

## 第四章 勞動條件與經濟表現之分析

### 第一節 資料來源

本研究係為瞭解各國勞動條件對市場經濟面的影響，故資料蒐集範圍著重在各國的勞動基準法或該國的勞工相關法規，及其有關另外頒行的相關勞動基準（如童工、女工）的法令規章。資料主要來源為國貿局各國駐外代表所提供駐在國的勞工相關規定及勞動法令及該國經濟統計蒐尋網站等。有關我國部分則引用行政院勞工委員會、行政院主計處及經濟建設委員會所發布之勞動統計或經濟統計資料。其引用資料簡表如下：

表 4-1 各國勞動統計與勞工法令參考網站一覽表

國別	經濟相關網站	勞工相關網站
日本	<a href="http://www.asahi-net.or.jp/~zi3h-kwrz/law2wage.html">http://www.asahi-net.or.jp/~zi3h-kwrz/law2wage.html</a> 、 <a href="http://www.pref.saitama.jp/A07/BA00/ji-2-3.html">http://www.pref.saitama.jp/A07/BA00/ji-2-3.html</a> 。 <a href="http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-01.htm">http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-01.htm</a>	<a href="http://www.nifty.ne.jp/forum/fworkmom/labors_law/index.htm">http://www.nifty.ne.jp/forum/fworkmom/labors_law/index.htm</a> 勞動基準法(日文) <a href="http://www.campus.ne.jp/~labor/rootseiri/roukihou.html">http://www.campus.ne.jp/~labor/rootseiri/roukihou.html</a> 勞動基準法(英文)
美國		美國勞工部網址 <a href="http://www.dol.gov/">www.dol.gov/</a> 機會均等委員會 EEOC <a href="http://www.eeoc.gov/">www.eeoc.gov/</a> 美國勞資關係委員會 NLRB <a href="http://www.nlrb.gov/">www.nlrb.gov/</a> <a href="http://www4.law.cornell.edu/uscode/29/ch.8.htm1">http://www4.law.cornell.edu/uscode/29/ch.8.htm1</a> 公平勞動基準法
比利時	比國聯邦政： <a href="http://www.fgov.be">www.fgov.be</a> 比國中央銀行： <a href="http://www.bnb.be">www.bnb.be</a>	就業部 <a href="http://www.meta.fgov.be">www.meta.fgov.be</a>
丹麥	國貿局網站 <a href="http://www.trade.org.tw">www.trade.org.tw</a> 有關「海外經貿年報」之報導。	<a href="http://www.bm.dk/english/publications/">http://www.bm.dk/english/publications/</a>
泰國	Bank of Thailand： <a href="http://www.bot.or.th">http://www.bot.or.th</a> National Economic and Social Development Board： <a href="http://www.nesdb.go.th">http://www.nesdb.go.th</a>	

德國	國貿局網站： ( <a href="http://www.trade.org.tw">www.trade.org. tw</a> )有關 「海外經貿年報」之報導。	( <a href="http://www.arbeitsrecht.de">www.arbeitsrecht.de</a> ) <a href="http://www.jura.uni-sb.de/FB/LS/Weth/InfEA">http://www.jura.uni-sb.de/FB/LS/Weth/InfEA</a> 查詢 { 只要點一下“英國國旗”的標記，網頁的畫面就會轉換成英文版了 }
香港	<a href="http://www.info.gov.hk">www.info.gov.hk</a>	「香港法例資料系統」查尋相關法例內容 ( 網址為： <a href="http://www.justice.gov.hk/cindex.htm">www.justice.gov.hk/cindex.htm</a> )
以色列	<a href="http://www.geoinvestor.com/statistics/israel/economicdata.htm">http://www.geoinvestor.com/statistics/israel/economicdata.htm</a>	
紐西蘭	<a href="http://www.oic.govt.nz/stats">http://www.oic.govt.nz/stats</a>	<a href="http://rangi.knowledge-basket.co.nz/gpacts">http://rangi.knowledge-basket.co.nz/gpacts</a> : ( 範例：點選 L 字母，會出現 Labour Relations Act. 1987 及其他開頭字母是 L 的法令。 )
越南		<a href="http://www.ivietnam.com/eng/business/LAWS/labourcode/basic/default.asp">http://www.ivietnam.com/eng/business/LAWS/labourcode/basic/default.asp</a>
南非	經貿及投資資料，請直接上 <a href="http://www.dti.gov.za/intranet">www.dti.gov.za/intranet</a> 網站，Log in 為：econdb；Password 為：noentry，請於查詢完畢後記得 Log out	<a href="http://www.polity.org.za">http://www.polity.org.za</a> 網站，然後選取法案(Acts), 或是直接透過前述網站進入南非勞工部 (Department of Labor Affairs)查詢
澳大利亞	Australian Bureau of Statistics (澳洲統計局) <a href="http://www.abs.gov.au">www.abs.gov.au</a>	The Department of Employment of workplace relations : <a href="http://www.dewr.gov.au">www.dewr.gov.au</a> 3. The Australian Workers Union : <a href="http://www.awu.net.au">www.awu.net.au</a> 4. The Department of Industry, Tourism and Resources : <a href="http://www.industry.gov.au">www.industry.gov.au</a> 更多澳洲政府單位網站可至 Australian Commonwealth Government Entry Point 之網站 <a href="http://www.fed.gov.au">www.fed.gov.au</a> , 該網站將有助於連結該國相關國家,州,及當地各政府單位。
菲律賓	國家統計局，有各項經濟數據 <a href="http://www.nscb.gov.ph/">http://www.nscb.gov.ph/</a> 投資署，外人投資資料 <a href="http://www.boi.gov.ph/">http://www.boi.gov.ph/</a>	勞工法令可視需要下載 <a href="http://www.dole.gov.ph/">http://www.dole.gov.ph/</a>
加拿大	<a href="http://www.statcan.ca/">http://www.statcan.ca/</a>	<a href="http://www.langmichener.ca/body.htm1">http://www.langmichener.ca/body.htm1</a> 勞動標準

資料來源：本研究蒐集

## 第二節 分析說明

鑑於，勞動條件係影響就業、物價之穩定及創造經濟成長之關鍵，故本章對勞動條件與經濟表現做比較分析，欲篩選出對總體經濟表現較具影響力之勞動條件有那些，由於總體經濟指標中尚得以每人平均國民所得來進行分析，惟限於篇幅，本文僅選定直接影響就業、物價之穩定及經濟成長之失業率、經濟成長率及物價上漲年增率做總體經濟之分析指標。其主要分析係以我國的勞工保護構面之就業機會之保護及勞動基準保護做參考主軸，進行國際間相同的勞動基準項目做比較分析，以各國的主要勞動條件分別與失業率、經濟成長率與物價上漲年增率等三項總體經濟表現指標作比較圖表，藉以篩選出對總體經濟表現影響最大的勞動條件。

本章之國際背景係以各國勞動法令規範為主要分析原則，其中以東南亞國家各國因擁有獨立的勞動法典較具參考比較性，而歐美等民主國家因為國土、地域分佈廣泛，勞動條件採行團體協商制度，有些勞動條件無法通行全國的，係以州別資料引為參考。用以比較之國家選定係以區域劃分為主軸。

主要的經濟指標研究年別區間為 1995 年至 2000 年，並以六年平均為基準。本章所引用之總體經濟指標之失業率、經濟成長率及物價上漲年增率 1995 年至 2000 年之平均數據，有例外之部分將分別陳述。本章所引用之勞動條件資料，在工時及加班工時部分係以製造業或工業為主；加班工資加成在德國及英國係採團體協商制度所訂之一般標準為基準；女工產假部分係以單次、單胎、自然生產為基準；國定假日在德國部分係以州別所訂之假日為基準；資遣預告係指不定期契約之終止通告；資遣費給付則以月薪或折合月薪給付計算。

### 第三節 各國 1995 2000 總體經濟表現

本文針對總體經濟表現所引用的經濟指標大多係以 1995 年~2000 年之六年平均資料如表 4-2，其中在引用平均數據中，越南的失業率是引用 1998~1999 年的年平均、消費者物價指數上漲年增率是引用 1995~1998 年平均；經濟成長指標中英國、法國、德國、義大利及丹麥之引用區間為 1996~2001 年平均數據；蘇俄的失業率使用 2000 單年數據、經濟成長指標是採 1996~2000 年平均；而波蘭在上述三項指標所引用的數據皆為 2000 年的數據，墨西哥資料區間則為 1995~1999 年平均數據。

表 4-2 各國失業率、消費者物價上漲年增率與經濟成長率一覽表

國別 \ 經濟指標	失業率 %	消費者物價 上漲年增率%	經濟成長率%
中華民國	2.62	1.78	5.77
中國大陸	3.05	4.37	8.65
香港	4.27	2.55	3.92
日本	3.88	0.07	1.48
韓國	3.97	4.08	5.7
印尼	7.75	18.52	1.25
泰國	3.22	4.62	1.75
馬來西亞	2.93	3.22	5.43
菲律賓	9.58	7.05	4.15
新加坡	2.98	1.02	6.58
越南	7.50	7.38	7.53
俄國	9.00	30.13	0.82
英國	6.98	2.8	2.72
法國	11.48	1.23	2.28
德國	9.20	1.31	1.48
義大利	11.53	2.98	1.66
丹麥	5.80	2.28	2.63

波蘭	16.00	10.1	4.1
美國	4.77	2.55	2.55
加拿大	8.53	1.79	1.79
墨西哥	4.98	25.26	2.74
巴西	6.33	20.46	2.58
紐西蘭	6.55	2	2.52

資料來源：行政院勞委會勞動統計資料、經濟部投資業務處東南亞產經資訊網：  
[idic.tier.org.tw](http://idic.tier.org.tw)、經濟部國貿局主要國家經貿統計：  
[http://www.trade.gov.tw/stat/stat\\_index.htm](http://www.trade.gov.tw/stat/stat_index.htm)

由表 4-2 及圖 4-1 中得知在 1995 年 2000 年間，各國的失業率以波蘭的 16.00 居冠，義大利及法國也緊跟在後，美國 4.77，墨西哥 4.98、英國 6.98、德國 9.20；我國在上述比較的國家中，失業率 2.62 是最低的，接著是馬來西亞、新加坡、泰國、日本及香港，中國大陸的失業率則為 3.05，由表 4-2 中，可看出歐美國家的失業率高於東南亞國家。就經濟成長率來看，東南亞各國中以越南、新加坡、韓國及台灣表現較佳，中國大陸則以 8.65 的經濟成長率表現最好，顯示中國大陸在 1995 2000 年間的經濟發展快速；俄羅斯則以 0.82 屈居末位。相較之下，歐美國家的經濟表現則較東南亞國家為弱。

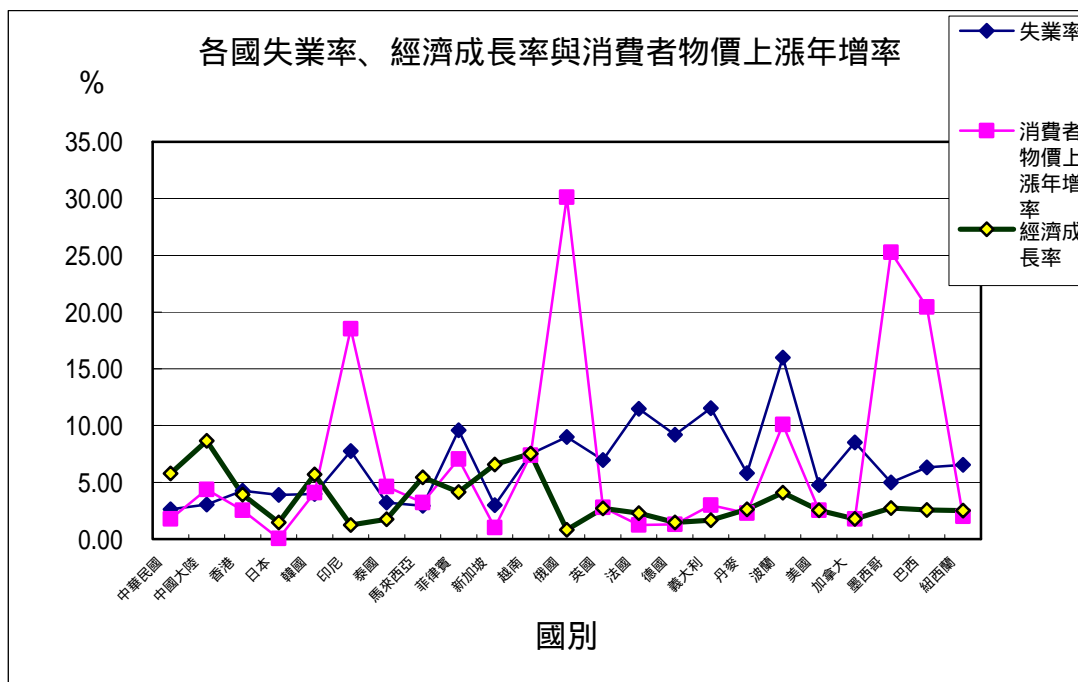


圖 4-1 各國失業率、經濟成長率與消費者物價上漲年增率

圖 4-2 呈現各國的失業率與消費者物價上漲年增率的曲線，大多數國家的消費者物價上漲年增率皆低於該國的失業率，顯示在 1995~2000 年之間，這些國家的經濟社會仍處於穩定的狀態；其中物價變動較大的國家有俄羅斯、墨西哥、印尼及巴西。其中印尼、俄羅斯、墨西哥、波蘭及加拿大等國家物價水準高其失業率也高。

