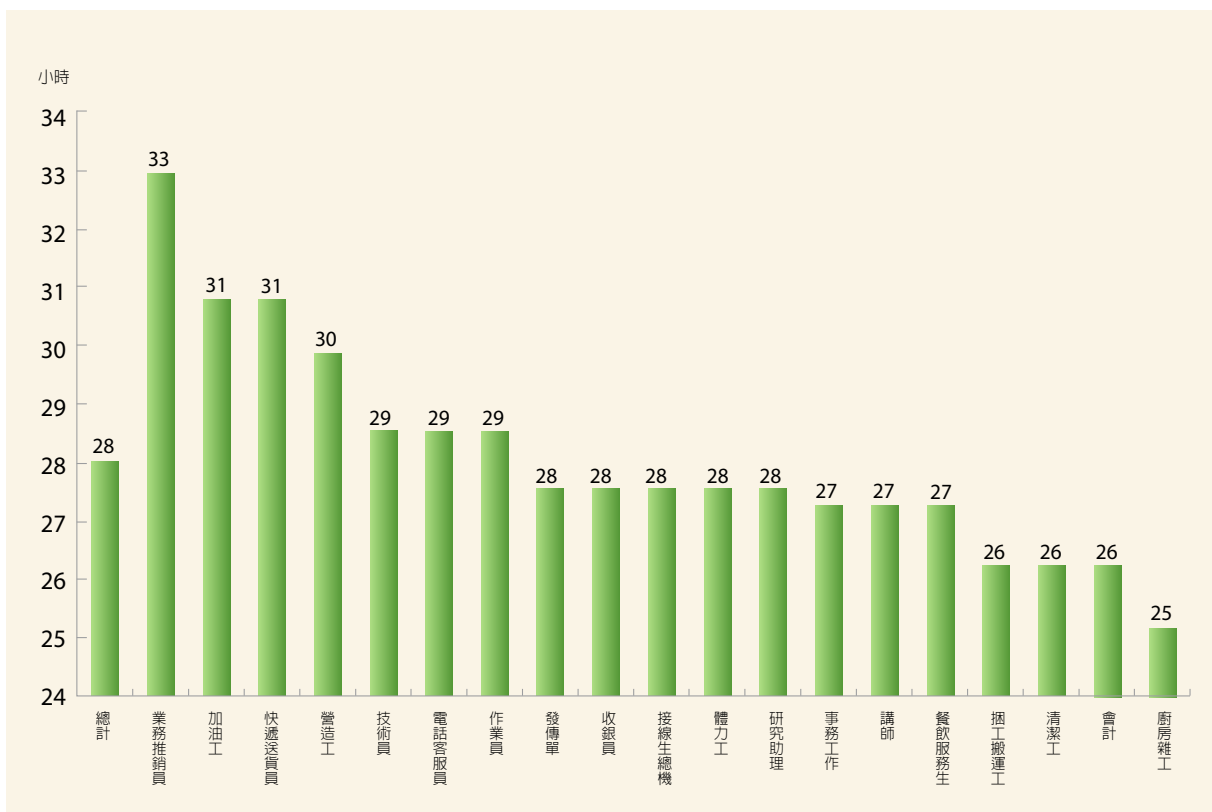


圖4 部分工時勞工每週平均工作時數

五、部分工時勞工享有事業單位提供之各項福利措施情形

部分工時勞工享有服務單位提供之福利，以「年節及年終獎金」最多，占61.7%，其次為「工作及績效獎金」占46.4%、「休閒活動及旅遊」占46.3%、「進修訓練」占46.0%及「勞工福利金」占38.2%；沒有提供的福利措施以「交通津貼」最多，占77.2%，其次為「結婚補助」占57.3%、「生育補助」占55.2%。

