



日本部分工時勞工

與勞工保險

東華大學財經法律研究所助理教授 張鑫隆

問題之提出

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

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

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

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

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

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

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

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

ILO部分工時公約關於社會保險之規定

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



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

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

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



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

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

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

日本部分工時勞工的社會保障

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

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

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

一、職災保險

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

(一) 擬制生效之強制保險

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

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

(二) 給付內容

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

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

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

二、就業保險

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

日本職災給付一覽表

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



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

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

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

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

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

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

三、社會保險

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

日本失業給付計算一覽表

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

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

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

四、對我國之啓示

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

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

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

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

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



淺談台灣工時概況 與國際工時之比較

勞委會統計處科長 陳玉芳



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

2010年我國就業者週工時為43.60小時較2000年為低

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

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

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

表 1 就業者平均每人每週主要工作時數按性別、從業身分別分

單位：小時

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

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」。

亞洲工時普遍較歐美長 我國工時則為亞洲四小龍較低者

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





表 2 就業者平均工時

單位：小時

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

資料來源：各國官方統計網站。

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

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

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

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

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

表 3 就業者平均年工時

單位：小時

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

資料來源：中華民國－行政院主計處《薪資與生產力統計年報》。

新加坡－Yearbook of Manpower Statistics

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

其他－OECD (http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS_SEXAGE_I_R)

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

(2) 我國為非農業受僱者。

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

(4) 法國2006及2007年資料為估計值。

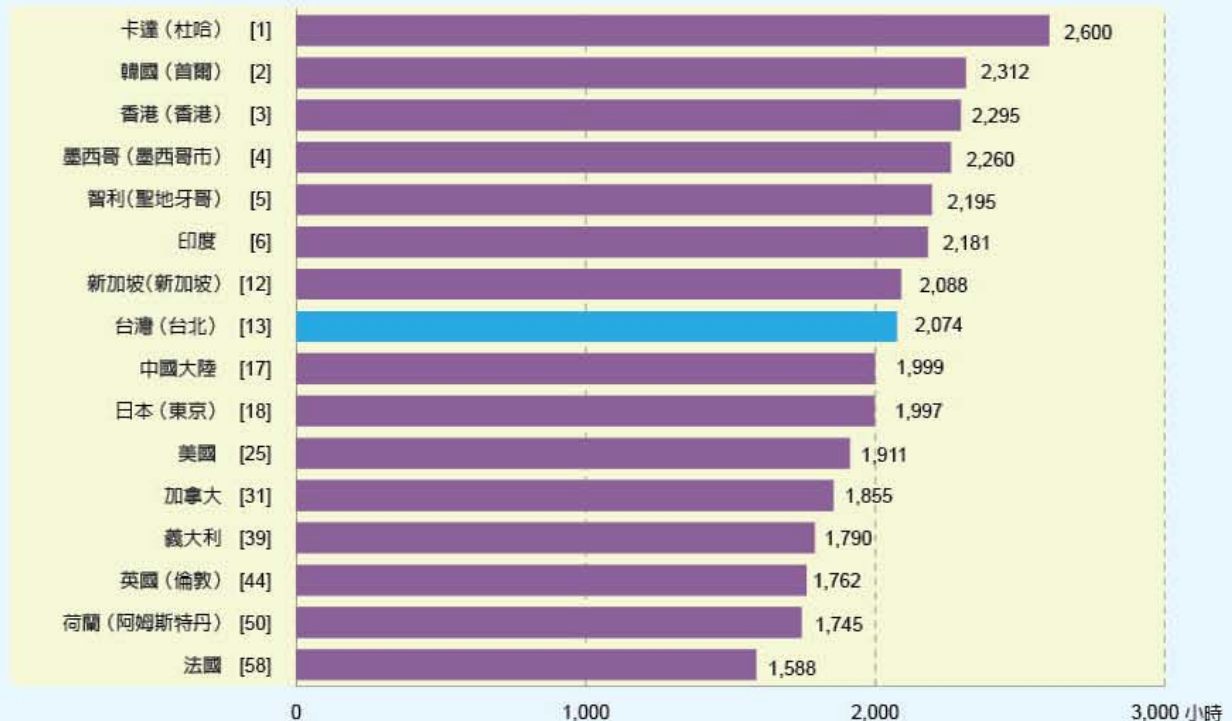


依《世界競爭力年報》 我國年工時排名第13

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

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

圖 1 2009 年各國平均年工時 (IMD)



