

司法院秘書長 函

受文者：本院大法官書記處

機關地址：臺北市重慶南路一段一二四號
傳 真：

速別：最速件

密等及解密條件：

發文日期：中華民國九十一年七月十二日

發文字號：(九一)秘台大一字第一八三一號

附件：如文

主旨：本院大法官爲審查高○工業股份有限公司代表人蔡○○就臺灣高等法院八十九年度勞上易字第四三號判決所適用之勞動基準法第五十五條第一項規定，有違憲疑義聲請解釋乙案，爲瞭解聲請書說明二所列疑義，請 貴會惠示意見，並請檢附相關資料於文到二十日內惠復，俾供審理之參考。

說明：

- 一、依司法院大法官審理案件法第十三條第一項規定辦理。
- 二、檢附高○工業股份有限公司代表人蔡○○聲請書乙份。

正本：行政院勞工委員會

副本：本院大法官書記處

秘書長
楊仁壽

行政院勞工委員會 函

受文者：· 司法院秘書長

速別：最速件

密等及解密條件：

發文日期：中華民國九十一年八月八日

發文字號：勞動三字第0九一00三六四0二號

附件：如說明四

主旨：有關貴院大法官為審查高○工業股份有限公司代表人蔡○○就臺灣高等法院八十九年度上易字第四三號判決所適用之勞動基準法第五十五條第一項規定，認有違憲疑義聲請解釋乙案，本會意見如說明，復請查照。

說明：

- 一、復貴院秘書長九十一年七月十二日（九一）秘台大字第一八三一號函。
- 二、查勞動基準法係依據憲法第一百五十二條（工作權）、第一百五十三條（改良勞工生活及針對婦女兒童給予特別保護）及第一百五十六條（保護母性）而制定。另查憲法第一百五十五條前段「國家為謀社會福利，應實施社會保險制度」規定，其並未指明國家應為何種特定之目的，實施何種社會保險；同條後段「人民之老弱殘廢，無力生活，及受非常災害者，國家應予以適當之『扶助』與『救濟』」規定，亦未指明國家應實施社會保險或社會救助、老人津貼，以扶助、救濟老弱殘廢者。
- 三、勞動基準法規定之退休金與勞工保險條例規定之老年給付，係屬不同之給與，兩者性

號：
檔保存年限：

行政院勞工委員會

機關傳真：(02) 八五九〇二九六〇
聯絡人：陳雅雯
聯絡電話：(02) 八五九〇二七三七
傳遞方式：
傳真：(02) 八五九〇二七三八

質不同。為保障勞工老年生活，現行勞工保險即以社會保險方式開辦勞工老年給付之業務；勞動基準法則係規定企業內部之勞工退休金制度。證諸勞動基準法立法說明，係鑑於當時勞工流動率過高，為鼓勵勞工敬業安位，並增進其老年生活保障而制定。因此，現行勞動基準法之退休制度，係規定勞工須於同一事業單位工作滿一定年限申請退休，或雇主依法強制退休時，始由雇主給付退休金，屬附帶條件式之金錢給付，有勞工提供勞務之對價概念，且係採個別雇主之責任。

四、為減輕雇主一次給付退休金之資金壓力，勞動基準法規定雇主須按月依勞工薪資之一定比率，提撥勞工退休準備金，作為給付勞工退休金之用。如雇主得以營運虧損為由，而不予提撥，則該項規定將無以附麗。現行勞動基準法有關勞工退休制度之制定有其背景考量，並已實施多年，且為勞資雙方所接受，勞工均已視為應有之權益。倘作成違憲之議，則全國勞工仰賴退休老年生活費用勢將無所依恃，影響全國勞工權益，造成社會問題甚鉅，允宜審慎為之。

五、檢送勞動基準法制訂之立法說明影本供參（如附件）。

正本：司法院秘書長

副本：本會勞動條件處、本會法規委員會

主任委員

陳

菊

第七十八條 雇主有左列行爲之一者，處五千元以上，三萬元以下罰金：
 一、違反第十三條、第二十一條第一項、第二十六條、第三十條第一項、第二項、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條、第三十七條、第三十八條、第五十六條第一項或第五十九條規定者。
 二、違反主管機關依第三十三條調整工作時間之命令者。

第七十七條 雇主有左列行爲之一者，處五千元以上，三萬元以下罰金：
 一、違反第十三條、第二十一條第一項、第二十六條、第三十條第一項、第二項、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條、第三十七條、第三十八條或第五十九條規定者。
 二、違反主管機關依第三十三條調整工作時間之命令者。

一、違反上列各條者，因對於勞工權益影響仍重，故仍處以罰金。
 二、配合草案增列第五十六條，是增訂不依法退還勞工退休儲蓄金者，依本條規定處以罰金刑。並修正三三引條次。

勞動基準法草案增加及修正部分條文後之全部條文草案另附。

勞動基準法草案總說明

民主法治國家莫不重視勞動條件之維護，勞工權益之保護。我國憲法第一百五十二條、第一百五十三條及第一百五十六條對於改善勞工生活，亦明定爲國家之基本政策，政府施政自應以此爲準繩。

我國有關勞動基準之立法，散見於工廠法、礦場法、工廠檢查法、勞工安全衛生法、職工福利金條例及基本工資暫行辦法等法規，或因適用範圍過於狹隘，或因所定勞動條件有欠周延，或因歷時已久不能適應當前狀況。經就各該法規及業已公布而尚未施行之最低工資法、勞動契約法等切實加以檢討，並參考國際勞工公約、工業先進國家勞工立法，衡酌我國當前勞工狀況擬訂勞動基準法，以之爲勞動條件之基本法律，期能達到保障勞工權益，和諧勞資關係，促進經濟發展，建立現代化國家之目的。本法施行後，原有之「工廠法」、「工廠檢查法」、「礦場法」、「最低工資法」、「勞動契約法」及「廠礦工人受雇解雇辦法」均可廢止，亦符合簡化法令之政策。

本法草案共分「總則」、「勞動契約」、「工資」、「工作時間、休息、休假」、「童工、女工」、「退休」、「災害補償」、「技術生」、「工作規則」、「監督與檢查」、「罰則」、「附則」計十二章八十六條，其要點如次：

一、關於本法名稱：世界各國對於保障勞工之法律，有綜合立法者，有分別立法者，採綜合立法者，多定名爲勞工法；採分別立法者，則依其內容而異其名稱。惟關於勞動條件，各國均訂有最低標準，以利執行。日本、韓國爲分別立法國家，稱勞動條件之法律爲「勞動基準法」。本院遵照貴院第五十三會期第九次院會通過勞工安全衛生法時之附帶決議，將本法定名爲「勞動基準法」。

二、關於本法宗旨：揭示本法之宗旨，俾勞雇雙方共體力行。（第一條）

三、關於用辭之定義：闡釋「勞工」、「雇主」、「工資」、「平均工資」、「專業單位」、「勞動契約

壹、法律案之提出

「之含義，以杜爭議。」（第二條）

四、關於適用範圍：我國以前制定保護勞工勞動條件之法律，多以工廠、礦場之勞工為範圍。近年由於經濟快速成長，各業勞工急驟增加，其不屬廠礦範圍之勞工，均未能獲得公平之保護。爰參照較新立法之勞工安全衛生法第四條所列各業納入本法，以擴大勞工保護範圍。（第三條）

五、關於勞動契約：基於勞雇雙方平等精神並兼顧安定社會之目的，對於定期勞動契約加以適當之限制。並明定終止勞動契約須先期預告，未依規定期間預告者，應給付預告期間之工資。未舉辦失業保險前，應依規定發給資遣費。另規定勞雇雙方不經預告終止勞動契約之條件。（第九條至第二十條）

六、關於工資：最低工資法雖於民國三十五年間公布，迄未施行，政府遷臺後亦僅以行政命令規定基本工資之計算標準。本法詳列工資之範圍，並明定中央主管機關應擬定基本工資報由行政院核定。雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。雇主因歇業、清算、或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月者，有最優先受清償之權，亦即積欠工資對抵押權以外之其他債權有優先受清償之權。並規定雇主均應參加工資給付保險。（第二十一條至第二十九條）

七、關於工作時間、休息、休假：目前世界各國工時標準多以每日八小時為度，本法從之。惟為因應實際需要，得將其週內一日之正常工作時間分配於其他工作日；因天災、事變或季節、換班、準備等原因，得於正常工作時間以外延長工作時間。在坑內工作之勞工，原則上不得延長其工作時間。涉及公眾生活或其他特殊事業，得調整其工作時間。星期例假及國定紀念日應予休假，連續服務滿一定期間應給予特別休假，未休假之勞工事後應補給休息並加給工資。（第三十條至第四十三條）