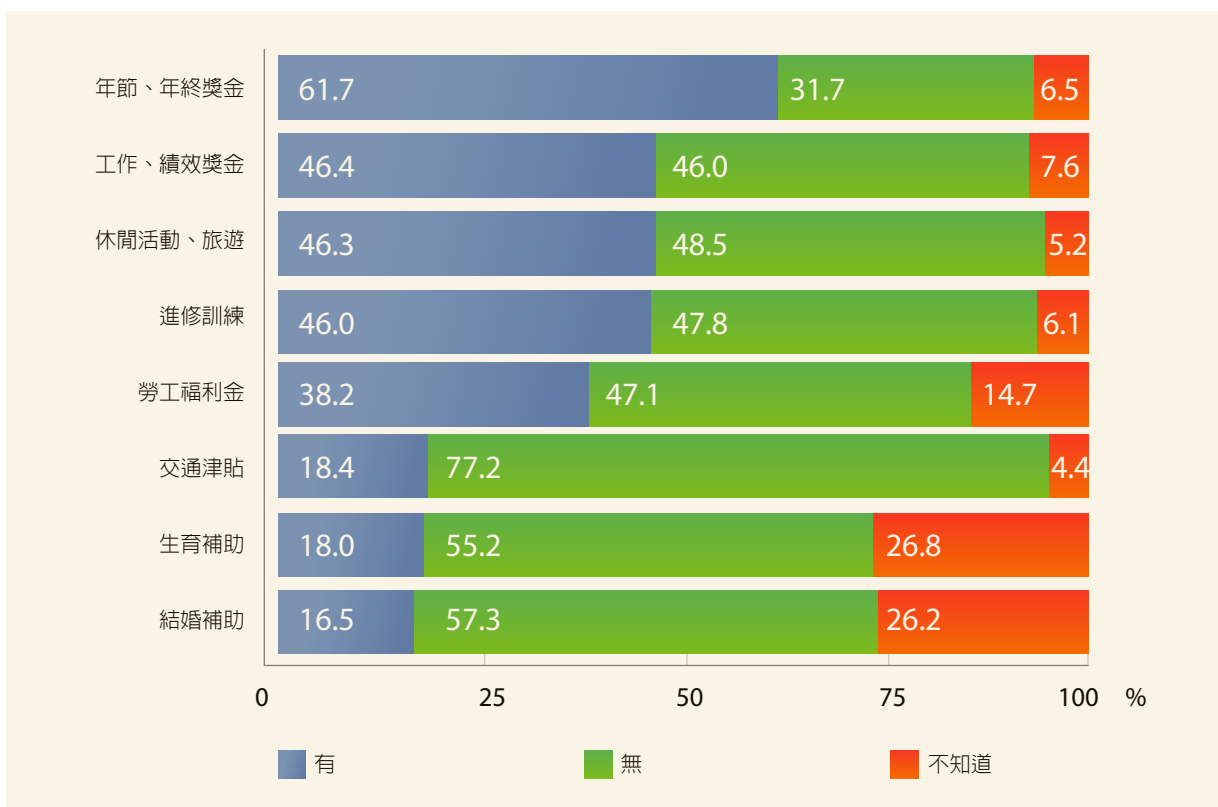


圖5 部分工時勞工享有事業單位提供之各項福利措施情形

六、部分工時勞工選擇部分工時工作的原因（可複選3項以內）

部分工時勞工選擇部分工時工作的原因，以「能選擇工作時段」占47.6%為最多，其次為「對於工作內容感興趣」占22.5%，再其次為「工作比較簡單」占19.6%、「因家庭因素無法擔任全時工作」占15.1%及「想縮短工作時間」占10.8%，另有9.7%是因為「找不到全時工作」而從事部分工時工作。

按性別觀察，除「能選擇工作時段」是兩性選擇部分工時之首要因素外，女性因為「家庭因素無法擔任全時工作」者占21.3%，較男性之5.5%高出15.8個百分點；男性以「工作比較簡單」占24.0%，較女性之16.8%高出7.2個百分點。

表3 選擇部分工時工作的原因（可複選3項以內）

96年8月 單位：%

項目別	總計	男	女
能選擇工作時段	47.6	48.5	47.0
對於工作內容感興趣	22.5	23.8	21.6
工作比較簡單	19.6	24.0	16.8
因家庭因素，無法擔任全時工作	15.1	5.5	21.3
想縮短工作時間	10.8	9.6	11.6
找不到全時工作	9.7	9.3	9.9
因為目前還是學生	8.8	10.0	8.0

七、部分工時勞工對各項勞動條件之滿意情形

部分工時勞工對工作場所內各項勞動條件、環境之滿意情形，以對於「職場的人際關係」的滿意比率最高為97.6%，其次為「職場的安全衛生」95.6%、「工作內容」95.4%、「工作時間」93.4%，以上各項滿意度均在九成以上；不滿意的項目為「工作前途」所占的比率較高為26.2%、「福利」21.9%及「工作收入」19.5%。

