

► 2023.6.12 本會第七屆會員代表大會第4次會議暨優秀工會幹部及會務人員表揚活動



發行人：江健興

《編輯部》

總編輯：戴國榮

主編：沈婉玉

李佳育

《發行部》

專員：曾淑娟

發行所：全國產業總工會

發行所所在地：10647台北市

大安區羅斯福路三段177號5F

電話：02-23630980

傳真：02-33652950

網址：www.tctu.org.tw

E-mail:tctu.tw@msa.hinet.net

印刷：映鈞彩色印刷有限公司

中華郵政台北雜字第1800號執

照登記為雜誌交寄

郵政劃撥帳號：19519344

戶名：全國產業總工會

CONTENTS



本期焦點

- 02 全國產業總工會三大訴求：
勞退提撥率要拉高、基本工資要提高、最低工資要立法



時事話題

- 10 週休三日行，不行？



會務活動

- 20 出席會員工會、友會之各項會議及活動集錦
22 舉辦及參加各項議題倡議記者會
25 議題研習與勞工教育
26 國際交流與合作
29 會員工會理事長異動表及新增會員工會
29 本會112年優秀工會幹部及優秀會務人員表揚名單



法令動態

- 38 職安設施規則修正 加強高空作業人員及外送員保障
39 工會法修法 加重嚴懲不當勞動行為
---打壓工會可罰50萬並公布姓名
41 以廠場工會設立規定限制組工會 違憲



勞動訊息

- 46 GDP成長但勞工卻分不到
央行建議：降低工會籌組門檻、強化勞工薪資議價能力
51 工運施壓有望搭上台美貿易順風車(上)
台美21世紀貿易倡議的勞動專章與快速反應機制



全國產業總工會三大訴求

勞退提撥率要拉高 基本工資要提高 最低工資要立法

社運部、政策部、宣傳部



小民很平凡，他成家立業，踏實生活，一如你我。

小民很認真，他養兒育女，奉養父母，一如你我。

依據主計總處最新統計，勞工年薪中位數為 50.6 萬，勞保老年給付請領的平均年資為 29.46 年。

平凡又認真的小民，努力工作，領著跟大多數人差不多的薪水，也希望跟多數人一樣在工作 30 年時退休。

轉眼間，小民年過五十，經歷持續積累，但體能的顛峰期已過，開始看到職涯的盡頭。

小民可以歡喜迎接退休人生了嗎？低頭算算退休金，小民卻嚇出一身冷汗...

平均年薪51萬、月薪42500元的小民，估算投資收益率為2%(勞退新制最低保證收益率為銀行二年期定期存款利率，目前為1.5866%)之下，勞退新制退休金只能領到93萬6360元¹；若選擇月領，當他在60歲退休時，退休金月領只有3648元²，換算一天不能花超過121元。



除此之外，高房價與高物價的壓力也同時壓在小民的肩上，房貸負擔讓他幾乎是月光族，平凡又認真的小民根本無法安心退休，只能團結作夥拚！

1 計算方式為：月薪42500元 提撥率6% 12個月 30年年資 投報率1.02=93萬6360元

2 依據勞保局，勞工退休金月退休金試算<https://www.bli.gov.tw/0104047.html>



連續三年的疫情肆虐，使消費受創，企業營運受阻，在終於揮別疫情，回歸正常生活後，廣大勞工面臨的壓力及挑戰並未減輕，情勢依舊嚴峻。



▲ 今年五一行動聯盟演出「勞工保障不見」行動劇

景氣衰退 薪水增幅追不上物價漲幅

首先，各國紓困及振興措施隨疫情結束而告一段落，主要國家不再繼續灑錢救經濟，致使市場終端需求減弱，讓經濟主要靠出口貿易的我國大受影響。

加上俄烏戰爭、兩岸情勢等地緣政治風險仍高，景氣衰退，衝擊企業營運及投資，影響勞工就業穩定，無薪假仍如影隨形。

雖然經濟由熱轉冷，但疫情期間瘋漲的物價卻回不了頭，通膨壓力並未因國際油價漲勢稍緩而全然消解，消費者物價指數（CPI）年增率連續 22 個月超過 2% 的通膨警戒線。生活成本因物價上漲而提高，但薪資增幅卻追不上物價漲幅，造成勞工實質所得縮減，今年前 5 月全體受僱員工實質總薪資 7 年來首度出現負成長³。

無薪假與失業的風險升高，東西愈來愈貴，都會迫使民眾陰天儲糧、減少消費，當市場需求減低，企業營運必然雪上加霜。老闆將減少的營利和風險轉嫁，勞工一定首當其衝，也就更不敢消費，如此一來將形成惡性循環，讓經濟陷入泥淖。

高齡風暴 退休金提撥低且保障不足

在少子化及老年化的結構性困境下，台灣將步入超高齡社會，但保障弱勢勞工的年金改革卻仍付之闕如，勞退新制退休金與勞保年金提供的老年保障普遍低落。

公務人員退撫新制今年 7 月 1 日正式上路，做為雇主的政府，負擔的提撥率是 9.75%，但目前廣大勞工適用的勞退新制退休金提撥率僅 6%，不僅低於舊制，且 18 年不動如山。

而勞保年金給付率雖有 1.55%，但設有投保薪資上限，使勞退加勞保的退休所得替代率不到 6 成⁴，若再考慮物價上漲因素，將使廣大勞工將來退休後被迫成為「下流老人」。

3 「物價高漲前5月實質總薪資年減0.81%近7年首度負成長」。https://www.cna.com.tw/news/afe/202307100216.aspx

4 「勞退金所得替代率58%學者：未來蛋糕可能變麵包」https://money.udn.com/money/story/5648/6782675



未來老人經濟安全的問題顯而易見，短期使勞工惶惶不可終日，花不起、養不起，缺工問題將愈來愈嚴重，長期將動搖國家整體社會安全體系。

分配不均 勞工創造經濟成長卻分不到果實

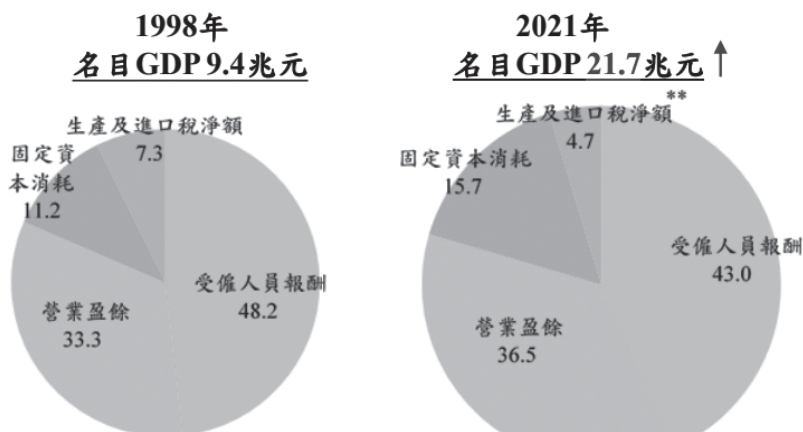
近 20 多年來，我國名目 GDP 大幅提升，但分配給勞工的報酬卻未等幅上升，受僱人員報酬占名目 GDP 比重屢創歷史新低。

從數據來看，2021 年名目 GDP 為 21.7 兆元，是 1998 年 9.4 兆元的 2.3 倍，但與此同時，勞動份額卻從 48.2% 下降 5.2 個百分點至 43%⁵，顯示 GDP 雖有長進，但經濟成長的果實勞工卻吃不到。

雇主賺錢沒有與勞工共享，以致勞工越來越貧窮，雇主越來越有錢，台灣貧富差距越來越大。2021 年國內每家戶可支配所得差距倍數創十年新高，顯示國人貧富差距在疫情衝擊之下持續擴大。

最慘的是年輕人，全國房價 6 年來共漲了近 28%，同期實質薪資卻僅成長 5%⁶，薪水漲幅追不上房價漲幅。加上勞退新制的退休金不到舊制的一半，不但低薪，未來退休也沒保障，讓年輕人失去希望、乾脆「躺平」，具體表現在去年青年失業率為 8.38%，高於整體國人失業率 2 倍以上⁷。

全體產業名目 GDP 及 GDP 分配(%)*



註*:GDP分配面資料僅至2021年。
**:包含貨物稅淨額、進口稅淨額、加值型營業稅、其他稅捐淨額等。
資料來源：主計總處

GDP分配面變動 (2021年相對1998年)

受僱人員報酬	營業盈餘	固定資本消耗	生產及進口稅淨額
-5.2	+3.2	+4.5	-2.6

資料來源：主計總處
摘自《2023年6月15日中央銀行理監事會會後記者會參考資料 我國製造業與服務業勞動報酬成長差異之原因分析》

5 <https://udn.com/news/story/7238/6880971>

6 資料來源：內政部不動產資訊平台，基期為105年，111年第4季全國住宅價格季指數為127.51；主計總處薪資統計，105年及111年實質經常性薪資分別為39,213元與41,357元。

7 資料來源：勞動部投資青年就業方案推動成效<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/59696/>



勞退新制對年輕勞工到底多不公平？

請領要件：年資計算需"同一公司"
年資滿25年 | 55歲滿15年 | 60歲滿10年

勞工個人帳戶，年滿60歲可領
且在不同公司的年資皆會持續累積

勞退舊制 | 適用勞動基準法 |

勞退新制 | 適用勞工退休金條例 |

計算公式：

退休前6個月平均工資×年資基數
假設平均工資50,000元，年資30年
=50,000×(15×2+15×1)

=225萬

計算公式：

每月薪資級距×6%×年資×月
假設平均工資50,000元，年資30年
=50,000×6%×30年×12月

=108萬

資料來源：中華電信工會

政府無能 勞工算帳

每年五一勞動節是勞工團體發聲的日子，今年五一行動聯盟決議恢復過往五一勞動節遊行，以「八年全執政、勞工算總帳」作為本次遊行主軸，檢討民進黨中央執政近8年以來勞動政策落實情形。



聯盟直指，完全執政的民進黨，卻繳出一張令勞工無法滿意，甚至可以說失望透頂的成績單。在2024年總統及立委大選即將到來之際，勞工團體要求民進黨正視過去七年諸多政策上的問題，否則勞工群眾必定會依據過去七年的表現來決定選票，也藉此呼籲未來要角逐總統大位者必須認真面對勞動政策與政見承諾！

今年五一行動聯盟由本會理事長江健興擔任總領隊，五一遊行共有約四千人走上街頭，提出「勞工要加薪、國假要恢復」、「青年要希望、老年要尊嚴」、「非典要保障、醫護要勞權」、「工會要有力、三權要完整」四大方向訴求，要求政府正視廣大勞動者心聲，提出改革方案，來改善日益惡化的勞動環境。



▲ 總領隊江健興(左二)說，物價飆漲，連7年調高基本工資仍不足以讓勞工應對通貨膨脹。勞退提撥僅6%，政府不檢討，雇主一直閃躲，只有約一百萬元的退休金，要怎麼養老？物價上漲，通膨嚴重，勞工要怎麼過生活？



2023年五一勞工大遊行訴求

一、勞工要加薪、國假要恢復

- (一) 制定最低工資法，落實基本工資3萬元。
- (二) 伙食津貼免稅額調高至5,000元。
- (三) 公部門調薪法制化，軍公教員工待遇審議委員會應有軍公教員工受僱者代表。
- (四) 公私一致國定假日恢復19天，軍公教五一要放假。
- (五) 事業單位改組轉讓時，勞工應全數留用。

二、青年要希望、老年要尊嚴

- (一) 優先解決青年居住問題。
- (二) 杜絕過勞、低薪、高工時，青年要加薪。
- (三) 降低學貸重擔、禁止實習剝削，青年要樂學。
- (四) 勞保基金缺口不是世代矛盾，政府確實負起最後支付責任。



- (五) 勞退新制強制提撥率應該檢討提高。
- (六) 勞退舊制退休金最高基數應再增加至少5個基數。

三、非典要保障、醫護要勞權

- (一) 檢討現行法制，保障保險業務員、外送員及派遣勞工等非典勞工權益。
- (二) 降低護病比，立法建立合理「三班護病比」，終結醫護血汗職場亂象。
- (三) 防疫津貼透明發放，杜絕院方黑幕，直接匯入醫護人員個人帳戶。
- (四) 還給醫護人員執行第五類傳染病因公染疫之補償。
- (五) 爭取醫護人員合理薪資、工時、休假，建立醫護受僱者友善安全的職場環境。

四、工會要有力、三權要完整

- (一) 還給勞工完整罷工權，廢除權利事項不得罷工的限制。
- (二) 廢除軍公教團體協約簽訂及勞資爭議調解應經上級機關核可的規定。
- (三) 廢除禁止教師與國防部所屬機關、學校勞工罷工的規定。



本會特別強調以下訴求：

一、落實退休保障，6%勞退新制強制提撥率要拉高

勞退新制退休金提撥率6%已18年未變，勞工老年退休保障低落，政府應儘速提高退休金強制提撥率，以應高齡化社會所需，補強社會安全網，許台灣年輕人一個安定及更美好的未來。

二、拒絕低薪剝削，基本工資要調高且不應低於物價漲幅

理論上新薪資由市場供需決定，但實際上勞動市場失靈卻是常態，勞資兩方議價能力不對等，導致生產力提高但薪資卻停滯，政府絕對有必要介入，站在弱者那一邊；如果政府坐視，恐使弱勢勞工處境更加不利。



