

狀 別 法規範憲法審查及裁判憲法審查聲請書

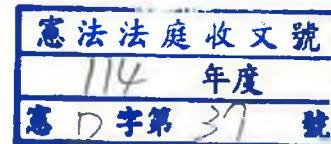
聲 請 人 南山人壽保險  
股份有限公司

法定代理人 尹崇堯

訴訟代理人 劉志鵬律師  
劉素吟律師  
廖福正律師



正  
本



1

## 目錄

2 壹、主要爭點 .....	2
3 貳、審查客體 .....	2
4 參、確定終局裁判案號 .....	2
5 肆、應受判決事項之聲明 .....	2
6 伍、先決問題：業有原因事實相同之案件由鈞庭受理中，敬請依憲法	
7 訴訟法第24條第1項合併審理： .....	2
8 陸、事實上及法律上之陳述 .....	3
9 柒、此外，系爭規定尚違反期待可能性原則，聲請人將另具狀說明。19	
10 捌、結論 .....	19
11	

1 為聲請法規範憲法審查及裁判憲法審查事（敬請將本案與鈞庭已受理之112年  
2 度憲民字第489號、112年度憲民字第1111號、113年度憲民字第217號、113年  
3 度憲民字第630號、114年度憲審字第5號、114年度憲民字第71號、114年度憲  
4 民字第806號等案件併案審理）：

## 5 壹、主要爭點

6 一、勞動基準法第32條第1項是否抵觸憲法第14條、第15條、第22條所保障  
7 之結社自由、契約自由及工作權，並違反憲法第7條之平等原則、第23  
8 條之比例原則。

9 二、確定終局裁判（詳下述）是否抵觸憲法第14條、第15條、第22條所保  
10 障之結社自由、契約自由及工作權，並違反憲法第7條之平等原則、第  
11 23條之比例原則。

## 12 貳、審查客體

### 13 一、聲請法規範審查部分：

14 勞動基準法第32條第1項：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之  
15 必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，  
16 得將工作時間延長之。」

### 17 二、聲請裁判違憲審查部分：

18 最高行政法院112年度上字第812號判決

## 19 參、確定終局裁判案號

20 最高行政法院112年度上字第812號判決

## 21 肆、應受判決事項之聲明

### 22 一、聲請法規範審查部分：

23 勞動基準法（下稱勞基法）第32條第1項規定，限制憲法第14條、第15  
24 條、第22條所保障之結社自由、契約自由及工作權，並違反憲法第7條  
25 之平等原則、第23條之比例原則，應自判決公告之日起立即失效。

### 26 二、聲請裁判違憲審查部分：

27 最高行政法院112年度上字第812號判決適用抵觸憲法之勞基法第32條  
28 第1項規定而違憲，廢棄，發回最高行政法院。

## 29 伍、先決問題：業有原因事實相同之案件由鈞庭受理中，敬請依憲法訴訟法 30 第24條第1項合併審理：

1 一、按，憲法訴訟法第24條第1項規定：「分別提起之數宗聲請，憲法法庭  
2 得合併審理，並得合併裁判。但其聲請審查之法規範或爭議同一者，  
3 憲法法庭應就已受理之聲請案件合併審理。」

4 二、經查，業有多件關於勞基法第32條第1項違憲疑義，業經鈞庭受理法規  
5 範憲法審查在案（鈞庭112年度憲民字第489號、112年度憲民字第1111  
6 號、113年度憲民字第217號、113年度憲民字第630號、114年度憲民字  
7 第71號、114年度憲民字第806號等案件，聲請人為家福股份有限公司；  
8 114年度憲審字第5號，聲請人為最高行政法院第一庭），該等案件之  
9 原因事實及主要爭點與聲請人本件聲請相同，爰求為併案審理。

## 10 陸、事實上及法律上之陳述

### 11 一、疑義之經過

12 臺北市政府勞動局以聲請人未經工會同意卻使員工延長工時工作為由，  
13 認臺北市政府勞動局違反勞基法第32條第1項之規定，並依勞基法第79  
14 條第1項之規定，裁處150萬元罰鍰，聲請人依法提起訴願遭駁回後，  
15 提起撤銷訴訟，嗣經臺北高等行政法院112年度訴字第166號判決予以  
16 駁回，聲請人提起上訴，經最高行政法院112年度上字第812號判決  
17 （下稱系爭確定判決）駁回聲請人之上訴。聲請人確信系爭確定判決  
18 暨系爭確定判決所適用之勞基法第32條第1項規定，誠有違反憲法之疑  
19 義，爰依法聲請法規範憲法審查及裁判憲法審查。

### 20 二、所涉及之憲法條文或憲法上權利：

#### 21 (一) 平等原則

22 1. 憲法第7條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，  
23 在法律上一律平等。」

24 2. 釋748號解釋理由書：「憲法第7條規定：『中華民國人民，無分男女、  
25 宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。』本條明文揭示之5  
26 種禁止歧視事由，僅係例示，而非窮盡列舉。是如以其他事由，如  
27 身心障礙、性傾向等為分類標準，所為之差別待遇，亦屬本條平等  
28 權規範之範圍。」

#### 29 (二) 不結社之自由

30 1. 憲法第14條：「人民有集會及結社之自由。」

- 1 2. 釋479號：「憲法第十四條結社自由之規定，乃在使人民利用結社之  
2 形式以形成共同意志，追求共同理念，進而實現共同目標，為人民  
3 應享之基本權利。結社自由不僅保障人民得自由選定結社目的以集  
4 結成社、參與或不參與結社團體之組成與相關事務，並保障由個別  
5 人民集合而成之結社團體就其本身之形成、存續、命名及與結社相  
6 關活動之推展免於受不法之限制。」
- 7 3. 釋724號：「憲法第十四條結社自由規定，不僅保障人民得自由選定  
8 結社目的以集結成社、參與或不參與結社團體之組成與相關事務，  
9 並保障由個別人民集合而成之結社團體就其本身之形成、存續及與  
10 結社相關活動之推展，免受不法之限制。」

11 (三) 營業及工作自由

- 12 1. 憲法第15條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」
- 13 2. 釋719號：「人民營業之自由為憲法第十五條工作權及財產權所保障  
14 之內涵（本院釋字第五一四號、第六〇六號、第七一六號解釋參照）。  
15 國家對於財產權及營業自由之限制，應符合憲法第七條平等原則及  
16 第二十三條比例原則。」
- 17 3. 釋726號：「憲法第十五條規定：『人民之生存權、工作權及財產權，  
18 應予保障。』第一百五十三條規定：『國家為改良勞工及農民之生活，  
19 增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及  
20 農民之政策。（第一項）婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀  
21 態，予以特別之保護。（第二項）』基於上開意旨，本法乃以保障勞  
22 工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展為目的，規定關於工  
23 資、工作時間、休息、休假、退休、職業災害補償等勞工勞動條件  
24 之最低標準。雇主固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行約定勞動  
25 條件，但仍不得低於本法所定之最低標準…」
- 26 4. 釋802號：「憲法第15條規定之工作權，旨在保障人民自主選擇職業  
27 及從事相關業務行為之自由。國家為維護他人權益、健全交易秩序、  
28 防範違法之逐利行為等公益，仍得以法律對之有所限制。法律對於  
29 工作權之限制，因其內容之差異，在憲法上本有寬嚴不同之容許標  
30 準。關於從事工作之方法、時間、地點、內容等執行職業自由，如

1 其限制目的係為追求正當之公共利益，且其限制手段與目的之達成  
2 間有合理關聯，即非憲法所不許...」

3 (四) 契約自由

- 4 1. 憲法第22條：「凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序公共利益  
5 者，均受憲法之保障。」
- 6 2. 釋576號：「契約自由為個人自主發展與實現自我之重要機制，並為  
7 私法自治之基礎，除依契約之具體內容受憲法各相關基本權利規定  
8 保障外，亦屬憲法第二十二條所保障其他自由權利之一種。」
- 9 3. 釋580號：「基於個人之人格發展自由，個人得自由決定其生活資源  
10 之使用、收益及處分，因而得自由與他人為生活資源之交換，是憲  
11 法於第十五條保障人民之財產權，於第二十二條保障人民之契約自  
12 由。」
- 13 4. 釋602號：「契約自由為個人自主發展與實現自我之重要機制，並為  
14 私法自治之基礎。契約自由，依其具體內容分別受憲法各相關基本  
15 權利規定保障，例如涉及財產處分之契約內容，應為憲法第十五條  
16 所保障，又涉及人民組織結社之契約內容，則為憲法第十四條所保  
17 障；除此之外，契約自由亦屬憲法第二十二條所保障其他自由權利  
18 之一種（本院釋字第五七六號解釋參照）。」

19 (五) 期待可能性原則

20 釋685號，由林錫堯大法官提出，許宗力大法官加入之協同意見書敘  
21 明：「如同刑法之適用，於行政罰領域內，行為人如欠缺期待可能性，  
22 亦可構成『阻卻責任事由』（Entschuldigungsgründe）。亦即雖認定行  
23 為人有故意或過失，亦具備責任能力，但仍容許有某種『阻卻責任  
24 事由』之存在，無期待可能性即屬之，縱行政罰法或其他法律未明  
25 文，亦當容許此種「超法定之阻卻責任事由」之存在。至何種情形  
26 始可認行為人欠缺期待可能性，原則上宜視個案情節及相關處罰規  
27 定認定之，但於行政罰法制與法理之建構過程，亦宜設法逐步釐清  
28 其判斷標準。」

29 三、應受審查法律位階法規範違憲之情形：

30 (一) 勞基法第32條第1項：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必

1 要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，  
2 得將工作時間延長之。」（下稱系爭規定）

3 (二) 緣臺北市政府勞動局以聲請人未經企業工會同意使員工延長工時工  
4 作為由，認定聲請人違反系爭規定，並依勞基法第79條第1項之規定  
5 裁處罰鍰。聲請人依法提起訴願遭駁回後，提起撤銷訴訟。

6 (三) 嗣臺北高等行政法院112年度訴字第166號判決駁回聲請人之起訴，  
7 聲請人依法提起上訴，經最高行政法院以系爭確定判決駁回上訴。

8 (四) 聲請人認為聲請人憲法上所保障之權利遭受不法侵害，經依法定程  
9 序用盡審級救濟程序，對於系爭確定判決及系爭確定判決所適用之  
10 法規範有牴觸憲法，爰依法聲請法規範憲法審查及裁判憲法審查。

#### 11 四、聲請憲法解釋之理由、應受審查法律位階法規範在裁判上適用之必要 12 性及客觀上形成確信其違憲之法律見解：

13 (一) 系爭規定對人民基本權利之限制：

##### 14 1. 勞工之結社自由：

15 (1) 按，釋373號：「憲法第十四條規定人民有結社之自由。第一百  
16 五十三條第一項復規定國家為改良勞工之生活，增進其生產技  
17 能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策。從事各種  
18 職業之勞動者，為改善勞動條件，增進其社會及經濟地位，得  
19 組織工會，乃現代法治國家普遍承認之勞工基本權利，亦屬憲  
20 法上開規定意旨之所在。」是組織、加入工會屬結社自由範疇。

21 (2) 然而憲法關於結社自由之保障，不僅保障人民得自由參與結社，  
22 亦保障人民得自由決定不參與結社（釋479號、釋724號參照）；  
23 此點，亦有①國際勞工公約第87號公約第2條規定：「凡工人及  
24 雇主，無分軒輊，均應有權不經事前許可建立並僅依團體之規  
25 章參加經其自身選擇之團體。」（附件1號），②公民與政治權利  
26 國際公約第22條第1項規定：「人人有自由結社之權利，包括為  
27 保障其本身利益而組織及加入工會之權利。」（附件2號），③經濟  
28 社會文化權利國際公約第8條第1項前段：「人人有權為促進及  
29 保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會」  
30 （附件3號）可參。換言之，個別勞工選擇不參加工會，亦係受

1 憲法之結社自由所保障，不應因此受法律上不利之待遇。

- 2 (3) 惟在事業單位有工會之情形，系爭規定使工會「獨占」勞工得  
3 否延長工作時間之同意權，倘若工會拒絕同意，個別勞工如欲  
4 與雇主合意延長工時工作，即必須要先加入工會並參與工會事  
5 務，始能於工會反映意見，從而形成多數意見以改變工會決策，  
6 此等同於變相強迫勞工加入工會，否則勞工就其個人是否能延  
7 長工時工作等個別勞動條件事項，非但無法由其個人自主決定，  
8 更無法參與決定之過程，如此已侵害勞工不參與結社之自由。
- 9 (4) 勞動法學者楊通軒教授於《個別勞工法》指出：「工會畢竟只是  
10 會員的集合體及利益代言人，其本身是一個封閉性的公益團體，  
11 並不負有對外為非會員同意或進行協商的權利義務，換言之，  
12 理論上，非會員並不受工會的同意或團體協約的拘束。因此，  
13 勞基法第30條、第30條之1、第32條第1項規定，要求非會員應  
14 接受工會所做成同意的拘束，顯然未考慮非會員的消極團結權  
15 的保護，理論上非會員可以自行決定是否接受變形工時及延長  
16 工時，而不會遭受到不利益。……為避免侵害非會員的團結自  
17 由基本權，上述條文的同意權應將之（修正）限縮在勞資會  
18 議。」亦即楊通軒教授認為系爭規定使工會對延長工時具有同  
19 意權係侵害非工會會員勞工之結社自由權（消極團結權），並不  
20 恰當（聲證1號）。
- 21 (5) 勞動法學者鄭津津教授於〈勞動基準法第30、30之1、32、49條  
22 所稱「工會」之意涵－評勞動2字第1010020751號函〉論文亦指  
23 出：「勞基法第30、30之1、32、49條涉及延長工時、變形工時  
24 以及女性夜間工作之規定，皆屬勞工之重要勞動，勞動2字第  
25 1010020751號函將行使同意權之主體限縮在企業工會，倘若事  
26 業單位中僅有少數勞工參加企業工會，而企業工會卻因該函釋  
27 獨享同意權，其所做成之決定顯有代表性不足之問題。此外，  
28 對於未加入企業工會之勞工是非常不合理的。未加入企業工會  
29 的勞工既非企業工會會員，無法參與該工會的運作，也無法在  
30 該工會中表達自己的意願，但卻必須被企業工會的決定拘束；

1 倘若此種勞工為了表達自己的意願；不得不加入其並不認同的  
2 企業工會；此亦有違憲法保障人民不結社自由之嫌。」；亦即，  
3 鄭津津教授認為，系爭規定可能使希冀延長工時之勞工必須違  
4 背意願加入企業工會，顯將侵害勞工依憲法第14條所享有之不  
5 結社自由（聲證2號第92頁）。

6 (6) 即便認為勞工依法應加入企業工會，系爭規定亦不符合憲法第7  
7 條之平等原則，且侵害人民之結社自由：

- 8 A. 工會法第7條固規定：「依前條第一項第一款組織之企業工會，  
9 其勞工應加入工會。」
- 10 B. 然而，勞工可能加入之工會法第6條第1項1款之企業工會可能  
11 有數個（廠場工會、事業單位工會、關係企業工會/金控工  
12 會），姑不論工會法針對第7條並未規定罰則，該規定是否有  
13 強制入會效力不無疑義，系爭規定所稱工會既限於廠場工會、  
14 事業單位工會而不包括關係企業工會/金控工會<sup>1</sup>，足見系爭規  
15 定使勞工無法自由選擇加入不同工會，侵害其不結社之自由。
- 16 C. 尤其，產業工會、職業工會亦屬依工會法第5條規定負有工會  
17 任務者；團體協約法第6條第3項第2款至第4款亦規定，會員  
18 受僱於協商他方之人數①逾其所僱用勞工人數二分之一之產  
19 業工會，或②逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一  
20 之職業工會或綜合性工會，或③逾其所僱用勞工人數二分之  
21 一之數工會，均可與資方簽署團體協約。然系爭規定賦予企  
22 業工會獨佔延長工時工作同意權，將迫使勞工為使企業工會  
23 同意加班而須加入企業工會，無選擇僅加入職業工會或產業  
24 工會之餘地，此種差別待遇顯然欠缺合理理由，自屬違反憲  
25 法第7條之平等原則，並侵害勞工不結社之自由。

---

<sup>1</sup> 系爭規定雖未明訂所謂工會同意應由何種工會為之，但行政院勞工委員會勞動2字第1000091838號函載：「查勞動基準法第30條、第30條之1、第32條及第49條等均有『雇主經工會同意，如『事業單位』無工會者，…。』之規定。上開所稱工會，係指依工會法規定，結合同一事業單位之勞工所組織之企業工會，惟考量事業單位如設有眾多廠場，各廠場工作型態難以一致，宜視各廠場之需要個別處理，允應優先經各該擬實施彈性工作時間、延長工作時間或女工夜間工作之廠場企業工會同意；惟如該廠場勞工未組織企業工會者，始允同一事業單位企業工會之同意以代。至結合依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司之勞工所組織之企業工會，非屬上開規定所指之工會。」

1 2. 勞工之工作權：

- 2 (1) 觀諸憲法第15條、釋726號可知，人民有「從事工作」之自由，  
3 對其職業之「內容」、「範圍」及「期間」有自我決定權，包含  
4 可以自由決定其工作時間等勞動條件，此為憲法所保障人民之  
5 工作權之重要內涵，人民受工作權所保障者，當包含其對於工  
6 作時間之決定。更具體而言，勞工以自由意志與雇主合意延長  
7 工作時間，以獲取相應之對價，此當屬憲法所保障工作權、生  
8 存權之一環，勞工當有決定是否於延長工作時間內從事工作之  
9 自由，且受憲法所保障，殆無疑義。
- 10 (2) 惟查，系爭規定將勞工本可自主決定是否延長工作時間工作之  
11 權利，另加諸「應取得工會或勞資會議同意」之限制，使個別  
12 勞工縱然有意與雇主合意延長工時工作，甚至是在個別勞工須  
13 透過延長工時工作獲取賴以維生的加班工資之情形，仍無法憑  
14 其自由意志而與雇主合意延長工作時間工作，此已屬對於其受  
15 憲法所保障工作權之限制。
- 16 (3) 誠如釋807號針對勞基法第49條第1項規定<sup>2</sup>，由勞資會議決定個  
17 別女性得否夜間工作乙節所述：「女性勞工是否適於從事夜間工  
18 作，往往有個人意願與條件之個別差異，究竟何種情形屬女性  
19 勞工應受維護之權益，本難一概而論，未必適宜全由工會或勞  
20 資會議代表事業單位所有女性勞工而為決定。況各種事業單  
21 位之工會組成結構與實際運作極為複雜多樣，工會成員之性別  
22 比例亦相當分歧，其就雇主得否使女性勞工於夜間工作所為之  
23 決定，是否具有得以取代個別女性勞工之意願而為同意或不  
24 意之正當性，實非無疑。基此，系爭規定以工會或勞資會議同  
25 意作為解除雇主不得使女性勞工於夜間工作之管制之程序要件，  
26 此一手段與系爭規定目的之達成間，亦難謂存有實質關聯。」
- 27 (4) 學者林更盛亦於〈從釋字第807號解釋論工會加班同意權的違憲  
28 疑義〉論文指出：「上述理由，對於勞基法第32條第1項之規定

<sup>2</sup> 勞基法第49條第1項：「雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」

(『雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之』)，亦有適用。本規定以工會同意作為延長工作時間的前提要件，這限制勞雇雙方的職（營）業自由與契約自由，但和該規定目的（保障勞工健康）之間，『難謂存有實質關聯』，因而違憲。」、「基於工會組織的特性，以工會代替勞工之同意延長工作、可能欠缺正當性（前述『貳、二、理由一』）；對照比較法的觀點，這更為明顯。對於參與決定之勞工代表的正當性，比較法上多由全體勞工選舉產生（如英國、法國、德國、義大利、歐盟相關指令），縱由工會指派，亦以該工會能代表多數勞工為限（日本、韓國）。相形之下，勞基法第32條第1項對於行使同意之工會，未作任何相對應的規定，致使勞工選擇加班工作之自由，可能受制於一個不具正當性的工會的（不）同意。」（聲證3號第132、139頁）。

- (5) 同理，勞工就是否延長工時工作，亦有個人意願與條件之個別差異，此涉及個別勞工之體力、經濟條件等，限制其工作時間是否即屬維護其權益，已非無疑，遑論由工會或勞資會議代全體勞工決定，並以之取代個別勞工之同意權，凌駕於各別勞工之意願及權利上，揆諸釋807號之意旨，系爭規定於手段與目的之達成間，亦難謂存有實質關聯。
- (6) 尤其，工會法第14條第1項規定：「代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。」所謂代表雇主行使管理權之主管人員，係指「廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員」（行政院勞工委員會勞資1字100年12月30日第1000126886號令參照）。然而，除委任經理人外，多數主管均屬適用勞基法之勞工，但渠等一方面無法加入工會，另一方面渠等是否得否延長工時卻又必須由工會決定，再再足以說明系爭規定侵害該等勞工依憲法第14條所享有之不結社自由。

### 3. 勞工與雇主之契約自由：

- 1 (1) 觀諸釋576、580、602號可知，契約自由為憲法第22條所保障。  
2 (2) 勞動契約之內容，包含勞動條件之約定，均屬勞工與雇主受憲  
3 法所保障之契約自由，應受高度尊重。惟查，系爭規定將工會  
4 或勞資會議之決定，凌駕於個別勞工與雇主之契約自由之上，  
5 使得在雇主有使勞工延長工時工作之業務上必要性，且個別勞  
6 工亦有意延長工時工作獲取延長工時工資之情形，勞雇雙方仍  
7 無法憑其自由意志而合意延長工作時間，此毋寧是對憲法所保  
8 障契約自由之限制。  
9 (3) 申言之，系爭規定使非屬勞動契約當事人之工會，對於勞動契  
10 約當事人得否合意延長工時工作乙事，享有唯一且絕對之同意  
11 權；倘若工會不同意延長工時，縱令雇主業務上確有延長工時  
12 之必要，而個別勞工亦有延長工時工作之意願與需求，勞雇雙  
13 方仍未能約定延長工時。此實係使工會之他決取代勞動契約當  
14 事人之自決，已重大背離私法自治及契約自由之基本原則。  
15 (4) 系爭規定立法本意雖係考量個別勞工因弱勢地位而不易依其個  
16 人意願拒絕雇主之加班請求，惟以「經工會同意」作為實施延  
17 長工時之要件，實際上反而成為個別勞工基於自由意志、自主  
18 決定延長工時工作之不當限制。如前所述，依釋807號解釋理由  
19 書意旨，若將此等涉及個別勞工自身狀況與意願之事項完全交  
20 由工會或勞資會議決定，使個別勞工之同意權完全被取代，如  
21 此規範之手段與目的之達成間難謂存有實質關聯，而應屬違憲。  
22

#### 4. 雇主之營業自由：

- 23 (1) 依釋719號可知，營業自由為憲法第15條工作權、財產權所保障。  
24 (2) 雇主作為企業經營者，其於考量企業經營之實際需求，如認有  
25 必要使勞工延長工作時間，則與勞工商議延長工時，或增聘勞  
26 工等，此等選擇應屬雇主受憲法所保障之營業自由。惟系爭規  
27 定使雇主於有使勞工延長工時工作之必要且個別勞工亦有意延  
28 長工時工作獲取延長工時工資之情形，勞雇雙方仍無法憑其自  
29 由意志合意延長工時，此毋寧是對憲法所保障營業自由之限制。  
30

#### (二) 系爭規定實有違反比例原則之違憲：

1. 自系爭規定之修法歷程，可推知真正目的在於「避免工會機制遭  
弱化」，故以工會之同意取代個別勞工關於延長工時之同意權：

(1) 查，系爭規定於91年12月25日修正前，原規定為：「因季節關係  
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，雇主經工會或勞工同意，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...」；於修正後之現行法則  
為：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經  
工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工  
作時間延長之。」將個別勞工同意權完全刪除。

(2) 該次修法將工會之優先順位提高，並刪除個別勞工同意權之目的，  
實係出於避免工會機制遭弱化之考量，此有以下立法歷程  
可供為參：

A. 龐建國等48名立法委員版本修正總說明：「2.本案修正條文共  
計四條，重點如下：(1)為確定勞資協商對象優先順序，避免  
工會機制遭弱化，建議修正原條文第三十條第二項為『雇主  
經工會同意，如無工會者，經勞資會議同意』。...」（聲證4號  
下方頁碼439）第30條之修正理由：「二、...修正為優先經工  
會同意，其次無工會同意者經勞資會議同意，避免雇主隨意  
透過影響個別勞工達到不利勞工之勞動條件，甚至弱化工會  
功能。」（請見聲證4號下方頁碼448）

B. 立院衛環委員會（下稱委員會）之審查意見照行政院提案，  
但將「經工會或勞資會議同意」，修正為「雇主經工會同意，  
如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」（即依照龐版修  
改）。（聲證5號第80頁）其後於委員會審查之過程亦決議第32  
條第1項中之「經工會或勞資會議同意」照龐委員建議修正為：  
「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」  
外，餘均照行政院草案條文通過（請見聲證5號第86頁）。

2. 惟查，系爭規定實不符比例原則：

(1) 系爭規定所採行之手段無助於目的之達成：

A. 查，91年12月25日刪除「勞工同意」並以勞資會議取代之立

法理由為：「一、企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第一項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後』。」

- B. 依前揭立法理由可知，系爭規定賦予工會、勞資會議同意權之目的本為「使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能」，惟系爭規定所採行之手段卻使工會之同意權凌駕於勞資會議及個別勞工之同意權，其手段與目的間實為彼此矛盾，且所採行之手段顯然無助於目的之達成。蓋賦予工會最優先獨占之地位，非但使勞資會議之機能無從發揮，亦剝奪個別員工之自主決定權，非工會會員之勞工更缺乏參與工會決策之機會，對於工會是否同意實施延長工時制度，根本無從置喙，如何「使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能」？顯見系爭規定所採行之手段無助於目的之達成。
- C. 或謂系爭規定令工會與勞資會議有同意權，且令工會之同意權優先於勞資會議，係因勞工個人不易拒絕雇主延長工時工作之請求，故在程序上要求雇主應先徵得工會同意，藉由集體勞工所組織的工會之協商實力，保障個別勞工之權益。惟，如同前揭楊通軒教授《個別勞工法》中所述，工會只是會員之集合體及利益代言人，係封閉性的公益團體，並不負有為非會員同意或進行協商的義務（請見聲證1號），若事業單位延長工時與否，與工會或工會會員之權益無涉（例如：工會多數會員並無延長工時之需求），從而工會消極不行使同意權，或工會在行使同意權時非以雇主是否有延工時必要、延長工時是否合理等為考量，而僅著眼於工會或個別工會會員自身利益（例如：要求雇主應同意工會所提出僅與工會或個別工會會員自身利益有關之交換條件，否則即拒絕同意延長工時），於此情形，對於業務上有延長工時工作必要且有意願延長工時工作之個別勞工而言，系爭規定非但未能保護其權益，反

而「愛之適足以害之」，令個別勞工權益受到不當限制。

D. 鄭津津教授於前揭論文中亦表明：「工會力量應如何提升以及工會機制是否遭到弱化，與工會行使勞基法第30、30之1、32及49條等規定之同意權間並不存在直接之關聯性。工會是否能提升其與雇主協商之力量，有效地為勞工爭取最大之利益，本質上仍繫於工會是否能得到大多數勞工的支持與認同，以及工會內部之運作機制是否健全。……勞動2字第1010020751號函將工會同意權限縮於企業工〔會〕非但無法有效保障勞工權益，還增加勞基法無明文之規定，顯然逾越勞基法之規定。」（請見聲證2號第91頁），足見系爭規定作為加強工會實力之方式，其手段目的間欠缺關聯性。

E. 林更盛教授於前揭論文中亦表明：「基於工會組織的特性。由於工會組成結構與實際運作複雜多樣，成員分歧，再加上在工會多元化與自由化的前提下，（特定）工會之同意有無正當性，實非無疑。具體地說，（一）不論有多少比例的勞工加入工會，由於工會代表勞工協商勞動條件的正當性，以會員為限……非該會員之勞工的加班同意權，為何應由該工會取而代之？其正當性何在，誠有疑問。（二）團協法第9條規定工會從事特定的團體協商，以獲得一定比例之會員同意作為其正當性的擔保；相反地，這在勞基法第32條第1項則付之闕如。……（四）工會成員若大部分屬A地／A工作型態者（如臺北總公司／內勤人員），對於屬B地／B工作型態者（如南部分公司／工廠、或外勤人員），該工會是否適宜對後者行使加班同意權，亦有疑義。」、「延長工作是否、或在何種條件下，屬勞工應受維護之權益，基於不同價值觀、個別的家庭、經濟條件與生涯規劃（如單身、計畫成家、結婚、子女幼年或已成人、接近退休年齡）等因素，容有個人差異——近來工作時間法制多強調工作與生活的平衡、工作時間的彈性化，也正與此想法相呼應——，本難一概而論，因此延長工作也未必適宜全由工會代替勞工決定。」、「綜上，基於工會組織的特

性（欠缺同意的正當性），延長工作之特性（勞工個別差異／有利原則），以及賦予工會『超過對等的共同決定權限』，勞基法第32條第1項以工會同意為手段，以維護勞工健康為目的，但這二者之間『難謂存有實質關聯』，是過度限制勞雇雙方的職（營）業／契約自由而為違憲。」（請見聲證3號第132-133、140頁），足見系爭規定作為維護勞工健康之方式，其手段目的間亦欠缺關聯性。

F. 再者，工會法第11條第1項規定：「組織工會應有勞工三十人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會。」該條規定並未要求加入工會之人數須佔事業單位全體勞工之一定比例始能成立工會，必然會發生少數勞工代表全體勞工之現象，足見系爭規定賦予企業工會獨佔延長工時工作同意權，實無法達成其「使勞工充分參與延長工時之安排」之立法目的。

(2) 系爭規定所採行之手段並非侵害最小之手段且與所欲達到之目的間顯失均衡：

- A. 系爭規定之目的除立法理由記載之「使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能」外，若依照龐委員提案說明，將特定個別勞動條件賦予工會獨占之同意權，其目的尚包含「避免工會機制遭弱化」。
- B. 於此姑不論「使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能」與「避免工會機制遭弱化」二者目的間有其矛盾性，然縱為「避免工會機制遭弱化」而強化工會之權能，亦應採取對人民基本權侵害最小之手段。舉例而言，立法設計上，可透過①要求雇主應於延長工時工作之事前或事後，將其情事「通知」工會（得參照勞基法第32條第4項但書之規定），或②賦予工會對於雇主使勞工延長工時工作「表達意見」之權利，或③雇主應於延長工時工作前取得工會同意之範圍限縮於工會會員延長工時工作之情形等，均為侵害更小之手段。相對而言，系爭規定於我國未強制要求勞工加入工會之情形

1 下，剝奪個別勞工與雇主間自由磋商、基於真摯的意思而同  
2 意延長工時工作之自由，顯非最小侵害之手段。

3 C. 縱認系爭規定係為避免個別勞工因協商地位不平等而難以拒  
4 絝雇主延長工時工作之請求，同時希望達成避免工會機制遭  
5 弱化之目的，惟系爭規定採取之手段，係使工會具有優先、  
6 絕對之同意權，若工會消極不同意或因故不能行使同意權時，  
7 個別勞工與雇主間將無合意延長工時之可能，此顯非最小侵  
8 害手段。舉例言之，立法設計上若得採取原行政院提案版本  
9 「經工會或勞資會議同意」之規範方式，一方面可兼顧加強  
10 工會功能、加強勞資會議功能、使勞工充分參與延長工時之  
11 安排及保障勞工權益之立法目的，另一方面則不至於對雇主  
12 之經營自由、勞工之消極結社權、工作權、二者之契約自由  
13 等造成過大侵害，應屬對於基本權侵害更小之手段。

14 D. 又，於具體適用上，由於我國採取「單一企業工會制」，即同  
15 一廠場、同一事業單位內僅允許存在一個企業工會（工會法  
16 第9條第1項規定參照），而系爭規定對於所稱「工會」復無任  
17 何實質要件之限制，此將可能造成工會於欠缺對於事業單位  
18 全體勞工代表性之情形下，卻可就該事業單位全體勞工得否  
19 延長工時工作乙事行使同意權，繼而發生「事業單位內多數  
20 員工希望實施延長工時制度，但欠缺代表性之工會不同意延  
21 長工時，因此該事業單位不得延長工時」此一「少數意見綁  
22 架多數意見」之不當結果，使事業單位內多數勞工之工作權、  
23 契約自由權受到不當之侵害（依據鄭津津教授前揭論文之舉  
24 例說明，即使事業單位之多數勞工加入產業工會、職業工會  
25 或綜合性工會，該等工會依團體協約法第6條第3項第2款、第  
26 3款<sup>3</sup>具有團體協商資格，但依照勞動2字第1010020751號函意  
27 旨，即便企業工會欠缺代表性，仍可獨佔系爭規定之同意權；  
28 事實上，聲請人之企業工會主要係由外勤業務員組成，而外

---

<sup>3</sup>團體協約法第6條第3項第2款、第3款：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。」

勤業務員得自由決定工作時間之多寡，並無延長工時之需求，但系爭確定判決所涉及者均為聲請人之內勤員工(且高達99.7%之內勤員工均明確同意延長工時)，則企業工會代替全體內勤員工決定是否延長工時，顯然欠缺代表性、正當性等情，亦為最高行政法院第一庭所明認！<sup>4</sup>)；另外，在工會已無實質運作、名存實亡之情形（即實務上俗稱之「殞屍工會」），雇主實無從取得工會同意而與勞工合意延長工作時間，此際在業務上有延長工作時間必要之雇主，以及希望延長工時工作獲取加班工資之勞工，渠等之營業自由、工作權及契約自由等基本權益，均因系爭規定而受到過度侵害。

E. 或有論，系爭規定正係希望讓企業中之勞工可踴躍參與工會運作，藉由愈多勞工參與工會運作，以增強工會之實力，達到「強化工會功能」之整體立法目的云云。然而，以限制勞工之正常工作時間外之工作、干涉雇主之營業、妨礙勞雇雙方之契約自由作為強化工會之手段，迫使勞工參與工會，除了同時侵害渠等營業自由、工作權、契約自由及不參與結社之自由外，亦顯非最小侵害之手段，且與所欲達成之目的間顯失均衡。此於我國容許「非過半數勞工所組成之工會」對於事業單位「全體勞工」（包括非屬工會會員者）延長工時工作乙事享有優先、絕對之同意權，猶為明顯。

F. 相對於團體協約法第19條規定：「團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。」同屬應於個別勞動契約中約定之「勞工是否得延長工時」此一勞動條件，系爭規定竟賦予工會有單方決定「全體勞工是否得延長工時」之權限，

<sup>4</sup> 參最高行政法院第一庭之釋憲聲請書第11頁（該法規範憲法審查聲請案業經鈞庭受理，案號：114年度憲審字第5號）。最高行政法院據以聲請法規範憲法審查聲請之繫屬中案件為最高行政法院112年度上字第471號，該案之兩造、所涉及爭點與系爭確定判決相同。

1 可見系爭規定與所欲達成之目的間欠缺合理關聯。

2 (3) 鈞庭109年度憲三字第41號聲請案不受理決議，由蔡烱燉大法官  
3 提出，黃虹霞大法官、謝銘洋大法官及呂太郎大法官加入之不  
4 同意見書（聲證6號），亦清楚說明系爭規定恐違反比例原則：

5 A. 「查系爭規定…限制雇主與勞工『延長工作時間之約定』的  
6 契約自由，此一限制係91年12月25日修法時所為修正，本條  
7 項原規定：『……有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主  
8 經工會或勞工同意，……得將第30條所定之工作時間延長  
9 之。……』其修正理由為：『……為使勞工充分參與延長工時  
10 之安排，加強勞資會議功能，乃將第1項雇主經工會或勞工同  
11 意之規定，修正為『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，  
12 經勞資會議同意後』。』亦即限制雇主與勞工上開契約自由的  
13 目的是為『加強勞資會議功能』。而勞資會議係事業單位為協  
14 調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，而舉辦的會議  
15 （勞基法第83條參照）。勞資會議由勞資雙方同數代表組成…。  
16 以勞資會議的組成及功能言，得否由其以工會備位的地位，  
17 代表勞工，來與雇主協商加班事宜，實有商榷的餘地。而於  
18 事業單位有工會時，系爭規定於91年修法時，將原來的『雇  
19 主經工會或勞工同意』規定，修改為『雇主經工會同意』（即  
20 將『勞工之同意』規定予以刪除），此一刪除之結果，表示雇主  
21 如未經工會同意，而使勞工在正常工作時間以外工作，將  
22 受行政罰。本規定限制雇主與勞工為『延長工作時間之約定』，  
23 是限制雇主與勞工的契約自由，如非以維護正當公益為目的，  
24 恐與比例原則有違，而難以避免違憲的非難。」

