

台灣總工會

•Taiwan Federation of Labor

會址：台中市北屯區興安路一段 92 號

電話：04-22309009 傳真：04-22309012

網址：http://www.tpfl.org.tw 信箱：tpfl@ms39.hinet.net

發行人：董文雅 編輯顧問：洪清海

總編輯：陳錦煌 編者：林孟寬、何珍襄

勞動論壇

第 7 期

對當前就業措施的看法

■ 董文雅



全球金融驚濤裂岸，捲起千堆雪，股匯市哀鴻遍野，經濟頹勢引發恐慌，不知伊於胡底。在這波海嘯中，臺灣受創情況雖然相對較輕，然而各項景氣領先指標的下滑，卻意味著壺底風暴正在形成，而消費者物價指數與失業率的上升，則已使廣大勞工承受過高的生活痛苦，馬政府 633 的願景「仰之彌高」，民眾對政府的信心與耐心明顯動搖。

報載勞委會為協助失業者開啟就業之門，緊急推出「立即上工」等多項就業措施，大量挹注就業安定基金為僱用或工作津貼補助；而經建會則統籌推出「短期就業方案」，搭配 98—101 年的中長期促進就業方案，每年編列 68 億元經費，預計四年創造 22 萬個就業機會。至於是否減少三 K 三班等外勞引進，亦在考慮之內。

本會忝為全國性總工會之一，對廣大勞工的需求與心聲向來勇於建言，對政府的創革與精進作為，從來不吝給予掌聲。就此次勞委會回應失業情勢的舉措而觀，本會認為勞委會的快速回應堪為部會楷模，惟就其措施內容來看，則流於「新瓶舊酒」，且有炒短線美化數字之嫌。本會並不懷疑「立即上工」可能帶來「立竿見影」的成效，但其效能維持多久，則令人憂慮。平實而論，4.27% 的失業率對一個成熟的勞動市場而言，還算是合理的、可忍受的數字，就如同身體輕微發燒，並不需要急於退燒，反而應視為病徵，特別注意病源的掌握與整治，才能標本兼治。「立即上工」等多項就業措施，最大的問題在於所創造的就業機會可能以短期而廉價居多，既偏

離永續就業的目標，又欠缺勞動價值的正義。本會認為大量複製廉價的「苦勞」，是對扭曲的勞動市場的二次加工，對臺灣勞工而言，究竟是「毒」是「藥」，實待進一步評估。

以下謹就當前就業議題提出本會基本看法如次：

- 一、「立即上工」僱用補貼對象不應限於民營事業單位，應擴及公營、公益法人團體，且應排除一年內曾大量資遣員工之單位的申請資格。對於補助期間屆滿後勞工在職情形應予追蹤調查，對留任比例不足半數之單位，應建檔排除其日後類似計畫的申請資格。
- 二、「公部門短期就業計畫」應依其工作內容訂定資格，避免高學歷或專技人力與弱勢勞工強食，造成人力低度運用。至於申請單位除政府部門外，亦可考慮擴及工會、公益等非政府組織的會務人力，藉以容納一定學歷以上的失業者，並可舒緩國內非政府組織長期人力不足的窘況，強化其組織活力，其綜效並不亞於公部門。
- 三、「企業單位人才育留專案計畫」輔以訓練經費補助，單位成本顯高於前兩項措施，故就業效益在理論上應可期待相對增長。本會認為除應嚴格審視其職務需求與營運狀況是否相契外，應視其育留成效（如比例高低、期間長短、勞工反應）而有不同補助金額，避免空有育留之名，同樣流於短期增補。
- 四、有關外勞減額部分，應俟國內勞工最期待政府拿出魄

勞委會宣布「立即上工」等多項重要就業措施，協助失業者開啟就業之門

發布日期：2008/10/22

受到美國金融風暴擴散效應、全球股市動盪以及企業營運衰退等多項因素影響，景氣領先指標下滑，失業率上升。因此勞委會於今日(10/22)舉辦「立即上工—就業促進政策」記者會，會中由勞委會主委王如玄公布包括「立即上工計畫」、「企業單位人才育留專案計畫」等多項就業促進政策，預計以 37 億元預算協助 3 萬人就業。

王如玄指出，勞委會此次的政策規劃有別於以往多數針對特定對象為目標對象所推動的就業政策。首先，今年下半年開始推動的「立即上工計畫」，希望協助失業者順利就業，鼓勵民營事業單位聘僱。依法登記或立案、且加入勞工保險及就業保險之民營事業單位，可於明(98)年 3 月 31 日前向各地公立就業服務機構提出申請，每僱用一名連續失業達 3 個月以上之本國籍勞工，每月即可獲得新臺幣 1 萬元津貼補助，期間最長 6 個月，初期預估將可協助 1 萬人就業。另為積極創造就業，推動「公部門短期就業計畫」，由各直轄市及（縣）市政

