

# 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

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

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 13 期

### 五一勞動節暨模範勞工表揚大會致詞

## 經濟危機中的勞動尊嚴

■ 董文雅

今年勞動節是非常特別的一年，令人百感交集。由於全球經濟受到金融海嘯的衝擊，出現百年僅見的衰退，各國經濟不景氣，就業市場出現大量裁員和凍結薪資的情形，全球勞工成為金融危機的代罪羔羊。

台灣出口導向的淺碟型經濟體系，很自然受到國際經濟情勢惡化的衝擊，出現嚴重的出口衰退，企業陷入經營的困境。裁員和無薪休假帶給勞工生活極大的壓力和痛苦。雖然政府採取一系列振興經濟和挽救失業的積極行動，但因為大多屬於短期的應急措施，能否有效解決勞工面臨的失業與生活危機，仍待進一步檢視。台灣總工會做為全國性工會組織之一，對於當前險峻的經濟與就業情勢，我們除了建議政府應注意結構的調整及社會安全網的強化，我們對失業勞工的處境，更多了幾分憂慮與關懷，因此對於失業給付期間的延長，我們堅定向政府提出建言，並獲得政府具體的回應。

值得欣慰的是，在全球經濟危機中，我們看到台灣勞工理性而堅毅的表現，我們並沒有因身處困境而對企業進行非理性的報復或攻擊，我們既不像法國勞工綁架老闆，也沒有像英國工會因外勞而罷工，我們對政府的施政雖有一些批評，但我們仍堅持為經濟與就業而努力，我們並不輕易走向街頭，因為我們知道這次經濟風暴來自國際，並不是



我們所能控制或左右。我們能做的，就是在挫折中不喪志，在困境中充實自我，放低身段為求再一次的飛躍。今天，接受表揚模範勞工都是在經濟危機中堅定向前的勞工楷模，我們謹表達最高的敬意和祝賀。

美國歐巴馬總統強調勞工運動是建立中產階級的主要力量，而今年 4 月初在英國倫敦舉行的 G20 高峰會，我們看到全球工會呼籲各國政府應該採取「人民優先」、「投資人民」的發展策略，藉以平衡長期以來重視經濟而輕忽社會的不公平現象。在今天的表揚大會，我們也要大聲呼籲政府應遵守國際勞工組織的核心勞動基準，加強勞資政三方對話的運作，為提升勞動生活品質和尊嚴勞動建構完善的基礎架構。(全文完)

#### 修法說明：

「就業保險法部分條文」業經總統 98 年 4 月 22 日修正公布，行政院定自 98 年 5 月 1 日施行。未來就業安全保障更上一層樓，所有 550 萬名參加就業保險的受僱勞工均可受惠。

#### 修正重點：

1. 加保年齡上限由 60 歲提高至 65 歲。
2. 擴大納保對象：本國人之外籍配偶、大陸及港澳地區配偶依法在臺工作者，納入就業保險適用對象。
3. 增列發給育嬰留職停薪津貼：勞工參加就業保險年資累計滿 1 年，育有 3 歲以下子女，依性別工作平等法的規定，辦理育嬰留職停薪者，不論父或母都可申請津貼。給付標準則按被保險人平均月投保薪資 60% 計算，每一子女父母各得請領最長 6 個月，合計最長可領 12 個月。
4. 延長中高齡及身心障礙失業者失業給付期間至 9 個月。
5. 失業勞工依扶養眷屬人數加給給付或津貼：增列有扶養無工作收入的配偶、未成年子女或身心障礙子女，每一人可加發平均月投保薪資 10%，最多加計 20%，故給付或津貼標準最高可領到平均月投保薪資的 80%。
6. 增列得辦理僱用安定、創業協助等促進就業措施，協助企業與勞工一起渡過經營困難期，發揮穩定就業的功能。

勞委會新聞稿之二

修正就業保險法，育嬰留職停薪津貼、失業給付



邊陲

勞動市場

的



與

危機

■ 莊慶文

教育部提出的「大專生企業職場實習方案」是否真的讓不肖企業前腳資遣員工、後腳隨即申請補助免費大專生？立即上工計畫是否造成輪流失業？公部門短期就業促進措施或各部會就業促進方案是否讓公部門變成全國最大的派遣單位？就業博覽會上屢屢號稱數十萬工作機會釋放是否重複計算或美化數據？98年3月份失業率已達5.81%，是否意謂即將突破6%之信心關卡？到底是金融風暴衝擊力量過遽還是政府應變不及？到底是在救失業率還是救失業問題？到底????????????????????