25 B. 「或謂91年修法前的規定『雇主經工會或勞工同意』，已有要  
26 求雇主就『延長工作時間之約定』，應經工會同意的要求，然  
27 而修法前，雇主如不與工會協商『延長工作時間之約定』，而  
28 直接跟勞工為『延長工作時間之約定』，其契約自由並未受到  
29 限制。但依修法後的系爭規定，雇主只得先與工會協商，如  
30 未經工會同意，而直接與勞工為『延長工作時間之約定』，即

1 將遭受主管機關裁罰，自然限制雇主與勞工的契約自由。」

- 2 C. 「或謂系爭規定有助於雇主額外僱用勞工，因而對其他勞工  
3 的就業，有所助益，亦屬維護正當公益等語。然而雇主經營  
4 企業，自當計算人事成本，其是否因未能自由地使其勞工延  
5 長工作時間，而增加僱用勞工，屬於雇主經營決策的問題」
- 6 D. 「系爭規定的弦外之音，或許是想經由此一規定，來強化工  
7 會對企業的影響力，因而吸引勞工加入工會。然而勞基法對  
8 於同意雇主『延長工作時間』要約的勞工，並無制裁規定，  
9 是以對於有賺取加班費需求，而非工會會員的勞工而言，此  
10 一規定，對其是否加入工會，並無誘因。縱然系爭規定有上  
11 開難以明言的目的，不僅實際運作上難以達到目的，亦難以  
12 之作為立法的正當事由。」

13 柒、此外，系爭規定尚違反期待可能性原則，聲請人將另具狀說明。

#### 14 捷、結論

15 綜上所述，系爭規定實已侵犯人民之工作權、契約自由權、集會結社權  
16 等基本權利，並且違反平等原則、比例原則、期待可能性原則而有違憲  
17 之虞，敬請鑒察，並作成違憲之宣告，以維權益，俾符法制。

#### 18 供證明或釋明用之證據

證據編號	證據名稱或內容
聲證1號	楊通軒，《個別勞工法》節影本乙份。
聲證2號	鄭津津，〈勞動基準法第30、30之1、32、49條所稱「工會」之意涵－評勞動2字第1010020751號函〉，《當代法律》，2024年2月，頁85-92。
聲證3號	林更盛，〈從釋字第807號解釋論工會加班同意權的違憲疑義〉，《月旦法學雜誌》，322期，2022年3月，頁131-140。
聲證4號	立法院院總第1121號衛生環境及社會福利委員會審查意見乙份。
聲證5號	立法院公報第91卷第47期第3243號節影本乙份。
聲證6號	鈞庭109年度憲三字第41號聲請案不受理決議，由蔡烱燉大法官提出，黃虹霞大法官、謝銘洋大法官及呂太郎大法官加入之不同意見書之不同意見書乙份。

1

## 附屬文件之名稱及其件數

文件編號	文件名稱或內容
附件	委任書【正本】
附件1號	國際勞工公約第87號公約（節錄）
附件2號	公民與政治權利國際公約
附件3號	經濟社會文化權利國際公約

2

3 此致

4 憲法法庭公鑒

5

6 中 華 民 國 114 年 9 月 24 日

7

聲請人 南山人壽保險股份有限公司  
 法定代理人 尹崇堯  
 訴訟代理人 劉志鵬律師  
 劉素吟律師  
 廖福正律師

8

立法院議案關係文書

(中華民國四十一年九月起編號)  
中華民國九十一年六月十五日印發

院總第一一二一號 政府提案第八三九三號之一

委員提案第三九六八號之一

三九九七

三八五四

案由：本院衛生環境及社會福利委員會報告併案審查行政院函請審議「勞動基準法部分條文修正草案」及本院委員陳其邁等三十九人、委員余政道等三十八人、委員龐建國等四十八人分別擬具「勞動基準法部分條文修正草案」案。

立法院衛生環境及社會福利委員會函

受文者：本院議事處

速別：最速件

密等及解密條件：

0438  
發文字號：台立衛字第〇九一二七〇〇三九一號  
發文日期：中華民國九十一年五月二十三日

附件：院會交付併案審查行政院函請審議「勞動基準法部分條文修正草案」及本院委員陳其邁等三十九人、余政道等三十八人、龐建國等四十八人分別擬具「勞動基準法部分條文修正草案」案，業經審查完竣，復請查照，並請提報院會公決。

說明：

一、復 賁處本（九十一）年三月十五日台立議字第〇九一〇七〇〇五八〇一〇號函、三月二十九日台立議字第〇九一〇七〇〇七五一一〇號函、四月二十二日台立議字第〇九一〇七〇一〇四〇號函及四月三十日台立議字第〇九一〇七〇一〇八九號函。

二、附旨揭之審查報告（含條文對照表）壹份。

正本：本院議事處

副本：

立法院衛生環境及社會福利委員會

行政院函請審議「勞動基準法部分條文修正草案」案  
 併案審查 本院委員陳其邁等三十九人擬具「勞動基準法部分條文修正草案」案審查報告  
 本院委員余政道等三十八人擬具「勞動基準法部分條文修正草案」案審查報告  
 本院委員龐建國等四十八人擬具「勞動基準法部分條文修正草案」案審查報告

一、本案係本院第五屆第一會期第四、六、九、十次會議決定交由衛生環境及社會福利委員會併案審查。

二、本會於九十一年五月十三日舉行第十九次全體委員會議，將本案提出審查，由本會趙召集委員永清擔任主席，邀請行政院勞工委員會陳主任委員菊及內政部、法務部、經濟部、交通部、行政院經濟建設委員會等相關單位主管代表列席說明，並答復委員質詢。

三、謹將本案要旨概述如次：

(一)行政院函請審議「勞動基準法部分條文修正草案」案

勞動基準法自七十三年八月一日施行以來，由於社會經濟情況已有相當變遷，為使該法順利擴大適用於各行業、各種工作型態之勞雇關係，前於八十五年十二月二十七日增訂該法第三十條之一及第八十四條之一等條文，並於八十七年五月十三日修正公布第三十條之一。惟隨著近年來僱用型態多樣化之發展，有關工作時間相關規定，仍無法符合社會環境之需求，且八十九年六月二十八日修正公布第三十條以來，各界迭有應在不損及勞工權益並兼顧企業經營之需要原則下，增加勞資雙方工時安排協商空間與彈性之建議。

為使企業人力資源有效運用，提升競爭力，並落實經濟發展諮詢委員會「放寬工時彈性，使人力資源有效運用」及「放寬工時限制，排除企業人力資源運用困擾，促進婦女就業」之共同意見，爰擬具「勞動基準法」部分條文修正草案，計修正五條，其修正要點如下：

1. 為使零碎工時集中運用、解決企業排班困難問題，並使平均週工時未超過四十小時之企業，得有較大之工時彈性，明定雇主經工會或勞資會議同意，得在每日及每週工時未違反規定之前提下，將一定期間內之正常工時，依企業及勞工需求，妥為調整。爰增訂八週工時彈性及一年工時彈性規定。（修正條文第三十條）。

2. 配合第三十條勞資協商機制之修正，中央主管機關指定之行業，雇主經工會或勞工半數以上同意得變更勞工工作時間之規定，爰修正為經工會或勞資會議同意。（修正條文第三十條之一）

3. 簡化延長工時之要件及程序，雇主經工會或勞資會議同意，得延長工作時間。另將兩性勞工延長工作時間之標準一致化，每日正常工時連同延長工時合計不得超過十二小時，延長之工時一個月不得超過四十六小時。（修正條文第三十二條）

)

4. 為追求兩性工作平等，檢討女性勞工夜間工作限制之規定，明定經徵得工會或勞資會議同意，提供必要之安全衛生設施且無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍以及因天災、事變或突發事件必須於該段時間工作之情形者，女工得於夜間工作。惟為落實母性保護，妊娠或哺乳期間之女工仍不得於夜間工作。（修正條文第四十九條）

（二）本院委員陳其邁等三十九人擬具「勞動基準法部分條文修正草案」案

1. 勞動基準法實施十餘年來，社會環境及產業型態已有大幅度變動，該法有關工時之規定雖有部份彈性，唯仍有行業、性別及限制區間限制等嚴格規定，致有服務業工時彈性大而製造業工時彈性小、男性可以自由從事夜間工作而女性有嚴格限制等諸多不合時宜之情形。

2. 近年來，產業特性更趨多元，加上台灣進入世界貿易組織後，將與各國產業直接競爭，勞資雙方均有放寬勞動基準法有關工時規定之建議。為使勞動基準法能廣泛適用於更多行業及工作型態，並且促進兩性就業機會之均衡，有必要修正現行勞動基準法有關工作時間之規定，適度放寬相關限制。

3. 為使企業人力資源有效運用，提升競爭力，並落實經濟發展諮詢委員會「放寬工時彈性，使人力資源有效運用」及「放寬工時限制，排除企業人力資源運用困擾，促進婦女就業」之共同意見，故擬具勞動基準法部份條文修正草案，計修正五條，其修正要點如下：

- (1) 鑑於法定工時縮短為每二週八十四小時，部份工作日之工作時數將少於八小時，為使事業單位能將該零碎時間集中運用，得有較大之工時彈性，明訂經中央主管機關指定之行業，雇主經工會或勞資會議同意，得在每日及每週工時未違反規定之前提下，將一定期間內之正常工時，依企業及勞工需求，妥為調整，但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。（修正條文第三十條）
- (2) 配合第三十條勞資協商機制之修正，中央主管機關指定之行業，雇主經工會或勞工半數以上同意得變更勞工工作時間之規定，爰修正為經工會或勞資會議同意。（修正條文第三十條之一）
- (3) 簡化延長工時之要件及程序，雇主經工會或勞資會議同意，得延長工作時間。另將兩性勞工延長工作時間之標準一致化，每日正常工時連同延長工時合計不得超過十二小時，延長之工時一個月內不得超過四十六小時。（修正條文第三十二條）
- (4) 有鑑於部份行業確有女工夜間工作之需求，但又無法符合第三十二條但書之規定，且無法適用第三十條之一之規定，如航空運輸業、大眾傳播業等，爰增訂第三十二條第二項規定，並修正第一項第五款及第三項之規定。（修正條文第三十二條）
- (5) 為追求兩性工作平等，檢討女性勞工夜間工作限制之規定，明訂經徵得工會或勞資會議同意，提供必要之安全衛生設施且無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍以及因天災、事變或突變事件必須於該段時間工作之情形者，女工得於夜間工作。唯為落實母性保護，妊娠或哺乳期間之女工不得於夜間工作。（修正條文第四十九條）

(6) 本法第四十九條之女性夜間工作限制雖經彈性開放，但女性勞工自身仍得保有是否於夜間工作之自由選擇權。雇主若惡意強制要求女性勞工於夜間工作，已有本法第七十七條有關違反第四十二條規定之刑罰之適用。因此，針對雇主違反本法第十九條之相關規範時，該犯行應屬一般之業務過失，不宜以刑法處罰之。爰刪除本法第七十七條中有關違反第四十九條規定之刑罰，改於第七十九條增列違反第四十九條之行政處罰。（修正條文第七十七條、第七十九條）

(3) 本院委員余政道等三十八人擬具「勞動基準法部分條文修正草案」案

1. 所謂「部分工時勞工」之定義，依據國際勞工組織第一七五號公約所下之定義：「謂『部分工時勞工』者，係指其正常工時較諸相當之全時勞工正常工時為短之受僱人。」而歐聯「部分工時工作架構協約」中亦有類似定義：「謂『部分工時勞工』者，係指其正常工時，以週或以最長至一年的受僱期間之平均工時為短之受僱人。」在我國，根據勞工委員會發布「僱用部分時間工作勞工實施要點」之定義：「謂其工作時間，較該事業單位內之全時勞工工作時間（通常為法定工作時間或企業所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方協商訂定。」

2. 根據分析，臺灣地區部分時間工作者占總就業人口之比例，在過去十幾年來一直維持在百分之五點五至百分之八點六之間，與歐美先進國家相比，比例明顯偏低。因部分工時具有彈性運用人力、對雇主而言成本較低、對於無法全日上班者，如已婚婦女或學生能提供另一種選擇的方式……等優點，運用部分工時勞工已經成為世界潮流，荷蘭、挪威、丹麥、英、日等國部分工時勞工占總勞工數比率均已超過二成，美、法、德也已達一成以上，根據統計推算，我國部分工時勞工占總就業人口之比例，在未來數年會呈逐年遞增之趨勢，在本世紀末將達百分之十二至十七之間，而至民國九十四年，此一比例預測將升高至百分之十八至二十五之間，直達英美兩國目前之水準。為強化此類工作者權益之保障，實有在立法上加以規範之必要。

3. 我國為因應勞動基準法全面適用，保障部分工時勞工的就業權益並吸引潛在勞動力投入就業市場以及鼓勵國民就業，勞

工委員會曾於民國八十一年訂頒「僱用部分時間工作勞工實施要點」，對於工資、例假、休假、請假、產假、資遣、退休、職業災害補償、工作規則等事項加以規範，但因其乃屬行政命令位階，若企業單位違反，並無罰則之規定，在部分工時勞工日漸增加的同時，如何強化部分工時勞工之保障，實在刻不容緩。爰擬勞動基準法部分條文修正草案，在第二項增加部分工時勞工之定義，並增訂第三十條之二，在有關工資、權利義務之規範上，依據國際勞工公約「比例原則」、「禁止歧視原則」及「平等待遇原則」加以規範，對於違反者則處二千元以上、二萬元以下之罰鍰，以維部分工時勞工之權益。

#### 四、本院委員龐建國等四十八人擬具「勞動基準法部分條文修正草案」案

1. 有鑑於勞動基準法自民國七十三年修正以來，產業變遷急遽，為儘速落實經發會有關「放寬彈性工時，使企業人力資源有效運用」及「放寬女性延長工作限制，排除企業人力資源運用困擾，以促進婦女就業」之共同意見，擬具「勞動基準法部分條文修正草案」，透過彈性工時及放寬女性夜間工作之限制，徹底解決由於現階段勞動基準法令過於僵化，因而產生之零碎工時和排班困難等問題。

#### 2. 本案修正條文共計四條，重點如下：

- (1) 為確定勞資協商對象優先順序，**避免工會機制遭弱化**，建議修正原條文第三十條第二項為「雇主經工會同意，如無工會者經勞資會議同意」。同時將原來兩週一日的變形工時，修正為一週一日變形工時，每一日工作時數以十小時為限，每週正常工時以四十八小時為度，每二週之正常總工時不得超過八十四小時。此一規定將可配合包括電子業在內的高科技產業，所慣用之四班二輪的排班制度，解決該制度和原條文衝突的困境。（修正條文第三十條第二項）
- (2) 經勞資協議機制同意，得將八週內正常工時彈性調整，但勞工每日正常工時仍不得超過八小時，每週正常工時以四十八小時為度，八週內之平均工時不超過四十二小時。此一規定可解決包括石化業在內的製造業，所慣用之四班三輪制

的排班問題。（新增第三十條第三項）

(3) 經勞資協議機制同意，得將一年內正常工時彈性調整，但勞工每日正常工時仍不得超過八小時，每週正常工時以四十八小時為度，一年內之平均工時不超過四十小時。此一規定將可解決產業淡旺季人力需求不同的排班問題。（新增第三十條第四項）

(4) 為配合勞資協商機制及彈性工時之修正，酌作文字及體例修正。（增修第三十條之一）

(5) 簡化延長工時之要件及程序，明訂經工會同意，如無工會者經勞資會議同意，得延長工作時間。另為健全兩性工作平等，將兩性勞工延長工時之差別待遇，予以取消，修正為一致，增進婦女就業。（增修第三十二條）

(6) 有鑑於是同意女性於夜間工作，事涉女性勞工權益，建議應仿照日本現行規定，必須經由女性員工多數同意後，雇主始可讓女性夜間工作，依此修正勞資協商機制為「經工會或女性勞工半數以上」同意，藉以強化女性夜間工作之自主權。另為順應國際潮流，減少婦女就業限制，建議規定雇主如符合照顧女性夜間工作需求，提供完善之安全、衛生、交通運輸以及住宿安排等必要措施後，毋須在行業類別有所限制。但基於保護母性原則，排除妊娠或哺乳期間的女性勞工。（增修第四十九條）

四、謹將本案修正重點略述如次：

(1) 第二條條文維持現行條文。

(2) 行政院提案第二十條、本院陳委員其邁等提案第二十條及龐委員建國等提案第二十條條文均保留，送院會二讀前黨團協商。

(3) 第三十條之一條文照行政院提案，除第一項句中「雇主經工會或勞資會議同意後」修正為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」外，餘照案通過。

四、余委員政道等提案第三十條之二條文，不予以採納。

(五)第三十二條條文照行政院提案，除第一項句中「經工會或勞資會議同意」修正為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」外，餘照案通過。

(六)第四十九條條文照行政院提案，除第一項句中「經工會或勞資會議同意」修正為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」及第二項末句「其標準由中央主管機關定之」下增列「但雇主與受雇者約定之安全衛生設施優於本法者」，從其約定。」外，餘照案通過。

(七)第七十七條條文照陳委員其邁等提案，除句中「第四十九條第二項、第三項」修正為「第四十九條第三項」外，餘照案通過。

(八)第七十九條條文照陳委員其邁等提案，除第一項序言首句「左列」修正為「下列」及第二項句中「第四十九條第一項」修正為「第四十九條第五項」；「處二千元以上二萬元以下罰鍰」修正為「處一萬元以上五萬元以下罰鍰」外，餘照案通過。

(九)第八十六條條文照行政院提案及陳委員其邁等提案通過。

五、委員林惠官、鄭三元對第三十二條、第四十九條聲明不同意。

六、有關本法罰則應通盤檢討修正部分，請行政院於半年內將修正草案函請本院審議。

七、本案審查完竣，提報院會討論，院會討論本案前，保留條文交由黨團協商；黨團協商前應先由委員會辦理公聽會，會議題綱並須包括「勞資會議實施辦法」。

八、院會討論本案時，推請召集委員趙永清補充說明。

九、附條文對照表壹份。

## 條文對照表

立法院第五屆第一會期第二十二次會議議案關係文書

討四四二

審查會通過條文 (維持現行條文)	行政院提案	各委員提案	現行條文	說明
		余政道委員等： 第二條 本法用辭定義如左：	第二條 本法用辭定義如左：	一、第七款新增。
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	一、勞工：謂受雇主僱用從工作獲致工資者。 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。 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之經常性給與均屬之。	一、勞工：謂受僱主僱用從工作獲致工資者。 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。	一、勞工：謂受僱用從工作獲致工資者。 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。	二、目前有關「部分工時勞工」之定義，僅在勞工委員會頒訂之「僱用部分時間工作勞工實施要點」中有規定，為強化此類勞工法律上之地位，增訂第七款，將其定義納入，於勞動基準法中一併加以規範。
	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之經常性給與均屬之。	審查會：余政道委員等提案條文增訂第七款「部分工時勞工」，因相關配套規定，尚待通盤檢討，目前暫不予以增訂，乃維持現行條文。		明

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。

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。

七、部分工時勞工：謂工作時間，較該事業單位內之全時勞工工作時間，有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方協商訂定。

常性給與均屬之。

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。

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

## 立法院第五屆第一會期第二十二次會議議案關係文書

討四四四

約定勞雇關係之  
契約。(各提案均保留送院  
會二讀前黨團協商)

## 第三十條 勞工每日

正常工作時間不得  
超過八小時，每二  
週工作總時數不得  
超過八十四小時。

## 第三十條 勞工每日

正常工作時間不得  
超過八小時，每二  
週工作總時數不得  
超過八十四小時。

## 第三十條 勞工每日

一、第一項未修正。

## 行政院：

二、企業內勞工工時制度形  
成與變更，攸關企業之競  
爭力與生產秩序，勞雇雙  
方宜透過協商方式，協定  
妥適方案。為使勞工充分  
參與工時彈性之安排，加  
強勞資會議功能，乃將現  
行條文第二項雇主經工會  
或勞工半數以上同意之規  
定，修正為經工會或勞資  
會議同意。又現行第二項  
規定工時彈性不足，造成  
部分企業排班困難。爰予  
修正，使二週得有二日正  
常工作時數，分配於其他  
工作日，但每日正常工時  
以十小時為度，每週正常  
工時以四十八小時為度。前項正常工作  
時間，雇主經工會  
同意或勞資會議同  
意，得將其二週內  
二日正常工作時數，  
分配於其他工作日。  
其分配於其他工  
作日之時數，  
他工作日之時數，  
每日不得超過二小  
時。但每週工作總  
時數不得超過四十  
八小時。第一項正常工  
作時間，雇主經工  
會或勞資會議同意，  
得將八週內之正常  
工作時數加以分配。  
但每日正常工作時  
間不得超過四十八  
小時，每週工作總時  
數不得超過四十八  
小時。第一項正常工  
作時間，雇主經工  
會或勞資會議同意  
，得將八週內之正  
常工作時間不得超  
過四十八小時。工簽到簿或出勤卡  
雇主應置備勞

常工作時數加以分配。但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小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會或勞資會議同意，得將一年內之正常工作時數加以分配。但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，二

，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

平均工時爲四十二小時；如事業單位每日工作八小時，則平均每週將出現零碎工時二小時，是日勞工仍須出勤一次。爲使事業單位能將該等零碎工時集中運用，減少勞工出勤次數，以利休假時間整體運用，爰增列第三項。

會或勞資會議同意，得將一年內之正常工作時數加以分配。但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小時，一年內平均每週正常工作時

○ 年內平均每週正常工作時數不得超過四十小時。勞資雙方所為約定，每次約定之實施期間以一年為限。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

廣建國委員等

均每週正常工作時數不得超過四十小時。勞資雙方所爲約定，每次約定之實施期間以一年爲限。

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。  
前項正常工作時間，雇主經工會同意，如無工

# 立法院第五屆第一會期第二十二次會議議案關係文書

## 五、現行第三項移列爲第五項。

## 五、現行第三項移列爲第五項。

## 立法院第五屆第一會期第二十二次會議議案關係文書

## 討四四六

會者經勞資會議同意，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。但其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

移列至第八十六條但書規定。

七、依本條第二項至第四項規定調整工作時間者，本法第三十七條規定仍適用之。

陳其邁委員等：

一、第一項未修正。

二、企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與工時彈性之安排，加強勞資會議功能，乃將現行條文第二項雇主經工會或勞工半數以上同意之規定，修正為經工會獲勞資會議同意。又現行法第二項規定工時彈性不足，致使部份企業排班困難。爰予修正，使二週得有二日正常工作時數，分配於其它

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如無工會者經勞資會議同意，得將一年內之正常工作時數加以分配。但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，八週平均每週工時不得超過四十二小時。

，每週工作總時數不得超過四十八小時，一年內平均每週正常工作時數不得超過四十分小時。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

工作日，但每日正常工時以十小時為度，每週正常工時以四十八小時為度。

三、法定工時縮短後，每週平均工時為四十二小時；如以大多數之事業單位或實施二十四小時輪班之事業，每日工作八小時為例，平均每週將出現零碎工時二小時，是日勞工仍須出勤一次。為使事業單位能將該等零碎工時集中運用，減少勞工出勤次數，以利休假時間整體運用，爰增列本條文。

四、鑑於產業環境變遷快速，為使企業得配合業務情形，調整工作時間，爰增列第四項，使事業單位配合工時縮短至平均每週正常工時不超過四十八小時，得實施一年之工時彈性，以使人力資源有效運用

。另明訂每次約定期間以一年為限。

五、現行第三項移列為第五項。

六、現行第四項配合修正，移列至第八十六條但書規定。

七、依本條第二項至第四項規定調整工作時間者，本法第三十七條規定仍適用之。

龐建國委員等：

一、第一項未修正

二、將變形工時或彈性工時之同意權修正為優先經工會同意，其次無工會者經勞資會議同意，避免雇主隨意透過影響個別勞工達到不利勞工之勞動條件，甚至弱化工會功能。

三、第二項修正為解決四班二輪之間問題。使二週內有二日正常工作時數，分

(照行政院提案修正 通過) 第三十條之一 中央	
第三十條之一 中央 主管機關指定之行 業，雇主經工會或	
陳其邁委員等： 第三十條之一 中央主管機 關指定之行業，雇主經工	
第三十條之一 中央 主管機關指定之行 業，雇主經工會或	
行政院： 一、配合第三十條勞資協商 機制之修正，第一項序文	<p>配於其他工作日。但每日正常工時不超過十小時，兩週內總工時不得超過八十四小時為限。</p> <p>四、第三項修正為解決四班三輪之間題。將八週內之正常工時彈性調整，每日正常工時不超過八小時，每週正常工時以四十八小時為限，八週內之每週平均工時不得超過四十二小時。</p> <p>五、第四項修正為解決淡旺季問題。有鑑於產業變遷快速，將一年內之正常工時彈性調整，每日正常工時不超過八小時，每週正常工時以四十八小時為限，一年內之每週平均工時不得超過四十小時。</p>



四、女性勞工，除

妊娠或哺乳期間  
者外，於夜間工

作，不受第四十  
九條第一項之限

制。但雇主應提  
供必要之安全衛

生設施。

第三條修正前

九條第一項之限  
制。但雇主應提  
供必要之安全衛  
生設施。

第三條修正前

已適用本法之行業  
，除農、林、漁、  
牧業外，不適用前  
項規定。

已適用本法之行業  
，除農、林、漁、  
牧業外，不適用前  
項規定。

已適用本法之行業  
，除農、林、漁、  
牧業外，不適用前  
項規定。

龐建國委員等：

第三十條之一 中央主管機  
關指定之行業，雇主經工

會同意，如無工會者經勞  
資會議同意後，其工作時

間得依下列原則變更：

一、四週內正常工作時數  
分配於其他工作日之時  
數，每日不得超過二小  
時不受前條第二項至第  
四項規定之限制。

二、二週內至少有二日之  
休息，作為例假，不受  
第三十六條之限制。

三、女性勞工，除妊娠或  
哺乳期間者外，於夜間  
工作，不受第四十九條  
第一項之限制。但雇主  
應提供完善之安全衛生  
設施。

第三條修正前已適用  
本法之行業，除農、林、  
漁、牧業外，不適用前項  
規定。

九條之限制。但  
雇主應提供完善  
安全衛生設施。

本法第三條修  
正前已適用本法之  
行業，除農、林、  
漁、牧業外，不適  
用前項規定。

三、刪除第一項第二款延長  
工時之規定，避免與第三  
十二條相關條文重複，並  
用前項規定。

十二條相關條文重複，並  
用前項規定。

調整序號。

四、第一項第四款配合第四  
十九條女性夜間工作禁止  
規定修正之。

五、第二項依法制體例酌作  
文字修正。

審查會：

照行政院提案，並修正第一  
項「雇主經工會或勞資會議  
同意後」之字句為「雇主經  
工會同意，如事業單位無工  
會者，經勞資會議同意後」

一、配合第三十條勞資協商  
機制之文字修正。

二、第一項第一款配合第三  
十條規定修正。

(不予採納)		規定。
		一、本條新增。
(照行政院提案修正 通過)	<p>第三十二條 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，經工會或勞資會議同意，得將工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將</p>	<p>第三十二條 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，經工會或勞資會議同意，得將工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，並報當地主管機關核備後，得將第三十條所定</p>
陳其邁委員等：	<p>第三十二條 因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞資會議同意後，得將工作時間延長之。</p> <p>前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間一日不得超過十二小時</p>	<p>行政院：</p> <p>鑑於第二條條文仍維持現行條文，故本條無增訂必要。</p>

、工作時間延長之。

前項雇主延長

勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。

延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。

因天災、事變或突發事件，一個月不得超過四十六小時。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。

在坑內工作之

一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

，延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

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。

，延長工時之要件及程序予以修正，明定經工會或勞資會議同意，即可延長

事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。

，延長工時之要件及程序予以修正，明定經工會或勞資會議同意，即可延長

勞工，其工作時間者，不在此限。

不得延長。但以監視爲主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長

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。但以監視爲主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

外工作者，雇主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，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

五、第四項未修正。

陳其邁委員等：

四、簡化無工會組織因天災、事變或突發事件延長工作時間之行政程序，第三項「核備」修正爲「備查」，並酌作文字修正。

一、現行條文有關延長工作時間之規定較爲繁瑣，各方面反應不符實際需要，爰將延長工時之要件及程序予以修正，明訂經工會或勞資會議同意，即可延長工時。至於每日正常工時與延長工時，合計不得超過十二小時。另爲促進兩性工作平等，併修正兩性勞工延長工時之差別規定，使爲一致。上開修正分別於第一項及第二項；各該延長之工作時間，並應依本法第二十四條規定給

付延長工資。

二、現行條文第二項因延長工作時間均放寬至每日連同正常工作時間一日可達十二小時，已無另行核定特殊行業之必要，爰予以刪除。

三、簡化無工會組織者因天災、事變或突發事件延長工作時間之行政程序，第三項「核備」修正為「備查」，並酌作文字修正。

四、第四項未修正。

龐建國委員等：

一、第一項為配合第三十條勞資協商機制之文字修正。

二、第二項現行條文，有關延長工時之規定相當繁瑣，且無法實際反應需求，爰將其要件予以修正。另為健全兩性工作平等，將兩性勞工延長工時之差別

<p>(照行政院提案修正 通過)</p> <p>第四十九條 雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之間工作，但經工會或勞資會議同意，且符合下列各款規定者，不在此限：</p> <p>一、提供必要之安 全衛生設施。</p> <p>二、經勞資會議同意後</p>	<p>第四十九條 雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之間工作，但經工會或勞資會議同意，且符合下列各款規定者，不在此限：</p> <p>一、提供必要之安 全衛生設施。</p>
<p>陳其邁委員等：</p> <p>第四十九條 雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之間工作，但經工會或勞資會議同意，且符合下列各款規定者，不在此限：</p> <p>一、提供必要之安 全衛生設施。</p>	<p>第四十九條 雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之間工作，但經工會或勞資會議同意，且符合下列各款規定者，不在此限：</p> <p>一、提供必要之安 全衛生設施。</p>
<p>第四十九條 女工不得於午後十時至翌晨六時之間工作，但經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 有交通工具接送，</p>	<p>行政院：</p> <p>一、為促進職場上兩性之平等，有關女工夜間工作之條件：</p> <p>(一) 現行條文第一項規定事 業單位申請女工夜間工 作，需符合一定之條件 者，始得為之。其中是</p>
<p>否同意於夜間工作，事</p>	<p>三、有關延長之工時，應依 本法第二十四條規定給付 延時工資。</p> <p>四、第三項修正為簡化無工 會組織者因突發事件延長 工時之行政程序，並酌作 文字修正。</p> <p>照行政院提案，並將第一項 「經工會或勞資會議同意」 字句修正為「雇主經工會同 意，如事業單位無工會者， 經勞資會議同意後」。</p> <p>審查會：</p> <p>照行政院提案，並將第一項 「經工會或勞資會議同意」 字句修正為「雇主經工會同 意，如事業單位無工會者， 經勞資會議同意後」。</p>



## 第一項規定，

前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，

龐建國委員等：

於因天災、事變或突發事件，雇主必

須使女工於午後十時至翌晨六時之間內工作時，不適用之。

## 第一項但書及

前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

第四十九條 雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之間內工作。但經工會或女性勞工半數以上同意，且符合下列各款規定者，不在此限：

一、提供完善之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

前項第一款所稱完善之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。

女工因健康或其他正當理由，不能於午夜十時至翌晨六時之間內工作時，於翌日午前補報。

主管機關對於前項補報，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。

第一項規定，如因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時

管機關核定者。

六、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。

第一項第一款

其工作，爰增列第三項。

四、現行條文第三項有關情形，如因情勢緊急，不及報經主管機關核准者，得逕

先命於午後十時至翌晨六時之間內從事工作，於翌日午前補報。

主管機關對於前項補報，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。

二、為明確規範第一項第一款所稱必要之安全衛生設施，增列第二項明定其標準由中央主管機關定之。

三、女工縱使已同意夜間工作，但如有健康或其他正當理由，雇主仍不得強制其工作，爰增列第三項。

四、現行條文第三項有關情形，如因情勢緊急，不及報經主管機關核准者，得逕先命於午後十時至翌晨六時之間內從事工作，於翌日午前補報。

五、有關天災、事變或突發事件而須於夜間工作之補報規定，因已修正刪除，有關工資之發給及補休之規定，又已於第二十四條

、第四十條予以明定，故

至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

不再另行規定，爰刪除現行條文第四項規定。

六、為落實憲法所定母性保護之精神，現行條文第二項對於妊娠或哺乳期間女工之特別保護應予維持，並移列為第五項。

陳其邁委員等：

一、為促進職場上兩性之平等，有關女工夜間工作之條件：

(一)現行條文第一項規定事業單位申請女工夜間工作，需符合一定之條件者，始得為之。其中是否同意於夜間工作，事涉制度之實施，應有集體勞工之參與，因此，除維持現行工會同意之規定外，並將勞工同意修正為勞資會議同意。

(二)現行條文第一項規定實施晝夜三班制為女工夜

間工作要件之一，此項規定已不合時宜，爰予刪除。

(三) 雇主如符合所定要件，及可使女工於夜間工作，應毋須再經由主管機關核准。

四、為顧及女工於夜間工作

之健康與安全，並順應國內經濟與社會之發展，爰配合修正雇主於提供必要之安全衛生設施，且無大眾運輸工具可資運用時，應提供交通工具或安排女工宿舍時，女工得於夜間工作。

一、為落實憲法所定母性保護之精神，現行條文第二項對於妊娠或哺乳期間之女工之特別保護應予維持。

三、女工縱使已同意夜間工作，但如有健康或其它正

當理由，雇主仍不得強制其工作，爰增列第三項。

四、為明確規範第一項第一款所稱必要之安全衛生設施，增列第四項明訂其標準由中央主管機關定之。

五、現行條文第三項有關情事緊急係屬天災、事變或其它突發事件之情況，爰配合第三十二條第三項及第四十條第一項文字予以修正。另既屬天災、事變或突發事件，實無法符合第一項所定要件，並配合第一項修正，刪除補報規定。

六、有關天災、事變或突發事件而須於夜間工作之補報規定，因已修正刪除，有關工資之發給及補修之規定，又已於第二十四條、第四十條予以明訂，故不再另行規定，爰刪除現

行條文第四項規定。

龐建國委員等：

一、有鑑於是是否同意女性於夜間工作，事涉女性勞工權益，本應由女性勞工集體行使同意權，故將勞資約定方式酌作文字修正。

二、為順應國際潮流趨勢，並減少女性工作限制，促進婦女就業之情形下，現行條文第一項規定，早已不合時宜，爰予刪除。

三、有關第一項第一款、第二款之修正，為顧及女性勞工夜間工作的健康安全考量，要求雇主應提供完善之安全、衛生、交通運輸以及住宿安排等必要設施；並增列該設備之標準由中央主管機關訂定。

四、女性勞工如有健康或其他正當理由，雇主不得強制其工作，爰增列第三項

五、有關情勢緊急之狀況，

爰配合第三十二條第三項及第四十條第一項文字予以修正。另既屬天災、事變或突發事件，實無法符合第一項所定要件，並配合第一項修正，爰刪除補報規定。

六、有關工資之發給及補休之規定，已於第二十四條、第四十條明定，不再另行規定，爰刪除現行條文第四項規定。

#### 審查會：

照行政院提案，並將第一項「經工會或勞資會議同意」字句修正為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」，及於第二項末句後增列「但雇主與受雇者約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定」。

<p>(照案修正通過)</p>	<p>第七十七條 違反第四十二條、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、拘役或科或併科二萬元以下罰金。</p>
<p>陳其邁委員等：</p>	<p>第七十七條 違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條、第四十七條、第四十八條、第四十九條第二項、第三項或第六十四條第一項規定者，處六月以下有期徒刑、拘役或科或併科二萬元以下罰金。</p>
<p>第七十七條 違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條、第四十七條、第四十八條、第四十九條或第六十四條第一項規定者，處六月以下有期徒刑、拘役或科或併科二萬元以下罰金。</p>	<p>第七十七條 違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條、第四十七條、第四十八條、第四十九條或第六十四條第一項規定者，處六月以下有期徒刑、拘役或科或併科二萬元以下罰金。</p>
<p>一、原條文僅規定違反第四十九條應予刑罰，未區分雇主有無惡意強制女性勞工於夜間工作之可能，有違罪刑法定原則明確性之虞。有鑑於此，針對雇主相關規範時，該犯行應屬一般之業務過失，不宜以刑法處罰之。爰修正第七十九條中有關違反第四十九條規定之刑罰，改以違反第四十九條第二項、第三項規定之。</p>	<p>一、原條文僅規定違反第四十九條應予刑罰，未區分雇主有無惡意強制女性勞工於夜間工作之可能，有違罪刑法定原則明確性之虞。有鑑於此，針對雇主相關規範時，該犯行應屬一般之業務過失，不宜以刑法處罰之。爰修正第七十九條中有關違反第四十九條規定之刑罰，改以違反第四十九條第二項、第三項規定之。</p>