府提出具提升生活品質或促進社會公益、勞務價值之工作機會，由勞委會補助工作津貼，協助弱勢勞工短期就業安置。失業者每日工作津貼 800 元，每月 22 天，合計每月 17,600 元。工作內容以環境景觀維護、觀光導覽解說、社區照顧服務及原住民、新住民相關協助工作為主。

另外，明年即將實施的「企業單位人才育留專案計畫」，首次將年輕及初次尋職的長期失業者納入加強輔導對象。為提升企業申請意願，將簡化行政作業程序，以隨到隨審方式辦理。依法設立，實際從事事業經營管理之公司行號經填具申請書、職務需求表等相關文件，經審核通過者，每進用一名失業者每日可補助工作津貼

力的舉措。本會不願評論外勞政策的功過，但外勞淪為替代人力所造成的負面效應，其實已不是單純的就業排擠，而是對國內勞動價格的壓縮。以臺灣的經濟水準及勞動素質來看，薪資水準明顯被低估，而外勞正是扭曲勞動力供需與價格的因素之一。因此，本會認為外勞現在從事的工作，在現有的工資水準下，雖然本國勞工不一定願意受僱，但總比目前完全被拒門外要好，更何況一旦外勞供給減少，除非企業外移、關廠或升級，否則必然要提高薪資競爭力，並因此增強本國勞工受僱的誘因，本國勞工回流三 K、三班等工作，並不是不可能，重點在於是否給予機會。當然，為避免事業單位人力調配失衡，本會同意對外勞採漸減方式處理。另監護工部分，開放目的在於協助受照護責任牽絆的勞力得以流入勞動市場，如今卻已淪為廉價多能幫傭，其對勞參率的貢獻另人質疑。本會認為可參考托嬰補助方式，鼓勵僱用本國合格監護工，漸進取代對外籍監護工的依賴。

- 五、僱用彈性化造成大量苦勞湧現，已成為許多國家難以處理的勞動問題。政府帶頭大量使用契約或派遣人力，雖有釋放就業機會效用，卻給事業單位立下負面示範，競逐廉價勞力。非典就業的脫序發展，無疑是政府埋首於短期就業工程時，應該抬頭正視的永續就業問題。

綜合以上論述，本會認為國內就業情勢的惡化，應會在整體經濟衰退後更為嚴峻，4.27% 應非天花板。勞委會的短期就業促進措施所規劃的人數及期間，是否足以應付為期不短的就業寒冬，恐怕還得另外綢繆，而就業安定基金與就業保險金的管控與支用，也就顯得更為重要。（全文完）

新臺幣 800 元，每月 22 天，補助期間以 6 個月為原則並補助「其他費用」作為在職訓練之用，預估將協助 3,500 人就業。期望多項就業措施，減緩失業者的就業障礙，以全盤的政策方案，協助民眾求職及就業。

除民營事業，勞委會更計畫與各部會及各縣市政府共同努力，開拓就業機會，期望藉由政府與民間單位合作，配合勞委會用心、貼心、關心的政策及措施，陪伴求職者渡過失業低潮，協助求職者掌握機會，重啟「就業之門」。

有關進一步申請訊息，可向各地公立就業服務站洽詢，亦可利用勞工委員會職業訓練局網站、全國就業 e 網（http://www.ejob.gov.tw）或撥打 24 小時免付費就業服務專線 0800-777-888 查詢。

-----「立即上工計畫」聯繫窗口單位名稱及聯絡電話-----			
02-25942277	台北市政府勞工局就業服務中心	07-8121358	高雄市政府勞工局訓練就業服務中心
02-22983060	北基宜花金馬區就業服務中心	06-2371218	雲嘉南區就業服務中心
03-3333005	桃竹苗區就業服務中心	07-2313232	高屏澎東區就業服務中心
04-23500586	中彰投區就業服務中心		

網站: http://file.ejob.gov.tw/9710_plan/index.html

•Taiwan Federation of Labor

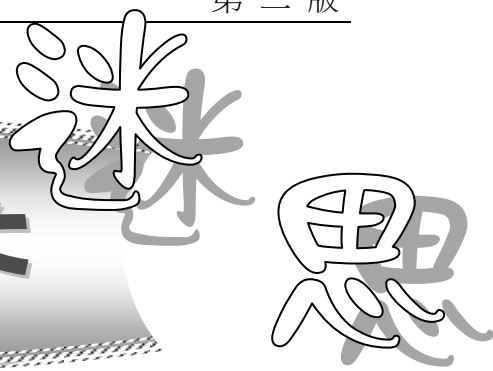
「工會自由化、自主化、民主化」是工會發展的方向，也是用以檢視工會體質的指標。

多年來，政府基於對工會的管理與監督，其工會政策的規劃與施政的重點，

均以三化為主軸，而有關工會法制的研議與修正，

亦緊扣此一基調。國內工會幹部或工運人士，亦多以此為自得、自許或為願景。

工會自主化的二大迷思



■ 洪清海

「工會自由化」並非單指勞工組織和加入工會的積極自由與消極自由，尚包括工會組織型態、結構、聯合、結盟等自由。此部分如就現行工會法制加以檢視，不難發現國家統合主義遺緒的如閃靈忽隱忽現，以致工會自由化的進程極其滯緩，亟待大幅鬆綁。