八、關於童工、女工：童工、女工之保護，關於安全衛生部分已列入勞工安全衛生法，一般保護則列入本法中。目前我國國民義務教育已延長為九年，國民中學畢業時為年滿十五歲，特提高童工最低工作年齡為十五歲，以資配合。至於童工深夜工作之嚴格禁止，女工夜間工作之應備條件，女工分娩前後之適當照顧，均

為現行工廠法及有關法令保護童工、女工之重要措施，仍予納入。（第四十四條至第五十二條）

九、關於退休：臺灣省政府訂有勞工退休法規，因無強制效力，績效未彰。制定勞工退休法律，可以鼓勵工人敬業安位，保障其老年生活，本法以之列為專章，將勞工退休分自請退休與強制退休兩種；勞工退休後可按其工作年資給與退休金。退休金最高總數以六十一個基數為限，雇主一次發給退休金有困難時，得報經主管機關核定後分期給付。並規定本法施行後雇主應提撥勞工退休準備金，專戶儲存，並由勞工與雇主共同會監督之。（第五十三條至第五十八條。）

十、關於災害補償：明定勞工因遭遇職業災害而致傷害、疾病、殘廢或死亡時，參加勞工保險者，其因同一事故領取勞工保險之職業傷害補償費或職業病補償費時，雇主應按其平均月投保薪資加給百分之三十，逾一年未痊癒者，按平均月投保薪資加給百分之五十，但以一年為限。勞工未參加勞工保險者，其全部補償由雇主負擔。當前承攬作業在營建、造船、礦場部分有擴展趨勢，特規定事業單位應與承攬人，再次承攬人負職業傷害補償之連帶責任，承攬人或中間承攬人為災害補償時，就其所補償部分得向最後承攬人求償。（第五十九條至第六十三條）

十一、關於技術生：學徒觀念陳舊，不足以發揚職業技術之精神，爰更名為「技術生」，藉以提高青年人就業之意願。茲參照工廠法「學徒」之有關規定，納入本法中，對於招收技術生之條件、招收技術生之人數、留用期間、待遇均作詳明之規定；對於工時、休息、休假、童工、女工及災害補償等亦明定準用勞工之規定，以保護技術生之權益。（第六十四條至第六十九條）

十二、關於工作規則：明定工作規則應規定之事項，並應公開揭示，俾勞雇雙方共同遵守執行。（第七十條、第七十一條）

十三、關於安全衛生與福利：勞工之安全衛生、勞工福利屬於勞動基準之事項，我國雖有勞工安全衛生法、礦場安全法及職工福利金條例之個別立法，本法仍於總則第八條中敘明，以示本法與該法之主從關係。（第

八條)

十四、關於監督與檢查：參照現行工廠檢查法及已批准之國際工商業勞工檢查公約與實際需要，制訂監督與檢查，明定檢查機構及檢查人員之權責，以利執行。(第七十二條至第七十四條)

十五、關於罰則：本法對於違反本法規定之事項，視其情節輕重，科以徒刑、拘役、罰金、罰鍰等處罰。第十一章罰則所定自由刑刑度較日本、韓國之法律為低。罰金及罰鍰額度亦經審酌我國社會經濟發展情況到罰得其當之目的。對於法人之代表人、法人或自然人之代理人，受雇人或其他從業人員，因執行業務違法之規定，除依本章之規定處罰行為人外，對該法人或自然人本人亦科以各該條所定罰金或罰鍰額度之罰以加強法人及代理權授與人之責任。(第七十五條至第八十二條)

十六、關於公營事業人員身分之認定：公營事業人員具有公務員及勞工雙重身分者，為維持公務員管系之完整，並兼顧勞工法令之適用，特規定公務員具有勞工身分者有關其任(派)免、薪資、獎懲、退休卹及保險(含職業災害)等事項，應適用公務員法令之規定，其餘事項則依勞工法令規定。(第八十四條)

十七、關於立法授權之規定：本法為勞工之主要立法，所涉範圍甚廣，非訂定輔助法規，無以利執行有授權條文之訂定。(第八十三條、第八十五條)

勞動基準法草案

| 條 | 文 | 說 | 明 |
|---------|---|--|--|
| 第一章 總 則 | <p>第一條 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法，本法未規定者適用其他法律之規定。</p> <p>雇主與勞工所訂勞動條件不得低於本法所定之最低標準。</p> <p>第二條 本法用語之定義如左：</p> <p>一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。</p> <p>二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。</p> <p>三、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、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。</p> <p>四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。</p> | <p>揭舉立法宗旨，並參照其他相關法例闡明本法未規定用其他法律之規定，以資周全。</p> | <p>闡釋本法名詞定義。</p> <p>關於「勞工」、「雇主」、「事業單位」等參照「<u>勞工法</u>」、「<u>雇主法</u>」、「<u>事業單位法</u>」等參照「<u>勞工法</u>」參照其他工業國家勞工立法，以按月計給之工資為原則，並規定按日、按時或論件等計算工資之其平均工資不得少於一定計算方式所得金額，以資保障</p> |

壹、法律案之提出

五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。

第三條 本法於左列各業適用之：

- 一、礦業及土石採取業。
- 二、製造業。
- 三、營造業。
- 四、水電、煤氣業。
- 五、運輸、倉儲及通信業。
- 六、其他經中央主管機關指定之事業。

第四條 本法所稱主管機關，在中央為內政部，在省（市）為省（市）政府，在縣（市）為縣（市）政府。

第五條 雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強迫勞工從事勞動。

第六條 任何人不得介入他人之勞動契約而抽取不法利益。

第七條 雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、出生地、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、僱務及其他必要之事項。前項勞工名卡應自勞工進廠之日起保管五年。

第八條 雇主對於僱用之勞工應預防其職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施，其有關安全衛生及福利事項依有關法律之規定。

第二章 勞動契約

第九條 勞動契約分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約，有繼續性工作應為不定期契約。

定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：

- 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對之意思者。
 - 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日而前後契約之間斷期間未超過三十日者。
- 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

第十條 定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資應合併計算。

第十一條 有左列情事之一者，雇主得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可

壹、法律案之提出

一、參照勞工安全衛生法等四條，明定本法適用之範圍。
二、現行「工廠法」、「礦場法」適用範圍過小，多數勞工未能獲得法律保障。爰參照先進國家法例，將本法廣及各業，且不在人數上設限，俾可顧及廣大勞工之權益。
參照勞工安全衛生法之規定，闡明本法所稱主管機關。
參照我國於民國四十八年一月二十三日（自由日）批之國際勞工組織「廢止強迫勞工公約」規定訂定，以防止主利用非法方法強迫勞工工作。
禁止中間剝削，為我國重要勞工政策，特於本法中明

置設勞工名卡，既利於事業單位之管理，亦便於主管機關或檢查機構之監督考查，並定其保存年限為五年。

勞動條件中原包括勞工安全衛生及福利設施事項，現工安全衛生法經修正業已獨立立法，訂有勞工安全衛生法職工福利金條例公布施行，仍當於本法明示其相互關係。

一、勞動契約為勞雇雙方約定其權利義務之契約，本法係法，特以法律條文限制其定期契約之範圍，有助於利益之調協，促進勞雇關係之和諧。

二、定期契約屆滿，在一定之情形下視為不定期契約。定期契約屆滿後勞工仍繼續工作時而雇主不為新約之表示者，視為以不定期限繼續契約。自前後勞動契約工作期間超過九十日，而前後契約之間斷期間未超過十日，應視為不定期契約，期以防止雇主應用定期僱用勞工長期工作，剝奪勞工權益。

勞工特別休假、資遣費及退休金之給與，均與勞工年資有關，為免雇主利用換約等方法，中斷年資之計算，損其權益，特明文予以限制。

參照「勞動契約法」第三十五條及「工廠法」第三十訂定。

供安置時。

五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

適用於不定期或定期勞動契約，係參照「勞動契約法」第三十六條訂定。

第十二條 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
- 二、對於雇主、雇主之家屬、雇主之代理人或其他共同工作之勞工實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
- 四、違反勞動契約或工作規則情節重大者。
- 五、故意損耗機器、工具、原料、產品或其他雇主所有之物品或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
- 六、無正當理由繼續曠工三日或一個月內曠工達六日者。

雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起三十日內為之。

第十三條 勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫假期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經主管機關核定者，不在此限。

第十四條 有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

依「勞動契約法」第三十六條第三項規定對分曉前後互罹受職業災害之勞工職災保障。

適用於不定期契約或定期契約，係參照「勞動契約法」

- 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
 - 二、雇主、雇主之家屬、雇主之代理人對於勞工實施暴行或有重大侮辱之行為者。
 - 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
 - 四、雇主、雇主之代理人或其他勞工患有惡性傳染病有傳染之虞者。
 - 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
 - 六、雇主違反勞動契約或勞工作法令致有損害勞工權益之虞者。
- 勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起三十日內為之。
- 有第一項第二款或第四款之情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。
- 第十七條 規定於本條終止契約準用之。
- 第十五條 特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約，但應於三十日前預告雇主。
- 不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。
- 第十六條 雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約

