



勞動派遣對勞工權益的影響

邱駿彥

壹、前言

隨著交通與資訊越來越發達，經濟貿易也走向全球化，國與國之間的隔閡越來越小，企業間的競爭也從國內移向國際。企業為求生存必須絞盡腦汁節約成本，在此壓力下，彈性的人力運用就成為資本家不得不採取的策略之一。所謂彈性人力運用，意指企業隨著業務量多寡與人力需求期間長短，可以彈性使用非典型勞動力的一種經營策略。非典型勞動有別於傳統典型的長期僱用，其型態例如定期契約工、部分工時工、委外承攬、勞動派遣等勞務給付類型均屬之。在我國目前勞資關係實務上可見到的非典型僱用中，勞動派遣模式可以說是較新穎的勞動力使用型態。也正因為勞動派遣是新型態的僱用模式，因此在現行勞動法規中幾乎沒有相關規範。

問題是勞動派遣人力的使用，於我國有越來越蓬勃發展的趨勢，在還沒有適當的法規範之前，如何保障投身於勞動派遣工作的勞工，使其權益能與正職勞工獲得同樣或至少不相上下的最起碼待遇，應該是主管機關刻不容緩的課題。如何運用有限的法律規範，給予從事勞動派遣工作的勞工足夠保障，首先必須認識勞動派遣型態對於勞工究竟有何影響，釐清各種影響層面後，方能針對問題點予以策定解決之道，此乃本文最主要的目的。然而，探討勞動派遣對勞工權益的影響，也免不了必須稍微瞭解一下企業使用勞動派遣的利益何在，如此兩相對照才能找出最妥善與最周延的對策。於此意義下，本文將首先針對勞動派遣對企業的影響稍作分析，其次再深入探討對勞工的影響，期能使勞動派遣人力的使用對勞資雙方乃至企業、經濟之發展，能有全貌認識，俾利我國在釐定相關勞工政策的問題上有所助益。

貳、勞動派遣對企業的影響

1. 合法的勞動派遣人力使用，是企業內人事政策彈性化的重要手段

企業使用勞動派遣，並不全然基於節約人事成本考量。企業的經營無法一成不變，營運擴張、企業轉型等因素影響，有時難免會碰到人才確保措施來不及事前規劃完善的窘境，即使透過事業場所內的調度亦無法足夠支援缺工嚴重的短期需要時，勞動派遣是重要解決的手段之一。



企業儘管有時真的會有上述不得已的需求，但德國DGB（勞動者總同盟）曾在1991年舉出舊西德各州利用派遣人力之要派公司總數由8萬增至10萬，且一年間至少有90萬件派遣活動之多為理由，DGB認為合法派遣公司幾乎已經與職業安定所的職業介紹功能立於競爭態勢，因此反對勞動派遣。不過，勞動派遣要是能夠有規劃性的導入正軌，有效解決企業暫時性的困難，對於創造企業生機活化企業發展，亦有無可磨滅的功勞。其連帶影響所及，亦可保障企業生存而使大多數勞工的工作機會得以確保。此即為何德國目前雖在工會嚴格管控與經過團體協商的過程中，企業仍可使用派遣勞工的最主要因素。

2. 勞動派遣可以節約企業人事成本，促進企業競爭力

勞動基準法、大量解僱勞工保護法與勞工退休金條例等諸多法規的訂定，增加了企業人事成本支出，絕對是不爭的事實。再加上我國法規要求僱用勞工必須以不定期契約為原則，定期契約之空間極為有限。姑且不論勞動現場上有關不定期契約的落實與執行力如何，至少在不定期契約為原則的法規範當前，企業在僱用勞工與資遣勞工的人力運用實務或應付勞資糾紛上，亦有現實上的麻煩。當然有關定期契約的嚴格法規範是否應繼續維持，考量現在世界各國朝著鬆綁方向修正，我國勞動基準法中勞動契約定期與不定期二分法也有重新審視的餘地。

不過，企業為了應付嚴苛的國際貿易競爭壓力，無論如何都必須在人力成本運用與人力資源彈性化中求取平衡和可利用的空間。既然我國對於使用勞動派遣完全沒有規範與限制，當然提供給企業人力資源運用的絕佳選擇。對企業而言，無限制的可以使用勞動派遣，絕對可以減少人事成本、甚至減少僱用上的勞資爭議，都是提升企業競爭力的不二法門。然而，無限制的使用勞動派遣，是否就能帶來企業最好的發展，特別是導致企業與員工間的疏離感越來越嚴重的後果，其實也是值得雇主再三慎思。此外，放任勞動派遣的僱用模式越來越擴大，對於國家整體僱用安定上是否會有未來的危機，也是必須格外注意。

3. 若干派遣公司已成為特定要派公司之附屬，且勞動派遣之運用已有質變趨勢

若干派遣公司的營業活動主要集中在一兩家要派公司，某些派遣公司幾乎已質變為特定要派公司的專屬派遣公司，從事特定勞工的派遣事業。要派公司缺員時，不再採取正常的募集用人程序，而是先導入派遣勞工。如該派遣勞工不適任時，就予以遣回派遣公司，惟對於認定適格者，就予以正式僱用。儼然已把派遣勞工當成景氣循環與產業結構改變的調節閥，幾乎改變了勞動派遣的本質。換言之，勞動派遣對要派公司而言，已經不再是緊急欠缺勞動力時的解決方案，而是質變為為確保必要及有能力之人材。用人公司一開始並不親自僱用勞工，而是等到確認其能力後再予以正式僱用。

參、勞動派遣對勞工權益的影響

一個新興的勞動力使用型態，是否能長久發展與獲得勞資雙方認同，一定會與供需雙方的目的有所關連。基本上雖然絕大多數勞工都希望有穩定的長期工作，如此才能確保生活資金的來源無中斷之虞。但也不可否認若干高齡勞工或兼負家庭照顧責任的婦女，無法從事固定或每天長時間的勞動，當然也有若干身懷專業技術能力的勞工，會想要透過各種不同工作環境來增進其技能或歷練，因此彈性的勞務給付模式對若干勞工而言也有其需求性，勞動派遣的興起可以說從此角度出發。因此我們在探討勞動派遣對勞工權益的影響時，也有必要從消極與積極兩方面深入瞭解。

(一) 消極面

1. 勞動契約關係不明確

過去以來學界針對勞動派遣法律關係的論述不在少數，司法實務上也有不少判決先例，但有關勞動派遣契約的法律關係究竟是否真的應該如一般所言的三方關係，或許有必要重新審視。過去多數見解認為勞動派遣是由派遣公司、要派公司與派遣勞工三方所構築的法律關係。勞動派遣的定義，一般也認為是派遣公司雇主，與勞工訂立勞動契約，於得到勞工同意，維持該勞動契約關係的前提下，使其在要派公司事業主指揮監督下為勞務給付，該勞工與要派公司事業主之間並無勞動關係存在而言¹。換言之，勞動派遣是一個僱用與使用分離的法律關係。

不過，值得我們加以深思的是，法律在尚未針對勞動派遣法律關係予以明文定義規範以前，將勞動派遣定性為僱用與使用分離的法依據是否足夠堅強？筆者在民國八十三年台灣勞動法學會第一次有關勞動派遣的研討會上，也提出了僱用與使用分離的法律關係，並據此將勞動派遣定義如目前司法實務上所採的一般敘述。當時筆者想法認為，勞動派遣已經是我國未來勞務給付型態中不可或缺的類型之一，且勞動派遣法之制定應指日可待，故參酌日、韓等國之勞動派遣法規範而提出勞動派遣關係的法律見解。然而在逾十年後我國尚未見有勞動派遣法律規範的現在，筆者深覺有必要重新檢討勞動派遣法律關係的定位。

目前有關勞動契約的定義，雖然依據勞動基準法第二條第六款規定為「約定勞雇關係之契約」，但一般皆以使用從屬關係之有無（包含人格、組織、經濟等從屬性）作為勞動契約的認定基準²。而所謂的「使用從屬關係」，其重點應係在於勞工給付勞務時，雇主是否有實際上指揮監督命令的作為。我國民法第一八八條有關僱用人之連帶損害賠償責任，亦以受僱人執行職務時僱用人是否有指揮監督命

1 邱駿彥「勞工派遣法制之研究」(『輔仁法學』第19期, 2000.06)第282頁。實務判決同旨者, 台灣高等法院94年勞上字第7號判決參照。

2 台灣勞動法學會編『勞動基準法釋義』(新學林出版社, 2005.05)第47頁以下。



令之作為為斷。由此可知，當派遣公司雇主對於派遣勞工所提供的勞務毫無指揮監督命令關係時，兩者間是否仍可視為典型、完整的勞動契約關係（所謂僱用與使用分離的僱用關係），本有值得再思考的餘地。

另一方面，要派公司藉著與派遣公司訂定勞動派遣的商務契約後，取得實際上對於派遣勞工的指揮監督權限，使派遣勞工得在自己的指揮監督命令下為要派公司自己的利益提供勞務，而要派公司則支付獲得勞務的對價。姑且不論要派公司支付獲得勞務對價的報酬是經由何種管道進入派遣勞工口袋，至少就派遣勞工而言，受要派公司指揮監督提供勞務，而所獲得之工資的來源也是由要派公司所據出；他方面就要派公司而言，在獲得派遣勞工所提供的勞務後，也必須支付此勞務提供的代價。於此種要派公司實際指揮監督派遣勞工提供勞務與支付對價的關係而言，是否符合實質的勞動契約關係，從而推定雙方之間得有默示的勞動契約屬性之元素結合關係，本就值得有探討之餘地。

或許有論者會以民法第四八四條僱用人經受僱人同意後，得將勞務請求權讓與第三人之關係，來做為勞動派遣之僱用與使用分離的合法性說明。不過筆者認為民法第四八四條並非做為提供勞務租賃或勞務借貸的合法空間，該條規定原本趣旨應在於宣示勞務的專屬性，僅在例外狀況下創設第三人得指揮監督他人勞動力的合法權限而已。此規定的精神與派遣公司長期將派遣勞工的勞務指揮關係讓與要派公司，且派遣公司與派遣勞工訂立契約的目的並非自己使用勞動力，其本質上自有相當差異。

目前一般所認知的僱用關係與指揮命令使用關係分離的概念，其實應該是立法者認為有此必要時，始透過法律對於勞動契約責任所創設出來的法概念³。因此筆者認為，當實定法尚未對於勞動派遣的契約關係有明確定義規範前，是否得逕以外國立法例模式率爾說明為僱用與使用分離，甚至完全否定要派公司與派遣勞工之間的契約關係可能性，恐怕值得我國學界與實務有更多的探討才行。

2. 派遣的勞動契約屬於定期或不定期之性質尚未明確

派遣勞工與派遣公司之間的勞動契約，究竟應為不定期契約或可為定期契約，每個國家依其勞動政策之考量有所不同。例如日本勞動派遣法第二條中，因為明確將派遣事業區分為特定勞工與一般勞工之派遣兩種，因此向主管機關登記為從事特定勞工的派遣公司，與派遣勞工之間的勞動契約應屬於經常僱用型的不定期契約，而登記從事一般勞工的派遣公司，與派遣勞工間則可訂立屬於登錄型的定期勞動契約關係。

我國勞動基準法第九條第一項規定，有繼續性之工作者應屬於不定期契約，因此派遣勞工與派遣公司之間究竟是否可訂立定期的勞動契約，就必須以派遣勞工所從事的工作性質來判斷。勞動基準法施行細則第六條中針對可為定期契約的四種工作性質有定義規定，其中臨時性工作指的是「無法預期

3 本多淳亮『派遣勞動之法律關係』（季刊勞動法第120期，1981.06）第21頁。

之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者」。若考量國內一般派遣公司的工作來源與經營型態，則臨時性工作應差可符合。不過勞動派遣的工作本質是否可視為非繼續性，若以該工作是否為企業之核心工作的認定基準來判斷，則派遣公司與派遣勞工間的契約很難解為可訂立成定期契約。一旦要強解為可訂立定期契約，恐怕造成對以往定期契約的解釋與判斷有全面崩盤之虞。這個問題除非有明確的法律規定，或我國的定期不定期勞動契約規範能有所鬆綁，否則依法認定與解釋之結果將會與目前勞動派遣實務大相逕庭。

3. 勞動派遣可能造成僱用不安定之後果

筆者必須特別強調，勞動派遣本身不是罪過。如果依照前述勞動派遣是提供給高齡勞工、負擔家庭照護工作之女性勞工、專業技術能力者等特別需求者的工作機會時，勞動派遣有助於就業率提升，對於僱用安定反有助益。但勞動政策上若遲未對勞動派遣予以掌控、規範、引導等積極作為時，一旦體力勞動者、現場作業勞工、甚至多數社會新鮮人必須仰賴勞動派遣才有工作機會時，意味著勞動派遣已從原本補充性勞動力而有質變為替代性勞動力的趨勢。