▲ 2023年五一遊行

縮短工時、調高薪資，可改善勞工生活品質，強化勞工生活保障，有助改善所得分

配，促使消費支出增加，提升需求及就業，促進經濟包容式永續成長，創造經濟正向循環，應成為政府施政重大政策方向。

三、兌現競選承諾，儘速通過「最低工資法」

訂定最低工資法是蔡總統競選六大政見之一，勞動部早在2019年已擬具草案陳報行政院審查，但卻至今遲遲未通過。⁸

制度更健全，才能保障勞工工資權益。基本工資審議辦法的位階屬法規命令，立法建構最低工資制度，強化最低工資審議程序，並訂定最低工資所需參考的社會、經濟指標，才能穩定、明確地調整最低工資。

目前在國際勞工組織（ILO）的會員國中，超過九成已實施最低工資制度，包括

⁸ 勞基法規定工資不得低於基本工資，勞動部解釋，基本工資旨在保障勞工基本生活並維持購買力；對工資在基本工資數額邊緣的弱勢勞工尤其重要，現行基本工資月薪為26400元，時薪為176元。勞動部在「最低工資法」修法草案總說明中指出，我國對工資最低標準的保障雖以「基本工資」名之，但實與世界各國所定的「最低工資」無異。



鄰近的日、韓等上百個國家已完成立法。台灣產業發展要領先世界，台灣勞工的勞動權益及基準也要接軌國際，不能落後。

三大訴求獲蔡總統、賴副總統正面回應

本會成立 20 多年，有 34 個會員工會，展現超過 30 萬名會員的團結實力，一直為勞工發聲，也持續提供政府政策建議，讓整體勞工權益不斷提升，因此獲得政府重視。

今年 6 月 14 日本會舉辦第七屆會員代表大會第四次會議，總統蔡英文連續 2 年親臨開幕典禮致賀，副總統賴清德也首度出席。



▲（前排左一至五）勞動部勞動關係司司長王厚偉、江理事長、蔡英文總統、勞動部長許銘春及總統府副祕書長張惇涵出席本會代表大會。

江理事長表達，這幾年來疫情對國內經濟的衝擊還在持續中，物價上漲的壓力又隨之而來，導致薪資增幅追不上物價與房價的漲幅；另在新經濟新科技發展過程中，伴隨少子化及高齡化的人力結構快速轉變，台灣必須建立更健全的經濟安全制度，營造更友善的勞動環境。



▲ 江理事長(右)在代表大會上，直接向蔡總統（台下前排左三）說明本會三大訴求。



蔡英文當場回應，已經告訴勞動部長許銘春，會研究討論，「江理事長交代的功課，我們回去做一下」。賴清德表示，會將工會的訴求放在心上，承諾將召集會議，討論是否調高勞退提撥率。

未來本會三大訴求是否能落實，還要繼續監督與施壓。

工會的團結及實力，是確保政府在勞資之間能維持中立、遏止資方以犧牲勞工權益來保護獲利、減少貧富差距與經濟永續成長的唯一籌碼。



▲ 蔡英文總統、許銘春部長參加本會代表大會開幕式，與全體代表合影。



▲ 賴清德副總統參加本會代表大會餐會，與全體代表合影。



週休三日行，不行？

紀錄、報導、整理 / 沈婉玉

今年三月，一位民眾「Lucas」在國發會的「公共政策網路參與平臺」上，發起「讓台灣成為亞洲第一個週休三日的國家」政策點子，共有 5736 人附議而成案，吹皺一池春水。



無獨有偶，另一位民眾「煙緋」也關注工時問題，在「公共政策網路參與平臺」上，發起「修改勞動基準法第 30 條，將每週工時降低」的政策點子，希望從每日工時八小時、每週 40 小時，調降為每日不得超過 6-7 小時，每週 30-35 小時，或將勞工至少應有的休息時間計入工時，也因有 5140 人附議而成案。

徒法不能以自行 週休二日未落實

根據勞動部最新的「勞工生活及就業狀況」調查指出，有 42% 的勞工近一年內曾加過班，每月約加班 15 小時。有 14.6% 的勞工在下班時間接獲公司以郵件、LINE 等通訊軟體交辦需立即執行的工作。

若加入沒報加班費、下班時間接受指

揮、「被」責任制等沒納入統計的加班黑數，恐怕加班根本是常態，現行法定的週休二日、每日工作 8 小時、每周工作 40 小時，還只是理想。

部分勞工是因為低薪，所以無奈接受加班，靠加班費補足薪資不足的缺口；有些則是因為企業過度精簡人力，一個人當兩個人用，工作做不完只好加班。

但很多人加班卻不一定能領到加班費。攤開地方政府勞動檢查裁罰事由來看，企業最常被查出的違法事項，就是未依法給付加班費（延時工資）、加班時間超過法律規定、沒有落實一例一休，以及沒有依法給付休息日工資等。

被勞動檢查查到的恐怕只是冰山一角，許多勞工都依循企業加班文化、潛規則、責任制等原因，不敢不加班，但加班卻不敢申請加班費，資方也窮盡各種手段



規避加班費。

在法定週休二日都沒有辦法落實之下，就要跳到要全國一致實施週休三日制，豈不是很搞笑？

不過，既然此議題已經成案，政府依規定就必須按程序行禮如儀，在期限內正式回應。因此，勞動部煞有介事的召集本案提案人、學者專家及勞資政各單位徵詢意見，本會也受邀與會表達意見。

一如預料地，資方當然提出缺工、成本增加等理由反對到底；政府部門則認為困難重重、麻煩多多，明顯多一事不如少一事的態度。

部分勞工團體對雇主十分具有同理心，如全國勞工聯合總工會代表就說「雇主倒了，勞工也不好過」；全國職業總工會代表也說「週休三日可幫助育兒家庭、促進旅遊消費，但中小企業人事成本會增加，尤其對服務業影響大，目前不宜強制實施」。

加班彌補低薪缺口 台灣成為過勞之島

有些勞工團體則憂慮休息日增加會影響收入而反對，如台灣總工會代表就說，週休三日「受薪者叫好不看好，雖希望縮短工時但擔心影響收入」。

全國產職業總工會代表更直



▲ 本會參加6/7勞動部週休三日研商會

接說，勞工顧肚腹只能靠自己，週休三日可提高生活品質，但有錢才有生活品質，「休息日更多收入就會更少，大企業可以自動化，中小企業則會將成本轉嫁給消費者，造成物價上漲，最後基層勞工面對的是減薪跟高物價，反而受害，所以我們反對」。

以台灣實施週休二日制的經驗來看，在法定工時降低後，人力出現缺口，企業因而加班費總支出增加，但也使受僱員工總所得增加。所以，「工時減少，收入就會減少」的說法，對非時薪制勞工來說，可能不成立。



▲ 2023年五一大遊行



不過，很多人雖非時薪制勞工，仍會直覺認為，工時縮短，所得就會減少。

在低薪困境下，許多勞工只能「用時間換取更多的薪水」，靠加班或另找兼差來增加總收入，導致工時愈來愈長。

「每次談縮短工時，就有勞工抱怨錢太少」，政治大學法學院副教授林佳和指出，將縮短工時跟所得連結，有些雞同鴨講、牛頭不對馬嘴，顯示台灣社會認知還不夠成熟。對勞工來說，縮短工時最重要的前提就是需確保工資不減損，所以縮短工時要先把工資保障談好，否則會糾纏在低薪問題上無法前進。

要縮短工時 可先還我7天假

本會反對過勞台灣，對週休三日與縮短工時樂見其成，但目前企業遵法度低，苛扣加班費、未落實週休二日等問題仍未解，遑論週休三日與縮短工時。與其追求遙不可及的週休三日，不如好好落實週休二日，若週休三日相關配套不足，將使工時彈性化無法兼顧勞動權益的保障。

在後疫情時代，隨著遠距上班、在家工作等工作環境與模式的改變，企業實施彈性上班制，年輕世代可能也希望能夠自主安排工時、有更多的彈性，但要真正確保在不減薪為前提下縮短工時，增加國定假日是最迅速又保障勞工權益的

方法。

現行勞基法訂有彈性工時制度，已可透過工時調移，形成週休三日。本會認為，考量各行各業工作屬性有所差別，政府可鼓勵企業依產業特性依法實施週休三日或彈性工時，對企業來說也屬 ESG（環境、社會、公司治理）的加分項目，可在勞工同意為前提下實施。

最後，勞動部此案以影響重大，但沒有周延配套、沒有社會高度共識，因此沒辦法進一步討論來結案。不僅一般勞工，人事行政總處也直接對軍公教人員週休三日打了回票。

法定工時不等於實際工時 台灣低薪過勞問題待改進

不是法定工時減少，實際工時就會減少，林佳和舉例，德國是全世界實際工時最短國家，但德國每週法定工時是 48 小時，比我國的每週法定工時還高；中華人民共和國法定每週工時是 40 小時，但實際每週工時是 69 小時。



(照片來源 / 中央社)



雖然沒有辦法簡單以修法縮短法定工時來解決問題，但台灣工時過長、低薪過勞卻是板上釘釘的事實。

根據勞動部所發布的國際勞動統計報告顯示，即使因疫情使 2021 年台灣勞工平均年總工時減至 2000 個小時，仍在所有的調查國家中排名高達第 4，僅次於新加坡、墨西哥與哥斯大黎加三個國家，比韓國、日本都來得操勞。

2021 年我國工業及服務業受僱員工每人每月名目薪資 5.6 萬元，以匯率換算折合美元為 1991 美元，低於香港的 2195 美元、日本 2911 美元、南韓 3225 美元、新加坡 4341 美元及美國的 4600 美元。

以最低薪資來比較，2021 年我國最低時薪為 168 元，以匯率換算折合美元為 5.71 美元，低於南韓的 7.62 美元、日本的 8.45 美元及美國的 7.25 美元。

各國就業者平均每年工時

項目別	單位：小時											2021 較 2011 增減時數	2021 部分時間就業者比率 (%)
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
新加坡(1)(2)(7)	2,402	2,402	2,402	2,392	2,371	2,366	2,345	2,330	2,324	2,288	2,298	-104	10.9
墨西哥	2,121	2,120	2,136	2,134	2,140	2,146	2,149	2,149	2,139	2,124	2,128	7	17.9
哥斯大黎加	2,285	2,233	2,141	2,122	2,148	2,205	2,179	2,121	2,060	1,913	2,073	-212	17.7
中華民國(1)(3)(6)	2,144	2,141	2,125	2,135	2,104	2,035	2,035	2,033	2,027	2,021	2,000	-144	3.2
哥倫比亞	-	-	-	-	2,325	2,315	2,284	2,283	2,272	1,964	...	-361	14.3
智利	2,050	2,027	2,021	1,994	1,994	1,978	1,963	1,956	1,930	1,825	1,916	-135	16.6
南韓(4)	2,136	2,119	2,106	2,076	2,083	2,068	2,018	1,993	1,967	1,908	1,915	-221	16.1
希臘	1,950	1,990	1,997	1,949	1,935	1,943	1,947	1,961	1,917	1,731	1,872	-78	9.1
波蘭	1,824	1,820	1,816	1,822	1,829	1,831	1,812	1,787	1,783	1,769	1,830	6	5.0
美國	1,778	1,782	1,780	1,782	1,783	1,778	1,778	1,782	1,777	1,767	1,791	13	11.7

資料來源 / 勞動部最新「國際勞動統計」

縮短工時是場漫長的鬥爭

回到工時問題，現在理所當然的每日工作 8 小時，不是憑空從天上掉下來，得來並不容易。

18 世紀，英國開始了一場席捲全世界的工業革命，大機器生產開始取代手工業，那時不分男女、大人或小孩，每日平均工作時數是 12—16 小時。但在信奉基督教的英國，禮拜日是去教堂的日子，沒有人被要求工作。於是一周七天中有了禮

拜日休息的傳統。

8 小時工作制（8 小時工作、8 小時休息、8 小時自由分配）最早於 1817 年提出，經過不斷的抗爭，直到 20 世紀才得到各國廣泛的立法確認，花了上百年的時間。

期間，在 1886 年的 5 月 1 日，美國的工人在全美各地為爭取每日 8 小時工時而同步遊行示威，結果在芝加哥的遊行警察動手槍殺示威的工人，逮捕領導者，在



幾乎沒有罪證的情況下，數位最具影響力的工會領袖被處以絞刑或自盡，又稱為芝加哥乾草市場悲劇。

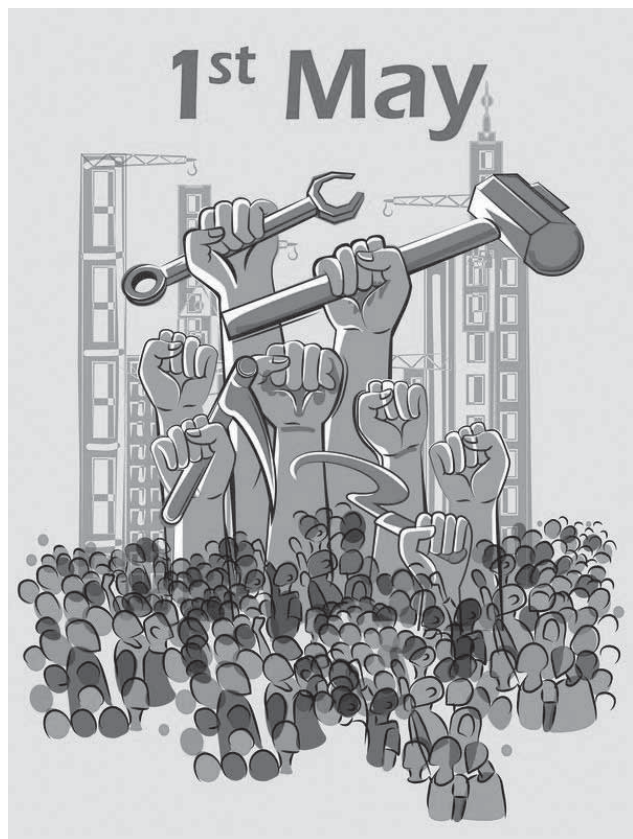
為紀念芝加哥工人的奮勇與犧牲，由世界各國社會主義政黨和工人政黨組成的國際聯合組織第二國際（社會主義國際）通過決議，全世界勞動者在每年5月1日舉行國際性遊行示威，要求8小時工作制，成為五一國際勞動節的由來。

