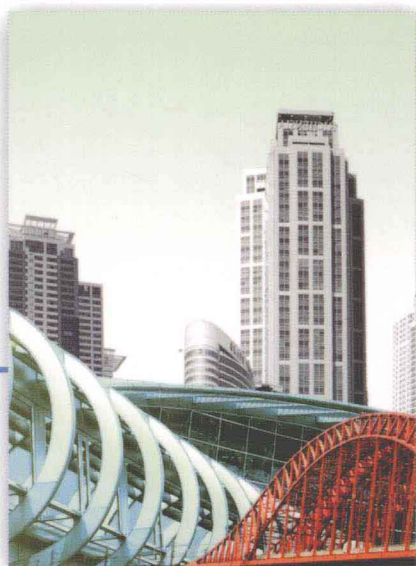


大學用書系列



勞工

行政與勞工立法

(含勞工法規與就業安全)

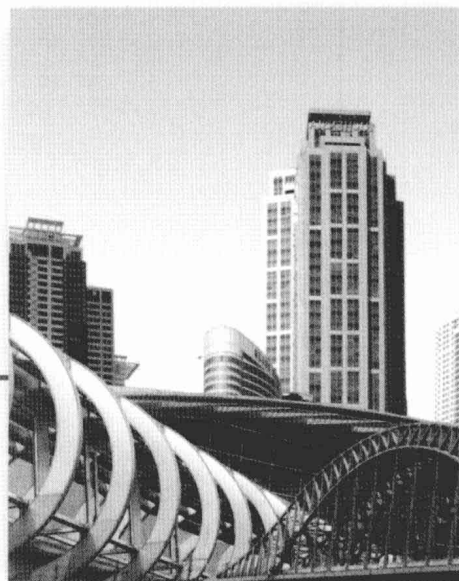
Labor Administration and Laws

吳全成・馬翠華 編著



一品文化

大學用書系列



勞工

行政與勞工立法

(含勞工法規與就業安全)

Labor Administration and Laws

吳全成・馬翠華 編著

勞工行政與勞工立法

編著者／吳全成、馬翠華

封面設計／封面設計小組

發行所／一品文化出版社

客服專線／02-23759472

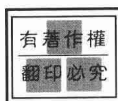
劃撥帳號：31526723 一品文化出版社

ATM帳號：0300717107822

發行日期／100年12月

定 價／500元

※本書若有缺損，請於當年度直接寄回以下聯合發書中心更換
聯合發書中心：702 台南市南區新興區 265 巷 88 弄 1 號



法律顧問：簡榮宗 律師

住址：台北市八德路3段30號9樓

電話：02-25776123（法律諮詢）

二版序

Preface

今（2011）年 5 月 1 日勞動三法修法後實施正式啟動，包括工會法、團體協約法與勞資爭議處理法之勞動三法，攸關勞工團結權、協商權及爭議權之重要勞動法，已經正式上路。加上勞動基準法及職業訓練法部分條文修正，立法院分別於 100 年 6 月 13 日及 100 年 10 月 25 日三讀通過修正。這些變化是勞工行政與法規的重要內容，本書必須重新檢視這些變化。

本書選擇重新再版，主要係因為勞工法令的變動快速，雖前一版已經對法令的修正有所著墨，然終究不似正式上路後的環境，已有相當大的變化了。作者認為：目前的勞工法規已經臻於完善，只要我政府官員能夠按照依法行政的精神、且勞資雙方願意配合法令的規定，我國勞資關係應可帶來正面的效應，產業發展與經濟再度起飛的日子應該指日可期，研習本書將有推波助瀾之效。

本書的架構也因這些變化而做了大幅度的更動：本書計分為六部分，第一部分總論，包括第一章導論、第二章勞工行政及第三章勞工立法之外，從第二部分起，按理論之脈落，將勞工法規分為五大類目，包括：勞動基準、安全衛生、勞工福利、就業安全及勞資關係。

