

第三章 我國的勞動保護概況

第一節 我國的勞動保護構面

我國的勞工保護其內容可分為：就業機會之保護、勞動基準之保護、職業災害補償之保障及童工、女工之特別保護等四個構面。

一、就業機會之保護：政府對於勞動者就業機會方面，考慮到有些雇主對就業機會常有歧視的作法，對於勞工解雇權的使用上有浮濫的情形發生，因而直接、間接影響勞工就業機會之平等，或剝奪被雇者的工作權，所以國家不得不採取適當的措施予以保障。就業機會的保障包含雇用之保護及解雇限制之保護。

(一) 雇用之保護：1、保障雇用機會之均等：國家在所有訓練機會與就業輔導時，對於勞動者不問其種族、膚色、性別、籍貫或國民來源、年齡、家教或有無加入工會等，只要是國民均有一律平等的機會，另一方面國家亦立法規定雇主雇用勞工時應禁止有上述種族、膚色等歧視待遇，但如基於真實就業條件所必要，則法律上應予例外允許。2、限制最低受雇之年齡：國家為配合國民教育政策，使兒童有接受義務教育的機會，所以禁止學齡兒童工作或為必要，另為保護勞動力的發展，避免兒童之生命體格與健康的正常發展因為太早工作而受到妨礙，因此對於童工受雇年齡應有所限制，我國勞動基準法第四十五條規定：雇主不得雇用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者不在此限。3、限制工作規則之訂定與頒布：雇主為確保經營秩序，對於經營權與指示權運用上反覆實行的習慣，為方便處理的考量，常將這些經營與指示習慣作成定型化規則，這就是工作規則，並將它以一般契約條款式作為勞動契約的附合契約，只要勞動者簽了勞動契約就表示接受工作規則的要求，如有違反工作規則，可能受到雇主處分，情節嚴重者，可能會被雇主終止契約，因此工作規則的規定內容對勞工影響很

大，政府必須從法律上給予適當限制，而要求僱主制頒工作規則應報經主管機關核備，主管機關依法定職權加以審查，如有違法或不合情理之條款可通知僱主修正再報，因此勞工就間接受到保護。

（二）解僱限制之保護：勞動契約之終止應依照勞僱雙方自由合意來進行，定期契約於契約期滿自然終止是當然的事，但不定期勞動契約勞工之解僱，因會影響勞動者工作權及生存權，故政府對解僱勞工之事由有必要的限制，並對解僱後僱主應負擔的特別義務亦有所要求，如解僱不定期契約勞工應有正當理由及僱主原因終止不定期勞動契約，應按勞工服務年資的長短給予勞動者預告，並按勞工服務年資的長短給予資遣費，及應勞工請求給予工作證明書等。

二、勞動基準之保護：勞動基準是指勞動條件最低之標準，而所謂的勞動條件就是勞動契約中工資的高低，工作時間的長短，休息、休假的時間，工作環境中安全與衛生設施標準等的約定內容。國家為保護勞動者合理權益，對於勞動條件在某些行業內規定其最低標準，該行業內所有僱主不能低於政府規定的最低標準來僱用勞工。勞動基準之保護內容有：

（一）工資（最低）基準之保護：工資的高低是由勞工與僱主自行商議決定，但工資金額不得低於政府公布的最低工資（或稱基本工資），僱主不能低於最低工資（或稱基本工資）來僱用勞工，否則就是違法。雖然政府規定了基本工資，但是政府仍然希望僱主能在不低於基本工資的原則下，參酌勞動者的貢獻與勞動市場行情合理、合情的與勞動者議定正常工作時間工資額。至於延長工作時間的工資率，政府規定每小時加班費應按平日每小時工資額一定倍數給與。主要是希望給予辛苦的勞動，得到較好的報酬，並藉此使僱主合理抑制工時，避免加班。（二）工作時間基準之保護：1、正常工作時間之限制：每日正常工作時間最長時數的限制，是以保障勞工長期健康為考量，藉以維護國家人力資源。2、延長工作時間之限制：政府對延長工作時間有一定的限制，主要是為保護勞工免於過於勞累，以維護國家的人力資源，尤其對女性延長工時要比男性更嚴格，目的

