

第二章 我國大量解僱保護制度之基礎思考

本章欲論述之焦點，首先，將以解僱保護制度為主軸，探討有關解僱之概念、解僱權之演變、解僱之態樣；其次，針對大量解僱之概念、大量解僱之類型、大量解僱之保護理由進一步探討；最後，簡述我國大解法之立法過程。

第一節 解僱的概念、演變、以及態樣

第一項 解僱概念

我國民法並未見有解僱一詞，而係使用終止(Kündigung)。雖有學者認為：『所謂的「解僱」於我國民法及相關之勞基法中，並無規定，僅於民法第四八八條及勞基法第十一條以下，有終止契約之規定。……「解僱」字眼僅出現在行政院勞工委員會(以下簡稱勞委會)所頒佈之「事業單位大量解僱勞工保護措施」¹等語¹，惟在我國許多相關勞動法規中均可見到，解僱雖未見於規範民事一般性、原則性之民法中，然依憲法七十八條、憲法增修條文第五條所賦解釋憲法，並有統一解釋法律及命令之權所設之司法院大法官會議，歷年來所做出具有憲法層次效力之大法官會議解釋亦不乏使用「解僱」一詞者；若以法規內容觀之，則現行法規使用「解僱」一詞者，略有八十三個；若係以法條名稱而論，「大量解僱勞工保護法」及其四部子法屬我國首次以「解僱」為名之法規²。

所謂「勞動契約之終止」，係指契約當事人之一方以單方之意思表示，使現存之繼續性勞動關係向將來消滅之法律行為。或有認為「解僱」係基於雇主方面終止所產生之勞工離職事實；而「終止」為勞動契約當事人一方針對勞動關係消滅所為之意思表示法律行為，惟若以一般社會使用觀之，多數人並不會刻意將此兩者內涵劃分清楚。惟一之差別，在於只有當透過雇主所作之終止行為，或者由雇主方面以其他方式所形成的勞動關係消滅，此際方屬解僱概念³。至於終止，則當不僅限於雇主所為。綜上所述，吾人當可歸納出「解僱」，係由雇主終止勞

¹ 參見郭玲惠，大量解僱，月旦法學教室，第十七期，頁49。

² 參見法務部全國法規資料庫 <http://law.moj.gov.tw>。轉引自林柏志，我國大量解僱勞工保護法之研究，政治大學法律學研究所碩士論文，民國93年，頁6。彭莉婷，我國勞工解僱保護制度相關法理之研究，中國文化大學法律研究所碩士論文，民國93年，頁9。

³ 參見林柏志，前揭我國大量解僱勞工保護法之研究，頁6~7；彭莉婷，前揭我國勞工解僱保護制度相關法理之研究，頁9。

動契約之行為，使勞動關係向將來消滅之意思，其為一形成權⁴之權利作用。

所謂勞動關係，遂以勞動者提供勞務，而雇主給付對價報酬之法律關係為其主要內容⁵。倘僅自狹義角度以窺⁶，勞動關係即為個別勞動關係，故解僱即是將個別勞動關係予以消滅；然就個別勞動關係論，因建立勞動關係之核心乃為「勞動契約」⁷，職是可見印證上述定義，解僱乃雇主片面地行使終止權而將勞動契約向將來消滅之謂也。

按勞動契約之債權債務內容非僅於某一時點或某小時段一次履行即為完畢之契約，其本質係以契約上之債權債務內容之給付需持續一定期間而反覆履行之契約，故屬勞務性質的繼續性債之關係⁸。此類繼續性債之關係於民法上稱為僱傭契約，而於勞基法上則被稱為勞動契約，由於兩者本質並無不同，故僅有普通、特殊；上位、下位之關係存在⁹。不同於其他任何債權契約，勞動契約內涵有很強烈的人格及身分結合特性的給付交換關係，勞工相對於雇主實具有人格與經濟上之從屬性質¹⁰，勞工所提供之勞務給付亦無法儲存與回復原狀，故之所以採用「終止」作為勞動關係終結的機制，使契約關係「向未來」發生消滅，而不是「溯及既往」消滅，就是體認到勞動（僱傭）契約的特殊性，這種向未來消滅之制度設計對勞動者而言就是一種保護¹¹。

第二項 解僱演變

解僱權的本質既然屬於形成權，雇主毋須經勞工同意，即可單方片面使勞動契約向未來終止，效力之強大，甚至在民法不定期僱傭契約中，雇主無須事先預告，即得隨時終止僱傭契約，究竟雇主何以得予解僱勞工，其根據為何？

⁴ 形成權，乃指權利人「單方」行使即可發生法律關係變動之權利。申言之，形成權乃因權利人單方之意思表示，而使法律關係發生、變更或消滅的一種權利作用。

⁵ 參見黃程貫，勞動法，國立空中大學印行，民國 89 年 7 月二版，頁 378。

⁶ 勞資關係亦稱勞動關係，大致可分為集體勞動關係與個別勞動關係。參見黃越欽，勞動法新論，翰蘆總經銷，民國 89 年 7 月初版，頁 111 及 359；黃程貫，前揭勞動法，頁 88；陳繼盛，建立勞工法規完整體系之研究，勞工法論文集，陳林法學文教基金會印行，民國 83 年 6 月，頁 36。

⁷ 參見黃越欽，前揭勞動法新論，頁 113。

⁸ 參見陳繼盛，勞動關係之法理，九十二年勞工行政與司法人員勞工法規實務研討會，行政院勞工委員會，民 92 年 11 月 17 日，頁 8。

⁹ 參見黃程貫，前揭勞動法，頁 370~371。

¹⁰ 參見黃越欽，前揭勞動法新論，頁 131~134。

¹¹ 參見劉士豪，德國、奧地利與我國一般解僱保護之比較研究，政治大學勞工研究所碩士論文，民國 82 年 3 月，頁 26。

壹、源於憲法財產權之保障

首先，當企業經營狀況惡化不佳時，雇主基於利潤、成本的考量，自然會希望能夠盡速丟棄多餘的勞動力，以求減少不必要的成本花費，從經濟學的角度觀之，此即係在資本主義社會中，因承認私有財產制度，雇主本於企業經營之理念，結合資本、勞力、土地以及技術四項生產要素，加以運用並創造其最大利潤，且本於該生產要素所有者之身分而決定應如何使用，並於利潤創造後基於所有權之身分享有之結果¹²。