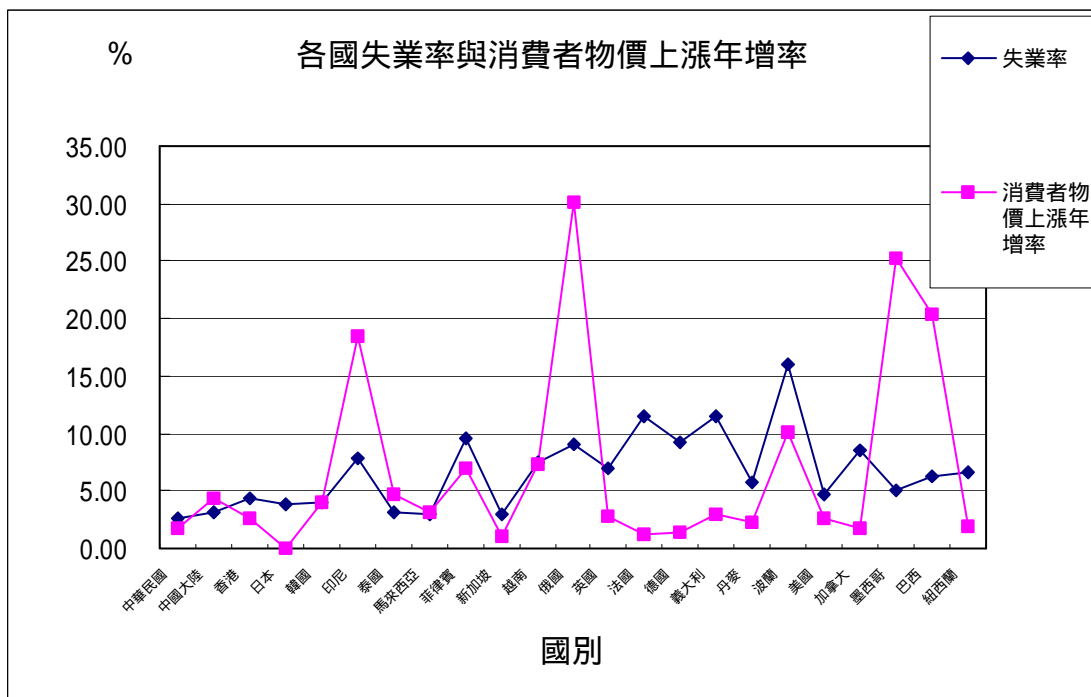


圖 4-2 各國失業率與消費者物價上漲年增率

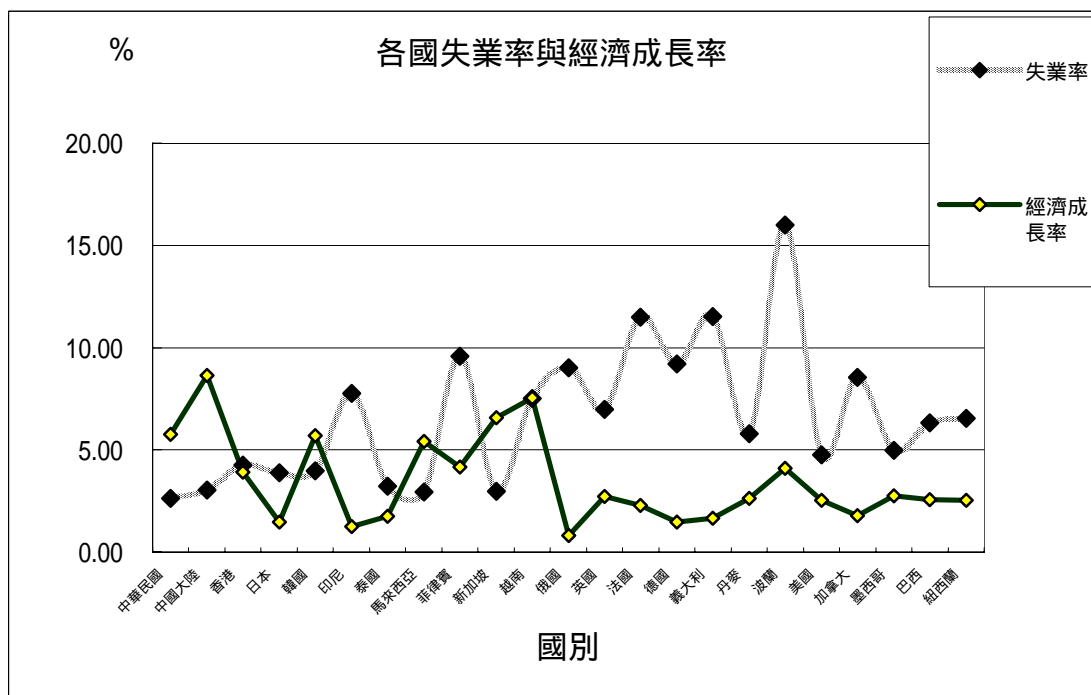


圖 4-3 各國失業率與經濟成長率

若以圖 4-3 各國的失業率與經濟成長率相較，則在這年別區間中經濟成長率大於失業率的國家有台灣、中國大陸、韓國、馬來西亞、新加坡及

越南，其餘多數國家則為失業率大於經濟成長率，顯示其他的國家中失業問題乃是最大的經濟問題。其中以俄羅斯、波蘭、義大利、法國、德國及印尼等國家之失業率高於其經濟成長率甚多，顯示該國的失業問題較為嚴重。

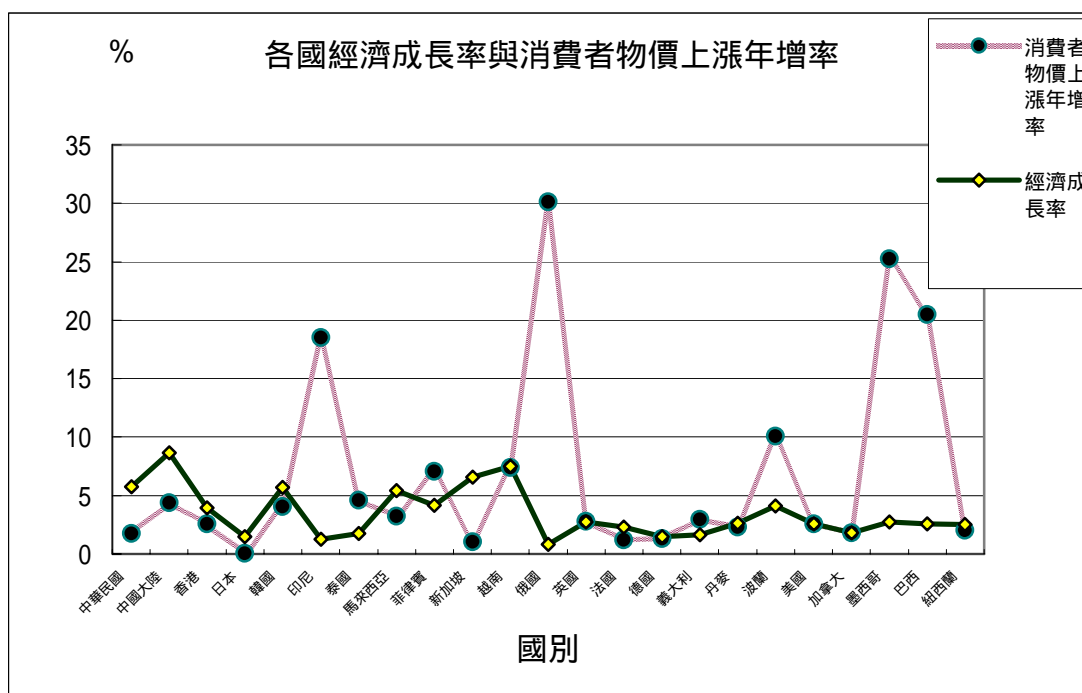


圖 4-4 各國經濟成長率與消費者物價上漲年增率

圖 4-4 為各國經濟成長率與消費者物價上漲年增率的關係，由圖中可以看出在本文所比較的國家中，在 1995~2000 年之間印尼其經濟成長 1.25% 而其消費者物價上漲年增率卻達 18.52%、俄國經濟成長率僅 0.82% 其消費者物價上漲年增率也高達 30.13%、巴西及墨西哥亦有其相同的反向曲線，表示這些國家中在這段期間國內的經濟情勢有非常劇烈的變化。在印尼方面，根據印尼中央銀行的設算，係因政府減少民生必需品價格補貼，導致印尼消費者物價指數上升<sup>13</sup>。俄羅斯的情況則是因為全球景氣低迷而各國政府刻意收縮財政支出所致<sup>14</sup>。

亞洲四小龍中的日本，在 1995 2000 年的經濟成長率為 1.48，失業

<sup>13</sup> 2001 年國際經濟情勢，頁 123。

<sup>14</sup> 同上註，頁 73。



率為 3.88，雖然經濟表現不甚理想，然而其消費者物價上漲年增率卻是各國中最低的，僅為 0.07，顯示日本在這區間的經濟情況，係以低物價來因應失業率的攀升，使社會處於較穩定的狀態。

我國在 1995~2000 年間之失業率為 2.62 是上述比較國家中失業率最低的，同時期的消費者物價上漲年增率僅高於日本、新加坡、法國及德國等四國，但卻能使經濟成長率達到 5.77，整體經濟在上述國家（23 國）中表現亮麗。

#### 第四節 就業機會之保護與國家經濟表現

本節以我國的勞工保護構面之就業機會之保護及勞動基準保護來做分析。

一、就業機會之保護：就業機會的保障包含雇用之保護及解雇限制之保護。本文在雇用之保護方面選定限制最低受雇之年齡及經行政主管機關所許可最低雇用童工年齡。解雇限制之保護方面則以該國有無制定資遣制度、資遣預告（通知）的期間及資遣費的給予來作比較。

（一） 限制最低受雇之年齡：勞動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。

（二） 經行政主管機關所許可最低雇用童工年齡：為顧及國內不同產業需求，對於一些特殊行業得經行政主管機關許可在不妨礙兒童身心健康及正常就學時間，可從事一些影劇或文藝工作。如越南雇用在未滿 15 歲之兒童，僅能從事勞動，榮軍及社會部所規定之一些行業及工作如學手藝；加拿大雇用青少年在 12-14 歲，只能被允許從事零售辦事員、辦公室職員、派報生或快遞工作。

表 4-3 各國雇用童工最低年齡限制一覽表

國別	中華民國	中國大陸	香港	日本	韓國	印尼
雇用最低年齡	15	16	15	15	15	14
經主管機關許可 雇用年齡	15	16	13	12	15	14
國別	泰國	馬來西亞	菲律賓	新加坡	越南	英國
雇用最低年齡	13	14	15	14	15	13
經主管機關許可 雇用年齡	15	14	18	14	18	--
國別	德國	波蘭	美國	加拿大		
雇用最低年齡	16	18	16	15		
經主管機關許可 雇用年齡	--	15	14	12		

資料來源：行政院勞委會勞動統計資料、本章表 4-1、經濟部投資業務處東南亞  
產經資訊網 [idic.tier.org.tw](http://idic.tier.org.tw)、1999 年各國社會安全制度要覽

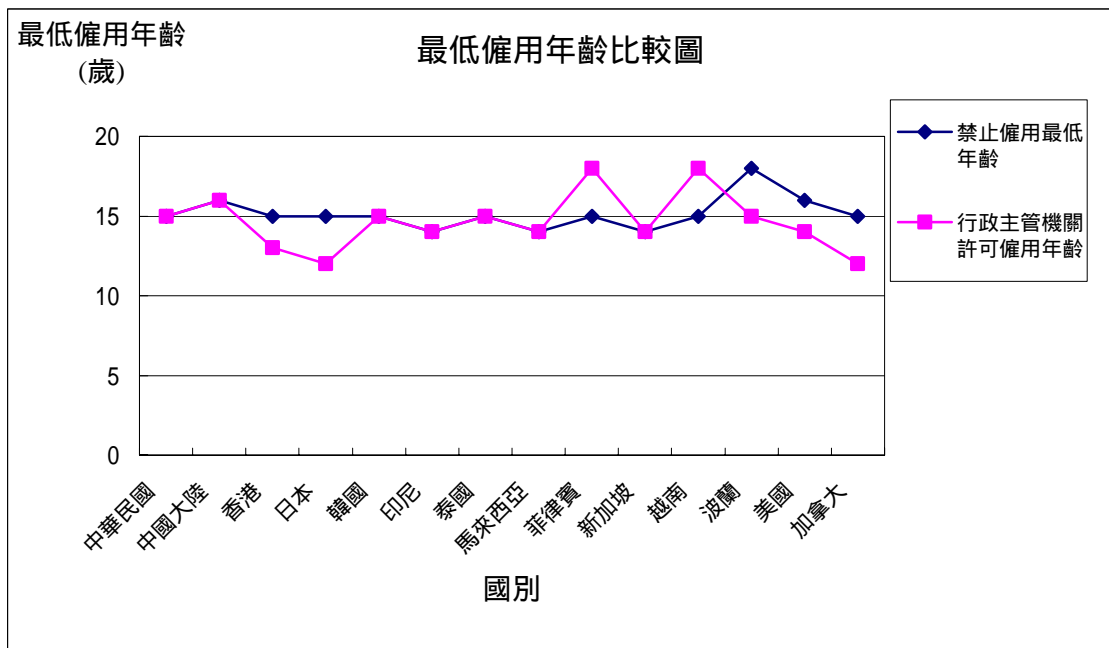


圖 4-5 各國最低僱用年齡與經許可僱用最低年齡比較圖

表 4-3 及圖 4-5 各國在雇用最低年齡限制上，由於遵行國際勞工組織之規範，故雇用童工年齡差異不大，在經主管機關許可雇用年齡方面，則可看出日本及加拿大經許可雇用之童齡較其他國家為低，主要是應產業需求所致，日本為應電影、廣播、戲劇等業別需要，許可 12 歲以下兒童可從事影劇工作。加拿大則規定青少年 12-14 歲可被允許從事零售辦事員、辦公室職員、派報生或快遞工作。