面對社會各界的疑慮與批判，相信您一定與筆者有相同的感觸，而且想問——誰能告訴我們，在現今渾沌的職場氛圍中，何時能撥雲見日，柳暗花明又一村。

但上開議題都是產、官、學及媒體整天24小時放送、放炮及放利多的議題，所涉相關單位總能投以關愛的眼神並伸出援手，解決或釋疑僅是程度問題罷了！筆者無須雪中送炭、歌功頌德，更不願落井下石、唱衰政策。但「邊陲勞動市場的競逐與危機」議題鮮少人深入探究，卻值得執政當局警惕及你我深思。

還記得前些時日各大報章媒體喧囂塵上的披露大專院校輟學率激增事件，造成許多學校本因少子化的影響已提前施行「小班制」排班模式者，更是雪上加霜，頓時課程減班、老師教學時數下降，連帶學校周遭之各種商業活動亦遭受波即，以致各大專院校行政單位無不卯足全力的大費周章，企圖找回「尚未註冊的學生」，惟可曾想過，這些學生沒有在寒暑假結束後回到校園，那除了「宅男、宅女」或「啃老族」外，「學生」跑到哪裡去了？答案很可

能是當「廉價勞工去了」！筆者嚐試推論後，不禁毛骨悚然打起冷顫和哆嗦。爰茲下分述探討。

首先，導致學生離開學校提前進入職場的原因，大都指向金融風暴致渠等學生父母（勞工）暴露於勞動條件下降、無薪假甚至是資遣的陰影中，收入來源與額度充滿不確定性風險，然當父母難以持續供給子女（學生）繼續求學之基本支出時，即易身陷「斷炊」與「斷學」危機。無奈的現實窘境，迫使學生中斷學習，而提前向職場報到。

其次，提前進入職場的學生帶著「半生不熟」的專業，是難以進入產業核心職務的，因此，僅能游離於職場之最外圍的非技術或低階技術甚至是勞務性之邊陲職務。霎時年輕、體力充沛、可塑性高且低工資要求的「新鮮勞工」大舉進場的結果，使得原先即有勞動條件低落與僱傭不安定特性之邊陲職務勞工，受到「殺很大」的排擠，而受到排擠的勞工通常是低學歷、低專業、低收入、婦女、中高齡或身心障礙等弱勢族群，倘真不幸失業，在現今的經濟環境下，可以轉換工作的機會是奢求，離開後欲再重返職場則有如足履荊棘之途，且負面效應直接衝擊渠等勞工之子女，造成「我失業，我的兒子畢不了業，兒子休學賺錢找職業，再害人家的父母又失業」之諷刺性惡性循環。

再者，價格由市場決定的機制浮掠，事業主發覺就業市場人力供過於求時，自然順理成章的要求降低人事成本，而留任勞工須與雇主共體時艱，面對降低勞動條件的「協商」時，僅能先點頭同意後再安慰自己「有工作總比失業好」。另一方面，新任勞工則開始削價競爭甚至降價求售，導致市場勞動條件均值驟然向下沉淪，勞工想藉由工作報酬改善生活的程度與期程受到壓抑。

最後，若干年過去，經濟也復甦了，上開所述的那些專業「半生不熟」的廉價勞工，可擁有核心職能進入人力金字塔的中高階層嗎？能再回校園學習以強化職場競爭力嗎？能提升薪資所得改善生活水準嗎？有足夠的經濟能力給予下一代不再重蹈噩夢嗎？然著實令人堪慮的是，社會階級與貧富差距的擴大，大前研一的「M型社會」僅是突顯中產階級的沒落，那台灣會不會演變成「ㄣ型社會」型態，而工業革命時代的「奴工」與「血汗工廠」是否復辟，讓人不寒而慄。