4. 派遣勞工的工作環境安全性保護強度較弱

一般企業自己僱用勞工時，大體上皆會有新進人員講習或訓練，其目的在使新進勞工熟悉企業內的工作環境、安全衛生防護要求、企業秩序與內規等事項，相當程度有協助勞工防範職業災害之用意。但從事勞動派遣的勞工，除了少數比較有制度的派遣公司或許會有較充分的勤前教育以外，恐怕絕大部分派遣勞工都在未完全瞭解要派公司的工作環境、安全衛生防範要求等狀況下立即上線服務。特別是在現場作業部門的派遣勞工，其職業災害的預防教育、安全衛生事項的告知等，比起要派公司自己所僱用的正式勞工，可以說處於安全性保護強度較弱的劣勢。

5. 工作時間、休息、休假等保障不明確

由於派遣勞工是在要派公司的指揮監督下提供勞務，因此派遣勞工在工作時，如有遭受違反工作時間、休息、休假等勞動基準法所規定的待遇時，自應由要派公司負其責任始為合理。問題是勞動基準法所規範的是「雇主責任」，而非使用人責任。因此如果依目前勞動派遣的法理——所謂的僱用與使用分離架構下，且在行為人自己責任主義下，要實際課與要派公司勞動基準法上的雇主責任，其適法性與法理說明恐怕難以圓滿。事實上還有其他例如職災補償責任等類似問題，都必須仰賴法律的明文規定，或針對勞動派遣的雇主地位事實認定有重新檢討與定位才行。

另外，也值得一提者，有關工作時間、休息與休假等勞動基準法規定之實踐，如果派遣勞工認為有團體協商必要時，要派公司應該有協商當事人適格之餘地，且一旦發生爭議行為時，不只派遣公司可為他方當事人，要派公司應該亦得為他方當事人。



6. 派遣勞工與要派公司其他同僚難以建立生命共同體的關係

企業是一個小型社會，社會裏的所有成員都應該要有互助合作生命共同體的協力關係。勞工受僱從事勞動，除了賺取工資維持生活以外，也必然會有與其他同僚建立良好、持久社會關係的意願，此乃人類經營社會群體生活所無法欠缺的要素。然而，正常情況下派遣勞工由於工作地點之要派公司變化頻繁，在每一個要派公司內服務時間有限，甚難與要派公司同僚有長久繼續聯繫的機會，因此生命共同體關係的建立自較為薄弱。其影響所及，例如在工作上遭遇緊急危難時，就比較容易喪失互助協力的動力了。

7. 派遣勞工幾乎沒有職業上教育訓練的機會

依據勞委會統計處所為勞動派遣實態的調查，數據顯示經常僱用型態的派遣似乎不在少數，但除了保全警衛、清掃、與現場作業部門等特定派遣族群以外，絕大多數的派遣仍以登錄型者居多，此為我國社會一般共通的認知。逐水草而居型式的登錄型派遣勞工，不論與派遣公司或要派公司之間，都很難建立起長久持續的合作關係，因此雇主基於人事成本收益考量，不太可能對派遣勞工進行人力投資訓練。如此一來，派遣勞工除非自我投資進行職業能力精進訓練，否則在長年累月的派遣勞動生涯中，可以說幾乎沒有機會再接受職業上的教育訓練，對於工作上的競爭能力自然逐年下降。

8. 派遣勞工的工資等勞動條件待遇低於正式受僱勞工

研究世界各國勞動派遣的起源，幾乎都是以專業技術人才的需求為出發點，而專業技術人才的報酬在勞動市場上具有較強競爭力，應是不爭的事實。但是勞動派遣若發展到非專技人員以外之一般現場作業員工時，基於要派公司節約人力成本考量，派遣勞工的工資額度可能就無法與正式受僱員工相比擬。以日本為例，在尚未制定有勞動派遣法予以規範之前，一般非專業技術派遣勞工的工資，大約是正職勞工的七至八成，甚至單純勞務者低至五至六成也不稀奇⁴。除了工資以外，派遣勞工雖在要派公司內工作，但幾乎也無法與要派公司正職受僱員工一樣，享有加給、津貼、旅遊等各種福利措施。至於派遣勞工雖受僱於派遣公司，但也因勞動派遣性格而無法彌補客觀上的疏離感，派遣公司會周延照顧到派遣勞工各種福利措施者也甚為有限。

9. 派遣勞工在現實上難有團結權等集體勞動法上的保護

登錄型的派遣勞工只是在獲得工作機會時，與派遣公司之間成立暫時性的勞動契約關係，一旦契約期間屆滿，派遣勞工又與派遣公司回復成登錄的狀態，因此即使派遣公司內有工會組織，派遣勞工加入該工會對於其工作權的保障似乎並無太大實益。即便派遣勞工加入派遣公司的產業工會，工會所屬會員又在各個不同的要派公司服勞務，派遣勞工所屬工會是否能為其會員權益與各個不同的要派公司進行團體協商，時間與精力等客觀因素限制下似乎也力有未逮。又，儘管我國目前也開放得組織勞

4 本多淳亮『派遣勞動之法律關係』（季刊勞動法第120期，1981）第19頁。

動派遣的職業工會，但鑑於職業工會對於勞工會員的勞動條件等各種權益保障一向無法著力，因此派遣勞工加入職業工會恐怕也只是在勞保事務上的考量而已。

(二) 積極面

1. 勞動派遣可增進勞工的工作經驗

派遣勞工因為工作地點的要派公司經常變動，所以更有機會歷練各式各樣的工作性質，可使自己的適應能力提高，同時也能因此增加實務知識，累積更豐富的工作經驗，對於有朝一日尋求正職的工作機會不無助益。雖然我國派遣勞工在要派公司的工作，通常以定有期限者居多，但事實上每個國家基於勞動政策上考量，對於勞動派遣的法規範也必然有所不同。例如德國法中規定派遣公司有長期僱用派遣勞工的義務，因此必須努力為派遣勞工找尋要派公司，從而即使長期從事派遣工作的勞工，也可以在很多的要派公司中有短期就勞的機會。如此一來，派遣勞工極有可能認識很多要派公司，表現良好者有機會成為要派公司的正式員工。實務上不能否認目前已有不少要派公司是以為了發覺適格性員工為目的而利用勞動派遣方式。依據德國聯邦派遣聯盟的報告，要派公司約有30%的派遣勞工於派遣期間屆滿後，會被正式僱用。

即便在我國，現在已有不少企業在僱用勞工後的試用期間中寧可採取勞動派遣方式，一來可避免試用不合格者予以資遣時的行政事務繁瑣與糾紛，二來除一方面可使用到派遣勞動力以外，更可藉著勞動派遣期間挑選優秀的勞工加以僱用。照此趨勢發展的話，恐怕將來社會新鮮人等年輕勞動力進入就業市場之初，越來越大量首先都必須經歷勞動派遣模式之工作歷練，才有機會找到滿意的正職工作。此種結果是好是壞，恐怕值得關心勞動政策事務者予以重視。

2. 勞動派遣可提供特定族群者更方便的就業機會

對於想利用暑假打工的學生、或生產育兒後想再進入就業市場從事彈性工作的婦女，勞動派遣制度的確能提供給他們適當的機會。在還沒有勞動派遣制度前，求職者必須到每一家用人企業分別歷經應徵程序，且工作機會是否剛好能符合求職者的彈性需求也未可知。即使委託私人仲介機構斡旋，運氣不好時往往也可能遭遇受騙或被抽取高額佣金。甚至打工族群在學學生，因為缺乏求職經驗，受騙詐財失身等事例在每個暑假期間從未間斷。但勞動派遣制度成熟後，求職者只需登錄需求條件，符合的工作機會就會自動找上門。姑且不論某些派遣公司是否也有抽取不法利益的疑問，但至少勞動派遣可提供特定族群更方便的就業機會，減少陷入求職應徵陷阱的功能不容否認。

肆、結語

勞動派遣制度本身沒有罪惡，全面禁止勞動派遣的適用，在企業面臨國際競爭日益激烈的大環境下，並非民主法制國家明智的選擇。一個好的勞動派遣機制，不僅可以促進企業用人彈性，使人力資



源管理得以調節，進而確保企業活性提升競爭力。對勞工而言，一個在法規範體制下運作的勞動派遣機制，不僅可以幫助有特殊需求的勞工容易謀得一職，對提升就業率與活化勞務供給的態樣，也有一定的助益。不過，以上所述勞動派遣的諸多優點，一定必須在明確與堅持的勞動政策下，有周全的法規範做為背後基礎，方能使勞動派遣制度扮演輔助邊際勞工容易就業的機能。如果沒有周延的法規範做為勞動派遣機制的火車頭、或扮演煞車功能，則勞動派遣機制一旦橫行，即有可能如脫韁野馬一發不可收拾。除了使投身勞動派遣工作的勞工無法得到應有的權益保障外，對國家整體的僱用安定多少都會帶來影響。

環顧世界上經濟主要國家，大多早就針對勞動派遣訂有專法規範。鄰近國家的日本、韓國，也早在1980年代勞動派遣制度剛起步後不久，即制定專法予以管控、引導、解決問題。即使對岸大陸，近年來也意識到勞動派遣制度必須在勞、資、政三方共同遊戲規則下，才能發揮其應有的功能。因此亦準備在即將訂定的勞動合同法裡，針對勞動派遣置入相當程度的法規範。環顧他山之石後，回想我國自民國80年初起，勞、資、政、學各界都對勞動派遣寄予無限關切。但對於是否該制定法律予以規範的意見不一，紛紛擾擾十餘年後迄今仍只停留在聞樓梯響的階段。

以筆者多年對於勞動派遣的觀察，個人意見認為勞動派遣在我國已逐漸走向歧途。當勞工退休金條例開始施行後，即有企業把原來所僱用勞工改以派遣模式處理的傳言出現、當企業開始把試用期間勞工改以派遣模式處理、當派遣勞工在要派公司連續工作近十年後，必須與要派公司對簿公堂爭取勞動契約關係存在的爭訟判決出現以後，即使大膽斷言我國的勞動派遣已經從補充性勞動力走向替代性勞動力的時代，一點也不過言。不過，筆者仍要強調這不是勞動派遣制度本身的錯，而是我們一直沒有法規範的錯。

若要使我國的勞動派遣制度步入正軌，不光只是在勞動保護法規裡置入幾條象徵保護派遣勞工的規範即可交代。勞動派遣制度與其他非典型勞動在本質上有所不同，例如部分工時、定期契約工甚至更新穎的電傳勞動等，都只是僱與被僱者雙方關係而已，但勞動派遣卻涉及到派遣公司、要派公司、與派遣勞工三方的法律關係。因此若要針對勞動派遣予以有效、經得起考驗的法規範，則必須自勞動派遣的定義開始有系統的全面規範才行。特別是對於派遣公司的管控與引導，更是勞動派遣規範是否能落實機能的充要條件。

不過，考量我國立法院的生態暨立法態度與品質尚有待努力的現實，在滿腦子「有比嘸卡好」的無奈下，筆者也只好退而求其次轉而支持無論如何先在勞動基準法裡置放若干可以保護派遣勞工勞動權益的條文，或許還有機會把勞動派遣的韁繩往回拉一點。✿

（本文作者 中國文化大學副教授）

我國工會組織發展 及未來展望

古松茂¹ 翁美玲²

壹、前言

近十年來台灣的工會制度面臨一個經濟全球化後工業社會的大環境之影響，與過去工會所面對的傳統工業大量生產所產生的勞工大量集結對抗時代已有顯著不同。後工業社會之資訊工業化之工作型態與服務業之興起，使勞資關係產生多樣化、彈性化，使得勞工的團結權脫離了企業或廠場。因此，傳統工會之組織方式，及集體協商面臨更大的挑戰。

台灣戒嚴時期的工會組織大多是一種黨國體制下，象徵性、樣板式的組織。表象上它也是一種工業民主表徵，但其運作絕大多數係透過黨政之積極輔導成立。職員幹部為政黨所推薦掌控，在「政治穩定、經濟發展」大前提下，導致勞資間權力關係的不對等，勞動者集體意識之凝聚與工會自主運作，遭受扭曲。國內解嚴初期、政治情勢逐漸民主化，台灣勞工權利意思開始抬頭，集體勞資爭議事件頻頻發生（解嚴後翌年，民國77年罷工事件16件，78年9件，合計25件）。勞工運動呈現蓬勃發展，對於台灣未來社會、政治、經濟發展有著重大的影響。原以為台灣勞工運動會邁開腳步，勇往直前，各級工會從此脫離枷鎖而快速成長，就像南韓的工運一樣，轟轟烈烈，脫胎換骨，舉世矚目。孰料事與願違，我國之工運卻猶如曇花一現，隨著企業出走，經濟發展遲緩，關廠歇業增加，政黨與政府之逐漸鬆手，產業工會組織非增反減，加上地區性總工會與全國性總工會分裂，大量之增加。因力量分散，加上財務困窘，台灣的工會運動有一蹶不振之趨勢，令從事勞工運動者憂心忡忡。

