

基本工資相關問題之探討

勞工委員會勞動條件處 科長 陳慧敏

壹、前言

經歷了近 10 年基本工資未調整情況，在 96 年 7 月 1 日起，我國基本工資由每月 15,840 元調高為 17,280 元，而在時薪方面，由原來之 66 元調高至 95 元。今（97）年 4 月間全國產業總工會至勞委會陳情，提出「立即召開本年度基本工資審議委員會會議」的主要訴求。勞委會隨即發新聞稿正面回應，指出 96 年基本工資審議委員會早已決議，應定期召開基本工資審議委員會，檢討基本工資是否調整。至於是否調整基本工資，勞委會將蒐集包括經濟發展狀況、物價指數、國民所得、各業勞動生產力及就業狀況、家庭收支調查統計等相關數據資料，提供基本工資審議委員會參考。

至於本（97）年基本工資調整與否之爭議，勞方主張以物價上漲致基本生活成本增加、生產力提昇及整體平均工資成長等理由，要求如實反映於基本工資的調整上；資方則以物價飛漲、生產成本增加、景氣能見度不明、國際競爭力下降、去年已調升等理由，反對此時此刻再調升。然而，引起社會更大討論與爭議的乃是依勞動基準法第 21 條規定，工資由勞雇雙方議定之，但不

得低於基本工資。故凡受僱於適用該法行業之勞工，不論屬本國籍或外國籍者，雇主給付之工資均不得低於基本工資。換言之，在基本工資調升下，部份人士認為最大的受害者可能不是本國勞工，而是外籍勞工。

此外，歷年來迭有僱用外籍勞工之雇主建議勞委會應將外籍勞工工資排除基本工資之適用（即所謂外籍勞工工資與基本工資「脫鉤」），以降低其營運成本，俾利企業競爭力之提升。另查立法院部份立法委員提出之「桃園國際機場特別條例」及「自由貿易港區設置管理條例」均有外籍勞工工資與基本工資「脫鉤」之議。

職是之故，本文擬先從基本工資之立法目的與功能談起，再就長久以來環繞著基本工資存在之相關問題予以探討。



貳、基本工資之立法目的與功能

基本工資（或所謂最低工資）制定之目的是基於勞資關係上的不對等和社會經濟情勢將會造成不公平的過低工資，所以國家才介入勞雇雙方工資的決定，並設定其最低標準。申言之，勞動契約亦屬債之契約、私法契約，原則上應由當事人自行協商以貫徹契約自由原則，然因勞工在經濟上之弱勢，甚難期待其得居於真正自由之地位與雇主協商工資。

我國憲法第 153 條為保障勞工之基本生活，乃課以國家制定強行法以保障之義務，避免勞資間之協商因地位相差懸殊，而使勞工遭受不平等之壓迫，影響其基本生活之維持。勞動基準法即係基於此一目的而生，該法於第 1 條開宗明義指出，其立法目的在保障勞動條件之最低標準，而「基本工資」乃勞動契約中重要之勞動條件，自應受勞動基準法之保障。爰該法第 21 條即規定勞資雙方間議定之工資不得低於基本工資。

觀諸鄰近日本，依該國憲法第 25 條規定，人民享有健康、文化的最低限度之生活的權利。依其勞動基準法第 1 條第 1 項規定：「勞動條件應為勞工足以維持人類正常生活所必須之要件」，即在闡明對勞工保障能滿足其維持值得的人類生活所必須勞動條件之勞動憲章性規定。所以在其勞動基準法第 28 條規定，關於勞動者最重要的勞動條件之一的工資的最低基準，另定最低工資法來做詳細的規範¹。

日本最低工資法第 1 條明確的規定立法目的係以「工資低廉之勞動者」為保護的對象，並且

依事業、職業的種類或是地區的不同來保障其最低工資，進而達成（1）勞動者生活安定；（2）勞動力之質的提昇；（3）事業之公平競爭；以及（4）國民經濟之健全發展等四項目的。因此日本最低工資法的特色主要是：透過最低工資的保障來確保勞動者的生存權的同時，也提供一個各事業間公平競爭的平台，來達到保護勞動者的生活及具有公平競爭環境之經濟發展的目的²。

至於德國有關最低工資之法令規定，依據最低勞動條件法第 1 條第 2 項規定，有關工資及其他勞動條件之規定，如有下述情形時，（聯邦勞工

部長）得為之設定最低的勞動條件：（1）在該行業或僱用種類並不存在工會或雇主組織、或者工會或雇主組織只涵蓋部分勞工或雇主；（2）設定最低勞動條件對於滿足勞工不可獲缺之社會的及經濟的需求係必要的；（3）未能經由一般性的拘束力量宣告達到工資及其他勞動條件之規定³。

德國於 1996 年訂定之「越境勞工派赴條例」，對於在國內勞動市場無法有效確保自己利益的勞工，該條例除提高其獲得合理薪資的保障外，也某種程度體現政府對於最低工資之責任。

為此，最低工資功能在於：（1）以法律規定最低工資，首先係為符合國家保護勞工的職能。因此，個別勞工在交涉工資時的不對等地位及不同勞工間因競爭而可能拉低工資的現象，乃得以排除。（2）相對於團體協約所約定之薪資，法定的最低工資係設定一客觀的、較低的界限。較重要的，毋寧係其他的功能：確保團體協約制度的能

基本工資（或所謂最低工資）制定之目的是基於勞資關係上的不對等和社會經濟情勢將會造成不公平的過低工資，透過公權力而設定其最低標準。

[註釋]

1. 參見日本勞基法詳解，80 年 6 月，行政院勞工委員會印，頁 46-47。
2. 參見張鑫隆，日本最低工資的法制與實務，發表於行政院勞工委員會與全國產業總工會共同舉辦之「從美日經驗看台灣基本工資制度：工會及勞工的角度」，2007 年 4 月 24 日。
3. 參見楊通軒，歐洲聯盟最低工資法制之研究：兼論德國之法制，政大勞動學報，第 22 期，96 年 7 月，頁 45 以下。

夠運作及填補其運作時所生的漏洞，以便最低工資能適用於未能被團體協約所涵蓋之勞動關係。(3) 低工資不僅反應了低技術勞工的較低生產力及低發展的經濟領域，婦女及外籍勞工係低工資領域之主要人口。以法律規定最低工資雖未能全面禁絕差異，但卻能某種程度限制差別待遇的現象，達到男女平等及外勞與本勞的平等。(4) 隨著基於正常（普通）勞動關係受僱人的持續下降，非典型僱用關係則呈現持續增加。再加上失業人口的日增，團體協約所能提供勞工的保障已大為降低，連帶地也造成低工資的氾濫。此顯示出現行的法律機制（尤其是團體協約），並無法掃除已逐漸變成結構性問題之低工資問題，因此有賴於法定的最低工資加以救濟。(5) 法定的最低工資（尤其是時薪）設定了一個絕對的界限，該界限實已屬於「公共秩序」的一環，因此較易於將之落實⁴。