「工會民主化」，乃指工會內部權力的分配與意思形成的參與，包括工會職員的選任與解職、權力機構的組合程序、議事的平等參與、決議的作成與效力等。國內工會在勞政單位長期訓練與監督下，其運作大抵能合乎民主的形式要件，惟在實質民主的實踐上，依然看到部分工會遭少數幹部專斷的情況，而工會因職員改選糾紛造成退會或分裂，亦時有所聞，甚至出現所謂的工會山頭主義，皆是對工會民主化的悖離。

至於本文討論的「工會自主化」，係指工會運作的獨立與自決，亦即工會主體地位的確立與意志的自主表現，均不受外力控制或改變。簡單的說，就是工會能夠自己當家作主。獨立思維，獨立行動，充分表現勞動者的意志。國內在檢視工會的自主性，通常以工會能否超脫政府、政黨和資方宰制為觀察，此乃因我國工會發展過程中，對來自法制與行政的干預早已馴化，對政黨的操控與利用也習以為常，而對資方的威嚇與利誘則難以抗拒，因此來自這三方的干預力量以不同的形式或強度，左右著工會的動態發展。尤其在戒嚴時期，國民黨全面控制工會職員的改選、列席指導工會的議事、阻止工會的群眾抗議與順法抗爭，或以一定職位收買工會幹部，都是經常被批判的舉措。2000年，政黨輪替後的工會生態環境，並未如勞動族群的期待獲得改善，工會法制一如往昔，政府對工會的「行政指導」依然可見斧鑿，經費補助更分藍綠，工會的政黨傾向出現板塊移動，而全國性工會也正式分裂。解嚴前後短暫出現的工運榮景，亦終如海市蜃樓。至於來自資方對工會的干預部分，則與廠場工會的結構性掙限有關，而部分企業經營者對工會的疑慮與敵視，以及員工對工會的疏離，也是廠場工會在缺乏資源下動輒得咎或投鼠忌器的原因。近來，工會自主化的議題愈來愈受關注，代表台灣工會幹部的反思與自覺，也是工會發展與改造的動力，吾人樂見此一發展情勢的脈動日益增強，惟對部分工會在追

求自主化過程所表現的偏執，則略感憂心。工會對自主化的迷思有二：

一、以為抗爭才自主化的表現

工會對重大勞工政策、法制與行政作為，經充分理解與客觀評估，確認欠缺公平與合理，不符合社會正義或不利於勞動者利益，適切表達工會意見後不為相關部門重視或接受，採取各種形式的批判與抗爭，基本上是面對挑戰所必要且重要的回應。

或是工會與資方就勞動關係相關事項進行協商，為打破僵局或確保利益，經踐履一定程序後，採取集體爭議手段，強化威嚇作用，也都是被視為表現工會自主意志與力量的必要行為。

對於上述情境而無力或怯於回應的工會，被視為「花瓶」、「閹雞」或「御用」，則屬咎由自取。對此，吾人並無不同看法，惟在講求以協商與對話代替對抗的今日，吾人認為工會經由勞動議題的創設、加工與論述，以「社會對話」的方式擴大共識的基礎，或以必要的遊說爭取立委支持其主張，也是彰顯工會自主力量的方式。換言之，工會的獨立性與自主性，應與工會對挑戰的回應方式無必然關係，而應就其回應過程是否不受外力所制約而定。以為抗爭才自主化的表現，吾人認為是一種偏執的迷思。

二、以為應與政黨保持距離才能確保工會自主性

勞動議題有其公共性，自然與政治無法切割，離開政治，勞工運動即難以呼吸。區域性的工運如此，全球化的工運尤其是如此。

許是國內工會經歷過去與政黨互動的不愉快或不健康的挫敗經驗，工會幹部與政黨關係呈現兩極化。與政黨疏離者對親近政黨者多持輕鄙，或以道德加以負面評價，認為以工會為進身之階，無異於對工運理想的背叛，與對工運理念的褻瀆。吾人認為這都是過度反應。

以日本工運為例，日本連合（總工會）長期支持民主黨，除在各重要選戰中為民主黨籍後選人強力助選外，其內部設立的政治中心，甚至早在選戰之初即參與後選人的推薦。日本工會介入政治之深，不知超過台灣工會數百倍，卻從未有人天真到質疑日本工會的獨立性或自主性。再觀英國總工會