第三十七條第一、二項訂定。依本條終止勞動契約之責任在雇主，故仍得請求資遣費。

第一項依「勞動契約法」第三十三條規定，原定為滿五年後以三個月之預告期解僱，現以社會情形變遷酌予縮短。第二項係參照「勞動契約法」第三十二條之規定。

係依「工廠法」第二十七條至第二十九條之規定。

壹、法律案之提出

約者，其預告期間依左列各款之規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出，其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

雇主未依第一項定期區預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

第十七條 雇主依前條規定終止勞動契約者，在未舉辦失業保險前，依左列規定發給勞工工資遺費：

- 一、在同一雇主之專業單位繼續工作满一年者，發給相當於一個月之平均工資。
- 二、在同一雇主之專業單位繼續工作满二年者，發給相當於二個月之平均工資。
- 三、在同一雇主之專業單位繼續工作满三年者，發給相當於三個月之平均工資。超過三年者，超過部份每滿一年，加發相當於十五日之平均工資。

依前項計算年數之剩餘月數，或服務未滿一年者按其實際工作月數，每月發給相當於一個月平均工資十二分之一之工資遺費，不滿一個月者，以一個月計。但前項第三款後段情形，每月發給相當於十五日平均工資十二分之一之工資遺費。

一、係參照「廠礦工人受雇解雇辦法」第四條規定，其辦法第一項第四款規定為工作三年以後每滿一年發一日平均工資之工資遺費，實感過少，擬增加改為「二」項工資之工資遺費。

第一項第三款後段所定加發十五日平均工資之工資遺費，係指超過三年部分，自第四年開始每年加發十五個...

第十八條 有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：

- 一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。
- 二、定期勞動契約期滿離職者。

第十九條 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。

第二十條 專業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工工資遺費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

第三章 工 資

第二十一條 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。前項基本工資由中央主管機關擬定後，報請行政院核定之。

第二十二條 工資之給付，應以法定通用之貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以貨物給付之。工資之一部以貨物給付時，其貨物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。

工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者不在此限。

規定勞工因不當行為而終止契約者，及特定性定期契約期限超過三年，於屆滿三個月前勞工主動終止契約者不得請求預告期間工資及資遣費。

期契約期滿時，勞雇關係即行消滅。

「勞動契約法」第三十條、「工廠法」第三十五條「廠礦工人受雇解雇辦法」第五條訂定。

定以協商方式決定工資之高低，較具彈性。

國會於民國十九年二月二十日批准國際勞工組織「創定最低工資機構公約」，並於二十五年公布「最低工資法」（未施行）本法予以原則性規定，可資因應。

適用貨幣給付工資，為「工廠法」第二十一條所規定於習慣或業務性質，如工資一部分以貨物給付而無損於利益時亦屬可行，惟應於勞動契約中言明，且其作價及公平合用。另為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，規定工資應全額直接給付，惟如法令另有規定或勞資雙方自行商定者，可從其規定。

第二十三條 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。

雇主應備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等項記入，工資清冊應保存五年。

第二十四條 雇主任長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：

- 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 三、依第三十二條第三項規定延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

第二十五條 雇主任長勞工不得因性別而有差別之待遇，工作相同、效勞相同者，給付同等之工資。

第二十六條 雇主任不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

第二十七條 雇主任不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

一、第一項參照「工廠法」第二十二條訂定。
二、第二項規定雇主任應備勞工工資清冊，並定其保存期限為五年，以為主管機關處理勞雇爭議或計算平均工資之依據。

參照「工廠法」第二十三條及其施行細則第十九條就延長工作時間工資之加給，作明確之規定，以保護勞工權益。

我國於民國四十七年三月一日已批准國際勞工組織「男女勞工同工同酬公約」，為確立男女同工同酬之原則，爰於本法作明確之規定。

參照「工廠法」第二十五條訂定。

工資為勞工及其家屬所賴以維持生活者，故應按時給付之。雇主任積欠工資，勞工如須循民事訴訟程序要求給付，曠時廢日，緩不濟急，生活迫切所需，將嚴重影響勞工生活，爰明定主管機關得限期令其給付。

第二十八條 雇主任應定期、清算、或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月者，有優先受償之權。

為確保工資之給付，中央主管機關應委託勞工保險機構於勞工保險條例職業災害保險代辦工資保險，雇主任均應參加，其保險費率標準及實施辦法由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

第二十九條 事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作無過勞之勞工，應給與獎金或分配紅利。

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前項正常工作時間，雇主任工會或勞工半數以上同意，並報當地主管機關核備後，得將其週內一日之正常工作時數分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。每週工作總時數仍以四十八小時為度。

雇主任僱傭勞工簽到簿或出勤卡逐日記載勞工出勤情形

- 一、參照「勞動契約法」第二十九條精神而為訂定。
- 二、我國於民國五十一年十月二十二日經批准國際勞工組織「工資保護公約」茲將該公約第十一條規定納入本法中，明示其優先次序。
- 三、積欠工資之給付，委託勞工保險機構於勞工保險條例職業災害保險代辦工資保險，雇主任均應參加。財務分配事宜。
- 四、規定工資保險，其保險費率標準及實施辦法由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。
- 五、規定積欠之工資對抵押權以外之其他債權有優先清償之權。

參照「工廠法」第四十條，及我國工商界習慣加以規定。

一、八小時工作制度，在國際勞工組織一九一九年之第一號公約「工業工作時間公約」及一九二〇年「商業工作時間公約」均有規定。「工廠法」第八條亦予採用。

二、因應實際需要，參照日本勞動基準法規定雇主任得經工會或勞工同意，並報准主管機關後，將其週內一日之正常工作時間之一部或全部分配至其他工作日，惟對於每日所分配之工作時數及每週之工作總時數仍作適當之限制。

壹、法律案之提出

，此項薄卡應保存一年。

第三十一條 在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。
坑道或隧道內工作不能中途停止者，以到達工作地點起時至離開工作地點時止為工作時間。

三、簽到簿或出勤卡為勞工出勤之重要紀錄，故定其保存年限為一年。
在坑道或隧道內工作，其情形較為特殊，故另定其工作時間之計算標準。

第三十二條 因季節之關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主任工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後得將第三十條所定之工作時間延長之，其延長之工作時間，男工一日不得超過三小時，一個月工作總時數不得超過四十六小時；女工一日不得超過二小時，一個月工作總時數不得超過二十四小時。

經中央主管機關核定之特殊行業，雇主任工會或勞工同意，前項工作時間每日得延長至四小時，但其工作總時數男工每月不得超過四十六小時；女工每月不得超過三十二小時。

因天災、事變或突發事件必須於正常工作時間以外工作者，雇主任得將第三十條所定之工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會。無工會組織者，應報當地主管機關核備。延長之工作時間，雇主任應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長，但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

一、於「工廠法」第十條原定，天災、事變、季節之原因外，增列換班、準備、補充性工作，亦得延長工作時間，以資因應。現工會組織尚未能普遍成立，特將列得勞工同意之規定，以便處理。為類及勞工健康，明定男工延長工作時間一日不超過三小時，女工延長工作時間一日不超過二小時。
二、經中央主管機關核定之特殊行業，雇主任工會或勞工同意者，得再予延長之。
三、天災、事變情況危急，為保護生命、財產安全，特明定其延長工作時間，得不受每日三小時之限制。
四、在坑內之工作，具有危險性，特規定除有特別情形外，其工作時間不得延長。
五、辦法第一五三條規定「婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護」對於女工延長工作時間，爰作較嚴格之限制。

第三十三條 第三條所列行業，除製造業及礦業外，因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

第三十四條 勞工工作探採夜輪班制者，其工作班次每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。
依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。

第三十五條 勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主任在工作時間內另行調配其休息時間。

第三十六條 勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。

第三十七條 紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。

第三十八條 勞工在同一雇主或事業單位繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：
一、一年以上三年未滿者七日。
二、三年以上五年未滿者十日。

對於與公眾生活關係密切或有特殊原因之勞工，其作息時間得由主管機關會商目的事業機關及工會，另以命令作適當之安排，以資調劑。

參照「工廠法」第九條訂定，為屬及部分勞工尚在求職時期，無法每週重復更換工作時間，第一項特設但書規定，以利執行。

一、「工廠法」第十四條原定為每繼續工作五小時，至少應有三十分鐘之休息，茲為便於管理，特將其每日工作八小時平均分為兩階段，每工作四小時休息三十分鐘。
二、「輪班制」及有連續性或緊急性之工作另作較具體之彈性規定，以符實際需要。