貳、我國工會發展之回顧

我國工會運動始於清末，初時受到禁止，民國元年的暫行新刑律第224條有禁止罷工之規定，對於勞工團體之限制甚嚴。民國3年，袁世凱政府頒布的治安警察條例，對於工會組織更加壓制。直至民國6年，國父孫中山先生核定全國工運八原則，民國10年，廢止北京政府之治安警察條例及刑律中對罷工懲罰之條文。民國13年公布工會條例，對工會運動大幅放寬。民國18年公布工會法，該法曾經7



次修改。也許是受到內憂外患，國家長期不安定之影響，工會法對工會之限制程度越來越嚴重。尤其對公共機關之雇傭、學校教職員、政府機關事務員等原可以組織工會者，到民國18年公布工會法後卻變成不可組織（史尚寬，1978）。此種轉折令人有斷喪工會發展之憾，七、八十年來政府仍瞻前顧後、畏首畏尾，一再錯失改革良機，更令人不解。

按工會之定義，謂以獲得及維持更有利之勞動條件為目的而成立之永續之受僱人團體。在當時工會法第一條謂工會係以增進知識技能，發達生產，維持改善勞動條件及生活為目的之同一產業或同一職業之工人組合。依上開法律規定定義，我國之工會組織有下列四項特質：

1. 工會以勞動條件之維持改善為目的之團體。
2. 工會係以受僱人組織之團體。
3. 工會為永續之結合之團體。
4. 工會在法律上為公法人團體（史尚寬，1978）

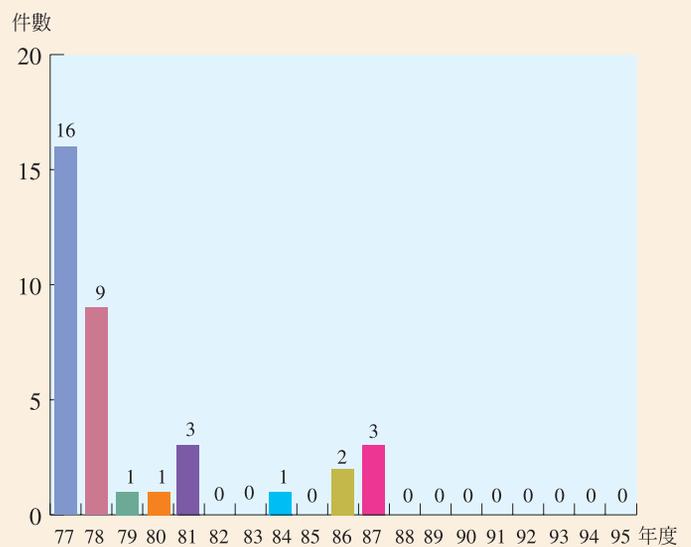
然而現行我國在台灣地區所實施之工會法也已然變質，我等認為於工會法未修改前，基於法治國之法理，政府仍應依法行政，使我國工會回到法律面。

參、我國解嚴後工會組織發展之現況

民國76年7月15日政府宣佈解除戒嚴，整體社會產生巨變，黨禁、報禁解除，中央民意代表全面改選。政治民主化，社會多元化，勞工權利意識亦隨之抬頭，光於民國77至78兩年間即發生25件罷工事件（行政院勞工委員會，2006），如表1所示。

解嚴後台灣勞工好像翻身，勞工透過工會引發調整事項之勞資爭議而罷工。但只有3、5年光景，台灣的工會罷工又趨於寂靜，工會連起碼之調整事項之勞資爭議亦不懂得操作（行政院勞工委員會，2002），如表2所示，讓勞資爭議處理法專以處理集體勞資爭議之調解與仲裁機制形同虛設。讓工會法第26條成為櫥窗。

表1 解嚴後台灣地區罷工事件數一覽表



資料來源：勞委會勞資關係處，台灣地區各項勞資爭議概況統計表（76年-95年）

我國勞工工會組織的種類，以工會法而言，一般大致可分為兩種：一為產業工會（Industrial Union）係為一種產業組合，即聯合同一產業內各部分不同職業工人所組織者；二為職業工會（Craft Union）係一種職業組合，即聯合同一職業工人所組織者（黃越欽，2000）。茲就我國解嚴後我國工會組織發展現況說明之。

一、工會數、會員人數與組織率分析

我國工會數自解嚴後1987年至2006年底之工會發展數量狀況，如表3所示，就工會整體數目似有逐年成長。但相較於2005年56萬5千992家全

國各行業事業單位數（不含無雇用勞工家數），約4,476個工會數（行政院勞工委員會，2006），尚不具結構上意義。首先，我國事業單位中小企業數占多數，並無符合法定最低組成工會30人以上人數之規定。其中無一定雇主所構成的職業工會數目大於有一定雇主的產業工會數，在「產業工會」的部份，工會的數量從1987年的1,160家，減少到2006年底的989家。「職業工會」部分，則呈現工會數持續上升情形，工會數從1987年的1,286家，到了2006年底則增加為3,277家（行政院勞工委員會，2006）。因此，在工會數目上，職業工會的家數逐年增加，產業工會則呈衰退現象。

其次，如以工會會員總人數統計有297萬8,973人中，職業工會占有239萬9,682人，組織率為47.15%。職業工會會員人數占全國加入工會會員人數之80.5%，即八成工會會員是屬於無一定雇主或自營作業者的職業工會。但在產業工會會員人數則由1987年的70萬3,526人減少至2006年底的57萬9,291人，整體工會的組織率高達35.94%（行政院勞工委員會，2006）。而我國工會組織數量上之發展，亦顯示其結構性與世界其他國家與經濟繁榮有絕對關聯性有不同的現象。通常產業工會實為工會運動主軸及核心領域，解嚴後我國工會組織與運動雖然曾在民主化過程中出現高潮，但卻未能持續有效的動員。政經結構走向新政商關係，威權統合主義的基本架構似並未改變。加上產業員工工會意識仍然薄弱，顯得被動、消極。如以產業工會會員數與2006年12月受僱人數10,228,000人（行政院主計處，

表2 勞資爭議事件種類一覽表

年度	爭議案件		權利事項		調整事項	
	件數	百分比	件數	百分比	件數	百分比
79年	1,860	98.92	1,840	98.92	20	1.08
80年	1,810	98.51	1,783	98.51	23	1.27
81年	1,803	98.89	1,783	98.89	18	1.00
82年	1,878	98.35	1,847	98.35	27	1.44
83年	2,061	99.08	2,042	99.08	16	0.78
84年	2,271	99.56	2,261	99.56	9	0.40
85年	2,659	99.55	2,647	99.55	10	0.37
86年	2,600	99.69	2,592	99.69	6	1.23
87年	4,138	99.73	4,127	99.73	7	0.17
88年	5,860	99.74	5,845	99.74	10	0.17
89年	8,026	99.81	8,011	99.81	15	0.19
90年	10,955	99.79	10,932	99.79	11	0.10

資料來源：勞委會勞資關係處，台灣地區各項勞資爭議概況統計表（79年-90年）



表3 工會會員人數與組織率概況表

年季底別	總計		產業工會		職業工會	
	工會數	會員人數 (組織率)	工會數 (組織率)	會員人數 (組織率)	工會數	會員人數 (組織率)
1987年底	2,510	2,099,813 (34.20%)	1,160 (4.17%)	703,526 (30.72%)	1,286	1,396,287 (36.27%)
1988年底	3,041	2,260,585 (37.58%)	1,285 (4.38%)	696,515 (29.52%)	1,680	1,396,287 (42.74%)
1989年底	3,315	2,419,664 (38.06%)	1,345 (4.42%)	698,118 (30.57%)	1,883	1,721,546 (42.79%)
1990年底	3,524	2,756,620 (43.34%)	1,354 (4.44%)	699,372 (31.30%)	2,083	2,057,248 (50.65%)
1991年底	3,654	2,941,766 (47.99%)	1,350 (4.16%)	692,579 (29.29%)	2,217	2,249,187 (59.73%)
1992年底	3,657	3,058,414 (48.06%)	1,300 (3.88%)	669,083 (28.33%)	2,271	2,389,331 (59.70%)
1993年底	3,689	3,172,116 (49.53%)	1,271 (4.27%)	651,086 (28.51%)	2,333	2,521,030 (61.19%)
1994年底	3,706	3,277,833 (48.86%)	1,237 (4.07%)	637,095 (27.36%)	2,382	2,640,738 (60.28%)
1995年底	3,704	3,135,875 (46.58%)	1,204 (3.89%)	598,479 (25.35%)	2,413	2,537,396 (58.05%)
1996年底	3,700	3,048,270 (44.60%)	1,190 (3.88%)	587,559 (23.58%)	2,422	2,460,711 (56.06%)
1997年底	3,714	2,952,833 (42.20%)	1,196 (4.27%)	588,997 (23.03%)	2,427	2,363,886 (53.25%)
1998年底	3,732	2,921,400 (41.09%)	1,176 (4.13%)	575,606 (22.06%)	2,464	2,345,794 (52.12%)
1999年底	3,804	2,927,361 (39.98%)	1,175 (4.08%)	613,963 (22.53%)	2,534	2,313,398 (50.03%)
2000年底	3,836	2,868,300 (38.46%)	1,128 (3.88%)	588,832 (20.88%)	2,613	2,279,498 (49.16%)
2001年底	3,945	2,879,627 (39.40%)	1,091 (3.72%)	584,337 (20.89%)	2,726	2,295,290 (50.88%)
2002年底	4,093	2,860,298 (38.40%)	1,104 (3.80%)	561,140 (20.28%)	2,848	2,299,158 (49.19%)
2003年底	4,158	2,901,972 (38.30%)	1,103 (4.10%)	558,195 (19.42%)	2,902	2,343,777 (49.83%)
2004年底	4,290	2,964,611 (37.69%)	1,109 (3.50%)	593,907 (19.64%)	3,024	2,370,704 (49.02%)
2005年底	4,310	2,986,804 (36.95%)	1,027 (3.27%)	618,006 (19.64%)	3,119	2,368,798 (47.98%)
2006年底	4,476	2,978,973 (35.94%)	989 (3.17%)	579,291 (18.11%)	3,277	2,399,682 (47.15%)

資料來源：勞委會，勞動統計年報，2006年7月、勞動統計月報，2007年3月

2006) 比較，產業工會組織率僅應為5.6%，此數據所顯示似較符合我國目前一般對工會組織及活動不興盛之印象。

2006年12月底自營作業者占就業者的比例為19.03%，人數為192萬3000人（行政院主計處，2006）。在此種就業者的結構下，亦使得職業工會發展興盛。惟其現況之發展將可能隨者社會環境變動，政府政策重新建構如勞健保業務轉移、開放工會組織、嚴格執行有僱主身份或自營作業者不得擔任職員及加保等措施，勢必造成職業工會生存危機。

二、主要產業別工會組織分析

從更細緻的行業別來分析主要產業之工會組織發展趨勢，如表4所示，主要產業別工會組織率概況，由1991年至2006年不同行業別呈現不同的發展面貌，僅「公共行政業」的產業工會組織率呈現成長，其工會家數及會員數從1998年的1家52人，持續上昇到2006年底33家1萬369人，以政府行政部門當中之技工、工友所籌組的工會為主，從1998年後陸續有高雄市、台北市、台北縣的環保局、交通局等陸續成立產業工會，以及屬於中央的行政院所屬的各部會以及各學校當中的技工工友成立也成立產業工會。另外，雖然目前的工會法仍禁止公務員以及教師籌組工會，但目前立法院衛環委員會於2007年3月22日已通過修正工會法少部分條款，同意公務員、教師籌組工會案，積極爭取成立公務員及教師工會的趨勢來看，公共行政部門工會的發展，是相當值得注意的。

受到台灣產業轉型，傳統製造業紛紛外移中國以及東南亞所影響，以往之工會數以及會員數都是製造業最高，其工會數及會員人數從1991年的1,090家44萬4,847人持續下降至2006年底的672家29萬7,672人。而營造業之工會數雖有成長由7家至13家但其會員人數卻由1萬5,582人下降至9,904人，有逐漸下滑趨勢。在運輸、倉儲及通信業之工會數與會員人數則維持較穩定狀況，比較值得為金融與保險業之工會數與會員人數有逐年成長趨勢由52家4,504人增加至65家5萬4,235人。這個現象應與金融產業在政府政策推動之「二次金改」、金融整併過程，製造銀行業裁員及逼退銀行員工的勞資爭議中，銀行員在失業潮中惶惶不安，形成銀行業工會組織及行動興盛原因。

三、工會組織結構分析

由於國內產業結構、傳統產業外移及勞動力結構變遷等因素的衝擊，基層產業工會的籌組發展有限，工會數與會員數呈現持續下降的趨勢。惟在區域與全國性總工會的層次，卻又蓬勃發展。自2000年5月1日全國產業總工會成立後，自行籌組其他全國性總工會陸續產生，目前有8個全國性總工會。而縣市層級總工會亦同樣分裂增加。以彰化縣為例，共5個總工會。如表5所示，總工會工會數由1987