1926年，美國福特汽車公司規定員工周六和周日為休息日，並實行每周40小時工作制，刺激生產力飆升。有經濟學家認為，因為福特大規模推廣週休二日，美國汽車工人成為有錢又有時間的中產消費者，成為振興美國經濟的一大助力。為解決大蕭條造成的失業問題，美國1932年正式採用週休二日制。

台灣遲至1998年由公務人員率先實施隔週休2日，2000年時修法明定公務員自2001年起週休二日，勞基法工時規定從「每週48工時」縮短為「雙週84工時」，並附加彈性勞動的配套措施。

終於在2016年工時縮短到「每週40工時」，大方向上達成週休二日。2017年再進一步「一例一休、砍假七天」確立週休二日制。

但2018年勞基法修惡、走回頭路，七修一鬆綁，工時增加、取消加班費加成規定，加班可換補休入法。



週休三日倡議興起 效率提高可降工時

時至今日，當我們還在為落實週休二日制而努力時，週休三日（每周四天工作制）正在成為越來越多國家和公司的努力目標。

去年一本暢銷書《週休三日工時革命》引爆討論，書中指出，隨著網路、科技、AI自動化的進步，效率提高，工作時數象徵一個人的生產力的觀念已經不合時宜，但過時的工時觀念不但讓勞工工時未減，反而讓勞工在晚上、週末及休假期間，





一直處於「上班狀態」，工時更長。

尤其是新冠疫情席捲全球的這三年來，開啟了遠距工作和在家上班等嶄新模式，也讓工作與生活的界線變得更加模糊。當工作侵入私人時間，生活受到干擾，勞工無法放鬆，疲累、壓力大，已成為現代人的流行病。

紐西蘭的企業家安德魯·巴恩斯(Andrew Barnes)看到英國新聞週報《經濟學人》的研究，上班族一天的生產力只有1.5~2.5小時。他心想，若員工每天生產力加倍，四天就能做完五天工作。於是他在自己的公司進行週休三日的實驗，減少工作天數，但不減工作量，也不減薪。

結果員工達到工作與生活平衡的比例從54%提升到74%，無論是生產力、績效、留任意願、投入度、幸福感都明顯提高。

這波週休三日的浪潮，訴求的是：100%薪水、80%工時、100%產能的「100-80-100」模式，強調在無損待遇和效率的前提下，每週讓員工多休一天，贏取更高的滿意度和幸福感。

換句話說，縮短工時是希望透過更好的工作時間管理，提升產出的效能與效率，達成工作效率與生活品質的全面提升。

技術革新與生產力提升 週休三日實驗開始蔓延

根據英國《衛報》報導，日本微軟早在2019年8月就實施「工作生活選擇挑戰」措施，在不砍薪的前提下實施週休三

日，並提供最高達10萬日幣（約新台幣2.8萬元）的家庭旅遊補助，鼓勵員工在追求工作成效之餘，也能兼顧家庭生活以及身心健康。此做法讓日本微軟在這段時間的生產力比起2018年8月大增四成。

冰島雷克雅維克市議會、聯邦政府及工會聯合會自2015年至2019年試辦週休三日（週五至週日），以維持薪資為前提，每週工時減少至35~36小時，參與試辦對象逾2500人，其中有朝九晚五的辦公室工作人員，也有需要輪班的醫院員工。

冰島的這一試驗是世界上規模最大、時間最長的一次縮減工時的試驗，試驗結論是所有參加者身體更加健康、心情更加舒暢、工作效率更高，工作成果不僅沒有受到影響反而有所增加。

2021年3月，西班牙開始了全國範圍的四天工作制試驗。

阿拉伯聯合大公國（阿聯酋）為將作息改與歐亞其他國家一致，以適應國際商業模式並吸引外資，自2022年正式實施週休2.5日（週五下午至週日），為全球第一個全面週工作日少於5日的國家，其沙迦酋長國政府員工更進一步實施週休三日（週五至週日）。

2022年的下半年，倡議團體「4Day Week Global」與智庫Autonomy、牛津和劍橋大學合作，對合計員工數近3000人的61家英國公司，在不減薪為前提下，進行為期半年的週休三日實驗。實驗結果顯示員工過勞狀態明顯減少，工作產



值與生活滿意度提高，逾9成企業在實驗結束後仍繼續實施週休三日，其中18家公司確認將永久實施週休三日。

日本知名企業松下電器(Panasonic)在2022年10月推行全新工時制度，部分員工可選擇每星期休三天或四天，讓員工有更多時間從事副業、投入社會福利當義工，並鼓勵終身學習。

英國南劍橋郡區議會於今年1月至3月試辦週休三日(可自行選擇週一或週五放假)，以維持薪資為前提，每週工時減少至32小時，參與試辦對象逾450人。

根據「CSR@天下」網站報導，位於德國布蘭登堡的遊戲設備製造廠Spiel-Bau，已實施週休三日制，總經理FabianLorenz接受媒體採訪時直說，「我們收到了更多履歷，吸引到很多年輕人，」他認為，員工求職的考量已經不再僅限於薪酬，而是能擁有多少空閒時間，自外於這股風潮的企業，往後可能陷入競爭劣勢。

週休三日支持者認為，每周四天工作制有以下好處：

提高生產力：工作與休閒時間平衡，員工會設法提高工作生產力與效率，協同與團隊合作的程度也會增加，達到事半功倍的效果；

促進男女平等：讓男性有更多時間照顧家庭分擔責任，有助婦女從育兒和家務中解放出來公平就業；



促進工作熱情和創造力：勞逸結合是最好的工作方法，有利於吸引人才、留住人才；足夠的休息可讓員工更有信心和動力，敢於嘗試新的想法和方法，可提高工作表現和滿意度，為公司帶來更多的利潤和競爭力。

減少碳排放：降低員工通勤造成的交通排放，減少辦公大樓使用時所需的能源，有助環境保護。

英國工黨2019年所做的報告認為，減少工作時間而不減少薪酬，「有助物質豐富和精神健康」，因此將考慮是否把減少工作天數列入黨的努力方向。英國各大工會也大力支持減時不減薪的四天工作制。

但四天工作制也有很多質疑：

與美國勞聯-產聯(AFL-CIO)和服務業雇員國際工會SEIU合作提出「32工時法案」(週休三日)的美國民主黨眾議員TAKANO就認為，週休三日最大的障礙是，「如何確保減少工作時間但不減少薪水？要怎麼運作？」。

工時減少將使企業人力不足，必須要補人，但企業可能在成本考量下降低雇用



條件，此時怎麼確保每個人的薪水不降？配套是什麼？只要低薪的問題不解決，工時實務上就很難縮短。

人力成本占比大的產業，受週休三日影響也較大。從國家層次來看，相同產業在實施週休三日制的國家人力成本會較高，影響競爭力。

實驗尚難作為全面推動參考

週休三日實驗是否具參考性也受到質疑，台大國發所兼任副教授辛炳隆表示，參加實驗的企業都是自願參加，必然已經評估過多放一天假不影響企業運作，所以結果必然正面，這樣的實驗結果作為立法參考，恐有問題。

辛炳隆指出，我國工時過長是因為法遵不足而非法律寬鬆，如不解決法遵問題，一味縮減工時，守法企業勢將更難經營，而違法企業因違法誘因更高，所以更不會守法，形成守法的乖寶寶受害，違法的壞孩子得利的扭曲現象。

林佳和也認為，目前週休三日實驗與縮短法定工時的關聯性不高，企業可因其企業特性實施週休三日，但與政府要全面實施週休三日的目標，距離還很遙遠。

縮短工時要先確保工資不減

畢竟，縮短工時需有相關配套，一定要確保工資不會因縮短工時而減損，包括每日每週及每月是否要有加

班上限、最高工時等加班規範，補休、加班費率的計算，要不要限制行業別等，這些問題台灣社會都還沒有認真討論。

林佳和舉例，把企業的營業時間與勞工工作時間同步，才有可能縮短工時，德國在「星期日和國定假日是作為休息日和精神放鬆的日子，應受到法律的保護停止營業」的理念下，訂有「商店關門時間法」，但在90年代、進入服務業社會後，因民眾有需求，企業要營業賺錢而不斷放寬，商店的營業時間也越來越自由。

希望公部門、企業和商店的營業時間長，但勞工也有比較長的假日可以好好休息，可能輪班彈性就要大，或導入更多AI客服、無人結帳櫃臺、自動化設備等，以減少人力需求。愛沙尼亞政府全面數位化，幾乎所有服務都能線上完成，就較具有縮短工時的條件。

若政府有心推動週休三日，林佳和建議，可仿效金融監理沙盒，選擇特定部門，在勞基法容許範圍內進行工時沙盒實驗，才能真正掌握縮短工時的影響，訂定相關配套措施讓雇主不多付加班費，勞工





薪水不減少又可以多休息，縮短工時才能水到渠成。

律師黃馨慧則指出，週休三日不會減少勞工的工作量，勞工想要達到工作與生活的平衡，需要的可能不是週休三日，而是更多的彈性，能夠依照家庭照顧需求，彈性安排自己工作時間與地點。

週休三日可限定範圍，針對特定產業、因應特定目的

全面週休三日難度太高，所以現在只能一笑置之嗎？林佳和指出，排除法定工時是否要縮減、怎麼縮減的問題，依據不同的目的，週休三日可以是一種調節勞動力市場的政策工具。

首先，多數參與週休三日實驗的企業都是屬於知識經濟部門。根據「焦點事件」報導，此次「4DayWeekGlobal」實驗的61家英國企業中，主要是營銷／廣告、專業服務及慈善機構／NGO，另外一半是醫療保健、藝術和娛樂、零售、建築和製造業。

這些知識經濟產業可以遠端工作，它們的生產跟勞動時間，並不存在著那麼明顯等比例的關係，或者他們產品在「質」上面的要求要大於「量」的要求，可能每周工作四天會比五天效率更高。而台灣也有很多知識經濟部門，因疫情也有在家工作的經驗，也許採行彈性工作時間與地點，效率更高。

其次，歐洲一些國家在90年代曾經針對某些特定部門縮短每周工時，目的是

為了創造更多工作機會給年輕人。

林佳和說，歐陸國家對勞工保護非常周延，勞工都可以安穩做到65歲退休，但也因此空缺不多，年輕人不易找到工作。因此，政府鼓勵特定部門的中高齡勞工部分工時化，也就是週休三日甚至四日，並透過勞資協商確保薪資不減，或薪資減幅少於工時降幅，給年青人工作機會。

所以小範圍的週休三日可依國家發展階段及調節勞動市場供需而進行策略性調整安排，韓國朴槿惠總統在任時，就曾有意學習歐洲推動此方案。

要縮短工時 先檢討勞基法修惡

再回到台灣的工時問題，林佳和認為，除要落實週休二日的法定正常工時外，首先要檢討的是勞基法第36條第4項的例假例外調整範圍。

也就是「時間特殊」、「地點特殊」、「性質特殊」、「狀況特殊」等4個特殊情形，可免受七休一限制，最多能連上12天班，目前適用行業多達50種。這4個特殊大開後門，讓週休二日修法形同具文，工時跟以前一樣長，應該重新檢討。

另外，勞基法變形工時制度也應該重新檢討，此條款原始目的是希望勞工平均沒有加班，但實務上卻讓雇主規避加班費。如果希望勞工可以多休息但薪水不減少，雇主又不用多付加班費，關鍵就在變形工時制度是否完善。

最後，勞基法第84條之1的「責任



制」條款，意旨在使部分工作性質特殊者，與雇主間有合理協商工作時間的彈性，但因規定得太簡陋，使勞工的工作時間完全不受限制、無例假與休假，或不給加班費，建議可參考日本的裁量工時制度加以檢討。

週末是勞工運動送你的

美國西伊利諾大學歷史教授 PeterCole 在 TIME (時代雜誌) 上的評論評論文章，引用了美國非裔人權義士斐德立克·道格拉斯 (Frederick Douglass) 的一句話，為全世界縮短工時的鬥爭做了精準的註解：「週末是勞工運動送你的：掌權者不會平白無故妥協，以前不會，未來也不可能」。

PeterCole 指出，雇主和推舉出來的

領導者之所以制訂一週五天的工作日，並不是因為他們慈悲為懷。事實是，勞工和工會透過好幾十年的大力鼓吹遊說、縝密計畫、罷工和投票才達到今天的成就。

當工會勢力大幅降低，勞工的權益也隨之倒退。勞工勢力下跌，隨之而起的便是懸殊的貧富差距。

PeterCole 說「感謝工會吧！」，感謝他們讓孩子不用在礦坑工作、催生最低工資、超時工作法案、一天八小時及一週 40 小時工時、工作環境安全、勞工健保及帶薪假；也感謝他們讓勞工有機會帶著尊嚴退休。