為配合另一本書「勞資關係」的出版，本書亦同時再版，以便讀者有機會同時擁有該兩本書，如此，對整個勞工問題會

有較完整的概念。也因此，由一品文化出版社負責出版，免於讀者購買不同書局的書籍，而有重覆或抓不住重點的感覺，研習該兩本書，考試、自修均游刃有餘。再度感謝一品文化出版社的協助與努力。

吳全成・馬翠華 謹識
2011年12月

序言

Preface

國家公務員，是許多人夢寐以求的終身職業。「公務人員考試，分高等考試、普通考試、初等考試三等。」正如大家所熟知的：欲擔任公職成為公務員，只要參加國家考試被錄取了以後，一輩子就可以靠這個生活了，一生大概也沒有比這個更划算的機會了。如參加初等考試，因為「凡國民年滿 18 歲者，得應公務人員初等考試。」是以，凡中華民國國民年滿 18 歲者，即可參加本項考試，本項考試並無學歷限制，筆試錄取人員訓練及格，即取得委任第一職等任用資格；而自 95 年高考三級暨普考開始施行，如參加高考三級暨普考時，「勞工行政與法規」也是必考專業科目；如參加初考及特考地方政府公務人員三等及五等考試，亦均考「勞工行政與法規」；如參加高等三級考試及普考，則除「勞工行政與法規」外，另加考「勞資關係」。本書「勞工行政與法規」的出版，就是讓有志從事公職者，在決定報考「勞工行政」人員時，可以駕輕就熟去應試的必考專業科目。許多考生對「勞工行政」類之考試均躍躍欲試，卻苦無一本有效的、可以一試成名的好書。本書即是針對考生的需要編撰而成，對一般的考生而言，本書會是一本優良的好書。

本書編寫的另一個目的是希望具有教育的功能，不管是本科系或非本科系的考生，都能夠對「勞工行政與法規」有所了解。在現今的台灣社會，不管是學生還是社會人士、已進入職場者或未進入職場者、勞方還是資方、主政者或在野者，對勞工問題有很深的誤解，而我國在整個勞工行政與勞工立法上也深深的落後先進國家，至少有五十年以上（作者在內文有進一步的論述）。因此，本書亦是一本教科書，在大學院校勞工系所、

人力資源系所，企管系所、商學院系所及其他學院，均適合開設必修科目及選修科目。閱讀本書，將可對整個勞工問題有宏觀的思考。準此，本書至少具有下列優點：

- 簡單易懂，兼具理論與實務，讓理論與實務完全沒有隔閡。
- 一套系統化的方法，由淺入深的從基本理論引導你踏入進階應用的境界。
- 編撰「附錄」，包含歷屆試題暨解析，選擇題及問答題，讓想要更上一層樓的考生可以迅速把握重點、從容應試。