表4 主要產業別工會組織概況表

單位：家，人

年季 底別	製造業	運輸、倉儲 及通信業	營造業	金融及 保險業	文化、運動及 休閒服務業	公共行政業
	工會數 (會員數)	工會數 (會員數)	工會數 (會員數)	工會數 (會員數)	工會數 (會員數)	工會數 (會員數)
1991年	1,090 (444,847)	112 (167,383)	7 (15,582)	52 (4,504)	---	---
1992年	1,004 (421,790)	110 (166,344)	9 (15,405)	53 (4,616)	---	---
1993年	1,011 (406,121)	112 (164,472)	9 (14,517)	51 (4,994)	---	---
1994年	983 (398,051)	114 (161,472)	9 (13,768)	44 (4,793)	---	---
1995年	939 (383,930)	116 (134,460)	9 (13,525)	45 (5,093)	---	---
1996年	915 (372,713)	116 (132,293)	110 (9,452)	51 (10,702)	---	---
1997年	918 (365,904)	117 (129,802)	9 (8,641)	56 (22,849)	---	---
1998年	902 (356,491)	119 (128,450)	10 (8,748)	55 (22,507)	---	1 (52)
1999年	886 (357,185)	117 (128,949)	11 (30,294)	64 (34,658)	---	8 (3,891)
2000年	844 (335,178)	111 (127,228)	12 (9,954)	54 (53,115)	---	17 (5,509)
2001年	797 (321,965)	113 (127,390)	12 (9,358)	56 (56,947)	---	21 (7,714)
2002年	795 (311,170)	111 (120,660)	14 (10,196)	64 (54,840)	(11,025)	24 (8,965)
2003年	792 (310,032)	113 (121,540)	13 (9,174)	63 (54,701)	26 (10,931)	27 (9,062)
2004年	795 (311,702)	116 (156,276)	12 (9,090)	62 (54,781)	26 (10,925)	28 (9,081)
2005年	704 (307,886)	116 (154,846)	13 (9,444)	65 (54,631)	26 (11,104)	31 (10,289)
2006年	672 (297,672)	110 (126,784)	13 (9,904)	65 (54,235)	25 (10,871)	33 (10,369)

資料來源：勞委會，勞動統計月報，2007年3月

年25家，2006年增加至69家，產業工會聯合會由23家增加至36家，職業工會聯合會從16家增加至105家，以往單一總工會的情形業已徹底打破，工會的聯合呈現自由多元的局面。

綜合以上，顯示出我國整體工會組織現況特徵，以下將加以說明之。

- 1.職業工會約占80.5%，產業工會約占19.5%，其工會數或會員人數正逐年下降，如以產業工會會員數與2006年12月受僱人數比較工會組織率似僅應為5.6%，呈低度發展。
- 2.主要產業別工會組織之製造業則持續下降，但「金融與保險業」、「公共行政部門」則有逆向上昇的趨勢，我國產業工會傳統的藍領圖像正逐漸向白領服務業轉移，此種現象於公教人員一旦容許組織工會後，將更為明顯。
- 3.以往單一總工會的情形業已徹底打破，工會的聯合呈現自由多元的局面。

表5 我國各級工會數概況表

年季底別	總計		總工會		產業工會聯合會		職業工會聯合會		產業工會	職業工會
	工會數	會員人數 (組織率)	工會數	團體會員數	工會數	團體會員數	工會數	團體會員數	工會數	工會數
1987年底	2,510	2,099,813 (34.20%)	25	--	23	--	16	--	1,160	1,286
1988年底	3,041	2,260,585 (37.58%)	25	--	23	--	28	--	1,285	1,680
1989年底	3,315	2,419,664 (38.06%)	25	3126	23	680	39	448	1,345	1,883
1990年底	3,524	2,756,620 (43.34%)	25	3332	23	659	39	444	1,354	2,083
1991年底	3,654	2,941,766 (47.99%)	25	3415	23	652	39	493	1,350	2,217
1992年底	3,657	3,058,414 (48.06%)	25	3508	21	610	40	478	1,300	2,271
1993年底	3,689	3,172,116 (49.53%)	25	3534	20	595	40	525	1,271	2,333
1994年底	3,706	3,277,833 (48.86%)	25	3555	20	575	42	521	1,237	2,382
1995年底	3,704	3,135,875 (46.58%)	25	3395	20	562	42	518	1,204	2,413
1996年底	3,700	3,048,270 (44.60%)	25	3381	20	560	43	585	1,190	2,422
1997年底	3,714	2,952,833 (42.20%)	25	3400	20	540	46	609	1,196	2,427
1998年底	3,732	2,921,400 (41.09%)	25	3396	20	527	47	618	1,176	2,464
1999年底	3,804	2,927,361 (39.98%)	25	3399	20	512	50	649	1,175	2,534
2000年底	3,836	2,868,300 (38.46%)	25	3378	20	478	50	647	1,128	2,613
2001年底	3,945	2,879,627 (39.40%)	31	3382	22	452	75	882	1,091	2,726
2002年底	4,093	2,860,298 (38.40%)	39	3444	22	443	80	848	1,104	2,848
2003年底	4,158	2,901,972 (38.30%)	48	3479	23	440	82	850	1,103	2,902
2004年底	4,290	2,964,611 (37.69%)	53	3595	23	412	81	837	1,109	3,024
2005年底	4,310	2,986,804 (36.95%)	58	3645	25	379	81	838	1,027	3,119
2006年底	4,476	2,978,973 (35.94%)	69	3737	36	342	105	792	989	3,277

資料來源：勞委會，勞動統計年報，2007年3月、勞動統計月報，2006年12月



四、產業工會組織率偏低問題之檢討

(一) 工會組織率與其他國家之比較

茲針對其他國家之工會組織率由表3所示，截至2006年我國產業工會組織率為18.11%，與其他主要工業國家2005年工會組織率由表6所示（美國產業工會組織率為12.5%、日本產業工會組織率為18.7%、韓國為10.6%）相較仍為高組織率。自全球化（globalization）在80年代加速後，無論是已開發、開發中及低度開發國家勞動者之基本權益，莫不受到相當程度之負面影響。其中尤以團結權（right to organize or freedom of association）受侵蝕之程度最為嚴重，世界各國工會組織率大幅下跌（焦興鎧，2006）。

以美國為例，自1945年工會組織率高達36%的最高峰後，開始逐年下滑，其2006年工會會員人數為1,540萬人，遠低於1983年的20.1%，其中政府員工組織率為36.2%，遠超過私人企業的7.4%（Union Members Summary, 2006）顯示美國公部門的勞工，已成為工會會員的主要來源。而私部門工會會員持續減少之趨勢，已使得其探討形成原因，並檢視現行工會相關法律，尋求解決之道。因此現行工會在國會推動的勞工議題主要法案「勞工自由選擇法案」（Employee Free Choice Act, EFCA），即在此背景下應運而生。我國亦應密切關心其發展，與國際上最新發展接軌，以保障我國勞動者之團結權。

表6 世界各國產業工會會員數及組織率

單位：千人，%

年別	中華民國		美國		日本		韓國		新加坡	
	會員數	組織率	會員數	組織率	會員數	組織率	會員數	組織率	會員數	組織率
1995年	598	25.4%	16360	14.9%	12614	23.8%	1615	15.1%	235	13.8%
1996年	588	23.6%	16269	14.5%	12451	23.2%	1599	13.3%	255	14.6%
1997年	589	23.0%	16110	14.1%	12285	22.6%	1484	12.2%	260	14.2%
1998年	576	22.1%	16211	13.9%	12093	22.4%	1402	12.0%	273	14.5%
1999年	617	22.5%	16477	13.9%	11825	22.2%	1481	12.6%	290	15.3%
2000年	589	20.9%	16258	13.5%	11539	21.5%	1527	14.3%	314	15.0%
2001年	584	20.9%	16275	13.5%	11212	20.7%	1569	14.5%	338	16.5%
2002年	561	20.3%	16145	13.3%	10801	20.2%	1606	13.5%	390	19.3%
2003年	558	19.4%	15776	12.9%	10533	19.6%	1550	13.0%	417	20.5%
2004年	594	19.6%	15472	12.5%	10309	19.2%	--	--	444	21.5%
2005年	618	19.6%	15685	12.5%	10138	18.7%	--	10.6%	450	--

資料來源：我國-勞委會統計處，韓國Korea statistical yearbook，新加坡Singapore yearbook of manpower statistics，日本(hppt://www.mhlw.go.jp)，美國employment and earnings

（二）我國產業勞工組織率無法提升之主要原因

1. 工會組織架構缺乏彈性

我國現行工會組織採一元化工會設計，且同一組織區域內、同一層級、同一類型之工會只能成立一家，工會結盟之空間遭到阻絕，且勞工無選擇工會之自由，造成會員向心力不足。此外產業工會必須以「廠」、「場」為其組織區域，致產業工會與現行企業組織相較其抗衡力量較為薄弱，不利勞動三權之發展，影響勞工組織或加入工會之意願。

2. 法令限制

依現行工會法規定需30人以上發起方能組織工會，我國企業以中小型企業居多，且受僱勞工人數多在30人以下，致多數中、小企業無工會組織。又現行工會法第4條規定「各級政府行政及教育事業、軍火工業之員工，不得組織工會」，然而上述限制籌組工會單位中仍有許多僅具單純僱傭關係之純勞工身分者，如臨時工、約僱人員等，如此限制該等人員之團結權，不符保障勞工結社自由之原則。目前主要工業國家對於公務員及教師人員之團結權並無特殊限制，僅因顧及社會福祉而對其爭議權之行使加以限制。因此，有關公、教人員開放組織工會問題，應立即修法解除。

3. 勞工權利意識仍然薄弱

工業社會中，勞工組織被認為是藉集體組織以對抗企業專權，確保勞工權益最有效途徑。西方先進國家的經驗，許多白領勞工擔心加入工會喪失中產階級的地位，工會是製造麻煩，加入工會只會與老闆對立，失去升遷機會。西方研究發現，白領勞工會加入工會，多數出於工作情境已發生問題，企盼藉由工會保障工作情境的自主與尊嚴之時（朱柔若，1998）。

我國高科技產業員工參與工會偏低，其自我意識較高，標榜「專業主義」而非「工會主義」的立場，工作處境之自主性不同於藍領勞動者，加入工會組織爭取利益，對其而言，工作所賦予之社會聲望、獨立與主動性，遠比工資與工作保障，更能左右其加入工會的意願，這項因素非但使得工會意識薄弱，且認為無組織工會之必要，很難籌組成工會。

此外受傳統文化影響，在我國企業中普遍存有以族群連帶的僱傭關係，在濃厚的人情色彩包圍下，一種訴諸法律理智的勞動者組織之創立（葉曉蘭，1990），勢必心存畏懼將遭受阻礙。以上因素造成工會組織發展停滯之現象。關於電傳勞動、業務外包及知識型的工作者的蓬勃發展，如何提昇其勞動意識並加以整合是相當大的挑戰，成為工會發展所面臨的重要議題。



4. 雇主反對

部分雇主對員工籌組工會持反對態度，且現行工會法對於工會發起人或工會幹部之保護亦有不足，在雇主阻撓之下，勞工不敢發起籌組工會。解嚴後，勞工權利意識抬頭，一時間工廠員工紛紛籌組工會，有幾家雇主即公開告知員工，工會成立之日即是工廠關門之時。迄今國內仍有某著名大企業主，公開表示其旗下所有事業、廠場不准有工會。甚至於招考新人時，凡認為員工應組工會者即不予錄取。

5. 工會經費不足，影響其組織發展

通常會費為工會主要收入，但現行工會法明定會費之收繳上限，會費費率普遍偏低，基層工會經費普遍不足，亦無力上繳會費給與上級工會，工會多面臨財務困難問題，致工會功能無法發揮，影響工會組織率。

肆、問題與對策分析

一、政府政策

我國立國以來，勞工政策向以立法保護勞工權益為主軸，集體勞資關係制度雖亦重視且立法，唯因國家長期處於內憂外患，政經不穩狀態下，執政者考量「政權安定」情況，對集體勞資關係制度之推動始終未敢鬆手。長久以來採消極甚至於管制手段，以各種立法剝奪勞工任意組織工會之權利。近年來，勞動權要入憲，政府積極宣導固令勞工振奮。但各級政府未見對勞動者如何進行團結有過努力，光從前述基層產業工會家數大幅衰退足見端倪。從產業家數看，目前30人以上之中小企業，於2006年底有31,198家，目前我國基層產業工會數989家，以單位數之組織密度應僅3.17%而已，以台灣省機械業產業工會聯合會所屬會員工會於民國66年即達130家（當時該會組織範圍含機械、電子、車輛、造船），會員人數12萬餘人之盛況，而今該會所屬會員工會僅有48家，會員人數2萬餘人，國內產業工會之盛衰可見一般。因此，政府在計畫勞動權要入憲之同時，應同時提出如何促進勞工組織工會之方案。去（2006）