綜上，當勞委會無所不用其極救失業的同時，教育部的預算是要用在學生教育經費上，但當一大群學生不見時，那教育部的預算會不會「消化不良」？因此，建議相關部會應積極研擬降低學生及家長之負擔良方，「將有效的政策推出去，期有效的把學生找回來」，及時化解惡性循環擴展所致之影響範圍與時間。是以，筆者認為，運用預算挹注直接大幅降低學費及提高助學與生活貸款額度並降低利息負擔（甚至條件式免息）與償還期程等措施，應是現階段較易可收立竿見影功效之策，其他部分再由勞委會之就業安全體系與其他社會福利資源網絡予以補強。總之，如果一開始漠視花小錢可在溫室系統裡呵護成長中的幼苗而不為，鄉愿的靜待日後再花大錢輔以施肥、扶正、修剪或移植等作業時，都將事倍功半且效能不彰。因此，如何避免「在學學生」於未完成學業前湧入就業市場，形塑「惡性循環」氛圍，當為勞委會與教育部等單位刻不容緩之政策思維。

執政者請加油！不要辜負人民對您的期待，讓下一階段街頭傳出的是喝采而非民怨。（全文完）

立法院三讀通過

就服法修正案

獨力負擔家計者

及長期失業者

將優先享有多項就業協助措施

勞委會

新聞稿 之三

- 發佈單位：新聞聯絡室
- 發佈日期：2009-04-21
- 業務單位：職業訓練局

為加強照顧就業弱勢者，立法院於今（21）日三讀通過就業服務法修正案，將獨力負擔家計者及長期失業者納入就業服務法第24條特定對象，可獲得政府優先提供相關就業輔導措施。

針對前揭二類身份之求職者，勞委會已先於今（98）年4月1日以行政命令將「獨力負擔家計者」及「長期失業者」納入就業服務法第24條第一項第六款中央主管機關所指定之特定對象。今進一步明定於就業服務法，使其權益保障更臻完善。勞委會主委王如玄表示，透過此次修法，希望鼓勵獨力負擔家計者利用公立就業服務機構提供的多項就業促進措施，積極投入就業市場，提昇經濟自主能力，安定家庭生活；同時強化長期失業者就業能力，協助重返就業市場，增強社會適應力。

依據本次修正內容，除將原就業服務法第24條第1項第1款的「負擔家計婦女」修正擴大為「獨力負擔家計者」對象外，並定義連續失業期間達1年以上，且辦理勞工保險退保當日前3年內，保險年資合計滿6個月以上，並於最近1個月內向公立就業服務機構辦理求職登記者，即屬「長期失業者」，可與現行就業服務法所訂中高齡者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者、更生受保護人等特定對象，共同優先獲得政府提供之就業諮詢及輔導，並可依相關規定申請職訓生活津貼、求職交通補助金、臨時工作津貼，同時全額補助職業訓練費用；經雇主僱用時，雇主亦得申請僱用獎助津貼，以加強「獨力負擔家計者」及「長期失業者」就業能力，協助排除就業障礙，達成經濟自立，提高勞動力參與率。

\*\*\*\*\* 各項就業促進措施相關訊息 \*\*\*\*\*

1. 各地公立就業服務站洽詢
2. 「全國就業e網」（<http://www.ejob.gov.tw>）
3. 撥打24小時免付費就業服務專線 0800-777-888



## 日本連合東京副會長 高須則幸訪問紀要

## 雇用安定與創出

■ 洪清海

2009年4月24日，台灣總工會舉行表揚模範勞工大會及會員代表大會，邀請姐妹會日本連合東京參與盛會，訪問團一行五人由連合東京副會長高須則幸率領，受到台灣總工會幹部和會員代表的熱烈歡迎。台灣總工會自1994年與連合東京正式簽訂友好交流協議，雙方互訪已成為制度化運作，彼此情誼深厚，彌足珍惜。筆者為了深化兩會之交流，加強勞動資訊與經驗分享，特別經由事前諮詢與協調作業，安排於代表大會召開前進行訪談。台灣總工會參與訪談者包括青工會和婦工會的部分委員，目的在於增加國際工運交流的體驗。