（TUC）與工黨的連體關係，或美國勞聯－產組（AFL－CIO）對政黨活動的參與，亦未曾有人因此而否定其獨立性。

由此可知，工會與政黨的關係，對工會的自主性不必然有害，反而是成事的助力，其關鍵在於工會能否堅持其理念。工會與政黨的關係，似乎是國內工會必須重修的課程。

最後，吾人強調的是，工會自主性是一種相對而價值抽象的概念而已，並不是區分工會存在意義、功能或的標準。與其過度強調工會自主性，毋寧真誠面對工會活力化的問題。以大陸工會而觀，雖然其政經與社會體制，將工會型塑成政黨的群眾樞紐，工建與黨建同步，因而被國際工運團體認為獨立性不足，但其在大陸改革開放後，面對跨國企業湧入的勞動新情勢，卻能經由工會組建、集體合同、職工參與管理、維權行動等機制，使勞動條件的改善與經濟成長同步。大陸工會的活力與實質影響力，讓全球500大企業均不敢輕撓其鋒，孰能因其欠缺所謂的獨立自主性而否定其角色功能？當然，既獨立自主又具活力的工會，是最令人尊重又期待的勞動者組織。

本會勞動論壇
壇刊載至今已發行至第七期，非常感謝理事長、洪顧問、廖副秘書長、莊慶文、邱創田、余合盛…等人不吝賜稿，使得論壇內容深度、廣度兼具又切合時事。為使本論壇議題更多元、內容更豐富，歡迎各理監事踴躍賜稿並期許大家一起來共同努力經營，讓本會論壇能引起更多更廣的迴響。



一、前言

■莊慶文

勞資雙方看似處於同一光譜中兩個極端的個體或組織，但其中又有其不可分割與相互依存的關係，然依據行政院勞工委員會勞動統計資料顯示，勞資爭議案件自1992年的1,803件（37,949人）激增至2007年的19,729件（121,563人），分析其因，除經濟不景氣、產業資金外移與派遣勞動興起外，再加上大陸市場「磁吸效應」關廠歇業而致僱傭關係愈趨緊張與不穩定，積欠工資、拒給資遣費與施行無薪休假等問題更進一步引爆勞資雙方對立。但為何「集體休假」會引人側目，探究其中不難理解箇中緣由，而最重要的原因即在於集體休假這個行動背後另有一爭議的隱含目的存在，它不是為休假而休假（黃程貫，1993）。且若將集體休假視為罷工，在法律效果上將衍生更多難解的疑問（林更盛，2002）遂此，本文將彙整勞動法學專家之論述，針對集體休假之相關議題進行探討。

二、集體休假性質之探討

休假的目的在於回復勞動者之精神與體力，而達到其永續工作之目的（楊通軒，2007）。而集體休假乃是由許多個別勞工集合起來行使一個法律所明文規定他們應該享有的休假權，按理從法條上視之，應不會產生任何的法律爭議。惟當其隱含其他非屬休假目的時，則問題叢生。

（一）集體休假

集體休假係游走於罷工與休假兩個規範中的一個邊緣名詞（吳寧遠，1993）。事實上，勞工以集體意識進行集體休假，俾以達成勞工之爭議目的，其與勞工單純的休假有所不同，分析其法律性格，不難發現爭議行為為色彩（劉志鵬，1996）。學說上大多承認此類集體休假可構成爭議行為，惟對其合法性，尤其是應否認定此類罷工疑似行為或是否應以相同之處理程序與規範，則有差異的評價（林更盛，2002）。

（二）休假之假別

內政部76年1月6日台勞內字第462952號函略以，雇主如依勞動基準法第三十九條規定事前經徵得勞工同意於休假日工作，勞工即有在該休假日工作之義務，如勞工屆時未到工，除事先告知雇主或有正當理由者外，得由勞資雙方約定，予以曠工處分；又行政院77年6月14日台(77)勞字第15750號函釋：「公用事業勞工不按所輪班次工作，使雇主因應不及，而致無法維持其業務之正常運作，嚴重影響社會大眾生活秩序與社會安全，應可認定適用勞基法第四十條第一項所稱之『突發事件』，而有該條款要因之滿足而適用。」，換言之，依據勞基法第四十條規定，「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所訂勞工之假期。、、、」，且行政院勞工委員會84年7月7日台勞動二字第123423號輪班勞工曠工致使事業單位陷於不能繼續營運之情況，得依勞基法第三十二條第三項辦理，因此，雇主可以據此要求勞工不得於例假或國定假日集體休假，而似乎為集體休假隱憂打了預防針，但預防效果如何？