以我國憲法而言，即在第十五條中規定：「人民之生存權、工作權及財產權應予保障」，除了對財產權之保障明白宣示之外，對勞動者之生存權、工作權亦加以保護，以確保勞動者經濟上的基本權。在勞動法的領域內觀察財產權可做如下理解，雇主為創造其財產通常係投資其自有之資本，購買生產工具（生產資料），並雇用勞工利用其提供勞務以經營其企業，並享有其經營後所得之利潤。因此，所謂「財產權」的意義包括其擁有各項生產資料之「所有權」以及其經營以該財產為基礎之企業「經營權」。財產權之概念包含「所有」與「經營」兩大部分，現代社會中所有權固然提供了資本與生產資料，但在自由經濟體制中則必須透過經營才能追求利潤，發揮財產之功能。事實上，經營權乃為財產權之綜合行使，且其行使無法脫離勞動力之使用，而在勞動力的使用關係中，勞動者是否完全為為商品視同工具，抑或將勞動者視為生產夥伴而參與經營，為財產權的重大課題之一¹³。

依司法院大法官會議釋字四〇〇號解釋文：「憲法第十五條關於人民財產權應予保障之規定，旨在確保個人依財產之存續狀態行使其自由使用、收益及處分之權能，並免於遭受公權力或第三人之侵害，俾能實現個人自由、發展人格及維護尊嚴」這段文字中，可知我國憲法財產權之保障不僅保障既有的財產，因經營的成果，經營活動的本身也在財產權保障範圍之內¹⁴，則解僱權屬於憲法財產權保障之範圍，應無疑慮。

¹² 參見張清溪、許嘉棟、劉鶯釧、吳聰敏等合著，經濟學理論與實際『上冊』，台北漢興圖書出版社，民國76年12月初版，頁41。

¹³ 參見黃越欽，前揭勞動法新論，頁82~83。

¹⁴ 參見吳庚，憲法的解釋與適用，三民書局，民國92年9月修訂版，頁250。

貳、確保基本權利之實現

於十八世紀末法國大革命之濫觴，發軔出私法自治精神及價值，私法自治係始終支撐現代民法的基礎，使私人成為法律關係的主要形成者，正如法律關係所要創造和維繫的經濟關係¹⁵。於民事法典之制定，便是著重於私有財產權之維護，在我國民法僱傭一節中，立法者針對不定期、定期僱傭契約，分別於第四八八條、第四八九條中規定在何種情形下雇主得解僱勞工。尤其在民法第四八八條第二項，更有規定：「僱傭契約未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約。但有利於受僱人之習慣者，從其習慣。」使得雇主得基於經濟上的理由，隨時解僱勞工。在前揭私法自治之範疇下，包括雇主解僱權行使在內，一切民事行為均以當事人實力平等及對立為法規範實定的假設前提，而這樣使人民自我決定其法律關係的結果，可避免國家權力對私法的過度干預¹⁶。

參、雇主解僱權受限縮

然由於勞資間先天即存有力量不均、利益互間之差異¹⁷，倘將私法自治原封不動地落實於勞動關係中，實會造成勞工勞動存續保護利益或勞工存續保障請求權與雇主企業經營保護利益基本權無可避免之衝突問題¹⁸，如此在完全未干涉之前提下，反將導致雇主恣意行使解僱權利之不公平、不正義之窘惡。基於勞動者特別保護之必要性，契約自由原則上自然必須給予特別限制¹⁹，因此，傳統完全由當事人自治的契約自由原則確有其修正的必要與適用的界線，俾以避免具有優勢締約實力之契約一方藉此以達其單方決定，使他方因而由「自由」淪為「他主」之地位²⁰。故勞動法的產生則是將民法「社會主義化」，偏重於保護勞工的生存

¹⁵ 參見蘇永欽，私法自治中的國家強制，走入新世紀的私法自治，元照出版公司，民國 91 年 5 月初版，頁 5。

¹⁶ 參見林更盛，勞動法之回顧與展望，載民法七十年之回顧與展望紀念文集，元照出版公司，民國 89 年，頁 24。

¹⁷ 氏謂：「私法自治功能之發揮須以當事人之自由平等即由此而產生之自由競爭及機會均等為前提要件，使足確保契約內容之妥當性。是以一個離鄉背井之勞工，賴出賣勞力維持生活，如何能與資本家討價還價磋商勞動條件？」參見王澤鑑，民法總則，三民經銷，民國 80 年 1 月，頁 185。

¹⁸ 參見黃程貫，德國勞動法上近來關於工作權保障之討論，憲政時代第二十九期，民國 92 年 7 月，頁 70。

¹⁹ 參見楊通軒，契約自由原則於勞動契約中之限制，勞資關係論集，勞工教育研究推廣協會印行，民國 88 年，頁 5~6。

²⁰ 參見林裕柏，外包工作關係之研究—以彰化社頭製襪業為例，中國文化大學勞工研究所碩士論文，民國 91 年 7 月，頁 62。

權與工作權，在此思維邏輯下，民法與勞動法呈現不同的面貌，前者可以說是在古典自由主義理念的驅動下，對於契約自由原則有其一定的堅持；而後者則在追求社會正義的大前提下，不惜動用國家的公權力。

本來，二十世紀憲法出現包括工作權在內的受益權及其他社會條款，便是要使國家在尊重人民自由的同時，也必須盡到開發規劃乃至參與分配各種社會資源的義務，這一方面使得干預性的公法和落實自治的民法如犬牙交錯般的共存，另一方面也使得民法在功能上面臨調適的壓力，民法不可避免地也要分擔一部分積極干預的社會功能，原來具有高度自主性的民法，在「福利國家」、「混合經濟」的新典範下，相當程度被「功能化」了。對民間社會來說私法自治不在是本身自足的原則，私法自治的正當性毋寧建立在它能給予自由權及受益權最大的滿足，正如對國家來說，自由權的意義不再限於消極的不作為；而更在於積極的保護落實²¹。因此包括現今勞基法等之內之勞工法令的出現，即是立法者對於社會國理念的建構與對勞動基本權之確切保障，而勞基法修正民法之「解僱保護」制度，更是對於此一理念之實現²²。故於解僱沿革之變遷過程，雇主由本可基於經營自由而不受任何干預自由行使解僱；漸漸發展至雇主原則上仍可自由解僱勞工，但開始以濫用之禁止作為對解僱自由權的一種抑制；更變遷至今日雇主必須具正當事由，方可為解僱權行使之²³。