年美國全國總工會（AFL-CIO）因美國之工會組織率下降至12%而鬧分裂，許多全國總工會會員憤而退出，另組成「改革致勝聯盟」（Change to Win Coalition），該聯盟為提升美國工會密度，當時亦積極督促民主黨國會於今年3月1日通過修改美國勞資關係法，此項修正案被稱為勞工自由選擇法案（Employee Free Choice Act），此舉我國工會領導人士應以此借鏡，正視目前產業工會衰退問題，尋求根本解決之道，重新恢復我國工運生機。

回頭看以威權統治下的中國大陸全國總工會，去年多次協調世界最大之量販店大賣場沃爾瑪公司（Wal-Mart），要求該公司在中國之59家分公司之員工組織工會，大陸之全國總工會並已要求外商（含台商）在3年內完成6成之工會籌組。此種行為雖不足取，但其最上級之全國總工會之行為與最崇尚自由民主之美國全國總工會，在出發點與危機意識感是一致的。子曰：上位者風，風動草掩。我國集體勞資關係已扭曲數十年，政府及全國性總工會應反省研議對策。

二、政黨政綱

民主政治就是民意政治，民意政治也是政黨政治。勞工是所有國家中擁有最多人數之族群，因之全世界之民主國家之主要政黨，漠不關心與重視勞工權益。中國國民黨於民國6年就提出工運八大原則，其中第8項即主張協助工人合理與必要之罷工（趙守博，民國八十一年），民國15年第2次全代會提出有關工人運動決議案，其中第六項為：法律上，工人有集會、結社、言論、出版、罷工的絕對自由。40年曾提出「中國國民黨現階段勞工運動指導方案」，將協助勞工籌組工會列為重點施政目標，尤其在民國60年代（1975-1976年）該黨全面推動發展工會組織，成果至為豐碩，該黨生產事業部門於前述兩年間共組織119家基層產業工會（古松茂，民國66年），至民國76年，我國基層產業工會已有1,160家（民國79年增至1,354家），產業勞工會員人數約70萬餘人。早期之各級工會大多係國民黨所扶植成立，惟民國75年台灣地區增額中央民意代表選舉中，國民黨提名之立法委員及國大代表竟雙雙落選，引起國民黨極大震憾，乃有勞委會之成立。

民進黨崛起後對勞工亦竭力拉攏，初期以成立法律支援會協助勞工爭取權益，其後組訓成立體制外工會聯盟組織以對抗體制內工會，此種衝撞竟然發生前述意外結果，民進黨於2004年9月26日第11屆第1次臨代會通過之黨綱，其基本綱領（四）：公平開放的福利社會中有提出勞工結社權、集體爭議權、罷工權應切實的保障。該黨1999年5月9日第2次全代會行動綱領（七）勞動：其中提到：保障勞動者結社權、爭議權與集體交涉權，同時提出工會聯合組織多元化，開放公教人員組織工會，規範企業雇主必需與工會進行集體協商的義務。



就兩個國內主要政黨之黨綱中去探討對勞工之保障，各有其特色，國民黨於建國之初，對勞動三權也信誓旦旦，此在八、九十年前是一項非常前衛之進步思想，可惜虎頭蛇尾，許多理想終就無法貫徹實施。民進黨是一個新興政黨，從其黨綱中，不難看出該黨要突破國民黨執政時期無法實現之理想與目標，例如要發達集體勞動三權，要開放公教人員組織工會，甚至要勞動三權入憲等等，全民都在期待，都在觀察。各政黨強力爭取勞工之政治資源固屬好事，此舉有助於勞工地位提昇，但工會如何掌控自主性，亦正在受考驗中。

三、縣市總工會及分業聯合會之組織發展

依我國工會法第47條之規定，同一縣市區域內之產業工會、職業工會合計滿7個以上並經三分之一以上單位發起，得組織縣市總工會，可知縣市總工會必需是產、職業工會之聯合。全國性總工會亦是如此，但此規定亦已形同具文。目前名稱為總工會或聯合會者已不計其數，如表7所示。

表7 總工會及省級以上聯合會一覽表

區域性別	家數
全國性總工會	8
中央直屬工會	8
地方性總工會	53
全國性各業聯合會	65
各業省級聯合會	57

資料來源：勞委會勞資關係處

但目前各總工會、聯合會間有許多會員重疊，除少數國公營事業工會及大型職業工會財務充裕外，大多數仰賴政府補助存活。往者已伊，來者猶可追。當前不管那一種或那一層級之總工會，或不管那一種或那一層級之分業聯合會，最重要任務就是發展組織。為了發展組織，可以要求政黨於立法院提案修法，或要求政府立即修法，同時要求政府立即提出促進組織發展方案，雙管齊下，台灣之工會運動才會恢復生機。

四、區域產業工會

此種工會與職業工會相似，但其實不同。即不問職業區別如何，以其職業之使用材料之種別而組成工會。例如以木材或金屬為單位，凡加工於此材料之工人組合為一體，此謂材料單位工會 (Material union) (史尚寬，1978)，這就是工會法第6條及第8條所稱之區域產業工會，唯有此種區域產業工會才可突破我國目前以中小企業為主幹之產業結構。目前僅有台北市准許銀行員可以跨行組織區域產業工會。惟其他各業別欲組織竟不可得，例如多年前許多縣市之電子材料業、紡織材料業、金屬材料業、製鋼材料業等行業之勞工，欲成立某某縣電子材料業產業工會之竟不獲政府允准，台灣如要發達集體勞資關係，此道藩籬若不拆除，終究無法落實推行 (林大鈞，1987)。

五、企業別工會

日本在1970年代最引以自豪之企業文化之一，就是企業工會。日本之工會主要是以企業單位組織的，但它們都有加盟上一級之工會組織。但在有關工資、就業、其他勞動條件之協商、交涉與團體協約之簽定，都是以企業單位在進行。我國國情與日本相似，但在制度上卻以廠場為範圍，嚴重削弱工會之力量，雖然修法草案已有增加企業工會之種類，希冀此條文於修法時能迅速通過。

六、職業工會

如何將職業工會所從事之任務，不限於只在代收勞、健保費及一些代辦各種勞保給付之工作。不論何種工會，它成立之目的，一定以增進知識技能，發達生產，維持改善勞動條件及生活為目的。因此，職業工會一定要轉型，並應朝下列方向努力：

- (一) 把職業工會完全定位在受僱人所組織之團體，此種受僱包括無一定僱主之工人。將有僱主身份之假工人排除，還原職業工會之真實面（王惠玲，1996）。
- (二) 容許無一定僱主之工人繼續在職業工會參加勞、健保，但自營作業者可改由商業團體繼續加保。
- (三) 配合勞保條例修改第六條，將自營業者排除於職業工會加保後，全面會籍清查，所有目前於職業工會參加勞、健保之非工人身份者，一律退會、退保，但對於其等過往加保之權益應予維護。
- (四) 如有技術性之職業工會，應輔導配合國家相關政策，作為公權力委託單位，以提升其地位。

七、工會法還是勞工團體法

工會應該是勞工團體之一種名稱，以勞工所結合之組織，亦可能稱為協會，聯誼會或聯盟等等，為何勞工組織之名稱非要名之為「工會」呢？事實上，我國勞資爭議處理法第二條：本法於雇主或雇主團體與勞工或勞工團體發生勞資爭議時適用之。團體協約法第一條：稱團體協約者，謂雇主或有法人資格之雇主團體，與有法人資格之工人團體，以規定勞動關係為目的所締結之書面契約。事實上，我國之集體勞資關係法架構裡，在立法之初，是否踰限以工會為唯一之勞工團體不無疑義。所謂上開勞工或工人團體係僅指依工會法所成立之工會之說詞，應是晚近二十年政府之違法擴大之補充解釋。因之，工會法應有工會之定義，且明定凡所有以勞工所結合之組織者以其他名稱者亦屬工會。（王惠玲，1996）



八、工會財源籌措

國內各級、各種工會以現行工會法第七條但書之交通、運輸、公用等事業工會，以及極少數大型企業、職業工會之財務充裕，越是上級工會越窮。數十年來如此，此種現象亦只有台灣才如此。每看到美國、歐洲各國、日本、甚至中國大陸之各縣市以上總工會擁有雄偉之辦公處所，人才濟濟，財產龐大，我們真是汗顏。痛心沒有提供一個好的法律讓工會有發展之空間，沒有一個好的政策讓工會成長、壯大。過去如此，而今亦舊。工會財務充裕首靠組織成員必需眾多，例如台電、石油、中華電信等工會因會員各有數萬人，所以光會費收入即頗為可觀；台灣工會爾後應走向大型之聯合組織才能展現力量。另外工會不能依賴政府補助，但可在制度上立法爭取。比如在勞保、勞退基金裡就每年度之收益中提出固定比例，金額約在1至2億間，法定撥交有力量、有人才、對勞工有實質影響力之全國性之總工會統籌運用，對各級財力較弱之工會得酌情分配。前述擁有支配權之全國性總工會，國家應立法明定產生方法及其監督、管理制度。

伍、結語

發達國家工會是否會影響國家、企業之經濟成長，向來就是爭論之議題。最近美國經濟專家傑克威爾許接受記者訪問時，他認為美國新通過之勞工自由選擇加入工會方案，將使美國競爭力衰退（2007/3/19經濟日報），但許多專家卻從宏觀經濟的角度看，通過工會的努力，使的勞動者之勞動條件得到改善。勞動者收入增加後，可以擴大國內市場購買力，對經濟成長發生巨大的推動作用。另從微觀角度看，有了工會組織後，可使勞資溝通順暢，促進提高生產力。

我國當前之資本主義社會結構，已造成貧富差距日益擴大，導致資源分配不均。工會之存在得使弱勢之勞動者，藉集體之力量，促成新的權力平衡，避免弱勢者利益受到忽視與剝削，降低因不平等而導致激烈衝突。然而我國工會組織長期受政黨掌控，及消極之不作為，已嚴重扭曲。如何在短時間內導正，讓我國工會正常發展，發揮應有之經濟功能，這是作者所衷心期盼者。✿

（作者 1.行政院勞工委員會勞資關係處專門委員
2.行政院勞工委員會勞資關係處秘書）

日本勞動審判法制 之意義與啟示



鄧學良

壹、前言

所謂勞動訴訟，乃指勞動事務上之民事刑事紛爭之法院審理而言。如眾週知，一般法院在審理民事刑事紛爭時，其實體上之根據，乃有民刑法；其程序上之根據，乃有民刑訴訟法。

勞動法制乃為社會法之一環，勞動事務之司法審理，如以單純之民刑事事件處理時，便於性質上，有所不合。勞動事務之司法審理似應另行建立一理論體系。

有關勞動訴訟之實體法制，吾人除於相關論著¹，已有詳為主張外，對於勞動審判之程序法制，謹於本文參酌日本法制經緯，對台灣地區提出法制與改革建議。

在勞動事務上之訴訟方面，台灣地區之勞資爭議處理法第五條雖有「勞工法庭」之規定，然如眾週知，該法庭基本上是以「民事訴訟」程序來進行。吾人以為，既為「勞工法庭」，而非一般「民事法庭」，必當有其不同之考量。

有鑑於日本在2004年5月間，已公布「勞動審判法」，並於2006年4月1日起施行，頗值台灣地區勞工法庭在實體與程序面參考。謹將日本勞動審判法制定沿革與相關法制上之意義，分析如后：

日本從平成11年(1999年)7月27日，司法制度改革審議會由小淵惠三首相啟動了，經平成12年(2000年)5月30日及7月25日，森喜朗首相分別在第20次會議、第26次會議加以關切，至平成13年(2001年)6月12日，在第63次的閉幕會議，向小泉純一郎首相提出「最終意見書」止，日本全面檢討了司法制度的原理(如：第3次、第8次會議等)、組織結構(如：第17次、第18次會議等)、權限設計與運用

¹ 請詳：鄧學良，「勞資事務研究」，(台北)五南圖書公司，1993年1月，p.471~p.659。另有關於勞動法與民刑法間之關係，可詳參：黃越欽，「勞動法新論」，(台北)翰蘆公司，2004年9月，p.45~p.62。再者，有關勞動司法制之形成，可更參：黃越欽，前揭書，p.489~p.491。



(如：第12次、第22次等)、績效評核(如：第36次、第42次、第58次等)等五大架構問題。

其中，日本司法制度改革會議於第40次(2000年12月1日)全面檢討勞動事件處理上應有之司法改革，由東京大學教授菅野和夫暨本審議會高木剛委員分別發表意見後，再交付審議。

本文謹整理日本上述有關勞動事務方面司法改革，以期提供台灣地區對日本勞動紛爭處理上之司法改革應有之領悟，並著手相關之興革。

貳、日本勞動事務之司法改革背景

由上開會議資料顯示，日本勞動事務方面的紛爭處理，主要是依據「勞動委員會²」(非台灣地區的行政院勞工委員會，而是處理紛爭之公權中介機構)之「救濟命令制度」，以及法院之民事訴訟，然而不可諱言地，此僅解決鳳毛麟角的勞動紛爭而已。也因為如此，邇來漸有個別勞動紛爭之增加，上開勞動委員會在體制上，依然不處理個別勞動紛爭事件³，更有甚者，日本在現有的法院體系中，亦沒有在其他歐美國家所見得到專門處理勞動紛爭的司法組織結構與訴訟程序。