表 4-4 為各國之童工受雇年齡限制與總體經濟指標之失業率、經濟成長率及物價上漲年增率 1995 年至 2000 年之平均數據。

表 4-4 各國之童工受雇年齡限制與總體經濟指標一覽表

國別	雇用童工 年齡限制 未滿(歲)	失業率 (%)	經濟成長率 (%)	消費者物價上漲率 (%)
中華民國	15	2.62	5.77	1.78
中國大陸	16	3.05	8.65	4.37
香港	15	4.27	3.92	2.55
日本	15	3.88	1.48	0.07
韓國	15	3.97	5.7	4.08
印尼	14	7.75	1.25	18.52
泰國	15	3.22	1.75	4.62
馬來西亞	14	2.93	5.43	3.22
菲律賓	15	9.58	4.15	7.05
新加坡	14	2.98	6.58	1.02
越南	15	7.50	7.53	7.38
英國	13	6.98	2.72	2.8
德國	16	9.20	1.48	1.31
波蘭	18	16.00	4.1	10.1
美國	16	4.77	2.55	2.55
加拿大	15	8.53	1.79	1.79

資料來源：同表 4-3

雖然各國的雇用童工年齡差異不大，但仍然需要檢視其與經濟指標之間是否具有關聯性，作者將以童工受雇年齡限制分別與三項經濟指標作圖，試著由圖表中呈現出限制最低受雇之年齡與總體經濟表現之相關性。

經以上項數據作圖如下：

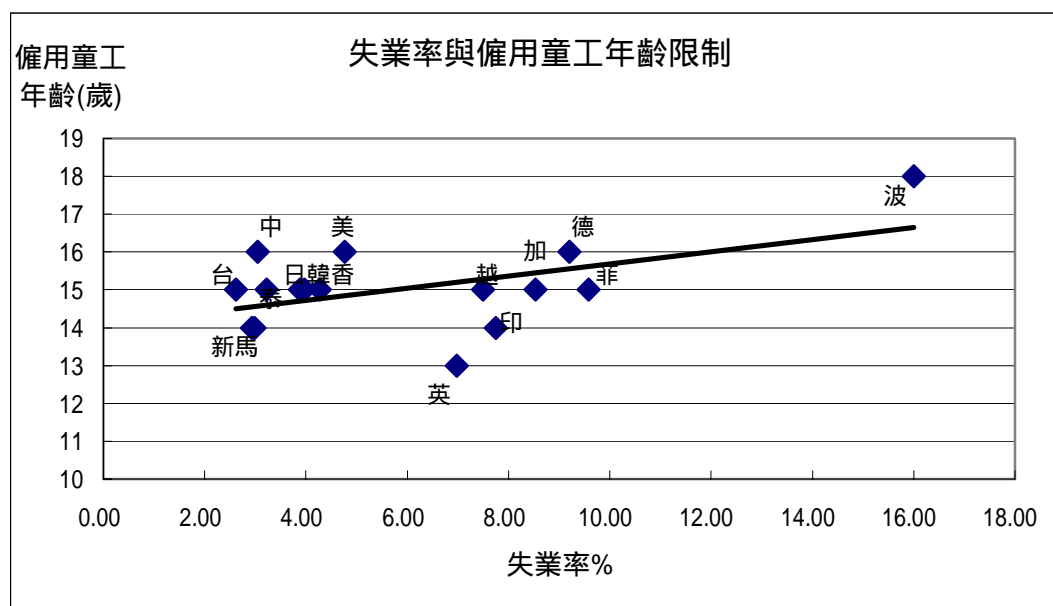


圖 4-6 各國失業率與雇用童工年齡限制

圖 4-6 呈現出雇用年齡限制愈低可降低失業率的趨勢，表示勞動供給的彈性愈大，雇用童工的比例愈多，對失業率降低有助益，可見雇用年齡也是影響失業率的因素之一。惟依我國對失業人口年齡的定義是指年滿十五歲以上，也就是說雇用年齡在 15 歲以上者，方具有減緩失業率的效益，即對於新加坡、馬來西亞、印尼及英國等國家，雖然其雇用年齡的限制較低，可資雇用的童工人數較多，卻無助於降低失業率的。

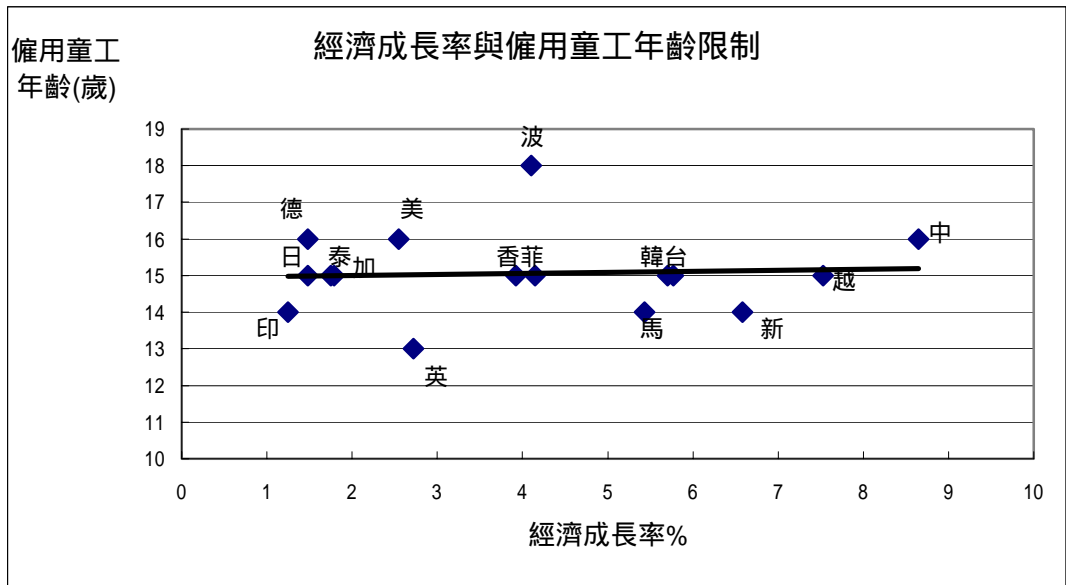


圖 4-7 各國經濟成長率與僱用童工年齡限制

圖 4-7 中在對僱用童工年齡限制與經濟成長率作圖顯示，僱用年齡與經濟成長率趨近平行線，本研究將之歸屬無相關性。無相關表示僱用低齡的勞動愈多對產出並無明顯的助益，原因為低齡勞動者大部分僅負責一些輔助性或打雜之類的工作，對主要生產產出幫助不大。

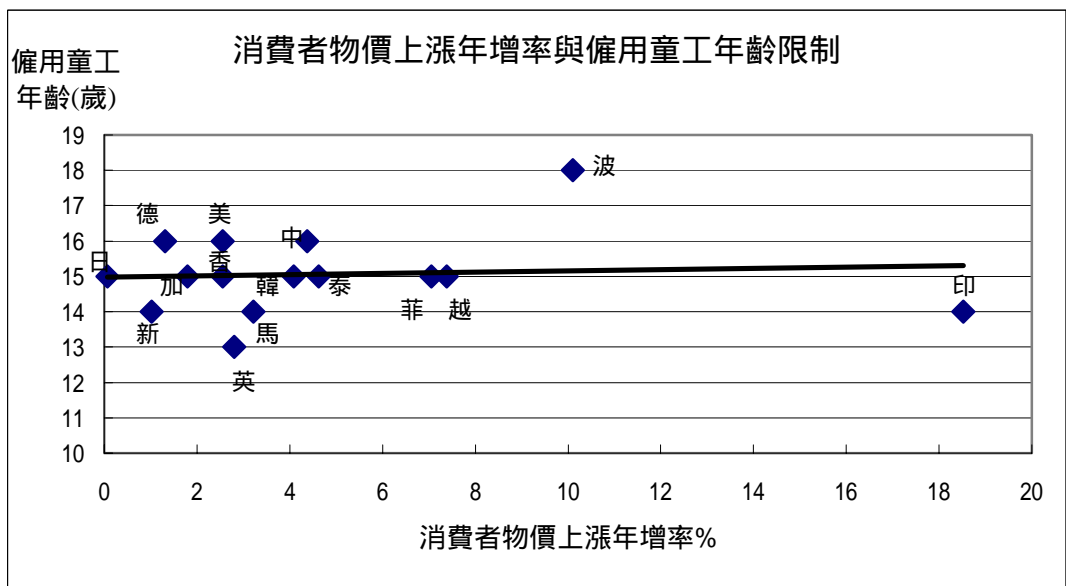


圖 4-8 各國物價上漲年增率與僱用童工年齡限制

圖 4-8 中物價上漲年增率與雇用童工年齡限制上，作圖為水平線，整體呈現無相關的趨勢。經與圖 4-6 失業率及圖 4-7 之經濟成長關係做整合分析，顯示由於低齡勞動者的身心發展未斟完全，對於主要勞動產出助益不大，故對經濟成長與物價上漲並無影響性，但可資雇用的勞動量就愈高，有助於就業率，降低失業率，惟增加雇用童工有違於人權發展，故不應以增加雇用童工來做為達成降低失業率的手段。

## 二、解雇限制之保護--資遣費制度之相關問題：

勞動關係之終止，可由勞動者或雇主發動終止權，且雙方終止勞動契約方式均為：1. 經預告之終止，稱為通常終止或一般終止；2. 不經預告之終止稱為特別終止或立即終止。<sup>15</sup> 在勞動者通常終止（通稱辭職）雇主特別終止（通稱解雇）之情形，因該等事由不可歸責於雇主，故無所謂資遣費之問題。反之，在勞動者特別終止及雇主通常終止之情形，基於該等事由均可歸責於勞動者，故勞基法乃規定雇主必須給予勞動者資遣費。

資遣之發生，在我國限於勞動者之非自願性的離開職場。其類型一般可歸納為三：

1. 基於雇主的通常終止；
2. 基於勞動者之非常終止；
3. 基於事業單位改組或轉讓，勞動者未被留用。

勞動契約之終止應依照勞雇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雇，因會影響勞動者工作權及生存權，故勞動者因非可歸責於自己之事由而終止勞動關係者，雇主應發給資遣費，以彌補勞動者因失業所造成收入中斷之損失，並防止其生活陷入困境。所以，政府對解雇勞工之事由有必要的限制，並對解雇

---

<sup>15</sup> 楊通軒(1999), 勞基法中退休與資遣法制之研究, 勞資關係論叢第九期, 民國八十八年六月, 頁 58-62。

後雇主應負擔的特別義務亦有所要求，如解雇不定期契約勞工應有正當理由及雇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。

表 4-5 各國終止勞動契約--資遣規定一覽表

勞動條件 國別	資遣費規定	資遣最低預告期間 (服務滿一年/天)	資遣費給予 (月薪資)
中華民國	有	10	1 個月平均工資
中國大陸	有	30	相當 1 個月資
香港	有	7	2/3 最近月薪
日本	無	30	法無規定
韓國	有	30	30 天
印尼	有	7	1 個月
泰國	有	60	30 天
馬來西亞	有	28	10 天
菲律賓	有	30	1 個月
新加坡	無	1	未規定
越南	有	30	半個月
英國	..	7	..
德國	有	28	12-18 個月..
波蘭	..	14	..
美國	..	..	..
加拿大	..	4	..
墨西哥	有	..	3 個月又 20 天
紐西蘭	有	..	8 星期
澳大利亞	有	..	4 星期

資料來源：同表 4-3

各國因國情需要所訂定的法令基準亦有所不同，有些國家將資遣相關

法令規定於該國的勞動法或勞工法中，如我國將之明定於勞動基準法，香港將資遣規定於僱傭關係法中；有些國家則以社會保險制度的方式給付資遣勞動者的相關補償，由於資遣預告及資遣費給予是對勞動者因雇主單方因素解除勞動契約所造成的生活臨時中斷的補貼，故係以強制性的勞動或勞工法令規範雇主必須遵行，或以強制社會保險制度方式規定雇主得依比例繳付保險基金，以應解雇勞動者時支付其補償金。

我國勞動基準法對因雇主原因終止勞動契約的相關資遣規定於第十一條至第十六條，其規定第十一條如下：「非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」及第十三條但書：「勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」資遣通告期間規定於第十六條：「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」至資遣費給付則規定於第十七條：「雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」

本節中各國的資遣預告天數係以受雇勞動之最少期間之終止契約為



基準，但不包含試用期間之終止勞動契約。在表 5-5 中，以新加坡的一天前預告及泰國的六十天前預告為最特殊，一般國家（日本、韓國、中國大陸、越南、菲律賓及德國）給予勞動者預告天數以一個月或三十天前預告為之，我國則為十天前預告。

至於資遣費給付方面，以給付一個月月薪或相當一個月月薪較普遍，在東南亞國家中則以馬來西亞的給付十天薪資及越南給付半個月薪算是最少；在歐美國家中，以德國給付 12~18 個月的資遣費最高，原因是德國將資遣費之給付以社會保險的方式給付，是屬於社會補償金的一種。

在表 5-5 中該國法律無明文規定給付資遣費的國家為日本及新加坡，日本雖無法令明無規定資遣費之給付，惟日本企業為防止增加支付資遣費的負擔，大多數公司更新給付計算方式或引進年金制度。