參照「工廠法」第十五條訂定。

參照「工廠法」第十六條訂定。

參照「工廠法」第十七條訂定。

壹、法律案之提出

三、五年以上十年未滿者十四日。
四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

第三十九條 第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

第四十條 因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期，但停止假期之工資應加倍發給，並應於事後補假休息。前項停止勞工假期應於事後二十四小時內詳述理由報請當地主管機關核備。

第四十一條 公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。

第四十二條 勞工因健康或其他正當理由不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強迫其工作。

第四十三條 勞工因婚、喪、疾病或其他正當理由得請假，請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

一、參照「工廠法」第十八條訂定。
二、休假及季節趕工，應加倍發給工資。

因天災、事變或突發事件，勞工故延遲返工，雇主應加倍發給工資，以資補償。並應於事後補假休息。勞工有調節身心，恢復疲勞之機會。

公用事業，關係大眾生活之便利，本法所定之特別休假，認為必要時，無須徵得工會或勞工同意，可予停止。但應加倍發給其假期內之工資。

本法所定得延長工作之時間，有非體力勞動者，負擔者，特定本條以示限制。

有關勞工請假，歷年來，均由各機關以法律依據，致多糾紛，茲特於本法中加以規定，以資統一。管機關另定請假應給之假期及事假以外期間內工資最低標準，以資遵循。

第五章 童工、女工

第四十四條 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，雇童工。
童工不得從事繁重及危險性之工作。

第四十五條 雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，不在此限。
前項受僱之人，準用童工保護之規定。

第四十六條 未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應備其監護人之同意書及其年齡之證明文件。

第四十七條 童工每日之工作時間不得超過八小時，例假日不得工作。

第四十八條 童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

第四十九條 女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但有左列情形之一，經主管機關核准者，不在此限：

一、「工廠法」第五條以未滿十四歲之男女，不得僱用為工人，茲配合國民義務教育之年齡，將可以僱用為工人之年齡酌予提高，並以為童工之法定年齡，以便管理。
二、參照「工廠法」第六條、第七條及「勞工安全衛生法」第十八條規定童工不得從事危險性之工作。

我國義務教育，業經延為九年，兒童六歲入學，十五歲完成義務教育，為求與教育政策一致並參照有關國際公約，本法特規定雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作，但經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，得不受此限制。

參照民國二十八年十二月二十日批准之國際勞工組織「修正工業工作兒童之僱用年齡公約」第八條訂定，並明定雇主應備其監護人同意書及證明其年齡之文件，以利查核。

為保護民族幼苗，童工工作應予限制，爰參酌國際公約，作明確之規定。

參酌「工廠法」第十二條訂定。

因應經濟發展需要，對於夜間工作有條件之限制。

一、第一款所列為夜間工作所應具備之條件，旨在保護女工

- 一、取得工會或勞工同意並實施晝夜三班制，安全衛生設施完善及備有女工宿舍或有交通工具裝送者。
 - 二、雇主之家屬者。
 - 三、因不能控制及預見之非循環性緊急事故干礙該事業之正常工作時間者。
 - 四、生產原料或材料易於敗壞，為免於損失必須於夜間工作者。
 - 五、擔任管理技術之主管職務者。
 - 六、遇有國家緊急事故或為國家經濟重大利益所需要，徵得有關勞雇團體之同意，並經中央主管機關核准者。
 - 七、運輸、倉儲及通信業經中央主管機關核定者。
 - 八、衛生福利及公用事業不需從事體力勞動者。
- 前項但書於妊娠或哺乳期間之女工不適用之。
- 第一項第三款情形如因情勢緊急，不及報經主管機關核准者，得遲先命於午後十時至翌晨六時之時間內從事工作，於翌日午前補報。
- 主管機關對於前項之補報，認與規定不合，應責令補給相當之休息並加倍發給該時間內工作之工資。

- 之安全。
- 二、第二款對雇主家屬作除外之規定因其關係密切，不宜雇用之勞工同視。
 - 三、第三款乃係基於勞雇雙方之共同利益，有又非如前二款之要。
 - 四、對於易於敗壞之原料或材料，第四款明定為「重大損失，得在夜間工作」。
 - 五、擔任管理技術之主管職務，其工作性質，較具穩定性，不宜中途停止，爰於第五款中定為得在夜間工作。
 - 六、第六款係週對於特別事故發生，不宜放寬夜間工作，因致事體大，故定為應經中央主管機關核准。
 - 七、第七款對於運輸、倉儲及通信業，訂為放寬夜間工作。
 - 八、第八款衛生福利及公用事業不需從事體力勞動，上可以顧慮之問題較少，故予放寬。
 - 九、對於妊娠或哺乳期間之女工，仍應嚴禁深夜工作，有較多之時間，可以休息或有較長時間可以睡眠，以保嬰兒。

第五十條 女工分娩前後應停止工作給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。

前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給，未滿六個月者減半發給。

第五十一條 女工在妊娠期間，得申請改調較為容易之工作，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

第五十二條 子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間視為工作時間。

第六章 退 休

第五十三條 勞工有左列情形之一者得自請退休：

- 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。
- 二、工作二十五年以上者。

第五十四條 勞工非有左列情形之一者，雇主不得強制其退休：

- 一、年滿六十歲者。
 - 二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。
- 前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整，但不得少於五十五歲。

參照「工廠法」第三十七條及「產假八星期，產後復原之休養期間，並明定失業工作六個月以上者，工資照給。未滿六個月者，減半發給。

為保護妊娠期間女工身體之健康，明定得請求改調其他較容易之工作。

參照國際勞工組織一九五二年之「修正母性保護公約」訂定。

參照「臺灣省工廠工人退休規則」第五條及「公務人員退休法」第四條之規定訂定。

- 一、為促進勞工人事之新陳代謝，宜有最高年齡之限制。另對心神喪失或身體殘廢而不能勝任工作之勞工，雇主亦得要求其退休。
- 二、若干工作性質特殊之職業，由於工作危險或需特別堅強之體力，故明定其強制退休之年齡得由事業單位報請中央主管機關予以調整之。

第五十五條 勞工退休金之給與標準如左：

- 一、按其工作年資每滿一年給與兩個基數，但最高總數以六十一個基數為限，未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。
- 二、依第五十四條第一項第二款規定強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢，係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

前項第一款退休金基數之標準及其實施辦法，由中央主管機關擬訂報請行政院核定之。

第一項所定退休金，雇主如無法一次發給時，得報經主管機關核定後分期給付。在本法施行前，事業單位原定退休金標準優於本法者，從其規定。

第五十六條 本法施行後雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲。其提撥率由中央主管機關擬訂報請行政院核定之。

勞工退休基金由中央主管機關會同財政部指定金融機構保管運用。

雇主所提撥勞工退休準備金應由勞工與雇主共同組織委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二。

第五十七條 勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調動之工作年資及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資應予併計。

- 一、依「臺灣省工廠工人退休規則」第九條規定，係發給三十個基數退休金，如依同規則第五條規定十五年工作年資、年滿五十五歲之退休條件計算，即一年給予二個基數退休金。「公務人員退休法」規定退休金最高總數為六十一個基數，本法亦以此為範圍，以示限制。
 - 二、雇及雇主負擔能力，規定退休金基數之標準及其實施辦法，由中央機關擬訂報請行政院核定之。如無法一次給付時，經主管機關核定可分期給付。
 - 三、勞工因執行職務傷病、殘廢，退休時雇主應加給百分之二十退休金。
 - 四、保障本法施行前勞工既得退休權益，明定事業單位原定標準優於本法規定者，從其規定。
- 一、為確保勞工退休時能獲得退休金，爰明定本法施行後雇主應按月提撥勞工退休準備金，其提撥率由中央主管機關擬訂報請行政院核定之。
- 二、勞工退休準備金為數龐大，爰明定由中央主管機關會同財政部指定金融機構妥善保管運用。
- 三、為期各事業單位帳戶內之勞工退休準備金收支適當，爰規定勞工退休準備金應由勞雇雙方共同組織委員會監督之，委員會中勞工代表人數不得少於三分之二。
- 參照「臺灣省工廠工人退休規則」第八條及「廠礦工人受雇解雇辦法」第五條訂定。

第五十八條 勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

第七章 職業災害補償

第五十九條 勞工因遭遇職業災害而致傷害、疾病、殘廢或死亡時，雇主應依左列規定予以補償：

- 一、參加勞工保險者，於因同一事故領取勞工保險之職業傷害補償費或職業病補償費之時，按其平均月投保薪資加給百分之三十，逾一年未痊癒者，按平均月投保薪資加給百分之五十，但以一年為限。
- 二、勞工未參加勞工保險者，除應比照勞工保險條例有關規定予以補償外，並應比照前款規定發給職業傷害補償費或職業病補償費。