其次，在集體勞資爭訟事件中，對於勞動委員會所發出不當勞動行為之救濟命令，資方提起撤銷之訴時，其第一審之管轄法院乃為地方法院，而且即便是對中央勞動委員會提起再訴願後之救濟命令，再進一步提起撤銷之訴，依然是由地方法院進行第一審管轄。凡此，在實質上已再現有三級三審之司法體系上，徒增二級審理機制，成了五級審理制的奇怪現象⁴，對於勞方之權利救濟已明顯出現遲滯、延緩之現象⁵。

基於上開之反省，高木剛委員乃提出正本清源做法，建議宜有專屬勞動事務之法庭與訴訟程序⁶。日本至少在未來應本於：1.「迅速、簡易審判程序之必要性」；2.「勞動紛爭解決方面有關訴訟程序與自律解決之整體考量」；3.「專門知識經驗人士協處之必要性」等之認知，未來日本在勞動訴訟改革的方向，將會在於：1.「陪審制或參審制之採用」；2.「新設勞動爭訟之簡易法庭與簡易程序」；3.「當事人進行主義及職權進行主義之兼採」；4.「工會訴訟權之創設」；5.「勞動訴訟輔助制度之強

2 有關日本勞動委員會之介紹，請詳鄧學良，前揭註1書，P.625~P.658。

3 日本之勞動委員會依日本「勞動組合法」(即：工會法)之規定，僅處理集體勞資爭議。

4 不過，亦有不同的看法，詳：第40次會議議事錄。

5 日本勞動紛爭處理在現狀各方面的窘境，可詳高木剛委員在第40次會議時所提供之書面資料。

6 高木剛委員另有援引英國(「雇用審判所」)、美國(勞動事務方面的「準司法之行政機關」)、德國(「勞動裁判所」)、法國(「勞動裁判所」，內含「調停部」，採調停前置主義)，並進而與日本現制，進行分析比較。

化」；6.「勞動訴訟前置協調、調解、和解等」；7.「司法方面國家考試加考勞動法、行政法」；8.「消除五級審理制」；9.「勞動紛爭處理在訴訟內外之其他功能性、效率性考量下之結合」⁷。

對於上開高木剛委員之報告，菅野和夫教授除在其之前亦提出相同見解之論述⁸，菅野氏並用進一步強調勞動事務與紛爭在整體性、個別性兩面，均有不同於民事訴訟應有之考量。其有待於「社會法」⁹式救濟，確有其特殊之一面。

參、日本勞動事務之司法改革重點

日本司法改革審議會在2001年6月12日召開最後一次(即第63次)會議，以「最終意見書」形式，在勞動事務方面，審議多本於下述之知見，推出三點決議：

首先，該審議會乃認清近年來日本因社會經濟情勢的變化、企業組織之重整一再發生、企業之人事與勞務管理漸有個別化之趨勢¹⁰，以個別勞動事務為主之勞動爭訟事件，乃因此大量增加。單以地方法院以第一審管轄所新受之事件而言，在1989年為640件，但在1999年時則為1802件。亦即，勞動紛爭處理有必要調整注意焦點到個別勞動事務上。

其次，為使上開爭訟事件能有以適當且具效率性之處理，日本應採取有異於科學性、技術性、專業性知識的方法，而就勞動事務與習慣上的專門知識經驗來處理問題。再者，勞動紛爭事件因事涉勞工每日的生活，應當有比一般事件，再給予快速處理上之需求性。何況，歐洲各國¹¹亦均本此旨意，處理勞動爭訟，且亦已收一定良好的效果。

又該審議會確認勞動紛爭之專門性與未來動向，將不限於訴訟程序之層次，將進一步考量訴訟外處理(ADR：Alternative Dispute Resolution)之簡易、迅速、權宜性處理。亦即，日本將應全面著手勞動紛爭之適正與迅速之處理。

7 以上內容之詳細論述，可詳前述高木剛委員之報告。

8 詳第40次會議時菅野氏所提書面報告。

9 此亦為鄧學良所提之觀念，詳參鄧學良，前揭註1.書，p.7~p.13。

10 即勞動事務之管理方法，已非只有傳統之集體一致性，而漸有因人而異之設計。

11 如：德、法、英及北歐諸國之「勞動法庭」，詳：菅野和夫，司法制度改革與勞動關係事件，日本司法改革審議會第40次會議發言，2000年12月1日；黃越欽，前揭書，P.468~p.497；另，有關刑事型之勞動審判，可詳參：魏千峰，勞動刑法之特殊性，載於劉志鵬、黃程貫，「勞動裁判選輯」，月旦出版社，p.714~p.732；鄧學良，前揭註1.書，p.473~p.520、p.613~p.624。



為回應上開需要與認知，日本對於勞動訴訟事件(特指需進行人証調查之案件)之審理期間，將以減半為目標。為達成此目標，日本將強化法官之專業化、審理進度應計畫化、流程化、應擴充收集證據之管道等。

在ADR方面，將採為民事調停(即：協調，以下同)之特別類型者，乃為使有勞雇關係專門知識經驗人士來參與之「勞動調停」，而其在制度設計上應引進：1.使申請人可在住所地提出申請，2.強化與勞動訴訟程序之接軌，3.設置有助於調停之其他可能之方法等。日本對此等構思將併同於2001年第151次國會中所提出的「關於促進個別勞動紛爭解決之法律案」，在其後審理之。

日本乃進一步體會到為使上開各方案能圓滿付諸實施，進而勞動紛爭獲得圓滿與迅速地解決，勞動行政部門與各級法院間應相互連繫與合作，特有必要加強。特別是勞動委員會對於不當勞動行為所發之救濟命令，當資方提起撤銷之訴時，在實質上可能出現之五級審理之現象，應設法予以消彌，對於勞動委員會所發動之救濟命令，在法院應如何審視之？處理之？司法對於上開救濟命令審查之分際為何？等，均將儘速著手檢討。再者，日本亦將動手檢討有勞資關係專門實務經驗人士參與之審判制度，不排除對歐式之勞動參審制¹²之引進與否、勞動爭訟特有訴訟程序有無必要乙節，亦將連同ADR一併檢討之。

其實，日本有各項法制亦與勞動紛爭處理法制一樣，亦致力於追求與實現訴訟審理之迅速化等。以例言之，2003年7月16日，日本以法律第107號，公布了「裁判迅化法」(裁判の迅速化に関する法律)。本法開宗明義訴訟進行的公正、迅速、周延的目標(第1條)；第一審儘可能在2年內完成等(第2條)；國家應訂追求裁判迅速化的對策(第3條)；為追求裁判迅速化，國家應給予財政等充分支援(第4條)；律師公會應妥為配合裁判迅速化的政策(第5條)；各級法院應提裁判迅速的對策(第6條)；日本國民亦應誠實與正當地行使訴訟權利(第7條)；以及每二年應公布裁判迅速化的執行結果(第8條)。

吾人以為，上開「裁判迅化法」雖僅有宣示性條款，然日本政府可謂明確宣示訴訟應迅速審理上的決心，尤其於本法最後一條，又明定2年1次公布執行結果，更表明在裁判迅速化上的決心！！

肆、日本勞動訴訟法制之形成過程

在前述司法制度改革審議會之後，至2002年7月31日止，日本對勞動關係調整法總計修正了7次。然詳查其修正內容，其實其修正僅為行政主客體調整之配合而已。如：將「勞動大臣」更改為「厚生勞動大臣」；將「國營企業」擴大改為「特定獨立行政法人」；將「海運監理部長」改為「運輸監理

¹² 詳同註10。

部長」等。亦即，本於上開司法改革審議會第40次議會之宗旨所為之變革¹³，並無達成。進而，吾人如再由日本之民事訴訟法之變革情形予以了解時，從1999年到2004年6月中旬，計修正了7次，條文增修了總計53處¹⁴。然經查此等修正，其與第40次會議（即：勞動訴訟之改革）所提重點，可能有直接相關者，吾人以為，似僅為如下：

- 1.在2003年7月16日以法律第108號新設了專門委員一款，使有專門經驗人士來參與訴訟之進行。（詳同法第92條之3）
- 2.同上述修正案中，新增了可追求審理經濟的訴訟程序之計畫性「進行」（詳同法第147條之2），「審理計畫之研定」（詳同法第147條之3）、「審理計畫下之攻防方法之提出期限」（詳同法第156條之2）。
- 3.在同上述修正案中，使鑑定人對鑑定結果有更清楚之交待責任《詳同法第215條(另有同條之2至之4)至第216條》。
- 4.在同上述修正案中，使小額訴訟降至日幣30萬日元(詳同法第368條)。

由以上整理可知，日本勞動訴訟周邊相關之體制，在日本民訴法新體制中，雖有一部修正成形，然吾人於前述所提以及第40次會議所主張勞動訴訟應有之興革核心，則似仍尚未有任何之調整。準此言之，日本就民訴法修法結果而言，其擁護勞動訴訟之司法改革，可謂鳳毛麟角。菅野、高木以及吾人之論，尚無具體可用之實相。凡此，誠屬可惜，日本之「勞動訴訟」之概念如何轉化為體制，尚有遠路要走。

為此，直至2004年5月12日，日本公布了「勞動審判法」¹⁵(公布後2年內施行，但第9條在公布後1年半以內施行)，以下謹摘要整理該法之重點¹⁶：

(一)提要：

- 1.全文計34條，另有附則5條。
- 2.由法官及勞動事務專家共組「勞動審判委員會」(第1條)(以下簡稱：「勞審」)，實現專家參審。
- 3.追求迅速、妥當、具體效益地解決勞動紛爭(第1條)，消除訴訟延宕積弊。
- 4.以勞工就業所在地或雙方合意之法院為管轄法院(第2條)，先考量弱勢的一方。
- 5.訴代必要時可不為律師(第4條)，讓專業亦有機會協助解決問題。

13 經比較1988年版與2002年版(<http://www.houko.com/00/01/s21/025.HTM>)之勞動關係調整法，便可了解。

14 請詳：<http://civilpro.law.kansai-u.ac.jp/kurita/procodare/heisei/hcpz-60.htm/>。

15 詳<http://www.ron.gr.jp/law/alw/ros-sin.htm>。

16 條文逐條內言，請詳本文結語之譯錄。



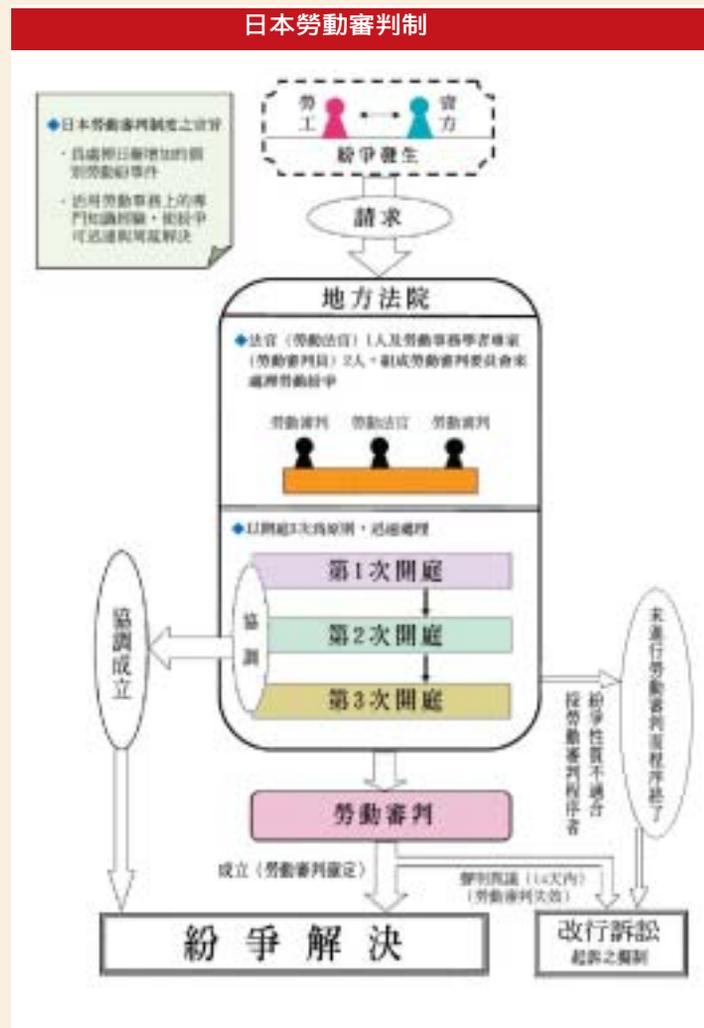
- 6.「勞審」由審判官（須為法官）1人，審判員（依最高法院之行政命令）2人組成（第9條），實現「又專業又獨立」之審判結果。
- 7.最多審理三次終決(第15條)嚴格要求速審速結。
- 8.「勞審」可依職權調查（第17條），補當事人在地位上之不對等。
- 9.可諭令辦理該勞動紛爭解決上有助益之事項(第20條、第25條)，以問題解決為最高目標。
- 10.「勞審」判決於二週內可提異議(第21條第1項)；「勞審」判決與訴訟內和解具同一效力。(第21條第4項)。
- 11.其餘準用民訴(第30條、第31條)。
- 12.相關當事人不配合時，有罰則(第30條、第31條)，確保實踐性。
- 13.施行前設猶予（過渡）期間(附則第1條)，以利各方準備。