身為工會成員的我們，不能忘了我們的使命和任務。週休三日行不行？答案恐怕在我們的身上。



▲ 高教工會前往民進黨中央黨部，抗議執政黨刪除勞工7天國定假日。圖 / 中央社



會務活動 (111.7 - 112.6)

組訓部、社運部、國際部

出席會員工會、友會之各項會議與活動集錦



▲ 111.9.12 江理事長出席中華郵政工會五一勞動節模範郵工表揚活動



▲ 111.10.12 江理事長出席中華電信工會模範勞工暨優秀會務人員表揚大會



▲ 111.10.21 江理事長出席新纖關係企業工會第三屆第4次會員代表大會



▲ 111.11.23 江理事長出席桃園國際機場公司企業工會第四屆第2次會員代表大會暨勞工教育訓練



▲ 111.12.15 戴秘書長(左三)出席臺灣中小企業銀行與臺灣中小企業銀行企業工會團體協約簽約典禮



▲ 112.1.11 江理事長出席明台產險企業工會第六屆第1次會員代表大會



▲ 112.2.21 江理事長(中左)與林理事(高市產總理事長, 中右)出席石油工會第五分會會員代表大會



▲ 112.3.25 江理事長出席兆豐國際商業銀行工會第八屆第4次會員代表大會



▲ 112.6.15 江理事長與林理事出席臺灣菸酒公司工會全國聯合會第二十五屆第2次會員代表大會。

江理事長致詞摘要：

1. 國公營事業配合政策而影響獲利，不能犧牲員工合理的績效獎金。
2. 勞退6%提撥率應該提高，國公營事業工會要敢於帶頭爭取，只要國公營事業先做，再來更好全國推動。



▲ 112.5.22 江理事長(後右二)出席明台產險企業工會112年模範勞工表揚典禮

舉辦及參加議題倡議記者會



▲ 111.8.29 本會與台灣勞工陣線、全國金融業工會聯合總會、台灣少年權益與福利促進聯盟及台灣女人連線共同舉辦「基本工資三帖要」記者會。

李主任(右二)出席表達三大訴求：企業要分潤、購買力要維持、最低工資要立法，要求基本工資回歸經濟成長合理分配與照顧底層勞工的目的。



- ▲ 111.12.1 本會協辦臺歐企業與人權研討會，戴秘書長(右三)出席，倡導企業投資營運要重視環境、勞動、社會及公司治理等面向。



- ▲ 112.1.3 勞陣公布111年十大勞動新聞事件，本會由李主任(左一)代表參加。
1. 十大新聞有4類，包括：「勞工法令」勞工職業災害保險及保護法上路、性別工作平等法修法上路、工會法增加打壓工會罰則；「社會爭議」烏干達血汗學工、網路求職詐騙陷阱頻傳；「所得生活」基本工資調漲、確診可請領傷病給付、CPI與租金指數創新高；「影響廣泛」勞動基金虧損、台鐵工會依法休假。
 2. 勞工在勞動環境與條件的不確定性下，對未來有極高的不安全感。
 3. 展望112年，呼籲行政院儘速通過《勞動教育法》、《最低工資法》及《公益揭弊者保護法》等法，讓勞工擁有穩定的工作與生活。



- ▶ 112.4.26 江理事長受邀參與全國職場安全健康週宣誓活動，鼓勵各事業單位建立友善、衛生、安全的工作環境，實現尊嚴勞動，並積極提升整體就業環境的安全衛生。



▲ 112.5.24 《台美21世紀貿易倡議》涉及國家重要事項與人民權利，為要求協定公開透明、實質審查，爭取台美協定納入保障雙方民眾的勞動和環境權益的內容，本會加入「民間監督台美21世紀貿易倡議聯盟」（監督聯盟），赴行政院、立法院、美國在台協會陳情，由江理事長代表發言。

除要求立院實質審查外，監督聯盟主要訴求：

1. 台美21世紀倡議納入聯盟提出的勞動、環境及移工訴求，進而促使現行國內法規不足之處提高。
2. 希望參照「美墨加協定」(USMCA)，在倡議中制定一套能有效預防、救濟企業侵害勞工與環境的「快速反應機制」。(請參閱本刊第51~56頁)



▲ 112.5.30 全國教師工會總聯合會與公、警、消等團體共同召開「台灣勞工低薪之元凶，軍公教與類軍公教調薪跟不上」記者會，要求軍公教和類軍公教族群的薪資待遇能朝穩定、制度化、跟上物價前進，呼籲執政黨別在調薪議題上裝睡。本會李主任代表出席聲援。

軍公教調薪影響的不只是軍公教，還有依據軍公教調薪的廣大族群，軍公教調薪的黑箱、不透明、沒制度是造成台灣社會低薪的最大元兇，希望各黨總統參選人都能積極正視軍公教調薪法制化的議題。



議題研習與勞工教育



- ▲ 111.07.14 本會協辦勞動部「工會法制議題工作坊」第1場次，邀請葛百齡律師及林屋君律師說明工會會務運作及複數工會議題，由黃程貴教授及邱駿彥教授回應及評述。



- ▲ 111.9.7 本會協辦勞動部「工會法制議題工作坊」第2場次，邀請林佳和教授及林屋君律師引言及說明，由黃呈貴教授及邱駿彥教授回應及評述。



- ▲ 111.11.7~8 本會舉辦重大勞工議題共識營，邀請辛炳隆教授(左圖)及楊富強律師(右圖)，講授AI科技發展趨勢對勞資關係及勞動權益的影響。

數位化發展使勞動市場的職業圖像產生巨變，新時代的數據傳遞方式改變了僱用形式，產生了彈性化、去中心化、虛擬化的新工作型態，將使工會籌組更加困難甚至可能消失，穩定的勞動關係將被解構，工時、人力及薪資結構等固有的勞動規則也被逐一打破，未來趨勢朝向愈來愈多勞工脫離勞動法管轄。



- ▲ 111.11.10 本會協辦勞動部「勞動關係議題工作坊」，邀請李瑞敏律師發表「團體協商-工會或雇主團體協商代表及團體協約餘後效力期限之探討」，由黃呈貫教授及林堉君律師回應及評述。

國際交流與合作



- ▲ 111.11.29 SeafoodWorkingGroup(SWG)拜訪本會，呼籲漁船都要裝設WIFI，並讓所有外籍漁工皆能使用，以降低漁工長期在海上作業的身心壓力，提高工作尊嚴，減少強迫勞動及剝削。SWG是一個由人權、勞工和環境組織組成的全球聯盟，針對海產供應鏈勞工問題提出倡議。本會對SWG提升外籍漁工的勞動條件及工作尊嚴的倡議表達支持，由江理事長(圖中)及高雄市產業總工會林順基理事長(圖右)接待。

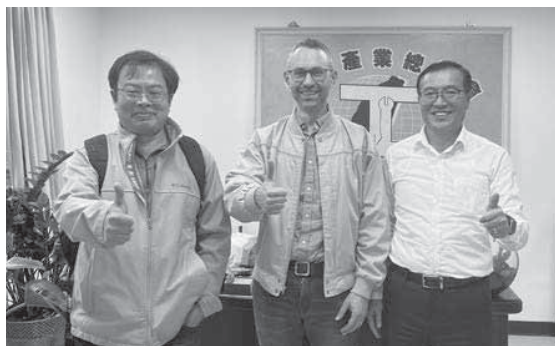


- ▲ 112.5.25 國際建築和木材工人聯合會(IFBWW)和世界建築和木材工人聯合會(WFBW)創建的全球工會聯合會-國際建築和木材工人聯合會(BWI)亞太區代表Apolinar Z. Tolentino(中)拜會本會，由李主任(左三)接待，並安排拜訪勞動部，與勞動部綜合規劃司長王厚誠(右三)及台北市木工業職業工會理事長王覺毅(右二)座談，了解台灣勞資關係政策架構與工會運動的概況。

其他會務運作與活動



- ▲ 111.10.10 本會會員工會幹部受邀參加111年國慶大會。



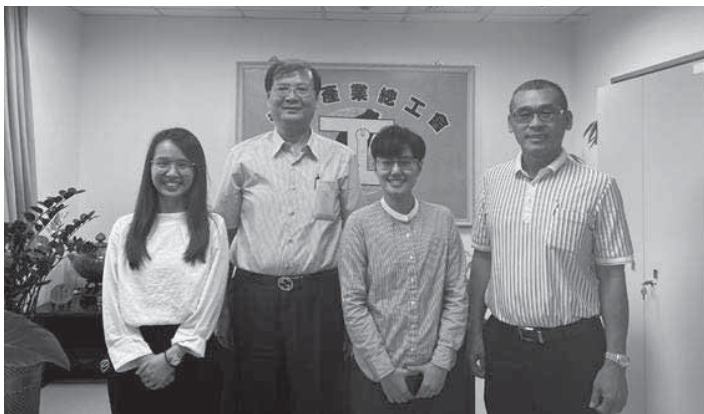
- ▲ 111.12.15 何明修教授(左圖左)陪同美康乃爾大學Eli Friedman博士(左圖中)拜會本會，瞭解台灣工會運動發展、國內勞動情勢、兩岸產業發展與勞動，以及工會與政黨間的關係，由戴秘書長(右圖左)接待受訪。



▲ 112.3.16 本會受邀參訪高雄市議會，並於高雄市議會簡報室召開第七屆第15次理監事會議。



◀ 本會邀請高雄市議會議長康裕成於理監事會議致詞，她指出，爭取勞工權益和推動民主運動一樣，都不是很簡單、輕鬆的任務，勉勵工會幹部「爭取勞工權益不要怕不成功，做就對了！」。



◀ 112.5.25 政大勞研所研究生來訪，了解我國最低工資法制化之發展，由江理事長(左二)及林理事(高雄市產總理事長，右一)受訪。



會員工會理事長異動表

工會名稱	新任理事長	本會職務
第一銀行工會	陳正雄	常務理事
桃園機場工會	馮義東	理事
中華郵政工會	林榮州	常務理事
台灣土地銀行企業工會	林佳慶	常務理事

截至112年6月31日止

新增會員工會

工會名稱	理事長	本會職務
彰化商業銀行企業工會	黃國棟	理事

截至112年6月31日止

112年全產總優秀工會幹部暨會務人員表揚名單

	<p>01 丁怡瑄</p> <p>中華電信工會 職稱：會員代表(工會年資22年) 經歷：中華電信工會會員代表、協商代表；中華電信研究院常務理事</p>
	<p>02 丁銀山</p> <p>第一商業銀行(股)公司工會 職稱：理事(工會年資28年) 經歷：第一商業銀行(股)公司工會會員代表、理事、職工福利委員</p>
	<p>03 王瓊敏</p> <p>臺銀人壽保險(股)公司企業工會 職稱：監事(工會年資7年5個月) 經歷：臺銀人壽保險(股)公司企業工會監事、會員代表</p>
	<p>04 吳松泉</p> <p>中華電信工會 職稱：常務理事(工會年資9年)a 經歷：中華電信工會台北營運處勞資會議勞方代表、台北市分會常務理事、代表</p>



	<p>05 吳秉豐</p> <p>台中市產業總工會 職稱：工安處副處長(工會年資12年) 經歷：台中市政府環境保護局工會常務理事、副理事長，全國環保公務機關工會理事、監事</p>
	<p>06 吳建良</p> <p>臺灣中小企銀(股)公司企業工會 職稱：監事(工會年資21年) 經歷：臺灣中小企銀(股)公司企業工會會員代表、監事</p>
	<p>07 呂明財</p> <p>臺灣石油工會 職稱：監事(工會年資35年) 經歷：臺灣石油工會職安會議勞方委員、會員代表、監事</p>
	<p>08 李佳玲</p> <p>臺灣銀行(股)公司企業工會 職稱：會員(工會年資14年) 經歷：臺灣銀行(股)公司企業工會會員</p>
	<p>09 汪宇融</p> <p>高雄市產業總工會 職稱：常務理事(工會年資9年) 經歷：台灣國際造船公司企業工會會員代表、勞資會議、常務理事</p>
	<p>10 官豐智</p> <p>苗栗縣產業總工會 職稱：理事(工會年資18年) 經歷：苗栗縣產業總工會理事</p>



	<p>11 林建儀</p> <p>臺灣石油工會 職稱：中油台北區福利分會主委(工會年資35年) 經歷：臺灣石油工會第二分會理事、臺灣石油工會理事、中油職工福利會委員</p>
	<p>12 林素霞</p> <p>中華民國港務工會聯合會 職稱：理事(工會年資26年) 經歷：中華民國港務工會會員代表、理事</p>
	<p>13 林啟源</p> <p>彰化商業銀行(股)公司企業工會 職稱：監事(工會年資18年) 經歷：彰化銀行(股)公司企業工會監事</p>
	<p>14 林稜鈞</p> <p>臺灣石油工會 職稱：第六分會秘書(工會年資13年) 經歷：石油工會代表、中油公司職業安全衛生委員會勞方代表、第六分會會員代表</p>
	<p>15 林靜芬</p> <p>華南金融控股(股)公司與子公司企業工會 職稱：會員代表(工會年資25年9個月) 經歷：華南金融控股(股)公司與子公司企業工會會員代表、勞資會議勞方代表</p>
	<p>16 武延平</p> <p>中華郵政工會 職稱：台東分會理事長(工會年資41年) 經歷：中華郵政工會總會代表、理事、台東分會代表、理事、理事長</p>



