

第一章 序論

第一節 研究動機與背景

由於社會經濟以及國際情勢的變遷，使得我國整體的產業結構也產生劇烈變化，事業單位大量解僱勞工以減少人事成本支出，甚至無預警的採取關廠或歇業之情況屢見不鮮，導致勞工之生存權、工作權遭受到嚴重危害，其所引起之勞資爭議和社會問題不可言不大。為因應此勞工之困境，主管機關於八十八年雖有「事業單位大量解僱勞工保護措施」，其所揭示的目標即在於「為迅速並妥善處理因事業單位大量解僱勞工，致勞工權益受損害或有受損害之虞之情形，協調相關單位，共謀保障勞工權益及維護社會安定」，嘗試建立預防及救濟之機制，惟仍受限於相關法令之規定，無法真正保護大量解僱勞工之權益。

另，大量解僱或關廠不但使得勞工個人所得立即中斷，對其家庭經濟亦造成重大危機，其大量失業人口所形成的經濟問題及後續引發的社會壓力更是國家及社會必須面對處理的重要問題！（參照本文第4頁表一所示）雖然我國勞動基準法（以下簡稱勞基法）第十一條、第十三條、第十六條、第十七條及其他相關法規等，已對雇主因不能繼續營業而終止勞動契約時應踐行之程序及義務加以規定，但其內容、文義不夠充實、明確，彌來發生不少爭議。因此，有必要就我國現行法令中與解僱保護相關之規定加以整理檢討，遂有「大量解僱勞工保護法」（以下簡稱大解法）之制定。大解法經過長期之公共問題到政策問題及政策議程之醞釀，並歷經關廠法立法的行動與終止、行政措施時期、經發會的社會共識，於民國九十二年一月十三日經立法院三讀通過，並於同年五月七日正式施行，我國勞工保護制度又增加了一項重要的法律。

然不可否認者，關於大解法之立法的必要性有正反不同的聲音，持反對意見者認為目前勞基法第十一條（規範整理解僱之要件）、第十六條（預告期間）及第十七條（雇主給付資遣費之義務）已有規定，加上就業服務法有關就業安全的規定，已經足夠應付大量解僱的問題，若再制定特別法，不啻疊床架屋；而持反對意見者則認為現行勞動法並非專門針對大量解僱所設計，運用之際，左支右

紬，故有制定特別法之必要¹。相關此二種不同意見，亦是本文欲尋求之答案。

再者，同樣遭受解僱勞工之權益是否應受到差別之保護，大量解僱事件與少量解僱事件，是否要做不同之規範，當必須相當謹慎。與勞基法相較，大解法課予雇主提出解僱計畫書、與勞工（工會）協商之義務，均係勞基法所無，雖然依團體協約法規定，工會亦可要求雇主就相關事項進行團體協約，然因我國工會力量不足，往往未獲善意回應，大解法將此等事項轉化成為雇主之法定義務，令人注目。其次，對於雇主之經營管理權及勞工之工作權保障，如何達成合理之平衡點，行政機關應於何時介入亦是一大學問，介入不足，可能引起勞工的抗爭，若過度介入則將招致廠商之抱怨，失去原本的美意。礙於現實情形，「大量解僱勞工保護法」是否會因為執行困難度高，造成與現況產生落差，導致象徵性意味大於實質效用？值得探討。

第二節 研究目的與方法

本論文之研究目的在於探討有關我國大量解僱勞工保護法制之規範，並透過蒐集、整理外國（美國、德國、日本）對有關大量解僱規範之立法例或其實務制度等相關資料做比較研究，以了解大量解僱對勞資雙方與國家經濟的影響以及因應之道。同時從保護勞動者之工作權與調和雇主企業之經營權的研究觀點切入，參酌外國立法例，以檢視我國「大量解僱勞工保護法」之相關規定，確保是否達到保障勞工權益、資方經營意願以及國家利益之三重目的，以期能對於我國大解法的基本及相關問題作一全面性的整理與探討。

本論文之研究方法，主要使用：一為文獻分析法，根據現有的大量解僱保護政策相關資料和文獻進行分析與詮釋；一為比較分析法，用以比較分析我國與美、德、日等國大量解僱保護之法律與實務。有關理論之引據來自包括論文、研究報告、著作、中外文期刊文章等，並包括來自政府出版品、統計資料、相關公告、新聞稿、報章資料、會議紀錄等。