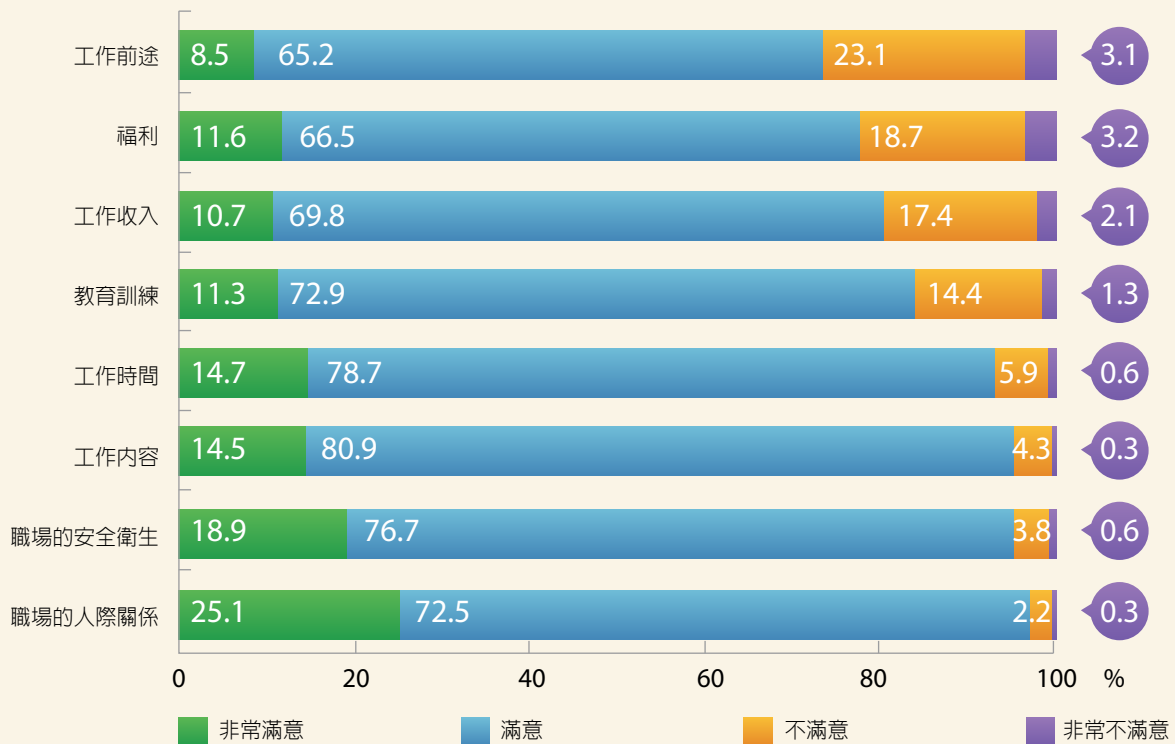


圖6 部分工時勞工對工作的滿意情形

八、部分工時勞工未來工作動向

對於未來工作之規劃，30.2%部分工時勞工希望未來可以擔任全時員工，28.8%仍要繼續從事部分工時工作，6.4%則希望能自行創業，另外由於有近半數部分工時勞工具學生身分，有18.1%表示未來要繼續升學。

希望繼續擔任部分工時之勞工，未來從事部分工時之期間為「1年以內」占4.5%，「2年-3年」占5.9%，「3年以上」占5.4%，另有12.9%表示不知道。

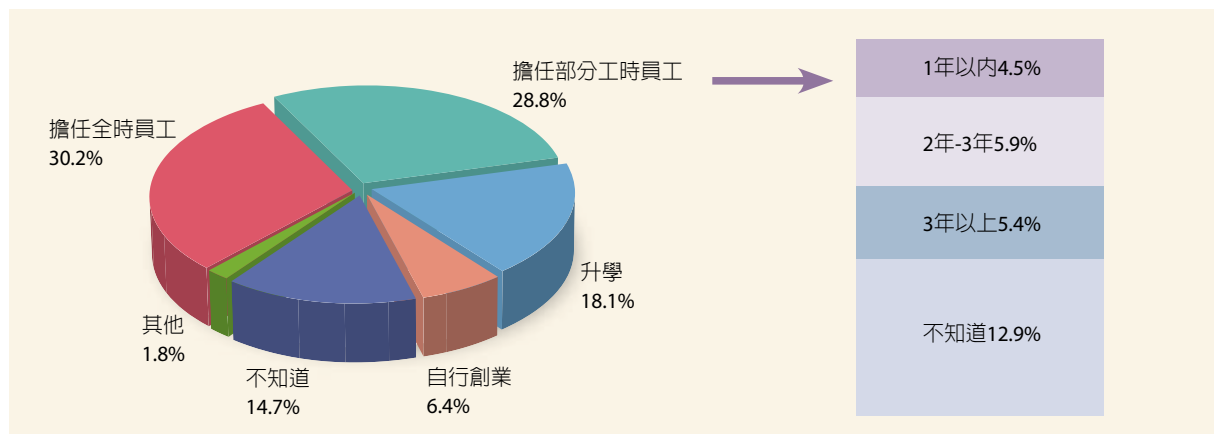


圖7 部分工時勞工未來工作動向

九、基本工資調整後對部分工時勞工之影響

基本工資調整對部分工時薪資有明顯增加，在工作量及工作時間僅些微變動。

1. 96年7月基本工資調整後之薪資變化，以「時薪制」計薪者薪資增加7.5%，「月薪制」增加6.8%，「日薪制」者增加4.1%。
2. 基本工資調整前時薪在95元以上者占44.3%，基本工資調整後，在95元以上者提高至92.8%，計增加48.5個百分點。
3. 時薪由95元以下調至95元以上之部分工時勞工中，有80.8%表示其服務單位對於部分工時員工的僱用是維持現狀，而有13.3%表示減少僱用，5.9%增加僱用。就勞資關係方面，87.7%的部分工時勞工認為調高基本工資後，與服務單位之勞資關係沒有變動，有9.9%表示變和諧，僅有2.4%表示變差。

表4 部分工時勞工的平均薪資－基本工資調整前後之比較

薪資計算方式	基本工資調整前 (元)	基本工資調整後 (元)	增減薪資 (元)	變動幅度 (%)
月薪制	14,558	15,551	993	6.8
日薪制	797	830	33	4.1
時薪制	107	115	8	7.5