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。

違反第四十九條第一項規定者，處二千元以上二萬元以下罰鍰；經處罰仍不改善者，得連續處罰。

余政道委員等：

第七十九條

有左列行爲之一者，處二千元以上二萬元以下

罰鍰：

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準者。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準者。

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或第

三十三條調整工

作時間之命令者

。罰。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第

三十三條調整工

作時間之命令者

。罰。

三、違反中央主管

機關依第四十三

條所定假期或事

假以外期間內工

資給付之最低標

準者。

違反第四十九

條第五項規定者，處一萬元以上五萬

元以下罰鍰；經處

罰鍰仍不改善者，  
得連續處罰。

<p>(均照案通過)</p> <p>第八十六條 本法自 公布日施行。但中 華民國八十九年六 月二十八日修正公</p>	<p>第三十五條、第三十六 條、第三十七條、第三 十八條、第三十九條、 第四十條、第四十一條 、第四十六條、第五十九 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。</p> <p>二、違反中央主管機關依第二 十七條限期給付工資或 第三十三條調整工作時 間之命令者。</p> <p>三、違反中央主管機關依 第四十三條所定期假或 事假以外期間內工資給 付之最低標準者。</p>
<p>第八十六條 本法自 公布日施行。但中 華民國八十九年六 月二十八日修正公</p>	<p>第三十五條、第三十六 條、第三十七條、第三 十八條、第三十九條、 第四十條、第四十一條 、第四十六條、第五十九 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。</p> <p>二、違反中央主管機關依第二 十七條限期給付工資或 第三十三條調整工作時 間之命令者。</p> <p>三、違反中央主管機關依 第四十三條所定期假或 事假以外期間內工資給 付之最低標準者。</p>
<p>陳其邁委員等：</p> <p>第八十六條 本法自 公布日施行。但中 華民國八十九年六 月二十八日修正公布</p>	<p>第三十五條、第三十六 條、第三十七條、第三 十八條、第三十九條、 第四十條、第四十一條 、第四十六條、第五十九 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。</p> <p>二、違反中央主管機關依第二 十七條限期給付工資或 第三十三條調整工作時 間之命令者。</p> <p>三、違反中央主管機關依 第四十三條所定期假或 事假以外期間內工資給 付之最低標準者。</p>
<p>第八十六條 本法自 公布日施行。</p>	<p>第三十五條、第三十六 條、第三十七條、第三 十八條、第三十九條、 第四十條、第四十一條 、第四十六條、第五十九 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。</p> <p>二、違反中央主管機關依第二 十七條限期給付工資或 第三十三條調整工作時 間之命令者。</p> <p>三、違反中央主管機關依 第四十三條所定期假或 事假以外期間內工資給 付之最低標準者。</p>
<p>行政院：</p> <p>配合第三十條之修正，現行 第三十條第四項移列至本條 但書規定。</p>	<p>第三十五條、第三十六 條、第三十七條、第三 十八條、第三十九條、 第四十條、第四十一條 、第四十六條、第五十九 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。</p> <p>二、違反中央主管機關依第二 十七條限期給付工資或 第三十三條調整工作時 間之命令者。</p> <p>三、違反中央主管機關依 第四十三條所定期假或 事假以外期間內工資給 付之最低標準者。</p>

## 立法院第五屆第一會期第二十二次會議議案關係文書

討四六八

月二十八日修正公

布之第三十條第一

項及第二項規定，

自中華民國九十年

一月一日施行。

之第三十條第一項及第二項規定，自中華民國九十年一月一日施行。

陳其邁委員等：  
配合第三十條之修正，現行第三十條第四項移列至本條但書規定。

### 三、立法院第五屆第一會期衛生環境及社會福利委員會第十九次全體委員會會議紀錄

時 間	中華民國九十一年五月十三日 (星期一) 上午九時五分	一、宣讀上次會議議事錄。
地 點	本院第六會議室	請周委員清玉發言。
出席委員	十四人	周委員清玉：主席、各位列席官員、各位
列席委員	四十五人	同仁。首先對於上週討論的藥價差所造
列席人員		成許多問題，謝謝大家熱心地將實際狀
行政院勞工委員會	行政院勞工委員會	況反映出來，這是很慎重地、徹底地來
主任	主任委員 陳菊	檢討健保制度的弊端，並非為了打擊任
副主任	副主任委員 郭吉仁	何人，而是希望讓我們的健保制度能夠
勞動條件處處長	勞動條件處處長 黃秋桂	健康，這樣一來才真正是眾人的福氣。
勞資關係處處長	勞資關係處處長 李來希	其次，對於議事錄的部分，即臨時提案
法務部參事	法務部參事 郭吉助	中提到由於藥差價事實上已經產生嚴重
內政部社會司	內政部社會司員 何明寮	的問題，且希望能夠慎重地處理，是故
專門委員	專門委員	臨時提案第一案第四行中表示：若藥價
經濟部人事處	經濟部人事處 郭福育	差問題於本院第五屆第一會期結束前未
人事處副處長	人事處副處長 李榮一	能徹底有效解決，中央健康保險局首長
行政院經濟建設委員會人力處副處長	行政院經濟建設委員會人力處副處長 曾文清	應負擔政治責任。當初我們也詢問了健
主席	主席 趙委員永清	保局總經理，其表示沒有問題，且這應
主席	主席：出席委員已足法定人數，開會。進行報告事項。	該也有紀錄，但是昨日蔡鈴蘭委員打電話給本席表示：原先我們提案的內容應該是「未能夠提出有效的方案」。由於

### 報告事項

本席認為這些也是很重要的，且希望能

夠處理這些問題，是故若有缺失該負責的人也應該要負責，以蔡委員昨日向本席反映的結果，再加上本席看了整個的記錄，且到此會期結束只剩下一個月左右，要徹底解決這一千六百億元、甚至可能是兩千億元的問題可能沒那麼容易，是故本席認為應修正成「未能提出徹底有效解決的方案」，讓其有空間，但也必須徹底追蹤，不知道大家的意見為何？因為本席是真的很希望能夠徹底解決，但也要可行，是故本席希望是徹底、有效，且可行的方案，好不好？

鄭委員三元：(在席位上)不好，因為議事錄是反應會議的事實面。

周委員清玉：這只是本席的提議，還需要大家公決，若與議事錄內容不符，是否大家再行討論，其實大家都是希望能往好的方向去作。

主席：只要符合當天的事實即可，且議事錄是詳實的記載而已。

請鄭委員三元發言。

鄭委員三元：主席、各位列席官員、各位

同仁。本席認為議事錄最明確的是在於整個過程的事實，若對於議事錄內容有問題且違背事實時，我們可以去作探討。上次會議在討論臨時提案的第三案時，本席確實不在現場，但是據本席所了解，這個案子當時由於人數不足並未作書面提案，且事後才找本席補簽名，但本席不同意，為何最後案子還能上議事錄？是故剛才本席不認同周委員的意見，在整個過程中未能達到提案標準的案子，是由於本席剛好有與其相同的問題，怎麼能將之寫入議事錄？這太過分了，立法院是全國立法機關，怎麼能夠這麼作，是故本席要求主席特別提醒議事組、尤其是主任秘書真的要留意一下，若追究起責任是非常嚴重的，現在我們不要再談論這個問題了，也許主任秘書是給某些委員方便，但在場的委員可能由於提案人數不夠且其沒有意見便離開了，為什麼能寫在議事錄裡面呢？尤其是這案「醫生使用藥品可徵得病患同意以差額價負擔收費」，這樣一來還要全民健保做什麼？等於是回復到政府付一筆錢、民眾又付一筆錢，又怎麼知道藥品差價是多少呢？所以這是很嚴重的

問題，事後補簽署的方式是不妥的，本席認為這一案需保留下來、不能列入議事錄。

主席：當場有無此提案通過，才做成今日的議事錄？

但本席不同意這個意見所以不簽署，這都是事實。

鄭委員三元：當天有委員助理由於人數不足來找本席簽署，且表示正在等資料，都是事實。

主席：除了鄭委員之外都簽了？

鄭委員三元：在討論提案時，應該連署人數足夠才能夠討論，怎麼能夠討論提案、作成決議後才找人連署呢？這在程序上完全不合，且是不可能的事。

主席：請當天的主席周委員說明。

周委員清玉：主席、各位列席官員、各位

周委員清玉：本席也不同意，因為本席知道這是不可行的，且健保法中也有明文規定，但高委員一直認為至少要在記錄上有這個案子，再加上違背健保法，所以這個建議也是沒用的，請鄭委員放心。且本席身為召集人，相當清楚不夠人數就不能提案。再向鄭委員說明一點，前一天張蔡美委員為了菸害防制法，也一直希望能夠改議事錄，但本席一樣要求須有足額人數才能夠處理，不足額便不行，甚至本席也簽署了，結果還是少了二、三個，所以還是未能再復議，而張蔡美委員若還有意見，便須尋求另外的方式再行處理，是故這一點在本席當主

席能簽署，但由於本席知道這是不可行的，所以並未簽署，之後高委員找到還在現場的張蔡美委員簽署，所以事實上是在最後一秒鐘提出，且其提案人數是足夠、非事後補簽的。

鄭委員三元：（在席位上）簽署完之後再討論？

周委員清玉：是的。

鄭委員三元：（在席位上）若是如此本席就沒意見。因為來找本席連署時，本席不同意。

周委員清玉：本席也不同意，因為本席知道這是不可行的，且健保法中也有明文規定，但高委員一直認為至少要在記錄上有這個案子，再加上違背健保法，所以這個建議也是沒用的，請鄭委員放心。且本席身為召集人，相當清楚不夠人數就不能提案。再向鄭委員說明一點，前一天張蔡美委員為了菸害防制法，也一直希望能夠改議事錄，但本席一樣要求須有足額人數才能夠處理，不足額便不行，甚至本席也簽署了，結果還是少了二、三個，所以還是未能再復議，而張蔡美委員若還有意見，便須尋求另外的方式再行處理，是故這一點在本席當主

這個案子不夠人數簽署，也一直希望本

席時，都有確實做到，請鄭委員放心。本席再強調一次，鄭委員的提醒與想法是絕對正確，希望大家共同遵守，且本席一定會照此來做。

主席：請蔡委員鈴蘭發言

蔡委員鈴蘭：主席、各位列席官員、各位同仁。針對周清玉委員上星期四所提的臨時提案，本席並非在為健保局講話，因為本席也是連署人之一，但後來看到這個臨時提案的資料，本席認為本委員會的委員們都非常認真地在執行自己的職權，是故本委員會是否應該確定一下，因為這張臨時提案可說是寫了又改、改了又寫，而是否是當初連署的原版，在資料上是看不出來的，但本席突然看到我們要求健保局在不到一個多月的時間要解決這個問題，這會不會太輕率了呢？本席身為連署人之一，基於責任與道德良心，所以本席與周委員討論此事，且撇開本案不談，本席希望以後的臨時提案應該有一個正式的格式，凡塗改或修正皆須有一定程序，以資慎重，到底連署前就已經是這樣的字句，或是連署後再經過修改都應該明確表示，昨天本席與周委員討論此事，其也十分同意

本席的看法，是故本席希望本委員會以後對臨時提案若有做修正，應有能夠以示正確的方法。

本席：本席責成我們的工作人員以後一定要慎重地處理臨時提案，且一定要向簽署的委員詳細說明，若有改變必須經過他們同意。但無論如何，提案通過之後仍需交由有關單位處理，是故並沒有完全的拘束力，需立法、與其當面協調取得承諾，例如國會記錄，或是交由其處理才有拘束力，但並非完全照這樣執行，未來仍須看我們如何來監督。至此已經處理半小時了，議事錄確定，開始進入今天的主題。

繼續進行報告事項與討論事項。

二、本院議事處函送行政院函請審議「勞動基準法部分條文修正草案」案，經提本院第五屆第一會期第四次會議報告後決定：「交衛生環境及社會福利委員會與相關提案併案審查」案。

### 討 論 事 項

併案審查行政院函請審議及本院委員陳其邁等三十九人、委員余政道等三十八人、委員龐建國等四十八人擬具「勞動基準法部分條文修正草案」案。

主席：首先請行政院勞委會陳主任委員說明修正要旨。

四、本院議事處函送本院余委員政道等三十八人擬具「勞動基準法部分條文修正草案」案，經提本院第五屆第一會期第九次會議報告後決定：「交衛生環境及社會福利委員會與相關提案併案審查」案。

社會福利委員會與相關提案併案審查」案。

陳主任委員菊：主席、各位委員。今天

大院召開衛生環境及社會福利委員會會議，併案審查「勞動基準法部分條文修正草案」，本人應邀就行政院所提修正意見，提出報告，並得親聆各位委員卓見，深感榮幸。

勞動基準法自七十三年八月一日生效施行以來，對於保障勞工權益，加強勞雇關係及促進社會與經濟發展已卓有成效，惟近年來社會經濟情況變遷益趨快速，且隨著僱用型態多樣化發展，該法部分規定如何調整，以符合社會經濟環境之需求，乃當前重要之課題。因此，本次併案審查者除行政院本（九十一）年三月一日送請 大院審議之意見外，尚有余委員政道等提案委員所提之三版本，足見各界對該法修正之重視。在此謹就行政院所提修正意見內容，向各位委員提出報告。

八十九年六月二十八日修正公布勞動基準法第三十條規定以來，各界迭有應在不損及勞工權益並兼顧企業經營之需要原則下，增加勞資雙方工時安排協商空間與彈性之建議。為使企業人力資源有效運用，提升競爭力，並落實經濟發

展諮詢委員會「放寬工時彈性，使人力資源有效運用」及「放寬工時限制，排除企業人力資源運用困擾，促進婦女就業」之共同意見，爰擬具「勞動基準法「部分條文修正草案，計修正五條，其修正要點如下：

一、為使零碎工時集中運用、解決企業排班困難問題，並使平均週工時未超過四十小時之企業，得有較大之工時彈性，明定雇主經工會或勞資會議同意，得在每日及每週工時未違反規定之前提下，將一定期間內之正常工時，依企業及勞工需求，妥為調整。爰增訂八週工時彈性及一年工時彈性規定。（修正條文第三十條）

二、配合第三十條勞資協商機制之修正，中央主管機關指定之行業，雇主經工會或勞工半數以上同意得變更勞工工作時間之規定，爰修正為經工會或勞資會議同意。（修正條文第三十條之一）

三、簡化延長工時之要件及程序，雇主經工會或勞資會議同意，得延長工作時間。另將兩性勞工延長工作時間之標準一致化，每日正常工時連同延長工時

個月不得超過四十六小時。（修正條文第三十二條）

四、為追求兩性工作平等，檢討女性勞工夜間工作限制之規定，明定經徵得工會或勞資會議同意，提供必要之安全衛生設施且無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍以及因天災、事變或突發事件必須於該段時間工作之情形者，女工得於夜間工作。惟為落實母性保護，妊娠或哺乳期間之女工仍不得於夜間工作。（修正條文第四十九條）

綜上，行政院秉持「不損及勞工權益」並「兼顧企業需求」等原則所提之修正意見，尚祈各位委員鼎力支持。

以上報告，敬請 各位委員指教！

主席：請龐委員建國作提案說明。

龐委員建國：主席、各位列席官員、各位同仁。剛才陳主委已經針對勞動基準法修法背景作過說明，主要為了配合經發會的共識，包括放寬彈性工時及女性延長工作時間等問題。而本席修法的主要目的也是在回應此結論。但是跟院版比較不同的地方在於，第一、本席的版本比較強調工會的功能；院版則是把彈性

工時的協商機制交由工會或勞資會議處理。可是個人從工會運動的角度來看，希望工會能夠成為勞資雙方溝通協調的主要管道，所以我建議如果有工會則交由工會處理，沒有工會則經由勞資會議處理。因此修正條文的主要精神是交由工會處理，如果沒有工會則經由勞資會議處理。第二、有關女性夜間工作時間，本席建議為了尊重女性勞工，應該在工會之外，另外有一個協商管道的考量，希望能夠得到半數的女性勞工同意。當然這需要有配套上的措施，勞委會也曾與我溝通過這個問題，所以這部分我並不堅持，可是希望周延考慮有關女性夜間工作時間的問題，以得到半數女性勞工同意為主要的協商機制。所以個人建議採取的條文為，經由工會半數女性勞工的同意，可以在延長工時方面做為勞資雙方的協議，謝謝。

主席：陳其邁委員、余政道委員兩位提案委員皆不在場。

現在開始進行委員詢問。每位委員發言時間為八分鐘，必要時延長二分鐘。登記發言截止時間為上午十時。

首先請林委員惠官發言。

工時的協商機制交由工會或勞資會議處理。可是個人從工會運動的角度來看，希望工會能夠成為勞資雙方溝通協調的主要管道，所以我建議如果有工會則交由工會處理，沒有工會則經由勞資會議處理。因此修正條文的主要精神是交由工會處理，如果沒有工會則經由勞資會議處理。第二、有關女性夜間工作時間，本席建議為了尊重女性勞工，應該在工會之外，另外有一個協商管道的考量，希望能夠得到半數的女性勞工同意。當然這需要有配套上的措施，勞委會也曾與我溝通過這個問題，所以這部分我並不堅持，可是希望周延考慮有關女性夜間工作時間的問題，以得到半數女性勞工同意為主要的協商機制。所以個人建議採取的條文為，經由工會半數女性勞工的同意，可以在延長工時方面做為勞資雙方的協議，謝謝。

主席：陳其邁委員、余政道委員兩位提案委員皆不在場。

現在開始進行委員詢問。每位委員發言時間為八分鐘，必要時延長二分鐘。登記發言截止時間為上午十時。

首先請林委員惠官發言。

林委員惠官：主席、各位列席官員、各位

同仁。對於今天審查勞基法部分條文修正草案問題，本席發現此法越修越退步

。因為過去經濟不景氣，造成失業率的上升，所以去年才舉辦經發會，但是以前也開過很多類似經發會性質的會議。

另外，從最近世界的評估報告中，台灣

勞動率的表現仍然位居全世界第五位。

可是話說回來，其實剛才主委說到勞基

法在七十三年八月一日實施，但是在八

十六年、八十七年時，勞基法也都修正

過。而且過去台灣勞動法令的修改結論

非常清楚，就是政府或雇主從來沒有真

正為勞工著想。連勞基法的誕生也是迫

於國際壓力。因為國際上認為我國剝削

勞工，有不公平的貿易競爭。所以唯一

有利的一點，是在八十九年實施八四工

時，當時縮短工時的主要目的是為了創

造就業機會，讓有工作的人做正常的工

時，並將多餘的工時給沒有工作的人去

做。但是台灣產業結構分配確實出現問

題，基本上我們也不願意把勞工工時計

算成時間成本，因此台灣勞工唯一爭取

的權益就是八四工時。當時政府雖然給

把它拿回來。所以就只有這一條條文是勞工唯一的權益。

而本次修法的內容與過程，我們也非

常清楚。以現在勞基法第三十條之一、

第三十二條第二項、第三十三條與第八

十四條之一，規定有關變形工時已經有

四週的變形的情況。其實只要主管機關

指定，經過勞資關係的同意就不會有問

題。但是如果這個法案通過，將來勞工

可能會面臨延長工時，但沒有加班費的

時代，對於勞動條件的提升是一大諷刺

。另外，有關夜間女性工作時間的問題

，現有的法令其實已經有規範了，立場

也非常清楚。第三點，從這次修法過程

，我們可以清楚看出政府在規避責任，

也同樣讓勞資雙方自己協商。本席想請教

陳主委，在擔任勞委會主委的兩年期間

，你認為台灣工會有沒有能力跟資方協

商？

主席：請勞委會陳主任委員說明。

陳主任委員菊：主席、各位委員。有若干

的工會，如國營事業的工會應該有實力

跟資方協商。

林委員惠官：比例占多少？

陳主任委員菊：比例當然非常的低。國營

事業勞工才二十五萬人，跟一般基礎的勞工……

林委員惠官：在這二十五萬的國營事業勞工中，還是有些工會沒有協商能力。我想主委應該非常清楚這一點。而且此次

法案通過後，將造成台灣勞動條件急遽的降低。尤其，本席更擔心勞動三法修

改後，雖然工會將會更多元化，可是誰能代表工會跟事業主協商，這也是重要的問題。當初主委也從事過社會運動，幫助弱勢勞工，應該很清楚現在台灣勞資關係，所以我們現在以非常理性的觀點來探討，你認為台灣勞資關係平等嗎？

陳主任委員菊：其實勞資關係還是不平等。但是修法後，未來的趨勢是希望工會越來越有力量。所以有關勞動三法修法的過程，當然不只是今天向林委員報告而已。因為委員曾在總質詢提出時，我們在院長面前，也很誠懇的表達願意跟委員剛才提出的意見，以委員身為工會的領袖應該了解，在八十六年勞基法修正規定，有關製造業、營造業、水電煤氣、大眾傳播等行業都不可以實施四週

變形工時，但是一旦加上規定實施兩週八四工時，卻造成企業排班非常困難，勞工也要為零碎的工作出勤。所以這次整個法規的鬆綁，就是讓勞資雙方能夠對談協商。

林委員惠官：主委剛才提到零碎工時的安排問題。其實所謂兩週八四小時，一般人並不清楚，就是隔週休，將星期六的四小時工作時間移到下禮拜六工作。就是一個禮拜可以休息一天，或一個禮拜休息兩天。這也點出了一個重點，就是主委提到現在台灣勞工還是沒有能力與資方談判。第二點，你也承認現在台灣工會也沒有能力跟資方作平等的談判，這也是事實。雖然勞工三法的修改後，讓工會多元化，可是勞工唯一依靠就是工會，如果工會沒有能力跟資方談判時，勞方就像一盤魚肉，任你們宰割。你身為勞委會主委，在這兩年，應該了解

在監督的角色立場。

陳主任委員菊：我們並沒有放棄。

林委員惠官：政府站在慇懃的立場，讓勞資雙方自行談判，怎麼對得起全國勞工呢？

陳主任委員菊：最主要修法方向是讓現行的規定都需要經過工會或勞工同意。

林委員惠官：至於你剛才提到零碎工時的問題，其實現在有一百多個行業可以適用。

陳主任委員菊：但是剛才也跟委員報告過

有長大，也不健全。這個法案一修正通過，台灣勞工命運不是更淒慘嗎？

陳主任委員菊：我並不這樣認為。有關法規的鬆綁……

，有很多行業如製造業、營造業、水電、煤氣業、運輸倉儲、通信、大眾傳播等行業都不可以適用四週變形的工時。

林委員惠官：我手邊有份資料明白寫著這一頁有四十個行業，後面這一頁也列了七十個行業，顯示將近有一百多個行業都可以適用四週變形的工時。所以本席認為這部分應該公平的討論，而且勞委會在提供資料時，似乎故意迴避一些可以讓大家討論的議題。我可以提供這份資料給勞委會參考。

陳主任委員菊：我們不會這樣做。但是的確如大眾傳播業、通信業都不可以適用四週變形工時。

林委員惠官：四周變形工時在八十六年擴大實施，包括八十七年也是如此。其中如果業主認為有需要，可以向勞委會申請。勞委會就可以經過形式上的工會與勞工的同意，擴大適用，所以我們之間的說法有落差存在。

陳主任委員菊：勞基法第三十條之一規定，農林漁牧業除外，不適用本法第三條規定修正前已適用本法的行業。所以除了農林、漁牧業外，不得適用前項規定。還有製造業、營造業、水電煤氣業、

運輸倉儲、通信、大眾傳播等行業都可以實施四週變形的工時。希望這個部分……

林委員惠官：我認為主委對勞基法第三十條之一的內容並不清楚，只要雇主針對他所需要，提出申請，經過勞資協商就可以實施四週變形工時。而這次勞委會提出修法內容其影響這麼大，其實這可能跟主委沒有關係，應該是下面幕僚沒有溝通清楚，才造成我們之間的認知有這麼大的差距。

陳主任委員菊：沒有關係，我們會再跟林委員說明。

林委員惠官：在還沒有釐清認知以前，以及在沒有辦法讓勞動條件降低之前，本席堅決反對。

陳主任委員菊：我們會把整個經發會的共識……

林委員惠官：我們不希望將這攸關全國勞工朋友權益的部分來倉促修法，這樣會對不起全體勞工朋友。我們一天到晚為了爭取勞工權益在努力，然而在這麼短的時間內，並無法完全溝通與討論，我們希望能夠做出一個進步的勞工法案，但是也不能不理性去接受不進步且殘害

勞工權益的法案。謝謝。  
陳主任委員菊：整個法規的鬆綁是世界共同的趨勢，但是勞資雙方在達成的經發會共識，希望尊重勞資雙方共同協商的意願。

林委員惠官：其實你當了兩年勞委會主委，應該了解台灣的勞工是無法跟資方抗爭，因為台灣的工會還是非常的弱勢。

主席：請周委員清玉發言。

周委員清玉：主席、各位列席官員、各位同仁。此次修法有兩個前提，一是希望

我們的企業界、勞工界，以及社會與經濟能更穩住且向上提升，使得業者更有發展，勞工也有工作，這也是我們共同需要的。所以希望大家都是站在這樣的立場來修法，而我們也相信每一位委員的建議，都是為了朝向讓社會與經濟環境更好的方向來推動。本席身為女性，特別顧慮到女性勞工在工作上的處境。在修法內容中雖然考慮到婦女在妊娠與哺乳期間不受限制。可是婦女的角色並不只有在懷孕、哺乳與坐月子期間才身為婦女，其實她也是家庭很重要的支柱，尤其當小孩很小的時候，有母親的陪伴與否是很重要的因素。所以現代女

性不僅在家中有吃重的角色，對外的職場也需要爭取經濟效益來幫忙持家。

可是我們不希望因為女性勞工對外拼經濟的同時，將家庭給疏忽了。女性的角色，特別是母親，在家中所扮演的角色更 important。所以本席建議是否讓她們自己考量。我們相信有些時候婦女在希望賺取更多的金錢的同時，也考慮在某些條件允許下才會去工作。因此絕對不能以法令限制工時，要求她們必須加班，因為工作到晚上十點已經夠晚了，如果還要比十點更晚的時間來工作，應該由女性勞工自己決定是否要工作，特別是有些小孩子並非只有在哺乳時才需要媽媽，家中小孩子的確更需要有主婦處理家務。所以有些護士雖然擔任很重要的工作，可是醫院夜間需要輪班，反而造成他們躊躇不前。雖然可以賺錢為家計分擔，但是晚上工作，對家庭可能造成的影响也要考慮。主委的看法如何？

主席：請勞委會陳主任委員說明。

陳主任委員菊：主席、各位委員。非常感謝周委員所提的意見，事實上，女性勞工擁有充分自主權，其在應徵工作時，都可

以有自主選擇權，同時，女性勞工若有一正當理由，不論任何時候都可以拒絕夜間工作，在條文中也清楚規定如果女性勞工要夜間工作，必須徵得工會或勞資會議的同意。

周委員清玉：這樣恐怕還是不夠的，女性勞工本身可能希望賺更多錢，所以會自行斟酌是否要夜間工作，在立法規定時不需要把這些小事都管進去。法律是一個基準，掌握住原則是最重要的，在不影響女性勞工的健康和本身意願之下，如果她自己因想多賺錢而願意加夜班，我們必須尊重她的意願，不需要擅加干涉，但假使工會沒有那麼大能力能與資方協商，法律最起碼要規定資方不可以強迫女性勞工加夜班，當傷害到女性勞工自身家庭的權益，她想要放棄夜間工作時，不可以硬要求她要夜間工作。

周委員清玉：好的，這樣我瞭解了，那麼我認為在法條中可以更清楚說明除工會協商之外，也必須徵得其個人同意才可以，這一點必須加以強調，否則只要工會同意她就得去工作，這是我不能接受的。在此我先表示我的意見，對於細節部分的問題，待會兒再行討論。

陳主任委員菊：我們會再就細節部分向委員報告。

周委員清玉：另外，有關彈性工時的問題，我認為修法應該把大原則抓住就好，亦即在不傷害勞工權利的前提下，讓業者能夠充分發揮他們的功能，剛才我也跟幾位委員商量過，看是二週彈性、四週彈性或是八週彈性，這一點可以再討論，找出一個最能夠被最大多數人所接受是很清楚的。

周委員清玉：本席認為對於女性的保護不是只有在懷孕期間，在小孩子一到五歲大的時候，做媽媽的都會希望多陪在孩子身邊，因此不是只有在妊娠期給予保障。

納的方式來做調整，修法不是要訂的很細很細，全部都動彈不得，應該要掌握住大原則和基本立法精神，既不影響勞工權益，讓勞工能夠接受，也能夠讓業者有發揮餘地，在這樣的立場上去推動，這是本席所殷切期待的，希望在之後的逐條討論和協商過程中能夠發揮這樣的精神，否則法令訂的太窄而僵化，將失去修法的美意，也達不到效果，謝謝。

主席：請黃委員義交發言。

黃委員義交：主席、各位列席官員、各位同仁。今天勞委會領銜修正勞基法部分條文，我記得在上次修法中，把所謂的法定工時調降到每週四十二小時，當時企業界及若干學術界朋友認為企業經營成本可能會吃不消，因此成立了所謂的經發會，希望讓企業界能夠較具彈性地調整工時，不管是變形工時也好，彈性工時也好。而時代不斷在變，自上次修法到現在已經過兩年的時間，企業在當時調降法定工時的衝擊及最近一年多來國際大環境的影響下，失業率攀高，企業界叫苦連天，因此政府在法定工時無法任意更改的情況下，為了協助企業經

營紓解困境，採取了很多經營條件上的放鬆措施，比如製造業或相關技術服務業在今年或明年投資者可享受五年的營所稅免稅優惠，至工業區投資還可享受到諸多相關優惠等，特別是現在企業界授信貸款的條件比以前寬鬆很多，資金成本相對下降，且在土地方面，政府也提供很多租稅減免的誘因。企業的經營要素就是資金、土地和勞力，由之前的敘述我們可以看到，前兩個要素在過去這兩年，特別是游院長主持內閣以來，政府一直在做逐步放寬限制的動作，企業界經營條件也隨之提升，這是我以在野黨的角度來看，在有其他兩個條件優惠的情況下，企業界對於四十二小時法定工時對其生產所造成的負面影響，已經沒有當初剛調降時抱怨的那麼嚴重，我想請教陳主委，在此時又提出修正這部分條文，是否確實有其迫切性？

主席：請勞委會陳主任委員說明。

陳主任委員菊：主席、各位委員。謝謝黃委員的意見，勞委會此次提出修法原因在於目前許多相關的工時規定確實比較缺乏彈性，尤其包括製造業、營造業、水電、煤氣、運輸、倉儲、通信、大眾

傳播等的相關規定都缺乏彈性。

黃委員義交：但這些部分我們已經充分授權，只要經過主管機關核定就可以。

陳主任委員菊：不行的，一定要經由法令的修正。

黃委員義交：只要經中央主管機關核定公告就可以吧？此是經由立法廣泛授權的，應不必再行修法。

陳主任委員菊：依法規定應該是不行的。

黃委員義交：另外，我們應該參照世界各國的立法情況，我閱讀了一些相關資料，發現以世界上已開發國家或民主憲政國家的情況而言，我們的四十二小時法定工時規定是很嚴苛的，他們每週的法定工時都比四十二小時少，而工時規定關乎到生活品質提升的問題，是未來先進國家所追求的目標，當然我也很同情企業界，在鄰近國家如中國大陸的勞動成本相對便宜的情況下，我也不願意讓我的企業無法生存。但問題是目前在其他兩個條件如資金成本、土地租金等都已大大放寬的情形下，企業經營條件並不差，這時候又來開倒車，是否有此必要？

陳主任委員菊：另外兩個條件也必須面臨

其他國家的競爭，站在勞委會的立場，

，這一點是很重要的。

勞基法當然要保護弱勢勞工，但在經發會的共識下，我們希望讓勞資雙方都有利得，如果企業能夠在台灣生存，勞工也會有更大的工作空間，剛剛黃委員提到其他國家的工時狀況，在我手邊的資料顯示其他國家的工時規定也都十分具有彈性。

黃委員義交：我現在擔心的是，假如放寬到每一週有兩個小時的零碎工時，每年有五十二週，總共就有一百零四個小時，將其除以每天平均八小時的法定工時，總共會有十三天，意思是雇主可以有十三天的彈性調配時間，視生意的淡季旺季而定，那麼假如雇主說他有十三天零碎工時的合法彈性裁量權在他手上，因此在過年、中秋節或春節等國家團員的日子要求員工加班，這種情況要如何處理？此外，本席對於放寬婦女在妊娠期、哺育期以外可在夜間工作的規定仍存有很深的顧慮，婦女是家庭中很重要的磁鐵，所以我很贊同剛剛幾位委員的意見，將來在逐條討論時，一定會要求必須具體規定除非女性勞工自己同意的，任何人不得強迫或要求她在夜間工作

陳主任委員菊：自兩性工作平等法立法以來，我們一直強調兩性在工作職場上必須基於平等地位，我們都同意對於勞工在女性和母性權益上的保護和保障，

但如果硬要去限制女性不得在夜間工作，這在現代社會觀念下並不太恰當。另外關於一年中零碎工時的問題，其必須與縮短每週平均工時為四十小時相搭配，是有限制條件的。

黃委員義交：既然每週有兩小時的零碎工時，雇主一年共有十三天可彈性調配的時間，是嗎？

陳主任委員菊：這部分我請黃處長跟您說明。

主席：請勞委會勞動條件處黃處長說明。

黃處長秋桂：主席、各位委員。現行的工時規定是兩週八十四小時，因此不盡然是平均一週四十二小時，必須視企業排班方式而定，如果說現在平均一週四十二小時的話，對勞工來講，他得為那兩個小時出勤工作，跟委員所說的雇主可以累積起來去彈性調整和安排是不一樣的。

黃委員義交：修法之後的情形又是如何？

黃處長秋桂：修法之後是說如果要實施一年彈性工時的話，平均每週的工作時間不得超過四十小時，且每天不得超過八小時，每個禮拜不得超過四十八小時，其限制是非常嚴格的。

黃委員義交：對，但現在每天的法定工時就是不得超過八小時，每週不得超過四十二小時了，修法後又重新規定一次，不是多此一舉嗎？

陳主任委員菊：我想我們再另外找時間跟委員說明清楚詳細的情況。

黃委員義交：勞委會這次的修法造成大家很大的疑慮，而且修法的情形似乎連妳們自己彼此之間都莫衷一是，沒有共識。

陳主任委員菊：不是沒有共識，只是在細節部分的問題，我想處長會比我更能夠清楚說明。

主席：請勞委會待會兒在休息時間時提供圖表及資料給黃委員，清楚說明詳細狀況。請錢林委員慧君發言。

錢林委員慧君：主席、各位列席官員、各位同仁。本席認為今天立法院的基本立場是立法要適中，而執行時要認真，因為之前都是把法令訂的很嚴，沒有任何

彈性，反而達佈道實質效果，舉例來說，我在日本十年，我問過日本企業界人士說你們有的上班四天、有的五天、有的六天，大家都不一樣，難道沒有基本的工作時間嗎？他們說有，但他們認為勞資雙方是一個生命共同體，今天資方不好、生意不好，勞方也是沒有工作可做，所以他們都同意有彈性存在，共同為企業努力，因此本席其實很贊成今天所提出來的彈性規定。剛剛幾位委員提問時，對於彈性工時的問題似乎沒有交集點，我想現在留一點時間讓處長把修法的詳細狀況和與之前的差異為何說明清楚。

主席：請勞委會勞動條件處黃處長說明。

黃處長秋桂：主席、各位委員。謝謝委員給我說明的機會，目前勞動基準法的規定是每天工作不得超過八小時，兩個禮拜不得超過八十四小時，採取的是雙週工作時間的規定，因此企業可能出現三種不同的排班方式，有可能第一個禮拜安排四十八小時，每天工作八小時，工作六天，第二個禮拜工作三十六小時，每天工作八小時，排四天半的工作時間，兩個禮拜加起來八十四小時，這是第