第六十條 雇主依前條規定給付之補償金額，得充就同一事故所生損害之賠償金額。

第六十一條 第五十九條之受領補償權，自得受償之日起因二年間不行使而消滅。

受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。

為使勞工與雇主間權利義務關係早日確定，勞工請領退休金之權利不宜久懸，爰明定其請領退休金之權利，因五年間不行使而消滅。

職業災害之含義，「勞工安全衛生法」第二條第四項之解釋，職業災害之發生，既因勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵或作業活動等所引起，勞工之傷害、疾病、殘廢或死亡，自應由雇主負擔補償之責。本法規定勞工參加勞工保險者，應依勞工保險條例領取給付外，雇主應按勞工月投保薪資加給百分之三十補償費。未參加勞工保險者，比照參加勞工保險之標準補償之。

同一職業災害所生之損害，勞工或其他有請求權人如依司法程序獲得民事賠償時，依損害相抵之原則，雇主依前條規定已給付之補償費應准予充抵賠償金額，方屬公平，爰予明定，以為處理之依據。

各項補償權利，關係受否勞工或其遺屬之生活，特明定不得讓與、抵銷、扣押或擔保，以資保護。

第六十二條 事業單位以其事業招人承攬者，就承攬人承攬部分之工作所生職業災害，應負連帶補償責任。
承攬人及再承攬人爲前項之災害補償時，得向最後承攬人求償。

第六十三條 承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內或爲原事業單位提供者，原事業單位應負但承攬人或再承攬人對其所僱用勞工之勞動條件，應符合有關法令之規定。

事業單位違背勞工安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。

第八章 技術生

第六十四條 雇主不得招收未滿十五歲之人爲技術生。但國民中學畢業者，不在此限。

僱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能爲目的，依本法之規定而接受雇主訓練之人。

本章規定，於事業單位之製成工、日工生、建築合作班之學生及其他與該項學生性質類同之工人，準用之。

事業單位有以其事業交與他人承攬者，他人亦有將承攬之工作，再次交與他人承攬者，事業單位對於交與他人承攬之工作所生職業災害，應與承攬人，以下各次承攬人負連帶補償責任。事業單位或各次承攬人就職業災害所支付之費得向最後承攬人求償。

爲保護勞工之最低勞動條件標準，明定原事業單位將業招人承攬或承攬人將所承攬工作再次招人承攬時，原事業單位應負督促承攬人或再承攬人對其所僱用勞工之勞動條件，應符合有關法令之規定。

- 一、以從事技術學習爲目的，在工廠接受訓練之人爲學徒。參閱工廠法第十一章學徒。茲授技能檢定制「技術」之例，將學徒改稱技術生。
- 二、禁止招收低於法定年齡之人爲技術生，以示限制。
- 三、國民中學畢業年齡未滿十五歲之學生，從寬規定得招爲技術生，但其可以參加生產行列，從事生產。
- 四、明定技術生訓練期間，由中央主管機關指定，無須長期訓練者，不予列入。
- 五、實質上從事技術生之工作者，不問其名義爲何，均準用

本章有關技術生之規定。

參照「工廠法」第五十六條及實際需要訂定。

第六十五條 雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期間、膳宿食費、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與廢除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。
前項技術生如爲未成年人，其訓練契約應得法定代理人之允許。

第六十六條 雇主不得向技術生收取有關訓練費用。

第六十七條 技術生訓練期間，雇主得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。雇主如於技術生訓練契約內訂明留用期間，雇不得超過其訓練期間。

第六十八條 技術生人數不得超過勞工人數四分之一，勞工人數不滿四人者，以四人計。

第六十九條 本法第四章工作時間、休息、休假，第五章勞工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定於技術生準用之。

技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。

參照「工廠法」第六十一條訂定。

「工廠法」第五十六條原定學徒契約中不得限制學習期間滿後之營業自由，現爲因及雇主招收技術生之日即止便於補充受專業訓練之勞工，特規定訓練期間滿後用之，但以不超過原訓練期間爲限，其待遇應與同等勞工同。

參照「工廠法」第六十三條、第六十四條訂定，並定三分之一比例酌予降低，以防止濫收學徒之流弊。
明定一段勞工之勞動條件，於技術生準用，以保障生之權益。

第九章 工作規則

第七十條 雇主僱用勞工人數在十人以上者，應依其專業性質，就左列事項訂立工作規則報請主管機關核備後並公開揭示之：

- 一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及離職性之輪班方法。
- 二、工資之標準、計算方法及發放日期。
- 三、延長工作時間。
- 四、津貼及獎金。
- 五、應遵守之紀律。
- 六、考動、請假、獎懲、升遷。
- 七、受傷、解僱、離職及退休。
- 八、災害傷病補償。
- 九、福利措施。
- 十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。
- 十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。
- 十二、其他。

參照「工廠法」第七十五條作較詳明之規定。

第七十一條 工作規則違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。

工作規則不得違反法令之強制或禁止規定或有關該事業適用團體協約之規定。

第十章 監督與檢查

第七十二條 中央主管機關得實徵本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權省市主管機關專設檢查機構辦

參照「工廠檢查法」第三條訂定。

理之，地方主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。

前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

第七十三條 檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。

檢查員執行職務，得就本法規定事項要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品、資料時，應事先通知雇主或其代理人並配給收據。

參照「工廠檢查法」訂定。

第七十四條 勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

雇主不得因勞工為前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分。

參照「勞工安全衛生法」第二十七條訂定。

第十一章 罰則

第七十五條 雇主違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科五萬元以下罰金。

第七十六條 違反第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科五千元以上，三萬元以下罰金。

禁止強迫勞動為國際公約及我國政府決策，特設處罰規定。

禁止中間剝削為國際公約及我國政府決策，設處罰規定，以利執行。

第七十七條 雇主違反第十七條、第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條、第四十七條、第四十八條、第四十九條、第五十條、第五十一條、第五十五條第一項、或第九

違反上列各條，因有關勞工健康、退休、資遣或涉及童工、女工、及技術生等之特別保護，對勞工影響較大，故處罰亦較重。

六十四條第一項規定者，處六月以下有期徒刑、拘役或科或併科三千元以上，二萬元以下罰金。

第七十八條 雇主有左列行為之一者，處五千元以上，三萬元以下罰金：

- 一、違反第十三條、第二十一條第一項、第二十六條、第三十條第一項、第二項、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條、第三十七條、第三十八條、第五十六條第一項或第五十九條規定者。
- 二、違反主管機關依第三十三條調整工作時間之命令者。

第七十九條 雇主有左列行為之一者，處三千元以上，二萬元以下罰鍰：

- 一、違反第七條、第九條、第十六條、第十九條、第二十二條、第二十三條、第二十四條、第二十五條、第三十條第三項、第三十九條、第四十條、第四十一條、第四十六條、第五十二條、第六十五條第一項、第六十六條、第六十七條、第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者。
- 二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資之命令者。
- 三、違反中央主管機關依第四十三條所定期限或事項以外期間內工資給付之最低標準者。

第八十條 拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處一萬元以上，五萬元以下罰鍰。

違反上列各條者，因對於勞工權益影響仍重，故仍處以罰金刑。

違反上項各條者，係違反依法實施之重要行政管理事項，情節較輕，僅予罰鍰處分。

參照「勞工安全衛生法」第二十九條第三款訂定。

第八十一條 法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定罰金或罰鍰額度之罰鍰。

第八十二條 本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行。

第十二章 附 則

第八十三條 為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議；其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。

第八十四條 公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。

第八十五條 本法施行細則由中央主管機關擬定，報請行政院核定。

第八十六條 本法自公布日施行。

規定罰鍰執行程序。

參照「農藥管理法」第四十七條「藥物藥商管理法」第七十七條規定除處罰行為人外，對該法人或自然人亦處以各該條之罰金或罰鍰額度之罰鍰。

事業單位應舉辦勞資會議，溝通意見，為之解決在工作中所發生之困難問題，以提高生產效率。

公營事業人員具有公務員及勞工雙重身分，為維持公務員管理體系之完整，並兼顧勞工法令之適用，規定有關此等人員之任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。

規定本法施行細則訂定程序。

規定本法施行日期。

蔡〇〇

提 供 自 己 對
勞 基 法 說 明

■作者簡介 90010824

蔡○○

高○工業股份有限公司
/董事長

第一屆美加地區航太工業會議
/副團長

謝瑞智

師範大學教授

曾任 /

銓敘部政務次長

國安會諮詢委員

國大代表

中央警察大學校長

第一章 搶救當前經濟困境的途徑

壹、非經濟因素對傳統工業暨中小企業發展之障礙及解決

勞工失業與經濟發展之策略

高○工業股份有限公司董事長

蔡○○

一、背景檢討：

民國七十三年政府在戒嚴統治之下，爲了向國際宣示重視勞工的社會政策，實施『勞動基準法』將許多最低工資、勞動管制、及勞工退休負擔責任、加諸於企業工廠，引起第一波因勞基法負擔不起的中小企業轉移到東南亞、泰國、印尼、菲律賓等各處。