資料來源：洛桑管理學院（IMD）2010年《世界競爭力年報》。

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

(2) [] 為排名順序。

各國工時差異原因

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

表 4 主要國家重要勞動統計指標（1999 年、2009 年）

單位：%

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

資料來源：(1) 女性勞動力參與率：

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

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

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

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

說明：(1) 勞動力參與率＝勞動力 / 民間人口。

(2) 美國及英國為 16 歲以上，其餘各國為 15 歲以上。



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



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

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

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

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

5 Fillon law。

表 5 主要國家正常工時、國定假日與特別休假天數之規定

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

資料來源：

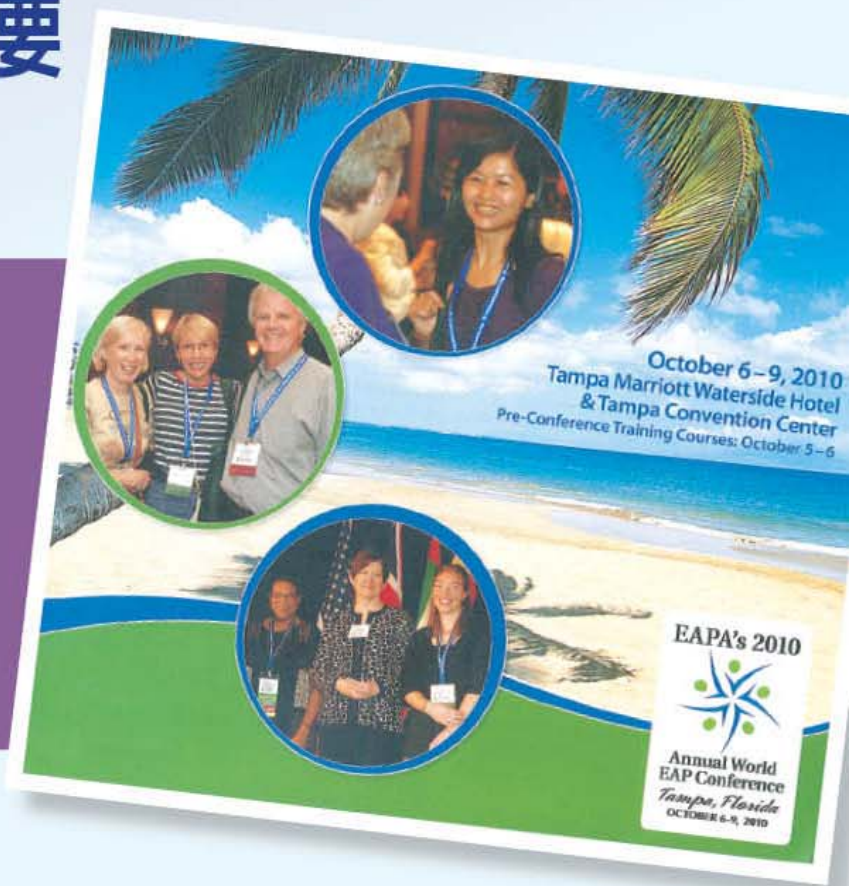
- (1) 正常工時：除德國由 ILO 網站取得，各國由官方網站取得。
- (2) 國定假日天數：香港官方網站取得，美國、加拿大、日本：國際勞動統計 (2010 年)。
英、德、法：Eurofound (2010.7), Working time developments 2009。
- (3) 特別休假天數：中華民國：《勞動基準法》、香港：《僱傭條例》。
韓國：勞動部，《勞動基準法》、新加坡：人力資源部，The Employment Act。
日本：厚生勞動省，《勞動基準法》、國際勞動統計 (2010 年)。
加拿大：http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/publications/employment_standards/hours.shtml、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