## 茲就訪談的內容扼要整理如次：

一、受到美國金融危機之影響，日本出口呈現衰退，2008年第4季實質GDP成長率較前年同期下降12.7%。經濟的惡化，迅即反應出就業市場的脆弱與不安。為了面對日本雇用情勢的嚴峻變化，日本雇主團體「經團連」與總工會「連合」於2009年1月15日聯合發表「雇用安定與創出」的勞資共同宣言，建議政府「降低雇主調整助成金」的申請條件，簡化手續，擴大助成率；「降低失業給付申請要件」，並及早擴大雇用保險制度的適用範圍；「擴大公共職業訓練」，協助失業者轉業，經由訓練職類多樣化，訓練期間長期化及技能升級的努力，使勞工的技能符合社會及企業需求。在雇用創出部分，則建議政府加強物流、交通、公共設施、耕地再生(法人經營)及育林雇用支援，強化通訊電子基本設施，擴充大學IT人才的培育，電動汽車的開發，以及擴大其他有關創新技術的投資等，期能厚實未來競爭力的基礎。此外，有關國民生活福祉的基礎設施，如高齡者的多樣住宅，看護設施及托兒設施的擴充，照顧和保育職類的復職援助和資格的取得等，均是創造新的就業機會和促進國民生活福祉的可行方向。

勞雇雙方有關雇用安定與創出的共同宣言，代表日本勞資攜手共抗經濟危機的決心與主張，經團連會長御手洗和連合會長高木復於2009年3月3日聯合致函首相麻生，籲請政府重視勞雇團體的共同主張，採取具體行動促進就業的安定與創出。

二、日本連合為了實現創新就業機會的主張，提出「180萬人雇用創出方

案」，以三年為期，創造180萬個工作機會，期使失業率降至3%以下。該就業機會創新的領域包括(1)醫療、看護、保育人員86萬人；(2)就業服務和外籍勞動翻譯人員16萬人；(3)公立學校教師及協助人員13萬人；(4)能源再、綠能建築和節能交通運輸等產業30萬人；(5)永續性農業，森林和水產業就業人員25萬人；(6)道路有關的改善工程，包括電氣、電話的共溝化，信號、街燈的省能源設施改善，以及改善交通阻塞等設施，合計約10萬人。

三、日本連合東京的會長遠藤幸男於2009年2月27日致函東京都知事石原，提出「緊急雇用對策、雇用創出和離職者支援有關建言」。對於失業率的升高，求供倍數的下跌，以及3月非正職勞動失業人數高達124,802人，表示高度關心。遠藤提出強化雇用對策窗口，擴充專業就業服務人力，提供就業資訊，生活貸款、雇用諮詢等建議。對於中途解除勞動契約的失業者，建議政府應加強公共雇用安置，並改善企業雇用安定助成金的申請作業，提供經營困難企業必要的緊急貸款，達到雇用安定的目標。

四、2009年3月26日，日本連合會長高木剛致函勞動部長舩添要一，針對經濟危機中失業與所得減少等嚴峻情勢，提出降低國民健康保險費，實施低所得者和失業者保費免除或減免制度，以及強化社會保障制度機能的建議。其中包括對無預警解雇之失業者繼續參加雇用保險及保費的計算與減額，國民健康保險費的重新計算和減額，以及領取生活保護津貼和對未參加醫療保險者的協助。

五、連合東京將2009年4月21~28日訂為「就業支援週」，在總評會館，港勤勞福祉會館等地舉行一系列就業安置與諮詢服務。除了提供面對面的就業媒合，還包括「面談技巧」「履歷製作」「勞動法規諮詢」以及「生活諮詢」等服務。其中有關最低工資等勞動條件的現況，連合東京以單頁印刷方式廣為宣