解除戒嚴，開放大陸投資以後，又引起台裔的第二波出走，由勞工密集的工業，從零組件工廠到中型工廠，出走到大陸，對台灣傳統工業，相當不利。初期上游工廠留在台灣，下游工廠搬到大陸，以爭取便宜勞力，早從幾年前即已開始。

綜觀此波台灣中小企業的出走，可謂是勞基法的實施造成台灣勞動市場的僵化，大陸台商倚賴大陸勞工市場及外銷，可以成功生存的廠商不多，但在大陸成功是相當困難，造成不少有苦難言的慘痛。政府要聽聽曾經在大陸經商失敗台商的心聲，調整政策。

現在開始又有第三波高科技產業往大陸的外流，尤其是更多已在大陸生根，如鴻海、台達、大眾、宏碁、聯電等，情勢可畏。若台灣此批高科技產業，全數一到大陸，不知台灣工業的前途將如何？政府有迫切謀求對策的責任。

高科技公司最好保留30%的生產在台灣，而70%在大陸。假如100%都在大陸生產的話，自己公司都不能保證經營下去，因為有一天大陸的技術人員將逐漸學習高科技的技術及經營秘訣，自己生產，導致自己公司也會跟著倒閉。過去，製衣、雨傘和製鞋等傳統工業，原都由台灣生產供應，但在台灣生產條件逐漸不利於競爭，台商都遷移到大陸創業，最後被大陸人所取代，現在都是大陸工廠的天下。因此一般長年在大陸投資之台商，形容到大陸投資工業有如一盆盛開花朵的盆花，外表相當亮麗，不澆水，不照顧，就會凋謝；而在台灣投資才是生根工業，不澆水也可存活。

二、當前勞基法所造成的企業障礙

台灣的工業社會政策，除了造成勞工成本的增加，影響傳統工業、零組件工廠、高科技產業陸續出走到大陸以外，國內又限制外勞之引進，而外勞又受勞基法規定的基本工資的影響，無法與新加坡與馬來西亞、泰國的勞工競爭，導致工廠的經營成本增加，投資意願減少，可謂是勞基法實施以來全面性的影響現象。第一流的台灣人民為何要跑到落後的東南亞投資，甚至到新加坡、馬來西亞，忍著拋妻離子的痛苦到他國經營工廠是爲了什麼？是爲了自己生存的下一代子孫，但政府未同情此批優秀台灣人，反而認爲他們不愛國是經濟叛徒。政府自己不知檢討，台灣的勞動政策比中國大陸的還要差，這是要反省改進的。台灣那麼好，爲什麼不能住在自己美麗的家園，而要跑到大陸人生地不熟，政策法令又多變，無法掌握未來遠景，甚至，導致家破人亡。政府應早日反省。很多人失去寶貴家庭團圓的愛，犧牲每日回家與家人的相聚時間，最後喪失和自己家人的幸福生活；多少人是因爲去大陸投資，而現在痛苦一生。

又觀察台灣勞工，正式加入工會的人數，只有十五萬人左右。這些人大部分在公家做事

，成立工會的目的，無非是想利用工會力量來對付政府，有鐵飯碗的保障，可以不怕失業。但是民間上有六百萬沒有加入工會的勞工，實際上這些人才是為台灣工業賣命的勞工。因為沒有工會的保障，遇到老闆的事業外移時，便造成失業。本來他們可以依據勞基法提領退休金，有四千億元提存出來作為失業津貼；但是，失去尋找就業的機會，卻因為投資企業意願的減低而銳減，形成新的社會問題。

要救台灣的失業率上升的社會問題，當務之急，如要投入特效藥，即首先政府應以身作則，先將公務人員減薪，立法委員當應站在社會前端，以為模範首先減薪，如此才能挽回當前頹勢，才能對得起國家，也才能對國家經濟走下坡負責。將他們減薪所多出的經費來付給失業工人，才會撫平他們是社會受害者，必定要同情他們生活的困苦。這時，民間企業自會跟進全面減薪，以帶動企業減少薪資，來增加出口，增加就業，吸引外資來台投資；並且取消基本工資的限制，增加本地工人的就業機會，可以和外勞競爭，以免本地勞工失去競爭優勢。勞基法所訂定的四十五個月退休金及基本工資一萬六千元的規定，都是說明對本地勞工失去競爭力的原因。台灣勞工也要能知恥，自覺反省，不要逼老闆關廠外移國外，勞工應該努力建設自己國家，提高自己的勞動技術，才能安定自己的家庭。

依據現行的勞基法規定，應當要提存薪資的1%，才能夠使一個工人在退休時領到確實的退休金額。政府也知道在通常3%營業利益之下，要提存法定的1%額度是不可能的。大企業、上市公司、高科技產業可以負擔得起，但是中小型工廠負擔不起。形成要落實勞基法保障勞工退休的法意無法達成。政府與工會以變通辦法實施自由提存，由2%~5%不等。得多公司為求生存，勉強提存2%，以應付勞委會的追查。如今，公元二千年勞基法實施已經十五年。退休工人增多，增加公司要補足勞工退休金都叫苦連天，很多用資遣解散公司，或倒閉不付，然後外移到大陸或國外（註一）。導致台灣生產上所需之勞工條件的惡化，可謂是很可怕的失策。

台灣的傳統工業，原賴『苦幹、肯幹』的『打拚精神』而創造了經濟奇蹟。可是，由於勞基法的制定時，採取過渡『社會主義化』的色彩，而有很多『強制化』、『僵硬化』的規定，影響企業以『市場經濟』為導向而活潑自由的衝動力。此與美國、日本、德國、法國的勞工社會福利制度相較，實有過之而無不及。勞動條件的過渡保護，影響外國來台投資的競爭條件。當時由那批唱高調的學者，陳調過高，而政府又怕勞工的選票轉移，任依在野的主張才訂出那種立法，害得台灣的勞動道德與打拚精神，從此衰退。

中國共產黨是工人的手中所成立的，所以國家也是由「工人階級」來領導。但是五十年來的痛苦失敗經驗，鄧小平乃針對缺失進行改革，讓企業擁有相當自由的決策權，不要工人來領導國家。工人聽企業單位的指導與合作，造成今日大陸的經濟飛躍進步。過去共產黨標榜工人專政，可謂是國家政策的錯誤，大陸五十年的落後，完全是因為工人領導政治的錯誤所造成。政府在關心台灣財經問題之際，對台灣的勞工政策，實應勇於檢討。

三、美國解決非經濟因素所造成經濟問題的例證

美國在卡特政府時代，也一樣犯錯，錯的是國家政策。怕工會罷工，所以在電腦工業上限制IBM不能超過50%的市場佔有率；在汽車工業方面，限制6-10英里/1加侖的油耗汽車的生產，這種不合理的限制更形成環保的問題，最後美國經濟搖搖欲墜，失業率高達20%，利率也是20%左右，當時世界上有很多國家，像日本、歐洲都在猜測美國經濟將會崩潰。

接任的美國總統雷根，上台後對非經濟性的法治障礙問題，採取一些改革措施，重要者如（日本亦將師法雷根經濟政策）（註一）：

1. 容許IBM可以生產任何PC電腦外銷到世界各地，並取消市場佔有率之限制。

2. 汽車工業可以生產 12~20/1 加侖的車輛，立即鼓動美國汽車工業外銷世界的中小型車輛之發展。

3. 針對勞工罷工威脅的問題，政府開除飛機控制塔的工會勞工，全數解散不用。以軍人來過渡代替。之後，工會不敢再無理要求，威脅政府罷工。

4. 另外，取消許多不合理的環境限制，平衡工業發展的需要。

美國在雷根政府的領導下，工業全部發展，一掃卡特時經濟低迷現象。雷根政府的成功經驗，亦影響世界許多國家檢討政策的合理化，以帶動工業的發展。究其興國之道，在於做對的政策與決策而已。

四、解決勞基法的後遺症之任務與策略

勞基法的制定，在七十年間有其特殊的時空背景，當時政黨政治尚未成熟，至國家公共政策的制定，未能考量各層面的利益平衡性。政府對勞工保障的責任。轉嫁於企業負擔的結果，導致企業的社會成本的增加。改革的方向，應修改勞基法，將勞工的退休金納入國民年金體系，解除企業擔憂勞工退休負擔的心理負荷，並增加由政府仲裁多讓勞資雙方自由協商

的工作條件，以謀共同打拼的台灣精神的發揮。全世界沒有一個國家，要求全體勞工加入工會，只有台灣100%要求勞工加入勞動基準法，就等於要求全台灣勞工加入工會，這對一般勞工的失業問題沒有保障，也是政府實施勞基法最大的失策。迫使台灣中小企業逃往國外經營，付不起勞基法所規定的退休金，造成台灣優秀勞工失業，很多公司爲了勞基法，而不任用本地勞工，造成本地勞工失去與外籍勞工的競爭條件。