#### （一）資遣預告與經濟表現

為了解資遣預告程序是否會引起企業的經營，將之與經濟指標作圖如下：

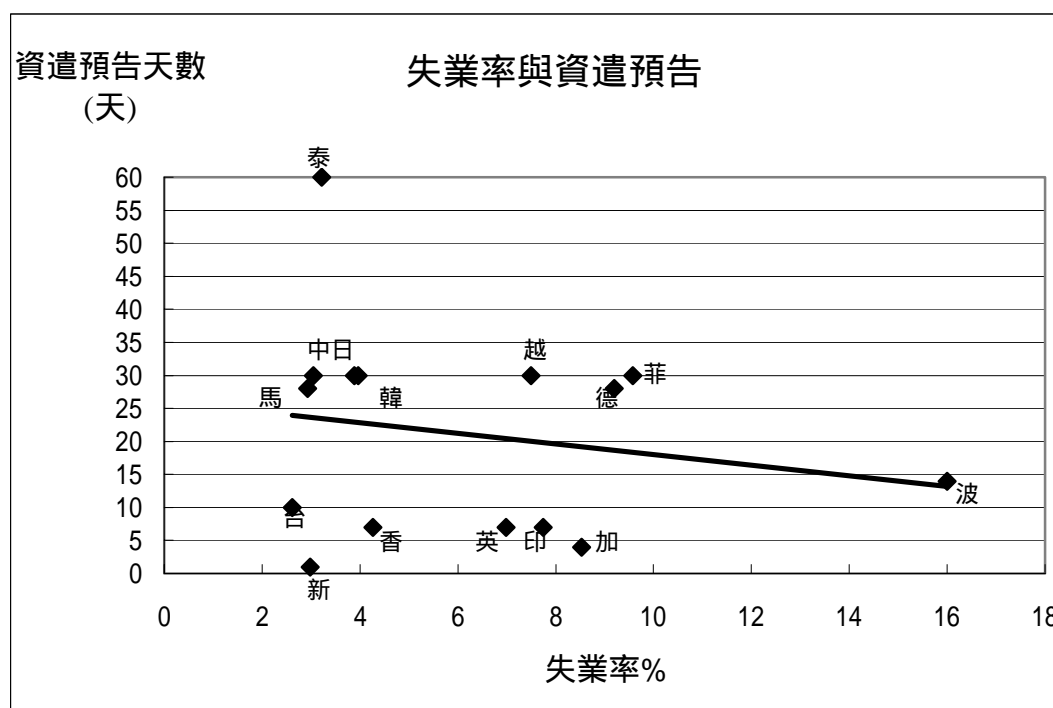


圖 4-9 各國失業率與資遣預告

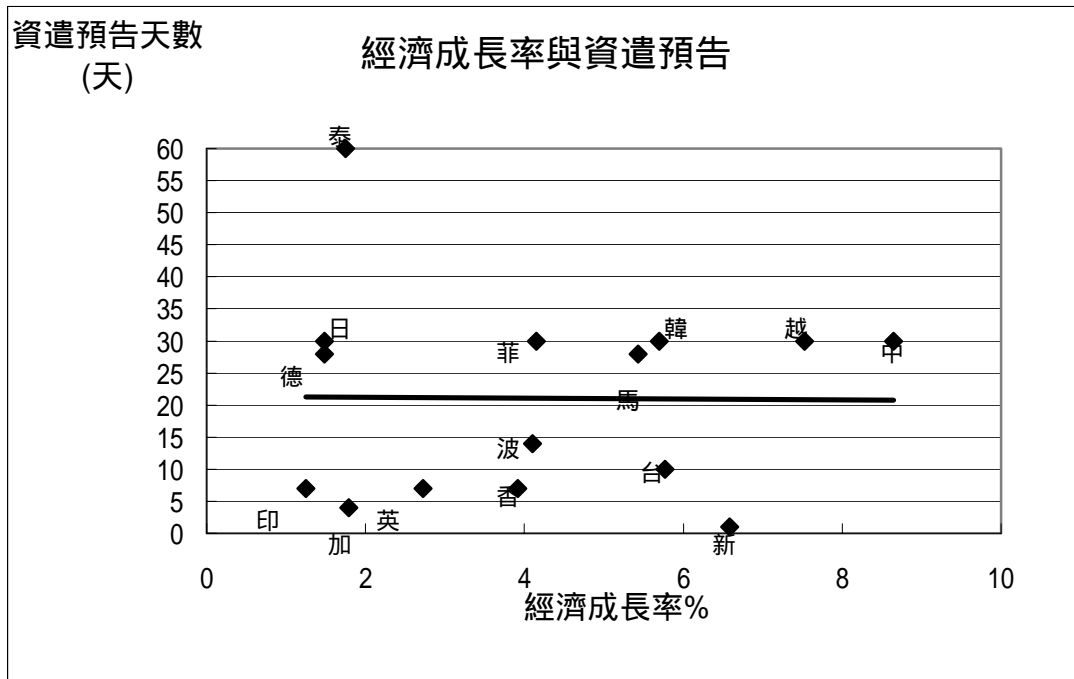


圖 4-10 各國經濟成長率與資遣預告

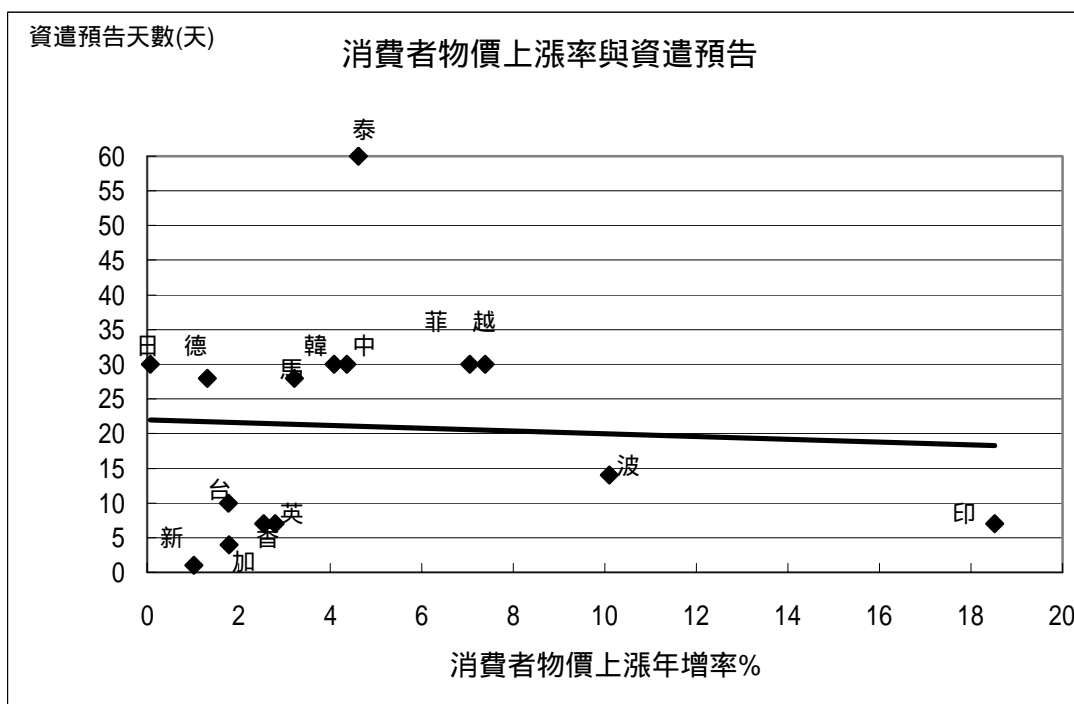


圖 4-11 各國消費者物價上漲年增率與資遣預告

由圖 4-9 至 4-11 可看出資遣預告與失業率之間呈現負相關，雇主給予資遣預告期間愈長其失業率愈低，其原因可解釋為勞工尋職期間增長，

有助於馬上成功轉職，降低失業率，而資遣預告與經濟成長率傾向無相關，但與消費者物價上漲年增率則有負相關性。

## (二) 資遣費給付與經濟表現

為便利下面章節（企業勞動運用自由度）之研究及利圖型分析出資遣費對經濟指標的相關性，本文將資起遣費給付金額以五等分表示，其分級標準如下：第一級給付資遣費 1-7 天（含無規定）；第二級資遣費給付為 10 天~半個月（以 10~15 天計算）；第三級一個月內（含 1 個月或稱 30 日）；第四級給付四星期（或以 28 日計算）；第五級給付資遣費二個月（折合日薪以 60 日計）。

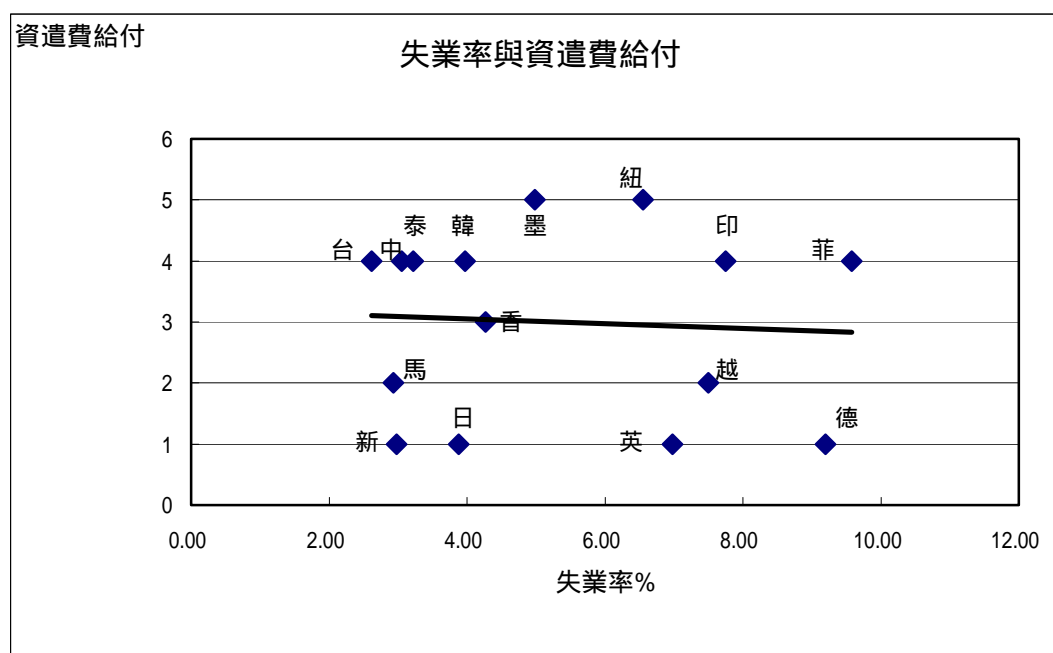


圖 4-12 各國失業率與資遣費給付

由圖 4-12 失業率與資遣費給付的關係圖可以看出，資遣費給付愈高其失業率偏低，可得之資遣補償金的多寡影響勞動者再就業的意願，當領取的資遣費愈高其生活壓力愈低，惟領取較多資遣費的勞動者表示其服務年久或位居高位領取高所得，故再次尋找工作的意願較高，造成領取資遣費給付較多者，其失業率較低。

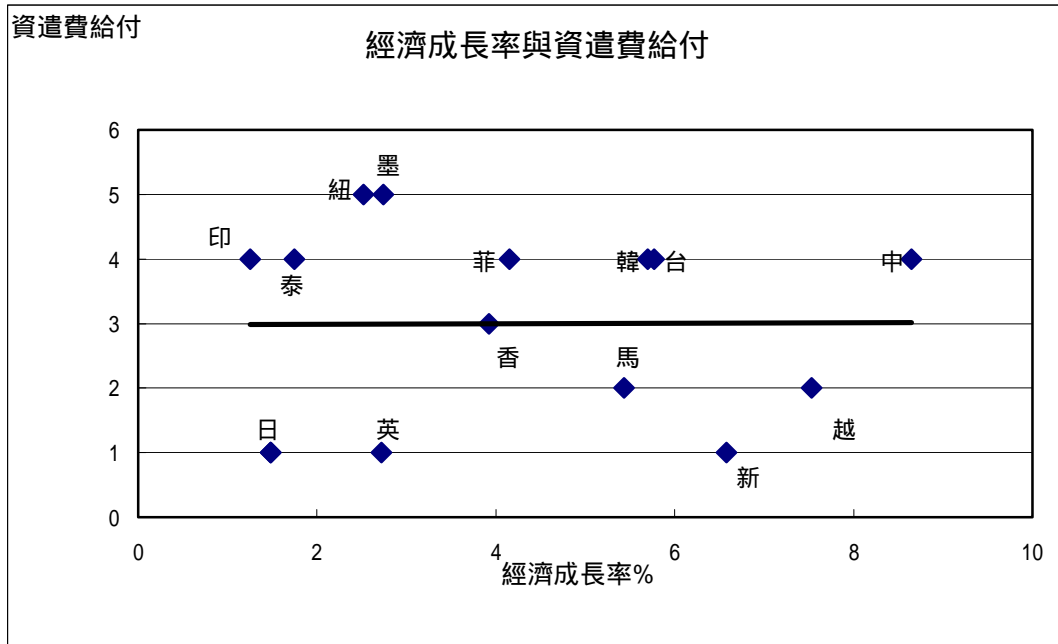


圖 4-13 各國經濟成長率與資遣費給付

圖 4-13 在經濟成長率與資遣費給付的關係圖上，顯示資遣費給付高低多寡與經濟成長率並無相關性，這表示因勞動者已離開原職場，對原工作已無法再貢獻，如雇主無法在短期間找到接替的勞動者將造成其經濟上的損失。