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

勞委會福利處科長 陳德進

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



緣起

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

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

業於金融海嘯後之初步復甦階段，變動過程中的重要性及發展策略。

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

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

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

工作表現不佳的員工，提高工作表現，增加企業組織的生產力。

「員工協助方案」主要內容與台灣推動過程

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

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

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



美國EAP新觀念介紹——職場內不同世代之員工

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

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

一、傳統族群

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

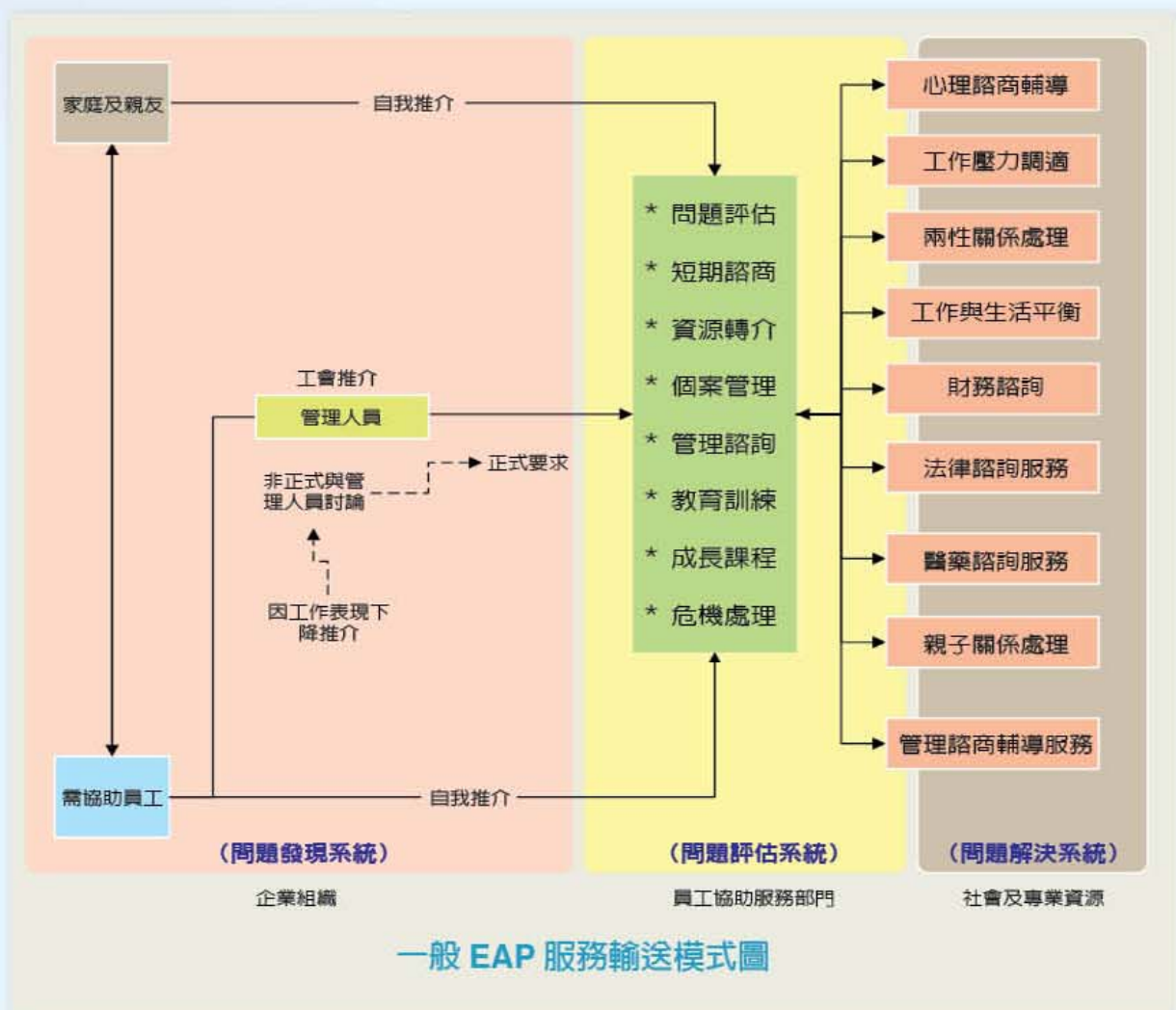
及多元職場甚感膽怯，「業精於勤而荒於嬉」為普遍工作倫理。

二、嬰兒潮

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

三、X世代

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



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

四、Y世代