第三項 解僱態樣

勞動契約之終了，在民法規定之適用外，另形成了一個複雜制度，並受公法監督（勞基法第十一條至二十條）。我國勞動契約法自民國二十五年公布後，迄今尚未施行，而勞委會所草擬的勞動契約法修正草案²⁴，始終未送交立法院審議，致使目前勞基法成為解僱保護的主要規範。並於大解法制定實施後，目前我國解僱法制主要規定在「勞基法」及「大解法」中，其解僱態樣包括：懲戒解僱、裁

²¹ 參見蘇永欽，憲法權力的民法效力，合憲性控制的理論與實際，月旦出版公司，頁 21~22。

²² 參見劉士豪，前揭德國、奧地利與我國一般解僱保護之比較研究，頁 40。

²³ 有關解僱之理論，論者說明其沿革大抵係由「解僱自由說」→「解僱濫用說」→「正當事由說」，且須注意者，法定事由與正當事由仍應予以區別。參見黃越欽，前揭勞動法新論，頁 222~223。

²⁴ 行政院勞工委員會曾委託陳繼盛教授等於七十八年七月進行「我國勞動契約法制之研究」，並已提出修正之條文；而後又委託楊通軒等進行「各國勞動契約法規制度之研究」並提出修正之條文。參見楊通軒、成之約、王能君、陳正良，各國勞動契約法規制度之研究，行政院勞工委員會委託研究報告，民國 92 年 11 月 20 日。

員解僱以及大量解僱，以下先僅就勞基法中懲戒解僱與裁員解僱，爰分別介紹如下：

壹、懲戒解僱

於勞動關係存續期間中，雇主為追求企業利益之提升與生產秩序之維持，以順利達成經營之目標，經常以各式各樣的獎懲辦法和工作規則做為達到其目的之手段，對於違反企業秩序之員工通常依其情節輕重給予不同程度之懲戒處罰，輕者如口頭訓誡；重者如立即解僱，也就是此處所指可歸責於勞工之行為所致之懲戒解僱。根據我國勞基法第十二條第一項規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：（一）於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者；（二）對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者；（三）受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者；（四）違反勞動契約或工作規則，情節重大者；（五）故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者；（六）無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」

懲戒解僱可為雇主為求企業秩序與服務紀律之維護，並使勞動者能更誠實地履行契約上之義務，對於重大違反秩序及侵害利益之可歸責於其本身事由之勞動者，所予以最嚴厲之處罰性措施，此時雇主不需預告即得解僱勞工，並且無須給付資遣費。另外，值得注意由於上開條文並未規定勞工若無該等情形者，雇主是否得不經預告終止契約，有學者認為勞基法第十二條之各款規定乃民法第四八九條第一項之「重大事由」的具體化，且其文義極明顯與勞基法第十一條文義之完全列舉者不同，而在無該條項所規定之各款情形時，若有民法第四八九條之重大事由，則仍的終止勞動契約²⁵。關於此等可歸責於勞工本身事由所致之懲戒解僱的具體規範內容、要件、效果等討論，由於與雇主基於企業經營或廠場急迫需求等經濟性因素迥然有別，故其不在本文研究論述範圍之內。

²⁵ 參見黃程貫，前揭勞動法，頁492。

貳、裁員解僱

在企業經營的過程中，因影響經營成果盈虧之因素相當複雜多變，企業難免會遇到經營危機。企業為求生存發展，唯有盡量降低成本，調整組織和經營策略，減少不必要的成本開支，以維持企業之發展存續，而縮編多餘勞工即為常採取的方法之一。根據我國勞基法第十一條規定：「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。」雇主因此等經濟、技術或組織結構之調整，所進行之勞動力裁減行動，一般稱之為「預告解僱」、「經濟性解僱」、「整理解僱²⁶」或「資遣」，亦有論者以為我國勞基法第十一條第一款至第四款規定之事由，即屬於日本學界所稱之「整理解僱」²⁷。另有學者認為：這五款雇主得預告終止勞動契約之事由，可區分為二類：一為雇主基於經濟性的理由，如遭遇經營危機，發生維持企業存續困難時，此屬於企業風險現象，具體情形如勞基法第十一條第一款至第三款之規定；一為企業主其於技術性、組織性之理由所為之解僱，即因為市場條件、國際競爭、產業變更、技術革新等所造成作業過程改變而引起勞動力無法適應、形成冗員之情形，具體如勞基法第十一條第四款至第五款，且事實上第五款與第四款之間有因果關係²⁸。

相對於勞基法第十二條之懲戒解僱，勞基法第十一條五款事由係定位在不可歸責於勞工之事由所為之解僱，因此雇主需依照勞基法第十六條規定，於法定預告解僱期間預告勞工，並且須依勞基法第十七條規定，依據勞工任職年資發給資遣費。總言之，我國勞基法上有關解僱主要規定於第十一條與第十二條。其性質、權利主體、理由、須否預告、有無資遣費、以及效力等比較和差異，可以見下表二所示。

²⁶ 所謂整理解僱，係於面臨週期性的景氣變動過程中，為使企業經營得以存續而削減過剩人員所為調整雇用的最後手段。參見張昌吉，關廠法立法之研究，行政院勞工委員會委託研究報告，民國85年6月，頁54。亦有學者指出日本傳統上係定義為「雇主因經營不振，有縮減員工人數之迫切理由，將一定人數之員工作為冗員而予以解僱之場合。」參見王能君，日本整理解僱法理，大量解僱保護法制研討會，台北大學司法學系、台灣勞動法學會、行政院勞工委員會共同主辦，民國92年4月26日，頁5。

²⁷ 參見蔡正延，從日本判例學說關於「整理解僱」之有效要件看我國勞基法第十一條第一至第四款之規定，全國律師第四期，民國89年5月，頁7-13。

²⁸ 參見黃越欽，前揭勞動法新論，頁224。

表二 勞動基準法第十一條、第十二條性質與相關解析

條文	性質	權利主體	理由	須否預告	資遣費	效力
第十一條	裁員解僱	雇主	經濟上理由	有預告義務	有資遣費	契約消滅
第十二條	懲戒解僱	雇主	可歸責勞工	無預告義務	無資遣費	契約消滅