一種安排方式。第二種工作安排方式，可能第一個禮拜安排四十四小時，工作五天半，第二個禮拜只工作四十個小時，兩個禮拜加起來一樣是八十四小時。第三種方式則可能是每天七小時，一個禮拜工作六天四十二小時，第二個禮拜也是一樣，合起來是八十四小時，因此在現行勞基法的規定下，兩週八十四小時工作時間的規定可以有剛才所提的三種安排方式。

錢林委員慧君：謝謝，所以其實勞工的基本勞動時間是一樣的，並沒有增加。之前一位企業界朋友曾經告訴我，由於法令訂的很死，完全沒有彈性空間，因此有次他剛好接到美國很多訂單，結果美國公司來到台灣發現他可能為了這些訂單要在禮拜六加班，這會違反台灣的勞基法，為了怕到時候出不了貨，最後美國方面決定取消訂單，結果就做不成生意了，從這個例子來看，本席認為既然經發會的共識是要照顧到勞工權益，同時希望能協助企業經營，因此我非常贊成這樣的彈性規定，如果其他委員有不同意見，也希望透過今天的會議，甚至另外安排時間討論，大家以務實的態度

來瞭解和處理這個問題。想要企業根留台灣，就要給他們一個生存空間，在國營事業方面，可能沒有這些問題。另外就是有關限制女性夜間工作時間方面，如果是在夜市、或是高速公路收費站等，類似夜間工作的地方，怎麼辦呢？

黃處長秋桂：我們現行的女性夜間工作規定非常嚴格，所謂的夜間時段，就是晚上十時到第二天早上六時，凡是未經法定修正程序，女性於夜間是不能從事工作的；依據現行勞基法規定，女性從事夜間工作，需有下列條件：第一、實施晝夜三班制；第二、安全衛生設施完善；第三、設有女工宿舍或交通工具接送；第四、經過工會或勞工同意；除上述條件外，尚需六款條件其中一項規定相符者，如此女性才能從事夜間工作。在這麼嚴格的情況下，女性勞工若還是不能從事夜間工作，會影響女性勞工的就業機會。

錢林委員慧君：部分女性團體也認為，現在工作不好找，為了家庭生計，希望沒有這樣的機會來工作，所以我認為立法應該要適中，執行單位針對這些特殊情況，如何彈性處理這些問題？執行上應

該要面面俱到。提供以上建議，謝謝！

主席：請瓦歷斯·貝林委員發言。

瓦歷斯·貝林委員：主席、各位列席官員

、各位同仁。今天審查勞動基準法修正

案，重點應該是在彈性工時的部分，剛

剛委員們的意見，我也非常認同。勞資

雙方應該要有協商的機制，有工會組織

的當然最好，但有很多的工會，組織功

能也是有待加強，勞委會對於這些工會

組織功能待加強，或是沒有工會組織的

勞工，有沒有其他的具體措施？因為協

商機制沒有對等，就無法達到目標，這

個問題是否應該優先解決？

主席：請勞委會陳主任委員說明。

陳主任委員菊：主席、各位委員。對於瓦

歷斯·貝林委員的意見，我們非常認同

，現階段我們持續在推動工會組織的談

判能力，以及未來角色的提昇；對於今

天的修法，我們基於當前產業營運的困

境，在不損及勞工權益，以及企業投資

意願的情況下，我們予以適度的修法。

瓦歷斯·貝林委員：對於整體投資的意願

與經濟發展，勞動力只佔了其中的一部

分，目前政府對於工業區的開放、土地

租用的政策與資金壓力，都已經在強力

推動；但是我們目前的勞資協商是有機制而不夠平衡，同時也有工會尚未成立

。若是女性勞工未能於夜間加班，可能會因此遭到資方解僱？

陳主任委員菊：依法是不可以的。

瓦歷斯·貝林委員：我知道不可以，但無法配合加班的勞工，與雇主間的互動關係就不會好，尤其是我們原住民工業區，就是有這種情形被解僱的，他們寧願去僱用非法外勞。如果女性勞工無法在夜間工作，沒有機制如何與資方協商談判呢？

陳主任委員菊：關於女性夜間工作問題，在兩性工作平等法中，我們一再強調兩性在工作職場上應該平等；對於女性夜間工作，我們有幾項前提，就是包括安全、衛生、交通工具以及保護措施等等。

瓦歷斯·貝林委員：這個方向是對的，但是應輔導成立工會、加強其功能，讓他成為基層勞動心聲的機制，這部分應該列為重點工作。另外原住民地區的工作機會，可能一年只有六個月左右，譬如營造業承包工程、茶農僱工採茶，都是在工程完工、或是茶葉收成後，就沒有工作了。對於營造業承包商與茶農等，這些沒有勞動契約的臨時性工作，勞工在面對失業時，可能需要領取失業保險給付，勞委會可否加強勞工服務，妥善解決這些問題。

陳主任委員菊：在就業保險法中，對於無一定僱主，只要有僱用關係，就可以辦理。

瓦歷斯·貝林委員：但所謂僱用關係，可

能需要契約？

陳主任委員菊：不一定要契約。

瓦歷斯·貝林委員：茶農僱工採茶，可能一個月就結束，這些人也就沒有工作了，僱用關係如何確認？

陳主任委員菊：這也是有僱用關係。

瓦歷斯·貝林委員：怎麼認定？

陳主任委員菊：我請黃處長來說明。

主席：請勞委會勞動條件處黃處長說明。

黃處長秋桂：主席、各位委員。所謂僱用關係的認定，就是受僱勞工提供勞務，

僱主給付工資，最重要的就是在工作期

間，僱用者對他有指揮監督的權力，這就表示他們有僱用關係存在，這已經有相關的解釋，而且非常明確。

黃處長秋桂：當然首先要僱用關係，勞局承包商，三個月後就失業了，如何申請失業保險給付？

黃處長秋桂：當然首先要僱用關係，勞基法中規定，只要確有僱用關係，勞前都可要求僱主開立離職證明書；不管是定期、不定期，也不管是口頭約定、或是書面契約，或是僱用時間的長短，這些都不會影響受僱的事實、或是僱用關係的存在，以及法律上的權利主張。

瓦歷斯·貝林委員：所以僱主一定要配合

離職員工，開立離職證明書，但事實上

勞工離職很難取得證明書。

陳主任委員菊：如果僱主不給離職證明書

，勞工可以申訴，勞委會或是當地勞政

機構都會給予懲罰。瓦歷斯·貝林委員

是擔心原住民勞工，對於整個勞基法規定不了解，不知道如何爭取權益？但就整個法令規定的部分，已經是非常周延，並不是僱主不給就沒有辦法，我們對於整個原住民勞工所面臨的困境，也非常了解。

瓦歷斯·貝林委員：因為時間關係，勞僱關係的部分，將來再請勞委會說明。

陳主任委員菊：是的。謝謝！

主席：請高委員明見發言。

高委員明見：主席、各位列席官員、各位

同仁。今天是在討論勞資關係，因為上

次會議有事沒來，所以順便利用這個時

間，說明健保差額給付的看法。我做了近四十年的醫生，感覺醫生與病人的關係，就好比僱主與勞工一樣，有異曲同工之妙，雖然兩者有時對立，但多數時間是相輔相成。醫生在用藥時，經常遇到病人要求換藥，我們健保給付的制度

，就好像搭火車到高雄，健保給付只有中興號的錢，你卻因為身體不適，要搭自強號，於是健保局連中興號票價都不給付，所以就只好自行負擔自強號的票價，這非常不合理。所以我建議，如果自己願意搭乘自強號，假設中興號票價是二百元，自強號票價是四百元，政府應該依照中興號票價，給付二百元，差額部分不能太多；這就如同健保三等病房是二百元，病人如果要住二等病房，費用是八百元，就只要自行負擔差額六百元，而不是全額負擔八百元，勞資雙方的關係也是如此。剛才龐委員所提出的修正版我也贊同，工會與資方損益可能會有衝突，請問陳主任委員，我們工會與勞資會議的職能關係，到底誰高誰低？

主席：請勞委會陳主任委員說明。

陳主任委員菊：主席、各位委員。整個勞資會議的設置，就是要促進勞資合作，增進工作效率，共創雙贏。而工會設置的目的，是要與僱主共享利益，目前我們的工會組織率並不高，現行的勞資會議，組成上與工會扮演一定的角色，如果能夠妥善運用勞資會議的結構，讓勞

工適度的參與，必定能發揮一定的功能

來替代。是不是？

。修法後的勞資會議，一定要有四分之三以上的人數贊成，才能夠成為決議，比現行的法律更為周延；當然工會有工會的功能，但是如果沒有工會，勞資會議也能扮演一定的功能與角色。

高委員明見：目前是否有工會組織尚未成立，而需勞資會議來取代的情形？

陳主任委員菊：對不起！我請勞資關係處李處長來說明。

主席：請勞委會勞資關係處李處長說明。

李處長來希：主席、各位委員。我們工會的組成率並不高，勞資會議的目的，是要促進公司的工作效率，而工作時間的安排與工作效率有關。目前我們勞資會議是要經過三分之二可決，修法後必須達到四分之三，如經勞資會議可決，大都已經是公司的共識，而且勞資會議的代表，是由勞資雙方二至十五人的相同人數所組成，所以只要能夠經過勞資會議決議通過，都是共識案，這些共識必能提升公司的工作效率，對工作時間的安排也最為有利。

高委員明見：有工會的單位，由工會優先裁決，沒有工會的單位，才由勞資會議

李處長來希：過去在經發會討論時，也曾提到這個問題，是否有工會的單位，就

以工會優先裁決，沒有工會的單位，才由勞資會議來替代。最後的討論結果，

勞資會議修改後，規定更為嚴謹，若採定型方式，決策要由勞資會議通過比較困難，但如果藉此方式能使勞資會議功能更為彰顯也很好；所以經發會委員們已經討論過了。

高委員明見：到底誰優先呢？

李處長來希：是二選一，只要擇一通過就可以；因為現行法令規定是工會或半數勞工，雇主可能會因此以個別擊破的方式，迫使勞工同意，所以現行的法令規定，工會幾乎沒有運作的空間，現在我們將過半數勞工，修改為勞資會議，會比現行的規定更為周延。

高委員明見：今天的條文是「工會或勞資會議」，如此不會爭議不斷嗎？

陳主任委員菊：這樣可以有所選擇。

高委員明見：如果我堅持工會同意就行，那你們可能會認為勞資會議比較周延，而且要說服勞工也比較困難，這個部分

請大家再詳細研究。現行的法令條文規定，女性勞工逾時不能加班，但若是勞工本身有意願加班，雇主是否不能拒絕發給加班費？

陳主任委員菊：加班一定要給加班費。

高委員明見：雇主是否會以法令規定不能加班，來認定勞工加班是自願行為，而拒絕或降低發給加班費呢？政府有無相關機制來保護勞工？

陳主任委員菊：是否需要加班是由雇主來決定，所以勞工加班當然必須發給加班費。

高委員明見：如果是勞工要求雇主加班，是否可以保障勞工權益呢？

陳主任委員菊：如果勞工專注工作，非常熱心與敬業，雇主可能會列為未來升遷考核的依據。好像很少有雇主認為不需要加班，而勞工自行要求加班的例子。

高委員明見：我是指條文中規定，雇主認為勞工不能加班的時候。

陳主任委員菊：如果勞工認為需要加班，就必須要經過一定的程序，很少會有自己加班的狀況。

高委員明見：譬如說教授兼差加班，限制不能超過二天半，但若是自願加班到三

天，這種情況如何來保障勞工的權益？

我認為並不是勞工不願意加班，而是可能加班費太少，或是女性勞工懷孕身體不適，所以勞委會有沒有保障他們權益的方法呢？

陳主任委員菊：加班費的多少，在勞基法中都有清楚的規定，加班需求是由僱主來決定，僱主也可以規定加班核准的程序，這樣就不至於會發生勞工自行加班的情況。

高委員明見：譬如說球場的桿弟，以前可以揩兩次，現在可能因為經濟不景氣，只能揩一次，但是桿弟要求揩兩次的時候，僱主就可能會以半價的方式來發薪資，這種情況相當多；你不要以為勞工都很懶，其實只要有優厚的加班費，他們都有加班意願，請勞委會將這種情形納入考量。

主席：現在休息十分鐘。

繼續開會。

主席：現在繼續開會，請楊委員麗環發言。

楊委員麗環：主席、各位列席官員、各位同仁。最近，由於旱象的關係，導致不

少產業經營困難，例如：限水造成洗車業臨時性的停工，由於這些洗車業的員工多是弱勢族群，本身無法找到較固定或收入較高的工作，尤其像陽光洗車中心更是殘障人士所經營。這些員工目前

沒有工作，處於留職停薪的狀況，除了生計上可能造成困難，另外，勞健保費也可能因為沒有收入而無力繳納。請問

陳主任委員，對於這一類因為臨時性天災所造成的留職停薪，勞工委員會有沒有補助健保費或其他費用等措施？

主席：請勞委會陳主任委員說明。

陳主任委員菊：主席、各位委員。現階段因為停水而停工的問題，如果超過一個月，才可能有留職停薪；如果只是停工幾天，那只能回歸到勞動基準法，因為這算是種天災，必須由僱主來承擔應有的責任。

楊委員麗環：妳的意思是：要等到超過一個月，才能決定給這些人留職停薪的裁決？

陳主任委員菊：對不起，應該是：要停工一個月以上才可能辦理資遣，因此，如

果一個月以後，勞工被資遣而失業，在失業保險給付部分，我們會給予支持；

而目前只是停工，因此，勞健保費部分還是要由僱主承擔這個責任。

楊委員麗環：所以，留職停薪的勞健保費部分要由資方來全額負擔？

陳主任委員菊：現在還沒到留職停薪的階段，現在只是停工。

楊委員麗環：妳的意思是：滿一個月後就可以補助？確定嗎？

陳主任委員菊：對。

楊委員麗環：根據本席所得到的消息，針對限水而引發的停工問題，勞工委員會

表示：停工期間，勞工不必上班，僱主也不必發工資，勞資雙方可以用留職停薪的方式來辦理勞健保，讓勞工在停工期間仍可以享有勞健保。本席不知道這個用意何在？

陳主任委員菊：這問題是否可由勞動條件處黃處長說明？

楊委員麗環：好的，請黃處長來回答。

黃處長秋桂：主席、各位委員。有關停工分三種情況：一種是因為僱主的原因而停工；另一種……

楊委員麗環：你只要回答限水造成的停工問題。

黃處長秋桂：如果是天災、事變、突發事件所造成的停工，因為不可歸責於勞資

雙方，因此雇主可以不給工資，當然也不能記勞工曠工，等於僱傭關係還是存在的。

楊委員麗環：那是指馬上就變成留職停薪嗎？

黃處長秋桂：不是留職停薪。

楊委員麗環：那是什麼情況？

黃處長秋桂：就是種停工狀態。

楊委員麗環：停工狀態的話，勞健保費由誰負擔？

黃處長秋桂：僱傭關係存在，雇主當然必須繼續為勞工投保勞健保。

楊委員麗環：本席知道繼續參加勞健保，但是費用由誰負擔？

黃處長秋桂：費用方面，原來由雇主付的部分還是由雇主付，原來由勞工付的部分還是由勞工付。

楊委員麗環：如果已經成為留職停薪的話，又是怎麼樣呢？

黃處長秋桂：如果勞資雙方約定留職停薪，按照現行勞工保險條例的規定：除非因普通傷病而留職停薪者，才可以繼續加保，如果只是因為停工，雙方協議留

職停薪，就沒有繼續加保的權利。

楊委員麗環：對於這些弱勢團體，因為天災的關係而必須停工，勞工委員會對資方、勞方都沒有任何協助嗎？

黃處長秋桂：按照現行規定就是這樣。

楊委員麗環：「兩性工作平權法」通過實施以後，育嬰假留職停薪期間，勞健保費用是由政府來負擔。勞工委員會要照顧廣大的勞工，尤其是弱勢團體，而目前面對這種弱勢團體，是否可以考慮勞健保費也由政府來給付？可否做這方面的考量呢？

陳主任委員菊：因為目前停水的狀況還不清楚後續的狀況。

楊委員麗環：我們擔心會有延續的狀況，如果真如此，勞工委員會可否先行研究本席的提議？

陳主任委員菊：我們願意針對楊委員的意見進行研究，雖然依照現行法令是不可行的。

楊委員麗環：對於這種臨時性的天災狀況，本席認為：勞工委員會有必要針對弱勢族群的勞工保障問題，先研究出一個方案。因為旱象可能延續到九月份雨季之前，所以我們要先有個準備，否則對

這些弱勢團體的傷害會非常大。

陳主任委員菊：謝謝楊委員的意見。

楊委員麗環：另外，有關目前勞動基準法的修訂，現行勞動基準法是在十多年前針對當時的情況所立的法，當時就業率相當高，而且經濟蓬勃發展；但十幾年後的今天，情況與當時已然不同，失業率非常高。現在，很多委員同仁都討論到彈性工時所引發加班費減少及勞工基本權益受損的問題。而現在的經濟型態與過去以傳統產業為主的經濟型態也不一樣了，因此勞動基準法內，無論工作內容、生產方式、工具、工作時間、工資等等，可能都需要重新考量。

目前，勞動基準法的修訂大部分都本著經發會的原則，本席認為經發會主要站在資方的立場，主要考量經濟發展的問題。勞工委員會是保護勞工的主管機關，關於勞動基準法的修訂，勞工委員會有必要先召開公聽會，而且勞工要佔有相當的比例，由他們來表達意見。

陳主任委員菊：經發會的共識是勞資雙方共同簽字和決議，並不單是資方的意見。

們指出：當時真正代表勞方的人並不多，由於台灣經濟低迷到極點，大家都希望能在早點達成共識，在形勢比人強的情況下，很多勞工的權益並沒有完全被重視。當然我們並不反對經濟應該振興的決議。也認為應該要維持產業的競爭力，但本席還是認為相當有必要召開公聽會。

過去，勞動基準法是站在終生僱用的立場，所以有退休金、資遣費等，現在卻變成企業非常嚴重的負擔，這也是導致他們寧可外移或減少僱用本籍勞工的原因。但如果讓企業完全放鬆，又可能像美國式的企業，每年都以裁員的方式大量裁減舊員工，然後再僱用新員工，導致很多人的工作朝不保夕。因此本席認爲勞動基準法的修正還是應該從長計議。

陳主任委員菊：第一、現階段來講，我們

希望退休金制度能夠改變，讓勞工的退休金可以隨著工作而移轉，也就是個人帳戶制，這樣對勞工有比較多的保障。

第二、誠如剛才楊委員所提到的問題，也就是大量解僱勞工保護法這部分，勞工委員會會把它列爲優先的法案，未

來送到大院，希望各位委員能大力支持，以便能夠保護這些無預警被資遣的勞工。

楊委員麗環：舉個例子來說，之前才獲頒模範勞工的林孟宣先生也是受害者之一，他也是在無預警的情況下被解僱的。

陳主任委員菊：他的情況還有爭議，勞工委員會正在了解處理中。

楊委員麗環：他們的資遣並不是針對不認真的勞工，而是針對他想要裁撤的部分。

因此，確實有需要針對這種爲了企業本身的生存，而把勞工權益犧牲掉的情

況來考量，所以本席認爲與其匆促修法，倒不如從長計議，既然有很多勞工界的人也站出來，其中不只是工時的問題，還包括：工資的問題、工作形式的問題、女性夜間工作的問題等等，本席認爲有必要讓社會大眾共同來討論、共同來了解。

陳主任委員菊：有關這類的問題，基本上，長期以來都有很多的討論，在經發會中爲了這些議題，更有許多辯論，好不容易有了個共識，當然楊委員的意見我們也會參考。

楊委員麗環：共識只是一部分人的共識，

如果有許多勞工在某些部分覺得還是有疑慮的話，本席認爲還是應該重新修正，否則匆促修法，可能不止傷害到勞工，也可能傷害到企業體。如果勞工經常走上街頭，對企業家也不是好事，所以

本席認爲應該由大家共同和諧地來討論這個問題。

陳主任委員菊：好，勞工委員會會很努力地來做這方面的事。

楊委員麗環：希望能以公聽會的方式來檢討勞動基準法。

黃委員宗源：主席、各位列席官員、各位

同仁。事實上，勞動基準法的修正是經發會中大家的共識，剛才發言的楊委員當初並沒有參加會議，她說：「當初的經發會就業組全部都是資方代表」，事實上，當初資方代表只有本席一人，只有本席以資方代表的身份與會，其餘林委員惠官等都是工會代表。當時，大家都認爲勞動基準法應該趕快修正，而且應該以台灣的經濟產業爲優先考量，讓所有勞工朋友有就業機會，因此能夠達成共識。因爲依照現行勞動基準法來講，的確有些法令對勞工保護過度，因此

會影響企業界的投資意願，所以必須修正勞動基準法來改善投資環境，這點本席必須先說明一下。

其次，目前台灣的企業，企業主對於勞工權益的重視及對勞工的照顧絕對比勞工委員會規定的還要多、照顧得更無微不至，因為我們知道勞工的重要性。我們必須讓所有社會大眾知道，台灣的企業主會好好地照顧所有的勞工朋友，這點請大家放心。

有關剛才提出來的彈性工時、女性就業等問題，本席很贊同龐委員建國所說的：「女性就業，只要她們同意就可以」，本席認為這樣修正非常好。但陳委員其邁、余委員政道所提的：「如果違反必須移送法院，處罰多少錢等等」，這點本席認為相當不可行，因為目前我們很希望投資者都能在台灣投資。如果像陳委員其邁所提的：被有關單位檢舉，必須送法院，這後果會很嚴重，因為有的企業主不在國內，例如外資的老闆在美國或德國，卻因為在台灣的一個企業，女性員工非常願意上班，但是卻違反了法令而被移到法院。董事長必須從美國搭飛機到台灣來開庭，但結果

可能只處罰二千元而已，因此本席希望不要將這條修正列入。至於彈性工時，本席相當贊成，剛才黃委員提到：彈性工時一年與半年的差別是在於行業別的不同，本席認為只要透過勞資雙方協議，勞工同意或經過工會同意，這樣問題就可以解決了。

在場有許多記者先生小姐，本席想請問你們的工作時數有多少？如果你的老闆認為你的工作能力很强，每個月可以給你很高的待遇，你們是否願意呢？

本席相信所有勞工委員會的幹部，每天的工作時間絕對超過八小時、甚至十個小時，所以這應該是由勞資雙方去協調同意的事情，不要由公權力強力來介入。現在是經濟全球化的時代，去年的八十四小時工時案，造成產業的大量外移，也造成今天的大量失業，所以請問陳主任委員，你的看法是怎樣？不能因為大家的看法，你就馬上改變方向，這是不行的。

黃委員宗源：目前產業景氣真的不好，有人說今年會比較好，本席卻認為今年的失業率絕對還會逐步提高，因為這整個投資環境好壞有關。目前經濟部正大力建設我們的投資環境，如果今天再對勞資雙方設限，造成企業成本大量增加，以致產業不得不外移，那前面的努力不就都白費了。

今天，台灣經濟會如此不景氣的原因，誠如剛才幾位委員提到的問題：土地成本、勞動資源、工資、工時等等。當初，兩週八十四小時工時的修正已經造成那麼大的傷害，相信大家也都知道，幾乎全國的企業主經過勞資雙方的協商，都已經調降薪水了。因此只要他們雙方同意，就沒有必要硬性地規定要如何

出來。勞工委員會的原則很清楚，第一、不損及勞工的權益；第二、能兼顧企業的需求。所以當我們面對委員的質詢，也能很清楚地表達我們的意見。到目前為止，行政院版本沒有任何的改變，也就是經過經發會的共識，因為經發會開會的過程和決議，都是公開在全國人民社會的面前，這點勞工委員會是不能杜撰的。

主席：請勞委會陳主任委員說明。

陳主任委員菊：主席、各位委員。勞工委員會所提出行政院版的修正案，很清楚都是經過經發會的共識，我們才把它提

保護勞工。

有些負責任的老闆，爲了產業的生存，願意提出優惠的退職金，讓一部分員工離開，這樣可以保護另外一些人繼續留在公司，讓這些人還有工作可做，這也是對的。不能因爲公司碰到困難，想到辦理資遣，就指責這是個壞老闆，這種說法是不對的。剛才提到面見總統的那位模範勞工，他領的是優退金、自願辦理退休，這樣可以讓其他的員工留在公司繼續工作。他領了幾百萬的優退金，也許還可以找到其他工作做，但最重要的是可以保護這家產業的生存，本席認爲這是對的。

今天本席的發言就是要讓所有社會大眾知道：爲了國內的經濟，不可以偏袒任何一方；而勞工朋友，我們資方都會照顧他們，這才是共識。本席相信陳主任委員應該知道關於模範勞工的事，所以剛才就應該回答楊委員：他是個領優退金的經理級人物。

陳主任委員菊：楊委員剛才問的是另外一位。因爲當天有二位勞工，一個是目前勞資之間還有爭議，也就是楊委員問的那一位；另外，剛才黃委員提到新竹縣

總工會提名的那位，是辦理優退，我們並不認爲優退是非自願性的失業，所以不算失業的勞工。

黃委員宗源：當然不算失業。  
陳主任委員菊：剛才楊委員問的是另一位

黃委員宗源：另外，兩億以上的重大投資，本來可以申請僱用外籍勞工，現在期限到了，勞工委員會不准他們繼續僱用，請問這樣的話，企業要如何生存？僱用的期限屆至，應該繼續展延才對，依照勞工委員會的規定，當初爲鼓勵在國內重大投資，因此很多投資都保障兩年內可以僱用外籍勞工，但之後就要僱用本籍勞工。問題在於：有些工作是本籍勞工不願意做的，當期限屆滿，外籍勞工回去之後，請問這家產業要如何生存？

陳主任委員菊：如果現在還是聘僱不到本籍勞工的話，那麼可以重新提出僱用外籍勞工的申請。而目前外籍勞工的處理原則是根據經發會的共識：「在總量管制的原則下，能夠創造本籍勞工就業的機會。」因此黃委員提到的問題，我們會根據個案情況去了解。

黃委員宗源：一定要協助他們，當初經發會的決議是外籍勞工三十二萬七千人，不能再增加，既然不能增加，那原來企業主使用的外籍勞工也不能減少。  
陳主任委員菊：要先以聘僱本籍勞工爲優先。  
黃委員宗源：很多工作大家都願意聘本籍勞工，因爲兩週八十四小時工時修正案的實施，現在本籍勞工的工資很便宜。像中壢工業區，高中畢業的人想找一個月二萬元的工作，找了半年都還找不到，外籍勞工的薪資是一萬五千八百四十元，加上其他項目的費用，大約一個月也要二萬元。但是，本籍勞工會因爲這個工作會懈、會熟而不肯做，如果不給這家公司外籍勞工的話，他就會無法生存，只好關閉，然後移轉到大陸去設廠，本籍勞工因此相對地失業幾十個，甚至幾百個人。陳主任委員知道這個問題嗎？所以這種補充性的外籍勞工應該要給他，讓他能把工廠留在台灣，這種彈性的調節，只要上限曾經限定就可以了，是不是這樣呢？

陳主任委員菊：我們會針對個別工廠的情況進行進行了解。

黃委員宗源：有關這個問題，本席已經發文到勞工委員會，到現在還沒回文。

另外，華碩電子的童副董事長子賢曾表示：他們公司甲廠的外籍勞工調到乙廠去，因此遭到取締，連董事長都可能被判刑入監，請問這樣的做法對嗎？這是什麼法令嘛！既然是公司的外籍勞工，因為甲廠的工作較少，所以調動到乙廠，這樣竟然也算違法，這是不對的。

陳主任委員菊：這個我們會了解一下。

黃委員宗源：這是調節嘛！總不能說甲廠沒有工作，卻不能調到工作很多的乙廠去，那難道要叫這些外籍勞工在甲廠枯坐嗎？

陳主任委員菊：我會去了解一下。

主席：請鄭委員三元發言。

鄭委員三元：主席、各位列席官員、各位

同仁。本席認爲擔任勞委會的主委是一

件很辛苦的事情，因爲勞委會無論採取

何種政策都難讓勞方或資方雙方都滿意

，不過兩條直線一定有一個交叉點，除非這是兩條平行線，雙方毫無妥協的空

間。所以本席認爲勞委會在提出法案的

修正時，一定要讓勞資雙方有協調的空間，並找出交集點。例如：在經濟情況

好的時候，勞工希望政府能夠保障他們的權益，所以政府自然要比較保護勞工

；可是在經濟不景氣的時候，勞工反而可能會和以前不一樣。因此，我們在法令的修正上一定要有彈性。請問陳主任委員，您認爲勞動基準法中的定義需不需要做修正？可否請您說明一下「勞工」的定義？

主席：請勞委會陳主任委員說明。

陳主任委員菊：主席、各位委員。這個問題我請黃處長代爲說明。

主席：請勞委會勞動條件處黃處長說明。

黃處長秋桂：主席、各位委員。依照勞基法的規定，勞工的定義是受雇主僱用從事工作獲致工資者。

鄭委員三元：所以一家工廠除了付錢的董事長之外，其他人員大部分都是勞工？

黃處長秋桂：由於董事長、董事、監察人及經理人和公司是屬於委任關係，所以並不屬於勞基法中的勞工，其餘人員只要是受雇主僱用都是勞工。

鄭委員三元：依照妳的說法，妳等於是除了勞基法的定義外，又另外引伸自己的

意見了？

黃處長秋桂：不是。

鄭委員三元：妳憑什麼說經理人不是勞工？

黃處長秋桂：因爲依照勞基法的規定，勞工的定義是受雇主僱用從事工作獲致工資者，所以勞工是僱用關係下的勞務提供者。而經理人依照公司法的規定，與公司之間是屬於委任關係，所以經理人雖然提供勞務，但卻是在委任契約下提供勞務，所以不是勞基法所稱的勞工。

鄭委員三元：委任或僱用就一家工廠而言，二者只是文字上的不同而已，否則某家工廠若是在契約書上使用委任而不用僱用字眼，你們要怎麼處理？本席日前在質詢環保署郝署長時曾經提過，一個法令的定義很重要，你們的勞工定義實在是太鬆散了，難怪法院會對勞工的定義爭論不休，如果你們不能提出明確的定義，每個法官只好針對個案去做解釋、說明。請妳告訴我，什麼叫做茶杯？

黃處長秋桂：不拘任何形式，可以拿來飲用的器具。

鄭委員三元：所以我如果拿一個鍋子來喝茶就算是茶杯？

黃處長秋桂：是。

鄭委員三元：所以定義非常重要，本席認為目前的勞工定義太鬆散了！例如：雇主是指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，這個定義也太鬆散了！所以本席希望陳主委在修正勞基法時，能先就條文的定義去做考量，因為法律是很嚴謹的，勞委會的主委則會換人，司法界的解釋也各有不同，一部嚴謹的法律才能夠千秋萬世。

其次，在此次修法當中，勞委會似乎加重了勞資會議的角色，如果進行逐條審查時，本席將這五個條文中的「勞資會議」刪除，請問主委有沒有意見？陳主任委員菊：因為有些公司沒有組成工會，可能沒有辦法……

鄭委員三元：可不可以改成無工會組織者，得改由勞資會議來處理？

陳主任委員菊：可以。

鄭委員三元：李處長是不是有不同的意見？

主席：請勞委會勞資關係處李處長說明。李處長來希：主席、各位委員。我沒有意見，因為這是一個政策性的問題，我會

遵照主委的指示。

鄭委員三元：本席希望陳主委能先看一下第八十三条的規定，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。而根據勞資會議實施辦法的規定，勞資會議由勞資雙方同數代表組成，而且大機關或分支機構人數在三十人以上時，也可以分別舉辦勞資會議。此外，勞方代表是透過選舉的方式產生，資方代表則是由雇主或雇主就事業單位熟悉業務、勞工情形者指派之。請問主委，您認爲勞資會議的組合方式與工會相比是否公平？因為工會全部都是勞方的代表，而勞資會議則是勞資各一半，請問妳要如何處理這個問題？

陳主任委員菊：這個問題我請李處長代爲答復。

李處長來希：勞資會議設置的目的和工會成立的目的本來就不一樣，勞資會議是處理公司內部運作維持的事宜，希望讓公司經營更具效率，因此勞資會議的決議是採共識決，而且勞資會議在修正後

，將由原來的三分之二做決議改爲四分之三。而勞資會議的成員雖由勞資各半組成，但一定要超過一半才能夠做決議。

鄭委員三元：請問勞資會議實施辦法是由誰訂定的？裡面的問題非常嚴重，雖然其中有四分之三的條款，但是也有勞資會議應有勞資雙方代表各過半數出席的規定，這表示資方只要不願意派人出席，這個會議就開不成了。

李處長來希：所以我們採共識決的方式。鄭委員三元：你們爲何要把這個法案的重要條文交由勞資會議來做決定？你們是不是希望由勞資會議來代替工會？

李處長來希：其實勞基法是個別勞工權益的保護法，個別勞工的加班本來就不應該由工會來決定。

鄭委員三元：工會和勞資會議是不同性質的組織？

李處長來希：完全不一樣。

鄭委員三元：既然方才主委已經同意唯有在沒有工會組織時才改由勞資會議來處理，我想應該有很多委員會支持這個修理，另外，從勞資會議代表的組成方式來

看，勞資會議會不會變成由資方主導的的局面？

李處長來希：不會，因為勞工方面有二個層次，一是工會的指派，二是無工會時由勞工共同推選，其推選過程是由雇主辦理。

鄭委員三元：工會不得指派吧！

李處長來希：工會選舉產生事實上就是工會指派。

鄭委員三元：你的解釋我並不滿意，工會選舉怎麼會和工會指派一樣呢？絕對不一樣！雖然根據勞資會議實施辦法第十九條的規定，勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，其決議須有出席代表四分之三以上之同意。可是勞資會議還須有勞資雙方各過半數的出席，所以資方對於會議的召開成功與否具有主導性。

李處長來希：其實政府的勞工政策並不鼓勵在假日工作及加班，而且在勞資會議通過的要件從嚴之後，加班就不容易通過了。

鄭委員三元：這不可能從嚴的，因為時間的關係，本席另外再向李處長請教。

陳主任委員菊：我會請李處長向鄭委員報

主席（賴委員勁麟代）：請趙委員永清發言。

趙委員永清：主席、各位列席官員、各位同仁。本席對於本委員會今天審查勞基法的修正案其實有很深的感觸，因為當八十九年六月本院通過二週工作八十四小時的方案時，本席是立法院唯一反對的委員，本席反對的原因是當天早上勞資雙方曾發表聲明願意支持二週八十八小時的方案，甚至勞方還公開呼籲立法院支持二週八十八小時的方案，這是歷史記載的事實，當時在場的林委員應該知道才對，因為當天勞資曾發表宣言，希望立法院能尊重勞資的協議。可是後來因為政治力非常粗暴的介入，大家認為勞工的權益最大，因為六百萬的勞工選票比較重要，所以就一面倒的讓二週工作八十四小時的方案通過了。本席認為政治力介入的結果是破壞了勞資和諧，造成的後果是非常嚴重的，後來不少

資方就以此為由出走大陸或東南亞，因為他們表示縮短工時會造成經營上的困難，這種行為固然不可取，但是我們應該反思台灣應如何達成勞資雙方的和諧

，因為唯有真正的合作，才能創造雙贏的局面，畢竟提振經濟，促進就業在當前確實很重要。另外，職業倫理也非常重要，可是台灣現在卻不太強調職業倫理，因為在急功好利的情況下，根本毫無倫理可言，本席認為大家應該好好思考這個問題。方才有委員表示這個案子應該再緩一緩，而且應該召開公聽會聽取勞工的心聲，請問陳主委，勞工的心聲究竟為何？誰能夠代表勞工的心聲？你們有確實掌握勞工的心聲嗎？

主席：請勞委會陳主任委員說明。

陳主任委員菊：主席、各位委員。其實此次修法和去年工時案的縮短有很大的關係，因為在工時縮短為二週八十四小時之後，民間、立法院及勞資雙方都認為勞委會應該儘速提出勞基法的修正案，畢竟當時並沒有完全做好縮短工時的準備。我想趙委員應該很清楚，行政院當時是主張分階段實施的，經建會也表示縮短工時將增加一千七百七十六億的加班費，所以當時整個社會對於這個議題是非常關心的，也要求勞委會透過修法讓工時更為彈性，但是彈性工時必須要在不損及勞工權益的前提下實施。所以