在保護母性，俾使後代更為健全。3、休息與休假規定：每連續工作四小時應至少給予勞工三十分鐘之休息。每工作六日後應有一日之例假休息。工作滿一年以上應視工作年資長短給予七日至三十日不等之特別休假，國定假日應放假，特別休假與放假日工資均應照給，此乃著眼於保障勞動者的健康所做的保護措施。4、請假：女工分娩應給予分娩假。結婚、因事、因親喪、因病等之請假天數及其薪給標準應不得低於政府頒布的勞工之請假規則規定標準。（三）安全衛生基準之保護：政府制定勞工安全衛生基準責成雇主遵行，主要為保護勞工的生命健康，並避免受職業災害與職業病之傷害，保護方向如下：1、要求雇主對影響勞工健康災害採行適當管制、措施。2、要求雇主為勞動者實施體格檢查。目前政府為強化勞工檢查，加強勞工職業病的研究和預防，確保勞工工作環境之安全衛生，每年度均訂有勞工檢查方針及檢查計劃並訂定勞工檢察監督手冊，督導勞工安全衛生服務機構確實實施安全衛生服務，舉辦勞工檢查員職前及在職訓練，加強維護勞工有害物質的調查分析，並加以追蹤管理，推行零災害運動，建立安全衛生諮詢制度，輔導事業單位自動檢查及改善勞工安全衛生設施等具體措施來貫徹安全衛生基準之保護政策。

三、職業災害補償保障：勞動者因工作原因無論上下班途中，工作中，甚至工作時間之休息，常會因工作環境中物理性、化學性因素，或其他職業性原因以致受到傷害需要治療外，由於治療期間無法工作，工資收入停止，造成家庭生活困難，故為補救勞動者因工作原因，或其他職業性原因以致受到傷害之治療期間，對勞動者本身及家屬的一種補償保障。鑑於勞工因職業上的緣故致傷殘死亡，各國為保護勞工的生存，均採無過失主義，也就是說，不論勞工在工作上有無過失，一旦發生職業災害，雇主均要負起相關補償責任。我國的職災補償雇主應負擔的補償責任有醫療補償、工資補償、殘廢補償、死亡補償等四項。

四、童工與女工之特別保護：我國以十五歲以上十六歲未滿之勞工為童工。由於童工生理與心理上大都比不上成年工的成熟；女工方面因生理

上與男性不同，又具母性天職。為國家民族後代考慮，政府常立法給予童工及女工特別之保護。（一）童工特別保護：禁止童工從事繁重及危險工作，凡非童工智力或體力所能從事的工作及依勞工安全衛生法令認為危險的工作，雇主均不得要求童工擔任。規定童工受雇工作應經法令代理人出具同意書。雇主不能要求童工加班或安排童工擔任夜班工作，例假日也不能要求童工工作。（二）女工特別保護：只有政府特准的工作，才准女工夜間工作，否則是一律禁止的。女工介分娩或妊娠三個月以上流產應給產假，女工妊娠期間如有較為輕易之工作，應允女工申請改調，雇主不得拒絕，此乃用以保護母性之意。

第二節 勞動基準（條件）主要內容

由於本文所研究的勞動保護構面主要探討勞動基準的工資及工時保護構面上，故本章著重在這二部分詳加說明。

一、工資

根據古典經濟學派的工資定義，工資乃勞動的生產成本，應足夠維持勞動者及其家屬所必需之生活費用，這也是勞動者生活費說的工資理論，換言之，工資一方面代表勞動者提供勞務之報酬，另一方面代表生產者（或稱雇用者）使用勞動所必須支付的代價，我國勞動基準法明白定義：工資為勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按月計時、計日、計月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。