綜上所述，一旦法定的最低工資存在，而其配合著薪資水準及物價指數發展，即可為薪資結構設定一合理的薪資開端，其將同時拘束勞動契約當事人及團體協約當事人。團體協約當事人亦可免於為確保最低薪資族群協商其薪資額度，雙方盡可在最低工資額度之上協商。而對於未在團體協約適用範圍之內而未有任任何機制提供保護之勞工，最低工資亦可以給予實質的保障。因此，各國均肯認基本工資（或謂最低工資）存在之價值，實不宜輕言廢止。

參、相關行政解釋及司法判決

一、有關基本工資函釋部分

(一) 行政院勞工委員會令釋 96 年基本工資調整之規定－96 年 8 月 7 日勞動 2 字第 0960130600 號令：核釋基本工資自中華民國

〔註釋〕

4. 楊通軒，同前註。



國 96 年 7 月 1 日起修正為每月新臺幣（以下同）17,280 元，每小時 95 元。按時計酬者，勞資雙方以不低於 95 元約定每小時工資額，除另有約定外，允認已給付勞動基準法第三十九條所定例假日照給之工資，毋須再行加給；其逾法定正常工時延時工作或於休假日出勤工作者，應以前開約定之金額核計同法第二十四條之延時工資及第三十九條休假日（出勤）之工資。

按日計酬者約定之日薪，於法定正常工作時間內，仍不得低於 95 元乘以工作時數之金額。至有關延時工資、休假日出勤加給工資之計算，依前開按時計酬者之核計規定辦理。

(二) 重申按月計酬者推計「平日每小時工資額」之算式，不因本次基本工資調整當然變動－行政院勞工委員會 96 年 8 月 7 日勞動 2 字第 0960130677 號函：按月計酬之勞工於逾法定正常工時之時段延長工時，應依勞動基準法第 24 條規定計給延時工資；其據以核計延時工資之「平日每小時工資額」究應如何計算，應視勞動契約之內容而定。原約定月薪給付總額相當於 240 小時者（即「平日每小時工資額」係以月



薪總額除以 30 再除以 8 核計者)，除勞資雙方重行約定者外，其「平日每小時工資額」仍可依據原公式推算（如月薪為 17280 元者即為 72 元），不因按時發布之基本工資調升至 95 元而當然變動。

- (三) 事業單位停工，其停工工資如何發給－行政院勞工委員會 83 年 5 月 11 日台（83）勞動 2 字第 35290 號函：事業單位停工期間之工資如何發給，應視停工原因依具體個案認定之：(1) 停工原因如係可歸責於雇主，而非歸責於勞工時，停工期間之工資應由雇主照給。另停工原因如屬雇主經營之風險者，為可歸責於雇主之事由。(2) 停工原因如係不可歸責於雇主，而係歸責於勞工，雇主可不發給工資。(3) 停工原因不可歸責於勞雇任何一方者，勞工不必補服勞務，雇主亦不必發給工資。但勞雇雙方如另有約定者，從其約定。準此，歸責於雇主之停工，工資自不得低於基本工資。歸責於勞工之停工，雇主可不發給工資，自無可否低於基本工資之問題。不可歸責於勞雇任何一方之停工，勞工不必補服勞務，雇主亦可不發給工資，

但勞雇雙方另有約定者，從其約定，不受基本工資之限制。

- (四) 勞工請假被扣全勤獎金，致當月所得低於基本工資疑義－內政部 77 年 7 月 26 日台 77 勞動字第 14423 號函：依勞動基準法第二十一條規定勞工工資不得低於基本工資，故勞工每月於正常工作時間內所得之工資，不得低於每月基本工資扣除因請假而未發之每日基本工資後之餘額。

二、有關司法判決部分

- (一) 基本工資與工資定義不同－最高法院 92 年度台上字第 473 號民事判決：按勞動基準法第 21 條第 1 項規定：工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。又同法施行細則第 11 條規定：本法第 21 條所稱基本工資係指勞工在正常工作時間內所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。是基本工資僅係工資之最低下限，以保障工資低廉勞工之權益，維護產業之公平競爭，促進社會與經濟發展。而同法第 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經常性給與均屬之。是勞動基準法施行細則第 11 條係規定基本工資之定義，同法第 2 條第 3 款則規定工資之定義，而工資並不以基本工資為限，二者規定之範疇、目的各別。原審竟認勞動基準法施行細則第 11 條但書規定，加班費不計入基本工資，是加班費非屬同法第 2 條第 3 款規定之工資，其法律上見解殊難謂為允當。
- (二) 約定工資不得低於基本工資－最高法院 85 年台上字第 1973 號民事判決：從事監視

性、斷續性工作之工廠守衛，與必須持續密集付出勞力之生產線上勞工，二者工作性質有別，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實勞動基準法第 21 條第 1 項及第 32 條第 4 項但書之規定，職司守衛之勞工，如已同意例休假日及平時之工作時間逾八小時，所約定之工資又未低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束。勞方事後即不得任意翻異，更行請求例休假日及逾時之加班工資。故上開從事守衛工作者，能否再請求例休假日及延長工時之工資，似應以其約定工資是否低於基本工資及以基本工資加計例休假日及延時工資之總額為斷。

- (三) 按件計酬者基本工資－臺灣高等法院臺南分院 94 年度勞上易字第 6 號：所謂對於按件計酬之勞工，雇主不供給充分之工作者，應非單純指工作量而言，事實上亦無法單以工作量而定，原則上，應先視勞資雙方就關於工資有無特別約定，如有，應視雇主所提供之工作量，是否足使勞工領得約定之最低工資，如無，則亦應使勞工得領取法定之基本工資而言。按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第 21 條第 1 項定有明文。又依勞動基準法施行細則第 12 條規定，採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作 8 小時之生產額或工作量換算之。準此，則按件計酬之勞工，如每日工作時間不少於 8 小時者，其每月工資即不得低於基本工資。勞動契約為勞工在職業之從屬性上提供勞務，雇主給付報酬之契約，並非單純經濟

雇主給付報酬之契約，並非單純經濟價值之交換契約，其特點在於勞工身分上之從屬性

價值之交換契約，其特點在於勞工身分上之從屬性，含有雇主對勞工提供勞務品質之信任，勞工亦有忠誠履行勞動契約之義務，而因勞工於受僱期間受勞動契約之拘束，有從屬於雇主而忠實履行其勞務之義務，若雇主給付之薪資未達相當之程度，將足以影響勞工之生計，故勞基法方授權行政院制定基本工資之標準，以保障勞工之生存權，然若勞工於勞動契約存續期間，同時又受僱於其他雇主，致違反對原雇主之忠誠義務，而其於其他雇主所領得之薪資加計原雇主所領得之薪資，已足達基本工資，則勞基法規定要求雇主應給付勞工不得低於法定基本工資之薪資，以保障勞工生存權之立法目的已達，勞工自不得再要求原雇主應補足其薪資達法定基本工資之數額，否則勞工豈非有藉法定最低工資之保障而獲取不當利得之嫌，更有違契約衡平原則。