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

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

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



職場四個世代比較表

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

心得與建議

一、受富士康事件之影響，政府支持企業推動員工協助方案刻不容緩

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

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

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

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

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

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

二、並非只有企業員工需要員工協助方案

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

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

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

三、政府扮演倡導者與教育者之角色

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



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

勞委會綜合規劃處科長 李仲辰

《勞工自由選擇法案》背景說明

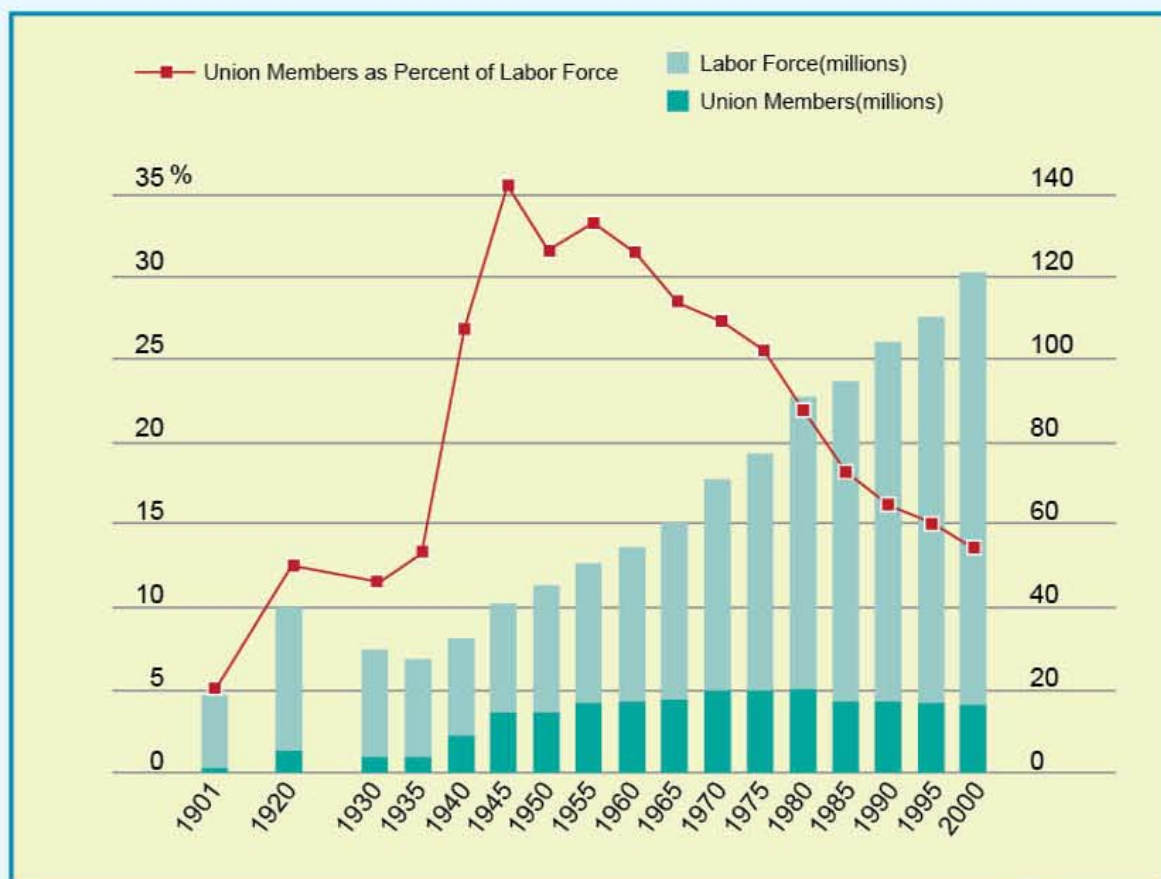
美國勞工加入工會的比率，自1945年達到36%的歷史高峰後，便開始呈現逐年下降的趨勢（如右頁圖）。另依據美國勞工部勞工統計局（BLS），於今（2011）年1月21日發布有關美國2010年工會會員組織概況調查報告，顯示美國勞工加入工會的人數，在過去20多年來，也同樣呈現逐步下降的趨勢。依據該報告內容之數據，美國2010年工會會