請政府修改勞基法，讓台灣勞工有和外籍勞工競爭的機會，讓勞工能夠自由選擇加入勞基法。不加入勞基法也可以自己創業。不受勞基法限制就等於勞工本身就是自由之身，可以自己決定自己的命運，不必受不合理的法律限制，而失去就業機會，這就是全世界勞工的基本權力，不受任何不合理的限制。全世界的自由國家中，任何工會組織都不能強迫勞工加入工會，這是全世界勞工的光榮。台灣勞基法強迫勞工參加勞基法，是不合理的。希望早日解放台灣勞工自由之身，如此台灣工業發展才會前途無量。美國只有12~15%的勞工加入公會。

有鑑於台灣那麼好，爲什麼企業不能在自己的家園發展，而要離鄉背井，到他國才能經營工廠？優秀的台灣企業家，爲什麼要將企業遷移到大陸，任由大陸不確定法令與不確定政策所擺佈，爲求生存而忍氣吞聲。政府有責任檢討相關的基本法制的時候了。政府原來宣傳

共產大陸有多可怕，但是爲何這些企業主的內心裏反而怕勞基法，而不怕共產大陸，政府應做一次徹底的實施評鑑，並參照工業先進國家的勞動條件，修訂合理的勞工政策，使得至少在參加 WTO 以後，能夠和其他國家的條件一般。有公平自由選擇工作的可能，提高自由競爭力。

加強國際經濟合作是現代企業的趨向，但是台灣的企業外流，可能帶來的台灣國內勞動社會的不安，是不可忽視的。當前台灣的經濟成長率都維持在 6% 左右，事實上，這包括了 30%~40% 在台灣押匯由大陸出口，亦即外匯收入在台灣，實際上是靠大陸勞力生產的製品，及利用大陸零件在台灣加工出口的部分在內。台灣的工會不能再以政府公告的經濟成長數字，及以爲台灣出口成長是他們的功勞。政府評鑑勞工政策，要有勇氣講出真話，經建會的工業政策，必須與實際的台灣社會相符，才有價值，老是在要統計數字花樣，是可恥的作法。新政府要施展改革魄力，應誠實檢討台灣企業爲什麼不能根流台灣的原因。痛定思痛，才能有成。

附註

註一：民國八十五年九月間聯福製衣公司負責人李明雄，因拒不支付員工工資遺資、退休金共一億八千餘萬元，並侵占員

工繳交之健保費、勞保費三百餘萬元，於八十五年間關廠歇業後潛逃至泰國、越南、馬來西亞等東南亞國家設廠經商，引起多名勞工在桃園臥軌抗爭。法務部調查局乃長年追蹤調查，於九十年六月七日自泰押解李返國，移送桃園地方法院。此亦因勞基法之不合理規定所導致。（見民國九十年六月八日聯合報，第八版）

註二：日本首相小泉純一郎的經濟幕僚決心拋棄近十年來施行失敗的「凱因斯派」需求面經濟理論，改採美國前總統雷根施行的供給面方法，希望藉此拯救陷於停滯的日本經濟。

這類經濟政策的特性包括積極地放鬆管制和賦稅改革，讓政府把啟動經濟成長的指揮棒交到民間企業的手上。日本在在一九八〇年代創造的泡沫經濟於一九九〇年破滅之後，執政的自民黨內部的保守派，便試圖利用大型、持續的財政刺激方案支撐病入膏肓的日本經濟，包括毫無節制地投入龐大的公共基金到落後的產業和社會福利體系。如此雖然成功討好自民黨的傳統支持者，卻延遲結構改革的工作。

另外，此舉不但嚴重破壞國家財政，也在日本消費者心中埋下恐懼的種子，不斷上升的國民儲蓄率就是明證。經濟財政大臣竹中平藏表示，日本消費者相當理性，他們重視自己的生活週期所得，而增加生活週期所得的唯一方法，就是藉由經濟自由化和供給面改革。換句話說，若要提振占日本國內生產毛額 50% 以上的個人消費，必須由民間企業帶頭，推出新的產品和服務，創造新的就業機會。

在慶應大學名教授島田晴雄的背書下，竹中平藏的計畫預估，擴張資訊科技產業和開發提高生活品質的服務，可創造 50 萬個新工作機會，超過傳統產業，如管建、配銷和房地產等企業倒閉製造的失業人口。

小泉首相改革計畫的第一章，首重國營事業民營化和自由化。主要目標包括郵政體系和數十家依賴政府生存的大型公共事業。（見民國九十年六月二十五日經濟日報，第七版）

釋憲聲請補充理由書

聲請人

高○工業股份有限公司

法定代理人

蔡○○

代理人

王○○

代理人

陳金泉律師

右聲請人就台灣高等法院八十九年度勞上易字第四十三號民事判決適用勞動基準法第五十五條第一項規定，認有違憲之疑義聲請解釋事件，爰謹提出補充聲請理由事：

一、老年經濟安全問題屬社會風險，不應簡化為勞資間之勞工問題。

自民國七十三年制定勞動基準法後，該法中有關勞工退休之規定即屬極具爭議之制度。蓋老年生活保障並非個人問題，而係因經濟與社會結構轉變所帶來之社會問題，傳統上個人一但面臨老年，可依賴家庭青壯成員提供生計上之保障，亦即所謂「養兒防老」。然進入工業化社會後，家庭制度在老年經濟安全上之功能逐漸萎縮和退化，經由家庭團結所提供的生活保障漸次難以期待。因此老年經濟安全問題的發生，並非僅限於受雇的勞動者，其他舉凡農、林、魚、牧之獨作業者、執行業務者、自營作業者，乃至於雇主，均同樣會面臨老年經濟安全之威脅，故老年與生、病、殘廢、死亡均屬社會風險，不應簡化為純僅是勞資間之勞工問題。

二、一九五二年社會安全最低標準公約（第一〇二號公約）為世界各

國社會安全制度的共同法源。

自一九三〇年代社會安全之概念提出以來，社會安全的權利受到國際上的重視，一九四八年世界人權宣言中明文規定，凡社會之成員皆有享受社會安全保障之權利，自此社會安全即成為人民之基本人權。藉社會安全制度以確保國民經濟與生活安全，成為保障國民最有效而具體之措施，其中又以社會保險為其主體。國際勞工組織於一九四四年關於收入保障建議書（第六十七號建議書）中明示所得保障之制度應以強制性社會保險制度為基礎，保險事故之範圍則應涵蓋疾病、生育、殘廢、老年、死亡、失業：等。（第二條、第五條、第七條）一九五二年社會安全最低標準公約（第一〇二號公約）復確立社會安全九大項目，包括醫療、疾病給付、失業給付、老年給付、職業傷害給付、家庭給付、生育給付、殘廢給付、遺屬給付。本公約確立社會安全的基本內容，並成為世界各國社會安全制度的共同法源。

三、世界主要先進國家老年給付制度皆以社會保險制度之方式行之。

美國社會安全總署發行之「各國社會安全制度要覽」中，詳列一百七十二國之社會安全制度。綜觀各國制度，除少數過去或目前採共產體制之國家或第三世界國家，如越南及中國大陸等，或由於強調社會主義，國家即等同或為最主要之雇主，

故將部分之社會保障內容視為企業之義務，由企業承擔社會給付，或由於國家經濟落後政局動盪，社會安全制度欠缺完善規劃者外，有關老年給付部分，無不以社會保險制度之方式，由國家提供國民老年生活保障，雇主之責任僅限於繳納其依法應分擔之保險費。據此勞動者老年生活之保障為國家之責任，國際社會就之概無疑義。

四、現行勞動基準法所師法之立法例已遭揚棄。

我國現行勞動基準法第五十三條以下，由於立法之際係參考日本立法例，而日本戰後在盟軍佔領下，諸多勞動法之制定或修正受美蘇施壓，勞工退休金制度因受前蘇聯之影響，強制雇主負擔勞工退休金，然此一規定旋即遭受廢棄，而前蘇聯亦瓦解多時。故我國勞動基準法第五十三條以下強制雇主給付勞工退休金之制度乃世所罕見。主管機關之行政院勞工委員會勞動條件處於八十六年三月所出版「各國勞動基準法令勞動條件比較表」第四十九頁以下明載世界主要先進國家諸如美、英、德、法、日等國均無強制事業單位（雇主）應支付退休金之強制規定，可供 大院參酌（附件五）。