- (四) 日薪折入假日工資－臺灣高等法院臺中分院 92 年度勞上易字第 76 號：勞雇雙方約定採較高日薪含假日工資方式，勞工每月薪資所得又未低於基本工資加計延時工資及例、休假日之工資總額時，即未違反勞動基準法之規定，於當事人契約自由之原則下，其約定自非法之不許，是雇主應給付之例假日及國定休假日之工資，仍得與勞工約定以提高各工作日之薪資，即以較高之日薪包含假日工資，以達假日工資給付之目的，並無違法可言，勞工若已同意雇主給付薪資之方式，即應受拘束，事後不得反悔，再請求雇主補發假日工資。惟假日工資包括於日薪之內，雇主不再支付假日工資，仍須勞雇雙方有所約定，雇

主取得勞工之同意始可，不得僅以勞工每月薪資所得高於基本工資加計延時工資及例、休假日之工資總額，即認為雇主薪資給付之方式符合勞動基準法之規定，否則勞動基準法第 36、37、39 條之規定將成為具文。

肆、我國基本工資制度存在之相關問題

一、基本工資之意涵

所謂「基本工資」，現行相關法令並無明確之定義性解釋或計算標準。有關基本工資相關規定，於勞動基準法施行細則第 11 條規定，係指勞工在正常工作時間內所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入；採計件工資之勞工所得之基本工資，則依該細則第 12 條之規定，係指每日工作 8 小時之生產額或工作量所換算之工資。另外，針對每日工作時間少於 8 小時之勞工，該細則第 13 條規定，基本工資得按工作時間比例計算之。又，該細則第 14 條對童工之基本工資亦有規定，應不得低於勞工之基本工資之百分之七十。

勞動基準法施行細則第 11 條業已規定，基本工資係「正常工作時間內所得之報酬」。延長工作時間、休假日出勤工作加給的工資不計入。換言之，就按月計酬者而言，其基本工資係指依法定正常工作時數上限（2 週 84 小時）履行勞務之最低報酬。而約定按時計酬者，係指單位時間之最低報酬⁵。最高法院 92 年台上字第 473 號判決亦持相同見解。

值得探討的是，依上述的解釋：扣除延長工作時間、休假日出勤工作加給的工資即為基本工

〔註釋〕

5. 可參考「基本工資相關問答手冊」，行政院勞工委員會編印，96 年 8 月；行政院勞工委員會網站基本工資問答專區 http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=46c2a8ca

6. 參見黃程貫，勞動法，國立空中大學，90 年 6 月修訂再版，頁 410-411；參見張鑫隆，日本最低工資的法制與實務，發表於行政院勞工委員會與全國產業總工會共同舉辦之「從美日經驗看台灣基本工資制度：工會及勞工的角度」，2007 年 4 月 24 日。



資，則衍生一個問題，勞動基準法第 2 條第 3 款所稱之工資包括「獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與」，依學者黃程貫見解，在勞動生活之現實中，勞工每月實際所得之工資總額低於基本工資者，所在多有。例如，一般勞工之薪資結構多係固定工資（底薪）加上浮動薪資，而底薪通常均低於基本工資，勞工每月必須實際工作以獲取浮動薪資，其所得工資總額始會超過基本工資。另勞工因故請假而未能實際工作，則其所領工資將低於基本工資。例如約定底薪 15,000 元，全勤獎金 3,000 元，勞工因請一天假而喪失全勤獎金時，則雇主是否違反基本工資規定？⁶

為解決上述情形，內政部 77 年 7 月 26 日台 77 勞動字第 14423 號函釋，依勞動基準法第 21 條規定勞工工資不得低於基本工資，故勞工每月於正常工作時間內所得之工資，不得低於每月基本工資扣除因請假而發之每日基本工資後之餘

額。也就是說，如果勞工請一天事假，扣一天薪資 600 元，若再扣全勤獎金，則工資僅有 14,400 元，低於基本工資，故雇主僅得扣除因請假而發之每日基本工資之餘額 17,400 元。而允許扣除請假之工資，乃基於勞動契約是雙務契約，當事人一方對於他方，互相負有債權債務，而且彼此的給付，有互為因果、互為對價關係的契約。亦即勞動契約的性質，是勞動者的提供勞務與雇主的給付報酬義務，有互為因果和對待給付的關係。

二、基本工資所要保障之對象

受僱者全面適用勞動基準法係勞委會長久以來的政策目標。截至目前為止，適用勞動基準法的受益勞工人數約 643 萬人，已逾受僱勞工總人數 95%，尚不適用該法的勞工人數僅約 31 萬人。目前尚未適用勞動基準法各業及各業工作者，包括工商、農民、自由職業團體等人民團體、已完成財團法人登記私立幼稚園之教師職員及其他未適用勞動基準法者，均已列入擴大適用之檢討評估時程。

值得一提的是，家事勞動服務者目前尚不適用勞動基準法⁷，從而無基本工資之適用。惟迭有民間團體反映家事勞動服務者之權益缺乏保障，尤其是外籍看護工容易遭受不平等待遇。目前外籍家事勞動服務者係與雇主透過簽訂書面契約，議定勞動條件，但勞工團體認為私法契約缺乏強制性，不足以保障其權益，須有法令之規範始能確實保障該等勞工之勞動權益。

惟家庭幫傭、看護工處理家務、照顧病患，其工作型態具個案化及多元化之特性，實際工作時間、待命時間與休息時間難以區隔，指定其適用勞動基準法尚有疑義。又被照顧之家庭及家庭照顧者亦反映，被照顧之家庭需承擔沉重的照護費用，該等家庭多屬弱勢，對於被照顧者家庭之影響及衝擊亦應併同考量。

三、外籍勞工薪資與基本工資脫鉤問題

有關外籍勞工薪資可否與基本工資脫鉤之問題，此一議題由來已久，隨著 96 年調升基本工資後，使得外勞薪資因之增加，許多雇主紛紛要求對外勞薪資適用基本工資的政策進行檢討。

以立法委員自行提案之「自由貿易港區設置管理條例」與「桃園國際機場特別條例」訂定有外勞薪資不受基本工資規定之限制條文，然而基於以下理由，中央主管機關認為不宜脫鉤處理：

(一) 法制面

1. 依勞動基準法第 21 條規定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。凡是受僱於適用勞動基準法之勞工，不論本國或外國籍，雇主給付之工資均不得低於基本工資。



〔註釋〕

7. 我國家事服務業依中華民國行業標準分類〈第六次版〉規定，係屬個人服務業，指從事病患照顧、老人照顧、傭工、洗衣婦、管家、褓姆、家教、私人秘書、司機、清潔工、園丁、護衛等家事服務業之工作者，目前均不適用勞動基準法。至 97 年 1 月底止，在台工作之外籍看護工約有 16 萬 1,353 人、外籍家庭幫傭約 2,530 人，於家事服務業之工作者尚無確切統計資料。