關於集體休假為休假權行使之合法性與否，以假日類別區隔茲下分述：

1.例假與國定假日：勞基法第三十六條規定，勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。第三十七條規定，紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。是以，倘工作日、例假日及國定假日未移置者，雇主要求於例假日與國定假工作出勤加班時，則依法須徵得勞工或工會同意，倘若勞工（工會）不同意假日出勤，則該休假權利當為合法權利之行使；反之，已同意假日出勤後，勞工再要求休假權利者，則應屬違法。至於工作日

集體休假之探討

與例假日及國定假日移置者，於未排定休假日之集體休假，亦屬違法。至於雇主根本未給予勞工休假者，因法律賦予休假權利而休假者，應認定該集體休假為合法權利之行使（蕭育仁，2002）。

2.特別休假：勞基法第三十八條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一年以上三年未滿者七日；三年以上五年未滿者十日；五年以上十年未滿者十四日；十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。另勞基法施行細則第二十四條第一項第二款規定，特別休假期間應由勞雇雙方協商排定之。因此，關鍵點在於依雙方協商約定賦予勞工或雇主特定日期之權利，來判斷集體休假的合法與否；而觀勞基法施行細則第二十四條第一項第三款意旨，則闡明原已排定之特別休假日，在可歸責於雇主的情況下，致勞工無法享有休假權益時，勞工仍可依法請求給付特別休假不休假出勤工資。

3.休假是否為權利之行使：1980年代德國法蘭克福機場領航員要求提高薪給及福利事項，結果雙方協商破裂，然卻未發生資方所預期的罷工，事件後的某日，所有的領航員集體請病假，造成機場癱瘓。而後，德國法院判定為勞工之「權利濫用」。準此反觀我國，此類薪給條件更迭實屬爭議之調整事項，本可經法定程序進行罷工向資方施壓，倘若勞動者以集體休假方式進行爭議行為，恐將淪為相同命運。且其中尚包含罷工期間的無工資請求權，即所謂的「No Work No Pay」概念，但如以集體休假的方式行之，就有工資請求權的產生（視集體休假假別而定），換言之，即把工資的不當風險，惡意的轉嫁到資方身上，隨即落得「違反公序良俗」等評價，最後以勞工集體請假的行動構成權利濫用作為結論收場（黃程貫，1993）。

三、勞工假集體休假行爭議行為之探討

蕭育仁（2002）指出，我國罷工權之行使受到常態與非常時期之法制雙重限制，遂此導致意圖規避罷工禁令的「集體休假」出現。集體休假戰術之所以能發揮相當程度效果，多半是以採用輪班制工廠的勞工為主，因為雇主有採取輪班方式之經營必需時，通常其生產活動具有連續性，不能怠緩或停止；輪班制勞工一旦集體休假，會紊亂生產秩序，施予雇主莫大壓力。而此應可歸因於我國現行之勞資爭議處理法制中，對於勞工進行爭議行為時之諸多法令設限，間接形成勞工望而卻步之困窘，於是集體休假乃成為輪班勞工抗爭時，一項游走法律邊緣的「技術犯規」伎倆，或者是「不得已的無奈」。

以下就我國勞工進行爭議之主要相關法令與程序進行瞭解：

（一）工會法第二十六條（罷工程序）

勞資或僱傭之爭議，非經過調解程序無效後，會員大會以無記名投票、經全體會員過半數之同意，不得宣

告罷工。工會於罷工時，不得妨害公共秩序之安寧及加危害於他人之生命、財產及身體自由。工會不得要求超過標準工資之加薪而宣告罷工。

（二）勞資爭議處理法第四條（事項分類）

本法所稱勞資爭議，為勞資權利事項與調整事項之爭議。權利事項之勞資爭議，係指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。調整事項之勞資爭議，係指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。

（三）勞資爭議處理法第五條（處理程序）

權利事項之勞資爭議，依本法所定之調解程序處理之。法院為處理前項勞資爭議，必要時應設勞工法庭。

（四）勞資爭議處理法第六條（處理程序）

調整事項之勞資爭議。依本法所定之調解、仲裁程序處理之。前項爭議之勞方當事人應為勞工團體或勞工十人以上。但事業單位勞工未滿十人者，經三分之二以上勞工同意，亦得為勞方當事人。

四、集體休假合法性之探討

傾向否定論述學者認為，假集體休假之名行罷工之實，不僅為權利之濫用，也違反了法律規範承認集體爭議之原意。惟反向思維者認為，集體休假可否視為罷工的脫法行為而進一步加以禁止或限制，則僅能依個案所涉及相關規定之目的個別加以判定，而非一概的以脫法行為觀點，全盤否認集體休假之可能合法性（林更盛，2002）。因此，勞工之集體休假若無其他法律基礎，則似有構成權利濫用之處。蓋休假權利之目的在於透過階段性的休息，保護勞工之健康、維護勞動品質，而非契約上請求權之貫徹。若藉休假權利之行使以達其他目的，則權利之目的與行使手段互不吻合，難認其為合法。故勞工所企求者係罷工之爭議目的而所主張勞動契約中之休假權，則易構成權利濫用，難具合法性。惟勞工集體休假事件若為單純勞動契約上請求權之貫徹，則依其情事可構成工作拒絕權之集體行使，自屬合法（黃程貫，1988）。況且，爭議行為合法與否，仍涉及勞動者應否負擔民事責任、刑事責任與懲戒責任。