	<p>17 柯博文</p> <p>中華電信(股)公司關係企業工會 職稱：監事(工會年資3年) 經歷：中華電信工會會員代表、監事</p>
	<p>18 洪志銘</p> <p>臺灣中小企銀(股)公司企業工會 職稱：理事(工會年資19年) 經歷：臺灣中小企銀(股)公司企業工會會員代表、理事</p>
	<p>19 洪璿宗</p> <p>台灣電力工會 職稱：第19分會組訓理事(工會年資21年) 經歷：台灣電力工會第19分會組訓理事、秘書</p>
	<p>20 張永宗</p> <p>兆豐國際商業銀行工會 職稱：理事(工會年資23年) 經歷：兆豐國際商業銀行工會會員代表、理事；職工福利委員會委員</p>
	<p>21 張作仁</p> <p>臺灣菸酒(股)公司工會全國聯合會 職稱：理事(工會年資34年) 經歷：臺灣菸酒(股)公司工會全國聯合會會員代表、理事、常務理事</p>
	<p>22 許懷仁</p> <p>桃園國際機場(股)公司企業工會 職稱：理事(工會年資16年) 經歷：桃園國際機場(股)公司企業工會理事</p>



	<p>23 郭祺授</p> <p>臺灣銀行企業工會 職稱：會員代表(工會年資11年) 經歷：臺灣銀行企業工會會員代表</p>
	<p>24 陳育瑩</p> <p>中華郵政工會 職稱：台北分會理事長(工會年資34年) 經歷：中華郵政工會台北分會會員代表、郵工委員會主任委員、理事、理事長</p>
	<p>25 陳宗燦</p> <p>臺灣土地銀行企業工會 職稱：理事(工會年資15年) 經歷：臺灣土地銀行企業工會理事、常務監事、理事長、勞工董事、職福會主委</p>
	<p>26 陳宜宣</p> <p>中華航空公司企業工會 職稱：秘書(工會年資4年) 經歷：中華航空公司企業工會秘書</p>
	<p>27 陳岱妮</p> <p>臺鹽公司企業工會聯合會 職稱：秘書長(工會年資6年10個月) 經歷：臺鹽公司企業工會聯合會秘書長</p>
	<p>28 陳俊宏</p> <p>台灣電力工會 職稱：第62分會小組長(工會年資18年) 經歷：台灣電力工會第62分會會員、小組長</p>



	<p>29 陳建宏</p> <p>高雄市產業總工會 職稱：高雄銀行企業工會理事(工會年資26年4個月) 經歷：高雄銀行工會企業工會理事、會員代表，職福會委員</p>
	<p>30 陳彥儒</p> <p>大同(股)公司關係企業工會 職稱：監事(工會年資17年) 經歷：大同公司關係企業工會會員代表、理事</p>
	<p>31 陳竝甫</p> <p>宜蘭縣產業總工會 職稱：宜蘭酒廠工會理事長(工會年資34年) 經歷：台灣菸酒(股)公司宜蘭酒廠工會理事、理事長</p>
	<p>32 陸銘桂</p> <p>中華電信工會 職稱：台中分會監事(工會年資39年) 經歷：中華電信工會台中分會小組長、幹事、候補理事、理事、監事、常務監事</p>
	<p>33 黃信僖</p> <p>兆豐國際商業銀行工會 職稱：理事(工會年資26年7個月) 經歷：兆豐國際商業銀行工會會員代表、理事、監事</p>
	<p>34 黃政才</p> <p>臺灣菸酒(股)公司工會全國聯合 職稱：宜蘭酒廠副理事長(工會年資13年) 經歷：臺灣菸酒(股)公司宜蘭酒廠工會副理事長</p>



	<p>35 楊瑞麟</p> <p>臺灣土地銀行企業工會 職稱：常務理事(工會年資8年) 經歷：臺灣土地銀行企業工會會員代表、理事、常務理事</p>
	<p>36 葉青芪</p> <p>臺北市教師職業工會 職稱：理事長(工會年資12年5個月) 經歷：臺北市教師職業工會理事、監事主席、理事長</p>
	<p>37 葉致仁</p> <p>合作金庫商業銀行(股)公司企業工會 職稱：理事(工會年資33年) 經歷：合作金庫商業銀行(股)公司企業工會會員代表、理事</p>
	<p>38 廖浚智</p> <p>中華電信工會 職稱：嘉義分會理事(工會年資10年) 經歷：中華電信工會嘉義分會理事、職福會委員、職安委員</p>
	<p>39 劉婉如</p> <p>台灣自來水(股)公司企業工會 職稱：第二分會總務(工會年資11年) 經歷：台灣自來水(股)公司企業工會第二分會總務</p>
	<p>40 劉智凱</p> <p>臺灣石油工會 職稱：第三分會會員代表(工會年資35年) 經歷：臺灣石油工會三分會會員代表、理事、監事、中油職工福利委員會委員</p>



	<p>41 蔡辰計</p> <p>第一商業銀行(股)公司工會 職稱：監事(工會年資28年) 經歷：第一銀行工會會員代表、監事、職福會委員</p>
	<p>42 蔡漢昌</p> <p>高雄市產業總工會 職稱：中宇環保工程(股)公司企業工會理事(工會年資7年) 經歷：中宇環保工程(股)公司企業工會會員代表、理事</p>
	<p>43 鄭明章</p> <p>新竹縣產業總工會 職稱：監事(工會年資18年) 經歷：財團法人工業技術研究院工會理事、新竹縣產業總工會監事</p>
	<p>44 蕭良坤</p> <p>台糖公司工會聯合會(工會年資47年) 職稱：屏東工會秘書 經歷：台糖公司屏東工會秘書、屏東區處職福會總幹事</p>
	<p>45 賴俊明</p> <p>合作金庫商業銀行(股)公司企業工會 職稱：監事(工會年資15年) 經歷：合作金庫商業銀行(股)公司工會會員代表、監事、團體協約協商代表</p>
	<p>46 賴建爽</p> <p>台灣電力工會 職稱：常務理事(工會年資42年) 經歷：台電工會常務理事、小組長、勞資代表、職安委員</p>



	<p>47 賴慧芳</p> <p>臺銀綜合證券(股)公司企業工會 職稱：理事(工會年資34年) 經歷：臺銀綜合證券(股)公司企業工會理事</p>
	<p>48 鍾世傑</p> <p>新北市中央印製廠工會 職稱：副理事長(工會年資35年) 經歷：新北市中央印製廠工會理事、監事、副理事長</p>
	<p>49 魏瀚辰</p> <p>彰化商業銀行(股)公司企業工會 職稱：理事(工會年資13年) 經歷：彰化商業銀行(股)公司企業工會理事、勞資會議勞方代表、全產總理事等</p>
	<p>50 羅美蓉</p> <p>台灣機械業工會聯合會 職稱：常務理事(工會年資21年) 經歷：台灣機械業工會聯合會常務理事、士林電機廠(股)公司工會理事、常務理事、副理事長、理事長。</p>
	<p>51 羅裕州</p> <p>台灣電力工會 職稱：第十五分會組訓理事(工會年資33年) 經歷：台灣電力第十五分會會員代表、組訓理事、勞資委員</p>
	<p>52 饒貴誠</p> <p>新光合成纖維(股)公司關係企業工會 職稱：理事(工會年資39年) 經歷：新光合成纖維(股)公司工會理事、福利委員、勞資會議勞方代表、安全衛生委員。</p>



職安設施規則修正 加強高空作業人員及外送員保障

政策部

為防止太魯閣號悲劇再發生，勞動部於 111 年 8 月 12 日修正發布「職業安全衛生設施規則」(設施規則)，要求雇主對高空工作車操作人員應經訓練合格；對工作場所自設道路應有安全防護機制。另外，因應外送平臺業者運送商品逐漸多元，擴大保護外送作業樣態，以保障工作者安全及健康。

去年台鐵 408 次太魯閣號列車因撞上翻落至軌道的工程車而出軌撞上隧道，釀 49 人喪生，為避免悲劇再發生，這次設施規則特別增訂規範工作場所自設道路應有安全防護機制等規範。

勞動部職安署表示，為防止高空工作車人為操作不當造成職業災害，前已修正職業安全衛生教育訓練規則規定，新增該操作人員安全衛生教育訓練職類，本次修正設施規則，特別要求雇主對於高空工作

車，應指派經高空工作車操作人員訓練合格之人員進行操作。

考量高空工作作業人員訓練的量能，上項規定緩衝至 113 年 1 月 1 日施行，使事業單位有充足時間派員接受訓練，以確保操作人員的作業安全。

此外，對於工作場所自設道路的邊緣及開口部分，也要求雇主應設置足以防止車輛機械翻落的設施，以避免工作人員傷亡。

另鑑於外送平臺業者近來運送商品已逐漸多元，擴及生鮮及雜貨等物品，不侷限於食品，為擴大保護外送作業樣態，一併修正相關規定。

職安署強調，唯有確保作業安全，方能確保廠商及勞工權益，該設施規則修正施行後，將採行宣導、輔導、檢查等多元策略工具，適時指導事業單位改善安全衛生設施，以達防止職業災害發生之目的。

職業安全衛生設施規則修法重點摘要

1. 鑽孔機、截角機等旋轉刀具作業，勞工手指有觸及之虞，雇主應使勞工確實遵守不得使用手套。
2. 加壓成型機械有危害勞工之虞，無論是否使用模具作業，均應有相關安全裝置。
3. 自設道路的邊緣及開口部分，應設置足以防止車輛機械翻落的設施。
4. 增定高空工作車操作人員資格。
5. 擴大保護外送作業樣態。



工會法修法 加重嚴懲惡老闆不當勞動行為 打壓工會最高可罰50萬並公布姓名

政策部

為有效抑制雇主從事不當勞動行為，維護勞工權益，立法院三讀通過「工會法修正案」，明定雇主不得以拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利待遇限制勞工參與工會，將罰鍰從3萬元以上、15萬元以下，提高至10萬元以上、50萬元以下，還要將惡老闆公告周知、認證「惡老闆」，今年1月16日起生效。

現行「工會法」第35條第1項規範，雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為，這些行為就是「不當勞動行為」：

- 第一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇；
- 第二、對於勞工或求職者，以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
- 第三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇；
- 第四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇；
- 第五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

不當勞動行為加重罰則 拒不悔改最高罰100萬元

本次修法，主要針對雇主不當勞動行為提高罰則。首先是，雇主違反工會法不當勞動行為的罰鍰，由原本3萬元至15萬元提高為10萬元至50萬元；同時，可公布違法雇主名稱。

第二、雇主未依裁決決定履行作為或不作為義務，罰鍰由6萬元至30萬元調高為20萬元至100萬元。

舉例來說，勞動部裁決委員會作出裁決決定，一旦認定雇主違反工會法第35條不當勞動行為，就可以開罰10萬元至50萬元，還可公布違法雇主名稱，這是第一張罰單。

其次，裁決委員會也將同時作出雇主要有「一定行為或不行為」的裁決，例如，勞工因加入工會影響考績，裁決委員會就會要求雇主要重打考績。

在勞雇雙方都收到裁決書後一定時間，勞動部會再與勞資雙方確認，雇主是否有依裁決決定改正行為，若沒有改正，就再罰20萬至100萬元，這是第二張罰單，避免惡老闆擺爛、耍賴；並且限期改正，若不改正，可再開罰，直至改正。



常見打壓工會方式：專挑工會幹部資遣、刁難請會務假

勞動部勞動關係司長王厚偉表示，實務上常見的雇主不當勞動行為樣態，是當公司經營出現虧損時，雇主依勞基法規定資遣員工，卻專挑工會幹部資遣，這就構成了不當勞動行為。

再者，工會運作上有辦理會務的需求，工會法明訂工會理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月 50 小時範圍內，請會務假辦理會務。會務假不影響出勤並給薪，但常發生雇主對工會幹部請會務假多有刁難，有別於一般請假程序，那就可能屬不當勞動行為。

王厚偉指出，這次修法提高罰鍰額度及公布違法雇主名稱等資訊，是盼能有效嚇阻雇主因為勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務等，而對勞

工為不利之待遇或以其他不當方式影響、妨礙工會運作及自主性等不當勞動行為。同時，希望雇主本著誠信，履行裁決決定的救濟命令，回復穩定的勞動關係。

為迅速排除不當勞動行為，回復集體勞資關係的正常運作，我國於 100 年 5 月 1 日修正施行勞動三法（包括工會法、團體協約法及勞資爭議處理法），建立不當勞動行為裁決機制，並依法成立「不當勞動行為裁決委員會」，依法審理不當勞動行為案件，保障勞工組織工會或參與工會活動的團結權、與雇主簽訂團體協約之團體協商權等。

根據勞動部統計，自 100 年 5 月 1 日至今年 4 月 30 日為止，歷經 6 屆不當勞動行為裁決委員會，已收受 699 件裁決申請案，經審理後作成裁決決定共 357 件，其中有 224 件被認定構成不當勞動行為。





以廠場工會設立規定限制組工會 違憲

報導、整理 / 沈婉玉

華航修護廠與漢翔航空沙鹿廠要籌組工會，但遭法院以不符合「工會法施行細則」第 2 條的設立規定為由駁回。兩工會質疑上述廠場工會設立規定，是增加母法所沒有的限制，違反法律保留原則，也侵害結社自由，聲請釋憲。憲法法庭在今年 5 月 19 日判決違憲，2 年後失效。