2. 勞動基準法係規範勞動條件最低標準的基本法，為維護法秩序之一貫性，對於各項勞動條件之基準（基本工資）如認有調整或變更之必要，可逕就該法第 21 條予以修正，不宜另以其他法律，例外排除該法部分規定之適用。
3. 基本工資之立法意旨係以維持勞工基本生活為目的。外國籍勞工受僱於本國工作，與本國勞工承受相同之消費水準，故其工資受基本工資之保障，應屬合理。

(二) 國際公約規範，不得有差別待遇

1. 依國際勞工公約規範，對於本國籍、外國籍勞工之工資，不得有差別待遇。我國現雖非屬國際勞工組織（ILO）之會員國，惟如僅就外國籍勞工之工資訂定有得排除基本工資適用（所謂「脫鉤」）之規定，除將影響我國國際形象，亦可能引發國際人權組織之關切。
2. 查國際勞工公約第 97 號公約（移民就業公約），施行之會員國應承諾對謀職移民者（以受僱為目的而移入之他國人），包括報酬等事項之待遇，不得劣於其本國國民（參第 6 條、第 11 條）。

(三) 各國之相關規定

各主要工業國家或有針對不同年齡之受僱者訂定不同之最低工資適用標準者，如加拿大（安大略省）、荷蘭及我國（勞動基準法施行細則第 14 條）；或有依地區別訂定不同之最低工資適用規定者，如日本。惟經查韓國、美國等設有自由貿易港區之國家，其區內與區外勞工均一體適用最低工資之規定，亦並無針對本國籍勞工及外國籍勞工分別訂定不同之最低工資規定。

(四) 外勞輸出國之抵制

依現行外國勞工引進實務，各外國籍勞工輸出國為保障其本國勞工權益，均自訂有契約範

例，我國廠商須依該範例與勞工簽訂契約，始簽證同意輸出。得「脫鉤」之規定恐將引發外國勞工輸出國之抵制。

(五) 無法實質達成降低廠商成本效果，且同工不同酬，不利整體外勞管理

因「自由貿易港區」非僅指涉特定之離島，全國各地都有可能申請指定，區內、外界限將趨模糊。區內之外國籍勞工工資若低於基本工資（或低於區外），外國籍勞工將優先應募至區外，區內廠商仍因價格因素，無法順利招募到適合的外國籍勞工，故「脫鉤」並無實益。又區內、外之外國籍勞工工資若有差距，易造成區內外國籍勞工前往區外非法工作，不利整體外勞管理，亦恐使社會失序。

(六) 經濟部加工出口區之案例－並未排除

我國現今經濟部加工出口區亦有「境內關外」性質，惟並未排除外國籍勞工適用基本工資之規定；若特為規定，恐造成廠商大量關閉區外廠場，移往區內，關廠失業潮勢難避免，影響勞工權益至鉅。

四、外籍勞工薪資可否包括膳宿等實物問題

外籍勞工膳宿費用問題受到重視，肇因於近年來實質工資負成長影響，相對地，使得業者引進外勞成本提高。惟業者若以提高膳宿費用來轉嫁人事成本，必然會造成外勞輸出國與外籍勞工之反彈，故如何合理地計算外籍勞工的膳宿費用，並加計在基本工資當中，需要有更明確的計算公式與公開透明的協商。

就法律面而言，凡受僱於適用勞動基準法事業單位之勞工，依該法第 21 條第 1 項規定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。至於工資之給付，該法第 22 條規定以法定通用貨幣為之，但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付。基上，雇主提供勞工之

膳宿、水電費用等均得約定為工資之一部分，連同以法定通用貨幣給付之部分，若不低於基本工資，應屬合法（行政院勞工委員會 87 年 4 月 13 日台 87 勞動 2 字第 014421 號函；89 年 7 月 31 日台（89）勞動 2 字第 0031354 號函等函釋參照）。

因此，實務上，有關外籍勞工在台之膳宿費用得計入工資，應由勞雇雙方於外勞入國前協議，並於勞動契約中載明。又契約存續期間，雇主不應片面變更勞動條件。如有變更之需要且無違反法令，仍需經勞雇雙方合議後，始得為之。

勞委會為解決此一爭議問題，97 年度將委託學者專家進行研議，俾提出令人信服的計算費用，並借鏡國外作法，應可作為未來重要政策參考工具。

五、基本工資伴隨社會責任問題

基本工資所附隨之社會責任甚廣（如附表），例如勞工保險、全民健康保險、外籍勞工薪資及社會救助等均會因基本工資調整而受到影響，必須配合調整，致受到社會各界高度之關注，從而政府不得不謹慎為之。惟學者張鑫隆認為，基本工資制度的目的是在隨時反映一個人為維持或僅能部分投入勞動市場之受扶助的對象，依基本工資的基準來進行救助是很自然合理的事。如果政府機關認為基本工資的調整使該社會政策無法執行時，是該社會政策自己要修正是否「脫鉤」的問題，不是基本工資制度本身要考慮的問題⁸。

話雖如此，上開與基本工資掛鉤項目或僅係基本工資數額標準參考，有其各該制度目的與規範功能上之不同。然法治社會，建立社會各界之

共識基礎尤其重要，故政府在調整基本工資時必須考量上述基本工資被附隨社會責任之因素，而加以審慎評估。

伍、結語

基本工資制訂之目的係為保障勞工基本生活，故適時調整除可保障其基本生活及維持一定消費能力外，尚可作為印證勞工是否同享經濟成果之重要指標。再者，若從積極面思考，調升基本工資對經濟的總體影響，應非僅止於成本增加這一負面因素，也可有正向效應，例如有助於增進民間消費；運用得當，還可提振民間信心，進而擴大內需。

就歐美先進國家而言，大抵上均有法定的最低工資規定。而我國基本工資之決定，常遭學者批評係行政機關所獨占之特權，日本國會早在 1959 年，根據中央最低工資審議會的諮詢結果，單獨制定了最低工資法，確立了基於勞、資、公益代表所組成之最低工資審議會之調查審議的結果。在這樣的制度下，勞資雙方均可透過此一機制提出制定最低工資的申請或參與最低工資決定的過程。

放遠未來，建立政府與民間組織諮商勞動問題機制，是勞委會將推動之主要項目之一。質言之，政府應與關心勞動議題之民間組織，建立定期諮商機制，藉由意見交換，以調整政策與制度方向。為此，基本工資調整的議題即可運用此一機制作為溝通平台，凝聚共識，使其有一制度性機制，並具有正當性基礎。❖

[註釋]

8. 參見張鑫隆，日本最低工資的法制與實務，發表於行政院勞工委員會與全國產業總工會共同舉辦之「從美日經驗看台灣基本工資制度：工會及勞工的角度」，2007 年 4 月 24 日。