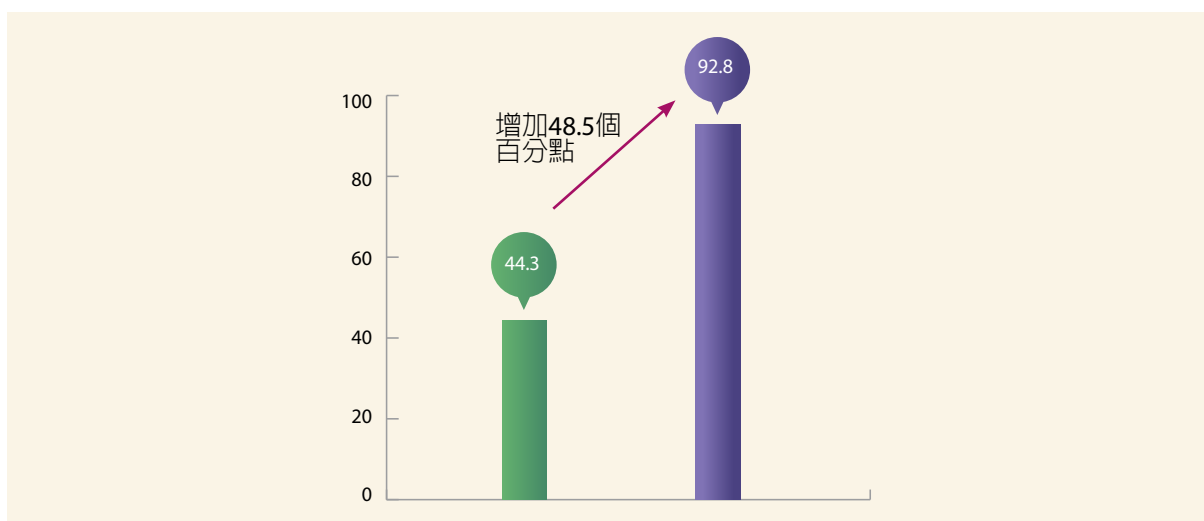


圖8 基本工資調整前後時薪在95元以上之比率

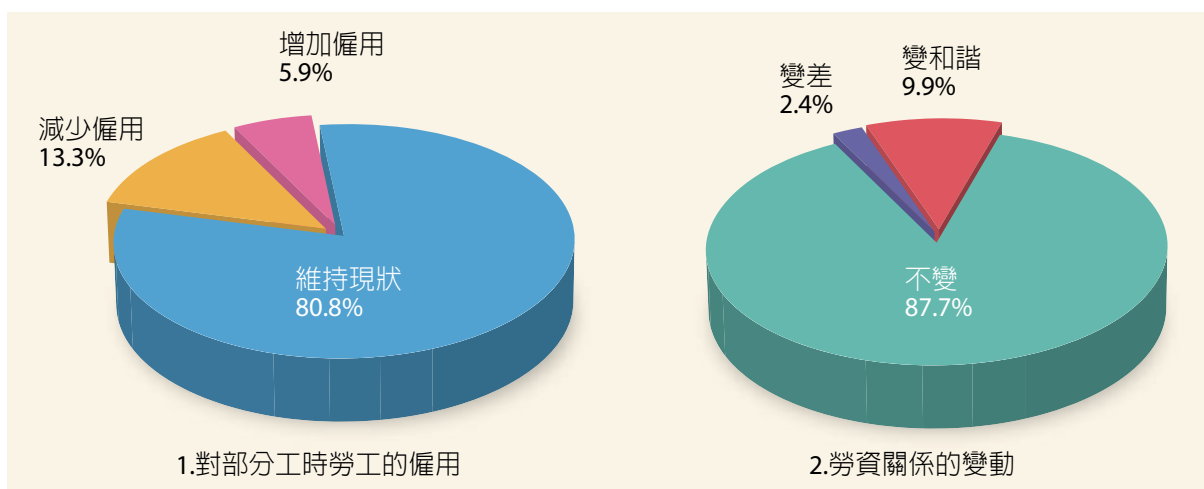


圖9 時薪由未滿95元上升至95元以上者認為基本工資調整前後對部分工時勞工之僱用及勞資變動情形

勞動基準法之工資 認定問題

勞委會勞動條件處 科長 陳慧敏

壹、問題之提出

工資的法律概念是相當複雜的，實務上所發生之勞資爭議事件，絕大多數與工資相關。此乃因工資不但係勞動關係中雇主的主給付義務，更因工資為維持勞工及其家屬生活之所繫，故工資較諸他種契約之對價，具有較高的保護必要性。

由於勞動基準法規定，計算勞工退休金、資遣費、職災補償之時，係以平均工資為計算基礎，而平均工資之計算係依該法第2條第4款規定，以一定期間之工資除以該期間之總日數，導致工資總額愈大平均工資愈多。因此什麼是「工資」，即成為爭執焦點。

就實務爭議而言，部分雇主為規避某項給付計入平均工資內，往往採取不以工資之名義而改用其他名義給付，或者採浮動薪資制度或調整變動薪資在整個薪資結構中所占比例，以說明某些