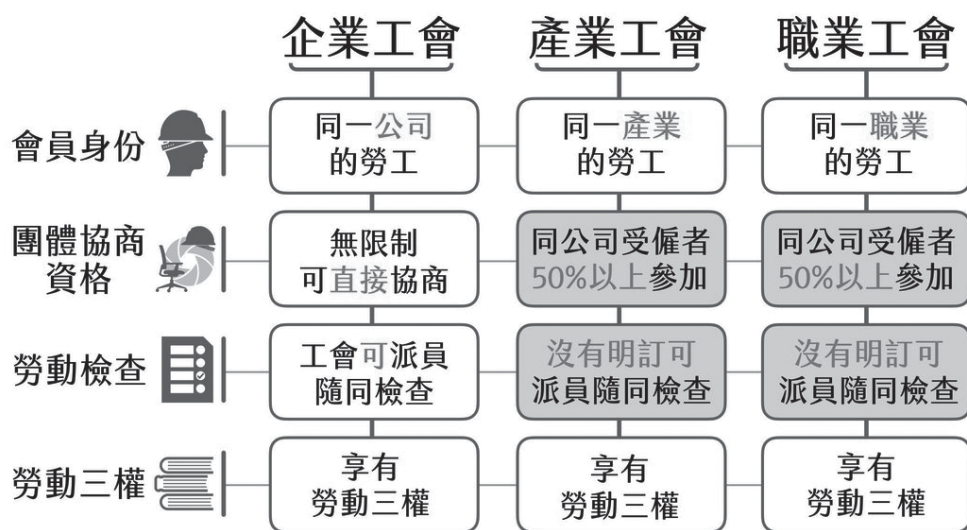
此為憲法法庭 112 年憲判字第 7 號判決，宣告「工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項」規定，牴觸憲法第 23 條法律保留原則。

最高行政法院原駁回華航修護工廠與漢翔沙鹿廠組工會的判決，也因適用的法條被宣告違憲而廢棄，發回更審，是釋憲史上首起因為法規範違憲，導致原確定判決也被宣告違憲廢棄的案例。

話說從頭

先釐清什麼是廠場工會

工會法規定的工會組織有三種：產業工會、企業工會與職業工會。



圖片來源 / 關鍵評論網 (潘柏翰)

產業工會是相關產業內的勞工所組成的工會，如中華民國全國航空業總工會；企業工會是指同一企業內的勞工所組成的工會，如中華航空公司企業工會；職業工會則是相關職業技能的勞工所組成的工

會，如桃園市空服員職業工會。

工會法對企業工會的定義是：「同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞



工，所組織之工會。」其中，很明確的是「同一廠場」也可以合法組成廠場企業工會。

那麼「廠場」的定義為何？工會法並無明確定義，於是規定在工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項。

工會法施行細則第 2 條第 1 項規定，廠場是指，有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記的工作場所。

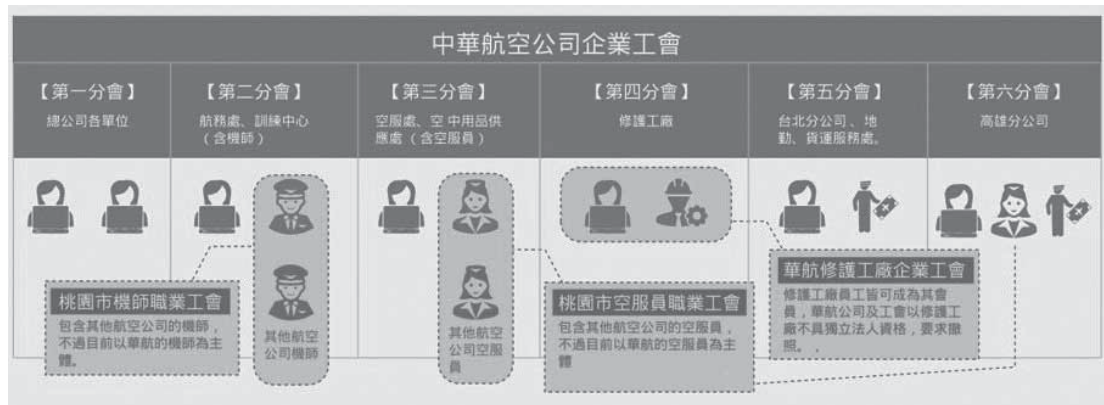
上述有關「獨立」定義，則訂在施行細則第 2 條第 2 項，是指在人事方面對工作場所勞工具具有人事進用或解職決定權；在預算方面可編列及執行預算；從會計上來看，有單獨設立的會計單位，並設帳計算盈虧損。

也就是說，具備人事、預算及會計獨立性的廠場，這間廠場的員工，可以同一廠場為名，成立企業工會。

爭議源起 工會「鬧分裂」

2014 年，華航修護工廠 32 位員工，連署發起籌組「華航修護工廠企業工會」，在 2015 年時獲桃園縣政府同意成立，發給登記證書。

但華航修護工廠企業工會的 32 位發起人，其實都是華航企業工會第 4 分會的會員，因此，華航企業工會以利害關係人提起訴願。也就是說，華航企業工會認為，華航修護工場企業工會成立，會導致華航企業工會的權利或法律上利益受到影響。



圖片來源 / 焦點事件 (孫瓊理、梁家瑋)

憲法規定人民有結社自由，工會的成立就是為了促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，但為了避免工會組織多元化，造成企業勞資關係複雜化，影響企業內勞工團結，工會法規定，同一範圍內企業工會以一個為限。

同一企業內部雖可能有 2 個以上不同組織區域的企業工會，但各企業工會的組織與成立，仍須符合工會法相關規定的構成要件及籌組程序。



是不是可組工會的「廠場」 由誰定義？

回到華航修護廠組工會的爭議，依據工會法施行細則的規定，「廠場」必須有獨立人事、預算、會計。

修護工廠工會認為，工會法規定只要是「同一廠場」，就可以成立企業工會，沒有說「廠場」要具有獨立的人事、預算跟會計，才算「廠場」。施行細則所定的廠場必須具有獨立性，是限制人民成立工會的結社自由，且已超過母法「工會法」的授權範圍。

此外，「廠場」是否具有獨立的人事、預算跟會計，完全取決在資方手上，個別的企業工會得否成立，要看資方的商業決定，妨礙工會的自主性與獨立性，將不當限制並限縮工會成立。

工會林立易勞勞相爭？

法規主管機關勞動部則認為，施行細則定義「廠場」，是為了避免企業工會林立，規模過小的工會實力不如其他工會，推派協商代表不易，相互僵持不下，產生勞勞相爭的情況，反而讓雇主可以拖待變，難以進行實質協商。

勞動部指出，勞工法制中的團體協商權（透過工會和資方進行集體協商）、「爭議權」（組織集體行動抗議、罷工）是追求公共利益最重要的一環，為了有效實現，容許國家法制對「團結權（組工會）」做成合理規制，透過施行細則定義廠場，是綜衡勞工權益保障、雇主經營能力、國



家扶助事業及整體社會條件，所做成的合理規範，並非增加限制。

經歷訴願委員會及行政訴訟後，最終法院認為華航修護廠區或修護工廠不符工會法施行細則對「廠場」的定義，所以無法組成華航修護工廠企業工會。

在最高法院敗訴確定後，華航修護工廠企業工會聲請大法官解釋，主張工會法施行細則規定違背法律保留原則。漢翔航空沙鹿廠企業工會也有相同情況，憲法法庭受理後併案審理。

法律保留原則是什麼意思？是指特定領域的國家事務，如涉及人民的權利義務、自由權利的限制等憲法或法律有明文規定要以法律明定的事項，要保留給立法機關用法律來加以規定，行政機關只能依照法律或法律明確授權的法規命令執行。

如果沒有由立法機關所制定的「法律」授權，行政機關就不能合法的作成行政行為。行政行為不能只是不違法，而且要積極以法律明定，又稱作「積極的依法行政」。

舉例來說，稅捐稽徵機關不得對人民課徵非法律所規定稅目的稅捐，否則就是



違反法律保留原則。

最後，憲法法庭做出判決，認為：

一、有關勞工結社權的重要事項，應符合法律保留原則及比例原則，也就是若要訂定勞工組工會的限制條件，應該要法律明文授權，且所採取的手段必須適當，讓侵害儘量最小。

二、本案抵觸法律保留原則，但無違比例原則。

憲法法庭指出，憲法保障人民有結社自由，國家應制訂保護勞工的法律、實施保護勞工的政策，才能改善勞工生活以及增進生產技能。

勞工為改善勞動條件、提升社會以及經濟地位，自然可以組織工會(團結權)，以行使勞工所享有的團體協商權、爭議權等基本權利，憲法結社自由的保障範圍，也符合多項國際公約所承認的勞工權利。

憲法法庭認為，落實勞工結社權，如組工會的條件及程序等，涉及勞雇利益的衡平，具體內容須立法。除勞雇利益外，工會制度的形成，還影響公共利益，也須由行政、立法兩權，依循現代法治國原則及民主要求，而制定法律，或法律明確的授權由主管機關據以訂定法規命令。

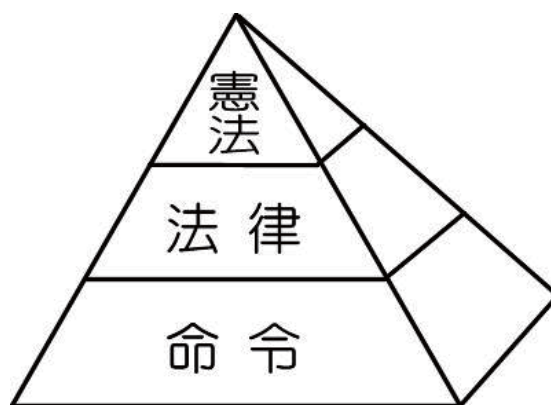
所以，要限制勞工得否組成工會，或限制勞工基於自身利益選擇結盟組成工會的對象，要符合法律保留原則及比例原則，要法律明文規定並讓侵害儘量最小，以保障勞工結社權。

憲法法庭認為，「同一廠場」勞工得以組成廠場企業工會，其中有關「廠場」的定義，是組工會的限制條件，屬於可否組工會的重要事項，應該法律明訂，不能在無授權下訂在施行細則中，所以本案抵觸法律保留原則違憲。

不過，從目的性來看，訂定廠場工會組織要件，是為了防止工會過於零碎無法凝聚力量，讓各地勞動主管機關受理廠場企業工會辦理登記時有所依循，且要求廠場應具備經營功能，以利工會與雇主間對等協商，進而簽訂團體協約，提升會員勞動權益，目的具正當性。

因此，施行細則訂定可成立廠場工會中關於廠場定義的手段，是為了避免同一企業下小規模企業工會林立，導致勞勞相爭，也讓各地勞動主管機關有所依循，手段與目的有合理關聯，不抵觸比例原則。

換句話說，組廠場型企業工會的限制條件合理，只要把違憲的施行細則規定「搬」到母法中，就能解決違憲爭議。





► 專家學者怎麼說

林更盛教授

工會成立的要件屬於立法形成自由，例如德國只容許中大型工會，英美則寬認工會成立要件但限縮得代表協商爭議的資格；歐洲人權法院曾有多個判決承認立法者就此事務領域享有相當的形成自由。

侯岳宏教授

日本工會採自由申請設立，符合一般要件就受勞組法保障，但欲參與勞組法所規定的特別程序，或利用不當勞動行為救濟制度，則須具備一定資格要件且通過審查。組工會的規定是反映當下勞資關係現狀，防止工會破碎化，且未限制勞工組織或加入產業工會或職業工會，符合規定的廠場工會仍可成立，應屬合憲。

林佳和副教授

組工會的特種結社自由是工會的法源，需有制度性保障。憲法並無訂定具體

工會組織要件，實務上我國工會制度是經由社會運動者、立法部門長久運行形成，戰場應在社會運動、行政或立法機關，而非憲法法庭。

監察院國家人權委員會高涌誠委員

組工會是兩公約的基本權利，國家不得以法令強制採行單一工會制，或以現存之工會已存在為由，拒絕新工會的登記。

邱駿彥教授

討論勞工團結權時不能忽略歷史背景、長期被壓抑後的人民心態、人民對工會的認識，以及工會組織率成效不彰等因素。複數工會是否一定會勞勞爭議？工會經營得善，夠好夠強，制度健全，會有多少人要去挑戰、需要害怕挑戰嗎？籌組工會的限制愈少，會不會有比較多人加入工會，更容易監督工會正常運作。

勞工靠團結取得權益（勞動條件），比靠法律保障堅實。

■ 延伸思考

- 一、大法官做解釋後，組工會的權利更大還是更小？
- 二、有無獨立人事預算制度，跟工會向真正的大老闆爭取權益有何關係？
- 三、若勞工組工會的要件無法擺脫雇主的影響，工會爭取權益會不會受限？
- 四、工會實力來自於會員，靠法規保護避免競爭好嗎？
- 五、組工會條件若過於寬鬆，資方是否也容易成立閹雞工會來破壞團結？
- 六、一個工會力量比較大，還是數個工會力量大？
- 七、小規模工會過多，會不會減損團體協商的力量？
- 八、鬧分裂，還是透過內部民主程序爭取更多支持，對抗資方比較有力？

GDP成長但勞工卻分不到

央行建議： 降低工會籌組門檻、強化勞工薪資議價能力

摘自20230615央行銀行理監事會會後記者會參考資料 / 宣傳部摘要編輯

【編按】國內生產毛額（GDP）可衡量國內所有常住生產機構或單位的生產成果（附加價值），從受僱人員勞動報酬占 GDP 比重，可以看出勞工從經濟大餅中分得多少，比重越高，表示勞工分的越多。