五、現行勞基法退休制度係誤解並混淆了社會法與勞動法之分際。

勞動基準法退休制度之諸多缺失，主要來自於立法者未能充分掌握勞動法與社會法之分際，導至制度定位不清。憲法第一五五條明文規定，「國家為謀社會福利，應實施社會保險制度。人民之老弱殘廢，無力生活，及受非常災害者，國家應予以適當之扶助與救濟。」國家以社會保險制度保障國民老年生活之責任，依本條之規定國家無由卸責。有謂勞工農民之保護係屬憲法第一五三條之範疇，故為保障勞工退休生活以勞動基準法規範並無不可，此一論點實係有所誤解。蓋社會風險由社會全體共同承擔，故國家對社會安全制度之建立責無旁貸，且其對象及於全民，以生存權為出發點，屬社會法範疇，此乃第一五五條之要旨。至第一五三條保障對象則僅限於勞工與農民，就勞工方面主要係針對勞動關係中由於雇主與勞動者不平等之地位所導致之弊害加以排除或減輕，保障勞工之勞動條件與工作環境，係以工作權為出發點，屬勞動法範疇。兩者法益之層次及範圍迥異，不應混為一談，任意類比。

六、三柱理論下雇主之退休給付必須基於自願之前提。

從學理及比較法之角度觀察，雇主與勞工間並非不得有退休給付之約定，此觀諸英、美、德、日等國，雇主與勞工透過團體協約或其他約定，在勞工退休時給付一定退休金，亦頗常見。學理上亦有所謂三柱理論（die Drei-Saulen-Konzeption），認為國民老年生活之保障係由三重結構組成，一為國家之社會保險給付，其二為

雇主之退休給付，其三則為自我預護，包括儲蓄、個人商業保險等。唯關鍵在於雇主之退休給付必須基於自願之前提下，經由勞資雙方之協議為之，斷無由國家公權力強制之情事，即如同國家亦不得強迫個人儲蓄。我國勞動基準法以刑罰之手段（勞動基準法第五十五條第一項、第七十八條）強制雇主給付退休金，尤屬對雇主財產權之不當侵害。

七、瑞士職業年金制與我國現行勞基法之退休制度迥然不同，不宜相

提並論。

論者或有以瑞士職業年金亦屬強制性質認為強制性之退休金並無不當，此係對瑞士之制度及其歷史背景瞭解不足。瑞士之社會保險由於立法上延宕，老年及遺屬保險在一九四七年始完成立法，且初期給付遠低於基本生活所需（單身者四十瑞士法郎，最高給付金額一二五瑞士法郎），導致企業年金制度高度發達。一九八六年前企業年金仍屬自願性制度，主要規定於瑞士債法中，一九八六年以後施行現行職業年金制度（BVG）。唯現行制度之重點並非在於強制性，而係將既有之企業年金給付制度「社會保險化」，使職業年金之保險人（保險基金）脫離雇主成為獨立法人，將雇主之個人責任趨近轉化為社會保險之繳費責任，並由勞資雙方共同監督管理。雇主於此不再直接承擔勞工之社會風險，且此一職業年金乃是社會

保險年金外的第二層保障，並非主要保障。此與我國勞動基準法制度設計上將勞動者之社會風險直接由雇主個人承擔，且其給付金額往往高於勞工保險條例規定之老年給付，成為老年生活保障之最重要來源，不可同等論斷。

八、國際勞工組織早已研究指出欲以雇主責任作為社會安全的主要內容是不可能的。

除各國法制對於企業社會給付所採取之保留態度，國際勞工組織早在一九七〇年即已明白指出：「此一雇主責任常為許多政府所熱衷，以為藉此即可解決社會問題，而且又不涉建立新的組織或耗費稅收……然而以雇主責任作為社會安全的主要內容是不可能的。對於政府或大型企業此等負擔或屬可能，對小型企業則無可期待。如果一味要求雇主履行此等義務，則將導致企業破產，勞工也因此失業。」（ILO, *An Introduction to Social Security*, 1970; 3. ed. 1984）此一敘述亦正為我國現行制度之寫照，依據行政院勞工委員會之數據，我國企業規模以中小企業為主，平均存活年限約為十三年，因此法定退休條件不易成就，勞工空有法律規定，實際上形同畫餅。而對企業而言，沉重的退休金造成經營上極大之困擾，對雇主經營權乃至財產權之行使造成莫大斬傷，對有意永續經營之企業，較之短期獲利了結之企業，顯然增加龐大的經營成本，形成極不平等之現象。因此現行勞基法之

退休金制度對勞工而言既無實益，對企業而言更嚴重侵害其財產權與平等權。

九、現制底下勞工事實上無法受益。

依據現行勞基法之第五十六條規定，雇主應按月提撥勞工退休金，惟依據勞委會的統計資料顯示，截至民國九十二年十二月底僅有五萬二千零一八家事業單位依法提撥勞工退休準備金，提撥企業比率僅佔所有應依法提撥家數的百分之一〇點一〇，受益勞工人數為二百九十五萬二千四百六十八人，涵蓋所有受僱勞工僅佔百分之四十四點九四，而受益勞工總數二百九十五萬人餘中，受雇人數在二百人以上的企業即約佔一百萬人，顯示依法提撥的企業多是大型企業或是國公營事業，而有許多中小企業更是從未提撥。不僅如此，超過九成企業都是從低提撥，僅每月提撥勞工工資的百分之二作為退休準備金之用。由前述資料顯示雇主提撥的比例並不高，再加上現行勞退制度是採確定給付制，原則上這個制度也只有在大公司較容易發展，較有提撥之意願，而中小企業或新成立之企業因員工年資比較年輕，雇主沒有感受到退休金的壓力，相對地提撥意願也比較低。現行勞基法規定，勞工必須在同一事業單工作滿二十五年，或是工作年資滿十五年且年滿五十五歲，才符合退休金請領資格，如勞工中途離去，則完全無法享有現制的退休福利。而且以現今的就業市場而言，很多勞工都不認為自己會在同一雇主持太久，再以世界潮流來看，正常的勞動流動對企業亦是一個好現象，可促進人力的新陳

代謝。所以企業也越來越無法允許長期僱用，而現行所實施的勞工退休制度，無異是以懲罰勞工跳槽的方式來阻止勞工流動，對勞雇雙方都是一大傷害。

十、現行勞工退休制度亦大違憲法第七條所保障之平等權。

承上述，現行勞基法第五十三條規定，勞工必須在同一事業單工作滿二十五年，或是工作年資滿十五年且年滿五十五歲，才符合退休金請領資格。茲假設下列兩案例：

(一) 甲、乙二人同時自大學畢業後投入職場，甲勞工於同一事業單位連續給付勞動力二十五年，乙勞工雖亦同樣連續給付勞動力二十五年但先後服務於不同之事業單位。就甲、乙二人言同樣付出二十五年的勞動力，理論上應獲得同樣的保障才對，但現制底下僅甲勞工得領取退休金，乙勞工分文未得，相對照之下是否符合平等保障原則，不辯即明矣。

(二) 甲、乙兩事業單位有工作內容完全相同的△、□兩個工作職位，所需勞動力完全相同，甲事業單位之△職位假設由子勞工服連續勞務二十五年，則甲事業單位除需給付子勞工二十五年薪資外，尚須再額外給付子勞工退休金四十個月（依勞基法第五十五條第一項第一款規定，勞工年資前十五年每年兩個基數，後十年每年一個基數，共計四十個基數）。乙事業單位之□職位假設由丑、寅、卯、辰、巳等五名勞工各連續工作五年合計亦是二十五年提供勞動力，乙事業單位卻僅需

給付該五名勞工合計二十五年薪資即可，無須額外再給付退休金。對甲、乙兩事業單位而言，A、B兩職位所受領的勞動力完全相同（都是二十五年的勞動力），所需支出的人力成本卻相差如此之鉅，對甲事業單位言甚至已構成法律上的不公平競爭，其已大違平等保障原則，應無庸贅言矣。

前一設例是自勞工方面觀察，給付相同的勞動力，法律上卻給予差別保護；第二案例則自雇主方面觀察，受領相同的勞動力，所需支付之人事成本卻大不相同，如此差別待遇既無必要，也說不出理由，焉還有繼續維持之必要耶！

十一、結語。

綜上所論，在勞動基準法雇主個人責任制之勞工退休金制度下，產生「易勞工社會風險為雇主經營風險」之問題，形成法律體系之錯置，且此等雇主責任不但違背「國家應實施社會保險」之憲法要求，使雇主之經營自由及財產權受侵害，更有違憲法上平等權之要求。尤有甚者，此一勞工退休金制度使立法與行政機關引為託辭，遲遲對現行勞工保險條例中老年生活保障之不足不予正視，延宕法制之改善，對人民權利之保障重大懈怠。爰此懇請 鈞院大法官解釋導正此項違憲之制度，以維護人民之基本權利。

謹呈

附件五、行政院勞工委員會勞動條件處八十六年三月所出版「各國勞動基準法令
勞動條件比較表」第四十九頁影本乙份。

聲請人 高○工業股份有限公司

法定代理人 蔡○○

代理人 王○○

代理人 陳金泉律師

中 華 民 國 九 十 三 年 三 月 二 日