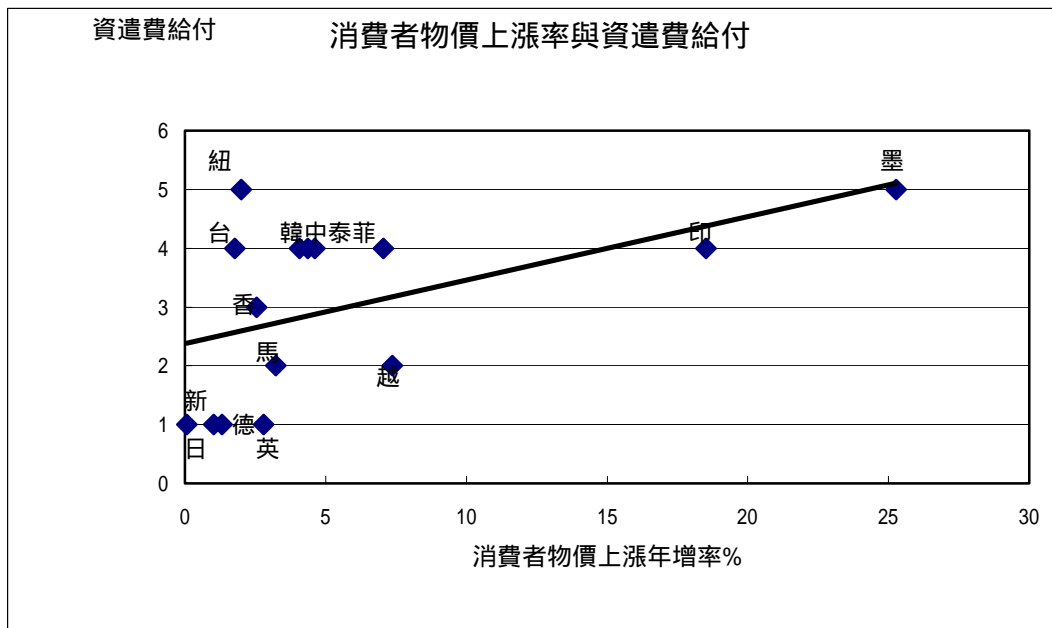


圖 4-14 各國消費者物價上漲年資率與資遣費給付

圖 4-14 資遣費給付與消費者物價上漲年資率之間呈現明顯的正相關性，原因係由於資遣費給付金可提供勞動者短期間的生活所需，且一次支付的方式，可刺激勞動者動用該筆資遣費用來消費，構成物價水準的調幅。

## 第五節 勞動基準的保護與總體經濟表現

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，該行業內所有雇主不能低於政府規定的最低標準來雇用勞工。勞動基準之保護內容有：(一) 工資(最低)基準之保護(二) 工作時間基準之保護(三) 安全衛生基準之保護。由於安全衛生基準之保護與本文研究無關，故不列入討論。又各國最低工資(或稱基本工資)制度各國不一，其制定及調整標準係決定於該國的經濟發展情況，由於國情不同，如作國際比較恐需深入探討各國的制定標準背景及該國調整工資的當年經濟發展情況，礙於作者能力及時間限制，故本文不作有關最低工資(或稱基本工資)的探討；在工資保護方面係以平日加班工資加成及例假日加班工資加成做國際比較。針對工作時間基準之保護則選定工時與有關休假及請假之規定如法定工時、國定假日(或稱法定假日)、特別休假及女工產假等做比較分析。

### 一、工資--延長工時之工資加成

各國企業為因應處理超出預計的工作量，或在業務高峰時趕工或提供服務，或遞補缺勤者的職務，以及其他為獲取市場利益等經濟性目的，而要求員工超出正常工時工作的情形<sup>16</sup>，稱為延長工時。勞動者應業務需要

---

<sup>16</sup> 黃越欽(2000)，勞動法新論，翰蘆圖書出版公司，民89年7月，頁325。

或雇主要求延長工作時間，雇主應給予額外的工資。我國勞動基準法將延長工時區分為（一）延長平日正常工時（二）例假日工作（三）休假工作及（四）特別休假工作。本文僅就（一）延長平日正常工時及（二）例假日工作之工資加成做探討。

#### （一）延長平日正常工時

我國勞動基準法第二十四條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：（一）延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。（二）再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。（三）依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」

表 4-6 各國延長工時工資加成給付表

國別 \ 類別	平日延長工時工資加成 (正常薪資倍數)	例假日工作工資加給 (工資倍數及補假否)
中華民國	0.33	加倍不補假
中國大陸	1.5	3 倍不補假
香港	0	正薪加補假
日本	1.25	正薪加 35%
韓國	0.5	1.5 倍不補假
印尼	1.5	2 倍
泰國	1.5	2 倍
馬來西亞	1	2 倍
菲律賓	0.3	2 倍
新加坡	1.5	2 倍
越南	1.5	3 倍
俄國	0.5	..
英國	1.33	加倍不補假
德國	1.25	..

丹麥	0	..
美國	1.5	加倍不補假
加拿大	0.5	加倍不補假
墨西哥	2	3 倍不補假
巴西	1.5	..

資料來源：同表 4-3

由表 4-6 中平日延長工時工資加成(正常薪資倍數)之比較基準是以平日加班前二小時工資加給倍數計算，從平日加班不給加班費為最低，到最高加給 1.5 倍為最高。從表中我們可以看出我國勞動基準法的規定前二小時加給 0.33 倍，在各國比較中算是很低的。

為了解延長工時工資加給，對總體經濟有無影響，經作圖如下：

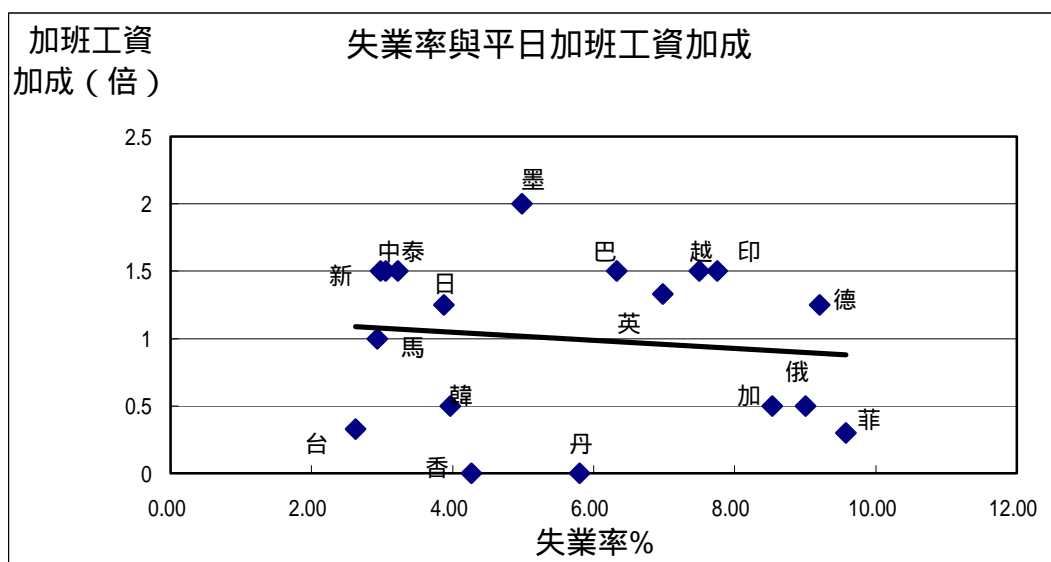


圖 4-15 各國失業率與平日加班工資加成

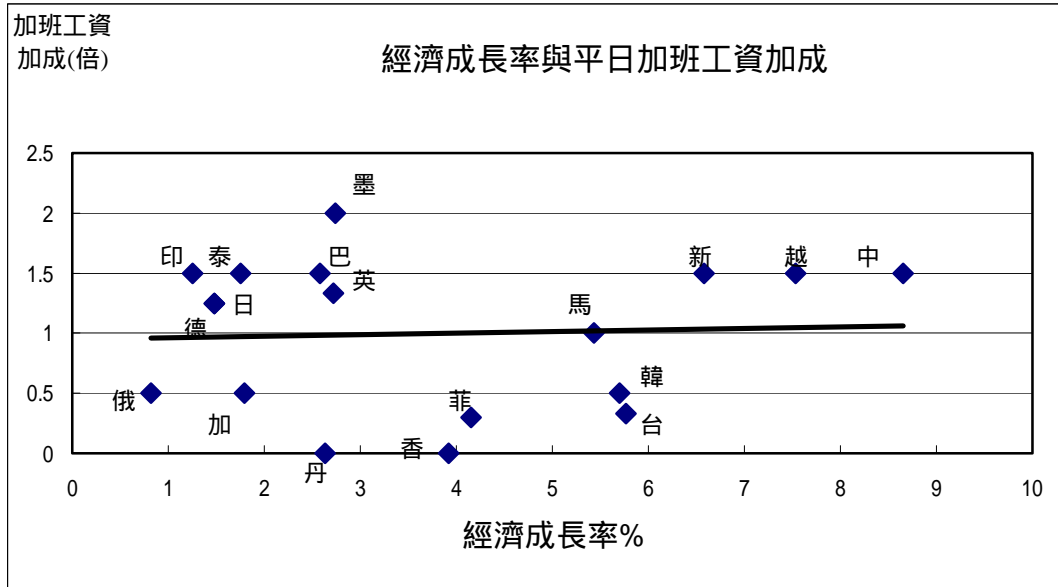


圖 4-16 各國經濟成長率與平日加班工資加成

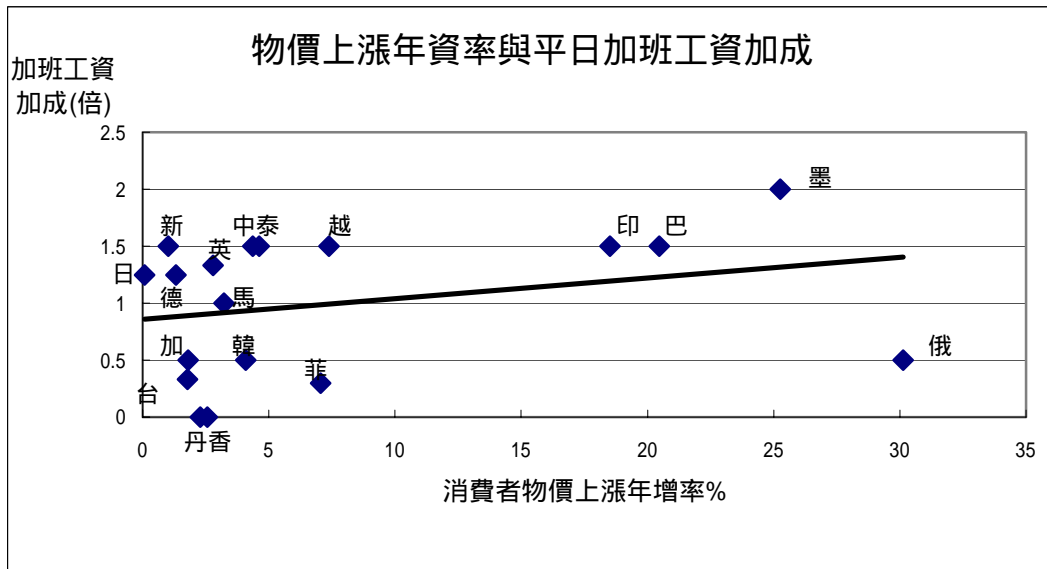


圖 4-17 各國消費者物價上漲年增率與平日加班工資加成

由圖 4-15 至圖 4-17 的圖型中可看出平日延長工時工資加成的倍數愈高，其失業率愈低，表示勞動者願意放棄休閒從事工作，賺取所得，故離職率低，有助於降低失業率。反之，平日延長工時工資加成的倍數愈低的



其失業率較高，這可能因為額外的勞動所得較低，勞動者轉換工作的意願較高，故有較高的失業率。

圖 4-16 平日加班工資加成對各國經濟成長率的圖形呈現平行線，表示雇主支付平日延長工時之工資加成不是影響經濟成長率的主要因素。

圖 4-17 平日延長工時工資加成對消費者物價上漲年增率則有明顯正相關性，由於勞動者所額外增加的勞動所得有助於消費的提高，對整體物價的上漲有正面的影響。

## (二) 例假日工作之工資加成

上表 4-6 中之例假日工作工資加給(工資倍數及補假否)比較基準是以與平日正常工作時間如每日規定上班 8 小時，則最高以 8 小時計算，超出 8 小時正常工作時間之另外加給，則不列入討論。從表 4-7 中我們可以看出各國的例假日工作工資給付方式是為加給 1 倍至 3 倍之間，而且區分例假日工作除給付加班費外是否要補假。我國勞動基準法規定雇主令勞動者於例假日上班，需給付加倍薪資，但並無補假之規定。由表 4-7 中可看出我國在各國比較中對於勞動者於例假日上班所給付的薪資也算是很低的。

由於市場機制是由價格所決定的，故為更進一步了解工資加成對經濟的影響，有必要對例假日工作之工資加成做探討，作者將延長工時工資加成分成二部分來做討論，主要目的是為了解假日工作之工資加成係對勞動者的短期所得有幫助，是否對整體經濟亦會有影響？同樣的，為利於圖型呈現，作者將例假日工資加成倍數由加給 1 倍至 3 倍與補假或不補假交叉分析，分為五個等級；第一級為加倍不補假，及加倍加補假；第二級為加給 1.35 倍不補假；第三級為加給 1.5 倍不補假；第四級為加給 2 倍不補假；第五級為加給 3 倍不補假。

表 4-7 各國例假日工作工資加成分級表

類別 國別	例假日工作工資加給 (工資倍數及補假否)	等級
中華民國	加倍不補假	1
中國大陸	3 倍不補假	5
香港	正薪加補假	1
日本	正薪加 35%	2
韓國	1.5 倍不補假	3
印尼	2 倍	4
泰國	2 倍	4
馬來西亞	2 倍	4
菲律賓	2 倍	4
新加坡	2 倍	4
越南	3 倍	4
英國	加倍不補假	1
美國	加倍不補假	1
加拿大	加倍不補假	1
墨西哥	3 倍不補假	5