給付並非工資。再者，依勞動基準法第22條第2項規定，工資應全額直接給付勞工，雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。當勞雇雙方就工資認定發生爭議時，地方勞工行政主管機關須就事業單位發給勞工之各項給與是否屬工資予以事實認定，並為裁量判明，作成行政處分（如應否列入提繳勞工退休新制退休金、平日每小時工資額、適用勞工退休新制且保留舊制退休金或資遣費之平均工資…等之工資內涵）；如認有違反該法第17條或第55條有關資遣費或退休金給付規定者（如僅有勞工退休舊制年資者），因屬行政刑罰，可移請司法機關偵辦，凡此涉及勞雇雙方權益甚鉅。此外，各項獎金、津貼是否符合「勞務對價」性質之工資，亦事涉勞工保險投保薪資、勞動基準法退休金、勞工退休金條例之提撥金額，乃至於全民健康保險之投保金額等，雖各自有其制度設計及目的之不同¹，然亦為實務上爭議重點。

注釋

1. 例如行政院勞工委員會95年10月26日勞保2字第0950114071號令：「核釋勞工保險條例施行細則第32條第1項有關本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準。依勞動基準法第2條第3款規定，工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。至於勞動基準法施行細則第10條規定之獎金，倘係雇主所為非經常性之給與，或單方目的且給付具有勉勵、恩惠性質之給與，則不計入月薪資總額。另符合『勞務對價』性質之工資，不論其名稱為何，均計入月薪資總額申報勞保投保薪資。本解釋自95年11月1日生效。」

為此，工資之判斷基準為何？如何判斷雇主對勞工之給付屬於勞工「因工作而獲得之報酬」？如何認定「經常性給與」？均產生決定性影響，同時彼此間亦具有緊密之連動關係，有必要予以細究，以杜爭議。

貳、工資之定義

一、概說

勞動基準法中關於工資之定義，係規定在該法第2條第3款：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」申言之，只要因工作而獲得之報酬，姑不論名稱是工資、薪金、獎金，也不論是按時、按日或按月或甚至按件計算，更不論是以現金或實物計算，都是工資。又，依該法施行細則第10條之規定，下列各款之給與並不包括在勞動基準法第2條第3款所稱之經常性給與的範圍內：1.紅利。2.獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。3.春節、端午節、中秋節給與之節金。4.醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。5.勞工直接受自顧客之服務費。6.婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。7.職業災害補償費。8.勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。9.差旅費、差旅津貼、交際費。10.工作服、作業用品及其代金。11.其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

觀之日本勞動基準法第11條之規定：「本法所稱之工資係不論以工資、薪金、津貼、獎金或任何名義，雇主對勞工因勞動之對價給付者均屬之。」可知，「工資」應具備三要件²。亦即，其一應為雇主支付，其二應為勞動之對價，其三為不問其名稱為何，支付給勞工之所有者。首先，



「由雇主支付」者，係指雇主對勞工所應負之工資債務之償還行為。因此，如不屬「雇主」之償還行為者，例如女服務生受自顧客之小費為非工資。又所稱「支付」，亦不限於金錢之接受，應指廣義之償債。其次，「應為勞動之對價」者，乍看極為清晰，但實際上卻頗不易瞭解。一般而言，是對應勞工實際所為之勞動量支付，或為實際從事勞動而支付之只要為勞動之等價報酬者。似可明確限定其範圍。惟此處所謂勞動之對價，不僅指如此之因勞動之直接之等價報酬，而被認應包括更廣義之意義，故確定其範圍頗不易。最後，「不論任何名義支付者」雖同樣以現金支付，但其名稱多以本薪、能力俸、年齡、家族津貼、特殊津貼等，在各企業均有不同，除無法一一列舉外，在工資中仍有以通貨以外，尚有以實物支付或給與某種利益等，此等應均被視為工資，故以概括方式加以規定。因之，現金被認定適於此要件者，在多數企業中，供給定期車票以代交通津貼之給付，亦被列為工資。又對於住宿勞工無償供給廉價餐食時，該實物給與及住宿之利益亦視為工資之範圍。

注釋

2. 參見日本勞動基準法淺釋，行政院勞工委員會議印，78年10月，頁46-48。

我國關於勞動基準法第2條第3款之工資定義規定，行政機關、司法機關及學術界有不同見解。有認為，由該定義規定可知勞工因工作而獲得之報酬乃是判斷是否屬於工資之最主要標準，而該定義規定之末的經常性給付，則是一種補充說明而已，並非同屬認定工資範圍之標準。亦即所謂工資乃是指：1.工資；2.薪金；3.按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼；4.其他任何名義之經常性給與四大類，並非所有種類之工資項目均須具備經常性之要件始可。持此說之論者並進一步認為法條中之「經常性給與」，其實完全是一種政策上之考量。另有主張，認為經常性給與亦為認定工資的主要標準之一，依此見解，工資之範圍更為狹義，雇主之各種給付項目必須同時具備二要件始可：（1）工資應為勞務對價；（2）應是經常性給付³。