資料來源：參考黃越欽，勞動法新論，民國89年7月初版，頁219。

第二節 大量解僱概念、類型、以及保護理由

第一項 大量解僱概念

大量解僱 (Massenentlassungen) 係為解僱態樣之一。何以構成「大量」解僱，可從兩方面加以認定：一為遭解僱之勞工相對於企業本身之規模，其人數或比例達到一定數量；一為解僱權行使之時點，必須限於相當期間之內，不宜過長，倘若解僱權之行使分散於過長期間內之不同時點而為之者，即便雇主解僱人數眾多，亦無法稱之為大量解僱。換言之，必須上述二點認定同時達到方可稱之為「大量」解僱。大量解僱在英美法上稱之為「Redundancy」、「Lay-off」；或德國終止保護法 (Kündigungsschutzgesetz) 上稱之為「Massenentlassungen」；或日本法上稱之為「一時歸休制度」、「整理解僱」。

「Redundancy」一詞係英國法上之用語，依據就業保護(合併)法 (Employment Protection (Consolidation) Act; EP (C) A) 中之定義，係指在僱傭契約存續期間，因事業單位歇業、轉讓、或業務緊縮、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，雇主可實行之²⁹。依據 Peter Mumford 之看法，Redundancy 乃指雇主由於完全或主要營業終止 (cessation of a business)、企業搬遷 (moving the place of business)、或勞動力需求降低而成為冗員 (employees surplus to the requirement of the business) 之因素所為之解僱行為³⁰。「Lay-off」一詞多在英、美等國常見，依據羅伯氏工業關係字典 (Roberts Dictionary of industrial Relations) 對於 Lay-off 之解釋，係指僱傭關係之暫時或不確定的中斷，而受僱者在此時通常仍可依契約或公司規章保有年資權利及其他保障³¹。

在日本法稱之「一時歸休」制度，在一定條件下，提供最少限度得工資，對於此等「不完全失業者」予以一定補助稱之³²。

綜上所述，吾人可得大量解僱之定義，係指：「雇主基於經濟因素，在一定

²⁹ 英、美、日、德、法五國勞動法制之研究，勞工行政委託研究報告，民國 81 年 2 月，頁 20。

³⁰ 參見 Peter Mumford, Redundancy and Security-of-Employment, 1975, p130~131。轉引自張躍騰，大量解僱保護規範之研究，政治大學法律研究所碩士論文，民國 90 年 7 月，頁 32 註 33。

³¹ 參見張躍騰，前揭大量解僱保護規範之研究，頁 32。

³² 參見黃越欽，前揭勞動法新論，頁 238。

時間內解僱一定數量的勞工或一定比例的勞工」³³；「事業單位、企業主或雇主，基於企業經營或廠場需求等『經濟性因素』，針對相當比例以上之多數勞動者所為勞動契約之終止」³⁴。

第二項 大量解僱類型

就大量解僱發生的原因而言，諸如關廠歇業、事業單位因虧損致業務緊縮或業務性質變更調整、企業併購以及其他不可抗力事件等因素。單單就企業關廠之類型就可以細分為十四種之多，其中有因事屬偶然，根本不可期待雇主預告關廠；有因雇主可掌握或預料關廠者，則應負有預先告知之義務；亦有甚者為有意逃避責任，即使課以預告之義務並無實質意義，此種情形下可加諸以刑事責任嚇阻之³⁵。以下將區分二類簡述之。

壹、惡性的大量解僱

就上述觀之，大量解僱發生之各個性質並非一致。不過基於現世經社一般價值觀念下判斷，倘確因雇主恣意脫法行為或實質不法行為而為之者，則社會上常以「惡性」稱之(如惡性倒閉、惡性歇業、惡性裁員等)，因此，雇主基此而為之大量解僱行為，即屬「惡性」大量解僱。惡性大量解僱之特徵常包括不當融資、利益輸送、非善意的積欠高額債務、未盡法律的經營及雇主義務、惡意且有計畫的脫產、身分的不正常變更或逃匿等特徵。總而言之，其問題的出現非常明顯的「非經營面向」；從另外一個角度來說，「裁員→大量裁員→全部裁員=關廠歇業」其實只是它的外部效果³⁶，亦即大量解僱本身「並非」是一合理或重要的經營決定。

³³ 參見劉士豪，大量解僱勞工保護法之初探－論解僱計畫書通知與協商制度，大量解僱勞工保護法研討會議，台灣勞工陣線協會主辦，民國 92 年 11 月 7 日，頁 32。

³⁴ 參見張躍騰，前揭大量解僱保護規範之研究，頁 53。

³⁵ 其中包括：因不可抗力之天災或事變、因經濟不景氣、因屬夕陽產業或產業結構改變、因經營不善導致虧損、因事業單位合併或轉讓、因資金、設備外移或事業單位結構調整、因政府徵收土地而結束營業、因變賣廠房、土地獲利而結束、因違法遭勒令歇業、因勞工罷工或勞資爭議、因規避法律責任、因事業單位負責人違法逃避責任、為詐領保險金而毀損廠房以及其他可歸責於事業單位負責人之原因等十四種，詳細內容可參見張昌吉，前揭關廠法立法之研究，頁 8~13。

³⁶ 參見林佳和，大量解僱勞工保護的法政策選擇－行政權的管制介入與協商機制的雙重核心，大量解僱勞工保護法研討會議，台灣勞工陣線協會主辦，民國 92 年 11 月 7 日，頁 5。

貳、合理的大量解僱

然不同於上述之「惡性」，對於某些同樣採取大量解僱之企業而言，卻以企業繼續經營的明確性、人力改組的需求、成本結構的重組、法律上經營與雇主義務之原則上遵守等因素特徵而進行大量解僱，就某個程度上來說，所謂的「精簡人事」、「組織瘦身」、「減低勞動成本壓力」，不見得都會被視為是一種經濟體系中的偏差，或是經營不正常、營運獲利不佳的一種指標或現象，反而在競爭市場中質變、甚至叫做經濟全球化的時代，容易被看作是企業經營「合理化」（Rationalisierung）的選擇，一種必須的、甚至係正當的「企業主決定」（Unternehmerische Entscheidungen）³⁷。因此，大量解僱除有惡性類別概念外，亦基此而導出「合理的」大量解僱。