行政院今天提出的版本，都是勞委會在經發會舉行前後，在各地與勞工團體討論後的結果，而且討論的方式不僅僅是舉辦公聽會而已，我們幾乎是在進行強烈的辯論，最後好不容易才達成勞資雙方的基本共識，而且這些共識都有紀錄可查。

趙委員永清：既然如此，陳主委應該將記錄拿給大家看一看。

陳主任委員菊：經發會的共識……

趙委員永清：方才代表勞工的全國總工會理事長，也就是本院的林委員表示這個部分並不符合勞工利益，所以希望此案能夠暫緩審議，據本席所知，經發會確實有放寬工時彈性、限制及排除障礙、促進就業的結論，請問主委，為何勞方對此還會有所反彈？

陳主任委員菊：我們非常尊重委員的意見，但是我們之所以很快的提出勞基法部分條文修正草案送到行政院……

趙委員永清：你們有沒有針對這個部分做過民調或普查？

陳主任委員菊：有關勞基法的修正，勞工

朋友對勞動三法有比較多的意見，而兩性工作平等法在三月八日實施後，大家

對於工時彈性化及女性夜間工作的意見則比較趨於一致。

趙委員永清：台灣的經濟主力在於電子業，請問主委，你們是否知悉電子業的工作時有多長？

陳主任委員菊：電子業的工時是四十小時，但其中牽涉到排班問題。

趙委員永清：他們的主管及設計研發部門，一週的工時可能超過七、八十個小時，加班已經是家常便飯了，而且也沒有人假日可言，請問主委，有沒有人提出申訴？

陳主任委員菊：沒有，因為研發部門不適用勞基法的規範。

趙委員永清：主委認為勞基法的迫切性何在？

陳主任委員菊：以目前來說，兩性工作平等法實施後，如果還限制女性在夜間工作，這對長期以來，女性朋友爭取在工作職場上的平等來說，將是不平等的。

趙委員永清：主委的意思是保護過甚反而不利她們就業？

陳主任委員菊：是的，而且這並不是保護

，而是限制。

趙委員永清：但是很多委員的本意是良善的，都希望能夠保護婦女，不要讓婦女在夜間還要被強制去工作。

陳主任委員菊：在整個勞基法的修法中，對女性夜間工作有其必要的安全前提，所以他們的善意我們可以瞭解。

趙委員永清：我們基本上是尊重勞資協議的精神，尤其是勞工的工作意願。

陳主任委員菊：另外，我們也認為男性與女性加班時間不一致的部分會違反兩性工作平等法的規定。

趙委員永清：平等的意義就是要與男性一致嗎？

陳主任委員菊：當然她們可以自行選擇是否加班，但是不能說男性的加班時間比較長，而女性的加班時間就要比較短。

趙委員永清：方才龐委員建國提到應該先由工會同意，沒有工會時才舉行勞資會議，請問主委，對此有何看法？

陳主任委員菊：這個部分我可以同意。

趙委員永清：至於黃委員昭順提到的罰則部分，主委認為有訂定罰則的必要性嗎？

陳主任委員菊：這個部分可以討論。

主席：請勞委會勞動條件處黃處長說明。

黃處長秋桂：主席、各位委員。以目前來

講，除罪化是一種趨勢。此外，各國也放寬夜間工作的限制，至於是是否要處以刑罰，尚有討論的空間。

陳主任委員菊：目前只有極少數國家是採取此一作法，其他國家均採放寬政策。

趙委員永清：針對女性夜間工作的部分，

如同方才委員所提出，是否可以增訂必須取得本人同意之條款？

陳主任委員菊：本來就應如此。

黃處長秋桂：必須經過雙重同意，換言之，經過工會和勞資會議之後，還必須徵求本人的同意，關於這部分，我們在修法時特別加強基於健康或正當理由，女性勞工可以拒絕從事夜間工作，因此，我們有多重的保障措施。

趙委員永清：謝謝。

主席：請謝委員明源發言。（不在場）謝

委員明源不在場。

請侯委員彩鳳發言。

侯委員彩鳳：主席、各位列席官員、各位

同仁。首先，今天是審查「勞動基準法部分條文修正草案」，關於彈性工時的問題，在聽取前幾位委員的高見之後，

本席的感覺是最近坊間一直反應本屆勞工立法委員的聲音較小，不若簡委員錫

堵時代的聲音大，本席了解發生此一問題可能是起因於目前經濟不景氣，勞工面臨重大的壓力，所以我們都度過一個相當淒慘、痛苦卻平靜的五一勞動節，平心而論，在勞工界這是一罕見之現象。

其次，自從陳主委上任以來，相形之下，針對修改勞動三法，陳主委比較尊重我們的意見，尤其是從行政院送來的版本之中，你們的誠意是顯而易見，然而對於內容我們卻不是完全能認同。

再者，針對周委員清玉對如何保障女性夜間工作的提議，本席在此提出另類的思考方式，因為二十八年以來，本席長期從事勞工服務的工作，所接觸的都是中、小企業的勞工，由於過度保護女性勞工，致使女性勞工失去許多工作機會，這是本席深深體會到的事實。保護女性固然有其必要性，但是必須是基於職場上與上下班的安全進行考量。

另外，關於經過工會同意之後，女性勞工就必須接受夜間加班的要求，本席認爲這有違人權。針對此一問題，請陳主委做一說明。

主席：請勞委會陳主任委員說明。

陳主任委員菊：主席、各位委員。必須再經過本人同意。

侯委員彩鳳：對，必須經過工會與本人雙重同意才行，假如她本身有意夜間加班，在過度保護的情形下，將抹煞其意願。長期以來，雖然從事第三班工作之女性較少，不過需要此一工作的人也不在少數，致使補充性的外勞都用於第二或第三班。事實上，也有不少本國女性勞工願意從事第三班的工作，因爲其薪資為日間工資的雙倍，爲何不賺呢？許多面臨經濟壓力的女性勞工都需要第三班的工作，因此，方才本席一再強調必須加強其職場上和上下班的安全措施，至於其他問題，將因爲過度保護致使女性失去工作權，請問主委，你有何看法？

陳主任委員菊：基本上，勞委會在修法的過程中，在必須顧及侯委員適才所提問題的前提下，必須提供安全衛生設施、交通工具和女工宿舍，如此一來，才可保障女性夜間工作的安全。我們保護女性勞工是爲了讓她們在工作職場上能發揮所長，而不是限制，至於其安全考量，工廠本身就應提供。今天假如立法院無法通過此一修正草案，我們將感到惋

惜，因為此一議題已經過重複的討論，

今天將此案送請立法院審議，我們希望能得到委員們的大力支持。

**侯委員彩鳳：**本席建議主委必須耐心等候，原本民意機構就是屬於合議制，少數必須尊重多數。本席屬於務實派，所以自認為不適合擔任立委，以彈性工時的問題為例，本席所持之意見可能不同於其他委員，因為二十八年來本席一直是服務於民營企業。對於衍生出如此多的彈性工時案，諸如四班二輪兩週彈性、四班三輪八週彈性甚至一年彈性等方案，本席相信大家都相當優秀，不過各位方才的解釋都過於複雜，某些不熟悉此一領域的委員可能無法理解，由於部分是由本席所提之建議，所以本席可以理解。電子業原本是採三班制，現在為了提高勞工的生活品質以及縮短工時，變為兩週八十四小時，在無預警之下，各位可知工會和公司對於三班制的排班問題是忙得焦頭爛額，也就無法顧及零碎工時的提案，對於以上的來龍去脈，勞委會都未曾作一解釋，致使許多委員聽得一頭霧水。因此，勞委會必須先澄清，是在不違反勞基法的情形下，就彈性

工時作一調配。

**陳主任委員菊：**這是一定的。

**侯委員彩鳳：**問題是有部分人士表示為何有委員持反對意見，是否違反了規定呢？所以必須以一簡單易懂的口語方式作一解釋。其中最主要的部分為輪班制度的確是務實、從善如流的做法，不過本席認同林委員惠官的說法，實施之後，雇主將可節省部分加班費，其原因為何呢？曾有一委員就訂單的問題提出說明

**陳主任委員菊：**謝謝侯委員，基本上，四班兩輪、四班三輪等措施，都是衍生自八十四工時案，我們也一直致力於如何

訂定明確的辦法，以便讓勞資雙方有遵循的依據，同時保障勞工的權益，這是勞委會的責任。今天勞委會提出「勞動基準法部分條文修正草案」，希望能增加若干彈性，並且不得違反女性夜間工時和男女雙方加班的公平性等事項。

**侯委員彩鳳：**本席的重點在於必須就行業別作一清楚的規定，在執行上是否有困難？

**陳主任委員菊：**在立法的技術上可能有困難，可是在說明上……

**侯委員彩鳳：**相關的說明是否具有公權力？若是說明只能作為參考，將徒然浪費大家的時間。

**陳主任委員菊：**容我請黃處長為委員作一

梨都有固定的產季，所以一年的彈性制度適用於傳統的加工業。至於四班三輪八週彈性和四班二輪四周彈性等做法則

適用於電子業或其他產業的三班制，關於這部分，必須做一明確規定，以防雇主有投機取巧的機會，如此一來，勞工界才不會有異議。

說明。

主席：請勞委會勞動條件處黃處長說明。

黃處長秋桂：主席、各位委員。目前若是要在條文上將各行業完全列舉出來，就立法技術而言較困難，因為行業別太多，屆時條文將相當龐大。若是在立法說明上，我們作一註記，未來在解釋上……

侯委員彩鳳：就是解釋令。

陳主任委員菊：對，必須源於立法的原意。

侯委員彩鳳：若是如此，本席可以認同彈性工時是一務實的做法。可是要化解林惠官委員所提及勞工將減領加班費的問題，我們必須再作一充分溝通。若是沒有彈性工時的話，三班制也將無法進行排班事宜。謝謝。

主席：接下來登記發言的林委員國華、孫委員大千、邱委員毅、張委員花冠、陳委員劍松、周委員錫璋、李委員鴻鈞、關委員沃暖、李委員永萍、黃委員敏惠、蔡委員啓芳、龐委員建國、林委員進興、羅委員世雄、黃委員政哲、郭委員添財、馮委員定國、章委員孝嚴、何委員智輝、黃委員健庭、高委員育仁、邱委員惠官：主席、各位列席官員、各位

委員鏡淳皆不在場。

請賴委員勁麟發言。

賴委員勁麟：主席、各位列席官員、各位同仁。在方才的詢答中，陳主委曾特別強調彈性工時是當時經發會的共識。請問陳主委，除了林委員惠官之外，尚有那些勞工代表參與經發會的討論？

主席：請勞委會陳主任委員說明。

陳主任委員菊：主席、各位委員。當時與會的還有黃清賢、白正憲和黃水泉等人。

賴委員勁麟：所以委員之中，只有林委員惠官曾與會。經發會的共識是如何達成的？必須所有人都無異議或是採取表決的方式？

陳主任委員菊：在無異議的情況下才能達成共識。

賴委員勁麟：關於這部分，請問林委員，爲何當時你未曾表示有異議？在經發會是採共識決的情形下，既然當時你反對，爲何不堅持，反而直到本委員會才表示激烈的反對立場？所以請你就當時的情況作一說明。

主席：請林委員惠官說明。

林委員惠官：主席、各位列席官員、各位

同仁。首先，當時本席並不是由政府所聘請，在經發會開幕時本席就曾做此表明，因爲到最後全國總會理事長並未能進入經發會，本席是經由國民黨推薦才得以進入。其次，在經發會開會期間，與會的人員幾乎都是由政府指定的勞工團體，其中後面幾位大部分都是由勞委會提供。

賴委員勁麟：本席在意的是，當時你有沒有反對？

林委員惠官：有。

賴委員勁麟：爲何不堅持呢？

林委員惠官：賴委員可能不清楚經發會開會的情況。

賴委員勁麟：當然不清楚，因爲本席並未受邀與會。

林委員惠官：經發會開會的議程非常密集，包括當初關於退休金三制的問題。

時林委員不堅持反對？

賴委員勁麟：本席比較好奇的是，爲何當初你未堅持反對？

林委員惠官：因爲資訊不足，例如雖然已明確的列出行業別，可是當初並未指定哪些行業有淡旺季之分。而且陳水扁總統於四月三十日晚在總統府宴請工會幹部時曾表示，經發會並非聖經，並不是

不能被挑戰，也不是要將立法院變為經發會的橡皮圖章，因為時空已有轉變，假如資訊能更加充足的話，經發會所達成的共識未必都是對的。

賴委員動議：謝謝林委員的說明。由於與勞工有關的條文並不多，而且有資格與會的人員更是少之又少，以本席為例，雖然相當關心勞工問題，卻無資格應邀。所以，本席認為既然當時林委員是以勞工代表出席會議，同時又是總工會理事長，就應詳細參閱相關的條文，可是當時你卻未反應問題，只是在事後激烈地表示反對的立場，本席認為有所失當。既然你這麼重視此案，當時就應堅持反對而不應讓步。在已表明只要有人反對就無法達成共識的先決條件下，林委員讓步了，致使行政院勞委會得以表示這是經發會的共識。在當時大家都同意的情況下，今天在立法院反對最力的，為何又是當時與會的勞工代表呢？這也是本席特地請林委員作一說明的原因。

本席並非認為其中的條文完全不能修正，若是其中確實有問題，我們當然必須予以修正，但是本席認為彈性工時的第一、二、三項的部分都沒有問題。事實

上，勞工並非全是受害者，相反地，有時反而是受益者，例如在第三項中改為八週四班三輪的彈性工時，之前已有部分勞工持續反應，希望能彈性地將假期集中，不過若是採雙週八十四小時制，將完全無法動彈，因為將只可休假一天至兩天而無較長的假期。

林委員惠官：（在席位）若是依舊有的法

令，勞工就可以有較長的假期。

陳主任委員菊：關於舊有法令的部分，稍後容我請黃處長為委員作一說明，因為今天我們與林委員之間最大的爭議在於他認為若是依舊有的法令就可以。

賴委員動議：好的，請處長說明。

主席：請勞動條件處黃處長說明。

黃處長秋桂：主席、各位委員。林委員曾

反應許多行業都可以實施四週變形工時的規定，關於這個問題，請各位委員參閱勞基法第三十條之一的第二項，事實上該項規定指定自七十三年七月三十日一開始就適用勞基法的八大行業，其中包括農、林、漁、牧業可以實施四週變形工時的可能之外，其他六個行業並不能實施，這是法律上的明文規定。其次

，可是該條規定第三條所列之事業，除製造業及礦業外，因為公眾生活之便利或其他特殊原因，得以調整其正常工時或延長工時。目前問題最大的是製造業，若是沿用第三十三條之規定，將只能調整其正常工時或延長工時，而無法給予任何彈性空間，這也是現行勞基法所存在的問題。

賴委員動議：既然今天我們提出此一法案，就應釐清所有疑慮。勞基法的修改固然必須以照顧勞工權益為原則，可是若是限制過嚴的話，反將損害其權益。因此，就其工時作一彈性調整，將更有利於勞工。另外，方才陳主委答詢時曾就工會和勞資會議同意作一解釋。本席認為陳主委的答復較為合適，換言之，資方若欲延長工時，須獲得工會同意，如果沒有工會，則須經勞資會議的同意，否則將產生工會與勞資會議有不同的結論之情形。雖然方才黃處長曾強調勞資會議必須以超過四分之三之人數方能通過，不過由於過去許多案例皆肇因於工會與勞資會議之結論不同，進而造成勞資關係緊張。因此，藉由方才陳主委的說明和解釋，將可化解勞資雙方的衝突

。對於彈性工時的部分，大家仍存有疑慮，同時此一疑慮並非完全沒有其根據，因為過去勞工的工資收入並非只是依靠正常工時而是相當依賴加班費的工資，對於這部分，勞委會是否曾做過統計或分析？若實施彈性工時，將對多少勞工的收入產生影響？本席認為這是在場委員最為關切的問題。

陳主任委員菊：關於加班的部分嗎？

賴委員勁麟：對，有多少工資的比例是依賴加班費的所得？你們是否曾做過分析報告？

黃處長秋桂：基本上，延長工作只有在加班的情況下，才有權利取得加班費。是否需要加班是由雇主決定，勞工只有同意權；今天工時彈性若不足，雇主可以考慮重新安排工時，最後將不利於勞工。

賴委員勁麟：你並未回答本席的問題，其實部分委員反對採彈性工時是擔心勞工在無法加班的情況下將影響其加班費的收入，並非反對他們超時工作。

郭副主任委員吉仁：根據第三十條修正草案的兩項規定都明定每日不得超過八小時，我們是採彈性工時而非變形工時，

所以正常工時並不是以十小時而是以八小時為標準，若超過八小時仍是可以領取加班費；若採變形工時，十小時或十二小時都是在正常的工時範圍內，並無二小時都是在正常的工時範圍內，並無法領取加班費。

賴委員勁麟：稍後進入逐條審查時，本席再請教相關問題。謝謝。

主席：接下來登記發言的蔡委員鈴蘭、魏委員明谷、邱委員垂貞皆不在場。本日詢答至此完畢。

林委員惠官提出先召開公聽會以徵詢勞工意見，之後再進行審查。請問林委員，您相當堅持嗎？

林委員惠官：（在席位上）本席堅持。

主席：我們必須再溝通和協商。

林委員惠官：（在席位上）現在人數也不足啊！

主席：人數不足就無法表決，加上也有委員反對。方才本席曾親自詢問徐委員中

雄和黃委員義文的意見，兩人均表示贊成按照此一方向審查，就連出身於工會的侯委員彩鳳也贊成必須審查，同時在詢答時也表示彈性工時將有利於勞工。

林委員惠官：（在席位上）侯委員也贊成召開公聽會。

主席：林委員惠官提議不進行審查，改先

主席：是否召開公聽會是委員個人的權利，林委員隨時可以召開。

林委員惠官：（在席位上）也可由衛生環境及社會福利委員會召開啊！

主席：要不然請你和其他召委再繼續商談！

林委員惠官：（在席位上）你已失去自己的立場了！

主席：本席的立場是主持審查。

林委員惠官：（在席位上）既然如此，你就下來發言啊！

主席：話不能這麼說，再說休息時間也到了。

林委員惠官：（在席位上）事關重大權益，必須由大家充分討論。

主席：是否要審查可留待下午詢問大家的意見之後再做決定。請問各位，有無異議？（有）請賴委員勁麟發言。

賴委員勁麟：主席、各位列席官員、各位同仁。本席認為若未開會，再多的意見也無從表達，唯一的解決之道是召開會議並詳細審查，藉由審查法案，大家才得以表達意見。因此，本席建議下午繼續逐條審查，務必釐清所有的疑慮。

召開公聽會徵詢意見。

林委員惠官：（在席位上）爭取勞工的權

益啊！否則就散會。

主席：在場有人反對，加上人數不足七位，根本無法表決，何況現在也不是散會的問題，而且已經十二點了，必須休息，下午兩點半繼續開會。

林委員惠官：（在席位上）規則就是你訂的啦！

主席：不是，是議事規則規定如此，請你仔細參閱議事規則。

林委員惠官：（在席位上）現在尚未十二點整，請清點人數。

主席：可是人數不足啊！

林委員惠官：（在席位上）既然如此，就宣布散會或流會啊！

主席：即使要散會，也必須經過表決。

林委員惠官：（在席位上）那就宣布流會。

主席：怎可流會？簽到人數已足，因此不能流會，請不要浪費人民公帑和大家的時間，立法院的任務就是要開會，請大家踊躍出席會議並逐條審查。現在已是十二點，大家要休息，下午兩點半繼續開會。

休憩（十二時）

繼續開會（十四時四十三分）

主席：現在繼續開會，本案上午已經詢答完畢，現在進行逐條審查。

林委員惠官：（在席位上）權宜問題。

主席：請林委員惠官權宜發言。

林委員惠官：主席、各位列席官員、各位

同仁。首先本席對主席表示抗議。由於

本案攸關八百萬勞工的權益問題，早上

有七個委員連署，希望本委員會先召開公聽會，在聽取所有的工會與勞工的意見後再進行審查，今天姑不論我們的意見是否能夠得到大家的認同，但主席應該基於會議的規範，尊重這七個委員的意見。甚至在今天中午，本席特別去找黃委員義文，他當面跟本席說「他怎麼可以代表我發言？」像這樣顛倒是非，不夠中立的主席，本席要表示嚴重的抗議。同時希望瞭解今天上午所提出來的案子，是如何處理？

主席：本席已經很誠懇、很清楚的跟你說明了，當時是因為人數不足的問題，你怎麼還抗議？你應該尊重主席。

林委員惠官：（在席位上）你現在是很誠懇。但是，人數不足的問題，你早上怎麼不說清楚，你這是顧預，老委員不要欺負新委員。

主席：不能這麼說，沒有任何人欺負任何人，而是你不尊重主席的職權，主席已經很明白的跟你說明狀況了。在早上那個人數不足無法表決的情況下，我們只好休息，等到下午人數夠了以後，再來進行處理。看起來目前人數仍然不足。

鄭委員三元：（在席位上）現在開會時間到了，人數不足，本席提議散會。

主席：人數不足也不能就說要散會。

鄭委員三元：（在席位上）人數不足，請清點人數。

主席：既然如此，現在休息。

鄭委員三元：（在席位上）主席不能這樣處理，本席要程序發言。

主席：請鄭委員三元程序發言。

鄭委員三元：主席、各位列席官員、各位

同仁。上午散會的時間差不多是十二時

左右，本席在電視上看得非常清楚，連

署是書面的，你不能對不在場的委員做

書面或口頭的擴張解釋，這絕對是違規

的，本席認為，主席已經失去立場。現

在既然人數不足，又有人提出散會動議

，主席就應該馬上做處理，要不然就不

要宣布開會，既然宣布開會，又有人提

出散會動議，要求清點人數，你卻說休

息。本席是針對程序問題來談，要逐條

審查或是不審查而先開公聽會，本席都

沒有意見，但是，本席卻認為，主席這

樣的處理程序不對，本席建議馬上清點

人數，並請主任秘書說明。

主席：請鄧主任秘書陽信說明。

鄧主任秘書陽信：報告委員會，根據立法院議事規則第二十六條第二項規定「會

議進行中，出席委員得提出散會之動議

，經三十人以上連署或附議，不經討論，由主席逕付表決。」換言之，在委員會要有七個人連署或附議。

鄭委員三元：照這樣講，你根本不能宣布開會，你怎麼宣布開會呢？

主席：時間到了，就應該開會。

鄭委員三元：我們現在要清點人數，請問人數不足，怎麼辦？

主席：我們從今天上午九點整，簽到人數夠了，就宣布開會。

鄭委員三元：拜託你們！真是的。怎麼你們現在變成執政黨以後，做法就不一樣了？這也沒有關係，本席就順著你的意思，你們儘快去把人找來。

鄧主任秘書陽信：報告委員會，根據立法院議事規則第四十一條規定「院會進行中，出席委員對於在場人數提出疑問，

經清點……

鄭委員三元：這可不是院會，是委員會。

鄧主任秘書陽信：委員會是准用這個規定的。根據立法院議事規則第四十一條規

定「院會進行中，出席委員對於在場人數提出疑問，經清點不足法定人數時，不得進行表決。」

鄭委員三元：現在的情況很簡單，有人提

出散會動議，就是程序問題，主席應該優先處理，但是，主席並沒有對這件事做處理。

主席：本席一再說明，目前人數不足無法表決。

鄭委員三元：既然表決人數不足，那就散會。

主席：不是人數不足就散會，我們在審查議案時，不是每次人數不足七人就散會，只要台下有二位審查委員在……

鄭委員三元：主席請坐，由本席向你說明一件事情，主席希望進行逐條審查本席沒有意見，但現在既然有人提出程序問題，主席就應裁示，請主席告訴我們你將如何裁決？

主席：現在委員未達表決人數，所以無法進行處理。

鄭委員三元：本席不是要主席進行表決，而是……

主席：鄭委員及林委員強烈表達意見，我們……

鄭委員三元：林委員強烈表達意見，是認爲在法案逐條審查之前，應先辦公聽會，現在已經有七位委員連署，主席對此要作何裁定？

主席：今天上午勞委會……

鄭委員三元：本席是說現在，現在已經有七位委員連署，希望先召開公聽會，請問主席如何處理？

主席：本席已經說明過，現在人數不足無法處理。

鄭委員三元：既然人數不足，現在又有人提出散會動議，主席對散會動議如何處理？

主席：現在有人有異議，而且人數又不足，所以無法處理。

鄭委員三元：如果主席現在馬上宣布休息，本席不會反對，但要趕快把人找來，請主席馬上宣布休息。

主席：本席剛剛就是要宣布休息，但鄭委員你又要講話。

鄭委員三元：主席在宣布開會之前，就應考慮到這些程序問題。

主席：本來時間到就要開會，既然會議是從兩半點開始，當然就要開會。

林委員惠官：（在席位上）一個人也可以開會嗎？

主席：要二位審查委員在場才可以。

鄭委員三元：本席提醒主席，委員會開會時要三個委員在場才可以進行討論事項

，表決時，如果法定人數不足就不能表決，有人提出散會動議時，就必須進行

表決，如果表決人數不足，就必須散會。

。

主席：我們未進行表決。

鄭委員三元：本席同意你不敢表決的立場。

主席：現在是不能表決，而不是不敢表決。

林委員惠官：（在席位上）這個法案攸關八百萬勞工的權益，怎麼可以如此草率？

主席：我們都經過充分討論，並沒有草率之處，任何意見都可以表達。

鄭委員三元：現在林委員惠官提議先召開公聽會，而且有七位委員連署，請問主席如何裁定？

其實，中華民國這塊土地上大約有勞工八百萬人口，林委員惠官也是全國總工會的理事長，如果大家還是繼續意氣用事地審查條文，本席保證今天不會有比較好的結果。因此，是不是請大家休息一下，彼此坐下來協商，如果適合審查，那就進行審查工作，如果大家不能有共識，仍然繼續吵下去，相信對整個會議程序不會有幫助。以上是本席對主席的善意建議，謝謝。

主席：會議規範就是如此。請黃委員昭順發言。

黃委員昭順：主席、各位列席官員、各位同仁。如果會議繼續用這種方式進行，很明顯會有一種結果，如果逐條審查時大家不稍作協商，或不稍微瞭解整個勞工團體的問題所在，相信本案很難再審查下去；其次，現階段朝野協商的狀況，本席舉一個最簡單的例子，之前本委員會曾審查全民健康保險法修正案，是關於勞工健保如何納保的修法事宜，到現在始終無法解決，如果大家仍然以這種對立的方式審查法案，本席可以保證法案絕對無法通過。

主席：鄭委員也聽到有人有異議，因為委員會是合議制，委員不能堅持自己的意見就是對的，要經過表決的程序，但現在又無法進行表決，既然有人有異議，我們只好繼續討論或是休息。

鄭委員三元：請主席及委員會主任秘書回去將會議規範好好看看，不要只看條文，會議規範的精神在哪裏呢？

主席：謝謝黃委員，本席剛剛就是要宣布

休息，但鄭委員還是要發言，其實他的建議也是要休息。

請賴委員勁麟發言。

賴委員勁麟：主席、各位列席官員、各位同仁。今天早上議程快結束時，已經接近十二點了，本席當時也在場，林委員惠官的確提出了這個案子，但本席認為該案並不妥，因為本案既然已排入委員會議程，則草案內容如果有不妥之處，其實就應充分利用時間在委員會中討論，我們可以逐條甚至逐字地審查，但不能不開會，否則下午的時間大家要幹什麼？委員的職責就是要好好開會，雖然早上有委員提出擔心的部分，但我們應該好好講清楚，或研商如何修改，如此才是正常的解決方法，如果以不開會方式處理，本席認為甚為不妥。

今天早上主席作出裁定時，當場只有本席及林委員惠官在，一個贊成、一個反對，主席當然無法處理，所以下午才會繼續開會，這樣處理並沒有錯，謝謝。

主席：謝謝賴委員。請林委員惠官發言。

林委員惠官：主席、各位列席官員、各位同仁。本席不是不開會，而且從來也不

怕開會，本席要說今天上午審查議案前，大家在討論時意見即相當紛歧，因為這是攸關八百萬勞工權益的事情，上週本席已經接到非常多工會幹部的壓力，今天的會議不應草率從之，我們不是不開會，但是開會委員是否達到法定人數？如果這樣下去，如同剛才黃委員昭順說的，開這個會等於白開！我們不是要趕法案業績，一個法案要唸過去是很容易的事情，但如果將來法案二、三讀時還是發生問題，使很多勞工朋友對整個法案內容不清楚，並不是我們立法院該做的事情！

今天上午有七位衛環及福利委員會成員，認為本案牽涉到如此多勞工的權益，所以提案建議，在衛福委員會召開公聽會後，再來審查本草案。說真的，從早上到現在，有幾位委員對本草案內容非常清楚？本席要清楚聲明，本席絕對沒有想不開會，其實越開會越好，謝謝。

主席：請鄭委員三元發言。

鄭委員三元：主席、各位列席官員、各位同仁。本席想說，委員在開會時本來就

應多講話，尤其委員會開會根本不計次數，應充分發言以達到溝通目的，如此法案到院會時才能順利通過，這個觀念希望主席要先確立，現在好像每位委員要講話時，都會被要求不要講話一樣？如果要表現績效是可以的，本席也可以支持……

主席：本席沒有說你們不能講話，本席還是讓大家發言。

鄭委員三元：主席怎麼可以說本席意見太多呢？剛剛周委員清玉也提到人數不足的問題，其實人數不足本來就不能開會，應該動員足夠人數後才開會，所以林委員進興到了之後，出席委員人數達到七位，本席同意可以繼續開會。至於程序上的問題，為何三個委員以上可以進行討論？清點人數等程序問題隨時可以進行，如果現場人數不足就不能開會，不能以簽到人數為準，在無法開會的情況下，主席就應該裁定休息等人來或者就散會。如果立法委員不遵守程序、不遵守法律，那還做什麼立法委員？本席希望主席能先確定這一點。

關於林委員惠官所提的意見，本席今天中午也特別與勞委會陳主委談過，這

個法案如果沒有經過充分的溝通就通過，那對全國勞工是不公平的！今天中午陳主委提到變形工時與彈性工時不同之處，主要是「彈性工時」有加班費，而「變形工時」沒有加班費，不知現在在座人員包括新聞媒體在內，有誰知道這項定義？這中間存在的問題，一方面是我們到中午時才被行政部門告知，另一方面則是從法條上也看不出這一點來！如此定義，我們要怎麼對勞工階級交代？所以我們認為公聽會或說明會確實有其必要，如果我們要趕績效或法案進度，可以延長時間，但不可以如此處理！

剛剛林委員惠官說得特別清楚，我們不要把一個依法定程序要求處理的事情解釋為「不想開會」，這是不公平的帽子，本席要特別提出抗議，謝謝。

主席：謝謝鄭委員。之前林委員及剛才鄭委員都主張應召開公聽會，不知勞委會是否召開過公聽會？彈性工時的修改會造成產業哪些影響？所帶來的效應又是如何？請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。勞基法的修法內容在經發會中就是一個議題，在過程中，勞委會在各地都舉辦過

公聽會，請北、中、南的工會代表參加討論，修法最主要的部分是將工時彈性化，在文字上一定會寫「每日工作不得超過八小時」，也就是說只要是八小時工時的工作，同樣維持八小時的正常工時，超過的部分，則一樣要付加班費，所以對勞工來說並沒有加班費的損失，只是老闆得到勞工的同意時，可以將工時彈性化，但只要超過八小時就要給加班費。

勞基法幾年前修正時，有一個把十小時或十二小時視為正常工時的規定，那是例外的情形，雇主無需另外支付加班費，那是以前修正通過的規定，在我們這次的修法內容中不再更動。早上有一個大家比較關心的問題，那就是「一年」的彈性工時，這主要是因應一年中有一淡旺季之分的產業，如賣冰、水果等行業，因為一年的時間很長，所以有委員提到應限於有淡旺季之分的產業才可以適用，所以可能要修正一下，加上「以有淡旺季分別之行業為限」，甚至是「應經由勞委會同意方可適用」，這部分

我們可以在討論時再加以修正，謝謝。

主席：謝謝郭副主任委員。請林委員惠官發言

林委員惠官：主席、各位列席官員、各位同仁。我們現在修改勞基法，接著馬上就要修改勞動三法，也就是所謂的工會法，剛才鄭委員提到的變形工時及彈性工時，以本席在職場工作那麼長的時間來看，兩者其實是同樣的道理。郭副主任委員剛才說這不會影響勞工所得，但台灣非常多的勞工退休金，是以退休前六個月的平均工資為基準，如果現在將彈性放得那麼寬，就更能讓很多雇主調整工作時間！

本席一直在想，本法第八十條之一及第三十條的規定，使現階段已有四週的變形工時，如果是特殊行業，還可以在徵得勞工同意後向勞委會申請變形工時！這個法令的修改，不能將勞工的權益越修越低！行政院推測我們今年的經濟成長率能達到百分之二到三，但非常清楚的是，勞工朋友們很多權益是往下調整的；另外，工會法馬上就要修改，將來工會多元化之後，政府要勞資雙方自行協商！本席早上還問過陳主委，以她擔任勞委會主委兩年的經歷，而郭副主任委過去也在台北市政府勞工局擔任四年

的局長，相信你們都非常清楚，台灣的勞工有什麼能力可以和資方去協商？台灣現在有幾家工會有能力代表勞方去和雇主談判？如果勞基法的修法腳步再往後倒退，接著再因工會法的修法使工會力量薄弱，將來台灣勞工的談判能力會變得非常淒慘。因此，你剛才提到工作超過八小時即給加班費的規定，如果以你們現在要修正的「一年彈性工時」及四週變形工時的規定，本席可以肯定地告訴你，勞工朋友絕對領不到一塊錢的加班費。

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。不管是八週或一年的期間，都是規定正常工時每日以八小時為限，而且每週以四十八小時為限，這有一定的門檻限制，所以雖然一年看起來很長，但事實上彈性不是很大，每天仍以八小時為正常工時。

林委員惠官：本席必須強調一點，排班有非常多的方式，以目前台灣勞工的弱勢地位來說，勞委會仍未落實勞動檢查，有些是不告不理，有些則是告了還不見得會理！另外，除了對製造業有一定限

制以外，如果以現在的八週彈性工時來排班，可以說所有各行業的雇主完全沒有勞基法的約束，真的是「要怎麼做就怎麼做」！所以，本席一直在想，勞委會是否能有更好的說帖？我們早上七位委員作成決議，是希望這個修正案雖然只有四條條文，但卻攸關八百萬勞工的權益，所以我們可以由衛福委員會舉辦一個公聽會，接納各方面的意見，而勞委會也將這些說詞講得更簡單，讓人更能瞭解，不要讓人覺得，攸關勞工權益的法案，是在立法委員對法條不太清楚的情況下，為趕法案績效而匆匆通過，如此會使立法委員成為歷史的罪人。這一點也要特別向郭副主任委員說明，剛才他說在召開經發會之前，曾召開北、中、南區三梯次的座談會，本席明白告訴大家，對勞工有利的法案統統沒有排入經發會議程內，而且經發會是由政府主導，本席早上也說得非常清楚，相關單位在法案的說明上也未盡完善，本席相信今天整理出來的法案，要比勞委會的說帖或解釋還清楚！希望這個攸關勞工權益的法案，勞委會要慎重，尤其在座的

立法委員更要慎重！謝謝。

主席：請賴委員勁麟發言。

賴委員勁麟：主席、各位列席官員、各位同仁。本席真希望剛才林委員的意見，是發表在經發會的場合上，如此結果會比較好一點，因為今天經發會的結論已經出來，現在只是送到立法院來請我們支持而已；如果林委員當初要求召開公聽會，或對某些地方有疑慮而要求保留，相信今天也不會形成整個經發會的共識。

林委員惠官：（在席位上）本席早上即向你解釋過，但是你現在又在扭曲。

賴委員勁麟：今天的問題也不是召開一個公聽會就能解決，本席認為，如果同仁對其中哪一條條文有意見，可以……對條論時會講。

林委員惠官：（在席位上）本席的意見在逐條討論時會講。

賴委員勁麟：現在可以來逐條討論，本席對本案也有些疑慮的地方，這些疑慮在文字上的理解，可能與勞委會有些出入；但是，我們的疑慮，也的確有道理，我們將有道理部分加以修正即可，為什麼要再開個公聽會呢？您能保證開個公聽會，就可讓委員會所修正的條文，一定是好的嗎？所以，本席認為心態才是