2021 年受僱人員的報酬占 GDP 比重降至 43.03%，創下史上最低記錄，而營業盈餘占比 36.53%，卻是歷年新高。顯示國內勞工（受僱人員）實質薪資成長遠遠不及自己所創造產出來的 GDP 成長，凸顯獲利分配偏重企業、忽略勞工的失衡現象，越來越嚴重，經濟成長的果實勞工可以分到的愈來愈少。

相較美、日等國，受僱人員薪資在 GDP 佔比皆超過 50%，韓國也趨近 50%，台灣卻由 1994 年的五成連年遞減，到 2021 年僅剩 43.03%，勞工實在很「薪酸」。

各國受僱報酬占 GDP 比率

單位：%

時間	台灣	日本	韓國	德國	美國
1994 年	50.3	51.2	44.8	53.3	56.1
2000 年	47.5	50.4	41.5	53.1	56.6
2001 年	44.0	49.7	42.5	50.4	53.0
2020 年	44.9	52.6	48.2	54.3	54.5

資料來源：EU 統計局、日本內閣政府、韓國銀行、美國 BEA、主計總處

摘自《2022 年 11 月 7 日工商時報—GDP 果實被誰吃了？（于國欽）》

我國央行在促進金融穩定、健全銀行業務、維護幣值穩定等目標下，還有協助經濟發展的責任；勞動市場影響物價與經濟發展，因此央行十分關注勞動市場，並多次提出台灣薪資成長停滯，呼籲合理調高基本工資及支持推動「最低工資法」。

央行最近一次理監事會在今年 6 月 15 日召開，針對我國名目 GDP 大幅提升，但受僱人員報酬占名目 GDP 的比重卻下降，進行「我國製造業與服務業勞動報酬成長差異之原因分析」專題報告，並提出建言。

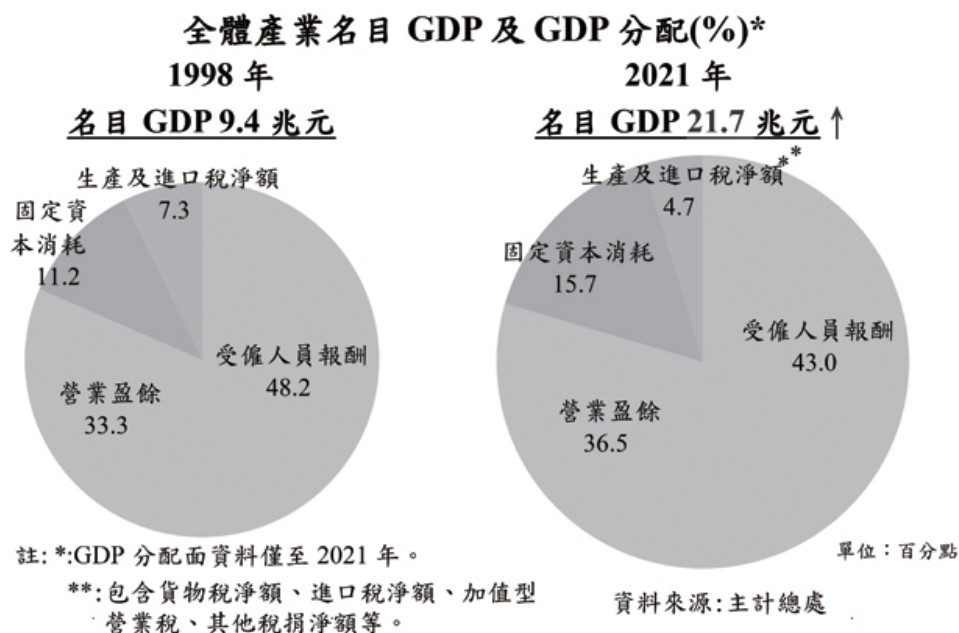
央行建議，政府宜持續合理提高基本工資、協助及鼓勵中小企業之勞工加入產業工會，或適度降低工會籌組門檻，以增強勞工之薪資議價能力。合理加薪要靠工會，《工訊》茲摘錄央行報告重點。

1998 年以來，我國名目 GDP 大幅成長，但分配給勞工的報酬卻未等幅上升，以致受僱人員報酬占名目 GDP 比重下滑，且製造業及服務業均有此現象。

台灣名目GDP提升但受僱人員報酬占比下降

近 20 多年來，我國名目 GDP 大幅提升，但受僱人員報酬占名目 GDP 的比重下降，主要是因全球化、技術進步，導致勞工議價能力減弱，以及金融化 (financialization)。

2021 年名目 GDP 為 21.7 兆元，是 1998 年 9.4 兆元的 2.3 倍；但同期間受僱人員報酬占 GDP 比重則由 48.2% 下滑 5.2 個百分點至 43%，顯示我國名目 GDP 雖大幅成長，然而分配給勞工的部分卻未隨之等幅上升。



GDP 分配面變動(2021 年相對 1998 年)

單位：百分點

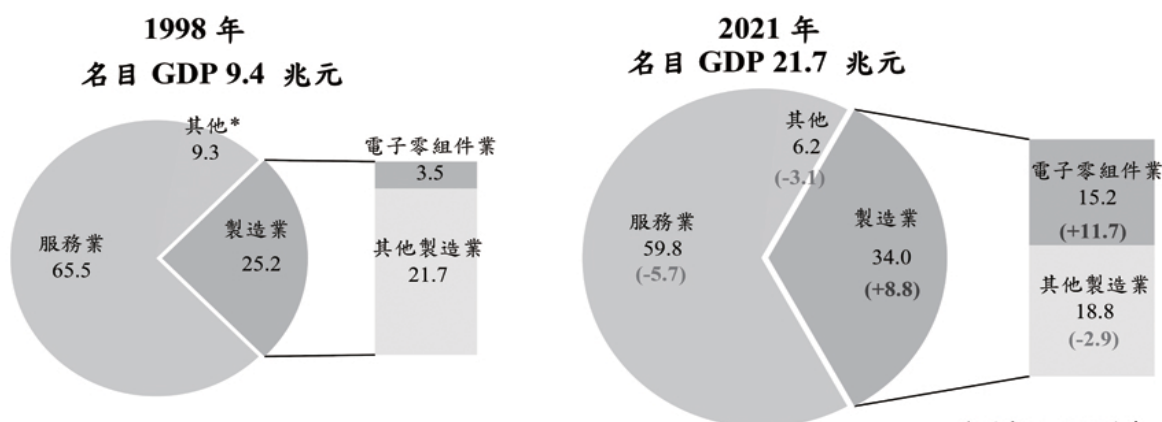
受僱人員報酬	營業盈餘	固定資本消耗	生產及進口稅淨額
-5.2	+3.2	+4.5	-2.6

資料來源：主計總處

國際勞工組織 (ILO) 指出，全球化導致各國競爭加劇，壓低成本、科技進步促使自動化生產與資本擴充，導致低技術勞工的需求減少，加以工會力量下降，促使勞工對薪資的議價能力減弱；此外，隨金融活動日益頻繁；公司治理追求股東價值極大化，企業提高利潤的壓力增加等，都迫使採取壓低成本的經營策略。

以業別而言，2021 年相較於 1998 年，近 20 多年來，製造業在名目 GDP 占比明顯提升；製造業與服務業的受僱人員報酬占 GDP 的比重均下降，且製造業降幅遠高於服務業。

1998年及2021年製造業與服務業之名目生產毛額占比(%)



資料來源:主計總處

註:1.*:包括,農、林、漁、牧業、礦業及土石採取業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業,以及營建工程業。
2.圖中括弧內數值為2021年數值與1998年之差,單位為百分點。

製造業受僱人員報酬占比下降,主因固定資本消耗比重上升,加上全球化及科技進步削弱勞工薪資議價能力,使營業盈餘比重上升。

製造業與服務業 GDP 分配面之變動(2021年相對1998年) 單位:百分點

	GDP 分配面			
	受僱人員報酬	營業盈餘	固定資本消耗	生產及進口稅淨額
製造業	-11.0	+10.2	+5.9	-5.0
服務業	-1.4	+0.1	+3.1	-1.8

資料來源:主計總處

服務業受僱人員報酬占比下降幅度較低,主因其多為須仰賴人力的勞力密集產業,如住宿及餐飲、支援服務業等,受全球化的影響較少,較無外移或外包,所以固定資本消耗、營業盈餘比重升幅明顯低於製造業。

服務業為創造就業的來源但薪資成長卻不如製造業

我國服務業的受僱員工人數在1998年以來快速成長,比重上升至近60%,製造業則降為35%,服務業受僱員工人數成長速度遠高於製造業,為創造就業的主要來源,多集中於批發及零售業。

以薪資成長而言,長期以來,我國服務業高薪產業較為分散,如金融及保險業、資通訊傳播、專業服務,以及運輸及倉儲業等;而製造業高薪產業則較集中電子資通訊業,且傳統製造業薪資多較低,以致1998至2020年服務業薪資水準多高於製造業。

不過,自2021年以來,因美中貿易戰與疫情紅利而使出口快速成長,進而使製造

業薪資漲幅加大，2021 至 2022 年製造業平均薪資已連兩年超越服務業，未來可能不利於服務業持續吸納人才。

製造業的每人勞動報酬成長率明顯高於服務業

將每人勞動報酬（含總薪資及非薪資報酬）成長率拆解為勞動生產力（為每工時產出）、產出價格（以 GDP 平減指數衡量）、勞動份額及平均工時之四項年增率的總和，發現台灣製造業的每人勞動報酬成長率明顯高於服務業。

主要是受四大因素影響：

- 一、勞動生產力：製造業勞動生產力穩定成長，而服務業則幾呈停滯，為兩業別每人勞動報酬成長率差異之主要來源。
- 二、產出價格：過去兩業別的產出價格年增率多為負值，但近年製造業、服務業分別因貿易條件改善、疫情帶來貨櫃運價上漲，使產出價格均上揚。
- 三、受僱人員報酬占名目GDP的比重：製造業受全球化、技術進步等之影響較大，以致受僱人員報酬占名目GDP的比重明顯下降，服務業屬勞力密集產業且受全球化的影響較小，故受僱人員報酬占名目GDP的比重降幅不大。
- 四、勞動工時：台灣工作時數減少是反映勞動條件的改善，而此亦為國際長期趨勢。

服務業每人勞動報酬不易成長，主要與勞動生產力成長率長期低緩有關。反之，製造業因勞動生產力續穩定成長，加以近年產出價格隨貿易條件改善而上升，因此每人勞動報酬明顯成長。

因此，為促進我國每人勞動報酬加速成長，政府宜協助以中小企業為主體的服務業及傳產製造業，進行創新與科技轉型以提振勞動生產力，並加大促進產業創新及科技轉型的政策力道，帶動產品價格及附加價值的成長。

我國企業研發支出占各業名目生產毛額比率以電子資通訊業較高，傳產製造業及服務業研發支出比率則均偏低，不利生產力與國際競爭力的提升。

提高基本工資可帶動整體受僱人員薪資上調

另外，為提升受僱人員報酬占名目 GDP 的比重，政府仍宜持續合理提高基本工資、協助及鼓勵中小企業勞工加入產業工會，或適度降低工會籌組門檻，以增強勞工的薪資議價能力，進而提升受僱人員報酬占名目 GDP 的比重。

去全體加薪廠商中，近 4 成將「基本工資調升」列為首要考慮因素，足見適度提高基本工資，可促進企業調薪。

2022 年廠商調升經常性薪資考慮之重要因素

單位：%

有調升薪資 的廠商比例	考慮之重要因素*				
	員工個人 表現	基本工資 調整	營利狀況 較佳	激勵員工 士氣	留住或吸 引人才
33.3	49.3	39.8	37.1	31.1	24.3

註*：為廠商調薪時所考慮之因素中列為前三項優先參考因素之廠家比率，因可複選，故比率之和大於 100%。
資料來源：主計總處

2021 年台灣企業及產業工會組織率¹為 7.8%，低於南韓的 12.5%(2019 年資料)，以及日本的 16.9%。因此，政府宜協助並鼓勵中小企業的勞工加入產業工會，或適度降低工會籌組門檻²，以提高我國工會組織率，進而強化勞工對薪資的議價能力。

1 企業及產業工會會員人數占可組織企業、產業工會人數之百分比

2 我國工會法規定，「組織工會應有勞工三十人以上之連署發起」，此不利於勞工人數低於 30 人之中小企業組成工會。此外，日本及南韓組成工會之勞工人數門檻為 2 人，請參見陳建權(2022)，「強化工會組織運作相關法制之探討」，立法院法制局專題研究報告。

■ 基本工資有望調整，調多少？

(2023 年 6 月 20-22 日新聞重點摘要整理)

- 2023/6/19 ETtoday 新聞網《基本工資拚連 8 漲！ 勞動部：調幅 Q3 敲定》
- 2023/6/19 聯合報《基本工資漲 3%？勞動部：無人反對漲但漲幅「沒個影」》
- 2023/6/19 中天新聞網《明年最低工資有望「連 8 漲」？產業界估：適逢選舉機率高》

全國產業總工會理事長江健興表示，他認為基本工資「一定要漲」，若是漲幅在 3.5%，那其實還可以更高，不能調漲後就都被通膨吃掉，這樣對勞工而言不公平。

- 2023/06/21 中國時報《許銘春允調基本工資可望達 2 萬 7265 元》

全國產業總工會祕書長戴國榮說，以過去經驗來看，CPI 會十足反映、GDP 成長率則是勞資共享，以目前數據推估約達 3.28%，合理的基本工資應為薪資中位數（約 4 萬 2000 元）的 2 / 3、約為 2 萬 8000 元，若有困難，起碼要比照軍公教的 4% 調幅，以免勞工有相對剝奪感，否則已連續 22 個月的 CPI 突破 2%、人民痛苦指數不斷升高，不調高將影響邊際勞工的生活。