陳繼盛（1990）認為勞資爭議不外乎是勞工工作權與雇主財產權之矛盾衝突，正當性的判斷，須就整體現行法律程序與健全之社會通念加以考量，其範疇包括主體、目的、程序與手段之正當性，泛指進行爭議行為之主體正當、改善或維持勞動條件、提高勞工經濟地位、增進勞工正當權益目的之明確與依照相關法令規範之程序及和平方式之爭議手段且以「公共福祉」為其間利益之平衡點視為高指導原則（衛民、許繼峰，2007）。

此外，林更盛（2002）參照英美學說及基於限制脫法行為之觀點，認為罷工與集體休假皆具有多數人合意及停止工作兩者共同外觀，又勞工有義務不干擾雇主之營運，如果勞工以法律或團體協約為憑藉，刻意干擾雇主經營並造成混亂，實難謂沒有違反勞動契約。

綜析相關案例中，較常發生的爭議大多涉及積欠工資、加班費等情事，然基本上這些都是所謂的權利事項，如果以民法的角度視之，其應屬所謂的資方債務不履行的範疇，勞方就符合民法第264條同時履行抗辯權的適用。若自勞動基準法觀之，則有第27條請求主管機關之限期命令給付與第14條第1項第5款，雇主不依勞動契約給付工作報酬時，勞工得不經預告終止契約等權益。爰倘以集體休假方式來對雇主進行施壓，將難免弱化主張權益手段之正當性。

※ 本文未完請續讀 第四版《集體休假之探討》



※ 承上文 第三版《集體休假之探討》

五、集體休假是否為罷工之探討

黃越欽（2001）認為罷工係單純勞動之休止、生產秩序之中斷，為多數勞動者之共同行為，主要目的在勞動條件之維持、改善，並以締結或修訂團體協約為目標。法律上之所以承認勞工有罷工之權，無非是認為勞工處於締約劣勢情形下，既無法透過個別勞動契約以獲得適當的勞動條件，為保護勞工，法律上乃賦予其能透過集體組織（團結權：組織工會）及力量（爭議權：爭議行為）來與雇主協商（協商權：對等談判），獲得較公平的結果（團體協約）。而罷工即是作為勞方於協商時向資方施加壓力的一種手段。然集體休假則與其有別，蓋勞方在個別契約法上若有休假之權，則此權利行使的結果，既無違反勞動契約可言，自亦無另外探詢其有無違法事由之必要（林更盛，2002）。

楊通軒（1998）亦指出，罷工之定義應採取廣義說，亦即無須在定義階段即加入價值判斷。而且罷工應限於消極的不提供勞務，換言之，罷工與其他附屬的爭議行為仍須加以區分，罷工不宜採取所謂的浮動定義，而促使罷工行動可能性之非法附屬的爭議行為受致合法評價。而以集體預告終止契約或集體休假的方式進行爭議行為者，均難免於權力濫用之疑慮（楊通軒，2007）。

德國勞動法通說認為，罷工之目的既然在要求勞動條件之提升，而有別於如戰爭一般之旨在於消滅對方，故必須考量於爭議結束後，當事人仍將繼續其勞動關係為前提，而為使資方於爭議事件結束後，仍能繼續維持其生產經營、並為避免第三人不可預期之損失，勞方於罷工期間仍有提供所謂的維持性與緊急性勞務（Erhaltungs-und Notarbeiten）的義務，例如為避免人員、廠房或機器等損害，以及為使雇方於爭議結束後能及時復工所必要者等相關勞務。

六、結論與建議

誠如 Oliver Wendell Holmes 所言「資本的累積是明顯而有力的，而勞工的結合是有必要且值得的對應，如此勞資爭議才能合理平等的進行，就如同允許資本結合來獲取最大的利潤，必須容許勞工結合以爭論說服的手段，來為他們付出的努力爭取最大的對價，如此勞資雙方才有同等的自由（王松柏，1998）。

筆者與蕭育仁（2002）之看法一致，均認為「不論認為集體休假是休假權、罷工權或同時履行抗辯權之行使，皆應受權利濫用之審查。」然集體休假所引發社會秩序之影響乃屬必然，但基於程度之高低與是否造成社會混亂之實況而定，倘若僅是個別企業生產秩序之動盪，社會一般大眾應有接受他人權利行使的觀念。並應有明辨是非曲直之社會道德勇氣。