第三節 研究範圍與架構

在本文的論述態度與研究範圍上，以大解法為軸心，由於我國散落在相關法

¹ 參見劉志鵬，值得注目的大量解僱勞工保護法，律師雜誌第二八二期三月號，頁3以下。

規解僱有關之條文，對失業之勞工所能提供的保障極為有限且不完整。事實上，大解法之施行，不但要能保障勞工，亦須考慮到企業的經營彈性，更需考慮國家的整體經濟利益。我國大解法之立法特點在於「預告」與「協商」二者，例如與工會協商、協商裁員對象的選擇與說明、尋求替代方案、減少裁員數量、預告及告知義務、就業諮詢或輔導等等，使企業和雇主應盡相當之程序義務始得合法大量解僱或裁員，努力減少降低員工生活及心理層面的衝擊力，以合理保護勞工之尊嚴、工作之權益。易言之，大解法之程序性規範將是本文欲於探討的主軸。

本文的研究範圍及對象，主要為大量解僱時勞工保護規範必要性與相關法理基礎的探討，並透過國外有關大量解僱等相關政策作比較，並對我國現有的大量解僱勞工保護法的規定加以檢視討論之，以了解我國現行有關大量解僱勞工保護措施，對於未來行政機關或司法機關之執行，甚至未來的修法，期能提供一定的思考方向。由於大解法所涉及的層面非常廣泛，可以從各種不同角度來觀察，所以相關職業訓練、就業服務、失業保險、失業給付等有關就業安全體系之部份，受限於時間以及避免寫作焦點分散，本論文將不擬列入探討範圍。

本論文共計六章，研究架構敘述如下；

第一章 序論

首先，說明本文之研究動機與背景，其次，提出研究目的和採行的研究方法，再者，對本文之研究範圍予以界定，並稍加說明各章節之內容。

第二章 我國大量解僱保護制度之基礎思考

本章係就解僱保護制度基礎理論出發，除了論述何謂解僱、解僱權之演變以及解僱態樣之外，因「大量解僱」亦為解僱其中之一態樣，亦為本論文探討之重點，所以接續論述何謂大量解僱、其二種類型以及大量解僱之所以應受保護之理由，最後，整理有關「大量解僱勞工保護法」形成之時空背景、歷年行政機關所頒訂之相關行政命令之內容、經濟發展諮詢會議之角色、以及大量解僱保護之幾個立法草案之內容與現行法令之內容。

第三章 我國大量解僱勞工保護法制之探討

本章係就有關大量解僱勞工保護法其主要規定進一步探討說明，其中包括：

大量解僱之定義、解僱計畫書及通知義務、協商之時程及方式、提供就業輔導與再僱用優先權力、預警通報義務、以及限制出境之處分，嘗試能從中提出相關的缺失。

第四章 美國、德國以及日本之大量解僱保護相關制度

本章係就國外立法例，首先，簡述各國有關解僱保護之制度；其次，以美國之勞工調適及再訓練預告法、德國之終止保護法、以及日本之整理解僱法理為主要之相關大量解僱保護制度作為介紹對象。

第五章 我國與外國大量解僱勞工保護法制之比較

本章則是藉由比較分析法，就我國與美國、德國以及日本大量解僱勞工保護法制作一比較，內容包括：大量解僱之定義、解僱計畫書與通知義務、勞資協商機制、提供就業輔導與再僱用優先權利以及確保勞動債權等五項之比較，從中檢視我國並試圖尋找不足之處，俾使作為我國大量解僱勞工保護法制修改之參考。

第六章 結論與建議

統整、歸納前述各章所得之結論，並加上與外國之比較，最後也試圖提出本文之建議。

表一 近年來失業率、失業人數、場所歇業或業務緊縮而失業之比例及人數、所占失業人數之比例與大量解僱引發之勞資爭議案件關係表

內容 年月	失業率 (%)	失業人數 (千人)	場所歇業 或業務緊 縮而失業 (千人)	因場所歇業或 業務緊縮所占 失業人數之比 例 (%)	大量解僱引 發之勞資爭 議案件
八十	1.51	130	21	16.15	-
八十一	1.51	132	16	12.12	-
八十二	1.45	128	18	14.06	-
八十三	1.56	142	19	13.38	-
八十四	1.79	165	29	17.58	-
八十五	2.60	242	68	28.10	-
八十六	2.72	256	71	27.73	-
八十七	2.69	257	71	27.63	-
八十八	2.92	283	91	32.16	-

(續接下頁)

(承接上頁)

八十九	2.99	293	90	30.71	-
九十	4.57	450	206	45.77	-
九十一	5.17	515	248	48.15	-
九十二	4.99	503	228	45.32	-
九十三	4.44	454	158	34.80	2
九十四	4.17	432	133	30.79	4
一月	4.06	419	131	31.26	-
二月	4.28	441	138	31.29	-
三月	4.15	428	140	32.71	1
四月	4.04	417	137	32.85	-
五月	4.10	424	134	31.60	1
六月	4.22	437	132	30.21	1
七月	4.32	449	128	28.51	-
八月	4.36	454	130	28.63	1
九月	4.14	430	129	30.00	-
十月	4.07	424	126	29.72	-

資料來源：行政院主計處<http://www.dgbas.gov.tw>。作者自行整理。