由於工資是勞動者生活之主要依據，故世界各國均在法律上訂有特別保護的規定，我國亦依憲法第一百五十三條規定，國家為改良勞工及農民生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策，由此可知，工資保護於勞動基準之中，應有如下保護規定：包括最低工資（或基本工資）、實物給付之禁止、同工同酬、工資優先受償權及工資預扣之禁止規定等。以下分別評述之：

（一）最低工資之限制

依據一九二八年國際勞工組織第十一屆大會通過並於民國十九年二月二十日由國民政府批准之第二十六號國際公約「創設訂定最低工資機構公約」第壹條第一項規定，凡批准本公約之會員國，應對於工資特別低廉及無團體協約或其他辦法以規定工資之各種事業全部或其部分內之工人，尤其須注意於在家之工人，創設或維持規定最低工資之辦法。斯達爾氏在所著的「最低工資的釐定」一書中強調，最低工資係由國家權利機構所訂，具有法律效力的工資低限標準，又指出最低工資為維持工人合理生活水準而訂之工資率。顯然最低工資是國家為保障勞工最低生活所設訂下限標準，其決定的標準除符合國情外，尚須考慮下列因素：1、勞工及其家庭之需要應顧及國內一般工資水平、生活費用、社會安全給付、及其他社會團體之生活水準；2、經濟因素、包括經濟發展要求，生產水平，及達到與維持高就業水平之願望。總之，最低工資制訂的要旨，係在藉以克服貧窮的發生及滿足勞工與家庭之需要，並避免影響經濟生產力的發展，求整體社會之進步。

（二）同工同酬原則

一般而言，工資之差異應完全依據各項工作所需要之條件如教育、訓練、技術、經驗、責任、及效率等，而不應因性別而差異，但事實上，許多行業對傳統的對婦女工資有歧視現象，甚至從提供就業機會上即有明顯之跡象，根據多數雇用者的說法，女工的生產量因體力不如男工，自然產量較低，又女工因家庭因素，缺工、病假、異動的比率亦高，所以雇用者大都不願雇用女工，造成女工工資愈形下降。國際勞工組織為解決此項不公平現象，提出調整之依據準則，特於一九五一年通過第九號公約說明，為便利男女勞工同工同酬原則之實施起見，必要時，應採取適當步驟，以提高女工之生產效率，其方式為：1、確使男女勞工在職指導、就業諮詢、職業訓練、及工作分配上享有平等或相等之便利。2、採用適當步驟

鼓勵婦女對職業指導、就業諮詢、職業訓練、及工作分配等服務加以利用。

3、提供適當女工需要之福利與社會服務，尤其以對有家庭負擔者，並以男女勞工共同繳付之公共基金或社會安全工業福利基金支付此等服務所需之經費。4、在不抵觸保護婦女健康福利之國際規章及國內法律規章之各項規定下，促進男女勞工謀求職業及職務之平等。上述對於許多國家在實踐男女同工同酬的政策措施上實具價值。

（三）工資給付之保證

1、積欠工資優先及墊償之權利：工資係勞工及其家屬賴以維生的來源，因此政府保障勞工權益的首要任務，除制定最低工資（或基本工資）外，另一最直接有效的措施莫過於使其應得之工資，得以按時發放，不被積欠，縱被積欠，亦可獲得優先清償之權。一九四九年國際勞工組織通過之第九十五號公約「工資保障公約」中第十一條即明訂有工資優先清償之規定。2、實質工資之給付：基本上，工資以貨幣給付者，限以法定通用貨幣為之，俾使其達成直接使用來解決之所需，而凡以期票、證書、息單、或以其他任何自行主張足以代表法定貨幣形式為工資之給付者，均應予以禁止，但各行職業之工資，由於各該有關行業職業之性質，部分以實物津貼方式給付，業已成為習慣並符合實際需要者，可允許其一部分工資以實物給付，但此部分應保證該項實物津貼宜為個人應用，並有益於工人及其家庭者；該項實物津貼之作價（實物之價格）公平且合理。3、工資預扣之禁止：工資既是所有維持勞工生活不虞匱乏且為食、衣、住必需之所在，如果工資有所預扣，造成給付中斷或減少，將使得勞工生活產生貧乏或不濟，直接影響勞工生活的安定，引發社會問題。依國際勞工組織工資保障公約中規定，工資非據一定條件不得扣減，並不得逾越法令、團體協約或仲裁裁定等規定之扣減限度。前項工資得以扣減之條件及其扣減之限度，應以主管官署認為最適當之方式，通知工人，另亦規定工資之扣留或轉讓，不得及於維持工人及其家庭生計所必需之部分，雖然上述有扣減工資