最重要，如能在下午的三個小時好好的開會，將法條作更好的修正，這樣就很好，為什麼一定要浪費下午的時間呢？而且我們今天不急著把所有的條文通過，今天下午若能完整的討論至第三十條，也是很好的。因此，本席希望在程序上，要求能就實質的內容作討論，事實上，召開公聽會也沒辦法解決這些問題，謝謝。

主席：請鄭委員三元發言。

鄭委員三元：主席、各位列席官員、各位同仁。本席請教郭副主任委員，對於勞工的彈性與變形工時問題，經發會的決議是怎麼樣？

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。彈性與變形工時，是學理上的名詞，事實上，以八小時為限，為正常工時，即超過八小時，就要發加班費。

鄭委員三元：變形工時是否無加班費？

郭副主任委員吉仁：依法律規定勞資透過協商，可將每天工時十小時，變成正常工時，超過的二小時，不發加班費。鄭委員三元：也就是在每個條文中，先說明一天的正常工作是八小時？

郭副主任委員吉仁：對！這一章即在講正常工時，以及其例外就是能否加班，以前是限制加班，女性在晚上十時後，就

不可加班了，女性想加班也不可以，因為，在法律上是違法的。

鄭委員三元：既然經發會有此共議，剛剛林委員惠官提到辦公聽會，是否有困難？

？

郭副主任委員吉仁：我們並未反對。

鄭委員三元：本席認為這麼重要的法案，您不反對辦公聽會，今天本席與林委員惠官贊成辦公聽會，是哪些委員反對，待會請主席去了解；因為，多辦個公聽會，可讓全民多些了解，給勞工朋友知道彈性與變形工時的差異何在，才不致於有很大的抗爭。

郭副主任委員吉仁：工時彈性化，是因工時縮減後，老板依法律執行也做不到。

鄭委員三元：稍後在休息時間，請郭副主任委員向幾位專業的媒體朋友請教，若

媒體朋友有一半以上，知道彈性與變形工時的差異，本案就可繼續審查；如果媒體朋友也不知道，本席建議要辦公聽會，尤其是在法令上的規定，為千秋大業，且別人當副主任委員也會這麼做，

謝謝。

主席：剛剛充分的發言，是為了讓法律更周延，林委員惠官談到本案可一面逐條

充分表達意見，有意見部分可予保留，是否現在就逐條審查？因為，行政院或是三個委員的提案，都非以彈性工時為基本精神。

鄭委員三元：（在席位上）上午已提案要辦公聽會。

主席：你們反對現在審查？但是，剛剛林委員惠官談到本案可一面逐條充分表達意見。

林委員惠官：（在席位上）上午本席的提案，有七位委員連署，因為，本案攸關勞工的權益問題，立法院是絕對不為行政院背書。

主席：現在休息五分鐘進行協商。

繼續開會

主席：現在繼續開會，剛剛在休息的過程中，我們作了協商，已取得林委員惠官

的支持，即未來本案不會直接逕付二、三讀，而且在交付朝野黨團協商之前，我們召開正式的公聽會，邀請各界共同的參與，勞工團體可提出所有的疑慮，

讓勞委會說明，供朝野委員知道他們的想法，使這個法有完善的修正。事實上，幾位委員的提案，大致上有個方向，勞委會也表示願意接受我們的提案，作適度的修正。如勞工界委員侯委員彩鳳提出產業別與以往的法律未明文規範的部分，及季節性的調整，可適用一年的彈性工時，必須在說明欄中，詳細的列出如何的適用彈性工時。

現在開始逐條審查「勞動基準法部分條文修正草案」案。

進行第二條。

余委員政道等提案條文：

第二條 本法用辭定義如左：

一、勞工：謂受雇主僱用從工作獲致

工資者。

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。

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  
義之經常性給與均屬之。

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。

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。

七、部分工時勞工：謂工作時間，較該事業單位內之全時勞工工作時間，有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方協商訂定。

主席：余委員政道等提案在第二條部分，增訂第七款，請勞委會郭副主任委員說明。

主席：請林委員惠官發言。

林委員惠官：主席、各位列席官員、各位

同仁。第二條第七款規定如下：

部分工時勞工：謂工作時間，較該事業單位內之全時勞工工作時間，有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方協商訂定。

本席認為這部分這樣提出，確實是很

主席：請賴委員勁麟發言。

賴委員勁麟：主席、各位列席官員、各位

同仁。余委員政道等提案的修正重點，事實上，是在後面的第三十條之二：

部分工時勞工之工資，不得低於按工作時間比例計算之基本工資。

部分工時勞工每日工作時間超過約定工時之工資，由勞雇雙方議定之。

部分工時勞工權利義務之規範，由主管機關訂之。

本席同意剛剛郭副主任委員所言，因為，這部分很複雜，牽涉非常多，讓勞工的權利義務，以概括授權主管機關來處理，本席認為不妥。所以，本條就不予審查，請勞委會就部分工時部分的相關問題研擬後，送至立法院審查，謝謝。

唐突，此定義應遵循國際勞工公約的模式，相信郭副主任委員也很清楚，國際勞工公約的定義，是怎麼樣規範部分工時？所以，本款若列入，本席表示反對，郭副主任委員剛剛的說明也跟本席之意滿類似，本條是否先予保留？

主席：大家對第二條的共識，即部分工時勞工，請勞委會另擬一套修法的方向予以規範，讓這部分的勞工，有一定的保障，再另行處理。

第二條不作修正，就維持現行條文。

進行第三十條。

行政院草案條文：

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。

前項正常工作時間，雇主經工會

同意或勞資會議同意，得將其二週內二日之正常工作時數，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。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會或勞資會議同意，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工

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。

第一項正常工作時間，雇主經工會或勞資會議同意，得將一年內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時數不得超過四十八小時，一年內平均每週正常工作時數不得超過四十小時。勞資雙方所為約定，每次約定之實施期間以一年為限。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡

，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡

應保存一年。

陳委員其邁等提案條文：

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。

前項正常工作時間，雇主經工會

同意或勞資會議同意，得將其二週內二日之正常工作時數，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。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會或勞資會議同意，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工

常工作時數加以分配。但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。

第一項正常工作時間，雇主經工會或勞資會議同意，得將一年內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時數不得超過四十八小時，一年內平均每週正常工作時數不得超過四十小時。勞資雙方所為約定，每次約定之實施期間以一年為限。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡

，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡

應保存一年。

龐委員建國等提案條文：

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。

前項正常工作時間，雇主經工會

同意或勞資會議同意，得將其二週內二日之正常工作時數，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。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會或勞資會議同意，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如無工會者經勞資會議同意，得將八週內之正常工作時數加以分配。但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八小時，八週平均每週工時不得超過四十二小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如無工會者經勞資會議同意，得將一年內之正常工作時數加以分配。但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，一年內平均每週正常工作時數不得超過四十小時。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

主席：本條的三個版本都有一些差距，例如龐委員建國的版本是強調經工會同意，如無工會者經勞資會議同意，來擬定工時之調整。另外第三項規定，八週平均每週工時不得超過四十二小時。而行政院版與陳委員版第四項規定，每次約定之實施期間以一年為限。這是龐委員版所沒有的地方。不過，上午勞委會陳

主委表示願意接受龐委員的提議，一定要先經過工會同意，如無工會才經由勞資會議同意。

請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。本條第一項、第二項都有經工會或勞資會議同意的部分，勞委會認同龐委員版「雇主經工會同意，如無工會者經勞資會議同意」的修正。另外，第四項以一年為限的部分，應修正為：第一項正常工作時間於淡、旺季顯有差異之行業，雇主經工會……。總之，不能任何公司都適用一年的規定。

主席：龐委員版第三項「八週平均每週工時不得超過四十二小時」的部分……

郭副主任委員吉仁：這部分事實上是一樣的。

主席：那就加上這部分，以求更周延。

郭副主任委員吉仁：可以。

主席：請陳委員其邁發言。

陳委員其邁：主席、各位列席官員、各位同仁。第三十條第三項關於一年彈性工時的部分，法律用語無所謂淡、旺季的字眼，難道老闆說淡季就是淡季，說旺季就是旺季嗎？應該是對這行業或產業

主委表示願意接受龐委員的提議，一定要先經過工會同意，如無工會才經由勞資會議同意。

請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。確實沒有辦法執行。應該是，如因季節性因素，經中央主管機關同意、指定者等等，文字上應作這樣的修正。

請賴委員勁麟發言。

賴委員勁麟：主席、各位列席官員、各位同仁。今早大家對彈性工時最大的疑慮在於第四項，最主要是因為有一年這麼長的時間來實施彈性工時。記得早上處長的答復是，有針對一些較為特別的產業，例如農產品加工，可能要到五、六月才有產品生產出來，所以不可能每個季節都用同樣的方式去處理工時。但是這部分若是沒有說明清楚，大家的疑慮還是沒有辦法去除。因此，本席建議這部分除了方才副主委所言，將來由主管機關指定或同意的產業別，是否應在說明欄列出來，以除去大家的疑慮。倘若第四項的疑慮能去除，那麼第二項、第三項的部分就比較單純，應該沒什麼意見。

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。說明欄的部分，是關於本條文的意義，有季節性因素，在人力調用上有此需要的行業並經過勞委會同意者才能適用，這是屬於例外規定，一年那麼長，所以例外的處理才由勞委會去掌控。

主席：還是請你們詳細寫出說明的文字，再送給我們。

請龐委員建國發言。

龐委員建國：主席、各位列席官員、各位同仁。對於條文的修改，本席都同意。只是在第四項「勞資雙方所為約定，每次約定之實施期間以一年為限。」的規定，在本席的條文中是漏掉這部分，本席認為確實有必要納入。不過，本席建議這部分另起一項，因為這裡所規範到的不是只有第四項，還包括前面各項，如果意義是這樣，是否應將這部分另起第五項較為周延。

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。這樣規定恐會太嚴格，幾乎不易做到。是否請處長作一說明。

主席：請勞委會勞動條件處黃處長說明。

黃處長秋桂：主席、各位委員。在草擬本

條文時，主要是針對第四項的部分，也就是現行的一年彈性工時，事實上它是搭配縮短工時，平均每週要調整到四十小時。

龐委員建國：你們立法的意旨如果只是要規範第四項，我就沒有意見，但是若包括前面各項……

黃處長秋桂：沒有，只是針對第四項。

主席：請林委員惠官發言。

林委員惠官：主席、各位列席官員、各位同仁。有關第三十條的部分，龐委員所提的前半段部分，我個人沒什麼意見。但是對於第一項正常工時，雇主經工會同意，可有八週的變形工時，本席表示反對。尤其是將變形工時延長一年的部份，本席也表示堅決反對。因為本席綜合許多工會領袖及幹部的意見，今天在場也有來自工會的代表，這部分確實是使勞工權益受損。加上勞委會在整個說明的過程中，並未作清楚說明，讓這些受雇者產生恐懼，擔心將來恐怕連退休金都會縮水。

再者，有關行業別的部分，剛才郭副主任委員說得非常清楚，我們非常擔心，

倘若現在將變形工時訂為一年或是八週，台灣所有的行業，可能就會沒有一些限定。我想勞基法的實施，是保障勞工最基本生存的一部法律，如果這樣無限上綱的制定，台灣的勞動條件定會因此而降低。同時，我還是要一再強調，倘若通過本修正案，等於政府就站到第二線，由勞資雙方自己去談判。另外，關於台灣工會的力量有多大的問題，今早本席也詢問過陳主委，包括個別勞工在內，根本沒有能力與雇主進行勞動條件的協商。因此，政府實在不能迴避這些責任。所以我個人還是贊成原形的條文，這點請列人會議紀錄。

主席：請問各位，對本條暫行保留，有無異議？

請鄭委員三元發言。

鄭委員三元：主席、各位列席官員、各位同仁。請郭副主任委員留意一點，中午我請教陳主委，關於彈性工時與變形工時的差異，但是到現在，就連林委員惠官是全國總工會的工頭，還與你們有不同看法。我也請教社會學博士龐委員，其認知也與你們有很大的不同，中午你們說條文是規定八個小時以上沒有加班費，

這點請你們再說明清楚。你的意思是將來補休還是有發加班費？

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。勞基法條文沒有在這裡面規定，超過八小時，一個小時要給加班費，而超過二個小時要給多少加班費已經有規定。所以今天的條文有規定八小時為正常工時，後面的條文也是不得超過八小時，超過的部分要給加班費。而第三十條之一是舊條文，也就是原條文沒有修正，只是修改勞資爭議的程序，亦即本次並沒有修正內容，內容是幾年前修正的，這就是變形工時，在第三十條之一的第一項第一款規定：四週內正常工時分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。也就是這十小時沒有加班費，亦即十小時當成八小時看待，沒有加班。

鄭委員三元：這是你的區別，是你做的口頭上說明，但麗委員與林委員兩位專家都認為，彈性工時就是變形工時。本席不知，怎麼會有這麼大的認知差異？

郭副主任委員吉仁：這並不是法律上的字眼，只是大家習慣上的用法，將條文作區別。所以彈性工時與變形工時，不是

專有名詞，並非所有學者都統一這樣稱呼。

鄭委員三元：你們還是要弄清楚。

郭副主任委員吉仁：會的。

鄭委員三元：就連委員都要花這麼多時間去瞭解，一般勞工怎會知道。

郭副主任委員吉仁：好的，我們會再提供更多的說明。

主席：勞委會已經將第三十條第二、三、四項的文字作一修正，但本席認為，這條還是暫行保留，最後再處理。因為這是本法極為重要的修正重點，方才林委員惠官已表達自己保持現行條文的看法，所以，本條還是暫行保留，先進行下一條。

進行第三十條之一。

行政院草案條文：

第三十條之一 中央主管機關指定之行業，雇主經工會或勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

一、四周內正常工作時數分配於其它工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第四項之限制。

二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三、二週內至少應有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。

四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之完善安全衛生設施。

長之工作時間不得超過二小時。三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。

四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

本法第三條修正前已適用本法之

行業，除農、林、漁、牧業外，不適用前項規定。

龐委員建國等提案條文：

第三十條之一 中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如無工會者經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時不受前條第二項至第四項規定之限制。

二、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。

三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供完善之安全衛生設施。

第三條修正前已適用本法之行業，除農、林、漁、牧業外，不適用前項規定。

主席：第三十條之一比照前條的共識，將

「雇主經工會或勞資會議同意」改為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意。」請問各位，有無

異議？

請龐委員建國發言。

龐委員建國：主席、各位列席官員、各位

同仁。早上大家經過討論之後，已有初步的共識，在彈性工時方面，排出工會及勞資會議的優先順序，不過，方才勞委會前來私下協商，為避免將來發生文字上爭議，建議將內容改為「如事業單位無工會者」較為明確。

主席：後面有關女性部分，則用「必要」？

龐委員建國：本席同意勞委會的用語，採用「必要」二字較為明確恰當。

主席：請賴委員勁麟發言。

賴委員勁麟：主席、各位列席官員、各位

同仁。若各同仁版本內容與行政院草案條文相同的話，就只須說相同就可以了

，以節省時間，不用一一宣讀。

請問郭副主任委員，目前適用第三十條之一的行業有幾項？

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。有

三十八項，分別是環境衛生、加油站、銀行業、信託投資、資訊服務、綜合商業零售、醫療保健服務業、保全業、法

律服務業、信用合作社、觀光旅館業、

一般廣告、電影映演業、建築經理、國款保險業、社會福利服務業、管理顧問業、票券金融業、餐飲業、娛樂業、信

用卡處理業、學術研究業、理髮及美容業、其他教育訓練服務業、大專院校、國防事業、影片錄影帶租賃業、社會教

育事業、市場及展示管理業、公共事業等。

賴委員勁麟：似乎服務業比較多，製造業比較少。

郭副主任委員吉仁：對。

賴委員勁麟：指定之後，曾經因而產生較大勞資爭議嗎？

郭副主任委員吉仁：一直都沒有發生。

主席：請林委員惠官發言。

林委員惠官：主席、各位列席官員、各位

同仁。倘若第三十條之一改為「事業單位工會」的話，將會發生問題，本席認

為某件事若下級工會無法協商成功的話，可以委託上級工會處理，本席建議刪

除「事業工會」，仍維持「工會」。

主席：條文是改為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意。」

請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。沒有「事業工會」。

林委員惠官：若無勞資會議，該怎麼辦？

郭副主任委員吉仁：老闆被勞基法所限，

沒有權力實施彈性工時。

林委員惠官：鄭委員說得沒錯，在勞資會議方面，他們是參與管理，並無任何罰則可以拘束他們。

郭副主任委員吉仁：這對老闆不利，他就無法彈性化。

林委員惠官：問題是台灣老闆及勞工雙方的力量根本不成比例。

郭副主任委員吉仁：老闆若沒有促成勞資會議通過爭議問題的話，是違法的。

林委員惠官：本席希望能通過上級工會處理雙方談判作業，以往的經驗告訴我們

，若讓事業工會處理的話，最後往往發生問題，有些事業工會無法進行談判，

將來的工會勢必走向多元化，本席建議將「事業單位工會」刪除。

郭副主任委員吉仁：沒有使用這個名詞。

主席：本席宣讀一下龐委員的提案內容，

一中央主管機關指定之行業，雇主經工

會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更……」以下第一至第三款與行政院草案條文相同，第四款有關女性勞工部分，規定「雇主應提供必要之安全衛生設施」。

請鄭委員三元發言。

鄭委員三元：主席、各位列席官員、各位同仁。林委員反對由勞資會議決定這件事，上午本席曾跟陳主委談過，現在勞資會議裡的整體人員結構為勞資人數各半，勞方人員以選舉方式產生，資方人員則是指派，這是非常嚴重的問題。

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。現行條文的處理方式，若有工會則優先由工會協調，若無工會，最好能經由勞資會議去協調。

鄭委員三元：第三十條保留，第三十一條照學者看法，這是變形工時。

郭副主任委員吉仁：對。

鄭委員三元：其牽涉的層面比較大，日後員工加班，可以補假抵償，等於整個時間是以工作時數在計算，與前面的性質不同，前面是彈性工時，一加班就有加

班費，事後補假還是有薪水可以領，所以爭議不大，但變形工時的爭議就很大，員工一旦被要求加班，就以補假抵償，勞工連一點點選擇休假的權利都沒有，若這部分由勞資會議決定的話，將會與林委員意見相左，他認為由上級工會處理為宜。

郭副主任委員吉仁：上級工會不一定會管這種事。

鄭委員三元：本席建議本案在二讀之前，勞委會能針對勞資會議的實施辦法提出報告及備詢，本委員會有權利知道勞資會議實施的辦法。

主席：請賴委員勁麟發言。

賴委員勁麟：主席、各位列席官員、各位同仁。本席較贊同龐委員的內容及說法，而不贊同林委員惠官之看法，當爭議發生時，若有工會組織，當然優先由工會處理爭議問題，若沒有工會組織，則不宜由上級工會處理，因為該單位不一定有上級工會，或者該上級單位不一定瞭解該事業單位實際狀況，一個事業單位沒有成立工會，往往表示可能沒有上級工會的組織，加上勞資會議實施辦法中，規定四分之三共識決，等於必須半

數勞工代表支持才可能通過，應是一良好之決策單位，本席認為龐委員的內容較合理，實施起來較不會產生窒礙難行之處。

主席：第三十條之一按照龐委員之提案內容，先由工會處理，若事業單位沒有工會的話，召集勞資會議處理，若未召集勞資會議的話，則屬違法。

請鄭委員三元發言。

鄭委員三元：主席、各位列席官員、各位同仁。剛才林委員提到一點，如果勞委會同意在本案二讀之前，對勞資會議相關議案提出報告及備詢，強化勞資會議的功能的話，林委員就沒意見。

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。我們會一起併案召開公聽會。

鄭委員三元：讓我們在會中提出建議及修正。

郭副主任委員吉仁：好。

主席：會中你們可以聽取大家的意見，並告訴大家你們的配套措施。

第三十條之一照龐委員提案通過，請問各位，有無異議？（無）無異議，修正通過。

進行第三十條之一。

余政道委員等提案條文：

第三十條之二 部分工時勞工之工資，不得低於按工作時間比例計算之基本工資。

部分工時勞工每日工作時間超過約定工時之工資，由勞雇雙方議定之。

部分工時勞工權利義務之規範，由主管機關訂之。

主席：賴委員建議本條不予增列，請問各位，有無異議？（無）無異議，不予增列。

部分工時部分，請勞委會提出整體性修法意見及相關政策與措施，進行配套因應之處理。

進行第三十二條。

行政院草案條文：

第三十二條 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，經工會或勞資會議同意，得將工作時間延長之。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主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。

龐委員建國等提案條文：

第三十二條 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，經工會同意，如無工會者經勞資會議同意，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應

於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主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。

主席：本條與前面條文是相關連的條文，是否文字可照龐委員提案內容做如下之修正：如事業單位無工會者，經勞資會

議同……，其他文字與行政院草案條文相同。

請林委員惠官發言。

林委員惠官：主席、各位列席官員、各位同仁。有關第三十二條第一款：

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十小時。

之規定，其實是不公平，因為現行條文第三十二條規定得非常清楚：

經中央主管機關核定之特殊行業，雇主經工會或勞工同意，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。本席建議刪除行政院草案第三十二條第二項，若不行的話，本席也尊重提案人，這部分保留。

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。這部分主要將男女加班時數予以一致化。

林委員惠官：當然現在希望能夠給女工更多就業機會，但女性畢竟仍需要一些保護條款，我們應從人道角度去考量，不應與男性一模一樣，本席建議這部分保留

。依據兩性工作平等法之原則，男性加班時數應降至三十二小時才對，怎麼會將女性的加班時數提高呢？

主席：第三十二條照第一項中之「經工會或勞資會議同意」照龐委員建國建議修正為：「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」外，餘均照行政院草案條文通過，請問各位，有無異議？（無）無異議，修正通過。

林委員惠官對本條有不同意見，列入紀錄。

進行第四十九條。

行政院草案條文：

第四十九條 雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之間工作，但經工會或勞資會議同意，且符合下列各款規定者，不在此限：

一、提供必要之安全衛生設施。  
二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。

女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之間工作者，雇主不得強制其工作。

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

陳委員其邁等提案條文：

第四十九條 雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但經工會或勞資會議同意，且符合下列各款規定者，不在此限：

一、提供必要之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

前項但書於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

女工因健康或其它正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。

第一項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。

女工因健康或其他正當理由，不能於午夜十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。

第一項規定，如因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

第一項第一款所稱之安全衛生設施標準，雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

主席：請陳委員其邁說明。

陳委員其邁：主席、各位列席官員、各位

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

龐委員建國等提案條文：

第四十九條 雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但經工會或女性勞工半數以上同意，且符合下列各款規定者，不在此限：

一、提供完善之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

前項第一款所稱完善之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。

女工因健康或其它正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。

第一項規定，如因天災、事變或

突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

主席：繼續請龐委員建國說明。

龐委員建國：主席、各位列席官員、各位同仁。我的提案和行政院版本在各款內容上是比較接近的，第一個差異是，我在前面很多條文都是強調所有彈性工時

的安排都是經過工會同意，如果該事業單位沒有工會，須經勞資會議同意；而本條文因為特別牽涉到女性的工作時間，所以，我在本條文所訂文字是「經工會或女性勞工半數以上同意」。另外，在文字上，第一項中各款文字及第二項，我同意採用行政院提案版本字眼。至於「工會或女性勞工半數以上同意」，是否有實施上的困難，這點我願意開放討論，例如，一百位勞工中只有三位女性，在此情況下，是否兩位以上女性勞工就可以做如此重大的決定，這點我是可以開放討論，但在立意上，我希望大家能夠考慮到尊重女性勞工的前提。如果執行上有困難，我的第二選擇還是經由工會，如果該事業單位無工會，應經勞資會議同意。

主席：請賴委員勁麟發言。

賴委員勁麟：主席、各位列席官員、各位同仁。關於第四十九條，方才龐委員建議的考慮不是完全沒有道理，但是我認為會有實務上的問題。就像他自己所舉的例子，可能會影響到排班或權益問題。事實上，在生產線上，有時候缺一個人就很難處理，假設是一個十五個人的

工廠，其中有七位女性勞工，但如果只有四個勞工不同意，這四個勞工必須推翻十一個人的意見，否則生產線都得停擺，這樣對生產秩序的影響也很大。所以，本席建議龐委員能夠採取一個較為折衷的方式，還是經由工會或勞資會議同意，如此較為適當。

主席：請鄭委員三元發言。

鄭委員三元：主席、各位列席官員、各位同仁。針對第四十九條，方才兩位委員的意見非常好，本席表示附議。也就是說，經由工會同意，沒有工會者，由勞資會議同意。事實上，如果要經由半數以上女性勞工同意，工廠的幽靈人口又將出現，假設本來有十五個女性勞工，開會前雇主由其他工廠調來十六位女性勞工，通過後再調回去，這就變成了幽靈勞工，反而打亂整個制度。所以，我認爲還是經由工會或勞資會議同意較適當。

其次，陳其邁委員版的第五項很好，即「第一項第一款所稱必要之安全衛生設施標準，雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。」我建議將之加入行政院版，如此行政院版就非常完善了。

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。關於陳委員提案條文的第五項，如果加進來會更完善，我們是表示同意。其次，關於龐委員建議有關「女性勞工半數以上」的部分，由於第一、女性勞工少數，第二，縱然女性工會或勞資會議同意加班，但如果女性勞工有正當理由不能來工作，雇主也不能強制其工作。即行政院版的第三項，已經有這樣的規定可以保護女性勞工。所以，即使多數決決議晚上要加班，但女工因健康或其他正當理由，不能來工作者，老闆不能強制其工作。因此，我們傾向採多數決，即經工會或勞資會議同意，企業才能營運，不會因少數否決多數。

主席：文字上將陳委員其邁提案條文第五項的「雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定」加在行政院版第二項的後半段；順序上照行政院版通過，第一項中的文字也是召龐委員建議的「但經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意，且符合下列各款規定者，不在此限：」較為周延。

謝謝。

請林委員惠官發言。

林委員惠官：主席、各位列席官員、各位同仁。以現行勞基法第三十二條第二款及第三十條之一的第四款而言，其中約有一百種行業都可以讓女性在夜間工作。我認為現行條文第四十九條反而講得非常清楚，如「女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作，但經取得工會或勞工同意……」。我現在就是一個工會理事長，我很擔心一點，因為女性勞工不見得對工會事務非常熱衷。我倒認為這部分維持現行條文是比較好。

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。報告林委員，當時在討論時我們就知道，如果是取得勞工同意，老闆很容易個別擊破，因為沒有一個集體的力量做勞工的後盾，所以，如果是由個別勞工同意，勞工完全沒有抗拒的力量。但如果是工會或勞資會議，比較能形成集體的力量，老闆比較不容易反對。

林委員惠官：我們也接到很多申訴，我認為現行條文的「經取得工會或勞工同意」滿好的，當勞工會被一一擊破時，就透過工會；工會在做這件事時，必須考

量個別勞工的個人因素。所以，我倒希望維持現行條文的內涵。

郭副主任委員吉仁：其實，行政院草案條文對女性勞工多了一層保護，除了第一項的「經工會或勞資會議同意」外，在第三項中也有保護女性勞工的規定，即只要女性勞工主張自己有正當理由，不能來工作，雇主不得強制其工作。

主席：而且在最後一項，也有「於妊娠及哺乳期間之女工，不適用之」的規定，這也是一種保護。

林委員，我們還是將您的意見特別保留列入紀錄。

林委員惠官：謝謝。

主席：第四十九條除第一項中之「經工會或勞資會議同意」修正為「雇主經工會同意，如事業單位無工會，經勞資會議同意後」，並將陳其邁委員等提案條文之第五項加入行政院草案條文之第二項，即第二項末句「其標準由中央主管機關定之」下增列「但雇主與受僱者約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定」。外，餘均照行政院草案條文通過，請問各位，有無異議？（無）無異議，

另外，林委員惠官對本條有不同意見，希望維持現行條文，特此列入紀錄。

進行第七十七條。

陳委員其邁等提案條文：

第七十七條 違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條、第四十七條、第四十八條、第四十九條第二項、第三項或第六十四條第一項規定者，處六月以下有期徒刑、拘役或科或併科二萬元以下罰金。

主席：行政院草案條文沒有罰則的修訂，請勞委會說明第七十七條有關罰則的部分，稍後亦請相關單位（包括法務部）說明。

請陳委員其邁發言。

陳委員其邁：主席、各位列席官員、各位同仁。本席等提案條文第七十七條與現行條文第七十七條不同之處在於第四十九條的部分，本席等提案條文第四十九條第二項及第三項規定有關妊娠或哺乳期間之女工或者是女工因健康或其它正當理由，不能於正常工作時間工作者，雇主不得強制其工作。本席認為，上述兩項應按照刑法規定處罰，亦即本席等提案條文第七十七條規定「處六月以下

有期徒刑、拘役或科或併科二萬元以下罰金」；至於其他部分，即違反第四十九條第二項及第三項以外的部分，應移

列於第七十九條，以行政罰方式處理之。簡言之，如果雇主強迫懷孕或哺乳之女性員工工作，或女性員工因健康或其它正當理由不能於正常工作時間工作者，雇主若強制其工作，應依照刑法規定處罰；至於第四十九條第二項及第三項以外的部分，即有關女性夜間工作部分，則以行政罰方式處理。

本席之所以如此規定，是因為現行條文第四十九條並沒有很清楚地區分雇主是否為真實惡意，雇主可能不知道女性員工懷孕，如果雇主不知女性員工懷孕而要求其工作，因而招致個別勞工提出檢舉，按照現行法規定，雇主可能會被科以六月以下有期徒刑，對於初犯是如此處罰，對於累犯則可能會有其他不同的規定，因此，本席擔心，某些服務業雇主為避免上述情事發生，可能因而不願僱用女性員工，如此將損害女性工作權益，請教副主委，對於本席等提案條文第四十九條有關除罪化部分之看法如何？

主席：請勞委會郭副主任委員說明。  
郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。勞

基法第五條規定「雇主以強暴、脅迫、拘禁或其他非法方法強制勞工從事勞動」，上述違法強制勞動行為以刑法處罰之。至於其他違反規定事項，例如懷孕女性員工自願工作，但雇主在不清楚其懷孕之情況下，被人檢舉違法則不應以刑法處罰，而目前勞基法第四十九條規定如果要求女工深夜加班就是違反刑法規定，必須移送法辦，所以，本人贊成

女性員工自願工作，但雇主在不清楚其懷孕之情況下，被人檢舉違法則不應以刑法處罰，而目前勞基法第四十九條規定如果要求女工深夜加班就是違反刑法規定，必須移送法辦，所以，本人贊成

女性員工自願工作，但雇主在不清楚其懷孕之情況下，被人檢舉違法則不應以刑法處罰，而目前勞基法第四十九條規定如果要求女工深夜加班就是違反刑法規定，必須移送法辦，所以，本人贊成

陳委員其邁：副主委是否認為應刪除第二項？例如夜間新聞女主播懷孕初期，雇主可能不知道其業已懷孕。

郭副主任委員吉仁：有關懷孕及哺乳的部分，此處並沒有當然強制性，可能有雙方均同意工作的情況或雇主不小心沒有察覺員工懷孕的情況，如果上述情事以刑法處罰就太重了。

陳委員其邁：但是本席等提案條文第四十九條第二項則有除外規定，因為本席擔心，如果在雇主不知情的情況下以刑法

陳委員其邁：本席重複說明一次，本席的版本規定女性員工於哺乳期間或妊娠期間以及因健康或其它正當理由不能於深夜工作，如果雇主強制其工作，雇主應受刑法處分。

郭副主任委員吉仁：本人建議，保留雇主不得強制其工作的部分並以刑法處罰之，至於其他單純違反規定並未有強迫或恐嚇之行為，例如雇主不小心沒有察覺員工懷孕或懷孕女性勞工自願工作的情況下，不必以刑法處罰。

陳委員其邁：副主委認為本條應如何修正比較好？是否將第四十九條第二項及第三項刪除？

郭副主任委員吉仁：如果刪除第四十九條第二項及第三項則回歸勞基法第五條，也是可以適用。

陳委員其邁：勞委會建議，刪除本席等提案條文第四十九條第二項及第三項。可是有關女性員工懷孕的部分，大家對此尚有疑慮。

郭副主任委員吉仁：雇主不應該讓懷孕女性員工深夜工作，如果雇主違反規定處以

行政罰即可，因為雇主並非具有惡意或強制性。而且如果懷孕或哺乳女性員工願意於深夜工作，雇主卻遭旁人檢舉，使雇主成為刑事被告，如此則對雇主的處罰太重。

主席：第七十七條刪除第四十九條第二項及第三項，將之移列於第七十九條。

陳委員其邁：女性員工懷孕初期雇主不知情情有可原，但對於懷孕中、後期的部分，如果以刑法處罰雇主，副主委對此看法如何？

郭副主任委員吉仁：哺乳期間或懷孕中後期，有時也可以加班到很晚，不會對女性員工造成影響，所以，這部分很難以刑法處罰，如果以刑法處罰可能會造成很大的困難，因為這不是告訴乃論，旁人即可隨便檢舉雇主，而使雇主成為被告。

陳委員其邁：希望各位委員對此部分表示意見以供參考，本席對此並不堅持。

主席：請賴委員勁麟發言。

賴委員勁麟：主席、各位列席官員、各位同仁。有關第四十九條，勞委會說明時應該慎重一點，因為如果適用第七十九條行政罰的話，本席認為，罰則太輕，

而且今天早上有委員批評勞基法越改越鬆，當然，對於不合情理的部分，應該進行調整；至於過去沒有產生太大問題的部分，如果亦進行調整，則不一定適宜，因此，本席建議，採納陳委員其邁等提案條文，因為該版本將懷孕及哺乳的部分納入，本席認為，這一部分暫時先不要動它，除非重新調整行政罰的部分，但如果重新調整行政罰，則恐怕無法馬上進行處理。

主席：賴委員勁麟建議採用陳委員其邁等提案條文，即將第七十七條中之「第四十九條第二項、第三項」修正為「第四十九條第三項、第五項」，餘均照案通過。請法務部針對第七十七條及第七十九條表示意見。

請法務部郭參事說明。

郭參事吉助：主席、各位委員。謝謝主席

則無法平息眾怒，如果單純違反一般行政法規及行政秩序則以行政罰處罰即可，這是涉及兩者質的分裂之區分標準，但是往往有時候不用這種分裂區分，因為有時涉及立法政策及各部會政策上的考量，有關此一部分，勞委會郭副主任委員其邁：希望對後面強制工作的部分處以刑法，站在行政一體的立場，本人比較傾向於這種見解，不過，最後結論本人還是尊重委員的意見，謝謝。

主席：謝謝郭參事。剛才賴委員勁麟提及第七十九條的行政罰太輕，綜合法務部的意見，本席建議，將陳委員其邁等提案條文第四十九條第五項有關女性員工於妊娠及哺乳期間深夜工作，去除其對

雇主的刑法罰則，而將之移列於第七十九條，並加重其行政罰則，且可連續處罰之；至於第七十七條仍然維持第四十九條第三項強制女性員工於深夜工作的部分處以刑法罰則。請問各位，對本席以上建議有無異議？

請賴委員勁麟發言。

賴委員勁麟：主席、各位列席官員、各位

同仁。本席認為，第七十九條的罰則實在很輕，僅處二千元以上二萬元以下罰

鍰，雖然有規定連續罰的罰則，但是條文第二項規定必須經處罰鍰仍不改善者，才得連續處罰，因此，本席恐怕罰則

太輕，導致效果不彰，如果加重罰則，本席就沒有意見。即保留第四十九條第三項有關強制工作的部分；至於妊娠或哺乳期間的部分，如果加重罰則並可連續處罰，則本席沒有意見。

主席：報告審查會，第四十九條第三項強制女性員工於夜間工作須處雇主刑法罰則，與勞基法第五條之精神一致；至於第四十九條第五項則移列於第七十九條，稍後進行第七十九條時再討論如何適度加重其罰則，因此，陳委員其邁等提案條文第七十七條修正為「違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六月以下有期徒刑、拘役或科或併科二萬元以下罰金。」請問各位，有無異議？（無）無異議，修正通過。

進行第七十九條。

陳委員其邁等提案條文：

第七十九條 有左列行爲之一者，處二千元以上二萬元以下罰鍰：

一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第十八條、第二十二條、第二十三條、第二十四條、第二十五條、第二十二項、第二十三條、第三十條、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、第三十九條、第四十條、第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十一項、第五十六條第一項、第五十九條、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。

余委員政道等提案條文：

第七十九條 有左列行爲之一者，處二千元以上二萬元以下罰鍰：

一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條、第二十三條、第三十條、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、第三十九條、第四十一條、第四十六條、第五十六條第一項、第五十九條、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或第三十三條調整工作時間之命令者。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準者。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準者。