導。例如東京都最低工資為時薪日幣766元，而鋼鐵業為832元，電氣和精密機械業為817，出版業為813元。月薪部份，18歲為15萬6千日幣，40歲則為23萬5千元。有關派遣勞動之勞動條件，則包括時薪300元以上，調薪明確化，轉為正職條件明確化，支付通勤交通費及享有慶弔休假等。連合東京期望經由勞動生活改善和薪資的調整來終止「格差社會」的惡化。

六、有關2009年「春鬥」的實效部分，高須副會長表示，受到經濟危機的影響，今年春鬥在基本俸給調整上面臨來自企業的極大阻力，各產業的談判均未能獲得實質成效，只能勉強維持「不下修」的結果。薪資和福利的未來調整，仍賴未來經營獲利的改善。而年終獎金部份，則約可維持在4個月的水準。

七、對於日本勞工運動是否朝向與社會改革運動「合流」的發展，因為受到訪談時間的限制，未能進一步交換意見。台灣總工會參與訪談的青工和婦工委員，亦因時間限制而無法暢所欲言，實為美中不足。

綜合以上所述，筆者認為日本工會體系對失業問題的回應，表現出積極而務實的態度，值得敬佩與效法。尤其工會體系與資方攜手合作，聯合要求日本政府應啟動緊急雇用對策，針對就業情勢的惡化採取「企業內雇用維持」和「創造新產業就業機會」兼籌並顧的作法，並從「擴充雇用調整助成金」、「雇用再生特別支付金」、「就業支援給付」「雇用保險改善」「國民保險費用減免」「就業服務與職業訓練的強化」等財務支持和行政的改革，在改善就業之外，兼顧到未來競爭力的提升。日本勞資雙方的共同宣言，其未來成效尚待觀察，但勞資之間因經濟危機而強化「合作基礎」，無疑是經濟危機意外帶來的最珍貴的社會資產。

## 為健全勞保財務

勞委會將持續與相關部會溝通

再審慎研議

勞工保險條例

修正事宜

## 勞委會新聞稿 之三

- 發佈單位：新聞聯絡室
- 發佈日期：2009-04-23

勞委會委員會議今(23)日提案討論勞工保險條例第15條及第69條修正案，將政府應補助之勞保費補助款，改由中央全額負擔；並增列勞工保險年金制度實施前之潛藏負債由政府分年撥補，同時明定中央政府負最後支付責任。會中決議應再繼續研究，並加強與相關部會溝通，俟提出更周延方案後再予討論。

## 勞委會表示，本次委員會針對本案作成兩項重要結論：

## 一、澄清本次修正係為馬總統解套的不實報導：

勞委會強調本次修法係為健全勞保財務，同時配合地方制度法修正，各縣市單獨或合併升格，將致直轄市政府欠費增加的問題，予以處理。故如修法通過後，未來新增之保費補助款，直接由中央全額負擔，以免中央補助款撥補地方政府後，地方政府未如數繳付勞保局，造成勞保局未來收取款項強制執行之困擾；至修法完成前直轄市政府已積欠之金額，依大法官釋字第550號解釋及最高行政法院判決，仍須償還。故絕無報載所稱為任何人解套的情形，勞保局目前已查封直轄市政府名下土地，未來仍將強力捍衛勞保基金權益，依法行政，不容許因修法而讓勞工的錢有絲毫的損失。

## 二、修法部分基於下列理由，應再予審慎研議：

- (一) 勞保年金法案通過時，行政院已請經建會就我國整體社會安全保障體系面臨之財務問題，包括勞保在內，予以通盤檢討、研議。目前經建會仍在研議階段，尚未獲得具體結論。
- (二) 事涉政府財政資源分配問題，宜先與相關部會充分溝通，取得共識。
- (三) 有關勞保潛藏負債由政府分年撥補部分，應併予考量後續細部規劃及相關配套措施。