之規定，但一般而言，此僅就損害賠償原因形成之作為，對於預扣情事是絕對禁止。4、工資加成之規定：工業化初期，勞工加班（或稱延長工時）主要為生活之需要，近年由於工資提升，加上大多數勞工強調更多休閒活動，於是加班的重要性逐漸減退，而事業單位為營運生產或季節趕工，需於正常工作時間外加班，於是，政府一方面對於長時間勞動造成精神上及身體上的傷害損失，以補償方式予以加成工資規定；另一方面防止雇主榨取不當之勞動力，便制定延長工時的合理工資率，我國工廠法施行細則第十九條規定工廠於八小時工作時間外延長工作時間，應比照平日每小時工資額加給工資；對於假日工資，該細則第十六條亦規定，應先徵得工會或工人同意並加給工資，另勞動基準法亦有對於因天災、事變或突發事件必須延長工作時間，除工資加倍發給外，並應於事後補給勞工適當之休息，俾使其能適度休息以恢復原有體力。5、其他工資保護規定：除以上規定，工資保護尚有工資給付之期限、工資給付地點之限制等二項原則，主要在保障勞工能於固定期限及不因外力因素影響應有工資之獲得。

二、工作時間

工作時間為典型勞動條件之一，在勞工保護立法中亦最具歷史，西元一八一二年英國「學徒衛生及道德法」規定學徒一日工作時間之限制，迄今已有一百八十餘年歷史，

（一）工時保護的意義

「日出而作，日入而息」中外的情況大概並無二致，自工業革命後，機器發明，雇主在追求利潤增加下，迫使勞工日以繼夜、不眠不休，隨著機器的運轉而超時工作，勞工的身心因而遭受過度的疲勞，不僅道德與智識日漸低落，影響所及，工作效率、健康情況也每下愈況，甚至在雇主盡量樽節工廠的設備等固定成本，使得安安全衛生環境不良，可能導致工業災害發生，危害生命安全，這種弊端值得各國重視，於是在勞工運動者的迫切要求與社會改革家的同情支持之下，展開了限制工人最高工時並避免

影響原有工資所得的「限制工時運動」，並爭取童工及女工夜間工作限制及著名的「三八制」(工作八小時、教育或進修八小時、休息八小時)，促使各國紛紛立法制定工時保護的規定。歸納上述，工時保護的理由因素有：人道考慮原則，避免工業災害及提升生活素質。

(二) 工時保護之內容

「工時」從字義上看來即是「工作時間」或「勞動時間」，而其保護的內容包含從工作時間的過程中，勞動者的適當休息或休假，甚至於工作期間因故必須親自處理某些事情而請假等均應包含在內，蓋工業革命後初期之工時為以日計酬，勞工工作時間愈長，對雇主愈有利，鑒於雇主如此毫無節制的脅迫勞工長工時勞動的不公現象，才改以按時計酬，另外對於工作中的休息或工作達一定期間的休假也轉變為勞工一項權益，盼望有這些權益能恢復或維持勞工的體能與精神，再提供於勞動生產之中，又針對特殊行業，因業務性質特殊必須與其它行業不同之保護或特別勞動者在工時上的更嚴格規定，以達到實際需要，避免損及勞資雙方權益為目的，來制定不同勞動者工時保護內容：