(二)意義：

- 1.本法所呈現之專家參審，值得注意。
- 2.以「訴訟內和解」原理，迅速、妥適手段處理勞動紛爭，符合勞資雙方需要。
- 3.以「職權進行主義」補助民事訴訟「當事人進行主義」在勞動紛爭處理上之不足，特能彰顯勞動正義。
- 4.本法尚未施行，施行前有何其他調整意見，宜密切掌握，進而付諸施行後，其成效與實益，亦應確實了解之。
- 5.日本勞動紛爭處理之行政公權機構 勞動委員會¹⁷ 在本法施行後的角色的變化，亦值觀察。
- 6.本法上開13要點，似可在台灣地區之「勞資爭議處理法」或「民事訴訟法」中增定之，或亦可另定我國之「勞動審判法」。

(三)日本勞動審判法制如以圖來顯示其要點時，約可為如右：

(本文作者 中山大學大陸研究所教授)



¹⁷ 有關日本勞動委員會制度，可詳：外尾健一，不當勞動行為の法理，日本，有斐閣，1985年10月25日，p.40~p.117。

日本勞動審判法

(目的)

第一條 爲使個別之勞動關係紛爭，依當事人之聲請，在法院由法官及勞動關係之學者專家所組成之委員會，進行審理，依當事人之聲請，將可能以調解來解決之紛爭，進行調解，並在調解不成時，可依勞動審判程序，獲得迅速、合適且有實際效用之解決，特制定本法。

(管轄)

第二條 勞動審判由相對人之住所、居所、營業場所或事務所之所在地法院管轄，或由該勞工目前或是最後從業時該企業主事務所所在地法院管轄，或由當事人雙方合意之法院管轄。

(移轉管轄)

第三條 法院認爲該勞動審判事件之全部或一部非屬其管轄時，可由當事人之聲請或本於職權，移轉至有管轄權法院，管轄。

法院對於已管轄之勞動審判事件，認爲應有更適當處理之必要時，可依當事人之聲請或本於職權，將該事件之全部或一部，移轉至其他法院管轄。

(代理人)

第四條 勞動審判程序之進行，除依法令可爲訴訟行爲之代理人外，必須由律師執行之。但法院爲維護當事人之利益以及使事件得以圓滿處理，亦得許可非律師人員代理執行之。

法院對於前項之許可，得撤銷之。

(勞動審程序之聲請)

第五條 當事人爲期解決個別勞動關係紛爭，得向法院聲請依勞動審判程序之審理。

前項聲請，應以書面載明主旨及理由。

(不法聲請之駁回)

第六條 法院認勞動審判程序聲請爲不合法時，應以決定駁回其聲請。

(勞動審判委員會)

第七條 法院以勞動法官一人及勞動審判員二人組成之勞動審判委員會，執行勞動審判程序。

(勞動法官之指定)

第八條 勞動法官由地方法院就該地方法院之法官中，指定之。

(勞動審判員)

第九條 勞動審判員依本法之規定，參與勞動審判委員會所進行之勞動審判程序，應本於中立且公正之立場，爲處理勞動審判事件，執行必要之職務。

勞動審判員自具勞動關係方面專門知識經驗人士中，任命之。

勞動審判員爲兼任職，除前項規定外，其任免等之必要事項，由最高法院訂定之。

勞動審判員依各別法律之規定，支給補助費，以及依最高法院所定訂之規則，支給旅費、膳食費及住宿費。

(勞動審判員指定)

第十條 組成勞動審判委員會之勞動審判員，依每一勞動審判事件，由法院分別指定之。

法院進行前項勞動審判員之指定時，應綜合考量勞動審判員之所具備之知識經驗及其他相關事項，並應斟酌確保勞動審判委員會中勞動審判員組成人員之妥適性。

(勞動審判員之失格)

第十一條 勞動審判員之失格準用民事訴訟法之相關規定。

(決議等)

第十二條 勞動審判委員會依過半數之意見，決議之。

勞動審判委員會之評議，以秘密進行之。

(勞動審判程序之指揮)

第十三條 勞動審判程序由勞動法官指揮之。

(勞動審判程序之日期)

第十四條 勞動法官應定勞動審判期日，並傳喚該事件之關係人。

(迅速之程序)

第十五條 勞動審判委員會應儘速聽取當事人之陳述並整理相關之爭點與證據。

勞動審判程序除有特別之情形外，應於三次以內之審判期日中，終結審理。

(程序之非公開)

第十六條 勞動審判程序不公開，但勞動審判委員會得允許合適之人員旁聽。

(調查證據等)

第十七條 勞動審判委員會依職權調查事實，並依聲請或本於職權，於必要時，得調查證據。

有關證據之調查，依民事訴訟法之體例。

(協調成立之費用負擔)

第十八條 當事人於協調成立時，其所支出之費用爲協調事項中有關費用負擔所未列時，由各該當事人自行負擔之。

(審理終結)

第十九條 勞動審判委員會於審理終結時，應於勞動審判進行之期日，宣告其旨。

(勞動審判)

第二十條 勞動審判委員會依審理結果所查證當事人間之權利義務關係以及勞動審判過程中之發現，進行勞動審判。

勞動審判時，得確認當事人間之權利義務關係，命令爲金錢之給付、物之交付或其他財產上之給付，以及定訂其他有助於該個別勞動關係紛爭解決之相關事項。

勞動審判應製作載明主旨及理由等內容之審判書。

前項之審判書應送達當事人。於此情形時，勞動審判之效力，自送達當事人時發生。

前項之審判書之送達，準用民事訴訟法之規定。



日本勞動審判法

勞動審判委員會認為適當時，得不依第三項所規定作成審判書，並在所有當事人均有出庭之勞動審判期日，以口頭方式，將勞動審判之主文及理由等，告知之。於此時情形時，勞動審判之效力，自告知時發生。

法院依前項前段之規定，進行勞動審判時，法院書記官應將其主文及理由等內容，記明於言詞辯論筆錄中。

(聲明異議等)

第二十一條 當事人對於勞動審判，得於前條第四項所規定之審判書之送達日或同條第六項所規定勞動審判之告知日起二週之不變期間內，向法院聲明異議。

法院認聲明之異議為不合法時，應以裁定駁回之。

聲明異議為合法時，勞動審判失效力。

當無合法之聲明異議時，勞動審判與訴訟內和解具同一效力。

於前項情形時，各當事人對各項支出之費用，在勞動審判費用之負擔上未明定時，由各當事人自行負擔。

(起訴之擬制)

第二十二條 勞動審判之聲明異議為合法時，該勞動審判程序聲請之相關請求，視為已向該勞動審判程序聲請後，該勞動審判程序進行時，該勞動審判事件所係屬之地方法院提起訴訟。

依前項所提起之訴訟，由同項之地方法院管轄之。

依第一項所提起之訴訟，第五條第二項之聲請書，視為民事訴訟法上之告訴狀。

(勞動審判之撤銷)

第二十三條 依第二十條第四項之規定應送達審判書時，於有下列之情形時，法院應以裁定，撤銷勞動審判。

一、無法知悉當事人之住所、居所或其他可送達之處所。

二、第二十條第五項準用民事訴訟法送達規定仍無法送達者。

三、應為外國之送達，然第二十條第五項無法準用民事訴訟法上之規定，或即使準用亦被認為無法送達者。

四、第二十條第五項準用民事訴訟法之規定，向外國之主管官署進行囑託送達後，經六個月後仍未收受送達證書者。

前條之規定，在依前項之規定，撤銷勞動審判時，準用之。

(不依勞動審判之終了勞動事件審判)

第二十四條 勞動審判委員會參酌事件之性質，認為進行勞動審判並不有利於該紛爭之迅速與妥適解決時，得終結該勞動審判事件之審理。

第二十二條之規定，依前項之規定，終結勞動審判事件之審理時，準用之。於此情形時，同條第一項「該勞動審判進行時係屬該勞動審判事件」，應理解為「該勞動審判進行後，已係屬該勞動審判事件」。

(費用之負擔)

第二十五條 法院對已終結勞動審判事件，除第十八條及第二十一條第五項規定之情形外，認有必要時，得依聲請或本於職權，以裁定方式命令為該勞動審判事件相關程序費用之負擔。

(筆錄資料之閱覽)

第二十六條 當事人或經確認為具利害關係之第三人，得向法院書記官，請求勞動審判事件筆錄資料之閱覽或複製、正本、謄本或抄本之交付，或該勞動審判事件相關之證明文件之交付。

民事訴訟法之相關規定，於前項之筆錄資料準用之。

(訴訟程序之中止)

第二十七條 經聲請勞動審判程序之事件在訴訟係屬時，承審之法院在審理終結前得中止訴訟程序之進行。

(即時抗告)

第二十八條 對於依第三條第一項及第二項、第六條、第二十一條第二項、第二十三條第一項、第二十五條之規定所為之裁定，得即時抗告之。

第二十九條 (日本自有之銜接規定，略)

(最高法院規則)

第三十條 除本法規定者外，有關勞動審判程序之必要事項，由最高法院規則訂之。

(對不到場之制裁)

第三十一條 勞動法官所傳喚之事件關係人，無正當理由而不到場者，法院應處以一萬圓以下之罰鍰。

(對違反配合措施之制裁)

第三十二條 當事人無正當理由，於第二十九條準用民事協調法第十二條所規定之措施(按：協調前之配合事項)，不予遵守時，法院處以十萬圓以下之罰鍰。

(評議之洩密罪)

第三十三條 勞動審判員或曾為勞動審判員之人員，洩漏審判評議之經過，或勞動法官、勞動審判員之意見及金額之多少時，處以三十萬圓以下之罰金。

(人事洩密罪)

第三十四條 勞動法官或勞動審判員在無正當理由之情形，將其於執行職務所知悉之人事秘密，該洩漏者，處一年以下拘役或五十萬圓以下之罰金。

附則

(施行日)

第一條 本法自公布日起不超過二年之期間內，由政令規定施行日。但第九條之規定，自公布日起算不超過一年半之期間內，由政令規定施行日。



華府之春

- 李主任委員出訪美國推動自由貿易協定紀要

林永裕

壹、序言

四月中旬的華盛頓特區，春寒料峭，著名的櫻花季接近尾聲，行道兩旁的櫻花頂著強風奮力開展，訴說春天的到來，同時以優雅的姿態歡迎一位老朋友的來訪 - 行政院勞工委員會主任委員李應元先生。

睽違五年後，李主任委員再次踏上華府的土地。五年前，李主委帶著部屬、僑胞及眾多美國朋友的祝福，卸下駐美副代表職務返回台灣，五年後，李主委以行政院勞工委員會主任委員身分，應邀來美專題演講及拜會相關單位，推動台灣與美國簽訂自由貿易協定（Free Trade Agreement, FTA）案，再度受到僑胞、代表處同仁及美國友人的熱烈歡迎。此行目的除推動臺美自由貿易協定案外，並將拜會美國勞工行政部門，推動雙方勞工事務交流。李主任委員此行不僅象徵臺美既有關係的重溫與強化，更代表新關係及新領域的拓展，期盼臺美自由貿易協定早日春暖花開。

筆者有幸隨行參與這次出訪，本文將與讀者分享李主任委員此行的歷程及成果，並為使讀者瞭解此行目的係推動臺美自由貿易協定，先簡述臺美自由貿易協定案之推動現況。

貳、臺美FTA案推動現況

為因應全球區域及雙邊自由貿易協定之經濟整合潮流，體認我國及美國簽署自由貿易協定對促進雙方更緊密之外交與經貿關係及亞太區域整體安全至為重要，且有助於提升我國產業之全球競爭力及維繫我國經濟成長動力，我國自2002年即積極推動臺美簽署FTA案，積極尋求美國各界的支持。

台美洽簽FTA案雖已獲得多數美聯邦參、眾議員，州參、眾議會以及企業界的支持，惟美政府仍認為：(一)我方宜先解決美方關切議題、(二)美貿易推廣授權法案(TPA)將於2007年6月底屆期、(三)美方刻正與數國進行FTA諮商，人力資源有限；(四)台美FTA案需獲得美企業界及國會更廣泛之支持；另



美政府亦考量美方若同意與我洽簽FTA，將可能遭受來自中國的反對壓力，並導致對在大陸經商投資的美商施壓等因素，爰迄未同意與我展開FTA諮商。

我國自2002年起積極推動台美兩國洽簽FTA，並持續透過各種管道尋求美行政部門、國會、州政府及議會、民間企業及公協會團體等各界之支持，迄今已獲得美聯邦國會議員、州議員、州政府協會及美國州務卿協會分別連署提案支持，以及台北美國商會等美重要工商組織之支持。臺美雙方已於2004年及2006年分別舉行雙邊會議諮商解決雙邊關切議題，美方對我在解決農業、電信、藥品、智慧財產權保護及貿易安全等議題所作之努力及具體進展成果表示肯定。