附表 基本工資相關連項目一覽表

| 項目 | 法源 | 規範內容 |
|-----|----------------|--|
| 勞委會 | 外勞薪資 | 勞動基準法第 21 條 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。 凡受僱於適用勞動基準法行業之勞工，不論本國籍或外國籍，雇主給付之工資，皆不得低於基本工資。 |
| | 失業給付 | 就業保險法第 17 條 被保險人於失業期間另有工作，其每月工作收入超過基本工資者，不得請領失業給付；其每月工作收入未超過基本工資者，其該月工作收入加上失業給付之總額，超過其平均月投保薪資百分之八十部分，應自失業給付中扣除。但總額低於基本工資者，不予扣除。 |
| | 勞保月投保薪資 | 勞工保險條例施行細則第 34 條 投保薪資分級表有調整時，其投保薪資不得低於基本工資所適用之等級。 |
| | 勞工退休金月提繳工資 | 勞工退休金條例施行細則第 15 條 適用本條例之勞工同時為勞工保險或全民健康保險之被保險人者，除每月工資總額低於勞工保險投保薪資分級表下限者外，其月提繳工資金額不得低於勞工保險投保薪資或全民健康保險投保金額。 |
| 衛生署 | 全民健康保險最低投保薪資 | 全民健康保險法第 21 條 投保金額分級表之下限與中央勞工主管機關公布之基本工資相同；基本工資調整時，該下限亦調整之。 |
| 內政部 | 身心障礙者僱用差額代金 | 身心障礙權益保障法第 43 條 進身心身障礙者人數未達第三十八條第一項、第二項標準之機關（構），應定期向所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關之身心障礙者就業基金繳納差額補助費；其金額，依差額人數乘以每月基本工資計算。 |
| | 社會救助金 | 社會救助法第 5-1 條 有工作能力未就業者，依基本工資核算。但經公立就業服務機構認定失業者，其失業期間得不計算工作收入，所領取之失業給付，仍應併入其他收入計算。 |
| | 救助金額 | 社會救助法第 8 條 依本法或其他法令每人每月所領取政府核發之救助金額，不得超過當年政府公告之基本工資。 |
| | 中低收入老人生活津貼發給辦法 | 中低收入老人生活津貼發給辦法第 9 條 全家人口，其有工作能力而未能就業者之收入，以依行政院勞工委員會最近一年公布之基本工資計算。 |
| | 國民年金月投保金額 | 國民年金法第 11 條 本保險之月投保金額，於本法施行第一年，依勞工保險投保薪資分級表第一級定之；第二年起，於中央主計機關發布之消費者物價指數累計成長率達百分之五時，即依該成長率調整之。 |
| 原民會 | 原住民僱用差額代金 | 原住民族工作權保障法第 24 條 本法施行三年後，各級政府機關、公立學校及公營事業機構僱用原住民之人數，未達第四條及第五條所定比例者，應每月繳納代金。 前項及第十二條第三項之代金，依差額人數乘以每月基本工資計算。 |

《焦點話題回應》



基本工資調整與否，勞委會擇期再議

數十個勞工團體的「基本工資一次漲足！」、「食衣住行樣樣漲，只有薪水不調漲！」聲音環繞在勞委會辦公大樓廣場，並演出行動劇，向在勞委會會內召開的基本工資審議委員會表達工資調漲的訴求。基本工資是否調整，法制上應由基本工資審議委員會審議。對於近來原物料、原油等價格的飆漲，衍生物價波動，造成勞工生活以及企業經營的壓力，繼去年調整之後，按既定規劃進度，在本（97）年8月26日上午召開本年基本工資是否調整案，勞資雙方各有不同精闢的論述，均非常接近事實，本刊特將這次的發言內容擇要：

勞方的看法：

1. 物價的高漲，使得基本工資之購買力嚴重衰退，去（96）年基本工資之調整亦未將經濟之成長，完全分享，故建議基本工資應調整至各業平均工資之6成，即27,067元並訂為貧窮線。
2. 為擴大內需，應大幅調高基本工資，促進消費，提高經濟成長率。基本工資調高後，不但提高國內勞工之就業意願，僱用外勞之成本如較本國勞工高，雇主自然捨外勞，僱本勞，亦可降低失業率，目前國內之失業人口約40萬人與外勞之人數相近。
3. 本國勞工素質高，僱外勞須建宿舍並供膳，何不將這些費用投資於改善國內勞工福利措施上，相對之生產力將更高，雇主怎可短視近利，不救同胞。

資方的看法：

1. 物價漲，生活費高，基本工資自應調整，但幅度不可過高。國內仍有許多3K產業，應為渠等設想，另中小企業佔95%以上，平均壽命不過13年，企業必須活下去才有用。
2. 應落實基本工資時薪之查處，服務業之時薪工作者，仍有未達法定標準者，應深度瞭解其原因並協助其升級，共創勞資共贏之目標。
3. 企業要維持競爭力，不可只靠外勞，外勞是不得不的替代方法，勞工是最重要之資產，企業主分秒皆關注其所屬員工之及其他財產，不要忽略雇主的愛心。
4. 景氣之好壞是企業獲利之重要參考指標，只要獲利一定回饋員工。
5. 考量勞工的消費支出比過去略有增加的困境，部分資方代表願意小調漲幅在個位數。

政府部門的看法：多數係經建部門代表，以傳統經濟學之觀點，主張不調整基本工資以免造成企業雪上加霜。

學者的看法：部分學者除認同勞工環境，也表示國內現在景氣真的不好，相望勞工能共體時艱；基本工資之調整並無一定之參考公式，基本工資之調整應符合各界之預期與希望。

由於本次會議委員的意見尚待整合，當日並無共識結論，將進一步蒐集各項數據、勞動情勢及研究報告等資料，擇期再行研議。

家務勞動公共化 家庭職場要立法



台灣國際勞工協會 理事長 顧玉玲

你可以想像，全年無休是什麼感覺嗎？

在台灣，沒有親人、沒有朋友、資訊封閉的外籍家務工，可以連續三年，沒有休過一天假！

人不是機器，勞動者不能無限制工作。當台灣社會普遍接受週休二日的常態時，卻任命為數 17 萬的外籍家務工¹不受勞動法令保障，長期處於不休假的非人性處境。我們傍晚時分看見她們倒垃圾，我們在醫院、公園看見她們推著輪椅，她們是沈默、無以發聲的一群，而最大的壓迫來源正是台灣的外勞政策。

休假是基本人權：弱勢集結才有發聲的機會

長期以來，政府將老弱殘病的基本照顧丟給個別家庭解決，早形成台灣中下階層沉重的負擔。1992 年，政府正式開放引進廉價的外籍家務工，以填補龐大的社福需求，她們散落在台灣個別的家庭、或醫院裡，以長工時、低工資的勞動條件，持續修補著台灣社會福利、照護制度的缺漏。諷刺的是，由於家庭類勞工被排除在勞動基準法的適用範圍外，使得這塊殘缺的公共社福領域徹底私人市場化，勞動者完全沒有工時、休假、工作內容與勞動條件的基本保障。

同樣沒有勞基法保障，但本地家務工專業分工清楚，依時、日或月計薪，保姆不必打掃洗衣、看護工無需買菜烹調、清潔工更不必接送小孩，縱有管家如阿卿嫂也採上下班制，不必二十四小時待命。而外勞²進入個別家庭後，工作與生活領域高度重疊，家事繁雜，多半處於隨時待工的狀態，若沒有定期休假，意味著全然失去放鬆、交友、匯錢、甚至上教堂的機會，加以語言不通、資訊封閉，沒休假就形同斷絕一切的社會支持網絡。