感謝一品出版社鄭督導昆宜先生給予本書出版的機會。雖然本書的撰寫期間，力求文字通暢、觀念表達清楚，唯因才疏學淺，疏漏之處尚請讀者不吝指正。

吳全成・馬翠華 謹識

2010年3月



目錄

Contents

第一部分 總 論 /1

第一章 導論 /3

- 第一節 勞工 /5
- 第二節 勞工問題 /11
- 第三節 勞工政策 /16

第二章 勞工行政 /23

- 第一節 勞工行政之意義 /25
- 第二節 勞工行政之內容 /26
- 第三節 勞工行政之組織 /28
- 第四節 勞工行政之範圍 /46

第三章 勞工立法 /51

- 第一節 勞工立法之內容 /53
- 第二節 勞工立法之形成 /61

第二部分 勞動基準 /69

第四章 勞動基準法 /71

- 第一節 對勞動基準法之基本認識 /73
- 第二節 勞動基準法之內容 /74



第五章 大量解僱勞工保護法 /113

- 第一節 理論解析 /115
- 第二節 大量解僱勞工保護法之內容 /124

第六章 性別工作平等法 /131

- 第一節 性別歧視、性騷擾之禁止及促進平等措施 /133
- 第二節 性別工作平等法之內容 /136

第三部分 安全衛生 /149

第七章 勞工安全衛生法 /151

- 第一節 總論 /153
- 第二節 設施與管理 /155
- 第三節 監督與檢查 /167

第八章 職業災害勞工保護法 /171

- 第一節 總則及經費 /173
- 第二節 職業疾病認定及鑑定 /176
- 第三節 職災勞工之保障 /178

第九章 勞動檢查法 /183

- 第一節 總則 /185
- 第二節 勞動檢查機構及檢查員 /188
- 第三節 檢查程序 /192



第四部分 勞工福利 /199

第十章 職工福利金條例 /201

第十一章 勞工保險條例 /209

第一節 保險之基本概念 /211

第二節 保險給付 /225

第三節 勞工保險基金 /239

第十二章 勞工退休金條例 /243

第五部分 就業安全 /249

第十三章 就業保險法 /251

第一節 通則 /253

第二節 保險財務及給付 /255

第三節 請領給付之程序 /263

第十四章 職業訓練法 /267

第十五章 就業服務法 /277

第六部分 勞資關係 /299

第十六章 工會法 /301

第一節 工會法之修正 /303

第二節 工會法修正之重點與預期效果 /308



第十七章 團體協約法 /311

第一節 團體協商之現況 /313

第二節 團體協約法之內容 /317

第十八章 勞資爭議處理法 /331

第一節 我國勞資爭議處理制度 /333

第二節 勞資爭議處理法之內容 /339

附錄 自我演練 /363

• 問答題 /365

• 選擇題 /402

第一部分 總 論

LABOR ADMINISTRATION AND LAWS

第一章 導 論

第二章 勞工行政

第三章 勞工立法



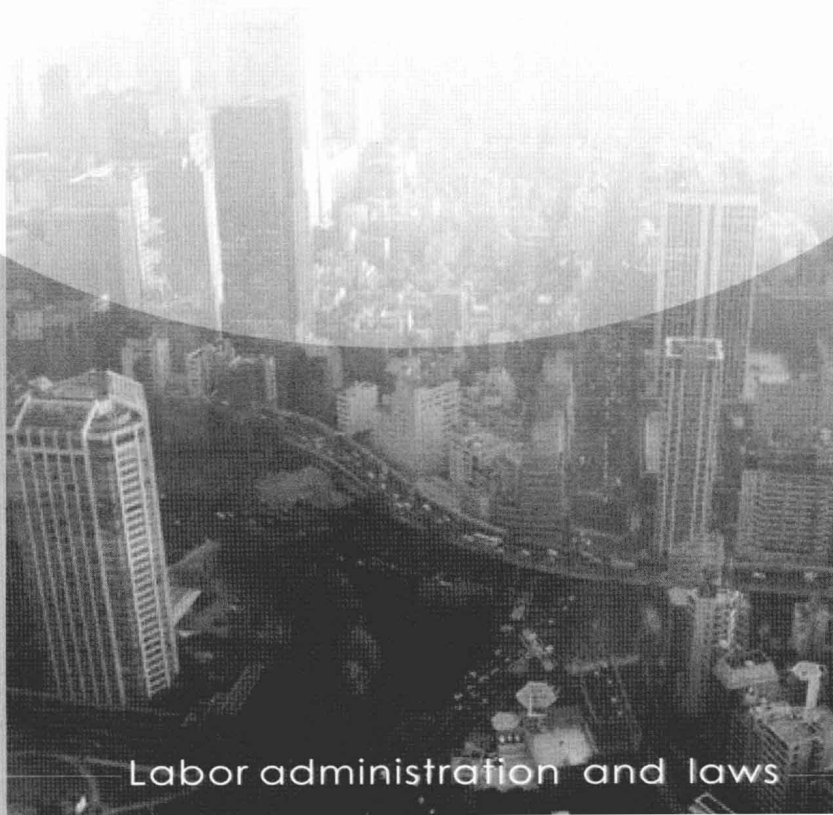
第一章

導 論

第一節 勞工

第二節 勞工問題

第三節 勞工政策



第一節 勞 工

壹、勞工的定義

一、美國學界的定義