處二千元以上二萬元以下罰鍰；經處罰鍰仍不改善者，得連續處罰。

主席：第七十九條關於罰則的部分，首先須將「有左列行爲之一者」修正為「有

下列行為之一者」；其次，其罰則是否太輕，「處二千元以上二萬元以下罰鍰」是哪一年訂定的？

請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。民國七十三年。

主席：所以，我們現在應進行適度調整，如果嚴重違反勞基法，必須罰好幾萬元甚至幾十萬元才行，因此，我們應擬定新的標準，請勞委會郭副主任委員說明違反這麼多條文規定，應如何處以罰鍰比較適當？

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。原則上，我們同意適度調高行政罰的部分，至於調高多少金額，則須再進行研究。

主席：請林委員惠官發言。

林委員惠官：主席、各位列席官員、各位同仁。第七十九條的罰則是依民國七十三年八月一日迫於國際壓力通過的勞動基準法訂定的，請問，從民國七十三年到現在為止，物價指數漲了多少倍？當時國民生活所得是多少？

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員吉仁：主席、各位委員。二

千元是銀元。

林委員惠官：從民國七十三年到九十一年，大約十九年的時間，請問，因為物價指數的關係，現在應該罰多少？難怪現

在很多雇主常故意違法，因為最多只罰二萬元而已，而這筆錢讓雇主喝一攤酒也不夠，罰鍰實在太低了。

郭副主任委員吉仁：是，我們會適度調高。

林委員惠官：本席建議，這個部分應按物價指數進行調整。請在座相關列席官員提供本席有關此部分的資訊。

主席：目前有關一般行政罰的準則如何調整？金額大約多少到多少？請法務部郭參事說明。

郭參事吉助：（在席位上）二萬元至二十萬元。

主席：請陳委員其邁發言。

陳委員其邁：主席、各位列席官員、各位

同仁。本席等提案條文第七十九條是特

別針對第四十九條第一項所作的修正，所以，第七十七條與第七十八條應以配

套觀之，而有關勞基法罰則的部分規定

於第十一章第七十五條至第八十二條，

我們雖可加重第七十九條的罰度，將其

提高三倍或四倍等，但是就勞基法第七

十五條規定的違法事項，其嚴重程度比違反第七十九條者更嚴重，作此修正，會形成輕罪重罰、重罪輕罰的現象，所以，如果要檢討這些罰則，必須從第七十五條至第八十二條重新進行配套處理，請勞委會儘速將新的版本送交本委員會針對罰則部分重新進行檢討與協調。

主席：剛才法務部建議，有關第七十九條罰鍰的部分修改為新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰。至於其他相關條文，請勞委會儘速送交法案版本予本委員會以進行適度調整，於二、三讀前一併修正。

陳委員其邁：請各位委員先處理本席提案條文第七十九條。

主席：對。請勞委會儘速送交新版本予本委員會審查。

請賴委員勁麟發言。

賴委員勁麟：主席、各位列席官員、各位

同仁。這也就是剛才本席持保留態度的原因，因為目前的罰度偏輕，應全盤進行調整，可是若只調整其中一、二條，則其輕重比例之間會產生失衡現象，本

席認為，這是不對的，現在問題出在目

訂？

前所有的版本中只有第七十七條及第七十九條有修正版本，其他諸如第七十五條及第七十六條均沒有修正版本，如何能提修正案？因此，為了不讓事情複雜化，雖然本席認為勞基法的罰度太輕，我們仍然應該針對已經提出之版本進行修正，如此才有根據，本席建議，將來罰則的部分應重新進行檢討，請勞委會儘速將整體罰則送至本院，但是，針對第七十九條的部分，應單獨列一項，即所謂的除罪化條文，不過，此一部分的行政罰不能那麼輕，如果行政罰很輕等於變相鼓勵違法，本席認為，這是不適當的，所以，應優先將第七十九條中違反第四十九條第五項規定者修正為處一萬元以上五萬元以下罰鍰，至於其他罰則暫時不予修正，因為我們原來沒有提出修正案，可能會出現問題。

主席：賴委員勁麟建議，暫時不修正其他違法條款。

賴委員勁麟：因為如果修正其他罰則，會產生輕重失衡的現象。

主席：請問郭副主任委員吉仁，是否來得及於二、三讀前送文本院進行罰則部分的配套修

郭副主任委員吉仁：（在席位上）沒有辦法。

賴委員勁麟：因為總共三個版本都沒有配套的罰則，同時也沒有針對第七十五條

、第七十六條及第七十七條的提案，如果有提案我們可以進行修正，如果沒有提案，則根本無從修正。

主席：從民國七十三年至今，將近二十年

的時間都沒有修訂，也實在是太久了。

賴委員勁麟：本席尚漏了一點，即經處罰

，罰仍不改善者，得連續處罰，本席認爲

，應賦予連續處罰才會比較有效果。

主席：賴委員勁麟建議第七十九條第一項

暫時不動，除非勞委會來得及進行全盤

配套修正，於二、三讀前將提案版本送

至本院併案審查，否則，以不動為佳，

僅最後一項增列違反第四十九條第五項

規定者，處一萬元以上五萬元以下罰鍰

，經處罰仍不改善者，得連續處罰。

請陳委員其邁發言。

陳委員其邁：主席、各位列席官員、各位

同仁。雖然現在正在審查第七十九條，但是本席想確定有關第七十七條的處罰

規定，即本席提案條文第四十九條第三

項規範女工因健康或其它正當理由，不能於深夜工作，雇主不得強制其工作；第五項有關懷孕及哺乳的部分則改為行政罰，對不對？

主席：對。

陳委員其邁：如果是這樣恐怕會有問題，因為第四十九條第一項是除了上述情形以外的情況，例如沒有經過勞資會議、必要安全措施或沒有交通工具等規定，因為這些都是行政事務，有關業務疏失，所以，罰則處以行政罰，這是本席原提案旨趣，但是如果無正當理由，本席認為，必須處以刑法，不過，假如行政部門認爲雇主不是惡意的話，本席可以讓步。

郭副主任委員吉仁：（在席位上）這是可以上的，這個部分因為是不得強制工作，如果雇主違反，則一定是惡意的，所以必須保留在刑法上。

陳委員其邁：第四十二條就有相關規定，即以刑法處罰之。

郭副主任委員吉仁：（在席位上）但是其文字不太一樣，所以，保留這個部分也是適當的，因為女性夜間加班這個部分保留才不會被誤會沒有受到保護，因此

，不得強制工作保留以刑法處罰，是可以接受的。

主席：謝謝陳委員。有關第七十九條的修訂是否還有委員有任何意見？是否按照賴委員勁麟所提意見通過？剛才勞委會表示如果於一、二個月之內提出整體配套罰則的修訂可能緩不濟急。

郭副主任委員吉仁：對，因為此一立法涉及之法律非常複雜，還包括產經結構等，因此，本會無法在幾個月內就擬訂出法案條文。

主席：民國七十三年距今已將近二十年，當前所訂定的勞基法罰則，請副主委承諾儘速全盤修訂並提案，要不然，對於重大違法事項，目前的罰則僅罰二千元至二萬元罰鍰，實在罰得太輕，無法彰顯效果。

請林委員惠官發言。

林委員惠官：主席、各位列席官員、各位同仁。有關陳委員其邁等提案條文第十一章罰則的部分，有刑責的部分，有些科處五萬元以下罰金，但對於有些行政疏失的部分則提高其罰金，本席認為，這確實會產生問題，勞委會擬訂罰則時，可能沒有考慮周詳就送至立法院，此

舉代表勞委會立法過程非常馬虎，尚得勞煩本院委員挑出法案不妥之處，因此

，本席希望勞委會於最短時間內擬訂相關罰則之合理配套措施。

本席今天之所以反對勞基法相關條文，是因為你們將勞動條件往下調，有關此一部分則請郭副主任注意。

另外，目前失業率很高，關廠歇業亦時有所聞，請勞委會儘速將大量解雇保護法送至本院審查，本席認為，這一部分更為重要。謝謝。

主席：我們通過修正修文時會作一項決議，即有關罰則的部分請勞委會儘速送交本院審查。

龐委員建國：（在席位上）要訂一個時限。

主席：請勞委會於半年內將罰則部分送交本院審查。

第七十九條照賴委員勁麟所提意見修正，除將第一項序言首句「左列」修正為「下列」、第二項修正為「違反第四十九條第五項規定者，處一萬元以上五萬元以下罰鍰，經處罰鍰仍不改善者，得連續處罰。」，其餘均照陳委員其邁等提案條文通過。請問各位，有無異議。

林委員惠官：（在席位上）本席對第三十條、三十二條及四十九條有異議。

主席：林委員惠官及鄭委員三元對第三十二條及第四十九條聲明不同意。

？（無）無異議，修正通過。

進行第八十六條。

行政院草案條文：

第八十六條 本法自公布日施行。但中

華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，

自中華民國九十年一月一日施行。

陳委員其邁等提案條文：

第八十六條 本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，

自中華民國九十年一月一日施行。

主席：請問各位，對第八十六條照行政院草案條文通過有無異議？（無）無異議。

。通過。

現在回頭討論第三十條，林委員惠官

建議保留協商，請問各位，有無異議，（無）無異議，通過。第三十條暫行保留協商，於朝野黨團協商前，先由委員會舉辦公聽會並邀請勞委會與會說明勞資會議實施辦法。

林委員惠官：（在席位上）本席對第三十條、三十二條及四十九條有異議。

主席：林委員惠官及鄭委員三元對第三十二條及第四十九條聲明不同意。

現作決議如下：

「一、本案審查完竣，提報院會討論，院會討論本案前保留條文須交由黨團協商；交由黨團協商前應先由委員會辦理公聽會，會議題綱並須包括「勞資會

議實施辦法」。

二、委員林惠官、鄭三元對第三十二條、第四十九條聲明不同意。

三、有關本法罰則部分，請行政院於半年內函請本院審議。

四、院會討論本案時，推請召集委員

趙永清補充說明。」

勞動基準法部分條文修正草案審查完竣，現在散會。

散會（十七時八分）

## 109 年度憲三字第 41 號聲請解釋案不受理決議

### 不同意見書

蔡烱燉大法官提出  
黃虹霞大法官加入  
謝銘洋大法官加入  
呂太郎大法官加入

本件釋憲案聲請人臺灣彰化地方法院（下稱彰化地院）行政訴訟庭諒股法官聲請意旨略以：家福股份有限公司（下稱家福公司）從事綜合商品零售業，其彰化分公司，經彰化縣政府勞動檢查處於民國 108 年 7 月及 12 月間實施勞動檢查，發現其未經工會同意，使所僱勞工黃○○等 3 人及王○○等 3 人，於同年 4 月及 10 月間延長工作時間，均違反勞動基準法（下稱勞基法）第 32 條第 1 項規定（下稱系爭規定），因而分別裁處其新臺幣 4 萬元及 5 萬元罰鍰；家福公司不服，分別提起訴願，均經勞動部駁回，於是分別向彰化地院提起行政訴訟（109 年度簡字第 22 號及第 30 號）。該院受理後認：系爭規定使雇主須經工會同意（如事業單位無工會者，經勞資會議同意），始得延長工作時間，剝奪勞工從事正常工作時間以外工作之機會及領取延長工時工資之權利，違反比例原則，侵害憲法所保障之工作權、財產權及契約自由；工會之延長工作時間同意權影響工會會員與非工會會員之權益，非工會會員卻無法透過工會選舉影響工會決策，系爭規定實施結果，致同一事業單位勞工因加入工會與否，而有不合理之差別待遇，且系爭規定將工會同意權行使之主體限定為企業工會，而排除產業工會及職業工會，牴觸憲法所保障之平等權及結社自由權等語（粗體部分，援用不受理意

見書整理內容)。因而提起本件聲請。

本件多數意見雖以：聲請意旨所陳，尚難認已就系爭規定有如何抵觸憲法之疑義詳加闡釋與論證，並提出客觀上形成確信法律為違憲之具體理由。是本件聲請，不符本院釋字第 371 號、第 572 號及第 590 號解釋所定法官聲請解釋要件，應不受理等語。惟本席基於以下理由，認為本件聲請已就系爭規定有如何抵觸憲法的疑義有所闡釋與論證，並提出客觀上形成確信法律為違憲的具體理由。是本席認為本件釋憲聲請有受理價值，本院應予受理，並宣告系爭規定違憲，理由簡述如下：

契約自由為個人自主發展與實現自我的重要機制，並為私法自治的基礎。契約自由，依其具體內容分別受憲法各相關基本權利規定保障，例如涉及財產處分的契約內容，應為憲法第 15 條所保障，又涉及人民組織結社的契約內容，則為憲法第 14 條所保障；除此之外，契約自由亦屬憲法第 22 條所保障其他自由權利的一種（釋字第 576 號、第 602 號解釋參照）。國家僅得於不違反憲法第 23 條比例原則的範圍內，以法律限制人民締約的自由（釋字第 576 號及第 580 號解釋參照）。

查系爭規定明定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」此規定限制雇主與勞工，在正常工作時間以外為「延長工作時間」的約定。違反系爭規定的雇主，將被主管機關依同法第 79 條第 1 項第 1 款規定，科處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。系爭規定限制雇主與勞工為「延長工作時間」的約定，即限制雇主與

勞工「延長工作時間之約定」的契約自由，此一限制係 91 年 12 月 25 日修法時所為修正，本條項原規定：「……有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，……得將第 30 條所定之工作時間延長之。……」其修正理由為：「……為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第 1 項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後』。」亦即限制雇主與勞工上開契約自由的目的是為「加強勞資會議功能」。而勞資會議係事業單位為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，而舉辦的會議（勞基法第 83 條參照）。勞資會議由勞資雙方同數代表組成（勞資會議實施辦法第 3 條第 1 項規定參照）。以勞資會議的組成及功能言，得否由其以工會備位的地位，代表勞工，來與雇主協商加班事宜，實有商榷的餘地。而於事業單位有工會時，系爭規定於 91 年修法時，將原來的「雇主經工會或勞工同意」規定，修改為「雇主經工會同意」（即將「勞工之同意」規定予以刪除），此一刪除之結果，表示雇主如未經工會同意，而使勞工在正常工作時間以外工作，將受行政罰。本規定限制雇主與勞工為「延長工作時間之約定」，是限制雇主與勞工的契約自由，如非以維護正當公益為目的，恐與比例原則有違，而難以避免違憲的非難。

或謂 91 年修法前的規定「雇主經工會或勞工同意」，已有要求雇主就「延長工作時間之約定」，應經工會同意的要求，然而修法前，雇主如不與工會協商「延長工作時間之約定」，而直接跟勞工為「延長工作時間之約定」，其契約自由並未受到限制。但依修法後的系爭規定，雇主只得先與工會協商，如未經工會同意，而直接與勞工為「延長工作時間之約定」，則將受行政罰。

約定」，即將遭受主管機關裁罰，自然限制雇主與勞工的契約自由。在相關立法例，固然有由工會代表勞工與雇主就延長工時為協商之情事，例如日本勞動基準法第 36 條第 1 項規定，事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者，由該工會代表與雇主以書面作成協定，如工會並非過半數勞工所組成時，則由代表過半數勞工人之代表之。該協定並依厚生勞動省令之規定向主管行政機關報備後，不受第 32 條至第 32 條之 5、第 40 條勞動時間、前條休息日之限制，依據該協定得為延長勞動時間或休息日工作。然而如雇主所屬企業的工會，是由過半數勞工所組成，則賦予該工會代表企業的全體勞工，就是否「延長工作時間」乙節，有同意權，或許有「為企業內全體勞工的利益」為著眼的正當公益，而與比例原則無違。但系爭規定對於工會會員是否應具有過半數勞工的代表性，未加明定，則即使由占全體員工比率甚低的勞工所組成的工會，依系爭規定，就企業所屬全體勞工有關「延長工作時間」事項，享有獨占的同意權，否決其餘大多數勞工自由與雇主為「延長工作時間」約定的權利，由此觀之，也無法通過比例原則的檢驗。

或謂系爭規定有助於雇主額外僱用勞工，因而對其他勞工的就業，有所助益，亦屬維護正當公益等語。然而雇主經營企業，自當計算人事成本，其是否因未能自由地使其勞工延長工作時間，而增加僱用勞工，屬於雇主經營決策的問題；又國家既容認勞工可「延長工作時間」的制度，除有上述具過半數以上勞工代表的工會代為協商的機制外，自不宜過度限制，否則實與勞基法保障勞工最低工作條件的立法本旨有違。

系爭規定的弦外之音，或許是想經由此一規定，來強化

工會對企業的影響力，因而吸引勞工加入工會。然而勞基法對於同意雇主「延長工作時間」要約的勞工，並無制裁規定，是以對於有賺取加班費需求，而非工會會員的勞工而言，此一規定，對其是否加入工會，並無誘因。縱然系爭規定有上開難以明言的目的，不僅實際運作上難以達到目的，亦難以之作為立法的正當事由。

綜上所述，本件聲請人主張系爭規定，有牴觸憲法第 14 條、第 15 條及第 22 條等規定之虞，似非無據。

中華民國九十九年六月

# 國 際 勞 工 公 約

行政院勞工委員會 編印

## 序　　言

- 一、本書係本會依國際勞工組織官方網站之國際勞工公約及建議書所編訂中文譯本。
- 二、本書編排方式係依照國際勞工公約及建議書編號，依次排序並分冊活頁裝訂，以便使用者查閱。
- 三、民國 49 年 6 月內政部勞工法規委員會曾譯印「國際勞工公約及建議書彙編」，民國 56 年 5 月編印「中華民國政府已批准之國際勞工公約」。該部職業訓練局復於民國 75 年 9 月編印「國際勞工組織公約及建議書（就業類）彙編」。繼而，該部續於民國 76 年 6 月彙編完成「國際勞工組織公約及建議書」1919 年至 1984 年部分。
- 四、民國 76 年本會成立，原內政部勞工司業務即併本會辦理。本會先後於民國 88 年及民國 90 年分別委託學者專家翻譯完成「國際勞工公約及建議書」1985 年至 1999 年部分及 1999 年至 2001 年 6 月部分。
- 五、現本會同步更新至目前（2010 年 6 月）國際勞工組織網站最新公布資訊，以提供更新、更完整之資料供各界參考。
- 六、本書經不斷收編充實，內容日漸繁多，雖經多次輯校，謬誤在所難免，尚祈不吝指正。

## 目 錄

國際勞工組織憲章.....	1
國際勞工公約.....	15
第一號公約：工時（工業）、一九一九年.....	15
第二號公約：失業、一九一九年.....	19
第三號公約：生育保障、一九一九年.....	21
第四號公約：夜間工作（婦女）、一九一九年.....	23
第五號公約：最低年齡、一九一九年.....	25
第六號公約：未成年人夜間工作（工業）、一九一九年.....	27
第七號公約：最低年齡（海上）、一九二〇年.....	29
第八號公約：失業補償（船舶損毀）、一九二〇年.....	31
第九號公約：海員工作安置、一九二〇年.....	33
第十號公約：最低年齡（農業）、一九二一年.....	35
第十一號公約：結社權利、一九二一年.....	37
第十二號公約：工人賠償（農業）、一九二一年.....	39
第十三號公約：油漆業禁用白鉛、一九二一年.....	41
第十四號公約：每週休息（工業）、一九二一年.....	43
第十五號公約：最低年齡（扒炭工與司爐工）、一九二一年.....	45
第十六號公約：未成年人體格檢查（海上）、一九二一年.....	47
第十七號公約：工人賠償（事故）、一九二五年.....	49
第十八號公約：工人賠償（職業病）、一九二五年.....	51
第十九號公約：外國工人與本國工人災害賠償應受同等待遇、一九二五年.....	53
第二十號公約：夜間工作（麵包廠）、一九二五年.....	55
第二十一號公約：移民檢查、一九二六年.....	57
第二十二號公約：海員協議條款、一九二六年.....	59
第二十三號公約：海員遭返、一九二六年.....	63
第二十四號公約：疾病保險（工業）、一九二七年.....	65
第二十五號公約：疾病保險（農業）、一九二七年.....	67
第二十六號公約：確定最低工資辦法、一九二八年.....	71
第二十七號公約：標明重量（航運包裹）、一九二九年.....	73
第二十八號公約：防止事故（碼頭工人）、一九二九年.....	75
第二十九號公約：強迫勞動、一九三〇年.....	83
第三十號公約：工時（商業和辦公處所）、一九三〇年.....	89
第三十一號公約：工時（煤礦）、一九三一年.....	93

第三十二號公約：防止事故（碼頭工人）（修訂本）、一九三二年…	93
第三十三號公約：最低年齡（非工業部門就業）、一九三二年 ……	99
第三十四號公約：收費職業介紹所、一九三三年……………	103
第三十五號公約：老年保險（工業等行業）、一九三三年 ……	105
第三十六號公約：老年保險（農業）、一九三三年 ……	111
第三十七號公約：失能保險（工業等行業）、一九三三年 ……	117
第三十八號公約：失能保險（農業）、一九三三年 ……	123
第三十九號公約：遺屬保險（工業等行業）、一九三三年 ……	129
第四十號公約：遺屬公約（農業）、一九三三年 ……	135
第四十一號公約：夜間工作（婦女）（修訂本）、一九三四年…	141
第四十二號公約：工人賠償（職業病）（修訂本）、一九三四年…	143
第四十三號公約：平板玻璃工廠、一九三四年…	147
第四十四號公約：失業給付、一九三四年…	149
第四十五號公約：禁止僱用婦女於一切礦場地下工作、一九三五年	153
第四十六號公約：工時（煤礦）（修訂本）、一九三五年…	155
第四十七號公約：四十小時工作周、一九三五年…	161
第四十八號公約：制定保持失能、老年及孤寡保險權利之國際計畫 、一九三五年…	163
第四十九號公約：縮短工時（玻璃瓶工廠）、一九三五年…	169
第五十號公約：招募工人之數人種特殊制度、一九三六年…	171
第五十一號公約：縮短工時（公共工程）、一九三六年…	177
第五十二號公約：帶薪休假、一九三六年…	181
第五十三號公約：商船船主與職員之最低限度專門資格、一九三六年	185
第五十四號公約：帶薪休假（海上）、一九三六年…	189
第五十五號公約：船舶所有人對於海員之患病受傷或死亡責任 、一九三六年…	189
第五十六號公約：海員疾病保險、一九三六年…	193
第五十七號公約：工時和人員配置（海上）、一九三六年…	197
第五十八號公約：修正規定海上僱用兒童最低年齡、一九三六年…	197
第五十九號公約：最低年齡（工業）（已修正）、一九三七年…	199
第六十號公約：最低年齡（非工業就業）（已修正）、一九三七年	203
第六十一號公約：減少紡織業工作時間、一九三七年…	207
第六十二號公約：建築業安全設備、一九三七年…	213
第六十三號公約：有關工資與工時之統計、一九三八年…	217
第六十四號公約：工作契約（本地勞工）、一九三九年…	223

第六十五號公約：刑事處罰（本地勞工）、一九三九年	231
第六十六號公約：移民就業、一九三九年	233
第六十七號公約：道路運輸工作時間與休息時間之規定、一九三九年	233
第六十八號公約：船上海員之食物餐事、一九四六年	239
第六十九號公約：船上廚師資格證件、一九四六年	243
第七十號公約：海員之社會安全、一九四六年	245
第七十一號公約：海員退休金、一九四六年	251
第七十二號公約：帶薪休假（海員）、一九四六年	255
第七十三號公約：海員之體格檢查、一九四六年	255
第七十四號公約：幹練海員資格證明書、一九四六年	259
第七十五號公約：船員艙室、一九四六年	261
第七十六號公約：工資、工時和人員配置（海上）、一九四六年	261
第七十七號公約：青少年工健康檢查（工業）、一九四六年	261
第七十八號公約：青少年工健康檢查（非工業類職業）、一九四六年	265
第七十九號公約：青少年工夜間工作（非工業類職業）、一九四六年	269
第八十號公約：條款最後修訂、一九四六年	273
第八十一號公約：勞動檢查、一九四七年	273
第八十二號公約：社會政策（非都會區）、一九四七年	279
第八十三號公約：勞動基準（非都會區）、一九四七年	285
第八十四號公約：結社權（非都會區）、一九四七年	299
第八十五號公約：勞動檢查員之職責（非都會區）、一九四七年	303
第八十六號公約：勞動契約（本地勞工）、一九四七年	307
第八十七號公約：結社自由及組織權之保障、一九四八年	311
第八十八號公約：就業服務、一九四八年	315
第八十九號公約：夜間工作（婦女）（已修正）、一九四八年	319
第九十號公約：修正工業僱用幼年人從事夜間工作、一九四八年	323
第九十一號公約：帶薪假期（海員）（已修正）、一九四九年	327
第九十二號公約：海員艙位（已修正）、一九四九年	331
第九十三號公約：工資、工時和人員配置（海上）（修訂本） 、一九四九年	341
第九十四號公約：勞動條款（公共契約）、一九四九年	341
第九十五號公約：保護工資、一九四九年	341
第九十六號公約：收費之職業介紹機構、一九四九年	347
第九十七號公約：移民就業（已修正）、一九四九年	351
第九十八號公約：組織權及團體協商權、一九四九年	355

第九十九號公約：創設農業工人最低工資辦法、一九五一年.....	359
第一〇〇號公約：公平報酬、一九五一年.....	363
第一〇一號公約：帶薪假期（農業）、一九五二年 .....	365
第一〇二號公約：社會安全最低標準、一九五二年.....	369
第一〇三號公約：生育保障（修正）、一九五二年 .....	387
第一〇四號公約：廢除刑事制裁（原住民勞工）、一九五五年 .....	391
第一〇五號公約：廢止強迫勞工、一九五七年.....	391
第一〇六號公約：每週休息（商業與辦公處所）、一九五七年 .....	393
第一〇七號公約：獨立國家內原住民及其他部落與半部落人口之 保護與融合.....	327
第一〇八號公約：海員身份證、一九五八年.....	403
第一〇九號公約：工資、工時及人員供應（海洋）（已修正） 、一九五八年.....	407
第一一〇號公約：農場、一九五八年.....	417
第一一一號公約：歧視（就業與職業）、一九五八年 .....	431
第一一二號公約：漁船船員最低年齡、一九五九年.....	433
第一一三號公約：漁船船員體格檢查、一九五九年.....	435
第一一四號公約：漁船船員僱傭契約、一九五九年.....	437
第一一五號公約：輻射防護、一九六〇年.....	441
第一一六號公約：條款最後修訂、一九六一年.....	445
第一一七號公約：社會政策（基本宗旨和準則）、一九六二年 .....	445
第一一八號公約：同等待遇（社會保障）、一九六二年 .....	445
第一一九號公約：機器防護、一九六三年.....	445
第一二〇號公約：衛生（商業與辦公處所）、一九六四年 .....	445
第一二一號公約：工傷津貼《第一部分一九八〇年修訂》、一九六四年	449
第一二二號公約：就業政策、一九六四年.....	461
第一二三號公約：最低年齡（地下工作）、一九六五年.....	463
第一二四號公約：未成年人體格檢查（井下作業）、一九六五年 .....	463
第一二五號公約：漁民資格證明、一九六六年.....	463
第一二六號公約：海員艙位（漁民）、一九六六年 .....	467
第一二七號公約：最大重量、一九六七年.....	477
第一二八號公約：失能、老年及遺屬給付、一九六七年.....	479
第一二九號公約：勞動檢查（農業）、一九六九年 .....	493
第一三〇號公約：醫療照顧與疾病給付、一九六九年.....	499
第一三一號公約：最低工資訂定、一九七〇年.....	509

第一三二號公約：帶薪假期（已修正）、一九七〇年	511
第一三三號公約：海員艙位（補充餘款）、一九七〇年	515
第一三四號公約：意外事故之預防（海員）、一九七〇年	521
第一三五號公約：勞工代表、一九七一年	525
第一三六號公約：苯、一九七一年	524
第一三七號公約：船塢工作、一九七三年	531
第一三八號公約：最低年齡、一九七三年	533
第一三九號公約：職業癌症、一九七四年	539
第一四〇號公約：帶薪教育假、一九七四年	541
第一四一號公約：農村勞工組織、一九七五年	543
第一四二號公約：人力資源發展、一九七五年	547
第一四三號公約：移民濫用限制及平等機會與待遇促進、一九七五年	549
第一四四號公約：三方面諮詢（國際勞動標準）、一九七六年	553
第一四五號公約：連續工作（海員）、一九七六年	555
第一四六號公約：海員帶薪年假、一九七六年	557
第一四七號公約：商船貨運（最低標準）、一九七六年	561
第一四八號公約：工作環境（空氣污染、噪音及震動）、一九七七年	565
第一四九號公約：護理人員、一九七七年	569
第一五〇號公約：勞動行政管理、一九七八年	573
第一五一號公約：勞動關係（公共服務）、一九七八年	573
第一五二號公約：職業安全與衛生（船塢工作）、一九七九年	577
第一五三號公約：工時與休息時間（公路運輸）、一九七九年	587
第一五四號公約：團體協約、一九八一年	591
第一五五號公約：職業安全與衛生、一九八一年	595
第一五六號公約：有家庭責任之勞工、一九八一年	601
第一五七號公約：維持社會安全權利、一九八二年	605
第一五八號公約：工作終止、一九八二年	613
第一五九號公約：職業重建與就業（失能者）、一九八三年	619
第一六〇號公約：勞動統計公約、一九八五年	621
第一六一號公約：職業衛生設施公約、一九八五年	625
第一六二號公約：石綿公約、一九八六年	629
第一六三號公約：海員福利公約、一九八七年	635
第一六四號公約：海員健康保護與醫療公約、一九八七年	637
第一六五號公約：修正海員社會安全公約、一九八七年	643
第一六六號公約：修正遣送海員回國公約、一九八七年	651

第一六七號公約：營造業安全與衛生公約、一九八八年.....	655
第一六八號公約：促進就業與失業保障公約、一九八八年.....	663
第一六九號公約：原住民與部落居民公約、一九八九年.....	671
第一七〇號公約：化學物品公約、一九九〇年.....	679
第一七一號公約：夜間工作公約、一九九〇年.....	685
第一七二號公約：旅館與餐館工作條件公約、一九九一年.....	689
第一七三號公約：雇主破產時員工給付請求權保障公約、一九九二年	693
第一七四號公約：預防重大工業意外事件公約、一九九三年.....	697
第一七五號公約：部分時間工作公約、一九九四年.....	703
第一七六號公約：礦場安全與衛生公約、一九九五年.....	707
第一七七號公約：在家工作公約、一九九六年.....	713
第一七八號公約：海員勞動檢查公約、一九九六年.....	717
第一七九號公約：海員招募與就業安置公約、一九九六年.....	721
第一八〇號公約：海員工作時間與船舶人力配置公約、一九九六年	725
第一八一號公約：私立職業介紹所公約、一九九七年.....	729
第一八二號公約：最惡劣形式兒童勞動、一九九九年.....	733
第一八三號公約：母性保護公約、二〇〇〇年.....	737
第一八四號公約：農業安全與衛生公約、二〇〇一年.....	741
第一八五號公約：海員身分證件（已修訂）、二〇〇三年.....	747
第一八六號公約：海事勞動、二〇〇六年.....	765
第一八七號公約：關於促進職業安全與衛生架構、二〇〇六年.....	849
第一八八號公約：關於漁業部門工作、二〇〇七年.....	853

# 第八十七號公約：結社自由及組織權之保障、一九四八年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會召集，於一九四八年六月十七日在舊金山舉行其第三十一屆會議；

經決定以國際公約形式採納本屆會議議程第七項關於結社自由及組織權保障的某些提議；考慮到國際勞工組織憲章的序言申明，“承認結社自由的原則”是改善勞動者的勞動條件和保障和平的一種手段；

考慮到費城宣言重申“言論自由和結社自由是不斷進步的必要條件”；

考慮到國際勞工大會第三十屆會議曾經一致通過了應作為國際準則基礎的各項原則；

考慮到聯合國大會第二屆會議對於這些原則表示贊同，並敦請國際勞工組織繼續努力，以期制訂一項或幾項國際公約；

於一九四八年七月九日通過以下公約，引用時得稱之為一九四八年結社自由及組織權保障公約：

## 第一章 結社自由

第一條 凡國際勞工組織會員國實施本公約者，承諾執行下列之規定。

第二條 凡工人及雇主，無分軒輊，均應有權不經事前許可建立並僅依團體之規章參加經其自身選擇之團體。

第三條 工人及雇主團體應有權制訂其組織規章，自由選舉其代表、規劃其行政與活動，並釐定其計畫。

政府機關不得對上述權利加以任何限制、或對其合法行使予以任何阻撓。

第四條 行政機關不得解散工人及雇主團體、或停止其活動。

第五條 工人及雇主之團體應有權成立或參加聯合組織；此類團體或其聯合組織應有權參加工人及雇主之國際組織。

第六條 本公約第二條、第三條、第四條均適用於工人及雇主之聯合組織。

第七條 工人及雇主之團體及其聯合組織法人資格之取得條件，不得有限制實施本公約第二條、第三條、第四條規定之性質。

第八條 工人與雇主及其團體行使本公約所規定之權利應遵守當地法律，一如其他人民及團體。

當地法律不得損害或用以損害本公約所規定之各項保證。

第九條 本公約所提供之各項保證適用於軍隊或警察之限度，應以國家法律規章定之。

依照國際勞工組織憲章十九條第八項所定之原則，任何會員國對本公約之批准



列印時間：114/08/06 18:18

所有條文

法規名稱：公民與政治權利國際公約

簽訂日期：民國 55 年 12 月 16 日

生效日期：民國 98 年 12 月 10 日

簽約國：國際組織 &gt; 聯合國

沿革：

I. 一九六六年十二月十六日聯合國大會決議通過；  
 一九七六年三月二十三日生效  
 中華民國九十八年三月三十一日經立法院第 7 屆第 3 會期第 6 次  
 會議審議通過  
 中華民國九十八年十二月十日總統華總一義字第 09800285401 號令公  
 布

## 前 文

本公約締約國，

鑒於依據聯合國憲章揭示之原則，人類一家，對於人人天賦尊嚴及其平等  
 而且不可割讓權利之確認，實係世界自由、正義與和平之基礎，  
 確認此種權利源於天賦人格尊嚴，

確認依據世界人權宣言之昭示，唯有創造環境，使人人除享有經濟社會文  
 化權利而外，並得享受公民及政治權利，始克實現自由人類享受公民及政  
 治自由無所恐懼不虞匱乏之理想。

鑒於聯合國憲章之規定，各國負有義務，必須促進人權及自由之普遍尊重  
 及遵守，

明認個人對他人及對其隸屬之社會，負有義務，故職責所在，必須力求本  
 公約所確認各種權利之促進及遵守，

爰議定條款如下：

## 第壹編

### 第一條

- 一 所有民族均享有自決權，根據此種權利，自由決定其政治地位並自由  
 從事其經濟、社會與文化之發展。
- 二 所有民族得為本身之目的，自由處置其天然財富及資源，但不得妨害  
 因基於互惠原則之國際經濟合作及因國際法而生之任何義務。無論在  
 何種情形下，民族之生計，不容剝奪。

三 本公約締約國，包括負責管理非自治及託管領土之國家在內，均應遵照聯合國憲章規定，促進自決權之實現，並尊重此種權利：

## 第二編

### 第二條

- 一 本公約締約國承允尊重並確保所有境內受其管轄之人，無分種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等，一律享受本公約所確認之權利。
- 二 本公約締約國承允遇現行立法或其他措施尚無規定時，各依本國憲法程序，並遵照本公約規定，採取必要步驟，制定必要之立法或其他措施，以實現本公約所確認之權利。

### 三 本公約締約國承允：

- (一) 確保任何人所享本公約確認之權利或自由如遭受侵害，均獲有效之救濟，公務員執行職務所犯之侵權行為，亦不例外；
- (二) 確保上項救濟聲請人之救濟權利，由主管司法、行政或立法當局裁定，或由該國法律制度規定之其他主管當局裁定，並推廣司法救濟之機會；
- (三) 確保上項救濟一經核准，主管當局概予執行。

### 第三條

本公約締約國承允確保本公約所載一切公民及政治權利之享受，男女權利，一律平等。

### 第四條

- 一 如經當局正式宣布緊急狀態，危及國本，本公約締約國得在此種危急情勢絕對必要之限度內，採取措施，減免履行其依本公約所負之義務，但此種措施不得牴觸其依國際法所負之其他義務，亦不得引起純粹以種族、膚色、性別、語言、宗教或社會階級為根據之歧視。
- 二 第六條、第七條、第八條（第一項及第二項）、第十一條、第十五條、第十六條及第十八條之規定，不得依本條規定減免履行。
- 三 本公約締約國行使其減免履行義務之權利者，應立即將其減免履行之條款，及減免履行之理由，經由聯合國秘書長轉知本公約其他締約國。其終止減免履行之日期，亦應另行移文秘書長轉知。