二、勞務之對價

工資，應為雇主針對勞工提供之勞動所為之報酬，換言之，工資是勞工基於勞動關係提供勞務之對價，只要勞工在約定工作時間內提供勞務，處於雇主之指揮監督下，雇主即應支付工資，不問雇主是否獲取利潤。另一方面為雇主對勞工之支付工資。所以勞工自第三人或其他機構所得之財物，例如勞工自顧客取得之服務費，或是從職工福利委員會獲得之財物補助、勞保局之勞保給付，均非工資。而對價性為何？依學者黃程貫之見解⁴，由勞動契約之法理言之，只要是勞工因提供勞務而由雇主所獲得之對價，本即均應認定為工資，此觀之勞動基準法第2條第1款「勞工：受雇主僱用從事工作獲致工資」，以及民法第482條關於僱傭契約之定義規定，「一方於

一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」之條文文義可知，此係給付與對待給付之當然結論，勞工之給付義務為提供勞務，而雇主因勞工之提供勞務所支付之對價、報酬，即係對待給付之理。工資之認定，應以是否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價，亦即應視是否為勞工因工作而獲得之報酬而定，至於是否為經常性給與，則因為只係補充性規定，惟在是否屬勞工提供勞務之對價，無法明確判斷是否為工資時，始得將經常性給與之標準引入作為共同之認定標準。

三、經常性給與

相較於日本勞動基準法，可發現我國多了「經常性」支出之要件。我國勞動基準法第2條第3款所定之「經常性給與」涵義為何？從立法過程而言，針對上開條款中之「經常性給與」究竟要刪除或保留，一直有爭議，但綜觀發言討論之內容，可以推論立法機關並非是藉著「經常性給與」之規定，而將一些向來認為明顯地與勞工所提供勞務構成對價之給付，僅以欠缺「經常性」而排除於工資之外。

何謂「經常性給與」？學說有從文字的意義來看，認為「經常」係指於一定時期內反覆發生的狀態者；另有建議對「經常性」一詞的解釋應擺脫「時間」方面的聯想，亦即「經常性」未必與「時間上」之經常性有關，而是指「制度上」之經常性而言。具體的說，假設根據企業內之制度（勞動契約、工作規則、團體協約、企業內習慣），雇主有支付勞工給與之義務時，該給與即為經常性給與，此等制度上經常性的說法，亦廣為司法判決採用⁵。

注釋

3. 參見黃程貫，勞動法，國立空中大學，90年6月，頁400-402；陳建文，工資法理的基礎思考—以工資定義爭議、工資債權得喪及工資工時的連動等問題為素材，發表於行政院勞工委員會與銘傳大學合辦之「勞動基準法實務爭議問題」學術研討會，96年12月7日。
4. 黃程貫，同前註。
5. 參見勞動基準法法院判決及行政解釋彙編，行政院勞工委員會編印，95年12月，頁88-90。



附帶一言，由於最高法院79年台上字第242號判決，為說明何謂「非經常性給與」，而創出「雇主為改善勞工之生活所為之給與，或雇主為其個人之目的，具有勸勵、恩惠性質之給與，即非經常性給與，…應不得列入工資範圍之內」，廣為各級法院判決援用，使得雇主在薪資結構中，創造、設計各種勸勵性、恩惠性、獎勵性及雇主單方決定等「給付方式」。必須把握一個重要之觀點，在判斷某一支給是否為「經常性給與」，應該以其實質內涵決定，而不是以其給付時所使用「名目」為準，因此即便給付之金額是用「獎金」或「紅利」之名目為之，在實質上卻是按期定時定量給付者，一樣可以認定其為「經常性給與」，不能「以詞害義」，純然以給付名目是否為勞動基準法施行細則第10條各款所稱者，而定其屬性。

參、行政主管機關重要函釋

依勞動基準法第4條規定，行政院勞工委員會為勞動基準法之主管機關。依大法官會議釋字第407號解釋，主管機關基於職權因執行特定法律之規定，得為必要之釋示，以供本機關或下級機關所屬公務員行使職權時之依據。該會所發布之重要解釋令如下：

一、81年11月25日（81）台勞動2字第42026號函

查依勞動基準法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，是以事業單位每3個月固定給付之工作獎金，如係勞工因工作而獲得，自屬工資。

二、82年5月11日（82）台勞動2字第24899號函

勞動基準法第2條第3款規定工資定義：「謂勞工因工作而獲得之報酬」，故生產效率獎金如係勞工因工作而獲得之報酬，不論是否屬於經常性，均屬前開規定所稱之工資。

三、82年11月22日（82）台勞動2字第69028號函

查勞動基準法第2條第3款規定工資定義係指勞工因工作而獲得之報酬，故雇主按月發給勞工在外地工作之「外地津貼」，係勞工於外地提供勞務而獲得之報酬，應屬工資。

四、83年7月9日（83）台勞動2字第43729號函

查勞動基準法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，且係由雇主發給者。依此，勞工直接受自顧客之服務費，非屬工資範疇，惟雇主以固定比率向顧客收取服務費再分給勞工，與前開「直接受自顧客之服務費」性質不同，應屬工資範疇。

五、85年2月10日（85）台勞動2字第103252號函

查勞動基準法第2條第3款規定「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」基此，工資定義重點應在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，至於該款後段「包括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與，