資料來源：同表 4-3

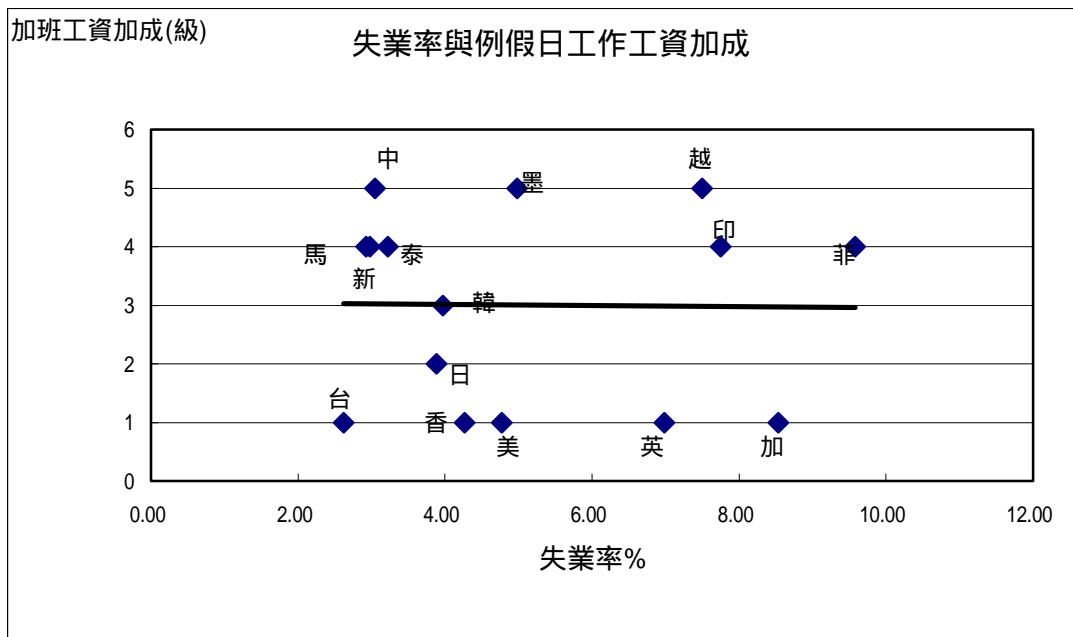


圖 4-18 失業率與例假日工作工資加成

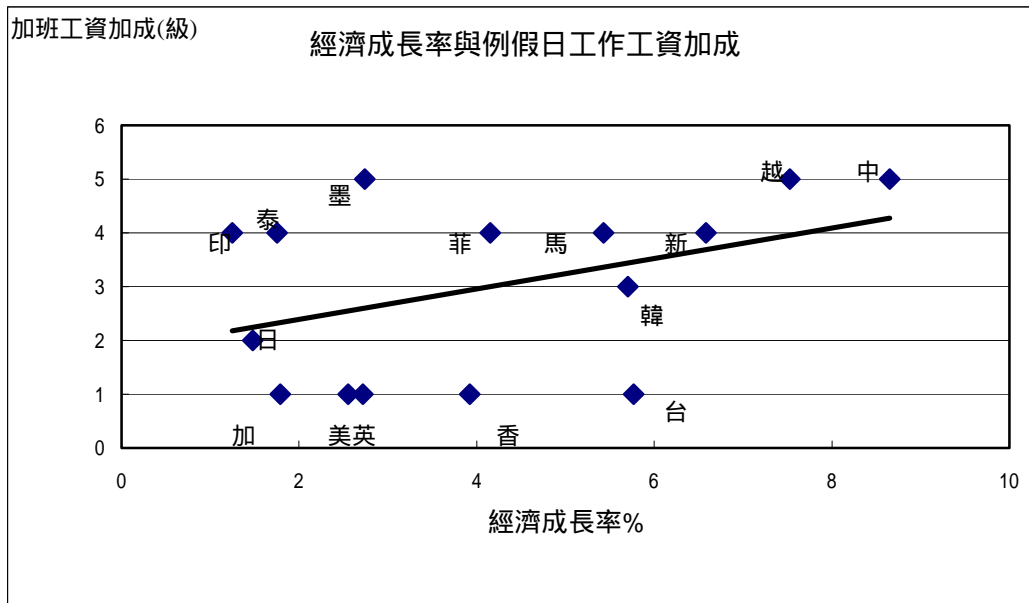


圖 4-19 各國經濟成長率與例假日工作工資加成

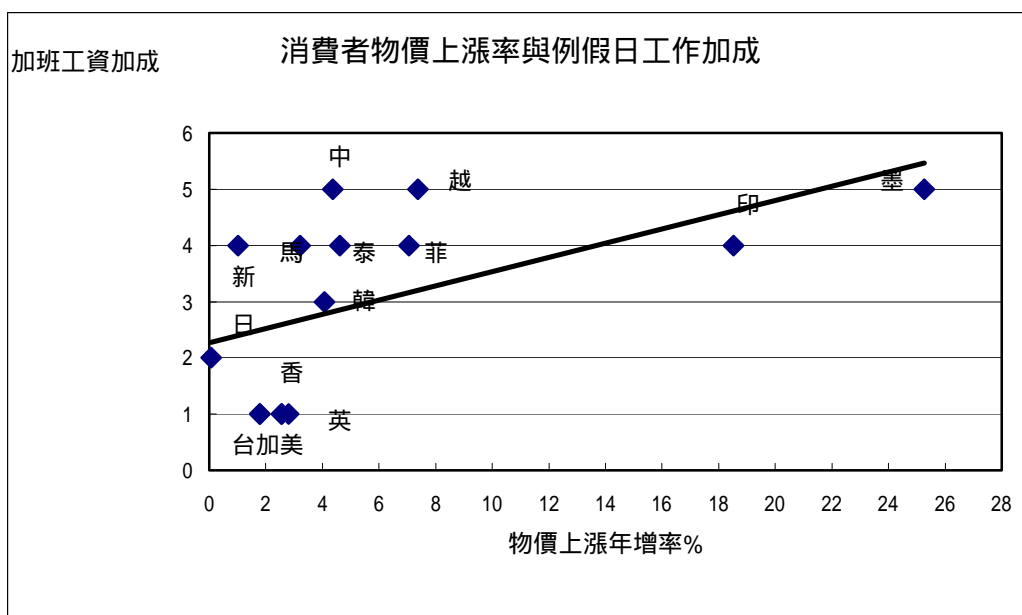


圖 4-20 各國物價上漲年增率與例假日工作工資加成

經圖 4-18 至圖 4-20 分析結果顯示例假日工作工資加成與平日加班工資加成與三種經濟指標作圖，得到例假日工作工資加成對失業率無影響，但對經濟成長及物價上漲則有明顯的正相關。也就是說，例假日工作的產出高於平日加班的生產產出，對經濟成長有幫助但也會引動物價的上漲。

### （三）工時

#### 1、法定工時

在前章作者有提到國際勞工組織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，對於勞動時間均有嚴格的限制。關於工作時間之最高工時之限制係根據國際勞工組織第六十三號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。

國際勞工組織公約及建議書規定，勞工正常工時為每日八小時，每週為四十八小時。一週的變形為每日不得超過九小時；就輪班性工作在三週內，平均為一日八小時，一週四十八小時限度內，允許一日可超過八小時，與一週可超過四十八小時。並且可訂較一週為長之支配時間，期間平均每週不得逾四十八小時，任何一日不得逾十小時。<sup>17</sup>

我國勞動基準法第三十條規定：「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，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，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，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，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。」

---

<sup>17</sup> 未來我國最適法定工時及相關配套措施，行政院研究發展考核委員會編印，民國 90 年 10 月，頁 31。

表 4-8 各國法定工時一覽表

hr/週;二週

國 家 別	法定工時	國 家 別	法定工時	國 家 別	法定工時
中華民國	84hr/二週	菲律賓	48hr	丹麥	37hr
中國大陸	40hr	新加坡	44hr	波蘭	42hr
香港	48hr	越南	48hr	美國	40hr
日本	40hr	俄國	41hr	加拿大	37hr
韓國	44hr	英國	48hr	墨西哥	32hr
印尼	40hr	法國	35hr	巴西	40hr
泰國	35hr	德國	48hr	紐西蘭	41hr
馬來西亞	38hr	義大利	40hr		

資料來源：同表 4-3

由表 4-8 各國的法定工時中，低於每週工作時數四十小時者已佔有一半以上的國家，其中以墨西哥三十二小時、泰國三十五小時及馬來西亞三十八小時，法國及香港的每週三十九小時屬較低工時，而英國、越南、菲律賓的每週工作四十八小時是屬於工時規定較高的，我國係以每二週八十四小時計算，仍高於中國大陸的每週四十小時。

圖 4-21 為法定工時與失業率之關係圖，由圖中顯示法定工時與失業率間有些微的正相關，其工作時間愈長則失業率愈高，表示法定工時較長的企業由於工作時間較長，故勞工的離職率較高。

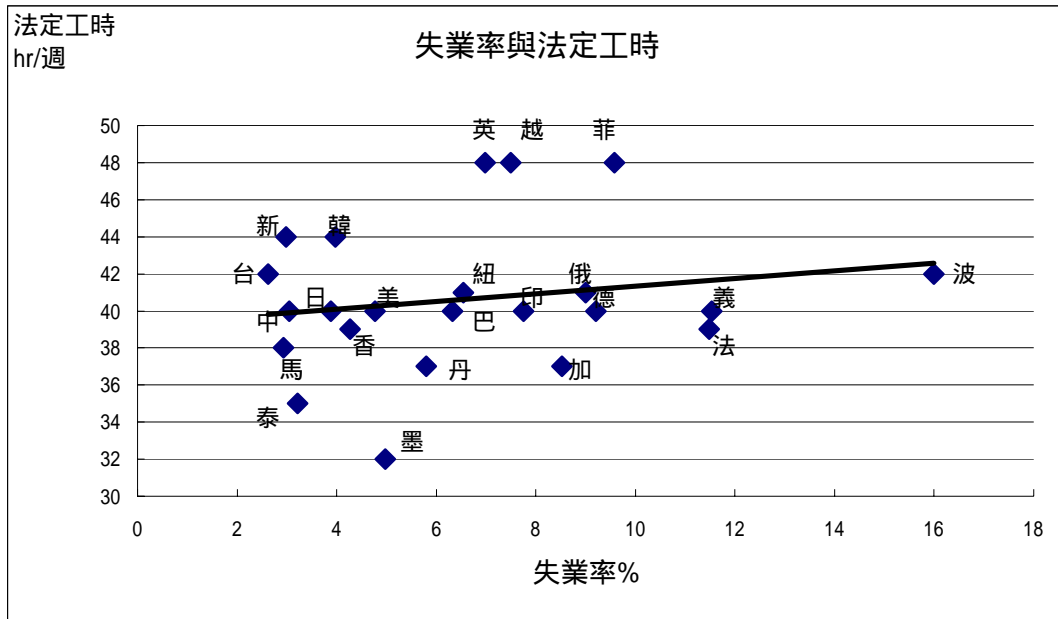


圖 4-21 各國失業率與法定工時

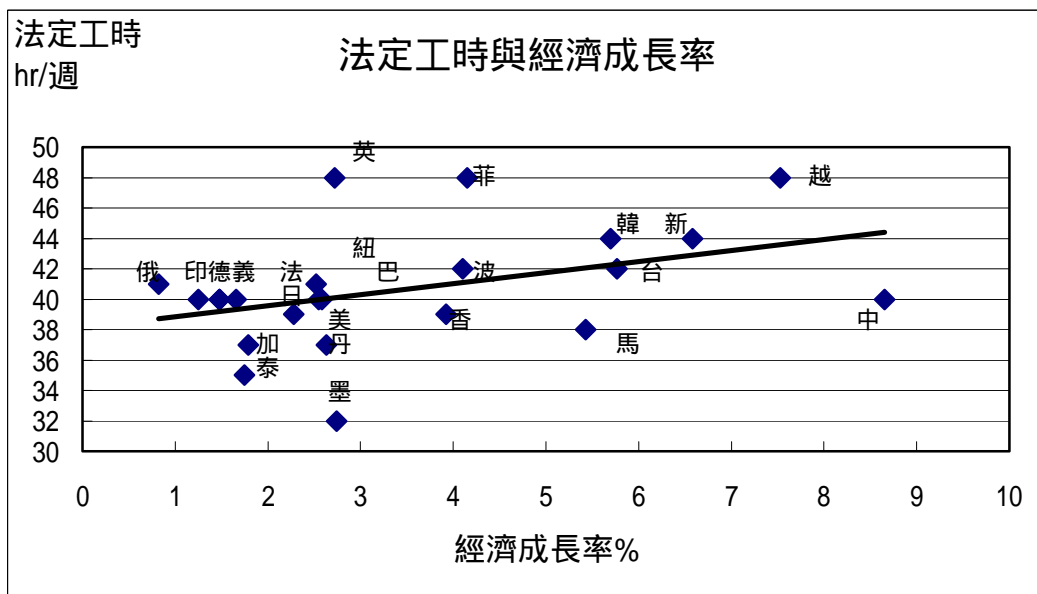


圖 4-22 各國經濟成長率與法定工時

圖 4-22 法定工時愈高其經濟成長率也愈高，因為工作時間愈長，對勞動的產出愈有幫助，故其經濟表現會較好。

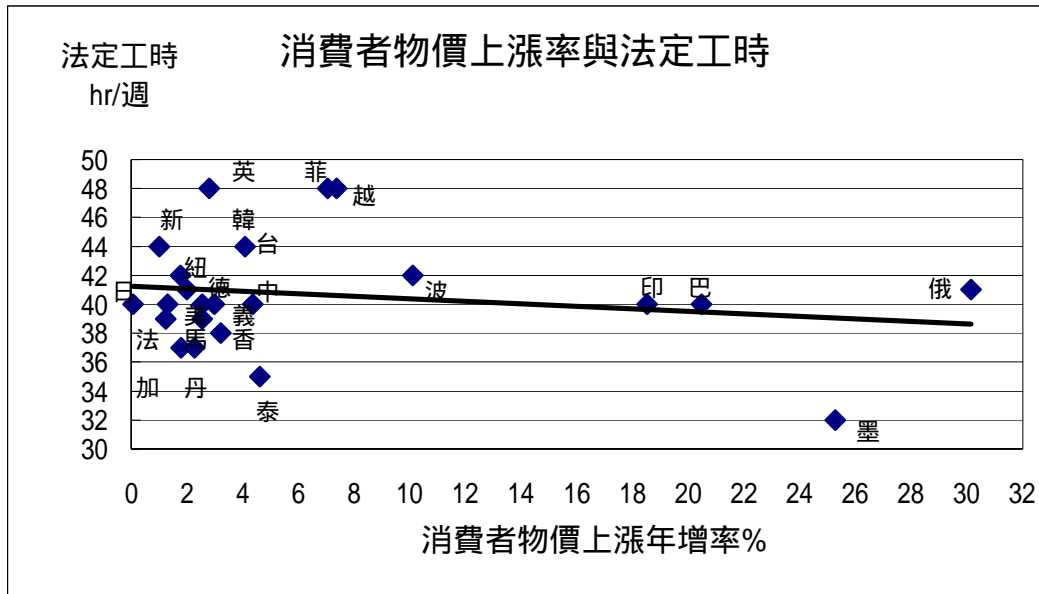


圖 4-23 各國消費者物價上漲年增率與法定工時

圖 4-23 由左上邊較具法定工時變化代表性的國家比較中，反映出法定工時愈長者其消費者物價上漲年增率卻愈低，表示勞動的貢獻愈大對經濟的成長雖有幫助，但勞動者投入工作的時間增加，減少休閒時間，故消費的支出也將減少。