為避免發生「以集體休假行罷工之實」的勞資爭議事件造成政府法令適用矛盾、資方生產秩序受損、勞工喪失爭議手段正當性，茲建議如次：

- 1.政府：**勞工主管機關對於不合時宜或窒礙難行之勞動法令與勞資爭議處理法制、規範、處理程序、機構等因儘速進行一完整系統性的修正與整合；諸如，權利事項與調整事項之分類必要性、休假彈性迴歸勞資協商機制與爭議期間冷卻期規範等。此外，勞資爭議事件之處理須著重於預應（proactive）而非反應（reactive），因此，勞工主管機關對於教育訓練的對象，應自工會團體擴大到資方團體，亦應自現職勞工延伸至未來勞工或雇主，即現仍在學學生，期深植並強化法治觀念，提前建置職場權益義務平衡與應有之態度。
- 2.雇主：**雇主應正視勞工為企業發展之重要資產而非生產工具，除營造樂活與安全之職場環境外，對於勞工之工作生活品質亦應妥置，尤其針對前文所述，「以集體休假行罷工之實」者大都出現於連續生產線或需輪值班之業種，更應體恤違反生理時鐘及犧牲一般性星期例假之輪班工作者的付出，不應被視為「必然」而以略之。此外，消極性的行政流程，如輪值班之提前排定，公告期間滿足、請假程序的周延與明定（勞動契約或工作規則）以及積極性勞資溝通與特定的議題協商（團體協約）等，均可預應此類事件發生。
- 3.勞工：**勞工方面則必須體認唯有與企業主共存共榮，方有權利及福利爭取之空間，而在無違法之虞下，亦應考量訴求事項之雇主支付能力，避免殺雞取卵式的義氣之爭，破壞事後仍需維繫之「勞資夥伴關係」。即便當權益受損或有薪資福利調整需求時，亦應依循現有法制規範進行訴求，並認知到非理性之爭議行為，將模糊且弱化議題核心，因此，衡酌爭議主體、目的、程序與手段之正當及合法性，於預防資方不當勞動對待的同時，彰顯勞工爭取權利之合情基礎、合理本質與合法主張。此外，工會應以合作擺脫與資方對抗的刻板角色，而工會幹部亦應提升勞工法學素養並以高道德標準自許，由內而外提高整體優質形象與專業實力，方可凝聚不容小覷的會員向心力與認同感，如此即可使雇主產生無形的自體壓力，進而使之不致踰越。縱有侵害勞工權益情事發生，工會亦得憑藉著保護勞工權益的法令及適宜之爭議行為，有效嚇阻資方不當管理行為，而非採行具爭論且易受負面評價之行動策略。（全文完）

參考文獻

王松柏，1998，「勞資爭議行為之法律效果」，收錄於《勞動法裁判選輯》，pp.608-655。
林更盛，2002，「論作為爭議手段之勞工集體休假—評最高法院八十四年台上字第一〇七四號判決」，月旦法學雜誌，第69期，pp.155-162。
吳寧遠，1993，「勞工集體休假之法律問題」，收錄於《中國比較法學會學報》，第13輯，pp.483-527。
黃程貫，1988，「由罷工權及工作拒絕權之法律性質談勞工之集體休假」，政大法學評論，37期，pp.107-115。
黃程貫，1993，「勞工集體休假之法律問題」，收錄於《中國比較法學會學報》，第13輯，pp.483-527。
黃越欽，2001，勞動法新論，台北：翰蘆圖書。
鄭津津，2006，職場與法律，台北：新學林。
楊通軒，1998，「爭議行為之合法性之判斷基準」，勞動法裁判選輯，pp.540-567。
楊通軒，2007，集體勞動法—理論與實務，台北：五南。
衛民、許繼峰，2007，勞資關係與爭議問題，台北：國立空中大學。
蕭育仁，2002，「勞工集體休假法律問題之研究」，嘉義：中正大學勞工研究所碩士論文，未出版。

勞委會

於10月3日

假中信飯店

推動汽車產

業別之社會

對話機制，包

含勞、資、政

社會夥伴關係與三方諮商

■ 邱 創 田

三方的對話，促使勞資雙方建立真正的社會夥伴關係，並就獎勵環保節能車研發，鼓勵現有車輛汰舊換新，及新車貨物稅、牌照稅及燃料稅減免和補助換購環保節能車輛、鼓勵4C(car)IT研發等，邀集勞、資、政專家學者齊聚一堂對各廠關注的議題進行資訊交換、意見諮商，建立勞資雙方共同為台灣汽車產業共榮共存的理念。