美貿易代表署官員曾表示，美方願以堆積木(building block)方式，在擴大及強化之台美「貿易及投資架構協定」(TIFA)架構下，與我先洽簽雙邊投資協定(BIA)、租稅協定(DTA)及政府採購協定(GPA)等三項經濟協定，以作為未來洽簽台美FTA之基石。

參、本會主任委員訪美推動FTA案

因美國民主黨去年期中選舉後掌握參、眾兩院多數，特別關切美對外洽簽FTA中之勞工及環保議題，甚至要求行政部門對已談判完成之FTA，針對勞工及環保章節重開談判進行修改。鑒於我國勞工保護措施基本上符合國際勞工組織(ILO)及美國所訂之核心勞動標準(Core Labor Standards)，李主任委員爰受邀訪問華府，期望透過演講、拜會及座談活動，說明我國勞工政策及成果，應有助宣介我國勞工政策並消除民主黨議員對未來與我洽簽FTA之疑慮，並維持本案在華府能見度，促請美方早日同意與我展開FTA洽簽。案經駐美代表處安排，李主任委員於4月13日出發，進行密集演講及拜會行程，迄4月19日結束拜會返台。

肆、演講摘要

本次行程係以國會山莊演講為主，同時拜會相關單位及人員。

鑒於台灣在民主化過程中勞動標準不斷提升，已成為亞洲地區的可借鏡的範例，李主任委員應美國知名智庫「國家政策中心」(Center for National Policy, CNP)邀請，訂於4月17日中午假美國會大樓Rayburn Building以「How to Raise Labor Standards in Asia: A Case Study」(如何提昇亞洲之勞動標準：(臺灣)個案研討)為題，舉行專題演講。



李主任委員首先說明台灣與美國之間緊密的經貿關係，使台灣成為美國堅實的政治及經濟夥伴，例如台灣係美國第9大貿易夥伴、第11大出口市場及第5大農產品出口市場，美國則是台灣第2大進口國、最大的外資來源國，雙邊貿易額在2006年達612億美元；因此，布希總統曾稱讚台灣係美國在世界上最重要貿易夥伴之一以及由於臺美間緊密關係，促使台灣轉型成為自由及民主之華人社會。



隨後，李主委以親自經歷，見證說明我國民主化歷程，特別是民主進步黨2000年執政7年以來通過許多重大勞工法案，李主委以「5年v.s.50年」對照國民黨時期與民進黨時期通過之重大勞工法案數目及內容作為強烈對比，說明台灣民主化過程對於勞動標準之提升之影響。

其次，為因應全球化及經貿整合區域化帶來開發中國家降低勞動標準之不當競爭（destructive competition）、就業機會出口、結構性失業等衝擊，李主任委員向聽眾說明台灣在勞工政策上提出通過「大量解僱勞工保護法」、「就業保險法」及員工再訓練計畫、強化公共就業服務、多元就業方案、推動社會安全網及勞動三法改革等多項法案及措施因應，強調台灣面臨全球化時，仍不斷提昇勞動標準，符合國際勞動標準規範，並建立類似美國貿易調整協助方案(Trade Adjustment Assistance Program)因應。具體成果在於近年來勞動情勢（包括就業人數及勞動參與率提昇、失業率下降）之改善及勞動力素質之提昇獲得國際肯定等。

最後，鑒於美、韓甫於4月初完成簽署FTA，對我未來經貿發展產生衝擊，產生不公平競爭結果，李主任委員爰從「區域平衡」、「民主價值」、「經濟發展」及「提升勞動標準」之四大面向切入，闡述如美國忽略與台灣簽署自由貿易協定將對亞洲之區域平衡、民主化之進展、經濟發展及勞動標準繼續提昇產生衝擊，反之，將可對臺美雙方營造雙贏局面（win-win situation）。

華府地區政、商、學界、媒體及國會人士等約50餘人參加此場演講，現場反應熱烈，使我國成功向美國社會發聲，瞭解臺灣推動勞工政策的努力及成果。

伍、拜會與座談行程

此行李主任委員亦利用機會拜會華府地區許多重要機構及對象，包括國會議員、行政部門、主要智庫、國內外媒體（包括路透社及華府地區中文媒體）及僑界等，說明臺美FTA之重要性及台灣推動



民主化及提昇勞動標準之成果，強調台灣勞工及環保相關法規均大致符合國際標準，並表達美韓簽署 FTA 對台灣資訊、紡織、機械等相關輸美產品造成衝擊，造成不公平（unfair）結果，盼促使美國行政部門及國會支持與台灣儘速洽商 FTA，以支持台灣之經濟發展，維護勞工權益。

此行除推動臺美自由貿易協定案外，身為台灣勞工行政最高首長之李主任委員，秉持過去在華府到現在勞委會一路打拼的衝勁，不忘積極拜會美國聯邦勞工行政相關部門，會見資深高階官員，就臺美洽簽 FTA、美韓 FTA 對臺之影響、降低職災死亡率之做法、勞工安全衛生、就業促進措施、勞資爭議處理及台灣政治情勢等議題，廣泛交換意見，氣氛融洽，雙方並就未來繼續推動勞工行政人員訓練合作達成共識。

陸、綜合分析

一、推動多邊貿易合作與雙邊貿易合作之關係

國際間為促進貿易自由化，主要透過多邊貿易協定及雙邊或區域性貿易協定推動經濟整合。前者主要為世界貿易組織（WTO），在 WTO 架構下，會員國之間簽訂 FTA 之依據，係 GATT（關稅暨貿易總協定）第 24 條以及 GATS（服務貿易總協定）第 5 條，前開條文承認會員得加入或簽署其他以促進貿易自由化為目的之協定，且該協定符合一定條件，則可成為貨品貿易及服務貿易關於最惠國待遇規定之例外。前開法定要件主要為此等協定成立目的應在促進其成員國間之貿易，不應增加非成員國與該區域性組織間之貿易障礙，且該協定必須涵蓋絕大部分之貿易範圍。例如 GATT 第 24 條認為，只要區域集團係採取充分之貿易整合之方式為之，GATT 即承認其為合法之區域性安排，並可成為 GATT 最惠國待遇原則之例外；GATS 方面亦同。

烏拉圭回合談判基本上肯定區域性貿易組織之功能，故在「GATT 1994 第 24 條解釋瞭解書」表示，WTO 會員認知關稅同盟與自由貿易區在 GATT 1947 成立之後，在數目與重要性均有極大之增加，且在今日已佔全球貿易相當大之比例；且不同經濟體間進一步整合對世界貿易之擴張有其助益。我國自 2002 年 1 月起正式成為 WTO 會員國，負有遵守 WTO 相關協定之義務並積極參與杜哈（Doha）新回合談判。

杜哈回合談判自 2002 年 1 月 31 日啟動以來，歷經多次開會磋商，因美國、歐盟、澳洲、日本、巴西與印度（G-6）等主要會員，在關鍵性的「三角議題」（即農產品關稅調降、農業國內補貼削減，以及非農產品（工業與漁產品關稅調降）立場歧異過大，WTO 秘書長拉米（Pascal Lamy）於 2006 年 7 月 24 日宣布暫停杜哈回合談判進程，暫不提出新的談判期限，代表多邊談判進展不樂觀，影響雙邊及區域貿易協定之進展。

論者歸結杜哈回合談判暫停之原因之一，在於坎昆部長會議失敗之後，各會員致力於簽訂雙邊自由貿易協定或複邊貿易協定，對WTO之信心漸褪，且美國年底國會期中選舉在即，美國農業利益遊說團體勢力龐大，共和黨政府為爭取農業團體與農業州之選票，忌憚於選前做出農業補貼讓步，此為美國在談判中立場強硬之主因，亦為談判破裂原因之一。

暫停談判之後，當時各國對於談判暫停均表失望與遺憾，但是仍不願輕言放棄，試圖補救。2006年下半年歷經歐盟、美國等主要會員與重要經貿集團，如東協、凱恩斯集團、APEC等部長會議的折衝協調，在WTO會員共同體認進一步貿易自由化係促進經濟發展的前提下，終於在2007年初的瑞士Davos小型部長會議醞釀足夠之復談政治意願，並在WTO本年1月與2月相關會議決議推動全面復談，在2月7日的總理事會會議中，秘書長Lamy並於2月7日宣布杜哈回合全面恢復談判。

鑒於當前新回合談判進展相當有限，雙邊策略仍具重要性，特別是與美國之FTA案。鑒於美國當前內部對於多邊及雙邊孰優先仍未定論，我方無法完全期待多邊自由化之進展，臺美FTA仍應持續加強推動，維持動能及能見度。

二、臺美洽簽FTA之未來展望

鑒於美韓甫於4月初完成簽署FTA，對我未來經貿發展產生衝擊，產生不公平競爭，李主委爰從「區域平衡」、「民主價值」、「經濟發展」及「提升勞動標準」之四大面向切入，呼籲美國未來除與日本洽談外，仍應積極考慮與台灣簽署FTA，強調追求臺美雙贏局面。

綜合此行拜會美行政部門、國會議員及智庫，對於臺美FTA案未來能否順利簽署，將受到美國國內外因素影響，大致而言：

行政部門方面：

國會授權行政部門談判的貿易授權法案即將於本年6月30日終止，行政部門正積極尋求展延中。美國聯邦參眾兩院本會期皆由民主黨多數掌控，並主張高標準勞工及環保議題，使負責談判的美國貿易代表署（USTA）失去國內後盾及談判議程主導權，必須回頭與民主黨國會議員妥協。而美國在伊拉克戰爭失利，使布希政府施政無法獲得國會以外的社會大眾支持。美貿易代表現今面臨仍需繼續推動自由貿易的政策方向，但大眾及國會卻對FTA持懷疑態度，因此必需與國會妥協的兩難局面。

立法部門方面：

民主黨雖主導國會FTA的進展，並對強調勞工高標準勞動標準有共識，但因各國會議員選民結構不同，關切重點仍有不同，例如如何修正現有協助勞工的貿易調整救濟方案（TAA），使其更有彈



性、公平性及關連性，範圍需涵蓋服務業及受影響行業全體勞工，而非現行的個人勞工；或關切降低關稅可能帶來的衝擊，或納入高標準核心勞動標準及提高對勞工的保護措施不等。民主黨內部對FTA及延長貿易授權的看法仍未能整合。

又民主、共和兩黨正就伊拉克軍費及撤軍問題爭辯不休，加上兩黨皆視國會為2008年總統選舉前的戰場，因此此時FTA有其政治性及矛盾性。整體而言，目前各項法案推動相當困難，部分人士認為美韓FTA或延長快速授權似乎不樂觀。

未來而言，布希政府自共和黨失去國會主導權後，從今年會期的最低工資調整法案開始，不論是內政或軍事議題，皆節節敗退。為爭回顏面，行政部門可能將會盡力從FTA議題上扳回一城。雖然民主黨不斷釋出負面訊息，但若排除時間因素，預估未來美韓FTA及延長授權法案（或以內容相同但名稱不同之法案）仍有通過的可能性，我方可繼續努力推動相關工作，籲請其支持將我國列入FTA協商名單，提醒美方考量我國需求。

柒、感想

從台北到舊金山，從舊金山到華府，穿梭於三種時區，使命如一。在車陣中不斷來回穿梭，從一棟建築物到另一棟建築物，從一扇門到另一扇門，場景及人員之變化，彷彿快轉的影片，鮮有喘息的一刻。進出每棟政府機構及國會大樓，皆需接受機場般嚴密的安檢，雖有炫麗的櫻花襯托，華府仍散發出莊嚴緊張的氣氛，此行一路走來顯得戰戰兢兢。

場景雖然不斷變換，不變的是李主任委員馬不停蹄地進行演講及密集拜會，巧妙運用言簡意賅的幾張圖表，不斷地向美方費心遊說，傳達我方訊息，期盼臺灣與美國洽簽自由貿易協定的步伐更向前邁進，期望推動臺美雙方勞工行政部門建立長遠交流合作計畫，使臺美雙邊關係更加深化。

此行見證了美國民主社會之成熟及勞動人權價值之受到重視，看到美方對我國過去努力推動勞動標準之肯定，也看到李主任委員充分發揮過去擔任立法委員、駐美副代表及行政院秘書長的歷練，在駐美代表處、勞委會、國貿局、外交部與台大辛炳隆教授等通力合作下，成功地向美國各界推銷台灣，可說是外交上的漂亮出擊。

當飛抵國門，踏上台灣的土地那一刻，回顧這緊湊的9天行程，衷心盼望這一切的努力是值得的。台灣民主發展之深化、經濟的永續發展與勞動標準之不斷提昇，未來仍是李主任委員及勞委會共同努力的目標。 

（本文作者 行政院勞工委員會綜合規劃處專員）