勞委會進一步指出，針對委員所提意見，將會審慎研議，並持續與相關部會溝通、協調，另已責請勞保局辦理精算作業，並密切觀察勞保年金上路後，對財務之影響。



# 日本勞工運動的轉折

■ 洪清海

日本勞工運動向來是亞洲勞工運動的觀察性指標，正如同其經濟發展對亞太區域的制約與示範，包括台灣在內的亞太新興國家的勞工運動，多多少少帶有日本工運模式的影子。惟因各國政治經濟與文化發展狀況差異頗大，因而並未完全複製日本工運的體系與策略，使得亞太地區的工運呈現多元化的內涵，值得慶幸。隨著亞太地區新興經濟力量的崛起，各國依其現實環境變遷所誘發的勞工運動，其對應現實挑戰的「在地化」行動，將來必然更具特色，但對應全球化所必要的「全球視野」，也會使各國的勞工運動在注入共同元素後具有同質性。基此，筆者認為透過對日本勞工運動的觀察，某種程度上即是對台灣未來工運場景的描繪。

日本勞工運動從 1950 年代關注政治與社會改革開始，隨著 1970 年代經濟與產業結構的快速轉型，逐漸朝向以勞資集體協商為核心的經濟利益分配機制，再到 1990 年代對抗新自由主義的改革鬆綁，日本工會組織面臨會員流失與活力減弱的雙重危機。在經歷過政局更迭與經濟遲滯的「消失十年」(1990~2000 年)，日本勞工運動在「向下沉淪」中苦思轉型的方向與願景。此一期間，我們清楚看到勞資政三方諮詢機制的衰微，終身僱用制度的崩解，勞動派遣的出現，以及兩極「分化社會」的成型。如今，在全球經濟危機的衝擊下，日本勞工運動將如何回應就業不安定所帶來的「工作貧窮」(working poor)及社會安全網(social security net)的重建，正考驗著日本工會幹部的智慧、魄力與意志。

筆者最近閱讀一篇日本 weseda 大學比較勞動政策教授 Toru shinoda 先生的大作，對日本勞工運動的轉折過程有更進一步的理解。Toru 教授在亞太期刊(The Asia-Pacific Journal)以「年越派遣」及「工作貧窮」對日本勞動政策的微觀為題，對日本勞工運動的發展歷程有精闢的洞察。筆者僅就其論文之精華扼要整理如次：

一、2009 年元旦假期，由全國社區工會聯合會(National Federation of community union;2002)所發起的年越勞動派遣村計畫(Toshikoshi Hakenmura)提供失業而無家可歸的派遣勞工臨時安置服務。此一計畫在媒體的報導下成為震撼日本社會的大新聞，除成功募集捐款及日用物資，幫助無家的失業勞工享受到短暫寒冬中的溫暖外，並激起社會對勞動市場惡化所產生的「工作貧窮」議題的討論，引發勞動政策改革的呼聲。

二、Toru shinoda 教授分析年越派遣村計畫成功的關鍵，在於日本及國際媒體的強力報導，以及工會與非營利團體的攜手合作，創設了緊扣社會脈動的議題，所以成功喚起日本社會及政黨的關注，並因而吸納了社會改革的力量，為未來的勞工運動與社會改革的合流，提供一個新的聯合勞動陣線(united labor front)

三、日本在 1950 年代，以產業層級為主體的勞工運動與社會及政治運動緊密結合，提出「對其一的傷害即是對整體的傷害」(an injury to one is an injury to all)的口號，充滿高度社會連結的整體意識，因而使勞工運動含有濃厚的政治與社會改革的理想色彩。在此一衝撞政府體制的時期，工會組織率高達 50%，而且活力十足。到了 1970 年代，日本勞工運動進入「再結合」的階段(reunification)，大企業與工會的協商制度成為工會的全新舞台，「日本連合」變成大型商業工會主義(big business unionism)的政治代理機構，而「春鬥」則是此一階段的年度大戲。