第三項 大量解僱保護理由

壹、制定大解法前所面臨的問題

一、現行勞動法制對勞工權益保障不足

以我國而言，規範雇主終止勞動契約行為最重要之法律，莫過於勞基法及民法，而雇主之所以擁有解僱權，係因為法定解僱事由之構成。然現行勞基法第十一條以下之規定，不但文義含糊未明、不確定法律概念往往造成法釋義學上之困擾外，立法體例本身與技術顯然的不妥適、頗遭批評³⁸。實務上，雇主解僱勞工的情況可分為一般裁員性的解僱、懲戒性的解僱及大量裁員性的解僱三大類。惟不論個別性解僱或大量解僱，在現行勞動法體系之下，完全沒有做任何區隔，因為兩者都只是規範預告期間而已。此外我國現行勞基法欠缺一特殊的程序規範及義務規範，現行雇主解僱勞工並非要式、而無須書面，僅需口頭告知或一紙冷酷人事命令即可，至於相關之解僱理由、選定標準等，則往往付之闕如，因此常給予勞工「突襲」與極不尊重之感。

二、預告終止勞動契約之強制力不足

為預防「突襲」而制定勞基法第十六條之規定，事業單位要解僱勞工時，必

³⁷ 參見林佳和，前揭大量解僱勞工保護的法政策選擇—行政權的管制介入與協商機制的雙重核心，頁 5~6。

³⁸ 參照黃程貫，前揭勞動法，頁 484 以下；張耀騰，前揭大量解僱保護規範之研究，頁 116~117。

須根據勞工工作年資的長短，給予十天、二十天或三十天的預告期間。然預告期間的主要目的是給勞工一個星期兩天的時間讓勞工可以出去找工作，至於雇主應該預告而未預告，按規定可以以給付預告期間工資的方式，來買斷預告期間，強制力不足清晰可知。

三、預警制度執行不易，難以發揮預警功能

勞委會雖訂頒有「事業單位大量解僱勞工保護措施」等行政措施，但這只是單純的行政指導，並沒有法源依據，導致政府機關在執行上備感吃力；同時，有些預警指標過於複雜，標準過於模糊。再者，雇主行使解僱權亦無需通知主管機關，等到大量解僱木已成舟之後，主管機關之嗣後介入處理，往往已喪失先機，或事倍功半、或徒勞無功。

四、勞雇雙方缺乏協商機制

現行勞工法令對於勞雇雙方之協商義務未有明確規範，使得雇主進行大量解僱時，毋庸徵詢勞工團體或主管機關的意見，勞資關係陷入不穩定、缺乏互信狀態。再者，勞基法亦欠缺勞工參與機制之設計，以便其對於雇主之解僱行為有受告知、諮商或協商之權利，雖然我國勞工參與機制之勞資會議實施辦法第十三條之規定，包括有報告事項、討論事項及建議事項，惟其同樣並無對於雇主行使解僱時之參與規定³⁹。更根本的問題是，我國勞工並無如歐洲國家勞工般擁有強大的集體力量，得於大量解僱尚未發生之初，憑藉其在法律上的地位與事實上的力量獲得資方經營情況出現問題的相關警訊，而得及時促使資方與其就善後事宜進行談判，因此，國家公權力就大量解僱事件的介入，便顯得格外重要，此乃我國的國情使然，也是勞工的無奈⁴⁰。

由上揭諸點可知，現有法律、特別是就大量解僱保護，有其缺失不足之感。因此針對大量解僱事件加以規範，恰可彌補過往法規疏漏不足之處，使得解僱雙軌制之法律架構得以成型⁴¹。

³⁹ 參見楊通軒，大量解僱勞工保護法相關法律問題之研究，律師雜誌第二八二期，民國 92 年 3 月，頁 36~37。

⁴⁰ 參見黃瑞明，裁員關廠問題—國家應介入解決，中國時報，民國 90 年 11 月 28 日，第十五版。

⁴¹ 參見焦興鎧，關廠及大量解僱立法之研究—美國經驗之啓示，第四屆行政法實務與理論暨大量解僱勞工法制學術研討會，台灣大學，民國 93 年 11 月，頁 27；楊通軒，前揭大量解僱勞工

貳、大量解僱的特殊性

大量解僱當有其獨特於一般個別性解僱之特殊性。大量性失業的發生造成個別勞工經濟、身心狀況，以及其家庭生活、乃至於社會等各個層面之衝擊，例如勞工情緒不穩、生活無著、酗酒、家庭暴力、犯罪率升高、稅收減少、社會福利支出增加等問題。因此，這些由大量解僱所引起之社會成本及社會後果，最終係由國家、社會及全體人民共同承擔，換言之，這些成本將透過社會安全體系、就業服務、職業介紹、職業訓練、失業保險給付或失業救濟等體系分擔吸收，甚至任由此責任落於被解僱勞工身上⁴²。

另，根據「市場中不對稱的權力關係」、「社會正義和公平」、「穩定僱傭關係的優勢」、「交易外部成本的內部化」、「就業安定以提升國際競爭力」等，認為第三者（國家）介入是必要的，因此法律必須要建立一個平衡的機制，以避免雇主專斷地剝奪勞工生活的基礎，解僱保護的立法將有助於迫使公司內部化，同時避免外部性（externalities）產生⁴³。

綜上所述，大量解僱不但損及勞工權益，更導致社會莫大衝擊：按雇主因經濟因素為解僱權之行使，致使勞工往往成為雇主調整經營策略或市場調節下的犧牲品，似乎替雇主的錯誤或失敗決策付出慘痛之代價；而身為經濟性弱者之勞工身分喪失，勢必影響其維持生活之基本權益甚鉅。故援引上揭理論，以支持大量解僱應受法律規範保護。

保護法相關法律問題之研究，頁 49。

⁴² 參見張耀騰，前揭大量解僱保護規範之研究，頁 53~54。

⁴³ 參見吳育仁，經濟解僱與工作保障平衡的政策機制，理論與政策第五十期，民國 88 年 6 月，頁 97~109。

第三節 大量解僱勞工保護法之立法過程

從相關勞動法規看來，亦有類似行政措施之規定，然而為何不從現有的勞動法規去補強（制度面的檢討改進）？而採取制定大量解僱保護專法？首先，除前述大量解僱保護理由之支持外，並提出我國那時所面臨之時空背景；其次，立法的過程為何？以下將論述之。