規定包括「工資、薪金」、「按計時……獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之，但非謂「工資、薪金」、「按計時……獎金、津貼」必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句「其他任何名義之經常性給與」一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法意旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。

六、85年5月1日（85）台勞動2字第112262號函

查勞動基準法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，是以雇主發給勞工之出勤獎金，如非臨時起意而給且非與工作無關者，應屬工資。

七、93年2月10日勞動2字第0930005536號函

勞工因工作而獲得之報酬係屬工資，績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，且於勞動契約中事先約定或依工作規則、慣例，其給付標準能事先確定或可得確定者，其具有因工作而獲得之報酬性質，依勞動基準法第2條第3款暨施行細則第10條規定，應屬工資範疇，自應列入平均工資計算。惟公務機構於年終發放之績效獎金概非勞動契約事先約定之給與，且發放標準、對象亦屬不確定，為勞工不可期待之報酬，故難謂為勞動基準法所稱之工資，於計算退休金時，可不列入均工資計算。

八、94年6月20日（94）勞動2字第0940032710號函

事業單位發給之夜點費如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，誤餐費

如係因耽誤勞工用餐所提供之餐費，則非屬該法所稱之工資。

鑒於事業單位迭有將「輪班津貼」或「夜勤津貼」等具有工資性質之給付，以「夜點費」或「誤餐費」名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞動基準法施行細則第10條第9款之「夜點費」或「誤餐費」規定，嗣後有關夜點費及誤餐費是否為工資，應依該法第2條第3款規定集上開原則，個案認定。

肆、工資認定之判斷基準

勞務對價性很難判斷，有認為原則上以給付之性質作為出發點，亦有認為對價性應與「雇主對該給付之支出受到相關規範（勞動契約約定、團體協約或工作規則、勞動基準法）之拘束」相同視之。目前我國行政機關尚未建立一套工資認定之判斷基準，然我國勞動基準法之制定參考日本勞動基準法之處頗多，以下將以日本之作法及學者所提出之看法加以論述，希冀可作為實務上不論勞雇雙方或行政機關之參考。

一、日本實務上認定工資之作法

日本實務上之見解，有四個標準，可供參考⁶：

- (一) 是否屬於福利性設施？
- (二) 是否是雇主恩惠性任意給付？
- (三) 是否有實報實銷的性質？
- (四) 是否為特殊獎勵給付？

一般依此四標準判斷是否有對價性，有對價性，才是工資，沒對價性，即非工資。日本更進一步說明，福利性設施並非工資，然勞動基準法未規定何者為福利設施，酬勞中若是福利設施，則非工資。福利設施有下列標準：1.是否屬於勞工個人利益？如公司運動設施，非屬個別勞工利益，故非工資。2.雇主支出是否對勞工有區別？例如，鐵路局給員工之免費乘車券，人人有份，不是勞動之對價，所以非工資。3.是否為勞工個

注釋

6 參見日本勞動基準法淺釋，同前註。

人必須支出的補助？例如所得稅中，勞工應負擔之部分，由雇主補貼，因為勞工實際受益，減少支出，所以不是福利，而是工資。相反的，如果係任意參加之人壽保險，雇主給於一定金額之補助，一般被認為是增進勞工福利，而非工資給付。

此外，雇主任意的恩惠性給付非工資，例如婚喪喜慶之賀儀、奠儀、慰問金非工資，因為非勞動之對價。但亦有學者認為如明確規定在工作規則，雇主就負有支付之義務，勞工也有請求之權利，應作為工資之解釋；企業為完成工作必須之供應不是工資：如出差費、交際費、工作服、加油費、差旅津貼；特殊之獎勵給付：對於雇主有特殊貢獻，特殊功績獎金、研究發明獎金，參加業務競賽之獎金等，非工資。

二、學者見解

學者邱駿彥嘗試歸納整理在判斷工資名目外之其他給與是否具備工資性格時，考量勞動契約中工資之特殊性，實際判斷時應注意如下要點⁷：

第一、雇主對勞工之給付，若係屬於契約上之義務者（此契約義務應做廣義解釋，包含基於團體協約、工作規則、勞動契約、習慣等之義務），則該給付應傾向於認定為具備工資性格。

第二、1. 雇主對勞工之給付，與該工作條件密切相關並以之為前提者。2. 依一般社會通念可認為是酬庸或彌補勞工提供之勞務本身之特殊辛勞與負擔者。3. 直接對勞工所提出勞務附加地為更進一步之報償者。具有如上三種性格者，應傾向於認定為具備工資性格者。

第三、不能忽略「因工作」而獲得之報酬，必須兼具考量作為與不作為之勞動契約上之義務。

第四、雇主對勞工之給付，其相對性格是否對雇主有利。例如夜點費不論其計算基礎是使

當錢或更多，其性格脫離不了雇主使勞工夜間工作，勞工夜間不易覓食，衍生出雇主為了獲得優質勞務提供必然給付之契約上照顧義務之一環性格，因此應視為工作之對價。又例如子女教育補助費，牽涉至子女第三人，且做同樣工作者不一定皆可獲得，故與勞務對價性格極為薄弱，應不視為工資。