這群散佈在各醫院、家庭之中的外籍勞工，有九成為女性，她們的勞動條件十分特殊並孤立，經常一個雇主聘僱卻三四家親戚輪用，也有忙完早餐送小孩上學後，還到雇主辦公室當無償小妹；她們行

〔註釋〕

1. 外籍家務工分為看護工及幫傭，據勞委會統計，到 2008 年 5 月底止，外籍看護工引進人數總計 16,5517 人，外籍幫傭 2,598 人，總數已直逼 17 萬。
2. Migrant worker 台灣習慣翻譯為「外勞」，在這裡，作為一個集體運動，我以移工稱之，置放在一般的陳述中，則使用「外勞」、「外傭」、「外籍看護工」、「外籍家務工」等一般主流統通的說法。事實上，「外籍」的強調，正反應了台灣政策的對待態度。



走動線十分侷限，二十四小時與雇主相處，卻沒有勞工保險，不受勞基法保護，工時與休假更是得靠個人運氣而定；她們作為台灣社會的短期移工，千里迢迢來到台灣以勞動補足社會福利的不足，照顧老、殘、病、弱、幼的家庭需要，為穩定台灣社會發展貢獻心力，卻在侷促的工作場域，同時承受種族、階級、性別的多重壓迫。

在台灣，外勞市場根本是一個單向的買方市場。理論上，資本主義的勞動力市場裡，勞雇雙方有限的「自由」³買賣維持了勞動條件的穩定、平衡，太惡劣的雇主，工人自然離職他就。但台灣政府卻對合法引進的外籍勞工立下「不得自由轉換雇主」的緊箍咒，不能換老板，所有勞資協商都不可行；不能換老板，就是單方面的忍辱吞聲。此外，多數外勞來台都需借貸繳付折合新台幣十幾、二十萬元的高額仲介費，若提早解約只能遭受遣返，沒來得及存到錢就返鄉則意味著立即面對龐大的債務，這也使得多數外勞只能選擇忍氣吞聲，不敢辭職。

外籍家務工爭取「休假權」⁴，要求的不只是忙碌工作一週後的一日放鬆，更意味著休假以脫離勞動領域，才得以結交朋友、掌握資訊、尋求協助，甚至，得以組織自主的團體⁵。而對弱勢者而言，麥克風從來不會在他們手上，唯有藉著集體行動，才有發聲的機會，主體才得以被確認。沒有休假的外勞，無異是提早剝奪了他們成為主體的社會條件。

[註釋]

3. 此處的「自由」，指的當然是經濟弱勢的工人為取得工資以供生存，多半不會輕易辭職，看似自由的勞動力市場，並非真自由，但另謀他就的機會還是存在的，只是條件有限。
4. 2007年12月9日移工大遊行主題為「我要休假」，逾千名外勞集體走上台北街頭，他們爭取的不是台灣人早已習慣的週休二日，而是一百多年前工業革命後的「現代化國家」裡，勞工運動早已抗爭取得的「七日一休」工作規範。僅僅是，每七天要有一日休假。
5. 本籍看護工早已組織職業工會，但根據工會法，外勞無法自組工會、也不得擔任工會幹部，其三年一輪的契約方式及居留年限，也使得他們被迫不斷流動，難以組織起來。目前現有的移工團體多半由本地NGO協助成立，大多是鬆散、未登記，但會自主選舉幹部群、召開年度大會、及不定期舉辦會員活動。

家庭照護，國家承擔：家務勞動就是一份工作

過往，家務勞動泰半由家中的女性（妻子、女兒、媳婦、媽媽）無償承擔。如今隨著高齡化時代的來臨，雙薪家庭日益增加，在個別化、原子化的資本主義社會裡，經濟弱勢的家庭沒有其他援手，唯有仰賴公共化的托育、照顧、養護服務，一般稱之為「社會福利」。特別是長期照護，不管使用社區化經營、家庭內照顧、或集中機構化安養等方式，我們都得先承認：家務勞動，就是一份需要付費的「工作」！這個工作，需要技術、勞力、與付出，很多時候，還需要情感的支持與承擔。不管社福體系以「服務提供者」、或「居家服務員」來稱呼，這份工作就是有工資、有職災風險、也有聘僱（由國家或個人承擔）關係。

解嚴後，經社福運動的爭取，內政部針對重度殘障、經濟困難的家庭提供一定時數的免費居家照顧，俗稱「喘息服務」，原意是讓負擔照顧責任的母親、妻子得以在公部門提供臨時照護期間，稍獲喘息。不料，1992年引進外籍看護工後，內政部竟片面以行政命令明訂：「聘有外籍看護工」的家庭不得申請居家照顧。此舉嚴重侵犯被照顧者的公民權益，也對外籍照顧者有明顯的種族與階級歧視——本地婦女需要喘息，外勞就不必了嗎？台灣政府明目張膽地認定外勞可以全年無休，毫無喘息！照顧者全年無休，被照顧者也無法獲得良好的照顧品質，而取消喘息服務更導致大量本地居家服務員的失業。錯誤的政策，同時壓迫本勞、外勞、與被照顧者！

勞委會曾於1998年四月一日指定個人服務業適用勞基法，後因工時難以難定等原因而於1999年一月一日起不再適用⁶。2003年起，劉俠事件⁷後由十數個外勞服務團體組成「家事服務法推動聯盟」（2007年更名為「台灣移工聯盟」，為避免前後名稱不一致造成混淆，本文中對此聯盟一律以「移工聯」簡稱之）⁸，要求家務工納入勞基法適用範圍，或儘速制定「家事服務法」。在移工聯持續的行動施壓下，勞委會於2005年5月20日公開表示，因家事勞動具有「個案化」及「多元化」的特性，不便訂定一體適用的法令，將研擬「外籍家庭看護工 幫傭勞動契約參考範本」（即「定型化勞動契約」）為替代。事實上，目前所有的家庭類外勞來台前，都與雇主簽定勞動契約，這份契約，基本上也幾乎是「定型化」，大同小異，但外籍家務工合法引進十六年了，這樣的契約若真有約束力，民間外勞團體也就不必到處救火、補漏洞了。再者，若以個別的勞雇契約為約束，一旦勞資任一方違反契約，就成為一般的民事糾紛，而民事糾紛無非就是法庭相搏，連本籍勞工都禁不起曠日費時的法庭程序，更何況是隨時可能被遣返的外籍工人？「定型化契約」不過是讓勞工行政主管機關逃掉他們的責任，讓家務勞動更加邊緣化、人肉市場化。

[註釋]

6. 勞委會1998年12月31日台勞重一字第059607號函參照。

7. 2003年2月8日，國策顧問劉俠因印傭維娜毆打、間接猝死，引發台灣社會震驚，勞委會表示將逐年降低外籍家務工引進，且加強其精神檢查，第一線的外勞服務團體則組織起來，要求制訂「家事服務法」。