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

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

成為工會團體近年來在國會推動的主要勞工議題法案。

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



美國工會會員人數及比率圖



聯邦現行有關工會組織法律規定及缺失

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

一、現行法律規定

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

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

（一）「國家勞動關係委員會」的選舉程序

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



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

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

二、實施缺失

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

《國家勞動關係法》修法目的與重點

一、修法目的

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

二、修正重點

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

(一) 多數勞工簽署決定即代表勞工可成立或加入特定工會

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



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

(二) 團體協約的開始、調解或仲裁

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

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

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

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

《勞工自由選擇法案》正反兩派意見

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

一、支持《勞工自由選擇法案》論點

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



美國《國家勞動關係法》修法目的在於重建勞工自由組織工會與團體協商之權利。

反對《勞工自由選擇法案》論點

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

的發言權，弱化勞工的民主與自主權益。

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

《勞工自由選擇法案》立法過程與最新進度

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



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

一、推動修法過程

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

表決所需的 60 票，致參議院未能在該會期通過修正案。

二、修法最新進度

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

《勞工自由選擇法案》對未來之影響

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

一、對勞工運動發展之影響

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

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

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

二、對經濟發展之影響

- (一) 勞工運動的強勢發展，隨之而來便是薪資、福利等勞動條件的團體協

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

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





「過勞死」 何時方成廢語

——日本的過勞死與 36 協定

勞委會綜規處專員 林政諭



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

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

基於如此疑似過勞死事件，就日本的過勞死問題及其工時規定並佐以舉例提供參考。

日本的過勞死現狀

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

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

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

另一方面，當前日本對於過勞死問題的因應處理上也漸趨成熟，建構在

表 1 腦血管及缺血性心臟疾病等職災給付（「過勞死」）統計一覽表

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

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

註 1：年度為西元。

註 2：認定件數並不限於該年度提出申請案件。



表 2 精神障害等職災給付統計一覽表

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

資料來源：同表 1。

註 1：精神障害而自殺含自殺未遂。

註 2：1999 年制定認定指引並發布。

表 3 依職種別認定「過勞死」等職災給付之統計一覽表

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

資料來源：同表 1。

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

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

表 4 依年齡別認定「過勞死」等職災給付之統計一覽表

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

資料來源：同表 1。

「36 協定」的效果

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

表 5 36 協定工時規定

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

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



表 6 日本法定工時以外及休假日之工作申請書（範例）

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

簽訂協定年月日

2011 年 ○ 月 ○ 日

工會名稱或勞工過半數之代表

職稱：_____

姓名：_____

簽訂協定當事者的選出方式 (勞工代表選出方式：如舉手、投票、傳閱等)

事業單位使用者

職稱 _____

姓名：_____ (印)

年 月 日

○○○○ 勞動基準監督署長殿

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

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

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

〈案例〉把追逐夢想青壯勞動者操到過勞是經營者責任？

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

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

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

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

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



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

啓示

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

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



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

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

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

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

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