1、工作時間方面：

(1) 最高工時之限制 - 根據國際勞工組織第六十三號關於主要礦業與製造工業，包括建設、建築與農業之工資與工時統計之公約中第三部分礦業與製造工業之正常工時與工資比率統計第十四條說明，正常工時由法律或規則，及團體協約或仲裁判定決定或施行之，當「正常工時」非依上述規定時，則其應指每天、每週或其他期間之小時時數，及超出此一時數之任何工作時間應按照加班或其他方式發給酬勞，但非按有關工資所得者等級之工廠規則或慣例，因此「正常工時」或名「法定工時」應屬最高工時之規定，為防止勞動者體力過度消耗及免遭雇主過度壓榨，維護勞工的健康與生計的需要，各國對於勞動時間均有嚴格的限制。

(2) 延長工時的限制 - 勞動者在每日正常工時外，所增加之工時稱

為延長工時，而延長工時與正常工時之和即是實際工時。一般而言，延長工時並非政府鼓勵之政策，惟當實際上或有需要時，有在正常工時以外工作之必要者，僱主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得將正常工時延長之，對於延長之時數，男、女工均有每日與每月最高時數限制，至於從事坑內工作者，除非屬監視為主之工作得延長外，一律不能延長工時，但對於因天災、事變、突發事件或顧及大眾之生活便利等因素或經中央主管機關核准之特殊行業，則放寬其延長工時之限制。

(3) 假日工時之限制 - 除正常工時、延長工時外，假日工時亦有所限制，而假日的內容主要強調休息時間至少應連續二十四小時，其又可分為兩類，一為例假日，為每七日中至少有一日之休息，作為例假，該例假絕對不能工作且不得因故放棄或取消，但可視實際需要，經勞工同意調整；另一為休假日，即指應放假之日包括紀念日，勞動節日或經中央主管機關規定應放假之日，休假日依目前我國勞動基準法之規定，如因季節性或趕工之需要亦可停止休假，其強制性較例假日之限制為寬。

(4) 特別勞動者之工時限制 - 童工與女工，由於發育未完全與生理構造的因素，體力較一般成年男工為弱，又兩者與一國之人口多寡、兒童健康與出生率高低有決定性關鍵，所以對於他們，各國均盡力嚴格限制其過量工時，我國勞動基準法第四十七、四十八條規定童工每日工作不超過八小時且禁止於午後八時至凌晨六時工作；對於女性勞工之工時限制，除非經申請核准女工夜工外，不得於午後十時至翌晨六時工作（本條於 91 年 12 月 25 日修正為僱主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合提供必要之安全衛生設施及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者不在此限），而對於妊娠或哺乳期間之女工則絕對禁止夜間工作（本條於 91 年 12 月 25 日修正為女性勞工，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。但僱主應提供必要之安全衛生設施。），以維護母性健康之身心，另對於工作種

類的限制，童工不能從事非童工之智力或體力所及的繁重或危險性之工作，同樣地，對於妊娠之女工得申請改調為輕易之工作。

2、休息、休假方面

勞動者長時間連續工作必定導致身心疲勞，生產力銳減，職業災害率增加，在此情況之下，於勞動過程給予適度之休息，停止一切工作（包括預備及等待工作）為屬於自我完成控制的狀態下是相當有必要，而依休息時間長短又可分為數十分鐘之工作時間休息和長達二十四小時以上休息之休假。

（1）工作間休息 - 依工作性質不同，工作環境、種類、姿態與所需體力亦有差異，因而讓勞工能以短暫的休息，達到恢復原有體能，維持其勞動力似乎很難制訂一定標準。體力消耗量大之工作休息時間需更長、高溫之工作場所應縮短其工作時間或增加其休息次數，各種說法莫衷一是，標準亦迭有爭議，我國勞動基準法規定連續工作四小時有三十分鐘休息，而日本勞動基準法則規定超過六個小時，應給予四十五分鐘休息，超過八小時則至少給與一小時之休息。

（2）例假 - 所謂「例假」，係指依勞動契約規定，無須提供勞動義務之日，依我國勞動基準法第三十六條之規定，勞工每七日中至少有一日之休息，作為例假，而所謂「一日」係指連續二十四小時而言，因為一星期中之假日，故又稱「星期例假」。