## 2、法定假日（或稱國定假日；法定假期）

我國勞動基準法第三十六條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」第三十七條：「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」我國於九十二年共有十九個紀念日（含勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日）。

表 4-9 為各國法定假日（在本文裏指非經常性之例假，而是以勞動基準法第三十七條所訂之紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日）一覽表，在表中可以清楚的看出歐美國家的法定假日除德國之外，大多介於十天上下，東南亞國家則為十天至十五天之間，而我國的一年十九天則為該表國家中法定假日最高者。

表 4-9 各國法定假日一覽表

天/年

國家別	法定假日	國家別	法定假日	國家別	法定假日
中華民國	19	馬來西亞	10	義大利	10
中國大陸	11.5	菲律賓	11	丹麥	12
香港	11	新加坡	11	美國	9
日本	13	越南	12	加拿大	10
韓國	15	英國	9	墨西哥	11
印尼	15	法國	11	紐西蘭	10
泰國	15	德國	17		

資料來源：同表 4-3

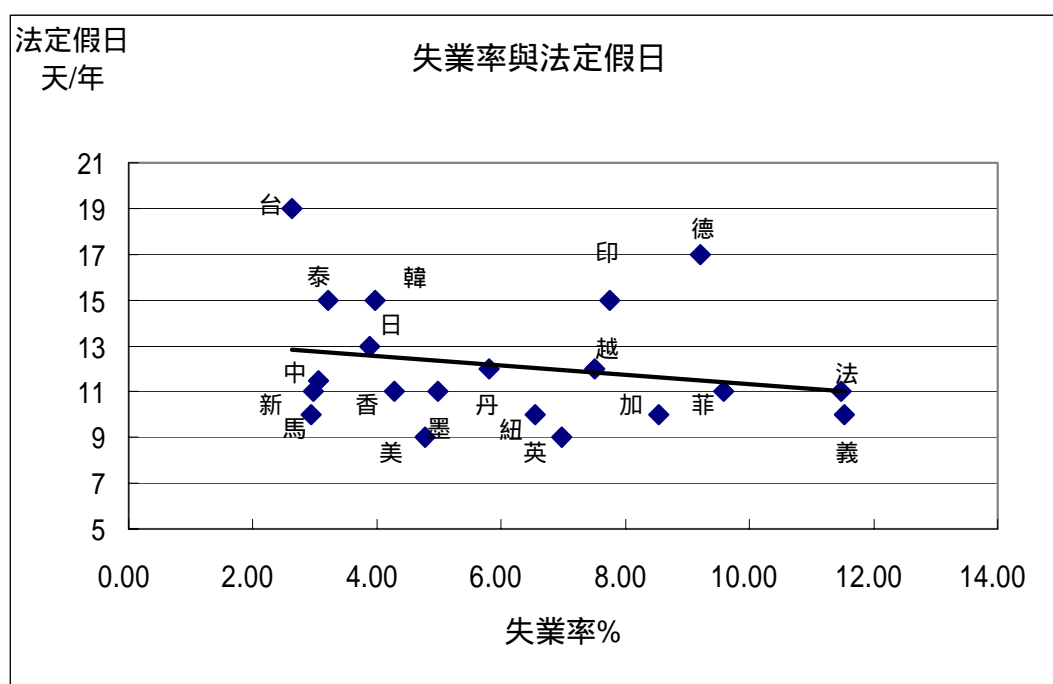


圖 4-24 各國失業率與法定假日

由圖 4-24 很難判別出法定假日工時對失業率的影響，經對整體作出趨勢線顯示仍有些微的負相關性，故依圖示解釋為法定假日天數愈長者，其勞工福利愈好，員工就業穩定性較高，其失業率也較低。



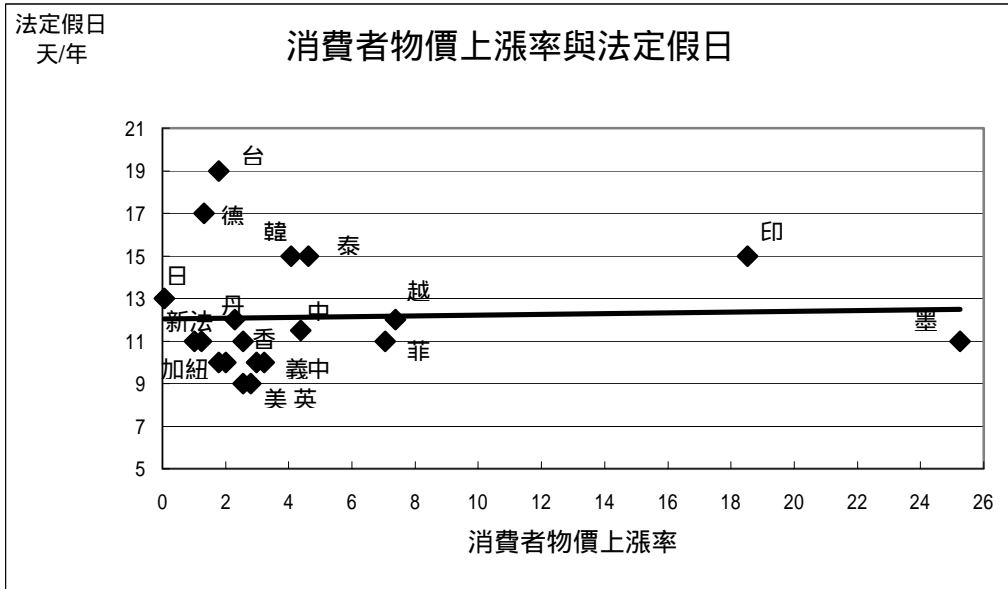


圖 4-25 各國消費者物價上漲年增率與法定假日

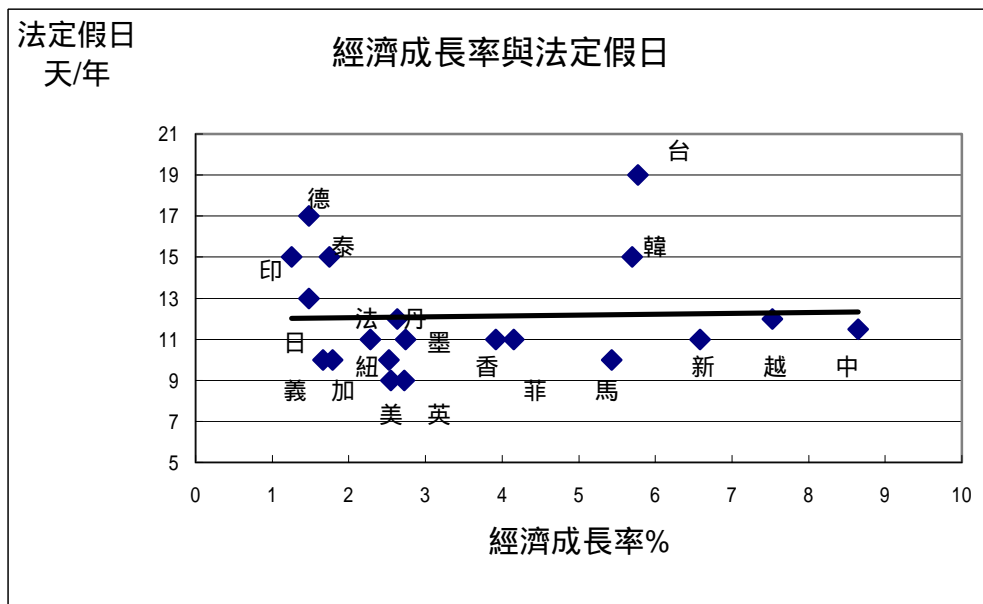


圖 4-26 各國經濟成長率與法定假日

由圖 4-25 及圖 4-26 的圖形顯示法定假日與經濟成長及物價上漲率之間並無明顯的相關性。

#### (五) 特別休假

我國勞基法將雇主連續雇用勞動者從事勞動工作後若干年後應給於勞動者特別休假之規定，規定於第三十八條：「勞工在同一雇主或事業單

位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：1.一年以上三年未滿者七日。2.三年以上五年未滿者十日。3.五年以上十年未滿者十四日。4.十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」

表 4-10 為各國勞動者連續為雇主服服務滿 25 年或低於 25 年而可獲得的每天最高特別休假天數，由表中，除中國大陸未能蒐集到資料外，特別休假最高的國家是英國、德國、義大利、及丹麥；東南亞國家則為我國的服務滿 25 年，最高可獲得每年 30 天的特別休假為最長。

表 4-10 各國特別休假一覽表 天/年

國 家 別	特別休假	國 家 別	特別休假	國 家 別	特別休假
中華民國	30	馬來西亞	16	丹麥	35
中國大陸	國務院另頒	新加坡	14	波蘭	26
香港	14	越南	17	美國	28
日本	20	英國	35	加拿大	14
韓國	32	法國	35	墨西哥	22
印尼	12	德國	18	巴西	30
泰國	16	義大利	30		