8. 陸續加入「移工聯」行動的，計有：天主教新竹教區外籍牧靈中心、天主教社會發展委員會外勞關懷小組、天主教會新竹教區外籍牧靈中心越南外勞辦公室、希望職工中心、台南玫瑰國際社會服務中心、高雄海星國際服務中心、長老教會勞工關懷中心、天主教高隆會正義和平辦公室、天主教彰化外勞關懷中心、移民觀光牧靈委員會、台灣國際勞工協會、工人立法行動委員會、瑪利諾會移民活動中心、天主教嘉祿國際移民組織台灣分會…幾乎囊括台灣第一線的外勞服務非營利組織。



多年來，不論藍綠政府，在勞動政策上都不同地朝「勞資協商，國家退位」推進。這在工運發展強大的地方，也許還行得通。但台灣的勞工運動發展不過這十數年，力量有限，勞資協商等於是放任資方打工人，無視於小工人和大老板在法律及資力上的不對等位置。而以外籍幫傭、看護工來說，家庭內的職場原本就孤立、封閉，沒有親友、工會，再加上勞動者的移民身份，使得各種社會資源的使用、取得更加不易，所以，更需要國家積極介入，定出法律依據，一旦有爭議出現，由國家直接依法辦理。家庭早已是一個職場，有僱傭、有勞動、有管理，這個私領域裡的生產關係，也應該是公共關係。

理想上，我們期待「家務勞動公共化」，由國家承接個別家庭的需求，而明訂家庭作為一個職場的基本勞動規範，正是促使長期照護體系建立的重要前提。不管是「一體適用勞基法」，或另訂「家事服務法」，都是不過是正視「家務勞動就是一份工作」的既存事實，這不是「爭福利」，不能以「增加雇主成本」的擔憂作為抵擋。事實上，若經濟弱勢的雇主無力承擔，當然要指向政府，由社會福利釋出資源挹注，而不是以壓榨看護工幫傭為替代。

民間愈對立，官方愈得利：選擇什麼階級立場決定你站在鬥爭的那一邊

以勞雇之名出現對立的照顧者與被照顧者，其實同是類似處境的弱勢階級。在既有的結構下，個別經濟弱勢的重症患者家庭，恐怕經常要掙扎於「要不要讓外勞休假？」的矛盾情緒中。理性上，外勞是人不是機器，不能無限制使用，因全年無休導致月經提前終止、心神耗弱砍殺雇主的案例時有所聞；實務上，癱瘓在床的身心障礙者，就是需要全日守候、每二小時協助翻身以免褥瘡的看護，而社會福利的缺漏只好全部轉嫁到外勞的「不休假」來彌補。個別家庭內，社會上最弱勢的兩群人，卻在國家失職的狀況下，由互相依持至彼此擠壓，雙方都成為結構下的犧牲者。

2005年12月11日「反奴工制度」移工大遊行後，勞委會總算承諾研商「將家務工納入勞基法適用範圍」，並邀請民間團體、學者共同與會，不料以殘障聯盟為首的社福團體公開抗議，反對家務工納入勞基法保障，要求勞委會先全面進行普查、提出配套後，再談外勞保障⁹。官方就以「民間未達成共識」為由，無限期停止研商會議。一直到2008年政權更替後，「移工聯」協同藍綠立委於7月11日在立法院召開「家事服務法公聽會」，殘盟再度發表聲明表示「我們不需要家事服務法」，要求「由國家負

[註釋]

9. 2006年11月22日，社福團體至勞委會抗議，殘障聯盟王幼玲表示：「外傭適用勞基法將引發很多問題……不能把原本適用公司工廠的法規硬套用於家庭。」，要求先全面進行普查、提出配套後，再談外勞保障。(聯合報，2006/11/23, a14版，陳嘉恩)

責外籍看護工的引進及分配，照顧服務的提供者負責管理、訓練及監督，家庭根據需要購買居家照顧服務，依據家庭經濟能力支付費用」¹⁰。事實上，採取「國對國直接引進、聘僱」原本就是移工聯多年來的訴求，弱勢雇主不該承擔國家失職下的額外支出，勞雇雙方的立場是一致的。差別只在於，不論由國家或個別家庭承擔聘僱責任，家務工的勞動規範與保障都是刻不容緩，不能以一個更大的訴求（改變照護制度）而否定工人的基本需求。

這是一個不斷拉扯、拖延的過程，民間愈對立，官方愈得利，原應對政策堅守基本價值的勞工最高行政主管機關，卻成為仲裁者，適巧逃掉政策規劃的責任。而表面上看起來是民間利益衝突，但實情卻是國家失職、退位，導致在有限的資源裡，弱勢與弱勢只能相互依靠、擠壓。我們要看清楚並高度警覺的是，任何「先有配套，再有保護」的考量，或「檢討總體制度，不必勞動立法」的拖延，都會陷入執政者分化弱勢者的詭計，形成弱弱相殘。

外勞剛引進台灣時，也曾引起本地工運團體的緊張，陷入「外勞搶奪本勞工作」的危機，但隨著台灣工運的發展，本地工人終究得面對「本 外的對立」事實是官方有意造成的，2003 年起每二年一次的移工大遊行，也因此吸引愈來愈多的本地人參與、聲援。如果外勞政策是服務於少數資本家對廉價勞動力的需求，以及掩蓋政府對基本國民照顧體系的疏失，我們反對現行的外勞政策，反對引進廉價外勞到台灣滲入最底層的、壓腳的勞動後備隊。若是外勞引進已從補充性、替代性、到依賴性的存在，本地工人不可迴避要與外勞共同組織起來，互保，也同時自保。本勞 外勞的利害原本就是一致的，外勞愈受壓迫，本勞愈沒機會，外勞愈被剝削，本勞愈沒出路，兩者利害與共。也就是說，唯有提高外勞的勞動條件與本地工人漸趨一致，才能保障本地工人就業安全；唯有本勞與外勞共同行動，才不會任憑統治階級擺佈。

同樣的，照顧者與被照顧者看似利害爭奪，其實是唇齒相依，唯有聯手行動，共同朝向公權力要求挾注資源，才能逼使政府擬定完善的照護制度，而不以踐踏最弱勢者來填補次弱勢者的不足。家庭內的外勞與重症患者若同處弱勢階級，更要在運動策上互相溝通，找到互為主體、階級立場一致的發聲策略，而不是抵制、維持現狀，變相幫助統治階級鞏固現況。

「移工聯」強調勞動者的人權保障，但也在家服法訴求中增加喘息服務、聘僱費用得以減稅、降低就安費、家務工強制納保等有利於雇主的訴求，並強調喘息服務會增加本籍看護工的就業機會，讓本勞外勞、照顧者 被照顧者不再是對立的兩造。「移工聯」主張，唯有形成合理的勞動規範，才能促使長期照護體系的建立，讓照顧者有休假、被照顧者得到完整的照顧，喘息服務的財源可以來自「就業安定基金」，創造本地中年婦女二度就業的照護市場，造成三贏的局面。

[註釋]