第一項 時空背景

隨著政府宣示南進政策、產業升級，長期造就台灣經濟奇蹟的產業，近年來紛紛將資本外移，許多事業單位處置的方式卻是棄昔日共同努力打拼之勞工於不顧，導致嚴重的勞資糾紛和社會問題；無獨有偶地，因為全球經濟不景氣，各企業於精簡人事、縮編裁撤部門的方式，大多是逼迫勞工自行離職，以規避勞基法資遣費的支出，無視現行勞動法令的規範⁴⁴。勞委會曾委託學者做相關研究及草擬法案因應⁴⁵，但終因各種因素⁴⁶，勞委會宣佈：「勞委會已決定不訂關廠法，將就現有的勞工法令修正相關條文，加強對關廠歇業的規範。…勞委會認為現階段在勞基法、勞資爭議處理法等勞工法令中，對關廠歇業已有規範，未來只要就這部分條文修正，加重惡性關廠歇業處罰，以及更明確的善後責任即可，不必再訂關廠法⁴⁷。」故因立法政策合法化過程冗長，而顯緩不濟急，必須形成替代立法的新政策工具，所以一連串的行政措施因應而生。

由於國內的經濟景氣持續下滑，失業率與大量解僱失業比率仍然沒有緩和跡象，重大勞資爭議仍層出不窮，行政措施的功能無法滿足社會環境的需要，且亦有其缺點，例如毫無作用的十二項預警指標、空談的預告與協商、替資方善後的「勞工權益基金」以及造成「官逼民反」的制裁手段⁴⁸。其次，行政規則，既無罰則規定又沒有法律拘束力，使得行政機關無法具體落實保護勞工⁴⁹。再者，歷史上第一次政黨輪替，象徵台灣勞資關係體制將由「經濟掛帥」與「市場效率」

⁴⁴ 參見台灣勞工陣線，台灣勞工的主張 2000 年勞動政策白皮書，民國 88 年 11 月出版，頁 41。

⁴⁵ 行政院勞工委員會曾委託國立政治大學勞工研究所張昌吉教授進行「關廠法立法之研究」。

⁴⁶ 此一部分可參見周賢平，我國大量解僱保護政策形成過程之研究，中正大學勞工研究所碩士論文，民國 93 年 1 月，頁 75~80，有詳細介紹。

⁴⁷ 參見聯合晚報，民國 86 年 4 月 12 日，第四版。轉引自周賢平，前揭我國大量解僱保護政策形成過程之研究，頁 78。

⁴⁸ 參見台灣勞工陣線，前揭台灣勞工的主張 2000 年勞動政策白皮書，頁 42~44。

⁴⁹ 參見劉士豪，前揭大量解僱勞工保護法之初探—論解僱計畫書通知與協商制度，頁 32。

轉變為強調兼顧「社會公平」與「經濟效率」，有利於公權力的介入⁵⁰，遂產生促使大解法立法的關鍵－經濟發展諮詢委員會（以下簡稱經發會）。

第二項 行政措施

民國八十五年後，國內關廠歇業與失業問題迅速惡化，社會對政治系統急迫而立即的期待，再加上現有政策工具失靈，為因應重大勞資爭議事件衍生的公共問題，政府開始加速制定相關的行政措施以應付時局⁵¹（見表三所示）。

表三 民國八十六年～八十八年大量解僱保護主要行政措施

實施日期	措施名稱	內 容	分析
八十六年 四月七日	事業單位 關廠歇業 因應措施	1、立法目的：透過相關部會及有關單位之協商合作，迅速妥善處理因關廠歇業引發之重大勞資爭議事件，共謀勞工權利之保護，維持社會安寧。 2、主要內容：事前諮詢、加強勞工退休準備金及積欠工資墊償基金提撥之檢查、預警通報、處理機制及因應措施、輔助措施。	並未規定給付的措施，且當時尚未開辦勞工保險失業給付，顯然此措施並未能確實解決問題。
八十六年 七月十日	關廠歇業 勞工促進 就業貸款 實施要點	1、立法目的：對於關廠失業之勞工因未請領退休金及資遣費而面臨生活困境之時，由政府貸款勞工，暫時解決民生問題。 2、主要內容：勞工貸款資格、貸款用途、貸款金額、償貸方式。	雖能暫時解決失業勞工的生存危機，但對整體政策的建構仍嫌不足。
八十七年 十一月 二十一日	事業單位 關廠歇業 預警通報 實施要點	1、立法目的：為預防事業單位不當關廠歇業而損害勞工權益，並密切結合有關機關、團體等，充分發揮統合力量與協調合作功，適時採取因應措施，以保障勞工生活，促進社會安寧。 2、主要內容：預警通報之機關、團體、預警指標以及處理措施。	預警通報之機制立意值得讚揚，但機關、團體以及預警指標有十一項之多，確實執行的效力有待評估。

（續接下頁）

⁵⁰ 參見吳育仁，政權交替對台灣勞資關係的衝擊，勞資關係第二一八期，民國 89 年，頁 44 以下。

⁵¹ 參見周賢平，前揭我國大量解僱保護政策形成過程之研究，頁 80。

(承接上頁)

八十八年 八月 二十四日	行政院勞 工委員會 勞工訴訟 補助要點	1、立法目的：為保障勞工權益，有效解決勞資爭議，特訂定本要點。 2、主要內容：勞工申請訴訟律師費補助資格、補助方式、金額以及成立審核小組	雖可幫助勞工進行訴訟，但應更積極的防範解僱，而非採取消極的方式。
八十八年 九月九日	事業單位 大量解僱 保護措施	1、立法目的：為迅速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。 2、主要內容：大量解僱定義、建構防範機制、權益維護及處理機制以及輔助機制。	造成關廠歇業的主因為經濟情況不佳，因此促進景氣的好轉或許才是根本解決之道，且相關勞動法規也有與措施類似規定，如何落實執法才是當務之急。
八十八年 十二月 二十九日	地方勞工 行政主管 機關辦理 事業單位 歇業事實 認定應行 注意事項	1、立法目的：為協助勞工取得事業單位之歇業證明，獲得合法權益，特依「事業單位大量解僱保護措施」規定，訂定本注意事項。 2、主要內容：規範其認定之標準程序，協助勞工取得歇業證明。	法理的規定似與實際執行上有所出入，還是需要落實企業確實之提繳。

資料來源：行政院勞工委員會，勞資爭議處理法規暨解釋彙編，民國92年8月；陳鴻文，對「事業單位大量解僱勞工保護措施」草案建言，工商會務第37期，頁29~32；周賢平，我國大量解僱保護政策形成過程之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，民國93年1月，頁80~87。作者自行整理。