有關政府應提出具體有效配套措施，改善車輛生產、外銷、研發等環境，以保障勞工工作權，本人對尋求勞資政三方共同關注未來經濟勞動或社會發展對話議題，謹提出淺見如下：

一、汽車同業勞資關係

汽車廠的勞資關係，因為資方經營代表都有日本或美國技術母廠工會的認知，也充分建立勞資對話機制，關於公司和員工的一體兩面，如果絕對合理就沒有爭議，當然也有意見相左的時候，工會幹部與資方代表如何學習共同決定對的事，就是考驗彼此的智慧。以目前而言，雖有一時的爭議，但大多處於如車之雙軸，同行並進、共榮共存的理念居多，所以當政府的政策形成，勞資雙方經過溝通後，在工作權的保障與福利的爭取之間得到平衡，並不會過度執著於某一個立場，而是基於互利策略思考、訊息充份轉達會員，建立相互體諒，達成利益共享共識，創造更好的公司遠景。

二、勞工在協商談判最終妥協居多的原因

勞工政策一直只在模仿歐美及日本，對韓國、印度的強悍工會又敬謝不敏，更奇怪的是台灣工會組織分崩離析各立山頭，民主思想前衛但守法素養不足，對於政府政策形成更是人人有意見，各個沒主張，形成一人一把號各吹各的調，到最後勞工還是等不到迎頭趕上的勞工法令。

窮則變變則通，工會幹部的衝撞政策不是萬靈丹，也可以用協商代替對抗，例如，雖有不少雇主以虧損及業務緊縮為由進行遷廠及裁員，但基層要的祇是既有權益和工作權的確保，故可以用薪資凍漲為讓步協商。既然勞基法的調動五原則敵不過工廠的業務需要或預防失業性調動，俗話說：留得青山在不怕沒材燒，其實就台船、國泰都有過退讓性談判經驗，雖然不盡然是最好的，但也是確保工作權的方法之一。

三、同業社會對話意願不足的看法

同業基本上因為經營商機及獲利考量其實是對立的，尤其是市場萎縮、生產停工，在這紅海的殺戮戰場上適者生存的理論，市佔率決定企業未來發展空間。兄弟登山尚且各自努力，每家汽車廠都因為設備利用率低，及背負沉重人事包袱怎麼可能僅憑一句口號就讓同業共存。

若勞委會推動的社會對話經過勞工團體、資方決策單位、政府相關部會和專家學者等形成的共識是足以影響行政、立法並由政府當排頭的雁行理論依屬性專業分工推動層次授予產業發展，創造更多附加價值的藍海政策讓企業經營免於恐懼，才能匯集同業做長遠發展衛星夥伴關係。

所以唯有政府積極修法符合亞太運營計畫，建立企業投資信心並約束勞資合作、發展企業國際化能力，否則社會對話機制除了獎勵十年以上老舊車輛汰換，提供換購新車補助款；及中古車出口退還部分貨物稅，折抵換購新車款外。還是無法結合4C(car)IT研發，提升企業研發投資及改變企業存亡競爭的事實。（全文完）



勞委會（十月）勞動訊息

項次	張貼日期	標 題
1	10/01	創業鳳凰婦女貸款 100 萬元 2 年零利率 10 月 1 日開跑
2	10/03	颱風出勤首重安全，是否增訂「颱風假」，仍需斟酌
3	10/03	「2008 人力創新獎」頒獎活動
4	10/06	企業雇主進用身障員工是公司莫大的收穫—身障人力，企業好助力
5	10/09	身心障礙者就業新職類！「身心障礙者居家值機計畫」公開招募值機人員
6	10/14	勞工工作與訓練
7	10/16	中央地方合作共享資訊有效預警勞資爭議保障勞工工作權
8	10/17	垃圾清運風險高，攀立車尾易肇災
9	10/20	勞委會盛大舉行「金展獎」頒獎典禮，獎勵進用身障員工績優之機關（構）
10	10/22	勞委會宣布「立即上工」等多項重要就業措施，協助失業者開啟就業之門
11	10/22	勞委會潘副主委蒞臨第一屆安全伙伴年會致詞並頒發台塑等 14 單位
12	10/23	立即上工計劃，工總允諾 5000 個名額
13	10/24	創新行動給你高品質的創業課程
14	10/26	就業保險基金財務健全，可充分保障失業勞工權益
15	10/27	找到位子、換對位子，全國就業 e 網助您一臂之力
16	10/27	勞委會重申立即上工計畫屬勞資雙方僱用關係，雇主應依勞基法相關規定辦理
17	10/30	針對「中高齡就業促進聯盟」訴求，勞委會接受陳情並將加以研議
18	10/31	大法官開啟按摩業大門勞委會宣示將加強視障者就業服務

詳細內容請參閱 行政院勞工委員會 網址：<http://www.cla.gov.tw/>

•Taiwan Federation of Labor