美國學界對勞工的定義，以「一方提供在貨品及勞務上的生產和分配上所做的貢獻，而他方給予報酬或對價者」為通說。歸納各種對勞工的定義，約有六種說法：

- (一)凡參加經濟活動者，均為勞工。
- (二)凡係依賴工資而非依賴利潤及地租等以謀生者，均為勞工。
- (三)凡在經濟活動中被迫使用他人之生產工具以謀生者，均為勞工。
- (四)除從事及自認在短期中即將成為企業者，以及不自認勞工而其收入或利益亦與工人有所不同者外，其餘因接受工資而受僱於人者，均為勞工。
- (五)凡自認為勞工或其收入及利益與所有勞工相同者，均為勞工。
- (六)凡社會上認其係勞工者，均為勞工。

二、日本學界的定義

日本學界有從憲法學觀點者，謂「舉凡需藉提供精神上體力性勞力給他人，以獲取薪津報酬等勞力之對價，並藉此而維持生活者」。有從勞動法學觀點者，謂「不論任何職業，凡以薪資維生者都屬勞工」，其實並無甚大差異。因此，對照上述定義，無論受僱於私人企業或公營事業，均為所指。如此，自營事業者如自耕農、漁船主、小商店經營者等，藉自行計算盈虧維生者，則不屬勞工之範圍。

三、勞基法上的解釋

我國勞動基準法雖然規定「受雇主僱用從事工作獲致工資者」為

勞工，此與他國之法令並未有任何相異之處，然而，同法第 3 條列舉的各業（六大類：農、林、漁、牧業；礦業及土石採取業；製造業；營造業；水電煤氣業；運輸、倉儲及通信業；大眾傳播業；和其他中央主管機關指定之事業），為該法適用的範圍。本法自 1984 年公布實施以來，受到極大的批評，保護勞工之意義亦已偏頗；2002 年修正增加第 3 條第 3 項，規定「一切勞雇關係均應適用勞動基準法。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。」而事業單位應否適用勞動基準法，依該法第 3 條及其施行細則第 3 條規定，係按該場所單位之主要經濟活動依中華民國行業標準分類相關規定，就事實認定之。

四、理論上的解釋

學者有從勞動基準法第 2 條第 1 款之規定「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。」推論出所謂勞工必須具備「從屬性」者。亦即，「受雇主僱用，在雇主指揮監督下從事勞動，就其勞動之價值獲致工資者」為具勞工身分¹。甚至，勞工安全衛生法第 2 條第 1 項之勞工定義，與工廠法施行細則、勞工保險條例或勞工契約法等法令，法條中雖未就勞工加以定義，但仍得解為與勞動基準法之規定同意。現行工會法中亦未就工人加以定義，然其內涵亦不可欠缺「指揮監督下從事勞動」與「獲致工資」之屬性²。本書認為勞工的屬性，應包括「指揮監督下從事勞動」、「從屬性」與「勞務對價性」茲分述如下：

（一）指揮監督下從事勞動

在人格從屬性內涵的具體化上，我國學者亦提出認定的標準，亦即：

1. 服從營業組織中之工作規則；
2. 服從指示；
3. 接受檢查之義務；
4. 接受制裁之義務、受僱人應對行為負責。

（二）從屬性

¹ 楊通軒，〈勞動者的概念與勞工法〉，勞工研究，第 2 卷第 2 期，頁 89～110。

² 邱駿彥，〈勞動基準法上勞工之定義—台灣台中地方法院 75 年度訴字第 5026 號判決評釋〉，勞動法裁判選輯(二)，頁 94 以下。