依上表三行政措施所述，可以發現事業單位大量解僱保護措施的實施，可說是集所有大量解僱保護相關行政措施之大成，但是否已符合社會的期待與要求？下文將可得知答案。

第三項 經濟發展諮詢會議

民進黨政府於民國八十九年五月份執政後，即於翌月組成立法小組草擬勞委會版的草案，然延續過往，立法工作亦因勞工、雇主團體及行政機關對相關內容意見分歧而陷入遲滯。陳水扁總統在面臨到國內政經不利的情境下，開始尋求

體制外的力量來達到凝聚社會共識的目標，親自廣邀朝野政黨、學界智庫、企業領袖以及勞工代表參與協商，於民國九十年夏召開「經濟發展諮詢委員會議」，議題規劃係就加速產業升級開創新興產業、改善投資環境促進投資、推動財政改革提升金融效能、促進就業健全社會福利以及健全兩岸經貿交流根留台灣等五大方向，並依各議題之不同而細分為「產業競爭力下降問題；簡稱產業組」、「投資環境惡化問題；簡稱投資組」、「財金情況日趨嚴重問題；簡稱財金組」、「失業率攀升問題；簡稱就業組」以及「兩岸經貿關係改善問題；簡稱兩岸組」等五個討論組別，又因陳總統明確宣示將經發會定位為重大政策之決策機制，行政機關不得推翻經發會之共識，職是盼藉由此次廣泛全面之探討，俾使行政部門確實落實執行而有效解決之⁵²。

其中針對大量解僱保護政策議題，乃將其納入就業組討論。然討論過程中勞資雙方對於法制設計之屬性究應為實體抑或程序性質意見枱枱⁵³。於民國九十年八月二十六日經發會就業組終於做出共識，即：『制定「大量解僱勞工保護法」，建立重大勞資爭議處理機制，並於今年九月底前送立法院討論：有關制定「大量解僱勞工保護法」，請勞委會加速完成研擬草案工作，並對於事業單位關廠歇業過程加以規範，以防止雇主不當關廠歇業，維護勞工權益。』之重要政策方針。至此之後，行政與立法機關乃因此一共識結論而加速推動大量解僱保護政策立法化之工作。

第四項 現行我國大量解僱勞工保護法制之內容

基於前揭經發會之共識結論，大量解僱保護政策得以確定性地朝立法進程推動。首先，將僅就大量解僱保護規範三個立法版本之內容予以介紹；其次，簡介目前我國大量解僱勞工保護法之制定法內容。

壹、大量解僱保護之立法版本簡介

以下之比較討論重點包括：各版本對於大量解僱之定義為何？各版本對大量解僱之程序規範為何？其法律效果及差異性如何？（見表四所示）

⁵² 參見 http://www.president.gov.tw/2_special/economic/index-9.html，總統府全球資訊網「經濟發展諮詢委員會議」專欄。轉引自林柏志，前揭我國大量解僱勞工保護法之研究，頁 61。

⁵³ 參見周賢平，前揭我國大量解僱保護政策形成過程之研究，頁 101~102。

表四 大量解僱保護各立法版本之比較

項目	賴勁麟委員版本	行政院版本	全國總工會版本
立法意旨	為因應雇主大量終止勞動契約，造成社會衝擊，並保障勞工權益。	為保障勞工工作權及調和雇主經營權，避免因事業單位大量解僱勞工，至勞工權益受損或有受損害之虞，並維護社會安定。	為保障勞工權益，避免雇主任意終止勞動契約，造成社會衝擊與失業問題。
性質	程序性規定為主，輔以實體性規定。	程序性規定	程序性規定為主，輔以實體性規定。
適用範圍	僱用十人以上之事業單位。	僱用三十人以上之事業單位。	僱用十人以上之事業單位。
大量解僱定義	雇主於連續六十日內，依據勞動基準法第十一條、第二十條之規定，終止勞動契約，達十人以上時，為大規模終止勞動契約，應適用本法之規定。	係指事業單位有勞動基準法第十一條所列各款情形之一、或因合併、改組而解僱勞工，且有下列情形之一：一、在二百人以上，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾五十人；三十人以上未滿二百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾二十人。二、在五百人以上者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一。 前項各款僱用勞工人數之計算，不包含定期契約之勞工。	係指事業單位於連續六個月內，依據勞動基準法第十一條、第二十條所列各款情形，終止勞動契約達三分之一或二十人以上。前項規定之解僱勞工人數，包含外籍勞工及定期契約工在內，惟定期契約到期者，不在此限。
雇主告知義務	雇主應於與第一位受雇者終止勞動契約前一百八十日檢附大量解僱計畫書送交當地主管機關，並同時告知工會，無工會者，應通知全體勞工。	雇主應於解僱勞工五十日前將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。但因天災、事變或突發事件，不受五十日之限制。	雇主應於與第一位受雇者終止勞動契約前一百八十日檢附大量解僱計畫書送交當地主管機關，並同時告知工會，無工會者，應通知勞資會議之勞方代表及全體勞工。
解僱計畫書之效力	如認定該終止勞動契約之理由不符合勞基法規定或有不公平終止勞動契約的選擇標準，該事業單位不得終止勞動契約。	僅接受而無審查效力。	如認定該終止勞動契約之理由不符合勞基法規定或有替代方案及不公平終止勞動契約的選擇標準，該事業單位不得終止勞動契約。

(續接下頁)

(承接上頁)