工運施壓有望搭上台美貿易順風車(上)

台美21世紀貿易倡議的勞動專章與快速反應機制

文 / 共力研究社(<https://t-pec.org/>)

▶ 前言

台美 21 世紀貿易倡議在今 (2023) 年 6 月 1 號已經簽訂了首批協議，內容涵蓋「關務管理及貿易便捷化、良好法制作業、服務業國內規章、反貪腐、中小企業」等五項議題，後續還將談判七項議題，包括勞動、環境、農業、數位貿易、標準、國營事業，與非市場政策與做法。

與一般自由貿易協定 (FTA) 不同，目前的台美 21 世紀貿易倡議並不涉及關稅與市場准入議題，而主要是各種非關稅的法制與規章調整。

與勞工最直接相關的，莫過於其中的勞動議題。由於此倡議以美國、加拿大和墨西哥於 2020 年所簽署的美墨加協定 (簡稱 USMCA，前身為北美自由貿易協定) 作為藍本，因此，針對下一階段談判中勞動部分的可能走向，我們可以參考 USMCA 中的相關規定作為討論的起點。

▶ 貿易與勞動

隨著經濟全球化在 1980 年代席捲全球，資本外移與進口產品競爭的壓力，使得各國的資方得以不斷壓低本國的勞動條件與環境保護標準。

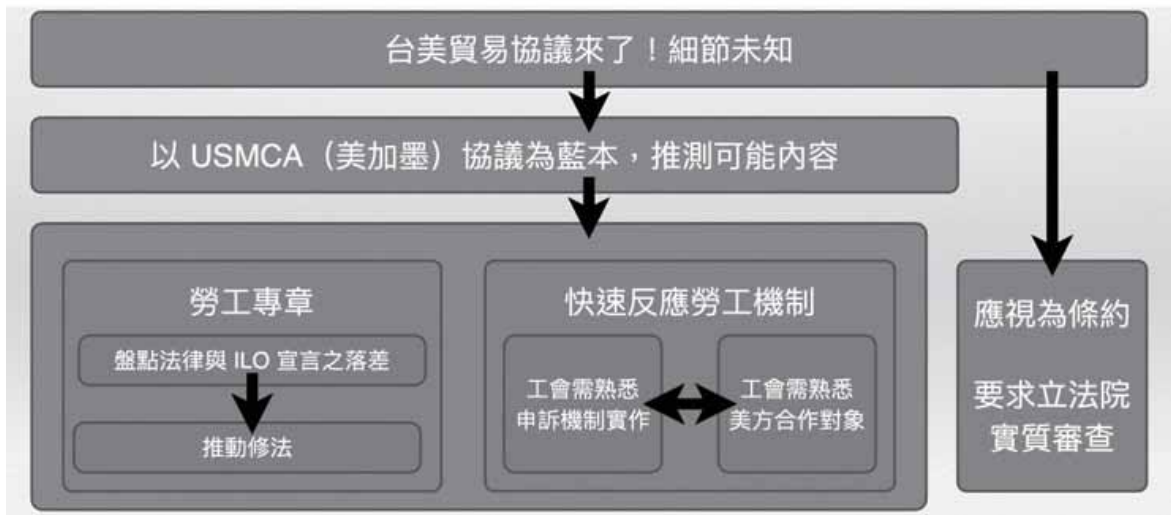
1990 年代發展出來的藍綠條款，便是在自由貿易協定中加入與勞動權益 (藍色) 與環境保護 (綠色) 的規範，希望減少自由貿易對勞工與環境造成的負面影響。但藍綠條款因為沒有明確的裁決與強制力，多淪為一紙空文。

此種狀況在 USMCA 中終於有了重大突破。

隨著全球化的種種弊病逐漸廣為人知，在各方勢力的努力下，USMCA 加入了比其他自由貿易協定更詳盡的勞工專章，要求締約國的勞動保障需看齊國際勞工組織的各項公約。更重要的是，USMCA 還特別創設的「針對廠場的快速反應勞工機制 (Facility-Specific Rapid-Response Labor Mechanism)」，對破壞勞動權益的廠商施以即時、實質的制裁，使自由貿易協定中的勞動保障真正具備了牙齒。

以下將從三個重點來切入說明：

- 一、勞工專章：參照 USMCA 第 23 章的內容
- 二、快速反應勞工機制：參照 USMCA 第 31 章附件一，即「爭端解決機制」
- 三、審議相關程序



臺美「21 世紀貿易倡議」內容



2023 年 5 月 19 日公布首批協定內容



▶ 勞工專章

USMCA 第 23 章勞工專章共有 17 個條文，分為三個主要部分，除了開頭和結尾外，第 2 至 4 條是原則性條文，第 5 至 9 條是實質性條文，第 10 至 16 條則是程序性條文。

實質性條文旨在規範哪些行為會被視為違法，以及對勞工權益造成具體損害的行為，以及應該如何處理。而程序性條文則討論締約國應建立哪些機制，例如在政府機關內指定聯絡人、成立委員會，並規範開會頻率和提交報告等。

其中，原則性條文（第 2 至 4 條）尤為重要，包括「共同承諾聲明」、「勞工權益」和「不得減損」等內容。締約國同意遵守多項原則¹。這些勞工權利原則大部分都被列在國際勞工組織（ILO）的宣言和公約中。

ILO 有兩份重要宣言，分別是「工作權利宣言（1998 年）」和「追求公平全球化的社會正義宣言（2008 年）」¹。此外，ILO 還有約 190 項公約，其中約有 8 至 10 項被稱為核心公約，覆蓋範圍廣泛。

所以，由於 USMCA 簽署時主要還是個貿易協定，勞工議題僅被視為次要內容，因此便大量引用了 ILO 的宣言和公約。然而，USMCA 仍明確提到了 ILO 所討論的四項權利，即第 3 條所提及的：

¹ 例如「締約方承諾遵守國際勞工組織《工作權利宣言》及《追求公平全球化的社會正義宣言》」、「締約方承認工人組織和雇主組織在保護國際公認的勞工權利方面的重要作用」、「締約方承認貿易標的僅為遵守本章規定下生產的商品」。

1. 承認勞工的決策權和談判權。
2. 消除一切形式的強迫勞動。
3. 廢止童工。
4. 消除就業歧視及職業歧視。

順帶一提，國際勞工組織的工作權利宣言中還提到了第五項基本權利，即安全健康的就業環境，然而，在 USMCA 中沒有特別提及這一點。

我們推測，可能是因為安全健康的就業環境沒有明確的界定，無法確定具體的要求。相比之下，前四項權利有更清晰的定義，包括禁止的行為、廢除的制度等。因此，在 USMCA 中並未特別強調安全健康的就業環境。

總之，USMCA 締約國都承認並應該保障國際勞工組織所提及的這些勞工權利。然而，如果國內法規實際上未能有效保障這些權利，該如何應對？答案是進行國內法的修訂。

在進行修訂之前，我們需要先檢視國內法規與國際勞工組織宣言和公約是否存在衝突。若確實存在衝突，則需要進行相應的修法工作。



在 USMCA 締約後，相關的修法程序已經啟動，只是其強制力相對較弱，其功用基本上可說是給了國內工會和社運團體一個施壓的基礎。換句話說，這是一種提醒政府的方式，即指出國家法律與 ILO 的不符之處，要求政府在簽署協議後遵守 ILO 的要求，並進行必要的修正。

最後讓我們來看一下台灣的情況。勞委會曾在 2013 年時發布一份比較報告，聲稱我國的法律制度與 ILO 相符合，但我們認為並非如此。

例如，對於漁工的強迫勞動，該報告並未提到。因此，工會團體列出了一些可能存在問題的地方，如禁止公務人員組織工會、禁止因權利事項的勞資爭議罷工等，可

參閱此文²。

目前，台灣多個工運團體組成了監督台美貿易倡議聯盟，主要關注以下三個主要部分：

1. 移工的權利。
2. 漁工，特別是外籍遠洋漁工的權利。
3. 工會法相關問題，交由各工會持續討論。

總結來說，USMCA 第 23 章勞工專章由 17 個條文組成，分為原則性條文、實體性條文和程序性條文三部分。其中，原則性條文是最重要的部分，確立了締約國對國際勞工組織宣言和公約中勞工權益的承諾。實體性條文列舉了禁止的行為和應該遵守的原則，而程序性條文則規定了締約國應建立的機制和程序。

USMCA 的締約國應確保國內法規與勞工權益相符，並針對不符之處時進行修法。然而，締約國對於 USMCA 的執行和修正並沒有強制力，而是依靠國內工會和社會運動的壓力來推動相應的改革。

台灣法規也存在一些與 USMCA 不相符的地方，尤其是在移工權益、漁工權益和工會法方面(如工會發起人數門檻過高，產職業工會與企業工會的協商資格不一致等)。這些問題需要被關注並進行進一步的討論和改革。

台灣應該努力確保國內法規與 USMCA 所承諾的勞工權益相一致，如果發現有衝突或不足之處，應積極進行法律修訂，以確保符合國際標準。

▶ 勞動案件快速反應機制

USMCA 第 31 章列出了貿易爭端解決機制的 22 個條款，然而，國際爭端解決過程通常會很冗長，若這個爭端涉及勞工議題，就會影響勞工的溫飽，多數勞工根本等不了，恐怕只能被迫離職，問題就會被擱置。

因此，第 31 章附件 A 訂定了「快速反應機制」，讓違反勞動權益、打壓工會等特定情境的爭端，可以快速在數十天內解決，以恢復勞工權益。

USMCA 上路以來，目前已發生五件透過快速反應勞工機制申訴的案例，工會在這五個案例中均取得勝利，且在補償措施完成後，美國才允許相關工廠產品通關。

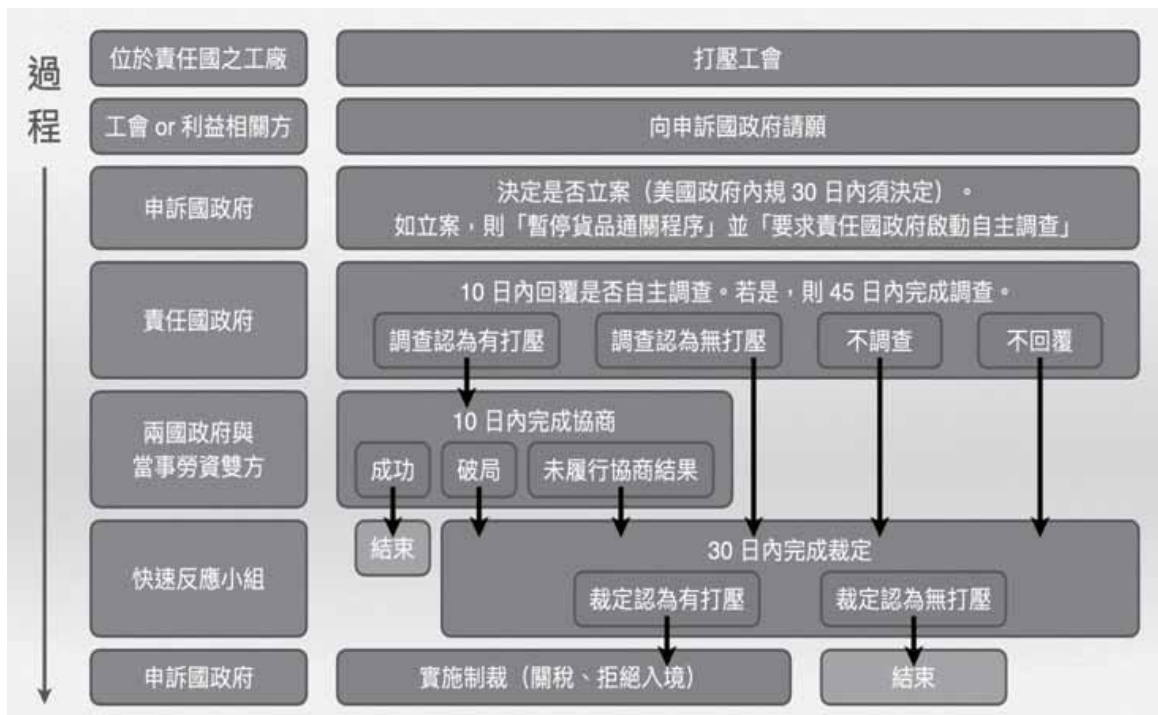
如果資方打壓工會等勞資爭議，可以透過國際貿易協定來快速施壓成功解決，工

2 鄭中睿(2023)深化經貿合作之外，從勞動人權理解「台美21世紀貿易倡議」，報導者2023.02.10.

會豈不是如虎添翼，難怪這個快速反應機制，被視為談判的重大成就，也是未來台美貿易談判中，勞工團體要積極爭取比照辦理的部分。

至於快速反應機制的處理流程、啟動情境（條件）、工會已取得勝利的五個案例內容為何等，因本期篇幅有限，我們將刊登在 9 月底出版的第 81 期《工訊》中，聚焦在快速反應機制，工會「告洋狀」會更快更有用了嗎？為什麼台灣工會一定要積極爭取，不能錯失這項武器。

快速反應機制處理流程



朝 2050 淨零碳排前進 

優油

燃料變材料



碳捕捉封存

減碳



潔能

天然氣及太陽能