四、1985 年開始，新自由主義在歐美興起，日本受其影響逐漸展開勞動市場「去規則化」(deregulation)的改革，非典型雇用型態成為企業人力資源彈性化及壓縮勞動成本的策略性工具。對於勞動派遣人力的運用，政策初期尚採用以職類控制的正面表列方式，但到了 1999 年派遣人力營業法(Dispatched manpower Business Act)通過，改採負面表列(negative list method)，擴大了勞動派遣人力的運用範圍。2004 年開放製造業使用派遣人力，勞動市場的脆弱性終於成為難以逆轉的困局。此一時期的勞工運動，雖然已注意到勞動市場鬆綁對勞動生活的負面衝擊，並開始展開對「去規則化」勞動政策的批判與對抗，但仍缺乏具體的行動計畫，中小企業勞工及勞動派遣等非典型勞工的利益，並未獲得工會系統的保護，日本工會的組織率因而持續呈現下滑，跌破 20%的低水位。

五、隨著日本就業型態多元化的發展，終身僱用制度快速崩解，取而代之的是大量的非正規勞動人力。據統計，2005 年女性部分工時勞動人口為 780 萬人，年輕部分工時及臨時人力約 340 萬人，短期契約工 280 萬人，派遣人力 110 萬人，此類非典型勞動族群的共同特徵，即是缺乏工作安全、薪資低、福利少。日本社會出現

大量的「工作貧窮」族群，自殺人數上升，社會貧富差距僅次於美國。2006 年，勞動市場去規則化的衝擊，更延伸到到所謂的「白領免除」(white collar exemption)，日本政府在企業的壓力下開始著手免除對管理性和自主性職務受雇者的勞動保護，包括工時的放寬及逾時工作免付加班費的修法行動，造成白領勞工的強烈反彈，政府才在政黨介入下於 2007 年放棄向企業傾斜的修法行動。

六、總括 2000 年以後的日本勞工運動變化，隱約可以看到日本總工會(連合)從「大企業工會主義」(big enterprise unionism)轉向「社會運動工會主義」(social movement unionism)的努力。工會開始注意勞動市場的變化，也開始調整中小企業與大型器企業在承包的不平衡權力關係，並提供非典型就業勞工的諮詢服務，開始進行非典型勞工的組織工會行動，強化就業族群共同利益與共同行動的連結，企圖為頹勢中的勞工運動尋找活水源泉。至於對外的協力關係，則展開與公民社會組織，政治團體及政黨在勞工議題上的合作，日本連合甚至開始與自民黨進行非正式的接觸，期能在勞動政策獲得支持，朝著勞動市場「重規則化」(re-regulation)的有利方向發展。

Toru shinoda 教授在論文中對「年越派遣村」從構思到執行的過程有生動的描述，對活動成功的因素也有歸納整理，並對此一活動的社會意涵，尤其對日本勞動政策的調整，也提出一些解讀和看法。對於日本社區工會聯合會能經由平日對外勞及派遣勞工的服務中，注意到勞動市場扭曲發展所形成的社會效應，筆者不得不對其社會洞察力表示敬佩，因為這正是工會組織所欠缺的重要元素。日本社區工會聯合會是日本連合的會員工會，其會員僅有 1000 餘人，組織規模不太，而且多為外勞派遣勞工及各類短期契約勞工，是弱勢族群的區域性組合，有別於企業或產業層級的工會。依其自身條件與資源，年越勞動派遣村活動計畫顯然超越其能力負擔。然而，事實證明一個能精確掌握社會脈動的行動，經由媒體的聚焦與報導，必能創造感動社會的力量，召喚潛藏於社會各階層的社會關懷與支持的意識和能量，使行動的張力與強度在瞬間加溫，意象更鮮活，效應更加顯著而持久。年越勞動派遣村是一次成功的社會支持行動，這是有目共睹的事實，但其社會意涵及效益是否將如 Toru 教授的分析與期待，則尚待進一步觀察。

總而言之，日本勞工運動與社會及政治改革行動的合流；勞工運動從對抗「去規則化」到「重規則化」的訴求；工會從專注於集體協商經濟利益的追逐轉向社會安全網的重建；以及勞工運動中有關媒體和政黨資源的充分運用等，構成日本勞工運動的新形態與內涵，這是台灣勞工運動可以借鏡之處。(全文完)

更多精彩內容

請看本會網站 <http://www.tpfl.org.tw>

勞動論壇、全球勞動

並竭誠歡迎全體理監事及各會員工會踴躍投稿