雇主 協商 義務	應於十五日內召集雇主及工會，無工會者，由勞工選出代表，成立協商委員會。前項之委員會設委員五至九人，由勞、資、政三方組成，除主管機關指定之委員外，勞資雙方同數。	應於十日內，勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商。勞雇雙方協商無法達成協議時，十日內召集勞雇雙方組成協商委員會。協商委員會置委員三人至九人，由勞、資、政三方組成，除主管機關指定之委員外，勞資雙方同數。	應於十日內召集勞雇雙方協商，成立協商委員會。前項之委員會設委員五至九人，由勞、資、政及社會公正人士組成。
協商 不成 之後 續處 理	若協商同意書無法於終止勞動契約前四十五天做成時，則依勞資爭議處理法，由中央主管機關強制指定，逕付仲裁。	無相關制定。	如協商同意書無法於終止勞動契約前四十五天做成時，應依勞資爭議處理法，由中央主管機關強制指定，逕付仲裁。
預警 通報 制度	無相關制定。	僱用勞工三十人以上之事業單位，有下列三項情形之一者，由相關單位或人員向主管機關通報。	列舉出事業單位有十二項情形之一者，由相關單位或人員向主管機關通報，列為預警通報對象。
紓困 基金 與求 償制 度	中央主管機關應成立勞工紓困基金，先行墊付，並由中央主管機關代位，向雇主及其董事、監察人求償。	無相關制定。	中央主管機關應成立勞工紓困基金，先行墊付，並由中央主管機關代位，向雇主及其董事、監察人求償。
行政 管制 措施	禁止上市上櫃、停止市場交易、禁止海外投資、凍結外勞引進以及限制出境。	限制出境。	禁止上市上櫃、停止市場交易、禁止海外投資、凍結外勞引進、取消租稅減免及相關優惠措施以及限制出境。
罰則	刑罰；行政罰，且得連續處罰；罰鍰之強制執行。	行政罰，且得連續處罰；限期而屆滿未繳納之罰鍰，可強制執行。	刑罰；行政罰，且得連續處罰；罰鍰之強制執行。

資料來源：關於賴勁麟委員版本、行政院版本以及全國總工會版本，參見苦勞網 <http://www.cooloud.org.tw/news/database/interface/Sort2-Infindex.asp?Sort2=%A4j%B8%D1%AAk>，觀看日期 94 年 9 月 30 日；周賢平，我國大量解僱保護政策形成過程之研究，中正大學勞工研究所碩士論文，民 93 年，頁 104~105；林柏志，我國大量解僱勞工保護法之研究，政治大學法律學研究所碩士論文，民 94 年，頁 61~68。作者稍作修改。

綜觀上述，賴勁麟委員版本與全國總工會版本的内容大同小異，唯一的不同在於預警通報制度，反而是行政院版本與前兩者有相當的差異：賴勁麟委員版本

與全國總工會版本在對大量解僱定義及雇主於解僱通知天數、國家代位求償、對雇主的限制規定，以及對雇主科以刑責部分，均比行政院版本更具保護勞工色彩，且有許多實體性規範；而行政院版對大量解僱適用上，較前兩者皆高，而減少適用的企業，另除了限制出境外，其餘均是程序性的規定⁵⁴。

另值得注意者，賴勁麟委員版本與全國總工會版本均引導出「事前審查」的政策選擇，然並非現行法律體系中的解僱保護制度，便完全沒有審查的空間，例如勞基法第十一條所規定的五款事由，理論及實務上均認為，這是解僱的實質要件，當然有司法審查其合法的權限，雖然仍非自始的阻斷終止勞動契約的效力。而行政院版本以至大解法也明定「其勞動契約之終止不生效力」，亦銜接至勞基法的條文。但清晰的是，此依然為「事後性質的司法審查」問題⁵⁵。

貳、大量解僱勞工保護法制之內容

在朝野一致共識又高度政治性議價與妥協色彩下⁵⁶，「大量解僱勞工保護法」終於在民國九十二年一月十三日三讀通過，同年二月七日總統以華總一字第○九二○○○二○○三○號總統令制定公佈，並於同年五月七日正式施行，成為我國解僱保護制度中有關雇主大量性解僱之相關制定法依據。故我國可謂已正式建立解僱雙軌制的法律架構。

大解法合計共二十一條，係將勞工工作權和雇主經營權之保障與調和，以及維護社會安定，共同作為此法之立法意旨所在；於性質上，係以程序性規定為主；內容上，主要規定「大量解僱定義」、「解僱計畫書及通知主管機關之義務」、「勞資協商之時程及方式」、「預警通報義務」、「限制出境之處分」以及「違反本法之處罰與執行」等六大部分，同時對於雇主之解僱權，有實質之規範⁵⁷。其中包括：

一、大量解僱的定義：解僱要件與解僱人數。

⁵⁴ 學者林佳和提出：行政院版本承認「對於處此競爭環境下不利地位之受僱者，實有必要立法予以適當保護」，比對其內容，立法者只選擇「程序」的面向，不論是通報、預警、協商程序；即便是頗受重視的禁止出境條款，基本上也是附帶、邊緣的性質，均未觸及實質勞動關係終止與否的問題。參見林佳和，前揭大量解僱勞工保護的法政策選擇—行政權的管制介入與協商機制的雙重核心，頁 8。

⁵⁵ 參見林佳和，前揭大量解僱勞工保護的法政策選擇—行政權的管制介入與協商機制的雙重核心，頁 8。

⁵⁶ 參見周賢平，前揭我國大量解僱保護政策形成過程之研究，頁 108~115；123。

⁵⁷ 參見郭玲惠，大量解僱保護法制之初探—兼簡介德國之大量解僱保護，大量解僱勞工保護法研討會議，台灣勞工陣線協會主辦，民國 92 年 11 月 7 日，頁 42。

二、解僱計畫書的部份：規範通知對象以及其中應載明之內容。

三、勞資協商的部份：以自由協商機制為主，輔以強制協商機制。後者乃係以自由協商未果後，由行政主管機關主動介入組成「協商委員會」，並規定其參與代表的產生、會議召開時程，協商結果之「協議書」作成方式、效力以及法院審查等部份。

四、就業服務與職業訓練之相關諮詢。

五、優先僱用受解僱勞工之規定。

六、預警通報制度：適用對象、預警指標、通報義務人以及訪查程序等。

七、限制出境制度：對處分發動之原因、程序、限制之對象以及廢止處分支要件及程序等。

八、違反本法之處罰與執行：規範有行政罰鍰、罰鍰金額以及按日連續處罰等。

除此之外，就協商前之禁止任意調職或解僱、預告期間轉就他職之資遣費退休金等強制發放義務、擇定終止對象之標準及違反效力、訴訟及生活必要費用補助制定，以及成立「評估委員會」等；並針對前揭限制出境處分之處理程序及相關應遵守之事項，發佈「大量解僱勞工時禁止事業單位董事長及實際負責人出國處理辦法」；其次，就雇主優先在僱用之部分，發佈「事業單位優先僱用經其大量解僱失業勞工獎勵辦理」；又，補助勞工訴訟及必要生活費用，發佈「大量解僱勞工訴訟及必要生活費用補助辦法」；以及設置評估委員會所發佈之「大量解僱勞工時勞動市場變動趨勢評估委員會組織辦法」等行政命令，以茲規範。