資料來源：本研究整理

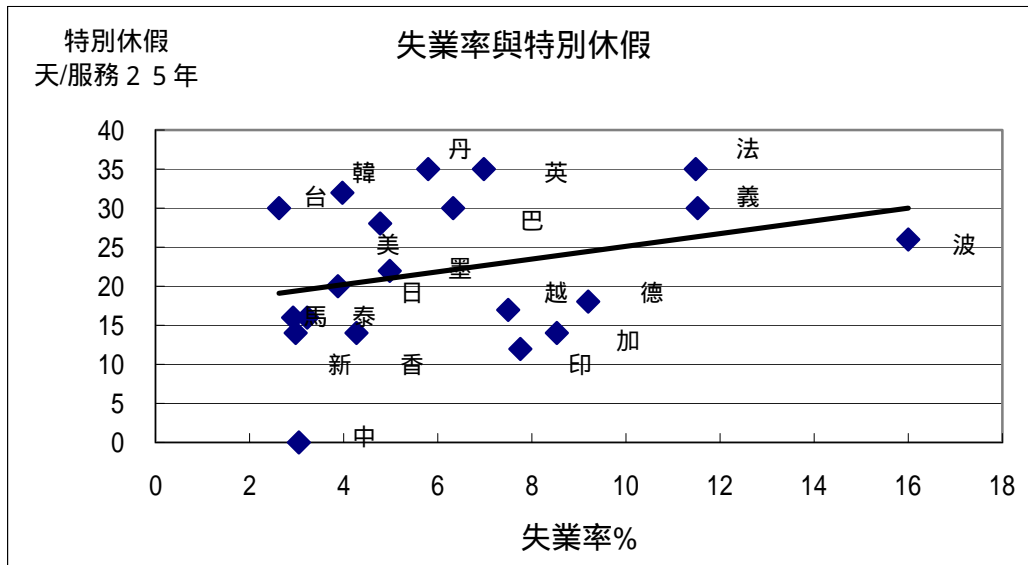


圖 4-27 各國失業率與特別休假

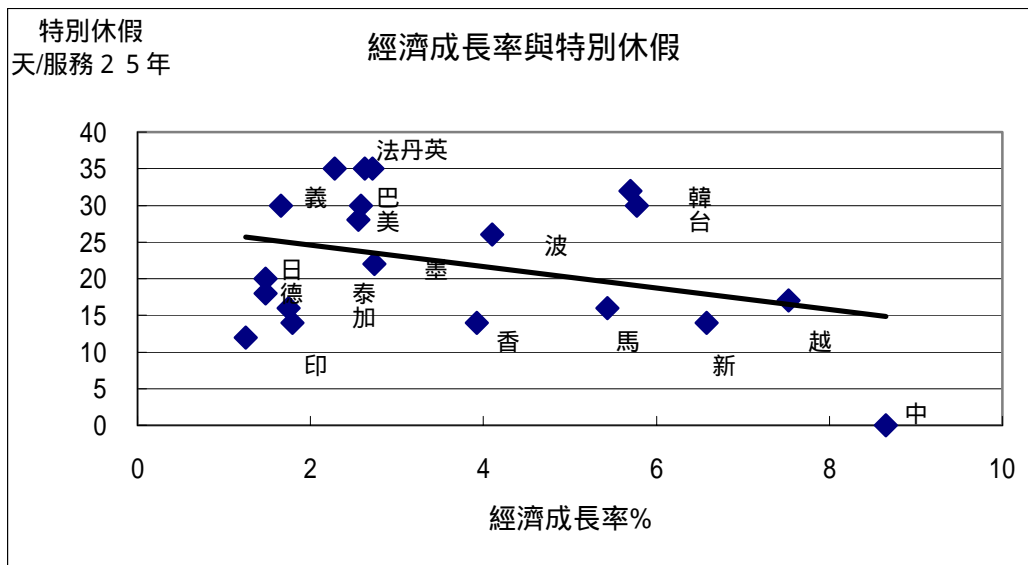


圖 4-28 經濟成長率與特別休假

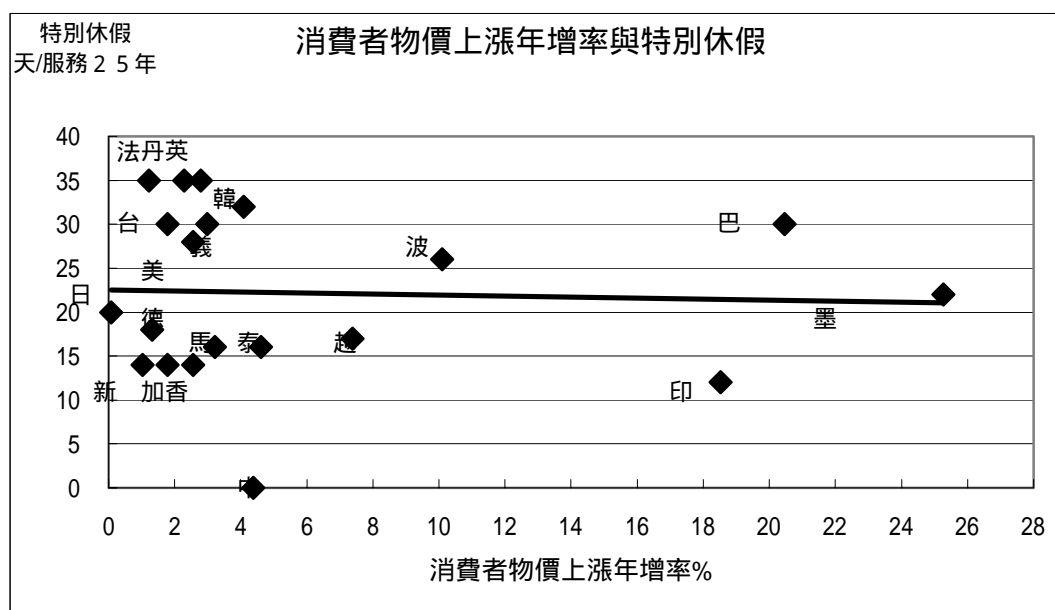


圖 4-29 各國消費者物價上漲年增率與特別休假

由圖 4-27 至圖 4-29 得特別休假與失業率呈現正相關性、與經濟成長率呈現負相關性、但物價上漲率則無相關性，表示特別休假天數愈多，其失業率愈高；經濟成長表現愈不好，但並不影響物價的調幅；顯示特別休假天數的多寡，對生產活動的產出影響很大，領有特別休假天數員工愈多的企業，表示其勞工福利較佳員工久任的情形較多，但因其久任的薪資成本較高，將會減少新的勞動雇用量，故失業率會升高；又因特別休假天數愈長愈不利生產產出故其經濟成長較不好。

#### (六) 女性產假

我國對女性勞動者的保護除了第三十之一條關於夜間工作規定：「女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，雇主應提供必要之安全衛生設施。」及第四十九條：「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時間內工作者，雇主不得強制其工作。」外，並於第五十條規定：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受雇工作在六個月以

上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」及第五十一條：「女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。」第五十二條：「子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。」

表 4-11 各國女性產假一覽表 天/單胎;自然生

國 家 別	產假天數	國 家 別	產假天數	國 家 別	產假天數
中華民國	56	馬來西亞	60	義大利	330
中國大陸	90	菲律賓	78	丹麥	210
香港	70	新加坡	60	波蘭	126
日本	98	越南	120	墨西哥	84
韓國	60	英國	126	巴西	120
印尼	90	法國	126	紐西蘭	180
泰國	90	德國	98		

資料來源：同表 4-3

表 4-11 各國女性產假中歐洲國家的產假給予較高，其中以義大利的每次生產給予 330 天產假最高，其對女性的保護愈周到，表示該地區的社會福利制度較發達；東南亞國家中以越南給予 120 天為最高，其餘以 90 天居多，馬來西亞、新加坡與韓國女性勞動者每次生產給予 60 天產假，我國在上列 20 個國家中是產假天數最低的。

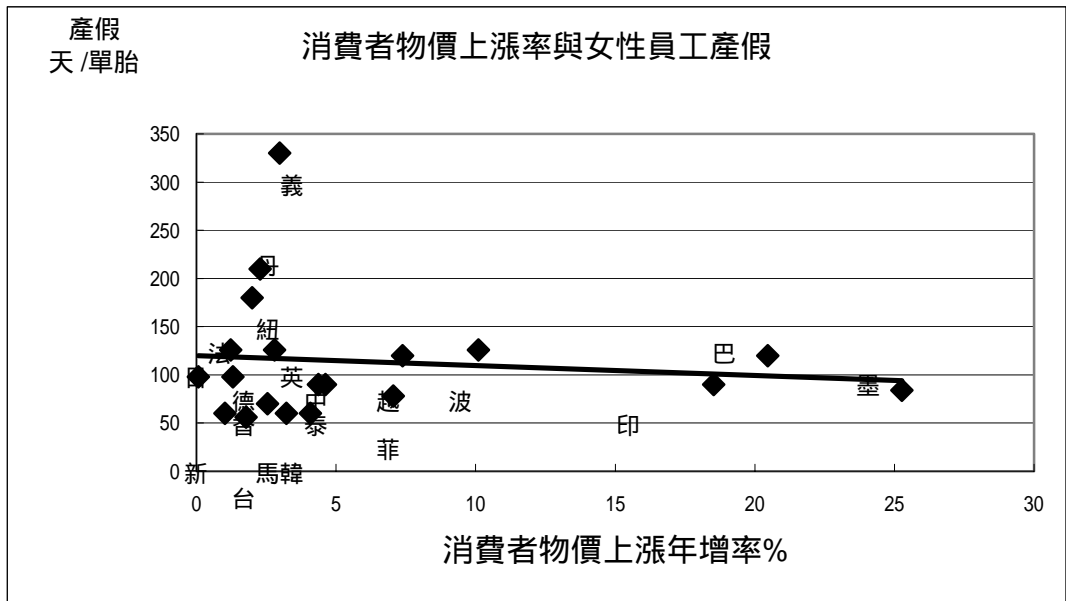


圖 4-30 各國消費者物價上漲年增率與女性產假

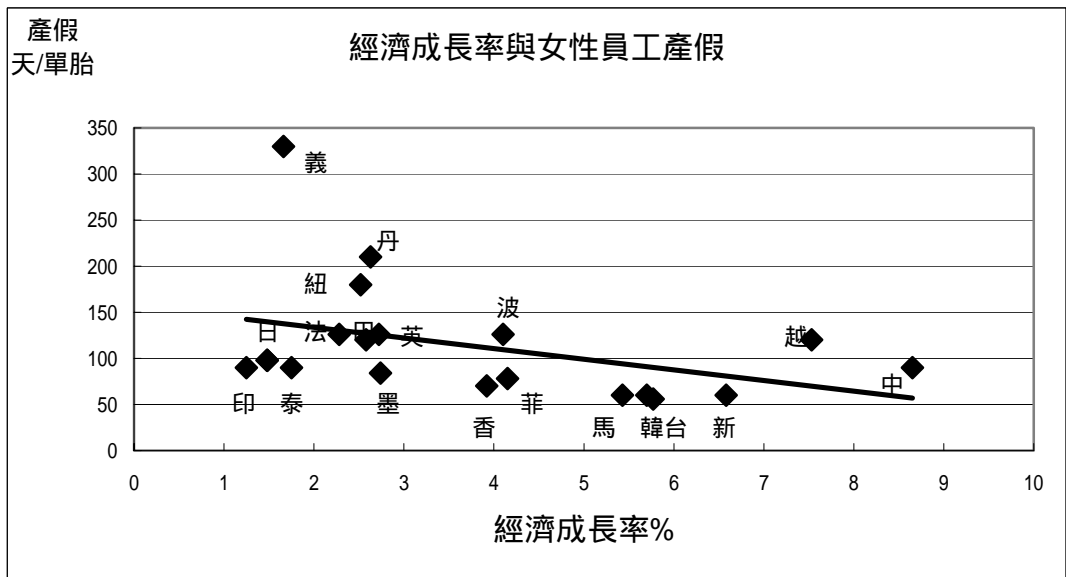


圖 4-31 各國經濟成長率與女性產假

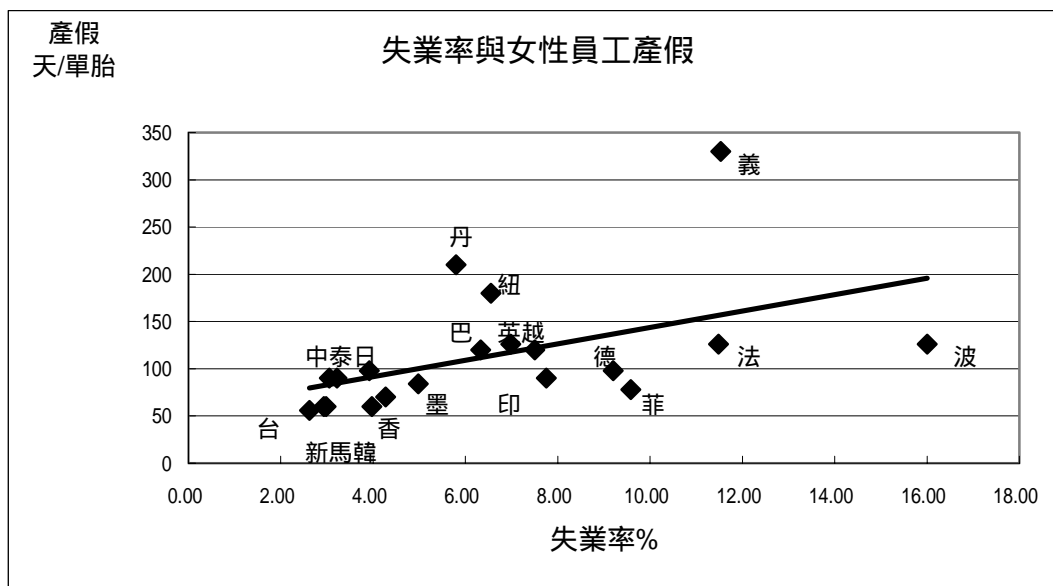


圖 4-32 各國失業率與女性產假

由圖 4-30 至圖 4-32 中得到女性產假天數愈長其失業率愈高，表示女性產假愈長，雇主選擇雇用男性的比例將會增加，愈不利女性勞動者就業，又由於產假期間，雇主依法不得解雇請產假之勞動者，故得等待原女性勞工恢復體力後回復原職，故該段期間並不會重新雇用新的勞動者，故原有的生產將會降低或減少，故其經濟成長較低；但失業率愈高、產出愈卻以助於減少物價的上漲。

## 第六節 本章小結

本章以勞動條件與總體經濟指標作圖所得到的相關性如表 4-12，表 4-12 勞動條件與總體經濟表現之相關性中，係以【+】表示正相關，以【-】表示負相關，以【N】表示無相關。

表 4-12 勞動條件與總體經濟表現相關表

經濟表現 勞動條件	失業率	經濟成長率	物價上漲率
法定工時	+	+	-
例假日工作工資加成	N	+	+
平日加班工資加成	-	N	+
法定假日	-	N	N
特別休假	+	-	-
雇用童工最低年齡	+	N	N
女性產假	+	-	-
資遣通告	-	N	-
資遣費給付	-	N	+

資料來源：本研究分析結果

經由勞動條件與總體經濟表現的相關性分析得到結論如下：

一、由表 4-12 可得知法定工時、特別休假天數及女性產假等的勞動條件對總體經濟表現較具有影響性，而法定假日及雇用童工最低年齡的勞動條件對總體經濟表現覺較不具影響性。

二、資遣費給付的高低，關係勞動者將來的再尋職的意願，當給付金額高到勞動者可以維持現行生活水準時，也許勞動者會選擇不再工作，而造成失業，直到為應生活需要時才會再度尋找工作，尤其以我國的勞動市場情勢，被雇主蓄意資遣的勞工，大多以即將屆齡或服務年資較長的勞工，雖然其無法領取應得的退休給付，但倘若能領取到應領的資遣費，通常中高齡勞動者再次就業的機會較低。

三、各國的法定工時中，低於每週工作時數四十小時者已佔有一半以上的國家，顯示各國有朝向縮短工時的趨勢；其中以墨西哥三十二小時、



泰國三十五小時及馬來西亞三十八小時，法國及香港的每週三十九小時屬較低工時，而英國、越南、菲律賓的每週工作四十八小時是屬於工時規定較高的，我國係以每二週八十四小時計算，仍高於中國大陸的每週四十小時。

四、歐美國家的法定假日除德國之外，大多介於十天上下，東南亞國家則為十天至十五天之間，而我國的一年十九天則為該表國家中法定假日最高者。

五、各國勞動者連續為僱主服服務滿 25 年或低於 25 年而可獲得的每天最高休假天數，除中國大陸未能蒐集到資料外，年休假最高的國家是英國、德國、義大利、及丹麥；東南亞國家則為我國的服務滿 25 年，最高可獲得每年 30 天的休假為最長。

六、各國女性產假中歐洲國家的產假給予較高，其中以義大利的每次生產給予 330 天產假最高，其對女性的保護愈周到，表示該地區的社會福利制度較發達；東南亞國家中以越南給予 120 天為最高，其餘以 90 天居多，馬來西亞、新加坡與韓國女性勞動者每次生產給予 60 天產假，我國在上列 20 個國家中是產假天數最低的。