### 第五條

- 一 本公約條文不得解釋為國家、團體或個人有權從事活動或實行行為，破壞本公約確認之任何一種權利與自由，或限制此種權利與自由逾越本公約規定之程度。
- 二 本公約締約國內依法律、公約、條例或習俗而承認或存在之任何基本人權，不得藉口本公約未予確認或確認之範圍較狹，而加以限制或減免義務。

## 第參編

### 第六條

- 一 人人皆有天賦之生存權。此種權利應受法律保障。任何人之生命不得無理剝奪。
- 二 凡未廢除死刑之國家，非犯情節最重大之罪，且依照犯罪時有效並與本公約規定及防止及懲治殘害人群罪公約不抵觸之法律，不得科處死刑。死刑非依管轄法院終局判決，不得執行。
- 三 生命之剝奪構成殘害人群罪時，本公約締約國公認本條不得認為授權任何締約國以任何方式減免其依防止及懲治殘害人群罪公約規定所負之任何義務。
- 四 受死刑宣告者，有請求特赦或減刑之權。一切判處死刑之案件均得邀大赦、特赦或減刑。
- 五 未滿十八歲之人犯罪，不得判處死刑；懷胎婦女被判死刑，不得執行其刑。
- 六 本公約締約國不得援引本條，而延緩或阻止死刑之廢除。

### 第七條

任何人不得施以酷刑，或予以殘忍、不人道或侮辱之處遇或懲罰。非經本人自願同意，尤不得對任何人作醫學或科學試驗。

### 第八條

- 一 任何人不得使充奴隸；奴隸制度及奴隸販賣，不論出於何種方式，悉應禁止。
- 二 任何人不得使充奴工。
- 三
  - (一) 任何人不得使服強迫或強制之勞役；
  - (二) 凡犯罪刑罰得科苦役徒刑之國家，如經管轄法院判處此刑，不得根據第三項(一)款規定，而不服苦役；
  - (三) 本項所稱“強迫或強制勞役”不包括下列各項：
    - (1) 經法院依法命令拘禁之人，或在此種拘禁假釋期間之人，通常必須擔任而不屬於(二)款範圍之工作或服役；
    - (2) 任何軍事性質之服役，及在承認人民可以本其信念反對服兵役之國家，依法對此種人徵服之國民服役；
    - (3) 遇有緊急危難或災害禍患危及社會生命安寧時徵召之服役；
    - (4) 為正常公民義務一部分之工作或服役。

### 第九條

- 一 人人有權享有身體自由及人身安全。任何人不得無理予以逮捕或拘禁。非依法定理由及程序，不得剝奪任何人之自由。
- 二 執行逮捕時，應當場向被捕人宣告逮捕原因，並應隨即告知被控案由。
- 三 因刑事罪名而被逮捕或拘禁之人，應迅即解送法官或依法執行司法權

力之其他官員，並應於合理期間內審訊或釋放。候訊人通常不得加以羈押，但釋放得令具報，於審訊時，於司法程序之任何其他階段、並於一旦執行判決時，候傳到場。

四 任何人因逮捕或拘禁而被奪自由時，有權聲請法院提審，以迅速決定其拘禁是否合法，如屬非法，應即令釋放。

五 任何人受非法逮捕或拘禁者，有權要求執行損害賠償。

#### 第十條

一 自由被剝奪之人，應受合於人道及尊重其天賦人格尊嚴之處遇。

#### 二

(一) 除特殊情形外，被告應與判決有罪之人分別羈押，且應另予與其未經判決有罪之身分相稱之處遇；

(二) 少年被告應與成年被告分別羈押，並應儘速即予判決。

三 監獄制度所定監犯之處遇，應以使其悛悔自新，重適社會生活為基本目的。少年犯人應與成年犯人分別拘禁，且其處遇應與其年齡及法律身分相稱。

#### 第十一條

任何人不得僅因無力履行契約義務，即予監禁。

#### 第十二條

一 在一國領土內合法居留之人，在該國領土內有遷徙往來之自由及擇居之自由。

二 人人應有自由離去任何國家，連其本國在內。

三 上列權利不得限制，但法律所規定、保護國家安全、公共秩序、公共衛生或風化、或他人權利與自由所必要，且與本公約所確認之其他權利不牴觸之限制，不在此限。

四 人人進入其本國之權，不得無理褫奪。

#### 第十三條

本公約締約國境內合法居留之外國人，非經依法判定，不得驅逐出境，且除事關國家安全必須急速處分者外，應准其提出不服驅逐出境之理由，及聲請主管當局或主管當局特別指定之人員予以覆判，並為此目的委託代理人到場申訴。

#### 第十四條

一 人在法院或法庭之前，悉屬平等。任何人受刑事控告或因其權利義務涉訟須予判定時，應有權受獨立無私之法定管轄法庭公正公開審問。法院得因民主社會之風化、公共秩序或國家安全關係，或於保護當事人私生活有此必要時，或因情形特殊公開審判勢必影響司法而在其認為絕對必要之限度內，禁止新聞界及公眾旁聽審判程序之全部或一部；但除保護少年有此必要，或事關婚姻爭執或子女監護問題外，刑事民事之判決應一律公開宣示。

二 受刑事控告之人，未經依法確定有罪以前，應假定其無罪。

三 審判被控刑事罪時，被告一律有權平等享受下列最低限度之保障：

- (一) 迅即以其通曉之語言，詳細告知被控罪名及案由；
- (二) 紿予充分之時間及便利，準備答辯並與其選任之辯護人聯絡；
- (三) 立即受審，不得無故稽延；
- (四) 到庭受審，及親自答辯或由其選任辯護人答辯；未經選任辯護人者，應告以有此權利；法院認為審判有此必要時，應為其指定公設辯護人，如被告無資力酬償，得免付之；
- (五) 得親自或間接詰問他造證人，並得聲請法院傳喚其證人在與他造證人同等條件下出庭作證；
- (六) 如不通曉或不能使用法院所用之語言，應免費為備通譯協助之；
- (七) 不得強迫被告自供或認罪。

四 少年之審判，應顧念被告年齡及宜使其重適社會生活，而酌定程序。

五 經判定犯罪者，有權聲請上級法院依法覆判其有罪判決及所科刑罰。

六 經終局判決判定犯罪，如後因提出新證據或因發見新證據，確實證明原判錯誤而經撤銷原判或免刑者，除經證明有關證據之未能及時披露，應由其本人全部或局部負責者外，因此判決而服刑之人應依法受損害賠償。

七 任何人依一國法律及刑事程序經終局判決判定有罪或無罪開釋者，不得就同一罪名再予審判或科刑。

#### 第十五條

- 一 任何人之行為或不行為，於發生當時依內國法及國際法均不成罪者，不為罪。刑罰不得重於犯罪時法律所規定。犯罪後之法律規定減科刑罰者，從有利於行為人之法律。
- 二 任何人之行為或不行為，於發生當時依各國公認之一般法律原則為有罪者，其審判與刑罰不受本條規定之影響。

#### 第十六條

人在任何所在有被承認為法律人格之權利。

#### 第十七條

- 一 任何人之私生活、家庭、住宅或通信，不得無理或非法侵擾，其名譽及信用，亦不得非法破壞。
- 二 對於此種侵擾或破壞，人人有受法律保護之權利。

#### 第十八條

- 一 人人有思想、信念及宗教之自由。此種權利包括保有或採奉自擇之宗教或信仰之自由，及單獨或集體、公開或私自以禮拜、戒律、躬行及講授表示其宗教或信仰之自由。
- 二 任何人所享保有或採奉自擇之宗教或信仰之自由，不得以脅迫侵害之。
- 三 人人表示其宗教或信仰之自由，非依法律、不受限制，此項限制以保障公共安全、秩序、衛生或風化或他人之基本權利自由所必要者為限。

四 本公約締約國承允尊重父母或法定監護人確保子女接受符合其本人信仰之宗教及道德教育之自由。

#### 第十九條

- 一 人人有保持意見不受干預之權利。
- 二 人人有發表自由之權利；此種權利包括以語言、文字或出版物、藝術或自己選擇之其他方式，不分國界，尋求、接受及傳播各種消息及思想之自由。
- 三 本條第二項所載權利之行使，附有特別責任及義務，故得予以某種限制，但此種限制以經法律規定，且為下列各項所必要者為限：
  - (一) 尊重他人權利或名譽；
  - (二) 保障國家安全或公共秩序，或公共衛生或風化。

#### 第二十條

- 一 任何鼓吹戰爭之宣傳，應以法律禁止之。
- 二 任何鼓吹民族、種族或宗教仇恨之主張，構成煽動歧視、敵視或強暴者，應以法律禁止之。

#### 第二十一條

和平集會之權利，應予確認。除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共安寧、公共秩序、維持公共衛生或風化、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此種權利之行使。

#### 第二十二條

- 一 人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利。
- 二 除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共安寧、公共秩序、維持公共衛生或風化、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此種權利之行使。本條並不禁止對軍警人員行使此種權利，加以合法限制。
- 三 關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織一九四八年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證

。

#### 第二十三條

- 一 家庭為社會之自然基本團體單位，應受社會及國家之保護。
- 二 男女已達結婚年齡者，其結婚及成立家庭之權利應予確認。
- 三 婚姻非經婚嫁雙方自由完全同意，不得締結。
- 四 本公約締約國應採取適當步驟，確保夫妻在婚姻方面，在婚姻關係存續期間，以及在婚姻關係消滅時，雙方權利責任平等。婚姻關係消滅時，應訂定辦法，對子女予以必要之保護。

#### 第二十四條

- 一 所有兒童有權享受家庭、社會及國家為其未成年身分給予之必需保護

措施，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、民族本源或社會階級、財產、或出生而受歧視：

二 所有兒童出生後應立予登記，並取得名字。

三 所有兒童有取得國籍之權。

第二十五條

一 凡屬公民，無分第二條所列之任何區別，不受無理限制，均應有權利及機會：

(一) 直接或經由自由選擇之代表參與政事；

(二) 在真正、定期之選舉中投票及被選。選舉權必須普及而平等，選舉應以無記名投票法行之，以保證選民意志之自由表現；

(三) 以一般平等之條件，服本國公職。

第二十六條

人人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。在此方面，法律應禁止任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護，以防因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分而生之歧視。

第二十七條

凡有種族、宗教或語言少數團體之國家，屬於此類少數團體之人，與團體中其他分子共同享受其固有文化、信奉躬行其固有宗教或使用其固有語言之權利，不得剝奪之。

第肆編

第二十八條

一 茲設置人權事宜委員會（本公約下文簡稱委員會）委員十八人，執行以下規定之職務。

二 委員會委員應為本公約締約國國民，品格高尚且在人權問題方面聲譽素著之人士；同時並應計及宜選若干具有法律經驗之人士擔任委員。

三 委員會委員以個人資格當選任職。

第二十九條

一 委員會之委員應自具備第二十八條所規定資格並經本公約締約國為此提名之人士名單中以無記名投票選舉之。

二 本公約各締約國提出人選不得多於二人，所提人選應為提名國國民。

三 候選人選，得續予提名。

第三十條

一 初次選舉至遲應於本公約開始生效後六個月內舉行。

二 除依據第三十四條規定宣告出缺而舉行之補缺選舉外，聯合國秘書長至遲應於委員會各次選舉日期四個月前以書面邀請本公約締約國於三個月內提出委員會委員候選人。

三 聯合國秘書長應就所提出之候選人，按照字母次序編製名單，標明推

薦其候選之締約國，至遲於每次選舉日期一個月前，送達本公約締約國。

- 四 委員會委員之選舉應由聯合國秘書長在聯合國會所召集之締約國會議舉行之，該會議以締約國之三分之二出席為法定人數，候選人獲票最多且得出席及投票締約國代表絕對過半數票者當選為委員會委員。

### 第三十一條

- 一 委員會不得有委員一人以上為同一國家之國民。
- 二 選舉委員會委員時應計及地域公勻分配及確能代表世界不同文化及各主要法系之原則。

### 第三十二條

- 一 委員會委員任期四年。續經提名者連選得連任。但第一次選出之委員中九人任期應為二年；任期二年之委員九人，應於第一次選舉完畢後，立由第三十條第四項所稱會議之主席，以抽籤方法決定之。
- 二 委員會委員任滿時之改選，應依照本公約本編以上各條舉行之。

### 第三十三條

- 一 委員會某一委員倘經其他委員一致認為由於暫時缺席以外之其他原因，業已停止執行職務時，委員會主席應通知聯合國秘書長，由其宣告該委員出缺。
- 二 委員會委員死亡或辭職時，委員會主席應即通知聯合國秘書長，由其宣告該委員自死亡或辭職生效之日起出缺。

### 第三十四條

- 一 遇有第三十三條所稱情形宣告出缺，且須行補選之委員任期不在宣告出缺後六個月內屆滿者，聯合國秘書長應通知本公約各締約國，各締約國得於兩個月內依照第二十九條提出候選人，以備補缺。
- 二 聯合國秘書長應就所提出之候選人，按照字母次序編製名單，送達本公約締約國。補缺選舉應於編送名單後依照本公約本編有關規定舉行之。
- 三 委員會委員之當選遞補依第三十三條規定宣告之懸缺者，應任職至依該條規定出缺之委員會委員任期屆滿時為止。

### 第三十五條

委員會委員經聯合國大會核准，自聯合國資金項下支取報酬，其待遇及條件由大會參酌委員會所負重大責任定之。

### 第三十六條

聯合國秘書長應供給委員會必要之辦事人員及便利，俾得有效執行本公約所規定之職務。

### 第三十七條

- 一 委員會首次會議由聯合國秘書長在聯合國會所召集之。
- 二 委員會舉行首次會議後，遇委員會議事規則規定之情形召開會議。
- 三 委員會會議通常應在聯合國會所或日內瓦聯合國辦事處舉行之。

### 第三十八條

委員會每一委員就職時，應在委員會公開集會中鄭重宣言，必當秉公竭誠，執行職務。

### 第三十九條

一 委員會應自行選舉其職員，任期二年，連選得連任。

二 委員會應自行制定議事規則，其中應有下列規定：

(一) 委員十二人構成法定人數：

(二) 委員會之決議以出席委員過半數之同意為之。

### 第四十條

一 本公約締約國承允依照下列規定，各就其實施本公約所確認權利而採取之措施，及在享受各種權利方面所獲之進展，提具報告書：

(一) 本公約對關係締約國生效後一年內；

(二) 其後遇委員會提出請求時。

二 所有報告書應交由聯合國秘書長轉送委員會審議。如有任何因素及困難影響本公約之實施，報告書應予說明。

三 聯合國秘書長與委員會商洽後得將報告書中屬於關係專門機關職權範圍之部分副本轉送各該專門機關。

四 委員會應研究本公約締約國提出之報告書。委員會應向締約國提送其報告書及其認為適當之一般評議。委員會亦得將此等評議連同其自本公約締約國收到之報告書副本轉送經濟暨社會理事會。

五 本公約締約國得就可能依據本條第四項規定提出之任何評議向委員會提出意見。

### 第四十一條

一 本公約締約國得依據本條規定，隨時聲明承認委員會有權接受並審議一締約國指稱另一締約國不履行本公約義務之來文。依本條規定而遞送之來文，必須為曾聲明其本身承認委員會有權之締約國所提出方得予以接受並審查。如來文關涉未作此種聲明之締約國，委員會不得接受之。依照本條規定接受之來文應照下開程序處理：

(一) 如本公約某一締約國認為另一締約國未實施本公約條款，得書面提請該締約國注意。受請國應於收到此項來文三個月內，向遞送來文之國家書面提出解釋或任何其他聲明，以闡明此事，其中應在可能及適當範圍內，載明有關此事之本國處理辦法，及業經採取或正在決定或可資援用之救濟辦法。

(二) 如在受請國收到第一件來文後六個月內，問題仍未獲關係締約國雙方滿意之調整，當事國任何一方均有權通知委員會及其他一方，將事件提交委員會。

(三) 委員會對於提請處理之事件，應於查明對此事件可以運用之國內救濟辦法悉已援用無遺後，依照公認之國際法原則處理之。但如救濟辦法之實施有不合理之拖延，則不在此限。

- (四) 委員會審查本條所稱之來文時應舉行不公開會議。
- (五) 以不牴觸（三）款之規定為限，委員會應斡旋關係締約國俾以尊重本公約所確認之人權及基本自由為基礎，友善解決事件。
- (六) 委員會對於提請處理之任何事件，得請（二）款所稱之關係締約國提供任何有關情報。
- (七) (二) 款所稱關係締約國有權於委員會審議此事件時出席並提出口頭及／或書面陳述。
- (八) 委員會應於接獲依（二）款所規定通知之日起十二個月內提出報告書：
- (1) 如已達成（五）款規定之解決辦法，委員會報告書應以扼要敘述事實及所達成之解決辦法為限。
- (2) 如未達成（五）款規定之解決辦法，委員會報告書應以扼要敘述事實為限；關係締約國提出之書面陳述及口頭陳述紀錄應附載於報告書內。

關於每一事件，委員會應將報告書送達各關係締約國。

- 二 本條之規定應於本公約十締約國發表本條第一項所稱之聲明後生效。此種聲明應由締約國交存聯合國秘書長，由秘書長將聲明副本轉送其他締約國。締約國得隨時通知秘書長撤回聲明。此種撤回不得影響對業經依照本條規定遞送之來文中所提事件之審議；秘書長接得撤回通知後，除非關係締約國另作新聲明，該國再有來文時不予接受。

#### 第四十二條

- 一
- (一) 如依第四十一條之規定提請委員會處理之事件未能獲得關係締約國滿意之解決，委員會得經關係締約國事先同意，指派一專設和解委員會（下文簡稱和委會）。和委會應為關係締約國斡旋，俾以尊重本公約為基礎，和睦解決問題；
- (二) 和委會由關係締約國接受之委員五人組成之。如關係締約國於三個月內對和委會組成之全部或一部未能達成協議，未得協議之和委會委員應由委員會用無記名投票法以三分之二之多數自其本身委員中選出之。
- 二 和委會委員以個人資格任職。委員不得為關係締約國之國民，或為非本公約締約國之國民，或未依第四十一條規定發表聲明之締約國國民
- 三 和委會應自行選舉主席及制定議事規則。
- 四 和委會會議通常應在聯合國會所或日內瓦聯合國辦事處舉行，但亦得於和委會諮詢聯合國秘書長及關係締約國決定之其他方便地點舉行。
- 五 依第三十六條設置之秘書處應亦為依本條指派之和委會服務。
- 六 委員會所蒐集整理之情報，應提送和委會，和委會亦得請關係締約國提供任何其他有關情報。

七 和委會於詳盡審議案件後，無論如何應於受理該案件十二個月內，向委員會主席提出報告書，轉送關係締約國：

- (一) 和委會如未能於十二個月內完成案件之審議，其報告書應以扼要說明審議案件之情形為限；
- (二) 和委會如能達成以尊重本公約所確認之人權為基礎之和睦解決問題辦法，其報告書應以扼要說明事實及所達成之解決辦法為限；
- (三) 如未能達成（二）款規定之解決辦法，和委會報告書應載有其對於關係締約國爭執事件之一切有關事實問題之結論，以及對於事件和睦解決各種可能性之意見。此項報告書應亦載有關係締約國提出之書面陳述及所作口頭陳述之紀錄；
- (四) 和委會報告書如係依（三）款之規定提出，關係締約國應於收到報告書後三個月內通知委員會主席願否接受和委會報告書內容。

八 本條規定不影響委員會依第四十一條所負之責任。

九 關係締約國應依照聯合國秘書長所提概算，平均負擔和委會委員之一切費用。

十 聯合國秘書長有權於必要時在關係締約國依本條第九項償還用款之前，支付和委會委員之費用。

#### 第四十三條

委員會委員，以及依第四十二條可能指派之專設和解委員會委員，應有權享受聯合國特權豁免公約內有關各款為因聯合國公務出差之專家所規定之便利、特權與豁免。

#### 第四十四條

本公約實施條款之適用不得妨礙聯合國及各專門機關之組織約章及公約在人權方面所訂之程序，或根據此等約章及公約所訂之程序，亦不得阻止本公約各締約國依照彼此間現行之一般或特別國際協定，採用其他程序解決爭端。

#### 第四十五條

委員會應經由經濟暨社會理事會向聯合國大會提送常年工作報告書。

### 第五編

#### 第四十六條

本公約之解釋，不得影響聯合國憲章及各專門機關組織法內規定聯合國各機關及各專門機關分別對本公約所處理各種事項所負責任之規定。

#### 第四十七條

本公約之解釋，不得損害所有民族充分與自由享受及利用其天然財富與資源之天賦權利。

### 第六編

#### 第四十八條

- 一 本公約應由聯合國會員國或其專門機關會員國、國際法院規約當事國及經聯合國大會邀請為本公約締約國之任何其他國家簽署。
- 二 本公約須經批准。批准書應送交聯合國秘書長存放。
- 三 本公約應由本條第一項所稱之任何國家加入。
- 四 加入應以加入書交存聯合國秘書長為之。
- 五 聯合國秘書長應將每一批准書或加入書之交存，通知已經簽署或加入本公約之所有國家。

#### 第四十九條

- 一 本公約應自第三十五件批准書或加入書送交聯合國秘書長存放之日起三個月後發生效力。
- 二 對於在第三十五件批准書或加入書交存後批准或加入本公約之國家，本公約應自該國交存批准書或加入書之日起三個月後發生效力。

#### 第五十條

本公約各項規定應一律適用於聯邦國家之全部領土，並無限制或例外。

#### 第五十一條

- 一 本公約締約國得提議修改本公約，將修正案提交聯合國秘書長。秘書長應將提議之修正案分送本公約各締約國，並請其通知是否贊成召開締約國會議，以審議並表決所提議案。如締約國三分之一以上贊成召開會議，秘書長應以聯合國名義召集之。經出席會議並投票之締約國過半數通過之修正案，應提請聯合國大會核可。
- 二 修正案經聯合國大會核可，並經本公約締約國三分之二各依本國憲法程序接受後，即發生效力。
- 三 修正案生效後，對接受此種修正之締約國具有拘束力；其他締約國仍受本公約原訂條款及其前此所接受修正案之拘束。

#### 第五十二條

除第四十八條第五項規定之通知外，聯合國秘書長應將下列事項通知同條第一項所稱之所有國家：

- (一) 依第四十八條所為之簽署、批准及加入；
- (二) 依第四十九條本公約發生效力之日期，及依第五十一條任何修正案發生效力之日期。

#### 第五十三條

- 一 本公約應交存聯合國檔庫，其中、英、法、俄及西文各本同一作準。
- 二 聯合國秘書長應將本公約正式副本分送第四十八條所稱之所有國家。

為此，下列各代表秉其本國政府正式授予之權，謹簽字於自一九六六年十二月十九日起得由各國在紐約簽署之本公約，以昭信守。



# 全國法規資料庫

Laws &amp; Regulations Database of The Republic of China (Taiwan)

列印時間：114/08/06 18:21

所有條文

法規名稱：經濟社會文化權利國際公約

簽訂日期：民國 55 年 12 月 16 日

生效日期：民國 98 年 12 月 10 日

簽約國：國際組織 &gt; 聯合國

沿革：

1.一九六六年十二月十六日聯合國大會決議通過；  
 一九七六年一月三日生效  
 中華民國九十八年三月三十一日經立法院第 7 屆第 3 會期第 6 次  
 會議審議通過  
 中華民國九十八年十二月十日總統華總一義字第 09800285401 號令公  
 布

## 前 文

本公約締約國，

鑑於依據聯合國憲章揭示之原則，人類一家，對於人人天賦尊嚴，及其平  
 等而且不可割讓權利之確認，實係世界自由、正義與和平之基礎，  
 確認此種權利源於天賦人格尊嚴，

確認依據世界人權宣言之昭示，唯有創造環境，使人人除享有公民及政治  
 權利而外，並得享受經濟社會文化權利，始克實現自由人類享受無所恐懼  
 不虞匱乏之理想。

鑑於聯合國憲章之規定，各國負有義務，必須促進人權及自由之普遍尊重  
 及遵守，

明認個人對他人及對其隸屬之社會，負有義務，故職責所在，必須力求本  
 公約所確認各種權利之促進及遵守，

爰議定條款如下：

## 第壹編

### 第一條

- 一 所有民族均享有自決權，根據此種權利，自由決定其政治地位及自由  
 從事其經濟、社會與文化之發展。
- 二 所有民族得為本身之目的，自由處置其天然財富及資源，但不得妨害  
 因基於互惠原則之國際經濟合作及因國際法而生之任何義務。無論在  
 何種情形下，民族之生計，不容剝奪。

三 本公約締約國包括負責管理非自治及託管領土之國家在內，均應遵照聯合國憲章規定，促進自決權之實現並尊重此種權利。

## 第貳編

### 第二條

- 一 本公約締約國承允盡其資源能力所及，各自並藉國際協助與合作，特別在經濟與技術方面之協助與合作採取種種步驟，務期以所有適當方法，尤其包括通過立法措施，逐漸使本公約所確認之各種權利完全實現。
- 二 本公約締約國承允保證人人行使本公約所載之各種權利，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等而受歧視。
- 三 發展中國家在適當顧及人權及國民經濟之情形下，得決定保證非本國國民享受本公約所確認經濟權利之程度。

### 第三條

本公約締約國承允確保本公約所載一切經濟社會文化權利之享受，男女權利一律平等。

### 第四條

本公約締約國確認人民享受國家遵照本公約規定所賦予之權利時，國家對此類權利僅得加以法律明定之限制，又其所定限制以與此類權利之性質不相牴觸為準，且加以限制之唯一目的應在增進民主社會之公共福利。

### 第五條

- 一 本公約條文不得解釋為國家、團體或個人有權從事活動或實行行為，破壞本公約確認之任何權利或自由，或限制此種權利或自由逾越本公約規定之程度。
- 二 任何國家內依法律、公約、條例或習俗而承認或存在之任何基本人權，不得藉口本公約未予確認或確認之範圍較狹，而加以限制或減免義務。

## 第參編

### 第六條

- 一 本公約締約國確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之。
- 二 本公約締約國為求完全實現此種權利而須採取之步驟，應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業。

### 第七條

本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：

(一) 所有工作者之報酬使其最低限度均能：

- (1) 獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬；
  - (2) 維持本人及家屬符合本公約規定之合理生活水平；
- (二) 安全衛生之工作環境；
- (三) 人人有平等機會於所就職業升至適當之較高等級，不受年資才能以外其他考慮之限制；
- (四) 休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬。

## 第八條

一 本公約締約國承允確保：

- (一) 人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此項權利之行使；
- (二) 工會有權成立全國聯合會或同盟，後者有權組織或參加國際工會組織；
- (三) 工會有權自由行使職權，除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此種權利之行使；
- (四) 罷工權利，但以其行使符合國家法律為限。

二 本條並不禁止對軍警或國家行政機關人員行使此種權利，加以合法限制。

三 關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織一九四八年公約締約國，不得依據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證

## 第九條

本公約締約國確認人人有權享受社會保障，包括社會保險。

## 第十條

本公約締約國確認：

- 一 家庭為社會之自然基本團體單位，應儘力廣予保護與協助，其成立及當其負責養護教育受扶養之兒童時，尤應予以保護與協助。婚姻必須婚嫁雙方自由同意方得締結。
- 二 母親於分娩前後相當期間內應受特別保護。工作之母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假。
- 三 所有兒童及少年應有特種措施予以保護與協助，不得因出生或其他關係而受任何歧視。兒童及青年應有保障、免受經濟及社會剝削。凡僱用兒童及少年從事對其道德或健康有害、或有生命危險、或可能妨礙正常發育之工作者均應依法懲罰。國家亦應訂定年齡限制，凡出資僱

用未及齡之童工，均應禁止並應依法懲罰。

#### 第十一條

- 一 本公約締約國確認人人有權享受其本人及家屬所需之適當生活程度，包括適當之衣食住及不斷改善之生活環境。締約國將採取適當步驟確保此種權利之實現，同時確認在此方面基於自由同意之國際合作極為重要。
- 二 本公約締約國既確認人人有免受饑餓之基本權利，應個別及經由國際合作，採取為下列目的所需之措施，包括特定方案在內：
  - (一) 充分利用技術與科學知識、傳佈營養原則之知識、及發展或改革土地制度而使天然資源獲得最有效之開發與利用，以改進糧食生產、保貯及分配之方法；
  - (二) 計及糧食輸入及輸出國家雙方問題，確保世界糧食供應按照需要，公平分配。

#### 第十二條

- 一 本公約締約國確認人人有權享受可能達到之最高標準之身體與精神健康。
- 二 本公約締約國為求充分實現此種權利所採取之步驟，應包括為達成下列目的所必要之措施：
  - (一) 設法減低死產率及嬰兒死亡率，並促進兒童之健康發育；
  - (二) 改良環境及工業衛生之所有方面；
  - (三) 預防、療治及撲滅各種傳染病、風土病、職業病及其他疾病；
  - (四) 創造環境，確保人人患病時均能享受醫藥服務與醫藥護理。

#### 第十三條

- 一 本公約締約國確認人人有受教育之權。締約國公認教育應謀人格及人格尊嚴意識之充分發展，增強對人權與基本自由之尊重。締約國又公認教育應使人人均能參加自由社會積極貢獻，應促進各民族間及各種族、人種或宗教團體間之了解、容恕及友好關係，並應推進聯合國維持和平之工作。
- 二 本公約締約國為求充分實現此種權利起見，確認：
  - (一) 初等教育應屬強迫性質，免費普及全民；
  - (二) 各種中等教育，包括技術及職業中等教育在內，應以一切適當方法，特別應逐漸採行免費教育制度，廣行舉辦，庶使人人均有接受機會；
  - (三) 高等教育應根據能力，以一切適當方法，特別應逐漸採行免費教育制度，使人人有平等接受機會；
  - (四) 基本教育應儘量予以鼓勵或加緊辦理，以利未受初等教育或未能完成初等教育之人；
  - (五) 各級學校完備之制度應予積極發展，適當之獎學金制度應予設置，教育人員之物質條件亦應不斷改善。

- 三 本公約締約國承允尊重父母或法定監護人為子女選擇符合國家所規定或認可最低教育標準之非公立學校，及確保子女接受符合其本人信仰之宗教及道德教育之自由。
- 四 本條任何部分不得解釋為干涉個人或團體設立及管理教育機構之自由，但以遵守本條第一項所載原則及此等機構所施教育符合國家所定最低標準為限。

#### 第十四條

本公約締約國倘成為締約國時尚未能在其本土或其所管轄之其他領土內推行免費強迫初等教育，承允在兩年內訂定周詳行動計劃，庶期在計劃所訂之合理年限內，逐漸實施普遍免費強迫教育之原則。

#### 第十五條

- 一 本公約締約國確認人人有權：
  - (一) 參加文化生活；
  - (二) 享受科學進步及其應用之惠；
  - (三) 對其本人之任何科學、文學或藝術作品所獲得之精神與物質利益，享受保護之惠。
- 二 本公約締約國為求充分實現此種權利而採取之步驟，應包括保存、發揚及傳播科學與文化所必要之辦法。
- 三 本公約締約國承允尊重科學研究及創作活動所不可缺少之自由。
- 四 本公約締約國確認鼓勵及發展科學文化方面國際接觸與合作之利。

#### 第肆編

##### 第十六條

- 一 本公約締約國承允依照本公約本編規定，各就其促進遵守本公約所確認各種權利而採取之措施及所獲之進展，提具報告書。
  - (一) 所有報告書應提交聯合國秘書長，秘書長應將副本送由經濟暨社會理事會依據本公約規定審議；
  - (二) 如本公約締約國亦為專門機關會員國，其所遞報告書或其中任何部分涉及之事項，依據各該專門機關之組織法係屬其責任範圍者，聯合國秘書長亦應將報告書副本或其中任何有關部份，轉送各該專門機關。

##### 第十七條

- 一 本公約締約國應按經濟暨社會理事會於本公約生效後一年內與締約國及各有關專門機關商定之辦法，分期提出報告書。
- 二 報告書中得說明由於何種因素或困難以致影響本公約所規定各種義務履行之程度。
- 三 倘有關之情報前經本公約締約國提送聯合國或任何專門機關在案，該國得僅明確註明該項情報已見何處，不必重行提送。

## 第十八條

經濟暨社會理事會得依其根據聯合國憲章所負人權及基本自由方面之責任與各專門機關商訂辦法，由各該機關就促進遵守本公約規定屬其工作範圍者所獲之進展，向理事會具報。此項報告書並得詳載各該機關之主管機構為實施本公約規定所通過決議及建議之內容。

## 第十九條

經濟暨社會理事會得將各國依第十六條及第十七條之規定，以及各專門機關依第十八條之規定，就人權問題提出之報告書，交由人權委員會研討並提具一般建議，或斟酌情形供其參考。

## 第二十條

本公約各關係締約國及各關係專門機關得就第十九條所稱之任何一般建議、或就人權委員會任何報告書或此項報告書所述及任何文件中關於此等一般建議之引證，向經濟暨社會理事會提出評議。

## 第二十一條

經濟暨社會理事會得隨時向大會提出報告書，連同一般性質之建議，以及從本公約締約國與各專門機關收到關於促進普遍遵守本公約確認之各種權利所採措施及所獲進展之情報撮要。

## 第二十二條

經濟暨社會理事會得將本公約本編各項報告書中之任何事項，對於提供技術協助之聯合國其他機關，各該機關之輔助機關及各專門機關，可以助其各就職權範圍，決定可能促進切實逐步實施本公約之各項國際措施是否得當者，提請各該機關注意。

## 第二十三條

本公約締約國一致認為實現本公約所確認權利之國際行動，可有訂立公約、通過建議、提供技術協助及舉行與關係國政府會同辦理之區域會議及技術會議從事諮詢研究等方法。

## 第二十四條

本公約之解釋，不得影響聯合國憲章及各專門機關組織法內規定聯合國各機關及各專門機關分別對本公約所處理各種事項所負責任之規定。

## 第二十五條

本公約之解釋，不得損害所有民族充分與自由享受及利用其天然財富與資源之天賦權利。

## 第五編

### 第二十六條

- 一 本公約應由聯合國會員國或其專門機關會員國、國際法院規約當事國及經聯合國大會邀請為本公約締約國之任何其他國家簽署。
- 二 本公約須經批准。批准書應送交聯合國秘書長存放。
- 三 本公約應由本條第一項所稱之任何國家加入。

- 四 加入應以加入書交存聯合國秘書長為之。
- 五 聯合國秘書長應將每一批准書或加入書之交存，通知已經簽署或加入本公約之所有國家。

#### 第二十七條

- 一 本公約應自第三十五件批准書或加入書送交聯合國秘書長存放之日起三個月後發生效力。
- 二 對於在第三十五件批准書或加入書交存後批准或加入本公約之國家，本公約應自該國交存批准書或加入書之日起三個月後發生效力。

#### 第二十八條

本公約各項規定應一律適用於聯邦國家之全部領土，並無限制或例外。

#### 第二十九條

- 一 本公約締約國得提議修改本公約，將修正案提交聯合國秘書長。秘書長應將提議之修正案分送本公約各締約國，並請其通知是否贊成召開締約國會議，以審議並表決所提議案。如締約國三分之一以上贊成召開會議，秘書長應以聯合國名義召集之。經出席會議並投票之締約國過半數通過之修正案，應提請聯合國大會核可。
- 二 修正案經聯合國大會核可，並經本公約締約國三分之二各依本國憲法程序接受後，即發生效力。
- 三 修正案生效後，對接受此種修正之締約國具有拘束力；其他締約國仍受本公約原訂條款及其前此所接受修正案之拘束。

#### 第三十條

除第二十六條第五項規定之通知外，聯合國秘書長應將下列事項通知同條第一項所稱之所有國家：

- (一) 依第二十六條所為之簽署、批准及加入；
- (二) 依第二十七條本公約發生效力之日期，及依第二十九條任何修正案發生效力之日期。

#### 第三十一條

- 一 本公約應交存聯合國檔案庫，其中、英、法、俄及西文各本同一作準。
- 二 聯合國秘書長應將本公約正式副本分送第二十六條所稱之所有國家。

為此，下列各代表秉其本國政府正式授予之權，謹簽字於自一九六六年十二月十九日起得由各國在紐約簽署之本公約，以昭信守。