（3）休假 - 係指於工作之日，因某種事由免除其勞動之提供，為一不定期性，有週期性之例假不同，依我國勞動基準法第三十七條規定，紀念日、勞動節日，及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應放假。

（4）特別休假 - 勞工如繼續工作達一法定期間，雇主為酬謝其長久的貢獻，應於每年給與勞工一定天數之帶薪休假，是為特別休假，主要目的在使其有更長的時間充實與強化精神生活或從事觀光旅遊等較長期的休閒活動，對於該項規定，國際勞工組織於一九三六年第四十七號建議書

即有「每年工資照給休假建議書」，期望各會員國依勞工服務時間之長久而增加休假日數，並按一定步驟行之，俾每滿若干年後得有一定最低標準，例如我國勞動基準法第三十八條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應給予特別休假，最高以三十日為限。

第三節 我國政府對勞動基準（條件）之期許

面對全球經濟不景氣衝擊及國內產業轉型發展，亟需具備優質的勞動知識與技能，才能提升職場受雇能力與生活品質。我國政府對勞動基準（條件）之期許⁹如下：

一、勞動基準之訂定與執行

勞動基準法自七十三年八月一日實施，規定勞動條件最低標準。該法內容包括勞動契約、工資、工時、休息、休假、請假、童工、女工、退休、職業災害、技術生及工作規則等事項。我國政府為貫徹該法之實施，經常辦理勞動基準相關法令之宣導、座談或研討會，出版勞動基準相關法令資料、錄影帶、宣導短片之製作，提供事業單位實施該法之參考準則。

二、工資與工時

為確保勞工維持基本的生活水準暨工資獲得保障，專案研修基本工資計算公式，適時調整基本工資，以兼顧國家經濟發展與勞資雙方之利益。並設置積欠工資墊償基金，雇主依規定提繳基金，於歇業、清算或宣告破產時，本於勞動契約所積欠之六個月內工資，均可由該基金先行墊償。為提高勞工生活品質及因應國際趨勢，積極推行勞資雙方在不降低勞動生產力與工資的情況下，逐步縮短法定工作時間。現行勞基法規定之正常工時，已縮短至每日不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。

三、童工、女工之特別保護

⁹ 行政院勞工委員會網站，<http://www.cla.gov.tw/Data/p-1-1.htm>

為貫徹憲法對婦女、童工之特別保護，勞動基準法對婦女、童工均列有專章，給予特別保護。對違反法令規定經查獲者，即移請當地主管機關依法處理，以期能落實保障婦女及童工之基本權益。另為進一步促進女性勞工就業，排除其工作障礙，創造合理的兩性工作環境，兩性工作平等法已自九十一年三月八日實施，同時為對青少年勞工進一步之保護，並已委託學者專家正研擬「青少年勞工特別保護法」草案，蒐納各界對該草案之意見。

由於勞動條件的良窳，關係著企業的獲利與生存，且為因應未來資訊科技的革新、加入世界貿易組織的挑戰、經濟的自由化與全球化，如何爭取勞動市場無數的契機。政府應以協助勞動者與企業在契機中獲得轉機遠離危機，朝著「有準備的勞動力」¹⁰、建構「安全的工作環境」¹¹及「人性化的勞動條件」¹²等三項勞動政策為主軸，以達成勞動市場之就業與物價的穩定並創造市場經濟的成長。

¹⁰ 有準備的勞動力：主張以勞動升級來帶動產業升級，與有關部會之人力規劃、技職教育及企業在職訓練密切結合，將朝向彈性化與多樣化，重新建構職訓體系與就業服務整合。

¹¹ 安全的工作環境：綠色矽島的經濟發展須以勞工安全衛生為前提和策略，透過安全衛生教育及改善工作環境來避免職災傷亡率，保障勞工生命安全。

¹² 人性化的勞動條件：建立以勞資為主體的協商體制，透過勞資協商進行退休金的改制、女性勞動者的保障、勞資爭議的降低，逐步促成勞動條件的公平與進步。