學者林更盛即認為在實際判斷是否為工資，主要可分為二階段，一先判斷給付是否為具備對價性？如有對價性，即屬工資。第二步驟，無對價性，但如有經常性給與之問題，因勞工已視為工作報酬之一部，自應保障之，亦屬工資。林更盛教授更進一步認為，某給付既有經常性，對勞資雙方而言，該給付即有一定之可預見性。對勞工而言，勞工自此可依此調整其經濟生活水準。在雇主方面，雇主自可適當籌措。因此該給付對於勞工經濟生活之維持，與其他對價性給付因勞工持續提供勞務即可經常獲得，並無重大差別。對雇主而言，該負擔既可預見，則某程度內即有期待之可能，法律上對該等給付和其他對價性給付為相同處理。從而，（一）某給付和勞務並無明顯對價，但（於一定條件下）對該給付勞工有請求權、雇主有給付義務，即應認定該給付有經常性，至於是否有次數、時間之經常性，毋庸論及。（二）某給付與勞務無對價關係，且對給付勞工無請求權、雇主無給付義務，則參照經常性文義，須檢驗次數、時間之經常性，決定是否為經常性給與。」

另學者陳建文針對恩惠性給與歸納法院判決認為⁸，恩惠性給與是雇主恣意的單方施恩，故勞工在法律上無請求權依據。若一項給與已經制度化，或實態上已成勞動契約內容之一部，即不屬恩惠性給與。就現象面來看，恩惠性給與在以有償交換為核心的勞動關係中實屬極例外狀況，

注釋

7. 參見邱駿彥，工資認定基準之建構—兼論夜點費之工資性格認定基準，發表於行政院勞工委員會與文化大學法學院暨勞工法社會法研究中心共同合辦之「96年度工時與工資之法律爭議問題」學術研討會，96年10月30日。

8. 參見陳建文，九十二年度勞動判決見解回顧（上）、（下），發表於全國律師雜誌，93年2月號。

故勞工無法時常領得始為其常態，即便雇主提供恩惠性給與，其金額通常亦甚低，如該給與經常發給或金額高於社會一般水準，其是否屬恩惠性給與？即不無疑義。亦即，雇主张特定給與項目係恩惠性給與時，應從給與有無請求權、制度化？其給付頻率次數、金額是否高於社會一般水準？等方面加以論斷。

承上所述，就工資定義立法意旨、行政院勞工委員會相關函釋（尤以前述85年2月10日（85）台勞動2字第103252號函釋）及多數學者見解，本文認為工資之重點應在於是否為「勞動之對價」，否則法條應為「包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給付」，然而現行法則規定「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」是應將經常性給付解釋成一種獨立之工資型態。立法者以「謂勞工因工作而獲得之報酬」一語，肯定工資之性質為勞務之對價。至於法條接下來規定「包括工資、薪金……及其他任何名義之經常性給與均屬之」之部分，只是對何謂「勞工因工作而獲得之報酬」作舉例說明，該部分僅是例示功能，而原先法條例示之工資，無須具備經常性要件，換言之，如是勞動之對價，即應認為是工資。否則在僅持續一個月之臨時性勞動契約，勞工之新資為一次給付，其工資應如何解釋？難有合理答案⁹。

實務上，最近勞委會針對某些銀行之所稱「火鳳凰催收獎金」、「基金銷售獎金」、「紀念幣銷售獎金」及「連動債商品個人銷售獎金」是否屬工資，除以上開勞動2字第103252號函釋

為理論基礎外，並以事業單位發給之各項給與，如係於勞動契約中事先約定或依工作規則、慣例，其給付標準能事先確定或可得確定者，其具有因工作而獲得之報酬性質，依勞動基準法第2條第3款及同法施行細則第10條規定，應屬工資範疇。依此，行政機關實務上見解，均以勞務對價為主要判斷標準。

伍、結語

勞動關係中之工資型態極為複雜，究將何者列為工資為適當，在現實上頗為困難，因此在運用勞動基準法規定之工資定義之際，於確定工資之範圍時，除以前述之要件外，有時仍應考量是否應以「工資」而有加以保護之必要，而從勞動基準法之目的加以判斷。是故，對工資範圍之解釋，應隨經濟之發展而有若干之變更，乃屬當然。

正如學者陳建文指出¹⁰，工資金額並不是在「真空狀態」下對勞工所提供勞務秤斤論兩所決定的對價。雇主不將所有工資一筆發給，而保留部分工資配合各種津貼制度，以「分期付款」方式，俟勞工確實達成雇主所要求之特定成果表現，再由雇主發給該部分之工資，如全勤獎金、績效獎金，實質上便是雇主買斷勞動力在企業運作中發揮最大功能，控制勞動穩定性、促使勞動產出最大，故實不該以一項給與具有「勉勵性質」而認失去工資性質。🌱

注釋

9. 此部分可參見許必奇、絲鈺雲，論勞資爭議類型與處理機制，司法院研究年報第23輯第1篇，司法院印行，92年11月，頁120-121。

10. 陳建文，同前註。