10. 2008 年 7 月 11 日殘障聯盟新聞稿。曾於 2000 年後任職勞委會核心將近八年的殘盟秘書長王幼玲在公聽會上表示：「家事服務法是滿漢全席……冒然實施，馬政府要承擔所有惡果！」這恰好暴露了，正因為政策一再迴避、拖延面對家務工的困境，16 年來的惡果都是由外勞承擔！反正他們沒有投票權、沒有發聲的機會，用壞就丟，台灣人也聽不到。

共創三贏：外勞有休假、本勞有工作、照顧品質有保障

不論是現階段「已經存在」的商業式服務購買，或是未來我們所期待的公共化由國家挹注資源，不管是個人聘僱、或是國家聘僱，本地或外籍勞工擔任的家務勞動，都需要立法規範勞動條件，家庭職場都應被視為一個勞動領域！

內政部一再以「財源有限」不願恢復喘息服務，這當然值得檢討。另一方面，我們也要指出，聘用外勞的雇主所繳交的「就業安定基金」，已累計數百億，卻多被挪用來捉逃跑外勞、登革熱防疫...等無關就業的項目，若能在擴大家庭照顧的喘息服務，由國家聘僱本地看護工擔任居家服務員，以擴大本地勞工二度就業的勞動市場，讓經濟弱勢的被照顧者不虞增加聘僱成本，得到完整的照顧，也讓最基層的看護工得到應有的休假與保障。

推動家務工納入勞動法令保障（「擴大勞基法適用範圍」、或另訂「家事服務法」）的基本精神，就是弱勢相互扶助，創造本勞、外勞、被照顧家庭三贏的局面：

- 一、恢復擴大提供喘息服務。聘有外籍看護工的經濟弱勢家庭，內政部應恢復喘息服務的提供，讓被照顧者獲得充份支持，外籍看護工得以正常休假。
- 二、家庭類勞工立法保障。不論是納入勞基法適用範圍，還是另立家事服務法，都需要有勞動條件的規範，不分本勞外勞，給予休假的基本人權。
- 三、促進本地看護工就業市場。動用就業安定基金，由國家聘僱本地看護工，充份提供弱勢家庭的喘息服務，媒合本地看護工就業。❖

《焦點話題回應》



勞委會對家庭類勞工保護的努力

全球化經濟、少子化、高齡社會的來臨，國內照護人力許多仰賴外籍監護工是不爭的事實，這類監護工在國內應有的尊嚴勞動也受到關注。台灣國際勞工協會顧玉玲理事長的「家務勞動公共化，家庭職場要立法」一文呼籲將這批在台工作的勞工納入勞動基準法適用範圍或訂定家事服務法，以保障其人權及獲得合理的工資及勞動條件！本刊是勞、資、政溝通的平台，經洽勞委會相關單位表示本文中確實有供勞委會參酌的主張，惟部分的論述對本會努力的軌跡有所誤解，隨該文提出數點以回應：

- 1、家庭勞動與一般職場不同，全面適用勞基法顯有難處：不論本國及外籍勞工接應有合理工資、工時及休假等基本勞動條件乃普世價值，也是勞委會施政核心與精神，王如玄主任委員就任後揭纛「平等、人性、安全、尊嚴」的四大理念，當可明證！勞委會對於尚未適用勞動基準法的各業及工作者，一直檢討其納入勞動基準法使用之可行性，從未停頓過！家庭與一般職場不同，受照顧者亦為社會弱勢，欲全面適用勞動基準法條文顯有窒礙難行之處，因此，目前進行評估指定部分行業或工作者得適用勞基法部分條文之可行性。

- 2、民間越對立，官方越得利的看法，是過於沈重：文中論及國家失職與退位，導致在有限的資源內，形成弱者恆弱。但勞委會長久以來即針對家事服務工作者勞動權益注入心力！民國 89 年召集相關單位進行研商外籍家庭監護工契約樣態的研商，92 年評估制定家事服務法之可行性，93 年籌組專家小組招刊 2 次會議及 3 場座談會，94 年舉辦 1 場次公聽會，95 年進行家事勞動服務者勞動條件狀況調查及 2 次研商會議。「走過必留痕跡」，勞委會並未沒做，談不上失職。
- 3、勞動契約皆有規範定期休假的内容：家庭內外勞在勞動契約範本中，皆提列休假條款，如工作 7 天可有 1 天休假、休假時間需加班者雇主需給附加費等。
- 4、外勞不得自由轉換雇主做法已改善：符合就業服務法第 59 條第 1 項條件者，得轉換雇主，在 97 年 2 月 27 日修正的外籍勞工轉換雇主或工作程序準則，放寬原雇主、外籍勞工及符合資格之新雇主三方合意，得直接申請向勞委會轉換雇主；若原雇主因違規經廢止許可，外籍勞工及符合資格條件之新雇主雙方合意得直接轉換；上述兩種情形多不受原工作類別的限制，大幅縮短外籍勞工轉換雇主的空窗期。
- 5、提早解約只能遭受遣返的情事已有保障：按照雇主聘僱外國人即管理幹法第 45 條規定「外籍勞工因聘僱關係終止而通知者，當地主管機關接獲通知後，應於外國人出國前，探求外國人之真意，並驗證之」，此像規定，保護外籍勞工工作權益，減少雇主強迫遣返問題。
- 6、聘有外籍看護工之家庭不得申請居家照顧、不提供外勞喘息服務的規定：本項的規定是內政部的規定，但聘僱外籍看護勞工的家庭也有是經濟弱勢者，也渴望獲得喘息服務，因此勞委會（職訓局）在 97 年 8 月 19 日召開研商外籍勞工喘息服務會議，會議的結論考量涉及行政院的政策規劃，將研擬適當機制送請行政院決定。

看護工的人力在高齡社會是供不應求，普遍存在吃緊的現象。即使擁有健全的福利制度的國家，如日本也面臨人力的短缺且要求照護「質」的提昇。日本依據與印尼簽訂的經濟合作協定（EPA），原定引進 590 名的護士、看護士的預備軍，在入境後先接受 6 個月的日語訓練，然後在醫療、照護機構充當助手，並在 3 年內通過護士或看護士的國家考試，強化醫療、保健人力的量與質，然今年 8 月上旬自印尼實際只引進 205 名，不到預期人數的一半而且幾乎為女性，因為業者大多認為女性比較適合此類工作，體力較好的男性幾乎不被考慮、或擔心語言的溝通仍是一大障礙，存疑通過國家考試的可能，而抱消極的態度，這種現象也反映出「買方」的心態，而準護士、準看護士在日的工作權益或許擱在一邊。補充國內照護人力的不足，而引進外籍勞動力，這些離鄉背景的外勞提供勞心勞力的同時，也享有勞動價值的保障，我們深信家事勞動者權益的保障當然不可偏廢，勞委會將秉持王如主任委員就任時所提的「平等、人性、安全、尊嚴」的理念，強化外勞在台的勞動權益，同時也寄望外籍看護工能力的提昇，讓被照護者享有優質的照護，以達共創三贏。